



Title	若手看護師の職業継続と職務活力の向上に関する研究
Author(s)	渡邊, 里香
Citation	大阪大学, 2012, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/58995
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

【7】

氏 名	わた なべ り か 渡 邊 里 香
博士の専攻分野の名称	博 士（看護学）
学 位 記 番 号	第 2 5 2 8 0 号
学 位 授 与 年 月 日	平成 24 年 3 月 22 日
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第 4 条第 1 項該当 医学系研究科保健学専攻
学 位 論 文 名	若手看護師の職業継続と職務活力の向上に関する研究
論 文 審 査 委 員	(主査) 教 授 清 水 安 子 (副査) 教 授 三 上 洋 教 授 井 上 智 子 教 授 荒 木 田 美 香 子

論 文 内 容 の 要 旨

看護師の量と質の確保のためには、若手看護師の離職予防策だけでなく、職務活力にも注目し対策を展開していくことが重要である。また若手看護師は専門職として変化が大きく、家庭と仕事の状況も変化していくことが多い年代といえるため、若手看護師の支援は経年変化を考慮していくことが重要であるといえる。

よって、本研究は、経験年数5年未満の看護師を対象とし、経年的変化を考慮して分析することにより、若手看護師が職業を継続し職務活力を高めるための支援策を検討することとする。これを達成するために、以下のように、研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを実施した。

研究Ⅰ：若手看護師の職業継続に関する研究

目的：若手看護師の職業継続についての示唆を得るため、退職の予測要因を検討すること。

方法：2007年9月に看護師経験5年未満であった看護師を対象として、2007年9-10月に自記式質問紙調査を実施し、2009年9-10月までの在籍状況を追跡する前向き調査を行った。対象者の選定については便宜的抽出法にて近畿・東海・関東の200床以上の病院より病院を抽出し11病院より協力を得た。初回調査は2443部配布、1544部回収：回収率63.2％であった。研究Ⅰの分析対象者は男性を除外した1144名とした。

倫理的配慮について、調査用紙には記名は求めないが、縦断調査であるため、追跡可能な方法を取る必要があり、その際のプライバシー確保方法としてダミー番号をつけた。本研究は平成19年度における大阪大学医学部保健学倫理委員会の承認を得て行った。（承認番号19:2007年6月27日～2010年3月31日）

調査項目は、個人要因(看護業務上の自律性、自尊感情、コミュニケーションスキル)、組織要因(人的環境、物的環境、勤務状況、職場役割)、健康関連要因(日本語版Stanford Presenteeism Scaleの不調の有無とWIS得点：presenteeism 労働遂行能力の低下)、基本属性(性別、年齢、経験年数など)であった。

結果と結論：

- 1) 経験年数5年未満の看護師では経験年数が高くなるほど2年以内に退職した割合が高くなっていた。
- 2) 1-2年目の退職の予測要因はメンタルヘルスの不調、労働遂行能力の低下であり、メンタルヘルス対策が重要であると再確認された。また、1-2目では職場の学習意欲、リーダーの働きが退職と関連していたため、職場教育やソーシャルサポートの充実が重要と考えられた。
- 3) 1-2年目にとって身近なリーダー的存在の3-5年目の関わりが重要であることが示唆されたことより、3-5年目に対して新人指導やケアについて研修を行うことにより人的環境を整えることは1-2年目の退職予防に有効であるといえる。
- 4) 3-5年目では物品の不十分さ、超過勤務が退職の予測要因となったことより、労働時間の管理、作業管理、作業環境管理が重要である。

研究Ⅱ：若手看護師の職務活力の実態に関する研究

目的：勤務している若手看護師の職務活力（看護業務上の自律性、職務満足、離職意向、労働遂行能力の低下）、個人要因、組織要因、健康要因の経年的変化の実態を明らかにすること。

方法：2007年より3年間の縦断的自記式質問紙調査であった。調査は2007年9月に看護師経験5年未満であった看護師を対象とし、同対象者を追跡する形で2008年、2009年の同時期に質問紙調査を行った。対象者の選定や倫理的配慮については研究Ⅰと同様であった。初回調査は2443部配布1544部回収(回収率63.2％)、第二回目調査は2193配布1210回収（55.2％）、第三回目調査は1815部配布980部回収（54.0％）であった。研究Ⅱの分析対象者は3回とも回答した617名より男性25名を除外した592名であった。

調査項目は、職務活力(看護業務上の自律性、職務満足、離職意向、presenteeism)、個人要因(自尊感情とコミュニケーションスキル)、組織要因(人的環境、物的環境、勤務状況、職場役割)、基本属性であった。結果と結論：経験年数によって自律性や労働遂行能力などの専門職としての成長幅は異なり停滞する時期もみとめたが、若手看護師は継続して専門職としての成長をしていることが確認された。1年目グループ（以

下G)、2年目Gは看護専門職としての成長幅が大きい時期であり、4年目Gは最も高い労働力を示していたが、労働遂行能力の低下している時期もみられた。

研究Ⅲ：若手看護師の職務活力の予測に関する研究

目的：若手看護師の職務活力を高める予測因子を明らかにすることにより、職務活力を向上させる支援について示唆を得ること。

方法：研究デザイン、調査項目は研究Ⅱと同様であった。分析方法は、まずクラスター分析を用いて、職務活力の特徴により群分けを行った。職務活力の予測には、2009年の各群の2007年における特徴を平均値の差の検定や独立性の検定を用いて明らかにし、CHAID分析にて職務活力の高い群の予測因子を検討した。

結果と結論：

- 1) クラスター分析により職務活力高群に分類された者は4分の1～3分の1程度と少なく、若手看護師の職務活力を上げる支援の重要性が明らかとなった。
- 2) 職務活力の経年変化をみると職務活力の差は2年後まで持ち越しやすと考えられた。また職務活力高群の職務活力はさらに高くなり、職務活力低群の職務活力はさらに低く、労働遂行低下群の労働遂行能力はさらに悪化していくリスクが高いということが示唆された。したがって、入職後の早い段階で職務活力が高い状態になるような対策をとり、その後も定期的に職務活力を把握して低下したときには早めに対処するなど、早期介入が重要であることが示唆された。
- 3) 1年目Gでは職場教育の充実は職務活力の向上のために有効である。
- 4) 2年目Gではメンタルヘルスの不調に注意して、早めに対応することが重要であると考えられた。
- 5) 3年目Gは職場役割の遂行を支援することが重要である。職務活力の向上のためには3年目Gでは筋骨格系の不調に注意する他、職場の学習の士気を高めることや必要時の休暇・休息を確保するなどの支援が重要である。
- 6) 5年目Gでは必要時の休暇・休息を確保することの他、職場のスタッフ同士の助け合いや設備の充実といった支援が重要であると考えられた。

論文審査の結果の要旨

本論文は、経験年数5年未満の看護師を対象とし、若手看護師が職業を継続し職務活力を高めるための支援策を検討することを目的に、2007～2009年に個人属性（性別、年齢、経験年数、婚姻等）、個人要因（看護業務上の自律性、自尊感情等）、組織要因（人的環境、勤務状況、職場役割等）、健康関連要因（presenteeism）、職務活力（看護業務上の自律性、離職意向、職務満足、労働遂行能力の低下）を協力の得られた東海、関西、関東地区の200床以上の11病院で調査した。

研究Ⅰ＜目的＞若手看護師の退職の予測要因を検討すること

2007年9-10月の調査（2443部配布、1544部回収、回収率63.2％）における個人要因、組織要因、健康関連要因を説明変数とし、2009年の退職の有無を目的変数とした階層的ロジスティック回帰分析を行なった。その結果、1-2年目の退職の予測要因は「メンタルヘルスの不調」、「労働遂行能力の低下」、「職場の学習意欲」、「リーダーの働き」であった。また、3-5年目では「物品の不十分さ」、「超過勤務」が退職の予測要因となった。

研究Ⅱ＜目的＞勤務している若手看護師の職務活力の経年的変化の実態を明らかにすること

2007年、2008年、2009年の同時期に追跡調査（3回の調査全てに回答した617名が対象）を行い、経年的な変化を分析するために、二要因の分散分析、及びフリードマン検定を用いた。その

結果、経験年数によって自律性や労働遂行能力などの専門職としての成長幅は異なり停滞する時期もみとめたが、若手看護師は継続して専門職としての成長をしていることが確認された。1年目グループ、2年目グループは看護専門職としての成長幅が大きい時期であり、4年目グループは最も高い労働力を示していたが、労働遂行能力の低下している時期もみられた。

研究Ⅲ＜目的＞若手看護師の職務活力を高める予測因子を明らかにすること

研究Ⅱと同様の617名を対象に、2009年の職務活力を用いてクラスター分析を行い、その群の経年変化を分析するため2007年、2008年、2009年のデータをもとに二要因分散分析を用いた。職務活力の予測にはCHAID分析にて職務活力の高い群の予測因子を2007年の各要因で検討した。その結果、職務活力の経年変化の特徴からは、職務活力の差は2年後まで持ち越しやすと考えられた。職務活力高群の職務活力はさらに高くなり、職務活力低群の職務活力はさらに低くなるリスクが高いということが示唆された。したがって、入職後の早い段階での対策と職務活力の低下したときの早めの対処など、早期介入が重要であることが示唆された。職務活力高群の予測因子は、1年目グループでは「自尊感情」、「話しやすい雰囲気」、2年目グループでは「メンタルヘルスの不調」、3年目グループでは「筋骨格系の不調」、「年休消化率」、5年目グループでは「作業空間」、「設備」、「助け合い」であった。

結論：研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲより、職業継続と職務活力向上のために、入職後早期を重視して専門職として成長できるように支援する意義と、新人だけでなく若手の時期に継続して職場での立場や段階に応じた学習支援を実施する意義が明らかになった。また健康管理や作業環境管理などの労働安全衛生管理が職業継続と職務活力向上に影響することが示唆された。経験年数別では、1-2年目はメンタルヘルスの悪化に注意し、職場教育を充実させること、3-5年目は職場役割の遂行の支援、学習支援、休暇・休息の確保、勤務時間と作業環境の管理といった支援が重要であると考えられた。

看護師不足に対する対策が急務とされている中、社会的ニーズが高いテーマであるといえる。3年にわたる大規模追跡調査で退職の状況や職務活力についてデータの特性に応じた多様な手法を用いて分析したものであり、本論文は、若手看護師の退職予防策と職務活力向上の支援策を展開する根拠と経験年数による具体的な支援策を示すことに寄与するものと評価できる。

以上により、本論文は、博士（看護学）の学位授与に値すると判断する。