

[Research Report]

Health development movement in harmony with the community

(Part 2)

— This report discusses the furtherance of career knowledge of nursing staff who participated in the program “*Aino Town Healthcare Room*” —

Madoka Toda*, Midori Nakamura**, Eiko Fuse** and Yumi Hiruta*

* Aino University

** Aino Hospital

Abstract

Two years have passed since the start of the program “*Aino Town Healthcare Room*”. Participants of this program are nurses who have four years experience after graduated from nursing schools. As the core members activities they planned and operated all about this program. During these two years, the number of visitors has reached 1,300, and the activities of the program have already become rooted in the community.

Following our research on the responsibility awareness of the nursing staff who participated in the two-year nursing service program in the region; We were able to better understand the correlation of job awareness and job skills. The results clearly indicate that the participants have a higher degree of satisfaction in regard to career advancement opportunities than other staff.

By comparing participants and non-participants to the program, we find that participants' autonomy of professionalism is higher than that of non-participants. Thus, continuation of “*Aino Town Healthcare Room*” program and encouraging all nursing staff to participate will be very important.

It has been suggested that managing the “*Aino Town Healthcare Room*” as part of post-graduate education could lead correlate to a higher degree of job satisfaction of nurses. We believe it is necessary to research new activities with emphasis on participation of the people in the community.

Key words : nursing, job satisfaction, Town Healthcare Room, continuing education, health education

地域と響きあう健康作り運動をめざして 第2報

——「あいのまちの保健室」活動の参加を通じた看護職員の
職務能力促進に関する調査報告——

戸田 まどか*, 中村 ミドリ**, 布施 榮子**, 蛭田 由美*

【要旨】「あいのまちの保健室」の活動を開始してから2年が経過、総参加者も1,300名となった。今年度からは新たに活動の企画担当を卒後4年目職員が中心となって行い、更に活動の内容が深まった。今回、2年間の地域看護サービス提供活動を行ってきた病院においてその活動に対する看護職員の意識を知ると共に、活動に参加することでの看護職の仕事に対する職務意識と職務能力促進との関連について調査した。その結果、企画者として活動に参加した人は他職員に比べて「キャリアアップの機会」に対する満足度が有意に高かった。また参加者と未参加者を比較した場合にも、参加者の方が「専門職性」における「自律性」において満足度が有意に高かった。このことから「あいのまちの保健室」の活動を卒後教育の1つとして運営することは、看護職員の職務満足向上につながることを示唆された。また今後、住民参加型の活動を含めた新たな活動方法の検討も必要だと考える。

キーワード：看護職、職務満足、まちの保健室、継続教育、健康教育

はじめに

藍野病院と藍野大学の共同主催における「あいのまちの保健室」活動が開始してから、今年の4月で2年が経過した。初年度は藍野病院看護部と藍野学院短大が共同で企画・運営を行い、2年目からは藍野大学が藍野学院短大からの活動を引き継いだ。また病院看護部においては、卒後教育の一環として卒後4年目研修対象の看護職員が中心となって企画・運営を行った。

2年間の活動における総参加者数は、1,300名（2003（平成15）年度569名、2004（平成16）年度731名）であり、参加した地域住民の方々からは「とても参考になった」、「この病院のことをよく知らない

ので知るいい機会になった」、「楽しかった」等の意見が寄せられた。このことから「あいのまちの保健室」の活動は、藍野病院職員と地域住民との交流の場として徐々に機能し、定着し始めていると考えられる。

また参加した看護職員の活動状況からは、回を重ねるごとに積極的な意欲が強く感じられる。中山ら¹⁾は、看護師の「決定権」や「自律性」がどの程度認められているかが、仕事の満足度に関連していることを明らかにしている。卒後教育・研修へ参加することで日常で行っている看護への職務意識が高まり、更には「自律性」の向上、看護職の職務満足の向上や職務能力の向上にもつながると考えられる。よって現在卒後教育の一環として活動を行っている「あいのまちの保健

* 藍野大学

** 藍野病院

室」も、その役割の1つを担っていくことが必要だと考える。

今回、昨年度に行われた「あいのまちの保健室」活動を報告すると共に、2年間の活動に対する看護職員の意識を知り、活動に参加することでの現在の看護職の仕事に対する職務意識と職務能力促進との関連について調査し、今後の活動の方向性と役割を検討したので、報告する。

I. 2004（平成16）年度「あいのまちの保健室」の活動報告

2004（平成16）年度は「あいのまちの保健室」として7つの活動を行った。活動の概要は、以下の通りである。なお常設コーナー、出張講座を除く5つの活動における企画担当は、藍野病院看護部の看護部長、本事業担当の看護師長1名、卒後4年目看護師14名、藍野大学教授1名、助手1名があたった。実際の運営は、企画担当者、一般看護職員、医師、薬剤師、栄養士、歯科衛生士、藍野大学教員及び学生ボランティアであった。

1. 常設コーナー：藍野病院地域医療連携室

① 何でも健康相談・何でも介護相談

藍野病院地域医療連携室において、何でも健康相談・何でも介護相談として健康相談、介護相談の窓口を開設、運営した。開設の曜日・時間は、祝祭日を除いた月曜日から土曜日までの9時から15時であり、地域医療連携室保健師が担当した。

② 藍野病院のホームページ上における「あいのまちの保健室」コーナーの開設

インターネット上の藍野病院のホームページに「あいのまちの保健室」コーナーを設け、広い範囲に向けた活動のアピールを行った。内容は、発行している「ほけんだより」の掲載、メールでの相談受付（E-mail: ainomachi@koshokai.or.jp）などであった。

2. 2004（平成16）年5月15・16日：「看護の日・健康祭り」参加者200名

「看護の日・健康祭り」は、主な活動として骨量（骨密度）測定、高齢者体験、妊婦体験、健康相談、子育て相談、服薬相談、栄養相談を藍野病院1階ロビー周辺にて行った。

参加した地域住民に対して表1に示した内容の調査を行った（データ未提出）。参加した地域住民の年齢

表1 「あいのまちの保健室」一般参加者に対する調査の質問項目

	質問内容
1	参加した催し物とそれに対する評価（4段階）
2	参加した時間帯、自宅から病院までの距離
3	催しを知ったきっかけ
4	今回の催し物に対する感想
5	今後の参加について、今後の催し物内容の希望
6	フェイスシート（性別、年代）

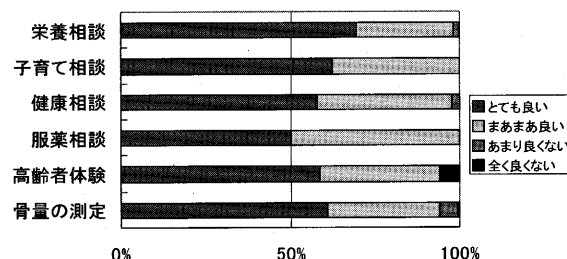


図1 「看護の日・健康祭り」催し物の内容別満足度

は、50歳代44名32.6%、60歳代37名27.4%、70歳代以上27名20.0%であった。性別については女性102名75.6%、男性32名23.7%であった。また自宅から病院までの距離を聞いた項目では、30分以内120名88.9%であった。更に催しを知った理由としては、「新聞の折込チラシで」57名42.2%、「友人知人から案内があって」40名29.6%、「その他（お見舞いで、案内状で、病院内のチラシで、マンションの張り紙で等）」34名25.2%であった。

図1に、参加した地域の方々への調査の結果（回答者135名）の1つである催し物の内容別満足度を示した。骨量の測定への参加者が最も多く、体験を「とても良い」と感じた人が多かった。

3. 2004（平成16）年7月10日：「介護教室」参加者83名

主な活動は、骨量（骨密度）測定、健康相談、介護体験の実演（足浴）、歯磨き体験、栄養相談、服薬相談であり、藍野病院1階ロビー周辺にて行った。

「看護の日・健康祭り」と同様に表1に示した内容の調査を行った（データ未提出）。参加した地域住民の年齢については、60歳代18名32.1%、70歳代以上14名25.0%、50歳代8名14.2%であった。性別については、女性36名64.2%、男性14名25.0%であった。また自宅から病院までの距離を聞いた項目では、30分以内35名62.5%、30分から1時間以内9名16.0%であった。更に催しを知った理由としては、「案内状で」11名19.6%、「新聞の折込チラシで」4

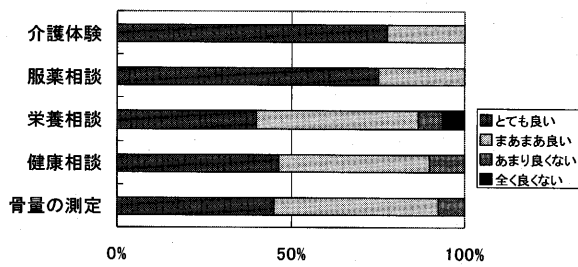


図2 「介護教室」催し物の内容別満足度

名7.1%、「友人知人から案内があって」4名7.1%であった。

図2に、参加した地域の方々への調査結果(回答者56名)の1つである催し物の内容別満足度を示した。「看護の日・健康祭り」と同様に骨量の測定への参加者が多く、体験を「とても良い」、「まあまあ良い」と感じた人が37名92.5%を占めた。

4. 2004(平成16)年7月13日:出張講座・性教育講演「かけがえのない生命」

摂津市内にあるA高校から依頼を受け、同校1年生を対象とした性教育の講演を上記テーマによって行った。講師は、藍野大学医療保健学部看護学科蛭田由美教授であった。

5. 2004(平成16)年11月13日:講演会「タバコのけむり——喫う人も吸わされる人も犠牲者——」

参加者120名

藍野ホールにおいて上記テーマによる第1回講演会を開催した。講師は、医療法人恒昭会藍野病院福田泰樹副院長であった。

6. 2004(平成16)年11月27・28日:茨木市太田地区文化展「あいのまの保健室」

参加者約107名
地域の文化活動の一環として行われている文化展に参加し、「あいのまの保健室」の活動として、看護師による血圧測定、健康相談を行った。

7. 2005(平成17)年1月29日:講演会「100歳までは第2の現役——介護無用のPPK人生——」

参加者221名

藍野ホールにおいて第2回講演会を開催した。講師は、藍野大学医療保健学部看護学科小田泰宏教授であった。

II. 「あいのまの保健室」活動への参加を通じた看護職の職務満足度の調査報告

1. 調査目的

看護職員が「あいのまの保健室」の活動に参加することにより、活動に対してどのような意識を持ち、看護職としてどのような職務満足を得ることができたのかを調査し、今後の活動の方向性と役割を見出すことを目的として調査を行った。

2. 調査方法

調査方法は、無記名による自記式質問紙による留め置き調査であった。配布、回収方法については、まず各病棟の看護師長に直接調査の主旨と研究への協力依頼を行うと共に、各病棟看護師・准看護師へ調査の主旨と研究依頼を記した文書を添えた調査票と封筒の配布を依頼した。そして回収の際は、各病棟に調査担当者だけが開閉できる回収袋を設置し、その中へ調査対象者各自が記入した調査票を配布した封筒に封をした状態で入れてもらい、回収した。

1) 調査対象

調査対象は、藍野病院看護部に所属している在職2年目以上のパート勤務者を含んだ看護師および准看護師209名であり、回答数203名、回収率97.1%であった。

2) 調査内容

調査内容は、「あいのまの保健室」への参加の有無、活動に対しての意見に関する13項目の質問紙調査と、中山ら^{1,2)}が作成した「看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度」(以下「仕事の満足度」とする)による満足度の測定であった。

「あいのまの保健室」に関する具体的な項目は、表2に示した通りである。また「仕事の満足度」については、中山ら^{1,2)}が開発した「看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度」尺度の一部を使用した。この尺度は、看護師がキャリアを伸ばしながら働き続けるために必要な要件を明らかにすることを目的として独自に作成されたものである。表3は、今回使用した「仕事の満足度」の中で用いられている63項目の設問を分類した4つのスケールとそのサブスケールである。各項目への回答は、「非常に思う」(5点)から「全く思わない」(1点)の5段階で評定を求め、「仕事の満足度」の評価得点とするものである。得点の範囲は、63点から315点であり、得点が高いほど高い満足度

表2 看護職者に対する「あいのまちの保健室」に関する質問項目

	質問内容
1	活動への参加の有無
2	参加形態
3	企画・担当者として参加した場合、活動に対して感じた事
4	一般参加者として参加した場合、活動に対して感じた事
5	今後の希望する参加形態
6	活動の地域における役割の貢献について
7	今後の活動に対する意見について
8	役職者に対する活動へスタッフを派遣することに対する考えについて
9	フェイスシート（年齢・職種・現職業経験年数・藍野病院での現職業経験年数・役職）

表3 「看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度」各スケールとサブスケール

スケール	サブスケール
管理システム	給料、労働条件と福利厚生、看護管理システム、キャリアアップの機会
仕事上の人間関係	スタッフ間・医師・看護管理者・患者・家族との人間関係、病棟への所属感
専門職性	専門職意識、決定権、自律性、ケア提供時間
看護師としての自己実現	看護志向性、現実志向性、創造性、変革力

を示している。またこれらの項目は、中山ら¹⁾の検討によって高い内的整合性が示されている。

3) 調査期間

調査期間は、質問票配布から回収までが、2005（平成17）年6月8日から6月22日までの2週間であった。

4) 分析方法

分析方法は、「あいのまちの保健室」活動への参加の有無別・参加形態別、転職経験の有無別、役職の有無別、年代別、経験年数別に分類して検討している。項目の比較にはノンパラメトリック検定 {マン・ホイットニー (Mann-Whitney) のU検定, クラスカル・ウォリス (Kruskal Wallis) 検定}, 多重比較検定 {シェフェ (Scheffe) 法}, ピアソン (Pearson) の相関係数などの統計処理を使用した。尺度の信頼性の検討にはクロンバック (Cronbach) の α 係数を用いた。統計解析ソフトとしてSPSS, ならびにFreeJstatを使用した。

5) 倫理的配慮

調査は無記名で行い、データはすべて統計的に処理した。調査票には調査への参加は自由意志であること、研究目的以外には使用されないこと、調査は無記名で行うこと、結果を公表する際にも個人が特定されないようにすることを明記した依頼文を同封した。回答さ

れた調査票は、各個人に調査票と共に配布した封筒に入れて封をした上で、各病棟に設置した回収袋へ個別に投函してもらい、調査票が回収されたことで同意を得られたこととした。本調査は、藍野大学研究倫理審査委員会からの承認を得た上で行われた。

3. 調査結果

今回の調査から、「あいのまちの保健室」活動における全体の評価とそれに関連した仕事の満足度についての結果を以下にあげる。

1) 回答者の特徴と「あいのまちの保健室」への参加状況

表4は回答者の特徴と「あいのまちの保健室」への参加形態を示したものである。回答者の年齢は、20歳代が93名45.8%と最も多く、続いて30歳代が45名22.2%であった。

職種については、看護師が151名74.4%、准看護師は51名25.1%であった。

役職の有無については、副看護部長、看護師長、主任を「役職者」とした上で（以下「役職者」とする）、役職者が24名11.8%であり、パート勤務者も含めた一般職者は160名78.8%であった。

看護職経験年数は平均9.7年であり、最も多かったのは3年の24名12.3%であった。また藍野病院における看護職経験年数については平均6.2年であり、最も多かったのは3年の33名16.8%であった。

「あいのまちの保健室」の活動への参加形態につい

表4 回答者の特徴と「あいのまちの保健室」への参加形態 (n=203)

項目	人数・年	パーセント
年齢	10歳代	1名 0.5%
	20歳代	93名 45.8%
	30歳代	45名 22.2%
	40歳代	33名 16.3%
	50歳代	21名 10.3%
	60歳代	3名 1.5%
	未回答	7名 3.5%
職業	看護師	151名 74.4%
	准看護師	51名 25.1%
	未回答	1名 0.5%
役職	役職あり	24名 11.8%
	一般職	160名 78.8%
	未回答	19名 9.4%
看護職経験の平均年数	9.7年	
藍野病院での平均経験年数	6.2年	
「あいのまちの保健室」への参加	企画係	11名 5.4%
	一般参加者	63名 31.0%
	未参加	118名 58.1%
	未回答	12名 5.9%

では、「企画係」が11名5.4%、「一般参加者」が63名31.0%、未参加が118名58.1%であった。

参加した事業については、2003（平成15）年度5月に開催された「看護の日・健康祭り」が76名37.4%と最も多く、次いで2004（平成16）年度5月に開催された「看護の日・健康祭り」が31名15.3%であり、その他の事業に対しては6から11名の参加であった。

2) 「あいのまちの保健室」の活動に対する意見

(1) 活動に参加したことでの意見

企画者・一般参加者・未参加者別に、「あいのまちの保健室」の活動に対する意見を聞いた。

表5に企画者、一般参加者として活動に参加したことでの感想を示した。また回答者全員に対し、「あいのまちの保健室」が藍野病院の地域における医療機関としての役割にどのように貢献しているかを聞いたところ、複数回答として「地域住民の方々との交流の場になっている」143名70.8%が最も多く、次いで「藍野病院をPRする機会になる」127名62.9%、「地域の人々が気軽に足を運ぶきっかけになる」124名61.4%、「入院患者さまご家族との交流の場になっている」79名39.1%、「藍野病院のイメージを刷新する

表5 企画者・一般参加者別、活動に参加したことでの感想（複数回答）

内容	人数 (%)
〈企画者 (n=11)〉	
地域の人達との交流ができ、楽しかった	10名(90.9%)
他病棟の人達と交流ができ、楽しかった	9名(81.8%)
病棟業務以外の看護の役割を学んだ	9名(81.8%)
看護の仕事の幅が広がった	6名(54.5%)
新たな看護のやりがいを感じた	5名(45.5%)
活動を企画・実施することが大変だった	5名(45.5%)
活動を企画・実施することの楽しさを知った	4名(36.4%)
日常業務以外の仕事が増え、意味がないと思う	0名(0%)
〈一般参加者 (n=63)〉	
病棟業務以外の看護の役割を学んだ	9名(14.2%)
看護の視点が広がった	6名(9.5%)
患者・参加者が楽しそうだった	6名(9.5%)
地域の人達との交流ができ、楽しかった	3名(4.7%)
他病棟の人達と交流ができ、楽しかった	2名(3.1%)
企画・担当者が大変そうだった	2名(3.1%)
日常業務以外の仕事が増え、意味がないと思う	0名(0%)

機会になる」77名38.1%、「病院内他部門の方々との交流の場になっている」68名33.7%であった。

(2) 役職者の活動協力に対する意見

役職者に対し、病棟から「あいのまちの保健室」へスタッフを派遣することに対する意見を聞いた。その結果、複数回答として「藍野病院が地域との交流を深めるためにも必要だと思う」23名95.8%、「看護職員のためにも必要だと思う」20名83.3%、「あいのまちの保健室」の活動が活発になるためにも必要だと思う」19名79.2%、「病院の行事であるため、必要だと思う」15名62.5%、「看護職員を派遣することは、職場にとって大きな負担だ」1名4.2%であり、「あまり意味がないので、できれば派遣したくない」という回答は見られなかった。

3) 「看護師の仕事に対する価値のおき方と満足度」の測定結果

(1) 全体の評価について

表6は、回答者全体における63項目の仕事の満足度における合計の平均得点、および「管理システム」、「仕事上の人間関係」、「専門職性」、「看護師としての自己実現」スケールの平均得点と各スケールの信頼係数を示したものである。仕事の満足度と各スケールの相関関係を相関係数で見た場合（データ未提示）、「仕事上の人間関係」との場合は0.886、「専門職性」との場合は0.807、「管理システム」との場合は0.801、「看護師としての自己実現」の場合は0.748（すべて $p < 0.01$ ）であった。

(2) 「あいのまちの保健室」活動への参加の有無別による仕事の満足度得点

表7に活動への参加の有無別による仕事の満足度と各スケールの平均値と比較を示した。その結果「専門職性」スケールにおいて参加者が未参加者に比べ有意に高い得点を示していた。更にサブスケールでは（データ未提示）、「自律性」において同様の有意差が認められた（ $p < 0.05$ ）。

(3) 「あいのまちの保健室」活動における企画者と一般参加者、未参加者別による仕事の満足度得点

表8は、「あいのまちの保健室」に企画者として参

表6 仕事の満足度と各スケールの平均得点および信頼係数

	項目数	平均得点	可能な最高得点	可能な最低得点	クロンバックの α 係数
仕事の満足度	63	178.06	315	63	0.93
管理システム	15	38.47	75	15	0.83
仕事上の人間関係	26	78.31	130	26	0.83
看護師としての自己実現	10	27.66	50	10	0.86
専門職性	12	33.61	60	12	0.71

加した者と、一般参加者、未参加者別による「仕事の満足度」と各スケールの平均値と比較である。その結果「管理システム」スケールにおいて有意差が認められた。更に多重比較を行ったところ、企画者に対して一般参加者、未参加者それぞれとの間に有意差が認められ、企画者が一般参加者、未参加者に対し有意に高い得点を示した。更に「管理システム」スケールのサブスケールを比較した場合（データ未提示）、「キャリアアップの機会」で有意差が認められた（ $p < 0.05$ ）。

(4) 役職の有無別による仕事の満足度得点

表9は、役職の有無別による「仕事の満足度」および各スケールの平均値と比較である。その結果「仕事の満足度」と「管理システム」、「看護師としての自己実現」、「専門職性」スケールにおいて有意差が認められた。

(5) 年代別による仕事の満足度得点

表10は、年代別での仕事の満足度と各スケールの平均値と比較である。その結果「仕事の満足度」と

表7 「あいのまちの保健室」活動への参加の有無別による仕事の満足度と各スケールの平均値と比較

参加の有無		参加あり n=74	未参加 n=118	マン・ホイットニーの U検定
満足度	仕事の満足度	181.0	177.4	
スケール	管理システム	38.9	38.5	
	看護師としての自己実現	28.6	27.1	
	専門職性	34.3	33.3	$p < 0.05$
	仕事上の人間関係	79.1	78.2	

表8 「あいのまちの保健室」における企画者、一般参加者、未参加者別による仕事の満足度と各スケールの平均値と比較

参加形態		企画者 n=11	参加者 n=63	未参加者 n=118	クラスカル・ウォリス検定
満足度	仕事の満足度	190.4	179.8	177.6	
スケール	管理システム	44.0	38.2	38.5	$p < 0.05$
	看護師としての自己実現	29.0	28.6	27.2	
	専門職性	36.7	33.8	33.4	
	仕事上の人間関係	80.5	79.1	78.3	

シェフェ検定 (* $p < 0.05$)

表9 役職の有無別による仕事の満足度と各スケールの平均値と比較

役職の有無		役職あり n=24	その他の職員 n=179	マン・ホイットニーの U検定
満足度	仕事の満足度	198.4	175.9	$p < 0.001$
スケール	管理システム	44.6	37.8	$p < 0.001$
	看護師としての自己実現	33.5	26.9	$p < 0.001$
	専門職性	38.5	33.0	$p < 0.001$
	仕事上の人間関係	81.7	78.0	

表10 年代別による仕事の満足度と各スケールの平均値と比較

年代		10-20歳代 (n=94)	30歳代 (n=45)	40歳代 (n=33)	50歳代 (n=21)	60歳代 (n=3)	クラスカル・ウォリス検定
満足度	仕事の満足度	177.3	186.5	170.9	183.4	198.0	$p < 0.05$
スケール	管理システム	38.4	40.6	35.3	40.8	44.6	$p < 0.05$
	仕事上の人間関係	79.0	80.2	75.0	80.7	85.3	
	看護師としての自己実現	26.6	29.9	27.3	29.7	29.0	$p < 0.01$
	専門職性	33.2	35.7	33.2	32.2	39.0	$p < 0.01$

シェフェ検定 (* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$)

表11 藍野病院における職務経験年数別による平均値と比較

年数満足度		経験	1～3	4～5	6～9	10～14	15～19	20以上	クラスカル・ウォリス検定
			n=90	n=33	n=24	n=30	n=15	n=5	
仕事の満足度			177.3	178.0	179.6	181.0	184.9	185.8	
スケール	管理システム		39.0	37.0	37.9	37.9	41.2	44.6	
	仕事上の人間関係		78.4	79.5	79.4	78.5	77.9	78.4	
	看護師としての自己実現		26.4	28.5	27.8	29.4	30.7	28.4	p<0.01
	専門職性		33.4	33.2	34.4	35.1	35.0	34.4	

「管理システム」、「看護師としての自己実現」、「専門職性」スケールにおいて各年代での有意差が認められた。また有意差が認められた各スケールのサブスケールを比較した場合（データ未提示）、「看護師としての自己実現」スケール内では「看護志向性」、「創造性」、「変革力」に有意差が認められ（ $p < 0.05$ ）、「現実志向性」でも有意差が認められた（ $p < 0.01$ ）。「専門職性」スケール内では「決定権」、「ケア提供時間」において有意差が認められた（ $p < 0.05$ ）。更に多重比較を行ったところ（データ未提示）、「看護師としての自己実現」スケール内の「看護志向性」では10-20歳代に対して50歳代が有意に高い得点を示し（ $p < 0.05$ ）、「現実志向性」（ $p < 0.01$ ）、「創造性」（ $p < 0.05$ ）では10-20歳代に対し30歳代が有意に高い得点を示し、「変革力」では10-20歳代に対し40歳代が有意に高い得点を示した（ $p < 0.05$ ）。また「専門職性」スケールにおける「決定権」では10-20歳代に対し30歳代が有意に高い得点を示した（ $p < 0.01$ ）。

(6) 藍野病院における職務経験年数別による仕事の満足度得点

表11は、藍野病院における職務経験年数別による仕事の満足度と各スケールの平均値と比較である。経験年数の分類は、1～3年、4～5年、6～9年、10～14年、15～19年、20年以上とした。全体的には、「看護師としての自己実現」スケールで、職務経験年数間での有意差が認められた。またサブスケールを比較したところ（データ未提示）、「看護志向性」、「現実志向性」、「変革力」において職務経験年数間での有意差が認められ（ $p < 0.01$ ）、「創造性」においても同様の有意差が認められた（ $p < 0.05$ ）。更に多重比較を行った場合（データ未提示）、「看護志向性」で1～3年目に対し15～19年目が、有意に高い得点を示した（ $p < 0.05$ ）。

(7) その他

転職の有無別、現職経験年数別に満足度と各スケールの検討を行ったが、特に有意差は認められなかった。

Ⅲ. 考 察

「あいのまの保健室」活動を通して、看護職員の意識変化と活動の評価、看護職員の仕事に対する満足度を検討し、以下の考察を得た。

1. 2004（平成16）年度「あいのまの保健室」活動について

2004（平成16）年度の活動の特徴としては、前述したとおり新たに藍野病院看護部の卒後教育の一環として入職4年目の看護職員が企画担当者として運営にあたったことである。それに加え、藍野病院、藍野大学内の活動から地域の中での活動に参加したことで新たな活動の場を広げ、藍野病院、更に看護職者個人としての新たな役割や可能性が広がったと共に、活動自体も2年目を経過し定着してきている。

更に活動に参加した地域住民の調査からは、活動に参加したことでよかったと答える意見や次回参加に対する希望が多く、またはがきやチラシ、広告などによる宣伝を見て参加している人が多かった。そのため、活動に際しての宣伝は地域住民に対する活動への参加と理解を深める上での重要な位置を占めていると考える。また参加した地域住民の年齢が50歳代から70歳代の人が多いという傾向や病院の特長から、実際に活動の中で行っている内容や講演会なども、参加者の年代が抱える問題に即していたと考えられる。そのため、今後もより一層、参加者のニーズに合わせた健康教育支援を行っていく必要がある。

日本看護協会が推進している「地域における看護提供システムモデル事業（まの保健室）」³⁾は、保健医療福祉に対するニーズの多様化に伴い、看護者の役割も多様化が期待され、それに応えるべく推進された取り組みである。取り組みの内容は地域によって様々であるが、健康情報の提供や健康学習の支援によって、人々がよりその人らしく、誰もがより健やかに生きていけるように支援することが重要であるとされている。我々の「あいのまの保健室」活動も、藍野病院看護

部と藍野大学医療保健学部看護学科が中心となり、多くの精神看護や老年看護におけるスペシャリティを生かした地域住民への健康教育支援を積極的に行い、その役割の一端を担っていく必要があると考える。

2. 「あいのまの保健室」活動を通じた看護職の職務満足について

1) 回答者の特徴と活動への参加について

回答者である看護職員の年齢は10歳代から60歳代まで幅広い年齢層に広がっていた。一方、その中で20歳代が半数近くを占めていることや、看護職経験年数を見ても1から3年目の看護職者が多いことから、基礎的看護能力を養うという視点での、より高度な看護能力育成に向けた幅広い継続的な卒後教育を行うことの重要性が伺えた。更に看護職者1人1人の責務と自己啓発能力を支えるためにも、長期的な面での卒後教育として、院内における継続的な教育は必要であると考えられる。

「あいのまの保健室」の活動への参加については、企画と一般参加者を含めて2年間の活動で看護職員全体の約1/3となっているが、他の約2/3の看護職員は参加経験がなく、調査票の中には具体的な活動内容や実態をほとんど知らないという人もいた。このことから、今後の活動においては、看護職員に対する更なる情報提供と参加看護職員増加への活動を積極的に行うことも必要だと考える。なお企画担当者として活動した人数は、現時点ではまだ少ない。今後、企画担当者として活動した経験のある看護職員が増加することにより、「あいのまの保健室」の活動に対する認知や協力状況も大きく変化していくと考えられる。

2) 看護職の「あいのまの保健室」活動に対する意見

2年間の活動の中で、5月に行われた「看護の日・健康祭り」への参加人数が最も多くなっている。これは、年間の活動を通して最も活動内容の種類が豊富であり、多くの人員を必要としていることが関連していると考えられる。初年度に比べ本年度の「看護の日・健康祭り」の参加者が少ないのは、初年度は「あいのまの保健室」の活動が初めて開催され、看護部全体の活動が始まるとして多くの看護職者が参加したことが関連していると考えられた。また本年度から、活動が卒後4年目研修の一環としての役割になったことから、それ以外の看護職員の参加が減少したことが考えられる。そのため、今後は活動への参加者を広く集め、看護職員全体で活動を活発化していく意識を浸透させて

いくことを検討していく必要がある。

企画担当者の感想から、「あいのまの保健室」活動に参加することは、看護の専門性に関連した新たな役割を学び、楽しみを知り、看護職の専門性に対する意識を高める一因となっていると考えられる。

同様に一般参加者からは、病棟以外の看護の役割を知ったことや看護の視点が広がったことが多くあげられ、企画担当者と同様に活動に触れることで、看護に対する新たな視点や学びが得られるきっかけとなることが推測された。更に、活動を楽しそうだったと見ている意見があることから、活動者と参加者が活発な関わりを持っていることが考えられる。なお参加者全体において、活動に対して意味がないと考える人はおらず、藍野病院における「あいのまの保健室」活動が意味のあるものとして捉えられていると考える。

回答者全員に、活動が藍野病院の地域における医療機関としての役割にどのように貢献しているかを聞いた結果からは、「あいのまの保健室」の活動に対し、地域との交流を深める役割が期待されていることが分かった。本活動の目的の1つは、地域の人々の主体的な健康作りのサポートをすること⁴⁾であり、活動目的に対する看護職員の理解が得られていると考えられ、今後も地域との関わりを深められるような活動を展開する必要がある。

役職者の活動協力に対する意見については、地域との交流を深めることや看護職員のためにも、看護職員の派遣は必要だという意見にほとんどの人が答えている。よって、活動の目的については役職者に十分理解されており、その上での協力が得られていると考える。一方で看護職員の派遣が職場への負担となっている意見もあることから、今後活動が更に活発化することで負担が増大する可能性も十分にあるため、その点への対処も今後検討していく必要がある。

3. 看護師の自律性と仕事の満足度

仕事の満足度に関して中山ら²⁾の調査によると、藍野病院とほぼ同規模の病院に勤務する看護職者の仕事の満足度の各スケールの平均値は、「仕事上の人間関係」80.989、「専門職性」36.070、「管理システム」40.400、「看護師としての自己実現」27.771であった。調査時期や方法などが異なるが本調査における仕事の満足度は、先行文献と比較して若干低い傾向にあった。

仕事の満足度と各スケールとの相関関係を見た結果、仕事における人間関係に対する満足度が高い人は全体的な満足度が最も高い傾向を示していることが分かっ

た。このことから、仕事に対する満足度は、職場の人間関係が大きく影響することが考えられる。そのため、看護職員間だけでなく医師、他のコメディカルも含めた関係をお互いが良好に保ち、協力していくことが、看護職員各個人の仕事に対する満足度を高めることにつながると考える。

「あいのまちの保健室」活動への参加の有無別による比較では、活動への参加者の方が未参加者に比べて「専門職性」、更に「自律性」という面で高い値を示している。このスケールは仕事に対する取り組みなどへの主体性、自律性に対する受け止めなどを見ている項目である。尾崎は⁹⁾、看護職の職務満足度の要因について(1)看護することそのもの、(2)コミュニケーション、(3)看護管理者の承認行為、(4)専門職としての自律、を挙げている。「あいのまちの保健室」の活動は、調査による結果から看護職の職務満足度の要因における「(4)専門職としての自律」に相当すると考えられる。活動開始から2年と短い期間であり企画担当者として活動した人が少なかったものの、実際に活動に参加し、地域住民と関わることで、通常行っている看護業務とは異なったやりがいや新たな看護職としての活動を見出すことが出来、新たな役割を学ぶ機会となったことが要因にあるのではないかと考えられる。そのため、今後も企画担当者としての参加者を増やしていくことで、「自律性」向上の一役を「あいのまちの保健室」の活動が担っていく必要があると考える。

「あいのまちの保健室」の活動における企画担当者、一般参加者、未参加者別の比較では、全体的に企画担当者が他に比べて高い得点を示していた。特に「管理システム」スケール、更にサブスケールである「キャリアアップの機会」において有意に高い得点を認めている。このことから、「あいのまちの保健室」の活動に企画者として参加することは、看護職としてのキャリアアップを図る意識づけの一因になっているのではないかと考えられる。それらのことから考えても、「あいのまちの保健室」における活動は、藍野病院看護職員にとって卒後教育、看護職に対する職務満足向上の1つの役割として有効な役割を果たしていると考えられる。ただし一方で、今回の調査では企画担当者として活動した人が少なく、期間も短かったため、今後継続的に調査を行い、変化を見ていく必要がある。

役職の有無による比較では、役職者が有意に高い値を示している。三浦ら⁶⁾の研究でも、職務満足度については、「看護管理」「職業的地位」「専門職としての

自律」項目において婦長が副婦長・スタッフに比べて有意に満足度が高かったと示している。今回の結果にある仕事の満足度と各スケールの得点の高さからも、役職者として責任ある役職に就くことで、看護という職業に対する自信や責任感、所属感が増し、結果的に職務満足度が高くなり、より自己実現に向けた行動が促されているためと考えられる。

年代別による比較では、30歳代が特に10-20歳代に対し有意に高い得点を示している。この結果から、10-20歳代に看護職者としての基礎的な学びや経験を積み重ねることで、30歳代が自己実現や専門職者としての成果が表れはじめる年代に変化していき、仕事の満足度が向上していくのではないかと考えられる。また30歳代は、年齢的にも結婚や出産による家族機能や役割の変化が生じやすく、そのなかでの仕事の占める位置や役割も大きく変化していると考えられる。そのような日常生活の変化が生じやすい中で、仕事の満足度が高いことは、各個人の能力を伸ばす上でも重要である。そのため、30歳代において看護職者としての役割の幅が広がることは、看護職者として更なる可能性を広げていくことも十分に考えられる。よって、30歳代に対するキャリアアップも踏まえた支援を今後検討していくことが必要ではないかと考える。一方で、全体的に10-20歳代は他の年代に比べて得点が低いから、年代が高くなることで得点が上昇する傾向もあることから、10-20歳代は看護職者としての経験も浅く、現在多くの学びを深めている段階であるためではないかと考える。よって、10-20歳代において看護師としての能力の基礎を固めておくことは、その後の看護職者としての役割に対する満足度へも大きく影響することが考えられ、基礎的な教育の重要性が伺えた。

藍野病院での現職経験年数別による比較では、全体的に1~3年目から15年目以上にかけては年数が高くなるほどに得点が高くなる傾向がある。これらのことから、看護職者としての経験と学びを適切に積み重ねることで、自己実現の可能性や職務に対する満足度の向上が図られていくと考えられ、継続的な学習への意識と行動が看護職としての自己実現につながる大きな要因であると考えられる。

看護師の職務満足について藤村⁷⁾は、外来での患者の満足とその科の担当医師の職務満足の関係、さらに特定の病棟の入院患者の満足とその病棟の担当看護師の職務満足の関係が正の相関関係であったと報告している。このことから、看護職の職務満足の向上は、

ひいては入院している患者さま自身のよりより入院生活へもつながることであり、病院環境全体の向上にもつながる。そのための1つの手段としても、卒後教育は重要である。日本看護協会⁸⁾では院内教育について、看護職員は専門職として、自らの責任において、生涯にわたって自己の能力の開発・維持・向上に努める責務を持っていると同時に、人間性豊かな感性を磨き、組織の活動に貢献できるよう自己啓発に努める責任がある、と言っている。看護職員個人が、積極的な自律に向けた活動を行うことが最も重要であるが、卒後教育を病院が各段階に合わせ継続的に支援することは、各個人の看護職としての意識を継続的に高め、各々が活動を行うきっかけともなり、ひいては病院看護職員全体の職務満足の上にもつながるのではないだろうか。そのためにも、今後も継続した「あいのまの保健室」の活動を看護職員全体で行っていくことは、看護職員に対しての重要な教育の1つである。それに加え、継続した活動を通じた活動内容の充実化を、職員自らが創り上げていくことで、看護職員全体の自律性の向上に向けていくという役割をも担っていく必要があると考える。

今回の調査により、「あいのまの保健室」の活動は、藍野病院看護職者に対する卒後教育の一環として、また職務に対する満足度向上への大きな役割を担っていると考えられた。しかし一方で、2年間の活動による調査であること、また企画担当者として参加した人の数が少なく、統計的に検討することへの限界もある。そのため、今後企画担当者としての参加人数が増えることでの新たな変化を見ていく必要があると考える。

ま と め

今回、「あいのまの保健室」の活動を振り返ると共に、看護職員の職務満足との関連について検討した。活動が定着化してきたことで、地域住民や藍野病院看護職者へも様々な効果をもたらし始めていると考えられた。また、「あいのまの保健室」活動を卒後教育の一環として行うことで、自立性の向上、職務満足

向上へとつながることが分かった。今後も「あいのまの保健室」の活動は、地域住民、藍野病院看護職者に対するサポート、そして藍野病院と地域をつなぐ役割を担う活動を積極的に行っていくことが重要だと考える。

謝 辞

本研究を進めるにあたり、ご協力いただきました藍野病院看護部看護職員の皆様、ならびに統計処理上のアドバイスを頂いた藍野大学医療保健学部作業療法学科大井達雄助教授に心より感謝を申し上げます。

引用文献

- 1) 中山洋子, 野嶋佐由美. 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 2001; 53 (8): 81-91.
- 2) 中山洋子, 粟生田友子, 片平好重. 看護婦の仕事に対する認識と満足度・継続意志に関する記述的研究——組織基盤の異なる病院で働く看護婦を対象とした調査結果の比較検討——. 聖路加看護大学紀要 1997; 23: 1-14.
- 3) 社団法人日本看護協会専門職業務部編. 平成 15 年度 地域における看護提供システムモデル事業 (まの保健室) 報告書. 東京: 日本看護協会; 2004.
- 4) 蛭田由美, 河野益美, 石谷嘉章, 布施榮子. 地域と響きあう健康作り運動をめざして——「あいのまの保健室」開設 1 年目の活動報告——. 藍野学院紀要 2004; 18: 124-30.
- 5) 尾崎フサ子. 看護における職務満足の要因 職務満足を引き出すために. 看護 2003; 55 (13): 40-3.
- 6) 三浦公子, 日比野幸子, 阿部芳江. 大学病院に勤務する看護者の BURNOUT と職務満足度に関する検討. 日本看護学会論文集 (看護管理) 1999; 30: 87-9.
- 7) 藤村和宏. 職員の満足はなぜ必要か. ナーシング・トゥデイ 1999; 14 (3): 12-5.
- 8) 日本看護協会中央ナースセンター. 看護業務サポートデスク～看護業務等改善情報システム～. 2005 [引用 2005-09-01]
URL: <http://www.nurse.or.jp/tools/support/index.html>