

## 卒後1年目の新人看護師が抱える困難と必要な支援の検討

堀井 一樹 森田 静江 布施 七蘭 清水 まどか 高橋 由佳

Key Words: 新人看護師 困難 ワークショップ 卒後研修

### はじめに

2010年4月から、「保健師助産師看護師法」と「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正により、新人看護師の卒後臨床研修が努力義務化された。現在、当院では新人看護師に対し、看護係長を中心に、2014年に厚生労働省より改訂された「新人看護職員研修ガイドライン」のもと、4月～5月までは技術研修を行い、その後、看護部の教育委員会を中心に、2ヶ月・6ヶ月・1年振り返り研修を行い、看護の質の向上や、医療安全、離職防止の観点から様々な研修プログラムを作成し実施している。

新人看護師の離職の原因として、基礎教育と現場教育でのリアリティショックが一要因<sup>1)</sup>と言われているが、当院の新人看護師の離職率は2015年から2016年の2年間では3.8%であり、低い離職率である。様々な研修を行うことで一定の効果が現れていると思われる。しかし、一方で新人看護師に対して、様々な研修を行い、研修自体の評価は行なっているものの、実際に新人看護師がどのような困難を抱えて、どのような支援を必要としているか現状を把握してはいなかった。新人看護師が抱えている困難を把握することで、必要としている研修を行うことができ、さらなる離職予防につながると考えた。そこで卒後1年目の新人看護師が1年を終えて、どのような困難を抱えているかをワークショップで把握し、今後必要な支援を検討したので報告する。

### 目的

卒後1年目の新人看護師がどのような困難を抱え

1) 名寄市立総合病院 看護部

ているかを把握し、今後必要な支援を検討する。

### 研究方法

1. 研究デザイン  
質的看護研究
2. 研究対象  
平成27年度に当院に採用された13名の新人看護師
3. 研究方法・分析方法  
1年振り返り研修の際に新人看護師13名を対象にワークショップを実施。2グループに分かれて文殊カードを用いたブレインストーミングで、現在抱えている困難についてカードに記載し、カードのカテゴリー化を行った。その後、カテゴリー化された困難に優先順位をつけて解決法を考えた。

さらに新人看護師が抱えている困難が書かれたカードを再構成してカテゴリー化し、今後新人看護師に必要な支援について検討した。

### 結果

1グループでは、24個の困難感のコードがだされ、優先順位順に1【休日について】2【疲れが取れない】3【ストレス】4【職場環境】5【報告・連絡・相談】6【生活リズム】7【技術系】のカテゴリーが挙げられ、解決方法として、まとまった休みの希望や人員の増員、また医師や先輩看護師への報告などのシミュレーション教育、病棟ごとのシミュレーション教育の希望が挙げられた。

2グループからは、45個の困難感のコードがだされ、1【対応・コミュニケーション】2【疲労】3【報告・説明】4【人間関係】5【優先順位】6【技術が身につかない】が挙げられた。解決方法

としては、コミュニケーションや医師への報告の

研修の希望、業務改善の希望などが挙げられた。

表1 新人看護師が抱える困難感のワークショップの結果

優先順位	1グループ	優先順位	2グループ
1	休日について	1	対応・コミュニケーション
2	疲れがとれない	2	疲労
3	ストレス	3	報告・説明
4	職場環境	4	人間関係
5	報告・連絡・相談	5	優先順位
6	生活リズム	6	技術が身につかない
7	技術系		
解決方法	まとまった休みの希望、人員増員、医師や先輩看護師への報告などのコミュニケーション教育。	解決方法	コミュニケーションや医師への報告の研修、業務改善

再構成してカテゴリー化した結果では、69のコードから17のサブカテゴリーと5つのカテゴリーが抽出された(表2参照)。新人感看護師が支援を必要としている困難としては、【身体的・精神的疲労あり、充実した日を過ごせない】【医

師や先輩看護師との関係】【業務が効率的に行えない】【患者・家族への対応や看護技術に対する不安】【新人から先輩になることへの不安】の5つが挙げられた。

表2 新人看護師が抱える困難感の再構成の結果

カテゴリー	サブカテゴリー
身体的・精神的疲労があり、充実した日を過ごせない	仕事で疲れが取れない、疲労以外の身体的な苦痛、疲労で勉強ができない、精神的な疲労や苦痛がある、休日が少ない、疲労や休日が少なく充実した休日を過ごせない、生活リズムの変化で睡眠がとれない。
医師や先輩看護師との関係	医師や先輩看護師との対人関係に不安がある、医師や先輩看護師に連絡・報告・相談が上手にできない、医師や先輩看護師に自分の考えを伝えることができない。
業務が効率的に行えない	業務を効率的に実施する子ができない、業務の優先順位の判断ができない。
患者や家族への対応や看護技術に対する不安	失語や精神症状のある患者への対応が難しい、希死念慮がある患者への対応が難しい、急変や看護技術に対する不安、クレーム対応に関する不安、家族への対応に関する不安。
新人から先輩になることへの不安	

## 考 察

新人看護師の困難感や離職理由についての先行研究では、「リアリティショック」や「看護技術」と行った要因がみられていた<sup>1)2)</sup>。しかし、当院の新人看護師の最も優先度が高い問題としては、【身体的・精神的疲労があり、充実した日を過ごせない】が挙げられ、休日が取れないことで疲労が溜まっていることが特徴的であった。

次に【医師や先輩看護師との関係】に関する人間関係、【業務が効率的に行えない】【患者・家族への対応や看護技術に対する不安】といった看護

技術、【新人から先輩になることへの不安】といった独り立ちに関することに関しては先行研究<sup>3)4)</sup>と同様の結果が得られた。

再構成した5つのカテゴリーから必要な支援を考えた。【身体的・精神的疲労あり、充実した日を過ごせない】については、1グループでは【休日について】【疲れが取れない】というカテゴリーが最も優先度が高く、2グループからも【疲労】が2番目に優先度が高いことから、新人看護師にリフレッシュできるような有休休暇の取得が必要であると考えた。

【医師や先輩看護師との関係】【業務が効率的に

行えない】【患者・家族への対応や看護技術に対する不安】では各グループとも医師や先輩看護師への報告に関するシミュレーション教育を取り入れてほしいという意見がきかれた。また、【業務が効率的に行えない】【患者・家族への対応や看護技術に対する不安】でも、優先順位を考えたシミュレーション教育や患者家族対応や看護技術に関してもシミュレーション教育をとり入れることができ、定期的にシミュレーション教育を取り組んでいく必要があると考えた。当院では現在、看護部教育員会でシミュレーション教育チームが立ち上げられた。このシミュレーションチームで今後必要な支援をさらに検討していきたいと考えている。

【新人から先輩になることへの不安】については、各グループの解決策にはできませんでしたが、後輩ができ、先輩看護師なる不安も見られることから、2年目に対しても、相談しやすい継続したプリセプター制度が必要であると考えた。

## 結 論

卒後1年目の新人看護師が抱える困難としては、結論で述べた5つのカテゴリーが挙げられ、今後は有給休暇の取得や定期的なシミュレーション教育の導入、継続したプリセプター制度の支援が必要である。

### 引用・参考文献

- 1) 砂見緩子 近年の若者の特徴と早期離職を防ぐ支援のあり方 看護, 68(1):78-81, 2016.
- 2) 山田みゆきほか 新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討ー就職3ヶ月の悩みと6ヶ月の困ったことの分析ー 南九州看護研究誌 6(1), 47-54, 2008.
- 3) 友安英喜ほか 新人看護師の視点から考える新人教育のあり方 日本精神科看護学術集会誌 58(2):156-160, 2015.
- 4) 瀧口祐子ほか 卒後2年目看護師の思いや支援ニーズの実態調査ー係長としての教育的サポートー 徳島赤十字病院医学雑誌 Vol. 18, 88-92, 2013.
- 5) 木佐貫尚美ほか 就職1ヶ月目の新卒新人看護師の省察と省察を促すインタビューの試み 日本職業・災害医学会誌 64(5):287-293, 2016.
- 6) 森田文 新卒看護職員の早期離職防止の取り組み 医療63(12):797-801, 2009.