

資料

学士課程卒業後の新任看護職における キャリア発達に関する調査

Research on Career Development for New Graduates of Bachelor's Degrees in Nursing Program

服部 紀子¹⁾
Noriko Hattori

諸田 直実²⁾
Naomi Morota

糸井 和佳³⁾
Waka Itoi

臺 有桂³⁾
Yuka Dai

田高 悦子³⁾
Etsuko Tadaka

キーワード：看護学学士課程、新任看護職、キャリア発達、人材育成

Key Words : bachelor's degrees in nursing program, novice, career development, human resource development

I はじめに

近年、超高齢化社会の到来や医療の高度化や、人々の生活や価値観の多様化、保健医療福祉を取り巻く環境の変化等に伴い、新任看護職に求められる卒業時の実践能力の強化や研修制度の充足等、生涯にわたる看護専門職としてのキャリア発達・形成の重要性が認識されている一方、新任看護職における早期離職、すなわち卒業後1～3年で退職してしまう問題が指摘されている。早期離職に伴う影響は、新任看護職自身についてはもとより、当該組織の生産性の低下や組織風土全般への悪影響など多岐にわたることが明白である。

日本看護協会が病院を対象に実施した新卒看護職員の早期離職等実施調査(2004)によると、新卒看護職員の入職後早期(1年以内)離職は、全体平均で8.5%であり、かつ、離職が増加傾向にあるとした病院は、18.6%である。また、離職理由については、「職場不適応」とした病院が36.8%、「健康上の理由(精神的)」とした病院が29.1%などとなっている。他方、離職意向者の支えとして有効な資源については、「同じ部署の同期の同僚の励まし」が70.2%、「家族や友人など職場以外の人の励まし」が58.8%等となっている。

ところで、「看護師等の人材確保の促進に関する法律(1992)」の施行等を契機とした看護系大学の急激な増加は、質の高い看護系人材の供給を増大させている。すなわち近い将来、新任看護職の標準教育課程が学士課程になる

ことは必至であり、学士課程修了後の新任看護職が早期離職を回避することはもとより、期待される社会的役割を發揮し、意義ある専門職としてのキャリア発達・形成を遂げることは極めて重大な今日の課題である。また、その課題の達成にむけては、新任看護職が所属する就業先のみならず、母校となる学士課程の基礎教育機関の組織的な支援もまた必要と思われる。

そこで、本研究では、学士課程修了後1年以内の新任看護職を対象に調査を行い、学士課程修了後の新任看護職のキャリア発達における、基礎教育機関としての組織的な支援のあり方について検討するため、基礎資料を得ることを目的とした。

II 研究方法

1. 対象と調査方法

横浜市立大学医学部看護学科2008年度卒業生(1回生)83名(全数:1年次入学生64名、3年次編入学生19名)を対象とした。調査は、無記名自記式調査(郵送法)にて実施し、調査期間は2009年10月9日～11月6日であった。調査票郵送先は、卒業直前に本看護学科がキャリア発達支援活動を組織的に進めていくにあたり活用し、目的以外には使用しないことへの同意のもとに登録された連絡先を用いた。調査票とともに調査の趣旨、倫理的配慮について記述した文書と返信用封筒を同封し郵送した。回収締め切り期限とした10月20日における回答者数は23名(回収率28%)

Received : November, 30, 2009

Accepted : February, 16, 2010

1) 横浜市立大学医学部看護学科老年看護学領域

2) 横浜市立大学医学部看護学科成人看護学領域

3) 横浜市立大学医学部看護学科地域看護学領域

表 1 学士課程卒業後の新任看護職におけるキャリア発達に関する調査項目

問1	入学時の区分
問2	年齢
問3	性別
問4	卒業後の進路 (1. 就職 2. 進学 3. その他)
問5	問4において「就職」と回答した者について 1)職種 2)就業形態 3)勤務地 4)勤務機関 5)勤務部署における指導体制 6)勤務部署における雰囲気
問6	問4において「進学」と回答した者について 1)進学先の教育機関 (1.大学院 2.1年課程養成所 3.その他)
問7	問4において勤務機関が医療機関である者について 1)医療機関全体の病床数 (概数) 2)医療機関の看護師数 (概数) 3)所属部署 4)勤務形態 5)日勤受持患者数 6)所属部署と入職前の希望部署との関係
問8	問4において職種が保健師である者について 1)担当部署 2)所属部署と入職前の希望部署との関係
問9	将来、キャリアアップのために取得したい資格・称号等と希望時期 (自由記述含む32項目, 複数回答)
問10	現在、仕事をする上で「問題と感じていること、困っていること」 (自由記述含む7項目, 有無とその内容)
問11	今後、卒業生として母校の教育機関に期待すること (自由記述含む19項目, 大変そう思う～まったく思わない4件法)
問12	その他、調査に関する全般的な自由意見

であった。回収率を高めるために、11月初旬調査協力依頼をメールにて配信し重ねて協力を依頼した。最終調査票回収数は27(回収率32.5%)であった。

2. 調査内容

学士課程修了後の新任看護職のキャリア発達に関する現状と課題に関する先行研究¹⁾³⁾を参考に独自の質問紙を作成した。調査項目は、表1のとおりであり、基本属性のほか、「将来、キャリアアップのために取得したい資格・称号等」、「現在、仕事をする上で問題と感じていること、困っていること」、「今後、卒業生として母校の教育機関に期待すること」を主要な設問とした。

「現在、仕事をする上で問題と感じていること、困っていること」については、新任看護師が困難に感じていること等の先行研究¹⁾³⁾結果から「知識・技術」、「想定外の状況での判断と対処」、「職場の人間関係」、「指導体制」、「勤務形態」の5項目を設定し、項目毎に問題の有無を問い、「ある」と回答した場合はその具体的内容と対処方法の記入を求めた。「今後、卒業生として母校の教育機関に期待すること」については先行研究²⁾を参考に一部項目を追加し作成した。

3. 倫理的配慮

研究計画に際しては、文部科学省・厚生労働省の「疫学研究に関する倫理指針」の定めるところに従い立案した。また、調査の実施にあたっては、特に次の事項に留意した。すなわち1) 調査研究対象者における個人情報の保護であり、対象者の氏名、住所、学籍番号等の個人が特定し得る情報については設問としなかった。また、2) 調査における趣旨説明と自由意志による同意取得であり、対象者に対する調査の目的、内容、結果の扱い方を説明し、自由意志による同意者のみが郵送回答するよう文書を送付した。

III 結果

1. 対象者の基本属性

調査への回答者は、27名(32.5%)であり、その概要は表2のとおり、卒業後、就職した者が24名(88.9%)で、その職種は看護師20名、保健師3名であった。勤務先は病院21名(87.5%)、自治体2名(8.3%)、他無回答1名であった。勤務部署の指導体制は、「決まった指導者がいる」が20名(83.3%)であり、職場の雰囲気は、「何でも相談しやすい」「まあ相談しやすい」を含め、19名(79.2%)で、「やや相談しにくい」「相談しにくい」は4名(16.7%)であった。

表 2 調査協力者の基本属性

		n=27	
項目		n	(%)
入学時の区分	1年次入学	23	(85.2)
	3年次編入	4	(14.8)
年齢	23.7歳SD2.6歳		
性別	女性	26	(96.3)
	男性	1	(3.7)
卒業後の進路	就職	24	(88.9)
	看護師(再掲)	20	(83.3)
	保健師(再掲)	3	(12.5)
	その他(再掲)	1	(4.2)
	進学	3	(11.1)
就業者の就業形態	常勤	22	(91.7)
	非常勤	2	(8.3)
就業者の勤務地	横浜市内	13	(56.5)
	神奈川県内	4	(17.4)
	神奈川県外	6	(26.0)

看護師として就業した者のうち病床数500床以上を有する病院に勤務する者14名(70%)、500床未満の病院は2名(10%)で、他無回答4名であった。所属部署は、急性期病棟5名、慢性期病棟4名、集中治療室3名、手術室2名、その他無菌室、感染症棟等6名で、希望通りの配属は12名(60%)であった。所属部署(手術室は除く)で、勤務帯に一人で受け持つ患者数は平均6名(範囲2~9名)であった。

2. 将来キャリアアップのために取得したい資格・称号等

将来、キャリアアップのために取得したい資格・称号等の結果についてみると、表3のとおり、認定看護師が13名(48.1%)と最も多く、次いで看護学修士11名(40.7%)、専門看護師が5名(18.5%)であった。認定看護師を専門分野別にみると緩和ケア、新生児集中ケアが3名(11.1%)、専門看護師ではがん看護が3名(11.1%)であった。

3. 現在、仕事をする上で「問題と感じていること、困っていること」

現在、仕事をする上で「問題と感じていること、困っていること」は1名を除く全員が「ある」と回答し、一人平均2項目、最大4項目の問題を重複して抱えていた。項目別では、「知識・技術」が19名(82.6%)で最も多く、次いで「想定外の状況での判断と対処」10名(41.7%)、「職場の人間関係」8名(33.3%)、「指導体制」5名(20.8%)、「勤務形態」3名(12.5%)であった。「問題と感じていること、困っていること」が「ある」と回答した場合には、その具体的内容と対処方法について記述を求め、20名から回答を得た(表4)。知識・技術に関することでは、「専門性の高

い知識や判断、技術が求められる」、「様々な診療科や状態の患者を受け持つ必要があった」、「学生時代に経験したことがない知識・技術が必要であった」といった専門性が高く、多様な疾病をもつ患者の看護を実践する上で必要な知識・技術が求められることにより困っている状況があり、他に「勉強が追いつかない」等があった。想定外の状況での判断と対処に関することでは、「患者の急変時」、「インシデントを起こした時」、「多くの処置があるなか緊急処置が重なった時」といった想定外の状況、判断・対処では、「患者の状態が判断できない」、「異常時の対処法がわからない」ことに対して問題に感じたり、困ったりしていた。職場の人間関係に関することでは、「先輩の態度・先輩との関係性」、「目の前で悪口を言われる」等であった。それぞれ問題と感じていること、困っていることに対して「先輩に相談する」、「自己学習する」、「勉強会に参加する」等といった課題解決に向けた対処方法が講じられているが、職場の人間関係に関しては、「様々な人が居ると割り切って接する」、「早く仕事を終わらせて近寄らない」等、解決には結びつかないと予測される対処方法が試みられていた。

4. 今後、卒業生として母校の教育機関に期待すること

今後、卒業生として母校の教育機関に期待することを項目ごとに4件法で回答を求めた。「大変そう思う」「やや思う」を含め「思う」と回答した人数と割合を表5に示した。「大学院を開設して欲しい」、「卒業生間の交流会を開催して欲しい」がそれぞれ23名(85.2%)と最も多く、次いで「研究機関として発展して欲しい」、「図書館の蔵書を増やして欲しい」がそれぞれ22名(81.5%)と続き、どの項目も高い割合で母校に期待するものであった。

表3 将来キャリアアップのために取得したい資格・称号等(複数回答)

資格・称号等		n=27	
資格・称号等	n	n (%)	
看護学博士	3	(11.1)	
看護学修士	11	(40.7)	
専門看護師	5	(18.5)	
がん看護 (再掲)	3	(11.1)	
地域看護 (再掲)	1	(3.7)	
精神看護 (再掲)	1	(3.7)	
認定看護師	13	(48.1)	
緩和ケア (再掲)	3	(11.1)	
新生児集中ケア (再掲)	3	(11.1)	
がん化学療法 (再掲)	2	(7.4)	
がん性疼痛 (再掲)	2	(7.4)	
糖尿病看護 (再掲)	2	(7.4)	
救急看護 (再掲)	1	(3.7)	
養護教諭	4	(14.8)	
助産師	2	(7.4)	

IV 考察

本看護学科を2008年度に卒業した1回生83名を対象にキャリア発達にかかる調査を実施し、27名から回答得た。そのうち20名が看護師として就業し、概ね病床500床以上を有する病院で勤務し、急性期病棟、手術室、集中治療室等の急性状況にある人が入院・加療する部署に勤務する割合が高い傾向にあった。保健師は3名で自治体や病院で勤務していた。就業者の殆どの勤務部署では、決まった指導者がおり、相談しやすい雰囲気といった環境で新任期を過ごしていた。

将来、キャリアアップのために取得したい資格・称号等は、多岐にわたっていた。資格取得の動機づけが、学士課程在学中、あるいは6ヶ月という短期間ではあるが看護職としての実践経験により動機づけられたものと推察でき、いずれもキャリア発達を志向する重要な時期であるといえる。そのことを念頭におき、学士課程教育機関では、学生がキャリア発達のコアとなる看護観、看護職業観⁴⁾を身につけ、将来を見据え、主体的にキャリア発達を考え、選択・

表4 現在、仕事をするうえで「問題と感じていること、困っていること」自由記述

n=20

項目	問題と感じていること、困っていること(記述数)	対処方法(記述数)
知識・技術	専門性の高い知識や判断, 技術が求められる (7)	院内外・同期同士の勉強会に参加する (3), 先輩に相談する (3), 勉強する(3), 日々の業務や先輩の仕事の仕方を見ながら学ぶ(2), 本で調べたり, マニュアルで確認する (1), 勤務終了後に手技を練習する (1)
	勉強が追いつかない (5)	休日, 勤務終了後に勉強する (4), 職場の勉強会に参加する(1), なんとか日々を過ごしている (1)
	与薬に関する知識・技術 (3)	自己学習する (1), 先輩にコツを聞く (1), 毎日の業務に慣れる (1), 病院での統一された方法を知る (1)
	様々な診療科や状態の患者を看護する必要がある (2)	初めて受持つ疾患は先輩にフォローをうけながら行う(1), 受け持つ前に一般的な病態, 症状, 看護を学習する(1)
	学生時代に経験したことがない知識・技術が必要である (2)	先輩に質問する (1), 自己学習する (1), 技術を予習復習し実践する (1)
	技術の習得が難しい (2)	繰り返し指導をしてもう (1), 忘れないように振り返りをする (1), 先輩に相談する (1)
	わからないまま看護している (1)	患者の僅かな変化にも気づけるように訓練する (1)
想定外の状況での判断と対処	今まで勤務していた病院とのやり方が異なる (1)	
	患者の急変時 (3)	すぐに先輩に相談し対処する (3), 処置後対処法についての振り返りを先輩と一緒にする (2)
	患者の状態が判断できない (3)	自信がないときは必ず先輩に相談する (3)
	異常時の対処法がわからない (1)	病棟で実施する急変時のデモンストレーションを出来るだけ本番に近い状況や心情で行うようにする (1)
	インシデントを起こした時 (1)	リーダーナースや師長にすぐに相談する (1)
職場の人間関係	多くの処置があるなか緊急処置が重なった時 (1)	先輩に相談する (1)
	先輩の態度・先輩との関係性 (4)	様々な人が居ると割り切って接する (1), 早く仕事を終わらせて近寄らない (1), 同期と話す (1)
	目の前で悪口を言われる (2)	我慢する (1), 同期と愚痴る (1)
	人見知りで先輩に相談できない (1)	話しやすい人を見つけ相談するようにする (1)
指導体制	プリセプター間で指導内容が異なる (1)	上司に尋ねる (1)
	プリセプターの関わりが薄い (1)	休憩時間を活用して自分から関わるようにする (1), 分からないことは身近な先輩に相談する (1)
	指導者同士で連絡が伝わっていない (1)	自分から聞く (1)
勤務形態	連休がない (1)	
	深夜入りの日は眠れない (1)	意地でも寝る (1)
	日勤深夜、準夜日勤が辛い (1)	前日十分睡眠をとる (1)

決定できる素地をつくるため、4年間の発達段階を通じた総合的な教育プログラムの準備が必要であろう。

仕事上で「問題に感じていること、困っていること」については、「知識・技術」、「想定外の状況での判断と対処」が上位を占めた。この結果は、先行研究⁵⁾と同様であった。また、新卒看護師のリアリティショックの内容として「想定外・急変時・未経験・標準的でないケアへの対応」が認められている⁶⁾。本研究結果においても、現在、仕事をするうえで、「問題と感じていること、困っていること」の自由記述から同様な状況において知識・技術が求められ、急変時等の対応に困っていた。今回の研究協力者は、急性状況にある人が入院・加療を受ける部署等や無菌室、感染病棟といった特殊な領域に勤務している割合が高いことが、こういった問題に結びついていると考えられる。問題状況に対しての対処方法は、自己学習にとどまらず、その場そのときに先輩看護師に相談したり、先輩をモ

デルに学習したりして、まさにリアルタイムで指導を受け、効果的な課題解決に向かっていると推察できる。しかし、職場の人間関係に関して問題と感じていること、困っていることに「先輩の態度、先輩との関係性」、「目の前で悪口を言われる」があり、継続的にとる方法として、必ずしも効果的とは言えない対処が認められ、また1名ではあったが「人見知りで先輩に相談できなかった」ことを問題と感じていた。職場の人間関係は、離職を考える理由のひとつにあがっており^{7),8)}、離職をとどまり頑張ろうと思った理由も「上司や先輩のサポート」や「同僚のサポート」で、その職場での自分の存在の意味の実感できること、同僚が同じ経験をしていることが分かったとき等が辛い時期を乗り越えられると報告している^{8),9)}。すでに人間関係が形成されている所属部署に新任として着任後、新たな人間関係を効果的に形成していくための支援が重要な鍵といえる。

表5 今後、卒業生として母校の教育機関に期待すること

項目	n=27	
	n	(%)
大学院を開設して欲しい	23	(85.2)
卒業生間の交流会を開催して欲しい	23	(85.2)
研究機関として発展して欲しい	22	(81.5)
図書館の蔵書を増やして欲しい	22	(81.5)
卒業生を支援する窓口を開設して欲しい	21	(77.8)
大学の講義に実践的な内容を盛り込んで欲しい	20	(74.1)
リカレント教育などの卒業後継続教育を充実して欲しい	18	(66.7)
卒業生の進路相談を行って欲しい	18	(66.7)
学内行事や主な活動を広報して欲しい	17	(63.0)
卒業生の研究支援を行って欲しい	16	(59.3)
臨床や地域と合同の学習会を開催して欲しい	16	(59.3)
公開講座の回数を多くして欲しい	15	(55.5)
図書館の開館時間を延長して欲しい	13	(48.1)
実習室などの施設を開放して欲しい	13	(48.1)
公開講座はもっと広いテーマで開催して欲しい	13	(48.1)
臨床や地域と共同研究を行って欲しい	13	(48.1)
夜間や休日でも事務窓口を開いて欲しい	10	(37.0)
夜間や休日も開講して欲しい	8	(29.6)

新卒看護師だけでなく、3～5年経験を積んだ看護師であっても「自信のなさや適性に関する疑問」を要因として離職している⁹⁾。幅広い保健医療福祉に対する社会一般のニーズに対応できる高度な専門性を追求する看護専門職業人であり続けるには、常に新たな知識・技術を獲得し、新たに発生するニーズに対応する必要がある。看護職としての実践経験から知識・技術の不足等の困難を実感することで、その獲得に向かい、さらに経験を積むといった一連の循環によってキャリア発達を遂げていくことにつながる。この循環を学術的に支援する役割を担うことが母校である教育機関に求められているといえる。本調査では、母校の教育機関に期待することは、大学院の設置を含め、生涯学習を支える多様な学習環境が提供できる教育・研究機関として発展することであった。また、同窓生間の交流の場も求めており、同じ悩みを抱えるという仲間同士の交流への社会的支援は、つながり意識をもつことができ、多様な職域、場で働く人の経験や情報の交換の場となり、将来のキャリア発達につながるものとなる。

本調査により、将来、取得したい資格は多様であり、仕事上、困難に感じていること・問題に感じていることも多岐にわたっていた。こうした卒業生の現状と母校の教育機関に期待することの結果から、母校である本学科が教育・研究機関として、主体的な個人の学習を支え、同窓生同士が相互に支え合う、といった両者を組織的に支援できる多様な体制づくりが求められる。

V まとめ

学士課程修了後1年以内の新任看護職83名を対象に調査を行い、学士課程修了後の新任看護職のキャリア発達にお

ける、基礎教育機関としての組織的な支援のあり方について検討する基礎的資料を得るために調査を実施した結果、27名(32.5%)の回答があった。仕事をする上での問題については、知識、技術が19名(82.6%)と最も多く、次いで想定外の状況での判断、対処10名(41.7%)、職場の人間関係8名(33.3%)等となっていた。また、卒後に母校に期待することについては、大学院の開設ならびに卒業生間の交流支援が23名(85.2%)と最も多く、次いで研究機関としての発展並びに図書館の充実が22名(81.5%)等となっていた。学士課程基礎教育機関は、新任看護職の実践と研究に対する学術的支援ならびに対人関係や同窓生の交流に対する社会的支援体制を整える必要がある。

本調査にご協力くださいました卒業生の皆様に心よりお礼申し上げます。尚、本調査は横浜市立大学医学部看護学科連携推進委員会の事業の一環として行われたものである。

引用文献

- 1) 頭川典子, 安田貴恵子, 御子柴裕子, 他: 学士課程卒業後の保健師が新任期に感じる困難と対処状況, 長野県看護大学紀要, 5: 31-40, 2003.
- 2) 青木実枝, 後藤順子, 佐藤幸子, 他: 山形県立保健医療短期大学看護学科卒業生の動向(第2報)ー就業上の困りごと、誇りに思うことを中心にー, 山形保健医療研究, 7: 57-66, 2004.
- 3) 久保江里, 前田ひとみ, 山田美幸, 他: 新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態ー就職3ヶ月後と6ヶ月後の縦断的調査からー, 南九州看護研究誌, 5(1): 45-52, 2007
- 4) グレグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子, 他: 臨床看護師のキャリア発達の構造, 岐阜県立看護大学紀要, 3(1): 1-8, 2003.
- 5) 山田美幸, 前田ひとみ, 津田紀子, 他: 新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討ー就職3か月の悩みと6か月の困ったことの分析ー, 南九州看護研究誌, 16(1): 47-54, 2008.
- 6) 佐居由美, 松谷美和子, 平林優子, 他: 新卒看護師のリアリティショックの構造と教育プログラムのあり方, 聖路加看護学会誌, 11(1): 100-108, 2007.
- 7) 清水寛子, 日下ゆみ, 蘆川ふくみ: いまどきの新卒看護師の離職願望に関連する要因, 第36回日本看護学会論文集ー看護管理ー, 71-73, 2005.
- 8) 長谷川真美, 今川詢子, 田村佳士枝, 他: 新人看護師の早期離職防止への職場サポート, 第37回日本看護学会論文集ー看護管理ー, 424-426, 2006.
- 9) 真壁幸子, 木下香織, 古城幸子: 職業経験5年以内の看護師の早期離職願望と仕事への行き詰まり感, 新見公立短期大学紀要, 27: 79-89, 2006.