〈研究報告〉

中規模病院に所属している中途採用看護師の職務満足度に関連する要因

Factors Associated With Job Satisfaction Among
Mid-Career Nurses Affiliaited With Medium-sized Hospitals

坂本芙実[1]　宇田賀津[2]　辻久美子[2]　内海みよ子[2]

1　元　東京医療保健大学大学院　和歌山看護学研究科　看護学専攻
2　東京医療保健大学大学院　和歌山看護学研究科

Fumi SAKAMOTO[1], Kazu UDA[2], Kumiko TSUJI[2], Miyoko UTSUMI[2]

1　Former Department of Nursing, Wakayama Postgraduate School of Nursing,
Postgraduate School, Tokyo Healthcare University
2　Wakayama Postgraduate School of Nursing, Postgraduate School, Tokyo Healthcare University

要　　旨：【目的】中途採用看護師の職務満足度の実態と関連要因を明らかにする。
【方法】A 県内の中規模 30 病院に従事する中途採用看護師 187 名を対象に質問紙調査を実施。職務満足度は、看護師経験年数を３群にわけ、職務満足度との関連をみるため、中途採用看護師が求める支援や教育の分析を行った。
【結果】114/187 名より回答を得た。職務満足度は、全体　206.8 点、看護師経験年数１～５年 220.7 点、６～15 年 206.0 点、16 年以上 195.6 点であった。経験年数１～５年は教育的支援が多かった（P ＜ 0.05）。職務満足度には生活スタイルや働き方への満足、家庭と仕事の両立、教育歴に合わせた支援が関連していた。
【結論】職務満足を高めるためには教育的支援や労働環境を整えるが必要であると示唆された。

Abstract：Objective：We will illuminate that the job satisfaction among mid-career nurses with related factors to them.
Methods：A questionnaire survey was conducted among 187 mid-career nurses working at 30 medium-sized hospitals in Prefecture A. Job satisfaction was divided into three groups based on the number of years of nursing experience, and the support and education required by mid-career nurses were analyzed to see the relationship with job satisfaction.
Results：We received responses from 114/187 people. Job satisfaction was 206.8 points overall, 220.7 points from 1-5 years of nursing experience, 206.0 points for 6-15 years, and 195.6 points for 16 years or more. It scored six points. For 1-5 years of experience, there were a lot of educational support (P<0.05). Job satisfaction was associated with satisfaction with lifestyles and work styles, balancing family and work time, and support tailored to educational background.
Conclusion：It was suggested that educational support and working conditions were necessary to increase job satisfaction.
We found that an educational support and working conditions are necessary for growing job satisfactions.

キーワード：中途採用看護師、職務満足度、量的記述研究、関連要因

Keywords：mid-career nurses, Job sat isfaction, quantitative research, influe ncing factors

Ⅰ．緒言

医療の高度化・複雑化により医療提供体制の変化、地域医療構想による病床機能の分化と地域包括ケアシステムの構築・推進により、看護師の活動の場が拡がり、役割・機能が変化・多様化している。看護師へのニーズが高まる一方、医療現場では看護師不足の問題が深刻になって[1]おり、看護の質の維持・向上や患者への安全な看護の提供のため、看護師確保は喫緊の課題である。

就業者全体の転職入職者率は新卒入職者率より高く、看護師は年間約5.8万人が新人看護師の雇用に対し、中途採用看護師は約14万人が雇用されている[2]。看護師は、離職・再就職が多い傾向にある。中途採用看護師の2019年度離職率は 16.4%と正規雇用看護職員離職率11.5%より高い傾向[3]にある。看護師を確保し、離職を防止するため「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づきナースセンターの設置・運営をすすめ、看護職確保に向けた取り組みを行っている。「看護師等の人材確保の促進に関する法律」法律改正に伴って、復職支援研修の実施や離職時に都道府県ナースセンターへ届け出ることが努力義務化され、ナースセンターやハローワークに相談窓口を開設し、情報提供を行い、再就業に向けたサポートも行われている。また看護師の離職防止、人材定着に必要な環境やサポート体制が整えられるよう職務満足度研究もすすめられている。中途採用看護師は業務経験者であることから高い看護実践の力を備えているが、女性が看護師総数の92.2%を占めている[3]ことから出産･育児、結婚、自身の健康状態などを理由に離職せざるを得ないのが現状で[2]、離職・再就業には結婚や育児など女性のライフサイクルにかかわる問題が大きく影響している[4]。ほかにも他施設への興味やキャリアアップに向け転職する看護師もおり、中途採用看護師の就業背景が多様化している。中途採用看護師は、経験者という強みを持つ一方で期待されることで不安を感じて[5]おり、職務継続は、人間関係や学習への支援体制やワークライフバランスへの理解などが必要であると明らかにされている。しかし、中途採用看護師の教育は現場に任されているのが実情で、入職後支援や教育は新人看護師の教育と違い、確立されたシステムはない。[6]中途採用看護師の再就業後の現状と求める支援、職務満足の関連要因を明らかにし、看護者として意欲的に取り組むことができる働きやすい環境やサポート体制が整えられることで職務への満足感と職務継続につながると考え、本研究に取り組んだ。

Ⅱ．研究目的

1．研究目的

中途採用看護師の職務満足度の実態と関連する要因を明らかにする。

2．研究意義

中途採用看護師の職務満足と支援・教育との関連を明らかにすることで、職務満足度が向上し職務継続ができる。

Ⅲ．研究枠組みと用語の操作的定義

1．研究枠組み（図1）

中途採用看護師の持つ背景は各々で違っており、求めている支援や教育に差があることが明らかにされている。職務満足には仕事への達成感以外にも生活と関連があることも明らかにされており、中途採用看護師が職務継続に至る要因やワークライフバランスと関連があると考える。職務満足度に関連があると仮定した項目を個人属性と中途採用看護師の求める支援・教育それぞれに分類し、研究枠組みを作成した。

2．中途採用看護師[7]

新人教育が終了した1年以上の臨床経験を経て再就

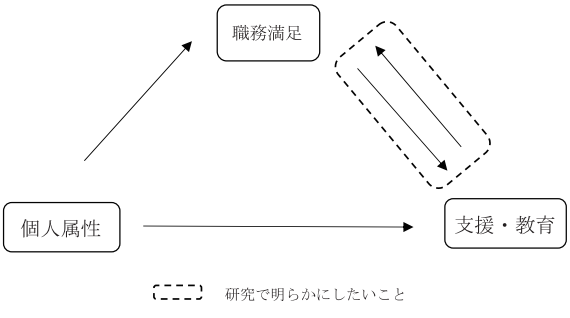

図1　研究枠組み　職務満足に関連する要因

業した看護師のことと定義した。

3．職務満足度

仕事や職場における自分の役割などの職務に対して、満足の程度を表したもの。

4．中規模病院[2)]

病床数100 ～ 400床未満の病院

5．職務満足

自分の職務についての評価や職務経験から生じる心地よい肯定的な感情の状態。

Ⅳ．研究方法

1．研究デザイン

質問紙調査法による量的記述研究

2．データ収集方法

国内では400床以下の中規模病院が80％であること、再就業時前病院と同程度もしくはそれ以下の病院を選定するため[2)]、中規模病院と対象とした。A県内の病床数100 ～ 400床の全52病院の看護部長へ研究協力を依頼し同意が得られた30病院を対象とした。

3．研究対象

中途採用看護師の平均勤務継続年数[2)]からA県内の100床以上400床未満の中規模病院に再就業後して4年以内の中途採用看護師。

4．調査内容

1）個人属性[2) 3) 4)]

中途採用者の実態調査も含めた年齢、性別、看護師経験年数、婚姻歴や子の有無、介護の有無、職位、勤務形態、転職の回数、再就業先の選択理由について質問した。

2）中途採用看護師への支援・教育に関する質問項目[5) 8) 9) 10) 11)]

業務が自立するまでサポートスタッフの有無などの13項目を質問した。（**表4**参照）

3）看護師職務満足度[12)]

県立広島病院版看護師職務満足度尺度[12)]を開発者の許可を得て使用した。尺度は66項目の質問から構成され、［上司との関係: 4項目］［同僚との関係: 3項目］［看護チームの協力関係：5項目］［医師との関係：4項目］［医師以外の他職種との関係：3項目］［患者との関係：5項目］［患者家族との関係：3項目］［業務量：5項目］［勤務シフト：3項目］［看護業務以外の職務：4項目］［給与：4項目］［自律性：5項目］［能力の発揮：6項目］［学習の機会：5項目］［労働環境：5項目］［社会的な評価：2項目］となっている。評定は、「全く満足していない：1」から「とても満足している：5」のまでの5件法で行い、下位尺度の合計点（330 ～ 66点）で評価した。

5．調査期間

2022年7月～ 9月。

6．調査依頼方法

研究対象病院の看護部長へ研究協力を依頼し同意を得て、対象者へ質問調査票の配布を依頼した。

7．分析方法

1）データの基本統計量を算出

個人属性と中途採用看護師の支援と教育に関する質問項目､看護師職務満足度尺度の実態を明らかにする。

2）職務満足度得点の平均値の比較

職務満足度の平均と標準偏差を算出し、平均の差を比較した。

3）職務満足度得点高低2群と中途採用看護師が求める支援・教育のサポート有無2群との比較

職務満足度得点の平均点を指標に高群・低群、中途採用看護師が求める支援・教育のサポート有群・無群とし、カイ2乗検定を行い、職務満足度得点高群低群の差をみるために比較した。

4）中途採用看護師の求める支援・教育の有無2群と個人属性との比較

中途採用看護師の支援と教育に関する質問項目をサポートの有無の2群に分け、個人属性とカイ2乗検定を行い、中途採用看護師の支援・教育に関する質問項目の有群無群の差を比較、調整済残差をみて有意差を確認した。

5）職務満足度合計得点と中途採用看護師が求める支援・教育の関連

中途採用看護師が求める支援・教育が職務満足度得点への関連と影響の強弱みるために重回帰分析を行った。

統計ソフトはSPSSver.28.0を使用し、一元配置分散分析・カイ2乗検定・重回帰分析を実施するときは有意確率5％未満に設定した。

Ⅴ．倫理的配慮

・研究の対象となる看護部長の同意を得る。看護部長へ同意書を送付し記入、返送いただく。返送後、

一度は了承を得たものの病院側より研究の協力が難しいと撤回を求められた場合は、対象者へ配布前に研究者へ連絡をもらい同意撤回書にて研究の同意撤回を行う。
・研究参加は自由意思であること、不参加に伴う不利益は生じないこと、回答者及び病院名の匿名性の担保、得られたデータは研究目的以外に使用しないことを研究依頼書に記載、質問調査票に研究への協力の同意欄にチェックを入れてもらい、返送をもって研究参加の同意を得たとする。
・研究対象者は質問調査票の記入後、同封した封筒を用いて郵送法にて返信していただく。
・東京医療保健大学倫理委員会承認のもと研究を実施する。（承認番号：院34－10A）
・この研究は東京医療保健大学和歌山看護学研究科の特別研究であり、企業などによる利益相反はない。

Ⅵ．結果

30施設187名へ質問調査票を配布、115名（回答割合61.5％）から協力が得られた。そのうち欠損がみられた１名を除き、有効回答は114名（99.1%）だった。

１．対象の属性（表１、表２）

男女割合では、女性が82.5％を占めていた。

再就業の選択理由では、通勤がしやすい45人(39.5%)、家族の時間がとりやすい38人（33.3%)、学びたい分野があった22人（19.3%）が上位を占めていた。教育制度、中途採用看護師のサポート体制の充実は4.4％と選択理由としては低かった。

２．職務満足度尺度合計得点表（表３）

114名のうち職務満足度尺度に欠損があったものを除き有効回答102名（88.6%）であった。

職務満足度得点の平均値は、206.78点（標準偏差±31.59）であり、平均値の206点を境に職務満足度得点の高群は50名（49.0%)、低群は52名（51.0%）となった。

職務満足度得点は、20歳代と40歳代で有意差を認め、20歳代が218.42±31.37点と最も高く、40歳代が196.54±30.89が最も低かった。看護師経験年数が１～５年までが220.72±35.39点と最も高く、６～15年は206.04±29.41点、16年以降は195.61±27.39点と経験年数が長くなると職務満足度得点は低下し、看護師経験年数１～５年と16年目以降で有意差を認めた。入職時看護師経験年数では、有意差は認めなかったが１～５年目が高く、看護師経験が長くなると職務満足度は低下する傾向にあった。年代別の比較を見ると、20歳代が218.42±31.37点と最も高く、次に50歳代208.50±23.21点だった。30歳代と40歳代は職務満足度が全体の平均より低く、20歳代と40歳代で職務満足度が有意に低下していた。

３．職務満足度得点と中途採用看護師が求めるサポートの比較（表４）

職務満足度得点は「業務が自立するまでサポートしてくれるスタッフの有無」、「中途採用の看護師をサポートする体制」、「配属先にマニュアルは完備の有無」、「院内外への研修への参加への対応」、「仕事と家庭の両立」、「今の生活スタイル、働き方に満足の満足度」、「急な休みへの対応」は支援があることで有意に高かった。

「技術や知識など確認する場や研修の有無」、「過去の教育歴の確認はあったのか」、「教育歴に合わせた支援や教育はあったのか」は支援が少なく職務満足度得点が有意に低かった。

４．属性と中途採用看護師が求める支援・教育の比較（表５）

「年代と技術や知識の確認と研修」では20歳代30歳代、「年代と教育歴に応じた新たな支援や教育」では20歳代と30歳代、20歳代と40歳代でサポートが少ないと感じ、有意な差がみられた。「年代と定時帰宅」は帰宅できている人が有意に多かった。「看護師経験年数とサポート体制」は１～５年目はサポートがあったと有意な差がみられた。

「看護師経験年数と技術や知識の確認と研修」は１～５年と６～15年、「看護師経験年数と教育歴の確認の有無」は１～５年と６～15年・１～５年と16年以上、「看護師経験年数と教育歴に応じた新たな支援や教育」では１～５年と６～15年・１～５年と16年以上で１～５年はサポートがあったが高く、６年目以降はサポートが有意に少なかった。「結婚の有無と教育歴に応じた新たな支援や教育」は既婚者のサポートが有意に少なかった。

「結婚の有無とマニュアルの完備の有無」は、あったと感じている人が有意に多かった。「子の有無と技術や知識の確認と研修」「子の有無と教育歴の確認」「子の有無と教育歴に応じた新たな支援や教育」では子どもがいない中途採用看護師はサポートがあったと感じていることが多く、子どものいる中途採用看護師はサポートが少ないと感じている人が多かった。

「介護の有無とマニュアルの完備の有無」、「介護の有無と仕事と家庭の両立」では介護の有無に限らず両立できている人が多かった、「入職時看護師経験年数

表1　対象の属性、性別ごとの（n=114）

		男性 n=20(17.5%)	女性 n=94 (82.5%)	全体 n=114(100.0)
年代	20 歳代	9(45.0)	33(35.1)	42(36.5)
	30 歳代	5(25.0)	27(28.7)	32(27.6)
	40 歳代	6(30.0)	20(21.2)	26(22.6)
	50 歳代	0(0 .0)	14(14.9)	14(12.1)
婚姻歴	既婚	15(75.0)	49(52.1)	64(56.1)
	未婚	5(25.0)	33(35.1)	38(33.3)
	離別	0(0 .0)	12(12.8)	12(10.6)
子ども	あり	13(65.0)	47(50.0)	60(52.2)
	なし	7(35.0)	47(50.0)	54(47.0)
介護	あり	0(0 .0)	13(13.8)	13(11.4)
	なし	20(100.0)	81(86.2)	101(88.7)
看護師としての経験年数	1~5 年	6(30.0)	22(12.8)	28(24.5)
	6~10 年	7(35.0)	30(31.9)	37(32.5)
	11~15 年	2(10.0)	11(11.7)	13(11.4)
	16~20 年	4(20.0)	14(14.9)	18(15.8)
	21 年以上	1(5 .0)	17(18.1)	18(15.8)
雇用形態	正規職員	20(100.0)	74(78.7)	94(82.5)
	時短職員	0(0 .0)	4(4 .3)	4(3 .5)
	パート他	0(0 .0)	6(17.0)	16(14.0)
職位	看護師長	0(0 .0)	1(1 .0)	1(0 .9)
	主任・係長	1(5 .0)	1(1 .0)	2(1 .7)
	スタッフ	19(95.0)	92(97.9)	112(97.4)
勤務形態	日勤と夜勤	17(85.0)	60(63.8)	77(67.0)
	日勤	3(15.0)	21(22.3)	24(20.9)
	平日日勤	0(0 .0)	13(20.2)	13(11.3)

人(%)で表記

表2　再就業時の中途採用看護師の実態

		N	%
再就業の回数	1 回	13	(11 .3)
	2 回	49	(42 .6)
	3 回	23	(20 .0)
	4 回	12	(10 .4)
	5 回	10	(8 .7)
	6 回	3	(2 .6)
	7 回	2	(1 .7)
	8 回	1	(0 .9)
	9 回	1	(0 .9)
直近の再就業時の看護師経験年数	1~5 年	42	(36.8)
	6~10 年	24	(21.1)
	11~15 年	13	(11.4)
	16~20 年	15	(13.2)
	21 年以上	14	(12.3)
	その他	6	(5.3)
再就業理由(複数回答)	通勤がしやすい	45	(39.5)
	家族の時間がとりやすい	38	(33.3)
	学びたい分野があった	22	(19.3)
	休み希望や勤務希望が通りやすい	17	(14.9)
	福利厚生が良かった	14	(12.3)
	キャリアアップ	13	(11.4)
	お給料が良い	10	(8.8)
	働いている看護師が生き生きしていた	6	(5.3)
	教育制度が整っていた	5	(4.4)
	中途採用看護師へのサポート体制の充実	5	(4.4)
	その他	24	

人(%)で表記

表３　年齢、看護師経験年数と職務満足度得点の多重比較

		職務満足度得点				有意確率
看護師経験年数	全体(n=101)	1-5 年(n=25)	6－15 年(n=48)	16 年以上(n=28)		
			*			.013
	206.78±31.52	220.72±35.39	206.04±29.41	195.61±27.39		
入職時看護師経験年数	全体（n=97）	1-5 年(n=40)	6-15 年(n=35)	16 年以上(n=22)		.278
	205.95±31.88	211.93±34.60	202.69±27.52	200.95±31.19		
年齢	全体(n=101)	20 歳代(n=38)	30 歳代(n=31)	40 歳代(n=24)	50 歳代(n=8)	
			*			.025
	206.78±31.52	218.42±31.37	200.00±30.60	196.54±30.89	208.50±23.21	

一元配置分散分析(Bonferroni 法)、P<0.05*、 P<0.01**
有意確率、平均±標準偏差で表記

表４　職務満足度得点高低２群と中途採用看護師が求めるサポート有無２群の比較

		N=102		
		低群	高群	P 値
		人(%)	人(%)	
業務が自立するまでサポートしてくれる	あり	31 (59.6)	43 (86.0)	.003**
スタッフの有無	なし	21 (40.4)	7 (14.0)	
中途採用の看護師をサポートする体制の有無	あり	23 (44.2)	37 (74.0)	.002**
	なし	29 (55.8)	13 (26.0)	
技術や知識など確認する場や研修の有無	あり	12 (23.1)	26 (52.0)	.003**
	なし	40 (76.9)	24 (48.0)	
過去の教育歴の確認	あり	18 (34.6)	29 (58.0)	.018**
	なし	34 (65.4)	21 (42.0)	
教育歴に合わせた支援や教育の有無	あり	11 (21.2)	30 (60.0)	＜.001***
	なし	41 (78.8)	20 (40.0)	
経験の活用	あり	40 (76.9)	42 (84.0)	.368
	なし	12 (23.1)	8 (16.0)	
配属先にマニュアルは完備されているのか	あり	24 (46.7)	43 (86.0)	＜.001**
	なし	28 (53.8)	7 (14.0)	
院内外への研修への参加への対応	あり	37 (71.2)	48 (96.0)	.002**
	なし	13 (28.8)	2 (4 .0)	
他の中途採用看護師との交流の機会	あり	11 (21.2)	12 (24.0)	.771
	なし	40 (76.9)	38 (76.0)	
定時帰宅ができているか	あり	34 (65.4)	41 (82.0)	.057
	なし	18 (34.6)	9 (18.0)	
仕事と家庭の両立ができているか	あり	36 (69.2)	48 (96.0)	＜.001***
	なし	16 (30.8)	2 (4 .0)	
今の生活スタイル、働き方に満足しているか	あり	29 (55.8)	44 (88.0)	＜.001***
	なし	23 (44.2)	6 (12.0)	
急な休みへの対応	あり	45 (86.5)	50 (100)	.012**
	なし	6 (11.5)	0 (0 .0)	

カイ２乗検定、有意差　P<0.05*、 P<0.01**
N は、職務満足度尺度に欠損があったものを除いて分析を実施

表５　属性と中途採用看護師が求める支援・教育の比較

		技術や知識の確認と研修			教育歴の確認			教育歴にあわせた支援や教育			マニュアル完備		
		あり	なし	有意確率	あり	なし	有意確率	あり	なし	有意確率	あり	なし	有意確率
性別	男性	12(27.3)	8(11.4)		11(20.4)	9(15.0)		57(60.6)	11(55.0)		15(19.7)	5(13.2)	
	女性	32(72.7)	62(88.6)	.030	43(79.6)	51(85.0)	.452	37(39.4)	9(45.0)	.641	61(80.3)	33(86.8)	.384
年代	20 歳代	23(52.3)	19(27.1)		25(46.3)	17(28.3)		25(54.3)	17(25.0)		29(38.2)	13(34.2)	
	30 歳代	6(13.6)	26(37.1)		14(25.9)	18(30.0)		9(19.6)	23(33.8)		22(28.9)	10(26.3)	
	40 歳代	10(22.7)	16(22.9)		9(16.7)	17(28.3)		7(15.2)	19(27.9)		16(21.1)	10(26.3)	
	50 歳代	5(11.4)	9(12.9)	.019	6(11.1)	8(13.3)	.215	5(10.9)	9(13.2)	.015	9(11.8)	5(13.2)	.916
看護師経験	1~5 年	17(38.6)	11(15.7)		20(37.0)	8(13.3)		21(45.7)	7(10.3)		5(13.2)	23(30.3)	
年代別年数	6~15 年	15(34.1)	37(52.9)		21(38.9)	31(51.7)		16(34.8)	36(52.9)		19(50.0)	33(43.4)	
	16 年以上	12(27.3)	22(31.4)	.018	13(24.1)	21(35.0)	.013*	9(19.6)	25(36.8)	<.001	14(36.8)	20(26.3)	.122
入職時	1~5 年	22(52.4)	22(32.4)		27(51.9)	17(29.3)		27(61.4)	17(25.8)		30(41.1)	14(37.8)	
看護師経験	6~15 年	10(23.8)	27(39.7)		14(26.9)	23(39.7)		9(20.5)	28(42.4)		25(42.2)	12(32.4)	
年代別年数	16 年以上	10(23.8)	19(27.9)	.094	11(21.1)	18(31.0)	.054	8(18.2)	21(31.8)	<.001	18(24.7)	11(29.7)	.848
婚姻歴	既婚	20(45.5)	44(62.9)		29(53.7)	35(58.3)		18(39.1)	45(67.2)		42(55.3)	22(57.9)	
	未婚	20(45.5)	18(25.7)		21(38.9)	17(28.3)		24(52.2)	14(20.9)		30(39.5)	8(21.1)	
	離別	4(9 .0)	8(11.4)	.093	4(7 .4)	8(13.3)	.367	4(8 .7)	8(11.9)	.002	4(5 .3)	8(21.1)	.013
子ども	あり	18(40.9)	42(60.0)		23(42.6)	37(61.7)		25(46.3)	43(71.7)		39(51.3)	21(55.3)	
	なし	26(59.1)	28(40.0)	.047	31(57.4)	23(38.3)	.042*	29(53.7)	17(28.3)	.006	37(48.7)	17(44.7)	.691
介護	あり	5(11.4)	8(11.4)		6(13.0)	7(11.7)		5(10.9)	8(11.8)		12(15.8)	1(2 .6)	
	なし	39(88.6)	62(88.6)	.992	40(87.0)	53(88.3)	.926	41(89.1)	60(88.3)	.883	64(84.2)	37(97.4)	.037

カイ２乗検定、有意差　P<0.05*、 P<0.01**
教育的支援と関連のあるもののみ表記

と教育歴に応じた新たな支援や教育」では入職時１～５年目と６～15年・１～５年と16年以上、入職時１～５年の看護師はサポートがあり、６年目以降ではサポートが少なかったと有意な差が示された。「入職時看護師経験年数と院内外への研修参加の有無」では、参加できている人が有意に多かった。「復職支援の有無と定時での帰宅」は復職支援の有無に関わらず定時帰宅できている人が多かった。「夜勤の有無と急な休みへの対応」は夜勤の有無に関わらずサポートがある人が多かった。

５．職務満足度合計点と中途採用看護師が求めるサポートの関連（表６）

職務満足度への影響が強かった順に「今の生活スタイル、働き方に満足度」、「仕事と家庭の両立」、「教育歴に応じた支援や教育」、「配属先のマニュアルは完備の有無」、「中途採用の看護師をサポートする体制」、「急な休みへの対応」、「業務が自立するまでサポートしてくれるスタッフの有無」、「院内外への研修への参加への対応」、「技術や知識など確認する場や研修」、「教育歴の確認」であった。

Ⅶ. 考　　察

１．職務満足得点と教育的支援

職務満足得点は、看護師経験年数１～５年までが高く看護師経験年数６年目以降に低下していたこと、看護師経験年数１～５年と看護師経験年数16年目以降で有意に低下していると差を認めた。中途採用看護師が求める支援・教育の13項目の質問で教育的支援に差を認めたことが要因と考えられる。20歳代や看護師経験年数１～５年が高く、６年目以降がなかったという結果から、看護師経験年数が短いほど教育的支援が必要と捉えられていること、看護師経験が長いほど実践能力が高く、職場適応能力も高いことから教育的支援に差があったと考えられる。

１人前の看護師として成長するには数年必要であり、看護師経験１～５年までの看護師は教育的支援が多い時期にある[18)]。中途採用看護師も経験年数が浅い看護師はサポートや教育的支援が必要と認識されサポートや教育的支援を受けやすい環境にあったことが考えられる。また経験年数が短い看護師は、それぞれの病院の継続教育システムが受講しやすいことも考えられる。サポート、教育的支援の充実、看護師としての実践能力に身につくことで自信へとつながり、職務満足度が高くなりやすいことが推測される。

中途採用看護師は、新人看護師と異なり、習得すべき能力は何かを自覚できるため、質問しやすい職場風土や学習支援体制があれば、自ら必要な能力を獲得していくことができる[9]といわれ、経験のある看護師はコミュニケーションや職場適応能力が高く、これまで培ってきた実践能力を活かすための行動をとることができるといえる。しかし新たな職場の環境や風土、人間関係はこれまでの経験との相違に戸惑いを生じ、経験者として扱われるジレンマやサポート不足は不安の要因ともなる。[9) 10) 11) 18)] 入職時の看護師経験年数に関わらず、業務内容や知識、技術、人間関係に不安を抱いている[10]ことからも、人の関りを通したサポート、教育ニーズへのサポートなどが必要である[13]といわれており、看護師経験や実践能力、教育歴、再就業の背景が一定でない中途採用看護師は教育的支援に差が生じたことで不安が増大し、職場適応していても職務満足度の低下につながったと考える。

中途採用看護師がもつ背景にかかわらず、新たな職場で不安を抱えながら勤務するひとりの看護師であることにかわりはなく、サポートだけでなく教育的支援も含めた受け入れ環境を整えていくことが職務満足度をあげる要因と示唆された。

2．職務満足と支援

職務満足に影響を及ぼす因子として経験年数や年齢、婚姻・子ども・介護家族の有無、職位・職業継続意思などをあげている。[4)] 今回の対象者は、子育てや介護を担う中途採用看護師が約半数おり、時短勤務やパートタイム、夜勤回数を少なくするなど勤務に時間的制限をし、子や介護者などの家族の都合もあわせて勤務調整を行っていると考えられる。職務満足に「生活スタイルと仕事の満足度」「仕事と家庭の両立」の関連が強く、再就業の選択理由に「通勤しやすい」「家族との時間がとりやすい」が上位であり、中途採用看護師はワークライフバランスを重要視しているといえる。勤務時間に制限があることは、勤務時間内もしくは勤務時間外で行われる教育的支援を十分に受けることが困難であったことが推測され、教育的支援が少なかったという結果につながったと考えられる。入職時のサポートがあると職務満足度が高くなっていたこと、これまでの看護師経験に応じた教育的支援が少ないと職務満足度が低くなっているという結果、個々が抱える生活や就業背景を理解すること、状況に応じた勤務調整など柔軟な対応、サポート体制・教育的支援の基盤を整えることが職務満足の向上に繋がると考えられる。

職務満足は仕事から得られる達成感や満足感だけでなく生活の満足感も影響している[14]ことや働きやすい労働環境として仕事とプライベートの調和や研修に参加できる機会、休みの希望が受け入れられる土壌[15) 16)]が必要であるといわれており、「生活スタイルと仕事の満足度」「仕事と家庭の両立」「院内外への研修参加の対応」「急な休みへの対応」と関連が強かったという今回の結果と同様であった。支援体制、ワークライフバランスを満たす環境づくり、スムーズに業務に慣れ看護業務に専念できる環境づくり、様々な立場のスタッフからのサポート、チームの一員として実感が得られ自分の知識や経験を活用、能力を高めていくための支援、思いを表出できる人間関係の構築が基盤となり、モチベーションアップのための学習を側面

表6　職務満足度合計得点と中途採用看護師が求める支援・教育との関連

	β	有意確率
今の生活スタイル、働き方に満足しているか	.416	<.001
仕事と家庭の両立ができているか	.373	<.001
これまで受けてきた教育に合わせた支援や教育はあったのか	.359	.001
配属先にマニュアルは完備されているのか	.352	<.001
中途採用の看護師をサポートする体制は整えられていたか	.327	.001
急な休みへの対応	.321	.002
院内外への研修への参加への対応	.293	.005
業務が自立するまでサポートしてくれるスタッフはいたか	.293	.005
技術や知識など確認する場や研修はあったのか	.234	.017
これまでどのような教育を受けてきたかの確認はあったのか	.167	.050

重回帰分析（強制投入法）
職務満足度合計得点を従属変数、中途採用看護師が求める支援・教育10項目は1項目ずつ独立変数とし、共変量として年代別看護師経験年数、性別、結婚の有無、子の有無を使用した

から支える環境が重要であると言われており[19) 20)]、中途採用看護師のもつ能力を発揮していくためには、仕事とプライベートのメリハリ、ワークライフバランスの調整が仕事への意欲向上に繋がり、職務満足を高めると考える。

Ⅷ．結論

中途採用看護師の職務満足度に関連のある要因は、以下のとおりである。

1．職務満足度は経験年数が長くなるにつれ低くなっていた。
2．経験年数が短い方が、支援や教育を受けることができていた。
3．中途採用看護師への支援・教育は職務満足度に関連が認められた。
4．人間関係の構築や能力を高めていくための支援が仕事への意欲を高める。
5．中途採用看護師は、ワークライフバランスを含めた働きやすい環境を整えながら、過去の教育歴にあわせて支援・教育を実施することが、職務満足度を高める要因となると示唆された。

Ⅸ．本研究の限界と課題

今回の研究では、中途採用看護師の職務満足に教育的支援や働きやすい環境が影響していることがわかった。A県内の中小規模病院に勤務する入職後４年以内の中途採用看護師に限定した研究であったが、52施設中30施設の研究協力が得ることができた。A県の中途採用看護師の実態、特徴が結果に表れたが文化的風習など関連している可能性もあり、一般化されたものではない。今研究では対象者は187名であり、今後は研究フィールドをひろげ、サンプルサイズを増やして中途採用看護師と職務満足度との関連が一般化できるのか検討を続けていく必要がある。

謝辞

本研究にご協力くださいました、A県内の病院・看護師の皆様に深く感謝申し上げます。また研究を行うにあたり、ご指導・ご助言いただいた東京医療保健大学和歌山看護学研究科の教員の皆様方へも深く御礼押し上げます。

引用文献

1）韓慧．日本における看護師不足の実態.Journal of East Asian Studies 2012;10(3),1-24
2）厚生労働省.2022.9; https://www.mhlw.go.jp/index.html.
3）公益社団法人日本看護協会.2022.9;https://www.nurse.or.jp/
4）中山洋子，野嶋佐由美.看護婦の仕事の継続意思と満足度に関する要因の分析.看護2001;53(8),81-91
5）岡美和，谷史江，本多倫江.再就職した看護師が望む教育支援.日本看護学会論文集看護管理 2009; 40,180-182
6）西本理恵.脳神経外科病棟における中途採用者教育プログラム.BRAIN NURSING 2011;27 (11),85-89
7）野口遼，米田照美，伊丹君和．中途採用の看護師が働く際の職場適応に関する文献検討.人間看護学研究 2020;18,49-57
8）濱縁篤子，米田泰代，上田陽美，鎌田知巳，野田直美，町田美佳．急性期病院に再就職した既卒看護師が職務継続できた要因.日本看護学会論文集　看護教育 2016;46,222-225
9）鈴木小百合．中小規模両施設の中途採用看護師が職場適応するために必要な支援．科学研究費助成事業. 2016;
10）鈴木小百合．小規模病院の中途採用看護師が入職後に感じた困難と職場継続の要因.順天堂大学医療看護学部リポトジ　2014;l11(1),27-34.
11）濵井美智恵，岩本知子，阿部百合子，原田裕子，石津美智子，赤井由紀子．中途採用看護師が入職に関して抱く不安．日本看護学会論文集　看護管理 2012;42,368-370
12）松永美保，酒井千尋，柴田恵子．小規模病院で働く中途採用看護師の職業継続を可能にする要因に関する研究．日本看護学会論文集　看護管理 2012;42,357-360
13）江口圭一，佐藤敦子，日野恭子ほか．県立広島病院版看護師職務満足尺度の改訂と信頼性、妥当性の検討. 立教DBA ジャーナル　2015;6,1-12
14）栗原美穂, 渡辺常子, 田崎明子, 齋藤智恵美, 關本翌子. 中途採用者が入職1 年以内に求めるサポート―中途採用者懇談会でのフォーカスグループインタビューを通して―.日本看護学会論文集　看護管理 2012;42,338-340
15）田中規子．職務満足の規定要因―フレデリック・ハーズバーグの「動機づけ衛生理論」を手がかりとして―.人間文化創成科学論叢 2009;12,257-266
16）撫養真紀子，勝山貴美子，尾崎フサ子,青山ヒフミ.

一般病院に勤務する看護師の職務満足を構成する概念.日看管会誌 2011;15(1),57-65

17）撫養真紀子．職務満足を構成する6つの概念と、職務満足向上のための支援.看護管理2018;28(10),868-873,884-887,894-896

18）久保善子．産業看護を支える基礎概念―ベナー看護理論 臨床技能習得の段階に関する理論.産業看護 2012;4(4),2-7

19）佐瀬美恵子．看護師長が行う中途採用看護師の職場定着に向けてのサポート.北海学園大学大学院経営学研究科研究論集 2021:19,25-34

20）持田容子，山下香織，恵美彩香，新井葉子．中途採用看護職の職務を継続できた要因.日本看護学会論文集 看護管理 2014;44,91-93