

Osaka University of Economics Working Paper Series

No. 2019-2

薬剤師の組織コミットメントと職業コミットメント  
—かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師の比較

大阪経済大学経営学部

本間利通

株式会社J. みらいメディカル

串田ゆか

2019年10月

# 薬剤師の組織コミットメントと職業コミットメント —かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師の比較

本間利通\* 串田ゆか\*\*

Toshimichi Homma, Yuka Kushida

本研究の目的は、薬剤師の組織コミットメントと職業コミットメントに着目して、かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師の比較をすることである。Meyer & Allen(1997)による組織コミットメントの3要素モデルに基づいた組織コミットメント尺度と職業コミットメント尺度を改良するための予備調査としての側面も本研究は持つ。大阪に本社がある調剤薬局に勤務する薬剤師60人を対象として、組織に対する関わり方を組織コミットメントとして、職業に対する関わり方を職業コミットメントとして測定した。Welch検定により、かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師の組織コミットメントと職業コミットメントの比較を行った。組織コミットメントの存続的要素と、職業コミットメントの存続的要素と規範的要素について、かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師の間で差が見られた。専門職の経営管理において、それぞれのコミットメントの違いに着目することで、専門職の特殊性に対応可能となると本研究は考える。

キーワード：組織コミットメント、職業コミットメント、かかりつけ薬剤師

## 1. はじめに

### 1.1. かかりつけ薬剤師について

『かかりつけ薬剤師』制度は、2016年に新設された。政府はこの制度を通じて、地域包括ケアシステム<sup>i</sup>に向けた薬剤師や薬局の働きを期待しているといわれている。『かかりつけ薬剤師』制度の要件<sup>ii</sup>を参照すると、『患者が受診している全ての保険医療機関、服用薬等の情報を把握』、『担当患者から24時間相談に応じる体制をとり、患者に開局時間外の連絡先を伝え、勤務表を交付』、『調剤後も患者の服薬状況、指導等の内容を処方医に情報提供し、必要に応じて処方提案』、『必要に応じて患家を訪問して服用薬の整理等を実施』などの項目

---

\* 大阪経済大学経営学部 〒533-8533 大阪市東淀川区大隅2-2-8.

\*\* 株式会社J. みらいメディカル 〒534-0024 大阪府大阪市都島区東野田町2-5-1 脇田・住友生命京橋第1ビル8階

が見られる。この制度が目指す内容は、少しずつ進化してきた薬剤師業務の集大成となっている。診療報酬改定のたびに、薬剤師に求められる業務が変更されており、この要件に近づきつつあったが、この制度はそれをまとめているものである。内容としては、より患者に寄り添うことを求めるものであり、そこには疾病だけではなく個別の事情や背景を持つ患者一人一人に配慮することが求められる。

かかりつけ薬剤師は重要な位置づけをされているが、浸透にはまだ課題があることがうかがえる。日本保険薬局協会が2018年8月に行ったオンライン調査<sup>iii</sup>によると、「かかりつけ薬剤師指導料及びかかりつけ薬剤師包括管理料の算定回数」は、有効回答数3171件のうち0回が1,467件(46.3%)、1回以上10回未満が722件(22.8%)、10回以上20回未満が298件(9.4%)、20回以上が684件(21.6%)だった。

かかりつけ薬剤師は調剤薬局の経営管理としても重要な位置づけをされる制度であるが、薬剤師の職務に対する認識を確認することが有効であると本研究は考える。そこで、本研究では薬剤師の組織に対する認識と職業に対する認識を峻別して、それぞれがかかりつけ薬剤師の取得にどのような影響を与えているのかについて考察する。

## 1.2. 目的

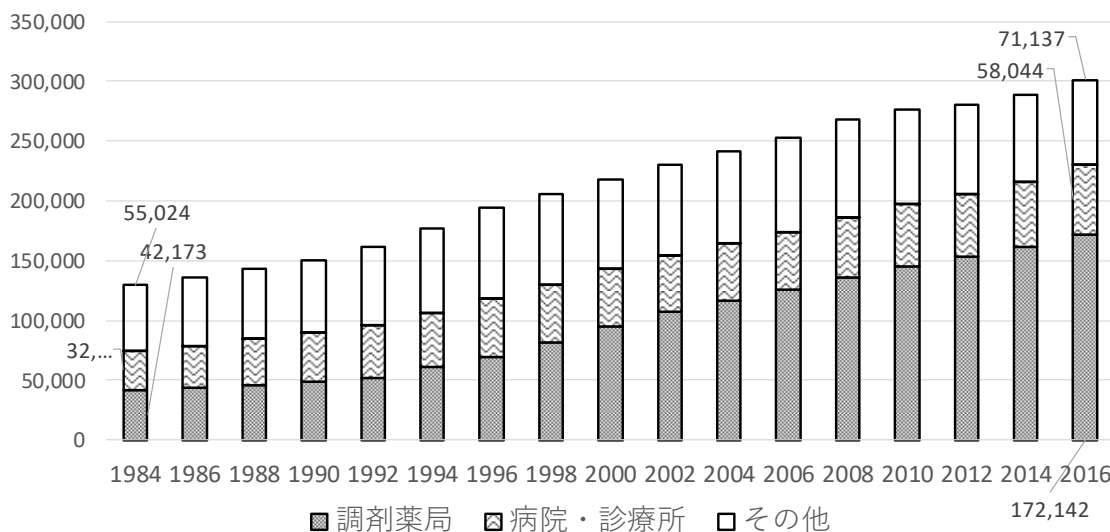
前節で見たように、かかりつけ薬剤師制度は主に推進される動向にある。こうした中で、調剤薬局の経営管理について分析する観点には「職務再設計」や「ジョブ・クラフティング」など様々な観点が考え得る。本研究は、調剤薬局の経営管理の立場から、かかりつけ薬剤師の推進において、薬剤師の組織に対する関わり方と職業に対する関わり方を検討することの有効性を検討することを目的とする。特に、かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師の組織コミットメント及び職業コミットメントの程度の違いを確認する。そのために、薬剤師を対象としたアンケート調査を行った。本調査は、予備調査としての側面があり、今後を用いる尺度の改良も目的とした。

## 2. 先行研究

### 2.1. 薬剤師調査

厚生労働省『医師・歯科医師・薬剤師調査の概況』によると、薬剤師の人数は1984年から2016年にかけて129,700人から301,323人へと約2.3倍に増加しており、特に調剤薬局に勤務する薬剤師数が42,173人から172,142人へと約4倍となり、大きく増加している(図1)。調剤薬局に勤務する薬剤師の人数は増加しているが、薬剤師の需要は依然として高く、薬剤師の採用には課題があることがうかがえる。

図 1. 薬剤師人数



出典：厚生労働省『医師・歯科医師・薬剤師調査』より筆者作成

こうした中で、薬剤師の組織に対する関わり方と職業に対する関わり方について着目する、薬剤師の組織行動の分析が試みられてきた（本間・四条、2018）。次に、薬剤師の組織に対する関わり方を組織コミットメントとして、薬剤師の職業に対する関わり方を職業コミットメントとして先行研究を紹介する。

## 2.2. 組織コミットメント

Meyer & Allen (1991) は、組織コミットメントは心理的状态を意味する用語であり、(a) 従業員と組織との関係の特徴づけ、(b) 組織の成員であり続けるかどうかに関する決定に関連する用語と定義した。Meyer & Allen(1991)による組織コミットメントの3要素モデルは、組織コミットメント研究においても重要な位置づけをされる、主要なモデルとなっている。組織コミットメントの3要素モデルは、情緒的コミットメント・存続的職業コミットメント・規範的コミットメントの3要素から構成される。特に、情緒的コミットメントと存続的コミットメントのそれぞれが、異なる組織行動をもたらすとの想定がされてきた。

Meyer, Allen, and Smith (1993) は組織コミットメントの3要素モデルを、対象を組織から職業へと拡張させている。職業に対する関わり方も、情緒的・存続的・規範的の3つの要素から構成されることを示している。本研究でも、組織コミットメントと職業コミットメントを3要素で構成するモデルを想定して、アンケートを設計した。

## 3. 調査方法

本研究の調査対象者は、大阪市に本社のある調剤薬局に勤務する薬剤師64名である。質

問紙を 2019 年 8 月に配布して 2019 年 9 月に回収した。回答が不完全であった 4 部を除外した 60 部を分析対象とした。

### 3.1. デモグラフィック変数とその他

デモグラフィック変数として、性別、職種、年代、勤続年数、職位、転職回数、かかりつけ薬剤師の有無を尋ねた。回答者の属性は、男性 21 名 (35%)・女性 30 名 (65%) であり、正社員の薬剤師は 38 名 (63%)・パート勤務の薬剤師は 22 名 (37%) だった。年代の分布は、20 代 8 名 (13%)・30 代 16 名 (27%)・40 代 11 名 (18%) 50 代 19 名 (32%)・60 代 6 名 (10%) だった。かかりつけ薬剤師になっている薬剤師は 20 名 (33%) であり、かかりつけ薬剤師にはなっていない薬剤師は 40 名 (67%) だった。

離職意志に関する質問項目として「今の職場を辞めたいと思っている」を「1-ほとんどあてはまらない」「2-どちらかというにあてはまらない」「3-どちらでもない」「4-どちらかというにあてはまる」「5-とてもあてはまる」の 5 件法で尋ねた。平均は 2.5 で標準偏差は 1.19 だった。

### 3.2. 使用した尺度

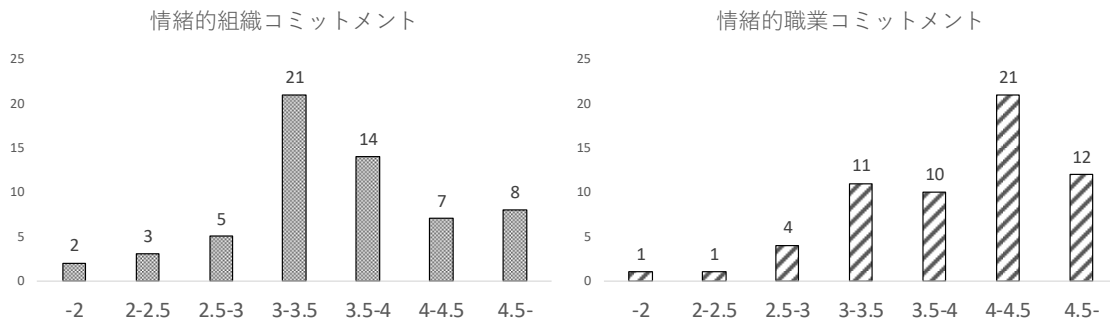
組織コミットメント尺度として Meyer & Allen (1997) による情緒的コミットメント (Affective Commitment)・存続的コミットメント (Continuance Commitment)・規範的コミットメント (Normative Commitment) を修正した尺度を用いた。それぞれを 5 項目で測定した (表 2)。

職業コミットメント尺度として、Meyer, Allen & Smith (1993) による情緒的コミットメント・存続的コミットメント・規範的コミットメントを修正した尺度を用いた。それぞれを組織コミットメントと同様に 5 項目で測定した (表 3)。

## 4. 薬剤師の組織コミットメントと職業コミットメントの単純集計

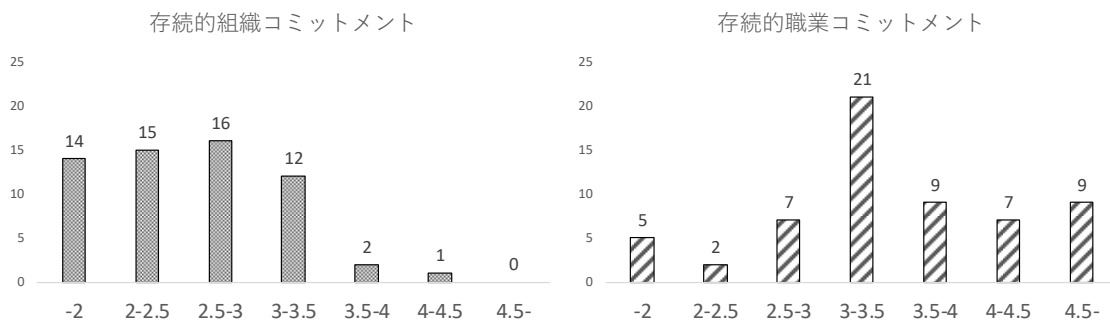
薬剤師の組織コミットメントと職業コミットメントのヒストグラムは図 1-3 の通りである。情緒的組織コミットメントの平均は 3.53 で標準偏差は 0.79 であり、情緒的職業コミットメントの平均は 3.93 で標準偏差は 0.75 だった (図 1)。

図 2. 情緒的組織コミットメントと情緒的職業コミットメントのヒストグラム



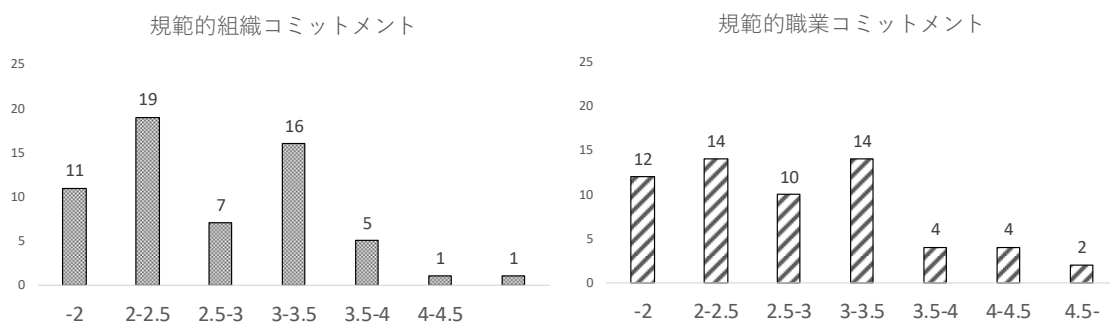
存続的組織コミットメントの平均は 2.42 で標準偏差は 0.69 であり、存続的職業コミットメントの平均は 3.40 で標準偏差は 0.95 だった (図 2)。

図 3. 存続的組織コミットメントと存続的職業コミットメントのヒストグラム



規範的組織コミットメントの平均は 2.58 で標準偏差は 0.83 であり、規範的職業コミットメントの平均は 5.69 で標準偏差は 0.90 だった (図 3)。

図 4. 規範的組織コミットメントと規範的職業コミットメントのヒストグラム



相関・平均・標準偏差は表1の通りである。離職意志と情緒的組織コミットメントは負の関係にあり (-.609)、規範的組織コミットメントも負の関係にあった (-.416)。年代と情緒的組織コミットメント、情緒的職業コミットメントも緩やかな正の関係にあった (.265、.256)。

表 1. 相関・平均・標準偏差  $n = 60$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	平均	標準偏差
1. 年代	-									2.98	1.24
2. 勤続年数	.540	-								2.47	1.20
3. 転職回数	.520	-.034	-							1.88	1.99
4. 離職意志	-.086	-.095	.126	-						2.50	1.19
5. 情緒的組織コミットメント	.265	.174	-.122	-.609	-					3.53	0.79
6. 存続的組織コミットメント	-.074	-.099	.149	-.245	.127	-				2.42	0.69
7. 規範的組織コミットメント	-.070	-.024	-.256	-.416	.494	.459	-			2.58	0.83
8. 情緒的職業コミットメント	.256	.134	.177	-.028	.277	.003	-.044	-		3.93	0.75
9. 存続的職業コミットメント	-.087	-.204	.249	.038	.072	.483	.075	.429	-	3.40	0.95
10. 規範的職業コミットメント	.120	.053	.127	-.204	.277	.522	.407	.341	.499	2.69	0.90

かかりつけ薬剤師 (20 名) と非かかりつけ薬剤師 (40 名) の組織コミットメントおよび職業コミットメントの平均値の比較と welch 検定を行った (表 1)。組織コミットメントのうち存続的要素である存続的組織コミットメントについて、かかりつけ薬剤師の平均が 2.73 であったのに対して、非かかりつけ薬剤師の平均は 2.24 だった。職業コミットメントのうち存続的要素について、かかりつけ薬剤師の存続的職業コミットメントの平均が 3.84 であったのに対して、非かかりつけ薬剤師の存続的職業コミットメントは 3.14 だった。

表 2. かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師のコミットメントの比較

		$n = 20$		$n = 40$		$t$
		かかりつけ薬剤師		非かかりつけ薬剤師		
		平均	SD	平均	SD	
組織	情緒的コミットメント	3.51	0.90	3.52	0.74	-0.13
	存続的コミットメント	2.73	0.72	2.24	0.63	2.42 *
	規範的コミットメント	2.48	0.81	2.61	0.84	-0.66
職業	情緒的コミットメント	4.04	0.68	3.89	0.78	0.73
	存続的コミットメント	3.84	0.74	3.14	0.97	2.90 **
	規範的コミットメント	3.05	0.87	2.53	0.90	2.08 **

## 5. 考察

### 5.1. かかりつけ薬剤師の組織コミットメント

かかりつけ薬剤師の存続的組織コミットメント (2.73) は、非かかりつけ薬剤師の存続的組織コミットメント (2.24) よりも高かった ( $t=2.42, p<0.05$ )。存続的コミットメントは必要性に基づくコミットメントであり、その組織に在籍し続けなければならないという必要性を感じていると、かかりつけ薬剤師を取得する傾向があることになる。一方で情緒的組織コミットメントについては、かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師の間には差が見られなかった。組織に対する愛着が高くても、かかりつけ薬剤師の取得にはつながらないという結果になった。規範的組織コミットメントについても有意な差は見られなかった。組織に対する義務感も、かかりつけ薬剤師の取得にはつながっていない。

### 5.2. かかりつけ薬剤師の職業コミットメント

職業に対する関わり方の3要素として、情緒・存続・規範のそれぞれについて、かかりつけ薬剤師と非かかりつけ薬剤師を比較すると、存続的職業コミットメントと規範的職業コミットメントについては、かかりつけ薬剤師の方がより関わり方が強いという結果になった。薬剤師で居続けたいという必要性和、薬剤師であり続けなければならないという義務感を感じている人ほどかかりつけ薬剤師を取得する傾向にあり、薬剤師という職業に対する愛着はかかりつけ薬剤師の取得にはつながらないことになる。

### 5.3. 薬剤師の経営管理

従来的には存続的コミットメントは、パフォーマンスとは無関係もしくは負の関係にあるとの見方がされてきた (Meyer & Allen, 1997)。かかりつけ薬剤師の存続的な組織および職業に対する関わり方が強いことは、かかりつけ薬剤師の推進において、存続的要素には適応的な側面があることを示唆している。かかりつけ薬剤師の組織に対する存続的な関わり方が強いということは、非かかりつけ薬剤師と比較して、組織を辞める際に失うものがより大きいということを意味する。職業に対する関わり方も同様に、薬剤師をやめる際により失うものが大きいということになる。かかりつけ薬剤師制度を推進する際には、情緒的要素ではなく存続的要素が影響することを考慮に入れることが望ましいと考えられる。

### 5.4. 今後の課題

従来的に専門職の組織コミットメントについて看護師に関しては多く行われてきているが、薬剤師については相対的に少ない。本研究の今後は、組織コミットメントの3要素として情緒的側面・存続的側面・規範的側面それぞれがもたらす行動に着目して、調査・分析を行うことである。サンプルサイズを増やしたアンケートを行い、かかりつけ薬剤師とかかりつけ薬剤師の比較をより精緻に行う。さらに、かかりつけ薬剤師の存続的要素に着目したヒ



アリング調査を行い、存続的組織コミットメント尺度および存続的職業コミットメント尺度を改良することも今後の課題とする。

本研究は JSPS 科研費 JP19K01823、JP19H01521 の助成を受けたものである。

表 3. 組織コミットメント尺度の 3 要素<sup>iv</sup>

情緒的組織コミットメント

1. 定年までこの会社で勤めることができばうれしい
2. この会社に対する所属意識は持っていない*
3. この会社に対する思い入れはない*
4. この会社において仲間意識は持っていない
5. この会社は私にとって重要な価値がある

存続的組織コミットメント

6. たとえ私自身がこの薬局を辞めたいと思っても、それはできない
7. この会社を辞めるとすると、私の人生の多くが無駄になってしまう
8. この会社を辞めない大きな理由は、よりよい条件の転職先がないからである
9. これまでにこの会社で仕事に精一杯打ち込んでいたら、転職しにくいだろう
10. 次の勤め先が見つからない状態で、この会社を辞めても構わない*

規範的組織コミットメント

11. 雇用主に対して、この会社を辞めてはならないという義務感を感じる
12. たとえ離職した方が私にとって得であったとしても、辞めるべきではない
13. もしこの会社を辞めるとしたら、罪悪感を感じるだろう
14. 職場の人々への義務感があるために、この会社を辞めることはできない
15. この会社に対して義理がある

表 4. 職業的コミットメント尺度の3要素<sup>v</sup>

情緒的職業コミットメント

1. 薬剤師は私の自分像の中で重要な意味を持っている
2. 薬剤師を職業として選択したことを後悔している*
3. 薬剤師であることを誇りに思う
4. 薬剤師の業務が嫌いである*
5. 薬剤師であることがうれしい

存続的職業コミットメント

6. 薬剤師を辞めるとしたら、もったいないと思う
7. 薬剤師という職業を変更することは私にとって難しい
8. 薬剤師を辞めると人生の多くの部分が損なわれてしまう
9. 薬剤師という職業を辞める障壁は特にない*
10. 薬剤師を辞めることは考えられない

規範的職業コミットメント

11. 薬剤師を続けなければならないという義務感を感じない*
12. 薬剤師として訓練を受けたならば、一定の期間はその職業を続ける必要がある
13. もし薬剤師を辞めるとしたら、私は罪悪感を覚えるだろう
14. 私に薬剤師よりも向いている職業があったとしても、薬剤師を辞めるべきではないと思う
15. 薬剤師を続けなければならない責任を感じる

<sup>i</sup> 団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供されるようなシステムを現在構築している途上である、そのシステムを指す。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/chiiki-houkatsu/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/)

<sup>ii</sup> 患者が選択した「かかりつけ薬剤師」が、処方医と連携して患者の服薬状況を一元的・継続的に把握した

上で患者に対して服薬指導等を行う業務を薬学管理料として評価する。

(新) かかりつけ薬剤師指導料 70 点 (1 回につき)

[算定要件]

- ① 患者が選択した保険薬剤師が患者の同意を得た上で、同意を得た後の次の来局時以降に算定できる。
- ② 同意については、当該患者の署名付きの同意書を作成した上で保管し、その旨を薬剤服用歴に記載する。
- ③ 患者 1 人に対して、1 人の保険薬剤師のみがかかりつけ薬剤師指導料を算定できる。かかりつけ薬剤師以外の保険薬剤師が指導等を行った場合は当該指導料を算定できない (要件を満たせば、薬剤服用歴管理指導料は算定できる。)
- ④ 手帳等にかかりつけ薬剤師の氏名、勤務先の保険薬局の名称及び連絡先を記載する。

---

⑤ 担当患者に対して以下の業務を実施すること。

ア 薬剤服用歴管理指導料に係る業務

イ 患者が受診している全ての保険医療機関、服用薬等の情報を把握

ウ 担当患者から 24 時間相談に応じる体制をとり、患者に開局時間外の連絡先を伝え、勤務表を交付（やむを得ない場合は当該薬局の別の薬剤師でも可）

エ 調剤後も患者の服薬状況、指導等の内容を処方医に情報提供し、必要に応じて処方提案

オ 必要に応じて患者を訪問して服用薬の整理等を実施

[施設基準]

以下の要件を全て満たす保険薬剤師を配置していること。

(1) 以下の経験等を全て満たしていること。

ア 施設基準の届出時点において、保険薬剤師として3年以上の薬局勤務経験があること。

イ 当該保険薬局に週 32 時間以上勤務していること。(2018 年に未就学児童の保育者の短時間勤務(週 4 日以上 24 時間以上勤務)が認められた。)

ウ 施設基準の届出時点において、当該保険薬局に 6 月以上在籍していること。(2018 年に 1 年以上の勤務者と改められた。)

(2) 薬剤師認定制度認証機構が認証している研修認定制度等の研修認定を取得していること。(当該規定は、平成 29 年 4 月 1 日から施行)

(3) 医療に係る地域活動の取組に参加していること。

(2016 年に新規に創設された後、2018 年の診療報酬改訂で、微細な手直しはあったが、大枠は変わっていない。これは 2018 年の改定後の要件である。)

iii 日本保険薬局協会 (2018) 『ジェネリック医薬品及びかかりつけに関するアンケート報告書』

iv \*は逆転項目

v \*は逆転項目

参考文献

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551.

本間利通・四条北斗 (2018) 「職業コミットメントと組織コミットメントのマネジメントに関する予備的考察」『大阪経大論集』 69(2), 359-364.