

令和 3 年 6 月 10 日現在

機関番号：33916

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2020

課題番号：17K12552

研究課題名（和文）地域包括支援センター保健師のコンピテンシーリストおよび現任者研修モデルの開発

研究課題名（英文）Development of competency list and in-service training model for public health nurses working at a community general support center

研究代表者

宮本 美穂（石黒美穂）（MIYAMOTO, Miho）

藤田医科大学・保健学研究科・准教授

研究者番号：40586731

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,600,000円

研究成果の概要（和文）：地域包括支援センター保健師のコンピテンシーリストを開発し、特徴的なコンピテンシーを明確化し現任者研修モデルを検討することを目的とした。リストは、「高齢者と家族への個別支援」19項目、「ケアチームのコーディネーション」10項目、「地域づくり」24項目、「地域包括支援センター3職種ของทีมワーク」11項目、「業務・セルフマネジメント」15項目の5因子から構成された。地域包括支援センター保健師の特徴的なコンピテンシーが見出され、着任後早期に獲得可能なコンピテンシーと一定の経験にて獲得できるコンピテンシーが明確になり、コンピテンシー獲得には段階があることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

今回開発したコンピテンシーリストは、地域包括支援センターに所属している保健師を対象として開発したものである。コンピテンシーを行動レベルで表現したことで、現場の地域包括支援センターで働く保健師が自身の実践を振り返る自己評価ツールとして活用できると考える。また、本研究にて不足しているコンピテンシーが明らかとなったことから、研修計画モデルの開発に向けての基礎データとすることができると考える。

研究成果の概要（英文）：The objective of this study was to develop a competency list for public health nurses working at community general support centers, clarify characteristic competency, and examine the in-service training model. The competency list of public health nurses who work at a community general support center consisted of five factors: 19 items of "individual support to the elderly and family members," 10 items of "coordination among the care team," 24 items of "community development," 11 items of "teamwork among three professionals in a community general support center" and 15 items of "job/self-management." Characteristic competency of public health nurses who work at a community general support center was identified, clarifying competency that can be acquired at an early stage after arriving at the post as well as competency that can be acquired with certain experience, i.e., competency is acquired stage by stage.

研究分野：地域看護学

キーワード：地域包括支援センター 保健師 コンピテンシー 高齢者 介護予防

1. 研究開始当初の背景

地域包括支援センターは、2006年度改正介護保険法において位置づけられた高齢者の生活を支える中核機関で、市町村が運営する直営型と民間法人に業務委託している委託型があり、全国に設置されている。地域包括支援センターには、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員の3職種が配置され、地域包括ケアシステムの実現をめざし、総合相談支援、権利擁護、包括的・継続的ケアマネジメント支援、介護予防ケアマネジメントの機能を担っている。近年、対人サービスが多様化したことや新たな制度による業務の多様化に伴い、保健師の分散配置が進行している。保健師の活動基盤に関する基礎調査によると、職場に保健師が一人のみ(以下、一人配置)の状況は、行政分野は10~11%であるのに対して地域包括支援センター(委託)は55.2%で、特に委託の地域包括支援センター保健師は一人配置の割合が高いと報告されている。一人配置であるために高い専門性が問われるため、ある程度の経験年数が必要であると想定する。しかし、地域包括支援センター(委託)の保健師の年齢構成は、二層性が見られ比較的若年層でも一人配置で業務を行っている状況である¹⁾。また現場では、地域に慣れてきても短期間での異動や産休あるいは退職のため、地域包括支援センター保健師としての実践能力の蓄積や継承が課題となっている²⁾。

保健師として経験年数の長い保健師や行政経験のある保健師が配置されている地域包括支援センターの方が、介護予防活動の成果があったとの回答が有意に高かったとの調査結果³⁾が報告されている。しかし、行政保健分野から地域包括支援センターに異動した保健師の困難として、「3職種の中で、自分の役割を見失いどうしていいかわからないことがある⁴⁾」や、「疾病を切り口とした支援では限界があり、また家族機能が低下し世帯として複数の問題がある場合も多く処遇困難時には対応が難しい⁵⁾」などが報告されている。これらの報告から、行政の保健分野にて保健師として経験を重ねていても、地域包括支援センター保健師として活動するためには、何か異なる要素・能力が必要であるのではないかと推察される。

地域包括支援センター職員への研修については、各都道府県にて研修が計画され実施されている。研修内容については、新任職員対象の基礎研修や従事者対象の現任研修、課題別の研修として、高齢者虐待対応や、地域包括ケア地域づくり、介護予防、認知症などに関する研修を、各都道府県がそれぞれに実施されている。しかし、地域包括支援センター保健師を対象とした研修は、行われていないのが現状である²⁾。また、地域包括支援センターは、直営・委託で設置形態や所属する組織等が異なるため活動内容や求められる役割が様々であり、地域包括支援センター保健師に求められている役割が不明確で自己研鑽に取り込みにくいと考えられる。近年、人材育成においてコンピテンシーの概念が導入されている。コンピテンシーとは、先行研究では、保健師活動の一部の活動領域を取り上げたコンピテンシー⁶⁾や、行政分野に所属する保健師⁷⁾、管理職レベルの保健師に求められるコンピテンシー⁸⁾等の尺度が報告されている。しかし、地域包括支援センターで働く保健師に着目した研究はみられないため、経験豊かな地域包括支援センター保健師の行動特性・コンピテンシーの研究が必要である。また、これらのデータの蓄積は、研修モデル開発の基礎資料となると考える。

2. 研究の目的

本研究の目的は、地域包括支援センター保健師のコンピテンシーを開発し、行政保健分野保健師との比較にて特徴的なコンピテンシーを特定し、研修モデルを検討することである。

本研究は、次の3つ研究から構成された。

- (1) 地域包括支援センター保健師のコンピテンシーリストを開発する。
- (2) 開発したリストを用いて、行政保健分野保健師と地域包括支援センター保健師において異なるコンピテンシーおよび行政保健分野の経験だけでは獲得が不十分な特徴的なコンピテンシーを特定する。
- (3) 地域包括支援センター保健師の研修モデルを検討する。

3. 研究の方法

本研究の方法は、次の3段階である。分析にはSPSS24.0Windows版、Amos24.0を用いた。

(1) 地域包括支援センター保健師のコンピテンシーリストの開発

研究代表者の先行研究(インタビューによる質的記述的研究)にて構成された構成概念を基に作成したコンピテンシーリスト案の内容妥当性を、専門家パネルを構成し検証した。その後、全国の地域包括支援センターの50%を無作為抽出して調査を依頼し、承諾が得られた施設の保健師に対して郵送による自記式質問紙調査を実施した。項目分析後、探索的因子分析を行い構成概念妥当性を、Cronbach's α 係数にて内的整合性を、再テスト法にて時間的安定性を、職務満足感、自尊感情との相関による基準関連妥当性を検討した。

(2) 地域包括支援センター保健師に特徴的なコンピテンシー項目の検討

(1)の調査で対象とした施設を除く全国の地域包括支援センターに所属する保健師と、全国の人口2万人以上の市区町村に所属する行政保健分野保健師で、保健師経験5年以上かつ高齢

者分野を2年以上担当している者を対象として、開発したリストを用いて質問紙調査を行った。分析方法は、先ず、コンピテンシーリストの下位概念の平均値を求め、能力獲得が低い領域を検討した。次に、特徴的なコンピテンシーを明確化するため、行政保健分野保健師、経験年数5年以上のベテランと新人の地域包括支援センター保健師の3群を一元配置分散分析で比較し、次の検討をした。地域包括支援センター保健師に特徴的で着任後早期に獲得が可能なコンピテンシー、地域包括支援センターでの一定の経験を経て獲得されるコンピテンシー、行政保健分野保健師とベテラン地域包括支援センター保健師との共通のコンピテンシー、ベテラン地域包括支援センター保健師でも獲得ができておらず今後獲得が必要な課題のコンピテンシー、新人地域包括支援センター保健師に不足しているコンピテンシー。

(3) 地域包括支援センター保健師の研修モデルの開発

地域包括支援センター保健師のコンピテンシーを高める因子を検討するため、地域包括支援センター保健師のコンピテンシーの決定因子を検討した。分析方法は、保健師の属性及び環境要因を独立変数とし、コンピテンシーリストの総得点および下位概念ごとの得点を従属変数としてMann-WhitneyのU検定を行った。有意であった変数を用いて重回帰分析を行った。

なお、本研究は愛知県立大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 地域包括支援センター保健師のコンピテンシーリストの開発

先行研究より構成された構成概念をもとに、77項目のコンピテンシーリスト案を作成した。専門家パネルで検討し、最終的に80項目のリスト案となった。

質問紙調査は2,495施設に依頼し、513施設831人より承諾が得られ質問紙を発送した。505人から回答を得(回収率60.8%)、完全回答であった419人(有効回答率83.0%)を分析対象とした。項目分析で削除した項目はなかった。80項目で探索的因子分析を実施し6因子を抽出した。複数の因子に類似の負荷量をもつ項目がみられたため、1項目の削除および5項目の文言修正をし、【修正版】コンピテンシーリストを作成、改めて信頼性、妥当性の検証を行った。

【修正版】コンピテンシーリストの信頼性、妥当性の検証には、後述の研究3で収集したデータを用いた。項目分析で削除項目はなかった。探索的因子分析を行い複数のモデルを検討した結果、5因子構造を最適と判断した。5因子を潜在変数、各項目を観測変数と設定し、共分散構造分析を用いて検証的因子分析を行った。複数のモデルを検討し、最終的には、高次に「地域包括支援センター保健師のコンピテンシー」概念を仮定する二次モデルの適合度が、おおむね良好で、パス係数は、「地域包括支援センター保健師のコンピテンシー」から5下位因子へは0.57~0.88と高い値を、各項目については0.42~0.76と中等度の値を示した。地域包括支援センター保健師のコンピテンシーリストの5下位因子を「高齢者と家族への個別支援：19項目」「ケアチームのコーディネーション：10項目」「地域づくり：24項目」「地域包括支援センター3職種のチームワーク：11項目」「業務・セルフマネジメント：15項目」とした。基準関連妥当性は、自尊感情尺度 $r=0.32$ 、職務満足感 $r=0.34$ であり有意な弱い正の相関がみられた。内的整合性は、Cronbach's α はコンピテンシーリスト全体で0.970、下位因子0.879~0.961であった。時間的安定性は、コンピテンシーリスト全体で0.88と高い相関を示し、下位因子0.70~0.86と中等度から高い相関を示した。以上を総合し、本リストの信頼性、妥当性は認められたと判断した。

(2) 地域包括支援センター保健師に特徴的なコンピテンシー項目の検討

559施設876人の地域包括支援センター保健師に質問紙を送付し、567人(64.7%)から回収した。欠損値があった94人を除外し473人(有効回答率83.4%)を分析対象とした。一方、行政保健分野保健師は、760施設に発送し推計1,520人を対象とし、217人(14.3%)から回収した。このうち欠損値があった43人を除外し174人を分析対象とした。

コンピテンシーリスト総得点の平均値および標準偏差は、地域包括支援センター保健師 276.38 ± 34.79 、行政保健分野保健師 275.63 ± 46.75 であった。地域包括支援センター保健師が最も得点が高かった下位因子は「地域包括支援センター3職種のチームワーク」、次いで「高齢者と家族への個別支援」、最も得点が低かった因子は「地域づくり」であった。

3群の比較の結果、地域包括支援センター保健師に特徴的で着任後早期に獲得可能なコンピテンシーは「高齢者と家族への個別支援」1項目、一定の地域包括支援センターでの経験を経て獲得されるコンピテンシーは「高齢者と家族への個別支援」11項目、「ケアチームのコーディネーション」8項目などであった。共通のコンピテンシーは「地域包括支援センター3職種のチームワーク」8項目、「業務・セルフマネジメント」5項目などであった。今後獲得が必要な課題コンピテンシーは「地域づくり」3項目、新人保健師に不足しているコンピテンシーは「ケアチームのコーディネーション」2項目、「地域づくり」16項目であった。特に「地域づくり」のコンピテンシーは十分獲得されていない状況であり、早急な研修プログラムの開発が必要であることが示唆された。また、コンピテンシー獲得には段階があるのではないかと推察された。

(3) 地域包括支援センター保健師の研修モデルの開発

コンピテンシーリスト総得点または5つの下位因子得点と関連が有意であった項目は、年齢、介護支援専門員の資格の有無、精神保健福祉士の資格の有無、勤務形態：常勤・非常勤

勤、役職の有無、所属形態：直営型・委託型、保健師経験年数、地域包括支援センター経験年数、保健所・市区町村勤務経験の有無、病院・診療所経験の有無、介護福祉施設経験の有無、企業・事業所経験の有無、研修会参加の有無の13要因であった。

二変量解析において関連が有意であった13要因を独立変数とし、コンピテンシーリスト総得点と下位因子得点を従属変数とし、ステップワイズ法を用いた重回帰分析を行った。

コンピテンシーリスト総得点および5下位因子の決定因子は、年齢、勤務形態、役職、保健師経験年数、地域包括支援センター経験年数、介護福祉施設の勤務経験、企業・事業所の勤務経験、研修会への参加の8項目であった。総得点および第1因子「高齢者と家族への個別支援」、第2因子「ケアチームのコーディネーション」、第3因子「地域づくり」で最も高く有意に関連した変数は、保健師経験年数であった。これは、活動領域が異なっても保健師として実践活動した経験が地域包括支援センター保健師のコンピテンシーリストに含まれる因子に総合的に影響していると考えられた。一方、第1因子「高齢者と家族への個別支援」の偏回帰係数をみると、決定因子となった保健師経験年数と地域包括支援センターでの経験年数とは同じ値であった。この結果より、高齢者と家族への個別支援に関しては、地域包括支援センターでの経験において早期に獲得が可能なコンピテンシーであることが示唆され、初任期に研修が望まれると考えられた。

上記の研究成果(2),(3)より、地域包括支援センター保健師の研修モデルとして、初任期の段階は、高齢者とその家族への個別支援およびケアチームのコーディネーションの技術や個別支援など日々の実践から地域の課題を見出し住民と共有する技術を高める研修を、また一定の経験を経た段階では、地域づくりに向けた活動の事業化や実施している事業の評価および住民へのフィードバックに関する研修の必要性が考えられた。

(4) 本研究の限界と課題

本研究で行った重回帰分析において、総得点の調整済決定係数は $R^2=0.14$ で高くはなかった。これは、今回検討した個人属性や環境要因以外に、地域包括支援センター保健師のコンピテンシーにとって重要な因子があることを示唆する。今後、地域包括支援センター保健師のコンピテンシーの影響要因について、さらに研究を進める必要がある。また、コンピテンシー獲得には段階があるのではないかと推察されたため、この視点についても研究を進める必要がある。

【引用文献】

- 1) 公益社団法人日本看護協会(2014)．地域包括支援センター及び市区町村主管部門における保健師活動実態調査報告書．
- 2) 三菱総合研究所(2014)．地域包括支援センターにおける業務実態に関する調査研究事業報告書．平成25年度老人保健事業推進費補助金老人保健健康増進等事業．
- 3) 村中峯子，南平直宏，橋本結花，中板育美，堀井とよみ(2014)．地域包括支援センター及び市区町村主管部門における保健師活動実態調査．看護，66(7)，44-55．
- 4) 千葉昌子(2009)．連携事例 保健・医療・福祉が一体となった地域づくり 涌谷町の取り組み．保健師ジャーナル，65(1)，14-19．
- 5) 石川貴美子(2011)．保健師は高齢者に何が出来るか 保健師活動における手段と目的．保健師ジャーナル，67(4)，287-293．
- 6) 塩見美抄，岡本玲子，岩本里織(2009)．事業・社会資源の創出に関する保健師のコンピテンシー尺度開発 信頼性・妥当性の検討．日本公衆衛生雑誌，56(6)，391-401．
- 7) 岩本里織，岡本玲子，塩見美抄(2008)．「公衆衛生基本活動遂行尺度」の開発と信頼性・妥当性の検証 保健師の全国調査結果から．日本公衆衛生雑誌，55(9)，629-639．
- 8) 鳩野洋子，鈴木浩子，真崎直子(2013)．市町村統括保健師の役割遂行尺度の開発．日本公衆衛生雑誌，60(5)，275-284．

5. 主な発表論文等

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

1. 著者名 宮本美穂、柳澤理子	4. 巻 7巻1号
2. 論文標題 地域包括支援センター保健師のコンピテンシー	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本在宅看護学会誌	6. 最初と最後の頁 185-194
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 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件/うち国際学会 2件）

1. 発表者名 Miho Miyamoto, Satoko Yanagisawa
2. 発表標題 Development of a competency list for public health nurses working at community general support centers
3. 学会等名 The 6th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Miho Miyamoto, Satoko Yanagisawa
2. 発表標題 Constructive concept of competency for public health nurses who work at a community general support center
3. 学会等名 International Collaboration for Community Health Nursing Research Symposium 2018 (国際学会)
4. 発表年 2018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	柳澤 理子 (YANAGISAWA Satoko) (30310618)	愛知県立大学・看護学部・教授 (23901)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------