

# 新人看護師が働きやすい 職場風土形成に関わるスタッフの思い

小林 寛 Hiroshi KOBAYASHI

鈴木 拓実 Takumi SUZUKI

新村 はるか Haruka NIIMURA

北見赤十字病院 看護部

Nursing Department, Kitami Red Cross Hospital

**要旨:**【緒言】A 病院 B 病棟には新人看護師が育ちやすい職場風土がすでに存在している可能性があるが指導を行う側の思いは明確でない。そこでA 病院 B 病棟におけるスタッフの思いを明らかにする事とした。【方法】A 病院 B 病棟に勤務中、または過去に勤務経験がある看護師 6 名を対象とし、半構成的面接法を実施した。【結果】スタッフの思いと考えられるものを「新人看護師へ対する優しさ・思いやり」「新人看護師の目線にたった教育観」「対象のニーズに応えようとする看護観」「新人看護師を仲間として迎え入れる気遣い」と思いに沿って記述した。また新人看護師が働きやすい職場風土や教育のために行っている実際の行動の一部を「スタッフ同士が協力しながら教育を行う体制」「スタッフが感じている働きやすい環境」と思いに沿って記述した。【考察】述べられた内容は、スタッフが理論的知識よりも実践的知識を用いた教育を無意識のうちに行っていたことを意味していた。つまり、スタッフの大多数が理論的知識が不十分であっても、個人が経験と実践をつむことで、新人看護師への教育は行えるということの意味していた。【結論】新人看護師に対し、自尊心を低下させずに 1 人の人間として認め、受け入れようとする気遣いや思いやりがあった。新人看護師に対し、言語的説得を中心とした行動が一部存在していた。新人看護師に対し、スタッフは実践的知識を用いた教育を無意識のうちに行っていた。

**キーワード:** 教育 新人教育 職場風土

## I. 序 論

新人看護師の職場定着を困難にしている要因には「基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力とのギャップ」「看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている」と能力に関する理由があがっている。また「個々の看護職員を認める、褒めるといったことが少ない職場風土」<sup>1)</sup>という職場環境に関する理由もあげられている。先行研究において、新人看護師は「実践で生かせるような方法で教えてほしい、自己の成長が促される関わりをしてほしい」<sup>2)</sup>と述べられている。また、共感を示す言葉、認めを示す言葉、励ましの言葉といった 3 つの言葉を有効に使うことで、効果的な働きかけができるのではないかとされている<sup>3)</sup>。現在、A 病院 B 病棟では新人を温かく見守り、共感や成長を認める声かけが多く、新人に対し無関心

にならない職場風土が整っていると感じる。また新人看護師も「職場の雰囲気や教育体制が良いと感じている」「大切にされている」といった実感を持つことができていられると思われる。以上のことより、B 病棟には新人看護師が育ちやすい職場風土がすでに存在している可能性があるが、指導を行うスタッフ側の具体的な思いは明確になっていない。よって本研究では、新人看護師が働きやすい職場風土形成に関わるスタッフの思いを明らかにすることとした。

## II. 目 的

B 病棟における新人看護師が働きやすい職場風土形成に関わるスタッフの思いを明らかにする。

### Ⅲ. 方 法

- 1.研究デザイン：質的記述的研究デザイン
- 2.研究参加施設・参加者：A 病院 B 病棟に勤務中、もしくは過去に勤務経験のある看護師経験 5 年目以上の看護師 6 名とした。また B 病棟に勤務し始めてから、学生指導や新人教育に関わったことがある看護師とした。プリセプター経験の有無は問わない。
- 3.データ収集方法：研究参加者全員に調査依頼書を配布し、そのうち同意を得た方を対象に半構成的面接法で実施した。
- 4.データ収集期間：平成 26 年 7 月 17 日から 9 月 3 日まで。
- 5.データ分析方法：インタビューで得られた逐語録を質的データとし、思いに沿って記述する方法とした。

### Ⅳ. 倫理的配慮

研究参加者全員に文書及び口頭で、研究の趣旨、参加の意思は自由で途中辞退や回答による不利益は一切生じないこと、面接はプライバシーに配慮した個室で行うこと、収集したデータは個人が特定できないように慎重に取り扱い、研究終了後速やかに破棄することを説明し、同意を得た。

### Ⅴ. 結 果

#### 1.参加者の概要

研究参加者は 6 名、看護師経験平均年数は 15.2 年、うち精神科経験平均年数は 9.6 年であった。また 6 名全員に過去にプリセプターか学生指導の経験があった。

#### 2.分析結果

インタビュー結果をもとに逐語録を作成した。得られたローデータからスタッフの思いと考えられるものを【新人看護師へ対する優しさ・思いやり】【新人看護師の目線にたった教育観】【対象のニーズに応えようとする看護観】【新人看護師を仲間として迎え入れる気遣い】と思いに沿って記述した。またインタビューにおいて、スタッフの思い以外にも新人看護師が働きやすい職場風土や教育のために行っている実際の行動も一部ではあるが語られていた。これらのローデータをもとに、【スタッフ同士が協力しながら教育を行う体制】【スタッフが感じている働きやすい環境】と思いに沿って記述した。思いに沿って記述した内容の計 6 つを【】で示し、「」は研究参加者の実際の言葉とした。

【新人看護師へ対する優しさ・思いやり】では「新人さんご飯食べてないのかな、顔色悪くないかなとか、心配になりますけどね」「新人さんって、弱い立場だから放っておいたら死んじゃうんじゃないかってくらい心配になる」「みんな新人さんに優しいよね。比較的新人さんに対して陰性感情もたないよね」という新人看護師への思いやりが語られ、新人看護師に対して否定的な感情を語るスタッフはいなかった。

【新人看護師の目線にたった教育観】では「なんでそうやるのか理由やエビデンスをたまに聞いたりしますね」「言って伝わらないと指導している意味もないし、いかにしてわかってもらうかが一番大事なところかな」「自分が新人の時にわからなかったことを頭におくようにする」「教育で一番大事なのは人間理解だと思えます、その人の人柄を知ることだと思います」などという語りがあった。新人看護師の置かれる立場や心情をとらえようとする教育観が明らかとなった。

【対象のニーズに応えようとする看護観】では「セルフケアを引き出すこと、障害されていて今できなくなっている部分を支援できればっていう思いが強いです」「辛いところを緩和してあげたいという気持ちで看護をしています」「会話ができなくても、その人の大切にしているものを考えてケアすることを一番大事にしている」などと、対象の望むニーズを考えながら関わり、支援したいという思いがあり、スタッフがそれぞれ抱く看護観が明らかとなった。

【新人看護師を仲間として迎え入れる気遣い】では「教育の基本はコミュニケーションだと思うんだよね」「新人看護師や実習にきている学生もチームの一員だと思っていますよ」「困ったこととかなんでも聞きやすい態度をとるように気をつけているんですよ」「せかせかせかしたりしないように、なるべく優しい口調で話します」などといった語りがあった。新人看護師とのコミュニケーションを大切に、新人看護師にみせる態度に配慮するなどというあたたかい気遣いが存在していることが明らかとなった。

【スタッフ同士が協力しながら教育を行う体制】では、「看護師同士でノートを書いて学生の状況を共有したり、直接申し送りを受けたりするから教育的な指導になっていると思う」「係長が毎日のように新人のことを気にしている」「後輩をよく褒めたり、沢山アドバイスをしました」「上の人から励ましてもらった時にもっと頑張ろうと思った」などが語られていた。

【スタッフが感じている働きやすい環境】では「プリセプターを支える人達がスクラムを組んでいるので、プリセプターが孤立することなく安心して頑張れる」「旧卒から中堅が抜けてなくて、それぞれの役割を果

たしているから、すごく充実している時期だなあと  
思います」「新人が安心感をもって周りに支えられて  
いる環境だと思います」「怒られることも、指摘され  
ることもあるけど、褒めてくれる、認めてくれる部分  
がある」「自分のプリセプターはすごく恐かったから、  
新人さんにはそういう思いをして欲しくないと思う」  
「話しぶりこともなく、質問しやすいから環境には恵  
まれているのかな」「怒られてもどうしてそう言われ  
るのかっていうのを織り交ぜながら指導してくれる」  
などという、指導内容には根拠を示し、個人の努力を  
認めてくれる体制があるため教育が受け継がれやす  
いという語りがあった。よってスタッフは、働きやす  
い環境がすでにあることを認識しており、看護師同  
士が互いに教育について協力している体制があるこ  
とが明らかとなった。

## VI. 考 察

マズローの基本的欲求階層論は下位欲求ほど優先度  
が高く、上位の欲求は下位の欲求が充足されて初め  
て動機付けられ、自己をさらに高めようとする行動を  
起こさせるという特徴がある<sup>4)</sup>。本研究結果の【新人  
看護師へ対する優しさ・思いやり】【新人看護師を仲  
間として迎え入れる気遣い】からは、集団に所属して  
いたい、他者から愛されたい・受容されたいという所  
属・愛情の欲求を満たしてあげたいというスタッフの  
思いが読み取れた。新人看護師が周囲に望んでいる  
支援に関する研究では、萎縮しないように温かく見守  
って欲しい、自分ができていることとできていないこ  
とを伝えて欲しい、定期的に仕事のできを確認して欲  
しい、というような、いつでも温かく対応してくれる  
こと、実践力の評価者となってくれることを望んでい  
たと述べられている<sup>5)</sup>。これは本研究結果と一部合致  
している。愛情の欲求を満たそうという思いがあるた  
め、上位欲求の自尊の欲求を満たそうとする思いも存  
在すると考えられる。新人看護師の自尊感情に関する  
研究において、自尊感情を育む先輩看護師の関わりは、  
思いやりのある言葉をかける・新人看護師の思いを  
大切にしながら話をきく・感情を共有する、といった  
個としての存在に関心を向けること、看護実践を共有  
する・看護について話し合う・納得できる説明をする  
といった先輩看護師自身の看護観を示してくれるとい  
う2点があると述べられている<sup>6)</sup>。本研究結果の【新  
人看護師へ対する優しさ・思いやり】【新人看護師を  
仲間として迎え入れる気遣い】から、自尊心を低下  
させない関わりをしたいという思いも読み取れた。つ  
まり、スタ

ッフは欲求階層論最上位の自己実現の欲求を充たす  
動機付けをしようとしている可能性があるといえる。

バンデューラが提唱した学習理論の1つである自己  
効力感が変化する情報源には「成功体験」「代理体験」  
「言語的説得」「生理的、感情的状態」の4つがある。  
これら4つが影響し合って、自己効力感を上昇させたり、  
低下させたりしていると言われている<sup>7)</sup>。さらに、  
言語的説得は自己効力感を高める最も手軽な手段であり、  
自己効力感が高いと、積極的に効果的な行動を遂行しやす  
く、達成感を得ることができる。また情緒的に安定した  
状態となると言われている<sup>8)</sup>。本研究結果の【スタッフ  
同士が協力しながら教育を行う体制】【新人看護師を  
仲間として迎え入れる気遣い】には、相手を励ます・褒  
める・仲間として認めるといった言語や態度を用いて  
遂行可能性を高める言語的説得が多く含まれていたこ  
とがわかる。このことから、本研究結果はスタッフの思  
いを中心とした内容がほとんどを占めたが、一部スタ  
ッフの新人看護師に対する意識的な行動と考えられる  
内容も含まれていたと考えられる。

一般的に働きやすい職場とは、職場の雰囲気が良い、  
支援し合い協調性がある、誇りや自己啓発する雰囲気  
がある・自分が役立っていることを認めてもらえる、  
などと言われている。これらは【スタッフが感じている  
働きやすい環境】と一致している。要するに、B病棟  
には安心して働くことのできる風土がすでに存在して  
いる、とスタッフは認識していると言える。特に、支  
援し合える、自分を認めてもらえる環境があるという  
点がB病棟の強みであると考えられる。なぜすでに  
その風土があるのかについては、精神科看護の特徴と  
関連していると考えられる。精神科看護の目的のひと  
つは患者が自律性を回復し、その人らしい生き方がで  
きるように援助することと述べられている<sup>9)</sup>。【対象  
のニーズに応えようとする看護観】より、スタッフはま  
ず患者を1人の人間として理解し、援助しようとする  
姿勢がすでにあり、普段から実践しているということが  
読み取れる。よって新人看護師に対しても同様の関  
わりを自然に実践できている、【新人看護師の目線に  
あった教育観】と相互に関連していると考えられる。

本研究参加者は、ベナーのドレイファスモデルをも  
とにした5段階に当てはめると、中堅もしくは達人の  
段階にいた。さらにベナーは実践的知識と理論的知識  
という2つの知識について述べている。実践的知識と  
は自然に身体で体得していく知識、理論的知識とは構  
造や名称、機能について知ることである。理論的知識  
を十分にもっていても、すぐ実践に移すことは難しい  
が理論的知識を基板に実践を繰り返すことや、実践的  
知識先行のもと後から理論的知識を身につけることに

より、高度な看護実践が可能になると言われている<sup>10)</sup>。本研究結果において述べられた内容は、理論的知識を根拠とし、それを意識して行動しているものより、自分達がすでに得ている経験や感覚をもとに無意識のうちに得てきた実践的知識にもとづくものがほとんどを占めていた。これはスタッフが理論的知識よりも、実践的知識を用いた教育を無意識のうちにに行っていたことを意味していた。つまり、たとえスタッフの大多数の理論的知識が不十分であっても、個人が経験と実践をつむことで、新人看護師への教育は行えるということの意味していた。

## Ⅶ. 本研究の限界と今後の課題

インタビューの対象が看護師のみであり、新人看護師側の意見は得られていない。よってB病棟に新人看護師が働きやすい職場風土がすでに存在しているという明言はできない。またスタッフは実践的知識をもとにした教育的関わりが無意識のうちに出来ているが、理論的知識に基づいた看護実践や自分の看護観を直接的に伝える行動はとっていない。これらが今後のB病棟の課題といえる。また、研究対象者の概要など条件が変化すれば本研究と同様の結果を得られるとは限らない。よってこの研究の一般化は難しく、これが研究の限界といえる。

## Ⅷ. 結 論

- ・新人看護師に対し、自尊心を低下させずに1人の人間として認め、受け入れようとする気遣いや思いやりがあった。
- ・新人看護師に対し、言語的説得を中心とした行動が一部存在していた。
- ・新人看護師に対し、スタッフは実践的知識を用いた教育を無意識のうちにに行っていた。

## 謝 辞

本研究に参加頂いた皆様、ご指導頂いた武田看護係長に心よりお礼を申し上げたい。

## 文 献

- 1)日本看護協会(2004). 新卒看護職員の早期離職等実態調査  
[www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/dl/s0329-13b-5-3.pdf](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/dl/s0329-13b-5-3.pdf) (アクセス 2014 年 12 月)
- 2)太田節子・大室律子・根本敬子他. 大卒新人看護者が就職6ヶ月後に抱く新人教育への希望・要望. 看護管理. 2006. 779.
- 3)空閑ナツ子・猿渡祐子・堤 順子他. 新人看護師のストレスとその対策. 看護 11 月臨時増刊号. 2005. 42.
- 4)松本光子. 看護概論 看護とは・看護学とは. ヌーヴェルヒロカワ. 2003. 81-83.
- 5)太田規子・大脇百合子・唐澤由美子他. 就職後1ヵ月と3ヵ月に新人看護者が感じる職務上の困難と欲しい支援. 2008. 79.
- 6)榎原弘成. 先輩看護師との関わりからの支援からみた新人看護師の自尊感情. 看護管理. 2008. 36
- 7)野川道子. 看護実践に活かす中範囲理論. メヂカルフレンド社. 2010. 282.
- 8)森岡郁晴・山田和子・吉田えり. 卒後2～5年目の看護師における自己効力感とストレス反応との関連. 日本看護研究学会雑誌. 2011. 34 (4). 65.
- 9)吉浜文洋・末安民生. 学生のための精神看護学. 医学書院. 2010. 3.
- 10)城ヶ端初子. 実践に生かす看護理論 19. 2005. 210-217.