

新人看護師の勤務継続意欲に関連する 職場環境要因

関 井 愛紀子

新潟大学大学院医歯学総合研究科
地域予防医学講座健康増進医学分野
(主任：鈴木 宏)

Work Environment for Novice Nurses and Intention to Remain Employed in their Current Employment Positions

Akiko SEKI

*Division of Health Promotion, Department of Community Preventive Medicine,
Niigata University Graduate School of Medical and Dental Sciences
(Director: Prof. Hiroshi SUZUKI)*

要 旨

看護師不足が社会問題となり、2010年には15,000人の不足が見込まれる中、新卒看護師の9.2%が就職後1年以内に離職している。新人教育を受けた看護師の離職防止は医療・看護の質を維持し、新人教育コストを軽減するために重要である。今回、看護師就職後1年目の勤務環境や支援体制が、その後の勤務継続意欲に与える影響について検討した。

東京都、千葉県、新潟県の7施設で、就職後2～3年目の常勤看護師711名を対象に自記式無記名アンケート調査を行い、回答を得た507名を分析対象とした。継続意欲あり226名となし281名を比較、就職後1年目に勤務した職場の勤務環境（勤務環境）30項目、就職後1年に職場で悩んだ時に役だったこと（悩み解決法）16項目の回答結果をもとに継続勤務意欲への関連要因を検討した。

勤務環境、悩み解決法、各々について主因子法による因子分析を行い、各3因子を抽出。これらの因子得点を説明変数とし、交絡要因を調整した多変量ロジスティック回帰分析を行った。因子得点1点上昇による継続勤務意欲ありのオッズ比は「配属部署での良好な建設的人間関係」（オッズ比：2.44, 95% CI：1.80－3.30, $P < 0.001$ ）, 「悩みの原因に直結する職場からの支援」（オッズ比：1.61, 95% CI：1.07－2.43, $P = 0.023$ ）が継続勤務意欲と有意な正の関連, 「問題解決に寄与しない励ましやリフレッシュ」（オッズ比：0.67, 95% CI：0.47－0.94, $P = 0.019$ ）, 「仕事への負担感」（オッズ比：0.74, 95% CI：0.56－0.98, $P = 0.034$ ）が有意な負の関連を示した。

勤務開始1年目の職場・部署における建設的な人間関係の構築と、職務上の悩みの解決を助

Reprint requests to: Akiko SEKI
Department of Nursing School of Health Sciences
Faculty of Medicine Niigata University
2-746 Asahimachi - dori Chuo - ku,
Niigata 951-8518 Japan

別刷請求先：〒951-8518 新潟市中央区旭町通2-746
新潟大学医学部保健学科看護学専攻精神看護学
関井愛紀子

ける現場での直接的な支援が、勤務開始2～3年目の看護師の勤務継続意欲向上に寄与する可能性がある。このような人間関係や支援体制の構築は、仕事への負担感の軽減を通して勤務継続意欲の向上に寄与し得る。新人看護師の勤務継続意欲を向上には新人看護師を取り巻く職場環境への介入が必要と考えられ、看護師長を含む先任看護師を対象とした研修などの有効性について今後検討が必要である。

キーワード：新人看護師、早期離職、勤務継続、職場環境、支援

緒 言

わが国では、看護師不足が社会問題となっており、厚生労働省の報告書によれば、2010年には1万5900人の看護職員の不足が見込まれている¹⁾。このような状況にもかかわらず2006年には診療報酬改定により、入院患者7人に対し看護師1人の配置で最も高い入院基本料が算定できる基準が設定された。従来この基準は入院患者10人に対して1人であったことから、各病院は新基準を満たすために看護師を増員する必要性が生じた。一方で看護師の離職率は年々増加傾向にあり、2007年度には12.6%に達しているため²⁾、看護師の補充が病院経営にとって大きな負担になっている。

毎年輩出される新人看護師は貴重な補充源となる一方で、看護職員の早期離職が新たな問題として生じている。日本看護協会による2007年の調査によれば、新たに資格を取得した看護師の9.2%が就職後1年以内に離職している³⁾。就職後早期は看護師の素養と技能を獲得する重要な時期であり、教育コストを投資した看護師の勤務を継続させることは医療・看護の質の維持にとって欠かせない。また就職後の初期教育を経た看護師の離職は教育コストへの投資の損失であることに加え、翌年に雇用する新人看護師の必要数の増加、すなわち初期教育コストの増加にもつながることから病院経営の側面からも無視できない。

現在の看護専門教育課程では以前に比べて実習時間が削減されたため、看護技術の習得に不安を感じる新人看護師が多い。日本看護協会の調査によれば、新人看護師は、自らの専門的知識と技術の不足への不安、医療事故への不安を強く意識しており⁴⁾、これらに対応できる勤務環境や支援体

制の構築が離職の防止や継続勤務意欲の向上に役立つ可能性がある。しかし離職した看護師を対象とし離職原因を調査した報告はあるが^{5)～8)}、勤務を継続するためにどのような要因が関与するか、特に新人看護師を対象とした知見が不足している。そこで、本研究では就職後1年目の看護師の勤務環境が、その後の勤務継続意欲与える影響を明らかにすることを目的として検討を行った。

対象と方法

1. 対象

東京都2施設、千葉県1施設、新潟県4施設、計7施設において、就職後2～3年目の常勤看護師を対象とした自記式無記名アンケート調査を平成20年7月から8月にかけて実施した(表1)。病院の看護管理者に研究の主旨を説明して調査の許可を得た後に、平成18年または19年に始めて看護師として勤務を開始した常勤の看護師711名に対して研究者が作成したアンケート用紙を看護部経由で配布した。回収袋を各部署に2週間設置し、回答が得られた507名(71.3%)を分析対象とした。

2. アンケート調査

年齢、性別、看護職就職年月、看護職の最終学歴、看護職以外の職歴、同居家族の有無、配偶者の有無、子供の有無などの基本属性に加え、現在の職場で勤務を継続する意欲(勤務継続意欲)、就職後1年目に勤務していた施設・部署の勤務環境に関すること、および就職後1年目に職場で悩んだ時に役だったことについて調査した。勤務継続意欲については「今後の看護職としての勤務継

表 1 調査施設と回収数・有効回答数

設置主体	ベッド 数	配布数	回収数	有効回 答数	有効回答率 (%)
関東					
学校法人	1423	244	202	182	74.6
共済組合	890	162	105	103	63.6
社会福祉法人	414	60	48	41	68.3
新潟県					
独立行政法人	810	135	101	96	71.1
社会福祉法人	427	58	47	42	72.4
独立行政法人	360	22	17	16	72.7
社会福祉法人	337	30	30	27	90.0

続に関し、最も当てはまるもの 1 つに○をつけて下さい。」という設問に対して下記 6 段階の選択肢を設定し（1：今後も同じ職場で看護職として継続して働きたい，2：今後は職場を変えて他施設で看護職として働きたい，3：今後は看護職を辞める，4：このまま同じ職場で看護職を継続したいが，都合で辞めなければならない，5：できれば看護職を辞めたいが，都合で辞められない，6：今後は看護職以外の仕事で働きたい），1 または 4 と回答した 226 名を勤務継続意欲あり（意欲あり群），その他 281 名を勤務継続意欲なし（意欲なし群）とした。

就職後 1 年目に勤務した施設・部署に対する勤務環境（勤務環境）に関しては 30 項目の設問を準備し，「1：思わない」～「5：強く思う」の 5 段階のリッカートスケールと「該当しない」を合わせた 6 選択肢への回答から評価した（付表 1）。就職後 1 年目に職場で悩んだ時に役だったこと（悩み解決法）については 16 項目の設問を準備し，該当すると思った内容全てに○をつけてもらった（付表 2）。

倫理的配慮として，アンケート用紙には，研究の目的，方法および協力依頼に関する内容を記載した文書を添付し，調査への回答は個人の自由意志によること，回答の有無が勤務する職場や部署

の評価に影響しないこと，個人が特定できないように統計処理を行うこと，研究以外の目的では使用しないこと，および調査実施者の連絡先を明記した。調査用紙の提出を持って同意と判断した。

3. 統計学的方法

継続勤務意欲で分けた 2 群間の平均値の差の検定には Student の t 検定を，陽性率の比較には χ^2 検定を用いた。勤務環境，悩み解決法，各々への回答に潜在する因子を抽出するため，因子分析を行った。因子分析には主因子法による因子抽出の後，直接オブリミン法による回転を行い，回帰法による因子得点の計算を行った。抽出する因子数の決定はスクリー法によった。得られた因子パターン行列を元に，各因子を特徴づける名前を付けた。各因子と勤務継続意欲の関係は，性・年齢調整，および多変量調整のロジスティック重回帰分析を用い，勤務継続意欲ありに対する因子得点 1 点上昇あたりのオッズ比と 95 % 信頼区間を計算した。多変量調整モデルでは，全ての因子得点を説明変数，性，年齢，病院，看護職の学歴，看護職以外の職歴の有無，同居家族の有無，配偶者の有無，子供の有無を調整要因とした。統計分析には SPSS 17.0J for Windows を用い， $P < 0.05$ を有意とした。

表2 勤務継続意欲別の基本属性

	意欲あり群 (n=226)	意欲なし群 (n=281)	P
年齢	24.3 ± 2.6	24.1 ± 1.9	0.360
性(女性)	212 (93.8)	275 (97.9)	0.020
勤務経験年数			
1年～<2年	127 (56.2)	150 (53.4)	0.527
2年～<3年	99 (43.8)	131 (46.6)	
看護職の最終学歴			0.639
2年課程	8 (3.5)	12 (4.3)	
3年課程(専門学校)	84 (37.2)	91 (32.4)	
3年課程(短期大学)	10 (4.4)	19 (6.8)	
4年課程(含編入)	116 (51.3)	147 (52.3)	
看護系大学院	2 (0.9)	2 (0.7)	
保健師・助産師	5 (2.2)	5 (1.8)	
その他	1 (0.4)	5 (1.8)	
看護職以外の職歴有り	13 (5.8)	18 (6.4)	0.072
同居家族有り	80 (35.4)	65 (23.1)	0.002
配偶者有り	12 (5.3)	6 (2.1)	0.053
子供有り	5 (2.2)	4 (1.4)	0.496

人数(%)または平均値±標準偏差

P値: Studentのt検定(両側)または χ^2 検定

結 果

東京都、千葉県、新潟県の7施設で、就職後2～3年目の常勤看護師を対象に調査し、回答を得た507名を分析した結果、勤務継続意欲あり群では勤務継続意欲なし群に比べて女性が有意に少なく(93.8% vs. 97.2%, $P = 0.020$)、看護職以外の職歴を有する者も少ない傾向が見られた(5.8% vs. 6.4%, $P = 0.072$) (表2)。一方、同居家族ありが有意に多く(35.4% vs. 23.1%, $P = 0.002$)、配偶者ありも多い傾向であった(5.3% vs. 2.1%, $P = 0.053$)。

仕事環境に関する項目による因子分析により3因子が抽出された(表3)。各因子との主要関連項目の内容から、各々「配属部署での良好な建設的人間関係」、「仕事への負担感」、「放任主義」と命名した。

職場で悩んだ時に役だった支援に関する項目の因子分析においても3因子が抽出され、各々「悩みの原因に直結する職場からの支援」、「間接的方法による問題解決への取り組み」、「問題解決には寄与しない励ましやりフレッシュ」と命名した(表4)。

各因子の因子得点は、勤務継続の意欲あり群では意欲なし群と比較して「配属部署での良好な建設的人間関係」(0.37 ± 0.77 vs. -0.30 ± 1.00 , $P < 0.001$)、「悩みの原因に直結する職場からの支援」(0.18 ± 1.21 vs. -0.14 ± 0.60 , $P < 0.001$)が有意に高く、「仕事への負担感」(-0.12 ± 0.72 vs. 0.10 ± 1.02 , $P = 0.006$)、「放任主義」(-0.11 ± 0.73 vs. 0.09 ± 0.85 , $P = 0.006$)が有意に低かった。「間接的方法による問題解決への取り組み」や「問題解決には寄与しない励ましやりフレッシュ」には有意な差を認めなかった(表5)。

表3 勤務する施設・部署の勤務環境に関する項目の因子分析結果

アンケート項目と因子名	因子1	因子2	因子3
因子パターン行列および与えられた因子名			
因子1: 配属部署での良好な建設的人間関係			
19 先輩・上司は自分の事を理解してくれる	0.77	-0.06	0.01
3 先輩・上司とコミュニケーション上手に取れる	0.75	-0.11	-0.02
7 先輩・上司の関わり方に思いやり・優しさがある	0.70	0.01	-0.21
13 配属部署は自分を必要としてくれる	0.70	-0.09	0.16
21 看護師として働けるようになり良かった	0.70	-0.04	0.03
20 自分が成長できる職場・部署である	0.69	0.15	-0.17
18 先輩・上司から勤務態度・仕事の考え方など看護以外の部分で意見交換できる	0.67	-0.06	0.10
15 1度聞いた事でも不安な場合、あらためて先輩に質問できる雰囲気がある	0.67	-0.07	-0.15
11 仕事はやりがいがあると感じられる	0.65	0.00	-0.07
23 充実して毎日の生活が生き生きし張り合いが持てる	0.63	-0.12	0.08
30 昨年1年間に受けた教育・指導の方法は適切であった	0.62	0.14	-0.14
9 直接の指導Nsに困った事を何でも相談できる	0.61	-0.01	-0.14
8 医師とのコミュニケーションが上手に取れる	0.59	-0.07	0.09
29 患者からの感謝が感じられる	0.51	0.14	-0.02
14 同じ職場や部署の同期の新人が支えてくれた	0.45	0.24	0.00
6 就職してから新人への教育研修が適宜ある	0.42	0.20	-0.11
5 部署以外で個別相談ができる相談部門がある	0.39	-0.10	0.24
4 仕事が勤務時間内に終わる	0.37	-0.22	0.29
28 仕事に見合った収入を得ている	0.35	0.01	-0.03
2 専門的な知識・技術が要求される	0.32	0.30	-0.04
因子2: 仕事への負担感			
10 仕事内容がきついと思う	-0.06	0.67	-0.01
25 疲れても十分に睡眠が取れず睡眠不足を感じる	-0.09	0.63	0.03
16 医療事故を起こさないかと不安がある	0.15	0.55	-0.09
24 看護師の勤務体制(夜勤・休日出勤)がづらい	-0.04	0.54	0.05
22 休みの時も仕事のことが頭から離れない	-0.07	0.52	0.04
17 事故報告書を書くような場面が多い	0.28	0.46	-0.05
1 基本的な看護技術が実施できる	0.04	0.41	0.05
27 医療行為以外で患者との関わりがもてない	-0.12	0.33	0.24
因子3: 放任主義			
12 先輩・上司からの教育的関わりが少ない	-0.07	0.21	0.56
26 仕事でわからない時も助けて貰えない	-0.23	0.47	0.54
回転後の因子寄与	7.39	2.82	1.25
主因子法による因子抽出および直接オブリミン法による斜交回転後の結果 各項目の番号は付表1のアンケート項目番号に対応			

表4 現在勤務する職場で悩んだ時に役だった支援に関する項目の因子分析結果

項目	因子1	因子2	因子3
因子パターン行列および与えられた因子名			
因子1:悩みの原因に直結する職場からの支援			
2 困った時に的確なアドバイスがもらえた	0.76	-0.07	0.01
7 職場の先輩に業務上の事で気軽に質問できた	0.75	0.06	-0.05
8 直属の上司から精神的な支援が得られた	0.71	0.10	-0.05
6 プリセプター・先輩・上司と密接な関わりをもてた	0.71	0.05	-0.13
3 ヒヤリ・ハット(インシデント)を起こした時適切な指導を してもらえた	0.68	0.00	0.02
4 自分の行った看護ケアが上司・先輩に認められた	0.64	-0.01	0.11
5 患者や患者の家族から感謝された	0.49	-0.05	0.16
1 不安な看護技術が段階を踏んで経験できた	0.44	-0.03	-0.01
因子2:間接的方法による問題解決への取り組み			
12 カウンセラーなどの心理専門家に相談した	-0.04	0.93	-0.23
11 職場で開催された新人支援を目的とする集合研修に 参加した	0.05	0.76	-0.08
10 違う部署の同期の同僚と励ましあった	0.07	0.55	0.19
9 同じ部署の同期の同僚と励ましあった	0.00	0.45	0.04
13 出身校の教員に話を聞いてもらった	-0.01	0.22	0.16
因子3:問題解決には寄与しない励ましやリフレッシュ			
14 家族や友人などの職場以外の人に励ましてもらった	-0.06	0.00	0.57
15 休みの日に趣味などでリフレッシュできた	0.07	-0.03	0.42
16 医師からの励ましがあった	0.01	0.02	0.19
回転後の因子寄与	3.568	2.075	0.980

主因子法による因子抽出および直接オブリミン法による斜交回転後の結果

各項目の番号は付表2のアンケート項目番号に対応

表5 勤務継続意欲による因子得点の比較

	意欲あり群	意欲なし群	P
勤務環境に関する因子			
因子1:配属部署での良好な建設的人間関係	0.37 ± 0.77	-0.30 ± 1.00	<0.001
因子2:仕事への負担感	-0.12 ± 0.72	0.10 ± 1.02	0.006
因子3:放任主義	-0.11 ± 0.73	0.09 ± 0.85	0.006
職場で悩んだ時に役だった項目に関する因子			
因子1:悩みの原因に直結する職場からの支援	0.18 ± 1.21	-0.14 ± 0.60	<0.001
因子2:間接的方法による問題解決への取り組み	-0.03 ± 0.37	0.03 ± 1.21	0.499
因子3:問題解決には寄与しない励ましやリフレッシュ	-0.04 ± 0.72	0.03 ± 0.73	0.328

P値はStudentの検定による両側有意確率

表6 勤務継続意欲と各因子との関連

	性・年齢調整			多変量調整		
	オッズ比(95%CI)		P	オッズ比(95%CI)		P
勤務環境に関する因子						
因子1:配属部署での良好な建設的人間関係	2.29	(1.73 , 3.03)	<0.001	2.44	(1.80 , 3.30)	<0.001
因子2:仕事への負担感	0.77	(0.60 , 1.00)	0.053	0.74	(0.56 , 0.98)	0.034
因子3:放任主義	0.90	(0.70 , 1.17)	0.446	0.87	(0.65 , 1.16)	0.335
職場で悩んだ時に役だった項目に関する因子						
因子1:悩みの原因に直結する職場からの支援	1.53	(1.04 , 2.24)	0.031	1.61	(1.07 , 2.43)	0.023
因子2:間接的方法による問題解決への取り組み	0.84	(0.66 , 1.07)	0.159	0.79	(0.60 , 1.04)	0.095
因子3:問題解決には寄与しない励ましやリフレッシュ	0.72	(0.53 , 0.98)	0.040	0.67	(0.47 , 0.94)	0.019

オッズ比:因子得点1点上昇あたりの高継続勤務意欲の多重ロジスティック回帰分析によるオッズ比, CI:信頼区間

多変量調整:性, 年齢, 専門職学歴, 看護職以外の職歴, 同居家族有無, 配偶者有無, 子供有無, 他の因子の影響を調整

ロジスティック回帰分析の結果では性・年齢調整, 多変量調整, いずれにおいても「配属部署での良好な建設的人間関係」(多変量調整オッズ比: 2.44, 95 % CI: 1.80 – 3.30, $P < 0.001$), 「悩みの原因に直結する職場からの支援」(多変量調整オッズ比: 1.61, 95 % CI: 1.07 – 2.43, $P = 0.023$) が継続勤務意欲と有意な正の関連, 「問題解決に寄与しない励ましやリフレッシュ」(多変量調整オッズ比: 0.67, 95 % CI: 0.47 – 0.94, $P = 0.019$) が有意な負の関連を示し, 「仕事への負担感」は多変量調整において有意な負の関連を示した(多変量調整オッズ比: 0.74, 95 % CI: 0.56 – 0.98, $P = 0.034$)(表6)。

考 察

今回の検討では, 看護師として勤務を開始した最初の年度に経験した「配属部署での良好な建設的人間関係」や「悩みの原因に直結する職場からの支援」が, その後の高い勤務継続意欲と関連していた。因子分析において「配属部署での良好な建設的人間関係」の関連項目で上位にあったのは先輩・上司の理解, 思いやり, 優しさを基礎とした良好なコミュニケーションを示唆する項目であり, 職場で必要とされているという自覚であった。

また「悩みの原因に直結する職場からの支援」との上位関連項目も上司・先輩との良好なコミュニケーションを示す項目で占められており, 毎日直接関わりを持つ上司・先輩の日常的な態度が勤務継続意欲に最も重要な役割を担っていることが明確に示された。一方「問題解決に寄与しない励ましやリフレッシュ」や「仕事への負担感」は勤務継続意欲と負の関連を示していた。

新人看護師の就職時の能力は極めて限られており⁹⁾, 初めて働き始める最初の年度は, 技術・精神両面において看護師が素養を深める最も重要な時期である¹⁰⁾。看護業務には状況に応じてケースバイケースの対応が求められるため, 新人看護師は実務経験を積みながら知識と実践能力を身に付ける必要がある¹¹⁾。そのためには身近な前任看護師からの助言と指導が不可欠であり, 新人看護師にはプリセプターという直接指導担当看護師がつけられる場合が多い¹²⁾。今回対象とした7病院もこのプリセプターシップ制を採用している。

プリセプターは一般的には新人看護師と年齢が近い前任看護師が担当する。よってプリセプター自身も技術的・人間的に成長の過程にあるため, 新人看護師との関係を上手く築けない可能性がある¹³⁾。唐澤は, 新人看護師の1か月目より3か月

目の方がプリセプターと上手い出来ない場合が多いことを指摘している¹⁴⁾。新人看護師に影響力が最も強いプリセプターとの人間関係の悪化は新人看護師にとって強いストレスとなり得るため、新人看護師の勤務継続意欲を左右する可能性がある。新たに選任されるプリセプターに対しては、指導態度の点にも配慮した指導や研修が必要かもしれない。新人看護師が受けた良い影響は、彼女ら(彼ら)がプリセプターになった場合の手本ともなり、将来の新人看護師の勤務継続意欲の向上へと連鎖的に働く可能性もある。よってプリセプター育成に必要な経費は長期的には病院経営の改善にとって良い投資となり得る。ただし新人教育という負担が附加されるプリセプターのストレス軽減も検討課題であろう^{15) - 18)}。

なお「配属部署での良好な建設的人間関係」の主要関連項目として「配属部署は自分を必要としてくれる」という自覚が上がっていたことは、プリセプターなどの直接的な指導担当者だけではなく、部署全体として新人看護師の仕事態度を認め、建設的に評価をフィードバックすることの重要性を示唆している。

職場で悩んだ時に役だった因子では高い勤務継続意欲に対して「悩みの原因に直結する職場からの支援」が有意に関連しており、問題解決方法を一緒に考えるという現場の姿勢が重要であることを示している。一方で、「問題解決には寄与しない励ましやリフレッシュ」は有意な負の関連を示した。この因子には「家族や友人などの職場以外の人に励ましてもらった」や「休みの日に趣味などでリフレッシュできた」が主要関連項目であり、職場外に悩みが持ち越されたことが勤務継続意欲の減退につながった可能性を示唆する。職場での問題解決支援が上手いかなかったことの裏返しとも考えられ、職務に直接関係した支援によって勤務現場で問題を解決する重要性を示唆している。また職場で問題が解決できない場合には「仕事への負担感」の原因ともなり得るため、勤務継続意欲のさらなる減退にもつながる可能性がある。職務に直接関連した支援の重要性は既に指摘されており^{14) 18)}、今回の結果はこれを改めて

確認するものであった。

上記に示した良好な人間関係や悩み解決を支援する環境調整等全てにおいて、プリセプターの人選、新人看護師の指導と評価、部署全体の仕事環境作りに責任を持つ師長には重要な役割が期待される。

今回の無記名アンケート調査は、就職後2～3年目の看護師に現在の勤務継続意欲を問うと同時に、1年目の状況を振り返って評価してもらったものであった。そのため、いくつかの限界がある。第一には、対象者に既に離職した看護師が含まれていないことである。よって1年目の途中や2年目の早期での離職を予測する要因については検討できない。1年目の途中でアンケートを行って追跡をするという方法も一つの案として検討したが、今回は就職1年目の総括評価を得たかったため、2年目以降の看護師を対象にせざるを得なかった。また、記名のアンケートを元に離職の追跡を行うことについては倫理的なハードルが高いことも、今回、無記名の振り返り調査を選択した理由の一つである。第二には、今回の勤務継続意欲の妥当性について、対象者を追跡して確認することが不可能という点である。今後は今回の成果を基礎資料として提示して対象者の追跡をも含めた調査への協力を医療機関に求め、研究を発展させたい。

また、今回の対象者には男性がほとんど含まれていない。女性のみでも分析を行ったが、今回の結果と全く同じ結果が得られている。よって今回の結果は主に女性看護師の特徴を表している。男女差の検討については、今後男性看護師のデータの蓄積が必要である。

結 論

勤務開始2～3年目の看護師の勤務継続意欲には、勤務開始1年目の職場環境が影響していることが示された。特に、職場・部署における建設的な人間関係の構築と、職務上の悩みの解決に対する現場での直接的な支援が、勤務継続意欲の向上に寄与する可能性がある。このような職場環境を

実現する方策，例えば師長やプリセプターを始めとする前任看護師を対象とした研修の有効性などについて今後検討する必要がある。

謝 辞

本研究では，ご指導を賜りました新潟大学医歯学総合研究科地域予防医学講座健康増進医学分野，鈴木宏教授

に深く感謝申し上げます。また，田邊直仁准教授からは初期の段階から随所で細かい示唆を頂きました。ここに深く感謝申し上げます。

最後に，今回調査にご協力頂きました施設の看護管理者ならびに直接ご回答頂いた看護師の方々に深く感謝いたします。

付表1 勤務する施設・部署の仕事環境に関する質問表

現在勤務する病院・部署に対する現在（平成20年）の感想についてお聞きします。下記の設問でこの施設・部署での感想を、5（強く思う）、4（思う）、3（どちらとも言えない）、2（あまり思わない）、1（思わない）の5段階で示しました。あなたの感想に近い番号に○印をつけて下さい。尚、該当しない部署はその項目欄に○印を記入して下さい。

		強く思う	思う	どちらとも言えない	あまり思わない	思わない	該当しない部署
1	基本的な看護技術が実施できる	5	4	3	2	1	
2	専門的な知識・技術が要求される	5	4	3	2	1	—
3	先輩・上司とのコミュニケーションが上手く取れる	5	4	3	2	1	—
4	仕事が勤務時間内に終わる	5	4	3	2	1	—
5	部署以外で個別相談ができる相談部署がある	5	4	3	2	1	—
6	就職してからの新人への教育研修が適宜ある	5	4	3	2	1	—
7	先輩・上司との関わり方に思いやり・優しさがある	5	4	3	2	1	—
8	医師とのコミュニケーションが上手く取れる	5	4	3	2	1	—
9	直接の指導看護師に困った事を何でも相談できる	5	4	3	2	1	—
10	仕事内容がきついと思う	5	4	3	2	1	—
11	仕事はやりがいがあると感じられる	5	4	3	2	1	—
12	先輩・上司からの教育的な関わりが少ない	5	4	3	2	1	—
13	配属部署は自分を必要としてくれている	5	4	3	2	1	—
14	同じ職場や部署の同期の新人が支えてくれる	5	4	3	2	1	
15	1度聞いた事でも不安な場合、あらためて先輩に質問できる雰囲気がある	5	4	3	2	1	—
16	医療事故を起こさないかと不安がある	5	4	3	2	1	—
17	事故報告書を書くような場面が多い	5	4	3	2	1	—
18	先輩・上司から勤務態度・仕事への考え方など看護以外の面での意見交換ができる	5	4	3	2	1	—
19	先輩・上司は自分の事を理解してくれる	5	4	3	2	1	—
20	自分が成長できる職場・部署である	5	4	3	2	1	—
21	看護師として働けるようになりよかった	5	4	3	2	1	—
22	休みの時も仕事のことが頭から離れない	5	4	3	2	1	—
23	充実して毎日の生活が生き生きし張り合いがもてる	5	4	3	2	1	—
24	看護師の勤務体制（夜勤・休日出勤）がづらい	5	4	3	2	1	—
25	疲れても十分に睡眠が取れず睡眠不足を感じる	5	4	3	2	1	—
26	仕事でわからない時も、助けでは貰えない	5	4	3	2	1	—
27	医療行為以外で患者と関わりがもてない	5	4	3	2	1	—
28	仕事に見合った収入を得ている	5	4	3	2	1	—
29	患者からの感謝が感じられる	5	4	3	2	1	
30	昨年1年間に受けた教育・指導の方法は適切であった	5	4	3	2	1	

付表2 現在勤務する職場で悩んだ時の支援に関する要因

現在勤務する職場で就職してから現在の間、仕事に悩んだ時、支えになったことがあればその理由を下記の番号で該当するもの全てに○をつけて下さい。その中で最も重要であった理由に◎をつけて下さい。

- () 1. 不安な看護技術が段階を踏んで経験できた(手本を見る、見てもらう、独り立ち)
- () 2. 困った時に的確にアドバイスがもたらえた
- () 3. ヒヤリ・ハット(インシデント)を起こした時適切な指導をもらった
- () 4. 自分の行った看護ケアが上司・先輩に認められた
- () 5. 患者・家族から感謝された
- () 6. プリセプター・先輩・上司と密接な関わりをもてた
- () 7. 職場の先輩に業務上のことで気軽に質問できた
- () 8. 直属の上司から精神的な支援が得られた
- () 9. 同じ部署の同期の同僚と励ましあった
- () 10. 違う部署の同期の同僚と励ましあった
- () 11. 職場で開催された新人支援を目的とする集合研修に参加した
- () 12. カウンセラーなどの心理専門家に相談した
- () 13. 出身校の教員に話しを聞いてもらった
- () 14. 家族や友人などの職場以外の人に励ましてもらった
- () 15. 休みの日に趣味などでリフレッシュできた
- () 16. 医師からの励ましがあった

文 献

- 1) 厚生労働省：第6次看護職員需給見通しに関する検討会(平成17年). <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/s1226-5.html>
- 2) 日本看護協会：平成21年版看護白書. 日本看護協会出版会, 東京, 2009.
- 3) 日本看護協会：2008年 病院における看護職員需給状況等調査 結果速報. <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2009pdf/20090616-1.pdf>
- 4) 日本看護協会：2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書. 日本看護協会出版会, 東京, 2005.
- 5) 小元まき子, 工藤綾子, 服部恵子, 永野光子, 藤尾麻衣子：看護職の離職を招いた要因—看護基礎教育課程修了後6年未満の看護師に焦点をあてて—. 医療看研 4: 72-78, 2008.
- 6) 菊岡祥子：看護大学を卒業した看護師の入職後早期離職体験. 日赤大紀 21: 73-81, 2007.
- 7) Suzuki E, Itomine I, Saito M, Katsuki T and Sato C: Factors affecting the turnover of novice nurses at university hospitals: a two year longitudinal study: Jpn J Nurs Sci 5: 9-21, 2008.
- 8) Suzuki E, Itomine I, Kanoya Y, Katsuki T, Horii S and Sato C: Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospitals: J Occup Health 48: 49-61, 2006.
- 9) 日本看護協会：2002年 新卒看護師の看護基本技術に関する実態調査. <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2002pdf/press1122-6-1.pdf>
- 10) 平賀愛美, 布施淳子：就職後3ヵ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討. 日看研学誌 30: 97-107, 2007.
- 11) パトリシア ベナー著, 井部俊子, 井村真澄, 上泉和子訳：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, 1998.
- 12) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1207-7b.pdf>

- 13) 矢島ちあき：新卒看護師の支援を行っているプリセプターの経験に関する研究. 神奈川保健福祉大学看護研集 34: 180-187, 2009.
- 14) 唐澤由美子, 中村 恵, 原田慶子, 太田規子, 大脇百合子, 千葉真弓：就職後1ヵ月と3ヵ月に新人看護を感じる職務上の困難と欲しい支援. 長野看護大紀 10: 79-87, 2008.
- 15) 佐藤佳子, 米澤弘恵, 荒添美紀, 石綿啓子, 豊田省子, 大下静香：看護師のプリセプターとしての役割意識. 獨協医大看護紀 1: 13-22, 2008.
- 16) 濱口悠子, 原沢優子：プリセプターの役割理解と負担感との関連. 日看護論集, 看護管理 37: 243-245, 2007.
- 17) 原田慶子, 唐澤由美子, 大脇百合子, 千葉真弓, 中村 恵, 坂本規子：プリセプターが捉えたプリセプティの就職半年後の困難や課題とプリセプターの対応. 長野看護大紀 11: 19-27, 2009.
- 18) 西田朋子：就職後3ヶ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討. 日赤看護大紀 21: 73-81, 2007.

(平成22年1月14日受付)