

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 25 日現在

機関番号：32633

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24792415

研究課題名(和文) 既卒採用看護師の職場適応促進策 日本版メンターシッププログラムの構築に向けて

研究課題名(英文) Research on the programs for transferred nurses' adaptation of Japanese hospitals.

研究代表者

伊東 美奈子 (ITO, Minako)

聖路加国際大学・看護学部・助教

研究者番号：00550708

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,700,000円

研究成果の概要(和文)：既卒採用看護師の職場適応促進策である「日本版メンターシッププログラム」の構築に向けた前段階の研究として、国内病院で行われている既卒採用看護師向けの受け入れプログラムの実態調査を行った。その結果、新卒に比べ、既卒向けの受け入れプログラムが整っていないこと、新卒に比べ、既卒の職場定着が困難であることが推察された。既卒の採用・定着には課題がある一方で、採用や多様性への対応等で各施設による工夫がみられた。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to clarify what program was set for experienced nurses who transit to a new work environment in Japanese hospitals. The result showed that the programs for experienced nurses were less prepared than for newly graduated nurses. Each hospital had the original policy to manage difficulties in hiring and retention of transferred nurse.

研究分野：看護学

キーワード：看護学 メンターシップ 既卒採用看護師 職場適応促進

1. 研究開始当初の背景

看護師は、その多くが働く病院を替えながら職業的キャリアを継続していくことが各種調査から明らかになっている。しかし、前職場とのシステムや組織文化の違いから、新たな職場への適応が困難となり、転職先施設を早期離職するケースが少なくない。

前の職場で経験のある既卒の看護師を、組織がどのように受け入れ、サポートしていくかについて、日本国内では実践報告が散見するのみで、プログラムの構造化の度合いという点では新卒看護師に対して提供されるものに比べて課題が多い。

2. 研究の目的

既卒採用看護師の職場適応促進策である「日本版メンターシッププログラム」の構築に向けた前段階の研究として、国内病院で行われている既卒採用看護師向けの受け入れプログラムの実態調査を行い、既卒看護師に対する入職後のサポートの現状や課題を明らかにする。

3. 研究の方法

(1) 文献検討

メンターシップを構成する要素や、メンター独自の機能を明らかにするために、医療系の検索リソースを用いて文献検討を行った。

文献の抽出にあたり、国内文献を検索したところ、「プリセプターシップ」と「メンターシップ」がシソーラス用語扱いされており、日本では概念間に明確な線引きがないことがうかがえた。そのため、「mentorship」のワードで確実にメンターシップに関する文献が抽出できる国外文献の検討を主に行った。

(2) 質問紙調査

全国 1200 病院の看護部門長もしくは看護部門教育研修担当者に対し、自作の無記名自記式質問紙を用いて調査を行った。質問紙は、文献検討の結果や病院ホームページの検索から、既卒看護職を対象に行われている受け入れプログラムや入職時研修等の運用事例について情報収集を行ったうえで、プログラムの目的、内容、評価方法、課題等の観点から項目を作成した。比較のため、複数の項目については新卒看護職向けのプログラムに関する質問も行った。データ収集期間は 2014 年 7 月～8 月であった。

4. 研究成果

(1) 文献検討

看護におけるメンターシップは、病院勤務の看護師の他、地域の保健師や看護教員などを対象に行われ、また新人に対してだけでなく、専門看護師やナースプラクティショナー、

師長など、勤務を継続している看護職に対しても行われていることが概観できた。メンターシップは、構造化されたプログラムとして組織的に行われることで、その有効性が高まるとされている。そこで、病院に新規採用された看護師に対し、組織的にメンターシッププログラムを行った介入研究に着目した。プログラムの目的は、新規に採用された看護師の離職防止・職場適応促進が主で、新卒看護師だけでなく、既卒看護師や外国人看護師も対象となっていた。メンタリングの内容やプログラムの期間、プログラム終了後の評価方法等において施設間にばらつきがあり、また介入研究の報告数自体も少ないため、世界的にもプリセプターシッププログラムほどプログラムとして確立した段階には至っていないことが推察された。

(2) 質問紙調査

回収された質問紙は 259 部(回収率 21.6%)で、有効回答部数は 259 部(有効回答率 100%)であった。

以下、「新卒」とは、免許取得後に初めて就労する看護師・准看護師を指す。「既卒」とは、看護職として以前に別の施設での就業経験を経て初めて当該病院に採用された看護師・准看護師を指し、年度途中の採用者(中途採用者)を含む。

受け入れプログラムの導入状況

新卒向けの受け入れプログラムを導入している病院は 221 件(85.3%)、既卒向けの受け入れプログラムを導入している病院は 161 件(62.2%)であった。新卒に比べ、既卒向けの受け入れプログラムは整っていないことがわかった。

既卒向けの受け入れプログラムを導入していない病院に理由を尋ねたところ、看護職としての経験がある、新卒看護職に比べ適応力がある、等の「導入の必要性を感じない」と、人員不足、既卒者の多様性・雇用形態の多様さによるプログラム構築の困難、採用時期が不定、等の「導入したいができない」があった。

受け入れプログラムの目的

「病院の組織理念・看護の理念を知ってもらう」「病院内部のシステムを知ってもらう」「既卒看護職の職場適応促進」が上位を占めた。既卒に対し、当該病院に関する理解を促すことその他、職場適応を促すことを目的にプログラムが導入されていた。

受け入れプログラムの内容

新卒に対しては、多い順に「技術研修」「院内見学」「受け持ち人数を徐々に増やす、夜勤入りを遅くするなどの段階的な職務付与」が行われていたが、既卒に対しては、「組織理念の説明」「就業規則や職務内容の説明」「院内見学」が行われていた。全 259 施設の

うち、新卒に対しプリセプターシップのような病棟業務におけるマンツーマン指導を行っているのは153件(59.1%)で、一方、既卒に対して行っているのは81件(31.3%)と、倍近い開きがあった。

既卒に対しては、技術が獲得されていることを前提に、当該病院に関する理解を促すことが優先されていると考えられた。

メンタリングは、新卒に対しては71件(27.4%)、既卒に対しては35件(13.5%)の病院で行われていた。

受け入れプログラムの対象となる雇用形態

既卒向けの受け入れプログラムを導入している病院161件について、「常勤・非常勤に関わらず、既卒採用者の全てに実施」は103件(64.0%)、「常勤の既卒採用看護職の全てに実施」は27件(16.8%)であった。次いで「常勤採用者のうち、必要と判断した者のみ」が16件(9.9%)で、判断の根拠としては離職期間、既卒看護職と話し合った結果、経験年数が挙げられた。

受け入れプログラムの評価

既卒向けの受け入れプログラムを導入している病院161件について、受け入れプログラムの評価基準として「既卒採用看護職の離職率」を採用している病院が78件(48.4%)と最も多かった。一方、「評価していない」が22件(13.7%)あった。

既卒採用に関する施設としての考え方

全259施設について、「即戦力として有効」には208件(80.3%)、「刺激になり職場が活性化する」には183件(70.7%)が「そう思う」と回答した。一方で、「背景が多様で個別対応が難しい」にも183件(70.7%)、「保持している知識や実践能力の把握が難しい」に159件(61.4%)の病院が「そう思う」と回答した。

既卒の採用・定着での課題・工夫

自由記載部分について、内容の類似性に基づきカテゴリー化し、質的に分析した。

その結果、既卒の採用・定着における課題として、「新卒者と違い前経験のプライドがあり適応が難しい」「前職場と比較する」「子育て中の人が多く、仕事に制約が多い」等の【新卒とは異なる扱いにくさ】、「前職場での勤務状況や態度、看護師としての能力が計り知れず、採用は賭けである」「既卒=即戦力ではないケースが増えている」等の【雇ってみるまでわからない】、「下調べをせずに入職し、イメージと違ったと言って辞めていく」「比較的軽い気持ちで就職し、思っていたことと違うと言ってすぐ辞める」等の【当院への就職意図が不明】が挙げられた。

それに対し、既卒の採用・定着での工夫として、「採用時に施設の看護理念を話し、本人が行いたい看護とのすり合わせをする」

「希望する部署に配置」「まずは非常勤として採用し、自信がいたら常勤採用する」等の【採用の工夫】、「新卒同様の指導・研修を実施」「新卒とプログラムを共有」等の【新卒と同様の研修体制を組む】、「勤務形態を多様化する」「希望に沿った勤務体制」「子育て支援」等の【多様性への対応】が挙げられた。

新卒と既卒の離職状況

2013年度1年間で採用した看護師のうち、1年以内に退職した看護師の数について尋ねた。

全259施設で計2489人の新卒常勤看護師が採用され、そのうち計193人(7.8%)が1年以内に退職していた。離職率が最も高かった病院は10%(500床以上規模)であった。

既卒常勤看護師は、全259施設で計1977人が採用され、そのうち計355人(17.9%)が1年以内に退職していた。離職率が最も高かった病院は39.4%(300~400床規模)であった。

新卒に比べ、既卒の職場定着が困難であることが推察された。

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1件)

伊東美奈子(2013)・新採用看護師の離職率低下につながる効果的なメンターシッププログラムとは -California Nurses Foundationにおける研修報告- 聖路加看護大学紀要 .39, 76-80.

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕
出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

伊東 美奈子 (ITO, Minako)
聖路加国際大学・看護学部・助教
研究者番号：550708

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：