

原 著

新人看護師が「離職を踏み止まった理由」； テキストマイニングによる自由回答文の解析から

今井多樹子，高瀬美由紀

安田女子大学看護学部看護学科

(平成 28 年 3 月 15 日受付)

要旨：新人看護師が「離職を踏み止まった理由」を明らかにした。中四国の 5 病院に勤務する卒後 12 カ月目の新人看護師 279 名を対象に無記名の自記式質問紙による調査を行い、「離職を踏み止まった理由」に関する自由回答文を求めテキストマイニングで解析した。結果、96 名の新人看護師から質問紙の回答を得、その内、自由回答欄に回答した者は 32 名であった。言及頻度分析で上位 5 位以内の名詞は『同期』を筆頭に、以下『職業』『患者』『今』『3 年』『看護師』『先輩看護師』『次』『離職』『1 年目』『同僚』であった。そして、人との関係性、職業的価値、離職時期が浮かび上がった。さらに、主成分分析とクラスター分析による類型化により【辛いことを理由に 1 年で仕事を辞めることに対する抵抗感】【今後について、先輩看護師・同期と話せたこと】【離職したいほど辛いのは当然という思い】【患者の感謝と励ましに多々支えられたこと】【同僚も自分と同じ状況にあると感じたこと】【3 年間は生活の為に働く】【看護という職業に対する思い】が判明した。新人看護師にとって職場の人間関係は自分の看護活動を支える原動力といえ、彼らの看護実践能力と職務継続を左右する強力な因子と考えられた。新人看護師の早期離職を防ぐには、新人看護師と彼らを支える『同期』『先輩看護師』『同僚』の相補的な役割行動が課題となった。

(日職災医誌, 64 : 279—286, 2016)

—キーワード—

新人看護師，離職，テキストマイニング

はじめに

看護職者の離職は、四半世紀以上前から論じられてきた¹⁾²⁾看護の世界に蔓延する根深い問題である。特に、免許取得後に初めて就労する新人看護師においては、彼らの職場定着を困難にしている主要因として看護基礎教育終了時点の能力と看護現場（臨床）で求める能力とのギャップが挙げられる³⁾⁴⁾。それゆえ、新人看護師は自分の能力と仕事で求められる能力との狭間で役割葛藤を抱え、この試練がリアリティショックとなり早期離職を喚起する^{4)~8)}。ある調査では、新人看護師の 92% は就業時に困難を経験し⁵⁾、就労後 3 カ月の時点で離職願望を抱く者が約 7 割に達すると報告している⁹⁾。しかし、臨床で看護師に求められる能力は、知識と技術はもちろん、態度、姿勢、価値観、適正など、一連の特性を効果的に発揮できる看護実践能力¹⁰⁾であり、看護基礎教育終了時に完成するものではなく、生涯にわたり向上するものである¹¹⁾。例えば、新人看護師の臨床現場での体験を調査した本田ら¹²⁾は、「新人看護師はできないと思いつつも必死に耐

え、かつやり過ごす対処をとるが、それだけではなく、人間関係や組織の構造を的確に捉え、職場適応におけるあるべき姿を先輩看護師に見出し、自分自身を変える対処をとることにより、離職選択をせず看護の職務継続の意思を持つようになる」と報告している。このように、現有能力を超えた経験による苦難から学ぶという経験学習¹³⁾を通して、新人看護師は成長する存在でもある。

これまでに、新人看護師の離職については、その主要因として看護技術力や人間関係に関連した内容が判明しており¹⁴⁾¹⁵⁾、最近では看護実践能力とその向上度が離職意思に与える影響¹⁶⁾など、さらに踏み込んで検証されている。その一方で、離職を防ぐ要因としては、例えば「不明確な事柄への積極的な解決努力」[同期との悩みの共有とお互いの高め合い][プリセプターと先輩の存在][離職に対する冷静な判断と貫き通す信念]というように、看護技術力以外の要因が抑止力となっている現状も見て取れる¹⁴⁾。そして、新人看護師の早期離職の抑止力となり得るものが看護技術力ではない現状は、看護実践能力が看護技術力の修得という一面だけではなく、多面的な要素

を含んだ総合能力であることを示唆している。しかし、新人看護師の離職を防ぐ要因については報告例が希少であり、その多くは質的研究が用いられている性質上、追試が必要である。特に、現代の若者である新人看護師は、看護技術力以前といわれる根本的なコミュニケーション力の不足やメンタル面の弱さをはじめ、態度面の問題が指摘されているが¹⁷⁾、彼らの離職率は高くなっているわけではない。つまり、新人看護師の圧倒的多数は自己の問題を抱えながらも困難を乗り越え、職務継続に至っているのである。本研究では、現代の若者である新人看護師が職務継続に至る要因を探り、看護教育の内容を考える上での示唆を得たい。

目 的

以上から、本研究の目的は新人看護師が「離職を踏み止まった理由」を明らかにすることであった。

方 法

対象者および調査方法

2012年3月に、中国・四国地方にある急性期病院の中から研究に同意が得られた5病院に勤務する卒後12カ月目の新人看護師279名を対象に、無記名の自記式質問紙による調査を行った。質問紙と依頼文書、および返送用封筒を同封したアンケートパッケージを、施設管理者を通じて新人看護師に送付した。新人看護師には、質問紙への回答後、同封された返送用封筒（料金受取人払郵便）で質問紙を返送するように求めた。

調査内容

新人看護師が「離職を踏み止まった理由」を自由回答文で求めた。なお、本研究は新人看護師の離職要因を量的縦断的に調査した研究の一部であり、質問紙には他の質問項目が含まれた。

分析

自由回答文の解析は、テキストマイニング(Text Mining: TM)で言及頻度分析、主成分分析、クラスター分析を行った。TMソフトウェアは、SPSS社のPASW Modeler13およびText Mining for Clementine2.2(以下、TMC)を用いて、次のように行った。

・データクリーニング

多数の対象者によって記述されたテキストデータには、さまざまな表現が入り混じっている。そのため本研究では、名詞、形容詞、動詞を分析対象として、テキストデータの原文に戻りながら、品詞情報と分かち書き処理・形態素解析の結果を確認した。これを基に、「先輩看護師」「Pt」「Ns」などの未知語判定単語を登録し、「離職する」「辞める」、「患者」「Pt」、「看護師」「Ns」などの表現が異なる同義語を一つの語に変換した。これら一連の作業は、出力された名詞が分析に使用できるまで繰り返した。そして最後に、条件抽出ノードで、独立した意味を成さ

ない単語を破棄し、解釈可能な名詞のみを抽出した。本研究では、言及頻度（つまり、出現頻度）が2回以上の語を採用した。後の表2に示す言及頻度2以上の「語」および「種類」は、条件抽出ノード使用後の数値、すなわち採用語の数値である。なお、TMCでは分析対象となる名詞は、はじめに「主要語」として出力（表現）されるが、データクリーニング後は「変換後主要語」として出力（表現）される。以下の記述では「変換後主要語」を「主要語」と表記した。

主要語の分析

TMでは、言及頻度分析により特徴語を、またクラスター分析により構成概念を抽出した。形態素解析の形態素とは、意味を持つ最小の言葉単位(単語)を意味する。はじめに、言及頻度分析¹⁸⁾により、出現頻度が2回以上の主要語を抽出し、出現頻度が高い順に並べ、上位5位以内の主要語（以下、特徴語）を明らかにした。次に、構成概念を抽出するために、抽出した出現頻度が2回以上の主要語をフラグ変数化し、これを用いて主成分分析を行い、得られた成分負荷行列に非階層型クラスター分析(k-Means)を施した¹⁹⁾。そして、抽出された各クラスターを構成する主要語から構成概念を命名した。命名にあたっては、TMCに備わるコンコダンス機能（特定のキーワードを含む文だけを抽出する検索機能）を活用し、主要語を含む原文に戻りながら主要語と構成概念を解釈した。主成分分析は、成分負荷量が.30を目安に合成変数に対して関係の低いものを除外して行った。なお、フラグ変数化とは、対象者の記述の中に該当する語があれば「1」、なければ「0」というように2つの値に数値化することである。

出力結果の信頼性と妥当性

PASW Modeler13およびTMCの操作（出力結果）の信頼性を確保するために、TMはSPSS社のトレーニングコースを受講した研究者が行った。また、TMCでは、各クラスターの構成区分の適合度をシルエット係数で確認することができ、その値が.50以上であれば適合度の正当性が判断できる。本研究では、構成概念の基盤となる各クラスターの構成区分の適合度を、このシルエット係数で評価した。

倫理的配慮

本研究は、広島大学大学院保健学研究科倫理審査委員会の承認（承認番号22-11）を受けて実施した。また、研究協力機関の看護部長には、研究の趣旨を口頭と依頼文書で説明し、承諾書(文書)で研究参加への同意を得た。依頼文書は対象者である新人看護師にも送付し、質問紙の回答および返送を以て研究参加への同意を確認した。

結 果

得られた回答は96名（回収率34.4%）で、無回答者を除外した自由回答欄の有効回答は32名（有効回答率

33.3%)であった。新人看護師の概要は表1に示す通りであった。形態素解析の結果、自由回答文を総計した文字数、文数、形態素数、および抽出した主要語の概要は表2に示す通りであった。本文では主要語を『 』、構成概念を【 】で記した。

言及頻度分析で上位5位以内の名詞は『同期』を筆頭に、以下『職業』『患者』『今』『3年』『看護師』『先輩看護師』『次』『離職』『1年目』『同僚』であった(表3)。

主成分分析の結果(表4)、51種類語の主要語からは最終的に42種類語の主要語が抽出された(抽出後の負荷量平方和は全分散の50.54%)。クラスター分析の結果(表5)、クラスター1は『1年目』『する』『違う』『離職』『良い』『考える』『今』『時』『辞める』『職場環境』『辛い』『生活』から成り【辛いことを理由に1年で仕事を辞めることに対する抵抗感】と命名した。クラスター2は『今後』『先輩看護師』『同期』『聞く』『話』から成り【今後について、先輩看護師・同期と話せたこと】と命名した。クラスター3は『たくさん』『思う』『ある』から成り【離職したいほど辛いのは当然という思い】と命名した。クラスター4は『患者』『ありがとう』『その後』『つまずく』『支え』『出来る』『無い』『励ます』『続ける』『多い』から成り【患者の感謝と励ましに多々支えられたこと】と命名した。クラスター5は『同僚』『一緒』『感じる』『関わる』『言う』から成り【同僚も自分と同じ状況にあると感じたこと】と命名した。クラスター6は『3年』『行く』『生活する』『働く』『病院』から成り【3年間は生活の為に働く】と命名した。クラスター7は『思い』『職業』から成り【看護という職業に対する思い】と命名した。以上の各クラスターの構成区分の適合度を示すシルエット係数は0.6で、その正当性が確認できた。

表1 新人看護師の概要 (N=96)

項目	結果
年齢	平均±標準偏差 22.3±2.2 歳
性別	男性 6名 女性 89名
最終学歴	大卒 63名 非大卒 33名
臨床領域	一般病棟 (内科・外科) 48名 クリティカルケア 23名 その他 25名

主成分分析の第1主成分で6以上の負荷量を示した構成要素は、『支え』『無い』『ありがとう』『その後』『つまずく』『出来る』『励ます』『多い』(内、『励ます』『多い』は7以上の負荷量を示した)で、いずれもクラスター4の【患者の感謝と励ましに多々支えられたこと】の構成要素であった。

考 察

新人看護師は、学生から専門職者への役割転換の段階にある。この時期は、新規参入者として必然的に実践力の未熟さに気づき、リアリティショックを抱えながら看護師として組織社会化の一途を歩む²⁰⁾²¹⁾。そして同時に、新人看護師にとって現有能力を超えた経験による苦難から学ぶという経験学習¹³⁾の段階でもある。しかし、苦難ばかりでは、新人看護師は疲弊してしまう。

本研究では、言及頻度分析で判明した上位5位以内の主要語(名詞)から、『同期』『患者』『先輩看護師』『同僚』は人との関係性を、『職業』『看護師』は職業的価値を、『今』『3年』『次』『離職』『1年目』は離職時期を表していると考えられた。そして、これらの主要語(名詞)は、新人看護師が「離職を踏み止まった理由」を考える上でのキーワードになると考えられた。

人との関係性から

Orland²²⁾は「患者の言動」「看護師の反応」「看護師の活動」を看護の3要素としている。病院に就職した新人看護師にとって、看護の対象である『患者』の言動は看護活動の要といえ、『患者』の存在を切り離して考えることはできない。同時に、看護実践能力が未熟な新人看護師にとって、彼らの看護活動を支える『同期』『先輩看護師』『同僚』の存在は大きい。それゆえ、新人看護師は『患者』『同期』『先輩看護師』『同僚』との人間関係が上手く構築できなければ、自分の看護活動に支障を来す。先行研究では、新人看護師にとって職場の人間関係は、離職と職務継続の理由として両側面から浮かび上がっている¹⁴⁾。つまり、新人看護師にとって職場の人間関係は自分の看護活動を支える原動力といえ、彼らの看護実践能力と職務継続を左右する強力な因子と考えることができる。

『患者』との関係性に着目すると、これに対応した構成概念は【患者の感謝と励ましに多々支えられたこと】であった。この構成概念を成す『支え』『無い』『ありがとう』『その後』『つまずく』『出来る』『励ます』『多い』は、いずれ

表2 形態素解析の概要 (n=32)

質問内容	文字数 (文字)	文数 (文)	形態素数 (語)	名詞			動詞			形容詞			感動詞			採用語の 総計	
				総計 (語)	言及頻度 2以上		総計 (語)	言及頻度 2以上		総計 (語)	言及頻度 2以上		総計 (語)	言及頻度 2以上			
					(語)	(種類)		(語)	(種類)		(語)	(種類)		(語)	(種類)		
「離職を踏み止まった理由」	2,035	61	475	234	86	25	171	83	20	17	12	5	3	2	1	183	51

表3 言及頻度分析:「離職を踏み止まった理由」(n=32)

主要語 ^{注1)}	出現頻度 ^{注2)} 回答者頻度	主要語 ^{注1)}	出現頻度 ^{注2)} 回答者頻度
辞める	14	病院	2
思う	13	支え	2
同期*	10	病棟	2
為	6	思い	2
職業	6	心	2
続ける	6	職場環境	2
考える	6	一緒	2
する	6	話	2
時	5	生活	2
患者*	5	がんばる	2
出来る	5	励ます	2
今	4	生活する	2
3年	4	見つかる	2
看護師	4	つまづく	2
先輩看護師	4	聞く	2
次	4	感じる	2
離職	4	恵まれる	2
働く	4	行く	2
ある	4	関わる	2
辛い	4	違う	2
1年目	3	無い	2
同僚	3	大きい	2
言う	3	多い	2
その後	2	良い	2
たくさん	2	ありがとう	2
今後	2		

注1) 独立した意味を成す名詞(「時」「為」という語
[主要語末尾品詞が「名詞-非自立-副詞可能」]を除く)を
■で示し、言及頻度5以上の上位語に該当する名詞を「*」
で示した。

注2) 出現頻度は、主要語を記述した回答者数(延べ出現頻度から
同一回答者の重複を削除)である。

も主成分分析の第1主成分で.6以上の負荷量を示した成分(主要語)であった。このため、【患者の感謝と励ましに多々支えられたこと】は、新人看護師が「離職を踏み止まった理由」として最も影響力を有すると考えられた。ある調査では、新人看護師のリアリティショックの要因として[患者・家族との複雑な関係・対応]²³⁾が、また仕事を続ける上で支えとなったこととして「患者・家族から感謝された」³⁾が挙げられている。このように、新人看護師の職務継続には『患者』との関係性が良くも悪くも影響している。近年の医療現場では、複雑な問題を抱え対応が難しい患者が増えている²⁴⁾。それゆえ、新人看護師が患者から感謝と励ましを得るためには、彼らが患者と援助的人間関係を形成する力を備えておく必要があり、これは職務継続の観点から重要と考えられた。

次に、『同期』『先輩看護師』『同僚』との関係性に着目すると、これに対応した構成概念は【今後について、先輩看護師・同期と話せたこと】【同僚も自分と同じ状況にあると感じたこと】であった。山口ら¹⁴⁾によると新人看護師の離職に繋がる要因として「先輩たちへの気兼ねと恐怖心」[同期に対する劣等感と自己の未熟さの認知]が、また離職を防ぐ要因として「同期との悩みの共有とお互い

の高めあい」[プリセプターと先輩の存在]が挙げられている。先に述べた『患者』の場合と同様に、新人看護師の職務継続には『同期』『先輩看護師』『同僚』との関係性が良くも悪くも影響している。なかでも特に、『同期』は言及頻度分析で出現頻度が高かったことから、新人看護師が「離職を踏み止まった理由」を考える上で『同期』の存在は大きいと考えられた。また、新人看護師にとって『先輩看護師』『同僚』はメンター、すなわち企業内で職場の人たちに対して適切な指導・支援を継続的に行う経験豊かなよき相談相手²⁵⁾となる存在である。職場において新入社員が上司や先輩などの他者から受ける支援には、業務に関する助言指導を行う「業務支援」、仕事のあり方を客観的に折りにふれて振り返らせることを可能にする「内省支援」、精神的な安堵を提供する「精神支援」が存在する²⁶⁾。これは新人看護師の現任教育においても例外ではない。

新人看護師が『先輩看護師』『同僚』からこれらの支援を受けるには、ある程度人間関係を構築する必要がある。これにはコミュニケーション力が求められる。しかし、近年の若者である新人看護師はコミュニケーション力が不足し、人間関係構築が不得手である¹⁷⁾。特に、人のコミュニケーション力には内向性や対人不安などの個人特性が影響し、人には得意・苦手とする対人場面が存在する²⁷⁾。そのため、コミュニケーション力は誰もが容易に、また短期間に上達できるものではない。さらに、『同期』『先輩看護師』『同僚』も人である以上は、必ずしも新人看護師にとって肯定的な存在とは限らない。Clareら²⁸⁾によると48%の新人看護師が同僚から職場でのいじめや悪意を受けている現状もあり得る。それゆえ、新人看護師が『同期』『先輩看護師』『同僚』と人間関係を構築するには相補的に歩み寄る必要がある。そのためには、新人看護師に限らず、『同期』『先輩看護師』『同僚』にもコミュニケーション力が求められる。

職業的価値から

看護系大学生の場合、大学への進学の前には、看護師という職業が存在し、大学入学と同時に、就職するまでに「職業への社会化」が促進し始める。これは、大学卒業後に職業が決まり、就職後に「職業による社会化」が促進される一般の大学生と大きく異なる点である。それゆえ、数年間の専門的教育を受けた新人看護師は、『看護師』という『職業』に対して何らかの思いを抱き、職業的価値観を構築していると考えられる。『看護師』『職業』に着目すると、これに対応する構成概念は【看護という職業に対する思い】であった。看護師という職業に対して思いがあるか否かという内容は、新人看護師のリアリティショックや離職の要因として、先行研究ではあまり見受けられない。近年は、看護系大学が爆発的に増加し、例えば本当は医師になりたかったが、成績や経済的理由で諦めた結果、看護師を目指したというように、本命の

表4 成分負荷行列：「離職を踏み止まった理由」(n=32)

主要語	第1主成分	第2主成分	第3主成分	第4主成分	第5主成分
ありがとう	0.65	0.237	-0.208	-0.165	0.03
ある	0.519	0.149	0.261	0.191	0.618
する	-0.243	0.5	0.441	-0.33	0.111
その後	0.653	0.129	-0.464	0.106	0.178
たくさん	-0.056	-0.127	-0.03	0.186	0.702
つまづく	0.656	0.16	-0.249	-0.088	-0.002
一緒	0.313	0.037	0.618	0.09	-0.027
今	0.201	0.648	-0.314	-0.059	-0.023
今後	-0.192	-0.103	-0.067	-0.389	0.264
働く	0.418	0.005	-0.45	0.165	0.135
先輩看護師	-0.161	-0.208	0.085	-0.167	0.615
出来る	0.671	0.086	0.238	-0.05	-0.076
励ます	0.711	0.207	-0.128	-0.207	-0.018
同僚	0.151	0.012	0.587	0.294	0.026
同期	0.264	0.032	-0.115	-0.618	0.288
多い	0.765	0.33	0.385	0.074	0.141
思い	-0.297	0.53	-0.097	0.263	0.609
思う	0.159	0.234	0.191	0.267	0.273
患者	0.364	0.272	-0.036	-0.103	-0.176
感じる	0.188	-0.021	0.543	0.275	0.02
支え	0.605	0.257	-0.125	0.002	0.009
時	0.136	0.686	-0.137	-0.29	0.063
生活	-0.335	0.575	-0.077	0.206	0.009
生活する	0.023	-0.171	-0.334	0.322	0.007
病院	0.146	-0.211	-0.352	0.241	0.025
続ける	0.386	0.225	-0.205	-0.242	-0.272
考える	-0.376	0.474	-0.1	-0.221	-0.096
聞く	-0.198	0.004	0.16	-0.803	0.292
職場環境	-0.259	0.645	-0.2	0.055	-0.02
職業	-0.358	0.325	-0.13	0.263	0.34
良い	-0.337	0.745	-0.065	0.085	-0.135
行く	0.025	-0.155	-0.325	0.347	0.661
言う	0.16	0.07	0.571	0.18	-0.058
話	-0.198	0.004	0.16	-0.803	0.292
辛い	-0.332	0.339	-0.185	0.172	-0.007
辞める	0.146	0.404	0.123	0.123	-0.116
違う	-0.337	0.745	-0.065	0.085	-0.135
関わる	0.191	0.023	0.653	0.238	-0.003
離職	-0.137	0.569	0.503	-0.043	0.114
1年目	-0.229	0.433	-0.041	0.291	-0.093
3年	-0.014	-0.119	-0.425	0.189	0.028
無い	0.617	0.208	-0.137	-0.087	-0.02
抽出後の負荷量平方和					
合計	5.854	5.158	4.006	3.348	2.86
分散の%	13.939	12.28	9.538	7.972	6.81
累積%	13.939	26.22	35.758	43.73	50.54

因子抽出法：主成分分析

進路を諦めた学生の存在など²⁹⁾、入学生の進路決定理由は多様化している。つまり、看護系大学には必ずしも看護師を志している学生ばかりが入学しているわけではない。それゆえ、全ての新人看護師に【看護という職業に対する思い】があるとは限らないのである。この現状は、現代の若者である新人看護師の傾向を反映した問題と考えられる。このため、新人看護師を育成する『先輩看護師』『同僚』は、個々の新人看護師の傾向を理解し、彼らが看護師という職業に魅力を感じられるように、「モデリング³⁰⁾」の役割を果たすことがこれまで以上に求められ

る。

離職時期から

産業構造や若年者の就業意識の変化などに伴い、若年者の早期離職の傾向が継続している³¹⁾。これは新人看護師においても例外ではない。水田ら⁹⁾によると、新人看護師がリアリティショックに陥っていると思われる時期は3カ月時が65.2%で、6カ月時が46.4%である。これらの時期は、一般的に新入社員が退職を考える最も多い時期とされる5~6カ月と概ね一致している。しかし、圧倒的多数の新人看護師は、リアリティショックや離職願望を

表5 クラスタ分析 (K-Means) による構成概念:「離職を踏み止まった理由」(n=32)

構成区分 ^{注1}						
クラスタ1 ^{注2}	クラスタ2 ^{注3}	クラスタ3 ^{注4}	クラスタ4 ^{注5}	クラスタ5 ^{注6}	クラスタ6 ^{注7}	クラスタ7 ^{注8}
1年目 する 違う 離職 良い 考える 今 時 辞める 職場環境 辛い 生活	今後 先輩看護師 同期 聞く 話	たくさん 思う ある	患者 ありがとう その後 つまづく 支え 出来る 無い 励ます 続ける 多い	同僚 一緒 感じる 関わる 言う	3年 行く 生活する 働く 病院	思い 職業

注1 シルエット係数は .6

主成分分析の第1主成分で .7 以上の負荷量を示した主要語を ■ で示した。

注2 クラスタ1:【辛いことを理由に1年で仕事を辞めることに対する抵抗感】

注3 クラスタ2:【今後について、先輩看護師・同期と話せたこと】

注4 クラスタ3:【離職したいほど辛いのは当然という思い】

注5 クラスタ4:【患者の感謝と励ましに多々支えられたこと】

注6 クラスタ5:【同僚も自分と同じ状況にあると感じたこと】

注7 クラスタ6:【3年間は生活の為に働く】

注8 クラスタ7:【看護という職業に対する思い】

抱く時期を乗り越えている。これには、『今』『次』『3年』『1年目』というように、時期的な要因が離職の抑止力になると考えられた。『今』『次』『3年』『1年目』に着目すると、これに対応した構成概念は【辛いことを理由に1年で仕事を辞めることに対する抵抗感】【3年間は生活の為に働く】であった。山口ら¹⁴⁾によると離職を防ぐ要因として「離職に対する冷静な判断と貫き通す信念」が挙げられている。このカテゴリーを成すサブカテゴリーの内容を踏み込んでみると、「1年目で仕事を辞めることは、自分に負けることであり、自分に負けたくない、負けないという意地と自分自身の中にある信念をいう」「どこで働いても1年目は耐えの時期で、辞めても同じことを繰り返すことになるという現状を冷静に受け止めていたことをいう」¹⁴⁾というように、時期的な要因が離職の抑止力になっている点で、本研究との類似性がうかがえた。また、表現は異なるが、本研究で見出された【離職したいほど辛いのは当然という思い】には、新人看護師が自分の現状を冷静に受け止めている様相が見て取れる。

しかし、新人看護師にとって、時期的な要因が離職の抑止力になるとすれば、『1年目』『3年』という時期を超えれば、その先は離職という選択肢が待ち受けている。これは中堅看護師の離職にも影響する。それゆえ、新人看護師にとって職場での人との関係性や職業的価値が肯定的なものであることは、看護職者の離職を抑止する観点から極めて重要と考えられた。これには、新人看護師と彼らを支える『同期』『先輩看護師』『同僚』に相補的な役割行動が求められ、新人看護師の早期離職を防ぐ上で課題と考えられた。

本研究の限界と課題

本研究ではTMによる解析から、新人看護師が「離職を踏み止まった理由」を表す代表的な主要語(名詞)および構成概念を抽出することができたと考える。しかし、本研究の限界として、自由回答文においては対象者が記述したことを面接調査のように深く探究できないことが挙げられる。そして、対象者が用いた自然言語にも元々曖昧な特性がある。今後の研究では、同じ研究課題で対象者の教育機関を拡大し、同一対象者の追跡調査はもちろんのこと、教育背景など、属性の違いによる追求が望まれる。特に、本研究では新人看護師が「離職を踏み止まった理由」として、彼らのリアリティショックや離職の主要因と考えられている知識・技術の獲得³⁾は見出されなかった。看護実践能力の解釈にもよるが、高瀬ら¹⁶⁾の調査でも新人看護師の看護実践能力向上度と離職意思との間には有意な相関関係が認められないと報告している。今後の研究では、この点を踏まえた追求が望まれる。

結 論

新人看護師が「離職を踏み止まった理由」を考える上でのキーワードは『同期』を筆頭に、以下『職業』『患者』『今』『3年』『看護師』『先輩看護師』『次』『離職』『1年目』『同僚』で、人との関係性、職業的価値、離職時期が浮かび上がった。新人看護師が「離職を踏み止まった理由」は【辛いことを理由に1年で仕事を辞めることに対する抵抗感】【今後について、先輩看護師・同期と話せたこと】【離職したいほど辛いのは当然という思い】【患者の感謝

と励ましに多々支えられたこと】【同僚も自分と同じ状況にあると感じたこと】【3年間は生活の為に働く】【看護という職業に対する思い】であった。新人看護師にとって職場の人間関係は自分の看護活動を支える原動力といえ、彼らの看護実践能力と職務継続を左右する強力な因子と考えられた。新人看護師の早期離職を防ぐには、新人看護師と彼らを支える『同期』『先輩看護師』『同僚』の相補的な役割行動が課題となった。

謝辞：本研究をまとめるにあたり、ご協力下さいました施設並びに対象者の皆様に深く感謝申し上げます。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) Kramer M: Reality shock—why nurses leave nursing—. Mosby, 1974, pp 1—8.
- 2) 井部俊子, 上泉和子：新卒看護婦のリアリティショック。看護展望 11 (6)：568—574, 1986.
- 3) 日本看護協会 中央ナースセンター事業部：2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書。https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801_S1701.html (accessed 2016-02-05).
- 4) 厚生労働省：看護基礎教育の充実に関する検討会報告書 平成19年4月16日。http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/04/dl/s0420-13.pdf (accessed 2016-02-5)
- 5) Fink R, Krugman M, Casey K, Goode C: The graduate nurse experience: qualitative residency program outcome. Journal of Nursing Administration 38 (7/8): 341—348, 2008.
- 6) Cubit KA, Ryan B: Tailoring a graduate nurse program to meet the needs of our next generation nurses. Nurse Education Today 31 (1): 65—71, 2011.
- 7) Bisholt BK: The professional socialization of recently graduated nurses—Experiences of an introduction program. Nurse Education Today 32: 278—282, 2012.
- 8) Parker V, Giles M, Lantry G, McMillian M: New graduate nurse's experience in their first year of practice. Nurse Education Today 34 (1): 150—156, 2014.
- 9) 水田真由美, 上坂良子, 辻 幸代, 他：新卒看護師の精神健康度と離職願望。和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要 7：21—27, 2004.
- 10) 高瀬美由紀, 寺岡幸子, 宮腰由紀子, 川田綾子：看護実践能力に関する概念分析。日本看護研究学会雑誌 34 (4)：103—109, 2011.
- 11) 文部科学省：看護実践能力育成の充実に向けた大学卒業時の到達目標（看護学教育の在り方に関する検討会報告）2004年3月26日。http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/018-15/toushin/04032601.htm (accessed 2016-02-5)
- 12) 本田彰子, 牛久保美津子：新卒1年目の臨床現場での体験。千葉大学看護学部紀要 26：39—43, 2004.
- 13) 中村雄二郎：身近なところから/物忘れについて。正念場—不易と流行の狭間で—。1版。東京、岩波書店, 1999, pp 2—8.
- 14) 山口曜子, 徳永基与子：新人看護師の離職につながる要因とそれを防ぐ要因。日本看護医療学会雑誌 16(1)：51—58, 2014.
- 15) 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 11 (1)：18—23, 2015.
- 16) 高瀬美由紀, 井場ヒロ子, 藤井宝恵, 他：新卒看護師の看護実践能力とその向上度が離職意思に与える影響。日本職業・災害医学会誌 63 (1)：14—18, 2015.
- 17) 箕浦とき子：1章社会人基礎力とは 1看護技術以外・以前の「もっと根本的なもの」、看護職としての社会人基礎力の育て方。第1版。箕浦とき子, 高橋 恵編。東京、日本看護協会出版会, 2013, pp 2—5.
- 18) 喜田昌樹：第7章 テキストマイニングの研究例Ⅱ 内容分析ソフトの代替品として、テキストマイニング入門—経営研究での活用法。初版。東京、白桃書房, 2008, pp 173—196.
- 19) 李 政元：第5章「茶筌」とExcelを使って多変量解析用データをつくる 5.4主成分分析/5.5クラスター分析。福祉・心理・看護のテキストマイニング入門。初版。藤井美和, 小杉考司, 李 政元編。東京、中央法規, 2005, pp 90—93.
- 20) 高橋弘司：組織社会化研究をめぐる諸問題：研究レビュー。経営行動科学 8 (1)：1—22, 1993.
- 21) Duchscher JE: Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. Journal of Advanced nursing 65 (5): 1103—1113, 2009.
- 22) Schmieding NJ：第22章 アイダ・ジーン・オーランド看護過程理論, 看護理論家とその業績。第3版。稲田八重子訳。Tomey AM, Allgood MR, 都留伸子監訳。東京、医学書院, 2007, pp 405—424.
- 23) 福田敦子, 花岡澄代, 喜多淳子, 他：病院に就職した新卒看護師のリアリティショックの検討：潜在構造の分析を通して。神戸大学医学部保健学科紀要 20：35—45, 2005.
- 24) 今井多樹子, 岡田麻里, 松森直美：新人看護師が就業時に直面する看護実践上の多重課題—KJ法による看護管理者の面接内容の構造化—。第34回日本看護科学学会学術集会講演集。2014, pp 244.
- 25) 深野和男, 舞田竜宣：メンター。人事労務用語辞典。第7版。日本経団連出版編。東京、日本経団連出版, 2011, pp 365.
- 26) 中原 淳：第5章 職場学習, 経営学習論 人材育成を科学する。初版。東京、東京大学出版会, 2012, pp 123—154.
- 27) 後藤 学, 大坊郁夫：大学生はどんな対人場面を苦手とし、得意とするのか？—コミュニケーション場面に関する自由記述と社会的スキルとの関連—。対人社会心理学研究 3：57—63, 2003.
- 28) Clare J, van Loon A: Best practice principles for the transition from student to registered nurse. Collegian 10 (4): 25—31, 2003.
- 29) 本多陽子, 落合幸子：医療系大学生の進路決定プロセス尺度作成の試み：進路決定プロセスの類型と職業的アイデンティティの検討。茨城県立医療大学紀要 11：45—54, 2006.
- 30) 中原 淳：第1章「職場における学習」の背景をさぐる。職場学習論 仕事の学びを科学する。初版。東京、東京大学出版会, 2014, pp 13—45.
- 31) 労働政策研究・研修機構：若年者の離職理由と職場定着に関する調査 調査シリーズ No36 2007年6月。http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/documents/036.pdf (accessed 2016-02-5)

別刷請求先 〒731-0153 広島県広島市安佐南区安東6-13-1
安田女子大学看護学部看護学科
今井多樹子

Reprint request:

Takiko Imai
Faculty of Nursing, School of Nursing, Yasuda Women's University, 6-13-1, Yasuhigashi, Asaminami-ku, Hiroshima-shi, Hiroshima-ken, 731-0153, Japan

**Reason for the Discouraging Turnover of Newly Graduated Nurses:
Analysis of Free-answer Comments Using Text Mining**

Takiko Imai and Miyuki Takase

Faculty of Nursing, School of Nursing, Yasuda Women's University

[Purpose] This study aimed to clarify the reason behind the discouraging turnover of newly graduated nurses. [Method] Data were collected by paper-based, open-ended questionnaires distributed to 279 newly graduated nurses working in five hospitals of the Chugoku and Shikoku regions. Collected data were analyzed by text mining. [Results] Out of the 279 questionnaires, 96 questionnaires were returned. Among the 96 newly graduated nurses who returned the questionnaires, 32 nurses commented in the free-answer column. The results showed that the most frequent term (noun) used by the nurses was “colleague,” followed by “occupation,” “patient,” “now,” “three years,” “nurse,” “senior nurse,” “next time,” “turnover,” “first year,” and “associate.” These data helped us identify “the value of human relations,” “occupational value,” and “the time of turnover.” Moreover, using principal component analysis and cluster analysis (k-means), these data were classified into the following seven categories: “sense of resistance to a turnover in a year because of heavy workload,” “conversations with senior nurses and colleagues about the future,” “workload heavy enough to cause a turnover,” “encouragement and appreciation from patients,” “being able to share thoughts with associates,” “working for a living for three years,” and “thoughts about the nursing profession.” [Discussion] The findings demonstrate that human relationships in the workplace are a driving force for increasing the practical nursing abilities of newly graduated nurses and are considered a strong factor that affects their duties. The complementary roles of newly graduated nurses, their colleagues, and senior nurses are the key issues in preventing the early turnover of newly graduated nurses.

(JJOMT, 64: 279—286, 2016)

—Key words—

newly graduated nurses, turnover, text mining