

2.3.3. 事業所内の人的資源

「尊敬できる法人・事業所のトップ」「目標となる同僚・先輩」「仕事上の悩みや将来の仕事について相談できる相手」がいると答えた者は、『就業継続意向“あり”群』の方が『就業継続意向“なし”群』に比べて、いずれも有意に多かった（就業継続意向“なし”：17.9%、37.9%、65.7%、就業継続意向“あり”：47.9%、52.1%、83.8%）。逆に、上述の存在が「いずれもない」と答えた者は、『就業継続意向“あり”群』の方が『就業継続意向“なし”群』に比べて低かった（就業継続意向“なし”：10.7%、就業継続意向“あり”：4.3%）。

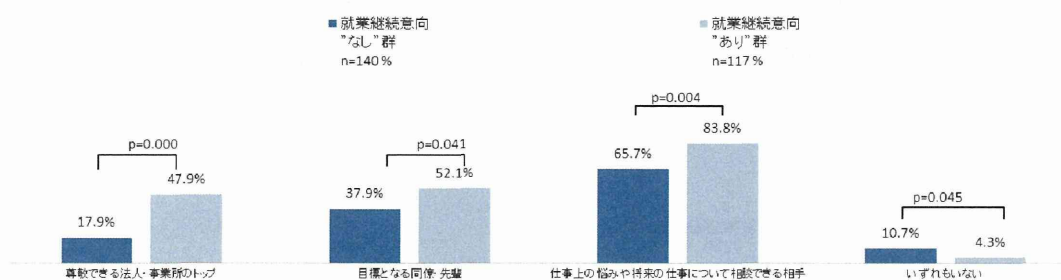


図 6. 就業継続意向の有無別にみた事業所内の人的資源

χ²検定、各項目に当てはまる人が「事業所内にいる」と回答した者のパーセンテージを示す。

2.3.4. 仕事満足度

仕事満足度 (Ellenbecker, 2008) を参考にした 30 項目の質問に対する回答を就業継続意向の有無別にみると、概ね全ての項目で、『就業継続意向“あり”群』の方が『就業継続意向“なし”群』に比べて、「そう思う」「非常にそう思う」と答えた者の割合が高かった。(表 J)

さらに、30 項目の仕事満足度尺度 (Ellenbecker, 2008) の 9 つの下位尺度について『就業継続意向“あり”群』と『就業継続意向“なし”群』で比較した。9 つの下位尺度は、①組織の特性②専門職としての成長③自律と独立④給与と福利厚生⑤ストレスと仕事負荷⑥グループ凝集性 (対同僚)、⑦グループ凝集性 (対医師)⑧スケジュールの柔軟性⑨仕事内容のコントロールである。組織としての特性、専門職としての成長、自律と独立、グループ凝集性 (対同僚)、グループ凝集性 (対医師)、スケジュールの柔軟性は、『就業継続意向“あり”群』の方が『就業継続意向“なし”群』に比べて、有意に高かった。

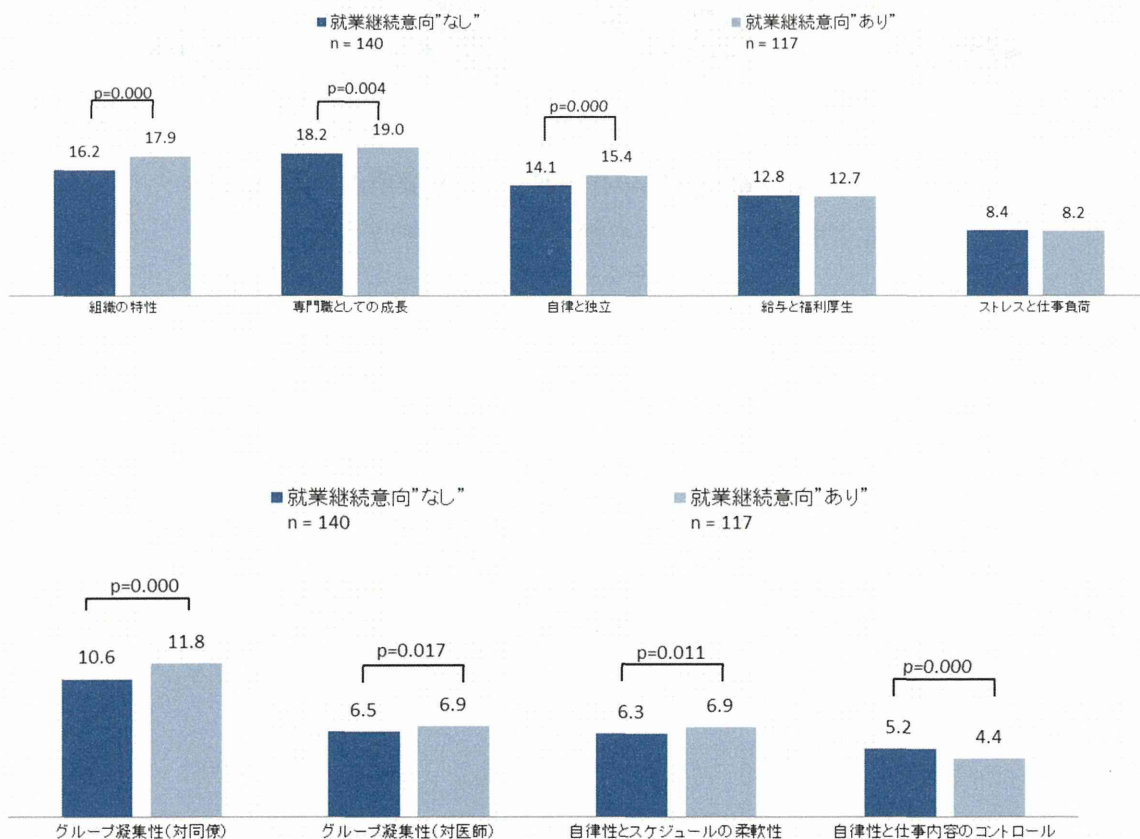


図 7. 就業継続意向の有無別にみた仕事満足度の下位尺度得点

Mann-Whitney の U 検定

表 6. 仕事満足度と就業継続/離職意向

	就業継続意向															p					
	”なし”群 n=140					”あり”群 n=117															
	全くそう 思わない		あまりそう 思わない		どちらとも いえない		そう思う		非常に そう思う		全くそう思 わない		あまりそう思 わない		どちらともい えない		そう思う		非常に そう思う		
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
管理者との関係に満足している	5	3.9	12	9.4	40	31	61	47.7	10	7.8	0	0.0	7	6.1	13	11.4	65	57.0	29	25.4	0.000
私が所属している組織は、向上していく力を持っている	2	1.6	21	16.4	40	31	61	47.7	8	6.3	1	0.9	7	6.1	18	15.8	68	59.6	21	18.4	0.000
私が所属している組織は、成長の機会が設けられている	2	1.6	21	16.4	48	38	56	43.8	5	3.9	1	0.9	7	6.1	21	18.4	66	57.9	19	16.7	0.000
私が所属している組織は、ケアの基準を掲げている	2	1.6	29	22.7	52	41	46	35.9	1	0.8	0	0.0	9	7.9	37	32.5	59	51.8	9	7.9	0.000
組織の管理方針により自分たちの活動が阻害されることがある	7	5.5	40	31.3	50	39	28	21.9	5	3.9	9	7.9	46	40.4	50	43.9	6	5.3	3	2.6	0.000
患者は、私の提供するケアに満足している	1	0.8	9	7.0	82	64	38	29.7	1	0.8	0	0.0	5	4.4	62	54.4	47	41.2	1	0.9	0.038
私は患者の役に立っている	1	0.8	7	5.5	55	43	65	50.8	3	2.3	0	0.0	1	0.9	40	35.1	71	62.3	3	2.6	0.030
患者と関係性を築くことに、やりがいを感じる	1	0.8	3	2.3	15	12	96	75.0	17	13.3	0	0.0	0	0.0	10	8.8	83	72.8	22	19.3	0.067
専門職として、医療の基準を遵守したケアを提供している	0	0.0	4	3.1	26	20	98	76.6	4	3.1	0	0.0	1	0.9	26	22.8	75	65.8	10	8.8	0.527
この仕事には、主体性が求められる	1	0.8	4	3.1	32	25	75	58.6	20	15.6	0	0.0	0	0.0	20	17.5	67	58.8	26	22.8	0.022
自分の仕事について話すことを誇らしく思う	1	0.8	10	7.8	47	37	64	50.0	10	7.8	0	0.0	4	3.5	27	23.7	62	54.4	20	17.5	0.001
自分の仕事は重要で価値のあるものである	1	0.8	4	3.1	18	14	93	72.7	16	12.5	0	0.0	2	1.8	12	10.5	69	60.5	32	28.1	0.004
自分の仕事を他者にも勧める	2	1.6	12	9.4	69	54	43	33.6	6	4.7	1	0.9	6	5.3	42	36.8	49	43.0	16	14.0	0.001
(転職するとしたら)またこの仕事を選ぶ	3	2.3	13	10.2	66	52	39	30.5	11	8.6	1	0.9	5	4.4	38	33.3	47	41.2	24	21.1	0.000
給与水準を上げる必要があると感じている	1	0.8	7	5.5	32	25	63	49.2	29	22.7	1	0.9	5	4.4	36	31.6	47	41.2	25	21.9	0.516
自分の給与に満足している	11	8.6	30	23.4	52	41	36	28.1	3	2.3	11	9.6	25	21.9	43	37.7	35	30.7	0	0.0	0.929
他の仕事(今の職場以外)を探すのは困難である	10	7.8	40	31.3	57	45	19	14.8	6	4.7	10	8.8	22	19.3	36	31.6	35	30.7	9	7.9	0.009
福利厚生があまり良くない	1	0.8	15	11.7	69	54	34	26.6	12	9.4	5	4.4	30	26.3	56	49.1	18	15.8	4	3.5	0.000
自分の仕事は、どれもたいへんで困っている	2	1.6	52	40.6	61	48	14	10.9	2	1.6	9	7.9	63	55.3	37	32.5	6	5.3	0	0.0	0.000
もっと時間があればもっと良い仕事ができると感じる	2	1.6	33	25.8	59	46	32	25.0	5	3.9	4	3.5	29	25.4	43	37.7	32	28.1	7	6.1	0.703
書類作業にも十分対応できている	12	9.4	51	39.8	46	36	22	17.2	1	0.8	8	7.0	34	29.8	44	38.6	28	24.6	0	0.0	0.074
同僚間で平等な協調関係が保たれている	2	1.6	22	17.2	42	33	62	48.4	4	3.1	0	0.0	4	3.5	31	27.2	69	60.5	11	9.6	0.000
信頼できる同僚がいる	2	1.6	10	7.8	22	17	87	68.0	11	8.6	0	0.0	1	0.9	10	8.8	79	69.3	25	21.9	0.000
同僚間でのコミュニケーションは充分取れている	2	1.6	12	9.4	37	29	70	54.7	9	7.0	0	0.0	0	0.0	27	23.7	70	61.4	18	15.8	0.001
医師は、自分に対し、専門職として接している	3	2.3	15	11.7	47	37	67	52.3	0	0.0	1	0.9	6	5.3	36	31.6	68	59.6	2	1.8	0.031
医師は自分の意見を尊重していると感じる	4	3.1	15	11.7	69	54	44	34.4	0	0.0	1	0.9	10	8.8	52	45.6	48	42.1	2	1.8	0.050
他(機関)よりも柔軟に仕事のスケジュールが組める	5	3.9	18	14.1	53	41	53	41.4	3	2.3	3	2.6	8	7.0	38	33.3	53	46.5	11	9.6	0.006
仕事上のスケジュールを臨機応変に自分で変更することができる	8	6.3	29	22.7	35	27	53	41.4	3	2.3	4	3.5	15	13.2	40	35.1	46	40.4	7	6.1	0.123
割り当てられた仕事に不満を感じている	7	5.5	65	50.8	49	38	8	6.3	2	1.6	23	20.2	61	53.5	24	21.1	6	5.3	0	0.0	0.000
自分では、自分の仕事内容をコントロールできない	4	3.1	54	42.2	50	39	22	17.2	1	0.8	11	9.6	61	53.5	36	31.6	6	5.3	0	0.0	0.000

Mann-WhitneyのU検定

E. 結論

訪問看護師の5年後の就業継続意向については、「働いている可能性がとても低い・低い」と答えた者が21.3%であった。5年後に「仕事はしていない」との回答もあり、働く場所を変更するに留まらず、看護職を離れる可能性も考慮に入れている者もいた。離職理由の詳細が分からないという限界はあるものの、看護師の就業継続/離職の問題は、現在働いている職場だけでなく、医療・介護業界で働く看護人材そのものを失うリスクを含め、早急に対策を講じる必要があるだろう。

就業継続意向の有無別の検討では、医療事例数と認知症・精神疾患事例数が多いこと、状態の軽快のため利用終了した利用者数が多いことが、就業継続意向に関連していた。これらは事業所の規模等を考慮に入れて再度詳細に検討する必要はあるものの、訪問対象者の状態・終了理由が訪問看護師の就業継続に影響を与える可能性があることが示唆された。

希望する就業時間との一致、弾力的な勤務時間の設定、柔軟なスケジュール調整が可能であることも、就業継続意向に関連していた。これらのことから、利用者へのケアの影響が出ない範囲で、訪問看護師の勤務時間やスケジュール調整が可能となるような体制が就業継続を促すと考えられる。そのためには、一人ひとりの働き方について事業所内で十分な話し合いを行い、訪問看護師自身が納得の上で働ける事業所の風土の醸成が求められる。

最後に、同僚間で平等な協調関係が保たれる等のフラットな関係性を持つこと、また、ケアの自律性の高さが就業継続意向に関連していた。オランダで注目を集め、今や世界各国に輸出されているビュートゾルフモデルが提唱する「フラットな関係性」、「ケアの自律性」を実現できれば、人材確保が困難とされる訪問看護師の不必要な離職を減少させ、訪問看護師の定着によって結果的にケアの質向上につながる可能性があると考えられた。今後は、オランダのビュートゾルフで働く訪問看護師との回答の比較、及び実際の離職行動との関係を検討し、フラットな関係性やケアの自律性の構造を明らかにする必要があるだろう。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

