

平成 22 年 4 月 27 日現在

研究種目：若手研究（スタートアップ）
 研究期間：2008 ～ 2009
 課題番号：20890215
 研究課題名（和文） 訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメントの関連要因
 研究課題名（英文） Related factor of work commitment of nursing to work for homevisit nursing care station
 研究代表者
 黒臼 恵子（KEIKO KUROUSU）
 目白大学看護学部・専任講師
 研究者番号：80458588

研究成果の概要（和文）：今回、訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメント関連要因を明らかにするために属性との関連を「HRM チェックリスト」を活用し、検証した。その結果、年齢、職位、就業形態の 3 項目に有意差が確認された。また、仕事外生活へのコミット、満足感、ワークライフバランスでは、50 歳未満、一般職員、非常勤職員、介護支援専門員の資格なしが有意な影響を与えていると示唆された。

研究成果の概要（英文）：This time, to clarify the factor related to the work commitment of nursing to work for the homevisit nursing care station, "HRM checklist" was used, and the relation to the attribute was verified. As a result, a significant difference was confirmed to three items (the age, the employment title, and the form of employment). Moreover, it was suggested that the influence that the qualification none of the regular employee, the part-time staff, and the care manager is less than 50 years old in committing, the satisfaction, and the work life balance to life outside work significant be given.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008 年度	480,000	144,000	624,000
2009 年度	770,000	231,000	1,001,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,250,000	375,000	1,625,000

研究分野：在宅・老年看護学

科研費の分科・細目：地域・老年看護学

キーワード：訪問看護師 ワーク・コミットメント

1. 研究開始当初の背景

訪問看護は 1983 年の老人保健法の制定により制度化され、平成 19 年までに全国で 5400 か所の訪問看護ステーションが設立されている。訪問看護ステーションの開設条件として、保健師または看護師の管理者をおくこと、常勤看護職員 2.5 人以上を条件とすることが規定されているが、実際、訪問看護ス

テーションの看護職員は 4～5 名程であり小規模事業所の一つとして捉えることができる。訪問看護ステーション看護師の雇用形態の特徴としては、平成 18 年衛生行政報告例¹の結果において、正規職員が 6 割、非正規職員が 4 割となっており、病院看護師の非正規職員が 1 割弱であるのに比較して非正規職員が占める割合が高いことが示されている。ま

た、診療所においては、正規職員が7割、非正規職員が3割という結果であり、訪問看護ステーションの業務運用においては、特に、非正規雇用の看護師が重要な担い手となっていることがいえる。このような施設別の雇用形態の背景には、訪問看護ステーションでは多くの場合、1人ひとりが単独訪問して看護を提供するため、管理者は訪問看護師の力量と利用者の状況を考慮して、利用者の主担当を決めて複数で状況を把握しながら実施するサービス体制をとっているため、運営管理が徹底し、サービスマニュアルなども整備されれば多様な働き方が受け入れられやすい状況にあること、また、訪問看護事業は訪問件数による収入が98%であり、経営の収支バランスをとるための人件費調整で非正規の看護師を利用することもあることが影響している²。更に、わが国の看護師は2004年現在、96%が女性であり、その8割は病院に勤務しているが、結婚や出産等で一旦病院を退職し、子育てが落ち着いた時点で雇用条件の緩い診療所や訪問看護ステーション等の病院以外の看護職員として再就職する看護師が多いことが推測される。角田³は日本における看護師の労働供給行動を調査しているが、看護師も一般女子労働者と同様に10歳代後半から20歳代で就業率が一旦上昇し、その後、結婚および出産・育児を迎える30~39歳に就業率が低下、育児の落ち着いた40歳代に再度上昇するM字型の就労形態が見られることを明らかにしており、夫の所得や幼少期の子供の存在によって労働供給行動に影響を受けることを示している。このような背景の中で、2003年「訪問看護ステーション及び併設居宅介護支援事業所に関する実態調査」⁴で訪問看護ステーションの看護職員の超過時間が病棟看護職員の2倍強であること、常勤看護職員の離職率が18.9%と病院勤務の常勤看護職員の離職率が10%程であるに比べ高率であること、更に経営の悪化で廃業をするステーションがみられてきていること等の問題が表面化してきている。診療所勤務の常勤看護職員の離職率が同年で14.6%である結果からみても、訪問看護ステーション看護職員の離職率は看護師の労働市場において高い傾向を示している。また、2004年「訪問看護師の処遇と労働環境などに関するアンケート」⁵では、病院の正職員看護師の給与が税込み36万円程に対し、訪問看護師の給与は30万円程と給与が低いこと、年次有給休暇の消化率は4割弱であること、管理職の残業時間が多いこと等が明らかにされている。訪問看護師を対象にした先行研究においても、看護師のストレス^{6,7}やBurnout要因⁸としてステーションの経営管理面の問題や利用者や家族、職場の人間関係の問題が上位にのぼっていることが示され

ており、訪問看護ステーションの組織管理の改善が求められている。

近年、組織行動学においてワーク・コミットメント (work commitment) の概念が注目を集めている。ワーク・コミットメントとは、仕事に対して、それに従事する個人が示す愛着や忠誠といった心理的なかかわり、あるいは結びつきを指す概念である。ワーク・コミットメントの概念はMorrowにより労働、職業、職務、組織、組合の5つの分類がされており、Blauはこの中でも労働、職業、職務、組織の4対象が準拠対象として示している。これまで、ワーク・コミットメントが注目されてきた理由として、従業員のパフォーマンスや組織市民行動、離退職、欠勤や遅刻など、マネジメント上重要な結果変数を予測することが示されてきたことが大きい。特に、組織コミットメントは、他のコミットメントに比べ研究数が膨大にわたり、定義、概念も多く発表されているが、組織に対する情緒的な側面を強調したMowdayのOCQ尺度は、その後の組織コミットメント研究に大きな成果をもたらした。更にMeyer、Allenにより組織コミットメントは単一的なものではなく、「感情的要素」、「存続的要素」、「規範的要素」の3つの多次元としてとらえられるようになってきている。また、石田⁹は組織の中で働く専門職業人の場合、コミットする対象として職業自体と雇用組織を視野に入れる必要があると述べており、看護職の場合には、組織と職業の両方のコミットメントを視野に入れていく必要がある。更に訪問看護は、病院のチーム医療とは異なり一人で家庭を訪問し高度な専門的医療ケアを提供することが求められるため、訪問看護師には高い職務コミットメントが要求されることが推測される。訪問看護ステーションの中には、訪問看護師が訪問看護にやりがいを見出し、スタッフの職場定着が良いところもあり、正規・非正規従業員の仕事や職業に対するコミットメントの状況に合わせて雇用管理を検討することは、訪問看護の質を長期的に保証するためにも重要な課題であると考えられる。しかし、先行研究において日本の看護職を対象にしたワーク・コミットメント研究はまだ少なく、全てが病院勤務の看護職を対象としており、訪問看護師を対象にしたワーク・コミットメント研究は行われていない現状にある。

2. 研究の目的

本研究は、訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメントの関連要因を明らかにするために、1999年に日本労働研究機構が開発した職場、職場と仕事の活力、従業員の意識、ストレス反応を測定する「HRMチェックリスト(個人用・従業員用)」

を活用し¹⁰、属性、ワーク・コミットメント(WC)、職務満足感、仕事外生活及び転退職意図を検証していくことを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 調査対象

社団法人全国訪問看護事業協会の関東圏の訪問看護ステーションで、事前に各施設の管理者宛に本研究の趣旨を記載した往復葉書を送付し参加承諾の得られた44施設に従事する訪問看護職212名を対象とする。職員の雇用形態は常勤・非常勤を含めたものとする。

(2) 調査方法

調査は日本労働研究機構が開発し「HRMチェックリスト(個人用・従業員用)」の尺度を活用する。HRMチェックリストは、フェイスシート、ワークシチュエーションとして、職務満足(モラル)と組織風土(organizational climate)、コミットメントとして、組織コミットメント(OC)、ジョブ・インボルブメント(JI)、キャリア・コミットメント(CC)、全般的満足感(仕事・生活)(job satisfaction:JS)、ストレス(ココロと体の健康チェック)としてストレス反応、チーム特性としてのチームクライメット(team climate)から構成されており、過去の研究のレビューを十分行い、その理論、モデル、調査結果から、それぞれの尺度、チェックリストが開発されている。そのうち本研究では、コミットメント尺度及び職務満足尺度を活用し、質問紙を構成した。なお、属性以外の項目に関しては、5段階で評定を求めた。

①ワーク・コミットメント

HRMチェックリスト(従業員用)のコミットメント尺度27項目を用いる。ジョブ・インボルブメント(JI)は、代表的なLodahl & Kejner(1965)とKanungo(1979)の尺度を参考にして作成された7項目である。なお、本研究では職務コミットメントとジョブ・インボルブメントを同義語として扱うことにする。キャリア・コミットメント(CC)は、Blau(1985)のキャリア・コミットメント尺度を和訳して作成された8項目である。なお、本研究では職業コミットメントとキャリア・コミットメントを同義語として扱うことにする。組織コミットメント(OC)は、研究の蓄積の高いOCQ型のコミットメントと最近注目の高いAllen & Meyer(1990)の尺度を組み合わせて作成した12項目である。構成は、組織に留まる希望と組織の為の意欲の投入意図を示した「残留・意欲」が3項目、組織に対する愛着感を示した「情緒的」が3項目、組織を去る時の損失や困難への知覚を示した「存続的」が3項目、組織への義理立

てや忠誠心からなる残留意図を示した「規範的」が3項目である。

②職務満足感

HRMチェックリスト(従業員用)の簡易版職務満足尺度19項目を用いる。この尺度は、日本労働研究機構ワークチェックリスト(1991)の再分析から、「個別要因の充足度」と「全般的満足感」を測定する職務満足尺度を開発し、その有効性が検証されたものである。構成は個別要因の満足感として「職務内容」4項目、「職場環境」5項目、「人間関係」4項目と全般的職務満足感の6項目である。

③仕事外生活

HRMチェックリスト(従業員用)の仕事外生活へのコミットメント、満足感、ワークライフバランスの4項目である。

④転退職意図

金井¹¹の転退職行動尺度を参考に驚見により作成された2項目である。

⑤属性

年齢、性別、在職期間、職位、就業形態、保有資格、病院勤務経験、配偶者の有無、子供の有無、1日の訪問件数、夜間待機の有無である。

(3) 倫理的配慮

研究開始にあたり、目白大学倫理委員会に提出し確認を受けた。なお、質問紙には研究目的・内容・方法と自由参加であること、無記名であること、研究以外の目的以外には使用しないことを明記し、同意確認を行った。

4. 研究成果

(1) 対象者の特徴

回収数は177名(回収率83.5%)であった。対象者の背景を表1に示す。平均年齢は42.6歳で病院勤務は、ほぼ100%が経験しており、訪問看護師は病院勤務を経てから訪問看護ステーションに転職している現状がみられた。性別は女性が96.0%と大半を占め、また、配偶者や子供を持つものも70%を超えており、仕事と家庭を両立している状況のスタッフが多いと推測された。現在の職場での在職期間は、5年未満が53.7%と半数を占めた。就業形態は、非常勤職員が32.0%と病院に比較して多く従事しており、訪問看護ステーションの特徴と考えられた。更に、介護支援専門員の資格を有するものが5割を占めたが、今回の調査対象事業所のうち、居宅介護支援専門事業所を併設している割合が8割であり、訪問看護とケアマネジメント双方のサービスを提供していることが、資格の保有率に影響を与えていると考えられた。

表 1. 対象者の背景

項目	内容	割合%
年齢	40 歳未満	34.5
	40~50 歳未満	48.0
	50 歳以上	17.5
性別	女性	96.0
	男性	4.0
在職期間	5 年未満	54.0
	5~10 年未満	27.2
	10 年以上	18.8
職位	管理者・主任	26.9
	一般	73.1
就業形態	常勤	68.0
	非常勤	32.0
保有資格	認定看護管理者	0.6
	認定訪問看護師	3.4
	介護支援専門員	50.3
病院勤務経験	あり	99.4
	なし	0.6
配偶者の有無	あり	78.5
	なし	21.5
子供の有無	あり	79.0
	なし	21.0
1 日の訪問件数	2 件以内	10.3
	3~4 件	73.6
	5 件以上	16.1
夜間携帯待機	あり	63.8
	なし	36.2
居宅介護支援事業所併設	あり	80.1
	なし	19.9

(2) 尺度得点

各尺度の平均値と標準偏差、信頼性係数 (α) を表 2 に示す。信頼性係数はいずれの変数も 0.7 以上であり、利用にあたり十分な値と判断できた。各尺度の平均値をみると、職務 CC、組織 CC、キャリア CC のワーク・コミットメントは全て平均 3.0 前後であったが、その中でもキャリア CC の得点に高い傾向がみられた。職務満足感では個別要因の満足感である「職場環境」以外、全て平均 3.0 以上を示した。その中でも、個別要因の満足感である「人間関係」が平均 4.17 を示し、職場の人間関係への満足が高い傾向が認められた。

(3) 属性と各変数との一元配置分散分析

属性とワーク・コミットメントの各変数間との一元配置分散分析結果で有意差が確認されたのは年齢、職位、就業形態の 3 項目であった。その結果を表 3~5 に示す。年齢では職務 CC、組織 CC の残留意欲と規範的に有意差が確認された。Tukey 法による多重比較を行った結果、職務 CC は 50 歳以上が 40 歳未満より有意に高かった。また、残留意欲では 50 歳以上は 50 歳未満の 2 群に比べ有意に

高いことが認められ、それに伴い転退職意図も有意に低かった。規範的では 40 歳未満が 50 歳以上より有意に高かったが、40~50 歳未満との差は認められなかった。

次に、職位では職務 CC、組織 CC の情緒的と存続的、キャリア CC において、管理者・主任が一般職員に比べ有意に高かった。更に、全般的職務満足感と個別要因の満足感である職務内容にも有意差が確認され、職位による違いがワーク・コミットメント、職務満足感に影響を与えていることが認められた。また、就業形態では、職務 CC が常勤職員は非常勤職員に比べ有意に高く、現在、従事している訪問看護の職務内容に同一化していると考えられた。

仕事外生活については、年齢、職位、就業形態、介護支援専門員の資格有無に有意差が確認された。年齢では 50 歳未満の 2 群は 50 歳以上に比べ、仕事外生活にコミット・満足感・ワークライフバランスがもてており、また、職位では管理者・主任に比べて一般職員が高く、就業形態では常勤職員より非常勤職員に有意差が認められた。保有資格では、介護支援専門員の資格を取得していない職員のほうが、取得している職員に比べ有意に仕事外生活が高かった ($p<0.05$)。

表 2 各尺度の平均値、標準偏差及び信頼性係数

	平均	SD	α	
職務コミットメント	2.93	.85	.893	
組織コミットメント	残留意欲	2.91	.95	.783
	情緒的	3.19	.82	.755
	存続的	2.80	1.06	.857
	規範的	3.05	.95	.761
キャリアコミットメント	3.41	.78	.881	
全般的職務満足感	3.74	.70	.886	
個別要因の満足感	職務内容	3.77	.70	.836
	職場環境	2.90	.79	.805
	人間関係	4.17	.70	.910
仕事外生活	3.68	.88	.840	
転退職意図	2.39	1.13	.769	

表 3 年齢と変数間の一元配置分散分析結果

	40 未満		40~50 未満		50 以上		F 値 多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
職務	2.65	.094	2.99	.083	3.30	.60	6.46* 50 以上>40 未満
残留意欲	2.64	1.09	2.90	.086	3.48	.68	8.33** 50 以上>50 未満
規範的	3.34	.91	2.98	.92	2.72	1.00	5.04* 40 未満>50 以上
仕事外生活	3.83	.74	3.80	.88	3.22	.98	6.05* 50 未満>50 以上
転退職意図	2.58	1.19	2.44	1.17	1.80	.75	5.20* 50 以上>50 未満

** $p<0.01$, * $p<0.05$

表4 職位と変数間の一元配置分散分析結果

	管理者・主任		一般		F 値
	平均	SD	平均	SD	
職務	3.39	.87	2.75	.80	20.51**
情緒的	3.60	.79	3.03	.78	18.31**
存続的	3.12	1.15	2.68	1.01	6.04*
キャリア	3.67	.88	3.31	.73	7.36*
全般的職務満足	4.01	.71	3.63	.68	9.80*
職務内容満足	4.14	.65	3.63	.67	19.91**
仕事外生活	3.40	1.07	3.78	.79	6.05*

**p<0.01, *p<0.05

表5 就業形態と変数間の一元配置分散分析結果

	常勤		非常勤		F 値
	平均	SD	平均	SD	
職務	3.03	.91	2.68	.66	6.60*
仕事外生活	3.56	.91	3.97	.73	8.26*

*p<0.05

5. 考察

本研究は、訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメントの関連要因を明らかにするために属性との関連を検証したが、関連のみられた項目は、年齢、職位、就業形態の3項目であった。年齢では、50歳以上の職員は50歳未満の職員に比べ職場に留まる意欲を持ち従事していることが推察された。それに反し、仕事外生活へのコミット等をみると50歳以上は50歳未満に比べ低い結果であった。これは、服部¹²の生涯人間発達理論でいえば50代は成熟期にあたり、子供の巣立ちや両親の老いを迎え、自分自身の生き方を再構築する時期でもある。そのため、訪問看護師として従事することは、家庭内役割だけに留まらず、訪問看護の職務に新たなやりがいを見出すことに繋がり、それが職務CCの高い結果にも影響していることが推察された。規範的に関しては40歳未満が50歳以上より有意に高かったが、40～50歳未満との差は認められなかった。規範的要素が培われる過程には、組織に所属する以前の段階で、親などの身近な人物を通じた文化的背景のなかで職場には忠誠を誓うのが当然であるという価値観があり、それを自然に受け継ぐ場合と、所属後に組織メンバーがいろいろな経験を積み、役割を習得する過程を通して組織内での社会化が進み、その結果、規範的要素が形成される2つのパターンがあるといわれている¹³。今回、訪問看護職の就業状況として、病院勤務経験を積んだ後に訪問看護ステーションに大半が転職していることが確認されたが、訪問看護という新たな職場では、病院とは異なる言葉遣いや振る舞い、人間性、豊かな教養など多くの規範的要素が求められることが、若手職員の「規範的」を高める要因となっていたのではないかと推察される。

職位ではワーク・コミットメント、職務満足共に有意に管理者・主任が一般職員より高い結果であった。石田⁹は、専門職業人である職業の場合には、職業自体と雇用組織の二重コミットメントを視野に入れる必要があると述べており、本研究の結果からも管理者・主任に関して、組織CCの「情緒的」と「存続的」、キャリアCCの二重コミットメントを確認することができた。訪問看護ステーションの管理者は、自ら訪問看護を行いながら事業所のトップとしてステーションの管理運営も担う立場であり、看護職と経営者を兼任する多重役割が求められる。ステーションの赤字経営による閉鎖という現象が各地でみられてきている厳しい状況の中でも、看護職や経営者という仕事の価値を理解し、自分にとって職業が重要な意味をもち、それらが組織CCとキャリアCCを高める要因になっていることが推察される。しかし、仕事外生活へのコミット等は一般職員に比べ有意に低い結果であり、仕事への比重の重さが懸念される場所である。

就業形態ではワーク・コミットメントの中で唯一、常勤職員のほうが非常勤職員に比べ職務CCが高い結果であった。鷺見¹⁴は職務CCの高い者は、働くことに価値をおき、高い内発的動機づけと自尊心を保持し、職務を非常に有意味、挑戦的にとらえていると述べており、常勤職員が訪問看護の職務内容に強く同一化している傾向とみることができる。しかし、仕事外生活へのコミット等では非常勤職員のほうが常勤職員より高い結果であった。和波¹⁵は、非正規雇用の看護師のキャリア形成を調査しているが、非正規雇用の看護師は、生涯にわたって看護師を続けたいという明確な意思のもとに看護を通して自己実現したいという欲求と生活・仕事ともに大事にしながら人生を送っていききたいという欲求の中でバランスをとっていること、更に、非正規雇用という労働条件で様々な施設で働くことで効率的にキャリアを積み、自己決定による知識や技術の習得の機会を得て専門性や自信をつけて医療の現場で働いていきたいと考えていることを明らかにしている。更に、緒方¹⁶は、訪問看護ステーション看護師を対象に就業場所の選好をコンジョイント分析しているが、最も重視している属性として「勤務形態」であることを明らかにしており、今回、訪問看護職の8割が既婚で子供がいるという結果からも、訪問看護職は仕事と家庭を両立できる施設として、就業形態が多様である訪問看護ステーションを選択し、ワークライフバランスを保ちながら就業していることが推察された。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 0 件)

[学会発表] (計 1 件)

黒白恵子、日本在宅ケア学会、2009

[図書] (計 0 件)

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

○取得状況 (計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

黒白 恵子 (KEIKO KUROUSU)

目白大学・看護学部・専任講師

研究者番号: 80458588

引用・参考文献

- 1 厚生労働省:平成 18 年衛生行政報告例
- 2 日本看護協会:平成 16 年看護白書
- 3 角田由佳:看護師の働き方を経済学から読み解く, 医学書院, 2007
- 4 日本看護協会:訪問看護ステーション及び併設居宅介護支援事業所に関する実態調査, 2003
- 5 日本訪問看護振興財団:訪問看護師の処遇と労働環境などに関するアンケート, 2004
- 6 松山洋子:訪問看護ステーションに勤務する看護師のストレスの検討, 岐阜県立看護大学紀要, 1 (1), pp27-34, 2001
- 7 仁科祐子:鳥取県内の訪問看護ステーションに勤務するスタッフナースの個人・職場要員と職場ストレスとの関連, 米子医誌, 58, pp15-24, 2007
- 8 松井妙子:大阪府内の訪問看護職の burnout に関連する要因-利用者とのコミュニケーション技術と職務環境を中心に, 日本在宅ケア学会誌, 7 (1), pp40-48, 2003
- 9 石田真知子:看護師の組織コミットメントとキャリアコミットの要因-2 病院の比較から-, 東北大保健学科紀要, 13 (1), pp3-10, 2004
- 10 日本労働研究機構:雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発- HRM チェックリスト-, 日本労働研究機構, 1999
- 11 金井篤子:働く女性のキャリア・ストレス・モデル-パス解析による転職・退職行動の規定要因分析, 心理学研究, 65 (2), PP112-120, 1994
- 12 服部祥子:生涯人間発達論, 医学書院, 2000
- 13 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), pp53-65, 2005
- 14 鷺見克典:ワーク・コミットメントとストレスに関する研究, 風間書房, 2006
- 15 和波美香:非正規雇用の看護師のキャリア形成の実態調査, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 33, pp217-224, 2008
- 16 緒方泰子:看護師の就業場所の選好-訪問看護ステーション看護師を対象としたコンジョイント分析, 医療経済研究, 19(3), pp233-252, 2008