

AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録(2013.12) 平成24年度:51～52.

新人看護職員研修の評価と新人教育に関する検討
—卒後2年目看護職員と教育担当者の実態調査から—

上田順子 川畑いづみ 砂田弘子 門間典子 高島幹子
大谷和子

新人看護職員研修の評価と 新人教育に関する検討 —卒後2年目看護職員と教育担当者の 実態調査から—

上田	順子	旭川医科大学病院
川畑	いづみ	北海道大学病院
砂田	弘子	弘前大学医学部附属病院
門間	典子	東北大学病院
高島	幹子	秋田大学医学部附属病院
大谷	和子	山形大学医学部看護学科

目的

平成22年度新人看護職員研修を修了した
卒後2年目看護職員と教育担当者の実態調査
から新人看護職員研修を評価し、今後の新
人教育のあり方を検討する。

方法

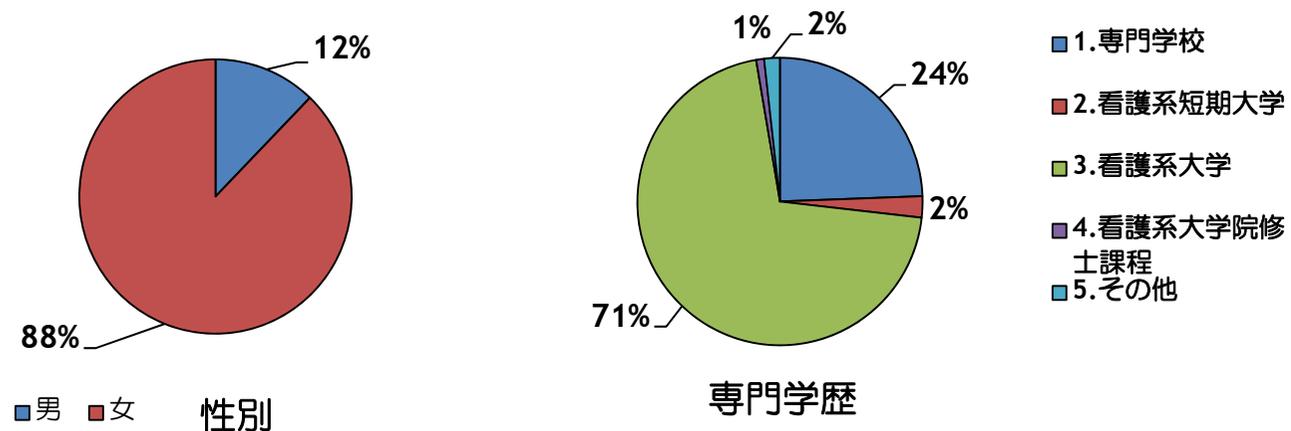
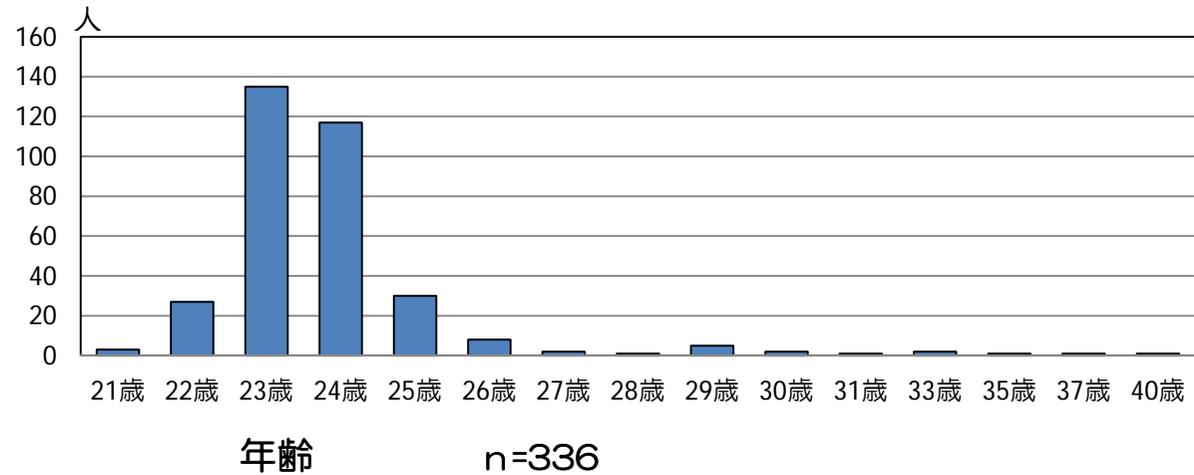
1. 対象：東北・北海道地区の国立大学病院6病院の
卒後2年目看護職員と教育担当者
2. 調査期間：平成23年9月7日～20日
3. データ収集方法：無記名自記式質問紙調査。
 - ・ 卒後2年目看護職員：厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」を参考とした。現在の職場環境9項目。現在の思いや行動9項目。健康状態5項目。新人看護職員研修の追加・強化すべき研修2項目。看護実践上の不安や今後希望する支援等2項目。
 - ・ 教育担当者：卒後2年目看護職員の現在の職場環境9項目。現在の思いや行動7項目。新人看護職員研修の追加・強化すべき研修2項目。教育担当者として特に心がけていること。
 - ・ 4段階回答（非常に思う、思う、あまり思わない、思わない）。自由回答欄を設けた。クロンバッハ α 係数0.861
4. 分析方法：両者の調査結果の比較 Mann-WhitneyのU検定。
5. 倫理的配慮：無記名で調査し、施設や個人が特定されることのないように調査結果を処理した。個人毎の返信用封筒を用いて回収し、調査の回答をもって同意が得られることとした。

結果

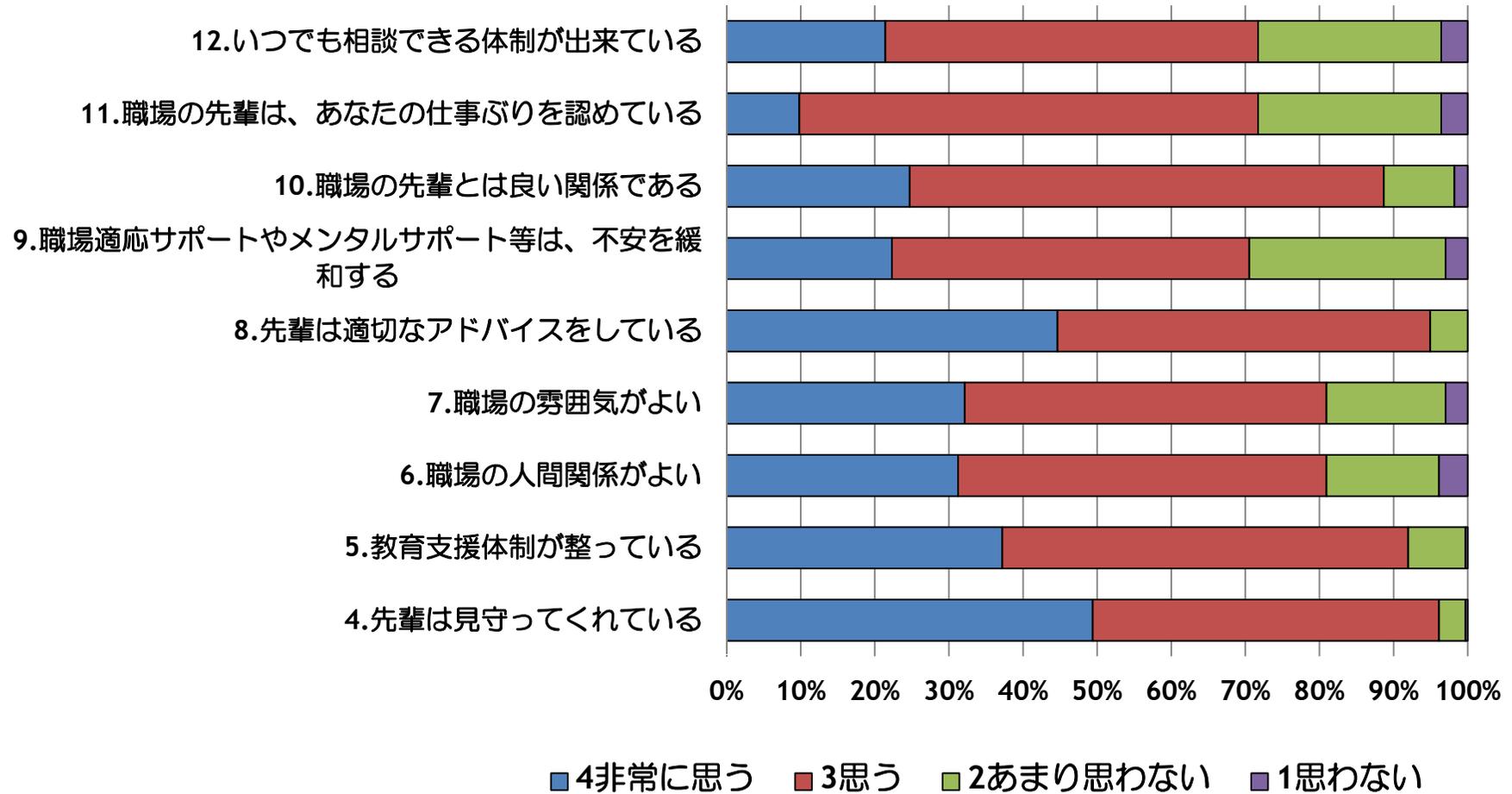
1. 卒後2年目看護職員

回収率98% 有効回答336名、有効回答率94%

対象の特性

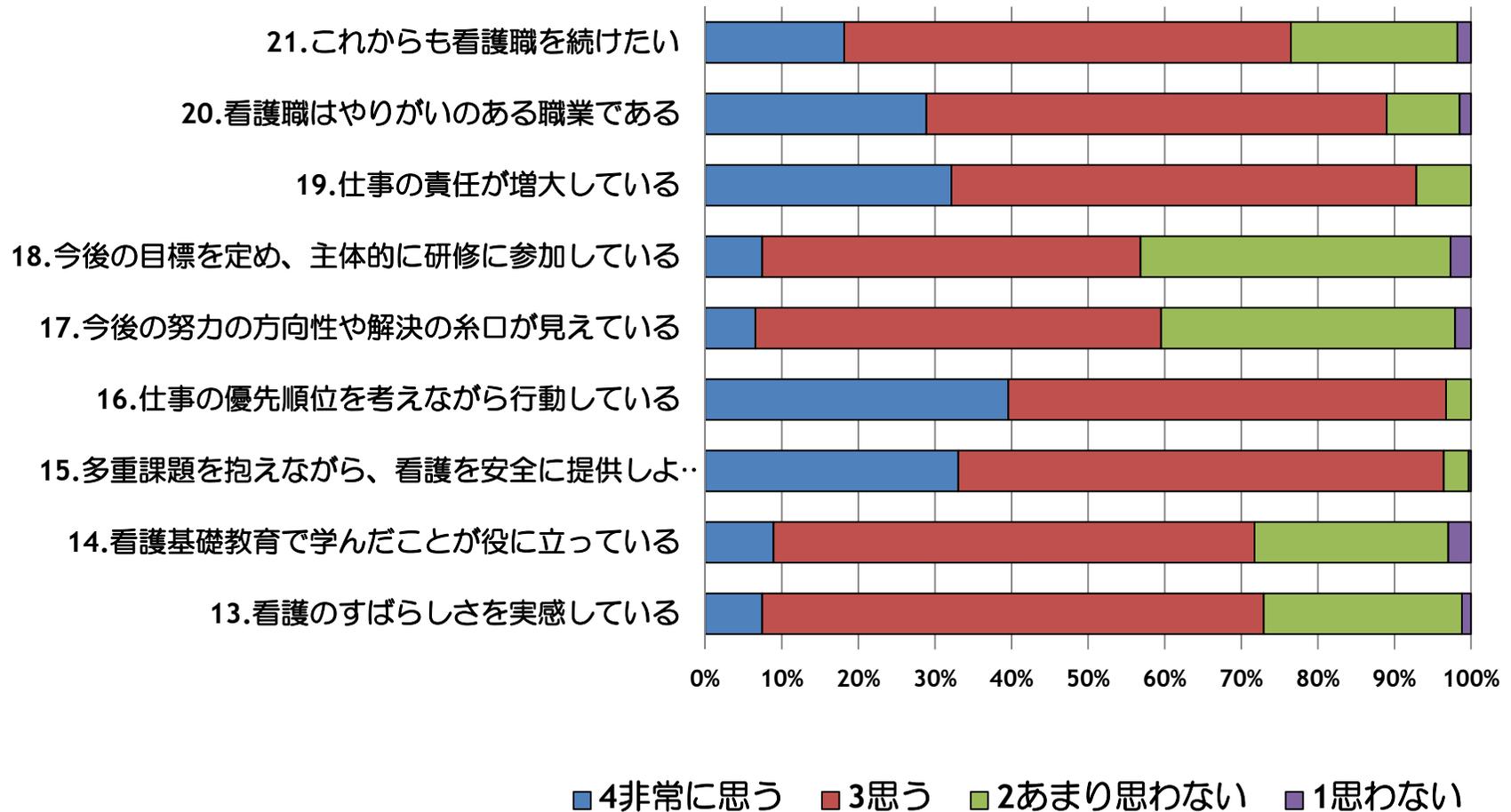


現在の職場環境について



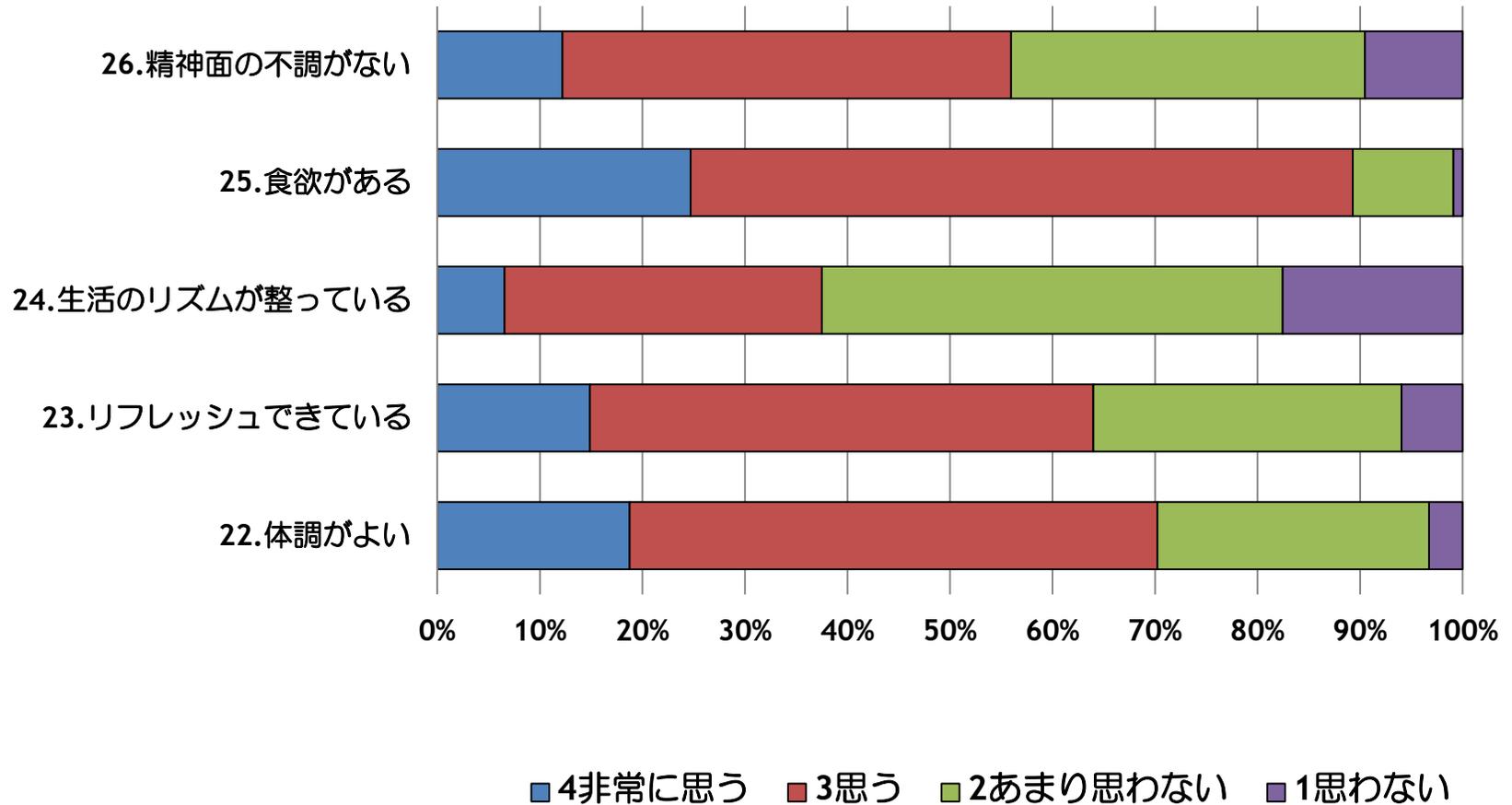
n=336

現在の思いや行動について



n=336

現在の健康状態について

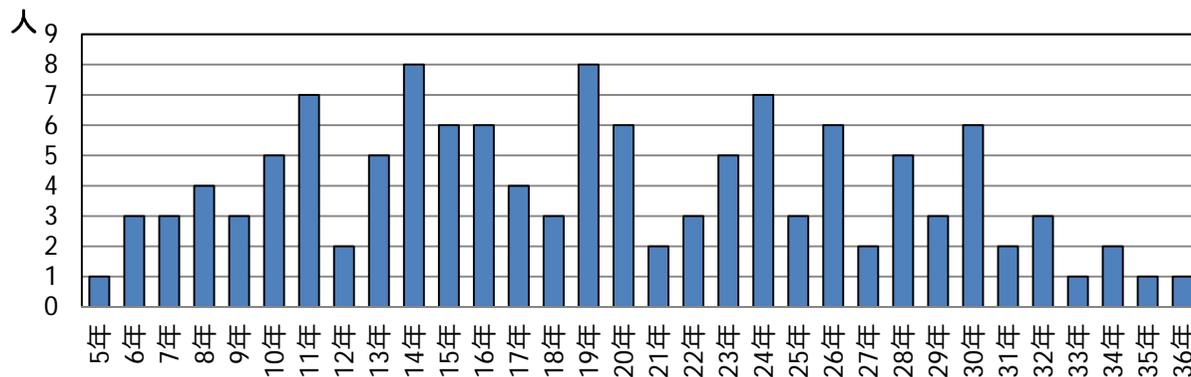


n=336

2. 教育担当者

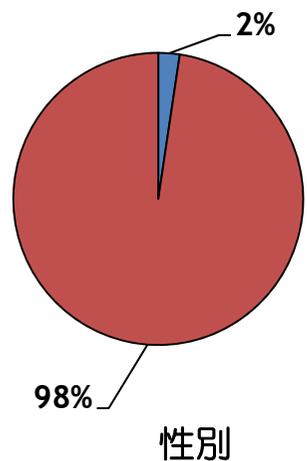
回収率99% 有効回答126名 有効回答率88%

対象の特性

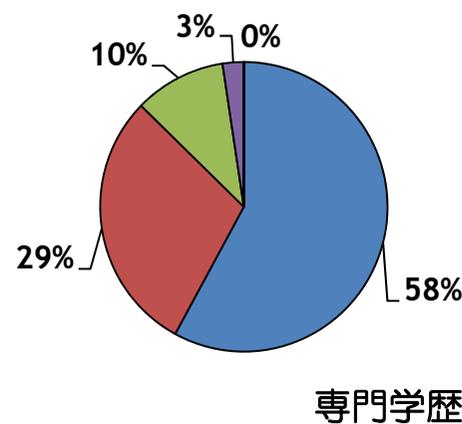


経験年数

n=126

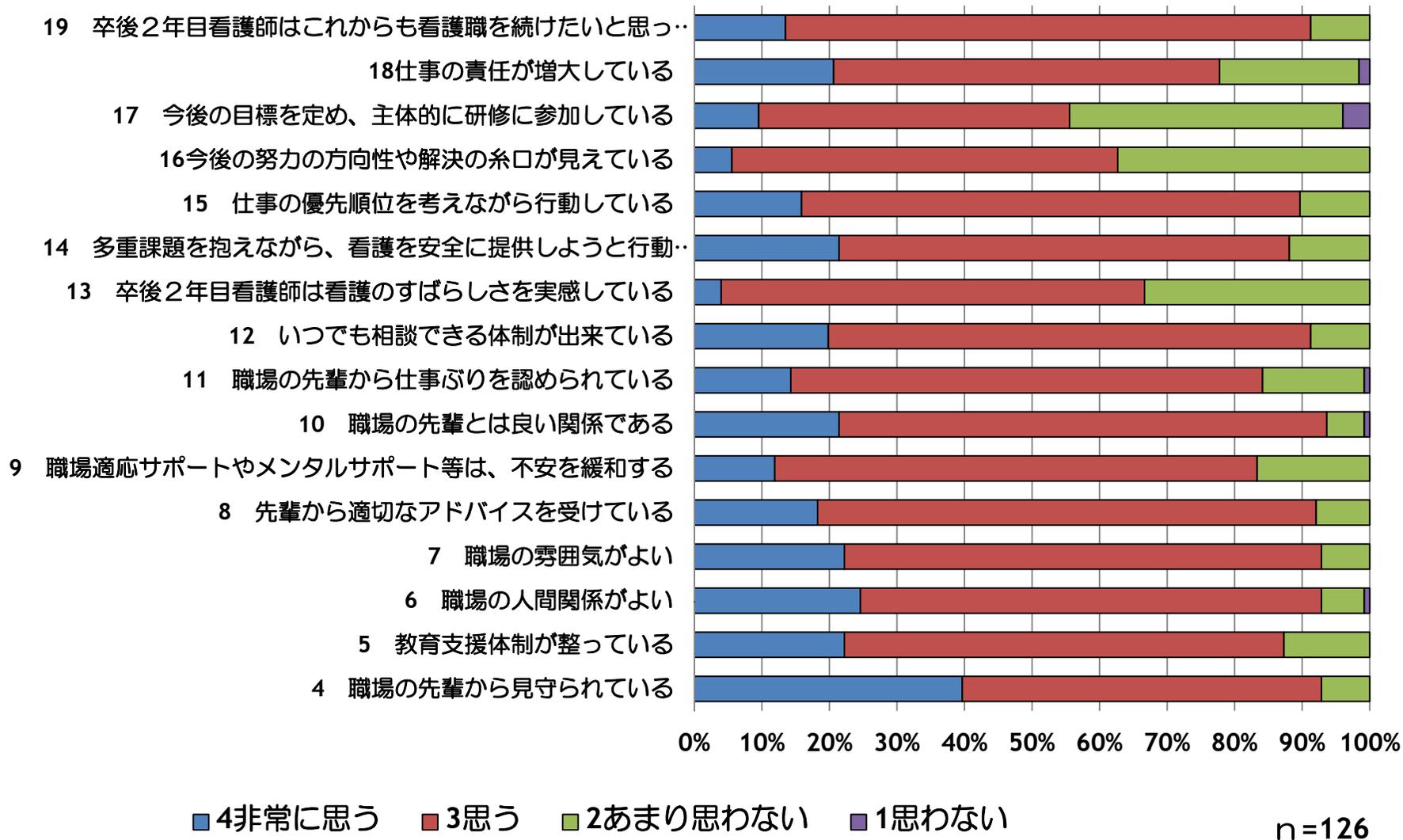


1男
2女

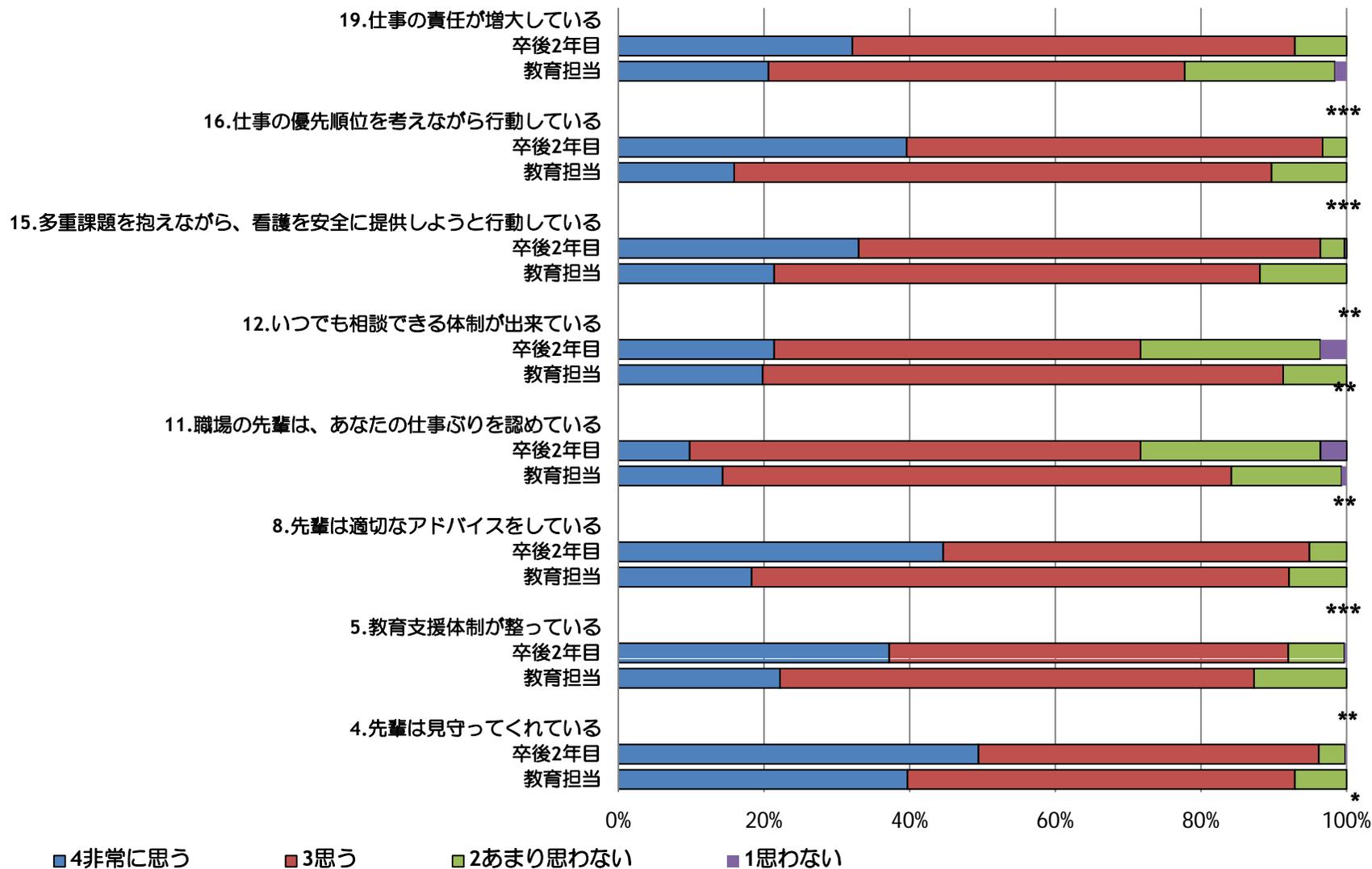


1. 専門学校
2. 看護系短期大学
3. 看護系大学
4. 看護系大学院修士課程
5. その他

教育担当者からみた 卒後2年目看護職員の職場環境、思いや行動



3. 卒後2年目看護職員と教育担当者の比較



卒後2年目 n=336, 教育担当者 n=126

考 察

1. 対象の特性を考慮した新人教育

卒後2年目の年齢構成、専門学歴は様々であり、様々な背景を持つ看護職が増加している。卒後2年目の多様な背景のなかで、教育担当者は共通の認識をもち研修を実施している。今後も対象特性を考慮した新人教育が必要である。

2. いつでも相談できる職場環境づくり

現在の職場環境について、卒後2年目看護職員、教育担当者ともに「先輩は見守ってくれている」、「教育支援体制が整っている」、「職場の雰囲気が良い」、「先輩は適切なアドバイスをしている」等6項目で「非常に思う」「思う」が80%以上であった。一方、「いつでも相談できる体制ができている」、「職場の先輩は、あなたの仕事を認めている」の2項目では、卒後2年目は教育担当者より低かった。このことは、卒後2年目看護職員がマンツーマンで指導を受けていた新人から自立を求められる2年目となり、個別にサポートを受けづらいと感じているのではないかと考える。新人だけでなく、卒後2年目に対しても仕事を認め、いつでも相互に相談できる環境づくりが必要である。

3. 主体的に学ぶ意識改革

卒後2年目看護職員は、「多重課題を抱えながら、看護を安全に提供しようと行動している」、「仕事の優先順位を考えながら行動している」の2項目で「非常に思う」「思う」が95%以上を占め、「今後の努力の方向性や解決の糸口が見える」、「今後の目標を定め、主体的に研修に参加」の2項目では、「非常に思う」「思う」の回答は60%前後であった。研修の目的・ねらいをわかりやすく伝え、卒後2年目の思いや行動・成長を承認し、主体性を育む体制の構築が必要である。

結 論

1. 卒後2年目、教育担当者の多様な背景のなかで、「新人看護職員研修ガイドライン」に基づき共通の認識のもとに研修が進められていた。
2. 現在の職場環境について、職場のスタッフ全員が新人を見守り、幾重ものサポート体制を整え、教育的な環境づくりに取り組んでいた。
3. 卒後2年目は、教育担当者が思う以上に卒後2年目になっても仕事ぶりを認め、いつでも相談できる環境を求めている。
4. 新人看護職員研修の充実と卒後2年目以降の主体的に学ぶ意識と行動のための取り組みが示唆された。