

## [研究論文]

## 新卒看護師の臨床現場への適応に関する研究

高原 美樹子

## I. はじめに

わが国の医療を取り巻く環境は、医療の高度化、患者の高齢化や併存疾患を持つ人の増加、在院日数の短縮など、大きく変化してきており、看護師の仕事の難易度は高まりつつある。それに伴い、看護基礎教育終了時点での看護能力と臨床側が求める能力との間の乖離が進んでいる状況にある。その対策の一環として文部科学省は「看護学教育のあり方に関する検討会」を設置し、2004年6月に『看護実践能力育成に向けた大学卒業時の到達目標』<sup>1)</sup>を報告している。

一方、新卒看護師の離職率（年間の新卒退職者数が新卒新規採用者数に占める割合）は2009年度8.9%で、前年度に比較して0.3ポイント減少し、2004年度調査開始以降9%台で推移していたものが、初めて8%台になった<sup>2)</sup>。しかし、看護専門職としての基礎を学んだ100人中9人近い新卒看護師が離職していくことを考えると、社会的損失と言わざるを得ない。離職率を減少させる方策として、教育研修体制が十分に整備されていることが挙げられていることから、各病院では研修体制に力を入れるようになってきている。厚生労働省では2010年4月に「保健師助産師看護師法および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、新卒看護師に対する臨床研修制度を「努力義務」として位置付けている。

このように、臨床での教育体制は整えられつつあるものの、新卒看護師にとって最初の1年を乗り越えることは厳しく、特に入職3か月目前後に大きな山、『リアリティショック』があり、それが離職の1要因とも言われている。

先行研究においては、新卒看護師がどのような苦痛を感じているのか、離職したいと思う理由として何を挙げているのか、そしてどのような支援を望んでいるのかについて調査したものが多くみられる<sup>3-12)</sup>。それによると、看護の基本技術やコミュニケーションなど看護技術に関する苦痛、疾患や検査などに関する専門知識不足に関する苦痛、優先順位の判断の難しさ、時間配分の難しさといった業務遂行に関する苦痛をはじめ、プリセプターや先輩などとの人間関係に関する苦痛など多岐に及んでいた。

また、新卒看護師が先輩や指導者に望んでいる支援についてみると、技術指導や業務遂

---

受付日 2012.10.31

受理日 2012.12.25

所 属 看護福祉学部

行に対する支援をはじめ、話を聞いてほしい、声をかけてほしいなど情緒的サポート、また誉めてほしい、認めてほしいなど評価的サポートであった。業務に関する指導を除けば、いわゆる先輩から「受け止められている」という確信が危機を乗り越える上で大きな要因となっているようである。

これらの研究の多くは、アンケートによる調査によるものであった。そこで本研究では、新卒看護師が2年目に入った頃に1年目を振り返ってもらい、良くも悪くもどのような体験を重ねて臨床現場への適応に至っているかを明らかにすることを目的とした。

## II. 研究方法

### 1. 研究デザイン

質的記述的研究

### 2. 研究対象者

福井県内の病院に就職し、2年目に入ったばかりの大学を卒業した看護師12名である。

### 3. データの収集方法

データの収集は半構成的面接によって行われた。質問内容は、この1年を振り返っての感想、辛かったこと、嬉しかったこと、心に残っていること、成長したと思う点等である。面接時間は短い人で30分、長い人で65分、平均45分であった。面接の内容は、対象者の同意を得てテープに録音した。

### 4. データの分析方法

録音された内容から対象毎に逐語録を作成し、体験内容を整理した。次に対象全員の体験を意味内容から類似性にしたがって整理しカテゴリー化した。その上で、カテゴリー間の関係を明らかにした。

### 5. 倫理的な配慮

対象者に、研究の目的、意義、方法などを、口頭と文章で説明し、研究への協力依頼を行った。研究への協力は強制ではなく、自由であること、途中辞退も可能であること、それにより何ら不利益を被ることはないこと、話したくないことは無理に話さなくてよいこと、話すことにならかなり苦痛がみられる場合は、研究者の判断で中断も考えることなどを説明した。また、録音の許可もお願いした。さらに、プライバシーや匿名性は堅く守り、個人が特定されないよう配慮すること、研究データは研究目的以外に使用せず、研究が終了した時点で破棄、消去することを約束した。結果は専門学会や学術雑誌で発表予定であることを説明した。これらの理解を得て、協力の同意を得た。

なお、本研究は福井県立大学研究等における人権擁護・倫理委員会の審査で承認を受けたものである。(承認番号23-4-6)

### Ⅲ. 結果

#### 1. 研究対象者の概要

研究対象者は、11名が総合病院、1名が小児専門病院に就職していた。また10名が一般病棟に、2名が精神科病棟への配属であった。

#### 2. 分析結果

新卒看護師1年目の体験として語られた内容を分析した結果、15のサブカテゴリーと4つのカテゴリーが導きだせた(表1)。以下カテゴリーは【 】で、サブカテゴリーは[ ]で提示し、語られたものそのものは太字で記述した。

#### 1) 【無力さの実感と忍耐の日々】

表1 新卒看護師1年目の体験

カテゴリー	サブカテゴリー
1. 無力さの実感と忍耐の日々	1. 業務を覚えることに必死で看護を行う余裕なし 2. まったく技術が出来ない 3. 患者に適切な対応が出来ない 4. 辞めたい思いがわきあがる中での仕事
2. 看護師として自信の喪失	1. 患者から自分の関わりを否定される 2. 先輩スタッフから出来ない事を怒られる 3. 死に立ち会い、衝撃とケアへの悔いが残った 4. 自分の行為が患者のリスクにつながった
3. 周囲から認められ、自信の芽生え	1. 患者に自分のケアを喜んでもらった 2. 患者から一人の看護師として頼られた 3. 先輩スタッフから誉められた
4. 出来ること事が増え、かすかな成長の実感	1. 業務が一通りこなせるようになった 2. 出来る技術が増えた 3. 患者に対応できるようになった 4. 先輩スタッフから成長を認めてもらった

新卒看護師は、何一つ、一人ではできないまま職場に配属される。無力さを実感させられる体験が繰り返され、しばらくは耐える日々を送っていた。このカテゴリーには4つのサブカテゴリーが含まれていた。

新卒看護師は、当初学生時代には意識してこなかった『業務を覚える』という課題に直面していた。病棟の業務を覚えることは、簡単ではないことを知ることになる。その結果、[業務を覚えることに必死で看護を行う余裕がなし]のぎりぎりの状態の日々を送っていた。その時の状況は「一言でいうとキャパオーバー(キャパシティを超えている)という日が多かった」、  
「とにかくいっぱい入ってくる、それを消化しきれず、爆発しそう」と自分自身の中での処理

能力を超えていることが自覚されていた。

その結果、本来行われるべき患者への看護ケアの提供に関しては、「業務を覚えることで精一杯で、患者さんの話を聞いている余裕もない」、「業務も覚えなければならぬし、複数の患者を受け持ちは初めてだし、一人ひとり落ち着いて関われないのがすごく嫌だった」と語られたように看護を行うことができなかつた状況に対して、どうにもできない無力感を抱えていたようである。

さらに、大学で学んできた技術は全く役に立たず、また、患者から何か聞かれても答えられず、[まったく技術が出来ない][患者に適切な対応が出来ない]ことを実感させられていた。その時の心境を「最初まったくもって技術がダメ、何もかもが分からない」、「患者から質問を受けてもどうしていいか分からない、的確に答えられない、質問が怖くて検温も嫌だった」と語っていた。精神科の患者さんへの対応や、死にゆく患者さんへの対応にも大変窮したことが語られた。「いくら話を聞いても満足できないようで、看護師が出ていこうとすると、『私なんてどうでもいいんですか』と溢首行為をする、どうすればよかったのか」、「自分は後どれくらいやと聞かれ、どう答えていいのか分からなくて」と患者に対応できない自分を嘆いていた。

このような無力さや忍耐の日々を繰り返していると、やがてストレスとなり、「辛かった、最初の頃、病棟行くとお腹痛くて下痢して、慣れるまでが大変だった」など心身症になるほど辛かったと語った。

最も追い詰められたのは、『最初の約3ヶ月』であり「人間関係の大変さから、行きたくないという気持ちがすごく強かった、常にやめたい思いがあった」、「大変過ぎて、もっと私生活を充実させたい」と仕事から逃げ出したい気分から[辞めたい思いがわきあがる中での仕事]をする日々であったようである。

しかしながら、彼女たちの思いを引きとめたものは、「3年は頑張ろうかな」という思いと辛いとき「一番の支えは同期の子」と仲間の存在が大きな支えになっていたようであった。

## 2) 【看護師として自信の喪失】

新卒看護師は、無力感とそれに耐える日々を過ごす中で、看護力の未熟さゆえの失敗も体験していた。その結果、患者・看護師との関わりにおいて否定的な反応に過敏になることも多く、それは、看護師としての自信の喪失につながっていた。このカテゴリーには4つのサブカテゴリーが含まれた。

新卒看護師は、患者に未熟な技術力でケアを提供するため、患者から関わりそのものを否定されたり攻撃されたりして、傷つき自信を喪失していた。「CV (central venous カテーテル)が入っている患者の着替えに戸惑っていたら、『お前新人だろ！ 婦長呼んで来い！』と言われ、怖くて辛かった」、「痛み止めを待てなかつた患者に、お前なんかに見てほしくないとすごく怒

られ、泣きそうになった」と語っていた。また、精神科の新卒看護師は、患者の妄想の対象となり、「患者に罵倒、暴言をはかれ、攻撃の対象になっていた、ショックだった」と語っていた。

また、自信を喪失する原因に新卒看護師を『指導』する、[先輩スタッフから出来ない事を怒られる]という事柄が挙げられていた。「自分のできない技術のため、先輩を呼ぶと、そんなことやっている場合じゃないでしょう、」と呼んだことを理解してもらえず、行動出来ない状況のみを叱られたりしていた。

新卒看護師の指導に先輩の誰があたるかといった問題も大きかったようである。「ペアが怖い人に当たるとすごく嫌だった、私にだけ冷たくて、いろいろ言われ、辛かった」、「先輩の指導が厳しい、自分が出来ずに辛いと思っている所を突っ込まれて、ひたすら怒られるし、怖かった」と語っていた。

次に、新卒看護師が自信をなくす要因として[死に立ち会い、衝撃とケアへの悔いが残った]出来事がある。彼女たちにとって患者の死は衝撃であり、また、何もできなかったという後悔に苛まれる自信喪失の体験となっていた。「プライマリーの1人目の患者さんが、2日間の関わりで亡くなってしまった。何も聞けず、病気の事も何も分からず、2日間何も見てなかった、私何していたんだろと涙が止まらなかった」、「入院の時、迎えに行った児に心疾患が見つかって、急速に悪化して逝ってしまって、信じられん、自分が迎えに行った児だし、それがショックというか衝撃的というか、いきなり辛くて振り出しに戻った感じだった」、と衝撃の大きさが語られた。また、「初めて受け持った人が亡くなってショックだった。良くなってきたと思っていたのに、食べたいと言っていたのに、DNR (do not resuscitate) なら食べさせてあげられたらよかったのに、1回でもお風呂に入れてあげたかった」と後悔の念を語っていた。

さらに、新卒看護師の場合、未熟さのため医療事故を引き起こすリスクは高いと思われる。医療事故などの[自分の行為が患者のリスクにつながった]という体験は、辛い出来事であり自信喪失につながるものとなっていた。「食道がん術後の患者が、巡視で呼吸状態がおかしい、反応がないのではと思ったが自信がなくて報告しなかった、しかし気になって時間をおいて再度見に行って、やはりおかしいと思い報告したら血圧も Spo2 (経皮的動脈血酸素飽和度) も下がっていて、緊急事態になった、最初に、あれっと思った時に言えなかった」と深い反省の言葉として語られた。「違う(自分とは別の)チームの重症児のところへナースコールで訪室したら、シリンジポンプの薬剤が空になっていて、継続と知らずに捨ててしまった。その児の状態が悪化して、大事には至らなかったが、大きいミスをした」。このような体験が自信喪失の要因になっていた。しかし一方で、アクシデントを起こしてしまった後、「反省を求められるとともに、ここでくじけず次につなげてほしいとも言われ、その通りと思った」と、辛い自信喪失体験も何とか周囲の支えで乗り越えたことが語られていた。

### 3) 【周囲から認められ、自信の芽生え】

新卒看護師は、前項で述べた通り臨床現場で様々な体験をし、自信喪失に陥ることが多い中、患者や先輩看護師に認められる体験を重ねることによって、徐々に看護師としての自信が芽生えていた。このカテゴリーには3つのサブカテゴリーが含まれた。

自信を失った新卒看護師にとっては、[患者に自分のケアを喜んでもらえた] 体験は、嬉しい出来事であった。「たまたま入浴介助を行ったんですが、患者から、すごく良かった、あなたでよかったと言ってもらえた」や「『注射が痛い、下手くそ』と怒鳴られた患者から、最後には『ああ、うまくなったなあ、今までで一番うまいわ』って誉められ、すごく嬉しかった。もう1回勉強し直したんです」と努力して認められた喜びが語られた。

さらに、新卒看護師にとって、一個人として自分が頼られる事への喜びも感じていた。「『あなたは今日いるんか（勤務しているのか）、何時までいるんや』とすごい笑顔で頼ってくれて」、「名前を覚えていてくれて、何かあった時に私に言ってくれる、（他の看護師に）私を呼んで下さいって言ってもらえた」と頼られることの喜びを嬉しそうに語った。このように患者との関係を通して、患者に認められた喜びは看護師としての自信に繋がっていた。

一方、先輩看護師との関係において、叱られることが続き、自身を喪失した新卒看護師はどのような小さな行為であっても誉められることを期待していた。「先輩から、患者さんとの関わりもうまいし、言ったこともちゃんとやるし、自分でも行動するし、結構仕事できるね、と言われ嬉しかった」と誉められた喜びが語られた。このように誉められた経験は、これから看護師として自立していかなければならない新卒看護師の自信の芽生えに繋がっていた。

### 4) 【出来ることが増え、かすかな成長の実感】

新卒看護師は、当初、出来なくて無力さを実感させられた事柄が出来るようになってきたこと、[業務が一通りこなせるようになった][出来る技術が増えた][患者に対応できるようになった]という自覚と、[先輩スタッフから成長を認めてもらえた]という他者から一人前の扱いをされることで、自信の芽生えに加えて、かすかな成長への実感が持てるようになってきていた。

業務を覚える、業務がこなせるという点では、「業務の面で一通りできるようになったのが一番うれしい、予定外の事が起きても対処できるようになった」、「段取りを組んで動けるようになったかなと思う」と語っていた。また、技術面では、「最初技術とか、ほとんどできなかったけど、先輩に頼まなくても採血がとれるようになってきた」、「採血とか、点滴のルートを取るときも、このあたりでいけるかなとか分かるようになった」と自分の中での変化や成長を意識している事が語られた。

患者さんへの対応面においては「患者さんから言われても、最初は全部、まったく分からないから、先輩に聞いてきます、調べてきますという対応しかできなかったが、今は分かる事が増えたので、返し方もいろいろ考えていけるようになった」、「心に余裕ができて、話も聞けるし、指導もできるようになって、関わりの幅が深まってきたのが嬉しい」と語っていた。また、「患者さんの訴えに、最初はそうですかで終わっていたが、今は患者としゃべって、観察して、アセスメントがちょっとはできるようになった」と自身の成長を実感していた。

最後に、「先輩からのメッセージに『成長したね、笑顔で接している、すごいね～』と書いてもらえて嬉しかった」「先輩に努力してもできない辛さを打ち明けたら、具体的に指導してくれて、最後に、動けるようになったね、できるようになったね、と言ってもらえ嬉しかった」など、先輩スタッフから成長を認めてもらった事が、自身の成長の自覚を保障する意味で重要と思われた。

#### 5) カテゴリー間の関連

新卒看護師は、メンバーの一員として迎え入れられながら、何もできない、役に立たない存在として、【無力さの実感と忍耐の日々】を送ることからスタートしていた。しかしながら、1年間の臨床体験の積み重ねの中で【出来る事が増え、かすかな成長の実感】が持てるまでに大きく成長していた。その間には、【看護師として自信の喪失】するような体験や【周囲から認められ、自信の芽生え】となる体験をしていた。この、自信の喪失と自信の芽生えのくりかえしの中で、徐々に成長への階段を上っていた。(図1)

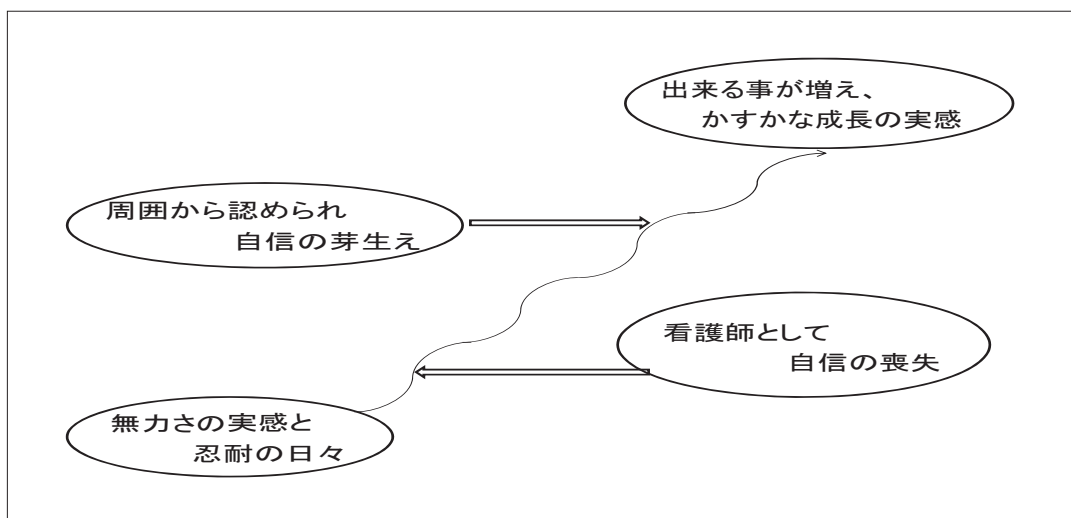


図1 新卒看護師の臨床現場への適応プロセス

## Ⅳ. 考察

### 1. 無力感から成長への実感への変化

本研究結果から、新卒看護師は当初『出来なかったこと』が『出来る事が増えていく』事で『成長の実感』が持てている事が明らかになってきた。新卒看護師が語っている『出来ること』『出来ないこと』とは『業務』や『技術』『患者への対応』が主なものであった。

『業務』は、各病棟に配属されたら、対象へのケアの前にどんな仕事があるか覚えなければならぬ事項である。したがって、『業務』がこなせるようになる事は、その病棟の一員として認められることでもあり、周囲も期待するところである。また、業務は可視化しやすいため、評価も安易であり、自他共に看護師として『出来ることが増えた』結果は、成長が実感できる事柄であると考ええる。

次に、技術についてみると、大学においては技術に関する理論と幾つかの技術の体験しかもたないため、臨床での新卒看護師教育プログラムの中心にもなっている。したがって、いずれの新卒看護師も一般的な技術および患者個々への応用技術には苦勞している現実がある。

そこで、新卒看護師は毎日の看護の中で、先輩看護師に実際の指導を受けながら技術を習得していた。その結果、技術については、自信を持って行える技術が増えることで、ゆとりが生まれ、客観的に自分を振り返ることができ、自己の成長の証と認められる大きな要素になっていると考える。こうした成果は、次の患者との関わり方にも大きな影響をおよぼしていった。

また、患者への対応についてみると、最初は疾患に関する情報不足、疾患に関する一般的知識不足から何を聞かれても満足に答えられなかった。また、患者に対して必要に応じて、指導をしようとしてもうまく伝えられなかったり、患者に振り回されたりして対応できなかった。しかし、1年間で少しずつ知識も増え、先輩スタッフの患者への対応を学ぶこと等で、それなりの対応ができるようになっていた。このように患者に対応できる、また、患者の対応に『慣れる』という変化が、自らの成長を意識させる要素になっていた。この患者への対応は、看護師としての最初の第1歩であり、これからは、あらゆる患者に対応できるスキルを磨き上げていくことがベテラン看護師になっていく課題であろうと考える。

### 2. 看護師としての自信の喪失と、自信の芽生え

新卒看護師の成長への歩みに影響するものは、【看護師としての自信の喪失】をもたらす体験と【周囲から認められ、自信の芽生え】につながる体験があり、それら正と負の体験の積み重ねが臨床現場への適応過程に横たわっていることが明らかになった。

新卒看護師の自信を失わせる体験には、[患者から自分の関わりを否定される][先輩スタッフから出来ない事を怒られる]といった項目が挙げられた。これらは未熟さを実感していても、新卒看護師にとってはとても辛い体験であった。先輩看護師は患者から否定されている新卒看



護師に遭遇した場合、単に慰めるのではなく、否定した患者の状況を新卒看護者が理解できるような説明等のサポートが必要ではないかと思われた。また、先輩からの厳しい指導に傷つき、『恐怖』が先立っている新卒看護師もみられた。

また、自信をなくす体験として、[死に立ち会い衝撃とケアへの悔いが残った] [自分の行為が患者のリスクにつながった] が見られた。新卒看護師にとって、患者との死別や医療事故は、かなり衝撃的な体験であると考えられる。新卒看護師のストレスを調べた城戸<sup>13)</sup>も、初期のストレスの高い項目として、『ヒヤリハットを起こす』『死と向き合う』をあげている。また、大卒新人看護師の離職に関する細川<sup>14)</sup>の研究においても、離職願望を起こした場面として『患者の急変・死』『ミス』を挙げている。これらの体験が、『自信喪失』で終わらないよう、新卒看護師のショックを受け止め、さらに、貴重な体験とし学習の機会となるような配慮が必要であると考えられる。

逆に、自信を芽生えさせた体験には [患者に自分のケアを喜んでもらえた] [患者から一人の看護師として頼られた] [先輩スタッフから誉められた] がみられた。自分を受け入れケアを喜んでくれることや名指しで頼ってくれるような患者の対応は、新卒看護師にとって変えがたい喜びであり、仕事への満足感を与え、自信へとつなげられものと考えられる。まさしく、看護師は患者に育てられているといわれる所以である。また、先輩看護師から誉められることや成長を認められることは自信とともに成長の自覚のさらなる保障に繋がっていた。人は誉められる事によって成長する事を考えると、怒ることよりも誉めることの重要性が再認識される。

## V. 研究の限界と今後の課題

本研究では、新卒看護師が1年目に、良くも悪くもどのような体験を重ねて臨床現場への適応に至っているかを明らかにすることを目的とした。しかし、対象者の背景の違い、すなわち臨床での教育プログラムの体験の有無や配属病棟の違いなどの影響については吟味していない。特に一般病棟と精神科病棟では新卒看護師の体験、影響の受け方に大きな違いがある印象を受けた。今後の課題として残されている。

## VI. 謝辞

本研究に当たり、心に閉まってあった辛い思いも含めて、貴重な体験を十分に語ってくださった研究対象者の皆さまに深く感謝致します。

## 引用文献

- 1) 文科省看護学教育のあり方に関する検討会報告(2004):看護実践能力育成充実に向けた大学卒業時の到達目標
- 2) 社団法人日本看護協会 広報部(2010):「2009年病院における看護職員需給状況調査」結果速報
- 3) 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 Vol.27 No.1pp91~99
- 4) 水田真由美他(2006):リアリティショック緩和のための卒業前技術トレーニングとストレスマネジメント教育の実施と評価、日本看護学教育学会誌 Vol.16 No.1pp43~51
- 5) 西田朋子(2006):就職 3カ月目の看護師が体験する困難と必要とする支援、日本赤十字看護大学紀要20、pp21~31、
- 6) 長谷川真美他(2007):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—、第37回日本看護学会論文集(看護管理) pp424~426
- 7) 宮崎恵美他(2008):新人看護師の看護に対する自信とそれをもたらす要因、第38回日本看護学会論文集(看護管理) pp18~20
- 8) 平田育世他(2008):新卒看護師の就職後10か月間の職務ストレスとプリセプターへの要望調査、第38回日本看護学会論文集(看護管理) pp21~23
- 9) 柳田美喜子他(2008):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—、第38回日本看護学会論文集(看護管理) pp318~320
- 10) 唐澤由美子他(2008):就職後1ヶ月と3ヶ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10、pp79~87
- 11) 井出恭代他(2010):新卒看護師の半年間の思い インタビューを通して、長野県看護研究学会論文集30回 pp130~132
- 12) 平塚陽子他(2009):新卒看護師が感じる基礎教育と看護実践現場とギャップ、北日本看護学会誌11巻2号 pp13~21
- 13) 城戸滋里(2010):看護職のストレス対策、ストレス科学25巻1号 pp18~24
- 14) 宮脇美保子(2005):大卒看護師1年目の体験、日本看護教育学会誌15巻1号 pp15~23