

資料

石川県における新卒看護職員教育および 離職への意識に関する実態

山崎由実* 川島和代 諸江由紀子 橋本智江

二木麻起* 齋藤きぬえ** 黒氏純子**

概 要

本研究の目的は、石川県内における新卒看護職員教育と離職に関する実態を明らかにすることである。調査票を 1319 通配付し、有効回答 687 通が得られた。その内、分析対象は平成 18 年 4 月採用の臨床経験 7 カ月以下の者 247 名である。その結果、1. 新人看護職員研修を受けていない者が全体で 6.1%、1～199 床の病院では 11.8% いた、2. 研修内容は知識・技術が多い傾向であった、3. 研修に対して有益感を持っていた者は 90% 以上であったが、もっと受けたかった研修がある者が 40% 以上であった、4. もっと充実して欲しい看護基礎教育がある者は 80% 弱いた、5. 仕事で悩み辞めたいと思ったことがある者は 80% 以上おり、辞めたい要因として精神面・生活面での負担が多いことが示唆された。

キーワード 新卒看護職員、現職教育、離職、実態調査

1. はじめに

近年、新卒看護職員の離職が問題となり、日本看護協会による「2006 年病院における看護職員需給状況調査」¹⁾によると全国では 2003 年度から 3 年間で、毎年新卒看護職員の 9.3% が離職するという実態が明らかにされた。さらに、今後は少子化による看護職の担い手が少なくなる中で、新卒看護職員の離職は、将来的な看護師不足に一層の拍車をかけるおそれがある。日本看護協会中央ナースセンターから出された「2004 年 新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書」²⁾には、離職の主な理由として「看護基礎教育修了時点の能力と看護現場で求める能力とのギャップが大きい」ことが挙げられている。つまり、現在の看護師等養成施設における教育修了時点で持っている新卒看護職員の看護実践能力と就職後に現場で求められる能力との差があり、新卒看護職員が自分の能力に自信を失い職場を離れていく傾向が明らかになってきた。

また、厚生労働省から各都道府県に出された「第六次看護職員需給見通し策定方針」³⁾には、「特に、新人看護職員研修については、新人看護職員研修指導指針・到達目標を踏まえ、適切な研修が行われるように考慮する」と示されて

いる。さらに「同検討会報告書」⁴⁾では、看護職員確保対策について「新人看護職員の離職が多いことが指摘されており、離職を防止し定着を図る観点から、基礎教育の充実および新人看護職員研修のあり方について検討する必要がある。」と報告されている。

そこで本研究では今回、石川県内の新卒看護職員が実際に受けている研修の実態や求めている看護基礎教育、さらに離職に対しての思いを調査した。それを基に今後の方策への基礎的資料にしたいと考えた。

2. 方法

2. 1 調査対象

調査対象は大学、大学院、保健師養成施設、助産師養成施設、看護師養成施設 3 年課程、同 2 年課程、准看護師養成課程等の看護師等養成施設を卒業し、県内の病院に就業した新卒看護職員とし、そのうち平成 18 年 4 月採用の臨床経験 7 ヶ月以下の者を対象に検討した。

2. 2 調査方法

(1) 調査期間

平成 18 年 10～11 月

(2) 調査内容

調査は石川県健康福祉部医療対策課と本学と

* 元石川県立看護大学基礎看護学講座

** 石川県健康福祉部医療対策課

の共同調査「石川県における新卒看護職員実態調査」の結果を一部抜粋し、分析を行った。

調査票は、日本看護協会が2004年に報告した「新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書」を参考に質問項目を設定した。県内の複数の医療機関、看護師等養成施設、行政の担当者で内容を検討し独自の調査票を作成した。

【具体的な質問項目】

- ・対象者の属性（出身地、卒業した看護師等養成施設）
- ・就業状況等（勤務地、病院（病棟）の特徴、勤務先病床数、就職志望病院の有無）
- ・配属部署での新人研修について
- ・看護基礎教育に求めるもの
- ・看護の仕事の継続について

（3）調査票の配付・回収

調査票は県行政担当者が2005年度の「看護職員の需給見通しに関する調査」の結果に基づいて、県内医療機関に働いている新卒看護職員（経験年数3年未満）の概数を算出し郵送した。医療機関から追加の要望があれば、それに応じた数を追加送付した。配付は各医療機関における看護管理者に委ねた。回収は回答者が記入の上、添付した返信用封筒にて直接返送とした。

2. 3 倫理的配慮

各施設代表者に調査実施の趣旨を記載した文書を送付し配付等の協力を得た。対象者には、調査票に調査実施の趣旨を記載した文書を添付し、返信をもって同意が得られたと判断した。文書には答えたくない項目は回答を強要しないこと、得られたデータはコード化し統計的な処理によって分析するため所属機関や個人は特定されないこと、調査に協力しなくても不利益を被らないこと、本調査の結果をまとめて公表することについて付記してある。

2. 4 分析

得られたデータは各項目で集計し、属性や就業状況との関連について Pearson のカイ 2 乗検定を行った。 $p < 0.05$ を「有意差あり」とし、 $p < 0.1$ を「傾向あり」とした。集計並びに統計処理は SPSS 13.0 J Windows にて行った。

3. 結果

3. 1 調査票の回収状況

配付した調査票は1319通、回収は773通（回収率58.6%）であった。そのうち、誤記入などの対象者を除いた有効回答は687通（52.1%）であった。今回対象とした、H18年4月採用で臨床経験年数が7ヶ月以下の新卒看護職員は247通であった。

3. 2 対象者の属性・就業状況

出身地、卒業した看護師等養成施設、就業状況は表1・2・3の通りである。

3. 3 新人看護職員研修について

（1）新人看護職員研修の有無

「研修あり」が232名（93.9%）、「研修なし」が15名（6.1%）であった。

（2）プログラムの提示

新人看護職員研修を「あり」と回答した者の内、プログラムの提示が「あり」は222名（95.7%）、「なし」は10名（4.3%）であった。

（3）新人看護職員研修は役に立ったか

新人看護職員研修を「あり」と回答した者の内、研修が「大変役に立った」は73名（31.5%）、「まあまあ役に立った」は137名（59.1%）、「あまり役に立たなかった」は15名（6.5%）、「役に立たなかった」は7名（3.0%）であった。

（4）新人看護職員研修内容

新人看護職員研修を「あり」と回答した者の選択した項目で多かったものは「医療安全に関する知識」197名（84.9%）、「社会人としてのマナー」190名（81.9%）、「診療の補助業務に関する技術」189名（81.5%）、「労働条件、給与、福利厚生など」178名（76.7%）、「医療機器の操作などの研修」177名（76.3%）であり、少なかったものは「病院および看護部の理念」56名（24.1%）、「看護職としての今後のキャリア開発」73名（31.5%）、「コミュニケーション技術」85名（36.6%）、「他職種との連携」91名（39.2%）であった。（図1）

（5）病床規模との関連

病床規模別に新人看護職員研修の有無をみると「研修あり」と回答した者は1～199床で30名（88.2%）、200～499床で91名（96.8%）、500床以上で105名（92.9%）であった。

また「研修あり」と回答した者で、病床規模別に新人看護職員研修は役に立ったかをみる

と、「役に立った」「まあまあ役に立った」と回答した者は1～199床で25名(83.3%), 200～499床で83名(91.2%), 500床以上で96名(91.4%)であった。

病床規模別に新人看護職員研修内容の有無を

みると、「労働条件、給与、福利厚生など」、「看護記録に関する技術」、「電子カルテ等のIT関係」、「看護職としてのキャリア開発」で有意な関連がみられた。(図2)

表1 出身地(n=247)

	人数 (%)
金沢市	85名 (34.4%)
南加賀	38名 (15.4%)
石川中央	36名 (14.6%)
能登中部	33名 (13.4%)
能登北部	23名 (9.3%)
県外	32名 (13.0%)

表2 卒業した看護師養成施設(n=247)

	人数 (%)
准看護師学校, 高等学校衛生看護科	9名 (3.6%)
進学コース2年課程 (看護師学校, 高等学校専攻科, 看護短大)	19名 (7.7%)
3年課程(看護師学校, 看護短大)	146名 (59.1%)
保健師学校	1名 (0.4%)
助産師学校	1名 (0.4%)
看護系大学	70名 (28.3%)
看護系大学院	1名 (0.4%)

表3 就業状況(n=247)

	人数 (%)		人数 (%)
勤務地		勤務先病床数	
金沢市	168名 (68.0%)	99床以下	11名 (4.5%)
南加賀	23名 (9.3%)	100～199床	23名 (9.3%)
石川中央	36名 (14.6%)	200～299床	54名 (21.9%)
能登中部	16名 (6.5%)	300～399床	23名 (9.3%)
能登北部	4名 (1.6%)	400～499床	17名 (6.9%)
病院(病棟)の特徴		500床以上	113名 (45.7%)
急性期病院(棟)	160名 (64.8%)	無回答	6名 (2.4%)
慢性期病院(棟)	39名 (15.8%)		
回復期病院(棟)	12名 (4.9%)	就職時の配属部署は希望部署か	
精神病院(棟)	17名 (6.9%)	希望した部署に配属された	141名 (57.1%)
その他の病院(棟)	19名 (7.7%)	希望以外の部署に配属された	105名 (42.5%)

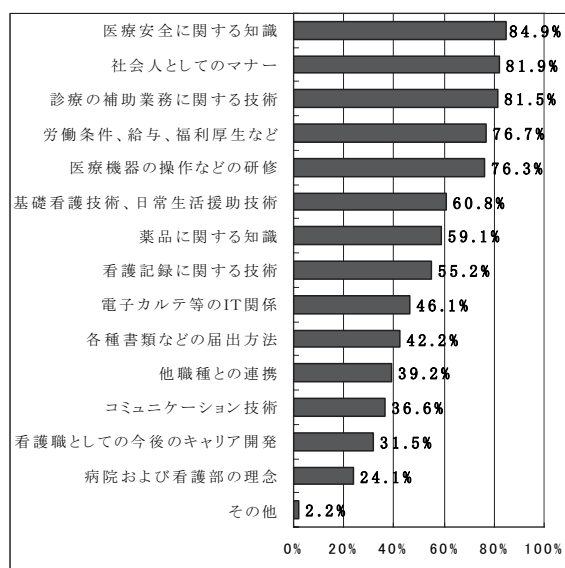


図1 新人看護職員研修内容

n=232

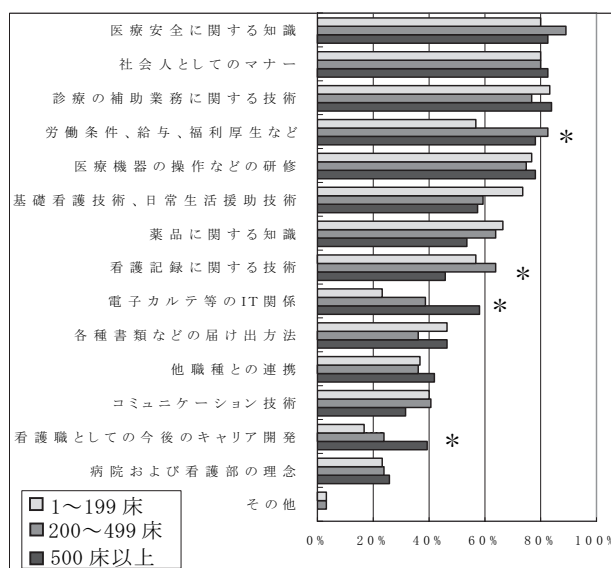


図2 病床規模別 新人看護職員研修内容 *p<0.05

3. 4 配属部署での新人研修について

(1) 配属部署での研修内容

この設問に回答した者は243名であり、項目内で多かったものは「診療の補助業務に関する技術」218名(89.7%)、「基礎看護技術、日常生活援助技術」204名(84.0%)、「医療機器の操作などの研修」192名(79.0%)、「勤務体制、健康管理など」189名(77.8%)、「各種伝票・帳票などの取扱い」172名(70.8%)、「医療安全に関する知識」171名(70.4%)であり、少なかったものは「病棟の看護の理念・目標」38名(15.6%)、「看護職としての今後のキャリア開発」45名(18.5%)であった。(図3)

(2) 配属部署での新人研修は役に立ったか
配属部署での研修内容に回答した者の内、「大変役に立った」が138名(56.8%)、「まあまあ役に立った」が83名(34.2%)、「あまり役に立たなかった」が11名(4.5%)、「役に立たなかった」が11名(4.5%)であった。

(3) 配属部署でもっと受けたかった研修の有無

「あり」が101名(40.9%)、「なし」が137名(55.5%)、無回答が9名(3.6%)であった。

「あり」と回答した者に具体的な内容を問うと「基本的な看護技術」や「疾患や薬剤に関する知識」を回答する者が多かった。

(4) 病床規模との関連

病床規模別に配属部署研修内容の有無をみる

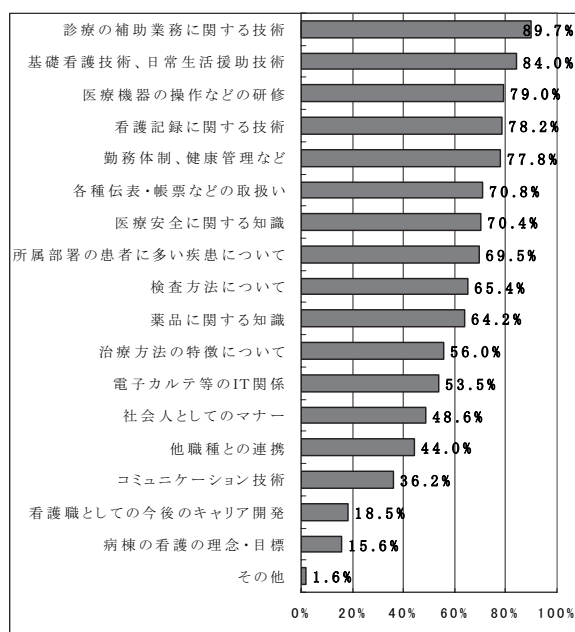


図3 配属部署での研修内容

n=243

と、「各種伝票・帳票などの取扱い」「所属部署の患者に多い疾患について」「治療方法の特徴について」「電子カルテ等のIT関係」で有意な関連がみられた。(図4)

配属部署での研修内容に回答した者で、病床規模別に部署での新人研修は役に立ったかをみると、「役に立った」「まあまあ役に立った」と回答した者は1~199床で30名(88.2%)、200~499床で83名(90.2%)、500床以上で102名(91.9%)であった。

病床規模別に配属部署でもっと受けたかった研修の有無をみると、「あり」と回答した者は1~199床で13名(38.2%)、200~499床で37名(39.4%)、500床以上で49名(43.4%)であった。

3. 5 看護基礎教育に求めるもの

(1) もっと充実して欲しい教育の有無

「あり」が194名(78.5%)、「なし」が52名(21.1%)、無回答1名(0.4%)であった。

(2) もっと充実して欲しい教育内容

もっと充実してほしい教育を、「あり」と回答した者の選択した項目で多かったものは「救急時の対応」140名(72.2%)、「医療機器の操作」139名(71.6%)、「薬剤に関する知識」132名(68.0%)、「注射・採血などの技術」114名(58.8%)であり、少なかったものは「他職種とのコミュニケーション」21名(10.8%)、「患者およ

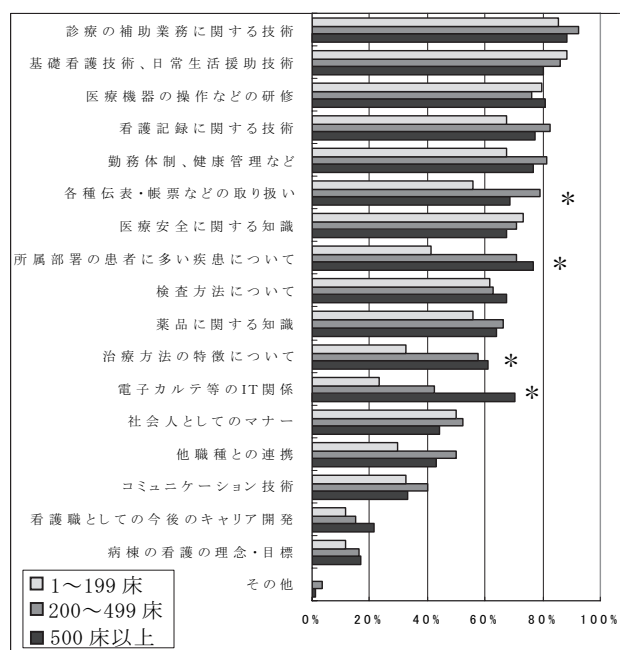


図4 病床規模別 配属部署での研修内容 *p<0.05

びその家族とのコミュニケーション技術」27名(13.9%)、「社会人としてのマナー」27名(13.9%)であった。(図5)

(3) 病床規模との関連

病床規模別にもっと充実して欲しい教育の有無をみると、「あり」と回答した者は1～199床で25名(73.5%)、200～499床で70名(74.5%)、500床以上で94名(83.2%)であった。

病床規模別でもっと充実して欲しい教育内容の有無をみると「看護記録、看護計画の立案」で有意な関連がみられ、「夜勤時の体制」で関連のある傾向がみられた。各項目で小規模病院の方が大規模病院より割合が大きかった。(図6)

3. 6 看護の仕事の継続について

(1) 悩み辞めたいと思ったことがあるか

「あり」が204名(82.6%)、「なし」が43名(17.4%)であった。

(2) 病床規模との関連

病床規模別で悩み辞めたいと思ったことがあるかをみると、「あり」と回答した者は1～199床で24名(70.6%)、200～499床で76名(80.9%)、500床以上で99名(87.6%)であり、病床規模が大きいほど、悩み辞めたいと思ったことがあると回答する者が多い傾向がみられた。

(図7)

(3) 病院(棟)の特徴との関連

病院(棟)の特徴別で悩み辞めたいと思った

ことがあるかをみると、「あり」と回答した者は急性期病院(棟)で133名(83.1%)、慢性・回復期等の病院(棟)で60名(85.7%)、精神病院(棟)で11名(64.7%)であった。(図8)

(4) 卒業した看護師養成施設との関連

卒業した看護師養成施設別で悩み辞めたいと思ったことがあるかをみると、「あり」と回答した者は准看護師学校、高等学校衛生看護科で8名(88.9%)、進学コース2年課程で17名(89.5%)、3年課程で121名(82.9%)、保健師学校で0名(0%)、助産師学校で0名(0%)、看護系大学で57名(81.4%)、看護系大学院で1名(100%)であった。

(5) 就職時の配属部署は希望部署かとの関連

就職時の配属部署は希望部署かどうかで悩み辞めたいと思ったことがあるかをみると、「あり」と回答した者は希望部署である者で115名(81.6%)、希望部署でない者で88名(83.8%)であった。

(6) 悩み要因・辞めたい要因

悩み辞めたいと思ったことがある者の悩み要因で、多かったものは「専門的知識・技術不足」171名(83.8%)「技術の未熟さ」165名(80.9%)であり、少なかったものは「私生活と仕事の両立困難」8名(3.9%)「電子カルテに対応できない」25名(12.3%)「上司からサポートが得られない」28名(13.7%)「雰囲気になじめない」52名(25.5%)「課題があり休めない」

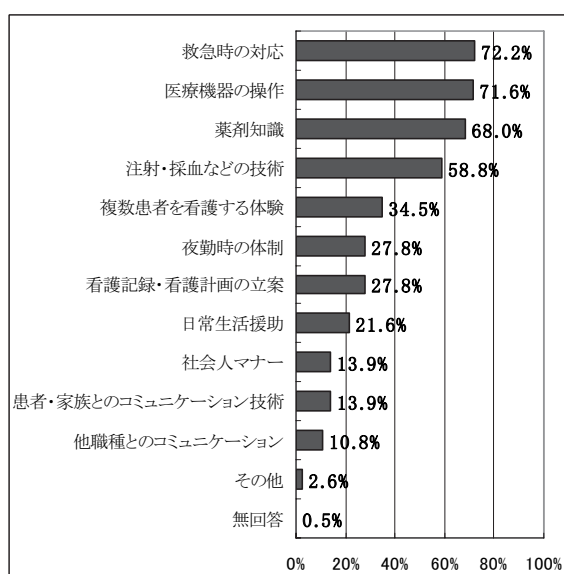


図5 もっと充実して欲しい教育内容 n=194

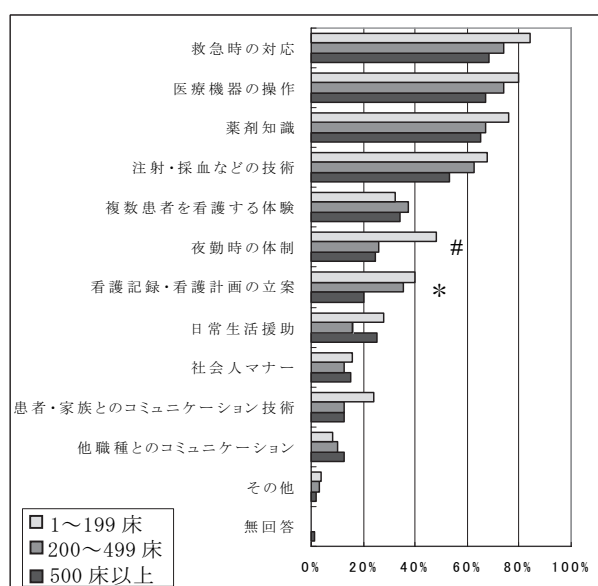


図6 病床規模別 もっと充実して欲しい教育内容

*p<0.05 # p<0.1

53名(26.0%)「医師等との意思疎通がうまくいかない」57名(27.9%)「イメージと現実とのギャップ」59名(28.9%)であった。

辞めたい要因で多かったものは「人の生死への精神的負担」55名(27.0%)「イメージと現実とのギャップ」53名(26.0%)「時間内に仕事が終わらない」51名(25.0%)「不規則勤務の負担」49名(24.0%)であり、少なかったものは「電子カルテに対応できない」4名(2.0%)「私生活と仕事の両立困難」9名(4.4%)であった。

両要因のその他の意見として自由回答をみると「業務の多忙さ」「待遇での不満等について」、「人間関係の悩み」「興味ややりがいがない」、「職場の看護観の違い」等の内容の回答があった。

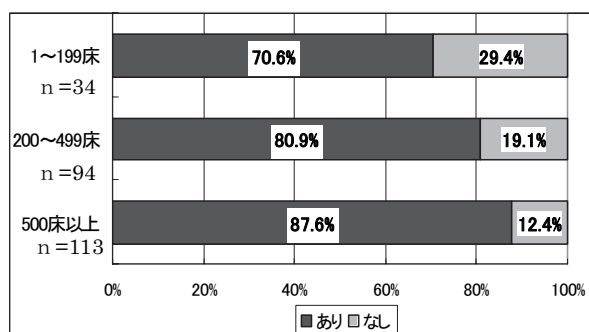


図7 病床規模別

悩み辞めたいと思ったことがあるか $p < 0.1$

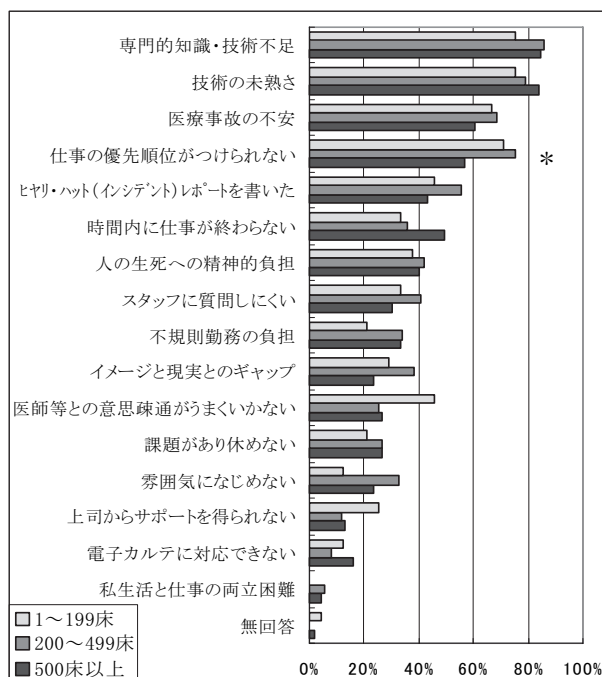


図9 病床規模別 悩み要因 * $p < 0.05$

病床規模別で両要因をみると、悩み要因で「仕事の優先順位がつけられない」で有意な関連がみられた。辞めたい要因では「時間内に仕事が終わらない」「課題があり休めない」「私生活と仕事の両立困難」で概ね病床規模が大きいほど要因に挙げる者が有意に多く、「不規則勤務の負担」で関連のある傾向があった。(図9・10)

4. 考察

4.1 新人看護職員研修について

新人看護職員研修がある者が93.9%, そのうちプログラムの提示を受けたものが95.7%, 「役に立った」・「まあまあ役に立った」という者は90.6%であり、ほとんどの新卒看護職員がプログラム提示された研修を受け、有益感を持っていると考えられる。

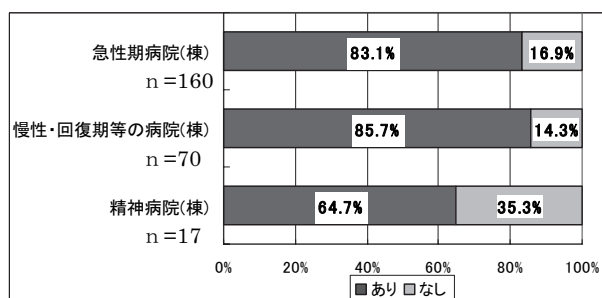


図8 病院(棟)の特徴別

悩み辞めたいと思ったことがあるか

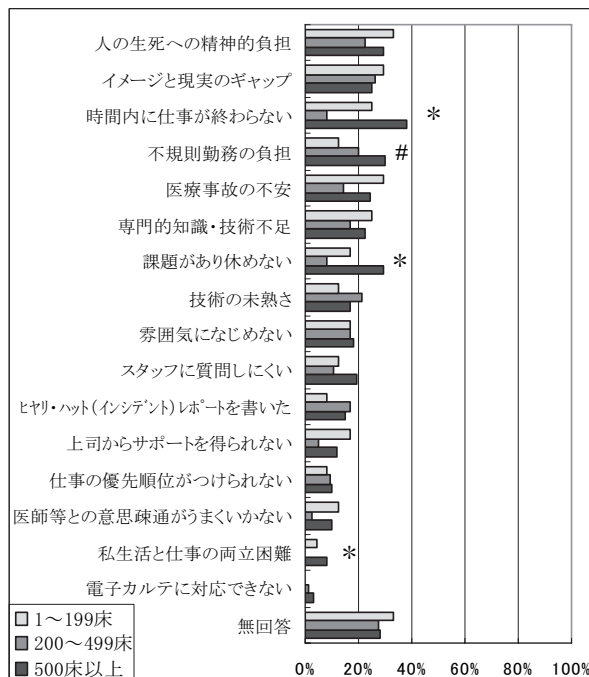


図10 病床規模別 辞めたい要因 * $p < 0.05$ # $p < 0.1$

内容では、「医療安全に関する知識」や「診療の補助業務に関する技術」、「医療機器の操作などの研修」といった医療に関する知識・技術の項目で多く、これは2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査の病院看護部調査で80%以上の病院が「技術実践教育を重視した教育・研修プログラムの実施」をしている結果とも一致すると考えられる⁵⁾。

「社会人としてのマナー」が多いことは、近年の患者満足向上への取り組みや病院機能評価に接遇教育の項目があることも関連があると考えられる。

病床規模との関連をみると、新人看護職員研修がある者、研修の有益感を持つ者は1~199床の病院の方が他の病床規模の病院と比較して割合が少なかった。病床規模が小さい病院ほど中途採用数が増え、新卒看護職員の採用人数が少なくなる状況があり、教育計画、集団教育の難しさも指摘されている。今回の調査でも同様に、病床規模の小さい病院は研修を病院全体で行うことが難しいことが考えられる。

病床規模別に研修内容の有無をみると「電子カルテ等のIT関係」、「看護職としての今後のキャリア開発」は500床以上の病院が他の病床規模の病院より有意に割合が大きかった。電子カルテは平成18年の診療報酬改定において電子化加算が新設されたことによって、400床以上の病院で導入が進められており、キャリア開発は近年、専門看護師や認定看護師などの人材育成に力が入れている事が背景にあると考えられる。いずれも組織的な取り組みであり、大規模病院はその準備や病院全体への浸透を考え、先んじて取り組んでいると考えられる。

4. 2 配属部署での新人研修について

配属部署での研修内容では、「診療の補助業務に関する技術」や「基礎看護技術、日常生活援助技術」、「医療機器の操作などの研修」といった医療に関する技術・知識の項目で多く、新人看護職員研修と同様の傾向であった。しかし各項目を比較すると、新人看護職員研修よりも配属部署での研修の割合の方が大きかった。また「勤務体制、健康管理など」、「各種伝票・帳票などの取扱い」も多く、より実務的な内容であることが伺えた。「病棟の看護の理念・目標」や「看護職としての今後のキャリア開発」が少ないことも新人看護職員研修と同様であった。厚

生労働省から出された「新人看護職員の臨床能力の向上に関する検討会報告書」¹⁰⁾では「新人看護職員研修は、看護実践の基礎を形成するものとして、極めて重要な意義を有する」と報告されている。部署研修で知識・技術が多くなる傾向にあるのは否めないことではある。しかし、看護実践の基礎を形成するには知識・技術だけではなく、なりたい看護師像を語り合える場が必要ではないか。つまり、看護職としての態度や看護観を育てる場が必要だと考えられる。

配属部署での新人研修を「役に立った」「まあまあ役に立った」と思う者は91.0%であり、ほとんどの新卒看護職員が有益感を持っている。しかし、もっと受けたかった研修がある者が40%以上おり、役には立ったが十分ではないと考えている事が伺える。

病床規模別に研修内容の有無をみると「所属部署の患者に多い疾患について」や「治療方法の特徴について」で1~199床の病院が他の病床規模の病院より有意に割合が小さかった。小規模病院では大規模病院よりも混合病棟が多く、各病棟でみられる疾患の領域が幅広く疾患の種類も多いと思われる。そのため上記の研修が満たされていないことが考えられる。また久保らは、就職後「6カ月には〈問題を解決するために自己学習をしているが追いつかない状況〉に困難を感じているものとする」としている¹¹⁾。今回の調査でも、就職後半年ほどの新卒看護職員は疾患・治療に関する知識習得が現状に追いつかない思いを持っていると考えられ、有意に割合が小さかったのは混合病棟を多く持つ小規模病院ゆえの傾向であると示唆された。さらに、小規模病院は病棟での医師の数も少なく、患者の疾患や治療に関する情報を医師から得て、知識を深める機会が少ないのではないかと考えられる。

4. 3 看護基礎教育について

看護基礎教育に対して、もっと充実して欲しい教育がある者は78.5%であり、そのうち過半数が教育内容として、「救急時の対応」、「医療機器の操作」や「薬剤知識」、「注射・採血などの技術」という診療に関連する知識・技術をあげている。近年、看護基礎教育では身体的侵襲を伴う看護技術の経験が少なくなっており、就職して初めて、人間に対し身体的侵襲を伴う技術を行うという事が稀ではない。就職後、「日常生

活援助」や「看護記録・看護計画の立案」といった学生の時にやってきた技術よりも、今まで経験してこなかった技術を習得したいという新卒看護職員の気持ちの表れであると考えられる。看護基礎教育は診療に関する知識・技術教育が必要であることは分かっているが、身体的侵襲のある看護技術を行うことの制約等から教育内容を広げにくい状況にあると考えられる。しかし、新卒看護職員の看護基礎教育に対する要望が明らかになり、看護基礎教育はそれを受けとめ、応えていく必要がある。今までの技術教育を見直し、応用力を養う、より臨場感のある教育内容を取り入れていくことが必要だと考えられる。

4. 4 看護の仕事の継続について

仕事で悩み辞めたいと思ったことがある者は80%以上いた。その悩み要因として「専門的知識・技術不足」「技術の未熟さ」が多く、辞めたい要因として「人の生死への精神的負担」「イメージと現実とのギャップ」「時間内に仕事が終わらない」「不規則勤務の負担」が多い。両要因を比較すると、悩み要因となったのは知識・技術面の不足、辞めたい要因となったのは精神面・生活面の負担であることが伺える。つまり、新卒看護職員は知識・技術不足で悩むことはあるが辞めようとすることは少なく、精神面・生活面での負担によって辞めようとする人が多いことが示唆された。「2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書」では、悩み要因は「配属部署の専門的な知識・技術が不足」

「医療事故を起こさないか不安である」「基本的な看護技術が身につけていない」であり、辞めたい要因は「自分は看護職に向いていないのではないか」「医療事故を起こさないか不安である」「ヒヤリ・ハット（インシデント）レポートを書いた」「勤務時間内に仕事が終わらない」¹²⁾であった。2004年の調査と今回の調査では、質問項目が同一ではないため単純な比較はできない。特に「自分は看護職に向いていないのではないか」という要因は、今回の調査では『向いていないと感じるにも要因があるのではないのか』という考えから採用しなかった。しかし項目内容の傾向でみると、悩み要因では両調査で同様の傾向が見られ、辞めたい要因では今回の調査は精神面・生活面の負担が上位を占めており、2004年の調査とはやや異なった傾向がみら

れた。辞めたい要因で精神面・生活面の負担が多い傾向にあることは、今回の調査で特徴的なことであるといえる。

病床規模別に辞めたい要因をみると「時間内に仕事が終わらない」「課題があり休めない」「私生活と仕事の両立困難」で500床以上の病院が他の病床規模の病院より有意に高かった。病床規模が大きい病院の方が、多忙であることでの負担が辞める要因となることが伺われた。現在行われている人員配置の充実や時間内で研修や会議を行うなどの組織全体としての取り組みを引き続き行っていくことが重要である。

また、先述で「看護実践の基礎を形成するには知識・技術だけではなく、なりた看護師像を語り合える場、看護職としての態度や看護観を育てる場も必要だと考えられる。」とした。紫藤らは、1年目看護師は「職場に適応していく過程にあり、自由に自分を表現したり、看護について語り合うことが十分にできない状況」であり「自由に看護観を表現できるような場を、集合教育および職場内教育において、意識的に準備していくことが重要である」としている¹³⁾。新卒看護職員の看護職としての態度や看護観が育つには、先輩看護師の態度や看護観が影響を与えると考えられる。良い影響を与えられる先輩看護師がいて、なりた看護師像などを語り合う場があると新卒看護職員の精神面・生活面の負担は軽減するのではないかと考える。

5. まとめ

石川県内の卒後1年目の新卒看護職員に対し、実際に受けている研修の実態や求めている教育、離職に対しての思いを調査し、以下の結果が得られた。

1. ほとんどの新卒看護職員が新人看護職員研修を受けている。しかし、研修を受けていない者が全体で6.1%、1～199床の病院では11.8%であった。
2. 新人看護職員研修、配属部署での研修の内容は知識・技術が多い傾向であった。
3. 両研修に対して有益感を持っている新卒看護職員は90%以上であったが、もっと受けたかった配属部署研修がある者が40%以上おり、内容として「基本的な看護技術」や「疾患や薬剤に関する知識」が多かった。
4. もっと充実して欲しい看護基礎教育がある

者は80%弱おり、内容として「注射・採血などの技術」「薬剤知識」「医療機器の操作」「救急時の対応」が多かった。

5. 仕事で悩み辞めたいと思ったことがある者は80%以上であった。悩み要因は知識・技術面の不足が多いが、辞めたい要因は精神面・生活面での負担が多いことが示唆された。

引用・参考文献

- 1) 日本看護協会：ニュースリリース 2006年 病院における看護職員需給状況調査. 2007.3.26, <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2006pdf/20070326-02.pdf>
- 2) 日本看護協会中央ナースセンター：2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査 報告書. 19-20, 2005.
- 3) 厚生労働省：第6回 第六次看護職員需給見通しに関する検討会 第六次看護職員需給見通し策定方針. 2007.10.29 閲覧, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/s1208-2d.html>
- 4) 厚生労働省：第六次看護職員需給見通しに関する検討会 報告書. 2007.10.27 閲覧, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/s1226-5.html>
- 5) 日本看護協会中央ナースセンター：2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査 報告書. 27-28, 2005.
- 6) 日本医療機能評価機構：自己評価調査票（一般

病院用）Ver.5.0.2007.11.8 閲覧, 24,

http://www.jcqh.or.jp/html/documents/pdf/jikohy-oukaV5/V5DATA_G.pdf

- 7) 小澤三枝子, 水野正之, 佐藤エキ子, 他：新人看護職員研修の推進に関する研究. 国立看護大学校研究紀要, 6(1), 3-9, 2007.
- 8) 厚生労働省保険局：「診療報酬の算定方法を定める件」等の改正等について（通知）. 2007.10.31 閲覧, 23-24, http://www.mhlw.go.jp/topics/2006/03/dl/tp_0314-1_a_01.pdf
- 9) 池田五十鈴：小規模病院の特徴を生かした人材計画. 看護展望, 27(1), 39-41, 2002.
- 10) 厚生労働省：新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会 報告書. 2007.11.5 閲覧, http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s_0310-6.html
- 11) 久保江里, 前田ひとみ, 山田美幸, 他：新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態—就職後3ヶ月後と6ヶ月後の縦断的調査から—. 南九州看護研究誌, 5(1), 45-52, 2007.
- 12) 日本看護協会中央ナースセンター：2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査 報告書. 45-47, 2005.
- 13) 紫藤恵, 秋吉静子, 鈴木良子：卒業時, 看護婦1年目・3年目の看護観と看護実践に対する意識調査. 日本看護学会論文集：看護管理, 32, 267-269, 2002.

（受付：2007年11月16日, 受理：2008年1月25日）

The Actual Conditions of in-Service Training and Turnover of Newly Recruited Nurses in Ishikawa Prefecture

Yumi YAMAZAKI, Kazuyo KAWASHIMA,
Yukiko MOROE, Tomoe HASHIMOTO, Maki FUTAGI,
Kinue SAITOU, Junko KUROUJI

Abstract

The purpose of this study was to clarify the actual conditions of in-service training and turnover of newly recruited nurses in Ishikawa Prefecture. A total of 1,319 questionnaires were distributed and 687 valid responses were obtained, 247 of which were analyzed. The analyzed responses were from nurses who were employed in April 2006 and had nursing experience of 7 months or less. The results were as follows: 1. Among the newly recruited nurses, 6.1% (11.8% of those at hospitals with 1 to 199 beds) received no new employee training; 2. New employee training focused mainly on knowledge and techniques; 3. At least 90% of the new-employee training participants reported that the training was beneficial; however, at least 40% of the participants reported that they had wanted to cover other topics; 4. Almost 80% of the nurses felt that basic nursing education is in need of further development; and 5. At least 80% of the nurses reported having work-related problems or considered leaving the job, due mainly to reasons attributable to mental and lifestyle issues.

Key words newly recruited nurses, in-service training, turnover,
research on the actual condition