

令和5年度 新人看護職員の離職に関するアンケート結果

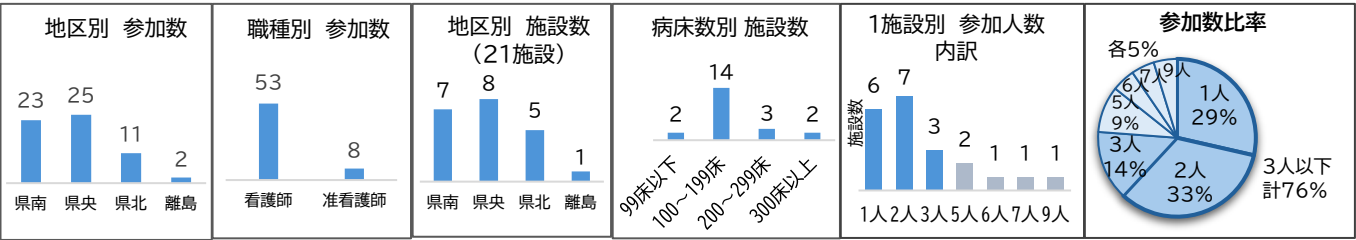
1. 目的

本調査は、新人看護職員の離職に関する実態と研修の効果について、県内施設との情報共有を図ることで早期離職防止の一助とする。

2. 方法

2.1. 対象者

令和5年度新人看護職員研修・交流会受講者 61名(申込者数)。受講者の内訳は看護師 87%、准看護師 13%であった。所属施設は主に 200 床以下の中小病院が 76%で、県央地区と県南地区からの受講者が全体の 79%を占めていた。1施設あたりの受講者数は 3 人以下が 76%を占める状況であった。



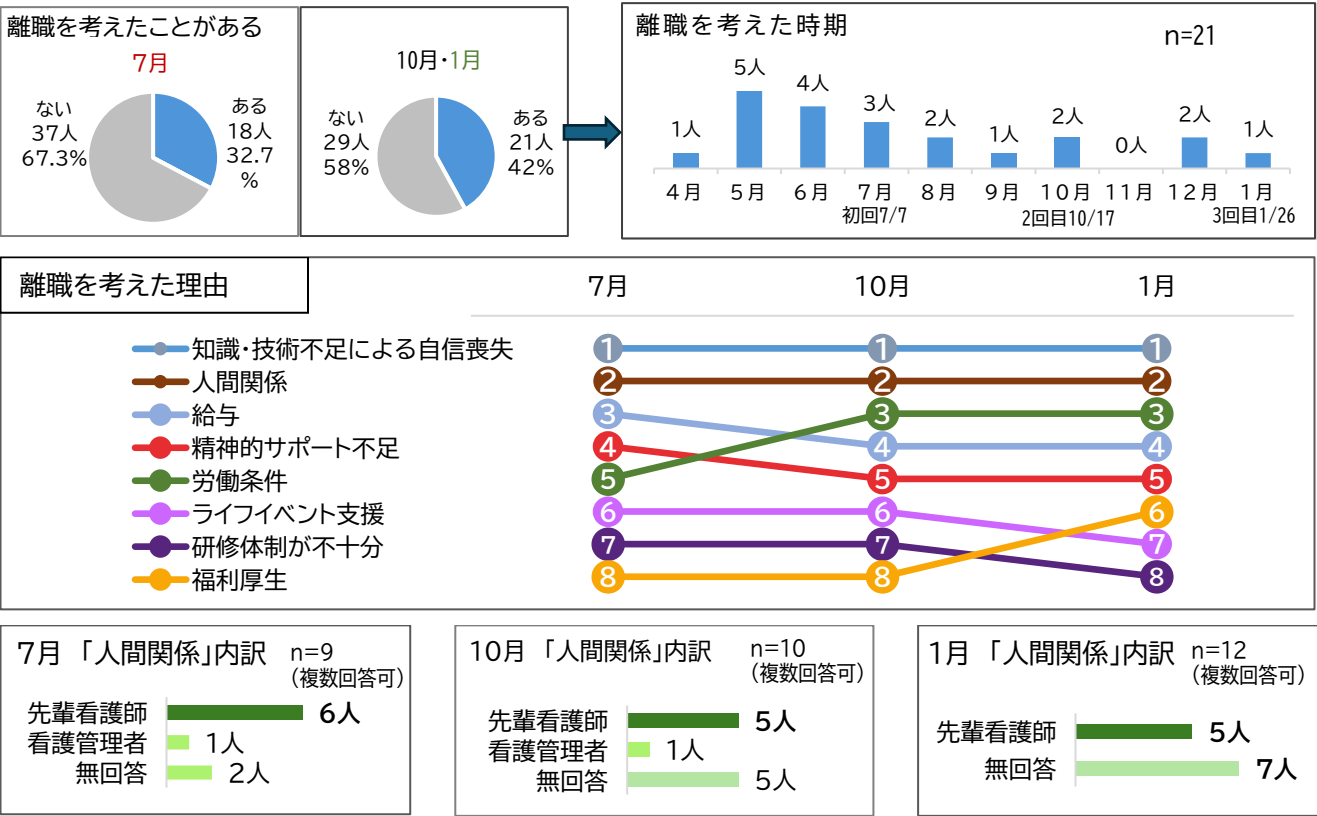
2.2. 調査方法

調査は、令和5年7月、10月、令和6年1月の計3回実施し、離職に関する無記名のアンケートを行った。分析はExcelの統計機能とχ<sup>2</sup>検定、t検定(有意水準5%)を用いた。

3. 結果

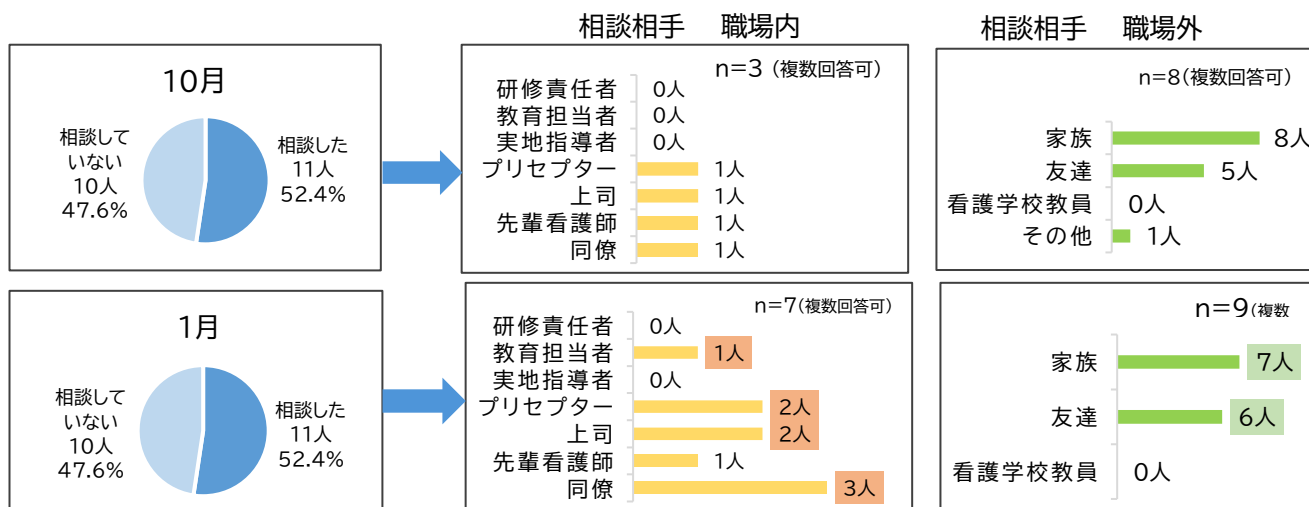
3.1. 離職を考えた時期と理由

離職を考えたことがある割合は、7月で32.7%、10月・1月で42%と増加した(図1)。離職を考えた理由は、「知識・技術不足による自信喪失」が全期間で約8割を占め、「人間関係」は5割から1月で約6割へと増加した。「人間関係」では先輩看護師が最多であった。



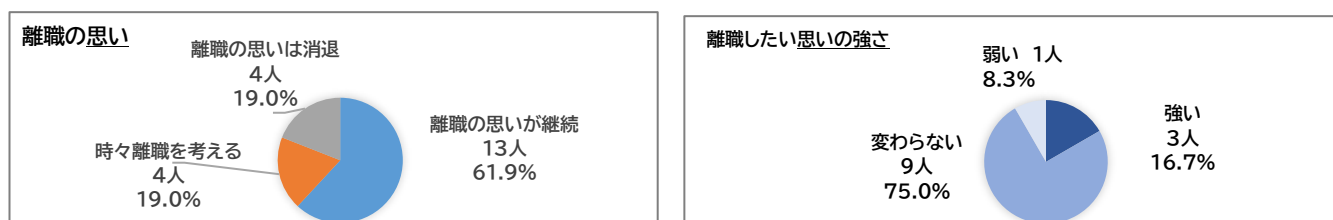
### 3.2. 離職に関する相談

離職について「相談した」と「相談していない」がほぼ半数ずつであり、相談相手の多くは職場外であった。相談しなかった理由として「相談したくない」「相談できる人がいない」などが挙げられた。

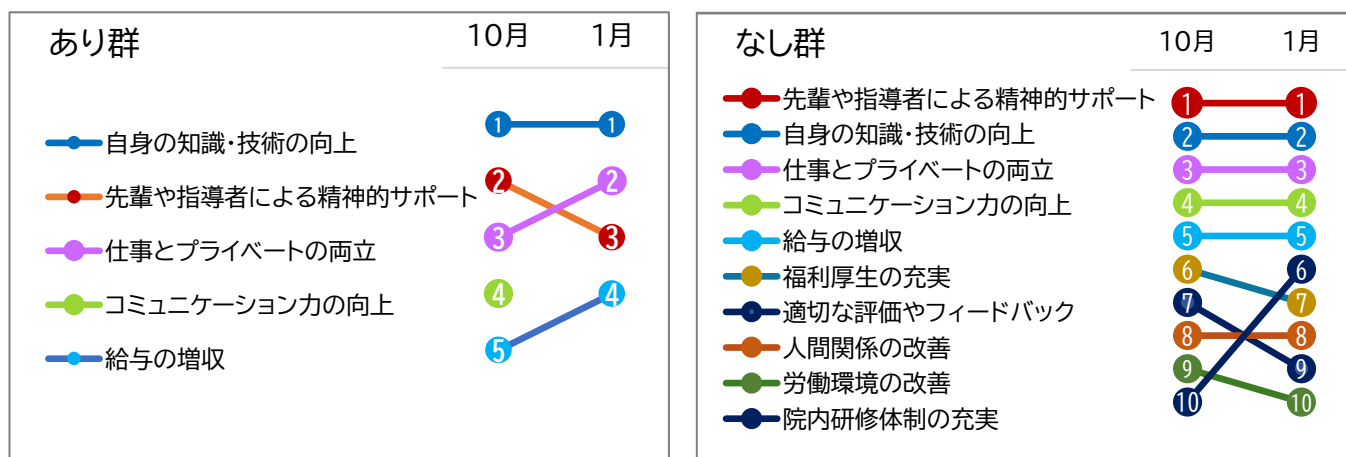


### 3.3. 離職の思いの継続と理由

離職の思いが継続している割合は61.9%で、強さは、【強くなった・変わらない】の割合が91.7%であった。離職をとどめられている、または就業継続できている理由は、「自身の知識・技術の向上」「精神的サポート」「仕事とプライベートの両立」が上位であった。

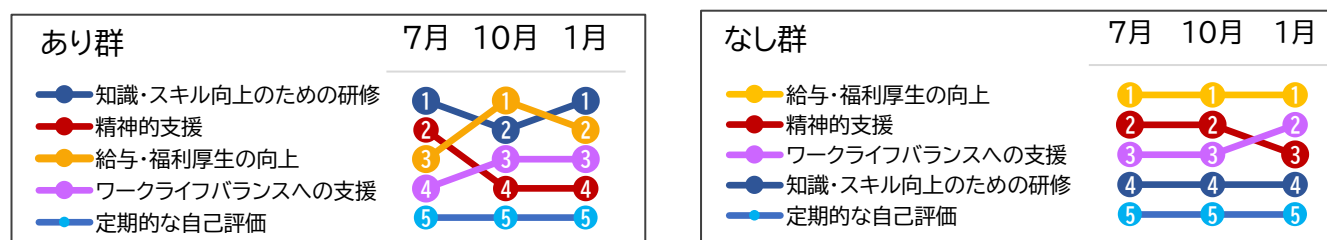


離職をとどめられている理由または就業継続できている理由



### 3.4. 離職防止への取り組み

求められる離職防止の取り組みは、「給与・福利厚生への向上」が上位だが、「知識・スキル向上のための研修」は離職を考えた群でより重視されていた。



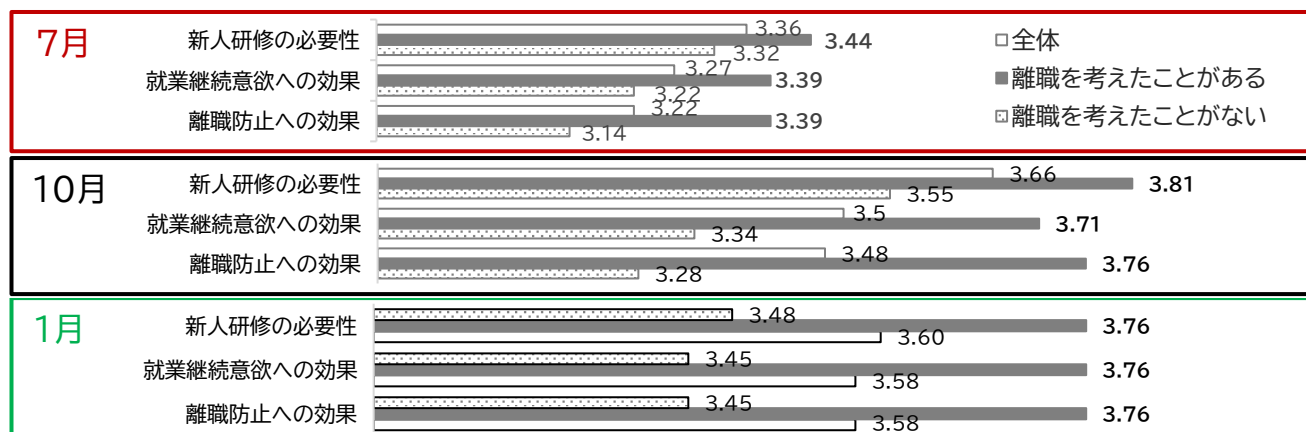
\*全期間で【知識やスキル向上のための研修】に有意差があり、**あり群の方が、より継続的な研修を求めていることが示唆される**

| 項目                    | 7月  | 10月                                       | 1月  |
|-----------------------|---|---|---|
| 先輩看護師・教育担当者からの精神的支援   | $p=0.37>0.05$                             | $p=0.001<0.05$ なし群 *                      | $p=0.62>0.05$                             |
| 給与・福利厚生への向上           | $p=0.09>0.05$                             | $p=0.47>0.05$                             | $p=0.31>0.05$                             |
| <b>知識やスキル向上のための研修</b> | <b><math>p=0.006&lt;0.05</math> あり群 *</b> | <b><math>p=0.003&lt;0.05</math> あり群 *</b> | <b><math>p=0.022&lt;0.05</math> あり群 *</b> |
| ワークライフバランスへの支援        | $p=0.10>0.05$                             | $p=0.49>0.05$                             | $p=0.27>0.05$                             |
| 業務に対する定期的な自己評価        | $p=0.61>0.05$                             | $p=0.47>0.05$                             | $p=0.18>0.05$                             |

\*有意差あり  $p<0.05$

### 3.5. 研修評価

センターの新人研修は、離職を考えた群でより高い評価が得られた。特に「離職防止への効果」は全期間で有意差があり、重要な機会と評価されていた。



| 項目             | 7月                   | 10月                  | 1月                   |
|----------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 当センターの新人研修の必要性 | $p=0.39>0.05$        | $p=0.059>0.05$       | $p=0.047<0.05$ あり群 * |
| 離職防止への効果       | $p=0.032<0.05$ あり群 * | $p=0.002<0.05$ あり群 * | $p=0.026<0.05$ あり群 * |
| 就業継続意欲         | $p=0.18>0.05$        | $p=0.009<0.05$ あり群 * | $p=0.026<0.05$ あり群 * |

\*有意差あり  $p<0.05$

## 4. まとめ

本調査により、新人看護職員の離職には、知識・技術の不足と人間関係の課題、特に先輩看護師を含む人間関係構築が大きく関わっていることが明らかとなった。離職を考える時期は入職初期に多いものの、後期にも一定数存在しており、継続的な支援体制の確保が求められる。

長崎県看護キャリア支援センターの新人看護職員研修・交流会は、実践的な知識・技術の習得だけでなく、自己の課題発見と解決、交流会を通じた組織への帰属意識の向上、人間関係構築、自己理解の深化、目標設定の機会が提供される場となっていた。今後も、より実態に即した総合的な支援策の改善が新人看護職員の早期離職防止に寄与すると考え、継続した調査と各施設への情報提供共有化を継続していきたい。