

新人看護師の離職原因とその対処行動 —— 文献研究を通して ——

折原みゆき* 奥井 彩加* 茂泉いつみ*
櫻井華奈子* 田嶋 由香* 山本 君子**

Key Words: 新人看護師, リアリティショック, 辞める理由, 早期離職, 対処行動

【要旨】 新人看護師の離職率は減少傾向ではあるが、依然として高い病院も見られることが懸念されている。そこで、本研究の目的は、新人看護師の早期離職の原因とその対処行動を文献から明らかにすることである。研究方法は、新人看護師、2年目の看護師、指導看護職員が Key Words となった6文献を抽出・分析した。本研究により、辞めたいと思う原因には先輩看護師に対するネガティブな意識が関与していること、離職を予防するためには個人的対処行動と組織的対処行動のどちらも必要であることが明らかになった。

I. はじめに

久保氏らは「医療技術の高度化に伴って、看護師に求められる技術も多様化しており、高度な看護実践能力が求められている¹⁾」と述べている。日本看護協会が実施した「2009年病院における看護職員需給状況調査」によると、新人看護師の離職率の全国平均は8.9%で前年比0.3%減となっているが、依然として高い病院も見られることが分かった。新人看護師の教育研修体制を十分に整備している病院では離職率が低く、教育研修体制が不十分な病院では離職率が高いことも明らかとなっている。離職率が高いことについては、その他にも新しい環境の中で自分の知識・技術不足、看護師としての自信の無さ、人間関係、慣れない勤務体制などによる身体的・精神的負担が重なることも原因なのではないかと考える。

私達は、臨地実習の際慣れない環境による不安や戸惑いを感じ、自分の知識不足や看護師との人間関係が上手くいかないことに悩むことが多々あった。今後、私達が看護師として働くようになれば責任はさらに大きくなり、臨地実習時以上のストレスに直面し、辞めてしまいたいと感じることもあるかもしれない。そ

の時少しでも自分なりの対処行動が取れるようにするため、本研究では新人看護師の早期離職の原因とその対処行動を文献から明らかにすることを目的とする。

II. 研究方法

- 1. 研究対象:** 新人看護師, 2年目の看護師, 指導看護職員が Key Words となった文献。
- 2. 研究内容:** 新人看護師の離職原因とその対処行動の抽出・分析。
- 3. 研究期間:** 2010年5月～12月。
- 4. 文献の抽出**
検索方法: 医中誌 WEB のデータベースを使用し、2004～2009年の文献。
検索に用いた Key Words: 新人看護師, 早期離職, リアリティショック。
- 5. 分析方法**
事例の書かれている6件の文献を読み、それぞれの場面、看護師の感情、対処行動を抽出し、表にしてまとめる。

*東京医科大学看護専門学校3年

**東京医科大学看護専門学校専任教員

表1 離職を考える場面と「個人的対処行動」

文献名	場面	思い	対処行動
①「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」 著者：田丸早苗 <研究方法> 半構成的面接法 <期間> 2007年8月～9月 <対象> 2年目の看護師	・自立していない仕事が多いとき。	・自分ができないことで相手に負担がかかり申し訳ない気持ちでとても苦痛。	(個人的) ・仕事時間以外に積極的に学習し、知識・技術を修得するように努力した。
	・ヒヤリ・ハットレポートを書いたとき。 ・配属部署の専門的な知識・技術が不足しているとき。 ・基本的な看護技術が身につけていないとき。	・この先やっていけるか不安。 ・医療事故を起こさないか不安。	(個人的) ・セルフケアのみでなく、ソーシャルサポートも受け、落ち込みを軽減した。
	・学生時代とのギャップと、持続する学生気分にならないうりアリティショックに直面したとき。	・時間が経過するにつれ、何もできない、何も分からないという自分に改めて気づき愕然とした。	(個人的) ・何か出来ることを必死に探し、自ら見つけて行動した。 ・小さなことであれ行動できている自分を確認し達成感を覚え、自尊心を高めた。
	・仕事の流れをつかみ、少しずつ自立してきたとき。	・自分の役割を果たそうと前向きな姿勢になる一方、周りの期待に答えられないのではないかと。	(個人的) ・認められたときの喜びと、新たに気づく職場の人間関係を支えに前向きにとらえた。
② 新人教育における指導者の問題—新人看護師とプリセプターの「意識のズレ」を通して— 著者：越智小百合 <研究方法> 半構成的面接法 <期間> 2003年9月～12月 <対象> 2002年新人4名 その指導者4名	・指導者の反応を十分に解釈できなかったとき。	・先輩看護師に当たり前のことを聞くと、イライラさせているのではないかと、怒らせてはいけない等のネガティブな意識を持ってしまった。	(個人的) ・先輩看護師は自主性や自立を強く求めていることを知り、自分から動くという意識を持って自主的に行動するようになった。
	・何が分からなくて何が出来ないのかが自分でも分からなかった。	・言われた通りにしか動くことが出来ず自信が持てなかった。	(個人的) ・満足が得られる反応を患者から受け「もっと知りたい」という興味や関心、発展につながった。
	・病態を調べているだけで一日が終わってしまい個々の患者と照らし合わせて看るところまでいかなかった。	・理解が不十分なまま患者を見てしまっていた。何を勉強したら良いのか分からなくなった。	(個人的) ・プライマリーナースとして、自分が受け持ちということ意識したことと患者と結びつけて学習できるようになった。自分に何が足りなかったのかが分かると楽しくなってきた。
③ 4ヶ月目の新人看護師が語る看護師像模索の様相 著者：三輪恵里 他 <研究方法> 半構成的面接法 <対象> 4ヶ月目の新人看護師	・業務の忙しさと、多くのことを同時にこなしていかなければならないとき。	・学生時代と現実との相違感、看護の困難さを実践から実感した。	(個人的) ・先輩看護師からの学びで自己の看護観を確認しながら未来の自分を見つめ、看護師像を模索していった。
	・未熟さを実感したとき。	・患者への申し訳なさを感じた。	(個人的) ・未熟な中でも感謝される喜びや、患者との関わりからの癒しなど、プラス感情として影響を受けた。

III. 用語の定義

リアリティショック：卒業後、現場での実践活動への準備をしているにも関わらず、実際に職場で仕事を始めるようになって予期せぬ苦痛や不快感を伴いショックを受けることである。

新人看護師：入職してから1年以内の看護師。

IV. 結果

表1に、離職を考える場面と「個人的対処行動」を示す。

表2に、離職を考える場面と「組織的対処行動」を示す。

表2 離職を考える場面と「組織的対処行動」

文献名	場面	思い	対処行動
④ 新卒看護師の早期離職防止を勘案した教育・支援体制の検討—A病院における調査結果から— 著者：柳田美喜子 他 <研究方法> アンケート調査法 <期間> 2006年12月 <対象> 9ヶ月目の新人看護師	・多重課題を抱えて複数の受け持ち患者を安全に看護しなければならないとき。	・「責任の重さ」と「受け持ち患者数と関わり方」の違いに戸惑い、仕事の優先順位がつけられない。 ・医療事故を起こす不安、基本的な看護技術が身につけていない。	(組織的) ・職場スタッフ全員による支持的支援と、新人看護師の能力や経験を考慮した関わりや肯定的評価を行い温かく見守った。 (組織的) ・新人研修で学習したことは即実践に活用することにより、悩みとなっている基本的な看護技術や配属部署の専門的知識・技術の効果的な獲得に繋がった。
⑤ 新人看護職員の働きやすい病棟環境の取り組み 著者 田中知花 <研究方法> 半構成的面接法 <期間> 2007年4月～2008年2月 <対象> 新人看護師4名 指導看護職員17名	・自尊心を低下させるような怒られかたをされたとき。	・やさしく接して欲しい。声をかけて欲しい。 ・怒られるのが怖い。	(組織的) ・必要とされているという自尊感情を低下させないようなサポート。
	・(入職して3ヶ月) チームに必要とされているのか実感出来ていないとき。	・やさしい声をかけて欲しい。自分は必要とされていないのではないかと。	(組織的) ・優しい言葉がけをしったり気にかけることで、新人看護師が大切にされていると感じ仕事ができるようになったと感じられるようにした。 ・自信を持って行動するように声をかけた。
⑥ 新人看護師の早期離職防止への職場サポート—就職後3ヶ月経過した新人看護師の離職・就業継続意識から— 著者：長谷川真美 他 <研究方法> アンケート調査法 <期間> 2006年7月1日～10日 <対象> 新人看護師63名	・先輩に指摘されたとき。	・何をすればいいのか分からなくなった。 ・「大丈夫？」などといった優しい声かけが欲しかった。	(組織的) ・先輩看護師は、どんなに小さなことでも褒める。 ・職場の一人一人が共に働く仲間を育てているという意識を持って新人教育していく。
	・ひとつひとつゆっくり教育してもらえなかったとき。	・時間が上手く使えず勉強が出来なくて自分の中の心の容量も目一杯、またひとり立ちが早すぎて不安が大きすぎると感じた。	・先輩後輩に関わらず互いを認め合い尊重しあう。 (組織的) ・量的にも時間的にもゆとりを持ってきめ細やかな教育を提供し、新人看護師が自信を持てるまで指導するプログラムを提供した。
	・仕事量が多くこなせないとき。 ・休めなく疲労が多いとき。	・時間外労働も多く、心身の疲れが取れない。日々仕事に追われ疲れきっていると感じた。	・新人に要求されている学習量や精神的未熟さを理解したサポート的な関わりをした。 ・看護師の集団における新人の存在の意味を、新人本人及び他者が意識できるように職場の雰囲気を高めた。
	・自分の目標が見えないとき。	・何がしたいのか分からなくなった。具体的な目標が見つからない。自分の行っていることは患者にとって良いことなのか分からない、先が見えないと感じた。	・看護師の集団における新人の存在の意味を新人本人及び他者が意識できるように職場の雰囲気を高めた。

V. 考 察

新人看護師は入職後現場に立って初めて自分の知識・技術不足を痛感し、リアリティショックに直面することから多くの不安を感じ、自信を喪失していることが分かった。しかしその知識・技術不足を自覚しているにも関わらず、先輩看護師に対するネガティブな意識から、分からないことが聞けず不安や悩みを抱え込んでしまう傾向が見られる。その結果として具体的な目標が見つからず先が見えないと感じていた。また、仕事の流れをつかみ、少しずつ自立してきた時期

には自分の役割を果たそうと前向きな姿勢になる一方、複数の患者を受け持つなどの責任の重さにより、周りの期待に応えられないという新たな不安を感じていた。その様々な不安によって仕事の優先順位がつけられず、業務の忙しさも加わることで心身共に疲れが取れない状態が続き、その結果が新人看護師の離職の原因となったと考えられる。先輩看護師にネガティブな意識を持ってしまう理由として、新人看護師は自信を喪失しているために「当たり前のことを聞いて怒らせてしまうのではないかと」という考えや、「先輩看護師との人間関係が崩れてしまうのではないかと」という

思いがある。また、辞めたいと思った場面として自尊心を低下させるような怒られ方をされたという結果が出ており、実際に私達も臨地実習の場で同じような思いをした経験がある。この新人看護師と私達の共通点は、「自信を喪失していた」という点であり、その自信の無さが全ての考えにネガティブに影響したと思われる。先輩看護師の指導が厳しいと感じることは仕方がないのかもしれない。実際に私達が臨地実習で一人の看護師の後ろについて一日仕事の様子を見学してみた所、想像以上の業務の忙しさを目の当たりにした。その忙しい中で後輩を指導するという事は多少厳しい態度や言い方になってしまうこともあるだろう。新人看護師は、先輩看護師の多忙さを理解することで厳しい指導でも気持ちに余裕を持って受け止めることができるのではないだろうか。一方、先輩看護師は多忙であっても新人看護師が「自分のことを思って指導してくれている」と実感出来るような思いやりのある関わり方をすることが大切だと考える。新人看護師が「自尊心を低下させられる怒られ方」と受け取ったのは、必ずしも先輩看護師の対応だけが原因とは言えず、受け取る側の意識も大きく関与していることが分かった⁶⁾。離職を考えた時の対処行動としては、個人的対処行動と組織的対処行動が必要であると分かった。個人的な対処行動は、不安の原因となっている基本的な看護技術や専門的な知識の効果的な獲得をし、自身の看護力を高めることや、自分から積極的に行動すること、小さなことであっても行動出来ている自分を確認し達成感を感じるなどがある。また組織的な対処行動は、新人看護師自身の持つ価値観や考え方、精神的未熟さを理解し、どんなに小さなことでも褒める、相談に乗る、優しい声かけをするというサポート的な関わりがある。文献から個人的対処行動と組織的対処行動が新人看護師に対して離職を予防するのに必要であることが分かった。これらに加えて私達が考える対処行動は、個人的対処行動として自分なりの気分転換の方法を見つけるということや、同期同士の交流で同じ悩みを共感してもらうこと、組織的対処行動としてはサポートを受けるという受動的態度だけでなくソーシャルサポートを利用すること

や求める力を備えることなども必要であると考えた。さらに、新人看護師の離職を防ぐためには先輩看護師も新人看護師も自分たちが主体的に「良い職場を作る一員」という考えを持ち、職場組織への愛着が持てるような環境作りを意識していくことである。

VI. 結 論

本研究により、辞めたいと思う原因には先輩看護師に対するネガティブな意識が関与していること、そして離職を予防するには個人的対処行動と組織的対処行動のどちらも必要であることが分かった。

以上の研究結果を今後、臨床現場で働くようになった時に活かしていきたい。

VII. 謝 辞

本研究を行うにあたり、御指導頂きました山本君子先生、図書館司書の先生、事務の皆様にご協力いただき感謝申し上げます。

引用・参考文献

- 1) 久保公子. 新卒看護師の感じる苦痛と離職を考える理由に関する調査. 看護管理. **39**, 3-5, 2008.
- 2) <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2009pdf/0316sanko-2.pdf>
- 3) 柳田美喜子. 新卒看護師の早期離職防止を勘定した教育支援体制の検討. 看護管理. **38**, 318-320, 2007.
- 4) 越智小百合. 新人教育における指導者の問題—新人看護師とプリセプターの‘意識のズレ’を通して—. 看護管理. **35**, 295-297, 2004.
- 5) 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. 看護管理. **39**, 33-35, 2008.
- 6) 田中知花, 高月智美. 新人看護職員の働きやすい病棟環境の取り組み. 看護管理. **39**, 152-154, 2008.
- 7) 長谷川真美, 田村佳土枝. 新人看護師の早期離職防止への職場サポート—就職後3ヶ月経過した新人看護師の離職・就業継続意識から—. 看護管理. **37**, 424-426, 2006.
- 8) 三輪恵理. 4ヶ月の新人看護師が語る看護師像模索の様相. 日本看護研究学会雑誌. 32200.200.