

新人看護師が卒業時に振り返った自己課題と 自己の強みを臨床で活用する様相

首 藤 八千子 中 本 智恵子*¹

井 上 典 枝*² 脇 幸 子*³

【要 旨】

〔目的〕新人看護師が卒業時に振り返った自己課題と自己の強みを臨床現場での目標設定・看護活動・人間関係作りに活用する様相を明確にする。〔方法〕就業1年・2年の新人看護師を対象にWeb調査と半構成的面接を実施し、得られたデータを分析した。〔結果〕新人看護師が自己課題と自己の強みを活用して、非動機づけから外発的動機づけ、内発的動機づけへと、動機づけを高めていく様相が明らかになった。

【キーワード】

自己課題 課題価値 自己の強み 自己効力 主体性

緒言

今日の少子・超高齢の進行と、医療の高度化・複雑化や医療技術の進歩など、激動の社会の中で、看護業務の複雑化・多様化などによって看護職の需要は増えており、慢性的な看護職不足となっている。そのような社会において、次世代の医療・看護を担う新卒看護師の育成は重要な課題である。

看護職者が専門職としての役割を発揮していくためには、それに見合う専門的な能力を確保することと、専門職としての自律が不可欠であり、専門能力は看護の基礎教育においてその基盤となる能力が培われ、その後も、常に研鑽が求められる（日本看護協会，2015）。また、継続教育では看護職の自己研鑽を進めるために、看護職を雇用している組織には、各組織の看護職の状況を踏まえたクリニカルラダーを活用した学習支援による人材育成が推奨されている（日本看護協会，2019）。さらに、生涯学習支援は「成人学習」の支援であり、個人の主体性を尊重することが前提となるため、組織主導で進めるのではなく、対話により看護職の学習意欲を喚起し、内発的動機づけを高めるような支援が必要である。

一方で、新人看護師の離職率が高いことが課題の一つとして取り上げられている。離職防止対

*1 学校法人別府大学明豊高等学校看護科専攻科

*2 学校法人後藤学園藤華医療技術専門学校看護科

*3 大分大学医学部看護学科

策の目的も兼ねて、2010年には、新人看護職研修が努力義務として制度化された（厚生労働省、2014）。その後、離職率は抑えられていたが、2019年以降再び上昇し、2021年は新型コロナウイルス感染症の影響が一定程度あったとされ、初めて10%を超えている（日本看護協会広報部、2023）。また、新人看護師が1年以内で離職をすると、その後の就業期間も1施設で継続して働くことが難しい傾向が示されている（栗原・菊池、2012, pp. 361-364）。このことは、初めて就職した病院を早期に離職せずに、粘り強く困難に立ち向かい、乗り越えていくことが看護実践能力の向上、看護職者としてのキャリア形成の将来においても重要であることを意味すると考えられる。

新人看護職の離職理由を概観すると、新人看護師は自分の能力と求められる能力のギャップによっておこる心身の苦痛、リアリティショックの状態に陥りやすい（平賀・布施、2007, pp97-107）ことは以前より指摘されていた。最近では、リアリティショックに加え、新人看護師の知識や技術の課題のみならず、自信喪失や自己評価の低下など退職までに至る心理プロセスや先輩看護師との間に生じる人間関係に着目された研究が散見される（柏田、2018, pp. 46-54；三代澤・矢野・杉浦、2018, pp. 57-69）。また、新人看護師の主体性が欠如した表面的学習や対人関係力の弱さ、自分本位さという看護実践以前の個人的な課題が多重課題対応不全に陥る主要な因子になっている（今井・岡田・高瀬、2021, 195-208, pp. 195-208）との指摘もある。これらの課題は、短期間で解決するようなものではないからこそ、基礎教育から継続教育へとシームレスな教育が望まれる。また、課題に取り組む有意義性に気づき、課題を持つ自身を肯定的に受け止められれば、離職は回避され、最初に入職した施設で、支援を受けつつ成長していくことができるのではないかと考える。

そこで、A校では、卒業生が自己課題を認識することで、入職後の目標管理システムに主体的に移行できる動機づけとなり、自己の強みによって自己効力感が機能し、目標設定と相俟って主体性が喚起され、先輩看護師の支援を得て学ぶ・課題を乗り越えるという行動になっていくのではないかと考え、自己課題と自己の強みを抽出するために、卒業時シミュレーション演習を実施した。この演習は、国家試験が終了した卒業直前の時期に、新人看護師が遭遇するシナリオを作成し、これをもとに訓練された模擬患者を活用した状況設定シミュレーションとデブリーフィングを行い、本人・模擬患者・教員とで課題と強みを確認した。そして、入職後はこの課題や強みを職場の先輩看護師や上司と共有し、主体的に課題克服に取り組むことを促した。

この研究では、卒業時に振り返った自己課題や自己の強みを新人看護師が入職後に活用しているのか、どの様に活用しているのか、その様相を明らかにする。

I. 研究目的

新人看護師が、卒業時の状況設定シミュレーション演習を通して振り返った自己課題と自己の強みを、臨床現場での目標設定・看護活動・先輩看護師との人間関係作りに活用しているのか、どの様に活用しているのか、その様相を明らかにする。

II. 用語の定義

新人看護師：卒業後最初に入職した病院において主体的に看護が実践できる、いわゆる一人前とよばれる以前の卒業後1年目・2年目の看護師をさす（厚生労働省、2014；鈴木・河津、2018）。

主体性：入職した組織の中で看護師の役割を遂行するために、求められる能力と自分の能力のギャップと、ギャップを埋めるための行動を判断し、責任をもって行動する態度や性質をさす。

自己課題：状況設定シミュレーションを通して振り返った、求められる能力と現実の自分の看護、実践力とのギャップから導き出された今後の課題のことである。

自己の強み：状況設定シミュレーションを通して振り返った、その人の才能、自信、資源などストレンクスとなるもののことである。

Ⅲ. 研究方法

1. 研究デザイン Web 調査による実態調査研究, 半構成的質的研究

2. 調査対象とデータ収集方法

1) Web 調査

調査対象は、入職後1年目・2年目の新人看護師でA校卒業後最初に入職した職場に継続して就業している看護師45人に対し、就業施設の看護管理者を通して調査依頼し、回答方法は、Google フォームを活用し、Web 上とした。Google フォームで作成したファイルはすべて暗号化され堅牢なデータ保護機能が実装されたものと認識し活用した。

調査内容は、①就業機関の新人看護師の指導体制として、〔職場の新人看護師の指導体制〕〔クリニカルリーダー〕〔個人目標設定・目標設定の仕方〕の3項目、②自己課題・自己の強みについて、〔認識の程度と伝えた相手〕〔活用の程度と活用内容と活用の時期〕、さらに活用内容として〔目標設定〕〔看護実践〕〔職場の上司との人間関係作り〕〔職場の先輩看護師との人間関係作り〕〔職場の同僚との人間関係作り〕6項目について調査した。

2) 半構成的面接

調査対象は、Web 調査時に、面接に応じることが可能な対象には連絡先を記入してもらった。承諾が得られた5人に、半構成的面接を行った。

3. 分析方法

1) Web 調査では、記述統計を用いた。

2) 半構成的面接では、逐語録を意味ある単位ごとに内容を切片化し、それらにコード名を付け、共通したコードを抽出して、カテゴリ化した。

3) 分析の妥当性を得るために、全過程を通じて、統計分析・質的分析に習熟した研究者のスーパーバイズを受けた。

4. 倫理的配慮

本研究は、別府大学倫理委員会の承認（承認番号：2022-11）を受けて実施した。研究協力者の所属施設の看護管理者に研究の趣旨を文書で説明し、研究対象者に研究への参加依頼文書を渡して頂くことで研究参加の同意を得た。研究対象者には、研究の趣旨と自由意思の尊重と匿名性を文書で説明し、web 調査に答えることで研究参加への同意を求めた。調査に答えた対象者に面接への参加意思を質問し、参加意思を示した対象者に目的と匿名性を口頭で説明し、逐語録において個人や就業施設が特定される情報が無いことを確認し、遵守した。

IV. 結果

1. Web 調査

調査対象者45名中、10名から回答が得られ、回収率は22.2%であった。その内、入職後1年目は5名、入職後2年目は5名であった。また、面接の同意が得られた者は、入職後1年目は3名、入職後2年目は2名の計5名であった。結果を表1-1、表1-2に示す。

表1-1. アンケート調査の結果

		n= 10(人)
	質問項目	合計
1. 職場の新人看護師の指導体制	プリセプター制	7
	プリセプター+チューターシップ	3
2. クリニカルラダーの有無	ある	6
	ない	2
	わからない	2
3. 個人目標の設定の有無	する	9
	しない	1
4. 目標設定の仕方	自分一人で設定	6
	プリセプターとともに設定	2
	病棟師長とともに設定	1
	ラダーごとに決まっている	1
5. 卒業時の状況設定シミュレーションを覚えているか	明確に覚えている	4
	どちらかといえば覚えている	6
6. 卒業時の自己課題の入職後の認識	明確に認識	3
	どちらかといえば認識	6
	まったく認識していない	1
7. 卒業時の自己課題を入職後職場の人に伝えたか (複数回答)	プリセプターに伝えた	2
	プリセプター・先輩看護師に伝えた	2
	プリセプター・同僚に伝えた	1
	先輩看護師・上司に伝えた。	1
	上司に伝えた	1
	誰にも伝えていない	3
8. 卒業時の自己課題を入職後活用したか	活用した	2
	どちらかといえば活用した	4
	どちらかといえば活用しなかった	2
	活用しなかった	2
9. 卒業時の自己課題を入職後、何に活用したか (複数回答)	目標設定	2
	看護実践	4
	職場の上司との人間関係作り	2
	職場の先輩看護師との人間関係づくり	3
	職場の同僚との関係作り	1
10. 卒業時の自己課題を入職後のいつ活用したか (複数回答)	活用しなかった	3
	入職時～入職後 6 か月	2
	入職後 6 か月～入職後 1 年	1
	入職後～1 年未満	2
	入職後 1 年～入職後 2 年未満	1
	入職後～2 年未満	1
11. 卒業時の自己の強みの入職後の認識	どちらかといえば認識していた	3
	どちらかといえば認識していなかった	5
	全く認識していなかった	2
12. 卒業時の自己の強みを入職後誰に伝えたか (複数回答)	プリセプターに伝えた	1
	先輩看護師に伝えた、	1
	誰にも伝えていない	8

表1-2. アンケート調査の結果

質問項目		合計
13. 卒業時の自己の強みを入職後に活用したか	活用した	1
	どちらかといえば活用した	3
	どちらかといえば活用しなかった	4
	活用しなかった	2
14. 卒業時の自己の強みを入職後何に活用したか (複数回答)	目標設定	2
	看護実践	4
	職場の上司との人間関係作り	2
	職場の先輩看護師との人間関係づくり	2
	職場のプリセプターとの人間関係づくり	2
	職場の同僚との関係作り	1
	活用しなかった	5
15. 卒業時の自己の強みを入職後のいつの時期に活用したか (複数回答)	入職時～入職後 6 か月	0
	入職後 6 か月～入職後 1 年	0
	入職後～1 年未満	1
	入職後 1 年～入職後 2 年未満	1
	入職後～2 年未満	2
	活用しなかった	6

まず入職後の目標設定について、調査では目標設定は「ラダーごとに決まっている」が1名、「自分一人である」あるいは「プリセプター及び病棟師長とともに設定する」が10名中9名であった。そのうち、目標設定に自己課題を「活用した」と答えたのは10名中2名であった。

また、卒業時の自己課題の入職後の認識では、「明確に認識していた」が3名、「どちらかといえば認識していた」が6名で、大半が問われれば答えられる程度には認識していた。

卒業時の自己の強みは「どちらかといえば認識していなかった」「まったく認識していなかった」が合わせて10名中7名であり、さらに、自己の強みの活用について「どちらかといえば活用しなかった」「活用しなかった」が合わせて10名中6名であった。

2. 面接から得られた卒業時の自己課題と強みの活用

5名の面接による逐語録から、168コードを抽出した。この168コードをから、39サブカテゴリ、15カテゴリを抽出した。カテゴリを【 】、サブカテゴリを〈 〉、コードを「 」で表している。

面接から得られた卒業時の自己課題と強みの活用の結果を表2に示す。

表2. 面接から得られた卒業時の自己課題と強みの活用

カテゴリ	サブカテゴリ
【先輩や上司に指摘された課題・ラダーに合わせて、目標設定・評価】	〈入職後は先輩や上司に指摘された課題やラダーに合わせて、目標を設定し評価する〉
【継続して自覚する卒業時の自己課題】	〈卒業時の自己課題が入職後も影響し、課題を再認識する〉 〈卒業時のシミュレーションによる課題を明確に覚えており、今も折に触れ思い出す〉 〈卒業時シミュレーションの課題に関連して、今と今後の課題を見出している〉
【卒業時には想像できない怖さ・自信のなさ・人間関係がもたらすネガティブ感情】	〈現実と実習とのギャップを感じ、患者の安全を守ることへの怖さ・大変さを認識し辞めたいと思う〉 〈学生のころと違ってスピード感をもった判断と実践が求められることに気づき課題と感じる〉 〈もともとある職場の人間関係の中で報告・連絡・相談が上手いことができなかつたり、理不尽さを感じる〉 〈勤務の過密さと、乗り越えられない課題や人間関係が相まって辞めたくなる〉 〈仕事内容の緊張や自信のなさから、ネガティブな感情になり仕事に行きたくないと感じる〉
【仕事に慣れることに精一杯で看護行為としての意味付けができない状況】	〈1年目は、生活援助の目的を見失っていた〉 〈1年目は仕事に慣れることに精一杯で、知識をつけて主体的に患者を観察し、アセスメントをしたり、優先順位をつけられるまでにはなれず、改善していくのは難しい〉 〈今思えば初期のころはケア技術への関心が高く、時間配分などの思考への関心には及ばなかった〉
【学生時に身につけたりフレクションの活用】	〈1年目は身につけたりフレクションによって、患者に何が起きているかと理解を深めたり、次の目標設定を行ったりした〉 〈学生としても、新人看護師としても、患者からの評価が強みとなり、仕事のモチベーションがあがる〉 〈学生の頃の経験活用の自覚〉
【自己の強みの活用と他者評価による仕事への動機づけ】	〈学生の頃は強みについての意識は低いが、入職後は強みが仕事のモチベーションになっている〉 〈できたという実感をモチベーションにしたいがその実感がないし、他者評価もない〉 〈学習したり指導を受けてもっと成長したい〉 〈自身の強みを意識して継続してきたことは、自分なりにある程度できていると思っているし、他者からもその姿勢が良いと言われた〉
【成功体験により仕事の楽しさを実感】	〈身につけた知識や思考が看護実践に結びいたり、同期と比べてうまくできたという成功体験によって、仕事の楽しさを感じる〉
【入職後はゼロからのスタートと認識】	〈学生である自分と看護師としての自分を切り離して考えており、入職後はゼロからのスタートと認識していたことに気づいた〉
【組織や環境の影響を受けた2年目の目標設定】	〈2年目は組織に順応して自分の目標を立てる〉 〈卒業時の目標とは関係がなく他者・システムに触発され看護の幅が広がっている〉
【学生の時には意識できなかった課題や目標の存在と重要性への気づき】	〈学生の時には気づけなかったことも2年目になったら課題と思える〉 〈仕事をするうえで課題や目標を持ち続けて、日々を過ごすことは大事だと思う〉 〈先輩や後輩とのコミュニケーションにおける自分の課題への気づきから発する心掛け〉
【厳しい仕事環境による動機づけの低下を回復させる上司や先輩との良好な人間関係】	〈厳しい仕事内容・量と管理的な配慮との両方に揺れ動く就業継続の意思〉 〈先輩看護師との良好な人間関係により仕事がしやすい〉
【自己の課題に主体的に対応しようとする態度】	〈「焦る」という課題は継続的な課題であり、自身で考えて対応していかないとと思っている〉 〈自分の課題を意識し、目標設定に入れて取り組んだり、先輩看護師に相談し助言をもらうなど主体的に対応している〉 〈課題を先輩や上司に伝え、支援を得て成長していると自覚している〉 〈先輩看護師と自己課題を共有し、支えてくれる環境で、動きやすい〉
【上司や先輩や同僚と卒業時からの課題を共有して見えてくる自分の成長】	〈いつでもフォローしてもらえる環境や同僚の間でストレスを吐き出せる環境で支えられている〉 〈いいところを見つけほめてくれる環境や患者から肯定的反応を得て徐々に成長していると評価された〉 〈自分の強みの影響は計れないが、先輩看護師とは相談しやすい関係性ができている〉
【業務の責任や役割の拡大から芽生えるより良い看護への思い】	〈複雑な業務の責任や役割の拡大を自覚し芽生える自己効力〉 〈学生の頃には感じなかった業務の責任や役割の拡大を自覚し芽生える努力〉 〈学生の頃にできていたことができなくなった自覚から高まる看護の質〉
【経験と知識を積み、専門性を高めた】	〈経験と知識を積み、専門性を高めたい〉

1) 【先輩や上司に指摘された課題・ラダーに合わせて、目標設定・評価】

サブカテゴリは、〈入職後は先輩や上司に指摘された課題やラダーに合わせて、目標を設定し評価する〉の1つで構成された。

「病棟の目標を大きく掲げていて、師長が、自分たちの1年目2年目のラダーに合わせたところの目標を、少し作ってくれていて、そこに合わせて目標設定する感じ」「入職後は学生時の課題以外のことを先輩看護師やプリセプターに指摘を受け、課題として重きをおくようになった」

「目標は、病棟目標をもとに自分の目標を立てるように師長から指導された」「1年目は1か月ごとにプリセプターと面談をして目標に対しての振り返りや指導・助言をもらった」等、看護管理の中でラダーに合わせた目標設定と評価をしていた。

2) 【継続して自覚する卒業時の自己課題】

このカテゴリは、〈卒業時の自己課題が入職後も影響し、課題を再認識する〉〈卒業時のシミュレーションによる課題を明確に覚えており、今も折に触れ思い出す〉〈卒業時シミュレーションの課題に関連して、今と今後の課題を見出している〉の3つのサブカテゴリで構成された。

卒業時の自己課題を、入職後も再確認したり、折に触れ思い出したり、今の課題と今後の課題を認識している。「卒業時の課題は優先順位をつけ、落ち着いて行動すること」「卒業時シミュレーションの課題は、患者の話を理解して、どんな看護が必要か考えられないことが課題で、

(今も)優先順位も時間配分には大きな課題がある」のように、思考力・判断力を伴う看護実践力ともいえる課題や、焦るといような個人的な課題に課題克服の必要性を再認識している。さらに、「卒業時のシミュレーションの時だけでなく、2年間の学校生活の中でもあった、自分が焦って周りが見えなくなることを、技術研修や人工呼吸器など新しい技術を覚えるときに、思い出すことが何回もあった」のように、入職後は看護師の有資格者としての責任を負いつつ患者に向かう中で、求められる能力と自己の能力から課題を見出し、入職後も自己課題が継続していることを自覚していた。このカテゴリでは自己課題の継続の自覚という形で、卒業時の自己課題が活用されていた。

3) 【卒業時には想像できない怖さ・自信のなさ・人間関係がもたらすネガティブ感情】

このカテゴリは、〈現実と実習とのギャップを感じる、患者の安全を守ることへの怖さ・大変さを認識し辞めたいと思う〉〈学生のころと違ってスピード感をもった判断と実践が求められることに気づき課題と感じる〉〈もともとある職場の人間関係の中で報告・連絡・相談が上手いことができなかつたり、理不尽さを感じる〉〈勤務の過密さと、乗り越えられない課題や人間関係が相まって辞めたくなる〉など5つのサブカテゴリで構成された。

「実習には結構行った方だと思うが、現実とのギャップがすごくて、看護の仕事っていうのがこんなに忙しく大変な仕事なんや、怖い仕事なんだなって思って、不安はたくさんあった。1年目で辞めたいと思った。」「病棟勤務時は、コロナの影響で勤務のシフトが過密で日勤も2人となり、精神的にはきつかった」では、実習とは違って、有資格者として求められる能力と現実の自分の能力とのギャップや、新型コロナウイルス感染症の影響で看護人員も不足し、新人看護師といえども大きな負担を背負わなければならない現実を経験し、看護の仕事の大変さや命と隣合わせの怖さを感じ辞めたくなるという、リアリティショックの状況である。

また、「学生のときは、わからなかったらその場で教科書で調べたりとか、先生に相談したりとか、自分で事前学習してたけど、臨床に出るともうすぐに考えて行動しなきゃいけない その考え方ができてなくて、ぱっと動けない」「自分は本当に何もできんな、何であれもできんのか

ろ、これもできんのやろうとか、今日仕事行きたくないなみたいな気持ちになるときがたまにある」「前日に失敗をしたときとか、シフト表見て怒られた人が一緒とかであると、今日も多分私できんからまた怒られるんかなと考え、(仕事に)行きたくないと思う」「特に夜勤に入ってから、今日こそはってするけれど、時間がかかりうまくいかないことが続いたときに辞めたいと思った」のように、臨床では学生の時と違って、スピード感を持った判断と実践が求められることに気づき、緊張や失敗の経験が自信のなさ・ネガティブな思考となり、仕事に行きたくないと乗り越えられない課題に直面し、何度も辞めたいと葛藤していた。

さらには、「難聴になり部署異動を考えていることを師長に言い、副部長にあげないといけなかったが、師長に言えずに先輩看護師に相談して、副部長に言ってしまう、上手いことできてなかったと思う」「先輩看護師の方からちょっとした陰湿なことをされたりした事が続いたときは、私は看護しに来たのになんでこんなことされるのかと思った」では、もともとある職場の人間関係の中で、自身も人間関係を築くことができず、報告・連絡・相談が適切にできなかったり、陰湿な行為を受け理不尽さを感じたという、職場の不和な人間関係が仕事に影響を及ぼしていた。

これらは、学生時代や卒業時には想像もできなかったことで、ことに新型コロナウイルス感染症の影響も大きく、看護の仕事の怖さや自信のなさ、もともとある職場の人間関係の中に身を置き、辞めたい思いと葛藤していた。

4) 【仕事に慣れることに精いっぱい看護行為としての意味付けができない状況】

サブカテゴリは〈1年目は、生活援助の目的を見失っていた〉〈1年目は仕事に慣れることに精いっぱい、知識をつけて主体的に患者を観察し、アセスメントをしたり、優先順位をつけられるまでにはなれず、改善していくのは難しい〉〈今思えば初期のころはケア技術への関心が高く、時間配分などの思考への関心には及ばなかった〉の3つで構成された。

「この職場に入り、先輩がしていることを見て教えてもらう流れだったが、自分はただ見るだけで、どういう判断をして動いているかを最初は判断できなかった。」「今思えば1年目では入院している患者さんのその日しか見ていないから、日常生活の介助が多く、何のためにここに来たのかとしか感じられなかった」のように、1年目は仕事に慣れることに精いっぱい、先輩のケア技術を見てもどういう判断をして動いているかはわからず、主体的に患者を観察しアセスメントして、看護行為を意味付けることができていなかった。

5) 【学生時に身につけたリフレクションの活用】

サブカテゴリは〈1年目は身につけたリフレクションによって、患者に何が起きているかと理解を深めたり、次の目標設定を行ったりした〉の1つで構成された。

「自分の看護について、どういう対応をしたのか、不足していた対応が何かをリフレクションノートに書いていた。」「リフレクションでは、患者の反応とか、次こういう症状が出ているのはなぜなのかとか、教科書と臨床の異なるところを調べたり、先輩から教えてもらったことを、自分なりにわかるように書く」「学生時代に行っていたリフレクションを何かことあるごとに思い出しながら、過ごした1年だった」と、仕事に慣れることで精いっぱいの状況の中で、主体的にリフレクションしたことが語られており、学生時に身につけたリフレクションを活用していた。実践能力を育成するためには、実践の振り返り(すなわちリフレクション)を行うことが必要とされており、学生時に身につけたリフレクションの活用自体が、自己の強みであると言える。

6) 【自己の強みの活用と他者評価による仕事への動機づけ】

このサブカテゴリは、〈学生としても、新人看護師としても、患者からの評価が強みとなり、仕事のモチベーションがあがる〉〈学生の頃の経験活用の自覚〉〈学生の頃は強みについての意識は低いが、入職後は強みが仕事のモチベーションになっている〉〈できたという実感をモチベーションにしたいがその実感がないし、他者評価もない〉〈学習したり指導を受けてもっと成長したい〉〈自身の強みを意識して継続してきたことは、自分なりにある程度できていると思っているし、他者からもその姿勢が良いと言われた〉の6つで構成された。

「笑顔やコミュニケーションは知識も技術もなくともできるところで、結構患者さんに直接褒められることもあって、これからも続けていこう、頑張ろうって思える」は、専門力以前に求められる人としての力を自己の強みとして活用し、患者からの評価を得られたことで、仕事への動機づけが得られている様子である。また、「事前に器械の操作などを確認している姿勢が良いと言われた。」「患者に対しては丁寧な言葉づかいをすることは自分の強みと思って意識して継続してきたことが、上司に伝わっていると思う」「上司に『できているから指導が少ない』と言われたが、指導が少ないと物足りなさを感じる」は、自身の強みとして継続してきた姿勢を、上司や先輩看護師に認められたいと感じており、自己評価・他者評価を重要視した様子がある。

このように、このカテゴリは自己の強みを活用し、患者や先輩看護師に関わることで良い評価を得られ、仕事への動機づけが得られていた。

7) 【成功体験により仕事の楽しさを実感】

サブカテゴリは、〈身につけた知識や思考が看護実践に結びついたり、同期と比べてうまくできたという成功体験によって、仕事の楽しさを感じる〉の1つで構成された。

「研修の場で自分の課題を発表し、周りの人たちが考えてる中、スラスラと学びをまとめられて、ちょっと優越感を感じた」「アセスメント、関連図の課題が出たとき、学生の時の熱心な指導を活かしたことで、ほかの人よりは書けた」等、学生の時に努力した経験を活用できたことを、同僚との比較から成功体験として語っているものであった。さらに「フォローに入ってもらっていた時、先輩の看護に疑問を感じるがあったが、ひとり立ちして自分が思うように看護実践できるようになり、それがうまくいった時は楽しいと感じた」のように、自分が思うような看護実践をしてうまくいったという成功体験は仕事の楽しさに繋がり動機づけとなっていた。

8) 【入職後はゼロからのスタートであると認識】

サブカテゴリは、〈学生である自分と看護師としての自分を切り離して考えており、入職後はゼロからのスタートと認識していたことに気付いた〉の1つで構成された。

「卒業の時点では、何が課題かわかってなく、入職後はゼロからスタートという感じ」「今思えば、看護学生だった自分と、これから看護師になる自分が完全に切り離されていた」というように、入職してみると、看護実践の基礎的能力は学生として学修してきたことの活用であり、自分自身の課題も、卒業時から継続していることだと認識を新たに、入職後はゼロからのスタートと、学習者と実践者を切り離して考えていたことに気づいていた。別の見方をすれば、卒業時は自己課題への認識が低く、それまでの自己効力が機能し、入職後の不安はあれ、頑張れば何とかなるとゼロからのスタートを決意しているとも受け取れる。

9) 【組織や環境の影響を受けた2年目の目標設定】

サブカテゴリは、〈2年目は組織に順応して自分の目標を立てる〉〈卒業時の目標とは関係がな

〈他者・システムに触発され看護の幅が広がっている〉の2つで構成された。

「1年目のときは、卒業時の課題を意識しながら動いていたけど、2年目の目標は、病院の目標とかに沿って立てたような感じ」のように、2年目は組織に順応して自分の目標を立てることが語られていた。さらに、「2年目半ばくらいから、退院支援の専門の看護師や多職種との連携や、退院支援カンファレンスに参加するようになって、退院を見据えてとか、その後の生活を見据えてとかってことも考えるようになった」と、2年目の目標設定は、卒業時の目標とは関係がなく、役割の拡大やシステムに触発され看護の幅が広がっており、組織や環境の影響を受けていた。

10) 【学生の時には意識できなかった課題や目標の存在と重要性への気づき】

サブカテゴリは、〈学生の時には気づかなかったことも2年目になったら課題と思える〉〈仕事をするうえで課題や目標を持ち続けて、日々を過ごすことは大事だと思う〉〈先輩や後輩とのコミュニケーションにおける自分の課題に対処しようと心がけている〉の3つで構成された。

「今となっては、学生のころと看護師になった自分の課題が繋がっているのはわかる」「自分が目標を見ようとしないと見れないし、目標を持って看護をできないというのが、今になってわかります」と、自己課題や目標をもって仕事をしていなかったため、目的を見失って仕事への意味付けができなくなっていたことに気づき、課題や目標をもつことの重要性が語られていた。そして、「2年目終了時は、後輩とかには相手がわかるように伝えたり、伝わったかの確認までするようには、心がけてます」と、自己の課題があるからこそ、課題にどう対処するかを考え、実行できているということが語られていた。このカテゴリは、学生時には意識できなかった仕事をする上で課題や目標を持つことが重要であるという気づきであり、自己課題の活用によって得られていた。

11) 【厳しい仕事環境による動機づけの低下を回復させる上司や先輩との良好な人間関係】

サブカテゴリは、〈厳しい仕事内容・量と管理的な配慮との両方で就業継続の意思が揺れ動く〉〈先輩看護師との良好な人間関係により仕事がしやすい〉の2つで構成された。

「1年目よりは余裕あるかもしれないけど、2年目にとってはちょっと、本当に業務こなすって感じで、時間外にならないように、必死みたいな」のように、仕事の内容・量ともに厳しい状況に置かれ、辞めたいという気持ちと、「師長さんが配慮してくれ、環境がよいからもうちょっと頑張って見ようと思う」にみられるように、看護師長の管理上の配慮が得られる環境の下で、就業を継続しようという気持ちの中で揺れ動いていた。また、「カンファレンスのときも、最初はちょっと、自分から発言するのは怖かったですけど、日常的に先輩と業務外でもコミュニケーションをとっていることで、カンファレンスも話やすい」のように、先輩看護師と良好な人間関係を形成しており、そのことによって仕事がしやすい状況を作ることができていた。

このように、2年目はプリセプターから離れ、多重課題という厳しい仕事環境の一方で、看護師長や先輩看護師からサポートを得られる関係性が成立しており、師長や先輩看護師との人間関係がポジティブに就業継続に影響を及ぼしていた。

12) 【自己の課題に主体的に対応しようとする態度】

このサブカテゴリは、〈「焦る」という課題は継続的な課題であり、自身で考えて対応していかないとと思っている〉〈自分の課題を意識し、目標設定に入れて取り組んだり、先輩看護師に相談し助言をもらうなど主体的に対応している〉の2つで構成された。

「焦るのは変わってなくて、もうちょっと落ち着いてやっていかないといけないというのは継続的な課題だと思っている」「時間配分を自分で考えてできるようになることを目標にしているので、プリセプターがペアでつく時は、私はこう思っているけどどうまく行くだらうかと相談をする」というように、自己の課題を継続的な課題と認識しているからこそ、自身で考えて対応していかなければと、主体的に対応しようとする態度であり、自己課題を活用することで主体性が芽生えていた。

13) 【上司や先輩や同僚と卒業時からの課題を共有して見えてくる自分の成長】

サブカテゴリは、〈課題を先輩や上司に伝え、支援を得て成長していると自覚している〉〈先輩看護師と自己課題を共有し、支えてくれる環境で、動きやすい〉〈いいところを見つけほめてくれる環境や患者から肯定的反応を得て徐々に成長していると評価された〉などの5つで構成された。自己の課題をプリセプター・先輩看護師・上司・同僚などに伝えたことで、「指摘してくれる方が仕事をしやすかった。課題を明確にしていたので、そこを重点的に指導して、伸ばしてくれている。」にみられるように、自己課題を共有することで得られる支援環境を感じとっていた。さらには、「病棟の人材育成担当の先輩が、『新人さん、今こういうことをしていこうと思っているので』と他の看護師に、新人看護師の取り組みを伝えて支えてくれてるんで、やりやすい環境だと思う」や「自分を気にして声掛けしてくれたり、何かしらいいところを見つけほめてくれる職場環境が励みになっている」のように、自分の目標や課題を気にかけてもらえたり、できていることを認められることに自己の成長を自覚していた。自己課題を上司や先輩・同僚と共有して支援を得るという形で活用していた。

14) 【業務の責任や役割の拡大から芽生えるより良い看護への思い】

サブカテゴリは、〈複雑な業務の責任や役割の拡大を自覚し自己効力感が芽生える〉〈学生の頃には感じなかった業務の責任や役割の拡大を自覚し努力しようとする〉〈学生の頃にできていたことができなくなった自覚からより良い看護をめざす〉の3つで構成された。

「緊急入院とかも毎日ついていて、残業も多くて、2年目は一番やめたかった」「2年目の終わり際になって、ちょっと仕事がわかってきて大変さに気がつくときで、自分がやらなきゃいけないことがわかってくると、次にこれをすればいいとかやりがいを感じるようになる」「2年目最後ぐらいから、その次年度プリセプターをする自分っていうのがだんだん近づいてきていて、分かっていることでも、もう一回マニュアルに立ち返ったり」と、複雑な業務の責任や役割の拡大を自覚し、辞めたいという思いもある中で、自分がやらなければいけないことがわかってやりがいを感じられるようになっていく。そして、2年目も終わりごろになると、次に教える側の立場に立つ準備をすると、役割拡大への主体性が高まっていた。

一方で、「患者に向き合う時間だけじゃなく、パソコンの処理や書類作成、入院の手続きにも追われてしまって、患者さんにやりたい処置とかケアとか、学んだことが全くできないことにギャップを感じている」「(2年の目標は)受け持ち看護師として、退院までの関わりを深く持つとか、自分が担当しないときに引き継げるように看護介入ができるという感じ」というように、学生の頃のように受け持ち患者の看護がじっくりできないことから、学んだ看護と現実のギャップを感じる中で、受け持ち看護師として責任をもって関わろうと主体的により良い看護を追求しようとしていた。

15) 【経験と知識を積み、専門性を高めたい】

サブカテゴリは、〈経験と知識を積み、専門性を高めたい〉の1つで構成された。

「現部所以外に外来や各種センターなどいろんな道はあるし、迷ってはいるんですけど、今はやっぱり、ちょっと専門性を高めたい、急変時の対応や全身管理できるようにならないと自分の成長には繋がらない」「せっかく資格を持っているからにはできることはしたいなと思って、心電図検定とか、研修とかも参加して前向きに考えて取り組んではいる」と、経験と知識を積んで、専門性を高めたいという自己研鑽への思いであった。

V. 考察

1. 新人看護師が自己課題と自己の強みを活用して動機づけを高めていく様相

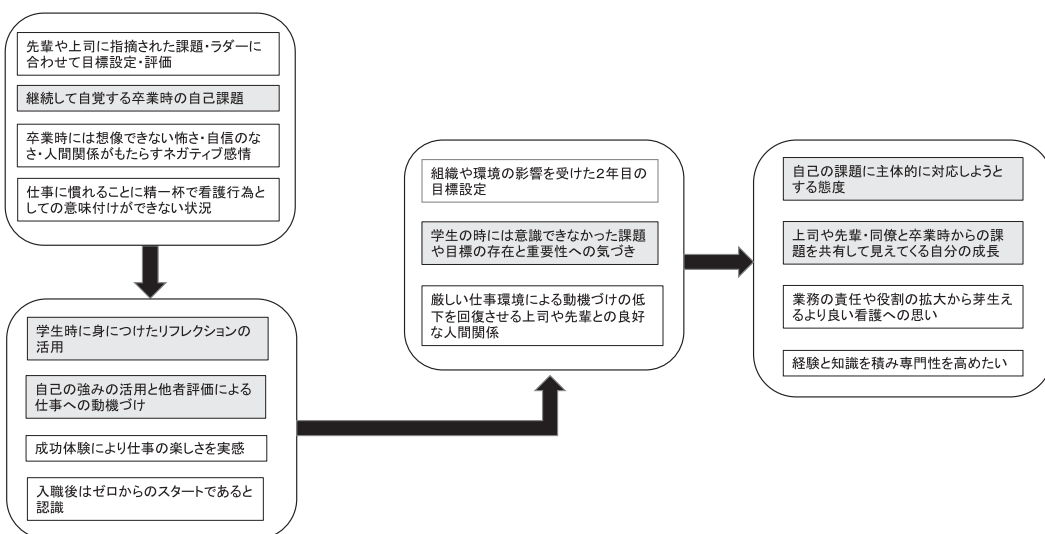


図1. 新人看護師が自己課題と自己の強みを活用して動機づけを高めていく様相

自己課題と自己の強みを臨床現場での目標設定・看護活動・先輩看護師との人間関係作りなどの様に活用したかについて、15のカテゴリを俯瞰し、その成り行きを構造化した。図1の構造図に示すように、新人看護師が自己課題と自己の強みを活用して動機づけを高めていく様相について考察する。

1) 非動機づけの段階

まず、1年目は自己課題からの目標設定ではなく、看護師長に導かれてラダーに合わせ、基礎的な看護・技術の習得と社会人としての接遇などを目標に掲げ、定期的な面接などを通して振り返った【先輩や上司に指摘された課題・ラダーに合わせて目標設定・評価】という状況である。一つ一つ仕事を覚えていく段階で、【継続して自覚する卒業時の自己課題】のように卒業時の自己課題を折りにふれ思い出し、入職後も卒業時の自己課題が継続していることを再確認しつつも、入職後の目標設定には直接には結びついていない。

さらに、新人看護師は入職後リアリティショックを乗り越え職場定着に至る（内野・島田, 2015, p21）といわれているように、本研究においても、【卒業時には想像できない怖さ・自信の無さ・人間関係がもたらすネガティブ感情】のサブカテゴリが示す状況は、柏田（2018, pp

46-54) のいう、早期離職した新人看護職員の心理過程である①職場の理想と現実との乖離②自身の技術の未熟や技術の習得困難感③自信喪失や先輩看護師との関係性が悪化までの過程と同等の体験であった。このようなストレスのただ中で、自己課題を活用した目標設定の余裕はなく、卒業時の自己課題が継続していることを再認識することで精いっぱいであったことが推測される。

この段階は卒業時の自己課題や自己の強みを意図的に活用することは見当たらず、ストレスに押し流され無気力ともいえるような状態と考える。よって、自分で何ら調整しようとしないう非動機づけの段階（速水，2019）であるととらえた。

2) 自己の強みが作用した外発的動機づけの段階

無気力な状態の中でも、【学生時に身につけたリフレクションの活用】では、初めてである場面やうまくいかない場面をリフレクションすることで現状を分析し、目的や課題を明らかにすることを通して、【継続して自覚する卒業時の自己課題】のように、卒業時の自己課題が継続していることに気づいたと考えられる。

リフレクションは、教育哲学者 Dewey の「経験をリフレクティブ思考のプロセスを通して学習することによって、人の理解力、あるいは思考力は向上し、磨かれ成長する」という考えに影響を受けた概念であり、看護基礎教育の中に組み込むことで、気付きな経験から学ぶことが当たり前に行える看護職者の育成が期待されている（田村・池西，2014, p. 14・p. 70）。さらにリフレクションは、目的や課題を明らかにする「課題発見力」を高めるものである（箕浦・高橋，2018, p. 75）。「課題発見力」は社会人基礎力の要素の一つであり、目標に向かって、自らここに問題あり、解決が必要だ、と提案することなどをさすものである（箕輪・高橋，2018, p. 84）。「リフレクションを何かことあるごとに思い出しながら、過ごした1年」に象徴されるように、学生時繰り返し行ったリフレクションは、実践と思考の連続として身につけていたと考えられる。

次に、【自己の強みの活用と他者評価による仕事への動機づけ】【成功体験により仕事の楽しさを実感】は、自己の強みを活用することで患者や上司に褒められ、自己の強みの活用が期待通りであったと自覚した自己効力である。内的統制型の傾向が強いほど動機づけが強いといわれるように（速水，1998, pp. 36-37）、自己の強みが専門職である以前に求められる人としての力や能力という内的要因であるがゆえに、仕事に対して「頑張ろうと思える」と動機づけが生じている。同様に、【入職後はゼロからのスタートであると認識】は、自己効力の要因が何かはわからないが、「入職後はゼロからのスタート」であり、「頑張ろう」という動機づけがあるように受け取られる。自己効力は、動機づけの強さに影響する（速水，1998, pp. 36-37）ことから、動機づけが促進された可能性が高い。

アンケート調査では、自己の強みの認識が、自己課題の認識に比べて低い傾向があった。よって、看護基礎教育の中では、積極的に強みを承認し、外発的動機づけを高め、強みをさらに磨くことも入職後の動機づけを高めることにつながると考えられる。

この段階の動機づけは、認められたいという手段的行動の背景にある動機づけが存在したと考えられ、最も他律的、統制的な外発的動機づけ（速水，2019, p. 8, pp. 30-31）であった。この段階を、自己の強みが作用した外発的動機づけの段階であるととらえた。

3) 組織や環境に影響を受け自律性が高まった外発的動機づけの段階

【組織や環境の影響を受けた2年目の目標設定】では、看護実践能力の強化の必要性が背景にあり(厚生労働省医政局看護課, 2004), 看護管理者が「人材育成」「看護の質向上」を目的に目標管理を導入していることにより(中村・瀬賀, 2008, p122), 卒業時の自己課題とは関係のない, 2年目の役割拡大に触発された目標設定が行われている。一方で, 【学生の時には意識できなかった課題や目標の存在と重要性への気づき】が抽出されており, 2年目だからこそ課題や目標をもつことの重要性と, 自己の課題があるからこそ, その課題にどう対処するかを考え, 実行できているということに気づけたと語られていた。このことは, 課題を活用することで, 仕事上の目標達成が可能になるという気づきであり, 速水(1998)のいう, 動機づけモデルに想定されている課題価値の高まり(pp. 39-40)をさしていると考えられる。課題価値の中でも, 課題がキャリアゴールのような将来の目標といかに関係しているかによって決定される利用価値であり, 1年目の過酷な体験を経験する中で継続する自己の課題を再認識しながら精いっぱい頑張った結果から導き出されたと考える。

以上2つのカテゴリには組織や環境を背景に, 目標設定をしたり課題への対処を考え実行したりと, 行動の価値を自分の内部に価値づけ, 自分にとって重要なこととして活動する同一化的動機づけの段階(速水, 2019, pp. 30-31)を示していると考えられる。

さらに, 【厳しい仕事環境による動機づけの低下を回復させる上司や先輩との良好な人間関係】では, 2年目ならではの厳しい現実の中で, 上司やプリセプターであった先輩看護師等との人間関係によって支えられていると自覚している。さらに, 課題を明確にしていることで重点的に指導を受け成長させてもらえる, 課題を明確にしているよかったと, 課題への対処活動が完全に自己に吸収され, 課題対処や指導にストレスを感じることの無い, 統合的動機づけ(速水, 2019, p. 30)に及んでいる。

速水(2019, pp. 30-31)は, 先の同一化的動機づけと統合的動機づけは, 外発的動機づけがより他律的なものからより自律的, 自己決定的なものになっていく自律化の過程であり, 自律化は価値や調整を本人の中に取り込んでいく「内面化」が生じる過程でもあるとしている。このことから, この3つのカテゴリが示す動機づけは, 組織や環境に影響を受け自律性が高まった外発的動機づけの段階であると考えられる。

4) 主体性の高まりにみる内発的動機づけの段階

【厳しい仕事環境の一方で師長や先輩看護師のサポートを得られる人間関係がポジティブに仕事へ影響】では, 課題を明確にすることで支援を受けながら, 対処をしている。さらに発展して, 【自己の課題に主体的に対応しようとする態度】【上司や先輩・同僚と卒業時からの課題を共有して見えてくる自分の成長】では, 自己の課題となることについて, プリセプターに自分の考えを表出し, うまくいかどうか相談して実行するというように, 課題を上手に遂行することに重要性を見出した主体的な態度である。また, 【業務の責任や役割の拡大から芽生えるより良い看護への思い】には, よりよい看護に向けて目標を掲げ, 具体的な行動が表現されている。さらに, 2年目の終わりには【経験と知識を積み専門性を高めたい】と, 看護者としての発展を目指し主体的行動が開始されている。

これらの態度は獲得価値の形成と考えられる。速水(1998, pp. 39-40)によれば, 獲得価値とは, 課題を上手に遂行することの本人にとっての重要性を意味するもので, 発達の過程で周囲の人たちの働きかけで形成されていくとされている。上司や先輩や同僚に支えられ, 自己の課題に向き合って行動しており, 自己目的的な行動の始まりとして内発的動機づけであり自律性の高ま

り（速水，2019, p. 31）を表している。この4つのカテゴリが示す動機づけは、自律性の高まった内発的動機づけの段階と考える。

このように、新人看護師は、卒業時の自己課題と自己の強みを随所で活用し、入職後のストレスのただ中で、卒業時の自己課題が継続していることを再認識することで精いっぱいであった非動機づけの段階から、自己の強みの活用によって認められることが外発的動機づけとなって仕事に頑張ることができていた。さらに、組織や環境に影響された目標設定や課題対処を、自分にとって重要なことと受容した自律性が高まった外発的動機づけの段階から、より良い看護への思いと専門性を高めたいと主体性が高まり、内発的動機づけが生起していた。新人看護師が自己課題と自己の強みを活用することで、非動機づけから外発的動機づけ、内発的動機づけへと、動機づけを高めていく様相があるとわかった。

新人看護師は入職後、組織の看護管理の元で目標管理がなされることが本研究でも明らかであるが、研究結果より、入職時の目標設定に、卒業時の自己課題や自己の強みをコミットできたならば、非動機づけを解消し、より自律性の高い目標管理が行われる可能性があることが示唆された。

高橋は、働き方の価値観や組織の一体感が減少している現代社会の環境下では目標管理制度を実現するには工夫が必要であると述べている（2022, pp. 14-20）。そのうえで、個人の価値観を尊重しながら組織の目標と調和させることが現代の目標管理であるとし、目標設定には内発的動機づけを行うことが重要としている。さらに、人から言われた目標ではやらされ感があり、モチベーションは上がらないため、組織の理念・目標に共感した上で自分の役割は何かを考え、自分で決める必要があると述べている。

このことから、個々の新人看護師の自己課題を明確にし、目標管理の観点から、看護基礎教育と継続教育へとスムーズに接続できるような仕組みがあれば、上司や先輩看護師の支援の元「動機づけ」が高まり、新人看護師の就業継続に貢献できるのではないかと考える。

VI. 結語

1. 本研究では、新人看護師が自己課題と自己の強みを活用して非動機から外発的動機づけ、内発的動機づけへと動機づけを高めていく様相が抽出された。
2. 卒業後も自己課題が継続していることの認識により、課題の獲得価値・利用価値という課題価値が高まり、課題への対処につながっていた。
3. 課題認識にはリフレクションが効果的であり、ストレスの多い中でも継続していくことで次の段階につながる。
4. 新人看護師が持つ専門職である前に人としての力は動機づけの内的要因となり、強い動機づけを生起させる。
5. 卒業時の自己課題を入職時の目標設定にコミットさせることによって、自律性の高い目標管理が行われる可能性があることが示唆された。

VII. 研究の限界

本研究は、卒業後初めての就業機関において1年以上就業が継続している新人看護師の卒業時の自己課題と強みの入職後の活用の様相を明らかにしたものであって、早期離職に至った新人看護師の様相との比較ではないことから、自己課題と自己の強みの認識が、就業継続している看護師の特徴とは言い切れない。

謝辞

本研究への協力を快諾し、調査に協力して下さった対象者の皆さまと、さらに、面接に応じて下さった1～2年目の新人看護師の皆様に心から感謝いたします。

引用・参考文献

- 速水敏彦 (1996), 自己形成の心理：自律的動機づけ, 金子書房.
- 速水敏彦 (2019), 教育心理学の神話を問い直す：内発的動機づけと自律的動機づけ, 金子書房.
- 平賀愛美・布施順子 (2007), 就職後か月見の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討, 日本看護研究学会雑誌 Vol. 30, No. 1, pp. 97-107.
- 今井多樹子・岡田麻里・高瀬美由紀 (2021), 新人看護師が複数患者を同時に受け持つ体制下で直面する多重課題対応不全を生み出す主要因子—KJ法を活用した看護管理者の面接内容の構造化から—, 日本看護研究学会誌, pp. 195-208.
- 柏田美千代 (2018), 新人看護職員の早期離職理由—心理のプロセスの検討—, 日本国際情報学会誌国際情報研究, pp. 46-54.
- 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】平成26年2月。
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf (参照2022年11月19日)
- 厚生労働省医政局看護課：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 (2004),
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0310-6.html>.
- 栗原良子・菊池美佐子 (2012), 4施設以上の就職歴を持つ看護職の退職理由及び就業先と就業期間, 日本看護学会論文集, pp.361-364.
- 三代澤邦恵・矢野優・杉浦浩子 (2018), 新人看護師の職場適応と先輩看護師との間に生じるインタラクションとの関連, 岐阜医科大学紀要12号, pp. 57-69.
- 箕輪とき子・高橋恵編 (2018), 看護職としての社会人基礎力の育て方—専門性の発揮を支える3つの能力—12の能力要素, 日本看護協会出版会.
- 日本看護協会広報部 (2023. 3. 31) 年病院看護実態調査報告書,
<https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/99.pdf>, (参照2022年11月23日)
- 日本看護協会編, 看護師のクリニカルラダー (日本看護協会版)活用ガイド, 2019年.
- 日本看護協会 (2015), 2025年に向けた看護の挑戦看護の将来ビジョンいのち・暮らし・尊厳をまもり支える
<https://www.nurse.or.jp/home/about/vision/index.html> (参照2022年11月23日)
- 中村悦子・瀬賀裕子 (2008), 看護部門における目標管理の定着—看護管理者, 看護職員の面接調査から—, 新潟聖稜大学紀要第8号, pp. 117-127.
- 鈴木洋子・河津芳子 (2018), 卒後2年目看護師のリアリティショック, 日本看護研究学会雑誌 Vol. 41, pp. 47-57.
- 高橋みえ (2022), スタッフ一人ひとりにあった目標設定でモチベーションを上げる, ナースマネジャー Vol. 23 No. 11.
<https://www.nissouken.com>zai>mihon-2201> (参照2024年1月28日)
- 田村由美・池西悦子 (2014), 看護教育・実践にかす：リフレクション, 南江堂.
- 多羅尾美千代 (2014), 看護現場に生かすコーチング—相手の内なる力を強める話し方—, 経営書院.
- 奥野明子 (1996), 日本における目標管理の現状と課題, 大阪市立大学経済学会経営研究, 47(1), pp. 91-116.
- 内野恵子・島田涼子 (2015), 本邦における新人看護師の離職についての文献研究, 心身健康科学11巻1号, pp. 18-23.