

# 看護師の退職と職業継続支援に関する調査研究

鶴田明美<sup>1)</sup>、前田ひとみ<sup>2)</sup>

## Research about Retirement and Continuation of Nurses' Jobs

Akemi Turuta<sup>1)</sup>, Hitomi Maeda<sup>2)</sup>

**Abstract** : The aims of this study are to clear the reasons why nurses resign or continue their jobs, and to investigate the actual conditions of support system for continuing jobs of nursing.

**Method** : One hundred and five participants of "Nursing study" workshop organized by Kumamoto nursing society were surveyed by questionnaire in June 2008. The contents of free descriptive answers were analyzed and extracted data were further classified into several categories. The analysis was a content analysis about the free description.

**Results and Discussion** : The reasons for feelings to quit jobs were classified into six categories. The most common one was "physical and psychological stress". In contrast, reasons for continuing jobs included pleasure in working, good relationship in working place, support from family, and income. The most common reason for feeling to quit again in persons who quit jobs and found new employment positions was overload of job, indicating that they did not resolve the problems having before leaving. Therefore, it was found that construction of support system to offer accurate information about new employment positions was necessary. It was also characterized that support systems necessary for their twenties, thirties, forties, were child care, carrier support, family support, respectively, indicating that the investigation of support system dependent on generation was important.

**Key words** : nurse, resignation, occupation support, questionnaire study,

### I. はじめに

在院日数の短縮や医療を受ける患者の重症度と看護ケアニーズの高まりにより、看護師に期待される役割とそのスキルは、年々、高度化かつ複雑化してきている。期待されるような一定の質の医療を提供していくためには、優れた臨床実践能力

を備えた看護師の存在は不可欠である。

日本看護協会による「2007年 病院看護実態調査」<sup>1)</sup>では、常勤看護職員の離職率は12.4%で前回調査<sup>2)</sup>に比べ0.1%上昇したことが報告されている。一方、新人看護師の離職率は9.2%<sup>1)</sup>で前回調査<sup>2)</sup>より0.1%低下していたことから、臨床経験1年以上の看護師の離職が増えているといえ

1) 熊本大学大学院保健学教育部

2) 熊本大学医学部保健学科

る。中堅看護師は、新人看護師の臨床モデルとしてその教育的意義が大きいだけでなく、病院にとってもより高度な看護実践を先導し、患者の満足に貢献する重要な人的資源といえ、良質な看護を提供する上でその存在意義は大きい<sup>3)</sup> 4)。中堅看護師の離職については役割ストレス認知<sup>5)</sup>、組織風土<sup>6)</sup>、バーンアウト<sup>7)</sup>などの観点から研究され、役割増加や業務の過重負担、理想と現実とのギャップ、労働環境の困難さなどが離職の要因として挙げられている。これらの状況にある中堅看護師の離職予防に向けた支援として、看護師長や病棟スタッフなどの人的支援、職場環境の改善、勤務条件の柔軟化などが重要かつ有効であると報告されている。現在、離職防止対策として厚生労働省と日本看護協会による「看護職確保定着推進事業」<sup>8)</sup>が進められている。このように、看護職集団を対象として、離職の要因や支援について調査したものは多いが、離職者個人に焦点をあてた研究は少ない。その理由として、離職者のその後の追跡調査は、個人情報保護や研究同意取得が困難であることが考えられる。離職は極めて個別的かつ多様で複雑なものであるため、量的に示されたパターンの把握に留まらず、そのパターンの中に存在する文脈、個人の体験や意味づけというグラフの中の点に存在する点以上の意味に分け入り、地域性なども考慮した離職者の実態に迫ることが重要と考える。

熊本県の看護職の離職率は全国平均より低率ではあるが、2005年が10.4%<sup>2)</sup>、2006年が10.7%<sup>1)</sup>と0.3%上昇している。そこで看護師の職業継続に向けた支援を検討するために、本研究では熊本県の看護職者に焦点をあてて、退職のきっかけや仕事を継続している理由、退職経験者の経過、仕事を継続するために必要としている支援の実態を明らかにすることを目的とした。

## II. 研究方法

### 1. 対象者

平成20年6月に2日間開催された熊本県の看護協会主催の「看護研究」研修会の参加者195名を対象とした。

### 2. 方法

- 1) 調査期間：平成20年6月9日～10日
- 2) 調査方法：自己記入式質問紙による調査
- 3) データ収集方法：研修の初日に依頼文書と質問紙を配布し、回収箱を研修室の外に設置し回収した。
- 4) 調査内容：調査内容は対象者の属性、過去の退職意向の有無とその理由、職業継続の状況とその決定要因、現時の退職意向の有無、今欲しい支援などから構成した。退職意向については「ある」、「ない」、職業継続については「継続した」、「退職した」の2者択一とし、理由や決定要因、欲しい支援については自由記述にて回答を求めた。
- 5) 分析方法：自由記述については内容分析を行った。得られたデータを繰り返し読み、記述されている内容について一文一意味になるようにしてコード化を行った。次に、コードからサブカテゴリーを抽出し、さらにカテゴリー化した。カテゴリーの信頼性、妥当性を確保するために、研究者間で同一のカテゴリーが抽出されるまで繰り返し検討を行った。
- 6) 用語の定義：広辞苑によると「退職」とは現職から退く、「離職」とは職務や職業から離れることとあり、両者は現在の職業から離れるという点では同義である。ここでは、職業から離れるという現象を、自分自身の行動として表現する場合（個人の出来事）に退職を、看護協会や医療施設など設置者が他者の行動として表現する場合に離職を用いることにした。そのため、今回の調査に使用した質問紙には、対象者が自分のこととしてとらえやすいよう「退職」を用

いた。

### Ⅲ. 結果

#### 3. 倫理的配慮

質問紙を作成する段階で、プライバシー保護のために、調査票は無記名とし、個人や施設が特定されるような質問項目は省いた。

研修会主催者には研修前に口頭で、研究の主旨、目的、方法について説明し、調査実施の許可を得た。そして、調査対象者には、研修の初日の修了前に研究の主旨、目的、自由意思による研究協力であること、研究協りに伴う権利と不利益、回収箱への投函をもって研究協力の同意を得られたと判断すること、調査票の管理について、口頭と文書で説明した。回答は自宅に持ち帰って回答してもらうよう依頼し、回収箱は研修会会場から出た場所に設置した。

#### 1. 対象者の属性と退職の意思と実態 (図1)

質問紙の回収数(率)は152名(77.9%)であった。年代は、20歳代53名(34.9%)、30歳代57名(37.5%)、40歳代37名(24.3%)、50歳代5名(3.3%)であった。50歳代は少なかったため、年代比較等が困難であると判断し、今回は20歳~40歳代の147名を対象とした。

147名中これまでに退職したいと思ったことがある人は130名(88.4%)あった。これまでに退職したいと思ったことがある人の中で、退職した人は24名(18.5%)であった。仕事を継続した人で現在退職したいと思っている人は50名(47.1%)で、退職した人の中で、現在退職したいと思っている人は6名(25%)であった。これまでに退職したいと思ったことがない人の中で、現在退職したいと思っている人は1名(5.9%)であった。

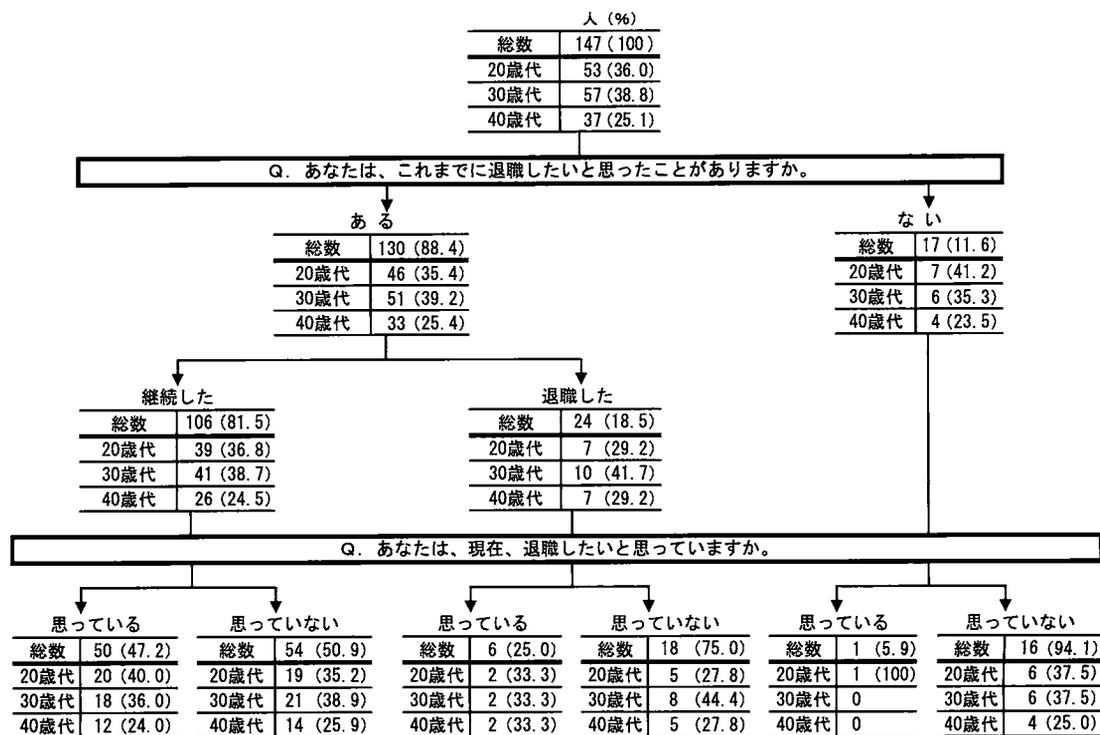


図1 対象者の退職希望と退職経験の割合 人(%)

## 2. これまでに退職したいと思ったことがある人の理由(表1)

これまでに退職したいと思った理由を分析した結果、コード総数は231であり、これらから【仕事による身体的・精神的負荷】【理想と現実のギャップ】【育児・家庭との両立困難】【労働環境への不満】【人間関係の困難さ】【キャリアアップ】の6つのカテゴリーが抽出できた。最も多かったのは【仕事による身体的・精神的負荷】で「仕事の量的・質的負荷」「心身の疲れ」等のコードがあり、【理想と現実のギャップ】では「方向性の迷い」「職場環境への不適応」、【育児・家庭との両立困難】では「育児との両立ができない」「家庭との両立ができない」といったコードが含まれていた。

表1 これまでに退職したいと思ったことがある人の理由

コード総数：231

カテゴリー	サブカテゴリー	コード数
仕事による 身体的・精神的 負荷 (87)	仕事の量的・質的負荷	40
	心身の疲れ	35
	休日のとりにくさ	13
理想と現実の ギャップ (54)	方向性の迷い	17
	職場環境への不適応	17
	やりがい・意欲の低下	15
	力量不足	5
育児・家庭との 両立困難 (30)	育児との両立ができない	13
	家庭との両立ができない	12
	結婚・出産	5
労働環境への 不満 (27)	管理体制への疑問・不満	9
	給料・手当への不満	8
	時間外勤務の多さ	8
人間関係の 困難さ (27)	職場内の人間関係	16
	上司との関係	11
キャリアアップ (5)	キャリアアップ	5
その他 (2)	同期の退職	1
	一時休職	1

## 3. これまでに退職したいと思ったことがない人の理由(表2)

退職したいと思ったことがない理由のコード総数は24であり、これらから【生活のため】【仕事や環境への不満がない】【やりがいがある】【真剣に考えたことがない】【周囲の支え】【立場や責任】の6つのカテゴリーが抽出できた。多かったのは【生活のため】【仕事や環境への不満がない】であった。

表2 これまでに退職したいと思ったことがない人の理由

コード総数：24

カテゴリー	コード数
生活のため	6
仕事や環境への不満がない	6
やりがいがある	4
真剣に考えたことがない	4
周囲の支え	2
立場や責任	2

## 4. これまでに退職したいと思ったことがある人の中で仕事を継続している人の理由(表3)

仕事を継続している理由のコード総数は160であり、【経済的理由】【発想の転換・ふんばり】【やりがい・使命】【相談・助言】【家族の支え】【再就職への不安】【労働環境の変化】【あきらめ】の8つのカテゴリーが抽出できた。年代別にみると、20歳代では【発想の転換・ふんばり】が最も多く、次に【経済的理由】が多かった。30歳代では【経済的理由】が最も多く、次に【やりがい・使命】が多かった。40歳代では【経済的理由】が最も多く、次に【家族の支え】が多かった。カテゴリー別にみると、【あきらめ】は30歳代、40歳代であげられていたが、20歳代ではあげられていなかった。【やりがい・使命】【相談・助言】は20歳代、30歳代ではあげられていたが、40歳代ではあげられていなかった。

表3 これまでに退職したいと思ったことがある人で仕事を継続している人の理由

20歳代	30歳代	40歳代
発想の転換・ふんばり (16)	経済的理由 (20)	経済的理由 (14)
経済的理由 (13)	やりがい・使命 (16)	家族の支え (7)
相談・助言 (8)	あきらめ (8)	再就職への不安 (5)
家族の支え (8)	再就職への不安 (7)	あきらめ (4)
再就職への不安 (5)	家族の支え (4)	労働環境の変化 (3)
やりがい・使命 (4)	相談・助言 (3)	発想の転換・ふんばり (3)
労働環境の変化 (2)	発想の転換・ふんばり (3)	
その他 (4)	労働環境の変化 (1)	
	その他 (1)	

### 5. 退職および退職意向の理由と必要としている支援

これまでに退職したいと思ったことがあり退職した人の中で、現在退職したいと思っている人（以下、“現在思っている人”）、現在退職したいと思っていない人（以下、“現在思っていない人”）に分け、退職したいと思った理由、退職した理由、現在退職したいと思っている理由・いない理由、必要としている支援について分析した（図2）。

#### 1) これまでに退職したいと思った理由と退職した理由

退職したいと思った理由と退職した理由を分類した結果、【自分に合った職場が見つかった】【仕事の過負荷】【意欲の低下】【心身の不良】【人間関係の困難さ】【家庭との両立困難】【理想と現実のギャップ】【力量不足】【育児・子どもの病気】【他者への気兼ね】【結婚・出産】【進学】【給料】の13の категорияが抽出できた。退職したいと思った理由について、“現在思っている人”では、【仕事の過負荷】【人間関係の困難さ】【力量不足】が多かった。一方、“現在思っていない人”では、【仕事の過負荷】が最も多く、次いで【人間関係の困難さ】【理想と現実のギャップ】が多かった。退職した理由について、“現在思っている人”では【自分に合った職場が見つかった】が最も多く、次いで【人間関係の困難さ】【家庭との両立困難】があげられた。“現在思っていない人”でも【自分に合った職場が見つかった】

が最も多く、次いで【仕事の過負荷】【家庭との両立困難】【育児・子どもの病気】【結婚・出産】があげられた。各カテゴリーのコードとしては、【仕事の過負荷】では「仕事が忙しくて身体も精神的にも疲れたから」「時間外勤務やレポートが多く自分の時間が持てない」などがあり、【人間関係の困難さ】では「人間関係が合わなかった」「職場での人間関係が悪くなったとき誰にも相談できず苦しかった」などがあつた。【自分に合った職場が見つかった】では「別の施設に移ればやる気が出るんじゃないかと思った」「環境のいい職場をみつけた」、【家庭との両立困難】では「家庭との両立を考えたとき家庭を優先した」「仕事に対する理解を得るのが難しい」などがあつた。

#### 2) 現在退職したいと思っている、または思っていない理由

“現在思っている人”と“現在思っていない人”の各々の理由を分類した。その結果、“現在思っている人”では【家庭との両立困難】【仕事の過負荷】【給料・賃金】【理想と現実のギャップ】【力量不足】の5つのカテゴリーが抽出できた。各カテゴリーに含まれたコードは【仕事の過負荷】では「人員不足で週休でも夜勤をとったりしなければならぬ」「勉強会が多く休める暇がない」、【給料・賃金】では「勤務時間はよいが賃金にあつていない」「給料面が悪い」などがあつた。

一方、“現在思っていない人”では【意欲】

年代	退職したいと思った理由	退職したい、または退職した理由のカテゴリー	退職した理由
現在退職したいと思っている人	20 仕事が忙しくて身体も精神的にも疲れたから	自分に合った職場	自分をもっと楽に働ける職場に移った方が看護をするにも充実させられると思ったから
	人間関係が合わなかった 自分にはあわない、力不足 力不足	自分に合った職場	新たな病院があったから
	業務をかかえすぎた時	仕事の過負荷	家庭との両立を考えたとき家庭を優先した
	30 やりがいがなくなった 人間関係 給料	仕事の過負荷	別の施設に変わればやる気のでるんじゃないかと思った
40 家庭の事情	意欲の低下	勤務先の理解が得られず協力を得られる人がいなかった	
育児	心身の不良	無	
現在退職したいと思っていない人	20 職場の人間関係 慣れない地域での生活 職場での人間関係が悪くなったとき、誰にも相談できず苦しい思いをしたため	人間関係の困難さ	地元の同期の誘いがあったから その職場で仕事を続けることで自分自身が職場に迷惑をかけるのが怖かったので、スタッフへの影響に対して
	国家試験合格後2~3年目のとき自分がどんな方向に進むべきかわからず、その病院に勤務することで自分にメリットがあるとは考えられなくなり退職を考えた	家庭との両立困難	家族から遠く離れた他県で就いていたが、地元でも勤務できないことはなくどうせ地元に移るなら若いときの方が戻りたろうと考えたため
	時間外勤務やレポートが多く自分の時間が持たない 知識不足のため自分なりに頑張って勉強しているつもりだったが、「当たり前」と見られ評価されなかった	理想と現実のギャップ	あと1年頑張ろうと思っていたが働いてみたいと前から思っていた病院の試験に受かったから
	まわりに厳しい人が多く甘えは許されないとと思うようになった	理想と現実のギャップ	自分には合わないと思ったから
	異動があり仕事(職場)環境が変わった	理想と現実のギャップ	自分がしたいこととちがったから
	無回答	力量不足	環境のいい職場を見つけた
	業務に追われ自分の時間がなく生活が楽しくない	力量不足	業務の多さ 時間外の多さ
	子どもが精神的に不安定になり一時休職した	力量不足	子どもが精神的に不安定になったため
	身体・精神的に療養を要する状態になったため	力量不足	休職しながら治療したが体調不良が続き他スタッフ、職場へ迷惑をかけてしまうため 完治後別の職場で復帰した
	30 家庭との両立でバランスを取るのが難しい 責任ある立場にたつとプレッシャーやストレスがかかる 年齢を重ねると意欲はあっても、体力が続かない	進学	結婚・転勤・出産
	無回答	給料	業務やその他の仕事が多く時間、精神的余裕がなくなったから
	業務内容に不満があった 自分にあった職場さがさそう思った	給料	自分のやりたい職場を選んだ
	仕事がきつい 残業が多い スタッフが少なく責任の重い仕事を任せられる	他者への気兼ね	体力が続かない
	40 准看護師として勤務していて看護学校に入学した時	育児 子どもの病気	無回答
無回答	結婚・出産	結婚・出産・育児	
仕事がハード 時間が不規則で家族に負担が出やすい	結婚・出産	家庭の協力が得られなかった	
子育てが重くなったとき	結婚・出産	仕事に対する理解を得るのが難しい 二度退職し子ども二人が保育園に預けられるようになってから再就職した	
無	結婚・出産	相談した上司の言葉に思いやりや尊敬の心を自分自身が感じられなかったから	

—— は「現在退職したいと思っている人」から派生  
 - - - - は「現在退職したいと思っていない人」から派生

図2 退職した人の中で現在退職したいと思っている人と思っていない人の退職理由と必要としている支援

看護師の退職と職業継続支援に関する調査研究

	現在退職したいと思っている、またはしたいと思っていない理由	必要としている支援	必要としている支援のカテゴリー	
現在退職したいと思っ ている理由のカテゴリ	家庭との 両立困難	仕事と家庭の両立がきつい 次々と課題があるので休みの日まで仕事をしなければいけない 人員不足で週休でも夜勤を取ったりしなければならない 自分がやりたいこと(分野)に進みたいから	ない 病院に対して自己のやりたい分野への働き	メンタルサポート キャリアアップ支援
	仕事の 過負荷	勤務時間がよいが賃金にあっていないのではないかと思う	上司や同僚にも相談しにくいカウンセラー的な人が いてもよいのでは、臨床に入っていない人。以前教 育師長の存在が精神的にも支えになってくれた	研修費用の支援 トップへの提言
	給料・賞金	賞金	上司(匡鳳の)からトップへいろいろ提言して欲しい	
	理想と現実 のギャップ	病棟の理想が高く現実にそぐわない 勉強会が多く休める暇がない 給料面が悪い	研修に対する費用を支援して欲しい ナースもメンタルケアを行ってほしい	
	力量不足	職場復帰しても頭がなかなかついていけない	無	
		なし	なし	
現在退職したいと思っ ていない理由のカテゴリ	意欲	仕事は大変だけれど仕事に行こうと思えるため	院内のメンタルサポートシステム 助手業務者の増員 OPC導入に伴い減員になったが、地域の病院な のでADL支援が役割を占めている。ナースの増員に 対し、助手の減員のほうが上回リフレッシュ休暇を とりにたくも取れない現状がある	人員の増員 リフレッシュ休暇 メンタルサポート
	目標	今後の目標がはっきりしてはいないが見えてきたのと、それに向 かって行動するときいろいろな情報を与えてくださる先輩が 身近にいच्छらつるため現状を大きく変更する必要はないと考 えている みんなで協力し合おうという雰囲気がある	スタッフを増員できるような病院には頑張っ て欲しい 給料の面などで当院のメリットをアピールして欲しい 知識習得のためのセミナーを近くで実施して欲しい 上司が本当に部下に慕われているのかきちんと見 抜いてくれる人がいるといいと思う	キャリアアップ支援 職種に応じた 業務分担 管理者の監督
		自分のしたいことだから 人間関係に悩まない	ない	
	人間関係の 良さ	就職して間もないため慣れるまで頑張ろうと思っている 楽しく自分の時間を持って仕事ができる 生活があるので働かざるを得ない 仕事仲間と上手いっている 無回答	ない ない ない 無回答	
	経済	仕事を辞めて8年のブランクを経て、あらためてこの仕事が好き だったことに気づいたから	ない	
		特にな	ない	
		まだ現場で学びたいことがあるから	各専門分野での業務分担 保険点数や書類に関しては医事科で物品の請求 や補充は事務で欲しい	
		無回答		
	現実の認知	無回答 まだまだ子どもの学費等でお金がいるため 経済的に必要	ない 無回答 年に一度はリフレッシュ休暇が欲しい	
		年輪的にも再就職に無理があるので今のところ頑張りたい	ない	
		医長と担当患者のことで気まずくなることはあるが、看護師長が スーパーバイザー的存在となりフォローしてくれるので今はスト レスを抱えていないから	ない	

【目標】【人間関係の良さ】【経済】【現実の認知】の5つのカテゴリーが抽出できた。各カテゴリーに含まれたコードは【意欲】では「自分がしたいことだから」「まだ現職場で学びたいことがあるから」、【人間関係の良さ】では「みんなで協力し合おうという雰囲気がある」「目標に向かって行動する時に情報を与えてくれる先輩が身近にいる」などポジティブなものがあった。

### 3) 現在、看護師が必要としている支援

“現在思っている人”と、“現在思っていない人”が必要としている支援については、“現在思っている人”では【メンタルサポート】【キャリアアップ支援】【研修費用の支援】【トップへの提言】の4カテゴリー、“現在思っていない人”では【人員の増員】【リフレッシュ休暇】【メンタルサポート】【キャリアアップ支援】【業種に応じた業務分担】【管理者の監督】の6カテゴリーに分類できた。

【メンタルサポート】と【キャリアアップ支援】のコードは両方に共通していた。【メンタルサポート】では「臨床に入っていないカンセラー的な存在の人がいてもよい」「院内のメンタルサポートチーム」などがあり、【キャリアアップ支援】では「病院に対して自己のやりたい分野への導き」「知識習得のためのセミナーを近くで実施してほしい」などがあげられていた。【管理者の監督】では「上司が部下に慕われているか見抜いてくれる人がいてくれるといい」が、【業種に応じた業務分担】では「各専門分野での業務分担」「保険点数は医事科で、物品の請求や補充は事務でしてほしい」などがあげられていた。

## 6. 年代別にみた看護師が必要としている支援

(表4)

今、必要としている支援については、【育児支援】【キャリアアップ支援】【人員の増員】【休日・休暇の確保】【報酬の改善】【メンタルサポート】【管理者の監督・再教育】【スタッフ支援】【業務の適正分担】【家族支援】の10カテゴリー

に分類された。年代別にみると、20歳代では【育児支援】が最も多く、次いで【報酬の改善】【人員の増員】であり、一方【業務の適正分担】【家族支援】はなかった。30歳代では【育児支援】が最も多く、次いで【キャリアアップ支援】【人員の増員】であり、少なかったのは【休日・休暇の確保】【メンタルサポート】などで【家族支援】はなかった。40歳代では【人員の増員】が最も多く、次いで【業務の適正分担】【家族支援】であり、20歳代、30歳代で上位であった【育児支援】【人員の増員】はなかった。40歳代に特徴的なものとして【家族支援】があげられた。各カテゴリーにみられた内容について、【育児支援】では「職場内の保育施設、病児保育」「育児休暇の延長」「働き方を選択できるシステム」などがあげられていた。【キャリアアップ支援】では「大学進学や認定資格取得のための時間的・経済的支援」「勤務扱いでの研修参加」「認定資格での院内や地域での活動は勤務扱いにしてほしい」などがあげられていた。【報酬の改善】では「時間外手当、育児休暇中の手当の増加」「県内の看護師賃金の引き上げ」「給料アップ」などがあげられていた。【メンタルサポート】では「相談相手と相談する時間」「自分より少し年上で同じような悩みを持つ人に精神的支援をしてほしい」などがあげられていた。【業務の適正分担】では「看護師でなくてもよい業務を整理担当してほしい」「患者搬送時の搬送協力」などが、【家族支援】では「独居(親)生活への支援」「障害者(娘)への支援」などがあげられていた。

## IV. 考察

### 1. 退職したいと思った理由と仕事の継続の理由

退職したいと思ったことがない人は、【生活のため】と【仕事や環境への不満がない】が約半数を占めていることがわかった。このことから仕事は生活維持のためには欠かせないものとしてとらえている人は、仕事の継続についての迷いが生じ

でも退職したいと思う気持ちには至らないことが考えられる。また、「働く環境に特に不満がない」「離職を考えるほどには不満がない」「基本的に満足」など職場環境に適応していることが推測できる理由もあげられていた。【やりがいがある】には「楽しいと思える出会いや機会があった」「充実している」「まだまだ学ぶことがたくさんある」などの理由がみられ、仕事からの喜びや仕事に関

ある人は、仕事の量的・質的負荷や心身の疲れ、方向性の迷い、職場環境の不適応などから、仕事に対するモチベーションが低下しネガティブな思考に傾いていると推測できる。情緒的消耗感は脱人格化へと進行し、離職願望に至るといわれており<sup>7)</sup>、身体的な疲労と精神的な疲労に加え職場環境への不適応が重なり、仕事への負担感が増大し情緒的消耗感が生じ退職願望へとつながっていると考えられる。

表4「現在、必要としている支援」の年代別比較

\*数字はコード数

カテゴリー	20歳代 n=22	30歳代 n=29	40歳代 n=18
育児支援	13	20	0
キャリア支援	3	8	2
人員の増員	4	3	0
休日・休暇の確保	3	2	1
報酬の改善	5	3	1
メンタルサポート	3	2	5
管理者の監督・再教育	1	2	1
スタッフ支援	1	1	0
業務の適正分担	0	2	3
家族支援	0	0	2

する学びへの内発的動機が高まっていることが推察でき、生き生きと仕事に取り組んでいる様子が想像できた。

その一方、退職したいと思ったことがある人の理由として【仕事による身体的・精神的負荷】が一番多く、全体コード数の約4割を占めており、次に【理想と現実のギャップ】が多かった。オーバーワークによる私生活の犠牲や役割負担は将来の生活・展望との不一致を生じ、その職場で働き続けることに価値を見出せなくなることが退職に至る要因であるという報告があり<sup>9)</sup>、本研究の結果と一致した結果であった。『方向性の迷い』の具体的な内容として「自分のやりたい看護がわからなくなった」「この仕事に向いているか悩んだ」、また『職場環境への不適応』では「自分の目標と職場環境が合わない」などがあげられていた。このように、これまでに退職したいと思ったことが

## 2. 仕事を継続している理由の年代別特徴

仕事を継続している理由として20歳代では【発想の転換・ふんばり】が最も多く30歳代、40歳代と比較して特徴的であった。「最低5年は続けてみようと思った」「自分の与えられた場所で頑張ろうと気持ちを切り替えた」「経験もあまりなく今辞めても自分の向上にならないと思った」などの理由がみられ、目標をもつことや発想の転換によって、現状を乗り越えようとしていると推測できる。ここでも2番目に多かったのは【経済的理由】であったことから仕事によって得られる収入が仕事を継続する重要な要因であることがわかる。

30歳代では【やりがい・使命】が最も多く、20歳代では下位に位置付き、40歳代ではみられなかったことから、30歳代の特徴といえるであろう。30歳代の看護師は、経験年数5年目以上でキャリア中期にあたり職場における看護チームの中核として仕事を推進する存在であるといわれている<sup>10)</sup>。職場における自らの存在意義や周囲からの期待の自認が、やりがいや使命感となり職業継続につながっていると考えられた。40歳代で特徴的なのは【家族の支え】が【経済的理由】について多かったことである。子どもや夫など家族の存在が力になり職業継続につながっていると考えられる。また、30歳代、40歳代の特徴として「どこにいっても大差ないと思った」「他にやりたいことがみつからない」などの【あきらめ】がみられた。このことから、自分がいる職場の勤務条件や自分の能力を客観的、現実的に捉え認知してあきらめると

いう能力は、職業継続に必要なものであると考えられた。しかし、あきらめることによって、仕事への意欲や向上心は停滞するか低下すると考えられ、看護師個人の専門職としての成長や成熟が止まるだけでなく、新人や経験の浅い看護師にも負の影響を与え、ひいては組織の看護の質の低下を招く可能性があると考えられる。

### 3. 退職経験者の経過と現在の職場への思い

これまでに退職した人が退職したいと思った理由については、【仕事の過負荷】【人間関係の困難さ】などが上位を占めていた。先述したように、オーバーワークは退職に至る要因である<sup>9)</sup>。さらに、中堅看護師の人間関係に関するストレスは新人看護師と比較して看護師・上司・医師関係すべてにおいて有意に高く、職場への不適応を生じる精神的な不健康状態としてのうつ傾向に影響している<sup>10)</sup>ことが示されている。これらのことから、多忙で加重な就労に伴う心身の疲労、職場の人間関係の困難さ、やりがいの喪失、家庭生活とのアンバランスなどが退職を考えるきっかけになっていることが分かる。そして【自分に合った職場が見つかった】ことが退職に至る直接的な理由であることが分かった。

新しい職場に就職して、現在退職したいと思っていない人についての理由として、【意欲】【目標】【人間関係の良さ】などのカテゴリーが抽出された。この結果から退職に至るまでに抱えていた問題が再就職後に解決され、前向きな姿勢で仕事や生活をしている現状がうかがえた。看護職者がよりよい看護と自らの生活の質の向上のため進学や職場変更を選択することはキャリアマネジメントの観点から肯定的な態度と考え、離職は必ずしも否定的な行動ではない<sup>10)</sup>。自分に合った職場をみつけて移動することはやる気や意欲が再起され職業継続につながる肯定的な行動と考えることができる。現在、職場に望んでいる支援で多かったのは【人員の増員】と【リフレッシュ休暇】であった。この結果から、職場環境に適応し前向き

な気持ちで仕事に取り組んでいながらも、人員不足のために休暇が取りにくい現状を感じていると考えられた。この状況が永く続くと、仕事の過負荷の状態になり退職につながる可能性が予測できる。

その一方、退職して新たな職場に就職した人のなかでも、1/4が現在退職したいと思っていることがわかった。退職したい理由として【仕事の過負荷】【給料・賃金】【理想と現実のギャップ】【家庭との両立困難】など、前の職場を退職したいと思った理由とほぼ同様のカテゴリーが抽出された。このように、再就職後も退職に至る原因となった問題が解決されていないのは、退職理由が明確になっていないことや、再就職先の労働条件の検討が適切になされていないことが考えられる。このことから、退職の意向がある看護師に対して、退職理由の明確化、再就職先の実態の正確で詳細な情報収集および自分が求める要望や労働条件との照合などを含めた再就職先の検討を退職前に行い、退職の是非について自己分析できるような情報提供やシステム作りが必要な要素であることが示唆される。

また、現在、必要としている支援は【メンタルサポート】が最も多かったことから、退職を繰り返す人は精神的な消耗感の増大や意欲の低下をきたす可能性の高い人が多いことも考えられ、退職の繰り返しを防ぐためには施設内でのサポートシステムの構築が必要と考えられた。

### 4. 年代別にみる仕事を継続するために必要としている支援

看護師が仕事を継続するために必要としている支援について、20歳代、30歳代の特徴として【育児支援】が最も多かった。育児支援の内容には院内の保育施設の設置・整備が圧倒的に多く、看護師の勤務形態や研修参加、時間外勤務などの勤務条件にそった保育システムが求められていたことから、保育施設やサポーターの柔軟な対応が職業継続のための重要な支援であると考えられる。日

本看護協会が行っている看護職確保定着推進事業の戦略に、豊かなキャリアの継続促進のひとつとして子育て支援の推進がある<sup>8)</sup>。子育ての時期には「ライフ」に重心を移し、子育てが一段落したら「ワーク」に重心を戻すというライフステージに応じた「ワーク」と「ライフ」のバランスをとることが必要だとし、働きやすい勤務形態を推進している。このように、勤務形態の柔軟化と同時に、保育施設の充実および保育条件の柔軟化も重要と考えられる。

30歳代の特徴として【キャリアアップ支援】が上位にあがっていた。経験年数が5～20年の看護師は、看護実践能力が一定の限界に達したために次の段階へとあがるための伸び悩み、つまりプラトー現象が生じ長期間にわたり看護実践能力変化が認められない時期がある<sup>4)</sup>。30歳代の看護師はちょうどこの時期にあてはまり、今回の結果からは、プラトー現象のただなかにありながら将来を模索し、次の段階にあがるために懸命に努力しようとする姿勢がうかがえ、30歳代の看護師には、個々の看護実践能力に適したキャリアアップ支援が職業継続に有効であると考えられる。40歳代の特徴としては、【家族支援】があげられ、具体的な内容には「独居（親）生活への支援」「障害者（娘）への支援」などがあつた。40歳代の看護師の親の年齢を60歳代以上であると想定すると、加齢に伴う生理的変化や健康上の問題が生じやすくなり、介護や看護が必要になると推測できる。また、看護師自身が年を重ね体力の衰えを実感するにつれて障害を持つ子どもの将来を思い悩むこともあるのではないかと考える。40歳代の看護師には、介護や子どもの世話などを安心して行える環境の整備が有効な支援と考えられる。

以上から、支援内容には年代によって違いがみられ、20歳代では育児支援、30歳代ではキャリアアップ支援、40歳代では家族支援を中心とし、支援内容を検討、実施することが職業継続に有効であると考えられる。

## V. 結 語

今回の調査から、仕事からの喜びや仕事に関する学びへの内発的動機づけ、仕事への意欲や目標の明確化、職場における人間関係の良さ、家族の支援、報酬などが、職業の継続に必要な要素であることがわかった。一方、退職した人の経過から、退職の意向がある看護師に対して、退職理由の明確化、再就職先の実態の正確で詳細な情報収集および自分が求める要望や労働条件との照合などを含めた再就職先の検討を退職前に行い、退職の是非について自己分析できるような情報提供やシステム作りが必要な要素であることが示唆された。

看護職を継続していくための支援の中には、労働条件や職場環境など看護師個人の力や努力では限界があるものが挙げられており、これらの外的条件の変革には多大な時間と労力を要すると考えられる。また、看護師が必要としている支援は年代によって違いがあることから、年代に応じた支援内容の検討が必要である。さらに、看護師自身の気持ちの在り方や持ち方、行動など看護師自身の力で変革できるものがみられ、これらは即時的かつ現実的な支援として有効であると考えられた。そのためには、看護師自身が自己の状況を客観的に認知でき、自分が置かれている環境の調整と管理、さらには自らが行った看護実践の意義や成果を自覚でき内発的動機づけによって仕事に取り組めるような内容を含んだ支援が必要だといえる。

本研究の限界として、本研究の対象者である看護師は、「看護研究」の研修会参加者であったことから、内発的動機づけや向上心が高い看護師であるなど、対象者にバイアスの可能性があることから、今後さらに研究対象者を広げて検証していく必要がある。

謝辞：本研究を行うにあたり、快く調査にご協力いただきました看護師の皆様方に心よりお礼申し上げます。また、今回の調査の場を提供していただき、ご協力いただきました熊本県看護協会の皆

様に謹んで感謝の意を表します。

## 文 献

- 1) 日本看護協会：2007年病院看護実態調査速報，2008。  
<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2008pdf/20080228-2.pdf>
- 2) 日本看護協会：2006年病院における看護職員受給状況調査結果概要，2007。  
<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2006pdf/20070326-02.pdf>
- 3) Benner, P. (井部俊子監訳)：ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ，医学書院，東京，2006。
- 4) 辻ちえ他：中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因，日本看護研究学会雑誌，30(5)：31-38，2007。
- 5) 佐野明美他：中堅看護師の仕事意欲に関する調査－役割ストレス認知及びその他関連要因との分析－，日本看護研究学会雑誌，29(2)：81-93，2006。
- 6) 塚本尚子他：組織風土が看護師のストレス、バーンアウト、離職意図に与える影響の分析，日本看護研究学会雑誌，30(2)：55-64，2007。
- 7) 古屋肇子他：看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討，日本看護研究学会雑誌，28(2)：55-61，2008。
- 8) 日本看護協会：看護職確保定着推進事業の概要，2008。  
<http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/index.html>
- 9) 渡邊昌子他：中堅看護師が退職を考え始めてから退職までに抱く感情と行動変化，神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録，30：267-273，2005。
- 10) 佐藤紀子他：「キャリア中期看護師の臨床実践力測定尺度 ver.3」作成の試み，日本看護管理学会誌，10(2)：32-39，2007。
- 11) 石井京子他：中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究－新人看護師と比較して－，日本看護研究学会雑誌，26(4)：21-30，2003。
- 12) 宮本千津子他：キャリアマネジメントの視点からみた看護職者の離職に関する文献検討，岐阜県立看護大学紀要，4(1)：26-31，2004