

平成 22 年 4 月 23 日現在

研究種目：基盤研究 (C)

研究期間：2007～2009

課題番号：19592552

研究課題名 (和文) 新卒看護師の職業性ストレスと離職意向に関する縦断研究：地域間における比較

研究課題名 (英文) A longitudinal study of factors associated with job stressor on intentions to leave among Japanese newly graduated nurses: comparison of regions where the hospitals located

研究代表者

富永 真己 (TOMINAGA MAKI)

兵庫医療大学・看護学部・准教授

研究者番号：40419974

**研究成果の概要 (和文)：**

新卒看護師の離職意向の規定要因について、地域差の要因も含め、検証することを目的に量的調査を実施した。2007年及び2008年に自記式質問紙調査を対象とする新卒看護師に2時点(1時点目は初夏、2時点目は6か月後の晩秋)に配布した。結果、離職意向が高まる時期とされる初夏においては、看護師としての志向性が最も重要な規定要因であった一方で、晩秋における離職意向については、蓄積疲労度が最も重要な規定要因であった。背景に、仕事のストレスの影響があり、中でも仕事のコントロール(裁量)の低さや、心理的・金銭的報酬の低さ、職場の上司及び同僚のサポートの低さは、それ自体が重要な規定要因であった。また、職場の役割モデルの存在の少なさも、新卒看護師の離職意向の重要な規定要因であった。病院が位置する地域の人口規模との関連性はいずれの時期においても認められなかった。

さらに、離職及び離職意向を経験した新卒看護師と、新卒看護師の早期離職を経験した管理職を対象に、質的調査を実施した。結果、新卒看護師の離職及び離職意向をあげる要因として、個人の特徴と健康管理を含む労務・人事管理と職場風土の問題・課題、さらに教育機関の課題が明らかとなった。

**研究成果の概要 (英文)：**

This study aimed to examine the factors including regional factor associated with intentions to leave among newly graduated nurses (NGNs), using a quantitative research design. We distributed self-administered questionnaires (to be returned anonymously) to all subjects (NGNs) on two separate occasions (Time 1 and Time 2, which were approximately 6 months apart) in 2007 and 2008. The results showed that while "Being personally suited for nursing work," which was one of the job-readiness subscales, was found to independently influence intentions to leave at Time 1, cumulative fatigue was the most important predictor of intentions to leave at Time 2. Among the job stressors, a lack of coworker and supervisor support, lower control, and lower reward consistently led to increased intentions to leave, while fewer role model had a greater impact on intentions to leave consistently. The city size in which the hospitals located was not important factor. Our study findings revealed the predictors of intentions to leave among NGNs early in their careers in Japan.

We also conducted qualitative research. The one was semi-structural interview toward seven NGNs, and the other was focus group by nursing managers who had experienced managing NGNs who resigned from the hospital within one year. Our results revealed individual characteristics, management style, development of personnel resources, and education as NGNs and their managers recognized as problems of NGNs early resignation.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2008年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
総計	3,500,000	1,050,000	4,550,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域・老年看護学

キーワード：精神看護学、職業性ストレス、離職意向

### 1. 研究開始当初の背景

(1) 国内の看護師不足の問題が指摘される中、とくに最近では新卒看護職員の早期離職が問題視されている。医療機関960施設を対象とした調査報告では、新卒看護職員の離職率は平均8.8%、さらにそのうち53%の医療機関が、「今後、離職が増加する」と回答し、新卒看護師の早期離職の増加が予測される。また、離職理由の上位に占める「健康上の問題、特に精神的健康」が今後増加するとの指摘からも、看護師の職場全体のメンタルヘルス対策が急務である(2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書、社団法人日本看護協会・中央ナースセンター)。

(2) 平成18年4月からの診療報酬の改正に伴い、とくに高度最先端医療を提供する病院においては看護師の配置人数を調整するため、全国的に看護師を例年よりも3~5割増員し、募集している。このような新卒看護師の大量採用は、増加する新卒看護師の早期離職率の影響を受けて、さらに早期離職する新卒看護師の数を増やす可能性がある。

(3) 看護師の労働市場が売り手市場となることから中堅看護師の離職率も上昇させる可能性、それらに伴う看護ケアの質の低下といった影響も懸念される。ゆえに各病院組織の新卒看護師の早期離職に関する対策は急務の課題であるといえる。

(4) 多様な要因が関わる「離職」の調査研究においては、個人と組織の要因を考慮することが重要である。新卒看護師の離職意向及び離職の先行研究に関しては、サポート体制や管理体制などの組織特性を含めた職業性ストレス、さらに個人特性や精神的健康度も含め、関連性を検証したものは、皆無である。さらに、今後の新卒看護師の早期離職対策に関する知見を得る上で、労働市場の地域差を考慮し、地方と都市部の比較、検討を行うことは

非常に意義深い。

### 2. 研究の目的

(1) 新卒看護師の離職意向と、組織の管理体制などの組織特性も含めた職業性ストレスと、職業選択動機などの個人特性や精神的健康度との関連性を明らかにする。

(2) 新卒看護師の離職意向のみならず実際の離職を追跡する縦断研究により、離職者と非離職者の職業性ストレスや個人特性や精神的健康度の違いを明らかにする。

(3) (1)(2)に関し、地域差を検討し、新卒看護師の離職意向と離職に関する要因を同定する。

### 3. 研究の方法

#### (1) 2007年度量的調査

① 対象：調査協力の承諾が得られた全国の特設機能病院9病院の、平成19年度入職の全新卒看護師567名である。

② 方法：施設の倫理委員会で承認を経た後、自記式質問紙調査を先行研究で離職意向が高まると指摘される2時点(Time1：平成19年6~8月、Time2：平成19年11月~平成20年1月)に、留め置き式にて実施した。質問項目は、基本属性(性別、年齢、婚姻、学歴)、就業特性(社会経験、奨学金利用及び希望配属の有無、労働時間、休日出勤頻度)、組織特性(病院が位置する地域の人口規模、病床数、看護師数、休息体制、夜勤開始時期、シフト勤務の有無)、看護業務形態、離職対策の有無)、22項目4尺度のオリジナルのレディネス尺度、Karasek職業性ストレス尺度(JCQ日本語版)の22項目、厚生労働省の疲労蓄積度の自覚症状評価の13項目、GoldbergのGeneral Health Questionnaire12項目版、鄭の離職意向の尺度を用いた。各回答(Time1：414名、回収率73%、Time2：458名、回収率81%)のうち、手続き上の問題があった1施設のデータと欠損値を除き(Time1：377名、

Time2: 439名)、2時点回答した301名を最終分析対象とした。平均年齢は23.1歳(±2.73)であった。

③分析:二時点(Time1とTime2)の離職意向得点と調整変数及び独立変数との相関係数を求め、次にTime2の離職意向得点を従属変数とし、調整変数及びTime1のレディネス尺度の下位尺度、Time1の離職意向得点、職業性ストレスと役割モデル尺度はTime1とTime2の平均スコアを階層的に投入した重回帰分析により、関連性を検討した。統計パッケージはSPSS15.0Jを用いた。

### (2)2008年度量的調査

①対象:調査協力の承諾が得られた特定機能病院14施設の平成20年度入職の新卒看護師全員(1364名)である。

②方法:施設の倫理委員会で承認を経た後、先行研究で新卒看護師の離職意向が高まるとされる二時点(Time1:同年初夏、Time2:同年秋~冬)に、自記式質問紙調査を留め置き式にて実施した。質問項目は、調整変数として基本属性(性別、年齢、婚姻、学歴)、就業特性(社会経験、奨学金利用及び希望配属の有無、労働時間、休日出勤頻度)、組織特性(病院が位置する地域の人口規模、都市規模、病床数、看護師数、休息体制、夜勤開始時期、シフト勤務の有無、看護業務形態、離職対策の有無)、独立変数は、オリジナルの22項目版レディネス尺度及び4項目版役割モデル尺度、Siegristの努力-報酬不均衡モデル日本語版調査票23項目、厚生労働省の疲労蓄積度の自覚症状評価13項目、GoldbergのGeneral Health Questionnaire12項目版を、従属変数として鄭の離職意向尺度6項目を用いた。各回答(Time1:792名、回収率58%、Time2:719名、回収率53%)のうち、手続き上の問題があった1施設のデータと欠損値を除き(Time1:737名、Time2:663名)、2時点回答した326名を最終分析対象とした。平均年齢は22.1歳(±1.21)であった。

③分析:二時点(Time1とTime2)の離職意向得点と調整変数及び独立変数との相関係数を求め、次にTime2の離職意向得点を従属変数とし、調整変数及びTime1のレディネス尺度の下位尺度、Time1の離職意向得点、職業性ストレスと役割モデル尺度はTime1とTime2の各独立変数の平均スコアを階層的に投入した重回帰分析により、関連性を検討した。統計パッケージはSPSS15.0Jを用いた。

### (3)2009年度質的調査

①個人インタビュー調査:看護師1年目の離職者もしくは離職意向を持った者で、事前に調査協力の了解が得られた7名を調査対象とした。調査期間は平成21年5月から7月である。離職もしくは離職意向が高まった状況について1~1.5時間程度の半構成的面接法

を行った。インタビューでは、A.職業と就職先の選択動機、B.仕事上の困難さやつらさ、C.離職意向との高まりや離職を考えた状況、D.継続して働く上での個人と組織の課題、等を尋ねた。

②フォーカスグループインタビュー:新卒看護師の早期離職を経験した看護管理者7名を対象に平成21年11月に2グループに分け、A.早期離職した理由と背景、及び個人と組織の特性、B.退職を踏みとどまった新卒看護師の状況とその後の適応、C.組織と個人の問題と今後の課題、D.効果のあった早期離職対策等について1.5~2時間程度のフォーカスグループインタビューを実施した。①及び②ともに、録音の許可を得、速やかに逐語録を作成した。質的研究の経験のある研究者とともに内容分析法の手法に従い分析を行った。時系列的な秩序にとらわれず、意味内容の類似性によりカテゴリーを抽出した。抽象度をあげ最終的に10のカテゴリーとし、新卒看護師が離職した要因と対策を明らかにした。

## 4. 研究成果

### (1)2007年度量的調査の結果及び考察

表1に初夏(Time1)の結果を示す。Time1の離職意向得点は「看護師としての志向性」が低い、精神的健康度が低い、病床規模が500床以下の病院の者、蓄積疲労度が強い、上司のサポートが少ない、同僚のサポートが少ない、「他者との関係形成」が低い、職場でのコントロールが低いほど、説明力の順で有意な関連性を認めた(調整済みR2乗値=0.553)。

表2に晩秋(Time2)の結果を示す。Time2の離職意向得点は各独立変数の変化量を除き、全ての独立変数と有意な相関が認められた。重回帰分析の結果、フルモデルでは、Time1の離職意向が高い、蓄積疲労度が強い、同僚のサポートが少ない、「看護師としての志向性」が低い、職場でのコントロールが低い、「他者との関係形成」が高いほど、説明力の順で有意な関連性を認めた(調整済みR2乗値=0.513)。

初夏における新卒看護師の離職意向に関して、個人要因として位置づけた「看護師としての志向性」が最も関連性が強く、職業性ストレスに関しては、同僚のサポートとコントロールが、また職業性ストレスの影響による健康度では精神的健康度の低さが蓄積疲労度の強さ以上に重要な要因であった。組織特性として病院が位置する地域の人口規模との関連性は認められなかった(調整済みR2乗値=0.536)。

表1. 2007年調査結果: Time1の離職意向得点を従属変数とした階層的重回帰分析の結果(n=301)

	B
Time1の職業準備性:レディネス(得点が高いほど準備性が高い)	
看護基本技術と能力	0.046
他者との関係形成	-0.112 *
臨床実践能力と自信	0.103
看護師としての志向性	-0.291 ***
就業及び組織特性	
病床数(1:501床以上, 0:500床以下)	-0.158 ***
離職対策としてメンタルヘルスの講和(1:導入, 0:導入しない)	0.034
病院との縁(1:縁あり, 0:縁なし)	-0.012
休身体制(1:適切である, 0:適切でない)	0.046
夜勤(1:あり, 0:なし)	0.060
時間外労働(1:44H/月以上, 0:44H/月未満)	-0.020
休日出勤(1:月1回以上あり, 0:なし)	0.066
Time1の職業性ストレススコア(JCQ)	
仕事の要求度(得点が高いほど強い)	0.023
コントロール(得点が高いほど高い)	-0.109 *
上司のサポート(得点が高いほど強い)	-0.149 *
同僚のサポート(得点が高いほど強い)	-0.130 *
Time1の主観的健康度スコア	
精神的健康度:GHQ-12(得点が高いほど精神的健康度が低い)	0.183 **
蓄積疲労度:CF-13(得点が高いほど、疲労度が強い)	0.142 *
R	0.763 ***
R <sup>2</sup>	0.582
Adjusted R <sup>2</sup>	0.553
R <sup>2</sup> change	0.045
F change	15.072 ***

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

表2. 2007年調査結果: Time2の離職意向得点を従属変数とした階層的重回帰分析の結果(n=301)

	B
Time1の職業準備性:レディネス(得点が高いほど準備性が高い)	
看護基本技術と能力	-0.035
他者との関係形成	0.117 *
臨床実践能力と自信	0.001
看護師としての志向性	-0.137 *
就業及び組織特性	
病床数(1:501床以上, 0:500床以下)	-0.115 *
離職対策としてメンタルヘルスの講和(1:導入, 0:導入しない)	-0.007
病院との縁(1:縁あり, 0:縁なし)	-0.030
休身体制(1:適切である, 0:適切でない)	0.054
夜勤(1:あり, 0:なし)	-0.011
時間外労働(1:44H/月以上, 0:44H/月未満)	-0.017
休日出勤(1:月1回以上あり, 0:なし)	0.033
Time1とTime2の職業性ストレスの平均スコア(JCQ)	
仕事の要求度(得点が高いほど強い)	0.019
コントロール(得点が高いほど高い)	-0.107 *
上司のサポート(得点が高いほど強い)	0.012
同僚のサポート(得点が高いほど強い)	-0.189 *
Time1とTime2の主観的健康度の平均スコア	
精神的健康度:GHQ-12(得点が高いほど精神的健康度が低い)	0.010
蓄積疲労度:CF-13(得点が高いほど、疲労度が強い)	0.240 ***
Time1の離職意向得点	0.322 ***
R	0.740 ***
R <sup>2</sup>	0.547
Adjusted R <sup>2</sup>	0.513
R <sup>2</sup> change	0.045
F change	27.713

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

## (2) 2008年度量的調査の結果及び考察

表3に初夏(Time1)の結果を示す。Time1の離職意向得点は、「看護師としての志向性」が低い、蓄積疲労度が強い、「看護基本技術と能力」が高い、報酬が低い、役割モデルが少ない、「看護基本技術と能力」が高いほど、説明力の順で有意な関連性を認めた。

表4に晩秋(Time2)の結果を示す。Time2の離職意向得点は、蓄積疲労度が強い、Time1の離職意向が高い、報酬が低い、役割モデルが少ないほど、説明力の順で有意な関連性が認められた(調整済みR<sup>2</sup>乗値=0.465)。

新卒看護師の離職意向に関し、重要な時期とされる初夏においては、職業準備性のなかでも「看護師としての志向性」が重要な規定要因であった。このことは、2007年度の調査の知見を支持した。一方、組織特性として病院が位置する地域の人口規模との関連性は、いずれの時期においても認められなかった。外的要因よりも個人要因についてのアプローチがとくにこの時期の離職において重要

であることが明らかとなった。個人特性の中でも、職業に対する志向性を高めるために、教育機関および就職先の病院における、学生および新卒看護師の教育、人材開発の見直しと充実が、新卒看護師の初夏における離職対策において望まれる。

一方、晩秋における離職意向については、組織特性については、個人特性と組織特性の影響による健康度、とくに蓄積疲労度が重要な規定要因であった。このことは2007年度の調査の知見を支持した。背景に、仕事のストレスの影響があり、中でも仕事のコントロール(裁量)の低さや、心理的・金銭的報酬の低さ、職場の上司及び同僚のサポートの低さは、それ自体が重要な規定要因であった。また、職場の役割モデルの存在の少なさも、新卒看護師の離職意向のける重要な規定要因であることが明らかとなった。

以上のことから、新卒看護師の早期離職対策について、①初夏の時期は、看護師としての志向性と蓄積疲労、②晩秋の時期は、蓄積疲労と初夏での離職意向、に十分留意し、組織としての健康管理を含めた労務管理と人事管理の取り組みが望まれる。とくに蓄積疲労度の背景にある仕事ストレスや職場風土、スタッフ間の人間関係、新卒看護師が目指すべきモデルとしての他のスタッフの人材開発が、優先して取り組むべき内容として望まれる。

表3. 2008年調査結果: Time1の離職意向得点を従属変数とした階層的重回帰分析の結果(n=326)

	B
Time1の職業準備性:レディネス(得点が高いほど準備性が高い)	
看護基本技術と能力	0.098 *
他者との関係形成	-0.086
臨床実践能力と自信	0.146 *
看護師としての志向性	-0.375 ***
就業及び組織特性	
病床数	-0.006
希望の配属先(1:該当する, 0:該当しない)	-0.063
時間外労働(1:44H/月以上, 0:44H/月未満)	0.035
休身体制(1:適切である, 0:適切でない)	-0.038
Time1の職業性ストレス(ERI)	
努力(得点が高いほど強い)	0.035
報酬(得点が高いほど高い)	-0.121 *
Overcommitment(得点が高いほど強い)	0.053
Time1の役割モデル(得点が高いほど存在が多い)	-0.106 *
Time1の主観的健康度	
精神的健康度:GHQ-12(得点が高いほど精神的健康度が低い)	0.088
蓄積疲労度:CF-13(得点が高いほど、疲労度が強い)	0.227 **
R	0.748 ***
R <sup>2</sup>	0.560
Adjusted R <sup>2</sup>	0.536
R <sup>2</sup> change	0.032
F change	10.843 ***

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

表4. 2008年調査結果: Time2の離職意向得点を従属変数とした階層的重回帰分析の結果(n=326)

	B
Time1の職業準備性: レジナンス(得点が高いほど準備性が高い)	
看護基本技術と能力	0.045
他者との関係形成	-0.032
臨床実践能力と自信	0.046
看護師としての志向性	-0.007
就業及び組織特性	
希望の配属先(1:該当する, 0:該当しない)	-0.005
時間外労働(1:44H/月以上, 0:44H/月未満)	0.013
休息体制(1:適切である, 0:適切でない)	-0.032
Time1とTime2の平均的職業性ストレス(ERI)の変数	
努力(得点が高いほど強い)	0.015
報酬(得点が高いほど高い)	-0.186 **
Overcommitment(得点が高いほど強い)	-0.069
Time1とTime2の平均スコア: 役割モデル(得点が高いほど存在が多い)	-0.124 *
Time1とTime2の平均スコア: 主観的健康度	
精神的健康度: GHQ-12(得点が高いほど精神的健康度が低い)	0.052
番種疲労度: CF-13(得点が高いほど、疲労度が強い)	0.310 ***
Time1の離職意向	0.256 ***
R	0.703 ***
R <sup>2</sup>	0.494
Adjusted R <sup>2</sup>	0.465
R <sup>2</sup> change	0.029
F change	17.091 ***

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

### (3) 2009年度質的調査の結果及び考察

①個人インタビュー調査の結果から抽出された離職及び離職意向を高める要因に関してはカテゴリー化を3段階進めた結果、最終的に6カテゴリーとなった。カテゴリー名は「現場に対する幻滅感」「職業の適性と仕事の適応の悪さ」「人間関係の困難さ」「心身を疲労させる職場風土」「労務管理体制のまずさ」「仕事の要求水準の高さ」であった。

「現場に対する幻滅感」では“理想とする職場環境との乖離”“労働価値に見合わない条件”“の内容があげられた。「職業の適性と仕事の適応の悪さ」では、“自分に対する低い評価”“身体面・精神面の体調不良”“現実の仕事への適応の悪さ”“職業に対する愛着の低さ”の内容があげられた。「人間関係の困難さ」では、“友好的なコミュニケーションの困難さ”“不得意な人との関係づくり”“停滞した職場の雰囲気”の内容があげられた。

「心身を疲労させる職場風土」では、“自己犠牲を強いる風土”“職場内の(モラル/パワー)ハラスメント”“抑圧的な職場風土”の内容があげられた。「労務管理体制のまずさ」では、“不適切な仕事量と管理体制”“指導者に対する教育方針・方法の未確立”“機能しない管理者への不信感”の内容があげられた。「仕事の要求水準の高さ」では、“看護業務の質の負担”“仕事に対する量・質の要求水準の高さ”の内容があげられた。

新卒看護師が認識する離職もしくは離職意向の要因として、個人要因に関する内容では仕事・職業へのコミットメントや職業の適性の問題が浮かびあがった。一方で、組織に特性に関わる問題として、労務・人事管理、さらに職場風土に関する問題が浮かびあがった。

②フォーカスグループインタビューの質的データは、A から C のそれぞれについて、2段階もしくは1段階でカテゴリー化を進めた。

A. 退職した新人の個人の特徴については、「ストレスに脆弱な気質(性格)」「未熟な人格」「適性とキャリアのミスマッチ」「急性ストレスイベントの体験」のカテゴリーが抽出された。

「ストレスに脆弱な気質(性格)」については、“過去の体調不良のエピソード”“過剰反応で回避的傾向”“過度なネガティブ感情”“生真面目”“細かくよく気がつく性格”“サポートを求めず自ら孤立する傾向”があげられた。

「未熟な人格」については、“知識と実践の大きな解離”“自己愛の強さ”“常識的な注意・指導に対する反社会的行動”“被害的・他罰的な思考”があげられた。

「適性とキャリアのミスマッチ」については、“自己の適性に合わない就職先の選択”“職業への志向性の低さ”“能力を問わないキャリア選択の多様さ”“雇用関係上で義務より権利を先行する傾向”があげられた。

「急性ストレスイベントの体験」については、“職場における集中的な心傷体験の遭遇”があげられた。

B. 組織の取り組みについては、「健全な組織運営のための人事管理」「適正な労働と休養に対する職場の理解」「個を考慮した多様な雇用形態」「組織的かつ具体的な支援・指導体制」のカテゴリーが抽出された。

「健全な組織運営のための人事管理」については、“配置転換”“希望を反映した配属・配置”“組織的な職場の人間関係への早期対応”があげられた。

「適正な労働と休養に対する職場の理解」については、“確実な休日の取得”“超過勤務の制限”があげられた。

「個を考慮した多様な雇用形態」については、“採用時の試用期間の導入”“嘱託など多様な雇用形態の導入”があげられた。

「組織的かつ具体的な支援・指導体制」については、“具体的かつ効果的な指導方法の採用”“職場全体での定期的な新人指導・支援体制”があげられた。

また、C. 組織の問題・課題として、「組織全体の人事管理及び人材開発の見直しの必要性」「新人の指導・教育に対する支援体制の不足」「看護師の離職を助長させる労働市場」「無休残業が常習化する職場」「新人の育成機関に伴う時間外労働」「新人指導の負担が誘因となるスタッフの離職」のカテゴリーが抽出された。

新卒看護師の離職及び離職意向をあげる要因として、個人の特徴と組織の問題・課題が明らかとなった。教育機関における課題として、職業への志向性や適性が、組織の課題として、健康管理を含む労務・人事管理と職場風土の問題が明らかとなった。個人・教育機関・病院組織の各職場と組織全体の取り組み

の必要性が明らかとなった。

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計2件)

① TOMINAGA M, MIKI A, A longitudinal study of factors associated with intentions to leave among newly graduated nurses in eight advanced treatment hospitals in Japan, 査読有, 48巻, 2010 (印刷中)

② TOMINAGA M, MIKI A, FUJIMURA K, A cross-sectional study of factors associated with intentions to leave among newly graduated nurses in eight advanced treatment hospitals: job stressors, job readiness, and subjective health status. Japanese Journal of Public Health, 査読有, 56巻, 2009, 301-311

〔学会発表〕(計9件)

① 富永真己, 三木明子, 就職7~9カ月目の新卒看護師の離職意向に関する要因検討: 特定機能病院14施設における横断研究, 第29回日本看護科学学会, 幕張メッセ2009年11月28日

② 富永真己, 三木明子, 日本の特定機能病院14施設における新卒看護師の離職意向の規定要因に関する縦断研究, 第68回日本公衆衛生学会総会, 奈良県文化会館, 2009年10月22日

③ TOMINAGA M, MIKI A, FUJIMURA K, A longitudinal study of factors associated with intentions to leave among newly graduated nurses in eight advanced treatment hospitals in Japan, The 1st International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science (WANS), Kobe, 2009年9月20日

④ TOMINAGA M, MIKI A, FUJIMURA K, A cross-sectional study of factors associated with intentions to leave among newly graduated nurses: Study of fourteen advanced treatment hospitals in Japan, The First Asia-Pacific Conference on Health Promotion and Education (APHPE), Makuhari, Japan. 2009年7月18日

⑤ 富永真己, 三木明子, 新卒看護師の離職意向の要因に関する横断研究: 日本の特定機能病院14施設における研究, 第82回日本産業衛生学会, 福岡国際会議場, 2009年5月22日

⑥ 藤村一美, 富永真己, 三木明子, 新卒看護師の準備性(レディネス)尺度の開発と妥当性・信頼性の検討, 第67回日本公衆衛生学会総会, 福岡国際会議場, 2008年11月7日

⑦ 富永真己, 三木明子, 藤村一美, 日本の

8 特定機能病院における新卒看護師の離職意向に関する縦断研究, 第67回日本公衆衛生学会総会, 福岡国際会議場, 2008年11月7日

⑧ 富永真己, 三木明子, 種市康太郎, 新卒看護師の離職意向と職業性ストレスの関連性—国内9施設に関する横断研究 第二報—, 第15回日本産業ストレス学会, 杏林大学(東京), 2007年12月8日

⑨ 種市康太郎, 富永真己, 三木明子, 新卒看護師の離職意向と職業性ストレスの関連性—国内9施設に関する横断研究 第一報—, 第15回日本産業ストレス学会 杏林大学(東京) 2007年12月8日

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

富永 真己(TOMINAGA MAKI)  
兵庫医療大学・看護学部・准教授  
研究者番号: 40419974

##### (2) 研究分担者

三木 明子(MIKI AKIKO)  
筑波大学・人間科学総合研究所・准教授  
研究者番号: 30315669

藤村 一美(FUJIMURA KAZUMI)  
兵庫医療大学・看護学部・助教  
研究者番号: 80415504

(H20~H21: 研究分担者)

増田 富美子(MASUDA TOMIKO)  
兵庫医療大学・看護学部・助教  
研究者番号: 20461171

(H19年: 研究分担者)