

慶應義塾大学湘南藤沢学会研究助成基金報告書

地域包括ケア事業を展開する法人における医療従事者の法人内異動に関する研究

慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科

医療マネジメント専修 修士課程 2年 宮内 絢子

1. 活動目的・活動の意義

本活動の目的は、地域包括ケア事業(一地域内で急性期病院、慢性期病院、介護施設、在宅医療等の事業)を展開する法人に雇用されている職員に対して、キャリア観や組織コミットメント、法人内異動に対する考え、将来の就業意向、異動意欲について質問紙調査を行いその実態を明らかにすると共に、法人内異動意欲へ対して影響を及ぼす要因について調査することである。昨今注目されている地域包括ケアシステムにおける医療機関の経営、人材育成戦略としては、急性期から在宅までの一連の流れを一つの法人で全て賄ってしまう垂直統合型の事業モデルが適していると考えられている。医療法の改正に伴い地域医療連携推進法人制度が設立されるなど、今後、質の高い地域医療人を育成する上で急性期から在宅まで幅広い経験がキャリア開発として求められていくと考えられるが、実際にそのような法人、職場で働いているスタッフらがその点についてどのように受け止めているかという点では明らかにされていないことから調査活動を行う意義があると考えた。

2. 活動概要

調査方法：質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。地域包括ケア事業を展開する A 法人(関東地方：急性期病院、ケアミックス型病院、クリニック、介護老人保健施設、グループホーム各 1 施設、訪問看護ステーション 4 施設)の職員(リハビリテーション専門職：理学療法士、作業療法士、言語聴覚士以下リハ職とする、看護職：看護師、准看護師、介護職：介護福祉士、他介護業務に従事する者)約 953 名へ対して無記名式自記式質問紙を配布し、回答を依頼した。また、インタビュー調査は質問紙調査対象者のうち、協力同意が得られた職員から 10 名に対して、個別インタビュー調査を依頼した。

分析方法：主成分分析、因子分析、一元配置分散分析、共分散構造分析、質的帰納的分析

なお、本調査の遂行にあたっては慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科倫理審査委員会の承認を得たのちに行っている。

データ収集期間：質問紙調査を 2015 年 8 月下旬～9 月上旬、インタビュー調査を 11 月下旬に実施した。

3. 結果

質問紙調査は 755 名(有効回答 685 件：有効回答率 72%)から、インタビュー調査は 8 名から調査協力が得られた。

基礎集計の結果、A 法人職員らは、現在の職務・専門分野を継続していくことに強いこだわりを持っており、誇りややりがいを感じながら職務に従事している者が多かった。また、組織に対しては、今の仕事で必要な技術や知識については、十分な教育・研修があると感じているが、希望に沿ったキャリアコースや、現在所属している施設以外の情報を得られていないと感じているものが多かった。そして、法人に対する組織コミットメントは職場に対する組織コミットメント

より低く、職員らは法人職員としてというよりは所属施設の職員として一体感を感じている傾向にあった。

法人内異動に関する考えにあたっては、新たな視点や自己の可能性に気づく機会であること、法人内連携の強化に繋がり、地域包括ケアを担うスタッフ育成に効果的であると認識しており、半数以上の者が法人内異動制度はこれから法人へ就職を検討する者らにとって魅力的な制度であると考えていた。また、今後の就業先意向として、リハ職は現在従事している領域に関わらず、在宅支援領域へ関心を高い一方、看護職は現在従事している領域への関心が最も高い傾向、介護職は現在従事している領域に関わらず、介護施設(グループホーム含む)領域への関心が高い傾向にあった。そして、自らの法人内異動意欲に関しては、リハ職、介護職の半数以上が前向きに検討しているのに対し、看護職は全体の4割ほどが前向きに検討しており、法人内異動意欲は職種によって差が生じていることが明らかとなった。

基礎集計結果を基に法人内異動意欲に影響を与える要因について分析した結果、異動意欲に最も影響を及ぼす因子は、法人内異動に対する個人的キャリア知覚であり、異動が自らの今後のキャリア成長に繋がると認識することによって前向きな異動意欲が生じることが明らかとなった。また、法人内異動に対する個人的キャリア知覚も職種によって差が生じており、リハ職は高く、看護職は低い傾向にあった。

これらの結果を踏まえ、法人内異動意欲やキャリア知覚に職種間で違いが生じた背景についてインタビュー調査を実施したところ、職種によって法人に就職する目的や職業に対する考え方、異動システムの違い等があることが明らかとなった。具体的な例として、①リハ職は新卒入職者が多く、法人内で急性期医療から在宅医療まで幅広く経験を積むことができる点に魅力を感じている者が多い一方、看護職はすでに他病院での経験を積み、子育てとの両立といったワークライフバランス面を重視して入職している者が多い傾向にあること、②リハ職は患者と一対一でセラピーを行うことから、自らの技量が患者の状態に影響を与える責任を強く感じ、常に自己研鑽を高めなければならないと感じている一方、看護職はチームで患者ケアを行うことから、“自分でもできる仕事である”と感じ、リハ職ほど個人の責任を感じることがない結果、職種内で自己研鑽意識に差が生じていること③組織風土として、リハ職の異動は個人の目標や希望を踏まえた上で計画的に行われているのに対し、看護職の異動は突然行われ、個人の目標や希望が反映されておらず、不満を感じている、といった点が挙げられた。

4. 研究成果の活用

本調査は1法人内での調査ではあるが、医療機関における法人内異動に関する研究は今までに例がなかったことから、今後益々注目されていくであろう地域医療人材育成における新たな知見を見出すことが出来たと考えられる。本調査研究成果にあたっては、健康マネジメント研究科修士論文発表会の場で発表し、課題研究論文としてまとめ提出した。また、現在一法人内で複数の医療・介護事業を展開している法人や、これから地域医療連携推進法人制度を利用し、法人内異動制度を人材育成に活用していこうと考えている現場において、検討資料として利活用できるよう、日本国内の医療従事者に対して本結果を発信していく所存である。

5. 謝辞

本調査研究遂行にあたり、資金面で援助いただきました湘南藤沢学会に厚く御礼申し上げます。