

## 新卒看護師の早期離職予防への取り組みの評価

－ 青森中央短期大学看護学科卒業生への施設訪問を通して－

The Assessment of the Prevention of Early Retirement  
for New Graduate Nurses  
－ Through the Visits to the Graduates of Aomori Chuo  
Junior College, Department of Nursing －

櫻田 和子\*

Kazuko SAKURADA

中川 孝子\*\*

Takako NAKAGAWA

\* 青森中央短期大学キャリア支援アドバイザー

\*\* 青森中央学院大学看護学部

\*Department of Nursing, Aomori Chuo Junior College

\*\*Department of Nursing, Aomori Chuo Gakuin University

Key Words : 新卒看護師 早期離職予防 施設訪問

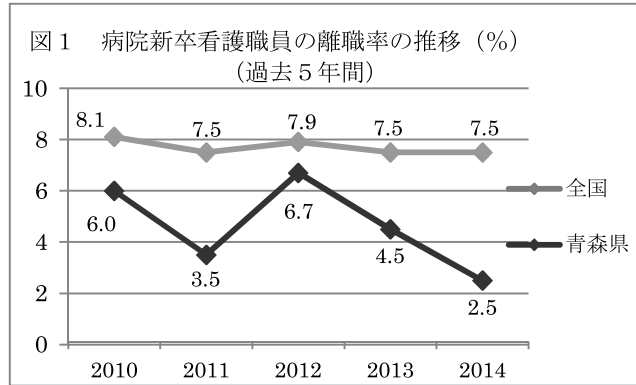
### I. はじめに

2006年4月に青森中央短期大学看護学科（以下、看護学科）が設立され、2009年3月卒業の第1期生から2016年3月卒業の第8期生まで655名が社会に巣立っていった。

全国の新卒看護職員離職率の推移は、2005年度から2007年度までは約9%で、2008年度（8.9%）、2009年度（8.6%）と高い状況であった<sup>1)</sup>。第1期生が在籍している時期は、まさに離職率の高い状況にあった。新卒看護師は、特に精神的な落ち込み、看護実践能力や問題解決能力の不足についてリアリティ・ショックを感じているといわれる<sup>2)</sup>。また、リアリティ・ショックには、離職願望や身体的疲弊、仕事量の多さが関連すると報告されている<sup>3)</sup>。そこで、看護学科では、第1期生の卒業時から新卒看護師への早期離職予防を重要課題と捉え取り組みを実施してきた。第1期生に対する取り組みについて、本学の2011年3月発行の研究紀要第24号に報告している<sup>4)</sup>。

日本看護協会の病院新卒看護職員離職率の推移（図1）を見ると、2010年から2014年の全国平均離職率は7.5～8.1%以上を示しているが、青森県内の離職率は全国平均を下回っており、さらに減少傾向にあることがわかる<sup>5)</sup>。しかし、現在においても新卒看護師の職場適応は大きな課題であり、様々な支援が求められている。

看護学科は2014年に青森中央学院大学看護学部に移行し、2016年3月に最後となる第8期生が卒業した。そこで、看護学科第1期生から第8期生に行ってきた新卒看護師の早期離職予防の取り組みについて総括し、果たしてきた役割や効果について報告する。



## II. 目的

本稿の目的は、看護学科卒業生の早期離職予防への取り組み内容を総括して評価することである。

## III. キャリア支援アドバイザーの定義と役割

1. キャリア支援アドバイザー（以下、アドバイザー）は看護師の免許を有し、青森県内を中心とした臨床経験を持つ者で、看護学科在学生の就職支援、ならびに卒業生のフォローを行う職員である。2009年度から1名がキャリア支援センターに所属し、原則として週1日勤務している。
2. アドバイザーの主な役割は、(1) 在学生・卒業生の就職相談、(2) 模擬面接訓練、(3) 卒業生のフォロー（施設訪問による早期離職予防の取り組み）、(4) キャリア支援センターに来訪した病院関係者等への対応等である。

## IV. 施設訪問の取り組みとその方法

1. 施設訪問の時期：就職から4～5か月経過後
2. 施設訪問等の調整
  - (1) 訪問日と訪問時間：新卒看護師が勤務している施設の看護部門の長に電話で調整して頂き、アドバイザーが各施設に赴いた。
  - (2) 面接時間：新卒看護師及び直属の上司に、各15分前後でお願いをした。
3. 施設訪問の対象者
  - (1) 看護学科の卒業生で青森県内に就職した新卒看護師
    - i 1期生から3期生までの142名には面接時に半構造化面接による調査を行った。
    - ii 4期生から8期生までの256名には8項目の質問項目を設けて聞き取り調査を行った。
    - iii 職場の満足度は12項目を1期生～8期生まで279名に実施した。  
なお、職場の満足度調査で1期生から3期生まではアンケートの回答者のみとし、4期生については実施しなかった。
  - (2) 直属の上司の面接対象者
    - i 施設訪問数：8年間延べ145施設
    - ii 直属の上司：延べ307名。直属の上司については、1施設に新卒看護師1名の場合は上司1名と、1施設に複数勤務している場合は1部署毎に1名の上司と面接を実施した。4期生については実施しなかった。

iii 新卒看護師の配属先への貢献度：340名

1期生から3期生までは、直属の上司によるアンケート回答者131名のみとし、4期生については実施しなかった。

#### 4. 新卒看護師及び直属の上司への面接内容

##### (1) 新卒看護師への面接内容

面接項目は、i 現在の状況、ii 職場の同僚・雰囲気になれましたか、iii 患者さんとコミュニケーションが取れていますか、iv 看護記録で困っていることはありますか、v 看護技術で困っていることはありますか、vi インシデントの有無とインシデントの件数、vii 心配していることはありますか、viii 辞めたいと思ったことはありますかの8項目とした。ix 新卒看護師の職場の満足度では、給与、休暇、労働時間、仕事の内容、職場の人間関係、雇用形態、福利厚生、職場の将来性、通勤の便利さ、研修の充実、職場の理念・方針、人材育成の雰囲気の12項目について、「満足」から「不満」までの5段階で質問した。

##### (2) 直属の上司への面接内容

面接内容として、i 本学卒業の新卒看護師の気になること、ii コミュニケーション、iii 注意してもらいたいこと等を直接伺った。

直属の上司の評価：iv 仕事に対する状況では、「向上心（意欲）がある」「理解度（学習力）がある」「協調性がある」「信頼性がある」「発想力がある」の5項目、v 社会性に関する状況では、「挨拶を進んで行う」「言葉遣いに気をつけている」「身だしなみに気をつけている」「コミュニケーション能力がある」「誠実である」について5項目、ivとvについては、「満足」から「不満」の5段階で質問した。

vi 新卒看護師の配属先への貢献度では、「おおいに貢献している」から「貢献していない」の5段階で質問した。

#### 5. 分析

各面接項目について基礎集計を行い、比較検討した。

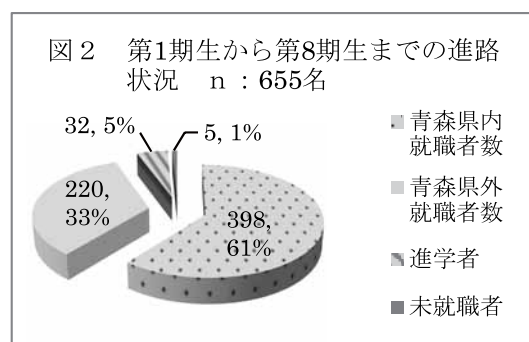
### V. 倫理的配慮

面接対象者には、早期離職予防の取り組みにおける面接等で得られたデータは、本取り組み以外に使用しないこと、また、個人名や施設名については面接後にコード化するため特定されないことを説明し口頭で同意を得た。

### VI. 結果

#### 1. 第1期生から第8期生までの進路状況（図2）

第1期生から第8期生まで655名が青森県内・県外へ巣立っていった。その内訳は図2の通りで、青森県内の進路が398名（61%）であった。

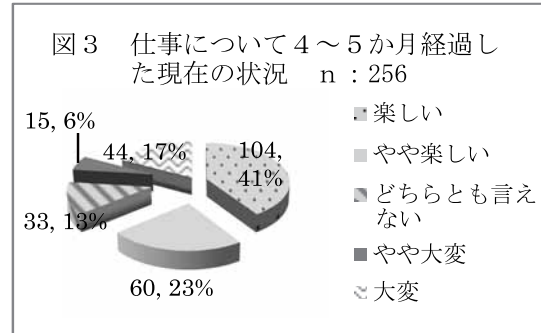


## 2. 新卒看護師との面接結果

### (1) 仕事について4～5か月経過した現在の状況(図3)

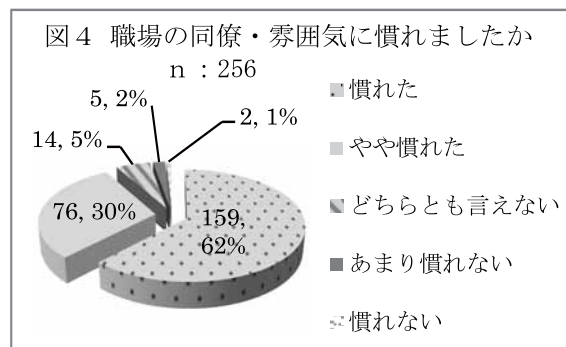
「楽しい」「やや楽しい」が164名(64%)で、その理由として「看護師として働くことが夢だったので楽しい」「一人で出来ることが多くなった」「皆が親切に教えてくれる」「患者さんからありがとうと言われた時」「1日の仕事が自分の計画通り終わった時」等であった。しかし、「大変」「やや大変」が59名(23%)

であり、その理由は、「次々と覚えることが多く、覚えきれないため不安」「こんなに忙しいとは思わなかった」「毎日勤務が遅く終わるので疲れ眠れない」「責任ある仕事で自分の勉強不足を感じ惨めな気持ちになる」「予習・復習する時間がない」「きついプリセプターに聞きづらい」「指導者が毎日のように変わる」「考えることが一杯で頭が白くなってしまった」者もいた。



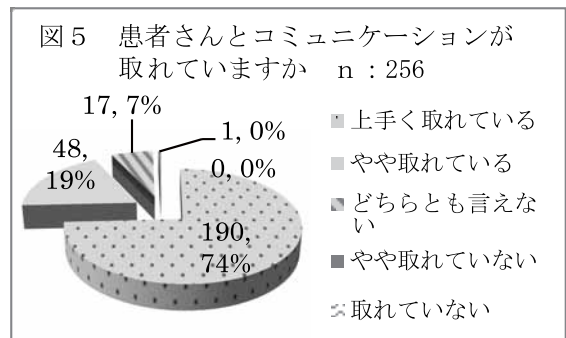
### (2) 職場の同僚・雰囲気になれましたか(図4)

「慣れた」「やや慣れた」が235名(92%)と殆どであった。しかし、少数だが「スタッフが忙しく働いているため声掛けできない」、男子の卒業生は、「男子職員がいないので言葉をかけにくく遠慮する」「新卒看護師が自分だけで年配の看護師が多く聞き方にも気を使う」と述べていた。



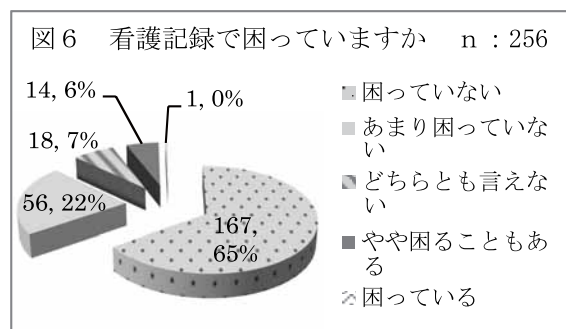
### (3) 患者さんとのコミュニケーション(図5)

「上手く取れている」「やや取れている」が238名(93%)と殆どを占めており、その理由としては、「患者さんが新卒看護師であることを知っているのか頑張っねと声掛けしてくれる」「看護師として見てくれる」「退院時ありがとうと言われた時はうれしかった」等であった。「どちらとも言えない」では、17名(7%)が「患者が早口で言われたり、方言や言語障害のある患者の場合等は意味が理解できない」と困っている者もいた。



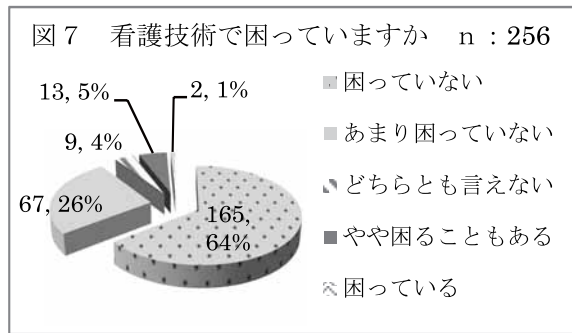
### (4) 看護記録で困っていますか(図6)

「困っていない」「あまり困っていない」が223名(87%)と殆どを占めていた。しかし、32名(13%)が「どちらとも言えない」「やや困ることもある」と答えていた。その理由は、「医学用語や略語が理解できず、自分で調べて分からない時はプリセプターに聞いて記録している」「一通り処置など終わった後に看護記録をまとめているため時間がかかる」等であった。



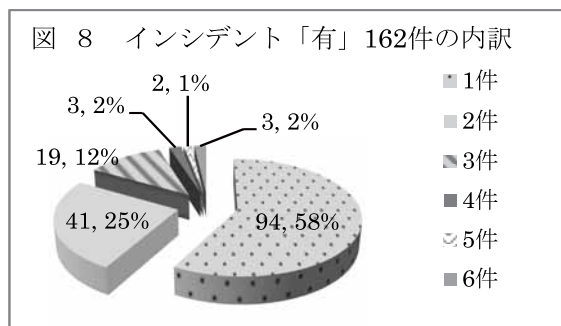
(5) 看護技術で困っていますか (図7)

「困っていない」「あまり困っていない」が232名 (90%) と殆どを占めていた。しかし「どちらとも言えない」「やや困ることもある」22名 (9%) では、「分からない時は聞きながら行っている」「1~2回指導を受けて実施していても間を置くと忘れてしまう」「この間指導したので分かっているでしょう」と言われると聞きづらくなり「勉強不足を感じ憂鬱になる」者もいた。



(6) インシデントの有無と件数 (図8)

インシデントの有無では、「有」が162名 (63%)、「無」が94名 (37%)であった。また、インシデント「有」の件数を見ると、1件が94名 (58%)と最も多く、2件41名 (25%)であった。数名は同じような内容の確認不足によるインシデントで6件の報告書を提出していた。最も多かったインシデントは、



「転倒・転落の発見者」「時間指示の採血・注射・予薬忘れ」「ドレーン類の自己抜去」「注射液の単位」「持続点滴注射の時間指示がある患者の流量調整確認不足」「チームの誰かがやってくれたらとう等の思い込み」「注射指示書のダブル確認不足」「不注意による針刺し」等であった。中には「受け持ち患者の処置を、担当である自分と研修医が実施した」確認不足や、「未使用の輸血を薬剤部に返品しなかった」「酸素流量計の破損」等もあった。自分の不注意で報告書の提出が多かった者ほどストレスを抱え、また失敗するのではないかと不安と責任を意識し学習の必要性を感じていた。確認の重要性と、「報告」「連絡」「相談」を忘れず常に患者の安全を優先するよう助言した。

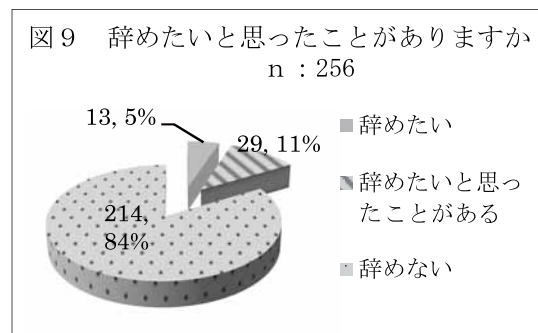
(7) 心配していることはありますか

「有」が98名 (38%)、「無」が158名 (62%)であった。「有」と答えた者の意見としては、「物覚えが悪く動けない自分が皆に迷惑をかけている」「仕事の優先順位が分からない」「受け持ち患者が急変したらどうしてよいか不安」「準夜勤務の見習いをしているが深夜勤務が心配」「他部署の新卒看護師が技術面で多くのことを覚えているので、自分はこのままで良いのか焦りがある」「あまりにも看護師の仕事が忙しくこのまま働いていけるのかストレスになる」「先輩看護師のように機敏にテキパキと働くようになれるのか」等、不安を示す内容であった。

(8) 辞めたいと思ったことがありますか (図9)

214名 (84%) が「辞めない」という回答であった。「皆が親切に教えてくれる」「優しい」「人間関係がよく職場が明るい」「励ましてくれる」「プリセプターが優しく教えてくれる」等の声が聞かれた。

「辞めたいと思ったことがある」が29名 (11%)で、「職場の人間関係」「仕事が忙しく疲れた」「このまま看護師として続けていけるのか」「奨学資金を借りて

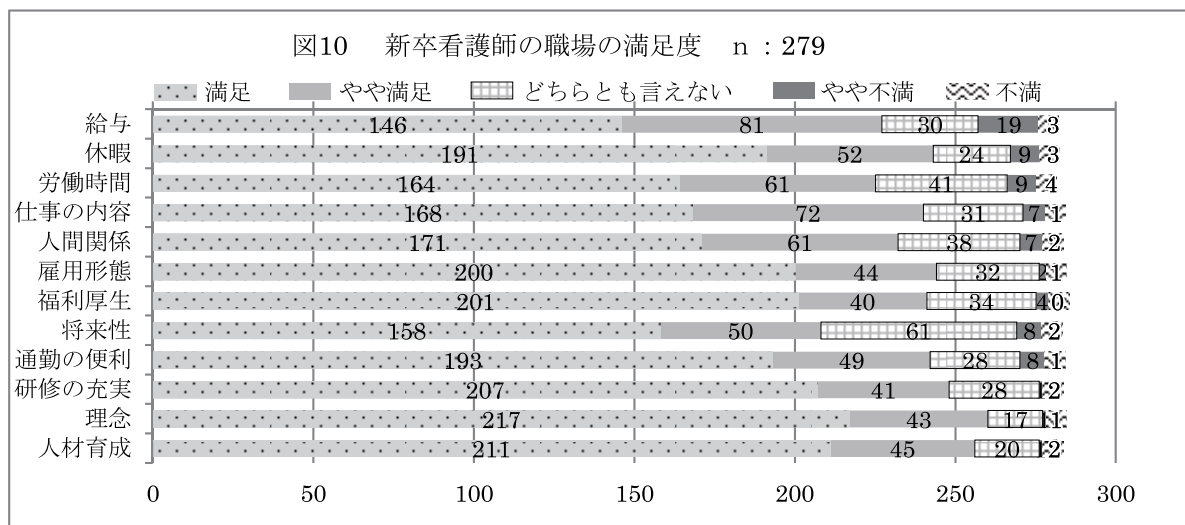


いるため辞められない」「辛くて辞めたいと思う気持ちは大きいが、自分が希望した診療科なので頑張ってる」と涙を流して話してくれた。しかし、「勤務して3～4か月が本当に辛かった。今は少しずつ職場に慣れて1人で出来ることも多くなり、患者さんから感謝の言葉も聞かれて充実感があり辞めないで本当に良かった」と笑顔が見られた者もいた。

「辞めたい」が13名（5%）で、「どうしても職場に馴染めない」「自分が思っていた看護師の仕事と違う」「職場の雰囲気が悪い」「この職場は新人を育てる風土は全くない」「無視される」「苦手な看護師と同じチームなので、また何を言われるのか萎縮して言葉が出でて来ない」等であった。その他にも「新卒看護師を傷つけるような言動」や「陰口」を言う看護師がいるため「スタッフも怯えながら勤務している」「出勤時施設の玄関まで行くと頭痛・動悸・吐き気等があり苦痛で休みたくなったが、白衣を着ると働く気分になった」者もいた。また、「いろんなことを早く覚えて先輩のようになりたい」「責任ある仕事なのでミスをしないように気をつけて働きたい」と抱負を述べた者もいた。

青森県内に就職した新卒看護師398名のうち、就職後3か月以内に離職した者は2名、6か月以内は4名であった。

(9) 新卒看護師の職場の満足度 (図10)



新卒看護師が「満足」「やや満足」している項目では、「職場の理念・方針」が260名（94%）と最も多く、次いで、「人材育成の雰囲気」は256名（92%）、「研修の充実」「福利厚生」「雇用形態」の順に多かった。「給与」では、「満足」「やや満足」が227名（81%）と満足していたが、「やや不満」「不満」22名（8%）であった。毎日のように時間外勤務が多い中、時間外手当が支給されていないことに不満の声が聞かれた。

(10) 面接時の新卒看護師の反応

新卒看護師の面接時間は、午前中は業務が立て込んでいたため午後の予約が多かった。殆どの新卒看護師は、笑顔で明るくハキハキと面接に対応してくれた。また、仕事に対して意欲が感じられ、仕事は楽しいが大変であることや、なかなか覚えられない苦労などを話していたが職場に対応できていたと感じた。

しかし、少数であるが、言葉が少なくやや暗い者、疲れているなど分かる者、なかなか話をしない者等がいた。中には会った瞬間張りつめていた気持ちがこみ上げて泣く者や、会話中に無口になって

涙をポロポロ流す者もいた。また、「先生の顔を見たらほっとして泣いてしまった」とか、目まぐるしく変わる日々の業務に戸惑っていた者と様々だった。

### 3. 直属の上司との面接結果

#### (1) 本学卒業の新卒看護師の気になること

殆どの施設では、「明るく元気で素直である」「笑顔がよい」「朝早く出勤してやる気・学ぶ姿勢が見られ順調に成長している」「新卒看護師が配属されたことでスタッフに活気が見られるようになった」等と良い評価が得られていた。しかし、一部の新卒看護師が「まだ慣れないせいか口数が少なく内向的」「何回か指導している処置や手順を質問すると『聞いていません』『忘れました』の言葉が多い」という声も聞かれた。他にも、「確認不足・勉強不足」「自信過剰・素直でない」「顔にすぐ表情を出す」「情緒不安定なのか人前で泣く」「学生気分が抜けない」等の意見もあった。

#### (2) 患者とのコミュニケーション

「緊張しながらも一生懸命頑張って、患者と上手くコミュニケーションとれている」が、中には、「患者のところに行っても笑顔が見られず緊張して、表情の暗い新卒看護師もいる」等の意見も聞かれた。

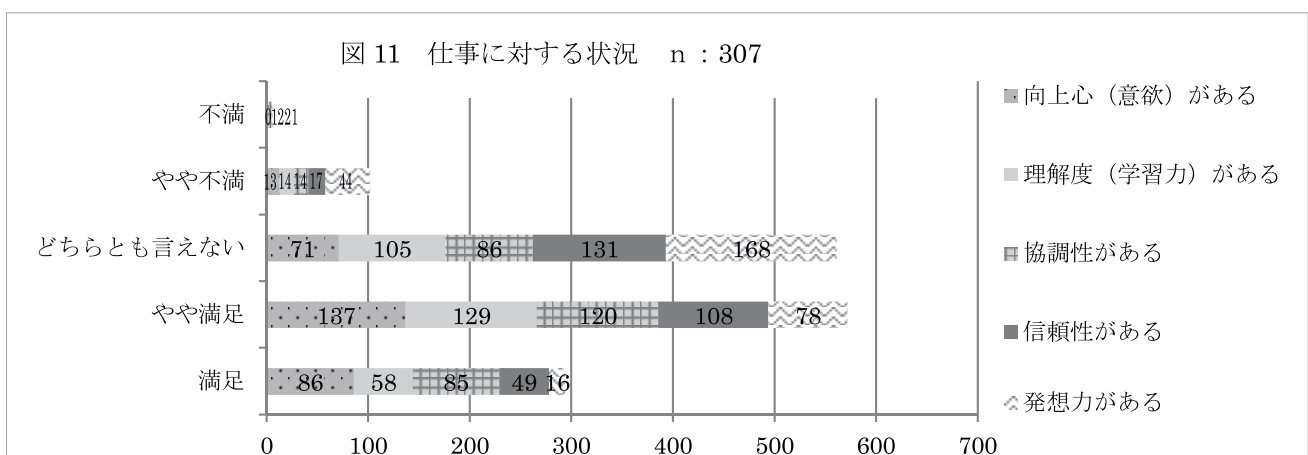
#### (3) 注意してもらいたいこと

「当院の看護師として採用しているので、注意することは職場でしっかり見守り育てるので心配はらない」と殆どの上司が話してくれた。しかし、「報告・連絡がなくこちらから聞くまで忘れている」「先輩を尊重した態度が見受けられない」等の意見もあった。

#### (4) 仕事に対する状況 (図11)

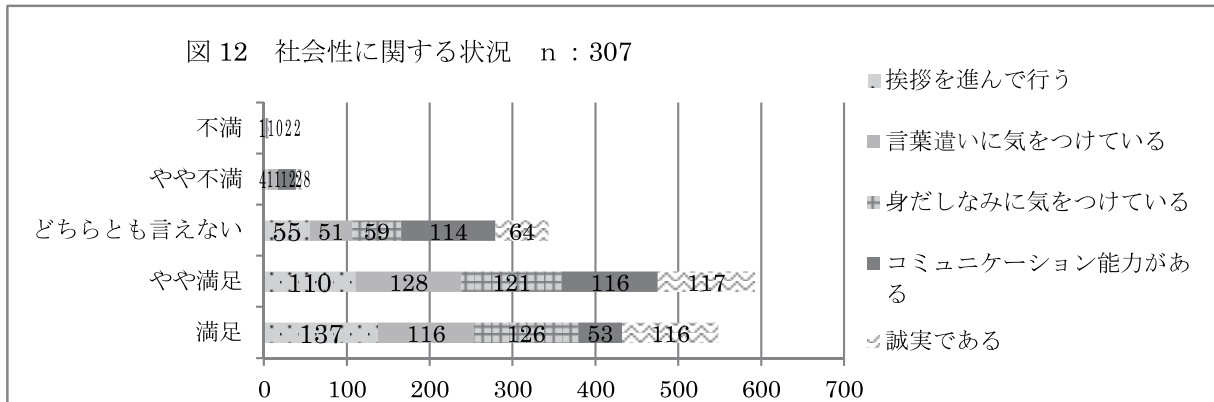
5項目について満足度を質問し、満足度毎の回答数を集計した。総回答数は1535 (307人×5項目) である。

仕事に対する状況では、「満足」が、入職して間もないため5項目で294名 (19%) と低かった。「やや満足」が572名 (37%) で「向上心 (意欲) がある」137名 (9%)、「理解度 (学習力) がある」129名 (8%) と多かった。「どちらとも言えない」561名 (36%) では、「信頼性がある」が131名 (8%)、「(学習力) がある」105名 (7%) で、発想力があるでは168名 (11%) と多かった。



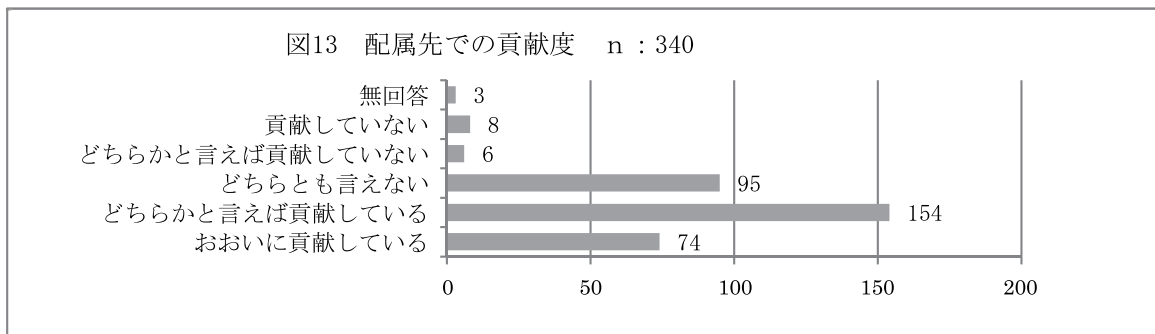
(5)社会性に関する状況 (図12)

(4)と同様に集計した。



社会性に関する状況では、「満足」548名(36%)で「コミュニケーション能力がある」が53名(3.4%)と低かった。しかし、「やや満足」では、592名(39%)で「言葉遣いに気をつけている」「身だしなみに気をつけている」とすべての項目で評価が高かった。

(6)配属先での貢献度 (図13)



配属先での貢献度は、「どちらかと言えば貢献している」が154名(45%)、「どちらとも言えない」95名(28%)、「おおいに貢献している」74名(22%)であった。しかし、「毎日元気に仕事をしている」「患者・同僚とも上手くやっている」「休まないで勤務に来てくれるだけでもありがたい」「本当に良い新人が来てくれてありがたい」等の声が聞かれた。また、「どちらかと言えば貢献していない」「貢献していない」の理由では、「何を考えているのかわからない」「勉強不足」であった。

直属の上司は現時点で評価することは難しく経過と共に評価していく項目と思われると述べていた。

4. キャリア支援アドバイザーとして面接後の新卒看護師・上司との関わり方

新卒看護師の関わり方では、特に「辞めたいと思ったことがある」「辞めたい」と人間関係で悩んでいる新卒看護師には了解を得て個人の情報として面接内容を上司に報告した。新卒看護師の悩みを解消するためにどうしたら良いか、面接を通して早期離職予防のための話し合い、病棟内のチーム交代や夜勤勤務及び土曜日・日曜日の勤務調整についてお願いした。また、深刻に悩んでいる新卒看護師については、直属の上司と一緒に看護管理者に報告し勤務場所の配置転換等を検討して頂くことを相談した。さらに、新卒看護師のためにも早期の離職だけは避けるよう、食欲不振、不眠、疲れる、不安等の症状が見られた者は、本人の了解のもと心療内科等へ受診を進めたり、受診の続きをしてキャリア支援アドバイザーとしてサポートとフォローに努めた。



新卒看護師と面接を通して感じたことは、悩んでいる新卒看護師ほど「チームの一員として受け入れてもらいたい」「頑張っている努力を認めるような言葉をかけてもらいたい」と望んでいた。

## VII. 考察

青森県内に就職した新卒看護師の早期離職予防のために、就職後4～5か月頃に新卒看護師と直属の上司に面接を実施した結果について分析・考察する。

### 1. 新卒看護師との面接から

8項目のうち、「職場の雰囲気」「患者さんとのコミュニケーション」「看護記録」「看護技術」「仕事を辞めたいと思うか」の5項目において、それぞれ、90%前後の新卒看護師が、職場の雰囲気に慣れ、患者さんとのコミュニケーションも取れている、看護記録や看護技術には「困っていない」、「仕事を辞めない」という回答であった。また、職場の満足度については、職場の理念等の12項目とも「満足」「やや満足」が7～8割であった。このことは、就職後4～5か月が経過した段階で、多くの新卒看護師が職場環境と看護の基礎的な実践に適応できていることを示している。ある新卒看護師が「勤務して3～4か月が本当に辛かった。今は少しずつ職場にも慣れ一人でできることが多くなった。充実感がある」と述べている。殆どの新卒看護師は、新たな職場の環境に戸惑いながらも、少しずつ自分でできることを実感し、学びを深めながら適応している状況であった。

この背景には、新卒看護師の意欲や努力とともに、職場においてたくさんのサポートが行われているからと推測される。新卒看護師の意欲や努力については、「看護師として働くことが夢だったので楽しい」「自分が希望した診療科なので頑張って働く」「1日の仕事が自分の計画通りに終わった時達成感がある」「いろんなことを早く覚えて先輩のようにになりたい」のように、自分の目指した職業に就くことができたことや、できることが少しずつ増えていくことで自己効力感も高まり、先輩という具体的なモデルを得て、頑張っていると考えられる。

職場環境については、多くが「皆親切に教えてくれる」「優しい」「人間関係がよく職場が明るい」等と述べているように、職場に受け入れられているという実感は、慣れない環境に対するストレスや緊張感を緩和することにつながる。施設では、新卒看護師の特徴を理解し、新人の育成に力を入れながら職場環境づくりが行われている。一方、「新人を育てる風土が感じられない」「萎縮して言葉がなかなか出てこない」などと述べている者もいた。また、現在の仕事について「大変」と「やや大変」が36%、「心配していることはありますか」では、38%と、不安や心配を抱えていることが分かった。看護の仕事は、職場適応に応じて徐々に難しい内容が増えていくので、大変だったり、心配や困ったりすることがなくなることはない。新卒看護師の職場適応については、個々の適応に応じて継続したサポートが重要となる。

職場の満足度の12項目中11項目で、「やや不満」「不満」は1%代とわずかであったが、給与については8%と、時間外勤務が多くそれに対する手当が支給されないことに対する不満の声が聞かれた。時間外勤務が多くなる要因には、新卒看護師の経験不足による業務遂行能力の未熟さも推測される。また、しばらくは一人前になるための教育期間にあることを自覚し、自分の能力を謙虚に受け入れる姿勢が必要であると考えられる。一方、時間外勤務が続くと心身の疲労につながることから、時間外勤務が多い勤務場所では、体調管理の面からも業務調整をしながら定時の退社可能となるようチーム

内での協力体制を構築する必要があると考えられる。

「インシデントの有無」では、有りが63%で、複数のインシデントを経験している者もいた。インシデントが多かった内容は、「転倒・転落の発見者」「時間指示の採血・注射・予薬忘れ」等の確認不足によるものであった。就職後は、学生時代の臨地実習と異なり、多くのケアや治療処置の介助に携わることから、約6割の新卒看護師がインシデントを経験していると思われる。インシデントは、医療事故に至る前の段階で発見された事柄であるが、看護の対象者の安全・安心を脅かすことであり、インシデントを予防することは看護者の重要な責務である。

インシデント発生 の 要因として、経験不足、状況に対する判断不足等が上げられる。従って、新卒看護師は、インシデントに遭遇する可能性の高い状況にあることを十分認識して、冷静に確実に行動できる力を育てていかなければならない。また、現場における先輩看護師の指導・サポートが不可欠である。

吉田<sup>6)</sup>らは、新卒看護師がヒヤリ・ハット/アクシデントを体験した後、半数近くが「先輩看護師や他のスタッフに迷惑をかける自分が情けない」「自分は看護師の資質に欠けるのではないかと思った」と感じており、同じ職場で仕事を続けることに迷いを感じていた。中には、看護師を辞めて他の職業につきたいと思う者もみられるほど、新卒看護師にとって衝撃の大きい体験であることが明らかになったと述べている。インシデントの経験は、新卒看護師にとって看護者としての自信を喪失し、このことによって適性に悩み、ひいては離職につながることもある。離職予防のためにも、可能な限りインシデントを起こさないこと、もしインシデントが発生した場合、その原因を客観的に分析することで、次回からこのようなインシデントを未然に防ぐための学びを得て、インシデントを繰り返すことがないようにしていかなければならない。

インシデント予防の教育・指導について、看護基礎教育及び臨床現場において、重要課題であることを再認識し、教育・指導の充実を図っていかなければならない。

## 2. 直属の上司からの面接調査

直属の上司からは、新卒看護師に対して、「明るく元気で素直である」「笑顔がよい」「やる気・学ぶ姿勢が見られ順調に成長している」等と良い評価が得られた。しかし、少数の上司から、「まだ慣れないせいか口数が少く内向的」、「確認不足・勉強不足」等が聞かれた。「コミュニケーション」では、多くは「緊張しながらも一生懸命頑張っていて、患者と上手くコミュニケーションとれている」「スタッフとも笑顔で会話をしている」が、中には、「笑顔が見られず緊張して、表情の暗い新卒看護師もいる」等であった。これらの結果から、殆どの新卒看護師は、職業人としての仕事に臨む姿勢・態度は誠実であり、看護の基本であるコミュニケーションもできていると考えられる。これらは、看護学生の時に各専門科目において徹底して学んでいることの成果と考えられる。中には、消極的だったり、勉強不足だったり、感情のコントロールがうまくできないなどの者もいた。面接の時期は、卒業後4～5か月であり、職場への適応の過程にある。現場の指導を得て、成長してくれることを期待したい。「勉強不足」「確認不足」については、インシデントの要因にもつながる。安全・安心の看護を実践するための基礎であり、看護基礎教育も充実させていかなければならない。

職場の受け入れ態勢は、「職場でしっかり見守り育てるので心配はいらない」「新卒看護師にも個人差があり各自が経験を積むことで成長を期待している」「いずれ職場のスタッフの一員となって自ら

気づき成長してくれることを信じている」などの意見が述べられた。中村<sup>7)</sup>は、新卒看護師の育成のためには、プリセプターや上司からの個人的な支援とともに、スタッフ全員が皆で育てるという職場環境が重要であり、職場の働きやすい環境と思いやりの配慮が必要であると述べている。多くの職場は、このような環境づくりに努力して実践していることが窺える。

数名の上司から「勉強不足」「言い訳をする」「同じことを繰り返す」「気づきがない」などの指摘があった。このことから、信頼される看護師になるために経験を通して本人の自覚と責任ある行動に期待したい。

### 3. キャリア支援アドバイザーの役割の評価

仕事については、84%が「辞めない」、5%が「辞めたい」と回答していた。「辞めたい」理由は、職場に馴染めないが主な理由で、職場環境に適応できていないためと推測される。また、想像していた看護師の仕事と違うと仕事への戸惑を感じている者もいたが、希望と不安で試行錯誤しながら勤務していたと言える。

8年間の取り組みの中で、6か月以内の離職者は6名で、県内就職者398名の1.5%であった。日本看護協会の調査(2014)による新卒看護師の1年以内の離職率は7.9%であり<sup>8)</sup>単純に比較はできないが、低い離職率と言えるだろう。離職の理由は、「重症患者の急変や死を目前に体験しリアリティ・ショック」に陥った者、「体調不良」「看護師の仕事は自分に向いていない」等であった。離職率の低さには、新卒看護師自身の努力と職場のサポートが大きく関与しているが、加えて、看護学科の取り組みも新卒看護師のサポートにつながっていたと推測される。殆どの新卒看護師は、笑顔で面接に対応し、質問項目に対して真摯に答えてくれた。また、面接者の中には会った瞬間張りつめていた気持ちがこみ上げて泣く者や、会話中に無口になって涙をポロポロ流す者、「先生の顔を見たらほっとして泣いてしまった」と延べる者など安堵の感情を表出していた。

アドバイザーは、在学時代から授業や演習の模擬患者になったり、進路相談や模擬面接訓練、履歴書の書き方等で新卒看護師と関わっている。その過程でアドバイザーと新卒看護師との関係ができているため、就職後の面接時には率直な思いを表出できたと考えられる。また、面接時、アドバイザーは新卒看護師の言葉に傾聴し、頑張っていることを認めるように接し励ましの声掛けをした。ストレスの緩和の一つには、情動的コーピングがあるが、このように感情を表現できそれを受け止めてもらうことで、自分の心の中で張り詰めていた緊張や不安が和らぎ、少し落ち着いて考えることもできるようになっていると考えられる。各職場では、新卒看護師の相談に応じたり、専門的知識・技術の指導者としてプリセプターや先輩看護師をつけているが、まだ、新しい環境に十分適応できていない段階では、ネガティブな思いを表出することは簡単ではない。従って、学生時代から信頼関係のできているアドバイザーの面接は効果があったと推測される。

また、アドバイザーは、面接の結果によっては、新卒看護師の了解を得たうえで、直属の上司と一緒に看護管理者に報告し勤務場所の配置転換等を検討して頂くことを相談した。本来であれば、新卒看護師が自ら上司に相談しなければならないことであるが、自ら相談できない新卒看護師がいることを理解し、サポートを工夫していくことが必要である。

新卒看護師の所属は勤務している医療機関であり、新卒看護師はいろいろな不安・悩みを抱えながらそれぞれの職場で上司や同僚等のサポートを得ながら専門職業人として自律して成長していかなく

ればならない。したがって、看護学科が就職後の卒業生に行えるサポートは、卒業後4～5か月以内が妥当な時期と考えられる。新卒看護師には、自律して問題解決していけるような力を、看護基礎教育の中で育成していくことの重要性を再確認した。

## IX. 結語

キャリア支援アドバイザーとして、青森中央短期大学看護学科卒業後、青森県内に就職した新卒看護師に対して早期離職予防のため施設訪問を8年間実施した。

今回その取り組みを総括して、以下の結果が得られた。

1. 就職して4～5か月の時点で、新卒看護師の90%前後は、職場の雰囲気に慣れ、対象者とのコミュニケーションがとれ、基本的な看護実践ができていた。
2. 新卒看護師の63%がインシデントを経験しており、インシデントで最も多かった内容は、「転倒・転落の発見者」「時間指示の採血・注射・予薬忘れ」等確認不足によるものであった。
3. 面接の時点で「辞めたい」という新卒看護師が5%であったが、8年間の取り組みの中で、6か月以内に離職したのは6名(1.5%)であった。
4. 多くの直属の上司から、新卒看護師に対して、「明るく元気で素直である」「やる気・学ぶ姿勢が見られ順調に成長している」等と良い評価が得られた。反面、少数の上司から、「まだ慣れないせいか内向的」、「確認不足・勉強不足」等の意見があった。
5. 卒業生及び職場の直属の上司の反応から、これまで実施してきた取り組みは卒業生の安心感に繋がり、新卒看護師の勤務場所へ適応する支援にもなることを確認できた。

## 引用・参考文献

- 1) 公益社団法人日本看護協会広報部：「2011年病院看護実態調査」, 2012, 2, 22.
- 2) 平賀愛美、布施純子：就職後3カ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、日本看護研究会雑誌30(1).97-107.2007
- 3) 糸嶺一郎、鈴木英子、他：大学病院に勤務した新卒看護師のリアリティ・ショックに関与する要因：日本看護研究会雑誌29(4).63-70.2006
- 4) 櫻田和子、中川孝子、浜端賢次、他：卒業生のキャリア支援に関する離職防止の取り組み、研究紀要第24号、開学40周年記念、257-261, 2011.3
- 5) 公益社団法人日本看護協会広報部：「2015年病院看護実態調査」, 2016, 4, 15
- 6) 吉田みつ子、川原田佳里、他：新卒看護師のヒヤリ/ハット/アクシデント体験と周囲の対応、日本赤十字看護学会誌、第8巻第1号、20～27, 2008
- 7) 中村令子、村田千代、高橋幸子：新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究、弘前学院大学、看護紀要第1巻、41～510 2006
- 8) 公益社団法人日本看護協会：2013年病院における看護職員需給状況調査, 2014