



## The University of Human Environments Academic Repository

学 位 の 種 類	博士(看護学)
報 告 番 号	甲第 21 号
学 位 記 番 号	看博第 21 号
氏 名	緒形 明美
授 与 年 月 日	令和 5 年 3 月 14 日
学 位 論 文 題 目	地域密着型特別養護老人ホームの魅力ある職場づくりのためのリテンションマネジメント尺度の開発
審 査 委 員	主査：藤原 奈佳子 副査：巽 あさみ、山根 友絵

## 論文内容の要旨

### I. 研究背景

超高齢社会の現状を鑑み、高齢者の暮らしを支えるヘルスケアシステムは、病院完結型から地域完結型へシフトし、地域包括ケアシステムが推進されてきた(厚生労働省, 2009). 高齢者の ADL 低下や認知症の重度化により施設サービスを要する現状は増加傾向にあり(厚生労働省, 2022), 小規模で自宅近くという高齢者が慣れ親しんだ環境の中で個別ケアが提供される地域密着型サービス(以下, 地域密着型)の役割は重要である. 中でも地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護(地域密着型特別養護老人ホーム, 以下, 地域特養)は, 重度の介護や急変時の対応も可能で, 物的・人的に馴染みある環境のもとケア実践される高齢者の生活の場として期待されている.

生活機能の背景因子として ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) (世界保健機関, 2001/2002) では, 環境を物的要素以外に人的・社会的要素を含めて捉えており, 高齢者の暮らしを取り巻く環境とは, サービス提供者である職員そのものの存在や組織運営が肝要といえる. 一方, 人的環境の点から地域特養の介護職の離職率は 17.6% (介護労働安全センター, 2022) で, 病院における看護職員の 10.6% (日本看護協会, 2022) と比較して高い. また, 地域特養において施設長が看護職員の人員不足を感じている割合は 43.3% (介護労働安全センター, 2022) と高い. 高齢者は, 新しい環境や新たな人間関係に適応することが困難 (Lawton, 1973) で高齢者が職員と馴染みの関係を形成するには時間を要する. そのため職員の離職は, 高齢者の暮らしの継続に影響する重要な課題となる. 高齢者が安心して生活するためには職員の長期的な職場継続が肝要と考える.

組織の人材定着への取り組みにおいて, 看護師を磁石のように惹きつける(マグネット)病院づくりの指標としてマグネットモデル (American Nurses Credentialing Center, 2005) がある. また, 米国のマグネットホスピタルの組織特性を示す指標 (Lake, 2002) の日本語版が看護実践の場である病院環境を測定するものとして開発 (緒方ら, 2008) されているが, 高齢者施設を対象とする指標とすることは難しい. 高齢者の生活の場である大規模施設の職場環境を評価する尺度 (緒形・小木曾, 2019) はあるが, 地域密着型施設への汎用性がない. 地域特養を対象とした研究は萌芽的な段階であり, 職員を惹きつけ職場継続につながる取り組みの指針を示すまでに至っていない. そこで本研究は, 地域特養で生活する高齢者の生活の安寧に資するため, 職員を職場に引き留める運営の指標となる尺度を開発することが必要と考えた.

### II. 研究目的

地域特養で生活する高齢者へ最善のケアを提供し, 高齢者の生活の安寧につながる自立した日常生活を営むことに寄与するために, 職員にとって働きやすく魅力ある職場環境で

あるか評価する尺度を開発することを目的とした。開発する尺度は、ケアの担い手である職員を惹きつけ引き留め魅力ある職場の指標となる。尺度の運用は、主に施設長など組織の管理的な役割を担う職員が活用しマネジメントに活かすことが可能となる。そのため尺度のネーミングは、リテンションマネジメント尺度（Retention Management Scale 以下、RMS）とした。その上で RMS と職員の職場継続意向との関連を検証することとした。

### Ⅲ. 理論的背景に基づく仮説モデルの検討

本研究におけるリテンションマネジメントの定義を、職場に人材を惹きつけ、定着につながる組織の運営および人的資源の管理の施策全体、としたことから、マグネットモデル（American Nurses Credentialing Center, 2005）とリテンションマネジメントは組織の人材定着につながる類似した概念であることが考えられた。そこで、マグネットモデルの概念を参考に、病院を対象としている要素を地域特養の組織に対応する内容に一部改訂し、地域特養のリテンションマネジメントモデルとして仮説とし、内容妥当性の検討に活かすこととした。

### Ⅳ. 研究 1: 運営側を対象とした質的研究による RMS 構成概念の検討

**目的：**運営側の施設長が考える人材定着のための課題と魅力ある職場について質的に明らかにすること

とを目的とし RMS の構成要素を検討した。

**対象者：**東海地方（愛知県・岐阜県・三重県・静岡県、以下、東海 4 県）の地域特養を地域タイプ（大都市型、地方都市型、過疎地域型）別にそれぞれ 3 施設計 9 施設の施設長 9 名であった。

**方法：**職員が仕事を続けるに際しての課題や、人材を職場に惹きつけ定着につながる取り組みについて

で、現在実施していることを含め実施すると良いと考えることについて、アクティブ・インタビューを

実施した。分析は、質的帰納的方法によりカテゴリ化し整理した。

**結果：**職員を職場に惹きつけ、定着につながる取り組みの構成要素として【地域特養の特性に応じた運営】、【地域に根を張る組織としての運営】、【職員に対するサポート的なマネジメント】、【実践力向上に対する支援】、【労働環境に着眼した戦略】が示された。

**考察：**本研究の結果と、仮説である地域特養のリテンションマネジメントモデルの構成要素を照らし合わせると、本研究により抽出されなかった仮説の構成要素や本研究から得られた独自の構成要素を得た（緒形ら、2022a）。

### Ⅴ. 研究 2: 働く側を対象とした質的研究による RMS 構成概念の検討

**目的：**働く側の看護職員・介護職員が考える人材定着のための課題と魅力ある職場について質的に明らかにすること

を目的とし RMS の構成要素を検討した。

**対象者：**東海 4 県の地域特養の地域タイプ別にそれぞれ 3 施設で、1 施設につき看護職員 2

名・介護職員 3 名の計 5 名を 1 グループとする計 15 名であった。

**方法：**仕事を続けるにあたり課題と考えること、魅力ある職場とはどのようなことであるかについて、アクティブ・インタビューの手法を取り入れたフォーカスグループインタビューを実施した。分析は、質的帰納的方法によりカテゴリ化し整理した。

**結果：**地域特養の職員が仕事を続けるにあたり魅力ある職場の構成要素として【地域社会との結びつきを活かした運営】、【ケアの質を支える取り組み】、【人的環境の調整】、【基盤となる施設運営】が示された。

**考察：**本研究の結果と、仮説である地域特養のリテンションマネジメントモデルの構成要素を照らし合わせると、本研究により抽出された構成要素は、全て仮説に含まれていると考えられた（緒形ら、2022b）。

#### <理論的内容的妥当性の検討(項目内容の適切性についての評価と判断)>

研究 1・2 の結果と地域特養のリテンションマネジメントモデルの構成要素を照らし合わせ、RMS の内容妥当性を検討した。また先行文献（緒形ら、2020）から構成要素を追加した。さらに、仮説には示されず研究結果から導き出された独自の要素が明らかとなり、地域特養の特性に関する構成概念として加えた。検討した結果、5 因子 146 項目が RMS 原案となった。

#### VI. 研究 3:RMS 仮尺度の構成概念妥当性・信頼性の検証

**目的：**RMS 原案を用いて RMS 仮尺度を作成し、妥当性・信頼性を検証することである。

**対象者：**東海 4 県の全地域特養 263 施設で 1 施設につき看護職 2 名、介護職 3 名の職員 1,315 名であった。

**方法：**郵送法による無記名自記式質問紙法で、調査内容は、個人属性と施設特性、RMS 原案である。分析は、項目分析から項目を洗練し、探索的因子分析、確認的因子分析による構成概念妥当性、信頼性を検証した。

**結果：**回収数 208（回収率 15.8%）、有効回答 204（有効回答率 98.1%）であった。項目分析の天井効果と項目間相関から 5 因子 67 項目が探索的因子分析の対象となった。探索的因子分析の結果、RMS 仮尺度は【地域・施設間における資源の有効的活用】、【地域特養の強みを活かした取り組み】、【施設長のリーダーシップ】、【施設の魅力の情報発信】、【地域住民と施設の相互交流】の 5 因子 38 項目となり、 $\alpha$  係数は.836～.941 であった。確認的因子分析は、 $GFI \geq AGFI$ ,  $CFI=.861$ ,  $RMSEA=.068$  であった。

**考察：**回収率の低さの背景として、COVID-19 に関する社会情勢から研究協力を得られなかった事が推測された。また、働きやすい職場環境に関心の高い職員からのデータである可能性がある。開発した

RMS 仮尺度のモデルの適合指数はやや低い、尺度の内的一貫性、構成概念妥当性、信頼性の検証が

できた（緒形ら 2022c）。

#### VII. 研究 4:RMS 仮尺度の再現性と構成概念の確認、基準関連妥当性・信頼性の検証による RMS

## の開発および職場継続意向との関連

**目的：**RMS 仮尺度を用いて、再現性を確認し RMS を開発するとともに基準関連妥当性、信頼性の検証、RMS と職場継続意向との関連を検討することである。

**対象者：**全国の地域特養 2,364 施設のうち地域タイプ別に各 170 施設の計 510 施設（無作為抽出）で 1 施設につき看護職 2 名、介護職 3 名の職員 2,550 名であった。

**方法：**内容は RMS 仮尺度、組織風土尺度 12 項目（福井ら，2004）（以下、OCS-12）および現在の職場を続けることに対する気持ちの強さを NRS（Numerical Rating Scale）で測定した。分析は確認的因子分析による RMS 仮尺度の再現性の確認、RMS と組織風土尺度との相関関係の確認による基準関連妥当性の確認、信頼性の検証および RMS と職場継続との関連を検討した。

**結果：**回収数は 598（回収率 23.5%）、有効回答は 563（有効回答率 94.1%）であった。確認的因子分析では、 $GFI \geq AGFI$ 、 $CFI=.853$ 、 $RMSEA=.066$  で、RMS と OCS-12（福井ら，2004）の相関は、一部の因子のみ有意であり全体的には確認されなかった。 $\alpha$  係数は .784 ～ .939 であった。また、完成した RMS と職場継続意向には、【施設長のリーダーシップ】、尺度合計、【小規模施設の強みを活かした取り組み】、【施設の魅力の情報発信】に .415～.300 の正の相関が確認された。

**考察：**確認的因子分析では、モデルの適合指数はやや低いが、再現性の確認ができた。基準関連妥当性については、民間企業の社員を対象として開発された OCS-12 との相関がほとんどなかったことから十分な評価が得られなかった。信頼性の評価は  $\alpha$  係数から検証ができた。さらに RMS と職場継続意向の相関関係から魅力ある職場について施設長のリーダーシップの重要性などが示唆された。RMS の有用性として、主に施設長など管理的な役割を担う職員が、職員を惹きつける運営に活かすことや施設の組織診断の目安として活用することが可能である。また応用として、職員が、組織の一員としてのあり方や職場改善の検討に活用することも可能であると考ええる。

## VIII. 全体の考察と研究の限界・今後の課題

本研究は、RMS の開発にあたり職員を職場に惹きつけるマグネットモデルを基盤として仮説を立てたことに独自性があると考えられる。また、探索的順次デザインにより尺度開発したことが特徴である。尺度の内容妥当性の検討において質的研究により新たな構成概念が追加され、独創性のある原案になったと考える。量的研究の研究 3 で仮尺度、研究 4 で本尺度を開発し、最終的に 5 因子 38 項目の尺度が開発でき、再現性、構成概念妥当性、信頼性の検証ができた。さらに、職場継続意向との関連を検討したことにより、職員を職場に惹きつけるための運営について示唆が得られた。

しかし以下のように研究の限界や今後の課題がある。質的研究では、アクティブ・インタビューの方法が研究成果に有効的に機能したかの評価には限界がある。研究 3 ではリマインド葉書で回収率向上に努めたが回収率が低かったことは研究の限界である。最終的に、RMS は構成概念妥当性と再現性、信頼性が確認されたが、確認的因子分析によるモデル適

合指数はやや低かった。また、基準関連妥当性については、十分な評価が得られなかった。民間企業の社員を対象として開発された **OCS-12** を用いたことが **RMS** の基準関連妥当性の検証に適さなかったことが考えられた。地域包括ケアシステムにおける地域特養そのものが新しい取り組みであるため、他の既存の尺度と比較して妥当性を検討することは困難なことも考えられ研究の限界である。これらをふまえて、今後、尺度項目の洗練化と時代の変化に対応した尺度の改訂を試みる継続研究が必要である。

本研究は人間環境大学研究倫理審査を受審し、研究実施許可（2020N-008, 2022N-002）を得て実施した。

## 論文審査の結果の要旨

超高齢社会において、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう身近な市町村で提供される地域密着型サービスの整備が進んでいる。本研究課題の着眼は、地域密着型特別養護老人ホーム（以下、地域特養）で生活する高齢者が安心して生活するためには、高齢者と職員が馴染みの関係を形成することが求められ、そのためには職員の長期的な職場継続（リテンション）につながる職場運営が必要ではないかであった。緒形氏らは、広域特養の組織運営や人材管理に関して、研究活動が続けてきたが、地域特養に関して同様の評価指標がみあたらなかったため、本研究課題の研究目的を、地域特養の職員にとって働きやすく魅力ある職場環境であるか評価する尺度を開発することとした。博士論文は、4段階の探索的順次デザインによる研究で構成されている。尺度の構成要素を検討するために研究1では運営側の施設長を対象とし、研究2では働く側を対象とした質的研究から尺度原案となる構成要素を検討し、研究3で、開発した仮尺度の内的一貫性、構成概念妥当性、信頼性が検証され、研究4では確認的因子分析において、モデルの適合指数はやや低い、再現性の確認ができています。以下の2つの点で地域特養を対象とした研究として高く評価できる。

まず、1点目として、地域特養の特性に応じた研究方法である。高齢者施設の特性により、トップダウン・ボトムアップのバランスの取れた運営が重要であるとの考えから、4段階で研究が遂行されている。つまり、働く側だけでなく運営側も含めた両者を対象とする質的研究（研究1、研究2）から尺度の構成概念を検討し、さらに研究3と研究4で働く側の職員を対象とした量的研究で尺度の妥当性・信頼性の検証を実施している。こうして作成された尺度は、地域特養の社会的役割を考慮したものであり、独創性のある研究方法といえよう。

2点目には、社会福祉施設としての尺度の利用である。地域特養で生活する高齢者へ最善のケアを提供し、高齢者の生活の安寧や自立した日常生活を営むことに寄与するために、本尺度は、施設長など組織の管理的な役割を担う職員が、長期的な職場継続につながる職場運営に活用することが期待できる。

地域包括ケアシステムにおける地域特養そのものが新しい取り組みであり、本研究の新規性であるが、他の既存の尺度と比較して妥当性を検討することは困難であったことは研究の限界でもある。これらをふまえて、今後、尺度項目の洗練化と時代の変化に対応した尺度の改訂を試みる継続研究が期待される。

予備審査では研究目的の明確性、基準関連妥当性に関する考察などについての指摘があったが、本審査ではほぼ適切に修正されたことを確認した。

本論文の一部は、2021 Congress of the Regional IPA/JPS Meetingで発表し、研究1と研究2は教育医学にそれぞれ資料、短報として掲載され、研究3の内容は日本看護科学会誌 第42巻に原著論文としての掲載が決定しており、学術的意義が認められる。

以上から，本博士論文は，看護学領域の論文として，実践および教育・研究の発展に寄与する学術的価値のあるものと評価できる．

令和5年1月31日

論文審査委員会	主査	教 授	藤原 奈佳子
同	副査	教 授	巽 あさみ
同	副査	教 授	山根 友絵