
研究報告

順天堂大学保健看護学部 順天堂保健看護研究 5
P.59-66 (2017)

2年目看護師の体験から考える成長発達過程

Research on factors which significantly affect personal growth and professional development as a clinical nurse-focusing on nurses who have entered the second year of their career

内野 恵子* 石塚 淳子* 酒井 太一*
UCHINO Keiko ISHIZUKA Junko SAKAI Taichi

要 旨

目的：2年目看護師が、3年目に至るまでの過程で成長発達したプロセスを明らかにする。

方法：A 総合病院に勤務する2年目看護師7名に対し、インタビューガイドをもとに個別に半構成的面接を実施した。インタビューから得たデータは逐語録にまとめ、コード化し、サブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。

結果：2年目看護師の思いや体験について、逐語録から得た296のコードから、54サブカテゴリーと17カテゴリー、6中カテゴリー、3大カテゴリーを抽出した。

大カテゴリーは、【2年目看護師の精一杯さ】【仕事をする上での支え】【芽生え始めた専門職としての自覚と行動】だった。2年目看護師は1年目と大きく変わる職場環境の中で、精一杯対応し、看護の体験を通して専門職者としての自覚と行動が芽生え始めていた。

結論：2年目看護師は、初めて迎える後輩や病棟内での指導體制の変化に戸惑いを感じていた。しかし、1年目の時の指導看護師や同期、管理者らに適宜相談し、自身で判断・実施できることも増え、看護師としてのやりがいや責任の重さを自覚していた。新卒看護師を迎え病棟が忙しくなる前半の時期にこそ、先輩看護師や管理者からの承認の声かけが2年目看護師の不安や戸惑いを和らげ、やる気を支え、看護師継続の意思が持てるように成長していくものと示唆された。

索引用語：2年目看護師、専門職としての自覚、成長発達過程

Key words：Second year as a clinical nurse, Professional consciousness-raising, Growth and professional development process

1. はじめに

日本における新卒看護師は、高度専門化する医療情勢と超高齢化社会が相まって、今まで以上に高い専門的能力と技術、人間性が求められている。しかし、看護基礎教育機関を卒業したばかりの看護師と臨床で求

められている看護師像には大きな乖離があり、新卒看護師の離職が問題視され、その結果多くの対策がなされた。その一つとして、2010年度から「新人看護職員研修ガイドライン」¹⁾に沿った新卒看護職員研修の努力義務化が始まった。これらの対策の効果もあり、2016年4月に発表された「2015年 病院看護実態調査」結果速報²⁾では、新卒看護師の離職率は、調査開始の9.3%から7.5%となり、2011年からは横ばい傾

* 順天堂大学保健看護学部

* Juntendo University Faculty of Health Sciences and Nursing

(Nov. 11, 2016 原稿受付) (Jan. 20, 2017 原稿受領)

向となっている。

現在若手看護師の職場教育は、新卒看護師は院内・病棟内で手厚い指導を受け、3年目看護師はリーダー業務等で新たに先輩看護師から指導を受けている。2年目看護師は看護師としての技術も専門的判断力も十分ではないにもかかわらず、新卒看護師の入職とともに多くの指導の手が離れ、さらに新卒看護師のプリセプターなど新たな役割を担う現状にある。

2年目看護師について、荒木らは、「特に身体侵襲がある高い技能が求められる難易度の高い看護技術については、自己評価『不安なく1人でできる』の習得状況は50%程度の低い到達度であった」³⁾と報告し、川野らは、九州地方の58施設の病棟師長を対象とした研究の中で、「看護師長の約9割が『卒後2年目看護師の育成について問題がある』と回答し、そのうちの約6割は『卒後2年目看護師の教育体制が不十分だと思っている』ことが明らかになった」⁴⁾と報告している。2年目看護師は、新卒看護師への指導を横目に自身の知識・技術不足を打ち明けられず、2年目看護師ならではの独り立ちへの戸惑いや経験を重ねることに不安や恐怖を感じている看護師も多いのではないかと考えた。また、新卒看護師の離職率が減少したとはいえ、2年目以降の看護師の離職率も減少しているとは言い難い²⁾。しかし、2年目看護師を対象にした先行研究は、新卒看護師を対象にした研究と比較するとごくわずかな数しか行われていない。そこで、2年目看護師の3年目に至る過程において成長発達したプロセスを明らかにすることで、看護師のキャリアを積むうえでの支援に対する基礎データが得られると考えた。

II. 研究目的

2年目看護師が3年目に至る過程において、就業上困難なことや職業継続要因につながる思いや体験から、成長発達したプロセスを明らかにする。

III. 研究方法

1. 研究協力者

看護系大学を卒業し、地方の約600床を有するA総合病院に勤務する2年目看護師10名とし、そのうち同意の得られた7名を対象とした。選定にはA総合病院看護部長のネットワークを活用した。選定にあたっては、就業2年目の退職予定のない看護師で、自身の思いや体験を言語化でき、かつ病棟や診療科に偏りがないうように依頼した。

2. データ収集期間

2015年11月～2016年1月

2年目看護師の思いや体験を入職から調査時期までの期間を追って振り返るため、半年以上経過した時期を選定した。

3. データ収集方法

インタビューは個人情報保護対策について同意を得られた研究協力者に対し、個別でインタビューガイドに沿って1人当たり1回30分程度実施した。内容は本人の同意を得てICレコーダーに録音した。インタビューの場所は、研究協力者が希望するプライバシーが守られる個室で実施した。

研究協力者の思いや表情、語られる言葉に対して敏感に察知し、発言内容は批判されたり意見されることはない、という雰囲気の中でインタビューが行われるよう常に意識して雰囲気づくりに努めた。

4. 調査内容

研究協力者の属性（年齢、性別、所属部署・診療科）と、2年目看護師になってからの思いや体験を中心に、インタビューガイドに沿って、1年目との違いや感じていること、どのような支援を受けているのか、希望することなどについて語ってもらった。

5. データ分析方法

インタビューから得たデータを逐語録にし、2年目看護師が語った体験や感情に留意しながらまとめた。2年目看護師の思いや体験をデータとして語りを

忠実にコード化し、意味内容が同じコードをサブカテゴリーとし、より抽象度を上げるために中カテゴリー、大カテゴリーを抽出した。この分析過程では、信頼性と妥当性を高めるために研究者全員が合意するまで実施した。

IV. 倫理的配慮

本研究は、順天堂大学保健看護学部研究倫理委員会の承認を得て実施した(順保倫第 27-03 号)。

研究協力者には、研究の目的・意義・方法・データの閲覧・保管方法・データの公表、および個人情報の保護策について、文書および口頭で説明を行った。研究の同意については、本人の自由意思であり、研究協力の撤回や中断をした場合においても業務には一切影響しないことを保証した。

V. 結果

研究協力者は2年目看護師7名で平均年齢23.7歳、性別はすべて女性だった。所属部署は、外科系2名、内科系2名、その他3名だった。

インタビューから、2年目看護師の成長発達につながる思いや体験について296コードが抽出され、そこから54サブカテゴリー、17カテゴリー、6中カテゴリー、3大カテゴリーを抽出した。

サブカテゴリーを< >、カテゴリーを「 」、中カテゴリーを『 』、大カテゴリーを【 】で表記し、以下、大カテゴリー別に分析結果を説明する。

1. 【2年目看護師の精一杯さ】

この大カテゴリーに至る、語りから得られた代表的なコードは、

- ・受け持ち患者も重症度が高い人が当たり前になった。
- ・2年目になると私以上に分からない新人が入ってくるので、逆に私がサポートする側になる。
- ・2年目になってからは常に多重課題をやっている

ような感覚。

- ・1年目の終わりで業務ができるようになって、だんだん独り立ちして自分のペースで仕事ができるようになり安心したら、2年目になって「あれ?こんなにできなかった?」みたいになる。

などだった。

2年目になると<1年目よりも重症患者を受け持つようになる>、<1年目看護師へ指導する側の一員になる>ため、「仕事の質と量、役割、責任の増加」を感じていた。その中で<マンツーマンで指導してもらえない>、<1年目と比べると集団研修の数が減った>などの「フォロー体制の減少」から『新卒看護師の配属に伴う業務・指導体制の変化』を実感していた。また、<1年目看護師へどのように指導したらいいのか方法が分からない>、<2年目として成長していないことを指摘されそうで相談を躊躇する>、<独り立ちすることに不安がある>、<1年目看護師が受けている指導がうらやましい>など、「1年目看護師への指導の苦勞と戸惑い」や「2年目になって感じる相談への躊躇」など、誰に何を相談したらいいのか困惑し、「2年目になって感じる不安」「1年目看護師の指導体制がうらやましい」など、自分たちが置かれている現状から先輩看護師としての忙しさを感じつつ、自信のない中で身動きがとれない様子もうかがえた。しかし、2年目看護師なりに『自信のない役割を背負うことに伴う感情の揺らぎ』などの体験の中で、手探り状態で仕事に取り組んでいる姿がうかがえた。

2. 【仕事をする上での支え】

この大カテゴリーに至る、語りから得られた代表的なコードは、

- ・体験できていない初めてのことは、そばで丁寧に教えていただきたい。
- ・リーダーになる前段階として、スタッフのうちからできることやリーダーになる心構えを教えてもらえると嬉しい。

表1 2年目看護師の体験について

大カテゴリー	中カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー
2年目看護師の精一杯さ	新卒看護師の配属に伴う業務・指導体制の変化	仕事の質と量、役割、責任の増加	1年目よりも重症患者を受け持つようになる
			その日のチームリーダーを担うことがある
			日勤のチームメンバーが1,2年目の看護師だけのときがある
		フォロー体制の減少	「IVナース」の試験に合格すれば注射の与薬ができる
			1年目看護師へ指導する側の一員になる
			1年目看護師へ勉強会を実施する
	2年目当初しかなかった集団研修	緊張感や負担感が増している	
		できない自分を再認識する	
		病棟内の教育プログラムがない	
	自信のない役割を背負うことに伴う感情の揺らぎ	1年目看護師への指導の苦労と戸惑い	マンツーマンで指導してもらえない
			1年目と比べると自己学習時間が減少した
			インシデント・アクシデントが増えた
		2年目になって感じる相談への躊躇	1年目と比べると集団研修の数が減った
			2年目になった当初は集団研修があった
			1年目看護師へどのように指導したらいいのか方法が分からない
2年目になって感じる不安		1年目看護師への教え方や気遣いの難しさに気づく	
		2年目として成長していないことを指摘されそうで相談を躊躇する	
		先輩看護師・師長・主任からの評価を気にして相談しにくい	
	先輩看護師との関係性からくる聞きづらさ		
	立ち止まることに不安がある		
	1年目看護師の指導に自信が持てず、責任が取れないと感じ不安になる		
1年目看護師の指導体制がうらやましい	リーダーになることに不安がある		
	退職した同期看護師の退職理由を知りたい		
	自分の中に不安は沢山ある		
仕事をする上での支え	教育システムや体制面でのサポート	1年目の時に受けた研修は、1つの事例と向き合える時間になった	
		初めへのケアはそばで丁寧に教えてもらいたい	
		リーダートレーニングを短期間でやるのではなく、内容・期間を充実して欲しい	
		あえて今、病棟の教育支援はなくてもいいと感じる	
	見守り体制ができてきている職場風土	同期看護師からの欲しいときに得られるフォロー	
		同期看護師の退職理由に対する何らかの対処をして欲しい	
		同期看護師・師長・主任との悩みの共有とそのフォローをして欲しい	
	同期・1年時の指導看護師・師長や主任との関わりから得られる安心感	関係が良好な先輩看護師には声をかけやすい	
		困ったときは誰かに相談できる環境がある	
		重症度が高い初めてのケアはダブルでフォローしてもらえる	
	やりがいや楽しさの実感	リーダートレーニングの時は手厚く指導してもらえる	
		エルダーの役割が果たせているか、主任などと定期的に振り返っている	
		同期の存在から得られる安心感と大切さを再認識する	
	責任感と自律心の芽生え	師長から頼りにされている	
		1年目の時のエルダー・メンター看護師が今でも支えになっている	
職場以外で先輩看護師と時間を共有する			
主体的な行動への変化	自信を持って行える看護援助が増えた		
	仕事に楽しさややりがいを見出すことができたようになった		
	知識と経験が結びつき、患者を看られるようになった		
キャリア継続への出発点	仕事の余裕		
	効率よく業務が行えるようになった		
	業務にゆとりができる		
日々の業務で嫌なこともあるが看護師を辞めたいとは思わない	仕事とプライベートの両立ができる		
	曖昧な状態で実践している自覚がある		
	自分が行ってもいいのかと戸惑いながら仕事をしている		
2年目としての経験と業務から、責任の重さと範囲を改めて実感する	2年目として職場で果たせる役割を模索している		
	2年目なりの経験と業務から、責任の重さと範囲を改めて実感する		
与えられた学習から必要性を感じ主体的に行う学習に変化した			

- ・2年目になってこそ、先輩たちから色々と教わりたい。3年目はリーダーになるので知識面での強化ができると思う。
 - ・2ヵ月に1回の「エルダー会」で、1年目の教育面での話し合いの中で、自分たちの振り返りも行っている。
- などだった。

2年目になったとはいえ体験していない看護技術もあり、〈初めてのケアはそばで丁寧に教えてもらいたい〉や〈リーダートレーニングを短期間でやるのではなく、内容・期間を充実して欲しい〉などの「教育支援についての要望」があった。新卒看護師との関わりについても〈エルダーの役割が果たしているか、主任などと定期的に振り返っている〉など、新たな新卒看護師指導という役割を担っている中で、見守られていると感じていた。「先輩看護師からの欲しいときに得られるフォロー」や「管理者による状況把握」「相談しやすい職場環境」「同期・1年時の指導看護師・師長や主任との関わりから得られる安心感」など、支援を必要とした時にすぐに対応してもらえる『教育システムや体制面でのサポート』を求めている。一方、〈あえて今、病棟の教育支援はなくていいと感じている〉2年目看護師は、『見守り体制ができていく職場風土』の中で3年目に向けての体験を積み重ねていた。

3. 【芽生え始めた専門職としての自覚と行動】

この大カテゴリーに至る、語りから得られた代表的なコードは、

- ・今年上半年以上経って、その時よりは覚えたことも自信がついたこともあり、前よりは負担になっていない。
- ・2年目になって、自分が勉強してきたことが実際の患者のケアとつながると「こういう事か」と納得できることが増えた。
- ・先輩に迷惑はかけられないという思いがある。
- ・今まではリーダーを頼りにしていたが、これから

は仕事も自分からわかりやすく1年目に依頼し、全体を見ながら動けるようになりたい。などだった。

2年目も半年を過ぎると〈自信をもって行える看護援助が増えた〉、〈知識と経験が結びつき、患者を看られるようになった〉など、看護の楽しさや仕事の段取りができるようになったことから「看護への自信の取戻し」や「仕事の余裕」を感じていた。その一方で、〈曖昧な状態で実践している自覚がある〉、〈2年目として職場で果たせる役割を模索している〉など3年目に向けてこのままでいいのかと「責任感と自律心の芽生え」や「主体的な行動への変化」がみられていた。2年目当初に比べると看護への『やりがいや楽しさの実感』『自律の芽生え』が自覚できるほど成長し「看護師継続への思い」も語っていた。

VI. 考 察

本研究では、2年目看護師の思いや体験として【2年目看護師の精一杯さ】【仕事をする上での支え】【芽生え始めた専門職としての自覚と行動】の3つの大カテゴリーが抽出された。各カテゴリーについて考察していく。

1. 【2年目看護師の精一杯さ】

2年目看護師は新卒看護師を迎えた当初を振り返り、〈1年目よりも重症患者を受け持つようになる〉〈緊張感や負担感が増している〉〈できない自分を再認識する〉〈2年目として成長していないことを指摘されそうで相談を躊躇する〉〈独り立ちすることに不安がある〉など、「仕事の質と量、役割、責任の増加」や「フォロー体制の減少」に戸惑い、それに合わせ「2年目になって感じる相談への躊躇」や「2年目になって感じる不安」など、誰を頼ったらいいのか分からない、先輩看護師の評価を気にして萎縮している様子など、2年目ならではの困難さを感じた発言だった。2年目看護師について丸山らは、「2年目看護師は一人前とし

て期待され責任も増える一方で、多重業務を遂行する力量がまだ不足している⁵⁾や、「2年目看護師は責任を感じつつも、思うように進まない業務を前にとまどい、協力を求めている⁵⁾と報告し、本研究協力者の発言と一致していた。1年間のマンツーマンでのフォローから2年目になった途端の急な独り立ちや重症患者の受け持ちなど、2年目看護師なりに状況の変化に精一杯適応しようと努力していた。このような時期にこそ病棟でできる支援とは、現状を適切に評価し、できない部分は2年目なものに決めつけるのではなく病棟全体で成長を見守り続けていくことで、2年目看護師は安心感の中で、未体験の看護技術の習得や学習に集中できると考えた。

2. 【仕事をする上での支え】

2年目看護師の支えになっていたものは、<師長から頼りにされている><1年目の時のエルダー・メンター看護師が今でも支えになっている><同期の存在から得られる安心感と大切さを再認識する>など、同期や1年目の時の指導看護師、そして病棟師長などの管理職者だった。小川は、「自信がなく不安なままの看護実践を行う2年目看護師にとって、信頼する先輩看護師との確認や承認などのフィードバックは、判断能力に自信をつけ、より主体的な看護実践をおこなえるようになる⁶⁾と報告し、奥園は、同期の看護師の存在は精神面において大きな支えになる⁷⁾と述べている。また上司について水野らは、「看護職者の能力向上や自己認識を深める上で影響が大きく、上司による支援のない場合にはキャリア発達が停滞する⁸⁾と報告している。2年目看護師は、平坦でまっすぐな道のりを進んでいるのではなく、幾重にもなる新たな困難に立ち向かっていた。先輩看護師との人間関係の構築や同期・1年時の指導看護師、師長・主任からの定期的なフォローに支えられ、仕事の楽しさややりがいを見出すことは、キャリアを積み重ねていく礎となる大切な体験だと考えた。

3. 【芽生え始めた専門職としての自覚と行動】

2年目も半年を経過すると、<自信を持って行える看護援助が増えた><知識と経験が結びつき、患者を看られるようになった><業務にゆとりができる>と、『やりがいや楽しさの実感』がある一方で、<自分が行ってもいいのかと戸惑いながら仕事をしている><2年目なりの経験と業務から、責任の重さと範囲を改めて実感する><与えられた学習から必要性を感じ主体的に行う学習に変化した>など、できない自分と真摯に向き合い、それを克服するためにどのような対策を行ったらいいかを主体的に考え始めている様子がかがえた。松岡は、「卒後2年目看護師は、知識や技術の習得を目指した受動的な学習から、役割を遂行するための自主的な学習、看護の知を探求し始める重要な学習の移行期である⁹⁾と報告し、高橋らも、「(就職後)1年間の教育においては主体性の獲得を目指すことは困難であり、2年目になるにあたっては主体性の獲得を重大目標とした教育計画が必要である¹⁰⁾と、2年目を教育における重要な時期と報告している。1年目の時のように誰かが何かを指示してくれるのを待つのではなく、看護の体験から自己課題を見つけ、周囲の力を借りながら解決できるような職場環境を整えることが、2年目看護師の成長を促すうえで必要だと考えた。

4. 2年目看護師の成長発達につながる思いや体験のプロセス

以上のことから、2年目看護師の成長発達のプロセスを構造図(図1)にまとめた。入職時はプログラムに沿った教育指導を受けていたが、2年目になると特化した教育プログラムはなくなり、2年目当初は新たな役割や置かれている環境に対応し、その責任を果たそうと精一杯努力していた。そのなかで、入職当時と変わらない先輩看護師、師長・主任からの支援を改めて実感し、同期の存在に支えられ、専門職としての自覚や行動へとつながり、看護師継続への思いを抱くに

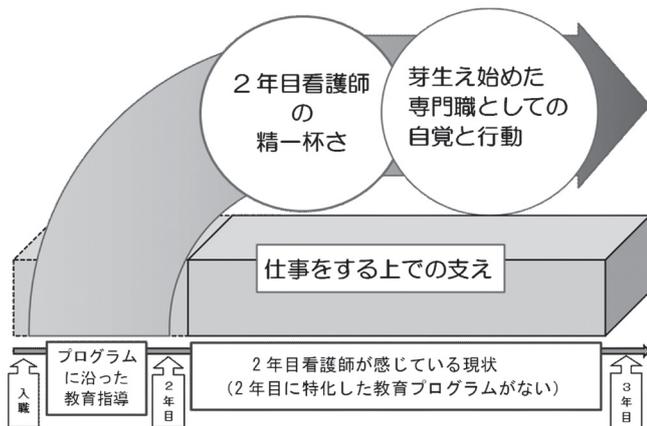


図1 2年目看護師の体験から考える成長発達過程

至っていた。

菊池は、「看護職の自律性を構成する各能力（認知能力、実践能力、具体的判断能力、抽象的判断能力、自立的判断能力）は、臨床経験3年を境に大きく高まり、その後一時低下あるいは安定するが、臨床経験10年を超えるとさらに上昇するというように、段階的に能力を伸ばしている¹¹⁾と報告している。入職後1年間は院内・病棟内の研修プログラムに則り手厚い指導を受けているが、2年目になるとあらゆることからの独り立ちを求められる。今回の研究協力者らは、サポートする職場のメンバーに変化はないものの、2年目に特化した教育支援がない中で急激な独り立ちに伴う責任感や見放され感に支配され、一時的に関心が自分自身に向いているものと考えられた。しかし、2年目という経過を振り返った時に、相談しやすい職場風土の中で1年目より成長できたと実感できていた。以上から、2年目看護師は1年時と同様の綿密な教育計画は必要としていないが、新人看護師を迎え病棟が忙しくなる前半の時期にこそ、先輩看護師や管理者からの承認の声かけや適切な評価が2年目看護師の不安や戸惑いを和らげ、常に見守られているという安心感の中で、やる気を支え、看護師継続の意思が持てるように成長していくものと示唆された。

VII. 結 論

1. 2年目看護師は、初めて迎える後輩や病棟内での指導体制の変化に戸惑いを感じていた。しかし、1年時の指導看護師や同期、管理者らに適宜相談し、自身で判断・実施できることも増え、看護師としてのやりがいや責任の重さを自覚していた。
2. 2年目看護師の仕事をする上での支えは、同期の看護師、1年目の時にサポートしてくれた先輩看護師、師長・主任だった。

謝 辞

本研究をまとめるにあたり、ご協力いただいたA総合病院の看護部長、インタビュー調査を受けていただいた2年目看護師の方々に深く感謝いたします。

なお、本研究は平成27年度順天堂大学保健看護学部共同研究の助成金を得て行った。

引用文献

- 1) 厚生労働省 (2009. 12.25) : 新人看護職員研修ガイドライン、〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/dl/s1225-24a.pdf>〉
- 2) 公益社団法人 日本看護協会 広報部 (2016. 4.15) : 「2015年病院看護実態調査」結果速報、〈http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20160418114351_f.pdf〉
- 3) 荒木厚子、吉田知美、八木三波、他 : 離職率0での自己評価による新人の看護技術到達度調査 - 1年～2年目への教育課題 -、第41回日本看護学会論文集 看護教育、14-17、2011.
- 4) 川野マキ、重永康子 : 卒後2年看護師の育成の現状と課題 - 九州地方の一般病院に勤務する看護師長を対象としたアンケート調査を通して -、第44回日本看護学会論文集 看護管理、19-22、2014.
- 5) 丸山訓子、小出智子、中野佳奈子、他 : 卒後2年

- 目看護師への先輩からの指導を考える－困った場面で受けた支援からの分析－、第45回日本看護学会論文集 看護教育、218-220、2015.
- 6) 小川清子：先輩看護師の関わりの場における2年目看護師の意義、神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究収録、29、154-161、2004.
- 7) 奥園夏美：臨床経験2年目看護師の経験から見た職場適応の過程に関する研究、看護展望、37(12)、82-87、2012.
- 8) 水野暢子、三上れつ：臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究、日本看護管理学会誌、4(1)、13-20、2000.
- 9) 松岡聖子：新人看護師が一人前の看護師として成長する過程において自己教育力を育むための支援について－卒後2年目看護師を中心に－、神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究収録、39、147-152、2014.
- 10) 高橋ゆかり、溝部佳代、横畑千春、他：卒後2年目看護師の主体性を育むための一方法－「2年目担当制」における学習活動および支援ニーズの実態調査から－、第40回日本看護学会論文集 看護管理、171-173、2009.
- 11) 菊池昭江：看護専門職における自律性と職場環境および職務意識との関連 経験年数ごとに見た比較、看護研究、32(2)、23-34、1999.