

社会人経験を有する卒後2年目看護師の就労継続に関連する要因

高野真由美¹⁾ 福永ひとみ¹⁾ 橘達枝¹⁾

要 旨

本研究では、卒後2年目の社会人看護師の就労継続に関連する要因を明らかにすることを目的に、昨年度から継続した社会人看護師5名の協力を得て、半構成的面接を行い、内容を類似性に基づいて分類しカテゴリー化を図り質的帰納的に分析をした。結果、卒後2年目社会人看護師は、上司・先輩からの安心と承認が得られる心理的支援と、看護専門職として自立をしていく過程で必要とする教育的支援を望んでいた。また、自己の成長を肯定的に評価し、チームでの人間関係を築きながら他者へ貢献する行動がみられた。この貢献する行動は、これからの後輩のために働きやすい職場環境や組織づくりをしたい思いとなっていた。そして、この改革していきたい、つくりたいという思いは、就労への意欲に繋がっていると考えられる。以上の結果から、これらの社会人看護師のもつ思いやニーズにそった支援をすることが、社会人看護師の就労継続と関連するという示唆が得られた。

キーワード：社会人経験 看護師 2年目 就労 継続

I はじめに

近年、看護以外の専門学校や大学を卒業した社会人経験を持つ学生の入学希望者が増加傾向にあり、本学においても平成15年度より社会人入試制度をとり入れて以来、高い受験率を維持している。

しかし、在学時には熱心に学習をして優秀な成績を修めて卒業に至る社会人学生の中で、新人看護師として（以下、社会人看護師と略す）就労後、1年未満で退職をするケースが見受けられるようになった。

そこで、昨年度は就労6ヶ月にある社会人看護師5名の経験の語りの分析から、就労継続に関連する要因を検討することを目的としインタビューを実施した。その結果、社会人看護師が就労6ヶ月で困っていたことでは、強く感じる能力不足であった。それは、単なる自己の学習や技術の未熟さのみではなく、先輩との関係が困難なため認めてもらえた実感が無いことによる低い自己評価から生じていた。しかし、社会人看護師は、先輩との円滑な人間関係をとるための努力もしていた。さらに、今は能力不足である事実を受け入れて、他者や周囲の力を借りな

から学ぶという開き直りの対応策と、いずれ先輩やプリセプターの負担を減らしたいという貢献の姿勢を示していた。一方、社会人経験が有るからといわれることには、理不尽さを感じて自分の思いを表現できない閉鎖的状況をつくることになると考えられた。これらは、新人社会人看護師の就労継続に関連する要因の一つであると示唆された¹⁾。

今回、この社会人看護師5名は2年目となり、新人から先輩看護師へと役割が変化している。そこで、2年目の経験の中でどのようなことに困難感を感じ、取り組んでいるのか、何が支えとなっているのかの語りを分析する。そして昨年度、就労継続に関連する要因と考えられた先輩との人間関係で生じる能力不足は、どのように変化をしているのか。また、学習の努力や実践の努力をしながら周囲の人や先輩へ貢献したいという思いは、2年目でどのように行動化されているのか。そして、それらが2年目における就労継続の要因と関連があるのかなどを検討し、縦断的に調査していくことで、就労継続に繋がる支援の示唆を得る意義があると考えられる。

これまでの先行研究から卒後2年目の看護師は、

1) 川崎市立看護短期大学

新人レベルから一人前のレベルの過程にあり、意識的に活動を行うようになる時期であるため看護師としての成長を促す支援が重要であると報告されている^{2) 3)}。

しかし、多くの施設において導入されているプリセプター制度は、新人教育を対象としたものであり、卒後2年目になると周囲の働きかけが盲点になりやすい時期であると報告されている⁴⁾。また、卒後2年目看護師は、1年目の看護師より仕事意欲が低い傾向にあることも述べられている⁵⁾。その仕事意欲への影響要因には、先輩看護師が関わることで、卒後2年目看護師が、自己の目標達成に向けて意識づけられて仕事意欲につながるという⁶⁾。また、先輩看護師による卒後2年目の看護師への関わりについては、理解・関心・承認を前提とした、サポートの大切さの視点で報告されている先行研究があり^{7) 8) 9)}それが、就労継続へ関連しているとみてとれる。このように卒後2年目の看護師に関連した研究はいくつかあるが、卒後2年目の社会人看護師を対象とした研究は見当たらない。

そこで、今回卒後2年目になった社会人看護師の取り組み状況や感じていることを調査し、就労継続へ関連する要因を明らかにすることを目的とする。

II 研究目的

卒後2年目の社会人看護師が、経験の中で感じている困難感やそれに対する取り組み状況、支えとしていることの語りから、就労継続に関連する要因を明らかにし、支援の在り方について示唆を得ることを目的とする。

III 研究方法

- 1 研究デザイン
質的研究
- 2 データ収集期間
平成23年9月～12月
- 3 研究参加者：入学前に社会人経験のある看護師で本研究の趣旨を説明し、昨年度から継続して協力の得られた5名。
- 4 調査内容と方法：調査は個別に半構成的面接を実施し、困難感として「困っていること」、それに対する取り組み状況として、

「努力していること」や、支えとしていることとして、「支えとしていること」、「目指す看護師像」についてインタビューをした。

- 5 分析方法：対象者の語りを逐語録として起こし、内容を類似性に基づいて分類し、カテゴリー化を図り質的帰納的に分析をした。カテゴリーの信頼性、妥当性を確保するために研究者間で同一のカテゴリーが抽出されるまで繰り返し検討をした。
- 6 倫理的配慮：研究目的と意義、個人情報保護、研究参加へは自由意志であること、途中で中止したい場合は、それに伴うデータは取り扱わないこと、得られたデータは、学会発表、研究論文以外では使用せず、終了後は破棄することを文章を用いて口頭で説明し、同意書に署名をして頂いた。

データの管理は、研究代表者が連結可能な匿名化を施して情報管理をすることとした。

尚、本研究は、川崎市立看護短期大学の研究倫理審査委員会の承認を受け実施をした。

IV 結果

1. 研究対象者の概要

平成22年3月A看護師養成所を卒業しA市に就職をした、入学前に医療・看護以外の社会人経験のある5名であった。背景は以下のとおりであった。

A看護師は、女性で20歳代後半、入学時前の社会人経験年数約4年である。

B看護師は、女性で30歳代後半、入学時前の社会人経験年数約8年である。

C看護師は、男性で20歳代後半、入学時前の社会人経験年数約5年である。

D看護師は、女性で20歳代後半、入学時前の社会人経験年数約5年である。

E看護師は、女性で30歳代前半、入学時前の社会人経験年数約3年である。

2. 卒後2年目の経験の中で感じている<困っていること> (表1参照)

卒後2年目で<困っていること>の内容を分析した結果、【上司・先輩からの肯定的フィードバックが欲しい】【自分の受けた新人教育への不満】【役割の変化による負担感】【新人への指導の困難さ】【理不尽さに対抗できない無力感】【チームの人間関係に対する不満】【落ち込みの連鎖】【負担感による健康障害】【加齢に伴う健康不安】の9つのカテゴリが抽出された。

カテゴリ【上司・先輩からの肯定的フィードバックが欲しい】では、「1年生へ目がいきもうできるでしょうという目がある」、「自分がこのままでいいという自信がない」、「私の何が大丈夫なのか具体的なところの評価が知りたい」、「この時期になると、今の自分の評価とかがないと次のステップに行けない」、「私がもう一歩先に進みたい時や何とかしないといけないその時に、助言をもらえなくなってきた」等であった。

カテゴリ【自分の受けた新人教育への不満】では、「今年の新人の教育と違い、私はいろいろ

な角度からあやふやに一遍に教えられた」や、「先輩の曖昧な指導は、私がどこまで知っていて知らないかという目で見えていなかった」、「先輩にわかるでしょと言われてしまうと、わからないことがわからないので聞けなかったり、見逃したりしたことがあった」等であった。

カテゴリ【役割の変化による負担感】の内容は、「2年目となり役割が変わり大変だ」や、「どんどん退院しても、2人から3人のプライマリーがつけられて負担が大きい」であった。また、「異動してきた先輩にも質問されることが増え、新人の時のようにわからないでは許されないことが重い」であった。

カテゴリ【新人への指導の困難さ】の内容は、新人に対して「1年生が間違えないように伝えるのが難しい」、「2年目で全てできるわけではないが、新人に聞かれたら教えなくてはいけない」ことや、「1年生が見たり聞いたりしているの、いい加減なことはできない」等であった。

カテゴリ【理不尽さに対抗できない無力感】では、「新人が、先輩に理不尽なことで怒られて

表1 卒後2年目の社会人看護師が困っていること
コード(一部抜粋)

カテゴリ	コード(一部抜粋)
上司、先輩からの肯定的フィードバックが欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・1年生へ先輩の目がいき、もうできるでしょうという目がある ・私の何が大丈夫なのか具体的なところの評価が知りたい ・上司に不安なことを聞いても大丈夫で終わってしまうので、自分が腑に落ちない ・この時期になると、今の自分の評価とかがないと次のステップに行けない ・自分がこのままでいいという自信がない。具体的に言ってもらえると、次にどう進もうかがわかる ・私がもう一歩先に進みたい時や何とかしないといけないその時に、助言をもらえなくなってきた
自分の受けた新人教育への不満	<ul style="list-style-type: none"> ・今年の新人の教育と違い、私は、いろいろな角度からあやふやに一遍に教えられた不満がある ・先輩の曖昧な指導は、私がどこまで知っていて知らないかという目で見えていなかった ・先輩に「わかるでしょ」と言われてしまうと、わからないことがわからないので聞けなかったり、見逃したりしたことがあった
役割の変化による負担感	<ul style="list-style-type: none"> ・どんどん退院しても、2人から3人のプライマリーがつけられて負担が大きい ・2年目になって役割が変わり大変だ ・異動してきた先輩にも質問されることが増え、新人の時のようにわからないでは許されないことが重い ・自分でしっかりやらなければというプレッシャーがあり大変
新人への指導の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・1年生が見たり聞いたりしているの、いい加減なことはできないので指導が大変 ・1年生が間違えないように伝えるのが難しい ・2年目で全てできるわけではないが、新人に聞かれたら教えなくてはいけない
理不尽さに対抗できない無力感	<ul style="list-style-type: none"> ・新人が、先輩に理不尽なことで怒られていてもフォローできないのが、情けない ・自分の身を守ってしまい、対抗できない ・言えたらいいのになんとかモヤモヤする ・雰囲気壊したくないので当たり障りのない言動しかできないのが情けない
チームの人間関係に対する不満	<ul style="list-style-type: none"> ・表面的なチーム仲の良さ。自分しか見てないし動いてないことへの不満 ・チームで助け合った方がマンパワーが出ると思うのに ・2年目もできることあるけど先輩に声かけづらい環境 ・個々の業務だけで精一杯で、看護や患者のことを語り合うのは難しい。すごく問題だとは思ふ。 ・先輩によく聞けない環境。でもだれもそのことを言わないことはよくない
落ち込みの連鎖	<ul style="list-style-type: none"> ・インシデントを起こした時深く考えすぎて落ち込んで行くのが連鎖していた ・何故行動しなかったかと落ち込むことを繰り返す ・1月ぐらいまではかなり何度も落ち込んでいた
負担感による健康障害	<ul style="list-style-type: none"> ・悩んだ時は、何かに追われる夢を繰り返し見る ・前よりはすくなくなくなったが、全然眠れない時はあまだある ・疲れたり、ストレスで熱がでる
加齢に伴う健康不安	<ul style="list-style-type: none"> ・以前に比べて夜勤明けはずっと寝不足が続くよう疲れ ・健康診断で疾患を指摘された。今は気がはっているけど、こんなはずじゃなかったと思う。年をとることでの症状の悪化を思うと不安 ・昔は筋力あったが、夜勤では膝痛みで脚を引きずっている。年齢かな。

いてもフォローできないのが情けない」や、それに対して「自分の身を守ってしまい、対抗できない」。また、「言えたらいいのになと、モヤモヤする」や、「雰囲気壊したくないので当たり障りのない言動しかできないのが、情けない」等であった。

カテゴリー【チームの人間関係に対する不満】では、「表面的なチーム仲の良さ。自分しか見てないし動いていないことへの不満」、「個々の業務だけで精一杯で、看護や患者のことを語り合うのは難しい。すごく問題だとは思う」。また、「チームで助け合った方がマンパワーが出ると思うのに」や、「2年目もできることがあるけど先輩に声をかけづらい環境」、「先輩によく聞けない環境。でもだれもそのことを言わないことはよくない」等であった。

カテゴリー【落ち込みの連鎖】では、「インシデントを起こした時深く考えすぎて落ち込んでいくのが連鎖した」や、「何故、行動しなかったのかと落ち込むことを繰り返す」や、「1ヶ月ぐらいまでかなり何度も落ち込んだ」であった。

カテゴリー【負担感による健康障害】では、「悩んだ時は、何かに追われる夢を繰り返し見る」、「前よりは少なくなったが、全然眠れない時はまだある」や、「疲れたり、ストレスで熱がでる」等であった。

カテゴリー【加齢に伴う健康不安】では、「前に比べて、夜勤明けはずっと寝不足が続くようで疲れる」や、「昔は筋力があったが、夜勤では膝の痛みで引きずっている。年齢かな」や、「健康診断で疾患を指摘された。今は、気がはっているけど、こんなはずじゃなかったと思う。年をとることでの症状の悪化を思うと不安」であった。

3. 卒後2年目の経験の中で<努力していること> (表2参照)

社会人看護師が努力していることでは、【学習の努力】【先輩に聞いて学ぶ】【自分で先輩の動きを見て学ぶ】【自分の成長を肯定的に評価する】【自分を鼓舞する】【人間関係による困難への対処】【自分なりの貢献】【逆境からの学び】の8つのカテゴリーが抽出された。

カテゴリー【学習の努力】の内容は、「後輩の質問に応える役割となり勉強し直した」や、「他科の疾患で入院している人も多いので、そういった勉強もして調べる」。また、「家に帰って休みの日とか子どもがいない日に努力して勉強する」であった。

カテゴリー【新人と一緒に先輩に聞いて学ぶ】では、「新人ができない時は、先輩に相談してどこが行動がいけないのかと振り返りをした」や、「(後輩に)明らかに違うところは言うが、そうで

表2 卒後2年目の社会人看護師が努力していること

カテゴリー	コード(一部抜粋)
学習の努力	<ul style="list-style-type: none"> ・他科の疾患で入院してくる人も多いので、そういった勉強もして調べる ・家に帰って休みの日とか子どもがいない日に努力して勉強をする ・後輩の質問に応える役割となり、勉強し直した
新人と一緒に先輩に聞いて学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・新人ができない時は、先輩に相談してどこが行動がいけないのかと振り返りをした ・(後輩に)明らかに違うところは言うが、そうではない時は、聞きやすいあの人に聞こうかと、一緒に先輩に聴く
自分で先輩の動きを見て学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩の工夫しているところなど盗みみてまねたりするようになった ・業務をこなしていると周りが見えない時が多々あるので、ちょっと早めに準夜へ行って先輩の出勤の動きを見て盗む(学ぶ)
自分の成長を肯定的に評価する	<ul style="list-style-type: none"> ・2年目で仕事を覚え先輩に頼らず動ける ・患者さんの関わりがスムーズになった ・患者さんの希望を聞いて、それに対して行動を起こせる事が増えた
自分を鼓舞する	<ul style="list-style-type: none"> ・とりあえず2、3年は頑張りたい ・次に生かす気持ちで、たのしくやんなきゃ仕方がない
人間関係による困難への対処	<ul style="list-style-type: none"> ・1年目に人間関係で辛い思いをしたので、後輩に同じ味をあじわせたくない思いでフォローしている ・今は気持の切り換えがうまくできるようになり、理不尽に怒られても気にならなくなった ・4月から来た新任と仲良くなり、その人に聞くようにしている
自分なりの貢献	<ul style="list-style-type: none"> ・入院をとる時間も結構短くなったので他の人の手伝いができるようになった、 ・恩返しの強い気持ちで、先輩を手伝っている ・仕事で話しやすい環境をどうにかつくりたいと頑張っている
逆境からの学び	<ul style="list-style-type: none"> ・苦手な先輩がいないと、緊張しないで業務ができるということがわかった ・厳しい先輩のおかげで1年間成長できた ・その頃は厳しいことで緊張したが、今のスタッフは新人に優しい。ガツンと言ってくれる人も必要と気づいた ・関係のよくない先輩と対等に話し合うためには、自分が実力をつけることが必要

はない時は、聞きやすいあの人に聞こうかと、一緒に先輩に聞く」等であった。

カテゴリー【自分で先輩の動きを見て学ぶ】では、「先輩の工夫しているところなど盗み見てまねたりするようになった」や、「業務をこなしていると周りが見えない時が多々あるので、ちょっと早めに準夜へ行って先輩の日勤の動きを見て盗む(学ぶ)努力をしていた。

カテゴリー【自分の成長を肯定的に評価する】では、「2年目で仕事を覚え先輩に頼らず動ける」や、「患者さんの関わりがスムーズになった」、「患者さんの希望を聞いて、それに対して行動を起こしできる事が増えた」等であった。

カテゴリー【自分を鼓舞する】では、「とりあえず2、3年は頑張りたい」、「次に生かす気持ちで、楽しくやんなきゃ仕方がない」と自分を鼓舞していた。

カテゴリー【人間関係による困難への対処】では、「今は気持ちの切り換えがうまくできるようになり、理不尽に怒られても気にならなくなった」や、「1年目に人間関係で辛い思いをしたので、後輩に同じ味をあげさせたくない思いでフォローしている」。また、「4月から来た新任と仲良くなり、その人に聞くようにしている」等であった。

カテゴリー【自分なりの貢献】では、「入院をとる時間も結構短くなったので他の人の手伝いができるようになった」や、「恩返しの強い気持ちで、先輩を手伝っている」、「仕事で話しやすい環境をどうにかつくりと頑張っている」等であった。

カテゴリー【逆境からの学び】では、「関係のよくない先輩と対等に話し合うためには、自分が実力をつけることが必要」と「苦手な先輩がいな

いと、緊張しないで業務ができるということがわかった」。一方で、「厳しい先輩のおかげで1年間成長できた」や、「その頃は厳しいことで緊張したが、今のスタッフは新人に優しい。ガツンと言ってくれる人も必要と気づいた」であった。

4. 卒後2年目の経験の中で

＜支えとしていること＞(表3参照)

社会人看護師が支えとなっていると感じていることのカテゴリーでは、【チームや先輩からの支援】【同期の支援】【患者さんの反応】【家族からの支援】の4つであった。

カテゴリー【チームや先輩からの支援】では、「プリセプターは付いていないが、助けてくれる人がいる」、「辞めたいと思う時や、やっていけるかと思う時もあるが、相談できる人がいる」や、「チームや周りの人がフォローしてくれる」、「先輩方の支えが大きい」。そして、「自分を支えているのは、仲良く、親切で誰に聞いても教えてくれる先輩や周囲との関係」であった。また、「落ち込んでいる気持ちが、皆の明るい雰囲気と環境が支えでフツキれた」等が支えとなっていた。

カテゴリー【同期の支援】では、「同期が最大の武器」、「同期と一緒に仕事だと気軽に頼めて楽しい」等であった。

カテゴリー【患者さんの反応】では、「患者のありがとうの言葉」や、「患者さんの反応。何も言わなくても笑ってくれる」であった。

カテゴリー【家族からの支援】では、「家族がいるのでやめない」や、「子どもがいるから頑張ろうって思う」や、「母親に愚痴ったり、アドバイスをもらう」ことが支えとなっていた。

表3 卒後2年目の社会人看護師が支えとなっていること

カテゴリー	コード(一部抜粋)
チームや先輩からの支援	<ul style="list-style-type: none"> ・自分を支えているのは、仲良く、親切で誰に聞いても教えてくれる先輩や周囲との関係 ・辞めたいと思う時や、やっていけるかと思う時もあるが、相談できる人がいる ・プリセプターは付いていないが、助けてくれる人がいる ・チームや周りの人がフォローしてくれる ・落ち込んでいる気持ちが、皆の明るい雰囲気と環境が支えでフツキれた ・先輩方の支えが大きい
同期の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・同期が最大の武器 ・同期と一緒に仕事だと気軽に頼めて楽しい
患者さんの反応	<ul style="list-style-type: none"> ・患者のありがとうの言葉。 ・患者さんの反応。何も言わなくても笑ってくれる。
家族からの支援	<ul style="list-style-type: none"> ・家族がいるのでやめない ・母親に愚痴ったり、アドバイスをもらう ・子どもがいるから頑張ろうって思う

5. 卒後2年目の経験の中で考えている

<目指す看護師像> (表4参照)

社会人看護師が2年目の経験の中で目指す看護師は、【専門性を高める】【その人らしさを支援できる】【働きやすい環境を作る】の3つのカテゴリーにまとめられた。

カテゴリー【専門性を高める】では、「ゆくゆくは、看護師として専門性をもちたい」や「循環器でずっとやっていきたいので、勉強して後輩に教えられるような看護師になりたい」であった。

カテゴリー【その人らしさを支援できる】では、「チームメンバーと協力し合えて患者の個々に合ったケアができる看護師」や「その人の人生にとって良かったと思ってもらえる関わりができる看護師」、「もっと患者の身になって改善できるような介入がしたい」や「患者と正直に向き合える看護師」等であった。

カテゴリー【働きやすい環境を作る】では、「気軽に話せ、笑えて、楽しめる環境を提供できるような人になりたい」や、「長く続けて皆が働きやすい環境へ変えていきたい」や、「忙しい時は助け合い、暇な時はみんなで勉強するというのを、以前の職場ではやってきたので、そのようにしたい」や、「みんなで伸びていくという環境をつくる」、「チームで新人をどう育て、2年目をどう育てるかという環境が、私は必要と思う」、「落ち込んだりしたときに支え合って続けられる環境をつくりたい」等であった。

6. 卒後2年目の社会人看護師が感じている

<困っていること>や、<努力していること>、
<支えとしていること>、<目指す看護師像>

で抽出された各カテゴリー間の関連をパラダイム、状況(条件) condition, 行為・相互行為 action/interaction, 帰結 consequence の3つの視点で構造化し検討した関連図は、図1の通りである。

社会人看護師が、困っていることの中には、【上司・先輩からの肯定的フィードバックが欲しい】ことがあり、それが不十分と感じているために【新人への指導の困難さ】【役割の変化による負担感】【自分の受けた新人教育への不満】などを感じていた。また、【チームの人間関係に対する不満】や【理不尽さに対抗できない無力感】にも上司・先輩からの肯定的な関わりを必要としていた。

しかし、その一方で、社会人看護師は【自分を鼓舞する】ことで、これまでの【逆境からの学び】と【学習の努力】をし、さらに【自分で先輩の動きを見て学ぶ】【新人と一緒に先輩に聞いて学ぶ】努力から【自分の成長を肯定的に評価する】努力をしていた。また、先輩を手伝うなど【自分なりの貢献】をし、【人間関係による困難への対処】をする努力をしていた。

このような状況の中で努力をする社会人看護師は、【チームや先輩からの支援】を支えとして【働きやすい環境を作る】看護師を目指し頑張っていた。また、【落ち込みの連鎖】【負担感による健康障害】【加齢に伴う健康不安】にも困っていたが、【同期の支援】【家族からの支援】【患者さんの反応】を拠り所に【その人らしさを支援できる】【専門性を高める】看護師を目指していた。

表4 卒後2年目の社会人看護師が目ざす看護師像

カテゴリー	コード(一部抜粋)
専門性を高める	<ul style="list-style-type: none"> ・ゆくゆくは、何か看護師として専門性をもちたい ・循環器でずっとやっていきたいので、勉強して後輩に教えられるような看護師になりたい
その人らしさを支援できる	<ul style="list-style-type: none"> ・チームメンバーと協力し合えて患者の個々に合ったケアができる看護師 ・業務をこなすほうに行っていて、その人をとらえた看護ができていなかったと気づいた ・もっと患者の身になって改善できるような介入がしたい ・その人の人生にとって良かったと思ってもらえる関わりができる看護師 ・患者と正直に向き合える看護師
働きやすい環境を作る	<ul style="list-style-type: none"> ・気軽に話せたり、笑えて、楽しめる環境を提供できるような人になりたい ・チームで新人をどう育て、2年目をどう育てるかという環境が、私は必要と思う ・忙しい時は助け合い、暇な時はみんなで勉強するというのを、以前の職場ではやってきたので、そのようにしたい ・みんなで伸びていくという環境をつくる ・落ち込んだりしたときに支え合って続けられる環境をつくりたい ・長く続けて皆が働きやすい環境に変えていきたい

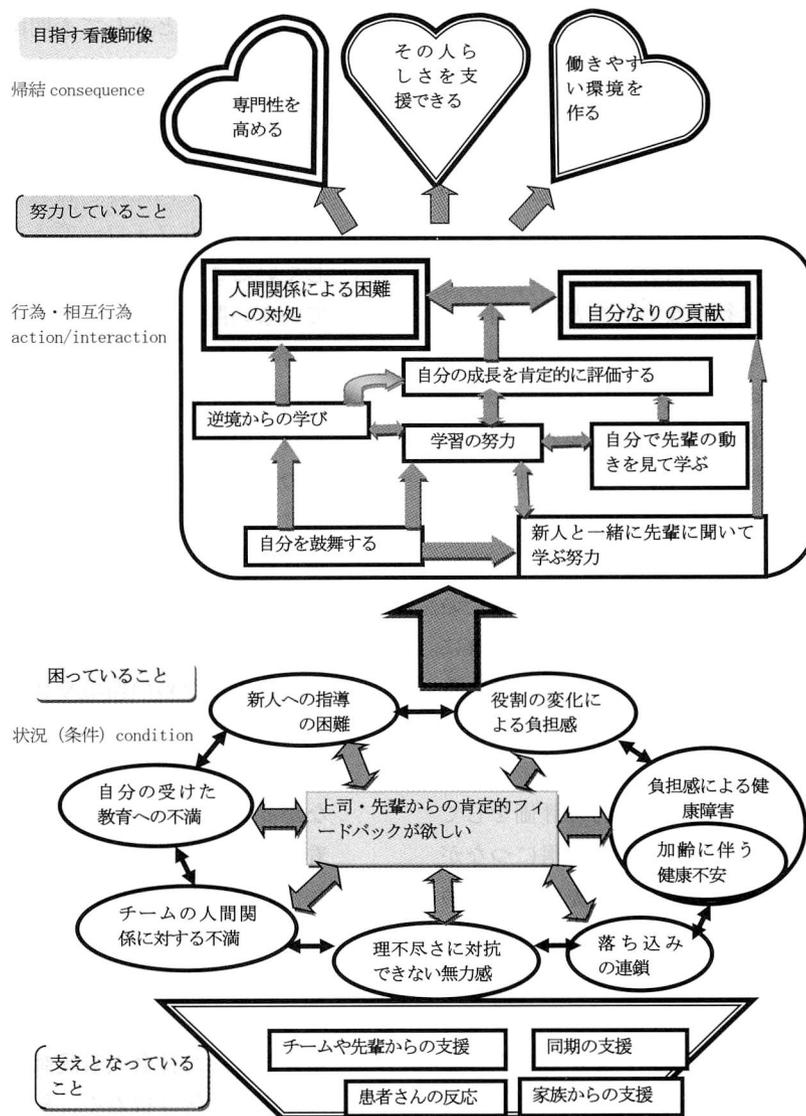


図1 卒後2年目の社会人看護師が感じている各カテゴリー間の関連

V 考察

1. 社会人看護師が、卒後2年目で上司・先輩に求める支援

一般的に、卒後2年目看護師は、1年目に学んだ知識と習得した技術を土台に、主体的な看護実践が期待される時期である。しかし、2年目看護師は、臨床経験が少ないうえに責任ある業務を行う中で予期できない状況にであった時の判断や解決方法には限界がある。そのために、先輩看護師が判断を確認し不足していることや、できていないことを見極める関わりが必要である。その関わりの経験から卒後2年目看護師は臨床判断や解決手段を学んでいくといわれている¹⁰⁾。

今回、社会人看護師が経験の中で感じている<困っていること>の中心には、【上司・先輩からの肯定的フィードバックが欲しい】ことがあった。すなわち、卒後2年目看護師は、主体的な看護実践を期待されながらも、その内面は自分の判断に自信がなく不安を抱えながら新人への指導や責任を伴う役割に困難感や役割負担を感じていると言える。そのような自信のなさや不安に対して、上司や先輩が理解し安心感をもたせることや承認をするなど肯定的フィードバックを含む心理的支援が重要であるといえる。このような心理的支援の必要性については、これまでの先行研究の結果と同様である¹¹⁾。ところが、社会

人看護師の望む支援は、単に心理的なものだけではない。さらなる自分の成長と、将来的な看護師像を見据えた看護専門職として自立をしていく過程で必要とする教育的支援を望んでいた。例えば、自分の成長を実感しながらも「具体的なところの評価が知りたい」「この時期になると、今の自分の評価とかがないと次のステップに行けない」など、上司・先輩からの客観的な評価を切望していた。これは、自己の現在の到達度の評価を確認し、次の目標へむけて意識づけられる関わりを強く求めているからであろう。つまり、社会人看護師は、すでに2年目のこの時期で、目指す看護師像のインタビュー結果にあるように、専門性を高めることや専門看護師になりたいというキャリアプランをもっており、それにむけた教育的支援を望んでいることが考えられる。このように、社会人看護師の【上司・先輩から肯定的フィードバックが欲しい】ということは、現在の自己の実践力の評価をしてもらいながら承認を得ることで自信につながる心理的支援と、さらに上司や先輩が自己の目標の達成に積極的に関わる教育的支援を得たいということである。そして、その支援を得ることで、自己の目標とする看護師像へむけて学び続ける取り組みに繋がる意欲となり、就労継続への関連する要因の一つといえる。

2. 自分なりの貢献による人間関係への対処と働きやすい環境づくり

昨年度行ったインタビューによると¹²⁾、就労6ヶ月目の社会人看護師は、先輩との人間関係の困難によって生じた低い自己評価による能力不足に悩み、それが就労継続に負の関連をしていた。病院の看護師を対象とした調査によると¹³⁾、新人が職場になじむためには、まず、仲間として認められないと、仕事面でも貢献できたと評価されないことが見出されている。すなわち、新人の適応にはグループメンバーとしての人間関係が大切で、就労後3年目までは先輩や上司、仲間との良い関係を築くことが重要であるということである。

今年度も、2年目となった社会人看護師が

困っていることとして人間関係に関することを多く感じていた。しかし、今回、感じていることで挙げられたものは、社会人看護師と先輩との直接的な関係性から生じている困難感のみではなかった。例えば、新人が理不尽なことで怒られていてもフォローできないことに無力を感じていることや、チームで協同して看護を行っていない関係性や、業務の多忙さから看護を語り合えない職場環境などである。このように、直接的な先輩との人間関係の困難によって生じる自己の能力不足による困難というよりは、現在のチーム関係や職場環境に対しての難しさを感じているのではないと思われる。つまり2年目となった社会人看護師は、単なる上司・先輩との仲間意識による人間関係のみに困難感を感じているのではない。上司や先輩の行動が、課題達成のための環境や仕事の枠組みを創りだせず、期待通りにならないことから、無力感やチームの人間関係に対する不満をもつことにつながっていると推察される。すなわち、社会人看護師は、職場においてチームで学び合い成長し合う大切さや関係性に意義を感じているともいえる。

そこで、社会人看護師は、チームの関係性に対して対処をする努力をしていた。例えば、2年目となった社会人看護師は、自分なりに先輩の仕事を手伝う行為や、新人と一緒に先輩に聞くことでの新人への気遣いや、チームで話しやすい場や関係をつくることなどにも努めている。すなわち、自分のことのみでなく他者のために取り組もうと周囲へ関心をもって自分なりに貢献の努力をし、チームの人間関係を築こうとする努力が伺われる。

この自分なりに貢献しチームの人間関係を築く努力には、自己の成長を肯定的に受け入れ評価できるようになったことが要因とも考えられる。すなわち、社会人看護師は1年目に比べて学習し実力をつけたこと、業務がスムーズにできるようになったことや、患者さんへの対応が一人でできるようになったことで、自己の成長を肯定的に受け入れ評価できるようになった。つまり、自己の成長を肯定的に評価し能力の向上を感じることは、自分なりに貢献し、それがチームにおける人間関係への困難へ対処する力

ともなっていると思われる。

また、昨年度、社会人看護師が卒後6ヶ月目の新人の時期にインタビューした結果¹⁴⁾に「今は先輩に迷惑をかけるが、いずれ返していきたい」と「何かをしたい。役に立ちたい」という他者へ貢献したい思いがみられ、それが強みであり、就労継続の要因の一つということが明らかになった。この他者へ貢献したい思いが、2年目となり自己の成長を肯定に評価し能力の向上を感じることで、現実的に可能な範囲でチームの人間関係の困難に対処し、関係を築く努力へ行動化されたと思われる。

そして、社会人看護師のこの貢献したい思いは、将来的にチームで助け合いマンパワーが出る組織づくりと、これからの後輩のために理不尽さを感じることがない働きやすい職場環境をつくることを目指す思いとなっていた。田尾は¹⁵⁾、特に専門性の高い職業は、組織よりも職業にコミットしている場合が多いと述べている。すなわち、現在の組織にメリットがないと判断した場合は、容易に離職に移る可能性があると思われる。しかし、社会人看護師は、組織にメリットがあるか否かの判断をするのではなく、実力をつけ、長く働き、後輩のために職場環境を変えていきたいと、これからの職場内の人間関係や組織づくりを考えている。この職場環境を改革していきたい、つくりたいという思いは、これまでの社会人として組織のなかで働いた経験の影響とも推察される。そして、その思いが就労意欲に繋がる特徴であり、今後この思いやニーズにそった多様なキャリア開発の支援をすることが社会人看護師の就労継続と関連すると考えられる。

VI 結論

本研究の結果、卒後2年目の社会人看護師の就労継続への要因について、以下のことが明らかになり、支援の示唆を得た。

1. 卒後2年目の社会人看護師は、上司・先輩からの安心と承認が得られる心理的支援と、看護専門職として自立をしていく過程で必要とする教育的支援を望んでいた。その支援をすることが就労継続へと関連すると考えられる。
2. 社会人看護師は、自己の成長を肯定的に評価できたことで、チームにおける人間関係を築きながら、他者へ貢献する行動がみられる。この貢献する行動は、これからの後輩のために、働きやすい職場環境や組織づくりをしたいという思いとなっている。
3. 社会人看護師の職場環境と組織づくりをしたいという思いは、就労意欲に繋がり、就労継続の要因へと関連する。

VII おわりに

本研究に昨年度から継続し協力をしてくれている5名の方へは、貴重なデータを得ることができ深く感謝を申し上げたい。

5名全員が就労1年目の新人を乗りきり、2年目となった今年度もインタビューでお会いすることができホットした。看護師として厳しい状況におかれながらも、会うたび毎に成長する姿に励まされる。今後も継続しインタビューを行っていく予定である。5名の社会人看護師が経年的に看護師としての経験を語ることも、キャリアの節目のレビューとなり意義あるものとなることを祈りたい。

そして、本研究が看護の職場において社会人経験のあることの多様性を受け入れ、その力が発揮できるような支援体制へと繋がる一助となりえるよう、継続的に取り組んでいきたい。

引用文献

- 1) 高野真由美, 福永ひとみ, 橘達枝. 社会人経験を有する新人看護師の就労継続に関連する要因—就労6ヶ月の困難感と取り組み—. 川崎市立看護短期大学紀要 Vol.17, no.1, 2012, p.19-27.
- 2) パトリシア・ベナー, 井部俊子訳. ベナー看護論, 医学書院, 2001, p.16-19.
- 3) パトリシア・ベナー, 井部俊子他訳. ベナー看護論—達人ナースの卓越性とパワー, 医学書院, 1992, p.16-18.
- 4) 馬場寛子他. 年次別研修の達成度から院内研修の課題を明らかにする. 第29回日本看護学会集録(看護管理), 1998, p.218-220.
- 5) 本藤実千代. 看護婦の自己教育力-職位および経験年数別による比較. 第30回日本看護学会集録(看護管理), 1999, p.156-158.
- 6) 和田峰香. 卒後2年目看護師の仕事意欲に関する自己認識. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録. no.25, 2000, p.218-224.
- 7) 北坊英子. 卒後2年目看護師が先輩看護師からの支援時に感じるズレと学習行動との関連. 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. no.34, 2009.
- 8) 小島千代香他. 卒後2年目看護師が先輩看護師に臨む教育的サポート. 第37回看護管理. 2006.
- 9) 小川清子. 先輩看護師の関わりの場における2年目看護師の意識. 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. no.29, 2004.
- 10) 関知子. 卒後2年目看護師に対する先輩看護師者の関わり—参加観察とインタビューから—. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録. no.27, 2002, p.164-169.
- 11) 前掲6), 8)
- 12) 前掲1)
- 13) 金井壽宏. 働くひとのためのキャリアデザイン. PHP新書, 2008, p.210-214.
- 14) 前掲1)
- 15) 田尾雅夫編著. 会社人間の研究. 京都大学学術出版会, 1997.