

新人看護職成長体験発表会のアンケート結果からみた 新人看護職員研修プログラムの評価と課題

(新人看護師／新人看護職員研修)

森脇早紀¹⁾・竹本和代²⁾・神谷千絵²⁾・影山裕子²⁾・陶山多恵²⁾・三成理絵³⁾・清水美穂子³⁾・
周藤幸子²⁾・古賀美紀¹⁾

Evaluation and Issues of New Nursing Staff Training Programs Based on the Results of the New Nursing Staff Growth Experience Presentation Questionnaire

(new graduate nurse / training for new nursing staff)

Saki MORIWAKI, Kazuyo TAKEMOTO, Chie KAMITANI, Yuko KAGEYAMA, Tae SUYAMA,
Rie MINARI, Mihoko SHIMIZU, Sachiko SUTOU, Miki KOGA

【要旨】本調査は、新人看護職員研修の評価とその課題について明らかにすることを目的とした。2019年度の新人看護職員研修を受けた新人看護師と、新人看護職成長体験発表会を聴講した先輩看護師を対象としたアンケートの結果から、A病院における2019年度の新人看護職員研修の評価をした。その結果、新人看護職員研修プログラムのうち新人看護職員の社会人化を目的とした研修と看護技術の強化を目的とした研修は、新人看護師の感じる困難に対応した研修であると評価できた。その一方で、2019年度の新人看護職員研修の課題として、看護過程の展開への困難感に対応する研修の企画、新人看護職員の夜勤業務の開始に向けての準備、患者の看取りを経験した新人看護職員への援助の必要性が明らかとなった。また、新人看護職員教育には、新人看護職員と先輩看護師の相互作用があることが示され、双方の成長につながるような研修の企画の必要性が示唆された。

I. 緒 言

医療技術の急速な発展、患者の在院日数の短縮、医療安全への意識の高まりや看護師の役割の拡大により、看護基礎教育での学習と現場で求められる実践能力の乖離が生じている。教育現場と臨床の場でのギャップが新人看護職員の離職の一因である¹⁾との指摘がある。2010年4月より、看護の質の向上、医療安全の確保、早期離職防止の観点から、「保健師助産師看護師法」および「看護師等の人材確保の促進に関する法律」で、新人看護職員の臨床研修が努力義務化され、「新人看護職員研修ガ

イドライン²⁾」に沿った教育が行われている。

新人看護職員のリアリティ・ショックの実態を明らかにした勝原ら³⁾の研究では、学生から看護師へ移行するときに、組織社会化と専門職としての社会化の双方が課題となることが明らかになっている。A病院では、2010年より「新人看護職員研修ガイドライン²⁾」に沿って教育専任部門である看護教育支援室を設置し、看護基礎教育での学びを実践につなげ、新人看護職員がスムーズに職場に適應できるようにすることを目的に、新人看護職員研修を行っている。

これまでの新人看護職員への教育はプリセプターシップによるものを中心として行われてきた。しかし、昨今の看護提供体制の変化から、プリセプターシップに限定しない教育体制も見られるようになってきている。A病院においても平成26年度よりPNS[®]の導入を開始し、新人看護職員の属するチーム全員で新人看護職員の教育に携わるようになり、教育体制に変化があった。新人看護職員研修が努力義務化され、研修を開始してから10年

¹⁾ 島根大学医学部基礎看護学講座

Department of Fundamental Nursing, Faculty of Medicine, Shimane University

²⁾ 島根大学医学部附属病院看護部

Nursing Department, Shimane University Hospital

³⁾ 元島根大学医学部附属病院看護部

Former Nursing Department, Shimane University Hospital

がたち、開始当初の教育環境とは変わってきている。「新人看護職員研修ガイドライン²⁾」では研修内容を常に見直し発展していく必要性が示されており、A病院での新人看護職員研修の実践状況の評価を行うこととした。新人看護職員研修への評価を通してその課題を明らかにすることで、より効果的な新人看護職員教育の方法を検討することが必要であると考えた。

II. 目的

A病院における新人看護職員研修の評価を通して課題について明らかにし、より効果的な新人看護職員教育の方法を検討すること。

III. 用語の定義

新人看護職員：免許取得後に初めて就労し、就労後1年未満の看護師と助産師。

新人看護師：2019年度にA病院での新人看護職員研修を受講した看護師・助産師。新人助産師も新人看護職員研修を受講している。

先輩看護師：新人看護師を除く看護職員であり、プリセプター、実地指導者および看護管理者を含む。

IV. A病院で行った2019年度新人看護師研修プログラムの概要

厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン²⁾」に則り1年間の研修予定を作成し実施した。4月は採用時研修と共に、ビジネスマナー研修を実施した。新人看護職員は、入職後3か月後にはリアリティ・ショックに陥り、その状態が入職後半年ごろまで持続する⁴⁾といわれている。そのため、入職後2か月後の5月と、半年後の9月にリフレッシュ研修を実施した。6月と10月にフィジカルアセスメント研修を行った。6～7月の夜勤開始に向けて、6月にインスリン研修、7月に輸液ポンプ・シリンジポンプ研修といった看護技術に関する研修を実施した。そして、新人看護職員が自部署に慣れて落ち着いたと考えられる9月から12月にかけて、看護の視野を広げると共にクリティカルケア等の経験を得ることを目的に院内ローテーション研修を実施した。そして、看護師としての経験がある程度積んだ11月と12月に、A病院の「静脈注射に関するガイドライン」において静脈注射レベル3aにあたる、抗がん薬曝露予防対策講義と演習・静脈注射に関する講義と実技トレーニングを実施した。翌年の1月には太鼓判研修として、看護技

術を支える3つの要素「医療安全の確保」「患者及び家族への説明と助言」「的確な看護判断と適切な看護技術の提供」²⁾の意識づけをねらいとし、新人看護師の現場での実践状況をふまえて点滴静脈内注射の準備・管理についての講義と演習を実施した。そして2月～3月にかけて新人看護職成長体験発表会を実施した。

V. 調査方法

1. 調査対象者

2019年度の新人看護職員研修を受けた新人看護師53名と、新人看護職成長体験発表会を聴講した先輩看護師190名。

2. データの収集時期

2020年2月、3月。

3. データの収集方法

新人看護職員研修プログラムのまとめに位置付く新人看護職成長体験発表会に参加した看護師にアンケート用紙を配布した。アンケートの目的を説明し、本人の自由意思によって投函箱で回収した。

4. 調査内容

1) 新人看護師の研修プログラムに対する評価

- (1) 新人看護師が1年間で一番困難に感じたこととその時期
- (2) 新人看護職員研修プログラムの中で最も心に残った研修

2) 先輩看護師の新人看護職成長体験発表会を聴講した感想

5. 分析方法

- 1) 1年間で一番困難に感じたことについては、対象者の記述の意味を損ねないように困難に感じたことを抽出し、内容の類似性に沿って分類後、記載されている期間ごとに時系列に整理した。
- 2) 一番心に残った研修については、研修名とその理由を経時的に整理した。
- 3) 先輩看護師の新人看護職成長体験発表会を聴講した感想については、新人看護師への教育を通して気づいたことに関する内容を抽出し、対象者の記述の意味を損ねないように簡潔にまとめ、コード化した。コードを比較し、類似するものを集めてカテゴリー化した。

6. 倫理的配慮

対象者には、調査結果を今後の新人看護職員研修に活用すること、アンケートへの協力は強制でないことを口頭で説明し、本人の自由意思に基づいて回答してもらった。先輩看護師のアンケートの回収は、会場の出口に投函箱を設置し、回答に強制力が働かないように配慮した。新人看護師へは、アンケート配布後1週間の回収期間を設け、投函箱を留め置くことで匿名性の確保と自由意志の尊重をし、強制力が働かないように配慮した。アンケートは人物が特定できないように匿名での回答とし、投函を持って同意とみなした。本報告に関して所属機関の看護管理者の許可を得た。

VI. 結 果

1. 対象者の概要

新人看護師53名、先輩看護師190名に質問紙を配布した結果、新人看護師43部（回収率81.1%）、先輩看護師175部（回収率91.1%）が回収された。先輩看護師の回収部数のうち無記入の12部を除外し、有効回答率は85.8%だった。

2. 新人看護師の研修プログラムに対する評価

1) 新人看護師が1年間で一番困難に感じたこととその時期

2019年度新人看護師研修の実施時期、新人看護師の業務内容の変化、及び新人看護師が困難に感じたことを

図1に示した。4月に入職した後は、社会人として働くこと、部署や業務になれることといった組織社会化に関する困難を感じていた。その後、求められることの増加と、それに伴う責任に対してプレッシャーを感じるようになっていた。そして、技術面の不確実さによる不安や一人で看護することへの不安を感じていた。その後受け持ちが始まる9月ごろから、患者の個別性に対応した看護過程の展開に困難感を抱くようになる。受け持ち患者の死など、これまで対応したことのない事象が生じた時には、何もできないと無力感を感じていた。先輩看護師の指導や援助を必要としている自分に、成長できていないと悔しく思っていた。2月ごろからは、重症な患者などに対して、看護師としてどう関わっていくべきかということに困難を感じていた。

2) 新人看護師が一番心に残った研修とその理由

新人看護師が一番心に残った研修名とその理由を経時的に整理し、表1に示した。最も印象に残ったと回答があったのはリフレッシュ研修（宿泊）だった。各研修について肯定的なフィードバックがあった。

3. 先輩看護師が新人看護師への教育を通して気づいたこと

先輩看護師が新人看護師への教育を通して気づいたことは、4カテゴリーに分類された。以下、カテゴリーを【 】内に示す。抽出されたカテゴリーは【先輩看護師の

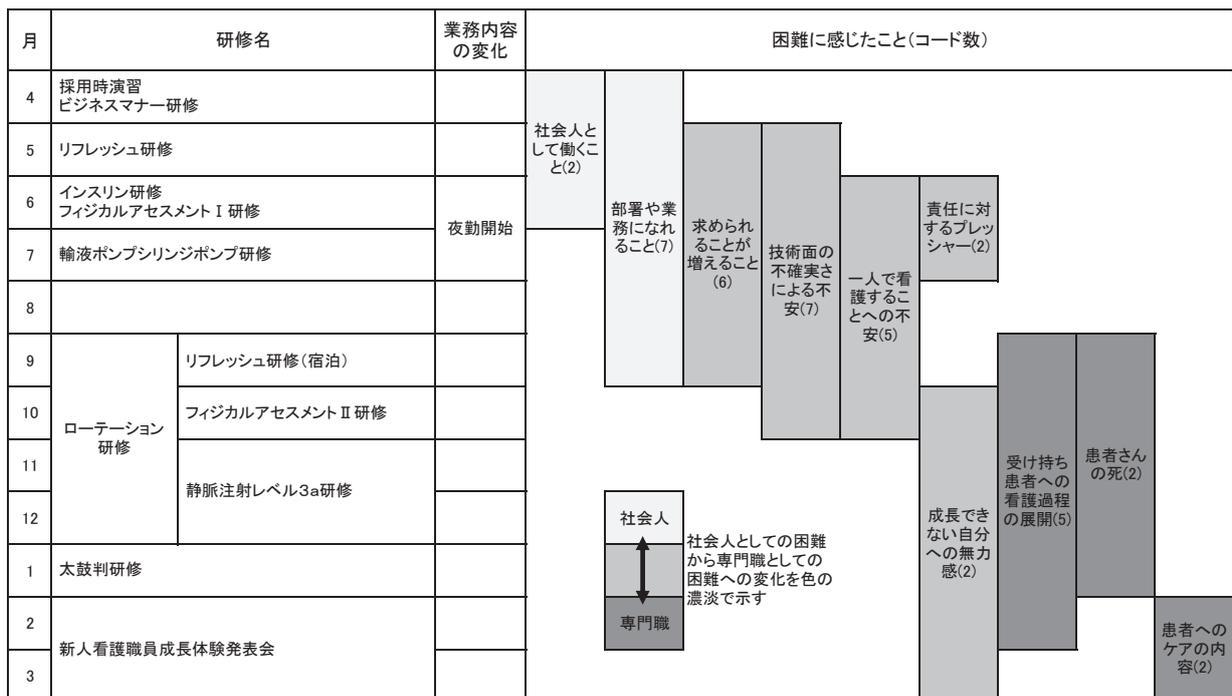


図1 2019年度新人看護師研修の実施時期、新人看護師の業務内容の変化、および困難に感じたこと

表1 新人看護師が一番心に残った研修とその理由

研修名	回答数	代表的な理由
リフレッシュ研修	1	不安と緊張の中、同期と会えてほっとした。
フィジカルアセスメント研修Ⅰ	3	フィジコを使用し、実際に考慮した練習ができて学びになった。 グループワークでみんなと考えながらケア、観察ができて勉強になった。
輸液ポンプシリンジポンプ研修	4	病棟で研修内容を実践する場面が多く、研修の前と後でポンプに対する対応に違いがあった。
リフレッシュ研修（宿泊）	27	日頃の悩みや思っていることをお互いに共有できたことが良かった。 みんなと楽しくレクリエーションができ、よいリフレッシュとなった。 仕事のストレスを発散し、みんなと思い出ができたから。
フィジカルアセスメント研修Ⅱ	4	多重課題に追われ、見落としていた観点を振り返るきっかけとなった。 実際の場面を通して、どのように普段動いているかを知ること、現場で活かすことができた。
静脈注射レベル3a研修	4	苦手としている針を扱うケアだった。 何回も練習でき良かった。
ローテーション研修	2	他部署でしか学べないことを学ぶことができた。 同期の看護師の様子を見て、みんな頑張っていると励まされたから。

表2 先輩看護師が新人看護師への教育を通して気づいたこと

カテゴリー	コード
先輩看護師のサポートが新人看護師の成長に繋がっていることへの気づき	新人が先輩の言葉を受け止め、成長されたのだと思った。 1年間色々な人たちの支えがあって、ここまでできていることを改めて感じた。 実地指導者や病棟スタッフの尽力が伝わった。 先輩の関わりが新人の成長につながっていると感じた。
新人看護師の成長に繋がるかかわりの大切さへの気づき	各部署での成長支援への関わり方の大切さを感じた。 新人がたくさんのことを体験できるようにしていきたい。 様々な部署の新人の学びを聞き、今後の教育に生かしたいと思った。 新人看護師の思いをもっと看護に活かせるよう関わりたいと思った。
日々の看護の大切さへの気づき	新人の発表から、忙しい業務の中でも患者さんと寄り添うことの大切さに気付かされた。 日々の仕事の中の出来事から学ぶ姿勢を大切にしないといけないと思った。 看護エピソードを聞いて、日々の看護の大切さに気づかされた。 患者さん第一に考えるということを考え直すことができた。
初心を思い出すことによる自分自身の看護の省察	初心に戻って、新鮮な気持ちになった。 新人の頃に出会った患者様のことを思い出すことができた。 自分自身の日々の看護を振り返ることができた。 新人のころを思い出し、自己の看護観を思い出すことができた。

サポートが新人看護師の成長に繋がっていることへの気づき【新人看護師の成長に繋がる関わり方の大切さへの気づき】【日々の看護の大切さへの気づき】【初心を思い出すことによる自分自身の看護の省察】だった(表2)。先輩看護師は指導によって新人看護師が成長していることに気づき、新人看護師が成長できるようにかかわりたいと思っていた。先輩看護師はまた、新人看護師の成長に刺激を受け、自身の看護をみつめなおしていた。

VII. 考 察

1. A病院における2019年度新人看護職員研修の評価アンケート調査の結果、新人看護師は入職当初は社会人として働くこと自体を困難に感じ、入職後2か月から

半年にかけて新人看護師自身の看護技術に対する不安を感じていた。入職後半年以降は患者への看護に対する困難感と変化していき、社会人としての困難から徐々に専門職としての困難に変わっていた。

現在の研修プログラムでは、4月～5月は職業人としての態度を身につけ、職場になれることを目的とした研修を設けている。その後、看護基礎教育で学習した知識を臨床現場で活かせるように、技術面を強化する研修を行っている。これらは、新人看護師の困難の内容や出現時期とマッチしており、有効な研修となっていると考えられる。また、困難に感じたことが6件と最も項目が重なる9月に、リフレッシュ研修(宿泊)を行うことで、新人看護師同士で悩みを共有する機会となっていたと考えられる。一方で、入職後半年以降に生じる、看護過程の展

開への困難感に対応する研修を計画する必要があることが明らかとなった。

中納ら⁵⁾は、新人看護職員への教育において、新人看護職員が患者とのかかわりの中での主観的成功体験の振り返りや意味づけを行うことの必要性を述べており、2月に行っている新人看護職成長体験発表会は、成長できない自分への無力を感じている新人看護師にとって、自分の学びを整理し、他の新人看護師と悩みを共有することで、自分の成長に気づく機会となっていたと考えられる。

2. 新人看護職員研修の課題

1) 夜勤業務の開始に向けての準備への援助

本調査において新人看護師の困難に感じたこととして、「一人で看護することへの不安」が6月から出現していた。A病院では新人看護職員の一夜勤者としての配置が6～7月となっており、夜勤の開始に伴いこの困難が生じていることが考えられる。政策医療を担う医療機関を対象とした亀岡ら⁶⁾の研究では、7月までに70%以上の病院で新人看護職員を夜勤の一勤務者としての配置をしていることを報告しており、A病院も他の病院と同時期に開始されている。A病院では看護提供体制にPNS[®]を取っており、新人看護職員は先輩看護師とともに看護を行い、夜勤においても新人看護職員の到達度に合わせてフォローアップ体制を組んでいる。しかし、そのような体制であっても、夜勤中は看護師の勤務人数が減るために、新人看護職員が一人で患者対応をすることも生じうる。そのことが、「一人で看護することへの不安」を感じる要因となっていたのではないかと考えられる。亀岡らは新人看護職員を一夜勤者として配置するときの判断基準がないことを指摘し、新人看護職員の準備状況を整えるために、病院や病棟に則した配置基準を設ける必要性を述べている⁶⁾。そのため、夜勤の開始までに習得すべき知識や技術を各病棟で明らかにすることで夜勤に向けた準備を整え、夜勤開始前の面談等により不安の軽減を図っていく必要があると考えられた。

2) 新人看護師の患者の看取り経験への援助

患者の死に直面した看護師の7割が自責の念や不安感を経験していたとの報告がされている⁷⁾が、本調査の結果においても、新人看護師が患者の死の体験に困難感を抱いていたことが示された。平賀ら⁸⁾の研究では、新人看護職員のリアリティ・ショックの構成因子を抽出し、その因子の1つに患者の死に関する対応が含まれている。このことから、人の死に対する経験の少ない新人看護職員が、患者の死を体験したときに困難を感じる

ことは明らかである。これまでA病院では、患者の死を体験した新人看護師に対して、所属病棟内での振り返りを行ってきた。しかし、その実施状況や、新人看護職員への支援については明らかになっていない。そのため今後、看取り体験に対するフォローアップの状況を確認し、新人看護職員への支援を取り入れることの必要性が示唆された。

3. 新人看護職員教育の先輩看護師への影響

新人看護職員の教育経験が先輩看護師の意識に及ぼす影響を調査した日高⁹⁾の研究では、新人教育の経験が先輩看護師にとってネガティブな意識を引き起こす可能性を示しており、新人看護職員への教育に携わる看護師において、新人教育への負担感を感じていることが指摘されている。しかし本調査の結果では、先輩看護師は新人看護師の学びから日々の看護の大切さに気づき、自分自身の看護を見つめなおすきっかけとなっていることが明らかになった。新人看護師への教育とその成長を通して、先輩看護師自身も自己の成長に気づき、看護観を新たにみつめなおすことができたと考えられる。ペナー¹⁰⁾は中堅看護師への教育において、1つの臨床状況を材料にして、看護師にその状況に対する自分の理解を提示させることが効果的であると述べている。また、須賀は¹¹⁾中堅看護師が継続的に看護を語ることで、自己を承認し、新たな自己を生成することに繋がると述べており、先輩看護師が新人看護職員へ看護を教え、これまで経験してきた看護実践を語ることで、先輩看護師の成長にも繋げることができると考えられる。このことから、新人看護職員への教育は、先輩看護師から一方的に行われるものではなく、相互作用によってお互いの成長に繋げることができるものであると考えられる。これまで先輩看護師への影響を考慮して新人看護職員研修を実施してきていないが、新人看護職員と先輩看護師の双方の成長につながるように研修を企画していく必要がある。

4. 本調査の限界

本調査は、1施設の新人看護職員研修について報告するものであり、一般化はできない。また、対象者となった先輩看護師は、新人看護職成長体験発表会の聴講にきている看護師であるため、新人看護師教育に興味関心を持っている人が抽出されている可能性がある。

VIII. 結 論

A病院における新人看護職員研修プログラムのうち新人看護職員の社会人化を目的とした研修と看護技術の強

化を目的とした研修は、新人看護師の感じる困難に対応した研修であると評価できた。その一方で、2019年度の新人看護職員研修の課題として、看護過程の展開への困難感に対応する研修の企画、新人看護職員の夜勤業務の開始に向けての準備、患者の看取りを経験した新人看護職員への援助の必要性が明らかとなった。また、新人看護職員教育には、新人看護職員と先輩看護師の相互作用があることが示され、双方の成長につながるような研修の企画の必要性が示唆された。

謝 辞

アンケートにご協力くださった看護師の皆様、2019年度新人看護職員研修に携わっていただいた皆様に深く感謝いたします。

文 献

- 1) Kramer M. Reality Shock: why nurses leave nursing. St Louis: C.V. Mosby; 1974.
- 2) 厚生労働省. 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】. 2014. https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf. (アクセス日 2021/8/11) .
- 3) 勝原裕美子, ウィリアムソン彰子, 尾形真実哉. 新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み: 看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から. 日本看護管理学会誌 2005;9(1):30-37. doi: 10.19012/janap.9.1_30.
- 4) 近藤美月. 新人看護師のリアリティショックに関する縦断的研究: リアリティショックに陥る時期と要因の関連性について. 日本看護学会論文集: 看護管理 2003;33:257-259.
- 5) 中納美智保, 青山ヒフミ. 患者との関わりにおいて新卒看護師が考える主観的成功体験の内容と特徴. 日本看護管理学会誌 2007;10(2):48-57. doi: 10.19012/janap.10.2_48.
- 6) 亀岡智美, 上國料美香, 岩波浩美, 他. 政策医療を担う医療機関における新人看護師の夜勤に関わる課題. 国立看護大学校研究紀要 2021;20(1):27-35.
- 7) 坂口幸弘, 野上聡子, 村尾佳津江, 他. 一般病棟での看取りの看護における看護師のストレスと感情体験. 看護実践の科学 2007;32(2):74-80.
- 8) 平賀愛美, 布施淳子. 就職後3ヵ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 2007;30(1):97-107. doi: 10.15065/jjsnr.20061102006.
- 9) 日高優. 新人看護師教育を行った経験が先輩看護師の意識に及ぼす影響: 意識尺度の作成と教育経験による検討. 医学教育 2016;47(2):101-110. doi: 10.11307/mededjapan.47.2_101.
- 10) Benner P. From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. 1984. 井部俊子, 監訳. ベナー看護論. 新訳版. 東京: 医学書院; 2005.
- 11) 須賀由美子. 中堅看護師が看護実践を継続的に語ることによって生じた変化. 日本赤十字九州国際看護大学紀要 2017;16:1-14.

(受付 2022年 9月30日)