

令和 6 年 5 月 10 日現在

機関番号：32202

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2023

課題番号：19K10810

研究課題名（和文）交流分析を用いた、新人看護師の就労支援の在り方の検討

研究課題名（英文）Effective prevention of early resignation of new nurses: A transactional analysis

研究代表者

小川 真規（OGAWA, MASANORI）

自治医科大学・医学部・教授

研究者番号：70525451

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,300,000円

研究成果の概要（和文）：特定機能病院に入職した新人看護師の交流分析による性格・対人傾向、特性不安などのデータを収集し、1年で不適合を呈した群を症例群、生じなかった群を対象群とし、不適合を呈しやすい特性を解析した。

353名が参加し、症例群32名、対象群304名を解析した。

新人看護師の特性として、批判的な親の自我（CP）＜保護的な親の自我（NP）、順応の子供の自我（AC）＞自然の子供の自我（FC）、順応の子供の自我（AC）＞反抗の子供の自我（RC）の3要因を持つ者が多かった。しかし、これらに加え、性格で自己否定傾向、特性不安、低看護師志向性を持つ者については、持たない者に比べ不適合を呈する可能性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護師不足は社会的問題である。厚生労働省の調査では、1年以内に離職する者が多い。また、新人看護師が離職した際、看護師として再就職は、ハードルが高いことも多く、看護師自体を辞める傾向がある。よって、新卒看護師の早期離職防止が看護師不足対策に有効である。

本研究では、性格検査、対人スキル、特性不安などを組み合わせることで、早期離職者に、非離職者と比較し、一定の傾向がみられた。早期離職のリスクをはらむ特性を持つ者に、個人に焦点を当てた介入を行うことで早期離職が減らせる可能性があり、新人看護師の就労支援の在り方が提唱できたことは意義が大きい。

研究成果の概要（英文）：This study conducted a questionnaire survey on the characteristics of new nurses, compared the characteristics of those who left their jobs due to maladjustment within one year (case) with those who did not (control), and determined the characteristics of those who are likely to experience maladjustment. The characteristics of new nurses were assessed using the transactional analysis method, State-Trait Anxiety Inventory, and self-reporting numerical rating scales. Of the 353 participants, 32 nurses from the case and 304 from the control were included. Most participants showed the same personality traits. However, the percentage of participants with self-deprecation, strong trait anxiety, strong trait anxiety and self-deprecation, and low orientation, was significantly lower in the control than in the case. Understanding the characteristics, early interventions, and support for those who have some characteristics may prevent maladjustment to work and resignation.

研究分野：医療機関における産業保健

キーワード：新人看護師 交流分析 不適合 早期離職

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

看護師不足は、全国的な問題である。厚生労働省の調査では、1年以内に離職する者が多い。新人看護師が離職した際、看護師として再就職は、ハードルが高いことも多く、看護師自体を辞める傾向がある。よって、新卒看護師の早期離職防止が看護師不足対策に有効である。

2. 研究の目的

新人看護師の離職について、申請者はこれまで医療機関における産業医業務を通じて、新人看護師の早期離職には、性格、不安特性、コミュニケーション能力などの(本人)特性に、仕事要因が加わることで自己の限界を感じ、離職につながっていると感じている。

どのような特性を持つ者が、早期離職に陥りやすいのか、これらの傾向をつかむことができれば、高リスク者に焦点を当てた、個のフォローが可能となる。

本研究では、早期離職リスクのある者の特性を見出し、新人看護師の就労支援の在り方を提言することである。

3. 研究の方法

倫理委員会の承認のもと、大学病院で以下の方法にて実施した。当初、他施設でも実施予定であったが、新型コロナウイルス流行に伴い、一施設のみでの実施となった。

方法は、1)新卒看護職の特性を知るため、入職時に同意のもと、全員に、交流分析法による性格、対人関係検査、STAI による不安特性、自記式による看護師志向・適性への認識の調査を行う。2)就業に伴い不適応を生じた者に対し、産業医面談を実施し、その中で不適応となった要因を聴取する。3)入職時に行った調査から、どのような特性を持つ者が不適応を生じるかを解析する。4)1年次終了時、不適応を生じた者と生じなかった者の両群に分け、入職時に行った調査におけるスコアを比較する。の順序で行った。

4. 研究成果

353名が参加し、解析対象は症例群が32名で、対象群が304名であった。

症例群において、交流分析で、32名中21名(66%)に『親の自我』を表すP因子において、批判的な親の自我(CP) < 保護的な親の自我(NP)、 『子供の自我』を表すC因子において、順応の子供の自我(AC) > 自然の子供の自我(FC)、 順応の子供の自我(AC) > 反抗の子供の自我(RC)の関係が見られた。(下表)

			Case group	Control group
Number			32	304
Egogram				
CP<NP	AC>FC	AC>RC		
○	○	○	21(66%)	192(63%)*
○			3(9.4%)	32(11%)
	○		2(6.3%)	4(1.3%)
		○	0(0%)	1(0.3%)
○	○		1(3.1%)	5(1.6%)
	○	○	2(6.3%)	9(3.0%)
○		○	1(3.1%)	55(18%)
			2(6.3%)	6(2.0%)

*:There is a significant difference, comparing with case group.

Notes: CP = critical parent, NP = nurturing parent, AC = adapted child, FC = free child, RC = rebellious child.

また、症例群では、15名(71%)が、これら3要因に加え、性格が自己否定型であった。15名(71%)が、3要因+特性不安が強い、12名(57%)が3要因+自己否定+特性不安が強い、11名(52%)が3要因+低看護師志向性であった。対象群では、192名(63%)が3要因該当し、症例群と差は認めなかったが、3要因+自己否定は107名(56%)、3要因+特性不安は81名(42%)、3要因+自己否定+特性不安は57名(30%)、3要因+低看護師志向性は32名(17%)

といずれも症例群に比べ有意に低値であった。(下表)

	Case		Control	
3 factors + Self-deprecation	15	(71%)	107*	(56%)
3 factors + Strong trait anxiety	15	(71%)	81*	(42%)
3 factors +Self-deprecation +Strong trait anxiety	12	(57%)	57*	(30%)
3 factors + Nurse orientation	11	(52%)	32*	(17%)
3 factors + Desire to be a nurse	1	(5%)	7	(4%)

3 factors: CP<NP, AC>FC and AC>RC

*:There are significant differences, comparing with case group.

Notes: CP = critical parent, NP = nurturing parent, AC = adapted child, FC = free child, RC = rebellious child.

新人看護師の特性として、CP<NP、AC>FC、AC>RCを持つ者が多かった。しかし、これらに加え、性格で自己否定傾向、特性不安、低看護師志向性を持つ者については、就業において、持たない者に比べ不適応を呈する可能性が示唆された。

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 小川真規
2. 発表標題 交流分析を用いた新人看護師の就労支援の在り方の検討
3. 学会等名 第95回日本産業衛生学会
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
---------	---------