

令和 6 年 5 月 14 日現在

機関番号：33910
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2020～2023
課題番号：20K11087
研究課題名（和文）地域密着型特別養護老人ホームのリテンション・マネジメント尺度開発と職場継続意向

研究課題名（英文）Retention Management Scale Development and Workplace Retention Intentions for Community-based Welfare Facilities for Older Adults

研究代表者
緒形 明美（OGATA, Akemi）
中部大学・生命健康科学部・講師

研究者番号：80740696
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、地域密着型特別養護老人ホームの職員を惹きつけ引き留め、魅力ある職場運営がされているか評価する尺度を開発して妥当性と信頼性を検証することであり、そのうえで職場意向との関連を確認した。

尺度は、施設管理責任者および看護職・介護職を対象としたインタビューをもとに原案を作成し、東海地方および全国の地域密着型特別養護老人ホームの看護・介護職員に対し質問紙調査を実施するという過程を経て作成した。妥当性、信頼性の検証の結果、尺度の有用性が示唆された。一部の尺度の構成要素と職場継続意向に関連が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

地域包括ケアシステムは、2003年の提言からすでに20年近く経過し成熟期に入っている。その中で課題が潜在している地域密着型特別養護老人ホームに着眼した人材定着に対する調査はされていない。高齢者に安寧をもたらす暮らしの継続には、物理的・人的に馴染みの環境が重要である。ケアを提供する職員は人的環境であり、顔馴染みの職員、つまり同じ施設に継続して働く職員の存在が重要となる。職員が定着する組織運営は、高齢者が施設で安心して生活を送っていただくことに大きく寄与するといえる。本研究成果は、職員を惹きつけ引き留め、魅力ある職場となるか、その運営のあり方の指標となり、学術的・社会的意義があると考えられる。

研究成果の概要（英文）：This study aimed to construct a Retention Management Assessment Scale for Community-Based Welfare Facilities for Older Adults, aimed at attracting and retaining staff and creating an attractive workplace atmosphere within these facilities. The study also seeks to establish its validity and reliability. Furthermore, the study confirmed the relationship with workplace intentions.

The scale was developed through a process that involved creating a draft based on interviews with facility managers, nurses, and caregivers, and conducting a questionnaire survey with nursing and caregiving staff at community-based special nursing homes for the elderly in the Tokai region and nationwide. The validity and reliability results of the assessment underscore the utility of the scale. Some components of the scale were found to be related to workplace retention intentions.

研究分野：老年看護学

キーワード：地域密着型特別養護老人ホーム 人材定着 看護職 介護職 尺度開発

様式 C - 19 , F - 19 - 1 , Z - 19 (共通)

1 . 研究開始当初の背景

超高齢社会の現状を鑑み、高齢者の暮らしを支えるヘルスケアシステムは、病院完結型から地域完結型へシフトし、地域包括ケアシステムが推進されてきた(厚生労働省, 2009)。高齢者の ADL 低下や認知症の重度化により施設サービスを要する現状は増加傾向にあり、小規模で自宅近くという高齢者が慣れ親しんだ環境の中で個別ケアが提供される地域密着型サービス(以下、地域密着型)の役割は重要である。中でも地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護(地域密着型特別養護老人ホーム, 以下、地域特養)は、重度の介護や急変時の対応も可能で、物的・人的に馴染みある環境のもとケア実践される高齢者の生活の場として期待されている。

生活機能の背景因子として ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health)(世界保健機関, 2001/2002)では、環境を物的要素以外に人的・社会的要素を含めて捉えており、高齢者の暮らしを取り巻く環境とは、サービス提供者である職員そのものの存在や組織運営が肝要といえる。一方、人的環境の点から地域特養の介護職の離職率は 16.7%(介護労働安全センター, 2020)で、病院における看護職員の 11.5%(日本看護協会, 2022)と比較して高い。また、地域特養において施設長が看護職員の人員不足を感じている割合は 69.8%(介護労働安全センター, 2020)と高くなっている。高齢者は、新しい環境や新たな人間関係に適応することが困難(Lawton, 1973)で高齢者が職員と馴染みの関係を形成するには時間を要する。そのため職員の離職は、高齢者の暮らしの継続に影響する重要な課題となる。高齢者が安心して生活するためには職員の長期的な職場継続が肝要と考える。

組織の人材定着への取り組みにおいて、看護師を磁石のように惹きつける(マグネット)病院づくりの指標としてマグネットモデル(American Nurses Credentialing Center, 2005)がある。また、米国のマグネットホスピタルの組織特性を示す指標(Lake, 2002)の日本語版が看護実践の場である病院環境を測定するものとして開発(緒方ら, 2008)されているが、高齢者施設を対象とする指標とすることは難しい。高齢者の生活の場である大規模施設の職場環境を評価する尺度(緒形・小木曾, 2019)はあるが、地域密着型施設への汎用性がない。地域特養を対象とした研究は萌芽的な段階であり、職員を惹きつけ職場継続につながる取り組みの指針を示すまでに至っていない。そこで本研究は、地域特養で生活する高齢者の生活の安寧に資するため、職員を職場に引き留める運営の指標となる尺度を開発することが必要と考えた。

2 . 研究の目的

地域特養で生活する高齢者へ最善のケアを提供し、高齢者の生活の安寧につながる自立した日常生活を営むことに寄与するために、職員にとって働きやすく魅力ある職場環境であるか評価する尺度を開発することを目的とした。開発する尺度は、ケアの担い手である職員を惹きつけ引き留め魅力ある職場の指標となる。尺度の運用は、主に施設長など組織の管理的な役割を担う職員が活用しマネジメントに活かすことが可能となる。そのため尺度のネーミングは、リテンションマネジメント尺度(Retention Management Scale 以下, RMS)とした。その上で RMS と職員の職場継続意向との関連を検証することとした。

3 . 研究の方法

理論的背景に基づく仮説モデルの検討として以下のように考えた。本研究におけるリテンションマネジメントの定義を、職場に人材を惹きつけ、定着につながる組織の運営および人的資源の管理の施策全体としたことから、マグネットモデル(American Nurses Credentialing Center, 2005)とリテンションマネジメントは組織の人材定着につながる類似した概念であることが考えられた。そこで、マグネットモデルの概念を参考に、病院を対象としている要素を地域特養の組織に対応する内容に一部改訂し、地域特養のリテンションマネジメントモデルとして仮説とし、内容妥当性の検討に活かすこととした。

研究デザインは、探索的順次デザインで以下の 4 段階で実施する。社会福祉施設のマネジメントにおいて、トップダウン・ボトムアップのバランスの取れた運営が重要であると考え、働く側だけでなく運営側も含めた両者を対象とする質的研究から RMS 構成概念を検討する。次に働く側の職員が認識する職員を職場に惹きつけ魅力ある職場について量的研究を実施し RMS を作成する。具体的には、質的研究である研究 1 で研究対象者を運営側の施設長とし、研究 2 で働く側の職員を対象とし両者から得られた研究結果をもとに RMS の構成要素を検討した。その後内容妥当性を検討した後、研究 3・研究 4 では、働く側の職員を対象とした量的研究を実施した。

以上の研究成果を基に、シンポジウムを開催し、運営のあり方を含めて実践に関する課題などを討論した。

4 . 研究成果

研究 1 : 運営側を対象とした質的研究による RMS 構成概念の検討

目的 : 運営側の施設長が考える人材定着のための課題と魅力ある職場について質的に明らかにすることを目的とし RMS の構成要素を検討した。

対象者 : 東海地方(愛知県・岐阜県・三重県・静岡県, 以下、東海 4 県)の地域特養を地域タイプ(大都市型, 地方都市型, 過疎地域型)別にそれぞれ 3 施設計 9 施設の施設長 9 名であった。

方法 : 職員が仕事を続けるに際しての課題や、人材を職場に惹きつけ定着につながる取り組みについて、現在実施していることを含め実施すると良いと考えることについて、アクティブ・イン

インタビューを実施した。分析は、質的帰納的方法によりカテゴリ化し整理した。

結果：職員を職場に惹きつけ、定着につながる取り組みの構成要素として【地域特養の特性に応じた運営】【地域に根を張る組織としての運営】【職員に対するサポート的なマネジメント】、【実践力向上に対する支援】、【労働環境に着眼した戦略】が示された。

考察：本研究の結果と、仮説である地域特養のリテンションマネジメントモデルの構成要素を照らし合わせると、本研究により抽出されなかった仮説の構成要素や本研究から得られた独自の構成要素を得た（緒形ら，2022a）。

研究2：働く側を対象とした質的研究による RMS 構成概念の検討

目的：働く側の看護職員・介護職員が考える人材定着のための課題と魅力ある職場について質的に明らかにすることを目的とし RMS の構成要素を検討した。

対象者：東海4県の地域特養の地域タイプ別にそれぞれ3施設で、1施設につき看護職員2名・介護職員3名の計5名を1グループとする計15名であった。

方法：仕事を続けるにあたり課題と考えること、魅力ある職場とはどのようなことであるかについて、アクティブ・インタビューの手法を取り入れたフォーカスグループインタビューを実施した。分析は、質的帰納的方法によりカテゴリ化し整理した。

結果：地域特養の職員が仕事を続けるにあたり魅力ある職場の構成要素として【地域社会との結びつきを活かした運営】、【ケアの質を支える取り組み】、【人的環境の調整】、【基盤となる施設運営】が示された。

考察：本研究の結果と、仮説である地域特養のリテンションマネジメントモデルの構成要素を照らし合わせると、本研究により抽出された構成要素は、全て仮説に含まれていると考えられた（緒形ら，2022b）。

理論的内容的妥当性の検討（項目内容の適切性についての評価と判断）

研究1・2の結果と地域特養のリテンションマネジメントモデルの構成要素を照らし合わせ、RMSの内容妥当性を検討した。また先行文献（緒形ら，2020）から構成要素を追加した。さらに、仮説には示されず研究結果から導き出された独自の要素が明らかとなり、地域特養の特性に関する構成概念として加えた。検討した結果、5因子146項目がRMS原案となった。

研究3：RMS 仮尺度の構成概念妥当性・信頼性の検証

目的：RMS 原案を用いて RMS 仮尺度を作成し、妥当性・信頼性を検証することである。

対象者：東海4県の全地域特養263施設で1施設につき看護職2名、介護職3名の職員1,315名であった。

方法：郵送法による無記名自記式質問紙法で、調査内容は、個人属性と施設特性、RMS 原案である。分析は、項目分析から項目を洗練し、探索的因子分析、確認的因子分析による構成概念妥当性、信頼性を検証した。

結果：回収数208（回収率15.8%）、有効回答204（有効回答率98.1%）であった。項目分析の天井効果と項目間相関から5因子67項目が探索的因子分析の対象となった。探索的因子分析の結果、RMS 仮尺度は【地域・施設間における資源の有効的活用】、【地域特養の強みを活かした取り組み】、【施設長のリーダーシップ】、【施設の魅力の情報発信】、【地域住民と施設の相互交流】の5因子38項目となり、Cronbach α 係数は.836～.941であった。確認的因子分析は、GFI .861、CFI=.861、RMSEA=.068であった。

考察：回収率の低さの背景として、COVID-19に関する社会情勢から研究協力を得られなかった事が推測された。また、働きやすい職場環境に関心の高い職員からのデータである可能性がある。開発したRMS 仮尺度のモデルの適合指数はやや低い、尺度の内の一貫性、構成概念妥当性、信頼性の検証ができた（緒形ら2022c）。

研究4：RMS 仮尺度の再現性と構成概念の確認、基準関連妥当性・信頼性の検証によるRMSの開発および職場継続意向との関連

目的：RMS 仮尺度を用いて、再現性を確認しRMSを開発するとともに基準関連妥当性、信頼性の検証、RMSと職場継続意向との関連を検討することである。

対象者：全国の地域特養2,364施設のうち地域タイプ別に各170施設の計510施設（無作為抽出）で1施設につき看護職2名、介護職3名の職員2,550名であった。

方法：内容はRMS 仮尺度、組織風土尺度12項目（福井ら，2004）（以下、OCS-12）および現在の職場を続けることに対する気持ちの強さをNRS（Numerical Rating Scale）で測定した。分析は確認的因子分析によるRMS 仮尺度の再現性の確認、RMSと組織風土尺度との相関関係の確認による基準関連妥当性の確認、信頼性の検証およびRMSと職場継続との関連を検討した。

結果：回収数は598（回収率23.5%）、有効回答は563（有効回答率94.1%）であった。天井効果はなく、床効果は8項目に確認された。項目間相関では、相関がある項目を確認し項目として必要と考えた方を残した。またI-T相関の結果、削除項目はなかった。以上より、削除項目は13項目確認され、25項目を探索的因子分析の対象とした。

25項目を対象にした探索的因子分析では、因子数をスクリープロットで確認し、因子負荷量、および解釈可能性から、21項目からなる4因子構造が妥当であると判断した。

因子1は6項目で構成され、職員が施設の中で評価および尊重される項目であると考え【職員に対する尊重的サポート】とし、因子2は7項目で構成され、地域と施設間の活発な交流に関する項目であることから【地域との連携強化】と命名した。因子3は5項目で構成され、施設

の紹介や広報に関することと捉え【施設の宣伝・広報戦略】とし、因子4はケア実践に至る経過の短期化についての項目であることから【迅速で柔軟な運用】と命名した。なお、因子名については、研究3の地域特養の職員を惹きつける職場運営指標の因子構造を確認し、比較検討して項目内容を表わす相応しい表現となるようにした。因子分析の適用評価として、KMOは.89、Bartlettの球面性検定は、 $p < .001$ で有意であった。また、I-T分析による相関は、.402~.683であった。構成概念妥当性の確認である確認的因子分析による適合度指数は $\chi^2=667.299$ 、 $p < .001$ を示し、GFI=.895、AGFI=.867、CFI=.905、RMSEA=.069であった。標準化係数推定値は全て.40以上であった。

基準関連妥当性における併存的妥当性を確認するためのRMSとOCS-12との相関関係では、伝統性因子については負の弱い相関の傾向があったがRMSの因子2については有意でなかった。組織環境性因子については、相関係数.220~.409正の相関の傾向があった。Cronbach's α 係数は、因子1より順に.864、.816、.841、.725であった。

RMSと職場意向には【職員に対する尊重的支持】尺度合計と【迅速で柔軟な運用】、【施設の宣伝・広報戦略】に.415~.300の正の相関が確認された。

考察：探索的因子分析の結果、各項目は因子に対して.40以上の因子負荷量を示し、職員を惹きつけ引き留める魅力ある運営がされているか評価する視点として4因子21項目で内の一貫性を確認できた。また、I-T相関の確認により、各項目が尺度全体で測定している内容を反映していると考えられた。因子1【職員に対する尊重的支持】は、特に施設長からの直接的支援に関する内容が4項目含まれていた。施設のトップマネージャーである施設長から人材として評価され、施設において職員自身が認められ尊重されることが重要である。この因子は、施設長側からすると、職員に対する関わりのある要素として示唆が得られたと考える。因子2【地域との連携強化】は、地域包括ケアシステム下における地域密着の特徴を反映した内容となった。施設として入居者の住み慣れた地域を重んじた運営がされていることが重要となる。また、施設の魅力を公開する因子3【施設の宣伝・広報戦略】は、情報発信がインターネット主流になった時代を表わす内容となった。さらに、人的・物的に小規模な地域特養の特徴を活かした内容が因子4【迅速で柔軟な運用】で示された。小規模施設の強みを活かした運営が重要であると考えられる。構成概念妥当性の検証は、確認的因子分析から検討した。確認的因子分析によるモデルの適合度には、GFI=.895、AGFI=.867、CFI=.905、RMSEA=.069と良好判断の基準値を上回るものではなかったが、概ね基準値に近い値であり許容範囲と考え妥当であると判断した。

基準関連妥当性における併存的妥当性の検証において、OCS-12との相関を確認した。分析の結果、RMSとOCS-12との相関関係では、伝統性因子については負の弱い相関の傾向があったが有意でないものが示された。組織環境性因子については、相関係数.220~.409正の相関の傾向が示唆されたが十分な結果が得られたとは言い難い。十分な評価が得られなかった原因として、外的基準であるOCS-12が適さなかったことが考えられる。

OCS-12は、民間企業の社員を対象とした会社の伝統や習慣について尋ねている尺度で、先行研究では、病院の看護師(田邊ら, 2011)や看護管理者(山本ら, 2020)を対象とした研究における妥当性検証に用いられており、離職意向と伝統性因子に有意な関連が確認されている。しかし、地域特養は、医療・介護・福祉サービスを日常生活の場で提供し、地域とのつながりを重視した小規模施設の特徴を持つという点で民間企業や病院の職場環境とは大きく異なる。また、対象は看護職と介護職の両職種の職員であり、一般企業の従業員および看護師、看護管理者とは異なる対象の特徴もある。組織特性をふまえた上で、地域特養の職員が自分の働く職場に魅力をどの程度感じているかに関する外的基準を用いることが適切であった。しかしながら、地域特養そのものが新しい取り組みで、小規模施設の看護職および介護職を対象とした職場環境に関する他の尺度は確認されていない。既存の外的基準となる尺度を用いて併存妥当性を検証することは困難なことが考えられ研究の限界である。適切な外的基準を見つけることが難しい場合、構成概念妥当性を検討することで尺度の妥当性評価が可能(宮本ら, 2017)という見解がある。今後さらに調査を継続することにより構成概念妥当性の精度を検証していくことが必要であると考える。

信頼性に関してはCronbach's α 係数の算出により検討した。信頼係数は.80以上が望ましい(Polit & Beck, 2004/2010)とされている。今回は、因子4のみ.725であるが許容範囲であるとえられるため内的整合性は確認された。

地域特養の職員を惹きつけるためのRMSの運用としては、看護職および介護職の職員が、職場が職員を惹きつけ引き留める魅力ある運営がされているかを評価する基準とすることができる。RMS因子ごとに合計点を算出し、4つの因子を頂点としたレーダーチャート式で可視化し、点数の低い因子については職員を惹きつける職場を目指し取り組むべき課題と捉えることができる。具体的には、職員による職場改善や業務改善の会議などで項目を見直し、話し合いの議題にすることや、項目をヒントに職員自らのアイデアを提案するなど、働きやすい魅力ある職場として整えていくことに用いることが可能である。一方、RMSの因子1【施設に対する尊重的支持】は、施設長の職員に対する関わりのある要素としての要素として捉えることができる。そのため、施設管理者側の目線で、職員を大切にすると人的資源の管理ができていくか内省することで魅力ある職場運営の視座に資すると考える。働く側と管理者側の双方が共に協同し、施設を魅力ある運営にしていくことが必要であり、職員が職場をどのように評価しているか管理者も知ることが重要であると考える。高齢者施設の組織運営には、運営側のトップダウンだけでなく、

働く側の職員も経営に参加し、組織全体で運営に参画することが重要(崔,2018)である。いかにして運営側と働く側が共に話し合いながら職場を整えていくか、RMSを両者の話し合いの共通用語とすることで、共に組織運営に参画し魅力ある職場運営の促進に活かすこともできると考える。以上のようなRMSの活用により、地域特養の職員の長期的な職場継続につなげるとともに、高齢者と職員が馴染みの関係性を形成して地域特養で生活する高齢者が安心して生活することに寄与することが期待される。

以上の研究成果を基に、施設の特性が異なる3施設から書く1名計3名のシンポジストを招聘し、「高齢者ケアの場における魅力ある職場づくり」と題してシンポジストを開催した。開催の告知にあたっては、研究者らの繋がりのある施設やホームページを公開している施設に周知した。参加者は、実践者が少なく研究者の割合が多かった。参加者とシンポジストにより、実践における課題についての質問および討論がされた。

全体の考察と研究の限界・今後の課題

本研究は、RMSの開発にあたり職員を職場に惹きつけるマグネットモデルを基盤として仮説を立てたことに独自性があると考えられる。また、探索的順次デザインにより尺度開発したことが特徴である。尺度の内容妥当性の検討において質的研究により新たな構成概念が追加され、独創性のある原案になったと考える。量的研究の研究3で仮尺度、研究4で本尺度を開発し、最終的に4因子21項目の尺度が開発でき、構成概念妥当性、信頼性の検証ができた。さらに、職場継続意向との関連を検討したことにより、職員を職場に惹きつけるための運営について示唆が得られた。

しかし以下のように研究の限界や今後の課題がある。質的研究では、アクティブ・インタビューの方法が研究成果に有効的に機能したかの評価には限界がある。研究3ではリマインド葉書で回収率向上に努めたが回収率が低かったことは研究の限界である。最終的に、RMSは構成概念妥当性と再現性、信頼性が確認されたが、確認的因子分析によるモデル適合指数はやや低かった。また、基準関連妥当性については、十分な評価が得られなかった。民間企業の社員を対象として開発されたOCS-12を用いたことがRMSの基準関連妥当性の検証に適さなかったことが考えられた。地域包括ケアシステムにおける地域特養そのものが新しい取り組みであるため、他の既存の尺度と比較して妥当性を検討することは困難なことも考えられ研究の限界である。これらをふまえて、今後、尺度項目の洗練化と時代の変化に対応した尺度の改訂を試みる継続研究が必要である。

また、シンポジウムの内容が実践者により広く周知、活用されるために、実践者への直接的周知方法、行政に直接働きかけること、媒体を活用した方法などを検討することが重要である。

引用文献

- ・ American Nurses Credentialing Center(2005) : Magnet Model - Creating a Magnet Culture, <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/magnet-model/>.
- ・ 崔允姬(2018). 特別養護老人ホームにおける組織マネジメントが介護職の人材定着に影響を及ぼす要因施設経営管理職へのインタビュー調査を中心として. 社会福祉学, 59(1), 40-55.
- ・ 福井里江, 原谷隆史, 外島裕, 島悟, 高橋正也, 中田光紀, 深澤健二, 大庭さよ, 佐藤恵美, 廣田靖子(2004). 職場の組織風土の測定 - 組織風土尺度 12 項目版 (OCS-12) の信頼性と妥当性. 産業衛生学雑誌, 46(6), 213-222.
- ・ 介護労働安全センター(2020). 令和2年度事業所における介護労働実態調査結果報告 https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2021r01_chousa_jigyousho_kekka.pdf
- ・ Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in nursing & health*, 25(3), 176-188.
- ・ Lawton, M. P., *The psychology of adult development and aging*, 619-673, American Psychological Association, Washington DC.
- ・ 日本看護協会(2022), 日本看護協会調査研究報告 <No.96> 2020年病院看護実態調査報告書, <https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/96.pdf>
- ・ 緒方泰子, 永野みどり, 赤沼智子(2008). The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) 日本語版の作成. 千葉大学看護学部紀要, (30), 19-24.
- ・ 緒形明美, 小木曾加奈子(2019). 特別養護老人ホームの職場環境評価尺度の開発. 日本看護科学会誌, 39, 306-315.
- ・ 緒形明美, 藤原奈佳子(2020). 介護保険施設における人材定着に関する職場環境の文献検討, 福祉と看護の研究誌, (7), 17-27
- ・ 緒形明美, 小木曾加奈子, 藤原奈佳子(2022a). 地域密着型特別養護老人ホームの施設管理責任者が考える職員を職場に惹きつけ人材定着につながる取り組み. 教育医学, 67(4), 251-261.
- ・ 緒形明美, 小木曾加奈子, 藤原奈佳子(2022b). 地域密着型特別養護老人ホームの職員が考える魅力ある職場-人材定着につながる取り組み-. 教育医学, 67(4), 262-269.
- ・ Polit, D. F., Beck, C. T. (2004) / 近藤潤子訳(2010). 看護研究 原理と方法 第2版. 東京: 医学書院
- ・ 田邊智美, 岡村仁(2011). 看護師の離職意向に関連する要因の検討 緩和ケア病棟における調査結果をもとに. Palliative Care Research, 6(1), 126-132.
- ・ 山本麻記子, 太田勝正(2020). 看護管理者が認識する道徳的苦悩の軽減を目指した組織的支援のあり方. 日本看護倫理学会誌, 12(1), 44-53.
- ・ 宮本聡介, 宇井美代子(2017). 質問紙調査と心理測定尺度 - 計画から実施・解析まで -. 東京: サイエンス社.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 5件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 緒形明美、小木曾加奈子、藤原奈佳子	4. 巻 in press
2. 論文標題 地域密着型特別養護老人ホームにおける魅力ある職場づくりのためのリテンションマネジメント評価尺度の開発	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 日本看護研究学会雑誌	6. 最初と最後の頁 in press
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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 緒形明美、三井克哉、浅野優治、大道陽介	4. 巻 11
2. 論文標題 「高齢者ケアの場における魅力ある職場づくり」シンポジウム	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 福祉と看護の研究誌	6. 最初と最後の頁 in press
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 -

1. 著者名 緒形 明美、小木曾 加奈子、藤原 奈佳子	4. 巻 67
2. 論文標題 地域密着型特別養護老人ホームの施設管理責任者が考える職員を職場に惹きつけ人材定着につながる取り組み	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 教育医学	6. 最初と最後の頁 251～261
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.32311/jsehs.67.4_251	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 -

1. 著者名 緒形 明美、小木曾 加奈子、藤原 奈佳子	4. 巻 67
2. 論文標題 地域密着型特別養護老人ホームの職員が考える魅力ある職場 - 人材定着につながる取り組み -	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 教育医学	6. 最初と最後の頁 262～269
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.32311/jsehs.67.4_262	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 -

1. 著者名 緒形 明美、小木曾 加奈子、藤原 奈佳子	4. 巻 42
2. 論文標題 地域密着型特別養護老人ホームにおける 職員を惹きつける職場運営指標の開発	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本看護科学会誌	6. 最初と最後の頁 819～828
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5630/jans.42.819	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 -

1. 著者名 緒形明美, 藤原奈佳子	4. 巻 7
2. 論文標題 介護保険施設における人材定着に関する職場環境の文献検討	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 福祉と看護の研究誌	6. 最初と最後の頁 17～27
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3件(うち招待講演 0件/うち国際学会 1件)

1. 発表者名 Akemi OGATA, Kanako OGISO, Nakako FUJIWARA
2. 発表標題 Organizational Management to Attract and Retain Human Resources in Community-based welfare Facilities for Older Adults
3. 学会等名 2021 International Psychogeriatric Association International Congress (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 緒形明美, 小木曾加奈子, 藤原奈佳子
2. 発表標題 地域密着型特別養護老人ホームにおける職員を職場に惹きつけ引き留める取り組み
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 緒形明美, 小木曾加奈子, 藤原奈佳子
2. 発表標題 地域密着型特別養護老人ホームの魅力ある職場づくりのためのリテンションマネジメント尺度の開発
3. 学会等名 第70回日本教育医学会記念大会
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

令和5年(2023年)10月21日 「高齢者ケアにおける魅力ある職場づくり」というタイトルで、3名のシンポジストを招聘し、シンポジウムを、名古屋東ツドイコカンファレンスセンターにて開催した。

今回のシンポジウムでは、各シンポジストの講演に共通して、魅力ある職場とは、すなわち魅力ある施設管理者であるということが伝わる内容であった。これまでの高齢者施設を対象とした緒形らのこれまでの研究においても、職員を惹きつける職場運営に、施設管理者のリーダーシップの重要性が示唆されている。働きやすく魅力ある施設運営には、施設管理者の果たす役割が重要であり、施設管理者の職員に対する影響が大きいことを再認識した。施設管理者には仕事・介護・福祉に対する熱意と真摯な姿勢、職員を大切にしている深い思いを持ち合わせることを求められている。その管理下でこそ職員は、自分らしく利用者の生活の質向上に寄与するケア実践ができるのではないかと考える。

さらに、魅力ある職場づくりには、管理者側からのトップダウンのみならず、働く側からのボトムアップの意思・情報の流れも見える運営にしていく必要がある。魅力ある職場は、管理者側と働く側がいかんして働きやすい職場としていくか、両者の意見を反映させつくりあげていくことが求められると考える。これまでの知見を活かし、今後は継続した取組として、現場に直接変化をもたらす手法で研究を推進していきたい。

本シンポジウムは、報告書として福祉と介護の研究会に掲載予定である。

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	藤原 奈佳子 (FUJIWARA Nakako) (30178032)	人間環境大学・看護学部・教授 (33936)	
研究分担者	小木曾 加奈子 (OGISO Kanako) (40465860)	岐阜大学・医学部・准教授 (13701)	

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
---------	---------