

原 著

7 : 1 看護体制下の急性期病院に勤務する看護師の 仕事意欲に関連する要因：横断研究

Factors Influencing Work Motivation of Nurses Working in
Acute Care Hospitals With a 7 : 1 Patient-to-Nurse Ratio :
Cross-Sectional Study

落合 秀樹¹⁾ 金子 昌子²⁾ 丸井 明美²⁾
Hideki Ochiai Shoko Kaneko Akemi Marui

1) 獨協医科大学病院看護部

2) 獨協医科大学看護学部

1) Dokkyo Medical University Hospital, Nursing Department

2) Dokkyo Medical University, School of Nursing

要 旨

【目的】7対1看護体制下の急性期病院で勤務する看護師の仕事意欲に関する影響要因を明らかにする。

【方法】栃木県内の7対1看護体制下の急性期病院10施設に勤務する役職者（師長・主任）を除く常勤看護師1,132名に対し、無記名自記式アンケートを実施した。質問項目は看護師の仕事意欲測定尺度と、個人属性、職場環境、友好的な人間関係、患者と看護師の関係、仕事に向き合う姿勢、7対1看護体制の算定要件や職場の運営方針の40項目である。分析は仕事意欲測定尺度の得点を高群低群の2群の従属変数とし、多重ロジスティック回帰分析を行なった。

【結果】アンケートの回収数は515部（回収率は45.5%）、有効回答数480部（有効回答率は88.1%）であった。仕事意欲は「理想の看護ができる」（AOR 1.755, 95% CI : 1.005-3.066）、「自分の病棟が好きだ」（AOR 3.865, 95% CI : 2.214-6.746）、「支えとなる同期や同僚がいる」（AOR 2.179, 95% CI : 1.178-4.032）、「患者からの言葉が励みになる」（AOR 2.452, 95% CI : 1.015-5.920）、「目的意識を持っている」（AOR 2.068, 95% CI : 1.216-3.517）、「看護を通して自己の成長を感じる」（AOR 3.535, 95% CI : 1.927-6.485）、「研修や学会に積極的に参加する」（AOR 2.164, 95% CI : 1.140-4.109）、「看護職をやり続ける」（AOR 2.401, 95% CI : 1.366-4.128）、「病院組織の一員であるという思いがある」（AOR 1.916, 95% CI : 1.094-4.109）の9項目が関連していた。

【結論】7対1看護体制下の急性期病院で勤務する看護師の仕事意欲は、「理想の看護ができる」「自分の病棟が好きだ」「支えとなる同期や同僚がいる」「患者からの言葉が励みになる」「目的意識を持っている」「看護を通して自己の成長を感じる」「研修や学会に積極的に参加している」「看護職をやり続ける」「病院組織の一員である」という要因が関連していた。仕事意欲を高めるためには、良好

著者連絡先：落合秀樹 獨協医科大学病院看護部
〒321-0293 栃木県下都賀郡壬生町北小林 880
E-mail : ochiai-h@dokkyomed.ac.jp

な人間関係を築ける環境，明確で具体的な看護実践ができるようキャリア発達を促進させる環境といった組織風土の改善，また管理者は理念や経営方針をきちんと伝達・共有していく取り組みを行い，運営方針や経営にも関心を持たせることが必要である。

キーワード：7対1看護体制，看護師の仕事意欲，職場の運営方針

ABSTRACT

[Objective] To clarify the factors influencing the work motivation of nurses working in acute care hospitals with a 7:1 patient-to-nurse ratio.

[Methods] An anonymous self-administered questionnaire survey was conducted on 1,132 full-time nurses, excluding managers and chief nurses, working in acute care hospitals with a 7:1 patient-to-nurse ratio in Prefecture Tochigi. The questionnaire items consisted of the work motivation measurement scale for nurses and 40 questions. Multiple logistic regression analysis was conducted with the scores of the work motivation measurement scale as the dependent variable for the high and low groups.

[Results] The following nine items were extracted as relevant factors for work motivation: "I can provide ideal nursing care" (AOR 1.755, 95% CI: 1.005-3.066), "I like the ward I work in" (AOR 3.865, 95% CI: 2.214-6.746), "I have supportive colleagues" (AOR 2.179, 95% CI: 1.178-4.032), "Comments from patients are encouraging" (AOR 2.452, 95% CI: 1.015-5.920), "I have a sense of purpose" (AOR 2.068, 95% CI: 1.216-3.517), "I feel my personal growth through nursing" (AOR 3.535, 95% CI: 1.927-6.485), "I actively participate in training and conferences" (AOR 2.164, 95% CI: 1.140-4.109), "I will continue my nursing career" (AOR 2.401, 95% CI: 1.366-4.128), and "I belong to the hospital organization" (AOR 1.916, 95% CI: 1.094-4.109).

[Conclusion] The work motivation of nurses working "I can provide ideal nursing care," "I like the ward I work in," "I have supportive colleagues," "Comments from patients are encouraging," "I have a sense of purpose," "I feel my personal growth through nursing," "I actively participate in training and conferences," "I will continue my nursing career," and "I belong to the hospital organization". In order to increase work motivation, improve the organizational culture such as an environment where good relationships can be built, an environment where career development is promoted so that clear and concrete nursing practices can be practiced, and managers properly communicate their philosophy and management policy. It is necessary to make efforts to share and to be interested in management policy and management.

Keywords: 7:1 patient-to-nurse ratio, nurses' work motivation, workplace management policy

I. 諸言

7対1看護体制下にある急性期病院では，入院患者の在院日数は短縮化され，急性期医療に関わる看護師は，その特殊な勤務環境から日々大きなストレスにさらされている（船越，河野，2006）．看護師の仕事意欲に関する調査（日本医療労働組合連合会，2013）では，仕事を辞め

たいと思うことが「何時も」と「時々」をあわせて84.1%を占め，約8割の看護師が仕事意欲を失いかけていることを報告している．仕事意欲を失いかけている看護師が看護業務を行うことは，看護の質の向上を阻害することにもつながり，深刻な問題である．また，仕事意欲の低下はバーンアウトやストレス反応，離職願望の

リスクファクターにつながることも報告されており（坂上，猪俣，2010），看護管理の上でも重要な課題となっている。上林ら（2011）は，自分の勤務している職場の運営方針を知らず，目先の業務だけをこなすだけでは当然働くことへの目的や目標を見失いやすいと述べている。言い換えれば，職場の運営方針の理解が，仕事意欲にも影響していることを示唆している。職場の運営方針とは，職場の機能を発揮させることができるように，組織をまとめていくための方向づけのことである。医療現場で考えると，病院の運営方針の理解のもと，7対1看護体制下で働くことと言える。よって看護師の仕事意欲には「7対1看護体制の算定要件や，職場の運営方針」も，影響を及ぼすのではないかと推察する。

看護師の仕事意欲に関する先行研究では，看護師の仕事意欲には，経験年数，職位，教育背景，健康状態，家族，経済力などの【個人属性】，給与，希望の職場，希望の業種などの【職場環境】，肯定的なサポートや承認，役割を与えられる，職場の人間関係などの【友好的な人間関係】，患者との信頼関係，看護に対する患者からの評価などの【患者と看護師の関係】，仕事に対するのモチベーション，仕事に対する向上心，職業継続の意思などの【仕事に向き合う姿勢】の5つカテゴリーが影響することが明らかになっている（是村ら，2015；山内，2015；平川，2013；袋谷ら，2012；北川，2011；坂上，猪俣，2010；橋本ら，2010；撫養ら，2009）。また，職場の運営方針が影響することは示唆されているが（難波ら，2009），そのほとんどは従来の看護体制下のものであり，7対1看護体制下で勤務する看護師に限定した調査は見当たらない。さらに，「7対1看護体制の算定要件や，職場の運営方針」と仕事意欲の関連は言及されていなかった。そこで，7対1看護体制下の急性期病院で勤務する看護師の，仕事意欲に関する影響要因を明らかにする必要がある。7対1看護体制下で働く看護師の仕事意欲を明らかにすることは，看護師の仕事の定着を図るとともに看護の質を向上させていくことに貢献すること

が期待できる。さらに，新たな仕事意欲の影響要因を究明できる可能性があり，現在の医療体制の変化に対する看護師の働きかたにおいて，何らかの示唆を得ることができると考える。

II. 研究方法

1. 研究デザイン

無記名自記式質問紙による関連探索型研究

2. 対象

栃木県内の7対1看護体制下の急性期病院，全10施設で勤務する役職者（師長・主任）を除く常勤看護師1,132名とした。

2. データ収集期間

2018年9月1日から2018年10月14日の間

3. 調査内容

1) 個人属性

個人属性は，性別，年齢，臨床経験年数，婚姻の有無，子どもの有無，自身の健康状態，最終看護学歴，所属部署，認定・専門資格の有無の9項目について無記名自記式質問紙を用いてデータ収集を行った。

2) 看護師の仕事意欲

看護師の仕事意欲は，信頼性・妥当性が検証されている看護師の仕事意欲測定尺度（佐野，山口，2005）を使用し評価した。この尺度は，「現在の仕事に向ける意欲」「将来的な仕事に向ける意欲」の2下位尺度からなる全15項目5段階評価で構成されており，仕事意欲が高いほど得点が高くなるよう（最小値15点-最大値75点）に設定されている。

3) 仕事意欲に影響する要因

先行研究で明らかになっている仕事意欲の影響要因に，7対1看護体制の算定要件や職場の運営方針を加え，独自に全40項目からなる質問紙を作成した。【職場環境】に関する質問が14問，【友好的な人間関係，患者看護師関係】に関する質問が9問，【仕事に向き合う姿勢】に関する質問が4問，【7対1看護体制の算定要件，職場の運営方針】に関する質問が13問とした。尚，質問項目は仕事意欲に関する先行研究（佐野ら，2006）で実施された質問紙調査の内容を参考に作成した。作成した質問紙の妥当

性を確認するため、プレテストを7対1看護体制下の病棟20名で実施後、文章の表記や内容の修正を行い、妥当性を確認した。

4. 分析方法

仕事意欲測定尺度の得点を単純集計した。得点の分布はKolmogorov-Smirnovの検定を行い正規性の確認を行った。その結果、正規性が確認できなかったため中央値で仕事意欲の高群・低群の2群化を行った。対象者の属性は性別・年齢(21~29歳, 30~39歳, 40~49歳, 50歳以上)・臨床経験年数(1~5年目, 6~10年目, 11~15年目, 16~20年目, 21年以上)・婚姻の有無・子どもの有無・健康状態(良い・普通・悪い)・最終看護学歴(看護専門学校・看護大学・看護短大・看護大学院・その他)・所轄部署(外科系・内科系・救命ICU・その他)・認定・専門資格の有無とし、単純集計を行い人数と割合(%)を算出した。仕事意欲と個人属性の関連は χ^2 検定を用いた。

仕事意欲の影響要因は、従属変数に「仕事意欲」、独立変数に「質問40項目」を変数減少法、調整因子として個人属性8項目を強制投入し多重ロジスティック回帰分析を行った。独立変数の選択方法に関しては多重共線性を確認するために偏相関分析を行い、相関係数が0.7未満を確認した。基準(Ref)の設定は、「個人属性」では仕事意欲の低群の割合が多い群を設定し、「性別」は女性、「年齢」は30~39歳、「臨床経験年数」は11~15年目、「婚姻」はなし、「子ども」はなし、「健康状態」は悪い、「所属部署」は内科、「認定・専門資格」は専門看護師とした。尚、最終看護学歴の低群で「その他」の該当者がいなかったため、最終看護学歴は多重ロジスティック回帰分析から除外した。質問項目に関しては、「思わない」群をRefとした。

統計分析には、Windows版IBM SPSS Statistics Ver.25を用いた。p<0.05(両側)を統計的有意とみなした。

5. 倫理的配慮

研究協力は自由意思であること、研究協力の有無により研究対象者が不利益を受けないこと

を保証した。また、質問紙の研究同意のチェック欄にチェックをし、さらに質問紙の返送をもって同意とみなす旨を説明した。無記名質問紙調査のため、質問紙投函後は個人が特定できず、撤回できない旨を研究協力依頼の説明文書で説明した。尚、本研究の対象者は質問紙において答えたくないことは、無理に答えなくても良いことを説明し、個人の意思を尊重することを保証した。本研究は、獨協医科大学倫理委員会の承認を得た(承認番号:30008)。

III. 研究結果

1. 回収状況

栃木県内の研究参加の同意が得られた7対1看護体制を導入している常勤看護師1132名にアンケート用紙を配布した。回収数は515部、回収率は45.5%、有効回答数480部、有効回答率は88.1%であった。尚、本調査における「看護師の仕事意欲測定尺度」のクロンバック α 係数は0.938であった。

2. 仕事意欲測定尺度の得点

看護師の仕事意欲の平均値(最小値~最大値)は48.4±9.9点(15~75点)であった。得点の分布をKolmogorov-Smirnovの検定を行った結果p<0.001であり、正規分布を示さなかった。また、仕事意欲の合計得点の中央値は49点であった。仕事意欲を高群低群の2群化するため、50点以上を「高群」、49点以下を「低群」とした。「高群」238名(49.6%)、「低群」242名(50.4%)であった。

3. 対象者の属性(表1)

対象者は、女性434名(90.4%)、男性46名(9.6%)であった。年齢は10歳毎に分別し、20代が221名(46.0%)、30代が151名(31.5%)、40代が81名(16.9%)、50歳以上が27名(5.6%)であった。臨床経験年数は5年毎に分別し、1~5年目が195名(40.6%)、6~10年目が106名(22.1%)、11~15年目が74名(15.4%)、16~20年目が45名(9.4%)、21年目以上が60名(12.5%)であった。Mean±SDは10.1±8.4年であった。婚姻は「あり」が166名(34.6%)、「なし」が314名(65.4%)であった。子どもは「あ

表 1 個人属性と仕事意欲の高群低群の関連

	全体			高群	低群	P 値
	n	%	M ± SD	n (%)	n (%)	
n = 480						
性別						
女	434	90.4		211 (48.6)	223 (51.4)	0.194
男	46	9.6		27 (58.7)	19 (41.3)	
年齢						
21～29 歳	221	46.0		114 (51.6)	107 (48.4)	0.467
30～39 歳	151	31.5		67 (44.4)	84 (55.6)	
40～49 歳	81	16.9		42 (51.9)	39 (48.1)	
50 歳以上	27	5.6		15 (55.6)	12 (44.4)	
臨床経験年数			10.1 ± 8.4			
1～5 年目	195	40.6		56 (52.8)	50 (47.2)	0.157
6～10 年目	106	22.1		101 (51.8)	94 (48.2)	
11～15 年目	74	15.4		28 (37.8)	46 (62.2)	
16～20 年目	45	9.4		26 (57.8)	19 (42.2)	
21 年目以上	60	12.5		27 (45.0)	33 (55.0)	
婚姻						
あり	166	34.6		92 (55.4)	74 (44.6)	0.063
なし	314	65.4		146 (46.5)	168 (53.5)	
子ども						
あり	138	28.7		81 (58.7)	57 (41.3)	0.011
なし	342	71.3		157 (45.9)	185 (54.1)	
健康状態						
良い	208	43.3		124 (59.6)	84 (40.4)	<0.001
普通	261	54.4		112 (42.9)	149 (57.1)	
悪い	11	2.3		2 (18.2)	9 (81.8)	
最終看護学歴						
看護専門学校	372	76.9		178 (47.8)	194 (52.2)	0.063
看護大学	83	17.3		44 (53.0)	39 (47.0)	
看護短大	17	3.5		10 (58.8)	7 (41.2)	
看護大学院	6	1.3		1 (16.7)	5 (83.3)	
その他	5	1.0		5 (100)	0	
所属部署						
外科系	254	52.9		128 (50.4)	126 (49.6)	0.609
内科系	190	39.6		90 (47.4)	100 (52.6)	
救命・ICU	7	1.5		5 (71.4)	2 (28.6)	
その他	29	6.0		15 (51.7)	14 (48.3)	
認定・専門資格						
認定看護師	5	1.0		3 (60.0)	2 (40.0)	0.653
専門看護師	6	1.3		2 (33.3)	4 (66.7)	
なし	469	97.7		233 (49.7)	236 (50.3)	

※ M ± SD : Mean ± Standard Deviation

χ² 検定

り」が138名(28.7%),「なし」が342名(71.3%)であった。健康状態を「良い」「普通」「悪い」に分け、「良い」が208名(43.3%)「普通」が261名(54.4%),「悪い」が11名(2.3%)であった。最終看護学歴は「看護専門学校」が372名(76.9%),「看護大学」が83名(17.3%),看護短大が17名(3.5%),看護大学院が6名(1.3%),その他が5名(1.0%)であった。所属部署は「外科系」254名(52.9%),「内科系」190名(39.6%),「救命・ICU」7名(1.5%),「その他」29名(6.0%)であった。認定・専門資格の有無は、「認定看護師」が5名(1.0%),「専門看護師」が6名(1.3%),「なし」が469名(97.7%)であった。

4. 仕事意欲と個人属性 (表1)

仕事意欲の高群低群と個人属性の関連をみるために単変量解析を行い、その結果を表1に示した。仕事意欲が高い群は、「子ども有り」($p=0.011$)と「健康状態が良い」($p<0.001$)が仕事意欲の影響要因として有意差がみられた。

5. 仕事意欲と職場環境 (表2)

仕事意欲の高群低群と職場環境の関連をみるために単変量解析を行い、その結果を表2に示した。仕事意欲が高い群は、「達成感が得られる」($p<0.001$),「受け持ち患者の振り分けが公平である」($p=0.005$),「理想の看護ができる」($p=0.001$),「重症患者が増えた」($p=0.011$),「平均在院日数を気にする」($p=0.004$),「人手が足りている」($p=0.047$),「休みの希望が取りやすい」($p=0.017$),「自分の病棟が好きだ」($p<0.001$)が仕事意欲の影響要因として有意差がみられた。

6. 仕事意欲と友好的な人間関係、患者・看護師関係 (表3)

仕事意欲の高群低群と友好的な人間関係、患者・看護師関係の関連をみるために単変量解析を行い、その結果を表3に示した。仕事意欲が高い群は、「上司や先輩がサポートしてくれる」($p<0.001$),「上司や先輩が気にかけてくれる」($p<0.001$),「先輩は指導してくれる」($p<0.001$),「上司は承認してくれる」($p<0.001$),「支えとなる同期や同僚がいる」($p<0.001$),

「一人で仕事を任せられる」($p<0.001$),「理想の看護師がいる」($p<0.001$),「患者からの言葉が励みになる」($p<0.001$)が仕事意欲の影響要因として有意差がみられた。

7. 仕事意欲と仕事に向き合う姿勢 (表4)

仕事意欲の高群低群と仕事に向き合う姿勢の関連をみるために単変量解析を行い、その結果を表4に示した。仕事意欲が高い群は、「目的意識を持っている」($p<0.001$),「看護を通して自己の成長を感じる」($p<0.001$),「研修や学会に積極的に参加している」($p<0.001$),「看護職をやり続ける」($p<0.001$)のすべての項目が仕事意欲の影響要因として有意差がみられた。

8. 仕事意欲と7対1看護体制の算定要件、職場の運営方針の認識 (表5)

仕事意欲の高群低群と7対1看護体制の算定要件、職場の運営方針の関連をみるために単変量解析を行い、その結果を表5に示した。仕事意欲が高い群は、「病院組織の一員である」($p<0.001$),「管理者は方針や目標を説明する」($p<0.001$),「管理者に何でも相談できる」($p<0.001$),「人員配置が適切である」($p=0.002$),「7対1の算定要件を知っている」($p=0.037$),「看護必要度を理解している」($p=0.005$),「自分の病院の運営方針を知っている」($p=0.047$),「2年毎に診療報酬改定があることを知っている」($p=0.023$),「医療政策に関心がある」($p=0.037$)が仕事意欲の影響要因として有意差がみられた。

9. 仕事意欲の影響要因 (表6)

7対1看護体制下の看護師の仕事意欲に影響する要因を抽出するため、従属変数に仕事意欲、独立変数に個人属性9項目、質問40項目を全投入した多重ロジスティック回帰分析の結果を表6に示した。その結果、仕事意欲の影響要因は「理想の看護ができる」(AOR 1.755, 95% CI: 1.005-3.066),「自分の病棟が好きだ」(AOR 3.865, 95% CI: 2.214-6.746),「支えとなる同期や同僚がいる」(AOR 2.179, 95% CI: 1.178-4.032),「患者からの言葉が励みになる」(AOR 2.452, 95% CI: 1.015-5.920),「目的意識を持っている」(AOR 2.068, 95% CI: 1.216-3.517),

表2 仕事意欲の高群低群と職場環境の関連

	合計得点		P 値
	高群	低群	
	n (%)	n (%)	
n = 480			
職場環境			
達成感が得られる			
思う	105 (70.9)	43 (29.1)	<0.001
思わない	137 (41.3)	195 (58.7)	
看護の方向性が他者と同じである			
思う	77 (55.8)	61 (44.2)	0.134
思わない	165 (48.2)	177 (51.8)	
受け持ち患者の振り分けが公平である			
思う	119 (57.8)	87 (42.2)	0.005
思わない	123 (44.9)	151 (55.1)	
理想の看護ができる			
思う	131 (58.7)	92 (41.3)	0.001
思わない	110 (43.0)	146 (57.0)	
ゆとりがある			
思う	29 (60.4)	19 (39.6)	0.114
思わない	209 (48.4)	223 (51.6)	
看護業務が増えている			
思う	219 (48.7)	231 (51.3)	0.120
思わない	19 (63.3)	11 (36.7)	
入退院が増えた			
思う	159 (48.5)	169 (51.5)	0.518
思わない	78 (51.7)	73 (48.3)	
重症患者が増えた			
思う	144 (45.4)	173 (54.6)	0.011
思わない	94 (57.7)	69 (42.2)	
退院支援が増えた			
思う	211 (49.1)	219 (50.9)	0.509
思わない	27 (54.0)	23 (46.0)	
平均在院日数を気にする			
思う	141 (55.7)	112 (44.3)	0.004
思わない	97 (42.7)	130 (57.3)	
時間内に仕事が終わる			
思う	38 (59.4)	26 (40.6)	0.092
思わない	200 (48.1)	216 (51.9)	
人手が足りている			
思う	23 (65.7)	12 (34.3)	0.047
思わない	215 (48.3)	230 (51.7)	
休みの希望が取りやすい			
思う	109 (56.2)	85 (43.8)	0.017
思わない	129 (45.1)	157 (54.9)	
自分の病棟が好きだ			
思う	141 (75.4)	46 (24.6)	<0.001
思わない	97 (33.1)	196 (66.9)	

 χ^2 検定

表3 仕事意欲の高群低群と友好的な人間関係、患者・看護師関係の関連

n = 480

	合計得点		P 値
	高群	低群	
	n (%)	n (%)	
友好的な人間関係、患者と看護師の関係			
上司や先輩がサポートしてくれる			
思う	181 (60.5)	118 (39.5)	<0.001
思わない	57 (31.5)	124 (68.5)	
上司や先輩が気にかけてくれる			
思う	150 (63.0)	88 (37.0)	<0.001
思わない	88 (36.4)	154 (63.6)	
先輩は指導してくれる			
思う	148 (61.2)	94 (38.8)	<0.001
思わない	90 (37.8)	148 (62.2)	
上司は承認してくれる			
思う	142 (64.3)	79 (35.7)	<0.001
思わない	96 (37.1)	163 (62.9)	
支えとなる同期や同僚がいる			
思う	189 (58.0)	137 (42.0)	<0.001
思わない	49 (31.8)	105 (68.2)	
一人で仕事を任せられる			
思う	166 (57.0)	125 (43.0)	<0.001
思わない	72 (38.1)	117 (61.9)	
理想の看護師がいる			
思う	128 (58.2)	92 (41.8)	<0.001
思わない	110 (42.3)	150 (57.7)	
患者からの言葉が励みになる			
思う	225 (55.6)	180 (44.4)	<0.001
思わない	12 (16.2)	62 (83.8)	
患者との関係で悩む			
思う	141 (52.4)	128 (47.6)	0.161
思わない	97 (46.0)	114 (54.0)	

 χ^2 検定

表4 仕事意欲の高群低群と仕事に向き合う姿勢の関連

n = 480

	合計得点		P 値
	高群	低群	
	n (%)	n (%)	
仕事に向き合う姿勢			
目的意識を持っている			
思う	159 (71.6)	63 (28.4)	<0.001
思わない	79 (30.6)	179 (69.4)	
看護を通して自己の成長を感じる			
思う	167 (74.2)	58 (25.8)	<0.001
思わない	71 (28.0)	183 (72.0)	
研修や学会に積極的に参加			
思う	89 (74.2)	31 (25.8)	<0.001
思わない	149 (41.4)	211 (58.6)	
看護職をやり続ける			
思う	133 (73.5)	48 (26.5)	<0.001
思わない	105 (35.1)	194 (64.9)	

 χ^2 検定

表5 仕事意欲の高群低群と7対1看護体制の算定要件、職場の運営方針の認識の関連

n = 480

	合計得点		P 値
	高群	低群	
	n (%)	n (%)	
7対1看護体制の算定要件、職場の運営方針			
病院組織の一員であるという思い			
思う	158 (69.3)	70 (30.7)	<0.001
思わない	80 (31.7)	172 (68.3)	
管理者は方針や目標を説明する			
思う	101 (69.7)	44 (30.3)	<0.001
思わない	137 (40.9)	198 (81.8)	
管理者に何でも相談できる			
思う	75 (70.1)	32 (29.9)	<0.001
思わない	163 (43.7)	210 (56.3)	
人員配置が適切である			
思う	28 (73.7)	10 (26.3)	0.002
思わない	210 (47.5)	232 (52.5)	
病院の看護体制を知っている			
はい	215 (51.2)	205 (48.8)	0.062
いいえ	23 (38.3)	37 (61.7)	
7:1の算定要件を知っている			
はい	153 (53.5)	133 (46.5)	0.037
いいえ	85 (43.8)	109 (56.2)	
平均在院日数の割合を把握している			
はい	115 (52.5)	104 (47.5)	0.240
いいえ	123 (47.1)	138 (52.9)	
在宅復帰率の割合を把握している			
はい	25 (54.3)	21 (45.7)	0.497
いいえ	213 (49.1)	221 (50.9)	
重症患者の割合を把握している			
はい	68 (52.7)	61 (47.3)	0.406
いいえ	170 (48.4)	181 (51.6)	
看護必要度を理解している			
はい	191 (53.4)	167 (46.6)	0.005
いいえ	47 (38.5)	75 (61.5)	
自分の病院の運営方針を知っている			
はい	151 (53.4)	132 (46.6)	0.047
いいえ	87 (44.2)	110 (55.8)	
2年毎に診療報酬改定があることを知っている			
はい	199 (52.2)	182 (47.2)	0.023
いいえ	39 (39.4)	60 (60.6)	
医療政策に関心がある			
はい	83 (62.4)	50 (37.6)	0.001
いいえ	155 (44.7)	192 (55.3)	

 χ^2 検定

表6 仕事意欲の影響要因

					n = 480						
	β	AOR	CI		P 値		β	AOR	CI		P 値
			下限	上限				下限	上限		
達成感が得られる						理想の看護師がいる					
思う	0.588	1.800	0.953	3.400	0.070	思う	-0.452	0.636	0.351	1.156	0.138
思わない	Ref					思わない	Ref				
看護の方向性が他者と同じである						患者からの言葉が励みになる					
思う	-0.081	0.922	0.495	1.718	0.798	思う	1.015	2.452	1.015	5.920	0.046
思わない	Ref					思わない	Ref				
受け持ち患者の振り分けが公平である						患者との関係で悩む					
思う	0.153	1.165	0.656	2.070	0.602	思う	0.308	1.361	0.792	2.340	0.265
思わない	Ref					思わない	Ref				
理想の看護ができる						目的意識を持っている					
思う	0.522	1.755	1.005	3.066	0.048	思う	0.726	2.068	1.216	3.517	0.007
思わない	Ref					思わない	Ref				
ゆとりがある						看護を通して自己の成長を感じる					
思う	0.305	1.357	0.462	3.988	0.579	思う	0.923	3.535	1.927	6.485	<0.001
思わない	Ref					思わない	Ref				
看護業務が増えている						研修や学会に積極的に参加					
思う	0.330	1.391	0.370	5.238	0.625	思う	0.735	2.164	1.140	4.109	0.018
思わない	Ref					思わない	Ref				
入退院が増えた						看護職をやり続ける					
思う	-0.313	0.731	0.377	1.417	0.354	思う	0.896	2.401	1.366	4.218	0.018
思わない	Ref					思わない	Ref				
重症患者が増えた						病院組織の一員であるという思い					
思う	0.605	1.830	0.966	3.468	0.064	思う	0.652	1.916	1.094	4.109	0.002
思わない	Ref					思わない	Ref				
退院支援が増えた						管理者は方針や目標を説明する					
思う	0.002	1.002	0.384	2.616	0.996	思う	0.228	1.257	0.637	2.480	0.510
思わない	Ref					思わない	Ref				
平均在院日数を気にする						管理者に何でも相談できる					
思う	-0.294	0.745	0.422	1.316	0.311	思う	-0.187	0.829	0.386	1.783	0.631
思わない	Ref					思わない	Ref				
時間内に仕事が終わる						人員配置が適切である					
思う	0.021	1.022	0.408	2.557	0.964	思う	-0.300	0.741	0.232	2.364	0.612
思わない	Ref					思わない	Ref				
人手が足りている						病院の看護体制を知っている					
思う	1.069	2.913	0.846	10.02	0.090	はい	-0.031	0.970	0.413	2.275	0.944
思わない	Ref					いいえ	Ref				
休みの希望が取りやすい						7:1の算定要件を知っている					
思う	-0.122	0.885	0.497	1.578	0.680	はい	0.290	1.336	0.744	2.397	0.332
思わない	Ref					いいえ	Ref				
自分の病棟が好きだ						平均在院日数の割合を把握している					
思う	1.253	3.865	2.214	6.746	<0.001	はい	-0.625	0.535	0.290	0.989	0.046
思わない	Ref					いいえ	Ref				
上司や先輩がサポートしてくれる						在宅復帰率の割合を把握している					
思う	0.035	1.035	0.481	2.229	0.930	はい	-0.840	0.432	0.158	1.181	0.102
思わない	Ref					いいえ	Ref				
上司や先輩が気にかけてくれる						重症患者の割合を把握している					
思う	0.329	1.390	0.644	2.997	0.401	はい	0.541	1.718	0.901	3.274	0.100
思わない	Ref					いいえ	Ref				
先輩は指導してくれる						看護必要度を理解している					
思う	0.020	1.020	0.508	2.048	0.955	はい	0.074	1.077	0.556	2.085	0.825
思わない	Ref					いいえ	Ref				
上司は承認してくれる						自分の病院の運営方針を知っている					
思う	-0.038	0.962	0.483	1.917	0.913	はい	-0.236	0.790	0.421	1.481	0.462
思わない	Ref					いいえ	Ref				
支えとなる同期や同僚がいる						2年毎に診療報酬改定があることを					
思う	0.598	2.179	1.178	4.032	0.013	はい	0.155	1.167	0.604	2.254	0.645
思わない	Ref					いいえ	Ref				
一人で仕事を任せられる						医療政策に関心がある					
思う	-0.078	0.925	0.513	1.669	0.796	はい	0.237	1.267	0.679	2.367	0.457
思わない	Ref					いいえ	Ref				

多重ロジスティック回帰分析

AOR: Adjusted Odds Ratio

Ref: 基準

CI: 95%信頼区間

従属変数: 看護師の仕事意欲測定尺度, 独立変数: 質問 40 問

「看護を通して自己の成長を感じる」(AOR 3.535, 95% CI: 1.927-6.485), 「研修や学会に積極的に参加する」(AOR 2.164, 95% CI: 1.140-4.109), 「看護職をやり続ける」(AOR 2.401, 95% CI: 1.366-4.218), 「病院組織の一員であるという思いがある」(AOR 1.916, 95% CI: 1.094-4.109) の9項目が仕事意欲に関連していた。

IV. 考察

7対1看護体制下の急性期病院で勤務する看護師の仕事意欲は、「理想の看護ができる」「自分の病棟が好きだ」「支えとなる同期や同僚がいる」「患者からの言葉が励みになる」「目的意識を持っている」「看護を通して自己の成長を感じる」「研修や学会に積極的に参加している」「看護職をやり続ける」「病院組織の一員である」という要因が関連していた。従来の研究では看護体制に重点を置いて調査した研究はなかったが、本研究では7対1看護体制下の急性期病院と対象を絞ったことで、看護に向き合う姿勢や思いといった内的要因が強く関連していたという新たな知見を得ることができた。

1. 7対1看護体制下の仕事意欲の影響要因

多重ロジスティック回帰分析の結果、【友好的な人間関係】からは「支えとなる同期や同僚がいる」、【職場環境】からは「自分の病棟が好きだ」「理想の看護ができる」、【仕事に向き合う姿勢】からは「看護を通して自己の成長を感じる」「目的意識を持っている」「看護職をやり続ける」「研修や学会に積極的に参加する」、【患者と看護師の関係】からは「患者からの言葉が励みになる」、【7対1看護体制の算定要件、職場の運営方針】からは「病院組織の一員である」の、9項目が仕事意欲に強く関連していた。

「支えとなる同期や同僚がいる」ということは、同期や同僚に支えられる人間関係を構築することで、チーム内の良好な人間関係が看護実践の基盤となり、良好な人間関係を築くことに繋がると考える。仲間との付き合いによる安心感が仕事意欲につながる(袋谷ら, 2012)とされているように、チームの結束力を高めることで自分の職場に愛着が沸き、「自分の病棟が好

きだ」「病院組織の一員である」という帰属意識をもたらし、仕事意欲に関連する要因になったと推察する。先行研究でも、個人の所属する場や周囲の同僚との関係の良さが充実感につながると報告されているように(坂上, 猪俣, 2010), 7対1看護体制下で、算定要件を達成するために個人に課せられる負担は大きいのが、友好的な人間関係を構築し、協力し合える環境を作り出すことが、仕事意欲に関連する要因になったと考える。これは先行研究と同様の結果であり、良好な人間関係を形成していくことが働きやすい組織への変革を促す一助となることが明らかになった。また人間関係は同僚との間だけでなく、職務満足と承認の関連で、上司が個々のスタッフを尊重した関りを支援という承認が最も高い相関を示していたと報告されている(撫養ら, 2009)。よって、上司や管理者も個々の能力に応じた公平な評価を行い承認することで、個人との関係性も良くなり仕事意欲にも関連していくと考える。

「研修や学会に積極的に参加する」ということは、看護の専門性への追求、キャリアアップを図るなどキャリア発達への関心が高いことを示していると考えられる。臨床では自分の思い描くような看護ができないという現実と理想のギャップに葛藤することも多々ある。だが、明確で具体的な看護実践のビジョンを持ち、それを実現させるためにはどうすれば良いのか思慮し、「研修や学会に積極的に参加」し自己研鑽することが看護の方向性を位置付け、「看護を通して自己の成長を感じる」ことに繋がり、キャリア発達を促進し、仕事意欲に関連する要因になったと考えられる。ただ、成長・発展への志向があっても学習環境の具体的な活用方法や、学習の成果を系統立てて整理することが不十分との報告があるように(西村, 2003), 個人がキャリアアップを図るきっかけを後押しするような支援や労働環境の調整も重要になると考える。

「患者からの言葉が励みになる」ということは、患者からの肯定的なフィードバックのことを示している。川崎ら(2001)の職場でのやり

がい調査した研究で、患者と信頼関係および評価が最も高い結果であり、患者からの感謝の言葉に喜びを感じると報告している。つまり、看護師は日々の患者の反応から看護の手応えを実感することが、自己効力感を高めることに繋がり、仕事意欲に関連する要因になったのではないかと考える。また、看護師は患者が回復していく過程や退院する姿をみることで、患者から肯定的な評価を受けることが喜びとなり、それが看護のやりがいにも通じ、「看護職をやり続ける」という職業継続意志に繋がることで、仕事意欲に関連した要因になったのではないかと考える。

「目的意識を持っている」ということは、看護に対するアイデンティティが高いと考える。看護師は専門職業人であり、目的意識を持ち「研修や学会に積極的に参加」し、学んだ知見を最大限に看護実践に活かし「自己の成長を実感する」ことで、看護のアイデンティティを見だし、「理想の看護ができる」ことに繋がると考える。これは、7対1看護体制下の施設は看護職員が増加したことにより、受け持ち患者との関わりや、看護ケアに充てる時間が増加したことが関係するのではないかと考える。今まで、行えていなかったケアや関わりが出来るようになったことで、自分の看護に対するアイデンティティが明確になり、専門性が発揮しやすい環境になったのではないかと推察する。つまり、7対1看護体制のメリットを活かすことで、目的意識を持ち理想の看護実践をしていくことが、看護のアイデンティティを確立させ、仕事意欲にも影響したと考える。

多重ロジスティック回帰分析から仕事意欲に関連していた要因をみると、専門性に特化した要因が関連していたことが分かる。7対1看護体制以外の仕事意欲の影響要因は、外的要因が強く関係しているのに比べ、7対1看護体制下の仕事意欲は、内的要因のほうがより仕事意欲に影響していることが考えられる。また、仕事意欲の影響要因には直接は関連していないが、仕事意欲が高い看護師は「重症患者が増えた」と感じていることが多い傾向にある。これ

は、重症患者は複雑な看護問題を有しているが、患者に向き合い看護実践することで、やりがいや使命感につながり仕事意欲が高まったと推察する。つまり、7対1看護体制の仕事意欲は、外的要因に左右されにくい、自分自身の内的要因に影響されやすい傾向にあると考えられる。

2. 7対1看護体制の算定要件・職場の運営方針と仕事意欲の関連

7対1看護体制下の看護師の仕事意欲には、「7対1看護体制の算定要件や職場の運営方針」も影響するのではと考え、「7対1看護体制の算定要件や職場の運営方針」の理解に関する質問を加え調査を行ったが、仕事意欲に強く影響していたのは「組織の一員である」の1項目のみであった。本研究の対象者が、20代が約半数であることや、対象者から管理者を除いたことで、組織管理的な視点が反映されなかったことが、「7対1看護体制の算定要件や職場の運営方針」が仕事意欲に影響しなかった理由として考えられる。また7対1看護体制下の仕事意欲は、7対1看護体制や職場の運営方針といった規範的要素に対する認識や理解よりも、職場の友好的な人間関係などの職場環境や、仕事に向き合う姿勢などの情緒的要素の部分が仕事意欲に強く影響していることが考えられる。さらに、情緒的要素が高ければ帰属意識が高まり、仕事意欲を高めることが、「組織の一員である」という認識につながり、組織コミットメントを助長していくと考える。管理者は理念や経営方針をきちんと伝達し共有すること、また個々の能力を活かした職務や役割を与えることが、看護師個人にとって必要とされていることを実感させ、「組織の一員である」という思いを一段と強くし、仕事意欲に関連する要因になったと考える。

V. 本研究の限界と今後の課題

本研究は栃木県内の7対1看護体制下の病院で勤務する看護師を対象としており、10施設と対象者も少ないことや、7対1看護体制を導入している病院の機能別に分類はしていないため、一般化には限界がある。また、昨今からの

COVID19の影響により、医療を取り巻く環境は日に日に変化しており、看護師の仕事意欲にも大きな変化を与えていることが考えられる。そういった意味で看護の質を保つためにも、仕事意欲に影響する要因を探索し、改善に向けた取り組みを続けていく必要があるだろう。

VI. 結語

7対1看護体制下の急性期病院で勤務する看護師の仕事意欲に関する影響要因を調査した結果、7対1看護体制下の看護師の仕事意欲は、「理想の看護ができる」「自分の病棟が好きだ」「支えとなる同期や同僚がいる」「患者からの言葉が励みになる」「目的意識を持っている」「看護を通して自己の成長を感じる」「研修や学会に積極的に参加している」「看護職をやり続ける」「病院組織の一員である」の要因が仕事意欲に関連していた。仕事意欲を高めるためには、良好な人間関係を築ける環境や、明確で具体的な看護実践ができるようキャリア発達を促進させる支援といった組織風土の改善が求められる。また、管理者は理念や経営方針をきちんと伝達・共有していく取り組みを行い、運営方針や経営にも関心を持たせ、働きやすい環境を整えることが必要である。

文献

- 相庭克行, 富田幸江, 中田久美恵, 村田葵. (2017). 看護師の仕事意欲に関連する研究の動向と課題, 日本看護研究学会雑誌, 40(3), 388
- 藤岡倫子, 松尾雅文, 奥山陽子, 小林秀幸, 吉永健. (2016). 院内新聞『熊中かわら版』発行から一年間を検証する, 共済医報, 65(4), 418-422.
- 袋谷まゆみ, 水木育恵, 山下ちはる, 北條千春, 谷越有利子, 明和靖恵... 瀧本裕士. (2012). 子育て中の看護師の仕事意欲と仲間からの被サポート感との関連, 富山県立中央病院医学雑誌, 35(3-4), 97-101.
- 船越明子, 河野由理. (2006). 看護師の働きがいの構成要素と影響要因に関する研究, 急性期病院に勤務する看護師を対象とした分析から, こころの健康, 121(20), 35-43.
- 橋本智裕, 金子智子, 岸本照美. (2010). 中堅看護師の自己教育力と仕事意欲の関連性 5年目から9年目の中堅看護師を対象として, 日本看護学会論文集看護管理, 40, 162-164.
- 平川幹子. (2013). 看護師のワーク・モチベーションについての文献検討, 看護保健科学研究会誌, 14(1), 181-189.
- 井上光朗. (2013). 理念等の浸透度による病院職員の意識の違い, 日本医療マネジメント学会雑誌, 14(3), 133-137.
- 上林美保子, 三浦まゆみ, 佐々木典子, 石川みち子, 兼田昭子, 姉帯敏子, 阿部素子, 関屋一博. (2011). A県における中堅看護師の職務環境に対する認識, 岩手県立大学看護学部紀要, 13, 21-31.
- 葛原誠太, 生野繁子. (2012). 男性看護師の職業的アイデンティティの現状と影響要因, 日本看護福祉学会誌, 17(2), 65-78.
- 川崎久子, 二瓶恵子, 中村あや子, 望月綾子, 尾崎フサ子. (2001). 看護婦の仕事意欲に関する研究職場でやる気をなくす時の分析, 新潟大学医学部保健学科紀要, 7(2), 163-167.
- 北川良子. (2011). 出産・育児期にある助産師の仕事意欲に影響を及ぼす要因, 母性衛生, 51(4), 684-693.
- 小森和子. (2015). 7対1看護職員配置が臨床現場にもたらした影響 A病院での患者及び看護職員に関する指標の変化に焦点をあてて, 日本看護学会論文集看護管理, 45, 63-66.
- 是村利幸, 大堀昇, 湯沢八江. (2015). 医療安全業務に携わる看護師の仕事意欲に影響する要因, 日本医療マネジメント学会雑誌, 16(2), 70-74.
- 森山潤, 柏木公一, 小澤三枝子. (2014). 急性期病院を担う中堅看護師の職場における自己の存在価値の実感と職務エンパワメント, 個人的達成感の関連, 日本看護学会誌, 34, 208-216.
- 中山洋子, 野嶋佐由美. (2001). 看護研究の現在 現状を変える視点 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
- 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ. (2009). 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析, 日本看護管理学会誌, 13(1), 14-23.

- 難波峰子, 矢島祐樹, 二宮一枝, 高井研一. (2009). 看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関係, 日本保健科学学会誌, 12 (1), 16-24.
- 日本医療労働組合連合会. (2013). 労働実態調査の報告, <http://irouren.or.jp/research/労働実態調査.pdf>. (参照 2021 年 5 月 20 日)
- 日本看護協会. (2011). 日本の医療を救え看護職の健康と安全を守ることが患者の健康と安全を守る, <https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/jikan/pdf/sukue.pdf>. (参照 2021 年 5 月 20 日)
- 西村正子. (2003). 看護者の生涯学習一年代別比較と自己教育力からの検討一, 岐阜大学医療技術短期大学部紀要, 51, 45-53.
- 野中佳美, 谷川聡子, 池田泰代, 上杉容子. (2014). A 病院の看護師のモラルと職務満足 属性, 役割との関係, 日本看護学会論文集, 看護管理, 44, 200-203.
- 大城晃一, 上地貴, 高良智恵美, 崎原敏弘, 上原好未, 鍋野敏文. (2013). リハビリテーション科における BSC の活用可視化による職員の意識変化, 医療バランスト・スコアカード研究, 10 (1), 143-144.
- 坂上真弓, 猪股千代子. (2010). 看護師の仕事意欲に関連する個人要因および環境要因, 日本看護学会論文集看護管理, 4-11.
- 坂本和子, 高橋永子. (2017). 中堅看護師のキャリア意識に影響する要因についての研究, 看護保健科学研究誌, 17 (1), 48-55.
- 佐野明美, 平井さよ子, 山口桂子. (2006). 中堅看護師の仕事意欲に関する調査, 役ストレス認知及びその他関連要因との分析, 日本看護研究学会雑誌, 29 (2), 81-93.
- 佐野明美, 山口桂子. (2005). 看護師の仕事意欲測定尺度の作成, 日本看護医療学会雑誌, 7 (1), 9-17.
- 只野美由紀, 平間留美, 斉藤美奈子, 安藤宏美, 山崎千里, 神島滋子. (2015). 中堅看護職員が副看護師長に求める支援 中堅看護職員が受けている支援の実態調査から, 市立札幌病院医誌, 74 (2), 211-218.
- 高橋直人, 河村進, 山下夏美, 稲沢義則, 伊藤真之, 船田千秋, 石川宏昭. (2015). 経営管理に関する職員アンケートにおける意識差, 医療, 69 (8-9), 389-395.
- 徳永雅子, 田中裕美, 福島悦子, 川添久子, 下別府智子, 中村みき子... 亀割成子. (2008). 7対1看護体制導入前後の職務満足の比較, 第39回日本看護学会抄録集看護管理, 12-14.
- 山内加奈. (2015). 卒後2年目看護師の仕事意欲に影響を与える要因：周囲からの関わりに焦点をあてて, 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, 教員・教育担当者養成課程看護コース, 40, 157-164.