

2006 年 5 月 9 日

マスコミ 各位

東京医療関連労働組合協議会

「新人看護師が働き続けるために何が必要か
アンケート調査結果の特徴」の発表について

日本看護協会は、新卒看護師が、就職してから 1 年以内に 1 2 人に 1 人が退職する実態を報告しました。看護師の養成を進めても、次から次へと退職するもとは、医療・看護の現場での人員不足の解消は展望が持てませんし、医療ミスや医療事故の不安は解消できません。

東京医療関連労働組合協議会（東京医労連と都庁職の医療関係労働組合で構成する協議会。構成人員数 2 万 1 千人）は、医療事故が大きな問題となった 1999 年と 2000 年にそれぞれ 4226 名、6008 名と看護師から医療事故問題アンケートを回収し、現場の実態を発表しました。

今回は「新人さんが働き続けるために、必要なこと教えてアンケート」（別紙）を 2 月中旬から 4 月上旬にかけて都内の病院で働く看護師を対象に取り組んできました。アンケートは配布 15000 枚のうち中間集計で 4466 名分（3 月 31 日現在）集まり、内容の分析を行いました。

現在の集約では、1 年目から 3 年目の看護師で、十分な指導を受けたが 44.8%、一方、不十分であったや、十分か不十分であったかわからないは 5 割を超えています。また、先輩看護師のアンケートでは、十分な指導ができなかったが 77.2%、指導どころではなかったが 57.3%となっています。

看護学校での実習時間数が以前の 7 分の 1 に減少しているもとで、入職してからも十分な指導を受けられずに、入職二ヶ月後にはひとり立ちしたものとして現場で働かざるを得ない新人看護師の実態が浮かび上がってきています。

安全で安心な医療・看護を実現していくためにも、現場の新人研修や教育の実態に目を向け、着実な対策が求められていると思います。今後医療関係団体にも改善へ向けて申し入れを行うとともに、厚生労働省にも要請していきます。まずは、5 月 13 日に春のナースウェーブ「看護の日」行動として午前 11 時から 12 時にかけて、新宿駅西口、池袋駅東口、渋谷駅ハチ公口で各 1 0 0 名規模での宣伝行動を行います。

* 問合せ先=東京医療関連労働組合協議会事務局

TEL：03 - 3872 - 7191

担当：相澤

台東区入谷 1 - 9 - 5 日本医療労働会館 3 階 東京医労連内

* 東京医療関連労働組合協議会について

結成 1993 年

構成 東京地方医療労働組合連合会
(大学病院、精神病院、一般病院、国立病院、日赤病院、社会
保険病院、労災病院などの労働組合の連合会)
都庁職病院支部
都庁職衛生局支部
都庁職養育院支部
都庁職共済支部
建交労東京都本部
国労 J R 総合病院分会

構成人員 約 2 万 1 千人

* 都内の病院従事者数 (2003 年 10 月 1 日)

(実人員) 看護師 53,482 名、准看護師 13,003 名 計 66,485 名

(常勤換算) 看護師 46,498 名、准看護師 10,680 名 計 57,178 名

(平成 15 年版 「東京都の医療施設」 東京都福祉保健局発行)

「新人さんが働き続けるために、必要なこと教えて」アンケート結果報告

東京医療関連労働組合協議会

1. アンケートの目的

安全安心の医療は国民の関心が高く要求である。1980 年代の終わり頃、深刻な看護師不足の事態が起きた。大学病院でも病棟を閉鎖せざるを得なくなり、病棟の看護師から「過労死」や「在職死亡」がでてきた。「看護師を増やして」という悲痛な叫びは大きな世論となり、1992 年には、「看護師確保法」が立法化され「基本指針」が策定された。しかしその後、医療・看護現場で十分な改善がなされたとはいえない。

この間医療・看護現場は IT 化が進み、電子カルテやオーダーリングシステムが導入された。また医学も進歩し様々な高度医療が行われるようになった。その一方で政府の進める医療費抑制政策は在院日数の短縮化を急速に進めている。人員配置基準が変わらず、増員されず、業務量が増大した現場での看護労働であり、しかも 17 年前とは質が異なっている。例えば、感染、褥創、転倒、抑制などの承諾書を頂き、説明責任を果たすことが求められるようになった。電子カルテは患者の全体像の把握がしづらく、効率的でないという指摘もある。また事故リスクなどで看護現場が悲鳴を上げている。看護のやりがいを使い、次々と辞めていくもとで人手が足りず、ベテランも職場を去っていくという悪循環が出てきた。

日本看護協会の 04 年度の調査によると、新卒の看護師が採用後 1 年以内に離職する割合は全体の 9.3% (約 11 人に 1 人) にも達している。1 年以内の離職が「増加する傾向にある」病院は 18.6% である。

看護学校を卒業し希望に満ち溢れた新卒看護師が働き続けるためには何が必要だろうか。看護は創造性豊かな素晴らしい仕事である。「いい看護をして患者さんと喜び合いたい」という思いを実現するために、また看護職員を確保しよりよい看護を保障するために、都内の病院の看護職員にアンケートを実施した。

2. アンケートの概要

(1) アンケート項目 別紙の通り。

(2) 調査期間 2006 年 2 月下旬から 3 月末までの約 1 ヶ月あまり、

(3) 調査対象医療機関

東京医療関連労働組合協議会加盟の組合がある病院でアンケートを実施した 32 病院。

運営主体別

大学病院 3 箇所、精神病院 2 箇所、一般病院 8 箇所、自治体病院 (市立) 1 箇所、国立病院 1 箇所、都立病院 17 箇所。

規模別

500 床以上 15 箇所 / 56 箇所、300 床～500 床未満 8 箇所 / 79 箇所

100 床～300 床未満 6 箇所 / 227 箇所、100 床未満 3 箇所 / 304 箇所

(4) アンケート配布枚数

全体で組合員、非組合員に約 1 万 5 千枚配布し、回収は 5066 枚。回収率 33.7%

* 都内の病院従事者数 (2003 年 10 月 1 日)

(実人員) 看護師 53,482 名、准看護師 13,003 名 計 66,485 名

(常勤換算) 看護師 46,498 名、准看護師 10,680 名 計 57,178 名

(平成 15 年版 「東京都の医療施設」 東京都福祉保健局発行)

(5) 年齢

25 歳から 34 歳が 40.2%と最多。20 歳から 24 歳の若手は 11.0%。

(6) 経験年数

経験年数は 3 年目までが 12.0%で、回答数の中では 5 年目～ 9 年目が 15.5%と一番多く、次に 10 年目～ 14 年目が 12.0%となっていて、中堅からの回答が多い。

3 . アンケートの結果・特徴

- 1 , 夜勤自立後の不安は「ミスをおこすのではないか」が 78 . 2 %
- 2 , 夜勤研修勤務（研修指導者と一緒の勤務）回数は平均 2 回
- 3 , 約 6 割が夜勤研修は 3 回以上必要と回答
- 4 , 新人に十分な指導が出来なかった 77 . 3 %
- 5 , 辞めたいと思ったことがある 81 . 7 %
- 6 , 就職後 3 ヶ月以内に辞めたいと思った 26 . 1 %
- 7 , 新人教育について大事なことは職場全体に育ちあう雰囲気があること 81 . 8 %
- 8 , 3 年目までの看護師は十分な指導を受けた、大規模病院 51 %その他 34 . 8 %

(1) 集計結果の特徴は、経験年数 3 年までの看護師で「夜勤自立後の不安はミスを起こすのではないか」が 78.2%に達している。「これまでに職場を辞めたいと思ったことがあるが 81.7%」、辞めたいと思った人の中で、就職後 3 ヶ月以内は 26.1%を占めることから、ミスを起こすかもしれない不安が退職へのきっかけの一因になっていることが伺える。

(2) 夜勤研修回数を求めた結果は、研修指導者と一緒に勤務するダブリ勤務回数が平均で 2 回（ 3 交替勤務で準夜 2 回、深夜 2 回）であった。2002 年の日本看護協会「新卒看護師の看護基本技術に関する実態調査」によれば、新卒看護師は就職時にひとりでできる看護技術が少なく、ほとんどの施設で 4 月に入職後、新人看護師に対する集合研修を行い、プリセプター制を導入しているが、入職 3 ヶ月を経ても十分な技術習得に至っていないという結果である。新卒看護職員は、教育と実際の看護現場で求められる能力に大きなギャップがあり、事故の不安を抱えながら、夜勤研修に臨んでいる。したがって夜勤勤務自立後の不安は半年から 1 年続いた 52.9%。夜勤自立への不安軽減するためにどうすべきかについては「患者の急変時の看護が研修勤務の前にあった方がいい」56.3%。「研修勤務の回数は増やした方がいい」47.9%。必要な研修回数は平均 3.1 回。夜勤への不安を軽減し 1 年未満の退職率を下げるためには、せめてあと 1 回の夜勤研修を増やせる体制がほしいという結果である。

(3) 新人教育を担当した人で、十分な指導が出来なかったと答えた人が 77.3%。問題の所在は「自分も業務をしながらなので指導どころではなかった」57.7%。「忙しくていっしょに業務を振り返り確実な技術としていくことができなかった」47.4%。「自分自身の技術が未熟で指導どころではなかった」38.2%。しかし、3 年目までの看護師で「十分な指導を受けた」が 45.3%いることは、「新人教育について大事なことは職場全体に育ちあう雰囲気があること」81.8%と合わせて、新人教育に困難を極めながらも、看護師としての職業倫理と使命感に支えられ、仲間とともに支え合う現場の力も確認できた。一方で 3 年目までの看護師で十分な指導を受けたとする回答を病院の規模別にクロス集計を行ってみると、大規模病院の約 51%が十分と回答し、一般病院、その他で 34.8%であった。大規模病院と中小民間病院などの人材育成力量の差を浮き彫りにした。

4．特徴的なフリーアンサー（自由記載欄）

（１）５年目NS

人員削減ばかりで、新人に対して日々しっかりサポートにつける体勢が取れない。それで事故防止だとか、１人立ち出来るように言われても無理がある。すぐにメンバーとして動かざるを得ない状況はおかしいと思う。

（２）７年目NS「私も退職を考えています」

人の健康の為に働いているのだから、職員自身が体調を崩した際、受診の優遇などあって当然だと思う。・・・女としての結婚・出産・育児という経験も人生において重要だと思う。もっと、これらを安心して仕事と両立出来る環境にしてくれなければ、私も退職を考えている所です。

（３）４０代NS「夜勤の開始は１０月」

国立や民間の病院でも新人中途採用の離職率が高く、派遣職員(NS)を入れていると話を聞いた。新人は以前の看護学校での教育(特に技術実践)や生活背景が変化している。今まで通りに(時期)夜勤を開始するのは無理である。日勤帯ではNSの人数も多い為、フォロー出来るが、夜勤帯ではフォローに回るNSも自分の業務で手一杯である。夜勤帯では新人NSとはいえ、ひとりの要員としてまかされる(期待する)部分も多い。せめて日勤帯で多数の患者を観察する目を養ってから、夜勤に入っても良いと思う。何が何だか分からないで夜勤が終わるのでは、安全に看護が出来ない。一緒に業務しているNSも不安であり、負担も大きい。１０月位に夜勤を開始しても良いと思う。

（４）２年目NS「先輩辛そうです」

新人への対策をたてるよりも、ベテランが仕事をしやすい状態にした方が結果的に新人は働き続けると思う。３年間頑張れば、その後は楽しく働けると思えば、続けられると思う。でも、今は先輩の勤務がツラそうで数年後に希望が持てない。

（５）１２年目NS「この内容が実現できれば働き続けることが出来る」

すごく具体的でポイントをおさえた回答項目が多く、全てに をした質問も多かったです。本当にこの内容が実践出来れば、働き続けられると断言出来ます。・・・大多数は真剣に仕事に取り組むが故に、心を痛めている新人NSは多いのです。・・・教育をする立場になった時、責任の重さに本当に悩みました。皆で大切に(甘やかすのではなく)育てれば、本当に素晴らしい看護師になるのに、職場で人の足りない為、自分だけが関わる事も多くなり、自分が関わる事で、その芽を摘むのではないかと...という不安です。ぜひぜひ“教育”の場を充実させて頂きたいです。

（６）２０代保健師「良い看護師になりたい」

卒１年目は業務に慣れる事に精一杯と言われますが、もう一方で良い看護師になりたいという成長したい要求が強いと思います。良い看護師として成長する事が個人の学習のみに任せられるのではなく、集団で高め合う機会を作れたらいいなぁと思っています。

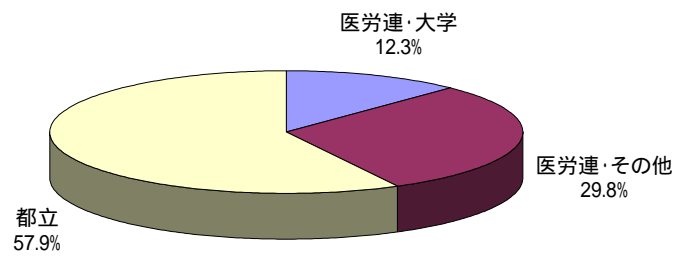
（７）今でもまだ、前近代的環境や行為がまかりとる

寮の環境を改善して欲しい。室内にある洗面所の水、黄～茶色です。０時を過ぎるとお風呂のお湯が出ない事があります。(準夜後)白衣を配布して欲しいです。足りないです。(大学病院)プリセプターエイド(主任)から、小さな子供を抱え母子であるなら、都立の職員は無理、辞めなさいと、呼び出され何度も言われた。つらくても相談する相手が分からない。誰が味方か敵か分からない状態では、相談のしようがない。相談して更に自分を責められたら、本当に立ち直れないと思うから、もっと管理職の人も心の成長を希望します。

「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

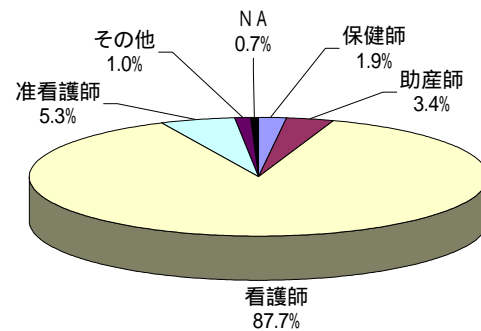
管 轄

	人数	%
医労連・大学	624	12.3
医労連・その他	1,508	29.8
都立	2,934	57.9
計	5,066	100.0



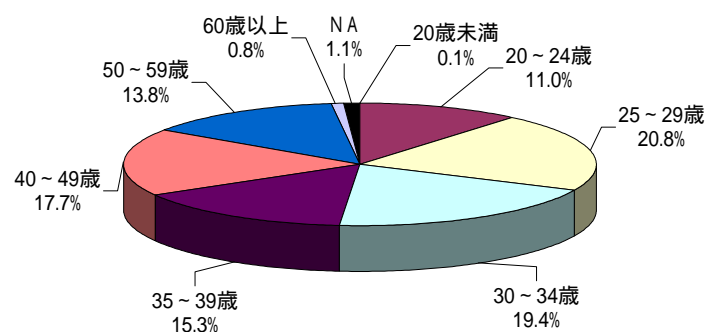
問1. 職種(資格)

	人数	%
保健師	94	1.9
助産師	173	3.4
看護師	4,443	87.7
准看護師	271	5.3
その他	51	1.0
NA	34	0.7
計	5,066	100.0



問2. 年齢

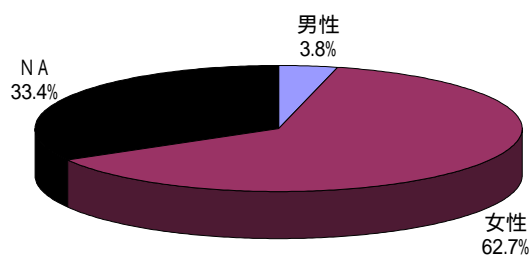
	人数	%
20歳未満	7	0.1
20～24歳	555	11.0
25～29歳	1,054	20.8
30～34歳	985	19.4
35～39歳	773	15.3
40～49歳	897	17.7
50～59歳	698	13.8
60歳以上	42	0.8
NA	55	1.1
計	5,066	100.0



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

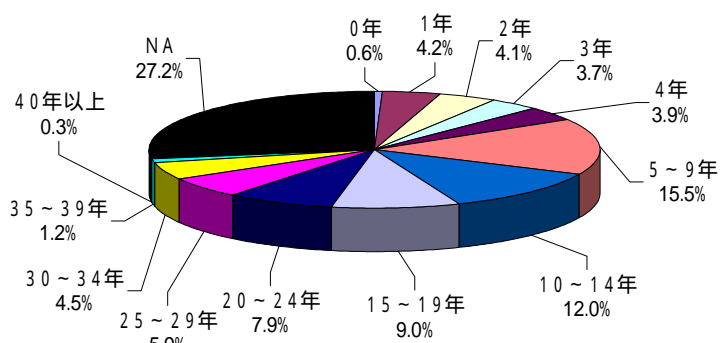
問2. 性別

	人数	%
男性	195	3.8
女性	3,177	62.7
NA	1,694	33.4
計	5,066	100.0



問2. 経験年数

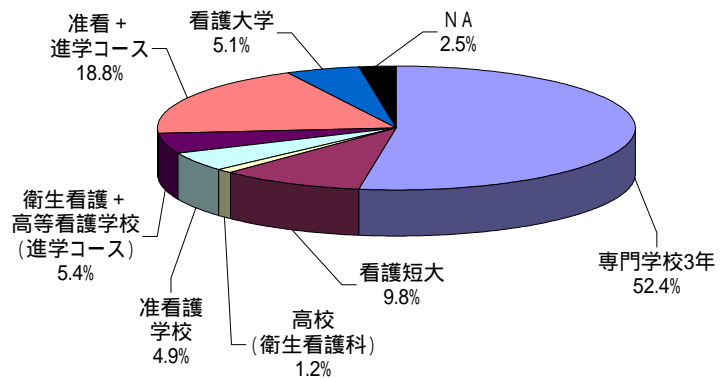
	人数	%
0年	31	0.6
1年	212	4.2
2年	208	4.1
3年	185	3.7
4年	200	3.9
5～9年	787	15.5
10～14年	606	12.0
15～19年	457	9.0
20～24年	401	7.9
25～29年	297	5.9
30～34年	227	4.5
35～39年	62	1.2
40年以上	13	0.3
NA	1,380	27.2
計	5,066	100.0
平均	13.2年	
最高	47年	
中位	11年	
最低	0年	



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

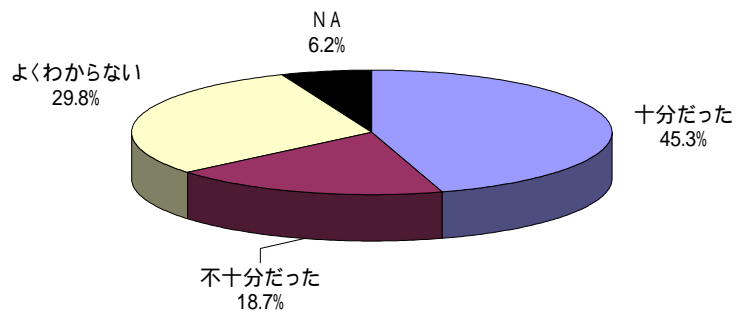
問3. 卒業した学校(コース)

	人数	%
専門学校3年	2,654	52.4
看護短大	494	9.8
高校(衛生看護科)	59	1.2
准看護学校	249	4.9
衛生看護+高等看護学校(進学コース)	273	5.4
准看+進学コース	951	18.8
看護大学	260	5.1
NA	126	2.5
計	5,066	100.0



問4. 新卒で入職してから一人立ちするまで、十分な教育・指導をうけたと思いますか？

	人数	%
十分だった	364	45.3
不十分だった	150	18.7
よくわからない	239	29.8
NA	50	6.2
計	803	100.0



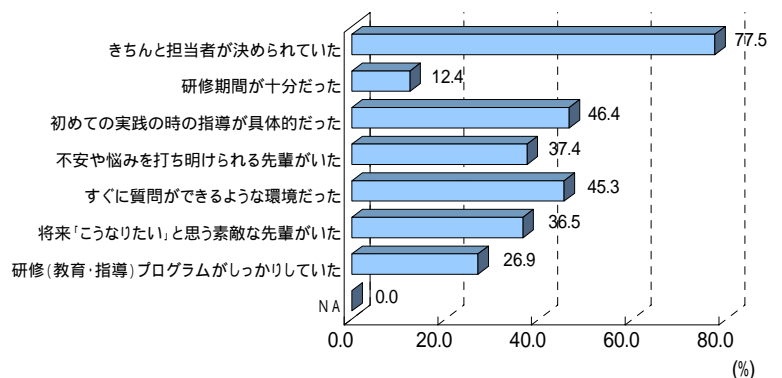
「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下

問5. 問4で、「十分だった」と答えた方にお聞きます。どういう点が良かったのでしょうか？(NA)

	人数	%
きちんと担当者が決められていた	282	77.5
研修期間が十分だった	45	12.4
初めての実践の時の指導が具体的だった	169	46.4
不安や悩みを打ち明けられる先輩がいた	136	37.4
すぐに質問ができるような環境だった	165	45.3
将来「こうなりたい」と思う素敵な先輩がいた	133	36.5
研修(教育・指導)プログラムがしっかりしていた	98	26.9
NA	-	-
計	364	100.0



「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下

「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

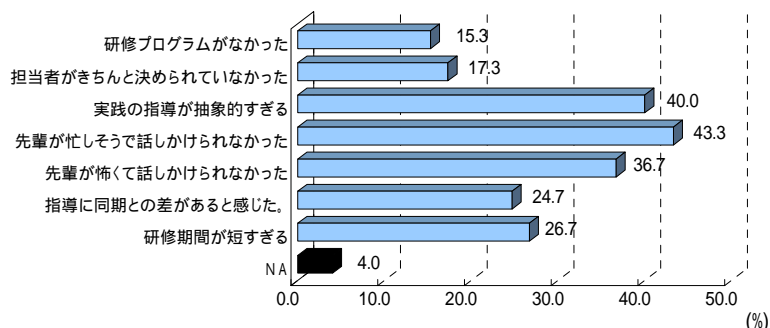
問6. 問4で「不十分だった」と答えた方にお聞きます。どういう点が問題だったのでしょうか？(MA)

	人数	%
研修プログラムがなかった	23	15.3
担当者がきちんと決められていなかった	26	17.3
実践の指導が抽象的すぎる	60	40.0
先輩が忙しそうで話しかけられなかった	65	43.3
先輩が怖くて話しかけられなかった	55	36.7
指導に同期との差があると感じた。	37	24.7
研修期間が短すぎる	40	26.7
計	150	100.0

「経験3年目までの方」

第1条件:問2.経験年数 3

第2条件:問2.経験年数=無回答かつ年齢24歳以下



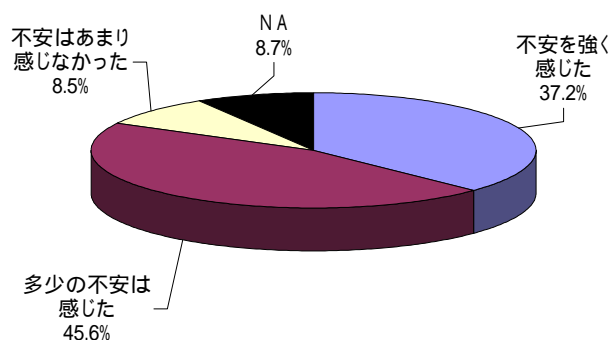
問7. 夜勤の研修勤務(研修指導者と勤務した時)の時期に、不安はありましたか？

	人数	%
不安を強く感じた	299	37.2
多少の不安は感じた	366	45.6
不安はあまり感じなかった	68	8.5
計	803	100.0

「経験3年目までの方」

第1条件:問2.経験年数 3

第2条件:問2.経験年数=無回答かつ年齢24歳以下



問8. 夜勤の研修勤務の回数は、何回でしたか？

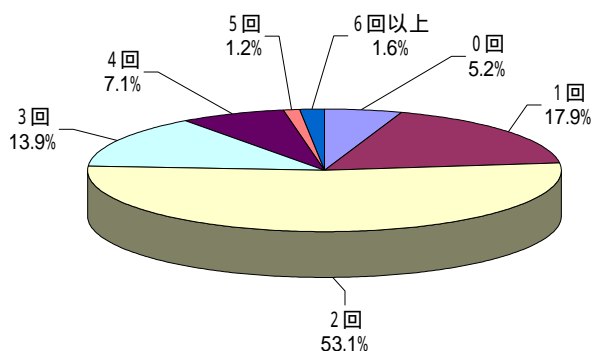
(ア)深夜(有効回答ベース)

	人数	%
0回	30	5.2
1回	103	17.9
2回	306	53.1
3回	80	13.9
4回	41	7.1
5回	7	1.2
6回以上	9	1.6
計	576	100.0
平均	2.1回	

「経験3年目までの方」

第1条件:問2.経験年数 3

第2条件:問2.経験年数=無回答かつ年齢24歳以下



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

問8. 夜勤の研修勤務の回数は、何回でしたか？

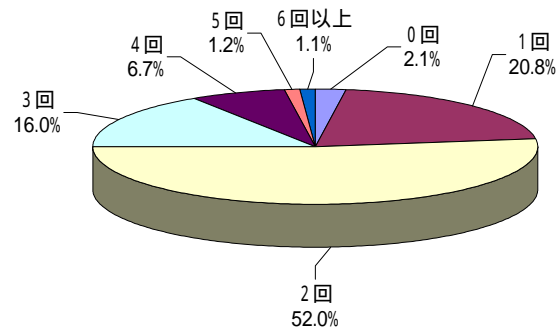
(イ) 準夜(有効回答ベース)

	人数	%
0回	12	2.1
1回	117	20.8
2回	293	52.0
3回	90	16.0
4回	38	6.7
5回	7	1.2
6回以上	6	1.1
計	563	100.0
平均	2.2回	

「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



問8. 夜勤の研修勤務の回数は、何回でしたか？

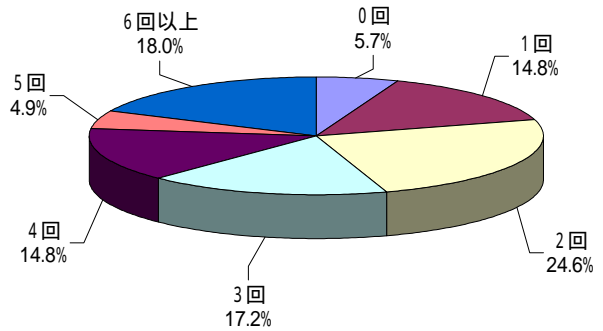
(ウ) 夜勤(有効回答ベース)

	人数	%
0回	7	5.7
1回	18	14.8
2回	30	24.6
3回	21	17.2
4回	18	14.8
5回	6	4.9
6回以上	22	18.0
計	122	100.0
平均	4.3回	

「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



問9. 夜勤の研修勤務はどのくらい必要だと思いますか？

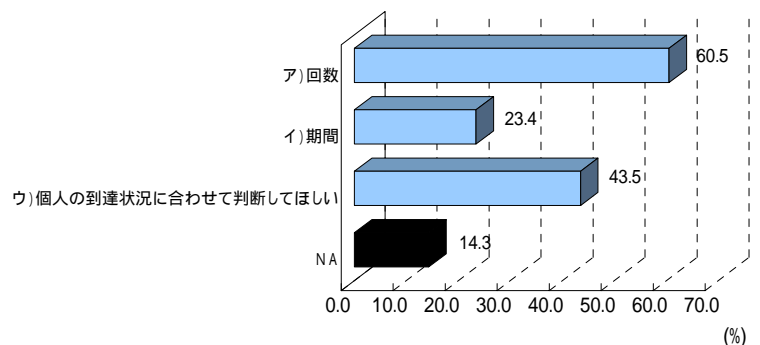
【回答件数】(MA)

	人数	%
ア) 回数	486	60.5
イ) 期間	188	23.4
ウ) 個人の到達状況に合わせて判断してほしい	349	43.5
NA	115	14.3
計	803	100.0

「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

問9. 夜勤の研修勤務はどのくらい必要だと思いますか？

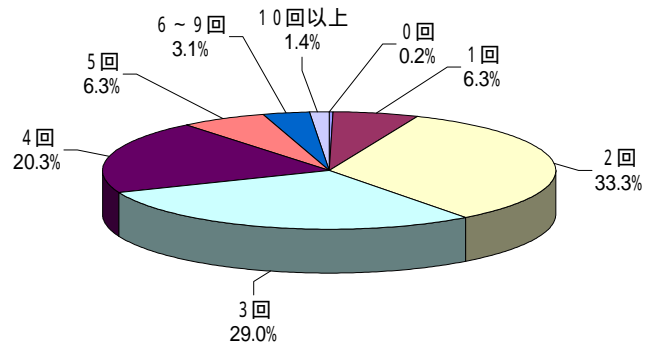
(ア)回数:「深夜」(有効回答ベース)

	人数	%
0回	1	0.2
1回	26	6.3
2回	138	33.3
3回	120	29.0
4回	84	20.3
5回	26	6.3
6～9回	13	3.1
10回以上	6	1.4
計	414	100.0
平均	3.1回	

「経験3年目までの方」

第1条件:問2. 経験年数 3

第2条件:問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



問9. 夜勤の研修勤務はどのくらい必要だと思いますか？

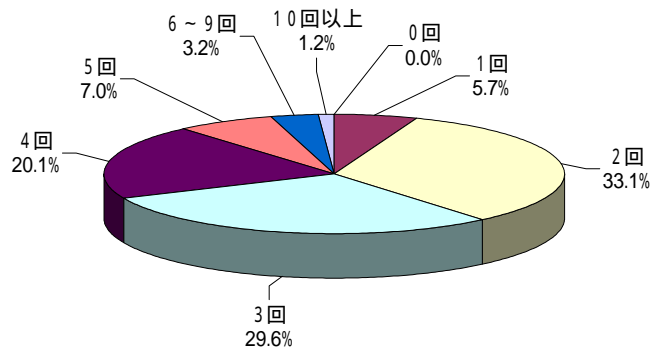
(ア)回数:「準夜」(有効回答ベース)

	人数	%
0回	-	-
1回	23	5.7
2回	133	33.1
3回	119	29.6
4回	81	20.1
5回	28	7.0
6～9回	13	3.2
10回以上	5	1.2
計	402	100.0
平均	3.1回	

「経験3年目までの方」

第1条件:問2. 経験年数 3

第2条件:問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



問9. 夜勤の研修勤務はどのくらい必要だと思いますか？

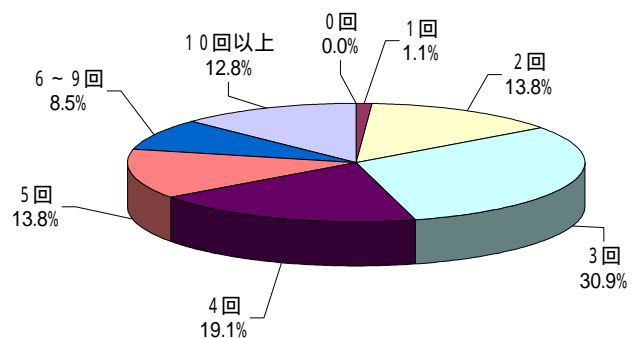
(ア)回数:「2交替」(有効回答ベース)

	人数	%
0回	-	-
1回	1	1.1
2回	13	13.8
3回	29	30.9
4回	18	19.1
5回	13	13.8
6～9回	8	8.5
10回以上	12	12.8
計	94	100.0
平均	5.3回	

「経験3年目までの方」

第1条件:問2. 経験年数 3

第2条件:問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

問9. 夜勤の研修勤務はどのくらい必要だと思いますか？

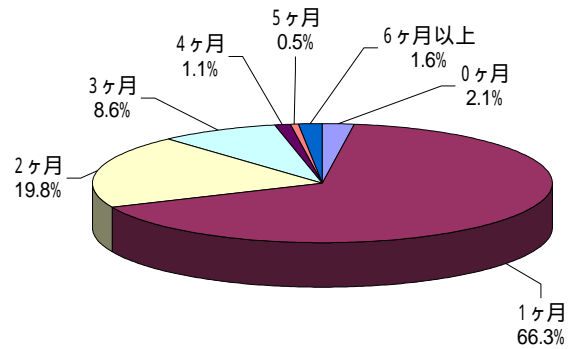
(イ) 期間: 「深夜」(有効回答ベース)

	人数	%
0ヶ月	4	2.1
1ヶ月	124	66.3
2ヶ月	37	19.8
3ヶ月	16	8.6
4ヶ月	2	1.1
5ヶ月	1	0.5
6ヶ月以上	3	1.6
計	187	100.0
平均	1.5ヶ月	

「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



問9. 夜勤の研修勤務はどのくらい必要だと思いますか？

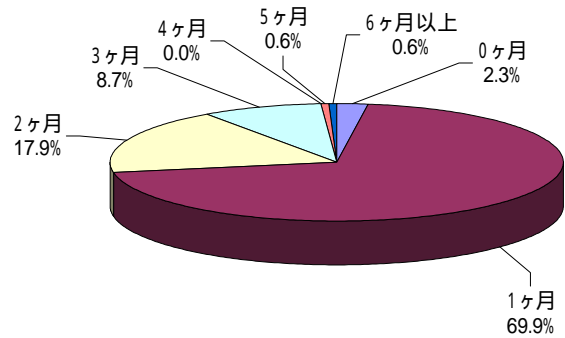
(イ) 期間: 「準夜」(有効回答ベース)

	人数	%
0ヶ月	4	2.3
1ヶ月	121	69.9
2ヶ月	31	17.9
3ヶ月	15	8.7
4ヶ月	-	-
5ヶ月	1	0.6
6ヶ月以上	1	0.6
計	173	100.0
平均	1.4ヶ月	

「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



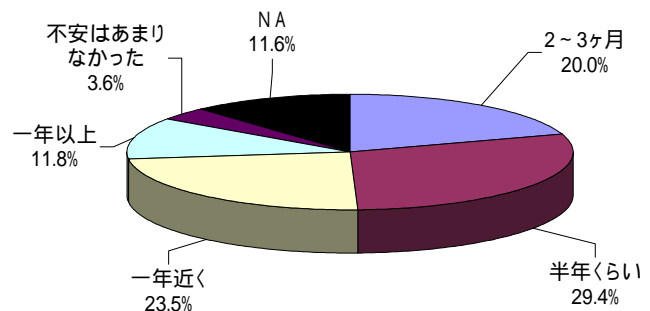
問10. 夜勤自立後の不安は、いつ頃まで続きましたか？

	人数	%
2~3ヶ月	161	20.0
半年くらい	236	29.4
一年近く	189	23.5
一年以上	95	11.8
不安はあまりなかった	29	3.6
NA	93	11.6
計	803	100.0

「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

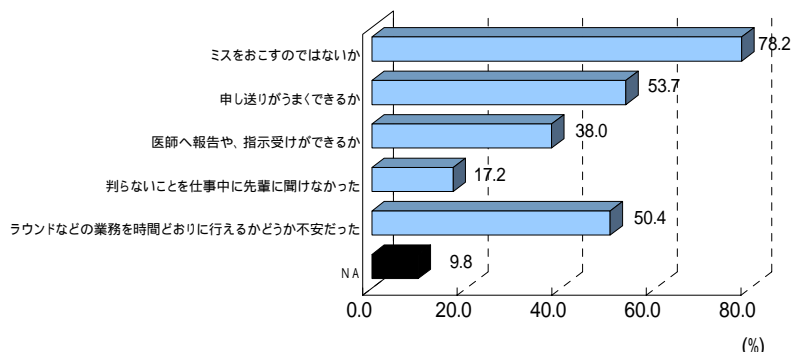
問11. 夜勤自立後はどんなことに不安を感じましたか？ (MA)

	人数	%
ミスをおこすのではないか	628	78.2
申し送りがうまくできるか	431	53.7
医師へ報告や、指示受けができるか	305	38.0
判らないことを仕事中に先輩に聞けなかった	138	17.2
ラウンドなどの業務を時間どおりに行えるかどうか不安だった	405	50.4
NA	79	9.8
計	803	100.0

「経験3年目までの方」

第1条件: 問2. 経験年数 3

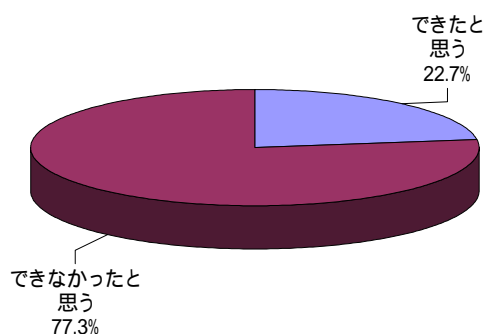
第2条件: 問2. 経験年数 = 無回答かつ年齢24歳以下



問12. 新人教育では、十分な指導ができたと思いますか？
(有効回答ベース)

	人数	%
できたと思う	630	22.7
できなかったと思う	2,148	77.3
計	2,778	100.0

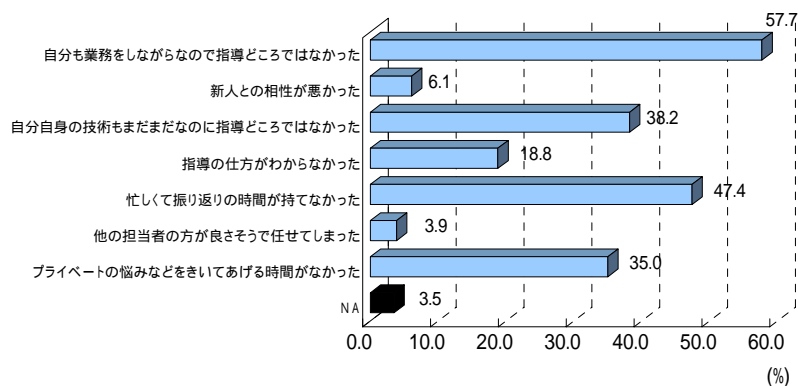
「新人教育を担当された方」



問13. 問12で「できなかった」と答えた方にお聞きます。どこに問題がありましたか？ (MA)

	人数	%
自分も業務をしながらなので指導どころではなかった	1,239	57.7
新人との相性が悪かった	131	6.1
自分自身の技術もまだまだなのに指導どころではなかった	820	38.2
指導の仕方がわからなかった	404	18.8
忙しくて振り返りの時間が持てなかった	1,019	47.4
他の担当者の方が良さそうで任せてしまった	83	3.9
プライベートの悩みなどをきいてあげる時間がなかった	752	35.0
NA	75	3.5
計	2,148	100.0

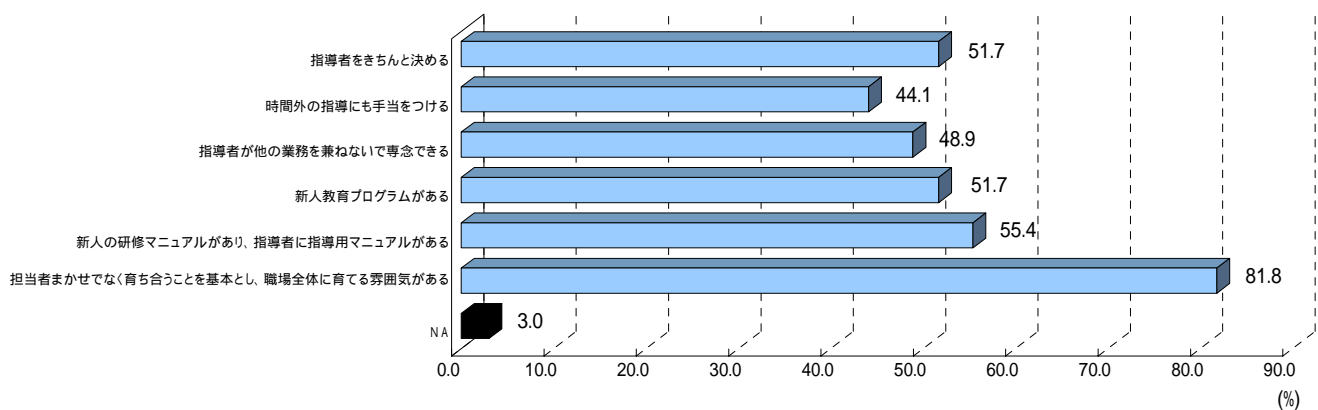
「新人教育を担当された方」



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

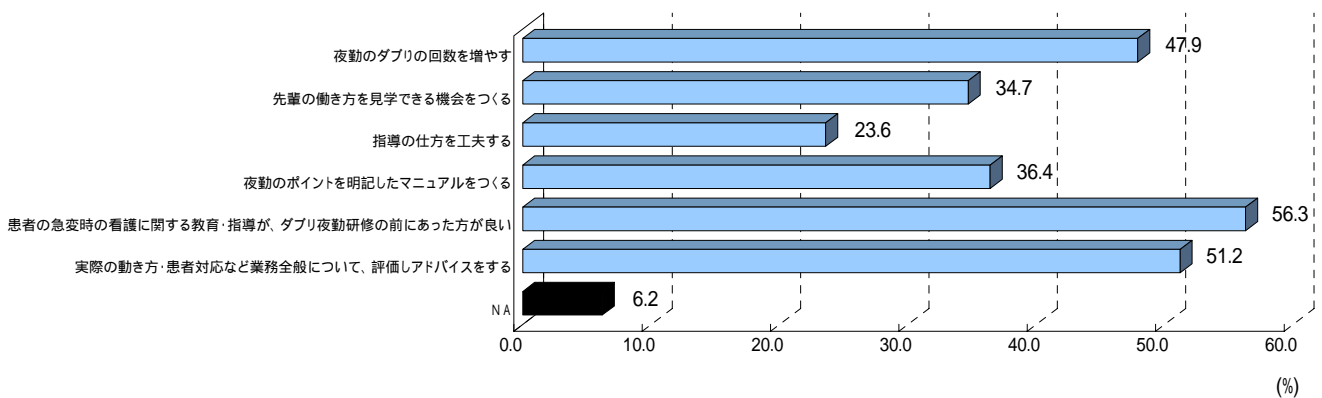
問14. 新人教育について大事なことは何だと思いますか。(MA)

	人数	%
指導者をきちんと決める	2,619	51.7
時間外の指導にも手当をつける	2,232	44.1
指導者が他の業務を兼ねないで専念できる	2,477	48.9
新人教育プログラムがある	2,621	51.7
新人の研修マニュアルがあり、指導者に指導用マニュアルがある	2,807	55.4
担当者まかせてなく育ち合うことを基本とし、職場全体に育てる雰囲気がある	4,146	81.8
NA	152	3.0
計	5,066	100.0



問15. 夜勤自立への不安を少なくするためには、どうすればよいと思いますか。(MA)

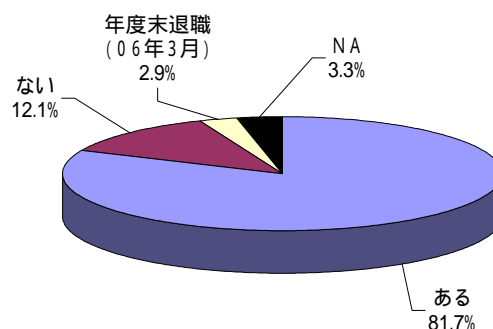
	人数	%
夜勤のダブりの回数を増やす	2,425	47.9
先輩の働き方を見学できる機会をつくる	1,759	34.7
指導の仕方を工夫する	1,194	23.6
夜勤のポイントを明記したマニュアルをつくる	1,842	36.4
患者の急変時の看護に関する教育・指導が、ダブリ夜勤研修の前にあった方がよい	2,850	56.3
実際の動き方・患者対応など業務全般について、評価しアドバイスをする	2,596	51.2
NA	316	6.2
計	5,066	100.0



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

問16. これまでに、職場を辞めたいと思ったことはありますか？

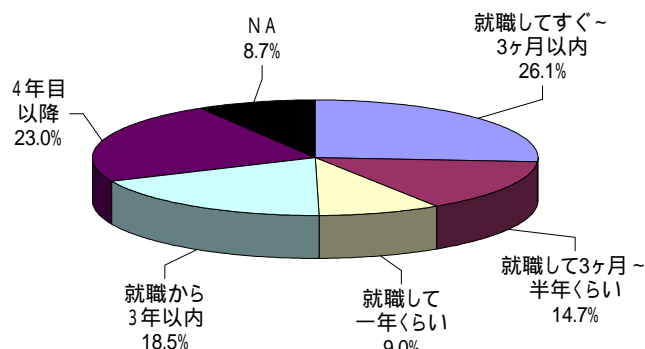
	人数	%
ある	4,141	81.7
ない	611	12.1
年度末退職(06年3月)	145	2.9
NA	169	3.3
計	5,066	100.0



問17. 問16で「ある」「年度末退職」と答えた方にお聞きます。

(ア)最初に辞めたいと思ったのは、いつ頃ですか？

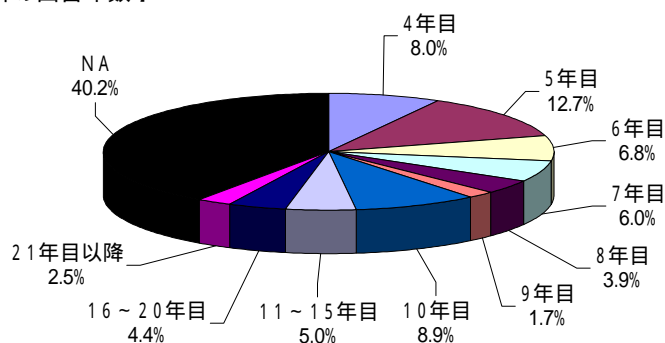
	人数	%
就職してすぐ～3ヶ月以内	1,117	26.1
就職して3ヶ月～半年くらい	632	14.7
就職して一年くらい	385	9.0
就職から3年以内	791	18.5
4年目以降	986	23.0
NA	375	8.7
計	4,286	100.0



問17. 問16で「ある」「年度末退職」と答えた方にお聞きます。

(ア)最初に辞めたいと思ったのは、いつ頃ですか？【4年目以降の回答年数】

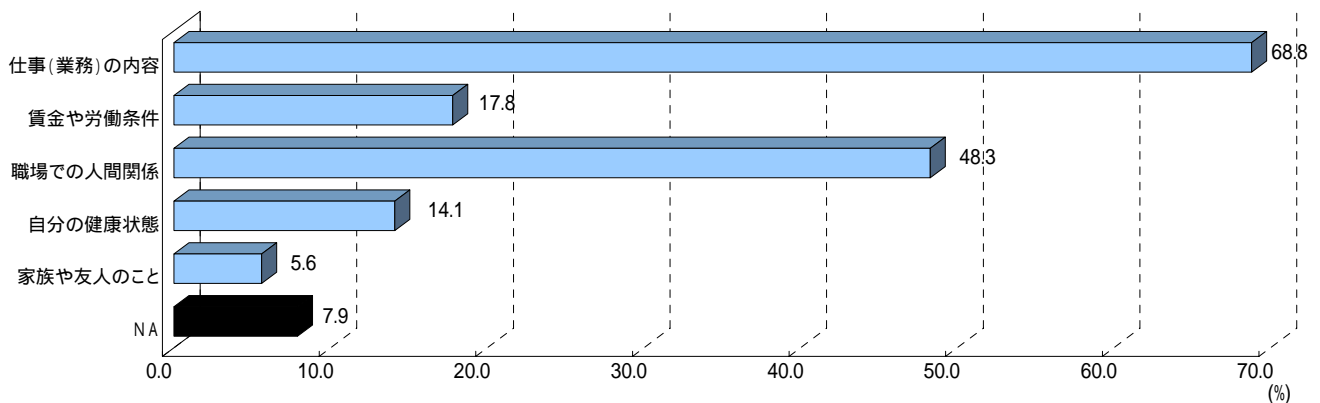
	人数	%
4年目	79	8.0
5年目	125	12.7
6年目	67	6.8
7年目	59	6.0
8年目	38	3.9
9年目	17	1.7
10年目	88	8.9
11～15年目	49	5.0
16～20年目	43	4.4
21年目以降	25	2.5
NA	396	40.2
計	986	100.0
平均	8.9年	



「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

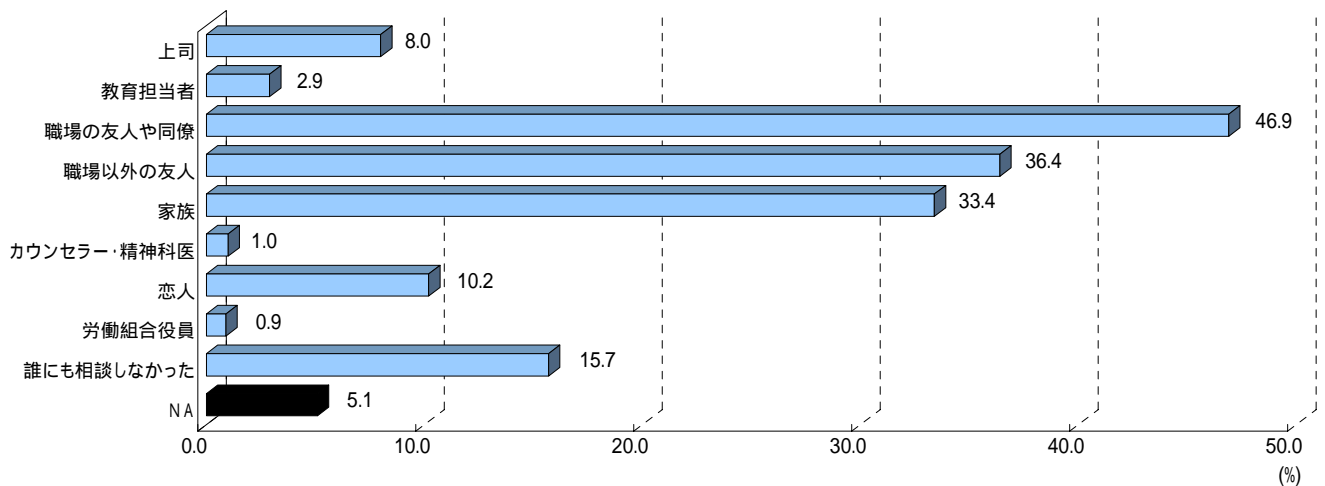
問17. 問16で「ある」「年度末退職」と答えた方にお聞きます。
(イ)就職をした頃にどういことて悩みましたか？(MA)

	人数	%
仕事(業務)の内容	2,950	68.8
賃金や労働条件	761	17.8
職場での人間関係	2,070	48.3
自分の健康状態	606	14.1
家族や友人のこと	241	5.6
NA	340	7.9
計	4,286	100.0



問17. 問16で「ある」「年度末退職」と答えた方にお聞きます。
(ウ)辞めたいと思うほど悩んだときは、誰に相談しましたか？(MA)

	人数	%
上司	342	8.0
教育担当者	125	2.9
職場の友人や同僚	2,009	46.9
職場以外の友人	1,561	36.4
家族	1,432	33.4
カウンセラー・精神科医	45	1.0
恋人	438	10.2
労働組合役員	40	0.9
誰にも相談しなかった	672	15.7
NA	218	5.1
計	4,286	100.0

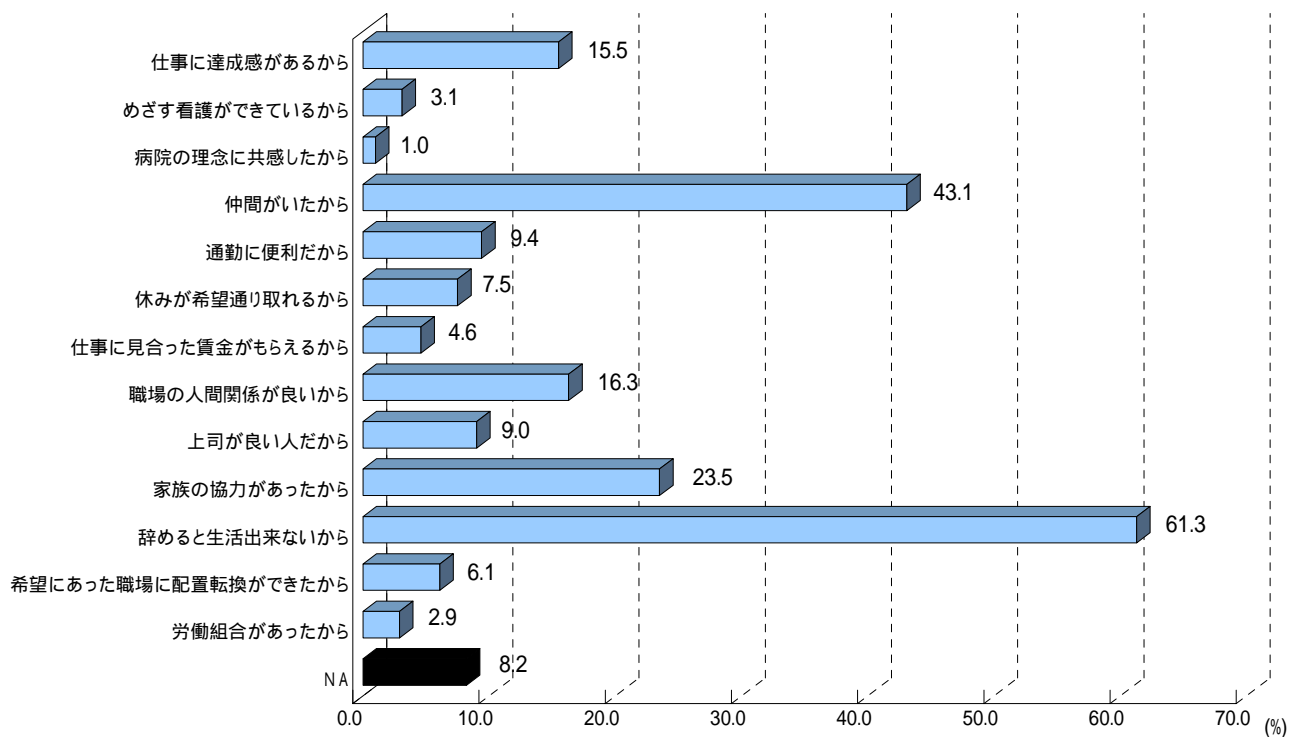


「新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート」 単純集計結果

問17. 問16で「ある」「年度末退職」と答えた方にお聞きます。

(エ)辞めたいと思ったが、辞めずに働き続けることができた(できたはず)のは、何故ですか？(MA)

	人数	%
仕事に達成感があるから	663	15.5
めざす看護ができているから	132	3.1
病院の理念に共感したから	44	1.0
仲間がいたから	1,849	43.1
通勤に便利だから	402	9.4
休みが希望通り取れるから	321	7.5
仕事に見合った賃金がもらえるから	199	4.6
職場の人間関係が良いから	699	16.3
上司が良い人だから	386	9.0
家族の協力があったから	1,008	23.5
辞めると生活出来ないから	2,629	61.3
希望にあった職場に配置転換ができたから	263	6.1
労働組合があったから	125	2.9
NA	351	8.2
計	4,286	100.0



新人さんが、働き続けるために、必要なこと、教えて、アンケート

2006年1月東京医療関連労働組合協議会
日本看護協会の調査（04年度）によると、新卒の看護士が採用後1年以内に離職する割合は全体の9.3%にもなります。1年以内の離職が「増加する傾向にある」病院は18.6%です。看護士を卒業し、希望に合った新卒看護士が、働き続けるためには何が必要なのでしょう？「いい看護士をして患者さんと喜び合いたい」という思いのみなさん、看護職員を確保し職場の看護力をUPするために、このアンケートにご協力下さい。
06番問要求などに活用していきます。

職名

※ 該当するものを○でかこみ、カッコ内にはご記入ください。

問1 あなたの職種(資格)を教えてください。

1. 保健師 2. 助産師 3. 看護士 4. 准看護士 5. その他

問2 年齢・性別・経験年数を教えてください。

1. 20歳未満 2. 20~24歳 3. 25~29歳 4. 30~34歳 5. 35~39歳

6. 40~49歳 7. 50~59歳 8. 60歳以上

(男・女) 経験年数()年

問3 現職種の免許取得のために卒業した学校(コース)を教えてください。

1. 専門学校3年 2. 看護短大 3. 高校(衛生看護科) 4. 看護専門学校

5. 衛生看護+高等看護学校(進学コース) 6. 看護+進学コース 7. 看護大学

※ 問4から問11までは経験3年目迄の方のみお答え下さい

問4 新卒で入職してから一人立ちするまで、十分な教育・指導をうけたと思いますか？

1. 十分だった 2. 不十分だった 3. よくわからない

問5 問4で、「十分だった」と答えた方にお聞きします。どういう点が良かったのでしょうか？

(複数回答可)

1. きちんと担当者が決められていた 2. 研修期間が十分だった
3. 初めての実践の時の指導が具体的だった 4. 不安や悩みを打ち明けられる先輩がいた
5. すぐに質問ができるような環境だった 6. 将来「こうなりたい」と思う素敵な先輩がいた
7. 研修(教育・指導)プログラムがしっかりしていた

問6 問4で「不十分だった」と答えた方にお聞きします。どういう点が問題だったのでしょうか？

(複数回答可)

1. 研修プログラムがなかった 2. 担当者がきちんと決められていなかった
3. 実践の指導が抽象的すぎる 4. 先輩が忙しそうに話しかけられなかった
5. 先輩が怖くて話しかけられなかった 6. 指導に同期との差があると感じた。
7. 研修期間が短すぎる

問7 夜勤の研修勤務(研修指導者と勤務した時)の時期に、不安はありませんか？

1. 不安を強く感じた 2. 多少の不安は感じた 3. 不安はあまり感じなかった

問8 夜勤の研修勤務の回数は、何回でしたか？

(ア) 深夜()回 (イ) 準夜()回 (ウ) 夜勤()回 (2交替の場合)

問9 夜勤の研修勤務はどのくらい必要だと思いますか？

(ア) 回数→深夜()回/準夜()回/夜勤()回 (イ) 回数→深夜()回/準夜()回/夜勤()回

(イ) 期間→深夜()ヶ月/準夜()ヶ月位 (ウ) 個人の到達状況に合わせて判断してほしい

問10 夜勤自立後の不安は、いつ頃まで過ぎましたか？

1. 2~3ヶ月 2. 半年くらい 3. 1年近く 4. 一年以上 5. 不安はあまりなかった

問11 夜勤自立後はどんなことに不安を感じましたか？(複数回答可)

1. ミスをおこすのではないかな 2. 申し送りやうまくできるか
3. 医師へ報告や、指示受けができるか 4. 判断しないことを仕事に先ずきに聞けなかった
5. ラウンドなどの業務を時間とおりに行えるかどうか不安だった

問12 新人教育を担当したことがある方にお聞きします。充たない指導ができたと思いますか？

1. できたと思う 2. できなかったと思う

問13 問12で「できなかった」と答えた方にお聞きします。どこに問題がありましたか？

(複数回答可)

1. 自分も業務をしながらなので指導どころではなかった 2. 新人との相性が悪かった
3. 自分自身の技術もまだなだけに指導どころではなかった 4. 指導の仕方がわからなかった
5. 忙しくて振り返りの時間が持てなかった 6. 他の担当者の方が良さそうに任せてしまった
7. プライベートの悩みなどをきいてあげない時間があった

問14 ここから、全ての方にお聞きします。新人教育について大事なことは何だと思いませんか？

(複数回答可)

1. 指導者をきちんと決める 2. 時間外の指導にも手当をつける
3. 指導者が他の業務を兼ねないで専念できる 4. 新人教育プログラムがある
5. 新人の研修マニュアルがあり、指導者に指導用マニュアルがある
6. 担当者まかせでなく育ち合うことを基本とし、職場全体に育てる雰囲気がある

問15 夜勤自立後の不安を少なくするために、どうすればよいと思いますか？(複数回答可)

1. 夜勤のダブりの回数を増やす 2. 先輩の働き方を見学できる機会をつくる
3. 指導の仕方を工夫する 4. 夜勤のポイントを明記したマニュアルをつくる
5. 患者の急変時の看護に関する教育・指導が、ダブリ夜勤研修の前にあった方がよい
6. 実際の働き方・患者対応など業務全般について、評価アドバイザーをする

問16 これまでに、職場を辞めたと思ったことはありますか？

1. ある 2. ない 3. 年度末退職(06年3月)

問17 問16で「ある」「年度末退職」と答えた方にお聞きします。

(ア) 最初に辞めたいと思ったのは、いつ頃ですか？

1. 就職してすぐ~3ヶ月以内 2. 就職して3ヶ月~半年くらい 3. 就職して一年くらい
4. 就職から3年以内 5. 4年目以降()年目

(イ) 就職をした頃にどういうことで悩みましたか？(複数回答可)

1. 仕事(業務)の内容 2. 賃金や労働条件 3. 職場での人間関係 4. 自分の健康状態
5. 家族や友人のこと

(ウ) 辞めたいと思うほど悩んだときは、誰に相談しましたか？(複数回答可)

1. 上司 2. 教育担当者 3. 職場の友人や同僚 4. 職場以外の友人 5. 家族
6. カウンセラー・精神科医 7. 恋人 8. 労働組合役員 9. 誰にも相談しなかった

(エ) 辞めたいと思ったが、辞めずに働き続けることができた(できたはず)のは、何故ですか？

(複数回答可)

1. 仕事に達成感があるから 2. めざす看護ができていくから
3. 病院の理念に共感したから 4. 仲間がいたから
5. 通勤に便利だから 6. 休みが希望通り取れるから
7. 仕事に見合った賃金がもらえるから 8. 職場の人間関係が良いから
9. 上司が良い人だから 10. 家族の協力があってから
11. 辞めると生活出来なから 12. 希望にあった職場に配置転換ができたから
13. 労働組合があったから

問18 ご協力ありがとうございました。ご意見などございましたらご自由にお書き下さい。

看護師を増やして！

看護の日行動!!



講演「プロ野球選手会・ 労働組合の誕生秘話」(仮題)

日本プロ野球選手会 松原徹事務局長

5月13日(土)

11時～17時

午後は星陵会館



- 日程**
- 11時～12時
ターミナル駅宣伝行動
渋谷・新宿・池袋各駅に分かれて
白衣で署名行動
 - 13時 星陵会館に集合して昼食
 - 14時～17時 講演・交流集会
松原事務局長の講演
新人さんが働き続けるアンケート
集計結果の報告
職場実態報告

主催 東京医療関連労働組合協議会 連絡先 03 - 3872 - 7191