

看護科卒業生の動向（第1報） —— 職場環境の満足度とそれに関与する要因 ——

川崎医療短期大学 第二看護科

宇野 恵子 松本 明美 姫井富貴子

(平成4年8月24日受理)

Trends among Graduates from the Department of Nursing (I) Satisfaction and Various Factors in their Present Working Environments

Keiko UNO, Akemi MATSUMOTO and Fukiko HIMEI

*Department of Nursing
Kawasaki College of Allied Health Professions
Kurashiki, Okayama 701-01, Japan
(Received on Aug. 24, 1992)*

Key words : 職場環境, 満足度, 要因, 看護教育

概 要

卒業生の就業の現状を把握し、また病院、診療所に勤務している者の職場環境に対する満足度、およびそれへの影響が考えられる要因について検討する目的で、1～15期生を対象に調査を行った。

有効回答者394人のうち、現在いずれかの機関に勤務している者260人、66.0%であった。そのうち、病院、診療所に勤務している152人についてみた職場環境に対する満足度は、私的側面においても公的側面においてもきわめて低く、私的側面と公的側面を比較すると、公的側面の満足度の方が有意に低いことが認められた。

次に、職場環境に対する満足度に影響を及ぼしている要因についてみると、私的側面での満足度を引き上げている属性として、個人病院に勤務している、勤続年数10年以上、社会的地位が得られるとする職業意識などである。引き下げている属性として、法人系病院に勤務している、勤続年数4～6年、管理職、看護の発展に寄与できるとする職業意識などがあげられた。また、公的側面の満足度を引き上げている属性は勤続年数1～3年で、引き下げている属性は勤続年数10年以上などであった。

得られた結果は、看護婦の離職行動をおさえる上でのなんらかの示唆となりうるように思われた。

1. はじめに

我が国の看護婦不足は、まさに深刻な現状にあり、その充足は目下の急務となっている。そのためには、有資格者の養成とともに、あとを絶たない離職者を減らし、また再就職を促すなどの対策が求められる。川崎医療短期大学第一看護科、第二看護科では、昭和48年に設置以来平成3年度までに1709人の卒業生を送り出し、全員が看護婦の資格を取得している。その卒業

生の就業状態はどのような実態にあるのか、それを把握することは今後の対策に役立つであろうと思われる。

本研究では卒業生の就業の現状と病院、診療所に勤務している者での職場環境に対する満足度およびそれへの影響が考えられる要因について調査検討を行った。

2. 方法

1) 調査対象

川崎医療短期大学第一看護科及び第二看護科の1期生から15期生（1973年4月入学～1987年4月入学）までの1429人のうち、国外在住者、死亡者を除き、住所の確認できた1214人を対象とした。

2) アンケートの方法

調査表を対象者の住所宛に、1991年3月5日に発送し、無記名で3月31日までに返送を求めた。

3) 回収率

発送数1214のうち回答が404人(33.3%)あり、このうち記入不備の者10人を除く394人(32.5%)について結果をみた。

4) 統計学的解析

要因の影響についての解析は、数量化理論第1類を用いた。

3. 結果

1. 回答者の背景

回答者394人のうち、現在いずれかの機関に勤

務している者は260人(66.0%)であった。その所属機関は国公立病院58人(22.3%)、法人系病院92人(35.4%)、個人病院35人(13.5%)、保健所7人(2.7%)、市町村保健センター8人(3.1%)、教育機関21人(8.1%)、その他及び無記入39人(15.0%)、となっている。

勤続年数別にみると、1～3年65人(25.0%)、4～6年77人(29.6%)、7～9年61人(23.5%)、10～12年33人(12.7%)、13～15年16人(6.2%)、16～18年1人(0.4%)、無記入7人(2.7%)となっている。

職務地位をみると、総婦長1人(0.4%)、主任11人(4.2%)、副主任7人(2.7%)、看護婦188人(72.3%)、講師2人(0.8%)、助手1人(0.4%)、その他及び無記入者50人(19.2%)となっている。

資格では保健婦40人(15.4%)、助産婦12人(4.6%)、養護教諭25人(9.6%)、看護婦181人(69.6%)、その他2人(0.8%)、となっている。なお勤務していない134人について資格別人数と回答者中に占めるその率をみると保健婦19人(32.2%)、助産婦11人(47.8%)、養護教諭10人(28.6%)、看護婦93人(33.9%)、その他1

表1 項目別にみた職場環境の満足度

項目		平均値±標準偏差	F検定	満足と答えた者の率(%)	不満足と答えた者の率(%)
私 的 側 面	同僚スタッフとの関係	3.5±1.3	**	34.9	11.8
	給料	2.0±1.1		2.6	50.7
	仕事の責任	3.0±1.1		14.5	13.8
	仕事の安全性	2.2±1.1		4.6	42.8
	仕事の量	2.2±1.3		7.9	48.7
	上司からの信頼	3.2±1.0		18.4	9.2
	他の職種との関係	2.7±1.2		12.5	26.3
	夜勤労働スケジュール	2.1±1.3		8.6	54.6
公 的 側 面	職場からの学び	2.9±1.2	**	15.1	21.1
	患者害族へのサービス	2.4±1.1		3.3	33.6
	専門知識技術の提供	2.5±1.2		7.2	31.6
	ローテーション計画	2.2±1.1		2.6	40.8
	卒後教育計画	2.1±1.1		2.6	50.0
	病棟の研修・学習	2.2±1.1		2.6	42.1
	病棟設備	2.0±1.2		4.6	56.6
	資料・情報交換	2.0±1.2		3.9	52.6

注 回答者数：152人 ** p<0.01

人（33.3%）で、その率に有意の差を認めなかった。

2. 職場環境の満足度

職場環境の満足度の調査には小澤¹⁾らの用いた項目を参考として、私的側面として8項目、専門職業人としての公的側面の8項目、計16項目とした（表1）。

回答は満足、普通、不満足²⁾の3選択肢のいずれかとし、それぞれに5、3、1点を配して満足度得点とした。

対象者は現在いずれかの病院、診療所に勤務している185人のうち、職場環境の満足度に関する16項目の質問および次項の諸要因の影響の解析で取り上げた5要因全てに回答のあった者とした。また、職業意識が家族の期待にそうであった者は該当者が少ないので除外した。その結果解析の対象者は152人であった。その背景は、所属機関が国公立病院44人（29.0%）、法人系病院82人（53.9%）、個人病院26人（17.1%）、勤続年数は、1～3年44人（28.9%）、4～6年41人（27.0%）、7～9年40人（26.3%）、10～12年19人（12.5%）、13～15年7人（4.6%）、16～18年1人（0.7%）、職務地位では総婦長1人（0.7%）、主任9人（5.9%）、副主任7人（4.6%）、看護婦135人（88.8%）、となっている。資格は、保健婦7人（4.6%）、助産婦3人（2.0%）、養護教諭4人（2.6%）、看護婦138人（90.8%）となっている。

1) 各項目についてみた満足度および私的側面と公的側面の総合満足度

表1は各項目の満足度得点の平均値±標準偏差および、満足と答えた者と不満足と答えた者の率を示したものである。私的側面8項目の平均得点間にも、公的側面8項目の平均得点間にも、有意の差が認められた（ $p < 0.01$ ）。満足度が普通に当たる3.0点以上の項目は私的側面の「同僚スタッフとの関係」（ 3.5 ± 1.3 ）、「上司からの信頼」（ 3.2 ± 1.0 ）、「仕事の責任」（ 3.0 ± 1.1 ）の3項目だけであった。残りの13項目は不満足²⁾の側にあり、特に私的側面の「給料」、「夜勤などの労働スケジュール」、公的側面の「病棟の設備」、「資料・情報交換」、「卒後教育計画」の5項目では不満足と答えた者が50%を越えていた。なお、公的側面で最も平均値の高いのは「職業

表2 職場環境の私的および公的側面の総合満足度

	平均値±標準偏差	t 検定	3.0を越える者の率(%)	3.0未満の者の率(%)
私的側面総合満足度	2.62±0.65	* *	20.4	67.1
公的側面総合満足度	2.28±0.69		9.2	80.3

注 回答者数：152人 ** $p < 0.01$

表3 要因アイテムとカテゴリー

要因アイテム	カテゴリー	人数
I-1：医療関係取得資格	C1：保健婦、助産婦、養護教諭	14
	C2：看護婦	138
I-2：所属機関	C1：国公立病院	44
	C2：法人系病院	82
	C3：個人病院	26
I-3：勤続年数	C1：1～3年	44
	C2：4～6年	41
	C3：7～9年	40
	C4：10年以上	27
I-4：職務地位	C1：管理職	17
	C2：看護婦	135
I-5：職業意識	C1：新しい知識が得られる	71
	C2：社会的地位が得られる	16
	C3：経済的に楽	56
	C4：看護の発展に寄与できる	9

表4 私的および公的側面の総合満足度と諸要因との偏相関

要因	外的基準	
	私的側面の総合満足度	公的側面の総合満足度
医療関係取得資格	0.098 (0.21)	0.061 (0.14)
所属機関	0.170 (0.28)	0.085 (0.18)
勤続年数	0.149 (0.27)	0.178 (0.37)
職務地位	0.142 (0.29)	0.057 (0.13)
職業意識	0.227 (0.72)	0.088 (0.21)

注()内の数字は重み値のレンジを示す

からの学び」（ 2.9 ± 1.2 ）であった。

次に私的側面および公的側面の、それぞれ8項目の満足度得点の平均値を、私的側面および公的側面の総合満足度得点として、全員について求めた平均値±標準偏差および総合満足度得点が普通に当たる3.0を越える者と3.0未満の者の率を求めたものが表2である。その結果公的側面の得点の方が私的側面の得点よりも有意に低いといえる（ $p < 0.01$ ）。

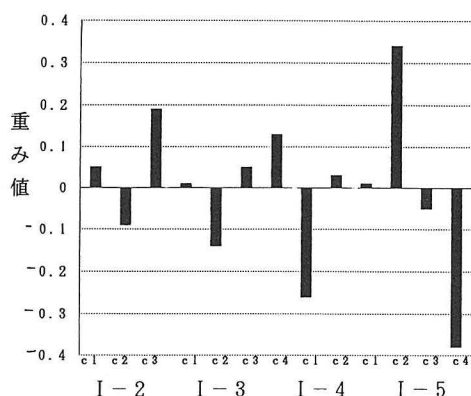


図1 私的側面の総合満足度に及ぼす諸要因の影響

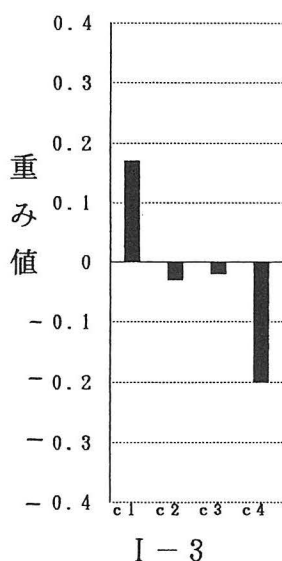


図2 公的側面の総合満足度に及ぼす諸要因の影響

2) 私的側面および公的側面の総合満足度に及ぼす諸要因の影響

私的側面および公的側面それぞれの総合満足度得点を外的基準とし、表3に示した5要因の影響を数量化理論第1類によって解析した。

私的側面、公的側面それぞれの総合満足度得点と各要因との偏相関係数および重み値のレンジは表4に示した。偏相関係数が比較的大きく(0.1以上)、影響が認められると判断した要因は、私的側面の満足度に対して4要因、公的側面の満足度に対して1要因であった。

図1、2はそれらの要因について、各カテ

表5 項目別満足度に及ぼす諸要因の影響

要因	カテゴリ	公的側面							
		職業からの学び	患者・家族へのサービス	専門知識・技術の提供	ローテーション計画	卒後教育計画	病棟の研修・学習	病棟設備	資料・情報交換
I-1	C1			○		○			
I-2	C3	×							
I-4	C1						×	×	
I-5	C2	○					○		○
	C4			×			×		

注 ○：満足度を引き上げているカテゴリ
×：満足度を引き下げているカテゴリ

リーの重み値を示したものである。

私的側面の満足度への影響要因は、所属機関、勤続年数、職務地位、職業意識であり、満足度を特に引き上げている個人の属性として、社会的地位が得られるとする職業意識、個人の病院勤務、勤続年数が10年以上などがあげられる。また反対に、満足度を引き下げている属性として、看護の発展に寄与できるとする職業意識、管理職、勤続年数が4～6年などがある。公的側面の満足度への影響要因は勤続年数のみであった。満足度を引き上げている属性として、勤続年数1～3年などがあげられる。また、満足度を引き下げている属性としては、勤続年数10年以上があげられる。

次に、16項目それぞれの満足度得点を外的基準とし、上記と同様の5要因の影響を数量化理論第1類によって解析した。その結果、私的側面の8項目の満足度については、総合満足度について得られた結果を補足する結果は得られなかった。公的側面の8項目の満足度については、総合満足度について得られた結果を補足するいくつかの成績が得られた。表5はそれを示したものであり、○印を付したカテゴリは該当する項目の満足度を引き上げている属性であり、×印を付したカテゴリは満足度を引き下げている属性であった。

4. 考 察

まず、職場環境に対する満足度に関して、本研究に用いた16項目でみると、病院で働いている看護婦・保険婦・助産婦・養護教諭の満足度は全体に低かった。特に公的側面が私的側面より低く、不満足とする者の率が高い。この点小澤らの報告と一致した結果であった。項目別にみると、私的側面で満足度得点の高いものとして、同僚スタッフの人間関係、上司からの信頼、仕事の責任があげられるが、それらでも平均得点は普通に当たる3.0をわずかに上回るにとどまっている。一方、給料、夜勤などの労働スケジュールにおいて特に満足度が低いが、それは現在の人手不足が大きな原因をなしていると思われる。公的側面における満足度が低いのは、質問が主として自己成長につながる項目である事からして、専門職業人としての研究、学習などに対する高い知識欲のあらわれではないかと考えられる。

次に満足度に及ぼす要因の影響について検討するといくつかの知見がみられる。まず、医療関係取得資格は総合点でみると私的側面、公的側面のいずれにも大きなかかわりをもたなかったが、項目別にみると、公的側面での専門知識・技術の提供、卒後教育計画での満足度を引き上げている属性として、保険婦、助産婦あるいは養護教諭があげられる。これは職種がより専門的となるため満足度が引き上げられることによると思われる要因となっている。所属機関別では、個人病院が私的側面の総合満足度を引き上げる属性となっている個人病院では夜勤がなく、労働スケジュール等比較的自由がきく、などが満足度を高くしている理由と思われる。公的側面の総合満足度には大きなかかわりを認めないが、項目別にみると職業からの学びでの満足度が個人病院では引き下げられている。設備の不十分さ、指導者の不在などが理由となっているであろう。勤続年数の私的および公的側面の総合満足度へのかかわりをみると、1～3年は公的側面の満足度を引き上げている。職について間もない20～24歳の若い年齢層に当たり、専門職としての看護婦への夢に満ち、職場環境の全てに興味を持ち、日々が充実しているライフサイ

クルの時期があることが、このような結果につながっているであろう。次に4～6年の勤続年数では私的側面の満足度が引き下げられている。これらの者は25～27歳で、青年期の後半に当たる。身体的に成熟し、精神的には未熟ながら、将来への無限の可能性を夢見る時代で、自己の人生についても同様に変化を求める時期であり、私的側面において満たされない思いが強いであろう。10年以上の勤続年数になると、私的側面の総合満足度は引き上げられ、反面公的側面の満足度は引き下げられている。年齢では32～37歳であり、壮年期の初期である。ライフサイクル上では根づきと自己拡大の時期であり仕事面では指導的立場を占めて、その中軸となる。多くのものが育児の負担は峠を越え、私生活面に多少のゆとりが出はじめていることによって、勤務を継続することにより、私的側面の満足度が高くなると考える。一方この勤続年数の者では反対に公的側面の総合満足度が低いのは、専門職業人としての意識や自己実現への意欲が高まる年代であることによるのかと思われる。職務地位では管理職で私的側面の総合満足度が引き下げられている。責任と仕事の量の増加、部下からの突き上げ等、職務範疇の増大や管理責任等に基づくものとおもわれる。職業意識では、社会的地位が得られるとする者で私的側面の総合満足度が高い。一方看護の発展に寄与できるとする職業意識は、私的側面の総合満足度を引き下げている。職業意識と公的側面の総合満足度とのかかわりは大きくなかったが、項目別にみると、社会的地位が得られるとする職業意識は職業からの学び、病棟の研修・学習、資料・情報交換での満足度を引き上げており、一方看護の発展に寄与できるとする職業意識は、専門知識・技術の提供、病棟の研修・学習での満足度を引き下げている。すなわち、社会的地位が得られるとする職業意識と看護の発展に寄与できるとする職業意識とは、私的、公的両側面の満足度に及ぼす影響において対照的な属性となっている。社会的地位が得られるとする職業意識は現実主義的であり、看護の発展に寄与できるとする職業意識は専門職であることの意識が高い理想主義的であると考えられるので、それが得られたような満足感の違いと関連があ

りそうである。この職業意識は、看護教育と大きな関わりがあるように思われる。今後のより詳細な追求と相まって教育にいかす必要があるものとする。

離職が我が国の看護婦不足に拍車をかけていることは間違いない。本報でも、卒業生の3人に1人が職を離れている実態がみられた。ちなみに、看護婦の資格取得時点ではほとんどすべての者が就職または進学をする、進学した者は、そこを卒業後に就職している。離職の理由は本調査の記述からみると結婚、出産、育児というのが最も多かった。しかし、職場環境に対する満足感もその理由として関与していることは否定できない。

本報で得られた結果は、看護婦の離職行動をおさえる上でなんらかの示唆となりうるように思われる。また、離職者の再就職をうながす上でいずれの機関にも勤務していないと回答した134人の内77人(57.5%)が職場環境の条件により再就職の意志があるとしていることを付記しておく。

最後に本報の問題点として、回収率が33%に過ぎない低いものであったことをあげなければならない。しかし、卒業期別に回答率をみると大きな偏りはなく、また回答者の所属機関別人数の割合は把握されている卒業生の所属機関別概数の割合に近いものであった。したがって、得られた結果に大きな偏りはないであろうと推測される。

5. おわりに

医療機関に勤務する看護婦の職場環境は、いま大きな転機を迎えようとしているように思われる。与えられる場として、私的、公的に満足

感にあふれて職務に専念できるような環境であってほしいと願うものであるが、専門職にふさわしい職業意識とそれに伴う実力を身につけた看護婦でなければ、いかなる職場環境からも満足感を享受することはかなわないであろう。その育成はわれわれ教員に負わされた使命であり、力を尽くさなければならないところである。

6. 謝 辞

この調査は看護科卒業生の動向調査の一部について発表したものである。本調査にご協力頂きました、本学看護科卒業生の皆様に深謝いたします。また、総計処理および検討のご指導をいただきました酒井恒美先生に厚くお礼申し上げます。

文 献

- 1) 小澤道子, 他: 看護婦教育と就労 — 自己成長と職場環境 —, 東京都立医療技術短期大学紀要, 2, 135—139 (1989)
- 2) 飯泉良枝: 20代ナースのキャリア形成に関する研究, (その2) 第20会看護管理学会集録, 123—126 (1989)
- 3) 吉田時子他: 聖路加看護大学卒業生動態調査, 聖路加看護大学紀要, 10号, 1984
- 4) 前田マスヨ訳: マグネットホスピタル, メジカルフレンド, 1985
- 5) 松本賢治: 人間と教育, 日本看護協会出版会, 1972
- 6) 古川俊之, 田中 博: 多変量解析プログラムパッケージ入門, 83—101, 128—150, 医学書院, 東京 (1983)
- 7) 小川捷之 他: 臨床心理学大系③ライフサイクル, 金子書房, 1990年