

## 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

大山 祐介<sup>1</sup>・鳥越 絹代<sup>2</sup>・妹川 美智<sup>2</sup>・宮原眞千世<sup>2</sup>  
宮崎 智子<sup>2</sup>・永田 明<sup>1</sup>

## 要 旨

【目的】 入職から1年経過した新人看護師の離職意思の実態と職業的成熟度を調査し、それに関連する要因を明らかにする。

【方法】 新人看護師76人に対して、自記式質問紙調査を行った。職業キャリア成熟尺度得点と属性、離職意思、適応要因23項目との関連を統計学的に分析した。

【結果】 1年間で「全く離職したいと考えたことがない」は5人(6.6%)、「あまり離職したいと考えたことがない」19人(25.0%)、「やや離職したいと考えたことがある」38人(50.0%)、「強く離職したいと考えたことがある」14人(18.4%)であった。職業キャリア成熟尺度得点に関連する要因の分析で有意に得点が高かったのは、看護師になった動機が強いこと( $p<0.001$ )、離職を考えなかったこと( $p=0.016$ )、部署の看護師とコミュニケーションがとりやすいこと( $p<0.001$ )、患者のことで嬉しい経験・感動した経験があること( $p=0.036$ )、実地指導者との関係に満足していること( $p=0.023$ )、時間内に勤務を終えること( $p=0.005$ )、部署内の教育研修に満足していること( $p=0.022$ )であった。

【結論】 約7割の新人看護師が入職後1年の間に離職したいと考えていた。離職を考えなかった人は職業キャリア成熟尺度得点が高かった。

保健学研究 31 : 15-24, 2018

Key Words : 新人看護師 離職意思 職業キャリア成熟

(2018年2月2日受付)  
(2018年4月11日受理)

## I. 緒言

2009年7月の「保健師助産師看護師法」および「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正により、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修などが2010年4月から努力義務化された<sup>1)</sup>。法の整備とともに各施設において、教育研修体制の充実が求められており、A病院においても看護研修センターが設置された。これまで看護研修センターでは、新人看護師の研修プログラムの作成、看護実践能力向上のためのシミュレーション研修による技術支援と定期的な部署のラウンドや新人フォローアップ研修を行うなど精神面についても支援を行ってきた。また、2014年6月の「医療介護総合確保推進法」成立に伴い、看護師等の「人材確保の促進に関する法律」の改正が2015年10月に施行され、看護職は離職時に都道府県ナースセンターへ届け出ることが努力義務化された<sup>2)</sup>。このように看護師の離職の問題に対して、法律の整備に伴い支援が行われている。

日本看護協会の2012年病院における看護職員需給状況調査<sup>3)</sup>、2015年病院看護実態調査<sup>4)</sup>によると、法律の改正が行われた2009年の新人看護師の離職率は8.6%

2014年には7.5%と徐々に低下しているが、横ばいの状況が続いている。A病院においては2012年の新人看護師の離職率は7.4%、2013年4.9%、2014年4.7%とピーク時より低下してきており、臨床研修制度による新人看護師支援の効果が表れてきているのではないかと推察される。しかしながら、1年間(入職した4月から3月まで)の離職者ゼロには至っていない。病院職員の半数を占める看護師の組織において、離職は病院運営にも関わる重要な問題である。新人看護師が職業継続するために、必要な支援を検討する必要がある。

先行研究<sup>5~10)</sup>によると、実際に離職の要因を調査した研究や新人看護師の離職防止対策を検討した報告がある。内野ら<sup>10)</sup>は離職要因について、こころと身体の健康問題によることが多く、職業的自覚の不足した新人看護師がリアリティショックを乗り越えて専門職業人としての責任と自信を持っていく過程に伴って発生する問題と捉えている。医療技術の高度化及び複雑化、入院する患者が多様化する近年において、新人看護師が実際に離職に至らないまでも看護業務を日々行う中で離職意思を示すことはまれなことではない。身体的にも精神的にも

1 長崎大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻

2 長崎大学病院

疲弊している状態で職業を継続している看護師も少なくないと考え、そのような中でも職業生活を継続し、適応してきた新人看護師の職業経験、職業生活を継続するために必要とした支援を把握することは重要と考える。

職業生活への適応についての客観的指標として、職業キャリア成熟尺度<sup>11)</sup>がある。この尺度を用いた調査には、クリティカルケア看護領域に勤務する看護師の実態<sup>12)</sup>や職業キャリア成熟尺度得点の高い新人看護師の特性を明らかにしている<sup>13)</sup>。中井ら<sup>12)</sup>はクリティカルケア看護領域に勤務する看護師について調査し、男性看護師であることや、子供がいること、認定看護師・専門看護師に対する関心がある人は職業キャリア成熟尺度得点が高いことを報告している。また、中原ら<sup>13)</sup>は職業キャリア成熟尺度得点と新人看護師の特性について、就業継続意思を含めて報告している。その中で、発達課題の達成度、看護学の修得度、看護職者の発達に関する知識の修得度が、職業的成熟に影響していることを示唆している。これらの調査において、看護師の特性と職業キャリア成熟尺度得点との関連が報告されているが、新人看護師が職業生活の中で看護実践を通して経験することや職業キャリア成熟尺度得点との関連についての検討は十分ではない。また、新人看護師の臨床研修が努力義務化される以前の調査であるため、改めて検討する必要があると考える。そこで、入職した4月から3月までの1年経過した新人看護師の離職意思の実態と職業的成熟に関連する要因を明らかにしたいと考えた。

初めて就職した病院を早期に退職しないよう支援を行うことは新人看護師が看護師としてのキャリアを積み重ねていくためにも重要<sup>10)</sup>である。このことから、新人看護師の職業への適応状況を把握し、それに関連する要因を明らかにすることで、職業を継続するために必要な支援を検討することができる。新人看護師に対して、本

研究に基づいて明らかになったことをもとに支援を行うことで離職防止につながることを期待できる。

## II. 目的

入職から1年経過した新人看護師の離職意思の実態と職業的成熟を調査し、それに関連する要因を明らかにする。

## III. 用語の操作的定義

離職意思とは、看護師として現在の組織での就業を辞める意思とした。栗原ら<sup>14)</sup>の報告において最初の施設での就業期間が1年以内の者の転職後の就業期間をみると3年以内の者が約7割強と多く、1施設で継続して働くという状況がみられないと述べられており、最初に就職した施設で職業を継続することは重要である。

また、新人看護師の適応要因とは、新人看護師が現在の組織において、看護師として適応することに影響する要因とした。

## IV. 概念枠組み

日本看護協会の調査<sup>15)</sup>によると、新人看護師にとって、仕事を続けるか否かという決定は、看護師という職業や職場への適応状況を反映していると述べられている。つまり、離職意思を持つ新人看護師は、職業に適応することが困難な状況にあるといえる。また、林ら<sup>16)</sup>は成熟性が看護職としての継続意思に影響し、成熟性が高いほど看護職を継続するという構造を示している。これらのことから、新人看護師の離職意思、適応要因と職業キャリア成熟尺度得点には関連があると考え、概念枠組みを作成した(図1)。検討した結果から、職業継続支援の示唆を得ることができると考える。

新人看護師の適応要因の項目については、看護師の職業

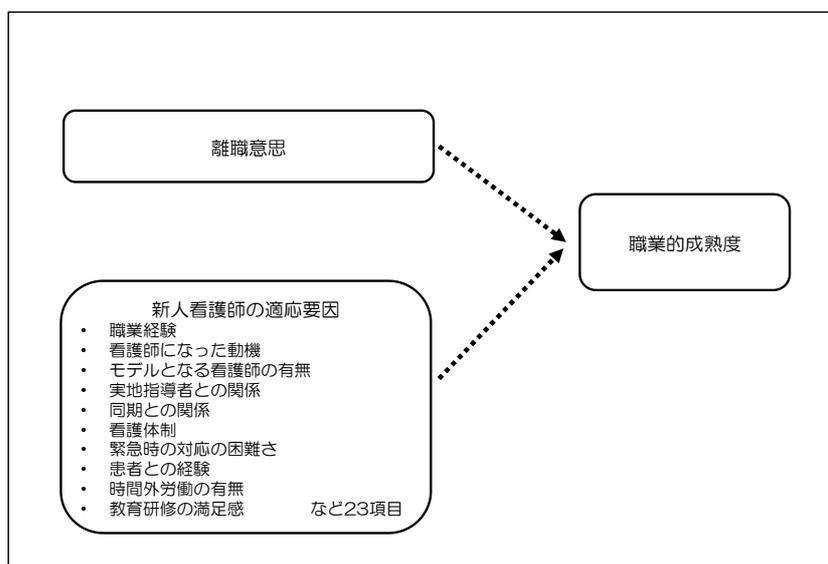


図1. 概念枠組み

的成熟に関する文献<sup>13, 16~18)</sup>や看護師の離職意思(職業継続意思)に関する文献<sup>5~10, 14, 19~24)</sup>から研究者が独自に項目を抽出した。また、臨床研修による新人看護師支援開始後の調査であるため、部署の研修の満足感及び病院の研修の満足感について、調査内容の項目として設定した。それらを合わせて新人看護師の適応要因23項目とした。

## V. 研究方法

### 1. 研究デザイン

自記式質問紙調査による探索的研究

### 2. 研究対象者

平成27年4月にA病院に入職した新人看護師83人(既卒入職看護師及び質問紙を配布する時点で退職が決まっている看護師は除外した)

### 3. 調査期間

平成28年3月11日から平成28年3月31日

### 4. 調査内容

調査項目は1)対象者の属性、2)離職意思、3)新人看護師の適応要因、4)職業キャリア成熟尺度で構成した。

1)属性は性別、年齢、同居家族の有無、所属部署、最終学歴であった。

2)離職意思については4段階のリッカート尺度を用いた。入職から1年間の離職意思について「全く離職したいと考えたことがない」、「あまり離職したいと考

えたことがない」、「やや離職したいと考えたことがある」、「強く離職したいと考えたことがある」の4段階で回答を求めた。

3)新人看護師の適応要因について、概念枠組みに基づいて23項目を設定した。新人看護師の適応要因23項目の内容は表1に示した。「職業経験の有無」、「看護師になった動機」、「入職時に希望していた部署に配属されたか」、「関心のある将来の進路(専門看護師、認定看護師、大学院への進学、助産師、保健師)の有無」、「モデルとなる看護師の有無」、「上司や先輩から承認される」、「部署の看護師とコミュニケーションがとりやすい」、「部署全体で新人看護師を育てる雰囲気がある」、「実地指導者との関係に満足している」、「看護体制(パートナーシップナーシング・システム)に満足している」、「同期の看護師と悩みを共有する機会がある」、「同期の看護師と自分を比較し、劣等感を感じる」、「報告や申し送りが難しい」、「緊急時の対応が難しい」、「多重業務が難しい」、「重症患者の管理が難しい」、「インシデントを起こさないか不安を感じる」、「患者のことで嬉しい経験、感動した経験がある」、「リフレッシュする時間がある」、「時間内に勤務を終えることができる」、「夜間勤務が負担である」、「病院内の教育研修に満足している」、「部署内の教育研修に満足している」であった。回答は2者選択式または4段階のリッカート尺度を用いた。

表1. 新人看護師の適応要因23項目

項目	回答方法
1 職業経験の有無	
2 看護師になった動機	
3 入職時に希望していた部署に配属されたか	2者選択
4 関心のある将来の進路(専門看護師、認定看護師、大学院への進学、助産師、保健師)の有無	
5 モデルとなる看護師	
6 上司や先輩から承認される	
7 部署の看護師とコミュニケーションがとりやすいと感じる	
8 部署全体で新人看護師を育てる雰囲気があると感じる	
9 実地指導者との関係に満足している	
10 看護体制(パートナーシップナーシング・システム)に満足している	
11 同期の看護師と悩みを共有する機会がある	
12 同期の看護師と自分を比較し、劣等感を感じる	
13 報告や申し送りが難しい	
14 緊急時の対応が難しい	
15 多重業務が難しい	4段階のリッカート尺度
16 重症患者の管理が難しい	
17 インシデントを起こさないか不安	
18 患者のことで嬉しい経験、感動した経験がある	
19 リフレッシュする時間がある	
20 勤務時間内に仕事が終わる	
21 夜間勤務が負担である	
22 病院内の教育研修に満足している	
23 部署内の教育研修に満足している	

4) 職業キャリア成熟尺度は職業生活への適応についての客観的指標である。これは坂柳<sup>11)</sup>が開発した成人キャリア成熟尺度 (Adult career Maturity Scale : ACMS) の一部である。職業キャリア成熟尺度は主に職業生活への取り組み姿勢を測定する尺度であり、成熟度の高いものは、より適応的であると言われている。全27項目で、「関心性」、「自律性」、「計画性」の3つの下位尺度で構成されており、5段階のリッカート尺度である。それぞれの下位尺度は9項目(9～45点)で構成されている。「関心性」は自己のキャリアに対して、積極的な関心を持っているか、「自律性」は自己のキャリアへの取り組み姿勢が自律的であるか、「計画性」は自己のキャリアに対して、将来展望をもち、計画的であるかについて測定する。各下位尺度の合計得点が職業キャリア成熟尺度得点となる。総得点は27～135点の範囲で、得点が高ければ職業的成熟度が高いことを示すが、何点以上であれば良いという基準は設定されていない。尺度開発者により信頼性は検証されており、Cronbach  $\alpha$  係数は0.833(職業キャリア関心性)、0.726(職業キャリア自律性)、0.854(職業キャリア計画性)、0.914(総合)となっている。また、職業キャリア成熟尺度の研究使用にあたっては尺度開発者に連絡をとり、許諾を得て使用した。

#### 5. データ収集の手順

1) 研究者が各部署の看護管理者のもとに質問紙、個別の回収用封筒、回収袋を持参し、文書と口頭で研究の趣旨について説明し協力を得た。

2) 研究者が各部署の看護管理者に説明書、質問紙、添付している個別の回収用封筒を研究対象者に配布するよう依頼した。また、研究参加の強制力を排除するため、質問紙の回収には看護管理者が関与しないよう説明した。

3) 研究対象者には、看護管理者から配布された説明書の内容を各自で確認してもらった。その上で質問紙に回答後、個別の回収用封筒に入れ、厳封した上で所定の回収袋へ提出してもらった。その後、研究者が各部署へ伺い、回収袋を回収した。質問紙の投函をもって、同意が得られたものとした。

#### 6. 分析方法

統計解析プログラムJMP13.0を用いて分析を行った。まず、対象者の属性について記述統計を算出した。次に新人看護師の職業キャリア成熟尺度得点と属性、離職意思、適応要因との関係性を検討した。新人看護師の適応要因の4段階のリッカート尺度の回答は2値化後に分析を行った。2群の比較にはt検定、3群以上の比較には一元配置分散分析、Tukey-KramerのHSD検定を用いて分析した。有意水準は $p < 0.05$ とした。

#### 7. 倫理的配慮

長崎大学病院臨床研究倫理委員会(許可番号16030101)の承認を得て実施した。個人情報漏洩の危険性について

はセキュリティ機能を持つUSBメモリを使用し、鍵の付いたロッカーに保管した。対象者には個人のプライバシーを保持することを約束し、研究の趣旨及び調査への協力は自由意思であり、協力を辞退されても何ら不利益を被ることはない。また、研究目的以外には使用しないことを約束した。

## VI. 結果

平成27年度新採用看護師は105人で、そのうち20人は他の施設で看護師経験があった。そのため、新人看護師は85人であった。そのうち3月末に退職が決定している2人を除いた83人を研究対象とした。78人より質問紙の回収(回収率94.0%)を行い、職業キャリア成熟尺度のすべての質問項目に回答があった76人(有効回答91.6%)を分析対象とした。

対象者の概要と離職意思について表2に示した。

### 1. 対象者の概要

男性9人(11.8%)、女性67人(88.2%)で、平均年齢は23.9( $\pm 2.47$ )歳(範囲21～37)であった。生活状況は寮生活が12人(15.8%)、一人暮らしが36人(47.4%)、家族と同居が28人(36.8%)で、最終学歴は看護専門学校19人(25.0%)、短期大学1人(1.3%)、大学55人(72.4%)、大学院1人(1.3%)であった。病院入職時の所属部署は、一般病棟勤務が54人(71.1%)、集中治療室や手術室などの中央診療部門22人(28.9%)で、入職前に希望していた部署に配属された人は53人(69.7%)、配属されなかった人が23人(30.3%)であった。看護師になった動機の強さでは、強い動機があった人は29人(38.2%)、弱い動機または動機がなかった人は47人(61.8%)、関心のある将来の進路(専門看護師、認定看護師、大学院への進学、助産師、保健師)を考えている人は43人(56.6%)、考えていない人は33人(43.4%)であった。

### 2. 離職意思と職業キャリア成熟尺度得点

離職意思については、「全く離職したいと考えたことがない」5人(6.6%)、「あまり離職したいと考えたことがない」19人(25.0%)、「やや離職したいと考えたことがある」38人(50.0%)、「強く離職したいと考えたことがある」14人(18.4%)であった。新人看護師は入職後1年間で約7割が離職したいと考えていた。

職業キャリア成熟尺度得点(表3)は、平均91.5点 $\pm 10.3$ (範囲71～119点)で正規分布していた。下位尺度のうち、関心性得点は平均32.4点 $\pm 3.8$ (範囲24～41点)、自律性得点は平均31.2点 $\pm 3.9$ (範囲22～39点)、計画性得点は平均27.9点 $\pm 4.2$ (範囲20～40点)であった。本研究におけるCronbach  $\alpha$  係数は0.818(職業キャリア関心性)、0.804(職業キャリア自律性)、0.803(職業キャリア計画性)、0.830(総合)であった。

3. 職業キャリア成熟尺度得点と属性、離職意思、適応要因との関係

表2. 対象者の概要

項目	カテゴリー	(n=76)	
		n (人)	%
年齢 (歳)	23.9 (2.5) 範囲 (21 ~ 37)	76	
性別	男	9	11.8%
	女	67	88.2%
生活状況	寮生活	12	15.8%
	一人暮らし	36	47.4%
	家族と同居	28	36.8%
所属	一般病棟	54	71.1%
	中央診療部門	22	28.9%
最終学歴	看護専門学校	19	25.0%
	短期大学	1	1.3%
	大学	55	72.4%
	大学院	1	1.3%
入職前の職業経験	あり	15	19.7%
	なし	61	80.3%
看護師になった動機	強い	29	38.2%
	弱いまたはなし	47	61.8%
入職前に希望していた部署に	配属された	53	69.7%
配属されなかったか	配属されなかった	23	30.3%
関心のある進路	あり	43	56.6%
	なし	33	43.4%
離職意思	全く離職したいと考えたことがない	5	6.6%
	あまり離職したいと考えたことがない	19	25.0%
	やや離職したいと考えたことがある	38	50.0%
	強く離職したいと考えたことがある	14	18.4%

表3. 新人看護師の職業キャリア成熟尺度得点

	範囲	平均	標準偏差
職業キャリア成熟尺度得点	71-119	91.5	10.3
関心性得点	24-41	32.4	3.8
自律性得点	22-39	31.2	3.9
計画性得点	20-40	27.9	4.2

職業キャリア成熟尺度得点と各項目の関係について、分析した結果を表4に示した。性別では男性は職業キャリア成熟尺度得点と有意に関連していた ( $p=0.041$ )。対象者の属性のうち生活状況や所属部署、最終学歴の比較では有意差は認められなかった。

職業キャリア成熟尺度得点と離職意思との関係では一元配置分散分析において「全く離職を考えたことがない」から「強く離職したいと考えたことがある」の4つの母平均の間に有意差が認められた ( $p=0.016$ )。さらにTukey-Kramer HSD検定を用いて、多重比較した結果、「全く離職を考えたことがない」と回答した人の職業キャリア成熟尺度得点と「強く離職したいと考えたことがある」と回答した人の職業キャリア成熟尺度得点には有意差が認められた ( $p=0.009$ )。同様に「全く離職を考

えたことがない」と回答した人の職業キャリア成熟尺度得点と「やや離職したいと考えたことがある」と回答した人の職業キャリア成熟尺度得点には有意差が認められた ( $p=0.049$ )。離職を考えたことがない新人看護師は職業キャリア成熟尺度得点が高いという結果であった。

新人看護師の適応要因として設定した23項目のうち、職業キャリア成熟尺度得点と有意に関連していたのは看護師になった動機が強いこと ( $p<0.001$ )、部署の看護師とコミュニケーションがとりやすいこと ( $p<0.001$ )、実地指導者との関係に満足していること ( $p=0.023$ )、患者のことで嬉しい経験・感動した経験があること ( $p=0.036$ )、時間内に勤務を終えること ( $p=0.005$ )、部署内の教育研修に満足していること ( $p=0.022$ ) であった。

表4. 新人看護師の職業キャリア成熟尺度得点と属性・離職意思・適応要因との関連

n=76

項目	カテゴリー	n(人)	%	平均
年齢(歳)		76		23.9(±2.5) 範囲(21~37)
性別	男	9	11.8%	98.0
	女	67	88.2%	90.6
生活状況	寮生活	12	15.8%	90.7
	一人暮らし	36	47.4%	90.0
	家族と同居	28	36.8%	93.8
所属	一般病棟	54	71.1%	91.0
	中央診療部門	22	28.9%	92.7
最終学歴	短期大学・専門学校	20	26.3%	93.2
	大学以上	56	73.7%	90.8
離職意思	全く離職したいと考えたことがない	5	6.6%	103.4
	あまり離職したいと考えたことがない	19	25.0%	92.4
	やや離職したいと考えたことがある	38	50.0%	91.2
	強く離職したいと考えたことがある	14	18.4%	86.7
職業経験の有無	ある	15	19.7%	94.3
	ない	61	80.3%	90.8
看護師になった動機	強い	29	38.2%	96.9
	弱いまたはなかった	47	61.8%	88.1
入職前に希望していた部署に配属されたか	配属された	53	69.7%	92.9
	配属されなかった	23	30.3%	88.1
関心のある進路	ある	43	56.6%	93.5
	ない	33	43.4%	88.8
モデルとなる看護師	ある	63	82.9%	91.6
	ない	13	17.1%	90.8
上司や先輩から承認される	ある	70	92.1%	91.7
	ない	6	7.9%	89.2
部署の看護師とのコミュニケーション	とりやすいと感じる	65	85.5%	93.0
	とりやすいと感じない	11	14.5%	82.2
部署の新人看護師を育てる雰囲気	感じる	73	96.1%	91.4
	感じない	3	3.9%	93.7
実地指導者との関係	満足している	73	96.1%	92.0
	満足していない	3	3.9%	78.3
PNS(パートナーシップナースング・システム)	満足している	69	90.8%	91.1
	満足していない	7	9.2%	95.3
同期と悩みを共有する機会	ある	73	96.1%	91.7
	ない	3	3.9%	86.3
同期の看護師と比較し劣等感がある	ある	63	82.9%	91.0
	ない	13	17.1%	93.9
報告、申し送りが難しい	思う	72	94.7%	91.2
	思わない	4	5.3%	96.8
緊急の対応が難しい	思う	75	98.7%	91.5
	思わない	1	1.3%	86.0
多重業務が難しい	思う	72	94.7%	91.0
	思わない	4	5.3%	100.3
重症患者管理が難しい	思う	73	96.1%	91.5
	思わない	3	3.9%	90.0
インシデントを起こすことが不安	思う	75	98.7%	91.5
	思わない	1	1.3%	92.0

患者のことで嬉しい経験、感動した経験	ある	71	93.4%	92.1	}	*
	ない	5	6.6%	82.2		
リフレッシュする時間がある	ある	74	97.4%	91.1	}	
	ない	2	2.6%	103.5		
勤務時間内に仕事が終わる	ある	52	68.4%	93.7	}	**
	ない	24	31.6%	86.7		
夜勤が負担	感じる	54	71.1%	90.9	}	
	感じない	22	28.9%	93.0		
病院の教育	満足している	74	97.4%	91.1	}	
	満足していない	2	2.6%	104.0		
部署の教育	満足している	71	93.4%	92.2	}	*
	満足していない	5	6.6%	81.4		

\* $p<0.05$  \*\* $p<0.01$  \*\*\* $p<0.001$  2群間の比較にはt検定, 3群間以上の各群間比較にはTukey-Kramer HSD検定

## Ⅶ. 考察

### 1. 職業キャリア成熟尺度得点と離職意思

職業キャリア成熟尺度は主に個人の準備性や職業生活への取り組み姿勢を測定する尺度であり、得点の高いものは、より適応的である<sup>11)</sup>とされている。そこで、入職から1年経過した新人看護師の職業への適応状況を把握するために、職業キャリア成熟尺度得点について検討した。新人看護師の職業キャリア成熟尺度得点の平均は91.5点で、総得点は71点～119点の範囲であった。中井ら<sup>12)</sup>が行ったクリティカルケア看護領域に勤務する看護師を対象とした調査は平均91.1点、中原ら<sup>13)</sup>が行った新人看護師を対象とした調査では平均92.9点であった。これまでの調査と比較し、今回の調査で対象とした入職後1年経過した新人看護師の職業キャリア成熟尺度得点は同程度であることがわかった。また、下位尺度においては、関心性得点は平均32.4点、自律性得点は平均31.2点、計画性得点は平均27.9点と中原ら<sup>13)</sup>の調査と同様に計画性得点が最も低いという結果であった。看護師として適応していく中で、職業に関心を持ち、自律的に取り組んでいる一方で、将来の展望や計画性に対する成熟度は低い状況であることを示している。看護師1年目の時点では目の前の仕事をやり遂げること、日常業務を継続することが課題になっていると考える。

離職意思の問いに対しては、約7割の新人看護師が入職後1年の間に離職したいと考えていた。赤塚<sup>21)</sup>による2010年の調査でも新人看護師の約8割が離職を考えているという結果であった。臨床研修制度による新人看護師研修が開始後、看護協会が調査した全国の離職率やA病院の離職率はピーク時より低下傾向であることから、教育を行うことにより離職する看護師の減少には効果があるものと考えられる。しかし、離職意思を持つ新人看護師の割合は高く、否定的な感情を持ちながら勤務する新人看護師が多い状況が続いているものと考えられる。看護師として成長する過程には、様々な困難があると推察する。成長の歩みに影響するものは、看護師としての自信の喪失をもたらす体験と周囲から認められ、自信の芽生えに

つながる体験がある<sup>22)</sup>と述べられている。多くの新人看護師が離職意思を持つことは、自信の喪失をもたらす体験が多いことを示しているのではないかと考える。新人看護師は自信の喪失から、否定的な感情を抱く可能性があることと理解すること、そのような状況があることを前提に、精神的な支援を行うことが重要であると考えられる。

職業キャリア成熟尺度得点と離職意思との関係性では、職業キャリア成熟尺度得点が高い人は離職意思を持った経験がなく、得点が低い人は離職意思を持った経験があるということがわかった。このことは林ら<sup>16)</sup>が示した成熟性が高いほど看護職を継続することと同様の結果であった。今回調査した新人看護師においても、得点が低い看護師は職業的成熟度が低く、職場への適応が困難な状況にあることが示唆される。このことが実際の離職につながるかどうかを把握するためには、個人の縦断的な調査を行い、職業キャリア成熟尺度得点の経時的な変化やその後の動向を調査する必要がある。しかし、新人看護師の困難な状況を把握するために、職業キャリア成熟尺度の得点を指標として活用することは可能と考える。

### 2. 職業キャリア成熟尺度得点と看護師になった動機

新人看護師の職業キャリア成熟尺度得点が高いことは、看護師になった動機が強いことと関連していた。グレッグら<sup>25)</sup>は臨床看護師のキャリア発達の構造を分析し、職業継続の明確な意思がキャリア発達の基礎となっていたことを明らかにしている。職業継続の明確な意思とは、自立・自律の手段としての職業継続と看護職を継続する意思であると示されている。看護師になった動機が強いことは、職業継続の明確な意思へとつながり、新人看護師の職業的成熟に影響していると考えられる。実際に、大学における看護教育の現場において、入学時点で看護師を目指しているわけではない場合や入学後も進路に迷いながら、教育を受けている学生が見受けられる。このような学生がそのまま看護師として職業生活を開始しても、職業的成熟につながりにくいと考えられる。看護基礎教育機関において、看護師としての就業に対する内発

的動機づけを高められるような教育を提供する必要がある。学内の講義・演習・実習の場において優れた実践を示したり、看護職の価値を具体的に示したりすることは、学生の看護師という職業に対する理解と関心を深めることに加え、将来質の高い看護を提供できる看護師として発達していくための支援になる<sup>26)</sup>。今回の調査では、有意な関連は認められなかったが、動機を高める方法として、看護師になった後の進路について専門的な分野や大学院教育などの方向性を示すこと、看護師としての展望について考える機会を持つことは重要ではないかと考える。さらに、入職後は新人看護師の臨床研修プログラムの中で、臨床看護師から将来の様々な方向性を示し、看護師としての具体的な目標を考える機会を持つことも重要と考える。

### 3. 看護師としての日常的な職業経験における影響

看護師としての職業経験では、部署の看護師とコミュニケーションがとりやすい、実地指導者との関係に満足していること、患者のことで嬉しい経験・感動した経験があること、時間内に勤務を終えることができること、部署内の教育研修に満足していることは職業キャリア成熟尺度得点が高くなることと関連していた。先輩看護師から日常的に受けている仕事上の技術的・精神的な支援が、初期キャリア看護師の看護専門職としてのキャリア成熟の促進にとって重要である<sup>16)</sup>。また、キャリア形成において、職場におけるモデルやメンターの存在が成熟性に大きな影響を与える<sup>16)</sup>と言われている。これらのことから日々繰り返される職業経験の中で、部署の看護師、実地指導者のように日常的に関わりがある人との関係性や直接受ける支援が職業的成熟につながることは明らかである。さらに人間は絶えず関係性の中で生きていくことから、互いに関係し合う中で成長・発達し、それが職業生活を支配する<sup>16)</sup>。そのため、特に看護を行う対象である患者からのポジティブな反応は強い動機づけにつながると考える。看護基礎教育の中で「患者の役に立ちたい」気持ちを育むことは、将来的にも看護を続け活躍できる看護師の育成につながる<sup>23)</sup>と言われている。臨地実習の中では、患者との関わりを通して、看護の役割について考えること、自ら行った看護を振り返ることが、職業的成熟へつながると考える。

また、時間内に勤務を終えることが職業キャリア成熟得点に関連していた。入職当初は当然、看護業務に不慣れであることや看護技術が未熟であることから、様々な場面で時間を要する。そのため、時間外勤務になりやすいのではないかと考える。その中で、時間内に勤務を終えることができることは、新人看護師の成長ととらえることができる。職業キャリア成熟を促す方策として自己効力感を高める支援が必要である<sup>18)</sup>と示唆されており、新人看護師にとって時間内に勤務を終えることは、行動達成のひとつとなり、職業的成熟度を高める要因となっていたと考える。

## VIII. 研究の限界と今後の課題

一施設の新人看護師の状況を調査した結果であること、横断的調査であることから一般化するには限界がある。今後は複数の施設の状況を把握し、縦断的な調査が必要と考える。また、実際に離職に至った看護師の状況についても把握する必要があると考える。

## IX. 結論

入職から1年経過した新人看護師の離職意思の実態と職業的成熟度を調査し、それに関連する要因について検討した。

1. 新人看護師の職業キャリア成熟尺度得点の平均は91.5点で職業的成熟度は低いものではないと考えられた。
2. 約7割の新人看護師が入職後1年の間に離職したいと考えていた。
3. 離職を考えたことがない新人看護師は、職業キャリア成熟尺度得点が高かった。
4. 看護基礎教育の時点から、患者との関わりを通して看護の役割について考えることが重要である。

## 引用文献

- 1) 厚生労働省：新人看護職員研修について、政策レポート。 <http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2010/01/04.html> (平成29年2月1日アクセス)
- 2) 公益社団法人日本看護協会：就業と定着を推進する事業、看護師等の届出制度。 <https://www.nurse.or.jp/nursing/nc/todokede/index.html> (平成29年2月1日アクセス)
- 3) 公益社団法人日本看護協会政策企画部編：2012年病院における看護職員需給状況調査、日本看護協会調査研究報告, 86, 1-135, 2013. <http://www.nurse.or.jp/home/document/view.php?f=seisaku/86.pdf> (平成29年2月1日アクセス)
- 4) 公益社団法人日本看護協会広報部：2015年病院看護実態調査, 1-9, 2016. <http://www.nurse.or.jp/home/document/view.php?f=seisaku/90.pdf> (平成29年6月9日アクセス)
- 5) 山口曜子, 徳永基与子：新人看護師の離職につながる要因とそれを防ぐ要因, 日看医療会誌, 16 (1), 51-58, 2014.
- 6) 撫養真紀子, 池亀みどり, 河村美枝子, 清水厚子, 志田京子, 勝山貴美子, 北居明, 上野恭裕, 青山ヒフミ：病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討, 大阪府大紀, 20 (1), 29-37, 2014.
- 7) 渡邊里香, 荒木田美香子, 鈴木純恵：若手看護師の離職意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, 日看科会誌, 30 (1), 52-61, 2010.
- 8) 関井愛紀子：新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因, 新潟医会誌, 124 (9), 501-511, 2010.

- 9) Tominaga T. M, Miki. A: Factor associated with the intention to leave among newly graduated nurses in advanced nurses in advanced-treatment hospitals in Japan, *Journal of Nursing Science*, 8, 33-46, 2011.
- 10) 内野恵子, 島田涼子: 本邦に置ける新人看護師の離職についての文献検討, *心身健科*, 11 (1), 18-23, 2015.
- 11) 坂柳恒夫: 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討, *愛知教大研報告*, 48 (教育科学編), 115-122, 1999.
- 12) 中井夏子, 門間正子, 神田直樹, 皆川ゆり子, 田口裕紀子, 城丸瑞恵: クリティカルケア看護領域に勤務する看護師の職業的成熟度に関する実態調査-職業キャリア成熟尺度と個人的背景, 認定看護師・専門看護師に対する関心との比較-, *日臨救医誌*, 16, 831-838, 2013.
- 13) 中原博美, 亀岡智美: 新人看護師の職業的成熟度に関する研究-現状及び関係する特性に焦点をあてて-, *看教研*, 19 (1), 21-34, 2010.
- 14) 栗原良子, 菊池美佐子: 4施設以上の就職歴を持つ看護職の退職理由及び就業先と就業期間, *第42回日看会論集看管理*, 361-364, 2012.
- 15) 社団法人日本看護協会: 2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書, *日本看護協会*, 14, 2005.
- 16) 林有学, 米山京子: 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因, *日看科会誌*, 28 (1), 12-20, 2008.
- 17) 小手川良江, 本田多美枝, 阿部オリエ, 本田由美, 寺門とも子, 八尋万智子: 看護師の「職業キャリア成熟」に影響する要因, *日赤九州国際看大 Intramural Res Rep*, 19, 15-26, 2010.
- 18) 加納さえ子, 津本優子, 内田宏美: 初期キャリア看護師の職業キャリア成熟度と背景要因, *島根大医紀*, 38, 63-73, 2016.
- 19) 松下由美子, 柴田久美子: 新卒看護師の早期退職に関わる要因の検討-職業選択動機と入職半年後の環境要因を中心に-, *山梨看大紀*, 6, 65-72, 2004.
- 20) 小元まき子, 工藤綾子, 服部恵子, 永野光子, 藤尾麻衣子: 看護師の離職を招いた要因-看護基礎教育課程修了後6年未満の看護師に焦点をあてて-, *順天堂大学医療看護学部医療看研*, 4, 72-78, 2008.
- 21) 赤塚あさこ: 急性期病院における新卒看護師の職場適応に関する研究-勤務継続を困難にする要因を中心に-, *日看管会誌*, 16 (2), 119-129, 2012.
- 22) 高原美樹子: 新卒看護師の臨床現場への適応に関する研究, *福井県立大学論集*, 40, 27-36, 2013.
- 23) 山内木綿子, 大西香代子: 看護学生と看護師の看護に対する動機づけを高める要因の明確化とその相違, *日健医誌*, 23 (2), 97-109, 2014.
- 24) 加藤礼識, 伊藤雪絵, 吉田有希, 水野静枝, 御輿久美子, 今村智明: 看護師の就労継続をエンパワーメントする因子についての研究, *日衛誌*, 70, 33-39, 2015.
- 25) グレック美鈴, 池邊敏子, 池西悦子, 林由美子, 平山朝子: 臨床看護師のキャリア発達の構造, *岐阜看大紀*, 3 (1), 1-8, 2003.
- 26) 社団法人日本看護協会: 2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書, 1-33, 2005.

# Factors associated with the wishes to leave and career maturity among newly graduated nurses

Yusuke OYAMA<sup>1</sup>, Kinuyo TORIGOSHI<sup>2</sup>, Michi IMOKAWA<sup>2</sup>  
Machiyo MIYAHARA<sup>2</sup>, Tomoko MIYAZAKI<sup>2</sup>, Akira NAGATA<sup>1</sup>

1 Department of Health Sciences, Graduate School of Biomedical Sciences, Nagasaki University

2 Nagasaki University Hospital

Received 2 February 2018

Accepted 11 April 2018

## Abstract

### Objective:

The aim of this study were to investigate the wishes to leave and the career maturity of newly graduated nurses, and to identify factors associated with their level of career maturity.

### Methods:

Self-administered questionnaires were administered to 76 nurses within one year of graduating from school and beginning a career in nursing, and included factors related to attribution, wishes to leave, and adaptation, in addition to the occupational carrier maturity scale. A t-test, a one-way ANOVA, and the Tukey-Kramer HSD test were performed to analyze statistically the associations of the four factors.

### Results:

Five nurses (6.6%) responded "I have never wished to leave" within one year after starting work, 19 nurses (25.0%) responded "I have not felt much wish to leave," 38 nurses (50.0%) responded "I have wished to leave a few times," and 14 nurses (18.4%) responded "I have strongly wished to leave." Having higher motivation to become a nurse ( $p < 0.001$ ), having never wished to leave ( $p = 0.016$ ), being on good communication terms with nurse colleagues ( $p < 0.001$ ), having experienced positive encounters with patients ( $p = 0.036$ ), having a good relationship with supervisors ( $p = 0.023$ ), having no overtime work ( $p = 0.005$ ), and being satisfied with training opportunities ( $p = 0.022$ ) were found to have statistically significant associations with professional career maturity.

### Conclusion:

About 70% of newly graduated nurses have wished to leave within one year of starting work. Nurses who had never wished to leave tended to score higher on the occupational career maturity scale.

Health Science Research 31 : 15-24, 2018

**Key words** : newly graduated nurses, wishes to leave, occupational career maturity