

# 看護師の就労継続をエンパワメントする因子についての研究

加藤礼識<sup>1)</sup>、伊藤雪絵<sup>1)</sup>、水野静枝<sup>2)</sup>、松浦純平<sup>3)</sup>、御輿久美子<sup>1)</sup>、今村知明<sup>1)</sup>

- 1) 奈良県立医科大学 健康政策医学教室
- 2) 奈良県立医科大学 老年看護学領域
- 3) 奈良県立医科大学 成人看護学領域



**〔目的〕** 病院勤務の看護師の離職率は2009年において11.2%、新卒の看護師の場合8.2%と報告されている。主な離職理由としては、「勤務がきついこと」、「職場の雰囲気が悪いこと」、「思ったほど収入がよくないこと」、「ハラスメントの環境があること」である(文献1)。今回は、就労継続の意思決定に関与する因子について明らかにし、看護師の離職を防止するための方策を案出しようとした。

**〔方法〕** 2011年5月18～20日の3日間、就業年数10年未満の看護師947名を対象にwebアンケート調査を行った。調査項目は、就業先選択の理由、職場の雰囲気、充実感、勤務継続の意思、上司との関係性、パワーハラスメントの有無等25項目である。また、離職経験のある人については、前の職場を辞めた理由をたずねた。



## 〔結果および考察〕

回答者数 913(男性96,女性817)  
回収率 96%

	男性	女性	N
未婚	37	396	433
既婚	59	421	480
総数	96	817	913

	男性	女性	N
子ども有	47	488	535
子ども無	49	349	398
総数	96	817	913

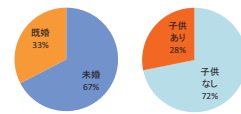
年齢(歳)	男性	女性	N
19~24	3	54	57
25~29	28	293	321
30~34	35	253	288
35~39	17	114	131
40~44	8	61	69
45~49	5	29	34
50~54	0	9	9
55~59	0	4	4
60以上	0	0	0
総数	96	817	913

## 職場を辞めたことがあるか

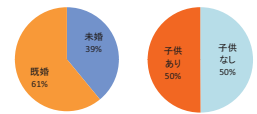
	離職経験の有無	N	平均年齢
A群	無	270	28.8±5.4
B群	有	643	33.3±6.1
総数		913	32.0±6.2

\* P<0.001  
「離職経験有」B群は「離職経験無し」A群に比べて平均年齢は有意に高い。

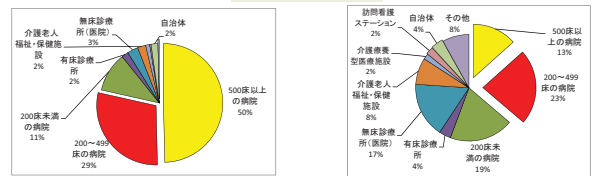
## A(離職なし)群



## B(離職有)群

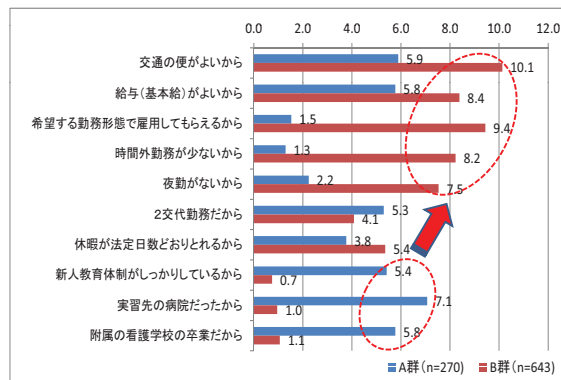


## 現在の勤務先



卒後は実習先であった等の200床以上の大規模病院に就職するが、離職後の再就職先としては、200床未満の病院や無床診療所を選択することが多い。

## 現在の勤務先を選んだ理由 (複数回答:最大5つ)

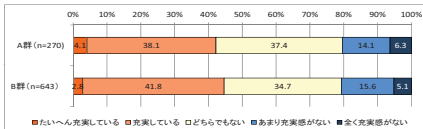


## 前の職場を辞めた理由

B群(643人)のみ (複数回答:最大5つ)

理由	人数	%
勤務がきつかった	199	30.9
結婚のため	150	23.3
とにかく疲れた	142	22.1
職場の雰囲気が悪かった	105	16.3
休暇を十分にとれなかった	90	14.0
勤務時間外の会議や勉強会が多い	89	13.8
超過勤務が多いから	89	13.8
その他	103	16.0

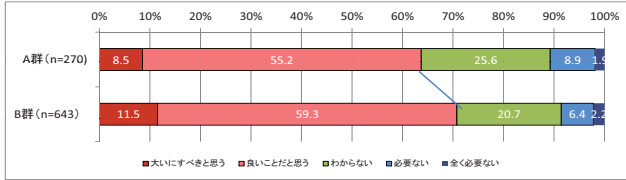
## 現在の職場での充実感



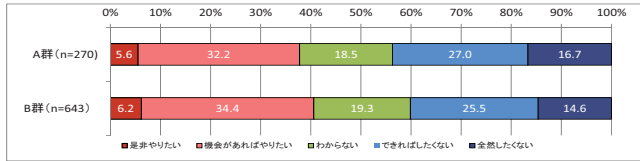
	A群		B群		A+B	
	N	%	N	%	N	%
1 燃え尽きにならないような労働条件に改善してほしい	146	54.1	220	34.2	366	40.1
2 公正な能力評価をおこなってほしい	76	28.1	169	26.3	245	26.8
3 患者さんからの苦情処理などの際に現場の意見をきちんときいてほしい	71	26.3	161	25.0	232	25.4
4 事故防止など現場の危機管理対策をしっかり強化してほしい	52	19.3	171	26.6	223	24.4
5 更衣室や休憩室など清潔に機能的にしてほしい	57	21.1	141	21.9	198	21.7
6 医療倫理、患者の権利について、職員全員に正しい知識を周知徹底してほしい	45	16.7	135	21.0	180	19.7
7 パワーハラスメント防止対策を整備してほしい	34	12.6	85	13.2	119	13.0
8 大学院への進学などキャリア形成のための時間の確保を保障してほしい	42	15.6	56	8.7	98	10.7
9 セクシュアルハラスメントに対する対応をきちんとしてほしい	9	3.3	12	1.9	21	2.3
10 その他	35	13.0	119	18.5	154	16.9

	A群		B群		A+B	
	N	%	N	%	N	%
管理職や上司に望むこと						
1 情報は速やかに全員に回してほしい(特定の人には情報を取捨選択して知らせないようにはしてほしい)	92	34.1	229	35.6	321	35.2
2 一方的に決めつけないで欲しい	103	38.1	178	27.7	281	30.8
3 遠い詰めるような口調でものを言わないでほしい	98	36.3	182	28.3	280	30.7
4 周回の人に悪口を言わないでほしい	84	31.1	168	26.1	252	27.6
5 えこひいきをしないで欲しい	71	26.3	162	25.2	233	25.5
6 意見を聞いて欲しい	62	23.0	135	21.0	197	21.6
7 見下したような態度をしないでほしい	65	24.1	120	18.7	185	20.3
8 仕事に対する熱意や努力も評価して欲しい	52	19.3	124	19.3	176	19.3
9 良い面も見つけてほしい	57	21.1	104	16.2	161	17.6
10 親身になって相談にのって欲しい	61	22.6	96	14.9	157	17.2
11 教えるときに馬鹿にした態度をとらないでほしい(技術や知識は違っても、人間的には対等に扱ってほしい)	46	17.0	85	13.2	131	14.3
12 あいさつをしたらあいさつを返してほしい	40	14.8	81	12.6	121	13.3
13 私生活まで詮索しないでほしい	32	11.9	70	10.9	102	11.2
14 減点方式での評価は辞めて欲しい	27	10.0	56	8.7	83	9.1
15 学歴や出身校で能力を評価しないでほしい	14	5.2	40	6.2	54	5.9
16 その他	35	13.0	125	19.4	160	17.5

### 看護師が研究をすることに対してどのように思いますか？



### 自分が研究することについてどう思っているか？



看護師が研究を行うことは、自己の能力や看護の質を高めるので良いことであると63～70%が思っているが、自分が研究をすることについては否定的な人が40～44%と増える。

8

### 【結果および考察】

- 勤務10年未満の看護師の主な離職理由は、『結婚のため』との個人的理由と病院側の勤務環境としての『勤務がきついこと』および『ハラスメント環境があること』である。
- 管理職や上司に望むことの調査から、「離職経験無し」群でも「離職経験有」群でも、現在の職場において『ハラスメント環境』の存在が認められる。
- 「離職経験無し」群でも「離職経験有」群でも、充実感が無い人が半数以上を占めており、『燃え尽きになりそうな勤務状況』であることが伺える。
- 研究はエンパワメントの因子となりうるが、現状の勤務状態では研究をおこなうことは困難である。
- 離職防止のためには、ハラスメントのない、研究も行うことのできる勤務環境の整備が必要である。

9