

宮城県看護協会 新卒看護師の就労実態に関する調査

新卒看護師向け

調査概要

◆ 調査背景・目的：

高度化、複雑化が進む看護師の仕事において、労働環境の改善の必要性が示されており、日本看護協会・宮城県看護協会では看護職の労働環境の改善に向けた様々な調査や指針の作成など、労働環境の改善に向け取り組んでいる。

今回、宮城県看護協会では、新卒看護師が、今後いきいきと働き続ける環境の構築に向け、新卒看護師および看護管理者から就労実態に関する情報を収集し、これから入職を迎える新人看護師の働き方、教育・フォローアップ体制のあり方について示唆を得ることを目的に調査を実施した。

◆ 調査対象者：宮城県内の医療機関(病院)に勤務する新卒看護師

◆ 調査方法：Google Formsを用いたオンライン調査

◆ 調査期間：R6.2月～3月

◆ 倫理的配慮：

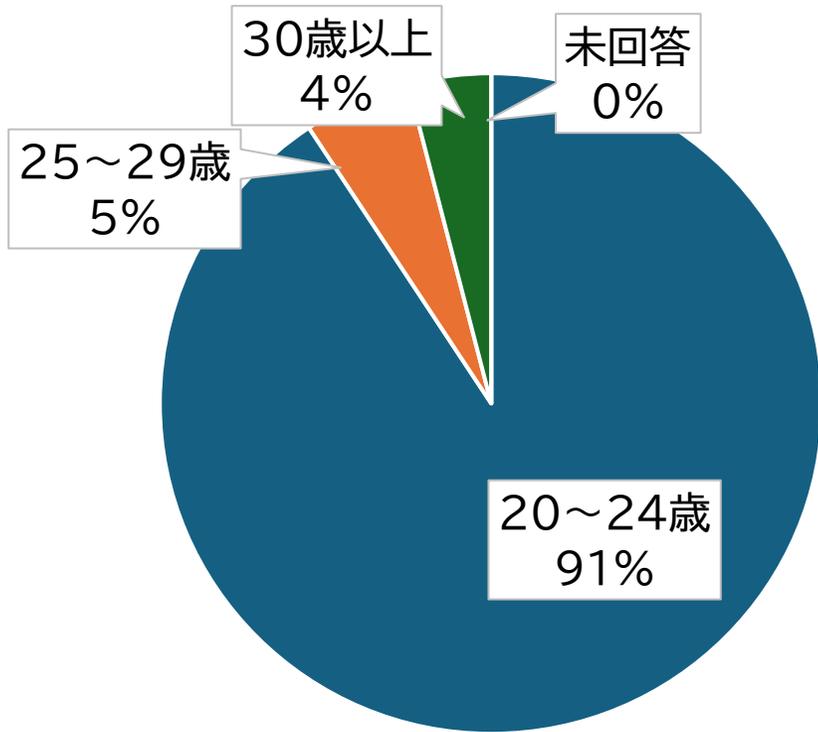
協力依頼文に個人が特定されないように処理することを説明し、同意を得られた方に回答いただいた。

◆ 有効回答数：248(回収率30.9%、有効回答率99.2%)

I. あなたご自身のこと、勤務する病院のことについて伺います

1.年齢

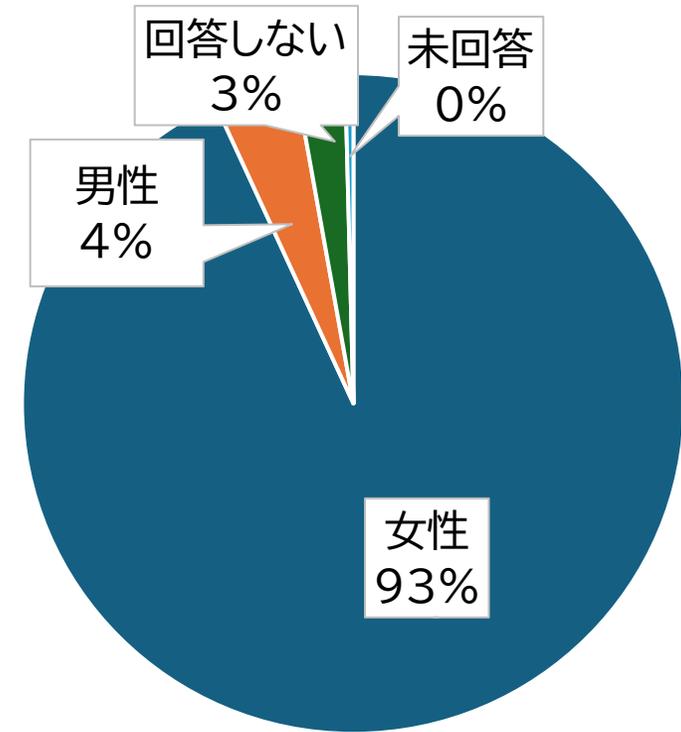
回答項目順



■ 20~24歳 ■ 25~29歳 ■ 30歳以上 ■ 未回答

2.性別

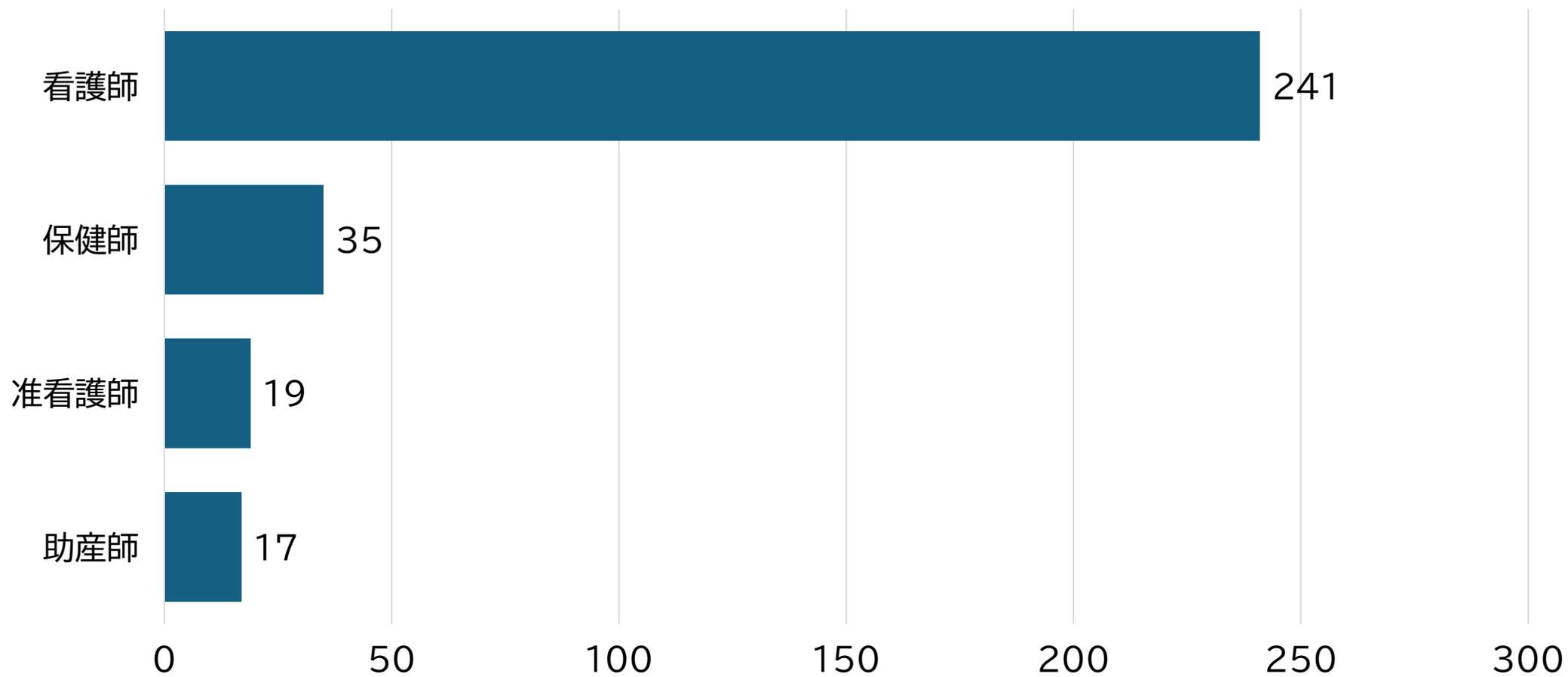
回答数順



■ 女性 ■ 男性 ■ 回答しない ■ 未回答

3. 取得免許

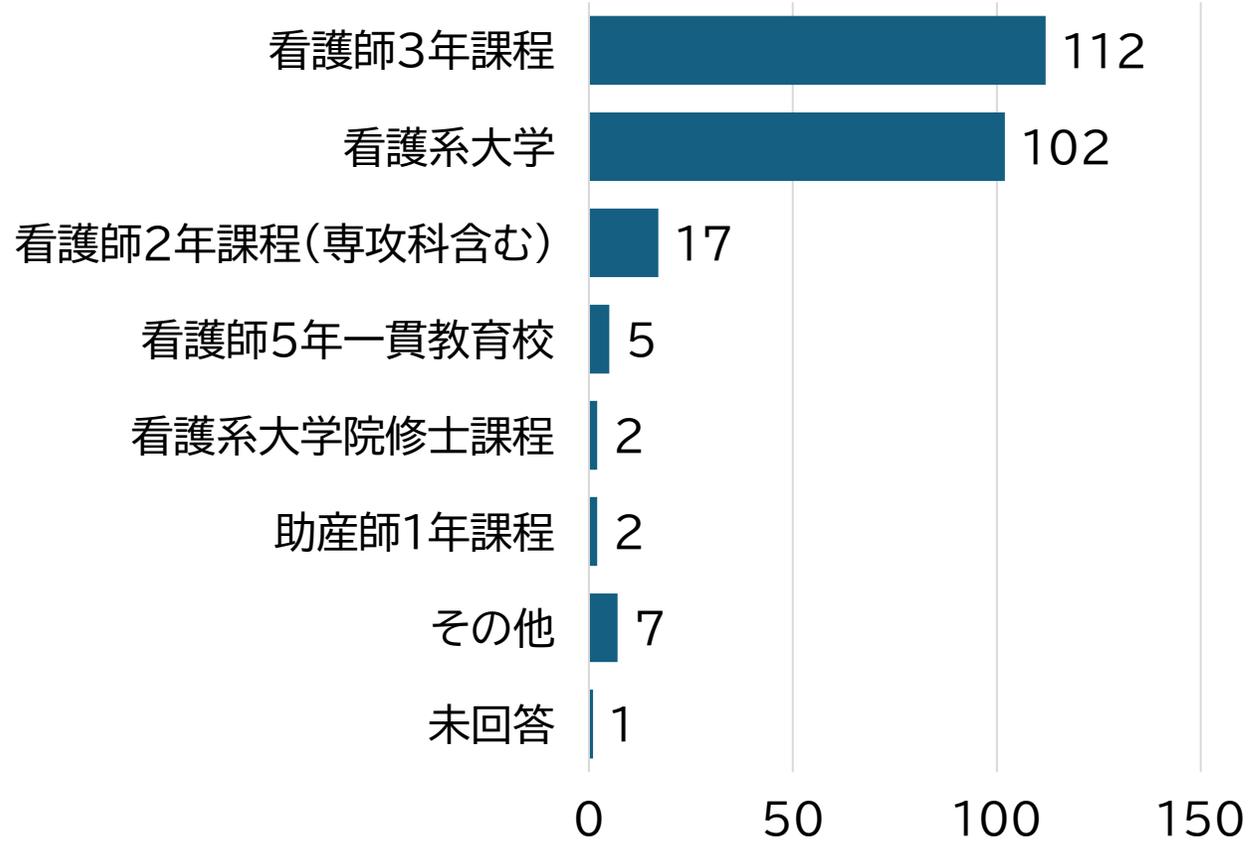
回答数順(複数回答)



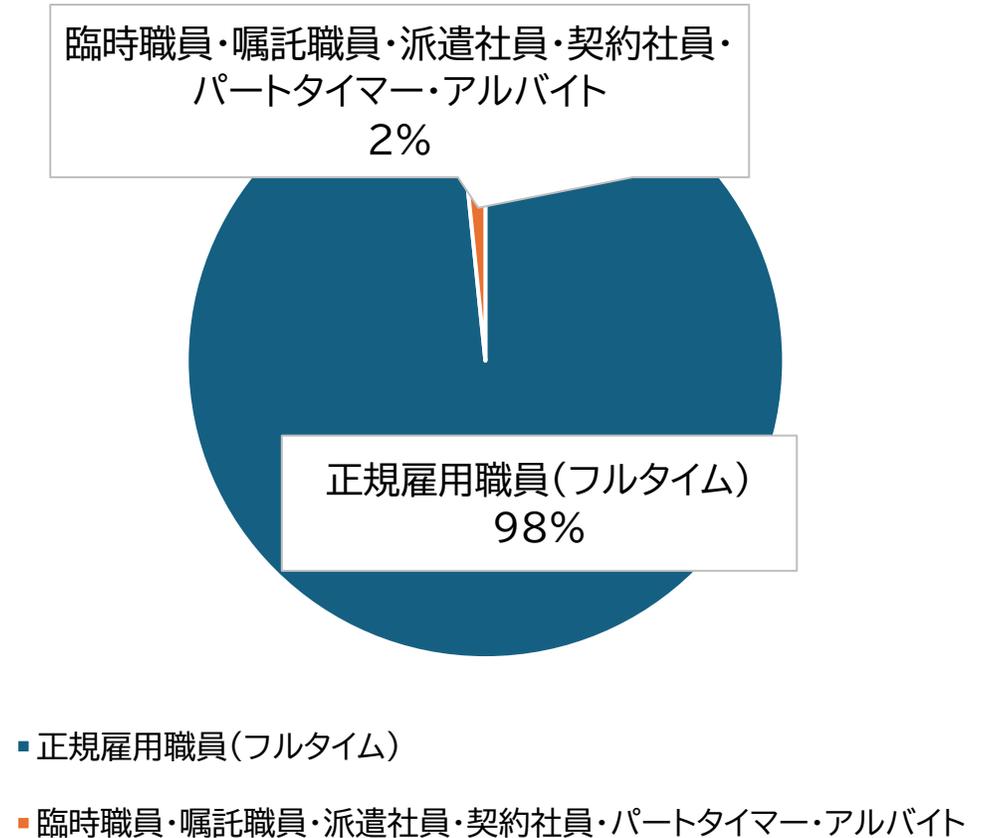
4. 最終教育歴

5. 現在の労働状況

回答数順



回答項目順

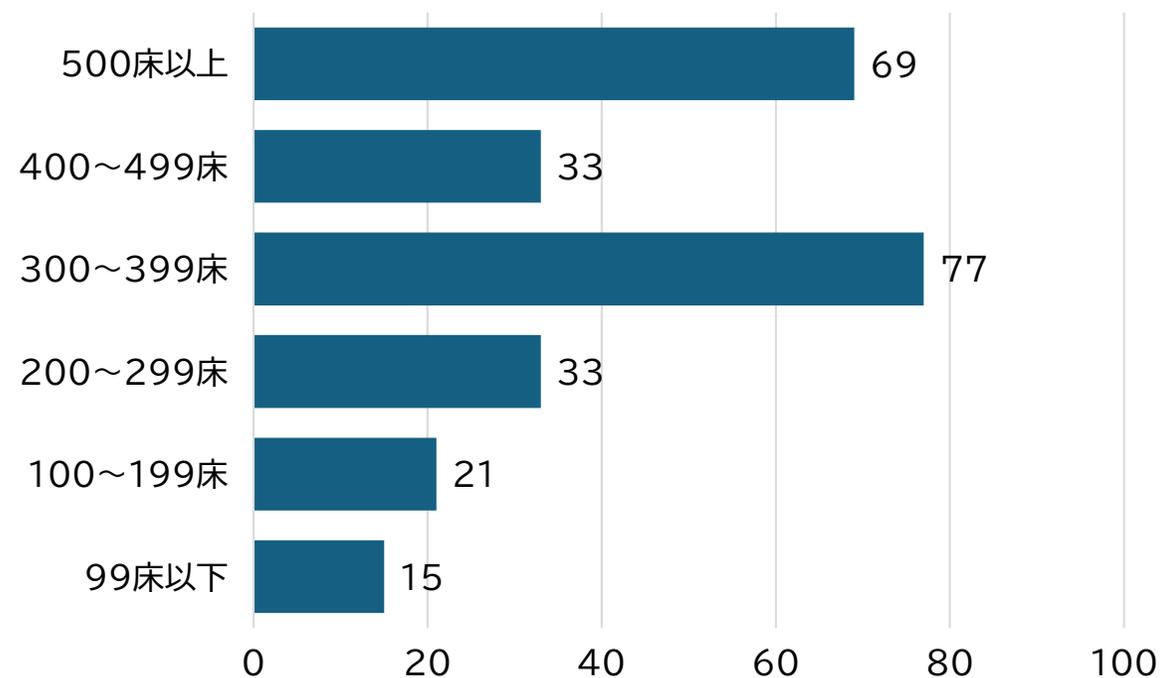


I. あなたご自身のこと、勤務する病院のことについて伺います

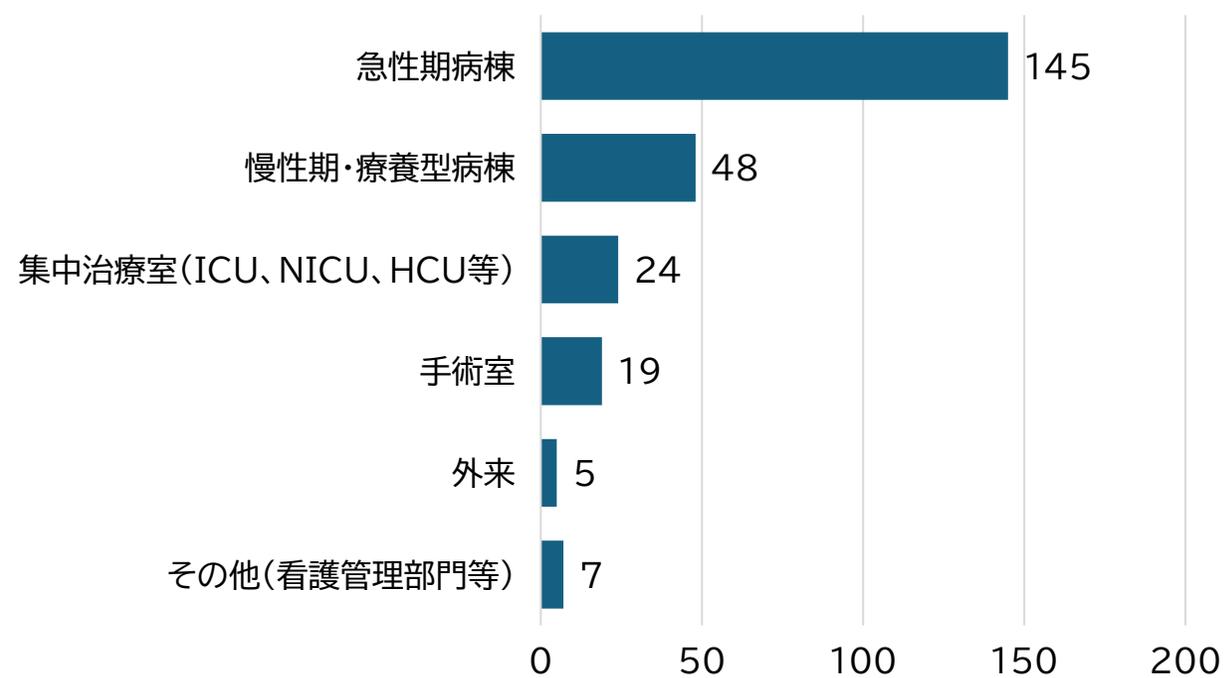
6. 病床数

7. 配属先

病床数順



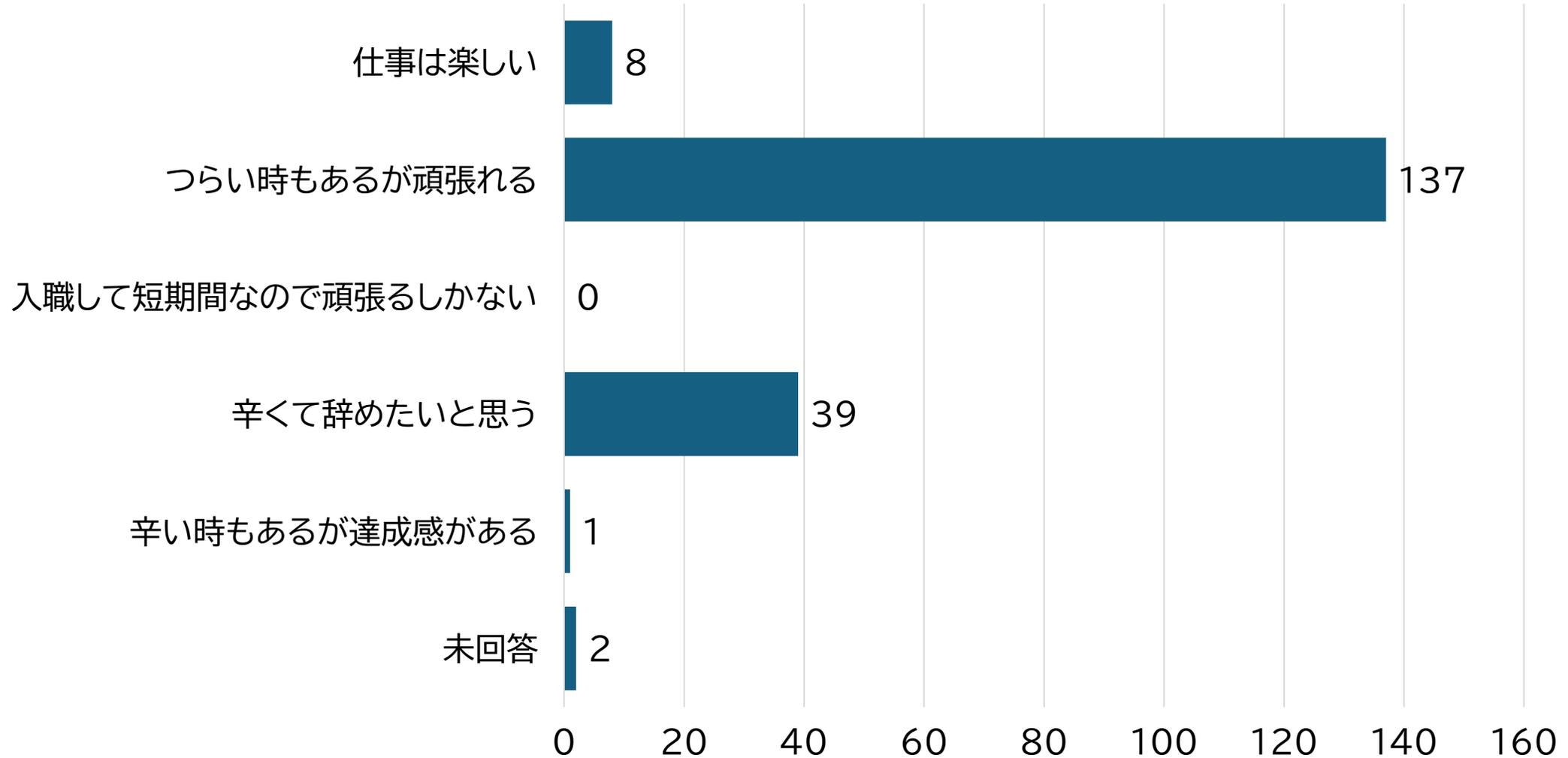
回答数順



II. 現在の労働状況について伺います

1. 仕事に対する現在の気持ちについて、教えてください

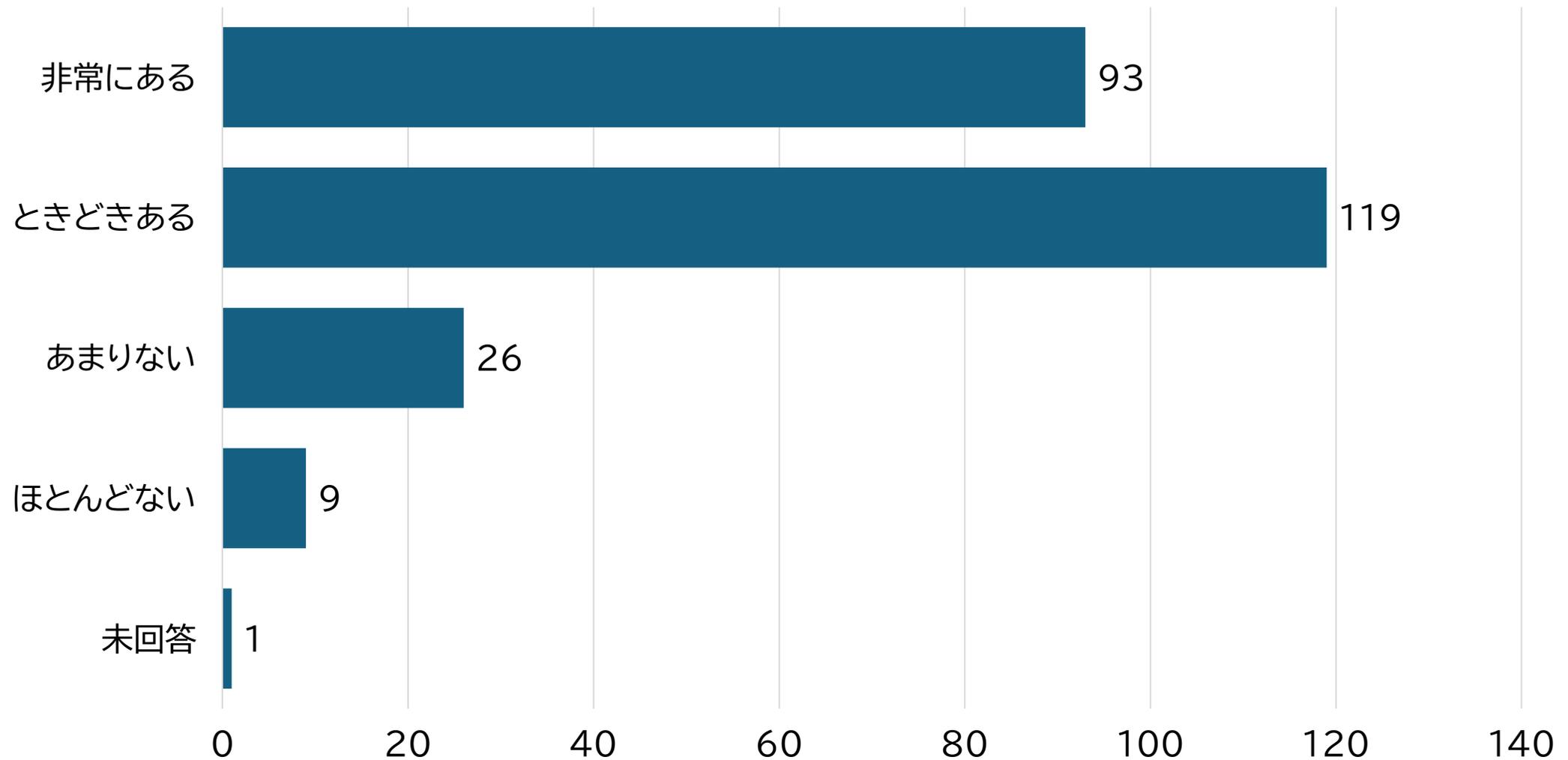
回答項目順



II. 現在の労働状況について伺います

2. この1年間で「仕事をやめたい」と感じた経験はありますか

回答項目順



Ⅲ. 仕事をやめたいと感じた経験がある方に伺います

1-1. 「仕事をやめたい」と感じた理由について教えてください

◆ 人間関係

上司・先輩・他職種との関係、患者家族との関係、医師との関係が難しい

◆ 業務負担

責任の重さ、思うようにケアや業務ができない、業務量が多い、やりがいを感じられない

◆ 賃金/休憩

給料が見合わない、残業代が出ない、休憩がとれない

◆ 自分の未熟さ

成長を感じられない、仕事を覚えることに必死

◆ 生活リズム

プライベートとの両立が困難、まとまった休みがない、生活リズムが不規則

Ⅲ. 仕事をやめたいと感じた経験がある方に伺います

1-2. 「仕事をやめたい」と感じたときに踏みとどまろうと思った理由を教えてください

◆ 周囲の支え

同期、家族、友人、先輩・上司、患者

◆ 目標に向かってもう少し頑張ろうという気持ち

やりがいや目標、経験を積むまで頑張る、親が悲しむ、辞めたら悔しい

◆ 転職先が見つからない、転職に不利になる不安

◆ 経済的な不安

生活のため、奨学金返済

Ⅲ. 仕事をやめたいと感じた経験がある方に伺います

1-3. これから就職する新卒看護師に、仕事が辛いと感じた際のアドバイスをお願いします

- ◆ 誰かに相談する

学生時代の友人、上司、同期、先輩

- ◆ 前向きに仕事を覚えて頑張る

仕事を覚えることに集中する、楽しかったことを思い出して頑張る、失敗やアドバイスをもらうことは成長の証

- ◆ リフレッシュ、ストレス発散をする

プライベートを大切にす、美味しいものを食べる

- ◆ 無理をしない、辞めても良い

自分を責めない、何が辛いか考える、十分に休息をとる、職場を変えるのもひとつの手段

- ◆ 収入のために頑張る

IV. この1年のあなたの勤務経験について伺います

1. 臨床に出てから特に学生時代とのギャップを感じたことを教えてください

◆ 患者に向き合う時間が少ない

個別性のあるケアや看護ができない、話す時間がほとんどない、必要な看護をじっくり考える時間がない

◆ 業務量が多い・予定通りいかない・多重課題

業務の種類・量が多い、時間に追われている、事務作業など看護以外の業務が多い

◆ 責任が重い

自分がやったことに対する責任が重い、ミスの怖さ、命を預かる重圧

◆ 学生時代に学んでいないことが多い・教科書通りではない

手術室なので経験がないことが多い、知らない略語が沢山、座学と臨床の違いが多い、基本的な技術が身につけていない、教科書は基本中の基本、臨機応変に対応がすることが求められる

◆ 心身の負担が大きい

長期休みが少ない、想像以上に負担が大きい、疲労がとれない、思った以上に不規則

◆ 患者・職種間の対応の難しさ

意思疎通がとれない患者とのコミュニケーション、患者の性格や発言への対応、他職種とのコミュニケーション

◆ 自ら考える姿勢、主体性、積極性の重要さ

自分から積極的に学ぶ姿勢、考えることが大切、積極的に動くことが大切

◆ 全部

IV. この1年のあなたの勤務経験について伺います

2. 臨床に出てから、学生時代の学びが活かしたと感じたことがあれば教えてください

◆ 患者との関わり方・コミュニケーション

◆ スタッフ同士の関わり方

◆ 授業での知識

解剖生理、病態生理、薬剤の知識、アセスメント、看護診断、看護計画立案

◆ 看護技術

看護技術全般、清潔ケア、移乗、吸引、体位交換、包帯の巻き方、排泄介助、滅菌物の取り扱い

◆ 国家試験にむけた勉強

基礎知識、基準値

◆ メンタルの強さ

◆ 特になし

IV. この1年のあなたの勤務経験について伺います

3. これから就職する新卒看護師に、学生時代にしっかり学んだ方がよい、と思うことがあればアドバイスをお願いします

- ◆ 看護技術全般
- ◆ 基本的な知識
解剖生理、病態生理、希望する診療科の知識
- ◆ バイタルサイン、フィジカルアセスメント
- ◆ 薬剤、検査データ
- ◆ アセスメント、関連図
- ◆ コミュニケーションや人間関係の作り方
- ◆ 報告・連絡・相談の仕方、社会人基礎力
- ◆ リフレッシュ方法、ストレス対処方法
- ◆ 優先順位を考えた行動

IV. この1年のあなたの勤務経験について伺います

4. 職場の先輩からの教育や声掛けでうれしかったことがあれば教えてください

◆ 認める・褒める声掛け

努力したことや頑張ったことを具体的に認めてもらった時、前向きになれるような声掛け
頼られた時、些細なことでも褒められた時

◆ 励ましや大丈夫という言葉

大丈夫と肯定する声掛け、出来るよやれるよという言葉

◆ 相談しやすくなるような声掛け

いつでも聞いてねという言葉、困っていない？という確認の言葉、相談すると親身に相談にのってくれる

◆ 丁寧な振り返りや助言

不足しているところは丁寧に教えてくれる、失敗してしまったところはきちんと指導してくれた
出来ていない所と出来ている所を合わせて伝えてくれた

◆ 配慮の声掛け、何気ない日常会話、挨拶

残務を手伝ってもらった、体調に気遣ってもらった

IV. この1年のあなたの勤務経験について伺います

5. 受けた教育や労働環境について改善してほしいと感じたことがあれば教えてください

◆ 看護部の教育体制

具体的な教育プランの提示、学習したい内容と課せられる内容が異なる、講義よりも技術を学びたい、評価方法の統一、他部署研修、レポートや動画視聴など勤務時間外の課題が多い、休日研修

◆ 日々の指導体制

先輩によって指導が異なる、新しいことを次々覚える必要がある、能力に見合わない実践を求められる、ミスや出来ていないことなどを大声で話される、性格を否定される、言葉使い

◆ 業務改善

デジタル化、タイムカード制の導入、看護業務が多い

◆ 職場の雰囲気

悪口やいじめがない、相談しやすい環境、体調不良で休みやすい環境、必要以上に責めない挨拶など基本的なことを大切にする雰囲気

◆ 給与

前残業や残業代が出ない、ボーナスが少ない、夜勤・待機手当てが安い、給料が少ない、ラダーや資格を取得しても給与があがらない、自己研鑽に残業がつかない

◆ 時間外勤務・勤務体制

残業が多い、有給を自分の希望で取得できない、連勤が多い、欠勤者の補填がない、夏休みがない

◆ 人手不足・業務量が見合わない

圧倒的な人手不足、無理な業務量、日勤人数が少ない

IV. この1年のあなたの勤務経験について伺います

6. 新卒看護師がいきいき働き続けることに関する意見

◆ 勤務体制の改善

サービス残業撤廃、希望に応じたシフト、休日を増やす、有給を使える環境、人手不足の改善

◆ 給与の改善

給与を上げる、委員会等への手当、仕事内容に見合った給与

◆ 職場の雰囲気づくり

相談しやすい・話しかけやすい雰囲気、良好な人間関係、プリセプターとの相性

◆ 気分転換やプライベートの充実

仕事とプライベートを分ける、自分にご褒美を与える、気分転換を心がける、無理をしない

◆ その他

いきいきは無理

宮城県看護協会 新卒看護師の就労実態に関する調査
看護管理者向け

調査概要

◆ 調査背景・目的

高度化、複雑化が進む看護師の仕事において、労働環境の改善の必要性が示されており、日本看護協会・宮城県看護協会では看護職の労働環境の改善に向けた様々な調査や指針の作成など、労働環境の改善に向け取り組んでいる。

今回、宮城県看護協会では、新卒看護師が、今後いきいきと働き続ける環境の構築に向け、新卒看護師および看護管理者から就労実態に関する情報を収集し、これから入職を迎える新人看護師の働き方、教育・フォローアップ体制のあり方について示唆を得ることを目的に調査を実施した。

◆ 調査対象者：宮城県内の医療機関(病院)に勤務する看護管理者(看護師長)

◆ 調査方法：自記式質問紙調査

◆ 調査期間：R6.2-3月

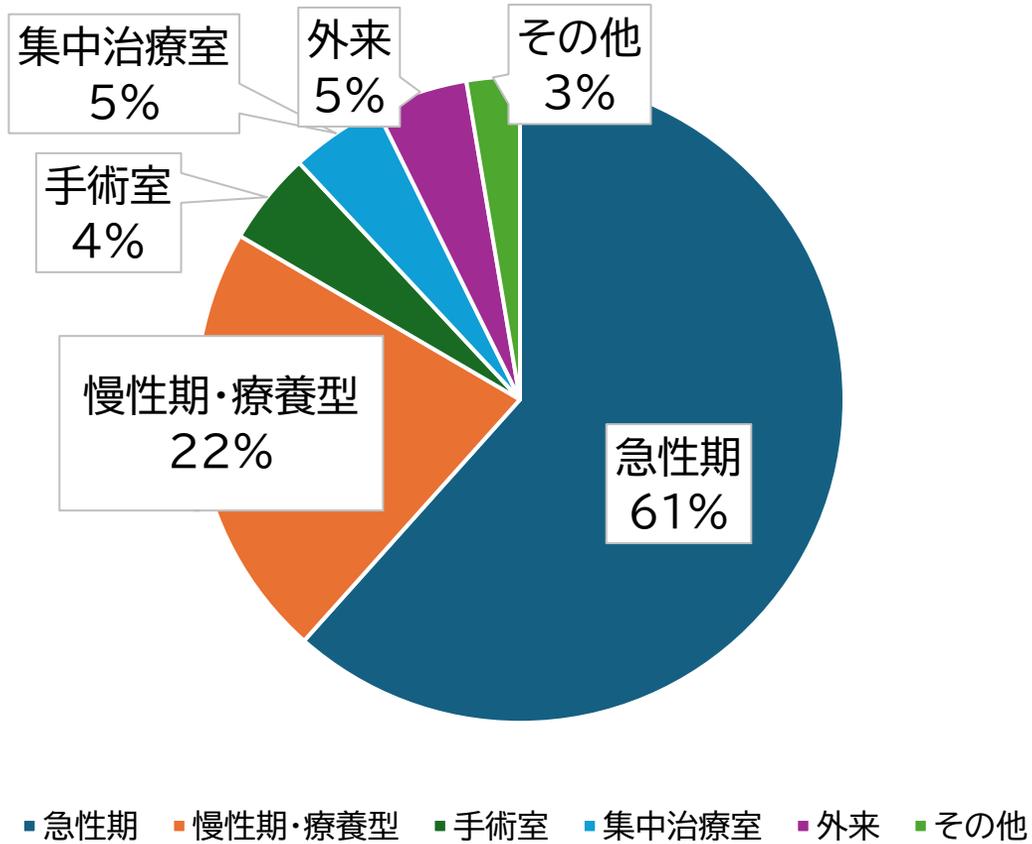
◆ 倫理的配慮：

協力依頼文に個人が特定されないように処理することを説明し、同意を得られた方に回答いただいた。

◆ 有効回答数：148(回収率34.4%、有効回答率100%)

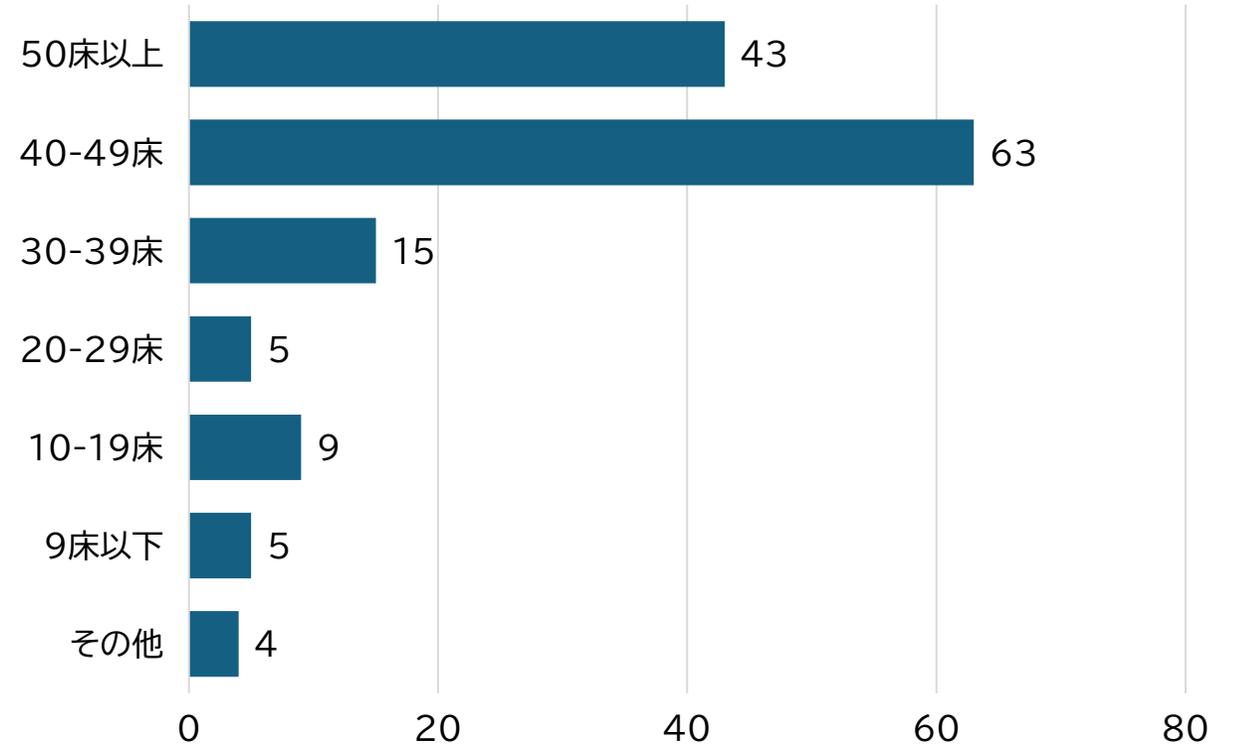
I. 回答者のご所属等について伺います

1. 病棟の種類



2. 病棟の病床数

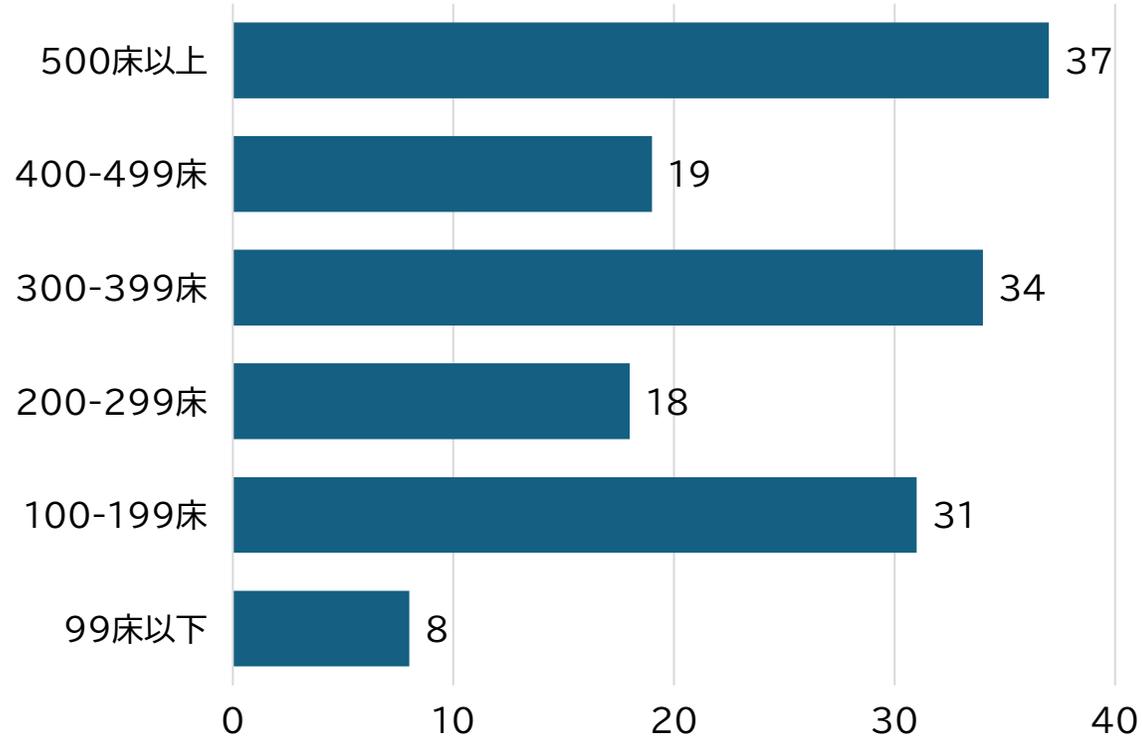
病床数順



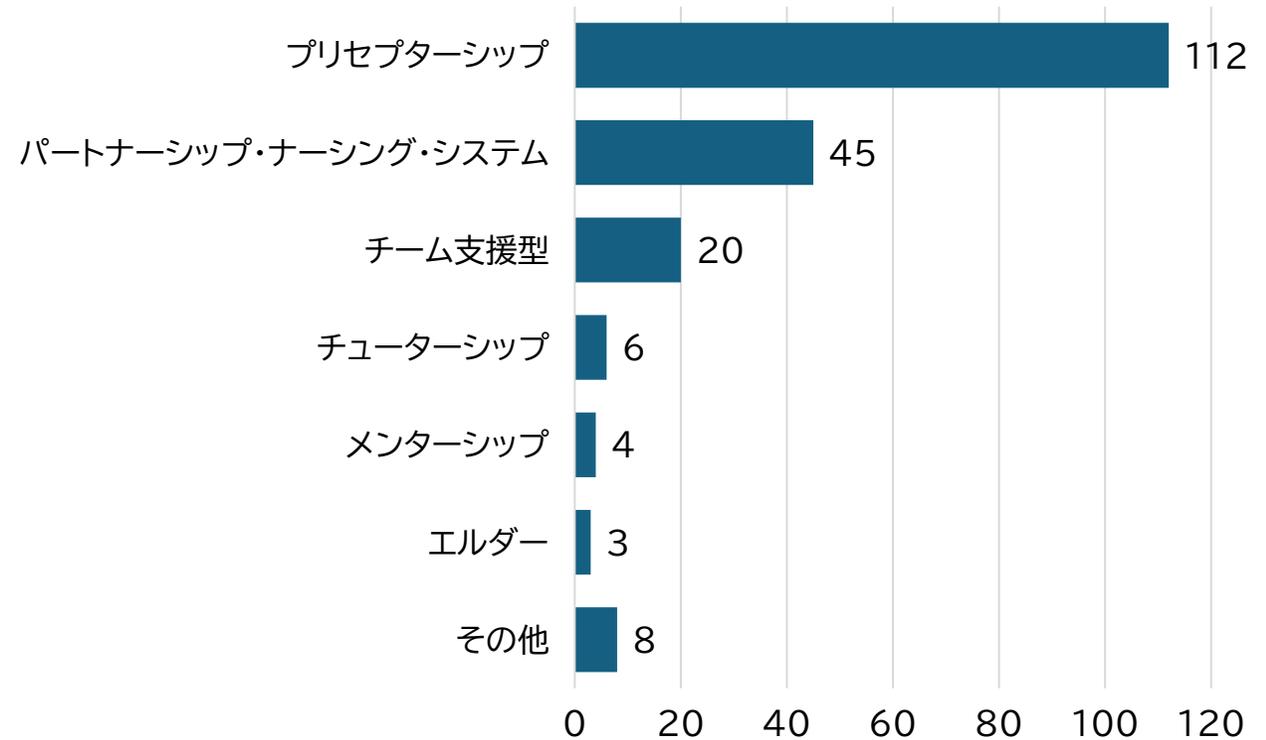
I. 回答者のご所属等について伺います

3. 病院全体の病床数

病床数順



4. 教育体制(複数回答可)



5. 自部署の新卒看護師の人数

◆ 平均 2.69 名 (最小-最大: 0-10 名)

Ⅱ. 新卒看護師がいきいき働き続けるために工夫していることをお伺いします

1. 新卒看護師の勤務体制で工夫していること

◆ 休暇取得への配慮

希望休、連休への配慮、夜勤後連休、有給休暇取得の促進、連続勤務にならないように調整

◆ 夜勤負担への配慮

開始時期の見極め、回数の調整、サポート体制の充実(プリセプターがサポート、1名増員)

◆ 業務負担への配慮

超過勤務させない、無理のない業務内容、成長に合わせた業務調整

◆ 安心して仕事ができる環境調整

プリセプターや先輩と同じ勤務、相談しやすい先輩との勤務

Ⅱ. 新卒看護師がいきいき働き続けるために工夫していることをお伺いします

2. 新卒看護師の教育体制・指導体制について工夫していること

◆ 勤務体制の工夫

プリセプターとの勤務を多くする、夜勤は働きやすいメンバーと組むよう配慮する

◆ 目標の共有と個人の状況に合わせた無理のないステップアップ

部署全体で新人の目標を共有、夜勤見習い期間の設定、必要な看護技術を習得後に夜勤開始、習熟度の確認

◆ 支援体制の構築

プリセプターの他に支援係をつける、部署全員で育てる風土を作る、定期的な面談

◆ 看護部研修での支援

ローテーション研修、新人同士が交流できる研修

II. 新卒看護師がいきいき働き続けるために工夫していることをお伺いします

3. 新卒看護師のメンタルサポートについて工夫していること

◆ 面談機会を設ける

プリセプター、師長や主任、教育担当副部長や教育担当師長、リエゾンナース・心理士・産業医との面談

◆ 新人に関する情報共有や連携体制を整える

指導者全員で情報共有する、教育担当者の連携体制を整える、インシデントの後は特に注意する

◆ 相談しやすい体制と雰囲気を作る

話しやすいプリセプターを選ぶ、厳しい看護師と組まないよう配慮、新しい役割に挑戦する前に声をかける

◆ 振り返りの機会を設ける

毎日業務の振り返りを行う

◆ 研修会やチェックリストを活用する

メンタルヘルス研修を行う、ストレスチェックを活用する

◆ 新人同士の交流の機会を設ける

新人交流会、遠足の計画、新人が全員揃う日を意図的につくる

◆ プリセプターを支援する体制を整える

4.この1年間、新卒看護師の育成で苦労したことや困ったこと 1/2

◆ 心身の安定に関すること

メンタル不調、身体不調、すぐに泣くなどの精神的な弱さ、落ち込み

◆ 報告・連絡・相談

報連相がない、自己判断による事故の発生、何を考えているか分からない

◆ 成長スピードに応じた対応をすること

新人間での能力差、夜勤になれてもらうこと、技術習得に時間がかかる、発達障害が疑われる場合の対応

◆ 離職に関すること

すぐに離職を考える、新人が辞めたことで周囲が辛い思いをする、仕事継続に対する意識が低い

◆ 社会人基礎力に関すること

SNSやメールでの休み連絡、他人のせいにする、口の利き方、社会人としてのマナー、提出期限が守れない
先輩の支援を迷惑に思う場合がある

◆ 自己評価と他者評価の乖離

「できる」が「知っている」程度、自己評価が高い、失敗を認めない

◆ 権利意識に関すること

勤務希望において権利意識が強い、指導をパワハラと訴える

4.この1年間、新卒看護師の育成で苦労したことや困ったこと 2/2

◆ 学習姿勢や経験不足に関すること

学習意欲が低い、実習不足に伴う経験不足、コミュニケーションスキルが低い、アセスメント力が低い
視野が狭く周囲の状況に気配りが難しい

◆ 指導者の支援

指導者が疲弊する、新人看護師の考え方とのギャップを理解することに苦労する、新人の面談が負担
プリセプターがメンタルを病む

◆ 指導者の姿勢や指導者と新人との相性

新人に対して不適切な発言をする、プリセプター自身が未熟、新人との相性が合わない、能力に合わせた指導

II. 新卒看護師がいきいき働き続けるために工夫していることをお伺いします

5. 看護教育側(大学、短大、専門学校等)に求めること

◆ 主体的な姿勢の育成

自分で考えて行動、自分の考えを伝える能力、自分から聞く能力、自ら学ぶ姿勢、継続する力

◆ 心身の管理

精神的なタフさ、社会は厳しいという現実を伝える、体調管理する力、フルタイムで働ける体力

◆ 社会人基礎力や看護専門職業人としての姿勢の育成

社会人としてのマナー習得、看護へのコミットメントの向上、仕事に誠実に取り組む姿勢、権利意識はほどほどに

◆ 基本的な知識や学習方法の習得

基礎知識の向上、看護技術の向上、倫理に関する学習強化、ITリテラシー学習、文章力の向上、適切な教材選択

◆ コミュニケーション力の向上

自分以外に対する興味関心を高める、患者の気持ちを理解する経験を積む、患者と接する時間を増やす

◆ 就職に向けた調整

病院で働くイメージを持つ、自己の適正にあった進路選択、転職サイトの使い方、発達障害などの特性の共有

◆ その他

正解は一つではないことを知る、学生時代にしかできない経験をする、技術は働いてからが良い

臨床への示唆

- ◆ 人材不足や社会人基礎力が低い等の背景をうけ、新人看護師の育成に関して、シフトの配慮(組むメンバーや休暇)や新人看護師向けのイベント企画など、多岐に渡る配慮を行っていた。一方で、看護管理者と新人看護師間には思いのすれ違いが生じている可能性が示唆された。
 - ➡各病院や病棟で新人教育の工夫が様々なされているが、その工夫が新人看護師に伝わっていない可能性がある。
 - ➡指導者や管理者の指導方法について、新人看護師からフィードバックを受ける機会を設けることで、お互いの理解の促進に繋がる可能性がある。
- ◆ 新人看護師は、学生時代と比較して対応する患者数の多さや、事務等を含めた業務量の多さに疲弊していた。
 - ➡学生時代から複数の患者を受け持つなど、現場を知る機会を増やすことでギャップが緩和される可能性がある。
 - ➡人員不足の解消、業務量の調整により、時間的な余裕を生み出す必要がある。
- ◆ 新人看護師の社会人基礎力の養成を教育現場に求める声があった。
 - ➡ボランティア活動の促進など、コミュニケーション力を培うための工夫を行う必要がある。
 - ➡感染症の流行やSNS等の普及に伴い、新人看護師は、指導者や管理者と異なる文化的背景で育っていることを理解して関わる必要がある。