

公的病院に勤務する看護師の離職意思と就業継続要因の 関連からみた就業支援の在り方

山本麻理奈¹⁾, 濱野 初恵²⁾, 岡本 恵里²⁾

1) 香川大学医学部看護学科

2) 富山県立大学看護学部看護学科

要 旨

A県の公的病院に勤務する経験年数15年未満の看護師を対象に、離職せずに就業を継続している要因を明らかにし、その結果から就業支援の在り方について検討した。

1,524名の有効回答に基づき、ロジスティック回帰分析と質的記述的分析を行った。その結果、離職意思は女性、経験年数が長い看護師で高い傾向が見られた一方、業務内容の適合度や役割のやりがいは抑制要因であった。また、支度金の期間や交通の便の妥当性、明確な離職理由がないことも離職意思を抑制していた。就業継続理由は、【辞める決め手がない・転職するのが面倒・良好な人間関係の維持・多様で柔軟な働き方・経済的な必要性が高い・仕事へのやりがいがある】の6つのカテゴリーが示された。

離職防止に繋がる就業支援には、職務への適性とやりがいの向上が重要であった。今後は、ライフイベントに配慮した柔軟な就業環境の整備と、心理的負担が増す中堅・ベテラン層への支援強化が課題となる。

キーワード

看護師, 離職意思, 就業継続, 就業支援

はじめに

日本の医療現場において、看護師の確保と定着は、医療の質と安全を担保する上で極めて重要な課題である。2024年度における看護師就業者は約136万人に達している一方で¹⁾、日本看護協会の調査²⁻⁷⁾によれば、2019年から2023年の新卒看護職員の離職率は7.8%～10.2%、正規雇用看護職員全体の離職率は10.6%～11.6%で推移している。2023年度は、正規雇用看護職員の離職率は11.3%、新卒採用者は8.8%と報告されており、新卒者の離職率が10%を超えた2021年度、2022年度と比べると改善傾向が見られるものの、依然として高い水準にある⁸⁾。特に既卒採用者の離職

率の高さは継続的な課題となっており、病院の人材確保と定着の困難さが示されている。一度離職した看護師が再び現場に戻ることは少なく、2018年時点で約71万人もの潜在看護師が存在する現状が問題視されている⁹⁾。特に地域医療の基幹を担う公的病院においては、高度な医療提供体制を維持するために安定的な看護師の確保が不可欠であるが、多岐にわたる役割を担う組織特性から、職責の重層化が離職意向に影響を及ぼす可能性も考えられる。

離職要因の分析は、従来からリアリティショックやバーンアウトに関する研究が多く行われてきた。リアリティショックとは、就職前に抱いていた理想や期待が現実とかけ離れていることに対す

るショック体験を指し、これにより新卒看護師はバーンアウトに陥りやすい。バーンアウトの主要因は過重労働や裁量権の欠如、社会的支援の不足などの労働環境にあると言われており^{10,11)}、医療事故の誘発や看護師自身の健康に悪影響を与えることも指摘されている^{12,13)}。バーンアウトは新卒看護師にとどまらず看護師全般に発生しやすいとされており、炭多らの中堅看護師を対象とした研究¹⁴⁾では、看護実践の理想と現実とのギャップ、対人関係のストレス、過重な職責、教育支援体制の不備が離職意向を高める要因として報告されている。さらに、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の流行といった医療環境の急激な変化は、看護師の労働環境をさらに過酷なものとし、疲弊による離職意向を高める結果となった。

しかし、少子高齢化が進行し、看護職の担い手が不足する現状において、単に離職要因を取り除くという視点だけでは、次世代を担う看護師の長期的な定着を図るには不十分である。看護師の就業過程においては、過重労働や葛藤から一時的に離職を検討しながらも、現職に留まり続けている層が一定数存在すると推察される。離職の危機を経験しつつも、結果として継続を選択している看護師に着目することは、離職防止および定着を促進するための施策を検討する上で貴重な資料となり得る。離職を思いとどまらせる要因と、積極的に就業を継続しようとする動機は、必ずしも同一の心理的機序に基づくものとは限らないと考えられる。この点については、動機づけ・衛生理論において、不満をもたらす要因(衛生要因)と満足をもたらす要因(動機づけ要因)は相互に独立した概念であり、不満の解消が必ずしも満足の向上に結びつくわけではないことが示されている¹⁵⁾。このような観点から、離職要因の解消が直ちに継続意欲の向上に直結するわけではないため、離職要因の裏返しではなく就業継続を支える固有の要因を特定する必要がある。対人援助職である看護職の就業継続においては、労働条件などの外的要因だけでなく、看護実践を通して得られる患者からの反応や、専門職としてのアイデンティティの形成、自律性の発揮といった内的要因が強く影響すると考えられる。そのため、労働者としての社

会学的な働きやすさだけでなく、看護専門職としての「働きがい」の双方に目を向ける必要がある。

そこで本研究は、地域医療の中核を担う公的病院に勤務する経験年数15年未満の看護師を対象に、離職意思と就業継続要因の関連を明らかにし、就業支援の在り方を検討することを目的とする。看護師が現状において、何によって支えられ、なぜ現職に留まっているのかを明確にすることで、次世代を担う若手・中堅看護師の就業継続に繋がる支援の在り方を検討する。

研究対象と方法

1. 研究デザイン

横断研究

2. 対象者

本研究の対象は、A県内の公的病院24施設に正規雇用され、経験年数15年未満の看護師3,202名である。除外基準として、現在離職を検討しており、アンケートの配布が対象者の心身の安定を害する可能性があるとして施設看護部長が判断した者を設定した。これは、対象者を保護するという倫理的配慮に基づくものである。なお、抽出バイアスを抑制するため、各施設の看護部長に対しては、個人の能力や勤務評価ではなく、客観的な健康状態や勤務状況に基づき、回答が困難な者に限定して除外を検討するよう、調査依頼時に書面にて周知した。15年未満を対象とした理由は、A県看護協会への聞き取りにより、就業年数3～14年目の離職者数が近年増加傾向にあり、特に、現場で中心的な役割を担うとされる就業年数5～9年目の層において、離職者数が相対的に多いことが示されたためである。

3. 調査期間

2024年1月～2月

4. 調査方法

A県看護協会を通じて各施設の看護部長に文書で調査協力を依頼し、承諾の得られた施設の対象者へ各部署の責任者を通じて依頼文書を配布し

た。対象者は、自身のスマートフォン等から依頼文書に記載されたインターネット調査用の二次元コードにアクセスし、無記名自記式質問紙に回答した。回答データは研究者が直接管理し、施設側が閲覧できない手順とすることで回答の自由度とプライバシーを確保した。目標回収率は20%と設定した。

5. 調査項目

調査項目は、基本属性（性別、看護師経験年数、婚姻の有無、子どもの有無、就業部署、職位、就業形態）に関する7項目、過去の離職意思の有無、離職を考えた際の相談者の有無、および研究者らが先行文献を参考に作成した調査時点での就業継続理由27項目（キャリアデザイン、労働環境、

表1 就業継続理由に関する調査項目

分類	項目
〔キャリアデザイン〕	① キャリアアップができる
	② 看護実践にやりがいがある
	③ 仕事の内容が自分の能力に合っている
〔労働環境〕	④ 給料が妥当である
	⑤ 時間外労働が少ない
	⑥ 業務量が適している
	⑦ 休暇が取りやすい
	⑧ 役割にやりがいがある（役職）
	⑨ 役割にやりがいがある（研究・委員会・学生指導）
	⑩ 夜勤が少ない
	⑪ 修学資金の返還免除期間に達していない
	⑫ 支度金の期間が終了していない
	⑬ 交通の便が妥当である
〔ライフイベント〕	⑭ 結婚に影響がない
	⑮ 出産・育児に影響がない
	⑯ 親の介護に影響がない
	⑰ 親以外の家族の介護に影響がない
〔個人の理由〕	⑱ 転勤・転居に影響がない
	⑲ 自分に身体的健康に関する問題がない
	⑳ 自分に精神的健康に関する問題がない
〔人間関係〕	㉑ コロナ禍の影響がない
	㉒ 上司との人間関係に問題がない
	㉓ 同僚との人間関係に問題がない
	㉔ 他職種との人間関係に問題がない
	㉕ 患者との人間関係に問題がない
	㉖ 私的な人間関係に問題がない
〔理由がない〕	㉗ 特に離職する理由がない
自由記述	就業を継続している理由があれば自由に記載してください

ライフイベント、個人の理由、人間関係、理由がない)、就業を継続している具体的な理由(自由記述)1項目であった(表1)。「過去の離職意思」については、看護師として就業を開始してから調査時点までに、一度でも現職または看護職そのものを辞めたいと具体的に考えた経験の有無と定義した。

就業継続理由27項目は先行研究^{16,17)}において離職防止や定着に関与すると示唆された要因を参考に、本研究の対象である若手・中堅層の特性に合わせて独自に構成した。先行研究では主に離職要因の特定に主眼が置かれているが、本研究の尺度では「離職の危機を経験しながらも継続を選んでいる」という動的なプロセスを捉えるため、〔キャリアデザイン〕〔労働環境〕〔ライフイベント〕〔個人の理由〕〔人間関係〕〔理由がない〕の6つの枠組みで作成した。「そう思う」から「そう思わない」までの5件法で評価し、「そう思う」を5点、「そう思わない」を1点とした。27項目のうち、3項目が〔キャリアデザイン〕に関する「キャリアアップができる、看護実践にやりがいがある、仕事の内容が自分の能力に合っている」が含まれる。〔労働環境〕に関しては、「給料が妥当である、夜勤が少ない、役割にやりがいがある、支度金の期間が終了していない、交通の便が妥当である」などの10項目、〔ライフイベント〕に関しては「結婚に影響がない、出産・育児に影響がない、親の介護に影響がない」などの5項目が含まれる。さらに、〔個人の理由〕に関しては「自分に身体的健康に関する問題がない、自分に精神的健康に関する問題がない、コロナ禍の影響がない」の3項目、〔人間関係〕に関しては「同僚との人間関係に問題がない、患者との人間関係に問題がない」の5項目が含まれる。〔理由がない〕に関しては、「特に離職する理由がない」の1項目とした。

6. 分析方法

基本属性については記述統計量を算出した。経験年数については、連続変数として平均値および標準偏差を算出した。

離職意思の有無を従属変数とし、基本属性・就

業継続理由との関連を分析する単変量解析を実施した。なお、離職意思「なし」と回答した群は、ロジスティック回帰分析において離職意思「あり」群と比較対照するためのデータとして組み込んで分析を行った。分析では、就業部署は「病棟」および、外来と手術室・集中治療部門を合わせた「その他」の2群に、就業形態は2交替勤務と3交代勤務を「2・3交替」および、日勤のみ・時間短縮勤務と夜勤・オンコールを合わせた「その他」の2群とした。職位は、日常的に直接看護業務を担うスタッフと、病棟運営や人材管理などの管理的役割を担う職位(師長・副師長等)では役割特性が異なると考えられるため、「スタッフ」と「その他」の2群に分類した。就業部署を「病棟」と「その他(外来・手術室・集中治療部門)」の2群に分けたのは、病棟が患者の生活過程に24時間体制で継続的に関わるという看護の特性を持つのに対し、その他では高度な専門性や短時間の関わりが主となるなど、看護実践の性質が異なることから、継続要因の違いをみるためである。同様に、就業形態も生活リズムや役割遂行への影響の観点から「2・3交替」と「その他」の2群とした。単変量解析で有意な関連がみられた項目を独立変数としたステップワイズ法(変数増加)によるロジスティック回帰分析を実施した。投入する独立変数は多重共線性を確認し、 $VIF \geq 5$ の変数が複数生じた場合、一方を独立変数に残して、 $VIF < 5$ となるようにもう一方を独立変数から除外して分析した。統計解析にはSPSS Statistics 29(IBM Corp. Armonk, NY, USA)を用い、有意水準は5%とした。

就業を継続している具体的な理由については、対象者から得られた自由記述データに対し、樋口(2020)が開発した計量テキスト分析ツールKH Coder(Ver.3.02)¹⁸⁾を用いて形態素解析を行い、名詞を中心に語を抽出した。まず、表記ゆれや類義語の統一を行い、頻度分析によって特徴語を抽出した。特徴語は出現頻度上位15語を中心に、最大50語を上限として選定した。次に、一定の文脈単位(文、段落など)において共起する語の組み合わせを抽出し、共起ネットワークを構築した。ネットワークはKH Coderの共起ネットワー

ク機能を用いて可視化し、特徴語間の共起関係や共起の強さを指標として、共起パターンの類似性に基づき、特徴語のまとまりとしてグループに分類した。これらのグループを基に、各グループに含まれる特徴語の意味内容を検討し、文脈上で近い意味をもつ語群をまとめてカテゴリー化した。カテゴリーの作成は3名の研究者が、元データの意味を損なわず就業継続理由に関する多様な視点が反映されるよう、データの網羅性にも配慮し慎重に確認した。解釈に相違が生じた場合には研究者間で議論を重ねて合意形成を行った。

7. 倫理的配慮

研究対象者には研究内容や方法、研究協力の有無は自由意思によること、協力しない場合も不利益を被ることはないこと、個人が特定されないように無記名で実施すること、回答フォームの送信をもって同意とみなすことを依頼文書に明記した。研究協力施設から研究協力者に強制力が生じることを避けるために、研究協力施設が回答データを収集、閲覧する権限は付与しないこととした。回答は研究対象者自身が選択した患者の看護提供に支障をきたさず、かつプライバシーが確保された場所（休憩室や自宅等）で実施してもらった。研究対象者への謝礼はなく、回答フォームが送信されたことをもって研究協力の同意を得たと判断した。本研究は富山県立大学「人を対象とする研究」倫理審査部会の承認を得て実施した（看護第R5-35号）。

結 果

3,202人に依頼文書を配布し、1,658人の回答を得た（回収率51.8%）。基本属性において「回答したくない」を選択した者を除外した結果、1,524人を分析対象とした（有効回答率92.0%）。

1. 対象者の基本属性

性別は、女性1,363人（89.4%）、男性161人（10.6%）であった。平均看護師経験年数は 6.7 ± 4.3 年であった。婚姻の有無は既婚642人（42.1%）、未婚が882人（57.9%）、子どもの有無は「いる」

が992人（65.1%）、「いない」が532人（34.9%）であった。就業部署は病棟が1,185人（77.8%）、外来が143人（9.4%）、手術室・集中治療部門が196人（12.9%）であった。職位はスタッフが1,374人（90.2%）、その他が150人（9.8%）、就業形態は2交替勤務が429人（28.1%）、3交替勤務が798人（52.4%）、日勤のみ・時間短縮勤務が291人（19.1%）、夜勤・オンコールなどが6人（0.4%）であった（表2）。

2. 離職意思と基本属性の分布

過去の離職意思の有無については、「あり」が1,288人（84.5%）、「なし」が236人（15.5%）であった。離職意思「あり」は、既婚者551人（42.8%）、子どもがいる者830人（64.4%）であり、離職意思の有無別の平均看護師経験年数は、「あり」が 6.9 ± 4.3 年、「なし」が 5.5 ± 4.3 年であった（表3）。また、離職意思「あり」と回答した者のうち、離職を考えた時期に相談相手がいた者は91.8%であった。

3. 離職意思の有無に関連する就業継続理由

本対象において27項目全体のCronbach's α 係数は0.91だった。

離職意思の有無を従属変数としたロジスティック回帰分析を実施するため、就業継続理由の各項目を独立変数とした単変量解析を行った。基本属性のうち、性別、婚姻の有無、子どもの有無、就業部署、職位、就業形態をそれぞれ独立変数としてカイ二乗検定を行った結果、性別のみ有意差がみられた（ $p = 0.04$ ）。また、平均看護師経験年数と就業継続理由27項目をそれぞれ独立変数として t 検定を行った結果、看護師経験年数と就業継続理由のうち「コロナ禍の影響がない」を除く26項目で有意差が認められた（ $p < 0.05$ ）。単変量解析の結果から、男性よりも女性において、また経験年数が長い者において、過去に離職意思を抱いた経験を持つ割合が高い傾向が示された。有意差が認められた変数について多重共線性を確認し就業継続理由の「親の介護に影響がない（VIF = 6.41）」と「親以外の家族の介護に影響がない（VIF = 6.43）」が $VIF \geq 5$ となった。2つの変数

表2 対象者の基本属性

n=1,524			
項目		n	(%) mean ± SD
性別	女性	1,363	(89.4)
	男性	161	(10.6)
平均看護師経験年数			6.7 ± 4.3
婚姻の有無	既婚	642	(42.1)
	未婚	882	(57.9)
子どもの有無	いる	992	(65.1)
	いない	532	(34.9)
就業部署	病棟	1,185	(77.8)
	外来	143	(9.4)
	手術室・集中治療部門	196	(12.9)
職位	スタッフ	1,374	(90.2)
	その他	150	(9.8)
就業形態	2 交替勤務	429	(28.1)
	3 交替勤務	798	(52.4)
	日勤のみ・時間短縮勤務	291	(19.1)
	夜勤・オンコールなど	6	(0.4)

表3 離職意思と基本属性の分布

n=1,524						
項目		n	(%)	mean ± SD	n	(%) mean ± SD
離職意思の有無						
		あり			なし	
		1,288	(84.5)		236	(15.5)
性別	女性	1,161	(90.1)		202	(85.6)
	男性	127	(9.9)		34	(14.4)
平均看護師経験年数		6.9 ± 4.3			5.5 ± 4.3	
婚姻の有無	既婚	551	(42.8)		91	(38.6)
	未婚	737	(57.2)		145	(61.4)
子どもの有無	いる	830	(64.4)		162	(68.6)
	いない	458	(35.6)		74	(31.4)
所属	病棟	1,007	(78.2)		178	(75.4)
	その他	281	(21.8)		58	(24.6)
職位	スタッフ	1,158	(89.9)		216	(91.5)
	その他	130	(10.1)		20	(8.5)
就業形態	2・3 交替	1,030	(80.0)		197	(83.5)
	その他	258	(20.0)		39	(16.5)

の内、「親の介護に影響がない（VIF = 6.41）」を独立変数として選択し、多重共線性が生じないことを確認した（VIF < 3.28）。よって、有意差の認められた26項目の内、就業継続理由の「親以外の家族の介護に影響がない」を除いた25項目を独立変数としてステップワイズ法で投入してロ

ジスティック回帰分析を行った。

その結果、離職意思に関連していることが示されたのは、性別（オッズ比 [OR] 0.56, 信頼区間 [CI] 0.34-0.92, $p = 0.02$ ）、平均看護師経験年数（OR 1.06, CI 1.02-1.11, $p < 0.01$ ）、③仕事の内容が自分の能力に合っている（OR 0.74, CI

表4 離職意思の有無への関連要因

従属変数：離職意思の有無（1：あり n=1,288, 0：なし n=236）

独立変数		B	オッズ比	オッズ比の 95%信頼区間		VIF
属性	性別（女性：0, 男性：1）	-0.57	0.56	0.34	- 0.92	1.06
	平均看護師経験年数	0.06	1.06	1.02	- 1.11	1.20
就業継続理由	③仕事の内容が自分の能力に合っている	-0.30	0.74	0.61	- 0.90	1.71
	⑧役割にやりがいがある（役職）	-0.43	0.65	0.55	- 0.77	2.43
	⑫支度金の期間が終了していない	-0.16	0.85	0.74	- 0.98	3.25
	⑬交通の便が妥当である	-0.17	0.84	0.73	- 0.97	1.30
	⑯親の介護に影響がない	0.25	1.28	1.10	- 1.49	2.31
	⑳特に離職する理由がない	-1.02	0.36	0.30	- 0.43	1.38
定数		7.14	1,266.93			

判別率=86.3%

Hosmer-Lemeshow test $\chi^2=8.33$ ($p=0.40$)

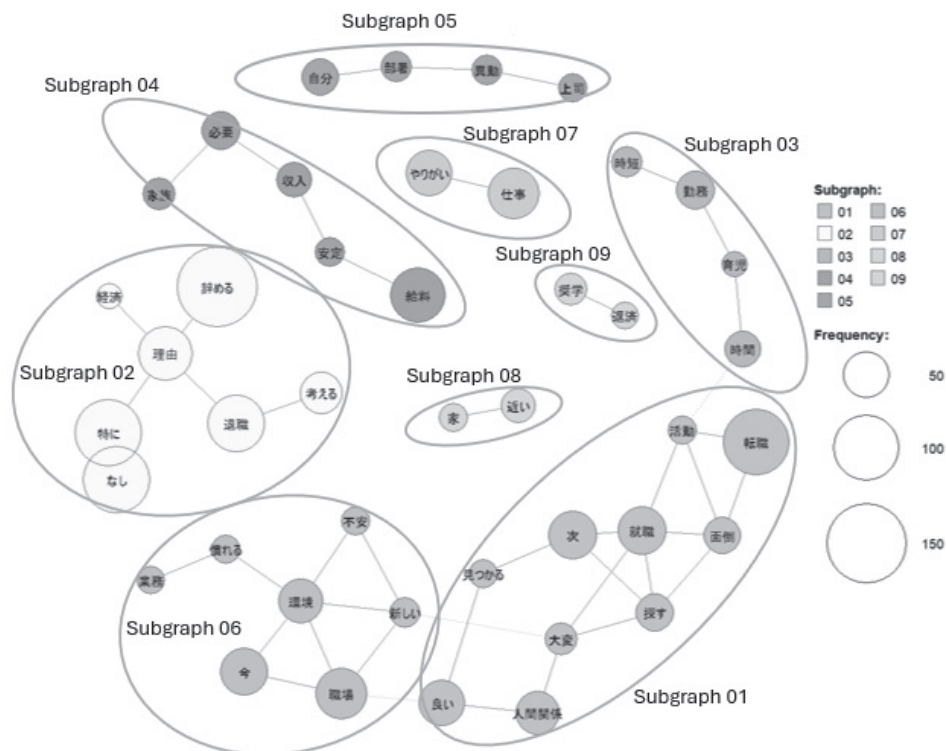


図1 「就業を継続している具体的な理由」の共起ネットワーク

0.61-0.90, $p < 0.01$), ⑧役割にやりがいがある (役職) (OR 0.65, CI 0.55-0.77, $p < 0.01$), ⑫支度金の期間が終了していない (OR 0.85, CI 0.74-0.98, $p = 0.03$), ⑬交通の便が妥当である (OR 0.84, CI 0.73-0.97, $p = 0.02$), ⑯親の介護に影響がない (OR 1.28, CI 1.10-1.49, $p < 0.01$) ⑰特に離職する理由がない (OR 0.36, CI 0.30-0.43, $p < 0.01$) であった (表 4). 本解析では性別および経験年数を独立変数に含めることで, これらの属性による影響を統計的に調整した上での関連因子を抽出した.

4. 就業を継続している具体的な理由 (自由記述) の特徴

選択式項目では捉えきれない, 看護職個人の現場の文脈に根ざした具体的な継続要因を抽出する

ため自由記述の分析を行った. 抽出した特徴語は, 共起関係に基づき 9 つのグループに分類された (図 1). 各グループの主な語として, キャリア選択に関する「転職」「就職」, 経済的側面に関する「給与」「収入」「安定」, 離職に関する「退職」「理由」「考える」, 職場環境の変化への適応に関する「環境」「不安」「新しい」が挙げられた.

9 つのグループを内容の類似性に基づきカテゴリー化した結果, 6 つのカテゴリーに整理された (表 5). カテゴリーは【辞める決め手がない】【転職するのが面倒】【良好な人間関係の維持】【多様で柔軟な働き方】【経済的な必要性が高い】【仕事へのやりがいがある】であった.

各カテゴリーの文脈は, 【辞める決め手がない】では, 退職を検討する気持ちはあるものの, 決定的な理由に欠けることが示された. 【転職するの

表 5 就業を継続している具体的な理由のカテゴリー

カテゴリー	文脈
辞める決め手がない	・辞めるほどの理由がない ・決定的な退職理由がない ・辞めたい気持ちは常にあるが, 大きなきっかけがない
転職するのが面倒	・退職手続きが面倒 ・再就職先のやり方を覚えることが面倒 ・人間関係を新たにつくるのが面倒
良好な人間関係の維持	・苦手な人が異動になった ・同僚に恵まれている ・気軽に相談できる上司がいる ・相談しやすい人間関係
多様で柔軟な働き方	・希望するさまざまな働き方ができる (時短勤務, 夜勤回数, 出勤時間をずらす) ・勤務希望 (休暇) が取りやすい ・家庭の事情に合わせて働ける
経済的な必要性が高い	・経済的に働く必要がある (生活のため) ・奨学金返済期間だから ・退職金が増えるから ・給料が適している ・給料が他の病院に比べて多い (給料のベースが高い)
仕事へのやりがいがある	・患者さんに感謝されると嬉しい ・成長できていると感じる ・持っている資格を活かせる

が面倒】では、退職や再就職に伴う手続き、新しい職場での適応、人間関係の再構築といった負担が含まれていた。【良好な人間関係の維持】では、同僚や上司との良好な関係や、職場内での相談のしやすさが示された。【多様で柔軟な働き方】では、時短勤務や夜勤回数の調整、勤務希望や休暇取得の反映など、個々の事情に合わせた柔軟に働ける環境が挙げられた。【経済的な必要性が高い】では、生活維持、奨学金返済、退職金や給与水準といった経済的要因が示された。【仕事へのやりがいがある】では、患者からの感謝や成長実感、資格の活用などが含まれていた。

考 察

看護師の離職意思に関連する就業継続要因について分析したところ、過去の離職意思の有無には8つの要因が関連しており、離職せず就業を継続している具体的な理由は6つのカテゴリーが示された。本研究の結果、看護師の就業継続要因には、性別や経済的背景、家庭環境といった生活基盤に起因する環境的・受動的な継続要因と、業務への適合感や役割のやりがいといった専門職としての内面に関わる職務的・能動的な継続要因の2つの側面が示唆された。これら2つの視点から、次世代看護師の定着に向けた支援の在り方を検討する。

1. 環境的・受動的な継続の意義と境界

ロジスティック回帰分析の結果、性別、看護師経験年数、「⑫支度金の期間が終了していない」こと、「⑯親の介護に影響がない」こと、「⑳特に離職する理由が無い」ことが関連していた。また、就業継続の具体的な理由を示した自由記述カテゴリーからは、【辞める決め手がない】【転職するのが面倒】【経済的な必要性が高い】といった、個人の状況や意識に関連する要因が示された。これらの要因は、看護師が組織に留まるための「環境的・受動的な継続の土台」として位置づけられる。

まず性別においては、男性と比較して女性の方が離職意思を持つ確率が有意に高かった。就

業を継続している具体的な理由として【多様で柔軟な働き方】が挙げられていることから、女性看護師が仕事と家庭の両立に困難を感じるものが影響した可能性が考えられる。既婚女性看護師の就業継続には、育児や介護といった家庭的責任への対応が不可欠であり、これらを支援する制度の充実が必要であることが示唆されている¹⁷⁾。日本看護協会「2024年病院看護実態調査」⁸⁾でも、夜勤を行わなかった看護職員の主な理由として「子どもの世話」が74.8%を占めており、家庭状況が就業形態に与える影響が示されている。そのため、看護師が家庭的責任と職務を両立できるよう、育児・介護支援制度の柔軟な運用や、希望に応じて勤務調整体制を整える支援が必要である。特にライフイベントや変化するライフステージに沿った具体的な負担内容を把握し、個に応じた就業形態の配慮が効果的と考える。このような生活者としての基盤を安定させることは、看護師が専門職としての責務を果たすための前提条件となると考える。

また、看護師の経験年数が長いほど離職意思が高くなる傾向が示されている。経験年数を重ねることは、結婚や出産または自身の体調不良や家族介護など、人生におけるいくつもの重要な出来事を経験する機会が増えることである。また、リーダーや指導的役割など、職位や職務内容も変化するにより、心理的負担や職務満足度に影響する可能性がある。経験年数に応じて求められる役割が複雑化する中で、単なる業務負担の調整に留まらず、個々の看護師が今の役割においてどのような看護を実践したいかという専門職としての自律性を尊重し、必要な教育的支援やキャリアデザイン支援を充実させることで役割の重圧を成長の糧へと転換させることが就業継続に重要である。

さらに、「⑫支度金の期間が終了していない」こと【経済的な必要性が高い】ことも就業継続に関連していた。奨学金返済、生活維持、退職金や給与水準といった経済的要因は、個人の就業継続の動機となっていると考えられる。特に奨学金は、在学中の金銭的負担を軽減し、卒業

後の就職先を確保できる一方で、一定期間の就業義務を負うことも多い。川下ら¹⁶⁾は、奨学金の義務年限のある看護師を対象とした調査で、就労していくうえで返済しなければいけないことが退職への思いを乗り越える要因になっていることを指摘している。本研究においても、奨学金返済義務の存在が離職の意思を抑制している現状が示されており、各職員の支度金返済状況を把握していくことも就業支援の要点になると考える。こうした経済面の安定は重要であり、自由記述「給料が適している」「給料が他の病院に比べて高い」の記載からも、組織として給与体系の透明性や福利厚生充実に向けた取り組みにも目を向けることが必要である。しかし、これらの金銭的な縛りによる継続は受動的な継続に過ぎない。組織はこれらの経済面の安定を維持しつつ、看護師が日々のケアに価値を見出せるよう内発的な動機づけを並行して行う必要があると考える。また、家庭の状況や個人の意識も離職意思に関連していた。「⑩親の介護に影響がない」と回答した者では、離職意思を持つ確率が有意に高かった。これは、家庭の制約が少ないことで転職の自由度が高まる可能性を示唆している。家庭的制約が少ない者については、キャリア志向や就業のモチベーション向上を支援することで、組織への定着を促すことが就業継続に繋がる可能性がある。

一方で、「㉔特に離職する理由がない」と回答した者では、離職意思を持つ確率が有意に低かった。就業継続の具体的理由においても【辞める決め手がない】【転職するのが面倒】が挙げられており、明確な不満がない一方で、自らの看護実践に対する手応えや、組織への帰属意識が十分に自覚されていない状態を示している。そのため、潜在的な不満を早期に把握するだけでなく、この職場でなければ提供できない看護やチームの一員としての存在意義を実感できるようなフィードバックを行い、モチベーション向上につながる関わりが必要である。定期的な満足度評価やキャリア目標の共有を通じて、離職意思が表面化する前の予防的支援を行うことが受動的な継続から誇りを持った継続へと昇

華させる上で有効と考える。

2. 職務的・能動的な継続への展開

ロジスティック回帰分析の結果から「③仕事の内容が自分の能力に合っている」こと、「⑧役割にやりがいがある」こと、「⑬交通の便が妥当である」ことが関連していた。また、自由記述カテゴリーからは、【良好な人間関係の維持】【多様で柔軟な働き方】【仕事へのやりがいがある】といった、職場の環境や制度、人間関係に関連する要因が示された。これらの職場要因は、単なる利便性の追求ではなく、看護師が専門職としての役割に専念し、持続的なキャリア形成を行うための基盤となるものである。

仕事の内容とやりがいに関しては、「③仕事の内容が自身の能力に合っている」「⑧役割にやりがいがある」といった役割適合感や充実感は、離職意思「あり」群で低い傾向を示し、離職意思と有意に関連していた。具体的理由においても【仕事へのやりがいがある】が挙げられている。これらの結果は、Paskarini ら¹¹⁾や岩下ら¹⁹⁾が指摘するように、家庭生活とのバランスや働きやすさが職務愛着や継続意欲に影響することを裏づけるものである。また、看護師がキャリアの過程で自らの能力を発揮できる役割を担うことで、職務満足やモチベーションの向上が図られることも、複数の研究²⁰⁻²²⁾で報告されている。看護実践においては、自己の能力と役割が一致した際に高いケアの質が担保され、それが看護師自身の達成感へと繋がる。本研究でも、「③仕事の内容が自身の能力に合っている」こと、「⑧役割にやりがいがある」こと、【仕事へのやりがいがある】ことが離職意思を抑制していたことから、個々の看護能力を適切にアセスメントし、成果を実感できる仕組みや、成長を可視化する評価制度の整備を通じて、職務への適合感や充実感を維持することが、看護専門職としての自己有用感を高める上で極めて重要であると考えられる。また、「⑬交通の便が妥当である」ことも、離職意思を抑制する要因であった。通勤のしやすさといった日常的な働きやすさが、就業継続に好影響を与えている可能性を示唆している。通勤利便性は日常的な心理的負担

に直結することから、長時間勤務や夜勤後の移動を考慮し、個々の安全や快適性に配慮した通勤環境を整えることが必要と考える。こうした物理的環境の整備は、看護師の心身の疲弊を最小限に抑え、専門的な判断力やケアの質を維持するための不可欠な「職場としての安全管理」の一つと考える。

人間関係やサポート体制も重要な要因である。就業継続の具体的な理由として【良好な人間関係の維持】が示されている。経験年数が長い看護師の離職意思の高さに関連して、リーダーシップ、すなわち管理者との関係は、初期の研究から最近の研究に至るまで一貫して職務満足度や離職意向と関連していることが示されている²³⁻²⁷⁾。管理者が適切な認識や支援を行わず、人員配置の問題を無視し、問題解決を怠ると職務不満が生じることが示唆されており²⁵⁾、管理的役割を担う立場にある看護師ほど、上司や組織からのサポートの不在やエンパワーメントの欠如を不満に感じやすい²⁷⁾。中堅・ベテラン層は現場の要となる存在であり、その層が孤立せず、組織から承認されていると実感できることは、職場全体の看護の質を維持する上で重要である。また、本調査の背景として、離職意思「あり」と回答した者のうち、離職を考えた時期に相談相手がいた者は91.8%であり、どの年代においても相談相手がいることは、職場適応への精神的支えとして役立っていると考えられる。相談相手は家庭内や職場において精神的な支えとなっており、ストレスや不安の軽減に一定の役割を果たしている可能性がある。山口・徳永²⁸⁾は、新人看護師における「先輩たちへの気兼ねや恐怖感」が離職の一因となる一方、「プリセプターや先輩の支援」、「同期との悩みの共有」が離職防止に寄与すると指摘している。相談相手の存在は、個人のレジリエンスを高めるだけでなく、ケアの困難さを共有し、共に解決策を見出す共同体としての機能を果たしている可能性がある。よって、良好な人間関係を維持するためには、相談しやすい職場風土の形成やピアサポートを強化し、新人看護師だけでなく、中堅・ベテラン層に対しても、管理者からの承認や組織的支援を通して、専門職としてのアイデンティティを保護し、孤立

を防ぐ重層的な支援体制を構築することが重要であると考ええる。

本研究の限界と課題

本調査は、A県内の公的病院24施設を対象にしたことから、調査結果は各施設の特徴による影響を受けにくいと考えるが、2024年1月から2月の特定の時点における横断的なものである。就業継続の意思決定は、4月から新天地でスタートしようとする時期、配置換えや昇任などの施設内の人事異動などの影響も受ける可能性がある。また、現在強い離職意思を有する者の一部が、倫理的配慮に基づく除外基準により対象から除外された可能性があり、離職意思を有する看護師の実態を過小評価している可能性もある。今後は、キャリア発達のプロセスやライフステージの変化に伴う継続要因の動的な変容を、縦断的調査によって追究していくことが課題である。また、本研究は質問紙調査による量的接近であったため、個々の看護師が抱くケアの喜びや専門職としてのアイデンティティといった主観的で深い意味づけのプロセスを詳細に記述するには至らなかった。今後は、本研究で抽出された役割のやりがいや帰属意識といった要因が、具体的な看護場面においてどのように形成され、能動的な継続へと昇華されるのかを、質的アプローチを併用して明らかにしていく必要がある。

結 語

本研究では、3,202人に調査を依頼し、1,524人の有効回答を分析対象とした。ロジスティック回帰分析の結果、離職意思の有無への関連要因として「性別、看護経験年数、業務内容の適合度、役割のやりがい、支度金の期間、交通の便、親の介護の有無、そして明確な離職理由がない」の計8要因が示された。特に、業務内容が自身の能力に合っていることや、役割にやりがいがあるといった職務への適合感と充実感が、離職意思を抑制する上で極めて重要であることが示唆された。一方で、女性看護師や経験年数が長い中堅層では離職

意思が高い傾向が認められ、ライフイベントに伴う家庭と仕事の両立の困難さや、役割拡大・リーダーシップを担うことに伴う心理的負担の増大が関与している可能性が示唆された。自由記述の分析からは、「仕事へのやりがい」や「良好な人間関係の維持」に加え、「多様で柔軟な働き方」「経済的な必要性」が就業継続の具体的な理由として挙げられ、安定的な職場環境と福利厚生的重要性が示された。

これらの結果から、若手・中堅看護師の就業継続には、性別や経済的背景といった生活基盤に起因する環境的・受動的な継続要因と、業務への適合感や役割のやりがいといった専門職の内面に関わる職務的・能動的な継続要因の2つの側面が関連していることが明らかになった。看護師の定着を促進するためには、育児・介護支援や良好な人間関係といった「看護を継続するための土台」を整える労務管理的な視点に加え、個々の看護師が自らのケアの価値を再認識し、専門職としての自己有用感を高められるような就業支援を組織的に展開していくことが不可欠である。受動的な継続を、この職場で看護を続けたいという誇りを持った能動的な継続へと昇華させる関わりこそが、質の高い看護提供体制の維持に寄与すると考える。

謝 辞

本研究にご協力いただきましたA県看護協会および看護師の皆様に、心より感謝申し上げます。

利益相反

申告すべき利益相反はありません。

文 献

- 1) 公益社団法人日本看護協会：看護統計資料Ⅰ，就業状況1，就業者数（1）総数（年次別・就業場所別），<https://www.nurse.or.jp/nursing/home/statistics/pdf/toukei01.pdf>（2025/9/4）
- 2) 公益社団法人日本看護協会：2019年病院看護実態調査，<https://www.nurse.or.jp/nursing/>

[home/publication/pdf/research/95.pdf](https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/95.pdf)（2025/9/4）

- 3) 公益社団法人日本看護協会：2020年病院看護実態調査，<https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/96.pdf>（2025/9/4）
- 4) 公益社団法人日本看護協会：2021年病院看護・外来看護実態調査，<https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/97.pdf>（2025/9/4）
- 5) 公益社団法人日本看護協会：2021年看護職員実態調査，<https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/98.pdf>（2025/9/4）
- 6) 公益社団法人日本看護協会：2022年病院看護・助産実態調査，<https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/99.pdf>（2025/9/4）
- 7) 公益社団法人日本看護協会：2023年病院看護実態調査報告書，<https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/100.pdf>（2025/9/4）
- 8) 公益社団法人日本看護協会：2024年病院看護実態調査，<https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/101.pdf>（2025/9/4）
- 9) 小林美亜，五十嵐中，池田俊也ほか：新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因とエビデンスの検証についての研究：潜在看護職員数の推計。厚生労働科学研究成果データベース，https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202022038Abuntan1.pdf（2025/9/4）
- 10) Escribà-Agüir V, Martín-Baena D, Pérez-Hoyos S : Psychosocial work environment and burnout among emergency medical and nursing staff. Int Arch Occup Environ Health 80 : 127-133, 2006.
- 11) Paskarini I, Dwiyantri E, Syaiful DA, et al : Burnout among nurses: Examining psychosocial work environment causes. J Public Health Res 12 : 22799036221147812, 2023.
- 12) 北岡（東口）和代：精神科勤務の看護者のバーンアウトと医療事故の因果関係についての検

- 討. 日本看護科学会誌 25 (3) : 31-40, 2005.
- 13) 齋藤君枝, 村松芳幸, 吉嶺文俊ほか: 看護職者のヒヤリハットに及ぼす睡眠障害とバーンアウトの影響. 心身医学 52 (10) : 955-962, 2012.
 - 14) 炭多雄人, 古川智恵: 病院に勤務する中堅看護師の職業性ストレスによる離職要因に関する文献検討. 姫路大学大学院看護学研究科論究 6 : 105-115, 2023.
 - 15) Herzberg FH : Work and the Nature of Man. World Publishing Company, Cleveland, 1966.
 - 16) 川下貴士, 糸井育, 飯田澄子ほか: 奨学金義務年限を終了した精神科看護師の就労継続に関する要因. 日本看護学会論文集:ヘルスプロモーション・精神看護・在宅看護 51 回 : 223-226, 2021.
 - 17) 中垣明美: 成人期の女性看護師における生涯発達上の危機となる体験. 日本看護研究学会雑誌 33 (1) : 57-68, 2010.
 - 18) 樋口耕一: 社会調査のための計量テキスト分析:内容分析の継承と発展を目指して(第2版). ナカニシヤ出版, 京都, 2020.
 - 19) 岩下真由美, 高田昌代: 子育てのライフステージにある看護師のキャリア継続に関連する要因. 日本看護管理学会誌 16 (1) : 45-56, 2012.
 - 20) Saleh MO, Eshah NF, Rayan AH: Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health. SAGE Open Nurs 8 : 23779608221076811, 2022.
 - 21) Duignan M, Drennan J, Mc Carthy VJC : Work characteristics, job satisfaction and intention to leave: a cross-sectional survey of advanced nurse practitioners. Contemp Nurse 60 (4) : 382-394. 2024.
 - 22) 朝倉京子: 看護師の専門職化はどう評価できるのか. 保健医療社会学論集 25 (2) : 1-6, 2015.
 - 23) Loke CFJ : Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. J Nurs Manag 9 (4) : 191-204, 2001.
 - 24) Fang Y : Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: an empirical study. Int J Hum Resour Manag 12 (5) : 859-871, 2001.
 - 25) Fletcher C : Hospital RN's job satisfactions and dissatisfactions. J Nurs Adm 31 (6) : 324-331, 2001.
 - 26) Yin JC, Yang KPA : Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. Int J Nurs Stud 39 : 573-581, 2002.
 - 27) Larrabee J, Janney M, Ostrow C, et al : Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. J Nurs Adm 33 (5) : 271-283, 2003.
 - 28) 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. 日本看護医療学会雑誌 16 (1) : 51-58, 2014.

Employment Support Approaches Based on the Relationship Between Turnover Intention and Factors for Continued Employment Among Nurses in Public Hospitals

Marina YAMAMOTO¹⁾, Hatsue HAMANO²⁾, Eri OKAMOTO²⁾

1) Kagawa University Faculty of Medicine School of Nursing

2) Toyama Prefectural University Faculty of Nursing Department of Nursing

Abstract

This study aimed to identify factors contributing to continued employment without turnover among nurses with <15 years of experience working at public hospitals in Prefecture A and examine implications for employment support based on these findings. Data from 1,524 valid responses were subjected to logistic regression and qualitative descriptive analyses.

The turnover intention was higher among female nurses and those with longer experience. Conversely, a good fit with job content and a sense of fulfillment in one's role were identified as protective factors against turnover intention. Additionally, the appropriateness of the duration of recruitment incentives, adequate transportation access, and the absence of explicit reasons for leaving were associated with reduced turnover intention.

Reasons for continuing employment were categorized into six themes: lack of a decisive reason to quit, perceived burden of changing jobs, maintenance of good interpersonal relationships, availability of diverse and flexible work arrangements, high economic necessity, and a sense of job satisfaction and fulfillment.

Thus, employment support aimed at preventing turnover should prioritize improving job suitability and professional fulfillment. Future challenges include developing flexible work environments that can accommodate life events and strengthening support for mid-career and experienced nurses who face increasing psychological demands.

Keywords

Nurses, Turnover Intention, Continued Employment, Employment Support