

研究ノート

中途採用の看護師が働く際の 職場適応に関する文献検討



野口 遼¹⁾, 米田 照美²⁾, 伊丹 君和²⁾

¹⁾ 滋賀県立大学大学院人間看護学研究科修士課程

²⁾ 滋賀県立大学人間看護学部

要旨 中途採用の看護師は、即戦力として期待されるため円滑な職場適応が重要である。看護師が中途採用で働く際の職場適応に関する研究の動向と課題を明らかにするために文献検討を行った。文献検討の結果、中途採用の看護師は転職先での困難に対し、既存の能力を活かし、気持ちの折り合いをつけながら乗り越え適応をしていた。職場適応の支援として、対象者の熟達度や個々の経験・能力に応じた支援の必要性が示唆された。対象を中堅看護師に限定した職場適応に関する研究はほとんど見当たらなかった。また、中途採用の看護師を対象にした職場適応に関する研究はあるが、対象者の勤務先として専門性のある施設・診療科・部署などを限定した研究は少なかった。

キーワード 中途採用, 職場適応, 既卒看護師, 文献検討

I. 背景

厚生労働省によると、わが国では人口の高齢化に伴い、2025年には看護職員の需要が200万人におよぶとされている。しかし、日本看護協会による看護職員の就業者数は2016年には約166万人であり、毎年約3万人のペースで増加しているものの、2025年に必要とされる看護職員数の確保には至らないことが予想されている。そのため看護職員数の確保が重要な課題であるといえる。

看護職員数の確保のために必要な対策として、看護職員の離職率を改善し、職場の定着を促進することが挙げられる。日本看護協会によると2017年度の正規雇用看護職員の離職率は10.9%で、新卒看護職員の離職率は7.5%である。日本看護協会の調査では中途採用の看護師の離職率に関するデータはないが、伊東、光永、井部(2017)の研究によると2013年度の中途採用の看護師の就職一年後の離職率は17.9%と同じ2013年度の新卒看護職員の離職率である11.0%を大きく上回り、新卒看護師と比較すると中途採用の看護師は就職した新しい職場へ定着できず、離職しやすい傾向がみられている。

中途採用の看護師は、新卒看護師よりも即戦力として求められやすい。職場を変える以前の施設での知識や看護実践、リーダー役割、教育役割、委員会役割など、部署や組織全体の質を向上させる経験を積んできていることが考えられるからである。しかし、一度他の施設で看護師としての経験を積んだとしても、新たな職場で看護

師としての経験が必ずしも有効に発揮される訳ではない。Benner, P (1984)による臨床技能の習得段階に関する理論では、実践豊富な看護師においても未経験の科に配属され、的確な実践ができなければ初心者レベルに分類されるとされている。その一方で、経験をもつ看護師が中途採用として新しい職場に定着し、能力を発揮することができれば職場の活性化に繋がり、患者へ提供する看護の質の向上につながると考えられる。このことから中途採用で働く看護師の現状を把握することは有用であると考えられる。今回、看護師が中途採用で働く際の職場適応に関する研究の動向と課題を明らかにすることを目的として、中途採用の看護師が働く際の職場適応についての文献検討を行った。

Literature review on the challenges of nurses adapting to new working places

Ryo Noguchi¹⁾, Terumi Yoneda²⁾, Kimiwa Itami²⁾

¹⁾ Graduate School Human Nursing, The University of Shiga Prefecture

²⁾ School of Human Nursing, The University of Shiga Prefecture

2019年9月30日受付, 2020年1月16日受理

連絡先: 野口 遼

滋賀県立大学大学院人間看護学研究科修士課程

住 所: 滋賀県彦根市八坂町 2500

e-mail: oh81noguchi@ec.usp.ac.jp

II. 目的

本研究の目的は、文献検討により中途採用の看護師が働く際の職場適応に関する研究の動向と課題を明らかにすることである。

III. 用語の定義

職場適応：「職場における調和的な関係に達するまでのあらゆる認知的・行動的努力およびその体験のこと」である。

中途採用：中途採用とは大辞林によると「定期採用時以外に年度の途中に行う社員などの採用」である。厚生労働省の中途採用者の定義では「新規学校卒業者として採用された者以外の常用労働者をいい、パートタイム労働者や期限を定めて雇われている労働者を除く」としている。本文献検討においては、中途採用とはすでに看護師として働いた経験があるものが同じく看護を提供する医療施設などへ職場を変えたものとしての意味で使用されているものが複数あった（栗原、渡辺、田崎、2012；京田、2010；村上ら、2016；石田、山下、根本、福澤、2013）。そのため、本文献検討においては中途採用を「新卒看護師ではなく、臨床経験をもつ看護師が離職後に新たな職場へ再就職すること」と定義する。

中堅看護師：「同一施設における臨床経験満4年以上を有する看護師のこと」である。

IV. 方法

1. 文献検索方法

文献検索は、医学中央雑誌 WEB 版 Ver.5 を用いた。「中途採用看護師」、「既卒看護師」をキーワードとし、対象文献を原著論文、対象期間を2009～2018年までの10年間に設定した。「中途採用看護師」をキーワードとした結果、14件の文献が抽出された。「既卒看護師」をキーワードとした結果、7件の文献を抽出し、一件重複した文献を除き6件を対象とした。さらにハンドサーチにて10件の文献を追加した。最終的に合計30件について検討した。

2. 分析方法

文献検討の対象となった研究結果内容を要約し、その内容に基づいて分類した。そして、現在日本で行われている看護師が中途採用で働く際の職場適応に関連した研究において、明らかにされていることを整理した。

本文献検討対象の文献内においては、再就職、中途採用、既卒という用語が定義づけられているものがあるが、それらの定義は看護師として働いた経験があるものが同じく看護を提供する医療施設などへ職場を変えたこととして捉えられていた。そのため、本文献検討においては、再就職看護師、既卒看護師を中途採用の看護師として捉えて文献検討することとした。

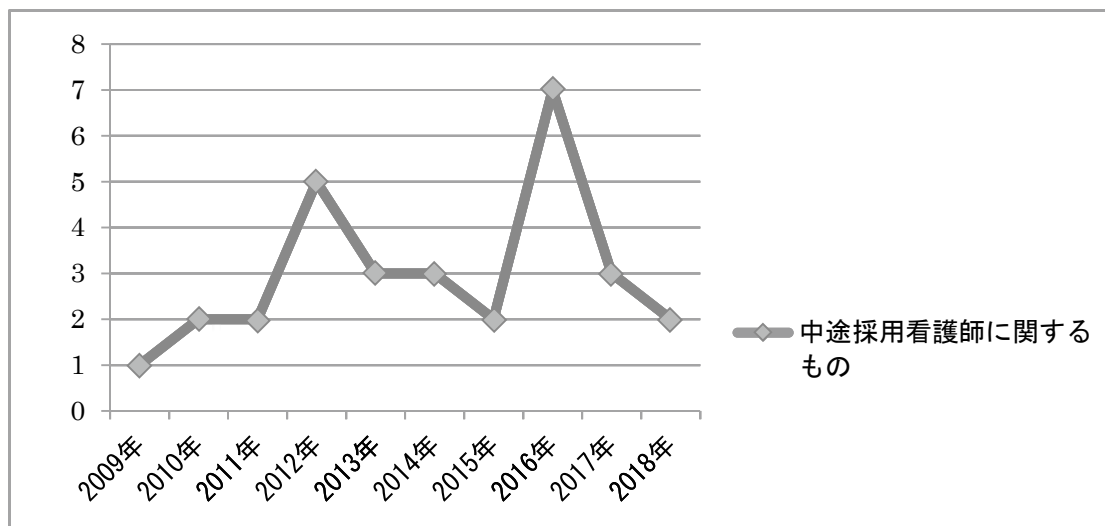


図1 中途採用の看護師の職場適応に関する文献数の推移

V. 結果

1. 看護師が中途採用で働く際の職場適応に関する研究の動向

1) 文献の年次推移

抽出された30件の文献の年次推移を見ると、文献数は2016年の7件が最も多く、次いで2012年の5件が目立って多かったが、その他の年では2～3件で推移していた。結果を図1に示す。

2) 研究方法別の文献数

対象となった30件を研究方法別に分類した結果、研究方法は2通りで質的研究が16件、量的研究が13件で、残り1件は質的研究と量的研究の2つの研究を1つにまとめたものだった。

3) 研究対象による分類

対象となった30件の先行研究について、本研究の目的に照らし合わせた研究目的・対象に着目し、「看護師が中途採用として働く際の職場適応」について研究されたものを分類した。

研究対象が転職した看護師であるものは30件である。うち2件は中途採用の看護師と新卒看護師との比較研究と、中途採用の看護師と教育支援担当看護師を対象としたものが含まれていた。研究対象者の転職までの経験年数で分類すると5年目以上と規定しているものが1件でそれ以外の研究では2～3年、3年目以上、4年目、4年目以上、6年目以上となっていた。中途採用された中堅看護師をテーマとした研究は2件のみで、中堅看護師の定義を臨床経験5年以上とするものと、臨床経験3年以上10年以下とするものがあった。また、今回の対象者はすべて研究段階において中途採用した転職先で職務継続できている看護師であり、職場適応できず退職した中途採用の看護師を対象とした研究はみられなかった。

4) 研究対象となった看護師の転職先の分類

対象となった30件のうち中途採用で就職した施設の専門性や配属科を明らかにしているものは13件で、内訳は大学病院、総合病院、重症心身障害児施設、精神科、難病病棟、急性期病院、三次救急医療施設、訪問看護ステーションであった。伊東(2011)の研究では全7名の中途採用の看護師の就職前後の配属病棟を明らかにしていた。他17件の研究においては中途採用された就職先の施設の配属科などは明らかになっていなかった。

5) 研究内容の分類

「看護師が中途採用で働く際の職場適応」に関する文献について、研究内容に基づき分類を行った。その結果、「中途採用の看護師の職場適応の体験」に関する研究が12件、「中途採用の看護師の職務継続を可能にした要因」に関する研究が6件、「中途採用の看護師へのサポート」に関する研究9件、「中途採用の看護師の転職理由」に

関する研究が3件であった。

(1) 中途採用の看護師の職場適応の体験

中途採用される前後の職場における違いが転職先でのリアリティショックに関係することから、専門性のある配属先や施設における職場適応には特徴があるといわれている(伊東, 2011)。中途採用の看護師は、経験者としての能力や即戦力として期待される一方で、慣れない環境の中で想像よりも職場に慣れるのに時間がかかるという体験が報告されていた(松永, 酒井, 柴田, 2012)。

三次救急医療施設に再就職した中途採用の看護師の研究報告では、救急病院は治療が優先となり、患者とゆっくりかかわれないことから看護が楽しくないと感じる体験を述べていた(藤原, 中田, 大坂, 佐藤, 2011)。訪問看護ステーションに中途採用された看護師の研究報告では、医療保険や介護保険に関する知識の不足や在宅と病院での看護実践環境の違いから、職場への適応を困難に感じる体験が報告されていた(森, 大山, 廣岡, 深堀, 2016)。

また、重症心身障害者施設の中途採用の看護師の体験では、利用者とのコミュニケーション、生活支援職員との共同、利用者の状態像などの特殊性から大きな戸惑いを感じるとしていた(西川, 吉田, 古株, 玉川, 2016)。難病病棟に努める中途採用の看護師の研究では、人工呼吸器装着患者が7割を占めるという特徴があり、文字盤によるコミュニケーションや個性に合わせた看護を行うなどに困難を感じているという体験を明らかにしていた。また、慣れない環境下で患者から感謝の言葉を受け取ることを契機にやりがいを感じていた(森島ら, 2012)。精神科病棟で働く中途採用の看護師は、隔離や拘束に関する知識や入院形態など、精神科特有の知識・技術に対する自信のなさを感じ(太田, 2017)、精神科患者へのかかわりにおいて年齢や経験に関係なく、患者とのコミュニケーションがうまくはかれないことや患者との距離に戸惑いを感じていた(西口, 2015)。

小西, 撫養, 勝山, 青山(2016)は、中途採用の看護師は以前の職場で組織の一員として機能していた看護職であり、一度、組織社会化を通過した経験を有しているため、中途採用後、多くの葛藤を感じながらも、入職からの約1年間で価値観の内面化をしていたと述べている。具体的な体験としては、再就職者はもち合わせている自分の価値観や考え方やそぐわない部分に出会った際、発言する相手や内容を選択し、タイミングを見計らい、自分の気持ちに折り合いをつけるなどの体験が挙げられていた。村上, 佐藤(2016)は中途採用の看護師が新しい病院に再就職して、看護実践や看護の考え方の違いを実感することで自己の看護を問い直す契機となり、職業継続を支える要因となっていたと述べている。

また、中途採用の看護師は新卒看護師に比べ職場は不

慣れであるものの、看護業務自体に対する不安や戸惑いは新卒看護師よりも低いとされている(渡辺, 笹川, 小池, 奈良, 田中, 2018)。しかし, 新卒看護師よりも中途採用の看護師は看護業務以外の新しい職場の温度や湿度, 騒音といった職場環境の変化がストレス要因になりやすいといわれている(渡辺ら, 2018)。

中途採用の看護師の多くは, 入職3ヵ月後に自分の方法で仕事ができる感覚やこれまでの経験をいかせている感覚をもつことができると述べられている。一方, この時期はネガティブな心理状況に陥りやすい時期であるため, 対人関係へのストレスや抑うつ傾向が, 入職6ヵ月経過しても持続することが報告されている(三宅, 山崎, 福島, 大矢根, 白井, 2017)。中途採用の看護師が入職に関して抱く不安を明らかにした研究では, 不安の内容は自分の知識や技術が通用するか, 職場の雰囲気や人間関係など, 新しい職場に適應できるかというものが多くを占めていた。また, その不安に関しては, 病院以外の人への相談が4割を占めていたといわれている。ただし, 病院以外の人への相談では問題の共有ができず, 解決に至っていない可能性が示唆された。他方, 相談相手が職場の上司の場合は問題解決につながるため, 不安の軽減を実感できたと報告されている(濱井ら, 2012)。

中途採用の教育担当は, さまざまな経験を積み実務経験が豊富な中途採用の看護師は新しい職場になれることに時間はかからないという中途採用の看護師と相反する考えをもっているという報告もあった(樫村, 江藤, 田中, 2013)。

(2) 中途採用の看護師の職業継続を可能とした要因

濱縁ら(2016)は, 急性期病院に中途採用された看護師が職務を継続するためには, ワークライフバランスを満たす環境づくり, 看護業務に専念できる環境づくり, さまざまな立場のスタッフからのサポート, 人間関係の構築が基盤となり, モチベーションアップのための学べる環境が重要であると述べている。また, 京田(2010)は中途採用の中堅看護師に限定した研究を行っている。その報告によると, 中途採用の中堅看護師は自己の成長を目的に再就職先を選択していたが, 入職前に抱いていた期待とは異なる状況により経験が活かされないという体験が, 自尊感情の低下を招き職業継続を困難にしていた。しかし, 中途採用の中堅看護師に特徴的なこの自尊感情の低下は, 話しやすい環境と支えてくれる周囲スタッフの存在という外的環境と, 「経験年数と自己の実践力の違いを認識し, 気持ちを切り替える」といった自身のコーピング(内的環境)により, 職業継続を促すことができたとして報告している。

中途採用の看護師が入職後に退職を考えた理由と職業継続をしている理由を明らかにした研究では, 職場を変えることが面倒, 休みが取りやすい, 良好な人間関係,

福利厚生の実施や安定した職務継続を希望する理由が順に多かった。また, 小規模病院で働く中途採用の看護師を対象とした研究では, 中途採用の看護師が「病院の特徴に応じたマニュアルが不足している」という発言にあるように, より具体的に行動することができる実践的マニュアルの存在を必要としていた(松永, 酒井, 柴田, 2012)。

中途採用の看護師と教育支援担当看護師の教育支援に関する認識についての研究では, 職場への適應にかかる時間, 経験者としての能力や即戦力としての期待に対して, 中途採用の看護師と教育支援担当看護師の間には大きな相違があり, 中途採用の看護師は慣れない環境の中でわからないことをなかなか聞くことができず, 職場に慣れることにも時間がかかると認識していた(樫村ら, 2013)。

(3) 中途採用の看護師へのサポート

藤原ら(2011)は転職した中途採用の看護師への支援として, 生活面と専門職業人としての自己実現へのバランスがはかれるように支援していくことで役割葛藤を低減し, 中途採用の看護師の職務継続につながっていることが示唆されたとして述べている。また, 中途採用の看護師が入職1年以内に求める支援としては, 以下の3つが示唆された。即戦力としての過度な期待はせず, 見守りや相談役として承認する姿勢を示すこと, 同期とのコミュニケーションの場を設けること, 個々の学習ニーズに応じた教育機会を設けることである(栗原ら, 2012)。

三次救急医療施設に勤務する中途採用の看護師は, 救急病院は治療が優先となり, 患者とゆっくりかかわれないことからやりがいをもてずにいた。そのため, 業務を検討し, 患者とかかわれる時間を増やし, 救急看護の充実をはかることが重要であると報告していた(藤原ら, 2011)。一方, 精神科に務める中途採用の看護師は精神科看護の専門性を習得する方法についての情報提供を求めている。また, 効率よく業務請負を遂行できるようマニュアルの充実を求めている(多田野, 2012)。

村上ら(2016)は中途採用の看護師への支援として, メンターの役割を他病棟の主任看護師が行うことの有用性に触れている。中途採用の看護師は, 他部署の主任看護師のサポートを得ることについて, 「他病棟の方と接する機会がないので, 知っている人が増えるのはうれしい」という思いをもっていると述べている。病院の中で顔見知りの看護職者が少ない中途採用の看護師にとって, 実践能力が高く経験豊富な主任看護師や同じ立場である中途採用の看護師に対して心強い存在であると述べている。一方で, メンターが主任看護師の場合は管理職者であるために, 話す内容に躊躇する中途採用の看護師もいるため, 主任看護師はなんでも言える場を作り出し, 提供していくことができるようにかかわっていく必要性

についても唱えていた。中途採用の看護師への支援者として、他部署の主任看護師がメンターとなったことに影響を明らかにした研究はあるが、それ以外の同年代看護師や中途採用の看護師がメンターとなる研究は報告されていない。

岡ら（2010）は中途採用の看護師が経験者としての強みをもつ一方で、経験者として期待されることで不安を感じており、そのジレンマを軽減するために、新人と同様の細かい指導や自分のやり方は適切であるか確認できる場を必要としていると述べている。加えて、岡ら（2010）は中途採用者が必要とする支援として、次の5つの支援を挙げている。〈不安や思いを表出できチームの一員という実感が得られるような支援〉、〈自己学習や事前準備をしながら段階的かつスムーズに業務に慣れていけるような支援〉、〈培ってきた知識や能力を看護ケアの改善や向上に役立てていくための支援〉、〈自分の能力を発揮し、さらに高めていけるような支援や強みを活かしていけるような支援〉である。

伊東（2011）は前職との違いによるリアリティショックの対策として、新人看護師とは別に中途採用の看護師に特化したサポート体制を整備する必要性や就業前に組織や職務に関する現実的情報を提供しておくことを説いている。訪問看護ステーションに就労した看護師を対象とした研究を行った森ら（2016）によれば、訪問看護独自の組織内の規範や価値、役割などを獲得していく期間を「移行期」と定義し、この間に経験した困難には看護実践能力の自己評価が関連しており、訪問看護の開始時に看護師個々の看護実践能力を見極め、個々に応じた教育を行うことが移行期の困難を調和させるために重要であると説いている。

(4) 中途採用の看護師の転職理由

長尾、田中、木下、崎山（2014）の研究によると、離職した看護師の転職時に重視するポイントとして経験年数別全てにおいて、「教育体制」と「休暇」を50%以上の看護師が重視すると回答していた。また、経験年数別にみると6～10年目の看護師が就職活動時に重視するホームページ情報では給料、休暇、看護配置、教育体制の順で割合が高かった。また重視する項目の「教育体制」は経験年数が増すごとに重視する傾向にあり、6年目以上の看護師は知識や技術はもとより、後輩看護師の教育の任を負う立場として派生する。離職後に再就職した6年目以上の看護師は、自身がどのような教育を受けることができるのかというキャリアアップも含めて関心があると述べている。それと同時に、経験年数が増すにつれ組織としての支援体制が少なくなるため、どのような教育理念の下で看護師を教育し、看護サービスを提供しようとしているのかが、教育体制に関心を寄せる要因となっていることを示唆していた。また中途採用の看護

師は、キャリア志向が年代によって異なるという特徴をもち、個々の事情とキャリア志向を踏まえたキャリア支援の重要性が示されていた。

中途採用の看護師の離職に関する伊東ら（2017）の研究では、新卒と比べ中途採用の看護師は約5倍の確率で離職に至りやすい傾向であることが報告されている。また、採用に含める非常勤採用比率において新卒看護師はほぼ0%であるにもかかわらず、中途採用の看護師は24.3%と高い数値が報告されている。

一般診療科から精神科へ転向した中途採用の看護師を対象とした研究では（石田，2013）の研究では、中途採用の看護師が看護学生時代から精神科への興味をもって来たことや、精神科で勤務することでライフワークバランスの改善をはかることを目的として精神科への転向をしていることを報告している。

VI. 考 察

1. 看護師が中途採用で働く際の職場適応に関する研究の動向について

研究の文献数の推移を見ると、過去10年間の文献総数は30件で、2012年の5件、2016年の7件の文献数が最も多いが、それ以外の年は1～3件の文献数で推移している（図1）。新人看護師の職場適応に関する研究を医学中央雑誌WEB版Ver.5を使用し、期間を2009～2018年に絞り原著論文に限定して検索した。その結果、対象となる文献数は110件、年間平均11件の文献数であった。それに比べて、中途採用の看護師の職場適応に関する文献数は少ないことがわかった。

また、看護師全体や新人看護師の離職率に関する調査や報告がされている一方、中途採用の看護師の離職率に関しては調査が行われていない。このことから新人看護師と比べ、中途採用の看護師における離職や職場適応に関する調査が不足していることが考えられる。また、中途採用の看護師は職歴や生活・家庭での背景などにおいて、新人看護師よりも多様な特徴をもつことが考えられる。そのため、そういったさまざまな背景を考慮した多面的観点から中途採用の看護師の職場適応に関する研究を行うことが望まれる。

研究方法に関しては、質的研究が量的研究と比べ、わずかに多い程度で大きな特徴は見られない。

研究対象に関してはほとんどが中途採用の看護師であり、中途採用の看護師を指導する立場の上司やスタッフを対象にした研究が少なかった。中途採用の看護師とともに働くスタッフは相互に影響を受ける存在であるため、中途採用の看護師の存在をどのように受け止めているのかということを理解することは重要である。さまざま

まな背景をもつ中途採用の看護師への指導に関しては、その能力に応じた職場の上司・スタッフのかかわりが重要と考えられる。そのため、中途採用の看護師の職場適応促進のためには、中途採用の看護師だけでなく、受け入れる側のスタッフに目を向けた研究を行い、中途採用の看護師を受け入れる環境の特徴に関しても明らかにする必要がある。

対象となる看護師の経験年数にばらつきがあるのも中途採用の看護師を対象とした研究の特徴であった。研究対象者の経験年数をみると、中堅看護師と限定した文献は2件のみであった。中堅看護師の職場適応の体験や職場適応の支援について明らかにした研究報告は少ないため、今後明らかにする必要がある。

また、研究対象者となった中途採用の看護師は現在職場で勤務している看護師であり、職場適応ができていて、もしくは職場適応の過程にある看護師であった。中途採用の看護師として働き、なんらかの理由で職場適応が困難になり、離職した看護師を対象とした研究はなかった。そのため、実際に離職した看護師がどういった理由で退職を決断したかについては明らかになっていない。

また、研究対象となった中途採用の看護師の新たな職場として、急性期病院や精神科病棟などの領域で研究報告があるがその論文数が極めて少なく、領域別で分類した中途採用の看護師の職場適応の特徴を見出すまでには至っていないと考える。そのため、中途採用の看護師の職場適応をより個別的に支援するためにも、まだ明らかになっていない施設や診療科、部署を限定した研究が必要だと考えられる。

2. 中途採用の看護師の体験について

中途採用された看護師は、新たな職場での困難に対し既存の能力を生かし、また、気持ちの折り合いをつけながら乗り越え、適応をはかっていることが示唆されていた(小西ら, 2016; 渡辺, 笹川, 小池, 奈良, 田中, 2018; 村上, 佐藤, 2016)。また、中途採用の看護師が新たな職場に適応するまでの困難な体験の中の特徴の1つにリアリティショックが挙げられる。その原因として、中途採用の看護師が転職前に身につけた看護実践能力や看護観が、新たな職場のものと乖離があるために生まれると考えられる(伊東, 2011)。このことから、中途採用の看護師は、経験した看護実践能力が活かされない診療科・部署に配属されると今までの経験が活かせず、自己の能力が発揮できないと感じやすいと考えられる。新たな職場で思い描いていた働き方と現実の自分の働き方がギャップを生み、その差が開くほどリアリティショックが大きいことが予想される。中途採用された看護師が以前の職場で働いたことのある診療科での看護実践の経験に考慮したかかわりが重要である。しかし、就職前後での配属科の違いによるリアリティショックや困難な体

験について着目した研究は報告されていない。

リアリティショックが大きくなるほど、職場適応は困難になることが予想される。しかし、その職場の看護実践を経験していくことで新たな看護実践能力を獲得し、そのことが職務継続につながっている(村上, 佐藤, 2016)。本来は新卒者対象で行われていることの多いインターンシップを中途採用の看護師にも適応していくことが中途採用の看護師のリアリティショックを軽減することにつながると考えられる。

3. 中途採用の看護師の職業継続を可能とした要因について

中途採用の看護師が職務を継続できている要因は、まず職務満足度が高いことが考えられる。そして、職務満足度の高さは職場環境の支援が影響していることが明らかになった。そしてそれは、ワークライフバランスを満たす環境づくり、看護業務に専念できる環境づくり、さまざまな立場のスタッフからのサポート、人間関係の構築が基盤となり、モチベーションアップのための学べる環境が重要であることが示唆されていた(濱縁ら, 2016)。

中堅看護師の場合は結婚や出産、育児などライフイベントが起りやすい年代でもあり、ワークライフバランスを充実させる環境の必要性も明らかとなった。中堅看護師の職務継続には、専門職業人としての自立を支える要因と生活を支える要因とのバランスを保つことで、役割葛藤が低減することが重要であると説いている(山見, 山之上, 馬淵, 松本, 2010)。中途採用の中堅看護師の場合は、何か目的があって就職したと考えられる。よって、就職の目的を理解し、個々の状況にあわせて支援することが職務継続するうえでは効果的であると考えられる。

4. 中途採用される看護師へのサポートについて

転職した看護師へのサポートとしては、看護業務や看護実践を円滑に行うための支援やライフワークや育児など支援を行うとともに、メンターによる支援が有効であることが明らかになった。また支援者としては、同じ部署内での支援者だけでなく、他部署の経験豊富な管理職からの支援者や中途採用の経験をもつ看護師を支援者としてサポート体制を作ることも有用である可能性が示唆された。中途採用の経験のある看護師は、新たに中途採用された看護師と共有できる体験をもっているため、職場適応するまでの困難を乗り越えるための心強いメンターになるのではないかと考えられる。また、新卒看護師と比べて同期の看護職の存在が少ないことが考えられるため、孤独感を感じやすい特徴がある。そのため、同じ体験や思いを経験している中途採用の先輩看護師の存在が支援者として有用であると考えられる。

5. 看護師が再就職をする労働条件と情報収集

看護師が離職して再就職する理由として、給料、休暇が上位に挙げられていること（長尾ら, 2014）からワークライフバランスに重きをおいていることがうかがえる。これは 20 代半ばから 30 代以降の看護師に結婚や出産、育児などのライフイベントが出現してくることが要因の 1 つとして挙げられる。それと同時に、看護配置や教育体制など自身のキャリアアップへの関心もあり、幅広い情報を欲していることが考えられた。以前の職場とのギャップが職場適応を困難にすること（伊東, 2011）から、職務内容や職場の雰囲気がわかるような情報がホームページ上に掲載されていると転職後の現実との相違が小さくなりリアリティショックが軽減されると考えられる。しかし、全年代を通してだが、平均残業時間や受け持ち患者数、看護師の 1 日の業務、看護師ブログなどの情報への重視する割合は低く、給料や休暇と比べ、再就職する看護師にとって魅力は低いと考えられた。就職前の情報として中途採用された看護師が得られる情報は限られているが、職場に関する情報が充実することで就職後のリアリティショックが軽減することが考えられるため、ホームページ上の情報の充実が望ましいと考えられる。

6. 中途採用の中堅看護師の職場適応に関する研究の課題

中途採用の看護師はライフサイクルの変化やキャリアアップのための離職・再就職のピークがいわゆる中堅看護師の経験年数に該当している可能性がある。しかしながら、中途採用された中堅看護師にテーマを絞った研究は 2 件と少なかった。

中堅看護師は看護職として働いた経験をもち専門的な看護実践能力を有している。そのため、職場適応がうまくいけば、経験の浅い看護師が中途採用されるよりも組織の即戦力となり、看護の質の向上にも貢献できる可能性が高いと考える。そのような中堅看護師に焦点を絞った職場適応に関する研究を行うことは、中堅看護師の職場適応を促進し離職率を低下させるための基礎的資料となりうるものと考えられる。

また、文献検討の結果からは中途採用の看護師の新たな就職先の専門領域（診療科）を特定せずに調査している研究報告が多い傾向にあることがわかった。「三次救急」、「精神科」、「急性期」、「訪問看護」、「重症施設」など、ごく一部の研究はみられるが対象者の診療科を限定した研究は少なく、結果を一般化するには困難な現状にあるといえる。

経験のある中堅看護師が異なる専門領域（診療科）の病院・施設に移動になることで、看護実践能力は一次的に新人レベルに近い状況になるといわれている。そこから中堅看護師が本来の中堅レベルになるには、以前の職場で獲得した看護実践能力に差異があるため、個別的な支援が必要である。現在の中途採用の中堅看護師の職場

適応の支援は、あくまでも新卒看護師の支援内容と區別するだけの対応にとどまっている可能性が高く、中途採用の看護師の臨床経験や個々の熟達度に合わせた教育的支援の指針やマニュアルに沿った支援ではない可能性がある。

中途採用の中堅看護師が新たな専門領域の職場でどのように適応しているのか、職場先からのどのような支援が適応に役立っているのか、また、どのようなことを困難に感じているのか、中堅看護師の中途採用時における職場適応の体験を明らかにすることは、有効な職場適応の支援やサポートを考えるうえで必要な研究課題であると考える。また、中途採用後に離職した中堅看護師を対象とした職場適応の体験を明らかにした研究は見当たらなかったため、研究課題として取り組むことが必要である。

Ⅶ. 結 論

中途採用の看護師が働く際の職場適応に関する文献を検討した結果、以下のことが明らかになった。

1. 検討した 30 件の中で対象を中堅看護師に限定した中途採用後の職場適応に関する研究は 2 件のみであった。
2. 先行研究の研究対象者はすべてが中途採用後に職務継続できている看護師であり、職務継続できなかった看護師を対象とした研究はみられなかった。
3. 中途採用の看護師は、転職先での困難に対し、既存の能力を生かし、また、気持ちの折り合いをつけながら乗り越え、適応をはかっていた。
4. 中途採用の看護師を支援する有用な存在として、他部署の主任看護師、同じ体験を共有できる中途採用の看護師の先輩の存在が示唆された。また、生活面と専門職業人としての自己実現へのバランスがはかれるような支援が有効であった。中途採用の看護師を受け入れる側の上司やスタッフを対象とした研究は少なかった。
5. 中途採用の看護師が重視する情報として、給料・休暇などのワークライフバランスに寄与するものや、看護配置や教育体制など自身のキャリアアップへの関心もあり、幅広い情報を欲していることが考えられた。
6. 中途採用の看護師を対象にした職場適応に関する研究はあるが、専門性のある勤務先での職場適応に関する研究は少ない。今後、中途採用の看護師の職場適応をより個別的に支援するためにも新たな勤務先の施設や診療科・部署を限定した研究が必要だと考えられる。
7. 中堅看護師の職場適応の体験や職場適応の支援につ

いて明らかにした研究報告は少ないため、今後、明らかにする必要がある。

文 献

- ・ Benner, P. (1984) / 井部俊子 (2005), ベナー看護論新訳版 初心者から達人, pp23-24, 東京:医学書院.
- ・ 藤本ひとみ, 高間静子 (2013), 看護師の職場適応度測定尺度の再検討, 富山大学看護学会誌, 13 (1), 25-33.
- ・ 藤原智美, 中田正浩, 大坂美穂, 佐藤まゆみ (2011), 3次救急医療施設に就職した既卒看護師が必要とする職場適応のための支援, 日本看護学会論文集 看護管理, 18, 313-316.
- ・ 濱縁篤子, 米田泰代, 上田陽美, 蒲田知巳, 野田直美, 町田美佳 (2016), 急性期病院に再就職した既卒看護師が職務継続できた要因, 日本看護学会論文集看護教育, 222-225.
- ・ 濱井美智恵, 岩本知子, 阿部百合子, 原田裕子, 石津美智子, 赤井由紀子 (2012), 中途採用看護師が入職に関して抱く不安, 日本看護学会論文集:看護管理 42, 368-370.
- ・ 石田実知子, 山下亜矢子, 根本浩江, 福瀧宣良 (2013), 一般診療科から精神科看護師へ転向した中途採用看護師の転向動機, 日本看護学会論文集:看護管理, 43, 423-426.
- ・ 伊東美奈子 (2011), 中堅看護師が転職前に行う予測と転職後に遭遇する現実との相違の構造, 日本看護管理学会誌, 15 (2), 135-146.
- ・ 伊東美奈子, 光永悠彦, 井部俊子 (2017), 病院における既卒看護師の採用と早期離職に関する全国調査 新卒採用者との比較からの考察, 日本看護科学会誌, (37), 254-262.
- ・ 檀村香利, 江藤京子, 田中マキ子 (2013), 中途採用看護師と教育支援担当看護師の教育支援に関する認識の相違 中途採用看護師と教育支援担当看護師間のアンビバレントな実態から, 日本看護学会論文集:看護管理, 43, 235-238.
- ・ 厚生労働省 HP, 主な用語の定義, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/html>
- ・ 小西由起子, 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ (2016), 看護職における再就職者の組織社会化の様相, 日本看護管理学会誌, 46, 27-35.
- ・ 栗原美穂, 渡辺常子, 田崎明子 (2012), 中途採用者が入職1年目以内に求めるサポート:中途採用者懇談会でのフォーカスグループインタビューを通して, 日本看護学会論文集看護管理, 42, 338-340.
- ・ 京田寿恵 (2010), 中途採用の中堅看護師における職務継続に影響する要因について, 神奈川県保健福祉大学実戦教育センター看護教育研究集録, 35, 160-166.
- ・ 松村明 (2019), 大辞林 (第四版), p.1765, 三省堂.
- ・ 松永美保, 酒井千尋, 柴田恵子 (2012), 小規模病院で働く中途採用看護師の職業継続を可能にする要因に関する研究, 日本看護学会論文集:看護管理, 42,357-360.
- ・ 三宅康子, 山崎幸代, 福島和代, 大矢根砂英子, 白井澄 (2017) 中途採用看護師の入職後6ヵ月間の職業ストレスの変化, 日本看護学会論文集:看護管理, 47, 113-116.
- ・ 持田容子 (2014), 中途採用看護職の職務を継続できた要因, 日本看護学会論文集:看護管理, 44,91-93.
- ・ 森陽子, 大山裕美子, 廣岡佳代, 深堀浩樹 (2016), 新たに訪問看護分野に就労した看護師が訪問看護への移行期に経験した困難とその関連要因, 日本看護管理学会誌, 20 (2), 104-110.
- ・ 森島 寿奈美, 大槻純子, 市場美貴, 岩澤千鶴, 井内陽子, 松賀晴美, 松本啓子 (2012), 神経・筋難病看護経験のない中途採用看護師の想い, 日本看護学会論文集:看護教育, 42, 204-207.
- ・ 村上志保, 市川美樹子, 浦嶋ふみこ, 奥空真由美, 高田美穂, 中路優子, 尾上淳子 (2016), 中途採用者の定着促進にむけた支援, 日本看護学会論文集看護管理, (46), 203-206.
- ・ 村上優子, 佐藤紀子 (2016), 病院を変わった看護師の意味, 日本看護管理学会誌, 20 (1), 7-17.
- ・ 長尾国子, 田中悠子, 木下美智子, 崎山昌代 (2014), 既卒看護師が就職活動時に重視する病院ホームページ情報とは, 日本看護学会論文集看護総合, 256-258.
- ・ 西口恵美 (2015), 精神科経験のない中途採用看護師が抱く不安, 日本精神看護学術集会誌, 58 (1), 188-189.
- ・ 西川圭子, 吉田昌佐美, 古株ひろみ, 玉川あゆみ (2016), 重症心身障害児者施設の中途採用看護師が就職時に抱く気持ちの変容プロセス, 日本看護学会論文集:慢性期看護, 46, 86-89.
- ・ 岡美和, 谷史江, 本多倫江, 大久保美香, 谷口真貴, 坂本昌美, 瓜生浩子 (2010), 再就職した看護師が望む教育支援, 日本看護学会論文集:看護管理, 40, 180-182.
- ・ 大部志津, 中屋冴恵花, 菊地良子, 福永智美 (2015), 中途採用看護師が入職後に退職を考えた理由と職務を継続している理由 職務継続に向けた支援の検討, 日本看護学会論文集:看護管理, 45, 232-235.
- ・ 太田由美 (2017), 中途採用看護師が精神科病棟勤務の初期段階に経験する難しさとその対処を支える要因

- に関する研究, 日本精神科看護学術集会誌, 60 (1), 108-109.
- ・小山田京子 (2009), 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討, 日本看護管理学会誌, 13 (2), 73-80.
 - ・多田野ひとみ, 精神科における中途採用看護師への教育支援システムの検討, 日本精神科看護学術集会誌, 55 (1), 204-205.
 - ・田垣美紀子 (2016), 既卒看護師の組織社会化, 日本看護学会論文集看護管理, 46, 155-158.
 - ・宇野福美, 内田宏美, 津本優子 (2010), 中途採用看護師のキャリア志向の特徴 継続就業している看護師との比較, 島根大学医学部紀要, 40, 7-16.
 - ・渡辺智之, 笹川智子, 小池真規子, 奈良雅之, 田中勝博 (2018), 新規採用看護師の職場におけるストレス要因と鑑賞要因及び個人特性がストレス反応に及ぼす影響; 新卒者と既卒者の比較を通じた有効な支援の考察, 目白大学心理学研究, 14, 69-81.
 - ・山見尚子, 山之上絹代, 馬淵紀代子, 松本玄智江 (2010), 中堅看護師の職務継続につながる要因の分析, 日本看護学会論文集看護管理, 41, 309-312.