

# 新卒看護師の就業継続支援に関する実証研究

M070926 和田良香

## 1. 研究の背景

近年、看護職をとりまく状況は、社会経済状況および保健・医療・福祉制度の変化に伴い様々な動きがみられている。特に、少子高齢化社会の中で国民の健康に対する意識は高まり、また、頻発する医療事故への対応や患者への情報開示の重要性が大きな関心を集めるなど、改めて医療や看護の質が問われている。看護の質を担保し向上するための、重要な要素の一つに、看護師の数の確保がある。日本においては、不足する看護師の補充のほとんどを新卒看護師を採用することで対応してきた。しかし、新卒看護師については、就業1年あるいは1年未満での早期離職の問題があげられており、未だ解決されていない状況にある。

## 2. 問題意識

これまで、新卒看護師の早期離職に関して多くの研究がなされており、特に、新卒看護師の離職につながると考えられる要因については、ある程度の結果が出されている。本研究では、新卒看護師の就業継続を支援する要因を探索することを目的に、就業を継続している新卒看護師に焦点をあて、職場におけるどのような要因が新卒看護師の就業継続に影響しているのかを検討する。

## 3. 研究課題・研究方法

新卒看護師の就業継続支援に関する要因を明らかにするために用いる概念として「リアリティ・ショック」「職場におけるサポート」「組織コミットメント」「職場における将来の見通し」「就業継続意思」に着目し、研究課題を以下の5点とした。そして、質問紙調査をもとに仮説検証型の実証研究を実施した。

課題1. 新卒看護師が職場で体験するリアリティ・ショックの構造について明らかにする。

課題2. 新卒看護師が職場において、同僚、プリセプター、先輩看護師、看護管理者から受けるそれぞれのサポートの内容を明らかにする。

課題3. 同僚、プリセプター、先輩看護師、看護管理者から受けるサポートと、新卒看護師のリアリティ・ショックの関係について明らかにする。

課題4. 新卒看護師のリアリティ・ショックと、組織コミットメントおよび職場における将来の見通しの関係について明らかにする。

課題5. 新卒看護師が職場で受けるサポートと組織コミットメントおよび職場での見通しが、就業継続意思に及ぼす影響を明らかにする。

## 4. 結果

4-1 本研究では、新卒看護師のリアリティ・ショックについて4因子構造（「不十分な支援体制」「多忙な業務」「看護実践の困難さ」「未熟な対人関係能力」）が明らかになった。

4-2 新卒看護師は、リアリティ・ショックに関する総ての項目について、同僚、プリセプター、先輩看護師からサポートを受けていた。また、看護管理者からは、基本的看護技術以外のリアリティ・ショックに関する項目についてサポートを受けていた。さらに、最も多くのサポートを受けていたのは、プリセプターからであった。

4-3 新卒看護師は、リアリティ・ショックの第3因子である「看護実践の困難さ」に関して、職場でのサポートを最も多く受けていた。また職場におけるサポートが多いと、リアリティ・ショックの第1因子「不十分な支援体制」が低くなることが明らかになった。

4-4 新卒看護師のリアリティ・ショックの第1因子「不十分な支援体制」は、組織コミットメントおよび職場における将来の見通しを弱める可能性が明らかになった。また、リアリティ・ショックの第2因子「多忙な業務」、第3因子「看護実践の困難さ」は、組織コミットメントおよび職場における将来の見通しに影響を及ぼしていないことが明らかになった。

4-5 新卒看護師が職場で受けるサポートは、組織コミットメントおよび職場における将来の見通しを介して、新卒看護師の就業継続意思を高めていることが明らかになった。

## 5. 考察

新卒看護師の就業を支援する要因として、職場におけるサポートが考えられた。職場におけるサポートは、新卒看護師の看護実践能力の向上を支援するものが最も多く行われており、病院に就職した新卒看護師の多くが、自分自身の能力と現場で必要とされている能力とのギャップに悩んでいる実状に対応していると考えられる。

また、新卒看護師の職場におけるサポートのうち、組織における教育体制や看護管理者の新卒看護師に対する支援方法を見直し、充実させることが、さらなる新卒看護師の就業継続支援につながると考えられる。