

医療従事者の離職意思に関連する要因の検討

小池康弘* 實金栄** 名越恵美**

要旨：本研究の目的は、医療従事者の離職意思に関連する要因をバーンアウトおよび職場環境に焦点を当てて検討することであった。対象は日本国内より抽出した医療従事者 681 名で、質問には離職意向尺度、バーンアウトアセスメント尺度、ワークシチュエーション尺度を用いた。分析では離職意向尺度の得点を従属変数、バーンアウトアセスメント尺度の各因子の合計得点、ワークシチュエーション尺度の各因子の合計得点、個人属性を独立変数とした重回帰分析を実施し、非標準化得点を用いた離職意向尺度の得点の予測式を算出した。その結果、医療従事者の離職意思に影響を与える要因はバーンアウトアセスメント尺度の「疲弊感」、「精神的距離」、ワークシチュエーション尺度の「上司・リーダー」、「処遇・報酬」であり、それらを予測する予測式が算出された。これらの結果を用いることで、離職意思の高い医療従事者に対して早期に対応していくことが可能となる。

キーワード：離職意思、バーンアウト、職場環境、医療従事者

1. 緒言

医療・福祉に関連する職業は離職率の高い職業であることが知られている。厚生労働省の「令和4年度上半期雇用動向調査」によれば、医療・福祉職の離職率は15業種中4番目に高く（厚生労働省, 2022a）、入職率と離職率の比率においては入職率に対して離職率の方が高い数値を示している（厚生労働省, 2022b）。加えて、日本は現在、超高齢社会に突入り厚生労働省による「医療従事者の需給に関する検討会」では2025年には看護師の供給に対して需要が上回ることが推計されている（厚生労働省, 2019）。医療の需要が高まる中、医療の担い手が不足するという指摘（厚生労働省, 2023）もされている。今後の医療の需要と供給のバランスを維持するために、医療従事者の離職を防止することは喫緊の課題となっており、厚生労働省は医療・福祉職の離職防止の必要性を示している（厚生労働省, 2022b）。

医療従事者の離職に関連する要因についてはこれまで種々の研究がなされている。古屋らは、看護師の離職願望に至るプロセスの検討を行い、自尊心の低下や職業に対する絶望感がバーンアウトを生起

し、離職に至るプロセスを明らかにしている（古屋ら, 2008）。その他にも、バーンアウト率と在職期間に関する研究（稲岡ら, 1992）やバーンアウトの症状が強くなるほど部署、職場、職業を離れたいという思いに繋がるといった研究（土江ら, 1993）など離職とバーンアウトの関連性を示唆する報告が散見される。一方、離職と職場環境の関連性についても指摘されている。保正らは医療ソーシャルワーカーの離職意向に上司の配慮や誠実さ、部署環境、職員を尊重する組織運営などの職場環境が影響することを明らかにしている（保正ら, 2019）。さらにKalliathはバーンアウトと上司のサポート、離職意思の関連性について検討し、拙い上司のサポートはバーンアウトを誘発し、離職意思を高めるというプロセスを明らかにしている（Kalliath et al, 2001）。これらの研究は離職にはバーンアウトおよび職場環境が影響することを示唆しているが、医療の現場において離職とバーンアウトおよび職場環境を統合して検証した研究は皆無である。さらに、離職を防止するという観点に立てば、離職意思の有無を予測する視点も重要である。これについて、離職意思を尺度として数値化し、職場環境およびバーンアウト

* 岡山県立大学大学院保健福祉学研究科保健福祉科学専攻

** 岡山県立大学保健福祉学部看護学科

を測定することで離職意思を予測できるようになれば、早期に離職意思のある医療従事者に介入することが可能となる。

そこで本研究の目的は、医療従事者の離職意思に関連する要因をバーンアウトおよび職場環境の双方の視点から明らかにするとともに、離職意思を予測する方法について検討することである。本研究により医療従事者の離職意思に影響する要因が明らかになり、その影響力の強弱の判定および予測が可能となれば、早期の離職予防に向けた介入へと繋がり、医療の供給体制への示唆が得られると考える。

II. 研究方法

1. 対象

本研究の対象は日本国内で職務に従事している医療従事者（看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）とし、対象者の選定には多段抽出サンプリング（友利ら, 2019）を用いた。多段抽出サンプリングは母集団を複数のグループにランダムに分割し、さらにその中からランダムに標本を抽出する手法である（友利ら, 2019）。本研究ではまず、47都道府県から乱数表を用いて20の都道府県をランダムに抽出し、その後、各都道府県につき20施設をランダムに抽出した。抽出された合計400施設に対して1施設につき20通アンケートを送付し（計8000通）、各職種5名ずつの回答を依頼した。

2. 質問紙

離職意思の測定には離職意向尺度（鄭ら, 2003）を使用した。本尺度の項目はインタビューを参考に作成され、「条件さえあれば今すぐにも会社を変えようと思った」等の離職に関する6項目、4件法で構成されている尺度である。尺度の得点が高いほど、離職意思が高いことを意味する。本尺度は一次元性が確認されており、信頼性も十分に確認されている。

バーンアウトの測定には日本語版バーンアウトアセスメント尺度（Sakakibara et al, 2020）の中核症状（以下、BAT-C）を使用した。本尺度はバーンアウトを疲弊感、精神的距離、認知コントロールの不調、情緒コントロールの不調の4因子で測定する尺度であり、信頼性と妥当性が確認されている。尺度の得点が高いほど、その因子の傾向が強いことを意味する。本研究では各因子3項目5件法で測定する短縮版を使用した。

職場環境の測定には、独立行政法人労働政策研究・研修機構が開発したHRMチェックリストに収録されているワークシチュエーション尺度（松本, 2017）のうち、「上司・リーダー」の12項目、「処遇・報酬」の8項目を使用した。各項目を5件法で測定する尺度であり、信頼性と妥当性が確認されている。得点が高いほど、その因子の内容に満足していることを意味している。

その他、基本情報として年齢、性別、職種、職務の経験年数を質問紙にて調査した。

3. 統計解析

統計解析では、まず各尺度の因子の合計点の記述統計量を算出し、正規性を確認するためにShapiro-Wilk検定を実施した。次に、各尺度が本研究の対象者に適切に反応しているかを確認するため離職意向尺度、BAT-C、ワークシチュエーション尺度に対して確認的因子分析（小杉ら, 2014）を実施した。確認的因子分析は開発時の因子構造が本研究においても再現されているかを確認するための手法であり（小杉ら, 2014）、モデルの適合度指標は、Root Mean Square Error of Approximation（以下、RMSEA）、Comparative Fit Index（以下、CFI）、Tucker-Levis Index（以下、TLI）を算出した。RMSEAは0.08以下、CFIとTLIは0.95以上を適合度良好の基準とした（小杉ら, 2014）。

続いて、離職意思に関連する要因を明らかにするとともに、その予測式を確立するために重回帰分析を実施した。重回帰分析においては従属変数に離職意向尺度の尺度得点、独立変数にBAT-Cの各因子の合計得点、ワークシチュエーション尺度の各因子の合計得点、性別、職種、経験年数を設定した。年齢は経験年数との相関が高く、多重共線性（友利ら, 2019）の問題が予測できたことから従属変数より除外した。また、職種については、看護師を基準としてダミー変数化（豊田, 2019）して分析を実施した。重回帰分析はすべての変数を投入する強制投入法にて実施し、非標準化係数および標準化係数を算出した。モデルの説明力は重決定係数R²を参照し、多重共線性の確認にはVariance Inflation Factor（以下、VIF）を参照した。確認的因子分析はMplus ver.8.1、重回帰分析はJASP ver.0.10.2を用いて解析を行った。

4. 倫理的配慮

本研究は対象者へ文書にて研究の趣旨、方法、倫

理的配慮事項を説明した上で、研究への同意を得て実施した。アンケートには同意に関するチェック欄を設け、同意へのチェックおよびアンケートの返送をもって研究への同意が得られたとした。本研究は岡山県立大学倫理審査委員会の承認のもと実施した(受付番号 21-61)。

Ⅲ. 結果

1. 対象者の属性

配布した 8000 通のアンケートから 729 通の返送を得た(回収率 9.1%)。その内、すべての項目で欠損値の無かったもの 681 通を分析対象とした(有効回答率 93.4%)。対象者の平均年齢は 39.9 ± 9.8 歳、平均経験年数は 16.3 ± 9.2 年であった。性別は男性 220 名、女性 461 名であり、職種の内訳は看護師 305 名、理学療法士 197 名、作業療法士 131 名、言語聴覚士 48 名であった。

2. 記述統計量

各尺度の因子の合計点の記述統計量を表 1 に示す。平均値、標準偏差より天井効果、フロア効果の確認された因子は存在しなかった。全ての因子で Shapiro-Wilk 検定の結果、全ての因子で正規分布は認めなかった。

3. 尺度の因子構造の確認

各尺度の確認的因子分析の結果を図 1 ~ 3 に示す。離職意向尺度の確認的因子分析の結果、仮説通りの 1 因子構造が確認され、適合指標は RMSEA が 0.081、CFI が 0.996、TLI が 0.990 であった。

BAT-C の確認的因子分析の結果、仮説通りの 4

因子の因子構造が確認され、適合指標は RMSEA が 0.091、CFI が 0.982、TLI が 0.974 であった。

ワークシチュエーション尺度の確認的因子分析の結果、仮説通りの 2 因子の因子構造が確認され、適合指標は RMSEA が 0.078、CFI が 0.987、TLI が 0.985 であった。

4. 離職に影響する要因および予測式の検討

重回帰分析の結果を表 2 に示す。モデルの説明力を表す R^2 は 0.329 であった。VIF を参照した結果、多重共線性は認めなかった。切片の係数は 12.579 で有意であった。離職意思に有意に関連していた項目は BAT-C の疲弊感 ($B=0.218, \beta =0.115, p<0.01$)、精神的距離 ($B=0.570, \beta =0.287, p<0.01$)、ワークシチュエーション尺度の上司・リーダー ($B=-0.102, \beta =-0.219, p<0.01$)、処遇・報酬 ($B=-0.113, \beta =-0.154, p<0.01$) であった。その他の項目に有意な関連性は認めなかった。算出された非標準化係数より以下のような離職意思を予測する予測式が算出された。

$$\text{離職意向尺度} = (0.218 \times \text{疲弊感}) + (0.570 \times \text{精神的距離}) + (-0.102 \times \text{上司・リーダー}) + (-0.113 \times \text{処遇・報酬}) + 12.579$$

Ⅳ. 考察

本研究は、医療従事者の離職意思に関連する要因をバーンアウト、職場環境の視点から明らかにし、その予測式を算出することを目的とした。その結果、離職意思にはバーンアウトの疲弊感と精神的距離、職場環境の上司・リーダーと処遇・報酬が有意

表 1 記述統計量

	Mean	SD	Min	Max	Shapiro-Wilk
離職意向尺度	11.0	4.7	6	24	$p<0.01$
BAT-C					
疲弊感	9.8	2.5	3	15	$p<0.01$
精神的距離	7.1	2.4	3	15	$p<0.01$
認知コントロールの不調	6.7	2.0	3	15	$p<0.01$
情緒コントロールの不調	6.4	2.1	3	15	$p<0.01$
ワークシチュエーション尺度					
上司・リーダー	44.1	10.1	12	60	$p<0.01$
処遇・報酬	21.6	6.2	8	40	$p<0.01$

Mean : 平均値, SD : 標準偏差, Max:最大値, Min : 最小値

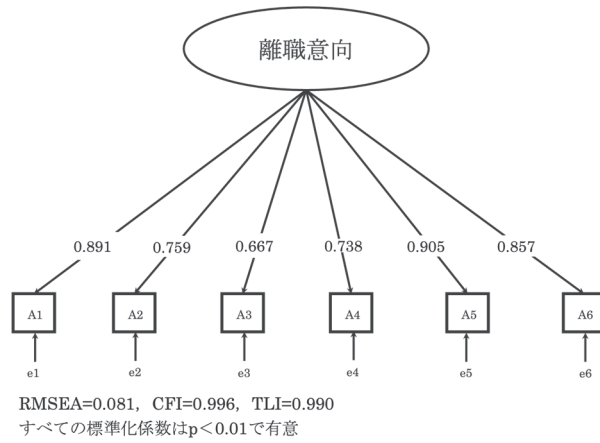


図1 離職意向尺度の確認的因子分析の結果

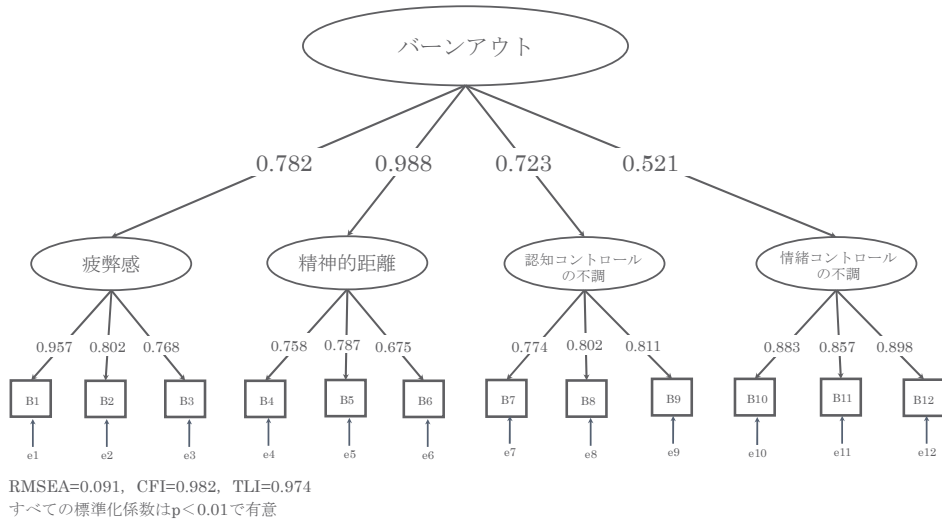


図2 BAT-Cの確認的因子分析の結果

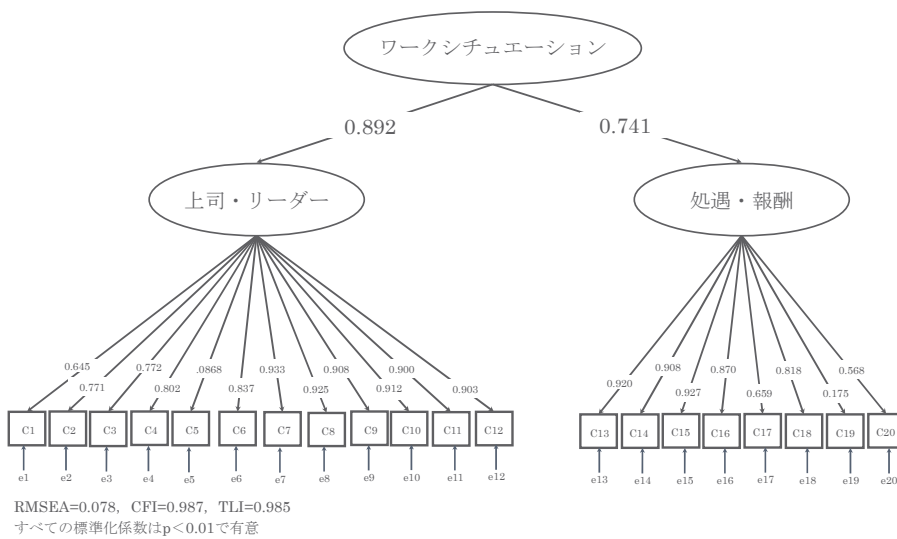


図3 ワークシチュエーション尺度の確認的因子分析の結果

に関連していることが明らかとなった。さらにこれらの結果を用いて、離職意思を予測するための予測式が作成された。

1. 使用尺度の妥当性

本研究では、使用した尺度が本研究の対象者に適切に反応していることを確認するために各尺度の確認的因子分析を実施した。その結果、すべての尺度において尺度開発時の因子構造が確認され、適合度指標も良好であった。心理尺度においては、尺度の妥当性が重要視される。妥当性とは、評価尺度が測定した事象を意図した通りに測定出来ている程度（友利ら，2019）であり、データ分析の前段階として妥当性を検証することが推奨されている。使用した尺度の妥当性が担保されることは、研究内での測定精度を保証することになり、結果の信憑性の向上にもつながる重要な手続きである。本研究においてはすべての尺度で妥当性が確認された。すなわち、本研究においては離職意思、バーンアウト、職場環境を適切に捉え、測定出来ているということであり、本研究の結果の信憑性を担保していると考えられる。

2. 離職意思、バーンアウト、職場環境の関係性

医療従事者における離職意思に関連する要因をバーンアウト、職場環境の観点から検証するために

重回帰分析を実施した。その結果、医療従事者の離職意思にはバーンアウトの疲弊感、精神的距離、職場環境の上司・リーダー、処遇報酬が関連していることが明らかとなった。精神的距離は「仕事に対して強い嫌悪を感じる」、疲弊感は「仕事をしているとき、精神的に疲れ果ててしまったと感じる」と定義されており（Sakakibara et al, 2020）、これまでの先行研究を支持する結果となった。一方でバーンアウトのうち、認知コントロールの不調と情緒コントロールの不調は離職意思と有意な関連性は認めなかった。これらはそれぞれ、「仕事をしているとき、集中力を保つのが難しい」、「仕事に知らぬ間に、感情的な反応をしてしまう」と定義されている（Sakakibara et al, 2020）。これらの結果を統合すると、離職意思には仕事上の認知や感情よりも仕事でも仕事外でも感じる疲弊感や嫌悪感が影響している可能性が考えられる。これは仕事に関するネガティブな感情が仕事をしていない場合でも継続して出現した場合、離職意思が生まれるというプロセスがある可能性を示唆しており、本研究の重要な結果の一つである。また、標準化係数を比較すると、最も離職意思に影響を与えている要因は精神的距離であった。精神的距離の項目内容を見てみると、「自分の

表2 重回帰分析の結果

	B	β	p	95%CI		VIF
				Lower	Upper	
切片	12.579		< .001	9.936	15.221	
性別	-0.047	-0.005	0.899	-0.775	0.680	1.373
経験年数	-0.019	-0.038	0.278	-0.054	0.016	1.218
PT	-0.608	-0.059	0.142	-1.420	0.204	1.608
OT	-0.445	-0.038	0.317	-1.319	0.428	1.406
ST	-0.238	-0.013	0.704	-1.468	0.993	1.177
疲弊感	0.218	0.115	<0.01	0.068	0.369	1.610
精神的距離	0.570	0.287	<0.01	0.403	0.738	1.843
認知コントロールの不調	-0.076	-0.032	0.453	-0.273	0.122	1.771
情緒コントロールの不調	0.124	0.055	0.161	-0.050	0.297	1.532
上司・リーダー	-0.102	-0.219	<0.01	-0.143	-0.061	2.050
処遇・報酬	-0.113	-0.154	<0.01	-0.180	-0.047	2.102

R²=0.329, ANOVA p<0.01

B=非標準化係数, β =標準化係数, VIF=Variance Inflation Factor

仕事に何とか熱意を持とうと苦勞している」、「仕事に対して強い嫌悪を感じる」、「自分の仕事が他人の役に立っているとは思えない」であり、これらの内容は医療従事者の職業的アイデンティティにも関連していると考えられる。我々は医療従事者の職業的アイデンティティを「医療専門職としての実践の中で培われる医療職人としての自分らしさの間隔と職業への自信や誇り」と定義しており（小池ら、2021）、バーンアウトや離職意思には職業的アイデンティティが先行要因として関連している可能性が考えられた。一方で職場環境をみると、上司・リーダー、処遇・報酬の双方とも離職意思に有意に関連していた。職場環境は医療従事者の職務満足度に影響を与えることが多くの研究で示唆されている。撫養らは、中堅看護師の職務満足度に影響を与える要因として、上司が個々のスタッフを尊重することや同僚との良好な関係、給料等を挙げている（撫養ら、2009）。また、一般病院に勤務する看護師を対象にした質的研究においては、上司からの支援や働きやすい職場環境が職務満足度を構成する要因であることを明らかにしている（撫養ら、2011）。職務満足度が離職に影響すること（鳥原ら、2008）を鑑みると、本研究も先行研究を支持する結果となった。また、労働者の努力と報酬のバランスを保つことが離職意思を低下させるために不可欠であるとされており（Leineweber et al, 2021）、これらの結果も本研究を支持する結果である。つまり、医療従事者の離職意思は仕事外でも感じる職務へのネガティブな感情と上司からのサポートの不足、処遇や報酬への不満から惹起されることとなる。医療従事者の離職を防止し、職場定着を促すためには特に上司・リーダーとされる管理職が医療従事者の職務への感情を適切に管理し、職務に見合った公正な評価体制を保障することが重要であると考えられる。

3. 予測式の活用

本研究では、離職意向尺度の得点をバーンアウトと職場環境の尺度の得点から予測する予測式を算出した。離職意思については、現場で働く医療従事者からは正確なデータが取りづらいためと考えられる。それは、離職意思という評価者に対して不都合な内容に被評価者が配慮して低い得点で回答する可能性があることに起因する。本研究の予測式を利用することで、精神衛生の観点から質問紙調査を行い、離職のリスクを予測できることは医療の現場でも大いに

活用ができる。具体的には、年度初めなど、定期的にBAT-C、ワークシチュエーション尺度を医療従事者を実施し、精神的な健康状態を把握するとともに、離職意思の高い職員に対して早期に対応していくことが可能となる。

4. 研究の限界と今後の課題

本研究の対象者は看護師 305 名、理学療法士 197 名、作業療法士 131 名、言語聴覚士 48 名であった。資格取得者の人数を鑑みても看護師の回答が多くなるのは不可抗力であると考えられるが、本研究の結果は看護師の影響を強く受けていると言わざるを得ない。また、重回帰分析における R^2 は 0.329 であり、十分な説明力を有しているとは言い難い。今後は本研究で使用した独立変数以外にも離職意思に影響する要因があると仮定して、さらに高い精度で離職意思を予測する方法を検討する必要があると考える。

付記

本研究の調査にご協力いただきました皆さまに、心から感謝いたします。

文献

- Kalliath T.J and Beck A (2001). Is the path to burnout and turnover paved by a lack of supervisory support?-A structural equations test-. *New Zealand Journal of Psychology*, 30 (2): 72-78.
- Leineweber C, Bernhard-Oettel C, Eib C, Peristera P, Li, J (2021). The mediating effect of exhaustion in the relationship between effort-reward imbalance and turnover intentions: A 4-year longitudinal study from Sweden. *Journal of Occupational Health*, 63 (1). doi:10.1002/1348-9585.12203.
- Sakakibara K, Shimazu A, Toyama H and Schaufeli WB (2020). Validation of the Japanese Version of the Burnout Assessment Tool. *Front. Psychol.*, 11:1819. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01819.
- 稲岡文昭, 樋口康子 (1992) N 系列病院看護婦の BURNOUT に関する研究 (その 1), 日本赤十字看護大学紀要, 6, 1-9.
- 小池康弘, 名越恵美, 實金栄 (2021) 医療専門職の職業的アイデンティティ尺度の測定項目の選定および内容的・表面的妥当性の検討, 岡山県立大学保健

- 福祉学部紀要, 28 (1), 137-145.
- 厚生労働省 (2022a) 令和4年度上半期雇用動向調査結果の概要. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-1/dl/gaikyou.pdf>. (2023.5.23 確認)
- 厚生労働省 (2019) 医療従事者の需給に関する検討会—看護職需給分科会中間とりまとめ—. <https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/000567572.pdf>. (2023.5.22 確認)
- 厚生労働省 (2023) 第1回看護師等確保基本指針検討部会—看護師等(看護職員)の確保をめぐる状況と看護師等確保基本指針回転の方向性(案)—. <https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001101179.pdf>. (2023.6.8 確認)
- 厚生労働省 (2022b) 令和4年度版厚生労働省白書—社会保障を支える人材の確保—. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf>. (2023.5.22 確認)
- 小杉考司, 清水裕士編著 (2014) M-plus と R による構造方程式モデリング入門, 北大路書房.
- 土江淳子, 中村弥生 (1993) 看護婦の職務意識とストレス, バーンアウトとの関連, 日本看護研究会雑誌, 16 (4), 9-20.
- 鄭真己, 山崎喜比古 (2003) 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, 産業衛生学雑誌, 45 (1), 20-30.
- 友利幸之介, 京極真, 竹林崇 (2019) 作業で創るエビデンス—作業療法士のための研究法の学びかた—, 医学書院.
- 豊田裕貴 (2019) Excel で学ぶ実践ビジネスデータ分析, オデッセイコミュニケーションズ.
- 鳥原真紀子, 中西睦子 (2008) 救命救急センター看護師の離職願望と職務満足, 組織コミットメントとの関係, 国際医療福祉大学紀要, 13 (2), 16-24.
- 古屋肇子, 谷冬彦 (2008) 看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討, 日本看護科学会誌, 28 (2), 55-61.
- 保正友子, 杉山明伸, 檜木博之, 大口達也 (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, 日本福祉大学社会福祉論集, 140, 1-20.
- 松本真作 (2017) 好業績で魅力ある社会とチームのためのデータサイエンス—職場と仕事を数値化する測定尺度, チェックリスト集—, 独立行政法人労働政策研究・研修機構.
- 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ (2009) 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析, 日本看護管理学会誌, 13 (1), 14-23.
- 撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子, 青山ヒフミ (2011) 一般病院に勤務する看護師の職務満足を構成する概念, 日本看護管理学会誌, 15 (1), 57-65.

Examination of factors related healthcare worker's intention to turnover

YASUHIRO KOIKE*, SAKAE MIKANE**, MEGUMI NAGOSHI**

**Doctorate Course, Graduate School of Health and Welfare science, Okayama Prefectural University*

***Department of Nursing Science, Faculty of Health and Welfare Science, Okayama Prefectural University*

Abstract : The purpose of this study was to examine factors related to the turnover intention of healthcare workers, focusing on burnout and work environment. The subjects were 681 healthcare workers selected from Japan, and questions were asked using the Turnover Intention Scale, Burnout Assessment Scale, and Work Situation Scale. Multiple regression analysis was conducted using the score on the turnover intention scale as the dependent variable, the total score on each factor of the burnout assessment scale, the total score on each factor of the work situation scale, and personal attributes as independent variables, and a prediction equation for the score on the turnover intention scale was calculated using non-standardized scores. As a result, we found that the factors influencing the turnover intention of healthcare professionals were "exhaustion" and "mental distance" in the burnout assessment scale, and "supervisor/leader" and "treatment/reward" in the work situation scale, and calculated prediction equations for these factors. Using these results, it is possible to take early action against healthcare workers who have a high intention to leave their jobs.

Keywords : Turnover intention, burnout, work situation, Healthcare worker