

立教大学学術推進特別重点資金（立教 S F R）
大学院生研究
2013年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院	ビジネスデザイン研究科	専攻
研究代表者	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
	ビジネスデザイン専攻・2年	野澤 美加	印
指導教員	所属・職名	氏名	
	ビジネスデザイン研究科 ・特任准教授	江口 圭一	印
自然・人文・社会の別	自然 ・ 人文 ・ <input type="checkbox"/> 社会	個人・共同の別	<input type="checkbox"/> 個人 ・ 共同 名
研究課題名	看護師の離職抑制に関する研究： マグネットホスピタルの視点からの検討		
研究組織	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
研究期間	2013 年度		
研究経費	(支出金額) 200千円	／ (採択金額)	200千円

研究の概要 (200~300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

【研究の背景】

医療職中で一番多い職種は看護師であり、患者が安心して、安全な医療を受けるためには、十分な看護師が必要である。看護師は恒常的に不足しており、2025年の超高齢化社会を迎えるにあたり、深刻な看護師不足が推測される。就業看護師は徐々に増加してきてはいるが、医療の高度化に伴う変化、少子化の影響から労働総人口が減少などにより、現状の看護師数で対応することはできないため、看護師を始めとした医療従事者の確保は大きな課題だと言える。そこで、看護師の労働環境を改善させ、看護師の総数を増やしていく取り組みが必要であると考えた。看護師の労働環境と就業継続の関係を明らかにし、具体的な取り組みを構築していく必要がある。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[看護師の就業継続] [マグネットホスピタル] []

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)**【目的】**

看護師の離職理由に関する先行研究をレビューしたところ、その多くは、離職理由を明確にすることで終わっており、具体的な方法を提言している研究は少なかった。その理由として、離職する本当の理由があるのではないかと考えた。そこで離職理由を明確にし、それを改善することで、看護師の労働環境の改善を図ることを目的に研究を開始した。

また、就業継続に関する先行研究のレビューを実施したところ、組織に魅力を感じ看護師を惹きつける、マグネット・ホスピタルに関する研究が行われていた。本研究においても、このマグネット・ホスピタルを参考に就業継続について検討した。

【質問紙調査の方法】

就業の継続もしくは組織からの離脱の選択を行う際の、看護師の労働環境に対する認識の差を量的に評価するため、質問紙調査を実施した。マグネット・ホスピタルに共通する概念を基に作成された日本語版 NWI-R(The Revised Nursing Work Index)を使用し、退職した看護師と就職を継続している看護師の日本語版 NWI-R 得点の項目ごとの差異から考察することを目的に実施した。

【質問紙調査の結果】

質問紙を 93 名に配布したが、回収率が 27.95%と低く、調査結果から考察を述べるにあたり限界が生じた。また、就業継続者と退職者において、質問紙調査の得点結果に差異はみられなかった。

【インタビュー調査の方法】

離職する理由と就業を継続するために必要な労働環境について、より詳細な検討を行うために、実際に就業を継続している看護師および就業をしていない看護師免許取得者にインタビュー調査を実施した。

【インタビュー調査の結果】

就業中の看護師 14 名のインタビューの結果から、就業を継続するために自ら環境を整えており、積極的な理由から就業を継続している看護師は、消極的な理由から就業を継続している看護師よりも強い離職意図との葛藤しながら就業を継続していることが明らかになった。また、看護師の離職には看護師不足が影響しており、身近な管理者である看護師長の存在が大きいことが明らかになった。

【考察】

本研究は、離職理由を明確にし、それを改善することで、看護師の労働環境を改善していくことを目的に実施したが、先行研究の結果を支持する結果となった。看護師の離職理由の研究は進んでいるが、具体的な取り組みの報告が少ない理由として、研究者が変革を起こせる立場にいないことが一因であると考えられる。今後は、看護師の離職に関する研究ではなく、就業を継続するための取り組みが必要であり、組織の中で変革を起こせる立場にあるリーダーにより研究を進めていくことが重要である。

研究成果の概要 つづき**【結論】**

現在の看護師不足の状況において、看護師は再就業が他の職種より容易であり、組織を去ることに抵抗が少ないと言える。積極的な理由で就業を継続している看護師ほど組織から離脱を考えていたが、消極的な理由から就業を継続している看護師も組織の離脱を考えていた。そして、離職を決定する際は、人員不足が影響していることが明らかになったことから、看護師の労働環境を整え、就業を継続していく看護師を増やす取り組みが必要であると言える。

「マグネット・ホスピタル」概念の最大の特徴は、労働環境の改善が患者アウトカムの向上にもつながるところにあると考え、研究を開始した。しかし、患者アウトカムなどの医療の質を可視化することは、評価すべき「なにを視るか」という項目が曖昧になっているため非常に困難である。その為、アウトカムの評価に関して、具体的に可視化する具体的な項目を明確にする必要がある。

また、マグネット・ホスピタルでは、適切な看護管理者に権限が委譲されていた。看護組織の管理者の行うべきマネジメントと病棟の看護師長が行うマネジメントには違いがあるため、自身がマネジメントすべき点を明確にし、そのために責任の果たせる権限を委譲していることが大切である。その為には、管理者の教育の機会を増やし、管理を学んだ適切な管理者を増やしていくことが必要である。

【本研究の意義と今後の課題】

本研究の実務的意義は、現在の人材管理の方法での限界点について述べ、一部の看護師の労働環境を整えるだけでは、看護の質の向上には結びつかないことを明らかにし、医療現場で就業しているスタッフナースだから見てきた課題を明確にしたことにある。本研究の学術的意義は、看護師が行っている離職理由に関する研究ではなく、就業を継続するための具体的な取り組みや提言が必要であることを見出したことにある。今後は、離職理由や離職意図に関する研究ではなく、就業を継続するために必要な労働環境に関する研究を行うことで、看護師の労働環境が改善され、看護師と患者を惹きつける病院が作れることが期待できる。今後は、就業を継続するための具体的な取り組みを提案し、それらを実施し、評価することが課題である。

本研究の限界は、マグネット・ホスピタルの概念は、米国で始まっており、日本のような常勤看護師、非常勤看護師といった雇用環境に違いはないことから、日本語版 NWI-R を使用する際に、雇用環境の違いが少なからず得点に影響しており、労働環境を明確にできなかった可能性がある。今後は、日本語版 NWI-R などの量的に測定できるツールを活用しつつ、日本で構築してきた労働環境に関する知見を分析し、看護師の労働環境を改善していく必要がある。

研究発表 (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ①雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ②図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

④その他

研究報告書を印刷し、インタビュー協力者へ結果の報告を実施
看護管理学会で発表予定 2014年8月29日、30日 愛媛県ひめぎんホール