

令和元年6月25日現在

機関番号：34428

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16H05612

研究課題名(和文) HWOモデルを用いた地域包括ケアシステムの施設の組織特性と組織の健康に関する研究

研究課題名(英文) Effect of organizational characteristic of facilities in regional comprehensive health care system on the Organizational Health: a study using a conceptual model of the Healthy Work Organization

研究代表者

富永 真己 (Tominaga, Maki)

摂南大学・看護学部・教授

研究者番号：40419974

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 6,100,000円

研究成果の概要(和文)：Healthy Work Organization(HWO)の概念モデルを用い、地域包括ケアシステムの施設の労働職場環境と組織特性が組織の健康に及ぼす影響を量的・質的研究より明らかにした。量的研究の組織特性には Social Capital and Ethical Climate at the Workplace scale(SEW)を用い、26施設の看護・介護職員(N=1396)を対象に質問票調査を実施し組織特性が組織の健康(離職意向や職業的幸福感、業務上疾病の発生等)に及ぼす影響を明らかにした。質的研究の結果から離職要因と在職要因に関するカテゴリーを抽出した。組織特性の重要性が示唆された。

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に関わる施設の看護・介護職の需要が増す中、社会情勢や労働衛生の課題を踏まえ、それらの効果的な人材確保と快適職場づくりが喫緊の課題となっている。本研究はHWOの概念モデルを用いて、地域包括ケアシステムに関わる施設の労働職場環境特性と、排他的職場風土をはじめとする組織特性が、「組織の健康」として看護・介護職の離職意向や職業的幸福感、腰痛などの業務上疾病の発生等に及ぼす影響を事例研究・量的研究及び質的研究により検討した。組織特性の重要性を示唆した知見は学術的にも、臨床的にも意義深い。また、作成した成果物は各施設において快適職場づくりに活用できる点でも、社会的に意義深い。

研究成果の概要(英文)：We conducted qualitative and quantitative research using Healthy Work Organization model to examine the influence of Organizational Characteristics (OC) as factors involved in Organizational Health (e.g., intentions to leave) in facilities in regional comprehensive healthcare system. For quantitative research, nurses and professional care workers (N = 1396) of 26 facilities were invited to participate (response rate was 68%). We addressed original 20-item scale of the social capital and ethical climate at the workplace (SEW) as OC. The findings revealed that organizational characteristics influenced on Organizational Health (e.g., work-related accidents and injuries, their intentions to leave, happiness at workplace). Additionally, the findings of qualitative research revealed three categories for factors of turnover and two categories for factors of retention, respectively. Findings suggested the countermeasures for OC.

研究分野：産業看護

キーワード：組織特性 組織の健康 地域包括ケアシステム 介護士 看護師 労働職場環境

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

国内では団塊の世代が全て 75 歳以上となり、医療ニーズを併せ持つ要介護の増大が見込まれる 2025 年に向け、医療・介護・予防・住まい・生活支援による地域包括ケアシステムの構築のための取り組みが進む。政府の専門調査会（医療・介護情報の活用による改革の推進に関する専門調査会第 1 次報告, 2015）によると、2025 年の必要病床数は現在の約一割程度の削減が可能と報告されている。一方、2025 年の介護人材需給推計では、需要が 248 万人に対し、供給は 215 万人と 30 万人が不足すると報告されている（社会保障専門部会福祉人材確保専門委員会, 2015）。地域包括ケアシステムに関わる看護・介護職の継続的な人材の確保対策が今後、10 年間の課題となり、地域の看護・介護職の離職防止対策は、国内で取り組むべき喫緊の課題といえる。

国内の介護職の離職意向の要因では、個人が尊重されない職場風土や賃金等の処遇が明らかにされている（白石旬子, 他. 老年社会科学, 2011; 張九楨, 他. 老年社会科学, 2008）。さらに本研究の連携研究者らが高齢者居宅施設 746 か所 6,428 人の介護職を対象とした調査では、組織の離職意向は仕事の役割の質や技術的裁量の低さ、高い仕事の要求度と上司からのサポートの低さが、職業の離職意向は技術的裁量の低さが要因であると明らかにし、労働職場環境特性の重要性を示唆した（Nakanishi, et.al. Archives of Gerontology and Geriatrics, 2012）。また、個人要因では、「職業への志向性」は、新人看護師（M Tominaga, et. al., Jpn J Public Health, 2009; Industrial Health, 2010, Environmental Health and Preventive Med, 2013）や訪問看護師（中野康子, 兵庫県立大学看護学部紀要, 2008）介護職（張九楨, 他. 老年社会科学, 2008）の共通する離職意向の要因であった。このことから、地域包括ケアシステムに関わる看護・介護職の快適職場づくり、中でも職場の心理的・制度的側面の最適化は喫緊の課題であるといえる。

米国国立職業安全保健研究所の Healthy Work Organization (HWO) の概念モデルでは、労働職場環境の作業・職業特性のみならず、その背後にある「組織特性(管理方式、組織風土等)」が「組織の健康(業績や労働者の健康等)」の影響要因であり、組織の健康を考慮した対策は、労働者と組織に利益をもたらすとし、組織特性を含めた取り組みの必要性を示している(Sauter et.al., Organizational Health, 1996)。本研究代表者らもこれまで、病院の新卒看護師を対象に大規模調査を実施し、労働職場環境特性が心身の健康度や離職意向、離職の決断の重要な要因であることを明らかにした（M Tominaga, et. al., Jpn J Public Health, 2009; Industrial Health, 2010, Environmental Health and Preventive Med, 2013）。

このことから、HWO の概念モデルを用いて、労働職場環境特性とともにその組織特性が、「組織の健康(業績や労働者の健康等)」として地域包括ケアシステムに関わる施設の看護・介護職に及ぼす影響を検討することは、人材確保の取り組みに関する有益な示唆を提供することが期待できる。

### 2. 研究の目的

本研究は、国内の地域包括ケアシステムに関わる施設の看護・介護職を対象に、以下を目的とした。

- (1) Healthy Work Organization (HWO) の概念モデルを用い、既存の組織特性の尺度として Social capital and ethical indicator を地域包括ケアシステムに関わる施設向けに改良し、信頼性と有用性を検討する。
- (2) 地域包括ケアシステムに関わる施設の労働職場環境特性と、改良版 Social capital and ethical indicator を用いて測定した組織特性が組織の健康(看護・介護職の離職意向, 職務満足, 職業的幸福感, 健康度, 疾病休業等)に及ぼす影響を大規模調査により検証し、HWO を目指す組織より人材確保の示唆を得、それらを踏まえ、組織特性に向けた CHECK LIST と管理者向けサポートブックを作成する。

### 3. 研究の方法

- (1) 事例検討: 倫理委員会の承認後、地域包括ケアシステムに関わる施設として 2 種類の高齢者居宅施設(特別養護老人ホーム, グループホーム)の 4 施設の施設長・中間管理職・介護職員 3 職位、計 12 名を対象に聞き取り調査を 2016 年 11 月～翌年 1 月に実施した。記録と録音をもとに逐語録を作成し、それらのデータを用いて事例分析から帰納的に考察した。中間管理職を中心に施設管理者と介護職員との認識の差異を含め、支援的な組織環境について検討し、また次年度の量的横断研究の調査項目を検討した。
- (2) 量的横断研究: 倫理委員会の承認後、協力が得られた近畿地方、中国/四国地方にある老人保健施設 26 施設に勤務するすべての介護職員および看護職員(従業員数約 1,580 人、調査票配布は 1,396 人)を対象に、質問票調査を 2017 年 8 月～11 月の期間に配布し、回収した(回収率 68%)。調査項目は、基本属性・雇用及び労働特性と離職意向の尺度、結果変数として過去 1 年間の業務上災害の経験の有無、年度末までの組織及び職種別の離職予定の有無、を含めた。欠損のないデータを用いて統計解析を行い、労働職場環境特性及び組織特性が、組織の健康に及ぼす影響を検証した。

- (3)質的記述的研究：倫理委員会の承認後、近畿圏の高齢者介護施設 19 か所の施設長経由で調査協力者を募集、中間管理職のユニットリーダー14 名が最終的に調査に参加した。全員が特別養護老人ホームに勤務、13 名が介護福祉士の有資格者、女性は9 人(65%)、平均年齢は35.0(±6.45)歳であった。インタビューガイドを用いた集団面接を計6 回実施し、得られた音声データの逐語録を用いて内容分析を行った。面接の平均時間は95.83 分、SD=6.86 であった。

#### 4. 研究成果

- (1)2016 年度の事例検討の結果、人材不足の背景に、夜勤や休息体制の課題とともに、個人及び組織の要因が認められた。離職率の低い組織では職種を超えた同職位間の定期的な交流や組織全体で情緒的・手段的サポートが有機的に働く等の組織特性が認められた。介護施設の支援的な組織環境の側面から労働職場環境と組織特性の実態と課題が明らかとなり、次年度の量的調査に向けた示唆が得られた。

- (2)2017 年度の量的横断研究の調査結果では、対象者の平均年齢は40.45±12.15 才、女性が68%、正規職員が79%、介護士が83%を占めた。過去1 年間の業務上災害の経験者は28%、組織の離職予定者は7.4%、職種の離職予定者は5.8%であった。二乗検定の結果、業務上災害の経験の有無は学歴、職種、現在の資格の取得した教育背景、職位、現職の金銭的報酬の妥当感、組織の離職予定の有無は婚姻と現職の金銭的報酬の妥当感、職種の離職予定の有無は婚姻、学歴、現職の金銭的報酬の妥当感、において群間で有意差が認められた。従属変数の全てにおいて、経験者または離職予定者は低い群の者に比べ、離職意向得点が有意に高かった。

さらに、離職意向と現在の組織からの離職予定、職業的幸福感をそれぞれ従属変数とし、看護師・介護職の性別毎にロジスティック回帰分析を用いて要因を検討した。結果、高齢者施設の女性介護士については、職業的幸福感が高い群の者は、低い群の者よりも職業の志向性と職場の倫理的リーダーシップのスコアが有意に高かった。一方、離職意向の高い群の者及び組織からの離職を予定する者は、低い群の者もしくはそうでない者より、職業の志向性のスコアが有意に低かった。また、組織からの離職を予定する者はそうでない者より職場の倫理的リーダーシップを低く感じ、離職意向の高い群の者は低い群の者よりも排他的職場風土をより強く感じていた。

高齢者施設の男性介護士については、職業的幸福感が高い群の者は、低い群の者よりも職業の志向性と職場のソーシャルキャピタルのスコアが有意に高かった。一方、離職意向の高い群の者は、低い群の者よりも職業の志向性のスコア及び職場のソーシャルキャピタルのスコアが有意に低かった。

高齢者施設の女性看護師については、職業的幸福感が高い群の者は、低い群の者よりも職業の志向性と職場のソーシャルキャピタルのスコアが有意に高かった。一方、離職意向の高い群の者及び組織からの離職を予定する者は低い群もしくはそうでない者より、職業のソーシャルキャピタルのスコアが有意に低かった。高齢者施設の男性看護師は5 名以下であったため分析から除外した。

地域包括ケアシステムの高齢者施設の組織の健康として位置づけた、看護・介護職の離職意向や離職の予定、職業的幸福感と、支援的な心理社会的職場環境との有意な関連性が認められ、組織の健康と組織特性との関連が示唆された。

- (3)2018 年度の質的記述的研究では、介護職の離職に影響を及ぼす要因として、3 カテゴリー、すなわち「私的身体領域を含む生活支援」「高度な技術より体力が必須の肉體労働」「生活の場でのケア業務」等の6 サブカテゴリから成る『介護業務の特殊性』、「質よりタイムテーブル重視の作業」「仕事に見合わない低い給与」「個別の要望を汲みづらい交代勤務」等の9 サブカテゴリから成る『介護現場の労務・人事管理』、「未経験者も歓迎のあいまいな採用方針」「能力と経験を反映しづらい人員配置」「リスク管理の未整備」等の8 サブカテゴリから成る『組織の構造と運営体制』が抽出された。

一方、在職に影響を及ぼす要因は2 カテゴリー、すなわち、「キャリア開発の機会」「上司からの心理的報酬」「職場での一致した目標の共有」等の6 サブカテゴリから成る『職場と組織の資源』と、「高齢者と接することが好き」「人生の先輩の最期の時間への思い」「利用者からの心理的支え」の3 サブカテゴリから成る『介護の仕事に対する愛着』が抽出された。得られた知見をもとに組織特性のチェックリストを含めた管理者向けのパンフレットを成果物として作成し、研究協力者に配布する予定である。

#### 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 3 件)

Maki Tei-Tominaga, Miharu Nakanishi, The Influence of Supportive and Ethical Work Environments on Work-Related Accidents, Injuries, and Serious Psychological Distress

among Hospital Nurses, The International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol.15, No.2, 2018, pp.1-13, doi:10.3390/ijerph15020240

Miharu Nakanishi, Maki Tei-Tominaga, The Association between Quality Improvement Initiatives in Dementia Care and Supportive Psychosocial Work Environments in Nursing Homes, Healthcare, Vol. 6, 2018 pp.1-9, doi:10.3990/healthcare6020044

Maki Tei-Tominaga, Kyoko Asakura, Takashi Asakura, Generation-common and -specific factors in intention to leave among female hospital nurses: A cross-sectional study using a large Japanese sample, The International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. 15, pp.1-17. 2018. doi:10.3390/ijerph15081591

〔学会発表〕(計 7件)

富永真己、朝倉京子、朝倉隆司、中西三春、川井太加子、介護施設の労働職場環境と組織特性の実態と課題：4事例による考察、第87回日本衛生学会学術総会、2017年

Maki Tominaga, Kyoko Asakura, Takashi Asakura, Generation-specific factors of intentions to leave among female hospital nurses in Japan, WOPS 2017, 6th Conference Work Organization & Psychosocial Factors, 2017年

Maki Tominaga, Miharu Nakanishi, Takako Kawai, Social capital and ethical climate in hospitals: a scale development to evaluate the supportive work environment for hospital nurses, 26th European Congress of Psychiatry, 2018年

富永真己、中西三春、川井太加子、介護施設の専門職の業務上 疾病及び離職の実態、第88回日本衛生学会 学術総会、2018年

Maki Tominaga, Miharu Nakanishi, Takako Kawai, The influence of supportive and ethical work environments on work-related accidents and injuries among hospital nurses, Sigma Theta Tau International 4th European Conference, 2018年

Maki Tominaga, Miharu Nakanishi, The influence of supportive and ethical work environments on work-related accidents and injuries among hospital nurses, 1st Conference of the Asia Pacific Academy for Psychosocial Factors at Work, 2018年

富永真己、中西三春、高齢者施設の介護士の業務上災害の要因、第77回日本公衆衛生学会総会、2018年

〔図書〕(計 0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況(計 0件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：朝倉 京子  
ローマ字氏名：( ASAKURA, kyoko )  
所属研究機関名：東北大学  
部局名：医学系研究科  
職名：教授  
研究者番号：00360016

研究分担者氏名：朝倉 隆司  
ローマ字氏名：( ASAKURA, takashi )  
所属研究機関名：東京学芸大学  
部局名：教育学部  
職名：教授  
研究者番号：00183731

研究分担者氏名：西村 美八  
ローマ字氏名：( NISHIMURA, miya )  
所属研究機関名：八戸学院大学  
部局名：健康医療学部  
職名：准教授  
研究者番号：00436015

(2)研究協力者

なし

(3)連携研究者

連携研究者氏名：中西 三春  
ローマ字氏名：( NAKANISHI, miharu )  
所属研究機関名：公益財団法人東京都医学総合研究所  
部局名：精神保健看護研究室  
職名：主席研究員（上席・主任研究員クラス）  
研究者番号：40502315

連携研究者氏名：川井 太加子  
ローマ字氏名：( KAWAI, takako )  
所属研究機関名：桃山学院大学  
部局名：社会学部  
職名：教授  
研究者番号：70441102