

## 2. 分担研究報告

### I. 新人看護職員の研修に関する文献的考察

竹尾 恵子

## I. 新人看護職員の研修に関する文献的考察

国際医療福祉大学

竹尾 恵子

新人看護職の研修は、今回の我々の調査でも、それぞれその病院が、それぞれのおかれた状況下で、工夫し、実施している。研修の内容については、どんな看護技術を習得すべきか、また、新人が看護職という専門家として仕事を行っていくために身につけるべき要素といったものは既にガイドラインとして提示されており、各病院が承知している状況である。

新人研修における研修項目や技術についての細目を挙げる必要はもはやなく、研修を実施する仕方、即ち、研修期間とか、時間配分、指導体制（プリセプターの設置の仕方）とか、病棟の仲間や先輩たちとの連携の仕方とか、教育順序とか、時期のことなのか？ このような内容をみな含めて「研修プログラム」として考えてみるということなのであろう。

しかし、再度、本研究の必要性に返って考えれば、新人看護職者は、実践の場に入ったとき、要求される看護レベルと自分が習得した看護能力との落差に戸惑い、受け入れた臨床の場でも、研修が必要だと認識している。このような状況下で、医療安全を含めて、新人看護職がやりがいを感じ、満足感を持って看護の仕事をしていくために、また、看護の質を保つために、どのような新人研修を、どのように行っていけばよいのかを探っていくことが、本研究に課せられた課題である。

本研究では、平成16年度は、「新人看護職の研修をしっかりと行っている病院とは、どのような要件を備えているべきか」といった視点から、必要要件を10項目の仮説基準として提示し、どのくらいの病院がその要件を備えているかを示した。また、平成17年度では、新人看護職者がそうした病院で研修をすることは可能か、そのための体制はどうあるべきかを検討し、侵襲的な処置や患者の安全性に直結する看護技術11項目を提示し、その研修状況を調査し報告した。

最終年である平成18年度は、今までのこうした研究基盤を踏まえて、再度「新人看護職者の研修のあり方を描いてみる」ことである。

この章では、「新人看護職者の研修推進に関する研究」において、いくつかの文献から、我々の研究目的に最も近く、また、今後の新人看護職者の研修を実施するに当たって、役立つであろうものを選び出し、数編の論文内容を検討して、研修の実施の状況やその成果について考察し、報告する。

文献検討に当たっては、Medline を中心に論文をサーチした。和文の文献については、平成17年度報告に示している。

新人看護職者の研修についての研究で、「看護師インターンシップ」と称して研修を行っている病院の報告を見ると1)、

研修の目標を「初期レベルのスタッフナースになること」としている。  
すなわち、「自信を持って 安全に 必要な、ケアを提供できること」という。  
また、「組織の一員として帰属意識を持つようになる」ことともいう。

この論文は米国の小児病院のケースで、新人看護師の就職後一年間の離職率がかなり高く、病院運営上大きな問題となっていることが背景にある。従って、上記のような帰属意識といった研修の目標が挙げられてくるのであろう。

この病院では、年間の看護師の離職による損失を49000ドルと算定している。

本論文では、新人研修を「RN インターンシップ・プログラム」と呼んでいるが、その内容は、

- 「1：1でプリセプターが付き、716時間の臨床経験＝18週を積ませる」また、
  - 「メンターも、新人育成に参加する」
  - 「インターンシップの間に新人が出会う困難について、聞き取りや対応を含めたセッションを持つ」
  - 「ケアの継続性を考えて、病院の他の領域での研修も行う」
  - 「平均224.5時間の技術指導のクラスを設ける」
- というものである。

このプロジェクトに参加したRNは、最近12ヶ月以内に職員として採用された68名中の50名であり、コントロールグループとしては、最近24ヶ月間に採用された45名の新卒看護師中の28名であった。

研修の効果を測る評価項目及びツールとしては、

- 1 看護の役割をどのように捉えているか  
Corwin's Nursing Role Conception Scale  
(The Subscale revised by Lawler)
- 2 看護専門職としての自律性  
Schutzenhofer Professional Nursing Autonomy Scale
- 3 看護技術に対する自信  
The Skill Competency Self-Confidence Survey

4 看護能力評価

The Slater Nursing Competencies Rating Scale

5 組織への帰属意識

The Organizational Commitment Questionnaire

6 離職予測

The Anticipated Turnover Scale

を用いている。

上記スケールによる評価を、研修に入る前、研修6ヶ月後、研修12ヶ月後に行い、比較した結果として、

「大きな違いは離職率に見られ、コントロール群の予期離職率が34%であるのに対して、研修群は14%と低かった」という。

また、「職場に対する認識で、理想と現実との落差が、研修群で低かった」という。

日本ではこのように高い新人の離職率はあまり聞かない。日本の場合は、どちらかといえは医療安全や事故防止の視点が重視され、ケアの質の向上が求められているように思う。また、この研修に関しての費用対効果がROI( Return on Investment)として計算されている。

ROI=このプログラムによってもたらされた実質利益/研修に要した費用である。

計算の内容に関する詳細説明はここでは避けるが、その結果

ROI=0.673 となり、コスト的にも利益があると結論付けている。

次に、新人看護職者の能力と実践の場で求められる能力の落差を埋めるための研修プログラム開発に関する研究では2)、

研修プログラムを立ち上げる際に、関係者の意見を取り入れることの重要性を指摘している。即ち、

- 1 以前に新人ナースを採用し、一緒に働いたことのあるマネジャーたち、
- 2 今回の研修実施プログラム以前にこの病院に新人として採用されたナースたち
- 3 新人看護師を指導しているプリセプターたち

から意見を聴取している。

その結果、研修の重点項目として

- 1 クリティカル
- 2 家族中心のケア
- 3 リーダーシップ
- 4 研究
- 5 社会性の獲得
- 6 自己管理

## 7 技術の習得

が挙げられている。

研修内容の組み立ては当然のことながら、

- 1 一般的なものから、専門的なものへ、
- 2 各パートでの指導内容の重複を避ける。
- 3 各病院固有の重要項目、実施頻度等を考慮する。

などを挙げている。

研修6ヶ月中の授業時間、および内容は以下のようであった。

心肺集中治療	80	時間
救急	32	時間
血液／腫瘍	72	時間
病院オリエンテーション	8	時間
内科／外科	16	時間
新生児集中治療室	48	時間
手術／術後	20	時間
患者ケアサービス	24	時間

(注：この病院は小児専門病院である)

- 1 最初の6週間では施設の特性や一般的な情報を習得させ、看護技術の習得を目指す。週に2－3回の授業を入れる。
- 2 次の6週間は、病棟の研修が中心となっていく。1：1でプリセプターが付き、病棟の特性に沿って臨床能力を習得する。
- 3 最後の10週では、高度の看護について習得させる。社会心理的介入や問題解決能力、クリティカルシンキングの能力を習得させる。

研修の評価は、

- 1 授業評価は主にペーパー・テストによる。
- 2 全般的な評価には Revised Slater Nursing Competencies Rating Scale

を用いていた。(76項目 1－5点評価)

結果、研修の評価は極めてよかったという。(score = 4.4-4.8)

ちなみに、ここで用いられていた Revised Slater Nursing Competencies Rating Scale

76項目の評価視点は、

- 1 身体的ケアの視点： 患者の生理的にニーズに合ったケアができているか？
- 2 一般的ケアの視点： 患者の心理社会的ニーズおよび身体的ニーズに合ったケアができているか？
- 3 コミュニケーション： 患者の意向に沿っているか？

- 4 専門的なケアの視点： 専門家として患者に責任を持ち、ケアを主導しているか？
- 5 社会心理的視点： 患者にとって必要な心理社会的問題を見出し、  
グループの一員として行動できているか？
- 6 総合的視点：  
である。

次に新人看護師たちが、看護の臨床をどのように感じ、自分たちの看護という仕事を通じどのような目標を持っているかについての研究である。3)

8病院、13病棟からの67名の新人看護師について調査したものである。調査は17項目（内2項目は自由記載）であった。

結果として、

- 1 学校を卒業後、臨床へ入って何らかの困難を感じたものは約半数弱あり、他は困難はないとしている。
- 2 希望するオリエンテーション期間としては、産科、婦人科、救急、がん、成人特殊ケアの病棟では1年間を望んでいたが、その他の領域では6ヶ月でよいとしている。
- 3 31%の新人はプリセプターの指導を評価していたが、69%はスタッフナースとの関係をより高く評価していた。
- 4 臨床活動に伴う不安については、
  - i 医師とのコミュニケーションでは58%が不安を感じており、
  - ii 事故を起こすのではないかと、患者に危害を及ぼすのではないかと不安は多く（65%）の新人が感じていた。

医師とのコミュニケーションに関する困難感の理由は、自分の知識と経験が不足しており、何か医師に聞かれて返答ができないのではないかと不安によるものが多い。

事故に関する不安のレベルは、高度10%、中等度24%、低度31%となり全体では65%の新人がミスに関連して何らかの不安を感じていた。

- 5 70%近い新人が、病院の内外で行われる継続教育、研修を重視しており、優れた指導者を求めている。それは、今後、更に上位の学位取得を目指していることと関連していた。

こうした新人の要望、必要に沿って、適切な期間、研修内容を検討し、新人研修を実施していくことで、新人は施設への所属感を強め、仕事への満足感を得ることができるという。

- i 質の高いケアを提供するためには、一般看護技術に加え、各領域に固有の技術や知識に関する指導を含めること、
- ii 経験豊富な先輩看護師やプリセプターの支援が多ければ、新人は自分の技術に自信を

得て、より成長し、質の高いケアを実施できるようになる。  
と結論付けている。

そのほか、新人の持つ困難をフォーカスグループ法によって調査したものがあつた。4)

調査対象は105名 12グループであり、1グループは6－10人で構成され、以下のような属性を持っていた。

新人看護師	34名
プリセプター	55名
看護実践指導者	11名
看護師長	5名

インタビュー調査によると、

- 1 看護師長たちは、新人の能力にさほどの期待を寄せてはいない。一方、
- 2 新人たちは、仕事ができるはずと期待されていると思い、だが自分はそれができな  
いと感じている。

即ち、新人には適切なサポートが必要であり、必要な知識や、技術、自信をつけ、自立して仕事ができるようにしなければならない。新人研修のプログラムは重要であるが、臨床能力や管理能力を上げるためには、適切な指導(supportive preceptorship)が、よい成果を挙げることに繋がるといふ。

結果的には、6項目の結果が抽出されていた。

- 1 臨床実践のために準備ができているかについて、  
ほとんどの新人は自立して看護を實踐できない。
- 2 自信について。  
6ヶ月経つと、自信が得られるようになる。
- 3 成長の度合いについて。  
① 成長の度合いには個人的な差がある。  
② 看護師が個人として能力をつけても、すぐに移動してしまうという問題もあり、組織にとって有益な人材を得ることと、看護師個人の能力開発との間に、矛盾が存在する。
- 4 コアとなる看護技術と領域特有の技術の問題について、  
(コアスキルとして、ケアプランの立案、マネジックケアの實施、申し送り、薬物投与などがある)  
多くの新人は薬物の投与には不安を持っていた。
- 5 能力及び技術について、  
新人に対し、細かい技術ができるかどうかの問題とされるが、看護師長たちは新人にそれを実施する機会を与えない。他方、ホリスティックケアがした

いの細かい技術の習得が求められ、ホリスティックケアの機会がないという意見もある。

6 プリセプターの役割については、

ほとんどの者がプリセプターのサポートを有効としていたが、うるさいと感じる者もあった。

もっと長期的な看護能力開発のための研修プログラムの報告も見られた。5)

この研究では、能力開発の基本原則を、

- 1 常に正しくケアを実施できるようにする。
- 2 自分の能力を所属する施設の目標達成に役立てる。
- 3 継続的に学習し、能力を向上させ、改善していくために年間のプログラムに従う。
- 4 期待目標を達成するために仲間と責任を分かち合い、指導を受ける。

こととしている。

また、看護師として出来なければならないこととして、

- 1 限りある資源を有効に用いること。  
(たくさんあることは良いことだという考えをやめる)
- 2 疾患の兆候や症状について、継続的に注意を向けること。  
(自分のシフトだけで済まさない)
- 3 疾患の経過について、今後の予測ができるようにする。  
(手順に従うだけでなく、症状や兆候に基づいて予測する)
- 4 協力体制の重要性を自覚する。  
(自分の持分だけ達成すればよいという考えをやめる)
- 5 システムについてよく理解しておく。  
(最も効率的に仕事をするにはシステムをどう動かしたらよいか知っておく)

を挙げている。

更にこうした基本原則から、以下のような看護の基本機能を指摘している。即ち、

- 1 計画的看護(Planning Care)と管理的ケア(Managed Care)
- 2 継続的ケア
- 3 患者および家族の教育・指導
- 4 問題解決力
- 5 連携と協力
- 6 継続的学習

が出来ることという。

そして、こうした機能を、

- 1 さまざまな場面で、



2 さまざまな専門領域で、  
3 さまざまなケア・レベルにおいて、  
看護師として用いることが出来るようになることであるという。

こうした基本機能を評価するための項目としては、

- 1 患者や家族に対するケアの質が保たれ、改善されているか、
- 2 患者満足度、看護師の仕事満足度、
- 3 費用対効果が保たれているか、  
を挙げている。

更には、こうした能力開発のための研修の流れを以下のように示している。

- 1 看護技術の習得
- 2 過去の経験を、現在のケアに関連付ける。
- 3 患者に現れる結果を重視する。
- 4 システムチックな働きかたをする。
- 5 自立的にケアの決定が出来る。
- 6 看護研究能力を持つ。
- 7 リーダーシップ能力を持つ。
- 8 臨床指導者としての能力を持つ。
- 9 助言者としての能力を持つ。
- 10 自立的行動が出来る。

である。

新人看護師の研修として、これをレベル1（RN1）と呼び、

- 1 基本的な患者ニーズを把握し、ケアを提供しながら、理論を実践に統合することが出来るようになる。
- 2 理論を自分のおかれた場面・状況に応用することができ、そこで基本的看護技術が提供でき、ケア計画が立てられる。
- 3 異常な所見に気づくことが出来る。しかし、それを解決するためには時に助言が必要である。
- 4 この時期の新人看護師はケアに当たって、施設の方針や看護の手順書、基準値などを見る必要がある。
- 5 この時期の新人には、基本的で、複雑でないケアを行わせ、適切な情報を求め、適切な手助けを得ることが必要である。

としている。

この時期の看護師（新人）はスタッフ全体の15%くらいであり、約1年でこの時期は終了するという

また、新人看護師が、職場で生き抜いていくための方法について、以下のような点が指摘されている。6)

- 1 新人の必要に合致した指導をする。どんな指導が必要かを見極める
- 2 優れたプリセプターをつけて、新人に過重なロードをかけない。
- 3 新人が使いやすいマニュアルを常に用意しておく。  
病棟のインターネットですぐに見られるようにしておくのも良い。
- 4 新人は新しい環境に不安を感じているので、環境に慣れるまでの間、アットホームな雰囲気を整える。
- 5 歓迎用のマットを用意する。即ち、スタッフたちを紹介し、支持的で、仲間として迎えられているという雰囲気をつくる。
- 6 その病棟に必要な技術を中心に指導する。新人オリエンテーションは新人ナースのためのスキル研修であるが、各病棟ではそれだけでは不十分である。一般病棟で10年働いていても小児病棟では新たに必要な看護を学ばなければならない。

新人看護師がオリエンテーションの後、病棟で生き延びるための方法として、使いやすい手引書を持つことを薦めている文献を見ると、7)

各病棟では新人に対し、プリセプターによる指導・教育を実施しているが、彼らはそのほかにも、必要な電話番号とか、手順メモ、薬剤計算式とかのメモを与えている。これらの情報を順次バインダーに集積していくと、やがてこれらは病棟特有の早見手引書となる。こうした方法による情報集は、利用しやすく、しかも常に最新の情報が得られる早見手引書となり、ポケットサイズの新人のための生き残りガイドブックとなるという。

こうした報告を見ると、日本の病院も当然ながら、このような視点を踏まえて、それぞれの病院の状況に合わせ、新人研修を行っていると思う。ただその場合に、新人研修の効果を評価する視点をもう少し加えるべきではないかを感じる。

評価するには研修の目標が明確に示されていなければならない。医療安全の観点からは、研修後に医療安全の成果が評価されねばならず、新人の不安に関しては不安の軽減が評価され、看護の質の評価や、看護の専門職者としての行動や意識なども評価されねばならない。また、費用対効果についても検討もされるべきであろう。

新人が個々の看護技術を習得できたか否かはその都度、技術評価リストを用いて評価できようが、研修それ自体が目指す上位の目標に沿っての評価も今後、導入されるべきものと思われる。

文献のリスト：

- 1 Paurine C. Beecroft, Lucy Kunzman, Charles Krozek; RN Internship, outcomes of a one-year pilot program, JONA Vol.31(12) P.575-582, 2001)
- 2 Pauline C.Beecroft, Lucy A.Kunzman, Suzanne Taylor, Elizabeth Devenis, Frances Guzek; Bridging the Gap between School and Workplace, Developing a new graduate nurse curriculum, JONA Vol.34(7/8), P.338-345, 2004 )
- 3 Suzanne Boswell, Lois W. Lowry, Kathbryn Wilboit; New Nurse' Perceptions of Nursing Practice and Quality Patient Care, Journal of Nursing Care Quality; 19(1),P.76-81, Jan-Mar, 2004
- 4 Timothy Clark, Susan Holmes; Fit for Practice? An exploration of the development of newly qualified nurses using focus groups, International Journal of Nursing Studies, (article in press))
- 5 Karen Robinson, Carol Eck, Becky Keck, & Nancy Wells: The Vanderbilt Professional Nursing Practice Program, Part 1; Growing and Supporting Professional Nursing Practice, JONA Vol.33 (9), September 2003)
- 6 Judy Meinecke; Orientation: Six ways to avoid throwing new nurses to the wolves, Nursing Management 31(2), p.30, Feb. 2000
- 7 Peg McBee, Lillian Lentz, & Robin Williams: Quick reference helps new nurses survive after orientation, Crinical Care; 21(2), P.112. April 2001)
- 8 Richard T. Mowday, Richard M. Steers, & Lyman W. Porter: The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior 14,224-247
- 9 Karen Kelly Schutzenhofer: The Measurement of Professional Autonomy, Journal of Professional Nursing, September – October 1987
- 10 aren Robinson, Carol Eck, Becky Keck, Nancy Wells: The Vanderbilt Professional Nursing Practice Program, Part 1 Growing and Supporting Professional Nursing Practice : JONA 33(9), 441-450, September 2003
- 11 Nancy F. O'Hara, Mary Dwanich, Julie Foss, Nancy Wells: The Vanderbilt Professional Nursing Practice Program, Part 2, Integrating a Professional Advancement and Performance Evaluation System, JONA 33(10), 512-521, October 2003
- 12 Robin Steaban, Mitzie Fudge, Wendy Leutgens, Nancy Wells: The Vanderbilt Professional Nursing Practice Program, Part 3, Managing an Advancement Process, JONA 33(11) P568-577,2003
- 13 Bethel S, Ridder J.: Evaluating nursing practice: satisfaction at what cost? Nurs Manage, Sep; 25(9):41-3, 46-8, 1994
- 14 Jairath N, Costello J, Wallace P, Rudy L.: The effect of preceptorship upon diploma

- program nursing students' transition to the professional nursing role: *J Nurs Educ.* June;30(6):251-5, 1991
- 15 Hall DE, Marshall RL.: Evaluation of a 16-week critical care internship program using a Staff Development Program Effectiveness Evaluation Tool, *J Nurses Staff Dev.* May-Jun;22(3):134-43, 2006
  - 16 Lott TF.: Moving forward: creating a new nursing services orientation program, *J Nurses Staff Dev.* Sep-Oct;22(5):214-21, 2006
  - 17 Carolyn F. Waltz, Louise S. Jenkins: *Measurement of Nursing Outcomes, 2<sup>nd</sup> Ed. Volume 1: measuring Nursing Performance in Practice, Education and Research,* Springer Publishing Company, 200, New York.
  - 18 Ora Lea Strickland, Colleen Dilorio: *Measurement of Nursing Outcomes, 2<sup>nd</sup> Ed., Volume 2: Client Outcomes and Quality of Care,* Springer Publishing Company, 200, New York.
  - 19 Jack J. Phillips, Ron D. Stone: *How to measure training results; A practical guide to tracking the 6 key indicators.* Mcgraw-Hill, New York, 2002
  - 20 Jack J. Phillips: *Return on Investment, in training & performance improvement programs, 2<sup>nd</sup> Ed.* Butterworth-Heinemann, 2003.

## Ⅱ. 新人看護職員研修プログラムの具体化に向けた提言

—新人看護職員研修プログラムを文献調査等を参照して描いてみる

正木 治恵

## II. 新人看護職員研修プログラムの具体化に向けた提言

ー新人看護職員研修プログラムを文献調査等を参照して描いてみる

千葉大学 看護学部

正木 治恵

昨年度、本研究において、新人看護職員の力を引き出す要因・教育環境について文献検討を行った。その結果、新人看護職員の特性を踏まえた上で、新人看護職員研修に必要な教育環境・支援内容について、以下の3点を提案した<sup>1)</sup>。

- ・ 新人看護職員は、仕事の遂行面においても精神面においても1年間に大きく変動し、それは新人看護職員の成長のプロセスでもあるといえる。よって、研修計画や支援にあたっては、各時期の違いを意識して内容を検討する必要がある。
- ・ 新人看護職員には、組織社会化と専門職への社会化の双方が求められるため、他の労働者に比較してストレス状態も高い。このため、看護実践能力の習得のみならず、組織社会化への適応プロセスも念頭においておく必要がある。
- ・ 成長プロセスの影響要因として、自分の考える看護師像等本人の志向性、周囲から、特に上司に認められること、自分の認識と周囲の認識のギャップが少ない、あるいは解決するための方策があることがあげられる。例えば、成長のプロセスが本人にも周囲にも認めらるようなポートフォリオ等の評価ツールが開発されることが望まれる。

本年度は、看護系雑誌やホームページ上で公開され実際に行われている研修報告から、研修内容が経時的かつ具体的に示されている数施設の研修例を選び、厚生労働省の指針と照らし合わせながら、新人看護職員研修プログラムの具体化に向けて検討した。

### 1. 方法

#### 1) 参照する研修例の選定

以下の3つのデータ源から参照する新人看護職員研修に関する文献5件を選定した。文献の選定基準を以下のように定めた。

- ・ 年間を通したプログラムが入手可能である
- ・ どの時期に何を実施しているのか、具体的内容の記載がある
- ・ 何を目指しているのかが分かる
- ・ 新卒看護師を対象としたプログラムである

#### ①医学中央雑誌

文献検索データベース医学中央雑誌 ver. 4 を用い、キーワードは 2002～2007 年／看護師 and 新人研修 and プログラム and (論文の種類=会議録除く and 分類=看護) で

検索した結果 90 件の論文がヒットし、文献の要旨から、文献の選定基準を満たす 1 件の文献を選定した。

#### ②財団法人日本医療機能評価機構

病院機能評価結果の情報提供のうち、「(財)日本医療機能評価機構の認定を受けている卒後臨床研修病院一覧」に病院名が掲載されている大学附属の 76 病院の看護部のホームページを閲覧し、文献の選定基準を満たす 3 件の施設の研修プログラムを選定し、その内容をダウンロードし、選定文献とした。

#### ③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」資料

標記検討会資料のうち、文献の選定基準を満たす、2003. 10. 29 第 2 回検討会資料 6 の文献 1 件を選定した。

### 2) 選定した文献から新人看護職員研修プログラム内容を整理し、考察する

選定した文献からその研修内容を厚生労働省「新人看護職員研修到達目標、新人看護職員研修指導指針」を参考に項目を整理し、研修プログラムに盛り込むべき要件を明確化した。項目は、以下の通りである。

#### ①到達目標 (年間、月間)

#### ②研修内容 (offJT; off the job training、onJT; on the job training)

- i) 看護職員として必要な基本姿勢と態度
- ii) 看護技術
- iii) 看護実践における管理的側面

#### ③指導指針

#### ④評価

### 3) 新人看護職員研修プログラムの具体化に向けた提言としてのプログラム概要の提示

昨年度提案した新人看護職員研修に必要な教育環境・支援内容に関する 3 つの要点を踏まえ、作成した文献整理表を参照しながら、新人看護職員研修プログラムの概要を描いてみる。

## 2. 新人看護職員研修プログラムの文献概要と考察

5 施設の研修プログラムの内容を厚生労働省の指針に照らした項目別に整理し、表 1 ~ 表 5 に示した。

### 1) 到達目標 (年間、月間) について

到達目標としては、年間の目標に加え 1 年をいくつかの時期に分けた月間目標を提示していた。これは新人看護職員の成長プロセスを段階的におさえていることを示しているといえよう。特記すべき事項として、A 病院では新人の成長段階として、「専門職・

企業人としての動機づけの時期（4～5月）、独り立ちの準備をする時期（6～8月）、メンバーとしての役割を模索し、自己の課題を明確にする時期（9～翌1月）、2年目に向けてメンバーの役割を明確にする時期（2～3月）」の4期に分けて提示している2)点があげられる。これは、昨年度に報告した新人看護職員の力を引き出す要因・教育環境に関する文献検討の結果、新人としての一年目を成長プロセスとして理解し成長段階や時期を意識すること、ならびに看護実践能力の習得のみならず、組織社会化への適応プロセスも念頭におくことの必要性をあげたが、まさにこの二点を網羅しているといえよう。A病院の新人研修プログラムでは、a；専門職の看護師として、b；感染管理、c；リスクマネジメント、d；看護技術、e；ヘルスアセスメントの5項目に関する内容が年間を通じて併行して段階的に提供される。例えば、a；専門職の看護師としてについては、就職間もない4月には「当院の理念・看護方針を理解し、企業人としての認識を高めること」「就職に伴うストレスを知り、リアリティーショックを防ぐことができる」などを成果目標とし、研修内容には「組織と私」「看護師の責任と機能および倫理」「ストレスマネジメントの概念」などを取り入れ、その後入職5ヶ月後（9月）には理想と現実とのギャップの苦悩の時期にある新人看護師を支援し、キャリア開発のモチベーションを向上させ、さらなる課題にチャレンジすることを配慮するために、研修内容に「メンバーシップ」「ストレスマネジメント」「ケーススタディのまとめ方」などの講義を取り入れ、翌2月には「1年間の達成状況を確認しながら、2年目に向けての課題を見いだすこと」を成果目標とし、研修内容に「充実した看護実践に向けて」をテーマにしたグループワークと「社会的責務と専門的看護」の講義を取り入れている。

このように、看護師の成長段階に合わせた到達目標を提示し、それも組織社会化と専門職への社会化の双方を含むものとして示すことによって、新人看護職にとってより現実に近い目標提示となり、かつ目標達成状況や自己の成長を自覚できることにつながると思われる。

## 2) 研修内容（offJT、onJT）について

厚生労働省の「新人看護職員研修到達目標、新人看護職員研修指導指針」では、看護職員として必要な姿勢及び態度並びに新人看護職員が卒後1年間に修得すべき知識、技術の目標を明示し、それらの要素が臨床実践の場で統合されるべきものとして明示している。研修内容としては、その到達目標を達成できるプログラムが求められているといえよう。内容には、厚生労働省の指針に示されている3つの要素、すなわち、看護職員として必要な基本姿勢と態度、看護実践における技術的側面、看護実践における管理的側面に関する内容が概ね網羅されていたが、重点的に取り上げる内容に違いがみられた。

文献に提示されていた研修内容は、到達目標と区別して研修内容を提示しているものとそうでないもの、ならびに offJT と onJT を分けて提示しているものとそうでないものがあつた。offJT と onJT の双方を通して到達目標が達成されていくことを前提にす



ると、offJT と onJT が計画的に連動しながら研修プログラムが進行していくことで効果的なプログラムになると考えられる。例えば、offJT の集合研修で学習したことが onJT で具体的な実践としてフォローアップされることや、onJT での看護事例の振り返りが offJT でじっくりと取り組まれる等があげられよう。

### 3) 指導指針について

厚生労働省の「新人看護職員研修到達目標、新人看護職員研修指導指針」では、新人看護職員研修到達目標のために必要な施設の要件、指導者の指導方法等を明示している。文献に提示されていた指導指針は、主として指導者の役割や指導方法であった。看護管理者、教育担当者、実地指導者等各々の役割や具体的指導方法が明示されていることは、指導を受ける新人看護職員にとっても統一した指導を受ける安心感につながると考えられる。また、一人の新人看護職員に対して他職種を含む多数のリソースを活用することによって、効果的かつ効率的な支援体制となることが述べられており<sup>2)</sup>、組織的な研修支援体制の充実が望まれる。

### 4) 評価について

厚生労働省の「新人看護職員研修到達目標、新人看護職員研修指導指針」では、「評価は、到達目標の達成度について行い、各部署の特性、優先度に応じて評価内容と到達時期を設定すること」とあり、自己評価に加え実地指導者や看護管理者による他者評価も取り入れること、また、研修計画・研修体制等についての新人看護職員による評価も併せて行うことを明示している。文献では、看護技術やヘルスアセスメントに関する評価表（自己評価及び他者評価）が紹介されていた。評価表の利点は、統一した基準の基に到達度を経時的に評価でき、自覚できる点、ならびに自己評価と他者評価を照合できる点にある。ただ、この評価が新人の成長を促すものになるためには、自己の成長を、部分的にではなく全体的に、曖昧でなく具体的にリアルに可視化でき、価値ある学びとして評価できることが重要となろう。そのような評価となるために、現在医療人育成にも拡がりつつあるポートフォリオの活用も有効であろう<sup>3)</sup>。

### 5) 新人看護職員研修プログラムの位置づけ

新人看護職員研修は、キャリア開発を支援する卒後教育プログラムの最初の段階として位置づけられていた。この基本となる考え方は、キャリア開発プログラムという組織の人材育成の目的と看護師個人の自己実現・キャリア開発を調和させようとするしくみである<sup>4)</sup>。新人看護職員がこのことを理解し、組織目標と関連づけて将来にわたる看護専門職としての自分自身のキャリア開発を意図していくことが必要であろう。

## 2. 新人看護職員研修プログラムの具体化に向けた提言

近年新人看護師の早期離職率の増加が問題視されている。長谷川らは新人看護師の離職には2つのピークがあると紹介している。離職第一のピークは、入職後3ヶ月目で、その体験を、次のような流れ図として示している。すなわち、**就職理由**（自分の考える看護を行いたい、教育が充実している、等）→**現実認識**（覚えなければならないことが多すぎる、教育・指導の不足・統一性のない指導、考える看護が現場で行われていない、等）→**現実の結果**（ミスをする、仕事ができない、何をしたらよいか分からない、疲労、等）→**結果の評価**（努力しても改善しない、患者やほかの看護師に迷惑をかけてしまう、努力を認められない、等）→**分析**（自分だけが遅れている、自分の目標が見えない、等）という体験である。離職第二のピークは、入職後9ヶ月目で、新人看護師は業務や「覚えなければならないこと」を習得し、自らの未熟さが原因で時間的余裕がないという状況は脱しているが、患者・家族、他職種といった看護師以外との人間関係でつらいと感じていたり、「仕事が忙しく良い看護が行えない」といったジレンマが続いていると述べている<sup>5)</sup>。

それらの新人の時期的な問題等を考慮し、選定した文献を参考にしながら、表6のように新人看護職員研修プログラムの概要を描いてみた。このプログラムは、厚生労働省の「新人看護職員研修到達目標、新人看護職員研修指導指針」に基づいて、主として研修内容と評価方法を示すものとした。

### 1) 研修プログラムの時期的区分

前述した文献より、離職のピークが3ヶ月目と9ヶ月目にあることを考慮し、その時期を研修プログラム内容が大きく変わる区切りとした。すなわち、4月入職とした場合、4月～6月（3ヶ月間）を1期、7月～12月（6ヶ月間）を2期、1月～3月（3ヶ月間）を3期である。1期は、全ての新人看護職員にとって、初めて知ること、初めての環境に慣れること、そして一人の看護師として初めて取り組むことなど極度に緊張感が高まっている時期である。2期目に入る頃になると、一通りのことを覚え、緊張の緩和と共に疲労感がつり、あらためて看護師としての自分の限界や課題に直面する時期になる。また、いわゆる独り立ちが始まる時期で、新人の個性が徐々に表れてくる時期でもある。看護師としての実践能力を養うための充実期といえる。最後の3期は、入職からこれまでのことを振り返り、習得した事柄や獲得した力を認め、1年間のまとめをし、次の自己目標を明確にしていく時期となる。

### 2) 時期別研修プログラム内容

- ① 1期：専門職として仕事を遂行するための基本的態度と、最低限必要な技術的側面と管理的側面の知識と方法（手技）を offJT で研修し、onJT では、その学習内容の実践が指導者からフォローされたり確認される状況を作る。また病院全体に

わたる事項と共に、配属病棟で必要な学習事項を取り入れていく。

- ② 2期：offJT では、仕事に伴うリスクを積極的に管理していくという意味で、組織面と自己の健康管理面の学習を取り入れる。看護技術に関しては、身体への侵襲性の高い技術、ならびに患者ケアにかかわる他職種との連携について学習する。onJT では、看護技術に伴う観察・アセスメント・記録の仕方や offJT の学習内容を確実に実践できるような指導・サポートを行う。またこの時期より、患者および家族からの情報収集や質問に答える、説明するなどを確実に行っていく。
- ③ 3期：offJT では、看護事例の検討の仕方を学習し、onJT で看護過程の展開をし、その内容を看護記録としていくことや、患者や家族へのセルフケア教育等を行う。看護技術に関しては、新人看護職員個々の経験や習熟度に相違に応じて、強化すべき看護技術項目を選択し、学習機会をつくる。

### 3) 時期別評価方法

評価については、新人看護職員の成長記録としてポートフォリオを取り入れ、かつ看護技術を確実に習得していくための、チェックリスト評価を取り入れる。

英国で看護師の免許更新時の提出資料としてポートフォリオが義務づけられており、医学部の臨床実習や卒業試験でもポートフォリオが用いられている。米国でも看護学教育や医学教育に積極的に取り入れられるようになった。日本においても、鈴木氏が医師の臨床研修に活用し、看護教育においても活用が始まっている<sup>6,7)</sup>。特に新人看護職員研修にこのポートフォリオを活用することの意義は、評価のプロセスが自分にも他者にも見えること、ならびにその活用によって自尊心が高まることにある。新人看護職員の離職の原因に、目標や自信の喪失があげられることから、他者評価と自己評価のズレが少なく、自尊心を高めることにもつながるポートフォリオの活用が期待される。

- ① 1期：入職時にパーソナルポートフォリオを作成し、それをを用いて自己紹介することで、共に働く人々に新人看護職員個々の個性を知ってもらう機会になる。これは評価開始時期の個人に関する共通認識をつくることにつながる。看護技術チェックリストの活用は、確実に技術が習得されることを他者により確認されることを目的とする。
- ② 2期：ポートフォリオに仕事上の体験の記録をファイリングして貯めていく。この時期の看護技術チェックリストの活用は、確実に技術が習得されることを自己確認できることを目的とする。
- ③ 3期：様々な記録がファイリングされたポートフォリオをまとめ、1年間の自己の成長を確認し、今後の自己目標を明確化する。この評価は、指導者と共に確認する。この時期の看護技術チェックリストの活用は、確実に技術が習得されたことを自己確認し自信としていくことを目的とする。

以上のように、文献調査等を参照して新人看護職員研修プログラムの概要を描いてみた。本プログラム概要は新人看護職員の1年間の成長プロセスをベースに、成長を促すために効果的であると考えられる内容を取り入れた。今後、本プログラム概要が実際の研修プログラム作成に活用され、更に洗練されていくことを期待したい。

#### 引用文献・報告書

- 1) 正木治恵：新人看護職員の力を引き出す要因・教育環境についての文献検討. 平成17年度厚生労働科学研究費補助金医療技術評価総合研究事業「新人看護職員研修の推進に関する研究」、主任研究者；竹尾恵子：83-94、2006.
- 2) 安里節子、他：新人看護師確保のために 浦添総合病院の人員確保と新人教育の取り組み. 看護管理、16(7)：534-541、2006.
- 3) 鈴木敏恵：ポートフォリオ評価とコーチング手法 臨床研修・臨床実習の成功戦略. 医学書院、第1版、2006.
- 4) 井部俊子／中西睦子監修、手島恵編集：看護管理学習テキスト第4巻、看護における人的資源活用論、日本看護協会出版会、2004.
- 5) 長谷川真美、他：入職3ヶ月までの対応が決め手 新人看護師の「早期離職」防止指針. 月刊ナースマネジャー、9(1)：6-14、2007.
- 6) 鈴木敏恵：ポートフォリオが看護教育を変える！与えられた学びから意志ある学びへ. 看護教育、48(1)：10-17、2007.
- 7) 安川仁子：第10回北日本看護学会学術集会会長講演；新しい評価システムを創るーポートフォリオ評価の教育・研究への活用ー. 北日本看護学会誌、9(2)：1-3、2007.