

4. 標準的看護管理能力支援モデルの検証

-平成 27～28 年度 5 病院支援実施前後の看護師対象質問紙調査による支援の検証-

分担 飯田貴映子

千葉大学大学院看護学研究科

A. 研究の目的

平成 28 年度、首都圏内の 2 県に存在する中小規模病院 5 病院の看護部長に対して、平成 26～27 年度研究班作成の「中小規模病院の看護管理能力向上を支援するガイド 人をひきつけ生き生きと地域に貢献する病院づくり」¹⁾に基づき、約半年間にわたる支援を実施した。この支援を標準的支援モデルとし、支援対象病院に勤務する看護職員（看護師・准看護師）の職場環境、職務満足、職務継続の意向、の現状を明らかにし、さらに、支援の実施前後でその結果を比較することにより、看護部長への看護管理能力支援が看護スタッフに、どのような波及効果があったのかを明らかにすることを目的とした。

B. 研究方法

1) 実施した支援の方法と内容

平成 28 年 1 月末から 7 月末にかけて、5 病院それぞれに対し、1～2 名の研究班メンバーが支援担当者となり、病院ごとに支援を行った。支援対象の 5 病院の概要を以下表 1 に示す。以下の手順で 5 施設に対する支援を実施した。

各施設への支援担当者の決定と支援前調査の実施

支援担当者と看護部長との初回面接の実施

施設、看護部の現状分析、看護管理における課題や取り組みたい内容等を検討した。

支援の方向性の決定

初回面接における検討内容をもとに各施設の希望に応じて訪問頻度や支援内容を決定した。

支援の開始

支援に際しては各施設の希望に応じて日程を調整したうえで個別支援を開始した。支援方法や内容は、看護管理者と協議のもと、病院の個別性や状況に合わせ適宜修正や変更を加えながら支援を行った。支援の頻度は各病院の必要度に合わせ支援担当者の判断でおこなった。支援方法は、面接、講義やワークショップ、電話・メールによる相談、等であった。

支援の終了と支援後調査の実施

表 1 個別支援を実施した 5 施設の概要（平成 28 年 1 月時点）

病院	設置主体	病床数	看護職員数*	看護基準
A 病院	医療法人	100～149 床 (一般)	約 140 名	7:1
B 病院	自治体	100～149 床 (一般・障害者)	約 90 名	7:1
C 病院	医療法人	100 床未満 (一般)	約 70 名	7:1
D 病院	医療法人	150～199 床 (一般・回復期・障害者)	約 130 名	7:1 (一般病棟)
E 病院	医療法人	200～249 床 (一般・療養・回復期)	約 140 名	13:1 (一般病棟)

*常勤・非常勤含む 施設の匿名性保護のため概数で表示。

2) 調査対象

本研究の支援対象となった5病院の常勤・非常勤両方を含む看護職員（看護師・准看護師）とした。なお、産休、育休、介護休暇等で、調査当時勤務していない者は対象外とした。

3) 調査期間

研究班による5病院への支援開始直前の、平成28年1月12日から25日と、支援開始から6ヶ月を経過した平成28年8月1日から21日に調査を実施した。

4) データ収集方法

5病院を対象にした本調査では、以下の項目について、各病院の所属するすべての看護師（看護師と准看護師）に対し、部署ごとに自記式の調査票（資料）を配布し、回答を求めた。回収は、各病院に回収箱の設置を依頼し、すべての部署の看護職が投函しやすい場所への設置を依頼した。

(1) 測定用具

本調査では、作成者から承諾を得て、以下の2つの尺度を使用するとともに、現在の職場での仕事の継続意志について尋ねた。

病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度²⁾：4因子「仕事に対する肯定的感情」「上司からの適切な支援」「職場での自らの存在意義」「働きやすい労働環境」、28項目で構成される、日本の看護職の職務満足を測定する尺度である。評価は「全く当てはまらない」から「とても当てはまる」までの5段階でおこない、得点が高いほど職務満足が高くなることを示す。

ユトレヒト職務関与尺度（Utrecht Work Engagement Scale：UWES）³⁾⁴⁾：3因子「活力」「熱意」「没頭」、17項目で構成され、労働者の職務関与（ワークエンゲイジメント）を測定する尺度である。評価は、「まったくない」から「いつも感じる」の0から5の6段階でおこない、得点が高いほど職務関与が高くなることを示す。

職務継続意志：現在の職場での仕事を続ける意思の有無について、今後も現在の職場での仕事を続ける意志があるか、について、「ある」「ない」「わからない」の三択での回答を依頼した。また、その回答の理由について、自由記載欄への記入を求めた。

(2) 対象の基本属性について

年齢、性別、学歴、職位、保有免許、看護師経験年数、現病院の勤務年数、について尋ねた。

5) 分析方法

回収された解答用紙を集計し、全体と5病院別に記述統計を実施した。本報告書では、5病院全体の結果を示す。職務満足度尺度、UWES、職務継続意志、のそれぞれについて、支援前後の変化についてt検定を用いて比較した。また、それぞれの尺度の得点と離職意向の関連について一元配置分散分析を実施した。仕事継続の意思の理由の記載を求めた自由記載部分については、同様の意味内容の回答を集約し、カテゴリー化した。

6) 倫理的配慮

千葉大学大学院看護学研究科研究倫理審査委員会の承認（承認番号28-13）を得て行った。研究目的、意義、方法及び倫理的配慮について記載した説明文書を質問紙とともに送付し、質問紙への回答と回収ボックスへの投函をもって研究参加の承諾とした。

C. 結果

1) 回答状況

支援前調査では、5病院568名の看護師に配布し、467名(回収率82.5%)からの回答があった。支援後は551名に配布し471名(回収率85.4%)からの回答が得られた(表1)。なお、職務満足測定尺度とUWESについては、いずれの項目にも欠損のない回答のみを分析対象とした。

表1 病院別配付・回収・有効回答数

		A病院	B病院	C病院	D病院	E病院	合計
支援前	配付数	128	94	67	151	128	568
	回収数(回収率%)	102(79.6)	84(89.3)	47(70.1)	132(87.4)	104(81.2)	467(82.5)
支援後	配付数	119	96	72	139	125	551
	回収数(回収率%)	108(90.7)	79(82.2)	59(81.9)	124(89.2)	101(80.8)	471(85.4)

2) 回答者の概要

回答者の概要を表2に示す。

表2 全5病院の回答者の概要

	人(%)			
	支援前(N=467)	支援後(N=471)		
生年区分	~1959年	51(10.9)	51(10.8)	
	1960年代	94(20.1)	94(19.9)	
	1970年代	170(36.4)	166(35.2)	
	1980年代	114(24.4)	108(22.9)	
	1990年~	31(6.6)	39(8.2)	
	無回答	7(1.4)	13(2.7)	
	性別	男性	20(4.3)	21(4.4)
女性		445(95.2)	448(95.1)	
無回答		2(0.4)	2(0.4)	
最終学歴	専門学校	396(84.7)	398(84.5)	
	短期大学	32(6.8)	33(7.0)	
	大学	24(5.1)	25(5.3)	
	大学院	1(0.2)	2(0.4)	
	無回答	14(2.9)	13(2.7)	
	職位	看護師	377(80.7)	380(80.6)
主任		38(8.1)	41(8.7)	
副師長		7(1.5)	9(1.9)	
師長		14(2.9)	16(3.4)	
師長以上		9(1.9)	6(1.2)	
無回答		22(4.7)	19(4.0)	
雇用形態		非常勤	152(32.5)	154(32.7)
		常勤	313(67.0)	316(67.1)
	無回答	2(0.4)	1(0.2)	
保有免許 (複数回答)	准看護師	105(22.8)	98(20.9)	
	看護師	372(80.7)	377(80.6)	
	助産師	0(0)	0(0)	
	保健師	8(1.7)	5(1.1)	
看護師経験年数	平均	15.69	15.43	
	年数の範囲	0~44	0~42	
現在の職場での経験年数	平均	8.09	8.25	
	年数の範囲	0~40	0~40	

3) 記述統計

(1) 支援前後の職務満足とUWESの変化

5病院の看護職員全体の職務満足度合計得点と各下位尺度の得点、UWES17項目の平均得点と各下位尺度の平均得点の関連について、支援前後での母平均の差の検定を実施したところ、すべての項目において平均値の微小な上昇は認められたが、いずれも統計的な有意差を認めなかった(表3)。

表 3 支援前後の職務満足度合計点と UWES の平均得点の変化

職位別（看護師、主任、師長、師長以上）に支援前後の職務満足と UWES の得点の支援前後

	時期	度数	平均値 (SD)	平均値の標準誤差	t	df	有意確率 (両側)
28 項目合計得点 〔職務満足〕	支援前	389	85.46 (±14.47)	.73	-.024	777	.981
	支援後	390	85.48 (±12.21)	.72			
下位尺度 1 仕事に対する肯定的感情〔職務満足〕	支援前	389	32.66 (±5.30)	.26	.024	777	.981
	支援後	390	32.65 (±5.43)	.27			
下位尺度 2 上司からの適切な支援〔職務満足〕	支援前	389	18.75 (±4.63)	.23	.471	777	.638
	支援後	390	18.59 (±4.59)	.23			
下位尺度 3 働きやすい労働環境〔職務満足〕	支援前	389	18.59 (±3.86)	.19	-.216	777	.829
	支援後	390	18.65 (±3.57)	.18			
下位尺度 4 職場での自らの存在意識〔職務満足〕	支援前	389	14.38 (±2.59)	.13	-.791	777	.429
	支援後	390	14.52 (±2.52)	.12			
17 項目平均値〔UWES〕	支援前	389	2.79 (±0.97)	.049	-.339	777	.735
	支援後	390	2.82 (±0.92)	.046			
下位尺度 1 活力〔UWES〕	支援前	389	2.66 (±1.07)	.054	-.639	777	.523
	支援後	390	2.70 (±1.00)	.050			
下位尺度 2 熱意〔UWES〕	支援前	389	2.89 (±1.03)	.052	-.285	777	.775
	支援後	390	2.92 (±0.99)	.050			
下位尺度 3 没頭〔UWES〕	支援前	389	2.84 (±0.99)	.050	-.006	777	.995
	支援後	390	2.84 (±0.96)	.048			

の変化について t 検定を用いて分析したところ、いずれも有意差はみられなかった。しかし、職位が上がるにつれ、平均値が支援後に上昇する傾向がみられた。特に、副師長以上は看護師、主任と比較して平均値が高い傾向にあり、師長以上では支援後のその値の上昇が顕著であった（表 4）。

表 4 職位別の職務満足合計得点と UWES 平均値の支援前後の変化

職位	尺度	時期	度数	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差	t	df	有意確立 (両側)
看護師	28 項目合計得点〔職務満足〕	支援前	309	84.74	14.372	.818	-.261	622	.794
		支援後	315	85.03	14.062	.792			
	17 項目平均値〔UWES〕	支援前	309	2.7367	.97665	.05556	-.069	622	.945
		支援後	315	2.7419	.91918	.05179			
主任	28 項目合計得点〔職務満足〕	支援前	36	85.19	12.569	2.095	-.061	69	.952
		支援後	35	85.37	11.865	2.005			
	17 項目平均値〔UWES〕	支援前	36	2.7925	.74929	.12488	-.198	69	.843
		支援後	35	2.8252	.63507	.10735			
副師長	28 項目合計得点〔職務満足〕	支援前	7	91.71	11.786	4.455	.137	14	.893
		支援後	9	91.00	9.110	3.037			
	17 項目平均値〔UWES〕	支援前	7	3.3866	.67826	.25636	.632	14	.538
		支援後	9	3.1569	.75216	.25072			
師長	28 項目合計得点〔職務満足〕	支援前	14	96.07	12.970	3.466	-.180	25	.858
		支援後	13	97.00	13.802	3.828			
	17 項目平均値〔UWES〕	支援前	14	3.4748	1.02989	.27525	-1.236	25	.228
		支援後	13	3.9367	.90094	.24987			
師長以上	28 項目合計得点〔職務満足〕	支援前	8	95.50	14.986	5.298	-.861	11	.408
		支援後	5	103.20	16.843	7.533			
	17 項目平均値〔UWES〕	支援前	8	3.7868	.77270	.27319	-.455	11	.658
		支援後	5	4.0235	1.11734	.49969			

現職場における経験年数（1 年以下、2～5 年、6～10 年、11 年～20 年、21 年以上）に支援前後の

職務満足と UWES の得点の支援前後の変化について t 検定を用いて分析した。現職場での経験年数が 1 年以下の群において、満足度と UWES とともに平均値の上昇がみられ、UWES においては統計的有意差が見られた ($p = .046$)。反対に、経験年数 2~5 年と 11 年~20 年の群ではともに 2 つの尺度の平均値の低下がみられた。

表 5 現職場での経験年数と職務満足合計得点と UWES 平均値の支援前後の変化

現職場での 経験年数	尺度	時期	度数	平均値	標準偏差	平均値の 標準誤差	t	df	有意確立 (両側)			
1 年以下	28 項目合計得点 〔職務満足〕	支援前	67	84.07	16.679	2.038	-1.657	120	.100			
		支援後	55	88.95	15.496	2.089						
	17 項目平均値 〔UWES〕	支援前	67	2.6655	.91027	.11121				-2.014	120	.046
		支援後	55	3.0267	1.07055	.14435						
2~5 年	28 項目合計得点 〔職務満足〕	支援前	139	83.81	13.849	1.175	.030	281	.976			
		支援後	144	83.76	13.752	1.146						
	17 項目平均値 〔UWES〕	支援前	139	2.7173	1.01649	.08622				.181	281	.857
		支援後	144	2.6969	0.87938	.07328						
6~10 年	28 項目合計得点 〔職務満足〕	支援前	77	86.00	15.328	1.747	-4.30	155	.668			
		支援後	80	86.95	12.251	1.370						
	17 項目平均値 〔UWES〕	支援前	77	2.8487	1.05363	.12007				.242	155	.809
		支援後	80	2.8125	0.80851	.09039						
11~20 年	28 項目合計得点 〔職務満足〕	支援前	61	88.25	12.398	1.587	1.561	129	.121			
		支援後	70	84.34	15.729	1.880						
	17 項目平均値 〔UWES〕	支援前	61	2.9036	.83652	.10711				.505	129	.615
		支援後	70	2.8227	0.97835	.11694						
21 年以上	28 項目合計得点 〔職務満足〕	支援前	40	88.90	13.802	2.182	.114	73	.910			
		支援後	35	88.54	13.298	2.248						
	17 項目平均値 〔UWES〕	支援前	40	2.9824	.89401	.14136				-2.298	73	.766
		支援後	35	3.0454	0.93337	.15777						

(2) 仕事を続ける意思の変化

現在の職場での仕事を続ける意思について尋ねた結果、現在の仕事を続ける意思が「ある」と回答した人は支援前 187 名 (41.9%)、支援後 177 名 (39.7%)、「ない」と回答した人は支援前 52 名 (11.7%)、支援後 52 名 (11.7%)、「わからない」が支援前 207 名 (46.4%)、支援後 217 名 (48.7%) であった (表 6)。

表 6 現在の仕事を続ける意思 人 (%)

	支援前	支援後
ある	187(41.9)	177 (39.7)
ない	52(11.7)	52 (11.7)
わからない	207(46.4)	217 (48.7)
合計	446(100)	446 (100)

支援の前後での現在の職場での仕事を続ける意思の変化について検討するために、仕事継続の意思毎に(「ある」「ない」「わからない」の 3 種)の t 検定を実施したところ、いずれも有意差は認められなかった。また、支援の前後での 2 つの尺度の得点と仕事継続の意志との関連をみるために、一元配置分散分析をおこなった。こちらについても、いずれも有意差は認められなかった。

(3) 仕事を続ける意思の有無とその理由

現在の職場での仕事を続ける意思がある、ない、わからない、のいずれかの回答に対する理由について、自由記載を依頼した。その結果、支援前では 155 件、支援後は 133 件の記述があった。

表7に支援前の回答内容、表8に支援後の回答のまとめを示す。

表7 現在の仕事を続ける意思の「ある」「ない」「わからない」に対する理由とその出現頻度 支援前

()内は出現件数

仕事継続意志	理由	内容
仕事を続ける意思が「ある」	仕事のやりがいがある	やりがいを感じている(6)
		目標がある(2)
		学ぶことへの意欲(1)
		仕事が好きである(1)
		病院をより良くしていきたい(1)
	良好な人間関係	自分に合っている職場(1)
		同僚との良好な関係(7)
		上司との良好な関係(1)
		部下との良好な関係(1)
	成長・学びへの意欲	多職種との連携(1)
		もっと学びたい(4)
		成長したい(5)
	ワーク・ライフ・バランス	現場で経験を積んでいきたい(1)
		子育てとの両立(3)
		家庭との両立(3)
	転職できない理由がある	私生活との両立(1)
		家庭の経済的理由(3)
		転職する体力・気力がない(2)
		年齢的に転職が難しいため(2)
働き続ける必要がある(1)		
奨学金の返済のため(1)		
転職する理由がない	責任がある現場を離れられない(1)	
	家庭の経済的事情(3)	
	定年が近いため最後まで働きたい(4)	
不満がない	辞めたい理由がない(3)	
	長く勤めているため(1)	
通勤に便利	現状に不満がない(3)	
	現職場が自分にあっている(1)	
希望に合う待遇	自宅と職場が近い(4)	
	通勤に便利な立地(1)	
	仕事に見合う給与を得ている(2)	
その他	休みへの配慮がある(2)	
	良好な職場環境(1)	
	将来のことは未定のため(1)	
	役職に就いたため まだ就職して日が浅いため	
仕事を続ける意思が「ない」	違うキャリアへの興味	他の病院で経験したい(5)
		他の分野・領域で働きたい(2)
		環境を変えたい(1)
	待遇への不満	給与の低さ(3)
		勤務体制が合わない(1)
	人間関係	医師との関係(1)
		上司からのパワーハラスメント(2)
	その他	ストレスを感じる(1)
やりがいの無さ(1)		
家庭の事情(1)		
仕事を続ける意思が「わか	私生活の変化に応じて将来を考える	生活を見直したい(1)
		転職がすでに決まっている(1)
		子供の成長に合わせて職場を考える(5)
		家庭の状況に応じて職場を考える(7)
	キャリアへの不安	子育てがしやすい環境(2)
		私生活の変化に合わせて職場を考える(3)
		将来のことを想像できない(2)
	自分の将来の希望が定まらない(4)	
	将来への不安(1)	

ら な い		資格が活かさない(1)
		やりたいことができていない(1)
	身体的な理由	健康への自信の低下(2) 体力が持てば続ける(5)
	人間関係	不平等な扱いを受けている(3)
		医師との関係性(1)
		人間関係からくるストレス(1)
	待遇への不満	人間関係がうまくいけば続ける(1) 給料が低い(4)
	別の職場やキャリアへの興味	別の病院に行きたい(4) 訪問看護を経験したい(1)
	やりがいの無さ	自分の望む仕事できていない(2) 職場への魅力を感じない(1)
	業務の負担の大きさ	業務の負担が大きい(2)
	その他	常に退職したい(1)
		現在の職場での居場所を探している途中(1)
		転職するのが面倒(1)
		自宅から遠い(1)

表8 現在の仕事を続ける意思の「ある」「ない」「わからない」に対する理由とその出現頻度 支援後

仕事継続意志	理由	記述内容
仕事を続ける 意思が 「ある」	成長・学びへの意欲	成長への意欲(4)
		学ぶ機会がある(2)
		知識や経験を活かしていきたい
		より質の高い実践への意欲
	良好な人間関係	人間関係が良い(8)
		意見を言い合える関係
	ワーク・ライフ・バランス	家庭との両立ができる(2)
		子育てがしやすい(4)
	仕事のやりがいがある	私生活との両立ができる(1)
		やりがいがある(4)
		職場への感謝(1)
	希望に合う待遇	自己実現できる職場(1)
		自分に合っている(1)
	転職できない理由がある	休日などの融通が利く(4)
転職する理由がない	自分の望む条件と合致している(1)	
通勤に便利	経済的な理由(5)	
	転職したいと思わない(3)	
	長年勤務しているため(3)	
	自宅に近い(3)	
職場環境の良さ	良好な立地条件(1)	
	職場環境が良い(2)	
	スタッフを大切にす職場(1)	
就職して間もない	慣れ親しんだ環境(1)	
転職して間もない	転職して間もないため(4)	
転職への迷い	転職することへの不安(3)	
その他	仕事への不満がある(1)	
	自分の気持ちとして続けたい(1)	
	自分が選んだ職場なので(1)	
	方向性が見いだせない(1)	
仕事を続ける 意思が 「ない」	仕事への不満	仕事にやりがいを見いだせない(2)
		業務の負担が大きい(2)
		残業時間が多い(1)
	転職が決まっている	転職が決まっている(3)
		転職予定(1)
	ワーク・ライフ・バランス	家庭生活との両立が難しい(2)
心身の疲労	疲労状態にある(2)	
その他	給与が低い(1)	
	他のキャリアに移りたい(1)	
	上司からのパワー・ハラメント(1)	

		学ぶ意欲の低下(1)
		将来への不安(1)
		今の仕事が自分に向いていない
仕事を続ける 意思が 「わからない」	私生活の変化に応じて将来を考える	家庭の状況に応じて職場を考える(7)
		子供の成長に合わせて職場を考える(3)
		私生活の変化に合わせて職場を考える(1)
	仕事を継続することへの不安	健康状態や体力への不安(3)
		年齢的な不安(1)
		自分自身の能力への不安(2)
	待遇への不満	給料の低さ(4)
		契約上の勤務時間の制限(1)
		休暇の取りにくさ(1)
	仕事への不満	業務負担の大きさ(3)
		仕事の不公平感(1)
		やりがいの無さ(1)
	違うキャリアへの興味	他の病院への興味(5)
		他にやりたいことがみつかるかもしれない(1)
病院の体制への不安	病院の経営状態への不安(2)	
	病院の方向性への不安(1)	
転職への迷い	病院や仕事の状況によっては退職したい(2)	
その他		人間関係の悪さ(1)
		遠距離通勤のため(1)
		自分の将来への不安(1)
		遠距離通勤のため(1)
		退職への行動を起こす気が起こらない(1)
		気持ちが定まらない(1)
	転職する勇気がない(1)	

D. 考察

本調査は、平成 27 年度から 28 年度にかけて看護部長に対して実施した支援が病院の看護スタッフへどのように波及効果としてあらわれるかを明らかにすることを目的とした。職務満足度測定尺度とユトレヒト職務関与尺度ともに、支援後の得点は上昇傾向にあったが、統計的有意差はみられなかった。これは、支援の対象は看護部長であり、その影響が看護スタッフの多くを占める看護師、主任レベルまでに及ぶまでには時間を要することが考えられる。また、支援後の調査実施時期が 6 ヶ月間の支援終了直後であり、その効果を検証していくためには更なる時間を経てからも実施する必要があると考えられる。

副看護師長、看護師長、看護師長以上の役職に就く回答者の 2 つの尺度の平均値は、看護師や主任と比較し、高い傾向にあった。支援後、特に看護師長と看護師長以上の職位にある者の平均値が向上したことは、看護部長に対する支援が、部長により近い職位にあたる看護師長や師長以上の者の職務満足や職務への関与に何らかの影響を与えたとも考えられる。

現在の職場における経験年数と支援前後の職務満足度と職務関与の変化については、経験年数 1 年以下のスタッフにおいて 2 つの尺度ともに平均値の上昇がみられ、特に職務関与においては検定的有意差がみられた。一方で、2~5 年目のスタッフにおいては両尺度ともに平均値が低下していた。これらの変化は、本研究における看護管理能力への支援との関連は明らかにできていないが、1 年目のスタッフが感じる職務満足や職務関与と、病院側からの多くの支援が提供されていた 1 年目の段階を脱した 2 年目以降のスタッフとで仕事に対する思いに違いやギャップが起きていることが考えられる。

現在の仕事を続ける意思の有無については、支援の前後での大きな違いはみられなかった。約半数の看護職が「わからない」と回答しており、それは、結婚、育児や介護等の私生活の状況の変化に応じて自身のキャリアを決定していく、将来のことはまだ不確定であるなど、将来につい

ては不確定要素が強くわからない、という回答であった。仕事を続ける意思が「ある」と回答した割合は支援前後とも約 40%であり、その理由としては、現在働いている病院において、自身の成長や学習意欲を叶える機会が与えられていること、良好な人間関係、ワーク・ライフ・バランスが取れている、仕事へのやりがいを感じているなど、仕事自体や職場、自身の立場を前向きにとらえている傾向にあった。一方で、経済的理由や年齢的な制限により辞めることができないから働き続けるという意思を示している者もみられた。仕事を続ける意思が「ない」スタッフは、支援前後ともに 11.7%であった。現在の仕事や職場、待遇に対する否定的な理由から現在の職場を去りたいと回答する者もみられたが、多くは別の病院で現在務める病院ではできない経験をしたいことや、より自分の専門性を活かす仕事を見つけない、という自身のキャリアの発展を求める理由から、現在いる病院で働き続ける意思がない、と回答していた。

本調査の対象となった 5 病院の看護職は、30 代から 50 代が約 80%を占めており、これらの年代は育児や介護等の私生活と仕事のバランスを保つことが仕事を継続していくために重要となる。同時に、看護職としてのキャリアを発展していく時期である。中小規模病院という地域密着型の職員の多い場においては、それぞれの年代におけるライフイベントに沿った働き方を支援しながらも、看護職として専門性を高めながら望むキャリアを進んでいくための支援体制づくり、更には、その専門性を活かせる現場や管理者の支援により、看護職がより長く働くことのできる職場となるであろう。

本研究の限界

本調査は、平成 28 年 1 月から、年度をまたいで 28 年 8 まで実施した。そのため、その間の職員の離職や入職、職位の異動等が含まれており、支援前後で調査対象の状況に変化があったことがあげられる。

E . 研究発表

学会発表

Iida K, Teshima M, Yoshida C, Shida K, Katsuyama K : Evaluation of an outreach support program for directors of nursing of small- to mid-sized hospitals in Japan . International Council of Nurses Congress 2017 , Barcelona Spain , May 2017 .

引用文献

- 1) 手島恵、吉田千文、志田京子、勝山美貴子、飯田貴映子 (2017) 中小規模病院看護管理支援ガイドライン , 平成 28 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金地域医療基盤開発推進研究事業 . URL:<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-iseikyoku/shienjigyoguideline.pdf> (2017 . 5.09 確認)
- 2) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ (2014). 病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討. 社会医学研究, 31(1), 37-44.
- 3) Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com> (2017.5.09 確認)

4) Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review* 57, 510-523.

職場環境についての調査

この質問調査は、看護部と協力して行う取り組みを評価するために、職場環境についておたずねするものです。調査結果を、組織間で比較するために、個人を特定した分析を行うのではなく、集団の変化を評価するために統計的に分析します。

この調査への協力の有無により、あなたに影響はありません。ご自身の判断で回答するかどうか決めて下さい。この調査票の回答をもってご協力への同意と判断させていただきます。

回答した調査票は 月 日 までに指定の回収箱に入れてください。

この質問紙へのお問い合わせは、下記にお願いいたします。

千葉大学大学院看護学研究科 病院看護システム管理学

手島 恵 e-mail:

FAX:

.あなたご自身についておうかがいします。空欄に数字を入れ、あてはまる項目に✓をつけてください。

1. 生まれた年（西暦）

年

2. 性別

男性

女性

3. 最終学歴

専門学校 ・ 短期大学 ・ 大学 ・ 大学院

4. 職位

看護師 ・ 主任 ・ 副師長 ・ 師長

師長以上（名称）

5. 雇用形態

非常勤

常勤

6. 免許の種類

准看護師

看護師

助産師

保健師

6. 看護師としての経験年数

年

7. この職場での経験年数

年

職場についておうかがいします。

次の1～28の項目について、あてはまる数字1～5に をつけてください。

	とてもあてはまる	ややあてはまる	まあまああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1. 私は、自分の仕事を人に誇りを持って話すことができる	5	4	3	2	1
2. 私は、やりたいと思っている看護が実践できている	5	4	3	2	1
3. 私の職場では、希望に合わせて休みが取れる	5	4	3	2	1
4. 私の職場の看護管理者は、看護師に賞賛や労いの言葉をよくかける	5	4	3	2	1
5. 私は、自分の仕事にやりがいを感じている	5	4	3	2	1
6. 私は、仕事上の課題を明確に持っている	5	4	3	2	1
7. 私の職場の看護管理者は、仕事上で問題が発生した場合、適切な対応をしてくれる	5	4	3	2	1
8. 私は、創意工夫しながら看護実践を行っている	5	4	3	2	1
9. 私は、この職場で働いていると、成長できていると思える	5	4	3	2	1
10. 私の職場では、個別の事情にも対応してもらえる勤務体制である	5	4	3	2	1
11. 私は、患者や家族から頼りにされていると思う	5	4	3	2	1
12. 私は、看護管理者から成長・発達につながるような助言をうけている	5	4	3	2	1
13. 私の職場では、目標となる看護師が存在する	5	4	3	2	1
14. 私の職場では、仕事とプライベートの調和(バランス)がとれている	5	4	3	2	1
15. 私は、職場で自分の意見が活かされていると思えることがある	5	4	3	2	1
16. 私は、看護管理者に何でも相談することができる	5	4	3	2	1
17. 私は、職場で役割が果たせていると思える	5	4	3	2	1
18. 私の職場では、業務量に応じた適切な人員の配置が行われている	5	4	3	2	1
19. 私は、他職種と患者のケアについてお互いに相談しあえる	5	4	3	2	1
20. 私は、同僚から褒められたり、認められたりすることがある	5	4	3	2	1
21. 私は、今の仕事に何の意義も見出すことができない	5	4	3	2	1

22. 私の職場の看護管理者は、職場の方針や目標についてスタッフへ分かりやすく説明している	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---

	とてもあてはまる	ややあてはまる	まあまああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
23. 私は、会議で積極的に意見を言える	5	4	3	2	1
24. 私は、看護管理者から公平に評価されていると感じる	5	4	3	2	1
25. 私は、患者が回復して行く過程に関われる看護の仕事に手応えを感じている	5	4	3	2	1
26. 私は、医師に対して自分の意見をはっきり言えない	5	4	3	2	1
27. 私は、今の仕事に面白さを感じている	5	4	3	2	1
28. 私は、仕事に見合った給料をもらっている	5	4	3	2	1

設問は、次ページに続きます

仕事に関する調査(UWES) ©

次の 17 の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1 から 6）に、○をつけてください。

	全く ない	ほとんど 感じない 1年に 数回以下	めったに 感じない 1ヶ月に 1回以下	時々 感じる 1ヶ月に 数回	よく 感じる 1週間に 1回	とてもよ く感じる 1週間に 数回	いつも 感じる 毎日
1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0	1	2	3	4	5	6
2. 自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる	0	1	2	3	4	5	6
3. 仕事をしていると、時間がたつのが速い	0	1	2	3	4	5	6
4. 職場では、元気が出て精神的になるように感じる	0	1	2	3	4	5	6
5. 仕事に熱心である	0	1	2	3	4	5	6
6. 仕事をしていると、他のことはすべて忘れてしま う	0	1	2	3	4	5	6
7. 仕事は、私に活力を与えてくれる	0	1	2	3	4	5	6
8. 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持 ちになる	0	1	2	3	4	5	6
9. 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	0	1	2	3	4	5	6
10. 自分の仕事に誇りを感じる	0	1	2	3	4	5	6
11. 私は仕事にのめり込んでいる	0	1	2	3	4	5	6
12. 長時間休まずに、働き続けることができる	0	1	2	3	4	5	6
13. 私にとって仕事は、意欲をかきたてるものである	0	1	2	3	4	5	6
14. 仕事をしていると、つい夢中になってしまう	0	1	2	3	4	5	6
15. 職場では、気持ちがはつらつとしている	0	1	2	3	4	5	6
16. 仕事から頭を切り離すのが難しい	0	1	2	3	4	5	6
17. ことがうまく運んでいないときでも、辛抱強く仕 事をする	0	1	2	3	4	5	6

© Schaufeli & Bakker (2003)

仕事についてうかがいます。

今後も現在の職場での仕事を続ける意志はありますか？あてはまる番号に をして下さい。

1. ある 2. ない 3. わからない

の回答の理由について自由にお書き下さい。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。