

研究課題（テーマ）		A 県公的病院に勤務する看護職が就業を継続している理由 ー過去の離職意思との関連ー	
研究者	所属学科等	職	氏 名
代表者	看護学科成人看護学慢性期講座	講師	濱野 初恵
分担者	看護学科基礎看護学講座 香川大学医学部看護学科	教授 准教授	岡本 恵里 山本 麻理奈
研究結果の概要			
【背景・目的】 2022 年度の A 県看護職員実態調査では、中堅看護師の離職率増加が課題とされ、その要因はライフステージの変化や新型コロナウイルスの影響など多岐にわたるが、実態は明らかでない。本研究では、新卒を含む看護職員を対象に、離職せずに就業を継続している理由と、過去に離職を考えた経験の有無との関連を分析し、A 県内の看護職が働き続けるための支援策を検討する。これにより、離職防止に向けた具体的施策の構築に貢献することを目的とする。 【研究方法】 A 県内の公的病院 24 施設に勤務する看護職経験 15 年未満の正規雇用職員 3202 名を対象に、2024 年 1 月～2 月にインターネットを用いた無記名自記式質問紙調査を実施した。調査項目は基本属性（性別、経験年数、婚姻・子どもの有無、就業部署、職位、勤務形態）、過去の離職意思の有無、就業継続理由 28 項目（キャリアデザイン、労働環境、ライフイベント、個人の理由、人間関係、その他）で構成した。基本属性の記述統計量を算出し、離職意思を従属変数、単変量解析で関連が有意となった就業継続理由の項目と基本属性を独立変数としてロジスティック回帰分析を行い、離職意思に影響を与える要因を検討した。 【結果・考察】 1524 人（47.6%）を分析対象とした。過去に離職を考えたことがある者は 84.6%であった。単変量解析の結果、離職意思と就業継続理由の全項目に有意差があり、基本属性を加えたロジスティック回帰分析では、「役職にやりがいがある（OR 0.74）」「交通の便が妥当（OR 0.84）」「精神的健康に問題がない（OR 0.71）」「コロナ禍の影響がない（OR 1.48）」「特に離職理由がない（OR 0.36）」が関連要因として示された。 本研究では、精神的健康を保てる職場風土の醸成が就業継続に重要であることが示された。また、役職にやりがいを感じることが継続要因であったが、適切な人事評価とキャリア支援が必要と考えられる。コロナ禍の影響は限定的であったが、今後も柔軟な組織運営と人材育成が求められる。 以上、研究結果の成果として、第 44 回日本看護科学学会学術集会で発表を行った。 本研究結果は、現在論文投稿に向けた執筆段階にある。			
今後の展開			
今後は、離職を考えた理由との比較分析を進め、より具体的な支援策を検討する。また、VUCA 時代に適応できる職場環境の構築や人材育成の在り方を整理し、持続可能な看護職の就業継続支援につなげていく。			