

卒後2年目看護師の思いや支援ニーズの実態調査 — 係長としての教育的サポート —

瀧口 祐子 麻植 真弓 千郷ひとみ 尾田 睦美 堀 八千代

徳島赤十字病院 看護係長研究グループ

要 旨

A 病院では、卒後臨床研修制度を導入し10年目となる。平成21年度の法改正を受け、平成22年度よりその指導体制はさらに強化された。その中で、指導官との密接な関わりもなく、自立を求められる立場となった卒後2年目看護師からは、不安の声を聞く。そこで、卒後2年目看護師の思いや支援ニーズを明らかにし、係長としての教育的サポートのあり方を検討することを目的とし、卒後2年目看護師27名を対象に研究者が作成した自記式質問用紙と新人看護師職務ストレス尺度を使用してアンケート調査を行った。その結果、卒後2年目看護師は、独り立ちからの不安によるストレスを受けている。係長には、基礎的な知識や技術より統合された実践的知識を用いた教育的サポートが求められる。対象者は、人間関係よりも看護ケアに関連するストレスを受けていることが明らかになった。今後は病院としても継続した研修が体系化されており、係長として教育的役割を果たしていきたい。

キーワード：卒後2年目看護師，独り立ち，支援ニーズ，教育的サポート

はじめに

A 病院では、新人看護師を対象に卒後臨床研修制度を導入し10年目となる。平成21年度の法改正により新人看護職員研修が努力義務化されることを受け、A 病院は平成22年度より指導官の下に指導ナースを置き、指導者の教育プログラムが追加されるなど指導体制が強化されている。臨床研修看護師は1年間のローテーションの中ではマンツーマンの指導が行われるが、2年目からは指導者との関わりが少なくなる。また、看護実践の自立が求められ、一人で判断し実践することが必要となってくる。その中で、卒後2年目看護師から夜勤や急変時に不安を感じ、無力感を訴える声を聞くことがある。

卒後2年目看護師への支援は、係長の重要な役割であるが、OJT 以外の支援内容が具体化されておらず、支援への指標が見えにくい状況である。そこで、係長としての支援のあり方を検討するため、本研究に取り組んだ。

研究目的

卒後2年目看護師の思いや支援ニーズを明らかにし、係長としての教育的サポートのあり方を検討する。

研究方法

1. 対象

A 病院に勤務する新人看護師卒後臨床研修を修了した卒後2年目看護師27名

2. 調査期間

平成23年10月1日～10月28日

3. データ収集方法

調査質問用紙は研究者が作成した自記式質問用紙と新人看護師職務ストレス尺度¹⁾を使用した。新人看護師職務ストレス尺度は、26項目で構成されており、全項目の合計得点で「総ストレス」を算出する。各項目は6つに分類され、①【自分の看護能力不足に関するストレス（10項目）】 ②【他の看護師との関係に関するストレス（5項目）】 ③【患者や家族へのサポートに関するスト

レッサー（3項目）】④【上司との関係に関するストレスラー（3項目）】⑤【看護援助のジレンマに関するストレスラー（3項目）】⑥【医師との関係に関するストレスラー（2項目）】で構成されている。この6つの下位尺度は、《看護ケアに関連する側面》と《職場の人間関係に関連する側面》の2つに集約され大別されている。対象者に質問用紙を配布し、無記名で記載し封筒に入れて投函してもらい留め置き法にて回収した。

4. 分析方法

- ①自記式質問用紙の内容については、抽出されたデータを内容分析した。
- ②新人看護師職務ストレスラー尺度に関しては、6つの下位尺度の項目数が一定していないので、合計得点を項目数で割った値で下位尺度毎に比較した。また、《看護ケアに関連する側面》と《職場の人間関係に関連する側面》に大別された下位尺度は、個人の得点をT検定により比較分析した。

5. 倫理的配慮

対象者に文書で研究の主旨、不利益を受けない権利の保障、匿名性の保障について説明し、質問用紙の投函をもって研究の同意を得られたとした。

A病院の医療審議部会の承認を受けた。

結 果

対象は卒後2年目看護師27名のうち、アンケート回収率は18名（回収率67%）で有効回答率は100%であった。

1. 2年目になって最も困ったこと（表1）

係長にサポートして欲しかった内容は、急変時の対応13名、看護記録について12名、インシデントやアクシデント時の対応・重症患者の対応が各11名、優先順位の判断7名、医師への報告について6名であった。その他として、事例を通じた指導、ターミナルケアなどの意見があった。

2. 係長にサポートして欲しかったこと（図1）

3. 2年目として望む研修

2年目として望む研修としては、急変時の対応6名、ハイリスクを含む薬剤について4名、パスについて・フィジカルアセスメント・疾患に関連した治療法・優先順位の判断・ターミナルケア・災害時の対応が各1名であった。

表1 2年目になって最も困ったこと

抽出されたデータ
<ul style="list-style-type: none"> ・急変時の対応（ノーコードブルー・コードブルーの患者の場合） ・モニター心電図の解説 ・不穏時に適切な対応ができていないと感じた ・未経験の処置や検査の対応や手順
<ul style="list-style-type: none"> ・未経験項目を任された時の対応に困った ・申し送り時に初めて聞いた略語が出てきた時に内容がわからない ・一人ではしなければならないので、ひとつひとつに時間がかかる ・研修生は全てに対して報告相談していたので、どこまで自己判断すればよいかわからない ・一人前として扱われ、業務を次々とこなさなければならない ・他部署との連携（医療社会や入院係など）がよくわからず手続きに困った ・一人の看護師として扱われるようになったので、業務の細かい部分まで覚えるのが大変 ・独り立ちになった際に夜勤の多忙さや責任の重さに対し、自分の能力がついていっていない ・一人で夜勤を任されるようになった責任感の重さがストレス ・独り立ちできない、期待に応えられず、見放されるのではないかという不安 ・急にいろいろな事を一人で行うことへの戸惑いと不安 ・書類の運用やその他の対応について、人により指導が異なり困った

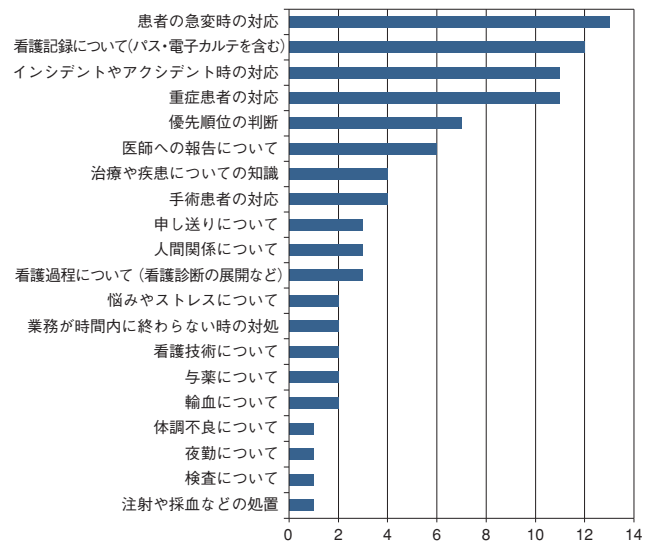


図1 係長にサポートして欲しかったこと

4. 4月から不調を感じた症状（図2）

18名中の16名（89%）が疲労感を感じていた。次いで頭痛・肩こりが各9名（50%）であった。

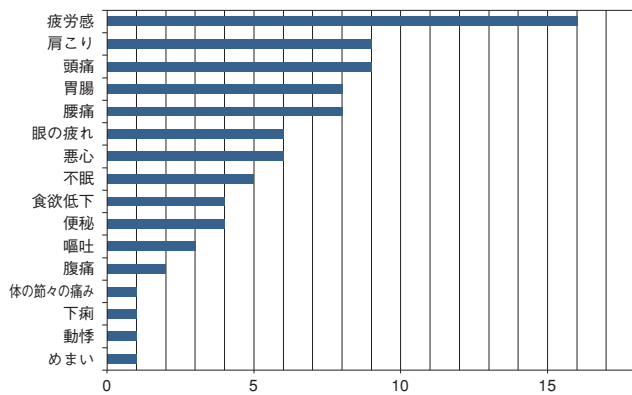


図2 4月から不調を感じた症状

5. 新人看護師職務ストレス尺度による結果 (図3, 4)

総ストレスの得点範囲は26点から130点であり、一番高い人が92点、低い人が60点であった。6つの下位尺度の比較では、【自分の看護能力不足に関するストレス】の得点が64.4点と最も高く、【患者や家族へのサポートに関するストレス】60.7

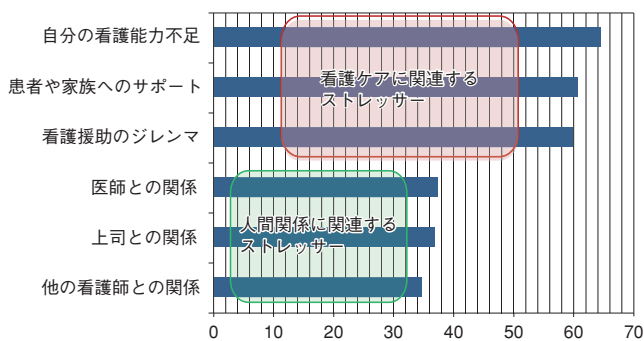


図3 新人看護師職務ストレス尺度

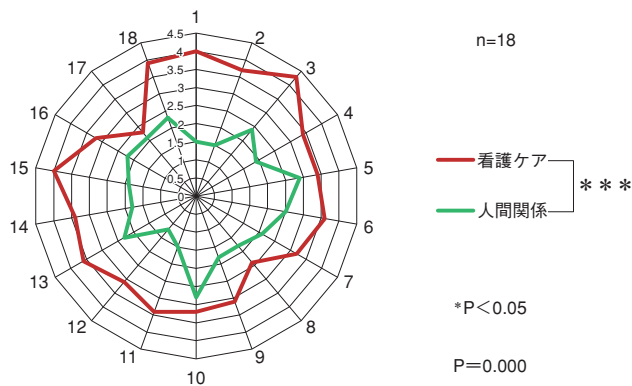


図4 新人看護師職務ストレス尺度 (大別した下位尺度)

点、【看護援助のジレンマに関するストレス】59.7点、【医師との関係に関するストレス】37.5点、【上司との関係に関するストレス】37.0点、【他の看護師との関係に関するストレス】34.8点の順に高かった。(図3)

大別された《看護ケアに関連する側面》の平均点3.40点、《職場の人間関係に関連する側面》の平均点2.03点であり、T検定の結果、《看護ケアに関連する側面》が有意に高かった (P=0.000)。(図4)

6. 相談相手について

相談相手については、全員がわからないことや悩みを相談する相手があり、相談することで問題が解決できたが16名(89%), 解決できないが2名(11%)で、解決できない2名は新人看護師職務ストレス尺度の高い群に属していた。

考 察

卒後2年目看護師にとって職場内の最も困ったことは、急変時や不穏時の対応、未経験の項目や経験不足から起こる項目に困ったと感じ、自分の技術不足や判断能力の未熟さや時間がかかることなどを挙げている。また、業務配分の困難さ、他部署との連携、業務内容の詳細がわからないなど、臨床研修看護師の時には一人で経験することがなく、独り立ちすることで気付いた内容も挙げられている。そして、一人で行うことや独り立ちへの責任感の重さにストレスを感じており、早く一人前として自立したいという、理想と現実とのギャップに関して期待に応えられず、見放されるのではないかと不安を感じている人もいた。以上の結果から、独り立ちへの不安からくる内容が全面に現れていた。しかしその反面、臨床研修看護師の時に取得している技術については困ったことが少なく、臨床研修が基礎となり2年目以降の成長につながっていると考えられる。高橋ら²⁾は、「2年目看護師は新人から『一人前』の移行期で、新人として努力すべき自己学習はできているが、周囲の支援体制には受動的な態度であることが多い。この時、自ら支援を求めるといった主体性の獲得は、2年目看護師の成長過程において重要課題と言える。」と述べており、自ら支援を求められるような環境を維持していくことが必要である。

2年目になって係長にサポートして欲しかった内容

は、急変時の対応・看護記録・インシデントやアクシデント時の対応・重症患者の対応・優先順位の判断・医師への報告についての順に多かった。係長の役割として、スタッフの育成・安全管理・業務管理・目標管理・看護実践の質の維持などが挙げられるが、実際に卒後2年目看護師が期待するサポート内容と一致していた。与薬・注射や採血・輸血・検査などの技術面については、研修期間中に基礎看護技術の修得ができていたりマニュアルが整備されていること、また身近に相談できるスタッフがいることなどにより、係長に期待するサポートとしては少なかったと考える。佐藤³⁾は、「看護師が臨床で用いる知識は、理論的知識をよりどころとしながら経験を積み重ね熟練していく。」と述べており、係長としては経験からの学びを実践知として発展させ、現状を理論知と結びつけられるように支援していくことが必要である。そのためには、係長は統合された実践的知識を持ち、指導できるよう努力しなければならない。

心理面では、新人看護師職務ストレス尺度による結果においても、看護ケアに関連するストレスが人間関係に関連するストレスに対して有意差を認め、看護能力不足からくる看護ケアに関連するストレスを多く感じており、最も困ったことと同様の結果が裏付けられた。人間関係に関連するストレスが低いのは、新人を育てる教育的組織風土が構築されていることが考えられる。

結 論

1. 卒後2年目看護師は、独り立ちからの不安によるストレスを多く受けている。
2. 係長には、統合された実践的知識を用いた教育的サポートが求められている。

3. 新人看護師職務ストレス尺度では、人間関係よりも看護ケアに関連するストレスを受けている。

おわりに

今回の結果で、卒後2年目看護師の支援ニーズの内容が明らかになった。病院としても今後は卒後2年目、3年目の看護師を対象に継続した研修が体系化されることになっており、係長として教育的役割を果たしていきたい。

文 献

- 1) (財)パブリックヘルスリサーチセンター：ストレススケールガイドブック，東京：実務教育出版 2008；p297-300
- 2) 高橋ゆかり，溝部佳代，横畑千春，他：卒後2年目看護師の主体性を育むための一方法「2年目担当制」における学習活動及び支援ニーズの実態調査から。日看会論集 看管理 2010；40：171-3
- 3) 佐藤紀子：看護師の臨床の知，東京：医学書院 2009；p233-4
- 4) 小島千代香，寺尾浩，澤谷登志子，他：卒後2年目看護師が先輩看護師に望む教育的サポート。日看会論集 看管理 2007；37：231-3
- 5) 庄野泰乃：新人看護職員研修の仕組みとガイドラインの活用の実際。看護 2010；62：47-55
- 6) 柴田幸子：卒後2,3年目の看護師が「看護の魅力」を得るための教育支援 看護実践レビューの効果。日看会論集 看管理 2007；37：258-60

An Investigation into the Support Needs and Desires of Second Year Nurses : The Role of Assistant Nursing Managers in Providing Educational Support

Yuko TAKIGUCHI, Mayumi OE, Hitomi SENGO, Mutsumi ODA, Yachiyo HORI

The group of Assistant Nursing Managers, Tokushima Red Cross Hospital

The A hospital has a 10-year experience in running clinical training programs for recently graduated nurses. After a law regarding clinical training for nurses was revised in 2009, the training program at A hospital was enhanced for the 2010 fiscal year. However, many second-year nurses are worried about independence from their mentor after completion of their first year of nursing. Hence, to clarify the support needs of second-year nurses and to discover the optimal support methods for assistant nursing managers, we conducted a self-reported questionnaire survey; this included the standard for duty stressor of new nurses. The questionnaire was drawn up by authors, and we enrolled 27 second-year nurses to take part in this survey. We found that the nurses were anxious about their independence from their mentor and were stressed. Educational support and practical knowledge, rather than the ability to impart basic knowledge or techniques, from an assistant nurse manager who acts as a mentor are required. We found that the nurses were more stressed about nursing techniques than interpersonal relationships. Given the results of this survey, we would like to play a much more prominent role in the education program of a hospital that has a continuous and systematical education system for nurses as both an assistant nursing manager and a mentor.

Key words : second year nurses, independence, support needs, educational support

Tokushima Red Cross Hospital Medical Journal 18 : 88-92, 2013
