
原 著

新卒看護師が入職する精神科病院の特徴

宮川 操¹⁾, 片岡 睦子²⁾, 飯藤 大和³⁾, 安原 由子³⁾, 谷岡 哲也³⁾,
Rozzano C. Locsin³⁾

¹⁾徳島文理大学保健福祉学部看護学科

²⁾医療法人社団三愛会三船病院

³⁾徳島大学大学院医歯薬学研究部看護学講座

(平成29年4月7日受付) (平成29年4月7日受理)

精神科病院の看護職員雇用の現状は、職員数の不足と高齢化であり、若年層の職員を拡充することが課題である。本研究は新卒看護師が入職する精神科病院の特徴を明らかにすることを目的に、精神科病院の看護管理者277名を対象にアンケート調査を行った。有効回答の234施設のうち、新卒看護師の採用があった病院は約40%であった。稼働病床数200床未満より200床以上の病院が有意に新卒看護師の採用が多く、新卒看護師が入職する精神科病院の特徴は、①看護職員が看護学校/看護系大学の講義の担当、②看護学生の実習受け入れ、③精神看護専門看護師/認定看護師の存在の3点であった ($\chi^2=35.37\sim 13.75$, $\phi=0.40\sim 0.25$, $p<0.001$)。精神科病院における新卒看護師確保の取り組みとして、ロールモデルとなる看護師を育成し、臨地実習や看護教育機関での講義を通して精神科看護の本質と魅力を伝える工夫をしてアピールすることが有用であることが示唆された。

近年、うつ病等の気分障害や認知症患者の増加、また、薬物依存や摂食障害、発達障害への対応等、精神科疾患の特性は多様化し、精神科医療に対する社会からの要請が高まっている¹⁾。平成16年に厚生労働省が提示した「精神保健医療福祉の改革ビジョン」²⁾では、入院医療中心から地域生活中心へと療養場所の地域移行が推進され、新規入院患者が1年以内に退院できるような取り組みが求められている。加えて、入院患者の高齢化に伴い、身体的疾患を合併した患者が増加し³⁾、旧態依然とした看護サービスの提供では対応しきれない状況になっている。

これらの現状への対策として、専門看護師や認定看護

師の育成など精神科看護の専門性の向上に加え、内科や整形外科等の領域を含めた複合的な問題を抱える対象患者に対する統合的な看護サービスの質向上が求められている⁴⁾。また、このような状況に対応するためにはマンパワーの量的強化も必須である。

しかし、精神科病院の看護職員充足率⁵⁾の全国平均は82%、都道府県別では60%程度のところもあり地域格差がある。加えて、新卒看護師がはじめて就職する病院が精神科である全国平均の割合は10%程度、都道府県別では5%に満たない県もあり、一般病院と比べると格段に少ない。また、片岡ら⁶⁾の調査では、精神科単科病院の40%は新卒看護師の採用がなく、90%は看護師の平均年齢が40歳以上であり、また就業している看護師の最高年齢は86歳であった。このように精神科病院では看護職員の充足率が低く、従事する看護職員の高齢化の問題がある。前述したニーズに対応していくためには若い年齢層の雇用の拡充が喫緊の課題である。

精神科病院の魅力的な職場環境の特徴に関する調査⁷⁾では、稼働病床数が200床以上の病院は教育体制が整い、病院の評判も良いことが明らかにされている。看護学生が就職先を決定する要因として病院の規模⁸⁻¹⁰⁾があげられ、新卒看護師の入職の有無には稼働病床数が鍵になると考えた。

そこで、本研究では新卒看護師の採用の有無と稼働病床数に焦点をあてて、新卒看護師が入職する精神科病院の特徴を明らかにすることを目的とした。

研究方法

1. 調査対象と調査期間

日本精神科病院協会に入会している1208病院から精神科単科病院を有意抽出し、電話で看護管理者に調査依頼を行った。研究協力への承諾が得られた病院の看護管理者は277名であった。データ収集期間は2016年4月から5月であった。

2. 調査内容

アンケート項目は、病院の稼働病床数、正職員の平均年齢、2015年度の新卒看護師の新規採用数などの施設の基本情報と病院の特徴として看護宿舎や臨地実習の受け入れなど18項目とした。アンケートは先行研究^{11,12)}を基に作成し、精神科病院の看護管理者と研究室の教員・大学院生の8名を対象にプレテストを行い、アンケート内容の精度を高めた。

3. 分析方法

基本統計量を求め、新卒看護師の採用の有無と稼働病床数、また、病院の特徴と新卒看護師の採用の有無ならびに病院の稼働病床数との関連を明らかにするために、 χ^2 検定、もしくはFisherの正確確率検定と関連係数を算出し、有意水準は0.1%とした。

新卒看護師の採用の有無は、新卒看護師の採用が1人以上あった病院を「採用あり」、採用が0人であった病院を「採用なし」として2群化した。稼働病床数は200床以上の病院は魅力的な職場環境である¹³⁾ため、200床未満と200床以上の2群に分けた。統計処理には統計解析ソフトSPSS version 21 for Windowsを使用した。

なお、新卒看護師とは看護師免許を取得した年に入職した看護師である（免許取得後、看護業務の経験がなく

入職した看護師もそれに含めた）。

倫理的配慮

質問紙に調査の目的・説明等を記した同意説明文書を同封し、質問紙の記入・返信をもって同意が得られたものとした。同意説明文には研究には自由参加であること、公表時に病院や個人が特定されないことを記した。本研究は徳島大学病院臨床研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した（承認番号2430号）。

結 果

看護管理者277名に送付し、234名から有効回答を得た（有効回答率84.5%）。

1. 基本統計量

稼働病床数は99床以下が15施設（6.4%）、100～199床が89施設（38.0%）、200～299床が66施設（28.2%）、300床以上が64施設（27.4%）であった。看護師の平均年齢は30歳代が23施設（10.2%）、40歳代が164施設（72.9%）、50歳代が35施設（15.6%）、60歳以上が3施設（1.3%）であった。

2015年度に新卒看護師の採用があった病院は94施設（40.2%）で、その内訳は1～5人が84施設（35.9%）、6～10人が7施設（3.0%）、11人以上が3施設（1.3%）、採用なしが133施設（56.8%）、回答なしが7施設（3.0%）であった。

2. 新卒看護師の採用の有無と稼働病床数との関連

新卒看護師の採用と稼働病床数には有意に関連があり、新卒看護師の採用があったのは、稼働病床数が200床未満より200床以上の病院が有意に新卒看護師の採用があった（ $\chi^2=35.02$, $\phi=0.39$, $p<0.001$ ）（表1）。

表1 新卒看護師の採用の有無と稼働病床数との関連

病床数	新卒看護師の採用		χ^2 値	ϕ 係数	p値	
	あり	なし				
<200床	度数	20	81	35.02	0.39	***
	調整済み残差	-5.9	5.9			
200床≤	度数	74	52			
	調整済み残差	5.9	-5.9			

*** : $p<0.001$

3. 新卒看護師の採用の有無と病院の特徴との関連

病院の特徴18項目のうち4項目において新卒看護師の採用の有無と有意に関連 ($\chi^2=35.37\sim 13.75$, $\phi=0.40\sim 0.25$, $p<0.001$) があり, ①看護職員は看護学校/看護系大学の講義を引き受けている, ②看護学校/看護系大学の実習を受け入れている, ③精神科認定看護師がいる, ④精神看護専門看護師がいる, と回答した病院が有意に新卒看護師の採用があった (表2)。

4. 病院の特徴と稼働病床数との関連

病院の特徴18項目のうち4項目において稼働病床数と有意に関連 ($\chi^2=43.91\sim 12.12$, $\phi=0.43\sim 0.23$, $p<0.001$) があった。稼働病床数が200床以上の病院の看護管理者は①看護学校/看護系大学の実習を受け入れている, ②看護職員は看護学校/看護系大学の講義を引き受けている, ③宿所を保有している, ④精神科認定看護師がいる, と回答した (表3)。

考 察

1. 新卒看護師の採用の現状

精神科病院の多くは看護師が不足し, とりわけ新卒看護師の採用が困難な実態が報告されている^{14,15)}。本研究においても新卒看護師の採用があった病院は調査対象の約40%であり, 半数以上の病院に新卒看護師の採用がない状況であった。また, 看護師の平均年齢は40歳代以上が約90%であり, 精神科病院における看護職員の高齢化は先行研究と同様の結果であった。

稼働病床数との関連をみると, 200床未満より200床以上の病院が有意に新卒看護師の採用があった。看護学生が就職先を決定する要因として, 学生は実践力を高めることができる病院を選択しており¹⁶⁾, 診療科数が多い大きな病院ほど幅広い経験ができると考え, 稼働病床数が多い病院に新卒看護師が採用されていると考えられた。看護学生が就職先を決定する要因に稼働病床数の関連⁷⁻¹⁰⁾が指摘されているが, 本研究でも稼働病床数に関連があることが明らかになった。

2. 新卒看護師が入職する精神科病院の特徴

新卒看護師の採用があった病院で有意に関連があった特徴は, 看護職員は看護学校/看護系大学の講義を引き受けている, 看護学校/看護系大学の実習を受け入れて

いる, 精神科認定看護師がいる, 精神看護専門看護師がいることである。200床以上の病院の特徴では, 前述に加えて, 宿所を保有していることであった。このことは, 看護職員が精神科看護に関する講義を行い, 看護に関する重要性や魅力を伝えること, また臨床実習の学生を受け入れることで, 精神科看護の魅力を伝えることが, 新卒看護師の獲得につながっていると推察された。

看護学生が就職先を決定する最大の要因に教育体制の充実が挙げられる^{17,18)}。学生は就職してからも成長したいという思いがあり, 認定看護師や専門看護師を志望しているという報告もあり¹⁹⁻²²⁾, キャリアアップのための支援体制があるかどうかが選択肢のひとつとなっている²³⁾。加えて, 認定・専門看護師の存在は, 新卒看護師に対して, 将来の努力目標を示すことにつながっていると考えられる。学生は実習中に, 認定・専門看護師から講義を受け, 活動を間近に見ることで, スペシャリストの存在を知り, 一緒に働きたいと感じ, 彼等をモデルとして自己の成長をイメージしていると推察する。

ロールモデルの存在の有無は病院選択の基準となっており²⁴⁾, 専門的能力や臨床実践能力の高い看護師の存在は就職先決定の大きな要因と考える。更に, 認定・専門看護師がいる病院は看護師が学ぶ環境が整っており, 自分の夢を実現できる病院と認識し, 入職につなげているのではないかと考える。

また, 職員間や職場の雰囲気も就職先選択の大きな要因となっている²⁵⁻²⁷⁾。学生は新たな環境や人への適応に不安を感じており²⁸⁾, 就職後の仕事のしやすさや職場へのなじみややすさを求めている。このような学生にとって職場の雰囲気は非常に大きな関心事であり, 臨床実習の体験から職場の雰囲気や看護職員の構成, 新人看護師の指導がどのように行われているかを敏感に感じ取り, 就職後の自分が仕事をしているイメージをしている。

先行研究では, 実習を通して精神科のイメージが良くなったと7割の学生が回答したという報告があり²⁹⁾, 病院実習での体験を良い印象として捉えた学生は精神科看護に興味を持ち, 実習での良いイメージや興味を持つことが就職先決定の理由となっている^{30,31)}。しかし, 人間関係や雰囲気が悪い, 評判が悪い病院は勧められても就職したくないとも考えており³²⁾, 実習での印象が就職を左右していると考えられる。

学生の実習を受け入れている病院は約60%あったにもかかわらず, 新卒看護師の採用があった病院は40%であったという先行研究³³⁾もあり, 実習を受け入れている

表2 新卒看護師の採用の有無と病院の特徴との関連

病院の特徴		新卒看護師採用		χ^2 値	ϕ 係数	p値	
		ある	なし				
看護職員は看護学校/看護系大学の講義を引き受けている	はい	度数	62	35	35.37	0.40	***
		調整済み残差	5.9	-5.9			
	いいえ	度数	32	98			
		調整済み残差	-5.9	5.9			
看護学校/看護系大学の実習を受け入れている	はい	度数	78	60	33.13	0.38	***
		調整済み残差	5.8	-5.8			
	いいえ	度数	16	73			
		調整済み残差	-5.8	5.8			
精神科認定看護師がいる	はい	度数	41	20	22.89	0.32	***
		調整済み残差	4.8	-4.8			
	いいえ	度数	53	113			
		調整済み残差	-4.8	4.8			
精神看護専門看護師がいる	はい	度数	13	2	13.75	0.25	***
		調整済み残差	3.7	-3.7			
	いいえ	度数	80	131			
		調整済み残差	-3.7	3.7			
看護学校を保有している	はい	度数	11	2	10.61	0.22	**
		調整済み残差	3.3	-3.3			
	いいえ	度数	83	131			
		調整済み残差	-3.3	3.3			
准看護学校の実習を受け入れている	はい	度数	32	21	10.25	0.21	**
		調整済み残差	3.2	-3.2			
	いいえ	度数	62	112			
		調整済み残差	-3.2	3.2			
保育施設を保有している	はい	度数	32	24	7.58	0.18	**
		調整済み残差	2.8	-2.8			
	いいえ	度数	62	109			
		調整済み残差	-2.8	2.8			
看護職員は准看護学校の講義を引き受けている	はい	度数	26	20	5.43	0.16	*
		調整済み残差	2.3	-2.3			
	いいえ	度数	68	113			
		調整済み残差	-2.3	2.3			
宿舎を保有している	はい	度数	36	32	5.32	0.15	*
		調整済み残差	2.3	-2.3			
	いいえ	度数	58	101			
		調整済み残差	-2.3	2.3			
認定看護師がいる	はい	度数	17	11	4.91	0.15	*
		調整済み残差	2.2	-2.2			
	いいえ	度数	77	122			
		調整済み残差	-2.2	2.2			
同系列グループに一般病院と看護職員の人事交流がある	はい	度数	16	10	4.90	0.15	*
		調整済み残差	2.2	-2.2			
	いいえ	度数	78	123			
		調整済み残差	-2.2	2.2			
同系列グループに一般病院がある	はい	度数	24	19	4.54	0.14	*
		調整済み残差	2.1	-2.1			
	いいえ	度数	70	114			
		調整済み残差	-2.1	2.1			
所在する市・郡内に公的病院がある	はい	度数	74	114	2.74	0.11	n.s.
		調整済み残差	-1.7	1.7			
	いいえ	度数	20	17			
		調整済み残差	1.7	-1.7			
准看護学校を保有している	はい	度数	3	1	1.89	0.09	n.s.
		調整済み残差	1.4	-1.4			
	いいえ	度数	91	132			
		調整済み残差	-1.4	1.4			
所在する市・郡内に看護学校/看護系大学がある	はい	度数	76	99	1.28	0.08	n.s.
		調整済み残差	1.1	-1.1			
	いいえ	度数	18	34			
		調整済み残差	-1.1	1.1			
所在する市・郡内に准看護学校がある	はい	度数	51	61	1.55	0.08	n.s.
		調整済み残差	1.2	-1.2			
	いいえ	度数	43	72			
		調整済み残差	-1.2	1.2			
所在する市・郡内に病床300以上の大規模の総合病院がある	はい	度数	77	104	0.47	0.05	n.s.
		調整済み残差	0.7	-0.7			
	いいえ	度数	17	29			
		調整済み残差	-0.7	0.7			
所在する市・郡内に精神科病院がある	はい	度数	72	104	0.08	0.02	n.s.
		調整済み残差	-0.3	0.3			
	いいえ	度数	22	29			
		調整済み残差	0.3	-0.3			

* : p<0.05 ** : p<0.01 *** : p<0.001 n.s. : not significant.

表3 病院の特徴と稼働病床数との関連

病院の特徴		稼働病床数		χ^2 値	ϕ 係数	p値	
		<200床	200床 \leq				
看護学校/看護系大学の実習を受け入れている	はい	度数	39	104	43.91	0.43	***
		調整済み残差	-6.6	6.6			
	いいえ	度数	65	26			
		調整済み残差	6.6	-6.6			
看護職員は看護学校/看護系大学の講義を引き受けている	はい	度数	20	80	42.26	0.43	***
		調整済み残差	-6.5	6.5			
	いいえ	度数	84	50			
		調整済み残差	6.5	-6.5			
宿舎を保有している	はい	度数	19	52	12.91	0.24	***
		調整済み残差	-3.6	3.6			
	いいえ	度数	85	78			
		調整済み残差	3.6	-3.6			
精神科認定看護師がいる	はい	度数	16	46	12.12	0.23	***
		調整済み残差	-3.5	3.5			
	いいえ	度数	88	83			
		調整済み残差	3.5	-3.5			
保育施設を保有している	はい	度数	15	43	10.78	0.22	**
		調整済み残差	-3.3	3.3			
	いいえ	度数	89	87			
		調整済み残差	3.3	-3.3			
准看護学校の実習を受け入れている	はい	度数	15	39	7.90	0.18	**
		調整済み残差	-2.8	2.8			
	いいえ	度数	89	91			
		調整済み残差	2.8	-2.8			
看護職員は准看護学校の講義を引き受けている	はい	度数	12	34	7.81	0.18	**
		調整済み残差	-2.8	2.8			
	いいえ	度数	92	96			
		調整済み残差	2.8	-2.8			
認定看護師がいる	はい	度数	7	21	4.97	0.15	*
		調整済み残差	-2.2	2.2			
	いいえ	度数	97	108			
		調整済み残差	2.2	-2.2			
同系列グループに一般病院がある	はい	度数	13	31	4.87	0.14	*
		調整済み残差	-2.2	2.2			
	いいえ	度数	91	99			
		調整済み残差	2.2	-2.2			
所在する市・郡内に看護学校/看護系大学がある	はい	度数	73	107	4.78	0.14	*
		調整済み残差	-2.2	2.2			
	いいえ	度数	31	23			
		調整済み残差	2.2	-2.2			
看護学校を保有している	はい	度数	2	11	0.04†	0.14	*
		調整済み残差	-2.2	2.2			
	いいえ	度数	102	119			
		調整済み残差	2.2	-2.2			
所在する市・郡内に病床300以上の大規模の総合病院がある	はい	度数	77	110	4.03	0.13	n.s.
		調整済み残差	-2	2			
	いいえ	度数	27	20			
		調整済み残差	2	-2			
精神看護専門看護師がいる	はい	度数	4	12	0.12†	0.11	n.s.
		調整済み残差	-1.7	1.7			
	いいえ	度数	100	116			
		調整済み残差	1.7	-1.7			
所在する市・郡内に准看護学校がある	はい	度数	48	67	0.67	0.05	n.s.
		調整済み残差	-0.8	0.8			
	いいえ	度数	56	63			
		調整済み残差	0.8	-0.8			
准看護学校を保有している	はい	度数	1	3	0.63†	0.05	n.s.
		調整済み残差	-0.8	0.8			
	いいえ	度数	103	127			
		調整済み残差	0.8	-0.8			
所在する市・郡内に公的病院がある	はい	度数	85	108	0.29	0.04	n.s.
		調整済み残差	-0.5	0.5			
	いいえ	度数	19	20			
		調整済み残差	0.5	-0.5			
所在する市・郡内に精神科病院がある	はい	度数	83	100	0.28	0.04	n.s.
		調整済み残差	0.5	-0.5			
	いいえ	度数	21	30			
		調整済み残差	-0.5	0.5			
同系列グループに一般病院と看護職員の人事交流がある	はい	度数	10	17	0.68	0.54	n.s.
		調整済み残差	-0.8	0.8			
	いいえ	度数	94	113			
		調整済み残差	0.8	-0.8			

Pearson のカイ2乗 †: Fisher の直接法 * : p<0.05 ** : p<0.01 *** : p<0.001 n.s.: not significant.

病院が必ずしも新卒看護師を獲得できるとはいえない。実習の受け入れをリクルートのひとつと考えると、良い実習環境を整備し、学生の受け入れ体制を工夫している病院に新卒看護師が集まっていると考えられる。

学生の精神科病院のイメージは、医療的な処置がなく就職後に看護技術の習得ができない、あるいは看護技術が偏ってしまう、暴力を振るわれたくないなど、マイナスイメージが強い傾向にある³⁴⁾。しかし、講義内容が就労先決定に影響した^{35,36)}という報告があり、看護学生の就職先決定に基礎看護教育が重要なポイントとなっている。病院で働く看護師が看護学校や大学での講義を行うことは、精神科看護の本質と魅力を伝える格好の機会となり、精神科に対するマイナスイメージを払拭し、精神科で働きたいと思う動機付けになりうると考えられる。

今回の調査で明らかになった新卒看護師が入職する精神科病院の特徴は、小規模の精神科単科病院が条件を整備するには難しいこともある。しかし、実習の代わりに病院見学や病院行事への学生の受け入れを行うことで職場の雰囲気を感じ、仕事のイメージを持ってもらうことができると考える。加えて、院内研修会を学生に公開することで卒業後の取り組みをアピールすることができ、リクルート活動につなげることもできると考える。

研究の限界

本研究では、2015年度のみの新規採用状況から病院の特徴を抽出した。新卒看護師が入職する病院の特徴を特定するためには長期の採用状況を把握することが必要であり、今後の課題である。

結 語

本研究において、新卒看護師の新規採用のあった病院は約40%であった。新卒看護師の採用と稼働病床数には有意な関連があり、200床未満より200床以上の病院が有意に新卒看護師の採用があった。また、新卒看護師が入職する病院の特徴は、「看護職員が看護学校/看護系大学の講義を引き受けている」「看護学生の実習受け入れ」「精神看護専門看護師/認定看護師の存在」であった。

精神科病院における新卒看護師確保のための取り組みとして、臨地実習で学生を積極的に受け入れることや講義を通して精神科看護の本質と魅力を伝える工夫をすること、ロールモデルとなる看護師を育成し、その病院の

取り組みをアピールしていくことが有用であることが示唆された。

謝 辞

本研究を行うにあたりご協力くださいました看護管理者の皆様に深く感謝申し上げます。

文 献

- 1) 厚生労働省：わが国における精神保健医療福祉施策の動向. <http://www.mhlw.go.jp/file/06Seisakujouhou-12200000>, 2017年2月1日アクセス
- 2) 厚生労働省：精神保健医療福祉の改革ビジョン(概要). <http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/09/dl/tp0902-1a.pdf>, 2017年2月1日アクセス
- 3) 大竹真裕美, 井上有美子, 大西ひとみ, 小野田一枝 他：身体合併症をもつ精神科入院患者の看護必要度とケア内容の実態調査. 福島県立医科大学看護学部紀要, 15 : 9-21, 2013
- 4) 特例社団法人日本精神化看護技術協会政策・業務委員会：精神科看護ガイドライン2011 : 17-19, <http://www.jpna.jp/sponsors/pdf/guideline-2011.pdf>, 2018年2月9日アクセス
- 5) 社団法人日本精神科病院協会看護・コメディカル委員会：平成20年度日本精神科病院協会施設看護職員退職・採用調査結果. 日精協誌, 28(9) : 66-72, 2014
- 6) 片岡睦子, 宮川操, 桑村由美, 安原由子 他：四国地方における精神科病院の新卒看護師採用に関する実態. 四国医学雑誌, 71(1,2) : 23-28, 2015
- 7) Kataoka, M., Miyagawa, M., Fuji, S., Ito, H., *et al.* : Characteristics of Psychiatric Hospital Work Environment Found Attractive by Professional Nurse Administrators in Japan. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 3 : 207, 2016
- 8) 井上誠, 友安英喜, 井上雄二, 辻紋子 他：看護大学の学生から見た精神科に対する印象について. 第20回日本精神科看護学術集会専門I : 132-136, 2013
- 9) 大井千鶴, 舟島なをみ, 亀岡知美：看護基礎教育課程に在籍する学生の就職先選択に関する研究－病院に1年以上就業を継続できた看護師を対象として－. *看護教育学研究*, 18(1) : 7-20, 2009

- 10) 増田信代, 田原裕子, 島田真由美, 高橋隆子 他: 3年課程の看護学生が就職先を決める決定因子 A 県における看護専門学校3年次生に対する意識調査. 日本看護学会論文集看護管理, 41: 75-78, 2011
- 11) 荷合嶋静香, 川上純子, 佐竹みゆき, 新妻昌代: 「急性期一般病院に就職した看護師の就職活動」に関する実態調査. 共済医報, 63(1): 60-65, 2014
- 12) 宮崎悟: 女性看護師の就業意識に関する実証分析. 日本医療・病院管理学会誌, 49(3): 19-29, 2012
- 13) 前掲7)
- 14) 前掲5)
- 15) 前掲6)
- 16) 原玲子: 看護師として病院に就職することを選択した看護系大学4年生の職場選択要因. 日本看護学会論文集看護管理, 39: 391-393, 2008
- 17) 村松十和, 五十嵐慎治, 鈴木ひろ子, 中島怜子 他: 看護学生の就職先選択要因および就職前に直面する不安. 豊橋創造大学紀要, 20: 25-33, 2016
- 18) 大塚眞代, 古米照恵, 藤野文代: 看護大学生の心理選択に影響する上方と支援ニーズ-卒業を間近にした看護学部4年次生への調査-. ヒューマンケア研究学会誌, 5(1): 73-77, 2013
- 19) 原田広枝, 山本千恵子, 北原悦子, 篠原純子 他: 看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究. 九州大学医学部保険学科紀要, 7: 13-22, 2006
- 20) 前掲18)
- 21) 江澤綾: 卒業を間近にした学生の将来設計と就職への不安. 聖路加看護学会誌, (1): 82-83, 2006
- 22) 前掲8)
- 23) 福岡美紀, 廣野祥子, 長田京子, 森山美香 他: 看護大学生の進路選択と進路支援のニーズに関する実態. 鳥根大学医学部紀要, 34: 17-24, 2011
- 24) 前掲9)
- 25) 前掲10)
- 26) 黒田麻美, 佐藤恵, 衣鳩亜記, 西原左希子 他: 看護学生が望む実習環境-卒業1年目~3年目看護師の振り返りを調査して-. 第46回日本看護学会論文集 看護教育, 155-158, 2016
- 27) 宇城令, 塚本友栄, 井上映子, 春山早苗 他: 本学部卒業生の進路決定と就業継続に関する調査. 自治医科大学看護学ジャーナル, 7: 89-96, 2009
- 28) 前掲23)
- 29) 前掲8)
- 30) 山田美由紀, 北川純子, 水川奈美, 奥山真由美: 臨地実習体験が看護学生の就職決定に及ぼす影響. 第45回日本看護学会論文集看護管理, 414-417, 2015
- 31) 植田由美子, 西井純: 看護学生が精神科実習病院へ就職したいと考える要因. 第41回日本精神科看護学術集会, 250-251, 2016
- 32) 前掲17)
- 33) 前掲7)
- 34) 友安英喜, 井上雄二, 井上誠, 近藤美也子 他: 精神科における看護師の人材確保を困難にしている要因と課題 看護大学4年生への就職に関するアンケート調査から見えたこと. 第20回日本精神科看護学術集会専門I: 187-191, 2013
- 35) 前掲8)
- 36) 畑瀬智恵美, 坂田三充, 紺谷英司: 看護学生の看護職を目指すという職業意識に関する研究 新設看護学科に入学した学生の看護職への意識の実態. 日本看護学会論文集: 看護総合, 40: 357-358, 2010

The Characteristics of Psychiatric Hospitals that (attracted) Newly-Graduated Nurses

Misao Miyagawa¹⁾, Mutsuko Kataoka²⁾, Hirokazu Ito³⁾, Yuko Yasuhara³⁾, Tetsuya Tanioka³⁾, and Rozzano C. Locsin³⁾

¹⁾Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare, Tokushima Bunri University, Tokushima, Japan

²⁾Mifune Hospital, Kagawa, Japan

³⁾Department of Nursing, Institute of Biomedical Sciences, Tokushima University, Tokushima, Japan

SUMMARY

The current state of employment of nursing staff at psychiatric hospitals is beset with patient care problems such as of shortage of nurses and the increasing number of older nurses. Considering these situations, Nurse administrators in psychiatric hospitals are challenged to increase the number of younger nurses as a solution towards improving the staffing shortage thereby enhancing quality of nursing services. The purpose of this study was to clarify the characteristics of psychiatric hospitals that newly graduated nurses found to be a good place to practice their profession. A survey was conducted using a questionnaire which was provided to 277 psychiatric hospital nurse administrators. About 40% of the 234 hospitals administrators who responded employed newly graduated nurses. Employment of newly graduated nurses was significantly related to hospitals with 200 beds or more than 200 beds or less ($\chi^2 = 35.37 \sim 13.75$, $\phi = 0.40 \sim 0.25$, $p < 0.001$). The characteristics of a psychiatric hospital where newly graduated nurse found to be a good place to practice their profession enters are as follow: (1) Hospital Nursing staff taught courses in psychiatric nursing at the newly-graduated nurses nursing school/ nursing college; (2) The students had their clinical experience at the particular psychiatric hospital; and (3) The hospital has employed a Certified Nurse Specialist or Certified Nurse in Psychiatric Mental Health Nursing. A useful approach to the employment of newly graduated nurses in psychiatric hospitals were suggested as follow: (1) To establish a procedure in which the essence and appeal of psychiatric nursing are recognized, such as promoting psychiatric clinical practice settings and providing staff to conduct lectures at particular nursing education institutions; and (2) To nurture and recognize nurses who have become excellent role models.

Key words : Newly graduated nurses, Employment, Psychiatric hospital, Nurse administrator