

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 12 日現在

機関番号：32620

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24792414

研究課題名(和文) 中小規模医療施設の中途採用看護師が職場適応するために必要な支援

研究課題名(英文) A Study on the Support Necessary for Mid-career Nurses Who Started to Work in Small and Medium Scale Hospitals to Adapt to a New Workplace

研究代表者

鈴木 小百合 (SUZUKI, SAYURI)

順天堂大学・医療看護学部・助教

研究者番号：70514850

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,300,000円

研究成果の概要(和文)： 中小規模病院の中途採用看護師に対する支援のあり方を検討するために、入職後に感じた困難と職場継続の要因、入職後に受けた支援と期待する支援の実態を明らかにした。中途採用看護師は環境の違いに対する戸惑いや現職場で実施する初めての技術に対して不安を感じており、現職場での初めての体験や未知なことに対しては丁寧な説明を期待していた。他施設での経験があるからこそ現職場での看護方法に対する疑問を抱いており、周囲にその疑問を表出できる環境が必要であること、上司や同僚からの情緒的支援は職場継続の要因であることが示唆された。病院に期待する支援には、適正な能力評価と就業時間、教育体制、福利厚生等が挙げられた。

研究成果の概要(英文)： In order to examine how to support mid-career nurses who started to work in small and medium scale hospitals this study attempts to clarify the difficulties they felt after being employed in a hospital, factors that induced them to continue to work, support that received at work, and support that they want to receive. The mid-career nurses who started to work felt confusion toward the different environment and anxiety about techniques they performed for the first time in their current workplace, and were expecting kind and detailed explanations regarding their new experiences in the current workplace and the things they did not yet know. The analysis showed that they tended to be discontent with a current workplace and it is necessary to create an environment in which they can express their displeasure and get emotional support from their superiors and peers in order to prevent them from leaving their jobs. Hospitals are also expected to provide a variety of support.

研究分野： 医歯薬学

キーワード： 中途採用看護師 中小規模病院 職場継続

## 1. 研究開始当初の背景

看護師の確保・定着は、病院経営上のみならず、少子高齢社会の将来においても重要な課題である。日本看護協会の調査によると、常勤看護職員の離職率は12.4%、新卒看護職員の離職率は9.2%で、約9万人の常勤看護職員が1年間で離職し、約5.2万人以上が中途採用看護師で補充されている<sup>1)</sup>。また、新卒と既卒を合わせた新規採用者の6人に1人が1年以内に離職しており、離職の問題は新卒看護師だけでなく中途採用看護師にも当てはまる<sup>1)</sup>。

中途採用看護師は経験や能力には個人差があり画一的な教育プランでは対応できない上<sup>2)</sup>、育児や介護、健康問題など多様なニーズがあることから、より個別性に配慮した支援が必要とされる。また、経験年数や年齢が高い場合が多く指導そのものが難しい、経験者であるため即戦力としての期待が大きく、受け入れ側の事情や要求が優先される<sup>3)</sup>といったことが受け入れを難しくし、職場定着を困難にしているとの指摘もある。

中小規模病院では欠員補充で中途採用者を採用する形態が一般的であるが<sup>4)</sup>、これまで中途採用看護師が必要とする支援に焦点をあてた研究は散見するのみであり、中小規模病院における中途採用看護師への支援の実態や教育内容は明らかにされていない。ワークライフバランスが取りやすいという理由で小規模医療施設に転職する看護師もいる中<sup>5)</sup>、多様な背景を持つ中途採用看護師が、入職後どのようなことに困難を感じ、どのようにして職場に適應したのかその実態を明らかにすることは、施設・部署の管理者や教育担当者が取るべき役割の明確化と中途採用看護師の離職防止対策にもつながると考える。

従って本研究では、中小規模病院の中途採用看護師が職場に適應するために、どのような困難を感じどのような支援を受けたか、期待する支援は何かを明らかにし、具体的な支援策を見出すことを目的とした。

## 2. 研究の目的

- (1) 中小規模病院の中途採用看護師が、入職後から現在に至るまでに困難に感じたことと職場継続の要因をインタビュー調査により明らかにする(研究1)。
- (2) 中小規模病院の中途採用看護師が、入職後に感じた困難と実際に受けた支援、病院に期待する支援の実態を、質問紙調査により明らかにする(研究2)。

## 3. 研究の方法

### [研究1]

#### (1) 研究参加者

関東圏内にある病床数約200~300床の中小規模病院3施設において、臨床経験3年以上で入職後1年以上経過した、役職がなくスタッフとして勤務する中途採用看護師とし

た。参加者が所属する施設の看護部責任者に、対象者全員の推薦と、参加者に対し研究の協力依頼に関する文書と連絡先を記入する書類を入れた封筒の配布を依頼した。対象の3施設は、看護職員配置7:1が2施設、10:1が1施設であった。

#### (2) データ収集方法

データ収集は、1回30分から1時間程度の半構成的面接法で実施し、面接は参加者の許可を得てICレコーダーに録音した。内容は、入職後から現在に至るまでに困難に感じたこととその時の対処法、職場に慣れたと感じた時期とそのきっかけ、仕事を続けていくうえで支えになっているもの、施設側に期待する支援で構成した。データ収集期間は平成24年8月から11月であった。

#### (3) 分析方法

インタビュー内容から逐語録を作成し、文脈がもつ意味を損なわないように整理しながらコード化した。コードは「入職後から現在に至るまでに困難に感じたこと」、「職場継続の要因」について内容ごとに分類し、意味内容の類似性に基づきコードを集めてサブカテゴリーとし、さらにカテゴリー化した。

### [研究2]

#### (1) 調査対象者

関東圏内の病床数約200~300床の中小規模病院において、他施設での看護師経験を経て入職した、役職がなくスタッフとして勤務する常勤の中途採用看護師。病院は、病院年鑑2014年版(No2 関東版)より選出した。

#### (2) 調査方法

調査は無記名自記式質問紙調査である。研究協力の得られた病院の担当者を通じ、対象者に調査票の配布を依頼した。調査票は郵送法により回収した。

調査内容は、属性、入職後から現在に至るまでに困難に感じたこと、入職後に受けた支援(プリセプターによる指導とフォローアップ研修の有無とその必要性)、病院に期待する支援(3つまで自由記載で回答)とした。研究1のインタビュー結果をもとに質問項目を設定した。

#### 倫理的配慮

いずれの研究においても所属する研究機関の倫理委員会の承認を得た後に実施した。

## 4. 研究成果

### <研究1の研究結果概要>

#### (1) 参加者の背景

参加者は3施設の看護師11名で、全員が女性、平均年齢32.4歳であった。現職場での経験年数は1年から5年、看護師経験年数は3年から13年であった。既婚者は7名、うち育児中の看護師は3名であった。転職回数は2回もしくは3回がほとんどであった。以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを[ ]、参加者の語りを「 」で記す。

(2) 入職後から現在に至るまでに困難に感じたこと

入職後から現在に至るまでに困難に感じたことには、7つのカテゴリーが抽出された(表1)【不慣れな業務遂行上の戸惑い】【看護方法に対する疑問】【看護マニュアルの不備への気づき】は、物品、設備、処置や記録の方法、マニュアルの内容など、前職場の環境と比較して生じた思いであった。【不慣れな業務遂行上の戸惑い】の「物品・設備が違うことへの戸惑い」は、使用する物品や配置場所、設備の違いに対して戸惑いを感じていた。また、戸惑いを感じつつも現職場で新たに経験することに対しては、【看護方法に対する疑問】を抱くこともあり、戸惑いや疑問といった複雑な思いを持ちながらも現職場の環境に慣れようと努力し業務を遂行していた。

【「経験者」という見られ方が禍する】では、参加者は「経験年数があることで経験したことがあると見られる」、「経験者が気軽に聞いていいか葛藤する」、「たまにポンと放っておかれたと感じる」などの経験をしていた。

【多様なスタッフとの関わりの難しさ】は、年配スタッフや准看護師など、今まで接する機会の少なかったスタッフとの関わり方に悩む経験を指す。[准看護師への指導法の模索]では、参加者は「准看護師が自分たちと同じ業務をするのであれば、自分の学びを伝えていかなくてはいけないという思いがある。准看護師にどこまで勉強させればいいのか、指導で困る時がある」と述べていた。

【委員会業務による時間的・精神的負担】では、参加者は「スタッフが少ないので委員会を掛け持ちしなければならない」、「委員会は時間外だし、毎月の集計だったりとか、パソコン入力だったりとか、夜勤の時間を使ったり」などと述べ、委員会業務を担うことに負担を感じていた。

【思い通りにいかない仕事と家庭の両立】は、仕事と家庭の両立を望みながらもうまくできないことに葛藤を抱く経験を指しており、参加者は「仕事もやりたいけど家庭ももうちょっとやりたい」と述べていた。

表1 入職後から現在に至るまでに困難に感じたこと

カテゴリー	サブカテゴリー
不慣れな業務遂行上の戸惑い	物品・設備が違うことへの戸惑い 新たな業務内容への戸惑い
看護方法に対する疑問	看護方法に対する疑問
看護マニュアルの不備への気づき	看護マニュアルの不備への気づき
「経験者」という見られ方が禍する	経験があると思われる 気軽に聞きにくい 「経験者」のため任せられる
多様なスタッフとの関わりの難しさ	年配スタッフへの指示の仕方に迷う 准看護師への指導法の模索
委員会業務による時間的・精神的負担	常勤看護師の不足による委員会業務の掛け持ち 委員会業務による残業 苦しい委員会業務
思い通りにいかない仕事と家庭の両立	定時に帰れない 仕事と家庭の両立へのジレンマ 思うように時間が使えない

(3) 職場継続の要因

職場継続の要因には、8つのカテゴリーが抽出された(表2)【その都度自分から聞く】では、参加者は、分からないことがある場合は[その都度聞く]ようにし、間違いが起こらないよう自分から[なるべく聞く]ようにしていた。

【このやり方に自分を合わせる】の[このやり方に合わせる]は、前職場と比較して看護方法に疑問を抱きながらも、現職場のやり方に自分を合わせそのやり方に慣れようとする行動を、[経験を重ねたことで受け止められる]は、前職場でも同じような思いを抱いた経験から、「疑問」を抱いてもそれを受け入れられることを指している。

【状況を見ながら自分の考えややり方を表現する】では、参加者は現職場のやり方に自分を合わせつつも、周りを見ながら変えた方が良いと感じたことに対しては[自分の考えを表現する]ようにしていた。また、「納得できたことは病院のやり方でやり、納得できないことは自分のやり方でやることもある」とも述べ、臨機応変に[自分のやり方を表現する]ことも行っていた。

【思いを共有できる仲間の存在】は、参加者にとって前職場や看護師養成学校時代の同期、同じ病棟の中途採用看護師、同じ委員会のメンバーが仲間であり、困った時に思いを共有する存在を指している。

【相談者の存在】では、参加者が仕事上で困った時には師長が1番の相談役となっていた。また、プリセプターシップ制度のある病院では、参加者はこの制度を肯定的に評価していた。

【個々の状況に配慮した勤務の調整】は、師長が個々の家庭の事情に配慮し勤務を調整することを指している。

【理解し協力してくれる家族の存在】では、参加者にとって家族は大きな支えで、家族がいるから仕事を続けられていると実感していた。

【仕事にやりがいを感じる】では、参加者は仕事を楽しい、好きだと実感し、これまでの経験が活かせる役割が発揮できるということに、やりがいを感じていた。

表2 職場継続の要因

カテゴリー	サブカテゴリー
その都度自分から聞く	その都度聞く なるべく聞く
このやり方に自分を合わせる	このやり方に合わせる 経験を重ねたことで受け止められる
状況を見ながら自分の考えややり方を表現する	自分の考えを表現する 自分のやり方を表現する
思いを共有できる仲間の存在	思いを共有できる仲間の存在
相談者の存在	困った時に頼れる上司の存在 プリセプターシップ制度
個々の状況に配慮した勤務の調整	個々の状況に配慮した勤務の調整
理解し協力してくれる家族の存在	仕事を理解してくれる家族 仕事に協力してくれる家族
仕事にやりがいを感じる	やっぱり看護師の仕事が好き 経験が活かせる自己の成長につながる 自己の役割が発揮できる

## <考察>

本研究の参加者は、前職場との相違点について戸惑いや疑問を感じながらも、自己の経験に基づき、よりよい看護方法を模索しながら自分らしさも失わず仕事をしていること、入職後から現在に至るまでに様々な困難や葛藤を感じながらも、現職場の環境に慣れようと努力し、仲間、相談者、家族に支えられながら職務を遂行していることがうかがえた。

参加者の多くは転職経験 2~3 回で、前職場は現職場よりも規模の大きい病院であったが、前職場との相違に戸惑いを感じるだけでなく、【看護方法に対する疑問】を抱いていた。【看護方法に対する疑問】は、中途採用看護師が組織や病院機能、看護の質が異なる他病院で勤務を経験したからこそ浮かんでくるものであり、中途採用看護師の強みである。また、【看護方法に対する疑問】から発信した提案を受け入れてすぐに現場の看護方法に活かすことができるのは、規模の小さい中小規模病院の強みとも考えられた。従って、【看護方法に対する疑問】を表出することは、中途採用看護師、中小規模病院双方の強みを発揮すること、病棟のこれまでの看護方法の見直しと改善につながる契機になると言える。一方、中途採用者のジレンマは、これまでの経験で蓄積された技術や知識、手順などが、現職場での方法と違っているときに、周囲に受け入れてもらえなかったことで生じる<sup>6)</sup>ことから、中途採用看護師各々が【看護方法に対する疑問】を抱えたままにせず、その疑問や思いを表出できる場があることが、職場継続の要因につながると考える。

参加者は、【「経験者」という見られ方が禍する】経験をしていた。これは、経験があるためにできると決めつけられ辛く感じる、わからないことに恥ずかしいと感じ聞くこともできない思いをするといった、半田ら<sup>7)</sup>の研究と同様の結果であった。受け入れ側は、中途採用看護師を即戦力として捉え、経験のある技術に対して説明や見学は不要と考えるのではなく、中途採用看護師それぞれが抱える思いや経験を考慮しながら、現職場での初めての体験や未知なことに対しては丁寧に説明していく必要がある。

また、【多様なスタッフとの関わりの難しさ】のように今まで接する機会の少なかった年齢層や自分とは異なる資格を持つ多様なスタッフとの関わり方に悩む経験は、中小規模病院の中途採用看護師が経験する困難の特徴であると推測する。そのためプリセプターや上司は、スタッフとの関係性に悩み業務の障害となっていないか、中途採用看護師の思いを聴き、的確なアドバイスをすることが必要であると考えられる。

## <研究 2 の研究結果概要>

### (1) 対象者の背景

関東圏内にある病床数約 200~300 床の病

院のうち、研究協力の承諾が得られたのは 56 施設であった。それらの施設に勤務する中途採用看護師 1136 名に調査票を配布し、回収された 665 名(回収率 58.5%)を分析対象とした。

施設概要として、病床数は「151~200 床」が 48.3%と最も多く、「201~250 床」、「251~300 床」、「301~350 床」の順に多かった。一般病床の入院基本料の区分(看護師配置)は、「7 対 1」が 40.5%と最も多く、「10 対 1」が 26.2%、「13 対 1」と「15 対 1」はともに 7.5%、その他 2.4%、無回答 15.9%であった。

対象者は、女性が 602 名(90.5%)、男性 62 名(9.3%)、無回答 1 名であった。年齢は、「30 代」が最も多く 35.9%、平均年齢は 38.4 歳であった。看護教育課程の最終学歴は、「専門学校」が 79.1%と最も多く、次いで「短期大学」、「大学」であった。現在の主な業務は「看護師」91.6%で、「准看護師」7.7%、「保健師」0.2%、「助産師」0.5%であった。看護師経験年数は、「1 年未満」0.9%、「1~5 年未満」12.5%、「5~10 年未満」25.1%、「10~15 年未満」17.0%、「15~20 年未満」17.4%、「20~25 年未満」11.9%、「25~30 年未満」8.7%、「30 年以上」4.8%と、「5~10 年未満」が最も多く、現在の所属部署の勤務年数は、「1 年未満」34.3%、「1~3 年未満」36.8%、「3~5 年未満」14.3%、「5 年以上」14.1%で、「1~3 年未満」が最も多かった。現在の夜勤の状況については、「2 交代制」が 56.2%と最も多く、「職場に夜勤はあるが現在はしていない」29.2%、「3 交代制」8.1%がそれに続いた。週休形態については、「完全週休 2 日制」が 75.3%と最も多く、「月 2 回週休 2 日制」5.6%、「月 3 回週休 2 日制」3.3%がそれに続いた。

(2) 仕事と家庭を両立する上で 1 番問題に感じたことや困難に感じたこと

小学生以下(12 歳以下)の子どもがいる対象者(186 名)に対し、仕事と家庭を両立する上で 1 番問題に感じたことや困難に感じたことを、選択肢から 1 つ選んでもらった。最も多かった回答は「子どもと過ごす時間が少ない」24.7%であった。次いで「定時に帰れない」21.5%、「自分の体力的負担が大きい」18.8%、「子どもが病気になった時に預け先がない」17.2%、「子どもが病気になった時にすぐに迎えにいけない」7.0%の順であった。

(3) 所属部署における悩みや問題を相談した経験

所属部署において、看護師長、看護部長、主任、先輩看護師、同期、中途採用看護師を対象に悩みや問題を相談したことがあるかを尋ねた。回答は 5 段階評価であり、「全くない」1 点~「よくある」5 点と得点化し比較したところ、平均値±標準偏差は「同じ部署の先輩看護師」が 3.5±1.4 と最も高く、次いで「同じ部署の中途採用看護師」3.4±1.4、「同じ部署の同期」3.2±1.5、「主任」3.1±1.5、「看護師長」2.9±1.5、「看護部長」1.9

±1.2 という順であった。

(4) 現在の病院で働く中で悩んだり困難を感じたりした経験

問いは 28 項目あり、回答は「全くあてはまらない」1 点～「とてもあてはまる」5 点の 5 段階評価とした。平均値±標準偏差を比較したところ、「前職場との看護方法や業務内容の違いに戸惑う」が最も高く 4.02±1.0、「前職場との使用物品や設備の違いに戸惑う」3.99±1.0、「初めて実施する技術に対して不安を感じる」3.87±1.1、「医療事故を起こさないか不安である」3.75±1.0、「給料が低い」3.68±1.0、「職場の看護方法に疑問がある」3.51±1.0 の順に高いという結果であった。平均値が低い項目は「職場でいじめや嫌がらせを受ける」、「患者や家族から暴力・暴言・セクシュアルハラスメントなどを受ける」、「仕事上の問題や困難について、職場で相談できる相手がいない」であった。

(5) 入職後に受けた支援（プリセプターによる指導とフォローアップ研修）

入職時、プリセプターの指導を受けた者は 297 名(44.7%)、受けていない者は 359 名(54.0%)、無回答 9 名であった。プリセプターによる指導の必要性については、「必要だと思う」449 名(75.0%)、「必要ではないと思う」34 名(5.1%)、「どちらでもない」125 名(18.8%)、無回答 7 名であった。プリセプターによる指導を受けた者の多くは指導の必要性で「必要だと思う」と回答したが、指導を受けていない者の約半数が、必要性について「どちらでもない」という回答であった。「必要ではないと思う・どちらでもない」理由として、「専属の指導でなくてもその都度指導や質問できるスタッフや環境があれば良い」、「職場全体のスタッフが気にかけてくれたのが良かった」などが挙げられた。

また、入職後 1 年以内の研修について、「研修を受けた」が 376 名(56.5%)、「研修を受けていない」255 名(38.3%)、無回答 34 名であった。中途採用看護師を対象とした院内のフォローアップ研修について「必要だと思う」が 411 名(61.8%)、「必要ではないと思う」42 名(6.3%)、「どちらでもない」202 名(30.4%)、無回答 10 名であった。「必要ではないと思う・どちらでもない」理由として、「院内ではなく病棟でのフォローアップでよい」、「必要な研修は自分で考えていくべき」などが挙げられた。

(6) 病院側に期待する支援

病院側に期待する支援の内容(複数回答)は、「給料(昇給、残業代支給、能力に応じた給与など)」、「休暇」、「スタッフの増員」、「育児支援」、「資格取得・就学・院外研修支援」、「院内研修や教育の充実」、「業務改善」、「定時帰宅」、「夜勤の負担軽減」の順に回答数が多かった。「休暇」は有給休暇の消化に関する意見が多かったが、中には有給休暇の時間休の導入、有休を取りやすい環境を求める意見の他、完全週休 2 日制、介護休暇、長期休暇の

取得を希望する意見もあった。「スタッフの増員」では、常勤看護師の増員を求める意見の他、看護師が看護業務に専念できるように助手やクラークの増員を求める意見も多くあった。また、定期的な面談、相談しやすい環境と体制の整備、適正な能力評価を求める意見もあった。

<考察>

対象者が現在の病院で働く中で悩んだり困難を感じたりした経験では、「前職場との看護方法や業務内容の違いに戸惑う」、「前職場との使用物品や設備の違いに戸惑う」、「初めて実施する技術に対して不安を感じる」、「医療事故を起こさないか不安である」、「職場の看護方法に疑問がある」の得点が高いという結果であった。研究 1 のインタビュー調査においても、サブカテゴリー [物品や設備が違うことへの戸惑い] [新たな業務内容への戸惑い] を含むカテゴリー【不慣れな業務遂行上の戸惑い】や【看護方法に対する疑問】が抽出されたことから、研究 2 でもこれを支持する結果となった。

小学生以下(12 歳以下)の子どもがいる対象者は、仕事と家庭を両立する上で 1 番問題に感じたことや困難に感じたことに、子どもと過ごす時間の少なさや定時の帰宅ができないことを挙げており、これは期待する支援にある「休暇」、「定時帰宅」の内容と重なる。業務改善も進めていながら定時帰宅を進めること、なるべく希望に応じて休暇が取れるよう勤務を配慮することで、子どもと過ごす時間が少しでも確保できるのではないかと考える。

期待する支援で挙げられた「定期的な面談」、「相談しやすい環境」、「適正な能力評価」は、病棟内で看護師長との関わりが影響する内容であると考えられる。対象者が所属部署において悩みや問題を相談した経験では、「先輩看護師」、「中途採用看護師」、「同期」、「看護師長」の順であったという結果からも、対象者が看護師長に相談する機会は決して多くないことが推測された。定期的に看護師長と面談する機会を設けている施設もあるが、研究 1 より上司からの情緒的支援は職場継続の要因と示唆されたことから、看護師長は中途採用看護師のこれまでの経験や現職場で抱く様々な思いを表出できる機会を作りながら、個々の状況に合わせた支援をしていくことが求められている。

入職後に受けた支援（プリセプターによる指導とフォローアップ研修）では、中途採用看護師は、プリセプターによる指導及びフォローアップ研修の必要性を認識する者が多いとは言えない結果であった。その背景には、中途採用看護師は新人看護師とは異なり、修得すべき能力は何かを自覚できるため、質問しやすい職場風土や学習支援体制があれば、自らで必要な能力を獲得していくことができると考えられる。従って、中途採用看護師への支援として、プリセプターによる指導・

集合研修といった一律の内容ではなく、施設  
の特性や個人の経験・希望に応じて対応す  
ることや、病棟と看護部が連携をはかりながら、  
長期的にフォローする仕組み作りが必要で  
ある。

#### 引用文献

- 1) 小川忍：中途採用看護師を取り巻く環  
境，看護展望，34(4)，9-14，2009．
- 2) 石渡祥子：ちょっとした工夫ですぐでき  
る！中途採用看護師を迎えるコツ，看護  
学雑誌，73(3)，5-11，2009．
- 3) 渋谷美香，北浦暁子：中途採用看護師を  
いかす！伸ばす！育てる！，医学書院，  
2-4，2010．
- 4) 田中史人：中堅規模以下の病院における看  
護師教育の実態と看護師 OJT ビジネスの  
可能性に関する考察 - アンケート調査の  
結果分析を基盤として - ，開発論集，82，  
43-82，2008．
- 5) 鈴木仁子：小規模医療施設に勤務してい  
る看護師は看護をどのように捉えてい  
るか，日本看護研究学会雑誌，33(3)，  
302，2010．
- 6) 宮城恵子：ライフステージとキャリアデ  
ザインを考慮した看護師確保への道を  
拓く中途採用者への支援，看護管理，  
18(2)，94-99，2008．
- 7) 半田光代：中途採用された看護師の職場  
環境の認識に対する実態調査，看護教育  
研究集録，37，202-209，2012．

#### 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1件)

鈴木 小百合：中小規模病院の中途採用看護  
師が入職後に感じた困難と職場継続の要因，  
医療看護研究，11(1)，27-34，査読有．

〔学会発表〕(計1件)

鈴木小百合：中小規模病院の中途採用看護  
師が入職後に感じた困難と職場継続の要因，第  
17回日本看護管理学会学術集会(東京)，2013  
年8月24日．

#### 6．研究組織

##### (1)研究代表者

鈴木 小百合 (SUZUKI SAYURI)

順天堂大学・医療看護学部・助教

研究者番号：70514580

##### (2)研究分担者

なし

##### (3)連携研究者

なし