

# 高度専門職における早期離転職問題に関する計量研究の試み

## —— 看護職に注目した検討 ——

山本圭三・吉田佐治子・栢木紀哉・西岡暁廣・野々村元希

### An Essay on Quantitative Study for Problems of Early Retirement in Advanced Professionals: Examination Focusing on Nursing Professions

Keizo YAMAMOTO, Sachiko YOSHIDA, Noriya KAYAKI, Akihiro NISHIOKA, Motoki, NONOMURA

#### 【要旨】

本研究の大きな目的は、高度専門職業教育を受けた学生たちの職業的特性と卒業後の職業定着の関係を把握することである。今回は特に、潜在看護師の問題が指摘されている看護職に注目して、卒業後の新人看護師の早期離転職に関わる要因を検討していく。筆者らが開発してきた個人の職業的特性を把握するアセスメントを含む調査票を用いて、学生に対するパネル調査、および現役看護師に対する調査をおこない、個人の特性やその変化と離転職の関連について明らかにすることが、本研究のねらいである。

これまで学生に対するパネル調査の第1次調査、および現役看護師に対する調査が実施された。得られているデータの分析を通して検討の前提が整理されると共に、一般的な看護師における離転職行動に関わる要因が明らかにされた。こうした知見を手掛かりとしつつ、今後実施される継続調査の結果を用いて上記の検討が進められることになる。

#### 1 研究の目的と背景、注目する具体的問題

本研究の目的は、高度専門職業教育を受けた学生たちの、個人特性と卒業後の職業定着の関係を把握することである。学部を選択と職業の選択が対応するような高度専門職業教育において、卒業後の職業定着の問題は特に重要になる。大学で受ける教育が専門的であればあるほど、そこで得たものを卒業後に応用できる範囲が狭くなるため、キャリアの形成に不利をこうむりやすい。培ってきた知識・経験を鑑みてそれを捨てることにためらいがあり退職できない、あるいは退職後も他の職に就くことができない、といった事態に直面しやすくなるからである。

ところで、卒業後早期に離転職行動が起こることには様々な要因が関係しうるが、その1つに学生個々人の職業に関する「特性」があることは間違いない。例えば職業によって求められる資質・特性は様々だが、少なくとも求められる資質・特性を備えていない状態で就職した場合、その世界に適応することは容易ではない。このことから、大学ではより専門性の高い教育を提供すると同時に「学生の特性に合わせた指導」「ミスマッチを起こした学生へのサポート」が求められている。他方で、学生側には「ミスマッチに気づく契機と能力」も期待されている。

この能力は、「自分を客観的に捉えて分析し自身の特性を把握すること」に加え、「職業に求められる資質・特性を知ること」によって保証されるものであるが、それがあればミスマッチが起らないよう事前に対処できるようになるからである。また、仮にミスマッチに直面したとしても、必要ならば自身の思考や行動を修正するなど、状況に自らを合わせ適応していくことによっても問題は解消される。この能力もまた個人の特性の1つといえるものであり、この意味でも個人の有する特性が離転職行動に関連しうると想定できる。それゆえ、当該問題を考えるにあたって個人の特性に注目した検討もまたおこなう必要があるといえるだろう。

かような問題は高度専門職業教育をおこなう分野に共通するものであるが、本研究では特に看護職に注目して上記の問題を検討する。看護職について言えば、先のような事柄に関連するものとしていわゆる「潜在看護師（資格を持ちつつ、看護師として勤務していない者）」の問題が大きいとされ、職業定着の議論が多くなされている。その中ではいわゆる「リアリティショック」についての検討はもちろんのこと、他にも就業継続を困難にさせる要因、就業継続の促進につながる施策などについて様々な知見が得られている。このような研究蓄積のある領域において、本研究では早期に発生する離転職行動と個人の特性との関係に焦点を当てた検討をおこなう。「看護学部を卒業した者のうち、早期離転職をする者にはどのような特徴があるか」という点を中心に、計量的な調査研究をおこなうことが、本研究のねらいである。

## 2 本研究における検討方針

### 2.1 本研究の位置づけと眼目

看護師の早期離転職問題についてのこれまでの研究は、いわゆるリアリティショックについての議論がその中心にあるとみていいと思われる。看護職の領域では、クラマー（Kramer, M.）によって「数年間の専門教育と訓練を受け、卒業後の実社会での実践準備ができたと考えられていたにもかかわらず、実際に職場で仕事をした時に、まだ準備ができていないと感じる新卒専門職者の現象や特定のショック反応を示す」という定義づけがなされて以降、（Kramer 1974）、多岐にわたって多くの研究がなされてきた（石倉ほか 2016）。そこでは、「リアリティショックとは具体的にどういうものか」、「どのような要因によって引き起こされるのか」、「そこからどのように回復していくのか」といった種々の論点に関して多くの知見が得られてきている（伊部・上泉 1986、細川ほか 2000、水田 2004、福田ほか 2004、勝原ほか 2005、佐居ほか 2007、石倉ほか 2016 など多数）。これらについて、離職要因や継続要因・支援内容という観点からの体系的な整理をおこなった片桐・坂江（2016）によれば、これまでの研究では（1）リアリティショック状況に「仕事量と時間のアンバランスさ」が加わることで離職願望に結びつく想定されている、（2）先輩看護師の「モデル行動」や「人間関係（職場、仲間）・サポートの良さ」といった2つが支援内容の柱になっている、と整理できるという（片桐・坂江 2016）。

この指摘に則るならば、離職をめぐる要因を検討するもの、あるいは就業継続を促す要因を検討するもののどちらも、看護師本人の意識・態度よりも本人を取り巻く「環境（労働環境や人的環境など）」に重心が置かれているとみなせる。この傾向は、リアリティショックを議論の

中心としない研究についてもほぼ同じだといえる。例えば、「看護基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能力のギャップ」を問題として、それを埋めるための教育プログラムを提案するものや（村松ほか 2016 など）、就職後の職場における教育的支援の効果を検討するものがある（烏田ほか 2014、高橋ほか 2017 など）。こうした研究についても、看護師本人ではない外部の要因、当人たちのまわりの「環境」に着目しているという点では共通している。

これに対し、本研究では冒頭で述べたような個人の特性に注目した検討をおこなうことにしている。例えば同じ教育機関を経て同じ職場で働いていてリアリティショックを受ける者もいれば受けない者もいたり、あるいはリアリティショックを受けて離職に至る者もいればそうでない者もいたりする。こうした事実が示唆するのは、リアリティショックや職場環境などの離職を生み出しやすい状況というものはあったとしても、そこで実際に離職行動をとるかどうかにはなお個人差がある、という点だ。この「個人差」は、個人の有する個性・資質によるところが大きいと思われるが、だとすれば早期離職の問題を総合的に考えていくにあたってはこうした個人の有する個性・資質も検討しなければならないといえる<sup>1</sup>。本研究は、このような視点のもと、個人の特性に注目した検討をおこなおうというものである。

## 2.2 「知的専門職業人アセスメント」の使用

上記の問題を考えていくにあたり、本研究ではいくつかの方針を立てて検討を進めることにしている。まず1点目は、離職に関わる個人の特性についてである。本研究では、離職に関わる個人の特性は様々にあり得るという想定のもと、筆者らがこれまで開発してきた「知的専門職業人アセスメント」を用いることにしている。

「知的専門職業人アセスメント」とは、職業に求められる要素と個人の特性のミスマッチを未然に防ぐことなどに活かすべく、職業に関する個人の特性を事前に把握し得るものを目指して筆者らが開発してきたものである。アセスメントで用いられる測定項目は、内閣府人間力戦略研究会の「人間力（知的能力的要素、社会・対人関係力的要素、自己制御的要素から成るもの）」を基に考案されている（内閣府人間力戦略研究会 2003）。具体的には、「知的能力的要素」は「知性」として、「社会・対人関係力的要素」「自己制御的要素」は「感情資源」として再構成し、さらに、人びとの認知・行動の根底にありそれらを支えるものとして「基本的性向」を設定する。人間力とは、単にある要素の有無やその良し悪しによって判断できるようなものではなく、むしろ「要素のありよう」そのものによって把握すべき各人の特質だと考えられる。

---

<sup>1</sup> こうした考え方は、社会現象の原因推論に関わる次のようなアイデアをベースにしている。デュルケームは、社会現象の発生について、基本的には環境をはじめとする社会的要因によって説明されなければならないと主張している。ただし個人の性向や欲求をまったく捨象すべきだという訳ではなく、「それどころか、社会的生の錬成作業の中に人間性の一般的な属性が関与してくることは明白である」とも述べている

（Durkheim 1895=2018: 185）。つまり、個人を取り巻く環境が個人の意思決定や行動に影響を与えることは確かだが、その影響の仕方には（たとえ個人の特性自体が環境によって規定されているとしても）個人自らの特性が少なからず絡んでいることも認めているのである。

デュルケームに即しているならば、これまで行われてきた看護師の職場や人間関係、教育のありように注目した議論は社会的環境を検討するものに相当するが、これに対し本研究はその環境と絡み得る個々人の意識状態を検討するものだといえる。

ここで基本的性向なるものを設定するのは、人間力をこのような基層的な面から捉えたいためである。

表 1 知的専門職業人アセスメントにおける測定概念

大分類	基本的性向	感情資源				知性
中分類		対自己： 認知	対自己： 働きかけ	対他者： 認知	対他者： 働きかけ	
	根気	内省性	自己決定	共感性	協力	寛容性
	楽観性	自己効力	自制	愛他心	自発的 援助	批判的 精神
小分類	好奇心	自尊感情	目標追求	他者への 関心	人付き 合い	適応力
	正直さ	自己覚知				発想力 思考力

当該アセスメントにおいて測定される概念は、表 1 のとおりである（吉田ほか 2019）。表にある 22 概念を測定するための設問がそれぞれ 4~5 つ設けられており、それらにフェイス項目や就労意向に関する設問を加えたものが、本研究で使用するアセスメントである<sup>2</sup>。

これまで行われてきた研究には、個人が有する意識・価値観と就業継続や離転職行動との関係に言及したものもあり、そこではいくつもの要素との関連が指摘されている（例えば細川ほか 2000、水田 2004、山住ほか 2017 など）。ただしどういった要素が決定的に影響するかという点までは明らかにされていないため、他にも関わり得る要因を探っていくことが必要だと思われる。また他方で、看護教育における看護能力開発のために、学生個人の「根源的特性」の成長が重要であることを主張する向きもある（山田・中島 2017）<sup>3</sup>。こうした主張をふまえると、個人の特性を幅広く、かつ基層的な側面までも射程においた当該アセスメントは、離転職問題を議論するうえで有効になると判断されよう。したがって本研究では、「個人特性が、早期離転職にどう関わりうるのか」という問いについて、当該アセスメントを用いて計量的に検討していくことにする。

### 2.3 パネル調査および現役看護師調査を用いた検討

調査方法として、本研究では学生個人を対象として複数時点で調査票の回答を求める「パネル調査」、および現役看護師を対象とした調査を実施することにしている。

<sup>2</sup> アセスメントで使用されている具体的な質問文については、吉田ほか（2019）を参照のこと。

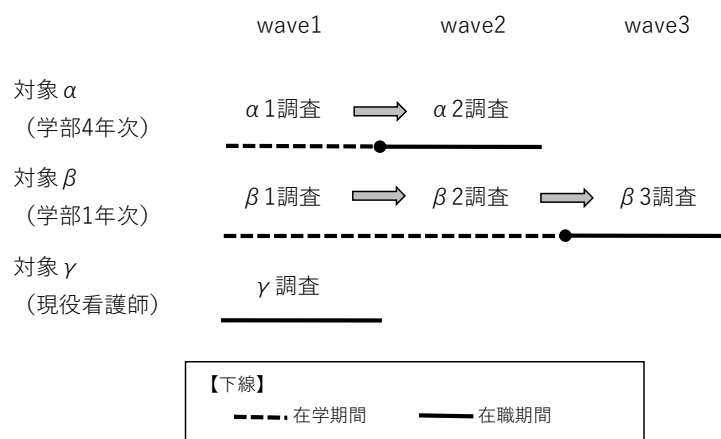
<sup>3</sup> 山田・中島（2017）は、スペンサーらのコンピテンシーモデルに準拠した議論の中でこの点を主張している（Spencer & Spencer 1993=2001）。スペンサーらはコンピテンシーを「ある職務または状況に対して、基準に照らして効果的あるいは卓越した業務を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と定義しており、根源的特性とは開発困難な中核的人格にあたる「特性」「動因」から、表層的で開発容易な「スキル」「知識」、その中間に位置する「自己イメージ」という 5 水準でとらえられるものとしている（Spencer & Spencer 1993=2001、山田・中島 2017）。本研究で用いられるアセスメントはスペンサーらの研究とは別の文脈で作成されたものだが、個人の基層的・根源的要素までを射程において特性を把握しようとしているという意味では類似したものだと判断される。

離転職、なかでも離職をおこなったような人びとを対象とする場合、調査協力が極端に得にくくなる、という事情がある。これまで行われてきた研究でも潜在看護師の問題は多く取り上げられているが、実際に潜在看護師化している者を対象として計量的に研究をおこなったものはほとんど見られない。これには離職した者のその後を把握しづらいという問題が大きく関わっていると思われる。この問題について、在学中を起点としたパネル調査を実施することで、離職した者にその後もアプローチすることがある程度可能になると考えられる。パネル調査によって得られるデータの特徴や有用性については改めて言うまでもないが（山口 2004、中澤 2019）、特に本研究でこの方法を採用するのはこうした理由によるところも大きい。

さらに本研究では、学生を対象としたパネル調査であることを最大限活用するという方針のもと、(α) 学部 4 年次生と (β) 学部 1 年次生という 2 つの対象を設定し、それぞれに対して継続的に調査を実施することになっている（図 1）。具体的には学部 4 年次生（対象 α）と 1 年次生（対象 β）を対象とし、前者は在学時と卒業後の 2 時点（α1、α2）、後者は在学時に 2 回と卒業後の 3 時点（β1、β2、β3）で調査を実施する。これにより、まず在学時と卒業後のデータ（α1 と α2、β2 と β3）を検討することで、「卒業後の離転職行動が在学時のどのような特性・資質と関係しているのか」が明らかになる。それに加えて在学時の複数時点のデータを含めて検討する（β1、β2、β3）ことで「個人内の特性・資質の『変化』がどのように起こり、それが離転職行動とどう関係するのか」を明らかにすることができる。

また、上記パネル調査に並行して、現役看護師を対象とした調査も実施する。本研究での対象は主として学生であり、彼らの卒業後の「早期」離転職が議論の中心になる。しかしなが

図1 本研究で実施される調査のイメージ



ら、特に「早期」の離転職をもたらす要因を明らかにするためには、「早期ではない」一般的な看護師における離転職をもたらす要因も明らかにしておくことが有用だろう。この点を検討すべく、実際に病院で勤務している（勤続年数も多様な）現役看護師を対象として調査を実施し（図 1、γ 調査）、そのデータを用いた比較検討もおこなう。

## 2.4 知的専門職業人アセスメントの精査

知的専門職業人アセスメントを用いて行われた調査データは、当該アセスメントを洗練していくための役割も果たす。吉田ほか（2019）でも「本アセスメントは今後も精査、調整をおこなわないさらに回答しやすいバージョンを目指す」と述べられていたが、本研究を通して得られるデータを用いることで、この作業が可能になる。

特に現段階で必要となるのは、概念の妥当性の検討である。筆者らによるこれまでの検討で、

構成概念内の質問項目についてはそのまともり（すなわち信頼性 [reliability]、内的整合性）は確認されている（吉田ほか 2019）。このことから、各構成概念に含まれる質問項目は「同じものを測って」おり、かつ「他の構成概念とは異なるものを測って」いることは明らかである。ただしこれらの構成概念・質問項目で構成されたアセスメントが、各概念の示す内容に対応した個人の特性をきちんと測れているか、という点はまだ判然とはしていない。すでに示されている信頼性とは別の、項目の「妥当性 [validity]」に関する別の検証が必要なのである。

この作業は、本研究で使用するアセスメントの精度を確認するものであり、それは本研究で取り組むべき検証作業の前提をなすものである。それゆえ、新たに得られるデータを用いてこの作業も行っておきたい。

### 3 調査の実施状況と現時点での分析結果

#### 3.1 実施済みの調査

現在、図1に示した実施予定の調査のうち「β1調査」と「γ調査」については実際にデータが得られている（「α1調査」についても実施に向けた準備をおこなっている最中である）。本研究で主たる課題としている内容は、パネル調査で得られるデータを用いなければ検討はできないが、両データが得られたことで明らかにできることも十分にある。今後の分析のための準備作業も含まれるため、3.2以降で両データを用いた分析を試みたい。

また分析に際しては、2016年に筆者らが実施したアセスメント項目を用いた調査データを用い、これと今回得られたデータとを突き合わせた比較分析（詳細は後述）をおこなうことにする。この2016年調査もまた学生を対象として、かつ同じアセスメントが中心的になる調査票を用いて実施されたものである。

表2 本稿での分析に使用されるデータの基本情報（3か年分）

	調査1 (2018年度データ)	調査2 (2019年度データ)	調査3 (2016年度データ)
【対象】	奈良県・大阪府・神奈川県・岡山県において勤務する看護師372名	関西圏の私立総合大学看護学部に在籍する1年次生	関西圏の私立総合大学に在籍する学生(看護学部生以外も含む)
【時期】	岡山以外:2018年11月～12月 岡山:2019年2月	2019年7月	2016年11月～12月
【方法】	協力者を通じた留置郵送調査	講義等の場所を利用した集合調査	講義等の場所を利用した集合調査
【回収】	有効回答数156 (回収率41.94%)	有効回答数72	有効回答数252
【調査票】	アセスメント項目 自己都合異動回数、離職経験 現在の離職意向	アセスメント項目 看護師としての就労意向 学部選択理由	アセスメント項目 職業選択時に重視する事項
【対象者構成】	[性別]女性138 男性17 [年齢]20代35、30代34、 40代36、50歳以上45	[性別]女性63 男性9	[性別]女性118 男性127
【備考】	図1の「γ調査」に相当	図1の「β1調査」に相当	

表 2 は、以下の分析で使用されるデータの基本情報をまとめたものである。なお、分析時には基本的に 3 つのデータを統合した 1 つのデータセットとして用いることにする。調査時期は異なるが、3 つのデータは共通のアセスメント項目からなっていることを活用するためである。

### 3.2 学生対象のデータを用いた前提の整理

#### (1) 調査項目の妥当性

まず研究の前提から確認しておく意味で、アセスメント項目の妥当性の検討から始めよう。妥当性の捉え方やその検証方法についてはいくつも議論があるが（中村 2009 など）、ここでは得られているデータを活用する意味で、「同じ分野を専攻する人には類似性がある」という仮定をおいた検討をおこなう<sup>4</sup>。

仮に「同じ分野を専攻する人には類似性がある」場合、その類似性の由来としては

[A] そもそも、その分野に興味をもつ人には類似性がある

[B] その分野を専攻し、その分野の訓練を受けたことにより類似してくる

[C] もともとの類似性に加え、訓練を受けることで類似性がさらに強化される (A+B)

といった可能性が考えられる。それぞれの可能性を検証するためには、(a) 専攻分野ごとの分析・他分野との比較を通して分野の傾向の有無を確認する、(b) 同一分野において、経験による変化を検討することにより訓練の効果について確認することが必要となる。このうち (a) については、学業や労働の経験がほぼ同じである学生を対象としたアセスメントを実施し、学部・学科間の比較をすることで可能となる。(b) については、同一学部・学科における学年進行による変化の分析をおこなうことに加え、その分野で現在働いている現職の人びとと学生との比較をおこなうことで可能になる<sup>5</sup>。

(a) および (b) について検討した結果、当初の仮定である「同じ分野を専攻する人には類似性がある」が支持された場合、本アセスメントにおける各項目は少なくとも「(少なくとも)〇〇専攻らしさを測れている」と考えられ、一定の妥当性があると判断される。ただし、(b) についてはパネル調査の結果を用いて検証するのが至当であると考えられるため<sup>6</sup>、ここでは暫定的に (a) についての検討を中心にしたい。

ここでの分析には、2019 年度と 2016 年度の学生データを用いる。上述の通り 2016 年度データには看護学部以外の多様な学部学生のデータも含まれている。ここでは、看護系学生の特徴を中心にみていく意味で、「看護学部学生かそれ以外か」という 2 値変数を作成し、各個人特性の平均値がそれぞれで異なるかどうかの分析をおこなう。

<sup>4</sup> この仮定は、いわゆる「理系」「文系」といった専攻に固有のイメージがあったり職業などのステレオタイプがあったりすることからも、あながち的外れとはいえないだろう

<sup>5</sup> 対象者が「学部選択≒職業選択」であるような分野に属する者であれば、学生と現職の人びとの傾向を比較することでも、「その分野の訓練を受ける」ことの効果がより明確になると考えられる。

<sup>6</sup> 図 1 の対象 β に関するパネルデータが得られた段階で、(b) についての検証もおこなうことがもっとも厳密だと思われる。パネルデータを用いた検証が行われることで、アセスメント項目の妥当性がさらに確認されることになる。

分析の結果が、表3である<sup>7</sup>。表から、いくつもの項目で平均値の差が見られることが分かる。なかでも注目すべきは、共感性、協力、自発的援助、人付き合いといった項目について、非看護系学生よりも看護系学生の方が値が高い点である。つまり看護系学生の方が共感性に富み自発的に他者へ援助をおこなう姿勢を持ち、協力的で人付き合いも得意な傾向があるといえる。

こうした姿は、いわゆる看護師に求められる「寄り添う」態度に近いものだと考えられるが、このことから看護系学生は、他学生よりも「看護師らしい」類似した傾向を有していると思われる。それゆえ現段階においては、アセスメント項目はそれぞれ妥当性を有したものであり、本研究の分析に用いて差し支えないものだと判断できるだろう。

表3 アセスメント項目、妥当性の検討<sup>8</sup>（平均値の差）

		非看護系 学生	看護系 学生	合計	F	有意確率
	N	164	152	316		
基本的性向	根気	3.598	3.470	3.536	1.997	0.159
	正直さ	3.560	3.863	3.705	4.191	0.041
	楽観性	2.800	2.851	2.824	0.452	0.502
	好奇心	2.954	2.865	2.911	0.834	0.362
感情資源:対自己	内省性	3.030	3.135	3.080	1.134	0.288
	自己効力	3.408	3.373	3.391	0.191	0.662
	自尊感情	2.975	3.022	2.998	0.251	0.616
	自己覚知	3.879	4.048	3.960	5.292	0.022
	自己決定	2.430	2.390	2.411	0.210	0.647
	自制	3.502	3.525	3.513	0.065	0.799
	目標追求	3.425	3.340	3.384	0.934	0.335
感情資源:対他者	共感性	3.587	4.148	3.854	44.640	0.000
	愛他心	3.545	3.604	3.573	0.669	0.414
	他者への関心	3.284	3.378	3.329	1.047	0.307
	協力	3.676	3.867	3.767	5.457	0.020
	自発的援助	3.349	3.607	3.471	11.325	0.001
	人付き合い	3.449	3.635	3.538	4.086	0.044
知性	寛容性	2.576	2.638	2.606	0.660	0.417
	批判的精神	3.321	3.232	3.278	1.751	0.187
	適応力	3.521	3.548	3.534	0.125	0.724
	発想力	3.378	3.181	3.283	8.091	0.005
	思考力	3.085	2.846	2.971	7.317	0.007

## (2) 学生の就労意向と個人特性との関連

調査では、学生に対して看護師として就労する意欲について4段階で訊ねた項目が設けられている。これを「就労意向」として、ここで個人特性との関連を検討してみたい<sup>9</sup>。検討される

<sup>7</sup> 議論の中心とは外れるため詳しくは示さないが、2018年度データ（現役看護師対象）において信頼性の検討をおこなったところ、大半は問題ないと判断されたがいくつかの概念については調整が必要と判断された。これを受け、ここでは吉田ほか（2019）で示されている全項目群のうち、一部の概念については一定の基準のもと項目を抜粋して使用している。詳しい検証については別稿に譲ることとする。

<sup>8</sup> 「正直さ」については、現役看護師を含めた測定結果をふまえ、吉田ほか（2019）で示した項目から内容を調整した（表4以降も同様）。

<sup>9</sup> 分析に際しては、就労したいと思うほど数値が大きくなるよう値を調整している。調整後の平均値は3.667、標準偏差は0.531である。



内容は、本研究の主眼である「早期離転職」とは異なるが、就労意向もまた働くことに対する姿勢を表すものであるため、離転職とも関わりが深いと考えられる。ここで就労意向との関連が確認されるかどうか、早期離転職に関わり得る要因となっているかどうかの1つの目安になると考えられる。

表 4 就労意向と個人特性との関連（相関関係）

就労意向				就労意向			
		相関係数	有意確率			相関係数	有意確率
基本的性向	根気	0.181	0.127	感情資源	内省性	-0.091	0.448
	正直さ	0.271	0.021	:對自己	自己効力	0.134	0.261
	楽観性	0.104	0.389		自尊感情	0.220	0.064
	好奇心	0.062	0.605		自己覚知	0.296	0.012
知性	寛容性	-0.058	0.629		自己決定	0.096	0.422
	批判的精神	-0.175	0.141		自制	0.054	0.652
	適応力	0.057	0.634		目標追求	0.042	0.726
	発想力	-0.110	0.359	感情資源	共感性	0.096	0.421
	思考力	0.076	0.523	:対他者	愛他心	0.294	0.013
				他者への関心	0.323	0.006	
				協力	0.135	0.257	
				自発的援助	0.309	0.008	
				人付き合い	0.165	0.166	

分析の結果が、表 4 である。表から、正直さや自己覚知、愛他心、他者への関心、自発的援助といった項目と就労意向との間に正の相関関係のあることが確認できる。こうした特性を強く持つ者ほど就労意向は強い、逆に言えばこうした特性をあまりもっていない者は、看護師として働く意欲があまり強くない傾向にあるといえる。

パネルデータが完成した後には、かような分析結果を手掛かりとして分析を進めていくことになる。実際の離転職行動もまた、愛他心や他者への関心の低さによってもたらされるのか、それとも異なる要因によってもたらされるのか、といったことが後に検討されるようになる。

### 3.3 現役看護師データを用いることで見えてくる点

#### (1) 学生と現役看護師の傾向の違い

次に現役看護師を対象とした 2018 年度データを中心とした分析をおこなう。先に述べたように、現役看護師データを用いて検証すべきは「一般的な看護師における離転職行動に関わる要因」を確認することである。ただしその前に、個人特性が学生とどれくらい異なり得るか、現役看護師はどのような特徴を示すのかについて確認しておこう。これは、後の分析の前提となる情報を示す意味もあるし、先に行われた項目の妥当性を検証する作業の一部だともいえる。

分析の結果を示したものが、表 5 である。表から、根気、正直さ、自己覚知、自己決定、自制、共感性、協力、人付き合いなどの項目について、学生との差が顕著に見られている。このうち根気や正直さ、自己決定や自制などは現役看護師の方が高い値を示しているが、これらか

ら現役看護師の方がより「大人な」状況にあることが推察される。この意味で、やはりアセスメントによって「らしい」状態が把握できる、すなわち一定程度の妥当性があると推察される。

他方で、共感性や協力、人付き合いについては学生よりも低い傾向が見られた。表3では、これらの項目は非看護系学生よりも看護系学生の方が高い傾向のあることが示されていただけに、この点は注目に値するといえよう<sup>10</sup>。

表5 学生／現役看護師間の特性の比較（平均値の差）

		看護系 学生	現役 看護師	合計	F	有意確率
N		152	152	304		
基本的性向	根気	3.470	3.638	3.554	4.175	0.042
	正直さ	3.863	4.196	4.029	6.299	0.013
	楽観性	2.851	2.993	2.923	2.828	0.094
	好奇心	2.865	2.938	2.902	0.577	0.448
感情資源 :対自己	内省性	3.135	3.093	3.114	0.234	0.629
	自己効力	3.373	3.263	3.318	2.176	0.141
	自尊感情	3.022	2.991	3.007	0.146	0.703
	自己覚知	4.048	3.860	3.954	9.302	0.002
	自己決定	2.390	2.661	2.527	10.560	0.001
	自制	3.525	4.099	3.814	49.533	0.000
	目標追求	3.340	3.203	3.272	2.904	0.089
感情資源 :对他者	共感性	4.148	3.831	3.988	18.699	0.000
	愛他心	3.604	3.525	3.564	1.290	0.257
	他者への関心	3.378	3.373	3.375	0.003	0.956
	協力	3.867	3.582	3.724	12.293	0.001
	自発的援助	3.607	3.470	3.538	3.714	0.055
知性	人付き合い	3.635	3.447	3.541	4.778	0.030
	寛容性	2.638	2.746	2.692	2.128	0.146
	批判的精神	3.232	3.260	3.246	0.197	0.657
	適応力	3.548	3.444	3.496	1.835	0.177
	発想力	3.181	3.306	3.243	3.412	0.066
	思考力	2.846	2.996	2.921	3.160	0.076

## (2) 一般的な離職発生に関わる要因の推定

では実際に、「(早期の離職ではない)一般的に生じうる離職に、個人の特性がどう関わり得るか」について検討しよう。2018年度調査ではアセスメント項目のほかに、「看護師の仕事をしてどれくらい辞めたいと考えているか」という離職意向や、実際に「これまで自己都合によって何回異動したことがあるか」という自己都合異動回数が訊ねられている<sup>11</sup>。これらの2つ

<sup>10</sup> 本論とはねらいが異なってくるため詳しい検証は別稿に譲るが、この結果について筆者らは現時点で、他者と接していくことに関して、実際に看護師として働くなかで「現実を知っていく」ために、学生時点よりも値が下がるのではないかと解釈することもできるだろうと考えている。

<sup>11</sup> それぞれの基本的な分布は次のとおりである。

■離職意向：平均値 2.205（標準偏差 0.843） ■自己都合異動回数：平均値 1.180（標準偏差 1.493）

なお、離職意向については4段階で訊ねられているため、ここでは離職したいと考えているほど値が高くなるよう調整している。

と個人特性の関係を確認するかたちで、要因の推定を試みよう。

まず単純な相関関係を確認したところ、離職意向、自己都合異動回数のいずれも多く項目との関連が確認された(表は省略)。そのうちどの項目が顕著に影響し得ているのかを確認したものが、次の表6である。

表6 離職意向、自己都合異動をもたらす要因(重回帰分析)

■離職意向を従属変数とする重回帰分析						
	モデル1(属性のみ)			モデル2(特性を追加)		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
[定数]	2.438		5.915 **	3.721		7.935 **
性別(女性1)	0.315	0.114	1.325	0.382	0.138	1.733
年齢	-0.017	-0.230	-2.354 *	-0.011	-0.148	-1.602 †
病棟勤務(あり1)	-0.276	-0.152	-1.249	-0.267	-0.147	-1.307
外来勤務(あり1)	0.171	0.070	0.697	0.207	0.085	0.911
夜勤担当(あり1)	0.467	0.259	2.260 *	0.527	0.292	2.746 **
自己効力				-0.500	-0.374	-4.703 **
調整済みR2乗	0.083			0.215		
F値	3.371 **			6.967 **		

■自己都合による異動回数を従属変数とする重回帰分析						
	モデル3(属性のみ)			モデル4(特性を追加)		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
[定数]	-0.971		-1.490	0.368		0.424
性別(女性1)	-0.515	-0.109	-1.388	-0.436	-0.092	-1.189
年齢	0.066	0.532	5.869 **	0.062	0.499	5.535 **
病棟勤務(あり1)	-0.666	-0.212	-1.922 †	-0.634	-0.202	-1.860 †
外来勤務(あり1)	-0.321	-0.076	-0.813	-0.384	-0.090	-0.987
夜勤担当(あり1)	0.534	0.171	1.641	0.544	0.174	1.698 †
内省性				-0.415	-0.179	-2.287 *
調整済みR2乗	0.249			0.274		
F値	9.503 **			9.063 **		

※1 \*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$  † $p < 0.10$

※2 属性変数は強制投入法、個人特性項目はステップワイズ法によって投入した。

※3 性別、病棟勤務、外来勤務、夜勤担当についてはダミー変数(カッコ内は基準)。

離職意向についての表からはまず、個人の属性のみを独立変数とするモデル1を見ると、年齢と夜勤担当経験が離職意向に影響を与えており、年齢が低いこと、夜勤を担当しているの方が離職意向は強いことがわかる。これに対し、個人の特性を考慮したモデル2を見ると、年齢や夜勤担当経験以上に自己効力という特性が離職意向に強い影響を与えていることがわかる。自己効力の程度が低い者ほど、離職意向は強くなるのである。

自己効力は、「物事をうまくやり遂げる自信がある」等の質問によってとらえられた特性である。よって、看護師が仕事を継続していくためには、他のどの要因よりも「自分はきちんと仕事をやり遂げられる」という実感が重要なのではないか、ということが推察できるだろう。

次に、自己都合による異動回数についての表からは、モデル3を見る限り年齢と病棟勤務経

験が異動回数に影響を与えており、年齢が高い者ほど異動回数が多く、現在病棟勤務をしている者の方が異動回数は少ない傾向があることがわかる。しかしそれより重要なのは、モデル 4 において年齢と病棟勤務経験といった変数の他に、内省性という特性が異動回数に影響を与えているという点である。内省性は「自分の行動を振り返る」等の質問によってとらえられた特性である。じっくり自己を省みる態度というものは、異動を抑制し、看護職への定着をうながす要因になっているのではないかと考えられる。

以上のような要因が一般的な離転職行動に関わる要因だとして、では「早期」の離転職行動にも同じような要因がかかわるのか、それとも全く異なる要因が作用するのだろうか。これらの点に関しては、学生対象のパネル調査データが完成した段階で検証されることになる。

#### 4 今後に向けて

上でも述べているように、本研究における主たる検討事項は、パネル調査の WAVE2 以降が実施されたのちに初めて検証可能になる。それによって現役看護師調査データで見られた結果がより活かされることにもなり、さらにアセスメント項目の妥当性のさらなる検証が可能にもなる。したがって、パネル調査を滞りなく実施しデータを収集することが、現時点の我々が取り組むべき大きなタスクである。

ただしそれ以外に、現役看護師調査データの活用と対象者の拡充も企図している。現役看護師調査では、本人の離職経験の有無が訊ねられている。対象者のうち離職経験のある者は、「現在も看護師として勤務はしているが、過去看護師の仕事から離れたことのある者」である。このことは、単に経験のありなしを意味するだけではない。その者たちは、潜在看護師化するかもしれない状況に至りつつも、そうならず看護師として仕事に戻ることのできた、いわば「生き残る」ことのできた者たちだとみなすこともできるだろう。

このように考えた場合、現役看護師データの検討を通して、看護師の離転職問題に関してより多くの知見が得られる可能性があると考えられる。「離転職を生み出す要因」だけではなく、「どのような要因が、潜在看護師化することなく生き残ることを促しうるのか」についても何らかの知見が得られるのではないかと思われるからである。そうした可能性を念頭に置きつつ、筆者らは今後、パネルデータの収集と並行して、現役看護師調査データを拡充しつつ活用していきたいと考えている<sup>12</sup>。

#### 【付記】

本研究の遂行にあたっては、摂南大学人を対象とする研究倫理審査委員会の審査を受けた(2014-056、2018-027)。また、調査にご協力いただいた多くの学生の皆さま、看護師の皆さまに、この場を借りて感謝申し上げます。

---

<sup>12</sup> 今回の現役看護師調査データについて言えば、地域的な偏りが否定できないため、知見の一般性にはやや留保が必要である。この点をクリアにする意味でも、調査対象の拡充が必要だと筆者らは判断している。

## [文献]

- Durkheim, É., 1895, *Les Règles De La Méthode Sociologique*. (=2018, 菊谷和宏訳『社会学的方法の規準』講談社学術文庫.)
- 福田敦子・花岡澄代・喜多淳子・津田紀子・村田恵子・矢田眞美子・中村美憂・鶴田早苗・松浦正子・伊藤佳代子・古城門靖子, 2004「病院に就職した新卒看護職者のリアリティショックの検討——潜在構造の分析を通して」『神戸大学医学部保健学科紀要』20, 35-45.
- 細川淳子・竹川由希子・荒川千秋・川島和代, 2000「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), 163-6.
- 石倉夏海・林智子・井村香積・濱口幸美, 2016「新人看護師のリアリティショックに関する文献レビュー」『三重看護雑誌』18, 7-14.
- 鳥田志乃・津本優子・内田宏美, 2014「新卒看護師の看護実践能力と教育的支援との関連——新卒1年後の調査の結果から」『島根大学医学部紀要』37, 27-36.
- 片桐麻希・坂江千寿子, 2016「新卒看護師の離職理由と就業継続に必要とされる支援内容に関する文献検討」『佐久大学看護研究雑誌』8 (1), 49-59.
- 勝原裕美子・ウィリアムソン彰子・尾形真実哉, 2005「新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み——看護学生から看護師への移行プロセスにおける2時点調査から」『日本看護管理学会誌』9(1), 30-7.
- Kramer, M., 1974, *Reality Shock: Why Nurses Leave Nursing*, C.V. Mosby Co. US.
- 水田真由美, 2004「卒看護師の職場適応に関する研究——リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因」『日本看護科学会誌』23 (4), 41-50.
- 村松由紀・重久加代子・橋本幹子・瀬戸口ひとみ・金子順子・大野明美・福島道子, 2016「卒業前看護実践能力強化プログラムの実践と評価」『国際医療福祉大学学会誌』21 (2), 92-102.
- 内閣府人間力戦略研究会, 2003『人間力戦略研究会報告書 若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める——信頼と連携の社会システム』内閣府.
- 中村陽人, 2009「構成概念妥当性の検証方法に関する検討——弁別的証拠と法則的証拠を中心に」『横浜経営研究』30 (1), 203-19.
- 中澤渉, 2019「回顧調査とパネル調査の特性を考える——『教育と職業』の調査に関連して」『日本労働研究雑誌』61 (4), 64-68.
- 佐居由美ほか, 2007「新卒看護師のリアリティショックの構造と教育プログラムのあり方」『聖路加看護学会誌』11 (1), 100-8.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M., 1993, *Competence at Work : Models for Superior Performance*, Wiley. (=2001, 梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳『コンピテンシー・マネジメントの展開——導入・構築・活用』生産性出版.)
- 高橋千晶・鈴木典子・丸山みつ, 2017「『新卒看護師の看護実践能力』と看護基礎教育・新人教育・職場環境・個人特性との関係」『看護研究集録』24, 24-41.
- 田村佳代子・沢木明美・佐藤愛子・谷村さゆ子, 2007「離職防止につなげる卒後教育の再構築とその評価」『秋田県農村医学会雑誌』53 (1), 29-31.
- 山田恵子・中島美津子, 2017「看護基礎教育におけるコンピテンシー教育に向けた一考察」『看護』69 (2), 92-94.
- 山口一男, 2004「パネルデータの長所とその分析方法——常識の誤りについて」『家計経済研究』62, 50-8.
- 山住康恵・北川明・安酸史子, 2017「就職後6ヶ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究」『共立女子大学看護学雑誌』4, 9-17.
- 吉田佐治子・山本圭三・栢木紀哉・富岡直美・西岡暁廣, 2019「知的専門職業人アセスメントの作成」『摂南大学教育学研究』15, 1-13.