

令和 6 年 6 月 11 日現在

機関番号：13601

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K11016

研究課題名（和文）行政保健師のワーク・エンゲージメントを高める取り組みと強化モデル構築に関する研究

研究課題名（英文）A Study on Initiatives to Enhance Work Engagement of Public Health Nurses and the Development of a Reinforcement Model

研究代表者

五十嵐 久人（Igarashi, Hisato）

信州大学・学術研究院保健学系・教授

研究者番号：90381079

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：管理職へのインタビューを通して、ワークエンゲージメントの必要性を認識していることが示された。しかし、ワークエンゲージメントを高めるための対策イメージがしづらいという意見が聞かれ、具体的な取り組みの実施に至っていない。中期期は、仕事をしていることへの満足感はあるが、保健師の専門性を発揮した活動が出来ているか不安を感じ、やり甲斐についてはばらつきが大きかった。新任期は、入職前にイメージしていた保健師像と実際の活動に乖離があると感じている人が多く、やり甲斐に負の影響を及ぼしている可能性が考えられた。離職を減らし、保健師活動にやり甲斐を感じてもらうために組織的な取り組みの必要性がある。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、住民の健康の保持増進の為に働く行政機関の保健師のワークエンゲージメントに関する研究である。ワークエンゲージメントは職業性のストレスと相互関係があり、適切なバランスを取ることでやり甲斐をもって仕事に取り組む事ができることに繋がる。また、ワークエンゲージメントを高めるための取り組みとストレス管理の対策を組み合わせることで、職員の能力を発揮しやすい環境の構築に繋がるなど、ポジティブな効果が期待されています。行政保健師はストレス度の高い対人援助職でもあり、やり甲斐を持って働ける環境を構築することは、離職を防ぎ、住民への質の高いサービス提供に繋がる事が期待できる。

研究成果の概要（英文）：Interviews with managerial staff have shown that they recognize the necessity of work engagement. However, there were opinions that it is difficult to envision concrete measures to enhance work engagement, and thus specific initiatives have not been implemented. Mid-career public health nurses reported feeling satisfaction with their work but expressed concerns about whether they are fully utilizing their professional expertise, leading to varied feelings of job fulfillment. Many newly appointed nurses felt a discrepancy between the image of a public health nurse they had before joining and the reality of their activities, which potentially negatively impacts their sense of job fulfillment. To reduce turnover and ensure that public health nurses feel a sense of fulfillment in their work, organizational efforts are necessary.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：行政保健師 ワークエンゲージメント ストレス

1. 研究開始当初の背景

(1) 労働者を取り巻く社会環境は大きく変化し、職域のメンタルヘルス対策では、メンタルヘルス不調者への対応などの個人に向けた活動に限らず、組織全体の活性化を視野に入れた予防的な対策を行うことが重要という考えが広まっており、行政で働く保健師も同様である。2018年の保健師の活動基盤に関する調査(看護協会)によると、退職経験のある保健師の退職理由では、所属組織や業務に対する否定的理由が示され、職業性ストレスを抱えたりリスク状態と言える。また、自分自身の仕事内容に行き詰まりや、成長目標を見失った状態としてのキャリアプラトーがあり、中堅からその上の管理職までの層に多いと言われている。このような停滞感を軽減し、イキイキと働くことのできる職場環境を考えることも職域のメンタルヘルスの一環として重要である。

(2) 個人に向けたメンタルヘルス対策に留まらず、組織全体に向けた対策を行う事が重要であると考えられている。この考え方の一つとして、ワーク・エンゲイジメントが提唱されており、産業保健分野で広く活用されている概念になっている。これまでの研究でワーク・エンゲイジメントは、メンタルヘルスへの有効性以外に離職意識の低下や自己啓発などにも意欲的になるなどの効果が指摘されている。

ワーク・エンゲイジメントを高めるには、「仕事の資源」と「個人の資源」の2つの資源がある。この2つの資源には密接な関係があり、基本的に「仕事の資源」が充実することで「個人の資源」が向上すると考えられている。ストレスフルな状態を緩和する為にも、個人任せの取り組みでは無く、まず保健師が所属する組織全体として職場環境を改善して行くことが重要と考える。

2. 研究の目的

本研究では、ワーク・エンゲイジメントを高める資源のうち「仕事の資源」に着目し、保健師が所属する部署のワーク・エンゲイジメントに対する組織的な取り組みの実態を通して、特徴や課題、促進要因、阻害要因を明らかにする。そして、行政保健師のワーク・エンゲイジメントの向上の為の組織的な取り組みに関する方策を検討することを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 保健師が所属する部署のうち、健康づくり部門に所属する管理期、中堅期、新任期の保健師に対してインタビュー調査を実施した。無作為の抽出した自治体にインタビュー調査の協力を依頼し、同意の得られた保健師を対象とした。調査内容はワーク・エンゲイジメントに関する組織的な取り組み(活動理念の共有、職務への満足度を高める工夫、自己成長の支援、成果の承認、職場のコミュニケーションに関することを中心に確認)、業務へのやり甲斐、ワークライフバランスなどに関することとした。

(2) ワーク・エンゲイジメント向上のための方策の検討

インタビュー調査の結果を基に、組織として実施可能なワーク・エンゲイジメント向上の取り組みについて検討する。検討の際には、管理職の保健師や産業看護職などの協力を得て、多角的な視点で現実的・効果的な方策を検討した。

4. 研究成果

(1) インタビュー調査の結果

インタビューは、管理期、中堅期、新任期にある、県と市町村所属の保健師に実施した(表1)。

表1. 調査対象

	人数(計)	県	市町村	年齢(M±SD)
管理期	11	3	8	51.2±6.5
中堅期	8	2	6	35.7±5.2
新任期	9	2	7	23.9±1.2

ア. 管理職の結果

全ての管理職が、職員の離職・メンタルヘルス不調者が出ないようにしなければならないと考えていた。それに向けた対策の一環として、ワーク・エンゲイジメントを高めるための組織的な活動の実施の必要性を認識し、何らかの取り組みを実施したいという意識は高かった。しかし、ワーク・エンゲイジメントを高めるための取り組みを具体的にイメージするのは難しく、いくつかの取り組み例をあげる必要があった。そのような中、実施しているとした取り組みは、研修会への参加機会の確保と職場内での話し易い雰囲気作りは全ての管理職から取り組んでいるという話が聞かれた。組織の活動目標や方向性の共有については、できているとしたのは6名となった。共有方法は担当係内での実施が中心となった。保健師活動へのフィードバックについては、取り組んでいるとした管理職が多くいたものの、業務多忙でタイムリーに実施できていないなど、十分に実施できていないという認識が多くを占めていた。また、ロールモデルを設定するこ

とについては、新任期を中心に研修会などで設定を促してはいるが、設定だけに留まり、ロールモデルとの面談など、その後のフォローは計画されていなかった。

管理期は、職場全体を見渡し、風通しが良く、スタッフが働きやすい環境を構築しようという意識が高く、取り組む必要性を十分に理解しているものの、スタッフにワーク・エンゲイジメントの必要性に関する共通認識をどのように持ってもらうのかなど、具体的な取り組み方法が分からない状況にあり、保健師向けの支援モデル構築の必要性を感じる結果となった。

イ．中堅期の結果

保健師業務へのやり甲斐が高い職員は、地域の健康課題解決の取り組みに対して、仕事を任せてもらえているという感覚(裁量権)を実感できている者が多く、業務に対しての責任感を感じながら、業務に対しての楽しさを感じ前向きな姿勢で取り組むことができていた。しかし、やり甲斐をあまり感じることでできていない保健師は、専門性の発揮や実施している業務の目的や方向性、人間関係などに疑問や不安を感じていた。また、自治体規模が大ききところの中堅期からはキャリアプラトーに関する内容はあまり聞かれなかったのに対し、自治体規模が比較的小さいところの中堅期からは、キャリアプラトーを感じているという意見が聞かれ、自治体規模により、保健師数が大きく異なり、研修の機会の安定的な確保などに影響を及ぼしている可能性が考えられた。

中堅期は様々な業務遂行スキルを獲得し、順調にキャリアを伸ばしている様に見えていても、業務へのストレスやワークライフバランスに関する課題など、多様な問題を有しており、やり甲斐を持って働き続けてもらうには上司からのサポートや新たな事への取り組みなどを通して、自己効力感を高めていくことがワーク・エンゲイジメントを高めていく上で必要と考えられる。

ウ．新任期の結果

新任期の保健師は、保健師教育機関での教育内容と現場の活動とのギャップに戸惑いを感じているという意見が聞かれた。教育機関で地域診断やヘルスプロモーションの必要性を教わると同時に、そのような活動に携わりたいという思いで就職したものの現場では、地域診断が業務に位置付いておらず実施する時間がない、ヘルスプロモーション活動が実施されておらず、ヘルスプロモーション活動をやりたいと言えるような雰囲気が無いなど、ストレス、葛藤を抱え込んでいる状況にある者もいた。また自身の活動に対するフィードバックについては、適切にフィードバックされていると感じているのは約半数に留まっており、フィードバックが得られないことで、自身の課題や出来ていることなどが不明瞭となり、力量形成に不安を感じていた。

新任期は、保健師という仕事に期待を持って就職するが、スキルが未熟であり、多くの不安を感じながらの勤務となっている。その為、自身の活動の特徴や課題、強みなどを明確にしていくためにも、適切なフィードバックが重要である。また、不安を表出することが苦手な者も多く、抱え込みがちである。そのため、職場全体で見守り、抱え込まない環境を構築することが新任期の安心に繋がると共にストレスマネジメントとして必須であると考えられる。

(2) ワーク・エンゲイジメント向上のための方策の検討

インタビュー調査の結果を基に、保健師のワーク・エンゲイジメントを高める為の方法についての提案について検討を行った。検討の中で、自己効力感を高めていくことを意識することがイメージしやすいという意見が出され、また、現場で実現可能性の高いものを提案することとなり、その結果を表2に示す。

表2 保健師のワーク・エンゲイジメントを高める取り組みの提案

	取り組み	内容
1	意義や目的を共有・明確にする	各自治体で作成している「まちづくりの総合計画」や「健康づくり計画」などの様々な計画の確認を通して、その街の未来の為に保健師は何をしなければならないのかを確認する。
2	学び、成長のフィードバック	ポジティブなフィードバックが得られればは自己効力感を高め、同時にサポートを受けられるという安心感が次のアクションの動機づけになる。
3	ロールモデルを設定	同じ組織や身近な環境にロールモデルがいることは、仕事の姿勢や技術力だけでなく、キャリアプランや仕事への迷いが生じた際の解決のお手本となる。設定して終わりにせず、ロールモデルと話す機会を作る。
4	話しやすい環境づくり	コミュニケーションが活発な職場は、良好な人間関係を保ち、組織に対して貢献したいという気持ちも高まる。また、誰かに話すことで、自分自身で困っている事や解決方法など思考の整理に繋がる。
5	裁量権の付与	個人に全てを任せるとするのは難しい事が多く、業務の一部でも良いので、一定の裁量権を与え、責任感とやり甲斐を高める。ただし、過度な負担とならないように、組織全体で見守る。
6	新しい事への挑戦	地域に根ざした活動を実現するため、新しい取り組みを応援する。新しいことへの挑戦は仕事へのモチベーションを高める効果が高く、成功したときの自己効力感の高まりは大きく、やり甲斐にも繋がる事が期待できる。

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 五十嵐 久人	4. 巻 78
2. 論文標題 特集 保健師のメンタルヘルス 行政保健師のメンタルヘルスとワーク・エンゲイジメント	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 保健師ジャーナル	6. 最初と最後の頁 182 ~ 186
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.11477/mf.1664201830	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0件

〔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	奥野 ひろみ (Okuno Hiromi) (60305498)	信州大学・学術研究院保健学系・教授 (13601)	
研究分担者	高橋 宏子 (Takahashi Hiroko) (80195859)	信州大学・学術研究院保健学系・准教授 (13601)	
研究分担者	横川 吉晴 (Yokokawa Yoshiharu) (50362140)	信州大学・学術研究院保健学系・准教授 (13601)	
研究分担者	石田 史織 (Shiori Ishida) (20710065)	信州大学・学術研究院保健学系・講師 (13601)	

6. 研究組織（つづき）

	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	神戸 玲 (大澤玲) (Rei Goudo) (50912721)	信州大学・学術研究院保健学系・助手 (13601)	

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