

令和 2 年 6 月 15 日現在

機関番号：37128

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2016～2019

課題番号：16K11987

研究課題名（和文）新卒看護師の職務上の困難を乗り越える力を促進する看護管理モデル

研究課題名（英文）A Nursing Management Model that Empowers New Graduate Nurses to Overcome Difficulties on the Job

研究代表者

村田 尚恵（MURATA, NAOE）

純真学園大学・看護学科・教授

研究者番号：70588706

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、新卒看護師のレジリエンスの影響要因およびレジリエンスが向上するための職場支援を明らかにし、新卒看護師の職務上の困難を乗り越える力を促進する看護管理モデルを考案することである。レジリエンスの影響要因として、看護技術の自信、積極的な問題解決などが明らかになった。職場支援では、時期や個々の能力に応じて新卒看護師が困難を乗り越えるための対処方法を具体的に示すこと、失敗や困難な出来事を経験した機会をとらえて経験の意味を考える指導をすること、などが挙げられた。これらの支援を実現するための看護管理モデルが必要である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまでの新卒看護師の職業継続に関する研究は、ストレス要因を特定しストレス反応を低減するための支援が検討され、新卒看護師自身が職務上に起因する困難を乗り越えることに重点を置き、その力を育成するという視座で検討されてこなかった。本研究では、新卒看護師のレジリエンスの影響因子、レジリエンスが向上するための職場支援の調査を統合することで、困難を乗り越える力を促進する看護管理モデルについて具体的検討ができた。急速な医療情勢の変化の中で困難に強い看護師の育成に関する基礎資料を得ることができたと思う。

研究成果の概要（英文）：This study aimed to identify factors that affect the resilience of new graduate nurses as well as workplace support mechanisms for improving resilience. It also aims to propose a model of nursing management that will empower new graduate nurses to overcome difficulties on the job. Confidence in nursing skills and active problem solving are identified as being among the main factors that affect resilience. Beneficial workplace support mechanisms include having clearly specified coping methods to help new graduate nurses overcome difficulties, tailored to how long they have been on the job and their ability, and providing guidance on how to take mistakes made and difficult situations encountered as opportunities to learn from experience. Having a nursing management model to implement these support mechanisms is therefore essential.

研究分野：看護管理、看護教育

キーワード：レジリエンス 新卒看護師 看護管理

様式 C-19、F-19-1、Z-19（共通）

1. 研究開始当初の背景

2025年の超高齢社会を目前に看護人材確保は喫緊の課題であり、職業継続のための施策が重要視されている。これまで新卒看護師の離職防止は、ストレス要因を特定し、ストレス反応を低減するための支援が検討されてきた。しかし、看護師の職務は、業務そのものがストレスと結びついており、職業継続には看護師自身でストレス状況乗り越えていくことが求められる。

ストレスフルな出来事に遭遇した場合、すべての人が心理的不適応状態になるわけではない。ストレスフルな出来事に遭遇して一時的に落ち込んでも、多くの人は立ち直っていくことができる。レジリエンスとは、ストレス状況でも何とか適応し、心理的傷つきから立ち直る回復力¹⁾である。

本邦における看護学分野のレジリエンス研究は、2005年以降に始まり、当初は患者と家族を対象に調査されてきた。2009年以降から看護学生や看護師を対象とした研究が報告されるようになった。看護師を対象とした研究では、レジリエンスは心理的ストレス反応、職務満足、職業継続意識と関連が報告されているが、影響要因について研究したものはない。

レジリエンスは、職場でのストレスや逆境からの立ち直りを支援するもの²⁾であり、仕事をすすめる上で必要な特性といえる。新卒看護師が職務上の困難を乗り越え職業継続をするためには、職務上の困難を乗り越えていく力を育む支援が必要であり、そのためにはレジリエンスの影響要因の特定とレジリエンスが向上するための職場支援の解明が必要と考えた。

2. 研究の目的

- (1)新卒看護師のレジリエンスの影響要因を明らかにする。
- (2)新卒看護師のレジリエンスが向上するための職場支援について明らかにする。
- (3)上記の(1)と(2)の結果から、新卒看護師が職業継続をするために、職務上の困難を乗り越える力を促進する看護管理モデルを考案することが本研究の目的である。

3. 研究の方法

(1)新卒看護師のレジリエンスの影響要因（質問紙調査）

①調査対象

研究協力の得られた大学病院 28 施設に勤務する新卒看護師 2128 名である。

②調査方法

2016年7月にベースライン調査を実施し、有効回答を得られた対象者でコホート集団を設定した。7ヶ月追跡し、2017年2月にレジリエンスの評価を行い、影響要因を明らかにする前向きコホート研究（無記名自記式質問紙調査）を実施した。調査内容は、個人要因、職場環境、仕事のとらえ方、職場の支援、二次元レジリエンス要因尺度³⁾、コーピング尺度⁴⁾である。

③分析方法

2変量解析を行った。次に7ヶ月後の調査での二次元レジリエンス要因尺度（資質的レジリエンス要因、獲得的レジリエンス要因）を目的変数とした重回帰分析（ステップワイズ法）を実施した。有意水準は5%未満とした。

④倫理的配慮

研究者所属施設倫理委員会の承認を得て実施した。

(2)新卒看護師のレジリエンスが向上するための職場支援（インタビュー調査）

①調査対象

質問紙調査に参加し研究協力が得られた2施設に勤務し、自部署に新卒看護師が在籍している実地指導者および看護師長10名である。

②調査方法

2019年1月～2月にインタビュー調査を実施した。

新卒看護師が体験している職務上の困難な状況、その状況に対する支援など、インタビューガイドに沿って半構成的面接法により語りを得た。面接内容は、対象者へ承諾を得た上で、ICレコーダーに録音した。

③分析方法

録音した面接内容を、逐語録にしてデータとした。記述内容を読み、「新卒看護師のレジリエンスが向上するための支援」に焦点を当て、意味のある文脈を取り出し、コードを作成した。意味内容の類似性によってコードを分類し、サブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。

④倫理的配慮

研究者所属施設倫理委員会の承認を受け、対象者へは同意書にて同意を得て実施した。

4. 研究成果

(1)新卒看護師のレジリエンスの影響要因

ベースライン調査と7ヶ月後の調査におけるマッチングをした結果、1109名を分析対象とした。対象者は、男性76名(6.9%)、女性1033名(93.1%)で、平均年齢は22.6歳であった。

重回帰分析の結果、資質的レジリエンス要因において有意な影響がみられた説明変数は6項目あり、22%の説明率であった。強い影響要因は、「休日は気分転換ができる」、「他の新卒看護師より劣ると思わない」、「半年後には看護技術に自信がもてる」、「コーピングの積極的な問題解決」で正の影響を示した。

獲得的レジリエンス要因において有意な影響がみられた説明変数は6項目であり、16%の説明率であった。強い影響要因は、「コーピングの積極的な問題解決」、「半年後には看護技術に自信がもてる」、「仕事のやりがい」で正の影響を示した。

説明変数の「休日は気分転換ができる」、「他の新卒看護師より劣ると思わない」は、資質的レジリエンス要因に固有の影響要因だった。資質的レジリエンス要因と獲得的レジリエンス要因の両者に共通した影響要因は、「コーピングの積極的な問題解決」、「半年後には看護技術に自信がもてる」であった。

これにより、職場においては、新卒看護師が日々遭遇する問題に対して新卒看護師自身で問題解決できるように具体的に指導をすることや看護技術の自信を高めるように関わることが必要であることが示唆された。また、資質的レジリエンス要因が低い新卒看護師には、自尊心に配慮した支援や休日には気分転換ができるような勤務上の配慮が重要であることが示唆された。

(2)新卒看護師のレジリエンスが向上するための職場支援

面接に参加した対象者は、すべて女性で、平均年齢は40.4歳であった。

対象者の語りから新卒看護師への職場支援を時期で区分すると、『前半の支援』、『後半の支援』、『全体での支援』3つに整理できた。

『前半の支援』では、「多くを求めない」「休息を図る」「業務の具体的な方法を教える」「気持ちを表出させる」などの内容があった。

『後半の支援』では、「本人主導で行動するように支援する」「自ら思考する力を育てる」「困難な経験の意味づけをする」「自分で自分の行動を振り返るように指導する」などの内容であった。

『全体での支援』では、「肯定的な意見を伝える」「状況に応じて業務内容や業務量を調整する」「長期的に成長を見守る」「目標に合わせて計画的に業務を経験させる」などの内容であった。

新卒看護師のレジリエンスを向上させるための職場支援としては、就職直後からしばらくの時期は、職場に適応しようとして大きなストレスを抱えるため、体調や心理面を細かく把握しながら過度なストレス状態にならないように配慮し、ストレス耐性を支える支援が重要である。

また、1年間を通して必要な支援は、個々の能力や成長度合いに応じた段階的で個別的な支援であり、本人が成長を実感でき自己肯定感を高める支援を行うことが重要である。

レジリエンスが向上する支援の中で、「困難な経験の意味づけをする」は中核となる支援であると考えられるが、主に後半の時期に行うことが重要である。後半の時期には自立させる支援を重点的に行っていくが、その過程で経験する困難な出来事を「失敗」として捉えるだけでなく、その経験の意味や、経験から得られる肯定的側面を強化するような支援を行うことが、困難を乗り越える力を高めることにつながると考える。

(3)職務上の困難を乗り越える力を促進する看護管理モデルの考案

上記の(1)と(2)の結果から、新卒看護師の職務上の困難を乗り越える力を促進するには、

- ①新卒看護師には、自分自身のレジリエンス要因を把握し、個人の要因を高めるための介入が期待される。
 - ②新卒看護師へは、自尊心に配慮し、看護技術の自信を高めるような関わり、休日には気分転換ができるような勤務上の配慮が必要である。
 - ③職場支援では、時期や個々の能力に応じた支援が重要である。つまり、前半では個々の状態を細かく把握し、ストレス耐性を高める支援、1年を通じては、成長を実感でき自己肯定感を高められるような、段階的かつ個別的な支援、後半では自立を促す過程で経験する「困難な経験」の意味を考え、肯定的にとらえるための支援が重要である。
- これらの支援を実現するための看護管理モデルが必要と考えられた。

<引用文献>

- 1)平野真理. レジリエンスは身につけられるか 個人差に応じた心のサポートのために. 東京:東京大学出版会, 2015:171
- 2)Kornhaber RA, Wilson A. Building resilience in burns nurses:A descriptive phenomenological inquiry. Journal of Burn Care & Research 2011;32(4):481-488
- 3)平野真理. レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み-二次元レジリエンス要因尺

- 度 (BRS) の作成-. パーソナリティ研究 2010;19:94-106
- 4) 島津明人, 小杉正太郎. 従業員を対象としたストレス調査票の作成の試み (2) コーピング尺度の作成. 早稲田心理学年報 1997;30(1):19-28

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 村田尚恵、岡崎美智子、分島るり子
2. 発表標題 大学病院に勤務する新卒看護師の就職1年目におけるレジリエンスの関連要因
3. 学会等名 日本看護研究学会・第45回学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 分島るり子、村田尚恵
2. 発表標題 新卒看護師のレジリエンスが向上するための職場支援
3. 学会等名 日本看護学教育学会・第30回学術集会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	岡崎 美智子 (OKAZAKI MICHIKO) (60279354)	西九州大学・看護学部・教授 (37201)	
研究分担者	鈴木 英子 (SUZUKI EIKO) (20299879)	国際医療福祉大学・医療福祉学研究所・教授 (32206)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	分島 るり子 (WAKESHIMA RURIKO) (10380784)	東京医療学院大学・保健医療学部・准教授 (32823)	