

平成 22 年 6 月 22 日現在

研究種目：若手スタートアップ
 研究期間：2008～2009
 課題番号：20890214
 研究課題名（和文） 新卒看護師の職業継続支援に関する研究
 研究課題名（英文） Research on the newly graduated nurse's vocational continuance support

研究代表者

竹内 久美子 (TAKEUCHI KUMIKO)
 目白大学・看護学部・看護学科・講師
 研究者番号：80453455

研究成果の概要（和文）：本研究では、新卒看護師を対象に、入職後 1 年間の心理状況と離転職意思の変化について縦断的手法を用いて量的に調査を行った。具体的には、特性的自己効力感、精神的健康度および離転職意思の質問紙調査を、1 年間に 4 回実施した。A 病院の新卒看護師 98 名のうち 4 回すべての調査に参加した 22 名（22.4%）を分析対象とした。その結果、入職直後より 3 カ月目ごろが自己効力感は低く、精神的健康度が悪化しており、離転職意思が高いことが量的に立証された。このことにより、新卒看護師の職業継続に関する、個人への介入時期や内容について示唆を得ることができた。

研究成果の概要（英文）：In this research, the psychology situation and the turn over intention were investigated for one year after the get a job for a newly graduated nurse. Concretely, the investigation of the questionnaire of a characteristic self-efficacy, the mental health degree, and the turn over intention was executed four times a year. 22 people (22.4%) who had participated in investigations of four all of 98 newly graduated nurses in A hospital were analyzed. As a result, the self-efficacy was deteriorating low the mental health degree, and was proven the turn over intention to be high quantitatively on around 3rd month immediately after the get a job. The suggestion of the intervention time and the content to the individual concerning the newly graduated nurse's vocational continuance was able to be obtained by this research.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2009 年度	1,050,000	315,000	1,365,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,250,000	675,000	2,925,000

研究分野：看護管理学

科研費の分科・細目：基礎看護学

キーワード：人的資源管理、新卒看護師、離転職意思

1. 研究開始当初の背景

近年入職後数年の内に離職にする新規学卒就職者の早期離職が大きな社会的関心を集めている(e.g., Buckley, Mobbs, Mendoza, Novicevic, Carraher & Beu,2002)。わが国における新規学卒者の早期離職割合は、2000年には入社3年以内で中学卒7割、高校卒5割、短大卒4割、大学卒3割となっており(労働省2000)、その離職割合から「7・5・3」現象と言われ、新規学卒就職者の離職率はその後も高いまま維持されている。詳細なデータでは、入職3年間のうち1年目の離職率が最も高く、2004年度の新規学卒就職者においては、中学卒46.2%、高校卒29.4%、大学卒15.1%となっている(青少年白書2006)。つまり入職後3年間の調査結果を検討すると、入職後3年の中でも1年以内に離職をしてしまう新規学卒就職者が多いことがわかる。換言すると、入職後1年間の離職を防ぎ円滑な組織適応を支援することが新規就職者の離職率の減少にもっとも重要であるといえる。

この新規学卒就職者の早期離職の問題は、看護職においても例外ではない。日本看護協会の調査「2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査」によると、新卒看護師の入職後1年以内の離職率は9.3%であり、年間5万人輩出される新卒看護師のうち、4500人以上が入職1年以内に離職していることになる。組織側からの早期離職問題を考えると、入職後の新卒看護師には組織内で導入教育が施され、多額の教育訓練費用がかけられており、早期離職は病院運営において問題視されている。さらに臨床の場においては、医療の高度化、患者の重症化やニーズの多様化に伴い、看護業務は複雑化しており、看護実践の場が求める臨床能力と看護基礎教育終了時点での臨床能力との乖離が問題視されている。このため実際に看護業務に携わる病棟においては、85.6%の病院が、一人の新卒看護師にマンツーマンで臨床教育を担当す

るプリセプター制度を採用するなど、新卒看護師の組織適応の支援に力点を置いている。新卒看護師の定着しない現状では、毎年新卒看護師育成へ労力が注がれると同時に、高度な医療現場の中で看護実践を行いながら、新卒看護師に教育訓練をしなくてはならず、臨床の教育を担当する病棟スタッフは、極めて負担は大きくなっている(小野,2003、神坂,1999)。このように組織にとって新卒看護師を育成することは、多額の費用と多大な労力を必要としているのが現状である。職場内で多大な労力を費やし育成したにも関わらず、9.3%の新卒看護師が入職後1年以内に離職するため、教育担当者のみならず病棟スタッフ全体の徒労感につながっており、新卒看護師の早期離職を抑制する組織的な施策を明らかにすることが急務の課題となっている。このため各施設において、新卒看護師の組織適応を促進するために、技術指導だけではなくさまざまな試みが行われているが、新卒看護師の早期離職が軽減していないのが現状である。

新卒看護師の側から考えると、早期離職に対して、個人の意識や職業的社会化などの視点からの検討が多くされている(schein,1978)。このことは、早期離職の問題において、組織的な要因だけではなく、個人的な要因が大きく影響することを示唆している。個人的な要因の中でも、特に新卒看護師の早期離職には、個人の価値観や職業意識が影響するという報告もあり、個別的に個人の価値観や職業意識にいかに関わるかという点が課題とされている。このため、新卒看護師の早期離職を軽減するためには、組織側からの支援だけでなく、個人に焦点をあてた介入が求められている(竹内,2006)。これまでの研究成果から特に入職1年間の離職を抑制することが重要であるため、新卒看護師の入職後1年間の離職意志の変化とその規定要因を明確にすることが望まれていることがわかる。申請者(研究代表者)のこれまでの研究では、入職後1年間の

離職意志の変化が質的記述的に明らかにされており、さらに自己効力感も同様に変化することが記述された。このことから、今後離職意思と新卒看護師個人の心理的な変化を量的に明確にしていくことが必要であると考えられる。これまでの研究成果からは、離職意志に影響をおよぼす要因として、個人の価値観、自己効力感や職業意識が横断的調査や質的分析から明らかになっている。このことから、入職1年間という重要な時期をより詳細に調査する縦断的研究手法を用いることと、個人の価値観、自己効力感や職業意識といった心理的要因を量的に確認することが課題である。

2. 研究の目的

本研究は、新卒看護師の心理的状況として、自己効力感、精神的健康度および離職意思が入職1年間にいかなる変化を呈するかについて明らかにすることを目的としている。

3. 研究の方法

(1) 研究対象

研究対象者は、東京都内 A 病院に 2009 年 4 月に入職した新卒看護師とし、病院の看護部を通し公募を行い、自らの意志で研究に参加する新卒看護師とする。

(2) 調査内容・方法

調査内容

- ・特性的自己効力感尺度(16項目)
- ・GHQ 精神健康調査(28項目)
- ・離職意志(4項目)

上記のいずれの尺度も、尺度の信頼性・妥当性に関して十分に確認されている。

調査方法・時期

以下の時期に合計 4 回の質問紙調査を同様の内容で実施する。

- 2008 年 4 月(入職直後)
- 2008 年 7 月(入職 3 ヶ月後)
- 2008 年 9 月(入職 6 か月後)
- 2009 年 2 月(入職 11 か月後)

(3) 分析方法

新卒看護師の特性的自己効力感、精神健康度および離職意思の変化に焦点をあて統計学的な分析を実施する。

(4) 倫理的配慮

「研究対象者の選定手順

・東京都内 A 病院へ看護部長宛てに、研究計画書を送付し、研究対象者の公募の協力依頼を依頼する。

・研究対象者は、2009 年 4 月に入職した新卒看護師とし、研究参加者は対象病院の連絡調整担当者に連絡し、連絡調整担当者が研究者へ研究参加者の有無および人数を連絡することとする。連絡方法は、連絡調整担当者の最も可能な方法とする。その際、研究者に研究参加者の情報は渡らないこととする。

・4 回の調査への参加の意思表示をした研究参加者に対して、対象病院の連絡調整担当者を通して、研究者が研究の目的・方法・倫理的配慮について文書を郵送し説明する。その際、研究者の署名済みの研究参加への同意書 2 部も郵送し、研究参加への意思は研究参加者が同意書に署名し返送することで意思表示することを明示する。同意書は、研究参加者用および研究者保管用の 2 部とし、それぞれ 1 部を保管するものとする。

・4 回の質問紙調査の配布・回収は、対象病院の連絡調整担当者を通して郵送で行うこととする。

「データの分析・公表時の配慮

・質問紙より得られたデータは、本研究以外には使用せず、本研究メンバー以外には公表しないものとする。

・分析においても個人の特典できないようにナンバーで表示し、研究者以外には取り扱わないようにする。

・質問紙および数値化したデータは、分析中は研究代表者が鍵のかかる場所に保管し、分

析終了後には研究代表者が責任を持って処分するものとする。

- ・調査途中および分析中でも、研究対象者から研究参加へ中止の申し出があった際には、直ちに分析対象者から除外する。
- ・研究成果の公表の際には、個人の特定できない方法をとるとともに、施設名などの固有名詞は一切使用しないこととする。

4. 研究成果

(1) 調査結果

調査対象者

研究対象者である、A病院新卒看護師98名のうち、4回の縦断的調査の協力について承諾に得られた22名(22.4%)に調査を実施した。

調査協力者は、すべて女性であり未婚者であった。年齢は、最少年齢は22歳、最大年齢は31歳であり、平均年齢22.5歳(SD±2.4)であった。

入職1年間の自己効力感の得点の変化

新卒看護師の特性的自己効力感得点は、図1に示したように入職直後の4月が最も高く、その後徐々に低下し、約入職1年間が経過している時期が最も低かった。

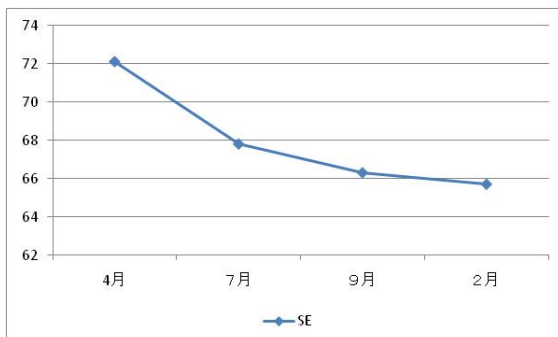


図1 新卒看護師の特性的自己効力感(SE)得点の変化

入職1年間の精神健康度(GHQ)の変化

新卒看護師の精神健康度の合計得点は、図2に示したように入職3ヶ月目ごろに急激に上昇(悪化)し、その後低下し安定するという結果であった。

精神健康度の下位概念である、「身体症状」「不眠と不安」「社会的活動障害」「うつ傾向」の得点の推移を、図3に示した。4下位尺度のうち、「うつ傾向」が年間を通じて最も高い値であった。また、4下位尺度ともに、入職後精神健康度得点は上昇(悪化)し、入職3ヶ月目ごろが最も高く、その後低下すると

いう変化を呈していた。

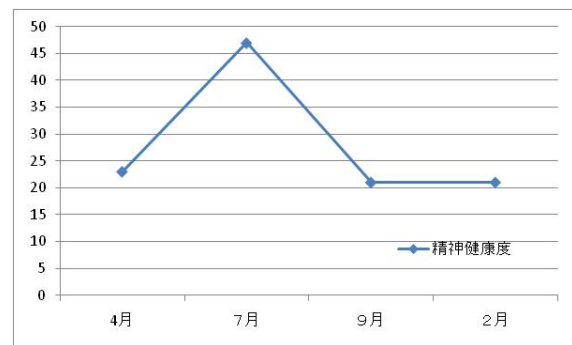


図2 新卒看護師の精神健康度(GHQ)得点の変化

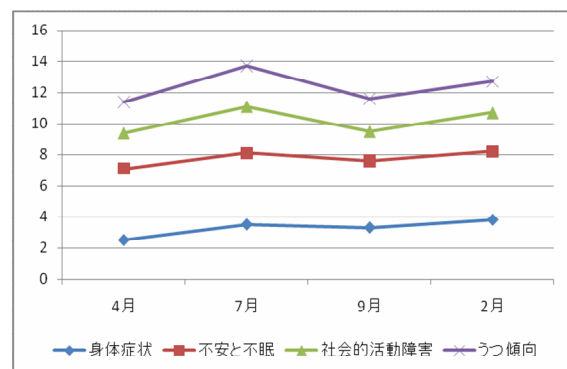


図3 新卒看護師精神健康度(GHQ)の4下位尺度得点の変化

入職1年間の離転職意思の変化

新卒看護師の離転職意思の変化を、図4に示した。新卒看護師の離転職意思は、入職直後から存在し、入職3ヶ月目ごろが最も高く、その後高いまま存在するという結果であった。

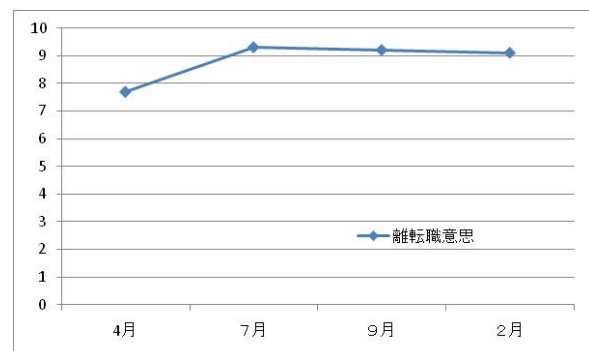


図4 新卒看護師の離転職意思の変化

前述した離転職意思の内実について、質問項目の内容から、組織からの離脱意思(2項目)と職業(看護職)からの離脱意思(2項目)に分類し、合計点を算出しその変化を図5に示した。組織からの離脱意思、職業から

の離脱意思は、入職3ヶ月目が最も高いという結果であった。

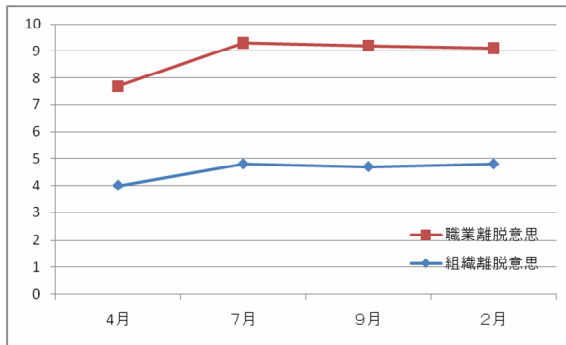


図5 新卒看護師の組織および職業離脱意思の変化

今回の調査により、これまで研究代表者が公表しているインタビュー調査の結果が、一部量的に立証された。このことは、新卒看護師の特性を把握するためには、重要なデータとなると考えられる。さらに今後は以下の点に関して、分析していくことが必要であると考える。

第一点目は、これまでの調査において、離転職意思の高まる特徴的な時期、および影響を与えていると考えられる心理的状况については、一部分であるが明らかとなっている。しかし、これらの離転職意思の高まりが、離職するという行動に結びついているかという点に関しては、十分に議論されていない。新卒看護師にとって、離転職意思の高まりは、当然の反応であるとも考えることができるため、離転職意思の高まりと離職行動との関連を明確にする必要がある。

第二点目は、心理的状况の変化や離職意思の高まりが、職業への関わり方にいかなる影響を与えているかについて明らかにする必要を示唆したい。このことを明確にすることにより、新卒看護師に必要な心理的状况への援助内容・方法が明らかになると考えられる。

本調査により、明確となった点に関して、さらに分析を進め、研究を継続していくことにより、新卒看護師個人への介入方法の示唆を得ることできると考える。

しかし、今回の調査対象者は、22名であった。同様の質問紙調査への回答を求めため、対象者への配慮および負担の軽減が必要である。また、病院を対象とした調査方法であったため、継続し回答することが可能なのは、職業および組織での勤務を継続している者のみであった。調査方法に関しては、組織離脱者に対しても、調査が可能な方法を再考する必要がある。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計2件)

伊藤ももこ、新井清美、竹内久美子、石光英美子、口元志帆子、古谷剛、林美奈子、臨地実習が看護学生の心理状況におよぼす影響、目白大学健康科学紀要、査読有、第3号、67-75

竹内久美子、新卒看護師の職業的アイデンティティの変容と職態度への影響 縦断的研究に基づく検討、目白大学健康科学紀要、査読有、第1号、2008、101-109

〔学会発表〕(計4件)

伊藤ももこ、新井清美、竹内久美子、石光英美子、口元志帆子、古谷剛、林美奈子、臨地実習が学生の心理におよぼす影響 実習前後の自尊感情と自己効力感の変化、日本看護教育学会第19回学術集会、2009.9.21、北海道

口元志帆子、竹内久美子、海外の看護師の離職に関する研究の動向、日本看護研究学会第35回学術集会、2009.8.4、神奈川

竹内久美子、口元志帆子、わが国の看護師の離職に関する研究の動向、日本看護研究学会第35回学術集会、2009.8.4、神奈川

竹内久美子、口元志帆子、竹内倫和、竹内規彦、医療機関における教育訓練施策が看護師の顧客志向行動に及ぼす影響 SEMによるワークコミットメントの媒介効果の検討、日本医療マネジメント学会東京支部学術集会、2009.2.8、東京

6. 研究組織

(1)研究代表者

竹内 久美子 (TAKEUCHI KUMIKO)

研究者番号：80453455