

県立病院の医療ソーシャルワーカーの組織コミットメント・キャリアコミットメント・職務満足に関する研究

肥塚（成子） 真由美

1. はじめに

A 県立病院で、医療ソーシャルワーカーを正規職員として初めて採用したのは 2013 年（平成 25 年）のことである。現在、8 つの病院に 30 名の医療ソーシャルワーカーが配置されている。しかし、これまで累計で 10 名が退職し、定着できない状況が続いている。このことは、新しく採用した専門職が定着せず、育たないという人的資源管理上の問題をも意味する。

地域包括ケアシステムでは、医療機関がいかにシームレスに連携し、機能するかが問われている。公的病院の医療ソーシャルワーカーは、その要となりうると考えられ、その責務は大きい。

医療ソーシャルワーカー（または MSW）の人的資源管理に関連する「組織コミットメント」、「キャリアコミットメント」、「職務満足」および「離職」を扱った先行研究はほとんどないが、医療機関に勤務する看護師等の専門職の組織コミットメント・キャリアコミットメント・職務満足を扱った先行研究は、散見される。

例えば、平岡（2014）は、医師の職務満足は、情緒的・功利的な組織コミットメントにポジティブな影響をあたえることが証明している。また、持松（2017）は、「院内の人材育成体制の強化や教育・研修制度を効果的に活用し、労働意欲を高め、組織内で各医療スタッフの能力開発が可能となり、その成果を自覚することになれば、職務満足度が向上し、組織コミットメントとキャリアコミットメントを相乗的に高めることができるのではないかと指摘している。

さらに、山口（2014）は、医療ソーシャルワーカーの組織コミットメントと離職意図との関連を調べており、組織コミットメントは離職意図と有意な負の関連があり、組

組織コミットメントが高いと離職意図が低い傾向であることが確認できたとしている。

これらのことから、医療機関に勤務する専門職においても、人材の持つ可能性を最大限に活用することが求められ、その実践は組織成果を高めるうえでも重要となる。

そこで本稿では、県立病院の医療ソーシャルワーカーに対して、組織、キャリア、職務に対してのコミットメントに関するアンケート調査を実施した結果を分析することで、医療ソーシャルワーカーとりわけ県立病院に勤務する医療ソーシャルワーカーの職場継続意志を明らかにすることを目的とした。

2. 研究方法

2-1. 調査概要

A 県立 8 病院の産休育休を除く医療ソーシャルワーカー 28 名に対し、アンケート用紙を配布し、回収した。アンケート実施期間は 2019 年 7 月 15 日から 31 日までの 17 日間とした。

なお、A 県には、県立病院は 14（うち一施設は無床）あるが、リハビリテーション中央病院、リハビリテーション西播磨病院、災害医療センターは、指定管理者制度適用、粒子線センター、粒子線センター附属神戸陽子線センター、ひょうごこころの医療センターには、医療ソーシャルワーカーが配属されていないため、残りの 8 病院を今回の研究対象とした。

2-2. 調査項目と研究仮説

平岡（2014）の研究に倣い、組織コミットメント、キャリアコミットメント、職務満足 の各項目と質問に加え、異動がどの程度影響するかを確認するために、異動に関する質問項目を追加した。

県立病院は広域に病院が所在しており、5 年経過後から、異動辞令が下りたものが出ており、今後も年 1 名程度の異動はあるものと思われるため、その影響も図ることにした。平岡（2014）の研究では、組織コミットメントについては、情緒的と功利的に分けられていたが、今回の調査では分けなかった。測定尺度は「5. 非常にそう思う」「4. どちらかというと思う」「3. どちらともいえない」「2. どちらかというと思わない」「1. まったくそう思わない」のリッカート・スケールによる 5 肢選択とした。また、属性については、サンプル数が少ないため、個人を特定されないよう、性別、年齢層、経験年数階層で問う形式にした。

組織コミットメントが高ければ、離職意図は低くなるという山口（2014）の先行研究

から、離職を防止するためには、組織コミットメントをあげることが効果的であると考えた。キャリアコミットメントと職務満足が上がることで、組織コミットメントが上がるという平岡（2014）の研究モデルに倣い図1に示す仮説モデルを立てた。



図1：仮説モデル

2-3. 分析方法

32の質問をランダムにならべて順に番号をつけ、得られた回答をデータ処理したあと、あらかじめ決められていた組織コミットメント、キャリアコミットメント、職務満足、異動に関する印象の4つに分類した。各質問と項目ごとの基本統計量、内的一貫性を確認し、相関分析、回帰分析を行った。分析ソフトはHAD16を使用した。

3. 研究結果

3-1. 回収率と分析対象者の属性

回収率は100%で28名、有効回答数は27で、分析対象者の属性は表1の通りであった。

表1：分析対象者の属性

項目	属性	n
性別	男性	4
	女性	14
	不明	10
年齢	25歳未満	4
	25歳以上30歳未満	0
	30歳以上35歳未満	5
	35歳以上40歳未満	8
	40歳以上	4
	不明	7
勤続年数	3年未満	9
	3年以上5年未満	5
	5年以上	6
	不明	8

3-2. 質問票および各変数の内的一貫性の確認

次に、項目ごとの予備的分析として、クロンバットの α 係数を算出し、内的一貫性の確認を行った。

①組織コミットメント

組織コミットメントは、所属する組織に対するコミットメントをあらゆる概念である。Porter、Steers、Mowday、& Boulian (1974) は、「組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織に留まりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的な愛着」と定義している。

組織コミットメントに関しては、表2に示すように15の質問項目とした。なお、表2の左端の番号は質問票での項目番号を意味している。表3は、これらの質問項目で得られたデータの特性を示しており、適合度検定の結果から偏りのない正規分布の性質を満たしていることが判る。また、組織コミットメントの各項目間の関係を因子分析を用いて確認すると、表4の信頼性係数 α の値が高く1因子によるモデル構成の妥当性が示された。なお、2因子のモデルで因子分析を行うと、2つめの因子に含まれる質問項目が極めて少なく、かつ2つめの因子の寄与率も低い結果となった。

表2：組織コミットメントに関する質問票

1	この病院の人々に義理を感じるので、今辞めようと思わない
3	私は、今働いている病院について、話すことが楽しい
5	私は、この病院に対して、愛着を感じる
6	私は、この病院のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ
9	私は、この病院の問題があたかも自分の問題であるかのように感じる
10	私は、この病院にすることが楽しい
12	今この病院を辞めたら損失が大きいので、この先も勤めようと思う
15	この病院を離れるとどうなるか不安である
16	私は、この病院が素晴らしい働き場所であるといえる
21	私は、いつもこの病院の人間であることを意識している
23	これ以上自分の能力の向上させる機会が得られなければ、この病院に留まるメリットはあまりない
27	自分の貢献に見合った処遇を受けていなければ働く意欲は沸いてこない
29	もし可能であれば私は自分の残りのキャリアをこの病院で過ごしたい
30	この病院から得られるものがあるうちは、この病院に留まっていようと思う
32	この病院のメンバーであることは私にとっても重要だ

表 3：組織コミットメントに関する 15 の質問事項の尺度平均値

項目数	平均値	標準偏差	歪度	尖度	χ^2 乗値	p 値
15	3.222	0.600	-0.769	0.594	3.056	.217

表 4：組織コミットメントに関する 15 の質問事項の内的一貫性係数

	係数	95%下限	95%上限
α 係数	.869	.784	.931
逆転後の α 係数*	.883	.807	.939

*主成分負荷量が負の項目を逆転した場合の α 係数

②キャリアコミットメント

キャリアコミットメントは、所属する機関が変わっても、一生を通じて追及する専門分野への志向性を表す概念であり、同義語としてプロフェッショナリズム、プロフェッショナルコミットメントがある。Blau(1985)によればキャリアコミットメントの定義は「専門を含めた、自分の職業への態度」である。

キャリアコミットメントに関しては、表 5 に示すように 7 つの質問項目とした。なお、表 5 の左端の番号は質問票での項目番号を意味している。表 6 は、これらの質問項目で得られたデータの特性を示しており、適合度検定の結果から偏りのない正規分布の性質を満たしていることが判る。また、キャリアコミットメントの各項目間の関係を因子分析を用いて確認すると、表 7 の信頼性係数 α の値が高く 1 因子によるモデル構成の妥当性が示された。2 因子のモデルで因子分析を行うと、2 つめの因子に含まれる質問項目が極めて少なく、かつ 2 つめの因子の寄与率も低い結果となった。

表 5：キャリアコミットメントに関する質問票

8	他の病院に移っても、今の職務・専門分野に就きたい
11	もし働かずにお金が得られても、この職務・専門分野を続けるだろう
13	この職務・専門分野が好きなので、この先も続けたい
14	今の職務・専門分野でキャリアを追及したい
19	私にとってこの職務・専門分野は、ライフワークとして理想的な仕事である
22	給料が下がっても、今の職務・専門分野で仕事がしたい
26	今の職務・専門分野に満足している

表 6：キャリアコミットメントに関する 7 つの質問事項の尺度平均値

項目数	平均値	標準偏差	歪度	尖度	χ^2 乗値	p 値
7	3.386	0.606	0.386	0.580	1.048	.592

表 7：キャリアコミットメントに関する 7 つの質問事項の内的一貫性係数

	係数	95% 下限	95% 上限
α 係数	.799	.657	.896

③職務満足

職務満足の概念の定義に関してはさまざまあるが、ここでは平岡（2014）の研究で使用された 4 つの次元「キャリアへの満足感」「対人関係への満足感」「能力発揮への満足感」「全体的職務満足感」とする。

職務満足に関しては、表 8 に示すように 7 つの質問項目とした。なお、表 8 の左端の番号は質問票での項目番号を意味している。表 9 は、これらの質問項目で得られたデータの特性を示しており、適合度検定の結果から偏りのない正規分布の性質を満たしていることが判る。また、キャリアコミットメントの各項目間の関係を因子分析を用いて確認すると、表 10 の信頼性係数 α の値が高く 1 因子によるモデル構成の妥当性が示された。2 因子のモデルで因子分析を行うと、2 つめの因子に含まれる質問項目が極めて少なく、かつ 2 つめの因子の寄与率も低い結果となった。

表 8：職務満足に関する質問票

2	直属の上司の部下への対応とその手腕に満足している
4	今の仕事での実労働時間は自分の能力にあっていると思う
18	今の仕事は自分の能力を発揮することが出来ていると思う
20	今の仕事は自分の技能や能力を活かすことが出来ていると思う
24	病院の同僚は協力的である
25	現在の給与は、自分の専門職としての仕事に見合っている
28	現在の給与は、労働時間に見合っている

表 9：職務満足に関する 7 つの質問事項の尺度平均値

項目数	平均値	標準偏差	歪度	尖度	χ^2 乗値	p 値
7	3.368	0.594	-0.076	-0.627	0.451	.798

表 10：職務満足に関する 7 つの質問事項の内的一貫性係数

	係数	95%下限	95%上限
α 係数	.741	.554	.868

④異動に関する印象

県立病院は広域に病院が所在しており、異動の可能性がある。それをキャリアアップと捉えるか、現在の職場を変わりたいと捉えるかはあるが、それらに関する印象について問うものとした。

異動に関しては、表 11 に示すように 3 つの質問項目とした。なお、表 11 の左端の番号は質問票での項目番号を意味している。表 12 は、これらの質問項目で得られたデータの特性を示しており、適合度検定の結果から偏りのない正規分布の性質を満たしていることが判る。しかし、異動の各項目間の関係を、因子分析を用いて確認すると、表 13 の逆転後の信頼性係数 α の値が低く 1 因子によるモデル構成の妥当性が示されない結果となった。

表 11：異動に関する印象に関する質問票

7	可能なら、今の職場から異動したい
17	職場を異動する経験は自分にとって有益である
31	職場を変えず多様な職務を経験することは自分にとって有益である

表 12：異動に関する印象に関する 3 つの質問事項の尺度平均値

項目数	平均値	標準偏差	歪度	尖度	χ^2 乗値	p 値
3	3.198	0.465	0.806	1.159	4.437	.109

表 13：異動に関する印象に関する 3 つの質問事項の内的一貫性係数

	係数	95%下限	95%上限
α 係数	-.629	-2.087	.204
逆転後の α 係数*	.398	-.140	.706

*主成分負荷量が負の項目を逆転した場合の α 係数

4 項目のうち、「異動に関する印象」の各質問事項は一貫性を示していなかった。他は、内的一貫性を信頼できる結果であった。「組織コミットメント」の質問うち、逆転尺度を示していた項目を修正し、変数「組織コミットメント v」とした。

3-3. 相関分析および回帰分析

有効回答数 27 名が回答した質問事項を「組織コミットメント v」、「キャリアコミットメント」、「職務満足」「異動に関する印象」の 4 項目に分類し、内的一貫性を確認できなかった「異動に関する印象」を除く 3 項目でそれぞれ平均をとり、これら変数間の相関係数を求めた。その結果、互いに相関があることが確認できた。

とりわけ「キャリアコミットメント」と「職務満足」の間には、相関係数.696 と強い相関が認められた。

さらに、組織コミットメント、キャリアコミットメント、職務満足の 3 つはたがいに相関関係にあるため、多重共線性を避けるために重回帰分析を取らず、2 者間で回帰分析を行った。組織コミットメント、キャリアコミットメント、職務満足の 3 つの変数間の組み合わせの線形回帰の推定結果も有意となっていた。

これらの結果から、組織コミットメント、キャリアコミットメント、職務満足の間には、線形回帰に基づいた循環モデルの想定が示唆された。

表 14：職務満足とキャリアコミットメント、組織コミットメントの相関分析および回帰分析

相関分析	キャリア 組織		
	職務満足	コミットメント	コミットメントV
職務満足	1		
キャリアコミットメント	0.664**	1	
組織コミットメント	0.677**	0.696**	1
回帰分析	キャリア 組織		
	職務満足	コミットメント	コミットメントV
職務満足	1		
キャリアコミットメント	0.485**	1	
組織コミットメント	0.459**	0.384**	1

**P<0.01,*P<0.05,+P<0.1

4. 考察

アンケート調査を通して、A 県立病院の医療ソーシャルワーカーの医療ソーシャルワーカーの組織コミットメント・キャリアコミットメント・職務満足の関連性を明らかにした。キャリアコミットメントと職務満足は、強い回帰が示され、キャリアコミットメントが高まれば、職務満足も上がっていた。

また、職務満足と組織コミットメントの間にも強い関連性があり、職務満足が上がれば組織コミットメントは上がると言える。組織コミットメントとキャリアコミット

メントの間には、中等度の回帰が見られ、組織コミットメントがあがることで、キャリアコミットメントがさらに上がるといった螺旋階段状のモデルといえる。

離職意図と関連が深いとされている組織コミットメントに、キャリアコミットメント、職務満足と、異動に関する印象を追加した本研究で実施したアンケート調査の結果から、異動を除いた3つの関係性が強かった。

これは、図1の仮説モデルを否定するものではないが、アンケート内容と合わせて検討すると、キャリアコミットメントを高めれば、職務満足及び組織コミットメントが高まり、それがキャリアコミットメントを高めるという螺旋状のモデルで説明できると考えられた。

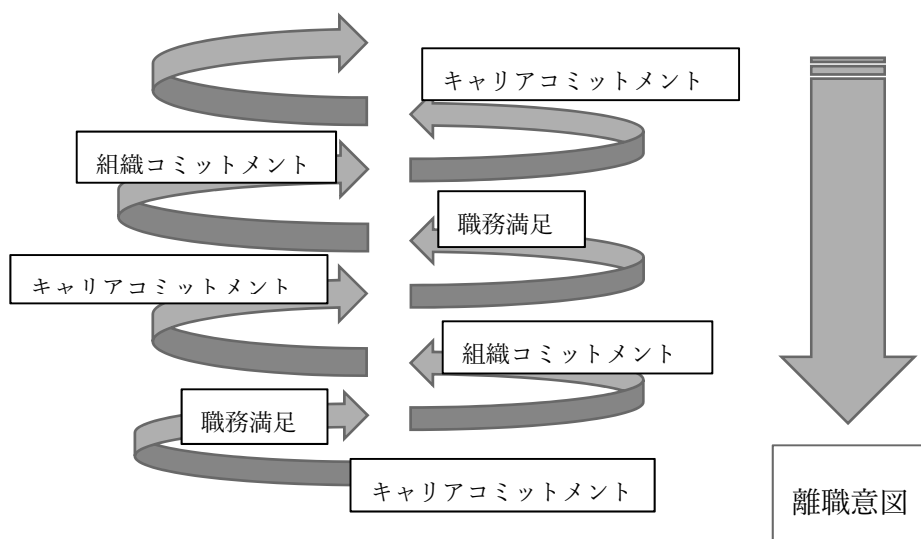


図2：分析モデルイメージ

また、平岡（2014）の医師を対象とした研究では、医師としてのキャリア追求、専門分野の継続、技能や能力発揮などの職務満足が組織コミットメント（情緒的）にポジティブに影響することを証明した。この研究で、キャリアコミットメントが高くなっても組織コミットメント（功利的）は高くなるとの関係にならなかったのは、医師という特に専門性が高い職種であるがゆえのものと考えられる。

本研究で示された結果より導かれたキャリアコミットメントをあげるための取り組みを行うことで、職務満足、組織コミットメントがあがるということが考えられたことは、先行研究で示されたキャリアに関する課題への取り組みの必要性を後押しするものといえるであろう。

持松 (2017) は、医療組織は多様な専門職種によって構成されていることから、一般企業とちがひ、所属組織というより、専門職部門にコミットメントを求めることが一般的となっているが、それにとどまらず、多様な組織メンバーとともに、組織改革や経営改革にも参画していく必要性が増してくると言っている。つまり、院内の人材育成体制の強化や効果的活用を行うことで、労働意欲を高め、組織内で専門職としての能力開発が可能となれば、職務満足度が増え、組織コミットメントとキャリアコミットメントを相乗的に高めることができるのではないかということであり、医療ソーシャルワーカーにもこのような組織改革や経営改革へのコミットメントができる体制作りが求められよう。

一方で、山口 (2014) は、ヒューマンサービス組織はほかの企業組織とは異なる官僚制システムの特徴を備えており、組織の中で横断的コミュニケーション関係がもたれられるため、医療ソーシャルワーカーの組織コミットメントを高めることの重要性を指摘している。有能な医療ソーシャルワーカーの離職によってもたらされる組織にとっての不利益やリスクを軽減するといった観点からも、県立病院をはじめとする医療機関において、今後、医療ソーシャルワーカーをはじめとする各種専門職における組織コミットメントの向上施策が求められよう。

5. 結論

急速な人口構成の変化と疾病構造、人々の意識の変化に伴い、医療機関にも、個人や社会から求められる役割が多様化している。また、地域包括ケアシステムが各地域でその構築に向けての動きが加速しているなか、急性期医療機関の役割を果たしながら、いかに地域社会の中でシームレスな存在になれるか、医療ソーシャルワーカーは病院のなかだけにとどまらず、地域社会をもフィールドにしなが、シームレス化に貢献していく役割を担うべきと考える。

本研究の結果からは、医療ソーシャルワーカーの定着のための課題が示されれば、人的資源管理上の利益に資すると考えた。今回の実証分析を足掛かりに、さらなる研究を実施し、専門職の組織コミットメント向上に資する方策を検討していきたいと考えている。

謝辞

本論文を作成するにあたり、兵庫県立大学大学院経営研究科 小山秀夫教授、筒井孝子教授、貝瀬徹教授、大冢賀政昭先生、兵庫県立大学経営学部組織経営学科高階利徳教授に、熱心なご指導を賜りました、深く感謝いたします。また、兵庫県立大学大学院経営研究科医療マネジメントコースにおいて、鳥邊晋司教授、藤江哲也教授には大変多くの示唆に富んだご教授をいただきました。ご指導いただきました先生がた、励ましてくださった医療マネジメントコース、介護マネジメントコースの同級生の皆様にこの場をお借りしてお礼申し上げます。

<引用文献>

1. 上山崎悦代 (2010) 「医療ソーシャルワーカーの今日的状況に関する一考察」帝塚山大学心理福祉学部紀要 (6)、67-81、2010
2. 高山恵理子 (2019) 「医療ソーシャルワーカーの業務に医療政策が及ぼした影響：診療報酬の動向と医療ソーシャルワーカーの「退院支援」業務との関わり」上智大学社会福祉研究 2019. 3、10-20
3. 平岡紀代美 (2014) 「医師の組織コミットメント・キャリアコミットメント・職務満足に関する実証分析」商大ビジネスレビュー第3巻第2号 249-265
4. 山口麻衣 (2014) 「医療ソーシャルワーカーの組織コミットメントと離職意図との関連」社会福祉学 55 巻 2 号 1-10
5. Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
6. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

<参考文献>

1. 岩田幸代 (2012) 「医療専門職のモチベーションとその規定因に関する一考察」商大ビジネスレビュー第2巻第2号 225-235
2. 上原正希 (2007) 「医療ソーシャルワーカーの業務における制約について」新潟青陵大学紀要 第7号 7-15

3. 大口達也 (2016) 「医療ソーシャルワーカー業務の困難性への影響因子に関する研究」立教大学コミュニティ福祉学部紀要代 18 号 1-25
4. 加藤雅江 (2014) 「地域と医療福祉」杏林医会誌 45 卷 3 号 93-95
5. 木全和巳 (2010) 「若手の相談支援専門員が必要としている研修の内容に関する基礎的研究」日本社会福祉大学社会福祉論集第 123 号 97-126
6. 京極高宣・村上須賀子編著(2005) 『医療ソーシャルワーカー新時代 地域医療と国家資格』勁草書房
7. 楠本順子 (2008) 「医療ソーシャルワーカーの職務に対する評価」日本医療マネジメント学会雑誌 Vo19.No3 433-437
8. 黒田研二 (2010) 「医療ソーシャルワーカーの業務とその関連要因」社会問題研究. 59、21-30
9. 厚生労働省「社会福祉士の現状と各種制度の動向」(2016) 第 8 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会参考資料
10. 厚生労働省 (2017) 「ソーシャルワークに対する期待について」第 9 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会資料 1
11. 厚生労働省「平成 29 年雇用動向調査結果の概況」
12. 小西加保留 (2016) 「保健医療部門」社会福祉学 第 57 巻第 3 号 229-240
13. 小山秀夫、笹岡眞弓、堀越由紀子 (2018) 「保健医療サービス」ミネルヴァ書房、142-144
14. 榊原次郎 (2014) 「医療マネジメントに寄与する社会福祉士の業務構造に関する研究」商大ビジネスレビュー第 4 巻第 2 号 143-160
15. 笹岡眞弓 (2016) 「歴史的経緯を踏まえた社会事業・医療・公衆衛生における医療ソーシャルワーク業務の展開」東北福祉大学大学院 総合福祉学研究科博士学位論文
16. 佐藤奈津子 (2013) 「ソーシャルワーカーと退院調整看護師間のコンフリクトに関する研究」北星学園大学大学院論集第 4 号(通巻第 16 号) 19-38
17. 清水裕士 (2016) 「フリーの統計分析ソフト HAD : 機能の紹介と統計学習・教育、研究実践における利用方法の提案」メディア・情報・コミュニケーション研究、1、59-73.
18. 正司明美 (2003) 「医療ソーシャルワーカーのキャリアアップニーズと現任者研修の課題」山口県立大学社会福祉学部紀要 第 9 号 59-67

19. 杉山明伸 (2018) 「医療ソーシャルワーカーの Sense of Coherence と その関連要因の検討」立教大学コミュニティ福祉学部紀要第 20 号 1-18
20. 竹中麻由美 (2009) 「医療福祉事業の現状」川崎医療福祉学会誌 増刊号 237-248
21. 田中千枝子 (2017) 「保健医療部門」社会福祉学 第 58 巻第 3 号 164-179
22. 筒井孝子 (2018) 「地域包括ケアシステムにおける医療・介護・福祉の連携の課題—integrated care の実現から深化に向けて—」老年社会科学 第 39 巻第 4 号 415-425
23. 野田秀孝 (2009) 「医療ソーシャルワーカーの現状と課題」富山大学附属病院業務年報 37-44
24. 野田秀孝 (2018) 「医療費抑制と退院支援に関する一考察」富山大学人間発達科学部紀要第 12 巻 2 号 37-43
25. 橋本有理子 (2017) 「福祉専門職及び職場の倫理意識に伴う実践と組織コミットメントとの関係性に関する研究」Journal of Comprehensive Welfare Science vol.8 73-85
26. 浜辺恵里香 (2010) 「医療ソーシャルワーカーの役割と業務改善」病院 69 巻 4 号 2010 年 4 月 293-297
27. 保正友子 (2019) 「医療ソーシャルワーカーの離職意向に影響を及ぼす要因」日本社会福祉大学社会福祉論集第 140 号 1-20
28. 南彩子 (2000) 「医療ソーシャルワーカーの職務の特徴」社会福祉学 41 巻 1 号 111-120
29. 持松志帆 (2017) 「医療機関における組織コミットメントとキャリアコミットメントの関連性」川崎医療福祉学会誌 Vol26. No2. 258-263
30. 吉田麻衣 (2017) 「長崎多職種連携たまごの会の結成・発展過程に関する一研究」純心人文研究第 23 号 63-90
31. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2012) 「中小企業における人材の採用と定着—人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRM チェックリスト他から—」労働政策研究報告書サマリーNo.147 2012