

〔報 告〕

三重県における看護職員の離職の意志と職場環境との関連

Relationships between work environment and intention of turnover among nurses in Mie Prefecture

白石 葉子 灘波 浩子 岡本 恵里 野村 由里子 永井 貴規

【要 約】

目的：本調査は、三重県内の看護職員を対象に、離職の意志と、回答者の属性・勤務の状況・職場環境への思い・離職対策への満足度についての関係を明らかにすることを目的とした。

方法：三重県内の看護職員5,000人に対して自記式質問紙調査（郵送）を行った。回収率は34.3%（1,713人）であり、属性を特定できなかったものと65歳以上を除いた1,660人について分析した。離職の意志と、対象者の属性・勤務状況・施設や部署の職場環境への思い・離職対策に対する満足度の関係を調べた。

結果・考察：対象者の属性や勤務状況により、離職の意志には違いがあり、先行研究と同様の結果が得られた。離職の意志と施設や部署の職場環境への思いには、有意な関係があり、施設や部署の職場環境への思いが肯定的なものは、離職の意志がない傾向が示された。離職の意志と離職対策への満足度には明らかな関係は認められなかった。今後の離職対策は、看護職員の職場満足度を高めるような職場の環境づくりを重視する必要がある。

【キーワード】 三重県、看護職、離職、職場環境、離職対策

I はじめに

第七次看護師需給見通しによると、平成27年において看護師の数は約15万人不足すると予測されており、全国的に看護職員不足は続いている¹⁾。そのような状況の中、看護師の離職は看護職員の減少や看護の質の低下につながる大きな問題であり、2009年より離職率は減少傾向ではあるものの、三重県では常勤8.7%・新卒4.1%（全国：常勤 10.9%・新卒 7.5%）²⁾である。離職の原因は「低い給料」「休暇がとれないこと」「業務量の多さ」「夜勤の負担」「能力への自信のなさ」「結婚・出産などのライフイベント」「心身の不調」などであると言われ³⁻⁵⁾、三重県内における調査でも、退職の理由の上位3位が「他の医療機関への転職」「結婚」「出産・育児」となっており^{6,7)}、より良い労働条件を求めて職場をかえたり、ライフイベントにより離職したりする状況が示された。

一方、経験年数6年未満の看護師を対象として離職

の要因をインタビュー調査したり⁸⁾、中堅看護職師の職務継続意志と燃え尽きに関する要因を検討した結果によると⁹⁾、離職は労働条件だけではなく、「職場環境」「看護実践の内容」「職務遂行に伴う重圧」「看護師としてのキャリア」「人間関係」など、職場における満足度に関連する条件も重要な要素であると言われている。

質の高い看護実践のためには、看護師相互の影響・職業的地位の高さが関係し¹⁰⁾、米国においては1980年代より「磁石のように看護師をひきつけて離さない病院」について、共通した特性が抽出され、職業的にも個人的にもやりがいがあると認識されている14項目のマグネティズム（Magnetism）が示されている。現在、米国看護師認定センター（ANCC）により「マグネット認定プログラム」が実行され、マグネティズムについて一定の基準を満たす施設が「マグネット施設」と認定され、看護師や市民から名誉あるものとし

て認められている¹¹⁾。

三重県は、平成21年度・23年度に看護管理者を対象として「医療機関等看護職員需要調査」を実施し、看護職員の需給・離職の状況や離職の理由・離職対策について調べた^{6,7)}。しかし、看護管理者以外の看護職員を対象とした離職に関する調査は行われていなかった。そこで、本調査は三重県内で働く看護職員を対象として、離職の意志と、勤務状況・職場環境への思い・離職対策への満足度（以下、離職対策満足度）を明らかにすることを目的として行った。

II 研究方法

本調査は三重県健康福祉部の委託により、三重県立看護大学と三重県健康福祉部医療対策局医務国保課医務・看護班が、共同で実施した。

1. 調査期間

平成25年6月1日～7月16日

2. 調査対象者

対象者は、平成24年12月に三重県の看護職員に対して実施された「業務従事者届」による届け出があった看護職20,680人の中で、「主たる業務」が「助産師業務」又は「看護師業務」であり、本調査に協力する意志があると回答したものの中から、乱数表を用いて抽出した5,000人とした。

3. 調査内容

1) 対象者の属性

性・年齢・看護職の実務経験年数・こどもの有無を調べた。

2) 勤務の状況

業務に従事する施設の種類・雇用形態・夜勤の有無と1カ月間の夜勤回数・月1回程度の休暇希望の通りやすさ・給与の収入源としての重要度を調べた。

3) 離職の意志

離職の意志について捉えるため、過去1年間に期間を絞り、仕事を辞めたいと思ったことがあるか（以下、離職の意志）を、「常にある」「時々ある」「稀にある」「全くない」の4つの選択肢で調べた。「常にある」「時々ある」「稀にある」と回答したものを対象として、辞めたいと思った理由について、複数回

答で調べた。辞めたいと思った理由の選択肢は、「平成23年度 医療機関等看護職員需要調査⁷⁾」の「退職者の理由」の選択項目（14項目）のうち「人間関係」の項目を「同僚との人間関係」「上司との人間関係」「他職種との人間関係」に分け、「修学資金の返還免除期間に達した」「交通の便が悪い」「その他」の3項目を加え、19項目とした。

4) 施設や部署の職場環境への思い

米国のマグネティズムの14項目（看護のリーダーシップの質・組織の構造・マネジメントスタイル・人事の方針とプログラム・専門職としてのケアモデル・ケアの質・質の向上・コンサルテーションとリソース・自律性・地域とのかかわり・教育者としての看護師・看護のイメージ・学際的連携・職能開発）の内容を参考にして¹¹⁾、日本の看護師にとって職場満足度に結びつく、魅力的な職場環境を形成すると考えられる22項目の質問項目を作成した。各項目についての思いを「非常に思う」「かなり思う」「少し思う」「全く思わない」の4つの選択肢で調べた。

5) 離職対策満足度

「平成23年度 医療機関等看護職員需要調査⁷⁾」において「看護職員の確保・定着のために取組んでいるものについて」の選択項目（36項目）のうち、管理職のみに該当する8項目を除き、残り28項目は、意味内容を整理して17項目とした。満足度は「非常に満足」「かなり満足」「少し満足」「満足していない」の4つの選択肢で調べた。

6) 現在勤務している施設で働く利点

現在勤務している施設で働く利点について、どのように考えているのか、自由記述形式で調べた。

4. データ分析

回収した1,713人（回収率：34.3%）のうち、属性を特定できなかったものと65歳以上を除外した1,660人を分析対象とし、各質問項目について単純集計した。年齢については5歳階級別に分類した。看護職としての実務経験は1年未満がいなかったため、1年から2年ごとに分類し、19年以上については「19年以上」としてまとめた。夜勤の回数については「8回以下」「9回」「10回」「11回」「12回以上」に分類した。

「看護職としての実務経験」「こどもの有無」「夜勤の有無と回数」「月1回程度の休暇希望の通りやす

さ」「給与の収入源としての重要度」「施設や部署の職場環境への思い」「離職対策満足度」については、離職の意志を「常にある」「時々～稀にある」「全くない」の3群に再カテゴリ化したものとクロス集計を行った。質的変数の独立性の検定にはカイ二乗検定と残差分析を行った。

「現在勤務している施設で働くことの利点」の自由記述は、文節や単語に分け、意味ごとにまとめて分類した。

データ解析は統計解析ソフトIBM SPSS Statistics ver.21を用いて行った。

5. 倫理的配慮

本調査は平成24年12月に三重県の看護職員に対して実施された「業務従事者届」で、本調査への協力の同意を文面で得られたものに対して行われており、倫理的配慮については、三重県健康福祉部医療対策局医務国保課内にて検討し、承認された。

Ⅲ 結果

1. 対象者の属性

対象者1,660人の性別は、女性が96.0%、男性が4.0%だった。年齢は21～64歳の幅があり、20歳をはじめとした5歳階級別年齢割合では、35～39歳が16.2%で最も高く、次いで45～49歳、40～44歳の順だった（図1）。看護職の実務経験年数は1～45年までの幅があり、2年ごとの実務経験年数の割合では、19年以上が42.2%で最も高く、次いで9～10年、5～6年の順だった（図2）。こどもの有無は、有効回答

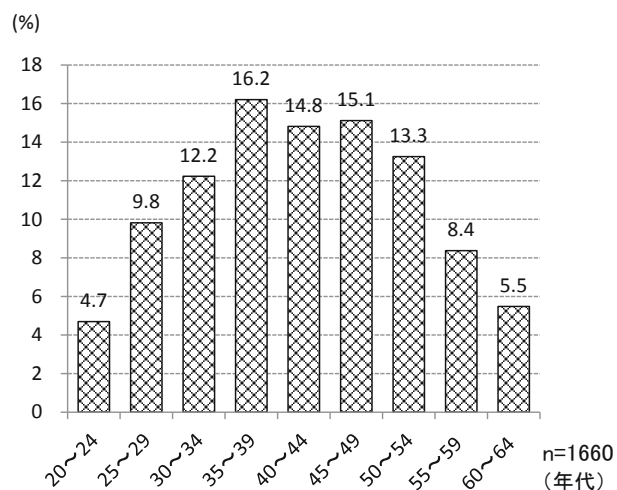


図1 5歳階級別年齢割合（65歳未満）

数1,653人のうち「あり」が71.4%、「なし」が28.6%だった。

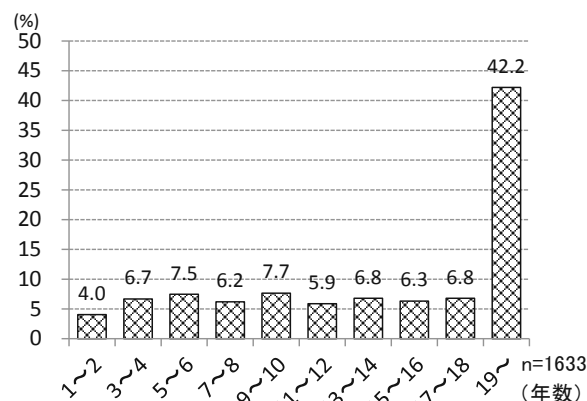


図2 看護職の実務経験年数

2. 勤務の状況

業務に従事する施設の種類のうち「病院」が69.6%、「診療所」が16.3%、「介護保健施設等」が10.6%、「訪問看護ステーション」が3.4%、「助産所」が0.1%だった。雇用形態は、「正規職員」が75.1%、「非常勤職員」が24.8%、「派遣」が0.1%だった。

夜勤の有無は、有効回答数1,640人のうち、「ある」が48.4%、「ない」が51.6%だった。1カ月間の夜勤回数は有効回答数776人のうち、「8回以下」が73.8%、「9回」が9.0%、「10回」が11.6%、「11回」が2.4%、「12回以上」が3.1%、だった。

月1回程度の休暇希望の通りやすさは、有効回答数1,648人のうち、「常に認められる」が70.9%、「時々認められる」が17.3%、「稀に認められる」が6.9%、「全く認められない」が0.8%、「希望は出せない」が4.1%であった。

給与の収入源としての重要度は、有効回答数1,655人のうち、「非常に重要である」が58.7%、「かなり重要である」が27.1%、「少し重要である」が13.1%、「全く重要でない」が1.1%であった。

3. 離職の意志

離職の意志については、有効回答数1,622人のうち、「常にある」が25.0%、「時々～稀にある」が55.0%、「全くない」が20.0%だった。離職の意志が「常にある」「時々～稀にある」と答えたものの辞めたいと思った理由の上位3位は、「労働条件への不

満」「看護内容への不満」「本人の精神的健康理由」だった（表1）。

表1 過去1年間に仕事を辞めたいと思った理由

理 由	回答数	%
労働条件への不満	583	18.5
看護内容への不満	372	11.8
本人の精神的健康理由	320	10.1
上司との人間関係	313	9.9
本人の身体的健康理由	286	9.1
同僚との人間関係	261	8.3
子どものため	239	7.6
他の医療機関への転職	201	6.4
家族の健康・介護	127	4.0
その他	113	3.6
他職種との人間関係	104	3.3
出産・育児	69	2.2
交通の便が悪い	51	1.6
結婚	44	1.4
通学	21	0.7
転勤・転居	17	0.5
修学資金の返還免除期間に達した	15	0.5
定年・契約期間満了	13	0.4
考えた事がない	8	0.3
合 計	3157	100

*複数回答

4. 施設や部署の職場環境への思い

施設や部署の職場環境への思い（職場満足度）に関する22項目について、「施設や部署についてどう思うか」と質問した結果、「全く思わない」が多い項目順に配置すると、上位5位は「仕事に対する看護職の満足度が調査されている（46.5%）」、「看護について相談できるように、専門看護師・認定看護師・各種講習会修了者などの配置がされている（38.9%）」「看護の質を評価するシステムが機能している（36.2%）」「看護職からの意見は、施設や部署を改善するために尊重されている（35.4%）」「こんな看護師になりたい、と思える看護職（ロールモデル）が存在する（31.7%）」だった。「非常に思う」の割合が最も高かったのは「看護実習生の教育に積極的に協力している」で、21.4%だった（図3）。

5. 離職対策満足度

離職対策に関する17項目について、「満足度」を質

問した結果、「満足していない」が多い順に配置すると、上位5位は、「給与・手当の改善（66.6%）」「人員増や、人員配置の調整による勤務体制の工夫（65.7%）」「リフレッシュ休暇などの長期休暇制度（64.6%）」「乳幼児健診や、子どもの夏休み期間中の休暇取得制度（62.9%）」「キャリア開発のための支援（勤務時間の調整・休職制度・費用負担）（52.6%）」だった。「非常に満足」の割合が最も高かったのは「育児休業制度」で、8.6%だった（図4）。

6. 離職の意志と対象者の属性

「離職の意志」と「看護職の実務経験」のクロス集計の結果では、有効回答数1,595人のうち離職の意志が「常にある」では、実務経験が「3～4年（9.7%）」「7～8年（8.7%）」の割合が、離職の意志が「全くない」では、実務経験が「19年以上（48.6%）」の割合が有意に高かった（ $\chi^{2(8)}=33.91, p<0.01$ ）。

「離職の意志」と「こどもの有無」のクロス集計の結果では、離職の意志が「常にある」では、こどもが「いない」割合が、離職の意志が「全くない」では、こどもが「いる」割合が有意に高かった（表2）。

表2 離職の意志とこどもの有無 n=1615

		こどもの有無	
		いる	いない
仕事を辞めたいと思ったことはあるか	常にある	(403) 60.8% [-5.5]**	39.2%
	時々～稀にある	(889) 72.2% [.7]	27.8%
	全くない	(323) 83.0% [5.1]**	17.0%
$\chi^{2(2)}=43.77$		[]は「いる」の調整済み残差、**：p<0.01	

7. 離職の意志と勤務の状況・給与の収入源としての重要度

「離職の意志」と「夜勤の有無」「月1回程度の休暇希望の通りやすさ」「給与の収入源としての重要度」のクロス集計の結果を表3～5に示す。「離職の意志」と「夜勤の有無」では、離職の意志が「常にある」では、夜勤が「ある」割合が、離職の意志が「全くない」では、夜勤が「ない」割合が有意に高かった。更に「離職の意志」と「1カ月間の夜勤回数」をクロス集計したところ、離職の意志が「常にある」では、夜勤の回数が「10回以上」の割合が、離職の意志が「全くない」では、夜勤の回数が「8回以下」の割合が有意に高かった（ $\chi^{2(8)}=33.91, p<0.01$ ）。

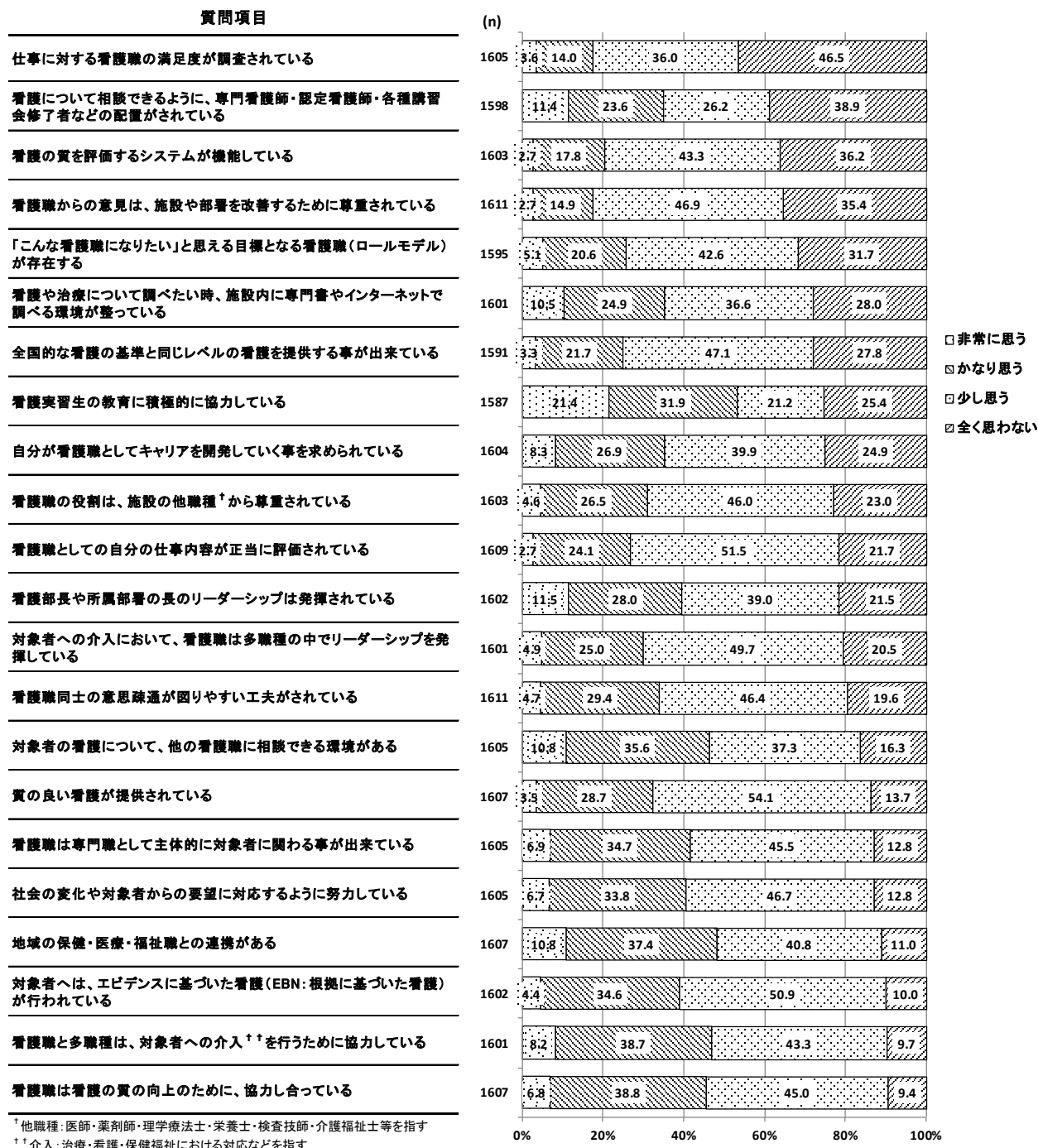


図3 施設や部署の職場環境への思い：職場満足度
 (「全く思わない」が多い項目順に配置)

「離職の意志」と「月1回程度の休暇希望の通りやすさ」では、離職の意志が「全くない」では、休暇希望が「常に認められる」割合が、離職の意志が「常にある」では、「全く認められない」「希望は出せない」の割合が有意に高かった。

「離職の意志」と「給与の収入源としての重要度」では、離職の意志が「常にある」では、給与の重要度が「非常に重要」の割合が、離職の意志が「全くない」では、給与の重要度が「少し重要」「全く重要で

ない」割合が有意に高かった。

表3 離職の意志と夜勤の有無 n=1603

		夜勤の有無	
		ある	ない
仕事を辞めたいと思ったことはあるか	常にある	59.3% [4.9]**	40.8%
	時々～稀にある	46.5% [-1.8]	53.5%
	全くない	41.0% [-3.1]**	59.0%

$\chi^2(2)=27.12$ []は「ある」の調整済み残差、**: $p<0.01$

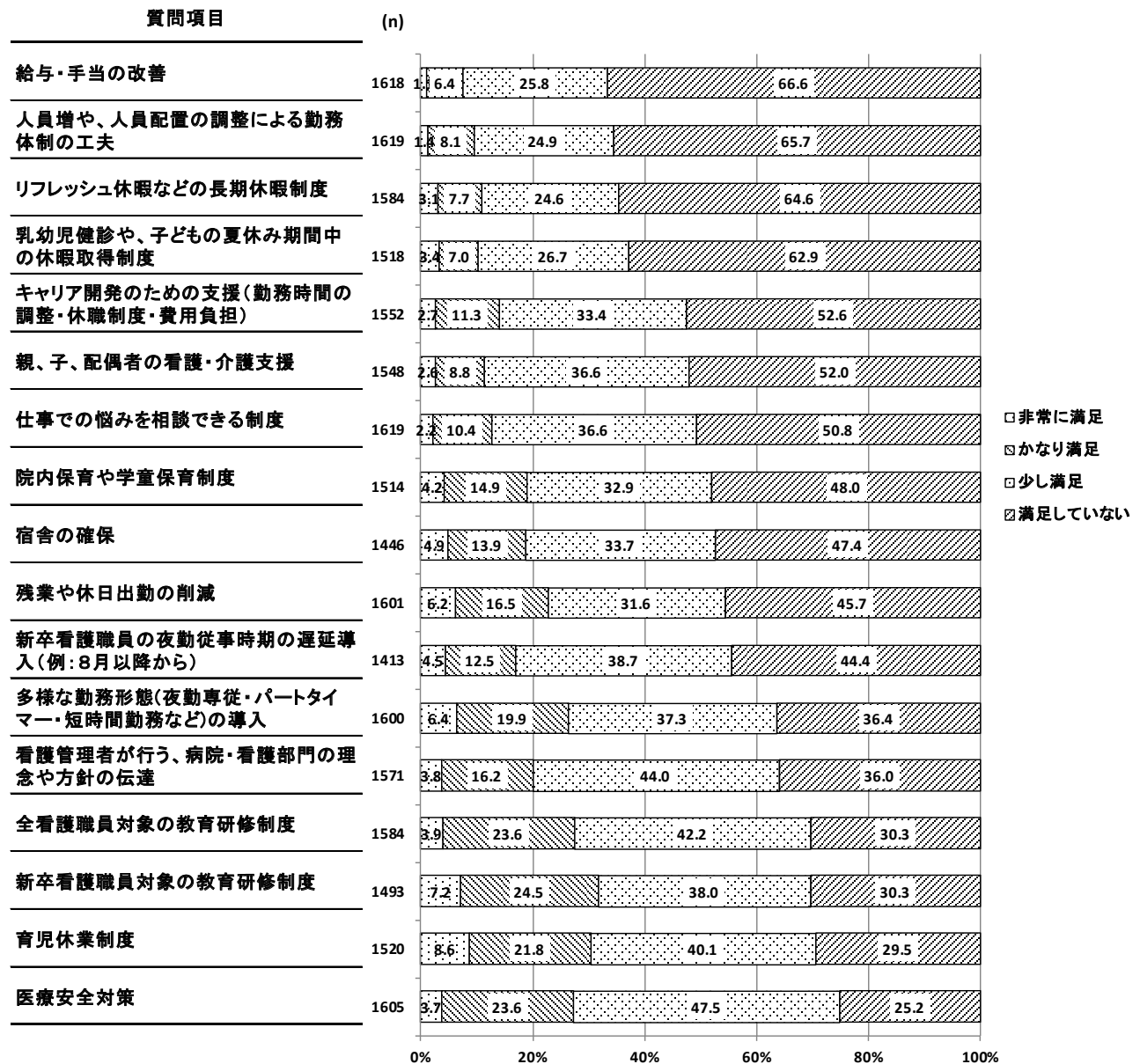


図4 離職対策満足度
 (「満足していない」が多い項目順に配置)

表4 離職の意志と休暇希望

n=1612

		月1回程度の休暇希望の通りやすさ				
		(人)	常に認められる	時々認められる	稀に認められる	全く認められない
仕事を辞めたいと思ったことはあるか	常にある	(401)	61.3% [-4.7] **	20.4% [1.8]	9.2% [2.1] *	2.0% [2.8] **
	時々～稀にある	(889)	72.0% [1.4]	18.3% [1.0]	5.8% [-1.8]	0.6% [-1.5]
	全くない	(322)	78.3% [3.4] **	11.5% [-3.2] **	6.8% [0.0]	.3% [-1.2]

$\chi^2(8)=39.60$

[]は調整済み残差、*: $p<0.05$, **: $p<0.01$

表5 離職の意志と給与の収入源としての重要度

n=1620

		給与の収入源としての重要度			
		(人)	非常に思う	かなり思う	少し思う
仕事を辞めたいと思ったことはあるか	常にある	(405)	70.9% [5.7] **	22.0% [-2.7] **	6.7% [-4.4] **
	時々～稀にある	(891)	55.4% [-3.1] **	29.4% [2.3] *	14.4% [1.9]
	全くない	(324)	53.4% [-2.2] *	27.2% [.0]	17.0% [2.4] *

$\chi^2(6)=44.76$

[]は調整済み残差、*: $p<0.05$, **: $p<0.01$

8. 離職の意志と施設や部署の職場環境への思い

「離職の意志」と「施設や部署の職場環境への思い」をクロス集計した結果、22項目中、20項目について有意差が認められた（表6－1，6－2）。有意差

が認められた全項目において、離職の意志が「常にある」では、「施設や部署の職場環境への思い」が「全く思わない」割合が有意に高かった。

表6－1 職場環境への思いと過去1年間の離職の意志（有意差があった項目）

職場環境への 思い：内容	職場環境 への思い 仕事を辞めたいと 思ったこと	(人)	非常に思う	かなり思う	少し思う	全く思わない	カイニ乗値
看護部長や所属部署 の長のリーダーシップは 発揮されているか	常にある	(405)	7.4% [-3.0] **	21.2% [-3.5] **	38.3% [-0.3]	33.1% [6.5] **	$\chi^2_{(6)}=62.69$
	時々～稀にある	(881)	11.4% [-0.2]	29.2% [1.1]	41.1% [1.9]	18.4% [-3.4] **	
	全くない	(316)	17.1% [3.5] **	33.5% [2.4] *	33.9% [-2.1] *	15.5% [-2.9] **	
仕事に対する看護職の 満足度が調査されてい る	常にある	(403)	2.0% [-2.0] *	11.9% [-1.4]	28.0% [-3.9] **	58.1% [5.4] **	$\chi^2_{(6)}=41.11$
	時々～稀にある	(885)	3.6% [0.2]	14.0% [0.1]	37.1% [1.0]	45.3% [-1.0]	
	全くない	(317)	5.4% [1.9]	16.4% [1.4]	43.2% [3.0] **	35.0% [-4.6] **	
看護職からの意見は、 施設や部署を改善する ために尊重されている	常にある	(405)	0.2% [-3.5] **	7.9% [-4.6] **	38.3% [-4.0] **	53.6% [8.8] **	$\chi^2_{(6)}=124.40$
	時々～稀にある	(888)	2.7% [-0.1]	15.2% [0.4]	48.6% [1.5]	33.4% [-1.9]	
	全くない	(318)	6.0% [4.0] **	23.0% [4.5] **	53.1% [2.5] *	17.9% [-7.3] **	
社会の変化や対象者 からの要望に対応する ように努力している	常にある	(404)	6.7% [0.0]	28.7% [-2.5] *	43.6% [-1.4]	21.0% [5.7] **	$\chi^2_{(6)}=63.18$
	時々～稀にある	(882)	5.7% [-1.9]	32.0% [-1.7]	51.0% [3.9] **	11.3% [-2.0] *	
	全くない	(319)	9.7% [2.4] *	45.1% [4.8] **	38.6% [-3.2] **	6.6% [-3.7] **	
看護職同士の意志疎 通が図りやすい工夫が されている	常にある	(406)	1.5% [-3.5] **	16.5% [-6.6] **	48.8% [1.1]	33.3% [8.0] **	$\chi^2_{(6)}=130.15$
	時々～稀にある	(887)	4.3% [-0.8]	30.7% [1.3]	48.7% [2.1] *	16.3% [-3.7] **	
	全くない	(318)	9.7% [4.8] **	42.1% [5.6] **	36.8% [-3.8] **	11.3% [-4.2] **	
看護職としての自分の 仕事内容が正当に評価 されている	常にある	(405)	1.0% [-2.5] *	10.6% [-7.3] **	49.6% [-0.9]	38.8% [9.6] **	$\chi^2_{(6)}=158.21$
	時々～稀にある	(885)	2.4% [-1.0]	25.8% [1.7]	52.8% [1.2]	19.1% [-2.8] **	
	全くない	(319)	6.0% [3.9] **	36.7% [5.9] **	50.2% [-0.5]	7.2% [-7.0] **	
対象者へは、エビデ ンスに基づいた看護 (EBN：根拠に基づいた 看護)が行われている	常にある	(403)	4.0% [-0.5]	27.8% [-3.3] **	49.6% [-0.6]	18.6% [6.6] **	$\chi^2_{(6)}=61.30$
	時々～稀にある	(881)	3.9% [-1.2]	35.1% [0.4]	52.6% [1.5]	8.5% [-2.3] *	
	全くない	(318)	6.6% [2.1] *	42.1% [3.1] **	47.8% [-1.2]	3.5% [-4.4] **	
こんな看護職になりた いと思える、目標となる 看護職(ロールモデル) が存在する	常にある	(403)	3.2% [-2.0] *	14.1% [-3.7] **	38.2% [-2.0] *	44.4% [6.3] **	$\chi^2_{(6)}=56.93$
	時々～稀にある	(876)	5.0% [-0.1]	21.5% [0.9]	43.6% [0.9]	29.9% [-1.7]	
	全くない	(316)	7.6% [2.3] *	26.6% [2.9] **	45.3% [1.1]	20.6% [-4.8] **	
質の良い看護が提供さ れている	常にある	(405)	2.7% [-1.0]	20.2% [-4.4] **	51.6% [-1.2]	25.4% [7.9] **	$\chi^2_{(6)}=84.46$
	時々～稀にある	(886)	3.2% [-0.8]	29.2% [0.5]	56.9% [2.5] *	10.7% [-3.8] **	
	全くない	(316)	5.4% [2.0] *	38.3% [4.2] **	49.4% [-1.9]	7.0% [-3.9] **	
看護職は看護の質の 向上のために、協力し 合っている	常にある	(404)	4.0% [-2.7] **	28.7% [-4.8] **	51.7% [3.1] **	15.6% [4.9] **	$\chi^2_{(6)}=60.85$
	時々～稀にある	(885)	7.0% [0.3]	40.0% [1.1]	45.0% [0.0]	8.0% [-2.1] *	
	全くない	(318)	10.1% [2.5] *	48.1% [3.8] **	36.5% [-3.4] **	5.3% [-2.8] **	

[]は調整済み残差 *：p<0.05, **：p<0.01

表6-2 職場環境への思いと過去1年間の離職の意志（有意差があった項目）

職場環境への 思い：内容	職場環境 への思い 仕事を辞めたいと 思ったこと	(人)	非常に思う	かなり思う	少し思う	全く思わない	カイニ乗値
看護の質を評価するシステムが機能している	常にある	(405)	2.2% [-0.7]	11.4% [-3.9] **	39.0% [-2.0] *	47.4% [5.4] **	$\chi^{2(6)}$ =51.35
	時々～稀にある	(884)	2.5% [-0.5]	17.4% [-0.4]	45.9% [2.4] *	34.2% [-1.9]	
	全くない	(314)	3.8% [1.4]	27.1% [4.8] **	41.4% [-0.8]	27.7% [-3.5] **	
対象者の看護について、他の看護職に相談できる環境がある	常にある	(405)	6.9% [-2.9] **	24.0% [-5.7] **	41.7% [2.2] *	27.4% [7.0] **	$\chi^{2(6)}$ =96.62
	時々～稀にある	(883)	11.0% [0.3]	36.5% [0.8]	39.2% [1.8]	13.4% [-3.5] **	
	全くない	(317)	15.1% [2.8] **	48.3% [5.2] **	26.2% [-4.6] **	10.4% [-3.2] **	
看護職は専門職として主体的に対象者に関わる事が出来ている	常にある	(404)	4.5% [-2.3] *	25.0% [-4.7] **	49.0% [1.6]	21.5% [6.0] **	$\chi^{2(6)}$ =68.87
	時々～稀にある	(883)	6.5% [-0.8]	36.6% [1.7]	45.6% [0.1]	11.3% [-2.0] *	
	全くない	(318)	11.3% [3.5] **	41.8% [3.0] **	40.9% [-1.9]	6.0% [-4.1] **	
全国的な看護の基準と同じレベルの看護を提供する事ができている	常にある	(402)	1.7% [-2.0] *	18.9% [-1.6]	41.0% [-2.8] **	38.3% [5.4] **	$\chi^{2(6)}$ =51.09
	時々～稀にある	(873)	3.3% [0.1]	20.5% [-1.3]	48.9% [1.6]	27.3% [-0.6]	
	全くない	(316)	5.1% [2.0] *	28.8% [3.4] **	50.0% [1.1]	16.1% [-5.2] **	
看護や治療について調べたい時、施設内に専門書やインターネットで調べる環境が整っている	常にある	(403)	6.7% [-2.9] **	19.1% [-3.1] **	37.0% [0.2]	37.2% [4.7] **	$\chi^{2(6)}$ =40.27
	時々～稀にある	(882)	10.7% [0.2]	25.9% [1.0]	36.6% [0.0]	26.9% [-1.2]	
	全くない	(316)	14.9% [2.8] **	29.4% [2.1] *	36.1% [-0.2]	19.6% [-3.7] **	
地域の保健・医療・福祉職との連携がある	常にある	(404)	9.9% [-0.7]	29.0% [-4.1] **	45.5% [2.2] *	15.6% [3.5] **	$\chi^{2(6)}$ =40.71
	時々～稀にある	(884)	9.7% [-1.6]	38.3% [0.9]	41.6% [0.7]	10.3% [-0.9]	
	全くない	(319)	15.0% [2.7] **	45.5% [3.3] **	32.6% [-3.3] **	6.9% [-2.6] **	
看護職の役割は、施設の多職種から尊重されている	常にある	(402)	3.7% [-0.9]	20.6% [-3.1] **	41.8% [-1.9]	33.8% [6.0] **	$\chi^{2(6)}$ =64.87
	時々～稀にある	(883)	3.5% [-2.2] *	26.5% [0.0]	48.1% [1.9]	21.9% [-1.2]	
	全くない	(318)	8.5% [3.8] **	34.0% [3.4] **	45.3% [-0.3]	12.3% [-5.1] **	
看護職と多職種は、対象者への介入を行うために協力している	常にある	(399)	7.0% [-1.0]	30.3% [-4.0] **	47.4% [1.9]	15.3% [4.3] **	$\chi^{2(6)}$ =49.00
	時々～稀にある	(884)	7.1% [-1.7]	39.5% [0.7]	44.9% [1.4]	8.5% [-1.9]	
	全くない	(318)	12.6% [3.2] **	47.2% [3.5] **	34.0% [-3.8] **	6.3% [-2.3] *	
対象者への介入において、看護職は多職種の中でリーダーシップを発揮している	常にある	(403)	2.0% [-3.1] **	21.1% [-2.1] *	47.9% [-0.8]	29.0% [4.9] **	$\chi^{2(6)}$ =64.93
	時々～稀にある	(880)	4.2% [-1.4]	24.4% [-0.6]	51.4% [1.5]	20.0% [-0.5]	
	全くない	(318)	10.4% [5.1] **	31.4% [3.0] **	47.2% [-1.0]	11.0% [-4.7] **	
自分が看護職としてキャリアを開発していく事を求められている	常にある	(404)	8.7% [0.3]	24.5% [-1.2]	37.1% [-1.3]	29.7% [2.6] **	$\chi^{2(6)}$ =21.62
	時々～稀にある	(882)	7.3% [-1.7]	26.5% [-0.3]	40.2% [0.3]	26.0% [1.0]	
	全くない	(318)	10.7% [1.7]	30.8% [1.8]	42.5% [1.0]	16.0% [-4.1] **	

[]は調整済み残差 *: $p<0.05$. **: $p<0.01$

9. 離職の意志と離職対策満足度

「離職の意志」と「離職対策満足度」をクロス集計した結果、有意差があったものは「仕事での悩みを相談できる制度」のみであった。「仕事での悩みを相談

できる制度」において、離職の意志が「常にある」では、「かなり満足」の割合が、離職の意志が「時々～稀にある」では、「非常に満足」の割合が有意に高かった ($\chi^{2(6)}=12.90, p<0.05$)。

10. 現在勤務している施設で働くことの利点

対象者1,660人のうち1,287人から回答が得られた（回答率77.5%）。自由記述内容を分析した結果、20項目に分類され、回答数が多かった上位3位の項目は「通勤時間が短い」「勤務時間が適切」「仕事内容にやりがいがある」であった（表7）。

表7 現在勤務している施設で働く利点

分類項目	回答数	%
通勤時間が短い	392	30.5
勤務時間が適切	199	15.5
仕事内容にやりがいがある	118	9.2
キャリアアップができる	118	9.2
収入が妥当である	99	7.7
慣れている・自分をわかってくれる	97	7.5
人間関係が良い	68	5.3
育児のための休みが取りやすい	62	4.8
休み希望をとりやすい	50	3.9
身分が安定している	25	1.9
社会貢献の思いが実現できる	20	1.6
環境が良い	13	1.0
安心感がある	8	0.6
定年後・延長して働くことができる	6	0.5
夜勤の回数が少ない	3	0.2
ブランクがあったが働けた	3	0.2
奨学金が免除された	2	0.2
修学資金が得られた	2	0.2
管理部門の働きが良い	1	0.1
院内活動(趣味)が良い	1	0.1
合 計	1287	100

(自由記述)

IV 考 察

本調査の結果は、対象者の96%が、女性であり、病院・診療所の医療施設に勤務しているものが85.9%だったことより、主に三重県内の医療施設に勤務している女性看護師の現状を示している。また、年齢においては、看護職の5歳階級別年齢割合は、全国では30～34歳が最も高いのに比べ、本調査では35～39歳が最も高く、45歳以上の5歳階級別年齢割合も全国より2.4～4.2%高かったことより、年齢構成が高い傾向であった¹²⁾。「離職の意志」と「対象者の属性・勤務の状況・施設や部署の職場環境への思い・離職対策満足度」の関連を検討するために、クロス表を作成しカイ二乗検定と残差分析を行ったところ、「離職の意志」

の程度により、有意な差が認められた。

1. 離職の意志と対象者の属性・勤務の状況

離職の意志が「常にある」では、実務経験年数が「3～4年・7～8年」、こどもの有無が「いない」、夜勤の有無が「ある」、月1回程度の休暇希望の通りやすさが「稀に認められる・全く認められない・希望は出せない」、給与の収入源としての重要度が「非常に思う」割合が有意に高かった。夜勤については、「月10回以上」では離職の意志が「常にある」割合が有意に高かった。離職の意志が「全くない」では、実務経験が「19年以上」、こどもの有無が「いる」、夜勤の有無が「ない」、月1回程度の休暇希望の通りやすさが「常に認められる」、給与の収入源としての重要度が「少し思う・全く思わない」の割合が有意に高かった。夜勤については、「月8回以下」では離職の意志が「全くない」割合が有意に高かった。

日本看護協会によれば、離職が多い傾向の年代は「通算経験3年・5年」としており¹³⁾、本調査でも実務経験年数「3～4」年に離職の意志が「常にある」割合が高く、全国と同様の傾向であった。しかし、実務経験年数「7～8年」でも離職の意志が「常にある」割合が高いことから、新卒の期間を過ぎ中堅に至る看護職の層に対して、どのような勤務環境にあるのか更に詳細に実態を把握する必要がある。離職にはライフイベントが関連するが、こどもがいる場合は離職の意志が「全くない」割合が高く、生活の基盤が職場の近くにある事が推測される。夜勤の有無や月1回程度の休暇希望の通りやすさについては、夜勤があったり、休暇希望が通らなかったりした方が、離職の意志が「常にある」割合が高かった。日本看護協会は、「夜勤負担が重い病院ほど離職傾向が高く、計画的に人員配置し、休暇を取得できるようにする体制作りに取り組んでいる施設はまだ少数である」という見解を発表しているが²⁾、離職防止のためには、勤務場所までの交通手段の利便性・ワークライフバランスを考えた労働時間の配分・月8回以下の夜勤回数の実現について、積極的に取り組んでいく必要がある。給与の収入源としての重要度を「非常に思う」ものが離職の意志が「常にある」と答えている割合が高かったが、看護職を生業として重視していればいるほど、職場の条件や環境について具体的に考え、より良い条件を求めて職場の

変更を検討している可能性がある。しかし、本調査のみでは詳細は不明であるため、更に詳しく離職の要因について調査する必要がある。

2. 離職の意志と、離職対策満足度・施設や部署の職場環境への思い

厚生労働省は看護師の定着促進として、「勤務条件の改善・多様な勤務形態の導入・研修等による職員の質の向上」を推奨しているが、取り組みには施設によるばらつきがあり十分とは言えない。本調査の17項目の離職対策への満足度も、「非常に満足」の割合は、最大でも「育児休業制度」の8.6%に過ぎず、反対に「満足していない」割合は、最大で「給与・手当の改善」の66.6%であり、三重県の看護職員は、離職対策は不十分であると感じていることを示している。しかし、「離職の意志」と「離職対策満足度」をクロス集計した結果では、1項目（仕事での悩みを相談できる制度）しか有意差が認められなかった。しかも、「仕事での悩みを相談できる制度」について、「非常に満足」「かなり満足」が、離職の意志が「常にある」「時々～稀にある」割合が高い結果が示されており、離職対策の満足度が高い方が離職の意志の頻度が少ないという関連性は認められなかった。離職対策として、「給与、夜勤の回数、業務時間、休暇の確保」等の勤務条件の改善を進めても、勤務者にとっては当然の結果に過ぎず、それだけでは離職の意志に反映されない可能性がある。

一方、離職の意志と「施設や部署の職場環境への思い」の22項目をクロス集計した結果では、20項目について有意差が認められた。施設や部署の職場環境への思いが「非常に思う・かなり思う」（職場環境を魅力的であると捉えている傾向）では、「仕事に対する看護職の満足度が調査されている」「看護の質を評価するシステムが機能している」「自分が看護職としてキャリアを開発していく事を求められている」以外の全ての項目において、離職の意志が「全くない」の割合が有意に高く、反対に施設や部署の職場環境への思いが「全く思わない」（職場環境を魅力的ではないと捉えている）では、20項目全てにおいて、離職の意志が「常にある」割合が有意に高かった。これらの結果より、施設や部署の職場環境が魅力的であると認識されていると、離職の意志が少ないことが示された。し

かし、「離職の意志」との間に有意差が認められた「施設や部署の職場環境への思い」の項目の中で、「非常に思う・かなり思う」割合は、最大でも「地域の保健・医療・福祉の連携がある」の48.2%と半数以下に過ぎず、全体として職場環境についてはあまり魅力的ではないと認識している状況が示された。

職場における様々なストレスに対応し、生き活きと働くためには、ワーク・エンゲージメント（Work Engagement）の高さが重要である。ワーク・エンゲージメントは仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知と定義され、「活力（自分の仕事に努力を投資する意欲・困難に直面したときの粘り強さ）」「献身（意義・熱意・プライド・挑戦）」「没頭（集中し楽しい状態）」の下位概念を持つものであり¹⁴⁾、高いワーク・エンゲージメントは、職員のやる気や、職場の満足度を高め、離職率を減少させ、労働者の健康を増進すると言われている¹⁵⁾。本調査において、「現在勤務している施設で働く利点」を質問したところ「仕事内容にやりがいがある」「キャリアアップできる」「自分をわかってくれる」等の、ワーク・エンゲージメントに結びつく内容が上位に認められた。看護師の離職原因については多くの研究があり^{8・10,16・18)}、勤務条件の改善が提言されているが、本調査の結果、従来の離職対策に加えて看護職員のワーク・エンゲージメントを高めるために、魅力的な職場環境を整える必要性が示された。

三重県においては、2011年度現在、全国より離職率が低い²⁾、平成24年度末の保健師・助産師・看護師・准看護師の就業者数（常勤換算:18,312.1人）¹⁹⁾にこの離職率（8.7%）を掛けて計算すると、約1,600人が離職していることになる。さらに、本調査の対象者の離職の意志は、「常にある」が25%おり、多くの看護師が離職の意志を持っていることが示されている。そのため、看護職に対する魅力的な職場環境づくりは、喫緊の課題として取り組んでいく必要がある。

V まとめ

三重県内の看護職員を対象に、属性・勤務の状況・離職の意志・職場環境への思い・離職対策への満足度・現在の職場で働く事についての利点について調査した。その結果、「夜勤の有無」や「休暇希望の取りやすさ」などの勤務条件により、離職の意志には違い

があり、先行調査と同様の結果が得られた。離職の意志と離職対策に対する満足度には有意な関係性は認められなかったが、離職の意志と施設や部署の職場環境への思いには有意な関係性があった。今後は、離職対策として勤務条件の改善に加え、「魅力的な職場の環境」にする方策が必要である事が示された。

〈文 献〉

- 1) 厚生労働省：第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書, 2010.
- 2) 日本看護協会：2012年 病院における看護職員需給状態調査, 2013.
- 3) 日本看護協会：2009年 病院における看護職員需給状態調査, 2010.
- 4) 大貫周子：看護師の就業に関する意識調査, 21世紀社会デザイン研究, PDF版, 2006.
- 5) 中納美智保, 井上潤：新卒看護師の精神健康度と離職願望, 和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要, 第7巻, p.21-27, 2004.
- 6) 三重県, 三重県看護協会：平成21年度 医療機関等看護職員需要調査報告書, 2009.
- 7) 三重県, 三重県看護協会：平成23年度 医療機関等看護職員需要調査報告書, 2012.
- 8) 小元まき子, 工藤綾子, 服部恵子, 他：看護師の離職を招いた要因-基礎看護教育課程修了後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護研究, No.4, p.72-78, 2008.
- 9) 加藤栄子, 尾崎フサ子：中堅看護者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討, 日本看護管理学会誌, Vol.15, No.1, p.47-56, 2011.
- 10) 中川典子, 林千冬：日本における看護職者に関する職務満足度研究の成果と課題-過去15年間のStamps-尾崎翻訳修正尺度を用いた研究の文献レビュー-, 日本看護管理学会誌, Vol.8, No.1, p.43-57, 2004.
- 11) 桑原美弥子：マグネット・ホスピタル入門, ライフサポート社, p.4-6, 8-11, 東京, 2008.
- 12) 厚生労働省：平成22年度看護職員の年齢階層別百分率（衛生行政報告例）, 2010.
- 13) 日本看護協会：2011年 病院看護実態調査, 2012
- 14) Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. et.al : The measurement of engagement and burn out; A two sample confirmatory factor analytic approach, Journal of Happiness Studies, No.3, p.71-92, 2002.
- 15) Aamir Ali Chughtai, Finian Buckley; Work Engagement and its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis, Institute of Behavioral and Applied Management, p.47-71, 2008, Ireland.
- 16) 真壁幸子, 木下香織, 古城幸子：職業経験五年以内の看護師の早期離職願望と仕事への行き詰まり感, 新見公立短期大学紀要, 第27巻, p.79-89, 2006.
- 17) 宮本千津子, 林由美子, 池西悦子：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, 第4巻1, p.26-31, 2004.
- 18) 荒川千秋：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-, 日本看護研究学会雑誌, Vol.34, No.1, p.85-92, 2011.
- 19) 厚生労働省, 平成24年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況：統計表一覧（http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/12/dl/h24_toukeihyoitiran.pdf）アクセス2013.12.01.

