

## 新人教育支援にグルーピングフォロー体制を導入して ～学習会前後の評価～

○山中 絵里子 谷津 しのぶ 岡山 香  
本間 真由美 陶山 恵 鈴木 智子

Key Words : 新人看護師, 人材育成, チーム支援

### はじめに

A病院看護部は、厚生労働省の新人看護師研修ガイドラインに則り、新人看護職員（以下：新人）に対する教育体制を整備している。平成23年度より「スタッフ全員で新人を大切に育てる」というビジョンのもと、新人が幾重にも支援を受けられるよう屋根瓦方式の教育支援体制を導入した。ICU・CCUはこのビジョンを具現化するために平成24年度よりグルーピングフォロー体制を導入した。この体制は、新人1名に対してプリセプター1名、サポーター1名とスタッフ5～6名で構成されている（図1）。プリセプター・サポーター・スタッフの役割（以下：各役割）は、院内新人看護職員教育支援手引書（以下：手引書）に明記されている。プリセプターは職場適応支援の担当者として全7項目、サポーターは目標設定・看護技術指導の責任者として全8項目、スタッフは技術習得の指導担当者として全3項目の役割がある（表1）。平成25年4月に、グルーピングフォロー体制の意義と各役割の理解について理解度調査を行ったところ、意義の理解は得られていた

が、各役割の理解度は低かった。そこで、グルーピングフォロー体制の意義と各役割に対する理解度を向上させ、新人教育支援に繋げられることを目的に取り組んだ。

### I 目 的

グルーピングフォロー体制の意義と各役割に対する理解度を向上させるために学習会を実施し、その評価と今後の課題を検討する。

### II 研究 方 法

1. 期間：平成25年10月～平成26年3月
2. 対象：師長・係長・新人を除く看護師22名
3. 調査・分析方法
  - 1) 手引書に沿った学習会を行い、前（平成25年10月）と後（平成26年3月）で体制の意義と各役割について独自に作成した100点満点の筆記試験を施行した。その結果を手引書に基づき採点し、学習会前後で比較した。体制の意義については単純集計を行い、各役割については単純集計とウィルコクソン検定（ $P < 0.05$  有意差あり）を行った。採点配分は、体制の意義を10点、

旭川赤十字病院旭川赤十字病院 ICU・CCU

INTRODUCTION OF GROUPING FOLLOW SYSTEM INTO EDUCATION SUPPORT OF FIRST YEAR NURSES  
～ EVALUATION OF THE LECTURE'S EFFECT ～

Eriko YAMANAKA, Shinobu YATSU, Kaori OKAYAMA, Mayumi HONMA, Megumi SUYAMA, Tomoko SUZUKI

## グループングフォロー体制とは

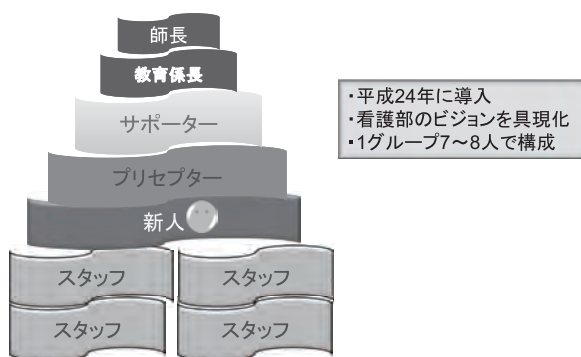


図 1

表 1 新人看護職員研修における各担当者の役割

担当者	定義 配置任期	要 件	役 割
スタッフ	定義 新人の看護実践・看護技術修得の指導担当者	部署の看護職員全員 (プリセプター, サポーター, 教育担当係長, 師長を除く保健師・助産師, 看護師, 准看護師)  ※部署の新人教育において, 全員が指導者としての役割を担う	1. 部署の新人教育計画に基づき, 日常看護業務において, 看護実践者の役割モデルとして, 理論的根拠を説明しながら, 看護基準・手順を活用し, 対処の状況に応じた看護実践・看護技術の指導を行う。 2. 看護技術チェックリストの他者評価を行う(卒後2日目看護職員, 准看護師を除く)。 3. プリセプター&サポーター任せにせず, 行った指導や関わった時の気づきについて共有する。
プリセプター	定義 新人の職場適応支援の担当者  配置 新人1名に対して1名配置  任期: 1年	1. 臨床看護経験が概ね3年以上で, 基本的な臨床看護実践能力を有し, 日常看護業務を円滑に遂行できる者 2. 新人の不安や悩みを自分の敬虔と結びつけて考え, 成長にむけて支援ができる者 3. 対象の個性に応じた看護過程が展開できる者 4. プリセプター研修を受講している者(予定を含む) 5. プリセプターの役割を通して主体的に学び成長することができる者 6. 部署経験1年以上の者 7. キャリア開発ラダーレベルⅠ以上か, それ担当の者	1. 話しやすい身近な先輩として新人の相談相手となり, 新人の職員適応への支援と精神的支援を行う 2. 新人が患者・家族, スタッフ, 他の医療従事者と関係づくりができるよう支援する。 3. 新人が新たに経験する勤務や看護業務オリエンテーションを行う。 4. 新人が社会人としての基本的マナーを修得し, 専門職業人として自覚を持った行動ができるよう指導する。 5. 看護記録, 看護過程の展開を指導する。 6. サポーター, スタッフと協力し, 新人の看護技術修得の指導・評価を行う。 7. 新人教育支援に関する定期的な会議(研修)に参加し, 個々に合った教育支援について共有し支援する。
サポーター	定義 新人の目標設定, 看護技術指導の責任者	1. 臨床看護経験が概ね5年以上で, 看護職員の模範となる臨床看護実践能力を有し, 安定した状態で教育的役割が担える者。 2. チームリーダーとしての調整能力を有している者。 3. 指導者としての役割意識と指導力を向上させる意欲がある者。 4. 部署経験1年以上の者 5. 以下の①～⑤のいずれかの資格を有する者(予定者を含む) ①プリセプター研修を受講している者 ②リーダーシップ研修を受講している者 ③その他教育に関する研修を受講している者 ④厚労省, 北海道が主催する臨地実習指導者研修を終了している者 ⑤キャリア開発ラダーレベルⅡ以上か, それ相当の者	1. 部署の新人教育計画に基づき, 新人個々の教育計画の立案・修正・評価を行う。 2. 新人の目標を設定し, 達成できるよう支援し, その評価を行う。 3. 看護実践者の役割モデルとして, 倫理的根拠を説明しながら, 看護基準・手順を活用し, 対象の状況に応じた看護実践・看護技術の指導・評価を行う。 4. 看護技術チェックリストの他者評価をプリセプター, スタッフと協力しながら行う。 5. 新人の看護技術修得状況を把握し, (3・6・12ヶ月), 未経験の看護技術を経験できるよう調整する。 6. 新人教育支援に関する定期的な会議(研修)に参加し, 個々の成長に合った教育支援について検討しスタッフに周知する。 7. 新人対象の看護技術習得のための集合研修に指導者として参加し, 部署教育と連動させる。 8. 部署責任者, 教育担当係長とともに部署の新人教育計画の評価を行う。

各役割を各5点とし、全18項目で合計100点とした。

- 2) 看護師経験年数、プリセプター・サポーター経験の有無で比較し単純集計した。
- 3) 平均点以下の看護師の属性について調査し単純集計した。

### III 結 果

グルーピングフォロー体制の意義については、学習会前群で22名中17名が正答、5名が不正答であったが、学習会後群は全員が正答した。各役割については学習会後群の平均点で有意な上昇がみられた(図2)。各役割別にみると、プリセプターの役割7項目中では、「精神的支援」がやや低下したがそれ以外の正答率は有意に上昇した(図3)。サポーターの役割8項目では、項目全てにおいて正答率は上昇しているが、学習会後でも5項目が50%以下の正答率だった(図4)。スタッフの役割3項目では、学習会前では低かった「チェックリストの他者評価」は正答率が上昇したが、「プリセプター・サポーター任せにしない」などの他2項目は下降した(図5)。試験結果の看護師経験年数の比較

では、経験年数2～4年目以外で上昇がみられた(図6)。また、プリセプター・サポーター経験の有無の比較では、経験にかかわらず有意な点数の上昇がみられた(図7)。学習会後の試験結果で平均点以下の看護師の属性は、看護師経験年数2～4年目4名中4名、10年目以上13名中5名、プリセプター・サポーター経験ありで11名中4名だった(表2)。

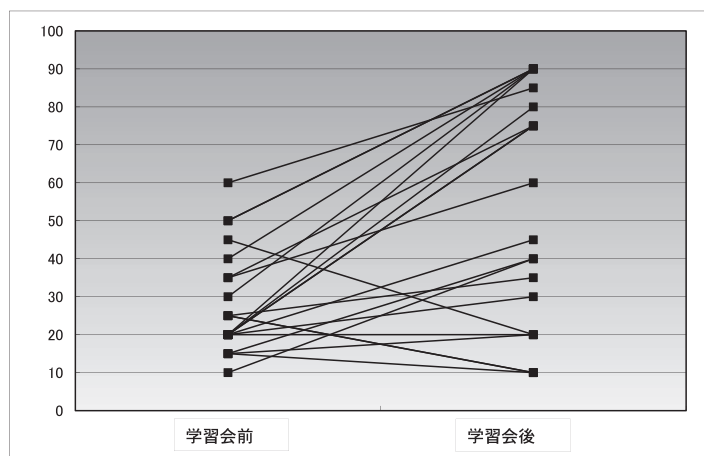
### IV 考 察

チームが相乗効果を生み出すには、「1. 共通の目的や目標が存在すること」、「2. 個々の特性に応じた役割分担がされていること」、「3. 個々が自分の担当役割にコミットしていること」、「4. 必要に応じてチーム全体で情報共有すること」と言われている<sup>1)</sup>(図8)。

「1. 共通の目的や目標が存在すること」については、学習会後に全員が体制の意義を正答でき、「スタッフ全員で新人を支援する」という共通の目的を理解できたと考える。全員が同じ目的を認識し新人教育に取り組むことがグルーピングフォロー体制には重要である。

「2. 個々の特性に応じた役割分担がされてい

学習会前群平均 28.0±13.5点 ➡ 学習会後群平均 53.6±30.9点



n=22

P=0.001

図2 各役割についての試験結果

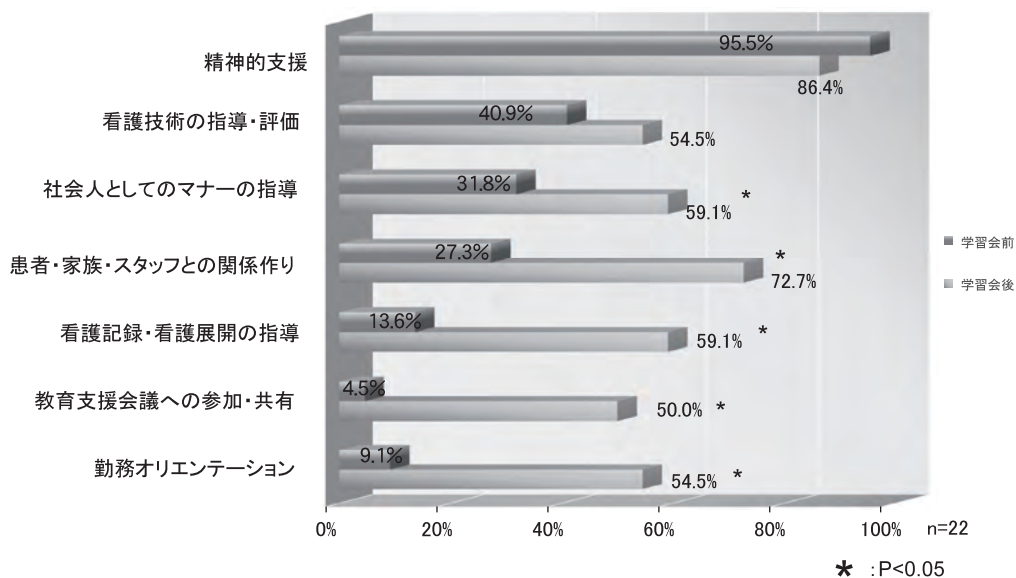


図3 プリセプターの役割についての試験結果

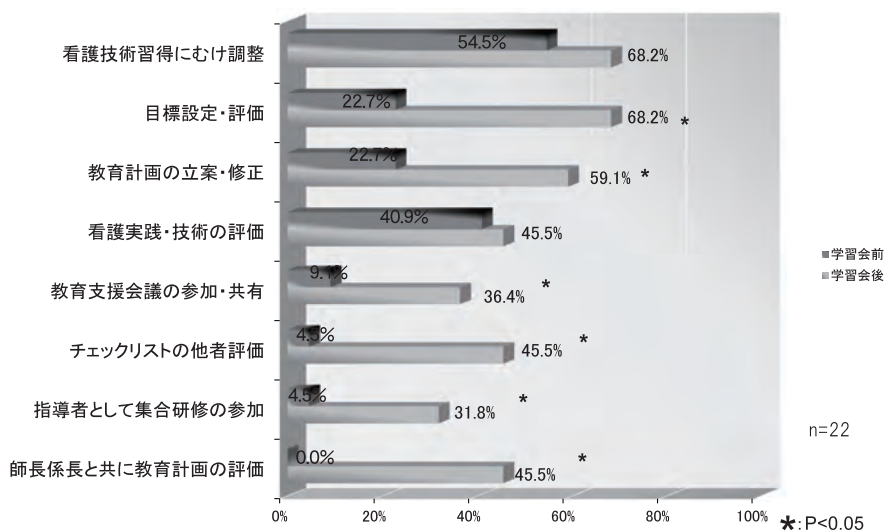


図4 サポーターの役割についての試験結果

ること」についてはA病院ICU・CCUではグルーピングフォロー体制を導入以降、経験に応じて全員に各役割が分担された。自分がどの新人の担当であるかを知る事と役割の明確化により、最低限の責務を把握することが一人一人の責任感となり、役割遂行を効率よく進めることに繋がると考える。各役割の理解は、学習会後

で平均点の上昇はみられたが、53.6点に留まっており理解度の向上は十分ではない。その中でも、サポーターの役割についての理解は、対象看護師の半数以上が50%以下だった。また、平均点以下の看護師には、看護師経験2～4年目が全員、10年以上が13名中5名含まれていた。学習会後の筆記試験でも正答率が上昇しな

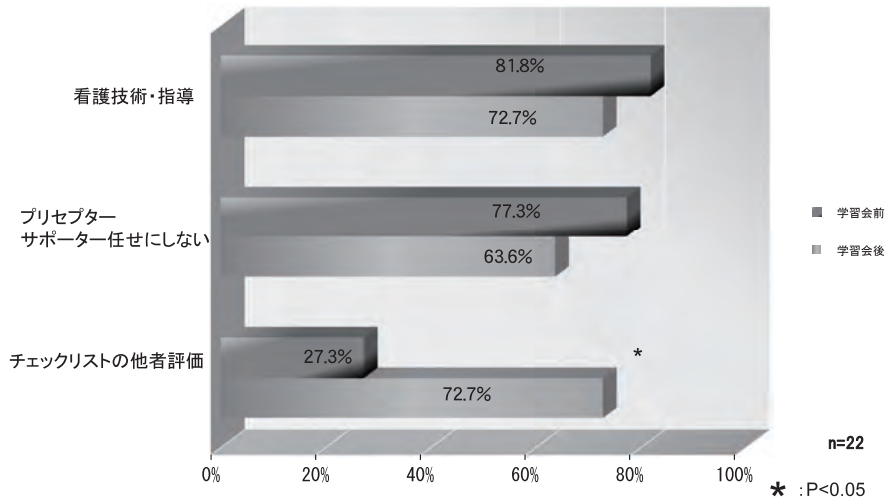


図5 スタッフの役割についての試験結果

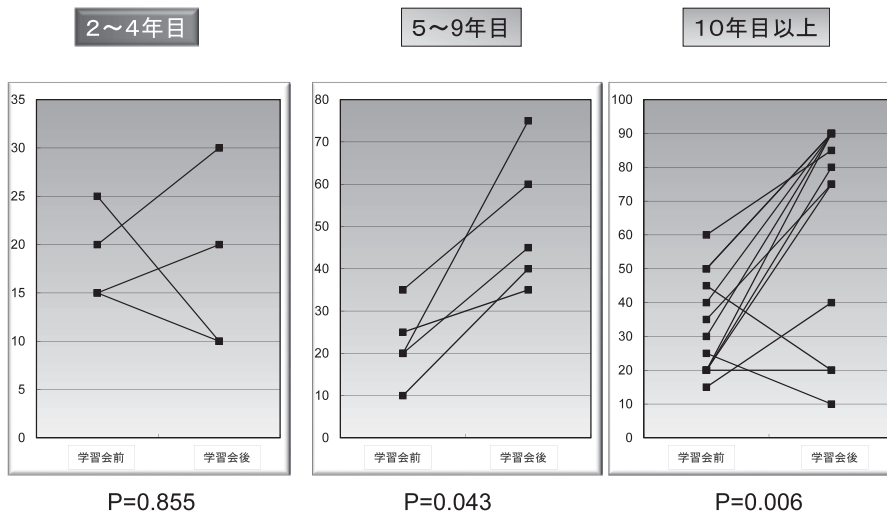


図6 試験結果を看護師経験年数で比較

かった要因には、経験の浅い看護師では、教育経験の少なさや新人教育への意識の低さがあると推測された。また、サポーターを担う能力を持つ経験10年目以上の看護師では、新人教育の経験や継続教育として受けた研修に個人差があり、新人教育に関する知識に差があることが考えられた。

そのため、「3. 個々が自分の担当役割にコミットしていること（関わりを持つこと）」については、知識を実践に結びつけるための教育が

必要と考えた。プリセプターには、重要な役割である精神的サポート・環境適応を強調した教育が必要である。サポーターには、全ての役割を把握しグループ内を調整する能力を強調した教育が必要である。一方、スタッフの役割についての理解は、「プリセプター・サポーター任せにしない」の正答率が60%に留まっていることから、協働意欲を持ち新人教育を行うためには、具体的かつ明確な関わり方を示すことが重要と考える。そのため、平成26年度より、「基

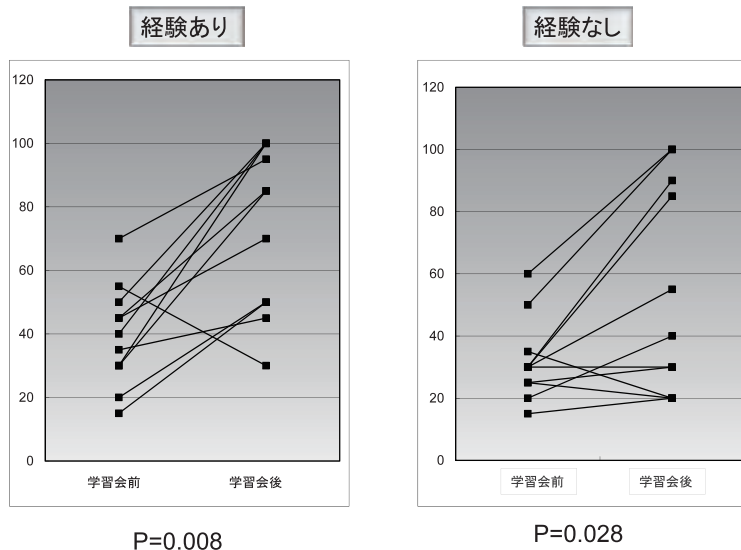


図7 試験結果をプリセプター・サポーター経験有無で比較

表2 学習会後の試験結果が平均点以下の看護師の属性

属性(対象者数)		平均点以下
看護師経験年数	2～4年目(4名)	4名(100%)
	5～9年目(5名)	2名(40%)
	10年目以上(13名)	5名(38.4%)
H23年以降の プリセプター サポーター経験有無	経験あり(11名)	4名(36.3%)
	経験なし(11名)	7名(63.6%)

礎看護技術チェックリストの他者評価を1人5項目以上実施すること」、「新人の月毎の目標に応じた各役割を掲示すること」、「新人教育支援会議前後のグループ内での情報交換に加え会議へ1人1回以上参加すること」を目標とする働きかけを行っている。

「4. 必要に応じてチーム全体で情報共有すること」については、これまで新人教育支援会議は師長、係長、プリセプター・サポーターのみで行われていたが、スタッフも参加することで新人の情報共有のみならず、スタッフの役割の

理解や現状を把握する場としても活用し、グループの活性化を図っていくことが必要と考える。

## V 結 論

スタッフ個々が、新人教育支援における自己の役割を理解して実践できるよう、各役割に応じた教育を行うこと、会議への参加率を上げて情報共有を充実させること、そして、病棟全体で新人を教育していく職場風土を作り上げていくことが、グルーピングフォロー体制には欠かせないと考える。

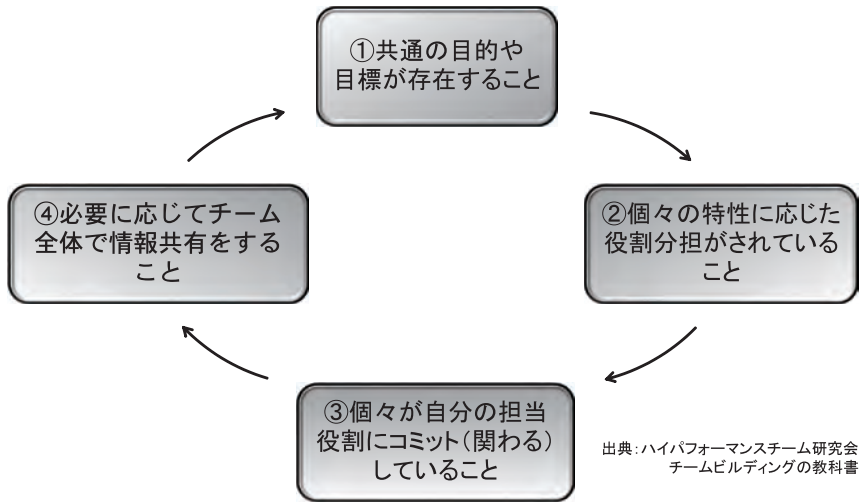


図8 チームが相乗効果を生み出すための関連図

本研究は、第42回全国集中治療医学会で発表した。

#### 文 献

- 1) ピーブルフォーカスコンサルティングハイパフォーマンス・チーム研究会，チームビルディングの教科書－組織力向上のための最強メソッド，秀和システム，2008，P30－33.
- 2) 福井トシ子，杏林大学付属病院看護部，MC メディカ出版，新卒看護師教育「アプリコットナースサポートシステム」－プリセプターシップの限界を超える・チームでともに成長する，2008.
- 3) 岡山深雪，社会医療法人社団カレスサッポロ北光記念病院，チームサポートシステムがチームに与える効果～チームサポートに対する意識調査から，北海道看護研究会集録，Vol.2013，P42－44，2013.
- 4) 森美穂子(福岡新水巻病院)，ICUにおける新人教育～アプリコットナースシステムを導入しての効果，日本救急看護学会雑誌，Vol.11，2，P135，2009.
- 5) 金澤ひろみ，新人育成の支援と援助－ICUにおける新人看護師の教育体制(特集 新人から先輩へ－新人育成の支援と評価)，看護実践の科学，Vol.38，P13－18，2009.
- 6) 厚生労働省，新人看護職員研修ガイドライン，2011，2014. 8. 2  
URL : [www.mhlw.go.jp/stf/houdou/...att/2r985200000128vp.pdf](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/...att/2r985200000128vp.pdf)