

# 「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3回調査報告書（平成29年3月）

※平成24年度～平成27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	2-13
IV. 本研究について	14

## I. はじめに

近年、日本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1月から計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3回の調査結果を以下にご報告いたします。なお、第3回調査報告書は職業性ストレスを中心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2回調査時から追跡が可能であった4,100名とした。なお、ここではすべての回答のうち、第2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10月～平成27年11月。

②調査方法：個別に自記式質問票を郵送し、返送用封筒を用いて郵送で回収した。なお、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

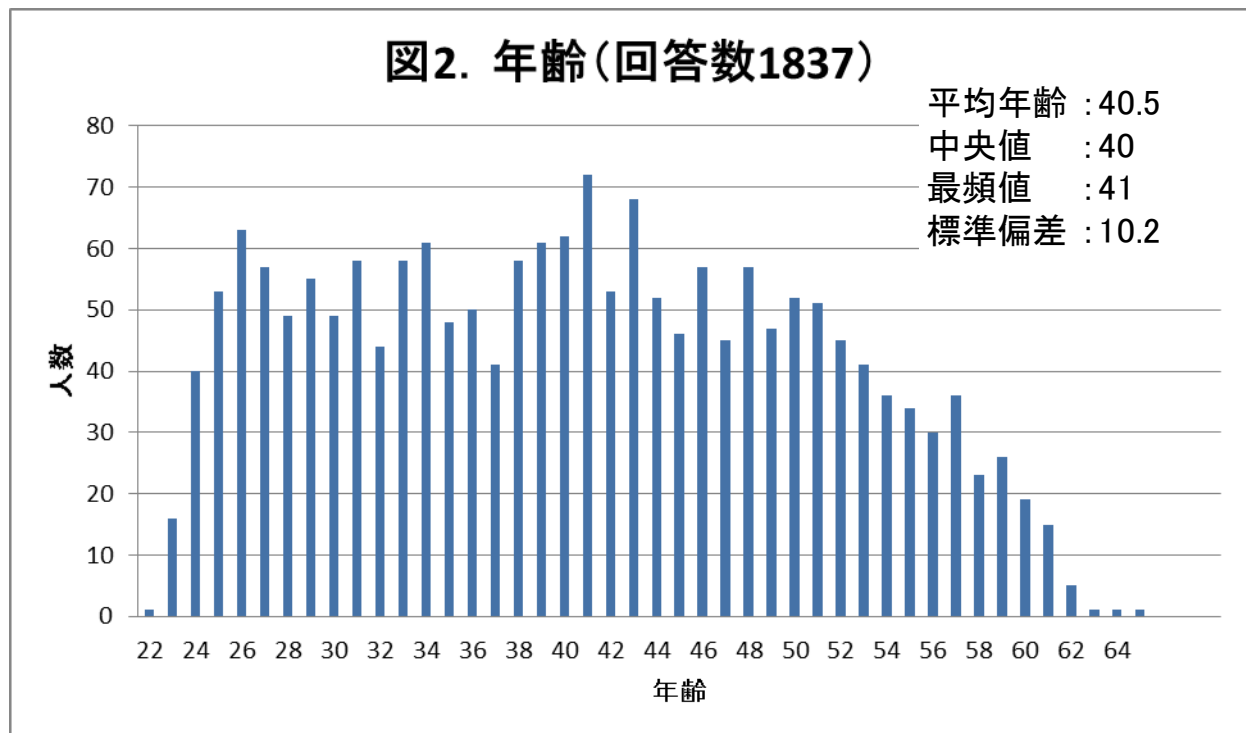
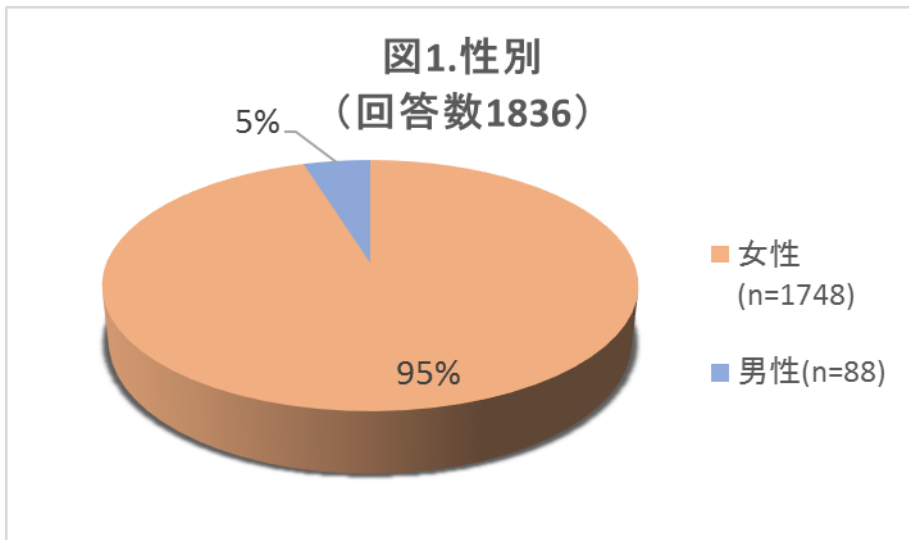
回答者の基本属性、対象施設の特性、主観的健康度、職務満足度、離職意向、看護師の職業コミットメントなど、計110項目

### Ⅲ. 結果と考察

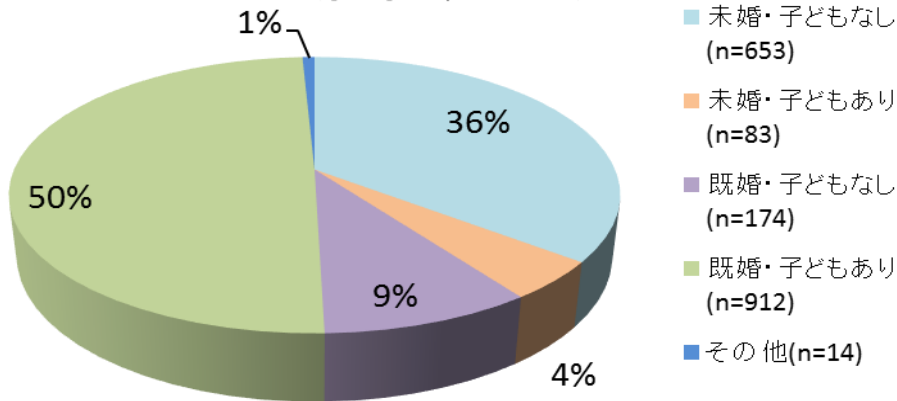
回収された質問票のうち、「1年前と同じ病院で働いている方」を用いて回答が行われた質問票は1,854票で、有効回答は1,838票であった。以下、その結果の一部を示す。

#### 1. 対象者の属性・特性

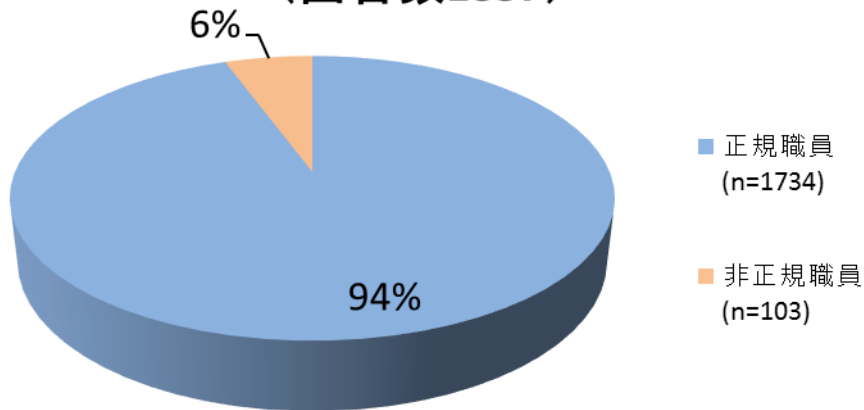
95%が女性で、平均年齢は40.5(±10.2)才であった。最頻値(最も回答が多かった値)は、41歳であった(図1, 2参照)。婚姻状況では既婚(子供あり)が最も多く50%であり、次いで未婚(子供なし)が36%であった。雇用形態では正規職員が最も多く94%であった。看護師としての経験年数については、平均年数は17.9(±10.2)年、最頻値(最も回答が多かった値)は4年であった(図3, 4, 5参照)。



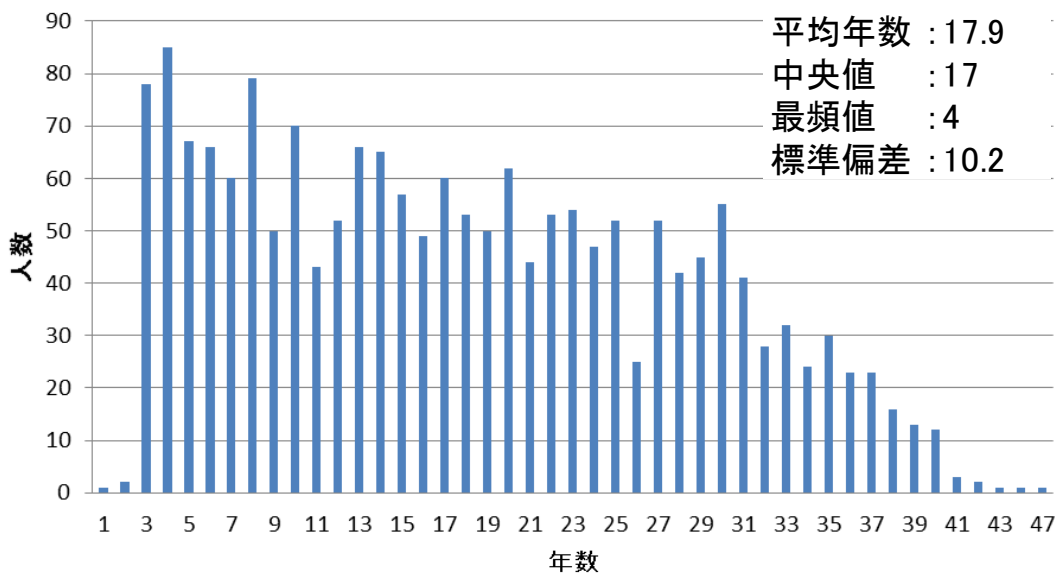
**図3. 婚姻状況  
(回答数1836)**



**図4. 雇用形態  
(回答数1837)**

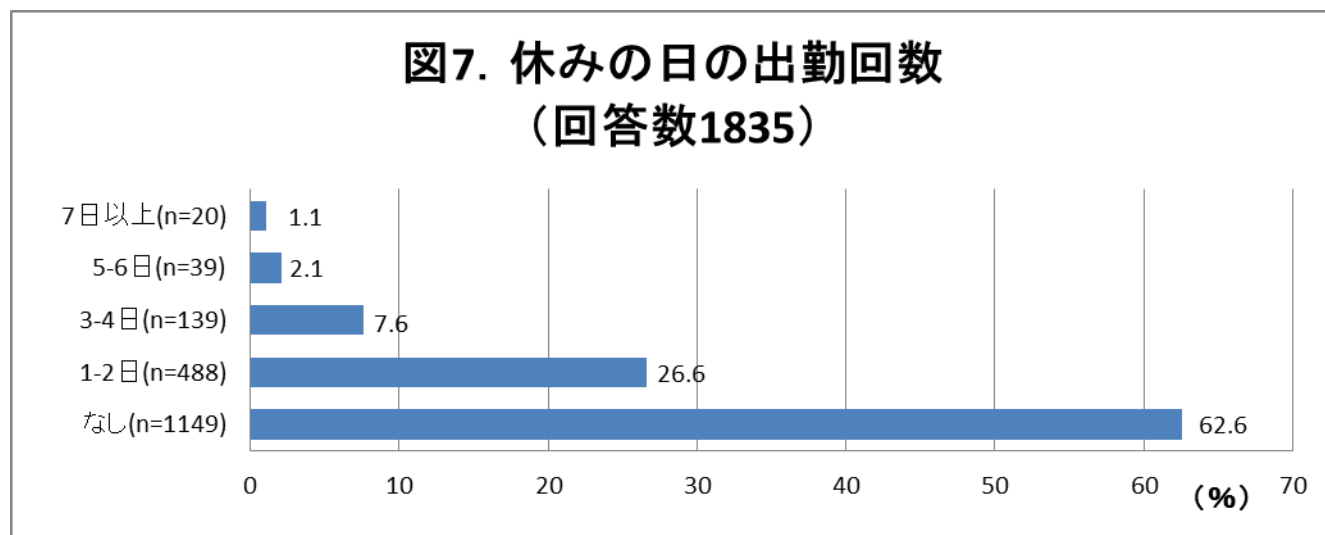
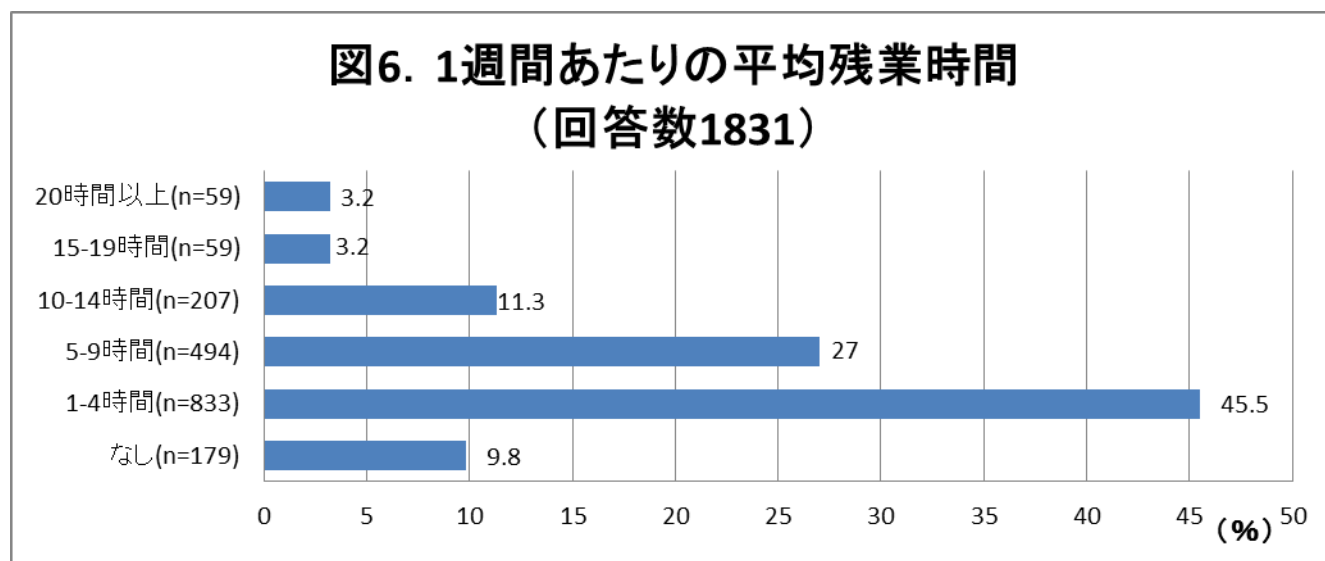


**図5. 看護師経験年数(回答数1834)**



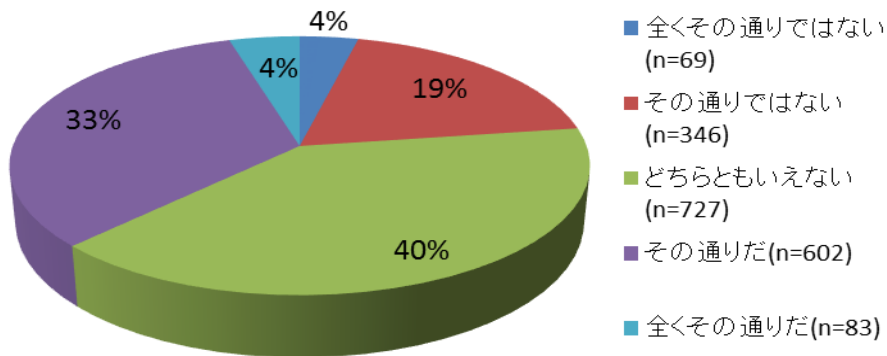
## 2. 対象者の就業特性と経済および家庭の状況

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（46%）、次いで5～9時間（27%）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55%を占めた一方で、15時間／週を超える者が約6%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63%と最も多く、次いで1～2日が27%と、両者で約9割を占めた（図6，7参照）。

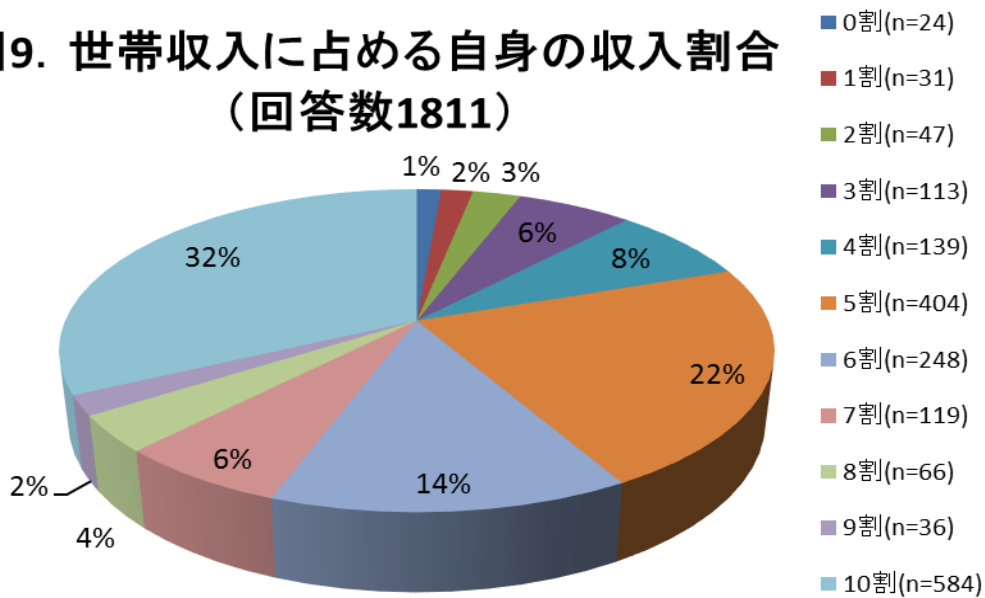


一方、現在の経済的な暮らし向きが「楽である」かについては、「全くその通りである」「そのとおりである」で37%、「どちらでもない」が40%を占めた。世帯収入に占める自分の収入の割合が5割以上と回答した者が、全体の8割を占めた。看護や介護を必要とする親族をもつ者は全体の16%であった（図8，9，10参照）。

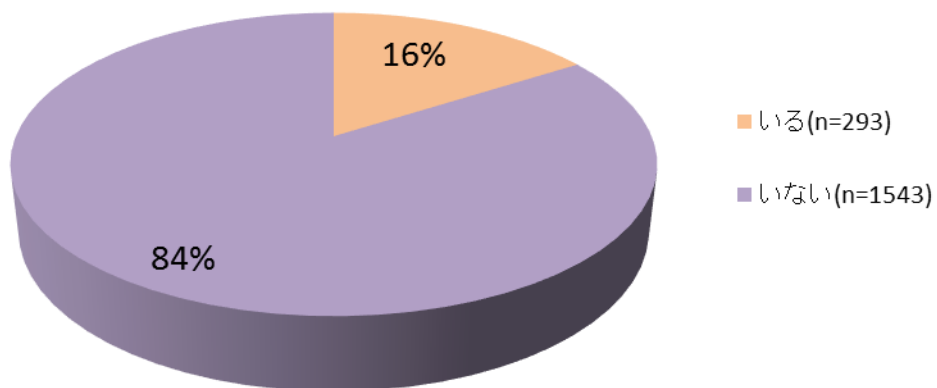
**図8. 経済的暮らし向きが楽である  
(回答数1827)**



**図9. 世帯収入に占める自身の収入割合  
(回答数1811)**

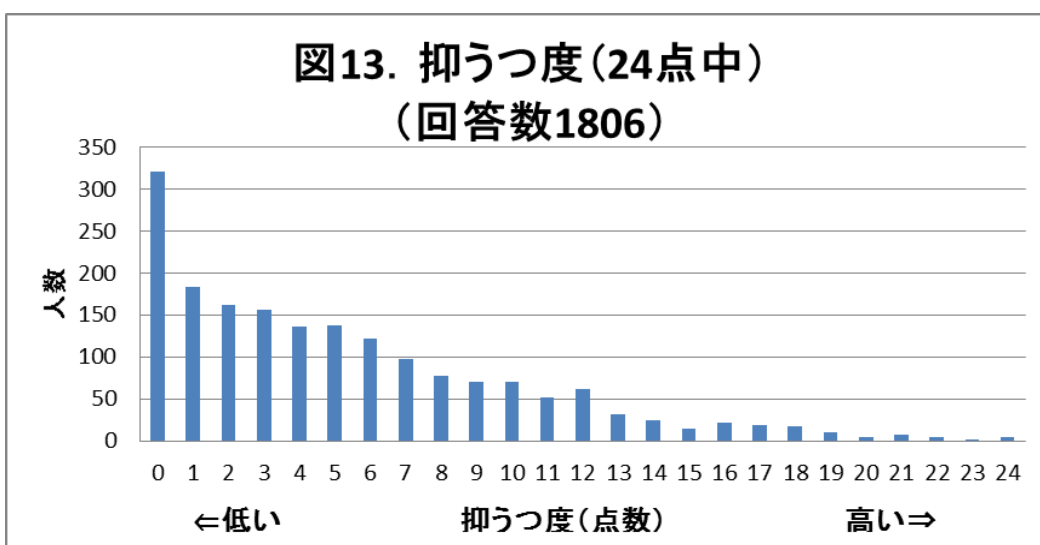
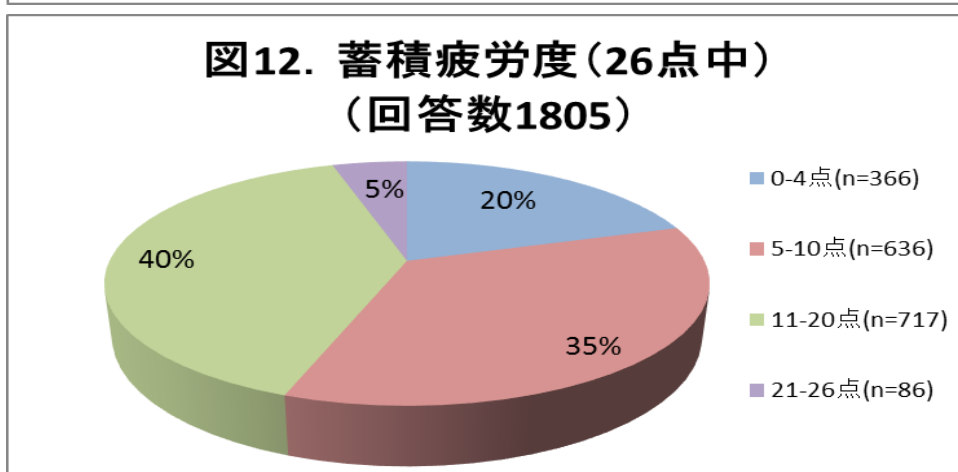
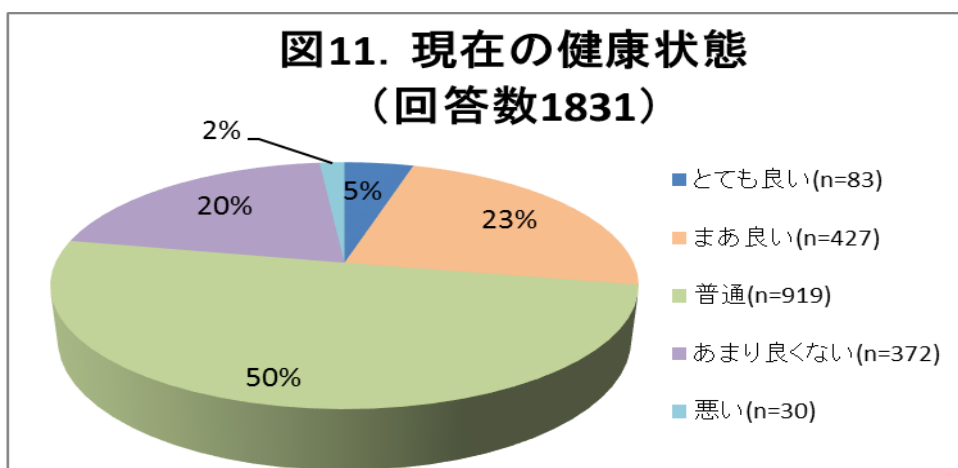


**図10. 介護や看病をする必要のある親族  
(回答数1836)**



### 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3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」と回答した者は約2割であった。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, 13参照）。



#### 4. 対象者の退職予定とその理由、今後の予定

平成 28 年度（平成 28 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（35%）」「現在の組織の問題（33%）」「自身の体調（27%）」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 56%、一方、非看護師として働く予定の者は 4%、職種に関わらず働く予定がない者は 32%であった（図 14, 15, 表 1 参照）。潜在看護職となる予定の者が全体の約 3 割を占めることが推測された。

図14. 平成28年3月までの退職  
(回答数1813)

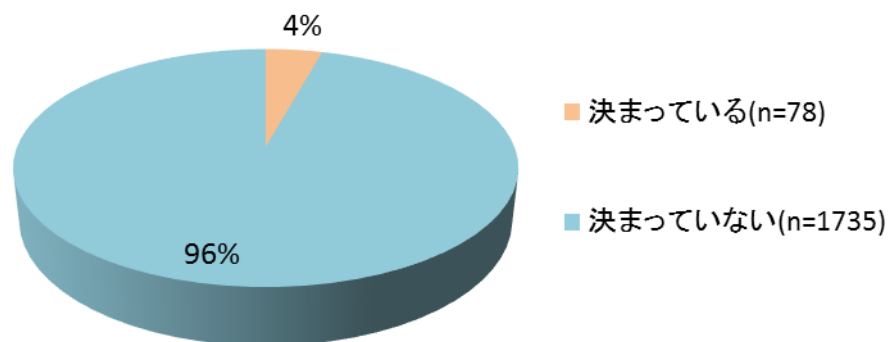


図15. 退職後の就業予定  
(退職予定者のみ)

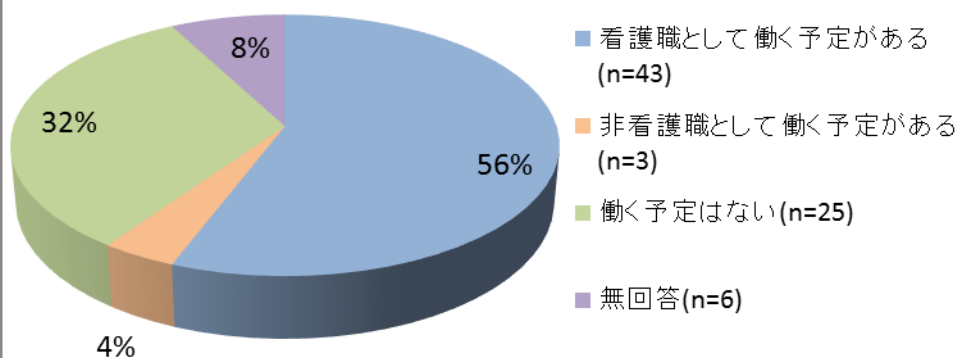




表1. 今回退職を決意した理由(あてはまるもの3つまで)

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) (n=27)	35
現在の組織の問題(処遇や勤務形態、教育方針など) (n=25)	33
自身の体調(身体面)の問題 (n=21)	27
家族の問題(介護や看病、家業の手伝いなど) (n=17)	22
結婚 (n=17)	22
自身の体調(精神面)の問題 (n=14)	18
住居地の変更(故郷に帰る、家族の転勤など) (n=12)	16
自分探し(自分の将来の方向性を再検討するなど) (n=11)	14
出産・育児 (n=7)	9
進学・留学 (n=3)	4
保健師・助産師としての仕事へ転職 (n=2)	3
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) (n=2)	3
医療職以外の多職種へ転職 (n=1)	1
その他 (n=14)	18

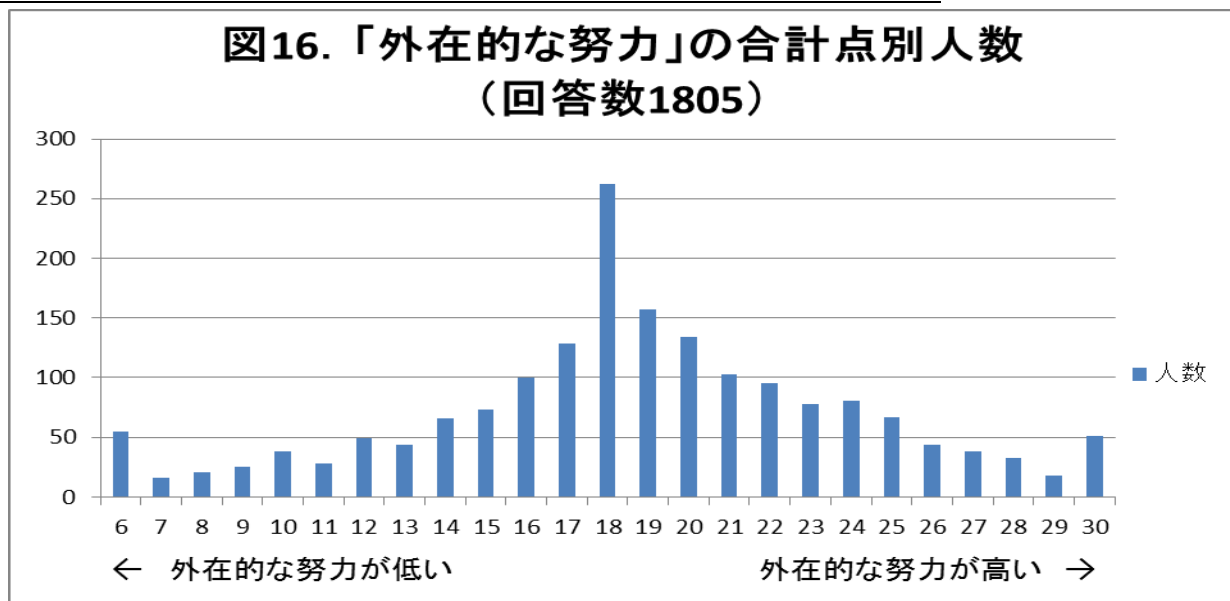
## 5. 職業性ストレス

仕事に関するストレスを表す職業性ストレスについて、職業生活における「外在的な努力」、「外在的な報酬」、個人の特性である「オーバーコミットメント」という大きく3つの項目に分けて調査を行った。

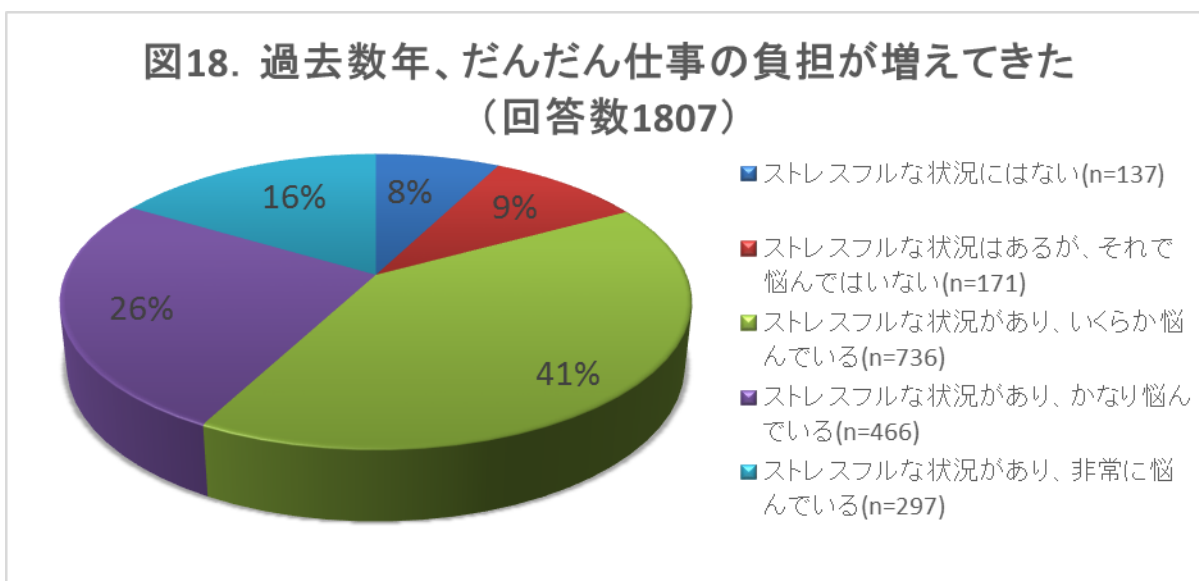
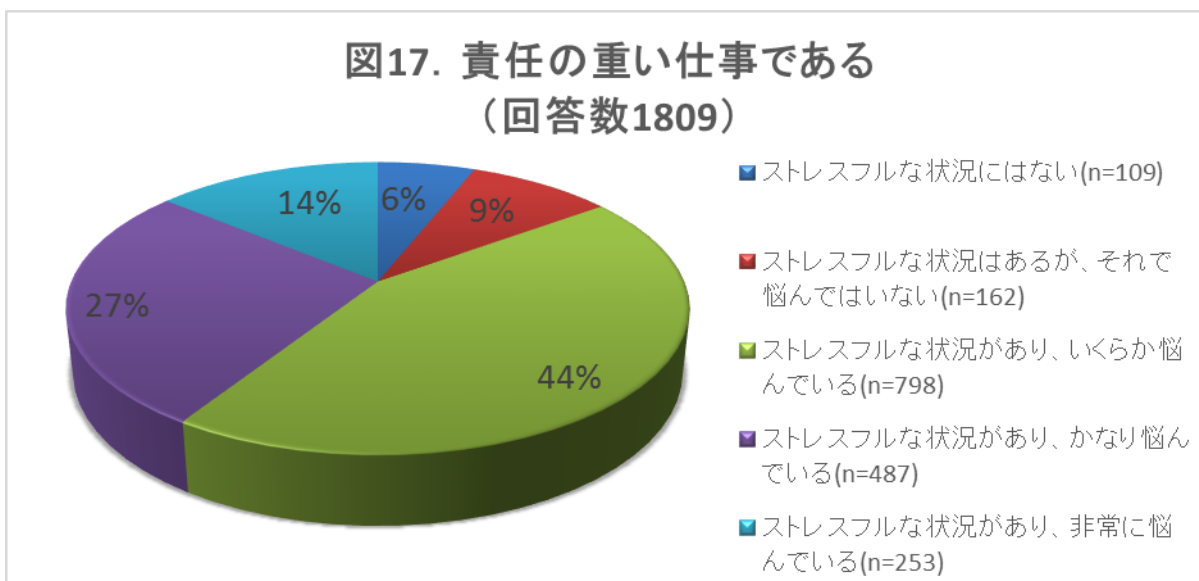
### 1) 外在的な努力

「外在的な努力」とは、仕事に対する責任や負担などを表し、『責任の重い仕事である』などの質問によって測定を行った。「外在的な努力」に関する6つの質問の合計点を算出したところ、平均して「ストレスフルな状況にあり、いづらか悩んでいる」と回答した18点以上の者が約6割であったことが明らかになった(図16参照)。これらより、多くの回答者が仕事に対し負担を感じ、悩みを持っていることが示唆された。

図16. 「外在的な努力」の合計点別人数  
(回答数1805)



『責任の重い仕事である』『過去数年、だんだん仕事の負担が増えてきた』に対して、「ストレスフルな状況にはない」「ストレスフルな状況はあるが、それで悩んではいない」と回答した者は2割弱にとどまり、約8割は悩みがあると回答した（図17、18参照）。

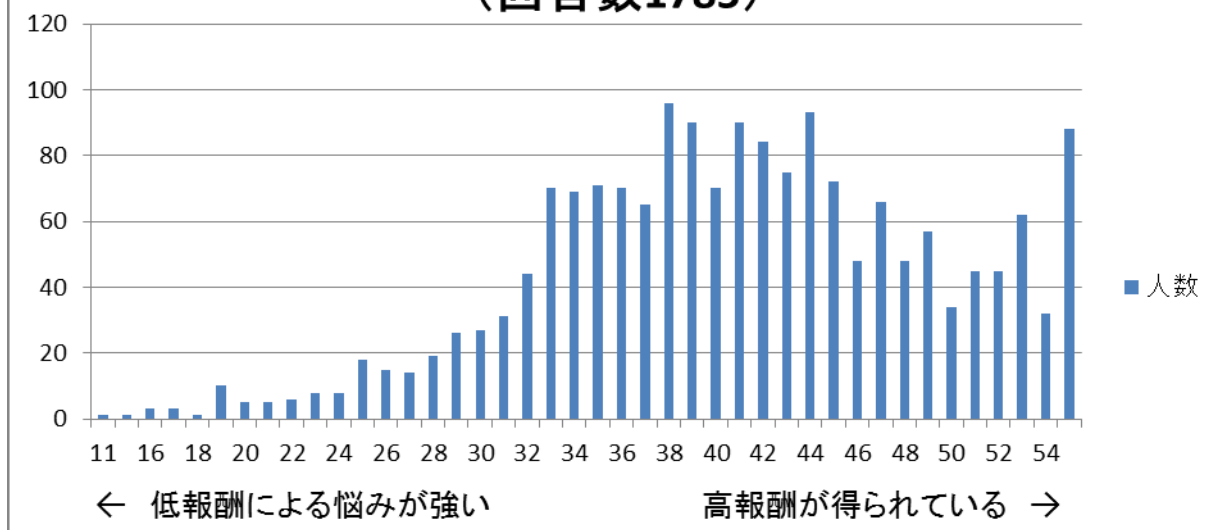


## 2) 外在的な報酬

「外在的な報酬」とは、金銭的な報酬、昇進、仕事の安定性など、労働者が仕事から得られるもの、もしくは得られることが期待されるものを表す。本調査では、『自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ』などの質問によって測定を行った。「外在的な報酬」に関する11の質問の合計点を算出※したところ、平均して「ストレスフルな状態にはない」「ストレスフルな状況はあるが、それで悩んではいない」と回答した44点以上の者は約4割にとどまり、約6割は「外在的な報酬」について何らかの悩みを抱えていることが示唆された（図19参照）。

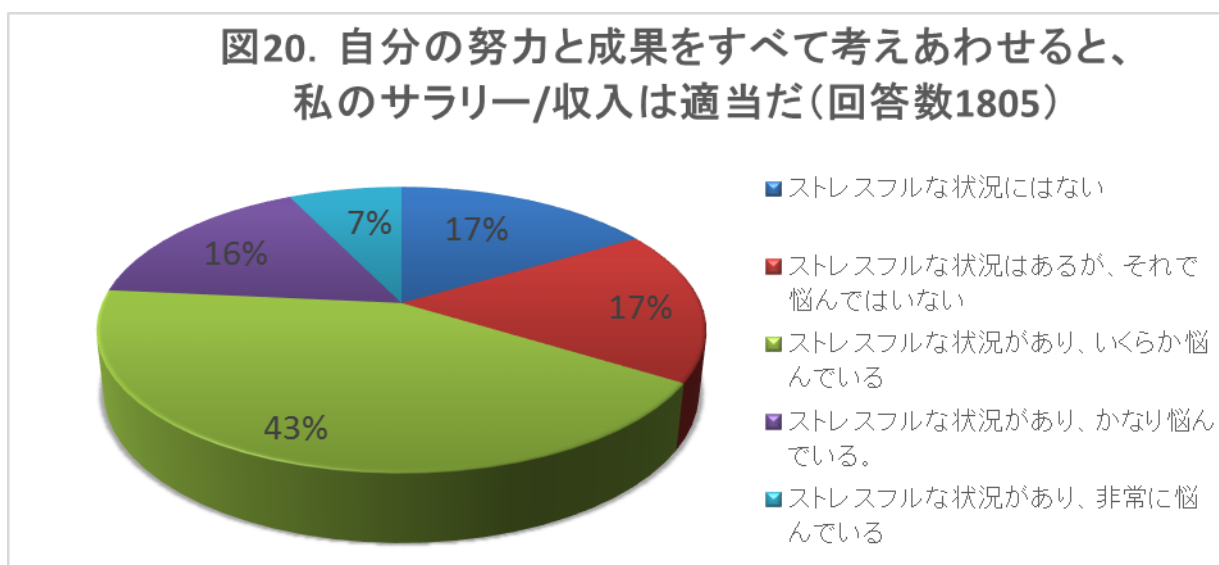
※得点を換算し、得点が高い者ほど高報酬が得られているとみなした。

図19. 「外在的な報酬」の合計点別人数  
(回答数1785)



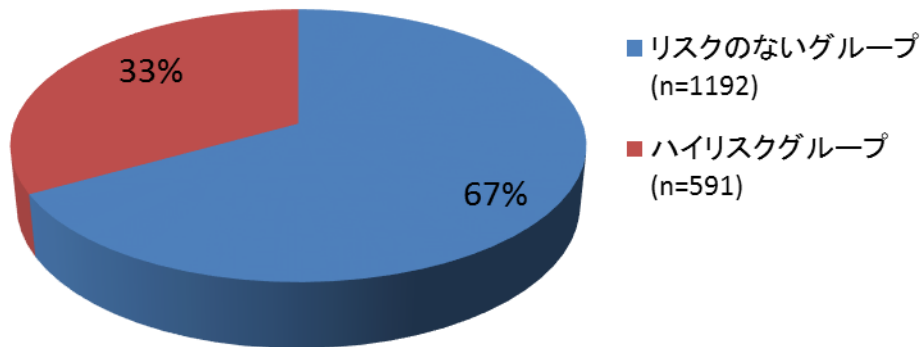
『自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ』という質問では、「ストレスフルな状況にはない」「ストレスフルな状況はあるが、それで悩んではない」と回答した者は約3割にとどまり、約7割は悩みがあると回答した(図20参照)。

図20. 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ(回答数1805)



さらに本調査では、職業生活において費やす「外在的な努力」と、そこから得られるべき、もしくは得られることが期待される「外在的な報酬」がつりあわない状態である高努力/低報酬状態を、高いストレス状態のハイリスクグループとして算出した。約3割の回答者について、費やした「外在的な努力」に見合う「外在的な報酬」が得られておらず、高いストレス状態であることが示唆された(図21参照)。

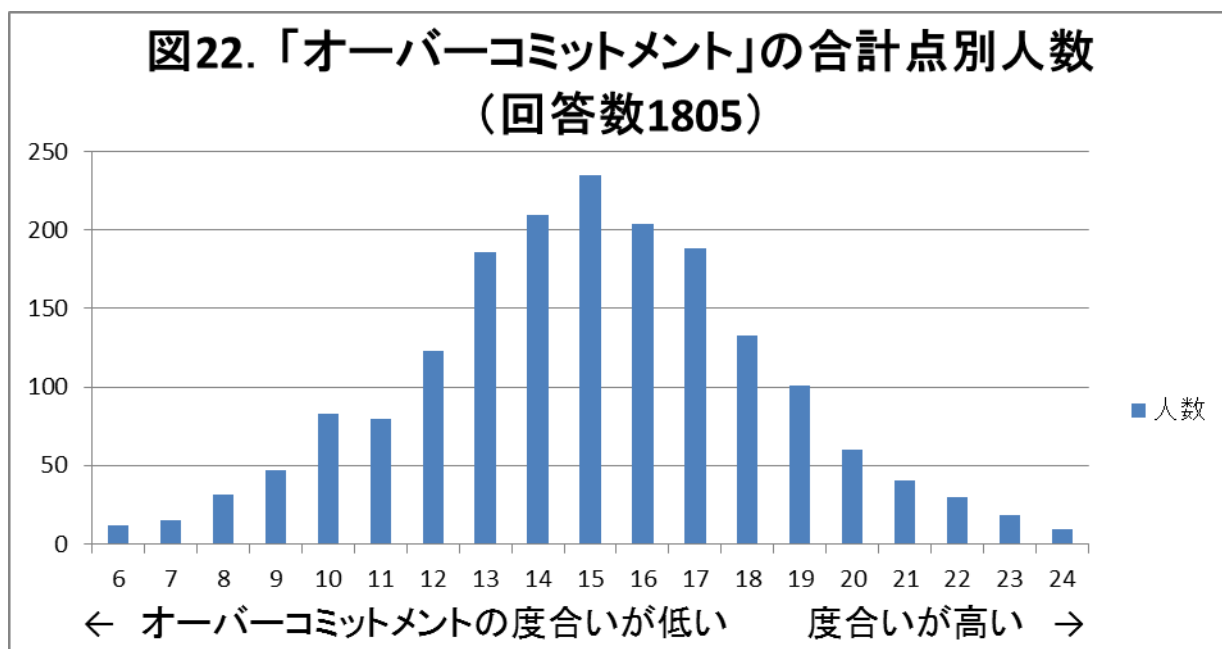
図21. 「努力/報酬比」によるストレス状態のリスク分類(回答数1783)



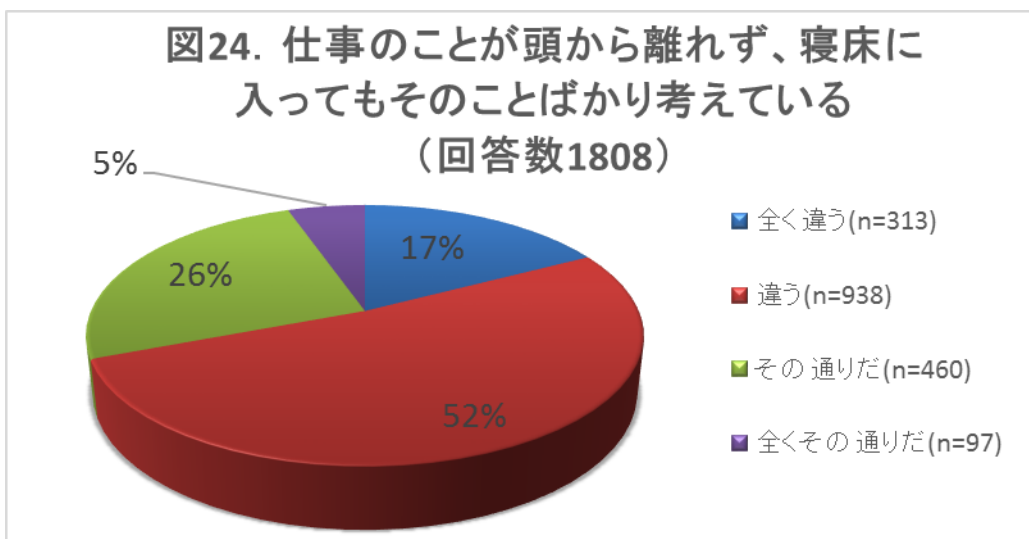
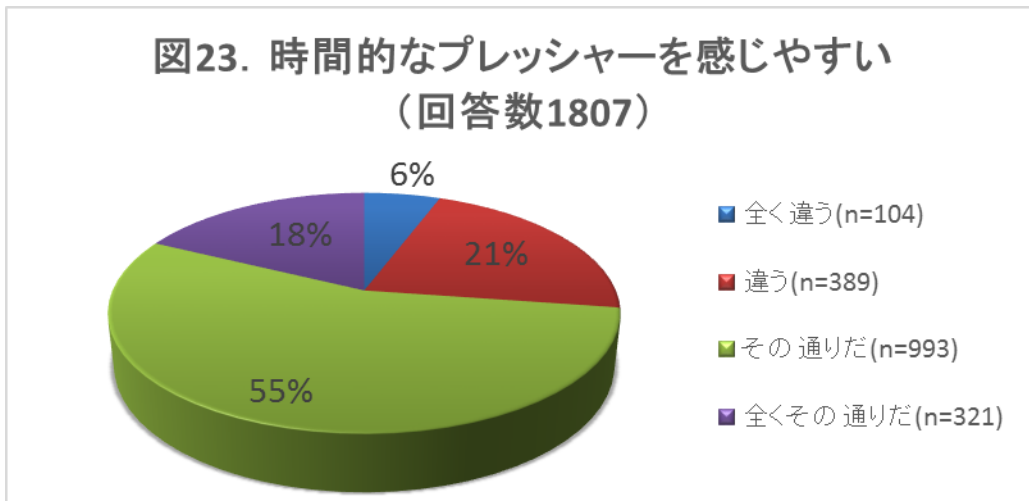
### 3) オーバーコミットメント

「オーバーコミットメント」とは、仕事に過度に傾注する個人の態度や行動パターンを表し、高いストレス状態を引き起こす可能性のある個人特性のことを表す。本調査では『**仕事のこと**が頭から離れず、寝床に入ってもそのことばかり考えている』などの質問によって測定を行った。まず「オーバーコミットメント」に関する6つの質問の合計点を算出した。本調査においては16点以上がハイリスクグループとされ、約4割の対象者において仕事に過度に傾注する態度や行動パターンをとっていることが示唆された (図22参照)。

図22. 「オーバーコミットメント」の合計点別人数 (回答数1805)



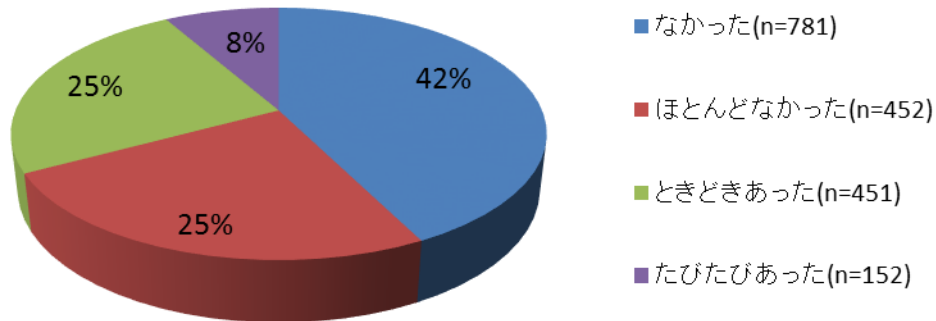
『時間的なプレッシャーを感じやすい』という質問に対して、約 7 割の対象者が「その通りだ」「全くその通りだ」と回答した一方で、『仕事のことが頭から離れず、寝床に入ってもそのことばかり考えている』という質問に対しては、約 7 割が「全く違う」「違う」と回答した（図 23、24 参照）。



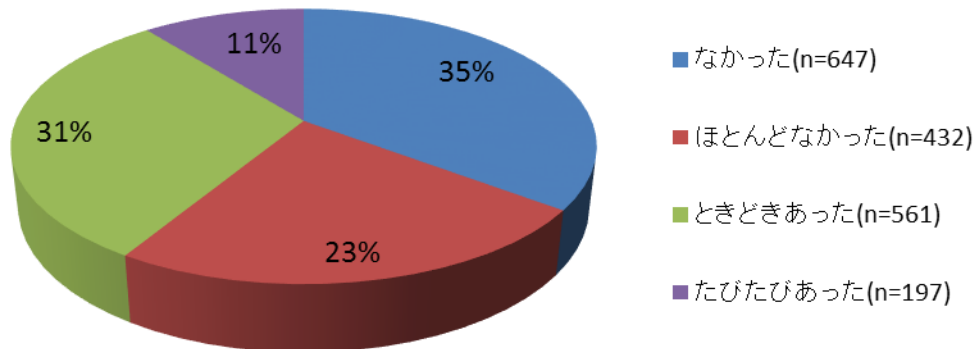
## 6. 離職意向

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、いずれも 3 割から 4 割を占めた。そのうち、「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 25、26、27 参照）。

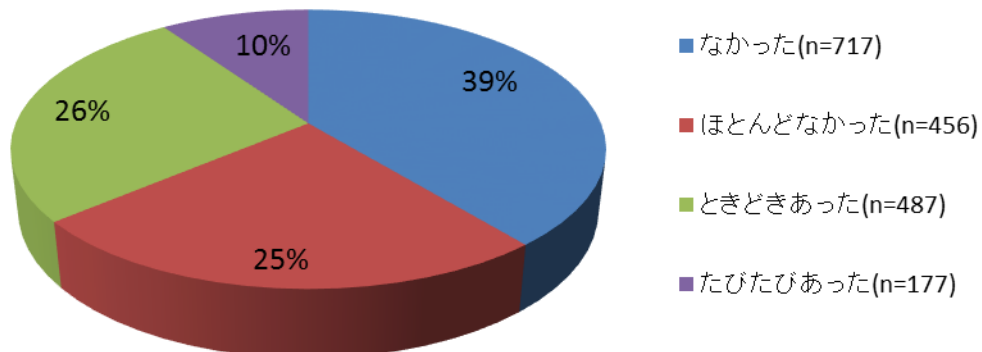
**図25. 今の組織での仕事が嫌になり、真剣に新しい就職先の情報を集めたこと  
(回答数1836)**



**図26. あと先考えずに「とりあえず仕事を辞めよう」と思うこと(回答数1837)**



**図27. 「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  
(回答数1837)**



#### IV. 本研究について

##### 1. 実施責任者（研究代表者）

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

##### 2. 問い合わせ先

〒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

（「\*」を「@」に変換してください。）

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 022-717-7932（直通） e-mail: y.hara\*med.tohoku.ac.jp

（「\*」を「@」に変換してください。）

東北大学大学院医学系研究科 看護教育・管理学分野 助手 原 ゆかり

##### 3. 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」

##### 4. 研究組織

研究代表者 朝倉京子 <sup>1)</sup>

研究分担者 朝倉隆司 <sup>2)</sup>, 富永真己 <sup>3)</sup>, 渡邊生恵 <sup>4)</sup>, 佐藤みほ <sup>5)</sup>, 原ゆかり <sup>1)</sup>

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

##### 5. 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。

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。