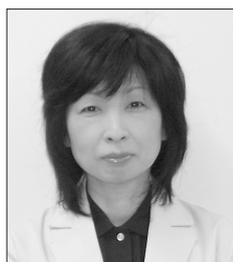


新人看護職員にとって魅力的な職場とは？

Establishing an Attractive Working Environment for First-year Nurses

司 会	千葉 京子	CHIBA Kyoko	(日本赤十字看護大学)
話題提供者	小森 和子	KOMORI Kazuko	(名古屋第一赤十字病院)
	多喜田恵子	TAKITA Keiko	(愛知医科大学)
	庄野 泰乃	SHONO Yasuno	(徳島赤十字病院)
	安田 真貴	YASUDA Maki	(名古屋第一赤十字病院)



千葉 京子
CHIBA Kyoko



小森 和子
KOMORI Kazuko



多喜田恵子
TAKITA Keiko



庄野泰乃
SHONO Yasuno



安田 真貴
YASUDA Maki

千葉京子

医療の安全を確保し、看護サービスの質を向上していくためには、新卒看護職員が定着する魅力的な職場をつくるのが病院や看護部門の重要な課題である。しかし、日本看護協会による「2006年病院における看護職員需給状況調査」では、新卒常勤看護職員離職率は2003年度から2005年度まで3年連続9.3%で、低下がみられていない。さらに2006年度の診療報酬改定で7対1入院基本料が新設されたことに伴い、看護職の人材確保は緊急課題となった。

新卒看護職員が、基礎教育修了時点の能力と臨床現場で求められる能力とのギャップや労働負担感などにより、就職後1年未満に離職するケースが増えていることに対し、実際にどのような取り組みが行われ、どのような効果を得ることができているのだろうか。

本セッションは、病院において新卒看護職員の離職率低減に向け、さまざまな取り組みをしている現状を取り上げたく企画したものであり、今回は病院看護部側、大学側そして数年前に新卒であった看護師の4名

による話題提供を得た。

徳島赤十字病院の庄野氏からは、実施している看護師臨床研修制度は離職防止に効果を挙げていることを発表していただき、そのユニークな取り組みに会場の関心は高かった。愛知医科大学の多喜田氏によるピアサポート・グループの成果から、新卒看護職員の心身の変化および病院との連携の重要性が示唆された。就職4年目の安田氏は離職しなかった体験を発表し、その職場環境を支えた管理者の一人として、小森氏は院内にとどまらず外部者をも活用するサポート体制の強化を提示した。

発表後は参加者から多くの質問を得て、活発な意見交換がなされた。労働環境は第2のリスクマネジメントともいわれているが、新卒看護職員が先輩看護職員に語りかけやすい環境、つまり人間関係の築きやすい職場が魅力のひとつになること、看護部と大学それぞれの状況改善への取り組みが新たに展開されていることを、参加者と確認できた。

新人看護職員を組織全体で支える仕組みづくりをめざして

小森和子

当院の看護職員の年間退職者数は毎年80名前後あり、離職率は10%～13%で推移している。最近では、新人看護職員の就職後1年未満の早期離職者が増加し社会的な問題になっているが、当院でも、平成15年度に看護師経験者を含む新採用者の1年未満の退職者が8名（離職率8.4%）という事態が起こった。そこで、新採用者の指導體制を見直し、夜勤のひとり立ちをする基準などを作成し、退職者は減少し一定の成果が得られていた。

しかし、平成18年度には、再び新採用の看護職員の離職率が7.2%と急に高くなってしまった。救命救急センターを備え、急性期病院として、また地域医療支援病院としての機能を有する当院では、在院日数は年々短縮し、患者の重症度は非常に高くなっている。このような臨床で、新人看護職員の定着を促進するためにはどのような対策が必要なのか、今までの取り組みを振り返り、今後の課題を明らかにしたい。

1. 新人看護職員の就職1年後の調査結果

平成15年度の新採用者の離職率は8.4%と高かったが、平成16年度は0.9%と低くなった。その理由を把握することを目的に、平成17年3月に「就職1年後の調査」を実施した。その結果、約7割の新採用者が就職後1年以内に退職を考えたことがあると回答していた。退職を考えた時期は、人によって異なっているが、1年を通してどの時期にも退職を考えている人があり、6月と8月がわずかに多くなっていた。

退職を考えた主な理由としては、「人間関係に関すること」「失敗をして自信をなくした」「仕事が遅くまで終了しない」「身体的に辛い」などであった。退職を思いとどまった主な理由は、「上司や先輩の助言や励まし」「奨学生だから」「知識や技術が身につかないから」などであった。

この調査結果から、平成16年度は幸い新採用者の退職者は減少していたが、新採用者の多くは、就職時の期待と現実とのギャップの中で常に退職を考えている状況にあり、上司や先輩の励ましなどによって退職を思いとどまっていたことが明らかになった。

2. 新人看護職員の指導・支援体制の整備

上記調査結果や日本看護協会の「新卒看護職員の早期離職等実態調査」などの結果を踏まえ、看護師長会議、係長会議、教育委員会等で検討を重ね次のような取組を行った。(1) 各看護単位における新人看護職員の支援体制の整備、(2) 看護部全体としての支援体制の整備、(3) 新人看護職員の技術教育の強化、(4) 新人看護職員が夜勤に入る基準の見直しなどである。

1) 各看護単位における新人看護職員の支援体制の整備

看護単位では、各新人に1人ずつプリセプターが3か月間ついて、リアリティショックの緩和に努めながら、職場への適応が円滑にできるよう支援している。その後は、新人指導者が年度末まで新人の技術の到達状況を把握しながら、新人指導計画に沿って指導する。さらにOJT（On the Job Training）リーダーが新人指導全体の年間計画を立案・実施・評価し、係長・看護師長が支援するという体制を整備した（図1）。

2) 看護部全体としての支援体制の整備

高度で専門的な診療が行われているため、看護部全体としては、組織横断的に活動して第一線でサービスを提供する看護職員をより専門的な立場から支援する看護職員の配置を行った。看護単位を受け持たず専従・専任で活動する医療安全管理者や、感染防止対策、褥瘡管理、教育、退院支援などの看護師長の配置である。また、がん化学療法看護やWOC、重症集中ケアの認定看護師なども病棟を巡回して、直接ケアに対する助言や指導を行っている。職場にうまく適応できずに悩む新採用看護職員に対しては、ブロック担当の看護副部長が面接を行なって精神的な支援を行うなど、看護部門全体で、新採用者を支援する体制を整備しつつある。

3) 新人看護職員の技術教育の強化

新採用者の教育は、「新人段階別到達目標」に沿って、各看護単位で「新人教育計画」を立案し、チェックリストを活用しながら、プリセプターや新人指導者を中

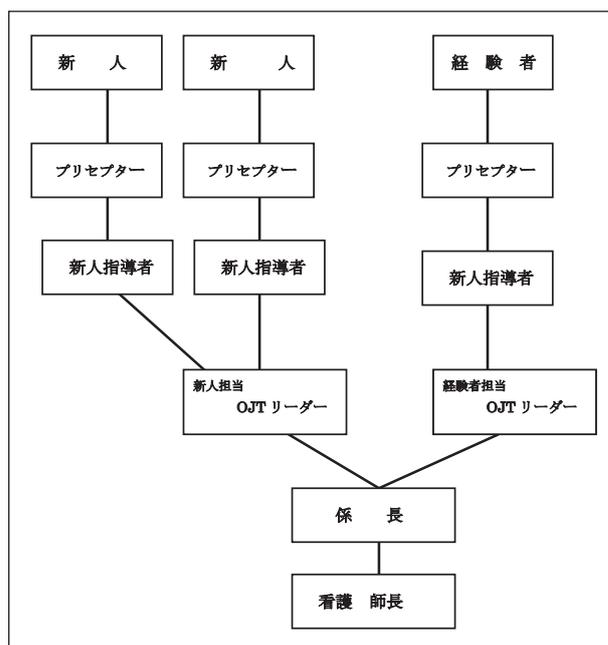


図1. 新採用者の教育体制

心にOJTで実施している。さらに新人の技術教育を強化するために、表1のように5つの教育委員会を設置し、集合教育で基準や手順に沿った技術教育を実施している。

4) 新人看護職員が夜勤に入る基準の見直し

新人看護職員は、夜勤業務を行うことの不安が強いため、夜勤要員になる前の指導夜勤の回数や、導入時期、新人が夜勤に入った場合の指導体制について、看護師長会議で検討を重ね、「新人が6月中に夜勤のひとり立ちをするための基準」を作成した。診療報酬の関係もあって、現在のところ新人の夜勤導入時期をこれ以上遅くすることは難しい状況である。現在は、この基準に沿って取り組み、概ね6月中に夜勤のひとり立ちができるようになっている。

上記のような取り組みの結果、新採用者の離職率は、平成16年度0.9%、平成17年度は3.1%と低くなっていたが、平成18年度は体調不良などで早期退職する新採

用者が増加した。

3. 平成19年度の新たな取り組みと今後の課題

新採用看護職員が、社会人としての自覚を高め、各自に期待されている役割を理解して各職場に円滑に適応できることを目的に、平成19年度は、入職時のオリエンテーションの目的や内容・方法を見直し、期間を2週間に延長した。内容は厚生労働省が示している「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」を踏まえたものになるよう、教育に関わる看護副部長、看護師長、係長の合計12名を計画的に関連の研修に派遣し指導者の育成にも力を注いだ。2週間のオリエンテーションは、全ての看護師長が関わり、院内の他職種の方々にも講義を依頼した。これによって、多くの職員とのつながりができ、支えてくれる人達がいることを実感できたというような感想が聞かれている。

また、看護師経験のある新採用者が増加していることを考慮し、新人とは別に看護師経験者担当のOJTリーダーを定め、指導体制・指導内容を明確にした。

表1. 5つの教育委員会の設置

委員会名	内容
現任教育委員会	クリニカルリーダーの推進
看護技術指導委員会①	日常生活の援助に関連した看護技術指導
看護技術指導委員会②	診療の補助業務に関連した看護技術指導
ACLS普及委員会	ACLSの研修
救護員としての赤十字看護師養成研修委員会	日本赤十字社で示されている救護員としての赤十字看護師研修

新人看護職員が定着する魅力的な職場とするためには、基礎教育と臨床とのギャップをできる限り少なくして、臨床でも知識や技術の取得ができ、同僚や先輩と助け合い、励ましあって仕事ができる環境づくりが重要であると考えます。また、精神的に未熟な新人が、さまざまな問題にぶつかった際のメンタル・サポート体制の整備が急務である。

新人ナースのピアサポート・グループの試み

ここ2～3年、卒業生を送り出すたびに、「看護という職業は決して楽ではないけれど、何とか踏ん張って成長してほしい」と思うことが多くなった。医療の現場を見ると、医療の市場経済化、入院患者の高齢化に伴い、疾病構造の複雑化・重症化に拍車がかかり、看護ケアにおいても効率性や合理性が優先されている。新人ナースが、そういった医療現場に適応していくには、かなりの努力が必要ではないかと思う。

看護基礎教育の成果は、卒業後に表れるという。卒業して間もない新人ナースが自らの志半ばで職場を去ったと聞くと、大学での教育のあり方は良かったのだろうか、何かもっと伝えなくてはならないことがあったのではないかと思悩む。新人ナースがその人らしく生き生きと働けるには、どのような職場環境やサポート体制が必要なのか、考えることが多くなった。

「新人ナースのおしゃべり会」を始めるきっかけになったのは、ある卒業生との再会である。就職後3カ

多喜田恵子

月で職場にいることがつらくなったというその卒業生は、「やっても、やっても失敗ばかり」「みんなはできるのに自分はできない」「丁寧に教えてもらっているのに期待に応えられなくて先輩ナースに申し訳ない」と語りながら、「こんなにつらいのは自分だけなのか、みんなはどうしているのだろうか」と呟いた。また、ある卒業生は、「先輩との人間関係がうまく行かない。誰かに聞いてほしいけど話せそうな人がいない」と語った。そうかと思えば、「点滴するときに、緊張して手が震えてきて『できません!』と正直に言ったら、師長さんがニコッと笑って『また今度にしましょうね』って助けてくれました。気持ちをわかってもらえてうれしかった」と伝えにきた。新人ナースたちの話を聴いているうちに、この話をあの人に聞かせてあげたいとか、あのお話をこの人に聞かせてあげたいと思うようになった。新人ナース同士が、ともに自分たちの困難な状況を話し合い、つらいのは自分だけではないと感

じたり、楽になったり、仲間と問題を共有することで解決の糸口が見出せるのではないかという思いが高まり、大学病院の看護部に相談に出かけた。看護部との話し合いの結果、月1回のペースで「新人ナースのおしゃべり会」というピアサポート・グループを始めることになった。

このグループの目的は、新人ナースの不安、心配事、緊張した体験などを語り合い、それぞれが抱えている課題を共有したり、情緒的なサポートを得ることとした。開催日は、毎月第3木曜日の午後6時30分から7時30分までの1時間で、4月から1月までの10回行うことにした。参加は自由であり、グループの形態はセミクローズド・グループとした。グループの場所は、大学病院ではなく、隣接する看護学部棟1階の演習室である。大学病院に適切な部屋がなかったため、看護学部棟で行うことになったが、職場から少しでも離れた場所で語るということは、語りの場に安心感や安全感があり、結果としてよかったと思う。メンバーは、本学の卒業生だけでなく、愛知医科大学病院に就職した新人ナースである。昨年の就職者は約100名であるが、その内の15~20名くらいが毎回参加している。毎回参加する人、時々参加する人など、参加の仕方はさまざまであるが、4月から1月まではずっと開いているので、いつ来てもよいと伝えている。毎月初めに大学病院の各病棟にチラシを配布し、新人がグループに参加しやすいように病棟師長に伝えるが、午後6時半に業務を終え、グループに参加するのは難しいときもあるようだ。

グループのコンダクターは私が行い、コ・コンダクターは、自称「お茶くみおばさん」といっている元看護副部長である。グループの開催日には、毎回看護部からと、お茶とお菓子の差し入れがある。夏はスイカ、寒くなると焼き芋などの差し入れもある。新人ナースがお腹を空かしてくるだろうから、という心遣いは本当にありがたい。グループのルールは、時間とグループで話し合ったことは、外では話さないことくらいであるが、これはグループを守るために特に気を遣っているところである。

「新人ナースのおしゃべり会」は今年で3年目になる。このグループを始めてから、新人ナースの退職者はなくなったと聞く。グループの過去2年間を振り返ってみると、新人ナースたちは1年かけて成長していくのだと思う。グループで語られた内容をレビューすると、4月は「朝早く起きるのがつらい」「緊張する」、5月：「いっぱい、いっぱい」、6月：「休みたい」「仕事がつらい、先輩がこわい、先輩に悪い、疲れる、自信がない」など、自信のなさや職場に適應することの困難さが語られる。7月：「夜勤がつらい」8月：「患者の急変が怖い」は、夜勤への不安や患者の急変時の対応など、病棟内での役割に関することである。9月：

「やっと慣れてきた」、10月：「患者さんの一言がうれしい」と、病棟の看護業務に慣れ、看護師としての自覚が高まってくる。10月以降は、患者・家族へのケアに関することや医師とのやりとりなど、医療チーム内での出来事に関することが多くなる。12月には、ボーナスの使い道や正月休暇のことなど、仕事以外の内容に変化してくる。しかし、1月になると「1年過ぎるが、成長できているのか」「もうすぐ新人が入ってくる」など、新たな不安が募ってくるが、入職時と違って前向きな意見が多くなる。毎回、笑いあり、涙ありのにぎやかなグループであるが、新人ナースたちは仲間の体験から希望を抱いたり、有用な情報の交換を通して、それぞれの自己成長に役立てているようである。また、グループで語ることにより、自分の気持ちや感情をみつめたり、自信や自己の信頼感を取り戻している。

1年のグループ全体を通してみると、仕事で最もつらくなる時期は6月である。しかし、6月に急激に仕事がつらくなるのではなく、4月から不安感、緊張感があり、それがピークに達するのが6月である。6月は、新人ナースが仕事を辞めたい時期だといわれているが、この時期を何とか乗り越えても、それは仮の姿であって、落ちつき始めるのが9月以降である。つまり、4月から9月までの半年くらいが、新人ナースにもっとも情緒的なサポートのいる時期だと考える。こういった新人ナースの反応は、うつ状態の患者の状態に似ている。

そもそもうつという病は、入学、卒業、就職、結婚、出産など、人生の節目に起こりやすい心の病であるが、今まで慣れ親しんできた状況の喪失によっても起きる。また、うつ状態は幼い頃に経験した親との分離不安が呼び覚まされるような体験、つまり安心感や安全感がない状態に陥っている状態になることを表わすと言われている。病院に就職したての時期は、仕事を覚えることを優先されがちであるが、その職場に適應するには安心感や安全感を得ることが重要である。まじめな人ほど、うつ状態になりやすいというが、落ち込みやすい新人ナースも、自分のことより他者を優先したり、良心的で勤勉、まじめで几帳面の傾向性がある。優しく、気配りができ、思いやりに満ちた人である反面、悲観的になりがちである。「看護技術に自信をなくす」「人間関係がうまくできない」など、わからないことよりも「できないこと」に悩んでいる。「できない」と悩む人に、わからせようとして指導したり、励ましたりしても、かえってうまくいかず、今度は先輩が悩んでしまうということもある。うつ状態にある人に指導したり、励ましても返ってつらくなることもある。こういう場合は、覚えることやわかることなどの知性化を急ぐよりも、感情を扱うことが大切である。つらい気持ちを受け止めること、新人がどんな体験を

しているのか、話を聴くことである。しかし、忙しい臨床現場である。新人ナースの話を聴いてあげたくても、なかなか時間が取れない現状がある。しかし、個別に対応できなくても、グループならできるのではないかと思う。

今年6月に、ある総合病院の新人研修会で伺ったとき、「新人ナースの希望ベストスリー」という話題になった。たいへん興味深い内容であったが、新人ならではの反応であると感じた。ベストスリーの3位は、「休みが欲しい」である。「どのくらいか」と聴いたら、「1日おき」と答えていた。それほど疲れていたのだと思う。2位は「残業手当」であった。学生時代アルバイトをした経験のある新人ナースが多かったが、時間給で自分の働き具合が良くわかったという。朝7時半に病棟に行き、夜は午後8時～午前9時まで、遅いときは10時まで勤務する新人ナースが多かったが、1日の生活の大半を病棟で過ごすため、生活なのか仕事なのか、わからなくなるという。せめて残業手当がつけば、仕事と割りきれるということであった。時間外労

働は、単なる疲労感だけでなく生活観の喪失を呼び起こす体験であるといえる。新人ナースの希望第1位は、「防音装置付きの新人ナースだけの休憩室」であった。「防音装置付きの休憩室がほしい」という意見は、極端な例かもしれないが、話したい、だれかに聴いてほしいという新人ナースの願いがこもっているように感じた。なかには先輩たちに言えないこともあると思われるが、新人ナースが一番頼りにしているのは、やはり先輩ナースではないだろうか。新人ナースは、感じたことや考えたことを安心して語れる環境を望んでいるといえる。つまり新人ナースにとって魅力的な職場とは、安心感や安全感のある職場ではないかと思う。

新人ナースが働きやすい職場は、先輩ナースにとっても働きやすい場である。ますます激化する医療の現場において、新人ナースが抱えている問題は、新人ナースだけではなく、中堅ナースや管理職ナースの問題でもある。今後は新人だけでなく中堅ナースや管理職ナースのサポートも必要である。

看護師臨床研修制度が新人看護師の離職防止にもたらした成果

庄野泰乃

はじめに

2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書によると、新卒採用者離職率は全国平均8.8%である。報告書の中で、仕事を続けていく上で悩みとなったことの上位3つは、「専門的知識・技術の不足」「医療事故を起こさないか不安」「基本的な看護技術が身につけていない」であった。また、仕事をやめたいと思った理由には、「自分は看護職に向いていないのではないかと思う」が最も多かった。このような状況のなか、厚生労働省は、新たな看護のあり方に関する検討会報告書(平成15年3月)、医療提供体制の改革のビジョン(平成15年8月)において、看護職員の臨床研修の在り方について制度化を含めた検討を行うなど、新人看護職員教育充実のための対策の必要性を指摘している。

徳島赤十字病院(以下、当院)では、全国に先駆けて平成14年度より新人看護師を対象に独自で1年間の看護師臨床研修制度(以下、研修制度)を導入した。目的は併設の看護専門学校の閉校に伴い、臨床指導力の維持・向上と看護師確保であった。卒後教育・研修においては全国の85.6%の施設でプリセプター制を導入¹⁾するなど、それぞれの施設で工夫した取り組みをしているが、研修の制度化は当院が初めてであり、今年度で6年目を迎えている。研修制度を導入した結果、新人看護師の離職防止にも効果がみられている。

以下に、当院の新人教育の取り組みの実際と結果、今後の課題について述べ、新人看護師にとって魅力的な職場について考察する。

1. 新人教育の取り組みの実際

当院は紹介率80%を維持し、地域医療を支援する病床数405床の地域密着型の病院である。また救命救急センターを併設し、救急医療に特化した平均在院日数9.0日(平成18年度)の急性期病院である。看護職員の離職率は5%(平成18年度)であり、新人看護師の離職者は過去10年間ゼロである。

当院の研修制度は新卒看護師全員を対象とし、研修期間は1年間である。集合教育とローテーションを組み合わせた研修システムを採用している。研修部署は、一般病棟2カ所、救命救急部門(手術室、ICU、救命救急病棟)を1年間かけてローテーションする(表1)。最大のメリットは、救急分野も含めた幅広い臨床実践の経験的学習が可能になることである。研修制度を修了した看護師からは、「患者様のケアの流れが一本の線につながった」と、ケアの連続性について効果を実感する言葉が聞かれている。

指導体制は、研修看護師・臨床側の連携がスムーズに図れるよう教育担当専任者を看護部に配置し、また各部署には研修看護師の指導担当者(指導官)を2名ずつ配置している。指導者のみに負担がかからないよ

表1. ローテーションの例

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
一般病棟 ①			救命病棟			ICU	OP	一般病棟 ②			フリー

う、指導官は主に技術面の指導を行い、精神的な支援は研修制度を修了した2～3年目の看護師に依頼している。そして、スタッフも含めた全員で新人看護師を育てるといった屋根瓦式の指導体制をとっている（図1）。

新人看護師が1年間のうち最も悩んだ時期と答えたのは、5～6月が33名中19名と最も多く（平成17、18年度アンケート結果）、同期生や先輩に悩みを聞いてもらったり、共有することでその時期を乗り越えていた。そこで、2年目看護師との交流会を5月に設け、また、新人看護師の意見交換会等の機会を毎月意図的に設けた（平成18年度16回）。新人看護師からは「同期のみんなと会える日を楽しみにしている」という言葉が聞かれている。

これらの取り組みにより、以下の成果を得た。

2. 結果

- 1) 過去5年間の研修制度修了者は61名であり（表2）、新人看護師の離職はゼロであった。
- 2) 研修制度導入以後5年間、当院に就職している看護師77名のうち、現在までの離職者はゼロであった。
- 3) 毎年、募集人数の約2～3倍の応募者がいる（表2）。
- 4) 当院を希望した理由に、今年度研修看護師26名全員が「研修制度があるから」と答えている。
- 5) 当院の研修制度を後輩に勧めますか？の問いに、「はい」と答えた者が55名中54名であった。（平成15年度～18年度研修修了時アンケート結果）

まとめ

私は研修制度導入時より5年間、教育担当師長として新人教育に携わってきた。その間一貫して、研修制度を修了した新人看護師が「研修制度を受けてよかった」と思ってもらえるような教育を目標に、新人看護師や臨床指導者とともに試行錯誤しながらよりよい研修制度を模索してきた。中でも、医師臨床研修制度が導入された平成16年度頃より、院内全体に研修制度の認知が高まり、相乗効果をもたらしたと考える。当院では、研修医師・看護師は同じ研修生として教育・研修を受ける機会が多い。つまり、職場内に職種の垣根を超えて研修生を育てようという教育的風土が醸成されてきている。新人看護師にとって魅力的な職場とは研修の制度化だけにとどまらず、何でも言いやすく聞きやすい、良好な人間関係、他職種とも意見交換ができる職場である。そのような教育的風土づくりの必要性を実感している。

そして魅力的な職場づくりのためには、新人看護師への愛情と関心を基盤に持ち、組織側は効果的な新人支援のしくみを創造し、臨床現場では熱心で確実な指導を提供すること、それを新人看護師が受容することにより、やりがい感に繋がると考える。ゆえに、しくみと指導、受容の3つがバランスよく連動することが新人看護師の離職防止には必要であり（図2）、その

表2. 研修制度修了者・応募者数の推移

	H14年度	H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度
修了者数	10	5	12	13	21	(26)
応募人数	33	32	22	27	58	44

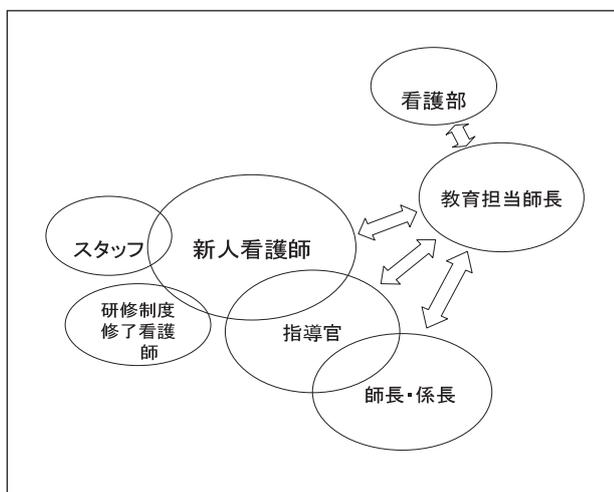


図1. 屋根瓦式の指導体制

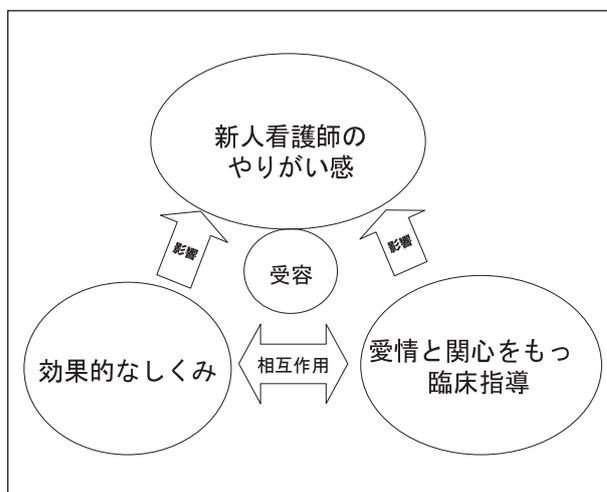


図2

成功の鍵は教育担当者を軸とした良好なコミュニケーションであると考えられる。

引用文献

厚生労働省 (2003)、新たな看護のあり方検討会報告

書

厚生労働省 (2003)、医療提供体制の改革のビジョン
 社団法人日本看護協会中央ナースセンター (2005)、
 2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告
 書、p.16、46

3年間の臨床経験を通して考える看護師にとって魅力的な職場とは

安田真貴

私は日本赤十字愛知短期大学を卒業し、今年で就職して4年目になる。最近全国的に看護師不足が新聞やテレビで取り上げられており、実際に私の周囲でも離職者がみられている。近年医療はますます高度化が進んでおり、入院期間の短縮なども要因となり、看護師に求められる能力はより広く深いものとなってきている。こういった多様化する医療現場に適応することを困難とし、離職していく新人看護師が増加していることが注目されている。

私は新卒で心臓血管外科・循環器内科の病棟に配属され3年間働いてきたが、特に新人の頃はさまざまな問題にぶつかり仕事を辞めたいと思うことも少なくはなかった。またこれは私だけでなく、周囲でも同じような反応がみられていた。その要因は看護教育を受けてきたにも関わらず、職場ではできないことが大半で自分の能力不足を強く感じたことや、職場の人間関係に戸惑ったことなどがあげられる。実際に、私も入社したときは、学生の頃のように、先生や実習班の仲間がいない状況のなか、一人でやっていけるのかという不安が大きかった。自分で志願した病棟に配属されたが、同じ病棟には友人もおらず、孤独感を感じた。その上働いてみると、思っていた以上に学生で習ったことのないような処置や治療方法、検査などが山ほどあり、何から手をつけて学習したら良いかも分からず、焦ったり戸惑ったりしていた。

私がこれらの問題とぶつかりながらも離職することなく看護師を続けることができた理由はどこにあったのだろうかと考えると、職場環境の重要性を第一に思う。新人の頃、私が焦ったり戸惑ったりしているときは、必ずプリセプターが声をかけてくれた。そして、簡単なことからやっていけば良いと導いてくれた。技術実施の場面では、自分のレベルに沿った的確なアドバイスをもらい、学習をスムーズに行うことができた。また、「困ってることない？」などいつも声をかけてもらい、精神的な支えもかなり心強いものだった。「新卒看護師がづらいと感じる内容と望む支援」のなかで、中尾らは「新卒看護師がづらいと感じている思いを素直に表出できるような職場の環境作りが必要」(2004)と述べていることから、職場環境の重要性の大切さ

がいえる。

急性期の病院で患者の急変も多く、新人のころは自分の目の前で急変が起こると強い驚きと恐怖感もあった。迅速に対処する先輩看護師の姿を見て自分にはできないと感じ、当時は看護職という選択を誤ったとも思っていた。ベナーは初心者および新人の特性で、「新人ナースたちは、その状況をつかむことがほとんどできない。それがあまりにも目新しく、あまりに見聞きしたことのないものだからである」(1992)と述べているが、私はまさしくそうだった。そんなときはいつも先輩看護師が声をかけてくれ、次に同じ状況にあつたら自分はどうか対応したら良いか、振り返りながら導いてくれた。私はそのような場面を通じて、自らの経験から学んだことが次の看護に生きてくるという看護師職のやりがいを知った。中本らは、「熟練した看護師は、初心者が現象を原則的知識と照合する学習のプロセスを大事にし、熟練した看護師が持っている知識や経験を言語化し伝える必要がある」(2002)としているが、初心者の私に先輩方がそのような姿勢で指導した結果により、私は状況を客観的に分析することを学び得ることができたのだろう。それからはやりがいを感じながら仕事ができるようになり、急変が起きてもそこから学習し次に活かそうとする姿勢で動くことができた。その姿勢は今も変わらず、最近では感染対策に興味をもち、院内感染防止委員として活動をしながらか、病院内外での勉強会に参加して知識を深めているところである。実践の場を通しながら知識を得ることに、学生の時とはまた違ったおもしろさを感じることができている。自分の興味・関心があることには積極的に参加させてもらい、そこで学んだことを自分の力とし、やりがいを感じながら仕事をするができている。それは私だけではなく、スタッフ全員が向上心をもちながら仕事をしているように見受けられる。

このような経験から私が考える新人看護師にとって魅力的な職場とは、仕事にやりがいを感じるができる職場だと思う。スタッフ全体が仕事にやりがいを持ち、実践を通して新人看護師にそれを伝えることで、新人看護師は仕事に魅力を感じるのではないだろうか。仕事にやりがいを持ち、目的意識をもって働くこ

とで、何かトラブルが発生しても、そこから逃げることなく頑張ろうと思う原動力となるように思う。私は今後、同じ志を持って就職してきた新人看護師が、その楽しさを知る前に離職してしまうことのないよう、先輩看護師として実践を通して仕事のやりがいを伝えていきたい。「新人看護職にとって魅力的な職場とは」がテーマの本セッションで、現場で働く看護師の立場から発言する機会を与えられたことを光栄に思う。

引用文献

- 中本朋子・下野典子（2002）：看護の初心者の臨床場面における思考過程および行動の特徴、第33回日本看護学会論文集（看護教育）、pp.30-32
- 中尾薫・佐藤和美・後藤多津代（2004）：新人看護師が「つらいと感じる内容と望む支援－就職6ヶ月後、9ヶ月後、12ヶ月後の変化の比較－」、第35回日本看護学会論文集（看護教育）、pp.42-44
- パトリシア・ベナー（井部俊子、他訳）（1992）：ベナー看護論達人ナースの卓越性とパワー（第1版）、p.17、医学書院

