

2025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、県内施設と情報の共有化を図ることで、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：2025年度新人看護職員・交流会受講者 第1回66名 第2回62名 第3回47名 第4回44名

2) 調査期間：2025年5月～2026年1月（4回調査）＊報告内では、5月・6月・9月・1月で示す

1回目）2025年5月8日（木）新人看護職員第1回交流会 入職1ヶ月

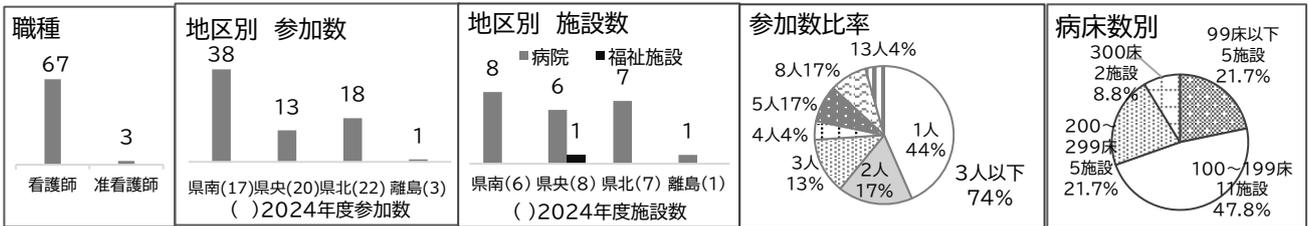
2回目）2025年6月30日（月）新人看護職員第2回交流会 入職3ヶ月

3回目）2025年9月30日（火）新人看護職員第3回交流会 入職6ヶ月

4回目）2026年1月30日（金）新人看護職員第4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。

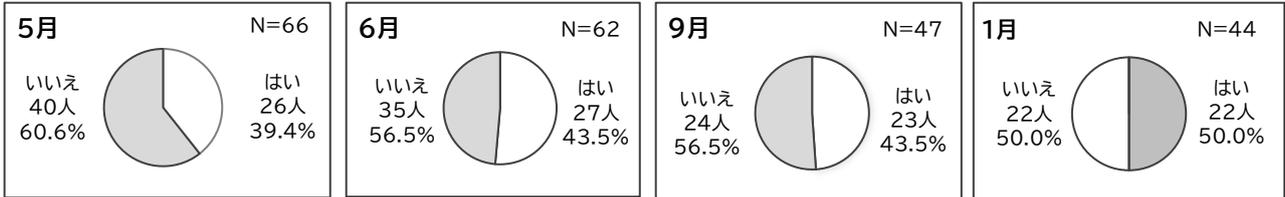
3. 参加（5月受講者概要）



4. 回収率：第1回～第4回 100%

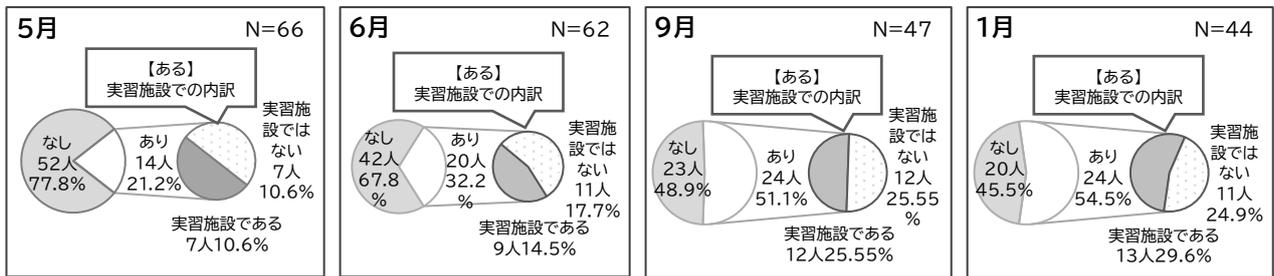
5. アンケート結果・考察

設問 1) 入職した施設は自身の実習施設ですか



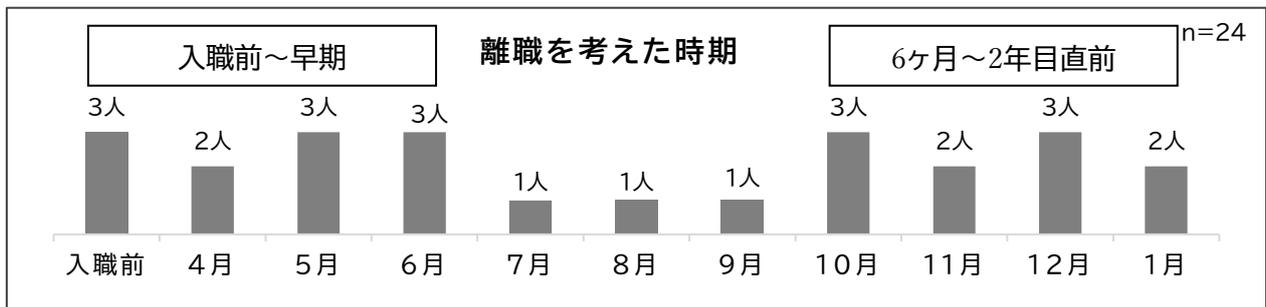
＊約3割が実習施設に入職している

設問 2) 離職を考えたことはありますか



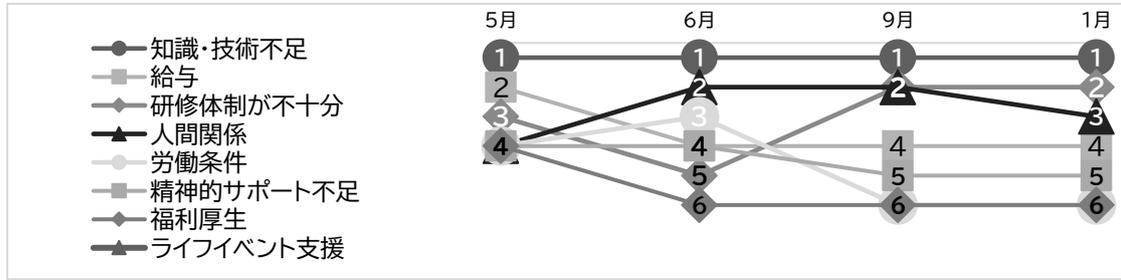
＊離職を考えたこと「あり群」は、5月21.2%、6月32.2%、9月51.1%、1月54.5%と増加している。

＊実習施設では、大きな相違はなかった。



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

設問 2) 回答：ある⇒離職を考えたきっかけは何か

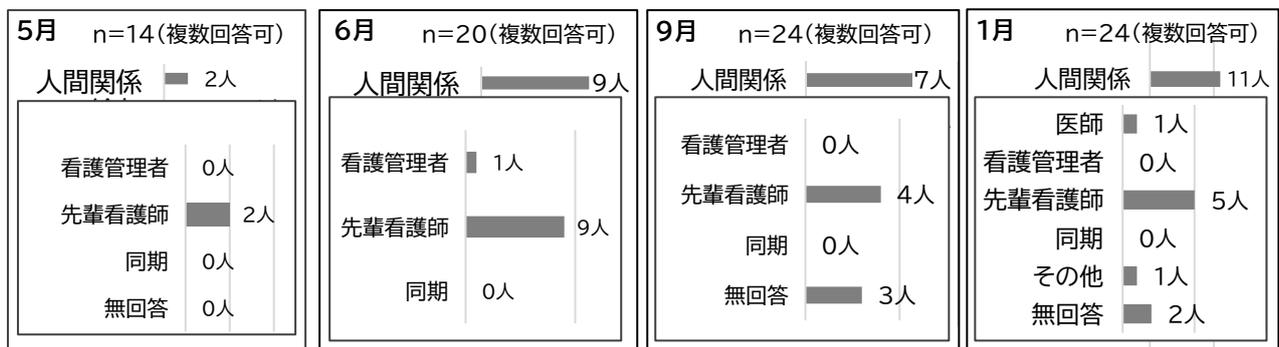


【知識・技術不足】は、全期間で 1 位であった。辞めたいという思いの根底には「技術不足への不安」が常にあり、自信のなさが離職意識に影響を与えている。

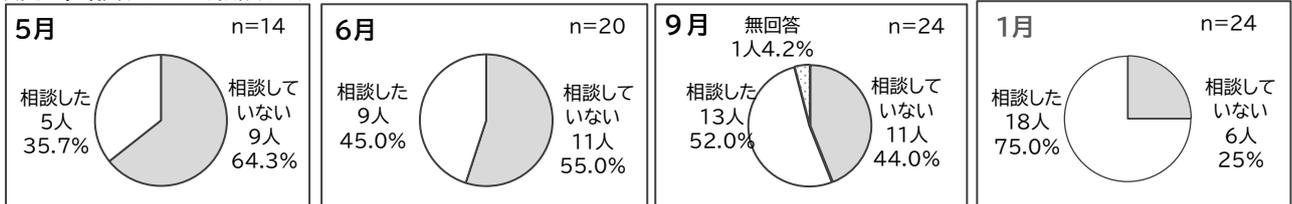
【人間関係】では 5 月は中位であったが、6 月以降上位で推移しており、知識・技術不足の自信の無さが、人間関係に一定の影響を及ぼしている可能性がある。

【研修体制が不十分】は 9 月以降上位で推移しており、2 年目時期になるほど、研修の不十分さへの不満も重なっている。一つひとつの成長を認め、孤立させない丁寧な関わりが、重要であることを示唆している。

**\* 人間関係の内訳**

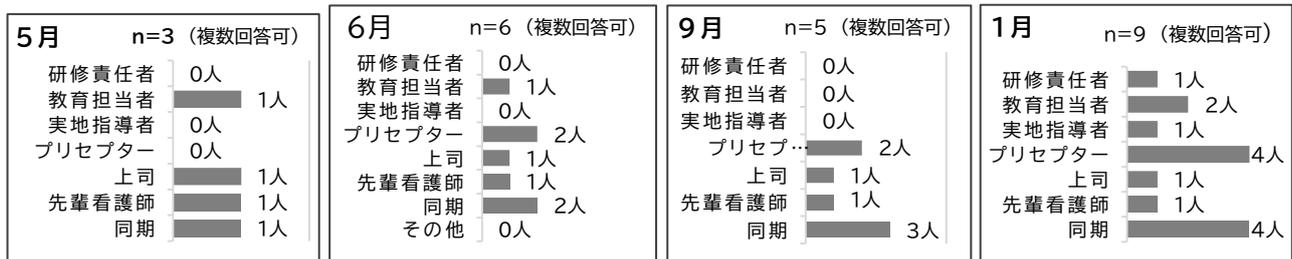


設問 3) 離職について相談したか

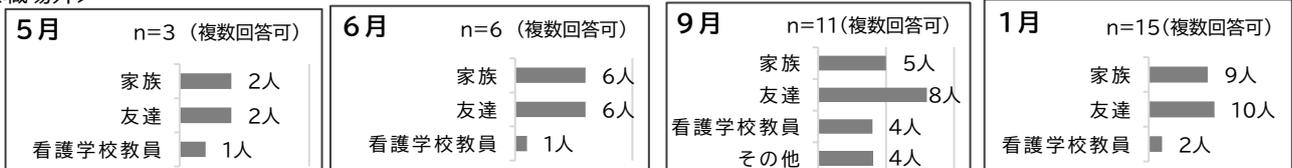


設問 3) 回答：相談した⇒相談者は誰か

<職場内>

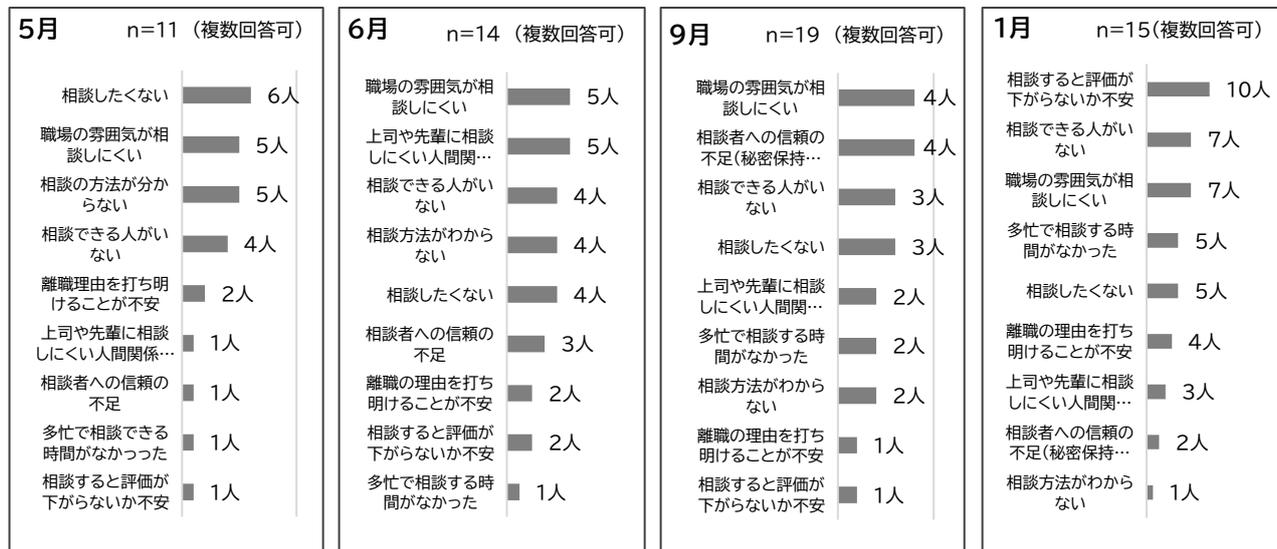


<職場外>



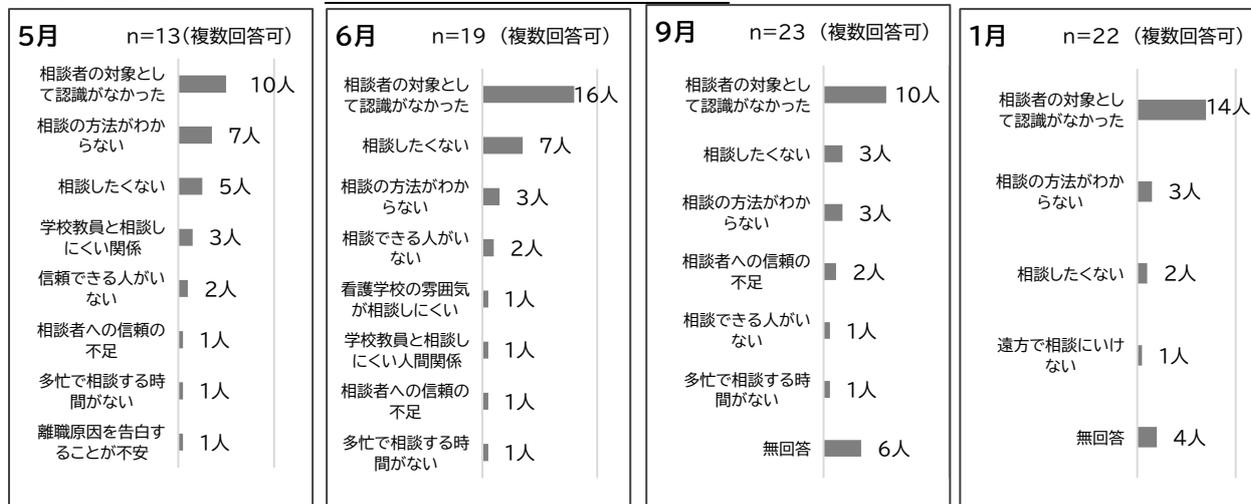
\* 相談した割合は、5 月に 35.7%、1 月では 75.0%と増加している。相談者では、入職初期より教育担当者、プリセプター、上司、先輩看護師に相談できているが、1 月では、研修責任者、教育担当者へも相談が拡大している。

設問 3) 回答：相談していない⇒①職場で相談しなかった理由は何か



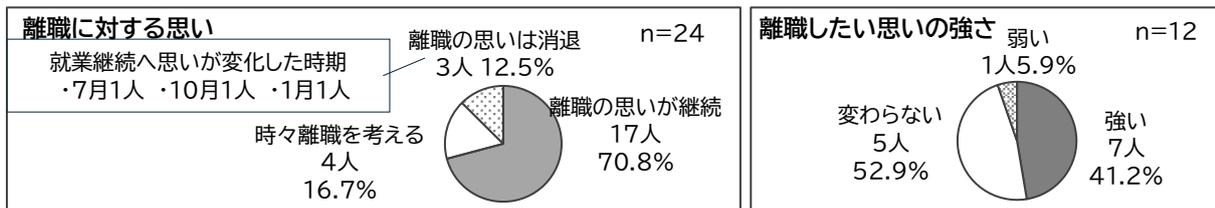
\* 全期間通し、職場環境や対人関係の問題が上位を占めているが、1月では、「自己評価に対する不安」の増加が顕著で「多忙」も上位をしめた。

設問 3) 回答：相談していない⇒②看護学校教員に相談しなかった理由は



\* 全期間通し、「相談者として認識がない」が最大の理由であった。

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)

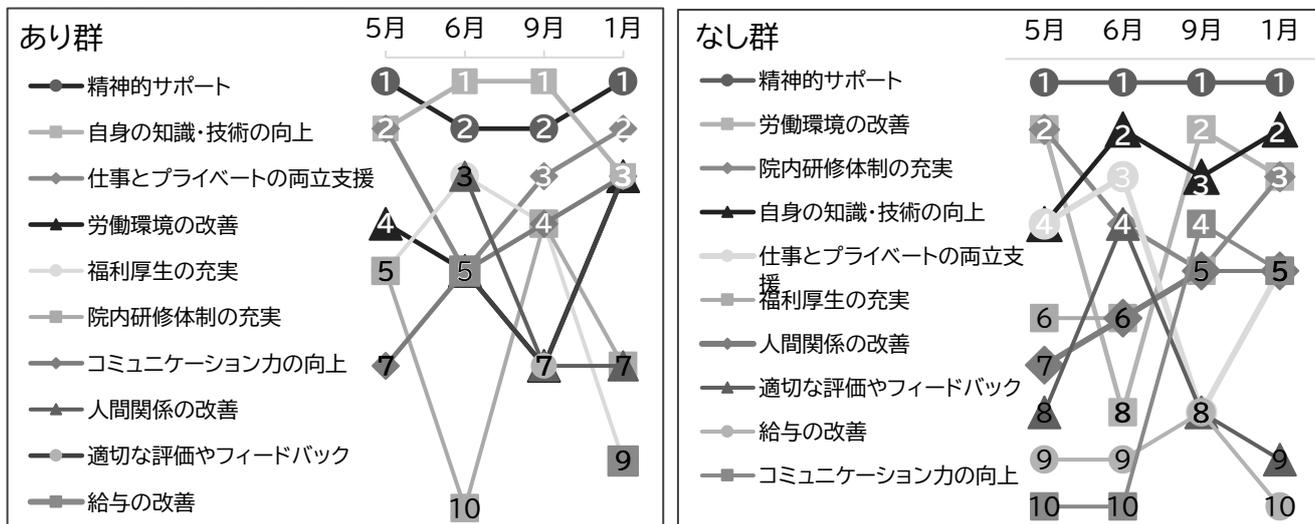


離職を考えた時期

	入職前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
強くなっている	1	1	1			1	1				2
変わらない	1	1	2	1				2	1	1	
弱くなっている										1	
時々考える				1	1			1	1		
思いは消退	1			1						1	

\* 【離職の思いが継続】は7割を超え、17人中7人が強い、5人は変わ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



(あり群)

【精神的サポート】は、5月・1月は1位、6月・9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2位、6月・9月は1位、1月は3位と上位に位置している。

\* 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】と【技術向上】が継続要因である点は共通しているが、「あり群」では年度末に向け【適切な評価】と

【両立支援】の重要度が急上昇しており、個別の努力を認める承認の機会や、生活を維持できる環境保障の両立への配慮が、離職回避となることを示唆している。

(なし群) 上位項目

【精神的サポート】は、全期間を通し1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、5月6月以降、上位に位置している。

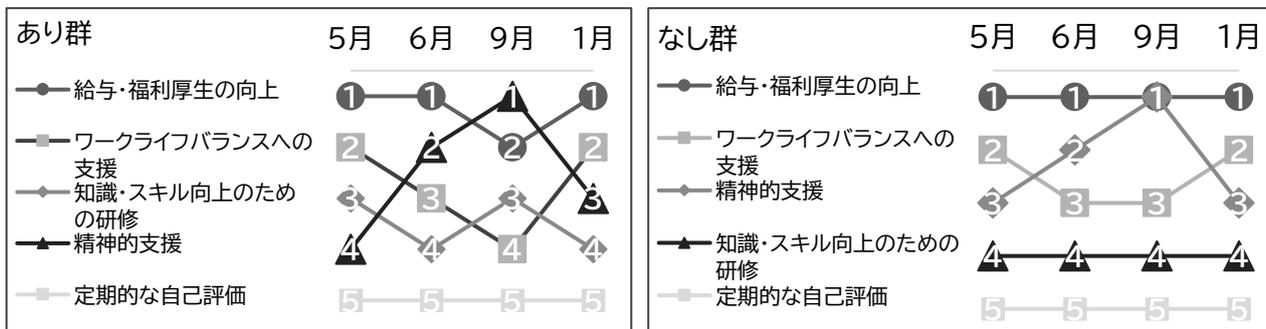
\* 「あり群」同様に、スキルへの自信など自己成長を示唆し、就業継続要因として重要性を再認識し、継続した支援体制が必要である。

【院内研修体制の充実】は、5月2位も、6月・9月は中位に変動がみられたが、1月では3位と上昇している。

\* 2年目を目前として、学習の支援の充実が、就業継続要因として認識されていることを示している。

※【精神的サポート】を盤石の基礎とし、【知識・技術の向上】や【研修体制の充実】といった成長を実感できる仕組みが安定した継続の柱となっていることから、着実なスキルアップを支える教育環境を維持し続けることが、高い定着率を維持するための鍵となる。

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・福利厚生の上昇】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。

【ワークライフバランスへの支援】や、【精神的支援】は、時期的変動は見られるが、1月では、両群とも2位と上位に変動がある。

<あり群・なし群 相違>

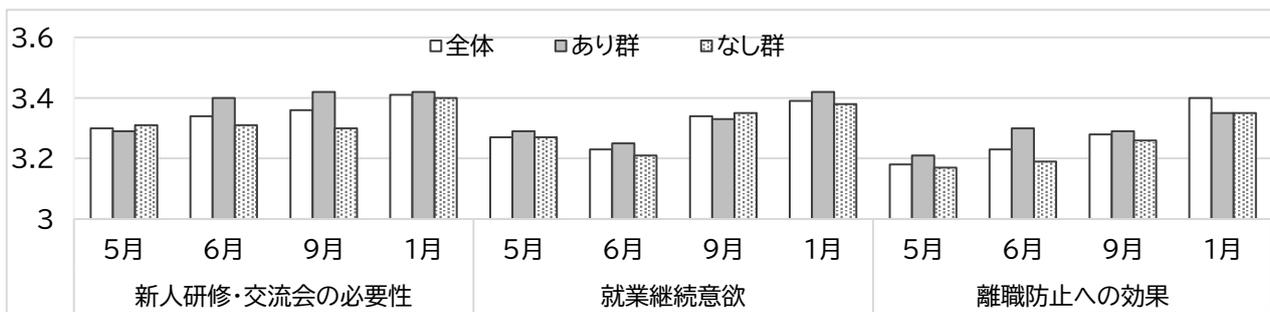
「あり群」は、4項目において、時期的変動が見られる。

「なし群」は、【精神的支援】は、時期的変動が見られるが、相対的に大きな順位変動はなかった。

\*  $\chi^2$  乗検定では、5月の入職初期の時期で、「ワークライフバランスへの支援」がなし群、「知識やスキル向上のための研修」があり群に有意差を認め、より重要な要因であることが示唆されたが、6月、9月、1月は有意差は認めなかった。

設問 7) 2025 年度新人看護職員研修・交流会評価

(4点評価：4点できた・3点ややできた・2点あまりできなかった・1点できなかった)



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、全項目において、ほぼ全期間で「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>

離職を考えたことがある「あり群」の割合は、5月の21.2%から**1月の54.5%へと年度を通じて増加**しており、特に入職早期、6ヶ月目、そして2年目を直前に控えた時期に意識が高まる傾向にある。離職を考える最大の要因は、全期間を通して1位である「知識・技術不足への不安」であり、この自信のなさが人間関係や研修体制への不満にも波及していた。また、離職相談経験者は1月時点で75.0%に達し、相談先はプリセプターや上司、研修責任者へと拡大している。相談しない理由としては職場環境や対人関係の問題が根深く、看護学校の教員については「相談相手としての認識がない」ことが浮き彫りとなっている。

ただし、離職について相談する相手が、入職初期より教育担当者やプリセプター、後期になるほど研修責任者へと拡大している点は特筆すべきであり、新人看護職員の教育体制において、「**悩みを打ち明けられる組織的風土の醸成**」という**一定の成果が得られている**ことを示唆している。一方で、離職を考えたきっかけが「知識・技術不足」に集中していることから、今後は単なる精神的支援に留まらず、**個々の成長を認め、孤立させない丁寧な技術指導と、2年目に向けた「適切な評価」を通じた自己効力感の向上**が、離職防止の要因となり得る。

<まとめ：就業継続について>

就業を継続できている最大の要因は、離職意識の有無にかかわらず一貫して「精神的サポート」であり、職場の心理的安全性を確保することが最優先課題といえる。次いで「知識・技術の向上」といった自己成長の実感も重要な柱となっているが、離職を考えたことが「あり群」では、年度末に向けて「適切な評価」や「生活との両立支援（ワークライフバランス）」への重要度が急上昇しており、**個別の努力を認める承認と環境保障が離職回避には重要**であることを示唆している。また、全群共通して「給与・福利厚生への向上」を求める声も強く、経済的・環境的な待遇改善も定着率維持には欠かせない要素である。

<まとめ：当センターの新人研修・交流会について>

研修および交流会の評価は、年度末の1月に向けて全体的に高まっており、特に「あり群」において「なし群」よりも評価点数が高い傾向にあることから、離職を意識している新人看護職員にとってより重要な機会であると判断される。統計的な有意差は認められなかったものの、研修が「悩みの共有や思いを吐き出せる場」として機能しており、精神的支柱として高いニーズとして、**こ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。