

# 北海道の僻地医療を支える救急看護師の職務継続の要因に関する研究

札幌医科大学保健医療学部看護学科助教 中井 夏子

## I 研究背景

近年、医療の高度化とそれに伴うシステムの複雑化により医療現場で働く専門職業人はより一層ストレスフルな状態に置かれていることが予測される。特に、常に患者や家族の傍で直接的な関わりをおこなう看護師は最たるものであろう。既に、医療現場の疲弊や医師不足、看護師不足などは多数報告されている。

救急医療の場においては、生命の危機的状況にある患者への高度な知識、迅速な判断、熟練した技術が日々要求され、他の領域の看護師よりも身体的・精神的にストレスフルな状況にある<sup>1)</sup>。そのため、看護師としての役割にも影響を与え職務を継続できなくなるというバーンアウト状態に陥ることもあり支援の在り方が検討されている<sup>2)</sup>。また、職務上の特徴から衝撃的な出来事を体験することも多く、外傷性ストレスや精神健康への支援体制の構築が課題とされている<sup>3)</sup>。このような現状のなかで、救急医療に携わる看護師(以下、救急看護師と略す)がキャリアを積み重ねていくことは容易ではないことが推察される。

グレッグら<sup>4)</sup>は、臨床看護師のキャリア発達の構造について研究した結果、看護師のキャリアを発達させる基礎となるものは職務を継続するという明確な意思であると述べている。このことから、救急看護師が職務を継続していく意思を支えるための支援内容の検討が必要であると考えられる。一方で、看護師を対象とした職務の継続に関する研究<sup>5)6)</sup>は散見されるものの、救急看護師を対象とした研究は希少である。

広大な地形を有する北海道においては、ドクターヘリの設置等の救急医療体制の確立が進められているものの道央圏に医療施設が集中しており、医療の地域格差や豪雪地帯の医療との隔たりなどの問題に直面している。このため、看護師の過疎化が指摘されている政令指定都市以外の地域に勤務する看護師の職務継続への支援は急務であることが考えられる。

そこで、研究者らは、北海道で救急医療に携わる看護師のうち、政令指定都市以外に所在する施設に勤務する看護師を対象とし、当該看護師の職務継続に影響する要因について明らかにすることを目的とし調査を実施し検討した。

なお、北海道の僻地医療の実態について明らかにするためには、離島等の市町村を対象とすることが望ましい。しかし、救急医療を牽引する救命救急センターは第三次医療圏に1施設以上とする設置基準があるため、厳密な僻地医療の救急の実態を知るためには限界がある。そのため、本研究では、政令指定都市である札幌市に所在する施設は除き、札幌市以外に所在する施設を対象とし、論文中の僻地医療を地域医療と記す。

## II 文献検討

我が国の看護師の早期離職や潜在看護師の問題が注目されはじめ、看護師が職務を継続することができるようワーク・ライフ・バランスの重要性や妊娠、出産、子育て等のライフイベントに関わらず仕事を続けることができるような支援体制が求められている。

看護師の職務継続について医学中央雑誌 Web 版 vol. 5 を用いて「職務継続」、「職務継続意思」、「看護師」をキーワードとし 1984～2013 年までに発表された原著論文を検索したところ、30 件程度の文献がヒットした。その結果、職務継続に関する看護研究は、離職予防対策に関するもの<sup>7)</sup>、職務満足との関連する要因について調査したもの<sup>8)9)</sup>、看護体制により比較検証したもの<sup>10)</sup>、経験年数により比較検証<sup>11)12)</sup>したものが抽出された。しかし、いずれの研究も規模に関わらず全看護職員を対象としたものが多い。クリティカルケア看護領域の看護師を対象としたもの<sup>13)</sup>は 1 件検索されたが、職務継続意思がある者となない者の意識の差異について調査したものであり、職務継続に影響する要因について明らかにしている研究は見当たらなかった。

## III 研究方法

### 1. 研究対象者と選定基準

北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因を抽出するために、北海道で継続的に救急看護に携わっており、かつ、熟練した看護師を対象者とした。そのため、対象者を以下の要件を満たす看護師 5 名程度とした。

- 1) 対象者の選定時点において、看護師として就業している。
- 2) 日本救急医学会ホームページ上の「全国救命救急センター一覧」に掲載されている北海道地区に所在する施設の救命救急センターに勤務している。なお、政令指定都市である札幌市に所属する施設は除外する。
- 3) 2) の施設での実務経験が 5 年以上である。

### 2. 研究対象の探索

研究対象の選定基準を満たす 7 施設(2014 年 1 月 17 日現在)に以下のように依頼した。

- 1) 対象施設の看護管理責任者に対し研究の説明書と研究協力の可否、対象者の有無を確認するための資料を郵送し、返信用葉書にて研究の許可を得た。
- 2) 研究の許可を得た施設の救命救急センターの看護管理者に対し文書で研究目的と意義、研究方法、倫理的配慮について説明を行い、対象者の推薦を依頼した。
- 3) 2) で推薦された対象者に文書で研究目的と意義、研究方法、倫理的配慮を説明し、研究協力を依頼した。対象者より文書で研究の可否、研究に協力する場合には連絡先等について回答を得た。
- 4) 研究者に研究協力の文書が届いたのち、研究者らから対象者に直接電話または電子メールを行い面接の日時と場所を設定した。面接の際、研究の趣旨と意義について口頭および文書で説明を行い同意書に署名を得て 1 部を対象者が、1 部を研究者らが保管した。

### 3. 調査方法

対象者に対しインタビューガイドを用いた半構造化面接を行った。面接場所は対象者と相談のうえ研究者らの所属機関または対象者の所属施設の会議室やカンファレンスルームなどで実施した。面接に要する時間は30～40分程度に設定し、対象者の希望する時間帯に行った。面接は対象者と研究者の2名で行い、対象者1人に対する面接回数は1回とした。面接内容は、1) 基本的属性と 2) 救急看護師として職務を継続してきた要因等で構成した。1) 基本的属性は性別、看護師経験年数、救急看護に携わった経験年数(以下、救急看護経験年数と略す)、現在の所属部署、職位、認定資格の有無とした。2) 救急看護師として職務を継続してきた要因は、対象者自身が現在就業している地域で救急看護師を続けてきた動機や思い、理由について自由に語るように求めた。また、面接のなかで救急看護師を続けてきた対象者の判断について質問し、対象者には自分の意図や解釈を含めてできるだけ詳しく説明的に描写するように依頼した。なお、対象者の承諾を得て面接の録音を行った。

面接に際し事前に研究者らの面接の質の向上およびインタビューガイドの洗練を目的としたパイロットテストをおこなった。面接の対象者は選定基準を満たす看護師1名であり、研究者より直接依頼し口頭および文書で説明を行い同意書の署名を得て実施した。パイロットテストの結果をもとにインタビューガイドおよびインタビュー時間等を決定した。

### 4. 分析方法

北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因を明らかとするためには、看護師個々の内面できりあげられてきたものを語りを通して抽出し分析する。そのため、研究により明らかとする看護現象についてほとんどわかっていない場合や人間の経験を注意深い定義や記述を要求されるときに適している質的記述的研究法を用いた。

本研究では、面接で得られたデータを逐語記録として文字化した後、繰り返し精読し全体像を把握した。逐語記録より北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因に焦点を当て分析対象の文脈単位を抽出した。個々の文脈単位の意味内容を検討し、その記述を忠実に反映した表現としコードとした。導き出されたコードは、北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因という視点から、内容の類似性と共通性に基づき分類しサブカテゴリ、カテゴリの形成と命名を行った。なお、分析にあたり、対象施設および対象者の地域や個人が特定されないよう十分に留意し、地域特性などが示される部分はデータとして取り扱わないこととした。

データの信頼性の確保を目的として、研究者らの客観性を担保するためにコードの抽出は看護学教育者、臨床看護師、研究者らで数回に渡って専門家会議を開催し意味内容について検討するとともに、対象者のメンバーチェックングを受けた。更に、データの妥当性を高めるため、研究の分析過程において質的研究に精通した研究者のスーパーバイズを受け、コード、サブカテゴリ、カテゴリの内容について繰り返し検討を行った。

### 5. 倫理的配慮

本研究は、研究者らが所属する2施設の倫理審査委員会により審議を受け、承認を得た上で実施した。

研究にあたり 1)説明と同意、2)プライバシーの保護と個人情報の保護、3)研究によって生じうる危険と不快に対する配慮について研究の対象となる施設および個人に対して文書または口頭を用いて説明を行った。

### (1) 説明と同意

対象施設および対象者に研究目的・意義、方法・期間、研究への参加・協力の自由意思、研究への参加・協力への拒否権、プライバシーの保護、個人情報の保護、データ収集方法(協力依頼内容、所要時間)、研究結果の公表について文書で説明をおこなった。対象者には、研究参加への意思を確認した後、口頭で対象者に再度説明を行い、同意書に対象者の署名を得て各々がそれを一部ずつ保管した。

### (2) プライバシーの保護と個人情報の保護

面接を行う時には、その都度対象者の都合を確認し承諾を得てから行い、面接内容を録音することを説明し同意が得られた場合のみ録音した。面接で得られた情報は本研究の分析のみに使用すること、得られたデータは匿名性を保持し個人が特定されないこと、面接を通じて知り得た情報は口外しないことを説明した。

プライバシーおよび匿名性を保証するために、得られた個々のデータと個人名を切り離すことによって匿名性の保護を行った。得られたデータは研究以外の目的には使用せず、個人が特定されないように符号を付けて扱い、研究者らが所属する施設にある鍵のかかる保管庫に保管した。使用するパソコンはネットワークに接続していないものとし、データの保管はパスワード付きの電子媒体を使用した。研究後、電子媒体は破壊した後に廃棄し、紙媒体はシュレッダーを用いて廃棄することでプライバシーに配慮した。

結果の公表は、看護系の専門学会・専門誌等で発表する予定であり、その際、個人、集団、地域の特定につながる情報は避けることを説明した。

### (3) 研究によって生じうる危険と不快に対する配慮

面接により心理的不快感を与えないよう発言に十分配慮した。対象者の抵抗感や拒否感について敏感に反応し答えたくない質問への答えを拒否する権利があること、対象者が過去の体験について想起することにより心理的負担が生じる場合には面接を中止する権利があることを説明した。

## IV 結果

### 1. 対象者の概要

2013年8～9月、研究対象の選定基準を満たす7施設のうち同意の得られた3施設に勤務する看護師4名を対象者とした。

研究対象者の概要を表1に示す。

対象者の看護師経験年数は18.5±7.5年(最短10年、最長27年)、救急看護経験年数は7.8±3.8年(最短5年、最長13年)、所属部署は救急外来が2名、Intensive Care

表1 対象者の概要

対象者	性別	経験年数	救急看護 経験年数	所属部署	職位	認定資格の有無
A	女性	19	13	救急外来	スタッフ 看護師	DMAT隊員 フライトナース
B	男性	10	5	救急外来	スタッフ 看護師	フライトナース
C	女性	27	5	HCU	主任看護師	なし
D	女性	18	8	ICU	スタッフ 看護師	DMAT隊員 フライトナース

Unit(以下、ICUと略す)が2名であった。職位は1名が主任看護師であり、認定資格の有無は3名がフライトナース、2名がDisaster Medical Assistance Team(以下、DMATと略す)隊員であった。

面接時間は31分07秒～38分57秒であり、総計126分40秒であった。

## 2. 救急看護師が職務を継続する要因

対象者の面接から逐語記録を作成し北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因として48のコードが抽出された。抽出されたコードを内容の意味の類似性と共通性に基づき集め29のサブカテゴリが導き出された。さらにそのサブカテゴリを統合し最終的に9のカテゴリを抽出した(表2)。

以下に、分類ごとに示される看護実践について説明する。以後、コードを「」、サブカテゴリを〈〉、カテゴリを【】にて表記する。前後の文脈でわかりにくい部分には( )内に言葉を補足し提示する。

### 1) 【地域医療を担う看護師として責任を感じる】

このカテゴリは、〈自らの果たす役割があり責任を感じる〉、〈地域を担う病院として最後の砦という責任を感じる〉の2つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、北海道という広域な医療圏を守る病院機能の役割を認識し、責任を感じるとともに、看護師自身の役割を認識することにより職務を継続しようと考えていた。

### 2) 【救急看護の経験を後輩に伝承したい】

このカテゴリは、〈救急部門が形になるまで後輩を育成したい〉、〈異動した看護師を育成し支えていきたい〉、〈救急での経験を後輩に指導していきたい〉の3つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、自身が培ってきた経験を後輩である看護師に伝承することを目的とし職務を継続していた。

### 3) 【救急看護師としての自分に満足できない】

このカテゴリは、〈救急看護師として現状に満足できず納得していない〉、〈自身のアセスメントや看護技術に不足を感じている〉の2つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、救急看護という分野での看護師経験について満足しておらず、今後も自己研鑽する必要性を認識し、それを糧に職務を継続しようと考えていた。

### 4) 【救急看護師としてキャリアビジョンを持っている】

このカテゴリは、〈看護師として資格取得などのキャリアの維持、向上の必要性を感じる〉、〈認定看護師を取得したい〉、〈家庭と仕事を両立しながら学びをいかして仕事を続けたい〉の3つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、専門職業人として将来へのビジョンを持ち、それらを描きながらワーク・ライフ・バランスをとりつつ職務を継続していた。

### 5) 【救急看護との縁を感じる】

このカテゴリは、〈救急看護へ導かれていくような感じがあった〉、〈看護師を続けている

なかできっかけが重なり救急看護に携わる機会に巡り合ってきた〉、〈好む好まざるにかかわらず救急看護と付き合ってきた〉、〈良い条件や流れに乗り経験を重ねることで救急看護への意欲が湧いた〉の4つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、救急看護との出会いや縁を実感し、看護師としてのキャリアのなかでの偶発的なタイミングを感じ、救急看護という仕事と付き合っていこうと感じていた。

表2 北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因

コード	サブカテゴリ	カテゴリ
フライトナースとしての責任感があり逃げられない、やるしかないと思った	自らの果たす役割があり責任感を感じる	地域医療を担う看護師として責任を感じる
病棟の体制の変更や役割があり組織のことを考え続けていく		
看護師一人ひとりに課せられている責任が大きい	地域を担う病院として最後の砦という責任感を感じる	
病院の所在地から三次施設としての責任感がある		
病院が広範囲の地域をカバーしているので最後の砦としてスタッフは責任を感じている		
救急部門が形になるまで後輩を育成したい	救急部門が形になるまで後輩を育成したい	救急看護の経験を後輩に伝承したい
救急部門を完成させ見届けたい	異動した看護師を育成し支えていきたい	
新しく異動してきた救急看護師を育成し支えていく関わりがしたい	救急での経験を後輩に指導していきたい	
救急での経験を後輩に指導していきたい	救急での経験を後輩に指導していきたい	
長くやっているスタッフだからこそ後輩に指導していくために自分を磨いていきたい		
救急看護師として完成していない部分があり中途半端で納得していない	救急看護師として現状に満足できず納得していない	救急看護師としての自分に満足できない
救急看護に満足できずもっともっとと思う		
フライトナースとして磨き足りないと感じる	自身のアセスメントや看護技術に不足を感じている	
自身のアセスメントや技術面が不足している		
心肺蘇生患者の蘇生の機会を通して自分の力不足と蘇生コースで勉強していかななくてはならないことが分かった		
看護師として研修や資格取得などレベルを維持していくことを目指す	看護師として資格取得などのキャリアの維持、向上の必要性を感じる	救急看護師としてのキャリアビジョンを持っている
看護師としてレベルアップしないと仕事ができないと分かった		
将来的には認定看護師を取得したい	認定看護師を取得したい	
家庭と仕事の両立をしながらこの地域で学んだものを続けていきたい	家庭と仕事を両立しながら学びをいかして仕事を続けたい	

表2 北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因(続き)

コード	サブカテゴリ	カテゴリ
救急看護へ導かれていくような感じがあった	救急看護へ導かれていくような感じがあった	救急看護との縁を感じる
きっかけが重なり救急の方に行くようになっていたのかと思うとここで頑張るべきなのかと思う	看護師を続けているなかできっかけが重なり救急看護に携わる機会に巡り合ってきた	
看護師を続けているなかで救急に携わる機会に巡り合ってきた	好む好まざるに関わらず救急看護と付き合ってきた	
好む好まざるに関わらず様々な経験をして今も救急と付き合い続けている	良い条件や流れに乗り経験を重ねることで救急看護への意欲が湧いた	
良い条件や流れに乗り経験をすることで「やりたい」という気持ちも生まれた	救急部門以外でやりたいことが思いつかない	
救急部門以外のところで今やりたいことが思いつかない	救急は限られた短期勝負のなかで出来ることをやり終えたという達成感がある	救急看護に魅力を感じる
救急は限られた短期勝負のなかで出来ることをやり終えたという達成感がある	症例が予測できないなか、自分の経験から患者への対応を模索し実践した結果に選り終えた感じがある	
症例が予測できないなか、自分の経験から患者への対応を模索し実践した結果に選り終えた感じがある	救急は診断がついていないなかで医師と共同し予測し動くところに興味がある	
救急は診断がついていないなかで医師と共同し予測し動くところに興味がある	患者との会話のなかからアセスメントしわからないところを見つけることに興味がある	
患者との会話のなかからアセスメントしわからないところを見つけることに興味がある	突然起きた出来事に対する救急患者、家族への看護に手ごたえを感じる	
突然起きた出来事に対する救急患者、家族への看護に手ごたえを感じる	突然起きた出来事に対する救急患者、家族への看護に手ごたえを感じる	

表2 北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因(続き)

コード	サブカテゴリ	カテゴリ
一晩で多数の患者を無事に事故なくやり遂げたときにやりがいを感じる	搬入患者を無事に手術室やICUに入室できたときにやりがいを感じる	重症患者の救命や回復の軌跡に喜びを感じる
重症患者を無事に手術室やICUに届けることができたときにやりがいを感じる		
重症患者が多数同時搬入した時に上手に調整できたときにやりがいを感じる		
急変や心肺停止などの患者を想定し準備することにやりがいを感じる		
患者の状態が安定し無事に入院したときに上手くいったと喜びを感じる		
患者を救命したときに喜びを感じる		
患者と自分の相互作用に興味深さを感じる	患者と自分の相互作用に興味深さを感じる	救急患者および家族のケアを通してやりがいを感じる
今でも思い出す患者との関わりや出会い	印象的な患者との出会いや関わり	
短いなかでも患者との印象的な濃厚な関わり		
救急では患者、家族により一層密に関わることができる	救急では患者、家族と密に関わることができる	
患者から励まされたりお世話になったり、関わりのなかで喜びを感じる	患者との関わりを通して喜びを感じる	
患者から励まされた経験を通して喜びを感じる		
スタッフ同士や同期、仲間と励まし合う	人間関係がよい	職場の人間関係の良さ
人間関係がよい		
スタッフが少人数で人的環境が良かった	スタッフ同士で知識、経験を共有し助け合う	
スタッフで情報を共有し、人の経験を通して学んだ		
スタッフ同士で知識を補い合い助け合ってきた		
救急外来の立ち上げにスタッフ全員で関わりモチベーションを上げていった		

#### 6) 【救急看護という仕事に魅力を感じる】

このカテゴリは、〈救急部門以外でやりたいことが思いつかない〉、〈救急は限られた短期勝負のなかで出来ることをやり終えたという達成感がある〉、〈症例が予測できないなか、自分の経験から患者への対応を模索し実践した結果にやり終えた感じがある〉、〈予測性を持ち実践することに興味がある〉、〈突然起きた出来事に対する救急患者、家族への看護に手ごたえを感じる〉の5つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、救急看護独特の緊迫感や予測性が求められる看護に達成感や興味を感じ、それらが動機づけとなって職務を継続していた。

#### 7) 【重症患者の救命や回復の軌跡に喜びを感じる】

このカテゴリは、〈搬入患者が無事に手術室やICUに入室できたときにやりがいを感じる〉、〈重症患者が多数同時搬入した時に上手に調整できたときにやりがいを感じる〉、〈急変や心肺停止などの患者を想定し準備することにやりがいを感じる〉、〈患者の救命や状態が安定したときに喜びを感じる〉の4つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、救急患者の救命や回復のために看護ケアを実施し、それらが良好な方向へと向かうことで喜びを感じ、これが職務継続に影響していた。

#### 8) 【救急患者および家族のケアを通してやりがいを感じる】

このカテゴリは、〈患者と自分の相互作用に興味深さを感じる〉、〈印象的な患者との出会いや関わり〉、〈救急では患者、家族と密に関わることができる〉の3つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、救急医療を必要とする患者との関わりを通してやりがいを感じていた。

#### 9) 【職場の人間関係の良さ】

このカテゴリは、〈人間関係がよい〉、〈スタッフ同士で知識、経験を共有し助け合う〉の2つのサブカテゴリから構成された。救急看護師は、職場環境の良さに支えられることで職務を継続することができていた。

## V 考察

以上の分析結果から、北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続の要因について考察を行い、職務継続に影響する要素を明らかにすることを試みる。

まず、看護師の職務継続を検討する場合、生涯にわたり看護職に従事し継続する意思と現職場での勤務を継続する意思の大きな2つの観点がある。本研究においては、救急看護という現職場での勤務を継続する意思と対象が勤務する所属地域において生涯にわたり看護職として職務を継続するという意思が混在している可能性があることを前提とし考察を行う。

【地域医療を担う看護師として責任を感じる】は、救急看護師が北海道という広域な医療圏に住む住民の生命を守る第三次医療機関としての病院機能の役割を認識していることを示唆している。このような病院の役割を感じることで責任感に繋がり、職務の継続に影響

響していたものと考えられる。これらの背景として、本研究の対象施設は北海道の第三次医療圏のなかで唯一の三次救急医療施設であったことから、医療圏内の住民が救急医療を必要とする状況になった場合には、機関病院として365日、24時間いつでも搬入を引き受けなくてはならない現状があるものと推察される。また、対象者のうち3名はフライトナースという役割を持っていたことから、実際にプレホスピタルの活動として広域な地域に自らが赴き、地域医療の実際に触れていたことも要因の1つとして関係していたのではないかと考えられる。

【救急看護の経験を後輩に伝承したい】より、対象者が今までの培ってきた経験や知識を後輩に伝承することが自らの役割であると認識していることが明らかとなった。一方で、【救急看護師としての自分に満足できない】と感じ、今後も救急看護師として自らが成長していかなくてはならないと感じていた。また、【救急看護師としてのキャリアビジョンを持っている】ことが看護師として生涯勤務を続けていく意思に影響していた。本研究の対象者は、看護師経験年数が10年以上、救急看護経験年数が5年以上であり、救急看護という専門分野でのキャリアを重ねていることがわかる。このことから、自らのキャリアを後輩に伝承することや、自らが救急看護師としての専門性の持ったキャリアビジョンを持ち得ることができていたのではないかと考えられる。また、加藤ら<sup>8)</sup>の研究でも専門性を重視することが職務継続に関係していることが報告されており、本研究の対象者が救急看護という専門性を持ち、キャリアビジョンを持っていることは同様の結果が得られたと考えられる。

一方で、救急看護師としての自分に満足できないと感じている点は先行研究でも報告されていない部分であり興味深い。救急看護師は、緊急時の状況把握と判断力やチーム医療の調整など広範囲な役割が求められることが知られている。また、患者やその家族は年齢、疾患、受傷起点などが様々であり多くの知識、臨床判断に基づいた看護が求められる。そのため、経験重ねてもなお自己実現に至らないと感じるのではないかと推察される。

【救急看護との縁を感じる】、【救急看護に魅力を感じる】は、救急看護との巡り合わせを感じるとともに、救急看護という仕事を誇りとして感じていることが明らかとなった。加藤ら<sup>8)</sup>の研究では、看護師は人に誇れる仕事と認識している人ほど仕事の満足度は高く、仕事満足度が高いほど職務継続意思は高いことを報告しており、職務継続に影響する要因として、救急看護師としての仕事内容に誇りを持つことが重要であることが示唆された。

【重症患者の救命や回復の軌跡に喜びを感じる】、【救急患者および家族のケアを通してやりがいを感じる】に示されるように、救急看護師は救急患者の救命や回復に喜びを感じ、看護ケアを通してやりがいを感じていた。看護師を対象とした研究<sup>14)</sup>においても、患者の回復は看護実践を承認することが示されており、本研究でも同様の結果が得られたものとする。特に、救急看護の特徴として患者の救命や回復の軌跡を確認することが特徴であろう。また、看護管理の分野でも看護にやりがいを感じているものほど動機づけが強く、職務を継続する要因となること、職務継続意思が高い看護師ほどやりがいを持っていることが報告されている<sup>15)</sup>。

【職場の人間関係の良さ】は、すでに多数の先行研究でも報告されており、職場の人的環境や労働条件、支えとなる人の存在などが離職を予防することが明らかとなっている<sup>5)14)15)</sup>。本研究でも同様の結果が得られており、職務継続のためには看護師の働きやすい職場環境が重要であることが再確認された。

以上より、北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続の要因は、自施設の病院機能や特徴を理解し地域を守る責任感を持つことや、救急看護師としてのキャリアビジョンを持ち自己実現に向けた課題を明確にすること、救急看護という仕事に誇りを持ち看護ケアを実践すること、職場環境の良さであることが明らかとなった。本研究結果は、地域医療を担う看護師が職務継続の基礎資料となり得、支援内容を検討していく一助となり得るものとする。

## VI 研究の限界と今後の課題

本研究は、北海道の都市部を除いた地域の救命救急センターに勤務する経験年数5年以上の看護師を対象を限定している。よって、北海道の地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因を明らかにするためには、より広範囲の多数の対象施設と対象者を含めた検討が必要である。

今後は、対象施設および対象者数の増加とともに、地域医療を担う救急看護師の職務継続に影響する要因の構造化を目指し研究を洗練していくことが課題である。

### 謝辞

本研究は一般財団法人 北海道開発協会 開発調査総合研究所の研究助成を受けて実施した一部である。助成いただいた一般財団法人 北海道開発協会 開発調査総合研究所と本研究にご協力いただきました病院の看護管理責任者の皆様、対象者の皆様に心より感謝申し上げます。

### 付記

本研究の共同研究者は、吉田祐子(北海道大学大学院保健科学研究院助教)、小川謙(札幌市病院局市立札幌病院救命救急センター看護師)、門間正子(日本医療大学保険医療学部看護学科教授)であり、研究の全過程において指導ならびに協力を得た。

### 引用文献

- 1) 山勢博彰: 救急医療における看護師のストレスの実態. *Emergency nursing*15(11)16-22, 2002
- 2) 三枝香代子, 白鳥孝子, 浅井美千代他: 救急・クリティカルケア看護に携わる看護師のバーンアウト予防のためのサポート方法に関する研究-看護師のバーンアウトの原因とそのサポートに対する認識より-. *千葉県立保健医療大学紀要* 2(1):11-18, 2011
- 3) 真木佐知子, 笹川真紀子, 廣常秀人他: 三次救急医療に従事する看護師の外傷性ストレス及び精神健康の実態と関連要因 8(2):43-52, 2007
- 4) グレグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子他: 臨床看護師のキャリア発達の構造. *岐阜県看護大学紀要* 6(1):1-8, 2003
- 5) 加藤栄子, 尾崎フサ子: 経験4年以下の看護職者に対する職務継続支援の検討. *群馬県立県民健康科学大学紀要* 5:19-28, 2010

- 6) 岡田悦子, 大原美代子, 小松崎智子他:A 病院中堅看護師の職務継続に影響する要因. 日本看護学会論文集 看護管理 36:279-281, 2005
- 7) 原田未来, 松永ちずる, 馬場砂矢子他:A 病院における臨床経験3年以上の看護師の離職防止対策の検討. 日本看護学会論文集 看護管理 43:451-454, 2013
- 8) 加藤栄子, 尾崎フサ子: 中高年看護職者の職務継続意思と職務満足に関連する要因の検討. 日本看護科学会誌 31(3):12-20, 2011
- 9) 後藤姉奈: 同一施設に定着して働く看護師の職務満足度と看護感との関連. 三重看護学誌 15:27-35, 2013
- 10) 灘波浩子, 小池敦, 若林たけ子: 7 対 1 看護配置が看護師の仕事ストレス、疲労蓄積度および職務継続意思に及ぼす影響. 日本看護研究学会雑誌 35(4):65-74, 2012
- 11) 岡本衣代, 井上富美, 福島綾他: 看護師の職務継続につながる内的要因-看護師の職務継続につながる内的要因-. 日本看護学会論文集 看護管理 34:3-5, 2004
- 12) 照井レナ, 松島可苗, 菅原峰子他: 北海道における女性看護職員を対象とした年齢別による職業勤務継続意思の低下要因に関する研究. 北海道公衆衛生学雑誌 19:73-78, 2006
- 13) 佐野友香: クリティカルケア領域の看護師の職務継続意思に影響を及ぼす自律性の検討. 日本看護学会論文集 看護管理 43:95-98, 2013
- 14) 望月彩, 秋山ゆかり: ベテラン看護師の職務継続につながる原動力. 日本看護学会論文集 看護管理 43:99-102, 2013
- 15) 松島可苗, 菅原峰子, 照井レナ他: 北海道における女性看護師職員を対象とした生涯の勤務継続意思に関する研究. 北海道医療大学看護福祉学部紀要 11:37-41, 2004