

## 〔研究報告〕

## 医療型療養病床の職員の仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割

佐藤 辰也<sup>1)</sup>, 木浪 智佳子<sup>2)</sup>

1) 社会福祉法人 済生会支部北海道済生会西小樽病院

2) 北海道医療大学看護福祉学部看護学科

## 要旨

道内の医療型療養病床（以下、療養病床）に勤務する看護・介護職員の仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割を明らかにするため、無記名の自記式質問紙調査を行い180名から回答を得た。仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割に関する質問12項目を問うたところ、「プライベート」と回答した割合が最も高く、「スキルアップ」は最も低かった。職員の属性と質問12項目との関連では、若い年齢層、短大卒以上、看護職では「スキルアップ」、「達成感」といった複数の項目に有意差がみられた。また、これらの職員が看護師長に期待する役割は相談者、教育、キャリア支援、評価者と広範囲に渡っていた。療養病床の看護師長には、職員が仕事に意欲的に取り組めるための要因を把握したうえで職場環境の整備が求められること、特に若い年齢層、短大卒以上、看護職といった層の職員がキャリアアップできるような支援をすることの必要性も示唆された。

## キーワード

医療型療養病床, 看護・介護職, 仕事, モチベーション, 看護師長の役割

## I. 序論

医療型療養病床（以下、療養病床）は、病状が安定している長期療養の患者が看護・介護・機能訓練・医学的管理等を行う医療機関である。入院患者は、認知症で意思の疎通が困難な寝たきりの高齢者が大多数を占めている。我が国は高齢化率の上昇の中、療養病床に入所する患者の需要が多い反面、臨床現場では介護職離れの課題に直面している。看護・介護の職員は、このような社会情勢の中、目まぐるしく変化する介護制度や施策に翻弄されながらケアを提供している。このような現状の中で働く職員の年齢層は比較的高く、職種によっては学歴やその教育背景も多様である。研究者の印象としても、職員は一般病棟の職員に比べ新しいことやスキルアップを図ることに消極的な印象を受ける。そこで、療養病床の職員は、どのような気持ちで仕事をしているのか、また、看護師長は、このような職員にどのように関われば良いのかという疑問から、療養病床の職員の仕事に対する取り組み方、病棟管理者への要望といった現状を把握することの必要性を感じた。

看護職と介護職の仕事に関する調査によると、介護職が看護職よりも利用者との関わりを通して仕事のモチベーションが上がる西川・中島（2013）という報告があり、外来看護師の仕事のモチベーションの向上に

は、患者との関わりや自己実現などが影響している（釧持・松原・安森・江口，2014）ことが明らかになっている。また、看護の仕事におけるモチベーションが上がる時は、仕事がスムーズに進んでいる時と患者や上司などに褒められた時であること（大田・小泉・山本・岡，2013）、モチベーション理論に基づき職員の満足と不満足の原因を調査した研究（青木・椿根・大山・山内，2013）では、全年代での看護師の仕事における満足要因は、「承認」「達成」が上位を占め、「承認」の不満足と「仕事自体」への満足は、ベテラン群の看護師で高値であるといったことを明らかにしている。しかし、これらの調査は急性期や慢性期の一般病院に勤務する看護職を対象とした研究が大半であり、介護職を対象とした調査は重症心身障害児病棟の職員に関する報告はあるものの、療養病床の看護・介護職員を対象とした研究は見当たらなかった。

このことから、療養病床の職員が捉える仕事や看護師長への要望を明らかにし、療養病床におけるケアの質の向上を目指すための示唆を得る。

## II. 目的

本研究の目的は、療養病床における看護・介護職員の仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割を明らかにすることである。これを明らかにすることにより、看護・介護職の仕事へのモチベーションが上がるような職場環境を整備する方策の示唆を得る。更に、職員の仕事に取り組む姿勢が変化することで、療養病床におけるケアの質の向上が期待される。

&lt;連絡先&gt;

佐藤 辰也

社会福祉法人 済生会支部北海道済生会西小樽病院

E-mail: 6byoto@saisei-nishiotaru.jp

### Ⅲ. 用語の操作的定義

モチベーション：看護・介護職員が仕事における自己の役割を完遂しようとするやる気や情熱のこと、またそれらを維持する誘因。

看護師長の役割：看護管理者の役目として行う内容。

看護サービス管理、業務管理、人材育成。看護・介護を行う現場で職員ひとり一人がその役割を發揮できるように働きかけるリーダーシップ（手塚・佐藤，2007）。

### Ⅳ. 研究方法

#### 1. 研究デザイン：量的記述的研究デザイン

2. 研究対象者：道内のA市およびB市内にある5ヶ所の医療機関の療養病床に勤務する看護職と介護職262名

3. 調査方法：無記名の自記式質問紙調査

4. 調査期間：平成27年7月～8月

#### 5. 調査項目

##### 1) 対象者の属性

性別、年齢、学歴、雇用上の資格、通算の臨床経験年数、現在の所属先での経験年数、他施設での勤務経験の有無と経験年数について尋ねた。

##### 2) 職員の仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割に関する項目（表1）

先行研究（岡本・金坂・貴家・柘植・長坂・舟木，2003）を参考に、職員の仕事に対するモチベーションに関連した内容9項目と看護師長に期待する役割に関連した内容3項目の12項目で構成した質問紙を独自に作成した。質問紙の内容は、Ⅰ. 認められること、Ⅱ. 達成感、Ⅲ. スキルアップ、Ⅳ. 対人関係（看護師長）、Ⅴ. 対人関係（同僚）、Ⅵ. 看護師長について、Ⅶ. 仕事に対する責任、Ⅷ. 病棟の理念と運営、Ⅷ. 仕事の内容、Ⅹ. 仕事のリスク、Ⅺ. プライベート、Ⅻ. 看護師長に期待する役割の12項目であり、それぞれの項目に3項目ずつ下位項目を設定した。回答は「4：あてはまる」から「1：あてはまらない」までの4段階のリッカート尺度で尋ねた。

#### 6. 調査手順

調査を依頼する医療機関の施設長、看護部門の責任者へ調査協力を依頼する内容の文書を送付した。研究承諾が得られた機関から研究対象者に該当する職員数を確認し、対象者分の研究説明書と調査票を看護部門の責任者へ郵送し配布を依頼した。調査票は郵送法による回収とした。

### 7. 分析方法

統計ソフトSPSSVer.22を用い質問項目ごとの記述統計を行った。職員の仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割に関する12項目は、それぞれの下位項目の回答の合計数から平均値を算出した。更に対象者の属性と職員の仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割との関連をみた。性別、他施設での勤務経験の有無はマン-ウィットニーのU検定、年齢、学歴、雇用上の資格はクラスカル-ウォリス検定を行った。なお、有意水準は5%とした。

### 8. 倫理的配慮

対象者とその所属機関に対して、研究の概要、調査への参加は自由意思であること、研究参加への拒否または中断により不利益を被らないこと、個人および所属施設の匿名性の保持をすること、質問紙の返送をもって研究の同意を得たとみなすこと、調査データの保管は厳重に行うこと、研究および学会発表以外ではデータは使用しないこと、について明記した文書のもと研究の説明をした。本調査は、北海道済生会西小樽病院倫理委員会の諮問等、院内規定に則って所定の手続きを行い、承認を得て実施した。

### Ⅴ. 結果

#### 1. 対象者の属性（表2）

回収された196部のうち回答に空欄の多かった回答を除く180部を有効回答とした（有効回答率68.7%）。対象者は、女性165名（91.7%）、年齢は50歳以上が77名（42.8%）、学歴では専門学校卒が115名（65.3%）と最も多くを占めていた。雇用上の資格では、看護師67名（37.6%）、介護職・他63名（35.4%）、准看護師48名（27.0%）の割合であった。通算の臨床経験年数の平均値は17.83±10.68年、他施設での勤務経験が「なし」と回答した者が107名（59.8%）と過半数を占めており、現在の所属先での経験年数の平均値は9.28±7.54年であった。

#### 2. 対象者の属性と仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割との関連（表3）

12項目の質問において、下位項目の合計数の平均値が高かったのは「プライベート」（9.84±2.04）、「認められること」（9.42±2.33）、「仕事のリスク」（9.40±2.11）であった。平均値が低かったのは「スキルアップ」（6.93±2.25）、「仕事の内容」（7.67±2.32）、「対人関係（看護師長）」（8.00±2.56）であった。

性別と関連がみられたのは男性が「看護師長について」の1項目で、年齢では、20～39歳代が「認められること」、「スキルアップ」、「対人関係（看護師長）」、「対人関係（同僚）」、「看護師長について」、「病棟の理念と運営」、「仕事の内容」、「看護師長に期待する役割」

表1 職員の仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割に関する項目

		あ て は ま る	や や あ て は ま る	あ ま り あ て は ま ら な い	あ て は ま ら な い
I. 認められること	1. 仕事を褒められる	4	3	2	1
	2. 自分の提案が受け入れられている	4	3	2	1
	3. 仕事を適切に評価される	4	3	2	1
II. 達成感	4. 仕事での達成感がある	4	3	2	1
	5. 仕事の成果が見える	4	3	2	1
	6. 仕事における自己の目標が達成できる	4	3	2	1
III. スキルアップ	7. 職業上のスキルアップのために自分で機会を作っている	4	3	2	1
	8. 所属している病棟は、自己のスキルアップの機会を提供してくれる	4	3	2	1
	9. 自己の能力の向上を感じる	4	3	2	1
IV. 対人関係(看護師長)	10. 師長とは良好な関係である	4	3	2	1
	11. 師長に仕事上の相談ができる	4	3	2	1
	12. 師長に頼られていると感じる	4	3	2	1
V. 対人関係(同僚)	13. 病棟のスタッフとは良好な関係である	4	3	2	1
	14. 病棟に仕事上の相談ができる	4	3	2	1
	15. 医師を含む多職種とは良好な関係である	4	3	2	1
VI. 看護師長について	16. 師長から多くのことを学べる	4	3	2	1
	17. 師長は自分を適切に評価している	4	3	2	1
	18. 師長はスキルアップのための支援をしてくれる	4	3	2	1
VII. 仕事に対する責任	19. 責任のある仕事が与えられている	4	3	2	1
	20. 仕事上の判断を任されている	4	3	2	1
	21. 責任をもって患者に接している	4	3	2	1
VIII. 病棟の理念と運営	22. 病棟の理念や方針に合意できる	4	3	2	1
	23. 意見が上司に届く	4	3	2	1
	24. 病棟の課題に職員が統一して取り組める	4	3	2	1
IX. 仕事の内容	25. 適当な仕事量である	4	3	2	1
	26. 適度な仕事内容である	4	3	2	1
	27. 仕事に挑戦する機会がある	4	3	2	1
X. 仕事のリスク	28. 病棟では仕事の安全目標がある	4	3	2	1
	29. 病棟では仕事の安全に向けた対応がある	4	3	2	1
	30. 病棟では仕事をする上での立場が守られている	4	3	2	1
XI. プライベート	31. 仕事と家庭を両立できる	4	3	2	1
	32. 休暇取得の要望が通る	4	3	2	1
	33. 余暇が充実している	4	3	2	1
XII. 看護師長に期待する役割	34. 師長はスタッフに対して、看護・介護に関する教育ができる	4	3	2	1
	35. 師長が新しい取り組みを積極的に取り入れる	4	3	2	1
	36. 師長はスタッフに対して、キャリアアップのための支援が出来る	4	3	2	1

表2 対象者の属性

属性	有効回答	カテゴリー	人数 (%)
性別	180	女性	165 (91.7)
		男性	15 (8.3)
年齢	180	50歳以上	77 (42.8)
		40～49歳	59 (32.8)
		20～39歳	44 (24.4)
学歴	176	専門学校卒	115 (65.3)
		短大卒以上	15 (8.5)
		その他	46 (26.1)
雇用上の資格	178	看護師	67 (37.6)
		介護職・他	63 (35.4)
		准看護師	48 (27.0)
他施設での勤務経験の有無	179	なし	107 (59.7)
		あり	72 (40.3)
通算の臨床経験年数	162		17.83±10.68年
現在の所属先の経験年数	180		9.28±7.54年
他施設での勤務経験年数	72		7.08±6.96年

表3 対象者の属性と仕事に対するモチベーションと看護師長に期待する役割との関連

n=180

質問内容	平均値±標準偏差	性別	年齢	学歴	資格	他施設での勤務経験
I. 認められること	9.42±2.33	n.s.	20～39歳>40～49歳>50歳以上	n.s.	n.s.	n.s.
II. 達成感	8.55±2.50	n.s.	n.s.	短大卒以上>専門学校卒>その他	准看護師>看護師>介護職・他	n.s.
III. スキルアップ	6.93±2.25	n.s.	20～39歳>40～49歳>50歳以上	n.s.	n.s.	n.s.
IV. 対人関係(看護師長)	8.00±2.56	n.s.	20～39歳>40～49歳>50歳以上	短大卒以上>専門学校卒>その他	看護師>准看護師>介護職・他	n.s.
V. 対人関係(同僚)	9.10±1.96	n.s.	20～39歳>40～49歳>50歳以上	n.s.	n.s.	n.s.
VI. 看護師長について	8.03±2.63	男性>女性	20～39歳>40～49歳>50歳以上	専門学校卒>短大卒以上>その他	看護師>准看護師>介護職・他	n.s.
VII. 仕事に対する責任	9.15±1.95	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	なし>あり
VIII. 病棟の理念と運営	8.52±2.23	n.s.	20～39歳>40～49歳>50歳以上	n.s.	n.s.	n.s.
IX. 仕事の内容	7.67±2.32	n.s.	20～39歳>40～49歳>50歳以上	専門学校卒>短大卒以上>その他	准看護師>看護師>介護職・他	n.s.
X. 仕事のリスク	9.40±2.11	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
XI. プライベート	9.84±2.04	n.s.	n.s.	n.s.	准看護師>看護師>介護職・他	n.s.
XII. 看護師長に期待する役割	8.64±2.67	n.s.	20～39歳>40～49歳>50歳以上	n.s.	准看護師>看護師>介護職・他	n.s.

注1) I～XIIごとの質問における回答「4：あてはまる」～「1：あてはまらない」を項目ごとに合計し得点化した。

注2) 性別, 他施設での経験の有無はM-W検定, 年齢, 学歴, 雇用上の資格はK-W検定. P<0.05



の8項目で他の年齢層よりも有意に高かった。学歴では短大卒以上が「達成感」、「対人関係（看護師長）」の4項目で、専門学校卒が「看護師長について」「仕事の内容」の2項目で有意に高かった。雇用上の資格別では、看護職が「達成感」、「対人関係（看護師長）」、「看護師長について」、「仕事の内容」、「プライベート」、「看護師長に期待する役割」の6項目で介護職よりも高く、他施設での勤務経験「なし」の職員が「仕事に対する責任」の1項目で経験「あり」の職員よりも有意に高かった。通算の臨床経験年数、現在の所属先における勤務年数、他施設での勤務経験年数での関連はみられなかった。

## VI. 考察

### 1. 療養病床の職員における仕事のモチベーションと看護師長に期待する役割

12項目の質問内容のうち、平均値が高かった「認められること」は、仕事に対するやる気に直結し、モチベーションが高まる要素が強くなるという先行研究（青木他，2003；亀井・小野・白石・佐藤・廣瀬，2010）と一致していた。「プライベート」は、ハーズバーグが衛生要因とした一項目で、仕事以外に存在し満たされないと不満に感じやすいが、満たされてもやる気を引き起こさせるものではない要因としている。しかし本研究では、青木他（2013）の研究と同様に、周囲の人々から認められる仕事をすることや、プライベートを充実できる職場環境は、仕事に対するモチベーションを高める要因になっていると推察する。3番目に「仕事のリスク」が高かったことの理由として、職員は患者が安全な療養生活を送れることを重要視して仕事をしていることが考えられる。療養病床の患者は認知症などによる意思の疎通、状況認識が困難なケースが多い。職員にとって、自力で危険回避が困難な患者をケアする立場上、医療事故や危険な状態を回避し働くこと、危機管理への対策が保障された体制下で勤務することが、仕事を完遂したと実感する要因となり仕事に対するモチベーションに影響をもたらしているのではないかと推察する。今回、「仕事のリスク」が仕事のモチベーションの要素として職員に注目されていたことは、療養病床で働く看護・介護職の特性が影響した特徴的な結果であったと考える。

一方、「スキルアップ」「仕事の内容」「対人関係（看護師長）」で平均値が低かったことの理由として、療養病床の職員は年齢層が高く、勤務年数が長い職員が多いことから、慣れた職場環境の中、これまでの経験知に基づき仕事をしている傾向があると推察される。また、職員は平均値の高かった「プライベート」を充実させることに重点を置き、スキルアップを図る研修に時間を費やすことや、何かに挑戦することで仕事に変化を求めるよりは、同じペースで仕事ができることを望む傾向が強い集団であることが窺える。更に、こ

のような職場環境が維持されていれば、「対人関係（看護師長）」が仕事のモチベーションに影響されないという職員の意識が反映した結果と考えられる。

### 2. 職員の属性と質問項目との関連にみる傾向

ここでは複数の項目で有意差がみられた属性に限定し考察する。

対象者の属性と12項目の質問との関連において、若い年齢層、短大卒以上、看護職で、仕事に対するモチベーションに関して有意差がみられたことは、このような背景をもつ職員は比較的新しい教育の影響を受けており、仕事のスキルアップや専門職としてのキャリア形成に関する情報を多く持ち合わせているため、「スキルアップ」や「病棟の理念と運営」、「仕事の内容」に高い関心を示していたと考える。また、若い年齢層は、同僚や先輩との関係性ができていないと、理不尽に感じたことや思ったことを言えない場合が多い。また、仕事をするうえで人間関係は、精神衛生面からも重要であることから、「対人関係（看護師長）」、「対人関係（同僚）」、「看護師長について」、「看護師長に期待する役割」の項目に関する関心が高い傾向にあると推察される。「病棟の理念と運営」において、より若い年代の職員に注目されていたことは、採用時の研修で所属機関の理念や運営方針について学んだ記憶が新しいことや、その方針を純粋に受け止めて勤務していること、就職先を選択する際の決定要因の1つとして組織の理念や運営方針が含まれているとも考えられる。

しかしながら、今回の調査ではいずれの質問項目においても回答理由を尋ねていないこと、療養病床の看護・介護職員を対象とした先行研究および資料が少なかったことから、十分に考察するには限界が生じたことは否めない。

### 3. 療養病床における看護師長の役割

看護師長に関する質問項目「対人関係（看護師長）」、「看護師長について」、「看護師長に期待する役割」においても、若い年齢層、短大卒以上、看護職で、点数が有意に高かった。このことから、これらの職員が看護師長に対して職員の相談者、教育、キャリア支援者、評価者といった広範囲にわたる役割を期待していることが窺える。したがって、療養病床の看護師長には、若い年齢層、短大卒以上、看護師が、将来を見据え専門性を活かしたキャリアアップができるよう、支援の強化を図る役割が期待される。また、年齢層や職種に関わらず、職員の「プライベート」が充足できるよう、労務管理を踏まえた対応も必要となる。更に、職員全体が仕事の満足度や達成感を感じながら働けるように、職員を認めることや、業務上の危険回避を強化した安全な職場体制作りも視野に入れた役割を果たすことが示唆された。

## Ⅶ. 研究の限界と今後の課題

調査票は独自に作成した質問紙であること、職員の仕事に対するモチベーションや看護師長に期待する役割として設定した内容は、病棟の職員に現実的に関与できるものに限定したことから、更なる検討と精練が必要となる。今後は療養病床の職員の大半を占める高い年齢層の職員、介護職に対する支援の検討、今回有意差がみられた属性、設問内容における影響要因を明らかにするための調査が必要である。

## 謝辞

この度の研究にあたり、調査にご協力頂きました、医療機関の看護部長様はじめ、職員の皆様に、厚く御礼申し上げます。

## 引用文献

- 青木真理, 椿根知子, 大山砂美, 山内麻里子 (2013). 看護師の満足・不満足に影響を及ぼす要因. 日本看護学会論文集 (看護管理), 43, 131-134.
- 林 悦子, 樋口弘美, 黒田久美子, 名古屋恵子, 田中典子, 菊池志津子 (2013). 済生会看護管理テキスト平成25年度版. 社会福祉法人恩賜財団済生会, 東京.
- 亀井悦子, 小野里奈, 白石 徳, 佐藤和子, 廣瀬なるみ (2010). 看護師のモチベーションに関する一考察—ハーズバーグの2要因理論に基づいたアンケート調査を実施して—. 日本看護学会論文集 (看護総合), 28-31.
- 釘持知恵, 松原昌美, 安森由美, 江口秀子 (2014). 外来看護師の仕事に対するモチベーションの向上に影響する経験—インタビューを用いて—. 日本看護学会論文集 (看護総合), 44, 240-243.
- 西川圭子, 中島三由美 (2013). 看護師と生活支援職員の仕事へのモチベーションとモチベーションを高める方法の比較—重症心身障害児(者)施設に勤務する病棟職員施設に勤務する病棟職員の比較について—. 日本看護学会論文集 (看護総合), 43, 175-178.
- 岡本 彩, 金坂剛嗣, 貴家 毅, 柘植美里, 長坂亮子, 舟木真也 (2003). 現代的組織のモチベーションについて. 早稲田大学商学部井上達彦ゼミナール第2期モチベーション班. 日経ビジネス, アカデミック・サポート・プログラム.  
[http://blog.nikkeibp.co.jp/nb/academic/university/pdf/waseda1\\_syougaku\\_inoue2.pdf](http://blog.nikkeibp.co.jp/nb/academic/university/pdf/waseda1_syougaku_inoue2.pdf)
- 大田佐織, 小泉綾子, 山本富美代, 岡 孝子 (2013). 看護師のワークモチベーションに対する一考察—ワークモチベーションを上げる為の要因調査—. 日本看護学会論文集 (看護総合), 43, 171-174.
- 佐藤久美子, 鈴木典子, 鈴木敦子, 菊池志津子 (2011). 済生会看護業務指針平成23年改訂版. 社会福祉法人

恩賜財団済生会, 東京.  
手塚とみ江, 佐藤みつ子 (2007). 看護師長のリーダーシップに対する自己評価と看護師による評価. 山梨大学看護学会誌, 6(1), 33-38.

受付: 2016年11月29日

受理: 2017年2月3日