

## ＜資料＞

## 異業種経験のある新卒看護師の職場適応と燃え尽きとの関連

Related a workplace adaptation and burn-out of new graduate nurses who is experienced in working different type of industry.

栗城 尚之<sup>1)</sup> 宮本千津子<sup>2)</sup>  
Takayuki Kuriki Chizuko Miyamoto

キーワード：異業種経験、新卒看護師、職場適応、看護職へのアイデンティティ尺度、燃え尽き

## I. はじめに

バブル崩壊後の失われた10年、その後のリーマンショックの影響から景気回復への道は顕著ではない。総務省「労働力調査」によるとわが国における完全失業率は、4.3%（2012年）と上げ止まりを見せるようになった。しかし、15～24歳の完全失業率は7～9%（2011～2012年）の高い水準で推移している。また、一般大学卒業者の就職内定率は、2012年は過去3番目に悪く「就職氷河期」と呼ばれた2000年の81.6%を下回る水準が続いている。2012年度の看護師養成所（3年課程）における社会人経験者の割合は23.7%であり、3年課程看護師養成所の学生の約4人に1人が異業種経験者である<sup>1)</sup>ということからも卒業後すぐに就職ができる看護師を目指して、一般大学および専門学校等の卒業生または異業種経験を有する者が、看護師等養成機関に入学してくる割合は増加傾向にあることがわかる。異業種経験のある学生は、看護師になるという明確な意識をもっており学習への意欲が高い<sup>2)</sup>と言われている。異業種経験のある新卒看護師は、基礎教育機関の時点で職業に対する動機づけや将来の目標がある程度形成されていると推察される。しかし、臨床現場からは異業種経験のある新人看護師への支援に困難感を感じていること、あるいは早期離職が多いといった声<sup>3)</sup>が聞こえている。そこで、職場に適応するための効果的な支援を探求することが課題であると考えた。

一般に組織に参入したばかりの就業者には、克服しなければならない多くの適応課題がある。特に看護師は、一般医師と比して2倍高い燃え尽き状態にある<sup>4)</sup>ことが明らかにされている。燃え尽き状態は看護師の離職に深く関わっており、職場適応や離職に影響を及ぼす。勝原は、看護師の社会化のプロセスでは、組織社会化と専門職への社会化の両方の課題が複雑に絡み合っておりリアリティショックが強化さ

れる<sup>5)</sup>と述べている。また、看護学領域では、組織参入後から看護師としての社会化がなされ、専門職としての社会化は職業的なアイデンティティの発達とそれを内在化させていく過程である<sup>6)</sup>といわれる。このことから、異業種経験のある看護師も周囲との相互作用のなかで、看護師としてのアイデンティティを獲得する過程を通して、職場適応に向かっていくことは、ストレートで卒業して看護師になった場合と同様と考えられる。しかし、異業種経験のある看護師では、それまでに所属していた組織において学習し、獲得した社会化の結果を活かしながらも、行動様式を修正したうえで再組織社会化していかなければならない。したがって、周囲との相互作用から看護師としてのアイデンティティを獲得する過程を通して、再社会化が促され職場に適応していくと考えられる。

本研究では、異業種を経験した新卒看護師の職場適応と燃え尽き状態およびそれらの関連要因を明らかにすることにより、異業種経験のある看護師の職場適応について検討することを目的とする。

## II. 用語の定義

異業種経験のある看護師：一般大学・専門学校等を卒業後、看護職以外の職業での就労を経験し、看護師等養成機関を卒業した者。

新卒看護師：看護師等養成機関を卒業後、医療機関に就業した1年目の看護師。

職場適応：新卒看護師が専門職としての役割、行動、価値観を内在化させ職業集団と自己を一体化することにより、看護師としてのアイデンティティを確立すること。

受付：2016年9月23日

受理：2016年12月14日

1) 関東学院大学 看護学部

2) 東京医療保健大学大学院 医療保健学研究科

### Ⅲ. 方 法

#### 1. データの収集

##### 1) 対 象

異業種経験のある看護師のうち、2014年4月に入職した新卒看護師（年齢、前職の業種、経歴、就業年数は問わない）。

##### 2) 対象施設

次の a. b. の2つの条件を満たすものとする。

- a. 関東地方1都3県を選択、日本医療機能評価機構の認定を受けた病床数200床以上を有する大学附属病院を含む総合病院。
- b. 異業種経験をもつ看護師の入職割合が例年おおむね10%以上あり、入職からおおよそ1か月以内に配属部署が決定し、実地指導者によるOJTを活用している機関。

##### 3) 調査方法

対象の条件に該当し、研究協力の得られた施設に対象者数の調査用紙を郵送、配布を依頼した。なお、異業種経験者であることを周囲に知られることがないよう、2014年4月入職の新卒看護師全員に配布した。郵便法にて回収し、研究同意は回答と返送をもって得られたものとした。

##### 4) データの収集期間

2014年9月1日～11月20日。

#### 2. 調査内容

##### 1) 対象者の属性

年齢、性別、異業種経験職種、異業種経験年数

##### 2) 職場適応

職場適応は、波多野ら<sup>7)</sup>によって、専門職業人として看護という職業や役割に結びついた行動、価値観を内在化し、職業集団に一体化していく過程を研究するために開発され、信頼性・妥当性は検証されている「看護職へのアイデンティティ尺度」を用いてアイデンティティ得点として測定した。「職業的自己関与」（6項目）、「職業への肯定的イメージ」（2項目）、「職業人としての自己向上」（2項目）、「職業人としての自尊感情」（2項目）の4つのサブスケール、12項目から構成される。得点は、【非常にそう思う】（5点）から【絶対にそう思わない】（1点）までの5段階リッカートスケールの総得点で測定され、得点が高ければ高いほど、アイデンティティが高いことを示す。

##### 3) 環境特性

配属部署と希望配属部署、同期看護師の有無、勤務体制、実地指導者や周囲からの支援状況について尋ねた。このうち、実地指導者から受けるに支援の認知については、「VAS」を用いて測定した。実地指導者以外の周囲から受けている支援（看護実践業務支援、相談支援、目標設定・評価支援、学習ニーズ把握、肯定的なフィードバック、情緒的機能、人間関係の調整支援、ロールモデル支援）8側面について、「VAS」を用いて測定した。

##### 4) 燃え尽き状態

燃え尽きの測定には、稲岡が日本人の文化、考え方に翻

訳修正した「Burnoutスケール」<sup>8)</sup>を使用した。このスケールは、燃え尽き（Burnout）を無力感や絶望感、情緒的緊張、自己否定的概念、仕事や人生あるいは周囲の人々に対する否定的な態度により特徴づけられる身体的疲労と定義している。質問項目は21問であり、【まったくない】（1点）から【いつもある】（7点）までの7段階リッカートスケールである。計算式を使用し判断得点を求める。得点範囲は1.0～7.0である。健全群が2.0～2.9、Burnout警戒徴候あり群が3.0～3.9、Burnout状態群が4.0～4.9であり、5.0以上は臨床的にうつ状態と判断される。信頼性・妥当性は検証されている。

#### 3. 分析方法

職場適応を測定するために「看護職へのアイデンティティ尺度」を用い、アイデンティティ得点としての総合得点と各変数との関連を見るために単変量解析を行った。なお、2変量の検定にはMann-WhitneyのU検定、3変量以上の検定には、Kruskal-Wallis検定、2因子の相関分析にはKendallの順位相関係数を用いた。分析には、統計解析ソフトJUMP11を用いた。

#### 4. 倫理的配慮

本研究を実施するにあたり、東京医療保健大学大学院研究倫理審査委員会の承認を得て、無記名の質問紙調査を実施した。対象者への研究協力は、対象者の自由意思に基づき任意であり協力の拒否による不利益が生じないこと、研究の趣旨、匿名性の保証、プライバシーの保護、研究結果の公表、および質問紙の投函をもって同意とみなす旨をあわせて文章で説明した。

### Ⅳ. 結 果

#### 1. 対象者の概要

対象者622名に質問紙を配布し、異業種経験のある65名（10.5%）から返答があった。このうち、研究対象に該当しない9名を除き、最終的に56名を分析対象とした。

#### 2. 個人特性（表1）

平均年齢は35.1±6.9歳であり、最年長56歳、最年少24歳であった。性別は男性9名（16.1%）、女性47名（83.9%）であった。看護基礎教育背景は3年制専門学校卒業者が41名（73.1%）と最多であり、3年制短期大学卒業者と合わせると47名（83.8%）であった。一般学歴は大学卒業者が21名（37.5%）、短期大学・高等専門学校卒業者が13名（23.2%）、高等学校卒業者が11名（19.6%）、専修・専門学校卒業者が10名（17.8%）と続いた。大学院修了者はいなかった。

看護師以外の就労したことのある主な職業について複数回答で回答を得た。就労経験の多かった順に、飲食・小売業（のべ22名）、医療・福祉業（のべ13名）、製造業（のべ8名）、交通・運輸業と金融・保険業（のべ5名）であった。就労経験の少なかった業種は、建設業（のべ3名）、教員（のべ2名）であった。また、項目に分類されない「その他」の職業での就労経験者は（のべ27名）通信開発、雑誌編集、デザイナー、

表 1. 対象者の個人特性

		人数(%)	最大値最小値 (N=56)
年齢		35.1±6.9	最高 56、最少 24
性別	男	9 (16.1)	
	女	47 (83.9)	
看護師以外の仕事経験 (複数回答あり)	建設業	3	
	製造業	9	
	交通・運輸業	5	
	飲食・小売業	23	
	金融・保険業	5	
	医療・福祉業	13	
	教員	2	
	その他	35	
就労通算期間		9.0±6.6	最大 30 年、最小 1 か月
看護基礎教育背景	看護系大学	4 ( 7.1)	
	3 年制短期大学	6 (10.7)	
	2 年制短期大学	3 ( 5.3)	
	3 年制専門学校	41 (73.1)	
	2 年制専門学校	2 ( 3.5)	
一般学歴背景	大学院	0 ( 0.0)	
	大学	21 (37.5)	
	短期大学・高等専門学校	13 (23.2)	
	専修・専門学校	10 (17.8)	
	高等学校	11 (19.6)	
	その他	1 ( 1.8)	

テレビ番組アシスタントディレクター、研究所実験補助、経営コンサルタント、アミューズメント施設受付、漫画家、舞台音響、冠婚葬祭業、自衛官など多様であった。通算就労期間は平均9.0±6.6年、最長30年（1名）、最短1か月（1名）であった。

### 3. 環境特性

4月の入職時から同一部署に現在も継続して勤務している者は52名（92.9%）であり、勤務部署の特性では内科系21名、外科系22名とほぼ同数、その他の13名は集中治療系などであった。部署配属は43名（76.7%）が希望した部署への配属であった。

夜間勤務体制（交代制勤務）は「2交代・変則2交代」勤務者が39名（69.6%）で最も多く、ついで「3交代・変則3交代」勤務者が14名（25.0%）であった。また、チームの一員としての夜勤開始時期は「6月」が22名（39.2%）で最も多く、最も早い時期は「4月」の1名であった。

### 4. 職場適応（表2）

アイデンティティ得点を測定した結果、平均値±SDは40.38であった。4つのサブスケールの結果は「職業人としての自己向上」（4.13±0.80）が最も高く、「職業への肯定的イメージ」（3.28±0.94）、「職業人としての自尊感情」（3.23±0.98）と続き、最も低かったのは「職業人的自己関与」（3.07±1.07）であった。

### 5. 燃え尽きの状態と程度（表3）

燃え尽きの状態と程度では、健全群15名（26.8%）であり、燃え尽き状態9名（16.1%）、臨床的うつ状態11名（19.6%）、

表 2. 職場適応

	平均値±標準偏差 (N=56)
看護職へのアイデンティティ尺度（12項目）	40.32±6.86
I. 職業人としての自己向上（2項目）	4.13±0.80
6) もっと看護についての勉強がしたい。	3.91±0.86
9) もっと看護の技術をみがきたい。	4.34±0.67
II. 職業人としての自尊感情（2項目）	3.23±0.98
5) 看護の仕事に誇りを持っている。	3.70±0.83
8) 看護師として仕事をすることに自信がある。	2.45±0.91
III. 職業的自己関与（6項目）	3.07±1.07
1) 将来、看護師の仕事長く続けたい。	3.82±0.88
2) 看護の仕事は、私に適している。	3.02±0.77
3) もう一度職業を選ぶとしたら、また看護の仕事を選ぶ。	2.77±1.08
7) 看護の道を選んだことに満足している。	3.68±0.94
11) 看護の仕事は、私の能力を生かせる。	3.09±0.84
12) 看護に生きがいを感じている。	3.00±0.89
IV. 職業への肯定的イメージ（2項目）	3.28±0.94
4) 高校生に「看護師になりたいが」と相談したら勧める。	3.38±0.84
10) 私の子供が看護師になりたいと言ったら勧める。	3.18±1.03

表 3. 対象者の燃え尽き得点

(N=56)

	得点範囲	人数(%)
健全群	2.0~2.9	15 (26.8)
BurnOutの徴候あり群	3.0~3.9	21 (37.5)
BurnOut状態群	4.0~4.9	9 ( 16.1)
臨床的にうつ状態	5.0以上	11 (19.6)
BurnOutスケール得点		3.73±1.22

燃え尽きの徴候にある者21名(37.5%)を含めると約70%が燃え尽き徴候以上であった。

6. 燃え尽き状態と周囲からの支援

Burnoutスケールの得点と周囲からの支援では「日常の看護実践業務に関する支援」(相関係数-0.26,  $p<0.01$ )、「判断に困ったときの相談支援」(相関係数-0.30,  $p<0.01$ )、「学習ニーズに対する支援」(相関係数-0.40,  $p<0.01$ )、「看護実践に対する肯定的フィードバック」(相関係数-0.39,  $p<0.01$ )、「職場における人間関係への支援」(相関係数-0.33,  $p<0.01$ )、「キャリア開発(目標設定や評価など)への支援」(相関係数-0.39,  $p<0.01$ )、「部署におけるロールモデル支援」(相関係数-0.31,  $p<0.01$ )であり、有意な弱い相関がみられた。「励ましや温かい言葉かけなど情緒的支援」(相関係数-0.47,  $p<0.01$ )は有意な中程度の相関がみられた。燃え尽き得点が高いほど、周囲から受ける支援に対する実感が低かった。

7. 職場適応と燃え尽き状態の関連

燃え尽き状態では相関係数-0.39,  $p<0.01$ の有意で弱い相関を認め、アイデンティティ得点が高いほど燃え尽き状態が低くなっていた。

アイデンティティ尺度のサブスケールでみる(表4)と、「職業人としての自尊感情」と「職業的自己関与」との相関が高く、「職業人としての自己向上」との間には関連がなかった。「職業人としての自己向上」は学習や技術の熟達への意欲を尋ねる質問であり、平均は尺度の中で最も高い4.1点であった。

V. 考 察

1. 対象者の特徴

本研究の対象である新卒看護師は異業種経験者である。看護基礎教育背景をみると3年制短期大学または専門学校を卒業した者が80%を占め、看護系大学を卒業した者は10%未満であった。このことから、職業として看護師を選択し、看護師資格を取得するという動機づけがあることが推察された。

本研究の対象において、燃え尽き状態または臨床的うつ状態となっている者は約35%であり、警戒徴候にある者を含めると約70%であった。新卒看護師全体を対象とした先行研究では、燃えつき状態または臨床的うつ状態となっている者は約70%であり、警戒徴候にある者を含めると約90%

という結果であった。新人看護師の燃え尽きに関する研究によると、新人看護師の6~7割が燃え尽きに陥っている状態、もしくは臨床的にうつ状態にある<sup>9,11)</sup>ことを報告している。このことから、本研究の対象では燃え尽き得点が高い傾向であることを示しているといえる。

2. 異業種経験者における燃え尽き状態が職場適応に及ぼす影響

職場適応と、燃え尽き得点とは有意な高い相関があり、燃え尽き状態が高いほど、職場適応が困難になることが示された。

これについて先行研究を参照すると、職場適応と最も関連がみられたのは燃え尽き状態<sup>2)</sup>であった。このことから、異業種経験のある新卒看護師においても精神的身体的疲労を軽減し、職場適応が促進されるような支援が必要と考えられる。

これをアイデンティティ尺度のサブスケールでみると、「職業人としての自尊感情」と「職業的自己関与」との相関が高く、「職業人としての自己向上」との間には有意な関連が認められなかった。「職業人としての自己向上」は看護の学習意欲や看護技術の熟達への意欲を尋ねる質問であり、本対象においては燃え尽き状態に関わらず、自己向上したいという気持ちをもっていたと考える。

一方、「職業人としての自尊感情」は、看護師としての自分に誇りや自信を感じる程度を尋ねた設問であり、無力感や絶望感、仕事や人生に対する否定的な態度からなる燃え尽き状態とは、表裏の関係にあるといえよう。しかし、同じく高い相関があった「職業的自己関与」は、看護の仕事が続けたいと思う程度や満足感等といった職業としての看護に関与することを肯定する姿勢であり、燃え尽きとは異なる概念である。これについて、職場適応に影響する要因を探索する観点からみると、無力感や絶望感を伴う身体的疲労が、看護への自己関与を阻害している可能性が示唆されるとともに、看護という仕事への自己関与感が得られない場合に、燃え尽きが促進されるという方向での影響も考えられる。職場適応の詳細については、先行研究では示されていないため、異業種経験者の特徴であるかどうかは不明である。

しかし、一般的な新卒看護師に比べて年齢の高い異業種経験者における身体的能力の違いが、職場適応に影響する可能性が示されたと考える。同様に、前職をもつ異業種経験者が、異なる看護への自己関与感を持ち、これが燃え尽き状態に影響する可能性も示唆された。

表4. 燃えつき得点と職場適応サブスケールとの関連

	平均値±標準偏差 (N=56)	看護職へのアイデンティティ尺度 サブスケール			
		職業人としての自己向上	職業人としての自己感情	職業的自己関与	職業への肯定的イメージ
Burnoutスケール得点	3.73±1.22	-0.21	-0.62 **	-0.60 **	-0.33 *

検定方法: Kendullの順位相関係数, \*  $P<0.05$ , \*\*  $P<0.01$

### 3. 異業種経験が職場適応に影響を及ぼす要因

本研究では、異業種経験の新卒看護師の職場適応と燃え尽き状態およびそれらの関連要因を明らかにすることにより、異業種経験のある看護師の職場適応について検討することを目的に、新卒看護師全体を対象に実施された先行研究を参考に実施した。

アイデンティティ尺度を測定した全体での結果は、先行研究とおおむね同じであった。また、燃え尽き得点は職場適応に影響を及ぼす要因として一致していた。つまり、異業種経験者においても職場適応に影響を及ぼす要因は同様であり、同じような課題や支援があると考えられることができる。

さらに本研究では、アイデンティティ尺度のサブスケールレベルでの結果においての関連を検討した。その結果から、前職をもつ異業種経験者であるがゆえの看護の捉え方や看護師としての自己向上感をもつ存在であることが示唆された。

## VI. 結 論

今回調査を行った、関東地方の200床以上の病院の新卒看護師で異業種経験のある対象者56名（平均年齢35.1歳）を分析した結果、以下の点が明らかとなった。

1. 燃え尽き状態は約70%が燃え尽き徴候あり群以上であり、周囲から受ける支援に対する実感が高いほど燃え尽き得点が低くなるという関連があった。
2. 職場適応では、職業人としての自己向上が最も高く、職業人的自己関与が最も低かった。燃え尽きの状態と職場適応の関連では、弱い負の相関があった。
3. アイデンティティ尺度を測定した全体での結果は、先行研究とおおむね同じであった。また、燃え尽き得点は職場適応に影響を及ぼす要因として一致していた。

### 研究の限界と今後の課題

本研究は、地域、施設規模、および異業種経験のある新卒看護師が恒常的に入職している施設を対象とした。したがって、対象者が限定的であるため一般化には限界がある。今後は、他の地域や中小規模の医療機関に勤務する看護師を対象とした調査をすることが必要と考える。

本研究は、東京医療保健大学大学院医療保健学研究科に提出した修士論文の一部を加筆修正したものである。

## VII. 引用文献

- 1) 一般社団法人 日本看護学校協議会. 看護師養成所の管理・運営等に関する実態調査—平成25年6月—2013; 9.
- 2) 高野真由美, 福永ひとみ, 橘達枝. 社会人経験を有する新人看護師の就労継続に関連する要因 就労6ヶ月の困難感と取り組み, 川崎市立看護短期大学紀要2012; 17 (1), 19-27.
- 3) 齋藤理恵子. 社会人経験のある新人看護師を支援するその1, 看護実践の科学2012; 37 (5), 13-19.
- 4) 稲岡文昭, 川野雅資, 看護師のBURNOUTと社会的環境および行動特性との関連についての研究 一般医, 精神科医との比較を通して, 日本看護科学学会雑誌1986. 6 (3), 50-60.
- 5) 勝原裕美子. 看護師のためのキャリア論 看護ワールドへの参入②二つの社会化, 看護実践の科学2005; 30 (9), 62-67.
- 6) 三輪聖恵, 志自岐康子, 習田明裕. 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2010; 12 (4), 211-220.
- 7) 波多野梗子, 小野寺杜紀. 看護学生および看護婦の職業的アイデンティティの変化, 日本看護研究学会雑誌1993; 16 (4), 21-28.
- 8) 稲岡文昭, 松野かほる, 宮里和子. 看護職にみられるBurnOutとその要因に関する研究, 看護1984; 36 (4), 81-104.
- 9) 近藤美月. 新人看護師のリアリティショックに関する縦断的研究—リアリティショックに陥る時期と要因の関連性について—, 第33回日本看護学会(看護管理)2002; 257-259.
- 10) 大下佳代子. 新人看護婦を取り巻くストレス—ストレス要因別負荷量とバーンアウトスケールを用いて—, 看護学統合研究2001; 2 (2), 16-24.
- 11) 井奈波良一. 女性看護師のバーンアウトと職業性ストレスの関係—経験年数1年未満と1年以上の看護師の比較—, 日本職業・災害医学会会誌2011; 59 (3), 129-136.