

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 7 日現在

機関番号：32636

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010～2012

課題番号：22592416

研究課題名（和文） 中堅看護師の離職モデル構築と離職予測の研究

研究課題名（英文） Research of the mainstay nurse's resignation model construction and resignation estimation

研究代表者

樺澤 一之 (KABASAWA KAZUYUKI)

大東文化大学・スポーツ・健康科学部・教授

研究者番号：70095785

研究成果の概要（和文）：

中堅看護師の離職（病院移動）に関して、満足感に焦点をあてその要因の分析を行った。全国の抜粋病院の中堅看護師にアンケート表を配布し 1,146 名から回答を得た。施設満足感についてロジスティック回帰分析、判別分析を用いて離職の要因を分析した。その結果、看護実践力あり、人間関係（特に看護師間）が良い看護師は辞めず、給与が良く、消耗感がなくとも辞める場合が多いことが示唆された。離職するかしないかの推定では正しく識別できた確率は 62.7%であった。

研究成果の概要（英文）：

We analyzed factors of the resignation of the mainstay nurse (movement in the hospital) for the facilities satisfaction. The questionnaires were distributed to the mainstay nurse in the excerpt hospitals in the whole country and the answer was obtained from 1,146 people. The factor of the resignation was analyzed by using the logistic regression analysis and the discriminant analysis on the facilities satisfaction. As a result, it was suggested that the nurse that it had the nursing practice power and the interpersonal relationship (between nurses especially) is good does not lose employment. In addition, it was suggested to often resign even if the salary was good, and there was no consumption feeling. The probability that was able to be identified correctly in the presumption whether resigned was 62.7%.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2011年度	300,000	90,000	390,000
2012年度	300,000	90,000	390,000
年度			
年度			
総計	1,700,000	510,000	2,210,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護師離職

## 1. 研究開始当初の背景

厚生労働省は 2009 年 5 月に「第 7 次看護職員需給見通しに関する検討会」の初会合を開

催したが最新の看護職員の需給見通しは出していない。前回の「第 6 次看護職員需給見通し」は、2006 年から 2010 年までの 5 年間

の見通しを 2005 年 12 月に策定した。これによると、2007 年の需要は約 134 万人、供給は約 130 万人の見通しで、約 4 万人の不足が見込まれていた。看護師全体の離職率は看護協会の調査によると、2005 年度が 12.3%、2007 年度が 12.6%であり、改善は認められていない。また、高齢化社会の進展で看護師の需要はさらに高まっていることから、現在でも看護師の不足数はあまり変化していないと推測される。看護師不足は、患者、医療施設、さらに広く社会に重大な好ましくない影響を与えている。離職には病院を移動するものと看護職を辞めるものがある。病院移動は、離職即再就職ということで全体からみた場合看護師不足の解消にはならないが、当該施設にとっては看護師不足になり、外来・病棟運営や管理、病院経営、ひいては患者にとって影響がある。また移動先の施設にとってその環境に対応するまでの時間的・経済的な損失、患者にとっての影響がある。移動の看護師が多いことは全体的にみた場合、患者や社会的な影響が大きいことから看護師不足の視点で考えることにした。中堅看護師の離職率は新卒看護師と比較して多くはないが、その離職は病院や医療の世界に与える影響は大きいものがある。中堅看護師の役割と要求される能力は、師長や主任を補佐し、よい職場環境づくりに参加する、後輩や学生指導ができるなどであり実質的に看護部門を支える中心的な役割を担っている。中堅看護師の離職は新卒看護師と比較して、離職に及ぼす要因が複雑・多岐であり、分析も困難である。先行研究としては、寺元、北・2006 年のものがあるが、単一病院での看護師に対するアンケート（75 名）による調査である。このように、中堅看護師の離職は与える影響が大きいにもかかわらず、要因の多さ、分析の困難さが故に、行われている研究も少なく、また離職防止の明確な提言もなされていない。本研究は、中堅看護師（臨床経験 5 年～10 年）の離職を取り上げ、アンケート調査によって得られたデータを用いて中堅看護師離職モデルを構築するものであり、また、多変量解析により離職予測式の策定を行うものである。

## 2. 研究の目的

現在看護師不足は社会的な問題となっており、患者と医療施設双方にとって深刻な問題となっている。看護師不足を解消する手段の一つとして離職を防止することが有効である。また、新人の離職より中堅看護師の離職は患者と医療施設に与える影響は大きい。我々は、全国的なアンケート調査により、中

堅看護師の離職の要因を明らかにして離職モデルの構築を行う。また、要因となる因子を用いて多変量解析により離職予測の可能性を探る。離職予測が可能となれば、中堅看護師定着のための支援プログラムを構築することができ、学問的意義及び社会的な効果は大きいと考えられる。研究の目的は、中堅看護師の離職の要因を明らかにし、離職防止のための提言を行うことである。

## 3. 研究の方法

中堅看護師の離職の要因を明らかにし、離職防止のための提言を行うことを目的として、以下のプロセスで研究を実施した。

### (1) アンケート内容の策定

先行研究を参考にし、独自のアンケート用紙を作成してプレテストを行った。このプレテストの自由記載で記載されたアンケートに対する意見や要望の分析やデータの基本統計の結果に基づいて再度内容の改訂を行った。アンケートの内容は以下とする。

#### (a) 看護師の属性、設置主体

年齢、性別、経験年数、職位・資格、学歴、結婚、住居、子供、家事・育児の補助、通勤時間、設置主体

#### (b) 離職時の状況

・何年目の離職、在職年数、夜勤、夜勤の形態、部署、設置主体、施設選択理由、離職理由

#### (c) 離職に結びつく要因（観測変数）

・パーソナリティに関する項目

個人志向性・社会志向性尺度（人格発達や適応の過程で個人が重視する基準を、個性化を目指す「個人志向性」と社会化を目指す「社会志向性」に区別して測定する尺度）

・ストレス、職場満足、コーピングに関する項目

看護チームの発展に貢献する力、質の高いケアを提供する力、患者の医療への参加を促進する力、現状に主体的に関与する力、キャリア促進、給与、職業的地位、情緒的消耗感、個人的達成感、脱人格化、医師と看護師の人間関係、看護師間の人間関係、看護管理

#### (d) 離職に関する自由記載

### (2) 調査対象の検討・決定

200 床～500 床の病院に勤務する経験年数 5 年～10 年の看護師（中堅看護師）を対象にし、2,500 名にアンケートを実施した。

### (3) アンケートの実施

調査票の配布については郵送法によるが、該当する施設の看護管理者にあらかじめ調査協力を要請し、承諾が得られた施設に対してアンケートを実施した。該当施設では、回答に協力をしてもらう看護師に対して本研究

の目的及び方法について説明し、自由意志によって協力を得られるようにした。また、回答用紙は、個々の看護師が郵送（或いは看護部に留め置き）にて返信することにした。200床～500床の病院に勤務する中堅看護師に対してアンケートを実施した。全国の病院100施設程度（200床～500床）を無作為に抽出し、2,500名の看護師にアンケートの記載を依頼した

#### (4) アンケートの集計・基礎分析

アンケートを回収し、Excel形式でPCに入力した。入力したデータは、SPSS形式データに変換を行い、記述統計、クロス集計（独立性の検定、比率の検定を含む）などの基本的な統計分析でデータの構造を明らかにする。分析は離職経験の有無別に行った。

#### (5) 因子分析、判別分析、ロジスティック回帰分析

因子分析から求めた離職因子を独立変数とし、離職するか否かを従属変数とする判別分析とロジスティック回帰分析を行った。独立変数は、観測変数を離職因子ごとにまとめその平均を用いた。収集されたアンケートデータにより判別分析、ロジスティック回帰分析を行い（判別式を作成したデータを用いる）その結果を評価する。さらに、式を作成したデータ以外のデータを用いて離職の予測を行った。

#### (6) 自由記載データの分析

自由記載データをKJ法によって整理・分析しアンケートデータとの関係の明にした。

#### (7) 中堅看護師定着の提言のまとめ

因子分析、判別分析、ロジスティック回帰分析により明らかにされた中堅看護師の要因から、中堅看護師定着における支援方法および提言をまとめた。

### 4. 研究成果

(1) 属性、職場情報、離職した施設状況の記述統計、クロス集計など基礎的な統計分析

① 全国調査を目標に全国47都道府県にアンケート調査を実施したが、回答は18都道府県であった。従って、全国調査ではなく、18都道府県における離職の調査となった。千葉、東京、神奈川からの回答が多かった。

#### ② 設置主体

・医療法人（438）、学校法人（311）からの回答が多かった。

・医療法人、個人では離職する看護師が多く、学校法人、その他の法人、公的病院（日赤、済生会など）では離職が少ない傾向が認められる。

#### ③ 教育機関

・3年制看護専門学校、2年制看護専門学校、

看護短期大学の卒業生からの回答が多かった。

・2年制看護専門学校、看護短期大学の卒業生は離職する機会が多く、4年制看護大学の卒業生は離職が少ない傾向が認められる。

#### ④ 在職している理由

・病院を移動するのが煩わしい、看護師との人間関係がよい、性格的に病院を移動するのに抵抗を感じる、特に理由がなく勤めている、適度な管理、適度な自由がある、年休の希望がほぼ通る、給料や昇給がよい、自分やりたい看護ができる、労働条件が厳しくない、キャリアを積む・伸ばす施設であるの順序であった。

#### ⑤ 離職した理由

・心身とも疲れ果て環境を変えたかった、労働条件が厳しかった、自分やりたい看護ができなかった、給料や昇給が良くなかった、キャリアを積む・伸ばす施設でなかった、結婚のため、転居のため、役割が多かった、看護師との人間関係が悪かった、上司との人間関係が悪かった、家事や育児に時間がとれたかった、出産のための順序であった。

#### (2) 施設満足に関する分析

施設満足度を問う29の質問から因子分析により離職に関連する6つの要因（因子）を抽出した。その因子に「看護実践力、医師と看護師との人間関係、キャリア、給与、消耗感、看護師間の人間関係」の意味づけを行った。この6つの因子を用いて判別分析（ステップワイズ）を行った結果、「看護実践力、給与、消耗感、看護師間の人間関係」が離職に影響があるとされた。また、ロジスティック回帰分析（変数増加法）の結果でも離職因子は「看護実践力、給与、消耗感、看護師間の人間関係」であった。因子のスクリープロットから離職に関連する因子は「看護実践力、人間関係（医師・看護師）、キャリア、給与」であった。

#### ① ロジスティック回帰分析、判別分析

ロジスティック回帰分析（変数増加法）によるリスク値は、看護実践力のリスク=0.448、給与=1.527、消耗感=1.495、看護師間の人間関係=0.618であった。このことから、看護実践力があると辞めるリスクは低く、給与が良くても辞めるリスクが高く、消耗感がなくとも辞めるリスクは高く、人間関係がよいと辞めるリスクは低いと解釈できる。判別分析（ステップワイズ）の判別係数は、看護実践力=0.666、給与=-0.526、消耗感=-0.431、看護師間の人間関係=0.472であり、看護実践力、給与、看護師間の人間関係、消耗感の順に離職への影響が大きい。また、判別分析での判

別結果（交差確認済み）の結果、離職するかしないか正しく識別できて確率は 62.7%であった。施設満足感で、看護実践力があり、人間関係（特に看護師間）が良い看護師は辞めない、給与が良く消耗していなくても離職する傾向があることが示唆された。

## ②自由記載に関する分析

「看護師の離職の最大の要因は何だと思えますか、離職についてあなたの自由な意見をお聞かせください」という質問に対する自由記載回答からキーワードを抽出してカテゴリー化を行った。その結果、離職ありの看護師は離職要因として「職場の人間関係、給与、上司の能力」を重要視しており、離職なしの看護師は「職場の人間関係、給与」はもちろんであるが、「子育て環境、仕事の量が多い、夜勤、責任が重い」も重要視している。まとめとして、「職場の人間関係、給与、上司の能力」に不満を持つ看護師は離職する傾向にあり、「職場の人間関係、給与、子育て環境、仕事の量、夜勤、責任」に対して不満を持たない場合は離職しないことが示唆された。

## (3)結論

アンケートによる施設満足感と自由記載による分析では「職場の人間関係」が離職の共通要因であった。給与はアンケートでは「満足していても辞めるリスクが高い」であったが、自由記載では「給与が良くない」と答えた看護師が多かった。アンケートの消耗感は「消耗感がなくても辞めるリスクが高い」であったが、自由記載では「仕事の量、夜勤、責任」など消耗感に関連する項目を挙げている看護師が多かった。

## (4) 離職（施設移動）防止への提言

離職（施設移動）防止に対して次のことを提言する。

・管理者により適時のヒアリングを実施し「心身の疲労、労働条件の悪さ、給与・昇給の悪さ、看護師間の人間関係の悪さ」を感じているかを把握する → 感じている場合、離職するリスクがあるのでコーピング等により対応し、必要に応じて個別あるいは環境の改善を図る。

・ヒアリングの結果「給与が良く消耗していない（心身の疲労がない）」と思っている看護師で「看護師間の人間関係に問題があり看護実践力があまりない」看護師は注意が必要である → 離職するリスクがあるのでコーピング等により対応し、必要に応じて個別あるいは環境の改善を図る。

・「病院を移動するのが煩わしい、看護師との人間関係がよい、性格的に病院を移動する

のに抵抗を感じる、適度な管理・適度な自由がある、給料や昇給がよい、自分やりたい看護ができる、労働条件が厳しくない、キャリアを積む・伸ばす施設である」は施設の継続勤務の因子である → この中で施設満足感に関連する要素（看護師との人間関係がよい、適度な管理・適度な自由がある、給料や昇給がよい、自分やりたい看護ができる、労働条件が厳しくない、キャリアを積む・伸ばす施設である）を充足させることが離職防止の要件となる。

## 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6件）

- ①堤かおり、河村圭子、榊澤一之、青年期女性の乳がんに対する認識—看護学生の質問紙調査から—、査読有り、医学と生物学、Vol. 156、2012、pp. 851-856
- ②堤かおり、河村圭子、榊澤一之、2型糖尿病を持つ有職男性の生活認知、医学と生物学、査読有り、Vol. 156、2012、pp. 277-283
- ③堤かおり、河村圭子、榊澤一之、高田美子、老年期2型糖尿病患者の食行動の傾向、査読有り、医学と生物学、Vol. 151、2012、pp. 683-689
- ④高岡素子、「患者さんには言ってはいけない言葉」と「上手な言い方」、リハビリナース、査読有り、3巻6号、2011、pp. 560-562
- ⑤Kaburagi T, Hirasawa R, Yoshino H, Odaka Y, Satomi M, Nakano M, Fujimoto E, Kabasawa K, Sato K. Nutritional status is strongly correlated with grip strength and depression in community-living elderly Japanese, Public Health Nutrition、査読有り、2011、pp. 1-7
- ⑥本江朝美、高岡素子、古市清美、アセスメント能力を育成するための視聴覚教材の作成：ローバー・ローガン・ティアニー看護モデルの12の視点を適用して、上武大学紀要・教育実践報告 2010、査読有り、第1巻、2011、pp. 1-7

〔学会発表〕（計12件）

- ①村松由紀、大野明美、藤田京子、石井祐子、森川奈緒美、糸井裕子、須藤弘子、鈴木裕子、松本郁子、中西睦子、榊澤一之、看護系大学生の対人関係スキル - 入学時期から基礎実習終了までの発達 -、第32回日本看護科学学会学術集会、2012年11月30日～2012年12月01日、東京国際フォーラム
- ②山口浩美、榊澤一之、看護師の施設移動要因に関する一考察、第14回日本医療マネジメント学会学術総会、2012年10月12日～

2012年10月13日、佐世保市アルカス SASEBO

③村松由紀、森川奈緒美、樺澤一之、中西睦子、看護系大学生の対人関係スキル—アルバイトや部活動経験との比較、第31回日本看護科学学会学術集会、2011.12.03、高知県立県民文化ホール

④山口浩美、樺澤一之、渡遺カヨ子、電子カルテの看護業務に及ぼす影響、第31回日本看護科学学会学術集会、2011.12.02、高知県立県民文化ホール

⑤樺澤一之、山形由美子、高岡素子、中堅看護師離職に関する実態調査と分析(第3報)、第15回日本看護管理学会年次大会、査読有り、2011.08.26、東京・京王プラザホテル

⑥豊嶋三枝子、小口多美子、須佐公子、病院における定年退職後看護職者就業の実態(第一報)、第30回日本看護科学学会学術集会、2010.12.4、札幌コンベンションセンター(札幌)

⑦豊嶋三枝子、須佐公子、小口多美子、病院における定年退職後看護職者就業の実態(第二報)、第30回日本看護科学学会学術集会、2010.12.4、札幌コンベンションセンター(札幌)

⑧佐藤敏子、荒井淑子、高岡素子、認知症患者の家族のQOLに関する研究、日本看護科学学会、2010.12.3、札幌コンベンションセンター(札幌)

⑨小口多美子、豊嶋三枝子、須佐公子、高齢者施設における定年退職後看護職者のストレスや困難、雇用者に対する要望、第41回日本看護学会学術集会—看護管理—、2010.10.26、朱鷺メッセ(新潟)

⑩豊嶋三枝子、小口多美子、須佐公子、ナースセンターにおける定年退職後看護職者の登録状況と再就業サポートシステムの現状、第41回日本看護学会学術集会—看護管理—、2010.10.26、朱鷺メッセ(新潟)

⑪須佐公子、豊嶋三枝子、小口多美子、定年退職後看護職者の再就業の実態調査—特別養護老人ホームにおける再就業実態から—、第41回日本看護学会学術集会—看護管理—、2010.10.26、朱鷺メッセ(新潟)

⑫小口多美子、豊嶋三枝子、須佐公子、介護老人保健施設における定年退職後看護職者の就業状況、第41回日本看護学会学術集会—老年看護—、2010.9.10、奈良市男女参画センターあすなろ

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

樺澤 一之 (KABASAWA KAZUYUKI)

大東文化大学 スポーツ・健康科学部健康科学科・教授

研究者番号：70095785

### (2) 研究分担者

高岡 素子 (TAKAOKA MOTOKO)

日本医療科学大学・保健医療学部・講師  
研究者番号：80458257

### (3) 豊島 三枝子 (TOYOSHIMA MIEKO)

山形県立保健医療大学・保健医療学部・教授

研究者番号：70306215

(2010年度まで研究分担者)