

血液センター看護師の就業継続の要因について

堀 百合子¹, 清水 房枝²

Study on the factors for nurses' continuing their job at Red Cross Blood Center

Yuriko HORI and Fusae SHIMIZU

Abstract

A purpose of this study is to make it clear what factors for nurses working at the Red Cross Blood Center are needed to continue their job.

Data were collected by semi-structured interviews to seventeen nurses who had more than five years of nursing experience as regular staffs of Red Cross Blood Center in Tokai area. They were analyzed by a qualitative descriptive method. And five core categories emerged from them. These core categories were as follows;

- 1) Living background,
- 2) Sustainable pleasant working environment
- 3) Self-fulfillment
- 4) Accomplishment of her duty as a nurse of the Red Cross Blood Center
- 5) Surge of the sense of belonging to the workplace

Nurses work as members of the workplace, as dwellers who live in the society, and earn a living. No matter if they want to quit their jobs, it is necessary for them to continue working in order to bring their children up or live richer lives. They felt that it is difficult for them to continue their jobs because of life events or sickness. At that time they adjusted labor environment, and got material and spiritual support from others.

No matter how difficult their jobs were, they made an effort to continue their jobs positively. Affirmative occupational experiences such as feeling a sense of fulfillment of job or joy of working brought them the will of nursing. Having a good human relationship with colleagues became emotional mainstay. They are fellow workers who cheer each other up when one of them has hard times. They are fellow workers whom they can talk with each other. They are cooperative to work with. A support system which functioned well to fellow workers supports the will to continue their job. Nurses can deepen attachment to the organization by having got an actual feeling to work to help it and society.

Research findings suggest that nurses need some conditions in order to continue their jobs as follows: "To work while setting great value on their family and daily life", "To fix the environment", "To realize self-fulfillment", "To do their duty surely as a nurse" and "To feel a sense of belonging to workplace".

Key Words: Continuing job, Nurse, Red Cross Blood Center

I はじめに

現在、全国の就労看護師約 81 万人のうち 87.4%の

看護師が病院及び診療所で働いている。その一方で、社会福祉施設、訪問看護ステーション、学校、一般企業など病院以外の様々な分野で働く看護師も存在する。

1 三重県赤十字血液センター

2 三重大学医学部看護学科

赤十字血液センター（以下血液センター）も日常的な業務の中で、献血者に対する採血や健康状態の観察など、看護の役割を必要とする職場の一つである。

血液センターは、輸血を要する患者のために献血として必要な血液を受け入れ、輸血用血液を安全かつ円滑に供給し、治療に役立たせる責務を有している。この責務を成し遂げるためには、業務を安全に遂行できる能力を持つ看護師の育成と、その能力を有する看護師が職場に定着することが不可欠であると考えられる。

近年、研究者の勤務する血液センターでは、看護師の離職が問題となっており、人員の確保に苦慮している。研究者の勤務する施設での看護師の離職率は、H18年度で12.6%であったが、H19年度には15.8%と上昇した。業務に慣れた看護師の離職により、勤務している看護師の業務負担が増し、さらなる離職を招いてしまう可能性がある。また、職務経験の蓄積は看護師の業務の質を高めることにも役立つことから、看護師の定着に向けた働きかけの必要性を感じた。そこで、看護師が就業継続できた要因を知ることで、離職防止の一助となると考えた。

就業継続に関する先行研究には、病院で働く職員を対象に調査したものが報告されている（中山 1994）（中山 1997）（吉田 2006）（稲垣 1994）。看護師が仕事にやりがいを見だし、満足度や継続意欲を高めるためには、看護師が最も価値をおいている「患者ケア」に関することへのサポートが必要であることを明らかにしている（中山 1994）。しかし、患者と接することのない看護師の就業継続要因は、病院で働く看護師のものとは異なる可能性が考えられる。

本研究では、血液センター看護師の就業継続の要因を明らかにし、就業継続を促進するための示唆を得ることを試みた。

II 研究目的

血液センター看護師の就業継続の要因は何かを明らかにする。

III 研究方法

1. 用語の操作上の定義

本研究では次のように用語を定義して用いた。

- 1) 就業継続：現職場での仕事を続けていくこと。
- 2) 看護師：血液センターで正規職員として勤務する看護師。
- 3) 血液センター：献血の受入から、採血した血液の品質検査、血液製剤の製造保管、医療機関への供給

まで一貫した業務を行い、全国に66ヶ所設置された血液事業を行う施設。

2. 研究対象者

本研究での対象者は東海圏内の血液センターで正規職員として5年以上の勤務経験を持つ看護師で、本研究について口頭及び文書で説明し同意を得られた看護師17名を対象とした。

3. データ収集期間

平成21年6月10日～平成21年8月18日

4. データ収集方法

半構造化面接法によるインタビューによりデータ収集を行った。質問項目は、「赤十字血液センターに就職した理由」「赤十字血液センターで仕事をしていてよかったと思うこと」「仕事を続けていく上での支え」「仕事を続ける上での障害」「仕事を続ける上での障害をどのように乗り越えてきたか」「仕事を続けようという考えを強化させた要因」「血液センターの看護師が就業継続できるための要因」についての質問をきっかけに、自分の気持ちを自由に語ってもらった。

面接は、許可を得てICレコーダー〔SANYO ICR-S 260 RM (H), SONY NW-S 738 F〕に録音し、これをもとに逐語録を作成した。

5. 倫理的配慮

本研究は、三重大学医学部研究倫理委員会の承認を得て実施した。

研究対象者に対し、データは本研究以外には使用しないこと、研究対象者のプライバシーと匿名を厳守すること、研究への協力は自由意志でありいつでもインタビューを中断でき中断しても何ら不利益をこうむることはないこと、話したくない事や苦痛に感じる事は話す必要はないことを説明し、書面での同意を得た。

6. データ分析方法

逐語録の記述をデータベースとし、KJ法（川喜多, 1967）の手法を用いて分析した。KJ法は、多くの断片的なデータを統合し、核心となる要因を抽出できるという点において優れている。この手法は離職・継続に対する看護師の様々な思いをうまく抽出・整理できる方法であると判断した。

まず、逐語録を精読し文脈を整えた上で意味のある文章に分割した。これらの中から、研究目的に関連するものを拾い出してコード化し、Excelファイルに添付した。次にこれらのコードのうち意味の近いもの同

士を集め、小グループに分けた。小グループの意味するところを「下位カテゴリー」として分類し要約した。さらに「下位カテゴリー」を利用して、より抽象度を高めて上位のグループに分け「中位カテゴリー」とした。同様に「中位カテゴリー」についても繰り返し実施し「上位カテゴリー」とした。

分析を進めていく中で逐語録を幾度も読み返し、面接時の録音を聞きなおすことで、内容の取り違えやニュアンスのすれ違いがないように努めた。また、分析の過程において、共同研究者間でディスカッションを繰り返し、信頼性と妥当性の確保に努めた。

IV 結 果

1. 研究対象者の背景

研究対象者 17 名の内、スタッフナースが 13 名、係長が 2 名、課長が 2 名であった。看護師の経験年数は、11～15 年が 2 名、16 年～20 年が 6 名、21 年以上が 9 名であり、血液センターでの勤務年数は、6～10 年が 4 名、11～15 年が 3 名、16 年以上が 10 名であった。研究対象者が勤務している場所は、固定施設と移動採血車で勤務が 5 名、固定施設が 12 名であった。

2. 面接の概要

面接に要した時間は、最長 66 分、最短 19 分であった。平均時間は、40.7 分であった。面接場所は、研究対象者の勤務する施設の一室で実施した。

3. カテゴリーの抽出

分析の結果、「血液センター看護師が職務継続できる要因」について、402 のコードが抽出された。これらのコードから 59 の下位カテゴリーと 14 の中位カテゴリーが形成され、最終的には、【生活背景】、【働き続けられる環境づくり】、【自己実現】、【血液センター看護師の役割の遂行】、【職場への帰属意識の高まり】という、5 の上位カテゴリーが導き出された。以下、上位カテゴリーは【 】で表し、中位カテゴリーは〔 〕、下位カテゴリーは《 》で表す。

1) 【生活背景】

看護師の置かれている生活背景を示したものをいう。

(1) 〔生活者としての家族的責任〕

社会に生きる 1 人の生活者としての家族に対する責任を表し、家族を養うために働き続ける必要性があることを示している。

下位カテゴリーは《母親役割》、《生活の維持》、《子供の教育費が必要》が抽出された。

(2) 〔働く意志〕

血液センターで働きたいという気持ちを構成しているものをいう。下位カテゴリーは《就職動機》、《病院の看護職に復帰することへの不安》、《社会参加をしたい》が抽出された。

(3) 〔生活の中の労働〕

働き続けている看護師が担っている家庭での生活負担を表す内容である。下位カテゴリーは《子育てをしながら働く》、《単身で生活しながら働く》、《介護をしながら働く》が抽出された。

(4) 〔気分転換と仕事との関係〕

職業生活を送る中で発生する困難や試練を克服し、心身の安寧を保つきっかけとなる要素を示す。下位カテゴリーは《ストレスの解消》、《仕事に向かう意欲を生み出す趣味》、《気分転換》が抽出された。

2) 【働き続けられる環境づくり】

働き続けられる環境を整備するために、他者から受けた支援や自らの働きかけをいう。

(1) 〔働く環境の整備〕

自ら選択したり交渉して獲得した社会資源を活用することで就業継続していることを示す。下位カテゴリーは《夜勤がない生活》、《通勤可能な距離》、《保育施設の利用》、《子供が病気のときの対応》、《勤務時間の調整》、《子育て支援》、《休みの確保》、《家庭生活との両立》、《福利厚生制度の利用》が抽出された。

(2) 〔他者からの支援〕

家族内外の人による家事の手助けやねぎらいの言葉などのソーシャルサポートを示す。下位カテゴリーは《家族の理解と協力》、《夫の理解と協力》、《子供の理解と協力》、《実家の理解と協力》、《職場の理解と協力》、《上司の理解と協力》、《仕事をしていく上での心の支え》が抽出された。

(3) 〔職場の人間関係〕

職員間の関係性を高めることで業務の遂行能力を高めることをいう。下位カテゴリーは《職員同士の人間関係》、《医師との人間関係》、《献血者との関わり》、《上司との人間関係》、《チームワークの良さ》、《円滑なコミュニケーション》、《勤務を融通し合える職場風土》、《新人からの刺激》が抽出された。

(4) 〔健康管理〕

健康を維持する事への関心を持ち心身の健康管理に努め、良いコンディションを保つことをいう。下位カテゴリーは《健康管理》が抽出された。

表1 面接から抽出されたカテゴリー

上位カテゴリー	中位カテゴリー	下位カテゴリー
生活背景	生活者としての家庭責任	母親役割 生活の維持 子供の教育費が必要
	働く意志	就職動機 病院の看護職に復帰することへの不安 社会参加をしたい
	生活の中の労働	子育てをしながら働く 単身で生活しながら働く 介護をしながら働く
	気分転換	ストレスの解消 仕事に向かう意欲を生み出す趣味 気分転換
働き続けられる環境づくり	働く環境の整備	夜勤がない生活 通勤可能な距離 保育施設の利用 子供が病気のときの対応 勤務時間の調整 子育て支援 休みの確保 家庭生活との両立 福利厚生制度の利用
	他者からの支援	家族の理解と協力 夫の理解と協力 子供の理解と協力 実家の理解と協力 職場の理解と協力 上司の理解と協力 仕事をしていく上での心の支え
	健康管理	健康管理
自己実現	職務満足	給料の満足 経験により得られる自信 仕事のやりがい 働くことの喜び 職場への感謝の気持ち 職場に必要な存在であることの承認
	キャリアの選択	キャリアの選択 キャリアアップの機会
採血業務・献血者サービスの質の向上	専門能力を高めるための学習	業務上必要な知識の習得 学習の楽しみ 教育機会の獲得
	職場の人間関係	職員同士の人間関係 医師との人間関係 献血者との関わり 上司との人間関係 チームワークの良さ 円滑なコミュニケーション 勤務を融通し合える職場風土 新人からの刺激
	安全な業務の遂行	看護師の職業意識 看護業務 採血業務 インシデント発生時の対応
職場への帰属意識の高まり	仕事の中の楽しみ	仕事の中の楽しみ
	帰属意識	所属の欲求 組織の社会的役割の認知 組織への順応 仕事の目標 組織の中での役割 仕事を続ける意志 職場改善の意識

3) 【自己実現】

職務遂行能力や自己の特性を最大限に発現し、得られた充足感をいう。

(1) 「職務満足」

個人の職務または職務経験の評価から生じる好ましく肯定的な情動の状態をいう。下位カテゴリーは《給料の満足》、《経験により得られる自信》、《仕事のやりがい》、《働くことの喜び》、《職場への感謝の気持ち》、《職場に必要な存在であることの承認》が抽出された。

(2) 「キャリアの選択」

職業生活の中で個人が歩む過程を選択することをいう。下位カテゴリーは《キャリアの選択》、《キャリアアップの機会》が抽出された。

4) 【血液センター看護師の役割の遂行】

安全で質の高い輸血用血液を得ることや、献血者サービスの質を上げることで、仕事に向かう意欲を高めた内容をいう。

(1) 「採血業務・献血者サービスの質を高めるための学習」

採血業務・献血者サービスの質を高めるために看護師が行った学習。下位カテゴリーは《業務上必要な知識の習得》、《学習の楽しみ》、《教育機会の獲得》が抽出された。

(2) 「安全な業務の遂行」

看護師が安全確実に業務を遂行できたこと。下位カテゴリーは《看護師の職業意識》、《看護業務》、《採血業務》、《インシデント発生時の対応》が抽出された。

5) 【職場への帰属意識の高まり】

忠誠心や信頼感が高まる事で仕事が楽しくなり、業務遂行レベルを上昇させる組織への肯定的な感情の高まり。

(1) 「仕事の中の楽しみ」

仕事を通じて得られる楽しみによって就業継続できることをいう。下位カテゴリーは《仕事の中の楽しみ》が抽出された。

(2) 「帰属意識」

組織の価値観や目標を受容し、組織への所属を希望する意思をいう。下位カテゴリーは《所属の欲求》、《組織の社会的役割の認知》、《組織への順応》、《仕事の目標》、《組織の中での役割》、《仕事を続ける意志》、《職場改善の意識》が抽出された。

V 考 察

1. 【生活背景】

〔働く意志〕を構成している《就職動機》の内容は様々あるが、たまたま見た募集広告から、血液センターの仕事に興味を持ち、就職していた。新卒の看護師は病院を初職として選ぶことが多いが、血液センターは、病院からの転職による再就職者が多い職場である。そのため転職の際には、再度、自分の能力・適性を見つめなおし、《病院の看護職に復帰することの不安》に対しては、「病院ではないが看護の資格を生かして働ける場所」を探し出し、より強化された就業意欲を持って就職していたことが分かった。結婚などで離職した経験を持つ看護師は、医療職を離れて家庭に入ったものの、やはり家事だけではなく《社会参加をしたい》という気持ちを強め、血液センターに再就職している。これらの強化された〔働く意志〕が看護師の就業を継続させていると考える。

余暇を上手く使い《気分転換》を行うことで就業継続が可能となる一端があることが考えられる。休日に《仕事に向かう意欲を生み出す趣味》や休息で《ストレスの解消》をした看護師が、疲労やストレスからの回復を図り、生活や労働への活力を生み出しているのである。〔気分転換と仕事との関係〕は、看護師を取り巻く生活の中に労働という要素をバランスよく配分し、就業を長期に継続する効果を果たしているのだと考えられる。

本研究における対象は、全員が女性の看護師であった。厚生労働省調査によると、看護師は、自ら就業すると共に、社会で生きる一人の〔生活者としての家族的責任〕を担っていた。女性の占有率が高い看護職において、《母親役割》を負いながら働いている看護師は血液センターにも多数存在した。「子供のために仕事を辞めようと思っていながらも冷静に考えると仕事を辞めたら生活がしていけない。」という言葉が示すように、子供との時間を得るために辞めようかという迷いが生じたときでも、子供を育てるためには働いて収入を得る必要があり、また、近年の長引く不況の中では、夫の雇用不安に対処し、妻の働きによって家族の経済的安定を図る事が期待されるために《生活の維持》は欠かせないと捉え、退職には至らなかったことが考えられる。子供の教育費負担が母親の労働供給を促進することが明らかにされているが（大沢 1993）、このことは本研究で《子供の教育費が必要》が抽出されたこと整合する。

一方、子供を持たない看護師は、「現在の生活レベルを保ちたい」や「多少自分の自由になるお金も必要」

などの理由を挙げ、自分自身の生活を維持するために働き続ける必要があることが確認された。近年、20代から30代の若年女性の中で未婚者が増加している(武石 2009)。《単身で生活しながら働く》のは、専門職として働く看護師が、結婚というライフコースを選ばず自立の手段として就業継続していることを示している。結婚を機に再就職をし、出産・育児を経験した看護師は《子育てをしながら働く》ことで仕事と育児を両立させたいと考えている。また、育児だけでなく、家族に高齢者や介護者を持つ看護師は、生活を維持していくためには《介護をしながら働く》ことでの就業継続を考えていた。これらの〔生活の中の労働〕は、生計を維持していく必要のある看護師が、家庭や自分自身の生活を大切にしながら就業を続けたいと思っていることの表れであるといえる。

2. 【働き続けられる環境づくり】

病院での勤務は、夜勤を伴うことが多いが、夜勤の有無は、働き続けられる環境を決定付ける大きな要素である。本研究においても《夜勤がない生活》が血液センターに就職した理由として挙げられており、夜勤がないことが就業継続できる一因であることが示された。日勤帯のみの勤務体制である血液センターでは、先のカテゴリーで述べたように、家庭や自分自身の生活を大切にしながら就業を続けたいと思っている看護師が、育児や家事などの家庭生活と仕事を両立できることが、就業継続を可能とする大きな要因として特徴づけられる。

夜勤に伴う問題では、通常の睡眠期である深夜や早朝帯に起きて働くため、心身に多面的な影響が及び、疲労の蓄積が起こってしまうこと、さらに夜業昼眠生活は、生活フェーズが通常の昼業夜眠生活と大幅なズレを起すために、社会生活上の不利をこうむることが明らかになっている(酒井 2004)。「病気をコントロールしながら仕事を続けています。」という健康上の問題や「夜勤は子供と離れてしまうし、その間、子供を預けられる人が居ない」などという生活上の事情により夜勤の出来ない看護師にとっては、血液センターに就職し日勤帯の仕事に就くことで《家庭生活との両立》を図り、就業継続することができたのだと考えられる。病院勤務では、常勤で夜勤を免除されることは難しいが、血液センターではそれが可能である。血液センターで就業継続できる要素のひとつは、この日勤だけの勤務体制にあるといえる。

転職経験のある看護師への調査で、再就職の際に重視したこととして「地元だから」という理由が上位に位置している。自宅と職場が近いことは、働きやすさ

の一要因であると考えられる(矢野 2007)。本研究での《通勤可能な距離》の抽出も、就業継続できる条件として、多くの施設の中から探し出した結果であると思われる。

子供をもつ看護師の就業には、様々な社会制度が影響を及ぼしている。なかでも、育児休業制度は、継続就業を支援すると同時に、就業による結婚や出産に対する阻害因子を和らげる効果がある(樋口 1994)との報告がある。看護師は《福利厚生制度の利用》によって、結婚や出産という女性のライフサイクルに関わる問題が解決され、離職の危機を免れることが出来たのである。

育児休業後に職場復帰すると、次にはいかにして仕事と子育てとの両立を図るかという問題が生じるが、これに対しては《保育施設の利用》《子供が病気の時の対応》《勤務時間の調整》などの対策がとられていた。保育施設の利用可能時間と勤務終了時間とのずれなど《保育施設の利用》によっても対応しきれない部分には、家に親が不在の時間が出来てしまったケースもあったが、親としての不安や心の葛藤を乗り越えて仕事を続けてきたことが示されていた。

子供の病気は突発的に起こることが多いため、《子供が病気の時の対応》つまり急な《休みの確保》ができるかどうかは、仕事を続けていく上での問題である。「課長が勤務を工面してくれた。」「個人交渉して誰かが代わってくれた。」などの調整をしながら、この局面に対処している。しかし、ここでもやはり、子供を1人で置いて仕事に出ていたケースもあり、病児保育の必要性やさらなる《子育て支援》が望まれるところである。

仕事を継続していく上では、〔他者からの支援〕に支えられている面が大きいと考えられる。今回の調査で確認されたものの内、《職場の理解と協力》は、勤務時間の短縮などの方法で、看護師の就業継続をバックアップしようという職場の動きがあることが示された。《上司の理解と協力》は、仕事で困った時に上司に助けてもらったり頼りにしたりできたことで、就業継続出来ていた。このように組織は、看護師の周りには管理者や先輩に相談しやすい職場環境やサポート体制を整備しておくとともに、看護師自身は、職場で信頼できる誰かに悩みを打ち明け相談し、積極的に問題解決のためのアクションを起すことが必要なのだと考える。

一方、家庭生活の方に目を向けると、夫の家事・育児時間が増えれば、妻の就業が促進されるという関係があるということが知られている(松田 2005)。「夫の協力が得られるので仕事と家庭生活とのバランスが

取れている。」、「子供が病気の時に、夫が休みを取って協力してくれた。」など、家族の中でも《夫の理解と協力》は看護師にとっての大きな力となり、夫から受ける支援によってエンパワーメントされ、就業継続できていたことが確認された。また、総務省の調査によると（総務省 2006）家事に費やす時間は女性のほうが圧倒的に長いというデータがある。（有配偶男性の一日の家事時間 43 分、有配偶女性は 5 時間 3 分）男性の家事への参加はまだ進んでいない。しかし夫の家事・育児参加が増えていくなら、さらに看護師の労働力率の向上と就業継続が促進される可能性があるといえる。「家事を頼んでいくと分担してやってくれる。」という《子供の理解と協力》も母親の就業継続の一助となっていた。その他、《家族の理解と協力》《実家の理解と協力》についても同様に、家事を手伝ってもらうことで、仕事に取り組める体制が確保されていた。看護師は《仕事をしていく上での心の支え》として家庭の存在を挙げ、心の拠り所として職務に従事していることを語った。

家庭には、保護機能と愛情機能があること精神的安定の場としての機能があることが知られている（三戸 2001）（神谷 2005）。看護師は、家庭の持つ癒しの効果によって心の強さを得ていると思われる。家族の慰めや励ましによって心が癒され、活力が蘇るのである。「仕事をしていく上での支えは家族。」「やっぱり家庭があるから仕事を続けていくのだ。」と語る看護師達にとって、家庭は、就業継続意欲を生み出す場なのだといえる。

《職員同士の人間関係》は、辛い時に励まし合ったり、相談できる仲間としての認識を持ち、情緒的支援関係があることが分かった。また、忙しい時には団結して働いていく存在であった。このような職員同士の機能する支援関係が、就業を継続していく意志を支えていると考える。仕事の継続意志と職務満足の関係から、《職場の人間関係》が良好であるほど今の職場での継続意志は確実なものとなるとの報告がある（中山 2004）。新人との関係では、人間関係を作りやすくする先輩看護師の特徴は、後輩に対して上位下位の関係に固執せず、先輩看護師も自己開示し相互成長を認める関係である（大川 2004）とされている。看護師は、新人に教え与えることだけでなく、自らも自己開示し親和感のある関係を持つとともに《新人からの刺激》を受けとめることで相互成長へと発展させたのだと考えられる。《医師との人間関係》は、かなり気を使って接しているものの、分かり合えない面があり、「あきらめて対応している」現状がある。一步引く姿勢が、医師との関係を円滑にするひとつの方法で

はあるが、しかし、「あきらめる」ことは仕事への意欲の低下を招く危険性もある。仕事上の関わりの中で信頼関係を築いていけば、より働きやすい人間関係が醸成され则认为る。《上司との人間関係》については、上司の人間性や考え方が職場の雰囲気を変える力があることが示された。上司の明るい性格が職場のムードメーカーとなり、嫌な事や辛い事などがあっても上司の人間性に触れることで解消されていた。また、仕事や家庭の問題で悩んでいる時期にタイミングよく受けた助言により、看護師を力づけ、やる気を起させていたことが確認された。《チームワークの良さ》や《勤務を融通し合える職場風土》は、他者との人間関係が良好であるからこそ得られたものである。他者との人間関係を形成することは、困難が生じたときの人的資源を活用する時の基盤となる（真壁 2006）。コミュニケーションと人間関係は原因と結果の循環関係にあるといわれている（堀川 1986）。それゆえに《円滑なコミュニケーション》がとれるということは良い人間関係の形成を保障するものであると考えられる。献血では、健康な人と明るい会話ができるため、《献血者との関係》は、ポジティブなものである。「その日無事に終われば完了する、完了感ってというか、終わりって言う感じが好きです。」という言葉が示すように血液センターでの一回毎の業務には、入院中の患者に対するような継続性がないため、仕事の完了感が得られている。仕事の完了感、すなわち個々の仕事の達成感となり、看護師を動機づけるエネルギーを生み出していたのだと考える。

疾病は、日常生活に内在する危険であり、誰にでも罹患の可能性がある。疾患が就業を困難にし、離職に繋がることもある。一方、看護師が心身ともに健康であることは、献血者に質の高い看護を提供するための前提条件となるため、〔健康管理〕は働く上で重要な要素となる。対象者の中には、病気を治療しながら働いている看護師がいた。慢性的な疾患を持つ看護師は、勤務の途中で内服し、病気をコントロールしながら働いていた。移動採血車で勤務が不可能な看護師は、固定採血施設での就業が出来るように交渉し、働ける環境を確保していた。また、手術後に早期に職場復帰をして、精神面の安定を得たケースもあった。健康状態と仕事の継続意志との関係には、「治療中の看護師群」で最も継続意志が高く、「症状はあるが、治療を受けていない群」で最も低いという報告（中山 1994）がある。治療中の看護師は、健康な者以上に健康管理に関心を持ち、心身の状態を良好に保つ努力や働ける環境の整備をしている。そのため、これらの看護師が抱く、病気に負けないで仕事をやり遂げようと

いう強い就業意志が就業継続をもたらしたのだと考えられる。

3. 【自己実現】

〔職務満足〕として抽出された《給料の満足》は職務に対する報酬が、納得できるものであったことを示していた。看護師は、安全に採血が出来た時、献血者に満足や達成感を与えることが出来た時、献血者がリピーターになってくれた時などに《仕事のやりがい》を感じていた。献血は、無償で血液を提供するボランティアである。ボランティアを行うことによって得られる援助効果（自分の活動が、社会にとって有益であったと感じること）は、ボランティア活動の継続を動機づける心理的な中核的要因である事が明らかにされている（妹尾 2008）。つまり献血者に「今日は良いことが出来た」という感想を持って貰え、看護師の感謝の気持ちを受けとめた結果が、リピーターの増加となって表れ、看護師にやりがいを感じさせていたといえるのである。

また、看護師が持つ自信は、経験年数との関連があるが（山内 2004）、看護師は、経験年数とともに、知識や技術に対する職場での信頼を得て、責任のある仕事を任されるようになる。このような肯定的な職務経験は《経験により得られる自信》として意欲を生み出し、それを推進力に日々の職務経験を積み重ねてきた。つまり、看護師が職務経験を客観的に捉え、肯定的意味づけを行えたことが、就業継続をもたらしたのだといえる。このように職場での信頼を獲得した看護師は《職場に必要な存在であることの承認》が得られ、継続の危機が訪れた時でも上司に説得されて、職場に留まる選択を行い、離職を避けられた。その結果「いつの日にか血液センターに恩返しが出来るときまで居よう。」という《職場への感謝の気持ち》を生み出したのである。

〔キャリアの選択〕は、比較的消極的なものであった。血液センターで働く看護師は「育児や介護などの家族的責任を負っている」、「夜勤が出来ない」などの事情により、行動の制約を受けている場合がある。また、専門看護師や認定看護師などの資格は、業務の特殊性から、血液センターでの業務にそぐわないものが多く、目指す目標が見つからないこともひとつの理由であると考えられる。資格や職位を目指さずに、現状のまま無理なく就業し続けようという姿勢が見られた。《キャリアの選択》では、自ら選び取って今の状態を継続するのであれば、資格や職位をとらずスタッフナースとして就業継続するのも一つのキャリアの形であると考え、《キャリアアップの機会》では、准看護師

が働きながら学んで、看護師免許を得た経験が述べられた。授業や実習への参加は、ほかの誰かの労働の上に確保されるものである。看護師は、組織や仲間が現場を離れて参加できる機会を作ってくれたことに感謝し、こうして得た知識や技術を発揮して、この先、職務を実践することで応えていきたいという意志を持つようになったのである。

4. 【血液センター看護師の役割の遂行】

献血者の安全を保障し、安全で質の高い血液を確保するためには、〔採血業務・献血者サービスの質を高めるための学習〕が必要である。《業務上必要な知識の習得》はパソコン操作や採血手順の確認が行われていた。年代の異なる看護師との研究では《学習の楽しみ》を感じ、研修や学会への参加は、「自分の立場を認識して、頑張ってやらなければ。」という励みになっていた。中堅研修という《教育機会の獲得》が刺激になり、職場で期待されている立場を認識していた。研修をきっかけに、自己の看護実践を振り返ることで、職務への肯定的な理解がなされた。職業継続意志は仕事に対する満足感ややりがい感、労働条件に対する満足感と関係している（井口 2001）。看護師の学習ニーズを把握し、教育プログラムの充実をはかることは、さらなる就業継続に導く可能性があると考えられる。

看護師は、〔安全な業務の遂行〕を心がけ日常の業務にあたっている。血液センター看護師の主要な業務としては、輸血用血液及び血漿分画製剤の製造を目的として、献血者の安全を確保しながら採血基準に合致した血液の採取を行い、採血された血液の品質を確保する役割を担っている。具体的には、献血としての採血に使用する原料・資材の検品、健康診断、採血、原料・資材や採血された血液の適正な保管管理、また、献血者の受入から退出までの安全確保とスムーズな誘導、副作用防止などを行っている。献血で得られた血液は、その後に続く製造工程や血液検査を経なければならず、使用期限内に患者に輸血できるものにするためには、これらの多くの業務を安全にかつ迅速に遂行できる能力が必要である。《看護業務》の領域では、ウィンドウピリオドを補完するための重要な手段となる問診が適切に行われるように、単なる問診の補助に留まらず、看護師の目で見て、献血者自身が気付かなかった事まで引き出せる観察能力が発揮されていた。《採血業務》については、正確な穿刺技術に自信を持っていた。輸血効果の高い血液を得るためには、溶血を防ぐことや一定の血小板濃度を回収できることが求められる。そのためには、17ゲージの採血針を一度で確実に血管内に穿刺できること、1時間近くに及ぶ採

血時間の間、献血者の血圧を安定させ血流速度を維持しておけることが必要がある。看護師は、タイミングよく観察や声かけを行うことで、血管迷走神経反射による血圧の低下を防ぐ働きかけをしていた。また、看護師は正確な穿刺技術をもっていることを自覚していた。『『どこのどの病院の看護師さんには何回失敗されたけど』という細血管の人にスパッと一発で入ったときの気持ち良さが癖になるんです。』のように、採血技術の高さに自信と誇りを感じていた。前述のように（中山 1994）は、病院で働く看護師が仕事にやりがいを見だし、満足度や継続意志を高めていくためには、看護師が最も価値をおいている「患者ケア」に関することへのサポートが必要であると述べているが、患者と接することのない血液センター看護師については、この採血技術の高さを仕事の誇りとして感じ、「癖になる」という言葉が象徴するように、この業務を繰り返し行いたいという、仕事を続ける意欲を生み出していたと考えられる。

病棟のような交代勤務を行わない職場である手術室に勤務する看護師は、自ら行った看護が患者によって評価されフィードバックされることで看護師としての自信を取り戻し、役割とやりがいを得ていることが明らかにされている（大西 2009）。血液センター看護師においても「意外と今日痛くなかったよ」「今まで血管細で献血出来なかった人が、献血できた事で感動します」などの献血者からの反応に喜びを感じ、やりがいを得ていたのである。

《インシデント発生時の対応》では、インシデント報告がしやすい雰囲気にあるため、失敗を隠したり、意欲を落とすことなく、業務改善への推進力に変えていたと考えられる。

5. 【職場への帰属意識の高まり】

〔仕事の中の楽しみ〕は、職務の中心的な機能とは別に、付随して起こる楽しい出来事や発見を利益として受けとめ、その後の仕事を動機づけ、職場を好ましく思う要因のひとつとなったと考えられる。

〔帰属意識〕は、組織コミットメントの概念で研究されており、構成要素のひとつである情動的コミットメントは、組織全体への情動的な同一化および関与の強さを表し、離転職意思・行動をともに強く低減させると述べられている（宗方 2002）。本研究から抽出された《所属の欲求》《仕事を続ける意志》は情動的コミットメントに符合し、看護師の職場への愛着が、就業継続に繋がったとみることができる。また、看護師は、職場研修を受けることで職場への帰属意識を持つようになった。組織社会化水準が上がり《組織への順

応》が促され、職場に適応してきたことを示唆した。看護師が、職場研修を受けることは、《組織の社会的役割の認知》を促す。つまり自分が所属する組織の社会的役割が血液事業という公益的活動として社会に期待されていることを確認できたのではないかと考えられる。それと同時に日々の献血者との関わりの中からも、社会に役立つ仕事をしているという実感を得たことで組織に対する愛着を深めたのだと考えられる。日々の業務では、採血指図を満たすことや安全な血液の確保などの《仕事の目標》を意識し、組織における自分の役割《組織の中での役割》を自覚して、職務に従事していたことが示された。シャイン（Schein, E., 1978）は、自己概念の形成プロセスにおいて、「階層次元」の垂直的キャリア成長と「職能次元」の水平的キャリア成長、さらにもうひとつの次元として、職能ないし組織の核へ向かう「中心性次元」への成長を示唆している。これは組織内で経験を積み、いっそう信頼されるようになるにつれ、より中心的なメンバーとして存在することを意味する。こうして組織の役割・技能の課題が達成された看護師は、《職場改善の意識》を持ち、より働き続けやすい職場を作るよう働きかけ、就業継続できる環境を自ら作り上げていく役割を担うようになったと考えられる。

6. 研究の限界

分析を試みる中で、それぞれの対象者と対象者の働く施設の匿名性を最優先する必要がある。対象者の施設環境、組織風土などの具体性に触れずに分析した。研究の課題として、血液センターという限られた組織の中で、対象人数が少ないために、管理職を含めた選定を行ったが、離職を防止する立場である管理職と、スタッフナースとの立場の違いからこれらを区別して検討を行うべきであった。

VI 結 論

血液センター看護師が就業継続できる要因について明らかにすることを目的に、東海圏内に勤務する5年以上の経験を有する看護師17名を対象に、半構成的面接を行い、面接内容を質的記述的に分析した。その結果、以下のことが明らかになった。

1. 血液センター看護師が就業継続できる要因は【生活背景】、【働き続けられる環境づくり】、【自己実現】、【血液センター看護師の役割の遂行】、【職場への帰属意識の高まり】の5つから構成されていた。

2. 看護師は、職場の組織構成員として働くとともに【生活背景】に家族的責任を負っており、社会で生きる一人の生活者として働く必要があった。

3. 看護師は〔働く環境の整備〕や〔他者からの支援〕を受け【働き続けられる環境づくり】を積極的に行いライフイベントや疾病などによる離職の危機に対処していた。常勤として夜勤をせずに働ける勤務体制は交替勤務の働きにくさを回避し、生活の調整を行う上で有効であった。良好な人間関係のもとで日々の業務を遂行しており、献血者及び組織構成員との対人関係技能を修得していることが示唆された。

4. 【自己実現】について、《給料の満足》《仕事のやりがい》《働くことの喜び》《経験により得られる自信》《職場に必要な存在であることの承認》《職場への感謝の気持ち》などの肯定的な職務経験が看護師に意欲を与え、それを推進力に就業継続していた。

5. 【血液センター看護師の役割の遂行】について、看護師は、業務を安全にかつ迅速に遂行するために、研修や学習によって必要な知識を修得していた。看護師は、病院で働く看護師のように直接的に患者と接することはないが、採血行為を通して献血者と関わり、献血者の安全を確保し、採血時の穿刺技術の高さを誇りとして感じていた。また、献血者からの反応に喜びを感じ、やりがいを得ていた。

6. 【職場への帰属意識の高まり】について、組織や社会に役立つ仕事をしているという実感を得たことで、組織に対する愛着を深め就業継続していた。

以上のことから、看護師が就業継続していくためには、家庭や自分自身の生活を大切にしながら就業できること、働き続けられる環境を整備できること、仕事を通じて自己実現をはかれること、採血業務・献血者サービスの質の向上に結びつく学習や人間関係の形成ができること、そして職場に対して帰属意識を持つことができることの重要性が明らかになった。

文 献

- 1) 中山洋子ほか、看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析、第25回看護管理、17-19（1994）
- 2) 中山洋子ほか、看護師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師を対象とした調査結果の比較検討—、聖路加看護大学紀要、No.23、2-14（1997）
- 3) 吉田つぐみほか、A病院看護職員の継続意志と職務満足度に関する研究、第37回看護管理、439-441、（2006）
- 4) 稲垣絹代ほか、看護職の就業継続の要因—A病院10年間の退職看護婦追跡調査より—、第25回看護管理、26-28（1994）
- 5) 前掲書1)
- 6) 厚生労働省「就業保健師・助産師・看護師・准看護師の就業看護職員全体に占める割合の推移」より算出、（1998-2006）
- 7) 大沢真知子、経済変化と女子労働：日米の比較研究、日本経済評論社（1993）
- 8) 武石恵美子、第1章女性の就業構造—M字型カーブの考察—、武石恵美子〔編著〕、叢書・働くということ⑦、女性の働き方、初版、11-43 ミネルヴァ書房（2009）
- 9) 酒井一博、夜勤交代制（産業衛生技術講座）、産業衛生学雑誌、46 A 28-A 29（2004）
- 10) 矢野紀子ほか、愛媛県立医療技術短期大学看護学科卒業生の動向（第1報）—職業定着と職業継続意志—、愛知県立医療技術大学紀要、第4巻 第1号抜刷、43-50（2007）
- 11) 樋口美雄、第9章、育児休業制度の実証分析 社会保障研究所編、現代家族と社会保障、初版 181-204 東京大学出版会（1994）
- 12) 松田茂樹、第4章 男性の家事・育児参加と女性の就業促進、現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策—、初版、127-146、ミネルヴァ書房（2005）
- 13) 総務省、男女別家事関連時間の推移（昭和61年～18年）、男女配偶関係別家事関連時間、平成18年社会生活基本調査（2006） <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/pdf/gaiyou2.pdf#search>
- 14) 三戸秀樹ほか、第6章 産業ストレスとメンタルヘルス、『仕事とライフ・スタイルの心理学、第3刷、103-128、福村出版株式会社（2001）
- 15) 神谷治美、第1章 家庭の機能とジェンダーエンパワーメント、京都学園大学総合研究所叢書6 女性の自立とエンパワーメント—学際的研究をふまえて—、初版、9-42、ミネルヴァ書房（2005）
- 16) 中山洋子ほか、看護師の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析、看護、53（8）（2001）
- 17) 大川孝子ほか、新卒看護師が認識する先輩看護師からのサポート、福島県立医科大学看護学部紀要、9-23（2004）
- 18) 真壁幸子ほか、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、新見公立短期大学紀要、第27巻、79-89（2006）
- 19) 堀川直義、5 組織とコミュニケーション、講座 人間関係の心理—4、職場の人間関係、初版、91-110、ブレーン出版（1986）

- 20) 前掲書 1)
- 21) 妹尾香織, 若者におけるボランティア活動とその経験効果, 花園大学社会福祉学部研究紀要, 第 16 号, 35-42 (2008)
- 22) 山内京子ほか, 看護職のキャリア形成と自己概念に関する研究, 看護学統合研究, 5 (2) :6-17 (2004)
- 23) 井口恵津子ほか, 継続意志のあるスタッフの仕事継続に関する意識調査, 第 32 回日本看護学会論文集 看護管理, 82-84 (2001)
- 24) 標準作業手順書 (採血) 日本赤十字社
- 25) 前掲書 1)
- 26) 大西敏美ほか, 手術室看護師が定着するまでのプロセスに関する研究, 香川大学看護学雑誌, 第 13 巻第 1 号, 1-12 (2009)
- 27) 宗方比佐子ほか, 第 3 章 組織コミットメント, キャリア発達の心理学, 仕事・組織・生涯発達, 第 3 刷, 55-79, 川島書店 (2002)
- 28) E.H.シャイン, 第 4 章 キャリアサイクルの段階と課題, キャリアダイナミクス, 第 4 刷, 38-50 白桃書房 (1991)

要 旨

本研究の目的は、「血液センター看護師の就業継続の要因」とは何かを明らかにすることである。

東海圏内の赤十字血液センターで正規職員として働く、勤務経験 5 年以上の看護師で研究の同意の得られた 17 名を対象とし、半構成的面接により収集したデータを質的に分析した。

データ分析は、面接内容から作成した逐語録を精読し、就業継続できるための要因に関する記述を抽出したものを、KJ 法の手法を用いて意味内容の類似性によりカテゴリー化した。

分析の結果、収集したデータから血液センター看護師の就業継続の要因として、総数 402 のコードが抽出された。これらのコードから 59 の下位カテゴリーが形成され、さらに 14 の中位カテゴリーが形成された。これらのカテゴリーは最終的に【生活背景】、【働き続けられる環境づくり】、【自己実現】、【血液センター看護師の役割の遂行】、【職場への帰属意識の高まり】の 5 つの上位カテゴリーにまとめられた。

看護師は、職場の組織構成員として働くと共に、社会に生きる一人の生活者として働き、生計を維持していた。就業継続への迷いが生じたときでも、子供を育てるためや、より豊かな生活を送るために働いて収入を得る必要があった。ライフイベントや疾病などによる離職の危機には、働く環境の整備を行ったり他者からの支援を受けたりしながら、働き続けられる環境づくりを、看護師自身が積極的に行うことで離職の危機に対処していた。

仕事のやりがいを感じたり、働くことの喜びを得るなどの肯定的な職務経験は看護師の意欲となり、これを推進力に就業継続していた。また、職場に必要な存在であることの上司からの承認は、看護師を続けていく上での自信となっていた。

職員同士の人間関係は、辛い時に励まし合ったり相談できる仲間であり、情緒的支援関係にあった。そしてまた、忙しい時には団結して働いていく存在であり、採血業務・献血者サービスの質の向上に貢献していた。このような職員同士に機能するサポートシステムが、就業を継続していく意志を支えていた。看護師は、組織や社会に役立つ仕事をしているという実感を得たことで、組織に対する愛着を深め就業継続していた。

以上の結果から血液センターで働く看護師が就業継続していくためには、看護師が、家庭や自分自身の生活を大切にしながら就業できること、働き続けられる環境を整備できること、仕事を通じて自己実現が図れること、血液センター看護師の役割が確実に遂行できること、そして職場に対して帰属意識を持てることなどが重要であると示唆された。

キーワード：就業継続, 看護師, 血液センター

