

# 看護師の離職意図の発生時期とその内容の分析

門 脇 文 子

## Analysis the time of event and contents of nurse's turnover intent

Ayako KADOWAKI

### Abstract

The purpose of this study is to analyze the time of occurrence and the effects of events related to female nurses' intention to leave the job, and to use them as materials for examining measures to prevent turnover.

The subjects were 22 full-time female nurses working at Hospital B in A prefecture.

The subject was asked for responding the questionnaires and oral interview about the event which they had experienced during their nursing experience. The contents of the question include the time of occurrence of the event, the content, the degree of impact, and mentor.

As a result of the analysis, the occurrence of events was experienced by more than half of the people less than one year after hiring regardless of the years of experience, and most of them experienced the event repeatedly thereafter.

It was inferred that the relation between event contents and years of experience changed from emotional reactions showing psychologically unstable situations less than 1 year after adoption to analytical reactions that were self-sustained.

It was speculated that mentors who were less than 5 years after hiring was the same grade and colleagues, and this was a control factor.

It was suggested that concerning, need to be considered into account for prevention of turnover, it was necessary to take measures that focused on the external environment and internal reactions.

**Key Words:** Intention to turnover, Event, control factor, incentive factor

## I. 緒言

2017年日本看護協会による病院看護職員（正職員）の離職率の調査結果によると、新人看護師7.6%、全体の離職率は10.9%であり（内山，2018）、過去5年間で、大きな変動はなく推移している。これは、女性の一般労働者の離職率17.2%（厚生労働省，2018）に比べると低い値であるが、団塊の世代が75歳以上となる2025年問題や18歳以下の人口減少を背景として、高度急性期から在宅・介護まで、切れ目なく質の高い看護サービスを提供するためには、看護職の定着を図る

ことが重要であると考えられる。

看護職は女性が90%以上を占める職業であり、結婚・妊娠・子育てなど、女性固有のライフイベントによる影響によってキャリア途中での離職が生じると考えられてきた。ライフイベント以外には、医療事故への不安、上司との関係、日勤終了後の時間外勤務による仮眠時間の不足や有給休暇の取得困難などによる身体・精神面の健康上の問題、労働環境による影響も要因として指摘されている（厚生労働省，2014；日本看護協会，2011）。また、他の研究では、看護師の専門性に関係する離職要因として、キャリア・デベロップメ

ントの機会の欠如、専門職として評価されない不満など（朝倉他，2010）の存在が報告されている。一方、管理者側からみた時の離職理由としては、人間関係の悩み、ライフイベントなど、外的要因が多く挙げられており、疲労感やキャリアへの展望の不足を挙げている管理者は少ないという報告（宮城県公式ウェブサイト，2015）があり、上司・組織の把握している離職理由とは乖離があることが指摘されている。さらに、管理者としては、看護師の生涯発達支援の観点から、仕事に関連する危機的体験への支援が重要であるという指摘（中垣，2010）もある。

また、離職意思についての先行研究では、新人看護師は入職後1年以内に約7割離職を考えたことがある、という報告（大山他，2018）や現在働いている看護師においても、仕事を辞めたいと「いつも思う」看護師は全体の19.6%、「ときどき思う」が55.6%で、全体の75.2%の看護師が仕事を辞めたいと思うことがあったという報告（佐藤，2014）がある。その一方で、内的な離職傾向は、心理的なものを内包しており、離職を考えていても実際には辞めない看護師が多い。辞めるということを公言してはばからない人は、そう表現することで不満や不安を表出している（勝原，2007）という指摘がある。

門脇ら（2012）は、看護師の離職防止の取り組みとして、定着を規定する要因について検討を行い、①職場環境のよさ、②病院への帰属意識、③職務への満足感、④自己実現、⑤プライド、⑥ストレス対処、⑦家庭環境の安定性、⑧生活の保障、⑨現状維持、の9要因が保護的に働くことを明らかにしている。その上で、就業の継続は、職場風土や人間関係、教育体制の充実、組織に対する愛着や誇りを感じることで促され、今まで働いてきたという自信と強い継続意思が支えていること、さらに経済的な安定と無理をせずに現状の生活を維持するためということを示している。

これまでの看護師の離職に関する研究は、その要因の抽出に注意が向けられてきた。しかし、その要因を無くせば離職しないのか、採用後どの時期に、どのような支援が有効なのかということは検討されていない。

本研究の目的は、女性看護師の就業継続の過程における離職に関連したイベントについて、その発生時期と離職意図への影響力について分析し、離職防止のための予期的支援を検討する資料とすることである。

## II. 研究方法

### 1. 調査対象者

本研究は、施設長の研究協力の同意を得たA県内の

300床以上のB病院に勤務する常勤の女性看護師を対象とし、看護部を通じて研究協力者の募集を行った。選定については、自発的に参加を申し出た看護師に対して、研究目的、方法などについて説明を行い、同意が得られた22名を調査対象とした。

### 2. 調査期間

2017年6月27日～9月27日

### 3. 調査方法

看護部管理者に対して、研究の概要について文書と口頭で説明を行い、看護部を通じて研究協力者募集のアナウンス、調査用紙、研究概要を記載した文書一式を入れた封筒の配布を依頼した。研究参加協力者の同意取得については、インタビュー調査日に改めて、文書と口頭による説明を行い、同意を得た。

#### 1) 質問紙による調査

調査項目は、①基本属性（看護師としての経験年数、看護師資格を得た養成課程、就職した年）、②現時点から採用時までを振り返り、イベント（仕事を続けることが困難と感じ、離職を考えた出来事）の有無、回数、時期、内容、③イベントを体験後も仕事を続けた理由、④体験したイベントのインパクトの強さ（辞職するくらいのインパクトを100点とする）⑤将来展望として思い描いていること、である。

イベントの発生時期については、主観的な時期を求めため、あらかじめ調査用紙に採用時を始点、現在を終点として直線を提示し、対象者が採用までを振り返り、イベントがあったと捉えた主観的な時期をレ点で線上に記してもらった。イベント発生時の経験年数は、記入された線上のレ点の位置を採用時点から測定し、それを直線の長さで除した値に実際の経験年数を乗じて、絶対年数を求めた（以後、採用後の年数は、絶対年数を示す）。

#### 2) 半構造化面接によるインタビュー調査

質問紙に回答された内容について詳細に聞き取るためにインタビュー調査を行った。聞き取った内容は、対象者の許可を得た上でメモをとり、終了後すぐに記録した。インタビューの項目は、以下の通りであり、半構造的に行った。

- ①あなたの体験した出来事について、もう少し詳しくお聞かせください。
- ②様々な出来事を体験した時に、相談できた人はいますか？

③ 今回の調査票に書き表せなかったことに関してお聞かせください。  
(例えば離職や将来の希望についてはいかがでしょうか?)

#### 4. 分析方法

質問紙とインタビューによって得られたデータをもとに、離職経験の無い18名について、イベントの発生時期、内容、体験した時の相談相手と経験年数との関係について検討した。さらに、イベント発生時期、回数とそのインパクトの強さについて検討した。

#### 5. 妥当性と信頼性の確保

インタビュー時に質問紙に記入されている内容について、取り違いやニュアンスの違いがないか、調査対象者とともに確認した。調査用紙に回答されていない質問については、インタビューによって聞き取った。インタビューで聞き取った内容は、対象者の許可を得た上でインタビュー中にメモを取り、終了後、直ちに記録した。分析を進めていく過程において、発達心理学専門の指導教員にスーパーバイズを受けた。

#### 6. 用語の定義

- 1) 離職：現在勤務している病院を辞めることであり、他の病院に変わることや看護師を辞めることも含む。
- 2) イベント：仕事を続けることが困難と感じ、離職を考えた出来事。
- 3) 離職意図：病院を辞めたいと考えること。
- 4) 抑制要因：離職を防ぎ、就業継続を支える要因。
- 5) 離職誘因：離職の誘因となり、就業継続を阻害する要因。

### III. 倫理的配慮

インタビューは、施設から指定されたプライバシーが守られる場所で、対象者の希望日に合わせて実施した。実施前には、研究目的・意義ならびに、研究への協力は自由意思によるものであり、途中で辞退することになっても、何ら不利益な対応を受けることはないこと、それまでに収集したデータの扱いは希望に従って取り扱うことを説明した。得られたデータは、匿名化して個人が特定できない表記にし、本研究のみに使用すること、研究成果の公表の可能性を説明した。これらの内容について調査依頼書をもとに説明した上で、質問紙調査とインタビューの結果については、看護部への開示は行わず、対象者の回答が職場との間になかなる影響も生じないように配慮することを説明し、書

面にて同意を得た。本研究は、武庫川女子大学の倫理委員会(承認番号2017年005)の承認を得て実施した。

## IV. 結果

### 1. 対象者の基本的属性

対象看護師22名の平均年齢は35(±7.4)歳、平均経験年数は12.7(±9.3)年で、既婚者は11名、子供を有する者は8名であり、未婚者は11名であった。養成機関別では看護大学6名、短期大学5名、看護師養成所6名、その他5名であった。離職経験のある者は4名であり、そのうち3名は、他病院を離職した後の中途採用、1名は一旦離職した後、再就職した者であった(表1)。

表1 研究対象者の基本属性

|         |           | (n=22) |
|---------|-----------|--------|
| 項目      |           | 人数     |
| 年代      | 20歳代      | 9      |
|         | 30歳代      | 4      |
|         | 40歳代      | 9      |
| 経験年数    | 3年～5年未満   | 2      |
|         | 5年～10年未満  | 10     |
|         | 10年～15年未満 | 1      |
|         | 15年以上     | 9      |
| 養成機関    | 大学        | 6      |
|         | 短期大学      | 5      |
|         | 看護師養成所    | 6      |
|         | その他       | 5      |
| 婚姻状況    | 既婚(子ども有り) | 11(8)  |
| 職位      | 副師長       | 3      |
| 認定看護師資格 | 有り        | 2      |
| 離職歴     | 有り        | 4      |

### 2. イベント発生の状況について

調査対象の22名の中で、離職経験の無い18名のうち、イベントの経験が有った者は16名(88.9%)であり、イベント経験が1回だけの者は4名(25.0%)、2回までが5名(37.5%)、3回までが5名(31.3%)、4回が2名であった。イベント回数別に発生時期と人数をみると(図1)、1回目のイベントでは、採用後1年未満が16名中9名(56.3%)と多く、そのうち6名は、採用後6ヶ月未満に経験していた。次いで、採用後1～2年未満に1名(6.3%)、3～5年未満に3名(18.8%)、5

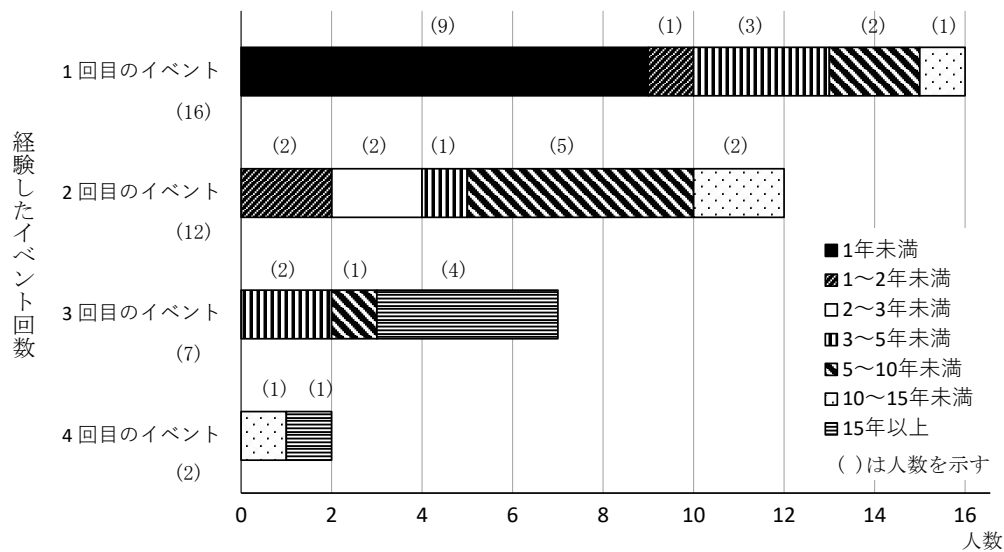


図1 イベント回数別の発生時期と人数

～10年未満に2名(12.5%)であった。一番遅く経験したのは、10.9年の1名であり、1回目のイベント発生時期の平均は、採用後2.6年であった。

2回目のイベントを経験した者は、16名中12名(75.0%)であり、採用後1年未満で経験した者はみられず、1～2年未満と2～3年未満にそれぞれ2名(12.5%)、3～5年未満1名(8.3%)、5～10年未満5名(41.7%)、10～15年未満2名(16.7%)であった。2回目のイベント発生時期の平均は、採用後5.4年であった。

3回目のイベントを経験した者は16名中7名(43.8%)で、採用後3年未満で経験した者はみられず、採用後3～5年未満に2名(12.5%)、5～10年未満に1名(6.3%)、10～15年未満はなく、15年以上に4名(25.0%)であった。4回目のイベントを経験した者は16名中2名(12.5%)で、いずれも採用後10年以上の時期であった。

1回目のイベントを採用後1年未満で経験した9名のその後のイベント発生状況については、8名(88.9%)が2回目のイベントを経験し、そのうちの5名(55.6%)は、3回目のイベントを経験しており、半数以上が2回、3回とイベントを繰り返し経験していた。

### 3. イベント内容とそのインパクトの強さ

採用後1年未満にイベントを経験した9名のイベント内容(アンケートとインタビューによる)を表2に示した。その内容は、上司・先輩からの厳しい指導に対する怖さやつらい気持ち、リアリティショック・学生とはちがう戸惑い、休日研修・時間外勤務による心身の負担感などであった。さらに、採用後1年以降に経験した28件のイベント内容について、その発生時期

別に表3に示した。採用後1～3年未満に経験した5件のイベント内容は、同期の離職で自分も辞めたい、役割の増加による負担、希望しない異動、自分に合う病院を探したい、配属部署の構造上の変化による不安であった。3～5年未満に経験した6件のイベント内容は、結婚と職場の人間関係、部署異動に関連したこと、部署での責任が増すこと、委員会活動などの持ち帰り仕事による負担、奨学金の返済が終了し転職を考えた、などであった。5～10年未満に経験した8件のイベント内容は、部署の異動、同僚の異動や退職、役割の増加、育児に関連したこと、などであった。10年以上に経験した9件のイベント内容は、仕事と育児の両立が困難、部署の異動、などであった。

イベントを経験した時のインパクトの強さについては「辞める」を100点として、イベント経験時の点数を記述してもらった。イベントを2回以上経験した12名の点数の推移は、1回目から回数を重ねるにつれて高くなるケースや反対に下がるケース、途中下がって最後のイベントで点数が上がるケースなど、多様性を示した。インパクト得点が80点以上を示したイベント11件の内容(複数回答)は、「職場環境」「時間外業務」に関連したものが5件ずつみられ、「子育てとの兼ね合い」3件、「人間関係」2件であった。

### 4. 相談相手について

表4にイベント経験時の相談相手を示した(複数回答)。1年未満にイベントを経験した9名のうち7名が「同期」と回答し、「同僚」1名、「副師長」1名、「プリセプター」1名、「親」3名であった。採用後1～3年未満にイベントを経験した5名のうち、「同期」が4名、

表2 採用後1年未満(主観的年数)に経験した9事例のイベント内容

| 事例(経験年数)  | イベントの時期 | イベント内容(質問紙の記述とインタビューによる聞き取りの要約)   |
|-----------|---------|---|
| 事例1(19年目) | 3ヶ月     | 学生の立場から“仕事”になって大変だった。上司・先輩がきつかった。言動・態度が怖く、指導は厳しく、追い詰められるような感じだった。   |
| 事例2(5年目)  | 7日      | 就職してから1週間くらいから1年間ずっと嫌だった。先輩が怖かった。理不尽なことで怒られ、病棟に来るのが怖かった。学生とは違って責任があるし、知識が無く不安だった。   |
| 事例3(6年目)  | 2ヶ月     | 先輩が怖かった。人の命を預かる仕事であることへのプレッシャーが大きかった。覚えることや学習することが多く、常に疲れていた。リアリティショックが大きかった。   |
| 事例4(8年目)  | 7ヶ月     | 1年目の秋頃、ICUで働いていた時。職場環境と人間関係に悩み精神的に病んでしまった。  |
| 事例5(4年目)  | 3ヶ月     | 入職後3ヶ月くらい。覚えることが多く自分の能力の未熟さを実感して辛かった。思ったより急変が多く、対応に困ったし、怖かった。向いていないと思った。  |
| 事例6(4年目)  | 10ヶ月    | リーダー業務が始まり、責任の重さを感じた。不安が強くなり、患者と関わる自信がなくなった。医師への報告や指示を聞くときは緊張したし、怒られた。  |
| 事例7(22年目) | 5ヶ月     | 1年目の夏頃、わからないことが多い。休みの時も研修があって、行かなくてはいけなかった、なんで休みの日にと思った。日勤の9時、10時は当たり前、深夜勤務前は1時間くらいしか仮眠が取れなかった。現実とのギャップがあった。他院で働いている子の話を聞くと、自分には遊びの時間が無いと思った。 |
| 事例8(22年目) | 7ヶ月     | 部署に2人入ったが、1人はすぐに退職した。先輩からの注目を1人で浴び、中には愛情を感じないような対応をする先輩もあり、毎日辞めたいと思っていた。  |
| 事例9(21年目) | 2ヶ月     | 32歳での新卒であり、仕事に慣れるまでが辛く、離職したいと思った。当時は3交代であり、記録などで残業があり、帰宅が遅く自分の時間がとれなかった事、日深の間の仮眠が取れなかった事。   |

表3 採用後1年以降(主観的年数)に経験した1~4回目のイベント件数と内容(記述・インタビュー)の概要

| 時期<br>イベント(件数) | 1~3年未満  | 3~5年未満  | 5~10年未満  | 10年以上  |
|----------------|---|---|--|--|
| 1回目(7)         | 1. 3年目になったばかりで1つ上の先輩がいなくなったため、委員会の仕事や新人指導の役割が回ってきたこと。                       | 1. 結婚することが決まったとき、住む場所に合わせて病院を変えようと思った。ちょうどその時に職場での人間関係も悪い人がおり、楽しくはなかったため。<br>2. 部署を異動したとき、副師長さんのやり方が合わなかった。<br>3. 異動希望を出したが変わらず、病棟経験が長くなるため頼られることが多くなる。新人指導やチームリーダーの役割も増えてきた。もっといろんなことを経験したいと思った。 | 1. 結婚した時。<br>2. 子供の保育園の預かってもらえる時間が短く、お迎えにいけなさと感じ、離職を考えた。 | 1. 小グループのリーダーとして、色々な資料を作っていた。すべて自分の時間で休みの日には病院へ来て資料を作っていた。子供も小さいのに、毎日自分の時間を使って来ているのに、いつも怒られて指導された。 |
| 2回目(12)        | 1. 役割が増えて一杯いっぱいになった。求められることがより高度になった。周りの離職が増えて、今後のことを考えるようになった。結婚のことも考えていた。 | 1. 委員会活動、勉強量が増え、資料作りに追われる。自宅でしないと終わらない状況であった。することが多くなり、嫌になった。   | 1. 病棟異動になった。5回/月の夜勤(2交替)があるし、残業が多いと疲れてくる。                | 1. 妊娠期間中はずっと職場に復帰できず、他のスタッフに申し訳なくて辞めようと思った。  |

|                 |  |   |   |  |
|-----------------|--|---|---|--|
| <p>2回目 (12)</p> | <p>2. 消化器内科と外科が合併し、お互いの業務のすり合わせや合併前の漠然とした不安などがあり、離職したかった。</p> <p>3. 希望を聞き入れてもらえず異動。まったく経験がなく、一からやり直しになり、厳しい先輩がいた為、仕事を継続できる自信がなかった。</p> <p>4. 同期が辞め出し自分も辞めたいと思った。自分の意思で病院を決めたかった。自分に合う病院（患者にじっくり向き合うことができる）を探したい。</p> |   | <p>2. スタッフの異動により、職場環境が変わった事、与えられる課題が多いこと、自分がやりたい看護が今の病棟では難しく、他の病院に替わりたと思った。</p> <p>3. 部署異動して最初は新鮮で楽しかったが、経験年数だけが長くなり、できないのに任されることが多くなる。スタッフ間の協力がなくやさしさを感じない。人間関係が悪くて仕事に行きたくなくなる。</p> <p>4. 与えられる業務が増えてきた。休みの日にも来なくてはいけないし、こんなに仕事をしないといけないのかと思った。この病院を辞めようかと思った。</p> <p>5. ネチネチと怒る医師がいた。職場に行くのがいやになった。そのような職場を放置している上司や病院のあり方に苛立ち全てが嫌になった。</p> | <p>2. 育休復帰後、業務内容が忙しく、家庭や育児と仕事の両立が困難と思った。</p>   |
| <p>3回目 (7)</p>  |  | <p>1. 奨学金の返済期間も終了したため、次は自分で病院を見つけ、希望に合った病院へ転職したいと思った。</p> <p>2. 異動のとき、慣れずに困ることが多く、辛かった。</p> | <p>1. 一番仲の良かった同期が異動になった。</p>  | <p>1. 核家族で夫も交替勤務なので、夜勤ができないと思った。日勤でも帰りが遅いし、子どもに申し訳ないと思った。子どもの世話を優先したかった。夫からこれ以上協力は無理だと言われ、実母から夫婦で考えるようにいわれると本当に困ってしまった。</p> <p>2. 仕事そのものより育児との両立の難しさを感じた。</p> <p>3. 子どもが学校に行くことを渋るようになり、夫と自分が学校近くまで送っていくことが続いた。</p> <p>4. 全く今までに経験していない部署に異動になり、学ぶことに疲れ、自分の能力に自信をなくした。</p> |
| <p>4回目 (2)</p>  |  |   |   | <p>1. 一度も希望していない部署に異動することになった。拒否するなら辞めるしかないと思った。</p> <p>2. 体力的にも精神的にも病棟業務がつかなくなってきている。第一子が思春期に入るので、夜勤の時が心配。これからの働き方をどうすべきか、迷っている。</p>  |

表4 イベント経験時の相談者

| 相談相手<br>イベント時期 | (n=22) |    |        |            |            |     |
|----------------|--------|----|--------|------------|------------|-----|
|                | 同期     | 同僚 | プリセプター | 副師長・<br>師長 | 家族<br>母親・夫 | その他 |
| 1年未満           | 7      | 1  | 1      | 1          | 3          |     |
| 1～3年未満         | 4      | 1  |        |            | 2          |     |
| 3～5年未満         | 2      | 3  |        | 2          | 1          | 1   |
| 5～10年未満        | 1      | 2  | 1      | 2          | 4          |     |
| 10年以上          |        | 1  |        | 2          | 5          | 1   |

表中の値は人数を示す

「同僚」,「母親」,「夫」がそれぞれ1名であった。採用後3～5年未満にイベントを経験した6名のうち,「同僚」が3名,「同期」2名,「夫」,「母親」,「家族」,「師長」,「副師長」がそれぞれ1名ずつであった。採用後5～10年未満にイベントを経験した8名のうち「同期」と「プリセプター」が1名,「同僚」,「師長」,「母親」,「夫」がそれぞれ2名ずつであった。採用後10年以上にイベントを経験した9名については,「夫」が4名,「母親」,「同僚」,「副師長」,「師長」,「看護部長」がそれぞれ1名ずつであった。採用後5年未満のイベント発生時の相談相手は,5年以上の者と比べると,半数以上が「同期」,「同僚」と回答した。一方,10年以上では半数以上が「家族」という回答であった。

### 5. 離職しなかった理由について

採用後1年未満にイベントを経験した7名の離職しなかった理由(複数回答あり)をみると,「同僚との励まし合い」,「家族・友人・先輩からのアドバイス」,「奨学金があり辞められない状況」,「3年は頑張る」であった。採用後1～3年未満に経験した5名は「転職する勇気がない」,「職場に徐々に慣れた」,「時間の経過とともに立ち直れた」,「3年は頑張る」などであった。採用後3～5年未満に経験した6名は,「勉強することで自信がついた」,「家族を扶養しているため,給与の減額が嫌だった」,「キャリアがリセットされることへの不安」,「結婚後も通勤できる場所に住んだ」,「辞めて,新しい人間関係を築くことの煩わしさ」,「他にやりたいことがなかった」,「同僚との共感でストレスを緩和」などであった。採用後5～10年未満では,「上司に相談できた」,「後輩の成長を見たい」,「先輩にお世話になった」,「なんとなく続けられると思った」,「関係性の悪い医師が退職した」,「やりがいを感じる」,「産休に入った」であった。採用後10年以上では「上司と相談できた」

「親に強く止められた」,「一緒に悩んでくれる人がいた」,「仕事と家事・育児の両立ができた」,「生活のため仕事が必要」,「上司がよく頑張っていると声を掛けてくれた」などであった。

## V. 考察

### 1. 調査結果をもとに,以下の3つの視点で考察した。

#### 1) 経験年数に関わらず,採用後1年未満に最初のイベントがあるのではないか。

離職経験の無い看護師18名のうち16名(88.9%)は,イベント(仕事を続けることが困難と感じて離職を考えた出来事)を経験していた。その時期は,経験年数の長短に関わらず,採用に近い1年未満の時期にイベントを経験した看護師が半数以上を占めており,また,そのうちの半数以上は,6ヶ月未満であったことがわかった。新人看護師の離職願望に関する先行研究からは,入職後1年間に約6割の看護師が離職したいと考えていた(山住他,2017;鬼澤他,2011)という報告があり,本研究においても採用後1年未満の時期に半数以上がイベントを経験しており,そのほとんどが6ヶ月未満でみられていた。看護師専門職への社会化と同時に組織への社会化という移行期である新人の時期には,離職の危険性が高いことが確認された。

#### 2) 離職意図の強さは,イベントの回数が増すごとに強くなるのではないか。

イベントによるインパクトの強さの推移をみると,イベントを繰り返すごとに強くなるという傾向はみられず,多様性を示すことがわかった。これには,1回目のイベントから2回目,3回目への発生間隔は,ほとんどが2年以上あり,労働環境や個人のキャリア段階との相互作用によって,イベントに対する認識が変化

することが影響しているのではないかと考えられる。つまり、職場における人間関係では、スタッフや師長・副師長の異動や自分自身の異動によって変化があり、看護師としての成長の実感などが関連していると考えられる。そこに自分自身の生活なども関連しているため、個人差が大きいのではないかと考えられる。

### 3) イベント内容には経験年数に関係するもの、関係しないものがあるのではないか。

新人の時期に経験したイベントの内容は、『上司・先輩の言動・態度が怖く、指導は厳しく…』、『先輩が怖かった』、『職場環境と人間関係に悩み、精神的に病んでしまった』、『同期がすぐに辞めて、先輩からの注目を1人で浴びることになった。愛情を感じられない対応をする先輩』など、慣れない職場環境の上に雰囲気が怖くて、居心地の悪い状況に対する情動反応を伴う内容がみられた。これらは、「職場風土」「人間関係」に含まれる内容であり、相互に関連して、「辞めたいと考える」きっかけになるのではないかと考えられる。情動については動機付け作用を持ち、いろいろな反応を起こす原動力となる（柴山他，2002）といわれており、その強さによっては、離職を決定付ける可能性があるのではないかと推測される。また、『人の命を預かることへのプレッシャーが大きかった』『リアリティショックが大きかった』『自分の能力の未熟さを実感して辛かった。向いてないと思った』『時間外の業務・勉強会が多く常に疲れていた』『残業のため、帰宅が遅く仮眠が取れなかった』など、「労働環境」に含まれる内容もみられ、これによって「心身の健康」に影響し、離職意図へとつながるのではないかと考えられる。

採用から1年以降に経験した2回目、3回目のイベント内容は、『自分のやりたい看護が今の病棟では難しい』、『自分に合う病院を見つけたい』、『委員会活動など役割の増加による負担』、などがみられ、採用後10年以上では、育児との関連などがみられた。

経験年数を重ねるに従い、迷いながらも自立した分析的な反応へと変化していることが示され、個々の発達過程を理解した上で、より個別的な支援が必要であると考えられる。

## 2. イベントを経験した時の相談相手と離職しなかった理由について

採用後5年未満に経験したイベント20件における相談相手は、「同期・同僚」と回答した者が多く見られた。金井ら（2013）は、「同期は、上司や先輩には相談できない悩みや苦労を自分と水平な関係だからこそ打ち明けられることができるカウンセリング効果がある。同

僚は新人の仕事や文化の意味形成、問題解決の際にそのガイド役としての役割を果たしている。」と述べている。本研究においても、イベントを経験した際に、離職に至らなかった要因には「同期・同僚」による組織社会化への影響があることが示唆された。また、新人看護師を（看護・医療）コミュニティにうまく統合していくことが、臨床的知識の発達と社会的支援への鍵となる（Patricia Benner 他，2015）との指摘や若手にとっては、人的環境の中でも上司や他職種の影響よりも身近な同僚看護師の影響が大きい（渡邊他，2010）という報告があり、同期・同僚との良い関係性は、離職の抑制要因としての役割を担っていることが推察された。そのため、組織の取り組みとして、新人看護師として知識・技術を獲得するための教育体制を整えることに加えて、離職防止対策として、採用後早期に同期・同僚との交流の機会を意図的に設けることが必要ではないかと考えられる。また、組織社会化は、組織への新規参入者が組織の規範・価値・文化を習得し、期待される役割を遂行し、職務遂行上必要な技能を獲得することによって組織に適応することと定義される概念といわれ（宗方他，2002）、入職後間もない、新人看護師にとって、この組織社会化をスタートさせる過程がスムーズになるよう、心身ともにストレスが少ない環境を整えることが必要であると考えられる。

採用後10年以上に経験したイベント9件のうち6件（66.7%）は、子育てと仕事継続との葛藤で悩む内容がみられ、将来展望を見据えたキャリア支援が必要であると考えられる。

イベントを経験したが辞めなかった理由をみると、個人によって様々な内容であったが、門脇ら（2012）の研究結果による就業継続の要因と共通しているのがみられた。その主なものとして、「仕事を辞める気がしない」、「3年は頑張る」、という前向きな就業継続の意思がみられる一方で、「転職する勇気がない」、「どこかで働かないといけない」、「他にやりたいことがない」、「奨学金の返済」、「家族を扶養している」、などは、辞めたいと思っても「辞められない」状況もあることを示している。看護師のキャリアを考える時、職業の専門性を高めることだけではなく、個人のライフコースとの相互作用を考えることが必要であると考えられる。

## VI. 本研究の限界と課題

本研究は1施設の看護師22名を対象とした研究であるため、一般化には限界がある。今後の課題として、対象者を増やすとともに、就業継続する過程において経験する様々なイベントに対する反応や対処の仕方が看



看護師個人の特性とどのように関連するのかについても検討したいと考えている。

## VII. 結論

1. 離職意図の発生時期は、経験年数の長さに関係なく、採用時期に近い1年未満（主観的な発生時期）に経験する看護師が多かった。
2. イベントによるインパクトの強さには多様性があり、環境要因や個人のキャリア発達段階によって影響されることが示唆された。
3. イベント内容は、経験年数によって変化するため、個々の発達過程を理解した、個別的な支援が求められる。
4. 採用後5年未満に経験したイベントについては、同期・同僚が相談相手になることが多く、離職の抑制要因として、その関係性が重要であることが示唆された。
5. 離職防止の支援として、新人看護師には、採用後早期に同期・同僚との交流の機会を意図的に設けることや子育てとの葛藤などのイベント発生が予測される時期には将来展望を見据えたキャリア支援が求められることが示唆された。

本研究における利益相反は存在しない。

## 文献

- 荒川千秋 (2011). 女性看護師の離職に関連する要因—関東地域一般病床200床以上の病院勤務看護師の縦断研究から—, 日本看護研究学会誌, 34 (1), 85-92.
- 朝倉京子, 川井美奈子, 渡邊生恵 (2010). 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, 第40回日本看護学会論文集 (看護管理), 103-105.
- 門脇文子, 水谷泰子, 清水房枝 (2012). 大学病院で働くキャリア中期の看護師が就業継続してきた要因, 第42回日本看護学会論文集 (看護管理), 144-147.
- 金井壽宏, 鈴木竜太 (2013). 日本のキャリア研究組織人のキャリア・ダイナミクス, 第2版, pp.200-201. 白桃書房神田, 東京.
- 勝原裕美子 (2007). 看護師のキャリア論, 初版, p.118. ライフサポート社, 横浜.
- 厚生労働省 (2014). 看護職員の現状と推移, <https://www.mhlw.go.jp/file/05-shingikaigo.Iseikyo-ku.../0000072895.pdf>. (2018年5月3日閲覧)
- 厚生労働省 (2018). 平成29年雇用動向調査結果の概要, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/18-2/dl/gaikyou.pdf>. (2019年9月5日閲覧)

- 宮城県公式ウェブサイト (2015). 平成26年度宮城県看護職員の勤務環境実態調査結果報告, <https://www.pref.miyagi.jp/>. (2018年5月3日閲覧)
- 宗方比佐子, 渡辺直登編 (2002). キャリア発達の心理学仕事・組織・生涯発達, 第2版, p.32. 川島書店, 東京.
- 中垣明美 (2010). 成人期の女性看護師における生涯発達上の危機となる体験, 日本看護研究学会雑誌, 33 (1), 57-68.
- 日本看護協会 (2011). 日本の医療を救え～看護職の健康と安全を守ることが患者の健康と安全を守る, <https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/jikan/pdf/sukue.pdf>. (2018年5月3日閲覧)
- 鬼澤典朗, 松永保子 (2011). 新卒看護師の蓄積的疲労兆候と離職願望の関連—新卒保健師及び新卒歯科衛生士との比較—, 日本看護研究学会雑誌, 34 (4), 44-52.
- 大山祐介, 鳥越絹代, 妹川美智, 宮原真千世, 宮崎智子, 永田明 (2018). 新人看護師の離職意思の実態と職業キャリア成熟に関連する要因, 保健学研究, 31, 15-24.
- Patricia Benner., Christine Tanner., Catherine Chesla. (2009). Expertise in Nursing Practice Caring, Clinical Judgment and Ethics Second edition/早野ZIT真佐子訳 (2015). ベナー看護実践における専門性達人になるための思考と行動, 第1版, pp.77-78, 医学書院, 東京.
- 佐藤英仁 (2014). 看護職員の75%が「仕事を辞めたい」と思っている, 医療・介護・福祉労働者のための月刊誌医療労働臨時増刊報告集看護職員の労働実態調査報告書, 医療労働, 7 (29), 7.
- 柴山茂夫, 林文俊, 河合優年 (2002). 心理学アラカルト30 (3), 第3版, p.77. 福村出版, 東京.
- 下田真梨子 (2014). 看護師の離職に関する文献検討, 高知大学看護学会誌, 8 (1), 29-38.
- 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, 心身健康科学, 11 (1), 18-23.
- 内山綾子 (2018). 2017年「病院看護実態調査」結果概要, 日本看護協会機関誌看護, 70 (9), 32-34.
- 渡邊里香, 荒木田美香子, 鈴木純恵 (2010). 若手看護師の離職傾向に関連する個人要因と組織要因の検討—1年目と5年目の比較, 日本看護科学学会誌, 30 (1), 52-61.
- 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.
- 山住康恵, 北川明, 安酸史子 (2017). 就職後6ヶ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.
- 吉場暁子, 小巻正泰, 鹿島泰子 (2007). 看護師の離職要因の検討—職務満足度調査から—, 第38回日本看護学会論文集 (看護管理), 110-112.

## 要 旨

本研究の目的は、女性看護師の離職意図に関連した出来事についてその時期と離職意図への影響について分析し、離職防止対策を検討するための資料とすることにある。対象は A 県内 B 病院に勤務する常勤の女性看護師 22 名で、質問紙調査と回答内容を聞き取るためのインタビュー調査を行った。質問内容は、イベント（仕事を続けることが困難で辞めようかと考えた出来事）の発生時期、内容、イベントによるインパクトの強さ、相談相手などである。分析の結果、イベント発生は、経験年数に関係なく採用後 1 年未満に半数以上の者が経験し、大半は、その後も繰り返し、イベントを経験していた。イベント発生時期と内容の関連では、心理的に不安定な状況を示す情動反応から自立した分析的な反応へと変化がみられた。採用後 5 年未満の相談相手は、同期・同僚が最も多く、離職の抑制要因であると推測された。離職防止には、経験年数を考慮し、労働環境と個人のキャリア段階に注視した対応が必要であることが示唆された。

キーワード：離職意図， イベント， 抑制要因， 離職誘因