

## 職場適応困難な新人看護師に対しての看護師長の行動

The Behavior of Head Nurses Toward New Nurses with Workplace  
Adjustment Difficulties

吉永 典子<sup>1)\*</sup>, 城ヶ端 初子<sup>2)</sup>, 小山 敦代<sup>2)</sup>  
Noriko Yoshinaga, Hatsuko Jougahana, Atsuyo Koyama

キーワード 職場適応困難, 新人看護師, 看護師長, 発達障害, SCAT (Steps for Coding and Theorization)  
Key words workplace adjustment difficulties, new nurses, head nurse, developmental disorders,  
SCAT (Steps for Coding and Theorization)

### 抄 録

**目的** 職場適応困難な新人看護師が職場適応するための, 看護師長の行動を明らかにする.

**方法** 新人看護師教育で職場適応のために個別支援を行った看護師長10名に面接を実施し, SCAT を用いて質的帰納的に分析した.

**結果** 職場適応困難な新人看護師が職場適応する為の看護師長の行動は, 「間接的行動」と「直接的行動」に分類された. 間接的行動は【病棟内外において新人看護師の育成体制の構築】【病棟内での指導方法の決定・支援】【受容する職場風土の醸成・整備】【指導にあたるスタッフの精神的サポート】【発達障害傾向の理解への努力】であった. 直接的行動は【お互いが目指す看護師像への到達のための関わり】【社会人としての指導】【精神的支援】【動機付けへの関わり】であった.

**考察** 職場適応困難な新人看護師が職場適応する為の看護師長の行動は, スタッフの指導への疲労状況を確認し精神的サポートを行い, 発達障害に対する正しい知識獲得が必要である.

### Abstract

**Purpose** To clarify the behavior of head nurses toward new nurses who have difficulty adapting to the workplace.

**Method** Interviews were conducted with 10 head nurses who provided individual support for new nurses with difficulty in adaptation, and analyzed qualitatively and inductively using “Steps for Coding and Theorization” method, a thematic qualitative data analysis technique.

**Results** The behaviors of the head nurses when training new nurses who have difficulty adapting to the workplace were classified as “indirect actions” and “direct actions.” Indirect actions were: (a) building a training system for new nurses inside and outside the ward; (b) determining guidance methods inside the ward and their implementation; (c) cultivating and maintaining an accepting workplace culture; (d) mental support for instruction staff, and (e) efforts to understand developmental disability (tendency). The direct actions were: (a) cultivating relationship with new nurses to promote mutual understanding of the images of goals as a nurse; (b) guidance as a member of society; (c) mental support; and (d) cultivating relationship to enhance motivation.

**Conclusions** To support new nurses who have difficulty adapting to the workplace, it is necessary for the head nurse to pay attention to the fatigue status of the staff, provide mental support and guidance, and acquire correct knowledge about developmental disorders.

1) 近江八幡市立総合医療センター Omihachiman Community Medical Center

2) 聖泉大学大学院看護学研究科 Graduate School of Nursing, Seisen University

\* E-Mail n.yoshinaga317@gmail.com

## I. 序 論

日本看護協会（2016）によると、新人看護師離職率は2007年9.2%、2009年「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律」の一部を改正する法律により、その後減少傾向となるが2011年以後7.5%と停滞している。

新人看護師育成については、2010年上記の法律改正で「新人看護師研修努力義務化」が実施された。その後、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得する為の研修として、医療機関の機能や規模にかかわらず、新人看護職員を迎えるすべての医療機関で研修を実施できる体制整備を目指した。そして2011年に「新人看護職員研修ガイドライン（以下ガイドライン）」（厚生労働省、2014）が作成された。これにより臨床現場では、研修における組織体制の明確化が必要とされ、研修責任者・教育担当者・実地指導者などの役割が求められ、新人看護師育成に多くの先輩看護師が指導者として関与している。このように新人看護師育成体制が充実してきたことにより、新人看護師の離職率は低値を示しているが、離職の原因に職場適応困難な状態も見られ、まだまだ職場適応困難への介入には難しさがある。

また医療施設は近年、医療の高度化や在院日数の短縮化、医療安全に対する意識の高まりなど国民のニーズの変化に伴い医療の在り方が変化している。それに加え、看護を対象とする患者は高齢化だけでなく、認知症などの症状も呈していることが多い。看護師は身体的・精神的・社会的に問題を持った対象に関わり、複雑化している看護問題に対し、看護ケアの提供を行なっていかなければならない現状がある。井部（2012）は、医療・保健・福祉といった対人援助の仕事はストレス因子が多く、メンタルヘルスの不調をきたしやすいと述べており、これに伴い日本の新人看護師の多くがバーンアウト状態にあり、リアリティショックの長期化がバーンアウトや離職を引き起こす（高岡、香月、2013）と示唆している。このようなことから、新人看護師へのサポートは、看護技術を含む看護実践のみでなく、メンタルヘルスを含めた精神的支援の仕組みも必要と考えられている（小林、2015）。また、看護基礎教育において「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」の改正は、社会のニーズ、医療情勢の変化などに対応して行

なわれており、教育内容についても必要性に応じて追加されてきた。しかし、専門科目の増加に伴い臨地実習時間が大幅に減少し、経験やケアの機会の減少に繋がっている。また最近「大人の発達障害」という言葉が出現しており、青木・村上（2015）は「近年、発達障害の状況は大きく変わってきており、幼少期から少し変わった子と言われ多少の兆候はあっても、気づかれず児童期には特に困る事態に至らないまま成長したが、成人期になってから学校や職場などで対人関係などの問題が起こるようになり、それに伴い抑うつなど様々な症状を呈して精神科を受診する例が増えている」と述べている。医療現場の高度化による新人看護師への高い期待や、新人看護師自身の態度や行動が個人の特性の問題であるのか原因は明らかではないが、臨床現場では職場適応困難な新人看護師が増加しどのように対応していけばよいか課題となっている。実際、雑誌「看護管理」（2014）には、「職場適応に困難を抱えるスタッフへの支援」という特集が組まれている現状もある。しかし、このような場合でも新人看護師を排除するのではなく「多様性の活用」や「多様性の受容」が看護現場の課題とも言われている（任、2014）。このように、職場適応困難な新人看護師が、適応できるような工夫も必要であると考ええる。高谷（2009）は新人看護師育成を行なうには、看護師長の支援が必要であることを述べている。看護師長（以後、師長）の役割として、ガイドラインには「看護管理者は、自施設の理念や基本方針に基づいた新人看護研修が実施できる体制の構築に責任をもつことが必要」（厚生労働省、2014）と述べられている。師長は新人看護師教育に責任を持つ役割が課せられているが、教育体制の構築だけでなく、適応困難な新人看護師を受け入れることができる職場環境づくりなど、部署看護職員全員を巻き込んだ対応が必要である。適応困難な新人看護師の対応に苦慮している師長が様々な工夫を行ない新人看護師離職率（日本看護協会）は大きく上昇していない現状はあるが、適応困難な新人看護師を受け入れる為に、師長がどのような行動を取っているのかについての先行研究は見当たらなかった。

## Ⅱ. 研究目的・意義

本研究は、職場適応困難な新人看護師が職場適応する為に、師長がどのような行動をとっているかを明らかにすることを目的とした。本研究の意義は、所属部署の新人看護師教育の最高責任者である看護師長が、職場適応困難な新人看護師に対しての人材育成方法についての示唆を得る事である。

## Ⅲ. 用語の定義

「新人看護師」とは、基礎教育課程を卒業後、国家試験に合格し看護師免許を取得し、病院に就職した1年未満の看護師とする。

「職場適応困難」とは、同僚より受け入れられないことなどにより、所属部署の職場環境や状況に適合できず、平均的なペースで業務を遂行することが困難な状態とする。

「発達障害傾向」とは、発達障害（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能障害）と診断されていないが、発達障害のような行動（コミュニケーション・対人関係・社会性における障害や衝動的な行動等）を示す。

## Ⅳ. 研究方法

### 1. 研究デザイン

質的帰納的研究

### 2. 研究対象施設と研究対象者

新人看護師の離職率が平均値（7.5%）以下（日本看護協会、2016）の300床以上の急性期病院を選択した。A県内では研究対象病院は12病院であった。これらの病院は、看護部の教育方針が明確であり、現任教育計画が整っていることをホームページで確認した施設である。対象者は、3年以上の師長経験で過去3年以内に職場適応困難な新人看護師の職場適応を企図した支援を行った経験を有する者とした。

### 3. 対象者選定方法

研究対象12病院の看護部責任者に連絡を取り、本研究の主旨を説明、協力の有無を確認し、協力

可能な8施設に協力依頼文書を送付した。看護部責任者から対象者候補に依頼文書を渡し、研究協力意思があれば封書にて研究者に返事を頂いた。研究参加意思のある師長とは本人の希望方法で連絡を取り訪問し調査を行った。

### 4. 調査方法

インタビューガイドによる半構成的面接法とし、表面的妥当性などを検討した上でインタビューガイドを作成し、その後プレテストによりインタビューガイドや面接方法を洗練した。基本属性は自記式質問用紙により情報を得た。

インタビューは1人1回、40分～60分程度で、参加者が希望する病院の個室で、1対1で実施し、対象者の許可を得てICレコーダーに録音した。なお、録音の承諾が得られない場合は、会話の内容に関してメモを取ることを了承を得た。インタビュー内容は、新人看護師が職場適応困難な状態において、どのようなことがあり、師長として新人看護師や他スタッフにどのような行動をとったかについて質問し、語ってもらった。調査期間は、2017年6月～2017年8月であった。

### 5. 分析方法

分析の枠組みにはSteps for Coding and Theorization（以下、SCAT）を用いた（大谷、2011）。（表1）大谷（2011）は「SCATの表は分析手続きが明晰であり、分析過程が明示的に残る為、自分の分析の妥当性確認のためのリフレクションを分析者に迫る機能も有している」と述べている。また、SCATは看護学を始め多様な領域の研究に用いられていることから本研究の分析に採用した。

分析の方法は、面接法で得た言語データをまず、逐語録におこしセグメント化（切片化）しテキストに記載する。それぞれに（1）データの中の注目すべき語句（2）それをいいかえるためのデータ外の語句（3）それを説明するための語句（4）そこから浮き上がるテーマ・構成概念の順にコードを考案して付していく4つのステップのコーディングと、そのテーマや構成概念を紡いでストーリー・ラインと理論を記述した。ストーリー・ラインとは「データに記述されている出来事に、潜在する意味や意義を主に（4）に記述したテーマを紡ぎあわせて書き表したもの」である。職場

適応困難な新人看護師に対する師長の行動として抽出された（４）のテーマや構成概念をストーリーラインへと紡ぎあわせた。

SCAT による分析を実施し、対象者のストーリーラインと理論的記述を記載し各人の全体像の把握を行なった。全体的把握をする為に（４）テーマや構成概念はあまり抽象度を上げずに行なった。各師長の SCAT 分析をもとに、職場適応困難な新人看護師の行動を表すテキストや、これに関連する（４）テーマや構成概念からの抽出を各師長ごとに行なった。その後これらを統合し、テキストや（４）テーマ・構成概念の類似点や相違点の比較を行ない、その行動を対象者別に分類しサブカテゴリに分けた。分析結果の厳密性に対しては、質的研究の経験者、看護研究者や看護大学院生とのディスカッションを行ない、大谷（2008）の「４ステップスコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案―着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き―」の資料等を参考にした。また SCAT を用いることで、サブカテゴリ作成までテキストを付随させ抽象化を行なった為、自己の分析の確認を適宜実施した。また、研究領域の教授によるスーパーバイズを受けた。

## 6. 倫理的配慮

対象者には、研究の趣旨、協力内容、協力は自由意思であること、協力を承諾してもいつでも撤

回できることなどを書面と口頭で説明し承諾を得た。研究協力の有無に関する情報は、看護部責任者へ提供しないことを説明した。会話中に個人や勤務施設が特定されるような会話内容が含まれた場合には、逐語録時に該当箇所を削除しプライバシーの保護に努めた。使用する USB は鍵のかかる保管庫で厳重に管理し、本研究以外には使用しない。研究の成果は匿名性を厳守し、修士論文や学会等で公表することを伝えた。本研究は、聖泉大学倫理審査委員会（承認番号017-001、承認日平成29年4月25日）の承認を得た。

## V. 結 果

### 1. 対象者概要と新人看護師育成体制(表 2)

対象者10名は全員女性で、平均年齢は $50.5 \pm 5.12$ 歳であった。師長経験平均年数は $5.6 \pm 2.22$ 年であった。インタビューは1人につき1回実施し、1回の面接時間の平均は44.9分（37分～65分）であった。対象者10名のうち、9名が看護管理者研修ファーストレベルの受講終了者で、その内の1名は看護教員の経験があった。新人看護師の育成体制は、プリセプターシップが7名、パートナーシップナーシングシステムが1名、教育担当者と実地指導者が1名、部署看護師全員が1名であった。

表 1 SCAT の分析フォーム

テキスト	(1)テキスト中の 注目すべき語句	(2)テキスト中の 語句の言い換え	(3)左を説明する ようなテキスト外 の概念	(4)テーマ、構成 概念	(5)課題
ストーリーライン					
理論記述					

SCAT WEB site からのダウンロードフォーム scatform 1.xls  
<http://www.educa.nagoya-u.ac.jp/~otani/scat/scatform 1.xls>



## 2. 職場適応困難な新人看護師の背景

10名の対象者から、職場適応困難な新人看護師の対応経験が11名分あり内訳は、女性9名、男性2名であった。これらの新人看護師の年齢は20歳代前半が3名、20歳代後半が2名、30歳代前半が3名、30歳代後半が3名であった。このうち社会人経験を持つ者は7名、大学卒業は3名、専門学校卒業が7名であった。転帰は5名が退職、5名が部署異動後の就業継続、1名のみ同部署での就業継続中であった。この中で師長が発達障害傾向の可能性を考えた症例は4名、考えなかった症例が4名、不明が3名であった。

## 3. ストーリーラインと理論的記述からみた看護師長の行動

10名分のストーリーラインと理論的記述を記載し、全体像の把握を行った。まず、職場適応困難な新人看護師が退職せずに就業継続ができていない師長の行動に注目をした。するとB氏、C氏、G氏の行動により職場適応困難な新人看護師が就業継続できていることが明らかになった。

B氏は、包容力のある受け入れ環境整備とスタッフ全員で新人看護師を育てるという意思表示を病棟全体に行い、組織風土の醸成を行っていた。C氏は、新人看護師の特性を自ら学び、早期に発

達障害に気づき、看護管理者で共有し、その新人看護師の行動を特性として受け入れ環境整備を行った。G氏は、職場適応困難な理由を探索し、必要な専門的対応（受診）に気づき行動し、就業継続に繋げた。スタッフにも受け入れ環境について伝達し、組織風土の醸成に関わっていた。

## 4. 職場適応困難な新人看護師に対しての看護師長の行動

10名分のテキストから、職場適応困難な新人看護師育成に対して師長の行動については、101の(4)テーマ・構成概念から26サブカテゴリと9カテゴリが確認された。その内容からカテゴリは間接的行動と直接的行動に分類できた。「間接的行動」は新人看護師を中心に考え、新人看護師を取り巻く関係者と看護師長自身への働きかけとし「プリセプター等と協同」した実施と、「看護師長独自」での実施に分類できた。「直接的行動」は、職場適応困難な新人看護師に対して師長からの直接的な行動である。

太字はカテゴリで【】、サブカテゴリは〈〉、「」はテキストの一部とする。

### 1) 職場適応困難な新人看護師への看護師長の間接的行動（表3）

表2 研究対象者概要と新人看護師育成体制

看護師長	年齢 (歳代)	看護師 経験年数 (年)	看護師長 経験年数 (年)	教員 経験	看護管理 者研修	新人看護師体制
A	40	26	3	有	有	プリセプターシップ
B	40	22	5	無	有	病棟看護師全員
C	40	26	3	無	有	プリセプターシップ
D	40	24	7	無	有	パートナーシップナースングシステム
E	40	24	4	無	有	プリセプターシップ
F	50	34	8	無	無	プリセプターシップ
G	50	32	10	無	有	教育担当者・実地指導者
H	40	28	5	無	有	プリセプターシップ
I	50	32	5	無	有	プリセプターシップ
J	50	27	6	無	有	プリセプターシップ

表 3 職場適応困難な新人看護師への看護師長の間接的行動

	カテゴリ	サブカテゴリ	(4)テーマ・構成概念			
プリセプター等と共同して実施	病棟内外においての新人看護師の育成体制の構築	他者を通しての職場適応困難な新人看護師の現状確認	精神的負担を予測しての観察 新人看護師育成に対し評価の厳しい先輩看護師の存在 先輩からの現状把握			
		先輩看護師、プリセプター、主任との情報共有	指導方法の共有依頼 新人看護師育成情報の伝達 主任と新人看護師との面接 新人看護師と様々な立場との先輩との面接			
		病棟全体にスタッフ全員での育成を伝達	個別支援の徹底 病棟管理者達による所属部署全員での新人育成決定 常時、受容環境作りと自分達が育てるという意識の表明 所属長方針の伝達 スタッフ全員指導による就業継続 新人育成は同僚みんなで行なう事を伝達			
		上司・新人教育担当師長に早期からの相談・報告(部署異動)	異動の上申 上司に相談 部署異動を考慮し看護部に相談 上司(看護副部長)による新人看護師の面接 早期からの上司報告 新人担当課長に相談 上司への報告の継続 上位者複数名での今後の方針決定			
		病棟内での指導方法の決定・支援	業務調整と指導支援	業務調整支援 固定した指導者の不在 業務調整の確実性と実施 弱点克服のための再指導(年度末) 上司からの指導を受け再指導 入職後3ヶ月からの個別指導 毎日の担当者の決定 患者の安全確保のための業務縮小 業務量の縮小		
				先輩看護師との関係性を考慮し主任と共に支援・指導方法の決定	主任との事前準備と新人看護師のベースの維持 新人看護師と先輩看護師との関係	
				指導場面の支援	プリセプターと共に、指導 機会を捉えた指導	
				受容する職場風土の醸成・整備	指導する先輩看護師などに受容環境提供の依頼・提供	受容環境の提供 先輩からの声かけの依頼 同期に話を聞くように依頼
						受入れる職場風土の醸成・整備
					長所を伸ばす関わりで職場の受容を促す	長所の把握 長所の公表 長所を伸ばす関わりで受容するように仕掛ける 新人看護師の長所公表による病棟全体の質的向上のねらい
		看護師長独自で実施	指導にあたるスタッフの精神的サポート		プリセプターへの傾聴と支援 先輩看護師への傾聴と支援	プリセプターの話しの聞き役 指導せず、看護実践のできる日の確保 先輩看護師の話の聞き役
				発達障害傾向の理解への努力	発達障害に対するための自己学習 発達障害に対しての自己学習 カウンセリング受診結果の確認 能力範囲内での業務 発達障害の症状と新人看護師の行動とを結びつけての理解	

## 【病棟内外においての新人看護師の育成体制の構築】

21のテーマ・構成概念から4つのサブカテゴリが得られた。〈他者を通しての職場適応困難な新人看護師の現状確認〉は、新人看護師の業務の現状をプリセプターや先輩看護師、時には医師からの評価を聞き、新人看護師に関わる様々なスタッフから情報を収集していた。プリセプターは新人教育を通して困惑した現状を師長に報告していた。他にも、主任からの情報で、新人看護師の現状を把握していた。〈先輩看護師、プリセプター、主任との情報共有〉を行ない、職場適応困難な新人看護師へ効果的な指導にあたる為に、新人看護師の現状の共有を様々なスタッフと行なっていた。

また、〈病棟全体にスタッフ全員での育成を伝達〉していた。〈上司・新人教育担当師長に早期からの相談・報告〉は、職場適応困難な新人看護師を認識した師長は、指導体制における悩みや部署異動を踏まえた報告・相談を早期から行なっていた。職場適応困難な新人看護師の対応は、病棟内だけの解決が困難な為早めに部署異動も考慮した看護部などへの報告・相談がされていた。

## 【病棟内での指導方法の決定・支援】

13のテーマ・構成概念から3つのサブカテゴリが得られた。〈業務調整と指導支援〉では師長が勤務表作成時に、職場適応困難な新人看護師の勤務帯の受け持ちの患者数を考慮し、同じ勤務帯で働く先輩看護師の選択などの調整を行なっていた。新人看護師が先輩看護師の協力を得て、能力内で業務ができ、負担が少ないような工夫を行なっていた。〈先輩看護師との関係性を考慮し、主任と共に支援・指導方法の決定〉では、プリセプターや先輩看護師との関係性も重要視し、指導方法を決定していた。また、新人看護師の人間関係構築状態にも配慮していた。このような新人看護師の指導方法を決定するプロセスとして、師長は単独でなく、主任と共に決定していた。職場適応困難な新人看護師を支援していくことは難しく、先輩看護師が新人看護師に関わる事に拒否的な場合は、師長が〈指導場面の支援〉を行っていた。

## 【受容する職場風土の醸成・整備】

14のテーマ・構成概念から3つのサブカテゴリが得られた。〈指導する先輩看護師などに受容環

境提供の依頼・提供〉し師長も〈受入れる職場風土の醸成・整備〉も行なっていた。師長は、新人看護師が病棟スタッフに受入れてもらえるように、その新人看護師の長所をスタッフに伝えていた。〈長所をのばす関わりで職場の受容を促す〉よう関わっており、新人看護師の長所を見つける努力をし、スタッフに伝え、承認されることで職場での受入れ環境ができるような関わりをしている。「できない、できないでは、みんながですが（受入れづらい）、その得意なところでたよったりするじゃないですか？そうすると、自分（新人看護師）もうれしくなって、周りもうけられますよね」と新人看護師の長所の把握も行なっていた。

## 【指導に当たるスタッフの精神的サポート】

3のテーマ・構成概念から2つのサブカテゴリが得られた。〈プリセプターへの傾聴と支援〉では、プリセプターは師長から期待し任命され、役割を遂行していく。プリセプターは新人看護師教育に携わるが、職場適応困難な状態を呈する為、指導に対する困惑等の思いを持ちながら役割遂行している。これを師長は傾聴し支援していた。また、プリセプターへの支援だけでなく〈先輩看護師への傾聴と支援〉も行なっていた。

## 【発達障害傾向の理解への努力】

4のテーマ・構成概念から2つのサブカテゴリが得られた。職場適応困難な新人看護師に対して発達障害傾向に気づいている師長も存在した。〈発達障害を理解するための学習〉と〈行動と知識を結びつけての理解と支援〉を行なっていた。「発達障害っていうのもどこにあるのかな？って思って本も私読んでみたんですけど、障害の子たちはその雑音と一緒に入ってくるんです。だから、話が聞こえない、聞けない、考えがまとまらない。だからね、しゃべってもね必ず、こうやってするんですよ。（まわりを見回す）〇〇さん、今ねあなたにはしゃべってないんよ、仕事仕事っていうと、仕事にもどるんです。ほんまにキョロキョロしやはるんですわ。『あっ、これやなあ』って、思って」と学んだ知識と現状とを結びつけていた。

## 2) 職場適応困難な新人看護師への看護師長の直接的行動（表4）

### 【お互いが目指す看護師像への到達のための関わり】

26のテーマ・構成概念から6つのサブカテゴリが得られた。〈生育歴や過去の確認〉により、現

在の職場適応困難な状態が、過去を遡り影響する事実の有無の確認をしていた。また、家族関係にも注目していた。〈直接的な現状の確認〉を頻回な面接などを通して行ない、新人看護師の思いや看護技術面の進行状態などの確認をしていた。〈内省への関わりをし、目標の明確化〉では、職場適応困難な状態を振り返る関わりをし、次の目標を明確にしていた。そして、個別の目標を立案、実行していく為には〈個別支援を公にする事の了承〉を得ていた。〈専門職としての看護師長の期待の伝達〉として、頻回な面接を通し、目標変更の師

長の意図や指導内容について新人看護師に伝え〈思いの確認〉も行なっていた。

#### 【社会人としての指導】

6のテーマ・構成概念から2つのサブカテゴリが得られた。職場適応困難な新人看護師の行動にコミュニケーション問題や態度の問題が抽出され、それに対しての指導も師長が行なっていた。〈コミュニケーションの取り方の指導〉などの基本的なコミュニケーション指導を行なうだけでなく、人とコミュニケーションをとる時の考え方についても指導していた。「あなたね、助けて

表 4 職場適応困難な新人看護師への看護師長の直接的行動

	カテゴリ	サブカテゴリ	(4)テーマ・構成概念
職場適応困難な新人看護師への直接的行動	お互いが目指す看護師像への到達のための関わり	生育歴や過去の確認	生育歴の確認
			過去のメンタル問題の把握
		直接的な現状の確認	面接
			観察
			少しの時間で声かけ
			体調面の確認
			頻回な面接
			看護技術修得の進捗の確認
			新人看護師との距離感を意識した関わり
		内省への関わりをし目標の明確化	振り返りをしながらの段階的な目標設定
			面接による内省
			面接による目標設定
			新人看護師の内省を促す
			内省内容の文章化
		個別支援を公にすることの了承	個別支援を公にすることの了承
	社会人としての指導	専門職としての看護師長の期待の伝達	看護師長の意図の伝達
			キャリア支援の確認の為の希望確認
			最低限の看護実践
			次段階の課題達成のための役割教授
			現在の職場適応困難な新人看護師の能力を伝達
			職場適応困難な新人看護師に課題認識させる働きかけ
			就業継続についての判断の伝達
		思いの確認	職場適応困難な新人看護師のベースの維持
			看護観の確認
			新人看護師の思いの確認
			新人看護師の思いを聞きながら、課題認識をさせる関わり
		コミュニケーションの取り方の指導	基本的な挨拶の指導
			基本的な挨拶の指導による成長
			コミュニケーションに対する心の持ち方についての指導
			コミュニケーションの取り方の指導
	精神的支援	態度に対する指導	指導されるとき受容についての指導
			多重業務実践のための指導
		同期との仲間意識の確認・推奨	同期内での人間関係の把握
			同期内での人間関係の必要性の説明
		精神状態把握と精神的支援	苦悩状態の受容とアドバイス
			突発的な体調不良による休暇提供
			睡眠状態の確認
			日々の表情の観察
			早めに気づくこと
			職場環境の不十分さによるストレス
			辛い思いをためさせない
			困惑に対する傾聴とフォロー
		専門職への相談の調整・推奨	専門的治療の受診の調整と推奨
	動機付けへの関わり	承認行動	新人の存在を認める発言
			先輩の賞賛の声を伝える



あげようって、言ってるのに、あなたはね、(心の)シャッターを閉めてる状態やでって言ったことがあるんですけど、怖いのを振り切って出なさいって」と心の持ち方を説明していた。また〈態度に対する指導〉は、積極性や謙虚さについての指導を行っていた。

#### 【精神的支援】

11のテーマ・構成概念から3つのサブカテゴリが得られた。〈同期との仲間意識の確認・推奨〉〈精神状態把握と精神的支援〉〈専門的治療への相談の調整・推奨〉の3サブカテゴリが確認された。精神的支援として、同期との人間関係にも着目し同期同士の深い関わりを勧め、師長が新人看護師の精神状態把握や支援を行っていた。そして必要時、専門的治療へ繋げる為の相談や調整などを行っていた。

#### 【動機付けへの関わり】

2のテーマ・構成概念から1つのサブカテゴリが得られた。〈承認行動〉として、師長は先輩看護師から新人看護師の賞賛の声を聞くと、面談時に伝えること新人看護師に笑顔が見られた経験を

していた。また、自らが新人の存在を認める発言をしていた。職場適応困難な新人看護師は出来ない事に焦点があてられがちだが、承認することで、新人看護師の出来ている事を認めた関わりを行ない、動機付けを行っていた。

## VI. 考 察

### 1. 職場適応困難な新人看護師への看護師長の特徴的な行動

今回の研究で、職場適応困難な新人看護師への師長の間接的な行動にはプリセプターなどと協働して実施している【病棟内外においての新人看護師の体制の構築】【病棟内での指導方法の決定・支援】【受容する職場風土の醸成・整備】の3カテゴリが得られた。また師長独自で実施している間接的行動として【指導にあたるスタッフへの精神的サポート】【発達障害傾向への理解への努力】の2カテゴリが得られた。また、師長の直接的行動として【お互いが目指す看護師像への到達の為の関わり】【社会人としての指導】【精神的支援】【動

表5 「職場適応困難な新人看護師への看護師長の行動」と「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法の開発」(高谷, 2015) との比較

大カテゴリ	職場適応困難な新人看護師への看護師長の行動(カテゴリ)	大カテゴリ	看護師長が行う新人看護師適応への支援(カテゴリ) (高谷,2015)
プリセプター等と協働して実施(間接的行動)	病棟内外においての新人看護師の育成体制の構築	プリセプターたちと協働	協働体制での新人育成
	病棟内での指導方法の決定・支援		精神的サポート
	受容する組織風土の醸成・整備	看護師長が行う支援	新人状況の把握
看護師長独自で実施(間接的行動)	指導にあたるスタッフの精神的サポート		プリセプター体制における看護師長の工夫
	発達障害傾向への理解への努力		学習(育成)への支援
直接的行動	互いが目指す看護師像への到達のための関わり		専門職としての看護師長の役割
	社会人としての指導		労働環境の工夫
	精神的支援		
	動機付けへの関わり		

機付けへの関わり】の4カテゴリが得られ、合計9カテゴリが確認された。高谷（2015）の「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法の開発」では、師長がプリセプターたちと協働し行なう新人看護師適応への支援では[協働体制での新人育成][精神的サポート]の2カテゴリが得られていた。また、師長が行なう新人看護師適応への支援は[新人状況の把握][プリセプター体制における看護師長の工夫][学習（育成）への支援][専門職としての看護師長の役割][労働環境の工夫]の5カテゴリが得られていた。この高谷の研究は、新人看護師の適応促進を目的とした看護管理者が用いる支援方法の妥当性の検証報告である。これらを比較すると、酷似している部分も見られるが、全く確認されていないカテゴリがある。それは、師長独自で実施している【指導にあたるスタッフへの精神的サポート】【発達障害傾向への理解への努力】の部分であり、職場適応困難な新人看護師への特徴的な師長の行動であると考えられる（表5）。

## 2. 職場適応困難な新人看護師を支援するための看護師長の行動

職場適応困難な新人看護師支援は、非常に労力を要する。プリセプターだけでは、新人看護師育成は行えず、多くのスタッフの協力が必要である。その為に、指導に当たるスタッフ全員の疲労状況を確認し、精神的サポートが必要である。職場適応困難な原因が、発達障害傾向の場合もあるが、そうでない場合もあり、診断されれば、問題が解決するわけではない。北川（2020）は、「発達障害には、『症状がある程度の閾値を超えれば、それで即診断』とはならないといった、正常と発達障害との境界の不明瞭さがある」と述べている。また「発達障害のある人とともに勉強や仕事をしていくためには、周囲の人も発達障害を理解し、その対応方法を学んでいかなければ、解決がされないまま、誰もがストレスを抱える状況になる」とも述べている。昨今、「発達障害」という言葉が頻繁に様々な場所で使用され、スタッフからも職場適応困難な新人看護師を支援しているとその原因として、軽率に「この新人看護師は発達障害ではないか」と発言する場面も見受ける。この発言は「人権問題」の可能性のあることを理解しておく必要がある。2016年に「障害者差別解消法」

が施行された。北川（2020）は、「このような法律の後押しもあり、現在では、何らかの障害があるからといって、看護師になってはいけない、看護師を辞めたほうがよいということは差別になる」と述べている。職場適応困難な新人看護師に対応する師長は、新人看護師の行動について、理解し配慮できるよう発達障害についても自ら学ぶことが大切であると考ええる。

師長は看護管理者としてヒト・モノ・カネ・情報のマネジメントを行い、職場適応困難な新人看護師の育成を行っていかねばならない。特に新人看護師だけでなくプリセプターや職場全員を巻き込み受け入れる環境を作り、必要時、部署異動も検討し看護部長に早期に報告するなど、部署を超えて多くの人材を巻き込む行動が重要であると考ええる。

## VII. 研究の限界と今後の課題

本研究は、急性期一般病院を研究対象とした為か、新人看護師の年齢幅も広く、大学病院等を対象にした場合とは異なる研究結果も得られる可能性がある。今後は、職場適応困難な新人看護師の視点からも研究を行ない、増えつつある職場適応困難な新人看護師が就業継続できる環境作りや関わりを明らかにしていくことが課題である。

## VIII. 結 論

1. 職場適応困難な新人看護師に対する師長の行動は、間接的行動と直接的行動に分かれていた。
2. 職場適応困難な新人看護師への師長の特徴的な行動には、組織的対応や受容環境の整備、職場適応困難になっている根本的理由の探索に取り組み発達障害傾向も考慮した理解や工夫の努力がみられた。

## 付 記

本研究は平成29年度聖泉大学大学院看護学研究科の修士論文を一部追加・加筆した。また、日本看護学教育学会第29回学術集会で発表原稿の一部である。

## 謝 辞

本研究に協力頂きました対象施設の看護部長様、看護師長様、研究をすすめるにあたりご指導を頂きました聖泉大学大学院看護学研究科の諸先生方に深く感謝いたします。

## 文 献

- 青木省三, 村上伸治編. (2015): 大人の発達障害を診るということ, 2, 医学書院.
- 廣尚典. (2015): 働く発達障害者を支える, ストレス学研究, 30, 35-38.
- 井部俊子. (2012): プリセプターシップ—育てることと育つこと, 4, ライフサポート社.
- 川上ちひろ. (2014): 看護スタッフが感じる「“対応が難しい” 学習者」とは 対象者への適切な理解と効果的な対応策を考える, 看護管理, 24 (10), 932-939.
- 北川明. (2020): 発達障害のある看護職・看護学生支援の基本と実践, 5, 179, メジカルビュー社.
- 小林悟子. (2015): 新人看護師のメンタルヘルス支援に関する文献検討, 国立看護大学校研究紀要14 (1), 7.
- 厚生労働省. (2014): 新人看護職員研修ガイドライン (本文) 【改訂版】. [http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf). [検索日2017年 3月30日]
- 宮岡等, 内川登紀夫. (2013): 大人の発達障害ってそういうことだったのか, 7, 医学書院.
- 日本学生支援機構. (2015): 大学, 短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査分析報告 対象年度: 平成17年度 (2005年度) ~平成25年度 (2013年度), [http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/chosa\\_kenkyu/chosa/\\_icsFiles/afiedfile/2015/11/02/bunseki2005\\_2013.pdf](http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/_icsFiles/afiedfile/2015/11/02/bunseki2005_2013.pdf) [検索日2017年 3月15日]
- 日本看護協会. (2016): 2015年病院看護実態調査, <http://www.nurse.or.jp/home/document/view.php?f=seisaku/90.pdf>, [検索日2017年 3月15日]
- 任和子. (2014): いまの時代に求められる若年スタッフの職場適応支援, 看護管理, 24 (10), 928-931.
- 大谷尚. (2011): SCAT (Steps for Coding and Theorization) - 明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法, 日本感性工学会

論文誌, 10 (3), 155-160.

- 高岡光江, 香月富士日. (2013): 新人看護師のバーンアウトに関する研究の概観, 名古屋市立大学看護学部紀要, 12, 1-13.
- 高谷壽枝. (2009): 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援プログラム項目の検討, 兵庫県立大学看護学部地域ケア開発研究所紀要, 16, 97-110.
- 高谷壽枝. (2010): 新人看護師が臨床現場に適応するための看護師長の工夫, 兵庫県立大学部地域ケア開発研究助紀要, 17, 103-115.
- 高谷壽枝. (2015): 新人看護師の適応を目的とした看護師長のための支援法の開発, 徳島文理大学研究紀要, 90, 89-98.

