

平成 22 年 3 月 31 日現在

研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19791746
 研究課題名（和文）行政分野で働く保健師のキャリア志向と職務満足度—適材適所の検討—
 研究課題名（英文） The relationships of the career orientations with the overall job satisfaction level in public health nurses working for administrative agencies in Japan
 研究代表者
 大倉 美佳 （ OKURA Mika ）
 三重大学・医学部・助教
 研究者番号：30361984

研究成果の概要（和文）：

10 府県における行政保健師 7,170 名を対象とし、自記式質問紙調査を行った。有効回答 2,003 名 (27.9%) をもとに主因子分析を行った結果、5 因子 19 項目が選定され、各因子に管理志向、協働志向、奉仕志向、専門志向、安定志向と命名した。累積寄与率 46.9%、クロンバッハの信頼係数 $\alpha=0.863$ (各志向は $\alpha=0.612-0.821$) であった。職務満足度については、職務満足度は仕事満足度 ($R^2=0.46$)、仕事満足度と上司満足度 ($R^2=0.68$) に寄与するところが大きかった。

研究成果の概要（英文）：

Self-administered questionnaires sent to 7170 public health nurses in ten prefectures. Then we got provided valid responses, 2003 (27.9%). The Five factors and 19 items were selected for the scale, were determined by conducting a main factor analysis. And we named these factors managerial orientation, engagement orientation, service orientation, professional orientation and stability orientation. The cumulative contribution ratio was 46.9% and Cronbach's alpha reliability coefficient was 0.863 ($\alpha=0.612-0.821$). The occupational satisfaction were contributed to job satisfaction ($R^2=0.46$), job satisfaction and satisfaction to manager ($R^2=0.68$).

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	800,000	0	800,000
2008 年度	1,700,000	510,000	2,210,000
2009 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	3,100,000	690,000	3,790,000

研究分野：保健師の継続教育、キャリア開発およびキャリア発達

科研費の分科・細目：看護学・地域・老年看護学

キーワード：(1) 保健師 (2) キャリア志向 (3) 職務満足度
 (4) 行政機関 (5) 職務経験 (6) 求められる能力
 (7) 質問紙調査 (8) 10 府県

1. 研究開始当初の背景

行政分野で働く保健師(以下、行政保健師とする)を取り巻く環境は、地域保健医療福祉システムの改革と市町村合併や保健所の再編整備といった大きな変化を伴ってパラダイムシフトされている。その結果、広範な活動分野において単独または少数で配置され、他職種との協働活動の中で保健師固有のより高度な専門性を発揮するように行政保健師への要請が増している。

このような状況下で、中堅以降の行政保健師のみならず、新任保健師も自信のない状態で就業しているのが現状である。

そのため、基礎教育の見直しとともに、効果的な行政保健師のキャリア開発プログラムを作成し、そのシステムを整備する継続教育の充実が急務となっている。

なお、本研究における保健師キャリア志向とは、個人のキャリア上、行政保健師という職業に対して基本的に重視する姿勢とする。さらに、本研究における適材適所とは、保健師個人がキャリア志向に適合した仕事・業務を与えられると感じることで、その個人にとっての達成感、職務満足度につながっている状態とする。

2. 研究の目的

本研究の成果を得るためには、以下の4段階の研究プロセスを経て進めた。なお、第1段階および第2段階については、研究成果を得た段階として本研究を進めている。

まず第1段階として、行政保健師14名に面接調査を行った。質的帰納的分析の結果、保健師固有の活動や役割など表現による45の最終コードから、【ジェネラルな実践家としての保健師】、【地域保健のリーダー】、【社会的に承認される専門性】、【発展的創造へのチャレンジ】、【安定を基盤とした仕事と私生活の活性化】という5つのカテゴリが明らかになった。

次に第2段階として、2つの都道府県の行政保健師全数を対象として自記式郵送調査を行った。質問調査票は、第1段階の面接結果である最終コードの45項目を枠組みとして用いた。422名を分析対象として、プロマックス回転を用いた主因子分析の結果、保健師

キャリア志向の主要な構成因子として5因子18項目が明らかになった。しかし、現状の活動からのキャリア志向のみで予期的な将来展望の志向が欠けていたこと、抽象度が高い構成項目の表現を典型的で具体的な活動や行動に限局する必要性があるなど課題が残った。

そこで本研究の目的は、次の3段階および4段階について明らかにすることとした。

3段階：自己査定が可能な保健師キャリア志向尺度を開発し、信頼性および妥当性を検討する。

4段階：より広域的な地域や職場環境において働く保健師キャリア志向の実態を明らかにし、保健師キャリア志向と職務満足度との関係から、所属機関および発達期(経験年数、職位など)別に適材適所のあり方について検討する。

3. 研究の方法

(1) 研究対象

調査対象とする都道府県は、地理的地域性、厚生労働省ホームページより把握した都道府県別の常勤保健師数、総務省ホームページより把握した市町村の合併状況についてそれぞれの要件が多様性に富むように選定し、岩手県、埼玉県、神奈川県、富山県、岐阜県、京都府、大阪府、愛媛県、山口県、長崎県とした。

これら10府県における行政保健師を対象に、調査票を送付するに当たり、各府県庁における保健師所管の課に依頼し、保健師の所属機関(職場)の住所と人数を把握した。その結果、対象者数は7,170名となった。

(2) データ収集

2-1) データ収集方法

2007年6月に各10府県庁における保健師所管の課に依頼し、把握した行政保健師が所属する機関(職場)の住所に対象の人数分の調査票を郵送した。回収は各対象者から直接研究者の所属先に郵送にて個別に返送してもらった。以下、この調査を1次調査とする。

2-2) 1次調査の調査内容

1次調査として使用した自記式質問紙調査票は自作のものである。その調査内容は、基

本的な属性などを含むフェイス・シート、保健師キャリア志向に関する25項目¹⁵⁻²³⁾、地域保健従事者に求められる能力に関する自己評価(以下、実践能力自己評価とする)47項目²⁶⁾、職務満足に関する72項目²⁷⁾、職務関与に関する4項目とした。

フェイス・シートについては、所属組織、配属部署、行政保健師としての経験年数、役職の有無など基本的属性の他に、ロールモデルとなる保健師の存在の有無、組織づくりや自主グループの立ち上げあるいは基盤となる計画策定に主担当者として関わった経験の有無、家族の理解と協力の程度を尋ねた。

保健師キャリア志向については、自作の自記式質問紙調査票を作成した。この調査票は、面接調査結果と主要な因子の選定のための調査結果を基にした。但し、現状の活動からの保健師キャリア志向のみで予期的な将来展望の志向が欠けていたこと、抽象度が高い構成項目の表現を典型的で具体的な活動や行動に限局する必要があるなどの課題があったため、先行研究を参考とし、修正を加えた。そして、私生活と職業生活との関係について3項目、職業上の志向について23項目の計25項目とした。設問は、「あなたの仕事に向き合う姿勢について、今後こうなりたいと思う願望も含めて回答してください」とした。なお、私生活と職業生活との関係については、「あなた自身の生活全般を思い描いてください。その上で考えてください。」という前提を加えた設問とした。また、「よく似た内容の質問項目がありますが、前の質問項目に戻っていただく必要はありません。気にせずご回答ください。」という注釈を記載した。そして、当てはまる程度についてリッカート法による4件法(「全く当てはまらない」からまで「非常に当てはまる」)により回答を求めた。

実践能力自己評価については、地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書(2003)を基に47項目とした。「現在のあなたの能力について自己評価をしてください」と尋ね、当てはまる程度についてリッカート法による4件法(「できない」からまで「非常に当てはまる」)により回答を求めた。

職務満足度に関する尺度としては、スミスPCが作成した、仕事のそのもの、直属の上司、

給料、昇進の5側面からみる職務記述指標(1969)に基づき、林が用いた日本語版72項目を使用した。「一般企業と同様の質問形式になっているため、該当しにくい場合もあるかと思えます」という注釈をつけ、「はい」、「いいえ」、「どちらでもない」の3件で回答を求めた。

職務関与に関する尺度としては、ロダールによる職務関与概念尺度(1965)の短縮版に基づき、林が用いた日本語版4項目を使用した。「よく似た内容の質問項目がありますが、前の質問項目に戻っていただく必要はありません。気にせずご回答ください。」という注釈を付け、当てはまる程度についてリッカート法による4件法(「全く当てはまらない」からまで「非常に当てはまる」)により回答を求めた。

2-3) 再テスト法の実施

1次調査を実施した約2ヵ月後の2007年8月に、記名による協力者を募り、再テスト調査を行った。

再テストの調査内容は、保健師キャリア志向25項目および外的基準としてシャイン(1978)によるキャリア・アンカー尺度40項目を用いた。どちらの尺度ともに、当てはまる程度についてリッカート法による4件法(「全く当てはまらない」からまで「非常に当てはまる」)により回答を求めた。

2-4) プレテストの実施

調査の開始前に、地域看護学教員4名(行政分野で保健師として働いた経験のある教員)と対象地域以外の都道府県で働く保健師5名(広域的・管理的視野をもつと考えられる係長級以上の保健師)に対して、プレテストを実施した。研究目的の理解度、質問項目の適切性、調査実施時間が被回答者にとって負担になりすぎないことに関して確認した。

(3) データ分析

3-1) データ分析に用いた用具

統計解析として、SPSS for Windows 15.0を用いて、各分析を行い、有意水準は1%未満および5%未満とした。

なお、データ入力の一部は、業務委託し、研究進行の効率化を図った。

3-2) 保健師キャリア志向の尺度開発に関するデータ分析

保健師キャリア志向25項目について、因子負荷量0.40以上を選定要件とし、バリマックス回転による主因子分析を行った。信頼性の検討としては、累積寄与率およびクロンバッハの α 係数を算出した。また、健師のキャリア志向尺度の特異性、共通性を検討するために、外的基準としたSchien EHによる『キャリア・アンカー』とのKendallのタウbの相関係数を算出し、収束的妥当性と弁別的妥当性を検討した。

再テスト法に基づいた調査結果を用い、1回目の回答との比較より安定性をみた。

プレテストを実施し、研究目的の理解度、調査実施時間が被回答者にとって負担になりすぎないことに関して確認した。また、選定された項目が政分野で働く保健師のキャリア志向尺度として実用可能で適切かどうか内容妥当性を検討した。

3-3) 実践能力自己評価に関するデータ分析

所属機関別および発達期別における実践能力自己評価の回答得点の平均値に関して、2群の場合にはt検定を、3群以上の場合には一元配置分散分析およびBonferroniの分析を行った。

3-4) 職務満足および職務関与に関するデータ分析

所属機関別および発達期別における職務満足および職務関与の回答得点の平均値に関して、2群の場合にはt検定を、3群以上の場合には一元配置分散分析およびBonferroniの分析を行った。

(4) 倫理的配慮

調査票とともに研究の趣旨を説明した文書をつけて、対象者に送付し、自由意志による参加をもって対象とした。特に、再テスト法を行うための記名による協力者については、同意書に署名を得た者を対象とし、個人情報分担管理者を研究者とは別に設定し、その者が連結可能匿名化の処理を行い、研究者は処理後のデータのみを分析に用いた。また、調査票はデータを電子化した後、施錠のできる棚で保管した。

なお、調査時に研究者が在籍していた金沢大学医学倫理委員会で承諾を得た後に、研究を実施した。

4. 研究成果

(1) 対象の属性

1次調査の回収数は2,065名(28.8%)、再テストの協力同意者は252名(対象数の3.5%、回収数の12.2%)であった。再テストの回収数は238名(94.4%)、有効回答数219名(92.0%)であった。

1次調査の結果、対象の主な基本属性として、所属機関では府県15.1%、政令市・中核市21.5%、市町村62.2%であり、配属部署では保健部署が59.6%、保健師としての経験年数は 14.5 ± 9.6 年目、女性が99.0%であった。

(2) 保健師キャリア志向の尺度開発

保健師キャリア志向25項目についてすべての項目に回答のあった2,003名を有効回答数(97.0%)として、分析データとして用いた。

2-1) 因子・項目の選定および信頼性の検討
バリマックス回転による主因子分析を行った結果、保健師キャリア志向として5因子19項目が選定された。

第1因子は、「職場でスタッフを指導や管理する立場として自分の力を発揮したい」や「地域保健の精度管理や質管理を担いたい」など6つの質問項目から構成され、管理志向と命名した。

第2因子は、「物事の調整や交渉をして合意に至るまでのプロセスを大切にしたい」や「主体である住民を裏方で支える支援者でありたい」など6つの質問項目から構成され、協働志向と命名した。

第3因子は、「誰かのために自分が役に立つ仕事をしたい」と「困っている人を何とかして助けてあげたい」の2つの質問項目から構成され、奉仕志向と命名した。

第4因子は、「特定の領域に焦点をあてた奥の深い仕事がしたい」と「経験や知識を特定の領域に特化した技能として磨いていきたい」の2つの質問項目から構成され、専門志向と命名した。

第5因子は、「自分の生活を支える経済的な手段として仕事を続けていくことが大切である」、「リストラされる心配をせず将来の不安が少ない」および「私生活とのバランスを保ち仕事を両立したい」の3つの質問項目から

構成され、安定志向と命名した。

これら抽出された因子全体のクロンバッハの信頼係数は $\alpha=0.863$ (各行政保健師志向では $\alpha=0.612-0.821$)、累積寄与率は46.9であった。

2-2) 妥当性の検討

収束的妥当性と弁別的妥当性を検討するために、『キャリア・アンカー』とのKendallのタウbのローの相関係数を算出した結果、相関係数 $r \geq 0.3$ だったのは、管理志向と『ジェネラル・マネジメント志向 (General Managerial Competence)』、協働志向と『挑戦志向 (Pure Challenge)』、奉仕志向と『奉仕・社会貢献志向 (Service/Dedication to a Cause)』、専門志向と『スペシャリスト志向 (Technical/Functional Competence)』、安定志向と『保障・安定志向 (Security/Stability)』であった。

2-3) 回答の一致率

保健師キャリア志向25項目に関する1次調査と再テストについて、それらの回答が完全に一致した回答率は、平均53.8%(40.3-63.9%)であった。

(3) 実践能力自己評価

実践能力自己評価472項目についてすべての項目に回答のあった1,818名を有効回答数(88.0%)として、分析データとして用いた。

3-1) 所属機関および配属部署別実践能力自己評価の平均値の差の検定

所属機関別および発達期別における実践能力自己評価の回答得点の平均値に関して、2群の場合にはt検定を、3群以上の場合には一元配置分散分析を行った結果、実践能力自己評価が高かったのは、所属機関(府県>政令市等>市町村)、配属部署(保健>保健福祉>企画・調整等>福祉)、行政保健師としての経験年数(年数が高いほど高い)、役職(あり>なし)、異動・転勤(あり>なし)、最高学歴(大学院卒>専門学校卒>短大卒>大卒)、婚姻状況(既婚>未婚)、ロールモデルの存在(あり>なし)、組織づくりの立ち上げの経験(あり>なし)、自主グループの立ち上げの経験(あり>なし)、保健計画策定への関与(あり>なし)、家族の理解・協力(あり>なし)と基本属性および職務経験に関するほとんどの調査項目に有

意差がみられた。

3-2) 実践能力自己評価の重回帰分析

ステップワイズによる重回帰分析の結果、いずれの項目も行政保健師としての経験年数、組織づくり立ち上げの経験あり、自主グループ立ち上げの経験あり、保健計画策定への関与ありに寄与するところが大きく、求められる能力全体としては $R^2=0.285$ 、基本的な能力は $R^2=0.162$ 、行政職員としての能力は $R^2=0.320$ 、専門職員としての能力は $R^2=0.271$ であった。行政職員としての能力の内訳をみると、企画・計画能力、組織運営能力、育成・指導能力の3つの下位項目、専門職員としての能力の内訳は企画・立案能力、健康危機管理能力、連携・調整・社会資源開発能力の3つの下位項目でいずれも $R^2 \geq 0.250$ であった。但し、健康危機管理能力に対する寄与には所属機関も加わっており、府県>政令市・中核市等>市町村の順に自己評価得点が高く、一元配置分析およびBonferroniともに有意差がみられた($p=0.000$)。

また、能力自己評価の下位項目を独立変数とした重回帰分析の結果、専門職員としての能力の中の企画・立案能力が $R^2=0.762$ 、基本的な能力の中の効率性を加えた2項目では $R^2=0.876$ となった。

(4) 職務満足および職務関与

職務満足72項目および職務関与4項目についてすべての項目に回答のあった1,748名を有効回答数(84.6%)として、分析データとして用いた。

4-1) 所属機関および配属部署別職務満足および職務関与の平均値の差の検定

所属機関および配属部署別における職務満足度および職務関与の回答得点の平均値に関して、2群の場合にはt検定を、3群以上の場合には一元配置分散分析を行った結果、職務満足度および仕事満足度が高かったのは、保健部署および保健福祉部署、役職あり、ロールモデルの存在あり、家族の仕事の理解度と協力の程度であった。経験年数が上がるにつれて職務満足度および職務関与は高まったが、6~15年目に限ってはどちらも最低値を示した。

4-2) 職務満足および職務関与の重回帰分析

ステップワイズによる重回帰分析の結果、職務満足度は上司満足度($R^2 = 0.581$)、上司満足度と仕事満足度($R^2 = 0.866$)に寄与するところが大きかった。各項目の内訳を検討すると、上司満足度は必要な時に頼りになる($R^2 = 0.578$)、仕事満足度は楽しい($R^2 = 0.535$)の項目で5割以上の寄与となった。職務満足度と職務関与の相関係数は $r = 0.320$ であった。

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2件)

- ① 大倉美佳, 城戸照彦, 佐伯和子, 他: 行政分野で働く保健師にとっての仕事の価値と基本属性の関連. 日本地域看護学会誌 11(1): 53-58, 2008(査読あり).
- ② Mika Okura, Kazuko Saeki, Teruhiko Kido: Major structural factors of career orientation for public health nurses working in administrative agencies(行政分野で働く保健師のキャリア志向に関する主要な構成因子). Journal of the Tsuruma Health Science Society Kanazawa University 30(2): 11-21, 2007(査読あり).

[学会発表] (計5件)

- ① Mika OKURA, Chizuko NORO, Kazuko SAEKI and et.al: The relationships of the overall job satisfaction level with basic characteristics and work experience in public health nurses working for administrative agencies in Japan. The 4th International Conference on Community Health Nursing Research (ICCHNR) 2009, 329, 2009(Adelaide).
- ② 大倉美佳: 行政分野で働く保健師の職務満足度と基本属性および職務経験との関連, 日本公衆衛生雑誌 (日本公衛誌) 第67回 日本公衆衛生学会総会抄録集 55(10):285 (03-017), 2008 (福岡市).
- ③ 大倉美佳, 野呂千鶴子: 行政分野で働く保健師にとっての仕事の価値に関する尺度開発 -信頼性の検討-. 日本地域看護学会 第11回 学術集会 講演集, 73 (示

2-2), 2008 (那覇市).

- ④ Mika OKURA, Kazuko SAEKI, Teruhiko Kido: Major structural factors of career orientation for public health nurses working in administrative agencies in Japan. International Nurse Educators 2007, 2007(HongKong).
- ⑤ 大倉美佳, 城戸照彦, 佐伯和子, 他: 行政分野で働く保健師にとってのキャリア志向の主要な構成因子 (第2報) -基本属性に関連するキャリア志向の特徴-. 日本公衆衛生雑誌 54(10): 343 (P04-041), 2007(松山市).

[その他]

- ① 大倉美佳: 行政分野で働く保健師のキャリア志向の尺度開発-信頼性・妥当性の検討-平成18年度ファイザーヘルスリサーチ振興財団助成金若手研究者育成国内共同研究 研究成果報告書, 2010.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大倉 美佳 (OKURA Mika)

三重大学・医学部・助教

研究者番号: 30361984