

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 7 日現在

機関番号：10101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24593424

研究課題名(和文) 行政保健師の多様なキャリアに対応したキャリア総合的な発達測定尺度の開発

研究課題名(英文) A comprehensive career development scale for public health nurses working at local government

研究代表者

佐伯 和子 (SAEKI, Kazuko)

北海道大学・保健科学研究院・教授

研究者番号：20264541

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：行政機関に勤務する保健師の総合的なキャリア発達測定尺度の開発を目的に、2回の調査を行った。一次調査では62項目を探索的因子分析を行い、キャリア発達測定尺は32項目3因子構造となった。二次調査では、42項目を因子分析した結果、24項目4因子構造(「地域活動・施策・管理」、「保健師としての基盤」、「保健師アイデンティティ」、「職務満足」)の尺度となった。クロンバック係数は全体で.943、各因子は.924～.851であった。より簡便な行政保健師の総合的なキャリア発達尺度は信頼性を確保したものとして開発された。

研究成果の概要(英文)：This study aims to develop a comprehensive career development scale for public health nurses working at local government. First study, exploratory factor analysis was conducted using 62 items, and a career development scale was consisted with 3 factors comprising of 32 items. Second study, exploratory factor analysis was conducted using 42 items. Finally a career development scale was consisted with 4 factors ("community activities, policy making and management" 9 items, "foundations as a public health nurse" 6 items, "identity as public health nurse" 5 items and "job satisfaction" 4 items). The Cronbach coefficient was .943 for all items, and .924～.851 for each factor. As the Cronbach coefficient showed high, the reliability of a comprehensive career development scale for public health nurses was confirmed.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：保健師 キャリア発達 実践能力 アイデンティティ 尺度開発

1. 研究開始当初の背景

(1)社会的背景

家族規模の縮小と地域社会のケア力の低下は、従来、家族機能の一部とされてきた育児や介護を社会化し、社会保障の充実と相まって、行政の保健福祉サービス機能は拡大してきた。その中で、保健福祉関連の法改正に伴い、市町村が実施すべき保健福祉サービスの担い手として行政に所属する保健師数は拡大し、平成12年には36,781人であったが、平成22年は45,003人となった。勤務場所は市町村が最も多く、次いで保健所であり、73%が行政に所属している(平成22年衛生行政報告例)。

行政に所属する保健師の大きな問題として、現任教育の体制整備と指導者養成の課題がある。また、新任期、中堅期、管理職を選択しないベテラン保健師(スペシャリスト)、管理期および統括保健師の育成などキャリア別の課題も明確になっている。

平成21年、「保健師助産師看護師法」及び「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が改正され、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務化されるとともに、看護職員の責務として資質の向上に努めることが規定された。この法律の改正を受けて、保健師に関しては、平成23年厚生労働省から「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」によって、1年目の保健師の到達目標が例示として提示された。

長い職業人生にわたるキャリア発達においては、キャリア全体を見通したキャリアラダーの開発と、その評価のための測定道具が必要である。キャリア発達を測定するための尺度は開発されつつあるが、汎用性と実用性を備えた、実践の場で活用できる尺度が重要である。

(2)研究動向

本研究では、キャリアの定義を南隆男(1988)の組織内キャリア発達を参考にして、職務遂行などの客観的側面と職務満足やアイデンティティなどの主観的側面を含む多面的な要素を持つものとしてとらえる。

保健師のキャリア発達に関する測定は、実践者としての保健師のコンピテンシーや職務遂行能力および実践能力の測定、専門職としての職業意識やアイデンティティの測定、職務満足の測定に大別できる。

実証的な保健師の実践能力のデータ(佐伯;1999)が示されて以降、行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力(佐伯;2003)、行政機関に従事する保健師に期待される実践能力(大倉;2004)など、保健師の活動全体に焦点を当てて、その能力構造を明らかにしつつ、実践力を測定する尺度が開発された。それらは、専門性と職務遂行能力に関するもの(岩本;2008、塩見;2009、岡本;2010)、アイデンティティに関するもの(門間;2000、大倉;2006,2007、根岸;2010)、職務満足

に関するもの(和泉;2003、小山;2004、後藤;2008、浅野;2009)等がある。

米国では、主要な保健師の団体が(Quad Council of Public Health Nursing Organizations) Public Health Nursing Competenciesを発表し(2004)、実践と教育の両方で活用され始めた。カナダでは、保健師の活動基準を明確にしており、Public Health ~Community Health Nursing Practice in Canada Roles and Activities 4thEd(2010)が示された。

2. 研究の目的

組織内キャリア発達を職務遂行能力だけでなく、職務満足を含む総合的な視点で測定し、評価できる尺度が必要である。職業人生のライフサイクルを通しての系統的継続的な現任教育に活用できるように、中核要素と応用的要素を取り入れた総合的なキャリア発達を測定する尺度を開発することを目的とした。

3. 研究の方法

(1)キャリア発達測定尺度原案の作成

保健師の総合的なキャリア発達尺度作成において、最初に、総合的なキャリア発達の定義を行った。キャリア発達は実践能力の発達、専門職としての職業的アイデンティティ、職務満足の3つの要素を含む総合的なものとした。

保健師の実践能力の測定は、著者らが開発した39項目の測定用具のうち、今回の調査においては、そのうち2項目を除外して37項目を用いた(平野、佐伯、2009)。このツールは、保健師の基礎となる能力、対人支援能力、地域支援能力、施策能力、管理能力の5つの下位概念で構成されている。

保健師の職業的アイデンティティについては、日本の保健師の職業意識についての先行研究(根岸、麻原、柳井;2010;知念、池田、金城;2012)を参考にした。本研究においては職業的アイデンティティを「自分は保健師であるという意識であり、保健師であることに誇りと価値を持つ自己像」とした。

また、職務満足については日本および海外の研究(浅野、和泉、片倉、他;2009、Best、Tburston、Cambell;2006、Fowles、Weber;2004)を参考にした。本研究においては「自分の職務内容及びその経験と職場に対する肯定的感情」とした。

調査票の質問項目の作成においては、職業的アイデンティティと職務満足は重複する要素があるため、保健師の職業意識として25項目を設定した。項目の設定は根岸の論文を参考に著者らが専門家の意見として作成し、共同研究者間で十分に検討した。

予備調査は、調査票の質問項目の妥当性と表面的妥当性を検証するために行った。40人の実践の保健師に調査票を配布し、27人の回答があった。尺度項目のわかりにくい表現

を修正した。

(2)一次調査

①対象

対象は、日本の一都道府県内の行政機関に勤務する保健師、2000人の半数とした。サンプリングは、勤務する地域性と所属機関を考慮し、大都市、地方の中核市、小規模市町村、都道府県立保健所を含むこととするため、有意抽出による層化抽出法を用いた。また、対象の年齢及び経験年数、職位、業務内容の多様性を確保できるようにし、所属もしくは自治体単位で全数調査とした。

②データ収集と分析

無記名自記式の質問紙を郵送にて職場単位に配布し、回収は個別で大学宛とした。調査内容は、個人属性、保健師の職業意識、保健師の実践能力、職務満足、職場満足、保健師の専門職務遂行能力尺度とした。

属性は、性、年齢、教育、保健師経験年数、所属施設、職位とした。保健師の職業意識と実践能力37項目は、それぞれ5件法のリッカートとした。職務満足と職場満足は1項目ずつで、6段階で測定した。

各施設に調査協力の依頼をし、所属する保健師の数を電話で確認をした。調査票は、職場単位に郵送で配布され、回収は個別の封筒に入れて個人別で郵送とした。

能力の群別比較では、t検定、 χ^2 検定を用いた。

尺度の開発については、分析対象は保健師経験1-3年目群99人を除いて分析を行った。

職務遂行能力の項目間の相関分析にて相関係数0.8以上を示す項目が11対22項目あった。共同研究者間で項目内容を確認し9項目を削除した。因子分析ではプロマックス回転を行い、項目の選定は因子負荷量が0.4以上であることを条件とした。

③倫理的配慮

無記名調査票を用い、個別返送方式で行い、返送をもって協力の同意とした。

2001年調査のデータの使用にあたっては、当時は倫理委員会が設置されていなかったため、今回の分析にあたり、北海道大学大学院保健科学研究院倫理委員会で改めて承認を受けた。倫理的配慮として、ホームページに2001年調査データを分析に用いることを広告し、異議の受付を行ったが、特に申し立てはなかった。2013年(一次)調査は同機関で承認を受け実施した。

(3)二次調査

①対象

対象は自治体に勤務する常勤保健師とした。全国4ブロックから、協力の得られた都道府県(以下、県)の保健師業務所管部署の協力を得た。指定都市・中核市・政令市(以下、大都市)は全数を対象とし、県保健師および市町村は所属単位で1/2の系

統抽出をした。

②データ収集と分析

配布は、平成25年保健師活動領域調査をもとに職場単位に、無記名自記式調査票を郵送にて送付し、回収は個別で大学宛とした。調査項目は、個人属性および保健師の総合的なキャリア発達尺度試案(43項目)、専門職務遂行能力測定尺度(20項目)等で構成した。

尺度開発のための分析は一次調査と同様の方法で行った。

③倫理的配慮

無記名調査票を用い、個別返送方式で行い、返送をもって協力の同意とした。2014年(二次)調査は2013年と同機関で承認を受け実施した。

4. 研究成果

(1)一次調査の概要

調査票配付数1009、回収数685(回収率67.9%)、有効回答数665(有効回答率65.9%)であった。

①対象者の概要

対象の属性は、平均年齢 38.7 ± 10.2 歳、保健師としての平均従事年数 15.3 ± 9.9 年であり、所属する自治体は都道府県106人(15.9%)、政令市・中核市・特別区66人(9.9%)、市町村493人(74.1%)であった。職位は一般職397人(59.7%)、主査・係長級206人(31.0%)、課長補佐級以上62人(9.4%)であった。所属機関は保健所が15.8%、保健センターが45.9%、本庁事業部門(保健センター代替)が17.1%、本庁事務部門が6.3%、地域包括支援センターが11.1%であった。現在の配属は、保健部門が60.5%、福祉部門が11.0%、保健福祉部門が21.5%、企画調整部門が3.8%、その他が2.7%であった。行政保健師以外の経験は「なし」が69.6%を占めていた。

②キャリアについての単純集計の概要

保健師についての意識は、「保健師は自分を成長させてくれる」、「保健師に必要な技術をもっと学んでいきたい」と考えている保健師が多かった。一方で、「保健師活動の重要性は広く住民に認知されている」、「定年後も保健師の経験を生かして地域に貢献していきたい」という項目は、そう思わない・ややそう思わないと回答する者が3割を超えていた。

専門的キャリアに関する意識については、個人・家族のアセスメントや看護計画の立案、健康相談でのサポート等、個人・家族を対象とするものや、集団への健康教育を実施する力など対人支援については、十分・やや十分と回答する者は6割を超えていた。しかし、地域のシステムを構築したり、施策を評価する力、研究を行う力等は不十分・やや不十分と考える保健師が多く、特に「研究を行う力」については、9割近くが不十分・やや不十分と回答していた。

保健師の実践能力に関する意識については、援助対象者や関係機関の人々と信頼関係を築いたり、職場の風土に合わせて仕事ができる、地域の人と気軽に話すことができるなどの項目でそう思う・ややそう思うと回答する者が高く、研究的手法を活用して業務をすすめたり、組織の人事管理の一部を行うことについては、そう思わない・ややそう思わないと回答する割合が高かった。

(2)2001年調査との比較

①専門職務遂行能力

2-5年目群の専門職務遂行能力では、対人支援能力得点の平均は19.8±4.9から17.1±4.2へと変化し有意な差があった。地域支援および管理能力の平均点は21.0±6.1から20.2±5.1となり有意差はなかった。

6-10年目群では、対人支援能力得点の平均は、22.0±4.8から20.4±4.0へと変化し有意差が認められた。地域支援および管理能力得点の平均点は、23.7±6.1と24.1±6.3で有意差はなかった。

11-20年目群の対人支援能力得点の平均は23.5±4.8から22.3±4.7となり有意な差が認められた。地域支援および管理能力得点の平均は、27.0±6.6から26.7±6.6へと変化していた。

21年目以上群の職務遂行能力では、対人支援能力得点の平均は24.0±4.4と24.2±4.4で、有意な差はなかった。地域支援および管理能力得点の平均点は、29.4±6.6から31.4±7.2へと変化し、有意な差が認められた。

②専門職務遂行能力の関連要因

対人支援能力では、2-5年目群では所属自治体が北海道の方が市町村よりも得点が高く、職位は係長級の方が一般職よりも高かった。6-10年目群においては、有意な差があった項目はなかった。11-20年目群においては、3年間での研究発表の経験ありの方が高得点であった。21年目以上群では、所属自治体が北海道であること、3年間の研究発表の経験ありが高得点であった。

地域支援および管理能力では、2-5年目群および6-10年目群においては、有意な差があった項目はなかった。11-20年目群においては、職位が課長級以上で得点が高く、3年間での研究発表の経験ありの方が高得点であった。21年目以上群では、4項目全てで有意差があり、所属自治体が北海道、職位が課長級以上、教育背景が大学・大学院卒業、3年間の研究発表の経験ありが高得点であった。

(3)一次調査によるキャリアの構造

最終的に32項目が尺度項目となり、第一因子は14項目で「地域活動・施策・管理」、第二因子は9項目で「保健師アイデンティティ」、第三因子は9項目で「保健師としての基盤」となった。クロンバックα係数はすべての項目で.9以上の値を示し

信頼性は確保された。既知グループ法においてもすべての因子において有意な差があった。

(4)二次調査の概要

調査票配布数1,701、回収数974、有効回答数953(有効回答率56.0%)であった。

①対象の概要

対象の属性は、平均年齢41.6±10.5歳、保健師としての平均従事年数17.7±10.9年であった。所属する自治体は都道府県278人(29.2%)、政令市・中核市・特別区297人(31.2%)、市町村378人(39.7%)であった。所属自治体の人口規模は、5万人未満190人(19.9%)、5万人以上10万人未満95人(10.0%)、10万人以上50万人未満196人(20.6%)、50万人以上466人(48.9%)であった。職位は一般職500人(52.5%)、主査・係長級327人(34.3%)、課長補佐級91人(9.5%)、課長級以上35人(3.7%)であった。教育背景は大学卒272人(28.5%)であった。行政保健師以外の経験は「なし」が568人(59.6%)であった。有配偶者660人(69.3%)、育児経験あり587人(61.6%)であった。

②キャリアについての単純集計の概要

保健師の総合的なキャリア発達尺度試案43項目中、肯定的に捉えているものが最も多かった項目は、「保健師は自分を成長させてくれる職業だと思う」であり、次いで「保健師に必要な技術をもっと学んで生きたい」、「保健師としての職業意識を持っている」、「保健師という自分の仕事に誇りを持っている」、「援助対象者及び関係機関の人々と信頼関係を築くことができる」の順であった。

また、肯定的回答が少ない、及び否定的回答が多い項目では、「組織の人事管理の一部を行なうことができる」、「研究的手法を活用して業務を進めることができる」、「私にとって保健師の仕事は人生そのものであると感じている」、「地域の健康資源や組織を開発・構築できる」、「地域の健康危機管理に対応できる」、「新規事業の予算を獲得することができる」、「地域保健医療福祉の計画立案に参画して発言できる」であった。

(5)二次調査によるキャリアの構造

全国調査データは42項目のデータであり、因子分析の結果、24項目4因子構造の尺度となった。第一因子は9項目「地域活動・施策・管理」、第二因子は6項目「保健師としての基盤」、第三因子は5項目で「保健師アイデンティティ」、第四因子は4項目「職務満足」となった。クロンバックα係数は全体で.943、第一因子.924、第二因子.882、第三因子.871、第四因子.851であった。

この結果から、より簡便な行政保健師の総合的なキャリア発達尺度は信頼性を確保したものとして開発された。

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 1 件)

- ① 佐伯 和子, 平野 美千代, 本田 光, 麻原 きよみ, 和泉 比佐子, 阿久津 雅子, 三井 尚美: 行政機関に働く保健師の専門職務遂行能力の変化—2001 年と 2013 年の比較—. 北海道公衆衛生学雑誌 29(2); 131-137, 2016. (査読有)

[学会発表] (計 5 件)

- ① Kazuko Saeki: Development of interpersonal health care competence among public health nurses in Japan. The 4th international Global Network Public Health Nursing conference、Billund (Denmark) 2016. 9. 19-20.
- ② 佐伯 和子: 行政機関に勤務する保健師の職務および職場満足の実験群別比較. 第 3 回日本公衆衛生看護学会学術集会, 神戸国際会議場 (神戸市), 2015. 1. 11.
- ③ 佐伯 和子: 行政機関に勤務する非常勤保健師の専門職務遂行能力. 第 73 回日本公衆衛生学会総会, 宇都宮東武ホテルグランデ (宇都宮市), 2014. 10. 7.
- ④ 平野 美千代: 行政機関に勤める保健師の専門職務遂行能力の構造. 第 73 回日本公衆衛生学会総会, 宇都宮東武ホテルグランデ (宇都宮市), 2014. 10. 7.
- ⑤ 平野 美千代: 保健師の総合的なキャリア発達尺度の開発に向けた予備調査. 地域看護学会第 18 回学術集会, 岡山コンベンションセンター (岡山市), 2014. 8. 3.

[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

佐伯 和子 (SAEKI, Kazuko)
北海道大学・大学院保健科学研究院・教授
研究者番号: 20264541

(2) 研究分担者

平野 美千代 (HIRANO, Michiyo)
北海道大学・大学院保健科学研究院・講師
研究者番号: 50466447

本田 光 (HONDA, Hikaru)
北海道大学・大学院保健科学研究院・助教
研究者番号: 80581967

(3) 連携研究者

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