

「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2回調査報告書（平成28年2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

I. はじめに	1
II. 調査対象と方法	1
III. 結果と考察	2-11
IV. 本研究について	12

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2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）で、第1回調査時に、追跡調査に同意した4006名。なお、ここではすべての回答のうち、第1回調査時と同じ施設で働く対象者について報告する。

※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27年1月～平成27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. 調査項目

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

回収された質問票のうち、「1年前と同じ病院で働いている方」を用いて回答が行われた質問票は1,627票で、有効回答は1,625票あった。以下、その結果の一部を示す。

1. 対象者の属性・特性

96%が女性で、平均年齢は40.1(±10.3)才であった。最頻値(最も回答が多かった値)は、38歳であった(図1, 2参照)。婚姻状況では既婚(子供あり)が最も多く48%を占め、次いで未婚(子供なし)が36%を占めた。雇用形態では正規職員が最も多く93%を占め、看護師としての経験年数については、平均年数は17.4(±10.3)年、最頻値(最も回答が多かった値)は3年であった(図3, 4, 5参照)。

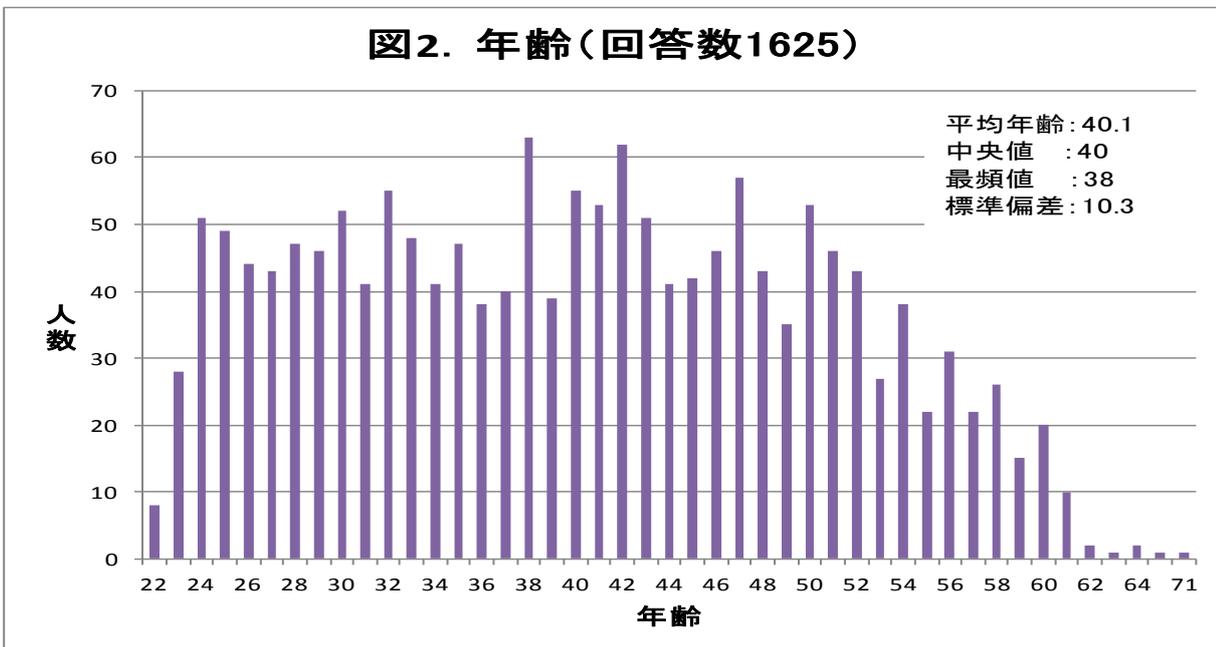
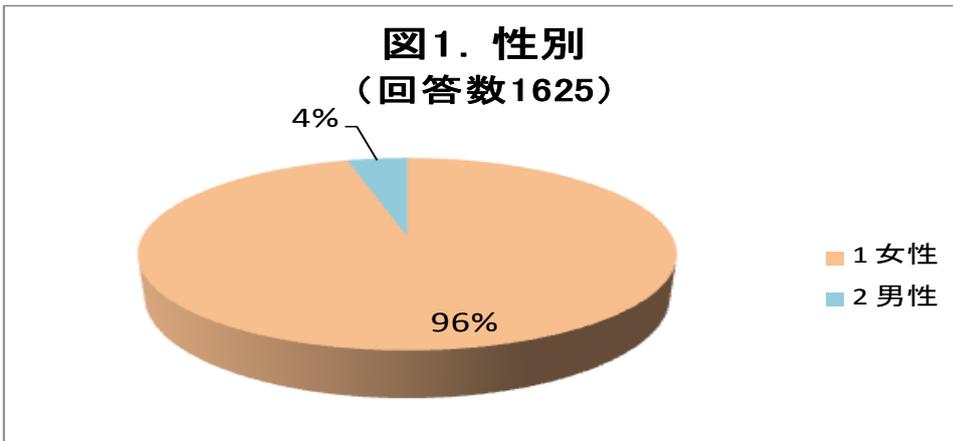


図3. 婚姻状況
(回答数1624)

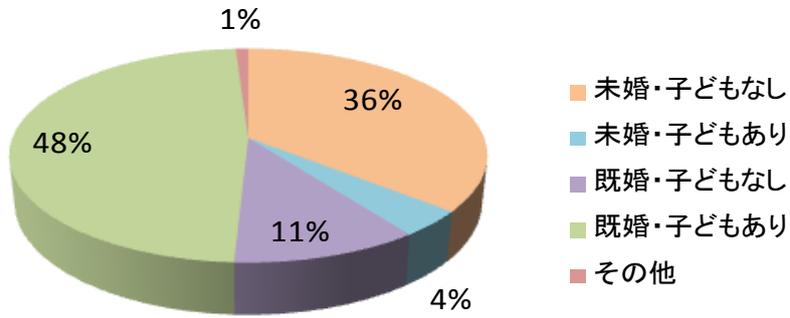


図4. 雇用形態
(回答数1625)

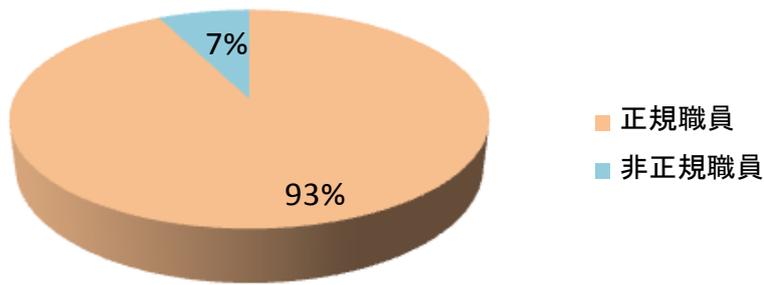
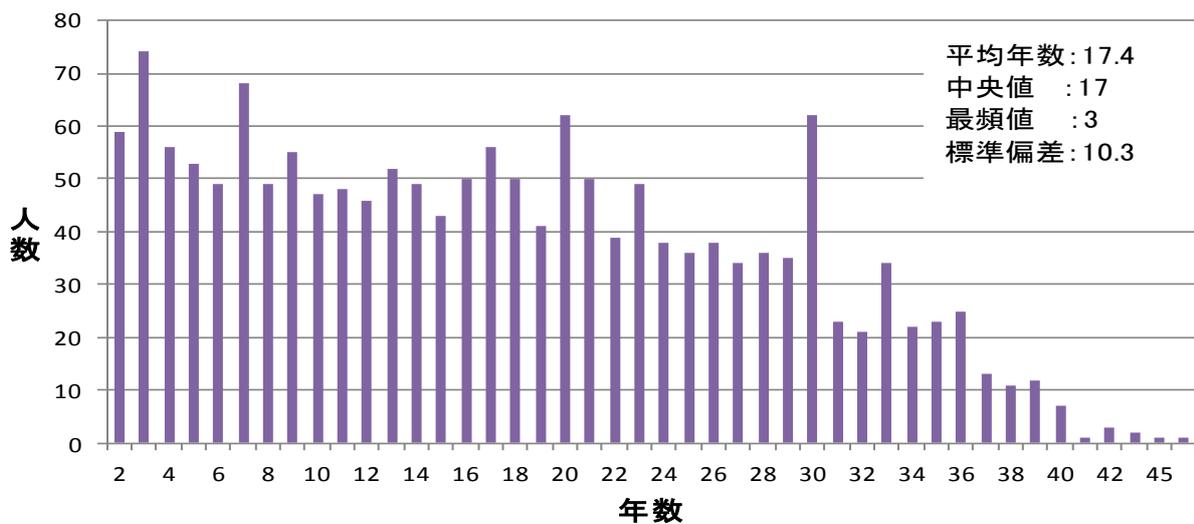
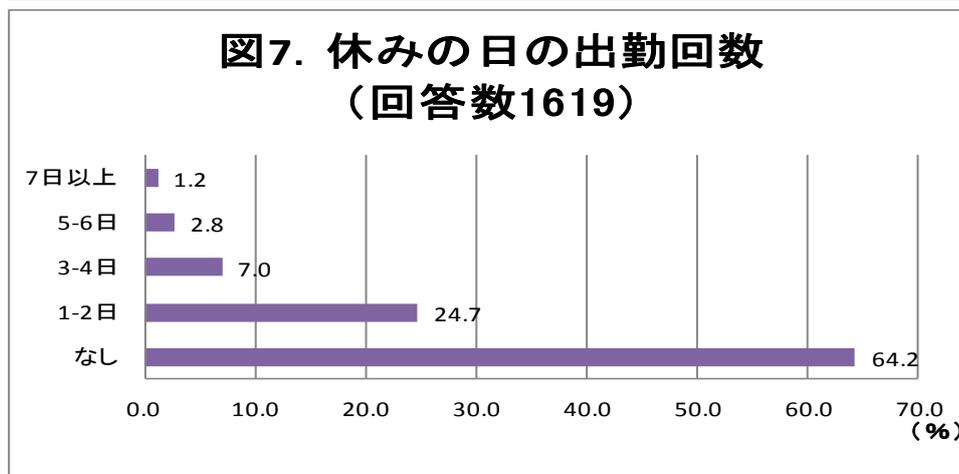
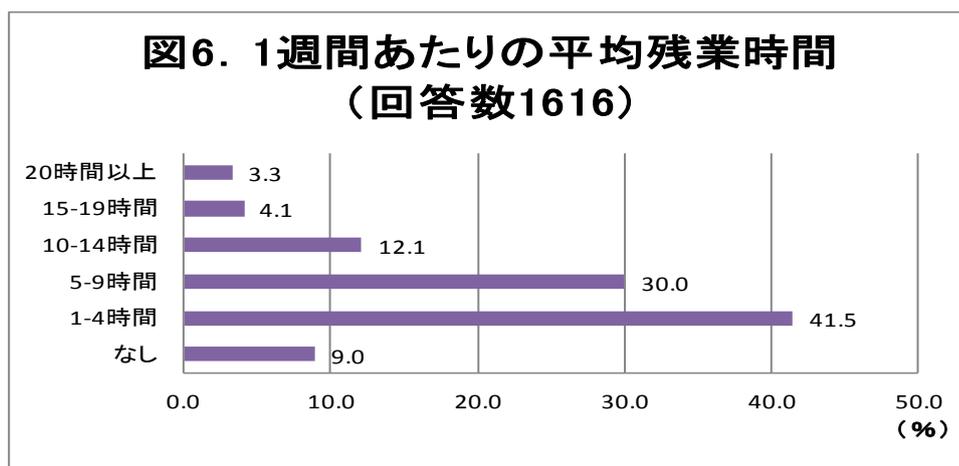


図5. 看護師経験年数(回答数1623)



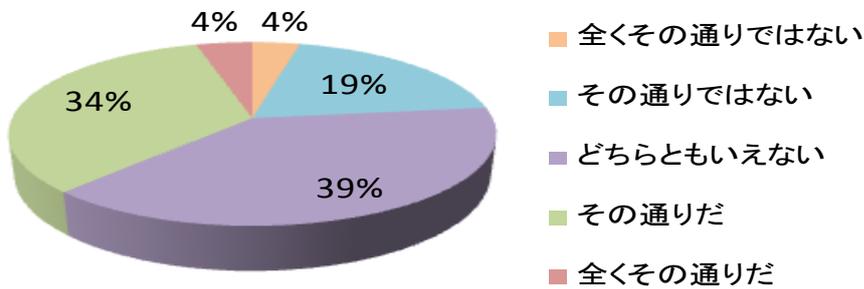
2. 対象者の就業特性と経済および家庭の状況

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（42%）、次いで5～9時間（30%）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／週末満の者が51%を占めた一方で、15時間／週を超える者が約7%あった。また、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、両方で約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。

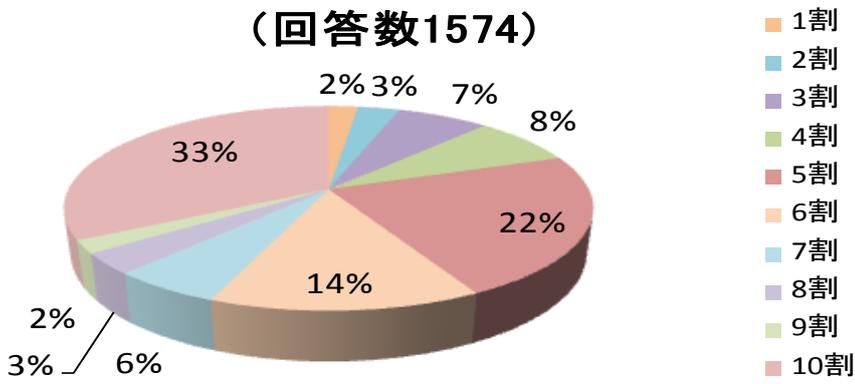


一方、現在の経済的な暮らし向きが「楽である」かについては、「全くその通りである」「そのとおりである」で38%、「どちらでもない」が39%を占めた（図8）。世帯収入に占める自分の収入の割合が5割以上と回答した者が、全体の8割を占めた（図9）。看護や介護を必要とする親族をもつ者は全体の17%であった（図10）。

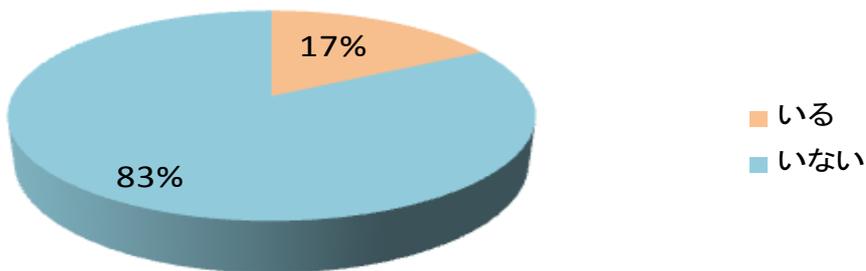
**図8. 経済的暮らし向きが楽である
(回答数1615)**



**図9. 世帯収入に占める自身の収入割合
(回答数1574)**



**図10. 介護や看病をする必要のある親族
(回答数1619)**



3. 対象者の健康状態

対象者に「現在の健康状態」を尋ねた結果では、約7割が「とてもよい」「まあよい」と回答した一方、「あまり良くない」「悪い」と回答した者は6%であった。蓄積疲労度（26点満点）では、非常に疲労が蓄積している者（21点～26点）は5%であった。また抑うつ度では9点以上（うつ状態についての質問6項目中、3項目以上において「たいてい」「いつも」と回答した要注意者）が23%を占め、身体面での健康はもとより精神面での健康度についての課題が示唆された（図11, 12, 13）。

図11. 現在の健康状態
(回答数1617)

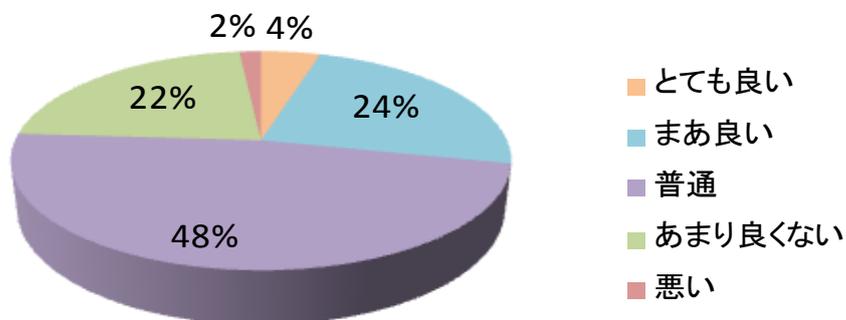


図12. 蓄積疲労度(26点中)
(回答数1615)

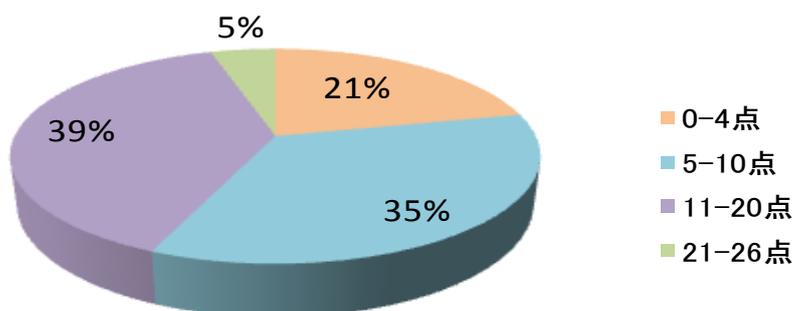
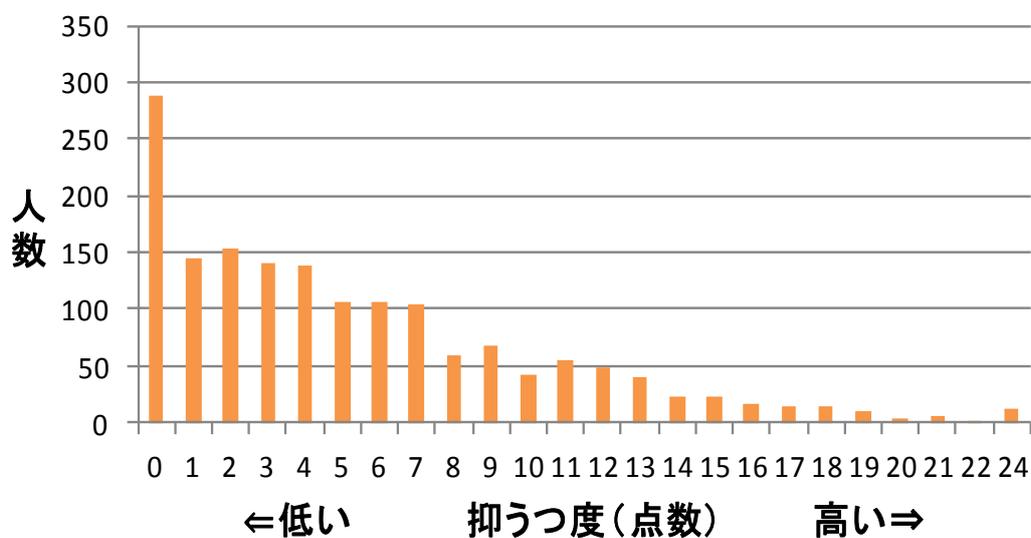


図13. 抑うつ度(24点中)



4. 対象者の退職予定とその理由、今後の予定

平成 27 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 3%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（44%）」「現在の組織の問題（30%）」「自身の体調（26%）」の回答が順に多く、仕事と組織の問題が上位を占めた。さらに、退職後、看護師として働く予定の者は 54%、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 34%であった（図 14, 15, 表 1）。潜在看護職となる予定の者が全体の 4 割近くを占めることが推測される。

図14. 平成27年3月までの退職
(回答数1597)

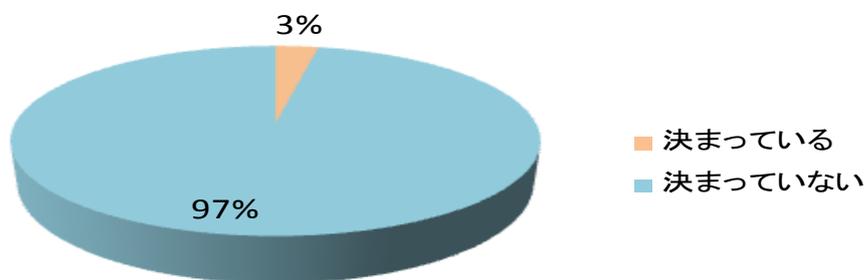


図15. 退職後、働く予定(退職予定者のみ)

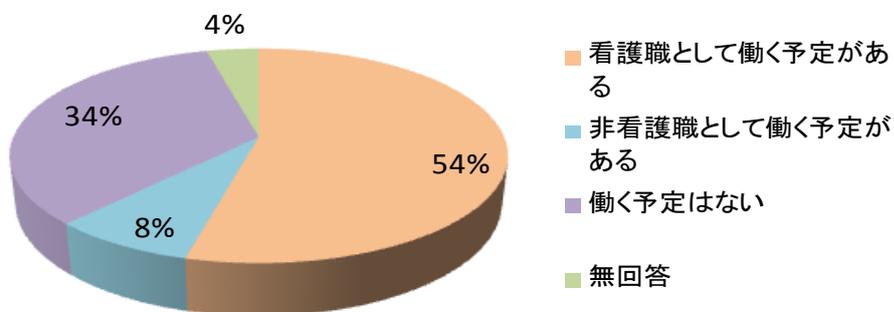


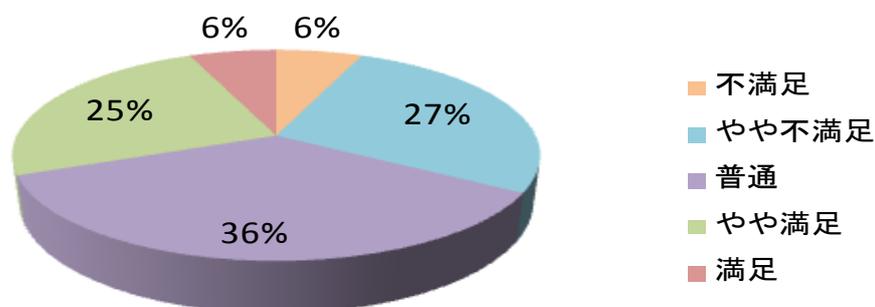
表1. 今回退職を決意した理由(あてはまるもの3つまで)

理 由	回答者の割合(%)
現在の仕事自体の問題(仕事内容や量、人間関係など)	44.0
現在の組織の問題(処遇や勤務形態、教育方針など)	30.0
自身の体調(身体面)の問題	26.0
自分探し(自分の将来の方向性を再検討する、など)	20.0
自身の体調(精神面)の問題	18.0
住居地の変更(故郷に帰る、家族の転勤、など)	18.0
結婚	14.0
家族の問題(介護、看病、手伝い、など)	12.0
出産・育児	10.0
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、など)	8.0
進学・留学	6.0
保健師・助産師としての仕事へ転職	2.0
医療職以外への転職	0.0
その他	22.0

5. 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、「全体的にみた今の仕事の満足度」では「普通」と回答した者が最も多く 36%を占めた。「満足」「やや満足」と回答した者は 31%であった一方、「やや不満足」「不満足」と回答した者が 33%とわずかに上回った(図 16)。

図16. 全体的にみた今の仕事の満足度
(回答数1596)



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、「全くその通りだ」「その通りだ」で約 4 割であった。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)

図17. 看護という職業に就いていることを
誇りに思う(回答数1616)

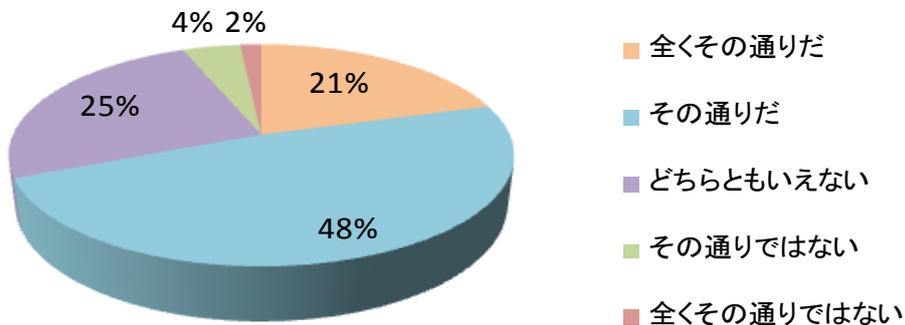
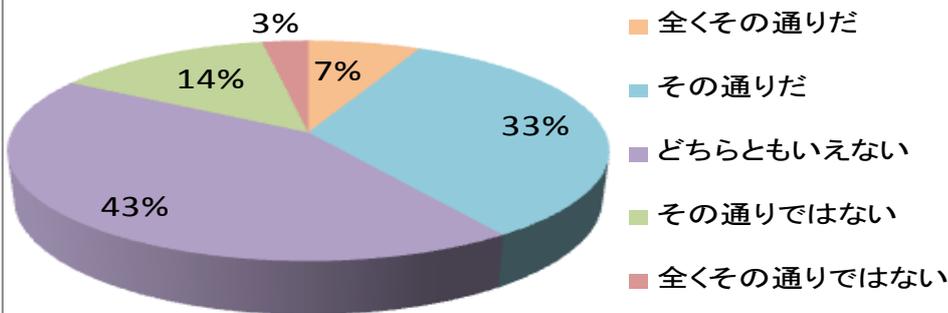
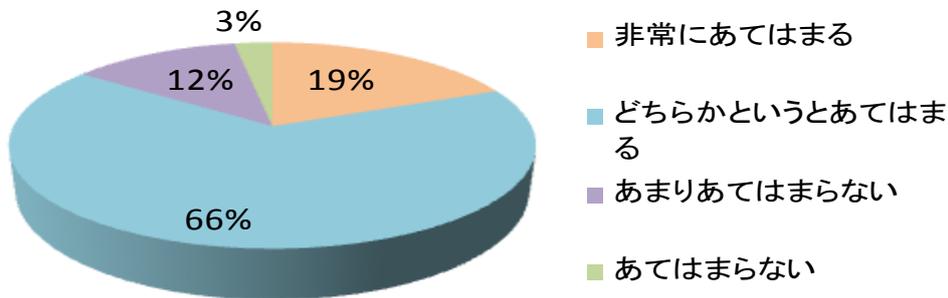


図18. 看護という職業に責任を感じて
いるので続けるつもりである
(回答数1618)

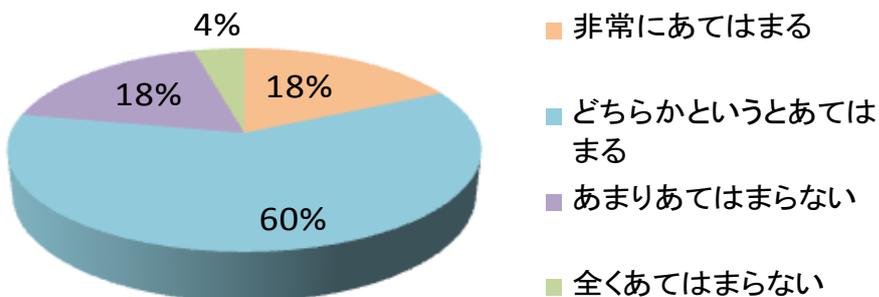


現在の職場環境に関する質問項目では、『職場は、仕事を進めていくうえで助け合う環境である』『今の職場には、看護職としてキャリアを開発できる機会がある』について、「非常にあてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した者は、それぞれ85%、78%であった。現状の職場の縦横の人間関係や、専門職として将来性に関わる環境については、望ましい状況にあると認識している者が多いと考えられる(図19, 図20)。

**図19. 職場は、仕事を進めていくうえで
助け合う環境である(回答数1603)**

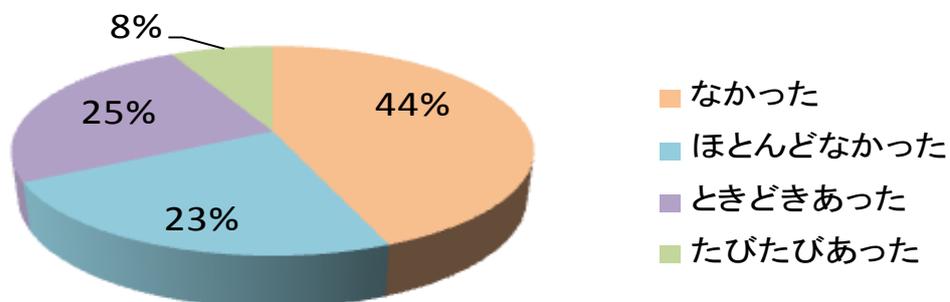


**図20. 今の職場には、キャリア開発
の機会がある(回答数1603)**

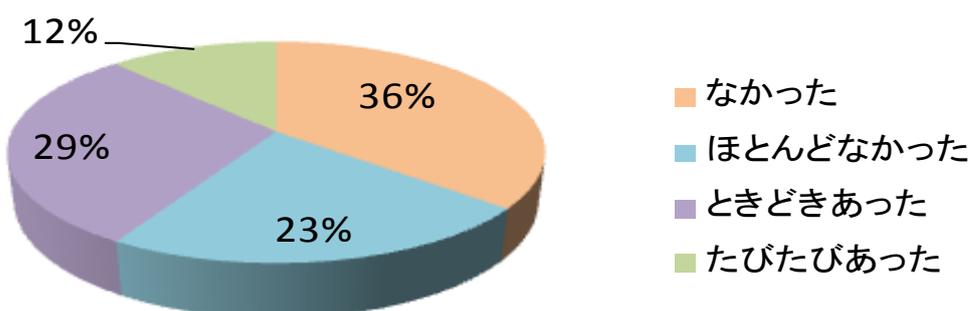


離職意向に関する質問項目では、『今の組織での仕事が嫌になり、真剣に新しい就職先の情報をあつめたこと』『あと先を考えずに“とりあえず仕事を辞めよう”と思うこと』『“離職”や“転職”について真剣に親しい友人や家族に相談したこと』について、「時々あった」「たびたびあった」と回答した者は、それぞれ33%、41%、37%であった。一方、「たびたびあった」と回答した者は、いずれも1割前後を占め、近い将来離職する可能性の高い者が1割程度、存在することが示唆された(図21, 図22, 図23)。

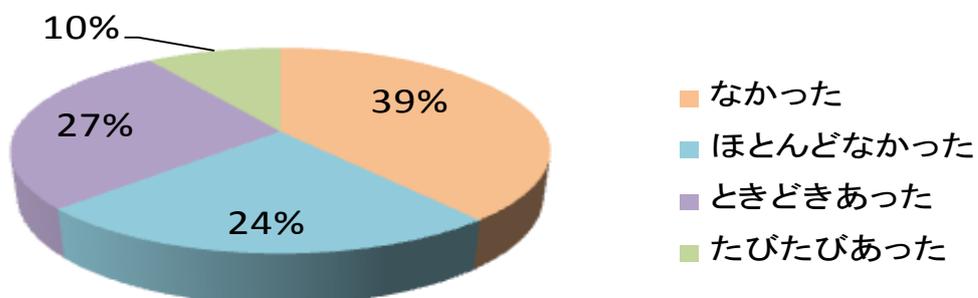
**図21. 今の組織での仕事が嫌になり、
真剣に新しい就職先の情報を集めたこと
(回答数1620)**



**図22. 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
(回答数1620)**



**図23. 「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
(回答1620)**



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⁾，原ゆかり¹⁾

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。