

## 研究報告

# 奥能登地域における公立病院看護職者の 定着性と職務満足に関する実態調査

Nurse's intention of continuing work in Okunoto public hospitals  
and their job satisfaction : an observational study

山岸 洋子, 輪島 裕子

Youko Yamagishi, Yuuko Wajima

公立宇出津総合病院

Ushitsu General Hospital

### キーワード

過疎地域, 定着性, 職務満足度, 公立病院

### はじめに

近年、看護師不足が社会問題となっている。特に、都市より過疎地域が深刻な状況に陥っている。奥能登地域も例外ではない。奥能登地域4市町は、総務省より、過疎地域自立促進特別措置法の定める「過疎地域」として指定されている。この4市町には、病床数170前後で診療科も似通い、看護師も70~100人の規模の公的中小病院が1ずつある。この4病院が柱となって、奥能登の医療を支えている。しかし、4病院の看護師の就職率は低く、深刻な看護師不足に陥っている。深刻な看護師不足は、看護の質の維持を困難にしている。質の良い看護を提供する為には、看護師の充足が必要である。

先行研究では、看護師の定着度と職務満足度を視点に、看護師の定着性の向上について報告している。平井ら<sup>1)</sup>は、都市の中小民間病院における、看護師確保の具体策を提示し、大原ら<sup>2)</sup>は専門病院における看護師の離職防止の取り組みについて報告している。しかし、過疎地域における看護師不足に関する研究は少数で、奥能登地域における研究報告は無い。

今回、定着性が向上しない要因は、4病院の職務満足度が、都市に在る中小民間病院や専門病院と比較して低いのではないかと考えた。そこで、職務満足度を明らかにし、定着性の向上の可能性を探るため、以下のような4病院の職務満足度と定着性を調査し、分析を行った。

### 調査方法

#### 1. 対象

奥能登地域公立4病院の管理者以外の看護職者に行った。表1には、4病院の病床数、診療科目、看護職者数を示した。

#### 2. 調査期間

平成19年10月1日から10月18日に渡り実施した。

#### 3. 調査内容

図1に、調査の枠組みを示した。

##### 1) 職務満足度

本研究は、職務満足度の分析としてStampsらが開発し、尾崎ら<sup>3)</sup>により日本語訳され信頼性、妥当性が検証されている『病院勤務の看護婦の職務満足度』の質問紙を基盤としている。質問紙は病院看護師を対象にしたもので、7つの構成要素

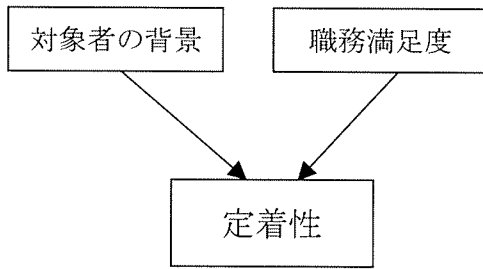


図1 本研究の概念枠組み

と下位質問項目48項目から構成されている。①給与9項目、②専門職としての自律（以後、自律）5項目、③看護業務（以後、業務）6項目、④看護管理（以後、管理）10項目、⑤看護婦相互の影響（以後、看護師間）7項目、⑥職務的地位（以後、地位）8項目、⑦医師・看護婦間の関係（以後、医師）3項目で、質問は、「全くそうだ」～「全くそうでない」7段階スケールのいずれかを選択するようになっている。質問は、それぞれの構成要素の属する項目が回答者に分からないように、バラバラに配置してある。項目の半数は、否定的に表現されており肯定的表現に対しては、「全くそうだ」6点～0点、否定的表現項目に対しては、逆に配点されている。したがって、点数が高ければ高いほど、満足度が高くなる。最高点は288点で、最低点は0点となっている。

2) 定着性

定年まで中途退職せず仕事継続する意思とした。

①「できるだけ定年まで働く予定」（以後、予定群）②「わからない」（以後、迷っている群）③「中途退職を考えている」（以後、辞めたい群）の三者択一とした。

3) 対象者の背景

①性別、②年代（20歳代、30歳代、40歳代、50歳代）、③経験年数（5年未満、5～10年未満、10～20年未満、20～30年未満、30年以上）、④婚姻、⑤子どもの有無、⑥仕事支援者の有無の6項目とした。仕事の支援者とは、仕事をするために家族や親戚、友人による身内のサポートとした。

4. 調査手順

1) 尾崎ら<sup>3)</sup>の「病院勤務の看護婦の職務満足度」を取り入れた調査紙を作成し、30歳代と40歳代の看護師2名にプレテストを実施した。

2) プレテスト後、意味不明瞭と指摘を受けた表現を研究者で修正を行った。

3) 4病院の看護管理者に電話にて調査への協力を依頼した。承諾が得られた後、研究メンバーが同日に各病院を訪問し調査表を配布し、15日後に回収に回った。

4) 調査表は、無記名で封書による留め置き法を4病院に実施した。

5. 分析方法

得られたデータは、統計解析ソフトSPSS16.0 Jを用いて分析を行った。

1) 対象の背景と定着性の関連を見るために、クロス集計とカイ2乗検定を行った。

2) 職務満足度と定着性の関連を見るために、7構成要素と48項目の平均の差の検定（一元配置分散分析）を行った。

3) 得点比率とは、項目の最高点との割合を示した

6. 倫理的配慮

以下のように配慮した。

1) 病院管理者の許可を得た。

2) 対象者には、調査への参加は、自由意志であること、協力の可否で不利益を被ることがない

表1 奥能登地域4病院の概要

	病床数	診療科目	看護職者数
A病院	188	内科、循環器科、外科、消化器科、心臓血管外科、眼科、整形外科、小児科、泌尿器科、皮膚科、産婦人科、耳鼻咽喉科、神経科精神科、脳神経外科、小児外科	69
B病院	177	内科、循環器科、外科、眼科、整形外科、小児科、泌尿器科、皮膚科、産婦人科、耳鼻咽喉科、放射線科外科	71
C病院	199	内科、外科、眼科、整形外科、小児科、泌尿器科、皮膚科、産婦人科、耳鼻咽喉科、神経科、核医学科、脳神経外科	84
D病院	199	内科、外科、眼科、整形外科、小児科、泌尿器科、皮膚科、産婦人科、耳鼻咽喉科、神経科、放射線科	102

ことを文章にて説明した。

3) 調査結果は、統計的に処理し研究発表に結果を発表するが研究以外に使用しないこと、個人が特定されないこと、質問紙を公開しないこと、調査終了後は、速やかに質問紙を処分する事を文章にて説明した。

4) 明記した依頼文を同封し回答を持って同意とした。

## 結果

### 1. 有効回答数

対象者は326名で、回収数は322名だった。その内の、回答不十分を除いた有効回答253名(77.6%)について分析を行った。

### 2. 対象者の背景(表2)

性別は、女性が247名で全体の97.6%を占め、男性が6名で2.4%だった。年代は、20歳代が25名(9.9%)、30歳代が66名(26.1%)、40歳代が97名(38.3%)、50歳代が65名(25.6%)だった。40歳代以上が、全体の66.0%を占めた。経験年数は、5年未満が15名(5.9%)、5年以上~10年未満が31名(12.3%)、10年~20年未満が76名(30.0%)、20年~30年未満が103名(40.7%)、30年以上が28名(11.1%)だった。経験年数20年以上が全体の51.8%を占めた。婚姻は、未婚が40名(15.8%)、既婚が213名(84.2%)だった。子供の有無は、有りが205名で81.0%、無しが48名で20.0%

だった。支援者は、有りが196名で77.5%、無しが57名で22.5%だった。

### 3. 定着性

予定群は110人(43.5%)、迷っている群60人(23.7%)、辞めたい群83人(32.8%)だった。

### 4. 職務満足度(表3)

4病院全体の職務満足度の平均は、144.6±14.9点だった。各病院間で分散分析した結果、有意差は無かった。4病院全体の7構成要素の得点比率は業務が、39.7%と低かった。他6項目は、50~54.3%だった。

### 5. 定着性と背景の関係(表2)

経験年数20年未満と20年以上、支援者の有無で有意差(P<0.05)が見られたが、他は見られなかった。

### 6. 定着性と職務満足度(表4、表5)

4病院の7構成要素と定着性との分散分析では、有意差は無かった。下位項目と定着性との関係をみると、給料のサブカテゴリー「この病院で看護職員がかなりの給料をもらうようにする唯一の方法は、ストライキをすることであろう(40番)」に有意差が有った。自律のサブカテゴリー「必要以上に、また欲する以上に細かく監視されていると私は感じる(7番)」に有意差があった。管理のサブカテゴリー「私は、病院の方針・計画などに間接的参加ができる(43番)」に有意差が有った。地位のサブカテゴリー「たとえ私が、他の病

表2 対象者の背景と定着性

基本属性		全体	予定群	迷っている群	辞めたい群	P値
		n=253 人数(%)	n=110(43.5) 人数(%)	n=60(23.7) 人数(%)	n=83(32.8) 人数(%)	
性別	男	6(2.4)	3(1.2)	2(0.8)	1(0.4)	0.674
	女	247(97.6)	107(42.3)	58(22.9)	82(32.4)	
年代	20歳代	25(9.9)	7(2.8)	7(2.8)	11(4.3)	(40歳未満と 40歳以上) 0.300
	30歳代	66(26.1)	31(12.3)	11(4.3)	24(9.5)	
	40歳代	97(38.3)	38(15.0)	23(9.1)	36(14.2)	
	50歳代	65(27.7)	34(13.4)	19(7.5)	12(4.7)	
経験年数	5年未満	15(5.9)	6(2.4)	2(0.8)	7(2.8)	(20年未満) (20年以上) 0.037
	50~10年未満	31(12.3)	13(5.1)	9(3.6)	9(3.6)	
	10~20年未満	76(30.0)	31(12.3)	12(4.7)	33(13.0)	
	20~30年未満	103(40.7)	47(18.7)	26(10.3)	30(11.9)	
	30年以上	28(11.1)	13(5.1)	11(4.3)	4(1.6)	
婚姻	未婚	40(15.8)	14(5.5)	12(4.7)	14(5.5)	0.439
	既婚	213(84.2)	96(37.9)	48(19.0)	69(27.3)	
子供	有り	205(80.0)	90(35.6)	48(19.0)	67(26.5)	0.956
	無し	48(20.0)	20(7.9)	12(4.7)	16(6.3)	
支援者	有り	196(77.5)	96(37.9)	41(16.2)	59(22.3)	0.004
	無し	57(22.5)	14(5.5)	19(7.5)	24(9.5)	

院でよりたくさんの給料をもらったとしても、労働条件からこの病院で働きたい（9番）、「私は、一所懸命行っている仕事に結局は何の意見も見出せないでいる（27番）、「もし私にもう一度やり直すチャンスがあったとしても、再び看護の道に進むだろう。（41番）」に有意差があった。看護師間と医師には、有意差は見られなかった。

有意差があった給与の40番、自律の7番、地位の27番の職務満足度の点数は、予定群と迷っている群が辞めたい群より高かった。管理の43番、地位の9番、41番は、予定群が辞めたい群より点数が低かった。

## 考 察

### 1. 対象者の背景と定着性

4病院の年齢は、40歳以上が51.3%と半数以上に対し、中小民間病院は、20歳代44.7%<sup>1)</sup>と20歳代が半数近く占めていた。専門病院でも、平均年齢30.6歳<sup>2)</sup>と若かった。以上より4病院は、都市に比べ40歳代の占める割合が高いと言える。年齢が高い事は、精神的また体力的に疲労しやすく、仕事による疲労が大きい。岡田ら<sup>3)</sup>は、中堅看護師の影響が大きい辞めたい理由として多忙な業務、

マンパワー不足を理由として上げている。看護師不足の現状である4病院は、迷っている群が23.7%と4分の1近くを占めている。この群が今後、予定群に移行し定着性を向上させるには、病院側の看護師の仕事に対する配慮の必要性を考える。夜勤回数を減らす、希望部署への配置などの看護師個人にあった業務への配慮を提案する。

また、看護師の年齢について瀬倉ら<sup>4)</sup>は、「看護師の就職時のキャリア意識には地域差が無く、就職してからの環境から形成され、比較的長期的な時間で形成し、40歳代に有意差がある」と述べている。更に関口ら<sup>1)</sup>は「40歳代は看護師として知識、経験、技術、体力においても充実してくる頃で、リーダー的役割を担う年代に当たる」と示唆している。4病院の看護職者の半数以上は、瀬倉や関口の言う年代に該当すると考える。大概ら<sup>4)</sup>は、「中規模ならでこそできる温かい人間関係の中でキャリアを育み『ワーク』の中に『キャリア』を見出せる教育システムの構築」を述べている。今後、4病院には、ライフサイクルに合ったスキルアップを支援する事も、定着性を向上させると考える。「クリニカルラダーの充実」「院内の教育システムの充実」「看護師が同等の立場で話

表3 4病院全体の7構成要素の得点と比率

7 構成要素	項目数	満点	平均点 (標準偏差)	比率 (%)
給料	9	54	29.3 ( 4.8)	54.3
自律	5	30	15.2 ( 3.2)	50.7
業務	6	36	14.3 ( 3.7)	39.7
管理	10	60	30.0 ( 5.2)	50.0
看護師間	7	42	21.8 ( 3.9)	51.7
地位	8	48	24.4 ( 4.9)	50.8
医師	3	18	9.5 ( 2.2)	52.8
満足度全体	48	288	144.6 (14.9)	50.2

表4 4病院全体の7構成要素と定着性

7 構成要素	予定群 平均点 (標準偏差)	迷っている群 平均点 (標準偏差)	辞めたい群 平均点 (標準偏差)	P 値
給料	29.8 ( 4.9)	29.4 ( 5.1)	28.5 ( 4.2)	0.17
自律	15.5 ( 3.2)	14.9 ( 3.1)	14.8 ( 3.3)	0.23
業務	29.5 ( 5.4)	30.4 ( 5.5)	30.4 ( 5.4)	0.97
管理	29.5 ( 5.4)	30.4 ( 5.5)	30.4 ( 5.4)	0.43
看護師間	22.0 ( 3.8)	21.4 ( 3.8)	21.8 ( 4.0)	0.63
地位	23.6 ( 4.3)	25.4 ( 5.6)	24.8 ( 5.0)	0.06
医師	9.5 ( 2.3)	9.7 ( 2.0)	9.5 ( 2.1)	0.83
満足度全体	144.5 (15.3)	145.3 (15.3)	144.1 (14.1)	0.88

表5 4病院の下位項目と定着性

7構成要素	項目番号	質問内容	予定群 平均点 (標準偏差)	迷っている群 平均点 (標準偏差)	辞めたい群 平均点 (標準偏差)	一元配置分散分析 P値
給料	40番	この病院で看護職員がかなりの給料をもらうようにする唯一の方法は知識を作ることであり、場合によっては、ストライキをすることであろう。	4.9 (1.6)	5.1 (1.6)	4.3 (1.4)	0.004
自律	7番	必要以上に、また欲する以上に細かく監視されていると私は感じる。	4.7 (1.3)	4.4 (1.3)	4.3 (1.2)	0.038
管理	43番	私は、病院の方針・計画などに間接的の参加ができる	4.2 (1.6)	4.7 (1.6)	4.9 (1.4)	0.004
地位	9番	たとえ私が、他の病院でよりたくさんの給料をもらったとしても、労働条件からこの病院で働きたい。	4.0 (1.5)	4.6 (1.7)	4.7 (1.5)	0.003
地位	27番	私は、一生懸命行っている仕事に結局は何の意見も見出せないでいる。	5.0 (1.3)	4.4 (1.6)	4.4 (1.3)	0.004
	41番	もし私にもう一度やり直すチャンスがあったとしても、再び看護の道に進むだろう。	4.2 (1.6)	4.9 (1.8)	4.4 (1.7)	0.028

多重比較：\*P<.05 \*\*P<.001

せる職場環境作り」などの教育システムを構築していく業務改善の必要性を考える。そして、4病院の看護職者の今まで培ってきた知識や技術が活用され、実績が正確に評価される機会も提案する。

次に4病院は、経験年数20年以上と支援者有りの予定群に有意差が有り、経験が長く、仕事への支援を受けている看護職者が定着性の良い事が明らかになった。中小民間病院、専門病院でも、年齢が高く結婚し子供を有することが、定着性の向上に関係していた<sup>1, 2)</sup>。都市の病院も4病院と同様に、なんらかの支援を受けながら仕事をしていると推測する。本間ら<sup>8)</sup>は、看護職の家庭と仕事の両立葛藤を緩和する為に支援の必要性を明らかにしている。看護師の定着性の向上に、結婚し子供を有することが関連していると考え。

## 2. 4病院の職務満足度と定着性

4病院の職務満足度の平均は144.6±14.9点を、中小民間病院の平均171.4±21.4点<sup>1)</sup>と専門病院の平均153.6±26点<sup>2)</sup>と比較すると、4病院は、都市より職務満足度が低いと考える。後藤ら<sup>9)</sup>も職務満足度の調査で、「東京と岩手県では、東京の方が看護師の満足度が高かった」と述べている事から、地域の職務満足度は都市よりも低いと推測する。

4病院の7構成要素の得点比率は、39.7%から54.3%と高い得点比率を占める構成要素は無く、業務が中でも低かった。中小民間病院は業務74.9%看護師間71.2% 地位67.2%<sup>1)</sup>、専門病院は看護師間70.0% 地位66.9% 医師57.7%<sup>2)</sup>と、60~70%を占める高い得点比率が見られた。4病院には、

特徴的な高い得点比率の取り組みも、今後必要と思われる。

4 病院の下位項目は、給料・自律・管理・地位の4項目で差が見られた。中小民間病院では給与・地位・管理<sup>1)</sup>、専門病院では給与・自律・管理・看護師間・地位<sup>2)</sup>に差が見られた。都市の病院は、いずれも予定群に点数が高かった。しかし、4病院の場合は、全て予定群に点数は高くなかった。辞めたい群に点数が高かった項目は、管理の「病院の方針・計画などに間接的関与ができない」、地位の「労働条件からこの病院に働きたい」、「チャンスがあっても、看護の道に進まない」だった。管理の「病院の方針・計画などに間接的関与ができない」から、4病院の看護職者の意見が反映できる体制作りを考慮する必要を考える。また、地位の「労働条件からこの病院に働きたい」、「チャンスがあっても、看護の道に進まない」からは、都市と比較すると地域給と称する減給状況がある。看護職者不足による過重で複雑な業務を行っている。また、研修会場までの距離が長いと長時間の移動時間から、私生活の影響を懸念しキャリアアップを断念するなどを推測する。定着性の向上には、「給料の見直し」「看護師増員を含めた労働条件の改善」「進学や資格獲得などを含めた教育の支援」などの政策の関わりも必要と考える。

### 3. 看護の適応

4 病院の背景は、97.4%とほとんどが女性で、仕事と妊娠・出産・育児を含めた家庭の両立を行っている。女性看護師が中途退職をする理由として、核家族化の進行、結婚や妊娠・出産・育児と言ったライフスタイルの変化が上げられる。それに対し4病院看護職者には、支援者のサポートや豊かな自然に囲まれているなどのライフスタイルの変化に対応できる生活環境がある。今後、更に仕事と家庭の両立が行いやすいように第三者の支援として保育所サービスの充実、短時間正職員制度の導入は、今後の看護職者の定着性の向上になると推測する。また、仕事と家庭の両立がしやすい環境である事を看護師募集時にアピールする事は、定着性の向上の一助に繋がると考える。

## 結 論

1. 奥能登地域4病院に勤務する看護職者の職務満足度は、都市より低かった。

2. 定着性と背景に関連があったのは、「経験」と「支援者」だった。

3. 定着性と職務満足に関連があったのは、下位項目で「給料」、「自律」、「管理」、「地位」だった。

4. 下位項目の管理「私は、病院の方針・計画などに接的参加ができる」、地位「たとえ私が、他の病院でよりたくさんの給料をもらったとしても、労働条件からこの病院で働きたい」、「もし私にもう一度やり直すチャンスがあったとしても、再び看護の道に進むだろう」は、辞める群に点数が高かった。

## 文 献

- 1) 平井さよ子, 大原まゆみ, 木下昌紀, 他: 中小民間病院の看護職員確保に関する相談支援の事例研究 [2]一定着可能度分析を用いた看護組織診断一, 看護展望, 28(3), 96-102, 2003
- 2) 大原まゆみ, 丸口ミサエ, 西尾和子, 他: 高度専門病院に勤務する看護師の定着可能性, 国立看護大学校研究紀要, 3(1), 75-82, 2004
- 3) 尾崎フサ子, 忠政敏子: 看護婦の職務満足質問紙の研究—Stampsらの質問紙の日本での応用—, 大阪府立看護短大紀要, 10(1), 17-24, 1988
- 4) 大槻佳代, 新山英和, 橋村抄子, 他: 中規模病院におけるキャリアアップ支援のありかた—職務満足度調査をもとに—, 第36回看護管理, 25-76, 2005
- 5) 岡田悦子, 大原美代子, 小松崎智子, 他: A病院中堅看護師の職務継続に影響する要因, 第36回看護管理, 279-281, 2005
- 6) 瀬倉幸子, 尾崎フサ子: 看護職におけるキャリア・ストレス研究—地域差の検討—, 第36回看護管理, 250-252, 2005
- 7) 関口いね子, 西潟ハセ, 江原湧喜子, 他: 群馬県における看護職員職務満足度調査報告—満足度と辞職意向調査—, 第32回看護管理, 300-302, 2001
- 8) 本間千代子, 中川禮子: 看護職における家庭と仕事の両立葛藤—看護職と働く一般女性の比較, 日本赤十字武蔵野大学紀要, 15, 31-37, 2002
- 9) 後藤姉奈, 藤本幸三: M県における看護師の就業継続年数と職務満足度との関係についての研究, 第35回看護管理, 205-207, 2004