

機関番号： 37116
 研究種目： 若手研究 (B)
 研究期間： 2008 ～ 2010
 課題番号： 20790388
 研究課題名 (和文)
 マグネットホスピタルの規定要因：医師・看護師等の職場選好の構造分析
 研究課題名 (英文)
 Magnet Hospital attributes :
 Structural analysis of workplace preferences of healthcare professionals
 研究代表者
 林田 賢史 (HAYASHIDA KENSHI)
 産業医科大学・大学病院・准教授
 研究者番号：80363050

研究成果の概要 (和文)：

本研究の目的は、コンジョイント分析を用いて、医療従事者の職場選好の構造を明らかにすることである。そこで、異なる病院属性を有する2つの仮想的な病院から、より就業したいと考える病院を選択してもらった自記式質問紙を作成し、3病院の医師と看護師を対象に質問紙調査を実施した。その結果、職場を選択する際、医師に関しては「少ない夜間宿直回数」「学会への参加サポート体制」「診療以外の業務軽減」を、看護師に関しては「教育プログラムの充実」「勤務時間」をより重視する傾向であった。

研究成果の概要 (英文)：

The purpose of this study is to elucidate the structure of workplace preferences of healthcare professionals using a conjoint analysis. Self-administered questionnaires were developed, in which respondents chose one hospital out of a selection of two virtual hospitals in which work conditions were different. Surveys based on these questionnaires were conducted on medical doctors and nurses in three hospitals. The results suggest that for preferential selection of workplaces, medical doctors place more importance on the frequency of night shifts, the support for academic conference participation, and the support of paperwork reduction; nurses were found to base their decisions on the factors of education programs, and appropriate working times.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
総計	3,100,000	930,000	4,030,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：境界医学・医療社会学

キーワード：医療経済、医療政策、医療経営、病院管理、Human Resource Management、
マグネットホスピタル、組織文化

1. 研究開始当初の背景

「人」は経営上の重要な資源であり、特に労働集約的な産業である医療機関においては、人材の問題は大きな比重を占めている。昨今、医療機関においては勤務医不足等が問題となっており、地域の医療提供体制整備や医療機関の医療経営の観点から、優秀な医療従事者をどう確保していくかは喫緊の課題である。つまり、「医療従事者が勤務したいと思う職場とはどのようなものであるか」を明らかにする事は、現在の重要なテーマといえる。

この種の研究に関して、海外においては、例えばイギリスにおいて家庭医を対象に就業場所の選好について金銭面と非金銭面から調査を実施し、金銭面と非金銭面の両面の重要性を言及した研究がある。また、フィンランドにおいて、医療者を対象に組織文化と離職の関係を前向きコホート研究で検討し、組織文化の改善が離職を減少させる事を明らかにした研究がある。

しかしながら本邦では、これまで病院における勤務医不足、あるいは7:1の看護体制に対する診療報酬引き上げ等による看護師不足に関する実態調査研究や、医療従事者の地域偏在に関する研究は一部実施されてきたものの、医療従事者がどのような職場に勤務したいと思うかという職場選好の構造について明らかにした研究は無い。

2. 研究の目的

本研究の目的は、医療従事者をひきつける（人材を吸着する）マグネットホスピタルと

はどのようなものであるか、その規定要因を把握することである。具体的には、医師や看護師が職場を選択する際どのような項目（条件）をどの程度（相対的に）重視するか、選好の構造を分析する。

3. 研究の方法

(1) 対象と調査方法

中国地方と九州地方の3病院の医師と看護師を対象に、2011年2月に自記式の質問紙調査を実施した。調査方法は、それぞれの病院に対して調査対象者全員分の調査票一式（封をしていないシール付き封筒に調査依頼文、調査票、回答方法説明文の3つを入れたもの）を郵送し、2~3週間後に病院から回答済み調査票を返送してもらう方法とした。

(2) 調査票

調査票の構成は、回答者の属性情報（年齢、性別、家族構成、学歴、役職、収入、勤務歴等）に関する設問とコンジョイント分析のための設問とした。

コンジョイント分析のための設問は、異なる病院属性（勤務条件）を有する2つの仮想的な病院から、より就業したいと考える病院を選択してもらう質問形式とした。

仮想的な病院の勤務条件に関しては、2種類の勤務条件（医師版と看護師版）を、先行研究やプレテストの結果をもとに作成した。医師版の属性と各々の属性の水準は、非金銭的な属性6種類、①当直を除く1週間あたりの勤務時間（40時間/60時間/80時間）、②月あたりの夜間宿直回数（0回/2回/4回）、③

相談・助言できる医師の有無（無/有）、④学会・研修会への参加（休暇扱いで費用は自己負担/勤務時間扱いで費用は自己負担/出張扱いで病院による費用負担）、⑤診療以外の業務軽減としての医療クラークの存在（無/50床あたり1人程度/25床あたり1人程度）、⑥院内保育所（無/月～土の7:30-19:30/24時間対応）と⑦年収（800万円/1200万円/1600万円）とした。看護師版の属性と各々の属性の水準は、非金銭的な属性6種類、①1週間あたりの勤務時間（30時間/45時間/60時間）、②月あたりの夜勤回数（0回/4回/8回）、③年次有給休暇の平均取得率（25%/50%/75%）、④教育プログラム（無/不定期の研修・講演会開催/クリニカルラダーによる育成）、⑤カンファレンスへの医師の参加（無/有）、⑥院内保育所（無/月～土の7:30-19:30/24時間対応）と⑦年収（300万円/450万円/600万円）とした。これらの属性と水準に対して、複数の仮想的な病院プロフィールを、直交表を用いて作成した。

（3）解析方法

本研究では、回答者の効用関数にランダム効用モデルを仮定して分析を行った。具体的には、回答者は効用がより大きいと思う病院を選択しているという考えのもと、条件付きロジットモデルを用いて、最尤法により各属性の影響の向きと強さの程度を推定した

（PASW Statistics 17.0）。また限界支払意思額を計算し、各属性の金銭的価値を評価した。

（4）倫理的配慮

本研究では病院の職員に対して質問紙調査を行うため、対象者のインフォームド・コンセントを得ることとした。具体的には、研究概要の説明、本研究への参加は自由意思に

よるものであり不参加により不利益を被る事はない等の説明を文書にて行い、調査対象者の自由意思に基づき調査に参加してもらうこととした。また回答は無記名とし、回答済み調査票に関しては、病院関係者に回答内容はわからない、個人が特定できない方法で回収・分析された。なお、本研究は産業医科大学倫理委員会の承認を受け実施された。

4. 研究成果

（1）対象者の基本属性

調査票の回収数は、医師と看護師それぞれ186（回収率48.3%）と992（回収率80.5%）であった。回答者の性別は、医師は男性139名、女性39名（無回答8名）であり、看護師は男性40名、女性936名（無回答11名）であった。平均年齢は、医師40.1歳（標準偏差9.3歳）（無回答11名）、看護師31.8歳（標準偏差9.1歳）（無回答44名）であった。

（2）職場選好の構造

医師に関しては「勤務時間」「夜間宿直回数」「学会への参加サポート体制」「診療以外の業務軽減」「年収」が、また看護師に関しては、「勤務時間」「夜勤回数」「年休の平均取得率」「教育プログラム」「院内保育所」「カンファレンスへの医師の参加」「年収」が統計的に有意な結果であり、これらが職場選好に影響を与えることがわかった（表1、2）。

また、これらの病院属性のうち非金銭的な属性に対する金銭的評価は、時間や回数の変化量の設定に影響されるものの、医師に関しては「診療以外の業務軽減」が、看護師に関しては「教育プログラムの充実」が相対的に高く評価される傾向であった（表3、4）。

以上、本研究により、調査対象病院が少ないという限界はあるものの、医師や看護師の

職場選好の構造が明らかとなった。これは、地域の医療提供体制整備や医療機関の医療経営の観点から、優先的に取り組むべき課題を検討する際、参考となる知見であろう。今後、調査対象病院を増やす等、さらに研究を進めることが必要だと考える。

表 1. 職場の属性（勤務条件）に対する医師の選好

説明変数	係数 (標準誤差)
一週あたりの勤務時間 (1時間増加)	-.014*** (.002)
一月あたりの夜間宿直回数 (1回増加)	-.098*** (.006)
相談・助言できる医師がいる	.047 (.055)
学会・研修会への参加 「休暇扱いで費用は自己負担」から 「勤務時間扱いだが自己負担」	.049 (.027)
「休暇扱いで費用は自己負担」から 「出張扱いで病院による費用負担」	.145*** (.055)
診療以外の業務軽減 (医療クランクの存在) 「無」から「50床あたり1人程度」	.198* (.109)
「無」から「25床あたり1人程度」	.290*** (.110)
院内保育所 「無」から「月～土の7:30-19:30」	.025 (.032)
「無」から「24時間対応」	.011 (.033)
年収(万円)	.001*** (.000)

***: $p < 0.001$, *: $p < 0.1$

表 2. 職場の属性（勤務条件）に対する看護師の選好

説明変数	係数 (標準誤差)
一週あたりの勤務時間(1時間増加)	-.021*** (.001)
一月あたりの夜勤回数(1回増加)	.028*** (.004)
年休の平均取得率	.005*** (.001)
教育プログラム 「無」から「不定期の研修・講演会開催」	.464*** (.019)
「無」から「クリニカルラダーによる育成」	.989*** (.038)
院内保育所 「無」から「月～土の7:30-19:30」	.188*** (.031)
「無」から「24時間対応」	-.303*** (.033)
カンファレンスへの医師の参加あり	.174*** (.026)
年収(万円)	.003*** (.000)

***: $p < 0.001$

表 3. 職場の属性（勤務条件）に対する医師の金銭的評価

勤務条件の変化	支払い意思額
一週あたりの勤務時間が10時間減少	173.7万円
一月あたりの夜間宿直回数が1回減少	123.4万円
学会・研修会への参加が 「休暇扱いで費用は自己負担」から 「出張扱いで病院による費用負担」	182.7万円
診療以外の業務軽減(医療クランクの存在) 「無」から「50床あたり1人程度」	249.7万円
「無」から「25床あたり1人程度」	365.5万円

表 4. 職場の属性（勤務条件）に対する看護師の金銭的評価

勤務条件の変化	支払い意思額
一週あたりの勤務時間が10時間減少	73.6万円
一月あたりの夜勤回数が2回減少	19.1万円
年休の平均取得率が10%上昇	16.4万円
教育プログラム 「無」から「不定期の研修・講演会開催」	161.2万円
「無」から「クリニカルラダーによる育成」	343.3万円
院内保育所 「無」から「月～土の7:30-19:30」	65.2万円
「24時間対応」から「無」	105.1万円
カンファレンスへの医師の参加あり	60.5万円

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計0件)

[学会発表] (計0件)

[図書] (計0件)

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

○取得状況 (計0件)

[その他]

なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

林田 賢史 (HAYASHIDA KENSHI)

産業医科大学・大学病院・准教授

研究者番号: 80363050