

## [研究報告]

## キャリアマネジメントの視点からみた看護職者の離職に関する文献検討

宮 本 千津子      林      由美子      池 西 悦 子

A Literature Review about Quitting Behavior  
and Desire to Quit of Nurses from the View of Carrier Management

Chizuko Miyamoto, Yumiko Hayashi, and Etsuko Ikenishi

## はじめに

現在、われわれは研究会活動等をおして看護職者にとって魅力のある病院とは何か、働き続けたい病院とは何かを検討している。人材を育成し活用する組織の視点からは、離職者が少ないということは肯定的な評価の指標である。一方、個々の看護職者にとっては、離職は必ずしも否定的な行動ではない。よりよい看護をめざし、同時に自らの生活の質を高めようとするときに、その資源として進学や職場変更を選択することは、キャリアをマネジメントしようとする肯定的な態度と考える。

これまで離職は看護の質低下さらには組織の存続危機をもたらす要因として語られることが多く<sup>1-3)</sup>、離職の肯定的な側面についての考察は少なかったように思われる。しかし、組織のマネジメントと看護職者のキャリアマネジメントとは互いに質を高めあう方向へ作用しあうことが望ましく、この点から、離職の肯定的な捉え方にはどのようなものがあるかについて検討したいと考えた。

このため、今回、離職に関する文献を検索し、これまで離職がどのような現象と捉えられてきたか、特にその肯定的なありようを探ることで、キャリアマネジメントを考える上での課題を取り出すことを試みた。

## ． 研究方法

方法は、文献を対象とした文献研究である。対象文献は、「離職」を主たるキーワードとして用い、医学中央雑誌を二次資料として、症例報告を除いた原著、特集、総説および会議録について検索を行い抽出した。加えて、「在職」「復職」「継続」「バーンアウト」「労働」をキー

ワードとした検索を行い、これにより取り出された論文のうち、研究題目、または論文内容から離職について言及されていると判断される文献を抽出した。

検索期間は1994年5月から2003年10月までである。1994年からとしたのは、この年に日本看護協会より1821名の離職経験をもつ看護師、および2671施設を対象とした調査に基づく離職と定着に関する報告がなされており、それ以前の状況が整理されたと考えたためである。

また、これら抽出された文献のうち、意見を裏付けるデータが示されていないコラムやインタビュー記事は除外した。

分析は、これらの対象文献を十分に読み、研究目的とデザイン、調査内容を整理した。次に、結果と考察について、離職の肯定的または中立的な捉え方がされているか、および考察とおわりにについて、離職をキャリアマネジメントの肯定的な方法論と捉えていこうとする方向性があるかどうかを点検した。

## ． 結果

## 1. 対象文献の概要

検索の結果、「離職」をキーワードとして抽出された17件を始めとする全27件の文献が取り出された(表1)。このなかには同じ調査結果に基づく研究が含まれていたが、分析の視点が異なるため別々の文献として扱うこととした(No19と20)。これら文献の種類は、原著論文20件、会議録7件であり、筆頭著者の所属は、大学・短期大学・専門学校が14件、病院が11件であり、その他、研修学校の学生の立場で報告されたものが2件あった。同

表1 対象文献の概要

文献 No	論文題目	発表 年月	論文 種類	筆頭 著者の 所属	出典	研究 デザイン	研究対象	データ 収集方法	調査内容		
									現在の 離職願望 と理由 願望のみ	その他の離 職に関する 調査内容	離職の背景要 因として探索 された項目 (属性以外)
1	新人ナースの就業継続に関する調査	1997. 3	会議 録	専門 学校	日本看護研究学会雑誌	量的因子探 索	3病院の新卒者 102名	自記式アン ケート調査		過去の離職願望、 職業継続理由	
2	弘前大学医療技術短期大学部看護学科卒業生の追跡調査(4) 卒業後の人生の出来事に焦点をあてて	1999. 1	原著 論文	大学	弘前大学医療技術短期大学部紀要	量的因子探 索	1大学卒業生 528名	自記式アン ケート調査		将来のイベントに 対する離職可能性、 過去の離職行動、 職業継続理由	
3	大卒新人看護婦の離職に関する研究 大学卒業後の就業状況・進学意向の調査より	2001.12	会議 録	病院	日本看護科学学会学術集会講演集	量的因子探 索	1看護大学卒業生～4年目 107名	自記式アン ケート調査	(40%)	過去の離職行動、 職業継続理由	
4	勤務継続の環境構造 退職者実態調査及び在職者のアンケート調査を通して	1994.12	会議 録	病院	日本看護研究学会雑誌	量的因子探 索	1大学病院の退職者360名・ 在職者240名	自記式アン ケート調査、 就業記録		過去の離職行動	
5	救命救急勤務看護婦のストレスと離職について考える	1996. 7	原著 論文	病院	日本救急医学会関東地方会雑誌	量的因子探 索	1病院救命救急センター・病棟看護婦38名	自記式アン ケート調査	(40%)		バーンアウト、 ストレス
6	継続意志のあるスタッフの仕事継続に関する意識調査	2002. 2	原著 論文	病院	日本看護学会論文集看護管理	量的因子探 索	1病棟で継続意 志のある者	自記式アン ケート調査		過去の離職願望、 職業継続理由	
7	大卒新人看護婦の離職に関する研究 離職願望を引き起こした場面の検討	2001. 3	原著 論文	大学	金沢大学医学部保健学科紀要	質的因子探 索	1大学卒業生～ 3年目39名	自記式アン ケート調査		過去の離職願望	
8	大卒新人看護師の離職に関する研究(第3報) 就職後2ヵ月間における離職願望の実態	2002.12	会議 録	大学	日本看護科学学会学術集会講演集	質的因子探 索	2大学卒業生～ 1年目5名	半構成質問 による面接 調査		過去の離職願望、 職業継続理由	
9	離職を考えた看護婦がそのことを思いとどまった過程	1999. 3	原著 論文	学生	神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録	質的因子探 索	過去に離職願望をもった研修所 通学中の看護師 3名	半構成質問 による面接 調査		過去の離職願望、 職業継続理由	
10	職業の継続意思と満足度 卒後10年目までの調査	1994.12	会議 録	病院	日本看護研究学会雑誌	量的関連探 索	1大学病院～10 年目307名	自記式アン ケート調査			職務満足度、自 我同一性
11	新卒者の職場環境に対する満足度・モラール・離職願望の関係	1999. 3	原著 論文	大学	日本看護学会論文集看護管理	量的関連探 索	1県6総合病院 の新卒者60名	自記式アン ケート調査			職場環境満足度、 モラール
12	看護職が職業を継続するための要因 人生の転機と労働上の諸条件の関連について	2001. 3	原著 論文	学生	神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録	量的関連探 索	1病院196名	自記式アン ケート調査		将来のイベントに 対する離職可能性	人生の転機、労働 の諸条件につ いての重要性と 満足度
13	看護職のキャリア・ストレスのモデル分析	1999. 3	原著 論文	大学	香川医科大学看護学雑誌	量的関連探 索(モデル 検定)	2病院568名	自記式アン ケート調査		過去の離職行動	ストレッサー、 性格、対処行動、 適性、生活満足 感、サポート、 キャリア意識、 疲労感
14	看護婦のバーンアウト生起から離職願望までのプロセスモデルの検討	2002. 9	会議 録	大学	日本心理学会大会発表論文集	量的関連探 索(モデル 検定)	1病院172名	自記式アン ケート調査			バーンアウト、 自尊感情、絶 望感、抑うつ
15	看護職における離職の実態及び離・転職願望と諸要因との関係	1997. 9	原著 論文	大学	岡山大学医療技術短期大学部紀要	量的因子・ 関連(属性 のみ) 探索	2病院 看護職員 582名	自記式アン ケート調査	(60%)	過去の離職行動	
16	キャリア開発のためのニーズ調査 職業継続意識と将来展望に関する調査	2002. 2	原著 論文	病院	日本看護学会論文集看護管理	量的因子・ 関連(属性 のみ) 探索	1病院348名	自記式アン ケート調査	(3.7%)		
17	M字型カーブで見る看護職の継続・離職についての実態調査	1995. 9	原著 論文	専門 学校	日本看護学会論文集看護管理	量的因子・ 関連(属性 のみ) 探索	1短期大学卒業生25～34歳 119名	自記式アン ケート調査		過去の離職行動	
18	看護職の就業継続の要因 A 病院10年間の退職看護婦追跡調査より	1994. 9	原著 論文	病院	日本看護学会論文集看護管理	量的因子・ 関連(属性 のみ) 探索	1病院退職者 45名	自記式アン ケート調査		過去の離職行動	
19	看護婦の仕事の継続意志と満足度に関係する要因の分析	1994. 9	原著 論文	大学	日本看護学会論文集看護管理	量的因子・ 関連探索	4病院1046名	自記式アン ケート調査	(44.6%)	職業継続理由	バーンアウト、 職務満足度
20	看護婦の仕事に対する認識と満足度・継続意志に関する記述的研究 組織基盤の異なる病院で働く看護婦を対象とした調査結果の比較検討	1997. 3	原著 論文	大学	聖路加看護大学紀要	量的因子・ 関連探索	No19と同じデータについて異なる視点からの分析を実施				
21	Y 県下の1総合病院における看護婦のバーンアウトに関する調査研究	2000. 3	原著 論文	病院	日本看護学会論文集看護管理	量的因子・ 関連探索	1病院215名	自記式アン ケート調査			バーンアウト、 自尊感情、自己 効力、やりがい・ 満足感
22	看護職員の離職要因の検討(職務満足度調査から)	2003. 5	原著 論文	病院	全国自治体病院協議会雑誌	量的因子・ 関連探索	1病院239名	自記式アン ケート調査		過去の離職行動	職務満足度
23	精神科における看護職員確保対策に関する研究 20歳代の看護職員の職務満足度と職務継続意志についての調査	2002. 9	原著 論文	大学	精神科看護	量的因子・ 関連探索	精神科に勤務する20歳代の学会員597名	自記式アン ケート調査	(31%)	過去の離職願望、 職業継続理由	仕事への価値の おき方、職務満 足度
24	集中治療室で働く看護婦の仕事継続に影響を及ぼす要因の分析	2000. 3	原著 論文	病院	日本看護学会論文集看護管理	量的因子・ 関連探索	1集中治療室 45名	自記式アン ケート調査	(55.5%)		職場環境・人間 関係、看護実践、 業務量、風土
25	大学病院に就職した看護婦の職場上の困難についての追跡調査	1999.12	原著 論文	大学	看護展望	量的・質的 因子・関連 探索	1短期大学卒業生～4年目21名	自記式アン ケート調査	(52%)	過去の離職願望	リアリティショッ ク因子
26	集中治療室における新卒看護婦の離職願望の要因	1997. 4	会議 録	病院	エマージェンシー・ナースিং	因子・関連 探索(分析 方法不明)	1集中治療室卒 後～12ヶ月12名	自記式アン ケート調査		過去の離職願望	仕事への慣れ
27	病院における組織コンサルテーションの効果について 看護師の離職率を下げるためのコンサルテーションを通して	2002. 7	原著 論文	大学	日本看護管理学会誌	アクション リサーチ	1病院	観察、面接、 記録、アン ケート			

( ) 内は願望をもつ者の割合

一の著者によるものは6件 (No7と8, No13と15, No19と20) あった。

研究目的は離職願望と離職行動の実態および理由を明らかにしようとした因子探索デザインの研究が9件, 離職の要因を仮定しその関係を明らかにしようとした関連探索デザインが5件, この両者を含むものが12件, 計26件であり, その他, 離職率の低下をめざした活動を紹介・評価したアクションリサーチが1件あった。

調査研究のうち, 自己記入式のアンケートによるものは24件あり, これらの調査対象人数は, 12~1046人であった。また, 半構成質問による面接調査は2件で, 対象は3名と5名であった。研究対象の条件は, 特定の1施設または1病棟に所属する全看護スタッフを対象としたものの8件, 2施設以上の全看護スタッフを対象としたものは5件であった。その他, 新卒者や卒後10年までなど経験年数により条件づけたものが8件あり, このうち特に卒後1年以内の新卒者を対象としたものが4件あった。また, 特定の養成所を卒業した者を追跡した調査が6件, 集中治療室や精神科病棟勤務など病棟の専門性を規定したものの4件, 離職願望をもった経験のある看護師や, 継続意思のある看護師などを条件としたものが2件であった (以上, 対象条件の件数は重複集計)。

このうち, 複数の病院に所属する看護職者を対象としたものは全て大学または専門学校の教員が筆頭著者であった。また, 特定の病棟に勤務している看護師を対象とした文献の著者は病院に所属していた。特定の教育機関を卒業した者を対象とした調査は著者の所属が当該機関であった。

離職に関連した調査内容としては, 調査時点での離職願望を尋ねているものが19件, そのうち同時にその理由を選択肢または自由記載で求めたものが12件あった。また, 離職の背景要因として職務または労働環境についての満足度を調査したものが8件, パーンアウトを調査したものが5件あり, その他, ストレス, 自己効力, モラール, リアリティショックなどが設問されていた。

一方, 調査時点での離職願望に関する問いを設けていないものが7件みられたが, これは, 過去の離職願望と結果的に離職しなかった理由を尋ねたもの, 結婚や出産など将来のイベントを仮定しその場合に離職するかどうかを尋ねたもの, 退職者のみを対象としたものであった。

## 2. 離職の捉え方

### (1) 肯定的な離職のありよう

離職の捉え方として, まず, 結果と考察より, キャリアマネジメントの視点から意義があると考えられる肯定的な離職のありようが見出されているかどうかを分析した。

その結果, 調査結果として, 離職願望を持つ者の割合が示されていた文献は8件あり, これによると3.7 (No16) ~ 60 (No15) %の者が離職もしくは転職したいと考えていた。また, 因子探索デザインの研究において選択肢, または自由回答として得られた離職の理由には, 「人間関係の問題」(7件), 「看護師としての自信喪失」(6件), 「出産・育児」(5件), 「現実への戸惑い・ギャップ」(4件), 「疲労」(3件), 「健康上の理由」(3件) などがあった。離職の背景要因を探索し, その関係を検討した研究では, 職務や労働環境の満足度についての4件全て, パーンアウトについての2件全てが, これら要因と離職願望との有意な関係を示していた。

次に, これらの内, 結果が研究者の視点で要約されずに, ほぼ調査対象の言葉通りに記述されている因子探索デザインの研究について, 肯定的な離職の捉え方があるかどうか分析したところ, 21件の対象文献のうち, 11件から, 「進学」「他の分野を学びたい」「他の病院で学びたい」「新たな刺激がほしい」ことを理由とした離職, また, 「結婚など人生の転機にいったん離職するが, その後再就職したい」という離職が取り出された (表2)。他には肯定的な離職を示す結果は見出されなかった。

続いて, この11件について, これら肯定的離職が, どのように考察されているかをみたところ, 4件において, 「目的指向型の離職であり, (離職するのであればこの型となるように) 促進する必要がある」「大学院・取得資格の増加や国際化の影響と考えられる」「充実感, 達成感を求める (現象と考えられる)」「進学のための離職は少ない」という意見が述べられていた。他の7件はこの結果について言及されていなかった。

### (2) 中立的な離職のありよう

次に, 肯定的とも否定的ともいえない中立的な離職のありようを示す結果がないか探索したところ, 離職願望やその理由を年齢別に検討し, その結果が明記された文献が3件見出された。これはいずれも20歳代の未婚者と,

表2 離職の肯定的な側面が現われている結果とその考察

文献 No	結果のうち離職の肯定的な側面	左記についての考察
3	卒後就職した後に進学した者は1名で、今後の進学希望は5.6%だった。	進学のための離職は少ない。
4	進学、他分野への興味が増えている。	充実感、達成感を求めている。
7	離職願望の理由として「進学・転向」があった。	大学院・取得資格の増加、国際化の影響がある。
9	離職願望の理由として「新たな強い刺激を求める」があった。	なし
15	離職願望の理由として、「進学・転職」があった。	なし
16	将来展望として「人生の転機に離職し、その後再就職したい」があった。	なし
18	離職願望として「他で勉強したい」があった。	目的指向型の離職を促進する必要がある。
19	離職願望の理由として、「進学」「もっと良い職場へ」があった。	なし
20	離職願望の理由として、「進学」「もっと良い職場へ」があった。	なし
22	過去の退職理由は、進学が26%であった。	なし

30歳または40歳代以降の未・既婚者とを比較し差を見出したものであった。具体的には、20歳代の未婚者では離職したい理由として「患者に不満」「他で勉強したい」が、40歳代以降では「健康上の理由」「仕事が忙しすぎる」が多かった（No18）、過去の離職理由として20歳代の未婚者では「他の施設への転職」、既婚者では「結婚・出産」「家族の世話」が多く、現在の離職願望の理由としては、20歳代で「自分の適性や能力への不安」、30歳代で「子育てと労働条件の負担」、40歳以上では「健康上の理由」であった（No15）、20歳代の未婚者は離職願望が強くキャリア意識が短期的であり、30歳代以降では離職願望が低下しキャリア意識は長期的なものであった（No13）というものであった。これらは共通して、それぞれの年代特有のライフステージに応じた離職対策が必要であると考察していた。

### 3. 離職を肯定的に考えていこうとする方向性

最後に、各研究において導かれた今後の課題として、離職を肯定的に捉えていこうとする方向性があるかどうかを知るために、考察およびおわりにを分析した。

その結果、過去の離職・再就職体験やその理由から、離職には家庭をもちながらも看護のやりがい求めて進学・転職をする目的指向型といえるタイプがあることを考察した1件（No18）が取り出された。ここでは、目的指向型を促進することが大切であり、このような自立した看護師を育成するためにも、女性差別や労働問題を考える教育課程が必要とされていた。

### 考察

対象とした文献は、関心を向ける対象について離職の実態をつかみ、その背景にある要因を明らかにしたり、離職願望を越えて職業を継続している理由を記述し、対策を見出すことが目的とされており、離職が組織にとって解決したい問題として扱われている状況が明らかになった。

特に、大学を中心とした研究者による複数の施設を対象とした研究は、看護師需給見通しが満たされた現段階においても施設を超えて存在する問題であることを示唆している。

これらの離職率や離職の理由、背景要因との関連についての結果からは、高い離職率が働きにくい病院の指標であり、離職の背景に改善すべき課題が存在することは確かである。肯定的な離職のありようがごく少数で、さらに考察においてほとんど注目されていなかったことから、否定的な離職が多い現状において、離職の肯定的な面に着目する余裕のなさを感じられる。特に4件の文献で対象とされた新卒者の離職および離職希望については、キャリアマネジメントとしての離職とは捉えにくく、現場・教育の両面から解決すべき問題と考えられるのは当然のことであろう。

しかし、離職はキャリアにとってマイナスである、また、離職を防止しなくてはならないという姿勢を調査の前提としてもつことは、肯定的な結果に注目する視点を失う可能性につながる。本研究では進学や分野の転向希望による離職を肯定的なものと解釈したが、対象文献の中では、現状から逃避するための進学（No7）<sup>4)</sup>、また



「隣の芝生が青く見える」現象として説明しているものもあり (No 6)<sup>9)</sup>, これらは離職に対する否定的構えがバイアスとなっているとも考えられる。

このような否定的な構えからは、組織が離職を考えるときに、教育が無駄になる、また人員不足により多忙となり患者ケアが不十分になって、看護師の意欲がそがれることで、看護の質が低下するという前提の存在が推測される。しかし、本研究においては、離職が組織に与える影響を調査した研究は検索されなかった。離職願望をもたらす要因が実際の離職に至るプロセスについては言及されていたが、いずれの文献でも、離職は結果として示され、離職が組織に与える結果は追求されていなかった。

これらのことは、離職が組織にとってマイナスであるという考えが確かめられないまま受け入れられている現状を示唆している。しかし、組織マネジメントの視点からは、個人が自らのキャリアビジョンと組織のビジョンとを照らして積極的に離職を選択することは、組織のビジョン達成と矛盾するものではない。むしろ、人材育成をとおして組織の成長をはかるため、離職をキャリアマネジメントの一形態と受け止めることは意味のあることではないだろうか。

対象文献には、年齢と離職願望との関係が示されたが、これは女性のライフコースから考えたとき了解可能な一般的な傾向である。したがって20歳代の離職を否定的なものとして捉えるのではなく、生活と労働の両者を充実させるために必要な目的指向型の離職であり、さらに再就職した後、このような充実した生活が、組織にとって質の高い看護、個人にとって質の高い労働生活を導くと考えすることは、より効果的な人材育成と活用のありようと考ええる。

人手ではなく人材を育成し、自律的で創造的な看護を生み出すためには、離職にいたらせないことを目的とするのではなく、組織のビジョンに一致した離職対策が必要である。このように考えれば、同じ満足度でも、自組織においては、何に満足を感じるようにしようとするのかというターゲットを絞ることが可能になり、また、どのような離職はよしとするのかを見出すこともできる。離職の肯定的な側面に注目し、キャリアマネジメントとして捉えることは、組織と個人とがともに成長する方向へ向かう具体的方策を検討するためにも有効と考える。

## まとめ

「離職」等をキーワードとした文献検索により、以下のことが明らかになった。

1994～2003年10月までに離職に関する文献として27件の原著論文および会議録が取り出された。

ほとんどの調査において、離職が改善すべき問題であることを示す結果が示されていた。

「進学」「他の分野を学びたい」「一時的な離職」などは離職の肯定的なありようと考えられ、11件から取り出された。

中立的な離職のありようを示す結果として、離職願望やその理由を年齢別に検討した研究が3件から取り出され、ライフコースにそって離職を考える必要性が指摘されていた。

離職が組織にマイナスの影響を及ぼすことについては、確かめられないまま前提とされていることが推測された。

人材を育成し組織としてよい看護を生み出すために、組織のビジョンに一致した離職対策が必要であり、離職の肯定的な側面に注目し、キャリアマネジメントとして捉えることは、組織と個人とがともに成長する方向へ向かう具体的方策を検討するためにも有効と考えた。

## おわりに

離職をキーワードとした文献検索により、現時点での離職に関する捉え方を把握し、今後の検討課題を整理することができたと思う。

今回は対象としなかったが、「キャリア」をキーワードとして検索を行うと、離職と比べ数段に多いことがわかる。にもかかわらず今回の検索では、キャリアの概念を含む文献はごく少数取り出されたのみであった。やはり、離職とキャリアという2つの概念を結び付けようとする姿勢はこれからの課題であると思われる。

今回の文献検索は医学中央雑誌のみを用いて行ったため、社会学および経済学領域等に発表された研究が把握されていない可能性がある。今後、これらの学問領域にも検索を広げ離職が組織に与える影響に関する文献も探索してみたい。

## 引用文献

- 1) 日本看護協会調査研究室：1994年病院看護職員の離職・定着に関する調査研究，日本看護協会調査研究報告，44；1-69，1994.
- 2) 中山洋子，野嶋佐由美：看護研究の現在 現状を変える視点 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，8(53)；81-91，2001.
- 3) 古屋肇子，谷冬彦：看護婦のバーンアウト生起から離職願望までのプロセスモデルの検討，日本心理学会66回大会発表論文集；93，2002.
- 4) 細川淳子，竹川由希子，荒川千秋ほか：大卒新人看護婦の離職に関する研究 離職願望を引き起こした場面の検討，金沢大学医学部保健学科紀要，24(2)；163-166，2001.
- 5) 井口恵津子，柳武洋子，石川麻美：継続意志のあるスタッフの仕事継続に関する意識調査，日本看護学会論文集32回看護管理；82-84，2002.

(受稿日 平成16年2月10日)