

(様式第4号)

論文内容の要約

保健医療学研究科 保健医療学専攻 博士後期課程 看護学 分野	平成31年 4月 2日入学		
学籍番号	2196001	令和4年3月12日修了	
氏名	祥雲直樹	主研究指導教員	後藤順子
論文題目	介護老人保健施設に勤務する看護職の役割とワーク・エンゲイジメン ト-役割認識と役割ストレスに着目した研究-		
【要約】 (文章の順番を守り、論理立てて記載してください) <背景> 日本国内において看護職が働く場は多様化している。年々、高齢化率の上昇や高齢者人口が増加していることに伴い、介護老人保健施設（以下、老健）や介護老人福祉施設をはじめとした高齢者関連施設が増加している。そのなかでも老健は、医療施設と地域・自宅の間の受け皿としての機能を担っており、高齢者関連施設のなかでは最も多く看護職が配置されている。多くの看護職が就労している老健ではあるが、日常的に必要な医療を提供する看護職の役割に対する明確な規定はなく施設単位で定められている現状がある。 老健で就労する看護職の多くは基礎教育課程を修了後、医療施設での就労経験を経た後に老健に勤務している ¹⁾ 。高齢者の生活の場である老健の看護職の役割は、通常の医療処置を担当するものの治療目的の医療施設におけるものとは異なり、さらに自立支援のための多職種連携も求められている。老健の看護職が前向きに役割を担えることは、老健での看護ケアの質の向上や、組織運営においても多職種間のコミュニケーションの円滑化や自立支援が促進する等の影響を与えることが予測される。 看護職が肯定的に職務に向き合っていることを測定する尺度であるワーク・エンゲイジメントはバーンアウトの対概念として提唱されており、日本国内では島津が Utrecht Work Engagement Scale を日本語に翻訳 ²⁾ して以降、ワーク・エンゲイジメントを測定する尺度として使用されている。看護職を対象とした調査では、自己効力感 ³⁾ 、職務満足 ⁴⁾ 、達成動機や自律性 ⁵⁾ 、創造性 ⁶⁾ 、探索的理解 ⁷⁾ 、職場継続の意思 ⁸⁾⁹⁾ 等との関連が報告され、ワーク・エンゲイジメントの向上が労務の質の向上や就労継続につながることを報告されている。 本研究では、職務に向き合う肯定的な感情であるワーク・エンゲイジメントが、老健看護職としての役割をどのように捉えているかといった役割認識や、役割葛藤や役割の曖昧さなどの役割ストレスに対して与える影響を調査した。 <目的> 少子高齢化が進行していくなかで、看護職が求められる役割は多様化している。本研究では、在宅復帰支援や看取りへの対応を求められる老健に勤務する看護職の役割や役割ストレスに対し、職務に向き合う肯定的な感情であるワーク・エンゲイジメントが与える影響を調査する。これにより、老健で多様な役割を担う看護職が肯定的に働き続けていくことに関連する要因について示唆を得ること、肯定的に働き続けられるよう支援する方法を			

考える際の基礎資料とする。

<方法>

老健に勤務する看護職を対象に、ワーク・エンゲイジメントと、役割認識や役割葛藤・役割の曖昧さの関連を調査した。また、看護職と生活支援業務を共有して担当する老健に勤務する介護職が捉える看護職の役割が、介護職のワーク・エンゲイジメントに与える影響についても調査した。

老健において看護師と准看護師の役割について区別する規定が見受けられないことから、本研究における看護職とは、准看護師免許、又は看護師免許を保有し、当該資格をもって業務にあたるものとした。

1. 調査Ⅰ

東北地方 A 県及び B 県に設置している老健に勤務する看護職を対象に郵送法による質問紙調査を実施した。調査内容として、看護職のワーク・エンゲイジメントと、老健看護職の役割認識、職場継続意思、年齢等の関係を調査した。

2. 調査Ⅱ

東北地方 6 県に設置している老健に勤務する看護職を対象に郵送法による質問紙調査を実施した。調査内容として、看護職のワーク・エンゲイジメントと、役割葛藤、役割の曖昧さ、職場継続意思、個人の認識としてのキャリア支援体制や転職者の受け入れ体制等の関係を調査した。

3. 調査Ⅲ

東北地方 A 県及び B 県に設置している老健に勤務する介護職を対象に郵送法による質問紙調査を実施した。調査内容として、介護職のワーク・エンゲイジメントと、介護職が認識する老健看護職の役割、職場継続意思、保有資格等の関係を調査した。

<結果>

1. 調査Ⅰ

老健に勤務する看護職のワーク・エンゲイジメントの高さと有意な関連が見られたのは、年齢が高いこと($r=0.147, p=0.021$)、職場継続意思があること($r=0.267, p<0.001$)と、看護職の役割認識のうち【老健施設に従事する看護者としての心構え】($r=0.376, p<0.001$)であった。

2. 調査Ⅱ

老健に勤務する看護職のワーク・エンゲイジメントは職場継続意思($\beta=0.20, p<0.001$)とキャリア支援体制($\beta=0.20, p=0.024$)に、役割の曖昧さはキャリア支援体制($\beta=0.02, p=0.001$)に、役割葛藤は職場継続意思($\beta=0.03, p<0.001$)に直接影響を与えていた。

3. 調査Ⅲ

介護職のワーク・エンゲイジメントは基本属性の「職場継続意思」($r=-0.337, p<0.001$)と、介護職から見た看護職の役割と認識である【在宅復帰支援への取り組み】($r=0.170, p=0.001$)、【老健施設に従事する看護者としての心構え】($r=0.170, p=0.020$)と有意な関連があった。

<考察>

看護職のワーク・エンゲイジメントと看護職の役割認識である「老健施設に従事する看護職としての心構え」が正の相関関係にあり、また、看護職のワーク・エンゲイジメントは役割の曖昧さに直接効果を示し、役割の曖昧さを介して役割葛藤に間接効果を示してい

た。老健看護職のワーク・エンゲイジメントを向上させることで役割を明確にすることができ、それによって役割に対する葛藤感を軽減させることができるものと考えられる。老健では、職務に前向きな看護職ほど、自身が求められる役割を明確にできるよう自ら探求できることや、療養者の生活背景にも目を向けられる可能性がある。

「老健施設に従事する看護職としての心構え」は、高齢者の生活背景や人生観の理解に関する項目が含まれている。高齢者ケアを実践している看護師であっても医学モデルに沿った関わりをしていることが示唆¹⁰⁾されており、医療施設のような医療中心の生活とは異なる、療養者の生活を中心とした関わりを不慣れとしていることが窺われる。そのような状況のなかで、高齢者の生活背景等を理解しケアに繋げられる素地がある看護職ほど職務に前向きに向き合えるものと考えられる。

介護職のワーク・エンゲイジメントと正の相関関係があった介護職が認識する看護職の役割は、「在宅復帰支援への取り組み」、「老健施設に従事する看護職の心構え」であった。看護職の役割が介護職からも見えるよう明確化することで、介護職のワーク・エンゲイジメントを向上させられる可能性がある。看護職が療養者に対する在宅復帰支援の取り組みを推進することや、療養者の生活背景を理解した関わりを行うことなど看護師としての役割を果たすことで、介護職のワーク・エンゲイジメントをも向上させることができる可能性がある。

<結語>

老健の看護職は、高齢者の生活背景等を理解したうえでケアを実践することでワーク・エンゲイジメントを向上させられる可能性がある。そのため、老健においては高齢者の生活背景を知る場を作ることで、看護職のワーク・エンゲイジメントを高め、肯定的に働き続けることに繋げることができる可能性がある。

また、ワーク・エンゲイジメントが高い看護職ほど、キャリア支援を享受できていることが考えられた。組織におけるキャリア支援等の組織構築に繋げるためには、まず看護職個々のワーク・エンゲイジメントを向上させておくことが必要である。それによって、役割葛藤や役割の曖昧さといった役割ストレスも軽減することが可能で、看護職の職場継続を推進することができると思われる。

【主な引用文献・参考文献】

- 1) 祥雲直樹:介護老人保健施設に勤務する看護職の役割とワーク・エンゲイジメントの関連性-看護職及び介護職の看護職の役割認識による比較-.山形県立保健医療大学大学院修士論文,2019
- 2) shimazu,A., Schaufeli,W.B., Kosugi,S. et al:Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale.International Association of Applied Psychology, 2008 ; 57(3):510-523.
- 3) Maria del Carmen Perez-Fuentes, Maria del Mar Molero Jurado, Belen Barragan Martin at el: The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses. Journal of Clinical Medicine, 2019 ; 8(10). DOI: 10.3390/jcm8010010
- 4) 金子直美,小長谷百絵:介護老人保健施設で働く看護職の離職意向に影響を及ぼす因子-ワーク・エンゲイジメントに注目した介入を目指して-.昭和学会誌, 2017;77(2):170-180.

- 5) 林谷学,升田由美子：救命救急センターで勤務する看護師の Work Engagement に達成動機と自律性が及ぼす影響, 日本救急看護学会雑誌, 2021 ; 23 : 19-29
- 6) Toyama Hiroyuki, Mauno Saija : Associations of Trait Emotional Intelligence with Social Support, Work Engagement, and Creativity in Japanese Eldercare Nurses, Japanese Psychological Research, 2017 ; 59 (1) : 14-25
- 7) 加賀田聡子,井上彰臣,窪田和巳 他：病棟看護師における感情労働とワーク・エンゲイジメントおよびストレス反応との関連, 行動医学研究, 2015 ; 21 (2) : 83-90
- 8) 中村真由美, 吉岡伸一：大学病院に勤務する看護職員のワーク・エンゲイジメントに影響する要因.米子医学雑誌, 2016 ; 67(1-2) : 17-28.
- 9) 渡邊真美, 生野繁子： A 県訪問看護師のワーク・エンゲイジメントと就業継続意思との関係の検討.日本看護学会論文集:看護管理, 2016 ; 46 : 207-210.
- 10) 袖山悦子, 志田久美子, 小林 由美子 他：高齢者ケアを実践している専門職の専門性・弱点に関する認識と多職種連携, 新潟医療福祉学会誌, 2012 ; 12 (2) : 41-47