

— 研究報告 —

降雪地域を有する A 県内に UI ターンした看護職員の実態調査
— UI ターン後の生活・仕事に関する満足度と支援ニーズ —

酒井 禎子¹⁾、水口 陽子²⁾、樺澤 三奈子¹⁾、岩永 喜久子¹⁾

1)新潟県立看護大学、2)元新潟県立看護大学

降雪地域を有する A 県内に UI ターンした看護職員の実態調査 —UI ターン後の生活・仕事に関する満足度と支援ニーズ—

酒井 禎子¹⁾ 水口 陽子²⁾ 樺澤 三奈子¹⁾ 岩永 喜久子¹⁾

1)新潟県立看護大学 2)元新潟県立看護大学

要旨 本研究の目的は、降雪地域を有する A 県内に UI ターンした看護職員の UI ターン後の生活・仕事に関する満足度と支援ニーズを明らかにすることである。A 県内の病院に UI ターンした看護職員に質問紙調査を実施し、記述統計と質的分析を行った。108 名の回答者のうち、現在の生活には 79.6%が、仕事には 70.4%が「満足」「やや満足」と回答していた。支援ニーズとして、県・市町村には、転居に伴う経済的補助、就職や生活に関する情報提供の他、除雪・交通機関の充実などの生活環境の整備が、職場には、UI ターン時の休暇制度や就職情報の提供・説明会の開催の他、就職時のオリエンテーションや院内教育の充実が求められていた。周囲の人々には、仲間づくりや交流等が挙げられていた。UI ターン者の定着のためには、町への愛着や魅力を高める方策を考えること、また、就職時の支援やキャリアアップへの配慮に留意する必要があることが示唆された。

キーワード: UI ターン、看護職員、満足度、支援ニーズ

I はじめに

急速な高齢化の進展による医療・介護ニーズの増大や医療技術の進歩、そして地域包括ケアの推進に伴い、看護職員に求められる役割は多様化し、ニーズも高まっている。しかし、日本の看護師不足は今後さらに深刻になる恐れがあることが指摘されている¹⁾。看護師不足は特に地方において深刻な問題であり、島根県での調査²⁾では、自治体における医療の問題点として「医師不足」に次いで「看護師不足」が挙げられ、医師・看護師確保のために、将来地域医療を担う人材の確保・養成に積極的に取り組んでいることが報告されていた。医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会³⁾でも、地域・領域間における看護職員の偏在等の問題が提起されており、特に人口が少ない山間僻地や離島などの小規模の施設において看護職員の確保・定着が困難であることが指摘されている。そして、「地域の実情に応じた確保策を実施するために、地域ごとの分析を行うのに必要な情報について、国としてどのような支援ができるのかということを検討すべき」³⁾であるとの意見が出されていた。

一方で、近年、地方の活性化などを期待した UI ターンへの注目が高まっている。「U ターン」とは「生ま

れ育った故郷から進学や就職を機に都会へ移住した後、再び生まれ育った故郷に移住すること」、「I ターン」とは、「生まれ育った故郷から進学や就職を機に故郷にはない要素を求めて、故郷とは別の地域に移住すること」を示す⁴⁾。現在我が国では、大学等への進学や就職を機に若年層が都市部に移動することで、若者の地方圏からの流出と大都市圏への集中が生じる傾向にある。高齢化が進む地方圏において、若年者の定着を促し、地域活性化にもつながる UI ターン促進への取り組みは今後の課題といえる。国立社会保障・人口問題研究所の調査⁵⁾では U ターン者は全体の 20.4%であり、30 歳未満の若年層では U ターン者の割合が低下していることが指摘されている。また、看護職員の UI ターンに関しては、県外就業者における U ターン就職の意向と支援ニーズ⁶⁾や、離島である隠岐医療圏の I ターン看護師⁷⁾に関する調査が報告されているが、UI ターン後の看護職員の生活や仕事に関する満足度や支援ニーズは十分に明らかになっていない。今後は、このような看護職員の UI ターンを促進する対策と同様に、UI ターン後の看護職員がその地域・職場に早期に適応し、定着していくための支援策をあわせて考えていく必要がある。

そこで本研究では、UIターンした看護職員の定着促進に向けた課題を検討するために、降雪地域を有するA県に焦点をあて、UIターンした看護職員のUIターン後の生活・仕事に関する満足度と支援ニーズを明らかにする。

II 研究目的

降雪地域を有するA県内にUIターンした看護職員のUIターン後の生活・仕事に関する満足度と支援ニーズを明らかにする。

III 用語の操作的定義

看護職員：病院に勤務する保健師・助産師・看護師・准看護師。

UIターン：A県出身者で県外に移動した後、再びA県に移住し、A県内の病院で就業することを「Uターン」、A県出身者ではないが、A県に移住し、A県内の病院で就業することを「Iターン」とした。

IV 研究方法

1. 研究対象

2015年4月～2018年9月に県外からA県内の病院にUIターンし、本調査時点でA県内の病院に勤務する看護師・保健師・助産師・准看護師で、病院看護管理責任者ならびに対象者本人において本研究の協力を同意が得られた者を対象とした。

2. データ収集方法

2018年11月～12月に無記名の自記式質問票による質問紙調査を行った。A県病院名簿に記載された全128病院の病院長と看護管理責任者に研究説明書や質問票等を送付し、対象者への質問票の配布について協力を求めた。承諾を示す連絡用紙を返送した各病院には、必要部数の研究説明書や質問票を郵送し、看護管理責任者を通じて各対象者に配布してもらった。対象者である各看護職員には自由意思で回答してもらい、協力を同意し質問票に回答した場合、回答後の質問票を研究者宛の返送用封筒を用いて返送してもらった。質問紙は、先行研究^{4,6,10}を参考にして作成するとともに、研究者及び看護職の人材確保に係わる行政担当者で質問項目の妥当性について検討を重ね、質問項目とその内容を以下のとおりとした。

① UIターンした看護職員の属性：年齢、性別、出身

地、職種、職位、看護職としての勤務月数、所属施設の規模、婚姻状況、子どもの有無、介護を要する人の有無等について多肢選択式で回答を求めた。

② UIターン後（現在）の生活と仕事に関する満足度：A県での生活の満足度を「満足」「やや満足」「やや不満」「不満」の4段階で質問するとともに、その満足度の理由を自由記述で回答を求めた。仕事の満足度は、全体的な満足度を4段階で回答した後、給料や勤務体制、ワークライフバランス等を含む6項目の各満足度についても4段階で回答してもらい、「やや不満」「不満」との回答者にはその理由を自由記述で回答を求めた。また、今後の仕事の意向として、「ずっと働きたい」「条件によっては今後も働きたい」「県内の別の病院・施設への転職を考えている」「県外の別の病院・施設への転職を考えている」から選択した上で、その理由や条件を自由記述で回答を求めた。

③ UIターン後の支援ニーズ：UIターンしてから現在までに、生活あるいは仕事において「県・市町村」「職場である病院」「周囲の人々」に対して支援してほしいと思ったことを自由記述で回答を求めた。

3. 分析方法

属性及び満足度は記述統計を行い要約するとともに、満足度の理由・支援ニーズ等で記載された自由記述は類似した内容で分類し、その意味を示す端的な名称で表現した。

V 倫理的配慮

調査にあたり、病院長、看護管理責任者および対象者には、本研究の目的・方法の他、研究協力は自由意思であり不参加であっても不利益を被ることはないことを保証するとともに、質問票は無記名であり個人が特定されることはないこと、本研究に関する資料は、成果発表後10年経過するまで、施錠可能な棚で研究者が厳密に保管し、保管期間終了後電子データの消去ならびに資料の裁断・破棄を行うこと、看護関連の学会で研究成果を公表する予定であること、研究に関する問い合わせ先等を含む倫理的配慮が記載された研究説明書を質問票に添付することによって協力を依頼した。また、新潟県立看護大学倫理委員会の審査を受け、承認を得て調査を実施した（承認番号：018-8）。

VI 結果

質問票を送付したUIターンした看護職員176名のうち108名より回答が得られ(回収率61.4%)、全数を有効回答とした。

1. 対象者の属性(表1)

対象者108名の平均年齢は33.1歳(SD9.4)、女性が8割を占めており、Uターン者は80名(74.1%)、Iターン者は26名(24.1%)であった。83名(76.9%)が100~500床未満の病院に勤務しており、9割以上がスタッフとして勤務していた。既婚者はほぼ半数であり、全体の約2割に未就学の子どもがいた。

2. UIターン後の生活と仕事の実態

1) A県での生活に関する満足度

UIターン後の現在の生活に対して「満足」「やや満足」と回答した者は86名(79.6%)、「やや不満」「不満」と回答した者は21名(19.4%)であり(無回答者1名を除く)、その理由を表2に示した。以下、文中【】は質問項目、『』は自由記述内容を分類し端的に表現した具体的内容、《》は類似した具体的内容をまとめた分類名を示す。各満足度を回答した理由である自由記述では、主として《アクセス》《生活状況》《仕事》《自然環境》《家族や交友関係》《行政》に分類される具体的内容が含まれた。

86名の回答者から記載された自由記述を分析した

表1 対象者の属性

		n=108	
項目		人数(名)	割合(%)
性別	男性	21	19.4
	女性	87	80.6
出身地	A県内	80	74.1
	その他	26	24.1
	無回答	2	1.9
職種	看護師	106	98.2
	助産師	1	0.9
	准看護師	1	0.9
職位	看護師長	2	1.9
	副看護師長	3	2.8
	スタッフ	101	93.5
	その他	1	0.9
	無回答	1	0.9
所属施設の規模	20~100床未満	10	9.3
	100~500床未満	83	76.9
	500床以上	13	12.0
	無回答	2	1.9
婚姻状況	未婚	50	46.3
	既婚	52	48.1
	離別・死別	6	5.6
未就学の子どもの有無	あり	24	22.2
	なし	84	77.8
就学の子どもの有無	あり	16	14.8
	なし	91	84.3
	無回答	1	0.9
介護を要する人の有無	あり	11	10.2
	なし	97	89.8
		平均値	SD
年齢(歳)		33.1	9.4
看護師としての勤務月数(月)		113.5	102.9

結果、A 県での生活の良い面では、《生活状況》として『不便はない、満足している』『子育てにはよい環境』『のんびり生活できている』『休みを有意義に過ごせる』『マイホームに住んでいる』が挙げられた。また、『生まれ育った場所・住み慣れた環境』であり『愛着がある』との意見もあった。その他、『新幹線が利用できる』『自然環境がよい』『家族や友人がいる』こと等が挙げられていた。一方、悪い面としては、『交通アクセスが不便』であることや『スーパー・飲食店等の不便さ』『娯楽が少ない』ことを指摘する声があった。また、『雪が多い』こととそれに伴う通勤や駐車場に関するストレス、『友人が少ない』こと、そして『子育て支援・ひとり親支援が充実していない』『地域医療・福祉に不安がある』といった意見が挙げられていた。

《仕事》に関しては、良い面として、『福利厚生がよ

い』『希望の仕事ができてい』等が挙げられ、悪い面では『給与が下がった、安い』『勤務時間外まで仕事が及ぶ』『休みが十分にとれない』等が記載されていた。

2) A 県での仕事に関する満足度

A 県の病院で働いていることには、76 名 (70.4%) が「満足」「やや満足」、32 名 (29.6%) が「やや不満」「不満」と回答しており、具体的な項目別の満足度を図 1 に示した。各項目の満足度において、【給料】は「やや不満」「不満」と回答した者が最も多かった。一方、「やや満足」「満足」との回答者数が多かったのは、【職場の同僚や上司からの業務上の支援や情緒的な支援】、次いで【個人の状況に応じた勤務体制の柔軟さ】であった。

【個人の状況に応じた勤務体制の柔軟さ】や【ワー

表 2 現在の生活に対する満足度を回答した理由

(回答者数86名)

分類名	具体的内容 (良い面)	具体的内容 (悪い面)
アクセス	<ul style="list-style-type: none"> ・新幹線が利用できる ・駅が近い 	<ul style="list-style-type: none"> ・交通アクセスが不便 (電車・バスが少ない、車がないと不便、地元に戻るのに不便)
生活状況	<ul style="list-style-type: none"> ・不便はない、満足している ・子育てにはよい環境 ・のんびり生活できている ・休みを有意義に過ごせる ・生まれ育った場所・住み慣れた環境 ・愛着がある ・マイホームに住んでいる 	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパー・飲食店等の不便さ (遠い、少ない、閉店時間が早いなど) ・娯楽が少ない ・生活が不便 ・家賃が高い ・物価が高い
仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生がよい ・希望の仕事ができてい ・給料・一時金がよい ・通いやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・給与が下がった、安い ・勤務時間外まで仕事が及ぶ ・休みが十分にとれない ・忙しい仕事への不満・不安がある ・選択肢となる職場が少ない ・研修が少ない
自然環境	<ul style="list-style-type: none"> ・自然環境がよい 	<ul style="list-style-type: none"> ・雪が多い (通勤や駐車場の不安・ストレス) ・天候が悪い
家族や交友関係	<ul style="list-style-type: none"> ・家族や友人がいる ・人間関係がよい 	<ul style="list-style-type: none"> ・友人が少ない ・密な人間関係
行政		<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援・ひとり親支援が充実していない ・税金が高い ・地域医療・福祉に不安がある

降雪地域を有する A 県内に UI ターンした看護職員の実態調査
—UI ターン後の生活・仕事に関する満足度と支援ニーズ—

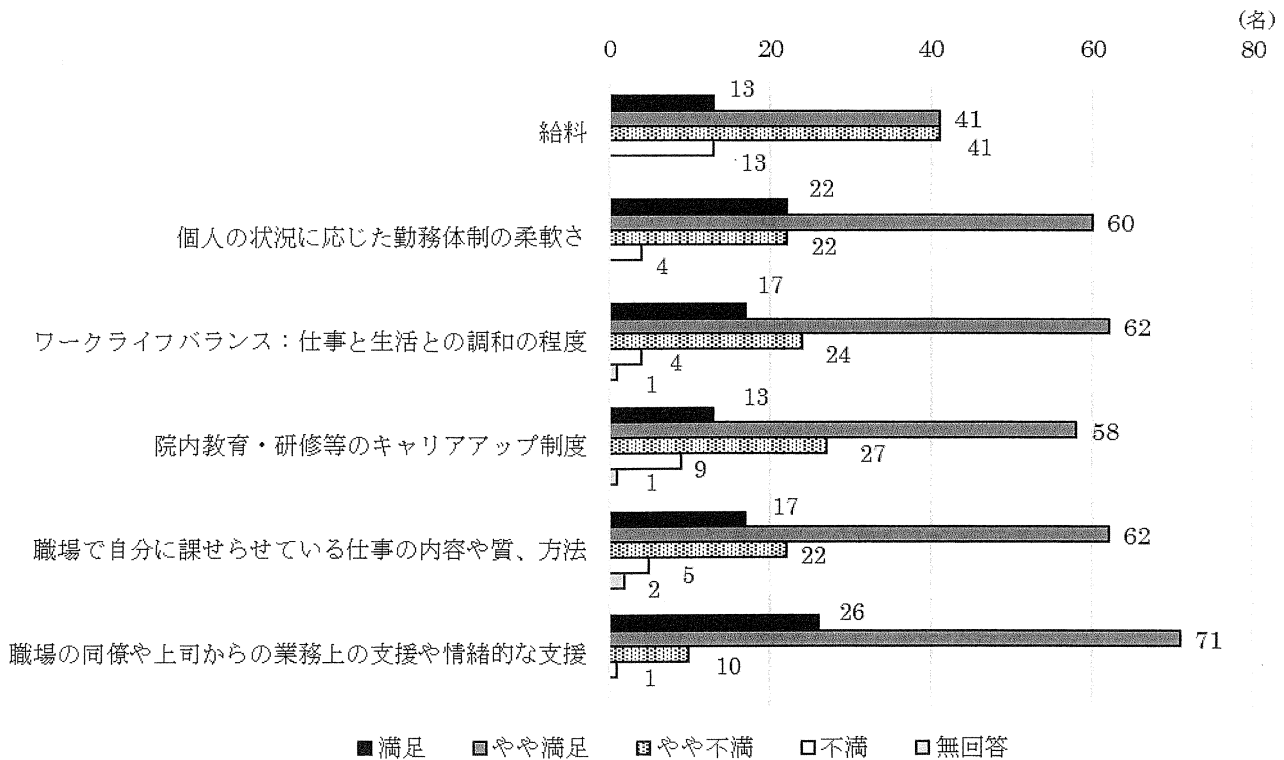


図1 UI ターン後の仕事に関する満足度：項目別 (n=108 複数回答)

【ワークライフバランス：仕事と生活との調和の程度】における不満の理由は、『勤務体制がきつい人手不足』『夜勤や交替勤務体制への不安・負担』『超過勤務が多い』『休みがとれない』等であった。【院内教育・研修等のキャリアアップ制度】への不満の理由では、『研修が少ない、内容が充実していない』『研修が業務時間外にある』『業務が忙しく研修に参加できない』『十分な研修を受けずに業務に入っている』といった意見が挙げられ、『研修に要する費用の援助をしてほしい』『ブランクがある再就職者にも技術研修をしてほしい』といった要望や『職場が変わるとラダーが継続されない』ことを指摘する声もみられた。【職場で自分に課せられている仕事の内容や質、方法】に関する不満としては、『業務内容に偏りがある』『業務負担が大きい』『自分のスキルを活かせる場所がない』『自己学習の時間がない』『仕事を教えてもらえない』『やらされ感がある』といった意見が挙げられた。【職場の同僚や上司からの業務上の支援や情緒的な支援】では『仕事を教えてもらえない』等の意見があった。

今後の仕事の意向では、現在の職場で【ずっと働きたい】と回答した者は21名(19.4%)であった。【条件によっては今後も働きたい】と回答した者が58名(53.7%)と半数以上を占めており(図2)、その条件

には『給料・賞与』『希望に応じた勤務形態』等の労働条件や、『ワークライフバランス』『子育てと両立できる環境』『転勤・家庭の事情』のような生活との兼ね合い、その他『希望部署で働ける』『キャリアアップ・スキルアップ』等が挙げられた。

3. UI ターンしてから現在までの支援ニーズ(表3)

1) 生活上の支援ニーズ

【県・市町村】に対しては、『生活準備・転居のための支援金』『住宅支援』『生活・行政等の情報提供』『税金に関する配慮』『単身世帯を支える制度』等の他、『除雪・交通機関・施設の充実等の生活環境の整備』を求める声や、『UI ターン者の交流会』が挙げられていた。

【職場である病院】には、『UI ターン時の休暇制度』や転居時の『経済的支援』、住宅手当や家賃補助、寮・アパートの提供を含む『住宅への支援』等が、【周囲の人々】には、『仲間づくり、交流、心理的サポート』『地域・県内の情報』等が求められていた。

2) 仕事上の支援ニーズ

【県・市町村】には、『UI ターンに伴う助成金』、就職・住居に関する『情報提供』の他、『冬期間の交通・除雪対策』を求める声があった。【職場である病院】には、『就職・病院情報の提供、県外での説明会の開催』

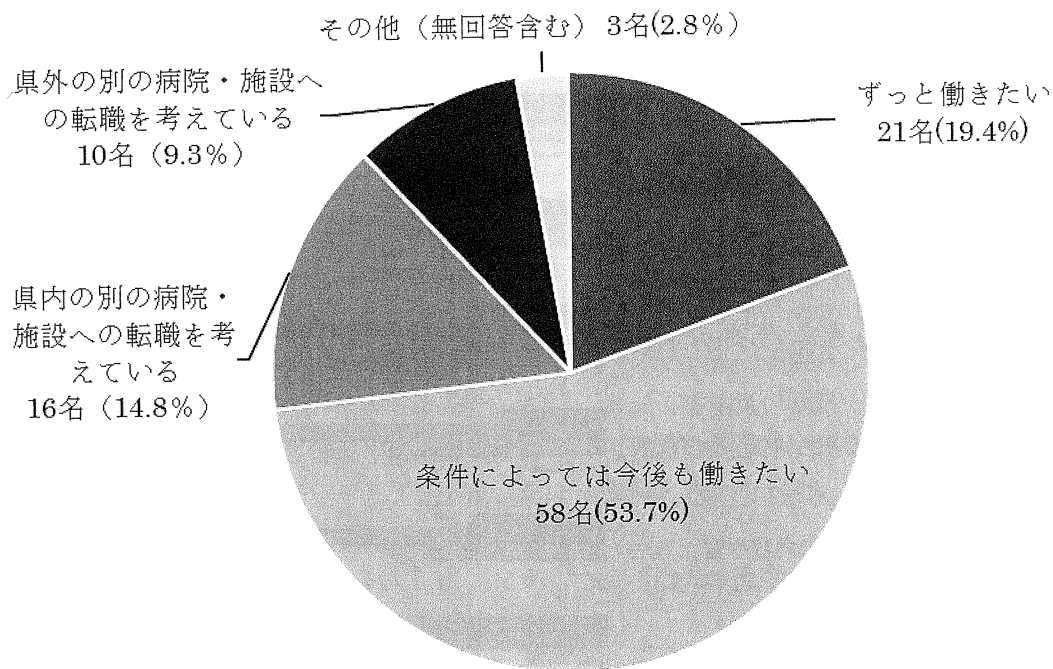


図2 今後の仕事の意向 (n=108)

『業務負担の改善、休みをとりやすい職場』『希望にあわせた多様な勤務形態』『子育て中の職員に対する配慮、託児所の設置』『就職時のオリエンテーション・研修に対する配慮』『院内教育・研究の充実』『アットホームな環境』等が挙げられた。【周囲の人々】には、『子育て・家事のサポート』『仕事を教えてくれる』の他、『県外者への言葉や文化の配慮』を求める意見もあった。

Ⅶ 考察

A県にUIターンした看護職員は現在、生活に対して約8割がほぼ満足している状況にあり、生まれ育った土地への愛着や家族・友人がいることが満足度を高めている理由の1つとなっていた。また、『のんびり生活できている』『マイホームに住んでいる』等の生活環境に満足している声が聴かれる一方で、生活における不便さや雪に関する不安が生活の満足度を下げている。このような交通アクセスや生活の利便性の限界は、特に降雪量が多い地域での生活環境の大きな課題であるといえる。

人口の減少や核家族化が進む地方圏において、UIターン者を増やし、かつ定着を進めていくためには、地域の強みを活かした町そのものへの愛着や魅力を発信する方策を考えていく必要がある。例えば、A県の場合、新幹線等を活用した都市圏とのアクセスや住宅

支援、自然環境の良さに伴い余暇活動を充実できる生活スタイルの提案等があげられる。

一方、仕事には約7割がほぼ満足している状況にある。同僚・上司からの業務上・情緒的な支援や勤務体制の柔軟さについてUIターン者の満足度が高かったというA県の特徴を、引き続き職場づくりに活かしていくことが望まれる。一方、就職や転居に伴う助成金や情報提供等を含むUIターンに伴う就職時の支援やキャリアアップへの配慮については、UIターン移行期も含む行政や職場における支援ニーズとして注目する必要がある。高林ら⁶⁾の調査においても、UIターン就職支援として「転居費用等の支度金制度」や「首都圏での就職ガイダンス」のニーズがあったことが報告されている。また、勤務経験があってもUIターン者にとって新たな職場への不安は大きい。研修機会の多い首都圏から来たUIターン者は特に、キャリアアップ面で不安を感じる可能性がある。就職時のオリエンテーションの充実やこれまでのキャリアラダーを継続できるような配慮、研修制度の充実や院外研修への支援を行うことも期待される。

その他、UIターン者の交流会や仲間づくり、地域・県内の情報へのニーズがあった。行政が中心となり、UIターン者向けの仲間づくりや生活を支援するセミナーの企画、ソーシャルネットワーキングサービスやウェブサイトの活用等を検討する必要性も示唆された。

降雪地域を有する A 県内に UI ターンした看護職員の実態調査
 —UI ターン後の生活・仕事に関する満足度と支援ニーズ—

表3 UI ターンしてから現在までの生活と仕事に関する支援ニーズ

	質問項目	具体的内容
生活上の 支援ニーズ	県または市町村に対して (回答者数 34)	<ul style="list-style-type: none"> ・生活準備・転居のための支援金 ・住宅支援 ・生活・行政等の情報提供 ・税金に関する配慮 ・単身世帯を支える制度 ・UIターン時におけるサービス(例:保育サービス) ・除雪・交通機関・施設の充実等の生活環境の整備 ・UIターン者の交流会
	職場である病院に対して (回答者数 33)	<ul style="list-style-type: none"> ・UIターン時の休暇制度 ・経済的支援 ・住宅への支援(住宅手当や家賃補助、寮・アパートの提供) ・通勤手当、育児支援の充実 ・勤務体制への配慮・スタッフ配置の充実 ・駐車場の充実・除雪 ・研修への補助 ・話を聞いてくれる
	周囲の人々に対して (回答者数 8)	<ul style="list-style-type: none"> ・仲間づくり、交流、心理的サポート ・地域・県内の情報 ・家族からのサポート ・経済的支援
仕事上の 支援ニーズ	県または市町村に対して (回答者数 19)	<ul style="list-style-type: none"> ・UIターンに伴う助成金 ・情報提供(就職・住居) ・子育て支援 ・税控除や低所得者への支援 ・職場環境の整備(例:不妊治療をしている職員の支援) ・冬期間の交通・除雪対策 ・自治会制度
	職場である病院に対して (回答者数 30)	<ul style="list-style-type: none"> ・就職・病院情報の提供、県外での説明会の開催 ・業務負担の改善、休みをとりやすい職場 ・希望にあわせた多様な勤務形態 ・子育て中の職員に対する配慮、託児所の設置 ・就職時のオリエンテーション・研修に対する配慮 ・やりがいにつながる昇給 ・寮の提供・アパートの紹介 ・駐車場などの施設管理 ・転居に伴う支援 ・院内教育・研究の充実 ・アットホームな環境
	周囲の人々に対して (回答者数 7)	<ul style="list-style-type: none"> ・県外者への言葉や文化の配慮 ・子育て・家事のサポート ・仕事を教えてくれる ・情報

離島におけるIターン看護師への調査⁷⁾では、看護師確保のために、大病院にはない看護実践を幅広く学べる環境であることのアピールや地域住民との交流等から島の生活を楽しめる環境づくりなどが提案されていた。本調査においても同様に、A県の地域特性に即した生活の快適さと魅力ある病院づくりを基盤に、キャリアアップとワークライフバランスにつながる新たな看護実践のフィールドとして看護職員の関心を高める方策と、交流会や情報発信等を活用し地域の魅力・愛着を高める工夫が、A県のUIターン後の看護職員の定着のために重要な課題となると考えられた。

しかし、A県が出身地であるUターン者と、A県出身の配偶者等との移住などをきっかけに新たにA県の文化に触れることとなったIターン者とは、移住に至った背景や支援ニーズも異なるであろうことが予想される。本研究では、両者それぞれの満足度や支援ニーズの特徴を明確にするには至っておらず、今後の課題である。

VIII 結論

A県にUIターンした看護職員は、現在の生活には79.6%が、仕事には70.4%が「満足」「やや満足」と回答していた。支援ニーズとして、県・市町村には転居に伴う経済的補助、就職や生活に関する情報提供の他、除雪・交通機関の充実などの生活環境の整備が、職場にはUIターン時の休暇制度や就職情報の提供・説明会の開催の他、就職時のオリエンテーションや院内教育の充実が求められていた。周囲の人々には、仲間づくりや交流等が挙げられていた。UIターン者の定着のためには、町への愛着や魅力を高める方策を考えると、また、就職時の支援やキャリアアップへの配慮に留意する必要があることが示唆された。

謝辞

本研究にご協力いただきました対象者の皆様、各病院の病院長・看護管理責任者の皆様に心より感謝申し上げます。また、本研究計画の立案にご協力いただきました新潟県福祉保健部医師・看護職員確保対策課副参事 山田洋子様へ御礼申し上げます。

なお、本研究は新潟県立看護大学看護研究交流センター特別研究部門の研究活動費により実施され、結果の一部を同センター活動報告書において報告してい

る。また、第39回日本看護科学学会学術集会にて発表した。

引用文献

- 1) 韓慧：日本における看護師不足の実態，東アジア研究，10，1-24，2012，<http://www.lib.yamaguchi-u.ac.jp/yunoca/handle/D300010000001>.
- 2) 吉田カネ子，熊倉俊一：島根県自治体における医療問題と医療施策の実態，島根大学医学部紀要，34，49-58，2011.
- 3) 医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会：医療従事者の需給に関する検討会第10回看護職員需給分科会資料「看護職員確保策に関するこれまでの議論のまとめ（たたき台）」，2019。
<https://www.mhlw.go.jp/content/10801000/000522958.pdf>（検索日：2019年8月29日）
- 4) 独立行政法人労働政策研究・研修機構：UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—，JILPT調査シリーズ，No. 152，2016。
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/152.pdf>
- 5) 国立社会保障・人口問題研究所：2016年社会保障・人口問題基本調査 第8回人口移動調査報告書，36，2018。
<http://www.ipss.go.jp/ps-idou/j/migration/m08/ido8report.pdf>.
- 6) 高林知佳子，片平伸子，平澤則子，他：県外就業者におけるUターン就職の意向と支援ニーズ—A県における県外就業状況等実態調査を通して—，第44回日本看護学会論文集，看護管理，7-10，2014.
- 7) 野島慶明：離島の看護体制を維持するための一考察—Iターン看護師へのアンケート調査から，地域医療，第54回特集号，1562-1565，2015.
- 8) 新潟県県民生活・環境部県民生活課：UIターン者に対するニーズ調査(A)本県にUIターンされた方を対象とした調査，2014。
http://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/life/222723_242717_misc.pdf（検索日：2020年3月17日）
- 9) 尾崎フサ子，忠政敏子：看護婦の職務満足質問紙の研究—Stampsらの質問紙の日本での応用—，大阪府立看護短期大学紀要，10(1)，17-24，1988.
- 10) Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, et

降雪地域を有する A 県内に UI ターンした看護職員の実態調査
—UI ターン後の生活・仕事に関する満足度と支援ニーズ—

al. (1978) : Measurement of Work Satisfaction
among Health Professionals, Medical Care,
16(4), 337-352, 1978.

A survey of “UI-turn” nurses in A Prefecture, a region with heavy snowfall: Satisfaction levels and support needs of life and work post-UI-turn

Yoshiko Sakai¹⁾, Yoko Mizuguchi²⁾, Minako Kabasawa¹⁾, Kikuko Iwanaga¹⁾

1)Niigata College of Nursing, 2) Formerly Niigata College of Nursing

Abstract

This survey aimed to clarify the satisfaction levels and support needs of life and work of UI-turn nurses in A Prefecture, a region with heavy snowfall. UI-turn is a term indicating people who are returning migrants (U-turn) or migrants (I-turn) to a region. A questionnaire was conducted on such nurses and the responses were analyzed descriptively and qualitatively. Among the 108 respondents, 79.6% answered “satisfied” or “somewhat satisfied” in relation to current lifestyle and 70.4% in relation to work. Support that respondents sought from the prefecture and municipality included financial assistance for relocating, the provision of information on employment and life, and improvements to the living environment such as improved snow removal and transport. Support sought from the workplace included a system for a UI-turn leave of absence, the provision of information and briefing sessions on finding employment, as well as improved orientation upon starting a new job and in-hospital education. Respondents mentioned activities such as making friends and interacting with surrounding people. The findings suggest the need to consider measures to enhance attachment to and fascination with the town itself and to focus on support upon gaining employment and career advancement to ensure that UI-turn nurses become established in regional cities.

Keywords: UI-turn(migrant and returning migrant), nurses, satisfaction levels, support needs