

新人看護師の職場適応を促進するための取り組み

—新人教育担当者の横断的活動を通して—

○杉町 富貴子 金尾 由紀 山根 理恵子 太田 純代 林田 みさお

I. はじめに

近年の医療の変化に対応して、看護職の業務もさまざまに変化している。医療技術の進歩への対応や医療安全の確保など、取り組むべき課題は多く、それらに適切に対応するためには、看護職員の臨床看護実践能力の向上を図ることが必須である。特に新人看護師には、学生時代とは大きく異なる環境の中で安全に業務を遂行できるように、組織的、体系的な取り組みが必要とされている。¹⁾

当院は、1993年からプリセプターシップを導入し、新人看護師のリアリティショックを和らげながら新人が職場に適応し、看護師として自信を持てるように支援している。そのような中で今年度は、各看護単位に新人の占める割合が高く、より効率的で安全に看護実践能力の向上をめざす必要があった。そこで、部署の垣根を越えて活動できる新人教育担当者を新しく置いた。

今回アンケート等による新人の意見を参考に、新人教育担当者の横断的活動を振り返り、新人看護師の職場適応を促進するための取り組みについて考察した。

【用語の定義】

新人教育担当者：新人看護師の職場適応を促進するために活動する。具体的には、院内での新人教育研修プログラムの運営と、横断的に新人の配属部署をラウンドし、新人との会話や行動をともにすることで精神的サポートや技術指導を行う。また、管理者やプリセプターを中心としたスタッフとの連携や、関連する委員会（教育委員会、師長会、プリセプター委員会）と連携して、各部署での新人看護師教育を支援する。

II. 方法

1. 卒後1年目の新人看護師に対し、入職2ヶ月終了時（5月31日）と入職8ヶ月終了時（12月5日）の2回、ラウンドに対する意見を自由記述するアンケートを実施した。

2. 協力の得られた新人看護師からは、直接インタビューを行った。
3. 1. 2の結果を参考に、新人看護師の職場適応を促進するために行った取り組みについて、活動目標にそって考察した

【倫理的配慮】

アンケートは無記名とし、インタビューは、了解の得られた者のみに行い、部署や個人が特定されないようにする。

III. 結果および考察

【活動目標】

- ① 新人看護師の職場適応を促進し、離職を防止する。
- ② 新人看護師が安全で確実な看護技術が実施できるよう支援する。
- ③ 各部署の新人看護師教育が効果的に実施できるよう支援する。

【ラウンド方法とラウンド実績】

担当者2名で、それぞれが月1回程度ずつ全部署をラウンドした。それぞれの業務を調整してラウンドできる日程を決定し、事前に師長会で日程表を提示した。

1回2~3部署に出向き、1部署に30~60分かけた。4月後半~12月末までで、2名それぞれに12クールと8クールラウンドした。

目標①について

1. ラウンドによる職場適応状況の把握

新人の配属部署をラウンドして、新人と関わることで職場適応状況を把握した。ラウンドの際は、管理者から状況聞き、新人との直接会話により、身体面・精神面の状況を把握するよう努めた。しかし業務中であるため、顔を合わせる程度で、充分に関わることができないこともあった。また、ラウンド日が新人の勤務日と合致せず、ほとんど会えないままの新人もいた。

短い関わりの中でも、現状を報告してくる者や、不安・悩みの表出ができる者もいて、

「悩み、不安が話せて安心した」「話しを聞いてもらって気持ちが晴れた」という意見があった。誰かに話を聞いてもらいたい、相談したいと思ったとき、ラウンドが行動を移すきっかけになったのではないかと考える。

その中で、担当者が部署外の者であり、部署内の先輩には言いにくいこと、話しづらいことが話せたという意見があった。このことから、部署外の者が新人教育担当者として関わることは、効果的な方法と考える。

成長過程に個人差が出てき始めた入職3ヶ月後頃から、病棟での個別対応に協力することを師長会とラウンド予定表で提示した。その後、精神的に不安定な者やインシデントやアクシデントにより落ち込んでいる者に対して、ゆっくり関わるができるよう、病棟側でラウンドの日に合わせて時間と場所、業務の調整が行われることもあった。そのような場を設けてもらった新人は、その後のラウンドでは自ら相談を持ちかけ、問題解決する行動をとる傾向にあった。しかし、特別な調整がないまま業務の途中で関わることは、「病棟では本音は言えない」「先輩の前では答えにくい」「時間がなくてもいい。事前に判っているので調整してもらいたい」という意見となった。その時々で、しっかり新人の気持ちや感じたことを語らせることは自立への支援となる。短い時間でも確実に話ができるよう業務を調整することや、プライバシーの確保ができる環境の調整など、各部署との連携強化が今後の課題である。

その他「今の状態を振り返る機会になった」「その時の自分の気持ちに気づくことができた」という意見もあった。ラウンドは、話すことで自分自身を整理し、客観的に見つめ直す機会になると考える。

2. ストレスに対するセルフケアの促進

井部ら²⁾の報告によると新卒者は就職時の状況を「できない」「自信がない」「わからない」「全てが怖い」としており、「ゼロからのスタート」だと認識している。しかし臨床現場では、免許を持っている限り一人のプロであり、そのギャップがストレスとなる。ストレスについて新卒看護師と全国の他の労働者平均とを比較すると、新卒看護師のほうが量的・質的・身体的負担が高く、対人ストレスも高い結果が出ている。適度なストレスは仕事への意欲を向上させ能率を上げるが、過度なストレスやストレス状態の持続は、逆に仕

事の能率を下げる。

そこで職場適応状況把握の客観的指標として、稲岡の“バーンアウトスケール”を活用したアンケートを3ヶ月ごとに実施している。前年度はアンケート結果を、新人を迎える側が新人の状況を知った上で職場への適応を支援するのに役立てていた。今年度は、新人自身が自己の状況を把握できるように、バーンアウトスコアとして点数化した結果を各自に返した。この結果が、ラウンド時の話題のきっかけとなることもあった。

ストレスを乗り越えていくためには、新人自身が看護師特有のストレスを理解し、適切な対処の仕方を身につける必要がある。そこでストレスマネジメント研修会を開催し、新人だけでなくプリセプターや他のスタッフも参加できるようにした。

新人各自に返したバーンアウトスコアを、新人自らがオープンにし、新人同士や病棟スタッフと語り合う部署もあった。それによってプラスのストロークを返してもらい、新人が自身のストレス対処行動を見出すきっかけにもなった。このことは、スタッフもストレスマネジメント研修を受け、理解していたことが関係していると考えられる。

3. 教育プログラムの修正

院内の新人教育研修プログラム(資料1)の運営を担当する中で、ラウンドで捉えた問題点に対し、教育委員会のアドバイスを受け、プログラムの内容や時期の修正を行った。

医療安全研修は、主に事故防止の目的で行う計画だった。しかし、ラウンドで院内全体の陰部洗浄時の問題点を捉え、感染防止技術研修を加えた。これは、指導にあたるスタッフの問題もある。各部署から1名ずつプリセプターがオブザーバーとして参加し、研修内容を病棟で活かすように働きかけた。このことよりラウンドは、院内全体の問題点をキャッチすることに役立つことがわかった。

ストレスマネジメント研修が終わって、デブリーフィングの意味で、リフレッシュ研修を追加開催した。この初期の時期までに3名の離職者があり、インシデントが増えストレスの増強が考えられた。夜勤も入りだし、同じ新人同士でゆっくり話す時間も取りにくくなっていた。ストレス発散や気分転換を目的に、同じ1年目同士で思いを語り合い、評価や解決策を考える必要はない会とした。

看護協会の調査³⁾では、新人が仕事を続け

るうえで支えとなったこととして、7割以上が「同期の同僚と励まし合ったこと」と答えている。このことから、同期で語り合い、共有する場を意図的に作ることは今後必要だと考える。

以上より、計画通り研修プログラムを実施するだけでなく、新人の適応状況に応じてタイムリーに修正していくことで、研修効果の向上も期待できる。そのためには状況の把握が必要で、ラウンドはその把握に役立った。

目標②について

1. 新人の看護技術と OJT の把握・支援

新人が早期に離職する要因で最も多いのは、基礎教育終了時の能力と現場で求める能力とのギャップである。³⁾そこで、実際の看護場面を通して、新人の看護技術を把握することは重要である。

ラウンドでは、ケア場面の見学などを通して、新人の看護技術と、スタッフの技術指導の現状を把握した。しかし「多忙な業務の邪魔ではないか」「緊張させてしまう」といった遠慮があって、新人教育担当者の実際の介入は少なかった現状がある。

ケア場面を見学し、時には一緒に実施・指導したことについて、緊張はあるが「根拠に基づいたアドバイスをもらえよかった」「第三者の目で病棟の先輩とは違った評価、アドバイスがもらえて良かった」という意見が新人より得られた。今後は、新人教育担当者がもっと主体的に看護技術指導へ介入する必要があると考える。

現場の指導方法としては、看護基準・手順が効果的に活用されておらず、先輩によって指導方法が異なるような場面があった。その時は管理者にフィードバックした。先輩の後姿を見て新人は成長していく。鶴田は⁴⁾「教えることがバラバラだと、混乱を生じさせることから、指導する側の足並みもそろえておく必要がある。」と述べている。つまり、新人と同時にプリセプターをはじめとしたスタッフ教育の検討も必要である。

2. 看護技術指導の個別対応

技術指導の個別対応を、1つの病棟から依頼され実施した。新人看護師と3日間行動をともにして、看護技術の指導やメンバーシップ発揮の支援を行った。新人の指導にマンツーマンでゆっくり専念でき、また部署外の看護師だからこそ、新鮮な目線でアドバイスで

きる部分があることが管理者や新人の反応からわかった。このような実践は、プリセプターをはじめとしたスタッフの負担の軽減となり、新人自身へはタイムリーな技術支援が不安の軽減となると思われる。そしてさらに、新人教育担当者自身がやりがいを感じる結果となった。

今回のような個別指導は、専任の担当者ではないので、ある程度限られてしまう。その対象の基準や、現場との細かい調整の必要性などの課題はあるが、病棟スタッフではなく、第三者的立場で新人を指導する機会を作るシステムの検討も今後必要であると考ええる。

目標③について

導入期は、看護副部長とともに各部署をラウンドした。管理者より話を聞き、目標提示の仕方や、受け持つ患者の人数と患者選択基準、技術チェックの方法など、病棟独自の手法やその問題点が見出せ、看護副部長から適宜アドバイスがあった。

新人とラウンドで話した内容は、各部署の新人支援に活かしてもらえるように、内容によって管理者等に情報提供した。それについて「言った内容を、病棟の人に伝えてもらって助かった」という意見があった。話を聞くだけでなく、伝えるべき内容か会話の中だけに留めておくべきかを判断し、橋渡しすべきことを正しく現場に伝えることが、各部署の新人教育が効果的に実施できることにつながる と考える。

新人全体の傾向や成長過程などの情報は、教育委員会や師長会、プリセプター会で伝えた。また看護管理者会議では、離職した新人看護師について事例検討し、当該部署だけでなく看護部全体で振り返った。

このように、新人教育担当者が各部署だけでなく各種委員会等と連携する事は、新人の職場適応状況把握の視点が広がり、看護部全体で新人の職場適応を促進する事につながる と考える。

IV. 結論

1. 新人は、病棟以外の第三者からの支援を求めており、新人教育担当者による横断的活動の継続が必要である。
2. 効果的なラウンドのためには、話を聞く場所や時間の確保について、各部署との連携強化が必要である。
3. 横断的な活動は、看護技術に関する全体

の問題把握につながり、プリセプターをはじめとするスタッフ教育の必要性もわかった。

4. 看護技術指導の個別対応を充実するためには、対象や調整内容の基準についての検討が必要である。
5. 新人教育担当者が各種委員会等と連携する事は、看護部全体で新人の職場適応を促進する事につながる。

V. おわりに

今回は、アンケートによる新人の意見を中心に考察を行った。今後さらに、管理者や病棟スタッフの意見も捉えることで、活動の評価を深め、新人看護師の職場適応の促進を図りたい。

【引用・参考文献】

- 1) 平成16年3月、厚生労働省「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」
- 2) 井部俊子ほか：看護教育における卒後臨床研修のあり方に関する研究，厚生科学研究，1999.
- 3) 日本看護協会中央ナースセンター：2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書，11-18，2005.
- 4) 鶴田恵子：新人看護師が“育つ”環境をつくる，看護展望 32(3)；12-15，2007.
- 5) 菊池美登里、上田順子：職場適応支援担当部門の設置と専任看護師の役割，看護展望 32(11)；17-21，2007.
- 6) 佐藤ユキ子他：新人看護師の受け入れに向けてこれから必要になる視点，看護管理 17(3)；216-221，2007.

資料1. 新人教育研修プログラム

日時		目的	内容
5/31	初期研修	リアリティショックを予防する	KJ法を活用した意見交換。 就職してから現在までの状態、思いや悩みを共有。
6/16	医療安全研修	医療事故の傾向と対策について理解できる	例年の事故防止研修に加え、感染防止として陰部洗浄技術についても研修。
7/26	ストレスマネジメント研修	自己を客観的に捉えることが出来る	自分自身のストレスマネジメントの方法を知るために、講義形式の研修。 プリセプターとその他看護師も参加可能。
8/4	リフレッシュ研修	心身のリフレッシュを図り、職場適応を促進する。	テーマは特に決めず、新人同士で自由に何でも語り合う場を企画。
9/1	看護実践研修 (フィジカルアセスメント)	看護実践の中で必要な技術を習得することができる	フィジカルアセスメントについての知識・技術を習得し、自己の課題を明確にする。
10/15	看護実践研修 (スキンケア)	看護実践の中で必要な技術を習得することができる	スキンケアに関する知識・技術を習得し、自己の課題を明確にする。
1/22	看護実践研修 (死後の処置)	看護実践の中で必要な技術を習得することができる	ラダーI段階習熟要件の生活の援助技術の習得
2/5	終了時研修	自己の看護観を深める 倫理的感受性を育成する	印象に残った看護場面での体験をレポートに書き、新人同士で看護を語ることで自己の看護観を深める。