

原 著 論 文

看護師の職業継続意志に関する研究 —職業継続意志に影響する要因の構造—

Study on Nurses' will on Occupation Continuation —Structure of Factors that influence Occupation Continuation among Nurses—

井 上 美智子 (Michiko Inoue)* 山 田 覚 (Satoru Yamada)**

要 約

本研究の目的は、急性期病院に勤務する看護師の職業継続意志に影響する要因の構造を明らかにし、職業継続意志を支援するシステムづくりの示唆を得ることである。文献検討を基にして、フェイスシート12項目、職業継続意志に影響する要因48項目、職業継続意志の程度2項目の計62項目からなる自記式質問紙を作成し、日本医療機能評価機構認定病院で、一般病床300床以上を有する急性期病院に勤務する看護師長以上の役職を除く女性看護師642名を対象に質問紙調査を行った。データを因子分析（主因子法、プロマックス回転）した結果、看護師の職業継続意志に影響する要因の構造は、「仕事・組織に対する肯定的感情」、「看護部門の方針」、「上司との信頼関係」、「ワークライフバランスへの支援」、「よい職場環境」、「他者からの感謝と承認」、「労働環境満足」、「子育て支援」、「公正な昇進の機会」、「家族のサポート」、「キャリア支援」、「仕事内容と医師関係満足」の12の因子で構成していることが明らかになり、職業継続意志を支援するためには、看護に対するやりがいや仕事に対する誇りが実感できるような職場環境の整備、看護部門の方針の明確化、上司との信頼関係の構築、ワークライフバランスへの支援などの必要性が示唆された。

Abstract

The purpose of this study was to elucidate on the structure of factors that influence an occupation continuation will of the nurses working in acute care hospitals. Furthermore, getting a suggestion that made with a system supporting an occupation continuation will was conducted. A survey was conducted using the questionnaire, consisting of 12 face sheet items, 48 items considered as factors that influence an occupation continuation will and 2 other items related to the degree of an occupation continuation will. In total 642 female nurses except head nurse or higher in acute care hospitals that have more than 300 beds and satisfy of the Japan Quality of Health Care requirements participated in the survey. As a result of having performed a factor analysis, it was revealed that the structure of factors that influence an occupation continuation will of the nurse composed it of 12 factors. They are, "affirmative feelings for work and the organization", "nursing section's policy", "mutual trust relationship with the boss", "support for work-life balance", "good workplace environment", "appreciation and approval from others", "satisfactory working environment", "child rearing support", "fair promotion opportunities", "family's support", "career support policy", "satisfaction of job description and relationship with doctors". And it was suggested that maintenance of a good workplace environment, clarification of the nursing section policy, construction of relationships based on mutual trust and supporting work-life balance are needs of an occupation continuation will.

キーワード：職業継続意志 看護師

*日本赤十字社高知赤十字病院

**高知県立大学看護学部

I. は じ め に

近年の医療の高度化及び患者の高齢・重症化、平均在院日数の短縮、地域包括ケアなど、保健医療ニーズも複雑多様化しており、看護の役割と責務はますます増大している。その一方で、看護職のマンパワー不足は深刻な問題となっている。

日本看護協会¹⁾は、「日本の医療を救え」のなかで、「急性期医療は今、医療の高度化、患者の重症化と高齢化、病態の複雑化、さらに患者の入退院の高速化とが相まって危機的な状況にある。最も手厚い看護配置基準である『7対1』でも夜間は一人の看護師が14～15人の患者を担当しており、看護師の業務負担は重く、患者の安全確保も危うい。また慢性期医療は、急性期医療と比べ看護体制が手薄であるにもかかわらず、急性期医療から医療依存度の高い高齢患者が押し寄せ、危機的な状況にある」と指摘している。

また、日本看護協会²⁾は、「2011年病院看護実態調査」の速報として、「常勤看護職員の離職率は11.0%（前年度比0.2%減）、新卒看護職員の離職率は8.1%（同0.5%減）で、3年連続で微減傾向が見られたが、一方病床規模などで離職率に差が見られた」と報告している。そして、「看護職員の休暇は、1病院あたりの平均年間所定休日総数が115.1日だったが、100日未満しか休暇を取れていない病院が7.5%あり、一部の病院では十分とは言えない。また看護職員の月額給料は、ほぼ横ばいで改善が見られなかった」と指摘し、医療の高度化や在院日数短縮により看護業務の密度が高まるなかで、依然厳しい労働環境におかれている実態を明らかにしている。

そして、職場における悩み・不満について、堀川³⁾は、「回答者全体では『医療事故を起こさないか不安である』が61.6%で最も多く、次いで『業務量が多い』『看護業務以外の雑務が多い』『新人指導や委員会参加など求められる役割が多い』などが上位に挙がっており、業務の煩雑さ・困難さに比して処遇が十分でないと感じている看護職員も半数近くに上る。悩みや不満のうち『そのことが原因で過去1年以内に離

職を考えたことがある』という回答が50.0%を超えている」と報告している。

山下⁴⁾は、「医療の質は、『人材』に多く依存することから、医療において最も重要なものは人の管理であると考えられる。人的資源管理によって職員の職務満足度を基盤とした患者満足度をいかに図るか、病院経営として具体的人事戦略をどのように立案するかが組織に求められている」と示唆している。

病院が機能していくためには、経営資源である人材の活用が必要であり、質の高い看護を提供するためにも人材は欠かすことができない。しかし、看護職を取り巻く労働環境は依然厳しく、給料や休暇の取得、時間外労働などに不満を抱え、これらの要因が就業定着を困難にしている現状があり、早急な対策が必要であると考ええる。

以上のことから、看護師の職業定着を図り、質の高い看護を担保していくためには、看護師自身が自分の仕事に満足し、自身の力を発揮しながら働き続けることのできるような環境を整えることが必要である。そのためには、看護師の職務継続意志に影響を及ぼす要因を明らかにし、人的資源管理のあり方を検討する必要があると考える。

II. 研 究 目 的

本研究は、看護師の職業継続意志に影響する要因の構造を明らかにすることにより、看護師の職業継続意志を支援するシステムづくりの示唆を得ることを目的とする。

III. 研究の枠組み

本研究の枠組みを図1に示す。文献検討に基づき、看護師の職業継続意志に影響する要因としては、組織的要因と個人的要因があり、個人的要因には個人属性と個人属性以外の個人特性があるとした。そして、これらの要因間の関係や影響を明らかにすることで、看護師の職業継続意志への支援ができるのではないかと考えた。

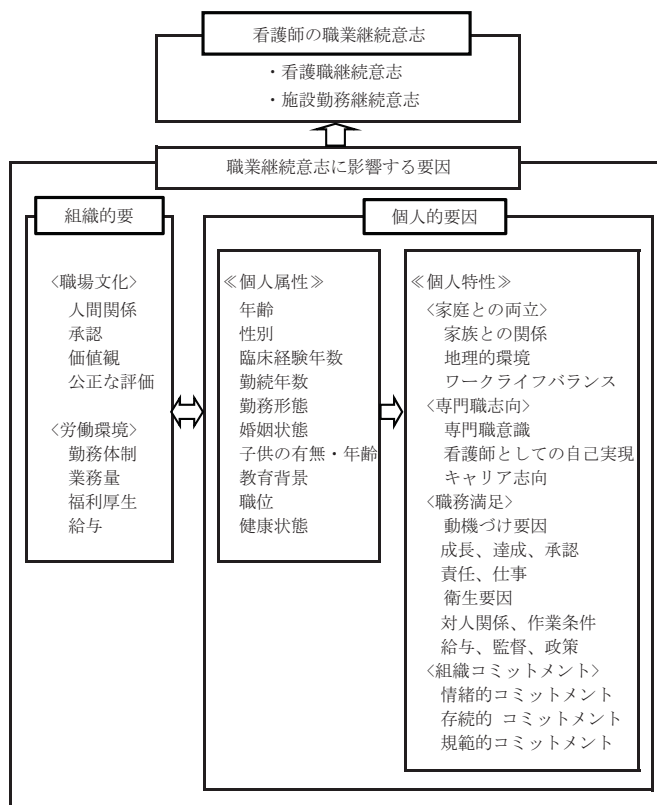


図1 研究の枠組み

IV. 用語の定義

職業継続意志とは、『看護職を続けていきたい』という看護職継続の意志と、『今の施設で看護職を続けたい』という施設勤務継続の意志を合わせたもので、何らかの要因によって影響されるもの」と定義する。

V. 研究方法

1. 研究デザイン

質問紙による量的研究

2. 研究対象者

全国の日本医療機能評価機構認定病院の中の急性期病院で、一般病床数が300床以上を有する病院21施設に勤務する看護師長以上の役職にある看護師を除いた女性看護師1,002名を対象とした。

3. 質問紙

1) 質問紙作成

質問紙は、研究者の経験と中山ら⁵⁾が作成し

た「看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度」スケールや撫養ら⁶⁾が調査した「職務満足因子得点」の結果及び山見ら⁷⁾が分析した「職務継続に関わる要因」のカテゴリー、グレッグ⁸⁾が抽出した「組織コミットメントを促す経験」のカテゴリーなどの先行文献を参考に検討した。そして、看護管理専任教官の指導のもと洗練化を行い、本調査の前に5名の女性看護師にプリテストを実施し、文章表現と内容の妥当性を検証した。この作業を基に、最終的に看護師の職業継続意志に影響する要因48項目、職業継続意志の程度2項目、フェイスシート12項目の計62項目の質問紙を作成した。尺度は名義尺度及び間隔尺度とし、間隔尺度は5段階（+2：かなりそうである、+1：どちらかというところである、0：どちらともいえない、-1：どちらかというところではない、-2：全くそうではない）を用いた。

2) 質問紙の構成

看護師の職業継続意志に影響する要因48項目の内訳は、組織的要因10項目、個人的要因31項目、組織及び個人的要因7項目とした。以下、文中の【 】は看護師の職業継続意志に影響する要因の中項目を、[]は要因の下位項目を、〈 〉は質問項目を表す。

職業継続意志に影響する要因の組織的要因は、【職場文化】【労働環境】を中位項目とした。【職場文化】の下位項目については、[人間関係][承認][価値観][公正な評価]とし、【労働環境】の下位項目は[勤務体制][業務量][福利厚生][給与]の4項目とした。個人的要因の中の個人特性については、中位項目として【家庭との両立】【専門職志向】【職務満足】【組織コミットメント】の4項目とした。【家庭との両立】の下位項目は[家族との関係][地理的環境][ワークライフバランス]の3項目とし、【専門職志向】の下位項目は[専門職意識][看護師としての自己実現][キャリア志向]、【職務満足】の下位項目は[成長][達成][承認][責任][仕事][対人関係][作業条件][給与][監督][政策]の10項目とした。【組織コミットメント】の下位項目は、[情緒的コミットメント][存続的コミットメント][規範的コミットメント]の3項目とした。

4. データ収集

1) データ収集期間

平成24年8月22日～10月31日

2) データ収集方法

財団法人日本医療機能評価機構発表（2012年7月12日現在）による認定病院2434病院より、一般病床数が300床以上を有する急性期病院を抽出し、地域別、設置主体を考慮し、サンプリングを行った。研究協力の承諾が得られ、調査可能と回答された数の調査票を看護部長宛てに送付し、看護師長へ研究対象者への研究依頼書、質問紙、返信用封筒の配布を依頼した。質問紙は無記名で、各自で研究者宛てに直接郵送する方法で回収した。

5. データ分析方法

職業継続意志に影響する要因48項目について主因子法、プロマックス回転を行い、因子負荷量から潜在因子を抽出した。データ分析には、SPSS V20.0J for Windows を用いた。

6. 倫理的配慮

本研究は、高知県立大学看護研究倫理審査委員会の承認を得て行った。まず、対象病院の看護部長に研究の主旨を文書で説明し承諾の得られた病院に質問紙を送付した。

研究対象者には、研究の内容・意義・目的・方法等を文書で説明し、同意の得られた者のみを対象とした。なお、質問紙の投函をもって同意を得られた者とした。研究対象者には、無記名で個人や病院が特定されないよう配慮し、プライバシーを厳守すること、調査への協力は自由意思であり、協力しなくても不利益が生じないこと、得られたデータは本研究以外には使用しないことを文書で説明した。また、研究成果を学会などで発表すること、発表によってプライバシーが侵害されることがないことを文書にて説明した。

VI. 研究結果

研究協力の承諾が得られた21施設の看護師長以上の役職にある看護師を除く女性看護師1,002名に質問紙を配布し、664名から質問紙の回収が得られた（回収率66.3%）。回答のうち、25%以上欠損のあるものや回答したスケールが全く同じものについては無効とみなし、642部（有効回答率96.7%）を分析対象とした。

1. 対象者の概要（表1に示す）

看護師の平均年齢は36.8歳（標準偏差は9.4）、看護師としての経験年数は平均14.2年（標準偏差は9.6）、現病院での経験年数は平均11.9年（標準偏差は9.3）であった。

現在の職位は、スタッフ515名、副看護師長・係長・主任120名であった。勤務する施設の病床数は399床以下201名、400～599床285名、600床以上156名であった。

表1 対象者の概要

	属性・個人要因	N	%
年齢	20～25歳	79	12.3
	26～29歳	99	15.4
	30～39歳	210	32.7
	40～49歳	185	28.8
	50歳以上	87	10.5
	無回答	2	0.3
看護師経験年数	1～4年	86	13.4
	5～9年	135	21.1
	10～14年	112	17.4
	15～20年	108	16.8
	21年以上	201	31.3
職位	看護師	515	80.2
	主任	120	18.7
	無回答	7	1.1
婚姻状況	既婚	336	52.3
	未婚	301	46.9
	無回答	5	0.8
病床数	300～399床	201	31.3
	400～499床	200	31.2
	500～599床	85	13.2
	600～699床	76	11.8
	700～799床	4	0.6
	800～899床	3	0.5
	900～999床	32	5.0
	1000床以上	41	6.4
平均値 (標準 偏差)	年齢	36.8歳	(±9.4)
	看護師経験年数	14.2年	(±9.6)
	現病院での経験年数	11.9年	(±9.3)

2. 看護師の職業継続意志に影響する要因の構造

看護師の職業継続意志に影響する要因の構造を明らかにするために、固有値1以上の基準を設け、職業継続意志に影響する要因48項目について因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行った結果、12の因子が抽出された（表2）。尺度全体のCronback α は0.91であった。因子負荷量は0.3以上を分析対象とし、因子負荷量と各項目の意味を考慮し因子を命名した。

第1因子は10項目で構成されており、専門職志向や組織コミットメントに関する内容の項目が高い負荷量を示していた。〈看護のやりがい感〉の因子負荷量が0.931、〈仕事に対する誇り〉0.844、〈再び看護の道を選択〉0.772と3項目の因子負荷量が高く、第1因子に強く影響していると考えられた。よって《仕事・組織に対する肯定的感情》と命名した。

第2因子は7項目で構成されており、所属部署や看護部の方針に関する内容の項目が高い負荷量を示していた。〈所属部署の看護方針の周知徹底〉の因子負荷量が0.817、〈看護部の方針決定に参加する機会〉0.806、〈看護部の方針の明確化〉0.772、〈看護部の看護の質を高める努力〉0.727と4項目の因子負荷量が高く、第2因子に強く影響していると考えられた。よって《看護部門の方針》と命名した。

第3因子は6項目で構成されており、上司との関係や上司からの支援及び公正な評価に関する項目が含まれていた。〈上司との人間関係〉の因子負荷量が0.840、〈上司からの助言〉0.822、〈患者ケアや病棟管理についての話し合い〉0.740と3項目の因子負荷量が高く、第3因子に強く影響していると考えられた。そこで《上司との信頼関係》と命名した。

第4因子は6項目で構成されており、業務量や勤務の調整及び仕事の内容に関する項目が高い負荷量を示していた。〈勤務時間内に終わる業務量〉の因子負荷量が0.808、〈患者や家族にかかわる時間〉0.804、〈業務量に応じた人員の配置〉0.731と3項目の因子負荷量が高く、第4因子に強く影響していると考えられた。よって、《ワークライフバランスへの支援》と命名した。

第5因子は4項目から構成されており、職場の仲間との信頼関係や価値観で絆を深めること

ができるような職場環境に関する項目が高い負荷量を示していた。〈相談できる同僚の存在〉の因子負荷量が0.963、〈同じ価値観をもつ仲間の存在〉0.856と2項目の因子負荷量が高く、第5因子に強く影響していると考えられた。よって《よい職場環境》と命名した。

第6因子は4項目から構成されており、他者からの感謝や承認・期待に関する項目が含まれていた。〈患者や家族からの感謝〉の因子負荷量が0.776と高く、第6因子に強く影響していると考えられた。よって《他者からの感謝と承認》と命名した。

第7因子は2項目で構成されており、給料や福利厚生など労働環境に関する項目であった。〈仕事に見合った給料〉の因子負荷量が0.881と高く、第7因子に強く影響していると考えられた。そこで《労働環境満足》と命名した。

第8因子は2項目で構成されており、組織からの子育て支援や通勤に関する項目であった。よって《子育て支援》と命名した。

第9因子は2項目で構成されており、組織の公正な評価やコミットメントに関する項目であった。今の施設では昇格の機会が公正に提供されていると感じる中では〈他によい就職先がない〉という変数はマイナスに作用するのではないかと考えた。よって《公正な昇進の機会》と命名した。

第10因子は1項目で構成されており、因子負荷量が0.965であった。そのため《家族のサポート》と命名した。

第11因子は2項目で構成されており、キャリアを伸ばす機会や助け合いと協力に関する項目であった。そこで《キャリア支援》と命名した。

第12因子は2項目で、仕事の内容と医師との人間関係に関する項目が含まれており、《仕事内容と人間関係満足》と命名した。

因子間相関は、第1因子《仕事・組織に対する肯定的感情》と第2因子《看護部門の方針》、第5因子《よい職場環境》、第6因子《他者からの感謝と承認》のそれぞれの因子間に0.419～0.525とやや強い相関が認められた。また、第2因子《看護部門の方針》と第3因子《上司との信頼関係》、第5因子《よい職場環境》、第7因子《労働環境満足》のそれぞれの因子間に0.430～0.486とやや強い相関が認められた。

表2 看護師の職業継続意志に影響する要因の因子分析（主因子法、プロマックス回転）

因子名・質問項目 尺度全体 α 信頼係数 = .91	因子負荷量											
	第1	第2	第3	第4	第5	第6	第7	第8	第9	第10	第11	第12
第1因子：仕事・組織に対する肯定的感情												
43. 私は、看護にやりがいを感じている	.931	-.125	.024	.019	-.034	-.026	-.126	.056	.054	.048	.092	-.037
42. 私は、自分の仕事に誇りを持っている	.844	-.060	.039	.002	.063	.003	-.237	.157	.030	-.028	.179	.054
39. 私は、もう一度やり直す機会があっても再び看護の道を選ぶ	.772	-.135	.007	-.051	-.083	.036	-.040	-.009	.203	.100	-.171	.003
41. 私は、仕事に対して主体的に取り組んでいる	.673	.006	-.123	.113	.044	.187	-.105	.009	.011	-.078	.075	.240
40. 私は、この施設に愛着を感じている	.667	.233	-.023	-.021	-.097	-.154	.163	-.011	.109	.063	.020	.041
32. 私は、看護の仕事に手応えを感じている	.614	.088	-.067	.074	.045	.157	-.050	-.083	-.052	.076	-.045	-.102
47. 私は、この施設の一員であると感じる	.570	.033	.074	-.058	-.018	.106	.088	.064	-.115	-.160	.252	-.040
46. この施設を辞めたら、今の職場に迷惑をかける	.546	-.312	-.003	-.140	.017	.127	.122	.044	-.136	-.036	.428	.124
45. 私は、この施設を選んでよかったと感じている	.528	.363	-.053	-.035	-.031	-.138	.212	.060	-.031	-.024	.018	-.043
24. 私は、仕事を通して自分の成長を実感している	.349	.166	-.027	.036	.300	.045	-.020	-.116	.103	-.004	-.195	-.167
第2因子：看護部門の方針												
26. 所属部署の看護方針は、周知徹底されている	-.092	.817	.241	-.026	-.141	.121	-.125	.041	-.110	-.056	-.088	.095
27. 看護師は、看護部の方針決定（ケアの方針や手順など）に参加する機会がある	-.072	.806	-.025	.088	-.081	.035	-.098	.036	-.016	-.011	.056	.132
25. この施設では、看護部の方針は明確である	.007	.772	.161	-.113	-.099	.106	-.101	.269	.011	-.056	-.018	-.046
28. 看護部は、看護の質を高める努力をしている	.022	.727	.049	.024	-.094	.111	-.127	.135	-.015	-.049	.106	-.103
12. この施設では、私の望む専門的知識や技術を学ぶことができる	.009	.463	-.086	.041	.099	-.118	.287	.025	.023	.046	.364	.087
44. この施設は、地域の中で評判がよい	.297	.436	-.046	-.062	-.141	.090	.246	-.007	-.090	-.186	.030	.063
35. 私の職場では、よりやりがいのある仕事に取り組めるチャンスがある	.109	.315	.216	.049	-.005	.040	.023	-.183	.142	.129	.230	-.057
第3因子：上司との信頼関係												
17. 上司との人間関係は良好である	.008	-.011	.840	-.086	.155	-.118	-.026	.006	-.102	.001	-.088	.105
19. 上司は、必要な時に適切な助言をしてくれる	-.045	.068	.822	-.031	.092	-.120	-.006	-.015	.071	-.006	-.096	.109
34. 上司は、患者ケアや病棟管理についてスタッフと話し合っている	-.027	.220	.740	-.023	.029	-.127	-.065	-.025	.033	-.162	.036	.059
31. 上司は、仕事の成果を公正に評価している	-.041	.097	.605	-.012	-.048	.206	.144	-.186	-.059	-.057	.012	-.102
33. 上司は、私の能力について正しく評価している	.038	-.063	.570	.070	.009	.197	.079	-.189	-.005	-.037	.150	-.035
9. 夜勤回数や夜勤明けの休暇など、夜勤の組み方に配慮がある	-.054	.061	.418	.321	-.096	.116	-.028	.239	.035	.150	-.107	.059
第4因子：ワークライフバランスへの支援												
3. 私の職場は、勤務時間内に終わる業務量である	.040	-.142	-.148	.808	.072	-.143	.044	-.093	-.029	-.118	.132	.215
6. 患者や家族にかかわる時間は、十分にとれている	-.098	.105	-.158	.804	.024	-.021	.052	-.029	-.036	.012	-.040	-.012
5. 業務量に応じた人員の配置である	-.062	.122	-.021	.731	-.014	.022	.040	.008	.113	-.171	-.065	.079
8. 私の職場は、仕事と生活が両立できるような勤務体制である	.152	-.013	.112	.676	-.061	-.086	-.016	.172	-.045	.100	-.095	-.036
13. 私は、仕事と生活のバランスを上手にとっている	.186	-.028	.078	.496	.076	-.003	.067	.042	-.147	.199	-.154	-.003
7. 有給休暇は、必要に応じて取得できる	-.040	-.151	.137	.480	-.024	.083	.121	.280	.083	-.043	-.008	-.172

第5因子：よい職場環境													
20. 困ったとき、何でも相談できる同僚がいる	-.099	-.282	.023	-.023	.963	.158	-.035	.207	.110	-.002	.090	-.042	
22. 私の職場には、同じ価値観をもつ仲間がいる	.024	-.108	.057	.042	.856	.086	-.063	-.013	.080	-.148	.005	-.014	
23. この施設には、私の看護モデルとなる看護師がいる	.085	.203	.092	-.061	.560	-.104	.143	.017	.284	-.193	-.128	-.048	
21. 私の職場は、お互い自由に意見が言い合える環境である	.030	-.055	.281	.048	.547	-.040	-.087	-.015	-.156	.104	.037	-.041	
第6因子：他者からの感謝と承認													
38. 私は、患者や家族から感謝されている	.130	.015	-.069	-.105	.002	.776	-.035	.183	.106	.012	-.140	.051	
30. 私は上司や同僚から認められ、役割を期待されている	.132	.066	.021	.025	.073	.549	.033	-.177	-.144	.123	.041	-.087	
29. 私は、職場で責任のある仕事を任されている	.012	.282	-.110	.018	.123	.541	-.037	-.033	-.160	.057	-.024	-.072	
37. 私は、他の専門職に対して看護師の立場から意見を述べている	-.094	.336	-.138	.000	.191	.465	-.171	.038	.168	.051	.237	.206	
第7因子：労働環境満足													
1. 私は、仕事に見合った給料をもらっている	-.111	-.148	-.035	.109	-.061	-.044	.881	-.133	.089	-.017	.022	-.062	
2. この施設は、住宅手当や通勤手当などの福利厚生が整備されている	-.100	-.076	.092	.024	-.062	-.055	.646	.339	-.066	-.109	.297	-.137	
第8因子：子育て支援													
10. 院内保育所や病児看護休暇など、子育て支援がある	.224	.224	-.034	.126	-.022	-.077	-.178	.686	.061	-.030	.158	-.197	
11. この施設は、通勤に便利である	-.098	.184	-.191	-.012	.287	.237	.216	.680	-.283	.004	-.060	.041	
第9因子：公正な昇進の機会													
48. この施設にとどまっているのは、他によい就職先がないからである	-.133	.061	.037	.006	-.122	-.005	-.042	.112	-.762	-.022	.031	.080	
36. 今の施設では、昇進の機会が公正に提供されている	-.030	.144	.131	.066	.027	.226	.133	-.048	.409	.032	.259	-.029	
第10因子：家族のサポート													
14. 私は、家事や育児などの家族のサポートがある	.023	-.059	-.110	-.061	-.101	.088	-.074	-.029	.021	.965	.277	-.115	
第11因子：キャリア支援													
15. この施設では、資格取得などキャリアを伸ばす機会がある	-.087	.477	-.155	-.006	.000	-.096	.076	.065	.095	.323	.690	.002	
16. 看護師は忙しい時、お互いに助け合い、協力し合っている	-.002	.198	.216	-.052	.351	-.349	-.108	.020	-.208	.154	.428	.011	
第12因子：仕事内容と医師関係満足													
4. 私の職場は、看護業務以外の雑務が多い	.057	.144	.123	.111	-.081	.013	-.175	-.165	-.114	-.167	.073	.803	
18. 医師との人間関係は良好である	.082	-.079	.279	-.089	-.019	.121	.258	.012	.092	.285	.031	.462	
因子間相関		第1	第2	第3	第4	第5	第6	第7	第8	第9	第10	第11	第12
第1	—												
第2	.525	—											
第3	.366	.486	—										
第4	.216	.265	.363	—									
第5	.440	.449	.342	.158	—								
第6	.419	.316	.305	.141	.256	—							
第7	.358	.430	.322	.248	.310	.162	—						
第8	-.157	-.128	-.011	.122	-.232	-.205	-.004	—					
第9	-.067	.041	.098	.126	-.151	-.092	.045	.262	—				
第10	.191	.252	.246	.251	.275	-.026	.244	.098	.007	—			
第11	.131	.156	.254	.074	.093	.357	-.028	-.149	.004	-.246	—		
第12	-.168	-.214	-.140	-.103	-.060	-.172	-.014	.190	.093	.129	-.213	—	

Ⅶ. 考 察

看護師の職業継続意志に影響する要因について因子分析を行った結果、12の共通因子が抽出された。

仕事への継続意志に影響する要因として、野本ら⁹⁾は、「職場環境の中で看護実践と人間関係が挙げられ、看護の手応えを感じることが、仕事へのやりがいや意欲につながっていく」と述べている。また、上野¹⁰⁾は、「組織コミットメントのなかで、特に情緒的コミットメントは、帰結として職務行動に密接に関連しているため、組織として看護師の情緒的コミットメントを高める努力を欠くことはできない」と示唆している。よって、第1因子《仕事・組織に対する肯定的感情》は、職業および組織コミットメントを高めることが推測される。そのため、職業継続意志を構成する要因として重要であると考ええる。

看護部門や上司の看護方針への共感、働く環境の中の要素と位置づけられている。看護部門や上司の看護に対する姿勢は、看護師が組織の一員として働く上でのコミットの条件となっているといえる。よって、第2因子《看護部門の方針》は、職業継続意志を構成する要因として重要であると考ええる。

真壁ら¹¹⁾は、「就職して1年以内に離職を考えた職業経験5年以内の看護師が職場に留まった理由としては、『上司のサポート』が最も多く、次いで『同僚のサポート』であった」と報告している。人間関係の良さは、看護師が職場に留まる要因となり、仕事を続けるうえでの大きな支えになっていると考えられる。また上司の態度として、石田¹²⁾は、「経営者と従業員という主従関係ではなく、仕事の大切なパートナーとして認知し常に感謝すること。その人がいてくれてうれしい、頼りにしているという態度を具体的に示すことが重要である」と述べている。よって、第3因子《上司との信頼関係》は、職業継続意志を構成する要因として重要であると考ええる。

日本看護協会は、看護職のワークライフバランスの実現を通じた定着促進が、質の高い看護・医療の提供、病院経営安定化の有効な手段であることを提案している。ワークライフバランス推進への取り組みが、多様な価値観を認め合う

職場風土づくり、人材育成、長時間労働の是正、効率のかつ効果的に仕事を進めるための業務改善や役割分担につながり、そのことにより看護の質や生産性の向上が促進され、さらには看護職の定着につながるものと考ええる。また、山内¹³⁾は、「自分の行った看護に対する唯一の評価である患者からのフィードバックによって仕事そのものを続けていく意欲を強めていた」と報告している。これらのことから、ワークライフバランスを推進していくためには、生活の質の支援だけではなく、仕事自体についても支援することが必要であると考ええる。よって、第4因子《ワークライフバランスへの支援》は、職業継続意志に影響する要因として重要であると考ええる。

上谷¹⁴⁾は、「職業継続意志や退職意志と満足度との関連で共通のものは、仕事上の人間関係であり、また職業継続意志がある群が看護職としての自己実現に対する認識が高かった」と報告し、「継続意志を高め定着率を上げるためには、労働条件、給料などの現実的な対応改善と同時に看護への志向性、専門性を高めるためのシステム再構築が重要である」と述べている。このことから、職場の仲間との信頼関係や価値観で絆を深めることができるような人間関係を基盤とし、よりよい職場環境を整備していくことが、継続意志を高めることにつながるものと考ええる。よって、第5因子《よい職場環境》は、職業継続意志を構成する要因として重要であると考ええる。

新卒看護師の職場適応について、三輪ら¹⁵⁾は、「患者からの感謝や病状の回復といった肯定的な反応を経験することが職場適応に関連する」ことを示唆しており、看護実践を通しての肯定的な経験が、看護職としての展望を見出し、仕事を継続する支えになっているものと考ええる。A. H. マズロー¹⁶⁾は、承認の欲求について、「我々の社会では、すべての人々が、安定したしっかりした根拠をもつ自己に対する高い評価、自己尊敬、あるいは自尊心、他者からの承認などに対する欲求・欲望をもっている。自尊心の欲求を充足することは、自信、有用性、強さ、能力、適切さなどの感情や、世の中で役に立ち必要とされるなどの感情をもたらし」と述べている。つまり、承認や自尊心の欲求が満たされると、

自分自身の有用性や能力などを確信し、結果として、仕事に対して自信を持つことができると考える。特に、上司からの承認は自分の仕事に対する姿勢や仕事そのものを認められたという感情をもたらし、仕事への意欲ややりがいにつながると考える。よって、第6因子《他者からの感謝と承認》は、職業継続意志を構成する要因として重要であると考えられる。

日本看護協会¹⁷⁾の「2012年病院勤務の看護職の賃金に関する調査」によると、「現在の勤務先からの『離職を考えている』と回答した看護職は48.9%で、このうち、離職を考えている理由に『賃金に対する不満がある』割合は69.8%であった」と報告している。看護職が働き続けていくためには、生活が保障され、仕事の内容と労働に見合った給与を得ることが必要である。よって第7因子《労働環境満足》は、職業継続意志を構成する要因として重要である。

2010（平成22）年6月施行の改正育児・介護休業法により、3歳未満の子供をもつ労働者への、短時間勤務制度（1日6時間）の導入と所定外労働の免除が義務づけられた。義務化を契機に若年層における短時間勤務制度の認知や利用が進み、出産・育児を経て看護職として働き続けられるよう、制度の周知や情報提供を図る必要がある。よって第8因子《子育て支援》は、職業継続意志を構成する要因として重要である。

田中¹⁸⁾は、「Simonsらは、集団の組織公平性の知覚は、組織コミットメントと上司への満足度を高め、離職率を下げ、顧客満足度に良い影響を与えることを報告している」と述べている。よって、第9因子《公正な昇進の機会》は、職業継続意志を構成する要因として重要であると考えられる。

看護師の職務継続につながる要因について、山見ら¹⁹⁾は、「中堅看護師が家族の理解と協力により家事や育児などのサポートを受け安心して仕事を続けている状況が窺えたが、育児の両立に対する葛藤を持ちながら仕事を続けている状況も明らかになった」と報告している。よって第10因子《家族のサポート》は職業継続意志を構成する要因として重要である。

質の高い医療及び看護の提供が求められる今日、組織においては、すぐれた人材の育成と活

用がより一層求められるようになっている。楠田ら²⁰⁾は、「組織の人材育成は単に必要な知識や技能を教育するにとどまらず、広く人間的な成長を含めた全体的人格としての能力向上を意味する」と述べている。組織は、質の高い看護を提供すべく看護師一人ひとりの成長を促すとともに、個別性を重視したキャリア支援を行うことが必要不可欠である。よって、第11因子《キャリア支援》は職業継続意志を構成する要因として重要である。

日本看護協会²¹⁾の「2009年看護職員実態調査」によると、年齢別にみた職場における不満・悩みを見ると、中堅ないしベテラン層では、「雑務の業務量の多さ」が不満の上位に挙げられている。また、日本看護協会²²⁾の「2006年度潜在看護師ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書」によると職場環境の離職理由11位に医師との関係が挙げられている。よって、第12因子《仕事内容と医師関係満足》は職業継続意志を構成する要因として重要である。

以上より、看護師の職業継続意志に影響する要因の構造は、《仕事・組織に対する肯定的感情》《看護部門の方針》《上司との信頼関係》《ワークライフバランスへの支援》《よい職場環境》《他者からの感謝と承認》《労働環境満足》《子育て支援》《公正な昇進の機会》《家族のサポート》《キャリア支援》《仕事内容と医師関係満足》の12の因子で構成されていることが明らかになった。本研究の枠組みの仮説的構成概念48項目については、因子負荷量が0.3以上であり、削除項目はなかった。このことより、職業継続意志の構成概念としてはほぼ妥当な内容であると考えられる。看護管理者としては、これらの要因をコントロールして看護職の定着を促進するような人的資源管理の視点でのシステムづくりが必要である。

また、因子間相関の結果より、仕事や組織に対する肯定的な感情は、看護部門の方針やよい職場環境及び患者・家族からの感謝と上司や同僚からの承認に関係していることがわかった。そして、看護部門の方針は、上司との信頼関係やよい職場環境及び労働環境の満足に関係していることがわかった。加藤ら²³⁾は、看護部の管理のあり方は職業継続意志や退職意志に関連し

た共通要因であったと述べている。これらのことより、看護部門のあり方を示す看護部門の方針は、職業継続意志の重要な構成要因ではないかと考える。

水野²⁴⁾は、「仕事を続けていくか迷う時期、もっとも重要なのは、スタッフに看護のやりがいや、達成感を持ってもらうことだ」と報告している。また、中山ら²⁵⁾の研究では、「仕事上の人間関係・管理システムは職務継続に関連する」ことが明らかにされている。本研究でも、職業継続意志を支援するためには、看護に対するやりがいや仕事に対する誇りが実感できるような職場環境の整備、看護部門の方針の明確化、上司との信頼関係の構築、ワークライフバランスへの支援などの必要性が示唆された。

満足度の高い職場環境について、小野谷²⁶⁾は、「看護管理者は、看護の成果をフィードバックし、看護婦一人一人が日々看護の価値を実感でき、自律性を十分発揮できるような組織作りをしていかなければならない」と述べている。本研究でも、看護管理者が個々のスタッフの存在を承認し、必要時には適切な助言を行い、仕事の成果や仕事に対する能力を公正に評価していることをフィードバックし、よりよい職場環境を調整していくなど、仕事・組織に対する肯定的感情を促すようなマネジメントを行うことで定着を促進できる可能性が示唆された。

VIII. 結 論

看護師の職業継続意志に影響する要因の構造は、《仕事・組織に対する肯定的感情》《看護部門の方針》《上司との信頼関係》《ワークライフバランスへの支援》《よい職場環境》《他者からの感謝と承認》《労働環境満足》《子育て支援》《公正な昇進の機会》《家族のサポート》《キャリア支援》《仕事内容と医師関係満足》の12の因子で構成されていることが明らかになった。職業継続意志を支援するためには、看護に対するやりがいや仕事に対する誇りが実感できるような職場環境の整備、看護部門の方針の明確化、上司との信頼関係の構築、ワークライフバランスへの支援などの必要性が示唆された。

謝 辞

本研究にご協力いただきました全国の対象者の皆様、並びに対象施設の責任者の皆様に心より感謝申し上げます。本研究は、平成24年度高知県立大学大学院看護学研究科に提出した、修士論文の一部を加筆・修正したものである。また、本研究結果は第32回（平成25年）日本看護科学学会学術集会で発表した。

<引用・参考文献>

- 1) 日本看護協会調査：「日本の医療を救え」～看護職の健康と安全を守ることが患者の健康と安全を守る～、1-17、2011.
- 2) 日本看護協会調査：「2011年病院看護実態調査」結果速報、協会ニュース、536、2012.
- 3) 堀川尚子：「2009年 看護職員実態調査」解説、看護、62(8)、75-87、2010.
- 4) 山下美智子：人的資源管理に取り組む管理者が直面する課題一人の確保とキャリア開発の視点から一、看護展望、30(2)、122-127、2005.
- 5) 中山洋子、野嶋佐由美：看護の仕事の継続意志と職務満足度に関する要因の分析、看護、53(8)、81-91、2001.
- 6) 撫養真紀子、勝山貴美子、青山ヒフミ：急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析、日本看護管理学会誌、13(1)、14-23、2009.
- 7) 山見尚子、山之上絹代、馬場紀代子、他：中堅看護師の職務継続につながる要因の分析、第41回日本看護学会論文集（看護管理）、309-312、2010.
- 8) グレック美鈴：臨床看護師の組織コミットメントを促す経験、岐阜県立看護大学紀要、第6巻1号、11-18、2005.
- 9) 野本真由美、前原茂子、原千鶴：集中治療室で働く看護婦の仕事継続に影響を及ぼす要因の分析、第30回日本看護学会論文集（看護管理）、145-147、1999.
- 10) 上野恭子：看護師における「組織コミットメント」の概念分析、看護研究、38(2)、53-64、2005.
- 11) 真壁幸子、木下香織、古城幸子：職業経験5年以内の看護師の早期離職願望と仕事へ

- の行き詰まり感、新見公立短期大学紀要、第27巻、79-89、2006.
- 12) 石田淳：組織が大きく変わる「最高の報酬」、日本能率協会マネジメントセンター、20-76、2009.
 - 13) 山内京子：看護職の動機付けに関する研究 組織行動論に基づく分析（その1）、看護展望、24(3)、367-374、1999.
 - 14) 上谷いつ子：S 大学病院看護師の仕事の継続意志と職務満足度に関する要因、第35回日本看護学会論文集（看護管理）、220-222、2004.
 - 15) 三輪聖恵、志自岐康子、習田明裕：新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究、日本保健科学学会誌、12(4)、211-220、2010.
 - 16) A. H. マズロー著、小口忠彦訳：人間の心理学 モチベーションとパーソナリティー、産能大学出版部、55-90、1998.
 - 17) 日本看護協会ホームページ：「2012年 病院勤務の看護職の賃金に関する調査」（<http://www.nurse.or.jp> 2014年12月29日アクセス）.
 - 18) 田中美加：海外における組織公平性研究レビュー 看護学、身体的健康およびメンタルヘルスとの関連性の見地から、看護管理、(20)10、888-894、2009.
 - 19) 前提書7)
 - 20) 楠田丘、斉藤清一：看護職の人材育成と人事考課のすすめ方、医学経営書院、66-71、1998.
 - 21) 日本看護協会調査報告：「2009年 看護職員実態調査」（<http://www.nurse.or.jp> 2012年3月3日アクセス）.
 - 22) 日本看護協会：潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査結果（<http://www.nurse-center.net> 2014年12月29日アクセス）.
 - 23) 加藤栄子、尾崎フサ子：看護職の職業継続意志と職務満足に対する関連要因 1997～2006年の文献検討、新潟大学医学部保健学科紀要、9巻1号、215-225、2008.
 - 24) 水野たつ子：中堅看護師の教育のあり方について5つの視点、Nursing Business、3(4)、22-25、2009.
 - 25) 前提書5)
 - 26) 小谷野康子：看護専門職の自律性に影響を及ぼす要因の分析－急性期病院の看護婦を対象にして－、聖路加看護大学紀要、No.27、1-9、2001.
 - 27) Allen NJ, Meyer JP: Organizational socialization tactics-A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation, Academy of Management Journal, 33, 847-858, 1990.
 - 28) F. ハーズバーグ著、北野利信訳：仕事と人間性、東洋経済新報社、83-106、1995.