

## 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

真壁 幸子<sup>1)</sup>\*・木下 香織<sup>1)</sup>・古城 幸子<sup>1)</sup>

1) 看護学科

(2006年11月7日受理)

卒後5年以内の卒業生を対象に、早期離職願望と現在の行き詰まり感、および精神健康度調査を実施し、新卒看護師への支援、および卒後5年目までの課題を検討した。その結果以下のことが明らかになった。早期離職願望の主な理由は「責任の重さ」「看護師に向いていない」「知識不足」であった。「知識不足」を感じる事が看護師としての適性の自己評価へとつながると考える。職場へ留まった理由は、「上司や先輩のサポート」が最も多かった。新卒看護師は上司からの声かけによって、その職場での自分の存在の意味を確認でき、仕事へのモチベーションが高められると考える。看護基礎教育では、学生が「知識不足」という課題を学習への動機づけにし、その課題を解決するためのプロセスを支援することが教員の役割として重要である。行き詰まりの理由は、1年目は知識不足や技術が未熟であること、3年目以降は新たな課題や役割が課せられることにより負担感を感じることである。

(キーワード) 新卒看護師、早期離職、行き詰まり、精神健康度調査

### はじめに

新卒看護師の早期離職率は、「2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査<sup>1)</sup>」によると8.8%、「2004年病院における看護職員需給調査<sup>2)</sup>」によると9.3%である。新卒看護職員の職場定着の困難は「看護基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力のギャップ」「看護職員に従来より高い能力が求められること」が最も大きな要因であり、看護基礎教育における教育内容、教育のあり方の検討が求められている<sup>3)</sup>。中野ら<sup>4)</sup>は卒業生を対象に、仕事に対する満足感や行き詰まり、仕事の継続意志などを調査し、経験年数による仕事への適応と課題を検討している。

新卒看護師への教育研修体制を「2004年度 新卒看護職の早期離職等実態調査報告書<sup>5)</sup>」で概観すると、85.6%の病院が新卒看護師に対しプリセ

プター制<sup>\*註1)</sup>を導入していた。しかし、プリセプターの約60%が経験年数3年以下であり、プリセプターの負担の重さも問題となっている。また、80.0%の病院が技術実践教育を重視した教育研修プログラムを実施していた。そのような新卒看護師支援体制の中で、新卒看護師の入職後の早期離職の動向としては、急性期医療を行う病院において、増加傾向があると捉えられている。

水田ら<sup>6)</sup>は、新卒看護師の早期(入職後1年以内)離職はリアリテイショック<sup>\*註2)</sup>が関与し、また、太田ら<sup>7)</sup>は、3年目、4年目の離職願望には中堅としての役割が関与していると報告している。堀ら<sup>8)</sup>の調査においても、就業後3年以内に不適応の症状を発症する症例が多いことが示され、新卒看護師が抱える問題とともに、卒後3年目、4年目の看護師もその時期に相応した課題を抱えており、精神的にも負担になっていることが示唆され

\*連絡先：真壁幸子 看護学科 新見公立短期大学 718-8585 新見市西方1263-2

る。

そこで今回、A短期大学の卒後5年目までの看護師に卒後1年以内の離職願望と現在の行き詰まり感の調査、および精神健康調査を実施し、新卒看護師への支援と基礎教育の課題および、卒後5年目までの課題を検討したので報告する。

## I. 研究目的

1. 新人看護師の早期離職願望とその克服について調査し、その支援と養成過程での基礎教育の課題を明らかにする。
2. 卒後5年までの看護師の行き詰まり感を調査し、卒後5年までの支援課題を明らかにする。

## II. 研究方法

### 1. 対象

A短期大学2000年～2004年度（卒後5年以内）の卒業生285名を調査対象とし、回答のあった102名中（回収率35.8%）、卒後1年以内の離職に関しては看護師としての経験がある83名、また、卒後5年までの行き詰まり感に関しては現在看護師として勤務している75名を分析対象とした。

### 2. 調査方法

研究者らが作成した自記式質問用紙と精神健康調査票（日本語版GHQ28：General Health Questionnaire）を郵送法により配布した。精神健康調査に関しては、2～3週間前から現在までの状態の調査として実施した。

精神健康調査（以下GHQ28とする）は精神的健康—疾患の客観的情報を明確に把握し、精神が健康であるかどうかを判定できる<sup>9)</sup>尺度である。この尺度は「身体的症状」「不安と不眠」「社会的活動障害」「うつ傾向」に関する因子から構成されている。採点は最近の精神・身体の健康状態についての問い28の質問項目について、良い場合は0点、そうでない場合は1点加算され、その合計を求める。したがって最も高い得点はGHQ28では28点、最低点は0点となる。点数が高くなるほど健康状態は悪いとされ、

GHQ28では、概ね5点以下が健常者である。しかし、大学生を主とする青年期層については平均値が高く（6.6～7.8）、上位群（精神健康上に問題があると考えられる群）は概ね12点以上となる。また、下位因子「身体的症状」「不安と不眠」については、7点中4点以上を中等度以上の症状、2点以上4点未満を軽度の症状と評価し、下位因子「社会的活動障害」「うつ傾向」については、7点中3点以上を中等度以上の症状、1点以上3点未満を軽度の症状と評価する。

### 3. 調査期間

2006年1月27日～2月15日

### 4. 分析方法

- ・集計はSPSS13.0jを使用した。
- ・自記式質問用紙の分析は、クロス集計および $\chi^2$ 検定を行った。
- ・GHQ28については、その判定基準を用いて得点化し、就業年数間で比較し、一元配置分散分析後、最小有意差により多重比較をおこなった。離職願望の有無および行き詰まり感の有無での比較についても、一元配置分散分析を行った。

## III. 用語の定義

- 1) 新卒看護師：看護基礎教育終了後、はじめて医療施設に就職した看護師。
- 2) 早期離職：4月に就職した新卒看護師が1年以内に勤務している職場を辞めること。

## IV. 倫理的配慮

本研究の目的、データは全て統計的に処理されるため匿名性は保持されること、本研究以外では使用しないことを書面にて説明し、返信により同意を得たと判断した。

## V. 結果

回答数は、卒後1年目63名中35名（55.6%）、卒後2年目59名中18名（32.1%）、卒後3年目63名中19名（30.2%）、卒後4年目56名中19名（33.9%）、

表1 卒後年数別就職状況 (調査時現在)

(名)

職種 \ 卒後年数	卒後1年目	卒後2年目	卒後3年目	卒後4年目	卒後5年目	計
看護師	27	14	13	12	9	75
保健師	0	0	1	2	1	4
助産師	0	1	1	1	0	3
養護教諭	0	0	1	0	0	1
就業していない	8(1)	3	3(3)	4(3)	1(1)	19(8)
計	35	18	19	19	11	102

注)就業状況は調査時現在のものである。

( )内は看護師の経験がある人の人数

就業していないに含まれる人は卒業後、進学あるいは看護職を辞めた人である。

卒後5年目44名中11名 (25%) の計102名であった (表1)。

卒業年数別就業状況で、調査時現在、看護師として就業している人の内訳は、卒後1年目27名 (77.1%)、卒後2年目14名 (77.8%)、卒後3年目13名 (72.2%)、卒後4年目12名 (60%)、卒後5年目9名 (81.8%) の計75名 (73.5%) であった。現在全く就業していない人は19名で、そのうち看護師としての経験が1年以上ある人は8名であった。

### 1. 新人看護師の早期離職願望

#### 1) 調査対象者の卒後教育環境

新卒で就職した病院において、80名中74名 (92%) が新卒看護師研修制度を「導入していた」と答えていた (無回答3名)。「導入をしていない」と答えた人 (6名) のうち4名は200床未満の病院で勤務していた。また、プリセプター制度の導入に関しては、81名中78名 (96.3%) が「導入をしていた」と答えていた (無回答2

名)。

#### 2) 仕事上の困難

新卒1年以内に、「仕事上の困難があった人」は80名 (96.4%)、「困難がなかった人」は2名 (2.4%)、「無回答」が1名 (1.2%) であった。「仕事上の困難があった」と答えた80名が回答した仕事上困難と感じた内容 (図1) は、「知識不足」70名 (87.5%)、「適切な観察・判断」61名 (76.3%)、「時間内に仕事が未終了」47名 (58.8%) であった。次に、職場での人間関係に関することであり、その内容は「他の看護師との関係」37名 (46.3%) で、上司・医師との関係に比べて困難と回答した人が多かった。次に、困難に感じていることは、患者との関係に関することであり、その内容は「患者家族への対応」26名 (32.5%)、「患者とのコミュニケーション」25名 (31.3%) であった。

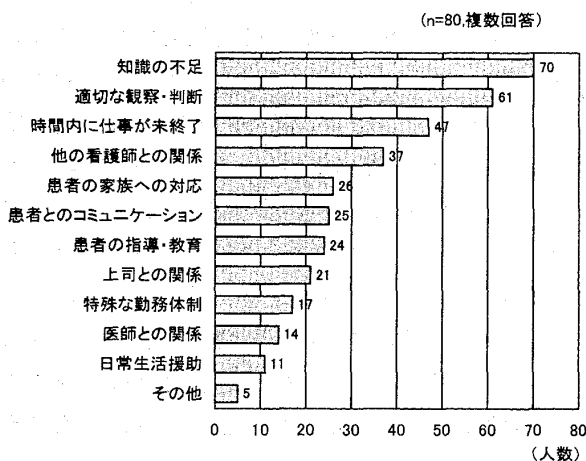


図1 仕事上の困難の理由

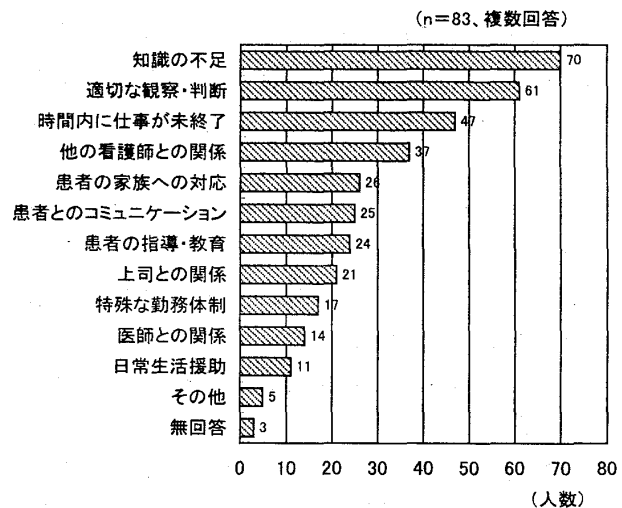


図2 離職願望の理由

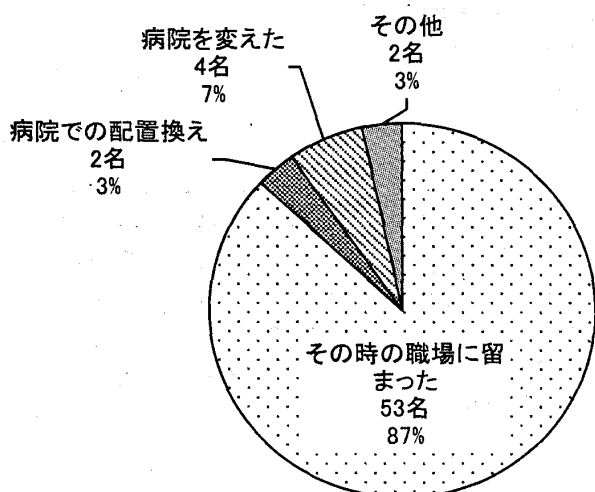


図3 辞めたかった時の対処 (n=61)

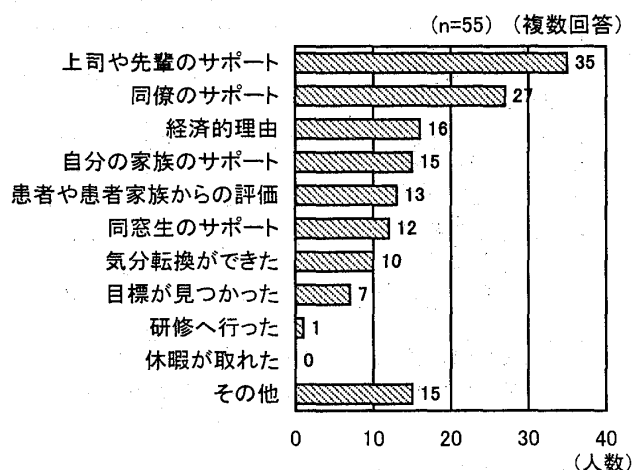


図4 その職場あるいは病院へ留まった理由

### 3) 早期離職願望

早期離職願望があった人は、83名中61名(73.5%)で、そのうち60名が仕事上の困難を感じていた。また、調査時点での卒後1年目27名中20名が離職願望があったと回答している。病院規模と離職願望の有無は特に関係はなかった。

「早期離職願望があった」と答えた61名が回答した早期離職願望の理由(図2)は、「責任の重さ」が最も多く36名(59%)、ついで「看護師に向いていない」32名(52.4%)、「知識不足」31名(50.8%)、「自己嫌悪」28名(45.9%)、「仕事の多さ」27名(44.3%)であった。「インシデント<sup>\*注3)</sup>」は21名(34.4%)であった。「インシデント」を早期離職願望の理由に挙げている人は、他の理由として、「看護師に向いていない」(17名)、「責任の重さ」(17名)「知識のなさ」(16名)、「自己嫌悪」(14名)、「迷惑をかけている」(13名)を回答している人が多い。

辞めたかった時の対処(図3)は、「その時の職場に留まった」が61名中53名(86.9%)、「病院での配置換え」が61名中2名であった。実際にその病院を辞めた人は6名(9%)であった。しかし、そのうち4名は病院を変え、2名は進学をしていた。

その職場あるいは病院へ留まった理由(図4)は、「上司や先輩のサポート」が55名中35名

(63.6%)と最も多く、次いで「同僚のサポート」27名(49%)、「経済的理由」16名(29%)、「自分の家族のサポート」15名(27.3%)、「患者や患者家族からの評価」13名(23.6%)、「同窓生のサポート」12名(21.8%)であった。「上司や先輩のサポート」の具体的内容には、<アクシデント<sup>\*注4)</sup>を起こしたことを責められず、『いい経験ができています』と言われ、アクシデントをした事でやめようと思ったが、アクシデントをバネにすることができた。アクシデントを責められなかったことが大きいと思う><励ましてくれた><毎日気にしてくださり、声かけ、フォローをしてくれた><プリセプターに相談したり、いろいろ教えてもらった>などがあった。「同僚のサポート」の具体的内容には、<悩みをわかち合い、気持ちを落ち着かせることができた><話を聞いてもらい、同感してもらった><情報交換し一緒にがんばることにした>などがあった。「患者や患者家族からの評価」の具体的内容には、<感謝していただいたり、親しみを持ってくださる><自分の存在や仕事を認めてもらったこと><『あなたは看護師に向いている』と言われ気持ちを落ちなおせた><『あなたの優しさのおかげで元気になりました。出会えてよかった』と言葉をもらい、励まされた><『あなたの笑顔にいつも心が和む』と言われた>などがあった。

2. 卒後5年目までの看護師の行き詰まり感

1) 行き詰まり感

回答者は現在看護師として就業している75名である。就業年数（看護師経験年数）の内訳は、1年目29名、2年目18名、3年目12名、4年目12名、5年目4名であった。行き詰まり感を感じている人は、49名（65%）で、感じていない人は26名（35%）であった。いずれの就業年数においても、60%以上の人が行き詰まり感を感じていた（図5）。

行き詰まりの理由（図6）は、「看護が業務として流される」29名（59%）、「自分のしたいことがわからない」21名（43%）、「専門的能力が必要」19名（25%）、「看護に対する満足や喜びをもてない」、 「病棟内の役割が負担」がそれぞれ16名（32.7%）、「看護研究などの課題が負担」が15名（30.6%）の順であった。

就業年数の内訳（図7）で見ると、1・2年目

は「業務に流される」「専門的能力が必要」「上司との人間関係」で、3年目以上になると「希望にそわない配置換え」「看護研究などの課題が負担」「病棟内の役割が負担」などを理由とする人が多くなっていた。その中でも、「病棟内の役割が負担」については、1・2年目と3年目以上との間に有意差があった。（ $\chi^2(1, N = 49) = 0.001, p < 0.005$ ）

2) 仕事の継続意思

仕事の継続意思（図8）については、75名中、「ずっと続けたい」17名（23%）、「一時中断しても続けたい」33名（44%）、「続けたくない」12名（16%）、「わからない」13名（17%）であった。続けたくない人は行き詰まり感を感じている人に有意に多かった（ $\chi^2(1, N = 63) =$

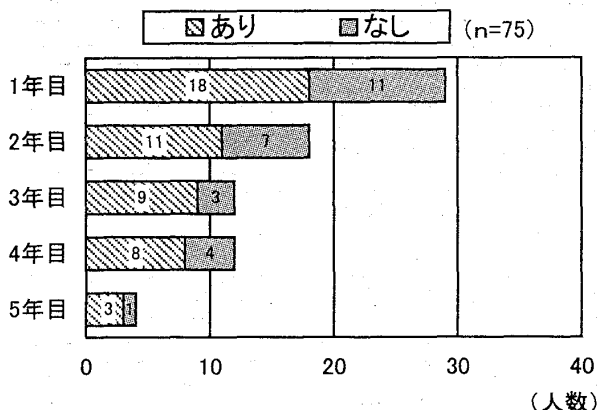


図5 就業年数と行き詰まり感の有無

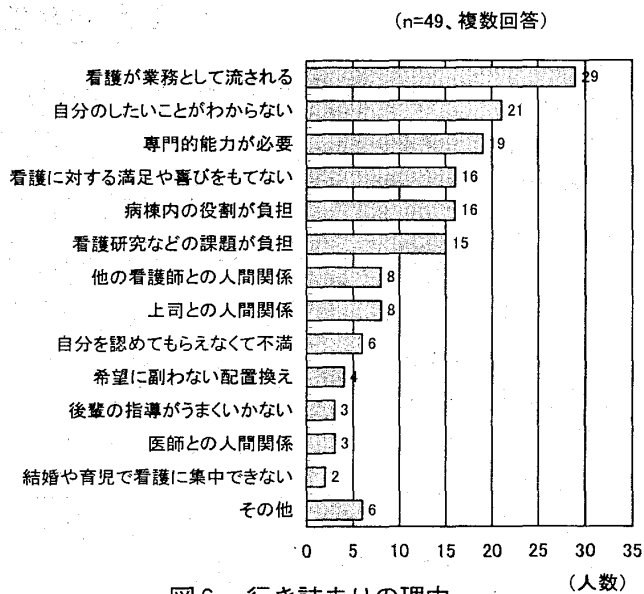


図6 行き詰まりの理由

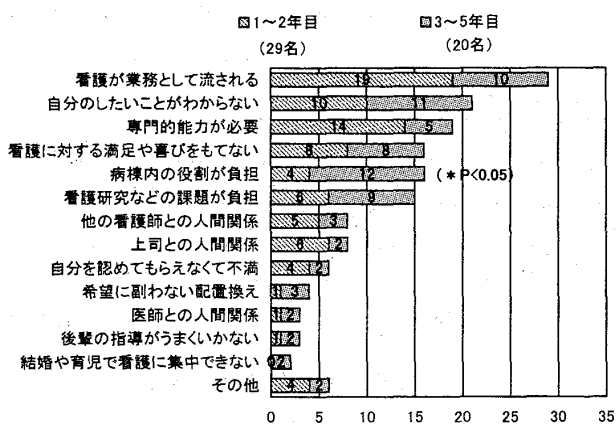


図7 就業年数と行き詰まりの理由

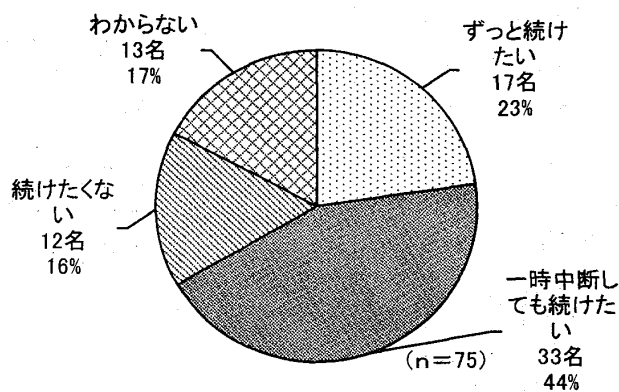


図8 継続意志

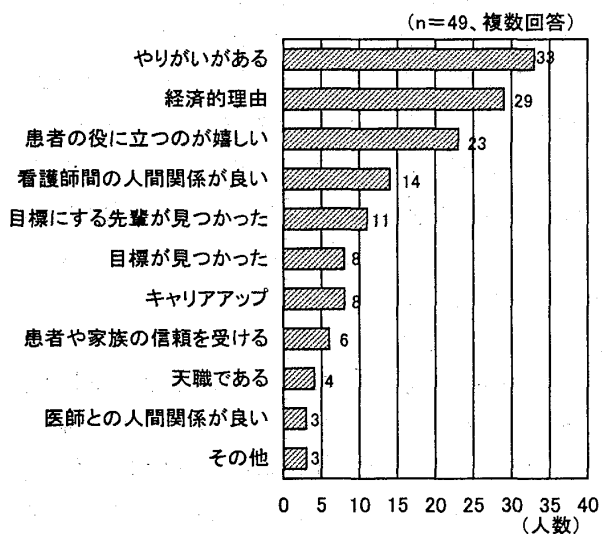


図9 継続理由

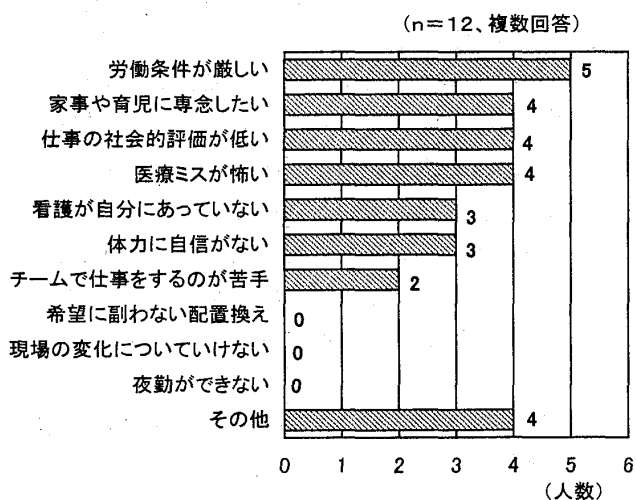


図10 継続したくない理由

□ 健全 □ 軽度の症状 □ 中等度の症状

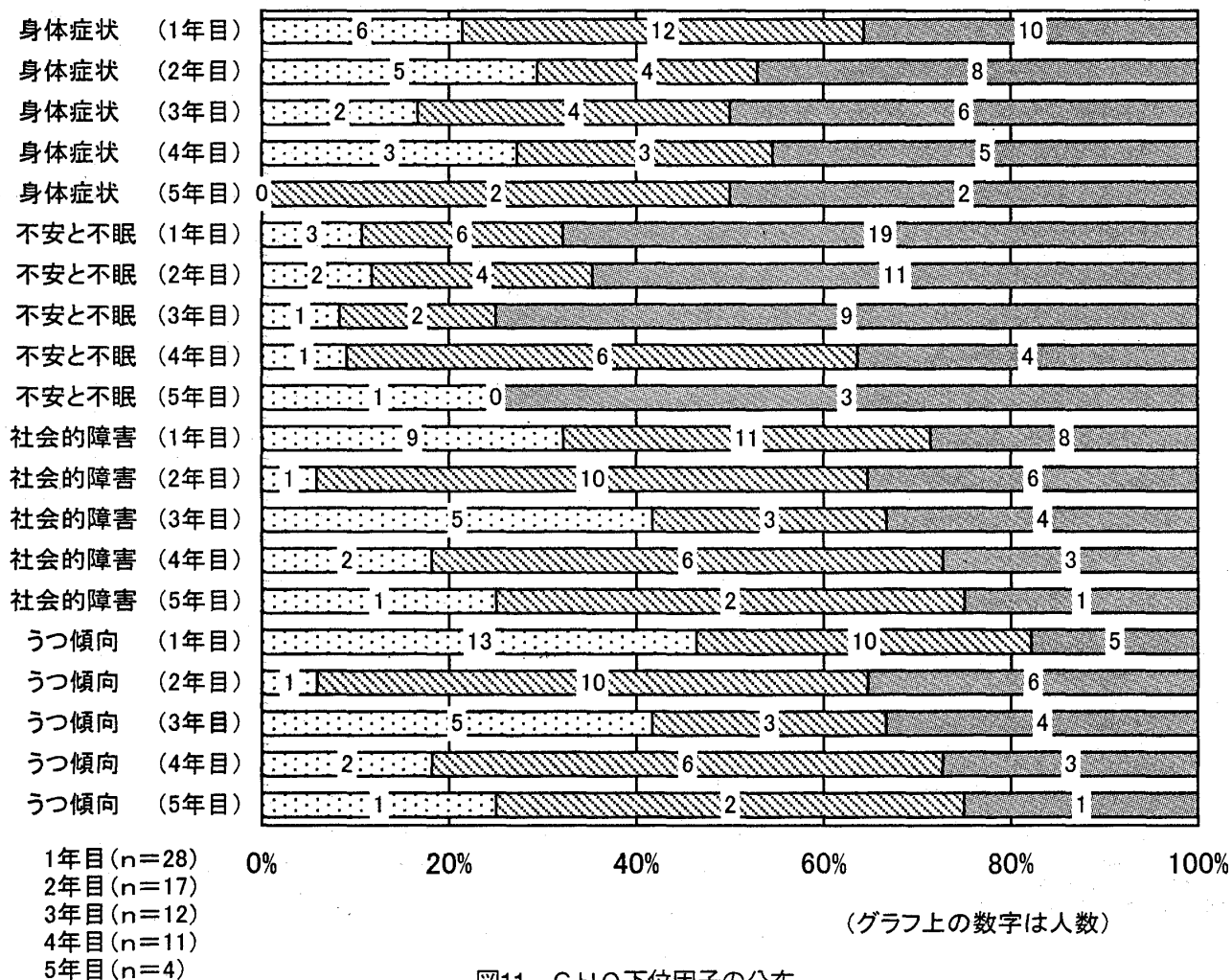


図11 GHQ下位因子の分布

0.041,  $p < 0.05$ )。行き詰まり感を感じながらも、「ずっと仕事を続けたい」、または、「一時中断しても続けたい」と思っている人は、49名中(無回答1名)31名(63%)であった。

「ずっと仕事を続けたい」、または、「一時中断しても続けたい」と回答した49名の継続したい理由(図9)は、「やりがいがある」33名(67.3%)、「経済的理由」29名(59.2%)、「患者の役に立つのが嬉しい」23名(46.9%)であった。

「続けたくない」と回答した12名の継続したくない理由(図10)は、「労働条件が厳しい」5名、「家事や育児に専念したい」「仕事の社会的評価が低い」「医療ミスが怖い」がそれぞれ4名であった。

### 3. 行き詰まり感の有無とGHQ得点との関係

就業年数5年目は4名で人数が少ないため、1年目から4年目までのGHQ得点を比較する。

#### 1) GHQ得点の特徴

GHQ28の平均得点(表2)は、3年目が $12.42 \pm 7.135$ (SD)であり、最も高かった。

GHQ28の下位因子(図11)では、「不安と不眠」が最も高く、1年目、2年目、3年目は中等度以上の症状を呈する人が60%を超えていた。中でも3年目は12名中9名(75%)の人が中等度以上の症状を呈していた。軽度の症状がある人を含めると、1年目28名中25名(89.3%)、2年目17名中15名(88.2%)、3年目12名中11名(91.7%)、4年目11名中10名(90.9%)であり、1年目から4年目まで約90%近い人が「不安と不眠」の症状を呈していた。ついで「身体症状」が多かった。中でも2年目、3年目、4年目は50%近い人が中等度以上の症状を呈していた。

表2 就業年数別GHQ28の平均得点

GHQ	平均得点
1年目(n=28)	10.50±6.071
2年目(n=17)	10.18±4.915
3年目(n=12)	12.42±7.354
4年目(n=11)	8.45±4.591
5年目(n=4)	12.00±9.492

「社会的活動障害」「うつ傾向」は比較的少ないが、2年目は「社会的活動障害」「うつ傾向」とともに、軽度以上の症状を呈している人が17名中16名(94.1%)であった。

#### 2) 行き詰まり感の有無とGHQ得点の比較

行き詰まり感を感じている人のGHQ28の得点(表3)は、就業年数3年目が $13.22 \pm 7.791$ (SD)であり、最も高かった。しかし、感じていない人との間に有意差はなかった。次は2年目が $12.00 \pm 4.604$ (SD)と高く、感じていない人より有意に高かった( $F(1, N=17) = 0.033$ ,  $p < 0.05$ )。

## VI. 考察

### 1. 仕事上の困難および早期離職願望

卒後1年以内に仕事上の困難を感じた人は83名中80名であった。その主な理由は「知識不足」を感じることや、「適切な観察・判断」ができないこと、「時間内に仕事が未終了」であった。この結果は、中野らの調査<sup>10)</sup>と同様であった。また、早期離職願望があった人は83名中61名であった。そのうち60名は仕事上の困難を感じていた。早期離職願望の主な理由は、「責任の重さ」「看護師に

表3 行き詰まりの有無とGHQ28の得点

行き詰まり	GHQ平均得点(標準偏差)
(1年目) n=29	
感じている (18名)	11.16±6.687
感じていない (10名)	8.50±4.378
無回答 (1名)	
(2年目) n=18	
感じている (11名)	12.00±4.604
感じていない (6名)	6.83±3.764
無回答 (1名)	
(3年目) n=12	
感じている (9名)	13.22±7.791
感じていない (3名)	10.00±6.557
(4年目) n=12	
感じている (8名)	9.13±4.912
感じていない (3名)	6.67±3.786
無回答 (1名)	
(5年目) n=4	
感じている (3名)	15.00±9.165
感じていない (1名)	3

\* $p < 0.05$

向いていない」「知識不足」の順であった。「知識不足」よりも「責任の重さ」や「看護師に向いていない」が離職願望に大きく関与していた。「2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査 報告書」<sup>11)</sup>においても、悩みとなったことでは「配属部署の専門的な知識・技術の不足」が1位であったが、仕事をやめたいと思った理由では「自分は看護職に向いていないのではないかと思う」が1位であった。

新卒看護師は、ほとんどの人が自分の知識不足を感じている。「知識不足」が、患者への責任を果たしていない、あるいは患者へ責任を持って看護することができないという思いになり、自分は看護師に向いていないと、看護師としての適性の自己評価へとつながるのではないかと考える。また、「2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策 報告書」<sup>12)</sup>においても、新卒看護師の多くの課題の一つとして複数の受け持ち患者の看護を展開することを挙げているように、学生の時とは異なり、患者への責任が自分自身に重くのしかかってくることを痛切に感じていると考える。

## 2. 新卒看護師のサポート

新卒研修制度やプリセプター制度を90%以上の病院が導入をしていた。新卒研修制度については導入をしていない6病院中4病院が200床未満の病院であったが、病院規模とこれらの制度との関係性は見られなかった。新卒研修制度の有無については病院規模より新卒看護師の採用人数に関係するといわれている<sup>13)</sup>。

早期離職願望があった人へどのような対処をしたかを尋ねたところ、61名中53名(82%)の人がその時の職場に留まっている。実際にその病院を辞めた人は6名(9%)であった。この離職率は2004年度新卒看護師の離職率9.3%とほぼ同じであった。

その職場へ留まった理由は「上司や先輩のサポート」が最も多く、ついで「同僚のサポート」であった。人間関係がその職場で仕事を続けるうえで大きな支えとなっている。また、離職願望の理由として「インシデント」を挙げている人の80%が「看護師に向いていない」「責任の重さ」「知識

の無さ」も理由としてあげている。このことはインシデントが離職願望のきっかけになることを示している。

自由記述の中にも、アクシデントを起こした時の上司のサポートによって仕事の意欲を高められたという内容があった。アクシデント発生時の上司の関わりが、新人看護師にとって非常に重要であることを示唆している。また、久留島<sup>14)</sup>は新卒看護師への有効な先輩看護師からの支援は、情意領域への支援である日常の何気ない言葉がけや雰囲気そのものであると述べている。新卒看護師は、上司からの声かけによって、「気にしてもらっている」あるいは「励ましてもらえた」と感じている。そのことにより、その職場での自分の存在の意味を自ら確認でき、仕事へのモチベーションが高められているのではないかと考える。

## 3. 行き詰まり感と仕事の継続意思

半数以上が行き詰まり感を感じており、その理由の上位3項目は「看護が業務として流される」「自分のしたいことがわからない」「専門的能力が必要」であった。中野ら<sup>15)</sup>の調査と、若干順位の違いはあるがほぼ同じ結果であった。「看護が業務として流される」は29名中12名、「専門的能力が必要」は19名中10名が就業年数1年目の看護師であった。1年目は専門的知識の不足や技術が未熟であるため、自分が理想とする看護が実践できず、満足感が得られない。それと同時に、受け持ち患者の看護だけではなく、その他の業務も行わなければならないなどの、多くの課題を抱えている。そのため、看護を深めることができず、達成感が得られない状態といえる。

また中野らの調査<sup>16)</sup>においては、1年目は「職場の人間関係がうまくいかない」が有意に他の経験年数より高いことを示している。本調査では、有意差は無かったが、1年目に多い行き詰まり感の理由として、「他の看護師との関係」「上司との人間関係」があった。1年目は自分自身に自信が持てないため、他の看護師からどう見られているのか、他者からの評価が気になり、人間関係を作りにくいのではないだろうか。したがって、上司からの声かけにより、安心感を得ることができ、



仕事への意欲も高まると考える。また、他者との人間関係を形成することは、仕事上、困難に直面した時、人的資源を活用するための基盤となる。したがって「他の看護師との関係」「上司との人間関係」に関する問題は、1年目の課題として、早期に解決を要する問題である。

3年目以降では行き詰まり感の理由として、「看護研究などの役割が負担」「病棟内の役割が負担」が多かった。太田ら<sup>17)</sup>も3年後、4年後のやめたい理由として、中堅としての役割が加わり、また、配置換えや看護研究の課題が増すこともあがっていると述べている。新たな課題や役割が課せられることにより負担感やストレスを感じ、それが行き詰まり感として現れている。

しかし、半数以上の人が行き詰まりを感じながらも、看護師としての仕事を続けたいと思っていることがわかった。行き詰まり感は、就業年数に関わらず、その時期の課題に直面することによって生じていることがわかった。

#### 4. 行き詰まり感のGHQ得点

本調査においては、就業年数3年目のGHQ得点が高かった。特に3年目で行き詰まり感を感じている人のGHQ得点は $13.22 \pm 7.791$  (SD) と最も高く、次いで2年目で行き詰まり感を感じている人のGHQ得点 $12.00 \pm 4.604$  (SD) であった。下位因子でも「不安と不眠」「身体症状」について3年目が最も高かった。また、「社会的活動障害」「うつ傾向」については2年目が最も高かった。堀ら<sup>18)</sup>の調査でも就業後3年以内に不適應の症状を発症する症例が多かったこと示している。また、行き詰まり感は、時期に応じた課題に直面することによって生じている。これらのことは、新卒看護師の精神的支援に重点を置くことはもとより、2年目、3年目と経過を追いながら精神的支援を行うことの重要性を示唆している。

#### 5. 養成過程における基礎教育の課題

新卒看護師の離職願望の主な理由は、「知識不足」や「適切な観察・判断」ができないことなどであった。看護基礎教育では、病院の医療安全管理体制の強化などにより臨地実習で実際に行える

看護技術は制限されてきている。したがって、技術的な面での強化は制約がある。しかし、「知識不足」や「適切な観察・判断」ができないことは、臨地実習で、学生が常に感じている内容であり、学生は「知識不足」を感じることを、今後の学習への動機づけとしている。知識が定着するためには、学生が自分の知識不足に『自ら気づく』ことの重要性の認識ができるような指導が必要であると考えられる。学生が患者に対する責任の重さを実感し、その際に生じる「知識不足」という思いが「自分は看護師に向いていない」という自己否定につながるのではなく、それを学習への動機づけとすることは可能である。そのプロセスを教員、あるいは実習指導者等がサポートする必要がある。その経験が、実際に看護師となり、課題が生じた際の問題解決プロセスとして活かされるのではないかと考える。

看護師の行き詰まり感の主な理由は、1年目、2年目は専門的知識の不足や技術が未熟であること、3年目以降は新たな課題や役割が課せられることにより負担感やストレスを感じることであった。このような行き詰まり感の原因を、その時に乗り越えなければならない課題と考えると、看護師として職業を継続していくためには、そのような課題を解決するための対処行動が必要となる。つまり、基礎教育においては、対処行動が取れるための問題解決能力を育成することが課題である。例えば、難しい課題に直面した時、文献を活用したり、どのような人に相談すればその問題が解決できるか考え、実行に移せること、つまり、適切な人的活用ができることも重要である。また、課題の内容によっては、研究的な取り組みが必要なこともある。教員は、学生が課題に対してどのような解決方法を取ればよいか、自ら考え実行できるように関わること必要であり、基礎教育において重要であると考えられる。

## VII. 結論

新卒看護師の早期離職願望とその克服および卒

後5年目までの仕事への行き詰まり感の実態とその要因について以下のことが明らかになった。

1. 卒後1年以内に仕事上の困難を感じた人は83名中80名であり、その主な理由は「知識不足」を感じることや、「適切な観察・判断」ができないこと、「時間内に仕事が未終了」であった。
2. 早期離職願望があった人は83名中61名であった。離職願望の主な理由は、「責任の重さ」「看護師に向いていない」「知識不足」の順であり、「知識不足」よりも「責任の重さ」や「看護師に向いていない」が離職願望に大きく関与していた。
3. 離職願望があった人61名中53名（86.9%）の人がその時の職場に留まっている。実際にその病院を辞めた人は6名（9%）であった。この離職率は2004年度新卒看護師の離職率9.3%とほぼ同じであった。
4. その職場へ留まった理由は「上司や先輩のサポート」が最も多く、ついで「同僚のサポート」であり、人間関係がその職場で仕事を続ける大きな支えとなっている。
5. 新人看護師は、上司からの声がけによって、「気にしてもらっている」あるいは「励ましてもらえた」と感じている。そのことにより、その職場での自分の存在の意味を自ら確認でき、仕事へのモチベーションが高められているのではないかと考える。
6. 1年目は専門的知識の不足や技術が未熟であるため、行き詰まり感を感じている。
7. 3年目以降は新たな課題や役割が課せられることにより負担感やストレスを感じ、それが行き詰まり感として現れている。
8. 3年目・2年目で行き詰まり感を感じている人のGHQ得点が高かったことは、新卒看護師の精神的支援に重点を置くことはもとより、2年目、3年目と経過を追いながら精神的支援を行うことの重要性を示唆している。
9. 看護基礎教育における課題は、学生が患者に対する責任の重さを実感し、その際に生じる「知識不足」という思いが「自分は看護師に向いていない」という自己否定につながるの

はなく、それを学習への動機づけとなるよう指導することである。

10. 看護師として職業を継続していくためには、課題を解決するための対処行動が必要となる。つまり、基礎教育においては、対処行動が取れるための問題解決能力を育成することが課題である。

#### おわりに

今回の調査は回収率が低いため、一般化するには限界がある。しかし、調査の結果、得られた内容を、早期離職を防止するための看護基礎教育における課題として、今後の教育活動に活かしていきたい。また、行き詰まり感はどのように克服されているのか、看護師経験年数による現職研修の課題は何かについて今後検討が必要であると考ええる。

#### 謝辞

本研究を行うにあたり、研究の主旨をご理解いただき、協力していただいた卒業生の皆様へ深く感謝いたします。

\*注1) プリセプター制：先輩職員（プリセプター）が新人職員に対し1対1である程度の期間にわたり一緒に業務にあたりながら教育・指導を行う体制である<sup>19)</sup>。

\*注2) リアリティショック：新卒の専門職者が数年間の専門教育・訓練を受けて、卒業後の現場での実践活動への準備をしているにもかかわらず、実勢に職場で仕事を始めるようになって予期せぬ苦痛や不快さを伴う現実に出くわして、身体的・心理的・社会的にさまざまなショック症状を表す現象である<sup>20)</sup>。

\*注3) インシデント：思いがけない出来事（偶発事例）で、これに対して適切な処理が行われないと事故になる可能性のある事象である<sup>21)</sup>。

\*注4) アクシデント：インシデントに気付かなかったり、適切な処置が行われないと、傷害が発生し「事故」となる<sup>22)</sup>。

#### 引用文献

- 1) 社団法人日本看護協会中央ナースセンター事業部：2004年新卒看護職員の早期離職実態調査報告書，2005.
- 2) 社団法人日本看護協会：2004年病院における看護職需給調査（速報）  
<http://www-nurse.or.jp/koho/h17/20050811.pdf>
- 3) 前掲書1)
- 4) 中野智津子他：本学学生の動向（第1報）—職場への適応状況と看護職への定着—，神戸市立看護短期大学紀要，11，101-116，1993.
- 5) 前掲書1)
- 6) 水田真由美他：新卒看護師の精神健康度と離職願望，和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要，7，21-27，2004.
- 7) 太田にわ他：大学病院に就職した看護婦の職場上の困難についての追跡調査，看護展望，24（13），1494-1500，1999.
- 8) 堀正士他：病院看護職における適応障害について，精神医学，42，611-613，2000.
- 9) 中川泰彬，大坊郁夫：日本語版G H Q精神健康調査表手引き，日本文化科学社，東京，1985.
- 10) 前掲書4)
- 11) 前掲書1)
- 12) 社団法人日本看護協会中央ナースセンター事業部：2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書，2006.
- 13) 平成17年度厚生科学研究「新人看護職研修の推進に関する研究」，主任研究者：竹尾恵子，2006.
- 14) 久留島美紀子：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，3，39-42，2004.
- 15) 前掲書4)
- 16) 前掲書4)
- 17) 前掲書6)
- 18) 前掲書8)
- 19) 前掲書1)
- 20) 宗像恒次：最新 行動科学からみた健康と病気，285，メヂカルフレンド者，東京.
- 21) Charles Vincent他（安全学研究会訳）：医療事故，ナカニシヤ出版.
- 22) 前掲書21)

### **Nurses' Wishes to Leave Their Job and Impasses within Five Years of Experience**

Sachiko MAKABE, Kaori KINOSHITA, Sachiko KOJO

Department of Nursing, Niimi College, 1263-2 Nishigata, Niimi, Okayama 718-8585, Japan

#### Summary

In nurses within 5 years after graduation, we investigated their wish to leave their job early, the feeling of being at an impasse, and the degree of mental health, and evaluated necessary support for new nurses and problems within 5 years after graduation. As a result, the major reasons for nurses' wish to leave their job early were "heavy responsibility", "not being suited for nursing", and "lack of knowledge". The awareness of "lack of knowledge" may progress to the evaluation of aptitude for nurses. The most frequent reason that they stayed in the workplace was "support by superiors and seniors". Superiors' encouragements to new nurses allows them to confirm the meaning of their presence in the workplace and enhance their motivation for work. In basic nursing education, the important role of instructors is to provide support in the process in which students use the problem "lack of knowledge" as a motivation to learn more and solve this problem. The reason for the impasse was the feeling of being burdened due to insufficient knowledge and immature techniques in the first year, and the assignment of new tasks and roles after the 3rd year.