

原著論文

社会人経験を持つ新人看護師の特徴と強みを活かす支援

Feature and support of new nurses with working experience focused on strengths

太田勝子 宮本千津子

Katsuko OTA, Chizuko MIYAMOTO



東京医療保健大学
TOKYO HEALTHCARE UNIVERSITY

〈原著論文〉

社会人経験を持つ新人看護師の特徴と強みを活かす支援

Feature and support of new nurses with working experience focused on strengths

太田勝子¹ 宮本千津子²

1 社会福祉法人東京有隣会有隣病院

2 東京医療保健大学千葉看護学部

Katsuko OTA¹, Chizuko MIYAMOTO²

1 Social welfare corporation TOKYOYURINKAI YURIN Hospital

2 Chiba Faculty of Nursing, Tokyo Healthcare University

要 旨：目的：社会人経験をもつ新人看護師の効果的な育成方法を開発する前提として、当該新人の強みを活用する視点からその特徴と支援方法を探索する。
方法：自身も社会人経験をもち指導的立場にある看護師8名に対し、社会人経験新人看護師の特徴と関わり方、および当該新人を指導する他の指導者への支援に関する認識を半構成面接により聴取し質的分析を行った。
結果：対象が述べた当該新人の特徴として「強みをもつこと」等の8カテゴリーが抽出された。また、対象による当該新人への関わり方として「個別な能力を見極め活かす」等の5カテゴリーが、他の指導者への支援として「新人の力を強みとして説明する」等の4カテゴリーが抽出された。
結論：社会人経験をもつ看護師への面接から、社会人経験新人看護師のもつ強みと、これを活かす関わり方を明らかにできた。本研究結果を活かし、多様化する社会のニーズに応える人材の育成と活用に貢献できると考える。

Abstract：OBJECTIVE: To clarify the feature and support methods for new nurses who have working experience from the viewpoint of making use of strengths.
METHODS: Eight senior nurses who have a different type of business experience were interviewed about the feature of new nurses who have a different type of business experience as for themselves, and the support method for these new nurses and other senior nurses who instruct them. Then, the data were analyzed qualitatively.
RESULTS: Eight categories that include strengths as the feature of the new nurses, 5 categories such as identifying and utilizing individual abilities, and 4 categories such as explaining strengths of new nurses to support other senior nurses emerged.
CONCLUSIONS: From interviews with subjects, this research revealed the feature of the new nurses who have a different type of business experience and methods to support these new nurses and senior nurses who instruct them to be able to make use of their strengths. Using this research result, we think that we can contribute to the human resource development for diversifying society.

キーワード：社会人経験新人看護師、強み、人材育成

Keywords：new nurses with working experience, strengths, human resource development

I. はじめに

看護職の社会的評価の向上、経済成長の鈍化による資格志向等により、看護職以外の異業種での就業経験をもつ者、いわゆる社会人経験者が看護職へと転向する事例が増加している^{1,2)}。これにより、それまで高校卒業直後に看護師養成所学校に入学し、卒後すぐに看護師として就職するいわゆるストレート看護師がほとんどであった新人看護師像が大きく様変わりをした。

このような中、就職後に職場に馴染めず離職・転職する社会人経験新人看護師が少なくないことが問題として認識されるようになった³⁾。これに呼応し、事態の明確化と解決方法探索に向けて、当該新人看護師のもつ特徴や職場適応における困難さについて、その指導者や管理者の認識も含め調査が行われるようになり、当該新人は職業選択理由が明確で人生経験を活かしたいという思いを持っている^{4,5)}が、指導者からは、看護技術が覚えにくい、年齢が指導者より高く指導しづらい、馴染むのに時間がかかる、等と評価されていること^{6,9)}が報告された。

これらの調査は指導体制を工夫し離職防止対策を開発することを意図したものであった。しかし必ずしも成果をあげているとはいえず、その理由として、これらの研究が自施設の課題を明らかにすることを目的とした実態調査がほとんどで、一般化に向かう考察が十分とはいえないこと¹⁰⁾があると思われる。加えて、社会人経験新人看護師のもつストレート新人看護師とは異なる特徴が解決すべき問題点として注目され、社会人経験者ならではの強みを活用する方法へ明らかにされていないことも理由としてあると考える。

このため、本研究では、社会人経験新人看護師の特徴とその支援方法を、強みとその活用の視点から探索することをめざした。その際、自らも社会人経験をもち、かつ看護師として就業し続けてきた教育担当看護師であれば、ストレート新人看護師との違いを見極め、当該新人の特徴と効果的な支援をより明確に認識しているのではないかと推定し、このような属性をもつ看護師を対象として調査を実施した。

II. 方法

1. 用語の説明

社会人経験看護師：看護職に就く前に看護職以外の異業種での就業経験をもつ看護師とする。

社会人経験新人看護師：同上の性質をもつ新人看護師とする。

ストレート新人看護師：看護職に就く前に看護職

以外の職業を経験していない新人看護師とする。

2. 研究デザイン

半構造的インタビューを用いた質的記述研究である。

3. 方法

1). 対象

社会人経験新人看護師の指導を担当した経験があり、自身も社会人経験看護師である者とした。

対象の募集は、機縁者に対し、その所属病院において対象としての条件に見合う看護師の就業があるかを尋ね、該当者が複数あることが推定された場合に、当該機縁者より看護部責任者の紹介を得て、次いで対象候補者の紹介を依頼する方法で行った。

2). データ収集方法・内容

(1) データは自作のインタビューガイドに基づく半構造的インタビューで収集した。

(2) インタビュー内容は、先行研究を参考に、①社会人経験新人看護師が看護の職場に馴染んでいこうとするときに示す態度や行動、②当該看護師がストレート看護師と比較して遅延すると指摘されている看護技術の習得において示す態度や行動、③同様に課題が指摘されている先輩看護師等から指導を受ける際に示す態度や行動、とした。これらを尋ねる際には、困難点と強みの両者について得られるよう、指導時に工夫したことやその理由および成果についても語るよう依頼した。加えて、当該看護師への支援への示唆を得るために、④当該看護師を指導する立場の看護師への支援内容についても問うた。

(3) 分析方法は、インタビュー内容を逐語録にし、社会人経験新人看護師の特徴と当該看護師への指導、および当該看護師を指導する立場の看護師に対する支援に関して語られた部分を抽出した。次いで、内容の意味の類似性に従ってカテゴリー化し性質を表すよう命名した。

3). データ収集・分析期間

データ収集は2013年7月から11月に行った。

4). 倫理的配慮

対象の選定にあたっては、対象が所属する病院の看護部責任者に口頭及び文章をもって研究目的と方法、研究参加の拒否・中断の自由、プライバシーの保護、対象候補者が研究に協力したかどうかは知らされないこと等について説明を行い、研究協力への同意が得られた場合に対象候補者の紹介を依頼した。次いで、紹介を受けた対象候補者

に同様の説明を文章で行った後、研究協力への仮同意を得られた場合に面談を依頼し、面談時に同様の説明を口頭で行い、同意書への署名をもって同意が得られたものとした。面談は内容が漏れることのないよう個室で行うこととし、場所は対象の希望を尊重して決定した。

なお、本研究は東京医療保健大学ヒトに関する倫理委員会の承認を得て実施した。

Ⅲ. 結果

1. 研究対象者の背景

対象は東京都及び神奈川県内の7病院（200～700床）に勤務する社会人経験看護師8名である。年齢は38～55歳で平均37.3歳、異業種経験年数は3～15年で平均7.7年、看護師経験年数は6～11年で平均8.3年であった。一般学歴は短期大学または大学卒業であり、看護基礎教育歴は看護専門学校または看護系大学卒業であった。社会人経験新人看護師への教育

経験としては、全員がプリセプターとしての経験をもち、内、病院の教育委員会に所属した経験をもつ者が1名あった。

2. 社会人経験新人看護師の特徴と指導上の工夫及び指導者への支援

インタビューから得られた対象の認識を意味内容に従ってカテゴリー化し命名した。以下、カテゴリーは【】、サブカテゴリーは「」で記す。

1). 社会人経験看護師の特徴（表1）

対象が認識していた社会人経験新人看護師の特徴として、44のコード、19のサブカテゴリー、及び7のカテゴリーが抽出された。

【前職で培った強みをもつ】は、看護において強みとして評価できる過去の就業経験において獲得した知識やスキルがあることを示すカテゴリーであり、「効果的なコミュニケーションがとれる」「既存の知識が豊か」「社会常識が身についている」等から構成されていた。一方、【看護には馴染まない前職でのスキルを持つ】は、過去の経験に

表1 社会人経験看護師が認識する社会人経験新人看護師の特徴

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
前職で培った強みをもつ	効果的なコミュニケーションがとれる	政治に詳しい人は患者の会話に答えられる 社会人経験を経ているので人とのやり取りができる その他の社会を知っているのだから人となりができる 上司とのやり取りも慣れている 対人関係が上手である 接し方が丁寧である 接遇に優れ患者・家族への対応もよくクレームがない
	既存の知識が豊か	視野の広さを持っている 引き出しが多い 患者の背景を説明するだけで理解する
	見て学べる	先輩をみて取り入れが速い
	段取りがうまい	仕事のペース配分・時間の使い方が上手である
	社会常識が身についている	その世界の厳しさを知っている 社会のしきたりが身についている
看護には馴染まない前職でのスキルを持つ	過去の実績が看護には適さないことがある	ここでは適しないと本人が気づかずにやっている
	過去に獲得したスキルが身についてしまっている	かつての組織での独特の対応が身についている 身につけてしまっていることもある 前の仕事のやり方・考え方が習慣化している
違いへのこだわりを持つ	他の新人との違いに基づく気負いがある	気負いから聞くに聞けない 同期を意識して頑張らなきゃという気負いがある
	年齢へのこだわりがある	入職時の年齢を意識している
看護では新人であるという認識をもつ	新人としての姿勢を持つ	まっさらなつもりで臨む その業界の先輩として対応する わかっているような感じの態度で指導を受けない
	看護師としては新人である	どんな職業経験があっても看護では新人である
	課題評価をストレスに感じる	過去の経験からはしよられた指導をされる 知らないことにも「大丈夫よね」という扱いを受ける
懸ける気持ち強い	成長したい気持ち強い	ケアできることが増える期待を持っている やりたいことに挑戦する気がある 自分の頑張りが次第で就業継続できる
	看護をチャレンジとして認識している	もう1回勉強しなおすことの大変さを経験している あたらしい看護の世界でがんばる意欲を持っている 最後のチャレンジだと決心している
	先行投資が大きい	資格を得るのに貯金を切り崩している 家族を抱えながら資格を得ている
周囲からの年配者として扱われる	年配者として周囲から遠慮される	周囲が社会の経験があるからとの遠慮する部分がある 敬語で対応される
	年齢が指導者と逆転している	年齢差を感じる プリセプターは指導しにくい
他の新人と変わらない特徴をもつ	技術ができないということはない	いつも実施していることはできる 技術習得では困らない
	他の新人と変わりはない	緊張しておろろするのは同じである 新しいことにぶつかると焦るのは同じである 特別に区別した指導をする必要はない

においてスキルを獲得したが、これが看護実践においては馴染まずかえって不利益をもたらす場合があることを示したもので、「過去の実績が看護には適さないことがある」「過去に獲得したスキルが身についてしまっている」からなっていた。

また、当該新人自身が自らをどう認識しているかに関する特徴として、【違いへのこだわりを持つ】と【看護では新人であるという認識をもつ】が示された。前者はストレート看護師との違いへのこだわりを表したもので、「他の新人との違いに基づく気負いがある」「年齢へのこだわりがある」の2つのサブカテゴリーからなっていた。後者は、違いはあるとしても看護職として働くことにおいてはストレート看護師と同じ新人であることと認識していることを示すもので、「新人としての姿勢を持つ」「課題評価をストレスに感じる」等の3つのサブカテゴリーからなっていた。

対象からみたストレート看護師との違いについては、【懸ける気持ち強い】と【周囲からの年配者として扱われる】が抽出された。前者は、ストレート新人看護師に比べて看護と言う仕事に対して強い気持ちをもつことを示すカテゴリーであり、「成長したい気持ち強い」「看護をチャレンジとして認識している」等の3つのサブカテゴリーから構成されていた。後者は他者からの扱いがストレート看護師に対するものとは異なっているという特徴を示したカテゴリーであり、「年配者として周囲から遠慮される」「年齢が指導者と逆転している」から構成されていた。

一方、対象は当該新人が【他の新人と変わらない特徴もつ】とも考えており、「技術ができないということはない」「他の新人と変わりはない」の2つのサブカテゴリーが見いだされた。

2). 社会人経験新人看護師への関わり方 (表2)

対象が行うと語った社会人経験新人看護師への関わりとして、26のコード、11のサブカテゴリー、及び5のカテゴリーが抽出された。

【声をかける】は対象の方から当該新人に積極的に声をかけをするというもので「様子を見て声をかける」「機会をとらえて声をかける」の2つのサブカテゴリーから構成された。

【肯定的な自己イメージを支援する】と【個別な能力を見極め活かす】は当該新人の強みを認め活かす関わり方であり、前者は「肯定的な評価・見通しを伝える」「フラットな雰囲気をつくる」「意思決定の価値を認める」、後者は「経験を見極め活かす」「個の特性を見極め合わせる」のサブカテゴリーから構成された。

【指導のポイントを絞る】と【看護がわかるようにする】は、こういった内容を指導するかに関するカテゴリーであり、前者は「できない点に絞って指導する」「具体的な方法で指導する」、後者は「看護の価値観を用いて計画・評価する」「看護の現場を見せて解説する」のサブカテゴリーからなっていた。

3). 社会人経験新人看護師に関わる他の指導者への

表2 社会人経験看護師による社会人経験新人看護師への関わり

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
声をかける	様子を見て声をかける	厳しい指導を受けた後の声掛け おろおろしている姿をみて声かけ
	機会をとらえて声をかける	一緒に勤務での声かけ 先輩の方からの声かけ
肯定的な自己イメージを支援する	肯定的な評価・見通しを伝える	大丈夫だよと言う声かけ 強みを褒める 考えはさほど間違っていないという声かけ 習得困難なことでも必ず覚えられると伝える
	フラットな雰囲気をつくる	くだけて冗談のようなことを言っている雰囲気作り 聞きやすい雰囲気作り
	意思決定の価値を認める	「自分が選んだ道」を忘れないように言う せっかく選んだんだからと言う
個別な能力を見極め活かす	経験を見極め活かす	経験も活かせることを意識できるよう実践させる 経験を聞き活かせることを見出す
	個の特性を見極め合わせる	キャラクターをみながら教える その人なりのセンスを理解する
指導のポイントを絞る	できない点に絞って指導する	できていないところを補う うまくいかなかったことをそのままにしない 自分の経験で躰いたところを例として示す
	具体的な方法で指導する	困っていることを確認して実践できるように工夫する 習得を容易にするポイントを提案する
看護がわかるようにする	看護の価値観を用いて計画・評価する	患者の安楽を促す援助方法を指導する 仕事の終わりに一緒に振り返る
	看護の現場を見せて解説する	一緒に行こうと誘う 指導者の思いを伝える 厳しく指導する看護師が受けてきた教育を解説する

表3 社会人経験看護師による社会人経験新人看護師に関わる他の指導者への支援

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
新人の力を強みとして説明する	新人にできるケアの情報を伝える	新人が一人でできるケアの情報を伝える 新人が一人でできるようになるために補う点を伝える
	できる見通しを示す	いつかは育つと伝える 自分も最初はできなかったと話す
気にかけていることを示す	頻回に声をかける	会うたびに「最近どう」と話すきっかけをなげかける こちらからいつも声をかける
	対応する意思を示す	いつでも対応する意思があることを意識的に示す 「気にしているよ」とわかる声かけをする
看護における先輩としての力を肯定する	看護については自信をもってよいと話す	看護については自信をもってよいと話す
	看護における新人との違いを説明する	看護の経験年数はあなたの方が多いと話す 看護においては先輩と後輩の関係であると話す 年齢は年齢であり看護の力とは別と言う
指導役割の分担を明示し協働体制をつくる	新人との間に橋渡し役をつくる	他の看護師が間に入るとうまくいくことがある
	プリセプターとしての役割範囲を示す	プリセプターとしてやるべきことを示す プリセプターは業務や技術の指導を行うよう伝える
	できる人が役割を分担する	言いづらいことは主任が代わって言う 経験不足な点は支援者に依頼してよいと言う 言いやすい人が言うようにする

支援（表3）

対象が行うと語った社会人経験新人看護師の指導者への支援としては、18のコード、9のサブカテゴリー、及び4のカテゴリーが抽出された。

【新人の力を強みとして説明する】は、当該新人に看護技術や業務遂行に関するスキルを学びにくい状況があるときの対策であり、「新人にできるケアの情報を伝える」「できる見通しを示す」からなっていた。

【気にかけていることを示す】は、他の指導者がストレート看護師である場合に当該新人との指導関係が困難になる可能性を予想し、いつでも支援を依頼できるようにする行動であり、「頻回に声をかける」「対応する意思を示す」の2つのサブカテゴリーから構成された。同様に、【看護における先輩としての力を肯定する】は、自分より年齢が高く社会人としての経験の多い新人を指導する際に、指導者が看護師としての自尊感情を維持できるよう支援するもので、「看護については自信をもってよいと話す」「看護における新人との違いを説明する」からなっていた。

一方、【指導役割の分担を明示し協働体制をつくる】は、指導者がひとりで新人指導の責任を果たそうとすると、チームで育てるという姿勢を促し実行しやすくする支援であり、「新人との間に橋渡し役をつくる」「プリセプターとしての役割範囲を示す」等のサブカテゴリーから構成された。

IV. 考察

1. 社会人経験看護師がとらえた社会人経験新人看護師の特徴

本結果からは、社会人経験新人看護師は前職で培

った知識やスキルをもつが、これが強みとして活用される場合と、看護に馴染まず不利益をもたらす場合があることが示唆された。これについては、強みは活かし不利益をもたらすものについては変更できるような支援が望ましいと考えられる。しかしその際、この既得の知識やスキルが強みなのかそれとも看護に馴染まないかの判断には、指導者の経験や価値観が大きく影響することに留意する必要がある。

例えば、本研究で示された当該新人の特徴は、自らも社会人経験をもつ看護指導者である本対象がもつ看護観や、新人とはどういうものかという人材観、職場の文化、新人に対する患者や他医療者の反応等を基準とし、対象自身が看護師として就業し指導経験を重ねるなかで確立された独自のものと想定できる。しかし、特に働く基盤となる労働に関する価値観は最初に勤めた組織の文化により大きく影響され、刷り込み効果として機能し、就業する際の無意識の基盤となる。したがって、指導者がストレート看護師であれば、強みか不利益かは看護師としてその職場で働くという視点からのみ判断されやすい。このため、当該新人もまた前職の価値観を意図せず判断基準とするとすれば、ストレート看護師の判断は混乱やジレンマの要因となり、先行論文において指摘されているように、指導関係における困難が生じる^{7,9)}と考える。

また、当該新人の別の特徴として、自分も新人であると認識する一方で、ストレート看護師との違いへのこだわりがあることが示唆されたが、これもまた当該新人にとってジレンマを生じさせるものである。社会人経験があっても新人としてストレート看護師と同じように、はしらずに丁寧に指導されたいという思いと、初めて社会に出る新卒者とは違う価値をもつ自分を保持したいという思いが共存する

ことは理解に難くない。さらに懸ける気持ちの大きさが、この両者を強化していることもあろう。社会人経験者の場合、看護師養成所で就学するために学費や生活費を自己資金から捻出していることも多く、ストレート新人に劣りたくないという思いは強い^{6,11-13)}ものと推測する。当該新人自身や周囲の指導者がこの特徴と新人自身のジレンマを理解し対処できなければ、懸ける思いが強いという特徴が、かえって頑なさを促し、新人としての課題達成を阻害する可能性があると考ええる。

このように違いに着目されがちな当該新人であるが、本研究においては、当該新人に他の新人と変わらないという側面があることも示された。既存の論文においては当該新人の知識獲得や技術習得がストレート看護師より遅いことが問題点として指摘されており^{8,9)}、また本研究の対象も当該新人がそのように見られがちであることを語っていた。しかし、同時に他の新人と変わらないとも語られたのは、対象が自らも社会人経験をもつからこそ、新たな技術習得を困難と感じるのは社会人経験者に特有の事象ではないこと、また社会人歴が長いからといって看護が容易にできるわけではない、と客観的にとらえることができているためではないだろうか。

社会人経験新人看護師が、ストレート看護師とは異なる欠点をもつわけではなく、むしろ判断基準の源資が個別であることによってジレンマ状況に陥りやすいという特徴は、特徴を強みとして活用しようとするとき認識すべき点と考える。

2. 社会人経験看護師による社会人経験新人看護師への支援

本研究の対象は、社会人経験新人看護師の特徴を強みの視点からも認識していたが、彼らが当該新人に対して行っていた支援には、その個別な能力を見極め、ポイントを絞って指導するという方法があった。看護師養成所を卒業したばかりであるから、当該新人もストレート新人も同じところから始めればよいという見方ではなく、前職で得たスキルも含めて一人ひとりの異なる能力を見極めようとする支援は、強みを活かす前提として不可欠である。

一方、当該新人のできない点にそのポイントを絞り具体的に指導することは、不利益を変更する方法といえるが、懸ける気持ちの強い当該新人が、ストレート新人看護師よりも早く成長することを自らに課し、過負荷となる危険を避ける対策と考えれば、ポイントを絞ることは無駄を省いた努力が成果につながりやすい方法と考える。

また、対象が行っていた、現場を見せながら解説

したり看護の価値観を用いて評価する等の看護がわかるようにするという支援は、前職で育まれた価値観に無意識に基づいて働きこうとする当該新人に対し、看護ならではの見方を示し判断基準の学習を促すこととなり、自らのスキルが強みなのか不利益なのかを判断できるようにする支援となっていると考ええる。

しかしこれは、当該新人にとって既存の価値観を否定されることとなる可能性もある。その点については、対象が実施していた当該新人に積極的に声をかけ、肯定的な自己イメージを保持できるようにする支援が有効と考える。社会人経験をもつ看護師がストレート看護師と異なる扱いを危惧して前職で得たスキルを公表しないようにしていたという報告もある¹³⁾。先にみたように、判断基準が個別であることからくるジレンマに対し当該新人が積極的に話らないという方策をとっている場合には、指導者の方から話しかけ肯定するという支援は、指導者の意見を安心して受け入れ、ジレンマ状況を客観的に分析する機会を生み出すであろう。

このようにして、対象は当該新人の特徴に応じて、既存のスキルも含めて、個別な能力が強みとして活用されるよう支援を行っていると考えられた。

3. 社会人経験新人看護師の強みを活用する支援とその示唆

これまで述べたように、自らも社会人経験をもち指導的立場にある看護師である本研究の対象の関わりからは、社会人経験新人看護師の強みを活用する支援方法への示唆を得ることができた。

さらに、当該新人が指導者との人間関係に困難を生じるという先行研究に基づき、本対象が当該新人の指導に関連して他の指導者に対しどう関わっているかをみた結果からは、対象が他の指導者に対しても当該新人の能力を強みとして活かせるよう説明していることが示された。ストレート看護師と社会人経験看護師との比率を考えれば、新人看護師の直接の教員担当者、いわゆるプリセプターはストレート看護師であることが多い。その場合、前述のように当該新人の知識とスキルの源資を推測することができず、看護に特化した視点から当該新人の能力を判断し、看護には馴染まないケアを自己流で行っていると判断することもある。当該新人の能力を強みとして説明することは、こういった状況に対応した有効な支援であると考ええる。

一方、本対象は当該新人を解説することに加えて、他の指導者自身の看護における実力を肯定しながら担うべき役割を明確にし、かつ部署全体でこれを担

えばよいという姿勢を示していたが、これは、他の指導者についてもその強みが発揮できるような関わりとすることができる。前述と同じ理由で、ストレート看護師は自分より年配のストレート看護師から指導を受けた可能性が高く、こういった場合、指導者との間には看護についてのみならず私生活についても打ち解けあう関係が構築されることが少なくない。しかし、社会人経験新人看護師を担当した場合には、自分より年齢が高く、異分野の知識と経験をもつ者を指導することとなり、これが本結果で示されたように、対象から見てストレート新人看護師とは異なる年長者としての扱いにつながると思われる。また、指導者が仕事と私生活とを切り離したり、または踏み込んでよい程度を把握する方略をもたない場合には、判断に自信がもてず関わりに躊躇することとなる¹³⁾。本研究の対象が行っていた関わりは、こういった他の指導者に対し自らが受けたものとは異なるが効果的な役割遂行の方法を、指導者の自尊感情を保持しながら伝えることとなり、指導者の強みを活かした新人指導へと導くものになっていると考える。

また、部署全体で当該新人の指導を担うという姿勢は、当該新人への直接指導について、部署の他スタッフが強みを活かして担い合えるようにする考え方である。こういった指導体制の整備もまた、直接の指導者が過負荷になることを回避し、当該新人の指導が効果的継続的に実施されうる有効な方策であると考ええる。

V. 結語

本研究の動機は、社会人経験新人看護師の特徴が、強みを活用する視点から分析されておらず、このため効果的な対策が構築されていないのではないかという仮定であった。これに対し、強みを活かす当該新人への直接的な関わり方に加えて、部署の他指導者に対する支援を、これを導く当該新人の特徴とともに明らかにすることができた。

また、本研究では対象を自らも社会人経験をもつ指導者の立場にある看護師としたが、本対象は当該新人に対しても、またその直接の指導者や部署全体についても、強みを活かし役割を担いあう発想をもって関わっていることがわかった。これは、本研究対象としての適切さとともに、社会人経験をもつ看護師の強みを明示することとなったと考える。

看護における従来の人材育成は、奮闘しながらも自らが受けた教育を模範として引き継ぐことで、結果と

して狭小な視野に陥りがちであったと考える。このような看護現場において、看護以外の異業種経験をもつ新人を仲間として迎えるということは、多様性を受け入れ新たな価値をうみだすチャレンジの機会である。本研究結果を活かすことで、社会に応える看護人材の育成に貢献できると考える。

研究の限界

本研究の対象は8人であり、一方、社会人経験新人看護師の特徴はその前職からの影響も含め多様であるためことが想定されるため、カテゴリーは飽和したとはいえない。また、本結果で得られた当該新人の特徴は指導者の認識によるものであり、新人自身に尋ねたものではないため、当該新人の言動から把握できる特徴に限られている可能性がある。

謝辞

本研究を行なうにあたり、研究の主旨に賛同しご協力頂きました各施設の看護師の皆さま、ならびにご指導くださいました坂本すが教授に心から感謝し御礼申し上げます。

※本研究は東京医療保健大学大学院医療保健学研究科看護マネジメント学コース平成25年度修士論文を一部加筆修正したものである。

引用文献

- 1) 看護学校への社会人入学に関する調査. 日本看護協会調査研究報告書 No47. 1996
- 2) 奥裕美. 学士号をもつ看護学生が看護教育機関を選択した要因. 聖路加看護学会誌 2013; 16 (3) : 28-36.
- 3) 特集 社会人経験のある新人看護師をフォローする. 看護実践の科学 2012; 37 (5). 6-45.
- 4) 多崎恵子, 平松知子. 社会人入学した看護学生の入学体験に関する記述的研究—臨床経験1年目における面接調査より—. 石川看護研究会 1997; Vol. 10No. 2: 67-74.
- 5) 西谷千恵. 大卒社会人経験者が看護専修学校入学に至る経緯. 日本看護学会論文集 看護教育 2003; 第34回: 109-111.
- 6) 佐藤尚美. 社会人経験のあるプリセプティを担当するプリセプターの悩み: 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録 2011; No. 36: 138-145.
- 7) 渋谷こず恵, 松永真紀, 松井洋子. 社会人経験をもつ新人看護師の職場適応までの思い. 日本看護学会論文

- 集 看護管理2012; 第42回: 30-33.
- 8) 都留美恵子, 東村妙子, 児玉晶巳, 松本京子, 足立和子, 奥野信行. 社会人経験を有する新人看護師への教育経験に関する研究—プリセプター看護師からのインタビューを通して—. 日本看護学会論文集看護管理2007; 第38回: 336-338.
- 9) 斎藤理恵子, 杉山恵子, 茂木光代. 社会人経験をもつ新人看護師への支援のあり方. 神奈川県立がんセンター看護師自治会看護研究部会看護研究収録2011; 17号: 10-16.
- 10) 山岡澄代, 宮本千津子. 異業種経験のある新人看護職員への職場適応を促す教育的支援の検討. 第17回日本看護管理学会学術集会抄録集2013: 241.
- 11) 金子多喜子, 荒添美紀, 天野雅美, 齊藤茂子. 社会人経験のある新卒看護師の早期退職までの心理的变化過程. 看護教育研究学会誌2016; 8 (1), 3-13.
- 12) 森山彰子, 安田潔史, 岡安誠子. 入職後5ヶ月を経過した社会人経験のある新人看護師の困難: 社会人経験の影響に着目して. 日本看護学会論文集看護管理2018; 48, 229-232.
- 13) 宮本千津子. 新人看護職員研修ナビゲーター新人がもつ多様な背景. 日本看護協会出版会2013; 25-29.