

厚生労働科学研究費補助金(地域医療基盤開発推進研究事業)
「新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因と
エビデンスの検証についての研究」
分担研究報告書(令和2年度)

看護職員の離職理由に関する文献検討

研究分担者 臼井美帆子 有明医療大学 看護学部 准教授

研究代表者 小林美亜 静岡大学創造科学技術大学院 特任教授

研究要旨

看護職員の潜在化を防ぐためには、離職防止・定着促進が重要となる。本研究では、このうち看護職員の離職理由に着目した先行文献の分析を行い、離職の防止に向けた考察を行うことを目的とした。

最新看護索引 Web を用い、「看護師」「離職」「理由」のキーワードで検索して得られた 21 文献のうち、7 文献を選定した。さらに医中誌 Web を用いて、「看護師」「離職」「理由」をキーワードにし、潜在看護職員数として本研究以前に推計された平成 24 年(2012 年) 当時から今日までの状況を特に把握することを目的に、平成 23 年(2011 年) から令和 2 年(2020 年) に出版された原著論文の検索を行い、得られた 68 文献のうち、12 文献を選定した。さらにハンドサーチで得られた 1 文献を加えて対象文献とした。なお、キーワードに「准看護師」は含めていないが、対象文献は准看護師も含めたものを扱った。

その結果、看護職員の離職理由としては、「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」というライフイベントが多く占める一方で、職場内の人間関係もみられた。このうち新人看護職員では、リアリティショック、職場内の人間関係の 2 点が共通した離職要因となっていた。一方、中堅看護職員では、人間関係や労働環境に加え、キャリアプラン、仕事のやりがい、看護実践能力と自己効力感が離職要因として挙げられていた。看護職員の離職防止に向けて、新人看護職員に対しては、リアリティショックを緩和するための教育体制や取組み、人間関係の構築、相談窓口の確保などが重要であることが示唆された。中堅看護職員においては、職場におけるスタッフや管理者との良好な人間関係、刺激し合えるような仲間・認め合える仲間・支えてくれる人間の存在、現在の仕事に対するやりがい・満足感、有給休暇や希望に応じた休みを必要に応じて取得できることが就業継続意思につながっていた。このため、離職防止に向けては、看護職員がさまざまなライフイベントを通過しながらも就業を継続できる環境整備に加えて、新人あるいは中堅など、看護職員としての経験年数の違いによる離職理由の傾向を踏まえた職場環境や労働条件の整備が求められることが示唆された。

A. 研究目的

内閣府が毎年公表する高齢社会白書の平成24年(2012年)版によると、日本における高齢化は、類を見ない速度で進行している。日本の高齢者数は、平成27年(2015年)ですでに3000万人を超えており、国民の4分の1以上(26.8%)を高齢者が占めている。ピークを迎えるのは、令和24年(2042年)の約3900万人と考えられており、その後も少子化の影響を受けて、令和42年(2060年)には65歳以上の人口が40%を超えると推定されている。令和7年(2025年)には既に、団塊の世代が75歳の後期高齢者となることによって、国民の約3分の1にあたる30.3%が後期高齢者となり、国民の医療や介護の需要はこの時期以降に大幅に増加することが予想されている¹⁾。

一方、看護職員の数は平成24年(2012年)以降も増加し続けている。たとえば、衛生行政報告例によれば、平成20年(2008年)では1,323,459人であったのに対し、平成24年(2012年)は1,452,635人、さらに平成30年(2018年)では1,612,951人と、10年間でおよそ29万人増加している。しかし、看護師の有効求人倍率は、令和元年において2.46倍となっており、全業種の全体平均、1.42倍と比較して高い状態にある²⁾。また、厚生労働省が医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会において令和元年11月に公表した中間とりまとめでは、令和7年(2025年)には、看護職員の需要について労働環境の変化に対応して幅を持たせた3通りのシナリオを設けた推計により188万人から202万人が必要となるとした。それに対し、同年の供給推計は175万人から182万人と見込まれ、需要が供給を上回る結果となっている³⁾。

日本看護協会の調査によると、令和元年(2019年)度における看護職員の離職率は既卒採用が16.4%、正規雇用は11.5%、新卒採

用は8.6%で、令和元年(2019年)度は前年より離職率がやや上昇したが、それ以前は10年以上ほぼ横ばいの状態にある⁴⁾。この間、離職し潜在看護職員となる者は、どのような理由で離職しているのか。

本研究では、平成23年(2011年)から令和2年(2020年)に発表された先行文献に着目し、その内容について分析を行い、離職の抑止に向けた考察を行うことを目的とした。

B. 研究方法

最新看護索引Webを用い、「看護師」「離職」「理由」のキーワードで検索し(検索実施日:令和2年2月24日)、得られた21文献のうち、看護職員としての経験年数の違いによる離職理由が明らかな7文献を選定した。さらに医中誌Webを用い、「看護師」「離職」「理由」をキーワードにし、平成23年(2011年)から令和2年(2020年)に出版された原著論文を検索し(最終検索実施日:令和2年3月8日)、得られた68文献のうち、看護職員としての経験年数の違いによる離職理由の明らかな12文献を選定した。そのうち、中堅看護職員については、「臨床経験3年以上で、状況を局面ではなく一体として捉え、その実践には格率(行為や倫理の規則)を指針として用いている看護師」として選定した。さらにハンドサーチで得られた1文献を加えて対象文献とした。なお、「看護師」をキーワードに用いているが、一部文献には准看護師も含まれる。

C. 研究結果

1. 全体的調査

田村らは、石川県における看護師の離職状況について年代別、理由別の調査を行っている。離職者は25~39歳が最も多く、全体の35.6%を占めていた。1,404人の退職理由のうちわけは、「結婚」が24歳以下、25~29歳の

両群において1番多い(順に、32.8%、26.9%)。30~34歳の群では、「妊娠・出産」が1番多く(17.4%)、2番目の育児(14.7%)と併せると、32.1%となる。35~39歳、40~49歳、50歳以上の3群に於いては、「新たな看護経験を求めて」が1番多かった(順に 18.8%、23.0%、13.6%)。「介護」を退職理由にしている年代で最も多かったのは40~49歳の群であった(5.2%)。このように、主に女性のライフイベントに合わせて離職する看護師が多くみられた。また、「新たな看護経験を求めて」が退職の理由として、どの年代においても上位3位以内の理由に含まれ、35歳以降では退職理由の1位になっていた。この背景には、専門職としてのスキルアップや、看護への思い、やりがいなどを常に求めている看護師が多く存在することが推測される。また、全世代に共通して一定数存在したのは職場内の人間関係を理由に退職した者であった⁵⁾。

朝倉らは、結婚、妊娠・出産、育児という3つのライフイベントの影に隠れた離職理由に着目し、就業年数3~10年で離職した元看護師4名を対象に半構成的面接による質的研究を行い、看護師が離職する理由として、表向きに報告される上記3つのライフイベントとは別に、在職中の体験として「キャリア・デベロップメントの機会の欠如」「専門職として評価されない不満」「充実した休暇が取れない不満」「心身の重い負担」等の要因が離職に与える影響が大きいことを明らかにした⁶⁾。

さらに、川島らは、主に石川県の地域における診療所や介護保険施設に勤務する看護職員の離職・再就職の実態について調査し、必要な支援策の検討を行なった。回答者は916名であり、有効回答は859名あった。ここでも退職の最大の理由は「結婚」、「妊娠・出

産」、「育児」というライフイベントが上位を占めていた。また、「新たな看護の経験を求めて」という多様なキャリア形成志向も上位となった。他方で、「施設長との考えの相違・確執」、「職場の人間関係」なども少なくなく、診療所や介護保険関連事業所の看護職員の要望に応える職場環境の整備等の必要性を指摘していた⁷⁾。

吉田らは、A県における訪問看護師218名に対して離職意識について調査を行なっている。対象者の基本属性として、年齢は50歳代と40歳代が最も多く(順に 39.9%、38.1%)、看護師経験年数は、20年以上25年未満が28.4%であり、次いで15年以上20年未満が17.0%であった。訪問看護経験年数は、多い順に、5年以上10年未満、3年未満、10年以上15年未満であった(順に、27.5%、23.3%、17.8%)。訪問看護師が離職を考える理由として、「管理者としての責任と苦悩」、「身体的、精神的な負担感」、「人間関係のストレス」、「ケアへの不安」、「業務システムへの不満」、「仕事と家庭の両立困難」、「訪問看護師への不適応」の7つが挙げられた。離職を防ぐために、職場内でサポートを求めやすい環境づくりや、訪問看護システムの特徴についての教育の必要性が指摘されていた⁸⁾。

2. 新人看護職員の離職理由

内野らは、新人看護師の離職要因とその対策について、平成17年(2005年)以降の73件の文献研究を行っている。その結果、新人看護師の離職要因として、「リアリティショック」、「職場内の人間関係」、「勤務時間・指導体制」、「心と身体の健康問題」、「新人看護師自身の問題」、「バーンアウト」、「キャリアアップ」、「医療ケアへの恐怖」、「不確かな職業意識」、「従業員管理の無責任な体制」があげられ、特に「リアリティショック」、「職場内の人間関係」の2

点が、どの文献においても共通してみられる離職要因となっていたことを明らかにした⁹⁾。

小池らは、大卒の看護師の就業動向と職場定着状況について、A 大学看護学士課程修了後1年から3年の看護師75名を対象に調査を行い、退職意向の理由を考察している。その結果、就業後6ヶ月から2年6ヶ月の間に30.7%の看護師が退職をしたいと考えていた。また、実際に退職した者の退職理由としては、進学や保健師、養護教諭などへの転職など、自身のキャリア形成やスキルアップを目指した退職が多かったが、報告されない理由としては、仕事の大変さや自分自身の能力不足など仕事を苦にするような内容が主であった¹⁰⁾。

栗原らは、東京都ナースプラザにおける調査で、就業1年未満の新卒看護職員(保健師、准看護師を含む)の離職理由と離職を考える時期について考察している。東京都ナースプラザに来所した新卒看護職員78名の中で、既に退職している35名(保健師2名、看護師32名、准看護師1名)の離職理由として「自分の適性・能力への不安」、「健康上の理由(精神疾患)」、「医療事故への不安」などが上位を占めた¹¹⁾。

また、片桐らは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ついて国内の文献研究を行い、新人看護師の離職理由に、「看護実践能力の不足」と「精神的落ち込み」があることを指摘した¹²⁾。

さらに中嶋¹³⁾は、社会人経験があり早期に離職した30歳代未婚の女性看護師へのインタビュー調査を通して、社会人経験のある新人看護師の認識について考察している。社会人経験がある場合は、社会人経験がなく若い看護師と比べて労働条件や労働環境に対する意識が高く、教育体制や業務内容のギャップだけでなく、看護師の労働環境におけるリアリティショックも早期離職に関与する要因となり

うると指摘した。

小田は、ある県における訪問看護師1089名の離職意向について調査を行っている。訪問看護は自らが望み就職したこともあり、離職意向は低い傾向にあるものの、23.9%の看護師が1年間で辞めたいと思うことがあった¹⁴⁾。1年で職場が変わる可能性について、病院が41.7%と最も高く、雇用形態では常勤の方が高い結果を示していた。小規模な訪問看護ステーション内の資源にも限界があり、業務連携している病院などから業務上だけでなく、教育の視点からも連携を検討していく必要があると述べている¹⁴⁾。

柴田らは、同じく訪問看護師の離職理由について、訪問看護ステーション48か所に勤務する(非常勤を含む)訪問看護師203名を対象に職場内・外サポート体制の検討から調査している。離職を考える理由として、精神的負担を考えている者が半数を占めており、職責と役割、業務内容、業務内容とのギャップが影響していた¹⁵⁾。

3. 中堅看護職員の離職理由

中野は、中堅看護師が「辞めたいと思った理由」と「働き続ける理由」に焦点をあてて文献レビューを行なっている。その結果、中堅看護師においては、「キャリアプラン」、「やりがい」、「人間関係」、「労働環境」、「看護実践能力」、「自己効力感」が離職要因と大きく関わっており、それらは共通して職業継続の要素ともなっていた¹⁶⁾。

小野によるA小児専門病院に勤務する勤続5年目以上の看護師227名を対象に行われた「辞めたいと考えた理由と辞めたいと考えた時期について」の質問紙調査(回収率51.9%)では、1~2年目に「精神的にゆとりがない」と思っていた看護師が82%と最も多く、3~5年

目で最も多かったのは「業務以外の役割負担」で88%、6～9年目になると「人間関係によるストレス(上司・スタッフ・他職種)」が90%を占め、10～14年目では「責任の重たさを感じた」が90%と高い結果であった。また、入職後3～6年目に辞めたいと考えた人が最も多かった¹⁷⁾。

4. 看護職員の離職抑止に向けたサポート

前述の内野らによると、新人看護師の離職理由の最多は、「心と身体の健康問題」であった。これについて、離職した新人看護師が求めている対策は、「勤務体制の管理」、「人間関係の構築」、「基礎教育機関が担うべき事項」、「相談窓口の確保」であった。新人看護師が心と体の健康維持や管理が自ら行えるような、ストレス・マネジメント教育を含む健康教育の推進、看護師としての職業アイデンティティ確立への支援、看護師としての成長過程に伴って生起する問題に対する対処方法等の準備教育が、必要かつ有効であることが示されていた⁹⁾。

同じく前述の中野は、中堅看護師の就業継続には、ストレス・マネジメントに着目した支援が重要で、思考の転換や、ストレスの共有ができる機会の提供が必要であると述べている¹⁶⁾。

酒井らは離職率が低いと評価されているA救急病院の救命病棟における中堅看護師39名の就業環境の実態について無記名アンケート調査を行なっている。その結果、「職場におけるスタッフや管理者との良好な人間関係」、「刺激し合えるような仲間・認め合える仲間・支えてくれる人間の存在」、「現在の仕事に対するやりがい・満足感、有給休暇や休み希望を必要に応じて取得できること」が就業継続につながっている可能性を示唆していた¹⁸⁾。

前述の小田は、訪問看護師の離職意向について、上司や先輩のソーシャル・サポートを

十分に受けている看護師の離職意向は低く、訪問看護の現場において、ゆとりある職場環境の整備が必要であることを指摘していた¹⁴⁾。

また、柴田による無記名自記式調査でも、職場内で情緒的サポートが充実している訪問看護師は、仕事を辞めたいと感じることは少なかったとしている¹⁵⁾。

石川県の看護師について調査した田村らは、就業継続には家族の理解・協力、職場の人間関係が大きく影響していると述べている⁵⁾。

古寺は、地方における中規模病院(200床以上、300床未満)において、中堅看護師(臨床経験4年以上10年未満)55名、および熟練看護師(臨床経験10年以上)117名が離職を思いとどまった理由について、無記名の自記式質問紙調査より考察した。調査結果から、中堅看護師にとっては、「同期や家族のサポートと給料」、「同僚が良いこと」、「子供を育てる生活費」、「生活できる職場環境」、「先輩看護師の言葉」、「頑張ろうと思える声かけ」が、熟練看護師にとっては、「家族の協力と患者の感謝の言葉、やりがい」、「福利厚生が良く、好きな看護が続けられること」、「人間性が認められていること」、「教われる先輩看護師が多く働いていること」、「慣れた環境で安定した給料があること」、「辛い事を分かち合える仲間がいる職場」が離職を思い留まった理由としてあげられている¹⁹⁾。

野崎らは医療現場を離職し、海外へ長期渡航した後、帰国後に復職した中堅看護師12名について、離職理由と、帰国後の意識や行動の変化についてインタビュー調査を行い、離職理由については、「労働環境の厳しさ」、「新たな職務・役割の追加」、「ワーク・ライフ・バランスの欠

如、「身体・精神面の負荷」、「看護職として働き続けることの限界」などがあげられており、バーンアウトに近い状態の者が多かった。しかし帰国後は、「自己の再認識」、「自己基盤の獲得」、「人間理解の深まり」が認識され、長期の海外渡航が、離職した中堅看護師の自己概念の再構築や人間理解の深まりに影響を及ぼしていた。人間の持つ強さ(レジリエンス)を高め、精神的な健康を回復するのに有効に機能したものと考えられた²⁰⁾。

林らは、ライフイベント等を理由に離職した看護師のうち、復職を果たした看護師(看護師免許取得後、看護師として就業後に離職し、1年以上の未就業期間を経て看護師として再就業した看護師)93名の特性調査から、職業経験評価尺度を用いて職業経験の質について分析を試みている。看護師として復職後に1年以上就業を継続している看護師と離職経験がない看護師の間に、職業経験の質的差異は認められず、復職した看護師の職業経験の質の低下は認められなかった。むしろ、一度離職した後に復職を果たした看護師は、離職前の過去の職業経験や、離職後のライフイベント等も含めた多様な人生経験を看護に生かし、看護の質を維持向上している傾向にあった²¹⁾。

前述の中野は、中堅看護師の職業継続にはストレス・マネジメントが関わっており、離職の抑止に効果があると指摘していた¹⁶⁾。

大部らはある病院における中途採用の看護師の入職後に退職を考えた理由と職務を継続している理由について、67名を対象にアンケート調査を行い考察している。その結果、中途採用者の就業継続を促進させるためには、「給料、看護業務、人間関係、勤務体制、体力、病棟異動、生活の維持、職場環境、休暇、福利厚生、上司への信頼、就業意欲とキャリアアップ志向といった要素に対する主観の揺らぎ

を受容する」、「組織的な教育支援の構築」、「中途採用看護師の意見も参考に、よりよい看護体制の構築」、「病院組織の改善にむけた進言を吸い上げるシステムの構築」の4つの支援を行うことが必要であると指摘している²²⁾。

金子らは離職率の高い高齢者施設で働く看護職員183名(看護師102名、准看護師81名)の離職意向に影響を及ぼす因子の抽出を行い、ワークエンゲイジメント(仕事に対して、熱意、没頭、活力の三つがそろい、ポジティブかつ充実しているという心理状態)が看護職員の職務満足に影響し、職務満足は離職意向に影響することを明らかにした。ワークエンゲイジメントの離職率への影響は間接的であるが、離職抑止にはワークエンゲイジメントが重要であると述べられていた²³⁾。

D. 考察

1) 看護職員の離職理由

女性が多くを占める看護職員の離職の最も大きな要因は、結婚や子育てなどライフイベントに関連するものが多数を占めている。このため、39歳以下の看護職員の離職が多いことと関連している。残る理由として、新人看護職員の場合、実際の仕事と自分の理想のギャップや多忙さ、重責が挙げられる。また、ライフイベントに関連しないものとして、職場の人間関係等、メンタルサポートが不完全であることが挙げられる。

2) 新人看護職員の離職防止に向けて

平成16年(2004年)11月～12月に実施された、200床以上の全病院の看護部長を対象にした「2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査」(日本看護協会)²⁴⁾によると(n=1219)、新卒看護職員の職場定着を困難にしている理由として、多い順に「基礎教育終了時点の能力と現場で求める能力とのギャップが

大きい」が76.2%、「現代の若者の精神的な未熟さや弱さ」が72.6%、「看護職員に従来よりも高い能力が求められるようになってきている」が53.3%となっていた。一方、2004年から2013年の離職理由に関する文献検討から得られた報告¹²⁾においても、「リアリティショック」、「実際の仕事と自分の理想のギャップ」、「自分の適性・能力への不安」、「看護実践能力の不足」といった、平成16年(2004年)時点の上位3項目にあがった理由²⁴⁾と同じ傾向がみられた。

また、今回の文献レビューの結果では、当該調査で報告された離職理由として、回答割合が低かった「個々の看護職員を『認める』『ほめる』ことが少ない職場風土(20.9%)」、「自分が医療事故を起こすのではないか、という不安で萎縮している(28.5%)」に関連した要因である「人間関係」、「医療事故への不安」についても、離職の主要因としてあがっていた。

新人看護職員が求める対策としては、「人間関係の構築」、「相談窓口の確保」が示されており、人間関係を良好に保つことのできる職場風土の構築、新人看護職員からの相談を受け付け、メンタルサポートをしたり、ストレス・マネジメント等の教育を提供したりしていくことの重要性が示唆された。また、「医療事故の不安」に対しては、たとえば医療チームで医療安全を保証する前提として、チームステップスを通じて、ノンテクニカルスキルを高め、アサーティブコミュニケーションを実践できる環境を構築することも重要と考えられる²⁵⁾。

3) 中堅看護職員の離職防止に向けて

「平成19年潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書」(日本看護協会)によると、潜在看護職員の離職(潜在化)の理由は、① 個人の状況に関する理由「妊娠・出産」、「結婚」、「子育て」、② 職場環

境に関する理由「勤務時間が長い・超過勤務が多い」、「夜勤の負担が大きい」、「休暇がとれない」などとなっていた。

文献レビューの結果から、この10年でも、これらの要因は中堅看護職員の離職の主要因となっており、変化は認められなかった。しかし、当該調査で、離職理由として回答割合の低かった「興味が持てない・やりがいがない(5.7%)」、「進学・研修・留学(5.4%)」に関連した要因である「新たな看護経験を求めて」が、平成24年(2012年)に調査を行った文献⁶⁾からは退職の主理由として認められており、35歳以降では退職理由の1位になっていることから、やりがいを持つことのできる職場環境の整備やキャリアアップを図ることのできる教育や機会の提供が離職防止に向けて重要となることが示唆された。生涯現役で看護職として働き続けるためには、生涯現役に向けたキャリアプランを考えていくことが必要となる。離職防止に向けた生涯を通じた「キャリア形成のあり方」や「やりがいをもてる働き方」を検討していくことが求められる。

また、同調査では、離職理由として、高い割合では認められなかった「上司との関係(11.3%)」、「同僚との関係(7.1%)」と関連している「人間関係」が、今回の文献レビューでは主要因としてあげられていた。

4) 「人間関係」に関する要因について

日本医療労働組合連合会による「2017年看護職員の労働実態調査」²⁶⁾によると(n=33,402)、回答者の29.0%がパワーハラスメントを受けたことがあると回答しており、受けた相手は「看護部門の上司」が57.9%、医師が41.2%となっていた。「看護部門の上司」からのパワハラは、40歳代以上では約5割であり、20歳代では7割を超えていた。日本看護協会の「2019年病院看護実態調査」²⁷⁾によ

ると(n=3385 病院数)、職員間の暴力・ハラスメントへの対策として、取り組んでいる割合が最も高かったのが「暴力・ハラスメントへの相談対応等の取り組み」の 78.6%であり、次いで「暴力・ハラスメントに対する事後の迅速・適切な対応等の実施」が 74.0%、「暴力・ハラスメントに対する病院としての基本方針の明確化」が 73.1%となっていた。「暴力・ハラスメント発生要因の解消のための職場環境の改善の取り組み」は 65.7%となっていた。

パワーハラスメントは、就業意欲の低下や鬱などの精神面の不調などを引き起こし、離職率の上昇につながる。「労働施策総合推進法」の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられ、令和 2 年(2020 年)6月1日より施行になっている。これにより、パワーハラスメントの取り組みは推進されていくものと思われる。看護の臨床現場における過大な業務量と人手不足、また風通しが悪い、閉鎖的な職場環境などは、日常的に過度なストレス状態を引き起こすことになり、パワーハラスメントが生じるリスクも高くなる。このため、このような職場環境や職場風土を改善する取り組みが、離職を防止する上で必要不可欠である。加えて、適切な指導に係る教育や円滑なコミュニケーションを図ることのできる研修なども重要である。

E. 結論

本研究では、看護職員の離職理由に着目した先行文献の分析を行い、離職の抑止に向けた方策を検討した。主な離職要因となる結婚、妊娠・出産、育児というライフイベントがあっても就業を継続できる環境整備や、人間関係も離職に関係していることから、円滑な人間関係を保つことのできる職場環境の工夫が必要であることが示唆された。

また、新人看護職員に対しては、リアリティショックを緩和するための教育体制や取り組み、人間関係の構築、相談窓口の確保などが重要であることが示唆された。一方で、中堅看護職員では、現在の仕事に対するやりがい・満足感などが就業継続意思につながっており、看護職員のキャリアが経験年数の違いによる離職傾向の特徴を踏まえた対応策を考えることも重要であることが示唆された。

F.健康危険情報

なし

G.研究発表

1. 論文発表なし
2. 学会発表なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得なし
2. 実用新案登録なし
3. その他 なし

文献

- 1) 平成 24 年版高齢社会白書(全体版) 第1章 第1節 (将来推計人口でみる 50 年後の日本). URL: https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html
- 2) 統計で見る日本、一般職業紹介状況(職業安定業務統計). URL: <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&query=職業別&layout=dataset&toukei=00450222&tstat=000001020327&metadata=1&data=1>
- 3) 医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ、令和元年 11 月 15 日. URL:<https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/000567572.pdf>
- 4) 「2020 年 病院看護実態調査」結果、公益社団法人 日本看護協会 広報部 2021 年 3 月 26 日. URL: <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/96.pdf>
- 5) 田村幸恵, 丸岡直子, 川島和代, 石垣和子. 石川県で就労する看護師の離職・再就職に関する実態調査. 石川看護雑誌 2019.16:p.75-82
- 6) 朝倉京子, 川合美奈子, 渡邊生恵. 看護師の離職理由に関する記述的研究—「結婚、出産、進学」の影に隠れた理由に着目して-. 日本看護学会論文集:看護管理, 2011(41):p.103-105.
- 7) 川島和代, 丸岡直子, 石垣和子, 林一美, 田村幸恵. 石川県における看護職員の離職・再就業の実態把握と背景要因~在宅療養を支える診療所・介護保険施設に勤務する看護職員を中心に. 石川看護雑誌, 2019. 16: p.83-90.
- 8) 吉田美穂, 古城幸子. A 県訪問看護師の離職意識の現状と影響要因. 新見公立大学紀要, 2015. 36. p. 113-117.
- 9) 内野恵子, 島田涼子. 本邦における新人看護師の離職についての文献研究. 心身健康科学, 2015. 11(1): p. 18-23.
- 10) 小池秀子, 江守陽子, 三木明子, 村井文江. 看護学士課程修了後 1 年から 3 年の看護職の就業動向と職場定着状況. 日本看護学会論文集: 看護管理, 2011(41): p. 129-132.
- 11) 栗原良子, 菊池美佐子. 就業1年未満の新卒看護職が退職を考える時期と理由. 日本看護学会論文集:看護管理, 2013(43):p.467-470.
- 12) 片桐麻希, 坂江千寿子. 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, 2016.8(1):p.49-59.
- 13) 中嶋文子. 早期離職した新卒看護師の思い—社会人経験のある C 氏の場合. 日本看護学会論文集:看護管理, 2014(44):p.98-101.
- 14) 小田美紀子. 訪問看護師の離職意向とソーシャル・サポートとの関連 A 県の訪問看護師を対象としたアンケート調査を通して. 日本看護学会論文集: 地域看護, 2012(42): p. 197-200.
- 15) 柴田滋子, 川名ヤヨ子. 訪問看護師が離職を考える理由と職場内・外サポート体制との関連. 了徳寺大学研究紀要, 2013(7): p. 113-120.
- 16) 中野沙織, 岩佐幸恵. 中堅看護師の職業継続に関する文献検討 「離職」と「職業継続」の

理由に焦点をあてて. JNI: The Journal of Nursing Investigation, 2019. 16(1-2): p. 10-22.

17) 小野寿江ほか.小児専門病院における中堅看護師の定着に向けた支援—離職を考えた理由と職務継続の理由の考察から—.日本看護学会論文集:看護管理,2017(47): p.78-81.

18) 酒井賢一, 萩亮介, 井上一穂, 長谷川直人. 離職率が低い救命病棟に勤務する中堅看護師の就業環境の実態 A 病院における就業継続要因の分析に向けて. 日本看護学会論文集:看護管理, 2015(45): p. 236-239.

19)古寺繭.地方中規模病院の中堅および熟練看護師が離職を思い留まった理由—テキストマイニングによる解析から—.日本看護学会論文集:看護管理, 2017(47):p.74-77.

20) 野崎由里子, 櫻田淳, 田上豊. 長期海外渡航を経験した中堅看護師の離職理由と帰国後の意識や行動の変化. 看護科学研究, 2019. 17(1): p. 1-12.

21) 林 由紀, 中村 慶子. 復職看護師の職業経験の質の分析. 日本看護学会論文集: 看護管理, 2013, p.455-458.

22) 大部志津, 中屋冴恵花, 菊地良子, 福永智美. 中途採用看護師が入職後に退職を考えた理由と職務を継続している理由 職務継続に向けた支援の検討. 日本看護学会論文集: 看護管理, 2015(45): p. 232-235.

23) 金子直美, 小長谷百絵. 介護老人保健施設で働く看護職の離職意向に影響を及ぼす因子ワーク・エンゲイジメントに注目した介入を目指して. 昭和学士会雑誌, 2017. 77(2): p. 170-180.

24) 日本看護協会中央ナースセンター[編]. 新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書 : 2004年. 日本看護協会、2005.

* 右記のリンクから閲覧可能 <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/dl/s0329-13b-5-3.pdf>

25) 東京慈恵会医科大学附属病院看護部・医療安全管理部(編著):TeamSTEPPS を活用したヒューマンエラー防止策、日本看護協会出版会、2017.

26) 日本医療労働組合連合会. 2017年 看護職員の労働実態調査結果(概要). <http://irouren.or.jp/research/ceb76c47ff9c68138c8354a71e5d5583adcf9538.pdf>