

令和元年8月27日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K12340

研究課題名(和文) 中堅保健師のワークエンゲイジメントの影響要因と強化方策に関する研究

研究課題名(英文) A study on mid-career public health nurses' work engagement, its related factors and enforcement strategy

研究代表者

鳩野 洋子 (Hatono, Yoko)

九州大学・医学研究院・教授

研究者番号：20260268

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：中堅期の保健師のワークエンゲイジメントの平均得点は新任期や管理期の保健師と比較して低かった。この高さに影響していたのは、「直属の上司と働き方の目標などについて話し合う機会がある」、「子どもがいる」、「残業時間」(長いほうが高い)「保健師のジョブローテーションが明確にされている」、「困難な事例や活動に対して保健師間で時間をとって検討する機会がある」ことであった。中堅期保健師のワークエンゲイジメントが低い状況の様相は、「仕事への行き詰まり感」や「業務に対する葛藤」など、様々であった。また、これらの引き金となるものとして職場の要因のほかに、対象とする住民の要因、家庭の要因が整理された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義は、エビデンスのないままキャリア停滞の様相が見られるとされていた中堅期の保健師に関して、ことに中堅前期の保健師にはその状況がある程度考えられることが示されたこと、中堅保健師のキャリア停滞の具体的な状況が記述されたこと、またそれに影響する要因が質的・量的研究の双方から示されたことが学術的意義である。

本研究結果は中堅保健師の活性化対策の一助となることが考えられるが、保健師が動機づけ高く仕事に従事することは、地域住民の健康を護る活動が活発に行われることにつながることとなり、この点が社会的意義である。

研究成果の概要(英文)：The average score of work engagement for mid-career public health nurses (PHNs) was lower than for novice career or management career PHNs. According to the results of regression analysis, mid-career public health nurses' work engagement score was affected by "the opportunity to discuss the goals of the work style with PHNs' immediate supervisor," "having children," "overtime work" (the longer time correlate to lower work engagement score), "the job rotation is clarified", "an opportunity to take time to consider among the PHNs for difficult cases and activities".

The conditions of low work engagement for mid-career PHNs were various, such as "feeling stuck in work" and "conflict in work", etc.. The triggers of low work engagement were include factors at work, the target population and PHNs' household.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：保健師 中堅期 ワークエンゲイジメント 停滞

## 1. 研究開始当初の背景

就労している看護職が200万人になるうとする中で、看護職のキャリア開発が注目され、多くの研究が行われるようになってきている。行政に働く保健師に関しても、そのキャリアラダーやキャリアに応じた研修のあり方などが検討されてはじめてきている<sup>1)</sup>。その中で課題とされていることの1つが中堅保健師の状況である。団塊世代以降の退職が継続する中で、中堅保健師には次期リーダーとしての活躍が期待されるが、それに対する自信のなさや、業務への意欲に関して問題があることが言われている<sup>2)</sup>。中堅保健師は業務遂行の上で核となることが期待される存在であり、また人数も多いため、このような中堅期保健師のキャリア停滞ともいえるような状況は保健福祉活動のアウトカムに影響を与えることが考えられ、その解決の糸口を見出すことは、公衆衛生看護管理の観点から重要な課題である。

このような中堅保健師にみられる状況は、ワークエンゲイジメントの低下という概念で説明することができる。ワークエンゲイジメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態で、活力(就業中の難しい水準のエネルギーや心理的な回復力)、熱意(仕事への強い関与)、没頭(仕事への集中と没頭)によって特徴づけられるものであり、一時的な状態でなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知と定義づけられている<sup>3)</sup>。

ワークエンゲイジメントのアウトカムは、様々な職種を対象とした実証研究の中で、職務への継続意思や高い職務上の行動につながるということがいわれている。ワークエンゲイジメントが低くなると、離職といった行動をとる場合も多いとされるが、行政保健師の場合、一度離職すると行政保健師としての再就職は非常に困難であるため、離職に対する抵抗は看護師以上に強いことが想定される。これは保健師はワークエンゲイジメントが低い場合であっても組織に残ることを意味するため、他職種以上にワークエンゲイジメントに着目する必要性が高いと考えられる。

ワークエンゲイジメントに影響する要因としては、上司や同僚のサポート、仕事の裁量権等の「組織/仕事の資源」と、組織での自尊心と自己効力感などの「個人の資源」があるとされている。いわゆる外的に変化させたい個人の資質も要因という研究もあるが<sup>4)</sup>が、変化を生じさせることが可能な要因が多いことから、中堅保健師にとってのワークエンゲイジメントに影響する要因が明らかになれば、強化する方策の解明につながる事が考えられる。

## 2. 研究の目的

中堅保健師のワークエンゲイジメントの実態をその影響要因とともに明らかにし、中堅保健師が停滞感をできるだけ感じることなく、熱意をもって活動できる方策を考察することを目的とする。

## 3. 研究の方法

研究の目的の達成のために、量的アプローチ、質的アプローチによる2つの調査を実施した。

### (1)調査1 量的調査

中堅保健師のワークエンゲイジメントの高低の実態と、それに対する影響要因を量的に明らかにすることを目的とした。この場合、中堅保健師の比較対象とするため、新任期・管理期の保健師にも調査を行った。

1 対象者 全国の市町村で働く中堅保健師(全国の市町村を1/2を無作為抽出)

2 調査方法 調査方法は無記名自記式質問紙調査であり、郵送法にて配布・回収を行った。無作為抽出された自治体の統括的立場の保健師宛に、依頼文章・研究説明書とともに、保健師への質問紙を配付を依頼した。中堅保健師には2通、新任期、管理期の保健師にはそれぞれ1通とした依頼・郵送にて行い、回収は各個人で返送してもらった。なお、新任期は入職から5年目まで、中堅期は6年目~20年目まで(中堅前期 中堅後期)、管理期 20年目以降とした。

調査期間は平成29年11月1日~12月15日であった。

### 3 調査内容

対象および勤務先の属性(年齢、性別、行政保健師の経験年数、最終学歴、子どもの有無、要介護者の有無、所属している自治体の種別、役職)

職場の状況(保健師同士での日常の相談の機会、困難事例等の検討の機会、経験年数に応じた段階別の研修参加の可否、直属の上司と話し合う機会、保健師活動への努力を評価する仕組み、ジョブローテーションの明確化、残業時間、有給休暇の取得状況、等)

### ③ワークエンゲイジメント尺度

4 分析方法 それぞれの項目について、全体および時期別に記述統計を行った。その上で属性および職場の状況の項目ごとにワークエンゲイジメント得点について検討した(単変量解析)。単変量解析で有意であった項目を説明変数、ワークエンゲイジメント得点を従属変数として、重回帰分析を実施した。なお名義尺度に関しては、ダミー変数として投入した。

### 【倫理的配慮】

研究の実施にあたっては、九州大学臨床研究倫理審査委員会の審査を受けた(承認番号 29-301)。

## (2)調査2 質的調査

調査1と同様の目的で、中堅保健師に対するインタビュー調査を実施した。

- 1 対象者 市町村に所属する中堅期の保健師で、ワークエンゲイジメントの低下(停滞感)を感じた経験を有している、もしくは有したことのある者10名。インタビュー対象者は、機縁法にて抽出した。
- 2 調査方法 半構成的インタビューを実施した。インタビューは合意を得て録音し、逐後録を作成した。
- 3 分析方法 停滞感、またその要因となったものを抽出し、質的帰納的に分析した。
- 4 用語の定義 停滞感は、仕事への活力や熱意が低下し、職業上伸び悩んでいる状態と定義した。

### 【倫理的配慮】

研究の実施にあたっては、九州大学臨床研究倫理審査委員会の審査を受けた(承認番号 29-93)。

## 4. 研究成果

### (1)調査1 量的調査

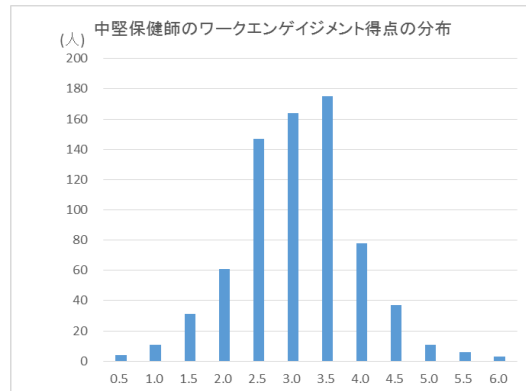
1,395 通の返送があり、その中から保健師経験年数とWE尺度のすべてに回答していた1,367 通を分析対象とした。

回答者の性別(n=1359)は、女性 1311(96.1%)、男性 48(3.5%)で、年齢(n=1364)は 29 歳以下 278(20.4%)、30~39 歳 377(27.6%)、40~49 歳 393(28.8%)、50 歳以上 316(23.2%)、職位(n=1362)は課長以上 76(5.6%)、課長補佐級 173(12.7%)、係長 253(18.6%)、主査 284(20.9%)、スタッフ 576(42.3%であった。)

全世代でのWEの平均得点は  $2.89 \pm 0.83$  であった。これを時期別にみると、新任期(n=334) $2.80 \pm 0.83$ 、中堅前期(n=339) $2.76 \pm 0.85$ 、中堅後期(n=389) $2.83 \pm 0.83$ 、管理期(n=305) $3.21 \pm 0.73$  であり( $p < 0.01$ )、多重比較を行ったところ管理期とそれぞれの期の間で有意差が見られた( $p < 0.01$ )。

右の図は、中堅保健師のワークエンゲイジメント得点の分布を示したものである。正規分布に近い形で分布していることが伺えた。

中堅期保健師のワークエンゲイジメント得点に関する重回帰分析の結果では、「職場の上司と働き方の目標などについて話し合う機会がある」「子どもがいる(いるほうが得点が高い)」「残業時間(短いうが高い)」「保健師のジョブローテーションが明確にされている」(以上、1%未満で有意)「困難な事例や活動に対して保健師間で時間をとって検討する機会がある」( $p < 0.05$ )の6項目が有意となった。R<sup>2</sup>は0.060であった。



一方新任期では「忙しいときに業務を分担できる」「困難な事例や活動に対して保健師間で時間をとって検討する機会がある」「現在の所属場所での勤務年数」(以上、1%未満で有意)でR<sup>2</sup>=0.109であった。また管理期においては、「職場の上司と働き方の目標などについて話し合う機会がある」「子どもがいる(いるほうが得点が高い)」「(以上、1%未満で有意)」「新任保健師に対するプリセプター制度がある」( $p < 0.05$ )で、R<sup>2</sup>=0.078であった。

これらの結果から、有意差は見られなかったものの、中堅保健師のうち、ことに中堅前期に該当する時期の保健師はワークエンゲイジメントが低くなっていることが明らかとなった。また、その要因はライフイベントによるものというよりも、職場の中で目標を持ち、また保健師としてのキャリア形成の道筋が明確であることによって高められる可能性が考えられた。これは、仕事に対するサポート要因が影響すると考えられる新任期とは異なっていた。また、管理期と対比すると、共通する要因も見られるものの、管理期は中堅期ほど複数の要因が抽出されていない。管理期になると、多くの対象は仕事の継続に対する迷いは薄くなっていることが考えられることが、この結果につながっていることが考えられた。

### (2)調査2 質的調査

インタビューを行った10名のうち、2名は、インタビュー内容から、停滞感を有している対象とは考え難かったため、分析から除外し、最終的に8名を分析対象とした。

年齢は、30歳代が5名、40歳代が3名で、保健師経験年数は平均13年(7年~17年)、うち、3名は前職として臨床看護師の経験を有していた(4年~13年)。最終学歴は、専門学校卒4名、短期大学2名、大学2名である。所属自治体は、政令指定都市1名、中核市3名、一般市町村4名であった。

中堅保健師の停滞感の具体的内容は、6カテゴリに分類された。以下、カテゴリを[ ]、サブカテゴリを<>で示す。

[仕事への行き詰まり感]には<行き詰まり感><仕事に対するモチベーションの低下><仕事に対する自信の喪失>の3サブカテゴリが含まれた。[業務に対する葛藤]には、<経験したことのない業務への対処がわか内葛藤><こなせない業務量への対処がわからない葛藤>など4サブカテゴリが含まれた。[仕事への不全感]は<仕事に燃えているのにもえ切れない感覚><中堅としての期待に応えられていないという焦燥観>などの4サブカテゴリが、[仕事への向き合い方の混乱]は<仕事の向き合い方の混乱><仕事と家庭のバランスをとる困難感>の2サブカテゴリが、[今後の仕事に対する場群とした不安感]は、同様の名称の1サブカテゴリが、[職場での孤立感]は<他の保健師から理解されない孤立感>の1サブカテゴリが含まれた。

またこれらに影響を与えた要因を分析したところ、大きくは、職場要因、住民要因、そして個人要因に分類された。

職場要因には、<経験のない業務><職場内の役割の変化>などからなる[職務の変化]、<上司にうまく相談できない><上司の一貫性のない指導>からなる[上司との関係性]、<他の保健師との表面的な関係性>などの[同僚保健師との関係性]、<指導する後輩に成長が見られない>からなる[後輩の指導]、<家庭の状況は斟酌しない雰囲気><前職があることの周囲の見方>かなる[職場の雰囲気]、<職場の人員不足><新しいシステムの導入>などからなる[職場の体制]の6カテゴリが含まれた。

住民要因は[対象者の層の変化]の1カテゴリであった。

個人要因に含まれたのは、[指摘な生活と仕事のバランス][自分を追い込性格傾向][体調の不良]の3カテゴリであった。

対象は仕事や家庭での「変化」に遭遇し、またそれまでよりも高い責任を引き受け、それに対処することを要求されることにより停滞感を感じている状況が考えられ、それらはSheinの提示したキャリア中期の達成課題と一致していると考えられた。

#### 【引用文献】

- 1) 厚生労働省.保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 最終とりまとめ.  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000119354.html>
- 2) 日本公衆衛生協会 .平成 23 年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究事業」報告書.2012
- 3) 島津明人 .職場のポジティブ心理学：ワーク・エンゲイジメントの視点から .産業ストレス研究. 18,131-138,2009.
- 4) Saar Langelaan,Arnold,B.Bakker,Lorents J.P.vanDoomen,et.al.,Burnout and work engagement;Do individual differences make difference? Personality and Individual Differences.48,521-532,2006.

## 5 . 主な発表論文等

[雑誌論文](計 0 件)

[学会発表](計 4 件)

鳩野洋子、松本珠実、島田美喜 . 市町村中堅保健師のワークエンゲイジメントの実態と関連要因 . 第 77 回日本公衆衛生学会 . 2018 年 10 月 24 日 ~ 10 月 26 日 10 月 26 日発表 . 福島市

鳩野洋子 . 市町村保健師のワークエンゲイジメントへの関連要因 - 新任期と中堅期の比較から - . 日本看護科学学会 . 2018 年 12 月 15 日 ~ 16 日 12 月 15 日発表 . 松山市

Yoko Hatono, Tamami Matsumoto, Miki Shimada. The reality of work engagement among municipal public health nurses in Japan, and related factors 22th East Asian Forum of Nursing Scholars.2019/1/17-18.Singapore

鳩野洋子、松本珠実、島田美喜、青木亜砂子 . 市町村中堅保健師の停滞感とそれに影響する要因 . 第 7 回日本公衆衛生看護学会 2019 年 1 月 26 日 ~ 27 日 1 月 27 日発表 .

[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：  
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：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等  
なし

## 6. 研究組織

### (1) 研究分担者

鳩野 洋子 HATONO, Yoko)  
ローマ字氏名：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

### 〔研究協力者〕

研究協力者氏名：松本珠実  
ローマ字氏名：MATSUMOTO, Tamami  
国立保健医療科学院・客員研究員  
研究者番号：00758469

研究協力者氏名：島田美喜  
ローマ字氏名：SHIMADA, Miki  
東京純心大学 教授（平成 29 年度まで以降、退職により研究者番号失効）  
研究者番号：20332356

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。