

資料

# 職場の新人看護師を取り巻く人間関係に関する 組織上の課題についての文献研究

上條こずえ<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> 長野県看護大学

長野県看護大学

第20巻別刷

2018年3月

## 職場の新人看護師を取り巻く人間関係に関する 組織上の課題についての文献研究

### 上條こずえ<sup>1)</sup>

**【要 旨】** 目的：新人看護師の職場の人間関係に関する文献62件を分析し、新人看護師の職場の人間関係が組織にとって問題となることを明らかにし、課題を捉える。

方法：新人看護師の職場の人間関係に関する文献62件を分析する。

結果：職場における新人看護師の人間関係が持つ組織の問題には、「離職に関すること」「メンタルヘルス」「ハラスメント」「安全・質の担保」「非効率的な支援」があった。

結論：新人看護師の職場の人間関係が持つ組織の課題が見出せた。問題対策のため、問題が生じる過程を明らかにすることが課題となった。

**【キーワード】** 新人看護師、職場の人間関係、組織、離職、新人看護職員研修

### 緒言

我が国では、高齢化、医療の高度化、医療・ケアの質の担保のために看護師不足が叫ばれており、その中で看護師の離職の問題は続いている。医療組織にとって、新人看護師には人的・経済的・時間的なコストを割いて育てており、離職・職場不適應は痛手となる。新人看護師の離職の理由には職場内の人間関係があり、また離職を防ぐ要因にも挙げられることから（内野ら、2015；山口ら、2014）、職場内の人間関係は、新人看護師の職業継続にとって大きな影響を及ぼすものである。

新人看護師の職場の人間関係が組織の問題となるのであれば、組織全体でその対応をする必要がある。2010年に義務化された新人看護職員研修の理念には、

「新人看護職員を支えるためには、周囲のスタッフだけではなく、全職員が新人看護職員に関心を持ち、皆で育てるといふ組織文化の醸成が重要である。」と謳われている（厚生労働省、2014）。ここで言われているように、組織全体で新人看護師を育てるためにも、新人看護師の職場の人間関係が、組織にとってどのような問題になるのかを明らかにする必要がある。それにより、必要な支援を見出し、どのように支援をするのか検討することができる。つまり看護部門は新人看護師を組織全体で育てるための仕組みを作り、組織員がどのように携わることができるのか検討し、組織全体で新人看護師を育てるシステム作りに活かすことができる。

本研究では、新人看護師の職場の人間関係に関する

<sup>1)</sup>長野県看護大学  
2017年9月29日受付  
2018年2月28日受理

文献を分析し、新人看護師の職場の人間関係が組織にとって問題となることを明らかにし、課題を捉えることを目的とする。

## 研究方法

### 1. 研究方法

研究方法は文献研究とした。

### 2. 検索方法

検索は2017年9月に実施し、期間の指定はしなかった。キーワードは「新人看護師or新卒看護師or1年目看護師」「職場」「人間関係or対人関係」とした。キーワードがタイトルと抄録にある原著論文を医学中央雑誌web版で検索した結果、65件が検出された。この中で社会人を経験した新人看護師に関する論文2件と、看護学生の不安に関する論文1件を除外した62件を対象とした。新人看護師が関係する職場の人間関係には、例えば年功序列などの日本の文化の影響や、厚生労働省から2010年より義務化されている看護職員研修の影響があると推察されるため、和文献のみを対象とした。

### 3. 分析方法

新人看護師の職場の人間関係の問題で、組織として問題になることを捉えるため、検出された62件の結果の中で、新人看護師の職場の人間関係に関連した内容で、組織にとって問題となることを抽出する。組織の問題とする視点は、医療組織の目的を脅かす問題、医療組織の効率的な運営に関する問題についてとした。例えば、職場の人間関係がストレス要因という場合、誰にでも多かれ少なかれストレスはあり、個人的な問題であるため除外した。しかし、職場の人間関係によるストレスが離職に繋がるという場合は、組織の問題として取り上げた。質的研究の場合、カテゴリー、サブカテゴリー、コード、語りの中で組織の問題となる表現を抽出した。

### 4. 用語の定義

新人看護師：看護基礎教育を終了して初めて就職した就業期間が1年未満の者で、この就職が初めての社会人経験となる者とする。

先輩看護師：病院に勤務する臨床経験1年以上の看護師で、看護師長・師長補佐または主任・同期を除く者。

組織にとっての問題：医療組織の目的を脅かす問題、医療組織の効率的な運営に関する問題。

## 結果

対象となる論文を検討し、19件の文献から関係する内容を見出した。これらの研究は質問紙調査が13件、インタビューによる調査が5件、文献研究が1件であった。

新人看護師の人間関係において組織にとって問題になることには、「離職に関すること」「メンタルヘルス」「ハラスメント」「安全・質の担保」「非効率的な支援」があった（表1）。

「離職に関すること」に繋がる結果がある研究は10件あった。その内容には離職の要因に人間関係がある（山田ら、2008；山住ら、2017）、人間関係について仕事継続が困難だと感じている（矢野ら、2011）、職場における人間関係のストレスや回避的なストレス対処方略は職場不適應との関連が見られた（小野田ら、2012）などがあった。

「メンタルヘルス」に繋がる結果がある研究は2件あった。その内容は、職場の人間関係のストレスが活気の低下や抑うつに相関する（森ら、2011）、新人看護師のうつ傾向に影響する要因に、上司や看護師との関係に関するストレスがある（石井ら、2003）があった。

「ハラスメント」に繋がる結果がある研究は1件あった。その内容は、人間関係によるストレスで離職を考えたことがあるとした者の中で、その理由として「傷つくようなことを言われた」という回答があった。更に、教育的指導ではない叱られ方をしたという結果があった（内山ら、2007）。

「安全・質の担保」に繋がる結果がある研究は4件あった。その内容は「苦手な先輩がいる」というカテゴリーを形成する語りのデータに、「腹立たしい気持ちになり、患者にも冷たくしてしまう」があった（北川、2006）。またインシデントの要因として、看護師間の連携不足や医師看護師間の連携不足があった（塩谷ら、2009）。

「非効率的な支援」に繋がる結果がある研究は2件あった。その内容は、新人看護師の困難を調査した研究にカテゴリー「職場の人間関係」があり、その中に《プ

表1. 19文献から抽出した新人看護師の職場の人間関係が組織の問題に繋がること

問題	結果に記載された内容から問題となること	タイトル	著者 (発行年)	研究方法	概要	
離職に関すること (10件)	離職	新人の離職者が出ない年は、他の年度に比べPCエゴグラムではCP(critical parent:人にきびしい私)の値が有意に高く、職業性ストレス簡易調査票では対人関係、仕事の適合度、心理ストレス反応、職場支援度が有意に低かった。年度途中離職者は勤続者に比べ、ストレス要因として対人関係、職場支援度が有意に高かった。	新人看護師の自我状態およびストレス要因が早期離職に与える影響に関する研究	藤岡 聡 (2010)	質問紙調査	2005年度から2009年度に入職した看護師493名を対象に、入職年5月にPCエゴグラムと職業性ストレス簡易調査票を用いて調査した。 離職者がなかった2009年度は、他の年度に比べPCエゴグラムではCP(人にきびしい私)の値が有意に高く、職業性ストレス簡易調査票では対人関係等が有意に低かった。年度途中離職者は勤続者に比べ、ストレス要因として対人関係、職場支援度が有意に高かった。
	離職	就職後6 ヶ月に仕事をやめたいと思った新卒看護師は8割以上にのぼり、その理由の中に「人間関係」があった。	新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討 就職3 ヶ月の悩みと6 ヶ月の困ったこと分析	山田 美幸ら (2008)	質問紙調査	新人看護師93名を対象に離職に繋がる職務上の悩みや困りごと、継続理由を明らかにした。 就職後3 ヶ月に悩みを持つ者の悩みの内容は力量不足、仕事の過負荷、人間関係の困難、職場風土の不適合に関するものであった。就職後6 ヶ月に仕事をやめたいと思った理由は、力量不足、人間関係、理想と現実のギャップ等であった。
	離職	看護師離職願望に影響する要因の中には「疲労感」「職場の対人関係でのストレス」があった。病院離職願望に影響する要因の中には「職場の対人関係でのストレス」があった。	就職後6 ヶ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究	山住 康恵ら (2017)	質問紙調査	就職後6 ヶ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因を明らかにした。 2012年、新人看護師268名に質問紙調査を実施した。看護師離職願望に影響する要因は、有意味感、処理可能感、疲労感、職場の対人関係でのストレスであった。病院離職願望に影響する要因は、処理可能感、疲労感、職場の対人関係でのストレス、仕事のコントロールであった。
	離職	新人看護師の離職の要因は「リアリティショック」「職場の人間関係」「勤務時間・指導体制」「心と体の健康問題」であった。新人看護師の離職防止対策については「人間関係の構築」「勤務体制の管理」などであった。	本邦における新人看護師の離職についての文献研究	内野 恵子ら (2015)	文献研究	本邦の新人看護師の離職要因と離職防止対策を明らかにした。文献研究とし、新人看護師、新卒看護師、看護師、離職をキーワードとして検索した。対象文献73件に共通した離職要因は、「リアリティショック」と「職場内の人間関係」で、離職防止対策は「人間関係の構築」「勤務体制の管理」などであった。
	離職	就職した年度の5月9月12月の調査すべてで離職を考えた者が65%を超えていた。その理由は職場の人間関係が1位であった。	新卒看護師の感じる苦痛と離職を考える理由に関する調査	久保 公子ら (2009)	質問紙調査	A急性期病院に入職した新卒看護師34名に対して入職後2 ヶ月・5 ヶ月・8 ヶ月時、「苦痛と感じる事柄」「苦痛の程度」「離職を考えたことの有無」「離職を考えた理由」について調査した。 離職を考えたことが「有る」と答えた人の割合は76%から68%であった。理由は「専門職としての責任の重さ」「職場の人間関係」が最も多かった。
	離職・リアリティショック	離職を考えた経験の有無とGHQ (リアリティショック) の点数を見ると離職願望ありが有意に得点が高い。予期せぬ苦痛とショック反応 (GHQ) の相関を見ると、就職3 ヶ月のGHQと最も強い相関を示したのが「職場の人間関係」であった。	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	水田 真由美 (2004)	質問紙調査	新人看護師が就職後3 ヶ月から6 ヶ月の時期にかけて、リアリティショックと回復に影響する要因を分析した。 離職を考えた経験の有無とGHQ (リアリティショック) の点数を見ると離職願望ありが有意に得点が高い。予期せぬ苦痛とショック反応 (GHQ) の相関を見ると、就職3 ヶ月のGHQと最も強い相関を示したのが「職場の人間関係」であった。6か月では「勤務形態に関する苦痛」であった。
	離職者の減少	組織改編により新人看護師の離職率が減少した。	新卒看護師の離職率を「ゼロ」へ改善したマツダ病院の組織改革 状況論的アプローチによる解釈	香川 秀太ら (2011)	インタビュー	離職率が高かった施設がどのような組織改革を通して離職ゼロを達成したのかを分析した。 組織改革に関わった者を対象にした。新人看護師と管理者それぞれのコミュニティ間に境界があったが、その境界を取る努力をした。プリセプターだけではなく、7・8年目の看護師に指導のフォローをしてもらった。
	仕事継続困難	仕事を困難だと感じる因子として、コード《先輩のことばがきつい》《苦手意識》《他の新人が泣いているところを目にして怖かった》《人間関係が取れていない中で仕事を行うことへの不安》といった《人間関係》について「仕事継続が困難だ」と感じていた。	新人看護師の職場適応ができた要因 入職後の体験を振り返ったインタビューの中から	矢野 いづみら (2010)	インタビュー	新人看護師が職場に適応できた要因を明らかにするため、2年目看護師9名を対象にインタビューを行い、KJ法でカテゴリー化した。 就職後の思いについて「仕事を続けることが困難と感じる因子」「自分を支えた因子」「新人時期を乗り越えられた因子」の3カテゴリーに分類できた。仕事を困難と感じた因子には「人間関係」「コミュニケーション技術の未熟さ」があった。
	職場不適応	職場適応について、不適応群では「他の看護師との関係」「上司との関係」のストレス得点が適応群よりも有意に高かった。職場における人間関係のストレス、回避的なストレス対処方略は職場不適応との関連が見られた。	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	小野田 舞ら (2012)	質問紙調査	新卒看護師の職場適応状態(バーンアウト得点)とその影響因子(研修体制、人的サポート、新人看護師職務ストレス、ストレス対処方略)について、入職後3 ヶ月時と6 ヶ月時の縦断的調査を行い、両方の回答が得られた64名を分析対象とした。 その結果、入職後3 ヶ月時から6 ヶ月時に脱人格化得点が上昇し、バーンアウト状態の進行がみられた。職場における人間関係のストレス、回避的なストレス対処方略は職場不適応との関連がみられた。
	継続意欲	「配属部署での良好な建設的人間関係」「悩みの原因に直結する職場からの支援」は勤務継続意欲に正の関連があった。また「問題解決に寄与しない励ましやリフレッシュ」は有意な負の関連を示した。	新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因	関井 愛紀子 (2010)	質問紙調査	看護師就職後1年目の勤務環境や支援体制がその後の勤務継続意欲に与える影響について検討した。 就職後2～3年目の看護師より回答を得た507名を分析対象とした。継続意欲あり226名となし281名を比較、就職後1年目に勤務した職場の勤務環境30項目、就職後1年に職場で悩んだ時に役だったこと16項目の回答結果をもとに継続勤務意欲への関連要因を検討した。勤務開始1年目の職場・部署における建設的な人間関係の構築と、職務上の悩みの解決を助ける現場での直接的な支援が、勤務開始2～3年目の看護師の勤務継続意欲向上に寄与する可能性がある。



問題	結果に記載された内容から問題となること	タイトル	著者 (発行年)	研究方法	概要	
メンタルヘルス (2件)	メンタルヘルス	新人看護師のうつ傾向に影響する要因は「看護師との関係に関するストレス」「上司との関係に関するストレス」等という対人関係ストレスがうつ傾向に正の関連を示した。	中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究 新人看護師と比較して	石井 京子ら (2003)	質問紙調査	中堅看護師(臨床経験10年前後)の職務ストレス認知を新人期看護師(1-3年)の職務ストレス認知と同一尺度を用いて比較し、更に健康状態の指標としてのうつ傾向に職務ストレス認知、職務ストレス認知に対するやる気、対処行動自己効力感等の変数がどのような影響を持つのかを明らかにした。 職務ストレス認知度は中堅期は新人期よりも、看護ケアに関するものはほぼ低下していたが、人間関係に関するストレス認知度は上昇していた。
	メンタルヘルス	職場の対人関係のストレスが活気の低下・抑うつ感に相関する。同僚からのサポートの低下が抑うつ感に相関し、上司からのサポートに関する問題が活気の低下・イライラ感・抑うつ感に相関した。	新規採用看護師のメンタルヘルスの経時的変化についての検討	森 良信ら (2011)	質問紙調査	新卒看護師17名に「職業性ストレス簡易調査票」を用いて、精神的負担の生じる時期、それに関連するストレス要因について調査を実施した。 対象者は入職後3ヵ月頃と12ヵ月後頃に、とくに強い精神的負担を感じていた。ストレス反応尺度の上昇は、「職場の対人関係でのストレス」「自分が感じる仕事への適性に関する問題」「上司からのサポートに関する問題」「働きがいに関する問題」に相関していた。
ハラスメント (1件)	ハラスメント・非効果的な指導	人間関係のストレスを原因とした退職希望が「ある」と回答したのは67%、その理由は「傷つくようなことを言われた」26%、「聴きたいことが聴けない」24%、「先輩の機嫌をうかがう」17%などであった。教育的指導ではない叱られ方をされた経験が「ある」と回答したのは56%、叱られ方は「クドクド・ネチネチ」36%、「感情的」32%、「やつあたり・ストレス発散」5%などであった。	新人看護師のストレスとパワーハラスメントに関する実態調査	内山 久美子ら(2007)	質問紙調査	500床以上の総合病院の新人看護師39名を対象に、職場での人間関係に起因するストレスとパワーハラスメントに関する質問紙調査を行った。 人間関係のストレスが「ある」と回答した人は87%、ストレスを感じる相手は「先輩看護師(師長・主任・プリセプターを除く)」が88%、「師長・主任」6%、「同期」3%、「プリセプター」は0%であった。人間関係のストレスを原因とした退職希望が「ある」と回答したのは67%であった。
安全・質の担保 (4件)	安全の担保	新人の感じるリアリティショックに「職場の人間関係」があり、サブカテゴリー(職場全体の不調和)がある。これは全体的に人間関係が悪く指導を受けたいときに受けることが困難であるという内容であった。	新卒看護師のリアリティショックの構造と教育プログラムのあり方	佐居 由美ら (2007)	インタビュー	新卒看護師を対象に面接を行い、新卒看護師のリアリティショックの構造を明らかにした。 新卒看護師は、「想定外・急変時・未経験・標準的でないケアへの対応」「受け持ち患者数の多さ」「患者・家族とのコミュニケーションの困難」「職場と自分の価値観の相違」「他職種との協働におけるとまどい」「先輩看護師との人間関係」等でリアリティショックの経験をしている構造が明らかになった。
	安全の担保	新人看護師を対象に調査したところ、インシデントの要因として看護師間の連携不足が77%、医師看護師間の連携不足が15%を占めていた。	新人看護師のインシデントを防止するための安全教育 報告・連絡・相談方法の習得を目指して	塩谷 今日子ら(2009)	質問紙調査	新人看護師6名に対して「インシデントとは何か」「報告・連絡・相談の重要性」「インシデント防止の考え方」などについて教育した。 その結果、インシデント数は減少したが、教育後1~2ヵ月で再び増加したことから、教育を継続して行う必要があると思われた。
	安全の担保・メンタルヘルス	新人看護師は上司・医師に気を使っているまた「職場での仕事の悩みや問題を気軽に話し合えない」と感じている。満足度をみると「自分が嫌になる」「不安な気分になる」など抑うつ的な項目が高い傾向があった。	新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究 職務ストレスの職位別傾向に関する実態調査	中村 令子ら (2006)	質問紙調査	一県内の新卒看護師と病棟の指導的立場の看護師を対象として職務ストレスの傾向を同一の尺度を用いて明らかにすることを目的とした調査を行った。 その結果、看護師の職務ストレスは、新卒看護師、主任看護師、臨床実習指導担当看護師、看護師長の順に高く、ストレスの傾向には職位による違いが認められた。 新卒看護師は同僚や上司からの支援を受けていることを認識しているが、能力についての不安、職場の人間関係への緊張、低い自己評価があった。
	質の担保・離職	悪い経験に「苦手な先輩がいる」があり「苦手な先輩看護師とは合わない」「苦手意識があるからきつく思ってしまう」「気を使っているから構構された。語りでは「腹立たしい気持ちになり患者にも冷たくしてしまう」があった。また、悪い経験にある「先輩とのコミュニケーションがうまく取れない」では、語りの中で「辞めようかと思った」と離職願望を抱いたと話していた。	新人看護師の職場における先輩看護師との人間関係に関する経験 半構成的面接を通して	北川 智恵子 (2006)	インタビュー	新人看護師が職場において先輩看護師との関係で感じた経験を明らかにすることを目的に、卒後1年目看護師3名、卒後2年目看護師2名を対象に半構成的面接を実施した。 良かった経験として、「主体的でエビデンスに基づいた指導」「親切な言葉・態度」「理想の看護師像」、悪かった経験として「納得のいかない叱られ方」「理想の看護師像とのギャップ」「言えない・聞けない葛藤」「コミュニケーションの不足」「新人同士の比較」のカテゴリーがそれぞれ抽出された。
非効率的な支援 (2件)	非効率的な支援	カテゴリーに「職場での人間関係」がありサブカテゴリー(実感が得られない支援)には《プリセプターからの働きかけがない》《プリセプターの役割が分からない》《プリセプターが支えになっている》と言いが難い》があった。	精神科病院に就職した新人看護師の困難 就職後3ヵ月間の体験から	白石 美由紀ら(2013)	インタビュー	関東圏内の精神科病院に就職し3ヵ月経過した新人看護師8名を対象に、どのような困難があったか、困難にぶつかった時にどのように乗り越えてきたか、困難にぶつかった時にどのような支援が必要であったかについて自由に語ってもらった。 3ヵ月の間に体験している困難は「患者-看護師関係」「看護が捉えにくい」「職場での人間関係」「看護師として働くこと」であった。
	不適当なモデル	自己表現態度について、アサーション得点は40歳以上が20-24歳に比べ高い。非主張性得点は20-24歳群が30-39歳や40歳以上に比べ高い。職位では年齢の影響を調整しても、師長級とスタッフナースの間でのアサーション得点(師長が高い)・非主張性得点(師長が低い)との差は有意であった。攻撃性得点は年齢による差が見られなかった。	新人看護師に対する先輩看護師の自己表現態度についてアサーションの観点からの検討	玉井 保子ら (2007)	質問紙調査	新人看護師に対する先輩の自己表現態度を評価するために、試作したthe Scale for Assertion of Clinical Nurse(SAN)を用いて質問紙調査を行った。 臨床経験2年以上の病院看護師736名の内、424名(有効回答率57.6%)の回答を解析した。SANはアサーション尺度・非主張性尺度・攻撃性尺度の3尺度から成り、前二者は一定の内的一貫性が認められたが、攻撃性尺度の内的一貫性は低かった。

リセプターからの働きかけがない》《プリセプターが支えになっている」と言い難い》というコードから、サブカテゴリー〈実感が得られない支援〉があった（白石ら，2013）。また自己表現態度の研究では、アサーション得点について、40歳以上が20-24歳に比べて高く、非主張性得点は20-24歳が40歳以上に比べて高いという結果があった（玉井ら，2007）。

## 考察

### 1. 新人看護師の職場の人間関係において組織として問題になること

対象となった論文中、「新人看護師の職場の人間関係」をテーマとしたものは1件のみであった（北川，2006）。その他の文献は離職，リアリティショック，職場適応，ストレス，アサーションに関する研究であった（石井ら，2003；水田，2004；小野田ら，2012；玉井ら，2007；内山ら，2007；矢野ら，2010）。研究方法の特徴として、質的研究は対象者数が1件のみ22名と多かったが、他は1名から9名であり、全体的に少人数であった。質問紙調査については、離職，ストレス要因，アサーション，安全に関する研究であった（久保ら，2009；塩谷ら，2009；玉井ら，2007；山住ら，2017）。対象となった文献の中で安全に関する研究は1件のみであり、対象者が6名と少なかった。

#### 1) 離職に関する問題

組織として問題になることとして、最も多く見出されたのが離職に関することである。新人看護師を対象とした研究では、対人関係のストレスが離職に関連した（藤岡，2010；水田，2004）、職場の人間関係を理由に離職を考えている者がいると報告している（久保ら，2009；内野ら，2015；山田ら，2008）。

離職に繋がることとして「仕事継続困難」があった。2年目看護師が入職後の体験を振り返った研究では、《人間関係がとれていない中で仕事を行うことへの不安》《先輩の言葉がきつい》《他の新人が泣いているところを目にして怖かった》などの体験から、仕事継続が困難だと感じていた（矢野ら，2010）。また関井（2010）は、新人看護師の勤務継続意欲の研究の中で、「配属部署で

の良好な建設的人間関係」「悩みの原因に直結する職場からの支援」は勤務継続意欲に正の相関がみられるが、「問題解決に寄与しない励ましやリフレッシュ」は有意な負の相関を示したと報告している。つまり、新人看護師を取り巻く職場メンバーの関係性や関わり方により、勤務継続の意欲をすぐ可能性があると考えられる。小野田ら（2012）は新人看護師の職場適応の関連因子に関する研究の中で、職場適応群と不適応群において「他の看護師との関係」「上司との関係」のストレス得点が、不適応群に有意に高かったと報告している。職場不適応は本人の状態にもよるが、1人の人材としての能力を発揮できないことや、その人物への特別な配慮に対して、人や時間を掛けることになる。また功を奏さなければ離職に繋がる可能性もあるため、組織としては問題となる。

#### 2) メンタルヘルスに関する問題

「上司との関係」「同僚からのサポートの低下」等の職場の人間関係によるストレスが、新人看護師の活気の低下・抑うつ傾向に関連を示したとの報告がある（石井ら，2003；森ら，2011）。これはメンタルヘルスの問題であり、本人は苦痛である。メンタルヘルスの問題は深刻化すると通常通りの勤務ができなくなるため、組織として何等かの対応を取ることとなる。更に1人の人材として能力を発揮できなくなる恐れもあり、組織運営としては非効率である。

#### 3) ハラスメントに関する問題

新人看護師を対象とした研究において、教育的指導ではない叱られ方をした経験があったとした回答が56%あり、その内容が「クドクド・ネチネチ」「感情的」「やつあたり・ストレス発散」等であった（内山ら，2007）。叱る側が主になった、冷静さを欠いた叱り方が、新人看護師には教育的指導ではない叱られ方と捉えられ、人によってはハラスメントと受け取る可能性がある。そして、この方法は指導者に対して反感や回避的態度に繋がる可能性があり、非効率的な教育であると考えられる。

#### 4) 安全・質の担保に関する問題

新人看護師のインシデントの要因として、看護

師間・医師看護師間の連携不足があった（塩谷ら、2009）。職場の人間関係が悪く、指導を受けたいときに受けられないことや（佐居ら、2007）、気を遣って仕事の悩みや問題を気軽に話し合えないことがあり（中村ら、2006）、それがタイムリーな相談を妨げてインシデントに繋がっていると推察される。

また、先輩看護師との関係が悪く、腹立たしくなり患者に冷たい態度をとることは（北川、2006）、ケアの質の低下を来しており、更に倫理的にも問題がある。組織としては早急に対応する必要があると考える。

#### 5) 非効率的な支援に関する問題

就職後3ヶ月の新人看護師が困難と感じている体験「職場の人間関係」の中で、「実感の得られない支援」があった。これは《プリセプターの働きかけがない》《プリセプターが支えになっているとは言い難い》とあるように、プリセプターシップが十分に機能していないことで引き起こされていると推察される（白石ら、2013）。この状況は、新人看護師には支援されている実感がなく、効率的な指導とは言えない。そしてこの体験により、新人看護師がプリセプターを担う時にも同じことが繰り返される可能性がある。プリセプター自身にとっても、本来の役割・機能を発揮できておらず意味を持たないばかりか、失敗体験になる可能性がある。長期的なスパンで考えたとしても、非効率的な支援であり、組織にとって問題であると考えられる。これは自己表現態度についても同様である。非主張性得点が高く、アサーション得点が高い年代のプリセプターは（玉井ら、2007）、コミュニケーションのモデルにはなり難く、アサーティブなコミュニケーションを身に着けるには非効率的な支援である。

新人看護師の職場の人間関係が、組織の問題に繋がることが見出された。組織の課題はその対策である。それには問題に繋がる詳細な人間関係の過程について、更なる研究が必要である。特に安全・質の担保を脅かす問題は、医療組織の基本理念に繋がる重要な内容であり、早急に対応策を講

じる必要がある。

#### 2. 本研究の限界と今後の課題

本研究は新人看護職員研修が義務化された2010年から6年後に実施しており、今後、徐々に研修による組織全体の関わり方に変化が出てくると考えられる。そのためこの結果は現状の把握に留まることが限界である。

新人看護師の職場における人間関係が組織の問題に繋がるまでの経過について、更なる研究を実施し、見出されたそれぞれの問題に対する対策を立てることが課題となる。その時、新人看護師に全職員が関わり、新人看護師を指導・支援できる方法を検討する必要がある。

#### 結論

新人看護師の職場の人間関係に関する62文献を分析した結果、組織の問題につながるものは「離職に関すること」「メンタルヘルス」「ハラスメント」「安全・質の担保」「非効率的な支援」であり、その対策が課題となった。

#### 謝辞

本研究にあたり、ご指導、ご協力下さいました皆様に感謝申し上げます。

#### 文献

- 藤岡聡（2010）。新人看護師の自我状態およびストレス要因が早期離職に与える影響に関する研究。医療福祉経営マーケティング研究, 5 (1), 17-26.
- 石井京子, 星和美, 藤原千恵子, 他2名（2003）。中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究 新人看護師と比較して。日本看護研究学会雑誌, 26 (4), 21-30.
- 香川秀太, 吉村ひとみ（2011）。新卒看護師の離職率を「ゼロ」へ改善したマツダ病院の組織改革 状況論的アプローチによる解釈。蘇生, 30 (1), 33-38.
- 北川智恵子（2006）。新人看護師の職場における先輩看護師との人間関係に関する経験 半構成的面接を通して。日本看護学会論文集看護管理, (36), 6-8.
- 厚生労働省（2014）。新人看護職員研修ガイドライン



- 改訂版. [http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf) (2017. 9. 23).
- 久保公子, 上釜真須美, 竹下エミ子 (2009). 新卒看護師の感じる苦痛と離職を考える理由に関する調査. 日本看護学会論文集看護管理, (39), 3-5.
- 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. 日本看護研究学会雑誌, 27(1), 91-99.
- 森良信, 三原太, 音成佐代子, 他3名 (2011). 新規採用看護師のメンタルヘルスの経時的変化についての検討. 医療, 65 (4), 204-211.
- 中村令子, 村田千代, 高橋幸子 (2006). 新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究 職務ストレスの職位別傾向に関する実態調査. 弘前学院大学看護紀要, 1, 41-50.
- 小野田舞, 内田宏美, 津本優子 (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.
- 佐居由美, 松谷美和子, 平林優子, 他9名 (2007). 新卒看護師のリアリティショックの構造と教育プログラムのあり方. 聖路加看護学会誌, 11 (1), 100-108.
- 関井愛紀子 (2010). 新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因. 新潟医学会雑誌, 124 (9), 501-511.
- 塩谷今日子, 澤田みどり (2009). 新人看護師のインシデントを防止するための安全教育 報告・連絡・相談方法の習得を目指して. 日本看護学会論文集看護管理, (39), 181-183.
- 白石美由紀, 高橋祐子, 石田正人, 他1名 (2013). 精神科病院に就職した新人看護師の困難 就職後3 ヶ月間の体験から. 日本看護学会論文集精神看護, (43), 120-123.
- 玉井保子, 影山隆之, 前田ひとみ (2007). 新人看護師に対する先輩看護師の自己表現態度について アサーション的観点からの検討. こころの健康, 22 (2), 66-79.
- 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 (1), 18-23.
- 内山久美子, 藤田尚子, 田中笑子, 他1名 (2007). 新人看護師のストレスとパワーハラスメントに関する実態調査. 日本看護学会論文集精神看護, (38), 173-175.
- 山田美幸, 前田ひとみ, 津田紀子, 他1名 (2008). 新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討 就職3 ヶ月の悩みと6 ヶ月の困ったことの分析. 南九州看護研究誌, 6 (1), 47-54.
- 山口曜子, 徳永基与子 (2014). 新人看護師の離職につながる要因とそれを防ぐ要因. 日本看護医療学会雑誌, 16 (1), 51-58.
- 山住康恵, 北川明, 安酸史子 (2017). 就職後6 ヶ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究. 共立女子大学看護学雑誌, 4, 9-17.
- 矢野いづみ, 出原陽子, 青芝映美 (2010). 新人看護師の職場適応ができた要因 入職後の体験を振り返ったインタビューの中から. 中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌, 6, 135-138.



【Material】

## Literature Study on Human Relationship Problems within an Organization: New Graduate Nurses at Worksites

Kozue KAMIJO<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Nagano College of Nursing

【Abstract】 Purpose: By analyzing articles on human relationships at worksites, we examine how human relationship at worksites with new graduate nurses can be problematic for the organization. From the results obtained, we determine future tasks of the organization.

Method: Sixty-two articles on human relationships at worksites with new graduate nurses were analyzed.

Results: Organizational problems in human relationships involving new graduate nurses included “leaving the job,” “mental health,” “harassment,” “lack of guarantee of safety and quality,” and “insufficient support.”

Conclusion: There are organizational problems in human relationships at worksites with new graduate nurses. Regarding measures to address the problem, there is a need to identify the process in which a problem develops.

【Keywords】 New graduate nurses, human relationships on the worksite, organization, leaving one’s job, new graduate nursing staff training program

---

上條こずえ  
〒399-4117  
長野県駒ヶ根市赤穂1694番地  
長野県看護大学  
Tel: 0265-81-5100  
E-mail: k.kamijo@nagano-nurs.ac.jp  
Kozue KAMIJO  
1694 Akaho, Komagane, Nagano, 399-4117 JAPAN  
Nagano College of Nursing  
E-mail: k.kamijo@nagano-nurs.ac.jp