

原 著

介護老人保健施設で働く看護職の 離職意向に影響を及ぼす因子

—ワーク・エンゲイジメントに注目した介入を目指して—

¹⁾ 昭和大学大学院保健医療学研究科

²⁾ 神奈川工科大学看護学部

³⁾ 上智大学総合人間科学部

金子 直美*^{1,2)} 小長谷百絵³⁾

抄録：日本の高齢化率が年々上昇する中、高齢者施設も増加している。継続的な医学的管理が必要な高齢者にとって、看護職の役割は重要である。しかしながら高齢者施設で働く看護職の離職率は高い。本研究の目的は、介護老人保健施設で働く看護師のワーク・エンゲイジメントに着目した職務継続を促すプログラムの開発を目指し、離職意向に影響を及ぼす因子を明確にすることとした。研究方法は、先行文献を用いて概念分析を行った後、介護老人保健施設で働く看護職を対象に、看護師の職務満足・学習ニーズ・健康観・ワーク・エンゲイジメント・離職意向を調査した。分析は共分散構造分析を用いた。郵送した940部の調査用紙のうち297部が返送され、有効回答数は183部であった（有効回答率19.5%）。パス図は、4つの潜在変数と14個の観測変数から構成された。適合度指数は、GFI=.915・AGFI=.878・CFI=.973・RMSEA=.060で、AGFIはやや値が低いながらも全体的に良い当てはまりを示した。潜在変数間で因果関係が示されたものは、「健康観から離職意向」（標準化係数-.30）・「職務満足から離職意向」（-.49）・「健康観からワーク・エンゲイジメント」（.44）・「ワーク・エンゲイジメントから職務満足」（.69）・「働く理由からワーク・エンゲイジメント」（-.16）であり、「学習ニーズと働く理由」には弱い相関があり、高齢者看護や社会福祉に興味があることを働く理由とした対象者ほど、学習ニーズが高いことが分かった（-.25）。これらのことから、間接的にワーク・エンゲイジメントは離職意向と関連することが分かった。そして、ワーク・エンゲイジメントに着目することは、離職予防に有効であることが示唆された。

キーワード：ワーク・エンゲイジメント、離職意向、共分散構造分析、高齢者施設

緒 言

日本の高齢者の数は年々増加傾向にあり、現在（2016年）の老年人口比は25.1%で過去最高となった¹⁾。高齢化率が年々上昇する中、核家族化²⁾や、入院期間の短縮化³⁾も進み、高齢者施設の役割は非常に重要となってきた。また、中間施設としての役割を担う介護老人保健施設においては、中間施設という役割から医療ニーズの高い高齢者の入所が多く、さらには看取りを行う役割も担っている。そのため、医学的管理や健康管理を行う介護老人保健施設で働く看護職の役割はとて重要となってきた

いる。しかし、高齢者施設で働く看護職の離職率は高く、2014年度の調査によると、16.4%であった。これは、病院で働く看護師の離職率である10.8%という値を越えている。さらに、新卒採用看護職の離職率においては、介護老人保健施設では38.3%であり、病院で働く新卒採用の看護師の7.5%をはるかに越えている^{4,5)}。

高齢者看護において、継続的な関わりは良い効果をもたらす。例えば高齢者とのなじみの関係を構築することは、認知症の予防や精神的安寧につながる。このことから、高齢者施設で働く看護職の離職率を下げることは急務であると考えられる。

*責任著者

高齢者施設で働く看護職の離職に関する研究では、組織の特性（人材レベル、質、数、所有権）が職務特性に影響し、職務満足にも影響を及ぼすとともに離職につながることを示されている⁶⁾。また、職業に対する誇りや業務量、管理体制、社会的報酬において、職務満足が左右されることも明らかになっている⁷⁻⁹⁾。このことから、高齢者施設で働く看護職の職務満足を上げることは、離職を予防することにつながることを示唆される。また、ワーク・エンゲイジメントと離職の関係性も重要である。ワーク・エンゲイジメントとは、「仕事に関するポジティブで充実した状態」と定義され¹⁰⁾、1990年代より職場における組織および個人の活性を促すことが期待されて使われはじめた言葉である。病院で働く看護師のワーク・エンゲイジメントに関する研究は、さまざま行われている。離職意向との関連において、離職意向のある病院の看護師は、ワーク・エンゲイジメントが低いこと¹¹⁾、離職意向が高い看護師・助産師のワーク・エンゲイジメントと職務満足には相関があることが示されている¹²⁾。しかし、高齢者施設で働く看護職を対象にしたワーク・エンゲイジメントに関する研究はまだ少なく、離職予防を推進するためにも研究をすすめていく必要があると考える。

また、看護業務を行ううえで、知識・経験不足を強く感じている¹³⁾という結果から、看護職の知識の充実を図ることも重要である。病院での職業経験が5年以内の看護師に早期離職願望を調査した結果、知識不足が理由のひとつにあがっていた¹⁴⁾。しかし、高齢者施設で働く看護職を対象にした離職意向と知識不足の関連性を示唆している研究は見あたらない。高齢者施設で働く看護職の知識の充実を図るために、看護協会では介護施設で働く看護職に向けた系統的な研修プログラムが開発され、活用が推奨されている¹⁵⁾。しかし、すでにキャリアを形成してきている看護職へのプログラムの導入、各看護職の知識・技術レベルの差があることによるプログラム活用のむずかしさ、施設に所属する看護職の人数の少ないことによる研修実施の困難さなど、さまざまな問題を抱えている現状がある。効果的な研修を実施するためにも、知識や学習と離職意向の関係を把握することも必要であると考えた。

以上のことから、本研究では介護老人保健施設で

働く看護職を対象に、ワーク・エンゲイジメントに着目した職務の継続を促すプログラムの開発を目指し、離職意向に影響を及ぼす因子を明確にすることを目的とした。

研究方法

1. 本研究における概念モデルの作成

本研究における概念モデルを作成するために、「職務満足」をキーワードとしながら「ワーク・エンゲイジメント」との関係、「離職」「離職意向」に至る過程を把握した。和文献は、医学中央雑誌 Web (Ver.5) を用いて、検索キーワードは「職務満足」AND「高齢者施設」,「職務満足度」AND「介護保険施設」とした。また、海外文献においては、CINAHL, ERIC, PsycINFO を用いて、看護学、教育学、心理学の領域から関連度の高いものを指定し、検索を行った。検索キーワードは「Job satisfaction」AND「Nursing home」とした。検索された文献の表題を確認し、対象となる文献を抽出した。概念の属性、先行要件、帰結について、Rodgers の概念分析アプローチ¹⁶⁾を参考にして質的に分析をした。

2. 調査研究における対象者

本研究の対象者は、介護老人保健施設に勤務する看護師、准看護師とした。

対象者の抽出には、厚生労働省の介護事業所検索（介護サービス情報公開システム）を利用し、1都道府県4件、合計188施設を抽出した。抽出には、表計算ソフト Excel を用いた。抽出された188施設の施設長、管理者宛に5部の調査用紙、合計940部を郵送し、調査を依頼した。該当看護職への調査用紙の配布は、施設長および管理者に一任し、調査に同意した場合のみ該当看護師へ調査用紙の配布を依頼した。

3. 調査内容

下記内容について回答を求めた。

1) 属性について

対象者の性別、年齢について回答を求めた。

2) 職務について

対象者の職種、職位、勤務形態、病院や介護老人保健施設での経験年数、現在の職場での経験年数、今の職場で働く理由について回答を求めた。

3) 学習ニーズについて

概念図（図1）の仕事の中にある、教育プログラ

ム（現任教育）の内容を把握するために、日本看護協会が2013年に作成した「介護施設で働く看護職に向けた系統的な研修プログラム」¹⁵⁾の各項目において、学習の必要性を「全く必要性を感じない」～「必要性を感じる」の4件法で回答を求めた。また、この項目は尺度化されていないため、回答されたものを利用して因子分析を行い、各共通因子に命名を行い、分析に利用した。

4) 職務満足について

概念図（図1）の仕事にあたる項目を把握するために、尾崎らの開発した看護師の職務満足尺度¹⁷⁾を使用した。この尺度は、48項目の質問項目からなり、給料、職業的地位、医師と看護師の関係、看護管理、専門職としての自律、看護業務、看護師間相互の影響の7つの下位尺度から構成されている。使用許諾を得るとともに、この尺度は病院で働く看護師が対象のため、施設で働く看護職が設問に回答しやすいように尺度開発者に助言を受け、「病院」「病棟」を「施設」、「入院費」を「入所費用」に言葉を変更した。

5) 健康観について

概念図（図1）の個人の価値・判断の中にある健康状態を把握するために、包括的健康関連QOL尺度の短縮版であるSF-12v2の尺度を使用した。今回、質問項目が多岐に渡り、質問数が増えたため、回答者の負担を考慮して短縮版を利用した。この尺度は12の質問項目で構成され、身体的、精神的、社会的な側面からみたQOLが把握できる。

6) ワーク・エンゲイジメントについて

概念図（図1）の充実感、業務の誇りを把握する

ために、島津らが日本語版に改編したワーク・エンゲイジメント尺度¹⁸⁾を使用した。今回、質問項目が多岐に渡り、質問数が増えたため、回答者の負担を考慮して短縮版を利用した。この尺度は9項目の質問で構成され、活力、熱意、没頭の3つの下位尺度で構成されている。研究のための使用については尺度の使用許諾は不要のものである。

7) 離職意向について

概念図（図1）の離職意向を把握するために、鄭らが作成した離職意向を把握する6項目の質問¹⁹⁾について、使用許諾を取ったうえで使用した。

4. 分析方法

最初に、離職意向に至る過程を過去の文献を使用して概念分析にて明らかにした。次に概念モデルを参考にして必要な尺度を選択し、自記式質問紙調査を実施した。そして、この調査結果をもとに共分散構造分析を実施し、離職意向を構成する因果関係を把握した。具体的には、概念モデルに当てはめながら、有意でないものや係数の低いものを削除し、適合度を把握しながらモデル図を作成した。またモデル図の作成にあたり、潜在変数を得点化して分析を行うとともに、尺度化されていない学習ニードについては、因子分析を行い共通因子をまとめて命名した。さらに働く理由については、高齢者看護に関連する理由と関連しない理由の2群に分けて分析に取り入れた。上記の解析は、有意水準を5%とし、統計用ソフトIBM SPSS Statistic ver.24.0およびAmos ver.24.0を用いて実施した。

倫理的配慮

本研究は質問紙調査を行うため、使用する尺度についての使用許諾を取った上で質問紙を作成した。また、調査対象者の個人的な情報を取り扱う必要がある。研究の遂行にあたっては、研究対象者が研究に参加する際の自由意思の尊重、個人情報保護、ならびに収集したデータの研究目的以外の転用禁止について厳守する旨を書面にて説明し、調査用紙の返送をもって同意が得られたこととした。また、今回の調査は、施設長および管理者を通じて対象看護職の調査参加を依頼するため、施設長および管理者と対象看護職との間に利害関係が生じないように、直接対象看護職から調査用紙を返送してもらうこととした。なお、本研究は本研究の所属する昭和大学保健医療学部の倫理審査委員会の承認を得て

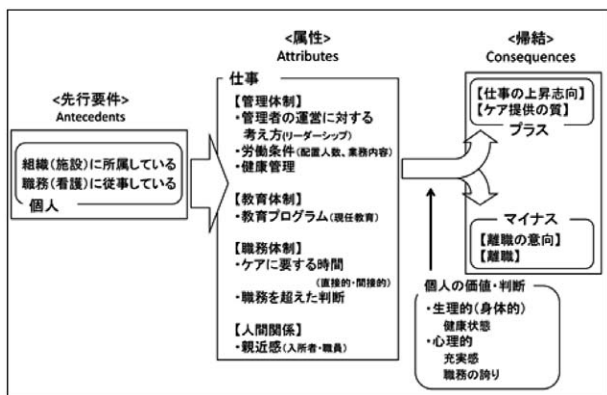


図1 高齢者施設で働く看護師の離職・離職意向に至る概念図

実施した。

結 果

1. 概念分析

文献検索の結果、医中誌では5件が抽出された。英文献においては、CINAHLでは2件、ERICでは10件、PsycINFOでは47件が抽出され、重複文献を削除した結果、55件の文献が抽出された。表題を確認し、合計56の文献を質的分析の対象とした。以下カテゴリーを《》サブカテゴリーを〈〉として示す。概念の属性は職務環境の要因である《管理体制》〈リーダーシップ〉〈労働条件〉〈教育体制〉〈教育プログラム〉〈職務体制〉〈ケアに要する時間〉〈職務を超えた判断〉、《人間関係》〈入所者への親近感〉〈職員への親近感〉と看護師自身の要因である《健康状態》〈精神的健康〉〈身体的健康〉、《職務への熱意》〈仕事の充実感〉〈職務の誇り〉が抽出された。また、先行要件は《高齢者施設への所属》が抽出され、帰結は《ポジティブな思考》〈仕事への上昇志向〉〈ケア提供への質の向上〉、《ネガティブな思考》〈離職の意向〉〈離職〉が抽出された(図1)。

2. 調査研究における対象者の概要

送付した940部の調査用紙のうち、297部が返送された(回収率:31.6%)。返送された調査用紙のうち、有効回答数は183部であった(有効回答率:19.5%)。

対象者の属性としては、女性が166名と全体の90.7%を占めており、年代は40代が52名で28.4%、50代が69名で37.3%とこの2つの年代が多くを占めていた。職種は、看護師が102名で55.7%、准看護師が81名で44.3%であった。職位はスタッフが120名で65%と多く、勤務形態は常勤が157名であり全体の85%を占めていた。病院での経験年数は、10~20年の回答が58名で31%と多く、介護老人保健施設での経験は5~10年の回答が51名で27.9%、10年以上の回答67名で36.6%であった。現在の施設での経験年数は、10年以上と回答した対象者が69名で全体の37%と多かった。年収は200万円~300万円未満は44名で24%、300万円~400万円未満が53名で29%、400万円~500万円未満は42名で23%であり、200万円~500万円未満の中でほぼ均等に分布していた。働く理由としては、「高齢者看護をしたかった」が49名で26.8%、「高齢

者の健康サポートに興味があった」が14名で7.7%、「社会福祉に興味があった」が6名で3.3%であり、高齢者看護・介護に関連することを回答した対象者が全体の37%に対し、「給料がよかった」が4名で2.2%、「勤務地がよかった」が36名で19.7%、「病院での勤務がよかった」が13名で7.1%、「特に理由はない」が19名で10.4%であり、高齢者看護・介護に関連しない回答をした対象者は全体の47%であった(表1)。

3. 学習ニーズの因子分析

介護施設で働く看護職に向けた系統的な研修プログラムの内容を24の質問項目として用いた。分析方法は、主因子法・オブリン回転による因子分析であった。その結果4因子に分類することができた。各因子を基礎的なフィジカルアセスメントや暮らしを支えるアセスメントなどの8項目から構成される「基本看護」、褥創ケアや感染管理などの7項目から構成される「応用看護」、家族を含めた入所者の意思決定支援、看護・介護の関係法規などの6項目から構成される「連携・法律」、看護学生の臨地実習体制作り、資質向上の教育・研修体制作りなどの3項目から構成される「教育」と4因子を命名した。信頼性係数は、全ての因子において0.8以上であった(表2)。

4. 各尺度における平均値および標準偏差(表3)

1) 職務満足度尺度

各下位尺度の得点範囲および平均(標準偏差)は以下の通りであった。給与の得点範囲は0~54、平均(標準偏差)は24.79(±8.66)、職業的地位の得点範囲は0~48、平均(標準偏差)は31.45(±6.93)、医師と看護師の関係の得点範囲は0~18、平均(標準偏差)は10.77(±4.25)、看護管理の得点範囲は0~60、平均(標準偏差)は30.59(±8.61)、専門職としての自立の得点範囲は0~30、平均(標準偏差)は16.95(±5.31)、看護業務の得点範囲は0~36、平均(標準偏差)は13.89(±6.06)であり、看護師間相互の影響の得点範囲は0~42、平均(標準偏差)は26.72(±6.89)であった。

2) ワーク・エンゲイジメント

各項目の得点範囲はすべて0~18である。活力の平均値(標準偏差)は9.25(±4.02)、熱意の平均値(標準偏差)は10.97(±3.8)、没頭の平均値(標準偏差)は8.96(±4.38)であった。

表 1 対象者の属性

		度数	N = 183 %
性別	女性	166	90.7
	男性	17	9.3
年齢	20～30代	42	23.0
	40代	52	28.4
	50代	69	37.7
	60代	19	10.4
	70代	1	.5
職種	看護師	102	55.7
	准看護師	81	44.3
職位	スタッフ	120	65.6
	主任	29	15.8
	師長・部長	19	10.4
	その他	15	8.2
勤務形態	常勤	157	85.8
	非常勤（8時間勤務）	15	8.2
	パート（短時間勤務）	8	4.4
	その他	3	1.6
病院の経験年数	5年未満	31	16.9
	5～10年未満	33	18.0
	10～20年未満	58	31.7
	20～30年未満	35	19.1
	30年以上	26	14.2
老健の経験年数	1～2年未満	25	13.7
	2～5年未満	40	21.9
	5～10年未満	51	27.9
	10年以上	67	36.6
現在の施設での 経験年数	1～2年未満	32	17.5
	2～5年未満	43	23.5
	5～10年未満	39	21.3
	10年以上	69	37.7
年収	100万円未満	5	2.7
	100～200万円未満	10	5.5
	200～300万円未満	44	24.0
	300～400万円未満	53	29.0
	400～500万円未満	42	23.0
	500～600万円未満	18	9.8
	600万円以上	11	6.0
働く理由	高齢者看護をしたかった	49	26.8
	高齢者の健康サポートに興味があった	14	7.7
	社会福祉に興味があった	6	3.3
	勤務形態が良かった	14	7.7
	給料が良かった	4	2.2
	勤務地が良かった	36	19.7
	病院での勤務が辛かった	13	7.1
	理由はない	19	10.4
	その他	28	15.3

表 2 学習ニーズの因子分析結果

	応用看護	教育	基本看護	連携・法律
褥瘡ケア	.855	-.020	.009	.012
感染管理	.851	-.007	.069	-.093
急変時の対応	.790	.066	-.017	.041
排泄ケア	.666	.020	-.026	-.187
摂食・嚥下ケア	.663	-.095	-.114	-.142
介護事故予防と対応	.575	-.047	-.101	-.227
看取り期のケア	.563	.136	-.015	-.040
看護学生の臨地実習体制づくり	-.058	.993	.013	-.004
看護学生の臨地実習指導方法	-.003	.944	-.011	.002
看護職の資質向上のための教育・研修体制作り	.141	.445	.033	-.361
基礎的なフィジカルアセスメント	-.092	.049	-.836	-.131
暮らしを支えるアセスメント	-.180	.122	-.776	-.171
応用的なフィジカルアセスメント	-.073	.036	-.770	-.159
生活機能維持のための援助	.195	-.115	-.680	-.070
基礎的な認知症ケア	.393	.107	-.584	.276
応用的な認知症ケア	.355	.073	-.504	.153
身体機能維持のためのリハビリテーション	.191	-.091	-.469	-.196
介護施設で求められる看護ケアの基本視点	.331	.081	-.461	.005
家族を含めた入所者の意思決定支援	.154	.050	-.144	-.684
入所者の尊厳を守るための制度知識	.171	.032	-.181	-.600
地域連携のための基礎知識	-.004	.121	-.281	-.576
介護施設における効果的な対人スキル	.161	.115	-.065	-.572
介護領域における看護・介護の関係法規	.111	.215	-.164	-.525
施設における安全管理体制の整備	.257	.134	-.063	-.515
因子間の相関	—	.271	-.588	-.427
		—	-.353	-.424
			—	.496
α 係数	.911	.883	.913	.917

3) 離職意向

離職意向の得点範囲は0～36, 平均値(標準偏差)は13.76(±5.21)であった。

4) 学習ニーズ

4つの因子に分けた各因子の得点範囲と平均値(標準偏差)は, 応用看護の得点範囲は7～35, 平均(標準偏差)は30(±4.98), 教育の得点範囲は3～15で, 平均値(標準偏差)は10.25(±2.8), 基本看護の得点範囲は8～40で, 平均値(標準偏差)は31.75(±5.77), 連携・法律の得点範囲は6～30で, 平均値(標準偏差)は23.12(±4.68)であった。

5) 健康観

身体的健康観の得点範囲は8～40, 平均値(標準偏差)は26.79(±4.7), 精神的健康観の得点範囲は7～35, 平均値(標準偏差)は24.73(4.89), 社会的健康観の得点範囲は6～30, 平均値(標準偏差)は21.59(±4.2)であった。

5. モデル図の検討

共分散構造分析により, モデル図は4つの潜在変数と14個の観測変数から構成された。具体的には, 潜在変数の「ワーク・エンゲイジメント」は, 「活力」「熱意」「没頭」の観測変数で構成され, 「職務

表 3 各尺度における平均値と標準偏差

	得点範囲	平均値 (±DS)	最小値	最大値
N = 183				
職務満足				
給料	0-54	24.79 ± 8.66	6.0	51.0
職業的地位	0-48	31.45 ± 6.93	14.0	47.0
医師と看護師の関係	0-18	10.77 ± 4.25	0.0	18.0
看護管理	0-60	30.59 ± 8.61	5.0	55.0
専門職としての自律	0-30	16.95 ± 5.31	3.0	30.0
看護業務	0-36	13.89 ± 6.06	0.0	30.0
看護師間相互の影響	0-42	26.72 ± 6.89	3.0	42.0
ワークエンゲイジメント				
活力	0-18	9.25 ± 4.02	0.0	18.0
熱意	0-18	10.97 ± 3.80	1.0	18.0
没頭	0-18	8.96 ± 4.38	0.0	18.0
離職意向	0-36	13.76 ± 5.21	6.0	24.0
学習ニーズ				
応用看護	7-35	30.00 ± 4.98	11.0	35.0
教育	3-15	10.25 ± 2.80	3.0	15.0
基本看護	8-40	31.75 ± 5.77	10.0	40.0
連携・法律	6-30	23.12 ± 4.68	8.0	30.0
健康観				
身体的健康観	8-40	26.79 ± 4.70	14.3	35.4
精神的健康観	7-35	24.73 ± 4.89	10.3	35.0
社会的健康観	6-30	21.59 ± 4.20	11.0	29.4

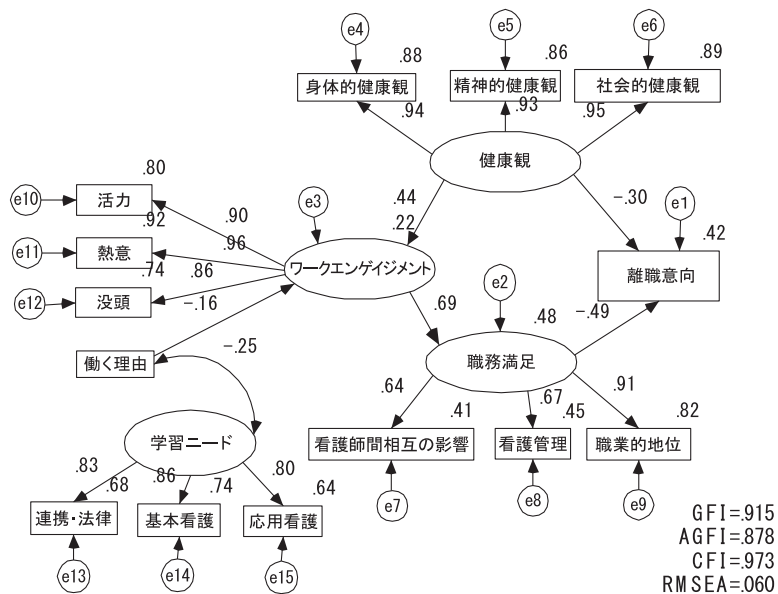


図 2 共分散構造分析における高齢者施設で働く看護師の離職意向のパス図

満足」は、「職業的地位」「看護管理」「看護師間相互の影響」で構成された。「健康観」は、「身体的健康観」「精神的健康観」「社会的健康観」で構成され、学習ニーズは「応用看護」「基本看護」「連携・法律」で構成された。適合度指数は、 $GFI=.915$ ・ $AGFI=.878$ ・ $CFI=.973$ ・ $RMSEA=.06$ で、 $AGFI$ はやや値が低い、全体的に良い当てはまりを示した。潜在変数間で因果関係が示されたものは、「健康観から離職意向」(標準化係数 $-.30$)・「職務満足から離職意向」($-.49$)・「健康観からワーク・エンゲイジメント」($.44$)・「ワーク・エンゲイジメントから職務満足」($.69$)・「働く理由からワーク・エンゲイジメント」($-.16$)であり、「働く理由からワーク・エンゲイジメント」についての係数は低い値であったが、当てはまりが良いため採択した。また、「学習ニーズと働く理由」には弱い相関があり、高齢者看護や社会福祉に興味があることを働く理由とした対象者ほど、学習ニーズが高いことが分かった ($-.25$) (図2)。

考 察

介護老人保健施設で働く看護師の離職意向に影響を及ぼす因子について、共分散構造分析を用いて分析した。その結果、離職意向と職務満足、健康観、ワーク・エンゲイジメント、働く理由、学習ニーズに関連性があることが分かった。今回の研究はワーク・エンゲイジメントに着目した介入を目的としているため、ワーク・エンゲイジメントに関連した以下の3点について考察する。

1. ワーク・エンゲイジメントと離職意向の関係

本研究の概念分析による仮説(図1)では、高齢者施設で働く看護師の職務満足とは「高齢者施設に所属し看護職に従事する中で感じた感情を評価したものであり、その評価は職務環境や看護師自身の健康や職務意欲により変化し、職務継続の意思を決定づけるもの」と定義された。このことから、ワーク・エンゲイジメントは直接的に離職意向に影響すると考えていた。しかし、共分散構造分析の結果(図2)からワーク・エンゲイジメントは職務満足に影響し、職務満足は離職意向に影響することが明らかとなり、ワーク・エンゲイジメントは間接的に離職意向に影響することが明らかになった。

職務満足と離職意向の関係については、先行研究からも示唆されている通りである⁶⁻⁹⁾。そして、今

回の研究で着目しているワーク・エンゲイジメントは、仕事に誇りを感じて熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指す。高齢者施設において看護職は主に医療的管理を担いながら、介護職などの他職種と共に協働してケアを行う。しかし時に専門性の違いから、ケアの考え方に相違が生まれることがある²⁰⁾。この相違が解決されない場合、仕事への誇りや熱意などが低下すると考えられる。また、職務満足を構成する観測変数の中で最も影響が強かったものは、職業的地位である。職業的地位とは、知的職業、技術の有能性、さらに職業上の地位に対する一般的感情を示している。つまりは職業に対する誇りや熱意から生み出される職務満足である。これらのことから、ワーク・エンゲイジメントが高まると職業的地位の満足も高まることが推測される。

以上のことから、ワーク・エンゲイジメントを高めることは、職務満足を高めるとともに離職を予防することにもつながることが示唆された。

2. ワーク・エンゲイジメントと健康観の関係

共分散構造分析の結果(図2)から、健康観はワーク・エンゲイジメントと離職意向に影響することが分かった。ワーク・エンゲイジメントが高い看護師は、エネルギーに満ち溢れ、身体症状や精神症状が良好であると述べられている²¹⁾。このことから、身体的、精神的、社会的側面における健康状態を整えていくことは非常に重要であることが分かった。今回の調査対象者の年代は40～50代の女性が多くを占めている(表1)。この年代の特徴として、体力に限界を感じたり、回復に時間がかかることがあげられる。さらに、更年期を迎える時期でもあり、身体的にも精神的にも不調を来す時期である。また、職場における教わる立場から教える立場への移行など、社会的役割の移行から自己のありかたを見直す時期であるとされる。このことから、さまざまな不調から離職を意識したり、仕事に対する熱意が低下することが予測できる。しかし、この年代の看護職は病院での経験年数も多く、豊富な知識を活用しながら高齢者ケアを実践できる即戦力でもある。そのため、この揺らいでいる時期を円滑に乗り越えられるよう関わるのが大切であると考えられる。

3. ワーク・エンゲイジメントと学習ニーズの関係
今回の分析結果において、学習ニーズとワーク・

エンゲイジメントや離職意向には直接的な影響はみられなかった。しかし、学習ニーズと働く理由との間に弱い相関があり、高齢者看護や社会福祉に興味があることを働く理由とした対象者ほど、学習ニーズが高いことが分かった。高齢者施設で働く看護師の経験年数をみると、病院での経験年数は10～20年が最も多く、介護老人保健施設での経験年数は10年以上が最も多かった(表1)。さらに調査対象者の年代の多くは40～50代であることから、十分な臨床経験を持ちながら仕事に就いていることが推測できる。そのため、知識不足を感じることはなく、直接的に離職意向につながるものがなかったと考える。しかし、今回の研究により働く理由がワーク・エンゲイジメントに影響することが分かった。働く理由とは高齢者看護をしたかった、高齢者の健康サポートに興味があった、社会福祉に興味があったに回答をした群と、勤務地が良かった、勤務形態が良かった、給料がよかったなどに回答をした群とで2群に分けたものである。ワーク・エンゲイジメントの高い人は、その仕事が「好きだから」「楽しいから」といった理由で前向きに取り組むとされている²²⁾。これは、高齢者看護や福祉に興味があると回答した対象者のワーク・エンゲイジメントが高くなることを裏付けるものである。そして、興味があるからこそ、学習したい、学習が必要だと学習に対するニーズも高まるのではないだろうか。しかし、それでは高齢者に関することを理由に働いている看護職以外のワーク・エンゲイジメントや学習ニーズは低いままとなり、離職にもつながりやすくなる。働く理由が高齢者看護や福祉に興味がなかったとしても、職務を行う過程の中で楽しみや充実感を感じる機会はある。この楽しみや充実感を意識的に感じられるように支援することがワーク・エンゲイジメントを高めることにつながるとともに離職予防にもつながると考える。

結 論

ワーク・エンゲイジメントと離職意向の関係を把握するために、共分散構造分析を実施した。その結果、4つの潜在変数と14個の観測変数から構成されるモデル図が作成された。モデル図から下記内容が示唆された。

1. ワーク・エンゲイジメントと職務満足の関係、

そして職務満足と離職意向の関係から、ワーク・エンゲイジメントに着目することは、離職予防に有効である。

2. 健康観とワーク・エンゲイジメント、離職意向の関係から、対象看護職の背景に考慮した身体、精神、社会的サポートを行うことはワーク・エンゲイジメントを高めるとともに離職予防にも有効である。

3. ワーク・エンゲイジメントと働く理由の関係から、職務を遂行する中で感じる楽しみや充実感を意識的に感じるように支援していくことは、ワーク・エンゲイジメントを高めることにつながる。

研究の限界と今後の課題

本研究の調査票の回収率が31.6%であったにもかかわらず、有効回答率は19.5%と低いものであった。原因として、質問項目が多かったことが影響したと考えられる。今後、質問項目を精査していく必要がある。

謝辞 本研究に快くご協力下さいました介護老人保健施設で働く看護職の皆様、論文作成にご配慮・ご助言頂きました昭和大学保健医療学部の先生方、そして職場の皆様にご心より感謝申し上げます。

利益相反

本研究に関し開示すべき利益相反はない。

文 献

- 1) 内閣府. 平成26年版高齢社会白書 概要版 高齢化の状況. (2016年10月1日アクセス) http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/gaiyou/sl_1.html
- 2) 厚生労働省. 平成27年国民生活基礎調査の概況 結果の概要 世帯数と世帯人員の状況. (2016年10月1日アクセス) <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa15/dl/02.pdf>
- 3) 厚生労働省. 平成26年(2014)患者調査の概況 退院患者の平均在院日数等 施設の種類・年齢階級別. (2016年10月1日アクセス) <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kanja/11/dl/toukei.pdf>
- 4) 日本看護協会. 特別養護老人ホーム・介護老人保健施設における看護職員実態調査報告書 看護職員・介護職員の離職率. 2016年3月31日. (2016年10月1日アクセス) <http://www.nurse.or.jp/home/document/view.php?f=2016/kaigojittai-2015.pdf>
- 5) 日本看護協会. 2015年病院看護実態調査. 日本

- 看護協会調査研究報告. 2015;90:32. (2016年10月1日アクセス) <http://www.nurse.or.jp/home/document/view.php?f=seisaku/90.pdf>
- 6) Castle NG, Engberg J. Organizational characteristics associated with staff turnover in nursing homes. *Gerontologist*. 2006;46:62-73.
 - 7) 高山成子, 丸田香織, 遠山ともみ. 老人保健施設のケア提供者の職業的満足度. 日看会論集: 看管理. 2005;36:124-126.
 - 8) 谷口幸子, 岡田法子, 野村悦子, ほか. 看護職者のストレスと職務満足度に関する研究. 日看会論集: 看管理. 2008;38:45-47.
 - 9) 小木曾加奈子, 阿部隆春, 安藤巴恵. 介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因 職務における9つの領域別満足度との関連を中心に. 社会福祉学. 2010;51:103-118.
 - 10) Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, *et al*. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*. 2002;3:71-92.
 - 11) 福岡悦子, 谷口敏代, 棧 裕子. 看護職員のワーク・エンゲイジメントと離職意向の関連 職業性ストレスの分析も含めて. *インターナショナル Nurs Care Res*. 2013;12:1-10.
 - 12) 川内恵美子, 大橋一友. 二次医療圏の国公立病院で働く助産師・看護師の Work Engagement 及び職務満足度と離職意思の関係. 日看管理会誌. 2011;15:39-46.
 - 13) 高橋優子. 介護保険施設における看護師の実態と定着への課題 介護老人福祉施設と介護老人保健施設の看護職員の比較結果. 社会教育研究. 2009;27:31-46.
 - 14) 真壁幸子, 木下香織, 古城幸子. 職業経験5年以内の看護師の早期離職願望と仕事への行き詰まり感. 新見短大紀. 2006;27:79-89.
 - 15) 日本看護協会. 介護施設で働く看護職に向けた系統的な研修プログラム. (2016年10月1日アクセス) <http://www.nurse.or.jp/nursing/professional/kangoshi-2/>
 - 16) Rodgers BL. Concepts, analysis and the development of nursing knowledge: the evolutionary cycle. *J Adv Nurs*. 1989;14:330-335.
 - 17) 尾崎フサ子, 忠政敏子. 看護婦の職務満足度尺度. 心理尺度集Ⅲ. 東京: サイエンス社; 1988. pp320-327.
 - 18) Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, *et al*. Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the utrecht work engagement scale. *Appl Psychol*. 2008;57:510-523.
 - 19) 鄭 真己, 山崎喜比古. 情報サービス産業における労働職場環境特性が労働者の心身の健康, 職務不満足及び離職意向に及ぼす影響. 産業衛誌. 2003;45:20-30.
 - 20) 谷口敏代. 介護保険施設におけるワーク・エンゲイジメントの考察 誇りとやりがいを引き出す職場づくりのために. 産業看護. 2014;6:212-217.
 - 21) Laschinger HK, Finegan J. Empowering nurses for work engagement and health in hospital settings. *J Nurs Adm*. 2005;35:439-449.
 - 22) Bakker AB, Leiter MP. 島津明人, 井上彰臣, 大塚泰正, ほか監訳. ワーク・エンゲイジメント基本理論と研究のためのハンドブック. 東京: 星和書店; 2014.

FACTORS THAT AFFECT ATTITUDES TOWARD JOB DISCONTINUATION OF
NURSES WHO WORK IN LONG-TERM CARE HEALTH FACILITIES:
AN AIM TO INTERVENE WITH NURSES WHILE FOCUSING ON
WORK ENGAGEMENT

Naomi KANEKO^{1,2)} and Momoe KONAGAYA³⁾

¹⁾ Showa University, Graduate School of Health Science

²⁾ Kanagawa Institute of Technology, Faculty of Nursing

³⁾ Sophia University, Faculty of Human Sciences

Abstract — The percentage of elderly living in long-term care health facilities has been increasing. The elderly need medical management and thus nurses especially play an important role; however, the job separation rate is high. We propose a new program focusing on nurse work engagement, to identify the factors that affect nurses' attitudes toward job discontinuation and also to encourage nurses who work in long-term care health facilities to continue working. A questionnaire was sent to nurses employed in the facilities. Job satisfaction, motivation to learn, health condition, work engagement, and attitudes toward job discontinuation were assessed and analyzed by the Covariance structure analysis. A total of 297 out of 940 questionnaires were returned; of these, 183 (19.5%) were considered valid responses. A path diagram was composed using 4 latent variables and 14 observed variables. The fit indices were GFI=.915, AGFI=.878, CFI=.973, RMSEA=.060. Though the results show that the average of AGFI is low, they conformed to the fit indices as a whole. The variables which indicated a causal relationship between latent variables were, "health to attitudes toward job discontinuation" (-.30 standardizing coefficient), "job satisfaction to attitudes toward job discontinuation" (-.48), "health to work engagement" (.44), "work engagement to job satisfaction" (.69), and "purpose of working to work engagement" (-.16). The correlation between "motivation to learn and purpose to learn" turned out to be weak (-.25). The study suggests that work engagement is indirectly relevant to attitudes toward job separation, and more attention to work engagement would prohibit job discontinuation.

Key words: work engagement, indication to quit, covariance structure analysis, elderly care facilities

〔受付：1月10日，受理：1月12日，2017〕