

新人看護師の適応促進を目的とした看護管理者が用いる支援方法の開発

高谷 嘉枝

要 旨

新人看護師の早期離職防止や職場定着を促進する支援方法の確立をめざして、これまで新人看護師が医療の場に円滑に適応する方法を看護師長の観点から探索し、看護師長が用いる支援方法を開発してきた。今回、本研究では新人看護師の適応促進を目的とした看護管理者が用いる支援方法の妥当性の検証を行ったので報告する。

平成21年度の支援案をもとに、看護の専門家4名から構成されたエキスパートパネルによる具体的な支援方法の精錬を行い、次いで5名を1グループとする経験年数2年目の看護師から成るフォーカス・グループ・インタビューによる内容妥当性の検証を行った。得られたデータを質的記述的に分析することにより支援方法を抽出した。

本研究の結果、看護師長が行う支援方法と、師長とプリセプター・スタッフ・副師長たちが協働し行う支援方法に大別されることが確認された。大カテゴリーは支援案の＜新人の状況把握＞＜プリセプター体制における看護師長の工夫＞＜専門職としての看護師長の役割＞＜労働環境の工夫＞＜協働体制での新人育成＞＜精神的サポート＞の他に、エキスパートパネルにより新たに＜学習（育成）への支援＞が抽出された。カテゴリーは、「新人の能力の把握」「新人の育成への直接的支援」「プリセプターの育成」「新人の教育・参画（計画）・評価の体制作り」「居場所を作る」が新たに抽出され、教育的支援やメンタルヘルスへの支援など多面的な支援方法が示された。

また、2グループ計10名の経験年数2年目看護師のインタビューの結果、＜労働環境の工夫＞におけるカテゴリー「新人の個人の情報を守る」「人間関係の調整」などが抽出され、支援を受ける側からの実状が語られるとともに、師長への役割期待が明らかになった。

以上の結果および考察を踏まえて、新人看護師の適応促進を目的とした看護管理者が用いる支援方法の試案を作成した。今後、看護師長によるフォーカス・グループ・インタビューを行い更に支援方法の妥当性の検証を重ね、支援方法を開発することが課題である。

キーワード：看護管理学、看護師長、新人看護師、支援方法の妥当性、質的分析

I. 緒 言

臨床現場では、近年の医療の高度先進化と複雑化、患者の高齢化・重症化、平均在院日数の短縮等に伴い看護業務の密度は高まり、業務内容も複雑多様化し業務量も増加している。看護師は、あらゆる場面で良質な看護ケアを提供することが求められており、加えて複雑な状況において判断しながら即応できる能力が必要とされる。さらに患者に直接療養上の世話及び診療の補助業務を行う最終実施者の役割を担うことが多く、社会的責任は大きくなってきている¹⁾。

看護職員の過重労働を解消するなどの目的で、2006年度診療報酬改定により入院基本料の看護職員配置基準7対1が新設された²⁾。しかし、7対1の導入は多くの新人看護師の雇用に新人教育が対応できず質向上に至らない状況や、一方で看護職の応募者が集まらず慢性的な人員不足に陥っている現実をもたらした³⁾。新人看護師の離職率は、2007⁴⁾、2008年⁵⁾ともに9.2%と高率である(病院における看護職員需給等調査)。

新人看護師は、高度な医療技術が求められる職場環境において、課せられた業務をしながら医療事故を起こすリスクと隣り合わせにいる。ヒヤリハットレポートを書いた新人看護師は58.8%にのぼっていた(新卒看護職員の早期離職等実態調査、2004)⁶⁾。新人看護師の臨床実践能力に関してさまざまな検討が行われてきた^{7) 8)}が、多くの経験を重ねるプロセスの中で、判断力などの知力を育成する基礎教育と臨床側が求める臨床実践能力のギャップに起因する新人看護師のリアリティショックが早期離職につながると考えられている⁹⁾。新人看護師の退職要因に関する研究は、リアリティショックの要因分析¹⁰⁾ やストレス要因分析による新人看護師のストレスとサポートの検討¹¹⁾、が報告されている。諸外国では、新人看護師の看護基礎教育と離職との関連^{12) -13)}、看護学生から看護師への移行体験の困難さ^{14) -15)}などが報告されている。さらに退職・退職願望など要因分析や退職予防のためのプログラム開発に関する研究¹⁶⁾が報告され、系統的な介入研究を行い評価しプログラムの有効性や経済的効果が報告されている。

日本でも新人教育サポートシステムとして多くの医療施設で「プリセプター制度」が採用され、日本の85.6%

の医療施設において導入されている¹⁷⁾。しかしプリセプター制度のプログラムを系統的に評価し、研究されていない現状がある¹⁸⁾。また、教育的支援として機能していない実態が指摘されており¹⁹⁾、この制度が活用されている医療施設においても、新人看護師の早期離職が問題とされている。実践現場では早期離職をくい止める対策が、プリセプターを支援する方法や看護チーム全体でサポートする方法などがとられてきた^{20) -27)}。

研究者は、看護師長が新人看護師を看護専門職者として導く重要な役割を担っているという観点から、新人看護師が実践現場に適応するために看護師長がとる支援方法を探索してきた^{28) -29)}。そこで本研究は、2009年度の研究結果で得られた支援方法案をもとに、看護の専門家たちによる看護師長が用いる支援方法の開発および昨年度新人看護師を経験したキャリア2年目の看護師による看護師長が用いる支援方法の妥当性を検証することを目的とした。本研究において次のように用語の操作的定義を行なった。

看護師長：看護部の組織において看護や病棟の運営を円滑に行うための役職をもち、看護師長経験が1年以上の者。

新人看護師：看護基礎教育終了後、他医療施設の勤務経験をもたない看護師で病院に就職後、1年未満の者。

キャリア2年目の看護師：昨年度新人看護師を経験したキャリア2年目の看護師。

なお、以下本文中では看護師長を師長と、新人看護師を新人、キャリア2年目の看護師を経験2年目の看護師と表す。

II. 倫理的配慮

本研究は、施設長・看護部長に研究依頼書をもとに説明し研究の承諾を得た。エキスパートパネルは研究者のネットワークからパネラーとして、調査協力の依頼を行うため強制力がかからないように、研究依頼書をもとに口頭で説明し研究への参加の意思がある方を研究協力者とした。経験2年目の看護師は、看護部長から看護師長に研究依頼書を配布してもらい研究参加を働きかけた。協力を申し出た方を対象に、エキスパートパネルと

フォーカス・グループ・インタビューを行う際に研究協力者への自由意思の尊重、プライバシーの保護、結果の公表等を文書および口頭で研究協力者に十分に説明を行った上で、承諾が得られた方を研究協力者とした。

調査の日程調整は、研究協力者の業務に支障を与えないように、時間調整は勤務の都合に合わせ柔軟に対応した。

なお本研究は、「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援プログラムの開発」の一研究として行われ、兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所研究倫理委員会の審査と承認を受けた後実施した。

Ⅲ. 支援方法案の開発

本研究では、第1段階として新人の適応促進を目的とした師長が用いる支援方法案を看護の専門家たちによるエキスパートパネルを通して、より具体的な支援方法の開発を行った。第2段階としてこの支援方法を経験2年目看護師によるフォーカス・グループ・インタビューにより内容妥当性の検証をした。

1. 第1段階：エキスパートパネル

1) 研究協力者の選択

エキスパートパネルは、教育機関や実践現場で勤務する看護に携わる者とし、研究者のネットワークからパネルラーとして選び、調査協力の依頼文をもとに研究目的、方法及び時間などについて説明を行った。協力の同意を得られた方を研究協力者とした。

2) データ収集

エキスパートパネルは、研究者が属する施設の会議室で行った。研究者から研究協力者全員に研究目的と日程を説明した後で開催した。パネルは、1回あたり60分程とし2回予定した。

研究協力者の承諾を得て、検討の内容をICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。検討の内容は、平成21年度の先行研究で抽出された支援方法の案を研究協力者が各専門性にもとづき以下の内容について検討および意見交換を行った。

支援方法案は2つに大別され、1. 看護師長が行って

いる新人看護師適応への対応に関する内容と、2. 看護師長がプリセプターたちと協働し行っている新人看護師適応への対応に関する内容である。以下の〈 〉は、大カテゴリーを、【 】はカテゴリーを示している。

(1) 看護師長が行っている新人看護師適応への対応に関する内容

〈新人の状況把握〉と【新人の対処方法の把握】【ありのままの新人の理解】、〈プリセプター体制における看護師長の工夫〉と【プリセプター体制の工夫】【プリセプターとプリセプティ関係のコーディネーション】、〈専門職としての看護師長の役割〉と【ケアの実践モデルとしての師長】【専門職への方向付け】【新人の主体的な成長の見守り】【師長としての責任】、〈労働環境の工夫〉と【働きやすい環境づくり】【効果的なチーム編成】が案として示された。

(2) 看護師長がプリセプターたちと協働し行っている新人看護師適応への対応に関する内容

〈協働体制での新人育成〉と【新人の状況に即応した育成】【チーム全体での新人育成】【成長を認める】【ケアの見守り】、〈精神的サポート〉と【プリセプターとプリセプティへの精神的サポート】が案として挙げられた。

1回目のパネルは、提示した案について研究協力者の専門領域の立場から意見交換・検討を行った。2回目は、1回目の結果を踏まえて師長が行うより具体的な支援について検討を加えた。支援方法案の内容について具体的な支援方法を研究協力者が自由に語れるように、研究協力者の自由な発言や、相互作用による発言内容の広がりを考慮しつつパネルを運営した。調査は、平成22年6月と10月にあわせて2回開催した。

3) データの分析方法

逐語録をもとに質的記述的分析を行なった。

(1) 分析方法

先行研究で抽出された大カテゴリー、カテゴリー、サブカテゴリーの内容をみながら不足点や追加点、議論すべき点などについて研究者協力者である看護の専門家と意見交換および検討し、修正を加えた。2回目のエキスパートパネルのデータからは、1回目の結果の検討を行い評価し具体的な方法を抽出した。

(2) 分析結果の妥当性

逐語録をもとに分析の過程で、適宜逐語録を顧みながら、分析内容が適切かを検討、分析を行った。さらにエキスパートパネルに参加した看護の専門家からの意見を検討し修正を加えた。

4) 結果

(1) 研究協力者の概要

研究協力者は、教育機関に所属する看護管理の専門家、看護教育の専門家と病院に勤務する看護師長、リエゾン精神専門看護師の4名の専門家であった。平均年齢は、48.5歳で全員看護師の免許を有していた。専門領域での経験は、平均18.2年(11-22年)であった。

(2) 「新人の適応促進を目的とした師長が用いる支援方法案」の具体的な支援方法の開発

看護の専門家による2回にわたる支援方法案について意見交換・検討がなされた。エキスパートパネルの結果を、支援方法案の1. 師長が単独で行う支援、2. 師長がプリセプターたちと協働し行なう支援について、それぞれパネルの1回目と2回目に分けて述べる。なおエキスパートパネルの1・2回の結果は、修正・加筆部分を網掛けで表1-1, 1-2に示した。

① 師長が行う支援について

大カテゴリー<学習(育成)への支援>が新しく加わり、<新人の状況把握><プリセプター体制における看護師長の工夫><専門職としての看護師長の役割><労働環境の工夫>の5つに大別された。以下、大カテゴリーは、< >で表記する。次にカテゴリーを【 】で示し、〔 〕はサブカテゴリーを表しそれぞれの内容について述べる。

a. 第1回エキスパートパネルの結果

・<新人の状況把握>における検討：【新人の対処方法の把握】のサブカテゴリー〔新人の状況のパターンを見る〕の内容に、「面接(目標設定)を通して新人がどこまでできるかを把握する」などが追加された。【ありのままの新人理解】に新しくサブカテゴリー〔新人に関わるべき所を知る〕と、内容「適応状況をみて上司に相談か師長が対応するかみる」などが追加された。新人の対処方法を知る上で面接

に新人の力の程度や平素の表情を見ることによって新人の状況のパターンを見るができることが述べられた。

・<プリセプター体制における看護師長の工夫>における検討：【プリセプター体制の編成強化】に新たにサブカテゴリー〔プリセプターの適性の判断・基準〕と内容「プリセプターの性格・知識を総合的に判断する」が加わった。【プリセプターとプリセプティ関係のコーディネーション】の〔プリセプティとプリセプターの組み合わせ〕の内容に「社会人経験者・若年同志のペアリングの工夫(リスクを避ける)」が加わった。プリセプターの基準や最近増加している社会人経験者たちとのペアリングが述べられた。

・<労働環境の工夫>における検討：【働きやすい環境づくり】に新たにサブカテゴリー〔疲労回復への配慮〕が追加された。また内容に「スケジュールの平等」などが追加され、休憩時間やコミュニケーションのあり方が述べられた。

b. 第2回エキスパートパネルの結果

・<新人の状況把握>における検討：新たに【ありのままの新人理解】にサブカテゴリー〔新人の日常生活のあり方を知る(社会化)〕と、内容「日常生活を知る・大人としての行動が取れているのかを知る」などが追加された。また、新たにカテゴリー【新人の能力の把握】とサブカテゴリー〔看護基礎教育の習熟度を知る〕、内容「経験を確認しながら業務に参加させる」などが加えられた。新人が社会人として日常生活が送れているのかが新人把握をする上で重要であることが、述べられた。また、他の看護職に任せるのではなく、師長自身が新人の習熟度を知り能力を把握することも述べられた。

・<学習(育成)への支援>における検討：2回目のパネルで新たに大カテゴリーに加わったものである。【新人育成への直接的支援】にサブカテゴリー〔学習方法などに関する適切な判断や助言〕、内容「新人にケア・処置を見学、経験させる」などが加わった。師長として学習方法他を師長の視点で判断・助言することが述べられた。また、サブカテゴリー〔経験の時期・範囲の判断〕と内容「夜勤業務の適

切な時期を判断する、受持ち患者の人数の判断をする」などが新たに追加され、師長としての新人の経験に対する判断が述べられた。

- ・ <専門職としての看護師長の役割>における検討：
【ケアの実践モデルとしての師長】の〔看護ケアの指導〕に内容「師長の看護観を伝える」が追加された。師長の看護観が看護ケアの指導においても求められていることが述べられた。
- ・ <労働環境の工夫>における検討：【働きやすい環境づくり】のサブカテゴリー〔疲労回復への配慮〕の内容に「休憩時間の確保・休憩時リラックスができるようコミュニケーションに配慮する」が追加され、心身への疲労への配慮が述べられた。

② 師長がプリセプターたちと協働し行なう支援について

大カテゴリーは、支援方法案で示された<協働体制での新人指導><精神的サポート>の2つであった。結果について、大カテゴリーは< >で、カテゴリーを【 】で示し〔 〕はサブカテゴリーを表しそれぞれの内容について述べる。

a. 第1回エキスパートパネルの結果

- ・ <協働体制での新人指導>における検討：【新人の状況に即応した育成】にサブカテゴリー〔新人自身の振り返りによる成長を支える〕と内容「新人の言うことを聞く・待つ・分かち合う・受け止める」が加わった。また同カテゴリーのサブカテゴリー〔新人の状況を見極めた育成〕に内容「新人の能力にあった指導」などが追加された。新人の成長を待ち、受け止めることなどが新人自身の成長に結びつくことが述べられていた。

b. 第2回エキスパートパネルの結果

- ・ <協働体制での新人育成>における検討：新たにカテゴリー【プリセプターの育成】とサブカテゴリー〔師長自身がプリセプターとプリセプティの調整を行う〕と、内容「新人とプリセプターを支える調整役をする」などが追加された。また【成長を認める】に新たにサブカテゴリー〔患者からの評価を返す〕と内容「患者の評価を代弁してスタッフ・師長などが言葉をそのまま新人に直接伝える」などが加えら

れた。

<協働体制での新人育成>に、新たに2つのカテゴリーが加えられた。その1つは、【新人の教育・参画（計画）・評価の体制作り】とサブカテゴリー〔新人教育プログラムに沿った育成〕、内容「新人の成長発達段階に応じて待つ・師長が方向性を示す」などであった。2つめは、【居場所を作る】とサブカテゴリー〔チームの一員と認める〕、内容「チームの業務に参加しているという感覚を持つ・仲間として受け止める」などが挙がってきた。

パネルでは新人ばかりでなく指導する立場のプリセプターの育成も、看護職が協働して取り組む支援であることが確認された。また成長を認める上で、患者からの評価をフィードバックすることが新人にとって効果的な支援の1つであることが述べられた。さらに新人教育の計画や評価を他の看護職とともに行う体制作りが重要であること、新人がチームのメンバーとして認められ自分がいられる場所作りも師長が他の看護職と協働して行う必要が検討された。

- ・ <精神的サポート>における検討：【居場所がある】に、新たにサブカテゴリー〔役にたつてこの場にいられる〕と内容「ケアや業務に参加し、やれるという感覚を持たせる・自分の役割や力が発揮できると思わせる」が加わった。新人が勤務部署に看護職としていられることが、こころの支援になると述べられた。

エキスパートパネルは、意見交換や検討が自由な雰囲気の中で展開された。エキスパートパネルを開催して第1回目は、主に具体的支援内容の検討や新しく追加された内容が得られた。2回目のエキスパートパネルでは、師長が単独で行う支援として大カテゴリー<学習（育成）への支援>が新たに抽出され【新人の育成への直接的支援】の内容が示された。カテゴリーでは、<新人の状況把握>に【新人の能力の把握】が新たに追加された。また、師長が協働して行う支援は、<協働体制での新人育成>に【プリセプターの育成】や【新人の教育・参画（計画）・評価の体制作り】【居場所を作る】が新たに抽出され、師長が看護職と協働して行う支援は、チーム全体で取り組む新人育成支援と個人に着眼した新

人育成支援がみいだされた。

2. 第2段階：フォーカス・グループ・インタビュー

1) 研究協力者の選択

研究協力者は、一般病院に勤務する経験2年目の看護師とした。対象施設は2カ所としそれぞれ1グループ5名程度とし2グループを対象に行った。

病院規模は200床以上で看護部門において現任教育が行われていることを条件とした。臨床現場における新人の調査であることから、調査時の時点で、昨年新人であった現在経験2年目の看護師とした。

看護部長を通して看護師長から経験2年目の看護師に研究協力の依頼文を手渡してもらった。研究に協力する意思のある看護師から連絡を研究者に返してもらい、研究者が研究目的、方法及び時間などについて書面を用いて説明し依頼を行った。研究参加に同意を得た者を、研究協力者とした。

2) データ収集

インタビューは、研究協力者が勤務する病院において行った。研究者から研究協力者全員に研究目的を説明した後で開始した。インタビューは、1回あたり60分程とした。研究協力者の承諾を得て、インタビューの内容をICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。インタビューの内容は、エキスパートパネルによる具体的な支援方法の検討のうえ作成された支援方法案に基づき実施した。勤務部署や年齢、経験年数、看護基礎教育等についても情報を得た。調査は、平成22年10月に実施した。

3) データの分析方法

逐語録をもとに質的記述的分析を行なった。

(1) 分析方法

経験2年目看護師のインタビュー内容を逐語録に起こし、記述データの中より、昨年の新人の経験からエキスパートパネルで示された支援内容が、現状に適合しているのか、案で不足している内容はあるのか、具体的にはどのようなことであるかなど、エキスパートパネルの作成案内容ごとに分析し、修正を加えた。

(2) 分析結果の妥当性

分析の過程において、適宜逐語録を顧みつつ、分析内

容が適切かを検討、分析を行った。

4) 結果

(1) 研究協力者の概要

研究協力者である看護師は、10名（女性9名、男性1名）で、平均年齢は25.0±3.80歳（22-35）であった。所属病棟は、内科系、外科系、泌尿器科、小児科、産婦人科、集中治療部、手術室の多様な専門の科で勤務していた。全員配属は、昨年と同様の部署であった。インタビュー時間は、平均70分であった。研究協力者の看護基礎教育は、8名が3年制看護専門学校卒業で、1名が看護3年制短大卒業、1名が他の大学終了し他職種の経験後3年制看護専門学校を卒業していた。研究協力者のうち3年制看護専門学校卒業後に助産師の資格を有している者が、1名含まれていた。対象施設の2病院は、社会福祉法人の一般病院であり、入院基本料看護職員配置基準7対1を採用していた。一般病院の2施設の病床数は、それぞれ250床台、600床台であった。2病院とも看護部門が独立し、現任教育を行っており、看護系大学あるいは附属看護専門学校の実習を受け入れ、うち1施設は附属看護専門学校を有していた。

(2) フォーカス・グループ・インタビューによる「新人の適応促進を目的とした師長が用いる支援方法案」の内容妥当性の検証

第1段階で示された支援案を、経験2年目の看護師によって実状に適合しているのか、あるいは案で不足している内容はあるのか、それは具体的にはどのようなことであるかなどを抽出、検討、分析した。フォーカス・グループ・インタビューを2回実施した結果を述べる。

大カテゴリーは、新たな追加はなかった。大カテゴリーを< >で、カテゴリーを【 】で示し、[]はサブカテゴリーを表しそれぞれの内容について述べる（表1-1、1-2）。

表1-1、1-2においてフォーカス・グループ・インタビューで修正・加筆が加わった部分はイタリック体で示した。また修正には至らなかったが、新人の経験から強い意見として述べられた部分に下線を引いた。

表1-1：看護師長が行う新人看護師適応への支援

大カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー	内 容
新人の状況把握	新人の対処方法の把握	新人の状況のパターンを見る	面接から、新人の臨床現場の状況のパターンを把握する 面接（目標設定）を通して新人がどこまでできるかを把握する 表情を見ていてある程度わかってくるため、新人のパターンを継続して見る
		ストレス対処を知る	困難時の対処方法・ストレス解消を聞く 新人のストレス対処方法から休みの配慮、人間関係の調整、日々の現場の中での声かけに活かす 新人から過去の生活体験や生活習慣を聞き、ストレスを軽減しスタートできるようにする
	ありのままの新人の理解	気にかけて声をかける	顔色や表情を見ていつもと違うときは、声をかけるようにする 新人にはできるだけコミュニケーションや、直接話しかけを心がける
		時間をかけて話をよく聞く	よく話を聞いたり、メンタル面話を聞く 年3回の定期的面接をする 話を密にし、師長自身が直接話をするに多くの時間を費やす
		新人の正確な情報確認	新人に関する情報は、どのような情報であろうと、スタッフから情報収集し師長自身が確認する 新人の個人情報を守ることを前提に、ありのままの状況を知る 最初の面接で新人の気持ちを把握する
		新人の日常生活のあり方を知る（社会化）	日常生活を知る 友人や仲間との交友を知る 大人としての行動が取れているのかを知る 患者・同僚への対応の仕方を指導する
		看護師からの新人の情報	会で、1年生の状況について具体的に情報収集し、指導に関わる者で話し合いをする 先輩看護師の情報により、気をつける 新人が適応を見るため、ケアの様子や患者さんとのかわりをスタッフに聞く
		新人にかかわるべき所をみる	適応状況をみて上司に相談か師長が対応するかみる 師長が対応するか、他の看護師が対応するかをみる
	新人の能力の把握	看護基礎教育の習熟度を知る	経験を確認しながら業務に参加させる 新人を客観的に受け止め指導指針を用いて新人を把握する
		面接で現時点までの達成度を知る	評価時期に師長も達成度を把握する 疑問や悩みを聞いて指導する
看護師長体制における工夫	プリセプター体制の編成強化	プリセプター体制のサポート強化	プリセプターには必要に応じて1人以上のアドバイザーをつけ、職位に関わらずアドバイスを受けるよう話す プリセプターとプリセプティそれぞれに指導者をそれぞれの学年ごとにつける チームリーダーとサブリーダーのプリセプター体制への組み入れ プリセプター体制におけるチームリーダーとサブリーダーの技術・面接の役割
		新人育成のチーム編成	各部署で新人育成に適合したチーム人数にし、新人を育てる形態をとる 少人数チームを通して新人支援や、プリセプターへのサポートなど、いろいろな意味でチームを活用する
		プリセプターの適性の判断・基準	プリセプターの性格・知識を総合的に判断する プリセプターの経験年数を考慮する
	プリセプターとプリセプティ関係のコーディネーション	プリセプティとプリセプターの組み合わせ	社会人経験者・若年同志のペアリングの工夫（リスクを避ける） プリセプティとプリセプターとのマッチング プリセプターの意見を聞き、合う新人を考える プリセプターと新人の相性により変更もある プリセプターとプリセプティの組み合わせを双方に確認し、変更する 指導が上手な人に指導をつける工夫をする
		プリセプターとプリセプティの調整	プリセプターとプリセプティの調整役担当を決める プリセプターとプリセプティ両方に、話ができているのかを聞く プリセプターが新人を受け入れ、新人も自分が受け入れられている感覚が重要
学習（育成）への支援	新人の育成への直接的支援	学習方法に関して適切な判断や助言	新人にケア・処置を見学、経験させる 新人についての情報を共有する方法を助言する 学習ノートなどを作成し見るシステムを作る 新人に対する患者からの評価を伝える
		経験の時期・範囲の判断	夜勤業務の適切な時期を判断する 受け持ち患者をつける時期の判断をする 受け持ち患者の人数の判断をする

専門職としての看護師長の役割	ケアの実践モデルとしての師長	看護ケアの指導	見本をみせて実際に実践現場を通して話をしたり、アドバイスを 観察など具体的な日常のケアの中で、モデルになる 新人が未体験の症状や現象を機会をとらえて話す 師長の看護観を伝える	
		師長の過去の臨床経験を共有	定期面接時に看護活動で出会った患者や励まされた話をする 定期面接時やインシデント時に、失敗談や患者に評価された話をする	
	専門職への方向付け	臨床で学べることを伝える	呼吸療法について学べる病棟であるため、呼吸療法士から知識や技術が学べることを伝える 新人に病棟で学べることはどんなことがあるのかを伝える	
		専門職として師長の期待を伝える	面接で新人にどのように歩んでほしいかなど師長の考え・思いを伝える	
	新人の主体的な成長の見守り	相互に比べず自己の成長をみる	到達のゴールは同じなので、お互いにお互いを見てあせらないこと、それから陥らないことを新人に言う 新人にお互いを比べないように言う 新人に他者と比較するより自分自身の成長を見るように言う	
		それぞれの個性を大切に	それぞれのキャラクターを大切に 1年で差があっても、次第に変わらなくなるので、新人各人が全く同じになる必要はないことを何度も言う	
	師長としての責任	新人を守る	新人を必ず守るということを繰り返し伝える 最後は新人を守る	
		新人の仕事に責任を持つ	新人の仕事を見届ける 新人が技術を習得する上で、何回でもスタッフは協力するよう周知徹底させる	
	労働環境の工夫	働きやすい環境づくり	話しやすい環境	新人が自由に物を言え答えることのできる雰囲気を作る 新人ができるだけ話しやすい場を工夫している 師長が新人と看護職の話聞き、フィードバックする
			教育的な環境	教育的な環境を整備し学習できる環境をつくる 高めあう教育的な環境がある
疲労回復への配慮			夜勤、勤務のパターンを考慮する 休みの調整（新人の休みの配慮をスタッフに説明） スケジュールの平等 休憩時間の確保 リラクセスができるようコミュニケーションに配慮する	
新人の個人の情報を守る			新人の情報は、必要なことのみスタッフに伝える 新人情報は時と場所を考え伝える	
人間関係の調整			人間関係が悪くなる前に関わる 師長の権限を用いてチームの人間関係を調整	
チームの構築			指導者の均一をはかる	新人が各グループ内で差が生じない均等な指導を受けることができるように指導者の均等な配置を考慮する 新人が看護師としての視点をもてるように、各チームに看護師としての視点で育成できる人たを割り振る 新人に指導するときに技術だけでなく、患者にどうケアをしたらいいかと考えられる指導ができる看護師を各チームに配置する
		メンバーの性格を考慮する	チームの雰囲気が和やかになるようメンバーを考えチーム編成をする 性格を考慮しチームに入れる	

網掛け：エキスパートパネル

イタリック体：フォーカス・グループ・インタビュー

① 師長が行う支援について（表1-1）

- ・＜新人の状況把握＞における検討：【ありのままの新人の理解】のサブカテゴリー〔新人にかかわるべき所をみる〕の内容に、「師長が対応するか、他の看護師が対応するかをみる」が追加された。師長だけでなく状況に応じて他の看護職にも柔軟に対応してほしいことが語られていた。【新人の能力の把握】に新たにサブカテゴリー〔面接で現時点までの達成度を知る〕と内容「評価時期に師長も達成度を把握する・疑問や悩みを聞いて指導する」が追加された。新人は、面接時に単なる評価ではなく、疑問や悩みについても関わってほしいことが語られていた。
- ・＜プリセプター体制における看護師長の工夫＞における検討：【プリセプター体制の編成強化】のサブカテゴリー〔新人育成のチーム編成〕の内容「各部署で新人育成に適合したチーム人数にし、新人を育てる形態をとる」が追加された。各部署の人的資源や専門によりこれらの支援が必要であることが語られた。
- ・＜労働環境の工夫＞における検討：【働きやすい環境づくり】のサブカテゴリー〔話しやすい環境〕の内容に、新しく「師長が新人と看護職の話聞き、フィードバックする」が追加された。同じく【働きやすい環境づくり】のサブカテゴリー〔疲労回復への配慮〕の内容に、新しく「夜勤、勤務のパターンを考慮する」が加わった。勤務体制について具体的な内容が語られた。

さらに2つのサブカテゴリーが、【働きやすい環境づくり】に新たに加えられた。その1つは、サブカテゴリー〔新人の個人の情報を守る〕と内容「新人の情報は、必要なことのみスタッフに伝える・新人情報は時と場所を考え伝える」で、2つめはサブカテゴリー〔人間関係の調整〕と内容「人間関係が悪くなる前に関わる・師長の権限を用いてチームの人間関係を調整」であった。これらは、研究協力者から強く述べられた内容であった。個人情報の取り扱いのあり方が、時として個人の権利や人権を脅かすことなどが語られた。また職場の人間関係調整は師長でないと対応できない面が多いことも語られていた。

② 師長がプリセプターたちと協働し行なう支援について（表1-2）

- ・＜協働体制での新人育成＞における検討：【新人の状況に即応した育成】のサブカテゴリー〔新人の状況を見きわめた育成〕の内容に、「新人への評価やフィードバックは直接新人に伝える・他の教育課程卒のメンタル面へのサポートをする」が追加された。同じカテゴリーのサブカテゴリー〔新人自身の振り返りによる成長を支える〕に新しく内容「新人とともに体験の意味を考える」が加わった。評価やフィードバックは、新人に直接返してほしいことや専門の異なる他の大学卒業の新人にはメンタル面への支援がほしいことが語られた。また、体験の意味をともに考えてほしいことも語られた。

③ 新人の経験からの意見

経験2年目の看護師から新人の時期の経験を振り返って、強い意見として述べられた内容が挙がってきた。新人の経験からの意見は、今回は修正の対象としなかったが、本研究の後に予定している師長たちによる支援方法案の妥当性の検証に貴重なデータとなると考え結果に述べることにした。表1-1、1-2の内容箇所に下線で示した。

師長が行う支援における＜新人の状況把握＞、【ありのままの新人の理解】のサブカテゴリー〔気にかけて声をかける〕における内容「顔色や表情を見ていつもと違うときは、声をかけるようにする」について、“気にかけてくれるのはありがたいが、皆一言「大丈夫？」という声かけで、そう聞かれると本人は大丈夫でない時もあるけど、大丈夫と答えざるを得ない。もっと具体的に聞いてほしい”という発言が強く聞かれた。

師長がプリセプターたちと協働し行なう支援で＜精神的サポート＞、【プリセプターとプリセプティへの精神的サポート】のサブカテゴリー〔スタッフを交えた息抜きをする〕における内容「師長は、プリセプターたちに新人を息抜きに誘うよう頼む・師長とだったら余計に気を使うかもしれないので、皆と師長を交えて食事に誘う」については、“意図的に食事に誘ったりされるのがみえると、探られたりコントロールされているようで嫌です。食事にいくのでも自然な流れの中でなら行きた

表1-2：看護師長がプリセプターたちと協働し行う新人看護師適応への支援

大カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー	内容	
協働体制での新人育成	新人の状況に即応した育成	新人の状況を見きわめた育成	<p>師長は、新人に無理のない妥協点を見詰めるように伝える</p> <p>指導者に、新人が育ってきた環境を知り、新人に求め過ぎないように話す</p> <p>指導者の視点・経験で求めるのではなく新人の状況や、エビデンスを理解し、新人の時期を常に考えるように話す</p> <p>新人によって覚え方もスピードも違うということを指導者に何回も話をし検討をする</p> <p>新人の能力にあった指導</p> <p>新人が困っていること及び原因、状況を知る</p> <p>新人への評価やフィードバックは直接新人に伝える</p> <p>他の教育課程卒のメンタル面へのサポートをする</p>	
		枠にはめずに育成	<p>先輩が焦らないようにセーブをする</p> <p>新人指導は、マニュアル通りに育つのではないと思って育てていかないといけないことを話す</p>	
		新人の無理をさける	<p>プリセプターと連携して、新人の状態を踏まえ、指導指針に沿って方向性を考え、無理な業務はさせない</p> <p>新人の気持ちを確認したり疲労状況を見ながら新人個々にあった調整をしてもらうように指導する</p> <p>新人の負担を軽減するために、スタッフの協力を得て夜勤体制への変更をする</p>	
		新人自身の振り返りによる成長を支える	<p>新人の話すことを聞く・待つ・分かち合う・受け止める</p> <p>新人とともに体験の意味を考える</p>	
	プリセプターの育成	師長自身がプリセプターとプリセプティ어의調整を行う	<p>新人とプリセプターを支える調整役をする</p> <p>プリセプターが能力向上するための工夫</p>	
	チーム全体での新人育成	プリセプターにプリセプティへの関わり方を教える	<p>新人への話しかけ方をプリセプターに具体的に助言する</p> <p>プリセプターたちに、指導状況についてホウレンソウの必要性を話し求める</p> <p>話しかけや回答が難しい新人には、教えることを助言する</p>	
		新人育成を全体で考える	<p>師長は、スタッフに新人が職場に適応できなかったら、自分たちの問題として考えていくよう話す</p> <p>皆が歓迎し一生懸命応援する気持ちで、しっかりとわかる職場環境を整える</p> <p>プリセプターを支えるため副師長がプリセプターの負担を引き受け、後は全体で育てる</p>	
		新人の年間計画の指導	<p>新人のたてた計画の定期的な評価と確認をする</p> <p>新人がたてた年間計画・目標の内容・ペースを新人に説明し相談する</p>	
		新人の学習内容の検討	<p>技術のやり方が違うので技術項目と時期の整理を行う</p> <p>簡単なものから難しいものへと段階的に覚えるように学習内容を工夫している</p>	
	成長を認める	1人立ちしてできることを褒める	<p>褒めることで意欲づける</p> <p>新人がミスをしなくなったことを認め褒めることで新人の成長になる</p> <p>段階的に経験を重ねて、ひとり立ちできると褒める</p> <p>新人ができたことをきちんと評価する</p>	
		声がけし、ねぎらう	<p>声がけし励ます</p> <p>頑張っていることへの労いの言葉を言うように心がける</p>	
		看護師に直接評価を返してもらう	<p>看護師が直接、本人を誉める</p> <p>新人が1人でできるようになっていることを先輩看護師から新人に評価として返すように伝える</p> <p>師長が直接ではなくて、周りにちょっと声かけてあげると伝える</p>	
		患者からの評価を返す	<p>患者の評価を代弁してスタッフ・師長などが言葉をそのまま新人に直接伝える</p> <p>患者ケアに関する評価をカンファレンスの場で伝える</p>	
	新人の教育・参画（計画）・評価の体制作り	新人教育プログラムに沿った育成	<p>新人の成長発達段階に応じて待つ</p> <p>師長が方向性を示す</p> <p>評価は明確にフィードバックする</p>	
	居場所を作る	チームの一員と認める	<p>自分の意見が述べられる</p> <p>チームの業務に参加しているという感覚を持つ</p> <p>仲間として受け止める</p> <p>仲間として参加を促す</p>	
	ケアの見守り	スタッフにケアを見守ってもらう	<p>新人は自信がないため、スタッフにケアと一緒に入ってもらう</p> <p>スタッフの見守りの中で安心してケアをすることが一番なので、スタッフに、ケアと一緒に入ってもらう</p>	
	精神的サポート	プリセプターとプリセプティへの精神的サポート	スタッフを交えた息抜きをする	<p>新人に気を配る</p> <p>師長は、プリセプターたちに新人を息抜きに誘うよう頼む</p> <p>師長とだったら余計に気を使うかもしれないので、皆と師長を交えて食事に誘う</p> <p>師長は、新人や他の看護師に、勤務時間外は仕事は忘れるので、ということ伝える</p> <p>3年目以降の人たちにプリセプターの愚痴を聞いてもらいたいと頼む</p> <p>プリセプターのストレスが大きいので、ストレス軽減できるよう気にかけて、周りにサポートを頼んだ</p>
			プリセプターのストレス軽減	
居場所がある		<p>師長とリエゾンナース・スタッフとの連携</p> <p>必要時に師長・スタッフ・リエゾンナースと協力し新人が場に居られるようにする</p> <p>困ったときに師長たちのサポートがある</p> <p>ケアや業務に参加し、やれるという感覚を持たせる</p> <p>自分の役割や力が発揮できると思わせる</p>		

網掛け：エキスパートパネル

イタリック体：フォーカス・グループ・インタビュー

いのですが”の発言も聞かれた。新人は、インタビューで昨年の経験を振り返り、率直な意見を語っていた。

経験2年目の看護師へのインタビューの結果、師長が行う支援<新人の状況把握>の【新人の能力の把握】に新しく〔面接で現時点までの達成度を知る〕が追加された。また、<労働環境の工夫>【働きやすい環境づくりに】新たに〔新人の個人の情報を守る〕〔人間関係の調整〕が抽出され、師長に個人情報を守ってほしい、人間関係の調整に関わってほしい支援が示された。師長が協働して行う支援は、内容の追加が示されたが大カテゴリー、カテゴリー、サブカテゴリーに修正・追加はなかった。

IV. 考 察

1. 対象の特徴

本研究のエキスパートパネルの研究協力者は、専門領域で平均18.2年（11-22年）の経験をもち高い専門性を有していると言える。また、インタビューの対象施設は、病床規模からみると250床規模は全国の医療施設の12.8%であり、600床規模は1.3%にすぎなかった（「平成20年医療施設（動態）調査」厚生労働省、2008年）³⁰⁾。本対象施設は、地域医療を担う地域に密着した一般病院であり、看護部は、理念を掲げ系統だった看護教育が展開されていた。各看護部とも看護基礎教育機関の実習を受け入れ実践に培った看護を看護教育に活かすよう努力し、入院基本料看護職員配置基準7対1を採用しており看護の質向上に取り組んでいる状況が伺われた。看護部の看護教育も年間計画やキャリアラダーを展開しながら人材育成を図っており、看護部の専門性を発揮するよう努力している施設である。

2. 「新人の適応促進を目的とした師長が用いる支援方法案」の具体的な支援方法の開発

本研究のエキスパートパネルから得られた支援について述べる。

1) 師長が行う支援

(1) 育成への支援

<学習（育成）への支援>が抽出され【新人の育成へ

の直接的支援】〔学習方法などに関する適切な判断や助言〕が示す内容は、まさしく師長が直接的に新人を教育する支援内容である。「新卒看護職員の早期離職など実態調査」（日本看護協会の2004年）³¹⁾などにみられるここ数年の新人の早期離職の背景には先輩看護師や上司が新人に十分関わることのできない状況が示されている³²⁾が、師長の支援として重要であることが示唆された。

また<新人の状況把握>の【新人の能力の把握】〔看護基礎教育の習熟度を知る〕は、師長が新人の学習準備状況やそれを踏まえて具体的に新人を支援することでもある。新人看護師の早期離職防止指針³³⁾に管理者がとる離職防止方法に師長が新人を育てることが挙げられているが、師長がとるべき本来の支援であることが示された。

(2) 新人の社会化への支援

<新人の状況把握>の【ありのままの新人の理解】〔新人の日常生活のありかたを知る（社会化）〕は、新人が師長との関係の中で臨床現場に適応してゆくことでもある。エキスパートパネルでは、参加者全員から新人の中には社会人や看護職としての自覚や成熟が低く、社会化が十分できていない者がみられるという意見がだされた。新人は、患者や家族に対する常識的な接遇やマナーなどコミュニケーションがうまくとれない傾向があり³⁴⁾、師長が臨床現場の価値や規範を教え新人の社会化を支援する必要があると考える。

(3) プリセプター制度における支援

<プリセプター体制における看護師長の工夫>における【プリセプターの適性の判断・基準】についてプリセプターの性格・年齢・経験年数に対する師長の工夫が検討された。特に他領域の大学を卒業している者は、プリセプターとの組み合わせを考慮に入れる必要がある。新人の職場適応に影響する構成要素として業務が挙げられおり業務の難しさは未熟さに起因³⁵⁾しており、就職年齢が高くなればことさら組み合わせを考慮する必要がある。

(4) 働きやすい職場づくりへの支援

【働きやすい環境づくり】は、疲労回復への配慮として具体的な検討がなされた。看護師の職務ストレスは、職位による違いが認められ中でも新人が最も高く³⁶⁾、

リフレッシュできないなどのストレスが報告されているが、指導看護師には認識されていない³⁷⁾ 状況もあり、働きやすい職場づくりへの取り組みは、とりわけ重要である。

2) 師長がプリセプターたちと協働し行う支援

(1) チームで取り組む新人育成

① プリセプターの育成への支援

エキスパートパネルでは、新人とプリセプター両者の調整を行うことやプリセプターの能力向上するための工夫が検討された。プリセプター自身も「指導への自信のなさ」などを悩みとしてあげられており³⁸⁾、不安を持ちながら指導に関わっている。またプリセプターが支えになる反面、プリセプティと性格などが合わず職場に居づらい³⁹⁾ ことから新人の早期離職に至ることもあり、部署の意思決定者である師長の効果的な調整は、新人の職場適応に影響するであろう。

② 成長を認める支援

今回のエキスパートパネルでは成長を認めることが支援となる観点から活発な意見交換がなされた。患者からの評価を返すことは自己の評価が高まることでもあり、仕事の達成感ややりがいにも繋がる⁴⁰⁾。適切な方法のフィードバックは仕事への意欲も高まると考える。

③ 新人教育プログラムに沿った新人育成

新人教育の計画・実施・評価を経て適切なフィードバックができる新人教育プログラムの体制づくりと実施は重要である。近年、新人教育プログラムが施設において開始されており⁴¹⁾、適切な評価を加えてプログラムを実施することは、新人育成にさらなる効果をもたらす。

(2) 個に着目した新人育成

① 居場所を作る支援

新人が勤務部署でチームの一員としていられるよう居場所を作る支援が挙がってきた。人間関係や職場の雰囲気以外に看護業務の多さや責任の重さなど⁴²⁾で新人は負担に感じたり、職場の先輩や上司に言えない・聞けない環境がある⁴³⁾。これらがストレスとなり職場に適応しにくい状況を招いていると考えられ、居場所を作ることは重要な支援である。

② 居場所があることの支援

精神的サポートとして、新人がケアや業務に参加し、

やれるという感覚をもたせ、役に立ってこの場にいられるような支援が挙げられた。看護職にとって、仕事に対する意義や価値に関する認識は、看護を継続したいという意思の強さに影響するため⁴⁴⁾新人はできるようになった自分の経験を評価し、自信をサポートすることが必要である。また、リエゾンナースと師長・看護職と連携しながら場に居られたり、必要時サポートがあることも大切な支援であろう。

看護の専門家による「新人の適応促進を目的とした師長が用いる支援方法案」は、2回のパネルの開催で各専門領域から多角的な検討の結果、原案が開発されたと考ええる。

3. フォーカス・グループ・インタビューによる「新人の適応促進を目的とした師長が用いる支援方法案」の内容妥当性の検証

本研究においてフォーカス・グループ・インタビューで検討された支援について述べる。

1) 師長が行う支援

(1) 新人の能力の把握への支援

現在は、新人に面接の機会を定期的に持っている施設が多く、新人は技術の習得や看護ケアの提供方法や疑問点・悩みを面接で相談したい、あるいは師長に新人の到達度を知ってほしかったり、助言を求めたかったり、指導を望んでいた。師長など上司の支援が新人のストレス反応を抑える⁴⁵⁾ことが報告されており、面接時の師長のとる役割は重要である。

(2) プリセプター体制の編成強化

プリセプターの具体的な支援内容が述べられていた。各部署で新人育成にあわせたチーム人数で新人を育成する形態の工夫やプリセプターの経験年数の検討が挙がっていた。また、プリセプターシップ・プログラムを系統的に評価し、研究されていない現状があり⁴⁶⁾このため具体策をとれないでいるともされ、このジャンルの研究が急がれると考えられる。

(3) 働きやすい環境づくり

新人は、業務や個人的な情報が指導のため過剰に共有されることを疑問視しており、個人のプライバシーが守られていないことに対する支援が必要であることが語られ

ていた。現任教育の場では、必要な情報は共有されることが多々あり、新人が述べていたように、必要なことのみスタッフに伝える、あるいは時と場所を考え伝える配慮が求められるであろう。患者情報だけでなく看護職の過度な情報の共有は検討されるべきある。また、新人は師長に人間関係の調整を望んでおり師長に対する役割期待が明らかになった。人間関係は新人が離職するストレス要因の第1位であり⁴⁷⁾、師長は、師長が勤務部署の権限を有している者として人間関係を調整する支援が必要である。

2) 師長がプリセプターたちと協働し行う支援

(1) 協働体制での新人に即応した育成

新人は評価やフィードバックを直接返してほしいと考えていた。特に患者からの評価や先輩看護師からのフィードバックから学ぶ点が多く、日頃の仕事をよく観察して、積極的によい評価を与えることは、自己評価と職務満足度を高める有効な情緒的支援ともなり⁴⁸⁾、自己肯定感や仕事への安心感をもたらす離職防止ともなるであろう。

フォーカス・グループ・インタビューで検討された内容は、サブカテゴリーとして新たに加わったものが3カ所で、ほとんどの追加は内容の箇所であった。特に師長がプリセプターたちはじめ看護職と行う支援は、追加・修正が少なかった。インタビューを受けた2グループともに追加された内容は、新人として自分たちが受けた支援やこの支援をうけられればよかったという意見であった。これは研究協力者が属している施設が教育体制として新人教育を実施し、多くの看護職が新人育成に携わっていることによると考えられる。

4. 新人看護師の意見と支援案とのギャップ

師長が行う支援で、新人の状況把握で「気にかけて声をかける」について「具体的に聞いてほしい」という発言が強く聞かれた。新人看護師は、先輩看護師からのちょっとした一言でも声をかけてもらったことで距離が縮まった⁴⁹⁾り、支えになる⁵⁰⁾が画一的な声かけは、帰って逆効果になり得る。気軽に声をかける時に、各新人の状況を見て具体的な声かけを工夫する必要があると考える。

また師長がプリセプターたちと協働し行なう支援で

〔スタッフを交えた息抜きをする〕は、意図的な食事などの誘いは、探られたりコントロールされているようで負担と感じていた。新人は、負担に思うことに陰口や悪口が多い、先輩の厳しい視線が負担と感じ⁵¹⁾、精神的な疲労が蓄積している状態であり⁵²⁾人間関係や息抜きで精神的疲労をこれ以上抱え込みたくない状況である。新人の職場適応には看護管理者との信頼関係が重要であり⁵³⁾、精神的サポートも信頼関係の基盤なくしては支援とならないであろう。

経験2年目の看護師による「新人の適応促進を目的とした師長が用いる支援方法案」の検証は、新人の立場からの実状と支援方法案にギャップはあったがおおむね妥当性があったと考える。

V. 結 論

新人の適応促進を目的とした師長が用いる支援方法案の開発・妥当性の検証から現段階の支援方法が示された。

1. エキスパートパネルによる支援方法案の開発

看護師長が行う支援方法の大カテゴリーに「学習（育成）への支援」が新たに追加され、看護師長が新人看護師の育成を直接支援する必要性が示された。新人看護師の状況把握にカテゴリー【新人の能力の把握】も新たに加えられた。また、新人の日常生活のあり方を知り、新人看護師が社会化を遂げるような看護師長の支援が示唆された。疲労回復への配慮にサブカテゴリー「疲労回復への配慮」が追加され「労働環境の工夫」の重要性が示された。

看護師長が、プリセプターたちと協働して行う支援方法には、【プリセプターの育成】【新人の教育・参画（計画）・評価の体制作り】【居場所を作る】が「協働体制での新人育成」に追加され、協働して新人看護師に取り組む支援が示唆された。また精神的サポートにもサブカテゴリーに「役に立ってこの場にいられる」が追加され【居場所】があることの重要性が示された。各専門領域の看護職から多角的な検討の結果、原案が開発されたと考える。

2. フォーカス・グループ・インタビューによる 支援方法案の検証

【新人の能力把握】のサブカテゴリー〔面接で現時点までの達成度を知る〕と、【働きやすい環境づくり】のサブカテゴリーに〔個人情報を守る〕や〔人間関係の調整〕が追加され、新人の成長を知る、個人情報を守る、人間関係の調整が追加され新人看護師の経験から支援内容が新しく加わった。

経験2年目の看護師は、支援方法案に異なる見解や意見を持っていたが、案については修正・追加箇所は見られたものの、本案を了承しており、おおむね妥当性があったと考える。

3. 支援方法案と新人看護師とのギャップ

看護職が新人を気にかけて声をかけることや、息抜きに看護師長が他の看護職に頼むなどサポートと考えられていることが、新人看護師にとっては、異なった意味をもつことが明らかになった。

4. 師長に対する役割期待

新人はプリセプターや他の看護職の支援以外に、師長に対し役割期待を持っていることが明らかになり、新人の達成度の把握や働きやすい環境づくりなどが重要であることが再確認された。

今後、これまで検討された支援方法案について看護師長を対象に妥当性の検証を行い最終的な支援方法を提示する予定である。

VI. 謝 辞

本研究にご多忙のなか多大なご協力いただきました施設および看護職の皆様へ深く感謝申し上げます。

なお、本研究は、科学研究費補助金（基盤研究(C)）「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援プログラムの開発」（課題番号20592507 研究代表者 高谷嘉枝）の助成を受けて行われた。

引用文献

- 1) 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. 日本看護協会. 2005, 11.
- 2) 社団法人 日本看護協会. 「2006年 病院における看護職員需給状況調査」結果概要. 日本看護協会ニュースリリース. 2007, 入手先<<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2006pdf/20070326-02.pdf>>, (参照2010-10-23).
- 3) 宮城領子他. ナースサポートセンター設立の経緯とリクルーティング戦略. 看護管理. 19(2), 2009, 76-82.
- 4) 社団法人 日本看護協会「2008年 病院における看護職員需給等調査」結果（速報）日本看護協会ニュースリリース. 2008, 入手先<[rse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2009pdf/20090616-1.pdf#search](http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2009pdf/20090616-1.pdf#search)>, (参照2010-10-21).
- 5) 社団法人 日本看護協会 広報部. 2007年病院看護実態調査（速報）. 2008, 入手先<<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2008pdf/0228-03.pdf>>, (参照2008-10-27).
- 6) 社団法人 日本看護協会「2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査」結果（速報）日本看護協会ニュースリリース. 2004, 入手先<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/dl/s0329-13b-5-3.pdf#search>>, (参照2010-9-28).
- 7) 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. 2004.
- 8) 中川雅子. 新卒看護師に対する教育の実態と課題「看護職新規採用者の臨床能力の評価と能力開発に関する研究」より教育担当者の課題を中心に. 看護. 56(3), 2004, 40-44.
- 9) 佐藤エキ子他. 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—聖路加国際病院での取り組みを通じて—. 看護管理. 17(3), 2007, 216-221.
- 10) 水田真由美. 新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因—. 日本看護科学学会誌. 23(4), 2004, 41-50.

- 11) 鈴木安名. 新卒看護師の職業性ストレス簡易調査表の分析－早期離職を防ぐには－. 病態生理. 39(2), 2005, 31-39.
- 12) Stewart, M. Curricular content of Canadian university schools of nursing on support group. Can-j-nurs-res. 20(4), 1988, 59-71.
- 13) Blegen, M. A. Preferences for decision-making autonomy. Image-nurs-scholarsh. 25(4), 1993, 339-44.
- 14) Godinez, G. et al. Role transition from graduate to staff nurse : a qualitative analysis. Journal for Nurses in Staff Development. 15(3), 1999, 97-110.
- 15) Dolan, G. Assessing student nurse clinical competency : Will we ever get it right. Journal of Clinical Nursing. 128, 2003, 132-41.
- 16) Beercroft PC. et al. RN internship : outcomes of a one-year pilot program. J nurs. Adm., 31(12), 2001, 575-582.
- 17) 2004年「新卒看護職員の早期離職等実態調査」結果（速報）. 日本看護協会ニュースリリース. 2005, 入手先<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2004pdf/press20050224_03.pdf>, (参照2009-10-27).
- 18) 鈴木英子. 新卒看護師の早期退職に関する文献研究. 看護. 59(12), 2007, 89-93.
- 19) 金井Pak雅子. 看護記録の標準化と個別化. 看護. 52(7), 2005, 166-170.
- 20) 大岡裕子他. 4つの戦略的アプローチによる新人メンタルサポートと早期離職防止策. ナースマネージャー. 9(1), 2007, 39-45.
- 21) 長谷川真美他. 入職3ヵ月までの対応が決め手 新人看護師の「早期離職」防止指針. ナースマネージャー. 9(1), 2007, 6-14.
- 22) 小林比佐子他. 技術力向上と早期離職予防に向けた新たな卒後臨床研修の試み. 看護. 58(3), 2006, 066-071.
- 23) 坂井慶子. 自信を喪失し、退職を申し出た新人ナースへのコーチングー「辞めないでほしい」という思いをどう伝えるかー. 看護展望. 30(10), 2005, 1118-1120.
- 24) 榊原かおり他. 新人看護師のストレス要因とコーピングについてー1・2年目看護師による面接調査. 看護管理. 34, 2003, 142-144.
- 25) 11) 前掲載文献
- 26) 西村宣子他. 新人看護師が危機を乗り越え職場適応できる支援体制ー1年間の心理状況・やる気度の変化と看護技術達成度から考えるー. 第36回 看護管理. 2005, 359-361.
- 27) 窪田好恵他. OJTの限界をカバーするOFF-JT研修の工夫と新人看護師の離職防止策. ナースマネージャー. 10(10), 2009, 16-26.
- 28) 高谷嘉枝. 看護師長がとらえた新人看護師の適応状況と看護師長の対応に関する質的分析. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要. 15, 2008, 29-41.
- 29) 高谷嘉枝. 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援プログラム項目の検討. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要. 16, 2009, 97-110.
- 30) 厚生労働省. 平成20年（2008）医療施設（静態・動態）調査・病院報告の概況. 医療施設調査. 入手先<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/08/dl/03_0001.pdf>, (参照2010-10-28)
- 31) 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. 日本看護協会. 2005.
- 32) 11) 前掲載文献
- 33) 21) 前掲載文献
- 34) 野地金子. 新人看護職員の到達目標と研究指針の提示ー「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書よりー. 看護展望. 29(8), 2004, 17-24.
- 35) 古市 清美. 新人看護師の職場適応. 群馬パース大学紀要. 3, 2006, 365-372.

- 36) 中村令子他. 新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究 ―職務ストレスの職位別傾向に関する実態調査―. 弘前学院大学看護紀要. 1, 2006, 41-50.
- 37) 當房紀子他. 仕事ストレス要因に対する新人看護婦と指導看護婦の認識の違い. 第31回日本看護学会抄録集. 看護管理. 2000, 45-47.
- 38) 鈴木奈緒子他. プリセプターに対するソーシャルサポートの因子と特性. 第32回日本看護学会論文集. 看護管理. 2001, 345-347.
- 39) 村田千代. 新人ナースの職場適応能力を育てる その現状と対策 第5回 新人の看護師の職場適応の課題と支援体制. 看護実践の科学. 32(7), 2007, 64-67.
- 40) 紺井理和. キャリアを育む職場環境に向けて 20代看護婦の職務満足 満足調査から. インターナショナルナースingleレビュー. 21(2), 1998, 30-35.
- 41) 板垣昭代他. 看護師キャリア形成支援への取り組み (特集 [国家公務員共済組合] 連合会病院の人材確保. 人材育成 その取り組みと成果). 共済医報 57(4), 2008, 345-350.
- 42) 39) 前掲載文献
- 43) 24) 前掲載文献
- 44) 羽田野花美他. 女性看護師の職務満足度と職業継続意思および特性的自己効力感との関連. 愛媛県立医療技術短期大学紀要. 16, 2003, 1-8.
- 45) 11) 前掲載文献
- 46) 18) 前掲載文献
- 47) 河本さおり他. 看護職の離職に関連するストレス要因と離職防止につながったサポート. 第39回日本看護学会抄録集. 精神看護. 2008, 158-160.
- 48) 11) 前掲載文献
- 49) 土田幸子他. どうすれば新人ナースの離職を止められるか―職務満足度と離職の関係調査からみた傾向と対策―. 看護展望. 30(10), 2005, 24-31.
- 50) 39) 前掲載文献
- 51) 39) 前掲載文献
- 52) 平賀愛美他. 就職3カ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討. 日本看護研究学会雑誌. 30(1), 2007, 97-107.
- 53) 39) 前掲載文献

Development of Support Approaches by Nursing Managers to Promote Workplace Adaptation of Novice Nurses

TAKATANI Yoshie

Abstract

With the aim of establishing a support system for novice nurses that can help keep them from leaving their jobs at an early stage and enhance their job retention, we have explored, from the nursing managers' perspective, ways of supporting novice nurses so as to ensure their smooth adaptation to the workplace. This effort has led to the development of support approaches that nursing managers can use for that particular purpose. In this study, we examined the validity of the support approaches to be taken by nursing managers to help novice nurses smoothly adapt to their respective workplace.

First, specific support approaches were developed by an expert panel comprising four nursing experts, by refining approaches developed in 2009. The content validity of the developed approaches was then assessed through two focus group interviews (five nurses with two years of experience in each group). The obtained data were analyzed using a qualitative descriptive method.

The results of this study confirmed that the support approaches can roughly be classified into those implemented by nursing managers and those implemented jointly by nursing managers, preceptor nurses and vice-nursing managers. In this study, in addition to the six major categories identified in the previous study : <understanding individual novices' situations>, <strategies taken by nursing managers concerning the preceptor system>, <roles of nursing managers as nursing professionals>, <measures for improving the working environment>, <collaborative training of novices> and <psychological support>, <support for study (training) > was additionally identified by the expert panel. Subcategories additionally identified in this study were : [understanding individual novices' abilities], [direct support for the training of novices], [nurturing preceptors], [creating a system for education/participation/evaluation of novices], and [creating an environment where novice nurses feel they belong and feel comfortable]. It was found that multifaceted support measures, including educational and psychological health support measures, were taken.

As a result of two focus group interviews with a total of 10 nurses with two years of experience, under the major category <measures for improving the working environment> additional subcategories were identified, including [protecting personal information of novices] and [coordination of human relations]. The focus group interviews revealed the actual situation of the individuals on the side receiving support, as well as what they expect of nursing managers.

Based on the results and discussions mentioned above, we developed draft support approaches to be taken by nursing managers to help novice nurses smoothly adapt to their workplace. In the future, we will further examine the validity of these support measures by conducting focus group interviews with nursing managers.

Key words : nursing administration ; nursing managers ; novice nurses ; validity of support measures ; qualitative analysis

