

2024年度新人看護職員研修 離職に関するアンケート報告（年間まとめ）

1. 目的：新人看護職員の離職意識の変化や研修効果の調査を行い、研修の意義や次年度の研修企画の指標とし、県内施設との情報共有を図ることで、新人看護職員の育成支援につなげ、早期離職防止の一助とする。

2. 調査方法

1) 調査対象：2024年度新人看護職員・交流会受講者 第1回62名 第2回54名 第3回53名 第4回45名

2) 調査期間：2024年5月～2025年1月（4回調査）＊報告内では、5月・6月・10月・1月で示す

1回目）2024年5月9日（木）新人看護職員第1回交流会 入職1ヶ月

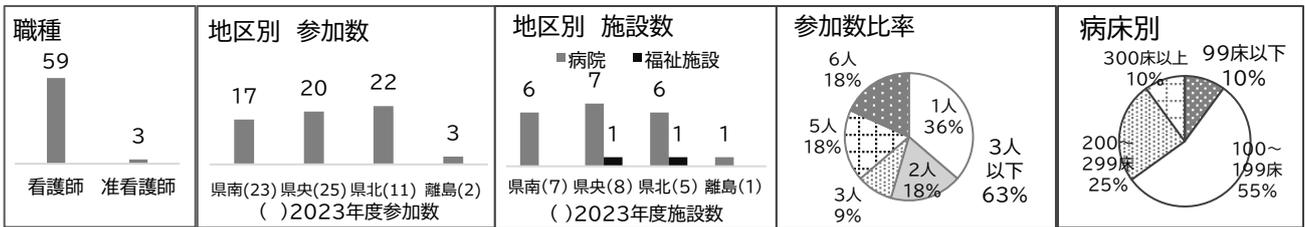
2回目）2024年6月28日（金）新人看護職員第2回交流会 入職3ヶ月

3回目）2024年10月1日（金）新人看護職員第2回交流会 入職6ヶ月

4回目）2025年1月24日（金）新人看護職員第2回交流会 入職10ヶ月

3) 倫理的配慮：個人が特定されない無記名によるアンケートで、新人看護師支援体制の改善、臨床現場および看護学校への教育支援に関する情報提供の目的以外には使用しないことを説明し、提出を持って同意とした。

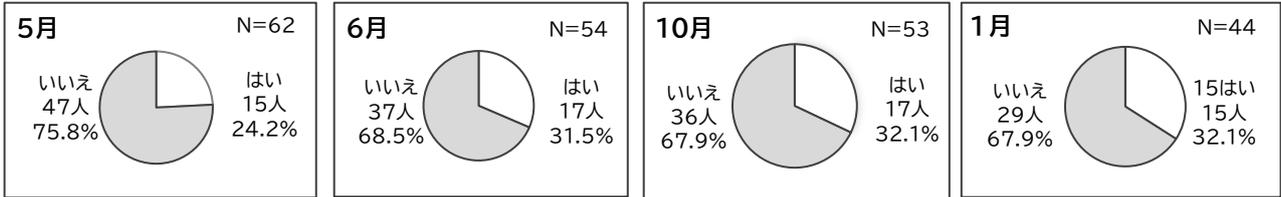
3. 参加（5月受講者概要）



4. 回収率：第1回～第3回100% 第4回97.8%

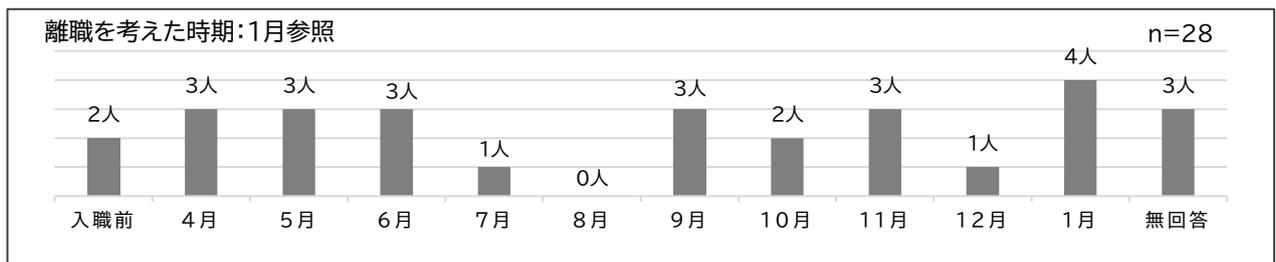
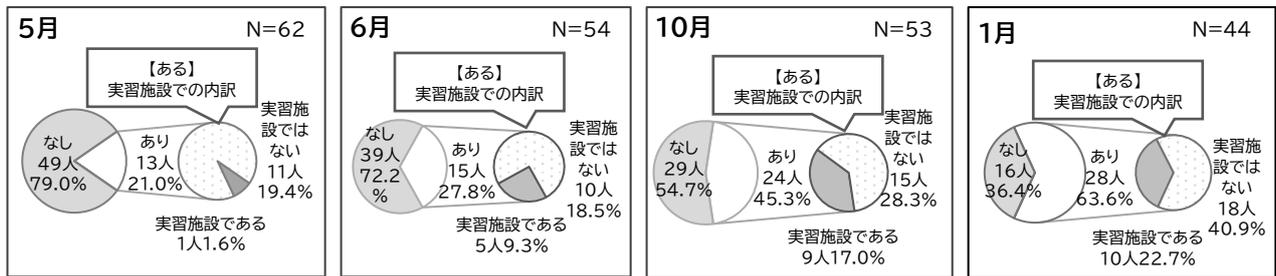
5. アンケート結果・考察

設問1) 入職した施設は自身の実習施設ですか



＊約3割が実習施設に入職している

設問2) 離職を考えたことはありますか

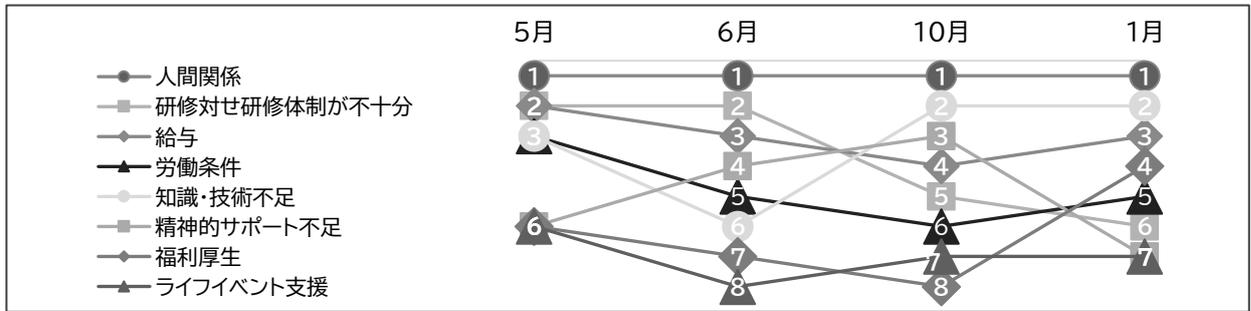


＊離職を考えたことあり群は、5月21.0%、6月27.8%、10月45.3%、1月63.6%と増加している。

＊実習施設であることも、同様に増加している。

＊離職の気持ちは、入職前からあり、入職早期、6ヶ月時期、2年目迎える直前の時期に増加している。

設問 2) 回答ある⇒離職を考えたまっかけは何か



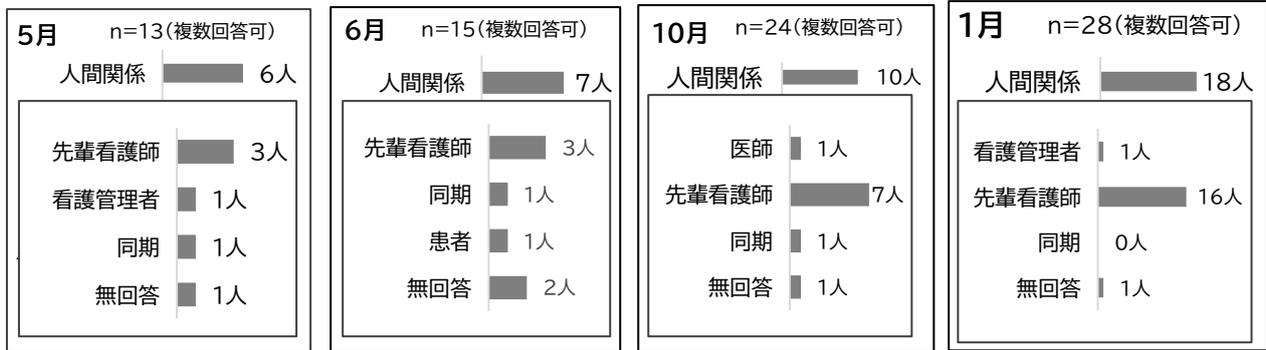
【人間関係】は、全期間で 1 位、【研修体制が不十分】が 5 月 6 月は上位と主要な要因となっている。

\* 良好な人間関係と共に、入社初期では特に、知識・技術向上支援を求めていることが示唆される。

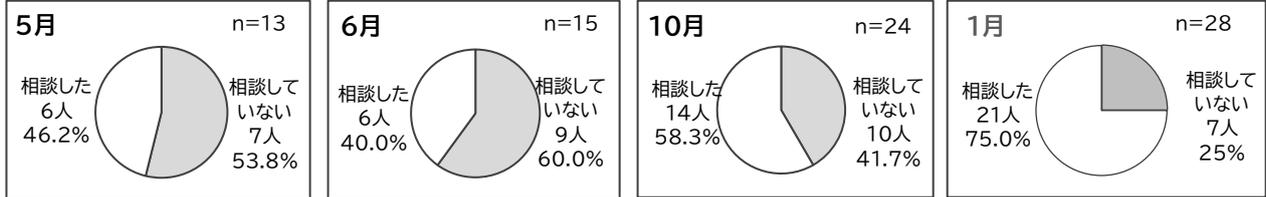
【知識・技術不足】は、5 月 10 月 1 月で上位に位置しており、後半時期ほど離職要因に影響している。

\* 様々な経験が増えていく中、新人が自身の知識や技術の不足を強く感じるようになっていたり、長期的なストレスや責任の増加、2 年目を迎える不安等が影響している可能性がある。

\* 人間関係の内訳

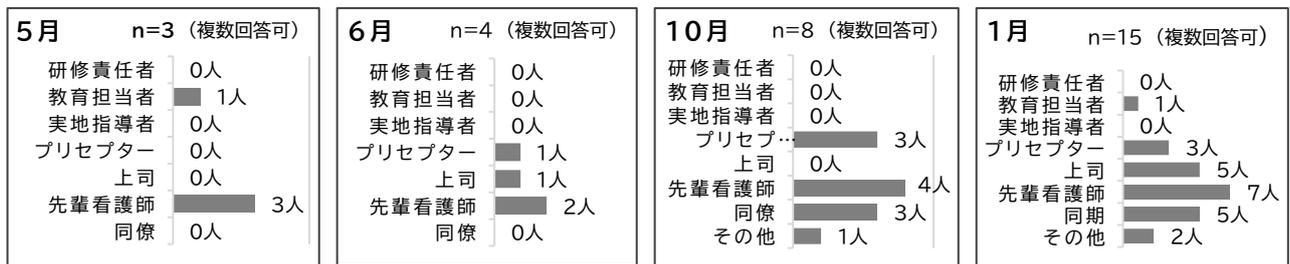


設問 3) 離職について相談したか

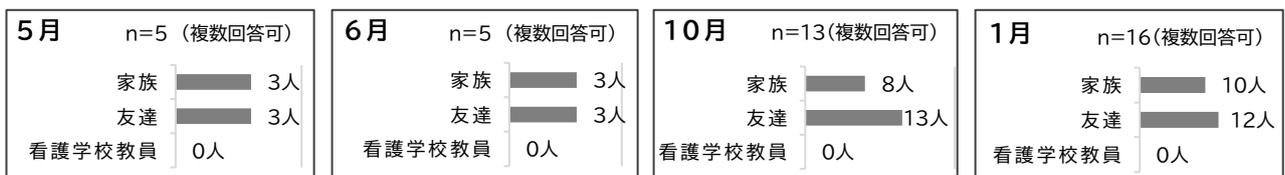


設問 3) 回答相談した⇒相談者はだれか

<職場内>

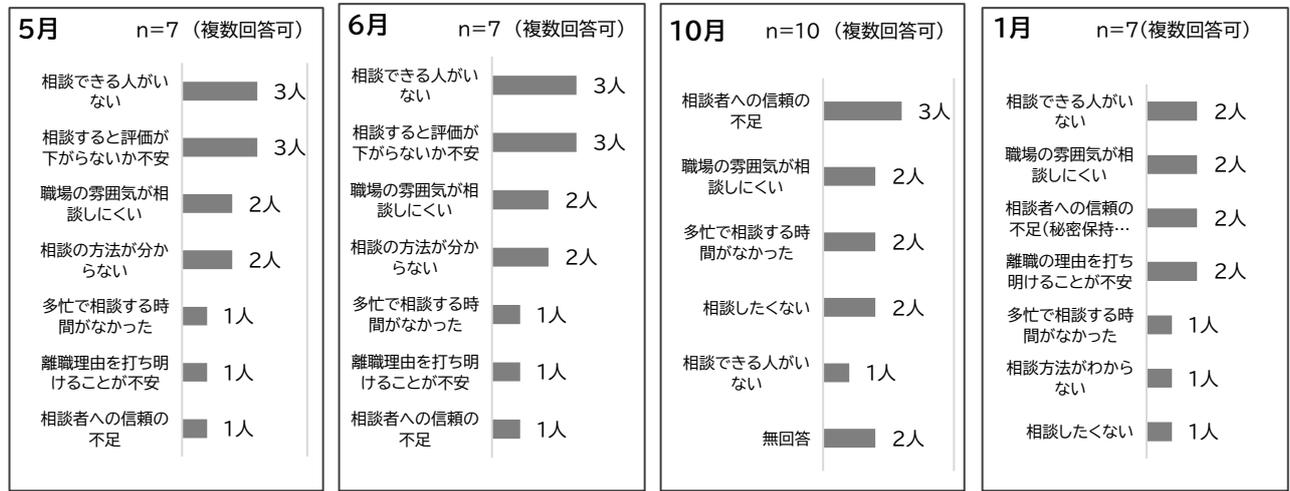


<職場外>



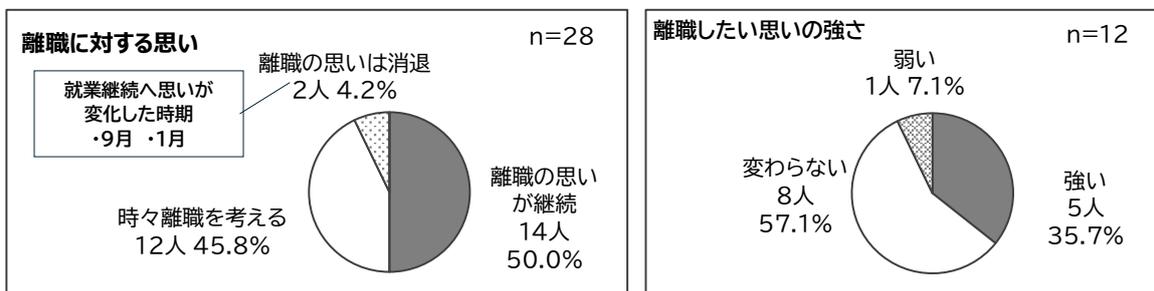
\* 相談した割合は、10 月に 60%、1 月では 75%と増加している。また、全期間で、職場外への相談の方が多いが、10 月からは、プリセプターや先輩看護師への相談、1 月では、上司、先輩看護師へと職場内での相談が増加している。

設問 3) 回答相談していない⇒相談しなかった理由は何か



\* 全期間通し、職場環境、相談者への信頼不足、評価への不安などが主な理由であった。

設問 4) いま現在も離職の思いは継続しているか (1月24日時点)

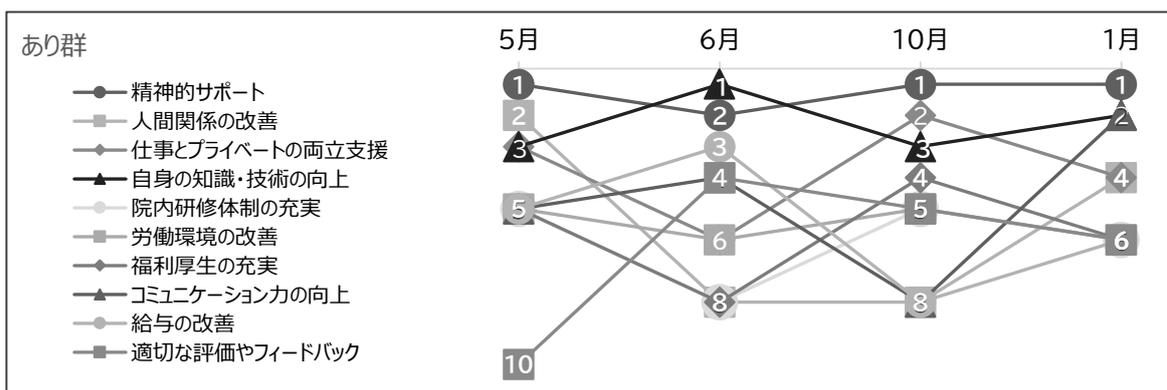


離職を考えた時期

	就業前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	無回答
強い		1	1	1					1		1	
変わらない	2						1				2	2
弱い								1			1	

\* 【離職の思いが継続】は5割おり、14人中5人が強い、8人はわからないまま勤務継続している。

設問 5) 就業出来ている要因は何か

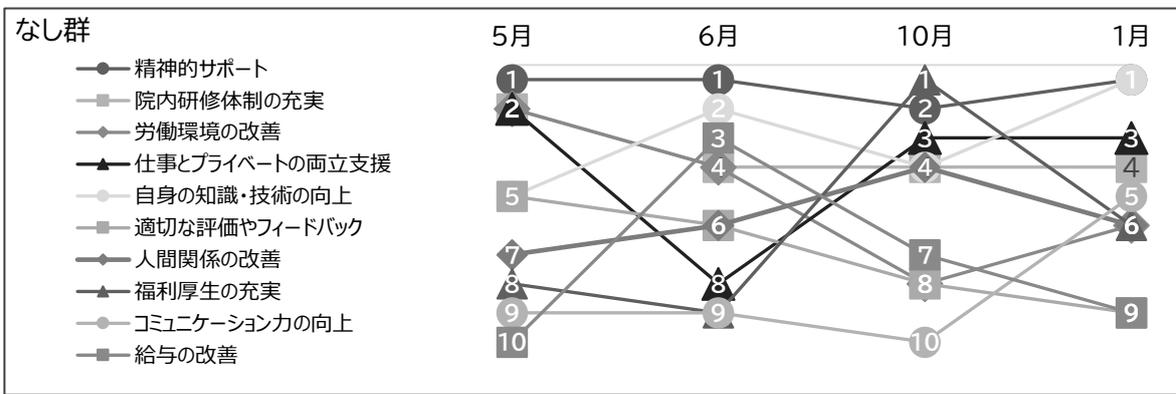


【精神的サポート】は、5月・10月・1月は1位、6月は2位と一貫して高順位を維持している。

\* 職場での心理的安全性の確保が最優先課題であることを示唆している。

【自身の知識・技術の向上】は、5月は3位、6月は1位、10月は3位、1月は2位と上位に位置している。

\* 時間経過とともに、自己成長が就業継続につながっていることを示唆している。



【精神的サポート】は、5月・6月が1位、10月は2位、1月は1位と一貫して高順位である。

\*「あり群」同様、最も重要な要因であることが示唆される。

【知識・技術の向上】は、一貫して中位の重要性を保っていたが、1月では1位まで上昇している。

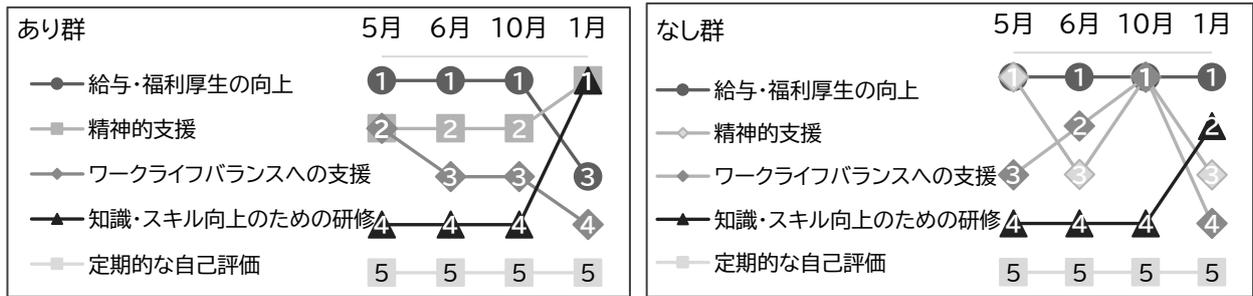
\*スキルへの自信など自己成長を示唆し、就業継続要因として重要性を再認識し、継続した支援体制が必要である。

【院内研修体制の充実】は、一貫して上位群の重要性を保っている。

\*継続的な学習と成長の機会が、就業継続要因として認識されていることを示している。

※他の項目については、「あり群」「なし群」の支援ニーズや時期的順位変動はみられるものの、【精神的サポート】【知識・技術の向上】は共通する重要要因であった。

設問 6) 行なって欲しい離職防止となる取り組みは



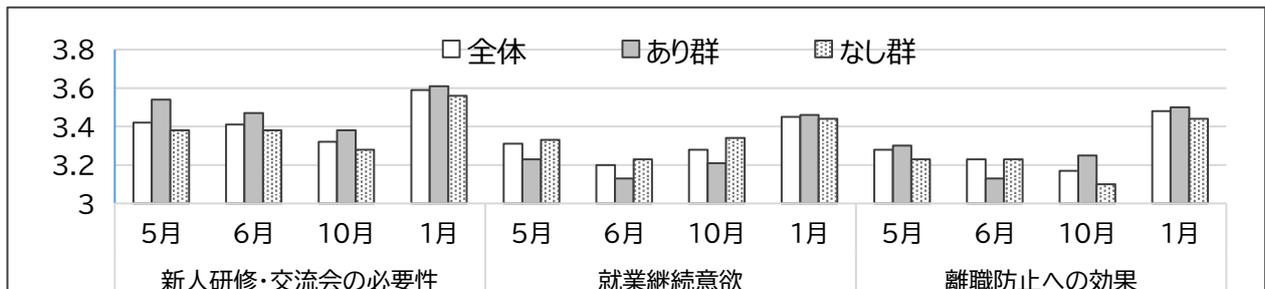
<あり群・なし群 共通> 【給与・福利厚生の向上】が、ほぼ高順位に位置しており、重要な要素であると認識している。

【知識・スキル向上のための研修】が、あり群・なし群とも4位に位置していたが、1月には、あり群4位→1位、なし群4位→2位へ上位変動している。

<あり群・なし群 相違> あり群は、4項目において1月に順位変動がある。

なし群は、【精神的支援】は、経過の変動がある。【ワークライフバランスへの支援】は10月には、上位3項目すべてで1位であったが1月には4位と変動が見られ、【知識・スキル向上のための研修】が1月に2位と上位変動している。

設問 7) 2024年度新人看護職員研修・交流会評価 (各項目4点評価)



t検定において、有意差は認めなかったが、1月では、全体的に評価点数が高くなっている。また、<あり群>においては、すべての項目において、<なし群>より評価点数が高い。

当センターの研修・交流会の必要性はあり群、なし群共に評価は高いが、よりあり群が重要な研修と評価された。

\*悩みの共有や思いを吐き出せる場として、重要な機会であることが示唆される。

<まとめ：離職について>

新人看護職員の離職に関する傾向は、時間の経過とともに顕著な変化を示している。離職を考える割合は、5月の21%から、経時的に増加が見られ、1月には75%へと大幅に増加しており、職場環境への適応や仕事の負担が時間とともに重くなっていることが示唆される。一方で、離職の思いの継続性には変動が見られ、6月に一時的な改善（61.5%から40%に減少）が見られたものの、10月・1月には再び50%まで上昇している。

離職を考える主な理由として、【人間関係】の問題が一貫して上位に挙げられているが、時間の経過とともに、10月1月では【知識・技術不足による自信喪失】が上位で推移している。これは、業務の複雑さが増す中で、新人看護師が自身のスキルに不安を感じ始めている可能性を示している。

また、新たな変化として、離職について相談する傾向が10月・1月と時間経過に伴い増加している。これは、問題を一人で抱え込まずに周囲に相談する姿勢が育ってきたことを示唆しており、ポジティブな変化と捉えることができるとも考えられる。

<まとめ：就業継続について>

継続に関しては、【先輩や指導者による精神的サポート】の重要性が一貫して高く評価されている。これは、新人看護師にとって、技術的な指導だけでなく、精神的な支えが極めて重要であることを示している。

また、離職防止策として最も希望されているのは、【給与・福利厚生への向上】で、これは4回の調査を通じて変わらず、新人看護師の待遇改善への強い期待を反映している。同時に、ワークライフバランスへの支援では、順位変動はあるものの、概ね上位に位置しており、仕事と私生活の調和が就業継続の重要な要因であることが分かる。さらに、1月では、【知識・スキル向上のための研修】が2位と上位変動があり、この時期でのスキルに対する自己評価や、2年目を迎える不安の増大も、重要性が高まっていることが示唆される。

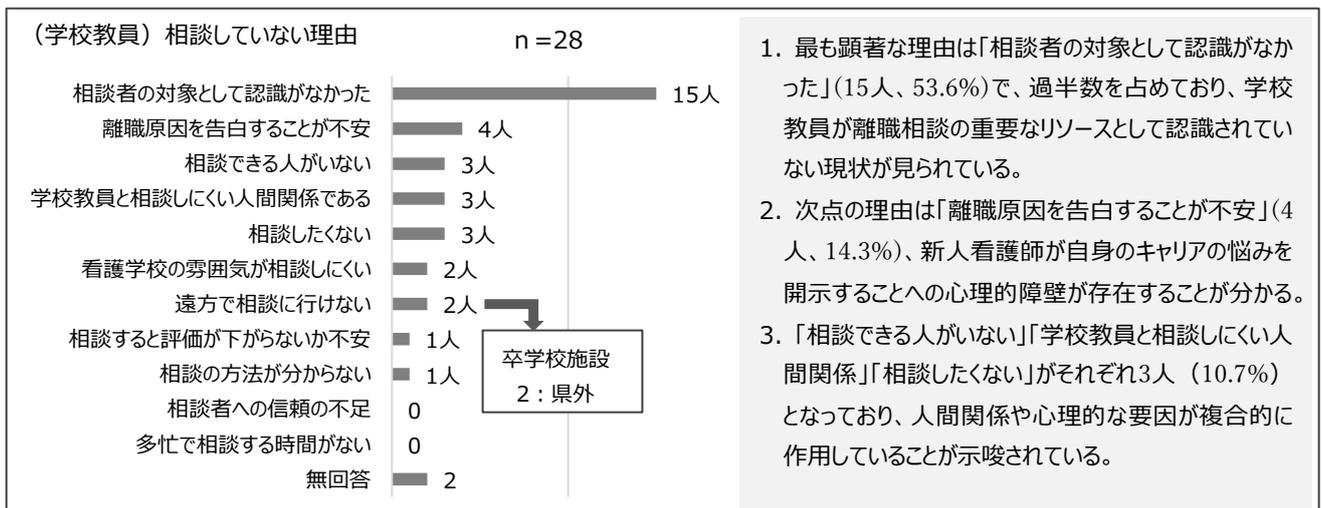
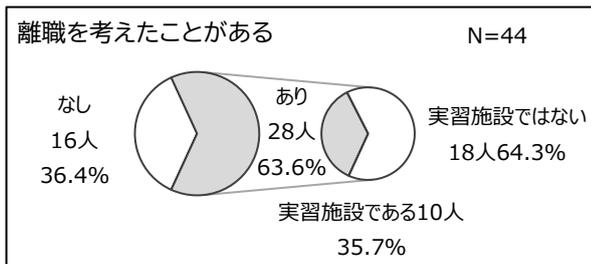
<まとめ：当センターの新人研修・交流会について>

新人研修や交流会に対する評価は、全体的に高い水準を維持している。【研修・交流会継続の必要性】【就業継続意欲】【離職防止への効果】のいずれも3点台（4点満点）を保っており、これらの取り組みが新人看護職員にとって有益であることを示している。

<看護学校用>

今回の調査対象者のアンケート結果から年間通し、離職を考えたことあり群では、卒業の看護学校教員への相談は0であった。相談しなかった理由については、職場内対象に偏っており、第4回交流会時に、看護学校教員限定で設問を追加した。実習施設であることとの関連性も含め、追加データを示す。

【あり群と実習施設との関連】



- 最も顕著な理由は「相談者の対象として認識がなかった」(15人、53.6%)で、過半数を占めており、学校教員が離職相談の重要なリソースとして認識されていない現状が見られている。
- 次点の理由は「離職原因を告白することが不安」(4人、14.3%)、新人看護師が自身のキャリアの悩みを開示することへの心理的障壁が存在することが分かる。
- 「相談できる人がいない」「学校教員と相談しにくい人間関係」「相談したくない」がそれぞれ3人（10.7%）となっており、人間関係や心理的な要因が複合的に作用していることが示唆されている。