

薬剤師の職業コミットメントと職務の捉え方に関する考察

本 間 利 通
島 田 奈 美

1. はじめに
2. 先行研究
3. 薬剤師の職業に対する関わり方について
4. 結論と今後の課題

1. はじめに

本稿は、薬剤師の職業コミットメント測定の精緻化を行うために、薬剤師の職務の変化に関する議論を整理することを目的とする。経営管理上の課題として、薬剤師が職務の変化をどのように認識しているのかを捉える必要があることを指摘する。

厚生労働省は患者本位の医薬分業を実現するため、2015年に「患者のための薬局ビジョン¹」を公表し、かかりつけ薬剤師・薬局の推進を図っている。かかりつけ薬剤師の推進は、対物中心の業務から対人業務への転換を促すものである。対物業務として薬剤の管理や調剤などが想定されており、対人業務としては服薬指導や医療機関との連携が想定されている。この転換は、薬中心の業務の比率よりも患者中心の業務の比率を上げることを意図しており「物から人へ」と表現されてきた(図1)。

2019年に厚生労働省が公表した「調剤業務の在り方について(通称:0402通知)²」はこの流れにおいて重要な役割を果たした。この通知により、従来薬剤師が行っていた対物業務の一部を非薬剤師が担うことで対物業務が効率化され、結果として薬

¹厚生労働省(2015)「患者のための薬局ビジョン」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000102179.html>) 2023年12月30日参照

²厚生労働省(2019)「調剤業務の在り方について」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000498352.pdf>) 2023年12月30日参照

剤師は対人業務に時間を割くことが期待されるようになった。こうした「物から人へ」の流れの中で薬剤師の職務が変更することによって、薬剤師の職業の関わり方に関する認識が変化していることが予想できる。対物業務の効率化はDXやICT化などの観点からも検討が重ねられてきているが、薬剤師がこうした変化に対してどのような態度を持って、あるいは新しい職務に対して調整を薬剤師の側がどのようにして行おうとしているのかについては相対的には重要視されていないように見受けられる。薬剤師の組織における人間行動としての組織行動論的な視点に関する知見の蓄積は不足しているとも考えられる。「物から人へ」の流れにおいて、薬剤師の組織と職業に対する関わり方の適切な測定は、そうした薬剤師の認識の把握につながるため経営管理の実務への貢献は大きくなる。同様にその適切な測定は、多様な対象を想定するコミットメントの体系的な理解につながるため学術的な貢献も大きくなる。

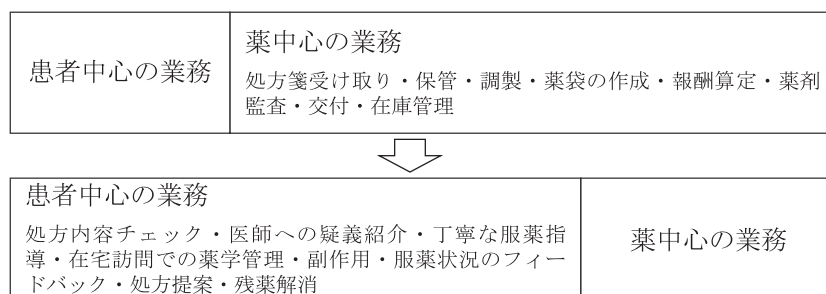


図1 対物業務から対人業務へ³（厚生労働省，2015，p.8を参考に筆者作成）

2. 先行研究

この節では組織コミットメントの3要素モデルを確認してから、専門職の組織コミットメントと職業コミットメントとの性質の違いについて整理する。先行研究として特に、組織コミットメントの3要素モデル（Meyer & Allen, 1991）を職業コミットメントに拡張させた Meyer, Allen, & Smith（1993）を確認する。

組織コミットメントの3要素モデルは、組織に対する関わり方を情緒・存続・規範の3つの要素から捉えるものである。情緒的コミットメントは、愛着などの感情

³厚生労働省（2015）「患者のための薬局ビジョン」

（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000102179.html>）2023年12月30日参照

に基づく関わり方を把握するものである。存続的コミットメントはコストの認識に基づく関わり方を把握するものである。規範的コミットメントは義務や責任感に基づく関わり方を把握しようとする。Meyer & Allen (1991) は、情緒的コミットメントが高くても、存続的コミットメントが低いことはあり得るとしている。個人の組織に対する関わり方が、3つの要素のそれぞれの程度に反映されるとしているのである。例えば、組織に対する愛着は感じるものの離職に対するコスト認識を感じていない従業員がいる一方で、組織に対する愛着も感じており経済的な理由で離職のコスト認識を高く感じる従業員がいる。組織コミットメントの3要素モデルは、情緒型・存続型・規範型として従業員をコミットメントの3つに分類するためのものではなく、それぞれの3要素から関わり方を捉えようとする考え方である。本稿は「物から人へ」の流れにおいて、薬剤師の組織および職業に対する関わり方をそれぞれ組織コミットメント、職業コミットメントとして捉える。そして、この3要素モデルに基づいて薬剤師の組織および職業に対する関わり方をより適切に測定するための検討を行う。

次に組織コミットメントと職業コミットメントの性質の違いについて確認する。組織コミットメントは離職に関連する心理的な態度として捉えられている(Meyer & Allen, 1991)。組織に対する関わり方の程度を測定することになり、関わり方が強いほど離職が抑制されることになる。職業コミットメントの高さも、同様に離職を低めると考えられる。組織コミットメントが低いと離職が促進されるため、同業他社への同じ職種での転職が予測される。職業コミットメントが低くても離職が促進されるが、この場合同じ職種での転職ではなく、その職業から離れることを意味する。両者とも離職を抑制するが、その職業にとどまるかどうか違いがあると考えられる。

次に、Meyer, Allen, & Smith (1993) による組織コミットメントの3要素モデルを職業に拡張させた職業コミットメントの3要素について確認する。初期の職業コミットメント研究は組織コミットメント研究と同様に、職業への情緒的な関わり方のみが測定されており、一次元概念として扱われてきた。Meyer, Allen, & Smith (1993) は、個人の職業に対する関わり方は、多次元的アプローチの導入により、よりよく理解できると想定した。コミットメントの3要素のそれぞれは個人がその職業に留まる可能性と関連するだけではなく、それぞれが異なる結果をもたらす可能

性があると指摘した。例えば、情緒的コミットメントに基づく関わり方が強い場合、積極的に職業に関する知識を更新したり、業界活動に参加したりする可能性が高い。規範的コミットメントに基づく関わり方が強い場合も同様である。一方で、存続的コミットメントに基づく関わり方が強い場合には、他のコミットメントに基づく関わり方が強い場合よりも、資格の維持に必要な活動のみ積極的となりそれ以外の職業活動に関与する傾向は低い可能性があると述べている。

Meyer, Allen, & Smith (1993) はまた、職業コミットメントの3つの要素の先行要因もそれぞれで異なるとした。具体的には、情緒的コミットメントは職業経験に価値を見だし満足した場合に生じ、存続的コミットメントは個人が離職した場合に価値が減少・喪失する投資が存在する場合に生じ、規範的コミットメントは特定の職業に留まらないといけないという規範的圧力の内面化と義務感により生じる可能性をあげている。このような想定の下で Meyer, Allen, & Smith (1993) は、看護学生と看護師から収集したデータを用いて職業コミットメントの3つの要素の尺度を開発して確証的因子分析を行った。その結果、職業コミットメントの3つの要素が互いに弁別可能であり、組織コミットメントの3要素とも弁別可能であることを明らかにした。組織コミットメントのうち情緒的要素、規範的要素は離職と負の相関があった。職業コミットメントも情緒的要素、規範的要素は離職と負の相関があった。存続的な関わり方は、いずれも有意な関係ではなかった。次節で、職業コミットメントの3要素モデルを薬剤師の職務の文脈に取り入れて検討する。

3. 薬剤師の職業に対する関わり方について

この節では、組織コミットメントの3要素モデルを薬剤師の職業に対する関わり方を測定することへの適用について検討してから、職業コミットメントの測定に関する問題点を指摘する。その上で、職業コミットメント尺度の改善のために必要な観点について述べる。

本稿は、薬剤師の場合においても職業コミットメントの3要素モデルは適用可能であると考ええる。前述のように Meyer, Allen, & Smith (1993) は看護師を対象とした研究から、組織コミットメントの3要素モデルは職業にも拡張可能であることを示している。看護師も薬剤師も専門職として雇用されて組織に勤務しており、医療

専門職であることから職業に対する感情的なつながりが高いことが想定できる。職業に対する愛着を尋ねることで、薬剤師も看護師と同様に情緒的職業コミットメントの程度を確認することができる。存続的職業コミットメントについては、薬剤師の場合も看護師と同様にコスト・ベネフィットに基づく職業に対する関わり方を尋ねることで測定できるだろう。規範的職業コミットメントも、義務感・責任感について薬剤師の職業に関する認識を尋ねることで測定できる。こうしたことから、看護師と薬剤師には同様の職業コミットメントの測定が可能であり、職業に対する関わり方は同様の構造にあるとも考えられる。すなわち、職業に対する関わり方を情緒・存続・規範の3つの次元から測定して、それらがもたらす行動との関係を明らかにすることは、実務的・学術的に意義があるだろう。

串田・本間（2021）は調剤薬局に勤務する薬剤師を対象として、組織コミットメントの3要素モデルは職業にも拡張可能であると想定して、職業コミットメントをMeyer, Allen, & Smith（1993）に基づき情緒・存続・規範の3要素で測定した。表1は具体的な質問項目である。1-5は情緒的職業コミットメント尺度であり、職業に対する愛着に基づく関わり方を測定している。6-10は存続的職業コミットメント尺度であり、職業に対する損得に基づく関わり方を測定している。11-15は規範的職業コミットメント尺度であり、職業に対する義務感に基づく関わり方を測定している。いずれも5件法（1 そう思わない・2 あまりそう思わない・3 どちらでもない・4 ややそう思う・5 そう思う）で尋ねた。 α 係数はそれぞれ.814, .805, .877であった。情緒的職業コミットメントとジョブ・クラフティングの「構造的資源の向上」と「挑戦的な要求度の向上」に有意な正の相関があった。調剤薬局に勤務する薬剤師にも3要素モデルは適用可能であることが示唆される結果であった。しかしながら質問項目（表1）では、「物から人へ」に代表されるような職務の変化を考慮に入れた測定は行われていない。例えば、職業コミットメントの質問項目には薬剤師の職業の変化に対する認識を直接的に尋ねている項目はない。そのため質問項目にはまだ修正の余地があると本稿は考える。以下で、情緒的職業コミットメント、存続的職業コミットメント、規範的職業コミットメントの測定について、改良のための論点について述べる。

情緒的職業コミットメントを尋ねる項目として「薬剤師の業務が嫌いである」とあるが、この業務は対人業務と対物業務の2つに分けて、それぞれをどのように捉

えているかを確認することが望ましいだろう。従来的に対物業務は、主に処方箋への対応として調剤に関連する業務が想定されてきた。これからの期待される対人業務には、薬剤師の専門性の発揮を背景として、処方箋受付時以外のフォローアップなどが想定されている。さらに、在宅医療への参画も期待されている。現状の質問項目では、対物業務に対する愛着と対人業務への愛着の違いを識別できていないため、この点の改善が必要である。そのため、業務を対物業務と対人業務を分けて尋ねることで、薬剤師の職業に対する関わり方をよりよく測定できる見込みがある。特に、対人業務に対する認識をより直接的に尋ねる必要があると考える。存続的職業コミットメントについては、「物から人へ」の流れにおけるコストの認識として、対人業務にかかるコストを尋ねる必要がある。本間・島田（2023）は、職業コミットメントを「投資」と「代替選択肢」の観点から検討する必要性を指摘している。「投資」の観点から、薬剤師の業務を対人業務と対物業務に分けることで、より正確な測定ができると考えられる。投資という観点では、従来的に行われてきた対人・対物業務に関する能力取得に費やしたコストと、従来から行われてきた業務に加えて新しく学習することに関するコストを測定する必要があるだろう。こうしたときに、職業コミットメントの対象は薬剤師の業務をどのように捉えているのかによって大きく意味が異なってくる。従来的な業務を対象とするコミットメントと、「物から人へ」に対応した業務を対象としたコミットメントの2つが想定できる。「物から人へ」に対応できる人材が求められている現状を鑑みると、対人的な業務に対する存続的な要素を測定することが望ましい。この場合の存続的職業コミットメントは職業に対する関わり方として、薬剤師として持続的なキャリアを確立するために対人業務をこなさなければならないという必要性に基づくものを測定することになる。Meyer, Allen, & Smith（1993）は専門職としての活動と存続的職業コミットメントは負の関係にあるとしているが、「物から人へ」の変化に置かれている薬剤師の場合は、むしろ正の相関が見いだされる可能性がある。存続的な関わり方が強いと、「物から人へ」の変遷は薬剤師として生き残っていくためには必要な変化であると捉えることになりうる。この点で、存続的コミットメントには経営管理上で適応的な側面が見いだされることになるかもしれない。存続的職業コミットメントの測定については、コストに基づく関わり方も検討する必要もある。新しいスキルを学習するためのコストと「物から人へ」のベネフィットとして、専門性の発揮による承認などを薬剤師

がどのように認識しているのかを確認することでコストに基づく関わり方の強さをよりよく測定できるようになるだろう。規範的職業コミットメントについては、義務感に基づく関わり方として、「物から人へ」の流れにおいて、薬剤師という職業にどのような職業倫理から関わろうとしているかを確認する必要があると考える。

表1 職業コミットメント尺度⁴

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 (R)
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 (R)
5. 薬剤師であることがうれしい
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 (R)
10. 薬剤師を辞めることは考えられない
11. 薬剤師を続けなければならないという義務感は感じない (R)
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

1-5：情緒的職業コミットメント

6-10：存続的職業コミットメント

11-15：規範的職業コミットメント

4. 結論と今後の課題

本稿は、薬剤師の職業コミットメント測定の精緻化を目的として、「物から人へ」と表現されるように薬剤師に期待される職務が変化しているとの立場から、薬剤師が職務をどのように捉えているのかを確認する必要性を指摘した。情緒的職業コミットメントの測定においては、薬剤師の業務を「対人業務」と「対物業務」に分けて、それぞれに対する感情的な関わり方を測定する必要性を示した。情緒的職業コミットメントは対人業務と対物業務について異なる可能性がある。そうした場合は、何が阻害あるいは促進しているのかを検討することは、「物から人へ」の状況下におけ

⁴ 串田・本間（2021）が Meyer, Allen, & Smith（1993）を翻訳・改変したもの。

る経営管理を検討する際にも、学術的にも実務的にも意義は大きくなる。存続的職業コミットメントの測定については、これからの薬剤師のあるべき姿が薬剤師のコスト・ベネフィットの認識にどのように影響しているのかを捉えるための項目があることが望ましいと考える。従来的には組織コミットメントの存続的要素は仕事のパフォーマンスとは無関係もしくは負の相関があると考えられてきたが (Meyer & Allen, 1997), 「物から人へ」の状況下においては薬剤師の職業的コミットメントの存続的要素には適応的な側面がある可能性があることを指摘した。規範的職業コミットメントの測定については、職業倫理に着目した測定が必要であることを述べた。

本間・島田 (2023) は、組織コミットメントの存続的要素と外部環境として、薬剤師の労働市場における需給バランスに着目する必要性を指摘している。組織コミットメントと職業コミットメントは、コミットメントの対象が異なるものではあるが、外部環境として需給バランスは職業コミットメントの存続的要素に直接的な関連は薄いものの、間接的な影響を持つ可能性がある。薬剤師の人数が不足している状況から、薬剤師が余る状況への変化は、薬剤師の職務内容にも影響を与えることになる。そうした際に、存続的な職業に対する関わり方が強いほど対人業務を積極的に行う傾向が出てくるとも考えられる。

今後の課題として3点を上げる。1つ目は薬剤師の組織コミットメントと職業コミットメントの関係を明らかにすることである。職場において個人が複数のコミットメントを持つことは長年認識されており、その対象は雇用組織だけでなく、個人の職業への関わり方、他の組織、組織内外の人々と多岐にわたるが、過去のコミットメント研究は雇用組織へのコミットメントを対象としたものが大部分を占めており、例えば、任意の2つのコミットメントが対立するのか、相乗的であるのか、その相互関係が時間とともにどのように変化するか、どのようなコミットメントが従業員の行動に影響するかを十分に説明していない (Klein, Solinger, & Dufлот, 2022)。したがって、職場のさまざまな対象に対するコミットメントを理解することが求められている。Klein, Solinger, & Dufлот (2022) はそれぞれのコミットメントがより大きなシステムの一部としてどのように振る舞うかを説明するために、コミットメントシステム理論 (Commitment System Theory) を構築する試みを行っている。コミットメントを視覚的に把握することや包括的に捉えることも重要な課題であるが、まず専門職を対象として組織と職業のコミットメントの関係を明らかにするこ

とを今後の課題の1つとしたい。

2つ目は、薬剤師の職業コミットメントと在宅医療の関係を明らかにすることである。狭間（2015）は従来の薬剤師の業務の要点は対物業務の効率化の追求にあったとしており、在宅療養支援は薬剤師の業務の煩雑化を招き調剤過誤のリスクをあげかねないため、これに積極的になれないのは合理的な反応であると指摘している。その上で、「医療の専門家であるならば、もっと患者のそばに行って、患者や他の医療・介護の専門家と交流することで、薬剤師の醍醐味を味わえるのではないか（p.142）」という問題意識のもとで在宅療養支援薬局の開設の取り組みを紹介している。厚生労働省「薬局薬剤師の業務及び薬局の機能に関するワーキンググループ⁵」（2023）は、現状では薬剤師の業務は、調剤等の対物業務と処方箋確認・服薬指導等の対人業務などの処方箋への対応が主であるが、今後は処方箋受付時以外への対応としてセルフケア・セルフメディケーションの支援等の健康サポート業務等の対人業務の充実が求められると指摘した上で、対物業務を含む対人業務以外の効率化が不可欠であるとの認識を示している。こうした問題は、確かに効率化によって解決されるころは大きいだろう。こうした際に組織コミットメントではなく職業コミットメントが関連すると本稿は考える。目指す薬剤師のあり方と現実の業務のギャップが生じるときに、職業コミットメントは薬剤師の職業に対する態度・行動において重要な要素として機能するだろう。専門職の経営管理を考える際に、職業コミットメントを3要素の観点から捉えて、それぞれが組織における人間行動にどのような影響を持っているのかを確認することも学術的に意義が大きいと考える。

3つ目は質的な調査の拡充である。従来的に薬剤師に求められてきた業務と、これから求められる薬剤師の業務には乖離がある。求められる業務に差異があることは明らかであるが、これを薬剤師がどのように認識しているかについては、質的な調査によって明らかとなるところも多い。薬剤師それぞれがどのような薬剤師を目指そうとしているのかを確認することと、本研究で検討したような職業コミットメントは重なるところが多い。専門職のマネジメントを検討するために、職業に対する関わり方を職業コミットメントとして定量的に測定することに加えて、質的な調査を行うことは豊富な知見を引き出すことになるだろう。組織コミットメントと職

⁵厚生労働省「薬局薬剤師の業務及び薬局の機能に関するワーキンググループ」の「とりまとめ」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26701.html) 2023年12月30日参照

業コミットメントの関係を把握するためにも、今後は質的な調査を行いそれに基づく知見を報告する予定である。

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

- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Duflot, V. (2022). Commitment system theory: The evolving structure of commitments to multiple targets. *Academy of Management Review*, 47(1), 116-138.
- 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.
- 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.
- 狭間研至 (2015) 「薬局マネジメント3.0－次世代型地域薬局の機能と経営管理」評言社.
- 本間利通・島田奈美 (2023) 「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」『経営経済』58, 1-8.