

看護師の就労継続をエンパワーメントする因子についての研究

加藤 礼識^{*1}, 伊藤 雪絵^{*1}, 吉田 有希^{*1}, 水野 静枝^{*2},
御輿久美子^{*3}, 今村 知明^{*1}

^{*1} 奈良県立医科大学健康政策医学講座

^{*2} 京都光華女子大学健康科学部看護学科

^{*3} 奈良県立医科大学女性研究者支援センター

Study on Empowerment Factors for Career Continuity of Hospital Nurses

Hirosato KATO^{*1}, Yukie ITO^{*1}, Aki YOSHIDA^{*1}, Shizue MIZUNO^{*2},
Kumiko OGOSHI^{*3} and Tomoaki IMAMURA^{*1}

^{*1}Department of Public Health, Health Management and Policy, Nara Medical University

^{*2}Department of Nursing, Kyoto Koka Women's University

^{*3}Support Center for Female Researchers, Nara Medical University

Abstract Objectives: The resignation rate of nurses working in hospitals is extremely high. This study aims to identify both the factors related to the resignation of nurses and the empowerment factors supporting their job retention.

Methods: In 2011 we conducted a Web-based questionnaire survey of nurses with less than 10 years of working experience. There were 25 survey items including the following reasons for choosing the current employment position, intention of continuing work, sense of fulfillment and the presence or absence of problems in the current workplace. In addition, nurses who previously had resigned were asked why they left their last workplace.

Results: The reasons why they chose the current workplace were markedly different between the not-resigned (A group) and previously resigned (B group) nurses. As a result of cluster analysis, the reasons for resignation were classified into six clusters; "overwork", "burnout", "bad atmosphere", "work life balance factors", "working conditions" and "marriage".

Conclusions: In this study, it is shown that there is a positive correlation between the sense of fulfillment at work and the intention to do research work. It is suggested that encouragement of nurses to undertake research work is one of the empowerment factors supporting their job retention.

Key words: nurse (看護師), resignation (離職), job retention (職の継続),
questionnaire (アンケート調査), empowerment (エンパワーメント)

緒 言

看護師の離職率の高さは世界的に問題となっている。Ramburら(1)の米国バーモント州における研究では、現在の職場での就労を継続しようとする看護師は

20.5%と低いことが報告されている。Flinkmanら(2)は、欧州10か国の看護師の離職率が13%であること、および49%に離職の志向があることを報告している。

日本においても病院に勤務する看護師の離職率は2009年において11.2%、新卒8.2%であり(3)、2011年においては10.9%、新卒の看護師の場合7.5%と報告されている(4)。また、Itoら(5)の研究では、日本にある27の精神病院に務める看護師の44.3%が仕事を辞めるつもりであると回答したことを報告している。我々が2009年に行ったアンケート調査(6)においても、約6割の看護師が就業後10年以内に大規模病院を辞めて200床以下の小規模病院や診療所に再就職をしていることが

受付2014年6月23日, 受理2014年7月28日
Reprint requests to: Hirosato KATO
Department of Public Health, Health Management and Policy, Nara Medical University, 840 Shijo-cho, Kashihara-shi, Nara 634-8521, Japan
FAX: +81(744)22-0037
E-mail: hirosato-katoh@narmed-u.ac.jp

示されている。主な離職理由としては、「勤務がきついこと」、「職場の雰囲気が悪いこと」、「思ったほど収入がよくないこと」、「ハラスメントの環境があること」であった。

新人看護師の離職の原因としては、多忙による学習および専門知識の習得機会の減少による意欲低下である(7)等の指摘がなされている。看護師とくに若手看護師が仕事に充実感を感じて働くことができ、離職防止に有効なエンパワーメント因子を明らかにすることを目的として本研究を行った。

方 法

インターネット調査会社に登録するユーザーから就労 10 年未満の看護師 1,000 人を抽出し、調査に同意をした 947 人を対象に、2011 年 5 月 18 ~ 20 日の 3 日間、インターネットを通じてアンケート調査を実施した。対象者を抽出するにあたっては、全国の地方から人口比率に応じた数のユーザーを集めて 1,000 名とした。調査項目は、年齢・性別・婚姻の有無・子供の有無・離職経験の有無等の基本項目、及び、現在の職場の規模・選択理由・勤務継続の意思・仕事の充実感・パワーハラスメントの有無、並びに現在の職場に望むこと、管理職や上司に望むこと、看護師が研究することについての賛否、自身が研究することについての希望の有無である。なお、離職経験のある人については前職場を離職した理由について 40 個の選択肢の中から最大 5 個まで選んでもらった。

調査票の各項目について、アンケート回答者を離職経験なし群 (A 群) と離職経験あり群 (B 群) に分け、SPSS statistics21 を用いて平均値の差の検定には t 検定を行い、その他の項目の比較には χ^2 検定を行い $P < 0.01$ の場合に有意な差があると判断した。また、B 群においては、前職場の離職理由 40 個のうち 5% 以上が選択した

16 個の項目についてクラスター分析 (Ward 法) を行い、離職の要因を分類した。

なお、倫理的配慮として、本研究は文部科学省および厚生労働省の定める「疫学研究に関する倫理指針」における連結不可能匿名化されている情報のみを用いる研究であり、当該倫理指針の対象とはしないものであるが、奈良県立医科大学「医の倫理委員会」に計画書を提出し、倫理委員会の審査が不要であることの確認を得た上で実施した。

結 果

就労 10 年未満の看護師 913 人より回答が得られた。回収率は 96% であった。

回答者の性別および年齢は、男性 96 名 (10.5%, 平均年齢 32.8 歳)、女性 817 名 (89.5%, 平均年齢 31.9 歳)、全数の平均年齢は 32.0 ± 6.2 歳である。回答者を離職経験の有無によって、離職なし (A 群) と離職経験あり (B 群) に分けた場合、表 1 に示されるように、平均年齢、既婚率、子がある率はどれも B 群は A 群に比べて有意に高い。現在の職場の規模および勤務形態についても、A 群と B 群間には明らかな有意な相違があり、A 群では 50% が 500 床以上の大規模病院で働いているのに対し、B 群では 500 床以上の病院に勤務するのは 13% に過ぎず、大半は 200 床以下の病院や診療所で働いている。勤務形態でも、常勤率は A 群に比して B 群では有意に低下していた。

現在の職場を選択した理由を、A 群と B 群間で有意な差があった 17 項目について表 2 に示している。A 群では、「実習先の病院だったから」「新人教育体制がしっかりしているから」等の学習・研修の機会に恵まれていることに関する項目および「奨学金をもらっていたから」「マンションや寮を有しており、入居に優遇されている

表 1 離職経験の有無と婚姻、現勤務先の規模・勤務形態

		A 群：離職なし	B 群：離職あり
回答者数		270 (f: 240, m: 30)	643 (f: 577, m: 66)
平均年齢 (年齢と離職の有無*)		28.8 ± 5.4 歳	33.3 ± 6.1 歳
婚姻*	未婚	182 (67.4%)	251 (39.0%)
	既婚	88 (32.6%)	392 (61.0%)
子どもの有無*	有り	76 (28.2%)	322 (50.1%)
	無し	194 (71.9%)	321 (49.9%)
現職場の規模*	500 床以上の病院	134 (49.6%)	86 (13.4%)
	200 ~ 499 床の病院	78 (25.9%)	147 (22.9%)
	200 床未満の病院	29 (10.7%)	125 (19.4%)
	有床診療所	5 (1.9%)	23 (3.6%)
	無床診療所	8 (3.0%)	108 (16.8%)
	その他 (介護施設等)	16 (5.9%)	154 (24.0%)
勤務形態*	常勤	253 (93.7%)	459 (71.4%)
	非常勤	17 (6.3%)	184 (28.6%)

* $P < 0.01$, χ^2 検定による

表 2 現在の職場を選択した理由 (有意な差のあった項目)

あなたが就職先として現在の勤務先を選んだ理由は何ですか？	A 群：離職なし 回答者 270 人	B 群：離職あり 回答者 643 人	
交通の便がよいから	50 (18.5%)	191 (29.7%)	*
希望する勤務形態で雇用してもらえるから	13 (4.8%)	178 (27.7%)	*
時間外勤務が少ないから	11 (4.1%)	155 (24.1%)	*
夜勤がないから	19 (7.0%)	142 (22.1%)	*
清潔できれいな病院 (施設等) だから	34 (12.6%)	47 (7.3%)	*
実習先の病院だったから	60 (22.2%)	18 (2.7%)	*
附属の看護学校の卒業だから	49 (18.1%)	20 (3.1%)	*
新人教育体制がしっかりしているから	46 (17.0%)	14 (2.2%)	*
奨学金をもらっていたから	36 (13.3%)	20 (3.1%)	*
先進的医療に取り組んでいる病院だから	27 (10.0%)	19 (3.0%)	*
病院内の教育体制がしっかりしているから	24 (8.9%)	20 (3.1%)	*
この街に住んでみたかったから	18 (6.7%)	15 (2.3%)	*
マンションや寮を有しており、入居に優遇されているから	17 (6.3%)	14 (2.2%)	*
看護配置が 7 対 1 の病院だから	15 (5.6%)	13 (2.0%)	*
卒業した学校 (大学) で強く勧められたから	21 (7.8%)	5 (0.8%)	*
認定看護師や専門看護師等になるための積極的な支援があるから	9 (3.3%)	7 (1.1%)	*
認定看護師や専門看護師が教育をしてくれるから	7 (2.6%)	2 (0.3%)	*

* P<0.01, χ^2 検定による

表 3 現在の職場の問題点

現在の職場で次のような問題はありますか？ (複数回答可)	A 群：離職なし 回答 270 人	B 群：離職あり 回答 643 人
短期間で離職者が多い	65 (24.1%)	171 (26.4%)
食事や休憩の時間が十分にとれない	75 (27.8%)	142 (22.1%)
事故やヒヤリ・ハットが多い	61 (22.6%)	152 (23.6%)
勤務時間前や後の仕事がサービスとして常態化している *	79 (29.3%)	132 (20.5%)
患者の人権に配慮が足りない	45 (16.7%)	134 (20.8%)
給与に職種間格差が大きい	40 (14.8%)	95 (14.8%)
非常勤職員の割合が高い *	21 (7.7%)	110 (17.1%)
利益追求を優先する経営である *	21 (7.7%)	98 (15.2%)
患者や患者家族からの苦情が多い	30 (11.1%)	63 (9.8%)
儉約の徹底がやりすぎの感がある	15 (5.6%)	61 (9.5%)
病気休暇の取得者が多い *	27 (10.0%)	34 (5.2%)
新人いじめがある	14 (5.2%)	31 (4.8%)
患者からのセクシュアル・ハラスメントや暴力に対して我慢するように強られる	6 (2.2%)	11 (1.7%)
管理職や職員からのセクシュアル・ハラスメントがある	6 (2.2%)	10 (1.6%)
更衣室やトイレに痴漢が出没する	1 (0.3%)	2 (0.3%)

* P<0.01, χ^2 検定による

から」等の福利厚生面の項目が有意に高く、他方、B 群では「交通の便がよいから」「希望する勤務形態で雇用してもらえるから」「時間外勤務が少ないから」「夜勤がないから」等の勤務条件に関わる項目が有意に高い。

B 群の中で未婚と既婚による現勤務先の選択理由を比較したところ、既婚で有意に高い項目は「希望する勤務形態で雇用してもらえるから」、「夜勤がないから」、「病院内保育があるから」、「育児や介護のための柔軟な勤務制度があるから」であった。

現在の職場を辞めたいと思ったことがあるかとの質問

に対して、「辞めるつもりで転職先を探している」および「辞めたいと思っている」との回答は A 群では 23% であるのに対し、B 群では 16% と有意に低い。しかしながら、現在の職場での充実感については、「大変充実している／充実している」との回答は全体で 43.9% であり、「あまり充実感がない／まったく充実感がない」との回答は 20.6% である。A 群と B 群を比較した場合には、充実感のある場合もない場合についても、どちらも有意な差はなかった。

表 3 は現在の職場の問題点をたずねたものである。ど

の職場でも共通する問題として「離職者が多い」「食事や休憩の時間が十分に取れない」「事故やヒヤリ・ハットが多い」ことが挙げられており、加えて A・B 群間の比較から、大規模病院勤務者が多い A 群では勤務時間前後に仕事の準備や記録記載などの時間が存在する現状、小さな病院や診療所勤務者が多い B 群では非常勤職員が多く利益追求型経営であるという経営的合理性が重視されている職場である、というそれぞれの組織の持つ問題点が指摘されている。

なお、病院の利益追求を優先する経営と職場における充実感には負の相関があった。

表 4 は、B 群が前職場を離職した理由である。離職理由の上位 5 位は、「勤務がきつかった」「結婚のため」「とにかく疲れた」「職場の雰囲気が悪かった」「休暇を十分にとれなかった」である。次いで「勤務時間外の会議や勉強会が多い」および「超過勤務が多いから」である。前回に我々が行った調査 (6) においても、これらの項目は離職理由の上位を占めていた。

離職理由に関して全体で 5% 以上の回答があった上位 16 項目についてのクラスター分析の結果は、図 1 に示されるように、6 個のクラスターに分類された。「勤務がきつかった」「結婚のため」「とにかく疲れた」「職場の雰囲気が悪かった」の 4 項目は単独のクラスターと分類され、「勤務時間外の会議や勉強会が多い/有給休暇を十分にとれないから/休暇を十分にとれなかった/超過勤務が多いから」のクラスターは勤務体制による因子、「時間的要素や病気・育児・介護や収入面」は生活要因のクラスターと分類される。「上司からパワーハラスメントを受けた」は生活要因のクラスターに分類された。

看護師が研究を行うことについては、「大いにすべきだ」(10.6%)、「良いことだと思う」(58.1%) と全体の約 7 割が肯定的にとらえており、A 群と B 群間では差は認められない。他方、自ら研究をしたいかどうかについては、「是非やりたい」(6.0%)、「機会があればやりたい」(33.7%) を合わせて全体で約 4 割と低い値である。

表 4 前職場を離職した理由 (40 項目中上位 29 項目)

前の職場を辞めた理由は何ですか？	回答者 643 人	%
勤務がきつかった	199	30.9
結婚のため	150	23.3
とにかく疲れた	142	22.1
職場の雰囲気が悪かった	105	16.3
休暇を十分にとれなかった	90	14.0
勤務時間外の会議や勉強会が多い	89	13.8
超過勤務が多いから	89	13.8
収入が思ったほどよくなかった	70	10.9
有給休暇を十分にとれないから	63	9.8
上司からパワーハラスメント (辞めるように言われた・能力がないとかあなたのような人は看護師にふさわしくないなどの人格を否定するような発言など) を受けた	55	8.6
家族の育児・介護等で忙しくなった	51	7.9
通勤に不便だから	50	7.8
育児や介護のための勤務時間調整をしてくれないから	41	6.4
超過勤務に手当をつけてくれないから	39	6.1
始業時間前に出勤しないといけないから	36	5.6
自分自身が病気をしたため	35	5.4
希望する科で働けなかった	31	4.8
夜勤が多い	27	4.2
同僚から嫌がらせをされた	27	4.2
新人教育体制がしっかりしていないから	25	3.9
指導者が正しく指導してくれないから	23	3.6
いきなり経験の必要なことをやらされたから	20	3.1
進学し、勉学に集中するため	20	3.1
看護師以外の仕事をしたかったから	20	3.1
希望しない部署異動をさせられたから	19	3.0
病院内の教育体制が整備されていないから	18	2.8
看護師以外の同僚との人間関係が悪いから	17	2.6
奨学金の返還免除期間が過ぎたので	16	2.5
仲のよかった同僚・友人が辞めた	15	2.3

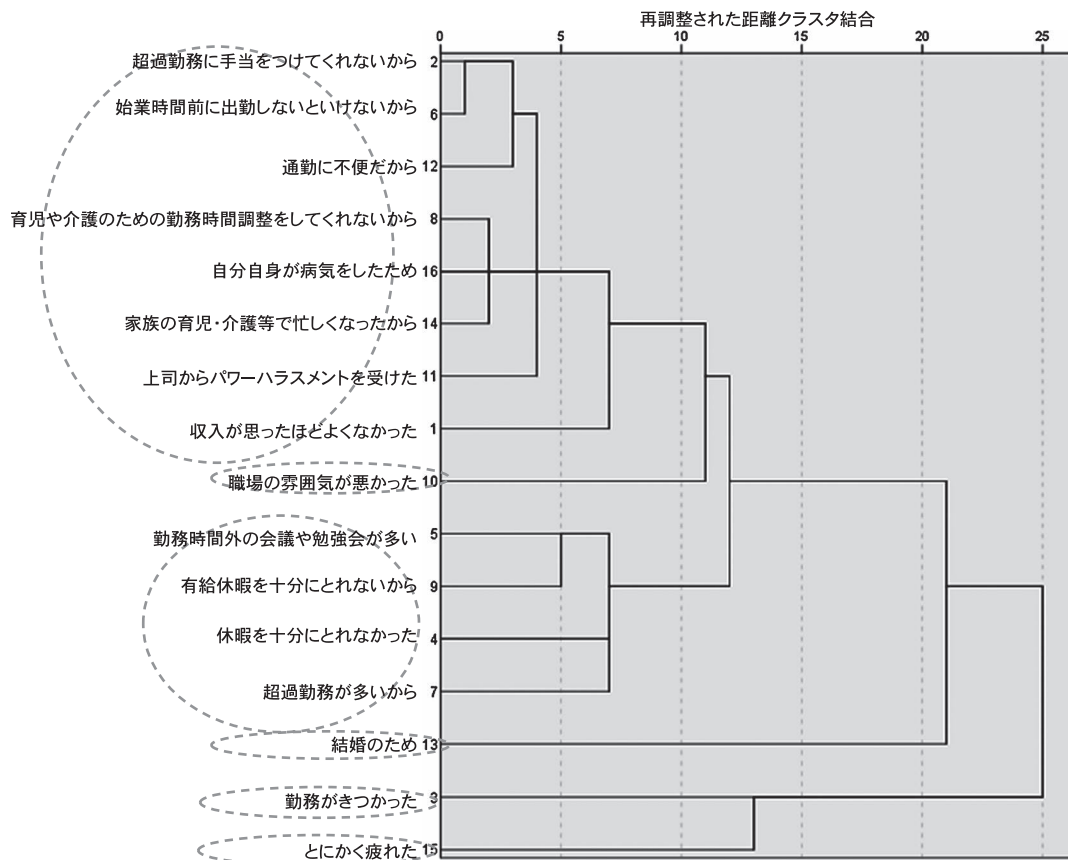


図 1 離職理由のデンドログラム

表 5 職場における充実感と研究意欲との関係

		是非やりたい	機会があればやりたい	分からない	出来ればやりたくない	全然やりたくない
大変充実している	A 群	2	6	1	2	0
	B 群	5	7	2	3	1
充実している	A 群	8	39	18	29	9
	B 群	14	105	50	72	28
どちらでもない	A 群	1	33	20	32	15
	B 群	11	59	55	60	38
あまり充実感がない	A 群	4	7	8	8	11
	B 群	7	45	14	20	14
まったく充実感がない	A 群	0	2	3	11	10
	B 群	3	5	3	9	13

一方、「出来ればしたくない」(26.0%)と「全然したくない」(15.2%)との回答は4割を超えている。これらは、どの項目についても、A群とB群間で差は認められない。

しかしながら、自身の研究意欲と充実感の関係でみると表5に示されるように、A群B群どちらについても、「大変充実している」「充実している」と回答した人は「自身でも積極的に研究をしたい」と多く回答し、反対に「全く充実感がない」と回答した人は「自身で研究したくない」と回答している。

考 察

本調査はインターネットを用いたアンケート調査であり、バイアスの存在を完全に否定することは出来ない。しかしながら、就労開始10年以内の若手看護師においては、現在では大半がスマートフォン、携帯電話、あるいはパソコンを日常的に使用しており、インターネットを利用していない人の方が少数であると思われることから、当該集団の多数意見を代表していると考えられる。

離職経験のない群と離職経験のある群では、勤務先の規模が大きく異なり、我々の前回の調査 (6) と同様、500 床以上の大規模病院にまず勤めた後、小規模病院や夜勤のない診療所に移るという実態が明らかとなった。勤務先選択の理由も、離職のない群とある群では大きく異なっており、離職のない群では学生生活の延長線上にある理由であるのに対して、離職のある群では、交通の便の良さや労働条件など、結婚や育児等との両立が可能な、現在の生活実態に沿った選択理由となっている。

離職経験のある B 群では多くが小規模病院や診療所で就業しており、現在の職場は、非常勤職員の割合が高く利益追求を優先する経営であるとの回答が有意に高く、こういう小規模の、患者・労働者に対する配慮よりも「利益追求を優先する経営」の職場では病院では職場における充実感がない。すなわち、小規模病院において患者や労働者に対する配慮が足りないことと、職場における充実感の低下には関連があることが示唆される。また、「職場の雰囲気が悪い」場合などでも充実感が低下することと関連している。職場を雰囲気をよくすること、そのためには、勤務時間や休暇など燃え尽きにならない勤務条件の整備およびパワーハラスメントのない職場環境を作ることが必要である。

Tei-Tominaga (8) は新卒看護師が離職を考える要因として、看護師としての志向性、精神的健康度、蓄積疲労度、職場のサポートの 4 要素をあげて、これらの要素に奨学金利用による縛りがなくことや役割モデルが存在しない等の因子が加われば、離職が現実となると述べている。本研究では、離職理由は 6 個のクラスターとして分類された。「勤務がきつかった」「とにかく疲れた」「結婚のため」「職場の雰囲気が悪かった」の 4 項目は単独のクラスターであり、他 2 つは「労働条件」と「個人的生活要因」に分類されるクラスターである。離職を防止し就労を継続するには、離職理由となっている 6 個のクラスター因子に働きかけ、改善を行うことが重要である。海外の看護師の離職要因に関する研究 (9, 10) においても、日本の研究においても (11) 疲労による燃え尽きは離職の要因であることが示されている。また、Ito ら (5) は同僚間の攻撃的態度は離職を促す要因であると述べている。「職場の雰囲気が悪かった」は単独のクラスターとして分類されているが、非常に忙しい余裕のない状態においては人間関係に摩擦がおり職場の雰囲気が悪くなるので、この項目自体が要因が複合されたものであると考えられる。Rocker (12) や Franklin ら (13) は、看護師間の離職を促す要因として同僚間のいじめ・嫌がらせ・ハラスメントを指摘する。本研究においては、同僚間の敵対的關係については、自由記述においても表出していない。ただ、離職の主要要因として職場の雰囲気の悪いことが挙げられていることから考えて、悪い人間関係があっても明確な嫌がらせやハラスメントとは意識されておらず、また、職場の問題としては捉えられていないと理解される。

本研究で示された離職に関する 6 個のクラスターは離職を促す要因となるものであり、これらを改善することによって離職を抑制することは可能と考えられる。しかしながら、就労意欲を高めて就労継続を積極的に可能にする因子としては、充実感が高いことと関連のあった“研究活動への志向”である。ただ、一般論と自身が研究を行うことの間にはギャップが存在している。研究を行うことを肯定的には捉えているものの、したくてもできない・したいと思う余裕のない現実が存在していることが明らかとなった。この状態は、加藤ら (14) の、「自身の時間が奪われることが懸念され、研究が必要と思っていながらも、通常業務の他に研究を背負い込むことができない状況」との分析と一致している。勤務条件等を現状のまま、研究を「やるべきこと」として個々人の看護師に強要した場合には、そのことが離職の原因となる可能性がある。

しかしながら、新人看護師が職場を選択する際に、卒業教育の充実などの因子を考慮して大規模病院を選択することから考えても、また、研究を行うことに対する肯定的姿勢から考えても、研究を行うことによって看護師としての自身のスキルアップおよびキャリア向上を志向していることは間違いない。茅原 (15) は看護師の就職継続支援として、研修などによって充実感を維持する取り組みの必要性について言及している。

看護師のキャリア向上と充実感の維持の両立には、看護師自身の時間を奪うことなく研究できる環境が必要であり、時間短縮就労等の勤務条件の改善あるいは勤務時間中の研究時間の確保等により、「研究をすること」を奨励することが就労継続をエンパワーメントする因子となると考えられる。

謝 辞

本研究を遂行するにあたり、奈良県立医科大学健康政策医学講座赤羽学准教授および小川俊夫講師のご指導ご鞭撻にお礼を申し上げます。また、終始温かいご支援を下さいました同健康政策医学講座の職員および院生の方々にも厚くお礼を申し上げます。

利益相反なし

文 献

- (1) Rambur B, Val Palumbo M, McIntosh B, Mongeon J. A statewide analysis of RNs' intention to leave their position. *Nursing Outlook* 2003;51:182-188.
- (2) Flinkman M, Isopahkala-Bouret U, Salanterä S. Young registered nurses' intention to leave the profession and professional turnover in early career: a qualitative case study. *ISRN Nurs* 2013;2013:916061.
- (3) 日本看護協会. 2009 年病院における看護職員需要状況調査 (速報) http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20120704

- 124707_f.pdf (平成 25 年 12 月 10 日接続)
- (4) 日本看護協会. 2012 年病院における看護職員需要状況調査 (速報) http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20130307163239_f.pdf (平成 25 年 12 月 10 日接続)
- (5) Ito H, Eisen S, Sederer L, Yamada O, Tachimori H. Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. *Psychiatr Serv* 2001;52:232-234.
- (6) Itoh Y, Matsuura M, Akahane M, Ogoshi K, Imamura T. Why do so many nurses quit hospitals in Japan? 7th International Conference on Workplace Bullying and Harassment in Cardiff, Wales, 2010.
- (7) 朝倉京子, 川合美奈子, 渡邊生恵. 看護師の離職理由に関する記述的研究—結婚, 出産, 進学の影に隠れた理由に着目して. *日本看護学会論文集: 看護管理* 2011;41:103-105.
- (8) Tei-Tominaga M. Factors related to the intention to leave and the decision to resign among newly graduated nurses: a complete survey in a selected prefecture in japan. *Environ Health Prev Med* 2013;18:293-305.
- (9) Leiter MP, Maslach C. Nurse turnover: the mediating role of burnout. *J Nurs Manag* 2009;17:331-339.
- (10) Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA* 2002;288:1987-1993.
- (11) Kanai-Pak M, Aiken LH, Sloane DM, Poghosyan L. Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job dissatisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *J Clin Nurs* 2008;17:3324-3329.
- (12) Rucker CF. Addressing nurse-to-nurse bullying to promote nurse retention. *The Online Journal of Issues in Nursing, American Nurses Association* 2008;13:10.
- (13) Franklin N, Chadwick S. The impact of workplace bullying in nursing. *Australian Nursing Journal* 2013;21:31.
- (14) 加藤麻衣, 鈴木敦子, 坪田恵子, 上野栄一. 看護師のストレス要因とコーピングとの関連—日本版 GHQ30 とコーピング尺度を用いて. *富山大学看護学会誌* 2007;6:37-46.
- (15) 茅原路代. 急性期病院に勤務する中堅看護師の就職継続支援の特徴. *日本看護研究学会雑誌* 2011;34:241.