

総説

## 看護師の離職に関する文献検討

下田真梨子

(高知大学大学院総合人間自然科学研究科看護学専攻修士課程)

### A Literature Review of Voluntary Turnover Among Nurses

Mariko Shimoda

(Kochi University Graduate School of synthetic human natural science research for Nursing)

#### 要 旨

本研究の目的は、看護師の離職に関する研究の現状を明らかにし、今後の研究の示唆を得るために検討を行った。医学中央雑誌 Web 版を使用し、キーワードは「看護師」と「離職」にて検索をした。研究対象、研究内容においては、1982年から2013年までに発表された原著論文268件について検討をした。研究対象においては、様々な領域や属性を対象としていたが、その中でも新人看護師の研究は多く、高い関心があることが示唆された。しかし、中堅看護師に関する研究は少なく、今後研究の充実が望まれる。研究の内容においては、看護師の離職と労働環境や職業性ストレス、教育などの関連について調査した研究があり、今後はさらに具体的な対策を検討していく必要性があると考ええる。

キーワード：看護師、離職、文献検討

#### Abstract

The aims of the present review were to clarify the current state of research on voluntary turnover among nurses and to determine areas in which further research is needed. A total of 268 studies published from 1982 to 2013 were identified through a search of Japan Medical Abstracts Society using the keywords “nurses” and “turnover.” Although the studies examined myriad healthcare settings and relevant factors, a particularly large number surveyed newly-hired nurses, indicating a high level of research interest in this group. However, few studies examined turnover among mid-career nurses, suggesting a need for further research. Much of the research has focused on the links between turnover and work environment, occupational stress, and education. Further research is also needed on specific strategies to promote retention.

**Keyword:** nurses, quitting, literature review

#### 【緒 言】

全国の病院を対象とした日本看護協会による「病院における看護職員需給状況調査<sup>1)</sup>」では看護師の離職率は2007年には12.6%まで

増加、前年度には診療報酬改定により7:1看護師配置基準が導入されたことから、看護師不足が深刻化されたと考えられる。現在の離職率は2007年以降減少で推移しており、2011年には10.9%まで改善している。また、

受付日：2014年6月30日 受理日：2014年9月22日

新卒看護職員の離職率は2005年～2008年まで9.2～9.3%と横ばいであったが、近年は改善傾向にあり、2011年には7.5%へ減少している(図1)。

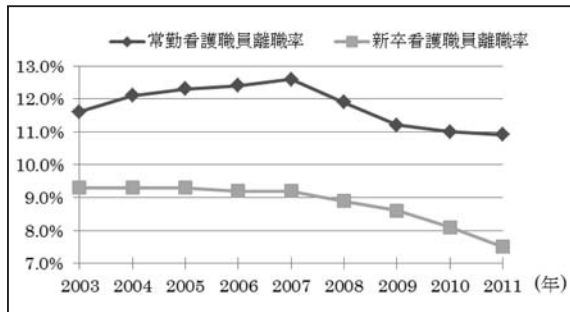


図1 看護職員離職率

(日本看護協会「病院における看護職員需給状況調査」より筆者作成)

しかし、離職率を詳細にみた場合、一概に改善傾向にあるとは言えない状況がある。都道府県別にみた常勤看護職員離職率<sup>1)</sup>は、大阪(14.3%) 東京(14.2%)をはじめ、神奈川、兵庫、千葉、京都など都市部で高い傾向が続いており、地域によって格差がある。また、設置主体別でみた場合<sup>1)</sup>、常勤看護職員離職率が相対的に高い病院は、「個人」(15.4%)「医療法人」(13.5%)「公益法人・公益財団法人」(13.0%)であった。厚生労働省<sup>2)</sup>によると、医療施設における「医療法人」は66.7%を占めており、施設単位でみた場合、依然として離職率が高いと言える。病床規模別でみた場合<sup>1)</sup>においても、常勤看護職員離職率は20～99床が13.3%、100～199床が12.3%、200～299床が11.2%、300床以上の病院は10%台であり、300床未満の病院において離職率が高い傾向にあるが、300床未満の医療施設は全体の8割を占めており<sup>2)</sup>、病床数別でみた場合も離職率が高い施設が多いと考えられる。

これらの状況から、看護師の離職率は全体的には改善傾向にあるものの、地域や施設においては依然として離職率が高いところもあり、今後も離職対策を検討する必要があると考える。

看護師の人材確保について、厚生労働省は「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書<sup>3)</sup>」にて長期的な看護師の需給見通しの推計について検討している。その結果、2025年において需要数が供給数を上回る結果となっており、今後急速に少子高齢化が進展し、医療技術も進歩する中で看護師の確保は重要な課題であるとされている。厚生労働省は看護職員確保対策<sup>3)</sup>として養成促進、定着促進、再就業支援の3つを挙げている。しかし、養成を促進しても看護師の離職率が改善されない限り、需給状況が改善することは困難であるとしており、離職率の改善は極めて重要な課題であるとしている。

これまで看護師の離職に関する研究は多く行われており、看護師の離職に対する関心は高まっている。しかし、看護師の離職に関する研究が年次別にどのように推移しているのか、また対象や内容がどのようなものなのかを調べた研究はなかった。そこで、看護師の離職に関する研究がどのような方法、対象、内容で行われているかを概観し、今後の看護師の離職に関する研究の示唆を得るために検討を試みた。

## 【方 法】

文献検索データベースは医中誌 Web (Ver.5)を使用した。キーワードは「看護師」and「離職」とし、検索期間は1982年～2013年として検索を行った(検索日2013.10.24)。

そのうち、看護師の離職に対する関心の高まりをみるために、研究数の年次推移に関しては、論文の種類を限定せず、また検索期間を過去10年(2002～2012年)として検索を行った。さらに、看護師の離職率と比較するため、キーワード「新人」を追加した検索も行った。

次に、対象、研究内容におけるデータ分析に関しては、条件として文献の種類を「原著

論文」「抄録あり」と限定した結果、319件の文献を得た。その中で調査対象が他職種や学生を除いた看護師(准看護師、助産師を含む)を対象としていること、日本を対象としていることを条件とし、319件の原著論文について表題、抄録を読み、最終的に268件の文献について検討した。得られた文献を、研究方法、研究対象、研究内容の視点から分類し、概要をまとめた。研究内容分類は表題、抄録を検討し研究者がその研究の主題と感じた内容に焦点をあて、類似性の高い内容で分類した。

【結果および考察】

1. 研究数と年次推移（図2）

医中誌 Web (Ver.5)において、論文種類を限定せず「看護師」「離職」をキーワードとした文献は過去10年(2002～2012年)において920件(2013.10.24時点)であった。年次推移でみると2003年が6件に対し、2007年には100件以上に達している。その後、2009年の167件をピークに徐々に減少しており、2012年には86件であった。

更にキーワード「新人」を追加し検索を行った。過去10年(2002～2012年)において364件(2013.10.24時点)であり、全体の約4割を占めていた。年次推移でみると全体と同じ推移を示しており、2009年の71件をピークに徐々に減少している。

看護師の離職率（図1）と看護師の離職に関する文献数を年次推移で比較すると、類似した推移を示しており、離職率の増加とともに数年後には研究数も増加していることから、看護師の離職に対する関心が高まったことが言える。また新人看護師に関しては、全体の約4割を占めており新人看護師の離職に対して特に高い関心があると言える。

近年離職率は徐々に改善しており、日本看

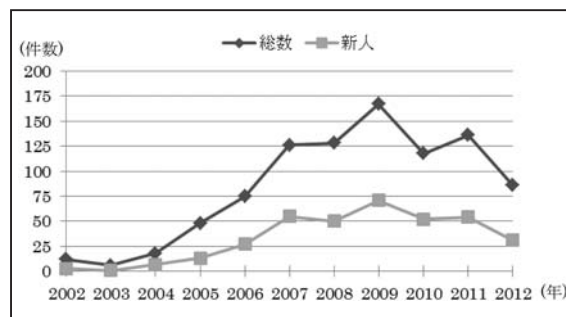


図2 看護師の離職に関する文献の年次推移 (n=920)

護協会<sup>1)</sup>においても離職率低下の要因として、労働条件の改善や、教育研修体制の整備に取り組む病院が徐々に増えていることを挙げている。これらは、離職に対する関心の高まりや、研究が数多く行われたことにより離職予防策に関して何らかの示唆が得られたことから、各施設において対策に取り組んでいることが考えられる。

2. 研究方法別の分類（図3）

原著論文268件について研究方法別に分類を行った結果、最も多い研究方法は量的研究で199件(74%)、次いで質的研究47件(18%)、質的研究と量的研究のどちらも同時に行った研究11件(4%)、文献検討10件(4%)、事例研究1件であった。

看護師の離職に関する研究は量的研究が大半を占めており、内容も様々であった。質的

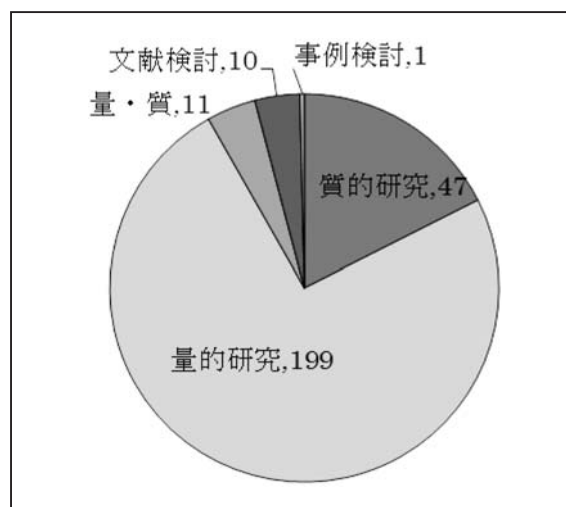


図3 研究方法別分類 (n=268)

表1 研究対象者別分類 (n=268)

対象者分類	項 目
施設・病棟	大学病院、中小民間病院、急性期病院、救急救命センター、がん専門病院、緩和ケア病棟、精神科病院、NICU、重症心身障害児施設、リハビリ専門病院、介護老人保健施設、神経難病専門病棟
領域	精神看護(7)、訪問看護(6)、小児看護(4)、救急看護(3)、手術室看護(2)、ICU看護(2)、高齢者看護(1)
個人属性	看護師管理者(11)、新規採用既卒者・中途採用者(8)、家庭を持つ看護師(6)、潜在看護師(4)、指導者(4)、定年前看護師(1)
キャリア	新人看護師(98)、中堅看護師(15)、熟練看護師(2)
経験年数	1年目以上 (1)、1～3年目 (4)、2年目 (3)、2～3年目 (4)、2～5年目 (1)、3年目以上 (5)、3～10年目 (1)、4～5年目 (1)、4～6年目 (1)、5年目以下 (5)、5年目以上 (2)、6年目以下 (1)、10年目以上 (1)、20年目以上 (1)、20～30年目 (1)

\*括弧内の数字は件数を示す。

研究においては、離職理由や要因または継続理由や要因に関する研究が多かった。

### 3. 研究対象者別の分類 (表1)

対象施設・病棟別においては大学病院、中小民間病院、急性期病院、救急救命センター、がん専門病院、緩和ケア病棟、精神科病院、NICU、重症心身障害児施設、リハビリ専門病院、介護老人保健施設、神経難病専門病棟などであった。

対象者において領域を限定している文献は精神看護7件、訪問看護6件、小児看護4件、救急看護3件、手術室看護2件、ICU看護2件、高齢者看護1件であった。訪問看護の6件においては、すべて2009年以降の研究であり、領域別でみた場合近年においては訪問看護の離職に対して関心が高まっていると言える。

対象者の個人属性を限定している文献は、看護師管理者11件、新規採用既卒者・中途採用者8件、家庭を持つ看護師6件、潜在看護師4件、指導者4件、定年前看護師1件であった。看護師管理者とは看護部長や師長、主任を対象としており、内容は管理者の離職より管理者からみたスタッフの離職に関する研究

が多かった。また新規採用既卒者や中途採用者、潜在看護師のように離職経験を持つ看護師を対象としている研究もあったが、多くは離職意思や意向について問う研究であり、就業している看護師を対象としている研究であった。

対象者のキャリア別に限定している文献は、総数268件のうち新人看護師は98件(37%)と一番多く、次いで中堅看護師15件(6%)、熟練看護師2件(1%)であった。新人看護師の離職は文献数の年次推移からも高い関心が見て取れたが、原著論文に限定した場合も新人看護師の離職に対する研究は多く行われている。新人看護師を対象とした文献からは「ストレス」「職場適応」「リアリティショック」「困難・悩み」「看護技術」「教育・研修」といったキーワードが多く取り上げられていた。特に「教育・研修」に関しては、平成21年の「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正により、新人看護職員の卒後臨床研修が努力義務化され、厚生労働省から「新人看護職員研修ガイドライン<sup>4)</sup>」が公表されたことから、新人看護師教育や研修の取り組みによる離職率の変化を

表2 研究内容別分類（n=268）

分類	項目
1) 離職に関連する実態・現状	(1) 離職に関連する実態調査15件 (2) 離職に至った理由の分析40件 (3) 職務継続要因・理由の分析23件
2) 離職に関連する要因分析	(1) 労働環境との関連58件 (2) 職業性ストレスとの関連64件 (3) 教育との関連49件 (4) 健康状態との関連5件 (5) 家庭・育児との関連6件 (6) パワーハラスメント・暴力・いじめとの関連8件

検討した研究が行われていた。実際、日本看護協会においても近年の新人看護師の離職率低下の要因としては、新人看護職員研修が努力義務化され、各病院が取り組みを進めてきたことの効果が示唆される<sup>1)</sup>としており、新人看護師の離職に関しては教育研修体制の構築が大いに影響していると言える。

中堅看護師の離職に関する研究は新人看護師に比べると少ない。岡田ら<sup>5)</sup>は、看護師長にとっても中堅看護師は部署の活性化を図り、良質な看護提供するための看護実践の中心的役割であり不可欠な存在としている。また小松ら<sup>6)</sup>は新人たちの教育指導者やモデルとなることから、組織の活性化につながるキーパーソンとしている。以上のことから中堅看護師は組織にとって重要な存在であると言えるが、文献からは中堅看護師の離職率は高く、離職対策が必要であるとしている。中堅看護師の離職に関する研究内容としては離職要因や継続要因、中堅看護師のストレスや役割ストレスといったものであり、考察として職場環境の改善が離職対策につながるという示唆を示していた。しかし、具体的な取り組みや対策について研究している文献はなかった。厚生労働省<sup>7)</sup>によると年齢階級別にみた就業看護師数は、25歳～39歳までで約半数を占めており、中堅とされる看護師の割合は高いと考える。看護師全体の中で中堅看護師の割合が高いことから、看護師の離職対策を検討する中で、中堅看護師に焦点をあてた研究が更に必要であると言える。

#### 4. 研究内容別の分類（表2）

原著論文268件に関して表題、抄録をもとにグループ化を行った結果、「離職に関連する実態・現状」と「離職に影響する要因分析」に分けられた。さらに、1)「離職に関連する実態・現状」においては、(1)離職に関連する実態調査、(2)離職に至った理由の分析、(3)職務継続要因・理由の分析の3つの分類があり、2)「離職に影響する要因分析」には、(1)労働環境との関連、(2)職業性ストレスとの関連、(3)教育との関連、(4)健康状態との関連、(5)家庭・育児との関連、(6)パワーハラスメント・暴力・いじめとの関連の6つに分類された。

##### 1) 離職に関連する実態・現状

###### (1) 離職に関連する実態調査

離職に関する実態調査は、各地域の離職率と地域特性を比較した研究や看護師の年齢構成からみる就労構造の実態、訪問看護師の離職・採用の実態などの研究が15件抽出された。藤原ら<sup>8)</sup>によると、離職率は東京や大阪などの都会で高率であり、また単独世帯割合が高い地域ほど離職率が高いなど看護師確保において地域における医療環境や社会的背景を考慮した政策が必要とされていることが示唆されていた。

###### (2) 離職に至った理由の分析

離職に至った又は離職を考えた理由、その他苦痛や困難について調査した研究が40件抽出された。調査対象は様々であるが、新人看護師を対象とした研究も多く、久保ら<sup>9)</sup>のよ

うな経時的に新人看護師が感じる苦痛や離職理由について比較した研究もいくつかみられた。朝倉ら<sup>10)</sup>の質的研究においては離職理由として、[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]の4つのカテゴリーが抽出され、キャリア開発や看護師の技能を評価するシステムの開発、勤務体制や業務による心身の負担の軽減を図る対策が必要であると示唆された。その他の研究からも、離職に至った理由として役割負担や過重労働などの労働環境や人間関係、やりがい、看護業務などが多く挙げられており、看護師が離職に至る理由においてはいくつかの特徴がみられた。具体的な対策を検討する上でも、これらの挙げられた理由をもとに、焦点を絞った研究が必要と考える。

### (3) 職務継続要因・理由の分析

職務継続要因や理由について調査し、それをもとに離職予防策や定着促進を検討した研究は23件抽出された。継続要因においては長期にわたって看護師を継続してきた熟練看護師や定年を迎える看護師を対象とした研究もあり、実藤<sup>11)</sup>によると、看護を支えているものはその時々における[看護する喜び]であり、その喜びは困難があってもそれを乗り越えて看護を継続するための要因であるとされていた。その他の研究においても継続要因の一つに「やりがい」という言葉を挙げている研究もあり、「喜び」「やりがい」など肯定的な職務経験が看護師の意欲となり、職業継続に繋がっていると考えられる。また堀ら<sup>12)</sup>においては、上司からの承認は看護師を続けていく上での自信となっており、その他の研究においても周囲の支えや励まし、職場での良好な人間関係が継続要因として挙げられていた。職員や患者、家族との良好な人間関係は継続要因の重要な一つと考えられる。その他の継続要因として「経済面」「労働環境」「教

育・研修の充実」が挙げられていた。

## 2) 離職に影響する要因分析

### (1) 労働環境との関連

「労働環境との関連」では職場環境や体制、組織の文化などの組織環境と職務満足による看護師の離職との関連を調査した研究が58件抽出された。職場環境に関する研究には米国の看護師を引き付ける病院「マグネットホスピタル」の研究で開発された看護労働環境に関する尺度(Nursing Work Index-Revised: NWI-R)を使用し、渡邊<sup>13)</sup>の職務継続意思に与える要因の研究や中島ら<sup>14)</sup>の看護師が望む看護労働環境についての研究があった。中島らは、看護労働環境として重要と考えられる構成要因は[看護管理者のマネジメント能力][専門性を発揮できる看護環境][看護師—医師関係][人員配置][キャリア・アップ支援][組織内における個人の位置づけ]の6つが得られたとしている。また、看護師の離職と職務満足に関する研究は多く行われており、日本においては2004年以降から職務満足に関する研究は増加している<sup>15)</sup>。看護師の離職と職務満足に関する研究結果における特徴として、年齢では、山岸ら<sup>16)</sup>の研究において25～34歳が低いという結果が報告されている。職務満足度研究に関する文献検討を行った平田ら<sup>17)</sup>においても30歳代の満足度が最も低いとしたデータが最多であったとしている。経験年数において、山岸ら<sup>16)</sup>は4～6年目が低く、平田ら<sup>17)</sup>は3年目と10年目の満足度が低い傾向があるとしている。職務満足の項目においては、得点が高い項目は研究によってばらつきがあるが、主に「看護師間相互の影響」「職業的地位」「人間関係」を挙げている。得点が低い項目はほぼ同じであり、「給料」「看護業務」を挙げている。吉場ら<sup>18)</sup>は職務満足度において離職希望の有無又は継続意志の有無で比較した場合、得点数が低いと離職傾向があると報告している。

このことから、看護師の離職と職務満足は関連があると言える。しかし、平田ら<sup>17)</sup>は、職務満足の研究において目的に沿った尺度の活用法や対象者のグループ化、職務満足に関する理論の引用など、研究を実施する前の計画段階で十分な検討がなされていないと思われる研究があるとしており、その結果研究成果の蓄積に至っていないとしている。日本看護協会<sup>19)</sup>の報告においても離職理由として「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」など職場環境が理由として挙がっており、職務満足を含め職場環境の改善が離職予防策の一つであり、今後さらに研究が必要だと考える。

#### （2）職業性ストレスとの関連

「職業性ストレスとの関連」では看護師の離職とストレスやバーンアウト、リアリティショックなどの関連について調査した研究が64件抽出された。西ら<sup>20)</sup>のストレス要因に関する調査では、退職を希望する群は希望しない群に比べて[人間関係]と[待遇]の得点が有意に高く、特に[待遇]においては高値を示す結果となっており、離職予防として看護師のキャリアに見合った待遇の改善について働きかける必要性が示唆された。看護師の離職とバーンアウトの関連について調査した高橋<sup>21)</sup>は、バーンアウト得点が離職意思あり群の方が離職意思なし群より有意に高かったことから、バーンアウトが離職意思に影響を及ぼすとしている。また古屋ら<sup>22)</sup>の調査では、看護師のバーンアウトは自尊感情の低下と看護職に対する絶望感の高まりにより、情動的消耗感と脱人格化という形で生起し、さらに脱人格化の進行により離職願望が高まると示唆している。バーンアウトはストレスの結果生じる反応の一つとして位置づけられており、ストレス・バーンアウト・離職意図の関連性を調査した研究からもストレス・バーンアウトは看護師の離職と関連性があると言

える。

#### （3）教育との関連

「教育との関連」では、卒業生を対象とした就労状況、新人看護師や中途採用看護師への支援体制、教育システムや研修の妥当性などについて調査した研究が49件抽出された。調査対象は新人看護師や中途採用または既卒者が多く、研究内容は院内教育やプログラムの導入による成果に関する研究が多かった。西園ら<sup>23)</sup>、病院で行われている院内教育の成果に影響する要因についての研究によると、離職率は[院内教育1人当たり費用][目標管理][看護技術時間]に影響を受けていることがわかった。また同研究では、教育時間や教育予算を確保して教育研修体制の充実を図ることは、採用率を高めるのに効果があるとしており、教育予算を確保し、院内教育の充実を図ることで、採用率・離職率ともに向上すると示唆している。新人看護師の離職の研究でも述べたように、教育研修体制の充実が離職予防策の一つと考えられる。

#### （4）健康状態との関連

「健康状態との関連」では、精神健康度や健康診断データと離職率の相関性などを調査した研究が5件抽出された。田邊<sup>24)</sup>は新人看護師の離職願望が生じる背景の一つに、睡眠不足による精神的ストレスの蓄積、職業継続意欲の低下の存在を示唆している。健康診断データと離職率の相関性を検討した研究<sup>25)</sup>においても、若年群(21～25歳)の睡眠障害が離職に有意に影響していたとの結果を得た。研究数としては少ないが、看護師の離職と健康状態との関連において、睡眠障害が影響を与えていると考えられる。

#### （5）家庭・育児との関連

「家庭・育児との関連」では、家庭を持つ看護師又は育児中の看護師が離職や復職に関わる要因や充実感に関する要因について調査した研究が6件抽出された。難波ら<sup>26)</sup>は、

対象者（子育て中の看護師）の66%が育児困難感を有しているとしている。また、近藤ら<sup>27)</sup>は、家庭の役割に困難を生じている者は職務満足が低く充実して仕事を続けるためには家庭にも目を配らなければならないことが示唆されている。日本看護協会<sup>19)</sup>の報告においても潜在看護師があげる離職理由に、結婚・出産・育児と長時間勤務・夜勤が挙げられており、家庭を持つ看護師にとって現在の就労環境では看護師として仕事を続けていくことが困難な状況であると言える。しかし、家庭を持つ看護師又は育児中の看護師を対象とした離職に関する研究数は少なく、今後さらに研究が必要と考えられる。

#### (6) パワーハラスメント・暴力・いじめとの関連

「パワーハラスメント・暴力・いじめとの関連」では、職場でのハラスメント被害や暴力、いじめなどについて調査した研究が8件抽出された。全国の看護師を対象にした日隈<sup>28)</sup>によるとハラスメントの問題は離職希望者の増加や職員のメンタル面への悪影響を生じさせているとの結果が得られた。また黒田ら<sup>29)</sup>は職場でのいじめの影響により身体症状の出現などの身体的反応やうつ状態などの心理的反応に加え、行動的反応として退職や休職、就業意欲の低下が報告されている。一方で、生田ら<sup>30)</sup>は暴力を受けた後、上司や同僚、家族からの支援を受けることで看護師としての成長を感じ、アイデンティティを再構築するという結果もみられた。パワーハラスメント・暴力・いじめに関しては、離職につながる場合も考えられるが、周囲の人たちのサポートによって予防できることがわかった。

#### 【まとめ】

看護師の離職に関する研究数は、離職率の

推移と共に年々減少傾向にあるものの、看護師の離職予防は今後も極めて重要な課題であることから、引き続き研究の必要性があると考えられる。

研究内容においては、離職または継続要因・理由には労働環境や人間関係、やりがい、教育・研修の充実、看護業務などが主に挙げられていた。またその影響要因に対する分析においては、職務満足や組織環境などの「労働環境との関連」や、ストレスやバーアウト、リアリティショックなどの「職業性ストレスとの関連」、研修や教育システムなどの「教育との関連」、精神的身体的健康に関する「健康状態との関連」、家庭を持つ又は育児中の看護師を対象とした「家庭・育児との関連」、職場でのハラスメント被害や暴力などの「パワーハラスメント・暴力・いじめとの関連」の6つの分類が得られた。

研究対象者においては新人看護師を対象とした研究が多く、高い関心が見て取れた。一方、新人看護師に比べ中堅看護師を対象とした研究は少なかった。就労している看護師の割合からみて、中堅とされる看護師が多いことから看護師の人材確保対策を検討するうえでは、中堅看護師に着目する必要があると考える。また、中堅看護師と言ってもそれぞれが異なった職場環境や家庭の状況などを有しており、離職要因においても1つとは限らず、様々な要因が絡んでいることが考えられる。そのため中堅看護師の離職対策としては、より多くの見解を得る必要があると考える。現在において中堅看護師の離職に関する研究は少なく、今後さらに中堅看護師に焦点をあてた研究を行い、様々な角度から中堅看護師の離職対策を検討していくことが必要である。

今後急速に少子高齢化が進展し、医療技術も進歩する中で看護職員の確保や看護サービスの質の保証は重要な課題であることから、看護師の離職に関する研究はさらに研究



を蓄積し、看護師の離職において具体的な対策を検討していく必要があると考える。

### 【引用・参考文献】

- 1) 日本看護協会ホームページ：2012年病院における看護職員需給状況調査. 2014-3-5. [http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20130307163239\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20130307163239_f.pdf)
- 2) 厚生労働省ホームページ：平成24年(2012)医療施設(動態)調査・病院報告の概況. 2014-3-5. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ryosd/12/>
- 3) 厚生労働省ホームページ：第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書. 2014-3-5. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000z68f-img/2r9852000000z6df.pdf>
- 4) 厚生労働省ホームページ：新人看護職員研修ガイドライン. 2014-6-9. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/iryuu/oshirase/dl/130308-1.pdf>
- 5) 岡田悦子、大原美代子、小松崎智子他：A病院中堅看護師の職務継続に影響する要因. 日本看護学会論文集 看護管理. 36. 279-281. 2006
- 6) 小松光代、和泉美枝、小寺直美他：看護師長からみた新人看護師教育、中堅看護師の意欲・能力、離職予防の現状と課題. 京都府立医科大学看護学科紀要. 20. 51-58. 2010
- 7) 厚生労働省ホームページ：平成22年衛生行政報告例(就業医療関係者)結果の概況. 2014-3-5. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/10/>
- 8) 藤原奈佳子、勝山貴美子、宮治眞：病院看護職員離職率と地域特性としての医療環境および社会的背景との関連. 社会医学研究. 26(2). 87-96. 2009
- 9) 久保公子、上釜真須美、竹下エミ子：新卒看護師の感じる苦痛と離職を考える理由に関する調査. 日本看護学会論文集 看護管理. 39. 3-5. 2009
- 10) 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. 41. 103-105. 2011
- 11) 実藤基子：熟練看護師における就業継続の内的要因についての質的研究. 看護・保健科学研究誌. 11(1). 11-20. 2011
- 12) 堀百合子、清水房枝：血液センター看護師の就業継続の要因について. 三重看護学誌. 13. 41-51. 2011
- 13) 渡邊弥生：看護師の職務継続に影響を与える因子とは「CS分析」の手法を用いて職場の改善項目を明らかにする. 日本看護学会論文集 看護総合. 41. 161-164. 2011
- 14) 中島美津子、森山美知子：Nursing Work Index-Rの因子分析からみえる看護師が望む看護労働環境. 日本看護管理学会誌. 12(2). 22-31. 2009
- 15) 加藤栄子、尾崎フサ子：看護職の職務継続意志と職務満足に対する関連要因1997～2006年の文献検討. 新潟大学医学部保健学科紀要. 9(1). 215-225. 2008
- 16) 山岸紀子、太田君枝、山上栄子：看護職員の離職要因の検討(職務満足度調査から). 全国自治体病院協議会雑誌. 419. 58-62. 2003
- 17) 平田明美、勝山喜美子：日本の病院看護師を対象とした職務満足度研究に関する文献検討. 横浜看護学雑誌. 5(1). 15-22. 2012
- 18) 吉場暁子、小巻正泰、鹿島泰子：看護師の離職要因の検討 職務満足度調査から. 日本看護学会論文集 看護管理. 38. 110-112. 2008
- 19) 日本看護協会ホームページ：平成18年度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. 2014-3-5.

- <https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/1>
- 20) 西竜介、姜玉姫、西原由佳他：大学病院に勤務する看護師が離職を考える現状とストレスの関連. 日本看護学会論文集看護管理. 38. 377-379. 2008
- 21) 高橋美和：看護師の離職意思の経年的変化と関連する要因. 日本看護学会論文集看護管理. 43. 459-462. 2013
- 22) 古屋肇子、谷冬彦：看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討. 日本看護科学会誌. 28(2). 55-61. 2008
- 23) 西園民子、平井さよ子、飯島佐知子他：A県下における院内教育の成果に影響する要因の分析 院内教育の構造・過程との関連. 日本看護管理学会誌. 13(2). 58-65. 2009
- 24) 田邊愛：新人看護師の睡眠実態と精神健康・離職願望との関連 早期離職防止対策に向けた考察. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録. 34. 210-217. 2009
- 25) Shimizu Takashi, EtoRisa, HoriguchiItsuko et al：日本人病院看護師の離職率および定期健康診断データの相関 3年間の追跡調査. Journal of Occupational Health. 47(4). 327-333. 2005
- 26) 難波峰子、富田早苗、二宮一枝：子育て中の看護師の育児困難感に関する要因. 岡山県立大学保健福祉学部紀要. 15. 45-53. 2009
- 27) 近藤恵子、野本ひさ：仕事と家庭を両立させる看護師の仕事家庭間役割葛藤と職務意識及び離職意識に関する研究. 日本看護学会論文集 看護管理. 41. 99-102. 2011
- 28) 日隈利香：看護職員のハラスメント問題に関する研究 全国の保健・医療・福祉機関に勤務する看護師を対象にしたアンケート調査結果より. 日本看護学会論文集 精神看護. 43. 128-131. 2013
- 29) 黒田梨絵、三木明子：看護師が受ける職場でのいじめの実態とその影響. 日本看護学会論文集 精神看護. 40. 102-104. 2010
- 30) 生田奈美可、稲垣順子、浅井美穂：一般病棟で働く看護師が患者から受けた暴力に関する現象学的研究 暴力の実際とサポート体験の意味. 宇部フロンティア大学看護学ジャーナル. 5(1). 11-20. 2012