「看護職の職業移動とその心理社会的要因に関する追跡調査^{*}」 【第1回目調査】報告書(平成27年3月)

※平成 26 年度科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金)基盤研究 B

1.	14 CO)1C • • •	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	• (
Ι.	調査対象と方法	• •	•	•	•	•	• •	•	•	•	•	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	• 1	
Ⅲ.	結果と考察・・	• •	•	•	•	•	• •	• •	•	•	•	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	• ,	2-	9
IV.	本研究について	• •	•	•	•	•	•		•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	• 1	ı 1

I. はじめに

昨今の、国内の看護職員の大量採用・大量退職の傾向は慢性的な看護職員不足を引き起こしています。2009 年度の常勤看護職員の離職率は11.2%、新卒看護職員の離職率は8.6%と、依然として看護職員の大量採用・大量退職の傾向にあり、潜在看護職員は55万~65万人と推計され、看護人材の大きな損失となっています。

看護職員の職業移動(離職・退職・復職・転職など)及び離職意向には、様々な心理 社会的要因の関与が予測されます。これらについて、先行研究で部分的には明らかにさ れているものの、働く年齢全世代の看護職員の離職要因、離職後の復職や転職、進学状 況等を含めて看護労働力が市場を移動する包括的な実態は明らかにされておりません。

そこで、私どもは、文部科学省科学研究費の助成を受け看護職員の職業移動に影響する心理社会的要因を明らかにすることを目的に、平成26年から計3回の縦断的調査を計画し、実施いたしました。今回ご協力頂きました施設の皆様に第1回の調査結果を以下にご報告いたします。

Ⅱ. 調査対象と方法

1. 対象

近畿地方、中国/四国地方、九州/沖縄地方にある日本赤十字社の病院(看護師配置 7:1 の病院に限る)30 施設に勤務するすべての看護職員*(約 13,760 人、調査票配布は11,171 人)とした。

※男性/女性、常勤/非常勤、管理職/非管理職、免許の種類(保健師、助産師、看護師、 准看護師)は問わず、全看護職員とした。

2. 調査時期と方法

- ①調査時期:平成26年1月~平成26年2月。
- ②調査方法: 各病院の看護部経由で自記式質問票及び個人票を配布、一定期間の留め置き後、回収した。なお、無記名の自記式質問票調査については、インターネットによる代替方法も可能とした。

3. 調查項目

回答者の基本属性、対象施設の特性、主観的健康度、職務満足度、離職意向、看護師の 専門性、職業コミットメントなど、計 110 項目

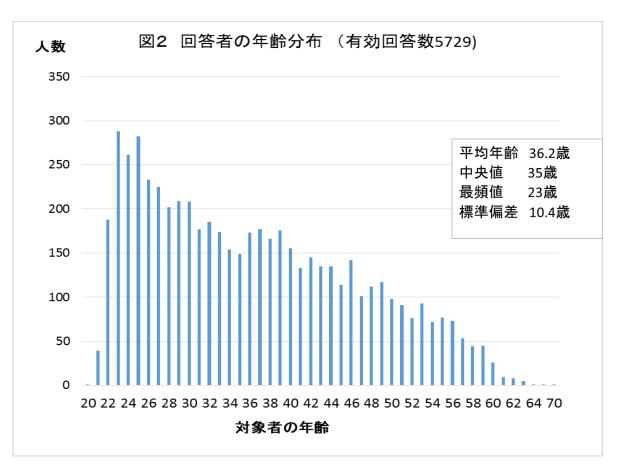
Ⅲ、結果と考察

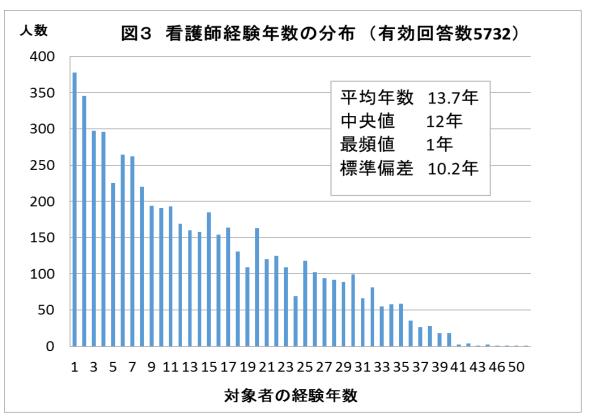
回収された質問票は5,769票(回収率52%)であった。以下、その結果の一部を示す。

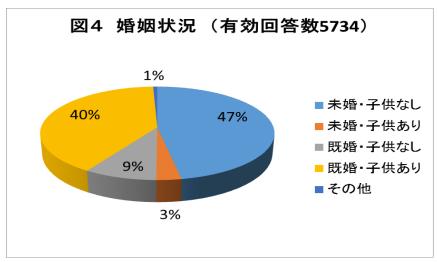
1. 対象者の属性・特性

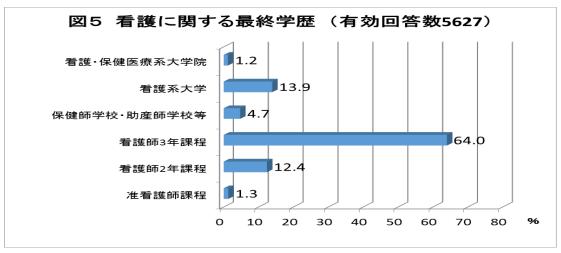
95%が女性で、平均年齢は36.2(±10.4)才であった。最頻値(最も回答が多かった値)は、23歳であった(図1,2参照)。看護師としての経験年数については、平均年数は13.7(±10.2)年、最頻値(最も回答が多かった値)は1年であった。回答者に新卒看護師が多数を占める状況であると考えられる(図3参照)。婚姻状況では未婚(子供なし)が最も多く47%を占め、次いで既婚(子供あり)が40%を占めた。看護に関する最終学歴では、3年課程教育機関が最も多く64%、次いで大学が14%と続く(図4参照)。





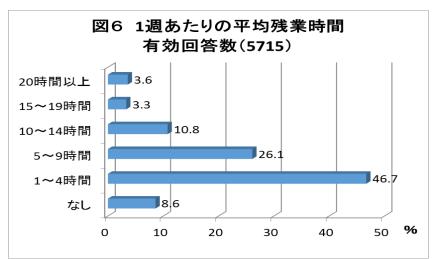


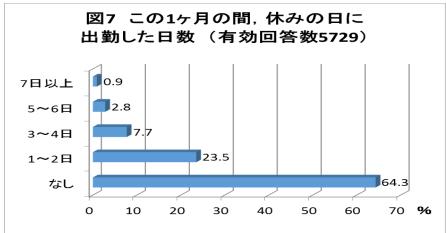


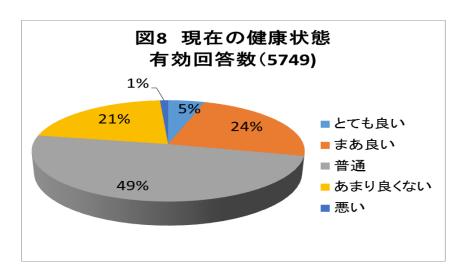


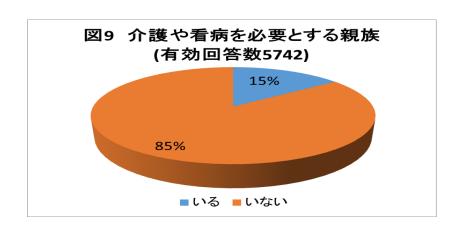
対象者の就業特性として、週あたりの平均残業時間は、1~4時間(47%)、次いで5~9時間(26%)と回答した者が順に多かった。平均残業時間については、「なし」もしくは4時間/週未満の者が55%を占めた一方で、15時間/週を超える者が約7%あった。予定する休みの日に出勤した月当たりの日数については、「なし」と回答した者が64%と最も多く、次いで1~2日が25%と、両者で約9割を占めた(図6,7)。

これらのことから、多数ではないものの、一部の看護師において過重労働にある可能性が示唆された。一方、現在の健康状況については、「とてもよい」「よい」で約3割、「普通」が約半数を占めた(図8)。介護や看護を必要とする親族を有する者は15%であった(図9)。









2. 対象者の退職予定とその理由、今後の予定

平成 26 年度(平成 27 年 3 月末)までに退職予定である者は全体の約4%を占めた。 退職予定の者について、その理由を複数回答で尋ねた結果では、「現在の仕事自体の問題 (31%)」「結婚(29%)」「現在の組織の問題(27%)」の回答が順に多く、仕事と組織の 問題が上位を占めた(図 10,表3)。さらに、退職後、看護師として働く予定の者は57%、 一方、非看護師として働く予定の者は8%、職種に関わらず働く予定がない者は27%であった(図 11)。潜在看護職となる予定の者が全体の35%を占めることが推測される。

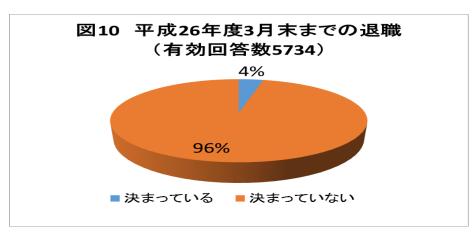
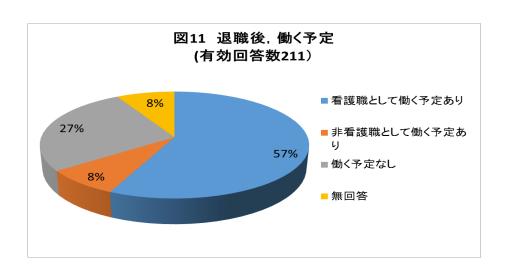
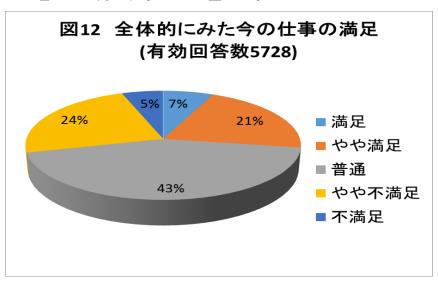


表1 今回,退職を決意した理由(当てはまるもの3つまで)	
	該当者割合 (211人中の%)
①結婚	28.9
②出産・育児	10.0
③家族の問題(介護や看病、家業の手伝いなど)	18.0
④進学·留学	9.5
⑤保健師・助産師としての仕事へ転職	4.3
⑥医療職以外の他職種へ転職	5.2
⑦現在の組織の問題(処遇や勤務形態、教育方針など)	27.0
⑧現在の仕事自体の問題(仕事内容や量、人間関係など)	31.3
⑨仕事のショックな出来事(インシデントレポート報告、患者の死等)	1.9
⑩自身の体調(身体面)の問題	24.0
⑪自身の体調(精神面)の問題	17.
⑪自分探し(自分の将来の方向性を再検討するなど)	19.9
③住居地の変更(故郷に帰る、家族の転勤など)	20.9
④その他	10.9



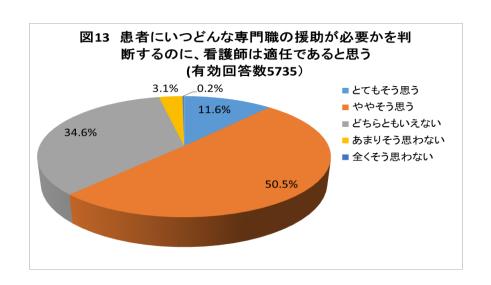
3. 仕事の満足度と看護師の専門性

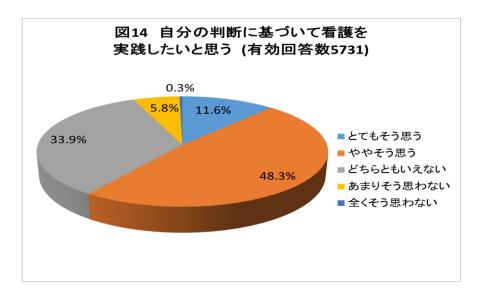
現在の仕事の満足度については「普通」と回答した者が最も多く 43%を占めた。 「満足」「やや満足」と回答した者は 28%であった一方、「やや不満足」「不満足」と回答 した者が 30%とわずかに上回った。

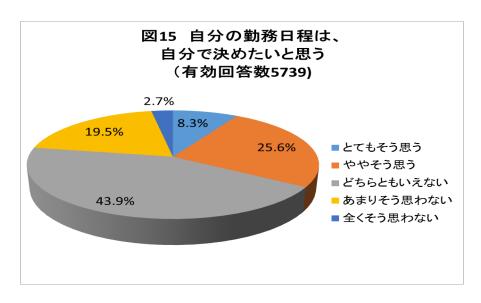


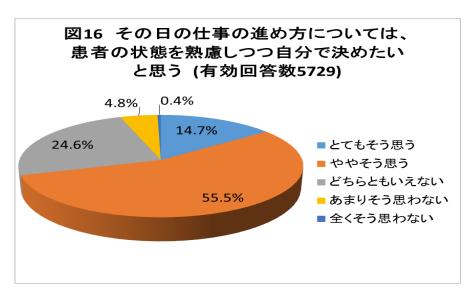
看護師の専門性に関する質問項目では、『患者にいつどんな専門職の援助が必要かを判断するのに、看護師は適任であると思う』『自分の判断に基づいて看護を実践したいと思う』について「とてもそう思う」「そう思う」と回答した者がそれぞれ約6割を占めた(図13,図14)。『自分の勤務日程は自分で決めたいと思う』については「とてもそう思う」「そう思う」と回答した者は34%と低い一方、『その日の仕事の進め方については、患者の状態を熟慮しつつ自分で決めたいと思う』は70%を占めた(図15)。

これらの結果から、回答者が同職種・他職種のチームで展開する患者ケアにおいて、勤務 日程を個人が決めることは難しいと認識する一方、看護師の仕事における専門職の自律性を 重じている者が多いことが伺える。

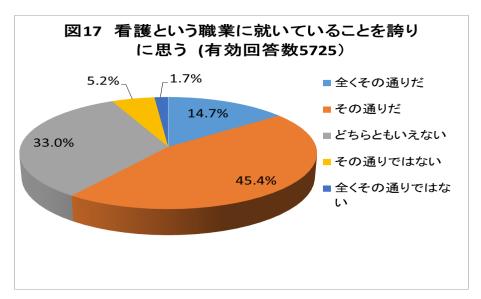


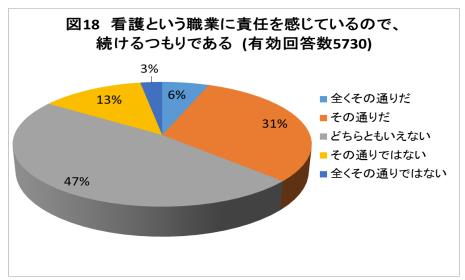




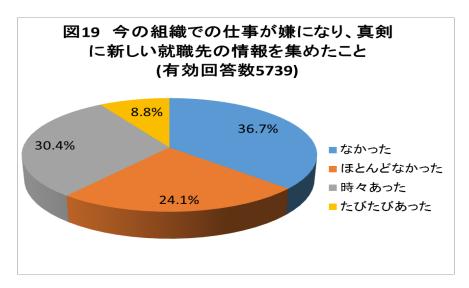


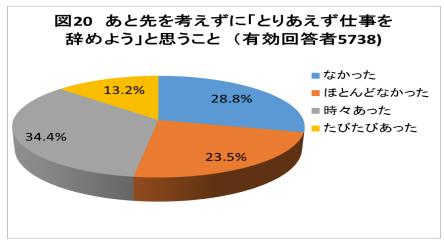
看護の職業に関する質問項目では、『**看護という職業に就いていることを誇りに思う**』について「とてもそう思う」「そう思う」と回答した者は約 6 割を占めた。一方、『**看護という職業に責任を感じているので続けるつもりである**』について、「どちらともいえない」は47%、「その通りでない」「全くその通りでない」は16%であった。看護の職業を誇りに思う者が多い一方で、職業の継続意思はさほど強くない状況が伺える(図17,18)

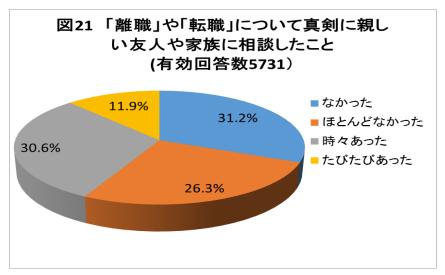




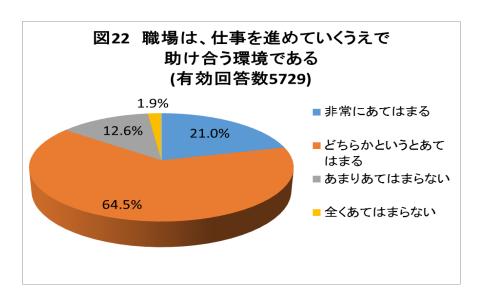
離職意向に関する質問項目では、『今の組織での仕事が嫌になり、真剣に新しい就職先の情報をあつめたこと』『あと先を考えずに"とりあえず仕事を辞めよう"と思うこと』『離職"や"転職"について真剣に親しい友人や家族に相談したこと』について、「時々あった」「たびたびあった」と回答した者は、それぞれ 39%, 48%, 43%であった。一方、「たびたびあった」と回答した者は、いずれも 1 割前後を占め、近い将来離職する可能性の高い者が1割程度、存在することが示唆された。

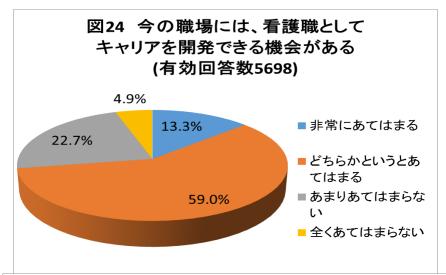


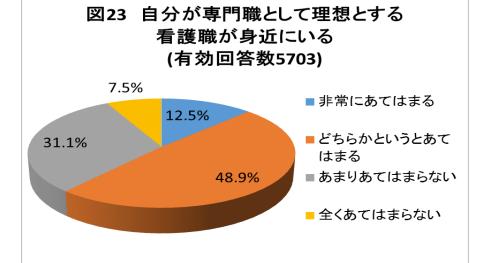




現在の職場環境に関する質問項目では、『職場は、仕事を進めていくうえで助け合う環境である』『今の職場には、看護職としてキャリアを開発できる機会がある』について。「時々あった」「たびたびあった」と回答した者は、それぞれ86%、72%であった。さらに、『自分が専門職として理想とする看護職が身近にいる』について「時々あった」「たびたびあった」と回答した者は61%であった。現状の職場の縦横の人間関係や、専門職として将来性に関わる環境については、望ましい状況にあると認識している者が多いと考えられる。







Ⅳ. 本研究について

1. 実施責任者(研究代表者)と問い合わせ先

東北大学大学院医学系研究科 看護教育·管理学分野 教授 朝倉 京子 〒980-8575 宮城県仙台市青葉区星陵町 2-1 tel 022-717-8674 (直通) e-mail: asakura@med.tohoku.ac.jp

2. 研究資金: 平成 26 年度科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金)基盤研究 B 「看護職員の職業移動と心理社会的/経済的要因に関する研究」

3. 研究組織

研究代表者 朝倉京子 1)

研究分担者 朝倉隆司 2, 富永真己 3, 渡邊生恵 4, 佐藤みほ 5

- 1) 東北大学大学院医学系研究科 看護教育・管理学分野
- 2)東京学芸大学教育学部
- 3)京都橘大学
- 4) 東北福祉大学
- 5)東京医療保健大学

4. 連絡事項

対象者集団の調査結果は、東北大学大学院医学系研究科看護教育・管理学分野ホームページでも適宜、公開しております。なお、対象者個人に対しては、同ホームページでの集団結果の報告のほか、個人の結果をインターネット調査システム上で確認できるようにしております。

最後に、ご多忙な中、本調査にご協力くださいました皆様に 心より御礼申し上げます。

引き続き、第3回の調査についてもご協力 下さいますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。 (平成27年2月現在、第2回目の調査を実施中です)