

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 19 日現在

機関番号：32645

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2014

課題番号：25870591

研究課題名(和文)小児病棟で勤務する新卒看護師の仕事への継続意欲

研究課題名(英文)The will to continue to work of fresh graduate nurses working at a children's ward

研究代表者

安田 由美 (Yasuda, Yumi)

東京医科大学・医学部・助教

研究者番号：40551081

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 700,000円

研究成果の概要(和文)：小児病棟で働く新卒看護師が離職を考えた時に、どのように仕事を継続しようと思うのかを明らかにすることを目的として、小児病棟就職後1、2年目の新卒看護師7名に半構造化面接を行った。分析の結果『失敗を次に生かすことが大切という考え方に变化する』『自分のやりたい看護を明確にして目標に向かって頑張る』『子どもや親からの肯定的反応で自分も「ここに居られる」と思える』『支えてくれる人がいるから頑張る』という4つのテーマが明らかになった。

研究成果の概要(英文)：Semi-structured interviews were conducted, involving seven nurses who had newly graduated from college and worked on a pediatric ward for less than two years wishing to change their jobs, to examine what would motivate them to rethink and continue to work as nurses. The results were analyzed, and the following four themes were extracted: "Change their way of thinking and start to learn from mistakes", "Have a clear idea of nursing care that they hope to provide, and exert efforts to accomplish their goals", "Positive responses from children and their parents to help nurses think that 'they are valued staff members'", and "Exert efforts while receiving support from others".

研究分野：小児看護

キーワード：新卒看護師 継続意欲 小児病棟

1. 研究開始当初の背景

近年、新卒看護師の離職については多くの報告があり、さまざまな対策がなされている。その結果、離職率は2004年8.9%、2009年8.6%とやや減少しているものの、横ばいの状態が続いている¹⁾。また、早期離職願望があった看護師は73.5%であり、この多くが仕事上の困難を抱えていたという報告もある²⁾。特に小児看護においては、少子化や核家族化により子どもと接した経験が少ない新卒看護師が多く、自ら症状を訴えられない子ども達へのよりきめ細かい観察やケアが求められる中で、子どもや家族への対応の困難さや看護師自身のスキル不足がストレスや葛藤につながっていることが指摘されている³⁾。このことから、小児病棟で働く新卒看護師が仕事への継続意欲を持つことは他の病棟で勤務する看護師と比較してより困難であると考えられる。小児病棟で働く新卒看護師がどのように継続意欲を持つのかを明らかにすることができれば、今後の新卒看護師の支援につながると考え、本研究を行った。

2. 研究の目的

小児病棟で働く新卒看護師が離職を考えた時に、どのように仕事を継続しようと思うのかを明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

(1) 研究デザイン

半構造化面接による質的記述的研究とした。

(2) 研究参加者

4年制大学を卒業し、小児病棟就職後1、2年目の看護師で研究の参加に同意が得られた7名を研究参加者とした。研究者の知人等から紹介を受け、さらにその参加者から新しい参加者を紹介してもらおうスノーボールサンプリングによって募集した。

(3) データ収集方法

半構造化面接によりデータを収集した。「仕事をやめたいと思った時のこと」「やっぱり仕事を続けようと思ったのはなぜか」「続けていて良かったと思ったこと」「仕事をする上での目標設定とその変化」等を質問し、具体的に語るように依頼した。

(4) 分析方法

以下の方法で質的に分析を行った。まず逐語録を読み込み、仕事をやめたいと思った時にどのように継続しようと思うに至ったのかについての文脈を抽出した。その後、抽出した文脈の意味、類似性、差異に注目し、テーマを明らかにした。分析の過程では質的研究を行う小児看護研究者のスーパーバイズをうけ、妥当性の確保に努めた。

(5) 倫理的配慮

面接前には文書を用いて研究目的、質問内容、所要時間、録音することを提示し、参加は対象者の自由意志で決定できること、参加はいつでも撤回できること、答えたくない質問には答えなくてもよいこと、不参加や中止による不利益は生じないことを説明し、対象者の理解を確認したうえで、文書で同意を得た。なお、本研究は研究開始当時に所属していた機関の研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

2013年8月から2014年5月にデータ収集を行った。研究参加者が勤務していたのは国内の大学病院、小児専門病院、総合病院の小児病棟であった。また、全員が20代前半の女性であった。面接時の経験年数は11ヶ月～1年11ヶ月、平均1年3ヶ月であった。面接時間は40分から80分で平均57分であった。

分析により4つのテーマが明らかになった。以下、それぞれのテーマについて説明する。

(1) 失敗を次に生かすことが大切という考え方に变化する

本研究では、子どもの急変に対応できなかった、インシデントを起こした等の失敗を経験した時に離職を考えたという語りが複数あった。このテーマは失敗経験をどう前向きに切り替えるかを表しており、以下の2つのサブテーマから構成されている。

自分は向いていないから辞めようと思った

新卒看護師は何かミスをしたときに子どもの命に直接かかわる、自分がちゃんと見ていないと子どもの病状が悪化するかもしれないという恐怖心を持つことがあった。特に初めての急変やインシデントでは影響が大きく、大人であれば大きな問題にならないだろうことも、子どもでは状態悪化の発見を遅らせたり、治療に影響することを経験し、子どもを看護することの責任の重さを感じていた。そして、自分の未熟さが子どもを傷つけてしまう、責任を果たせないと感じ、それが恐怖となり、自分は小児病棟で働いてはいけないと思っていた。また、初めての急変やインシデントを乗り越えたとしても、内科、外科問わずに様々な疾患をもった子どもが入院することや、発達によって関わり方が違うなど、幅広い学習に対応できず、失敗が重なることもあった。自分なりに頑張っているのに追いつかない状況に、自己を否定的に捉えて要領が悪い自分にはできない、自分の能力を超えたことを求められていると感じ、もう無理だと思いこむこともあった。

失敗を次に生かすことが大切という助言で未来志向型の考え方にシフトする

急変に対応できなかったり、インシデントを起こした新卒看護師は、失敗してしまったから辞めなければいけない、自分は看護師に向いていないから続けられないと思いつ

でいた。しかし、先輩や病棟師長との振り返りの機会があると、この失敗を次にどう生かすのかと言う未来を見据えた考え方に变化していた。失敗した落ち込みから切り替わるきっかけは、先輩や師長などからの助言であった。インシデントをただの失敗にするのではなく、自分の成長につなげるといった未来を見据えた考え方を提示され、初めて、この先の自分の行動を変えていくという視点から今やるべきことを明確にして気持ちの切り替えができていた。失敗等で落ち込んで未来を考えることが難しくなった新卒看護師には、未来のために今何をするのかという、未来を見据えた考え方を示すことが必要であった。

(2) 自分のやりたい看護を明確にして目標に向かって頑張る

就職当初、新卒看護師は小児看護について漠然としたイメージや偏った印象を持っていた。その想像と近い状況で勤務ができた場合は継続意欲を持つことにつながっていたが、想像とは違う状況で働くことになった場合には、そのことが理由で離職を考えることがあった。このテーマは漠然とした夢だった小児看護が具体的な自分のやりたい看護になっていくことを示している。以下にこのテーマを構成する2つのサブテーマを説明する。

「本当にやりたかったことってこれなの？」と疑問を抱いた

就職前の想像とは異なる思春期の子どもが多い病棟に配属になった場合等に、新卒看護師は予想とは異なる状況で働かなければならないと感じていた。自分の中の想像とは異なる看護に対して「本当にやりたかったことはこれなの？」という疑問を抱き、退職を考えていた。

自分のやりたい看護を明確にすることができ、目標に向かって頑張る

自分のやりたかったことができていないと感じながらも、仕事を続けるうちに、新卒看護師は先輩の看護をすごいと思い、その看護についてもっと知りたいと思うことで仕事を継続したいと思うようになった。このように、就職前に想像していた看護ができなくても、置かれた環境の中にすごいと思える看護を見つけられること、そしてそれを身に着けることを目標にできると、前向きに仕事を続けたいと思うようになった。さらに、1年上の先輩を具体的な目標とすることで、続けようと思うことができていた。また、想像通りの病棟に配属された場合でも、先輩の子どもの関わりなどを見ることで、漠然とした夢だった小児看護から具体的で現実的な目標に変化した。このように、自分の状況に合わせた具体的な目標を持ち、その目標を達成するまではやめられないという思いが、継続意欲につながっていた。

(3) 子どもや親からの肯定的反応で自分も「ここに居られる」と思える

一人の看護師として認識され話しかけられる、受け持ちであることを望まれるといった子どもの変化は、新卒看護師自身の成長を実感することにつながり辛さから脱する糸口になっていた。こういった子どもの変化は新卒看護師自身で感じられることもあったが、先輩から伝え聞いて初めて知ることもあった。

また、子どもからありがとうと言われるなどの子どもや親からの肯定的反応によって、「自分もここに居られる」と思ったり、ほっとしていた。この「ほっとした」という発言はそれまでの経験から、自己の存在価値が脅かされ、自分はここに居てはいけないと感じていたところに思いがけず肯定的な評価を得たために生じた言葉である。そして、子どもの回復する様子を見て、「力になれることがあるんだな」「ちょっとは何かできたのかな」と思っていた。これは自分でも役割がある、役割を果たせたという自己の存在価値を見出すことができたことを示している。このように親や子どもからの肯定的メッセージを受け取ったことで、新卒看護師はこの病棟でもう少し頑張ろうと思うことが出来ていた。

(4) 支えてくれる人がいるから頑張る

新卒看護師はインタビューで3通りの「支えてくれる人」を語った。それは病棟で共に働く先輩たち、同じ立場である同期の新卒看護師、すでに関係性ができている家族や友人などであった。

先輩に受け入れられている、何かあっても必ずフォローをしてくれると感じると安心して仕事ができる。

新卒看護師は先輩から受け入れられているか否かを気にしていた。先輩に受け入れられていないと感じると相談もできなくなり、仕事に行くこともつらくなってしまうが、先輩から受け入れられていると感じること、フォローしてもらえするという安心感は継続意欲につながっていた。

この人となら一緒に頑張れると思える同期がいる

同期との関係が良かった場合には何でも話せる人間関係から、この同期と一緒に仕事を続けたいと思っていた。

関係性ができている人と話すことで気持ちが整理され、頑張ろうと思う

就職前から関係性を築いていた友人や大学の先生、家族など自分が思っていることを口にしても関係が壊れないと信じられる人、学生の頃の自分を知っている人と交流することは、混乱した頭が整理され、小児看護を目指して頑張っていた自分を思い出してやっぱり続けようと思うことにつながっていた。特に、何を話しても何を言われても関係性が壊れない安心感がある人と話すことは、

自分の気持ちに気づかされることも多く、自分自身を見直す機会になっていた。

<引用文献>

「2009年 病院における看護職員需給状況調査」結果速報，社団法人日本看護協会広報部．

<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2009pdf/0316sanko-2.pdf> .:

2012.10.22.アクセス

真壁幸子ほか：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

山内朋子ほか：小児看護領域で働く看護師のストレスや感情に関する文献検討：日本小児看護学会誌 , 18(1) , 127-134 , 2009

5 . 主な発表論文等

[学会発表](計 1 件)

安田由美、小児病棟で勤務する新卒看護師の仕事への継続意欲、第34回日本看護科学学会学術集会、2014年11月29日、名古屋国際会議場(愛知県・名古屋市)

6 . 研究組織

(1)研究代表者

安田 由美 (YASUDA, Yumi)

東京医科大学・医学部・助教

研究者番号：40551081