

新卒看護師の精神的健康状態と職場の支援との関連

(新卒看護師／職場の支援／精神的健康)

三上知世¹⁾・内田宏美²⁾・木村真司³⁾・池田一貴⁴⁾

Relation Between Mental Health and Supports by Staffs on New Graduated Nurses

(new graduated nurse / mental health / support by staff)

Tomoyo MIKAMI¹⁾, Hiromi UCHIDA²⁾, Shinji KIMURA³⁾ and Kazuki IKEDA⁴⁾

Abstract

Purpose: It is to clarify the contents of supports that new graduate nurses have received from their term members, and relation between the supports and mental health on them.

Method: The questionnaire was conducted anonymously from June to July in 2012 against new graduate nurses on three months to work.

Result: Recovery rate was 23%. The date of 35 new graduate nurses was analyzed. Total score of GHQ28 was 13.0 that showing moderate degree. There were shown that five factors- "Pointing out and encouragement" "Consideration by all staff" "Caring actively" "Orientation of practice" "Delighting in growth together" were extracted by factor analysis, and the degree of receiving support and mental health were correlated.

Consideration: Therefore it was concluded that the cared supports by all staffs against the new graduated nurses should be important for their adaptation to workplace.

【要旨】新卒看護師の精神的健康状態と職場の支援との関連を明らかにすることを目的として、2012年7月～8月に、A県4病院の入職3か月目の全新卒看護師155名に質問紙調査を実施した。

回収数35、回収率は23%であった。精神健康調査GHQ28の総得点の平均値は13.0点で、中等度のストレス状態にあった。職場の支援内容を因子分析した結果、『指摘と励まし』『職場全体での関わり』『積極的見守り』『実践への方向づけ』『成長の分かち合い』の5因子が抽出された。職場支援の5下位因子の得点とGHQ28の4下位因子得点との間に、ややからかなりの負の相関がみられた。

職場支援が適切と感じる者ほど精神的健康状態が保たれている可能性が示唆された。

¹⁾ 県立広島病院看護師 (島根大学医学部看護学科11期生)

Prefectural Hiroshima Hospital

²⁾ 島根大学医学部看護学科基礎看護学講座

Department of Fundamental Nursing, Faculty of Medicine,
Shimane University

³⁾ 島根大学医学部看護学科臨床看護学講座

Department of Clinical Nursing, Faculty of Medicine, Shimane
University

⁴⁾ 松江赤十字病院 (島根大学医学部看護学科11期生)

Matsue Red-Cross Hospital

I. はじめに

卒後臨床研修が努力義務化されるなど、新卒看護師の職場への適応を促進するための取り組みが実施されてきた。それと呼応するかのよう、2012年の常勤看護師の離職率は10.9%、新卒看護師の離職率は7.5%で、2008年から4年連続で減少している。しかしながら、今なお多くの新卒看護師が就労後1年に満たないで離職してしまう状況は続いている¹⁾。

新卒看護師は入職3か月で最もバーンアウト得点が高いこと、職場適応には、職場の人的環境、病院の教育環境、看護師としての責任感、看護技術や勤務に対する内省、身心の健康状態など、多様な要因が関連していることが明らかになりつつある²⁻⁸⁾。しかし、どれだけ支援体制が整備されても、新卒看護師が配置された場で、上司や先輩、同期の看護師など、自分を取り巻く人々との直接的な関わりの影響を強く受けることに変わりはない。ところが、職場のどのような関わりや支援が新卒看護師の職場適応を促進するかについては、まだ充分検討されていない現状である。

II. 研究目的

入職3ヶ月後の新卒看護師の精神的健康状態、および、職場のメンバーから受けている支援の内容を明らかにする。さらに、職場支援の受け止めと精神的健康状態との関連、および、看護基礎教育の違い、看護協会等のガイドラインに沿って実施されている、配属部署以外の部署で看護を経験するローテーション研修と精神的健康状態との関連等を明らかにして、新卒看護師の職場適応を促進するための支援への示唆を得る。

III. 研究方法

1. 方法

無記名自己記入式質問紙調査を実施し、個別郵送法で回収した。

2. 対象

看護部長から調査実施の承諾の得られたA県内の4総合病院に在職する入職3ヶ月目の全ての新卒看護師155名に調査票を配布した。

3. 調査期間

平成24年6月～7月に実施した。

4. 調査内容

1) 属性：性別、看護基礎教育（看護大学卒業・3年課程卒業の別）、配属部署以外の部署を回るローテーション研修（既修・未修の別）とした。

2) 精神的健康の状態

中川⁹⁾らが開発した『身体的症状』『不安と不眠』『社会的活動障害』『うつ傾向』の4つの下位因子からなる日本版GHQ28項目版精神健康調査票を使用した。各項

目を、たびたびあった1点、あった1点、あまりなかった0点、まったくなかった0点で評価し、分析には、下位因子ごとの平均点を用いた。

3) 職場の支援

先行文献^{3,5,7)}と実習等で受けた支援の経験をもとに、「状況に応じて手助けしてくれる」「自分で気づいたことを大切にしてくれる」「成長と一緒に振り返ってくれる」等、新卒看護師が受け止めていると思われる職場のメンバーからの支援42項目からなる質問紙を独自に作成した。大いに支援になった4点～全くならなかった1点の4件法で評価した。

5. 分析方法

1) 職場支援42項目の因子分析（重みなし最小二乗法、プロマックス回転）により、因子を抽出し、尺度化した。

2) 看護基礎教育の種類（大学・3年課程）、および、ローテーション研修の未・既修群について、GHQ28下位因子平均点と職場支援下位因子平均点の差の検定（t検定）を行った（有意確率5%）。

3) GHQ28下位因子平均点と職場支援下位因子平均点との関連をピアソンの相関係数で求めた。相関係数0.7以上をかなり強い相関、0.4～0.7未満をかなりの相関、0.2～0.4未満をやや相関とした。

6. 倫理的配慮

看護部長の承諾を得て実施した。調査票に研究の主旨や、無記名で個人が特定されないこと、参加は任意である旨を記した説明書を添付し、先輩看護師や上司の影響を受けないように、同意の得られた者のみ個別郵送法で回収した。回答をもって同意とした。回収した調査票は鍵付き保管庫で保管し、情報漏えいを防止した。

IV. 結果

1. 対象者の概要

回収数35、回収率は22.5%であった。内訳は、女性33名・男性2名、看護大学卒業17名・3年課程卒業18名、ローテーション研修未修22名・既修6名であった。

2. GHQ28と看護基礎教育・ローテーション研修との関連

GHQ28総得点の平均値は 13.0 ± 5.88 、下位因子平均点

は「身体的症状」 3.2 ± 1.88 , 「不安と不眠」 4.6 ± 1.39 , 「社会的活動障害」 3.1 ± 2.26 , 「うつ傾向」 2.1 ± 2.09 であった。看護大学卒業者と3年課程卒業者の下位因子得点に有意差はなかった。ローテーション研修未修者と既修者の下位因子得点にも有意差はなかった(表1)。

3. 職場支援内容の因子分析

職場支援内容42項目のうち、因子負荷量の低い13項目を除く29項目から、5つの因子が抽出された(表2)。第1因子($\alpha = 0.902$)は、“自信を持てるよう励まして

くれる”“状況に応じて手助けしてくれる”など、実践における具体的な指摘や励ましの支援7項目からなり、『指摘や励まし』因子と命名した。第2因子($\alpha = 0.953$)は、“気にして声をかけてくれる”“職場全体で関わってくれる”など7項目からなり、『職場全体での関わり』因子と命名した。第3因子($\alpha = 0.921$)は、“技術経験を確認しながら進めてくれる”“技術に関して評価を返してくれる”など6項目からなり、『レディネスの考慮』因子と命名した。第4因子($\alpha = 0.872$)は、“先輩看護師と一緒にケアしながら根拠を説明してくれる”

表1 GHQ28因子別平均値の基礎教育およびローテーション研修による比較

GHQ	全体 n=35	看護基礎教育			ローテーション研修		
		看護大学卒 n=17	3年課程卒 n=18	p値	既修 n=6	未修 n=22	p値
総得点	12.97±5.88						
身体的症状	3.17±1.88	2.9±2.01	3.4±1.78	n.s.	3.7±2.58	3.2±1.74	n.s.
不安と不眠	4.57±1.39	4.4±1.50	4.7±1.32	n.s.	5.3±1.03	4.5±1.43	n.s.
社会的活動障害	3.14±2.26	2.7±2.20	3.6±2.30	n.s.	2.8±1.16	3.2±2.51	n.s.
うつ傾向	2.09±2.09	2.4±2.59	1.8±1.50	n.s.	1.3±1.03	2.3±2.39	n.s.

t検定 n.s.: not significant * : p<0.05 ** : p<0.01

表2 職場支援の因子分析 (重みなし最小二乗法, プロマックス回転)

(α 係数)	1因子	2因子	3因子	4因子	5因子
第1因子: 指摘や励まし	0.902				
自信をもてるように励ましてくれる	0.768	-0.177	0.082	0.212	0.136
状況に応じて手助けしてくれる	0.750	0.224	-0.077	-0.093	0.070
ケアや行動に適切な指摘がある	0.734	0.193	-0.096	0.118	-0.042
大事なことに気づかせるために叱ってくれる	0.582	-0.249	0.278	-0.081	0.213
できない状態を認めてくれる	0.542	0.057	-0.112	0.299	0.042
集合教育で看護技術を教えてくれる	0.487	0.152	0.076	0.002	-0.058
看護師として自己成長できるように支援してくれる	0.479	0.271	0.216	0.128	-0.070
第2因子: 職場全体での関わり	0.953				
努力を認めてくれる	-0.055	0.949	0.125	-0.050	-0.041
看護ケアが段取り良く行えるよう教えてくれる	0.061	0.820	0.093	-0.026	0.030
自分で気付いたことを大切にしてくれる	0.259	0.626	-0.081	0.141	-0.001
気にして声をかけてくれる	0.352	0.556	0.212	-0.171	0.058
未経験のケアを経験できるよう教えてくれる	0.479	0.504	0.136	-0.024	-0.089
職場全体で関わってくれる	0.218	0.500	0.284	-0.076	0.107
職場集団、チームの一員として認めてくれる	-0.198	0.426	0.232	0.294	0.216
第3因子: レディネスの考慮	0.921				
安心してケアできるように見守ってくれる	0.408	-0.080	0.739	0.031	-0.158
技術経験を確認しながら進めてくれる	0.155	0.175	0.710	0.044	-0.040
私生活と仕事のバランスがとれるよう配慮してくれる	-0.049	-0.018	0.661	0.274	-0.058
患者や家族に直面している問題の解決方法を一緒に考えてくれる	-0.020	0.237	0.436	0.037	0.262
自分にとって手本となる看護師がいる	0.115	0.210	0.382	0.110	0.137
技術に対して評価を返してくれる	0.301	0.192	0.375	-0.015	0.228
第4因子: 実践の方向づけ	0.872				
指摘や注意は、状況に配慮してくれる	0.069	-0.157	0.308	0.874	-0.137
先輩看護師と一緒にケアしながら根拠を説明してくれる	0.157	0.373	-0.138	0.495	-0.123
支援を求めやすい雰囲気がある	0.012	0.180	0.200	0.482	0.207
多重課題に対する優先順位について教え、助けてくれる	0.285	-0.068	0.206	0.384	0.174
第5因子: 成長の分かち合い	0.867				
成長と一緒に振り返ってくれる	0.372	-0.043	0.130	-0.276	0.738
自己の成長を客観視できるように、振り返りの機会を設けてくれる	0.586	-0.196	-0.162	0.021	0.701
管理者に話を聞いてもらえる	-0.330	0.146	0.482	-0.018	0.495
先輩看護師と一緒に喜びを分かち合ってくれる	-0.184	0.430	0.090	0.166	0.480
率直な思いに耳を傾けてくれる	0.164	0.428	-0.323	0.083	0.430

表3 職場支援5因子とGHQ284因子の相関

GHQ28	支援 指摘や励まし	職場全体で の関わり	レディネスの 考慮	実践の 方向づけ	成長の 分かち合い
身体的症状	-0.005	-0.049	-0.145	0.037	-0.026
不安と不眠	-0.132	-0.023	-0.248	0.010	0.059
社会的活動障害	-0.303	-0.384	-0.412	-0.225	-0.347
うつ傾向	-0.325	-0.228	-0.461	-0.270	-0.266

pearsonの相関係数 0.2~0.4未満=やや相関がある 0.4~0.7未満=かなり相関がある

“指摘や注意は状況に配慮してくれる”など4項目からなり、『実践の方向づけ』因子と命名した。第5因子 ($\alpha = 0.867$) は、“成長と一緒に振り返ってくれる”“先輩看護師と一緒に喜びを分かち合ってくれる”など5項目からなり、『成長の分かち合い』因子と命名した。十分な α 係数が得られたので、5因子を新卒看護師が受け止めている職場支援の下位尺度として用いることとした。

職場支援の下位尺度平均得点は、『指摘や励まし』 3.4 ± 0.60 、『職場全体での関わり』 3.3 ± 0.77 、『レディネスの考慮』 3.2 ± 0.75 、『実践の方向づけ』 3.2 ± 0.75 、『成長の分かち合い』 3.1 ± 0.72 であった。

4. 職場支援下位因子とGHQ28下位因子との相関

GHQ28の『社会的活動』と職場支援の『レディネスの考慮』との間にかなりの相関 ($r = 0.412$) が、他の4因子との間に弱い相関 ($r = 0.225 \sim 0.385$) が認められた。GHQ28の『うつ傾向』と職場支援の『レディネスの考慮』との間にかなりの相関 ($r = 0.461$) が、他の4因子との間に弱い相関 ($r = 0.228 \sim 0.325$) が認められた。GHQ28の『不眠と不安』と職場支援の『レディネスの考慮』との間にも弱い相関 ($r = 0.248$) が認められた。(表3)

V. 考 察

1. 精神的健康状態から見た新卒看護師の職場適応状態

本調査対象者のGHQ28の総合得点の平均値は 13.0 ± 5.88 で、2004年の水田らの調査³⁾の 14.4 ± 6.7 よりやや低下していた。新卒看護師の離職率が年々減少していることから、2010年に努力義務化された卒後臨床研修の制度化により、新卒看護師の職場適応が促進されているという見方もある¹⁾。しかし、GHQ28の総合得点11.0以下を健全な状態とすると、現在も新卒看護師は、入職3か月の時点においては、辛うじて心の健康を保っていることに変わりはない。特に『不安と不眠』の平均値4.57点は中等度以上の症状であることから、睡眠状況から不安の程度を把握し、不安の原因を取り除く介

入をするなど、更なる支援が必要と考えられる。データ数が少なく、基礎教育や卒後教育と精神的健康状態との関連を明確にできなかったため、その検証が今後の課題である。

2. 新卒看護師の職場適応を促進する職場の支援

職場支援の内容として『指摘や励まし』『職場全体での関わり』『レディネスの考慮』『実践の方向づけ』『成長の分かち合い』の因子が抽出された。これらは、佐藤が新卒看護師の成長を促進する関わりとして抽出したカテゴリ【職務遂行のための実践的看護技術の教示】【承認】【状況での重要な女王への注意喚起】【看護実践の安全弁】⁷⁾と類似の内容であり、新卒看護師への支援内容として妥当であると考えられる。

職場支援の全因子『指摘や励まし』『職場全体での関わり』『レディネスの考慮』『実践の方向づけ』『成長の分かち合い』と、GHQ28の『社会的活動障害』『うつ傾向』因子との間に相関が確認された。このことは、職場支援を受け止めているほど、心の健康が保たれ、その結果、職場に上手く適応できることを示唆している。特に『レディネスの考慮』と精神的健康の状態との間の関連が強かったことから、職場のメンバー全員が、個々の新卒看護師の精神状態や実務経験と実践力を見極めて関わっていくことが、新卒看護師の職場適応を促すうえで大きな支援となると考える。

3. 研究の限界と課題

本研究は、一地方の新卒看護師に限定した調査であり、サンプリングに偏りがある。また、分析数も少ないことから、結果を一般化するには限界がある。しかし、新卒看護師への支援的関わりの内容を分類し、職場支援を受け止めているほど心の健康が保たれる可能性を提起した意義は大きいと考える。十分なサンプルを得て、新卒看護師への支援的関わり内容分類の妥当性を検証すること、および、支援的関わりと心の健康状態との関連を明らかにすることが、今後の課題である。

VI. 結 論

A県内の400床以上の4総合病院の入職3ヶ月日の新卒看護師155名のうち、回答のあった35名の調査から以下の結果を得た。

- 1) GHQの『不安と不眠』は中等度以上の症状であった。
- 2) 職場支援内容として「指摘や励まし」「職場全体での関わり」「レディネスの考慮」「実践の方向づけ」「成長の分かち合い」の5因子が抽出された。
- 3) 看護基礎教育・ローテーション研修と精神的健康状態との間に有意な関連はみられなかった。
- 4) 職場支援の全下位因子とGHQ28の『社会的活動障害』『うつ傾向』との間にややからかなりの負の相関が、職場支援の「レディネスの考慮」とGHQ28『不安と不眠』との間に負のやや相関が認められた。

以上より、職場の支援を受けとめているほど、新卒看護師の心の健康状態が保たれている可能性が示唆された。

尚、本報告は、島根大学医学部看護学科第11回卒業研究集録、並びに、第23回日本医学看護学教育学会報告を大幅に加筆修正したものである。

文 献

- 1) 日本看護協会広報部：「2011年病院看護実態調査」結果速報，2012.2.22
- 2) 勝原裕美子，他（2005）：新人看護師のリアリティショックの実態と類型化の試み－看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から－，日本看護管理学会誌，9（1），30-37.
- 3) 水田真由美（2004）：新卒看護師の職場適応に関する研究－リアリティショックと回復に影響する要因－，日本看護研究学会誌，27（1），91-99.
- 4) 荒川千秋，他（2006）：大卒新人看護師の支援のあり方に関する研究，日本看護管理学会誌，10（1），37-43.
- 5) 平賀愛美，他（2007）：就職後3ヶ月時の新人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，30（1），97-107.
- 6) 三輪聖恵，他（2010）：新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究，日本保健科学学会誌，12（4），211-220.
- 8) 小野田 舞，他（2012）：新卒看護師の職場適応とその影響因子に関する縦断的研究，日本看護管理学会誌，16（1），13-23.
- 9) 中川泰彬，他（1985）：日本版 GHQ 精神健康調査票手引き，日本文化科学社，東京.

（受付 2013年8月21日）