

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 15 日現在

機関番号：32809

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24792376

研究課題名(和文) 看護師の離職意向を規定する要因についての検討 心理・社会的、経済的視点から

研究課題名(英文) The determinants of nurses' intention to leave the workplace and the profession: from psychosocial and economic perspectives.

研究代表者

佐藤 みほ (Sato, Miho)

東京医療保健大学・看護学部・講師

研究者番号：30588398

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、(1)看護師の真の離職理由、(2)離職と心理社会的要因や個人要因との因果関係、離職意向や就業継続意向と実際の離職行動との因果関係を、地域経済特性を考慮し、明らかにすることである。質的調査より離職者の真の離職理由について、看護管理者および看護職教育担当者と離職者自身との認識に相違があることが明らかとなった。2013、2014年に実施した量的調査より、組織での就業継続意向および職業継続意向には職務満足感や職業コミットメント、精神健康が影響することが示された。組織での就業継続意向に対してのみ都市の規模が影響する可能性が示されたが、地域経済特性も加味した包括的な解析は今後実施する。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to examine why nurses left their jobs and the relationship among intention to leave or remain, psychosocial factors, individual attributes, and actual turnover in the light of regional economy.

We conducted semi-structured interview toward nurses who had experiences turnover, nurse executives and educators in charge of new graduate nurses. According to the interview, nurse executives and educators in charge of new graduate nurses have different recognition of true reason why nurses decided turnover. Then, survey questionnaires were distributed to nurses at 6 hospitals in 2013 and 1033 were returned (response rate: 44.1%). We then mailed survey questionnaires to 1033 nurses in 2014. The result showed that job satisfaction, occupational commitment and mental health were significant predictors of nurses' intention to leave the workplace and the profession. Only nurses' intention to leave the workplace significantly associated with large-scale city.

研究分野：健康社会学

キーワード：看護職 離職意向 就業継続意向 離職

1. 研究開始当初の背景

(1) 看護師の人材不足と離職率の高さ

わが国での看護師の高い離職率による医療労働市場への打撃は大きい。「2010年看護職員需給状況調査」によると、病院に勤務する常勤の看護師等の離職率は11.2%と報告されており(日本看護協会, 2011)、「第七次看護職員需給見通し」によると、退職等による減少数は約14万~15万人、平成23年の看護職員の不足は5万6千人と推計されている。

近年の高齢化、医療の高度化に加え、入院日数の短縮化、患者からのニーズの多様化等により、日本社会における看護師需要は増加している。こうした背景のもとで看護師が慢性的に不足することは、看護ケアの質の低下、ひいては医療の質の低下を招く恐れがあるため、離職予防、人材確保に向けた施策構築は喫緊の課題である。

(2) 看護師の離職意向には何が影響するのか

看護師の離職意向には職業性ストレスや組織/職業コミットメント、職務満足度などの心理社会的労働環境要因・個人要因が大きく影響することが国内外の多くの実証研究により示されている。また、賃金、待遇等の経済的要因も看護師の離職意向に関連することが推測されている。

一般的に労働力移動を扱う研究では、労働者の離職意向には賃金や待遇による影響が大きく、これらを考慮することは不可欠である。海外の先行研究では看護師の離職意向や定着率には、相対賃金や期待賃金と実際の賃金との乖離が有意に影響することが示されている(Ahlburg, 1996)。しかしながら、日本国内の看護師の離職意向について経済的要因も含めて検討した研究は極めて少ない。

日本の看護師の賃金カーブは緩やかであり、他の医療職に比して賃金の上昇率が低いという実態が明らかとなっており(人事院, 2010)、賃金に対する不満が職務満足度を低め、離職意向を高める可能性が示唆されている。国内の多くの病院・医療機関において、看護師のキャリアアップ支援やスキルアップを目的とした教育・研修の機会が設けられているが、キャリアの蓄積や、知識・技術力の向上が賃金に反映されることは稀なため、看護師の離職意向が高まるとさえ言われている。従って看護師の離職意向を扱う上でも、経済学的視点を持ち合わせ、賃金、待遇等を考慮することは極めて重要である。

(3) 賃金や待遇の地域性による離職への影響

看護師の賃金や待遇を考慮する際、地域性への着眼も不可欠となる。看護師の賃金や待遇の地域間格差は予てより指摘されており、看護師の地域間移動および地域偏在化を招く要因と推測されている(高橋, 2008)。だが、看護師の離職率と賃金や待遇等における地域間格差との関連性は報告されている(岡戸ら, 2008)ものの、経済的要因の地域性まで考慮し検討した研究は見られず、看護師の離職と地域における賃金や待遇の水準との関連は仮説的に提示されるに留まっている。よって、看護師の離職意向を決定付ける経済的要因の検討にあたっては、地域性にも目を向ける必要があると考えられる。

2. 研究の目的

(1) 看護師の離職や就業継続と心理社会的要因や個人要因との因果関係について、縦断デザインを用いて明らかにする。

(2) 縦断デザインにより、離職意向や就業継続意向と実際の離職行動との因果関係を検討する。

(3) 離職した理由について記述的に明らかにする。

なお、(1)(2)については地域経済特性による違いも含めた検討を行うため、病院が存在する市町村の規模ならびに病院特性を考慮して調査対象とする病院を選定することとした。

3. 研究の方法

(1) 先行研究のサーベイ

平成24年度に質的調査、量的調査の実施に先立ち、看護師の離職や就業継続に関連する心理社会的労働環境要因や社会経済的要因を検討している国内外の先行研究のサーベイを行った。

(2) 質的調査

①対象：事前に調査協力の承諾が得られた看護管理職者2名、看護師教育担当者1名、離職経験者2名の計5名を対象とした。

②方法：1時間程度の半構造化面接調査を実施した。調査期間は平成25年10月~11月であった。

③調査内容：看護管理職者、看護師教育担当者を対象とした面接調査では、i 職員の離職についての考え、ii 職員の離職に伴い生じる病院への影響、iii 離職予防についての考えや実際に行っている対応策、iv 他院からの離職者の受け入れについての考え、等を尋ねた。離職経験者に対しては、i 離職した理由、ii

離職を選択した経緯、iii 転職先を決定した理由、iv 看護という仕事に対する考え、v 今後のキャリア設計について、等を尋ねた。

対象者に承諾を得た上で面接調査内容は録音し、逐語録を作成後、内容分析の手法を用いて分析を行った。本研究目的に沿った発言を抽出し、コード化を行い、類似するコードを統合し、カテゴリーを作成した。

本調査は東北大学大学院医学系研究科倫理委員会での承認を得て実施した。

(3) 量的調査

①対象：関東地方、東北地方にある病院のうち、300 床以上であり、7 対 1 看護体制を実施し、一般病床を有する病院で調査協力同意が得られた 6 病院に勤務する看護職者 2344 名を本調査の対象とした。

②方法：平成 25 年 10 月（ベースライン調査）、平成 27 年 2 月（追跡調査）に自記式質問紙による縦断調査を実施した。調査目的に沿って対象病院を選定した後、各病院の看護部長に対し、文書にて本調査への協力を依頼し、協力同意が得られた病院に対して文書および口頭にて調査研究の詳細を説明した。最終的に調査協力同意の得られた 6 病院に勤務する看護職者を対象に調査を実施した。ベースライン調査では看護部を經由して調査票を配票し、郵送にて回収した。縦断調査への協力意思のある者に対しては同意書に氏名および連絡先の記載を求め、郵送にて回収した。

縦断調査への同意書の記載と返送があった看護職者 1033 名を対象に平成 27 年 2 月に第 1 回追跡調査を実施した。調査票は同意書に記載された住所へ郵送し、郵送にて回収した。

本調査は東北大学大学院医学系研究科倫理委員会での承認を得て実施した。

③調査内容：ベースライン調査では、基本属性および就業特性（性別、年齢、婚姻、子どもの有無、介護役割の有無、学歴、看護職経験年数、職位、雇用形態、奨学金貸与の有無、世帯収入に対する自己収入率、超過勤務時間）、職業コミットメント（Meyer et al., 1993）、職務満足感（田中, 1999）、主観的健康、精神健康（Yamazaki, 2005）、疲労蓄積度（山崎ら, 1992）、両立支援的組織文化（竹内ら, 2012）、組織での就業継続意向、看護職としての職業継続意向を尋ねた。追跡調査では、基本属性および就業特性（性別、年齢、職位、雇用形態、世帯収入に対する自己収入率、超過勤務時間、世帯構成の変化）、職務満足感（田中, 1999）、主観的健康、精神健康

（Yamazaki, 2005）、疲労蓄積度（山崎ら, 1992）、就業状況の変化、現在の就業状況または就業状況の変化についての考えを尋ねた。就業状況の変化、現在の就業状況または就業状況の変化についての考えについての質問項目は、平成 25 年に実施した面接調査で得られたデータに基づき考案した。

4. 研究成果

(1) 先行研究のサーベイ

先行研究で明らかにされている知見は以下の通りに纏められた。①職場の組織風土、職場の人間関係、職場でのソーシャルサポートが離職の規定要因と示されている。②組織や職業に対するコミットメントの程度や職務に対する満足度が離職に関連する。③組織コミットメントに関わる要因の一つに、組織がどれだけ仕事と家庭生活の両立を尊重しているかということが挙げられる。④賃金の上昇は離職を抑制せず、職場の組織風土が離職に影響することが示されている。だが、サンプルの家計状況や地域の経済状況によってはこの限りではない。⑤米国では経済不況に伴い、離職率が減少した。その要因に看護師の賃金の高さ、看護職が安定した職業であること、配偶者の失業が認められた。

(2) 質的調査

離職経験者を対象とした面接調査では離職に至った理由として、「日々の業務に追われて丁寧なケアができない」、「勉強する時間が取れず、求められるレベルに対応できていないジレンマ」、「新人指導の負担」、「互いを助け合う組織風土が整っていない」などが挙げられたものの、実際に管理職に離職を切り出す際は「結婚に伴う転居」、「出産・育児」を理由としていることが明らかとなった。

一方、看護管理職者、看護師教育担当者からは職員の離職について、「看護職を継続できるかは個々の資質にもよる」、「ストレス耐性の程度による影響が大きい」、「女性が大半を占めるため出産や介護など家庭の事情が多い」、「組織文化への適応の可否」などから一定の割合で辞める職員が存在するのはやむを得ないことと捉えていた。また、「出産・育児」や「結婚」を理由に辞める若手看護職員の中には、本音は言わないまでも隠された理由を持っている者も少なくないのではないかと印象を持っていた。職員の定着を促進する、あるいは看護職を惹きつけるための職場づくりとして「教育体制の強化」、「定期的、継続的な面談の実施」、「カウンセリン

グ制度の導入」、「看護の専門性を尊重する」などの対策を講じていることが明らかとなった。また、離職者の発生に伴う職員の補充や他院の離職者を採用することに対しては、病院の看護職員強化に繋がるメリットと同時に、新たな人材育成のために教育コストがかかること、これまで働いていた病院との組織風土やケアの方針、手法の相違が受け入れられないためにすぐに辞めてしまう者もいるという中途採用ならではの問題も抱えていることが明らかとなった。

以上より、出産・育児や結婚、介護は表立った理由であるという認識は離職者でも管理者や教育担当者においても共通していることが示された。だが離職に関わる真の理由として離職者は組織特性に関する問題を、管理者や教育担当者側では個人の特性に関する問題を挙げていたことから、双方の認識の相違が浮き彫りとなった。

(3) 量的調査

① ベースライン調査時点での就業継続意向の関連要因

ベースライン調査で回収された調査票および同意書は 1033 票 (回収率 44.1%) であり、関東地方 377 名 (36.5%)、東北地方 656 名 (63.5%) だった。関東地方の回答者内訳は女性 356 名 (96.0%)、男性 15 名 (4.0%)、平均年齢 33.44 ± 9.15 歳、看護職経験平均年数 10.76 ± 8.63 年であり、東北地方の回答者内訳は女性 613 名 (95.2%)、男性 31 名 (4.8%)、平均年齢 38.73 ± 10.44 歳、看護職経験平均年数 16.91 ± 10.69 年であった。ベースライン調査時に現在での組織での就業継続意向ありと回答した者は関東地方では 182 名 (51.3%)、東北地方では 382 名 (62.3%) であり、看護職としての職業継続意向ありと回答した者は関東地方では 373 名 (76.7%)、東北地方では 456 名 (74.4%) であった。

表 1 に組織での就業継続意向の関連要因、表 2 に職業継続意向の関連要因についての解析結果を示す。組織での就業継続意向、職業継続意向ともに職務満足感、職業コミットメント、精神健康が影響することが示された。

② 追跡調査時の就業継続意向の関連要因

追跡調査で回収された調査票は 645 通 (回収率 62.4%) であり、現在データ入力実施中である。本報告書では第 1 回追跡調査については、データ入力が終了した 370 票についてのみ結果を報告する。前回調査から就業組織あるいは職業が変わった者は関東地方では

表 1 ベースライン時の組織での就業継続意向に対する関連要因(n=1033)

	β	
病床規模	0.036	
都市規模(東北=0)		
政令指定都市	-0.126	***
関東政令指定都市以外	-0.033	
性別(男性=0)	-0.021	
婚姻状況(未婚=0)	0.055	
子どもの有無(なし=0)	-0.074	
被介護者との同居(なし=0)	0.011	
自己収入率	-0.003	
看護職経験年数	0.044	
雇用形態(非正規雇用=0)	-0.059	*
職位(管理職=0)	-0.020	
貸与型奨学金の有無(なし=0)	-0.029	
1ヶ月の時間外労働時間(なし=0)		
5時間未満	0.113	
5~10時間未満	0.093	
10~20時間未満	0.129	
20~30時間未満	0.096	
30時間以上	0.105	
職務満足感	0.503	***
情緒的職業コミットメント	0.063	*
功利的職業コミットメント	0.132	***
規範的職業コミットメント	0.120	***
精神健康	-0.098	**
Adjusted R2	0.478	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

表 2 ベースライン時の職業継続意向に対する関連要因(n=1033)

	β	
病床規模	-0.064	
都市規模(東北=0)		
政令指定都市	-0.063	
関東政令指定都市以外	0.017	
性別(男性=0)	0.003	
婚姻状況(未婚=0)	-0.006	
子どもの有無(なし=0)	-0.063	
被介護者との同居(なし=0)	0.012	
自己収入率	-0.032	
看護職経験年数	-0.076	*
雇用形態(非正規雇用=0)	-0.042	
職位(管理職=0)	-0.021	
貸与型奨学金の有無(なし=0)	-0.024	
1ヶ月の時間外労働時間(なし=0)		
5時間未満	-0.030	
5~10時間未満	-0.033	
10~20時間未満	-0.052	
20~30時間未満	-0.082	
30時間以上	-0.024	
職務満足感	0.090	**
情緒的職業コミットメント	0.440	***
功利的職業コミットメント	0.154	***
規範的職業コミットメント	0.139	***
精神健康	-0.092	**
Adjusted R2	0.437	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

表3 追跡調査時の組織での就業継続意向に対する関連要因(n=370)

	β	
病床規模	0.190	**
都市規模(東北=0)		
政令指定都市	0.066	
関東政令指定都市以外	0.011	
性別(男性=0)	-0.018	
婚姻状況(未婚=0)	-0.070	
子どもの有無(なし=0)	0.120	
被介護者との同居(なし=0)	0.068	
自己収入率	0.067	
看護職経験年数	-0.013	
雇用形態(非正規雇用=0)	-0.090	
職位(管理職=0)	-0.037	
貸与型奨学金の有無(なし=0)	-0.036	
1ヶ月の時間外労働時間(なし=0)		
5時間未満	-0.045	
5～10時間未満	-0.039	
10～20時間未満	-0.047	
20～30時間未満	-0.110	
30時間以上	-0.036	
ベースライン時の情緒的職業コミットメント	0.103	
ベースライン時の功利的職業コミットメント	-0.066	
ベースライン時の規範的職業コミットメント	-0.012	
ベースラインから追跡調査までの変化率		
職務満足感	0.311	**
精神健康	-0.200	**
ベースライン時の組織での就業継続意向		
Adjusted R2	0.438	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

表4 追跡調査時の職業継続意向に対する関連要因(n=370)

	β	
病床規模	-0.063	
都市規模(東北=0)		
政令指定都市	-0.052	
関東政令指定都市以外	0.067	
性別(男性=0)	-0.019	
婚姻状況(未婚=0)	-0.001	
子どもの有無(なし=0)	0.056	
被介護者との同居(なし=0)	-0.072	
自己収入率	0.112	
看護職経験年数	-0.180	*
雇用形態(非正規雇用=0)	-0.101	
職位(管理職=0)	-0.096	
貸与型奨学金の有無(なし=0)	-0.129	*
1ヶ月の時間外労働時間(なし=0)		
5時間未満	-0.204	
5～10時間未満	-0.133	
10～20時間未満	-0.138	
20～30時間未満	-0.044	
30時間以上	-0.106	
ベースライン時の情緒的職業コミットメント	0.254	***
ベースライン時の功利的職業コミットメント	0.114	
ベースライン時の規範的職業コミットメント	-0.111	
ベースラインから追跡調査までの変化率		
職務満足感	0.108	
精神健康	0.021	
ベースライン時の職業継続意向	0.424	***
Adjusted R2	0.376	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

9.2%、東北地方では10.0%であった。

表3に追跡調査時における組織での就業継続意向の関連要因、表4に追跡調査時における職業継続意向の関連要因についての解析結果を示す。組織での就業継続意向には、職務満足感および精神健康の変化率、ベースライン時の組織での就業継続意向が強く影響している一方で、職業継続意向にはベースライン時の情緒的職業コミットメント、および職業継続意向が強く影響していることが明らかとなった。

なお、離職意向、就業継続意向と実際の離職行動や就業継続行動との因果関係の検証は今後予定している分析に委ねられる。

(4) 本課題の成果

従来看護職が離職する主たる理由として挙げられてきた「結婚」、「出産・育児」は離職する職員も看護管理者・看護職教育担当者も表向きの理由であることが多いという共通認識を有していることが示されたが、真の離職理由については双方の認識に相違があることが明らかとなった。それぞれの認識の相違は、有効な離職予防策の策定や職員の定着促進に効果的な組織づくりの妨げとなりかねない。双方が互いの思いを忌憚なく話し合えるような環境構築が望まれる。

量的調査の結果から、組織での就業継続意向および職業継続意向には職務満足感や職業コミットメント、精神健康という個人の特性が影響することが明らかとなったが、こうした心理社会的要因は職場からの影響を強く受けるものとされている。よって、看護職員個々が健康を損なうことなく、職務に対して満足感を得ながら職業に前向きに取り組むことができるような職場づくりと支援体制の強化が求められる。なお、本報告では地域経済特性として都市規模を独立変数に投入したが、ベースライン時の組織での就業継続意向にのみ影響するに留まった。今後はより多角的に地域経済特性に関わる変数を捉え、解析を実施していく。

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)

[学会発表] (計2件)

①佐藤みほ, 渡邊生恵, 朝倉京子. 看護職の就業継続意向の関連要因の地域別検討. 第41回日本保健医療社会学会大会, 2015年5

月 16 日，首都大学東京荒川キャンパス。

②佐藤みほ，渡邊生恵，朝倉京子．看護職員の職業移動に関する縦断調査-ベースライン調査報告-．第 73 回日本公衆衛生学会総会，2014 年 11 月 6 日，宇都宮東武ホテルグランデ．

〔その他〕

ホームページ等

<https://sites.google.com/site/nurseworkforce/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐藤 みほ (SATO, Miho)

東京医療保健大学・東が丘・立川看護学部・講師

研究者番号：30588398