

新卒看護師の精神的未熟さ・弱さに対するスタッフ看護師 および新卒看護師自身の認識

宮澤朋子¹⁾, 松本じゅん子²⁾

【要旨】 本研究では、新卒看護師の精神的未熟さや弱さに対するスタッフ看護師および新卒看護師自身の認識について質問紙を用いて調べた。学生の実習指導に当たるスタッフ看護師を対象とした調査では、ほとんどのスタッフ看護師が、新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じていると回答し、現代の若者の特徴をふまえた指導を実施していく必要があるという意見が多くみられた。新卒看護師およびその職場のスタッフ看護師を対象とした調査でも、スタッフ看護師の多くは、新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じていた。一方、新卒看護師は、他の新卒看護師に対してよりも自分自身の精神的未熟さや弱さを感じていることが示された。具体的には、スタッフ看護師は、新卒看護師の態度やコミュニケーション、意欲の不足等に対して新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じ、新卒看護師は、技術の不足や失敗の経験等において精神的未熟さや弱さを感じていた。これらの結果から、スタッフ看護師は、新卒看護師の精神的未熟さや弱さをふまえて指導を行う必要があると考え、また、新卒看護師を職場全体で支援しようとする様子が示唆された。

【キーワード】 新卒看護師、離職、精神的未熟さ・弱さ、スタッフ看護師、現代の若者

はじめに

今日、日本は患者の高齢化・重症化がすすみ、患者のニーズの多様性が増す一方で、平均在院日数の短縮化が促進され、一定期間内に安全で良質な看護ケアを提供できる高度な看護実践能力が求められている。しかし、看護カリキュラムの改正により実習時間が減少したことで、新卒看護師にとっては患者と接する時間や看護技術の体験機会が減り、基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能力とのギャップが生じ、厳しい状況にある(叶谷, 2005)。

実際、2004年、日本看護協会中央ナースセンターが行った新卒看護職員の早期離職等実態調査結果では、新卒看護職員の入職後1年以内の平均離職率は8.5%であり(日本看護協会中央ナースセンター, 2005)、12人に1人が離職していることになる。また、厚生労働省によると、新規採用者の存続率は1999年に87.1%だっ

たが、2002年には84.1%と低下しており、新卒看護師の離職の増加がうかがえる(叶谷, 2005)。

新卒看護師の離職に関する研究は様々であるが、その中の多くの研究は、現代の若者の精神的未熟さや弱さが離職の一要因であるということを述べているものが多い(叶谷, 2005; 水田, 2004; 水田ら, 2004; 大村ら, 2005; 清水ら, 2005; 澁谷, 2005)。その原因としては、社会的背景として、少子化、核家族化、両親の共働き、子供たちのスケジュール化による孤立が大きく関係し、人間関係の体験学習をする機会の減少によって、ソーシャルスキルが育たないまま成長している若者が多いことが挙げられる。また、学生時代には少数のグループで学習し、褒められることは多くても叱られる体験が少ないということも指摘されている(水田ら, 2004)。

病院の管理者や指導者の多くが新卒看護師の精神的未熟さを感じていると思われるが、そもそも新卒看護

¹⁾信州大学医学部附属病院 ²⁾長野県看護大学
2007年10月10日受付

表1. 回答者の属性（調査1）

属性	範囲（平均），人数等
年齢	26-46歳（平均32.9歳）
勤続年数	4-25年（平均11.3年）
職位	スタッフ30名 副主任3名 主任3名 副師長2名
勤務場所	内科系病棟11名 外科系病棟7名 産婦人科病棟1名 混合病棟8名 精神科病棟2名 手術室2名 その他5名 不明2名

師に対する「現代の若者の精神的未熟さや弱さ」をどのような場面の中で感じているのか、また、新卒看護師自身はそれらについてどのように感じているのかということに関しては示されていない。

そこで、本研究では、病院の管理者や指導者が新卒看護師の精神的未熟さや弱さを実際どの程度感じ、また、どのような場面ややりとりの中から感じるのかを明らかにすることとした。さらに、それらについて新卒看護師自身がどのように捉えているのかを明らかにし、病院の指導者が感じる新卒看護師の精神的未熟さや弱さと新卒看護師自身が感じる精神的未熟さや弱さを比較することとした。

調査1

新卒看護師の精神的未熟さや弱さについて、一般のスタッフがどのように感じているのかを調べた。

方法

調査対象者：学生指導の研修会に参加した看護師55名に質問紙を配布し、38名(女性33名，男性5名)から回答を得た（回収率69.01%，有効回答率100%）。回答者の属性は表1の通りであった。

質問紙：以下の項目から構成された。1. 新卒看護師に対して、現代の若者の精神的未熟さや弱さを感じる程度、2. 精神的未熟さや弱さを感じた場面と対応、3. 精神的未熟さや弱さに対する個人での支援の有無とその内容、4. 精神的未熟さや弱さに対する集団で

の支援の有無とその内容、5. 精神的未熟さや弱さに対するプリセプターシップの有効性とその内容、6. 精神的未熟さや弱さと職場定着の困難さとの関係、7. 精神的未熟さや弱さと早期離職との関係、8. 新卒看護師の離職に対する考え。1については、「まったく感じない」－「とてもよく感じる」の5件法により評定を求めた。「少し感じる」、「たいてい感じる」、「とてもよく感じる」と評定した場合、2以下の項目についても、回答を求めた。3, 4の項目については、「はい」、「いいえ」で回答させ、「はい」の場合に支援内容を尋ねた。5については、「はい」、「どちらともいえない」、「いいえ」で回答させ、有効な点・有効でない点を尋ねた。2, 6, 7, 8の項目については、すべて自由記述であった。

なお、調査対象者には、研究の趣旨や目的、調査への回答は自由であること、回答の内容は本研究以外では使用しないこと及び回答内容が外部に漏れることがないことをあらかじめ説明し、調査への協力を依頼した。質問紙は配布した後、主催している研修会の担当者によって回収された。

調査時期：2006年7月に質問紙を配布し、同年8月に回収した。

結果と考察

1. 新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じる程度

表2に示したように、「少し感じる」という回答が最も多く、97.4%の回答者が新卒看護師の精神的未熟

表2. 新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じる程度（調査1）

	まったく感じない	あまり感じない	少し感じる	たいてい感じる	とてもよく感じる
人数（人）	0	1	21	13	3
割合（%）	0.0	2.6	55.3	34.2	7.9

さや弱さを少なからず感じていた。

2. 新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じた場面と対応

注意、指導後の新卒看護師の反応から、新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じている回答が多かった(表3)。特に、それほど怒っていないのに「注意した後に泣く」という場面で、未熟さや弱さを感じたという回答が多くみられた。また、あいさつやコミュニケーションがとれないといった状況から、社会人としてのマナーや常識が身につけていないという点に未熟さを感じたということも示された。これらの場面に対しての対応としては、新人の話を聴き、十分に新人の思いを受け止めた上で、その後の援助につなげていくというものが多かった。

3. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さに対する個人的支援

63.2%の回答者が個人的支援を実施していると答えていた。「出来る限り声をかける」、「困っていること、不安なことはないか確認し、一緒に考える」、「多くを要求しない、ほめる」、「きついことは言わない」等、新卒看護師に対する意識的な関わりが示された。

4. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さに対する集団での支援

47.4%の回答者が集団での支援を実施していると答えていた。「統一した指導を実施し、状況をスタッフ間で把握する」、「プリセプターを中心に、新人を含めて振り返りを実施する」、「仕事に負担を感じさせないように、シフトを工夫する」等、職場全体で支援する体

表3. 新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じた場面と対応(調査1)

場面	回答数(人)	内容例	対応例
1)注意、指導後の新人の反応	11		
泣く	6	指導者側は怒っているつもりはない場合でも、泣いてしまった。	泣き止むまで待ち、気持ちを聞いた。翌日、昨日は眠れたのか等確認し、声かけをした。
欠勤する	2	スタッフにきつく注意されて、しばらくしてから勤務に来なくなってしまった。	何が嫌だったのか確認し、対応の仕方を注意した。
2)社会人としてのマナー、常識、コミュニケーション	4	患者に対する言葉遣いが悪かった。あいさつができていなかった。社会人としての意識の未熟さを感じた。	スタッフからあいさつ、声かけをした。コミュニケーションのとりやすい患者の受け持ちとした。
3)自信喪失、開き直り	4	プリセプティ会で、新人さんが自分だけ劣っていると感じて泣いてしまい、その後も意欲がなく、笑顔もみられず、仕事を辞めるという話になった。	話を傾聴した。
4)身体症状の出現	3	一日の業務が終わったところで振り返りをしていると、お腹をさすり、突然お腹が痛いと言い出した。	
5)「仕事を辞める」とすぐに言う	4	すぐ仕事を辞めたいと言った。何かあればすぐに言った。	聞き役にまわった。現在の職場で改善できることは何か話し合った。
6)失敗をして泣く	2		
7)看護への取り組み方、姿勢	2	そろそろ4ヶ月になろうという頃、「パンフレットを見ながら、糖尿病教室に入院中の患者に説明して」と言ったら、「パンフレットを読んでくれることはできるけれど、説明はできない」と言い放った。	

制を整えている回答がみられた。

5. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さに対するプリセプターシップの有効性と内容

55.3%の回答者が有効と答えており、有効でないという回答はみられなかった。有効と考えられる点としては、「(プリセプターに)相談できるため、精神的安定を図ることができる」、「個別の対応ができ、プリセプティの行動変容がわかりやすい」、「積極的に新人に関わりやすい」といった回答があげられていた。有効性についてどちらともいえないという回答の中では、「プリセプター以外のスタッフとの関係が築きにくく、プリセプターに依存してしまう」、「プリセプター、プリセプティの年齢が近いと、精神的な支援をするまでには至っていない」、「プリセプターへの負担が大きい」等の回答が挙げられていた。プリセプターとプリセプティの相性が合わない場合、お互いに精神的負担となってしまうという回答も多くみられたことから、有効性についてどちらともいえない、という回答も多かったものと推測された。

6. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さと職場定着の困難さとの関係

両者について、関係があるまたは一因であるという回答が多くみられた(90.5%)。「業務内容」や「職場での人間関係」、「知識・技術の未熟さ」、「周囲のフォローや指導法」等も関連する要因として挙げられていた。職場でのフォローにより職場定着が進むという回答もあり、新卒看護師への支援を積極的に実施していく考えがあることもうかがえた。

7. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さと早期離職との関係

両者について、関係があるまたは一因であるといった回答は、職場定着との関係よりも低かったが(77.8%)、職場定着との関係と共通する点が多かった。関係ないといった回答では、「看護師を目指した動機による」と考えるものが多かった。

8. 新卒看護師の離職に対する考え

「職場での支援」、「教育方法の検討」、「職場環境の改善」等によって離職を防止できるのではないかとといった回答が多くみられ、新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じつつも、職場のサポート方法や環境の改

善によって、離職を防止できるというものであった。しかし、その一方で、「本人の意欲」や「責任感」を問題とする回答もみられた。

以上より、多くの看護師が新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じていることが示唆されたが、現代の若者の特徴をふまえた指導の実施や、職場での支援や配置転換等の対応をとることで、職場定着を促したり、離職を防止したりできるのではないかという意見も多くみられた。しかし、本調査の対象者は学生指導に関わっていることもあるため、スタッフ看護師全般においても同様の傾向であるかどうかについて、今後さらに検討する必要があると思われる。また、新卒看護師自身の考えについても同様に調べていく必要もあると考えられた。

調査 2

調査1をふまえ、新卒看護師自身が自らの精神的未熟さや弱さをどのように感じているのかを調べた。また、スタッフの考えと新卒看護師の考えを比較した。

方法

調査対象者：中部地方にある3病院の看護師を対象とした。うち2病院は総合病院であり、1病院は小児科系病院であった。スタッフ看護師は、新卒看護師と関わっている者、新卒看護師は看護師として初めて勤務した入職1年未満の者とした。スタッフ看護師については、3病院から152名(女性143名、男性9名)の回答が回収され(有効回答率100%)、新卒看護師については、3病院から54名(女性48名、男性3名、不明3名)の回答が回収された(有効回答率100%)。新卒看護師の勤続月数は6-8ヶ月であり、各属性は表4に示した。

質問紙：スタッフ看護師については、以下の項目を尋ねた。1. 新卒看護師に対して、現代の若者の精神的未熟さや弱さを感じる程度、2. 精神的未熟さや弱さを感じた場面と対応、3. 精神的未熟さや弱さに対する個人的支援の有無とその内容、4. 精神的未熟さや弱さに対する集団での支援の有無とその内容、5. 精神的未熟さや弱さに対するプリセプターシップの有効

表4. 回答者の属性（調査2）

属性	人数
スタッフ看護師	
年齢	21-25歳32名 26-30歳48名 31-35歳19名 36-40歳17名 41-45歳13名 46-50歳15名 51-55歳6名 56歳以上1名 不明1名
勤続年数	5年以下57名 6-10年40名 11-15年7名 16-20年19名 21-25年17名 26年以上12名
職位	スタッフ127名 副師長4名 師長7名 その他13名(主任12名 師長補佐1名) 不明1名
勤務場所	内科系病棟43名 外科系病棟28名 小児科病棟8名 産科病棟5名 混合病棟43名 手術室16名 外来1名 その他7名 不明1名
新卒看護師	
年齢	21-25歳45名 26-30歳3名 31-35歳1名 36-40歳1名 41-45歳1名 不明3名
勤務場所	内科系病棟6名 外科系病棟9名 小児科病棟3人 産科病棟4名 混合病棟18名 手術室4名 外来1名 その他6名 不明3名

性とその内容, 6. 精神的未熟さや弱さと職場定着の困難さとの関係, 1については、「まったく感じない」-「とてもよく感じる」の5件法により評定を求めた, 3, 4の項目については、「はい」、「いいえ」で回答させ、「はい」の場合に支援内容を尋ねた, 5については、「はい」、「どちらともいえない」、「いいえ」で回答させ, 有効な点・有効でない点を尋ねた, 2及び6の項目は, 自由記述であった。

新卒看護師に対しては, 以下の項目を尋ねた, 1. 自分自身について, 精神的未熟さや弱さがあると感じる程度, 2. 自分以外の新卒看護師に対して, 精神的未熟さや弱さがあると感じる程度, 3. 自分の精神的未熟さや弱さを感じた場面, 4. 仕事に関する相談相手, 5. 最も大きな精神的支えとなっている人物, 6. 離職願望の有無とその原因, 7. 離職を考えた時期の乗り越え方, 1及び2については、「まったく感じない」-「とてもよく感じる」の5件法により回答を求めた, 4及び5については、「師長」、「先輩看護師（プリセプター以外）」、「プリセプター」、「職場の同期の同僚」、「異なる職場で看護師をしている友人」、「看護師ではない友人」、「家族」、「その他」の中から上位2つを選択させた, 6については、「はい」、「いいえ」のいずれかを選ばせ、「はい」の場合にその原因を尋ねた, 3及

び7については, 自由記述であった。

なお, 各病院の看護部長及び調査対象者に, 研究の趣旨や目的, 回答された内容は本研究以外では使用しないこと及び回答内容が外部に漏れることはないことをあらかじめ文書にて説明し, 調査への協力を依頼した, 質問紙は各病院の看護部長から, 最終的にスタッフ及び新卒看護師に配布された, 回収については, 1病院では回収箱を用いて質問紙の回収を行い, 2病院では看護部長より最終的に回収された。

調査時期: 2006年10月に配布し, 同年10-11月に回収した。

結果と考察

I スタッフ看護師

1. 新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じる程度

表5に示したように, 「少し感じる」という回答が最も多く, 70.4%の回答者が新卒看護師の精神的未熟さや弱さを少なからず感じていることが示された。

2. 新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じた場面と対応

調査1同様, 「注意, 指導後の新人看護師の反応」

表5. 新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じる程度（調査2）

	まったく感じない	あまり感じない	少し感じる	たいてい感じる	とてもよく感じる	無回答
人数 (人)	6	36	74	23	10	3
割合 (%)	3.9	23.7	48.7	15.1	6.6	2.0

から新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じたという回答が多かった(表6)。特に、「反抗的な態度をとった」、「泣いてしまった」という場面で、未熟さや弱さを感じたことが示された。さらに、看護に対する意欲や情熱が感じられないという理由からも、未熟さや弱

さを感じる回答が多かった。これらの場面に対しての対応では、調査1同様に、新卒看護師の話を聴き、その思いを受け止めた上で、その後の援助につなげていくという対応が多かった。さらに、スタッフから積極的に新卒看護師に話しかけるという対応も多かった。

表6. 新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じた場面と対応(調査2)

場面	回答数(人)	内容例	対応例
1)注意, 指導後の新人の反応	28		
反抗的な態度をとった	15	注意を受けた時, ムツとした表情になった.	言い方を変えた.
泣いてしまった	8	注意した際, 強く言ったわけではないが, 泣いてしまった.	翌日は, 明るく声かけをした. 良いところをほめ, 注意した点を事前に軽く確認した.
やめると言った	5	怒られると, すぐにやめると言った.	話を聞いた.
2)看護への取り組み方, 姿勢	16	課題があったのに, 「寝てしまってできなかった」と理由にされた.	休日や一日のうちの少しの時間をあてるよう話した.
3)社会人としてのマナー, 常識, コミュニケーション	10		
返事をしなかった	4	「これをやってね」と言っても返事がなかった. 分かったかどうかの反応がなかった.	聞き直した. 確認した.
スタッフと会話をしなかった	3	休憩時間にあまり他のスタッフと会話している様子がなかった.	他愛のないことを話題にふった.
責任感の欠如が感じられた	2	社会人としての責任が足りないと感じた. 準備できていないと思った.	責任をもつ意味を話した.
4)身体症状の出現	8		
疲れが顔に出ていた	4	笑顔がなく, 疲れた表情だった.	「疲れてる?大丈夫?」と声をかけたり, 何気ない話をしたりした.
仕事を休みがちになった	2	朝, 出勤する前になると体調が悪くなった. 休みたいと電話があった.	可能な状態であれば出勤してもらい, 話を聞いた.
体調を崩しやすかった	2	精神的な疲れがたまってくると, 体調を崩しやすかった.	主にプリセプターと, 普段からどんなことでも相談してもらえる関係を作った. なるべく共感し, 受け入れながら話を聞いた.
5)失敗をして泣く, 落ち込む	8	ミスをした時, 話を聞いているだけで泣いてしまった.	原因を一緒に考え, 仕事でできるだけ確認してサポートした.
6)受身的	8	自分でやろうとせず, やってくれる・助けてくれるまで待っていた.	何がわからないのか, どうしてできないのか(例えば, 時間がない, やり方がわからない等), 自分の言葉で言えるように指導し, 待った.
7)自信喪失, 開き直り	2	「大丈夫?」等の声をかけると, あまり考えずに, すぐに「大丈夫, 「私なんかいいんです」と答えた.	何とか本当の気持ちを言葉として表出できるよう具体的な言葉かけをした(疲れていない?等).

3. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さに対する個人的支援

個人的支援は、実施しているという回答（56.6%）が実施していない回答（39.5%）よりもやや多く、「常に気にかけているということを示すように、ことあるごとに声かけをする」、「仕事以外のなんでもない会話をする」、「困っていることはないか声をかける」といったように、主に声かけを心がけて行っている回答が多くみられた。

4. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さに対する集団での支援

集団での支援は、実施しているという回答（57.2%）が実施していないという回答（27.0%）よりも多く、「疲れないように勤務に配慮する」、「周囲のスタッフも気にかけて声かけをする」、「プリセプター、プリセプティの反省会を師長や主任をまじえて行う」等、プリセプター同士の情報交換やプリセプターとスタッフ間での情報交換等を通し、職場全体で新卒看護師を支えるような体制作りを心がけていることがうかがえた。

5. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さに対するプリセプターシップの有効性と内容

調査1同様、プリセプターシップについて「有効である」という回答が多く（65.1%）、「有効でない」という回答はまったくみられなかった。有効な点としては、「身近な存在で、安心感を得られ、頼りになる存在となる」、「最初に誰に聞けばよいかわかりやすく、話しやすい」、「1人の人が関わるといってお互いをよく理解し、周囲の協調が得られる」といった点が挙げられていた。有効でないとして挙げられていた点としては、「新人看護師とプリセプターの性格が合わない場合、お互いに精神的負担となる」、「病棟全体での意識

に欠け、プリセプターへの負担が大きい」、「かまわず自立せず、依存してしまう」といった回答が挙げられていた。また、スタッフ自身も若く、新卒看護師と同じ精神的未熟さや弱さを抱えているかもしれないという意見も多数あった。

6. 新卒看護師の精神的未熟さや弱さと職場定着の困難さとの関係

「関係がある」、「一要因である」とした回答が多く（70.1%）、「一要因である」の回答には、「職場のフォロー」や「職場の人間関係、業務」、「理想と現実のギャップ」といった要因が他に挙げられていた。調査1同様に、職場でのフォローによって職場定着が進むという回答もあり、新卒看護師への支援を積極的に実施していくという考えがうかがえた。

II 新卒看護師

1. 自分自身について、精神的未熟さや弱さがあると感じる程度

表7に示したように、「たいてい感じる」という回答が最も多く、88.9%の新卒看護師が自分自身の精神的未熟さや弱さを少なからず感じると答えていた。

2. 自分以外の新卒看護師に対して、精神的未熟さや弱さがあると感じる程度

表8に示したように、72.2%が少なからず他の新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じていると回答していたが、「少し感じる」という回答が最も多かった。他の新卒看護師に対してよりも、自分自身に対して精神的未熟さや弱さを感じる割合が高いことから、自分自身を他者と比較して、低く評価する傾向が考えられた。

表7. 新卒看護師が自分自身に対して精神的未熟さや弱さを感じる程度

	まったく感じない	あまり感じない	少し感じる	たいてい感じる	とてもよく感じる	無回答
人数 (人)	1	1	13	16	11	3
割合 (%)	2.2	2.2	28.9	35.6	24.4	6.7

表8. 新卒看護師が他の新卒看護師に対して精神的未熟さや弱さを感じる程度

	まったく感じない	あまり感じない	少し感じる	たいてい感じる	とてもよく感じる	無回答
人数 (人)	2	10	30	8	1	3
割合 (%)	3.7	18.5	55.6	14.8	1.9	5.6

表9. 新卒看護師が自分自身に対して精神的未熟さや弱さを感じた場面

場 面	人数(人)	内 容 例
1)泣いてしまった	18	ミスをしてしまった時に泣いてしまった。申し訳ない気持ちで一杯だった。
2)立ち直れないほど落ち込んだ	10	失敗をたくさんした日は家に帰って何もする気が起こらない。テレビを見れずご飯も作れない。ただ、ポーっと自分の失敗を悔やんでいる。
3)自分の看護の未熟さを感じた	8	何も出来ないと常に自信がない。一つ一つの業務に時間がかかりすぎる。
4)感情が表に出てしまった	3	私が患者さんのケアをしている時に、先輩看護師が注意してきた時、内心怒り、つい表情に出してしまった。
5)仕事をやめたい、行きたくないと思った	2	失敗するとすぐに仕事をやめたくなる。失敗したのは、自分のせいではないと思うようにする。
6)その他	2	出勤時間に遅刻してしまうことが続いたことがあった。お金をいただいているという面、他のスタッフに迷惑をかけてしまうという面で、時間にルーズな性格を仕事に出してしまっていることが精神的に未熟だと思う。

3. 自分の精神的未熟さや弱さを感じた場面

「泣いてしまった」場面や「立ち直れないほど落ち込んだ」場面で、自分の精神的未熟さや弱さを感じたという回答が多かった(表9)。そのきっかけとしては、仕事での失敗や、注意されたこと、看護の未熟さから患者やスタッフに迷惑をかけてしまったという内容が多かった。

4. 仕事に関する相談相手

多く選択されていたのは、「職場の同期の同僚」(31.3%)、「プリセプター」(24.2%)、「先輩看護師(プリセプター以外)」(14.1%)であり、同じ職場の同僚や先輩に相談する傾向があることがうかがえた。

5. 最も大きな精神的支えとなっている人物

「職場の同期の同僚」(23.1%)、「家族」(22.0%)、「異なる職場で看護師をしている友人」(19.8%)の順に回答が多く、仕事に関する相談と同様、職場での同僚が最も多く選択されていた。

6. 離職願望の有無とその原因

58.8%の新卒看護師が、離職願望があったと回答した。原因としては、「看護師に向いていないと感じた」という回答が最も多かった。他に、「仕事内容」、「労働時間」、「仕事の失敗」等が離職願望の理由として挙げられていた。

7. 離職を考えた時期の乗り越え方

「同期の同僚と話した」という方法が最も多かった。悩んでいるのが自分だけではないということで安心感

を得たり、自分の思いを話すことでストレスを解消したりしていることが推察された。また、仕事の失敗等に対し、自ら失敗への対策を考えたという方法も多くみられた。

以上の結果から、スタッフ看護師の多くは新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じており、新卒看護師も自身や他の新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じている者が多かった。スタッフ看護師と新卒看護師の両者の意見に差はほとんどみられなかった。

また、スタッフ看護師は新卒看護師の精神的未熟さや弱さを職場全体でフォローしていくことで、職場定着を促すことができるという意見が多く、調査1と同様に、新卒看護師の精神的未熟さや弱さをふまえた関わり方、指導の仕方が必要であるという考えが多かった。このことから、スタッフ看護師の多くは、新卒看護師を積極的に支援していこうという考えをもっていることが推察された。

スタッフ看護師が新卒看護師の精神的未熟さや弱さを感じる場面と、新卒看護師が自分の精神的未熟さや弱さを感じる場面については、共通するものがみられた。仕事の失敗や指導を受けて、泣いたり落ち込んでしまったりするといった場面は共通し、スタッフ看護師、新卒看護師ともに多くの回答がみられた。しかし、スタッフ看護師は、新卒看護師の看護に対する意欲の低さや積極性に欠けるといった点、社会人としてのマナーの低さ等に対して未熟さや弱さを感じる一方、新

卒看護師は、自分の技術の不足や失敗等に対して未熟さや弱さを感じていることから、同じような場面でも、両者が精神的未熟さや弱さを感じる内容は異なっていることが示唆された。

プリセプターに関しては、スタッフ看護師は新卒看護師の精神的未熟さや弱さを支援する方法として有効であるという回答が多かった。新卒看護師にとっても、仕事に関する相談相手としてプリセプターを選択している者が比較的多く、職場において頼れる存在となっていることが推察された。また、新卒看護師の半数以上に離職願望があったが、離職の乗り越え方として、職場の同僚と話すという回答が多かった。新卒看護師の精神的支えとなっている人物や仕事に関する相談相手でも職場の同僚は最も多く選択されており、新卒看護師にとって同僚は精神的安定を図る上で大きな存在となっていると考えられた。

スタッフ看護師は、新卒看護師の精神的未熟さや弱さを理解し、また新卒看護師個々の特性に応じた指導方法を実施しようという試みをしている等、工夫や努力をしていることがうかがえた。その一方で、新卒看護師にとっては、実習時間が短縮され、看護師の責任の重さや患者やスタッフとのコミュニケーションのとり方等、実際に体験したり学んだりする機会が減少していると考えられる。その中で、新卒看護師は看護師としてまた社会人として十分に準備できず入職していることが推察された。今回の調査でのスタッフ看護師の意見にもみられたが、新卒看護師が学生時代から就職するまでの間に、それらを学ぶことができる研修期間等を検討していくことが必要であると思われる。また、どのような制度やスタッフ看護師の受け入れ態勢があっても、新卒看護師が自ら学ぶ姿勢を養い、自らが成長しようという意欲がなければ無意味になってしまう可能性がある。新卒看護師が学ぶ機会を充実させるとともに、学生時代の貴重な実習において、命を預かるという厳しい現場や看護師という役割について学べるような指導方法も必要と考えられる。

謝 辞

調査の実施にあたり、お忙しい中ご協力下さいまし

た看護師の皆様、研修会及び病院の関係者の皆様、長野県看護大学平澤光子学生支援員に心よりお礼申し上げます。

付 記

本研究は、2006年度長野県看護大学に提出した卒業研究の一部を加筆修正したものである。

文 献

- 叶谷由佳 (2005)：なぜ新人ナースは離職するのか—データ分析から探る離職要因—, 看護展望, 30(10), 17-23.
- 水田真由美 (2004)：新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックと回復に影響する要因—, 日本看護研究学会雑誌, 27(1), 91-99.
- 水田真由美, 上坂良子, 辻 幸代, 他2名 (2004)：新卒看護師の精神健康度と離職願望, 和歌山県立医科大学短期大学部紀要, 7, 21-27.
- 日本看護協会中央ナースセンター (2005.2.24)：「2004年「新卒看護職員の早期離職等実態調査」結果 (速報) —入職1年以内の新卒看護職員ほぼ12人に一人が離職—」
 <www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2004pdf/press20050224_03.pdf>.
- 大村知美, 牛之濱久代, 赤井由紀子, 他3名 (2005)：看護職者の離職希望につながるストレスについて—卒業後3年未満の看護職者に対するアンケートより—, 第36回日本看護学会論文集 (看護管理), 253-255.
- 澁谷恵子 (2005)：看護教員が考える新人ナースの離職—卒業生が語る本音—, 看護展望, 30(10), 49-53.
- 清水寛子, 日下ゆみ, 廣川ふくみ (2005)：いまだきの新卒看護師の離職願望に関連する要因, 第36回日本看護学会論文集 (看護管理), 71-73.

【Abstract】

Immaturity of outlook in new graduate nurses: Recognition of staff and new graduate nurses

Tomoko MIYAZAWA¹⁾, Junko MATSUMOTO²⁾

1) Shinshu University Hospital

2) Nagano College of Nursing

This study investigated the recognition of staff and new graduate nurses to mental maturity of new graduate nurses by questionnaires. A survey of staff nurses involved in the clinical practicum of nursing students showed that most of them felt that new graduate nurses were immature in their outlook. Many stated that they would need to train the new graduate nurses taking the characteristics of today's youth into consideration. In a survey of new graduate nurses and staff nurses working with them, many staff nurses responded that they felt immaturity of new graduate nurses in their outlook, while new graduate nurses rated themselves as less mature than other new graduate nurses. For specifics of immaturity, while the staff nurses pointed out the new graduate nurses' attitude toward work, lack of communication skills, and lack of motivation regarding nursing, the new graduate nurses put stress on their mistakes at work and lack of nursing skills. These results suggest that the staff nurses recognize the necessity to train the new graduate nurses taking their mental maturity into consideration and support them in cooperation of their workplace members.

Key words: new graduate nurses, turnover, immaturity, staff nurses, today's youth

松本じゅん子 (まつもと じゅんこ)

〒399-4117 駒ヶ根市赤穂1694 長野県看護大学看護学部

TEL&FAX : 0265-81-5132

Junko MATSUMOTO

Nagano College of Nursing

1694 Akaho, Komagane, 399-4117 Japan

e-mail: matsumoto@nagano-nurs.ac.jp