

令和 6 年 6 月 17 日現在

機関番号：32693
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2018～2023
課題番号：18K10170
研究課題名（和文）早期離職後、再就職し職業継続している新人看護師から考えるシームレスな教育支援

研究課題名（英文）Seamless educational support from the viewpoint of new nurses who have re-employed and continued their careers after leaving their jobs early

研究代表者
佐々木 幾美（Sasaki, Ikumi）

日本赤十字看護大学・看護学部・教授

研究者番号：90257270
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、早期離職をした新人看護師が再就職した医療施設で職業継続できている要因からシームレスな教育支援モデルを作成することを目的とした。職業継続に関係している要因として、量的研究では「具体的な指導や助言」「モデルとなるスタッフの存在」「面談の機会」「過重でない仕事」「健康面を配慮した勤務形態」等が示された。質的研究では「入職前に提供された情報からの病院選択」「良好なワークライフバランス」「特性に応じた業務調整」「個人の成長スピードに合わせた教育指導」「多様性を受け入れる寛容な雰囲気」等が示された。入職前からの情報提供により、個々の特性を考慮した就業をイメージできるようにすることが重要である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまで早期離職をした新人看護職員のその後のキャリアに関する研究はほとんどなく、再就職した医療施設で職業継続できている実態や要因は明らかにされていない。今回、その実態や要因が明らかになることで、看護基礎教育から継続教育へのシームレスな教育支援モデルの概念を見出すことができた点が学術的意義である。本研究の成果は、早期離職を防止する上での資料となると同時に、早期離職した新人看護職員の職業継続およびキャリア構築を支える上での資料となり、社会的意義は大きい。

研究成果の概要（英文）： This study focused on new nurses who left their jobs early and aimed to create a seamless educational support model based on the factors that enable them to continue working at a hospital after reemployment. In the quantitative study, factors related to continued employment include "specific guidance and advice", "presence of model staff", "opportunities for consultations", "not overly demanding work", and "healthy work style". etc. In a qualitative study, the following factors were found to be related to continuing employment: "Hospital selection based on information provided before employment", "Good work-life balance", "Work adjustment according to characteristics", "Specific educational guidance tailored to the speed of individual growth", and "A tolerant atmosphere that accepts diversity". etc. It is important to provide information before employees begin employment so that they can imagine their work experience in consideration of their individual characteristics.

研究分野：看護教育学

キーワード：早期離職 新人看護師 再就職 職業継続 教育支援 シームレス

様式 C - 19、F - 19 - 1 (共通)

1. 研究開始当初の背景

看護の質確保、新人看護職員の臨床実践能力の育成と早期離職予防をねらい、2009年7月に保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律が成立し、2010年4月から新人看護職員研修が努力義務化された。また、新人看護職員を迎える全施設で研修が実施される体制整備を目的として、新人看護職員研修ガイドライン(以下、ガイドライン)は策定され、それに基づいた研修が実施されるようになった。さらに2013年11月から厚生労働省により、「新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会」が開催され、2014年2月には新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】が出された。新人看護職員研修の状況について、「平成26年医療施設(静態・動態)調査」と「平成23年医療施設(静態・動態)調査」を比較すると、新人看護職員がいる施設が増え、その多くでは新人看護職員研修を実施するようになっており、新人看護職員研修が普及していることが推察される。

一方で、新人看護職員研修が努力義務化した後も、新卒看護職員離職率は7-8%台で推移し、横ばい傾向が続いている。1年以内に離職(以下、早期離職)をした新卒看護職員の中には、あまり期間をあげずに再就職する者もあり、再就職した医療機関で職業継続をしているケースも見られる。先行研究によると、新人看護職員の離職や離職願望に影響する要因はリアリティショックや職場内の人間関係が大きい¹⁾⁻³⁾とされ、職場適応の過程⁴⁾や職業継続の要因⁵⁾⁶⁾は明らかにされているが、早期離職をした新卒看護職員の実態や要因を明らかにした研究⁷⁾⁸⁾はわずかであり、その後のキャリアについて明らかにしたものはない。早期離職をした新人看護職員が再就職後に職業継続ができていない状況から考えると、研修や支援といった継続教育だけの課題だけでなく、職場選択やキャリアガイダンスの課題も含めて、その実態を把握することが必要である。特に、2025年に向けて医療機関が機能分化していく中で、看護職員に求められる役割も多様化しているが、新人看護職員の多くは、機能分化した医療機関の特徴を把握しないまま、就職先を決めている可能性がある。看護基礎教育から継続教育へのシームレスな繋がりを強化する上で、早期離職をした新人看護職員が再就職した医療施設で職業継続できている実態を明らかにする必要性があると考えた。

2. 研究の目的

早期離職をした新人看護職員が再就職した医療施設で職業継続できている実態を、職場選択とその後の職場適応およびキャリア支援の点から明らかにし、看護基礎教育から継続教育へのシームレスな教育支援のモデルを作成することである。

3. 研究の方法

本研究課題においては、(1)量的研究(質問紙調査)(2)質的研究(面接調査)を組み合わせて実施した。

(1) 量的研究

無記名自記式質問紙による量的記述的研究デザインとした。全国100床~299床の3893病院に協力依頼し、了解が得られた病院に在職する早期離職後に再就職した看護師と研修責任者を研究対象者とした。調査期間は2020年2月-9月であった。看護師に対する調査内容は、個人特性、最初の職場選択の理由・退職理由、現在の教育支援体制・職場環境等とした。研修責任者に対する調査内容は、施設概要、採用実態、再就職した新人看護師の前勤務状況、教育支援、職場環境等とした。分析方法は、SPSSによる記述統計、Fisher 正確確率検定を用い、有意水準は5%とした。

倫理的配慮として、日本赤十字看護大学研究倫理審査委員会にて承認を受けて実施した。強制力が働かないように文書で説明し個別封筒での返信とした。

(2) 質的研究

半構造的面接法による質的記述的研究デザインとした。質問紙調査の協力に対して了解が得られた66病院に協力依頼をし、同意が得られた早期離職後に再就職した看護師と研修責任者を研究参加者とした。調査期間は2021年1月-2023年2月であった。インタビューは個別インタビューとした。

また、都道府県看護協会を通して、看護職の無料職業紹介事業を行っているナースセンターに対して協力依頼をし、同意が得られたナースセンター担当者や相談員を研究参加者とした。研究参加の条件として、早期離職後、再就職を希望してナースセンターを利用する新人看護師の相談や紹介を行った経験を持つナースセンター担当者や相談員とした。調査内容は、早期離職後に再就職を希望する新人看護師の相談状況、助言・支援の詳細、新型コロナウイルス感染症による影響とした。調査期間は2022年12月-2024年2月であった。インタビューは個別インタビューまたはグループインタビューとした。

倫理的配慮として、日本赤十字看護大学研究倫理審査委員会にて承認を受けて実施した。

4. 研究成果

(1) 量的研究

研究協力依頼への回答があった825施設(21.2%)のうち、741施設(89.8%)は該当者がいないため協力できないとの回答であった。該当者がいて協力可能という回答があった66施設に在職する看護師123名および研修責任者66名に質問紙を配布し、回収数は看護師55名(回収率44.7%)および研修責任者46名(回収率69.7%)であった。

a. 看護師からの回答結果

最初の職場選択の理由として、回答数が多い順に、「研修制度が充実していた」36名(65.5%)、「希望する領域があった」31名(56.4%)、「福利厚生がしっかりしていた」28名(50.9%)であった。退職理由として、回答数が多い順に、「常に緊張していて気が休まる感じがなかった」49名(89.1%)、「この病院で働くことに希望が持てなくなった」45名(81.8%)、「職場の先輩との人間関係がうまくいかなかった」40名(72.8%)、「課題が多くて休息がとれなかった」39名(70.9%)であった。

教育支援体制・職場環境と就業状況との関係について、「この病院で看護を続けたいと思っている」者は、「指導や助言はできるだけ具体的に伝える」(p=.040)、「多重課題を意識して過重な仕事にならないように配慮している」(p=.047)、「勤務時間内で仕事が終わるようにする」(p=.038)、「患者との関わりがじっくりとできるようにする」(p=.039)、「目標やモデルになるようなスタッフがいる」(p=.016)、「看護職と他の医療専門職との関係は良好である」(p=.010)と認識していた。

自由記述で記載があったのは、「再就職の際に重視した点」と「現在の職場を継続している要因」が51名、「学校から受けた支援」が52名、「学校に希望する支援(最初の就職時)」が49名、「学校に希望する支援(最初の退職時)」が45名であった。再就職の際に重視した点では、<職場の雰囲気>12件、<人間関係>12件、<通勤可能な範囲>8件、<病院の種類>7件、<教育体制>7件等が挙げられた。現在の職場を継続している要因では、<相談しやすい職場環境・雰囲気>20件、<良好な人間関係>15件、<上司・先輩の教育的な関わり>10件、<自分がやりたい看護や興味ある分野>9件、<良好なワークライフバランス>8件、<自分のペースに合った指導や仕事の進め方>7件、<柔軟な勤務形態>6件等が示された。学校から受けた支援では、<教員との面談>10件、<面接の練習>8件、<履歴書など書類の書き方>8件、<就職ガイダンスや説明会における情報提供>8件等が挙げられた。また、学校に希望する支援として、最初の就職時には<病院の特色や内部の具体的なかつ詳細な情報提供>13件、<良い点だけでなく悪い点も情報提供>9件、<個々の適性に合わせたアドバイスや病院の紹介>8件等が挙げられ、最初の退職時には<退職する前に相談できる環境や場所>10件、<次の就職先について相談できる窓口>4件等が挙げられた。

b. 研修責任者からの回答結果

研修責任者の所属する施設は、一般病院26施設(56.5%)、慢性期病院8施設(17.4%)、リハビリ病院5施設(10.9%)であり、病床稼働率 83.4 ± 10.6 、平均在院日数 129.1 ± 251.1 であった。採用実態として、2017~2019年度新人採用者数は0~24名、平均3.36名であり、うち5月以降の新人採用者数は0~4名、平均0.59名であった。採用理由は<自施設における将来性>16件、<本人の意欲・関心>14件、<人材不足>13件等であった。自施設の職場環境として、「部署・病院全体でサポートされている」42名(91.3%)、「ワークライフバランスがとりやすい職場である」40名(87.0%)、「看護職と他の専門職との関係は良好である」39名(84.8%)、「部署・院内は顔の見える関係である」38名(82.6%)、「困ったときにいつでも相談できる人がいる」38名(82.6%)と回答していた。

早期離職した後に再就職した看護師の前勤務病院は、一般病院37施設(80.4%)、400床以上23施設(50%)であった。研修責任者が彼らの退職理由を「知っている」と回答したのは31名(67.4%)で、その理由として<職場不適応>10件、<業務多忙>8件、<人間関係>7件、<早い看護展開についていけない>6件等が挙げられた。早期離職した後に再就職した看護師への教育支援として、回答が多い順に、「健康面を考慮して部署の配属をしている」42名(91.4%)、「相談や面談の機会を作るようにしている」42名(91.4%)、「指導や助言はできるだけ具体的に伝えるようにしている」41名(89.2%)、「多重課題を意識して過重な仕事にならないように配慮している」40名(87.0%)、「健康面を考慮した勤務形態をとっている」40名(87.0%)であった。受入れにおいて重要だと考える点は、<負担のない教育支援>18件、<前勤務の体験に配慮した関わり>10件、<相談しやすい職場環境作り>9件、<意識的な声掛け>7件等であった。また、就業継続できている理由として、<上司・先輩の教育的な関わり>23件、<相談しやすい職場環境>15件、<個別性を重視した教育計画>10件、<職場のペースが本人と合っている>9件等が挙げられた。

(2) 質的研究

研究参加者は、早期離職後に再就職した看護師1名と研修責任者3名、7センター10名の協力が得られた。

早期離職後、再就職を希望する新人看護師の状況では、「自分の健康の不安(特にメンタルへ

ルスに関連したものが多いため)」、「自分の適性への不安(仕事のスピードについていけない)」、「先輩や上司との人間関係(仕事上の悩みや困難を相談ができない)」等の理由が出された。また、社会人経験者も比較的多く、仕事での価値観の相違、早い時期に独り立ちを求められる状況が語られた。加えて、新型コロナウイルス感染症の影響で、実習やインターンシップの経験が乏しいため、働く場や仕事に対するイメージが不十分であったり偏っていたりする場合があり、入職した際のギャップが大きく、離職につながる事例が生じていることが語られた。再就職先では、「スピード感があること」、「寛容な雰囲気」からケアミックス病院を選択した事例などが示された。

早期離職後、再就職を希望する新人看護師の状況では、「疎外感があり居場所がない」、「体調不良やメンタルヘルスの不調」、「職場イメージと実際とのギャップ」といった状況が語られた。コロナ禍で人員削減の影響を受けた事例も語られた。再就職先の決定については、職場見学をして面談を実施するなど、職務の状況を理解できるような支援を行っていることが語られた。

(3) 総括

再就職した新人看護師の前勤務先は、病床数が400床以上で急性期一般入院基本料1をとる病院が多く、退職理由も「業務多忙」が最も多かった。再就職した医療施設の病院種別は一般病院であり、入院基本料区分は急性期一般入院基本料2~6が多かった。早期離職後、再就職した新人看護師は、自身に合う看護展開の速さや職場の人間関係を考慮した再就職先を選択しているようであり、職業継続できるためには、重症患者が少なく、平均在院日数にゆとりのある環境が重要であることが考えられた。

再就職先の研修責任者の半数以上は再就職した新人看護師の前勤務先の退職理由を知っており、人材不足という背景はありつつも、新人看護師の将来性や意欲・関心を見出して採用していた。新人看護師に負担がなく、個々の前勤務先での体験に配慮することが受入れにおいて重要であると認識していた。また、再就職先の研修プログラムは約9割が既存のプログラムとほぼ同じプログラムを用いていたが、配属先や勤務形態で健康面を考慮し、相談や面談の機会を設ける教育支援を行い、上司や先輩からの教育的なかかわりをもつことが再就職先で働き続ける上で重要な支援であることが示された。早期離職に至った新人看護師の背景や特性を理解し、細やかに対応していくことで職業継続できることが考えられた。また、再就職した新人看護師が職業継続できている職場環境は、看護師と他の医療専門職や部署内・病院内の人間関係がよく、個別のペースや進度に合わせた指導や困ったときはいつでも相談できる体制が整っており、ワークライフバランスもとやすい環境であることが示されていた。

これまでの質問紙調査、インタビュー調査を総括した結果、職業継続に関係している要因は、「特性に応じた業務調整などによる過重でない仕事」、「健康面を考慮した勤務形態による良好なワークライフバランス」、「入職前に提供された情報からの病院選択」、「個人の成長スピードに合わせた具体的な教育指導や助言」、「多様性を受け入れる寛容な雰囲気」、「多様なスタッフとの良好な人間関係」、「モデルとなるスタッフの存在」、「面談の機会」、「自己の役割と成長の実感」が考えられた。

看護基礎教育からのシームレスな支援モデル案は、入職前から学生が勤務を具体的にイメージし、多様な職場から自分の特性を考慮して選択できるよう支援すること、そのための情報提供と相談体制の充実を基盤に作成した。学生は急性期の大規模病院での就業をイメージすることが多いが、求められる業務量や成長スピードなどの違い、健康的で良好な生活の維持といった観点から、自身の特性に合わせた医療施設などを選択することが重要である。中小規模病院やケアミックス病院なども含めて、幅広い医療施設から職場選択ができるように、学校養成所でのガイダンスの機会を設けるほか、各医療施設でのインターンシップや説明会の機会を充実させることが考えられる。また、就職後の課題に対して、医療施設だけで対応するのではなく、学校養成所が相談窓口を設けて、双方で支援体制を整えることなどが考えられる。加えて、看護職の無料職業紹介事業を行っているナースセンターの利用を、学生時代から説明し、推奨していくことも効果的であると考えられる。

引用文献

- 1) 山住康恵・北川明・安酸史子(2017).就職後6ヵ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究、共立女子大学看護学雑誌、4、9-17.
- 2) 内野恵子・島田涼子(2015).本邦における新人看護師の離職についての文献研究、身健康科学、11(1)、18-23.
- 3) 山口曜子・徳永基与子(2014).新人看護師の離職につながる要因とそれを防ぐ要因、日本看護医療学会雑誌、16(1)、51-58.
- 4) 中嶋文子・赤澤千春・近藤恵・ベッカー・カール(2017).新人看護師の職場適応への過程5年目看護師の語りの分析、椋山女学園大学看護学研究、9、1-13.
- 5) 瀬川雅紀子・種田ゆかり・後藤姉奈・高植幸子・清水房枝(2009).新卒看護師の職業継続意識に影響を与えた体験、日本看護管理学会誌、13(2)、41-49.
- 6) 今井多樹子・高瀬美由紀(2016).新人看護師が「離職を踏み止まった理由」テキストマイニングによる自由回答文の解析から、日本職業・災害医学会誌、64(5)、279-286.

- 7) 大森眞澄・長田京子・福間美紀・廣野祥子・森山美香・江藤 剛 (2012) .新卒看護師の早期離職と再就職にむけての体験、島根大学医学部紀要、35、1-7.
- 8) Tachibana Tomoko ・Takahashi Kunihiko・Sakurayama Toyoo (2010) .Factors Causing the Rapid Turnover Among Novice Nursing Staff: Analyses of the Survey Conducted in 2006 on the Employment Situation of Nursing Staff in the Tokyo Metropolitan Area、保健医療科学、59 (2) 178-187.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 佐々木幾美・藤尾麻衣子・渡邊しのぶ
2. 発表標題 早期離職後、再就職し職業継続している新人看護師の実態：シームレスな教育支援に向けて（第1報 - 記述統計 - ）
3. 学会等名 第25回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 藤尾麻衣子・佐々木幾美・渡邊しのぶ
2. 発表標題 早期離職後、再就職し職業継続している新人看護師の実態：シームレスな教育支援に向けて（第2報 - 自由記述の質的分析 - ）
3. 学会等名 第25回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 藤尾麻衣子・佐々木幾美・渡邊しのぶ
2. 発表標題 早期離職後、再就職した新人看護師が職業継続できている医療施設の実態：第1報 職場環境に焦点を当てて
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 渡邊しのぶ・佐々木幾美・藤尾麻衣子
2. 発表標題 早期離職後、再就職した新人看護師が職業継続できている医療施設の実態：第2報 教育支援に焦点を当てて
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Ikumi Sasaki
2. 発表標題 Factors that allow new nurses who quit their first jobs early and later went on to work at another hospital
3. 学会等名 27th East Asian Forum of Nursing Scholars (国際学会)
4. 発表年 2024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
研究協力者	藤尾 麻衣子 (Fujio Maiko)		
研究協力者	渡邊 しのぶ (Watanabe Shinobu)		

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
---------	---------