

〈原著論文〉

## 社会人経験新人看護師の職場適応における経験と 職場適応を促進する指導者の関わり

Experiences of Newly Graduated Nurses with Prior Work Experience in Workplace  
Adaptation and the Role of Supervisors in Promoting Adaptation

河野めぐみ<sup>1</sup> 宮本千津子<sup>1</sup> 大西淳子<sup>1</sup> 安藤瑞穂<sup>2</sup> 未永由理<sup>3</sup>

1 東京医療保健大学 千葉看護学部 看護学科

2 聖マリアンナ医科大学病院

3 東京医療保健大学 医療保健学部 看護学科

Megumi KAWANO<sup>1</sup>, Chizuko MIYAMOTO<sup>1</sup>, Junko ONISHI<sup>1</sup>, Mizuho ANDO<sup>2</sup>, Yuri SUENAGA<sup>3</sup>

1 Division of Nursing, Chiba Faculty of Nursing, Tokyo Healthcare University

2 ST. Marianna University Hospital

3 Division of Nursing, Faculty of Healthcare, Tokyo Healthcare University

**要 旨：**目的：社会人経験を持つ新人看護師の職場適応における経験と、職場適応に影響すると推定される要因、さらに職場適応を促進する指導・支援方法を明らかにする。

方法：看護師経験3～6年の社会人経験者8名と、社会人経験看護師を指導した看護師5名に半構造化面接を実施し、質的分析を行った。

結果：職場適応における経験および職場適応に影響する要因として4項目33カテゴリー、指導者の支援内容として4項目24カテゴリーが抽出された。社会人経験看護師の適応過程には、前職での経験や価値観が影響し、自己調整力や対人関係能力が強みとして活かされていた。また、指導者はその特性を理解し、経験を尊重した支援や対話を重視していた。

結論：社会人経験看護師の職場適応には、過去の経験や前職との比較が影響し、指導者は特徴を踏まえた支援を工夫していた。今後の支援方法の提言が可能となった。

**Abstract : Purpose :** This study aimed to clarify the experiences of newly graduated nurses with prior work experience in their workplace adaptation, to identify factors presumed to influence their adaptation, and to explore instructional and support methods that promote successful adaptation.

**Methods :** Semi-structured interviews were conducted with eight nurses who had three to six years of nursing experience and previous work experience in other fields, as well as five nurses who had supervised such nurses. Data were analyzed qualitatively using a thematic approach.

**Results :** Four themes and 33 categories were extracted regarding experiences and influencing factors in workplace adaptation, and four themes and 24 categories were identified regarding the content of support provided by supervisors. The adaptation process of nurses with prior work experience was influenced by their previous occupational experiences and values. Their strengths included self-regulation skills and interpersonal competence. Supervisors recognized these characteristics and emphasized respectful support and open dialogue based on the nurses' prior experiences.

**Conclusion :** The workplace adaptation of nurses with prior work experience

was shaped by comparisons with their previous occupations and accumulated experiences. Supervisors tailored their support to these characteristics, suggesting practical implications for future guidance and support programs.

**キーワード**：社会人経験新人看護師、職業的社会化、職場適応、人材活用、人材育成

**Keywords**：workplace adaptation, nurses with prior work experience, qualitative research, support methods, supervision

## I. 緒言

近年、職業選択の多様化、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<sup>1)2)</sup>。これまでは、高等学校卒業直後に看護師養成所に入学し、卒後すぐに看護師として就職する看護師（以下、ストレート新人看護師）がほとんどであったが、その新人看護師像が様変わりしている。

このような中、就職後に職場になじみず離職・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<sup>3)</sup>。社会人経験新人看護師は、少子高齢化に伴う慢性的な人手不足状況にある看護職にとって有効な人材である。そのため、社会人経験新人看護師の職場適応を阻む因子や、新人看護師の指導者が感じる困難等が探索され、指導体制の工夫や研修等の離職防止対策がそれぞれの施設で模索されている<sup>4)5)</sup>。しかしながら、必ずしも成果をあげているとはいえず、その理由として、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について、問題点のみが注目されて探索され、社会人経験者ならではの「強み」を活かした支援になっていないことが考えられる。

一方、新人看護師の職場適応を考える際には、職業的社会化を促す視点からの支援が有効である。職業的社会化と職業転向との関係については、最初に就業した職業・職場での経験が転向したのちにも基盤となって影響するといわれており、社会人経験新人看護師には看護にはなじまない前職での就業価値観があることが示唆されている<sup>6)</sup>。この点から社会人経験新人看護師にとっての職業的社会化はストレート新人看護師のそれとは異なり、改めて行うという課題を含有するものとしてとらえる必要がある。

さらに、新人指導を担当する看護師を対象とした調査では、社会人経験看護師には前職から得た「強み」

があり、自身も社会人経験をもつ指導者はこれを活かし効果的な支援を行っているが、指導者自身がストレート新人看護師であるような場合にはそれが認識されず、むしろ問題点が注目されがちである状況があることが明らかとなっている<sup>7)</sup>。看護職となる人材の背景は多様化し、社会人経験者が看護職へと転向することが多くなっている現在において、指導者の新人指導のスキルもまた、新人のもつ背景に合わせて変化が必要となってくると考えられるが、具体的な支援を明らかにした研究<sup>8)</sup>は少ない。

これらより、社会人経験新人看護師の職場適応における経験とそれに影響する要因および社会人経験新人看護師の「強み」を活かした具体的な支援を明らかにすることで、社会人経験看護師が職業を継続して勤務できる環境づくりに寄与すると考える。

以上より、本研究では、①社会人経験新人看護師における職場適応における経験と、職場適応に影響すると推定される要因、および②社会人経験新人看護師の「強み」を活かした職場適応に対し効果的な指導・管理的支援を行っている看護指導者の指導・支援方法を明らかにすることを目的とする。

## II. 用語の定義

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<sup>9)</sup>。

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<sup>10)</sup>。

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<sup>11)</sup>。

## III. 方法

### 1. 対象

縁故法によりリクルートした関東県内の病院に勤務し看護部責任者および本人ともに研究協力に同意が得

られた3～6年の看護師経験をもつ社会人経験看護師8名および社会人経験新人看護師を直接指導した経験を持つ看護師5名とした。

## 2. データ収集期間

2023年7月～2024年2月

## 3. データ収集方法

縁故法により社会人経験看護師が複数所属する施設を特定し、当該施設の看護管理責任者に電話にて依頼文等の送付の許可を得たのち、書面をもって研究依頼および対象候補者の推薦依頼を行い、同意書の提出をもって承諾を確認した。研究対象者の候補者となる社会人経験看護師および社会人経験新人看護師の指導者に対しては、当該看護管理責任者より依頼文書等の手渡しを依頼し、同意が得られた者を対象者として約60分の半構造化面接を対面または遠隔で行った。対象者には、インタビュー当日に改めて文書と口頭で研究の概要等、およびICレコーダーに録音することを説明し、同意を得て実施した。

## 4. データ収集内容

社会人経験看護師には、個人属性として、所属する施設の設置主体、施設全体のベッド数、年齢、看護師経験年数、卒業した看護師養成所、前職の職種・業務内容・勤務形態・経験年数、看護師養成所以外の学歴、また、社会人看護師の職場適応とこれに影響を与える内容として、前職の仕事内容、看護職に転職した理由、前職と看護職の労働条件や業務、育成支援の違い、今後の職業継続意思などについて尋ねた。

また、社会人経験新人看護師を直接指導した経験を持つ看護師には、個人属性として、所属する施設の設置主体、施設全体のベッド数、年齢、看護師経験年数、卒業した看護師養成所、前職の職種・業務内容・勤務形態・経験年数、看護師養成所以外の学歴、また、社会人経験新人看護師の指導経験の内容として、指導人数、社会人経験を持たないストレート新人看護師との相違点、社会人経験新人看護師の職場適応状況、社会人経験新人看護師支援における困難や工夫、周囲からの支援内容などについて尋ねた。

## 5. 分析方法

ICレコーダーに録音したデータを逐語録に起こした。逐語録を繰り返し読み、質問項目ごとに意味のまとまりに注目したコーディングを行い、内容の類似性及び相違性によって分類し、カテゴリー名をつけた。

## 6. 倫理的配慮

研究対象者の所属する施設の看護管理責任者に研究の概要・方法などを口頭および書面にて説明し、同意を得た。また、研究対象者には、研究の概要、協力の任意性、匿名性と守秘性の保障、不利益に対する配慮等を書面と口頭で説明し、同意を得た。なお、得られたデータは、個人が特定されないよう加工し、作成された逐語録はID化した。研究者間のデータの共有については、アカウント制限をかけた共有フォルダを使用し、管理を行った。結果の報告にあたっては、個人や所属施設が特定されないようにした。得られたデータは、所属施設の規程に則り、研究終了後は個人研究室で10年間保管した後、すべて再生不可能な形で破棄することとした。本研究は、東京医療保健大学ヒトに関する研究倫理委員会の承認を得て実施した（教022-08A）。

## IV. 結果

### 1. 対象の概要

#### (1) 社会人経験看護師

対象者は8名であった。対象者の所属する組織の設置主体は、国、医療法人であった。病床数は316～391床であった。対象の年齢は32～57歳、看護師経験年数は3～6年で、平均4.2年であった。卒業した看護師養成所は、すべて専門学校であった。前職の種類は自営業、介護職等、ほぼ全員が異なっていた。看護師養成所以外の学歴は、高等専門学校、専門学校、大学であった。また、全員が今後も看護師を続けていく意思があった。

#### (2) 社会人経験新人看護師の指導を経験したことのある指導者

対象者は5名であった。対象者の所属する組織の設置主体は、国、医療法人等であった。病床数は340～399床であった。対象の年齢は26～42歳、看護師経験年数は4～20年で、平均9.6年であった。卒業した看護師養成所は、専門学校、大学であった。看護師養成所以外の学歴は、すべてなかった。これまでに担当した社会人経験新人看護師数は対象者のうち4名が1～2名で、1名は組織の教育的役割を担う立場として約20名の社会人経験新人看護師に関わっていた。

### 2. 社会人経験看護師の職場適応における経験と職場適応に影響を与える要因

社会人経験看護師の職場適応における経験（10カテゴリー）、職場適応に影響を与える要因として、看護

表1 社会人経験看護師の職場適応における経験

カテゴリー	コード
前職での経験を承認される	多くの人と関わったことで難しい患者に対応できていると先輩から言われる
	気難しい人とのコミュニケーションも大丈夫だと思うと先輩から褒められる
前職で得た力を感じる	新人の時から患者が相談してくれる
	体に触れることは今も得意
前職のキャリアが活かせない	全く違う業種では、前のキャリアが活かせない
周囲から社会人経験者としての行動を求められる	社会人としての対応を求められていた
	先輩から社会人経験があることを活かせてないと言われた
個人的な事情が配慮された	家庭に支障が出た際に異動希望に応じてくれた
	子供のいるプリセプターをつけてくれた
ストレート新人看護師と異なる対応をされる	現役と社会人経験看護師で対応が異なるスタッフがいる
	社会人だからわかっていると思われ、教えてもらえないことがあった
若い同期・同級生の行動を気にする	若い子が人として当たり前のことをやっていないと気になる
	当たり前のことをやらないストレート新人看護師を受け入れるのに時間がかかる
若い同期・同級生と自分を比べる	柔軟に考えられないことに気づく
	現役生が自分にはない感覚を持っていることに気づく
周囲の反応をうかがう	出る杭はうたれないよう考え行動した
	先輩や指導者が年下で互いに気を使った
仕事外でのつきあいが求められる	病棟や他部署との飲み会、イベントに参加しなければならない

表2 社会人経験看護師の看護の捉え方

カテゴリー	コード
人の命と生活を看ることからくる難しさがある	患者の個別なニーズに応じることが難しい
	マニュアル化が困難で整備が足りない
患者の尊厳より効率が優先される	意思決定の主体が患者ではないことがある
	個別性より効率を重視
業務の分担者として担う責務が多様で大きい	安全を守ることで精いっぱい現実
	いろんな職種と接する協調性が必要
基本技術を応用するのでは足りないスキルが必要とされる	医師とのやり取りの難しさ
	学校で習ったことが出てこない
教育体制が長期的で充実している	研修がシステム化されている
	教育体制が手厚い
前職と異なる独特な労働条件がある	残業を付けるかは師長の判断
	サービス残業がある
教育体制・方法・内容に違和感がある	社会人経験者には不要なプリセプター制度
	マニュアルが不十分なため口頭での実地指導がある
社会人基礎力をもたない看護師がいる	看護は学生時代に一般常識を身につけられない

の捉え方(8カテゴリー)、経験したことへの対応(11カテゴリー)、および期待する支援(4カテゴリー)の4項目(計33カテゴリー)に整理された。以下、【】はカテゴリー、「」はコードを示す。

### (1) 社会人経験看護師の職場適応における経験(表1)

対象である社会人看護師が語った職場適応における経験として、社会人経験看護師は、「多くの人と関わったことで難しい患者に対応できていると先輩から言われる」といった【前職での経験を承認される】、「新人の時から患者が相談してくれる」といった【前職で得た力を感じる】という前職での経験が活かされていると感じる経験をしていた。一方で、「全く違う業種では、前のキャリアが活かせない」といった【前職のキャリアが活かせない】、社会人であったのだから当然できるであろうと求められていたが実際には困難を感じた経験からなる「社会人としての対応を求められていた」といった【周囲から社会人経験者としての行動を求められる】という社会人経験があることへのプレッシャーを感じる経験もしていた。

また、「子供のいるプリセプターをつけてくれた」といった【個人的な事情が配慮された】り、「社会人だからわかっていると思われ、教えてもらえないことがあった」といった【ストレート新人と異なる対応をされる】こともあり、個別の対応を経験していた。さらに、「若い子が人として当たり前のことをやっていないと気になる」といった【若い同期・同級生の行動を気にする】、「柔軟に考えられないことに気づく」といった【若い同期・同級生と自分を比べる】という同期であるストレート新人看護師との関わりにおける経験をしていた。また、「先輩や指導者が年下で互いに気を使った」といった【周囲の反応をうかがう】ことや、「病棟や他部署との飲み会、イベントに参加しなければならない」といった【仕事外でのつきあいが求められる】などの周囲との関わりにおける経験もしていた。

### (2) 職場適応に影響を与える要因

#### 1) 看護の捉え方(表2)

社会人経験看護師が語った看護の捉え方は、社会人経験看護師は看護において、患者への対応について「患者の個別なニーズに応じる」といった【人の命と生活を看ることからくる難しさがある】と捉え、「意思決定の主体が患者ではないことがある」といった【患者の尊厳より効率が優先される】とも捉えていた。また、業務で求められることとして、「安全を守ることで精いっぱい現実」といった【業務の分担者として担う責務が多様で大きい】、「医師とのやり取りの難しさ」といった

【基本技術を応用するのでは足りないスキルが必要とされる】とも捉えていた。その他、前職との違いでは、「研修がシステム化されている」といった【教育体制が長期的で充実している】とポジティブに捉えた一方、「残業を付けるかは師長の判断」といった【前職と異なる独特な労働条件がある】、「社会人経験者には不要なプリセプター制度」といった【教育体制・方法・内容に違和感がある】とネガティブに捉えている場合もあった。周囲のスタッフにおいては「看護は学生時代に一般常識を身に付けられない」といった【社会人基礎力をもたない看護師がいる】と捉えていた。

#### 2) 社会人経験看護師の職場適応における経験への対応(表3)

社会人経験看護師は経験したことへ、他者への相談などの「上司・先輩に相談する」といった【上司・先輩・同期に相談する】、「同じ勤務帯の先輩に振り返りを依頼した」といった【先輩や同期と振り返る】ことで対応する一方、「自分で試行錯誤する」といった【自分の能力範囲で考え行動する】という自身のみで対応することもしていた。また、「先輩のやり方を観察する」といった【先輩の実践方法を模倣する】、「見える化して業務改善を試みた」といった【業務を工夫する】、「砕けた言葉遣いをしないように意識する」といった【患者への声掛けを工夫する】という自身の行う看護や業務への工夫を行うことでも対応していた。さらに、「先輩に業務の依頼をする」といった【先輩へ業務を依頼する】、「こうしてくださいではなく検討してくださいと申し送るようにした」といった【先輩への声掛けを工夫する】ことで、先輩に業務を依頼し対応していた。その他、「研究として取り組んだ」といった【新たな知識や知見を探求する】、「何度か経験を積みながら、申し送りの方法を理解する」といった【実践経験を積みながら学ぶ】という自己研鑽をすることでも対応していた。これらのように何かしらの行動に移す以外に、「状況がわかるため期待と違うことも我慢する」といった【何も言わず状況を受け入れる】という現状を受け入れるという対応を行った場合もあった。

#### 3) 期待する支援(表4)

社会人経験看護師が期待する支援として、「新卒や社会人経験で対応を変えない」といった【ほかの新卒と区別しない関わり】、「社会人経験があることで気づく課題や良さを振り返りで共有する」といった【社会人経験の特性を考慮した支援】、

表3 社会人経験看護師が経験したことへの対応

カテゴリー	コード
上司・先輩・同期に相談する	上司・先輩に相談する
	同期と相談し合った
先輩や同期と振り返る	同じ勤務帯の先輩に振り返りを依頼した
	同期内で教えあった
自分の能力範囲で考え行動する	自分で試行錯誤する
	自分のキャパでなんとかする
先輩の実践方法を模倣する	先輩のやり方を観察する
	先輩のやり方をまねる
業務を工夫する	見える化して業務改善を試みた
	自分でマニュアルをつくり後輩にも見せる
患者への声掛けを工夫する	砕けた言葉遣いをしないように意識する
	患者と身体面以外の話をしてみた
先輩へ業務を依頼する	先輩に業務の依頼をする
	年下の先輩にも抵抗なく頼り、助けてもらう
先輩への声掛けを工夫する	こうしていただきではなく検討していただきと申し送るようにした
新たな知識や知見を探求する	研究として取り組んだ
	どのように対応すべきかシミュレーションする
実践経験を積みながら学ぶ	患者を受け持ち、先を見据えて看護する中で多職種連携を理解
	何度か経験を積みながら、申し送りの方法を理解する
何も言わず状況を受け入れる	状況がわかるため期待と違うことも我慢する
	サービス残業があるものだと受け入れ、おかしいと言えなかった

表4 社会人経験看護師が期待する支援

カテゴリー	コード
ほかの新卒と区別しない関わり	新卒や社会人経験で対応を変えない
	社会人だからできて当たり前とみなさない
社会人経験の特性を考慮した支援	社会人経験があることで気づく課題や良さを振り返りで共有する
	頼っていいと教えてほしい
孤独を感じずに済む環境の準備	入職時のオリエンテーションは同期と仲良くなれるからよい
	年齢の違いによる話しかけづらさを和らげる配慮
納得できる指導	理由と共に提案する
	業務時間内に先輩と振り返りができる時間をもつ

「入職時のオリエンテーションは同期と仲良くなれるからよい」といった【孤独を感じずに済む環境の準備】、「理由と共に提案する」といった【納得できる指導】を挙げている。

### 3. 指導者が捉える社会人経験新人看護師の強みや特性と職場適応状況 (表5)

指導者が捉える社会人経験看護師として、社会人経験新人看護師の強みや特性 (7カテゴリー)、社会人経験

新人看護師の職場適応状況 (4カテゴリー) に整理された。

指導者が捉えた社会人経験新人看護師の強みや特性として、指導者は社会人経験看護師を、「看護に入る前のベースが出来ている」といった【社会人基礎力を強みとしてもつ】、「人生経験をもとに寄り添うのが上手」といった【患者ケアに活かせる強みをもつ】、「報告、連絡、相談ができる」といった【業務遂行に活かせる強みをもつ】と捉え、社会人経験からの強みがあ

表5 指導者が捉えた社会人経験新人看護師の強みや特性と職場適応の状況

指導者が捉えた社会人経験新人看護師の強みや特性	
カテゴリー	コード
社会人基礎力を強みとしてもつ	看護に入る前のベースが出来ている
	職場独自・看護のことから指導を開始できる
	身だしなみ・言葉遣い・接遇が少しの指導で済む
	疑問を持ったらずぐに先輩に聞く
	やるべきことの把握が早い
	大人な対応
	複数の役割をもつことによる時間の使い方に関する効率のよさ
	人と関わる経験による基礎力がある
	はきはきと挨拶する
	勉強の仕方がうまい
対応力がある	
患者ケアに活かせる強みをもつ	人生経験をもとに寄り添うのが上手
	人生経験を活かし不安を引き出すのが上手
	人との交渉や気持ちを察して声をかけるのがうまい
	患者と接する際に安心感がもてる
	患者と年齢が近いので寄り添える
	対応に慣れている
	いろんな人と関わっていた経験がある
関わってきた人の数が多い	
業務遂行に活かせる強みをもつ	報告、連絡、相談ができる
	複数の役割をもつことによる時間の使い方に関する効率のよさ
	人生経験をもとに多様な正解が受け入れられる
	同僚に伝わりやすい言葉遣いができる
	場になじむのが早い
自己評価に基づく計画性と 主体性がある	経験出来る機会を自分で作る
	未経験の技術を自分で意識する
	自分の時間を使って準備の勉強をする
	必要な勉強を当たり前のように行う
	ついていけない自覚により努力する
	技術習得に計画的に取り組む
	言わなくても自らやらせてもらう
	積極性がある

ると認識していた。また、仕事においては、「経験出来る機会を自分で作る」といった【自己評価に基づく計画性と主体性がある】、「仕事をする姿勢がある」といった【看護の仕事に対し独自の価値観を姿勢としてもつ】と仕事に対して自身の考えを持ち、積極的な姿勢があると捉え、さらに、「積極性があるため、成長が早い」といった【主体性や経験が指導への手応えに影響する】と、仕事への姿勢から影響があるとみていた。その他、「同期とはあまり仲良くない」といった【同

期が親しいとは限らない】ともみていた。

指導者が捉えた社会人経験新人看護師の職場適応の状況として、指導者は「定時に帰れないことになじめない」といった【時間外労働の多さ】、「壁を感じていた」といった【人間関係の構築】、「同期に社会人がいないと話づらい」といった【同期との世代間ギャップ】、「1年目だからと考えられず、できないのは自分のせいと思ひ込む」といった【思うようにできない自分】に戸惑っていたと捉えていた。

表5 つづき 指導者が捉えた社会人経験新人看護師の強みや特性と職場適応の状況

看護の仕事に対し独自の価値観を姿勢としてもつ	仕事をする姿勢がある
	自分の考えをもっている
	言われたことをすればいいというスタンスは支援をしても変わらない
	割り切って看護をしている
	嫌なものは嫌
	患者の情報を関連させられず、線ではなく点で考える
	ラダーが上がることを求めない
	看護師をめざした理由がストレートとは違う
	学生時代の抑制の影響がない
主体性や経験が指導への手応えに影響する	積極性があるため、成長が早い
	世代が古いことによる伝わりやすさ
	指導が入りにくい自覚があるためがむしゃらにやる
	努力している分、知識や語彙が多い
	努力している分、プライドが高い
	自己主張が強い
	プライドが高くて指導が入らない
	指導が入りにくい
	失敗した際に指導が素直にきけない
壁が厚い	
同期が親しいとは限らない	同期とはあまり仲良くない
	同期とのコミュニケーションが少ない
指導者が捉えた社会人経験新人看護師の職場適応状況	
カテゴリー	コード
時間外労働の多さ	定時に帰れないことになじめない
	残業代が出ない（サービス残業になじめない）
人間関係の構築	壁を感じていた
	自分の思いを表現するのが苦手で、みんなと打ち解けづらい
同期との世代間ギャップ	同期に社会人がいないと話しづらい
思うようにできない自分	1年目だからと考えられず、できないのは自分のせいと思い込む

#### 4. 指導者による社会人経験新人看護師に対する指導の工夫

社会人経験新人看護師への支援として、指導者がおこなった社会人経験新人看護師に対する指導上の工夫（7カテゴリー）と部署等のチームによる支援（6カテゴリー）に整理された。

##### （1）社会人経験新人看護師に対する指導上の工夫（表6）

指導の工夫として、社会人経験新人看護師に対して、「指導の意図と期待をきちんと説明する」といった【指導の理由や意図を説明する】、「困りごとを言いやすい環境にする」といった【社会人経験新人看護師が遭遇する困難を見越して対策をとる】、「勤務時には必ずこちらから声をかける」

といった【積極的に関わり相手を知ろうとする】、「敬語や挨拶などの礼儀を心がけた」といった【年上に対し、礼儀を意識して関わる】、「社会人には皆こういう支援をする、ということはない」といった【看護師の新人として他の新卒と同じように対応する】工夫をしていた。その他、「看護学校の教員に相談する」といった【課題の解決に適した人の協力を得る】という他者からの支援を得る工夫もしていた。

##### （2）チームによる支援（表7）

チームによる支援として、直接社会人経験新人看護師に対して、部署内では「指導者の同期4人も一緒に見ていた」といった【役割分担しながらみんなで関わる】支援をしていた。部署内の体制

表6 社会人経験新人看護師に対する指導上の工夫

カテゴリー	コード
指導の理由や意図を説明する	指導の意図と期待をきちんと説明する
	振り返りをする理由を話す
社会人看護師が遭遇する困難を見越して対策をとる	困りごとを言いやすい環境にする
	孤立する可能性を考え、メンタルケアの体制を強化する
	再社会化の壁を超えられるよう、周囲が話を聞く
	傷つけないよう、言葉を選ぶ
	プライドを傷つけないように指導する
積極的に関わり、相手を知ろうとする	頭ごなしに言わないようにする
	勤務時には必ずこちらから声をかける
	会話を通して社会人新人を知る
	打ち解けた後、プライベートの話をする
年上に対し、礼儀を意識して関わる	交流会の時だけでなく、こまめに声をかけ、悩みを聞く
	敬語や挨拶などの礼儀を心がけた
看護師の新人として他の新卒と同じように対応する	年上の人に教えるので言葉選び、対応に気を付けた
	社会人には皆こういう支援をする、ということはない
	全員敬語で指導し、同一にみて接する
	看護は1年目なので差別しない
	看護師としては1年目という目で見るとして
課題の解決に適した人の協力を得る	社会人だからではなく課題ごとに支援をする
	看護学校の教員に相談する
	教育委員長に相談する
	新人が抵抗感を持たないスタッフにつける

表7 社会人経験新人看護師に対するチームの支援

カテゴリー	コード
役割分担しながらみんなで関わる	指導者の同期4人も一緒に見ていた
	同期4人にも振り返りシートにメッセージを書いてもらった
	みんなから話しかけるようにする
	委員会で部署での新人の様子を確認してくれる
	ほかのスタッフから社会人看護師に伝えた
	指導面はお願いして、メンタルケアはこっちです
	指導内容によって役割分担をする
指導者との組み合わせを考慮する	似たようなタイプを指導者にしていた
	年齢の近い人をサポートにつける
	指導者との組み合わせを考慮する
指導を専門とする役割をおく	技術や知識を指導する担当ナースが導入された
部署スタッフ間で情報を共有する	病棟全体で情報が回ってくる
	スタッフから社会人看護師に教えた方がいいことを伝えられた
	良いところへ目を向けるように言う
	できていたところなどの報告があった
管理者・新人・指導者で話す機会がある	師長、新人、プリセプターが参加する会議がある
教育担当師長が関わる	教育担当の師長が個別で話を聞いてあげていた
	落ち込みやすいため、教育担当師長が気にして見に来ていた

としては、「似たようなタイプを指導者にしていった」といった【指導者との組み合わせを考慮する】、「技術や知識を指導する担当ナースが導入された」といった【指導を専門とする役割をおく】ことをしていた。また、「病棟全体で情報が回ってくる」といった【部署スタッフ間で情報を共有する】、「師長、新人、プリセプターが参加する会議がある」といった【管理者・新人・指導者で話す機会がある】ことで情報共有を行っていた。また、「教育担当の師長が個別で話を聞いてあげていた」といった【教育担当師長が関わる】という部署外のスタッフからの支援も行われていた。

## V. 考察

### 1. 社会人経験看護師の職場適応における経験

対象が語った社会人経験看護師の職場適応における経験から、対象は前職での経験や得た力を承認されながらも、前のキャリアが活かされないと感じていた。また、社会人経験があることにより、【周囲から社会人経験者としての行動を求められる】、【ストレート新人看護師と異なる対応をされる】ことで、ストレート新人看護師との違いを感じざるを得ない経験をしていた。先行研究<sup>12)</sup>によると社会人経験看護師はストレート新人看護師と比較し、職務に関連した負担感が強いことが分かっている。社会人経験があるがゆえに求められることがあり、社会人としては新人ではないことがプレッシャーにつながっていることが示唆された。また、社会人経験新人看護師がリアリティショックを感じる場面として、同期との差別や同期に対する苛立ち・困難といった同僚との関係でのストレスが挙げられている<sup>13)</sup>。本研究においても社会人経験新人看護師は【ストレート新人看護師と異なる対応をされる】や【若い同期・同級生の行動を気にする】経験をしており、このような経験は、職場での孤立感を生むことや、同期との支援関係を形成できないことにつながり、職場適応できずに離職に至る可能性も考えられる。

### 2. 社会人経験看護師の職場適応に影響を与える要因

対象の看護の捉え方からは、看護ならではの厳しさと価値観を、前職を基準とした比較を通して実感していると思われ、これらの看護の捉え方は、社会人経験看護師の職場適応に影響を与える要因として考えられた。本研究では、対象は【人の命と生活を看ることからくる難しさがある】、【業務の分担者として担う責務が多様で大きい】といった看護ならではの厳しさを捉えていた。先行研究においては、社会人経験看護師は、看護を奥の深い仕事として、前職よりも感じられる自

己成長の予感<sup>14)</sup>に魅力を感じていた。また、看護師経験年数は6～14年の社会人経験看護師は、職務における自己裁量の広さや看護の奥深さによる仕事そのものの面白さ<sup>15)</sup>を職業継続につながる看護師の職業的魅力として感じていた。看護師経験年数3～6年の本研究の対象者は看護ならではの厳しさとして捉えていたが、これらは同時に看護の魅力として捉えることもできる内容であると考えられ、経験を重ねるにつれ、看護の魅力として捉えることが期待される。これらがただの看護の厳しさだけでないことを伝えていくことも職場適応における支援となり得る。さらに、対象は【教育体制・方法・内容に違和感がある】、【前職と異なる独特な労働条件がある】といった、これまでの社会人としての経験と比較し、組織体制への気づきも捉えていた。先行研究<sup>16)</sup>においても、社会人経験看護師は、すでに社会人としての自覚を持っているにもかかわらず、ストレート新人看護師と同じプログラムを受けることなどに疑問を感じており、組織には新人看護師の背景に合わせてプログラムのアレンジをすることや同じプログラムを提供する意図を説明するといった対応が求められる。また、社会人経験看護師はこれまでの職種との比較をし、看護特有の体制に違和感を示しており、先行研究<sup>17)</sup>においても就労継続における課題として時間外のお金がもらえないといった労務不全・不備が報告されていたことから、社会人経験看護師にはこれらの看護特有の体制への適応が求められる一方、組織においては看護師の職場定着に向け、体制を整える必要がある。

職場適応における経験や看護を独自に捉えた社会人経験新人看護師は、自らを看護師としては新人であると認識し、対応していることが考えられる。先行研究<sup>18)</sup>においても、社会人経験新人看護師は新たな職場環境での新人としての自覚をもち困難へ対応していた。また、社会人経験新人看護師は、リアリティショックを感じたときに上司・先輩に相談したり、同期に相談したりすることで対応しており<sup>19)</sup>、本研究においても、業務上の経験に対して同様の対応をしていた。そして、これらの対応はストレート新人看護師も行っており<sup>20)</sup>、社会人経験の有無にかかわらず、効果的な対応と言える。一方で、【自分の能力範囲で考え行動する】、【何も言わず状況を受け入れる】といった対応は、ストレート新人看護師の対応では見当たらず<sup>21)</sup>、それまでの経験から得られた対処方法と考えられる。社会人を経験したことで身につけた対応方法の中から、看護の場で適切と考える振る舞いを選択していることが示され、これは改めての職業的社会化における職場適応の方略であり、職場適応に影響を与える

要因として考えられる。

このような過程で職場に適応していったと思われる対象が、それまでを振り返って期待する支援からは、【納得できる指導】とともに、適応のための支援として、【ほかの新卒と区別しない関わり】、【社会人経験の特性を考慮した支援】、【孤独を感じずに済む環境の整備】を求めている。社会人経験新人看護師の就労継続に関する研究<sup>22)</sup>においては、就労継続につながる要因として、社会人経験のない看護師との差異感が挙げられており、これは、ストレート新人看護師と同等に扱ってほしいといった思いが就労継続につながるとされており、社会人経験があっても看護師としては新人として対応することが求められている。また、前職との比較からくる違和感や看護においては“当たり前”である態度や価値観に対し、【納得できる指導】つまり、背中で示すのではなく説明を受け納得して看護の仕事に取り組みたいという思いがあると考える。

多様な人材を受け入れ、組織としてより豊かな看護を提供していこうとする際に、新人を受け入れる指導者としては、社会人経験看護師が持つ、職場適応における経験の様相を理解し、そのうえで支援・指導の意図を説明する力をもつことが求められる。また、社会人看護師には、職業としての看護においてどういった経験をする可能性があるかという見通しを提供することが、多様な個性を活かした職場適応に向かう支援として可能であろうと考える。

### 3. 指導者が捉える社会人経験新人看護師の強みや 特性と職場適応の状況

指導者は社会人経験新人看護師を社会人基礎力があり、業務遂行や看護ケアに活かせる強みを持つ存在と捉えており、先行研究<sup>23)</sup>と同様の結果であった。先行研究では、新人看護師研修に関する教育担当者の悩み<sup>24)</sup>として、社会性の低い新人への対応が挙げられている。職業経験によって社会人としての基本的な振る舞いが身につけていると、指導者は自組織に特有の内容や看護に関する専門的な指導に注力することができる。また、社会人経験新人看護師を【自己評価に基づく計画性や主体性がある】、【看護の仕事に対し独自の価値観を姿勢としてもつ】存在と捉えていた一方、「プライドが高く指導が入らない」、「失敗した際に指導が素直にきけない」といった【主体性や経験が指導への手応えに影響する】存在とも捉えていた。これにより成長の早さや知識の豊かさを感じる一方で、プライドによって指導が素直に聞けないといったように、主体性や経験が良い面でも悪い面でも指導への手応えに影響するとみなしていた。看護師長の捉える社会

人経験新人看護師の特徴に関する先行研究<sup>25)</sup>においても、看護師長は社会人経験新人看護師を積極的であり、自分で考えようとする存在であると捉える一方で、自分で考えない、自分の考えを主張すると捉えており、社会人看護師は周囲の人から多様な見方をなされることから、指導者は社会人経験看護師の強みや特性を理解しながら支援をする必要がある。また、本研究の対象は社会人経験新人看護師について、同期が親しいとは限らないと捉えていた。新卒看護師の看護実践能力と他者支援に関する研究<sup>26)</sup>では、日々の仕事をしていくうえで、「精神支援」は同期からの支援を最も多く受けていると感じていたことを明らかにしており、新人看護師の職場適応にとって同期の存在は大きいと言える。本研究における社会人経験看護師を対象としたインタビューにおいても、自身の経験に対して同期に相談することで対応する対象もいた。一方で、本研究の対象となった指導者は、社会人経験看護師が同期同士で助け合えない状況も想定し、困りごとを言いやすい環境にするといった対策を取っていた。

対象者である指導者は社会人経験新人看護師の職場適応状況として、前職との働き方の違いや人間関係の構築、同期との世代ギャップや自己のイメージ像と現実とのギャップを捉えており、社会人経験新人看護師は職場に適応することに困難さを感じていると捉えていた。

### 4. 社会人経験新人看護師に対する指導上の工夫

社会人経験新人看護師に対し、指導者はその強みや特性を踏まえた工夫をしながら指導していた。

指導者は、社会人経験新人看護師が強みを持ち、主体的でありながらも、その主体性や経験が指導への手ごたえに影響していると捉え、社会人経験新人看護師に対して【積極的に関わって相手を知ろうとする】ことや【指導の理由や意図を説明する】ことを行っていた。さらに、社会人経験新人看護師の職場適応状況から【社会人が遭遇する困難を見越して対策をとる】という工夫もしていた。先行研究<sup>27)</sup>によると、個別な能力を見極め活かすように指導したり、看護がわかるように指導したりすることで、社会人経験新人看護師が自らのスキルの強みを判断できる支援につながっていることが示唆されている。社会人経験新人看護師の考えや価値観を知り、指導者の意図を伝えることは社会人経験新人看護師が指導を受け入れやすい関わりになっていると考えられる。

また、職業経験によって社会人経験新人看護師は指導者よりも年齢が高い場合があるが、本研究の対象者は年上の社会人経験新人看護師に対し、礼儀を意識し

て関わる一方で、看護師としての経験はないことから他の新卒と同じように対応していた。社会人経験新人看護師は、職業経験はあっても看護師としての経験はなく、他の1年目の看護師と同じように扱って欲しいという思いを持っている<sup>28)</sup>ことから、特別視しない関わりは社会人経験新人看護師のニーズに合った関わりと言える。

また、社会人経験新人看護師が新しい組織に適応するためには前職で身につけた知識や習慣をいったん棄却しなければならず、これはストレート新人看護師と異なる点である。新人看護師研修に関する教育担当者の悩みに関する研究<sup>29)</sup>では看護師以外の職業経験がないために社会人経験のある新人の研修ニーズの把握や気持ちを察することの難しさが述べられていた。本研究の対象となった指導者は課題の解決に適した人の協力や部署スタッフでの新人に関する情報共有、部署管理者や組織の教育担当師長への依頼など社会人経験新人看護師を組織的に支援していた。社会人経験を有する3年目看護師の就業継続要因に関する研究<sup>30)</sup>では、支えとなるものとして、先輩や職場の周りの人、働きやすい職場環境が挙がっており、直接の指導者だけでなく、管理職と共に働く看護師が社会人経験新人看護師に関心を持ち、関わっていくことが指導者の過剰な負荷を避け、持続可能な社会人経験看護師の支援になりえると考えられる。

## VI. 結論

社会人経験看護師およびその指導経験をもつ看護師へのインタビュー調査を実施した。その結果、社会人経験看護師は、前職の経験で得た力を承認されながらも、ストレート新人看護師との違いによるプレッシャーや、前職との比較による看護独特の体制を感じながら看護師として働くことの独自性を実感し、自らを看護師としては新人であると認識し、それまでに身につけた対処方法を活用しながら、職場適応にむけて努力していた。

また、指導者は社会人経験看護師が業務遂行や看護ケアに活かせる強みを持つ存在として捉える一方で、プライドによって指導が素直に聞けない一面もあると認識しており、職場適応において、社会人経験看護師が困難さを感じていると捉えていた。本研究の対象となった指導者は、社会人経験看護師のそれまでに得た経験を「強み」として理解し、部署または看護部全体で支援を工夫していることが明らかとなった。

これらから、社会人経験新人看護師は、看護師としては新人であることを理解し、看護における“当たり

前”である態度ではなく、納得できるように説明することや社会人経験の強みを理解し、直接指導するものだけでなく、部署や組織が関心を持ち、関わっていくことが社会人経験新人看護師の職場適応の支援になりえると考えられる。

## VII. 研究の限界

本研究は、機縁法を用いた方法であり、結果の一般化には限界がある。また、対象者は臨床経験3～6年で、新人の頃を振り返った語りであり、振り返ったからこそ得られた語りであるが、時間経過による記憶の曖昧さやその後の経験による影響があることは否定できない。

社会人経験看護師の職場適応の状況および効果的な支援については明らかにできたが、離職に陥りやすい現状に対しては、今後支援プログラムの開発等具体的な体制づくりを検討していく必要がある。

## VIII. 謝辞

研究にあたり、本研究にご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。

## IX. 利益相反等

本研究に関連し、開示すべき利益相反に相当する事項はない。なお、本研究は文部科学省科学研究費の助成にて行った。

## 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No.47.1996
- 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):28-37.
- 3)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.
- 4)濱徹,高井ゆかり,五十嵐歩他.社会人経験看護師の臨床実践と主観的職務関連負担感,職務満足度に関する横断調査:社会人経験のない看護師との比較.木村看護教育振興財団看護研究集録.2017;24:58-66.
- 5)高橋喜代子,川畑貴美子,山口乃生子.病床規模別にみた社会人経験のある新人看護師に対する支援の実態-看護管理者への調査から-.日本看護学会論文集看護管

- 理.2015;45:55-58.
- 6)太田勝子,宮本千津子.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.東京医療保健大学紀要.2019;14(1):5-12
- 7-11)前掲書6)
- 12)前掲書4)
- 13)榊原智幸,宮口瑞希,樽山博美.社会人経験のある新人看護師が体験したリアリティショックを克服できた要因.日本看護学会論文集看護管理.2014;44:273-276
- 14)山田和美,川端洋子,石田一美,岩瀬優,森田彩,塚原節子.社会人経験のある看護師が語る看護の魅力.日本看護学会論文集看護管理.2015;45:378-381.
- 15)柴田佳純,大村優華,山上優紀他.社会人経験のある看護師の語りからみえた職業継続につながる看護師の職業的魅力.日本看護学会誌.2020;40:332-339.
- 16)西原雄一,松田安弘,山下暢子.社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験に関する研究.群馬県立県民健康科学大学紀要.2015;10:89-107.
- 17)麻見公子,柴田長生,大森弘子.社会人経験のある新人看護師の現状と課題-人間関係に視点を当てて-.臨床心理学部研究報告.2021;14:129-145
- 18)前掲書3)
- 19)前掲書13)
- 20)久保江里,前田ひとみ,山田美幸,津田紀子,串間秀子,池田スエ子.新卒看護師の仕事に対する予想とギャップと対処の実態.南九州看護研究誌.2007;5(1):45-52
- 21)前掲書20)
- 22)奥田映里子.社会人経験を持つ看護師の就労継続につながる要因-受けてきた新人看護師教育からの分析-.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:教員・教育担当者養成課程看護コース.2014;39:177-184
- 23)前掲書6)
- 24)竹内久美子.新人看護師研修に関する病院専任教育担当者の悩み.和洋女子大学紀要.2020;61:147-152.
- 25)滝島紀子,大園菜穂子.社会人経験のある新人看護師の特徴-病棟師長の視点から-.川崎市立看護短期大学紀要.2019;24(1):39-48
- 26)山口大輔,浅川和美,柳澤節子,小林千世,上原文恵,松永保子.新卒看護師の看護実践能力と他者支援との関連-大学附属病院に就職後6か月目と1年目の比較-.日本看護研究学会雑誌.2017;40:131-140.
- 27)前掲書6)
- 28)前掲書22)
- 29)前掲書24)
- 30)高野真由美,福永ひとみ,橘達枝.社会人経験を有する卒業後3年目看護師の就労継続に関連する要因.日本看護学会論文集看護総合.2014;44:244-247.