

報 告

看護系大学院の修士課程で看護管理学を学修している先輩看護師が 認識する新卒看護師の成長を促す関わり

Involvement that encourage the growth of new graduate nurses recognized by senior nurses who are studying nursing management in the master's program of nursing graduate school

中澤沙織¹⁾, 富田幸江¹⁾, 鈴木英子²⁾, 横山ひろみ¹⁾, 千葉今日子¹⁾, 川村晴美²⁾

Saori Nakazawa, Sachie Tomita, Eiko Suzuki, Hiromi Yokoyama,
Chiba Kyoko, Harumi Kawamura

キーワード：新卒看護師，先輩看護師，成長，関わり

Key words：New graduated nurses, Senior nurses, Encourage the growth, Involvement

要 旨

本研究の目的は、看護系大学院の修士課程で看護管理学を学修している先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりを明らかにすることである。看護系大学院の修士課程で看護管理学を学修している看護師のうち、研究協力が同意が得られた11名に、先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりについてグループインタビューを実施した。分析方法は、質的帰納的方法による内容分析をおこなった。その結果、75コードが抽出され、24の小カテゴリー、7の中カテゴリー、3の大カテゴリー【新卒看護師が看護の専門性を学ぶための関わり】、【新卒看護師との人間関係を促進する関わり】、【新卒看護師が職場に適応するための関わり】が形成された。今後は、新卒看護師が看護の専門性を学ぶ現任教育と、新卒看護師との人間関係を促進し、職場に適応できるような職場環境を含む教育体制を構築していく必要がある。

I. はじめに

日本では、2025年に国民の4人に1人が75歳上という超高齢化社会となり、看護のニーズがさらに高まる（日本看護協会，2015）ことから、質の高い看護を提供できる看護師の育成が重要である。しかし、近年は医療の高度化、患者の在院日数の短縮化等により、看護師

に求められる役割は多様化し、新卒看護師においては、臨床実践能力と看護実践能力とに生じるギャップが離職の要因であることが報告されている（日本看護協会，2005）。このような背景から、看護の質の向上や早期離職防止を目的として、新人看護職員研修制度が努力義務化され、新人看護職員研修ガイドラインが作成された（厚生労働省，2014）。これを契機として、近年の新卒

受付日：2018年9月30日 受理日：2019年1月30日

1) 埼玉医科大学保健医療学部看護学科

2) 国際医療福祉大学大学院

看護師への教育体制は、主流であったプリセプターシップから、組織全体で支援する体制へと変化し、施設ごとでさまざまな取り組みがなされている。

職場の多くの先輩看護師は、日々の看護実践を通してさまざまな場面で新卒看護師と関わっており、新卒看護師が一人前の看護師まで成長する過程には、先輩看護師の関わりが大きく影響しているという報告がみられる(日高, 2015; 大川ら, 2004)。また、中原(2010)においても、「仕事をしていく上での成長つまりは、個人の能力向上に対して、他者からの影響が極めて重要である」と述べ、職場における先輩看護師の関わりが個人の能力向上に影響することを報告している。

村野(2014)は、集中治療室の先輩看護師を対象に個別面接を実施しており、新卒看護師のできることでできないことを判断し、新卒看護師に伝える指導方法として、【アサーティブな表現を支える指導】や、具体的に明確な指導をするなどの【タイミングと課題を踏まえた指導】などが、集中治療室でみられる新卒看護師の成長を実感した関わりであることを報告しているが、先行研究では先輩看護師を対象とした新卒看護師の成長を促す具体的な関わりを明らかにした研究は少ない。

新卒看護師が看護の専門性を習得するための教育や支援策を構築するためには、看護管理にも熟知した先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりが重要な支援となると考える。また、看護系大学院では、看護実践の質の向上に貢献できる研究者ならびに教育者の養成、高度な看護実践能力を持つ看護専門職者の養成を行っている(日本看護系大学協議会, 2013)。そしてこれらの看護師は、状況を客観的に理解できる能力をもち、新卒看護師の教育背景を理解した新卒看護師教育や、新卒看護師個々の達成状況に応じた適切な指導ができる(Azzurra et al., 2017; 小池, 2014; 長岡, 2014)という報告がある。このことから、大学院の修士課程で学修している看護師は、新卒看護師の特徴を捉えた成長を促す関わりができ、質の高い看護を提供することができる看護師を育成することができるのではないかと考えた。しかし、看護系大学院で看護管理学を学修している先輩看護師の新卒看護師の成長を促す具体的な関わりを明らかにした研究も見当たらなかった。

そこで本研究では、看護系大学院で看護管理学を学修している看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりを、フォーカス・グループ・インタビュー法を用いて明らかにすることとした。

II. 目的

看護系大学院の修士課程で看護管理学を学修している先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わり

を、フォーカス・グループ・インタビューを通して明らかにすることである。これらを明らかにすることにより、新卒看護師が看護の専門性を習得するための教育や、具体的な支援策を構築するための一助とする。

III. 用語の定義

1. 新卒看護師

看護基礎教育を修了し、看護師として初めて働いた1年未満の看護師とする。

2. 看護系大学院の修士課程で看護管理学を学修している先輩看護師

本研究では、病院で新卒看護師と関わる看護師として、同系列の看護系大学院の修士課程において、看護専門職として看護の組織運営や人材育成に関する教育方法を学修しているまたは、修了している看護師とする。

3. 関わり

職場の新卒看護師と先輩看護師の関係性の中で、先輩看護師が新卒看護師に対し行った成長を促すための言動とする。

IV. 方法

1. 研究デザイン

フォーカス・グループ・インタビューを用いた質的記述的研究を行った。フォーカス・グループ・インタビュー法は、参加者同士の発言によって、「なまの声」を体系的に整理できること、さらにはグループダイナミクスが生じることで相互作用により意見が引き出され、グループとしての意見の構築ができると言われている(安梅, 2001)。これらのことから本研究においても、グループインタビュー法を用いることで、本研究対象者が認識する新卒看護師の成長を促す関わりを明らかにし、今後の新卒看護師への支援方法や内容を検討することができると考えた。

2. 研究対象

看護系大学院の修士課程で看護管理学を学修している看護師(以下、先輩看護師)のうち、研究協力に同意が得られた11名を対象とした。

3. 対象者の選定方法

研究協力の依頼として、施設の看護管理者に対し、1) 目的、2) 方法、3) 日時、4) 場所、5) 倫理的配慮、6) 問い合わせ先を書面で説明し、対象者の抽出を依頼した。なお、参加者にも事前に上記1)～6)の内容を書面に

て説明し、参加協力の承諾を書面で得た。

4. 調査方法

グループインタビューは、外部から影響を受けない静かな会議室を使用し、11名全員で実施した。

データの収集には、参加者の承諾を得て、ICレコーダー、ビデオを設置し、記録した。インタビュー中は、番号で呼び合い、参加者の名前が一切出ないことを保証し、安心してグループインタビューができるよう配慮した。所要時間は、1時間30分程度とした。参加者がお互いの顔を見て話しやすいよう、テーブルを丸く囲い、お茶とお菓子を用意するなど工夫した。

調査内容は、新卒看護師との関わりの中で、先輩看護師が認識した新卒看護師の成長を促す接し方や指導方法とはどのようなことであったかを質問した。

5. 分析方法

内容分析として、ICレコーダー、ビデオより得られた記録から逐語録を作成し、先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりの言動が分かるよう、回答内容を一文章一意味で抽出し、要約した。また、抽出したものをコード化し、類似した内容を検討、分析しカテゴリー化し、カテゴリー名を付けた。これらの分析の過程は、新卒看護師の研究を行っている複数の研究者と検討を重ねた。さらにグループインタビューが効果的に進められるために、フォーカス・グループ・インタビュー法に精通した専門家のスーパーバイズを受け実施した。

6. 倫理的配慮

対象者にはグループインタビューの参加は自由意志であり、名前や所属等の個人情報が出ることがないこと、フォーカス・グループ・インタビュー参加の有無によりいかなる不利益も受けないこと、一度同意をしても撤回できることを説明し書面で参加協力の同意を得た。ICレコーダーによる録音、ビデオによる録画についても口頭と書面にて説明した。これらの記録は、研究者以外は使用できないよう鍵のかかるところに厳重に保管すること、研究が終了後は速やかに破棄することを説明した。本研究は、A大学倫理審査施設委員会の承認を得て実施した。(18-Ig-59)

V. 結果

1. 対象者の属性

対象者は、研究協力の同意が得られた関東圏内の200床以上の11施設の看護師で、性別は全員が女性であった。年齢は40代-50代であり、役職の有無は、スタッフ4名、主任以上の管理職が7名であった。11

名のうち、5名は修士課程を修了し、6名は大学院在学中であった。

2. 先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わり(表1)

内容分析の結果、75コードが抽出され、24の小カテゴリー、7の中カテゴリー、3の大カテゴリーが抽出された。

以下、大カテゴリー別に詳細を記載し、本文中の大カテゴリーは【 】,中カテゴリーは《 》,小カテゴリーは〈 〉,コードは「 」で示した。

1)【新卒看護師が看護の専門性を学ぶための関わり】

1つ目の大カテゴリーである、【新卒看護師が看護の専門性を学ぶための関わり】は、43コード、12の小カテゴリー、3の中カテゴリーで構成され、総コード数の57.3%を占めた。

1つ目の中カテゴリーである《新卒看護師のレディネスを考慮した関わり》は、「新卒看護師にレディネスの違いがあるのでそれに合わせて指導する」などの〈レディネスを把握して指導する〉、「新卒看護師が看護の専門性を学ぶために先輩看護師とペアで看護を実践する」、「先輩看護師と必ず一緒に看護を実践する」などの〈ペアで看護を実践する〉、「患者の身体侵襲が少ない内容から多い内容へ徐々に段階をあげ、看護を実践できるようにする」などの〈新卒看護師と段階的に看護を実践していく〉の3つの小カテゴリーで構成された。

2つ目の中カテゴリーである《看護技術を習得するための関わり》は、「初めて実施する看護技術を見せる」などの〈看護技術の見本をみせる〉、「診療科に特化した体位変換や清拭の方法を指導する」などの〈患者の個別性に応じた看護技術の方法を教える〉、「看護技術を実施しているところを見守る」といった〈新卒看護師の看護技術の実施を見守る〉、「新卒看護師の状況によっては手取り足取り一緒に実施する」といった〈新卒看護師の状況によって看護技術を一緒に実施する〉、「看護技術を実施中、不安そうであればすぐに手伝う」などの〈看護技術への不安を察して手伝う〉、「熟練した看護師が看護技術の指導をする」などの〈熟練看護師が看護技術を教える〉、の6つの小カテゴリーで構成された。

3つ目の中カテゴリーである《看護実践を意味づけるための関わり》は、「カンファレンスにスタッフ全員が参加し、新卒看護師が実践した看護で一番良かった場面を振り返る」などの〈実践した看護を一緒に振り返る〉、「実践した看護に対してその根拠を教えられるように関わる」などの〈実践した看護の理由や根拠から看護の意味を教える〉、「患者の個別性を考え、看護を実践しているところをみせる」などの〈看護実践を見せる〉の3つの小カテゴリーで構成された。

表 1 先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わり

総コード数75

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー	コードの代表例	
新卒看護師が看護の専門性を学ぶための関わり 43(57.3%)	新卒看護師のレディネスを考慮した関わり 16(21.3%)	レディネスを把握して指導する(10)	新卒看護師にレディネスの違いがあるのでそれに合わせて指導する 新卒看護師の特徴を見ながら指導をする 新卒看護師の性格を理解し、とりあえず経験してもらう 間違っていることを指摘しても聞き入れないとき、一緒に看護を実践する 事前学習をせず、看護を実践しようとしたとき、それがなぜいけないかを一緒に考える	
		ペアで看護を実践する(4)	新卒看護師が看護の専門性を学ぶために先輩看護師とペアで看護を実践する 先輩看護師と必ず一緒に看護を実践する	
		新卒看護師と段階的に看護を実践していく(2)	患者の身体侵襲が少ない内容から多い内容へ徐々に段階をあげ、看護を踐できるようにする	
	看護技術を習得するための関わり 15(20.0%)	看護技術の見本をみせる(5)	初めて実施する看護技術を見せる 注射の技術を行う際は、まずは見学してもらう 同じ看護技術を3回までは見学してもらう	
		看護技術への不安を察して手伝う(4)	看護技術を実施中、不安そうであればすぐに手伝う 不安だといわなくても不安を察知して手伝う 看護技術のチェックを受けて合格しても自信をもってできるか確認する 看護技術を一人で実施する前に自信をもってできるか確認し、できそうであれば見守る	
		患者の個性に応じた看護技術の方法を教える(2)	診療科に特化した体位変換や清拭の方法を指導する 病棟独自の看護技術の方法を指導する	
		熟練看護師が看護技術を教える(2)	熟練した看護師が看護技術の指導をする 部署で経験が豊富な先輩看護師の看護技術を見学してもらう	
		新卒看護師の状況によって看護技術と一緒に実施する(1)	新卒看護師の状況によっては手取り足取り一緒に実施する	
		新卒看護師の看護技術の実施を見守る(1)	看護技術を実施しているところを見守る	
	看護実践を意味づけるための関わり 12(16.0%)	実践した看護と一緒に振り返る(5)	カンファレンスにスタッフ全員が参加し、新卒看護師が実践した看護で一番良かった場面を振り返る 患者に言われた言葉から、その状況を一緒に振り返り、その意味を考え、改善策につなげる 実践した看護でよかったことを一緒に振り返る なぜだろうと、新卒看護師自身が考えられるような振り返りを行う	
		実践した看護の理由や根拠から看護の意味を教える(5)	実践した看護に対してその根拠を教えられるように関わる 実践した看護の意味づけを行う 新卒看護師が実施した看護について考えたことに対してフィードバックをする	
		看護実践を見せる(2)	患者の個性を考え、看護を実践しているところをみせる 受け持ち患者に合わせた看護実践をみせる	
	新卒看護師との人間関係を促進する関わり 23(30.7%)	新卒看護師のありのままを理解する関わり 16(21.3%)	職場以外で話をする機会をつくる(4)	飲み会の場を設けて新卒看護師と話をする 新卒看護師と関係性を作るためご飯を食べに行く 売店に一緒に行く
			新卒看護師の話に傾聴する(3)	個別面談を設けて話を聴く 不安なことを聴く 悩んでいることを聴く
			叱るタイミングをみる(3)	新卒看護師と人間関係の形成ができてから叱る 慣れるまでは叱らない
悩みを共感する(2)			悩んでいることに共感する	
意図的に声をかける(2)			意図的に声をかける	
思いやりのある態度で接する(2)			やさしく接する 笑顔で接する	
新卒看護師を承認する関わり 7(9.3%)		考えを発言する機会をつくる(3)	カンファレンスの中で、新卒看護師が発言できるような雰囲気をつくる 新卒看護師が発言する場を設ける	
		できたところを褒める(2)	目標ごとにできていることを褒める できている部分は褒める	
新卒看護師が職場に適應するための関わり 9(12.0%)	仕事と私生活の両立するための関わり 7(9.3%)	超過勤務をしないよう業務を調整する(5)	受け持つ人数を減らして、超過勤務をしないように業務を割り振る 振り返りは時間を決めて実施する 振り返りは勤務時間内で実施する 超過勤務をしないよう業務を調整する	
		気持ちの転換方法を提案する(2)	好きな音楽を聴くなど、気分転換するよう声をかける	
	職場のルールを伝える関わり 2(2.7%)	職場の決まりを伝える(2)	休憩に入るタイミングを伝える 厳しい態度の先輩看護師への対応方法を教える	

2) 【新卒看護師との人間関係を促進する関わり】

2つ目の大カテゴリーである、【新卒看護師との人間関係を促進する関わり】は、23コード、9の小カテゴリー、2の中カテゴリーで構成され、総コード数の30.7%を占めた。

1つ目の中カテゴリーである《新卒看護師のありのままを理解する関わり》は、「飲み会の場を設けて新卒看護師と話をする」などの〈職場以外で話をする機会をつくる〉、「個別面談を設けて話を聴く」などの〈新卒看護師の話を傾聴する〉、「新卒看護師と人間関係の形成ができてから叱る」などの〈叱るタイミングをみる〉、「悩んでいることに共感する」などの〈悩みを共感する〉、「意図的に声をかける」などの〈意図的に声をかける〉、「やさしく接する」などの〈思いやりのある態度で接する〉の6つの小カテゴリーで構成された。

2つ目の中カテゴリーである《新卒看護師を承認する関わり》は、「カンファレンスの中で、新卒看護師が発言できるような雰囲気をつくる」などの〈考えを発言する機会をつくる〉、「目標ごとにできていることを褒める」などの〈できたところを褒める〉、「自分の担当ではない業務をやってくれたときに“助かったよ”という」などの〈感謝を伝える〉の3つのサブカテゴリーで構成された。

3) 【新卒看護師が職場に適応するための関わり】

3つ目の大カテゴリーである、【新卒看護師が職場に適応するための関わり】は、9コード、3の小カテゴリー、2の中カテゴリーで構成され、総コード数の12.0%を占めた。

1つ目の中カテゴリーである、《仕事と私生活の両立するための関わり》は、「受け持つ人数を減らして、超過勤務をしないように業務を割り振る」などの〈超過勤務をしないよう業務を調整する〉、「好きな音楽を聴くなど、気分転換するよう声をかける」などの〈気持ちの転換方法を提案する〉の2つの小カテゴリーで構成された。

2つ目の中カテゴリーである、《職場のルールを伝える関わり》は、「休憩に入るタイミングを伝える」などの〈職場の決まりを伝える〉のカテゴリーで構成された。

VI. 考察

先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりは、【新卒看護師が看護の専門性を学ぶための関わり】、【新卒看護師との人間関係を促進する関わり】、【新卒看護師が職場に適応するための関わり】の3つの大カテゴリーに分類できた。以下、大カテゴリーごとに考察する。

1. 【新卒看護師が看護の専門性を学ぶための関わり】

このカテゴリーは、《新卒看護師のレディネスを考慮した関わり》、《看護技術を習得するための関わり》、《看護実践を意味づけるための関わり》の3の中カテゴリー、12の小カテゴリーで、総コード数の約6割を占めた。

《新卒看護師のレディネスを考慮した関わり》について、看護基礎教育では、看護学生は未資格であるため、看護学実習において身体侵襲の高い看護技術を実施することはできない。また看護基礎教育で定められているカリキュラムでは、十分な看護技術を習得することは困難であるといわれている（織井, 2016）。そのため、新卒看護師が一人で看護技術をはじめ、特に身体侵襲の高い重症患者への看護を実践することは困難であると推測できる。岩花（2007）は、実施したことがない看護技術を実施するよう言われるなどの、新卒看護師のレディネスを理解していない指導を受けていると報告している。しかし、本研究対象である先輩看護師は、一人一人の新卒看護師の特徴や看護実践に関する知識や技術の達成状況などの〈レディネスを把握して指導する〉ことや、簡単な内容から、徐々に難しい内容へと〈新卒看護師と段階的に看護を実践していく〉ことを重要視した関わりを行っていることが明らかになった。

近年は、看護師が安全で質の高い看護を共に提供することを目的として、2人の看護師が良きパートナーとして、対等な立場でお互いの特性を活かし、相互に補完し協力し合う看護提供方式である、パートナーシップ・ナーシング・サポートシステム（以下、PNS）を導入する施設もみられる（井上ら, 2017）。PNSでは、新卒看護師は、先輩看護師とペアで看護を実践するため、先輩看護師の看護に対する考え方や方法を獲得し、患者に安全な看護を提供することができると報告している（井上ら, 2017）。これらからも、新卒看護師が1人で実施することなく〈ペアで看護を実践する〉ことも新卒看護師の成長を促す重要な関わりであると考えられる。《新卒看護師のレディネスを考慮した関わり》は、先行研究において同様の結果は見当たらなかった。このことから、看護系大学院で人材育成の具体的なあり方を学修している本研究対象者である先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりとして特有の内容であると考えられる。

《看護技術を習得するための関わり》について、新卒看護師の離職の要因として、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との乖離が一因であることが指摘されてきた（日本看護協会, 2005）。この離職の問題を軽減するための対策として、新人看護職員研修制度が努力義務化となり、厚生労働省からはガイドラインが作成された（厚生労働省, 2014）。その中では、臨床実践能力の1つである看護技術の項目が、新卒看護師が1年以内に1人で実施すべ

きものや、知識として理解すべきものという達成目標と共に示されている。新卒看護師がこれらの看護技術を習得するためには、先輩看護師が〈看護技術の見本を見せる〉、〈新卒看護師の状況によって看護技術を一緒に実施する〉、〈新卒看護師の看護技術の実施を見守る〉、〈患者の個別性に応じた看護技術の方法を教える〉という看護技術を習得するための具体的な関わりが重要であると考えられる。また、新卒看護師は、看護技術に自信がなく、不安であっても言えない状況があると報告されており（鈴木ら、2014）、新卒看護師の状況を理解しながら、〈看護技術への不安を察して手伝う〉ことも新卒看護師の成長を促す関わりとして重要であると考えられる。また、熟練看護師は、多くの推論をもち、看護行為の選択肢の幅が広く、観察した事実から何か変だ、気にかかるなどの「気づき」の経験が浅い看護師よりも多く、患者のニーズを受け止め、柔軟に対応することができるといわれている（河口、2017）。〈熟練看護師が看護技術を教える〉ことは、マニュアル通りの看護技術を教えるだけでなく、今までの経験から得られた知識、技術、態度に配慮し、患者の個別性を踏まえた看護技術を教えることができると推測され、新卒看護師の成長を促す重要な関わりであると考えられる。これらの先輩看護師の新卒看護師を理解した《看護技術を習得するための関わり》は、看護系大学院で看護管理学を学修した成果の一つと推察できる。

《看護実践を意味づけるための関わり》については、先行研究においても同様に、【振り返りを促す】ことが報告されている（村野、2014）。自分自身の看護実践を振り返り、経験の意味づけをしたり、吟味することは、新卒看護師自身の行動の変容や看護師としての内面的変化をもたらすことが明らかとなっている（中村ら、2014）。また、これらのプロセスを丁寧に行うことで看護観が形成されていくといわれている（富田ら、2007；横山ら、2016）。新卒看護師が看護を実践したらそのままにするのではなく、〈実践した看護を一緒に振り返る〉、〈実践した看護の理由や根拠から看護の意味を教える〉という関わりによって、実践した看護の意味を理解し、看護の専門性とは何かということを自ら考え、患者にとってより良い看護を実践していくことができるのではないかと考える。

新卒看護師は、先輩看護師が自分とは異なった看護を実践している場面をみることで、看護への興味が湧いたり、あらゆる状況に対応できる先輩看護師のようになりたいという目標、つまりロールモデルを見つけることができると報告されている（濱元ら、2012）。先輩看護師が〈看護実践をみせる〉ことで、新卒看護師の看護への興味や関心を高めるきっかけや、自分の実践した看護を振り返り、看護の奥深さを再認識することや、ロールモデルを見つける機会となるのではないかと考える。

2.【新卒看護師との人間関係を促進する関わり】

このカテゴリーは、《新卒看護師のありのままを理解する関わり》、《新卒看護師を承認する関わり》の2の中カテゴリー、9の小カテゴリーで、総コード数の約3割を占めた。

《新卒看護師のありのままを理解する関わり》については、〈職場以外で話をする機会をつくる〉、〈新卒看護師の話に傾聴する〉、〈叱るタイミングをみる〉、〈悩みを共感する〉、〈意図的に声をかける〉、〈思いやりのある態度で接する〉で構成されていた。ペプロウ（1973）は、人間関係の看護論の中で、新卒看護師と先輩看護師との相互の関係が、両者の人間としての成熟となり、パーソナリティの拡大を成し遂げていくことを述べている。また、両者のパーソナリティの成熟する過程において、4つの局面（方向付けの局面、同一化の局面、開拓利用の局面、問題解決の局面）を説明している。第一の方向付けの局面は、お互い見知らぬものとしての出会いから信頼関係を築いていく局面であり、相互の関係を発展させるための関わりとして、話を聴く、受け止める、共感するなどの非指示的態度で、対象のありのままを理解し、聴く側の姿勢が重要であると主張している。金田ら（2015）においても、先輩看護師が新卒看護師へ、声をかける、不安・思いを聴く、話す機会を作ることは、新卒看護師を気にかけて、不安や思いなどの心情を理解しようとする精神的な支援であると報告している。これらのことから、新卒看護師と信頼関係を形成することは、ペプロウが示す「同一化の局面」つまり、相手を頼れる存在と認識できることであり、そのことにより新卒看護師が精神的に安心でき、先輩看護師から力を借りて学びたいという、次の局面である「開拓利用の局面」に進むことになる。そして、そのことによって、新卒看護師が自ずと「問題解決の局面」に進むことができる。このプロセスを通して新卒看護師に成長が起こることになる（ペプロウ、1973）。

《新卒看護師のありのままを理解する》関わりは、新卒看護師の成長を促す関わりとして重要な関わりであり、この援助的関係の形成によって、パーソナリティの成熟は相互に生じる（ペプロウ、1973）ことから、指導する先輩看護師にも成長が生じることが期待できる。

《新卒看護師を承認する関わり》について、久留島（2004）は、新卒看護師が先輩看護師から受けた効果的な関わりとして、『カンファレンスで発言を求められる』といった内容で構成された【看護師としての承認】を挙げ、このことは、新卒看護師自身がスタッフの一員として認められていると感じる一つの重要な関わりであると報告している。新卒看護師が自分の考えを発言できるまでの過程として、安心して考えを言ってよい相手かを見極め、その相手に安心感や信頼感を抱くことができた

き、自分の考えを発言するに至ると報告されている（芙蓉，2013）。先輩看護師は、新卒看護師にとって安心感や信頼感が得られるための関係を構築するとともに、〈考えを発言する機会をつくる〉ことが新卒看護師の成長を促す関わりとして重要であると考えられる。この背景にもペプロウ（1973）の理論が適応されているといえる。

〈できたところを褒める〉ことについて、新卒看護師は、自分を否定的にとらえがちであり、先輩看護師や患者から良い評価を受けることは自信につながり、それをきっかけに前進する（佐藤，2002）。また、濱元ら（2012）においても、新卒看護師は、よかったところを褒めてもらえることはやる気につながると報告している。一方で、何でも褒めるのではなく、新卒看護師に普段から関心を寄せ、具体的に褒めることで、新卒看護師は温かく見守られ、大切に思われていると感じる（中島ら，2011）という報告もみられる。したがって、普段から新卒看護師に関心を持ち、心から褒める関わりが、新卒看護師の成長を促す重要な関わりであると考えられる。

〈感謝を伝える〉についてのコードは、「“ありがとう”という」、「自分の担当ではない業務をやってくれたときに“助かったよ”という」、新卒看護師に感謝の言葉を伝える内容であった。日高（2015）の新卒看護師が求める先輩看護師の関わりについての調査においても、これらの内容が同様に挙げられており、教え—教えられるという縦の関係よりも対等な同僚として行う行動であると報告されている。先輩看護師は、新卒看護師を対等な看護師としてみており、先輩看護師は、新卒看護師の行為に対して、〈感謝を伝える〉ことが新卒看護師の成長を促す重要な関わりであると考えられる。これらの新卒看護師の成長を促すためには、先輩看護師と新卒看護師が援助的関係を築くことが重要な要点であることを本研究を通して明らかにすることができた。

3. 【新卒看護師が職場に適応するための関わり】

このカテゴリーは、《仕事と私生活の両立するための関わり》、《職場のルールを伝える関わり》の2の中カテゴリー、3の小カテゴリーで、総コード数の約1割を占めた。

《仕事と私生活の両立するための関わり》について、新卒看護師は、ガイドラインに基づき、与えられた課題を遂行することはできるが、部分的な状況に応じて自分で優先順位を決めることや、省いてもよいところを省略することは困難であり（ベナー，2005）、予測しない患者の変化への対応や、予定外の検査や入院患者の対応などが起こると、超過勤務になることも少なくない。しかしこのような状況で新卒看護師自身が時間を調整することは困難であると推測する。新卒看護師に超過勤務があるとバーンアウトリスクが高い（鈴木ら，2005）こと

が明らかとなっており、先輩看護師は新卒看護師の状況を確認しつつ、〈超過勤務をしないよう業務を調整する〉関わりが新卒看護師の成長を促す関わりにつながっていることが明らかとなった。

新卒看護師は、ストレスや職業性ストレス症候群であるバーンアウトに陥りやすく、バーンアウトに陥ると離職してしまうことが報告されている（Suzuki et al., 2010）。しかし適切なストレス対処法を有するものは、自己の状況を理解し、適度に行動姿勢をとることができ、職場適応につながっているという報告もある（古市ら，2006）。新卒看護師が仕事へのやる気を高める工夫として、ストレスをためないよう気分転換をすること（宇野ら，2007）が報告されており、日頃から先輩看護師は、新卒看護師の状況を理解し、適度に〈気持ちの転換方法を提案する〉ことが新卒看護師の成長を促す関わりとして重要であると考えられる。

《職場のルールを伝える関わり》のこれについてのコード内容は、「休憩に入るタイミングを伝える」、「厳しい先輩看護師への対応方法を教える」であったが、友野ら（2016）は、新卒看護師は、厳しい看護師に対し、どのような対応をすればよいか分からないことや、入職当初は職場に慣れないつらさに精神的ストレスを感じていると報告している。しかし、新卒看護師の自ら学ぶ姿勢が、厳しい先輩にも伝わることで、良い関係ができ安心して学び成長できるのではないかと推測する。新卒看護師に早めの段階で、厳しい先輩看護師への対応方法など〈職場の決まりを伝える〉ことや、新卒看護師は自ら学ぶ姿勢を身につけるための教育を行うことが、新卒看護師の成長を促す関わりとして重要であると考えられる。そして、これらの関わりは、本研究対象者が人材育成のあり方を看護系大学院で学修していることが活かされていると推測できる。

VII. 結論

看護系大学院の修士課程で看護管理学を学修している看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりは、【新卒看護師が看護の専門性を学ぶための関わり】、【新卒看護師との人間関係を促進する関わり】、【職場に適応するための関わり】であった。特に【新卒看護師が看護の専門性を学ぶための関わり】においては、全体の約6割を占めており、先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりとして重要視されていた。これら3つの先輩看護師の関わりは、新卒看護師の成長を促す重要な要素であり、看護系大学院で学修した組織運営のあり方や、人材育成の考え方が反映していると考えられる。

今後は、この結果をもとに、新卒看護師が看護の専門性を学ぶ現任教育と、新卒看護師との人間関係を促進

し、職場に適応できるような職場環境を含む教育体制を構築していくことが望まれる。

Ⅷ. 本研究の限界および今後の課題

グループインタビューの対象者の選定については、属性が偏らないように配慮したが、量的研究と比較すると対象の偏りの度合いについて数値的に明らかにすることは難しく、その点が本研究の限界といえる。また、本研究対象者は、同系列の大学院の看護管理学を学修している先輩看護師であり、本研究結果の一般化には限界がある。

今後、質的研究の妥当性と信頼性を保つために、フォローアップアンケート実施によるデータの評価、量的研究を組み合わせた比較等の検討が必要である。さらに、看護系大学院の看護管理学を学修している先輩看護師が認識する新卒看護師の成長を促す関わりについて今後さらに追及していきたいと考える。

謝 辞

本研究にご協力いただきました対象の皆様へ深く感謝いたします。また、熱心にご指導していただきました先生方へ深く感謝申し上げます。

文 献

- Azzurra Massimi, Carolina Marzuillo, Marco Di Muzio, et al. (2017) : Quality and relevance of master degree education for the professional development of nurses and midwives. *Nurse Education Today*, **53**, 54-60.
- 安梅勅江 (2001) : ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法 科学的根拠に基づく質的研究法の展開, 医歯薬出版株式会社, 東京.
- 濱元淳子, 井上範江, 分島るり子, 他 1 名 (2012) : 新人看護師の職場適応を促す先輩看護師の効果的な関わり, 日本赤十字九州国際看護大学紀要, **11**, 11-24.
- 日高優 (2015) : 新人看護師が求める先輩看護師の関わり関わり尺度の作成と評価, *医学教育*, **46** (1), 43-51.
- 古市清美, 鹿村真理子, 小野章夫, 他 1 名 (2006) : 新人看護師の職場適応, 群馬パース大学紀要, **3**, 31-38.
- 芙蓉史江 (2013) : 新卒看護師の自己開示に関する研究, 慶應義塾大学湘南藤沢学会, **13** (2), 73-83.
- Hildegard E. Papulau (1952) / 稲田八重子, 小林富美栄, 武山満智子, 他 2 名 (1973) : 人間関係の看護論, 医学書院, 東京.
- 井上弥生, 池西悦子 (2017) : 看護実践の知識・技術伝授の視点からみたパートナーシップ・ナーシング・システムの

- 有効性, 日本看護学会論文集 (看護管理), **47** 15-18.
- 岩花あけみ (2007) : 新卒看護師が認識している先輩看護師の関わりの内容と受け止め方 入職 6 カ月後の面接調査より, 日本看護学会論文集 (看護管理), **37**, 270-272.
- 金田須美枝, 菊池麻美, 池田由利子 (2015) : プリセプターの新人看護師に対する精神的支援の実態調査, 日本看護学会論文集 (看護教育), **45**, 266-268.
- 河口てる子 (2017) : 熟練看護師の自己管理支援に関する実践知—「看護の教育的関わりモデル」の構築—日本赤十字看護学会誌, **17** (1), 67-72.
- 小池洋子 (2014) : 看護部長としての役割遂行における大学院での学習成果活用 (シンポジウム 大学院進学による学習成果と実践への適用 - その現状と課題 -, 看護職者の学習継続とキャリア発達, 日本看護教育学会第 24 回学術集会) **23** (2), 20-21.
- 厚生労働省 (2014) : 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】, https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf, 2018.8.13.
- 久留島美紀子 (2004) : 新人看護師が先輩看護師から受けた効果的な支援, *人間看護学研究*, **3**, 39-42.
- 村野裕子 (2014) : 集中治療室の先輩看護師が新人看護師の成長を実感した関わり. 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: 教員・教育担当者養成課程看護コース, **39**, 161-168.
- 長岡波子 (2014) : 大学院進学による学習成果と看護学実習指導への活用 (シンポジウム 大学院進学による学習成果と実践への適用 - その現状と課題 -, 看護職者の学習継続とキャリア発達, 日本看護教育学会第 24 回学術集会) **23** (2), 22-23.
- 中原淳 (2010) : 職場学習論 仕事の学びを科学する, 東京大学出版社, 東京.
- 中島由加梨, 高木麻里, 重松裕美, 他 1 名 (2011) : プリセプティの求めるプリセプターの関わり方の検討 毎月の面談を通して, 中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌, **6**, 193-196.
- 中村美保子, 東サトエ, 津田紀子 (2014) : 新人看護師のリフレクションが専門職者としての成長に与える意味についての研究, *南九州看護研究誌*, **12** (1), 21-32.
- 日本看護系大学協議会 (2013) : 教育体制充実のための看護系大学院における教育者養成に関する調査研究 報告書 <https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2012/12/H24MEXT-project2.pdf>, 2018.11.24.
- 日本看護協会 (2015) : 2025 年に向けた看護の挑戦 看護の将来ビジョン〜いのち・暮らし・尊厳をまもり支える看護〜 <https://www.nurse.or.jp/home/about/vision/pdf/vision-4C.pdf>, 2018.11.24.
- 日本看護協会 中央ナースセンター (2005) : 新卒看護職員

- の早期離職等実態調査：2004, 日本看護協会, 東京, 52-55.
- 織井優貴子 (2016) : 看護基礎教育におけるシミュレーション教育プログラム導入の試み, 日本シミュレーション医療教育学会雑誌, **4**, 54-63.
- 大川貴子, 室井由美, 池田由利子, 他 6 名 (2004) : 新卒看護師が認識する先輩看護師からのサポート, 福島県立医科大学看護学部紀要, **6**, 9-23.
- Patricia Benner (1984) / 井部俊子 (2005) : ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ 初心者から達人へ, 医学書院, 東京.
- 佐藤八重子 (2002) : 新人看護師に求められる技術と病院の役割—病院側の視点から インターナショナルナーシングレビュー, **25** (2), 51-56.
- 鈴木英子, 吾妻智美, 丸山昭子, 他 2 名 (2014) : 新卒看護師が先輩看護師に対してアサーティブになれない状況とその理由, 日本看護管理学会, **18** (1), 36-46.
- Suzuki Eiko, Tagaya Akira, Ota Katsuya, et al. (2010) : Factors affecting turnover of Japanese novice nurses in university hospitals in early and later periods of employment, *J Nurs Manag*, **18** (2), 194-204.
- 鈴木英子, 叶谷由佳, 北岡 (東口) 和代, 他 1 名 (2005) : 大学病院に勤務する新卒看護職の職場環境及びアサーティブネスとバーンアウトリスク, 日本看護研究学会雑誌, **28** (2), 89-99.
- 富田幸江, 仙田志津代 (2007) : 【看護教員養成とは何か】看護教員養成講習会の意義 現任教育としての講習会の役割と課題, 看護教育, **48** (11), 957-962.
- 友野真弥, 本田智之, 根本莉那 (2016) : 入職後 6 ヶ月目の新人看護師が抱くストレスについての分析 —フォーカス・グループ・インタビューを通して—, 日本看護学会論文集 (看護教育), **46**, 191-194.
- 宇野恵子, 宮腰由紀子 (2007) : 新卒看護師の「やる気」の特性と職場環境要因 新卒看護師とプリセプターが考える「やる気」のある看護師の特性, 日本看護学会論文集 (看護管理), **37**, 9-1.
- 横山恵子, 長谷川真美 (2016) : 中堅看護師が他者に語れる看護観を持つことの意味 看護観のキャリア研修を実施して, 日本看護学会論文集 (看護管理), **46**, 111-114.