

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 6 日現在

機関番号：32621

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593412

研究課題名(和文) 行政の組織文化(風土)が保健師の離職に影響を及ぼす構造

研究課題名(英文) Organizational culture related to the turnover intention of public health nurse.

研究代表者

井口 理 (Iguchi, Aya)

上智大学・総合人間科学部・助教

研究者番号：10513567

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,900,000円、(間接経費) 570,000円

研究成果の概要(和文)： 行政の組織文化と離職意図との関連を検討するため、全国の行政保健師2668人を対象に調査を行った。調査票の有効回答率は66.2%で、平均41歳、平均勤務年数17年であった。保健師の9.2%に離職意図があり、バーンアウトしているほど離職意図が強かった。「仕事の適性」「仕事の意義」「ポジティブなワーク・セルフ・バランス」「成長の機会」の4つが、「バーンアウト」に影響する主な因子であった。

保健師は、一般と比較してストレスを強く感じていた。ストレスが長期化してバーンアウトしないよう、適材適所の人員配置、仕事の目的と意義を認識しやすい職場づくり等の組織的取組みが離職意図の軽減に有効と考えられる。

研究成果の概要(英文)： I investigated it for 2,668 public health nurses of the whole country to examine the association between administrative organizational climate and intention to leave. Response rate was 66.2% and was an average of 41 years old, mean duty number of years 17 years. 9.2% of public health nurses had intention to leave. Intention to leave strong so as to be a state of the burnout. It was the main factor that four influenced "burnout" of the "fitness" "significance" "positive work self-balance" "opportunity of the growth" of the work "of the work".

The public health nurse felt stress to be strong in comparison with general people. Because stress is prolonged and does not make burnout, it is thought that make organizational efforts of staff placement of the right stuff in the right place, and the making of workplace which is easy to recognize a purpose and significance of the work for the reduction of the intention to leave effectively.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学 地域・老年看護学

キーワード：行政組織 保健師 離職意図 JD-Rモデル 仕事の要求 仕事の資源 新職業性ストレス簡易調査票

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 行政保健師の離職率は決して高くないが、転職理由として「興味が持てなかった、やりがいなかった」「職場の人間関係」など、いわゆる「ネガティブな離職」が潜在していることを示唆するデータがある。

(2) バーンアウトや離職の研究に適用される Job-Demands-Resources モデル（以下、JD-R モデル, Demerouti E, et al, 2001; Bakker AB, 2004）は、調査対象やセッティングに応じて「仕事の要求」と「仕事の資源」の変数を柔軟に規定できるが、行政保健師の仕事の要求と資源は明らかにされておらず、更にそれらと離職意図の関連を検討した研究は見当たらない。

(3) 保健師は、地域保健福祉システムの再構築と、自治体における経済優先の競争原理の導入という流れの中で、複雑化する健康課題への対応だけでなく、事業計画の立案や住民との協働能力等、高度な看護実践専門能力を求められており（佐伯、2008）、現任保健師は、役割やモチベーション、地域活動の変化に伴う悩みを表出している（湯浅ら、2011）。

以上のことから、ネガティブな離職を抑制し、保健師が時代の変化に対応しつつより良い実践活動を展開するために、保健師の仕事の要求と資源を明らかにし、離職に至る構造を明らかにすることが求められていると考える。

## 2. 研究の目的

(1) 行政組織の文化を「仕事の要求」と「仕事の資源」の視点で構成要素を明らかにする。

(2) 統計学的手法を用いて、JD-R モデルに基づき、保健師の「仕事の要求と資源」およびワーク・エンゲイジメント、ストレス反応、健康状態等、離職意図に至る要因間の関連性を検討する。

## 3. 研究の方法

(1) 保健師がどのような状況で離職を考え、どのような思いで職場にとどまっているのかについて半構成インタビューを行い、質的記述的分析により「仕事の要求」と「仕事の資源」を定義する。

(2) 「仕事の要求」と「仕事の資源」に関して、標準化された新職業性ストレス調査票との整合性を確認し、媒介因子を測定する既存の尺度と離職意図に関する項目を加えて調査用紙を作成する。

(3) 全国の行政組織に所属する常勤保健師を対象に自記式質問紙調査を行い、因子分析を用いて「仕事の要求」と「仕事の資源」の構成要素を明らかにし、構造方程式モデルにより離職意図に至る構造を検討する。

## 4. 研究成果

### (1) 保健師の仕事の要求と資源の定義

インタビューの協力者は、39歳から53歳の保健師8名で全員女性であった。この分析から「保健師の仕事の要求と資源は、職務上で対応を迫られストレスヤーになりうる要請と、それを緩和したり仕事の動機づけを高める事柄であり、個人の就業意思や家族の理解および組織規模や市町村合併の有無によって形成され、ストレス反応やバーンアウトおよびワーク・エンゲイジメントを媒介して離職意図と健康状態、あるいは仕事への態度の帰結を導く」と定義づけられた。

### (2) 質問紙調査の概要

全国の都道府県の保健所、市町村、保健所設置市、特別区に所属する常勤の行政保健師で、研究協力の承諾を得て調査票を送付した2668通のうち、回収数は1933通（回収率：72.5%）であった。有効回答1798通のうち女性の回答のみ1766通（66.2%）を分析対象とした。対象は22～63歳で平均41.0±9.8歳、平均勤務年数17.0±10.0年であった。

### (3) 保健師の離職意図

保健師の 9.2%に離職意図があった。部署、所属する自治体、保健師の仕事のいずれかを「辞めたい」「少し辞めたい」と回答した者は 48.9%、辞めたい理由は、体調 12.9%、興味・やりがいを持ってない 20.7%、職場の人間関係 12.1%であった。

### (4) 「仕事の要求」の構成要素

独自に追加した項目の探索的因子分析を行った後、新職業性ストレス調査票の項目と合わせた 10 因子（仕事の量的負担）（仕事の質的負担）（職場での人間関係）（情緒的負担）（役割葛藤）（ネガティブなワーク・セルフ・バランス）（評価方法の未整備）（セクショナリズム）（部門階級）（対応困難な組織特性）を潜在変数、29 項目を観測変数として、確証的因子分析を行った。その結果、各項目の因子負荷量は 0.45 から 0.89 の範囲で、モデルの適合度は CFI=0.909、RMSEA=0.053 となり、保健師の「仕事の要求」の構成要素の説明として妥当であると判断した。

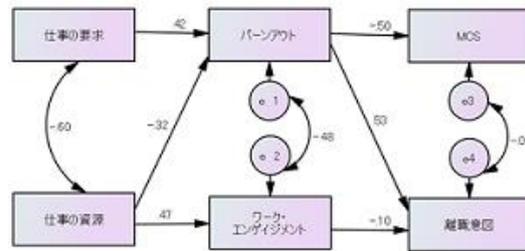
### (5) 「仕事の資源」の構成要素

新職業性ストレス調査票から用いた「仕事の資源」の 22 因子（仕事のコントロール）（仕事の適性）（技能の活用）（仕事の意義）（役割明確さ）（成長の機会）（予測可能性）（上司のサポート）（同僚のサポート）（家族・友人のサポート）（経済・地位報酬）（尊重報酬）（安定報酬）（上司のリーダーシップ）（上司の公正な態度）（ほめてもらえる職場）（経営層との信頼関係）（変化への対応）（個人の尊重）（公正な人事評価）（キャリア形成）（ポジティブなワーク・セルフ・バランス）を潜在変数、54 項目を観測変数として確証的因子分析を行った。その結果、各項目の因子負荷量は 0.51 から 0.97 の範囲で、モデルの適合度は CFI=0.910、RMSEA=0.050 となり、保健師の「仕事の資源」の構成要素の説明として

妥当であると判断した。

### (6) 仮説モデルの検証

「仕事の要求」と「仕事の資源」が離職意図に至る構造を検討した結果、仮説モデルとした JD-R モデルを支持した（図 1）。バーンアウトの状態であるほど離職意図が強く「MCS；精神的サマリースコア；Mental component summary」は低かった。「仕事の要求」が大きく、「仕事の資源」が小さいほどバーンアウトの状態であった。「仕事の資源」が大きいほどワーク・エンゲイジメント高まり、離職意図は弱かった。



$\chi^2=97.338$   $p=0.00$   
CFI=0.977 RMSEA=0.093 AIC=139.338

図 1. JD-R モデルの検証

モデルの適合指標は、CFI=0.977、RMSEA=0.093 で、RMSEA の値はやや高いものの、保健師の『仕事の要求』と『仕事の資源』が『バーンアウト』と『ワーク・エンゲイジメント』を媒介して『離職意図』と『MCS』に至る構成概念間の関係を説明するモデルとして許容範囲であると判断した。

### (7) 実践への示唆

実践の場で、どのように「仕事の要求」および「仕事の資源」への調整を試みると離職意図を低くすることができるのか、示唆を得るために、より具体的なモデルを検討した。その結果、資源の中でも「仕事の適性」「仕事の意義」「ポジティブなワーク・セルフ・バランス」「成長の機会」の 4 因子により「バーンアウト」の分散の約 6 割、「ワーク・エンゲイジメント」の分散の約 4 割を説明できた。

「保健師の保健活動に関する指針(厚生労働省,2013)」によると、今後、保健師に求められる役割は更に高度化し、増大することが予測される。そのため、適材適所の人員配置により適性があると感じられるように努めること、仕事の意義を認識できるように仕事の目的と意義を言語化する職場づくりを心がける組織的な取り組みが離職意図の低減に有効であることが示唆された。

#### (8) メンタルヘルスに関する組織的対応

保健師は、全国データと比較して「MCS」「社会生活機能」「活力」の健康認識が低く、「仕事の量的負担」「仕事の質的負担」「情緒的負担」「役割明確さ」「役割葛藤」「ネガティブなワーク・セルフ・バランス」「仕事への適性」に関するストレスが高かった。ストレスの長期化はバーンアウトのリスクを高めるため、保健師のメンタルヘルスに関する予防策を組織的に講じる必要があると考えられた。

#### 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3件)

- ① 井口 理、行政保健師の離職意図に関連する「仕事の要求」と「仕事の資源」- Job demands-Resources Model による分析 -、日本公衆衛生学会、査読有、投稿予定
- ② 井口 理、行政保健師の仕事の要求と資源-概念の明確化-、日本公衆衛生看護学雑誌、査読有、3巻、2014年、掲載決定
- ③ 井口 理、職業性ストレスモデルに関する文献検討、聖母大学紀要、査読有、10号、2013、33-39

[学会発表] (計3件)

- ① 井口 理、行政保健師の離職意図に関連する仕事の「要求」と「資源」- JD-Rモデルによる分析 -、第73回日本公衆衛生学会学術集会、演題登録済

- ② 井口 理、行政保健師の離職意図に関連する「仕事の要求」と「仕事の資源」-概念の明確化-、第2回日本公衆衛生看護学会学術集会、2014年1月12日~13日、国際医療福祉大学小田原キャンパス

- ③ 井口 理、行政保健師のワーク・エンゲイジメントおよびストレス反応(バーンアウト)の検討、第72回日本公衆衛生学会学術集会、2013年10月23日~25日、三重県総合文化センター

[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) 研究代表者

井口 理 (IGUCHI, Aya)  
上智大学・総合人間科学部・助教  
研究者番号：10513567

##### (2) 研究分担者

##### (3) 連携研究者

麻原 きよみ (ASAHAR, Kiyomi)  
聖路加国際大学・看護学部・教授  
研究者番号：80240795

菅原 京子 (SUGAWARA, Kyoko)  
山形県立保健医療大学・保健医療学部・教授  
研究者番号：40272851