

令和 6 年 6 月 24 日現在

機関番号：32704

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K11038

研究課題名（和文）特別養護老人ホームにおける看護人材の確保に向けた人材マネジメントツールの開発

研究課題名（英文）Development of Human Resource Management Tools for Securing Nurses in Nursing Homes

研究代表者

馬場 薫 (Baba, Kaoru)

関東学院大学・看護学部・講師

研究者番号：70442077

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、特別養護老人ホームにおける看護人材を定着させるためのマネジメントについて、調査を通じて、仮説的であるが施設長による人材マネジメント指標案を作成することができた。具体的には、【組織理念・目的の浸透】【能力開発・キャリア支援】【多職種協働の促進】【労働条件・安全衛生管理】【ケア管理・業務改善】の5つの側面からのリテンションマネジメント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

本研究の成果は、特別養護老人ホームやその他の介護施設の管理者にとって有益であり、効果的な看護人材の確保策に役立つ。さらに、私たちの方法は研究者に洞察を与え、看護人材の定着対策に関するさらなる研究に取り組む一助となるかもしれない。これらはいずれも、特別養護老人ホームの入所者の生活の質を向上させ、入所者のケアに不可欠な役割を果たす看護師の労働負担を軽減するのに役立つ可能性がある。

研究成果の概要（英文）：This study was conducted through a survey on management for retaining nurses in nursing homes for older adults, and although hypothetical, we were able to develop a draft human resource management index by facility directors. Specifically, the study suggested the importance of retention management from five aspects: (1) penetration of organizational philosophy and objectives, (2) skill development and career support, (3) promotion of multidisciplinary cooperation, (4) working conditions and health and safety management, and (5) care management and operational improvement.

研究分野：看護管理

キーワード：特別養護老人ホーム 人材マネジメント 看護職

## 1. 研究開始当初の背景

諸外国に例を見ない速度で高齢化が進んでいるわが国では、団塊の世代が75歳以上となる2025年以降は国民の医療・介護の需要がさらに増加することが見込まれ、地域包括ケアシステムの構築が急がれている。特別養護老人ホーム(以下、特養)では要介護4・5の入所者割合が7割に、また、医療が必要な入所者は7割と上昇傾向にあり(厚生労働省, 2017)、医療提供を主目的としていない特養でも入所者の医療ニーズが高まっている。一方、政府による現状を投影した見通しによると、介護保険給付費は2025年度に14.6兆円、2040年度には24.6兆円を見込んでいる(厚生労働省, 2018)。このように急速に拡大する施設サービス需要に伴い、現状でも深刻化している特養看護職の担い手不足への対応に加えて、財政的な負担の拡大を抑制するためにも、サービス提供側には人材の質的確保と量的確保を両輪としたマネジメントの実践が必要である。

日本の特養に相当する欧米におけるナースィングホームでは、ケアの質の低さに対する看護職の離職率の影響が指摘されている(Loomer et al., 2021)。また、看護職の定着率が高いと入所者の入院発生率が低いことが報告されている(Thomas, KA., et al, 2013)。他方、看護職の定着には、管理者の能力(Taunton et al, 1997)が大きく影響することが明らかにされている。海外の高齢者施設の管理者には大学院修士レベルの教育を受けた看護職もあり、施設全体のケアに責任をもっている場合もある(小野ら, 2001)。日本では特養の施設長(以下管理者)には医療職資格の保持者は少なく(日本看護協会, 2016)、看護職の定着や育成に必要なスキルやノウハウに乏しいことが推測される。国内の2~3割の特養看護職が、職務上の権限及び業務範囲の不明確さや、医療機関とは異なるスキルが求められることにより役割遂行に困難感を抱えているという報告もされている(日本看護協会, 2016)。以上のことから、特養において、入所者の医療ニーズの変化に対応するため、看護職の質的確保と同時に、サービスの質低下を招く要因にもなっている量的問題の解決を目指した人材マネジメントの実践が急務となっている。

特養特有の職場環境や職務内容の視点から看護人材の定着のためのマネジメントを検討した研究は少なく、また離職要因に対応したマネジメントとその成果の分析についてはほとんどみられない。そのため、特養における看護人材を定着させるためのマネジメントを評価する指標を作成する意義があると考えた。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は以下の2つである。

- 1) 特養看護職の定着のための人材マネジメント指標を作成し、信頼性・妥当性の検証を行う。
- 2) 職場環境評価尺度と人材マネジメント指標との関連性を確認する。

## 3. 研究の方法

【第1段階】専門家会議とプレテストを通じた人材マネジメント指標試案の内容妥当性の検証と精練

先行研究(馬場ら, 2019, 未発表)の量的データから抽出された項目を基盤に、研究者らのネットワークをもとに、学会誌や専門雑誌等において、特養におけるマネジメントについての実践報告を行っている施設、または施設のケアの理念の具現化への取り組みやケア上の課題に対する取組みにおいて実績がある施設から、施設長及び看護管理者を5名ずつ選定し、インタビュー調査により重要項目を確認した。また、A市内の特養のケアの理念の具現化への取り組みやケア上の課題に対する取組みにおいて実績がある施設長10名に対してプレテストを実施し、人材マネジメントにおける取組み領域と質問項目との一致性、適切性、表現内容の適切性、回答のしやすさについて確認し、項目の表現を一部修正した。

【第2段階】人材マネジメント指標の信頼性・妥当性の検証

### 1) 調査施設と対象者

福祉保健医療情報サービス WAM NET に掲載されている全国の特養のうち、無作為抽出した3,000施設を対象に、施設長3,000名と、1施設につき2名を任意に選定してもらった正職員の看護職6,000名とした。

### 2) データ収集方法と調査期間

対象施設の施設長宛てに、研究協力依頼文書、対象者への説明書、調査票、返信用封筒を郵送した。施設名、住所、調査に協力できる看護職者数の情報を用いて施設リストを作成し、施設の匿名化及び必要な場合に施設長を対象にした調査票(以下、施設票)と看護職を対象にした調査票(以下、看護職票)を連結させるために、施設ごとに識別番号(以下ID)を付し、調査票を作成し、送付した。再テスト信頼性の検討を目的に、全施設長に対して、1回目の回答から2週間後に再テスト用に調査票に回答するように求めた。調査期間は、2023年2月1日から2月28日とした。

#### (1) 調査内容

#### <施設票>

個人属性,施設特性,人材マネジメント指標案とした。人材マネジメント指標案は48項目で、現在の職場で実施している程度について、「5=とてもあてはまる,4=ややあてはまる,3=どちらともいえない,2=ほとんどあてはまらない,1=全くあてはまらない」の5件法で尋ねた。

#### <看護職票>

基本属性,特別養護老人ホームの職場環境評価尺度(緒形ら,2019)(以下,職場環境評価尺度)とした。

#### 3)分析方法

研究対象者の特性及び尺度の記述統計量の記述統計値を算出する。項目分析は,天井効果,フロア効果,Item-Total 相関分析(I-T相関),項目間相関,各項目を除外した場合のCronbach係数の変化を基準に項目を確認した。項目分析により除外された項目以外の全項目を用いて,探索的因子分析を行った。

尺度の信頼性を検討するため,内的一貫性は尺度全体と各因子のCronbach係数を算出し,尺度の内的整合性を検討した。また妥当性の検討するため,構成概念妥当性は因子分析を行った。基準関連妥当性は施設票と看護職票の連結ができた調査票を対象として,外的基準の尺度を用いて「職場環境評価尺度」との相関関係を確認し,検証を行った。

有意水準は0.05(両側)とした。また,すべての分析は,IBM SPSS Statistics Version 27.0を用いて行われた。

#### 4.研究成果

##### 1)人材マネジメント指標の作成と信頼性・妥当性の検証

###### (1)調査結果に基づく指標項目の選択

適切な指標項目を選択するために,各質問項目を除外した場合のクロンバック信頼性係数(以下,係数)の変化の確認,I-T相関係数,項目間相関係数の算出,因子分析を実施した。なお,同一因子への因子負荷量が低い項目であっても,下位指標の表す役割を果たすためにその内容を欠くことができないと判断した場合には,削除する対象から外した。最終的に適切な指標項目として23項目を採用した。

###### (2)探索的因子分析

分析対象150名の人材マネジメント指標の因子分析(最尤法,プロマックス回転)を行った結果,人材マネジメント指標は5因子構造をとることが示され,第1因子は【組織理念・目的の浸透】を評価する項目,第2因子は【能力開発・キャリア支援】を評価する項目,第3因子は【多職種協働の促進】を評価する項目,第4因子は【労働条件・安全衛生管理】を評価する項目,第5因子は【ケア管理・業務改善】を評価する項目であった。

###### (3)信頼性・妥当性

人材マネジメント指標の信頼性を検討するために係数を算出した。その結果,人材マネジメント指標全体に対する係数は0.95であり,下位指標の係数は0.750から0.900の範囲にあった(表1)。これらは,人材マネジメント指標が指標全体及び下位指標ともに内的整合性による信頼性を確保していることを示す。

各因子の寄与率は9.8%から16.4%の範囲にあり,累積寄与率は63.4%であった。

表1 人材マネジメント指標及びその下位指標の対応質問項目・寄与率・クロンバック 信頼性係数

指標・下位指標	寄与率	係数
人材マネジメント指標	63.4	0.950
下位指標 【組織理念・目的の浸透】	9.8	0.847
下位指標 【能力開発・キャリア支援】	10.5	0.821
下位指標 【多職種協働の促進】	12.2	0.750
下位指標 【労働条件・安全衛生管理】	14.5	0.850
下位指標 【ケア管理・業務改善】	16.4	0.900

###### (4)職場環境評価と人材マネジメント指標との関連性の検証

基準関連妥当性の検討として,施設票と看護職票を連結できた190名のデータを用いて,併存妥当性評価に職場環境評価尺度の下位概念である「上司との支援的役割」「創造的業務改善」「人事考課」「施設長の任務」「教育」「介護職と看護職の協働」および指標全体と人材マネジメント指標のそれぞれの因子間の相関係数を算出した(表2)。すべての項目において相関係数0.302から0.856のやや相関からかなり強い相関が確認された。

表2 人材マネジメント指標と職場環境評価尺度の相関係数

n=190

	人材マネジメント指標				
	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
	組織理念・ 目的の浸透 (3項目)	能力開発・ キャリア管理 (3項目)	多職種協働の 促進 (4項目)	労働条件・ 安全衛生管理 (5項目)	ケア管理・ 業務改善 (8項目)
職場環境評価尺度					
上司との支援的役割	0.636	0.489	0.501	0.526	0.634
創造的業務改善	0.531	0.426	0.364	0.549	0.691
人事考課	0.332	0.521	0.352	0.302	0.352
施設長の任務	0.856	0.502	0.495	0.685	0.568
教育	0.299	0.756	0.365	0.321	0.526
介護職と看護職の協働	0.407	0.324	0.774	0.413	0.594
合計(34項目)	0.422	0.586	0.469	0.333	0.745

Pearsonの相関係数

<引用文献>

- 厚生労働省(2017).平成29年介護サービス施設・事業所調査の概況.  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service17/dl/gaikyo.pdf>
- 厚生労働省(2018).2040年を見据えた社会保障の将来見通し.  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000207399.pdf>
- Loomer, L., Grabowski, D. C., Yu, H., & Gandhi, A. (2021). Association between nursing home staff turnover and infection control citations. *Health Services Research, 57*(2), 322-332.
- Thomas, K. S., Mor, V., Tyler, D.A., & Hyer, K. (2013). The Relationships Among Licensed Nurse Turnover, Retention, and Rehospitalization of Nursing Home Residents. *The Gerontologist, 53*(2), 211-221.
- Taunton, R.L., Boyle, D. K., Woods, C. Q., Hansen, H.E., and Bott, M.J. (1997). Manager Leadership and Retention of Hospital Staff Nurses. *Western Journal of Nursing Research, 19*(2), 205-226.
- 小野幸子, 田中克子, 梅津美香, 古川直美, 兼松恵子, 水野智穂, 北村直子, 小田和美, 奥村美奈子, 坂田直美(2001). G県の特別養護老人ホームにおける看取りの実態. *岐阜県立看護大学紀要, 1*(1), 134-142.
- 日本看護協会(2016).特別養護老人ホーム・介護老人保健施設における看護職員実態調査 報告書.  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/report/2016/kaigojittai.pdf>
- 緒形明美, 小木曾加奈子(2019).特別養護老人ホームの職場環境評価尺度の開発. *日本看護科学学会誌, 39*, 306-315.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔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
研究分担者	叶谷 由佳  (kanoya yuka)  (80313253)	横浜市立大学・医学部・教授    (22701)	
研究分担者	土肥 真奈 (菅野)  (doi mana)  (50721081)	東京保健医療大学・千葉看護学部・准教授    (32809)	

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