

## 博士論文要旨

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 -

井口 <sup>あや</sup>理

1. 目的 保健師の「仕事の要求」と「仕事の資源」の構成要素を明らかにした上で、Job-Demands-Resources モデル（以下、JD-R モデル）に基づいて離職意図との関連を検討する。

2. 方法 文献検討と予備調査の結果から整合性を確認した既存の尺度に、項目を追加して、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および資源と離職意図との関連を検討した。

調査は、全国の保健所・保健センターを設置主体別に無作為に並べたリストを作成し、協力の承諾を受けた行政組織に所属する常勤保健師 2668 人を対象に、郵送法による自記式質問紙調査を行った。分析は、因子分析により保健師の「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「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。

3. 結果 送付した調査票 2668 通の回収率は 72.5%、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。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。

「仕事の要求」は 29 項目 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〉で構成されていた。「仕事の資源」は 54 項目 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〉で構成されていた。

「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。バーンアウトの状態であるほど離職意図が強くなり「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・エンゲイジメントが高まり、離職意図は弱かった。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。

4. 考察 本研究の対象は、母集団の代表性という点で比較的偏りが少ないと考えられる。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講じる必要があると考える。「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有効であると考えられる。

5. 結論 保健師の 9.2% に離職意図があった。保健師は心の健康認識が低く、仕事のストレスが高かった。「仕事の要求」が大きいほどバーンアウトとなり、離職意図が強い構造が明らかになった。「仕事の資源」が大きいほどワーク・エンゲイジメントが高まりバーンアウトしていなかったため、適性があると感じる配置、仕事の意義を見失わない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。