

大卒新人看護婦の離職に関する研究

— 離職願望を引き起こした場面の検討 —

細川 淳子 竹川由希子* 荒川 千秋** 川島 和代

KEY WORDS

Novice nurse who graduated from the university, The turnover

はじめに

平成4年からの看護系大学の急増に伴い、大卒看護婦が臨床の場に増加し始めている。大卒看護婦を受け入れる病院側ではその対応を模索する一方で、日本看護協会調査研究報告(1993)¹⁾によれば看護系大学卒業者のはじめての職場での平均勤続年数は2.7年である。看護婦の離職に関する先行研究はみられるものの、これらの対象者には大卒看護婦はほとんど含まれていない。本研究では大卒新人看護婦の離職に影響する要因を探るため、大卒看護婦が離職願望を引き起こした場面について調査し、先行研究における新人看護婦の離職理由と比較することにより、その相違・特徴を明らかにすることを目的とした。

対 象

T大学医学部看護学科の卒業生(進学せず卒業後すぐに看護婦として就職した者で臨床経験3年以下の者)で、調査の協力に同意の得られた39名を対象とした。なお、T大学看護学科は1993年4月に設立、2000年3月までの看護学科の卒業生は201名である。

方 法

調査期間は2000年4月~5月である。調査用紙を郵送し、無記名にて回収した。調査用紙には、就職以来、離職願望を引き起こした場面について、できる限り詳細に自由記載してもらった。自由記載内容を各場面ごとにカード化し、得られたカードの内容を3名の研究者で、時間をおいて3回吟味し、共通性のあるものでカテゴリー化を行った。

先行研究との比較に用いた文献は医学中央雑誌Web版によって「離職」をKey Wordとして検索し、看護職の離職に関するものを中心に比較検討した。

結 果

1. 対象の概要

対象者39名のうち、離職願望を引き起こした経験があったのは32名(82.1%)であった。年齢は23~29歳、平均24.9歳であり、全員独身女性であった。臨床経験は1年19名、2年8名、3年12名であった。

2. 離職願望を引き起こした場面

離職を考えた場面として109枚のカードを作成し、その内容検討を繰り返し最終的に24のサブカテゴリー、6つのカテゴリーが抽出された(表1)。表1には、サブカテゴリーに含まれるカードを抜粋して載せた。

3. 先行研究との比較

先行研究によって報告されている新人看護婦の離職理由を今回抽出したサブカテゴリー毎に検討した。

【仕事内容】では、藤田²⁾や猪下³⁾、田中⁴⁾らによって報告されており、それらに加え今回の結果では新人にして「研究を強いられる」という新たな状況が抽出された。

【ミス】では、大田⁵⁾、田中⁴⁾らの報告より、自分がミスをしたときという内容が多い。今回の結果では「テレビや新聞で医療ミスの報道があったとき」という状況が新たに抽出された。

【給料】のサブカテゴリーは、内田⁶⁾、猪下⁵⁾、高藤⁷⁾によって挙げられ、今回「大卒だから多くもらっているとされたとき」との新たな状況が抽出

金沢大学医学部保健学科

* 国立がんセンター中央病院

** 群馬大学医学部保健学科

表1 大卒新人看護婦の離職願望を引き起こした場面

カテゴリー	サブカテゴリー	カード
看護業務に関するストレス	注意	先輩に注意されたとき 医師にきついことを言われたとき
	ミス	ミスをしたとき テレビや新聞で医療ミスの報道があったとき
	患者の急変・死	患者の急変にたちあったとき 死にたちあったとき
	仕事内容	看護以外の事務的雑用が多い 研究を強いられる
	仕事量	仕事量が多すぎて何も考えずにただ働いているとき 忙しくてバタバタしているとき
	ケアのアウトカム	ケアしたことが効果として現れない
労働条件	病院の制度	病院の方針、看護観の違いがみえた 病院のやり方、制度に疑問を感じた
	給料	大卒だから給料を多くもらっているといわれたとき
	夜勤	人が寝ている時間に働く 夜勤に行く前の精神状態に耐えられない
	勤務体制	日勤深夜が月に5回ある 不規則な勤務
人間関係	看護婦同士の人間関係	プリセプターとうまくいかない いじめられた
	患者との人間関係	患者とのかかわりに悩む こちらの努力が分かってもらえずに責められる 患者の家族とうまくいかない
リアリティショック	医療の力不足	医療の力不足を感じる 手術・治療がうまくいかない
	現在の自分の看護に対する疑問	自分が行う看護に魅力を感じない 現実と理想の看護が違う
個人の健康強度	能力のなさ	自分の未熟さを感じたとき ある程度できていると思ったのに、やっぱり全くわかっていない自分に気づいたとき
	自分の適性	自分には看護婦がむいていないと感じたとき 他の老人保健施設などの方が向いているのではと思ったとき
	プライベートの阻害	自分の時間が少ない 係や委員で仕事以外の時間がつぶれる
	体力の限界と疲労	家に帰ってきても疲れて何もできない 体調が悪くても、点滴や解熱剤を自分で使用して働くようなとき
	緊張	重症患者をみると緊張が続き、プレッシャーになる 慣れない上に何もわからず、何もできない
自己実現	女性としての生き方	結婚 出産
	進学	養護教諭になりたい 大学院に進学したい
	転向	JICAなどにアプローチしたい 保健婦になりたい
	目標	希望の科で働けない 自分の目標がみえない
	信念・価値観	先輩と看護観が合わない 意見の違う人と仕事をする

された。

【プライベートの阻害】や【信念・価値観】の「係や委員で仕事以外の時間がつぶれる」「先輩と看護観が合わない」などは今まであまり報告されていない。

【転向】は大田⁵⁾の調査では「他の病院も経験したい」という内容で挙げられ、高藤⁷⁾の調査では「他分野への興味」として挙げられている。他分野の

中に「JICA」「保健婦」も含まれている可能性はあるが、今回は具体的な職種で挙げられていた。

【進学】の「養護教諭になりたい」「大学院に進学したい」も同様に、猪下⁸⁾が「進学」のサブカテゴリーそのものを挙げているが具体的な進学先は挙がっていなかった。

以上が先行研究にはみられなかった内容であり、先行研究でみられた家族の世話、院内教育などは、

今回の調査ではみられなかった。

考 察

今回の調査から抽出したサブカテゴリーは、先行研究でほとんど報告されている^{2)~9)}。このことは大卒新人看護婦もそれ以外の新人看護婦とほぼ同じように離職を考えたことが伺われる。それは大卒新人看護婦もそれ以外の新人看護婦と不安や緊張感は同じであることから自然な結果と考える。その一方で、細かな内容では先行研究にみられないものもみられた。つまり、大卒新人看護婦の離職願望の引き起こし方の相違・特徴を考えるには、これまでに報告されていないカード内容について検討をしていく必要がある。

まず、【仕事内容】「研究を強いられる」【給料】「大卒だから給料を多くもらっているといわれたとき」【プライベートの阻害】「係や委員で仕事以外の時間つぶれる」に関しては、大卒のために係や委員遂行の強制、臨床からの看護研究実施への期待と給料の格差によるプレッシャーが伺われる。これらは、増加してきてはいるもののまだ少数である大卒看護婦に対し、周りが「大卒だから」と対応することを、本人がどう受け止めるかが関係するだろう。また、殻山ら¹⁰⁾は、新人看護婦たちを迎え入れる看護婦たちの認識として、「何もできない厄介な存在」と「新しい可能性を秘めた存在」という2つの見方があるとしているように、受け入れ側の認識によっても変わってくると考えられる。前述のように大卒新人看護婦もそれ以外の新人看護婦と不安や緊張感は同じであり、最もサポートの欲しい時期に「大卒だから」と敬遠されることなく、共に働く関係となることが望まれる。

次に【進学】「看護教諭になりたい」「大学院に進学したい」や【転向】「JICA などへアプローチしたい」「保健婦になりたい」に関しては、大学や大学院の門戸が開かれ取得資格などが増加してきていることや国際化している今の時代の流れだと捉えられる。さらに時代の流れという点では、【ミス】「テレビや新聞で医療ミスの報道があったとき」が特徴であると思われる。ハイテク化された医療の現場や高齢患者の増加は、看護者に高度な知識や技術、注意深い観察力の要求がさらに高まっている。教育年限は伸びたが臨床での体験が乏しい新人看護婦にとっては労働密度の高い中でいつ自分がミスをするだろうかと心配しながら勤務している実態が考えられる。最後に【信念・価値観】「先輩と看護観が合わな

い」について考えると、価値観は個人の考え方に基づくため大卒特有と言い切ることが出来ない。しかし、大学教育の中で批判的思考(クリティカルシンキング)の育成を重視されてきた背景を考えると、実践の場での様々な疑問をうまく表現・解消できずギャップを感じながら勤務していることも考えられる。病院や病棟、先輩からの指導の内容に疑問をもった時に、自由に語れる場、耳を傾けてくれる先輩や友人がいることが今後大切になってくるだろう。新卒者の無力体験は支援者をもたない新卒者の方が高いとの報告¹¹⁾があることから支援者の存在が望まれる。また、複雑な今日の日本の看護婦養成の現状では、様々な教育背景をもった者達が同じ専門職として同じ職場で働いていく時、価値観の違う人と働いていくことは多い。看護観が常に衝突しているだろう現場で、看護観の違う人と折り合いをつけて働けないのは大卒というよりは新人看護婦共通の特性ともとれる。

今回のカテゴリー化の過程において、抽出されたカテゴリーが複雑に絡み合って離職願望を引き起こしていることが推測された。新人なのに転向や進学にたどり着く原因としてもミスや労働条件などその他の要因が背景に潜んでいるのかもしれない。

今回の調査では挙げられなかったものは大卒新人看護婦に無縁のものと思えるよりむしろ、今回の研究の対象が1大学の卒業生のみで、対象数も少なかったための限界と考えられる。離職を考える状況をすべて抽出できたとはいえないものの、看護系大学が急増している今日、急増し始めた頃に開設された大学の卒業生が実際に臨床現場において離職について考えた場面について検討することで、今後卒業生を輩出する大学における教育及び受け入れ側の大学新人看護婦への対応を再考していくうえで意義があると考えられる。

ま と め

大卒新人看護婦も他の新人看護婦と同じような場面で離職を考えることがわかった。その一方で「大卒だから」という周りからの期待と、個人の価値観の多様化が離職に影響するということが推測された。また、日本の看護自体が大きく変化している時代背景にも注目していく必要がある。

引用文献

- 1) 日本看護協会調査研究室. 看護系大学卒業生の就業状況調査. 日本看護協会調査研究報告1993, 42, 37-91.

- 2) 藤田綾子：離職を考えた看護婦がそのことを思いとどまった過程，神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録，24，342-348，1999.
- 3) 猪下光：看護職における離職の実態及び離・転職願望と諸要因との関係，岡山大学医療技術短期大学部紀要，8(1)，69-76，1997.
- 4) 田中恵美，他：集中治療室における新卒看護婦の離職願望の要因，エマージェンシー・ナーシング，10(4)，399，1997.
- 5) 太田にわ，難波淳：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，24(3)，1494-1500，1999.
- 6) 内田陽子：新卒者の職場環境に対する満足度・モラル・離職願望の関係，日本看護学会論文集，146-148，1999.
- 7) 高藤美和子：「新カリ」卒のナースを迎えて離職しない看護婦を育てるために，Nurse eye，9(3)，22-25，1996.
- 8) 猪下光：看護職のキャリア・ストレスのモデル分析，香川医科大学看護学雑誌，3(2)，15-21，1999.
- 9) 中山洋子，粟生田友子，片平好重：看護職の仕事に対する認識と満足度・継続意志に関する記述的研究—組織基盤の異なる病院で働く看護婦を対象として調査結果の比較検討—，聖路加看護大学紀要，23，2-15，1997.
- 10) 穀山聡子，久保田加代子：オリエンテーションプログラムづくりの理念と基本，看護管理，1(2)，76-83，1991.
- 11) 上田稚代子：看護婦のバーンアウトについての研究，ストレス慢性化の条件に焦点を当てて，看護管理，5(1)，40-45，1995.

**The research on the turnover of the novis nurses who graduated
from university**
—The scene which caused the turnover wish—

Junko Hosokawa, Yukiko Takekawa, Chiaki Arakawa, Kazuyo Kawashima