

機関番号：24506
 研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2008～2010
 課題番号：20592507
 研究課題名（和文） 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援プログラムの開発
 研究課題名（英文） The development of a support program for nursing managers for the objective of promoting the adaptation of novice nurses
 研究代表者
 高谷 嘉枝（TAKATANI YOSHIE）
 兵庫県立大学・看護学部・教授
 研究者番号：60304119

研究成果の概要（和文）：本研究においては、新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法を提案した。研究者は、看護師長が新人看護師を看護専門職者として導く重要な役割を担っているという考えに基づいて、両者を対象とした支援の原案作成、専門家による原案の開発、原案が適切であるかの妥当性の検証を行った。その結果、看護師長が主にする支援と他の看護職と協働して行う支援があり、本研究ではこれまで不明確であった看護師長が行う支援が明らかにされた。

研究成果の概要（英文）：This study proposes the development of support methods for nursing managers for the objective of promoting the adaptation of novice nurses. Based on the notion that nursing managers have the important role of guiding novice nurses into becoming nursing professionals, the researcher drew up a draft version of the support plan targeting both the nursing managers and the novice nurses, had specialists develop it, and validated its appropriateness. As a result, the study found that there was the support provided mainly by the nursing managers and the support conducted in collaboration between the nursing managers and the other nurses, and the support conducted by the nursing managers that was until now unclear, was revealed.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010年度	1,100,000	330,000	1,430,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：看護管理学

科研費の分科・細目：看護学、基礎看護学

キーワード：看護学、離職、新人看護師、看護師長

科学研究費補助金研究成果報告書

1. 研究開始当初の背景

(1) 新人看護師が看護活動を提供する実践現場では、近年、医療の高度先進化と複雑化に加え、平均在院日数の短縮等に伴い看護業務の密度が高まっている。看護の対象者も身体・心理・社会的に複合的な健康問題を抱えている場合が多くみられる。このような状況において新人看護師が、さまざまな困難に対応する機会は多く新人看護師の離職率は高く、9.3%が就職後1年以内に離職しているという報告が(「看護職員実態調査」, 日本看護協会, 2005) されている。

(2) 新人看護師へのこれまでの支援の多くは、看護実践の面から支援するものであり看護師長が新人看護師に対してとる効果的なサポートを明らかにした研究は少ない。申請者は、看護師長がどのように新人看護師の実践現場における状況を捉えているのかを調査し、「師長から伝える看護ケアの意味や本質」「新人看護師の個性性を考慮した指導」などを抽出した(高谷, 2006)。その結果、看護師長は、新人看護師の実践現場への適応を考える上に重要な役割を持つことが示唆された。そこで、本研究は、新人看護師を支援する方略を探索し、看護師長が効果的な適応支援を確立するために必要不可欠な研究として位置づけられると考える。

2. 研究の目的

実践現場での新人看護師の適応促進を目的とした、看護師長のための支援方法の開発を行う。本研究の枠組みは、次のとおりである。

- (1) 新人看護師自身がとらえた適応状況の抽出
- (2) 看護師長がとらえた新人看護師の適応に関する認識の抽出、新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の抽出
- (3) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の開発：原案の作成
- (4) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の開発：エキスパートパネルによる具体的な支援方法の開発
- (5) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法の開発：フォーカスグループインタビューによる内容妥当性の検証

3. 研究の方法

(1) 新人看護師自身がとらえた適応状況の抽出
対象者：関東、中国、近畿地方の地域において研究への協力が得られた医療施設で、同意の得られた新人看護師 15 名程度とした。
方法：申請者が先行研究で検討したインタビューガイドを用いて、新人看護師にとって、実践現場に適応する上で看護師長が支援となった事はどのようなことか、障害となった事はどのようなことかについて半構形式面接をおこなった。同意を得た後に IC レコーダーに録音し、逐語録を作成した。逐語録をもとに、継続的比較分析

法を用いて分析をおこなった

(2) 看護師長がとらえた新人看護師の適応に関する認識の抽出、新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の抽出
対象者：関東、中国、近畿地方において研究への協力が得られた医療施設で調査をおこなった。カテゴリーが飽和するまで対象者を募り、研究協力で同意の得られた看護師長 20 名程度を対象とした。

方法：インタビューガイドを用いて、次のことについて半構形式面接をおこなった。1) 看護師長がとらえた新人看護師が医療現場に円滑に適応できたケースを分析して、新人看護師の実践現場への適応を支援する方略の抽出。2) 看護師長にとって、新人看護師の実践現場への適応を支援することが困難である状況やケースを分析し、新人看護師の医療への適応の障害となっている内容を明らかにする。3) 看護師長が、実践現場において「新人看護師の実践現場への適応」「新人看護師の看護ケア」「新人看護師の権利」をどのように捉えているかを明らかにする。4) 上記から新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の抽出をおこなった。同意を得た後に IC レコーダーに録音し、逐語録を作成し逐語録をもとに、継続的比較分析法を用いて分析し、1) 新人看護師の実践の場への適応を支援する方法、2) 新人看護師が実践の場に適応する上で障害となっている事柄、3) 看護師長が「新人看護師の実践現場への適応」「新人看護師の看護ケア」「新人看護師の権利」についてとらえた特徴を抽出した。4) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の抽出をおこなった。

(3) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の開発：原案の作成
方法：申請者の先行研究、国内外における先行研究を活用しながら、看護師長が新人看護師の適応を支援する方法を、看護管理に携わっている看護師長や研究者から専門的なアドバイスを受け、「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法」(原案)を作成した。

(4) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の開発：
対象者：看護管理の専門家、看護教育の専門家、実践現場で勤務する看護師長、リエゾン精神専門看護師の専門家から構成した。方法：「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法」(原案)をもとに、より具体的な支援方法をエキスパートパネルにかけ、質的記述的に分析し「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援プログラム」(案)開発した。エキスパートパネルは、2~3回を予定した。

(5) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法の開発：

対象者：関東、近畿地方で研究への協力の得られた医療施設において、同意の得られた現在勤務している就職2年目の看護師5名からなる3グループ程度、および関東、九州地方で研究への協力の得られた医療施設において、同意の得られた看護師長5名からなる3グループ程度とした。

方法：「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法」(案)に関してフォーカスグループインタビューをおこなった。対象者に同意を得た後、内容は録音し、逐語記録し質的記述的分析をした。フォーカスグループは、就職2年目看護師、看護師長はそれぞれのグループに1回実施し、平成21年度の「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法」(案)の検証をおこなった。

4. 研究成果

(1) 新人看護師自身がとらえた適応状況の抽出

関東、中部、近畿地方の500床以上の4施設で新人看護師17名を対象に平成21年1月から2月に調査をおこなった。平均年齢は、26.26歳女性15名、男性2名であった。看護基礎教育は、看護系大学卒業が、2名で15名が看護専門学校卒業していた。面接時間は、平均60分であった。面接調査を分析した結果、14のカテゴリーが見出された。【業務の膨大さの負担】【勤務体制のあり方】や【プリセプターとの関係】及び【看護基礎教育と臨床現場のギャップ】に直面しながら適応していた。それには、【看護師長の精神的なサポート】や【周囲の看護師の精神的なサポート】及び看護師長の【定期的な面接での承認】や【見守られている安心】、【新人看護師が居やすい場】【ポジティブなフィードバック】【看護師たちの励まし】【看護師長からの賞賛(ほめる)】が効果的であった。これらは、先行研究で示された結果とほぼ同様であったが、本研究では、新人看護師は、【新人の個性の尊重】や【新人自身の成長の確認】をとおしてより適応しており、プリセプター体制の強化など多方面の支援の必要性が示唆された。

(2) 看護師長がとらえた新人看護師の適応に関する認識の抽出、新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の抽出

看護師長は、15名(女性14名、男性1名)で、平均年齢は46.7±5.4歳(41-59歳)、看護師の平均経験年数24.7±5.5年(21-38年)、看護師長の平均経験年数7.2±5.8年(1-18年)を有していた。所属病棟は、内科系、外科系、泌尿器科、集中治療部など多様な専門の科にわたっていた。面接時間は、平均55分であった。研究協力者の看護基礎教育は、10名が3年制看護専

門学校卒業で5名が3年制看護短期大学卒業であった。研究協力者のうち3年制看護専門学校卒業後に助産師の資格を有している者が、2名含まれていた。対象施設は、本研究の対象施設の4病院のうち3病院は、設置主体が同一である社会福祉法人の一般病院であり、1病院は、特定機能病院であった。入院基本料は、看護職員配置基準7対1を採用していた。分析の結果、地域性の違いや対象施設の多様性はみられなかったため看護師長が語った内容全体を分析した。その結果、本研究において看護師長がとらえた新人看護師の適応に関する認識を踏まえ、新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が工夫をこらしながらおこなっている支援が抽出された。行っている支援は全体で、35サブカテゴリー、15カテゴリー、6つの大カテゴリーに大別された。これらは、1)看護師長が行っている工夫、2)師長がプリセプター、スタッフ、副師長たちと協働し行っている工夫に分類された。

1) 看護師長が行っている工夫：看護師長が、直接行っている工夫は、22サブカテゴリー、10カテゴリーが見出された。これらは、<新人の状況把握><プリセプター体制における看護師長の工夫><専門職としての看護師長の役割><労働環境の工夫>の4つの大カテゴリーに大別された。看護師長自身が多岐にわたるさまざまな創意工夫を努力して行っていることが明らかになった。

2) 看護師長がプリセプター、スタッフ、副師長たちと協働し行っている工夫：看護師長が、プリセプターたちと協働している工夫は、13サブカテゴリー、5カテゴリーが見出された。これらは、<協働体制での新人指導><精神的サポート>の2つの大カテゴリーに大別された。協働体制で新人看護師を育成する上で状況に即した教育や、チーム全体での育成、及び成長を認め組織において教育する重要性が示唆された。さらに看護師長が、プリセプターとプリセプティ両者に精神的サポートを行っていた。看護師長が行っている支援は新人看護師の適応促進やひいては、早期離職の防止に効果があると考えられた。看護師長が多岐にわたりこらしている創意工夫などを、個々の経験に終わらすことなく、さらにデータを重ね検討していく必要があると考えられた。

(3) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の開発：原案の作成

申請者の先行研究、国内外における先行研究を活用しながら、看護師長が新人看護師の適応を支援する方法を、看護管理に携わっている看護師長3名や研究者2名から専門的なアドバイスを受け、(1)の結果も参考にし「新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方

法」(原案)を作成した。

(4) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長が用いる支援方法の開発

対象者は、教育機関に所属する看護管理の専門家、看護教育の専門家と病院に勤務する看護師長、リエゾン精神専門看護師の4名の専門家であった。平均年齢は、48.5歳で全員看護師の免許を有していた。専門領域での経験は、平均18.2年(11-22年)であった。エキスパートパネルは、平成22年6月と10月にあわせて2回おこなった。結果は、看護師長が行う支援方法の大カテゴリーに「学習(育成)への支援」が新たに追加され、看護師長が新人看護師の育成を直接支援することが示された。新人看護師の状況把握にカテゴリー【新人の能力の把握】も新たに追加された。また、新人の日常生活のあり方を知り、新人看護師が社会化を遂げるような看護師長の支援が示唆された。疲労回復への配慮にサブカテゴリー「疲労回復への配慮」が追加され「労働環境の工夫」の重要性が示された。

看護師長が、プリセプターたちと協働して行う支援方法には、【プリセプターの育成】【新人の教育・参画(計画)・評価の体制作り】【居場所を作る】が「協働体制での新人育成」に追加され、協働して新人看護師に取り組む支援が示唆された。また精神的サポートにもサブカテゴリーに「役に立ってこの場にいられる」が追加され【居場所】があることの重要性が示された。各専門領域の看護職から多角的な検討の結果、原案が開発されたと考える。エキスパートパネルで追加された内容を表1、表2に青字で示す。

(5) 新人看護師の適応促進を目的とした看護師長のための支援方法の開発

対象者は、関東、近畿地方で研究への協力の得られた医療施設において、同意の得られた現在勤務している就職2年目の看護師5名からなる2グループ、および関東、九州地方で研究への協力の得られた医療施設において、同意の得られた看護師長5名と6名からなる2グループであった。

1) 就職2年目の看護師による内容妥当性の検証

対象者である看護師は、10名(女性9名、男性1名)で、平均年齢は25.0±3.80歳(22-35)であった。所属病棟は、内科系、外科系、泌尿器科、小児科、産婦人科、集中治療部、手術室の多様な専門の科で勤務していた。全員配属は、昨年と同様の部署であった。フォーカスグループインタビュー時間は、平均70分であった。対象者の看護基礎教育は、8名が3年制看護専門学校卒業で、1名が看護3年制短大卒業、1名が

他の大学終了し他職種の経験後3年制看護専門学校を卒業していた。研究協力者のうち3年制看護専門学校卒業後に助産師の資格を有している者が、1名含まれていた。対象施設の2病院は、社会福祉法人の一般病院であり、入院基本料看護職員配置基準7対1を採用していた。一般病院の2施設の病床数は、それぞれ250床、600床であった。

①師長が単独で行う支援について(表1)「新人の状況把握」の【新人の能力の把握】に新たにサブカテゴリー「面接で現時点までの達成度を知る」が追加された。新人は、面接時に単なる評価ではなく、疑問や悩みについても関わってほしいことが語られていた。「労働環境の工夫」のカテゴリー【働きやすい環境づくり】に新たに追加があった。その1つは、サブカテゴリー「新人の個人の情報を守る」と2つめはサブカテゴリー「人間関係の調整」であった。これらは、対象者から強く述べられた内容であった。個人情報取り扱いのあり方が時として個人の権利や人権を脅かすことなどが語られた。また職場の人間関係調整は師長でないと対応できない面が多いことも語られていた。

②師長がプリセプターたちと協働し行なう支援については、大カテゴリー、中カテゴリー、小カテゴリーには追加や修正はみられなかったが、内容項目に数箇所追加があった。

大カテゴリー、カテゴリーには、新たな追加はなかった。支援を受ける側からの実状が語られるとともに個人情報を守ってほしい、人間関係の調整に関わってほしいなど看護師長への役割期待が明らかになった。フォーカスグループインタビューで追加された内容を表1に赤字で示す。

表1: 看護師長がおこなう新人看護師適応への支援

大カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー
新人の状況把握	新人の対処方法の把握	新人の状況のパターンを見る
		ストレス対処を知る
	ありのままの新人の理解	気にかけて声をかける
		時間をかけて話をよく聞く
		新人の正確な情報確認
		新人の日常生活のあり方を知る(社会化)
	新人の能力の把握	看護師からの新人の情報
新人にかかわるべき所をみる		
		看護基礎教育の習熟度を知る

		面接で現時点までの達成度を知る
プリセプター体制における看護師長の工夫	プリセプター体制の編成強化	プリセプター体制のサポート強化
		新人育成のチーム編成
	プリセプターとプリセプティ関係のコーディネーション	プリセプティとプリセプターの組み合わせ プリセプターとプリセプティの調整
学習（育成）への支援	新人の育成への直接的支援	学習方法に関して適切な判断や助言 経験の時期・範囲の判断
専門職としての看護師長の役割	ケアの実践モデルとしての師長	ケアの実践モデルとしての師長
		師長の過去の臨床経験を共有
	専門職への方向付け	臨床で学べることを伝える
		専門職として師長の期待を伝える
新人の主體的な成長の見守り	新人の主體的な成長の見守り	相互に比べず自己の成長をみる それぞれの個性を大切に する
	師長としての責任	新人を守る 新人の仕事に責任を持つ
労働環境の工夫	働きやすい環境づくり	話しやすい環境
		教育的な環境
		疲労回復への配慮 新人の個人の情報を守る 人間関係の調整
チームの構築	チームの構築	指導者の均一をはかる
		メンバーの性格を考慮する

エキスパートパネル：青字

フォーカスグループインタビュー(就職2年目看護師)：赤字

表2：看護師長がプリセプターたちと協働しおこなう新人看護師適応への支援

大カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー
協働体制での新人育成	新人の状況に即応した育成	新人の状況を見きわめた育成
		枠にはめずに育成
		新人の無理をさける 新人自身の振り返りによる成長を支える
	プリセプターの育成	師長自身がプリセプターとプリセプティの調整を行う
チーム全体での新人育	チーム全体での新人育	プリセプターにプリセプティへの関わり方を教え

成長を認める	成	る
		新人育成を全体で考える
		新人の年間計画の指導
		新人の学習内容の検討
		1人立ちしてできることを褒める 声がけし、ねぎらう 看護師に直接評価を返してもらう 患者からの評価を返す
	新人の教育・参画(計画)・評価の体制作り	新人教育プログラムに沿った育成
居場所を作る		チームの一員と認める
ケアの見守り		スタッフにケアを見守ってもらう
精神的サポート	プリセプターとプリセプティへの精神的サポート	スタッフを交えた息抜きをする プリセプターのストレス軽減
	居場所がある	師長とリエゾンナース・スタッフとの連携 役に立ってこの場にいられる

エキスパートパネル：青字

2) 看護師長による内容妥当性の検証

対象者である看護師長は、11名(女性11名)で、平均年齢は44.7±11.60歳(34-58)であった。師長としての経験年数は、平均12年であった。これまでの所属病棟は、多様な専門の科で勤務していた。フォーカスグループインタビューの時間は、平均80分であった。対象者の看護基礎教育は、11名が3年制看護専門学校卒業であったが、うち2名が他領域の大学を終了していた。対象施設の2病院は、社会福祉法人の一般病院と大学病院であり、入院基本料看護職員配置基準7対1を採用していた。一般病院の2施設の病床数は、それぞれ400床台、800床台であった。大カテゴリー、中カテゴリー、カテゴリーは妥当とされたが、内容項目に追加があった。

①看護師長自身が行う支援

<新人の状況把握>のうち【新人の日常生活のあり方を知る(社会化)】には、新人看護師が役割を果たしながら社会人として成長していけるような内容がみられた。また、【ストレス対処を知る】には、リエゾンナースを活用することにより看護師長のとる支援がより有効であることがあげられた。<プリセプター体制における看護師長の工夫>の【新人育成のチーム編成】【プリセプターとプリセプティの組み合わせ】は、

新人に関する多角的なアセスメント・分析を基にした内容があげられた。＜専門職としての看護師長の役割＞の【臨床で学べることを伝える】について新人の適性や学習状況を踏まえた教育的な人材育成に関する内容がみられた。

② 看護師長がプリセプター・スタッフ・副師長たちと協働し行う支援：＜協働体制での新人育成＞のうち【成長を認める】は、新人に対する厳しくても温かい具体的な支援内容があげられた。また＜精神的サポート＞は、新人は周囲に気遣われることが負担となるためサポートに工夫を要する内容がみられた。看護師長は、看護職の人的資源を効果的に組み合わせながら、看護管理者としての支援、教育的支援など新人看護師に対し多面的かつ具体的な支援方法を展開していることが示された。

本研究においては、看護師長の新人看護師への役割が明確になった。また、本支援方法は、新人看護師の早期離職防止や職場定着を促進するばかりでなく、看護管理者教育や看護職のキャリアの円滑な導入において重要な役割を果たすことが示唆された。今後、本研究で得られた支援方法を臨床現場で使い精練し、有効に活用する必要があると考える。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 2 件)

- ①高谷嘉枝、新人看護師の適応を目的とした看護管理者が用いる支援方法の開発、兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要、査読有、第 18 巻、2011、91-107
- ②高谷嘉枝、新人看護師が臨床現場に適応するための看護師長の工夫、兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要、査読有、第 17 巻、2010、103-116

[学会発表] (計 6 件)

- ①Yoshie Takatani, Development of support methods used by nursing managers for helping the adaptation of novice nurses into the working environment at general hospitals in Japan, The 14th EAFONS Conference, February 12, 2011, Seoul, Korea
- ②高谷嘉枝、新人看護師の適応促進を目的とした看護管理者が用いる支援方法の開発、第 30 回日本看護科学学会学術集会、2010 年 12 月 3 日、札幌市
- ③Yoshie Takatani, Qualitative Analysis of Adaptation of Novice Nurses to Clinical Practice at General Hospitals in Japan, The 13th EAFONS Conference, February 20,

2010, Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China

- ④高谷嘉枝、看護師長が新人看護師を支援するための工夫に関する検討 第 29 回日本看護科学学会学術集会、2009 年 11 月 27 日、千葉県
- ⑤Yoshie Takatani, Actual State regarding Adaptation of Novice Nurses from the Perspective of Nursing Managers, The 7th International Nursing Conference(INC2009), October 30, 2009, Seoul, Korea
- ⑥高谷嘉枝、新人看護師の適応を支援する看護師長の変革的リーダーシップに関する検討、第 13 回日本看護管理学会年次大会、2009 年 8 月 21 日、静岡県

6. 研究組織

(1) 研究代表者

高谷 嘉枝 (TAKATANI YOSHIE)
兵庫県立大学・看護学部・教授
研究者番号：60304119