

病院に勤務する看護職の職業継続の実態と影響要因

三島三代子・吾郷美奈恵
石橋 照子・梶谷みゆき

概 要

本研究の目的は、病院に勤務する看護職の職業継続の実態を明らかにするとともに、基礎的能力としての自己教育力・参画力・看護力と退職経験・離職願望との関係を明らかにすることである。A県下の200床以上の病院に勤務する中間管理職（師長クラス）以下の看護職（准看護師を含む）を対象に無記名自記式質問紙調査を実施した。2,859の有効回答を分析した結果、看護職の約半数が退職経験を持ち、過去1年間に離職を考えたものが6割以上にのぼっていた。そして自己教育力は退職経験や離職願望と有意な関係があった。

キーワード：看護職，職業継続，病院，影響要因，自己教育力

I. 緒 言

日本看護協会の「2006年 病院における看護職員需給状況調査」（日本看護協会，2007）によると、2005年度の新卒常勤看護職員の1年以内の離職率は全国平均9.3%にのぼり、また常勤看護職員離職率は12.3%であったと報告されている。7：1看護配置基準新設に伴い地方において看護師不足が生じている中、看護師の確保は重要課題となっている。

また、1994年の大学基準協会による「21世紀の看護学教育—基準の設定に向けて—」（大学基準協会，1994）において期待される看護専門職像が提言され、「多様にしかも急速に変化しつつある社会状況を認識し、生涯を通して最新の知識、技術を学習しつづける」ことが挙げられ、卒業後も自らを専門職者として教育する自己教育力の育成が基礎教育機関に課せられている（堀他，2006）。看護基礎教育機関においては卒業生が自己教育力を身につけ、職業を継続し、看護に寄与する人材としてキャリアを積み上げていくことが望ましく、職業継続につながる教育の在り方を検討していく必要があると考える。

グレッグらは10年以上の臨床経験を有する

看護師を対象とした質的研究（グレッグ他，2003）で、キャリア発達のプロセスの基礎として「職業継続の明確な意思」が存在し、キャリア発達のコアが「自己実現の手段としての看護師という認識」であると述べている。また、コアは「仕事への意欲」「後輩に伝えたい看護の保有」「実践の中から学び取る力」「看護師への肯定的な思い」「看護とは何かを問い続ける姿勢」「看護師としての肯定的な自己認知」により支えられており、悩み・苦悩の経験を「仕事や生活への支援」「チャンスを生かす思考・行動力」「現状の肯定的な捉え方」により乗り越え、それにより、ライフイベントと仕事とのバランスをとることができているとしている。また、臨床看護師のキャリア発達に関して、水野らは28歳以上の看護師を対象とした質的研究（水野他，2000）で、発達への影響要因として、学習機会、患者・家族との関わり、上司・同僚、役割の付与、配置転換、ライフイベントの6因子を見いだしている。すなわち個人の内面的な力がコアとなり、それを生活や職場環境が支えていると思われるが、職業継続に影響する基礎的能力は明らかではない。

そこで、本研究では看護職の職業継続の実態を明らかにするとともに、職業継続に影響しうる基礎的能力として自己教育力、参画力、看護

力を取り上げ、職業継続と基礎的能力の関連を検証する。

Ⅱ. 用語の定義

参画力は、「自らそこにコミットし、課題解決に向かう行動を企画・実施・評価できる力であり、①関与する意識と課題解決力、②学びの伝達とその表現技能を要するものである」とした。

看護力は、「健康、健康の回復に役立つ諸活動の遂行にあたり各個人を援助するために必要な力であり、①豊かな人間性と倫理観、②専門知識とその実践技能を要するものである」とした。

自己教育力は、「自己学習力（自ら学びをひらき、自ら学ぶ力）に人間としての生き方や人間像の形成をも含む力であり、①学習内容や方法の定着、②自己評価力への育成、③次の段階への発展、④共有化による学びの修正を要するものである」とした。

Ⅲ. 目 的

病院に勤務する看護職の職業継続の実態を明らかにするとともに、退職経験・離職願望と自己教育力・参画力・看護力の関係を明らかにする。

Ⅳ. 方 法

1. 対象

中国地方A県下の200床以上の病院で看護部責任者から調査に協力の同意を得られた病院に勤務する中間管理職（師長クラス）以下の看護職（准看護師を含む）3,670名を対象とした。

2. 調査方法

調査は、無記名自記式質問紙調査とし、回収は看護管理部の協力を得て、留置法を用いた。

3. 調査期間

2008年12月～2009年3月

4. 調査内容

対象の属性（性別、経験年数、取得免許、最終養成課程、役職、所属病院の種類・規模）、退職経験（退職経験の有無、回数、理由、評価）、職業継続状況（離職願望、職業継続理由）、職場選択状況（情報収集活動、職場の選択理由、職場イメージの一致状況）については選択肢を設けた。また、職業継続に影響する能力として、自己教育力、参画力、看護力に関する質問項目を設けた。

自己教育力は、梶田が作成し（梶田、1994）、看護職用に西村が完成させた（西村、1995）「自己教育力測定尺度」40項目を用いた。「成長・発展への志向」「自己の対象化と統制」「学習の技能と基盤」「自信・プライド・安定性」の4種類の下位尺度各10項目からなり、「はい（1点）」「いいえ（0点）」の2段階評定（40点満点）とした。ただし、逆転項目については逆配点とした。参画力は、リクルートワークス研究所が示した仕事に必要な基礎力（大久保、2006）を参考に作成した「対人能力」18項目、「対自己能力」10項目、「対課題能力」10項目の3側面と、独自に作成した「伝承力」4項目の計42項目を用いた。看護力は、2004年看護学教育のあり方に関する検討会報告（大学基準協会、1994）で示された、四年制大学卒業時に求められる「看護実践能力」を参考に新たに作成した18項目を用いた。参画力および看護力は、「そう思う（5点）」～「そう思わない（1点）」の5段階評定とした（表1、2）。

5. 分析方法

まず、各質問項目について回答分布を求め、次に職業継続状況と職場選択状況について経験年数別に回答分布を求めた。

基礎的能力については、「自己教育力」は合計点を算出し、「看護力」「参画力」は尺度の信頼性を確認するためCronbach's α 係数を算出し、項目平均値を尺度得点とした。ただし「参画力」においては下位尺度の項目数に差があるため、下位尺度得点の平均値を尺度得点とした。さらに、退職経験・離職願望の有無別に各能力の平均得点を算出し、t検定により比較した。分析にはSPSS11.0Jを用い、空欄は分析毎に除

表1 自己教育力・看護力の質問項目

【自己教育力】	
成長・発展への思考	<p>1 将来、他の人から尊敬される人間になりたい。</p> <p>4 自分の能力を最大限にのばすよう、いろいろ努力したい。</p> <p>9 たとえ認められなくても、自分の目標に向かって努力したい。</p> <p>13 自分でなければやれないことをやってみたい。</p> <p>17 自分がやりはじめたことは、最後までやり遂げたい。</p> <p>21 社会で良い仕事をし、多くの人に認められたい。</p> <p>25 これから専門的な資格や学位を取りたい。</p> <p>29 いったい何のために勉強するのだろうかといやになることがある。＊</p> <p>33 ぼんやりと何も考えずに過ごしてしまうことが多い。＊</p> <p>37 人の一生は結局偶然のことで決まると思う。＊</p>
自己の対象化と統制	<p>2 自分の良くないところを自分で考え直すよう、いつも心がけている。</p> <p>6 自分の考えや行動が批判されても腹を立てない。</p> <p>10 自分の良いところと悪いところがよくわかっている。</p> <p>14 他の人から欠点を指摘されると、自分でも考えてみようとする。</p> <p>18 できるだけ自分をおさえて、他に人に合わせようとしている。</p> <p>22 腹が立ってもひどいことを言ったりしないように注意している。</p> <p>26 疲れている時には何もしたくない。＊</p> <p>30 テレビを見てしまって勉強がやれないことが多い。＊</p> <p>34 ちょっと嫌なことがあると、すぐ不機嫌になる。＊</p> <p>38 いやになった時でも、もうちょっとだけ、もうちょっとだけ、と頑張ろうとする。</p>
学習の技能と基盤	<p>5 自分の調べたいことがある時に、図書館（室）を利用している。</p> <p>8 自分の調べたいことについて文献検索をしていくことができる。</p> <p>12 他の人の話を聞いたり本を読む時、内容を振り返りまとめてみる習慣がある。</p> <p>16 考えを深めたり、広げたりするのに話し合いや討議が有効であると考えている。</p> <p>20 考えていることを筋道たてて書いたり、伝えたりできる。</p> <p>24 たとえ話などを用いて人にわかりやすく説明するのが苦手である。＊</p> <p>28 自己評価するときには、自分の目標にたどり着いている。</p> <p>32 自分に必要な文献や記録を分類・整理しておく習慣がある。</p> <p>36 わからないことがあると、すぐ人に聞くのが効率的と思う。</p> <p>40 取り組みたいことによって、それにあった学習方法や手続きを選べる。</p>
自信・プライド・安定性	<p>3 今のままの自分ではいけないと思うことがある。＊</p> <p>7 他の人にばかにされるのは、がまんできない。</p> <p>11 時々自分自身がいやになる。＊</p> <p>15 何をやってもだめだと思う。＊</p> <p>19 自分のことをはにかしいと思うことがある。＊</p> <p>23 今の自分が幸福だと思う。</p> <p>27 自分のやることに自信を持っている方だと思う。</p> <p>31 生まれ変わるとしたなら、やはり今の自分に生まれたい。</p> <p>35 今の自分に満足している。</p> <p>39 自分にもいろいろと理屈があると思う。</p>
【看護力】	
	<p>1 人の尊厳を重視し人権をまもる援助行動ができる。</p> <p>2 患者の意思を尊重し自分で決定できるように支える援助ができる。</p> <p>3 多様な年代や立場の人との援助的な人間関係を築ける。</p> <p>4 看護の計画立案・実施・評価の展開ができる。</p> <p>5 人の成長発達段階や健康レベルの看護アセスメントができる。</p> <p>6 日常生活や家族生活の看護アセスメントができる。</p> <p>7 看護の基本技術を的確に実施できる。</p> <p>8 健康の保持増進や健康障害を予防するための支援ができる。</p> <p>9 慢性疾患を持つ人への療養生活の支援ができる。</p> <p>10 治療過程・回復過程にある人への援助ができる。</p> <p>11 生命や心の危機的状況にある人への援助ができる。</p> <p>12 終末期にある人への援助ができる。</p> <p>13 患者の家族への援助ができる。</p> <p>14 集団を対象にした援助ができる。</p> <p>15 看護職・保健・医療・福祉のチームでの協働や連携ができる。</p> <p>16 看護サービスを提供する組織の理解ができる。</p> <p>17 研究成果を収集し看護実践に応用できる。</p> <p>18 看護の専門性を深めていくことができる。</p>

＊は逆転項目

表2 参画力の質問項目

【参画力】

対人能力

- 7 私は相手の立場にたって他人を思いやることができる。
- 8 私は他人の話に共感し、受け入れることができる。
- 9 私は多様な価値観を尊重することができる。
- 10 私は他者を信頼できるし、他者からも信頼されている。
- 14 私は人と互いに連絡をとり協力して物事をすすめることができる。
- 15 私は他者に対する交渉や説得をすることができる。
- 16 私は話しかけやすい方である。
- 17 私は他者に興味を持つ方である。
- 22 私は他者の状況を理解し、足りないところを補完し合うことができる。
- 23 私は他者に働きかけ、やる気にさせることができる。
- 24 私は他者の相談にのり、アドバイスすることができる。
- 25 私は他者の意見を踏まえた建設的な討議や新たな視点を加えた討議ができる。
- 26 私は異なる意見を調整し、合意を形成することができる。
- 32 私は有効な人間関係を築き、統括することができる。
- 33 私は自己や他者の役割を理解することができる。
- 34 私は他者と情報共有（報告・連絡・相談）できる。
- 43 私は場の中で他者の意見に耳を傾けることができる。
- 44 私は場の中で自己の意見を主張することができる。

対自己能力

- 11 私は自分の感情や気持ちを理解し、言葉にして表現することができる。
- 12 私は自分にあったストレス処理の方法を知っている。
- 13 私は緊張感やプレッシャーを力に変えることができる。
- 18 私は他者と自己の違いを認め、自分の強みを認識することができる。
- 19 私はやればできるという予測や確信を持つことができる。
- 20 私は自分の意思や判断において自ら進んで行動することができる。
- 21 私は一度決めたことはやりきることができる。
- 35 私は自分なりのやり方を見出し、習慣化することができる。
- 36 私は常に何かを学ぼうとする視点を持つことができる。
- 37 私は経験の機会をうまく捉え、自己の変革に活かすことができる。

対課題能力

- 27 私は必要な情報を適切な方法で収集することができる。
- 28 私は客観的な事実に基づき、物事の本質を見極めることができる。
- 29 私は様々な角度から課題を分析し、原因を明らかにすることができる。
- 30 私は課題のゴールイメージを明確にして目標を立てることができる。
- 31 私は目標の実現に向けたシナリオを描くことができる。
- 38 私は目標の実現や課題解決に向けての見通しを立てることができる。
- 39 私は幅広い視点からリスクを想定し、事前に対策を講じることができる。
- 40 私は自ら行動を起こすほうである。
- 41 私は行動しながら適宜、内容に修正や微調整を加えることができる。
- 42 私は取り組みの結果を検証し、次への改善につなげることができる。

伝承力

- 45 私は後輩に伝えたい看護が明確である。
- 46 私は後輩の育成に役立とうとしている。
- 47 私は自分が学んだことを人にわかるように教えられる。
- 48 私は人に教えることを通して、自分も学ぶことができる。

外した。

V. 結 果

6. 倫理的配慮

質問紙は無記名で提出は自由意思とした。研究の主旨、回答は統計的に処理し、個人や所属病院が特定されることはないこと、結果を公表すること等を依頼文書に明記し、回答は対象者が個々に厳封した後、看護管理部を通じて回収することとし、提出をもって同意とみなした。なお本研究は、島根県立大学短期大学部研究倫理審査委員会にて承認を得た。

対象の23病院のうち、21病院の協力を得た（協力率91.3%）。

質問紙の回収数は3,031（回収率82.6%）、有効回答数は2,859（有効回答率94.3%）であった。白紙および設問単位で無回答のあったものは除外した。

1. 対象の属性

対象は女性94.5%，男性5.1%で，平均経験年数は15.2±10.6年であった。取得免許の種別は看護師85.2%，准看護師19.9%，保健師5.1%，助産師3.5%，最終養成課程は専門学校79.3%，短大12.6%，四年制大学4.0%，大学院0.3%，現在の役職は非管理職69.4%，副師長・主任11.7%，師長・課長4.7%であった。所属病院は総合病院72.4%，精神病院17.1%，病床規模は，200～299床19.3%，300～399床38.0%，400～499床16.4%，500床以上26.3%であった（表3）。

2. 職業継続の実態

1) 退職経験

「勤務先を変ったことがある者」は53.7%で，その回数は1回49.2%，2回22.4%，3回16.5%であった。「前回の勤務先を辞めた理由（上位3つ）」は，1位「転居」31.9%，2位「結婚」29.8%，3位「出産」14.0%，次いで「人間関係」29.8%でありライフイベントが上位を占めたが，その他，進学や家族の介護など個別の事情を挙げた者も多かった。また，「勤務先を変わって良かったか」に対し，「そう思う」「ややそう思う」と回答した者は54.6%であり，半数は勤務先の変更を肯定していた（表4）。

2) 職業継続状況と職場選択状況

「過去1年間に看護職という仕事を辞めようと思ったことがある」と回答した者は「よくあった」「時々あった」を合わせて66.8%であった。経験年数別にみると，1～4年が最も多く合わせて71.7%であったが，28年以上までの各年代とも60%以上が「よくあった」「時々あった」と回答していた。「看護職を現在まで続けることができた理由（複数回答）」は，各年代とも上位3つは共通しており，1位「経済的理由」，2位「仕事を持っていたい」，3位「看護が好き」であった。経験年数別特徴に注目すると，経験年数1～4年では「自己成長のため」「支えてくれる同僚がいる」「支えてくれる先輩や上司がいる」を挙げた者が30%を超えており，13～20年・21～27年・28年以上で，それぞれ37.1%，42.0%，48.2%が「身内の助けがある」を挙げていた。

表3 属性

		N=2859
項目		%
性別	女性	94.5
	男性	5.1
取得免許	看護師	85.2
	助産師	3.5
	保健師	5.1
	准看護師	19.9
養成課程	専門学校	79.3
	短大	12.6
	四年制大学	4.0
	大学院	0.3
	その他	2.4
役職	非管理職	69.4
	副師長・主任	11.7
	師長・課長	4.7
	その他	10.8
	無回答	
所属病院 種類	総合病院	72.4
	精神病院	17.1
	その他	9.0
規模	200～299床	19.3
	300～399床	38.0
	400～499床	16.4
	500床以上	26.3

表4 退職経験

		%
項目		%
勤務先を変わった事があるか	有る	53.7
	無い	46.1
	無回答	2.0
N=2859		
勤務先変更回数	1回	49.2
	2回	22.4
	3回	16.5
	4回	5.9
	5回	2.5
	6回	0.8
	7回	0.1
	8回	0.4
	9回	0.1
	10回	0.1
	無回答	1.9
前回の勤務先を辞めた理由	転居	31.9
	結婚	29.8
	出産	14.0
	人間関係	11.2
	他の職場への興味	11.0
	通勤距離	10.9
	給与	9.4
	やりがい	8.2
	職場の施設環境	8.1
	時間外勤務	7.4
(上位3つ) n=1536	自己成長できない	6.0
	責任の重さ	5.0
	適性に不安	4.8
	学習機会	3.9
	教育環境	2.6
	職場で認められない	2.4
	その他	22.7
勤務先を変わって良かったか	そう思う	29.8
	ややそう思う	24.8
	どちらともいえない	34.8
	ややそう思わない	5.5
	そう思わない	5.2
n=1536		

表5 職業継続状況と職場選択状況

項目		全体 N=2852	1～4年 (20歳代 前半) n=505	5～8年 (20歳代 後半) n=456	9～12年 (30歳代 前半) n=401	13～20年 (30歳代 後半) n=545	21～27年 (40歳 代) n=440	28年以上 (50歳 代) n=436
過去1年間に看護職という仕事を辞めようと思ったことがあるか(%)	よくあった	25.4	29.1	30.7	28.7	24.0	21.1	18.2
	時々あった	41.4	42.6	39.0	37.9	41.1	42.5	44.3
	無い	30.5	24.2	26.1	30.2	33.4	35.2	34.5
	無回答	2.7	4.2	4.2	3.2	1.5	1.1	2.0
看護職を現在まで続けることができた理由 (複数回答) (%)	経済的理由	75.1	66.9	72.4	75.6	80.9	83.6	72.2
	仕事を持っていたい	53.6	50.7	50.9	52.9	52.5	55.2	60.6
	看護が好き	50.3	46.1	50.2	48.4	50.3	50.5	57.1
	身内の助けがある	32.6	27.5	20.0	21.9	37.1	42.0	48.2
	身につけた能力を活かしたい	32.3	34.5	31.8	28.9	29.0	36.4	32.6
	自己成長のため	23.1	31.9	23.9	18.0	20.0	20.2	23.2
	支えてくれる同僚がいる	23.1	34.9	25.2	20.0	20.7	17.3	18.8
	支えてくれる先輩や上司がいる	18.1	32.3	19.3	13.5	15.0	13.2	14.0
	何となく	12.2	15.8	16.4	14.0	11.7	8.2	5.5
	看護職のプライド	10.1	9.3	8.8	10.7	9.7	11.6	10.3
	自分の考え方を変えた	8.1	10.5	9.2	8.2	8.4	7.3	4.4
	その他	3.4	4.2	3.3	3.5	3.9	3.6	1.8
現在の勤務先を決めるにあたって十分な情報収集をしたか (%)	そう思う・ややそう思う	27.8	42.8	32.9	27.7	20.7	18.2	23.1
	どちらともいえない	34.8	33.7	36.2	33.9	37.4	33.2	34.4
	ややそう思わない・そう思わない	36.6	23.4	30.3	37.7	41.5	47.5	41.1
	無回答	0.7	0.2	0.7	0.7	0.4	1.1	1.4
現在の職場はイメージと一致していたか (%)	そう思う・ややそう思う	29.0	34.1	25.4	25.9	27.2	27.5	32.5
	どちらともいえない	42.8	41.2	44.3	42.9	44.6	41.6	43.4
	ややそう思わない・そう思わない	27.1	24.6	28.9	30.7	27.5	28.4	21.8
	無回答	1.1	0.2	1.3	0.5	0.7	2.5	1.4
現在の勤務先の選択理由 (複数回答) (%)	通勤距離	63.0	60.0	63.2	64.8	64.8	65.0	60.1
	安定した労働条件	51.4	43.6	46.5	50.4	58.0	54.5	54.4
	給与	42.2	39.0	40.1	39.2	46.4	46.1	42.0
	職場の施設環境	19.3	29.9	22.4	17.2	13.4	15.0	17.9
	職場への興味	17.5	24.0	22.4	16.7	14.5	13.2	12.8
	やりがい	15.1	12.1	12.3	10.5	14.7	15.0	24.5
	自己成長できる	13.2	18.6	14.5	11.0	9.7	9.8	14.2
	人間関係	11.6	15.6	11.2	8.0	11.2	10.9	12.4
	教育環境	10.6	25.3	8.8	6.0	6.6	6.4	8.3
	世間体	8.9	10.5	10.1	10.5	9.7	6.1	5.7
	病院・看護部の方針	7.9	10.9	8.1	6.7	7.0	6.4	8.3
	学習機会	7.2	9.1	9.9	6.7	6.4	4.3	6.7
	適性	7.0	5.7	7.7	5.7	5.5	7.0	11.2
	時間外勤務	5.7	5.5	3.7	6.0	6.4	6.4	6.7
	責任の重さ	0.9	1.0	0.9	0.5	0.6	0.9	0.9
	その他	16.3	13.3	17.3	18.7	16.0	18.2	11.7

また、「現在の勤務先を選んだ理由(複数回答)」は、各年代とも上位3つが共通しており、1位「通勤距離」、2位「安定した労働条件」、3位「給与」であり、39.0～65.0%であった。経験年数別に特徴をみると、経験年数1～4年・5～8年で「職場の施設環境」「職場への興味」を挙げた者が20%を超えており、さらに1～4年では25.3%が「教育環境」を挙げていた。一方、経験年数28年以上では「やりがい」を挙げたも

のが24.5%みられた。

さらに、「職場選択にあたって十分な情報収集をした者」は、最も多い年代が経験年数1～4年であり42.8%、「職場がイメージと一致していた者」は、最も多い年代が同じく経験年数1～4年であり34.1%、その他の年代はそれ以下であった(表5)。

表6 退職経験による自己教育力・参画力・看護力の比較

基礎的能力	退職経験	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>P</i> 値
自己教育力	有	1352	22.01	5.38	0.012
	無	1212	21.49	5.18	
参画力 $\alpha=0.968$	有	1420	3.15	0.58	0.256
	無	1232	3.13	0.55	
看護力 $\alpha=0.950$	有	1470	3.27	0.62	0.063
	無	1279	3.32	0.53	

※ *t* 検定

表7 離職願望による自己教育力・参画力・看護力の比較

基礎的能力	離職願望	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>P</i> 値
自己教育力	有	1715	21.04	5.28	0.000
	無	778	23.46	5.00	
参画力 $\alpha=0.968$	有	1771	3.07	0.56	0.000
	無	813	3.29	0.54	
看護力 $\alpha=0.950$	有	1848	3.25	0.58	0.000
	無	832	3.39	0.57	

※ *t* 検定

3. 退職経験・離職願望と自己教育力・参画力・看護力の関係

職業継続に影響する能力として想定した「自己教育力」「参画力」「看護力」のうち、今回新たに質問項目を作成した参画力・看護力について信頼性係数（Cronbach's α ）を算出したところ、0.968、0.950の良好な値を示した。退職経験の有無別、離職願望の有無別に各能力の尺度得点を算出し、*t* 検定により比較した。

退職経験（「これまでに勤務先を変ったことがあるか」）のある者と無い者の自己教育力得点は、それぞれ22.01、21.49で、退職経験のある者の方が無い者より自己教育力が有意に高かったが（ $p<0.05$ ）、参画力・看護力には有意な差は無かった（表6）。

離職願望（「過去1年間に看護職を辞めようと思ったことがあるか」）のある者（よくあった・時々あった）と無い者の自己教育力得点は、それぞれ21.04、23.46で、離職願望の無い者の方が有る者より自己教育力が有意に高かった（ $p<0.001$ ）。参画力では離職願望のある者と無い者の参画力得点は、それぞれ3.07、3.29で、離職願望が無い者の方が有る者より参画力が有意に高かった（ $p<0.001$ ）。看護力においても離職願望のある者と無い者の看護力得点は、それぞれ3.25、3.39であり、離職願望が無い者の方が有る者より看護力が有意に高かった（ $p<0.001$ ）（表7）。

VI. 考 察

看護職は大半を女性が占める職種であるが、女性は家事・育児・介護・地域での役割など、一般的に家庭生活の中で多くの役割を期待されている。そのため、多くの女性は、職業のみを自らの生き方、アイデンティティの中核に据えることが難しい状況にあることが指摘されている（岡本，2001）。今回の調査では、看護職は約半数に退職経験があったが、そのうち約半数は勤務先を変わって良かったと評価していた。退職理由は各年代とも「転居」「結婚」「出産」といったライフイベントが大きな理由であり、現在の勤務先の選択理由では各年代とも「通勤距離」「安定した労働条件」「給与」が多かった。これらのことから、看護職は、職業に対してかなり現実的な見方をしていると考えられる。まず、第一に生活を基盤として考え、それを脅かさない働き方を求める者が多く、そのために職場を変えることには、比較的抵抗感が少ないのではないかと推察された。

また、「過去1年間に看護職を辞めようと思ったことがある者」は、経験年数1～4年の若い世代に最も多かったものの、全ての年代において60%以上を占めており、離職の危機は新人に留まらない現状が明らかとなった。しかしながら、それでも「現在まで職業を続けることがで

きた理由」は各年代とも1位「経済的理由」2位「仕事を持っていたい」3位「看護が好き」であったことから、看護職は現実的に生活の糧として仕事を捉えている反面、社会とのつながりを維持しながら自己実現を果たしていく機会を求め、看護が好きという気持ちに支えられながら勤務を続けていることが推察された。

年代別特徴をみると、経験年数1～4年では職業継続理由として「自己成長」「支えてくれる同僚」「支えてくれる先輩・上司」を挙げた者が他の年代より多く、3割を越えていた。また勤務先の選択理由に「教育環境」を挙げている者が約25%であった。渡邊らは1年目の看護師において、離職意向の低さには、職場の話しやすい雰囲気や、本人や周囲の学習姿勢の高さなどが影響していると報告しているが（渡邊, 2010）、本研究においても同様に、人間関係や自分を成長させてくれる教育・学習環境が、若い年代において特に、職場選択や離職に影響を与えていると考えられる。

一方、経験年数13～20年以上では、職業継続理由として「身内の助け」を挙げる者が約4割以上に増加している。年代的に、家庭生活における役割が増大すると共に、体力的にも低下がみられ、同時に職場における責任が増大するため、仕事と家庭生活の両立が困難になるものと推察される。

以上のことから、女性が多い職業である以上、看護職がライフイベントにより一時退職せざるを得ない状況は起こりうる。従って、職場を変えてでも継続的に看護職としてキャリアを積み上げるための支援が必要である。そして、職業継続のためには画一的な対策ではなく、年代の特徴に応じた支援を行う必要があると考える。

一方、退職経験の有無別に自己教育力・参画力・看護力を比較すると、退職経験がある者の方が無い者より、有意に自己教育力が高かった。今回の調査対象者は現在病院に勤務している看護職であり、退職経験者はすなわち、再就職し仕事を続けている者でもある。自己教育力が再就職に影響しているのか、再就職が自己教育力に影響しているのか、本研究では因果関係は明らかではない。しかしながら、離職願望の無い者の方がいる者より、自己教育力・参画力・

看護力ともに有意に高かったことから推察すると、これらの能力は看護職の職場適応を促進しており、職業継続に寄与する可能性が高いと考ええる。中でも自己教育力は、ライフイベントを乗り越え、看護職として職業を継続しキャリア形成していく力になりうると考えられ、看護基礎教育の段階から、これらの能力の育成を図っていくことが重要であると考ええる。

VII. 結 論

A県下の200床以上の病院に勤務する中間管理職（師長クラス）以下の看護職（准看護師を含む）を対象に無記名自記式質問紙調査を実施した。

1. 看護職の約半数が過去に勤務先を変えており、ライフイベントが主な理由であった。
2. 勤務先の主な選択理由は「通勤距離」「安定した労働条件」「給与」であるが、若い世代では教育環境も重視していた。
3. 各年代共に6割以上が過去1年間に離職を考えたことがあるが、現在まで続けてこられた主な理由は「経済的理由」「仕事を持っていたい」「看護が好き」であった。
4. 離職願望の無い者の方が、自己教育力・参画力・看護力ともに高く、退職経験のある者の方が自己教育力が高かったことから、これらの能力は職業継続を促進する可能性が示唆された。

VIII. 結 語

看護職は、各年代を通して離職願望のある者が多く、離職の問題は、新人に限った問題ではなかった。今回の調査は、看護職の自己評価によるものであり、客観的な能力評価によるものではないが、看護基礎教育から努力すべきこととして、自己教育力の育成を図り、職業を継続してキャリアを発達させていく看護職の育成に努力していく必要がある。

謝 辞

本研究にご協力下さいました病院の看護管理

部、看護職の皆様に深く感謝申し上げます。

本研究は平成20年島根県立大学特別研究費の助成を受けて実施した一部であり、本論文の一部は第20回日本看護学教育学会学術集会（2010年、大阪）および第36回日本看護研究学会学術集会（2010年、岡山）において発表した。

文 献

- （財）大学基準協会（1994）：看護学教育研究委員会報告，21世紀の看護学教育－基準の設定に向けて－。
- グレッグ美鈴，池邊敏子，池西悦子，林 由美子，平山朝子（2003）：臨床看護師のキャリア発達の構造，岐阜県立看護大学紀要，3（1），1-8.
- 堀 文子，牧野典子，渡邊実香，山田聡子，粥川早苗，井口弘子，上田ゆみ子，足立はるゑ（2006）：看護大学生の自己教育力育成に関する研究－第1報 学生の自己教育力に関する研究の動向－，中部大学生命健康科学研究所紀要，2，7-19.
- 梶田叡一（1994）：自己教育への教育 教育新書4，50-52，明治図書，東京。
- 水野暢子，三上れつ（2000）：臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究，日本看護管理学会誌，4（1），13-22.
- 西村千代子，奥野茂代，小林洋子，中島すま子（1995）：看護婦の自己教育力 継続教育の卒後10年間の卒業生の実態，日本赤十字社幹部看護婦研究所紀要，11，1-24.
- （社）日本看護協会（2007.3.26）：「2006年 病院における看護職員需給状況調査」結果概要，ニュースリリース。
- 大久保幸夫（2006）：キャリアデザイン入門Ⅰ 基礎力編，124，139，152，日経文庫，東京。
- 岡本祐子（2001）：女性の発達と職業を持つこと－アイデンティティ論の視点から－，現代のエスプリ別冊，産業カウンセリングの理論的な発展，191-201，至文堂，東京。
- 渡邊里香，荒木田美香子，鈴木純恵（2010）：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，日本看護科学会誌，30（1），52-61.

三島三代子・吾郷美奈恵・石橋 照子・梶谷みゆき

An Analysis of Continuation in the Profession among Nurses

Miyoko MISHIMA, Minae AGO,
Teruko ISHIBASHI and Miyuki KAJITANI

Key Words and Phrases : nurses, continuation in the profession, hospital,
factors to effect, self-directed learning