

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 5 月 25 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25463633

研究課題名(和文) 保健師管理者の管理的能力獲得モデルの開発

研究課題名(英文) Development of Management Skill Acquisition Model for Public Health Nurse

研究代表者

鳩野 洋子 (Hatono, Yoko)

九州大学・医学(系)研究科(研究院)・教授

研究者番号：20260268

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、管理職となった保健師の管理的能力獲得モデルを作成することである。第1段階で管理能力獲得に寄与したと考えられる経験を質的帰納的に抽出し、第2段階では、それらの経験と管理職としての行政能力との関係について量的に検討した。

第1段階で18の経験が抽出され、それらは7つのカテゴリに整理された。第2段階で経験は3つの因子に整理された。共分散構造分析の結果、第1因子「活動を通じた保健師としての質の高い実践」を外生変数とし、他の2因子も含めた3つの因子から保健師実践能力を経由し、課長級の職務遂行能力に至るパス、および第1因子から直接、管理職の行政能力へのパスを有するモデルが得られた。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to create a management skills acquisition model applicable to public health nurses. Experiences thought to contribute to management skills acquisition were qualitatively and inductively extracted in the first stage. In the second stage, the relationship between these experiences and nurses' administrative skills as managerial staff were examined quantitatively.

The 18 experiences extracted in the first stage were organized into three factors in the second stage. Covariance structure analysis resulted in a model in which the first factor, "high-quality practices as a public health nurse acquired through activities," was set as the exogenous variable. The resulting model consisted of further paths leading from all three factors (including the other two) to job performance at the division-chief level, via the practical skills of public health nurses, and a direct path from the first factor to administrative skills as managerial staff.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：保健師 管理職 キャリア モデル開発 経験

1. 研究開始当初の背景

分散配置等の行政機構の変化等の活動体制の変化、新任保健師の実践能力の低下等と言われる一方で、健康危機や虐待の防止、健康格差の是正など、複雑多様化する健康課題への対応を行うことが保健師に求められている。このような混乱の時期にあって求められるのは、高い管理能力を有する保健師の管理者の存在である。

過去、保健師管理者の育成は、集中配置の体制の中で「後ろ姿を見て育つ」形で行われてきた。しかし、保健師を取り巻く活動体制の変化に加えて、団塊世代の大量退職による管理スキルの継承者の不在により、過去の方法では保健師管理者の育成は困難な状況が生じている。また、保健師の管理者育成に関する研究は Off-the-Job 開発とそれに基づいた介入効果のものがあるのみである。

しかし、専門的能力の獲得を支援する上では、Off-the-Job 以外の要素、すなわち配置や異動といった雇用管理や、業績評価等の人事考査等も影響することが言われている。実際の事例の中でも、保健師の成長には役割モデルの存在、過去に対応したことの無い仕事に対して責任をもって取り組まなければならなくなったこと等、研修プログラム以外の要素が影響している状況がみられている。ことに保健師の管理者に求められる能力は、保健師としての専門的な技術のほかに、行政的な能力や管理的な能力等を場面に応じて複合的に活用できることが求められることから、能力開発においては、Off-the-Job 以外の要素も含めて明確にし、それらを組織的に展開してゆくことが必要と考えられる。

そこで本研究では、管理者として高い能力を有すると考えられる保健師、すなわち地方自治体において管理職ポストについて保健師がどのような経験を経てその能力を獲得するに至ったのかをインタビューから明らかにし、その事象を新任期からも含めて整理

した上で検証することで、保健師管理者の管理的能力獲得モデルを作成することが必要と考えた。

2. 研究の目的

管理職について保健師が、新任期から現在までどのような経験を積んできたのか、管理的能力獲得に寄与した要因を新任期からも含めて明らかにし、保健師の管理的能力獲得モデルを検討し、その妥当性を量的に検証することを目的とする。

3. 研究の方法

2段階の手順を踏んだ。管理的能力を獲得する上で寄与した経験を抽出するために、質的帰納的方法を用いた第1段階と、第1段階で得られた結果に基づき、数量的にモデルの検討を行う第2段階である。

【第1段階】

研究デザイン：半構成的面接調査による質的記述的研究

対象：地方自治体で管理職に就いている、あるいは退職して1年以内の保健師。選定は保健師関連雑誌に取り上げられている保健師に連絡を取ること、及び研究者の機縁法により行った。

調査内容：インタビューガイドを用いた半構成的面接調査である。新任期から順に、保健師としてどのような活動を経験したのか尋ねた後、その中で管理職としての能力獲得に寄与したと考えられる経験とそう考える理由について尋ねた。インタビュー時間は一人につき73分～132分、調査時期は平成25年9月から平成26年9月であった。

分析方法：逐語録のデータを熟読し、管理職としての能力を獲得する上で役にたった経験及びその意味について語られた文脈を抽出し、経験および意味について述べられた内容の理解が容易になるよう、できるだけ語られた言葉から離れないように留意しながら文言を整理した。経験に関しては、内容の類

似性、相違性を検討し、カテゴリに抽象化する整理を行った。なお、分析過程では、研究者間で分析内容の検討を繰り返すとともに、同意の得られた研究参加者8名に対して分析した内容の確認を依頼し、コメントに基づき再度表現やカテゴリの検討を行った。

倫理的配慮：調査の実施にあたっては、研究の目的、方法、調査への協力は自由意思であること、データはすべて匿名化され個人が特定される情報は含まないこと、インタビュー後の協力撤回が可能であること、公表の方法について、口頭および文書で説明し、同意書への署名を得た。なお、本調査は九州大学臨床研究倫理審査委員会の承認を受けた（承認番号25-103）。

用語の定義：

管理職 地方自治体での課長職以上を言う。

経験 外的あるいは内的な現実との直接的な接触とする。

【第2段階】

研究デザイン：質問紙による横断調査

対象：全市町村(1,742)の保健師の職業背景を持つ者のうち、最も職位の高いもの2名に返送を依頼した。

調査方法：自記式郵送質問紙調査。返送は個人でそれぞれ封筒に入れてもらい、研究者に返送してもらった。調査期間は平成25年9月15日から10月30日までである。期間中、回収率の向上の目的で、葉書による督促を1度行った。

調査内容：職位、属性（性別・年齢・保健師経験年数・所属自治体の種別）第1段階で抽出された経験17項目に関して、ほとんどない」「どちらかと「いえない」「どちらともいえない」「どちらかといえばある」「かなりある」の5段階で尋ねたほか、保健師としての能力を測定するものとして「保健師実践能力尺度」（佐伯ら）、地方自治体の管理職としての能力を測定するものとして「地方自治体職員の職務遂行能力尺度（課長級）」（榊原）

を調査した。「保健師実践能力尺度」、「地方自治体職員の職務遂行能力尺度（課長級）」の双方とも、開発過程において、一定の信頼性・妥当性が検証されている。なお、ここで「保健師実践能力尺度」により保健師としての能力を測定した理由は、保健師が管理職になる場合、保健師としてのキャリア・ラダーを経て管理職につくため、経験が直接的に行政の管理職としての能力獲得に結びつくことは考えにくく、管理職保健師は保健師としての専門的能力に係るキャリアレベルが一定程度積み上げられた対象であることが想定されるため、保健師としての専門能力の獲得と同時に検討することで、より深い理解が得られると考えたためである。

分析方法：回収された質問紙のうち、回答に欠損が多かったものを除外した上で、課長職以上の保健師を抽出した。抽出された回答について、まず経験の項目について項目分析を実施し、続いてオブリミン法の回転を伴う因子分析を実施した。得られた因子についてクロンバックの係数を算出するとともに、因子の命名を行った。次に得られた経験の因子を潜在変数、保健師実践能力得点および職務遂行能力尺度得点を観測変数として、共分散構造分析を実施した。

倫理的配慮：調査は無記名で実施した。調査表には、研究の目的、方法、調査への協力は自由意思であること、公表の方法について説明した文章を同封し、回収を持って同意されたものとみなした。なお、調査にあたっては、九州大学臨床研究倫理審査委員会の承認を受けた（承認番号27-237）。

4. 研究成果

【第1段階】

インタビュー対象者は、50歳台7名、60歳台2名で、保健師経験年数の平均は33.4年、所属は保健所が設置されている自治体5名、一般市町村4名であった。

経験は18のコードと7つのカテゴリに整理さ

れた。以下、カテゴリを【 】、コードを[]で示す。

【住民や地域への深い関わり】のカテゴリには、[一事例に丁寧に関わる]、[地区活動に深く関わる]、[困難事例・事象へ対応する]の経験があった。

【実践の意味の明確化と発信】に整理された経験には、[根拠を明確にしながら活動する]、[活動を言語化・可視化する]、[活動を外部へ発信する]が含まれていた。

【行政職員としての広い経験】には、[施策化の過程に関わる]、[保健部門以外の部署へ配属される]、[本庁機能の部署へ配属される]の経験があった。

【人や機関とのネットワークの構築】には、[他の保健師とつながりを持つ]、[他職種とつながりを持つ]、[役割モデルとつながりを持つ]の4つの経験が含まれた。

【教育の場への参加】の[行政を理解する研修を受講する][外部研修・学習会へ参加する]

【管理職を見据えた異動】の[管理職を見据えた異動をする]経験の内容は、具体的には本庁機能の部署への複数回の異動であった。

それぞれの経験は、管理職となった際には、保健師として活動している時とは異なった意味が生じていた。

抽出された経験は、【管理職を見据えた異動】はあまり広く実施されていることではないが、それ以外は、新任期、中堅期において保健師が経験することが求められている事項であった。このことより、新任期より保健師としての経験を十分に積むことが、管理職としての能力獲得に寄与する可能性が考えられた。

【第2段階】

1,379 通の回答のうち、課長以上の職位にあり、経験、実践能力、行政能力の設問のすべてに回答した 364 名を分析対象とした。

対象者の所属している自治体は、保健所を持つ自治体が 66(18.1%)、一般市町村 294(80.8%)、無回答 4(1.1%)、回答者の年齢は 55.5 ± 3.2 歳、保健師経験年数は 32.2 ± 4.2 年であった。

経験について項目分析を行ったところ、[一事例に丁寧に関わる]1項目に天井効果がみられた。その項目を削除し因子分析を実施した。その結果、第1因子【活動を通じた保健師としての質の高い実践】 $=0.842$ 、第2因子【保健以外の部署への配属】 $=0.511$ 、第3因子【所属内・外とのネットワークと刺激の獲得】 $=0.769$ が抽出・命名された。

共分散構造分析を実施した結果、第1因子を外生変数とし、第1因子から直接、課長級の職務遂行能力にいたるパス(直接効果 0.04)、第1因子 保健師実践能力 課長級の職務実践能力に至るパス(間接効果 0.407)、第1因子 第2因子 保健師実践能力 課長級の職務実践能力に至るパス(間接効果 0.030)、第1因子 第3因子 保健師実践能力 課長級の職務実践能力に至るパス(間接効果 0.220)を有するモデルが得られた。標準偏回帰係数はすべて有意で、カイ二乗 $=339.601$ ($P < .000$)、モデルの適合度は、 $GFI=0.907$ 、 $AGFI=0.880$ 、 $CFI=0.908$ 、 $RMSEA=0.065$ であった(図1)。

適合度は十分とは言えない部分はあるが、保健師としての経験が管理職としての能力を高めることを示すモデルが得られた。直接・間接効果の値から、課長級の職務実践能

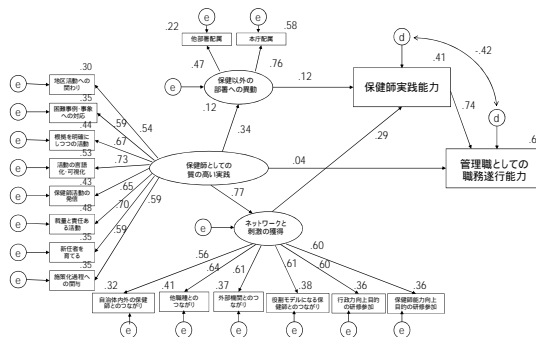


図1 保健師の管理的能力獲得モデル

力の獲得には、ジョブ・ローテーションや研修等の経験も影響するが、保健師本来の日常業務の影響が大きいことが示された。保健師業務は、医療職としての役割と同時に行政職としての役割有ることが特徴であり、その双方の能力が保健師としての能力と言われることを考えると、当然とも言える結果であるが、それを実証的に示したものはなく、本研究の成果とも言えると考えられる。

ただし、今回は経験を整理したモデルを作成したが、管理的能力の獲得には、職場の風土や昇進の条件といった他の要因も規定要因となること、モデルの中に誤差間のパスがあることを考えると、今後も改良を継続し、より適合度の高いモデルに改変してゆく必要性が考えられた。

5. 主な発表論文等
(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文(計 1件)]

鳩野洋子、前野有佳里、Kathleen M. Nokes.
アメリカ・ニューヨーク市における保健師雇用と管理的能力向上に向けた教育. 保健師ジャーナル 2015; 71(12):1036-1042

[学会発表](計 4件)

鳩野洋子、鈴木浩子、島田美喜. 管理職となった保健師の管理的能力獲得モデルの検討 日本地域看護学会 2016年8月26日~27日 栃木 (発表決定)

Yoko Hatono, Hiroko Suzuki, Miki Shimada.
Public health nurses' experience that contributes to acquiring an administrative position. The 3rd Korea-Japan Joint Conference on Community Health Nursing July1-3, 2016 Busan, South Korea (発表決定)

鳩野洋子、鈴木浩子、島田美喜. 市町村保健師の管理職としての能力獲得に寄与した経験とその意味. 第74回日本公衆衛生学会総会 2015年11月4日から6日. 5日発表.

長崎

鳩野洋子、鈴木浩子、島田美喜. 市町村保健師の管理職としての能力獲得に寄与した経験. 第3回日本公衆衛生看護学会. 2015年1月10日から11日 10発表. 神戸

[図書](計 0件)

[産業財産権]

出願状況(計 0件)

取得状況(計 0件)

[その他]

ホームページ等

なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

鳩野 洋子 (HATONO, Yoko)

九州大学・大学院医学研究院保健学部門・教授

研究者番号: 20260268

(2) 研究分担者

前野有佳里 (MAENO, Yukari)

九州大学・大学院医学研究院保健学部門・講師

研究者番号: 20432908

(3) 連携研究者

()

研究者番号:

(4) 研究協力者

島田 美喜 (SHIMADA, Miki)

鈴木 浩子 (SUZUKI, Hiroko)