

令和 2 年 6 月 5 日現在

機関番号：32714

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K11967

研究課題名(和文) 高齢者施設で働く看護職の職務継続を目指して-WEに焦点を当てた介入-

研究課題名(英文) Aiming to Prevent Turnover of Nurses in Elderly Facilities - Intervention by Focusing on "WE" -

研究代表者

金子 直美 (Kaneko, Naomi)

神奈川工科大学・看護学部・准教授

研究者番号：70533206

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、高齢者施設で働く看護職を対象に、ワークエンゲイジメントに焦点を当てた教育プログラムの開発を目的に実施した。

まず、高齢者施設で働く看護職へのインタビュー調査および質問紙調査の準備を行い、状況を把握した。次に開発したプログラムを、施設の集合研修の中に取り入れる形で介入研究を行った。結果、実施前後のワークエンゲイジメントの変化に有意差はなかったものの、自分を見つめなおす機会となり、職場の人たちを理解する機会になったとの反応があった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、高齢者施設で働く看護職のワークエンゲイジメントを高める教育プログラムの開発を目指した。日本の高齢化率が上昇する中、高齢者施設の数も増えている。継続的な医学的管理が必要な高齢者において、看護職の役割は非常に重要である。しかし、看護職の離職率は、病院で働く看護職よりも高い現状にある。離職の要因において、ワークエンゲイジメント(仕事への熱意や充実感、誇り)が影響することが分かっているため、ワークエンゲイジメントを高めるプログラムの開発は、高齢者施設で働く看護職の職務継続に寄与すると考えられる。

研究成果の概要(英文)：In this study, We aimed to develop an education program which increases work engagement for nurses who works in elderly facility.

Firstly, we conducted an interview survey and prepared for a questionnaire survey, and understood the situation. Lastly, we conducted an intervention study by introducing the program we developed. As a result, there were no significant difference of work engagement before and after nursing practice. However, There were responses that in became an opportunity to reconsider themselves and to understand their colleagues.

研究分野：看護教育

キーワード：ワークエンゲイジメント 離職 看護職

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

#### (1) 高齢者施設で働く看護職の現状

2000年に介護保険制度が施行され、施設サービスが位置づけられた。療養上の継続支援や在宅までの中間施設そして終の棲家など、当初は各施設の役割が明確であった。しかし、近年その役割が混在した状況となっており、様々な健康状態の高齢者の健康、疾患を管理する看護職の役割は非常に重要になってきている。現在、高齢者施設で働く看護職の離職率は病院で働く看護職よりも高い。そして、よりよい看護・ケアを提供するためには「看護職員を増やす」ことが必要と回答した高齢者施設で働く看護職が65.7%いた(看護協会、2011)。これらのことから、離職の予防および継続して看護職が働けるように対策を検討していく必要がある。しかし、2006年以降は離職率の調査は行われておらず、実態が明らかになっていないと言いがたい。そのため、状況の把握および対策の検討が急務であると考えた。

#### (2) 高齢者施設で働く看護職の離職状況

高齢者施設で働く看護職の離職に関する研究では、組織の特性(人材レベル、質、数、所有権)が職務特性に影響し、職務満足にも影響を及ぼすとともに離職につながる(Nicholas.G 2006)ことが示されている。また、職業に対する誇りや業務量、管理体制、社会的報酬において、職務満足が左右されることも明らかになっている(高山 2005、谷口 2007、小木曾 2010)。これらから、高齢者施設で働く看護職の職務満足を上げることは、離職を予防することにつながることを示唆されている。さらに、高齢者施設で働く看護職における職務満足の構成概念を国内外の文献を用いて把握したところ、「施設という組織に所属して看護という職務に従事している中で感じた感情を評価したもので、その評価は管理体制や教育、本人の県境状態や仕事に対する充実感や誇りにより変化し、結果、離職やその意向、ケアの質や能力を高めようとする気持ちを持たせるもの」であることが明確となった(金子 2015)。実際、同じ職場で同じ管理体制や業務内容の下で働いていたとしても、継続して働く看護職と離職する看護職が存在する。これは、管理体制や業務などの組織運営の他、本人の仕事に対する充実感や誇りなどの心理的要素、つまりワーク・エンゲイジメント(WE)が影響していることを示していると考えられる。

#### (3) 高齢者施設で働く看護職のワーク・エンゲイジメント(WE)

ワーク・エンゲイジメントとは、「仕事に関するポジティブで充実した状態」と定義されている(Schaufel et al 2002)。この言葉は、労働者のメンタルヘルスをポジティブな側面から扱うことで、職場における組織および個人の活性を促すことが期待され、1990年代頃より使われ始めている。病院で働く看護師のワーク・エンゲイジメントに関する研究は、様々行われている。離職意向との関連において、離職意向のある病院の看護師は、ワーク・エンゲイジメントが低いこと(福岡 2013)、離職意向のある人のワーク・エンゲイジメントと職務満足には相関があることが示されている(川内 2011)。しかし、高齢者施設で働く看護職を対象にしたワーク・エンゲイジメントに関する研究はまだ少なく、研究をすすめていく必要があると考える。また、今回の研究のように、離職・離職意向に関連される事項を整理し、検討している研究はみあたらない。

看護協会では、介護施設で働く看護職に向けた系統的な研修プログラムが開発され、活用が推奨されている(看護協会、2014)。しかし、すでにキャリアを形成してきている看護職へのプログラムの導入、各看護職の知識・技術レベルの差があることによるプログラム活用のむずかしさ、施設に所属する看護職の人数の少ないことによる研修実施の困難さなど、様々な問題を抱えている。その中で、概念分析により明確となった(金子 2017)、情動・心理的要素(充実感や誇り)と職務満足の関連性から、技術や知識を教授することを主とした現任教育ではなく、自己の充実感や誇りを感じられる手法を用いた教育方法を検討することが離職予防には効果的ではないかと考えた。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、介護老人保健施設で働く看護職の離職意向とその実態の調査をし、ワーク・エンゲイジメントに焦点を当てた教育プログラムを検討・開発を行い、その効果をワーク・エンゲイジメント、離職意向から検証することを目的とした。

### 3. 研究の方法

#### (1) 介護老人保健施設で働く看護職の離職意向とその実態の把握

##### 対象

関東圏内の介護老人保健施設で働く看護職

関東圏内の介護老人保健施設 50 施設を無作為抽出し、管理者宛に調査協力依頼を送付し、調査協力を頂ける看護師を募集する。協力を承諾して頂いた看護師と連絡を取り、調査日程や場所を対象看護師の意向に合わせ決定する。

##### 調査内容

##### A: 自記式質問紙調査

基本属性、職務満足尺度、健康状態、学習ニーズ、ワーク・エンゲイジメント、離職意向に関する調査用紙への記入。

##### B: 半構造化インタビュー

インタビューガイドを用いてワーク・エンゲイジメントである充実感や誇り等を日々の職務の中でどのような時に感じるのか、職務満足を感じる時や不満足を感じる時の頻度とその内容、希望する教育などを調査する

## (2) ワーク・エンゲイジメントに焦点を当てたプログラムの開発と効果の検証

### 対象

介護老人保健施設ではたらく職員

介護老人保健施設での施設研修の一環として開催する。関東圏内の介護老人保健施設の施設長または管理者に協力依頼を送付するとともに、縁故法を用いて協力を依頼する。

### 調査内容

2回の研修を行う。1回目の研修後、1～2週間開けて2回目の研修を実施する。研修内容は以下の通りである。

#### A: 研修1回目「自己を知り、他者を知る」

- ・自分の傾向を理解する。  
質問紙(尺度)を利用しながら、自己の傾向見つめなおす。
- ・他者との円滑なコミュニケーション方法について理解し、実践する。  
コーチング技法を用いて、共感や受容をする方法を習得する。
- ・ストレスを解消する方法を理解し、実践する。  
ストレスを軽減するための運動を実施する。  
実施前後にストレスを測定し、客観的にストレスを理解する。

#### B: 他者からの自己の評価を知る。

第2回の研修までの間に、「サンキューカード」を1勤務帯に1枚以上記入し、相手に渡していく。受け取った人は、サンキューカードをまとめて保管しておく。

#### C: 研修2回目「施設でのケアを再考する」

- ・自分の傾向を理解する。  
サンキューカードを見直し、自己の傾向と、他者が自己に求められていることをディスカッションしていく。
- ・「入所者がより良くなるために 私達ができること」をテーマにディスカッションを行う。5人～6人のグループを作成し(様々な職種となるように調整する)様々な意見を吸収できるようにする。検討結果を報告し合い、自己の役割を認識し、組織的なケア行動につなげていく。

各研修の前後に、ワーク・エンゲイジメント尺度と離職意向の尺度について調査を行い、第2回目の研修では、サンキューカードの取り組み状況について質問をした。

## 4. 研究成果

### (1) 介護老人保健施設で働く看護職の離職意向とその実態の把握

関東圏内の介護老人保健施設で働く看護職31名を対象に調査を行った。インタビュー調査の分析結果は以下である。

#### 個々の状況に合わせた管理体制の必要性

高齢者施設で働く看護職は、結婚や出産、前職の定年退職等を期に入職することが多い。つまり、社会的役割の移行期とともに環境を変化させるため、私生活と仕事のペースを掴めなく、また病院にはない協働に疲弊する状況に陥ることがある。看護職の身体・精神・社会的状況に合わせて管理体制を検討し、働きやすい職場環境を作っていくことが、看護職の健康観の向上、およびワーク・エンゲイジメントの活性化につながる事が分かった。

#### 頼られることは仕事の充実感や楽しみを与える

ほとんどの看護職は病院等で勤務をし、様々な知識や技術を持ったうえで高齢者施設に入職している。その中で、自己が今まで培った知識や技術よりも、勤務形態や職位、職種によって意見が受け入れられないことは、仕事に対する意欲や活力を軽減させてしまうことが分かった。公平性を保ちながら看護職それぞれの経験値を把握し、その経験を活用できる環境を整えていくことが、職務満足およびワーク・エンゲイジメントの活性化につながる事が分かった。

以上のことから、高齢者施設で働く看護職のワーク・エンゲイジメントの活性化および職務継続を促進する方策として、個々の心身の状態が安定するためのセルフケアマネジメントスキルの育成、自己効力感を持ち、問題解決ができるスキルの育成が必要であることが分かった。

### (2) ワーク・エンゲイジメントに焦点を当てたプログラムの開発と効果の検証

A 介護老人保健施設で働く職員88名を対象に研修会を実施した。

研修参加者88名のうち、有効回答数は68名(77.2%)であった。サンキューカードの取り組み状況に関して、実施群57名、低実施群は11名であった。各尺度の平均値(SD)は、ワーク・エンゲイジメントでは実施群は研修前27.6(±8.17)研修後28.9(±7.80)であり、低実施群は研修前21.7(±10.6)研修後21.0(±12.6)であった。離職意向については、実施群は研修前13.8(±4.45)研修後12.4(±4.63)であり、低実施群は研修前15.4(±4.03)研修後14.1(±4.37)であった。各群における研修前後のワーク・エンゲイジメントおよび離職意向についてウィルコクソンの符

号順位和検定を実施した結果、ワーク・エンゲイジメントについては両群ともに有意差がなかったが、離職意向については実施群において有意差がみられた ( $Z = -2.82$ 、 $P < .05$ )。(表1)

今回の研究では、両群ともに研修前後のワーク・エンゲイジメントに有意差は出なかった。しかし実施群のワーク・エンゲイジメントの平均値は研修後に上がり、低実施群は下がっていた。

この結果から、サンキューカードの取り組みにより、お互いを認め合うきっかけとなり、仕事の充実感を感じることができたのではないかと考える。また、それにより離職意向が低下したと考える。

表1 各尺度における研修前後のウィルコクソンの符号順位和検定結果

		N	平均 (SD)	Z
ワーク・エンゲイジメント (0-54)	実施群	57	研修前 27.6(±8.17)	0.36
		57	研修後 28.9(±7.80)	
	低実施群	11	研修前 21.7(±10.6)	
		11	研修後 21.0(±12.6)	
離職意向 (1-24)	実施群	57	研修前 13.8(±4.45)	2.82*
		57	研修後 12.4(±4.63)	
	低実施群	11	研修前 15.4(±4.03)	
		11	研修後 14.1(±4.37)	

\* $p < .05$

#### <引用文献>

小木曾加奈子、阿部隆春、安藤巴恵：介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因 - 職務における9つの領域別満足度との関連を中心に -、社会福祉学、第51巻、3号、p103-118.

金子直美、小長谷百絵：高齢者施設で働く看護師における「職務満足」の概念モデル、第41回看護研究学会誌、2015.

金子直美、小長谷百絵：介護老人保健施設で働く看護師の離職意向に影響を及ぼす因子 - ワーク・エンゲイジメントに注目した介入を目指して -、昭和学士会雑誌、第77巻、第2号 p170-180、2017.

川内恵美子、大橋一友：二次医療圏の国公立病院で働く助産師・看護師の Work Engagement 及び職務満足度と離職意思の関係、日本看護管理学会誌、Vol.15、No.1、P.39-46、2011.

高山成子、丸田香織、遠山ともみ：老人保健施設のケア提供者の職業的満足度、看護管理、第36回、p124-126、2005.

谷口幸子、岡田法子、野村悦子 他：看護職者のストレスと職務満足度に関する研究、看護管理、第38回、p45-47、2007

日本看護協会：平成24年度高齢者ケア施設で働く看護職の実態調査、p4、2011.

日本看護協会：介護施設で働く看護職に向けた系統的な研修プログラム、<http://www.nurse.or.jp/nursing/professional/kangoshi-2/>、2015.10.1閲覧.

福岡悦子、谷口敏代、棧裕子：看護職員のワーク・エンゲイジメントと離職意向の関連：職業性ストレスの分析も含めて、インターナショナル nursing care research、12(3)、p.1-10、2013.

Nicholas,G. Engberg,j. : Organizational characteristics associated with staff turnover in nursing homes, The gerontological society of America, 46(1), p62-73,2006.

Schaufeli W.B, Salanova M, Gonzalez-Roma B, et al : The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmative analytic approach, J. Happiness stud., 3, p71-92, 2002.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 金子直美 小長谷百絵	4. 巻 4
2. 論文標題 介護老人保健施設で働く看護職の職務継続を促すには - ワーク・エンゲイジメントを活性化する教育プログラムの検討 -	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 地域ケアリング	6. 最初と最後の頁 69-71
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 金子直美 小長谷百絵 橋本真由美 佐藤光栄
2. 発表標題 介護老人保健施設で働く職員のワークエンゲイジメント向上を目指して-サンキューカードを取り入れた研修の効果と課題-
3. 学会等名 第39回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	小長谷 百絵  (Konagaya Momoe)  (10269293)	上智大学・総合人間科学部・教授    (32621)	