

資 料

中堅看護師の退職意思に関連する キャリア・プラトー化と組織風土の認知 —25 歳から 49 歳の 5 歳ごとの比較—

The Related of Career Plateauing and
the Perception of Organizational Climate on the Intention
to Retirement in Mid-level Nurses
—Comparison of Ages 25 to 49 Separated by 5 Years—

齋藤 順子^{*1} 松下 由美子^{*2} 吉川 三枝子^{*2}

Yoriko Saito, Yumiko Matsushita, Mieko Yoshikawa

キーワード：退職意思, 中堅看護師, キャリア・プラトー化, 組織風土, ワークシチュエーション

Key words : Intention to Retirement, Mid-level Nurses, Career Plateauing,
Organizational Climate, Work Situation

Abstract

Objective: To determine the relationship between career plateauing and perceptions of organizational climate that related mid-level nurses' intentions to retirement, by age group.

Methods: An anonymous self-administered questionnaire survey was conducted among nurses aged 49 years or younger with at least 5 years of clinical experience who were working at a hospital with more than 100 beds in prefecture A. The survey includes the basic attribute, the scale of work situation, the scales of hierarchical and content plateauing, and the intentions to retirement. For the analysis, multiple regression analysis was conducted with the intention to retirement by age group as retirement intention as a dependent variable and with the scales of basic attribute and work situation and the scales of hierarchical and content plateauing as the independent variables.

Results: The factors that inhibited the intention to retirement for the 522 valid responses were "working conditions" in the late 20s, and "life support", "human relations" and "being a man" in the early 30s. In the late 30s, "working conditions", "preventing hierarchical plateauing", and "human relations", in the early 40s, "education training", "preventing content plateauing", "preventing hierarchical plateauing", "fairness/trust", "position/role", and, "working conditions", in the late 40s were "education training" "preventing content plateauing", and "evaluation salary".

Conclusions: Since there are differences in the aspects of career plateauing and recognition of the organizational climate that related retirement intentions by age group, it was suggested that it is necessary to prevent career plateauing and prepare the organizational climate according to the age group.

受付日 2020 年 10 月 1 日 受理日 2021 年 1 月 29 日

*1 鹿教湯三才山リハビリテーションセンター Kakeyumisayama Rehabilitation Center

*2 佐久大学看護学部 Saku University School of Nursing

要旨

目的: 中堅看護師の退職意思に関連するキャリア・プラトー化と、組織風土の認知について年代別に明らかにする。

方法: A県内の100床以上の病院で、臨床経験5年以上でかつ49歳以下の看護師を対象に、無記名自記式質問紙調査を実施した。調査内容は基本属性、ワークシチュエーション尺度とキャリア・プラトー化尺度、退職意思である。分析は年代ごとに退職意思を従属変数、ワークシチュエーション尺度とキャリア・プラトー化尺度、基本属性を独立変数として重回帰分析を行った。

結果: 有効回答522名の退職意思の抑制要因は、20歳代後半は「労働条件」で、30歳代前半では、「生活サポート」「人間関係」「男性であること」であった。30歳代後半では「労働条件」「階層プラトー化の抑制」「人間関係」で、40歳代前半では「教育・研修」「内容プラトー化の抑制」「階層プラトー化の抑制」「公正・信頼」「職位・役割あり」「労働条件」、40歳代後半では「教育・研修」「内容プラトー化の抑制」「評価・給与」であった。

結論: 年代ごとで退職意思に関連するキャリア・プラトー化や組織風土の認知の様相に違いがあるため、年代に応じたキャリア・プラトー化の予防と組織風土を整える必要性が示唆された。

I. 緒言

日本は超高齢社会を迎えたことから、2025年の看護職員の需要数は約184万～199万人と推定されている。しかし、供給数は180万人弱と推計され(厚生労働省, 2011)、供給数が需要数を下回ることが予測されている。そのため、看護職員の離職防止、潜在看護職員の現場復帰などを目指し、厚生労働省や日本看護協会等では、ナースセンターの設置、ワーク・ライフ・バランスの推進、多様な勤務形態の導入、院内保育所の設置、再就業支援、看護師養成機関の増設や定員枠の拡大などの取り組みを行ってきた(厚生労働省, 2016; 厚生労働省, 2017/3/2; 日本看護協会, 2016/12/2; 日本看護協会, 2017/3/2)。その成果により、就業している看護職員数は増加しており、また、常勤看護職員の平均離職率も、2011年から2015年の5年間は、11.0%前後(日本看護協会, 2017)で横ばいに推移している。一方、2010年度の看護職を対象とした就業状況等実態調査では、離職していると回答した

看護職の年齢は、30～34歳が13.7%で、35～39歳が12.2%であった(厚生労働省, 2018/1/18)。先行研究では、看護師は再就職しやすく一か所に留まらない、つまり転職場しやすい傾向にあること(難波, 矢嶋, 二宮, 高井, 2009; 山本, 松下, 田中, 吉田, 2012; 田中, 布施, 2015)が報告されている。

看護師は離職・転職場しやすい傾向にあるが、看護職員の有効求人倍率は約2.7(厚生労働省, 2014)であり、病院としては看護職員の確保が課題となる。また、病院や看護業務に慣れて今後の活躍が期待できる中堅看護師が離職することは、病院にとって痛手であり、良質な看護を提供するためにも、中堅看護師が定着するための方策を検討する必要がある。

離職に関する先行研究では、自己実現の可能性、進学、他の分野を学び経験を積むなどキャリアアップが離職の要因になっている(宮本, 林, 池西, 2004; 伊東, 2011; 田中ら, 2015)。一方で給与の不満や、業務以外の役割負担や時間にゆとりがない、人間関係が悪い、家族・育児との関連、パワハラ・暴力・

いじめ、職業性ストレス、教育との関連、精神的身体的健康状態などの労働条件や労働環境が離職に関連しており(後藤, 2013; 下田, 2014; 大部, 中屋, 菊池, 福永, 2015; 住吉, 熊田, 矢後, 2015)、離職を予防するために組織風土を整える必要がある。

離職の要因がキャリアアップである一方で、離職防止を検討するために、キャリア発達とは逆の停滞を示す「キャリア・プラトー」という概念(Bardwick, 1986/1998)に着目した。キャリア・プラトー化は、現在の職位以上の昇進の可能性が非常に低いと認識する状態を「階層プラトー」と呼び、一方、長期間同一の職務を担当することで、新たな挑戦や学ぶことが欠けていると認識する状態を「内容プラトー」と呼ぶ(山本ら, 2012)。キャリアの停滞に関する先行研究では、キャリアや所属組織へのコミットメントなどの意識の低さが専門職の離職に影響する(山本ら, 2012; 山本, 2014)。また、臨床経験5~20年未満の中堅看護師が看護実践能力での停滞を感じており(辻ら, 2007)、キャリア5~11年ごろにライフイベント、責任の重さ、業務や仕事に対する自信のなさ、家族・自己・職業という生活構造における役割などが看護実践能力の停滞に関連している(木村, 松岡, 平澤, 熊澤, 佐々木, 2003)。キャリア11年以降に立場が変化する時の不安・苦労や、昇格に伴う役割不全感など停滞を体験しており、キャリア停滞を打破した方略は、経験年数に応じて停滞する時期と内容を予知し対策を講じること(木村ら, 2003)である。

そこで、本研究ではキャリア5年以降の中堅看護師の離職防止を検討するために、キャリア・プラトー化と「仕事環境について個人がいだく知覚」である組織風土(木下ら, 2003)の認知に着目した。本研究の目的を、中堅看護師の退職意思とキャリア・プラトー化および組織風土の認知との関連について、25歳から49歳を5歳の年代ごとに分析して、年代

ごとの支援について検討することとした。この結果は看護師の年代別のキャリア停滞の内容に応じたキャリア支援に役立てることができ、ひいては離職防止に資することができる考える。

Ⅱ. 用語の定義

中堅看護師: 臨床経験5年以上、かつ、50歳未満(49歳以下)の看護師で、看護師長以上の職位にある看護管理者を除いた者とした。

組織風土: 看護師が認知している仕事環境の特徴のことで、職場の組織風土である理念、経営者との関係、処遇・報酬、人間関係、能力開発、福利厚生などを指す。

退職意思: 現在勤務している病院から退職(離職・転職を含む)したいという思いのこと。

Ⅲ. 研究方法

1. 研究対象者

A県内132病院中、100床以上の一般病院65病院のうち研究協力が得られた27病院に勤務する、臨床経験5年以上で、かつ、50歳未満(49歳以下)の中堅看護師1090名である。

2. 調査内容

基本属性は、年齢、性別、現在の職位・役割、現病院の異動回数などである。

組織風土の測定は、ワークシチュエーション尺度(木下ら, 2003)を用いた。本尺度の調査内容は6領域84項目であるが、キャリア・プラトー尺度と重なる職務領域の1領域20項目を除き、5領域64項目を用いた。5領域の内容は、①上司やリーダー(承認・支持、公正・信頼、指導・支援の3尺度)12項目、②同僚や患者・家族との関係(職場の人間関係、

チームワーク、患者・家族との関係の3尺度)12項目、③ビジョン・経営者(ビジョン・戦略、経営者と従業員、経営者への信頼、病院の革新の4尺度)16項目、④処遇・報酬(昇進・昇格・キャリア、評価・給与の2尺度)8項目、⑤能力開発・福利厚生・生活サポート(教育・研修、福利厚生、生活サポート、労働条件の4尺度)16下位尺度である。評定尺度は「いいえ(1点)」から「はい(5点)」の5段階リッカート尺度で、得点が高いほど組織風土の認知が良い状態を示す。本尺度は木下ら(2003)により信頼性・妥当性が検証されている。また、この尺度の使用、20項目削減による使用、表現の変更にあたっては、開発機関である労働政策研究・研修機構の開発担当者に許可を得た。

キャリア・プラトー化尺度は、Millman(1992)が開発した階層プラトー化と内容プラトー化尺度を基に、山本(2014)が翻訳・改定したもので、階層プラトー化尺度は「私はより高い地位を獲得する見込みはない」など6項目、内容プラトー化尺度は「私の仕事における作業や活動は限られている」など6項目である。評定尺度は、「あてはまらない(1点)」から「あてはまる(5点)」の5段階リッカート尺度で、得点が高いほどプラトー化が促進されていることを示す。本尺度は山本(2014)により信頼性・妥当性が検証されており、この尺度の使用にあたっては山本の許可を得た。

退職意思尺度は、「私は現在の病院を辞めたい」などの2尺度である。評定尺度は、「あてはまらない(1点)」から「あてはまる(5点)」の5段階リッカート尺度で、得点が高いほど退職意思が強いことを示す。この尺度は山本(山本ら, 2013)が作成し、信頼性・妥当性が検証されており、この尺度の使用にあたっては、開発者の許可を得た。

3. 調査方法

調査は2017年5月に、対象病院の看護管理者宛に、協力依頼書や研究調査票等を送付し調査協力を依頼した。本研究は、中堅看護師が認知している組織風土や退職意思についての質問であるため、看護管理者の影響力を避けるために、調査票配布担当者の紹介を看護管理者に依頼した。その後、研究協力依頼書と研究調査票等を調査用紙配布担当者宛てに送付し、対象者への配布を依頼した。回収方法は、対象者が回答後に自ら厳封し研究者への直接返送とした。

4. 分析方法

基本属性、キャリア・プラトー化尺度、ワークシチュエーション尺度、退職意思の記述統計を実施し、各尺度の信頼性と正規分布の確認を行った。各尺度はShapiro-Wilkの検定でほとんどの項目で非正規分布が確認されたため、ノンパラメトリック検定を使用した。年齢を25歳から5歳ごとの年代に分け、年代ごとで退職意思尺度を従属変数として、基本属性、ワークシチュエーションの下位尺度、キャリア・プラトー化尺度を独立変数とした単回帰分析を行った。その上で、有意であった項目を独立変数として重回帰分析(ステップワイズ法)を行った。名義尺度はダミー変数を使用した。統計解析にはSPSS 26.0 Statistics for Windowsを使用し、5%未満を有意水準とした。

5. 倫理的配慮

本研究は佐久大学研究倫理委員会の承認を得て実施した(承認番号第2017001号)。

研究協力病院の看護管理者及び対象者には書面にて以下の内容を説明した。研究目的、研究方法、自由意思での協力、個人情報保護、研究に同意できない場合にも不利益を生じないこと、回答の内容は、病院管理者や看護管理者に公開しないこと、返信をもって研

究協力の同意とみなすこと、記入された調査票や電子データの保存方法、研究者の連絡先等である。研究協力病院との利益相反は発生しない。

Ⅳ. 結果

1. 調査票の回収状況と基本属性(表1)

回収調査票数は532(回収率48.8%)、有効回答数は522(有効回答率47.9%)で、性別は男性52名(10%)女性470名(90%)であった。平均年齢は38.0歳(SD=6.6)で、年代別では20歳代後半が71名(13.6%)うち男性7名女性64名で、30歳代前半が95名(18.1%)うち男性14名女性81名で、30歳代後半が124名(23.8%)うち男性18名女性106名で、40歳代前半が135名(25.9%)うち男性10名女性125

名で、40歳代後半が97名(18.6%)うち男性3名、女性94名であった。現在の職位・役割は、副師長・主任・副主任・リーダーナース等が286名(54.8%)、スタッフナース234名(44.8%)、不明が2名(0.4%)であった。

2. 尺度の記述統計及び信頼性(表2)

ワークシチュエーション尺度の下位尺度の平均値で最も高かったのは、上司やリーダーで、次いで同僚や患者・家族との関係性であった。最も低かったのは能力開発・福利厚生・生活サポートであった。階層プラトロー化尺度6項目の平均値±標準偏差値(中央値)の結果は、 3.3 ± 0.7 (3.3)、内容プラトロー化尺度6項目では 2.4 ± 0.7 (2.3)であり、全体では、内容プラトロー化の方が抑制されている傾向にあった。

表1 対象者の基本属性

基本属性		項目	人数	%
性別	男性		52	10.0
	女性		470	90.0
年齢(歳)と年代ごとの男女数 全体の平均値: 38.0歳(SD=6.6) 全体の中央値: 39.0歳(25-49)	25～29歳(20歳代後半)	(男性7名、女性64名)	71	13.6
	30～34歳(30歳代前半)	(男性14名、女性81名)	95	18.1
	35～39歳(30歳代後半)	(男性18名、女性106名)	124	23.8
	40～44歳(40歳代前半)	(男性10名、女性125名)	135	25.9
	45～49歳(40歳代後半)	(男性3名、女性94名)	97	18.6
役割	副師長・主任		94	18.0
	リーダーナース		145	27.8
	プリセプター		29	5.5
	臨床指導者		13	2.5
	スタッフナース		234	44.8
	認定看護師等		5	1.0
	不明		2	0.4
現病院での経験年数 平均値: 11.8年(SD=6.3) 中央値: 39.0歳(25-49)	5年目まで		83	15.9
	6～10年目		181	34.7
	11～15年目		120	30.0
	16～20年目		81	15.5
	21年以上		55	10.5
	不明		2	0.4

*中央値: 中央値数(最小-最大)

表2 ワークシチュエーション、キャリア・プラトロー化、退職意思尺度の記述統計及び信頼性
N=522

	項目数	平均値± 標準偏差値	中央値 (最小値-最大値)	α 係数
I. 上司やリーダー	12	3.8±0.8	3.9(1.0-5.0)	0.91
・承認・支持	4	3.8±0.8	3.8(1.0-5.0)	0.93
・公正・信頼	4	3.7±1.0	3.8(1.0-5.0)	0.92
・指導・支援	4	3.8±0.9	4.0(1.0-5.0)	0.92
II. 同僚や患者・家族との関係	12	3.7±0.6	3.8(1.3-5.0)	0.80
・職場の人間関係	4	3.7±0.8	3.8(1.0-5.0)	0.90
・チームワーク	4	3.8±0.7	4.0(1.0-5.0)	0.89
・患者・家族との関係	4	3.6±0.6	3.5(1.0-5.0)	0.85
III. ビジョン・経営者	16	2.9±0.8	2.9(1.0-5.0)	0.90
・ビジョン・戦略	4	2.8±0.9	3.0(1.0-5.0)	0.92
・経営者と従業員	4	2.7±0.9	2.8(1.0-5.0)	0.86
・経営者への信頼	4	3.1±0.9	3.0(1.0-5.0)	0.86
・病院の革新	4	3.1±0.8	3.0(1.0-5.0)	0.87
IV. 処遇・報酬	8	2.8±0.7	2.9(1.0-4.8)	0.79
・昇進・昇格・キャリア	4	2.9±0.9	3.0(1.0-5.0)	0.92
・評価・給与	4	2.7±0.7	2.8(1.0-5.0)	0.67
V. 能力開発・福利厚生・生活サポート	16	2.8±0.6	2.8(1.1-4.8)	0.71
・教育・研修	4	3.2±0.9	3.3(1.0-5.0)	0.66
・福利厚生	4	2.5±0.7	2.5(1.0-4.5)	0.70
・生活サポート	4	2.6±0.8	2.8(1.0-4.8)	0.75
・労働条件	4	2.7±0.9	2.8(1.0-5.0)	0.79
階層プラトロー化	6	3.3±0.7	3.3(1.2-5.0)	0.70
内容プラトロー化	6	2.4±0.7	2.3(1.0-5.0)	0.80
退職意思	2	3.0±1.2	3.0(1.0-5.0)	0.89

尺度のCronbach α 係数は、ワークシチュエーション下位尺度は0.66~0.93、階層プラトロー化尺度は0.70、内容プラトロー化尺度は0.80、退職意思尺度は0.89であった。

3. 年代別の退職意思を従属変数とした単回帰分析の結果

年代ごとで退職意思尺度を従属変数、基本属性、ワークシチュエーションの下位尺度、キャリア・プラトロー化尺度を独立変数とした単回帰分析を行った。

20歳代後半の分析結果は、「労働条件」($\beta = -0.475$, $p = 0.000$)、「評価・給与」($\beta = -0.424$, $p = 0.000$)、「生活サポート」($\beta = -0.406$, $p = 0.000$)などワークシチュエーシ

ョンの10尺度と、キャリア・プラトロー化2尺度で有意差が確認された。

30歳代前半の分析結果は、「生活サポート」($\beta = -0.519$, $p = 0.000$)、「労働条件」($\beta = -0.461$, $p = 0.000$)、「人間関係」($\beta = -0.403$, $p = 0.000$)などワークシチュエーションの10尺度と、キャリア・プラトロー化2尺度と「男性であること」($\beta = -0.208$, $p = 0.043$)、「女性であること」($\beta = 0.208$, $p = 0.043$)で有意差が確認された。

30歳代後半の分析結果は、「労働条件」($\beta = -0.49$, $p = 0.000$)、「生活サポート」($\beta = -0.383$, $p = 0.000$)「人間関係」($\beta = -0.382$, $p = 0.000$)、などワークシチュエーションの13尺度と、キャリア・プラトロー化2尺度で有

表3 年代別で退職意思を従属変数、単回帰分析で有意差のあった基本属性とワークシチュエーション、キャリア・プラトー化尺度を独立変数とした重回帰分析の結果

年代	独立変数	β	t値	有意確率	許容度	VIF	調整済みR ²
20歳代後半 n=71	労働条件	-0.475	-4.485	0.000**	1.000	1.000	0.214
30歳代前半 n=95	生活サポート	-0.394	-4.265	0.000**	0.832	1.202	0.333
	人間関係	-0.273	-2.956	0.004**	0.833	1.200	
	男性ダミー	0.199	2.338	0.022*	0.963	1.039	
30歳代後半 n=124	労働条件	-0.213	-2.423	0.017*	0.790	1.265	0.254
	階層プラトー化	0.263	3.220	0.002**	0.917	1.090	
	人間関係	-0.246	-2.857	0.005**	0.826	1.210	
40歳代前半 n=135	教育・研修	-0.329	-3.663	0.000**	0.511	1.956	0.448
	内容プラトー化	0.158	2.383	0.019*	0.939	1.065	
	階層プラトー化	0.156	2.392	0.018*	0.965	1.036	
	公正・信頼	-0.174	-2.397	0.018*	0.778	1.285	
	職位・役割あり	-0.180	-2.657	0.009*	0.902	1.108	
	労働条件	-0.191	-2.311	0.022*	0.601	1.664	
40歳代後半 n=97	教育・研修	-0.270	-2.637	0.010*	0.695	1.439	0.301
	内容プラトー化	0.240	2.527	0.013*	0.806	1.241	
	評価・給与	-0.235	-2.486	0.015*	0.814	1.229	

注1. *p<0.05 **p<0.01

注2. ステップワイズ法

意差が確認された。

40歳代前半の分析結果は「教育・研修」($\beta = -0.586$, $p = 0.000$)、「労働条件」($\beta = -0.427$, $p = 0.000$)、「公正・信頼」($\beta = -0.412$, $p = 0.000$)、などワークシチュエーションの16尺度と、キャリア・プラトー化2尺度と、「職位・役割あり」($\beta = -0.236$, $p = 0.006$)で有意差が確認された。

40歳代後半の分析結果は、「教育・研修」($\beta = -0.476$, $p = 0.000$)、「評価・給与」($\beta = -0.406$, $p = 0.000$)、「昇進・昇格」($\beta = -0.408$, $p = 0.000$)などワークシチュエーションの14尺度と、「内容プラトー化」($\beta = 0.413$, $p = 0.000$)で有意差が確認された。

4. 年代別の退職意思を従属変数とした重回帰分析の結果(表3)

年代ごとの退職意思尺度を従属変数とし、単回帰分析で有意差が確認された基本属性、ワークシチュエーションの下位尺度、キャリア・プラトー化尺度を独立変数として重回帰

分析(ステップワイズ法)を行った。

20歳代後半の分析結果は、「労働条件」($\beta = -0.475$, $p = 0.000$)であった。ワークシチュエーション尺度は得点が高いほど組織風土が良いことを示すため、ワークシチュエーション尺度の β (標準偏回帰係数)がマイナスであることは、退職意思を抑制していることを示している。適正な労働時間と休日の確保などの「労働条件」が良いことが、退職意思の抑制に繋がっていた。

30歳代前半の分析結果は、「生活サポート」($\beta = -0.394$, $p = 0.000$)、「人間関係」($\beta = -0.273$, $p = 0.004$)、「男性であること」($\beta = -0.192$, $p = 0.028$)であった。ワークシチュエーション尺度と男性であることの β がマイナスであることは、退職意思を抑制していることを示している。職場の人間関係が良いこと、仕事と生活が両立するよう配慮されていること、男性であることが退職意思の抑制に繋がっていた。

30歳代後半の分析結果は「労働条件」(β

= -0.213, $p=0.017$)、「階層プラトロー化の抑制」($\beta = 0.263$, $p=0.002$)、「人間関係」($\beta = -0.246$, $p=0.005$)であった。ワークシチュエーション尺度の β がマイナス、キャリア・プラトロー尺度の β がプラスであることは、退職意思を抑制していることを示しているため、労働条件、階層プラトロー化の抑制、人間関係が退職意思の抑制要因となっていた。

40歳代前半の分析結果は「教育・研修」($\beta = -0.329$, $p=0.000$)、「内容プラトロー化の抑制」($\beta = 0.158$, $p=0.019$)、「階層プラトロー化の抑制」($\beta = 0.156$, $p=0.018$)、「公正・信頼」($\beta = -0.174$, $p=0.018$)、「職位・役割あり」($\beta = -0.180$, $p=0.009$)、「労働条件」($\beta = -0.191$, $p=0.022$)であった。研修の充実や上司を信頼し尊敬していると認識していること、職位・役割があること、内容プラトロー化と階層プラトロー化の抑制が退職意思の抑制要因となっていた。

40歳代後半の分析結果は「教育・研修」($\beta = -0.270$, $p=0.010$)、「内容プラトロー化の抑制」($\beta = 0.240$, $p=0.013$)、「評価・給与」($\beta = -0.235$, $p=0.015$)であった。教育・研修が充実していること、内容プラトロー化の抑制、自分の仕事ぶりを評価され、満足した給与を得ていると感じることが退職意思の抑制要因となっていた。

V. 考察

1. 退職意思に関連する組織風土と基本属性

退職意思の抑制要因となる組織風土は、「労働条件」が20歳代後半と30歳代後半と40歳前半の年代、「人間関係」が30歳代前半と後半、「生活サポート」が30歳代前半、「教育・研修」が40歳代前半と後半、「公正・信頼」が40歳代前半、「評価・給与」が40歳代後半の年代で確認された。また、基本属性では、「男性であること」が30歳代前半で、「職位・役割あり」が40歳代前半で確認された。

「労働条件」に関しては、2008年に日本看護協会は「時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」を行った。その結果、交代制勤務の23人に1人が過労死の危険があること、疲労自覚症状の項目数が多いほど、時間外勤務時間が長くなっていることなどを指摘した(日本看護協会, 2009)。そのため、日本看護協会は看護職の働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現やヘルシーワークプレス(日本看護協会, 2021/1/18)などを提唱して看護職の労働環境改善に努めている。2018年には働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指して、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が公布された(厚生労働省 2021/1/19)。このような情勢の中、適正な労働時間で休日の確保ができ、職場環境が安全かつ衛生的で労働条件が整っていると認識することが、幅広い年代における退職意思の抑制に繋がっていると考ええる。

「人間関係」が30歳代の退職意思を抑制していることについて、職場の雰囲気が友好的で好感が持てるような働きやすい環境になっていることが、退職意思の抑制に繋がっていると考ええる。また、この年代の女性看護職者は出産・子育てのため退職を検討する時期であるが、育児休暇が利用しやすく仕事と生活が両立するよう配慮されていること、勤務時間に融通がきくなど「生活サポート」が充実していることで、退職意思が抑制され则认为る。子育て世代の女性看護師は、家庭生活と仕事のバランスがとれているほど仕事の愛着が高くなる(岩下, 高田, 2012)、また、看護師の多様なニーズを尊重し、個人の裁量性を重視した働き方の工夫、婚姻後も継続して就業できる職場環境など、個人のワーク・ライフ・バランスを配慮した環境設定を行うことで離職を防ぐことができると言える(平井,

2009; 西岡, 2010; 下田, 2014)。一方、30歳代前半で「男性であること」が退職意思の抑制要因になっていることについて、同年代の女性看護師は結婚・出産・育児・家事等に従事することになるが、男性の多くが就職後勤務を中断しないで退職まで継続することが多い(貝沼, 斎藤, 佐藤, 穴戸, 林, 2008)ためと考える。

「教育・研修」が40歳代前半と後半の退職意思の抑制になっていることについて、十分な教育や研修がありキャリアアップに繋がると認識すること、また、組織内の活動や役割付与をされることで、昇進や配置転換の転機がなくとも新しい挑戦の機会となり成長が促進される(青木, 2018)。また、40歳代前半では「職位・役割あり」と、上司を信頼し尊敬していると認識している「公正・信頼」が退職意思の抑制になっており、40歳代前半では、シャイン(1991)の組織の3次元モデルの分岐点となり、階層の動きで上司を尊敬し昇進を考えるか、職能の役割を持って専門職として進むかを検討するキャリアの選択の時期であると言える。

「評価・給与」については、人事考課や自分の仕事に見合った評価をされていると感じることで40歳代後半の退職意思を抑制すると考える。

2. 退職意思に関連するキャリア・プラトロー化

退職意思の抑制要因となるキャリア・プラトロー化は、「階層プラトロー化の抑制」は30歳代後半と40歳前半で、「内容プラトロー化の抑制」は40歳代前半・後半で確認された。

「階層プラトロー化の抑制」が退職意思の抑制要因になっている30歳代後半から40歳前半は、シャイン(1991)の示すキャリア中期の危機(35～45歳)の時期で、自分のキャリアを再検討する年代となる。35～45歳の看護師が責任ある仕事を任され、昇進の可能性を感

じること、40歳代では「教育・研修」によりキャリアアップできると認識でき、「職位・役割」があることで階層プラトロー化も抑制され退職意思の抑制につながる。

「内容プラトロー化」を抑制するには、目標設定のみでなく、「新たな課題の発見」と「専門性の深化」が重要(山本, 2012)である。「新たな課題の発見」については、シャイン(1991)の組織の3次元モデルの中心性かつ部内者化に該当する委員会活動や、チームリーダー、学生指導などの役割を持つこと、また、「専門性の深化」は、診療看護師や認定・専門看護師の資格取得や看護師特定行為研修の受講や各種学会の認定資格取得などである。そのため、組織の役割は、メンバーのキャリア発達に配慮し、キャリアを促進しあえる組織風土にすること、看護管理者やリーダー、メンターの育成、教育体制の整備、勤務を継続しながらの進学などの組織的支援が必要である(吉川, 平井, 賀沢, 2008; 小野, 2010; 中根, 2013)。看護管理者の役割は承認やフィードバック、キャリア目標の継続支援やメンタリングをすること、個人のキャリアニーズと組織のニーズの融合の調整することなどである(小野, 2010; 鈴木, 2014)。一方で、キャリア中期の看護師は「業務の過密化と単調化による刺激の変化」(関, 2015)や、経験年数での異なる業務の負担など「仕事継続の危機」など危険性もある(柿原ら, 2012)ため、業務が過密化しないようにする工夫や承認やフィードバックを行い、キャリア・プラトロー化を予防することも重要である。

本研究の限界は、今回の研究では退職意思を従属変数として重回帰分析を実施したが、決定係数(調整済み R^2 乗)が、0.214～0.448であり、中堅看護師の組織風土の認知やキャリア・プラトロー化が退職意思に与える影響は大きくないように見受けられる。今後は、詳細な分析を加えて退職意思に及ぼす影響について検討する必要がある。

VI. 結論

1. 退職意思の抑制要因は、20歳代後半では「労働条件」、30歳代前半では、「生活サポート」「人間関係」「男性であること」、30歳代後半では「労働条件」「階層プラトロー化の抑制」「人間関係」、40歳代前半では「教育・研修」「内容プラトロー化の抑制」「階層プラトロー化の抑制」「公正・信頼」「職位・役割あり」「労働条件」、40歳代後半では「教育・研修」「内容プラトロー化の抑制」「評価・給与」であった。
2. 年代ごとで退職意思に関連する、キャリア・プラトロー化や組織風土の認知の様に違いがあるため、年代に応じたキャリア・プラトロー化の予防と組織風土を整える必要性が示唆された。

本研究に協力いただいたA県内の看護管理者、ならびに調査にご協力いただいた皆さまに厚く御礼申し上げます。

本研究は、佐久大学大学院看護研究科に提出した修士論文で収集したデータを分析し直しまとめたものであり、第24回日本看護管理学会学術集会で報告した。

開示すべきCOI関係はない。

文献

- 青木美香(2018). 役割付与を通して中堅看護師に成長を促す 看護師長の関わり, 日本看護管理学会誌, 22(1), 12-21.
- Bardwick, J. M.(1986)／江田順子訳(1998). 仕事に燃えなくなったときどうするか. ティビーエス・ブリタニカ.
- エドガーH. シャイン／二村敏子, 三善勝代訳(1991). キャリア・ダイナミクス. 38-50, 白桃書房.
- 後藤奈奈(2013). 同一施設に定着して働く看護師の職務満足度と看護観との関連. 三重

看護学誌, 15, 27-35.

- 平井さよ子(2009). 改訂版看護職のキャリア開発 転換期のヒューマンリソースマネジメント, 73-86, 日本看護協会出版会.
- 伊東美奈子(2011). 中堅看護師が転職前に行う予測と転職後に遭遇する現実との相違構造. 日本看護管理学会誌, 15(2), 135-146.
- 岩下真由美, 高田昌代(2012). 子育てライフステージにある看護師のキャリア継続に関連する要因. 日本看護管理学会誌, 16(1), 45-56.
- 柿原加代子, 大野晶子, 東野督子, 水谷聖子, 沼田葉子, 小笹由里江, …三河内憲子(2012). 継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 7(1), 153-159.
- 貝沼純, 斎藤美代, 佐藤尚子, 穴戸朋子, 林正幸(2008). 女性看護師が男性看護師に期待する職務・役割に関する調査研究. 福島県立医科大学看護学部紀要, 10号, 23-30.
- 木村千里, 松岡恵, 平澤美恵子, 熊澤美奈好, 佐々木和子(2003). 病院勤務助産師のキャリア開発に関する研究—停滞とその打破に焦点を当てて—, 日本助産師会誌, 16(2), 69-78.
- 木下敏, 松本真作, 太田さつき, 古屋健, 音山若穂, 田島博美, ……伊藤祐史(2003). 組織診断と活性化のための基盤尺度の研究開発—HRMチェックリストの開発と利用・活用—, 日本労働研究機構(現 労働政策研究・研修機構)調査研究報告書, 161, 23-48.
- 厚生労働省. 第7次看護職員需給見通し検討会報告書(2011), 2016/10/21, http://www.mhlw.go.jp/topics2011/01/dl/tp0119-1_35.
- 厚生労働省. 看護職員の現状と推移(2014), 2017/3/2, <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000072895.pdf>
- 厚生労働省. ナースセンターによる看護職員の復職支援強化(2016), 2017/3/2, <http://>

- www.mhlw.go.jp/topics/2016/01/dl/tp0115-1-03-03d.
- 厚生労働省. 仕事と生活の調和, 2017/3/2, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu>.
- 厚生労働省. 看護職員就業状況等実態調査結果, 2018/1/18, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017cjh-att/2r98520000017cnt>.
- 厚生労働省. 「働き方改革」の実現に向けて, 2021/1/19, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
- Millman, J. F.(1992). Causes consequences and moderating factors of career plateauing, Unpublished doctoral dissertation, University of southern California.
- 宮本千津子, 林由美子, 池西悦子(2004). キャリアマネジメントの視点からみた看護職者の離職に関する文献検討, 岐阜県立看護大学紀要, 4(1), 26-31
- 中根薫(2013). 看護管理者のキャリア発達におけるメンタリングに関する研究—看護管理者の経験とメンター要因について—. 新潟青陵学会誌, 5(3), 11-20.
- 難波峰子, 矢嶋裕樹, 二宮一枝, 高井研一(2009). 看護師の組織・職務特性コミットメントおよび離職意向の関連. 日本保健科学学会誌, 12(1), 16-24.
- 日本看護協会. 看護職の働き方改革推進(2009), 2021/1/18, <https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/jikan/kaeru.html#p4>
- 日本看護協会. 看護統計資料室. 学校養成所数及び定員, 2016/12/2, <https://www.nurse.or.jp/home/statistics/pdf/toukei11-2016>.
- 日本看護協会. 看護職労働環境整備の推進, 2017/3/2, <http://www.nurse.or.jp/nursing/nc/saishugyo>.
- 日本看護協会. News Release(2017), 2018/1/18, http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20170404155837_f.
- 日本看護協会. 看護職の働き方改革推進, 2021/1/18, https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/safety/hwp_guideline/index.html
- 西岡由美(2010). 看護職人材の確保・定着を実現する職場環境. 季刊・社会保障研究, 45(4), 458-470.
- 小野公一(2010). 働く人々のキャリア発達と生きがい—看護師と会社員データによるモデル構築の試み—. 215-236, ゆまに書房.
- 大部志津, 中屋冴恵花, 菊池亮子, 福永智美(2015). 中途採用看護師が入職後に退職理由を考えた理由と継続している理由—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, 45, 232-235.
- 関美佐(2015). キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討. 日本看護科学会誌, 35, 101-110.
- 下田真梨子(2014). 看護師の離職に関する文献検討. 高知大学看護学会誌, 8(1), 29-38.
- 住吉由美, 熊田美和, 矢後佳子(2015). 看護師が考える離職理由と続ける理由から考えた職務継続の, 日本看護学会論文集 看護管理, 45, 224-227.
- 鈴木竜太(2014). 組織内キャリア発達における中期のキャリア課題. 日本労働研究雑誌, 653, 35-44.
- 田中聡美, 布施淳子(2015). 病院に勤務する看護師の転職観の因子構造モデル. 日本看護研究学会雑誌, 38(2), 13-22.
- 辻ちえ, 小笠原知枝, 竹田千佐子, 片山由加里, 井村和積, 永山弘子(2007). 中堅看護師の実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因. 日本看護研究学会雑誌, 30(5), 31-38.
- 山本寛, 松下由美子, 田中彰子, 吉田文子(2012). 看護職のキャリア目標設定とキャリア・プラトー化との関係—内容的プラトー化との比較の観点から—. 産業・組織心

- 理学研究, 25(2), 147-159.
- 山本寛, 松下由美子, 田中彰子, 吉田文子, 杉本君代, 雨宮久子(2013). 専門職のキャリア・プラトー化と退職との関係におよぼすエンプロイアビリティと専門性コミットメントの影響. 産業・組織心理学会. 第29回大会発表論文集, 54-57.
- 山本寛(2014). 昇進の研究(増補改訂版)—キャリア・プラトー現象の観点から—, 25-251. 創成社.
- 吉川三枝子, 平井さよ子, 賀沢弥貴(2008). 優れた中間看護管理者の「成長を促進した経験」の分析, 日本看護管理学会誌, 12(1), 27-36.