

令和 5 年 6 月 12 日現在

機関番号：37130

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2022

課題番号：18K17435

研究課題名（和文）女性潜在看護師のライフスタイルに着目した復職支援に影響する要因の検証

研究課題名（英文）Validation of Factors Affecting Return-to-Work Support Focusing on the Lifestyle of Female inactive Nurses

研究代表者

吉村 千草（YOSHIMURA, CHIGUSA）

福岡国際医療福祉大学・看護学部・助教

研究者番号：80807412

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、女性潜在看護師の復職に影響する要因をライフスタイルに着目して検証することである。女性潜在看護師と復職看護師別に職業継続に影響していると考えられる職業的アイデンティティを従属変数としてステップワイズ法を用いて重回帰分析を行った。女性潜在看護師では、働きやすさ合計得点・年齢・働く目的から職業的アイデンティティへの標準回帰係数は0.1%水準で有意であり、R²は0.34であった。また、女性復職看護師では、働きやすさ合計得点・経験年数から職業的アイデンティティへの標準回帰係数は0.1%水準で有意であり、R²は0.31であった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、復職に影響する要因を明らかにすることで、看護師の人材確保に貢献できると考えた。さらに、潜在看護師への調査研究のみではなく、すでに復職している看護師への調査研究を並行して行うことで両者を比較することができ、現在行われている復職支援に役立てることが出来る。しかしながら、コロナ禍の影響もあり調査が滞り、職業的アイデンティティへの影響要因は捉えることができたが、復職に影響する要因までは明らかにできなかった。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to examine the factors that influence female inactive nurses' return to work with a focus on lifestyle. Multiple regression analysis was conducted using a stepwise method with professional identity as the dependent variable, which was considered to influence professional continuity by female inactive nurses and returning nurses. For female inactive nurses, the standard regression coefficient from total pleasant working environment, age, and purpose of working to occupational identity was significant at the 0.1% level, with an R² of 0.34. For female returning nurses, the standard regression coefficient from pleasant working environment total score and years of experience to professional identity was significant at the 0.1% level, with an R² of 0.31.

研究分野：基礎看護学

キーワード：女性看護師 潜在看護師 職業的アイデンティティ 働きやすさ 職業継続

1. 研究開始当初の背景

少子高齢化社会の日本において、看護師の人材不足問題は、2025年問題として注目を浴びており、国を挙げて取り組んでいる問題であるが、実際の研究報告としては組織の視点から捉えられている内容で、具体的には、復職支援研修の評価やその取り組みに関するものが多い傾向にあり、看護師個人に焦点を当てた調査研究は少ない。また、看護師の離職理由として結婚・出産・育児といった女性特有のライフスタイルの変化があげられていた。看護師人材確保に向けて、女性の割合が多い看護師に関しては、ライフスタイルを考慮することは重要である。さらに、潜在看護師が約71万人と言われており、看護師人材不足問題の解決には、潜在看護師の復職が必要と考えた。

海外の研究では、看護師の離職やバーンアウトに関する研究が多く、職場環境に影響する¹⁾ことが示されていた。また、本研究者は文献検討より女性看護師の職業継続に影響する要因として【環境要因】は、＜組織管理＞＜職場の人的支援＞＜職場環境＞＜家族の支援＞、【個人的要因】は、＜自己研鑽＞＜組織・職業コミットメント＞＜専門職としての能力＞＜他者からの承認＞＜自己受容＞である²⁾ことを見出した。さらに、職業的アイデンティティが職業継続意思と関係がある³⁾ことも明らかにした。職業的アイデンティティとは、Fagermoenは「職業的アイデンティティは、看護婦であることの意味や看護婦として働くことの意味といった概念に関連している。」⁴⁾と述べており、一度離職した看護師が復職する際、職業的アイデンティティが重要になってくると示唆された。従って、働きやすさや職業的アイデンティティは潜在看護師の復職に影響すると考えた。

2. 研究の目的

本研究は、女性の潜在看護師の復職に影響する要因をライフスタイルに着目して検証することである。まず、ステップ1として女性潜在看護師および女性復職看護師の職業的アイデンティティに影響する要因の検証を行った。ステップ2として、女性潜在看護師および女性復職看護師のライフスタイルに着目した復職に影響する要因を検証する予定であったが、コロナ禍の影響もあり、研究が遅れてしまった。ゆえに、今回の報告ではステップ1の成果を報告する。

3. 研究の方法

(1) 研究デザイン

無記名自記式質問紙を用いた横断研究

(2) 調査対象者

対象者は1363名（女性潜在看護師約705名、女性復職看護師658名）とし、女性潜在看護師については全47都道府県看護協会、および女性復職看護師については全国の病院から無作為抽出した94病院に協力を依頼した。回収率は、24.0%で、有効回答率は93.6%であった。

(3) 調査期間

本研究は、2021年2月～3月に調査を実施した。

(4) 調査内容

①基本属性

年齢、臨床経験年数、離職回数、子供の有無、介護の有無

②働きやすさ

Human resource management チェックリスト⁵⁾を参考に項目を作成した。全24項目で5段階評価を求め、5～1で得点化した。

③職業的アイデンティティ

佐々木ら⁶⁾が開発した看護師の職業的アイデンティティの尺度全20項目を使用した。各項目に対して5段階評定を求め、順に5～1点で得点化した。

(5) 調査手続き

調査対象者には、各都道府県看護協会および病院の看護部より調査用紙を配布した。対象者には、書面で研究目的、方法、倫理的配慮を説明し、承諾が得られた場合は回答するよう依頼した。調査用紙は個別郵送方式で回収した。

(6) 分析方法

基本属性は、女性潜在看護師と女性復職看護師に分けて記述統計を算出した。また、女性潜在看護師と女性復職看護師の働きやすさと職業的アイデンティティの合計得点の平均の差の検定を行った。さらに、女性潜在看護師と女性復職看護師ごとに、職業的アイデンティティを従属変数とした重回帰分析を行った。統計解析には、SPSSを使用した。

(7) 倫理的配慮

調査対象者には、書面で研究目的、方法、倫理的配慮を説明し、自由意思による参加を保証した。調査用紙の返信をもって研究への同意を得ることを記載した。調査は無記名自記式とし、データは ID で管理し、個人が特定できないようにした。本研究は、所属大学の倫理審査会の承認（承認番号：20 - Ifh - 013）を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 対象者の基本属性

研究の分析対象者は、離職経験がないと回答した 52 人を除き、女性潜在看護師 60 人、女性復職看護師 194 人とした。

表1. 対象者の属性

項目	平均値(SD)				
	女性潜在看護師 (n=60)		女性復職看護師 (n=194)		
年齢	46.92	(10.82)	41.22	(10.11)	
経験年数	16.96	(11.12)	16.12	(9.82)	
単位: 人 (%)					
離職理由	結婚	8	(13.3)	25	(12.9)
	出産	10	(16.7)	40	(20.6)
	育児	7	(11.7)	22	(11.3)
	介護	1	(1.7)	2	(1.0)
	転職	13	(21.7)	49	(25.3)
	進学	2	(3.3)	5	(2.6)
	その他	12	(20.0)	41	(21.1)
	働く目的	経済的理由	35	(58.3)	134
家族のため		3	(5.0)	19	(9.8)
職場の一員として務めを果たすため		3	(5.0)	4	(2.1)
自分の才能や能力を発揮するため		4	(6.7)	5	(2.6)
やりがいがあるため		11	(18.3)	16	(8.2)
自分の趣味のため		1	(1.7)	1	(0.5)
考えたことがない		0	(0.0)	1	(0.5)
その他		2	(3.3)	6	(3.1)
婚姻	有	44	(73.3)	125	(64.4)
	無	16	(26.7)	66	(35.6)
子育て	有	42	(70.0)	130	(67.0)
	無	18	(30.0)	64	(33.0)
介護	有	17	(28.3)	42	(21.6)
	無	42	(70.0)	150	(77.3)

(2) 女性潜在看護師と女性復職看護師の職業的アイデンティティと働きやすさの比較

女性潜在看護師と女性復職看護師を比較すると、働きやすさ・職業的アイデンティティ合計得点はともに有意な差はみられなかった。

表2. 女性潜在看護師と女性復職看護師の職業的アイデンティティ及び働きやすさの合計得点の平均値(SD)と差の検定

	女性潜在看護師 (n=60)		女性復職看護師 (n=194)		t値	n=254
	平均値 (SD)	平均値 (SD)	平均値 (SD)	平均値 (SD)		
職業的アイデンティティ合計得点	64.85 (11.67)	67.91 (10.98)	1.86	n.s		
働きやすさ合計得点	93.13 (22.77)	88.16 (17.61)	1.78	n.s		

(3) ライフスタイル別の職業的アイデンティティおよび働きやすさの比較

結婚の有無、子育ての有無、介護の有無で、職業的アイデンティティおよび働きやすさ合計得点の平均値を比較した。職業的アイデンティティ合計得点では、結婚有り群が無し群より有意に高く、また、子育て有り群が無し群より有意に高く、介護有り群より無し群が有意に高かった。働きやすさの合計得点では、結婚有り群が無し群より有意に高い結果となっていた。

表3. ライフスタイル別の職業的アイデンティティ及び働きやすさ合計得点の平均値と差の検定
n=254

		人数	職業的アイデンティティ		t値	働きやすさ		t値
			平均値 (SD)			平均値 (SD)		
結婚	あり	169	68.23 (11.08)	2.10 *	91.47 (18.78)	2.55 *		
	なし	85	65.12 (11.09)					
子育て	あり	172	68.55 (11.28)	2.84 **	90.73 (18.70)	1.70 n.s		
	なし	82	64.34 (10.55)					
介護	あり	59	70.25 (11.37)	2.46 *	87.63 (18.87)	0.78 n.s		
	なし	192	66.18 (11.04)					

* p<0.05 ** p<0.01

(4) 女性潜在看護師と女性復職看護師別の職業的アイデンティティに影響する要因

女性潜在看護師・女性復職看護師それぞれで、職業的アイデンティティを従属変数として、ステップワイズ法を用いて重回帰分析を行った。女性潜在看護師では、働きやすさ合計得点・年齢・働く目的から職業的アイデンティティへの標準回帰係数は0.1%水準で有意であり、R2は0.34であった。また、女性復職看護師では、働きやすさ合計得点・経験年数から職業的アイデンティティへの標準回帰係数は0.1%水準で有意であり、R2は0.31であった。

表4. 女性潜在看護師における職業的アイデンティティを従属変数とした重回帰分析の結果

n=60				
説明変数	β	t値	有意確率	VIF
働きやすさ合計得点	0.40	3.72	0.00	1.03
年齢	0.27	2.43	0.02	1.08
働く目的	0.24	2.19	0.03	1.11
調整済みR ²	0.34			

表5. 女性復職看護師における職業的アイデンティティを従属変数とした重回帰分析の結果

n=194				
説明変数	β	t値	有意確率	VIF
働きやすさ合計得点	0.51	8.46	0.00	1.01
経験年数	0.30	5.03	0.00	1.01
調整済みR ²	0.31			

〈引用参考文献〉

- 1) Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes : an analysis of panel data, Kutney-Lee A, Wu ES, Sloane DM, Aiken LH International Journal of Nursing Studies, 50(2)、195-201、2013
- 2) 吉村千草、看護職の職業継続の要因に関する文献検討、日本看護研究学会第22回九州・沖縄地方会学術集会、2017
- 3) 吉村千草、原田博子、山田千尋、女性看護師における働きやすさ・職業的アイデンティティと職業継続・職場定着意思の関係、日本医療・病院管理学会、55、4、5-15、2018
- 4) Fagermoen, M. S, Professional identity: Values embedded in meaningful nursing practice, Journal of Advanced Nursing, 25、434-441、1997
- 5) 松本真作、高業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス - 職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集 -、独立行政法人 労働政策研究・研修機構、2017
- 6) 佐々木真紀子、針生亨、看護師の職業的アイデンティティ尺度 (PISN) の開発、日本看護科学会誌、26(1)、34-41、2006

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 吉村千草
2. 発表標題 女性潜在看護師および女性復職看護師の職業的アイデンティティに影響する要因の検証
3. 学会等名 日本看護研究学会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------