

薬剤師の組織コミットメントの存続的要素に関する考察

本 間 利 通
島 田 奈 美

1. はじめに
2. 先行研究
3. 薬剤師の組織コミットメントの存続的要素の先行要因について
4. 結論と今後の課題

1. はじめに

本稿は、薬局に勤務する薬剤師の組織コミットメントの存続的要素測定において検討すべき論点整理を目的として、薬剤師の需給に着目する。以下で薬剤師の需給に関する現状および推計を確認して、組織コミットメントの存続的要素の先行要因について検討する。

これまでのところ薬剤師数は増加傾向にある。1984年には129,700人だった薬剤師数は2020年には321,982人と約2.5倍に増加している。特に増加が顕著であるのは薬局に勤務する薬剤師であり、1984年に42,193人であったものが2020年には188,982人と約4.5倍に増加している（図1）。

薬剤師増加の背景の1つに、薬剤師の供給として薬学部の増加がある。医療の高度化にともない、より高度なスキルを持つ薬剤師を養成するために、薬学部は2006年から4年制から6年制となった。その前後である2003年から制度変更後の2008年の間までに28学部が新設され、2022年現在では77学部となっている¹。それに伴い2002年は8,200人であった入学定員も、2022年には13,050人に増加している。

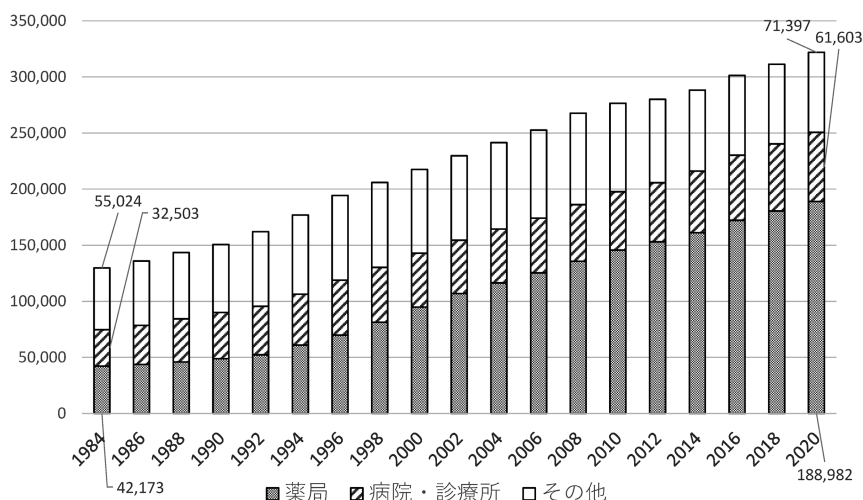
こうして薬剤師の増加が続くことにより、薬剤師が供給過多になることが予想されている。処方箋受取率の上限を85%と仮定した場合の薬局に従事する薬剤師の需

¹厚生労働省『第10回薬剤師の養成及び資質向上等に関する検討会』
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19302.html)

要は「2030年（令和12年）の21.1万人をピークにほぼ一定となり、2045年（令和27年）には20.6万人が必要となると試算」する資料がある²。さらに同資料では、薬局・医療機関等に勤める薬剤師全体の需要は、2020年には32.0万人であるものが機械的推計の場合は2045年には33.2万人になり、変動要因を配慮した場合は40.8万人になると推計している。薬剤師の供給については、2020年の32.5万人から、毎年一定数増加すると仮定した場合は2045年には45.8万人になり、薬学部入学者の減少により国家試験合格者も減少すると仮定した場合は43.2万人になると推計されている。この推計では、2020年の段階で供給の方がすでに多く、2045年にはさらにその差が拡大すると試算されている。

これまで、薬剤師は人手不足であることから就職・転職において有利な職業と見なされてきたが、供給過多になると状況は一変することになる。この状況変化は、薬局に勤務する薬剤師の組織コミットメントの存続的要素に影響を与えると本稿は想定する。次節で組織コミットメント概念を確認した後で、特に組織コミットメントの存続的要素について測定を精緻化させる必要について述べる。

図1 薬剤師数の推移



出典：厚生労働省『令和2（2020）年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況³』

²厚生労働省『第8回薬剤師の養成及び資質向上等に関する検討会』

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18245.html)

³厚生労働省『令和2（2020）年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況』

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/20/index.html>)

2. 先行研究

この節では先行研究として、組織コミットメントの3要素モデルのうち、特に存続的要素を取り上げる。組織コミットメントは離職を予測する概念として扱われてきた。組織コミットメントが高い人材は離職しにくい、すなわち離職を予測する概念として扱われてきており、特に Meyer & Allen (1991) による3要素モデル (three-component model) による組織コミットメントの考え方の枠組みは多くの研究者の支持を集めてきた。

Meyer & Allen (1991) は、組織コミットメントは情緒 (affective)・存続 (continuance)・規範 (normative) の3つの要素から構成されるとしている。それによると、情緒的コミットメントは組織成員の組織に対する感情的なつながりに基づくコミットメントである。情緒的コミットメントは“want to”の程度で測定される。情緒的コミットメントが高い組織成員は、組織に関わりたいという感情的なつながりに基づいて組織に在籍し続けることになる。存続的コミットメントは、組織成員が組織を辞めるときに発生するコストの知覚に基づくコミットメントである。存続的コミットメントは“need to”の程度で測定される。存続的コミットメントが高い組織成員は、必要性に基づいて組織に在籍し続けることになる。規範的コミットメントは、組織成員の組織に在籍し続けることに対する義務感に基づくコミットメントである。規範的コミットメントは“ought to”の程度で測定される。規範的コミットメントが高い組織成員は、組織に在籍しなければならない義務感に基づいて組織に在籍し続けることになる。こうした組織コミットメントの3要素のうち、特に関心を持たれてきたのは情緒的コミットメントであり、存続的コミットメントと規範的コミットメントの研究の蓄積は相対的に少ない (Meyer & Allen, 1997; 太田・岡村, 2013)。

上述の3要素モデルのコミットメントの対象は組織であるが、組織以外にも様々なコミットの対象がありえる。例えば、コミットする対象は組織から職業へと拡張されている。職業に対するコミットメントも同様に3要素で構成されるものとして扱われており、組織コミットメントと職業コミットメントは共に組織と個人の間を捉えるための有効な概念と評価されている (Meyer, Allen, & Smith, 1993)。薬剤師の場合は、組織コミットメントは勤務する薬局への関わり方を測定するものであり、職業コミットメントは薬剤師という職業への関わり方を測定するものとなる。

Meyer & Allen (1991) は、存続的コミットメントは「投資」(investments)と「代替選択肢」(alternatives)の2つに集約できると想定している。ここでいう投資は、時間や努力など、組織において個人がこれまで積み重ねてきたものを意味する。時間や努力を積み重ねた個人は、投資を重ねてきていることになる。離職するときに、その投資の失われる価値が大きければ大きいほど存続的コミットメントは高まると想定されている。代替選択肢は雇用の代替選択肢を意味する。雇用の代替手段が乏しい、すなわち転職できない状況にあると認識している個人も同様に存続的コミットメントが高まると想定されている。

存続的コミットメントの程度に作用するのは「投資」と「代替選択肢」ではあるが、直接的にはその「認識」が作用する。同じ状況に置かれた個人であっても、その認識の差によって存続的コミットメントの程度は異なってくる (Meyer & Allen, 1997)。その後の研究では例えば、Vandenberghe, C., & Panaccio (2012) は、存続的コミットメントの下位尺度を「認識された犠牲」(perceived sacrifice)と「代替選択肢の少なさ」(few alternatives)として区別しているが、本稿では語句の容易さを優先して「投資」と「代替選択肢」を用いる。

情緒的コミットメントと比較して存続的コミットメントの実証的なアプローチが相対的に少ない理由の1つとして、測定尺度の妥当性に課題があるためと本稿は考える。より適切に存続的要素を検討するために、需給バランスと薬剤師の認識に特に着目する。この観点から、薬剤師の組織コミットメントの存続的要素に影響を与える要因を次節で検討する。

3. 薬剤師の組織コミットメントの存続的要素の先行要因について

薬剤師のコミットメントの対象には多様なものがある。上述のように組織以外にも、職業に対する関わり方も薬剤師のマネジメントを検討する上で重要な要素として想定されている (本間・四條, 2018)。串田・本間 (2021) は薬剤師の職業コミットメントを測定して、Tims, Bakker, & Derks (2012) に基づいたジョブ・クラフティング尺度⁴との相関を確認している。ジョブ・クラフティングの下位尺度のいくつ

⁴Eguchi, Shimazu, Bakker, Tims, Kamiyama, Hara, Namba, Inoue, Ono, & Kawakami (2016) による翻訳を改変した尺度を使用している。

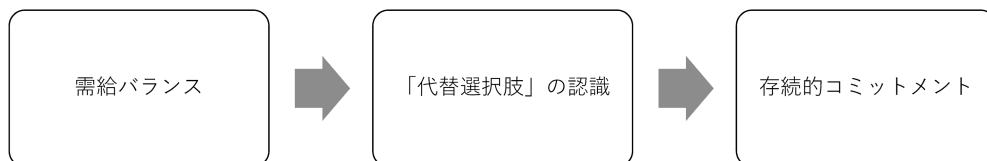
かと情緒的職業コミットメントと規範的職業コミットメントは正の相関があったが、存続的職業コミットメントは有意な関係にあるものは1つもなかった。職業コミットメント3要素のクロンバックの α 係数は情緒・存続・規範の要素でそれぞれ(.814, .805, .877)であり、測定尺度について大きな課題はないように見受けられる。その一方で、組織コミットメントの存続的要素の測定については、太田・岡村(2013)が指摘するように精緻化の余地が大きい。本稿では薬剤師のコミットメントの対象は多様なものと認識した上で、特に組織コミットメントの存続的要素を取り上げる。

次に、薬剤師の組織コミットメントの存続的要素の先行要因について検討する。薬剤師の存続的コミットメントは、薬局を辞めるときに認識されるコストの大きさと関連するものである。辞めるときに失われるものが大きいほど、存続的な関わり方は高まる関係にあると想定される。例えば、「投資」の観点からは、それまで組織で費やしてきた時間や努力あるいは地位など、薬局を辞めたときに失われる価値が大きいと認識する場合には、存続的コミットメントは高くなる。反対に、辞めて失われるとしても惜しくないと感じる場合には存続的コミットメントは低くなる。「代替選択肢」の観点からは、次の転職先を見つけることが困難であればコストを大きく認識することになり、容易に次の転職先が見つかるようであればコストは小さく認識されることになる。需給バランスは、薬剤師の「代替選択肢」の認識を通して、組織コミットメントに影響する(図2)。薬剤師が不足していると、転職が容易となり転職のコストを下げることになり、存続的コミットメントは低くなる。薬剤師の認識が薬剤師の供給過多であると、代替選択肢が乏しいことになり、存続的コミットメントは高くなる関係にある。

薬剤師の需給バランスは組織コミットメントの存続的要素に直接的に影響するが、職業コミットメントの存続的要素には直接的に影響しないと本研究は想定する。薬剤師は、例えば薬局を辞めたとしても「薬剤師」であり続けることが可能であるため、職業的存続コミットメントには直接的に影響しないだろう。これまでは薬剤師の需要が供給を上回っており、就職先も容易に見つけることができた。したがって、代替選択肢が豊富にある場合は、組織に対する存続的コミットメントは低い状況となる。しかしながら、今後の需給バランスの変化がある場合には、例えば薬剤師の供給過多が続く場合には、一転して薬剤師の存続的コミットメントは高まることにな

るだろう。

図2 需給バランスと存続的コミットメント



出典：筆者作成

前節で述べたように、薬剤師の需給バランスは組織を辞めるときに発生するコストを認識しない限りは存続的コミットメントに影響しない。薬剤師の供給過多が予見される現状において、3要素モデルに基づく薬剤師の存続的コミットメントの測定をするためには、需給バランスの現状や将来の展望について薬剤師がどのように捉えているかを調査する必要がある。薬剤師のその認識を定量・定性の両方の観点から把握することが望ましい。冒頭で確認したように、薬剤師の需給は過渡期的状況にある。したがって、薬剤師が不足しているのか、それとも供給過多であるかに関して薬剤師の認識の分散は大きいことが予見される。さらに今後の展望についても、薬剤師の認識は様々であるだろう。薬剤師が供給過多となり、転職の難易度が高くなると認識している薬剤師の存続的コミットメントは高くなるはずである。薬剤師の需給バランスの推計からは、薬剤師の存続的コミットメントは増加する傾向になる見込みであるが、薬剤師が需給バランスをどのように認識するか次第によって、存続的コミットメントは低いままで推移することもありうる。

4. 結論と今後の課題

存続的コミットメントは、外部環境をどのように認識するかによって変化すると予見される。薬剤師の場合だと、薬剤師の需給バランスの変化の認識次第で、存続的コミットメントも大きく変化することになるだろう。需給バランスは薬局が所在する地域による影響も大きいことが推察される。したがって、薬剤師の存続的コミットメントを測定する際には地域を考慮に入れる必要もあるだろう。さらに、病院に勤務する薬剤師と薬局に勤務する薬剤師で組織コミットメントの先行要因に違いが

あるかを確認する必要もある。組織コミットメントは離職以外にも、組織における人間行動に影響を持つと考えられるために、正確な測定には大きな意義がある。

薬剤師の存続的コミットメントは、まだ薬剤師の人材不足は続いていると認識している薬剤師は低い状態にとどまり、薬剤師は供給過多になったと認識している薬剤師のそれは高まることになる。外部環境の変化に敏感であれば、存続的コミットメントが高まることが予想できる。一方で、外部環境の変化に鈍感であれば、存続的コミットメントは低くとどまることが予想できる。

今後の課題は、薬剤師を対象としたアンケート調査により、薬剤師の存続的コミットメントの先行要因を明らかにすることである。したがって、存続的コミットメントの測定に際しては、薬剤師の転職の今後の展望について、人手不足が続き転職が容易な状況が続くのか、それとも転職しにくい状況になるかの認識を直接尋ねる項目を追加することが望ましいだろう。存続的要素を正確に測定することで、離職意志のみではなく他の組織行動と組織コミットメントの関係もよりよく検討できるようになると本稿は考える。

本稿は組織コミットメントの存続的要素について検討したが、職業コミットメントの存続的要素の検討も今後の課題としたい。職業コミットメントの存続的要素については、薬剤師の需給バランスは直接的に影響しないと想定する。職業コミットメントの存続的要素の測定については「かかりつけ薬剤師」に対する認識が正確な測定のための手がかりとなるだろう。職業コミットメントも「投資」と「代替選択肢」の観点から、高める要素あるいは低める要素を検討することが、より適切な測定のために必要であると考ええる。組織に対する関わり方と職業に対する関わり方の双方を見ることで、よりよいマネジメントの知見に貢献することになるだろう。

謝辞

本研究は JSPS 科研費22K01669および大阪経済大学中小企業・経営研究所特別研究費の助成を受けたものです。

参考文献

Eguchi, H., Shimazu, A., Bakker, A. B., Tims, M., Kamiyama, K., Hara, Y., Hara, Y., Namba, K., Ono, M., & Kawakami, N. (2016). Validation of the Japanese version

- of the job crafting scale. *Journal of Occupational Health*, 58 (3), 231-240.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- 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., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78 (4), 538.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80 (1), 173-186.
- Vandenberghe, C., & Panaccio, A. (2012). Perceived sacrifice and few alternatives commitments: The motivational underpinnings of continuance commitment's subdimensions. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (1), 59-72.
- 太田さつき・岡村一成 (2013)「組織コミットメントの存続的要素についての展望」『産業・組織心理学研究』27 (1), 3-19.
- 串田ゆか・本間利通 (2021)「薬剤師版ジョブ・クラフティング尺度の予備的検討：薬剤師の自発的職務再設計行動の分析に向けて」『日本医療経営学会誌』15 (1), 31-36.
- 本間利通・四條北斗 (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.