

O-0540

ジョブグレード評価を構成する因子の検証と評価用紙の簡便化の試み

篠原 智行¹⁾, 後閑 浩之²⁾, 谷 哲夫³⁾, 平石 武士⁴⁾, 八木 巖⁵⁾

¹⁾日高病院リハビリテーションセンター急性期リハビリ室, ²⁾日高病院リハビリテーションセンター,
³⁾日高病院リハビリテーションセンター回復期リハビリ室, ⁴⁾日高リハビリテーション病院,
⁵⁾日高在宅療養支援センター

key words ジョブグレード・卒後教育・評価

【はじめに, 目的】

日高会では2009年よりジョブグレード制度を導入した。グレードはフレッシュ, セカンド, ジュニア, ミドル, シニア, 役職とされ, その判断は当会が作成した『職員達成度評価』に基づく。グレードごとに評価用紙があり, 規定の評価を得て次のグレードへステップアップする。評価用紙はスタッフの課題や指導方針を見出すツールとしても活用される。より適切な評価や職員教育を実施するには, 評価用紙を洗練することが求められる。職員教育ツールとして活用するには, 評価用紙は簡便で, 整理されることが望ましい。そこで今回, 評価用紙を簡便化することを目的に評価用紙の因子構造を中心に解析したので報告する。

【方法】

2010年から2013年に当会に在籍していたフレッシュ48名, セカンド57名, ジュニア43名を対象とした。なお, 同一スタッフに対し同じグレードで複数回の評価が実施されることがあるが, 同グレードでのスタッフの重複はなしとした。フレッシュは男性23名, 女性25名, 平均経験1.1年目, セカンドは男性32名, 女性25名, 平均経験2.6年目, ジュニアは男性16名, 女性27名, 平均経験5.6年目であった。フレッシュは全61項目で19のカテゴリー, セカンドは全58項目で19のカテゴリー, ジュニアは全31項目で11のカテゴリーから評価用紙は構成される。1つの項目が可で1点, 不可で0点とした。評価は対象スタッフの指導者が実施した。全体評点は満点中における得点率とした。

解析はカテゴリー得点を変数として, 探索的因子分析(最尤法, プロマックス回転)を行った。因子数の決定は固有値が1.0以上の因子数, および因子のスクリープロットから固有値の落ち込みがなくなった点から決定した。なお, 因子負荷量が0.35未満のカテゴリーは解析から除外してモデルを構築した。その後, 得られたモデルを元に各グレードの評価用紙を再構成した。評価用紙全体の内的整合性を検証するため, cronbachの α 係数を算出した。また, 全体評点の関連性を検証するため, 再構成前後の得点率のPearsonの積率相関係数を算出した。統計処理にはSPSS11.0を用いた。

【結果】

得点率の平均はフレッシュ65.3%, セカンド74.0%, ジュニア71.9%であった。

フレッシュは①臨床的資質, ②社会性, ③コミュニケーション能力, ④書類作業, ⑤情報提供, ⑥職場の理解の6因子に分類された。寄与率は75.4%, 因子間相関は0.13~0.52であった。再構成された評価用紙は全56項目, 17カテゴリーとなった。内的整合性は再構成前で $\alpha=0.87$, 再構成後で $\alpha=0.85$ であった。再構成前後の得点率の相関係数は0.99 ($p<0.01$)であった。セカンドは①臨床的資質, ②協調性, ③積極性, ④社会性, ⑤書類作業, ⑥事務作業の6因子に分類された。寄与率は72.7%, 因子間相関は0.03~0.43であった。再構成された評価用紙は全45項目, 15カテゴリーとなった。内的整合性は再構成前で $\alpha=0.79$, 再構成後で $\alpha=0.76$ であった。再構成前後の得点率の相関係数は0.97 ($p<0.01$)であった。

ジュニアは①臨床的資質, ②患者以外への介入, ③チーム医療, ④管理能力の4因子に分類された。寄与率は76.4%, 因子間相関は0.06~0.43であった。再構成された評価用紙は全25項目, 9カテゴリーとなった。内的整合性は再構成前で $\alpha=0.73$, 再構成後で $\alpha=0.74$ であった。再構成前後の得点率の相関係数は0.95 ($p<0.01$)であった。

【考察】

評価項目は次なるグレードで求める能力を想定して作成しており, それが反映された因子分析の結果となった。即ち, フレッシュでは基本的な資質, セカンドでは協調性や積極性といった因子が抽出された。ジュニアは指導者として育成する段階にあり, 患者以外への介入や管理能力が含まれた。

各グレードを再構成した結果, 内的整合性がフレッシュとセカンドでやや低下したが, 項目数減少の影響によるものと思われる。ジュニアでは向上したが, 学術活動を評価する項目を中心に削除されており, 残された項目との関連性が低いと考えられた。

また, 再構成前後の全体評点の相関はいずれも0.95以上と高く, 評価項目を減らしても影響が少ないことが示された。今回の検討で, 評価用紙の簡便化が合理的に可能であることが示唆されたが, 評価用紙にはスタッフへの期待や要求をする項目を含む。今回の再構成で削除された項目を吟味し, 評価用紙にあえて加えることも検討しながら評価用紙の改訂をしていく。

【理学療法学研究としての意義】

ジョブグレード評価の因子を提示でき, また, 評価用紙を簡便化できる可能性が示唆された。