

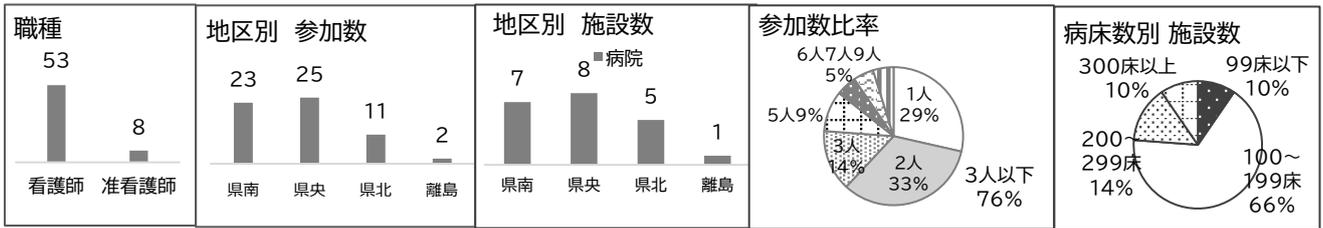
2023 年度新人看護職員研修 離職に関するアンケート報告（年間まとめ）

1. 目的：新人看護職員の離職意識の変化や研修効果の調査を行い、研修の意義や次年度の研修企画の指標とし、県内施設との情報共有を図ることで、新人看護職員の育成支援につなげ、早期離職防止の一助とする。

2. 調査方法

- 1) 調査対象：2023 年度新人看護職員・交流会受講者 第 2 回 54 名 第 3 回 53 名 第 4 回 50 名
- 2) 調査期間：2023 年 7 月～2024 年 1 月（3 回調査）＊報告内では、7 月・10 月・1 月で示す
 - 1 回目）2023 年 7 月 7 日（金）新人看護職員第 2 回交流会 入職 3 ヶ月
 - 2 回目）2023 年 10 月 17 日（火）新人看護職員第 3 回交流会 入職 6 ヶ月
 - 3 回目）2024 年 1 月 26 日（金）新人看護職員第 4 回交流会 入職 10 ヶ月
- 3) 倫理的配慮：個人が特定されない無記名によるアンケートで、新人看護職員支援体制の改善、臨床現場および看護学校への教育支援に関する情報提供の目的以外には使用しないことを説明し、提出を持って同意とした。

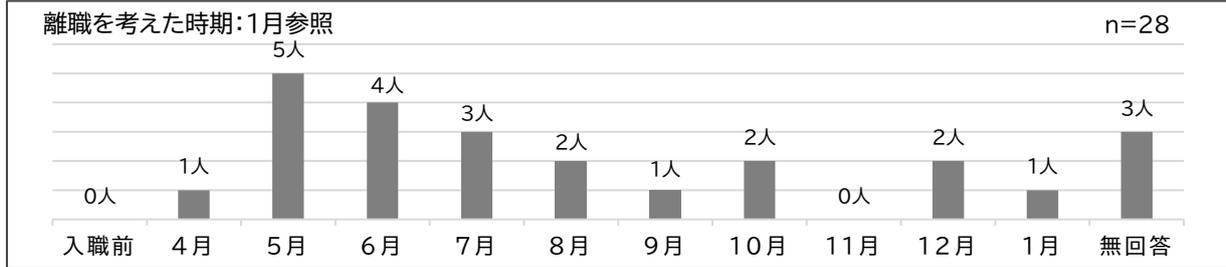
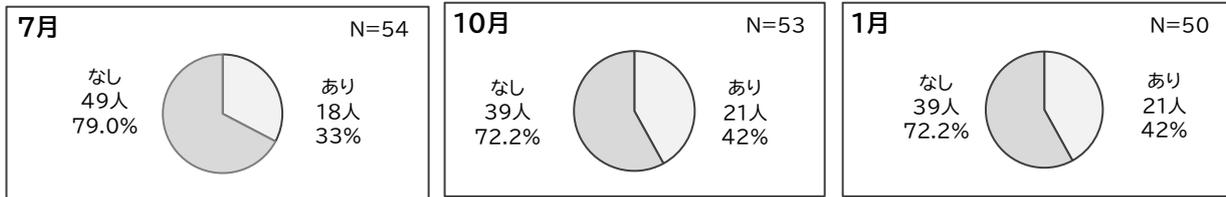
3. 参加（5 月受講者概要）



4. 回収率：第 2 回～第 4 回 100%

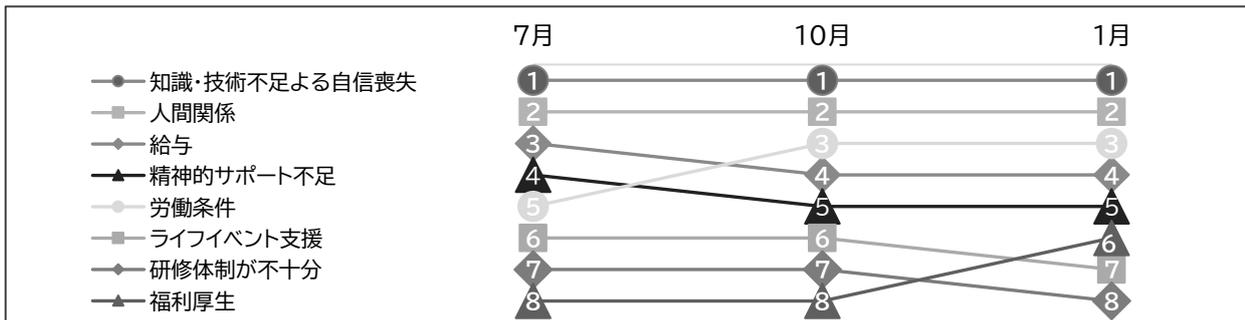
5. アンケート結果・考察

設問 1) 離職を考えたことはありますか

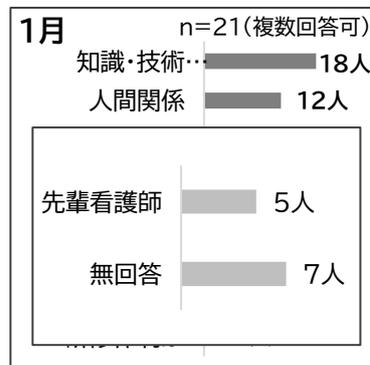
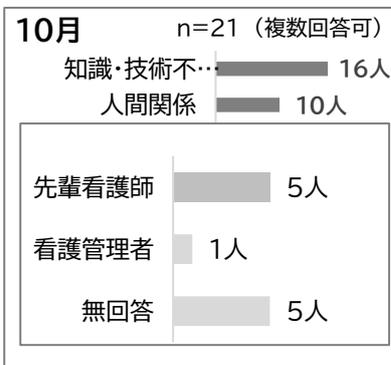
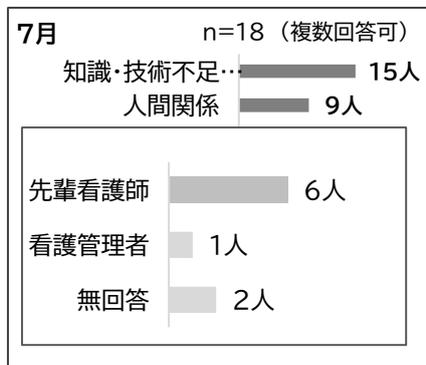


＊離職を考えたことある割合は、7 月で 32.7%、10 月・1 月で 42%と増加した。離職を考えた理由が「知識・技術不足による自信喪失」が全期間で約 8 割を占め、「人間関係」は 5 割から 1 月で 7 割へと増加した。「人間関係」では先輩看護師が最多であった。

設問 2) 回答ある⇒離職を考えたきっかけは何か

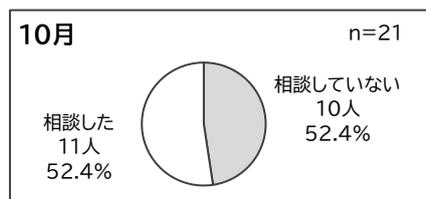


*** 人間関係の内訳**

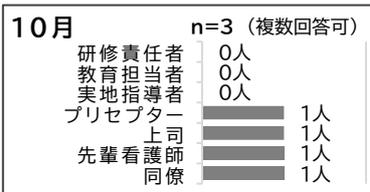


設問 3) 離職について相談したか

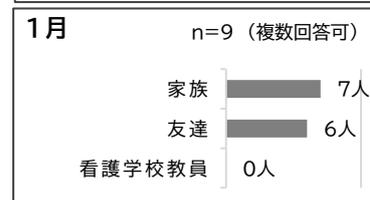
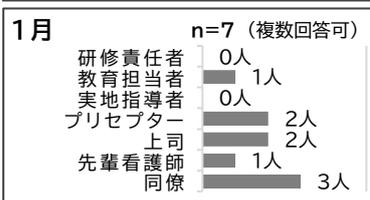
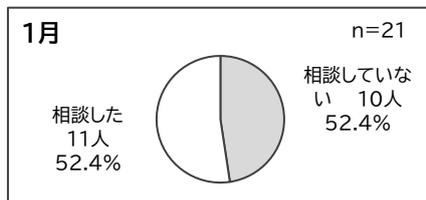
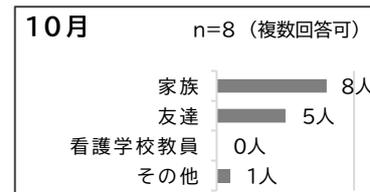
設問 3) 回答相談した⇒相談者はだれか



<職場内>



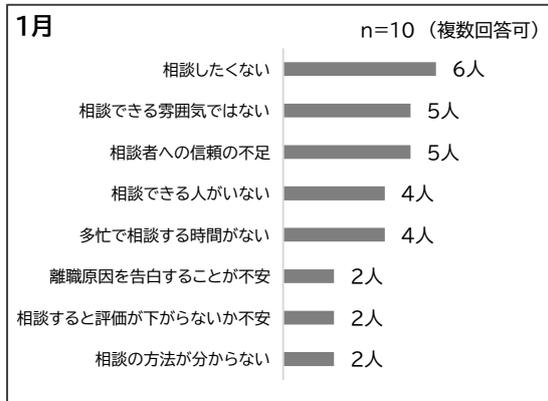
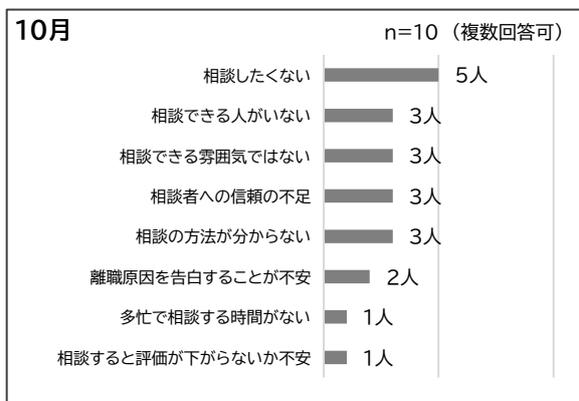
<職場外>



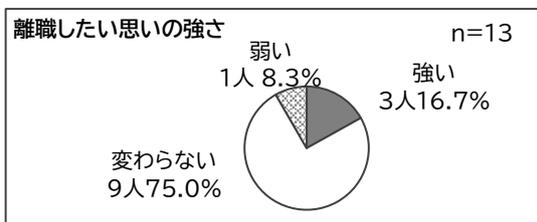
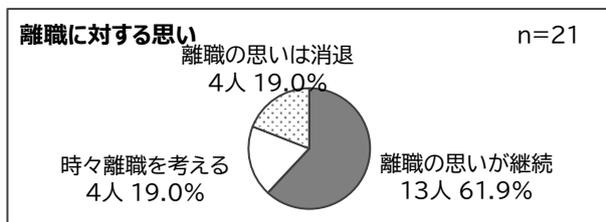
* 離職について「相談した」と「相談していない」がほぼ半数ずつであり、相談相手の多くは職場外であった。

設問 3) 回答相談していない⇒相談しなかった理由は何か

* 相談しなかった理由として「相談したくない」「相談できる人がいない」などが挙げられた。



設問 4) いま現在も離職の思いは継続しているか (1月26日時点)

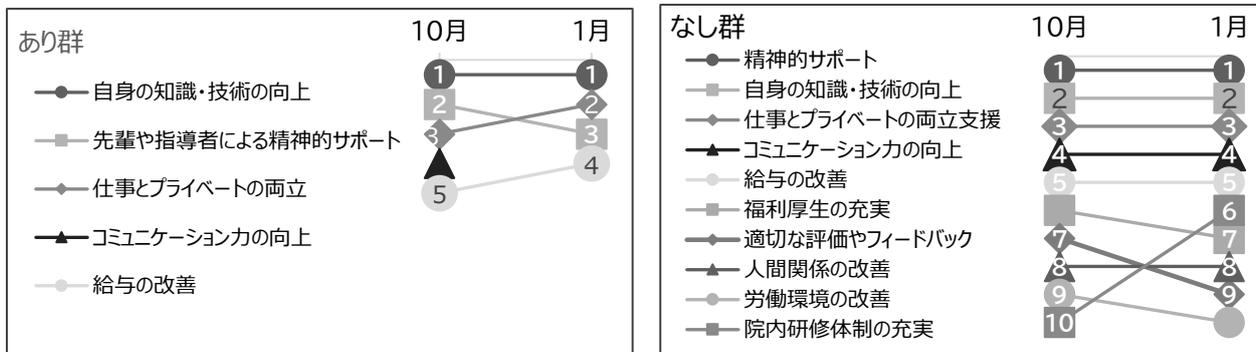


* 【離職の思いが継続】は 61.9%で、強さは、【強くなった・変わらない】の割合が 91.7 であった。

離職を考えた時期

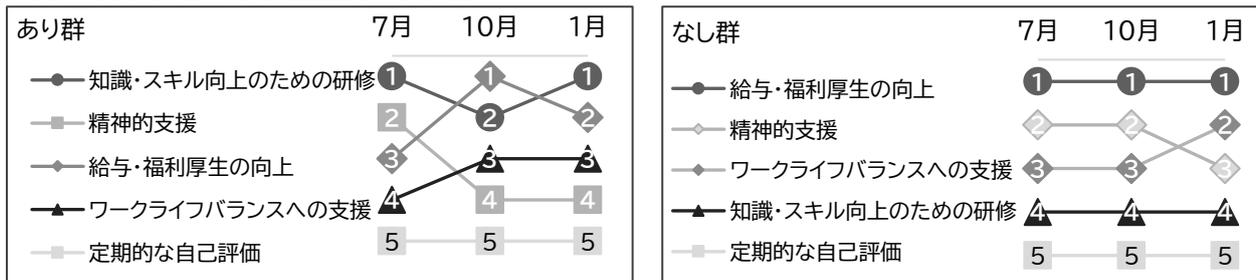
| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 |
|-------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 強い | | | | | 1 | | 2 | | |
| 変わらない | 1 | 3 | 3 | | 1 | 1 | | | |
| 弱い | | 1 | | | | | | | |

設問 5) 就業出来ている要因は何か



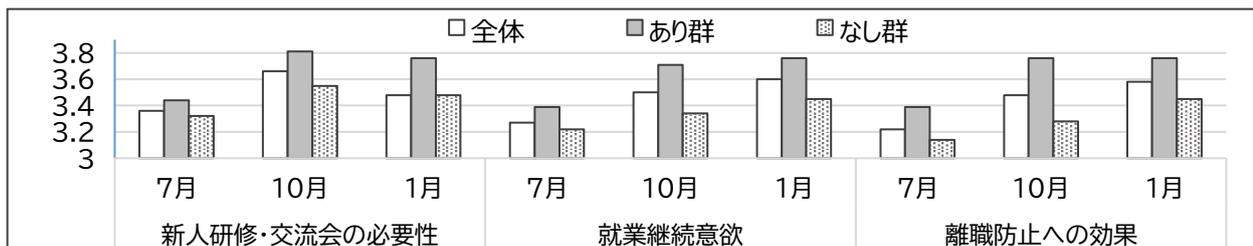
* 離職をとどめられている理由または就業継続できている理由は、「自身の知識・技術の向上」「精神的サポート」「仕事とプライベートの両立」が上位であった。

設問 6) 行なって欲しい離職防止となる取り組みは



* 求められる離職防止の取り組みは、「給与・福利厚生への向上」が上位だが、あり群では「知識・スキル向上のための研修」がより重視されていた。

設問 7) 2024 年度新人看護職員研修・交流会評価 (各項目 4 点評価)



* [離職防止への効果]は全期間で有意差があり、1月では全項目で、あり群がなし群より有意に高い結果であった。

<まとめ：離職について>

離職を考えたことがある「あり群」の割合は、7月時点の32.7%から1月には42.0%へと上昇し、年度後半にかけて離職意識が高まる傾向が確認された。離職を考えた時期は5月・6月の早期に集中しているが、特筆すべきは1月時点での「離職したい思いの強さ」である。「あり群」の61.9%においてその思いが継続しており、さらにそのうちの91.7%が「強くなった・変わらない」と回答していることから、一度生じた離職意欲が固定化・強固化しやすい実態が浮き彫りになった。主な要因は一貫して「知識・技術不足による自信喪失」が約8割と最多だが、時期の経過とともに「先輩看護師との人間関係」による悩みが増加しており、技術的支援だけでなく、対人関係のサポートも喫緊の課題となっている。

<まとめ：就業継続について>

就業を継続できている要因として「自身の知識・技術の向上」や「精神的サポート」が上位を占めており、自己の成長を実感できることが強い抑止力となっている。一方で、「あり群」と「なし群」では、職場に求める支援に顕著な差が見られた。「あり群」はなし「なし群」に比べ「知識・スキル向上のための研修」をより強く求めており、学習意欲の裏返しとして現状のスキル不足に強い不安を抱えていることが推察される。また、「あり群」の約半数が職場で誰にも相談できておらず、その背景に「相談したくない」「相談できる雰囲気ではない」といった心理的安全性の欠如があることは、組織的なメンタルサポート体制の再構築が必要であることを示唆している。

<まとめ：当センターの新人研修・交流会について>

本研修・交流会に対する評価は、年度を通じて「あり群」「なし群」とも高く推移しているが、特に「あり群」ほど、本研修の必要性や離職防止効果を高く評価（1月時点で4点満点中3.8点）している点が大きな特徴である。受講者からは「経験の共有と学び」「実践的なスキルの習得」が評価されており、本研修が現場で直面する技術的課題の解決に直結していることが伺える。以上の結果から、当センターの研修は単なる知識伝達の場に留まらず、離職リスクの高い新人看護職員にとっての「精神的支柱」および「自己効力感を回復させる場」として機能しており、県内施設の早期離職防止において極めて重要な役割を果たしていると評価できる。