

大卒看護職の初期キャリアにおける就業満足感と離職願望

山田典子 横川亜希子 村松真澄
三上智子 内田雅子*

札幌市立大学看護学部

抄録：本研究は看護職のキャリア発達と職業満足感と離職願望について明らかにすることを目的とした。X大学看護学部卒業生への質問紙調査を行った。調査期間は平成23年3月～平成25年3月で、450部配布し、回答者は126名(回収率28.0%)であった。

回答者の属性は、117名(92.9%)が正規雇用でうち101名(80.1%)が交替勤務をしており、所属は病院が約9割と最も多かった。卒後3年未満の初期キャリアにある看護職で、離職について「考える」者は75名(59.5%)と、約6割の卒業生に離職願望があることが明らかになった。超過勤務と離職願望に就業1年目で正の相関があり($r=0.371$, $p=0.011$)、就業満足度と離職願望との関係に負の相関があった(1年目 $r=-0.518$, 2年目 $r=-0.659$)。

離職を考える理由では、平成23年度調査時は「自分の適性・能力への不安」をあげていたが、平成24年度調査は「仕事内容への不満」をあげるものが多かった。また、卒後1年目では、【自分の適性・能力への不安】が、卒後2年目では、【仕事内容への不満】が最も多く、卒後3年目では、前述に加え【労働時間への不満】【結婚】が離職を希望する理由に挙げられていた。

これらのことより、今回の中間報告をもとに、初期キャリアにおける離職を考える背景が明らかになった。

キーワード：初期キャリア、離職願望、大卒看護職

Job Satisfaction of BSc Nurses in Early Stage of Career and Their Causes of Attention Potential

Noriko Yamada, Akiko Yokokawa, Masumi Muramatsu, Tomoko Mikami, Masako Uchida
School of Nursing, Sapporo City University

Abstract: Purpose: The purpose of this study was to reveal the relationship of career development and recent job who graduated from a University School of Nursing.

Method: The subjects of this study were 4th year students at X University School of Nursing and students who have graduated from advanced courses. We distributed the questionnaire survey to students after graduating school. This study was conducted between March 2011 and March 2013. We distributed the questionnaire for graduates from the school, 450 questionnaire were mailed and 126 (28.0% recovery) responded.

Result: For the attributes of the respondents, 117 peoples (92.9%) worked at full time employee. The graduated from X University School of Nursing less than 3 years ago 75 (59.5%) nurses were thinking about quitting their recent job.

Discussion: In regards to the relationship between turnover and career development of nurses, this interim report showed the need to accumulate the data of future graduates.

*高知県立大学看護学部(〒781-8515 高知県高知市池 2751-1)

1. 緒言

新人看護職の離職率は日本看護協会の報告によると、病院勤務の常勤新卒では前年比0.6ポイント減の7.5%と、減少傾向にある¹⁾。また、看護職員の離職率は、常勤・新卒ともに2008年度から4年連続で減少している。離職率低下の要因としては、労働条件の改善や、2010年4月に新人看護職員研修が努力義務化され、教育研修体制の整備に取り組む病院が増えていることが考えられる。しかし、大規模な病院では教育研修体制が比較的整備されている一方で、中小病院では体制整備が困難なところもあり、離職率は高い傾向にある¹⁾。

このような状況の中、キャリア発達において、初期キャリアにおける離職はリアリティショックや夜勤の負担感との関係が看護職員実態調査で報告された²⁾。とりわけ離職に関連する悩みで最も多いのは医療事故に対する不安であった³⁾。こうした状況に対して、文部科学省は2008年以降、看護実践能力の育成および大学教育における看護系人材育成のあり方の答申を示してきた。

また、文部科学省は2010年に「学生が卒業後自らの素質を向上させ、社会的・職業的自立を図るために必要な能力」を就業力と定義し、大学設置基準にキャリア教育の実施を義務づけた⁴⁾。

先行研究の大卒看護職の初期キャリアにおいては、看護基礎教育の教育内容と臨床現場の求める能力の乖離が指摘されており⁵⁾⁶⁾、職業特有の要因の影響が考えられるものの、新人看護師の離職願望に影響するストレスと初期キャリアの特性についてはほとんど検討されていない。しかし、実際は新人看護師は経験したことのない業務や職場の人間関係に戸惑い、ストレスフルな状況に陥りやすい。このようにストレスの高い状況が持続すると精神的健康を阻害し、結果的には職場適応ができなくなり、早期離職に影響する⁷⁻⁹⁾といえる。

そこで本研究は、大卒看護職の職業満足感と離職願望および初期キャリアにおける職業継続と離職願望の揺らぎについて明らかにすることを目的とする。本研究結果は、大卒新人看護師の職場適応への支援を検討するために、新人看護師の離職願望に影響するストレスと初期キャリアの特性に関する基礎資料を提供するものである。

2. 用語の定義

本研究において「離職願望」とは、何らかのストレス

がきっかけで、職場環境の満足感が低い時に認知される願望であると定義する。職場環境の満足感については、「超過勤務」、「仕事量」、「休暇の満足」、「配置の場所」、「給料」等との因果関係が認められている¹⁰⁾¹¹⁾。

3. 研究方法

1) 調査期間

平成23年3月～平成25年3月

2) 研究対象者

X大学を卒業した、看護学部修了生を対象とした。平成23年度はX大学卒業1期生85名と2期生93名を、平成24年度は卒業1期生85名、死亡や移転先不明を除いた2期生88名、3期生99名の合計450名を対象とした。

3) 調査方法

X大学看護学部は、平成23年度より卒業生を対象にシャトル研修を札幌市と東京都内で開催している。その来場者にキャリア発達動向調査班が口頭と書面にて調査依頼をし、手渡しによる配布を行った。

一方、シャトル研修後、来場しなかった卒業生に対しては、個別に卒業時に登録された住所にアンケートを発送し郵送法による自記式質問紙調査を行った。

4) 倫理的配慮

対象者に研究の趣旨と目的、方法及び以下の倫理的配慮については文書にて説明した。シャトル研修参加者には、文書に加え口頭で説明し、調査に関する質問に対応した。

研究への協力は個人意志に基づくものであり、研究への協力を強制力は働かないこと、研究に協力しない場合でもなんら不利益は被らないこと、また答えたくない質問には答えなくても良いこと、プライバシー保護の方法、アンケートはポストへの投函をもって研究に同意したものとみなすこと等について説明した。返送された全てのデータは、漏えいや紛失を防ぐため鍵のかかる保管庫で保管し研究以外には持ち出さないこと、学会・論文発表の際には、個人や組織が特定されないよう匿名性を確保することを約束した。

本研究は、札幌市立大学倫理委員会の承認を得て実施した(No.1227-1, No.1034-1, No.1040-1, No.1125-1, No.1125-2, No.1230-1)。

5) 調査項目

- (1)基本属性は卒業年、就業経験、現在の就労、現在の進学状況、居住地域、道外就職者の内訳、雇用形態、勤務形態、夜勤開始月、所属先、部署変更の有無等である。
- (2)測定用具として、離職願望については、「就職してから現在までに、仕事を辞めたいと考えたことはありますか」について、「1；全然考えたことがない」「2；めったに考えない」「3；しばしば考える」「4；いつも考えている」の4件法で回答を求めた。さらに、「選択肢2～4を選択した方は、その理由および現在はどう考えているのか、差し支えない範囲で教えてください」と、自由記載を求めた。
- (3)時間外労働・残業については、「過去3か月間の時間外労働」について週何時間であったか、「1；なし」「2；週に1～10時間」「3；週に10～20時間」「4；週に20時間以上」の項目で回答を求めた。
- (4)職場への貢献度について「0；全く貢献していない」から「10；とても貢献している」の尺度とした。「5；どちらともいえない」とし、「0～4；貢献していない群」、「6～10；貢献している群」として集計した。
- (5)就業満足度は、「0；全く満足していない」から「10；とても満足している」の尺度とした。「5；どちらともいえない」とし、「0～4；不満足群」、「6～10；満足群」として集計した。
- (6)相談相手については、同期の看護師、先輩看護師(プリセプターを含む)、所属部署の管理者、友人、家族、大学教員、その他、いない、とした。

6) 分析方法

- (1)回答者の属性については基本統計量を算出した。
離職願望と超過勤務、就業満足度、職場貢献度、勤続予定年数について Spearman 相関関係を用い有意水準を $p < 0.05$ とした。
- 超過勤務と相談相手の有無の就業満足度との関連は、分布が偏っていたためメディアン検定を実施し有意水準を $p < 0.05$ とした。
- (2)質的データである卒業後アンケートの平成23年度および平成24年度の「仕事を辞めたいと考える理由」、平成24年度の「現在の職場に満足している理由および不満足理由」に関する自由記載の分析は、Berelsonの内容分析¹²⁾の方法を参考に実施した。自由回答式質問に対する記述はデータクリーニングをし、個々の記述を意味内容の類似性に基づき分類した。カテゴリ名は、X大学卒業生の特徴的項目が見出せるよう、日本看護協会調査研究報告(1991)の職場を退職した理由を参考とした¹³⁾。日本看護協会調査研究報告のカテゴリ名に当てはまらない

記述内容は、その記述を反映したカテゴリ名をつけた。さらに、各カテゴリに包含された記録単位の出現頻度を数量化し、卒業年度および就業経験年数ごとに集計した。

4. 結果

1) 対象者の基本属性

アンケートの回答者は、平成23年度41名(回収率22.5%)、平成24年度85名(回収率30.9%)で、有効回答126名(有効回答率100%)であった。

回答者の属性は、119名(94.4%)が初めて社会に出て働き、6割近くが札幌市内に勤務していた。また、117名(92.9%)が正規雇用で、うち101名(80.1%)が交替勤務をしており、所属先は病院が110名(87.3%)と最も多かった。

就業3年未満で進学した者は4名(3.2%)、部署変更をしたものは15名(11.9%)であった(表1)。

2) 職場環境と就業満足度や職場への貢献度

夜勤の開始月はばらつきがあり1～3月と4～5月に分布の山が見られた(表2)。

表1 回答者の属性

		n	%
実施年	23年度	41	32.5
	24年度	85	67.5
卒業年	22年度	40	31.7
	23年度	49	38.9
	24年度	37	29.4
就業経験	あり	6	4.8
	なし	119	94.4
	無回答	1	0.8
現在の就労	あり	117	92.9
	なし	8	6.3
	無回答	1	0.8
現在の進学状況	あり	4	3.2
	なし	112	88.9
	無回答	10	7.9
居住地域	札幌市	74	58.7
	北海道内 (札幌市以外)	14	11.1
	道外	37	29.4
	不明	1	0.8
道外の内訳	関東地方	26	20.6
	その他	7	5.6
雇用形態	正規雇用	117	92.9
	正規雇用非	3	2.4
	無回答	6	4.7
勤務形態	日勤のみ	18	14.3
	二交替勤務	56	44.4
	三交替勤務	45	35.7
	その他	4	3.2
	無回答	3	2.4
所属先	病院・病棟	79	62.7
	病院・特殊ユニット	28	22.2
	病院・外来	3	2.4
	介護保険施設	1	0.8
	行政保健師	8	6.4
部署変更	あり	15	11.9
	なし	106	84.1
	無回答	5	4.0

表2 就業満足度・職場への貢献度の自己評価

		n	%
夜勤開始月	夜勤なし	14	11.1
	1月	9	7.1
	2月	15	11.9
	3月	17	13.5
	4月	12	9.5
	5月	6	4.8
	6月	3	2.4
	7月	2	1.6
	8月	3	2.4
	9月	2	1.6
	12月	1	0.8
	無回答	41	32.5
	組織体制	プリセプターシップ	107
チューターシップ		2	1.6
メンターシップ		2	1.6
チーム支援型		8	6.3
その他		2	1.6
無回答		5	4.0
相談相手 (複数回答)	同期の看護職	103	81.7
	先輩看護職 (プリセプターを含む)	91	72.2
	所属部署の管理者	22	17.5
	友人	59	46.8
	家族	50	39.7
	大学の教員	7	5.6
	その他	1	0.8
	いない	4	3.2
超過勤務	なし	5	4.0
	週1~10時間	55	43.7
	週10~20時間	34	27.0
	週20時間以上	14	11.1
無回答	18	14.2	
就業満足度	0	3	2.4
	1	3	2.4
	2	11	8.7
	3	13	10.3
	4	12	9.5
	5	14	11.1
	6	16	12.7
	7	19	15.1
	8	13	10.3
	9	11	8.7
	10	6	4.8
無回答	5	4.0	
職場への貢献度	0	1	0.8
	1	6	4.8
	2	7	5.6
	3	17	13.5
	4	14	11.1
	5	36	28.6
	6	17	13.5
	7	17	13.5
	8	4	3.2
	9	1	0.8
	10	1	0.8
無回答	5	4.0	
離職について	全然考えたことがない	25	19.8
	めったに考えない	20	15.9
	しばしば考える	45	35.7
	いつも考えている	30	23.8
	無回答	6	4.8
勤続予定年数	1年未満	5	4.0
	1年程度	4	3.2
	2年程度	10	7.9
	3年程度	39	31.0
	4年程度	18	14.3
	5年程度	23	18.3
	6年程度	1	0.8
	7年程度	2	1.6
	8年程度	1	0.8
	10年程度	4	3.2
	20年程度	2	1.6
	40年程度	1	0.8
無回答	16	12.7	

組織の新人育成体制は、プリセプターシップが107名(84.9%)と最も多く、次いでチーム支援型、メンターシップ、チューターシップ、その他と多様な組織体制で卒後支援されていることが見受けられた。

相談相手について複数回答で問うたところ、「同期の看護職」103名(81.7%)、「先輩看護職(プリセプターを含む)」が91名(72.2%)、「友人」が59名(46.8%)、「家族」が50名(39.7%)であった。

超過勤務の状況は、「週1~10時間未満」55名(43.7%)、「週10~20時間未満」34名(27.0%)で、「週20時間以上」の残業をしているものは14名(11.1%)であった。

就業満足度は、「不満足群」42名(33.3%)、「どちらともいえない」14名(11.1%)、「満足群」63名(51.6%)であった。

職場への貢献度は「0；全く貢献していない」「10；とても貢献している」がそれぞれ1名(0.8%)で、「貢献していない群」は45名(35.8%)で、「5；どちらともいえない」が36名(28.6%)、「貢献している群」は40名(31.8%)であった。

離職について問うたところ、「しばしば考える」45名(35.7%)、「いつも考えている」30名(23.8%)と、約6割の卒業生が離職を考えていることが明らかになった。

さらに、現在の職場には「あと何年勤務する予定か」を尋ねたところ、「1~3年未満」で58名(46.1%)、「4~5年」は41名(32.6%)と、概ね20代のうちに職場を変えようと思っているものが8割を超えていた。

3) 離職願望に影響を及ぼす諸要因

相談相手の有無と就業満足度には関連がなく(表3)、離職願望と超過勤務・就業満足度・職場への貢献度・勤務予定年数との関係では、離職については、就業1年目で超過勤務との関係において正の相関($r=0.371$, $p=0.011$)があった(表4)。就業満足度と離職願望は、就業1年目 $r=-0.518$, 2年目 $r=-0.659$ とで負の相関が

表3 就業満足度と相談相手の相関

		就業満足度		超過勤務	
		中央値	p値	中央値	p値
同期の看護職	相談相手である	6	0.63	2	0.84
	相談相手でない	5		3	
先輩看護職(プリセプターを含む)	相談相手である	6	0.70	2	0.98
	相談相手でない	5		2	
所属部署の管理者	相談相手である	7	0.59	2	0.97
	相談相手でない	5		2	
友人	相談相手である	7	0.91	2	0.67
	相談相手でない	6		2	
家族	相談相手である	5	0.19	3	0.55
	相談相手でない	7		2	
大学の教員	相談相手である	6	0.98	2	0.87
	相談相手でない	6		2	

メジアン検定 * $p<0.05$

表4 就業年別離職と超過勤務・就業満足度・職場への貢献度・勤続予定年数との関係

4-1. 就業1年目

離職と超過勤務・就業満足度・職場への貢献度・勤続予定年数との関係(就業1年目) N=58

	離職について	超過勤務	就業満足度	職場への貢献度	勤続予定年数
離職について	1.000	0.371**	-0.518**	-0.438**	-0.331*
超過勤務		1.000	-0.481**	-0.272*	0.053
就業満足度			1.000	0.234	0.106
職場への貢献度				1.000	0.050
勤続予定年数					1.000

* p<0.05, ** p<0.01

4-2. 就業2年目

離職と超過勤務・就業満足度・職場への貢献度・勤続予定年数との関係(就業2年目) N=48

	離職について	超過勤務	就業満足度	職場への貢献度	勤続予定年数
離職について	1.000	0.074	-0.659**	-0.392**	-0.366*
超過勤務		1.000	-0.140	0.070	0.036
就業満足度			1.000	0.509**	0.293
職場への貢献度				1.000	0.207
勤続予定年数					1.000

* p<0.05, ** p<0.01

4-3. 就業3年目

離職と超過勤務・就業満足度・職場への貢献度・勤続予定年数との関係(就業3年目) N=20

	離職について	超過勤務	就業満足度	職場への貢献度	勤続予定年数
離職について	1.000	0.388	0.256	-0.480*	-0.254
超過勤務		1.000	0.020	0.029	-0.122
就業満足度			1.000	-0.440	-0.053
職場への貢献度				1.000	0.015
勤続予定年数					1.000

* p<0.05, ** p<0.01

みられた。職場への貢献度と離職願望は、どの就業年目でも負の相関を示していた。

4) 離職を希望する理由

(1) 内容分析

離職に関する平成23年度調査の回答は1期生9名、2期生16名の計25名と、平成24年度調査の1期生13名、2期生19名、3期生23名の計55名の自由記述が得られた。また、職場に満足・不満足な理由に関する自由記述は、1期生14名、2期生18名、3期生31名の計63名分であった。これらのデータは回答時の就労年数により、1年目、2年目、3年目に分けて分析した。カテゴリを【 】, サブカテゴリを[], コードを「 」で示す。

就業1年目は(表5), [看護師の責任の重さへの怖さ] や「失敗が続くと休みたいと思うことがある」といった[仕事でミスをしたとき][自分の能力への不安がある]時に【自分の適性・能力への不安】を抱いていた。また、「残業が多い」ため【労働時間への不満】を抱いていた。さらに「職場の人間関係があまりよくない」「環境になじめない」など【人間関係への不満】を持っていた。加えて、[仕事が忙しく疲労がある][業務範囲への不満がある]時に【仕事内容への不満】が高まり離職を考えている。「忙しいわりに給料が低く待遇も悪い」などの【賃金への不満】を持つ者もいた。[理由は何であれ、とにかく

辛い] といった【辛い思いへの囚われ】がある者も存在した。

就業2年目は(表6), 【仕事内容への不満】に関する項目が増え、[看護の楽しさがわからない], [仕事が忙しい], [仕事内容が思っていたものと違っていった], 「他の病棟に異動したい」, [職場環境への不満がある]などの訴えが見られた。また、[看護師の責任の重さへの不安], [仕事が覚えられない], [仕事でミスをした]ことが【自分の適性・能力への不安】となっていた。さらに、[残業が多い][定時で終わることができない], 「超勤がなかなかつけられない」, [休みが少ない]ため疲労し、【賃金への不満】【労働時間への不満】が蓄積していた。また、[人間関係がづらい], [人間関係が良くない]ため【人間関係への不満】を募らせていた。

初期キャリアの形成を考えている[病棟内の指導方法に一貫性がない]ことが【教育への不満】となり、「看護師としても半人前で迷いがあるが保健師に興味がある」と葛藤しながら保健師や【異なる分野への興味】がわき【他分野への興味】を抱いていた。

就業3年目は(表7), 離職を希望する理由に【仕事内容への不満】として[仕事が忙しい]ことや[職場の環境への不満がある]をあげていた。また、[インシデントを起こした時], [自分の能力と看護師があっていない], [他のスタッフに迷惑をかけている]という後ろめたさが

表 5 就業 1 年目に離職を希望する理由

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
自分の適性・能力への不安	仕事ができない、成長していない	自分の仕事の出来なさを目の当たりにしてやっけていく自信がない
		いつまで経ってもあまり成長していない気がする
		なかなか業務を覚えられない
		いつまでたっても仕事が出来ないようにならない
	看護師の責任の重さへの怖さ	臨時職員のため、すぐに教室での講和、相談業務に携わらなくてはならず、知識が追いつかないときがあり、不安を感じる事があるため
		仕事の責任、怖さを知り、続けていく自信がない
		責任が重い
		大変だから、責任の重大さを実感するから
	周囲の人に迷惑をかけている	患者さんが重傷で、患者さんを看護するうえでの怖さと緊張にいつも押しつぶされそうになるから
		自分が今の職場に必要な存在だとは思えず、むしろ迷惑をかけていると感じていたため
仕事でミスをしたとき	患者に迷惑をかけていることがつらい	
	先輩看護師に迷惑をかけていることがつらい	
	ミスした時に思うことがある	
	失敗が続くと、休みたいと思うことがある	
自分の能力への不安がある	仕事で失敗したとき	
	ミスをした時	
指摘をうけると精神的に辛くなる	技術面等で上手くいかず、失敗を繰り返したりした際には自分に看護師という仕事に向いていないと感じたため	
人間関係への不満	人間関係がうまくいかない	相手の話を上手に聞くことができない。コミュニケーションを取りにくい人とお話するのが大変
		余裕がないとき（仕事がたまっているとき）に指摘をうけると深く受け止めてしまいがちでつらい
		職場での人間関係があまりよくない
		職場の人間関係があまりよくない
		人間関係等で上手くいかず職場に行くことが辛かった
		人間関係
賞金への不満	給料が低い	同じ課の事務職の方との人間関係がうまくいかず、体調を崩し気味
		師長さんにいつも怒られる
仕事内容への不満	仕事が忙しく疲労がある	環境になじめない
		忙しい割に給料が低く待遇の悪い
	業務範囲への不満がある	仕事が過酷なのは、先輩も同じだが、先輩方が「こんなに給料の安い病院は初めてだ」といつも言っている。それを聞くとモチベーションが下がる
労働時間への不満	残業が多い	仕事が大変で忙しい時
		精神的にも体力的にも大変
辛い思いへの因われ	理由はなんであれ、とにかく辛い	日々の忙しさのため、体がもたない、何年か働いて転職したい
		薬の管理なども看護師がやるため負担になっており、アクシデントも起こしたため、病棟薬剤師やクラーク、助手が豊富にいる病院に行きたいと考えている
他分野への興味	保健師への興味がある	仕事内容がきつい
		仕事内容がきつい
		残業が多く疲れる
		残業が多くつらい
		しんどい。転職したい
		つらい
		辛い事があった時
		保健師になりたい。今も同じ

【自分の適性・能力への不安】の元となっていた。さらに、【労働時間への不満】では、「業務が多忙で時間外に記録を書き辛く思うことがある。日勤での帰宅時刻が 22 時すぎることも多く、家事が出来ず、ライフイベントのことを考えると他施設へ転職した方がいいと思うことがある」という切実な訴えがあった。加えて「休みがなくて身体がつらい」、「休めないから仕事から離れたくなる」、[結婚を考えている]ため、離職願望を抱いている者もいた。

(2) カテゴリ化における推移の特徴

平成 23 年度および平成 24 年度の調査結果より、離職を希望する理由、計 10 カテゴリを明らかにした(表 8)。

平成 23 年度調査時は自分の適性・能力への不安をあげていたが、平成 24 年度調査は仕事内容への不満を上げるものが多かった。平成 23 年度調査の 1 期生と 2 期生を比較すると、1 期生は 2 期生よりも「仕事内容への不満」を上げる者が多く、経験年数が上がるにつれて、自分の適性や能力への不安が解消され、仕事内容への不満が現れてくる。また、2 期生は他分野に興味を持つものが多いのが特徴的であった。

さらに、就業年限別に比較すると、就業 1 年目は、「自分の適性・能力への不安」を離職希望理由とする者が多かった。

就業 2 年目は、「仕事内容への不満」を離職希望理由とする者が多かった。そして、「自分の適性・能力への不安」を離職希望理由とする者が多かった。次に「人間関係への不満」や「労働時間への不満」を離職希望理由とするものが多かった。

加えて、本調査では「仕事内容への不満」等はあるが現在は離職を考えていないものが存在することが明らかとなった(表 9)。

現在は離職を考えていないという記述は、特に質問紙記入時に就業 1 年目であった 3 期生に多かった。3 期生は、仕事内容への不満や、自分の適性・能力への不安を感じているが、1 年目にやめても実践経験が積めないため、就業を継続することを希望していた。一方、1 期生、2 期生は就業の継続を希望することを記載するものが 3 期生と比較すると少数であった。

5) 現在の職場に満足・不満足な理由

現在の職場に満足な理由 5 カテゴリ、不満足理由 7

表 6 就業 2 年目離職を希望する理由

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
仕事内容への不満	職場環境への不満がある	病棟勤務に移りたい
		他の病棟に異動したい 入職当時は考えられなかったが、2年目になり、余裕がでてくることで、職場環境への不満がどんどん増えてきてしまします
	仕事が忙しい	業務がどんどん多くなる
		職場内での負担が増える
		日々多重課題で病棟全体が常に忙しい状況が続いており先が見えない
		忙しいとき 仕事に疲れた時 仕事があまりに忙しい スタッフ不足
仕事内容が思っていたものと異なっていた	急性期であり患者様よりもドレーンか人工呼吸器等の管理が中心となってしまっている病棟の雰囲気がある 理想と現実のギャップを感じ、理想としていた看護ができていないと感じることがあるため。現在も同様に思っています	
看護の楽しさがわからない	職場での看護師の立ち位置が納得できないため看護の楽しさがわからなくなった 職場のシステムが納得できないため看護の楽しさがわからなくなった	
自分の適性・能力への不安	自分の適性への不安を抱く	自分には向いていない気がする
	看護師の責任の重さへの不安	入院患者はずっと継続して看護を行っていくので責任が重く感じる
	仕事が覚えられない	なかなか仕事が覚えられない 成長できない
	自分の能力への不安を抱く	自身の力不足を感じたとき 自分の無力さを感じた時にはいろいろ考え込んでしまいやめたくなる 仕事で成長できず、職場で求められるものになっていない
仕事でミスをした	仕事でミスした時 ミスをした	
他分野への興味	保健師への興味がわく	4月からは札幌市保健師に転職予定 看護師としても半人前で迷いがあるが、保健師に興味がある
	異なる分野への興味がわく	自分のやりたい事が違った 違う職業に興味がある
労働時間への不満	定時に終わることができない	定時に終わることが減多にない 余計な仕事で残業が多くて、この病院で働く意味がわからなくなってきている
	残業が多い	残業が多い
	休みが少ない	休みが少ない
夜勤のある生活が合わない	夜勤のある生活が合わない、不規則なのが嫌	
人間関係への不満	人間関係が良くない	人間関係が複雑で、仕事以外に考えなければいけないことが多い 先輩との人間関係があまり良くない
	人間関係がづらい	関係機関とのトラブルが起き、納得できないことで他職種に怒鳴られた 人間関係の辛さ
進学の希望	進学の希望がある	進学に向けて勉強等の準備をしている
辛い思いへの囚われ	死に関わる仕事があった	中絶や納棺など辛い仕事があった時
賞金への不満	残業代をもらいにくい状況	超勤がなかなかつけられない
教育への不満	病棟内の指導方法に一貫性がない	教えられた方法で実施しても再指導される

表 7 就業 3 年目離職を希望する理由

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
仕事内容への不満	仕事が忙しい	仕事が多忙で効率も悪いと感じている
		人数が少なく、1人の負担が大きい
	職場の環境への不満がある	チームをすぐに変更させられ、チームの希望がかなわない時
		患者管理が心配 シフトの組み方や、スタッフのことを考えていない上長の発言をきいた時 スキルアップが難しい
自分の適性・能力への不安	他のスタッフに迷惑をかけている	疲れがとれず、勉強したくても身体が辛くて出来ないことといつまでも出来ないことばかりのような気がして、他のスタッフに迷惑かけているのではと考えてしまう
	インシデントを起こした時	失敗したとき(インシデントをおこしたとき)
	自分の能力と看護師があていない	自分の能力と適正がマッチングしていない
労働時間への不満	仕事が忙しい	業務が多忙で時間外に記録を書き辛く思うことがある。帰宅時刻が22時すぎることも多く、家事が出来ず、ライフイベントのことを考えると他施設へ転職した方がいいと思うことがある
	休みがない	休めないから仕事から離れたくなる 休みがなくて体がつらい
結婚	結婚を考えている	結婚を考えている

カテゴリを明らかにした(表 10)。

経験年数が短いほど現在の就業に満足な理由に、教育体制が整っていることをあげているが、経験年数があがるにつれ教育体制が整っていることについての満足感をあげる者は減少していた。「人間関係」についても同様に

経験年数があがるにつれて減少している。

1 期生は現在の職場に満足な理由として、休暇が取得可能なことや、労働環境へ満足感をあげるものが多かった。

また、職場に不満足な理由として、「仕事内容」をあげ

表 8 離職を希望する理由(平成 23 年度および平成 24 年度調査)

カテゴリ	就業1年目		就業2年目		就業3年目	平成23年度調査 平成24年度調査
	2期生	3期生	1期生	2期生	1期生	
	27コード*	12コード*	17コード*	24コード*	12コード*	
自分の適性・能力への不安	13	6	4	5	3	
人間関係への不満	6	1	2	2	0	
賃金への不満	2	0	1	0	0	
仕事内容への不満	2	3	7	9	6	
労働時間への不満	1	1	2	3	2	
他分野への興味	0	1	0	4	0	
教育への不満	0	0	1	0	0	
結婚	0	0	0	0	1	
辛い思いへの囚われ	3	0	0	0	0	
進学	0	0	0	1	0	

表 9 離職を希望しない理由(平成 23 年度および平成 24 年度調査)

カテゴリ	就業1年目		就業2年目		就業3年目	平成23年度調査 平成24年度調査
	2期生	3期生	1期生	2期生	1期生	
	3コード*	14コード*	2コード*	4コード*	3コード*	
今後の自分の方向性	3	0	0	0	0	
仕事内容への満足感	0	2	2	1	0	
労働時間への満足感	0	1	0	0	0	
人間関係への満足感	0	1	0	0	0	
自分の適性・能力への不安はあるが、就業を希望	0	5	0	2	1	
労働時間への不満はあるが就業継続を希望	0	3	0	0	0	
仕事内容への不満はあるが現在は就業継続を希望	0	2	0	1	0	
辛い部分もある(具体的記載なし)が、現在は就業継続を希望	0	0	0	0	2	

るものは、就業1年目が最も多いが、就業2年目は減少し、3年目は2年目と横ばいであった。さらに、「賃金」を不満足の原因とするものは、経験年数があがるにつれて減少がみられた。

今回、看護協会調査報告書のカテゴリ名を用い離職願望の原因となる項目にX大学の特性が現れるか比較した。その結果、概ね離職を考えるきっかけとなる理由は一致していた。前述の調査では、子育てといったライフイベントの項目が離職を考えるきっかけとなっていた点が相違点であった。

5. 考察

1) 看護職としての初期キャリアと仕事のやりがい

看護師のキャリア開発や行動の実態を述べた先行研究によると、看護師は仕事にやりがいを感じていても、日々の勤務の多忙さと私生活の両立の困難を感じており、キャリア目標を持つ看護職の意識の有無が、キャリア開発行動に影響すること、さらに、役割モデルとなる職場の先輩といったメンターの存在が、キャリア目標に影響を及ぼすことが述べられている^{14~21)}。

今回の調査より、超過勤務と就業満足度の間に相関が見られた。超過勤務そのものだけが就業満足度に影響を与えているわけではないが、超過勤務をすることで就業

表 10 現在の職場に満足・不満足な理由(平成 24 年度調査)

カテゴリ	3期生 就業1年目	2期生 就業2年目	1期生 就業3年目	
労働環境	3	1	5	
教育体制	19	5	3	↓
満足の理由				
休暇が取得可能	1	0	4	
労働時間	0	3	2	
人間関係	7	6	2	↓
コード数	30	15	16	
不満足の理由				
労働時間	4	0	3	
仕事内容	11	5	5	↓
自分の適性・ 能力への不安	0	1	2	
賃金	4	2	1	↓
教育体制	1	1	1	→
人間関係	1	2	0	
理由が不明確	0	1	0	
コード数	21	12	12	

満足度がマイナスに傾く²²⁾傾向がうかがわれた。

日本看護協会が実施した「2011年病院看護実態調査」²³⁾との相違点は、経験に乏しい看護師の良き相談相手となるのは職場の管理者、先輩、同僚といったメンターが重要な人材であるが、本調査では職場の管理者を相談相手にあげたものは22名(17.5%)と少なかった。相談者の割合でみると、同期の看護職81.7%、先輩看護師72.2%、友人が46.8%、家族が39.7%であり、同期や先輩など身近にいる看護職に相談できていることが明らかになった。大学の教員に至っては5.6%であり、管理者や教員等の看護職としてキャリアを積んでいる者ではなく、友人や家族など話しやすい相手へ相談している。その背景には、大学入学前から親の強い介入があったり、家族に看護職がおりキャリアのモデルやメンターとして機能していること等、良き相談相手となり看護キャリア目標の要因となっていることが推測された。今後、看護系大学に入学した動機や、親族や友人に看護職や医療職がいることとあわせて調査していきたい。

2)退職を考える理由

本調査の結果は、卒業生が退職を考える理由として10カテゴリを明らかにした。

看護職の離職率は、経験年数3年、5年が高くなる傾向がある²²⁾。本調査においても、就業1年目の3期生は仕事内容への不満や自身の適性や能力への不満をあげながらも、経験年数が少ないことを理由に就業の継続を希望するものが多かった。しかし、その一方、1期生は不満をあげながらも就業の継続を希望するものが少ないことより、1期生は看護師経験年数が3年目となり、1年目ほど職業の継続を希望していない可能性が示唆された。

看護職員実態調査¹³⁾は20代から40代の看護師の離職理由で【仕事内容への不満】が最も多いことを明らかにした。これは、本学の卒業生から得られた結果と一致している。特に1期生は看護師経験年数が3年目となり、業務を行えるようになったことで、役割が拡大し業務が多忙になり離職を希望している可能性がある。また、ベナーが3年目で一人前であると述べ²¹⁾、「石の上にも3年」という諺にならない、1年以内に離職することには抵抗があるが、3年間看護師を継続したことで、とりあえず次のステップを考えようという暗黙の了解があるのかもしれない。

さらに、回答者の全体に共通して、インシデントや失敗を起こした時に離職を考えていることが明らかとなった。日本医療機能評価機構へ報告された医療事故情報では、看護師は経験年数1年目から5年目まで医療事故の当事者となりやすいことを示している²⁴⁾。看護師経験年数が5年目までは医療事故を起こす可能性が高くなることや、インシデントの当事者となったことや失敗することで離職を考えるのではなく、その失敗体験を次にどのように生かすかを考えることが重要であることを、在学中から伝える必要がある。加えて、シャトル研修においても、出身校の教員だからこそ踏み込んで助言できることがあるだろう。

現在の職場に満足な理由のカテゴリより、経験年数が短い看護師ほど、看護実践能力を身につけるために教育体制への関心が高いことがうかがえた。また、1期生は経験年数3年目になり、病棟内で一通りの業務を行うことができるようになり、自身が新人を教育する立場となっていく時期であるため、看護実践力や職場内の研修体制に関する項目をあげる者が少なくなっている可能性

が高い。

本調査の比較に用いた看護協会の調査では離職理由のみを報告していたが²²⁾、本調査結果の離職を希望する理由(表8)、離職を希望しない理由(表9)から、「仕事内容への不満」等はあるが「現在は離職を考えていない」ものが存在した。これらのことより、離職願望が退職に直結するわけではなく、自分の適性や能力への不安を抱きつつも、人間関係や労働時間への不満と折り合いをつけ、離職を踏みとどまる初期キャリア期の実態が明らかになった。

6. 結論

看護職キャリアと離職の関連要因は、超過勤務、過重な仕事量、給料への不満、人間関係の悩み、配置の場所、就業満足感であると推測された。

また、初期キャリアの動機づけとなる存在が上司や教員よりも同期の看護職といった友人や先輩看護師、家族等インフォーマルな関係にシフトしている傾向が見られた。

離職を考える理由は、卒後1年目では【自分の適性・能力への不安】が、卒後2年目では【仕事内容への不満】が、卒後3年目では、前述に加え【労働時間への不満】【結婚】であった。卒後年数の経過に伴い離職願望は、職業適正への不安から、経験を積むほどに職務内容への不満や超過勤務や休みの取りづらさという項目へ変化することが示された。

謝辞

本研究にご協力いただいた看護学部及び専攻科卒業生の皆様、データベース班の活動を支えてくださった桑園事務の椎木真里子様、石崎裕樹様、そして、このような機会を与えてくださった樋之津淳子先生、中村恵子先生に心より感謝申し上げます。本研究結果は「学社連携による循環型就業力育成プログラム」および、「産官学連携による地域・社会の未来を拓く人材の育成(キャリアデータベース班)」の研究助成金に基づき実施した一部である。

文献

- 1) 日本看護協会「2012年 病院における看護職員需給状況調査」速報 2013.3
http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20130307163239_f.pdf
2014.1.9 検索
- 2) 日本看護協会：News Release「2009年看護職員実態調

査」結果速報。2010

- 3) 堀井希依子：初期キャリアにある女性看護師の職業継続意思への一考察。経営行動科学 23(1)：27-36, 2010
- 4) 文部科学省：学士課程教育の構築に向けて(答申)平成20年12月24日中央教育審議会。2008
- 5) 服部裕子, 西崎賢子, 水谷芳江, 松本久枝, 山川政江, 宮本由美：看護婦の職務満足度に関する要因分析 Stampsらの質問紙使用によるアンケート調査。徳島赤十字病院医学雑誌 7(1)：13-17, 2002
- 6) 荒川千秋, 細川淳子, 小山内由希子, 叶谷由佳, 佐藤千史：大卒新人看護師の支援のあり方に関する研究。日本看護管理学会誌 10(1)：37-43, 2006
- 7) 柳田美喜子, 松本知子, 新田純子, 村田千代：新卒看護師の早期離職防止を勘案した教育・支援体制の検討 A病院における調査結果から。日本看護学会論文集：看護管理 38：318-320, 2008
- 8) 西川はるみ, 矢部ゆみ子, 日下和代：新人看護師の働き続けられる要因と定着の分析。藤枝市立総合病院学術誌 17(1)：23-27, 2011
- 9) 分島るり子, 井上範江, 村田尚恵, 古島智恵, 高島利：就職2年目看護師の職業性ストレスの実態と職業継続意志との関連性の検討。医学と生物学 156(8)：500-508, 2012
- 10) 中岡亜希子, 小笠原知枝, 久米弥寿子, 鈴木雅子：大卒の看護師が認識している看護実践能力 短大・専門学校卒者との比較。日本看護学教育学会誌 14(2)：17-25, 2004
- 11) 茅原路代：新人看護師の離職願望に影響する要因の検討 就職3ヵ月目の調査から。日本看護学会論文集：看護管理 39：6-8, 2009
- 12) Berelson, B：内容分析。因幡三千男, 金圭煥訳, 初版, みすず書房：東京都, 1957
- 13) 日本看護協会調査研究室：日本看護協会調査研究報告 No.31, 57-58, 1991
- 14) 片桐由香理：看護師のキャリア開発意識・行動とそれを支える組織の支援。神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録 33：209-216, 2008
- 15) 菊地佳代：看護職のキャリア発達におけるメンタリングの一考察：メンタリングとキャリア目標意識と関係を中心として。北海道大学医療技術短期大学部紀要 14：7-15, 2001
- 16) 水野暢子, 三上れつ：臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究。日本看護学会誌 4(1)：13-22, 2000
- 17) 平井さよ子：I市立病院の看護職のキャリア開発に関するニーズと職務満足度における調査。愛知県立看護大学紀要 7：53-60, 2001
- 18) 原田広枝：看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究。九州大学医学部保健学科紀要 7：13-22, 2006
- 19) グレグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子：臨床看護師のキャリア発達の構造。岐阜県立看護大学紀要 3(1)：1-8, 2003
- 20) 勝原裕美子, ウィリアムソン彰子, 尾形真実哉：看護職のキャリア発達に影響を与えるリアリティショックの実態—看護学生から看護師への移行プロセスにおけるプロフェッションフードの変容に焦点をあてて—。経営行動科学学会年次大会発表論文集 7：40-47, 2004
- 21) パトリシア・ベナー(井部俊子監訳)：ベナー看護論—達人ナースの卓越性とパワー。医学書院, 東京, 1992

22) 土田幸子, 斉藤京子, 松本喜代子, 陣田泰子:【新人ナースの離職をくいとめる】どうすれば新人ナースの離職を止められるか 職務満足度と離職の関係調査からみた傾向と対策. 看護展望 30(10):1096-1103, 2005

23) 日本看護協会: News Release「2011年 病院看護実態調査」結果速報. 2012

24) 日本医療機能評価機構: 医療事故情報収集等事業平成24年年報: 80, 2013