

## 新卒看護師の職業レディネスに関する文献レビュー

木佐貫 尚美<sup>a</sup>, 中吉 陽子<sup>a</sup>, 高瀬 美由紀<sup>b</sup>

A Literature Review on the Work Readiness of Newly Graduated Nurses

Naomi KISANUKI<sup>a</sup>, Yoko NAKAYOSHI<sup>a</sup>, Miyuki TAKASE<sup>b</sup>

## 要 旨

本研究では、新卒看護師に必要な職業レディネスの構成因子と影響および帰結因子を明らかにし、新卒看護師の就労移行支援の資料とすることを目的に文献検討を行った。医中誌Web、PubMed、CINAHL with Full Textから15文献が選定され、これらの文献から新卒看護師の職業レディネスに関する因子を抽出し、質的帰納的に分析した。その結果、【適切な看護ケアの提供】【良好な関係構築】【組織的な役割遂行】【専門職としての使命感】【状況変化に対する適応】の5カテゴリーが抽出された。上記から、新卒看護師が職業人として自立するためには、看護師としての実践的準備のみならず、心理的準備も必要であることが明らかになった。しかし、新卒看護師の職業レディネスについての影響および帰結因子は明確とはいえず、新卒看護師の就労移行支援や離職防止のためには、職業レディネスを高める要因を探索していく必要がある。

キーワード：新卒看護師、職業レディネス、就労移行支援

## はじめに

臨床現場で新卒看護師に必要とされる臨床実践力と、看護基礎教育で修得する看護実践力との間には乖離が生じ、新卒看護師はリアリティショックに陥り離職の一因となっていると指摘されてきた<sup>1)</sup>。そのため、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務化され、厚生労働省が作成した「新人看護職員研修ガイドライン」に基づき、新卒看護師の教育体制が整えられてきた<sup>2)</sup>。これにより、2007年～2010年まで8～9%台であった新卒看護師の離職率は、2011

年に7.5%へと低下した。しかし、それ以降は7.5%前後で横ばい傾向が続き、近年では新型コロナウイルス感染症の影響もあり、「2022年病院看護実態調査」<sup>3)</sup>の結果では10.3%に増加している。このように、新卒看護師の離職は著しい改善がみられておらず、教育段階から臨床現場への円滑な移行は、継続した課題であると言える。

この円滑な移行を行うためには、新人看護師の初期適応課題であるリアリティショックをすこしでも緩和することが重要である<sup>4)</sup>。看護基礎教育において、看護学生は入学する時点である程度目指す職業を選択し、目的意識を持って学習に取り組んでいると考えられるが、途中で挫折する学生や、進路変更する学生も少なくない。そのため、看護基礎教育では、講義・演習や実習を通して看護実践を教授するとともに、社会的役割や専門職業人としての責任や倫理観などの、職業人として自律するための心理的準備状態を意味する職業レディネスを高め、継続して社会に貢献できる看護師の育成を意識している<sup>5)</sup>。一方で、新卒看護師は、看護学生時代に臨床実習で多くの時間と労力を費やし看護の仕事に触れ、臨床現場の厳しい現実も体験しているため、ある程度の覚悟を持って就職していることが想定される。それにも関わらず、多くの新卒看護師がリアリティショックに陥っており、その背景として、新卒看護師が自身の「看護実践力の不足」を感じることで、周囲の環境に適応できず、看護実践力の不足を周囲と比較することで不安や焦りを感じ、自己否定や精神的な落ち込みといった精神的な疲労を感じていることが報告されている<sup>6)</sup>。つまり、看護師として職務を遂行するための職業レディネスの欠如がリアリティショックに拍車をかけていると言える。職業レディネスとは、新卒者が職業人として自律する用意が整っている状態を指し<sup>7)</sup>、新卒看護師の職業レディネスには看護師としての実践準備状態のみならず、心理的準備状態も含まれる<sup>8)</sup>。そのため、その両方を整えることが、新卒看護師の円滑な臨床現場への移行を促進することにつながる。

<sup>a</sup>安田女子大学看護学部看護学科

<sup>b</sup>安田女子大学大学院看護学研究科看護学専攻  
安田女子大学看護学部看護学科

しかし、看護基礎教育と臨床現場が求める新卒看護師の職業レディネスについては明確な構成因子や到達基準はなく、そのため両者間に相違が生じていることが推察される。実際、医療の高度専門化が進む臨床では、高い看護実践力を獲得した新卒看護師を求めているのに対し、患者の安全を優先した現在の臨床実習では、臨床が求めるレベルの実践準備ができた学生を養成ができていないことが指摘されている<sup>9)</sup>。それに加え、看護師国家試験受験資格を取得するための教育課程には、大学や専門学校などの複数の教育機関が存在し、教育機関による教育方針や到達目標の違いが、学生間の職業レディネスにバリエーションを生じさせ、臨床現場が求めるレディネスとの間に相違を生んでいる可能性もある。したがって、将来の看護人材を育成するためには、臨床現場と大学が真のパートナーシップを結び、看護基礎教育から臨床現場へと、一貫した切れ目ない教育支援を行うことが必要である<sup>10)</sup>と言える。そのためには、新卒看護師に必要な職業レディネスを明確にし、両者が共通認識を持つことが重要であると考えられる。

そこで本研究では、新卒看護師の職業レディネスに関する国内外の研究をレビューし、新卒看護師に必要な職業レディネスの構成因子とその影響および帰結因子を明らかにし、新卒看護師の就労移行支援の資料とすることを目的とする。

## 研究方法

### 1. 対象文献の抽出方法

新卒看護師の職業レディネスを明らかにするために、医中誌Web、PubMed、CINAHL with Full Textを用い、掲載誌発行年は限定せずに、文献検索を実施した（検索期間：2023年7月）。国内文献については「新卒看護師」and「レディネス」をキーワードとして、対象文献を看護文献、原著論文に限定し検索した。国外文献については、「new graduate nurse」and「readiness」をキーワードとして検索した。その結果、医中誌Web 20件、PubMed 151件、CINAHL with Full

Text 124件、計295件が抽出された。さらに、対象文献を絞り込むために、国内文献については学会誌、紀要に収録されているもの、そして国外文献については英語で記載されているもののうち、国内で入手可能なものを分析対象とした。その結果、医中誌Web 11件、PubMed 23件、CINAHL with Full Text 8件、計42件の論文が抽出された。次に、重複文献を除外し、抽出された文献のアブストラクトレビューを実施し、新卒看護師の職業レディネスに関する文献を抽出した結果、医中誌Web 1件、PubMed 13件、CINAHL with Full Text 8件、計22件が残された。最後に、これら22件を対象にアーティクルレビューを実施した結果、対象文献は15件（医中誌Web 1件、PubMed 10件、CINAHL with Full Text 4件）となった。

### 2. 分析方法

対象文献から著者名、目的、発行年、研究対象国、対象者、研究デザイン、新卒看護師の職業レディネスの構成因子、そしてその影響および帰結因子を抽出し整理した。新卒看護師の職業レディネスの構成因子については、意味内容の類似性に沿って整理し、カテゴリー化した。さらに、新卒看護師の職業レディネスへの影響因子および帰結因子についても、同様に整理した。分析の際は原著者の意図を損なわないように留意し、出典を明記した。

## 結 果

### 1. 新卒看護師の職業レディネスに関する研究の動向

対象文献の発行年は、2018年以前は7件で、2019年以降は8件であった。研究デザインは、量的研究12件、質的研究2件、文献検討1件であった。研究対象者は、新卒看護師11件、経験豊富な看護師1件、管理者・教育担当者および新卒看護師1件、新卒看護師および組織代表者1件、医学部卒業生・看護学部卒業生および組織代表者1件であった。新卒看護師の職業レディネスに関する研究の概要は表1に示す。

表1 新卒看護師の職業レディネスに関する研究の概要 n=15

	著者、年、国	目的	対象者	調査結果
1	富永他 <sup>11)</sup> 2013 日本	新卒看護師の職業準備性の測定ツール「レディネス尺度」の信頼性と妥当性を検証する。	特定機能病院の新卒看護師 1364名	レディネス尺度 21項目中で平均値が低いのは「緊急事態などの医療依存度の高い状況で必要な技術が十分ある」「ヒヤリハットを起こさない自信がある」「自身を持って仕事ができる」であった。
2	Almotairy, M. et al <sup>12)</sup> 2022 サウジアラビア	サウジアラビアで実践に移行する新卒看護師の就労レディネスを調査し、就労レディネスと対象者の背景(性別、教育機関、勤務状況等)との関係を検証する。	病院でのインターンシップを修了もしくは修了予定の看護師 174名	サウジアラビアの新卒看護師の就労レディネスは、他国と比べ比較的高い。就労レディネスは、国や出身大学、研修病院が希望の施設、看護学を第一志望とすることなどにより違いがあり影響することが示唆された。
3	Brown, R. A. and Crookes, P. A. <sup>13)</sup> 2016 オーストラリア	ベテラン看護師が認識する新卒看護師のコンピテンシーレベルを明らかにする。	臨床看護師、教育担当看護師、看護教員など 様々なベテラン看護師 299名	回答者の2/3が「新卒看護師は自立してできる」と考えるスキルは30スキルの内4スキルで、18スキルは半数以上が「新卒看護師は自立してできない」と考えていた。
4	Dudley, M. et al <sup>14)</sup> 2020 オーストラリア	学部の臨床学習環境と、就職前・就職後の新卒看護師の仕事に対するレディネスの認識との関係を探る。	看護学部の卒業生 72名	学部の臨床学習環境は、新卒看護師の就労レディネスに関連しているが、それ以外の要因も影響していることが示唆された。
5	Hyun, A. et al <sup>15)</sup> 2020 オーストラリア	新卒看護師に期待される能力レベルと達成された能力レベルを探る。	教育担当者、管理者、新卒看護師、および卒業した看護学生 406名	新卒看護師と卒業生は「患者を尊重する態度」は、準備できている、「緊急事態における知識と技術の統合」は、準備が不足していると評価していた。新卒看護師に期待される能力は、教育者と管理者の間で異なっていた。
6	Kavanagh, J. M. and Szweda, C. A. <sup>16)</sup> 2017 米国	新卒看護師の入職レベル能力と実践レディネスを評価することである。	PBDS (web 能力評価ツール)を受けた大学医療センターの新卒看護師 (2010年~2015年) 5000名以上	新卒看護師のPBDSの結果では、23%は患者の状態や緊急の変化をほとんど認識できず、54%は患者の状態や緊急の変化をほとんど認識できるが、問題を完全に管理できない。
7	Kim, J. and Shin, S. <sup>17)</sup> 2022 韓国	看護実践レディネス度を評価する尺度を開発し、その妥当性と信頼性を検証する。	新卒看護師 430名	看護実践レディネス尺度は「臨床判断と看護実践能力」「専門職としての態度」「患者中心主義」「自己調整能力」「協力的対人関係」の5因子35項目から構成され信頼・妥当性が検証された。
8	Lee, H. et al <sup>18)</sup> 2021 韓国	英語版 WRS-GN を韓国語に翻訳し、韓国の卒業看護学生を対象にその心理測定評価を行う。	4看護学校の卒業生 251名	韓国版 WRS-GN は「仕事の能力」「社会的知性」「組織的洞察力」「個人的特性」の4因子46項目から構成され信頼・妥当性が検証された。就労レディネスと関連する因子は、看護師を目指した理由と看護学校であった。
9	Li, J. et al <sup>19)</sup> 2022 香港	新卒看護師の就労レディネスの決定因子を明らかにし、就労レディネスが新卒看護師の仕事に関連した転帰に及ぼす影響を評価する。	新卒看護師 794名	就労レディネスの決定因子は「心理社会的要因」と「環境的要因」があった。就労レディネスは、新卒看護師の「自己効力感」「職業へのコミットメント」「残留意向」に影響を与える。
10	Mirza, N. et al <sup>20)</sup> 2019 カナダ	ロジャーズの概念分析の発展的方法を用いて、新卒看護師の実践レディネスに関する概念分析を行う。	対象文献 15件	新卒看護師の実践レディネスの属性は、「認知的能力」「専門的能力」「臨床的能力」「自己効力感」の4つが特定でき、「安全で全人的ケア提供」「実践への自信」につながっていた。先行要因としては、「成熟度」「臨床実践経験」などが挙げられた。
11	Tarhan, M. et al <sup>21)</sup> 2022 トルコ	看護師と看護士の協働に関する認識と、新卒看護師の就労レディネス度との関係を明らかにする。	新卒看護師 210名	トルコの新卒看護師の就労レディネスは先行研究と比較し、中程度であった。看護師と看護士の連携を向上させることが、新卒看護師の就労レディネスを高める効果的な方法であることが示された。
12	Walker, A. et al <sup>22)</sup> 2013 オーストラリア	新卒医療従事者の就労レディネスを構成するコンピテンシーとスキルを探る。	医学部卒業生、看護学部卒業生、および組織代表者 46名	主題分析により、「社会的知性」「組織的洞察力」「仕事の能力」「個人の特性」の4つの重要な就労レディネス要因が特定された。

13	Walker, A. and Campbell, K. (23) 2013 オーストラリア	就労レディネスと仕事上の成果（職務満足度、ワーク・エンゲイジメント、残留意向）との関係を探ることである。	新卒看護師 96名	就労レディネスの4因子のうち3因子（組織的洞察力、臨床能力、社会的知性）が、職務満足度とワーク・エンゲイジメントと正の相関があり、職務満足度とワーク・エンゲイジメントは、組織的洞察力と残留意向との関係を媒介する。
14	Walker, A. et al <sup>(24)</sup> 2015 オーストラリア	一般的な卒業生を対象の就労レディネス尺度から改訂版新卒看護師の就労レディネスの尺度を作成し、妥当性と信頼性を検証する。	新卒看護師 450名	改訂版新卒看護師の就労レディネス尺度は、当初と同じ「社会的知性」「個人的特性」「組織的洞察力」「仕事の能力」の4因子46項目で構成され、信頼性と妥当性が検証された。
15	Wolff, A. C. et al <sup>(8)</sup> 2010 カナダ	新卒看護師の実践レディネスに関する看護師の見解と、これらの見解を形成している根本的な背景を理解することである。	新卒看護師を含む様々な経験年数の看護師 150名	新卒看護師の実践レディネスへの期待や理解は、看護教育や専門職の実践の歴史的・社会的背景の影響を受ける。新卒看護師のレディネスの考えは、看護最終学歴、専門職または技術職看護師の育成、レディネスの最終的な責任について個人によって相違があった。

## 2. 新卒看護師の職業レディネスの構成因子

国内外の文献を整理すると新卒看護師の職業レディネスの構成因子として、【適切な看護ケアの提供】【良好な関係構築】【組織的な役割遂行】【専門職としての使命感】【状況変化に対する適応】の5カテゴリーが抽出された（表2）。以下カテゴリーを【 】で、それを構成するサブカテゴリーを〈 〉で示す。

【適切な看護ケアの提供】は、看護を实践する上での中核となる知識、技術および態度の獲得を表しており、このカテゴリーは5サブカテゴリーから構成された。まず新卒看護師が看護を实践するためには〈看護過程の展開〉が必要となり、そのためには病態や薬剤の知識<sup>13)</sup>など〈ケア提供に必要な知識〉の習得が不可欠となる。そして既存の知識を基に患者の情報を〈問題解決思考〉を使いながら吟味し臨床判断<sup>8), 17)</sup>を行い、問題の優先順位の設定<sup>8), 16)</sup>を行う必要がある。問題解決のための看護を实践するためには〈ケア提供に必要な看護技術〉を身につけ、常に患者へのプライバシーの配慮を行った<sup>11)</sup>〈倫理的な看護実践〉に努める必要がある。これら5要素の獲得が【適切な看護ケアの提供】を可能にする。

【良好な関係構築】は、患者や職場スタッフとの人間関係を構築しながら看護を行う能力を表し、これは2サブカテゴリーから構成された。患者にケアを提供するときには、多様な患者との効果的なコミュニケーション<sup>12), 14)</sup>を図るための〈コミュニケーションスキル〉が必要となる。また、看護師はチームでケアを提供していくため、職場スタッフとのコミュニケーションを図りながら、協力的な対人関係を築く<sup>17)</sup>など〈

協力関係の構築〉が不可欠である。これら人間関係を構築するための準備性が整っていることが、看護師としての職務遂行を可能にする。

【組織的な役割遂行】は、新卒看護師が、病院などの組織に所属して業務を遂行するための準備性を表す。【組織的な役割遂行】ができるためには、所属する病院や部署のやり方などの知識を得て<sup>22)</sup>、組織の一員として期待される行動をとるために必要な〈組織に対する帰属意識〉と、安全管理<sup>11)</sup>や情報管理<sup>13)</sup>などの〈リスク管理〉、そして複数患者にケアを提供するための時間管理ができる<sup>11)</sup>などの〈チームを意識した行動〉が必要であり、このカテゴリーは上記3サブカテゴリーから構成された。

【専門職としての使命感】は、専門職として絶えず成長していくための姿勢を表す。新卒看護師は、学生時代より専門職としての態度<sup>17)</sup>や責任感を持つ<sup>24)</sup>必要性について教育を受けながら、〈専門職としての自覚〉を持つことが求められる。そのため、常に学習の機会を見つけ自分を高める努力を行い<sup>24)</sup>〈継続的な自己研鑽〉に励む姿勢が必要である。

【状況変化に対する適応】は、臨床現場における突発的事象に、うまく適応するための基本的能力が形成されているかどうかを表す。突発的事象に対応するためには、まず自分自身の限界を知る<sup>8)</sup>など〈自己の理解〉が前提となる。その上で、さまざまな状況に柔軟に適応する<sup>22)</sup>〈変化への適応〉や、ストレス管理など<sup>22)</sup>の〈困難な状況への適応〉ができる力が求められる。さらに、自信をもって仕事ができる<sup>11)</sup>〈自己肯定感〉も必要である。

表2 新卒看護師の職業レディネスの構成因子

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的な内容
適切な看護ケアの提供	看護過程の展開	・看護ケア計画 <sup>13)</sup> ・臨床評価 <sup>20)</sup>
	ケア提供に必要な知識	・内科・外科患者の病態を含めた看護に必要な知識 <sup>13)</sup> ・学んだ知識を職場で活かせる自信 <sup>24)</sup>
	ケア提供に必要な看護技術	・基本的な技術の実行 <sup>8)</sup> ・患者教育 <sup>15)</sup>
	問題解決思考	・適切な臨床診断 <sup>8)・17)</sup> ・優先順位の設定 <sup>8)・16)</sup>
	倫理的な看護実践	・プライバシーへの配慮が適切に行える <sup>11)</sup> ・法のおよび倫理的な看護実践 <sup>15)</sup>
良好な関係構築	コミュニケーションスキル	・様々な患者と効果的なコミュニケーション <sup>12)・14)</sup> ・相手のボディランゲージを読むのが得意 <sup>18)</sup>
	協力関係の構築	・職場での人間関係の形成がうまくできる <sup>11)</sup> ・協力的な対人関係 <sup>17)</sup>
組織的な役割遂行	組織に対する帰属意識	・病院の方針と手続きに関する知識 <sup>22)</sup> ・組織の一員として期待される行動がとれる <sup>11)</sup>
	リスク管理	・テクノロジーと情報学 <sup>13)</sup> ・ヒヤリハットを起こさない自信 <sup>11)</sup>
	チームを意識した行動	・患者の仕事量の管理 <sup>8)</sup> ・ケアを提供するための時間管理ができる <sup>11)</sup>
専門職としての使命感	専門職としての自覚	・専門職としての態度 <sup>17)</sup> ・自分の決定と行動に常に責任を持つことが重要 <sup>24)</sup>
	継続的な自己研鑽	・学習に適した行動をとる <sup>13)</sup> ・常に自分を高める努力をしている <sup>24)</sup>
状況変化に対する適応	自己の理解	・限界を知ること <sup>8)</sup> ・自分の長所と短所を知っている <sup>24)</sup>
	変化への適応	・柔軟性 <sup>22)</sup> ・さまざまな社会状況に適応できる <sup>24)</sup>
	困難な状況への適応	・ストレス管理 <sup>22)</sup> ・レジリエンス <sup>22)</sup>
	自己肯定感	・自信をもって仕事ができる <sup>11)</sup> ・自己効力感 <sup>20)</sup>

### 3. 新卒看護師の職業レディネスへの影響および帰結因子

新卒看護師の職業レディネスに影響を与える因子として、卒業した国、大学や専門学校などの教育機関による違い<sup>12), 19)</sup>が報告されている。特に、「学習環境が学生中心であること」「個別化された教育を受けること」「看護師の仕事を重視すること」「革新的で適応力のある学習文化を持つこと」<sup>14)</sup>「肯定的な校風」「クラスメートと仲がよいこと」<sup>19)</sup>などに代表される教育機関の風土が、新卒看護師のレディネスの向上に影響していた。また、「インターンシップ期間中の1日の平均労働時間」<sup>19)</sup>「アルバイトの経験」<sup>12)</sup>「学生時代の臨床実習経験」<sup>20)</sup>など、学生時代に様々な経験を積むことも、新卒看護師のレディネスに影響を与えていた。さらに、「看護学が第一志望である」「第一希望の病院に就職する」<sup>12)</sup>「看護師を第一志望としている」「看護師になることに意欲的である」「学校への帰属意識がある」<sup>19)</sup>ことが、新卒看護師の職業レディネスに肯定的な影響を及ぼすことが報告されていた。加えて、就職後の「週の労働時間」<sup>12)</sup>「看護師と看護師の協働」<sup>20)</sup>「職務満足度」「ワーク・エンゲイジメント」<sup>23)</sup>「家族のサポート」<sup>19)</sup>なども影響要因となっていた。COVID-19の感染拡大下における職場では、「COVID-19は看護師

を誇りある存在にした」「COVID-19のパンデミックで看護師になりたくないと思わなかった」<sup>19)</sup>と感じている新卒看護師は、レディネスが高いことも報告されていた。

新卒看護師のレディネスの帰結因子について報告している文献は少なかった。しかし、いくつかの文献で、新卒看護師のレディネスが、「新卒看護師の自己効力感」「職業コミットメント」「残留意向」<sup>19)</sup>にプラスの影響を及ぼすことが示唆されていた。

## 考 察

### 1. 新卒看護師の職業レディネスの構成因子

新卒看護師のレディネスの構成因子については、技術的な部分に偏っているという指摘もある<sup>20)</sup>が、国内外の文献検討より今回抽出された新卒看護師の職業レディネスには、多様な構成因子が含まれており、職業人として自立するための用意には、看護師としての実践準備のみならず、心理的準備も必要であることが裏付けられた。

新卒看護師の多くは、就職後、複数患者を担当し日勤業務を行うことから始まる。そのため、新卒看護師には、患者に対し【適切な看護ケアの提供】を行うこ

とが求められる。このカテゴリーに含まれる《看護過程の展開》《ケア提供に必要な知識》《問題解決思考》《ケア提供に必要な看護技術》《倫理的な看護実践》は、看護師が専門的責任を果たすために必要な知識、技術、態度、思考力を表しており、看護実践力の中核的要素と言える<sup>25)</sup>。実際、文部科学省や厚生労働省が示す看護実践能力の枠組み<sup>26), 27)</sup>の中にも、これらのサブカテゴリーが不可欠な要素として位置づけられている。しかし、看護技術の中には「メンタルヘルス看護」「感情的な患者や遺族の対応」や、「緊急時の対応」のように、より多くの支援が必要な技術もある<sup>15), 13)</sup>。そして、「基本的な技術が身につけていない」「専門的な知識・技術の不足」などが、新卒看護師の仕事を続ける上での悩みや離職の原因になっている<sup>11)</sup>。したがって、【適切な看護ケアの提供】ができる状態が整っていることは、新卒看護師の職業レディネスの中でも重要な因子と言える。

また、適切な看護ケアを提供するためには、患者との信頼関係を構築しなければならない。さらに、看護師だけでなく多職種との信頼関係も形成しなければ、チームで医療を提供することはできない。そのため、患者や医療従事者との【良好な関係構築】を形成する能力も、新卒看護師が職業を継続して行く上で重要と言える。特に、医療従事者との【良好な関係構築】を図るためには、組織の一員となって組織に溶け込んでいくことが重要となる<sup>28)</sup>。溶け込む (fitting in) とは、新卒者が自分自身を社会グループの一員として感じることである。新卒看護師にとっては、新しい病棟で堅固で有意義な社会的つながりを確立することに成功したと思える体験が、極めて重要であることが報告されている<sup>29)</sup>。新卒看護師は、病棟に溶け込むことによって、先輩看護師から様々な知識や技術、および病棟の暗黙知などを学ぶことができ、それが看護師としてのスタートを切って成長していくための糧となると考えられる。

上記2つが入職前に身に付けておくべきレディネスであるならば、【組織的な役割遂行】に関する準備性は、就職後に身に付けるべき職業レディネスと言える。新卒看護師が組織的な役割を遂行できるようになるためには、組織社会化が必要である。組織社会化とは、個人が、組織の役割を担うために必要な知識や技術を獲得する過程<sup>30)</sup>を指す。新卒看護師は組織社会化を通して《組織に対する帰属意識》を獲得し、これにより組織コミットメントや職務継続意思を高める<sup>31)</sup>。また、《チームを意識した行動》や《リスク管理》は、安全で質の高い医療をチームで提供する上で、不可欠な要素である。したがって、【組織的な役割遂行】に関する準備性は、医療チームの一員として職務を継

続してゆくために、入職後に身に付けるべきレディネスと言える。

一方、【専門職としての使命感】や【状況変化に対する適応】については、新卒看護師のレディネスを看護実践の準備状態ととらえている文献<sup>16)</sup>には含まれていない内容で、心理的準備状態を示すレディネスと考える。《継続的な自己研鑽》につながる自己決定型学習の準備性の高さは、心理的ストレス反応の抑制要因である<sup>32)</sup>。また、《自己肯定感》に関係している自己効力感は離職願望と有意な相関がある<sup>33)</sup>ことより、新卒看護師のリアリティショックの経験が少なくなる要素であると考えられる。そのため、新卒看護師のリアリティショックを軽減するためにも重要な職業レディネスの構成因子であると言える。

文献検討を通して、新卒看護師の職業レディネスの構成因子が明確にされた一方で、課題も明らかになった。それは卒業時、または入職後に到達すべきレディネスのレベルが明らかにされていないということである。各構成因子に対して、どの時点でどのレベルまで到達しているべきかが不明であれば、新卒看護師を臨床現場に送り出す教育者側も、受け入れる臨床側も、切れ目のない教育及び就労支援を構築することはできない。また、到達基準が曖昧であると、看護学生や新卒看護師にとっても学習目標の設定が困難となり、計画的に学習を進めることはできない。したがって、今後は新卒看護師の職業レディネスのレベルを検討する必要がある。

## 2. 新卒看護師の職業レディネスへの影響および帰結因子

新卒看護師の職業レディネスに、基礎看護教育機関の教育風土や教育方針、学生時代の多様な経験が影響を与える因子であることが複数の文献で報告されている。これらの結果から、新卒看護師の職業レディネスを向上させるためには、基礎看護教育の環境づくりが重要であることが浮き彫りになった。また、就職後の環境も影響を与える因子であることが明らかになった。そのため新卒看護師が働きやすい環境や意欲的に取り組めるサポート体制を整えることが重要であると考えられる。その一方で、新卒看護師の職業レディネスの向上となる具体的な教育環境や、職場環境についての研究は少なく十分な根拠も示されていない。したがって、新卒看護師の職業レディネス向上に寄与する影響因子について、今後も探求する必要があると考えられる。

職業レディネスが整えられている場合、新卒看護師は、自分の看護実践力が現場で期待されるレベルまで到達していると自信を持つことができ、仕事への満足

度も高まる可能性がある<sup>23)</sup>といわれている。そのため、新卒看護師の職業レディネスは「自己効力感」「職業コミットメント」を高め、意欲的に仕事へ取り組みすることで「残留意向」も強くなることが予測される。つまり、新卒看護師のレディネスを整えることは、新卒看護師の成長を支え仕事の成果にもつながると考える。しかし、新卒看護師の職業レディネスの効果を探求した研究は数少ないため、今後も知識の集積が必要であると言える。

## 結 論

国内外の文献検討より、新卒看護師の職業レディネスとして、【適切な看護ケアの提供】【良好な関係構築】【組織的な役割遂行】【専門職としての使命感】【状況変化に対する適応】の5因子が抽出された。新卒看護師が職業人として自立するためには、看護師としての実践的準備のみならず、心理的準備も必要であることが明らかとなった。そして、新卒看護師の職業レディネスを整えるためには、教育機関と臨床現場の両方の連携が必要であることが示唆された。その一方で、新卒看護師の職業レディネス向上となる影響および帰結因子については探求が不十分であり、今後も継続した研究が必要であることが判明した。

## 引用文献

1. 花岡澄代, 福田敦子, 津田紀子, 矢田眞美子, 中村美優, 鶴田早苗, 大島敏子, 松浦正子, 伊藤佳代子, 古城門靖子, 喜多淳子. (2006) 病院に就職した新卒看護職者の初期職場適応に関する検討 -初期職場適応の潜在構造とリアリティショックとの関連から-. 神戸大学医学部保健学科紀要, 22:1-11.
2. 厚生労働省. (2014) 新人看護職員研修ガイドライン改訂版. [https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf).
3. 日本看護協会. (2023) News Release:2022年病院看護実態調査結果. [https://www.nurse.or.jp/home/assets/20230301\\_nl04.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/assets/20230301_nl04.pdf).
4. 尾形真実哉. (2012) リアリティショックの概念整理. 甲南経営研究, 53(1):85-126.
5. 三浦恭代. (2019) 看護系短期大学生の職業レディネスと関連要因の関係 -交差遅延効果モデルによる検討-. 応用心理学研究, 45(2):142-143.
6. 平賀愛美, 布施淳子. (2006) 新卒看護師のリアリティショックに関する文献を用いた構成要因の分類. 北日本看護学会誌, 8(2):13-25.
7. 若林満, 後藤宗理, 鹿内啓子. (1983) 職業レディネスと職業選択の構造 -保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連-. 名古屋大学教育学部紀要教育心理学科, 30:63-98.
8. Wolff, A. C., Pesut, B. and Regan, S. (2010) New graduate nurse practice readiness -Perspectives on the context shaping our understanding and expectations-. *Nurse Educ. Today*, 30:187-191.
9. 藤井千枝子. (2016) 看護教育学. 看護と情報, 23:3-10.
10. El Haddad, M., Moxham, L. and Broadbent, M. (2017) Graduate nurse practice readiness: A conceptual understanding of an age old debate. *Collegian*, 24(4):391-396.
11. 富永真己, 朝倉隆司, 朝倉京子. (2013) 新卒看護師の職業準備性の測定ツール「レディネス尺度」の信頼性と妥当性の検討. 兵庫医療大学紀要, 1(1):27-33.
12. Almotairy, M., Nahari, A., Moafa, H. and Alanazi, A. A. (2022) Work readiness of newly graduated nurses transitioning to practice in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *J. Nurs. Manag.*, 30(8):4523-4532.
13. Brown, R. A. and Crookes, P. A. (2016) What level of competency do experienced nurses expect from a newly graduated registered nurse? Results of an Australian modified Delphi study. *BMC Nurs.*, 15(1):1-8.
14. Dudley, M., Khaw, D., Botti, M. and Hutchinson, A. F. (2020) The relationship between the undergraduate clinical learning environment and work readiness in new graduate nurses: A pre-post survey study. *Nurse Educ. Today*, 94:104587.
15. Hyun, A., Tower, M. and Turner, C. (2020) Exploration of the expected and achieved competency levels of new graduate nurses. *J. Nurs. Manag.*, 28(6):1418-1431.
16. Kavanagh, J. M. and Szweda, C. (2017) A crisis in competency -The strategic and ethical imperative to assessing new graduate nurses' clinical reasoning-. *Nurs. Educ. Perspect.*, 38(2):57-62.
17. Kim, J. and Shin, S. (2022) Development of the Nursing Practice Readiness Scale for new graduate nurses: A methodological study. *Nurse Educ. Pract.*, 59:103298.
18. Lee, H., Min, H., Kim, C., Shim, K., Song, Y. and Kim, E. (2021) Psychometric evaluation of the Korean version of the work readiness scale for graduating nursing students. *Collegian*, 28(1):128-134.
19. Li, J., Huang, Y., Fong, D. Y. T., Chen, J. and Song, Y. (2022) Work readiness: Its determinants and association with work-related outcomes among new graduate nurses. *J. Nurs. Manag.*, 30(7):2968-2981.
20. Mirza, N., Manankil-Rankin, L., Prentice, D., Hagerman, L. A. and Draenos, C. (2019) Practice readiness of new nursing graduates: A concept analysis. *Nurse Educ. Pract.*, 37:68-74.
21. Tarhan, M., Doğan, P. and Kürklü, A. (2022) The relationship between nurse-nurse collaboration and work readiness among new graduate nurses. *Nurs. Forum*, 57(6):1104-1110.
22. Walker, A., Yong, M., Pang, L., Fullarton, C., Costa, B. and Dunning, A. M.T. (2013) Work readiness of graduate health professionals. *Nurse Educ. Today*, 33(2):116-122.
23. Walker, A. and Campbell, K. (2013) Work readiness of graduate nurses and the impact on job satisfaction, work engagement and intention to remain. *Nurse Educ. Today*, 33(12):1490-1495.
24. Walker, A., Storey, K. M., Costa, B. M. and Leung, R. K. (2015) Refinement and validation of the Work

- Readiness Scale for graduate nurses. *Nurs. Outlook*, 63(6):632-638.
25. 高瀬美由紀, 寺岡幸子, 宮腰由紀子, 川田綾子. (2011) 看護実践能力に関する概念分析 国内外のレビューを通して. *日本看護研究学会雑誌*, 34(4):103-109.
  26. 文部科学省. (2002) 看護学教育の在り方に関する検討会報告書:大学における看護実践能力の育成の充実に向けて. [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/018/gaiyou/020401.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/018/gaiyou/020401.htm).
  27. 厚生労働省. (2004) 新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書. <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0310-6.html>.
  28. Kelly, J. and Ahern, K. (2009) Preparing nurses for practice: A phenomenological study of the new graduate in Australia. *J. Clin. Nurs.*, 18(6):910-918.
  29. Malouf, N. and West, S. (2011) Fitting in: A pervasive new graduate nurse need. *Nurse Educ. Today*, 31(5):488-493.
  30. Van Maanen, J. E. and Schein, E. H. (1977) Toward a theory of organizational socialization. *Annu. Rev. Res. Organ. Behav.*, 1:209-264.
  31. Saks, A. M. and Ashforth, B. E. (1997) Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *J. Vocat. Behav.*, 51(2):234-279.
  32. 松浦和代. (2009) 新人看護師の職業性ストレス反応と「自己決定型学習の準備性」に関する検討. *北海道大学大学院教育学研究院紀要*, 109:93-107.
  33. 池田道智江, 平野真紀, 坂口美和, 森京子, 玉田章. (2011) 看護師のQOLと自己効力感が離職願望に及ぼす影響. *日本看護科学会誌*, 31(4):46-54.

[2023. 10. 3 受理]

コントリビューター：山本 雅子 教授  
(看護学科)