

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 5 月 16 日現在

機関番号：11301

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593122

研究課題名(和文) 看護師の専門職性と離職意向に関する研究

研究課題名(英文) A study on relationship between professionalization of nurses and the intention to leave profession

研究代表者

渡邊 生恵 (WATANABE, Ikue)

東北大学・医学(系)研究科(研究院)・助教

研究者番号：30323124

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円、(間接経費) 1,170,000円

研究成果の概要(和文)：看護師の離職意向・行動とその関連要因について明らかにすることを目的とした。インタビュー調査の結果、看護職者が離職に至る詳細な経緯と離職を決意するに至る理由が明らかになった。看護職者を対象とした質問紙調査では、有効回答の得られた870名について分析した結果、現在の病院を続けたい者64.1%、辞めたい者35.9%、看護職を続けたい者75.1%、辞めたい者24.9%であった。管理職において現在の病院を辞めたいと回答した者が多く、40歳代、管理職、専門職的自律意識尺度点数の低い者それぞれにおいて看護職をやめたいと回答した者が多かった。さらに、現在、追跡調査を実施しており、今後分析予定である。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to elucidate the factors related to nurses' intention to leave the profession.

We interviewed the nurses who left their job, and them who was active in nursing. As a result, we acquired the detailed circumstances until nurses resign and the factors influencing the decision whether or not to retire early. Next, we conducted a questionnaire survey as a baseline survey among 1,872 nurses at 5 hospitals.

The self-administered questionnaire included items on sex, age, job status, education, intention to leave, the nursing professional autonomy scale, and self-rated health. Results showed that 35.9% of nurses intended to leave their current job, 64.1% of them intended to stay, and 24.9% of them intended to leave the profession. Nursing administrators reported more intention to leave their current job, significantly. Lack of nursing professional autonomy, 40-49 years, and administrators reported more intention to leave the profession, significantly.

研究分野：基礎看護学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護職者 離職 離職意向 専門職的自律意識

1. 研究開始当初の背景

(1) 看護職員の離職状況

「第7次看護職員需給見通しに関する検討会」により発表された需給見通しでは、平成23年から27年における看護師の離職率を9%と想定し「退職等による減少数」を14万15万人、23年の看護職員の不足を5万6千人と見積もっている。また前回の需給見通しによると潜在看護職員数は約55万人と推計されている。このように、高い離職率による看護職員の不足と潜在看護職員の多さは慢性的な問題となっている。

(2) 看護職員と女性労働者全体との相違点

看護職員の95%は女性である。女性労働者全体と比較し、離職率はほぼ同程度であるが、看護職員の離職理由と女性労働者の理由は大きく異なっている。女性労働者全体の離職理由において第3位、4位にあがっている結婚(3.6%)と出産・育児(3.3%)は、看護職においては、第1位に妊娠・出産(30.0%)、第2位に結婚(28.4%)、第4位に子育て(21.7%)と上位にあり、大きな割合を占めている²⁾³⁾。

看護職員と女性労働者全体の大きな違いの一つは、看護職が専門職である点である。専門職とは、「自律性」、「公共性」、「独自で高度な学問体系」を有するものであり、看護師の自律性については、個人の専門職的自律意識の高さが職務満足度、職業コミットメント、職業性ストレス、心身健康と関連することが報告されている。以上より、専門職的自律意識は離職意向と関連することが推測される。専門職的自律意識測定のための尺度は、国内では3種類が開発されている。しかし、それらの質問項目は日本の社会・文化に合わない点もあり、あるいは自律意識ではなく実践能力を測定する内容となっているため、日本の看護師の専門職的自律意識を測定する尺度としては限界がある。そのため申請者らはその尺度開発を行っており、「自律的な臨床判断に対する態度」「働き方の裁量度に対する態度」「業務の独立性に対する態度」という下位概念で構成されることが明らかになっている。

(3) 離職の本当の理由は何か

以上のように、看護師の専門職的自律性と離職理由が関連することが理論的に推測されるが実証はされていない。また離職理由として「職場において看護の自律性、専門性が見とめられない」あるいは「看護の理念・方針に不満」を回答した者はそれぞれ5~6%²⁾と報告されており、強い関連があるとは言い難い。

ただし、この調査での回答者は、日本看護協会に求職登録中の者など約4千人であり、その78%は看護職として働きたいという意向を持っており、看護職者全体を代表するサン

プルとして偏りがあると考えられる。これに対し、回答していない多くの潜在看護師の離職理由が同じ傾向であるかは不明であり、看護という職業に関連した理由が存在する可能性も十分に考えられる。申請者らの予備調査⁴⁾では、看護師の離職理由として多い「結婚」「出産」の陰には、これを後押しする「専門職として評価されない不満」「キャリア・ディベロップメントの機会の欠如」という問題が存在する可能性が示されている。

- 1) 日本看護協会出版会編：「平成21年看護関係統計資料集」、2010
- 2) 日本看護協会：「潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書」、2007
- 3) 厚生労働省：「平成21年雇用動向調査」
- 4) 朝倉京子、川合美奈子、渡邊生恵：「看護師の離職理由に関する記述的研究 結婚、出産、進学」の影に隠れた理由に着目して - J、日本看護学会論文集：看護管理、41巻、p103-105

2. 研究の目的

以上のような背景から、看護師の離職問題を捉える上では、結婚・出産・育児などの個人的理由、あるいは夜勤や長時間勤務による負担など職業の特殊性による理由のみならず、専門職としての特殊性の視点が必要と考える。つまり、専門職的自律意識のような専門職性が離職意向に影響を与えている可能性の検討が必要である。

そこで本研究では、既知の離職理由に加え、これまで捉えにくかった専門職としての特殊性の視点から看護師の離職理由を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

(1) 離職者・現職者へのインタビュー

(3)における質問紙調査の実施にあたり、離職意向および離職行動の関連要因を検討するため、すでに離職した者(以下、離職者)、現職者、看護管理者を対象としたインタビューを行った。いずれも機縁法によりサンプリングを行った。

離職者に対しては離職を考え始めたきっかけと決断したきっかけについて、現職者に対しては離職を考え始めたきっかけ、離職意向の程度とその理由、離職しない理由などについて、看護管理者に対してはスタッフの離職の現状と離職防止のための対策について、インタビューガイドに基づきインタビューを行った。

なお、本インタビュー調査は、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。

(2) 専門職的自律意識測定尺度の信頼性・妥当性の確認

(3)の質問紙調査で使用する専門職的自律

意識測定尺度を完成させることを目的に、申請者らが作成した測定尺度の因子構造を確認、外的基準との関連を明らかにするため、2件の追加調査（追加調査1、2）を行った。なお、本課題実施前に測定尺度開発のための第1回調査は終了している。なお、本追加調査は、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。

追加調査1は、2011年9月、関東地方の1大学病院に勤務する看護職者780名を対象とした。看護部を通じて各部署に研究の趣旨と研究協力依頼、倫理的配慮について記した文書とともに無記名自記式質問票を配布し、対象者により個別に厳封されたうえ、各部署に設置した回収袋に投函してもらい、逆のルートで返送された。質問票は、基本属性に関する質問項目、作成した専門職的自律意識測定尺度、自律性に関連すると推測される項目で構成した。

追加調査2は、2012年7月、追加調査1とは異なる1大学病院に勤務する看護職者1000名を対象とし、追加調査1と同様の手順で実施した。質問票は、本課題前に実施した調査および本追加調査1の結果をふまえて項目を追加・修正した専門職的自律意識測定尺度（東北大学版、19項目5件法）のほか、基本属性に関する質問項目（性別、年齢、看護師経験年数等）、自己決定欲求尺度（桜井、1993、9項目）で構成した。

項目の分布と正規性の確認後、探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転）により因子構造を確認した上で、構成概念妥当性検証のために検証的因子分析を実施した。信頼性については、Cranach's α （以下、 α ）修正済み項目合計相関（以下、I-T相関）、項目削除時の算出により検討した。基準関連妥当性の検討のために、自己決定欲求尺度とのPearsonの積率相関係数を算出し検討した。

(3) 離職意向および離職行動に関連する要因を明らかにするための質問紙調査

看護職者の離職意向および離職行動に関連する要因を明らかにすることを目的に、1年半の縦断調査を計画した。本課題期間では、2013年9-10月のベースライン調査および2014年3月の第1回追跡調査を実施した。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。

ベースライン調査は、東北地方（青森県、秋田県、山形県）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を対象とした。これらの病院の看護部長に対し、文書にて調査協力を依頼し、協力の意向が示された病院に対して調査の詳細について文書と口頭にて説明を行った。その結果、5病院より調査協力の同意が得られ、当該病院に勤務する看護職者1872名を対象に調査を実施した。看護部へ無記名自記式質問票を送り、各部署経由で個人へ配布し、3週間留め置いた後回収した。離職と

それに関連する内容を扱っていることから、回収に際しては所属機関を通さず、郵送にて対象者個人から質問票および追跡調査同意書を回収した。

質問票は、基本属性（性別、年齢、婚姻状況と子どもの有無、看護最終学歴、免許種別、雇用形態、職位（管理職・非管理職）、作成した専門職的自律意識測定尺度（東北大学版）、現在の職場および看護職からの離職意向のほか、主観的健康感、などで構成した。なお、専門職的自律意識測定尺度については、質問量が膨大となり対象者への負担となることを避けるため、「自律的な臨床判断」に関する下位因子7項目（5件法）のみを用いた。

また、追跡調査に同意が得られた者631名に対し、2014年3月に無記名自記式質問票による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。調査票は、ベースラインから変化の生じる可能性のある基本属性（世帯構成、職位、など）、現在の職場および看護職からの離職意向、現在の職場および看護職からの実際の離職の有無とその理由、主観的健康感、などで構成した。本追跡調査は、年度を境に離職する者が多く、離職理由について明確な回答が得られやすいと考えたためこの時期に実施した。また、この追跡調査の際、地域による離職行動についての特徴を検証するために、別途ベースライン調査を実施していた関東地方の同条件の5病院に勤務する403名に対しても同様に調査を実施した。

現在調査票を回収した段階であり、ベースライン回答者のその後の離職の有無とその理由について明らかにし、ベースライン時の要因との関連を分析する予定である。

4. 研究成果

(1) 離職者・現職者へのインタビュー

対象者は、離職者6名、現職者13名であり、現職者のうち離職経験者は6名、看護管理者は3名であった。

インタビューの結果、これまでに把握されていた離職意向および離職行動に関わる要因のほかに、離職に至るより詳細な経緯と離職を決意するに至る理由が明らかになった。一方、離職を考えながらもそれを思いとどまり職業を継続する理由も明らかになった。これらの結果をもとに、(3)の質問紙調査で使用する、離職に至った理由および職業を継続する理由の質問項目を作成した。

(2) 専門職的自律意識測定尺度の信頼性・妥当性の確認

追加調査1は、配布した780名のうち454名より回答があった（回収率58.2%）。本課題前に実施した調査および本追加調査1の結果から、専門職的自律意識測定尺度の項目を追加・修正し、東北大学版19項目5件法の尺度を作成し、追加調査2にて使用した。

追加調査2は、配布した1000名のうち802名より回答があり(回収率80.2%)、このうち回答に欠損が認められない778票(有効回答77.8%)を分析対象とした。

探索的因子分析(因子負荷量は.40以上を基準)を実施した結果、「働き方の裁量」、「業務の独立性」、「自律的な臨床判断」の3因子18項目が抽出された。3因子18項目の1次因子モデルを構築し、検証的因子分析を行ったところ、適合度はCFI=.90、RMSEA=.06、GFI=.93、AGFI=.91であった。

尺度全体の α は.84、下位因子別では順に.829、.835、.744であった。I-T相関は、尺度全体では.206~.516、下位因子別では順に.478~.730、.483~.715、.375~.578であった。項目削除時は、尺度全体では.827~.842、下位因子別では順に.774~.829、.780~.841、.688~.740であった。

自己決定欲求尺度との相関係数は、尺度全体では.326($p<0.001$)、下位因子別では順に.143、.245、.357(すべて $p<0.01$)であった。

以上の結果より、専門職的自律意識測定尺度(東北大学版、18項目5件法)について、構成概念モデルの適合度は統計学的な許容水準を満たし、外的基準との関連も理論的な想定通りであり、一定程度の基準関連・構成概念妥当性が確認できたと考えられる。また、信頼性を示す係数は十分な値を示しており、I-T相関や項目削除時は異常値を示す項目はなく、信頼性が確認できたと考える。

(3)離職意向および離職行動に関連する要因を明らかにするための質問紙調査

2013年9-10月のベースライン調査では、調査票を配布した1872名のうち948名より回答があり(回収率50.6%)、このうち性別、年齢、現在の職場および看護職からの離職意向に未回答の者を除いた有効回答数は870名(46.5%)であった。

回答者の属性は、女性95.9%、20-29歳が22.3%、30-39歳が31.5%、40-49歳が26.6%、50-59歳が19.2%であった。婚姻状況・子どもの有無は、未婚・子どもなしが35.3%、未婚・子どもありが4.3%、既婚・子どもありが52.3%、既婚・子どもなしが8.0%であった。看護最終学歴は、准看護師・看護師2年課程が27.0%、3年課程が55.2%、大学以上および保健師・助産師学校が15.6%であった。96.3%が正規職員であり、管理職者は12.0%であった。

離職意向については、現在の病院を続けたい・どちらかという続けたい(以下、続けたい)と回答した者は64.1%、辞めたい・どちらかという辞めたい(以下、辞めたい)と回答した者は35.9%であった。また看護職を続けたいと回答した者は75.1%、辞めたいと回答した者は24.9%であった。主観的健康感は、とても良い・まあ良いと回答した者は21.2%、普通と回答した者は49.3%、あまり良

くない・悪いと回答した者は29.2%であった。

次に、離職意向と各要因との関連では、現在の病院を辞めたいと回答した者は管理職において多かった($p<0.01$)。また、看護職をやめたいと回答した者は、40歳代、管理職、専門職的自律意識尺度点数の低い者それぞれにおいて多かった($p<0.05$)。

(4)本課題の成果

以上の結果より、年齢(40-49歳)管理職であることのほか、専門職的自律意識尺度点数の低い者において、看護職からの離職意向が高いことが明らかとなった。専門職的自律意識尺度と離職意向との関連が明らかになったことは、専門職という特殊性による要因が離職意向に何らかの影響を与えているという当初の仮説を支持する結果である。これは、盛んになっているワークライフバランスなどの視点からの離職防止対策のみならず、専門職性についての看護基礎教育および現認教育の体制や、専門職としてのキャリア・ディベロップメント促進について取り組んでいく必要があることを示唆する結果だといえる。

現在、2014年3月に実施した追跡調査の回収を終え、ベースライン回答者のその後の離職の有無とその理由、ベースライン時の要因との関連を分析する予定である。国内においては、多施設における離職に関する縦断研究(追跡調査)はこれまでに行われておらず、本課題での成果は、看護職者の離職防止のための有用な情報を提供するものと考えている。

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)

[学会発表](計9件)

朝倉京子、佐藤みほ、渡邊生恵、「看護師の専門職的自律意識」尺度(東北大学版)の作成と信頼性・妥当性の確認(第三報)、第33回日本看護科学学会、2013年12月6-7日、大阪市

荒木ひとみ、朝倉京子、佐藤みほ、渡邊生恵、戸草内悠希、駒板奈都美、看護師の離職意向と職務満足度との関連、第72回日本公衆衛生学会総会、2013年10月23-25日、津市

貞弘佳江、朝倉京子、渡邊生恵、佐藤みほ、大坪さやか、看護師の職業性ストレスと精神的健康との関連、第72回日本公衆衛生学会総会、2013年10月23-25日、津市
大坪さやか、佐藤みほ、朝倉京子、渡邊生恵、貞弘佳江、看護師の情緒的職業コミットメントと専門職的自律意識の関連、第72回日本公衆衛生学会総会、2013年10月23-25日、津市

朝倉京子、佐藤みほ、渡邊生恵、「看護師の専門職的自律意識」尺度(東北大学版)

の作成と信頼性・妥当性の確認(第二報)
第 38 回日本保健医療社会学会、2012 年 5
月 19-20 日、神戸市

6 . 研究組織

(1)研究代表者

渡邊 生恵 (WATANABE, Ikue)
東北大学・大学院医学系研究科・助教
研究者番号：30323124

(2)研究分担者

朝倉 京子 (ASAKURA, Kyoko)
東北大学・大学院医学系研究科・教授
研究者番号：00360016

佐藤 みほ (SATO, Miho)
東北大学・大学院医学系研究科・助教
研究者番号：30588398