

## A県看護職者の就労継続意志に関連する要因分析

- <sup>1)</sup> 鳥取大学医学部保健学科基礎看護学講座
- <sup>2)</sup> 鳥取大学医学部附属病院看護部
- <sup>3)</sup> 鳥取大学大学院医学系研究科保健学専攻博士後期課程
- <sup>4)</sup> 鳥取大学医学部附属病院がんセンター

奥田玲子<sup>1)</sup>, 畠山久美子<sup>2)</sup>, 深田美香<sup>1)</sup>, 粟納由記子<sup>1)</sup>, 佐々木晶子<sup>3)</sup>, 岡本幹三<sup>4)</sup>

## Factors Associated with Nurses' Intentions to Continue Working in A Prefecture

Reiko OKUDA<sup>1)</sup>, Kumiko HATAKEYAMA<sup>2)</sup>, Mika FUKADA<sup>1)</sup>,  
Yukiko AWANO<sup>1)</sup>, Shoko SASAKI<sup>3)</sup>, Mikizo OKAMOTO<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup> *Department of Fundamental Nursing, School of Health Science, Faculty of Medicine, Tottori University, 86 Nishi-cho, Yonago, Tottori 683-8503, Japan*

<sup>2)</sup> *Department of Nursing, Tottori University Hospital, 36-1 Nishi-cho, Yonago, Tottori 683-8504, Japan*

<sup>3)</sup> *Doctor Course, Graduate School of Medical Sciences Course of Health Science, Tottori University, 86 Nishi-cho, Yonago, Tottori 683-8503, Japan*

<sup>4)</sup> *Tottori University Hospital, Cancer Center, 34-1 Nishi-cho, Yonago, Tottori 683-8504, Japan*

### ABSTRACT

This study clarifies factors associated with nurses' intentions to continue working in A prefecture. The study investigated the attitudes of 2,238 nurses, working at 39 institutions, toward continuing to work, recognition from others, work satisfaction, and desirable workplace environments. Binomial logistic regression analysis found that the most significant factor associated with positive feelings toward continuing work was good health. Relationships with other staff, the nursing management system, nursing orientation, innovation, working conditions, and salary were also associated with a sense of recognition for one's work. Working conditions, attitude toward nursing, and workplace relationships were associated with work satisfaction. Good interpersonal relations and ability to work after retirement were associated with a positive workplace environment. When staff continue to work beyond the age at which they could retire and when they work well together in the workplace environment, these factors suggest that the organization is a fulfilling and rewarding place for promoting good relationships. Moreover, the organization should be flexible, taking into account individual lifestyles and methods of working in addition to measures concerning age. (Accepted on October 3, 2014)

**Key words :** nurses' intentions to continue working, workplace environment, recognition for one's work, degree of satisfaction with work

## はじめに

看護師の離職については近年大きな問題となっている。日本看護協会の「2009年 病院における看護職員需給状況調査」によると、病院勤務の看護職員は年間約4万7千人が新卒看護師として就業しながら、年間約10万5千人が離職していると推計されている<sup>1)</sup>。看護師等が挙げる退職(したい)理由としては、結婚、出産・育児など生活上の理由や、人間関係、他施設(分野)への興味のほか、超過勤務が多い、休暇がとれない・とりづらいなどが報告されている<sup>2,3)</sup>。日本看護協会は、「専門職としての働きがいのある労働条件の整備」と「生活者としての適切なワーク・ライフ・バランスの実現」をビジョンに掲げ、2007年より「働き続けられる職場づくり(看護職確保定着推進事業)」に取り組んできた。2011年度、看護職員離職率は常勤10.9%、新卒7.5%で、4年連続で減少しており<sup>4)</sup>、離職低下の要因として、労働条件の改善や教育研修体制の整備に取り組む病院が徐々に増えていることが考えられた。しかし、看護職の労働条件・労働環境は依然厳しく、大量離職が看護現場を脅かしている。

厚生労働省の第七次看護職員需給見通しによると、看護職員の需要は2011年の約140万4千人から、2015年には約150万1千人に増加すると見込まれている。また、資格を有していながら看護師等として就業していない潜在看護師は55万人～65万人ともいわれており、そのうち再就業している看護師は推定8万人と報告されている<sup>5)</sup>。看護職員確保のためには、就業している看護師の定着の促進および潜在看護師の再就業の促進、離職防止に重点を置いた対策を進めることが課題となっている。

A県においても、2015年には看護職員の需要8,832人に対して、238人の不足が見込まれており、看護職員確保対策は急務である。そこで本研究は、A県に勤務する看護職者の就労継続意志に関連する要因を明らかにし、働き続けるための支援のあり方を検討することを目的とした。

## 対象および方法

### 調査対象と調査期間

A県内の病院および有床診療所39施設に勤務する看護職員4,220名を対象に、無記名自記式質問票を用いた個別投函方法により調査した。調査期間は2012年7月～9月であった。2,248名から回答を得(回収率53.3%)、2,238名(有効回答率99.6%)を分析対象とした。

### 調査内容

本研究では、中山らの「看護婦の仕事に対する価値のおき方と満足度」<sup>6)</sup>の尺度を参考に概念枠組みを構成した。看護職者の個人的要因、仕事に対する認識に関する組織的要因・専門性要因、仕事の満足度、職場環境が就労継続意志とどのように関連しているかを分析し、A県に勤務する看護職者の就労継続と定着に向けた支援のあり方を検討した。

対象者の基本属性については、性別、年齢、経験年数、職種、職位、最終学歴、勤務形態、夜勤回数、健康状態、メンタルヘルス相談窓口の利用希望、転職経験の有無とその理由について尋ねた。就労継続意志については、「現在勤務している職場で仕事を続けようと思うか」という質問に対して、「はい」「いいえ」の二者択一により回答を求めた。

仕事に対する認識と仕事の満足度については、中山らの「看護婦の仕事に対する価値のおき方と満足度」<sup>6)</sup>の尺度を用いた。尺度の使用にあたっては、事前に作成者の承諾を得た。仕事に対する認識は、4つのスケール、18サブスケールから構成される。「全く思わない(1点)」から「非常に思う(5点)」の5件法により回答を求め、サブスケールごとに平均点を算出した。否定形の質問項目は点数を逆転換算した。以下にスケールを『 』、サブスケールをイタリック体で示す。『管理システム』スケール(15項目)は、病院の中での看護部門スタイルに対する受け止め方についての質問で、給料、労働条件と福利厚生、看護管理システム、キャリアアップの機会のサブスケールからな

る。『仕事上の人間関係』スケール(26項目)は、ケアを提供する上での人間関係や相互作用の受け止め方についての質問で、*スタッフ間の人間関係*、*医師との人間関係*、*患者との人間関係*、*家族との人間関係*、*看護管理者との人間関係*、*病棟の所属感*のサブスケールからなる。『専門職性』スケール(12項目)は、患者にケアを提供する時間を十分にもっていると感じているか、仕事上の決定権や判断や取り組みに対する主体性・自律性の受け止め方、看護の仕事に人に誇れる仕事として意識しているかについての質問で、*専門職意識*、*決定権*、*自律性*、*ケア提供時間*のサブスケールからなる。『看護師としての自己実現』スケール(10項目)は、専門職業人としての能力をどのように発揮しているか、看護師としてのやり甲斐をどのように見出しているかについての質問で、*看護志向性*、*現実志向性*、*創造性*、*変革力*のサブスケールからなる。仕事の満足度は、給料、労働条件、看護部の管理のあり方、看護師の自律性、職場の人間関係、看護に取り組む姿勢、看護ケアの質の7項目からなる。総合的にみた満足度に関する質問で、「全く満足していない(1点)」から「非常に満足している(5点)」の5件法により回答を求めた。

働き続けるために望む職場環境(以下、職場環境)については、育児支援策の充実、福利厚生の充実、通勤の利便性、人間関係の良さ、勤務時間の柔軟性、短時間勤務、休暇のとりやすさ、給与、夜勤軽減体制、医療安全対策の充実、看護配置の充実、看護ケアの充実、教育体制の充実、キャリアアップの機会、相談体制の充実、定年後も働けるしくみの16項目について尋ねた。「全く思わない(1点)」から「非常に思う(5点)」の5件法により回答を求めた。

#### 分析方法

年齢と就労継続意志の関係についてX二乗検定により確認した。就労継続意志に関連する要因として、基本属性、仕事に対する認識、仕事の満足度、職場環境については、「就労継続意志」を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析(変数減数法)を行なった。独立変数として、就労継続意志は無=0、有=1で2値変数を設定し、オッズ比(OR:Odds Ratio)および95%信頼区間(95%CI:95% Confidence Interval)を求めた。調整変数は年齢、性別、勤務年数を投入した。基本属性以外

については、全体および年齢階級別で要因分析を行なった。統計学的検討は有意水準5%未満とし、統計処理はSPSS Ver21.0を用いた。

#### 倫理的配慮

対象者には、質問票配布の際に研究目的、方法、調査協力は自由意思によること、質問票を返送後は個人の特定ができないため同意の撤回はできないことを文書にて説明した。質問票の返送を以って研究協力の同意を得たものとした。なお、本研究は鳥取大学医学部倫理審査委員会の承認(承認番号1919)を得て実施した。

## 結 果

#### 調査対象者の特徴

対象者の平均年齢は40.0 ± 11.4歳であり、年齢階級別では30歳代が602名(27.0%)と最も多く、次いで40歳代565名(25.3%)、20歳代515名(22.7%)、50歳代以上545名(20.4%)であった。全体の2,109名(94.2%)が女性看護師であり、1,728名(77.2%)がスタッフとして仕事をしていた。勤務形態は3交代もしくは2交代勤務をしている人が1,345名(60.2%)で、夜勤回数は月平均6.52 ± 2.7回であった。現在の健康状態については、1,490名(66.6%)の人が健康であると自覚していた。現在、勤務している職場にメンタルヘルスに関する相談窓口があると答えた人は1,571名(70.2%)で、相談窓口を必要な時に利用したいと希望する人は820名(36.6%)であった。看護職として異なる施設に就職した経験がある人は963名(43.0%)であった。

現在の職場で就労を継続する意志が「有る」と答えた人は1,636名(73.1%)、「無い」と答えた人は573名(25.6%)であった。また、「無い」と答えた人の就労継続困難の理由は、「もっと労働条件のよい職場に移りたい(33.3%)」が最も多く、次いで「関心領域の仕事ができる職場に移りたい(20.0%)」、「休息のために一時的に辞めたい(16.0%)」、「結婚・出産・育児等のために一時的に辞めたい(15.3%)」であった。年齢階級別の就労継続困難の理由を図1に示す。年齢と就労継続意志の関係についてX二乗検定を行なった結果、0.1%水準で有意な関係が認められた(表1)。

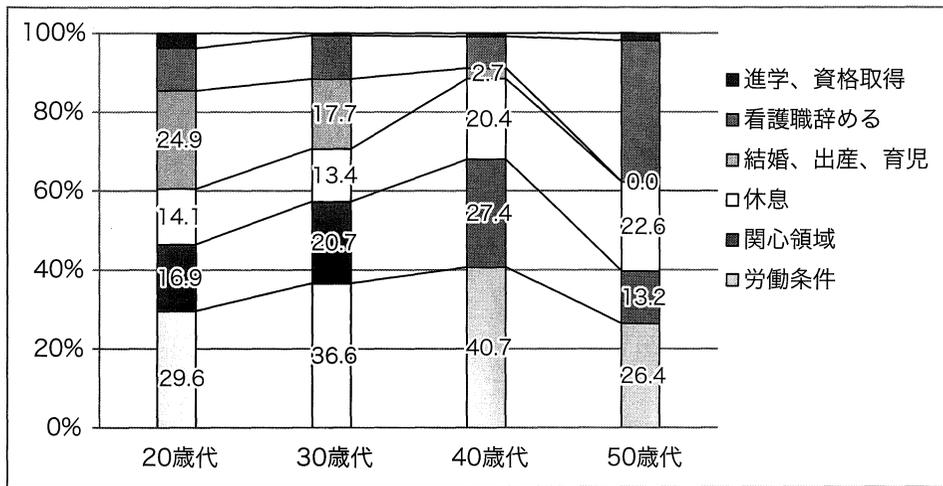


図1 年齢階級別 就労継続困難の理由

縦軸に割合，横軸に年齢階級を示す。

現在の職場で就労を継続する意志が「無い」と答えた人の就労継続困難とする理由の割合を年齢階級別で比較した。

表1 年齢階級別に見た就労継続意志のクロス集計

年齢階級	20歳代 (n = 507)	30歳代 (n = 600)	40歳代 (n = 555)	50歳代 (n = 450)	60歳代以上 (n = 86)	$\chi^2$ 値
継続意志						
有	334 (65.9%)	445 (74.2%)	428 (77.1%)	359 (79.8%)	62 (72.1%)	28.21***
無	173 (34.1%)	155 (25.8%)	127 (22.9%)	91 (20.2%)	24 (27.9%)	

\*\*\* : p < 0.001

就労継続意志に関連する要因

基本属性では、11項目のうち、年齢 (OR:1.02)、健康状態 (OR:1.48)、夜勤回数 (OR:0.95) が就労継続意志有に影響する有意な要因として選択された。最も関連を示した健康状態について「症状有で治療していない」を基準カテゴリとして比較したところ、「症状有で治療中」はOR:1.53、「健康」はOR:2.23で、健康状態が良好であるほど就労継続意志の促進に強く関連していた (表2)。

仕事に対する認識では、18サブスケールのうち、スタッフ間の人間関係 (OR:1.71)、看護管理システム (OR:1.59)、看護志向性 (OR:1.49)、変革力 (OR:1.24)、労働条件と福利厚生 (OR:1.22)、給料 (OR:1.20)、患者との人間関係 (OR:0.72) が就労継続意志有に影響する有意な要因として選択された。年齢階級別では、20歳代では看護のやり

がいや手応えに関する看護志向性が最も有意であった。30歳代以降はスタッフ間の人間関係が最も有意であり、特に50歳代で強い関連を示した。また、40歳代においては、スタッフ間の人間関係とならび労働条件と福利厚生が強い関連を示した (表3)。

仕事の満足度では、7項目のうち、労働条件 (OR:1.62)、看護に取り組む姿勢 (OR:1.55)、職場の人間関係 (OR:1.23) が就労継続意志有に影響する有意な要因として選択された。年齢階級別では、すべての年代で、労働条件と看護に取り組む姿勢や看護職の自律性に関して満足していることが強い関連を示し、特に40歳代、50歳代でその傾向が顕著であった (表4)。

職場環境では、16項目のうち、人間関係 (OR:1.34)、定年後のしくみ (OR:1.18) が就労継

表2 二項ロジスティック回帰分析による基本属性における要因分析

	OR	95%CI		p値
		下限	上限	
<b>年齢</b>				
20歳代	1.00			
30歳代	1.60	1.19	2.17	**
40歳代	1.63	1.19	2.24	**
50歳代	2.26	1.53	3.33	**
<b>健康状態</b>				
症状有治療無	1.00			
症状有治療中	1.53	1.02	2.28	*
健康	2.23	1.63	3.06	**
<b>夜勤回数</b>				
夜勤7回未満	1.00			
夜勤7回以上	0.70	0.56	0.89	**

従属変数: 就労継続意志(0:無 1:有)

投入変数: 年齢, 勤務年数, 現在施設勤務年数, 夜勤回数, 健康状態, 職種, 職位

\* p < 0.05, \*\* : p < 0.01

OR : Odds Ratio

CI : Confidence Interval

表3 二項ロジスティック回帰分析による仕事に対する認識における要因分析

年齢階級	サブスケール	OR	95% CI		p値
			下限	上限	
20歳代	労働条件と福利厚生	1.53	1.11	2.11	*
	看護管理システム	1.87	1.27	2.76	**
	看護志向性	2.09	1.37	3.20	**
30歳代	看護管理システム	1.72	1.22	2.43	**
	スタッフ間の人間関係	1.85	1.28	2.68	**
	看護志向性	1.68	1.14	2.46	*
	変革力	1.52	1.07	2.17	*
40歳代	給料	1.43	1.04	1.97	*
	労働条件と福利厚生	1.60	1.12	2.30	*
	スタッフ間の人間関係	1.60	1.02	2.51	*
	変革力	1.58	1.13	2.21	*
50歳代	スタッフ間の人間関係	2.84	1.67	4.81	**
	看護志向性	1.61	1.02	2.56	*
	ケア提供時間	1.76	1.11	2.77	*

従属変数: 就労継続意志(0:無 1:有)

調整変数: 性別, 勤務年数

\* p < 0.05, \*\* : p < 0.01

OR : Odds Ratio

CI : Confidence Interval

表4 二項ロジスティック回帰分析による仕事の満足度における要因分析

年齢階級	仕事への満足度	OR	95% CI		p 値
			下限	上限	
20歳代	労働条件	1.78	1.29	2.45	**
	看護部の管理	1.43	1.02	2.01	*
	看護に取り組む姿勢	1.84	1.32	2.56	**
30歳代	労働条件	1.41	1.05	1.89	*
	看護部の管理	1.48	1.03	2.12	*
	看護職の自律性	1.63	1.11	2.38	*
	職場の人間関係	1.35	1.06	1.72	*
40歳代	労働条件	2.29	1.66	3.14	**
	職場の人間関係	1.39	1.01	1.92	*
	看護に取り組む姿勢	2.09	1.40	3.11	**
50歳代	労働条件	1.90	1.27	2.86	**
	看護に取り組む姿勢	2.00	1.39	2.88	**

従属変数: 就労継続意志(0:無 1:有)

調整変数: 性別, 勤務年数

\* p < 0.05, \*\* : p < 0.01

OR : Odds Ratio

CI : Confidence Interval

表5 二項ロジスティック回帰分析による職場環境における要因分析

年齢階級	職場環境	OR	95% CI		p 値
			下限	上限	
20歳代	育児支援	1.32	1.01	1.73	*
	人間関係	1.41	1.06	1.86	*
30歳代	人間関係	1.56	1.19	2.04	**
	相談支援体制	1.36	1.06	1.74	*
	定年後のしくみ	1.29	1.04	1.59	*
40歳代	勤務時間	1.37	1.04	1.81	*
	教育体制	1.53	1.17	2.00	**
50歳代	人間関係	1.49	1.07	2.08	*
	短時間勤務	1.45	1.09	1.93	*

従属変数: 就労継続意志(0:無 1:有)

調整変数: 性別, 勤務年数

\* p < 0.05, \*\* : p < 0.01

OR : Odds Ratio

CI : Confidence Interval

続意志有に影響する有意な要因として選択された。年齢階級別では、40歳代以外の年代で、人間関係が最も有意であった。また、20歳代は育児支援体制、30歳代は相談支援体制と定年後のしくみ、

40歳代は教育体制が有意であった。さらに、40歳代は勤務時間、50歳代は短時間勤務が有意であった(表5)。

## 考 察

現在の職場で就労を継続する意志については、73.1%の人が「有る」と答えていた。厚生労働省の2011年看護職員就業状況等実態調査<sup>2)</sup>の64.0%と比べ、仕事を続けられると思っている人が多かった。看護職員離職率においても、A県は常勤看護職員7.5%、新卒看護職員2.1%で全国平均（常勤10.9%、新卒：7.5%）を大きく下回っていることから<sup>4)</sup>、働きやすい労働環境に恵まれていることが推察される。しかし、就労を継続する意志が「無い」と答えた人の仕事を辞めたいと思う理由は、定年を控えた50歳代以外で「もっと労働条件のよい職場に移りたい」が最も多かった。よい労働条件として望むことはライフスタイルによって一人一人異なることから、働き方に対する柔軟な対応により職務以外の役割との両立の実現可能性を高め、生活者として適切なワーク・ライフ・バランスを保てるよう支援していくことが重要である。

基本属性の中で就労継続意志有に最も影響していたのは健康状態であった。看護職者の仕事は、夜勤などの不規則勤務や長時間労働、職場での人間関係のストレスなど、身体的な負担もさることながら精神的な負担も大きく、心身を害する人も少なくない。本研究結果では、症状をもちながらも治療を受けずに仕事をしている人は、就労継続意志が低い傾向にあった。症状があっても治療につながらない理由として、体調不良を感じていても少々ことは我慢している、休みの希望を言い出しにくい職場の雰囲気や職場のスタッフへの遠慮が考えられた。対処の遅れはますますの不調を招き、ひいては離職につながるものが懸念されるため、困っているときには気軽に相談し、助け合える職場内の人間関係を築くことが重要である。また、健康に関する相談窓口について、利用したいと希望する人は3割程度であった。その理由として、メンタルなことに関する相談は、その原因が職場内の人間関係にあることが多く施設内部では相談しにくいこと、またメンタル以外のことで相談したいと思っていることが考えられた。同一施設への定着を促進するためには、過重労働や勤務形態、職場のストレス、パワーハラスメントなど、職場における様々な悩みを相談できる窓口を設置し、きめ細やかな支援が行える体制を整えて

いく必要がある。

仕事に対する認識の項目の中で、就労継続意志有に最も影響していたのはスタッフ間の人間関係で、次いで看護管理システム、看護志向性、変革力、労働条件と福利厚生、給料であった。先行研究<sup>6,7)</sup>では、就労継続意志有の人は、『管理システム』が整っていると認識しており、『仕事上の人間関係』も良好であると認識していた。また、『専門職性』においても自律性が認められ、『看護師としての自己実現』も高い傾向がみられた。本研究でも同様の結果を示しており、これらのことから、就労継続意志の促進のためには、スタッフ間の人間関係に価値を置き、相互関係を築きながらケアを展開することで看護の専門職性を発揮し、仕事に対するやりがいや充足感を感じられることが重要である。また、給料や労働条件、看護部のあり方など、組織の管理システムを整えていくことが、将来にわたる雇用の確保につながることを示唆された。

仕事の満足度の項目の中で、就労継続意志有に最も影響していたのは労働条件で、次いで看護に取り組む姿勢、職場の人間関係であった。先行研究では、継続意志がある人は仕事の満足度が高いという報告はあるものの<sup>6,8-11)</sup>、仕事の満足度の具体的な内容との関連を調べた研究は見あたらず、本研究結果との比較はできない。しかしながら、看護師の職務満足は労働条件、仕事上の人間関係、病棟への所属感、決定権、仕事に対するやり甲斐や充実感などと関連していることから<sup>8,10-13)</sup>、これらの満足度の向上を図ることが就労継続意志を促進することにつながると考えられる。

職場環境の項目の中で、就労継続意志有に最も影響していたのは人間関係で、次いで定年後も働けるしくみであった。看護においてはチームワークが重要であり、日々遭遇する問題に対して仲間同士が協力し合い成果を実現している。職場内の人間関係が良好であることは、精神面にもプラスに働き、チーム全体のパフォーマンスの向上につながると思われる。仲間と協力し合い、忙しさの中にもやり甲斐が感じられる職場環境は、仕事へのモチベーションを高め、結果として就労を継続することに寄与すると考えられる。また、就労継続意志有の人は、定年以降も働き続けたいという意欲がうかがえた。定年後も働けるしくみが整っていることは、定年後の生活設計をするうえで経

済的な安定だけでなく、生涯現役として理想の働き方を実現するために重要である。

年齢階級別にみると、20歳代、30歳代は共通して、看護管理システムが整っていると認識し、労働条件や看護部の管理に対して満足していることが就労継続意志有に影響していた。また、20歳代は看護志向性が高いこと、30歳代以降は、スタッフ間の人間関係に価値を置き、看護職として自己実現が果たしていることが、就労継続意志有に影響していた。特に50歳代は他の年代と比べ、スタッフ間の人間関係が就労継続意志有に最も影響していたことから、相互に協力し合い信頼できる良好な人間関係が、円滑な組織運営の要になっていると考えられた。現実的な労働条件がよいだけではなく、専門職者として意欲的に看護に取り組み、組織の中で自分の役割や能力が発揮できていると実感できる組織づくりをしていくことが重要である。

さらに、40歳代は他の年代と異なり教育体制の充実を望む傾向があった。これは、40歳代が新人教育において重要な役割を果たしている一方で、その負担がかかり過ぎていることが推察された。40歳代は年齢が増すにつれ、新人教育や委員会活動などの組織活動に加え、責任のある仕事や権限の増加などの管理職としての役割も増え、職務上のストレスを多く抱えている。中高年の看護師は、「仕事の困難さ」や「働きがいの欠如」から仕事への意欲が低下している傾向にあり、「バーンアウト」の徴候がみられる<sup>14)</sup>ことから、中高年の看護師の職務上のストレスを軽減し、労働条件の改善を図る必要がある。また、40歳代は、看護師としての自己実現を高く評価し<sup>15)</sup>、職業的な知識や技術をより専門的に身につけようと、さらなるキャリアアップを考える時期でもある。健康で看護の仕事に対する生きがいを持って能力を発揮し続けられるよう、個人の生活スタイルや働き方に応じた柔軟な対応による支援の充実が必要である。

### 研究の限界

本研究は、A県内に勤務する看護職者に対象が限られており、結果を一般化するには限界がある。また、婚姻の有無、育児や介護の有無、家族構成等の生活背景については、質問項目に含まなかったため関連性は検討していない。

### 結 語

1. A県において、現在の職場での就労を継続する意志がある看護職者は73.1%であった。
2. 基本属性において、就労継続意志有に最も影響する要因は健康状態であった。
3. 仕事に対する認識において、就労継続意志有に影響する要因はスタッフ間の人間関係、次いで看護管理システム、看護志向性、変革力、労働条件と福利厚生、給料であった。
4. 仕事の満足度において、就労継続意志有に影響する要因は労働条件、看護に取り組む姿勢、職場の人間関係であった。
5. 職場環境において、就労継続意志有に影響する要因は人間関係が良好であること、次いで定年後も働けるしくみが整っていることであった。
6. 看護職員が中途退職することなく働き続けられるためには、職場内の協力し合う人間関係づくり、看護に対するやりがいや充実感を感じながら働ける仕組みづくりが重要である。また、就労継続意志に関連する要因は年代により異なっており、年代に応じた対策に加えて個人の生活スタイルや働き方に応じた柔軟な対応が必要である。

本研究を進めるにあたりご協力くださいました施設管理者の皆様、調査に協力いただきました皆様に深謝いたします。

本研究は、平成24年度～25年度鳥取県看護職員の継続就労に関する調査研究委託事業により実施した。本論文は、共著者である畠山久美子が平成25年度鳥取大学大学院医学系研究科保健学専攻博士前期課程に提出した論文と同様の研究データを用いて、関連要因に焦点をあてて分析したものである。また、本研究の一部は、日本看護研究学会第39回学術集會にて発表した。

### 文 献

- 1) 日本看護協会. 2009年 病院における看護職員需給状況調査 (<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2009pdf/0316sanko-2.pdf>) 2014-7-10.
- 2) 厚生労働省. 2011年 看護職員就業状況等実態調査 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017cjh-att/2r98520000017cnm.pdf>) 2014-7-10.
- 3) 日本看護協会. 2008年度 潜在看護職員の就

- 業に関する報告書 ([http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20140114163853\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20140114163853_f.pdf)) 2014-7-10.
- 4) 日本看護協会. 2012年 病院における看護職員需給状況調査 ([http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20130307163239\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20130307163239_f.pdf)) 2014-7-10.
  - 5) 厚生労働省. 2010年 第七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/2r985200000z68f-img/2r985200000z6df.pdf>) 2014-7-10.
  - 6) 中山洋子, 野嶋佐由美. 看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析. 看護 2001; 53 (8) : 81-91.
  - 7) 加藤栄子, 尾崎フサ子. 中堅看護職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 2011; 15 (1) : 47-56.
  - 8) 加藤栄子, 尾崎フサ子. 経験年数4年以下の看護職者に対する職務継続支援の検討. 群馬県立県民健康大学紀要 2010; 5: 19-28.
  - 9) 松隈久昭. 職位別にみた看護師の職務満足に関する研究. 大分大学大学院福祉社会科学研究科紀要 2010; 13: 55-68.
  - 10) 加藤栄子, 尾崎フサ子. 中高年看護職者の職務継続意志と職務満足に関連する要因の検討. 日本看護科学会誌 2011; 31 (3) : 12-20.
  - 11) 後藤姉奈. 同一施設に定着して働く看護師の職務満足度と看護観との関連. 三重看護学誌 2013; 15 (1) : 27-35.
  - 12) 志渡晃一, 照井レナ, 松島可苗, 菅原峰子, 佐藤亜弓, 後藤ゆり, 松浦智和. 北海道における女性看護職員を対象とした現職場での勤務継続意志に関する研究. 北海道医療大学看護福祉学部紀要 2003; 10: 99-103.
  - 13) 田村正枝, 竹内幸江, 藤垣静枝, 中嶋尚子, 雨宮多喜子. 看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討. 長野県看護大学紀要 2007; 9: 65-74.
  - 14) 中村美保. 中高年看護師の職業性ストレスに関する関連要因の分析—職業性ストレス・職務満足度・バーンアウト・年代との関連—. 看護・保健科学研究誌 2006; 7 (1) : 83-92.