

## 病院に就職した新人看護師に関する研究の動向 ——職場適応, 職業継続意思, 離職に焦点をあてた文献検討——

有村 優範<sup>1</sup>

### Trends in research on newly graduated nurses employed by hospitals : A literature review focusing on workplace adaptation, turnover, and intention to continue working

Masanori Arimura<sup>1</sup>

本研究の目的は、新人看護師に焦点をあてた看護研究の動向を捉え、その中の新人の職場適応、職業継続意思、離職に関する文献を検討し、新人が職業を継続していくための支援や課題を展望することである。医学中央雑誌を用い、2001～2018年までに発表された532件の研究を検討し動向を概観した。2010年以降、新人に焦点をあてた研究は、3年間ごとに100件以上の報告があり、新人を対象にした研究は175件が該当し、内容は、職場適応と離職に関する文献が最も多く、次いで実践能力の習得に関する文献、新人の精神的健康状態に関する文献であった。さらにその中から、職場適応、職業継続意思、離職に関する38件の内容を検討した。その結果、離職願望は半数以上の新人が有したことがあり、離職を防ぐためには、職場の人間関係や早期に職業アイデンティティを形成する必要性が示された。職場適応には、職場の人間関係の構築が大きく関与しており、今後の課題として、新人の特性を理解し、受け入れる環境づくりが求められると考える。

キーワード：新人看護師, 職場適応, 職業継続意思, 離職, 文献検討

#### I. はじめに

現在の日本では、団塊の世代が後期高齢者となる2025年に向けて、看護職員は196～206万人が必要であるとされており、就業者数も年間平均3万人程度増加傾向にある(厚生労働省, 2019)。しかし、現在のペースで増加し続けても、2019年9月時点の暫定値では、2025年には188万～202万人程度の看護師需要に対し、供給は175万～182万人程度になると考えられている(厚生労働省, 2019)。国は、養成促進、復職支援、離職防止・定着促進の施策を打ち出し、看護職員確保の対策を講じている。それらの対策などにより、日本看護協会が実施している病院看護実態調査(日本看護協会, 2005)では、新卒看護職員の離職率は2003年に9.3%であったのに対

し、2011年には7.5%まで低下している(日本看護協会, 2013)。しかし、2011年以降の離職率は7.5%前後の横ばいの状態が続いており(日本看護協会, 2019)、平成30年版の看護白書(日本看護協会, 2018)によると病院に就職した2017年度の新人看護師(以下、新人)は4.8万人程度であり、離職率から計算すると3,600人程度が離職していると推測される。これらの現状から、新人が看護師として職業を継続するか否かは、病院を維持するための看護師の確保という意味だけではなく、日本の医療体制を維持するためにも不可欠な要因であると考えられる。Deppoliti(2008)は、新人が病棟で職業アイデンティティを形成するために、自分が貢献できているという自覚や居場所を見つけること、適切なオリエンテーションを受けること、ストレスに対処できること、周囲からのサポートが必要であったと述べている。

<sup>1</sup>愛知県立大学大学院看護学研究科

これまで、新人の職場適応や支援、離職要因を対象にした文献検討には、離職願望やその要因、それに対する支援(片桐, 坂江, 2016)や、職場適応に影響する要因(砂見, 八重田, 2012)について検討した文献はあったが、離職か適応かという一側面からだけでなく、職場適応、職業継続意思、離職の3つの視点から総合的に概要を検討したものは見当たらなかった。また、新人が直面する問題などに焦点をあてた文献検討では、職場の人間関係(上條, 2018)や、リアリティショック(糸嶺, 2013)を検討したものなどがあるが、これらの文献では、職場適応や職業継続意思との関連は明確に示されておらず、看護婦から看護師に名称が変更された2002年から現在までの、新人に焦点をあてた研究動向を捉えたものも見当たらなかった。

そこで本研究は、国内文献に絞り、過去20年程度を目安に、看護師に名称が変更された2002年を区切りとして考えた。なお、「看護師」で検索される最初の論文が2001年であったため、2001年以降に発表された文献を対象とし、新人に焦点をあてた近年の看護研究の動向と、その中から新人の職場適応、職業継続意思、離職に焦点をあてた文献を用いて分析を行い、新人が職業を継続していくための支援や今後の課題を展望することを研究目的とした。

## II. 研究方法

### 1. データ収集方法

医学中央雑誌web版(ver. 5)を用いて、キーワードを「新人看護師」または「新卒看護師」とし、検索条件は、2001～2018年発表の原著論文で、会議録は除外して検索した。名称の移行期と考えられる2001～2003年は、「看護師」を「看護婦」に変更し検索を行った結果、「看護婦」のキーワードのみで検索されたのは1件だけであった。結果、「新人看護師」で4980件、「新卒看護師」で4716件が抽出され、「新人看護師」と「新卒看護師」の検索結果を掛け合わせ、重複を除くと5026件が抽出された。抽出された文献のうち、学術集会抄録、病院の研究集録類、解説、総説、文献レビュー、商業誌などを除外し、原著論文のみを選定した。

さらに、研究対象が、助産師、保健師、学生、教員、病院外施設の看護職を対象としたもの、本文中に病院勤務の新人看護師を含まない文献を除外した結果、532件が抽出された。

### 2. 分析方法

1) 新人に焦点をあてた近年の研究動向を明らかにするために、まず、抽出された文献を、新人のみが対象になっている文献(2年目の看護師に振り返りを求めている文献を含む)、新人と実地指導者(以下、指導者)の両方が対象になっている文献、指導者のみが対象になっている文献、その他(研究対象が新人でないもの、尺度開発を目的とした研究、基礎教育課程の教育評価を目的とした研究、単一病棟のみに焦点をあてた研究)の4群に分類した。これを、3年ごとに区分して動向をみた。

2) 上記の手順により、対象を、「新人のみ」「新人と指導者」に分類された研究を概観したところ、「新人と指導者」を対象とした研究は、新人と指導者の関係性や、技術や思考などを比較したものが多かった。本研究では、新人の体験や、認識の内容に焦点をあてて明らかにしたいと考えたため、研究対象を「新人のみ」とした文献を選定し、研究内容ごとにカテゴリー化した。

3) 研究対象を「新人のみ」として文献を、主な研究目的・内容の視点からカテゴリー化した結果から、さらに、職場適応と離職要因を測定している文献を抽出し、テーマや研究方法、研究結果などを、類似点や相違点を比較しながら知見を整理した。

## III. 結果

### 1. 研究の動向

#### 1) 研究の年次推移(表1)

532件の文献を対象別に3年ごとに区切り比較した結果を表1に示す。

発行年別の件数では、2013年～2015年までが120件と最も多く、次いで2016年～2018年で117件、2010年～2012年が115件、2007年～2009年が99件で、研究は徐々に増え、2010年以降はほぼ横ばいであった。

研究対象を、「新人のみ」とする文献は175件、「新人と指導者の両方」とする文献は34件、「指導者のみ」とする文献は52件であった。

「その他」に分類した文献は271件で、内訳は、「特定の部署の新人に焦点をあてたもの」82件、「病棟看護師を対象としたもの」61件、「新人看護師を対象とする調査によって看護基礎教育の評価をしたもの」49件、「看護管理者を対象にしたもの」35件などであった。

表1 研究数の推移

発行年	新人看護師のみ	新人看護師と 実地指導者	実地指導者のみ	その他	合計
2001～2003年	6	0	3	15	24
2004～2006年	25	3	1	28	57
2007～2009年	33	8	11	47	99
2010～2012年	36	7	8	64	115
2013～2015年	42	10	16	52	120
2016～2018年	33	6	13	65	117
合計	175	36	52	271	532

2) 新人看護師に焦点をあてた研究の年次推移 (図1)

532件の文献から、その他に分類した文献を除き、文献数の推移と研究対象の内訳を図1に示した。

「新人のみ」を対象にした文献は、2001年～2003年は6件であったが、2004年から徐々に増加傾向にあり、2013～15年の3年間で42件で最も多かった。

「新人と指導者の両方」を対象にした文献も増加傾向にあるものの、各年代区分とも10件以下と少ない。

「指導者のみ」を対象にした文献は、2007年以降に増え、2013年～2015年が16件と最も多かった。

3) 新人を対象とする研究内容の分類 (表2)

研究対象を「新人のみ」とする175件の文献を主な内容の視点からカテゴリー化した結果、【職場適応の要因と離職要因】が38件と最も多く、次いで【看護実践能力と習得過程、習得に関連する要因】が29件、【新人看護

師の精神的健康状態】が28件、【教育方法・研修の取り組みと効果の評価】が24件、【困難の内容と支援、対応、変化】が16件、【経験に伴う感情・思考、成長のプロセス】が15件、【基礎的スキル・職業アイデンティティと職業経験】が10件、【新人看護師の成長を促進・阻害する先輩看護師の関わり】が9件、【新人看護師の行動の特徴】が4件、【インシデント、エラーの認識と経験の実態】が2件であった。

2. 職場適応の要因と離職要因に関する研究の動向

1) 【職場適応の要因と離職要因】に分類された研究の年次推移 (図2)

【職場適応の要因と離職要因】の38件のサブカテゴリーである『職場適応と要因』『職業継続意思と要因』『離職意識と要因』ごとに推移をみた結果を図2に示した。以下、サブカテゴリーを『 』、コードを〈 〉で示し

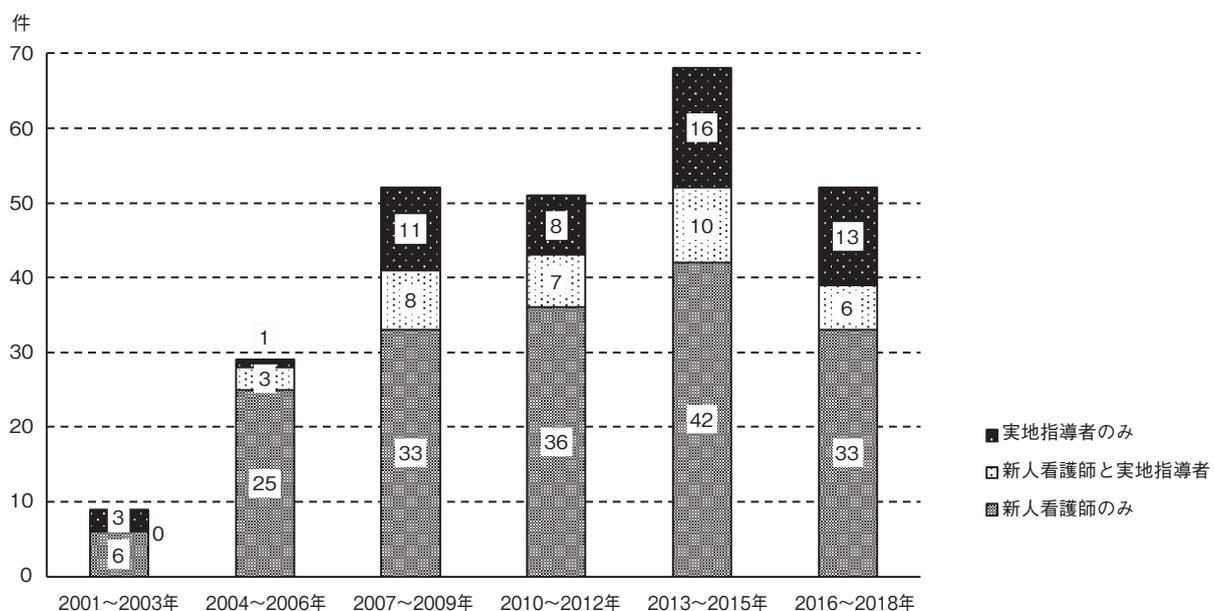


図1 新人看護師に焦点をあてた研究の年代別件数

表 2 新人看護師を対象とする研究内容の分類 n = 175

カテゴリー	サブカテゴリー
1. 職場適応の要因と離職要因 38	離職意識と要因 17 職業継続意思と要因 11 職場適応と要因 10
2. 看護実践能力と習得過程, 習得に関連する要因 29	看護実践能力を習得するプロセス(経時変化) 20 臨床判断・アセスメントの実践状況 5 患者, 家族との関わり方 4
3. 新人看護師の精神的健康状態 28	ストレスと関連因子 9 リアリティショックと要因 8 新人看護師の精神的健康状態と関連要因 6 バーンアウトと要因 5
4. 教育方法・研修の取組みと効果の評価 24	リフレクションによる学びとリフレクションを取り入れた研修の評価 6 看護技術の研修プログラム評価 6 シミュレーション研修の有効性の評価 4 映像を用いた研修プログラム評価 2 コミュニケーション研修の評価 2 他部門研修の効果 1 グループアプローチを用いた教育の有効性 1 クリティカルパスによる教育効果の評価 1 感染管理教育の評価 1 看護技術研修における教育方法の実態 1
5. 困難の内容と支援, 対応, 変化 16	体験した困難とその内容 9 困難を感じる内容と対処・望む支援 5 看護倫理教育のニーズと倫理的問題の体験 2
6. 経験に伴う感情・思考, 成長のプログラム 15	経験における成長と学習 7 職務体験に伴う感情と負の感情の乗り越え・成長 6 臨床での経験と学び方の変化 2
7. 基礎的スキル・職業アイデンティティと職場経験 10	職業アイデンティティ・職業成熟度の形成過程と要因 4 基礎的スキルと看護実践・経験の関連 3 自己効力感と職業経験等の関連 3
8. 新人看護師の成長を促進・阻害する先輩看護師の関わり 9	新人看護師を支援し成長を促す先輩や周囲の関わり 6 新人看護師の認知を低下させる先輩看護師の関わり 3
9. 新人看護師の行動の特徴 4	新人看護師の行動の特徴 4
10. インシデント, エラーの認識と経験の実態 2	インシデント, エラーの認識と経験の実態 2

・新人看護師のみに焦点をあてている研究のうち, 集中救急部門・精神科・小児など特定の部門の看護師を対象とした研究を除外した分類  
・表中の数字は文献数

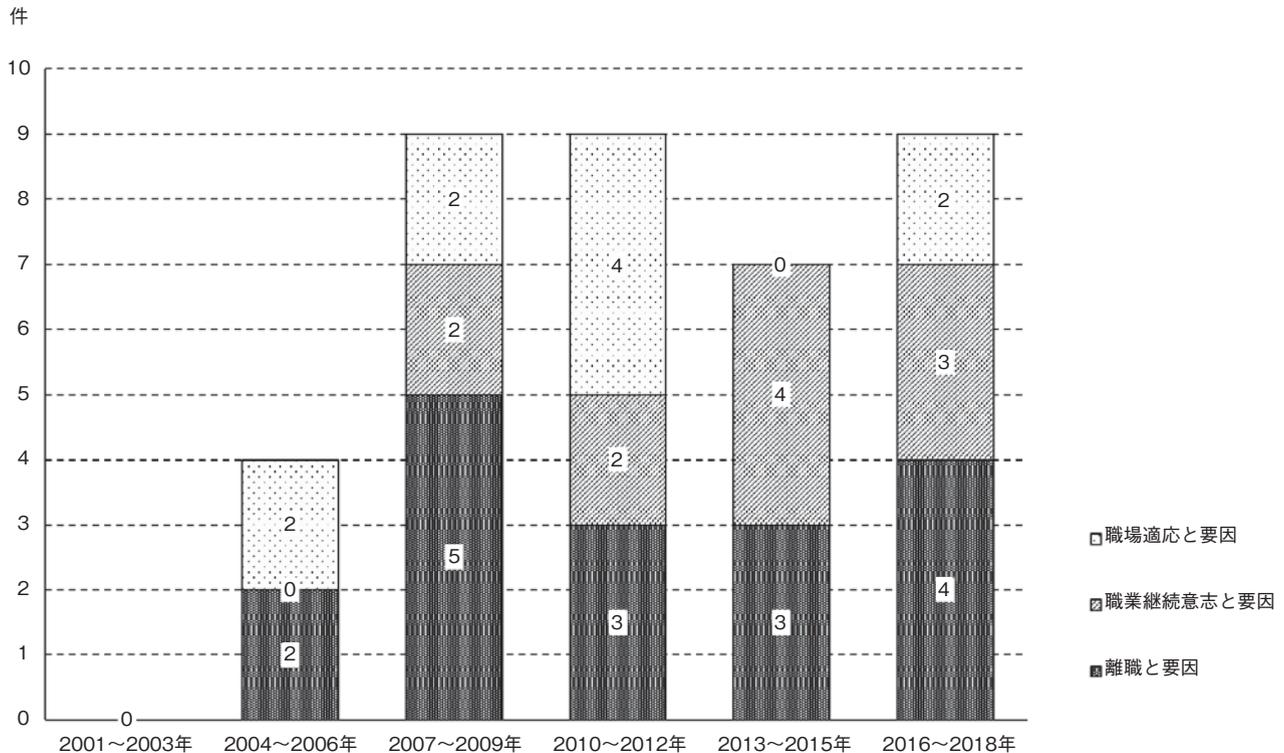


図2 「職場適応の要因と離職要因」に分類された研究の年次推移

て説明する。

年代別の総数では、2001～2003年は該当した文献はなく、2004年以降増え始め、2007～2009年以降はほぼ横ばいであり、大きな変化はなかった。内訳でも年代ごとに多少の増減はあるものの、大きな差はなかった。

## 2) 【職場適応の要因と離職要因】に分類された研究の主な内容 (表3)

【職場適応の要因と離職要因】に分類された38件の文献一覧を表3に示した。

サブカテゴリーをみると、『離職意識と要因』が17件で最も多く、コードで多かったのは〈離職願望、離職意識の実態と影響する要因〉7件であった。

『職業継続意思と要因』は11件で、コードで多かったのは〈職業継続意思と支援内容・職場環境の関連〉6件であった。

『職場適応と要因』は10件で、コードで多かったのは〈職場適応と心理状態・性格特性の関連〉6件であった。

## 3) 『離職意識と要因』に関する文献の研究方法与結果(表4)

『離職意識と要因』に分類された17件の文献についてコードごとに、研究方法と主な結果をまとめたものを表4に示した。

### (1) 離職願望、離職意識の実態と影響する要因

山住、安酸(2011)は、新人の68.5%が離職願望を経験したことがあるとし、山崎他(2008)や山田、前田、津田、申間(2008)は、80%以上が経験していると報告している。その要因について、山住、北川、安酸(2017)、渡邊、荒木田、鈴木(2010)、山崎他(2008)、山田他(2008)は、職場の対人関係ストレスや雰囲気、理想と現実のギャップ、給料など精神的・生活面での負担が関連しているとし、吉田他(2008)は、ヒヤリハットやアクシデントの体験時に、先輩や他のスタッフに迷惑をかけたことや自分の看護師としての資質に疑問を抱き、同じ職場や看護職を継続する気持ちに迷いが生じることを報告している。

また、高瀬、井場、藤井、新宮、宮腰(2015)は、看護実践能力の自己評価は、離職意思と負の相関があると示した。

### (2) 早期退職した新人の離職までの過程・経験

実際に離職した新人の要因としては、松下、柴田(2004)は、消極的な職業選択動機を規定要因として示しており、環境要因として、仕事や実力に対し自信を損なうような上

司からの評価、仕事に対する過重な責任感、ライフスタイルの変更に関する苦痛が関連していることを示している。

退職までの過程について、山田、藤内(2015)は、現実と理想の乖離から、ミスによる自己の価値観がゆらぎ、看護師としての自信喪失を体験し、周囲に責められたり、突き放されたりするような発言が引き金となり退職を決定するとしている。退職後は、退職の経験をプラスに捉える者や後悔をする者がいるとした。社会人経験がある新人に焦点をあてた金子、荒添、天野、齊藤(2016)でも、現実と理想の乖離から、看護実践の効力感を得られず、指導者に疑問を抱き、対人ストレスが自己像の崩壊感に至るとした。

菊岡(2007)は、先輩からの叱責や不眠などの身体症状がありながらも、本人は頑張り続けようとしている中で、相談相手の言葉がきっかけとなり離職を決意した者がいることを報告した。

塚本、舟島(2008)は退職者独自の経験として、先輩からの支援を獲得しつつも問題解決ができないことや、理想の指導と現実の指導の乖離により就業意欲が低下、同僚や先輩との関係形成を悲観、期待される自己と現実の自己の乖離を覚悟すること、次の就業に向け目標設定や達成の努力をする者がいるとした。

### (3) 離職願望と支援ニーズ、防ぐ要因

離職を防ぐ要因として、大山他(2018)は、看護師になるための動機が強いことや他の看護師とコミュニケーションがとりやすいこと、指導者との関係に満足していることを示している。山口、徳永(2014)の研究でも、不明確なことに対する積極的な問題解決や同期との悩みの共有、プリセプターや先輩の存在、離職に対する冷静な判断と貫き通す信念が抽出されている。荒川、細川、小山内、叶谷、佐藤(2006)は、自分の仕事を承認されたことや学習目標の達成、自身の技術習得を自覚することが、主観的成長につながったとした。

### (4) 離職意思と自己効力感

竹内、杉山(2011)では、入職直後より3カ月頃の方が自己効力感は低くなり、自己効力感の低下は、離職や転職の意思が高くなる傾向にあるとし、竹内(2016)では、自己効力感が強いと離職の気持ちを弱め、辞めたい気持ちは、入職して時間が経つにつれ、強まるとしている。

## 4) 『職業継続意思と要因』に関する文献の研究方法与結果 (表5)

『職業継続意思と要因』に分類された11件の文献につ

表3 「職場適応の要因と離職要因」に分類された文献一覧 n=38

サブ カテゴリー	コード	文献 著者(発行年): タイトル, 掲載雑誌, 巻(号), ページ.	文献 No.	
離職意識と 要因 17	離職願望, 離職意識 の実態と影響する要 因 7	山住 他 (2017): 就職後6ヵ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究, 共立女子大学看護学雑誌, 4, 9-17.	1	
		高瀬 他 (2015): 新卒看護師の看護実践能力とその向上度が離職意思に与える影響, 日本職業・災害医学学会誌, 63(1), 14-18.	2	
		山住 他 (2011): 新卒看護師のSOCと影響要因に関する研究, 日本看護学教育学会誌, 21(2), 13-23.	3	
		渡邊 他 (2010): 若手看護師の離職意向に関連する個人要因と組織要因の検討 1年目と5年目の比較, 日本看護科学会誌, 30(1), 52-61.	4	
		山崎 他 (2008): 石川県における新卒看護職員教育および離職への意識に関する実態, 石川看護雑誌, 5, 109-118.	5	
		山田 他 (2008): 新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討 就職3ヵ月の悩みと6ヵ月の困ったこととの分析, 南九州看護研究誌, 6(1), 47-54.	6	
		吉田 他 (2008): 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, 8(1), 20-27.	7	
		早期退職した新人の 離職までの過程・経 験 5	金子 他 (2016): 社会人経験のある新卒看護師の早期退職までの心理的変化過程, 看護教育研究学会誌, 8(1), 3-13.	8
			山田 他 (2015): 早期退職した病院勤務の新卒看護師の入職から退職後までの心理的プロセス, 日本看護研究学会雑誌, 38(5), 41-51.	9
			塚本 他 (2008): 就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究 就業を継続できた看護師の経験との比較を通して, 看護教育学研究, 17(1), 22-35.	10
			菊岡 (2007): 看護大学を卒業した看護師の入職後早期離職体験, 日本赤十字看護大学紀要, 21, 73-81.	11
			松下 他 (2004): 新卒看護師の早期退職に関わる要因の検討 職業選択動機と入職半年後の環境要因を中心に, 山梨県立看護大学紀要, 6, 65-72.	12
離職願望と支援ニ ズ, 防ぐ要因 3	大山 他 (2018): 新人看護師の離職意思の実態と職業キャリア成熟に関連する要因, 保健学研究, 31, 15-24.	13		
	山口 他 (2014): 新人看護師の離職につながる要因とそれを防ぐ要因, 日本看護医療学会雑誌, 16(1) 51-58.	14		
	荒川 他 (2006): 大卒新人看護師の支援のあり方に関する研究, 日本看護管理学会誌, 10(1), 37-43.	15		
離職意思と自己効 力感 2	竹内 (2016): 新卒看護師の「やめたい」気持ちと「自己効力感」の変化, 千葉県立保健医療大学紀要, 7(1), 3-9.	16		
	竹内 他 (2011): 新卒看護師の入職後1年間の心理的状況の変化について 自己効力感・離職・転職意思・精神健康度の縦断的調査, 目白大学健康科学研究, 4, 29-36.	17		
	岡村 他 (2018): 新人看護師がプリセプターから受けた言語的関わりの経験と職場適応へ与える影響, 新潟看護ケア研究学会誌, 4, 14-22.	18		
職業継続意 思と要因 11	職業継続意思と支援 内容・職場環境の関 連 6	今井 他 (2016): 新人看護師が「離職を踏み止まった理由」テキストマイニングによる自由回答文の解析から, 日本職業・災害医学学会誌, 64(5), 279-286.	19	
		山口 他 (2016): 新卒看護師の職業継続意思と病棟看護師からの支援との関連 大学附属病院に就職後1年目と2年目の比較, 山梨大学看護学会誌, 15(1), 19-28.	20	
		山口 他 (2015): 就職後半年を経過した新卒看護師の職業継続意思と他者支援との関連, 山梨大学看護学会誌, 14(1), 11-18.	21	
		大江 他 (2014): 新卒看護師が職業継続意思を獲得するプロセス, 日本看護科学会誌, 34, 217-225.	22	
		関井 (2010): 新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因, 新潟医学会雑誌, 124(9), 501-511.	23	
		職業コミットメント と関連要因 3	亀岡 他 (2015): 新人看護師の組織コミットメントとプリセプターのリーダーシップとの関連, 聖徳大学研究紀要, 25(47), 63-68.	24
			竹内 他 (2012): 新卒看護師の職業コミットメント 入職前後の変動ならびに職業継続意欲との関連性, 日本看護管理学会誌, 16(1), 5-12.	25
			吾妻 他 (2007): 大学院に勤務する新卒看護師の職業コミットメントに影響する要因, 日本看護管理学会誌, 11(1), 30-40.	26
		職業継続意思に影 響した経験 2	西原 他 (2015): 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験に関する研究, 群馬県立県民健康科学大学紀要, 10, 89-107.	27
			瀬川 他 (2009): 新卒看護師の職業継続意識に影響を与えた体験, 日本看護管理学会誌, 13(2), 41-49.	28
職場適応と 要因 10	職場適応と心理状 態・性格特性の関連 6	栗城 他 (2017): 異業種経験のある新卒看護師の職場適応と燃え尽きとの関連, 関東学院大学看護学会誌, 4(1), 23-27.	29	
		小野田 他 (2012): 新卒看護師の職場適応とその影響因子に関する縦断的研究, 日本看護管理学会誌, 16(1), 13-23.	30	
		塚本 他 (2010): 新卒看護師のパーソナル・コンストラクトが適応プロセスに及ぼす影響 Role Construct Repertory Test (RCRT) による検討, 日本保健医療行動科学会年報, 25, 241-256.	31	
		三輪 他 (2010): 新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究, 日本保健科学学会誌, 12(4), 211-220.	32	
		花岡 他 (2007): 病院に就職した新卒看護職者の初期職場適応に関する検討 初期職場適応の潜在構造とリアリティショックとの関連から, 神戸大学医学部保健学科紀要, 22, 1-11.	33	
		大塚 他 (2005): 卒後1年目看護師のエゴグラムの変化と職場適応との関連, 日本赤十字九州国際看護大学 Intramural Research Report, 3, 68-76.	34	
		職場適応に関連する 体験・感情・対応 2	畠山 (2009): 新人看護師の夜勤を通しての職場適応, 岩手看護学会誌, 2(2), 25-37.	35
			古市 他 (2006): 新人看護師の職場適応, 群馬パース大学紀要, 3, 31-38.	36
		男性看護師の経験・ 思考と職場適応 2	永田 他 (2017): 新卒新人男性看護師の職場適応に関連する要因, 大阪府立大学看護学雑誌, 23(1), 1-9.	37
			緒方 他 (2010): 新人男性看護師の経験 2年目新人男性看護師の語りから, 南九州看護研究誌, 8(1), 33-39.	38

注: 上記文献のうち本文中に引用した文献は「文献」のリストに再掲した。

表4 「離職意識と要因」に分類された研究のコード別にみた研究方法と主な結果 n=17

コード	研究方法 (要旨から抜粋・要約)	主な結果 (要旨から抜粋・要約)	文献 No.
離職願望、 離職意識の 実態と影響 する要因	質問紙調査。3都府県の新人看護師268名の回答を分析。	看護師離職願望と病院離職願望のどちらもとも「処理可能感」と負の関連、「職場の対人関係でのストレス」、「疲労感」と正の関連があった。看護師離職願望は「興味感」と負の関連があり、病院離職願望は「仕事のコントロール」と負の関連があった。	1
	質問紙調査(離職意思尺度及びThe Holistic Nursing Competence Scale)。3, 6, 9, 12ヵ月目に送付。5医療機関の新人看護師62名の回答を分析。	新人看護師の卒後3, 6, 9, 12ヵ月目の看護実践能力自己評価は、当該入職(または調査)月の離職意思と有意な負の相関関係を示したが、看護実践能力向上度は離職意思と有意な相関関係を示さなかった。	2
	質問紙調査(属性、離職願望、ストレス対処能力概念であるSOC 29項目スケール日本語簡易版、職業性ストレス簡易調査表、コーピング特性簡易尺度)。新人看護師130名の回答を分析。	68.5%が離職願望を経験していた。対象者のSOC平均点は、49.7点であった。一般成人を対象とした調査よりもSOC得点が低く、新人看護師のストレス対処能力は一般成人に比べ低いことが示唆された。SOCに影響する要因として「抑うつ感」「患者の状況を把握する能力がない」「他者を巻き込んだ情動発散」「離職願望」「視点の転換」を抽出した。SOCとポジティブなストレス反応の関連はみられなかったが、ネガティブなストレス反応や離職願望との関連が明らかになった。SOCに影響するコーピング方略として、情動中心型対処が抽出された。	3
	質問紙調査。近畿・東海・関東圏の13病院に勤務する1年目347名と5年目240名、計587名の回答を分析。	1年目、5年目に共通して離職意向と関連があった組織要因は、話しやすい雰囲気、学習意欲、休憩空間、夜勤回数、給料であり、個人要因は研修活用度であった。1年目のみ関連があった要因は助け合いと自尊心であり、5年目のみは、話し合う場、役割達成意識、ケア物品、ケア設備、勤務の融通のよさ、年休取得率であった。	4
	質問紙調査。平成18年4月採用の臨床経験7ヵ月以下の247名の回答を分析。	新人看護師研修を受けていない者が全体の6.1%。1~199床の病院では11.8%いた。研修内容は知識・技術が多い傾向であった。研修に対して有益感を持っていた者は90%以上であったが、もっと受けたかった研修がある者が40%以上であった。もっと充実して欲しい看護基礎教育がある者は80%弱だった。仕事で悩みたいと思った者は80%以上おり、辞めたい要因として精神面・生活面での負担が多いことが示唆された。	5
	質問紙調査。新入会員研修会参加者のうち継続調査(3ヵ月、6ヵ月、2回調査)の同意が得られた93例を分析。	3ヵ月後に悩みを持つ新人看護師は8割以上で、内容は「力量不足」「仕事の過負荷」「人間関係の困難」「理想と現実のギャップ」「キャリアアップの不安」「安全の不安」「職場風土の不適」「他者への気兼ね」に関するものであった。6ヵ月に仕事をやめたいと思った新人看護師は8割以上で、理由は「力量不足」「人間関係」「理想と現実のギャップ」「心身不良」「仕事の過負荷」であった。	6
	質問紙調査(就職後に印象に残ったヒヤリ・ハット/アクシデント体験。体験後の周囲の対応、仕事継続に対する思い)。76施設の新卒看護師492名の回答を分析。	就職後に印象に残ったヒヤリ・ハット/アクシデント体験は、注射・点滴、与薬、体位・姿勢の保持・移動の順に多かった。約70%が就職後にそれらの技術を教えてもらっていたと回答したが、実際には62.8%が危険の予測を全くしておらず、具体的な場面で注意して危険を回避する行動をとるには至らない状況であった。ヒヤリ・ハット/アクシデント体験後、看護師や先輩看護師の対応は概ね支持的であったが、50.4%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」、42.9%が「自分は看護師の資質に欠けるのではないか」と感じ、同じ職場で仕事を続けることや看護師の継続を遂う気持ちが生じていた。	7
早期退職した 新人の離職 までの過程・ 経緯	面接。対象は過去に社会人経験を有し看護基礎教育課程卒業後、初めて就職した病院を入職後1年以内に退職した新人看護師14名。データはM-GTAを用いて分析。	社会人経験のある新人看護師が病院へ入職後、早期に退職するまでの心理的変化過程において、16の概念から5のカテゴリーが生成され、I期の《思いと異なる現実への幻滅》からII期の《得られない看護実践の効力感》やIII期の《指導者への疑念》に相互に関連しながら影響し合い、IV期の《対人関係の閉塞感》を増強させる対人ストレスを媒介して、V期の《自己像の崩壊感》に至ることが明らかになった。	8
	面接。対象は新人看護師として就職した病院を入職後1年以内に退職した者10名。M-GTAを用いて分析。	35概念と12カテゴリーが抽出された。早期退職した新人看護師は看護師としてできない「自己への失望」と「仕事のミスをした自己価値のゆらぎ」により「看護師としての自己のあり方を自問」していた。この時期の新人看護師は「心身のバランスの崩壊」状態にあり「退職決断の引き金」が「退職の決断」を強くした。退職後は「当時の自己を客観視」と「自己の成長」がみられた。	9
	第1段階：面接。対象は退職者18名。看護概念抽出法を適用し、半構造化面接法からデータを収集し、持続比較分析を実施。 第2段階：面接。対象は継続者20名。同様の手法で分析。 第3段階：メタ統合。	第1段階では、退職した新人看護師の経験を表す60カテゴリーからなる15概念を創出した。第2段階では、就業を継続できた新人看護師の経験を表す34カテゴリーからなる14概念を創出した。第3段階は、メタ統合を用いて、退職した新人看護師の経験を表す60カテゴリーと就業を継続できた新人看護師の経験が、共通する経験、退職者のみに存在する経験、継続者のみに存在する経験の3つに分類できることを明らかにした。	10
	面接。対象は入職後早期退職し1年以上経過した看護大学卒業生2名(20代・女性)。	びりびりとした(病棟の雰囲気や敏感に感じながら仕事をを行い、(一人の先輩にいじめられる)《患者の前で先輩看護師に怒鳴られる》といった経験から、「ちゃんとしなきゃいけない」と気負い、(極度の不眠などの身体症状)の中、辞めたいという考えはますます浮かばず(ひたすら頑張り)、《ミスをして患者に危害を加える看護師に自分がなっていることに気づき》(カウンセリングを受ける)といった体験をしていた。	11
	質問紙調査(早期退職に関わる要因)。入職半年後の新人看護師113名の回答を分析。	113名の特性は、女性112名、男性1名で、20~36歳、平均年齢22.3歳で、このうち27名が調査実施後、就職後3年以内に退職した。消極的な職業選択動機が新人看護師の早期退職の規定要因であることが示唆された。また、早期退職の環境要因として、仕事ぶりや実力について自信を損なうような上司からの評価、仕事に対する過重な責任感、ライフスタイルの変更に関する苦痛の3点が示唆された。	12
離職願望と 支援ニーズ、 防ぐ要因	質問紙調査(職業キャリア成熟尺度得点と属性、離職意思、適応要因23項目の関連を検討)。新人看護師76人の回答を分析。	1年間で「全く離職したいと考えたことがない」は5人(6.6%)、「あまり離職したいと考えたことがない」19人(25.0%)、「やや離職したいと考えたことがない」38人(50.0%)、「強く離職したいと考えたことがない」14人(18.4%)であった。職業キャリア成熟尺度得点に関する要因の分析で有意に得点が高かったのは、看護師になった動機が強いこと(p<0.001)、離職を考えたことがないこと(p=0.016)、部署の看護師とコミュニケーションがとりやすいこと(p<0.001)、患者のことで嬉しい経験・感動した経験があること(p=0.036)、実地指導者との関係に満足していること(p=0.023)、時間内に勤務を終えること(p=0.005)、部署内の教育研修に満足していること(p=0.022)であった。	13
	面接。対象は大学付属病院在職中の2年目看護師10人。質的に分析。	離職に繋がる要因は「初めて体験する技術の連続」「臨床の実践レベルと大学での学びのギャップ」「先輩たちへの気兼ねと恐怖感」「同期に対する劣等感と自己の未熟さの認知」が抽出され、これらを防いだ要因として「不明確な事柄への積極的な解決努力」「同期との悩みの共有とお互い高め合い」「プリセプターと先輩の存在」「離職に対する冷静な判断と貫きとおす信念」が抽出された。	14
	1. 面接(3ヵ月時の離職願望を引き起こした場面・向き合い方・周囲への要望)。対象は大学卒業看護師9名。 2. 面接(1年目の自己の成長につながった体験の有無、成長につながった具体的内容)。対象は大学卒業後2年目の看護師8名	1. ミスをした先輩に注意されるなどで自己の能力のなさを感じる場合、体力の限界と疲労を感じた場合、緊張する経験をした場合、自分の適性に不安をもった場合、人間関係につまづいた場合、新しい環境になじめない場合、理想像と先輩のずれに幻滅した場合などに離職願望を引き起こした。 2. 周囲に自分の仕事を承認された、役割期待を持たされた場合、学習目標の達成などや自分の技術習得に対する気付きなどや環境への順応、周囲からの支援、ケアのアウトカムから受ける意欲の高まりを感じるなどが主観的成長につながることが考えられた。	15
	質問紙調査(縦断的に4・7・10月の3回)「やめたい気持ちの強さの変化、一般的自己効力感の変化、やめたい気持ちの強さ・自己効力感の関連性を確認)。新人看護師573名の回答を分析。	「やめたい気持ち」の強さは、4月が最も弱く、7月・10月と徐々に強まっていた。この「やめたい気持ち」の強さには、「一般的自己効力感」が影響していた。具体的には、その時点で「一般的自己効力感」得点が高いことは、「やめたい気持ち」を弱めていた。さらに少し前の「一般的自己効力感」得点が高いことは、「やめたい気持ち」を強めており、「やめたい気持ち」の強さは、「一般的自己効力感」から影響を受けていることが確認された。	16
	質問紙調査(4回の調査：入職直後・入職3ヵ月・入職6ヵ月・入職11ヵ月)。A病院の新人看護師のうちすべてに参加した22名の回答を分析。	入職直後より3ヵ月頃が自己効力感の得点が低く、自己効力感の低下と共に離職意識が高まる傾向にあることが明らかとなった。また、精神健康度の改善と、離職意識変化に関連はみられなかった。	17

表5 「職業継続意思と要因」に分類された研究のコード別にみた研究方法と主な結果 n=11

コード	研究方法 (要旨から抜粋・要約)	主な結果 (要旨から抜粋・要約)	文献 No.
職業継続意思と支援内容・職場環境の関連	質問紙調査. 新人看護師 153 名の回答を分析.	「好ましいと感じた言葉」として「頑張っているね」「大丈夫？」などの肯定的な言葉が挙げられた。その際の関わりは「目を見て」「ゆっくり話す」といった温かく、支持的な態度であった。プリセプターから「好ましいと感じた言葉」がけの頻度が多かったと感じた新人看護師は、少なかったと感じた新人看護師と比較して、「上司との関係」と「環境受容」に関する職場適応度が統計的に有意に高かった (p<0.05)。	18
	質問紙調査「離職を踏み止まった理由」に関する自由回答. 中四国の5病院に勤務する卒後12ヶ月目の新人看護師96名の回答をテキストマイニングで解析.	自由回答を記入した者は32名であった。言及頻度分析で上位5以内の名詞は「同期」を筆頭に、以下「職業」「患者」「今」「3年」「看護師」「先輩看護師」「次」「離職」「1年目」「同僚」であった。そして、人との関係性、職業的価値、離職時期が浮かび上がった。主成分分析とクラスター分析による類型化により「辛いことを理由に1年で仕事を辞めることに対する抵抗感」「今後について、先輩看護師・同期と話せたこと」「離職したいほど辛いのは当然という思い」「患者の感謝と励ましに多々支えられたこと」「同僚も自分と同じ状況にあると感じたこと」「3年間は生活の為に働く」「看護という職業に対する思い」が判明した。	19
	質問紙調査 (就職1年目と、2年目)、2つの大学病院に勤務する新卒看護師141名の回答を分析.	今後も看護を継続していきたいと思う、と回答した「意思あり群」は、1年目も2年目も約80%であり、約20%が職業継続意思を持っていなかった。1年目は、先輩からの「楽しく仕事ができる雰囲気を与えてくれる」といった支援において、「意思あり群」が「意思なし群」よりも多くの支援を受けていた。2年目では、師長・副師長と先輩の「業務支援」「内省支援」「精神支援」のすべての下位尺度において、「意思あり群」は「意思なし群」よりも多くの支援を受けていた。	20
	質問紙調査. 2つの大学附属病院に勤務する就職後半年を経過した新卒看護師105名の回答を分析.	今後も看護を継続していきたいと思うと回答した「意思あり群」は80名(76.2%)、思わないと回答した「意思なし群」は、25名(23.8%)であった。「意思あり群」は、「意思なし群」に比べて、師長・副師長の「業務支援」(p<.05)、「内省支援」(p<.01)、先輩の「業務支援」「内省支援」「精神支援」(p<.01)の得点が高く、職業継続意思がある者は、師長・副師長と先輩からの支援を多く受けていると感じていた。	21
	面接. 対象は新卒看護師6名. M-GTAにより分析.	新卒看護師は、看護技術や勤務形態に適応し、先輩看護師や患者からの評価や患者への意識の変化により、「できる実感」を獲得していた。そして、看護師としての自己実現を目指す段階へと移行し、「理想の看護師像へのアプローチ」を進めていた。また、看護師を職業として選択したこと意識化や気分転換により、「仕事として割り切る」「仕事としてストレスを軽減していた。さらに、周囲の人々の支えや、看護師の職業的長所を見出すことで、「意欲の再構成」を行って職業継続意思を獲得するプロセスを支えていた。	22
	質問紙調査 (就職1年目に勤務した職場の勤務環境 (勤務環境) 30項目、就職後1年に職場で悩んだ時に役だったこと (悩み解決法) 16項目). 東京都、千葉県、新潟県の7施設で、就職後2~3年目の常勤看護師507名の回答を分析. 継続意欲あり226名となし281名を比較し、継続意欲への関連要因を検討. 勤務環境、悩み解決法、各々について主因子法による因子分析を行い、各3因子を抽出. これらの因子得点を説明変数とし、交絡要因を調整した多変量ロジスティック回帰分析を行った.	因子得点1点上昇による継続勤務意欲ありのオッズ比は「配属部署での良好な建設的人間関係」(オッズ比:2.44, 95% CI:1.80-3.30, P<0.001)、「悩みの原因に直結する職場からの支援」(オッズ比:1.61, 95% CI:1.07-2.43, P=0.023)が継続勤務意欲と有意な正の関連、「問題解決に寄与しない励ましやリフレッシュ」(オッズ比:0.67, 95% CI:0.47-0.94, P=0.019)、「仕事への負担感」(オッズ比:0.74, 95% CI:0.56-0.98, P=0.034)が有意な負の関連を示した。勤務開始1年目の職場・部署における建設的な人間関係の構築と、職務上の悩みの解決を助ける現場での直接的な支援が、勤務開始2~3年目の看護師の勤務継続意欲向上に寄与する可能性がある。	23
職業コミットメントと関連要因	質問紙調査. プリセプターシップを導入しており、なおかつ調査の承諾が得られた病院に勤務する新人看護師154名の回答を分析.	新人看護師の組織コミットメントは、「規範的要素」「愛着要素」「存続的要素」「内在化要素」の順の得点を示した。プリセプターのリーダーシップを、尺度の得点とPM理論により集団維持行動(Mタイプ)、目標達成行動(Pタイプ)の組み合わせにより、PMタイプ、Pタイプ、Mタイプ、pmタイプの四つに分類し、検討した。その結果、プリセプターのM行動が新人看護師の組織コミットメントの愛着行動に影響していた。	24
	質問紙調査 (入職前 (T1)、入職後3ヵ月 (T2)、入職後1年 (T3) の3時点における縦断調査). 新卒看護師138名の回答を分析.	第一に、情緒的職業コミットメントはT1からT2にかけて低下し (p<.001)、T2からT3へかけて上昇した (p<.001)。計算的職業コミットメントはT1からT2にかけて (p<.001)、T2からT3へかけて (p=.012) それぞれ有意に上昇した。規範的職業コミットメントはT1からT2にかけては有意な変動はみられず、T2からT3へかけて低下した (p<.001)。第二に、T3の職業継続意欲には、T3の情緒的職業コミットメント (p<.001)、T3の計算的職業コミットメント (p=.010)、T3の規範的職業コミットメント (p=.045) が関連した。さらに、情緒的職業コミットメントのT1からT2 (p=.001)、T2からT3 (p<.001) への上昇、計算的職業コミットメントのT2からT3への上昇 (p=.022) もまた有意な関連性を示した。	25
	質問紙調査. 647例の回答を分析. 職業にコミットメントを獲得した者は480例で、多重ロジスティック回帰分析を行った.	コミットメントの複合的影響要因は、給与、先輩の相談相手の有無、アサーティブネス、バーンアウトであった。阻害リスクは、それぞれ給与に大変不満である者3.59倍、先輩の相談相手がない者1.92倍、アサーティブネスが10未満の者1.59倍、バーンアウトでは1点ごと1.32倍高かった。	26
職業継続意思に影響した経験	面接. 対象は社会人経験をもつ看護師19名. 看護概念創出法を適用し、持続比較分析を行った.	社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験を表す【実践経験と前職の経験活用による円滑な業務遂行】【看護実践に必要な知識・技術と看護師役割の理解深化】など、10の概念を創出した。それらの概念が表す看護職継続過程における職業経験は、「自己の看護実践の成果に影響をうけ生じる経験」など5つの特徴をもつことが示された。	27
	面接 (入職後7ヵ月目) (職業継続意識に影響を与えた体験や意識の向上を促したサポート内容).	新卒看護師の職業継続意識に影響を与えた体験として【現状と未来への不信】【離職と継続の交錯】【現実を見定め成長への力にする】の3つの島が抽出された。継続意識の向上を促した周囲のサポートとしては、新卒看護師が感じている実践能力の不足や精神的な内的要因に関する戸惑いを先輩看護師が受け入れ、それを前進的な力に変えることを促す関わりが有効であることが示唆された。このような関わりから、新卒看護師は自身の辛い体験の中に次に進むための糧を獲得し、そのプロセスや得られた価値に新たに意味を見出していた。	28

いて、コードごとに、研究方法と主な結果を整理し、表5に示した。

#### (1) 職業継続意思と支援内容・職場環境の関連

職業継続意思を獲得するプロセスについて、大江、塚原、長山、西村(2014)は、看護技術や勤務形態に適応し、先輩や患者からの評価が、新人にとって「できる実感」につながり、理想の看護師像に近づくことや周囲の支えや看護師の職業的長所を見つけることにより、意欲の再構成を行っているとした。関井(2010)では、配属先で良好な人間関係がつけられたり、悩みに対する支援が得られたりすることが、職業継続意欲を高め、問題が解決しない励ましや仕事への負担感が高まると、職業継続意欲を低下させるとした。

山口、浅川(2015)では、職業継続意思がある者は、師長・副師長、先輩からの支援を多く受けていると感じていた。また、山口、浅川(2016)では、先輩から楽しく仕事ができる環境を提供してもらえると、今後も看護を継続していきたいという意思につながったとしている。

岡村、関井(2018)は、プリセプターから受けた言語的な関わりが職場適応にどのように影響するか調査し、先輩から「頑張っているね」「大丈夫？」などの肯定的な言葉がけや、目を見て、ゆっくり話すなどの温かく、支持的な態度は、上司との関係や環境受容と関係がみられた。

今井、高瀬(2016)は、離職を踏みとどまった理由について調査し、今後について先輩や同期と話すことができたことや患者からの感謝、看護に対する思いなどが離職を踏みとどらせた要因として報告した。

#### (2) 職業コミットメントと関連要因

職業コミットメントに影響する要因として、吾妻、鈴木(2007)は、先輩の相談相手の有無やアサーティブネス、バーンアウト、給料が関連するとしている。

竹内、戸ヶ里、佐々木、真田(2012)は、入職1年後の職業継続意欲には、職場に対する愛着や離職することによるリスク、職業への義務感や責任が関係するとした。

亀岡、富樫(2015)は、新人の指導にあたるプリセプターのリーダーシップのタイプにより新人の組織への適応への関連はみられなかったが、新人の緊張を緩和して人間関係を構築・維持しようと行動すると、新人の職場に対する愛着が強まるとしている。

#### (3) 職業継続意思に影響した経験

瀬川、種田、後藤、高植、清水(2009)は、理想と現実のギャップや将来への不安を抱え、離職願望を抱きな

がらも、新人が様々な体験を内省し、実践能力不足や戸惑いを先輩が受け入れ、前進的な力に変えることを促す関わりが大きな支えであると新人は実感していた。

西原、松田、山下(2015)は、社会人経験を持つ新人に焦点をあて、年下の先輩看護師との関係や自身の扱われ方に難渋しつつも、社会人経験を活かして関係構築できるように工夫し、家庭での役割と仕事の両立に困難さは、先輩や周囲の支援を獲得していくことにより職業継続をしているとした。

#### 5) 『職場適応と要因』に関する文献の研究方法及び結果(表6)

『職場適応と要因』に分類された10件の文献について、コードごとに、研究方法と主な結果を整理したものを表6に示した。

##### (1) 職場適応と心理状態・性格特性の関連

花岡他(2007)は、リアリティショックの因子と職場適応の関係を調べ、基礎教育課程による職場適応の違いはないが、職場の協働の仕方やシステム、未経験の機器やケアが職場適応と関連するとした。

三輪、志自岐、習田(2010)は、職場適応を測定するためアイデンティティ尺度を用い、看護技術に対する自信の程度や成長の実感、燃え尽き状態、患者からの感謝や回復といった肯定的反応、プリセプターからの支援、職務満足度が関連するとした。

栗城、宮本(2017)は、異業種を経験した新人の場合、入職半年後には7割程度が燃え尽き徴候状態以上であるとし、燃え尽き状態が強いほど周囲からの支援実感が弱く、アイデンティティが形成されているほど燃え尽き状態が弱くなると報告している。

小野田、内田、津本(2012)は、職場適応を阻害するストレスを、入職3カ月後は、自身の能力不足や患者家族との関係、援助へのジレンマとし、入職6カ月後は、自身の能力不足については低下するも、援助のジレンマについては上昇するとした。職場の人間関係ストレスと問題の回避的なストレス対処方略は職場不適応との関連があるとした。

塚本、船木(2010)は、新人の個人特性として、行動するための主な枠組みは個人差がみられるも、比較的一貫した枠組みが存在し、それに沿って行動し、得られた結果により、職場適応が促進するか阻害されるとした。

また、大塚、石松、大内田、江田(2005)は、新人の性格の中で、入職時から自由に考え行動する者は、1年後も同じ状態が維持できているとするが、入職時に依存度

表6 「職場適応と要因」に分類された研究のコード別にみた研究方法と主な結果 n=10

コード	研究方法 (要旨から抜粋・要約)	主な結果 (要旨から抜粋・要約)	文献 No.
	職場適応と心理状態・性格特性の関連	質問紙調査異業種経験のある56名(男性9名, 女性47名, 平均年齢35.1歳)の回答を分析.	29
	質問紙調査(3ヵ月時と6ヵ月時の縦断調査)(職場適応状態(バーンアウト得点)とその影響因子(研修体制, 人的サポート, 新人看護師職務ストレス, ストレス対処方略)), 両方の回答が得られた64名を分析.	3ヵ月時から6ヵ月時に脱人格化得点が上昇し, バーンアウト状態の進行がみられた. 入職時研修は, 実施率50%以下の項目が全体の半数以上を占めた. 新人看護師のストレス得点は, 3ヵ月時では「自分の能力不足」「患者・家族との関係」「援助へのジレンマ」が高く, 6ヵ月時には「自分の能力不足」が有意に低下し, 「援助へのジレンマ」が有意に上昇した. 職場における人的サポート得点は, 3ヵ月時では「プリセプター」「チームリーダー」「先輩看護師」「主任」が高く, 6ヵ月時には有意に低下した. バーンアウト得点とストレス得点, 人的サポート得点, ストレス対処方略との間には相関がみられ, 適応状態に影響を与えていることが示唆された. 中でも, 職場における人間関係のストレス, 回避的なストレス対処方略は職場不適応との関連がみられた.	30
	調査(『看護師用RCRT』と『マストラック・バーンアウトスケール』)(就職後3ヵ月・6ヵ月・12ヵ月時の3回). A 短大出身の新人看護師5名を対象.	1) 新人看護師の持つPCには, 1年を通して比較的一貫した枠組みが存在する. 2) 新人看護師の持つPCの主枠組みとその内容には個人差がある. 3) 新人看護師の持つ認知枠組みは行動に影響し, その結果職場への適応アプローチに影響を及ぼしている可能性がある.	31
	質問紙調査(職場適応の測定(看護職へのアイデンティティ尺度), 個人特性5項目(看護技術への自信と成長の実感, 患者からの感謝, 患者の回復, 燃え尽き状態, など)と環境特性5項目(職務満足度, プリセプターシップ, 周囲からの支援など)との関連を分析). 首都圏の15医療機関の新人看護師187名の回答を分析.	職場適応と関連がみられたのは, 看護技術への自身の程度, 患者からの感謝, 患者の回復, 燃え尽き状態, 職務満足度, プリセプターからの支援, 周囲からの支援であった. これらの要因について重回帰分析(step-wise法)を行ったところ, 燃え尽き状態, 患者からの感謝, 先輩看護師のロールモデルの3つの変数によって, 新人看護師の職場適応の41.4%が説明された.	32
	質問紙調査(初期職場適応の潜在構造, リアリティショック6因子(患者・家族との複雑な関係・対応, 職場における協働の仕方とシステム, 未経験の機器やケア, ナースコールや電話への対応, 生命監視装置等のある環境, 患者の死亡や急変)).	今回用いた初期職場適応項目の概念は, 単にリアリティショックと全く逆の概念構造とは言えないことが示された. 基礎教育課程によるリアリティショックと初期職場適応との相違を検討し, 有意差はみられなかった.	33
	質問紙調査(エゴグラム, 職務満足度). A 総合病院に新採用された看護師87名の回答を分析.	エゴグラムの合計得点の平均は採用時56.96から1年後は54.0に低下していた. 各尺度はCP・ACは有意に高く, NP・Aは有意に低くなっていった. エゴグラムのタイプは6名が不変であったが, NP・A優位型は大きく減少, AC・FC優位型は増加した. 職務満足度は平均196.55(SD±18.46)点, 満足度77.0%であった. 満足度の高かったのは「プリセプター」, 最も低かったのは「看護」であった. エゴグラムと職務満足度との関連は, 1年後のNPと「患者」「看護」「時間」に, FCと「同期」以外のすべてに正の相関があり, 1年後のACと「プリセプター」「スタッフ」「看護」に負の相関があった.	34
	職場適応に関連する体験・感情・対応	面接(入職時から夜勤経験後に, 仕事をしてつらかった経験とその対処方法, 夜勤で困ったこととその対処方法など). 対象は新人看護師12名.	35
	調査(3ヵ月の時期にある新人看護師が直面したさまざまな体験やそのときの感情および対処方法).	新人看護師の職場適応への要因は, 「診療科・受け持ち患者数・在院日数・夜勤体制・時間外勤務」「研修システム・夜勤訓練」「看護技術と看護実践能力の到達度」「プリセプターシップ・職場の人間関係」「友人・家族」「働いてうれしかったこと」「これからやりたいこと」「体調」で構成されていることが明らかになった.	36
	男性看護師の経験・思考と職場適応	面接. 対象は新卒新人男性看護師14名. 質的帰納的に分析.	37
	面接(「看護師を目指した理由」「仕事を辞めたいと思ったことがあるか」, あれば「辞めたいと思った原因と今まで続けられた理由は何だと思うか」「女性の多い職場で働いて思うこと」「1年たって思うこと」など). 対象は就業後1年が経過した男性看護師5名. 「男性ならではの経験」と思われるものを抽出して質的帰納的に分析.	新卒新人男性看護師の職場適応に関連する要因として【ケア介入時の患者からの拒否や抵抗感】【女性患者ケアにおける無力感】【抵抗への理解と配慮】【ケア実践による成功体験を得る】【職場内での異質性の自覚】【積極的な融和姿勢をとる】【同性同士の場に居座る】【性差にとらわれない考え方を身につけている】【未熟な知識・技術・調整能力】【理想と現実のギャップ】【責任感を持ち業務を行う】【自ら学び自分なりの看護を見つけてよとする】【上司・先輩・同僚による情緒的・評価的サポート】【指導方法への戸惑い】の14カテゴリーが導き出された.	38
		1) 男性看護師であること. 2) 女性看護師への負担感とジレンマ. 3) 男性先輩看護師の存在. 4) 看護の喜び. 5) これからの目標. の5カテゴリーが抽出された.	

の傾向が強い者は、1年後はさらに依存的な状態になる傾向にあるとしていた。

#### (2) 職場適応に関連する体験・感情・対応

島山 (2009) は、勤務体制や研修システム、看護技術や看護実践能力の到達度、職場の人間関係や友人、家族、働いて嬉しかったこと、今後の目標、体調が職場適応の要因として示し、古市、鹿村、小野、宮崎 (2006) は、職場の人間関係や患者との関係、業務やそれらによって受けるストレスが職場適応に影響する要因とし、入職3カ月時は、職場の人間関係や知識・技術の未熟さに悩む一方、仕事に対する責任感や、やりがいを感じる時期としている。

#### (3) 男性看護師の経験・思考と職場適応

永田、志田、撫養 (2017) は、患者からのケア時の拒否や女性患者のケア時の無力感、同性同士の居場所に居座ること、性差にとらわれない考え方を身につけることが、男性看護師の職場適応に関連するとし、緒方、内柱、土屋 (2010) は、女性看護師への負担感とジレンマや他の男性看護師の存在が職場適応に関連するとした。

## IV. 考 察

### 1. 病院に就職した新人看護師の研究動向について

病院に就職した新人看護師に焦点をあてた文献は532件であり、2010年以降は3年ごとに100件を超え、毎年一定数の看護研究が報告されていることから、その時代の状況において常に課題となるテーマであることがうかがえる。

新人を対象にした文献では、職場適応と離職要因に関する内容が最も多く、その中でも離職に関する研究が最も多かった。次いで、実践能力の習得に関する研究、新人の精神的健康状態に関する研究などが多く行われており、新人を受け入れる病院や病棟において、新人の精神面や技術面に配慮しながら、いかに支援し育てるかということに関心を向け、苦慮しているかがわかる。しかし、研究対象や方法は異なるものの、同様あるいは類似の新人の特徴などが示されていることをみると、先行研究の成果が各臨床の現場の取組みに反映されないまま、試行錯誤している状況にあるとも思われ、その成果の蓄積と共有が課題と考える。

### 2. 新人看護師の職場適応と離職の関係について

病院に勤務する新人の6割以上が離職願望を有したこ

とがある中、実際に退職に至ったケースでは、職場の人間関係が原因となり、最終的に離職に至ったことが報告されている。新人は看護技術に対する自信のなさによる看護実践能力不足の自覚や自己効力感の低下、成長の実感が得られないことにより離職意思が高まることも明らかになった。これらは、リアリティショックの要因として報告されている内容と類似している (平賀、布施, 2007; 勝原, ウィリアムソン, 尾形, 2005)。すなわち、リアリティショックから回復できない状態が、最終的に離職につながっていく可能性を示していると考える。

看護実践能力と離職願望も関連があるとし、新人の半数は、ミスを生じた際、他者に迷惑をかけたことによる自責や自身の看護師としての資質に疑問を抱き、仕事を続けることや看護師としての職業継続に迷いを感じていた。金子 (2012) は、ミスに対するとらわれは、看護技能習得段階により異なり、中でも新人はミスに対するとらわれが大きく、バーンアウト傾向に影響を及ぼすとしている。そのため、早期から看護実践能力を高めることが必要だと考える。中野、張替、小林 (2004) は、看護実践能力を獲得していくには、経験を積み失敗することや知識や技術をつなぐような先輩からの指導、他の看護師から自分の行動を認められるとしており、他者からの支援や関わりも重要だと考える。

離職願望につながる要因として、コミュニケーションのとりやすさや話しやすい雰囲気、先輩に対する気兼ねと恐怖心など、職場の人間関係について多くの文献で抽出されている。それに対し、離職を防ぎ、職場適応するための支援や退職を決断した要因も、先輩や同期、友人、家族などの新人を取り巻く人間関係であったことが示されており、岡村、関井 (2018) は、先輩や同期と今後についての相談や悩みを共有、肯定的な関わりをしてもらえることにより、職業継続意思の獲得につながるとした。

原、後閑 (2012) は、プリセプターや同僚は看護師にとって、職業アイデンティティの形成に影響を与えると示しており、吉村、原田、山田 (2018) は、職業的アイデンティティ形成が、職業継続意思の獲得につながっていることから、新人が職業継続意思を持ち、新しい環境に適応するためには、職場の人間関係をどのように構築するかということが、大きく関与していると考えられる。新人にとって、職業継続意思を持ち、職場適応していくことができるか否かは、職場の人間関係が良好に構築できるかに大きく関連していると思われ、新人をサポートする周囲は、新人の特性を理解した上で、新人を

受け入れようとする雰囲気や積極的に関わっていく環境づくりが求められると考える。

また、職業アイデンティティが形成されているほど、燃え尽き状態も弱くなる傾向にあるため、早期に職業アイデンティティを形成できるような関わりが重要であると考えられ、坂村、岡本、坪井、秋山、石井（2009）は、個別性をふまえた自己の看護実践を繰り返すことで、看護の責任の重さ、やりがいを感じた体験を通じて自己の看護観を深め、医療への貢献の自負を体験することで、職業アイデンティティが形成されると示している一方、職業を得ることですぐに育まれるものではないと述べており、指導者や周囲の看護師は、それらを理解して関わることで、少しずつ新人の職場適応につながるのではないかと考える。

## V. 結 論

2001から2018年までに発表された新人に焦点をあてた文献を抽出し研究の動向を調べ、さらに新人のみを研究対象として、職場適応、職業継続意思、離職の視点から研究された38件の文献を分析した結果、以下が明らかになった。

1. 新人に焦点をあてた研究について、2010年以降は3年ごとに100件以上の報告があり、新人を対象とする研究内容では、職場適応と離職に関する文献が最も多く、次いで実践能力の習得に関する文献、新人の精神的健康状態に関する文献、教育方法・研修の効果の評価などが行われていた。
2. 離職願望の割合については、68.5%、80%以上などの報告があり、新人の約半数以上が離職を考えていることが示されていた。離職を防ぐ要因としては、周囲の支援、他の看護師とのコミュニケーションがとりやすいことや先輩からの肯定的な声かけなどの関わりが重要であり、また、職業アイデンティティを早期に形成していく必要性が示された。
3. 職場適応するには、職場の人間関係の構築が大きく関与しており、新人をサポートする周囲には、新人の特性を理解し、受け入れる環境づくりが求められる。

## 謝 辞

本研究にあたり、ご指導、ご協力くださいました皆様に感謝申し上げます。

## 文 献

- Deppoliti, D. (2008). Exploring How New Registered Nurses Construct Professional Identity in Hospital Settings. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(6), 255-262.
- 原頼子, 後閑容子. (2012). 看護における職業的アイデンティティに関する研究の動向と課題. *岐阜看護研究会誌*, 4, 49-57.
- 平賀愛美, 布施淳子. (2007). 就職後3ヶ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. *日本看護研究学会雑誌*, 30(1), 97-107.
- 糸嶺一郎. (2013). 新卒看護師のリアリティショックに関する研究の動向と課題 過去20年の文献から. *茨城県立医療大学紀要*, 18, 1-13.
- 上條こずえ. (2018). 職場の新人看護師を取り巻く人間関係に関する組織上の課題についての文献研究. *長野県看護大学紀要*, 20, 25-32.
- 金子多喜子. (2012). 新人看護師の抱えるミスへのとらわれ 抑制要因と影響要因の検討. *看護教育研究学会誌*, 4(2), 14-21.
- 片桐麻希, 坂江千寿子. (2016). 新卒看護師の離職理由と就業継続に必要とされる支援内容に関する文献検討. *佐久大学看護研究雑誌*, 8(1), 49-59.
- 勝原裕美子, ウィリアムソン彰子, 尾形真実哉. (2005). 新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み 看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から. *日本看護管理学会誌*, 9(1), 30-37.
- 厚生労働省. (2019). 看護職員需給分科会中間とりまとめ案. <https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/000553127.pdf>
- 中野康子, 張替直美, 小林敏生. (2004). 新卒看護師の臨床実践能力向上に影響する要因と取り組みに関する縦断的研. *山口県立大学看護学部紀要*, 8, 99-108.
- 日本看護協会. (2005). 2004年病院における看護職員需給状況調査. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/73.pdf>
- 日本看護協会. (2013). 2012年病院における看護職員需給状況調査. <https://www.nurse.or.jp/home/document/view.php?f=research/86.pdf>

- 日本看護協会. (2019). 2018年病院看護実態調査.  
[https://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20190515134543\\_f.pdf](https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20190515134543_f.pdf)
- 日本看護協会 (編). (2018). 平成30年度版看護白書.  
東京: 日本看護協会出版会.
- 岡村望有, 関井愛紀子. (2018). 新人看護師がプリセプターから受けた言語的関わりの経験と職場適応へ与える影響. *新潟看護ケア研究学会誌*, 4, 14-22.
- 砂見緩子, 八重田淳. (2012). 新人看護師の職場適応の影響要因に関する文献研究. *帝京大学医療技術学部*

*看護学科紀要*, 3, 13-25.

- 坂村八恵, 岡本裕子, 坪井敬子, 秋山智, 石井俊行. (2009). 新卒看護師の専門職者としての自立体験8名の大卒看護師へのインタビューを通して. *広島国際大学看護学ジャーナル*, 6(1), 47-56.
- 吉村千草, 原田博子, 山田千尋. (2018). 女性看護師における働きやすさ・職業的アイデンティティと職業継続・職場定着意思の関係. *日本医療・病院管理学会誌*, 55(4), 173-183.