

集中治療部で働く看護師の仕事継続に影響を及ぼす要因の分析

～いきいきと働けるやさしい職場環境作りを目指して～

奈良県立医科大学附属病院

集中治療部：里 正士 濱渦 久美

大川 美加 福山 麻里

I. はじめに

井上¹⁾は「看護の現場は「人」により成り立ち、また提供する看護の質はそれを行う「人の質」により大きく影響される。」また、「豊かなキャリアを継続することにより、看護師の確保と定着、そして専門性を推進し、看護サービスの質向上が可能となる。」と述べている。

生命の危機的状態にある患者を治療・看護する集中治療部(以下 ICU とする)では、24時間、患者を観察し、分刻みの治療・看護が行われている。さらに、専門性が問われるICUの看護領域において、経験を積み重ねた臨床実践能力の向上と自ら主体的に行動できる看護師が必要である。

平成19年度、当ICUで勤務する看護師の仕事継続意思に影響を及ぼす要因を明らかにする為アンケート調査を実施した。今回アンケートを検討し再調査を行った。その結果より、当ICUにおいての離職防止における今後の課題を検討したのでここに報告する。

II. 研究方法

1. 調査期間

2008年10月1日～10月8日

2. 調査対象

当ICUで師長・主任・研究者を除く看護師35名

3. 調査用具

平成19年度の研究では、Stampsら²⁾が開発し尾崎ら³⁾が検討した仕事への満足を表す「測定用具」を使用した、アンケートを実施した。1978年に作成されたものであり、質問項目が現在の看護師をとりまく環境にそぐわないという意見が聞かれた。今回は、上記の「測定用具」と、石川ら⁴⁾の「職務満足度に影響する要因」をもとに作成された竹村ら⁵⁾の「カテゴリー別職務満足度」を使用した。カテゴリーは〔看護に対する意欲〕、〔看護師としての価値観〕、〔看護師の自律〕、〔人間関係〕、〔職場環境(ソフト面)〕、〔職場環境(ハード面)〕の6項目で構成されている。それに加え、平成19年度の結果より医師・看護師間の人間関係が低いことから

〔人間関係〕を〔医師との人間関係〕・〔その他との人間関係〕の二つに分類した。合計7カテゴリーに分かれる53項目で構成した質問用紙を作成した。

仕事の継続意思は、現地点の気持ちを0%(働きたくない)~100%(働きたい)とし調査を行った。

4. 分析方法

看護師へのアンケート

継続意思は、0~49%を低い群(以下、非継続群とする)とし、51~100%を高い群(以下、継続群とする)とした。継続意思の測定尺度は50%を基準にしているため、50%の看護師は継続群・非継続群(以下2群)から外した。正規分布している要因はt検定を行った。正規分布していない項目にはMann-WhitneyのU検定を行った。

5. 倫理的配慮

研究対象者には、研究の主旨と目的、プライバシーの確保、データの保存に配慮すること、個人的評価には影響がないことを説明し同意を得た。

Ⅲ. 結果

1. 対象者のデモグラフィック変数

アンケート調査の有効回答を35名から得られた。ICUでの平均勤務期間は 3.71 ± 2.93 年だった。

対象看護師の属性を表1~3に示した。ICUで働く看護師35名(女性名27名・男性8名)であった。ICU勤務経験年数は1年未満9名(25.7%)4年未満13名(37.1%)7年未満8名(22.9%)8年以上が5名(14.3%)であ

った。ICU以外での勤務経験年数は1年未満20名(57.2%)4年未満4名(11.4%)7年未満6名(17.1%)8年以上が5名(14.3%)であった。(表1~3)

表1 ICU勤務平均年数

区分	人数(%)
1年未満	9(25.7)
4年未満	13名(37.1)
7年未満	8(22.9)
8年以上	5(14.3)

表2 性別

区分	人数(%)
男	8(22.9)
女	27(77.1)

表3 ICU以外での勤務年数

区分	人数(%)
1年未満	20(57.2)
4年未満	4(11.4)
7年未満	6(17.1)
10年未満	5(14.3)

2. 当ICU看護師仕事継続意思平均値と平均職務満足度点数

ICU看護師継続意思の平均値は、 $50.1 \pm 24.1\%$ であった。2群の継続意思の平均値は、継続群 77.1 ± 15.1 点、非継続群 28.7 ± 10.6 点であった。

ICU看護師の各要因の平均点数を図1に示す。最も低い点数は、「職場環境(ハード面)」の項目で 2.13 ± 0.74 点であった。(図1)

3. 2群と職務満足度の比較

2群における、職務満足度の各要因の平均点数を、図2に示す。7要因すべてにおいて有意差はみられなかった。最も低い要因の点数は2群同様、「職場環境(ハード面)」で継続群 2.26 ± 0.80 点、非継続群 2.02 ± 0.71 点であった。(図2)その設問項目のうち最も点数が

低いのは、1位、「夜勤回数が多い」2位、「現在の職場は看護スタッフが充足している」3位、「現在の職場は仕事量が多い」であった。次に、低い要因の点数も2群同様、「医師との人間関係」であった。その設問項目のうち最も点数が低いのは、「医師、看護師の関係は対等であり信頼関係ができています」であった。

4. ICU勤務年数と各要因満足度との比較

1年未満では、「看護師の自律」の項目が、2.03点で最も低かった。4年未満では、「職場環境(ハード面)」の項目が2.03点で最も低かった。7年未満でも、「職場環境(ハード面)」の項目が1.9点で最も低かった。8年以上においては、「医師との人間関係」の項目が2.23点で最も低かった。(図3)

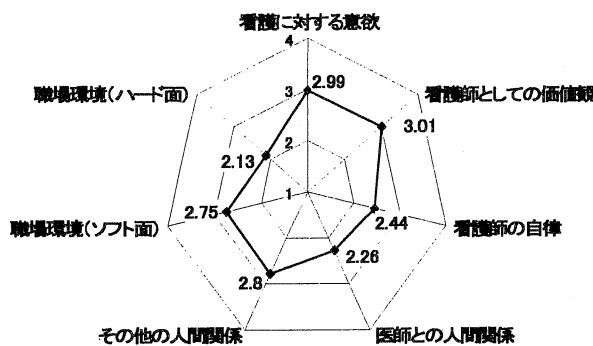


図1 当ICU看護師平均職務満足度

IV. 考察

中山ら⁶⁾の先行研究では「看護師は給料・労働条件・管理のあり方など管理システムについての満足度は低く、職場の人間関係、看護に取り組む姿勢、看護ケアの質など自分が担っている看護ケアに関することについての満足度は高い傾向がみられた」という結果が得られている。

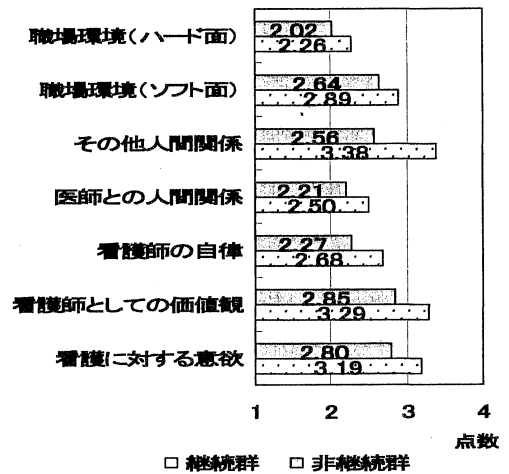


図2 2群の平均職務満足度点数

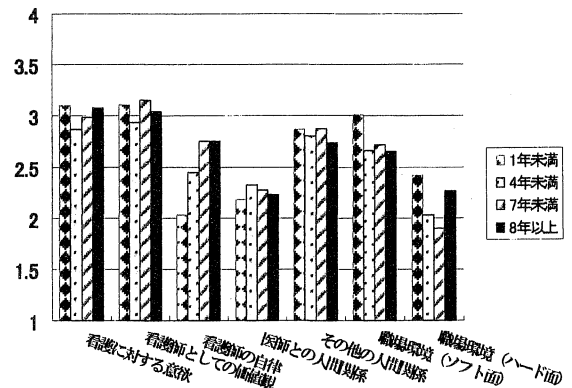


図3 ICU勤務年数と各要因満足度との比較

ICUでは、個人又は看護チームにおいて、専門性を高めるため、セミナーへの参加やチーム活動を行っている。看護実践能力の向上を自覚できていると考える。そのことが、ICUの看護の質を担っているという看護師の意識が職務満足度を高めた原因であると考えられる。

「職場環境(ハード面)」の点数は低い。具体的には今後、2交代勤務への検討、看護師がすべき業務と他職種に委譲できる業務内容の見直しが必要である。また、ICUにおいては、開胸術、補助人工心肺の施行など緊急時は配置基準である2:1看護では対応できないこともあり、2交代に向けて人員配置の検

討も必要である。

尾崎³⁾が「看護管理者の承認行為と職務満足の関係は非常に高い相関関係が散見される」と述べている。ICUの中堅看護師は、仕事量に関して負担を感じているという現実がある。ICU経験3年目以上になると日々のリーダーの役割も加わり、指導する立場も多くなる。必然的に任される仕事量は増大する。そのため、管理者が理解を示し承認していく必要がある。

上谷⁷⁾は「満足度を高め定着率向上をめざすためには、今後は看護管理のあり方や、職場環境の改善、精神的支援のためのシステム強化が課題である」と述べている。妊娠中・育児中でも無理なく働ける職場作り、全スタッフで支えあえる雰囲気作りを目指す必要がある。今後、いきいきと働けるやさしい職場環境をつくっていく必要がある。

平成19年度、本研究ともに「医師との人間関係」の満足度が低かった。これは、継続意思低下の原因として医師とのコミュニケーション不足が考えられる。現在、師長と常駐医師を含めた情報共有、ICU環境の整備と改善について月1回の座談会が開始されている。他の看護スタッフと医師とのコミュニケーション不足を改善するため、看護師、師長、ICU常駐医師とともにケースカンファレンスを取り入れ、環境を整備していく必要がある。

V. 結論

①ICUの看護ケアの質を担っているという看護師の意識が職務満足度を高めた。②2交代勤務への検討、看護師がすべき業務と他

職種に委譲できる業務内容の見直しが必要である。③当ICU看護師が、無理なくいきいきと働けるやさしい職場作りを目指す。④医師とのコミュニケーション不足を改善するため、看護師、師長、ICU常駐医師とともにケースカンファレンスが行えるよう環境を整備していく。

引用文献

- 1) 井上由紀子：ワーク・ライフ・バランスの実現と看護の価値を創造できる風土の構築，看護管理，18(8)p692-695，2008
- 2) Stamps. P. L, Piedmont, E. B, & Hasse, A. M：Measurement of Work satisfaction among Health Professional
- 3) 尾崎フサ子：看護婦の仕事への満足度に関する研究，20(3)p302-311，1998
- 4) 石川貴美子・山田美保子・村岡宏子：看護婦の疲労と職務満足度に影響する要因の検討—地方都市における総合病院の実態調査—，第29回日本看護協会抄録集，看護管理，p161-163，1998
- 5) 竹村幸子・竹村豊子：A病院看護師の経験年数および職位に関連した職務満足の傾向と今後の課題，第38回看護総合，p.478-480，2007
- 6) 中山洋子：看護研究の現在—看護婦の仕事の継続意思と満足度に関係ある要因の分析，看護，53(8)，2001
- 7) 上谷いつ子：S大学病院看護師の仕事の継続意思と職務満足度に関する要因，第35回日本看護学会論文集，看護管理，p220-222，2005