

新人看護師が求める先輩看護師からの支援

—2年目看護師へのアンケート調査から—

キーワード 新人看護師、プリセプター、支援

C棟4階 ○久保貴美絵 森本圭輔 山口菜摘

I.はじめに

厚生労働省の新人看護職員研修ガイドライン改訂版¹⁾によると、「新人看護職員が臨床現場に順応し、臨床実践能力を維持するためには、根気強く温かい支援が必要である。また、新人看護職員の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。」とされている。

支援は、支援の提供者である先輩看護師と受け手である新人看護師の相互行為を通し成立する。これは枠組みとしての支援体制がどれほど充実したとしても、相互行為が適切に展開されなければ、新人看護師にとっての適切な支援が実現しないことを示す。中原ら²⁾の研究において、新人看護師が感じている不安の内容と時期が、病棟指導者と新人看護師間で差がみとめられたことが報告されている。このことから、当院でも支援の提供者となる先輩看護師が関わっている時期・内容が、新人看護師が求めているものと異なっている可能性があるのではないかと考えた。

そこで新人看護師の気持ちを一番直近に振り返ることができるであろう2年目看護師を対象に、新人看護師の時に困難と感じたこと、そのときに受けた支援、欲しかった支援について、質問用紙を用いてアンケート調査した。その結果を用いて新人看護師時代に困難と感じていたことを抽出、そしてその時期を明らかにし、どのような支援を期待していたのか、あるいはどのような関わりを支援と感じていたのかを知り、今後の自部署での新人育成のための支援方法について考察する事とした。

II.目的

新人看護師が困難と感じていたこと、その時期、また困難に対しどのような支援を期待しているのか、あるいはどのような関わりを支援と感じていたのかを明らかにし、今後の自部署での新人育成のための支援方法の参考とする。

III.方法

1.デザイン

量的研究デザイン

2.対象および期間

対象：平成27年度4月に新人看護師としてA病院に入職して現在2年目になる看護師で調査協力の同意が得られた者

期間：2016年12月19日～2016年12月31日

3.データ収集方法

質問紙調査法を用い、質問紙は先行研究をもとに作成した。

4.データの分析方法

単純集計とし、自由記載については「人間関係」「看護技術・知識」「勤務形態・業務」に分類した各項目の時期毎に類似した内容についてまとめた。

5.倫理的配慮

本研究は奈良県立医科大学医の倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号1436)。対象者には、研究の主旨、研究の協力は自由意思であること、不利益を受けないこと、質問用紙の提出にて同意を得たことを書面で説明した。

IV.結果

対象となった看護師は 94 名であり、そのうちアンケートの回答が得られたのは 38 名 (回収率 40.4%)、そのうち有効回答は 36 名 (38.3%)であった。

表 1 アンケート項目

人間関係	1.プリセプターとの関係
	2.サポーターとの関係
	3.プリセプター・サポーター以外の先輩看護師との関係
	4.同期の看護師との関係
	5.医師との関係
	6.患者、患者の家族との関係
	7.先輩看護師に質問・相談がしにくい
	8.先輩看護師に自分の意見がいえぬ
	9.相談相手がいない
	10.先輩看護師に十分な指導をしてもらえない
	11.先輩看護師に仕事を認めてもらえない
看護技術・知識	12.疾患・治療・検査に関する知識、技術の習得
	13.日常生活援助
	14.急変時・術後・重症患者への対応
	15.患者とのコミュニケーション
	16.インシデントを起こした
	17.業務内の優先順位の決定
	18.複数患者の受け持ち
	勤務形態・業務
20.努力しても結びつかない	
21.自分のやりたい看護ができない	
22.何をしても上手くいかない	
23.夜勤が辛い	
24.求められている仕事量が多い	
25.就業時間内に業務が終わらない	

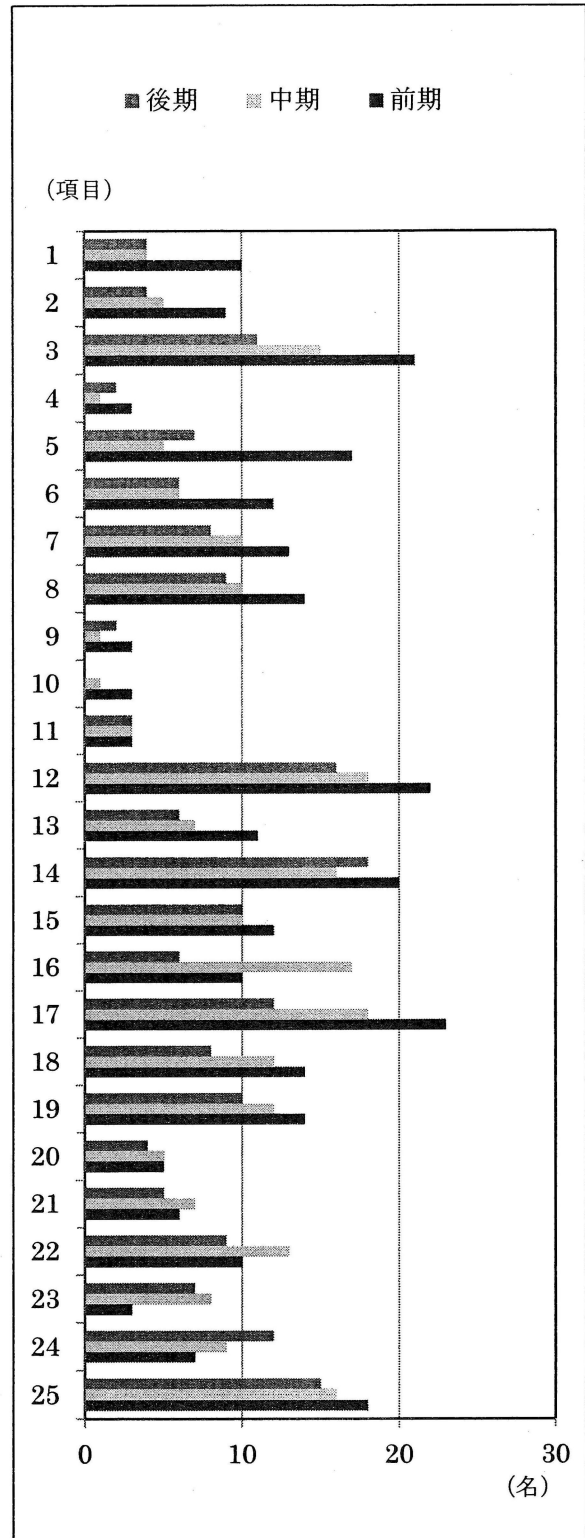


図1 アンケート結果 (n=38)

1.前期

「17.業務内の優先順位の決定」に困難を感じたと答えた割合が 23 名 (63.9%)、「12.疾患・治療・検査に関する知識、技術の習得」

が 22 名 (61.1%) と高かった。また中期・後期と比較して人間関係で困難と感じている割合が高く、その中で「3.プリセプター・サポーター以外の先輩看護師との関係」は 21 名 (58.3%) が困難と感じたと答えており、最も割合が高かった。

自由記載では受けた支援として「プリセプターが相談にのってくれた」「先輩看護師が相談にのってくれた」という意見が多かった。また「初めて行うケアは指導のもと行えた」「勉強会をしてくれた」「優先順位を一緒に考えてくれた」という意見もあった。欲しかった支援として「常に同じ態度で接してほしかった」「プリセプターと業務を合わせてほしかった」という意見があった。

2. 中期

中期の特徴として「16.インシデントを起こした」は 17 名 (47.2%)、「22.何をしても上手くいかない」は 13 名 (36.1%) と前期・後期に比べて割合が高かった。その他にも「12.疾患・治療・検査に関する知識、技術の習得」「17.業務内の優先順位の決定」は共に 18 名 (50.0%) と困難を感じていることが高かった。

受けた支援として「ケア・インシデントについて一緒に振り返ってくれた」「プリセプターが相談にのってくれた」という意見が多かった。欲しかった支援として「急変時対応についての指導をしてほしかった」「インシデントを一緒に振り返ってほしかった」という意見があった。

3. 後期

「14.急変時・術後・重症患者への対応」は 18 名 (50.0%)、「25.就業時間内に業務が終わらない」15 名 (41.7%) と困難と感じた人の割合が高かった。12 名 (33.3%) と割合は低い「24.求められている仕事量が多い」という項目が後期にかけて高くなっていた。

受けた支援として「一緒に振り返りをしてくれた」「先輩看護師に認めてもらえた」とい

う意見が多かった。欲しかった支援として「業務調整をしてほしかった」という意見もあった。

V. 考察

1. 前期

前期では入職したばかりで、学校で学んできた基本的な知識・技術しかなく、臨床の場で必要となるより専門的な知識・技術が分からないと考えられる。そのため、どのように看護をしてよいのかも分からず、17.業務内の優先順位の決定に困難を感じている割合が高くなっていると思われる。唐澤ら³⁾によると、新人看護師は日々の業務において一緒に考え、一緒に対応すること、業務遂行上の助言・指導を先輩看護師に求めており、アンケート結果でも受けた支援として優先順位を一緒に考えてもらったという意見が挙がっている。

またプリセプター・サポーター以外の先輩看護師との関係に困難を感じており、プリセプター・サポーターが相談にのってくれたことを支援と感じている意見があった。入職したばかりの新人看護師が一番接する機会が多いのがプリセプターだと思われ、相談にのってくれたことを支援と感じていることから、前期ではプリセプターが新人看護師に積極的に声をかけたり、相談にのったりする必要がある。

2. 中期

中期ではインシデントを起こしたという意見が多く、インシデントを一緒に振り返ってもらったことを受けた支援と感じていた。岩崎ら⁴⁾は業務や職場環境によりやく慣れた新人看護師がミスをした際に、経験の少ない同期の看護師同士で慰めあうことはできても、今後の方向性を出すまでには至らず、プリセプター・先輩看護師が関わることで深い部分の感情が引き出され、振り返りができるよう導かれたと述べている。このことから中期は業務に慣れてきており、インシデントを起こ

しやすい時期と考えられ、インシデントを起こしたときに先輩看護師と一緒に振り返るなどの支援が必要である。

3. 後期

後期では、任せられる仕事量が増えていくことから、求められている仕事量が多いと感じている項目の割合が増加してきており、それに伴って就業時間内に業務が終わらないことに対する困難感を抱いている割合が高くなっていると考えられる。唐澤ら⁵⁾は、業務の優先順位の判断・時間配分などに支援、指導が必要であると述べており、業務量が増え時間内に終わらないと感じている新人看護師に時間管理や優先順位の決定などの指導・支援を行うことが必要であると考え。そんななかでも、先輩看護師に認めてもらえたことを受けた支援として捉えている意見もあり、徐々に出来ている事など先輩看護師から認めてもらうことで、自己効力感に繋がると考えられる。

アンケートでは困難と感じていることに対して受けた支援が記載されており、先輩看護師からの支援を受けたと認識していると考えられる。新人看護師が困難と感じることは時期毎に特徴があり、それを踏まえた支援が必要である。しかし、欲しかった支援の記載もあり、その内容に対する支援が受けられなかったと感じている新人看護師もいる。時期毎の特徴に全ての新人看護師が当てはまるわけではなく、状況や個別性に応じた支援も行っていく必要があると考える。

本研究は1施設の38名から得られたデータをもとにしている。データ数が少なく、回収率も高くないため、得られた結果に偏りがあると考えられる。そのため、新人看護師全体の傾向を示すものではないことが限界としてあげられる。研究継続を行い、データ数を蓄積していくことが今後の課題として挙げられる。

VI. 結論

1. 新人看護師が全期を通して看護技術・知識で困難を感じていた。
2. 当院では新人看護師が困難と感じていることに対して先輩看護師から支援を受けることができている。
3. 新人看護師に対する支援は、時期による特徴を踏まえつつ、それぞれの個別性に依って行っていく必要がある。

<引用・参考文献>

【電子文献】

- 1) 厚生労働省 HP : 「新人看護職員研修ガイドライン改訂版」, 2016/7/10,
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf

【雑誌掲載論文】

- 2) 中原美栄・尾崎彬・西山涼子他：新卒看護師が抱く時期別の不安に対する教育に関わる看護師の認識, 日本看護学会論文集 看護管理, 43, 375-378, 2013.
- 3) 唐澤由美子・中村恵・原田慶子他：就職後1ヶ月と3ヶ月に新人看護者が感じる職務上の困難と欲しい支援, 長野県看護大学紀要, 10, 79-87, 2008.
- 4) 岩崎佳子・木村美枝子・目黒信子他：新人看護師がつかったとき受けた支援—1年後の面接を通して—, 日本看護学会論文集 看護管理, 33, 108-110, 2002.
- 5) 唐澤由美子・中村恵・原田慶子他：就職後1ヶ月と6ヶ月に新人看護師が感じる職務上の困難と要望する支援, 旭川厚生病院医誌, 20-2, 117-121, 2010.
- 6) 久留島美紀子：新人看護師が先輩看護師から受けた効果的な支援, 人間看護学研究, 1, 39-42, 2004.