

原 著

再就業した元潜在看護職の勤務継続意思に関連する要因

Factors Related to the Intention of Duty-Continuance of Former Non-Active Nurses

巴山玉蓮¹⁾, 佐々木かほる²⁾, 北爪明子¹⁾

Gyokuren TOMOYAMA¹⁾, Kaoru SASAKI²⁾, Akiko KITAZUME¹⁾

1) 群馬県立県民健康科学大学 看護学部

2) 桐生大学保健医療学部 看護学科

1) Gunma Prefectural College of Health Sciences, School of Nursing

2) Kiryu University, Faculty of Health Care, Department of Nursing

抄 録

本研究の目的は再就業した元潜在看護職の勤務継続意思に関連する要因を明らかにすることである。国内の病床規模 100 床以上 500 床未満の病院に勤務している元潜在看護職 400 名を対象として、2010 年 7 月 5 日から 8 月 23 日に調査を実施した。調査には自記式調査票を用い、調査票は郵送法により直接対象者から回収した。勤務継続意思に関連する要因の分析には、多重ロジスティック回帰分析（強制投入法）を用いた。調査票は 271 通（67.8%）を回収し、220 通（有効回答率 55.0%）を分析対象とした。再就業した元潜在看護職の勤務継続意思に関連する要因は、「配偶者あり（ $p<0.01$ ）」、「生活全般の満足感（ $p<0.05$ ）」、「職務内容（ $p<0.01$ ）」の 3 要因であった。

再就業した元潜在看護職の勤務継続意思を持続させるためには、「配偶者」も含め、「生活全般の満足感」が得られるような勤務形態の工夫や休暇取得に関する調整および、自分の成長が感じられるなど「職務内容」に満足感が得られるような職場の支援体制が求められることが示唆された。

Abstract

The purpose of this study is to elucidate the factors of determining former non-active nurses' intention to continue their job. Methods: Former non-active nurses working in hospitals with 100 to 499 beds were surveyed between July 5 and August 23, 2010. The subject comprises 400 former non-active nurses who were sent self-administrated questionnaires by postal mail. Results: Data from 220 valid responses were subjected to logistic regression analysis. The following factors were found to be related to the former non-active nurses' intention to continue their job: "having a partner", "satisfaction with their lives", "the job contents".

Conclusion: The present findings suggest that it is required for every working place to afford great "satisfaction to their life" and to "their job contents", such as feelings of personal growth in the job.

キーワード：潜在看護職，勤務継続意思，再就業

Key words: non-active nurses, intention of duty-continuance, return to work

I. 緒 言

医療の高度化や多様化に伴って看護職の活動の場が拡大しつつあるなか、安全で質の高い看護を提供するという看護職の役割は、これまで以上に増大してい

る。しかし、看護職の人員配置は、質の高い看護の提供が十分可能となるほど確保されていないのが現状である。

2006 年の診療報酬改定における、医療機関の看護

職の配置基準では, 患者 7 人に対し看護師 1 人(7 対 1) という手厚い配置がされた場合, 患者 1 人当たり 1,555 点の入院基本料が創設された。この改定は, 病院の収益にプラスの効果をもたらすことから, 看護職の争奪のみならず, 中小規模病院における採用活動を困難にし, 看護職の偏在と地域格差^{1) 2)}を顕在化させた。第 7 次看護職員需給見通しに関する検討会報告書³⁾においても需要数が供給数を上回り, 看護職の人員不足は改善されていない。このような看護職の人員不足は, 過重労働等によるバーンアウトを引きおこし, 離職率を上昇させることからさらなる人員不足を招き, 看護の質に影響するのではないかと懸念されている^{4) 5)}。

少子化による 18 歳人口減少の影響を受け, 新しい看護職の人材の輩出に限界があることは, 周知の事実である。このような状況を踏まえると, 現在約 65 万人いる⁶⁾と推定されている潜在看護職の再就業を促進する取組みは, 人員不足が問題視されている看護職確保のための重要な方策の一つと考えられる。

日本看護協会が 2006 年に実施した「潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書」⁷⁾では, 潜在看護職の 77.6% が再就業を希望しており, 雇用形態については「非常勤」を希望している者が 52.3% であった。また, 潜在看護職のうち未婚者の 79.3% は常勤を希望し, 既婚者の 60.5% は非常勤を希望していた。2008 年の「潜在看護職員の就業に関する報告書」⁸⁾では, 退職理由は, 「出産・育児・子供の為」, 「他分野への興味」, 「看護内容への不満」, 「結婚」, 「残業量が多い」の順であり, 再就業を希望する潜在看護職が重視する条件は, 「勤務時間」, 「給与」, 「看護内容」, 「通勤時間」の順であった。これらの調査結果からは, 潜在看護職の全体の 77.6% は再就業を希望しているものの, 出産・育児や子どもの世話が, 再就業する際の就労条件に影響していることが読み取れる。さらに, 再就業を希望する潜在看護職が, 個々の生活状況に応じた雇用形態や就労時間を選択できる職場があれば, 再就業できる可能性を示している。

潜在看護職を対象にした先行研究を概観すると, 香月ら⁹⁾は, 職場復帰した潜在看護師 7 名に半構成的面接を行った結果, 「復帰後の不安」については, 【看護技術】【同僚との関係】【責任の重さ】【業務の理解不足】【今後について】であり, 「してもらって良かった支援」については, 【声かけ・気遣い】【限定的・段階的な仕事の進め方】【チェックリスト・ダブルチェック】(【】は香月らの研究におけるカテゴリを示す)

であったと報告している。

また栗原ら¹⁰⁾は, 潜在看護職の職場復帰支援を目的とした研修を受講後に就業した 170 名を対象に, 「就職先決定理由」「就職先の満足度」「就業継続意思」についてアンケート調査をした結果, 「就職先の満足度」と「就業継続意思」との間に有意な相関が認められたと報告している。この他に, 潜在看護師の再就業に向けた研修と研修後のアンケート調査によるプログラムの評価に関する報告は散見^{11) - 15)}されるが, 再就業した元潜在看護職が勤務を継続しようとする意思に関連する要因についての知見はみられない。

そこで本研究では, 再就業した元潜在看護職を調査対象として, 再就業した元潜在看護職の勤務継続意思に関連する要因を明らかにし, 潜在看護職の再就業を支援するための基礎資料とすることを目的とした。

II. 用語の操作的定義

再就業した元潜在看護職とは, 医療機関において就業経験があり, 過去に離職していたが, 現在は就業している看護職をいう。

中小規模病院とは, 病床規模 100 床以上 500 床未満の病院とした。

III. 研究方法

1. 調査対象及び調査期間

潜在看護職の退職理由は「出産・育児・子供の為」であり, 潜在看護職が就職の際に重視する条件は「勤務時間」であった⁷⁾。2006 年 4 月の看護師の労働移動は, 大規模病院への移動と同時に小規模な医療施設への移動の傾向も見出された¹⁶⁾という報告を参考に, 再就業した元潜在看護職は大規模病院より, 中小規模病院に勤務している可能性が高いのではないかと考えた。そこで, 国内の病床規模 100 床以上 500 床未満の病院に勤務する再就業した元潜在看護職 400 名を対象として, 2010 年 7 月 5 日から 8 月 23 日に調査を実施した。

2. データ収集方法

調査開始直前の 6 月時点で, 看護職求人情報誌に求人があった病床規模 100 床以上 500 床未満の病院は 223 であった。そこで, 223 病院の看護管理者に対し, 文書により調査の趣旨を説明し, 研究協力の可否と協力可能な場合の人数を確認する依頼文を送付した。その結果, 54 病院の看護管理者から研究協力の同意が

得られた。同意が得られた各病院に協力可能な対象者の人数分の調査票を送付し、看護管理者に配布を依頼した。調査票は、返送用の封筒を同封のうえ合計 400 部を送付し、調査対象者が個々に直接返送する方法により回収した。

3. 調査内容

調査内容は、個人の特性、職務に関する内容（勤務継続意思を含む）である。

1) 個人の特性

年齢、性別、婚姻状況、子どもの有無、要介護家族の有無、臨床経験年数、健康状態、勤務と生活の両立、生活全般の満足感、直近の離職期間、直近の離職理由、再就業の動機について尋ねた。健康状態は、「1. 健康ではない、2. あまり健康ではない、3. まあまあ健康である、4. 健康である」の 4 段階評定とした。勤務と生活の両立は、「1. できている、2. まあまあできている、3. あまりできていない、4. できていない」の 4 段階評定とした。生活全般の満足感は、「1. 満足である、2. まあまあ満足である、3. やや不満である、4. 不満である」の 4 段階評定とした。直近の離職理由、再就業の動機については複数回答形式で尋ねた。

2) 職務に関する内容

職種、雇用形態、所属する病院の病床数、在職期間、研修受講の頻度、休暇の取得状況、キャリアアップに向けた目標、職務満足感について尋ねた。休暇の取得状況は、「1. とれた、2. ややとれた、3. あまりとれなかった、4. とれなかった」の 4 段階評定とした。キャリアアップに向けた目標については、「1. ある、2. ない、3. わからない」の 3 選択肢を設定した。

職務内容、職場環境、給与、人間関係に関する項目は、安達が開発した職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度¹⁷⁾（以下、満足感測定尺度）の 33 項目を用いた。この 33 項目には、下位尺度として「職務内容 (9 項目)」、「職場環境 (8 項目)」、「給与 (6 項目)」、「人間関係 (10 項目)」が設定されている。評定は「1. そう思わない～4. そう思う」の 4 段階であり、得点が高いほど満足感が高いと評価される。この満足感測定尺度の信頼性と妥当性は確認されている。

勤務継続意思については、「これからも現在の職場で、看護師として仕事を継続する意思があるか」について尋ね、「1. ある、2. ややある、3. あまりない、4. ない」の 4 段階評定とした。

4. データ分析

まず記述統計量を算出した。次に、以下に示す項目について値の再割り当てを行った。勤務継続意思については、「ない」「あまりない」を『継続の意思がない』、「ややある」「ある」を『継続の意思がある』とした。健康状態は、「健康ではない」「あまり健康ではない」を『健康ではない』、「まあまあ健康である」「健康である」を『健康である』とした。勤務と生活の両立は、「できていない」「あまりできていない」を『できていない』、「まあまあできている」「できている」を『できている』とした。生活全般の満足感は、「不満である」「やや不満である」を『不満である』、「まあまあ満足である」「満足である」を『満足である』とし、休暇の取得状況は「とれなかった」「あまりとれなかった」を『とれなかった』、「ややとれた」「とれた」を『とれた』とした。

満足感測定尺度については、「職務内容」、「職場環境」、「給与」、「人間関係」についてそれぞれ項目の平均点と標準偏差を算出し、満足感測定尺度の信頼性を検討するため Cronbach α を算出した。

勤務継続意思との関連要因の分析を行うに当たり、勤務継続意思と対象者の個人の特性及び職務に関する内容については χ^2 検定を行った。勤務継続意思と満足感測定尺度の「職務内容」、「職場環境」、「給与」、「人間関係」との関連は、Mann-Whitney の U 検定を行った。次に勤務継続について、『継続の意思がある』とした群の要因を明らかにするために、勤務継続意思を従属変数とし、 χ^2 検定にて有意差が認められた項目について「0」、「1」のダミー変数を設定した後に独立変数として、多重ロジスティック回帰分析（強制投入法）を行った。

独立変数間の多重共線性については、Variance Inflation Factors（以下、VIF）により確認した。統計処理は、SPSS18.0 for Windows を使用し、有意水準は 5% とした。

V. 倫理的配慮

看護管理者に対する調査協力の依頼は、本研究の目的、方法、研究協力に対する自由意思の尊重、個人情報保護、および研究への同意の確認方法に関する説明書と往復はがきの郵送により行った。往復はがきの返送をもって、本研究への同意が確認できたとみなした。調査対象者に対しても、本研究の目的、方法、看護管理者からの協力依頼であっても研究協力に対する自由意思を尊重すること、個人情報の保護、および研

究への同意の確認方法に関する説明書が無記名の調査票とともに同封し、看護管理者を介して調査協力の依頼をした。研究への同意は、調査票の返送をもって確認した。

満足感測定尺度の使用に関しては開発者から使用許可を得た。また、本研究は、群馬県立県民健康科学大学倫理委員会（2010年6月14日）の承認を得て実施した。

VI. 結果

1. 個人の特性（表 1）

調査票は 271 通が回収された。欠損値の多い 51 通を除外し、220 通（有効回答率 55.0%）を分析対象とした。対象者の平均年齢は 40.2 ± 8.3 歳、年代は 30 歳代が 93 名（42.3%）で全員女性であった。配偶者および子どもがいる対象者は、それぞれ 202 名（91.8%）であり、要介護者がいる対象者は 16 名（7.3%）であった。

臨床経験年数は、10 年以上が 72 名（32.7%）、4～

表 1 個人の特性

		n=220	
項目	カテゴリ	人数	(%)
年齢	20 代	18	(8.2)
	30 代	93	(42.3)
	40 代	76	(34.5)
	50 代	28	(12.7)
	60 代	4	(1.8)
	無回答	1	(0.5)
婚姻状況	配偶者あり	202	(91.8)
	配偶者なし	18	(8.2)
子ども	あり	202	(91.8)
	なし	18	(8.2)
要介護者	あり	16	(7.3)
	なし	203	(92.3)
	無回答	1	(0.5)
臨床経験年数	3 年以下	37	(16.8)
	4～6 年	61	(27.7)
	7～9 年	40	(18.2)
	10 年以上	72	(32.7)
	無回答	10	(4.5)
健康状態	健康ではない	2	(0.9)
	あまり健康ではない	21	(9.5)
	まあまあ健康である	142	(64.5)
	健康である	54	(24.5)
	無回答	1	(0.5)
勤務と生活の両立	できている	24	(10.9)
	まあまあできている	154	(70.0)
	あまりできていない	40	(18.2)
	できていない	2	(0.9)
生活全般の満足感	満足である	16	(7.3)
	まあまあ満足である	146	(66.4)
	やや不満である	45	(20.5)
	不満である	12	(5.5)
直近の離職期間	1 年未満	48	(21.8)
	1 年以上 3 年未満	52	(23.6)
	3 年以上 5 年未満	32	(14.5)
	5 年以上 7 年未満	21	(9.5)
	7 年以上 10 年未満	25	(11.4)
	10 年以上	39	(17.7)
	無回答	3	(1.4)
直近の離職理由 †	出産・育児	142	(65.1)
	結婚	59	(27.1)
	転居	45	(20.6)
	家事との両立困難	40	(18.3)
	他分野への興味	26	(11.9)
	人間関係	25	(11.5)
	その他	24	(11.0)
再就業の動機 †	経済的理由	123	(56.4)
	資格の活用	93	(42.7)
	再就業の勧め	54	(24.8)
	余暇の有効活用	38	(17.4)
	その他	33	(15.1)

† : 複数回答 n=218

6 年が 61 名 (27.7%) であった。健康状態は「まあまあ健康」という回答者が 142 名 (64.5%) であった。勤務と仕事の両立は、「まあまあできている」が 154 名 (70.0%)、生活全般の満足度については、「まあまあ満足である」が 146 名 (66.4%)、直近の離職期間は、1 年以上 3 年未満が 52 名 (23.6%) であった。直近の離職理由 (複数回答 n=218) については、出産・育児が最も多く 142 名 (65.1%)、次いで結婚 59 名 (27.1%)、転居 45 名 (20.6%)、家事との両立困難 40 名 (18.3%) の順であった。再就業の動機 (複数回答 n=218) については、経済的理由が 123 名 (56.4%)、資格の活用 93 名 (42.7%)、再就業の勧め 54 名 (24.8%) であった。

2. 職務に関する内容 (表 2)

対象者の職種は看護師 (助産師, 保健師の資格保有者を含む) が 188 名 (85.5%) であり, 雇用形態は非常勤が 121 名 (55.0%) で, 次いで常勤が 89 名 (40.5%) であった。勤務している病院の病床数は 200 ~ 300 床が 97 名 (44.1%), 100 ~ 200 床未満が 70 名 (31.8%) の順に多かった。在職期間は 1 年以上 3 年未満が 68 名 (30.9%), 研修受講の頻度はときどき受けている者が 104 名 (49.8%) であった。

過去半年間の休暇の取得状況については 134 名 (60.9%) がとれたと回答していた。キャリアアップに向けた目標については、「ない」と回答した者が 102

表 2 職務に関する内容

項目	カテゴリ	人数	(%)
職種	看護師	188	(85.5)
	(保健師)	(3)	
	(助産師)	(2)	
雇用形態	准看護師	32	(14.5)
	常勤	89	(40.5)
	非常勤	121	(55.0)
	その他	8	(3.6)
病床数	無回答	2	(0.9)
	100~200 床未満	70	(31.8)
	200~300 床未満	97	(44.1)
	300~400 床未満	29	(13.2)
	400~500 床未満	19	(8.6)
在職期間	無回答	5	(2.3)
	6 か月未満	46	(20.9)
	6 か月以上 1 年未満	32	(14.5)
	1 年以上 3 年未満	68	(30.9)
	3 年以上 5 年未満	22	(10.0)
研修受講の頻度	5 年以上	52	(23.6)
	毎回受けている	23	(11.0)
	ときどき受けている	104	(49.8)
	ほとんど受けていない	43	(20.6)
休暇の取得状況	全く受けていない	39	(18.7)
	とれた	134	(60.9)
	ややとれた	57	(25.9)
	あまりとれなかった	16	(7.3)
	とれなかった	12	(5.5)
キャリアアップに向けた目標	無回答	1	(0.5)
	ある	52	(23.6)
	ない	102	(46.4)
	わからない	65	(29.5)
勤務継続意思	無回答	1	(0.5)
	ある	94	(42.7)
	ややある	94	(42.7)
	あまりない	20	(9.1)
	ない	12	(5.5)
		平均値 ± SD	
職務満足感	職務内容	25.4 ± 4.2	
	職場環境	20.7 ± 4.3	
	給与	14.1 ± 3.9	
	人間関係	29.0 ± 4.6	

名(46.4%)であった。勤務継続意思は「ややある」と「ある」がそれぞれ 94 名 (42.7%) であった。

満足感測定尺度の項目については、「職務内容」の平均(標準偏差)が 25.4 (4.2), 「職場環境」が 20.7 (4.3), 「給与」が 14.1 (3.9), 「人間関係」が 29.0 (4.6) であった。尺度全体の Cronbach の α 係数は 0.901 であった。

3. 勤務継続意思に関連する要因 (表 3)

単変量解析の結果, 勤務継続意思と統計学的に有意な関係が確認された項目は「婚姻状況」, 「休暇の取得状況」, 「勤務と生活の両立」, 「生活全般の満足感」, 「職務内容」, 「職場環境」, 「人間関係」の 7 項目であった。変数間の VIF はすべて 10 以下であったことから多重共線性の弊害がないことが確認された¹⁸⁾。これらの 7 項目の勤務継続意思への独立した影響を明らかにするために, 潜在的交絡要因と考えられる年齢を加え, 多重ロジスティック回帰分析を行った。(表 4) 結果は,

「配偶者あり ($p<0.01$)」 「生活全般の満足感 ($p<0.05$)」 「職務内容 ($p<0.01$)」 の 3 項目が勤務継続意思に関連する要因として検出された。

VII. 考 察

1. 離職理由と離職期間および再就業の動機

離職理由は, 出産・育児が最も多く 142 名 (65.1%), 次いで結婚 59 名 (27.1%) であった。女性のライフイベントである出産・育児は, 離職理由の第一位であった。この結果は, 女性の離職が結婚や出産のようなライフイベントに関連するという宮崎ら¹⁶⁾の報告を支持したといえる。これは看護職のみならず, 働く女性全体に共通する問題であり, 国の対策が求められる。

厚生労働省看護課が 2010 年に実施した調査¹⁹⁾では, 再就職希望者のうち「看護職として働きたい」が 36.1% と最も多かった。離職期間との関係でみると「1 年未満」が 61.4%, 「1 年以上 3 年未満」では 51.6%, 「5

表 3 単変量解析による勤務継続意思と関連する要因

		継続意志		p 値
		なし	あり	
婚姻状況	配偶者あり	26 (12.9)	176 (87.1)	0.030
	配偶者なし	6 (33.3)	12 (66.7)	
休暇の取得状況	とれた	23 (12.0)	168 (88.0)	0.009
	とれなかった	9 (32.1)	19 (67.9)	
勤務と生活の両立	できている	17 (9.6)	161 (90.4)	<0.001
	できていない	15 (35.7)	27 (64.3)	
生活全般の満足感	満足	12 (7.4)	150 (92.6)	<0.001
	不満	20 (35.1)	37 (64.9)	
		平均値 \pm SD		
職務内容 †		22.5 \pm 4.0	25.9 \pm 4.0	<0.001
職場環境 †		18.3 \pm 4.2	21.1 \pm 4.2	0.001
人間関係 †		27.0 \pm 4.5	29.3 \pm 4.5	0.008

† : Mann-Whitney の検定

† 以外の項目 : χ^2 検定

表 4 勤務継続意思に関連する要因

説明変数	有意確率	オッズ比	95% CI	
年齢	0.87	1.08	0.45	2.57
婚姻状況 (配偶者あり)	0.01	5.01	1.37	18.37
休暇の取得状況	0.65	1.29	0.43	3.90
勤務と生活の両立	0.22	1.94	0.67	5.61
生活全般の満足感	0.04	2.95	1.04	8.33
職務内容	0.01	1.19	1.04	1.35
職場環境	0.72	1.02	0.90	1.16
人間関係	0.85	1.01	0.90	1.14

モデル χ^2 値 8.53 CI : confidence interval

Hosmer-Lemshow 検定の有意確率 0.383

判別的の中率 88.0

年以上 10 年未満」では 35.8% に減少する傾向にあることが明らかにされている。本研究では、直近の離職期間は、1 年以上 5 年未満が最も多く 38.1%、次いで 1 年未満が 21.8% であった。つまり、離職後 5 年未満で全体の 59.9% が再就業したと考えられる。また、再就業の動機の 56.4% は経済的理由であることから、昨今の経済状況を考慮すると、再就業者が増加する可能性が高まると考えられる。しかし、その一方で、育児期間が離職期間となって離職期間が長期化するほど、急速に進む医療に取り残される不安、資質の低下に対する不安²⁰⁾が強くなるため、離職期間 5 年²¹⁾を目途に、潜在看護職が再就業できる工夫が職場に求められる。

2. 勤務継続意思に関連する要因

勤務継続意思に関連する要因は、「配偶者あり」、「生活全般の満足感」、満足感測定尺度の「職務内容」の三要因であった。勤務継続意思の関連要因として分析前に予測した満足感測定尺度の人間関係、職場環境、給与それぞれの満足感は、勤務継続意思に直接関連する要因として統計学的な有意差は認められなかった。

一つ目の要因である「配偶者あり」に関しては、対象者の 91.8% が配偶者ありと回答しているために、勤務継続意思に関連する一要因となったのではないかと考えられる。女性のライフイベントである結婚や出産により一時離職はしたものの、全体の 56.4% が経済的理由を再就業の動機として挙げていることから、配偶者や家族の存在が潜在看護職の再就業を決意させるきっかけになったのではないかと考えられた。さらに、休暇の取得を効果的に活用して勤務と家庭生活の両立ができれば、二つ目の要因である「生活全般の満足感」が高まり、その結果、「生活全般の満足感」の高い対象者が勤務継続意思を持続させて就業しているのではないかと推察された。三つ目の要因である「職務内容」の下位尺度には、仕事を通じて成長した、やり甲斐のある仕事をしている、仕事に興味がある、尊敬に値する仕事である、仕事が適している、職場のみんなに認められているなどの内容が含まれている。中堅看護師を対象にした先行研究では、職務満足に関連していた要因は、他者からの承認であったと報告されている²²⁾。また、中小規模病院の病棟で働く看護職を対象とした先行研究では、やり甲斐を感じる体験が職務満足に関連する一要因として報告されている²³⁾。これらの先行研究の対象者と本研究の対象者は異なっているが、職場の同僚に認められているという他者

からの承認や仕事を通して成長した、やり甲斐のある仕事をしているという実感が、看護職の職務満足に関連していることが本研究においても確認できた。したがって、本研究の三つ目の要因である「職務内容」は、再就業した看護職の仕事への動機づけとなり、勤務継続意思に関連する一要因となったのではないかと考えられた。

再就業した元潜在看護職の勤務継続意思を持続させるためには、「配偶者」も含め「生活全般の満足感」が得られるような休暇取得に関する調整が職場に求められる。加えて、再就業した看護職が自分の成長が感じられるなど「職務内容」に対する満足感が得られるような復職後の支援体制が必要といえる。

VIII. 本研究の限界と今後の課題

本研究では、対象者の勤務継続意思を従属変数として分析したが、その対象者が調査後も離職せず勤務しているかどうかの確認はとれていない。これは調査票を用いた横断調査の限界である。したがって、追跡調査により本研究の結果が実際の行動と、どのように一致していたかを明確にする必要がある。

また、病院の看護管理者の協力を得るという手続きを経て、再就業した元潜在看護職を研究対象者として選定した。選定にあたっては、看護管理者の意向が反映されたため、対象者や地域に偏りがみられた。今後は、できるだけ無作為に研究対象者を抽出し、調査結果の外的妥当性を検討する必要がある。

IX. 結 論

女性のライフイベントである出産・育児が、離職理由の第一位であった。再就業した元潜在看護職の勤務継続意思に関連する要因は、「配偶者あり」、「生活全般の満足感」および「職務内容」の 3 項目が確認された。再就業した元潜在看護職の勤務継続意思を持続させるためには、「配偶者」も含め、「生活全般の満足感」が得られるような勤務形態の工夫や休暇取得に関する調整および、自分の成長が感じられるなど「職務内容」に満足感が得られるような職場の支援体制が求められることが示唆された。

謝 辞

本研究にご協力いただきました看護管理者の皆様、再就業した元潜在看護職の皆様に心より感謝申し上げます。

文 献

- 1) 今井昭雄. 今問題の「7 対 1」と看護師不足. 新潟県医師会報. 2007; No.682: 9-12
- 2) 大濱絃三. 7 対 1 看護体制や看護師不足から見えてくるもの. 全国自治体病院協議会雑誌. 2007; 46 (6): 821-825
- 3) 第 7 次看護職員需給見通しに関する検討会報告書 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000z68f.html>) 2013 年 2 月 17 日アクセス
- 4) Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM et al.: Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. JAMA, 2002; 288(16): 1987-1993
- 5) 増野園恵. 日本の病院における看護師の労働環境現状と課題. 看護研究. 2007; 40 (7): 43-49
- 6) 中田喜文, 宮崎悟. 日本における潜在看護師数の推定とその世代・年齢区分の特徴. 社会保険旬報. 2008; No.2343: 29-37
- 7) 財団法人日本看護協会. 潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書. 2007
- 8) 財団法人日本看護協会. 平成 20 年度潜在看護職員の就業に関する報告書—ナースセンター登録データに基づく分析—ダイジェスト版. 2010
- 9) 香月英子, 野呂昌子. 潜在看護師の職場復帰後の不安と支援について. 日本看護学会論文集 看護管理. 2008; 38 号: 383-385
- 10) 栗原良子, 出口久世, 齋藤富美子潜在看護職の就業先決定理由と定着状況との関連性 職場復帰支援研修受講後の調査から. 日本看護学会論文集 看護管理. 2008; 38 号: 460-462
- 11) 武田純爾, 樋上忍, 山片重法他. 潜在看護師再チャレンジ講座のアンケート調査. 大阪医学. 2009; 42 (2): 38-43
- 12) 栗原良子, 出口久世, 松村紀美. 潜在看護職への研修の実際とその効果 再就業への不安を緩和する看護技術研修. 日本看護学会論文集 看護総合. 2006; 37 号: 493-495
- 13) 壺岐さより, 栗原保子, 内之倉成美他. 潜在看護職の就労支援に向けた教育プログラムの検討 看護技術力の向上に焦点を当てて. 日本看護学会論文集 看護総合. 2007; 38 号: 460-462
- 14) 橘幸子, 清水由加里, 上野栄一. 看護師学びなおしプログラム病棟実習の学習効果 潜在看護師と病棟看護師の比較. 日本看護学会論文集 看護管理. 2010; 40 号: 93-95
- 15) 稲吉光子. 離職求職看護婦の職場復帰に必要な学習内容の精選. 病院管理. 1995; 32 (3): 203-215
- 16) 宮崎悟, 中田喜文. 看護職員の潜在化動向とその要因. 同志社大学技術・企画・国際競争力研究センター ワーキングペーパー 08-08. 2008: 1-16
- 17) 安達智子. セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討. 心理学研究. 1998; 69 (3): 223-228
- 18) 内田治. SPSS によるロジスティック回帰分析. 東京: オーム社, 2013: 51
- 19) 厚生労働省医政局看護課. 看護職員就業状況等実態調査報告書. 2010: 1-35
- 20) 鈴木俊子. 潜在看護師の復帰支援プログラム—職場復帰を望む看護師への支援—看護展望 2006; 31 (11): 62-66
- 21) 橘達枝. 未就業看護者の再就職に向けての意識調査 未就業看護者が意欲的に働く条件とは. 看護 2006; 58 (15): 66-73
- 22) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ. 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析. 日本看護管理学会誌 2009; 13 (1): 14-23
- 23) 大谷順子, 北村久美子. 北海道の低人口密度地域の中・小規模病院の病棟で働く看護職の職務満足に関連する要因の検討. 日本看護管理学会誌 2009; 13 (1): 43-50