

# 2023年度～2025年度 新人看護職員の離職防止に向けた意識調査報告

## I. 目的

新人看護職員の早期離職は社会的問題でもあり、看護現場における喫緊の課題である。当センターにおいても、2015年度から新人看護職員研修を実施しているが、受講者の早期離職を目の当たりにした。そこで、新人看護職員の心理的変容を深く洞察する必要があると考え、2023年度から2025年度の3年間にわたり、年間4回の継続的な意識調査を実施した。全7設問の調査データに基づき、新人看護職員が各時期に直面している心理的葛藤や変化、および定着を後押しする要因を多角的に分析し、これらを通じて、新人のリアリティ・ショックを緩和し、職場適応を促すための具体的支援の一助となることを目的とする。

## II. 調査方法

- ・対象：2023年度～2025年度の新人看護職員研修・交流会受講者（延べ約160名）
- ・調査時期：5月（導入期）、6月（適応期）、9～10月（責任増大期）、1月（定着判断期）
- ・方法：無記名式アンケート調査
  - \*設問：離職意向・要因（人間関係内訳）・相談相手・就業継続要因・就業継続への意識・施設への期待・研修満足度

## III. 設問別データに基づく結果・分析・考察

### 【設問1】離職を考えたことはありますか（離職意向の有無）

**結果：**入職1ヶ月目（5月）の20%前半から、年度末（1月）にかけて離職意向は顕著に増加している。2024年度には63.6%、2025年度には54.5%に達しており、1月という最も心が揺れ動く時期を見据えた組織的な支援対応の重要性が浮き彫りとなった。

**分析：**離職意識は、年度末に向けて「3つのピーク」を伴いながら上昇する傾向が鮮明となった。

#### 1. 導入期（5月～6月）【期待と現実のギャップ】

入職直後は、自施設の研修体制に対する不安や、理想とする看護と実際の業務とのギャップが主因となる傾向がある。自身の技術習得の焦りの中で、「この職場でやっていけるのか」という組織の教育体制に対する評価が、離職意識に直結しやすい時期である。

#### 2. 現場適応期（9月～10月）【役割増大による自信喪失】

夜勤への従事や複雑な業務の割り当て、より重症度の高い患者の受け持ちなど、自立に向けたステップアップが加速する時期を迎える。増大する責任に対して「知識・技術不足による自信喪失」への不安が強まり、実務負荷の増大が、自己能力に対する過小評価を誘発し、心理的負担が増大する時期である。

#### 3. 定着判断期（1月）【蓄積されたストレスと次年度への葛藤】

年度末に向けて、「人間関係の悩み」が深刻化する傾向にある。これに加えて、1年間の頑張りに見合う処遇（給与等）への再評価が行われ、次年度の就業継続を総合的に判断する時期となる。ここでの悩みは、単一の不満ではなく、1年間蓄積された多層的なストレスの結果として表れる。

**考察：**離職意向は、個人の資質のみに起因するものではなく、独り立ちや夜勤の開始といった「役割の変化（組織的負荷の増大）」に強く連動している。特に1月に「離職意向のあり群」が半数を超える事実は、1年間の頑張りによる心身の疲労が限界に近づいていることを示唆している。離職意向を「辞めるか辞めないか」という固定的な判断として捉えるのではなく、「特定の時期に、誰もが経験する揺れ動く感情」として理解し、組織的に寄り添うことが重要である。

### 【設問2-①】離職を検討した「きっかけ」（上位離職要因）

**結果：**全期間を通じて「人間関係」と「知識・技術不足による自信喪失」が主要な離職要因となっている。「人間関係」内訳としては「先輩看護師」との関係が圧倒的に多く、特に6月以降に急増し、1月まで高い水準で推移している。また「知識・技術不足による自信喪失」では、時期を

問わず概ね離職意向に影響を与えている。5月・6月の初期段階では「研修体制が不十分」が上位に見られるが、年度後半には減少する。一方で1月になると、これらに加え「給与」や「労働条件」への不満も重なり、悩みが複雑化する傾向にある。

**分析：**離職要因は時期とともに明確に変化していく。「対人関係」や「自己能力への不安」、そして「組織体制」「労働条件の再評価」へと、新人の視点に移り変わっていくことが確認された。

**考察：**年度後半に目立つ「知識・技術不足の自信喪失」は、単なるスキル不足が原因ではない。先輩看護師との関係性が悪化することで「自分はダメだ」という自己過小評価に陥り、自己肯定感を喪失しているサインと言える。また、実際のスキル不足以上に、「命を預かる責任の重圧」を自分一人の能力の限界として抱え込んでしまう傾向も要因と考えられる。1月に処遇への不満が増加するのは、1年間の過酷な勤務に見合う対価が得られているかを問い直し、自らの努力に対する「納得感」を再確認している時期と捉えられる。

### 【設問2-②】人間関係の具体的な対象（内訳）

**結果：**人間関係を理由とした回答の多くが「先輩看護師」に集中している（2024年度1月は18名中16名、2025年度6月は9名全員）。一方で、同期とのトラブルは3年間を通じてほぼゼロだった。

**分析：**新人にとっての「人間関係」とは、事実上「指導者・先輩との垂直的な関係」を指している。教わる立場という圧倒的な力の差がある中で、新人がいかに周囲の顔色をうかがいながら業務にあたっているかが推察される。

**考察：**プリセプター等の指導者が、新人にとって「成長を支えてくれる存在」ではなく、自分を「評価し監視する対象」として映ってしまっている可能性がある。この垂直的な関係性からくる緊張感が最大のストレス源であり、離職リスクに直結している。一方で、同期はストレス源にならず、孤独感を分かち合える貴重な存在となっている。この「水平的な関係性」が、新人にとって『心が休まる居場所』として機能しており、このつながりを守ることが定着の鍵となると推察される。

### 【設問3】離職について誰に相談しましたか

**結果：**相談実施率は、年度の後半になるほど上昇している。相談者は初期では「家族・友人・同期」といった身近な存在が中心であるが、2024年度・2025年度の1月では「教育担当者・プリセプター・上司・先輩」へと拡大する傾向が見られた。一方で、相談していない理由に着目すると、「人間関係」「相談者不在」が上位を占める中、2025年度1月では「相談すると評価が下がらないか不安」が1位であった。

**分析：**身近な関係者に「弱音」を吐いて心を整える段階から、年度末には組織の意思決定層への「最終相談（意思表示）」へと移行していることが推察される。しかし、その手前で「評価への影響」を恐れて口を閉ざしている新人が少なからず存在しているということも、組織として理解しておく必要がある。

**考察：**信頼関係が構築される後半に相談者の拡大が見られるが、管理者が相談を受ける段階では、事態は既に深刻化しているケースが少なくない。悩みが深まる前の早い段階から、管理者が「いつでも話しかけやすい雰囲気」を作り、「弱音を吐くことが評価に響くことはない」という姿勢を言葉と行動で明確に示しておくことが必要である。

### 【設問4】今も離職の思いは継続していますか（就業継続への意識）

**結果：**年度の初期段階から離職意向は増加しているが、その思いは5～7割もの人で継続している。特に1月時点で2023年度では61.9%、2025年度では70.8%が離職意向を持ち続けており、その多くは「思いは変わらない」であるが、2025年度では4割が「思いは強くなっている」と答えている。離職の思いが消えることなく、解消されない不安や悩みを抱えたまま年度末を迎えていることが浮き彫りとなった。

**分析：**「辞めたい」という気持ちが一時的な迷いで終わらず、固定化（継続）してしまう背景には、精神的なサポートと、自身の成長を実感できる支援の両方が不足していることが考えられる。特に「成長の喜び」よりも「日々の苦しさ」が上回ってしまっていることが、離職の思いを長期化させる大きな要因となっている。

**考察：**新人の定着には、何よりも「心理的安全性の確保」が欠かせない。離職の思いを一人で抱え込み、それが継続してしまうのは、職場内に弱音を吐ける「安全な居場所」が不足しているサインでもある。しかし、指導者や先輩からの日常的な「承認」がしっかり届いているケースでは、たとえ一時的に離職を考えても、それが継続せず踏みとどまる「最大のブレーキ」として機能していた。「あなたが必要だ」という肯定的なメッセージが、新人の揺れる心をつなぎ止める大きな力になっていると言える。

#### 【設問5】就業を継続できている要因

**結果：**年度を通じて「先輩・指導者からの精神的サポート」および「自身の知識・技術の向上」が常に上位を占めている。特筆すべきは2024年度の1月では、離職意向あり群で「適切な評価」が急上昇していた。

**分析：**就業継続には、心の安らぎ（精神的なサポート）と、着実なスキルアップに伴う「仕事の手応え」の両方が不可欠な鍵となっている。特に、周囲からの「適切な評価」は、自分の努力が間違っていないという確信に繋がり、自信を喪失しやすい時期の強力な支えとなる。

**考察：**新人にとって、心理的安全性の確保が定着の絶対要件であると言えるが、日々の「苦しさ」を、自身の「成長の喜び」が上回った瞬間に踏みとどまることができるということも示唆された。また、指導者による日常的な「承認」や適切なタイミングでのフィードバックが、離職への最大のブレーキとして機能していることが裏付けられた。

#### 【設問6】施設に期待する離職防止の取り組み

**結果：**「給与・福利厚生向上」が一貫して最多である。「精神的支援」は時期により順位変動が見られるが、あり群に注目すると、「知識・スキル向上のための研修」が2023年度は全期間で上位、2024年度の年度末に順位が上昇している。

**分析：**処遇という「正当な対価（ハード面）」と、成長を支える「教育体制（ソフト面）」の両立を組織に求めているが、単に条件が良いだけでなく、「この職場で働き続けることで、看護師として着実に成長できるか」という視点が定着に影響を与えている。

**考察：**新人は、自らの業務を専門職としての歩みと自覚し始めており、それに見合う「正当な評価（処遇）」を求める冷静な視点を持っている。組織には、給与等の条件整備だけでなく、研修を通じた「確実なスキルアップ」という成長の機会を保証することが求められる。この「働きやすさ（処遇）」と「働きがい（教育）」を同時に高めることが、新人にとっての納得感に繋がり、組織への帰属意識を高める鍵となる。

#### 【設問7】当センターの研修・交流会への評価

**結果：**満足度は、3年を通し「満足（3点以上）」がほぼ100%と極めて高い評価を維持している。自由記載では「自分だけが悩んでいるのではないと知って安心した」「明日からまた頑張ろうと思えた」という声が圧倒的であった。

**分析：**職場でも家庭でもない、施設外の「第3の場所（サードプレイス）」としての機能が強く評価されている。日々の緊張から解放され、素直な自分に戻れる場所が、新人にとって不可欠な支えとなっている。

**考察：**自施設内では、「周り比べて自分だけができない」という孤立感に陥りやすい。しかし、他施設の同期との交流（ピア・サポート）を通じ、「誰もが同じ悩みを抱えている」と自分の状況を客観的に捉え直すことで、折れかけた心を回復させる力（レジリエンス）を取り戻している。外部研修は、組織の定着支援において、職場外で吐き出せない弱音を受け止める「組織の緩衝材」としての重要な役割を果たしていると言える。

IV. 結論：3か年のアンケート結果に基づき、以下の3点が抽出された。

#### 1. 「時期特有の壁」を予測した早めの関わりと成長の可視化

調査結果が示す通り、離職意向の変動は個人の性格や、やる気の問題だけではない。新人が一人前へと育つ過程で必ず直面する『共通の壁』として捉える必要がある。管理者には、問題が大きくなる前に「予見的な面談」を行い、意識的に褒める機会を作ることが求められる。特に、1月の自信喪失は業務が複雑になることによる「自己過小評価」が原因であることが多いため、技術の不足を指摘するだけでなく、この1年間の歩みを振り返り「できたこと」を目に見える形で伝える支援が不可欠である。自分の努力に対する「納得感」が、折れかけた自信を立て直す大きな力になる。

#### 2. 「評価者」から「伴走者」へ：先輩・指導者の関わりの再定義

離職理由の背景には、常に「先輩看護師との関係性」が存在する。指導者層には「正しくできているか採点する人(評価者)」ではなく、「共に歩む人(伴走者)」への役割転換を促すことが重要である。部署全体で、新人が弱音を吐いても不利益を被らない「心理的安全性」のある職場づくりを率先して進めていく必要がある。単に技術を教えるだけでなく、先輩が後輩の心に寄り添う「精神的なサポート」を指導計画の中に明確に組み込み、組織全体で支える体制を築くことが求められる。

#### 3. 「外部ネットワーク」を活かした心の回復力の強化

自施設内だけでは解消しにくい孤立感を、外部研修での交流(ピア・サポート)によって和らげることは、極めて有効な離職防止策となり得る。外部交流を単なる「現場を離れる時間」と捉えるのではなく、現場で再び頑張るための活力を蓄え、心の回復力(レジリエンス)を高めるための「大切な投資」と位置づける必要がある。自施設のみでは完結しにくい心のケアを外部に委ねる柔軟な視点を持ち、研修参加を職務として保障していくことが、早期離職を防ぐ大きな鍵となる。

### V. 結語

3年間の調査から見えてきたのは、新人看護師の「辞めたい」という気持ちが、個人の問題ではなく、役割が変わる時期(10月や1月)に誰もが経験する「心のバイオリズム」ということである。だからこそ、悩みが深まる前に手を打つ「予防的な関わり」が何より重要なのである。

新人看護職員は、技術の未熟さや人間関係に悩みながらも、その根底には「看護師として成長したい」という純粋で切実な願いを持っている。これに対し、管理者の皆様が心が折れそうになり孤立を深めてしまう時期をあらかじめ予測し、適切なタイミングで「今のままで大丈夫だよ」という安心のメッセージを届けることが、離職を防ぐ最大の鍵となる。

また、外部交流会で「悩んでいるのは自分だけじゃない」と心にゆとりを取り戻すことは、今の新人教育において欠かせない大切な支えである。新人の可能性を信じて伴走し続け、その温かな見守りの積み重ねこそが、次世代を担う大切な看護師たちを守り抜く道であると確信している。

この調査結果が、皆様の現場における一助となり、それぞれの施設での更なる定着支援の力添えとなることを切に願い、本報告の結びとする。

長崎県看護キャリア支援センター  
報告：佐藤 一枝(認定看護管理者)