

様式(7)

報告番号	甲 保 第 号 乙 保
論 文 内 容 要 旨	
氏 名	片岡 睦子
題 目	Characteristics of psychiatric hospital work environment found attractive by professional nurse administrators in Japan (精神科病院の看護職員の獲得のための魅力ある職場環境の特徴)
<p>研究目的：精神科病院の看護職員の獲得のための魅力ある職場環境の特徴を明らかにすることである。</p> <p>研究方法：調査対象：日本精神科病院協会に加入している 1208 病院のうち、精神科単科の病院の看護管理者 277 名を有意抽出した。調査期間は 2016 年の 4 月から 5 月であった。調査内容は、(1)基本情報(病院の所在地の人口数、稼働病床数、病床稼働率、精神科外来 1 日平均患者数、看護実習の受け入れの有無、看護職員の平均年齢・最高年齢)、(2)看護職員の採用困難状況、2015 年度新規採用者数(新卒者、自施設の支援者、中途採用者)、(3)看護職員の獲得に関する項目で、評価方法は 5 段階のリッカート尺度とした。分析方法：看護職員の獲得に関する調査票の因子構造を明らかにするために、因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。因子分析の妥当性を検証するため Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性、Bartlett の球面性検定を行った。因子負荷量は 0.4 以上を因子の構成項目に設定した。Cronbach's α 係数により各因子の内的整合性を検証した。因子の平均得点 (Mean Factor Points: MFP) を算出した。看護職員の新規採用者数と看護職員の獲得の状況の分析は、Welch の t 検定を行った。稼働病床数・外来患者数の区分による分析は Welch の一元配置分散分析、その後の検定は Games-Howell を行った。有意水準は 1%以下とした。</p> <p>結果：277 病院のうち 234 病院の看護管理者から回答(回答率 84%)を得た。(1)因子分析では、教育体制、病院の評判、専門・認定資格取得支援制度、就職先としての病院の評判、看護理念の周知と職場風土、実習指導の評判、勤務時間と休暇取得、給与・手当、資格取得支援体制の 9 つの因子が抽出された。因子分析の過程において除外された項目は、18 項目であった。(2)採用者の有無及び採用困難の有無による比較では、看護師の新卒採用は、採用あり群が 94 病院、採用なし群が 133 病院であった。教育体制、専門・認定資格取得支援制度、就職先としての病院の評判、看護理念の周知と職場風土、実習指導の評判、給与・手当の 6 つの因子で、採用あり群が採用なし群より MFP が有意に高かった ($p < 0.001$)。(3)稼働病床数区分・外来患者数区分による比較では、稼働病床では 100 床未満より 200 床以上、100~199 床より 200 床以上で、外来患者数では、50 人未満より 50 人以上が、教育体制、就職先としての病院の評判、実習指導の評判の 3 つの因子の MFP が有意に高かった ($p < 0.001$)。</p> <p>考察：看護師の新卒者は、プリセプターなどの指導体制や教育プログラムの充実、自己成長の支援が整っている病院に入職している。職場風土がよく、職場にやりがいを感じる労働環境を整えることで職務満足度が得られ、就職先としての病院の評判につながる。実習受け入れにおいては、看護学生一人一人を大事にした実習指導を行い、実習中に精神科看護の魅力伝えるなど、学生の心をひきつけるように工夫が必要である。給与や手当が高いことは病院選びの重要な条件である。看護学生が就職先を決定するための情報源にはホームページが有用であり、因子分析の過程でこの項目は除外されたが、給与・手当のホームページ上のアピールも考える必要がある。病床数や外来患者数が多い病院では、教育体制や病院や実習指導の評判がよい職場である。</p> <p>結論：看護師の新卒者を獲得している病院の看護管理者は、教育体制、専門・認定資格取得支援制度、就職先としての病院の評判、看護理念の周知と職場風土、実習指導の評判、給与・手当、病床数や外来患者数が多い病院の看護管理者は、教育体制、就職先としての病院の評判、実習指導の評判がよいと捉えていた。</p>	