

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

高谷 嘉枝

要 旨

【目的】近年、新人看護師の離職率が高く、労働年代層の中・高年化や国民の医療・看護へのニーズが激変してきたこととあいまって看護の質への影響が懸念されている。本研究は、新人看護師が医療の場に円滑に適応する支援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プログラムを開発することを目的とするものである。開発に先立って、2006年より看護師長が新人看護師にとっている対応の抽出を行っており、今回は、2008年に行った看護師長の新人看護師への対応に関する調査結果を基に抽出された支援プログラム項目を検討した。

【方法】対象者は、新人看護師を受け入れた経験をもつ看護師長5名であった。2006年の調査結果から看護師長が新人看護師にとっている対応内容をもとに、フォーカス・グループ・インタビューを2回行った。インタビューの平均時間は、80分であった。データは、対象者の同意後テープにとり逐語録に起こして質的内容分析を行った。なお、本研究は、研究者の所属機関の倫理審査の承認を得た後、実施した。

【結果】先行研究で示された『新人看護師の育成』『チームでの育成』『働きやすい環境』『サポート』『充実したケア』の5つの観点から看護師長が行っている支援プログラム項目を抽出した。その結果、それぞれの具体的な支援プログラム項目があがってきた。抽出されてこなかったのは、新人看護師のストレスなど実状をふまえた支援内容や看護師長への相談の支援内容などであった。

【結論】本研究から支援プログラム開発の基盤が得られた。今回の枠組みは、看護師長がとっている対応を用いたので今後は、本調査結果で得られた支援プログラム項目を新人看護師の具体的な適応状況と照らし合わせて作成する必要がある。結果は、看護師長のための新人看護師の適応促進を目的とした支援プログラム開発に貢献できると考えられる。

キーワード：看護管理学、看護師長、新人看護師、離職、支援プログラム

I. 緒 言

「2007年病院看護実態調査」¹⁾によると新人看護師の就職後1年以内の離職率は、9.2%と高い率が報告されている。新人看護師が活動する場合は、医療の高度先進化と複雑化、平均在院日数の短縮化など大きく変化しており、医療の現場は、厳しい状況がある。看護の対象者も重症化しており、心理・社会的にも複合的な健康問題を抱え、人々の価値観も多様化している。

新人看護師の実践現場における適応や健康に関連した研究は、米国・英国など諸外国において、1970年代から医療の場での現任教育や看護基礎教育の重要性が指摘される中で行われてきた。研究の主な課題は、看護師長のリーダーシップと新人看護師の職務満足との関連、新人看護師の看護基礎教育と離職との関連^{2) - 3)}、看護学生から看護師への移行体験の難しさ^{4) - 5)}などであり、諸外国の保健医療制度の改革と関連して研究が発展してきた。我が国においても、労働年代層の中・高齢化、看護基礎教育の高度化など時代のニーズが激変したことにより、若い年齢層の看護師に寄せる期待と役割は大きい。

近年、実践現場において新人看護師の臨床実践能力の検討⁶⁾など、新人看護師に関してさまざまな議論が行われている。手技的な技術習得をはじめ、多くの経験を重ねるプロセスの中で、新人看護師が自信の喪失や「リアリティショック」⁷⁾に陥り、この状態が慢性的に解決されず続けばバーンアウトに関連するという示唆⁸⁾もあり、これらは離職につながる場合も少なくない。このような状況に対応すべく、1970年代後半、米国でプリセプター制度が導入され始め⁹⁾、日本において「マグネットホスピタル」¹⁰⁾の紹介を契機に国内の多くの医療施設でプリセプター制度が導入され、新人看護師に有効なサポートであることが明らかになっている¹¹⁾。一方で、プリセプター制度は、プリセプターに対する継続教育となっており、教育的支援として機能していない状況も指摘され¹²⁾、

プリセプター制度が十分に実施されている施設でさえも、新人看護師の早期離職が問題とされている。新人看護師のストレスと看護管理者のサポートの検討も行われているが¹³⁾、看護専門職として医療の場に円滑に適応する支援は多くの取り組みがされているものの、看護師長が新人看護師の適応促進に果たす役割に関する研究報告は極めて少ないのが現状である。そこで、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に先駆けて、平成18年度の先行研究¹⁴⁾で抽出された看護師長が新人看護師にとっての対応を基に、今回、本研究においては、看護師長のための新人看護師に対する支援プログラム項目を検討する。

本研究において次のように用語の操作的定義を行った。

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おこな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。

II. 対象と方法

1. 研究協力者の選択

研究協力者は、一般病院に勤務する看護師長とした。病院は、200床以上であり、看護部門が独立していること、看護部で院内教育を行っていることを条件とした。また実践現場の調査であることから、調査時の時点で、看護師長経験が1年以上の看護師長とした。

看護部長を通して看護師長に研究協力の依頼文を手渡し、研究に参加する意思のある看護師長から直接研究者に連絡をしてもらった。研究者が、研究の目的、方法及び時間などについて書面を用い研究の依頼をし、説明を行った。研究参加に同意を得た5名を研究協力者とした。

2. データ収集

研究協力者が勤務する施設の会議室で、フォーカス・グループ・インタビューを行った。研究者から研究協力者全員に研究目的と内容及び日程、時間割りを説明した後で行った。インタビューは、5名からなる1グループを対象に、2回実施し、所要時間は60分程度を予定した。

研究協力者の承諾を得てインタビュー内容をテープレコーダーに録音し、逐語録を作成した。インタビューは、平成18年度の先行研究で抽出された『看護師長がとらえた新人看護師の適応状況』と『看護師長がとっている新人看護師への対応』の結果から、本研究では『看護師長がとっている新人看護師への対応』に着目して行った。「新人看護師の育成」「チームでの育成」「働きやすい環境」「サポート」「充実したケア」の観点から、今回は看護師長のための新人看護師に対する支援プログラム項目が得られるようインタビューを行った。インタビュー内容は、「新人看護師の育成」に関しては、個別性を考慮した指導や段階的な育成について、「チームでの育成」に関しては、効果的なチーム編成について、「働きやすい環境」に関しては、処遇への配慮について、「サポート」に関しては、看護師間のサポートについて、「充実したケア」に関しては、ケアする者としての承認や看護ケアの意味や本質についてであった。

1回目のインタビューは、日ごろから看護師長が実践の場で、前述した新人看護師にとっている対応内容や看護師長としての役割などについて、インタビューをした。2回目は、1回目の結果をふまえて、新人看護師へのより具体的な対応内容や、新人看護師に必要とされる看護師長の支援などについてインタビューを行った。

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や考慮しつつインタビューした。また緊張をほぐすような雰囲気づくりにも務めた。

研究協力者が勤務する部署や経験年数、看護基礎教育等についても情報を得た。

調査期間は、平成20年3月～4月であった。

3. データの分析方法

録音された内容は、逐語録に起こし質的記述的分析を行った。

記述データの中より、1回目は看護師長の新人看護師への対応や管理者としての役割などについて抽出し、2回目は、1回目の結果をもとに看護師長の新人看護師に対する具体的な支援や効果的に支援できていない文章を抽出し単位データとした。単位データは意味が同じであるものを集め分類した。

データ分析は、分析の過程で、質的研究の経験が豊富な看護学研究者にスーパーバイズをうけながら、検討を加え信頼性を高める努力を行った。

4. 倫理的配慮

看護部長から看護師長に研究協力の依頼文を手渡し、研究への参加意思のある看護師長は直接研究者に連絡してもらった。協力を申し出た看護師長に対して文書による説明を行い書面による研究参加への承諾を得た。その際に、研究協力への自由意思の尊重、プライバシーの保護、結果の公表等を明記し、研究協力者に文書および口頭で十分に説明を行った上で、承諾が得られた看護師長を研究協力者とした。承諾を得る際には、該当者への強制力ができるだけ働かないようにしたうえで実施した。インタビューの日程調整は、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て柔軟に対応した。なお本研究は、看護学部・地域ケア開発研究所研究倫理委員会の承認を受けて行った。

Ⅲ. 結 果

1. 研究協力者の概要

研究協力者である看護師長は、女性5名であり、平均年齢は45.6歳(43-47歳)、看護職の平均経験年数20年(15-22年)、看護師長の平均経験年数3.2年(1-5年)を有していた。所属病棟は、内科系、

混合病棟、手術室など多様な専門の科であった(表1)。2回のインタビュー時間は、平均80分であった。研究協力者の看護基礎教育は、全員が看護専門学校卒業であった。研究協力者のうち修士課程修了者が1名含まれていた。研究協力者は、全員が看護管理者の講習を修了していた。

対象施設は、279床の一般病院で、看護部門が独立し、看護部において看護教育を行っていた。また、入院基本料の看護職員配置基準7対1を取得しており、第三者機能評価機構の認定を受け、その後認定更新の交付が認められていた。

表1 研究協力者の背景

研究協力者	年齢	看護職経験年数	看護師長経験年数	勤務場所
A	40歳台	15年	3年	産科病棟
B	40歳台	21年	2年	手術室
C	40歳台	20年	1年	内科
D	40歳台	22年	5年	NICU
E	40歳台	22年	5年	混合病棟

2. 看護師長のための新人看護師への支援項目の抽出

看護師長たちがインタビューで語った内容を、先行研究から導かれた看護師長が新人看護師にとっている対応である1) 新人看護師の育成、2) チームでの育成、3) 働きやすい環境、4) サポート、5) 充実したケアの観点から分析し、それぞれ支援プログラム項目(以下、支援項目)を抽出した。

分析する際に、先行研究で得られた5つの観点を構成している内容を〔 〕で示した。

1) 新人看護師の育成

新人看護師の育成を構成する〔個別性を考慮した指導〕と〔段階的な育成〕の2つの内容について、それぞれ支援項目を抽出した(表2-1)。

〔個別性を考慮した指導〕については、「師長は、新人個々の教育背景や社会人経験も考慮する」や「師長は、個別性を捉えるために中堅看護師や主任たちと情報を交換したり相談しながら評価する」などにみられるように新人看護師の教育背景や社会経験あるいは考え方、性格などを考慮し、

情報収集のもと評価を加えたり、負担とならない業務分担を試みていた。また、看護師長は、新人個々に対して、実践の場で落ち込まず前向きに取り組むよう励ましていた。

〔段階的な育成〕の支援項目は、新人を段階的に育成する上で、「師長は、新人一人一人かけがえない人として大切にするように、看護師全員に伝える」ことから、看護師長は新人看護師の個の重視が重要であると認識していた。新人看護師は自分で行うケアや業務に自信がもてないことから「師長は、看護師たちに新人ができなかったことを指摘するだけでなく、一つ一つ評価しほめて今の段階から「すすんでもよい」ことを保証することを伝える」ことにより、着実に段階的なプロセスを経て新人看護師の成長をはかっていた。また、看護師長は、現時点で新人看護師がうまく業務ができなくても段階に沿った成長をサポートし、説明や指導の仕方において個に適合した、工夫された人材育成に取り組んでいた。さらに新人看護師を支援するプリセプターについても、段階的な成長のため声をかけたり気にかけて配慮していた。

表 2-1 看護管理者のための新人看護師適応促進支援プログラム項目

<p>1. 新人看護師の育成</p> <p>〔個性性を考慮した指導〕</p> <p><社会性、考えや感性のギャップ><新人看護師のペースに合わせた指導><生活体験の変化><看護師長・実習指導者による新人看護師へのメンタル面のサポート><看護師長への相談></p>
<p>支援プログラム項目</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・師長は、新人個々の教育背景や社会人経験も考慮する ・師長は、個性性を捉えるために中堅看護師や主任たちと情報を交換したり相談しながら評価する ・師長は、新人の性格、看護の捉え方やものの受け止め方を考慮した配慮や業務分担をする ・師長は、新人がうまくできなくても落ち込まず前向きに捉えるよう励ます
<p>〔段階的な育成〕</p> <p><個々の成長を見る><能力や成長に合わせた配置やその日の分担><夜勤開始の時期が早いことは、新人看護師の負担><夜勤などで自己判断する状況や高度な技術によるストレス></p>
<p>支援プログラム項目</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・師長は、新人一人一人かけがえのない人として大切にできるように、看護師全員に伝える ・師長は、看護師たちに新人ができなかったことを指摘するだけでなく、一つ一つ評価しほめて今の段階から「すすんでもよい」ことを保証することを伝える ・師長は、新人に対し業務が十分できていないことがあっても段階を経て成長することを話し、日々の積み重ねが大切であることを説明する ・師長は、主任やプリセプター達に新人がうまくできないことに対して、理解しやすいように説明を加えたり、新人個々に応じ、より工夫をこらして教えるように伝える ・師長は、段階的な成長のためプリセプターにも同じように成長を気に留め、声をかける

< >は、具体的な内容を示す

2) チームでの育成

チームでの育成を構成する〔効果的なチーム編成〕の内容について、支援項目を抽出した(表2-2)。

看護師長は、効果的なチーム編成のために「主任やプリセプターなどそれぞれの役割をもった看護師たちが新人のために相談しあう機会をつく

る」ことや「チーム全体で新人の育成に関れるようにカンファレンスなどで新人の指導について意見を出し合い相談する」ことを通し、新人看護師育成に関して、役割をもつ看護師とチームの看護職全体に対し情報交換しながら相談をしていた。また、看護師長が直接関与する内容項目に、「新人看護師にどのような看護を行いたいかを考えさせ

る」が見出された。

3) 働きやすい環境

働きやすい環境を構成する〔処遇への配慮〕について、支援項目を抽出した（表2-3）。

本研究結果では、労働環境に関する内容が見出された。看護師長は、業務と個人の生活とのライフ・ワーク・バランスをはかれるように勤務計画や休日の希望を配慮するとともに、新人看護師個々に具体的な生活のアドバイスも行っていた。

4) サポート

サポートを構成する〔看護師間のサポートへの支援〕は、今回の結果の中で最も多い支援項目数があがった（表2-4）。

結果からは、看護師長や先輩看護師が行うサポートの支援項目が挙げられた。中でも看護師長が、看護師全員に対し、新人看護師を育成する意義や方法を周知することで、新人育成に携わる先輩看護師をサポートしていた。また、新人看護師のメンタル面に対するサポートが見出された。看護師長が多忙な業務にあっても、自身で新人看護師ができていくことに共感して褒め、ささいな一言であっても話しかけることがあがっていた。さらに、看護師長は「職場で新人が居心地がよい雰囲気などを整え、新人が質問を聞きやすいような場をつくる」「新人が何度もトライできる雰囲気、看護師全員で育てていく雰囲気を作る」など新人看護師の適応を促がすような場づくりに関する内容が示された。

表2-2 看護管理者のための新人看護師適応促進支援プログラム項目

2. チームでの育成
<p>〔効果的なチーム編成〕</p> <p><中堅看護師がプリセプターにもアドバイス><プリセプター、中堅看護師もフォローできるチーム編成><専門職として育成できるようなチームの組み方></p>
支援プログラム項目
<ul style="list-style-type: none"> ・ 師長は、主任やプリセプターなどそれぞれの役割をもった看護師たちが新人のために相談しあう機会をつくる ・ 師長は、チーム全体で新人の育成に関わるようにカンファレンスなどで新人の指導について意見を出し合い相談する ・ 師長は、看護師たちに新人のパーソナリティも考慮し、現時点での能力以上をもとめないよう伝える ・ 師長は、新人を観察し新人が能力以上のものを抱え込むような状況のときは、看護師長自身が直接介入する ・ 師長は、新人に技術習得とともに、どのような看護を行いたいかを考えさせる ・ 師長は、新人を指導する看護師たちとともに看護ケアの内容を新人の意思や時期をみて、指導の段階を上げていく ・ 師長は、専門性への指向は一年目では難しいので、技術を習得してから段階的に専門性を求めていくよう新人を指導する看護師たちに伝える

< >は、具体的な内容を示す

表 2-3 看護管理者のための新人看護師適応促進支援プログラム項目

3. 働きやすい環境
<p>〔処遇への配慮〕</p> <p><教えてもらえる環境の保証><中堅看護師と比較し、休日の差をつけない><中堅看護師と比較し、業務に差をつけない><休みや勤務希望が言える></p>
支援プログラム項目
<ul style="list-style-type: none"> ・ 師長は、勤務を計画するとき、新人にあらかじめ夜勤や休暇の希望を聞く ・ 師長は、新人にメリハリのある生活をするよう指導する ・ 師長は、実家が遠距離にある新人は、帰省するようにすすめる ・ 師長は、新人にプライバシーを侵さない程度に生活状況・交友関係などを聞き、新人がライフ・ワーク・バランスをはかれるようにアドバイスする ・ 師長は、休暇と遊びのバランスをとるように伝える

< >は、具体的な内容を示す

表 2-4 看護管理者のための新人看護師適応促進支援プログラム項目

4. サポート
<p>〔看護師間のサポートへの支援〕</p> <p><同期の新人看護師のサポート><先輩看護師のサポート></p>
支援プログラム項目
<ul style="list-style-type: none"> ・ 師長は、看護師全員で新人を育てることの意識づけをする ・ 師長は、新人を育てていくための方法を常に看護師全員に問いかける ・ 師長は、新人が技術不足を指摘された後、過剰に落ち込むことのないよう看護師たちのサポートをつける ・ 師長は、技術に対する教育指導体制を整える ・ 師長は、看護師全員にこころのサポートへの配慮をしてもらうように声をかける ・ 師長は、新人ができていることを共感して認め、褒めるように努める ・ 師長は、新人ができていることに対し一言かける ・ 師長は、職場で新人が居心地がよい雰囲気などを整え、新人が質問を聞きやすいような場をつくる ・ 師長は、新人が何度もトライできる雰囲気、看護師全員で育てていく雰囲気を作る

< >は、具体的な内容を示す

5) 充実したケア

充実したケアを構成する〔ケアする者としての承認〕〔看護ケアの意味や本質〕の内容について、支援項目を見出した（表2-5）。

〔ケアする者としての承認〕については、新人看護師が、実践の場に十分適応できず自信がなくてもケアするものとして承認されるために、看護師長は、「新人看護師が行ったケア内容を自ら話したり、カンファレンスで討議できるようにコーディネート」を行ったり、「新人が技術を習得中で未熟であっても、ケアや看護について常に考えるように指導する」などがあがっていた。

支援項目にはあがってこなかったが、新人看護師に看護した喜びを体験させたいが、実際には難しいことが語られていた。本研究結果では、「新人

が、できたという達成感を得られるように、師長は新人に関わる看護師たちがともに成果を喜べるように指導する」支援項目が見出された。新人看護師が、チームの看護師からケアする者として承認を受けるとともに、看護する喜びを知り、そのことが充実したケアを行うことに関連づけて捉えられていた。

〔看護ケアの意味や本質〕については、看護師長が「新人に「看護」とはと問いかけたり、師長の看護観を伝えていく」、「新人個々が自立し、自分の看護の価値に基づいて考え行動できるように指導する」支援項目が示され、新人看護師に対する看護師長が行う支援の中で、重要な項目であると理解されていた。

表2-5 看護管理者のための新人看護師適応促進支援プログラム項目

5. 充実したケア
〔ケアする者としての承認〕 <担当患者のケアやチームでのケアに参加できているという実感>
支援プログラム項目
<ul style="list-style-type: none"> ・師長は、新人が行ったケア内容を自ら話したり、カンファレンスで討議できるようにコーディネートする ・新人が技術を習得中で未熟であっても、ケアや看護について常に考えるように指導する ・師長は、新人が患者の変化をみて、行ったケアや看護について考えられるように指導する ・新人が、できたという達成感を得られるように、師長は新人に関わる看護師たちがともに成果を喜べるように指導する ・師長は、ラウンドなどで新人のケアの場面をみて、後から新人に患者さんの安楽などについてアドバイスする ・師長は、新人に対し業務で、できていたことなどの評価を、ささいな言葉であっても伝える
〔看護ケアの意味や本質〕 <看護師長の看護に対するビジョンやメッセージの問いかけ><看護師長の経験を踏まえたアドバイスを実施><個々の患者に合った看護の配慮すべき点を考察>
支援プログラム項目
<ul style="list-style-type: none"> ・師長が新人に「看護とは」と問いかけたり、師長の看護観を伝えていく ・師長は、新人個々が自立し、自分の看護の価値に基づいて考え行動できるように指導する

< >は、具体的な内容を示す

IV. 考 察

1. 対象の特徴

研究協力者である看護師長は、看護職の平均経験年数20年（15-22年）を有しており、看護師として経験が豊富であり現在まで多様な診療科の経験をもっていた。看護師長の平均経験年数は、3.2年（1-5年）で、実践の経験と看護管理者の教育及び経験に培われており、現任教育にも精通し、新人看護師が専門看護職に移行する上で、どのように適応を支援するかを考える看護師長であった。

本研究の対象施設は、全国規模で設置されている社会福祉法人で、病院の種類別では一般病院である。対象施設は、279床を有しており、2006年の「平成18年医療施設（動態）調査の概況」¹⁵⁾では、本調査施設に該当する病床規模区分である200-299床は、全国の医療施設の12.9%であった。対象施設の看護部門は、施設の理念が統一された方針に基づいて看護の院内教育が実施されていた。入院基本料の看護職員配置基準7対1を取得し、人材育成プログラムの展開により新人看護師教育が展開されており、新人看護師育成に重点がおかれていた。これらのことから、研究協力者が属する施設は、病院、看護部の理念や方針が明確にされ、プログラム化した看護教育に基づいて人材育成に取り組んでいる実践の場といえる。

2. 看護師長のための支援項目の作成

看護師長が、実践の場において新人看護師への対応を身近に思い起こし、平素の対応が支援項目にどうつながっているのかをフォーカス・グループ・インタビューを用いて、具体的に示そうとした。

フォーカス・グループ・インタビューは、参加者間で他の参加者からの刺激を受けて自分の気持ちや考えを深く探求する¹⁶⁾ため、個人へのインタビューと比べてより豊富な情報¹⁷⁾を得ることができ、看護学領域においても実践の場の現状や問題などから知識・能力及び行動、役割の明確化や問

題解決などに取り組む上で有効な手法として取り上げられている^{18) -20)}。看護師長が新人看護師にとっての対応を、フォーカス・グループ・インタビューを用いて、1) 新人看護師の育成、2) チームでの育成、3) 働きやすい環境、4) サポート、5) 充実したケアという観点から、それぞれ支援項目を抽出した。

作成した支援項目をそれぞれの観点別に見ていく。

新人看護師の育成については、新人看護師個々のもつ特性やメンタル面に着眼点をおいた〔個別性を考慮した指導〕に関する支援項目が抽出されたが、看護師長への相談に関しては、看護師長からはインタビュー結果に項目としてあがっておらず、実際に新人看護師からの相談にのるという状況がないことを示唆していた。上司からのサポートである「上司に相談できる」などは、ストレス反応に影響する因子として報告¹³⁾されており、重要な支援項目であることを示している。また、新人看護師個々の成長を気にとめ、〔段階的な育成〕に取り組んでいることが伺えたが、新人看護師が直面している夜勤開始時期・夜勤での状況判断に対する不安やストレスへの具体的な支援項目は抽出されなかった。指導にあたる看護師たちは、新人看護師の対人関係に関するストレスや勤務体制での肉体的ストレスが、認識できていない²¹⁾報告もあり、看護師長が新人看護師の状況に十分に対応できていない現状を示唆していた。

チームでの育成に関しては、チーム全体および現任教育の役割を持つ看護師に対しカンファレンスやリーダー会などで新人看護師指導について意見交換や相談の場を設けたり、チームでの段階的な育成を看護師たちに具体的に伝え〔効果的なチーム編成〕を工夫する支援項目が見出された。この中で、看護師長が、新人看護師がリアリティ・ショックの様子を呈する前に直接介入したり、「師長は、新人に技術習得とともに、どのような看護を行いたいかを考えさせる」のようにチーム全体での育成の他に、看護師長が自ら関することで育成

する支援項目が見られた。チームでの育成に関する支援項目は、今回の結果では二番目に多く、新人看護師の育成および実践の場への適応促進には、チームという場が支援の基盤であることが伺える。

働きやすい環境の〔処遇への配慮〕については、看護師長はライフ・ワーク・バランスへの配慮に努めている反面、教えてもらえる環境の保証に関する支援項目は、みられなかった。看護師長は、労働環境における安全配慮義務は念頭においているが、その環境が現任教育の場でもあることを、見失ってはならない視点であろう。

サポートの〔看護師間のサポートへの支援〕に関しては、看護師長が看護師全員に働きかけて行うサポートと看護師長からのサポートの支援項目がみられた。とりわけ「師長は、新人ができていることを共感して認め、褒めるように努める」や「師長は、新人ができていることに対し一言かける」は、新人看護師に対する積極的な支援の内容である。新人看護師がリアリティ・ショックを克服する要因として、肯定的な人間関係の確立が挙げられ、看護師長をはじめとする看護師たちが肯定的な関係²³⁾を築くことが重要であることが伺われる。一方で、看護師長がとる新人看護師の同期のサポートに関する支援項目はみられなかった。新人看護師にとって同期へのサポートは有効であり^{23) - 24)}、看護師長が、全体的なサポートを視野に入れつつ、新人看護師の同期の間のサポート強化をはかることは、重要な支援項目となるであろう。また、看護師長は、サポートする場づくりの重要性を理解していることが示唆された。

充実したケアにおける〔ケアする者としての承認〕は、新人看護師が看護師たちからケアする者として受け入れられるよう、看護師長はコーディネートに努めたり、技術面の習得とともに看護専門職として看護やケアを考えるよう指導することが重要であると理解し行動していた。新人看護師が業務を通し達成感を得て、ともに看護師たちと喜びを分かち合うよう看護師長が、周りの看護師たちに指導するなど、新人看護師をケアする者と

して受け入れるよう努めていた。「師長は、新人に対し業務で、できていたことなどの評価を、ささいな言葉であっても伝える」にみられるように新人看護師は、認めてくれたり、声かけなどの上司からの支援や職場全体の受け入れを望んでおり²⁵⁾、看護にやる気を持ち、仕事がおもしろいと実感できることは、離職をとどめ、看護師への社会化をたどることであり、重要な支援項目である。

また、〔看護ケアの意味や本質〕は、看護師長の看護に対するビジョンやメッセージの問いかけに関する支援項目が抽出され、看護師長の看護に対する深い探求が伺えた。

本研究では、5つの観点に基づいて抽出を試みたが、いくつか抽出されなかった内容項目があった。これは本研究が、看護師長が新人看護師にとっての対応を基に支援項目の抽出を行ったので、新人看護師自身の適応状況を十分に反映していない面があると考えられる。

今回のフォーカス・グループ・インタビューでは、最初に先行研究で得られた結果からインタビューのガイド・ラインを示し、具体的な対応内容をインタビューした。このため初回から新人看護師への看護師長の対応の必要性に疑問を持ったり、支援項目の内容がイメージしにくい、わからないといった発言はなく、回数を重ねることによりインタビューで、より具体的な内容が抽出できたと考えられる。支援項目にはあがってこなかったが「新人看護師に看護した喜びを体験させたいが、実際には難しいこと」という発言がみられ、看護師長の看護観やこれまでの培ってきたキャリアを振りかえることで、新人看護師への理解や育成に果たす役割の理解が進んだことが示唆された。

3. 支援項目抽出で明らかになった課題

今回の研究で明らかになった課題として看護師長の多面的なマネジメントの理解不足があがってきた。看護師長は、支援項目の中で「師長は、新人一人一人かけがえのない人として大切にするように、看護師全員に伝える」のように新人看護師

の個々の成長を気にとめ細やかな気配りや配慮が必要だと考えているが、研究結果からは、新人看護師が直面している夜勤開始時期・夜勤での状況判断に対する不安やストレスへの具体的な支援項目は抽出されなかった。このことは新人看護師の実際の状況と看護師長の捉えている新人看護師に対する理解や看護師長自身の役割の理解にギャップがあると考えられる。プリセプター体制では、主な担当者はプリセプターであるが、最近では、プリセプター以外による新人サポート体制の強化などを導入して²⁶⁾おり、リーダーや主任など様々な役割をもつ看護師によって新人看護師の育成は行われつつある。看護師長がとる看護管理者の役割は、病棟運営が主たる業務であり、新人看護師に看護管理者が十分かわることのできない状況や技術向上などの重視¹³⁾も加わり、きめ細かい新人看護師への対応は、主任をはじめとする看護師の役割に任されている実態がある。しかし人的資源を管理する意味では看護師長は、新人看護師の身体的疲弊、業務量の多さによる身体的な症状などを、リアリティ・ショックのサインの可能性と考え、丁寧に対応する必要がある²⁷⁾。

新人看護師に対する最も強い支援は、同じ部署の同期の同僚²⁸⁾であるが、今回の結果では、同期の新人看護師への支援は、項目としてあがってこなかった。これは、多忙を極める看護師長が、十分にかかわることのできない状況を反映していると推測されるが、コーチングなどのコミュニケーションを重視し、情緒的な支援のあり方を再考する必要があると考えられる。

このように看護師長は、新人看護師の実践現場への適応状況や身体面および精神面に対する多面的なマネジメント能力が必要とされる。今までは管理職としての看護師長のもつ役割・機能の違いが、新人看護師への対応を不明確にしていた観があるが、そればかりではなく看護師長として多面的な視点をもったマネジメント能力を背景とする役割が理解されていないことが、新人看護師への支援の難しさの一因であることが示唆された。

4. 今後の方向性

新人看護師の定着対策として2006年に日本看護協会が実施した調査結果では、対象病院の58.0%がプリセプター制度をとり²⁹⁾プリセプターシップ実施期間の延長などのプリセプター強化をとっている報告がされている。この他に、技術取得段階に応じた教育研修や医療安全対策の充実や、プリセプター以外による新人サポート体制の強化などの報告がみられる。組織規模の対策は、人材育成を計画的に推進する上では効果的であるが、本研究結果からみられたように個が個を育む視点や、看護師長でないとなぜか確かつ具体的な支援は、組織での対策のみでは、その重要性が認識されないまま効果を発揮せずに見過ごされていく可能性もある。今回、グループでインタビューすることにより看護師長は、それまで得られなかった対応の視点や自己の看護観などを深く探求できたと考えられる。一方、不十分であったのは、インタビューの対象者が限定された施設であったため内容の広がりや、地域の特性などが明確に抽出されなかったことがあげられる。これらは、調査の地域や研究協力者数を拡大していくことで、より具体性をもつように精練できる可能性があると考えられる。

フォーカス・グループ・インタビューは、研究協力者間の相互作用による話題の深まりや、自己の看護を振り返る貴重な機会³⁰⁾と言われている。今回の研究においても看護師長が、新人看護師の育成や新人看護師の置かれている立場および精神状況などを考えるのに有効であることがわかった。この手法を用いることによって、看護師長は世代が異なる新人看護師をより深く理解することが可能であるし、自己が辿ってきたキャリアから培った実践の知を次なる世代へ伝え、新人看護師が看護専門職として成長を遂げるような、より具体的な支援が可能であると考えた。

V. 結 論

本研究において看護師長のための支援プログラム開発に用いる支援プログラム項目が得られた。

1. 先行研究で得られた『新人看護師の育成』など5つの観点から、看護師長のための新人看護師の適応促進を目的とした支援プログラム項目がえられた。

2. 今回の研究においては、新人看護師が直面している不安やストレスなどへの具体的な支援項目をはじめ、同期の新人看護師へのサポート、看護師長への相談などの支援項目は抽出されなかった。

3. 支援項目抽出で明らかになった課題として、看護師長の多面的なマネジメントへの理解不足がみられた。

4. 今回の枠組みは、看護師長が新人看護師にとっての対応を用いたので今後、結果で得られた支援項目を新人看護師の具体的な適応状況と照らし合わせて検討する必要がある。

VI. 看護師長のための支援プログラム開発に向けての示唆と今後の課題

本研究から支援プログラム開発の基盤がえられ、この結果は、看護師長のための新人看護師の適応促進を目的とした支援プログラム開発に貢献できると考えられる。

本研究は、5名のフォーカス・グループを対象に行ったものであり、結果の一般化には限界がある。今後、看護師長を対象とするフォーカス・グループを拡大し、支援プログラム項目を充実させるとともに、作成した支援項目を実際に用い、検証をすすめることが求められる。さらに新人看護師の評価を加え、この支援プログラム項目が有効であるか確認し、実践現場で活動し始めた新人看護師が、看護の質を守り看護専門職として医療の場に円滑に適応することを看護師長が支援するため、さらなる支援プログラムの開発が求められる。

本研究にご協力頂きました施設および看護師長の皆様に感謝申し上げます。

本研究は、平成19年度兵庫県立大学特別教育研究助成金を受けて行ったものである。

引 用 文 献

- 1) 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).
- 2) Stewart, M. Curricular content of Canadian university schools of nursing on support group. CAN-J-NURS-RES. 20(4), 1988, 59-71.
- 3) Blegen, M. A. Preferences for decision-making autonomy. IMAGE-NURS-SCHOLARSH. 25(4), 1993, 339-44.
- 4) 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.
- 5) Dolan, G. Assessing student nurse clinical competency: Will we ever get it right. Journal of Clinical Nursing. 128, 2003, 132-41.
- 6) 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.
- 7) Kramer, M. Reality Shock why nurses leave nursing. C. V. Mosby, St Louis, 1974.

- 8) 南裕子ほか. 看護婦のもえつき現象とストレスおよびソーシャルサポートの関係について. 聖路加看護大学紀要. 12, 1987, 26-34.
- 9) American Academy of Nursing編. 前田マスヨ監訳. マグネットホスピタル《魅力的な病院づくりと看護管理》〈資料編〉, メヂカルフレンド社, 1985, 86.
- 10) 前掲書9), 98.
- 11) 木内妙子, 関根早苗. 臨床看護婦のプリセプター制度の普及動向と今後の課題. 東京都立医療技術短期大学紀要. 10, 1997, 205-212.
- 12) 金井Pak雅子. 看護記録の標準化と個別化. 看護. 52(7), 2005, 166-170.
- 13) 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ー早期離職を防ぐにはー. 病態生理. 39(2), 2005, 31-39.
- 14) 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 第15巻, 29-41, 2008.
- 15) 厚生労働省:平成18年医療施設(動態)調査の概況
入手先< <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/06/kekka01.html>, (参照2008-10-27).
- 16) 佐藤まゆみほか. がん患者の主体的療養を支援する上での外来看護の問題と問題解決への取り組み. 千葉大学看護学部紀要 第25号. 2003, 37-44.
- 17) Immy Holloway, Stephanie Wheeler, 野口美和子監訳. ナースのための質的研究入門. 医学書院. 2000, 151-160.
- 18) 松岡治子ほか. 産業保健業務担当者を対象とした研修プログラム構築に関する研究(Ⅱ)ー面接法による実務者が求める研修内容の検討ー. 上武大学看護学研究所紀要 2. 2004, 9-15.
- 19) 坂江千寿子ほか. 保護室入室患者の開放要求に関する精神科看護師のクリニカルジャッジメントー判断に影響する要因に注目してー. 青森保健大雑誌 6(2). 2004, 9-18.
- 20) 長谷川久巳ほか. 院内緩和ケアチームで活動する看護師の役割ーフォーカス・グループ・インタビューの結果からー. 緩和ケア16. 2006, 365-370
- 21) 當房紀子, 風岡たまた代. 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 看護管理. 2000, 45-47.
- 22) 伊藤徳子. 新人看護師がリアリティショックを克服していく過程とその要因. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録 No.30. 2005, 160-167.
- 23) 中野智津子ほか. 新卒看護婦に対する職場サポートの実態および労働意欲からみた現任教育の検討. 看護展望. 23(7), 1998, 822 - 830.
- 24) Broughton S. The Effectiveness of Peer Recognition on Motivation. AAOHN Journal. 34(12), 1986, 596 - 598.
- 25) 中村令子ほか. 新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究ー職務ストレスの職位別傾向に関する実態調査ー. 弘前学院大学看護紀要 第1巻. 2006, 41-50.
- 26) 2007 年病院における看護職員需給状況調査(速報)の概要
入手先< <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/teigen/2006pdf/sokuho20060122.pdf>, (参照2008-10-27).
- 27) 糸嶺一郎ほか. 大学病院に勤務した新卒看護職者のリアリティ・ショックに関与する要因. 日本看護研究学会雑誌 Vol.29 No.4. 2006, 63 - 70.
- 28) 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). 入手先<<http://www-bm.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/dl/s0329-13b-5-3.pdf>>, (参照2007-11-01).
- 29) 2006 年病院における看護職員需給状況調査(速報)の概要
入手先< <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/teigen/2006pdf/sokuho20060122.pdf>, (参照2008-10-27).
- 30) 竹内奈緒子, 古田正代他. 看護におけるコミュニケーション. 看護実践の科学21 (8). 66-71. 2003.

Study of Items in a Support Program that Nursing Managers Can Use for the Purpose of Promoting Adaptation of Novice Nurses

TAKATANI Yoshie

Abstract

Objective: In recent years, turnover rates are on the increase among newly recruited nurses fresh from nursing schools or colleges. Combined with the aging of working nurses and drastic changes in people's healthcare and nursing needs, this has created increased concern about a possible deterioration of nursing care quality. This research aims to explore, from nursing manager' viewpoints, ways to support novice nurses to ensure their smooth adaptation to an environment where medicine is practiced, and develop a support program that nursing managers can use for that particular purpose.

Methods: As a preliminary step to achieve this objective, this study discusses support items identified from the results of interviews conducted in 2008 with nursing managers concerning their responses to novice nurses. The interview respondents were five nursing managers. Focus group interviews were conducted twice in 2008 with reference to the contents of responses that nursing managers give to novice nurses based on 2006 research results. Qualitative analysis of the contents of the interviews was conducted.

Results: Support items that nursing managers carry out were identified from five perspectives, including "training of novice nurses." Items identified include: training of novice nurses from multiple aspects; responses to promote newly recruited nurses' adaptation to an environment where medicine is practiced; and, communication of the meanings and essence of nursing care to novice nurses. Based on these findings, items to be incorporated into a support program were examined.

Conclusions: This research helped lay the foundation for development of a support program. In other words, findings from this research are believed to contribute to developing a support program that nursing managers can use for the purpose of promoting adaptation of novice nurses.

Key words: nursing management; nursing manager; novice nurse; turnover; support program