

原 著

重症心身障害児（者）施設に勤務する看護師の 仕事の満足度と現職場への継続意志に影響する要因

浅井直子*¹ 山本八千代*² 三徳和子*³ 伊東美佐江*⁴

要 約

本研究の目的は、重症心身障害児（者）施設に勤務している看護師の仕事の満足度や現職場への継続意志に影響する要因を検討した。中国・四国地方の重症心身障害児（者）施設のうち、13施設に勤務する看護師662人に無記名自記式質問紙調査を行った。165人を分析対象とした（有効回答率24.9%）。個人属性と仕事の満足度との関連では、年齢、重症心身障害児（者）施設での勤務年数に有意差が見られた。仕事に対する認識が仕事の満足度を介して現職場に対する継続意志に影響する要因について、共分散構造分析の結果、GFI=0.991, AGFI=0.901, CFI=0.993, RMSEA=0.091でモデルとデータの適合度は良好であると判断した。現職場への継続意志には、仕事の満足度と看護師の自己実現が直接的に影響し、管理システムは仕事の満足度を介して現職場への継続意志に最も影響する要因であった。以上のことから、スタッフの内的動機づけから仕事の満足度を高めることが重要であり、重症心身障害児（者）看護についての専門性を高めながら、自己の知識や技術を活かせることが現職場への継続につながると示唆された。

1. 緒言

重症心身障害児入所施設とは、重度の知的障害および重度の肢体不自由が重複している児童を入所させ、保護し治療および日常生活の指導をすることを目的とする施設である。入所者は18歳を超えた場合も施設に在籍することができ、継続した支援を受けることができる。

近年、利用者の高齢化に伴う医療ニーズの増加¹⁾や、周産期・新生児医療の進歩により重度の障害を持つ入所児（超重症児・準重症児）の増加、地域支援としての短期入所の受け入れ²⁾など、重症心身障害児（者）施設に勤務する看護師の役割は年々増大している。このような中、施設の看護師配置基準は医療法に規定する病院として必要とされる数と定められている。しかし、重症心身障害児（者）施設の看護職員需給状況等調査では、回答した118施設のうち76施設（75.2%）の管理者が、看護師の数が足りないと認識しており³⁾、重症心身障害児（者）施設の課題として、看護師不足のため十分な病棟体制

を確保できない施設が多いと報告されている⁴⁾。

少子化の進展、団塊世代の退職や医療以外の組織と人材確保に向けての競合により、看護師確保は厳しい現状にある。重症心身障害児（者）施設に入所している利用者へのサービスを充実させ継続した支援を行っていくためには、人材の確保および定着支援が重要である。人材の定着と仕事の満足度について、仕事の満足度は職員のパフォーマンス水準を高める一方で、離職率を低下させると報告されている⁵⁾。また、仕事の満足度に関連する共通要因として一般病院の看護師を対象とした調査では「職場の人間関係」の満足度は高く、「労働条件」、「給料」、「看護部の管理のあり方」に満足度が低い傾向であったと報告されている⁶⁻⁹⁾。

重症心身障害児（者）施設に勤務する看護師の仕事の満足度における下野と遠藤の研究では、仕事を継続できる理由として、一般病院に勤務する看護師と同じく「経済的理由」や「看護が好き、やりがいがある」という回答が多かった。また、「非言語的

*1 旭川荘療育・医療センター 旭川児童院 *2 北海道科学大学 保健医療学部 看護学科

*3 人間環境大学 看護学部 看護学科 *4 川崎医療福祉大学 医療福祉学部 保健看護学科

(連絡先) 浅井直子 〒703-8555 岡山県岡山市北区祇園866 旭川荘療育・医療センター 旭川児童院

E-mail: monetomo311@gmail.com

コミュニケーションが主である」, 「患者の反応が乏しい」, 「患者の病態変化が少ない」などの要因が仕事継続へのモチベーションに関連していたと報告している¹⁰⁾。一方, 木村らは, 「利用者の反応の発見」や「療育の学びや気づき」の項目は重症心身障害児(者)看護において最も求められる能力であり, ここにやりがいを見出していると述べており¹¹⁾, 困難に感じている要因も, 利用者との関係構築ができることでやりがいにつながると考えられる。また, やりがいがある, 現職場への継続意志があると答えた重症心身障害児(者)施設に勤務する看護師は, 看護管理システムが整っていると感じ, 仕事上の人間関係が良好で, 専門職性を発揮でき, 看護師としての自己実現ができていと認識していた¹²⁾。重症心身障害児(者)施設に勤務する看護師の仕事の満足度に関連する要因について重回帰分析を行った結果, 個人的背景要因や組織的要因(管理システム, 職場の人間関係), 専門性要因(専門職性, 看護師の自己実現)との関連はなく, やりがいと現職場への継続意志の2項目が仕事の満足度に関連していたと報告している¹²⁾。重症心身障害児(者)施設に勤務する看護師を対象とした仕事の満足度や現職場の継続意志についての先行研究では, 仕事の満足度や現職場への継続意志に関連する要因の研究は行われている。しかし, 組織的要因や専門性要因, 仕事の満足度が現職場への継続意志にどのように影響するかについては明らかにされていない。そこで, 本研

究は重症心身障害児(者)施設に勤務している看護師の仕事の満足度や現職場への継続意志に影響する要因を明らかにし, 看護師定着支援のための示唆を得ることを目的とした。

2. 研究の概念枠組み

本研究では, Hinshaw et al.の理論モデル「看護スタッフの予期される離職モデルの枠組み」¹³⁾を参考に中山と野嶋¹⁴⁾が概念枠組みを構成したものを一部改変した。

3. 研究方法

3.1 調査期間

2012年3月から6月であった。

3.2 調査対象者

重症心身障害福祉協会に加盟している中国・四国地方の公益社会福祉法人日本重症心身障害児(者)施設17施設のうち, 研究に同意の得られた13施設に勤務する看護師662人を対象とした。

3.3 調査方法

中国・四国地方の公益社会福祉法人日本重症心身障害児(者)施設, 13施設に勤務している看護師に無記名自記式質問紙調査を実施した。施設長宛に文書にて調査依頼し同意を得た後に, 施設管理者に調査関連書類を郵送し, 施設に勤務している看護師に配布を依頼した。対象者への関連書類は, 調査協力依頼書, 調査用紙, 回収用切手付封筒を封筒に同封

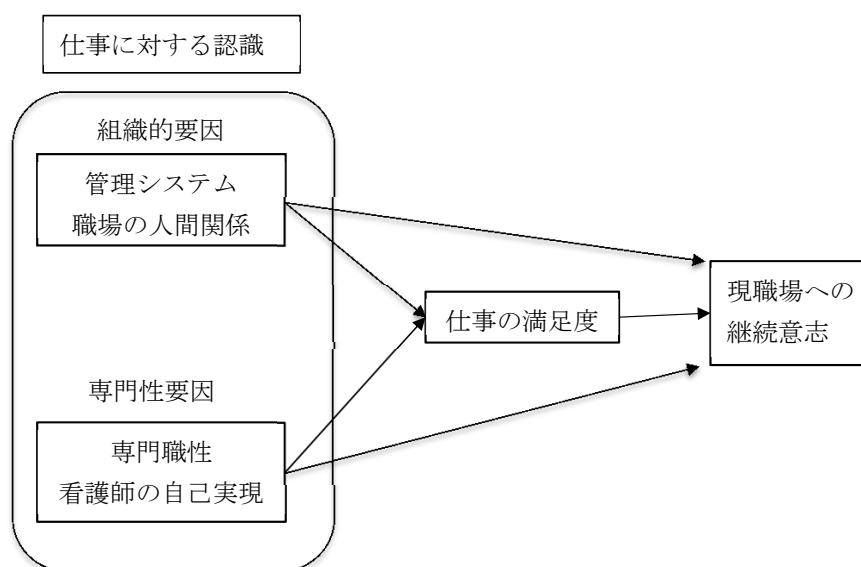


図1 本研究における概念図

本研究では, Hinshaw et al.の理論モデル「看護スタッフの予期される離職モデルの枠組み」¹³⁾を参考に中山と野嶋¹⁴⁾が概念枠組みを構成したものを一部改変した。

し調査を依頼した。調査対象者からの同意は、質問紙の郵送での返送をもって得られたこととした。

3.4 調査内容

3.4.1 対象者の属性

調査票は性別、年齢、婚姻状況、子どもの有無、職種、最終学歴、雇用形態、勤務形態、医療機関（病院および診療所）での勤務年数、重症心身障害児（者）施設での勤務年数とした。

3.4.2 現職への継続意志

継続意志については、「続けたい」5点、「できれば続けたい」4点、「どちらとも言えない」3点、「あまり続けたくない」2点、「続けたくない」1点の5段階評価とした。

3.4.3 仕事に対する認識と仕事の満足度

中山と野嶋が厚生省看護対策総合研究事業「効果的な離職防止に対策に関する研究」の一環として開発し、以後部分的に修正した「看護婦（師）^{†1)}の仕事に対する価値の置き方と満足度」を測定するスケールを使用した¹⁴⁾。このスケールは、看護師の管理システムや職場の人間関係、看護師としての自己実現や専門職性としての働きに関する認識を（以下「仕事に対する認識」とする）把握するために作成された。仕事に対する認識についての4スケールと看護師の仕事の満足度を測定する1スケールで構成されている。これらは独立して用いることが出来る。

管理システムスケールは給料や労働条件に対する満足度や病院のなかでの看護部門の地位や管理スタイルに対する受け止め方についての質問で「給料」、「労働条件と福利厚生」、「看護管理システム」、「キャリアアップの機会」の4つのサブスケールで構成され、質問項目は15項目であった。

仕事上の人間関係スケールは病院内での人間関係や相互作用のありようをどのように受け止めているかについての質問で「スタッフ間の人間関係」、「医師との人間関係」、「看護管理者との人間関係」、「患者との人間関係」、「患者との人間関係」、「家族との人間関係」、「病棟への所属感」7つのサブスケールで構成され質問項目は26項目であった。

専門職性スケールは看護師が患者にケアを提供する時間を十分にもっているかどうかの質問、個々の看護師がどの程度仕事上の決定権や判断や取り組みに対する主体性、自律性をもって受け止めているかについての質問、看護師が自分の仕事を他人の人に誇れる仕事として意識しているかどうかについての質問で「専門職意識」、「決定権」、「自律性」、「ケア提供時間」の4つのサブスケールで構成され質問項目は12項目であった。

看護師としての自己実現スケールは専門職業人と

しての能力をどのように発揮しているか、看護師としてのやりがいなどをどのように見出しているかについての質問で「看護志向性」、「現実志向性」、「創造性」、「変革力」4つのサブスケールから構成され、質問項目は10項目であった。

上記の4つのスケールの評定尺度は「非常に思う」5点、「かなり思う」4点、「まあまあ思う」3点、「あまり思わない」2点、「全く思わない」1点の5段階評価とした。

看護師の仕事の満足度スケールは「職場の人間関係」、「看護に取り組む姿勢」、「労働条件」、「看護の自律性」、「看護ケアの質」、「給料」、「看護部の管理のあり方」の7項目からなり、総合的に見た満足度に関する質問である。評定尺度は「非常に満足している」5点、「かなり満足している」4点、「まあまあ満足している」3点、「あまり満足していない」2点、「全く満足していない」1点の5段階評価とした。

3.5 分析方法

中山と野嶋の「看護婦（師）の仕事に対する価値の置き方と満足度」尺度の信頼性の検証を行う為、5つのスケールのクロンバックの α の信頼性係数を算出し、信頼性を検討した。

対象者の属性については基本統計量を算出し、対象者の属性による差異をみるため、各属性と看護師の仕事の満足度スケールの中央値の差の検定を行った。分析方法は2群には Mann-Whitney 検定、3群以上は Kruskal-Wallis 検定を行った。有意であった項目による多重比較（ボンフェローニーの修正）を行った。

現職場の継続意志と仕事に対する認識との関連について、一元配置分散分析を行い、有意であったものについて多重比較（Tukey 法）を行った。

概念枠組みに示した仮設モデルを共分散構造分析にて検討した。モデルの評価には CFI (Comparative fit index), GFI (Goodness of fit index), AGFI (Adjusted goodness of fit index), RMSEA (Root mean square error of approximation) を用いた。CFI GFI AGFI は0.9以上、RMSEA は .05以下を良好なモデルとした。統計解析には Windows 版 SPSS statistics 20.0 と Amos24 を用い分析を行った。統計的有意水準を5%とした。

3.6 倫理的配慮

対象者に研究目的と内容、研究の参加の有無は自由意思であること、不参加の場合不利益は生じないこと、匿名性を保持することを説明し、調査用紙の回収を持って承諾とした。本研究は川崎医療福祉大学倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号 316）。また、中山と野嶋が開発したスケールを使用

するにあたり事前に開発者の使用許可を得た。

4. 結果

中国・四国地方の公益社会福祉法人日本重症心身障害福祉協会に加盟している17施設のうち、研究に同意を得た13施設に勤務する役職のない看護師（女性）662人を対象とした。調査票の回収は289人（回収率43.6%）で、そのうち質問紙に未記入項目が1つ以上あるものを除く165人（24.9%）を分析対象とした。

4.1 信頼性について

仕事に関する認識に関する4つのスケールのクロンバックの α の信頼性係数は「管理システム」0.84、「仕事上の人間関係」0.81、「専門職性」0.70、「看護師としての自己実現」0.89であった。看護師の仕事の満足度スケールのクロンバックの α の信頼性係数は0.81であった。

4.2 対象者の属性と仕事の満足度との関連(表1)

年代別では30歳代32.1%、40歳代28.5%の順に割合が大きかった。既婚者66.7%で、子どもありと答えた人は70.3%であった。最終学歴は専門学校卒業が76.4%と多く、職種は看護師81.2%、次いで准看護師18.2%であった。勤務年数は他の医療機関での勤務経験年数が10年以上と答えた人が60.6%と割合が最も大きく、他施設での経験がないと答えた人が9.7%であった。また、重症心身障害児（者）施設での勤務年数が10年以上と答えた人が35.8%と割合が最も大きかった。現在の病棟での経験年数では1年から5年未満43.0%と答えた人の割合が最も大きかった。現職場への継続意志は「続けたい」26.7%、「できれば続けたい」33.3%、「どちらでもない」24.2%、「あまり続けたくない」10.9%、「続けたくない」4.8%であった。

「年齢」、「重症心身障害児（者）施設での経験年数」、「現職場への継続意志」の項目で「仕事の満足度」について有意差があった。多重比較を行った結果、年齢の項目では40歳代の仕事の満足度が低かった。現職場への継続意志の項目では「続けたくない」と「続けたい」、「あまり続けたくない」と「続けたい」、「どちらともいえない」と「続けたい」、「出来れば続けたい」と「続けたい」の項目において仕事の満足度に有意差があった。「重症心身障害児（者）施設での経験年数」について多重比較後の有意差は見られなかった。

4.3 仕事に対する認識スケールと現職場への継続意志との関連(表2)

4.3.1 管理システムスケールと現職場への継続意志

管理システムスケールと現職場への継続意志の項目では有意差がみられた。「続けたい」と「どちらとも言えない」群に有意差が見られた。サブスケールにおいては、「給料」と「看護管理システム」にて有意差が見られた。

4.3.2 仕事上の人間関係スケールと現職場への継続意志

仕事上の人間関係スケールと現職場への継続意志の項目では有意差が見られた。「続けたい」と「出来れば続けたい」、「続けたい」と「どちらとも言えない」、「続けたい」と「あまり続けたくない」、「続けたい」と「続けたくない」、「出来れば続けたい」と「あまり続けたくない」の項目で有意差が見られた。サブスケールにおいては、「スタッフの人間関係」、「患者との人間関係」、「家族との人間関係」、「病棟への所属感」にて有意差が見られた。

4.3.3 専門職性スケールと現職場への継続意志

専門職性スケールと現職場への継続意志の項目では有意差がみられた。「続けたい」と「出来れば続けたい」、「続けたい」と「どちらとも言えない」、「続けたい」と「あまり続けたくない」、「続けたい」と「続けたくない」群で差が見られた。サブスケールにおいては、「専門職性」、「決定権」、「自律性」で有意差が見られた。

4.3.4 看護師としての自己実現スケールと現職場への継続意志

看護師としての自己実現スケールと現職場への継続意志の項目で有意差が見られた。「続けたい」と「どちらとも言えない」、「続けたい」と「あまり続けたくない」、「続けたい」と「続けたくない」、「出来れば続けたい」と「続けたくない」群で差が見られた。サブスケールにおいては、「看護志向性」、「現実志向性」、「創造性」、「変革力」で有意差が見られた。

4.4 仕事の対する認識が仕事の満足度を介して現職場への継続意志に与える影響(図2)

概念枠組みに基づき、仕事に対する認識と仕事の満足度が現職場への継続意志に与える影響を検討した。「管理システム」から「現職場への継続意志」へのみ有意差はなかった(表3)。しかし、「仕事の満足度」を介した間接効果は $0.52 \times 0.52 = 0.27$ であった。「看護師としての自己実現」から「現職場への継続意志」へのパス係数は0.30であった。仕事に対する認識の変数と仕事の満足度への影響は「職場の人間関係」から「仕事の満足度」のパス係数は0.30、

表1 対象者の属性と仕事の満足度の関連 (n=165)

項目	人数	%	仕事の満足度		p	
			中央値	IQR		
性別	女性	165	100.0%	19.0	4.00	
年齢	20歳代	19	11.5	19.0	5.00	.007] **
	30歳代	53	32.1	20.0	5.00	
	40歳代	47	28.5	17.0	7.00	
	50歳代	42	25.5	19.0	1.00	
	60歳以上	4	2.4	20.0	3.50	
既婚者	既婚	110	66.7	19.0	4.00	.400
	未婚	54	32.7	18.5	5.00	
	記載なし	1	0.6			
子ども	有	116	70.3	19.0	4.00	.370
	無	49	29.7	19.0	4.00	
職種	准看護師	30	18.2	19.0	4.00	.351
	看護師	134	81.2	19.0	4.00	
	助産師	1	0.6	22.0		
最終学歴	高等学校	20	12.1	20.0	4.00	.610
	専門学校	126	76.4	19.0	4.00	
	短期大学	16	9.7	19.0	4.75	
	大学	3	1.8	15.0		
雇用形態	常勤	149	90.3	19.0	4.00	.480
	非常勤	16	9.7	20.5	2.50	
勤務形態	3交代	113	68.5	19.0	4.50	.470
	2交代	32	19.4	18.0	3.75	
	日勤のみ	19	11.5	21.0	5.00	
	記載なし	1	0.6			
医療機関（病院・診療所）での勤務経験年数	経験無し	16	9.7	19.5	5.75	.586
	1年～5年未満	18	10.9	19.5	4.75	
	5年～10年未満	31	18.8	19.0	4.00	
	10年以上	100	60.6	18.5	4.00	
重症心身障害者施設での経験年数	1年未満	2	1.2	28.5		.031 *
	1年～5年未満	51	30.9	20.0	4.00	
	5年～10年未満	53	32.1	18.0	4.00	
	10年以上	59	35.8	19.0	4.00	
現在の病棟での経験年数	1年未満	18	10.9	21.0	3.50	.530
	1年～5年未満	71	43.0	18.0	3.00	
	5年～10年未満	55	33.3	19.0	5.00	
	10年以上	14	8.5	17.0	7.00	
	記載なし	18	10.9	21.0	3.50	
現職場の継続意志	続けたくない	8	4.8	16.0	8.25	.000
	あまり続けたくない	18	10.9	17.0	3.50	
	どちらとも言えない	40	24.2	17.5	5.00	
	出来れば続けたい	55	33.3	19.0	4.00	
	続けたい	44	26.7	21.0	3.75	

Mann-whitney 検定 (2群) または kruskal-wallis 検定 (3群以上) * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001
 ボンフェローニの修正による多重比較

対象者の属性の基本統計量を算出し、対象者の属性による差異をみるため、看護師の仕事の満足度スケールと各属性の中央値の差の検定を行った。分析方法は2群には Mann-Whitney 検定、3群以上は Kruskal-Wallis 検定を行った。有意差の見られたものは、ボンフェローニの修正による多重比較を行った。

表2 現職場への継続意志とスケール別の平均点の比較 (n=165)

スケール	現職場への継続意志											
	仕事に対する認識		続けたい		出来れば続けたい		どちらとも言えない		あまり続けたくない			
管理システム	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	F	P
計	43.6	7.0	46.57	6.38	43.78	6.77	41.575	7.24	41.333	6.53	3.595	.008 **
仕事上の人間関係	79.6	8.5	85.43	7.86	79.62	7.43	77.80	7.90	73.11	5.55	11.814	.000 ***
給料	8.98	1.90	8.60	2.26	8.03	1.61	8.03	1.61	7.50	1.89	2.88	.039 *
労働条件と福利厚生	11.91	2.95	11.27	2.80	10.98	3.03	11.11	1.91	10.63	2.26	0.793	.531
看護管理システム	19.36	3.24	17.85	3.47	16.73	3.57	16.78	3.32	17.25	4.10	3.681	.007 ***
キャリアアップの機会	6.08	1.41	6.32	1.33	6.05	1.37	5.94	1.47	6.38	1.41	0.704	.590
計	79.6	8.5	85.43	7.86	79.62	7.43	77.80	7.90	73.11	5.55	11.814	.000 ***
スタッフの人間関係	20.23	2.63	18.84	3.35	18.63	3.39	17.61	2.73	17.00	4.90	3.385	.011 *
医師との人間関係	11.70	2.39	10.45	2.49	10.85	2.88	10.50	1.76	10.00	3.21	1.897	.114
看護管理者との人間関係	9.39	2.03	8.76	1.76	8.45	1.88	8.28	2.08	8.50	1.93	1.767	.138
患者との人間関係	17.14	2.51	16.07	1.80	14.78	2.71	14.61	2.30	14.38	4.14	7.05	.000 ***
家族との人間関係	14.00	2.19	13.40	1.75	13.53	1.85	11.56	1.69	12.38	4.00	5.139	.001 ***
病棟への所属感	12.98	2.47	12.09	2.21	11.58	2.04	10.56	2.33	10.75	2.25	4.875	.001 ***
計	34.9	4.6	37.59	5.20	35.13	3.73	33.73	3.66	32.33	3.88	8.759	.000 ***
専門職性	6.70	1.42	6.07	1.59	5.80	1.18	5.00	1.46	4.63	1.51	6.907	.000 ***
決定権	13.25	2.29	12.31	1.81	11.95	1.85	11.89	1.37	11.63	1.77	3.371	.011 *
自律性	9.05	1.95	8.40	1.50	7.88	1.57	7.89	1.60	6.63	2.26	5.006	.001 ***
ケア提供時間	8.59	1.63	8.35	1.48	8.10	1.52	7.56	1.62	7.88	2.23	1.623	.171
計	27.4	5.2	29.82	5.50	28.02	4.15	26.03	4.74	25.28	5.00	7.223	.000 ***
看護師としての自己実現	10.18	1.54	9.11	1.51	8.40	1.74	7.94	1.55	7.00	1.51	12.84	.000 ***
看護志向性	6.20	1.44	6.15	1.18	5.50	1.18	5.89	0.96	4.88	1.46	3.566	.008 **
現実志向性	6.43	1.39	5.80	1.21	5.53	1.18	5.33	1.24	4.75	1.49	5.186	.001 ***
創造性	7.00	2.17	6.96	1.70	6.60	1.72	6.11	2.11	5.38	2.67	1.898	.113
変革力												

一元配置分散分析 * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001
 多重比較 (Tukey 法)

継続意志との関連を見るため、「続けたい」、「できれば続けたい」、「どちらとも言えない」、「あまり続けたくない」、「続けたくない」の5群に分け、仕事に対する認識の4スケール、看護師の仕事の満足度スケールの平均値の比較を一元配置分散分析で行った。有意であったものは多重比較 (Tukey 法) を行った。

表3 標準化パス係数

スケール	サブスケール	標準化係数	z	P 値
仕事の満足度	<--- 仕事上の人間関係	0.302	4.361	<0.001
仕事の満足度	<--- 管理システム	0.522	9.474	<0.001
仕事の満足度	<--- 専門職性	0.204	3.445	<0.001
仕事の満足度	<--- 看護師としての自己実現	-0.128	-2.191	0.028
現職場の継続意志	<--- 管理システム	-0.175	-1.916	0.055
現職場の継続意志	<--- 仕事の満足度	0.517	5.627	<0.001
現職場の継続意志	<--- 看護師としての自己実現	0.303	4.516	<0.001

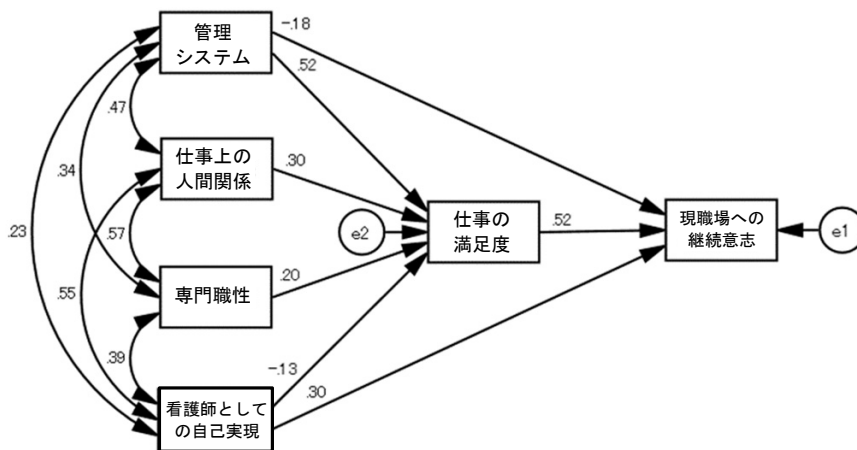


図2 仕事に対する認識と仕事の満足度が現職場への継続意志に与える影響

n=165, 適合度検定 P 値=0.093, GFI=0.991, AGFI=0.901, CFI=0.993, RMSEA=0.091

直接効果：.52 (「管理システム」から「仕事への満足」)
 .30 (「看護師としての自己実現」から「現職場の継続意志」)
 間接効果：.27=.52 (「管理システム」から「仕事の満足度」)
 × .52 (「仕事の満足度から現職場の継続意志」)

仕事に対する認識と仕事の満足度が現職場への継続意志に与える影響について、図1にて示した仮設モデルを共分散構造分析にて検討した。モデルの評価には CFI (Comparative fit index), GFI (Goodness of fit index), AGFI (Adjusted goodness of fit index), RMSEA (Root mean square error of approximation) を用いた。CFI GFI AGFI は 0.9 以上, RMSEA は .05 以下を良好なモデルとした。

「専門職性」から「仕事の満足度」のパス係数は 0.20 であり「管理システム」から「仕事の満足度」への直接効果が 0.52 と最も大きかった。「看護師としての自己実現」から「仕事の満足度」は -0.13 であった。適合度指数は P 値 = 0.093, GFI = 0.991, AGFI = 0.901, CFI = 0.993, RMSEA = 0.091 であった。

5. 考察

5.1 属性と仕事の満足度との関連

年齢と仕事の満足度の関連について、年齢では 40

歳代の仕事の満足度が、最も低い結果であった。先行研究においても一般病院の看護師を対象にした調査では 40 歳代の仕事の満足度が低く、燃え尽き得点が高かった¹⁵⁾。経験年数では、重症心身障害児(者)施設での経験年数が 5 年から 10 年と答えた人の仕事の満足度が低く、一般病院の看護師を対象とした調査でも経験年数 5 年から 14 年の仕事の満足度が低かった⁹⁾。2009 年の社団法人日本看護協会の調査において、40 歳以上では、特定の分野での能力・技術など専門性を高めたいスペシャリスト志向と答える

割合が、幅広い能力を身につけ様々な仕事に携わりたいジェネラリスト志向よりも割合が大きかったと報告しており¹⁶⁾、経験を積み重ねた40歳代看護師のキャリア支援が求められる。看護管理者は、個人の仕事に対する認識やキャリアに対する要望を把握し調整を行うことで、スタッフの仕事の満足度の向上につながるのではないかと推察する。

また、経験年数が増えるにつれて、委員会などの役割を任される機会が増加する傾向にある。臨床経験が4年以上と答えた看護師の仕事上のストレスとして4割の人が委員会の仕事、職場の人間関係、3割の人が夜勤を挙げている¹⁷⁾。看護師不足や他の役割の増加は心身ともに負担となり、看護管理者は、スタッフのワークライフバランスの調整とストレスコーピングのマネジメントが求められる。

ゆえに、仕事の満足度を高めるためには看護管理者は、個々の看護師の状況を把握する必要がある。看護管理者と看護師との意思疎通が十分に図れていないと、看護管理者は現状の詳細をリアルタイムにつかむことが出来ず、適切なタイミングでサポートを行うことができない。看護管理者とスタッフとの円滑なコミュニケーションが必要であり、必要な時に適切な面談が行えるよう柔軟に対応することが求められる¹⁸⁾。

5.2 仕事に対する認識と仕事の満足度が現職場への継続意志に与える影響

適合度について適合度検定は有意でなく、モデルとデータは適合しているという帰無仮説は否定されなかった。適合度指標はGFI, AGFI, CFIともに0.9を上回り、またRMSEAは0.1未満であることから、モデルとデータの適合は良好であると判断した。

現職場への継続意志には、直接効果として仕事の満足度と看護師の自己実現が影響していた。間接的效果としては、管理システムは仕事の満足度を介すると現職場への継続意志に最も影響する要因であった。

これは単に給料や労働条件、福利厚生を改善すること、外的動機でのキャリアアップの支援を促すことでは、現職場への継続意志にはつながらず、内的動機づけにて個々の看護師自身の満足度を高めることで初めて仕事への継続意志が高まることを意味すると考える。

また、看護師の自己実現が現職場への継続意志との関係が強く、自己実現の向上は直接的に仕事の継続意志にプラスの効果をもたらしていた。しかし、仕事への満足度を經由した場合、若干のマイナスの間接効果が存在した。これは、自己実現が高い職員ほど現状の仕事に満足せずキャリア志向があり、そ

れが仕事の継続意志の低下を招いた結果ではないかと考えられる。

看護師の自己実現スケールは専門職業人としての能力をどのように発揮しているか、看護師としてのやりがいなどをどのように見出しているかについての内容を意味している。重症心身障害児(者)施設に勤務する看護師の専門性については「病気や障害の理解」、「フィジカルアセスメント」、「呼吸管理」、「ポジショニング」、「摂食・嚥下障害への援助」、「発達成長への援助」、「コミュニケーション」、「家族ケア」と報告されている¹⁹⁾。看護管理者は、個々の看護師が重症心身障害児(者)看護の専門性を習得できるよう配慮し、その知識や技術を生かせる場の提供を設け、看護師の自己実現の向上に働きかけることが現職場での仕事の継続につながると示唆される。

6. 研究の限界と課題

今回の調査で得られたデータは、中国・四国地方の重症心身障害児(者)施設13施設、165人の結果であり、結果を一般化するには限界がある。また今後は仕事の満足度への関連要因として燃え尽きについての調査を行い、重症心身障害児(者)施設に勤務する看護師の仕事の満足度や現職場への継続意志との関連を明らかにする。また、40歳代の仕事の満足度が低い結果についての要因を追究する必要がある。

7. 結論

個人属性と仕事の満足度との関連については、年齢と重症心身障害児(者)施設での勤務年数にて有意差が見られ、40歳代の満足度が低い結果であった。

重症心身障害児(者)施設に勤務する看護師の仕事の満足度と現職場への継続意志に影響する要因について、現職場への継続意志には、仕事の満足度と看護師の自己実現が直接的に影響し、管理システムは仕事の満足度を介して現職場への継続意志に最も影響する要因であった。以上のことから、スタッフの内的動機づけにより仕事の満足度を高めることが重要であり、個々の看護師が重症心身障害児(者)看護の専門性を習得できるよう配慮し、その知識や技術を生かせる場の提供を設け、看護師の自己実現の向上に働きかけることが現職場での仕事の継続につながると示唆される。

8. 謝辞

本研究を進めるにあたり、今回の研究に賛同していただきました中国・四国の重症心身障害児(者)施設における各施設長、看護部およびアンケートにご協力

頂いた看護職員の皆様、中国・四国の重症心身障害児（者）施設の看護部長様に研究協力依頼をして下さった旭川荘療育・医療センター 児童院顧問の義村禮子

様に深く感謝申し上げます。なお本論文は2014年度川崎医療福祉大学大学院、保健看護学科修士論文として提出した一部を加筆、修正したものである。

注 釈

- †1) 2001年に保健婦助産婦看護婦法が保健師助産師看護師法に改正されたのに伴って、2002年から男女とも「看護師」に統一された。しかし、このスケールはそれ以前に作成されたため看護師の名称が「看護婦」となっている。

文 献

- 1) 曾根翠：高齢化と医療上の問題点。小児内科，47(12)，2110-2112，2015。
- 2) 平元東：医療型障害児入所施設の現状と役割・課題。小児外科，47(9)，951-955，2015。
- 3) 西藤武美，有松眞木：看護職員受給状況等調査からみた重症心身障害児施設の課題。重症心身障害の療育，5(2)，239-242，2010。
- 4) 末光茂：重症児（障害児）施設がどこへ向かっているのか。日本重症心身学会誌，34(1)，73-80，2009。
- 5) 藤村和弘：職員の満足はなぜ必要か。Nursing Today，14(3)，12-15，1999。
- 6) 上谷いつ子：S大学病院看護師の仕事の継続意志と職務満足度に関する要因。日本看護学会論文集，看護管理，35，220-222，2005。
- 7) 田村正枝，竹内幸江，藤垣静枝，中嶋尚子，雨宮多喜子：看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討。長野県看護大学紀要，9，65-74，2007。
- 8) 中島智恵子，寺山久美子，井上律子，阿部範子，藤田京子，花田真弓，藤井栄子：看護師の仕事に対する認識と満足度一定着に関する調査一。日本看護学会論文集，看護管理，39，120-122，2009。
- 9) 加藤栄子，込田啓子，鈴木美智子，尾崎フサ子，看護職者の仕事の対する認識，一満足度及び燃え尽きから捉えた職務継続支援の検討一。日本看護学会論文集，看護管理，40，6-8，2009。
- 10) 下野純平，遠藤芳子：重症心身障害児（者）をケアする看護師の仕事継続へのモチベーションに関する研究。北日本看護学会誌，12，33-42，2009。
- 11) 木村美香，繁木幸子，斉木栄子：重症心身障害児（者）施設で働く看護師のケア提供に対するやりがい。日本看護学会論文集，小児看護，41，158-161，2011。
- 12) 渡邊美保，北島直美，鈴木寿枝：重症心身障害児（者）施設で働く看護師の満足度に影響を及ぼす要因の検討一やりがい・継続意志に着目して一。日本看護学会論文集，看護教育，42，208-210，2012。
- 13) Hinshaw AD, Smeltzer CH. and Atwood JA : Innovation retention strategies for nursing staff. *Journal of Nursing Administration*, 17(6), 8-16, 1987.
- 14) 中山洋子，野嶋佐由美：看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析。看護，53(8)，81-91，2110。
- 15) 加藤栄子，尾崎フサ子：中高看護職者の職務継続意志と職務満足に関連する要因の検討。日本看護科学会誌，31(3)，12-20，2011。
- 16) 厚生労働省：看護師等の「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクトチーム書。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fog4-att/2r9852000001foyp.pdf>, 2011.
(2016.3.25確認)
- 17) 塩田智美，大石和子：中堅看護師が感じている仕事上のストレス。日本看護学会論文集，看護管理，45，146-148，2015。
- 18) 尾崎フサ子：看護における職務満足の要因一職務満足を引き出すために一(特集 職務満足をどう引き出すか)。看護，日本看護協会出版会，55(13)，40-43，2003。
- 19) 西藤武美，有松眞木：重症心身障害児（者）看護の専門性。日本重症心身障害学会誌，35(1)，77-83，2010。

(平成28年7月19日受理)

Factors Affecting Job Satisfaction and Intention to Work among Nurses Working at the Facilities for People with Severe Motor and Intellectual Disabilities

Naoko ASAI, Yachiyo YAMAMOTO, Kazuko MITOKU and Misae ITO

(Accepted Jul. 19, 2016)

Key words : job satisfaction, intention to work, People with Severe Motor and Intellectual Disabilities, nurse

Abstract

The aim of this study was to identify the relation among nurse's demographic backgrounds, job satisfaction, and job-continuing intention at the facilities for people with severe motor and intellectual disabilities in the Chugoku and Shikoku regions, Japan. 662 anonymous self-administered questionnaires were distributed to nurses working at 13 facilities. 165 respondents were analyzed with 24.9% valid response rate. The difference between job satisfaction and age/working years at the facility was statistically significant. The relationships among perception for the work, job satisfaction, and job-continuing intention were identified by the covariance structure analysis: GFI=0.991, AGFI=0.901, CFI=0.993, RMSEA=0.091. The job satisfaction and self-actualization as nurse directly influenced on job-continuing intention, and the nursing administrative system was the biggest factor influencing on job-continuing intention through job satisfaction. It is important for nurses to improve job satisfaction through intrinsic motivation. Nurses could also professionalize caring for people with severe motor and intellectual disabilities, use their own knowledge and skills, and then continue to work at the facility.

Correspondence to : Naoko ASAI

Asahigawa-jidoin, Asahigawaso Rehabilitation and
Medical Center Okayama,
703-8555, Japan
E-mail : monetomo311@gmail.com

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.26, No.2, 2017 192 – 201)