

The consideration of sub-chief nurse through an education for novice nurse in a unit of a hospital

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-09-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 柿沼, 直美, 三浦, 喜代美, 内田, 良子, Kakinuma, Naomi, Miura, Kiyomi, Uchida, Yoshiko メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.50818/00000084

研究報告

病棟における新人看護師教育に対する係長の思い
The consideration of sub-chief nurse through an education
for novice nurse in a unit of a hospital柿沼 直美¹⁾ 三浦喜代美²⁾ 内田 良子²⁾
Naomi Kakinuma, Kiyomi Miura, Yoshiko Uchida

要 旨

[目的] A病院において、新人教育に対する係長の思いを明らかにし、今後の新人教育に対する示唆を得る。[方法] 参加者3名に半構成的面接方法によりデータを収集し逐語録を作成し分析した。[結果] 1. 係長の思いは、「教育担当者に対し教育担当者だけに任せてはいけない」など、新人のみでなく教育担当者にも気を使っている。2. 実際の関わりとしては、見守りといざという時の適切なアドバイスをしている。3. 新人教育も個別性を生かして指導しており係長は病棟全体で新人を育てるという意識を持っている。[考察]以上のことから新人教育に関して係長は、表面に現れない部分での役割を担っており係長としての役割を果たしているという示唆を得た。今後、今回の結果から明らかになった課題に取り組みよりよい新人研修を実施することが重要である。それにより卒後教育に期待しているより良い人材確保に繋がるというプラスの連鎖が期待できる。

[キーワード]

新人教育 係長 思い 実際の関わり 現代の新人気質

I 研究の背景と目的

今日、看護に対する期待はますます高まっており、昨年60年ぶりの保健師助産師看護師法の改正によって新人看護職の研修制度の努力義務が打ち出された。一方で新人看護師の早期離職や多重課題への対処、コミュニケーション能力の低さなどの問題がクローズアップされている。

A病院での状況を平成20年度に、“新人教育担当者のストレス”と題して看護研究を実施した。その結果、様々な新人教育体制の問題や新人教育に携わるスタッフのストレスが明らかになった。教育担当者が新人とのジェネレーションギャップを感じていることや新人のみでなく自分達にももっと気を使って欲しいということが明らかになった。この結果をもとに今年度の新人教育体制を見直しすることができた。

昨年度、A病院にて新人教育体制について簡単なアンケートを実施したところ、病棟係長の関わりが少ないと言う意見があった。病棟係長は、一

般的な病院の看護主任の職位であり看護師長の補佐及び業務の代行を行い全体の教育環境を整え必要に応じて状況を判断しながら適宜直接の指導も実施している。

J-Dreamの文献検索実施結果では先行研究として、プリセプターのストレスや係長のストレスに対する研究はあったものの係長（主任）の新人教育に対する思いや関わり方などに焦点を絞った研究は少なかった。そこで、今回病棟係長の新人教育に対する役割を見直す機会とし新人教育の病棟係長の新人教育に対する思いや実際に明らかにし病棟係長の役割を明確にしたい。

II 研究方法

1. 研究デザイン：質的研究
2. 研究期間：平成21年8月～平成22年11月
3. 研究参加者：病棟係長に強制力がかけられないように研究の募集をし協力が得られた係長に説明し同意書にサインをしてもらい3名に参加しても

1) 東都医療大学 2) 深谷赤十字病院

らった。

表 1. 係長の年齢と係長としての経験年数

	年齢	係長経験 (年)
A	50歳代	約10年
B	30歳代	約 5年
C	40歳代	約10年

n=3

4. データの収集方法：参加者に半構成的面接方法によりデータを収集しデータの記述を行う。インタビューガイドとしては、①新人教育に対してどのような思いを持っているのか ②実際にはどんな関わりをしているか ③病棟全体で新人に関われるようにするためにはどうしたらよいか ④その他、語りたこととした。

5. データの分析方法：録音テープから逐語録を作成して係長の新人教育に対する思いや実際の関わりについて語って貰い内容を整理し分析を行った。研究内容の妥当性については、日本赤十字看護大学の研究専門家に指導を受けた。

6. 用語の定義

病棟係長：A病院の病棟係長は、看護師長の補佐及び業務の代行を行う。その中のひとつとして教育環境を整え人材育成を行う。以上のことが示されている。

思い：①その対象について、これこれだ、こうだ、こうなるだろう、または、こうだった、と心を働かせること。②あれこれ心に掛けてわずらい、または嘆くこと。心配。③何物・何事かに働きかける気持ち（広辞苑より）

7. 倫理的配慮

今回の研究を実施するにあたり、A病院の倫理委員会の承認を得た。研究参加者には、研究の趣旨、参加は自由意志によるもの、プライバシーの保護、研究参加者であることをいつ中断してもなんら不利益を被らないことを書面で伝えた。また、研究で得られたデータは研究以外の目的には使用しないこと、研究が終了した時点で録音データを破棄することを説明し研究協力の同意を得た上で書面にサインしてもらった。

III 結果 1

新人教育に対する思い (表2-1参照)

1. 言っただけでは伝わらないので直接の関わりが大事

OJTの中で言っただけでは伝わらないことが強調されており、直接連れて行きやらせてみてできていない事やできていることを確認している。

2. 係長としての立場を気にし、新人、教育担当者、師長などに気を使っている。

言いたい事があっても言えないこともあると立場を気にしながら新人教育に関わっている。

3. 係長は、新人に声掛けしフィードバックしようとしている。

困った時に大事なところでなるべく声をかけてあげているつもりという思いで関わっている。「つもり」という言葉が重要である。

4. 新人が委縮しないような雰囲気をつくり声をかけ良い雰囲気を作るようにしている。

新人が途中で挫折することなく伸び伸びと仕事ができるように委縮しないような雰囲気を作っている。

結果 2

新人教育に対する実際の関わり (表2-3)

1. 係長としていざという時の手助け

「これをミスしたらダメだろうって言うところはちょっとかなり怒るね。」と危険が予測出来る場合は、直接手助けしている。

2. 看護技術の確認

実際、経験させられることはさせとかないと看護技術は実際見てみないと解らないと判断し、係長自らが看護技術を確認している。

3. 新人を褒める。

必ず、出来るようになった事を1つ2つ言ってあげてね。意図的に褒めて育てることをしている。

4. 新人への直接の関わりとして声を掛けるであった。

新人さんに直接、声を掛けるっていうことで関わっていくしかないのかなって私の中ではあるんで、何度も何度も声を掛けるとう結果が出ている。

結果 3

教育体制に対する思い (表2-3)

1. 係長として新人を寛大に受け止め忍耐強く受

け止めている。

係長として新人教育はうまくいっているかな？と
思っている。

2. 任せられるところは、教育担当者に任せてい
る。

自分たちが遣りたい思いがあるから、そこに口は
出さない。どうですか？て聞かれたら言うけど、
教育担当者に権限を委譲し見守っている。

3. 係長と師長の力不足を感じている。

自分とか師長さんとかの力とかも足らなかったの
かなあと自分達を評価している。

4. 係長はでしゃばれる立場でなく、見計らいが
難しい。

アソシエイトがこんなに頑張っているのに係長が
何にもしないって言う思いがある。

5. 係長として見えない部分もありスタッフ全員
で関わっている。

私たちに見えない部分大きい、部署部署で係長
がどれだけ出て行ったらいいのか考えて行ったら
いいのか模索している。

6. 教育体制がスタッフに通じているかはわから
ない。

師長、係長、教育担当者の間では、上手くいっ
ているんですけど、スタッフにはすべてが通じて
るのかははっきりわからない。

結果4

新人教育体制に対する実際の関わり (表2-4)

1. 新人を待っていた方が良い

構いすぎちゃうんだよね。少し向こうから来るの
を待ってたほうがいい。新人の反応を見て適切な
指導をしている。

2. スタッフみんな協力してくれている。

みんなでフォローしながら、やっている感じかな。
みんな良く協力してくれるね。

3. 新人が経験したことを報告させている。

「こういう経験したよね。」「しました。」ちゃんと
言いなさい。と、言わせている。

係長として確認しながら関わっている。

4. 係長は、勤務調整をして新人の教育環
境を考慮している。

プリを見ている時、「入院は付けなくてください。」
とか？みんなで話しあったり、私たちも話し合っ

て、それを師長さんに言ってメンバー表を考えて
いる。

5. 師長と係長は新人を最後まで見届ける。

師長さんか私かもう1人の係長の中で、時間の許
す人が最後見届ける。残って聞けなかったことと
かを聞いてあげてアドバイスできるようにしてい
ます。

6. 意図的な教育担当・師長・係長の話し合いが
大事である。

教育担当・師長・係長が集まれる時はちょっと話
をしたいが、担当者と同じように合うっていうこ
とがすごく少なくって、なかなか合えないのでと
いう現実がある。

7. アソシエイトの負担を軽くする。

「プリとアソに任せないでみんなで！」って言う
のを強調してそれを私たちが朝、伝達の時に言い
続ける。

8. 月の計画表、申し送りノートの活用により情
報を得ている。

月の計画表を受け持ちの所に貼ってあります。申
し送りノートを作っただけ書くようにしてい
ます。教育担当者やプリセプターに何か言っ
てないか等の情報を得るよう

にしている。

最近の新人気質を考慮した関わり (表2-5)

1. 学生気分の抜けない新人に合わせた個々の指
導が必要。

研修の時はみんなお昼も一緒、みんなと、うま
く関わられる子はいいけれど関われない子もいるか
ら。新人もボーっとしている。3年で一人前って
言われている今の時代。

2. 係長として新人の成長を褒める。

休まないで来られたってことだけでも彼女の成長
だったかなと思う。褒めてあげたい。

3. 係長は、新人にとってのハプニングを経験さ
せたい。

入院、急変ということは新人にとってすごいハプ
ニングとして大きいもの。そこを係長として支え
育てていく。

4. 新人が誰かに分からないことが言えることは
大切。分からないことは、分からないって言える
人なので苦労はない。

表 2-1 新人教育に対する係長の思い

データ	カテゴリー	サブカテゴリー	コアカテゴリー
1 伝わらない。言ってね。じゃあ、ダメなんで、時々やっぱり、直接関わって言わないと、見えないんだよね。お任せじゃ、実際、状況を見て実際やらせて見て、一緒に「ちょっと、おいで」で、連れて行ってやって見て出来ないことがあるから？やっぱり、直接私も関わらないとダメかなって、言う思いはあるね。	①直接関わって言わないと伝わらない ②直接私も関わらないとダメかなって、言う思いはあるね。	(1) 言っただけでは伝わらないので直接の関わりを大事にしている	I 新人には、言っただけでは伝わらないので直接の関わりが大事だと思っている
2 向こうも係長さんだと思って見るから、付いて来るじゃない？言うこと聞くじゃない？ 3 新人にも気を使い、教育担当にも 4 言いたいことは知っているから、でも、言えないこともあるよ。	③係長さんだと思って見るから ④新人にも気を使い、教育担当にも ⑤言えないこともあるよ。	(2) 新人、教育担当、師長などに気を使っている (3) 言えないこともある	II 係長の立場を気にし、新人、教育担当、師長などに気を使っている
5 なるべく声を掛けるようにはしているんですけど、 6 困った時に大事などころなるべく声を掛けてあげてあげるようにしているつもり 7 新人さんに直接声を掛けてるっていうことで関わっていくしかないかなって私の中であるんで	⑥なるべく声を掛けてあげてあげるようにしているつもり	(4) 声を掛けてあげているつもり	III 係長は、新人に声掛けをしフィードバックしようとしている
8 新人が途中で挫折することなく伸び伸びと仕事ができるように委縮しないような雰囲気を作っています。	⑦伸び伸びと仕事ができるように委縮しないような雰囲気を作っています	(5) 委縮しないような雰囲気を作る	IV 新人が委縮しないような雰囲気

表 2-2 新人教育に対する実際の関わり

データ	カテゴリー	サブカテゴリー	コアカテゴリー
1 “これをミスしたらダメだろう”って言うところはちょっとかなり怒るね。プリ（プリセプター）アソ（教育担当者）を越えて怒っているよ。	① “これをミスしたらダメだろう”って言うところはちょっと怒るね	(1) いざという時の手助け	I 係長としていざという時の手助け
2 実際、経験させられることはさせとかなないと看護技術は実際みてみないと解らないね。	②看護技術は実際みてみないと解らないね。	(2) 実際の看護技術の確認	II 看護技術の確認
3 必ず、出来るようになった事を1つ2つ言ってあげてね。だから進んでいるんじゃないので、言ってあげているようにしている。	③必ず、出来るようになった事を1つ2つ言ってあげる	(3) 出来るようになった事を言ってあげる	III 新人を褒める

<p>4 関わりとしては声掛けだね。世間話のようにコミュニケーションを取ったりとか、誰かがフォローしなきゃだし。</p>	<p>④関わりとしては声掛けだね。</p>	<p>(4) 直接の関わりとしては声掛け（世間話コミュニケーションフォロー）。</p>	<p>IV新人への直接の関わりとしては声掛けが大切</p>
<p>5 新人さんに直接、声を掛けるっていうことで関わっていくしかないのかなって私の中ではあるんで。</p>	<p>⑤新人さんに直接、声を掛けるっていうことで関わる</p>	<p>(5) 合った時には声を掛けている</p>	
<p>6 顔を見て、合った時には“何かありますか”とか声を掛けて話しています。</p>	<p>⑥合った時には声を掛けて話しています。</p>		

表2-3 新人教育体制に対する係長の思い

データ	カテゴリー	サブカテゴリー	コアカテゴリー
<p>1 うまい具合に行っていると思っているのは私だけかな？</p>	<p>①うまい具合に行っていると思っている</p>	<p>(1) うまい具合に行っていると思っている</p>	<p>I係長として新人教育は上手くいっているかなと思っている</p>
<p>2 計画とかお任せだよ。自分たちが遣りたい思いがあるから、そこに口は出さない。どうですか？て聞かれたら言うけど。</p>	<p>②計画とかお任せだよ。どうですか？て聞かれたら言うけど。</p>	<p>(2) 計画とかお任せ</p>	<p>II計画とか教育担当者にお任せ</p>
<p>3 なるべく声を掛けるようにはしているんですけど。</p>	<p>③なるべく声を掛けるようにはしている</p>	<p>(3) 声を掛ける</p>	<p>III新人に常に声掛けをする姿勢が大切</p>
<p>4 やっぱり病棟の特徴とかも合って～しょうがなかったと思うんですけど、自分とか師長さんとかの力とかも足らなかったのかなあと思うんですけど</p>	<p>④自分とか師長さんとかの力とかも足らなかったのかなあと思うんですけど。</p>	<p>(4) 自分とか師長の力不足があった？</p>	<p>IV自分と師長の力不足を感じている</p>
<p>5 あんまりでしゃばれる立場でもないんでいうところでやっぱり難しいその見計らわなきゃいけないって言うところが難しいところだと思うんですけど、アソシエートがこんなに頑張っているのに係長が何にもしないって言う思いがあるところもあると思うんですよね。</p>	<p>⑤あんまりでしゃばれる立場でもない ⑥アソシエートがこんなに頑張っているのに係長が何にもしないって言う思いがあるところもあると思うんですよね。</p>	<p>(5) でしゃばれる立場でもない (6) アソシエートがこんなに頑張っているのに係長が何にもしないって言う思いがある</p>	<p>V係長は、でしゃばれる立場でなく、見計りが難しい</p>

6 全員が、関わって行こうっていうのもあるので多分周りの支えて言うのが私たちに見えない部分が多いと思うのでその部署部署で違うと思うのでその部署部署で係長がどれだけ出て行ったらいいのか考えて行ったらいいのかなって	⑦見えない部分もあり全員が、関わって行こうっていうのもある、周りの支えが多いと思う	(7) 見えない部分もあり全員が、関わって行こう (8) 支えが多いと思う	VI係長として見えない部分もあり全員で支え関わる
7 師長、係長、教育担当者の間では、上手くいっているんですけど、スタッフにはすべてが通じてるのかははっきりわからない。	⑧スタッフにはすべてが通じてるのかははっきりわからない。	(9) スタッフにはすべてが通じてるのかははっきりわからない	VII教育体制がスタッフに通じてるのか分からない

表2-4 新人教育体制に対する実際の関わり

データ	カテゴリー	サブカテゴリー	コアカテゴリー
1 構いすぎちゃうんだよね。あれ、やった？これ、やった？って、聴きすぎちゃてたところがあったから、少し向こうから来るのを待ってたほうがいいよ。	①構いすぎちゃう待ってたほうがいいよ	(1) 構いすぎ待ってたほうがいい	I 新人を待ってたほうがいい
2 みんなでフォローしながら、やっている感じかな。 3 みんな良く協力してくれるね。どうする？て、言うと「こうしたほうが良いみたい」とか	②みんなでフォローしながら ③みんな良く協力してくれる	(2) みんなでフォロー (3) みんな良く協力している	II スタッフみんなが良く協力している
4 「こう言う経験したよね。」「しました。」ちゃんと言いなさい。と、言わせたりしている。	④ちゃんと言いなさい。と、言わせたりしている	(4) ちゃんと言いなさい	III 新人が経験したことを報告させる
5 そう、「こうしてください。」とか？プリ(アソ?)で見ている時、「入院は付けないでください。」とか？みんなで話しあったり、私たちも話し合っ、それを師長さんに言ってメンバー表を考えたりとか？・・・割り振りを考える時、新人担当だから、今日は入院をとらないとか？やっぱり、負担なんです。かなり。 6 新人1人にプリアソ2人付いていた。どっちかがどっちかにいるようにして、日勤をその人のどっちかにつけるようにしていた。 7 なるべくお姉さん役のアソシエートになるべく同じような勤務になるようお願いしたりとか	⑤割り振りを考える時、新人担当だから、今日は入院をとらないとか？やっぱり、負担なんです。かなり。 ⑥新人1人にプリアソ2人付きどっちかがどっちかにいるようにして ⑦なるべく同じような勤務になるようお願いする	(5) 割り振りを考える時、負担を考慮している。 (6) 新人が勤務する時、プリアソが居るようにしている (7) 同じような勤務になるような調整	IV 係長は、勤務調整をして新人の教育環境を考慮する

<p>8 師長さんか私かもう1人の係長の中で、時間の許す人が最後見届けるって言っちゃ？どうなのかなあ？と思うんですけど、残ってあの最後の言葉を、聞けなかったこととかを聞いてあげてアドバイスできるようにしています。</p>	<p>⑧時間の許す人が最後見届ける</p>	<p>(8) 最後まで見届ける</p>	<p>V 師長、係長が最後まで見届ける</p>
<p>9 教育担当・師長・係長が集まれる時はちょっと話をしたりとか、やっぱり、病んでいたりとか、ちょっとキツイんじゃないか？夜勤とか？どうして行ったら良いんだろうって、話が出る時はなるべくするようにしていますけど。</p> <p>10 やっぱり、(教育担当者との話し合いは)していないんですね。言っちゃいけないと思いますけど、やはり忙しいので、担当者と同じように合っていてということがすごく少なくて、なかなか合えないので。</p>	<p>⑨教育担当・師長・係長が集まれる時はちょっと話をしたり話が出る時はなるべくするようにしていますけど</p> <p>⑩教育担当者との話し合いはしていない</p>	<p>(9) 話が出る時はなるべくするようにしていますけど</p> <p>(10) 教育担当者との話し合い</p>	<p>VI 意図的な教育担当・師長・係長の話し合いが大事</p>
<p>11 少し、その日の受け持ちの人数割りを少な目にできるのでアソシエートの負担を軽くしています。</p> <p>12 プリとアソが昨日話し合って「プリとアソに任せないでみんな！」って言うのを強調してほしい。それを私たちが朝、伝達の時に言い続ける。</p>	<p>⑪アソシエートの負担を軽くしています。</p> <p>⑫「プリとアソに任せないでみんな」それを私たちが朝伝達の時に言い続ける。</p>	<p>(11) アソシエートの負担を軽くする</p> <p>(12) みんなでフォローの伝達</p>	<p>VII アソシエートの負担を軽くする</p>
<p>13 月の計画表を受け持ちの所に貼ってあります。誰が見てもわかるようにしています。</p> <p>14 アソシエートナースがいなくて時には、その新人について今日、一緒に何をやろうか、どこまでやるのか今まで何をやってきたのか確認するようにしています。</p> <p>15 申し送りノートを作って書かない日もあるんですけど出来るだけ書くようにしています。</p> <p>16 私には新人が言えないことでも教育担当者とかプリセプターの看護師には何か言っていないか等の情報を得るようにしています。</p>	<p>⑬月の計画表を誰が見てもわかるようにしている</p> <p>⑭今まで何をやってきたのか確認するようにしています。</p> <p>⑮申し送りノートを作っている。</p> <p>⑯プリセプターに何か言っていないか等の情報を得るようにしています。</p>	<p>(13) 月の計画表作成</p> <p>(14) 今まで何をやってきたのかの確認</p> <p>(15) 申し送りノート作成</p> <p>(16) 情報を得る</p>	<p>IX 月の計画表、申し送りノートの活用により情報を得る</p>

表 2-5 最近の新人気質

データ	カテゴリー	サブカテゴリー	コアカテゴリー
<p>1 研修の時はみんなお昼も一緒に、学生気分なのかな。</p> <p>2 みんなと、うまく関わられる子はいいけれど関われない子もいるから。</p> <p>3 新人もボーっとしているから言わないじゃない？これやりました、あれやりましたって。</p> <p>4 3年で一人前って言われている今の時代に、2年目になると突然離されたにたいな感じになっちゃう。</p>	<p>①学生気分なのかな</p> <p>②関われない子もいるから</p> <p>③新人もボーっとしている</p> <p>④3年で一人前って言われている今の時代</p>	<p>(1) 学生気分</p> <p>(2) 関われない子</p> <p>(3) ボーっとしている</p> <p>(4) 3年で一人前になる</p>	<p>I 学生気分の抜けない新人に合わせた個々の指導が必要</p>
<p>5 休まないで来られたってことだけでも彼女の成長だったかなと思う。褒めてあげたいなって思う。</p>	<p>⑤休まないで来られたってことだけでも成長だった褒めてあげたいなって思う</p>	<p>(5) 休まないで来られた、褒めてあげたい</p>	<p>II 係長として成長を褒めたい</p>
<p>6 入院、急変ということは新人にとってすごいハプニングとして大きいものだと思うんですよ。</p> <p>7 簡単なことだと思っても、新人にとっては簡単な事でないと思うので1つ1つが大変なことだと思う。</p>	<p>⑥簡単なことだと思っても新人にとってすごいハプニング</p> <p>⑦新人にとっては簡単な事でない</p>	<p>(6) 新人にとっては入院、急変がすごいハプニング</p> <p>(7) 簡単な事でない</p>	<p>III 係長は、新人にとってのハプニングを経験させたい</p>
<p>8 分からないことは、分からないって言える人なのであまり苦労はないです。</p>	<p>⑧分からないことは、分からないって言える</p>	<p>(8) 分からないって言えることが大切</p>	<p>IV 新人が誰かに分からないって言えることは大切</p>

注) プリ：プリセプティ（新人看護師）

アソ：アソシエートナース（新人教育担当者）

IV. 考 察

1. 係長の思い

係長は、新人のみでなく教育担当者や師長にも気を使い係長という立場を気にしていることが明らかになった。「看護職者は、環境の中における自分の位置を自覚することが重要である。自分の任務を自覚し自分の位置がわかるということは、組織から個へ個から組織への関係を把握したことになる。」(井部俊子監修 2008)と述べており、A病院での係長は、組織の中の看護職者として役割を果たしていた。係長の立場上、あまり前面に出ることをせず新人と教育担当を見守ろうと思っている。このことは、組織での自分の位置を把握し役割を果たしていると言える。直接言わないと伝わらない思いがあり、普段は権限を委譲し教育担当に任せていたとしてもここぞというときには、直接係長というポジションパワーを駆使し適切な指導をしている。

2. 新人教育体制に関しての実際

新人教育体制に関しての実際は、変則2交代制勤務、病棟と外来が一体化している中で同じ勤務にすることの困難さが表れている。意図的に勤務を希望しお互いが調整しなくてはならないという意識を持つ必要がある。新人教育の体制に関して、前年度のアンケートで係長はあまり何もしていないという指摘があったが、実際の勤務調整や環境調整、情報確認・共有などといったあまり形にならないことを側面から支えていることが明らかになり係長としての役割を果たしていた。現場研修の中で、塚本(2008)は、「①配属された部署での具体的な業務を通して行うOJTを重視し、意図的、効果的に行う。②新人看護師が、援助に必要な能力を獲得できる、獲得しつつあることに自信を持ち、有能感を高められるように教育的なフィードバックをする。また、過度に否定的な自己評価せず適正に評価できるよう支援する。③新人看護師が、実践に専念し、看護の目標に向かって必要な事によって常に方向づけられながら、主体的に実践を改善していけるようにする。」³⁾と報告している。現場研修においては、病棟全体が一体となって新人を支え育てていかななくてはならない。

月一回の教育委員会において新人教育担当者会議があるが教育担当者の主観的部分が大きい。今後、係長の新人教育担当者会議への出席を検討することや毎月新人教育の進行表を持参してもらうなどの工夫が必要と考えられる。

3. 新人教育への関わり

新人教育への実際の関わりとしては、手助けといざという時の適切なアドバイスをしている。新人を育てるということを重視視しわずかの事でも褒めることや何気ない言葉掛けなどを意識し係長の大切な役割を果たしていたことがわかった。川名(1991)は、「看護師は、ほめられることの少ない集団であり自分もこのチームから認められている、必要とされているという自尊感情を低下させないようなサポートが必要。人間関係が良好な時はやる気を感じるが多い。」²⁾と述べている。現代の新人気質の抽出で表現されたこととしては、学生気分、上手く関われない、ボーっとしている、3年で一人前、入院・急変がハプニング、分からないって言うことが大切など様々な要因があった。スタッフを含めた新人教育に関わる全ての関係者がこれらのことを理解し新人教育に携わらなければならないことが理解できた。このことにより一層、新人の個性を活かした新人教育が必要とされる。

教育体制を大幅に変更し全病棟全スタッフにまで浸透し軌道に乗るまでには、新人教育にかかわる全職員の努力、時間と労力が必要とされる。新人集合教育の方法や実施そのものに関しては大方周知されている。しかし、現場での研修到達度や進行度までの詳細なことまでは教育担当の理解度は十分でないと思われる。今後、これらの課題に取り組みよりよい新人研修を実施することが重要である。それにより卒後教育を期待しているより良い人材確保に繋がるプラスの連鎖が期待できると考えられる。

研究の限界と今後の課題

1. 研究の方法や参加者が異なることによって偏りが生じる可能性がある。(病棟の環境、係長としての経験年数、新人看護師の技術習得状況や学習のレディネス等)

2. 看護係長全員の意見でないために新人教育に対しての認識や意見に差異がある可能性がある。

3. 病棟での体制の違いが研究の結果として出てきたので病棟師長に対しても新人教育の思いや師長としての役割れる。

などをインタビューし再度病棟全体で育てるという大きな目標に向かって研究する課題がある。なお、本研究は2010年第41回日本看護学会一看護教育一学術集会にて発表後、考察に一部、加筆をしたものである。

V. 結 論

1. 係長の思いは、「教育担当者だけに任せてはいけない」など、新人のみでなく教育担当者にも気を使い、係長として中間看護職者の役割を果たしていた。

2. 病棟での係長の実際の関わりは、そっと見守って声かけをしている。しかし、ここぞという安全面に関する事などは係長自らが指導し、また新人が挫折しないように褒めていた。

3. 病棟の体制について係長は、病棟全体で新人を育成するという意識を病棟スタッフにも浸透させようと努力し、病棟環境を整えていた。さらに係長は指導、相談、助言、代行などの役割意識を持ち新人に接することが望まれる。

文 献

- 1) 井部俊子監修：看護管理学習テキスト
1 看護管理概説 日本看護協会出版会
- 2) 川名典子：看護師にとって「ほめる」ことは難しいか？看護，43 (3)，p24，1991.
- 3) 塚本友栄：早期に離職した新人看護師の経験から見たOJTのあり方．日本看護教育学会第18回学術集会講演集，(8)，18-19．(2008)．
- 4) 舟島なをみ：質的研究への挑戦 医学書院
2009.9