

令和 6 年 6 月 20 日現在

機関番号：21201

研究種目：若手研究

研究期間：2020～2023

課題番号：20K18996

研究課題名（和文）新任期保健師の内発的動機付けを促すピアサポートシステムの構築

研究課題名（英文）Development of a Peer Support System to Foster Intrinsic Motivation among Newly Appointed Public Health Nurses

研究代表者

尾無 徹（Toru, Onashi）

岩手県立大学・看護学部・助教

研究者番号：30846324

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）：新任期保健師の内発的動機づけに着目したピアサポート体制を構築することを目的に研究1 新任期保健師の内発的動機づけを高める要因の明確化 研究2 研究1で明らかになった内発的動機づけを高める要因のモデルの作成 研究3 新任期の内発的動機づけを測定する尺度の作成 研究4 内発的動機づけを高めるためのプログラムの作成の4つの研究を実施した。その結果、8カテゴリーと31サブカテゴリーが明らかになり、全国400名を対象に調査を実施して概ねモデルとして妥当であることを確認した。さらに、内発的動機づけを測定する尺度を作成するとともに介入プログラムも作成した。プログラムの有効性については分析中である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究により、新任期保健師の内発的動機づけを高める要因を明らかにするとともに、内発的動機づけを測定、促進することの一助を得たと考える。これにより、OJTやOffJTを企画する際に、上司が教育の一端を担いつつも、自分自身で成長していける関わりが可能となり、新任期教育の負担軽減と新任期保健師自身の成長促進に寄与できたと考える。

本研究着想時は、新型コロナウイルス感染症拡大前であり、保健師がつながるアプリや会議システムを活用している人は少なかった。しかし、現在それが広がりつつある。今後は、プログラムを構築し、全国どこに居ても内発的動機づけを高められるピアサポート体制を構築できるよう研究する必要がある。

研究成果の概要（英文）：To develop a peer support system focusing on fostering intrinsic motivation among newly appointed public health nurses, we conducted four studies.

Study 1: Identification of factors that enhance intrinsic motivation among newly appointed public health nurses. Study 2: Creation of a model of factors that enhance intrinsic motivation identified in Study 1.

Study 3: Development of a scale to measure intrinsic motivation among newly appointed public health nurses. Study 4: Creation of a program to enhance intrinsic motivation. As a result, we identified 8 categories and 31 subcategories. We conducted a survey targeting 400 public health nurses nationwide and confirmed the general validity of the model. Additionally, we developed a scale to measure intrinsic motivation and created an intervention program. The effectiveness of the program is currently under analysis.

研究分野：公衆衛生看護

キーワード：新任期保健師 内発的動機づけ ピアサポート 尺度 介入プログラム

1. 研究開始当初の背景

保健師人材育成計画は、各県では 90.6%、特別区等では 80.4%策定されているものの、市町村では 35.1%と低い状況にある。また、新任期保健師の人材育成について集約されたデータはなく、策定された計画の実施状況は十分と言えない。新任期保健師を支える教育体制として、先輩保健師が指導係として教育にあたることが多いが、先行研究によると負担の大きさや消耗感について報告している。また、平成 25 年から平成 29 年までに全国の市町村保健師約 1/5 が退職、全体の 1/4 が新任期保健師となり、実施の状況と合わせ、指導する体制についても人材育成には多くの課題がある。

保健師人材育成計画策定ガイドラインでは、保健師の能力育成には一人ひとりの内発的取り組みが基盤であると述べており、新任期の保健師同士が互いに成長を図る自己啓発を促すことは、より効果的な学習へとつながると思われる。しかし、新任期保健師の内発的動機づけが何なのか、それを支え、促進するものが何かなどは明らかになっておらず、また、新任保健師同士が学習しあう仕組みについての報告はまだない。

以上より、新任期保健師の内発的動機づけに着目した、ピアサポート体制を構築することに意義があると考え本研究に取り組んだ。

2. 研究の目的

以下の 4 つの研究を行い、新任期保健師の内発的動機づけを高めるピアサポートシステムの構築を目的に実施した。

- ・ 研究 1：新任期保健師の内発的動機づけを高める要因の明確化
- ・ 研究 2：研究 1 で明らかになった内発的動機づけを高める要因のモデルの作成
- ・ 研究 3：新任期の内発的動機づけを測定する尺度の作成
- ・ 研究 4：内発的動機づけを高めるためのプログラムの作成

3. 研究の方法

研究 1

同意が得られた自治体保健師経験年数 5 年目以下の新任期保健師 15 名を対象とし、4 グループに分けてグループインタビューを実施し、質的記述的に分析した。

研究 2

市町村に勤務する全国 400 名の新任期保健師を対象に質問紙調査を実施し、モデルの信頼性、妥当性を検討した。

研究 3

内発的動機づけ尺度 (Center for Self-Determination Theory, 2022) の翻訳と新任期保健師版への変更、項目分析、信頼性の検討、妥当性の検討を行った。

研究 4

研究 1、研究 2 で明らかにした内発的動機づけが高める要因を考慮したプログラムを、研究協力の得られた 12 名に実施した。研究 3 で作成した尺度をプログラム実施前と後で活用して、対応のある t 検定で有意差を確認した。またグループインタビューも実施し、質的にも評価を実施した。

4. 研究成果

研究 1

本研究において、新任期保健師の内発的動機づけを高める要因として、【保健師活動に関連した学習の機会】【自分の考えや保健師活動を言語化する経験】【住民との関わりから得られるやりがい】【目指したい保健師像の獲得】【新任期保健師に対する職場の教育体制】【インフォーマルなつながりの構築】等の 8 カテゴリーと 31 サブカテゴリーが明らかになった。

新任期保健師の内発的動機づけを高める人材育成として、(1)成長の段階に応じた対人支援の設定、(2)人材育成シートとキャリアラダーを活用したフィードバック、(3)インフォーマルなつながりができるよう研修会等への参加の支援が示唆された。

研究 2

研究 1 で明らかにした内発的動機づけを高める要因は、研究対象者や自治体等が限定的であったため、全国の新任期保健師を対象に調査をし、本モデルが妥当であったかを検証した。RMSEA は 0.056、GFI、AGFI、CFI が、0.84~0.87 で概ね許容できる適合度だった。Cronbach's 係数は 0.7 を超えたのが 2 因子、近似値である 0.65~0.69 が 4 因子だった一方で、基準に満たない値が 2 因子あった。今後は、因子の統合や削除なども視野に入れる必要がある。

研究 3

全国の市町村から 500 市町村を無作為抽出して Web アンケートにて回答を求め、324 名を分析

対象とした。その後、項目分析・探索的因子分析・確認的因子分析4を行い、計9項目削除し、3因子、12項目の最適解を得た。項目間相関は0.716~0.937、Cronbach 信頼性係数は0.80~0.95、全体では0.86であった。モデル適合度はRMSEA0.099、GFI0.91、AGFI0.86、CFI0.94と概ね許容できる値であった。以上より、新任期保健師の保健師活動に対する内発的動機づけを測定する尺度として一定の信頼性・妥当性が確認された。

研究4

現在分析，論文作成中である。

主な引用文献

- Deci, E.L. (1975/安藤延男, 石田梅男, 1980): 内発的動機づけ 実験社会心理学的アプローチ, 誠信書房, 東京都.
- Center for Self-Determination Theory (2022): Intrinsic Motivation Inventory (IMI), https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2022/02/IMI_Complete.pdf (検索日: 2022年5月3日)
- 長谷川喜代美 (2020): 保健師の新任期現任教育の課題に関する文献検討, 日本赤十字豊田看護大学紀要, 15(1) 35-40.
- 木嶋彩乃, 守田孝恵 (2020): 新人保健師の経験の質と振り返りに向けたプリセプターの関わり, 山口医学, 69(3) 125-133.
- 菊池トトセ, 千田みゆき, 山路真佐子 (2016): 行政で働く新任期保健師の新任期現任教育の現状, 埼玉医科大学看護学科紀要, 9(1), 63-72.
- 菊池トトセ, 千田みゆき, 山路真佐子 (2017): 行政で働く新任期保健師の新任期現任教育におけるプリセプターによる取り組みの現状, 埼玉医科大学看護学科紀要, 10(1), 9-18.
- 厚生労働省 (2011): 新人看護職員研修ガイドライン~保健師編~, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/iryou/oshirase/dl/130308-3.pdf> [検索日 2021年3月20日]
- 厚生労働省 (2020): 政府統計の総合窓口(e-Stat)、調査項目を調べる - 保健師活動領域調査(厚生労働省)「[全国の常勤保健師退職者数・採用者数・自治体種別別](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450471&tstat=000001035128)」<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450471&tstat=000001035128> [検索日 2021年3月3日]
- 村嶋幸代, 川崎涼子 (2021): 市町村保健師の人材育成体制の構築支援事業から見えるもの, 地域保健, 52(3), 24-29.
- 中板育美, 江村ゆかり, 坪倉里美, 吉田未佳 (2019): 座談会 市町村保健師が求める人材育成・現任教育のあり方とは, 保健師ジャーナル, 75(3) 228-235.
- 日本看護協会 (2019): 平成30年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業「保健師活動基盤に関する基礎調査報告書」, https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2019/hokenshi_katsudokiban.pdf [検索日 2021年3月20日]
- 奥田博子他 (2016): 平成27年度厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究)「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」, <https://www.niph.go.jp/soshiki/10kenkou/hokenshi.pdf> [検索日 2021年3月20日]
- Pink, Daniel H. (2009/大前研一, 2010): モチベーション3.0 持続する「やる気!」をいかに引き出すか, 講談社, 東京都.
- 佐伯和子, 河原田まり子, 和泉比佐子 (2009): 0 J Tでの人材育成を通しての現任教育を推進する職場の組織育成, 日本地域看護学会誌 11(2) 52-58.
- Sharon Vaughn, Jeanne Shay Schumm, Jane M. Sinagub (1999/井上理, 田部井潤, 柴原宣幸, 2012) グループ・インタビューの技法, 慶應義塾大学出版会, 東京都.
- 玉井綾子, 立花八寿子 (2010): 北海道内市町村部門における新任期保健師を対象とした職務及び現任教育の実態, 北海道公衆衛生学雑誌, 23(2), 182-190.
- 田尾雅夫 (1993): モチベーション入門, 日本経済新聞出版社, 東京都.
- 田多良佳代, 小野美奈子, 川原瑞代, 木添茂子 (2019): 宮城県立看護大学看護研究所・研修センター事業年報, 8, 20-31
- 山田小織, 越田美穂子 (2017): 新任期保健師が自己成長感を獲得していくプロセス, 日本看護研究学会雑誌, 40(5), 803-811.
- 山田小織, 越田美穂子 (2016): 新任期保健師育成に向けたプリセプターの支援内容, 日本公衆衛生看護学会誌, 5(1), 57-65.
- 山田洋子他 (2020): 新任期保健師の実践能力の到達状況とその発展に関わる体験, 岐阜県立看護大学紀要 20(1), 43-54.
- 豊田秀樹 (2007): 共分散構造分析 [Amos 編] 構造方程式モデリング, 18-19, 東京図書, 東京.
- 堤明純 (2009a): 心理社会的要因の測定(1)「心理特性 I 信頼性」, 日本公衆衛生雑誌, 56(4), 271-274.

堤明純 (2009b): 心理社会的要因の測定 (3)「尺度開発 I 手順と項目分析」, 日本公衆衛生雑誌, 56 (6), 422-425 .
上淵寿, 大芦治 (2022): 新・動機づけ研究最前線, 45-73, 北大路書房, 京都 .

論文投稿 (2 件)

尾無 徹, 畠山 陽介, 川原 恭一, 澤田 彩華 (2023) 新任期保健師の内発的動機づけを高める要因と社会人基礎力の関係, 開業保健師研究 4 巻 1 号 Page7-17

尾無 徹, 畠山 陽介, 川原 恭一, 澤田 彩華 (2022) 新任期保健師の保健師活動に対する内発的動機づけを高める要因, 岩手県立大学看護学部紀要 24 巻 Page33-42

学会発表 (1 件)

尾無 徹, 畠山 陽介, 川原 恭一, 澤田 彩華 (2024) 新任期保健師の保健師活動に対する内発的動機づけ尺度の開発, 日本公衆衛生看護学会 , ポスター (一般)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2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 尾無徹, 畠山陽介, 川原恭一, 澤田彩華	4. 巻 4巻
2. 論文標題 新任期保健師の内発的動機づけを高める要因と社会人基礎力の関係	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 開業保健師研究	6. 最初と最後の頁 7-17
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 尾無徹, 畠山陽介, 川原恭一, 澤田彩華	4. 巻 第24巻
2. 論文標題 新任期保健師の保健師活動に対する内発的動機づけを高める要因	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 岩手県立大学看護学部紀要	6. 最初と最後の頁 33-42
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1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 尾無徹, 畠山陽介, 川原恭一, 澤田彩華, 猪浦智史
2. 発表標題 新任期保健師の保健師活動に対する内発的動機づけ尺度の開発
3. 学会等名 日本公衆衛生看護学会
4. 発表年 2023年 ~ 2024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
---------------------------	-----------------------	----

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