

看護師が働き続けるための要因の検討—退職者と在職者との比較から—

倉ヶ市絵美佳¹⁾、大澤智美²⁾、中村尚美²⁾、西村布佐子²⁾、神澤暁子¹⁾、橋元春美²⁾、

1) 京都府立医科大学看護実践キャリア開発センター、2) 京都府立医科大学附属病院

【目的】病院看護実態調査（2011 年）によると2010 年度の看護職員離職率は常勤11.0%である。看護業務は、医療の高度化、患者の重症・高齢化、さらに平均在院日数の短縮により、多様化し密度が高まり、このような労働環境のなかで毎年看護師が働き続けることができず退職している。慢性的な看護師不足の対策だけでなく、看護の質の維持、向上の意味においても、看護師が働き続けられる要因を探ることが必要である。本研究の目的は、看護師の職業的アイデンティティ、労働環境満足度に着目し、退職者の実態と課題を在職者との比較により明らかにすることである。

【方法】対象者は、A 大学病院に勤務する看護師 668 名、そのうち平成 22 年度内の退職者は 75 名、調査期間は、平成 22 年 3 月～4 月である。調査方法は、自記式質問紙を配布し、設置した回収箱への投函にて回収した。全調査対象者のうち退職者を抽出し、比較した後ろ向き研究である。調査内容は、属性と職業的アイデンティティ尺度（佐々木ら、20 項目 5 段階評価）、労働環境満足度（独自で、9 項目 11 段階評価：不満足 0 点～満足 10 点）である。倫理的配慮として、書面で研究の趣旨と個人情報保護に関する内容、結果の公表について説明し、同意したものを分析対象とした。分析方法は、属性および調査項目について記述統計量を算出し、退職者と在職者の 2 群に分け Mann-Whitney の U 検定を行った。

【結果】668 名に調査票を配布し 626 名（回収率 93.7%）より回答を得、そのうち同意を得られた 571 名（有効回答率 85.5%）を分析対象とした。同意が得られたものは退職者 54 名、在職者 517 名であり、平均年齢は、退職者 29.1±9.7 歳、在職者 35.8±9.7 歳、平均経験年数は、退職者 8.0±10.4 年、在職者 14.1±9.7 年であった。職業的アイデンティティ尺度の平均は、退職者 56.4±11.3 点が在職者 65.6±13.2 点より有意に低かった($p < .001$)。労働環境満足度では、「休暇の取得」で退職者 3.7±2.5 点、在職者 4.1±2.6 点、「ワークライフバランス」退職者 3.8±2.1 点、在職者 4.4±2.3 点、「睡眠状態」退職者 3.9±2.3 点、在職者 4.5±2.4 点であり、退職者の得点が 4 点以下であった。「チーム内（他職種）との人間関係($p < .05$)」、「上司との人間関係($p < .01$)」、「仕事の満足度($p < .01$)」において退職者は在職者より有意に得点が低かった。

【考察】退職者の職業的アイデンティティが低さは、経験年数との関連が示唆された。看護師が、臨床に定着し職業的アイデンティティが確立できるように支援し育成していくことが必要である。また、労働環境満足度では、上司との人間関係、仕事の満足度に有意差があった。看護師が働き続けるためには、良好な人間関係の構築、上司のサポートの重要性が示唆された。本報告は、文部科学省平成 21 年度助成事業「看護職キャリアシステム構築プラン」の一部である。（本文・1139 文字）