Research trends and issues on workplace adaptation processes of new nurses employed at hospitals

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-03-31 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 坂井, 利衣, 高松, 邦彦, 中田, 康夫, SAKAI, Toshie, TAKAMATSU, Kunihiko, NAKATA, Yasuo メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.20608/00001092

神戸常盤大学紀要　Vol.13, pp.16－27, 2020

総説

病院に就職した新人看護職者の職場適応プロセスに関する研究の動向と課題

坂井　利衣[1)]　高松　邦彦[2)3)4)]　中田　康夫[1)3)4)]

Research trends and issues on workplace adaptation processes of new nurses employed at hospitals

Toshie SAKAI[1)], Kunihiko TAKAMATSU[2)], and Yasuo NAKATA[1)]

要旨

わが国における新人看護職者が病院に就職してどのように職場に適応していくかというプロセスに関する文献を系統的にレヴューした結果、1）新人看護職者のギャップ・リアリティショックに関する研究、2）新人看護職者のストレスに関する研究、3）新人看護職者の個人的能力に関する研究、4）新人看護職者の職場適応要因に関する研究、5）新人看護職者に対する先輩の関わりに関する研究、6）新人看護職者の不安・困難点に関する研究、7）新人看護職者に関するその他の研究、の７つのカテゴリに分類することができた。以上のことから、今後の課題として、早期離職を防止するための働きやすい職場について明らかにする必要がある。実際には、新人が疎外感や孤立感を感じていないか、温かい支援を受けていると感じているか、新人の健康に配慮した関わりがあるのかなど、新人の率直な気持ちから職場環境のあり方について明らかにしていくことが重要であると考える。

キーワード：新人看護職者、職場適応、離職予防

Abstract

We conducted a systematic literature review on the process of how new nurses employed in hospitals in Japan adapt to the workplace. As a result, previous studies were classified into the following seven categories: (1) research on gaps and reality shocks of new nurses; (2) research on stresses of new nurses; (3) research on personal abilities of new nurses; (4) research on factors of adaptation to new nurses; (5) new nursing research on seniors' involvement with craftsmen; (6) research on anxieties and difficulties of new nurses; and, (7) other research on new nurses.

1）保健科学部看護学科　2）教育学部こども教育学科　3）KTU 研究開発推進センター　4）ときわ教育推進機構

Through this research, we clarify comfortable working environments that will prevent new nurses' early turnover.

Key words: new nurses, workplace adaptation, early turnover prevention

緒言

厚生労働省は、看護の質の向上や医療安全の確保、早期離職防止といった観点から、2010年4月に「保健師助産師看護師法」「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の一部改正を行い、卒後臨床研修を努力義務化させ、新人看護職員研修ガイドラインを策定した[1)]。卒後臨床研修とは、新人看護職者が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上および早期離職防止を図ることを目的としている。新人看護職者の離職率は、2007年から2010年まで8～9%台であったが、2011年には7.5%へと著明な減少がみられている。これは、卒後臨床研修という各病院における取り組みが、効果をもたらしているのではないかと考えられている。研修での主な取り組みは、従来のプリセプターシップだけではなく、エルダーやメンターシップなどの組織体制の強化、看護職者としての基本的な態度についての講義、実践能力として弱いといわれる医療安全や侵襲の高い技術演習の工夫などが報告されている[2)]。しかし、日本看護協会の「2017年 病院看護実態調査」[3)]結果報告によると、看護職員の離職率は、正規雇用看護職員離職率10.9%、新卒看護職員離職率7.6%であり、正規雇用看護職員の離職率、新卒看護職員の離職率は、2011年以降7.5%前後で横ばい傾向が続いていることがわかる。そして、都道府県別では大都市部、病床規模別では小規模病院で離職率が高いのも例年と同じ傾向であり、従来から離職の要因と考えられてきた各病院の労働条件や教育体制による影響のほか、今後は病院の立地や病床規模、病床機能などによる離職率の差についても、より詳細に分析していく必要があると考えられる[3)]としている。

以上のことから、現代社会で育成された若者には、現実的な看護現場における3K問題だけでなく、それに対応する忍耐力、個人の受けとめ方、深く考えないで行動しがちな傾向などがスムーズな職場適応を妨げる要因ではないかと考える。そして、このような新人看護職者の特性と、新人看護職者を育成する看護基礎教育のあり方や、臨床で指導する先輩や職場の教育体制とに大きなズレがあれば、職場適応ができない問題につながると考えた。

これまで、新人看護師の職場適応や離職予防に関する文献検討がいくつかなされている。片桐ら[4)]は、就業継続支援について示唆を得る目的で入職後の段階的な時期ごとの離職理由に焦点を当てた文献検討を行っている。また、上條[5)]は、新人看護師の職場の人間関係に着目した文献検討を行い組織の問題点を明らかにしている。しかしこれらの文献検討は、職場適応に関する狭義的視点での調査であった。

そこで本稿では、わが国における新人看護職者（以下、新人）が病院に就職してどのように職場に適応していくかという広義的視点で系統的に文献をレヴューし、本領域における研究の内容ならびに動向、そして今後の課題について明らかにすることを目的とした。

方法

2003年より離職率の調査研究が始まっているため、その年を起点として2003年から2018年現在までに発表された文献を対象とした。医学中央雑誌web版により、キーワードを「新人看護師、職場

適応」and（AB=Y PT ＝原著論文、抄録あり、会議録除く）として検索した。

次に、このうち、文献中の研究対象者が就業して1年未満の看護職者と、一般病棟に勤務している新人とし、対象文献を絞り込んだ。そして、左記で絞り込んだ対象文献の要約を熟読し、本研究テーマである「新人看護職者、職場適応」に関連した因子や要因、適応プロセスについて詳細に述べている論文を分析対象文献とした。そして、分析対象文献を、カテゴリ別に分類した。

結果および考察

1．文献数

検索の結果232件の論文が検出され、このうち、対象者は就業して1年未満の看護職者と、一般病棟に勤務している新人とした結果、110件まで絞り込まれた。これより要約を熟読し、本研究テーマである「新人看護職者、職場適応」に関連した因子や要因、適応プロセスについて詳細に述べている論文を絞り込み、40件を分析対象文献とした。

2．文献の内容

分析対象文献をカテゴリ別に分類すると、1）新人看護職者のギャップ・リアリティショックに関する研究、2）新人看護職者のストレスに関する研究、3）新人看護職者の個人的能力に関する研究、4）新人看護職者の職場適応要因に関する研究、5）新人看護職者に対する先輩の関わりに関する研究、6）新人看護職者の不安・困難点に関する研究、7）新人看護職者に関するその他の研究、の7つに分類することができた（表1）。以下、各カテゴリ

表1　病院に就職した新人看護職者の職場適応

カテゴリー	文献番号：論文発表年
新人看護職者のギャップ・リアリティショックに関する研究	*1)：2003年、*2)：2012年、*3)：2007年、*4)：2009年、*5)：2007年、*6)：2005年、*7)：2007年、*8)：2015年
新人看護職者のストレスに関する研究	*9)：2011年、*10)：2018年、*11)：2009年、*12)：2008年、*13)：2008年 、*14)：2007年
新人看護職者の個人的能力に関する研究	*15)：2013年、*16)：2016年、*17)：2018年、*18)：2011年、*19)：2017年、*20)：2018年 、*21)：2011年 、*22)：2010年
新人看護職者の職場適応要因に関する研究	*23)：2012年、*24)：2009年、*25)：2006年、*26)：2018年、*27)：2016年 、*28)：2015年 、*29)：2010年
新人看護職者に対する先輩の関わりに関する研究	*30)：2012年 、*31)：2012年 、*32)：2004年
新人看護職者の不安・困難点に関する研究	*33)：2013年、*34)：2008年 、*35)：2008年 、*36)：2017年
新人看護職者に関するその他の研究	*37)：2012年、*38)：2007年 、*39)：2005年 、*40)：2015年

※下線は、厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン」が策定された2014年以降の文献

について詳述する。

1）新人看護職者のギャップ・リアリティショックに関する研究

新人が感じるギャップやリアリティショックに関する研究は、8件あった。新人は、就職後3カ月にリアリティショックに陥っており、その状態は就職後6カ月頃まで持続し、その後、回復する者と持続する者に分かれると報告されていた[*1)]。新人が感じる看護教育と看護実践現場のギャップには、【責任の重さ】【看護師としての充実感】といった看護職に対する思い、【一人の患者と関わる時間】【死亡患者の多さの驚き】といった患者への関わりに対する思い、【業務処理能力の未熟さ】【患者把握の難しさ】【未熟な看護技術実施への不安や戸惑い】などの自身の看護者としての適応能力に対する思い、【先輩との関係性】といったスタッフとの関わりに対する思い、そのほか、【自由時間の多さ】といった労働環境に対するギャップをもっていることが明らかにされた[*2)]。そして、初期の職場適応には看護基礎教育のカリキュラムにおける差はないと示され[*3)]、馬場[*4)]の研究では、看護基礎教育課程別でのリアリティショック状態に有意差はなく、看護教育では【臨床看護技術】や【共通看護技術】の内容について理解力を高めることでリアリティショックが軽減されることが示された。

また、リアリティショックを構成する因子には、【職場の人間関係】【看護実践能力】【身体的要因】【精神的要因】【業務の多忙さと待遇】【仕事のやりがい、楽しさ】【業務への責任感】【患者の死に関する対応】が報告された[*5)]。福田ら[*6)]の研究結果では、【患者・家族との複雑な関係・対応】【職場における協働の仕方とシステム】【未経験の機器やケア】【ナースコールや電話の対応】【生命監視装置などのある環境】【患者の死亡や急変】が挙げられていたが、そのうちリアリティショックを構成する強い因子は、看護学実習において経験することが難しい因子であると報告された。新人が感じる就職前に抱いていた予想と就職してからのギャップは、就職後3カ月と就職後6カ月で異なっており、ギャップの対処方法を考えるうえで、キーワードとされているは、【仲間】【仕事に伴う喜び】【時期別の実態】であることが示唆された[*7)]。新人看護師の離職要因として対象者全員に共通した要因は【リアリティショック】【職場内の人間関係】で、離職理由は【心と身体の健康問題】が最多であったという報告もあった[*8)]。

これらのことから、リアリティショックは就職後3カ月頃におこりやすく就職後6カ月頃まで継続することがわかったが、新人のリアリティショックの要因やギャップを感じる内容については、近年では大きな変化は読み取れなかった。初期の職場適応には看護基礎教育課程における差はないと示されていることから、新人がうまく職場適応していくためには、リアリティショックに陥る時期とその影響要因について、新人を育成するスタッフが理解し、リアリティショックの要因に沿った適切な支援が重要ではないのかと考えられた。しかし、新人を育成するスタッフは、リアリティショックに陥りやすい時期を把握しているのか、また新人は、適切な支援を受けているのかについて不明であった。そのため、どのような実態があるのかについて見出す必要性を感じた。

2）新人看護職者のストレスに関する研究

新人のストレスに関する研究は、6件あった。新人は、就職後3カ月に精神的ストレス、対人関係へのストレスを感じていた。その後、精神的ストレスは、就職後6カ月には減少し、就職後12カ月頃にはまた強い精神的ストレスを感じており、全期間をとおして、先輩と新人との人間関係に大きな問題があると示された[*9)]。職場における新人看護師の人間関係が組織の問題につながるものは、【離職に関すること】【メンタルヘルス】【ハラスメント】【安全・質の担保】【非効率的な支援】であると報告がある[*10)]。

山本[*11)]は、看護基礎教育から臨地への移行がスムーズに行われるように、看護基礎教育では診療の

補助技術を強化し、特にストレスの強い就職後３カ月には適切な支援をすることが必要であるとした。新人のストレス要因に関する研究は、2007年～2011年にかけて多くなされており、その要因は、【対人関係】【仕事量の多さ】【自分の力量不足】【身体的な疲労】【看護師としての責任】などであった[*9)*12)*13)*14)]。

これらの研究は、新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書[6)]で指摘された、看護基礎教育終了時点での能力と看護現場で求める能力のギャップや、現代の若者の精神的未熟さや弱さが関連していると考えられた。それは、看護基礎教育だけでは、臨床実習で経験することが少なくなり、就職しても看護職者に求められるチームの一員が果たせるような看護実践能力が不十分であり、責任感や仕事に対する力量不足、業務過多など種々のストレスを感じ、自信がもてないなか業務を進めている現状が原因にあるのではないかと考える。また、主体性や積極性に乏しく、他者と深く関わりをもたない傾向にある現代の若者と呼ばれる新人は、多忙や緊急性を理由に、より医療現場においてコミュニケーションを交わしにくい環境のなか仕事をしているのではないかと推測された。これらの考えから、職場適応を促進するための対策を見出すためには、新人が、先輩との関係性について、どのように感じ、どのように対応しているのかを明らかにすることが必要である。

3）新人看護職者の個人的能力に関する研究

新人の個人的能力に関する研究は、2008年～2018年で８件あった。個人的能力とは、新人の困難時のレジリエンス（逆境に直面した際に、それを克服するために適応的に対処し、自らの変容とも可能にする人間として備わっている能力）、首尾一貫感覚（sence of coherence：SOC）、自己効力感、個人の認知枠組み（personal construct：PC）、臨床実践能力の獲得プロセスなどが明らかにされていた。新人のレジリエンスを促進する要因には、【自身の看護実践に対する有意味性】【同僚による適切で豊富な支援】【受容的な職場】【動機との体験の共有】【気晴らしとしての休暇】があり、レジリエンスを阻害する要因には、【精一杯の努力に対する自明視】【過度の負担を強いられる労働環境】【相談することが叶わない孤独感】【倫理観が感じられない実践】【患者による承服できないクレーム】【脅威的な存在としての先輩】であると明らかにされていた[*15)]。また、離職要因は、【看護実践の能力不足】【精神的落ち込み】であった。一方、継続要因は、【看護師としてのやりがいや自覚】【同期の仲間との励まし合い】【先輩看護師への尊敬の気持ち】などの起因していた[*16)]。新人看護師は、【患者から頼りにされている】【患者の背景を考えた看護ができている】と自己評価しており、他者からの評価を自覚していることが自立的判断能力と関連があった[*17)]。

新人の７割近くは、離職願望を経験しており、一般成人に比べストレス対処能力は低い結果となり、首尾一貫感覚に影響する５要因は、【抑鬱感】【視点の転換】【患者の状況を把握する能力がない】【他者を巻き込んだ情動発散】【離職願望】であった[*18)]。就職後６カ月の新人看護師のうち、約70％が看護師を辞めたい願望をもち、約52％が病院を辞めたい願望をもっていた[*19)*20)]。新人の自己効力感は、就職直後より就職後３カ月のほうが低く、自己効力感の低下とともに離職願望が高まるという報告がされた[*21)]。また、塚本ら[*22)]は、新人のもつ認知枠組みの主な枠組みとその内容には個人差があり、認知枠組みは行動に影響していることが示唆された。

これらの背景には、「3K：きつい、汚い、危険」といわれてきた看護職において、新人がリアリティショックやバーンアウトなどの過酷な状況や困難に陥っても、それに負けずに前向きに進んでいく力をどのようにもち合わせているのかに焦点を当てた研究であると理解できた。先行研究で示されていたように、対処能力がある人はストレスが低いという結果からも、職場適応へとつなげる個人的能力を高めることが必要であると考えられた。そのためには、新人が、自身の個人的能力についてどのように

捉えているのか、職場内でどのような個人的能力を高める関わりがされているのかを明らかにする必要がある。

4）新人看護職者の職場適応要因に関する研究

新人の職場適応要因に関する研究は、7件あった。新人は、就職後3カ月～就職後6カ月にバーンアウト状態が進行していることが示唆された[*23)]。職場適応に関連する因子は、【看護技術と看護実践能力の到達度】【職場の人間関係・友人・家族からの支援】【働くうえでの満足度】【夜勤体制・時間外勤務などの労働環境】【自身の体調】などが明らかにされていた[*24)]。また、新人看護職者は、【上司・先輩・同僚・患者との人間関係】【自己の知識や技術の未熟さ】に悩んでいるが、同時に【仕事に対する責任感】【やりがい】も感じていることがわかった[*25)]。新人看護師は、患者の家族からの評価を受け、やりがいを感じていた[*26)]。新人看護師が離職を踏みとどまった理由は、【辛いことを理由に1年で仕事を辞めることに対する抵抗感】【今後について先輩看護師・同期と話せたこと】【離職したいほどつらいのは当然という思い】【患者の感謝と励ましに多々支えられたこと】【同僚も自分と同じ状況にあると感じたこと】【3年間は生活のために働く】【看護という職業に対する思い】であった[*27)]。

職場適応における新人看護師と指導者の認識との相違について調査を行った研究では、休職者の特徴には、状況を判断して動くなどの自己課題が認識できていない結果が明らかにされた。そのため、自己評価と他者評価のズレが大きい新人看護師を就職後早期から把握し、対策を講じる必要性を述べていた[*28)]。

職場適応の要因は、どれも同じような内容が明らかにされているといえる。そして、新人の職場適応の41.4%は、【燃え尽き状態】【患者からの感謝】【先輩看護師のロールモデル】によって説明できると述べられていた[*29)]。このうち【先輩看護師のロールモデル】となる先輩看護師のあり方は、重要であると考える。なぜなら、人が何かを修得する際、何かを見て真似るという行為をなくしては、スムーズに修得し難いものであるため、どんなロールモデルをお手本にするのかは、看護を学ぶ初学者にとっては、職業観を形成するのに影響をもたらすと考えるからである。よって、ロールモデルは重要な存在であるため、実際に、新人が先輩の存在について、どのように感じているのか、また、それが仕事に活かされているのかを明らかにすることが必要である。

5）新人看護職者に対する先輩の関わりに関する研究

新人に対する先輩の関わりに関する研究は、3件あった。先輩の効果的な関わりは、【無条件のフォロー】【後押し】【行動の意味づけ】【興味を伸ばす】【話しやすい職場環境】【指導者としての態度】【成長を促す支援】【新人に合わせた指導】などであった[*30)] [*31)]。また、効果的な関わりは、新人の［思考する力］と［行動する力］の程度によって変化することが明らかにされた[*30)]。そして、新人が、先輩のどのような関わりがサポートであると認識しているのかについて、以下のような結果が報告されていた。新人の『エネルギーの注入／喪失』には、先輩からの『＜できるようになる＞ための関わり』と先輩看護師と『＜聞ける＞＜言える＞＜話せる＞関係』によって、支えている職場環境やシステムといった『土壌：働いている場の特性』が関連していた。さらに、新人にエネルギーが注入される関わりをするためには、先輩看護師のアセスメント能力やコミュニケーション能力、看護へのコミットメントが必要であることが示唆された[*32)]。

これらの先行研究から、新人への関わりには、先輩の関わりが大きな影響をもたらすといえる。そして、先輩看護師には、新人を丁寧に育てようとする姿勢、アセスメント能力やコミュニケーション能力といったさまざまな能力が求められることがわかった。これより、受け手である新人が、先輩から指導をうけたときに、どのように思考し、行動に移

しているのかというプロセスを明らかにする必要性を感じた。

6）新人看護職者の不安・困難点に関する研究

新人の困難や不安点に関する研究は、4件であった。それらは、新人の不安や困難点について、就職後の経過時期を段階的にわけて調査した研究が多く、卒後3年目の語りから仕事上の今年への対処の仕方を見出すプロセスを明らかにする研究もあった。就職後1カ月は、【優先順位の難しさ】【夜勤の不安と責任】【仕事に対する自身の喪失】などであった。就職後3カ月は、【人間関係】【勤務形態】【職業同一性】【教育環境】などであった[*33)] [*34)]。就職後6カ月は、【力量不足】【人間関係】【仕事の過負荷】【理想と現実のギャップ】【心身不良】であった[*35)]。就職後12カ月は、【夜勤の独り立ちへの不安と責任】【医療事故への不安】【ハードな看護師の仕事】【専門的な知識不足の自覚】【患者の急変に伴う不安】【職場の人間関係】【実感のもてない看護】であった[*33)]。新人時代を振り返った卒後3年目の看護師の語りから、仕事上の困難への対処の仕方を見出すプロセスには、常に対極の概念である困難と対処を繰り返し、困難に直面したときは【離職を考える】という対処の仕方を真っ先に見出していることが明らかにされた[*36)]。

これらの研究から、新人の不安や困難点は、一時点のみの調査では、その後の変化が明らかにならず解決策も見いだしにくいため、縦断的に調査していく研究方法が求められるといえる。また、新人は、就職後の1年間のその時期その時期によって、さまざまな不安や困難なことを経験し、その内容は状況によって変化していくことが示された。これより、その時期その時期の新人の心境を明らかにする必要がある。

7）新人看護職者に関するその他の研究

新人に関するその他の研究のうち、文献検討された研究は4件であった。砂見ら[*37)]の研究では、1993年～2007年までの間で、国内に限定した38件を文献検討の対象とし、職場適応に影響する25の要因について整理し、リアリティショックの要因となっている職務ストレスと職場適応を促進する要因を示していた。鈴木[*38)]の研究では、諸外国およびわが国における新人の早期退職に関する74件の文献について、国内外における特徴が整理されていた。就職後1年間の退職率は、わが国よりも諸外国のほうが70％と高値を示していた。また、吉富ら[*39)]の研究では、1982年～2003年までの間で、プリセプターシップに焦点を当てた国内51件、諸外国16件の文献について整理していた。そして、国内外の文献67件のうち、その82.1％は量的研究であり、さらに、プリセプターを対象にした研究は65.6％と高値であることが明らかにされていた。

早期退職した病院勤務の新人看護師の入職から退職までの心理的プロセスを明らかにした文献が1件あった。早期退職した新人看護師は、自己の能力と職場で求められる能力の差に悩み、看護師としての自己評価の低さが心理状態に強く影響していた。心身ともに追い詰められたことで職場から逃げたい気持ちが強くなり退職に至ったことが示されていた[*40)]。

総合考察

今回のレヴューの結果より、わが国における新人の職場適応については、諸外国における取り組みも念頭におきながら、20年程前から研究がなされていることがわかった。そして、職場適応に影響する要因は、この20年間、大きな変化はないと考えられた。しかしながら、2017年においてもなお、正規雇用看護職員の離職率、新卒看護職員の離職率ともに、全体では過去5年以上横ばい状態であり、都道府県別では大都市部、病床規模別では小規模病院で離職率が高いのも例年と同じ傾向である[3)]ことが示されており、今も看護職者の職場適応について問題視されている。これは、医療の進歩に伴っ

て業務内容が複雑化している看護職は、人を相手とする流動的な仕事でもあり、それに柔軟に対応できるようなマンパワーを求められる。そして、多様化している価値観をもつ新人は、自分が教わってきた看護教育の伝統を重んじる先輩の指導方法が慣れないと感じても、職場では協働して、柔軟に前向きに受け止めながら職場に適応していかなければならない。しかし、慣れない実践に対して、柔軟に前向きな捉え方に切り替えることは、年齢の若いものほど難しいことであるといえる。だからこそ、新人の職場適応に関連した研究は、常に言及されるべき課題であると考えた。

看護基礎教育と臨床現場との乖離をなくすためには、看護基礎教育の充実を図るとともに、臨床実践能力を高めるための新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について検討し、実施に移すことが求められている。「新人看護職員研修ガイドライン（2014年）」の策定以降の研究動向は、新人看護職者の個人的能力や職場適応要因を分析する傾向にあることが整理できた。しかし、病院規模や立地や病床機能別、各病院の労働条件といった病院組織や、プリセプターだけでなくエルダーシップなどの体制強化や技術演習の工夫などの教育体制による影響による離職願望を分析したような調査研究はみられなかった。

新人がリアリティショックに陥りやすい就職後3カ月と、就職後6カ月に受けた効果的なサポートについて明らかにした研究[7]では、以下のように示されていた。就職後3カ月では、【受容・承認機能】に関わるサポートが自尊感情を介して精神的健康を高めること、【管理者的行動機能】に関わるサポートが精神的健康を高めること、自尊感情や精神的健康が高まることで、職務満足感が高まることが示唆された。就職後6カ月では、【受容・承認機能】に関わるサポートが、自尊感情、精神的健康、職務満足感に大きく影響していること、【管理者的行動機能】に関わるサポートが、精神的健康と職務満足感を高めること、【情緒的機能】に関わるサポートは、自尊感情を低下することを介して、精神的健康と職務満足感に間接的に悪影響を及ぼすことが示された。

これは、就職後3カ月の時期は、仕事を技術の未熟さに不安や緊張を感じ、自信がもてない状況であると考えられる。そのため、受容・承認機能に関わるサポートを受け、安心感を得られることで、はじめて仕事に前向きに取り組むことができることを意味していた。就職後6カ月の効果的なサポートも同様であったが、情緒的機能サポートは、自尊感情を低下させ精神的健康と職務満足感に悪影響を及ぼすとされていた。これは、本人がどのように受け止めて解釈するかによって、受けたサポートを効果的とも非効果的とも捉えることになるといえる。つまり、その本人の解釈次第で、良くも悪くも精神的健康や職務満足感にまで影響を及ぼす結果になるということが理解できた。これより、職場適応の促進のためには、多様化している価値観をもつ若者と各世代の先輩看護師との仕事上の物事の捉え方について明らかにし、適切な支援を考えることが求められていることがわかった。

新人の仕事観を明らかにした研究[8]では、仕事観は【生活の基盤】【価値のあるもの】【成長・自己実現につながるもの】【負担なもの】【社会の一員としての役割】に分類されるとした。新人が、どのような仕事観をもつのかを明らかにすることによって、【生活の基盤】や【社会の一員としての役割】は一般的にいわれる仕事の定義を反映していた内容であるとわかった。そして、【価値あるもの】や【成長・自己実現につながるもの】といったカテゴリは、仕事に対する肯定的な意味づけであり職業的アイデンティティ形成といった職業への適応を支持する概念であることがわかった。これより、看護師という仕事のありのままを見聞きさせる機会を設け、そこで抱く感情からその背景にある職業的意味や考え方などについて学ぶといった職業観の育成のための看護基礎教育の充実も必要であると考えられた。

また、社会人経験をもつ新人の職場に適応するまでの思いを明らかにする研究[9]では、【ギャップを感じる】【看護師の仕事の辛さを知る】【先が見えない思い】【職場を辞めたいけど辞めない】【看護師としての成長を実感】が明らかにされた。そして、新人看護師の就職後１年間にどのようなゆらぎを経て職場適応していくのかを明らかにした研究[10]では、【自己と向き合うことによるゆらぎ】【自立へのゆらぎ】【対人関係に由来するゆらぎ】【最上級のゆらぎ】が明らかにされた。さらに、この４つのゆらぎ体験の過程には、【ソーシャルサポート】を受け【セルフケア能力】を発揮しながら【安定したゆらぎ】に到達していたことが結果として図示されていた。このように新人は、新しい環境においてイメージしていたことと違う現実と向き合い、さまざまな不安を抱えながらもソーシャルサポートを活用し、セルフケア能力を養いながら、困難で不安なことも乗り越えて職場適応していくプロセスをたどっていることが理解できた。

一方、就職後１年未満に離職した新人の体験を明らかにした研究[11]では、ピリピリとした＜病棟の雰囲気を敏感に感じながら仕事を行い＞、＜一人の先輩にいじめられる＞＜患者の前で先輩看護師に怒鳴られる＞といった経験から＜「ちゃんとしなきゃいけない」と気負い＞＜極度の不眠などの身体症状＞のなか、辞めるという考えはまったく浮かばず＜ひたすら頑張り＞、＜ミスをして患者に危害を加える看護師に自分がなっていることに気づき＞＜カウンセリングを受ける＞といった体験が示されていた。

以上のことから、今後の課題として、早期離職を防止するための働きやすい職場の具体策つまり新人看護職員研修ガイドラインの内容に沿って、病床数や研修内容などの病院別特性と、新人看護職者の離職要因や離職率の変化について明らかにしていくことが必要であると考える。

文献

1）厚生労働省．“新人看護職員研修ガイドライン”．厚生労働省．www.mhlw.go.jp/bunya/iryou/oshirase/dl/100210-3.pdf,（参照 2019-05-25）．

2）関総研．“改正保助看法に対応－新人看護職員の研修体制充実化－”．医業経営情報レポート．2010, p. 1-12. http://www.brain-partner.com/report/jinji/report_i-repo_i118.pdf,（参照 2019-05-25）．

3）日本看護協会．“「2017 年 病院看護実態調査」結果報告”．日本看護協会．https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20180502103904_f.pdf,（参照 2019-05-25）．

4）片桐麻希，坂江千寿子．新卒看護師の離職理由と就業継続に必要とされる支援内容に関する文献検討．佐久大学看護研究雑誌．2016, vol. 8, no. 1, p. 49-59.

5）上條こずえ．職場の新人看護師を取り巻く人間関係に関する組織上の課題についての文献研究．長野県看護大学紀要．2018, vol. 20, p. 25-32.

6）日本看護協会中央ナースセンター．“新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書”．2005, p. 20-21．https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801_S1701.html,（参照 2019-05-25）．

7）舟島なをみ．質的研究への挑戦．医学書院，第２版，2007，p. 34-130.

8）村上美華，前田ひとみ．新人看護師の仕事観の特徴．熊本大学医学部保健学科紀要．2008, vol. 4, p. 107-112.

9）渋沢こず恵，松永真紀，松井洋子．社会人経験をもつ新人看護師の職場適応までの思い．日本看護学会論文集　看護管理．2012, no. 42, p. 30-33.

10）田丸早苗．新人看護師の職場適応過程における“ゆらぎ”とソーシャルサポート．日本看護学

会論文集　看護管理．2009, vol. 39, p. 33-35.
11）菊岡祥子．看護大学を卒業した看護師の入職後早期離職体験．日本赤十字看護大学紀要．2007, vol. 21, p. 73-81.

分析対象文献

＊1）近藤美月．新人看護師のリアリティショックに関する縦断的研究－リアリティショックに陥る時期と要因の関連性について－．日本看護学会論文集．看護管理．2003, no. 33, p. 257-259.
＊2）堀田暢子，平塚陽子，石津みゑ子．入職半年後の新卒看護師が感じる看護基礎教育と看護実践現場とのギャップ．北日本看護学会誌．2012, vol. 15, no. 1, p. 13-21.
＊3）花岡澄代，福田敦子，津田紀子，矢田眞美子，中村美優，鶴田早苗，大島敏子，松浦正子，伊藤佳代子，古城門靖子，喜多淳子．病院に就職した新卒看護職者の初期職場適応に関する検討－初期職場適応の潜在構造とリアリティショックとの関連から－．神戸大学医学部保健学科紀要．2007, vol. 22, p. 1-11.
＊4）馬場さゆり．新人看護師のリアリティショックの要因－看護教育内容の理解力、リアリティショック状態との関連－．神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録．2009, vol. 34, p. 218-224.
＊5）平賀愛美，布施淳子．就職後３ヵ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討．日本看護研究学会雑誌．2007，vol. 30，no. 1，p. 97-107.
＊6）福田敦子，花岡澄代，喜多淳子，津田紀子，村田惠子，矢田眞美子，中村美優，鶴田早苗，松浦正子，伊藤佳代子，古城門靖子．病院に就職した新卒看護職者のリアリティショックの検討－潜在構造の分析を通して－．神戸大学医学部保健学科紀要．2005, vol. 20, p. 35-45.
＊7）久保江里，前田ひとみ，山田美幸，津田紀子，串間秀子，池田スエ子．新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態－就職３ヵ月と６ヵ月後の縦断的調査から－．南九州看護研究誌．2007, vol. 5, no. 1, p. 45-52.
＊8）内野恵子，島田涼子．本邦における新人看護師の離職についての文献研究．心身健康科学．2015, vol. 11, no. 1, p. 18-23.
＊9）森良信，三原太，音成佐代子，横枕はつみ，江崎卓弘，上野道雄．新規採用看護師のメンタルヘルスの経時的変化についての検討．医療．2011, vol. 65, no. 4, p. 204-211.
*10）上條こずえ．職場の新人看護師を取り巻く人間関係に関する組織上の課題についての　文献研究．長野県看護大学紀要．2018, vol. 20, p. 25-32.
*11）山本みづゑ．新人看護師の職場適応過程における看護教育の課題．看護展望．2009, vol. 34, no. 12, p. 1209-1215.
*12）大久保仁司，平林志津保，瀬川睦子．新卒看護師が入職後３ヵ月までに感じるストレスと望まれる支援．奈良県立医科大学医学部看護学科紀要．2008, vol. 4, p. 26-33.
*13）内村尚美．新人助産師の職場のストレスとソーシャルサポートの実際と期待．神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録．2008, vol. 33, p. 225-232.
*14）重田尊子，荒木登茂子，馬場園明．新人看護職員が抱える主観的ストレスおよび早期離職行動に与える職業性ストレスの影響．医療福祉経営マーケティング研究．2007, vol. 2, no. 1, p. 1-12.
*15）藤原史博，楢原理恵，増野園惠．新人看護師が発揮するレジリエンスの促進要因と阻害要因－２時点の追跡的調査による縦断的研究－．近大姫路大学看護学部紀要．2013, vol. 5, p. 57-67.
*16）片桐麻希，坂江千寿子．新卒看護師の離職理由と就業継続に必要とされる支援内容に関する

文献検討．佐久大学看護研究雑誌．2016, vol. 8, no. 1, p. 49-59.

*17) 堀田真衣，池内理菜，辻佳奈子，矢野正晃，松井弘美，八塚美樹，瀧本裕士．新人看護師の経験と自立性との関連．富山県立中央病院医学雑誌．2018, vol. 41, no. 3-4, p. 115-119.

*18) 山住康恵，安酸史子．新卒看護師の SOC と影響要因に関する研究．日本看護学教育学会誌．2011, vol. 21, no. 2, p. 13-23.

*19) 山住康恵，北川明，安酸史子．就職後 6 ヵ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究. 共立女子大学看護学雑誌, 2017, vol. 4, p. 9-17.

*20) 大山祐介，鳥越絹代，妹川美智，宮原眞千世，宮崎智子，永田明．新人看護師の離職意思の実態と職業キャリア成熟に関連する要因．保健学研究，2018, vol. 31, p. 15-24.

*21) 竹内久美子，杉山由香里．新卒看護師の入職後 1 年間の心理的状況の変化について－自己効力感・離転職意思・精神健康度の縦断的調査．目白大学健康科学研究．2011, vol. 4, p. 29-36.

*22) 塚本尚子，舩木由香．新卒看護師のパーソナル・コンストラクトが適応プロセスに及ぼす影響－ Role Construct Repertory Test（RCRT）による検討－．日本保健医療行動科学会年報．2010, vol. 25, p. 241-256.

*23) 小野田舞，内田宏美，津本優子．新卒看護師の職場適応とその影響因子に関する縦断的研究．日本看護管理学会誌．2012，vol. 16，no. 1, p. 13-23.

*24) 畠山なを子．新人看護師の夜勤を通しての職場適応．岩手看護学会誌．2009, vol. 2, no. 2, p. 25-37.

*25) 古市清美，鹿村眞理子，小野章夫，宮崎祐幸．新人看護師の職場適応．群馬パース大学紀要．2006, vol. 3, p. 31-38.

*26) 安藤香織，今野多美子．新卒看護師が病院で 1 年間働き続けた理由と背景．日本看護学会論文集　看護管理．2018, no. 48, p. 217-220.

*27) 今井多樹子，高瀬美由紀．新人看護師が「離職を踏み止まった理由」テキストマイニングによる自由回答文の解析から．日本職業・災害医学会会誌．2016, vol. 64, no. 5, p. 279-286.

*28) 石井くみ子，中村美知子．新卒看護師の職場適応状況と指導対策の検討非職場適応者・適応者と指導者の認識の相違．山梨大学看護学会誌．2015, vol. 14, no. 1, p. 1-9.

*29) 三輪聖恵，志自岐康子，習田明裕．新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究．日本保健科学学会誌．2010, vol. 12, no. 4, p. 211-220.

*30) 濱元淳子，井上範江，分島るり子，古島智恵．新人看護師の職場適応を促す先輩看護師の効果的な関わり．日本赤十字九州国際看護大学紀要．2012, vol. 11, p. 11-24.

*31) 柴田明美，岩脇陽子，新垣洋美，浜崎美子，小松美幸．新人看護師が求める先輩看護師の関わり．京都府立医科大学看護学科紀要．2012, vol. 22, p. 75-85.

*32) 大川貴子，室井由美，池田由利子，五十嵐文枝，市川和可子，大薗七重，佐藤るみ子，木村英子，鈴水千衣．新卒看護師が認識する先輩看護師からのサポート．福島県立医科大学看護学部紀要．2004, vol. 6, p. 9-23.

*33) 並川聖子．新卒看護師の入職後直面する困難に関する研究－入職 1 ヵ月後と 1 年後に焦点を当てて－．旭川大学保健福祉学部研究紀要．2013, vol. 5, p. 25-31.

*34) 唐澤由美子，中村惠，原田慶子，太田規子，大脇百合子，千葉真弓．就職後 1 ヵ月と 3 ヵ月に新人看護者が感じる職務上の困難と欲しい支援．長野県看護大学紀要．2008, 10, p. 79-87.

*35) 山田美幸，前田ひとみ，津田紀子，串間秀子．新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討－就職 3 ヵ月の悩みと 6 ヵ月の困ったことの分析－．南九州看護研究誌．2008, vol. 6, no. 1, p.

47-54.

*36) 柏美智．新卒看護師が仕事上の困難への対処の仕方を見出すプロセス卒後３年目の看護師へのインタビューより．日本精神保健看護学会誌．2017, vol. 26, no. 2, p. 1-10.

*37) 砂見緩子，八重田淳．新人看護師の職場適応の影響要因に関する文献研究．帝京大学医療技術学部看護学科紀要．2012, vol. 3, p. 13-25.

*38) 鈴木英子．新卒看護師の早期退職に関する文献研究．看護．2007, vol. 59, no. 12, p. 89-93.

*39) 吉富美佐江，野本百合子，鈴木美和，舟島なをみ．新人看護師の指導体制としてのプリセプターシップに関する研究の動向．看護教育学研究．2005, vol. 14, no. 1, p. 65-75.

*40) 山田貴子，藤内美保．早期退職した病院勤務の新卒看護師の入職から退職後までの心理的プロセス. 日本看護研究学会雑誌. 2015, vol. 38, 5, p. 41-51.