

令和 5 年 6 月 13 日現在

機関番号：24701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2022

課題番号：18K10202

研究課題名(和文) 新卒看護師の職場適応のためのロールモデル活用による教育プログラム開発

研究課題名(英文) Research for development of a workplace adaptation education program for new graduate nurses by using role models

研究代表者

水田 真由美 (Mizuta, Mayumi)

和歌山県立医科大学・保健看護学部・教授

研究者番号：00300377

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：新卒看護師が職場に適応するためのロールモデルの活用による教育プログラムを開発するために、ロールモデルについてインタビューおよびアンケート調査を実施した。

結果、新卒看護師には93.1%にロールモデルがあり、2年目は75.6%、3年目は61.3%であり、新卒看護師は2・3年目よりロールモデルを活用していることが明らかとなった。ロールモデルから学ぶ行動としては、【患者および家族との関わり方】や【アセスメントの仕方とアセスメントに基づく看護実践】【患者を第一に考え二一ズに伝える姿勢】【看護師や他職種との上手な関わり方】が多かった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

今回、新卒看護師のロールモデルの活用方法が明らかとなったことで、ロールモデル活用方法を教育内容に組み入れることが可能となる。看護師としての成長を育むことができるようなロールモデルを活用できるように、成長の目標となるロールモデルを自ら立てる経験をメタ認知的アプローチにより、意識的に目標をもって成長できる能力を育成することとして教育支援内容に活かすことができる。

研究成果の概要(英文)：In order to develop an educational program using role models for new graduate nurses to adapt to the workplaces, interviews and questionnaire surveys were conducted on role models.

As a result, 93.1% of new graduate nurses have a role model, 75.6% in the second year, 61.3% in the third year, and new graduate nurses use role models more than the second and third years. Behaviors learned from the role models include [How to interact with patients and families], [Methods of assessments and nursing practice based on the assessments], [Attitudes on putting patients first and meeting their needs], and [How to interact well with nurses and medical professionals] were many.

研究分野：看護教育

キーワード：新卒看護師 ロールモデル 看護教育

1. 研究開始当初の背景

近年、新卒看護師の離職が問題視されている(日本看護協会, 2005, 2016)。離職の背景には精神的健康上の理由が多く見受けられることから、新卒看護師の職場適応への支援は重要な課題となっている(水田ら, 2004; 三上ら, 2013)。2010年から新卒看護職員への卒後臨床研修が努力義務化され、新卒看護師の職場適応の促進が期待された。2011年度の新卒看護職員の離職率は7.5%まで改善され、以降2014年度も7.5%と横ばいである(日本看護協会, 2016)。しかし、研修整備が整った大規模病院は離職率が低いが小規模病院ほど離職率が高くなる傾向があり、99床以下の病院では2014年度は前年度と比較して離職率は増加し14.9%である(日本看護協会, 2016)。したがって、新卒看護師の離職はまだまだ問題を抱えており、新卒看護師の職場適応を促進するための支援は今もなお必要である。

これまでに、我々(水田ら, 2010)は新卒看護師の職場適応に向けて卒業前にストレスマネジメント教育を行い、ストレスの軽減において効果をあげてきた。しかし、職場適応において、ストレス対策だけでは十分ではなく、多くの課題を残している。新卒看護師の職場適応にはロールモデルの活用が有用であることも示唆されているが、上手くロールモデルを活用できているとは言えない。我々が学生を対象にした調査において、自己の行動に意識を向けることで現実の文脈を意識したロールモデルが形成されることが示唆され、自己焦点化を支援することの重要性を明らかにした。看護は対象により状況が変わるため、それに基づいて意識的に目標を変える必要がある。また、看護師として成長するための目標があるが、多くの目標を自分にあった目標に修正していく必要がある。目標が膨大であったり、暗黙的である場合、意識的に目標を変えることができない。また、看護師は日々緊張した実践を行っており、常にストレスにさらされる。こうした状況で習慣的に目標を考えることが重要である。

そこで、看護師としての成長を育むことができるようなロールモデルを活用できるように、成長の目標となるロールモデルを自ら立てる経験をメタ認知的アプローチにより、意識的に目標をもって成長できる能力を育成することを目指す。

2. 研究の目的

本研究では、メタ認知的アプローチにより新卒看護師が職場に適応するためのロールモデルの活用方法を明らかにし、教育プログラムを開発することを目的とする。

3. 研究の方法

新卒看護師がどのようにロールモデルを活用しているのかを卒後2年目看護師4名を対象にフォーカスグループインタビューを実施した。就職後から今までを振り返ってもらい、「新人看護師時代のロールモデルとして認識する看護師あるいは看護師の行動」「新人看護師時代のロールモデルの活用方法」「学生時代のロールモデルと今のロールモデルの違い」についてインタビューした。分析は大谷(2019)が開発したSteps for Coding and Theorization(SCAT)を用いた。

また、A大学病院の就職1年目~3年目までの看護師215名にロールモデルの有無・数・対象、どのような行動をロールモデルから学んでいるかについてアンケート調査を実施した。自由記述の分析は1つの内容を1記録単位として意味内容の類似性に基づき分類し、カテゴリー化した。さらに出現頻度を数量化し頻度分析を行った。

4. 研究成果

(1) インタビュー結果

卒後2年目看護師のフォーカスグループから新人看護師のロールモデルの活用について、SCATにより分析した。テーマ・構成概念からストーリー・ラインを作成し理論記述を行った。以下にストーリー・ラインを記述する(テーマ・構成概念は下線で示す)。

新人看護師は指導者の先輩(チューター)から師弟関係モデルによる目標設定をし、モデルとの比較をしながら、出来ていない部分の模倣をしていた。また、患者や家族の希望に沿ったケアへの尊敬があり、患者家族への気遣いや落ち着いた患者対応ができているチューター意外の複数の先輩から患者第一主義のモデルを部分モデルとし、適切なモデルの選択をしていた。モデルとして、患者中心ケアへの尊敬をし、機嫌で左右される人への軽蔑や他人に厳しく自分に甘い人への不信を抱いていた。

学生時代は、刷り込みモデルとしての指導者やモデル候補としての教員を見て、やりがいを求めたモデル、患者中心のモデル、自立を目指したモデルといった抽象的モデルを持っていた。

就職後は学生時代の理想と就職後の現実の差を知り、完全主義からの脱却と柔軟さの必要性を感じ、学生時代の抽象的目標からモデルを変化させ、目標の具体化を行っていた。多様な価値観の中から合致するモデルの選択をし、理想の実現に向けた目標設定をしていた。モデルの選択肢としてのチューターや1年後のキャリアモデルである目安としての2年目看護師すなわち目標設定しやすいモデルを選択し、レベルの差を縮める努力をしていた。また、強制的目標や与えられた課題の活用をし、先輩の助言による新人初期の内省をしていた。さらに、異なった指導に

は、折衷案による対処や自身の選択の支持が得られるようにしていた。学生時代には仕事を意識したモデルの見方をしていなかったため、事例による知識の具象化や目標に向けての知識の蓄積をし、学生からの継続学習が必要であることを認識していた。さらに、看護基礎教育での学びの活用と不安払拭のための根拠を求め、根拠による武装をし、根拠のある実践に努めていた。

新人看護師は1年を通し、経験値による予測やモデルからの知見を得、まわりをみる余裕や模倣による成長を遂げていた。

(2) アンケート結果

就職1年目～3年目までの看護師に対するアンケート調査は、回収率は67.0% (144/215名)であった。データ欠損のある10名を除外した有効回答率は62.3% (134/215名)であった。内訳は、1年目58名、2年目45名、3年目31名であった。

ロールモデルについて

ロールモデルが「なし」と回答した者は全体で20.1%であった(表1)。1年目は、93.1%にロールモデルがあり、「なし」は6.9%、「3人以上」と回答した者は63.8%であった。2年目は、75.6%にロールモデルがあり、「なし」は24.4%、3年目は、61.3%にロールモデルがあり、ロールモデル「なし」が38.7%であった。

表1 ロールモデルの数

		経験年数			合計数 (%)
		1年目	2年目	3年目	
ロール モデル	なし	4 (6.9%)	11 (24.4%)	12 (38.7%)	27 (20.1%)
	あり 1人	6 (10.3%)	7 (15.6%)	2 (6.5%)	15 (11.2%)
	あり 2人	11 (19.0%)	11 (24.4%)	8 (25.8%)	30 (22.4%)
	あり 3人以上	37 (63.8%)	16 (35.6%)	9 (29.0%)	62 (46.3%)
合計(人)		58 (100%)	45 (100%)	31 (100%)	134 (100%)

ロールモデルから学ぶ行動

ロールモデルから学ぶ行動は、【患者および家族との関わり方】(23.7%)や【アセスメントの仕方とアセスメントに基づく看護実践】(13.2%)、【患者を第一に考えニーズに応える姿勢】(8.4%)、【看護師や他職種との上手な関わり方】(8.4%)などが多かった(表2)。【患者および家族との関わり方】では、<患者とのコミュニケーション方法>や<家族との関わり方>を認めた。【アセスメントの仕方とアセスメントに基づく看護実践】では、<的確なアセスメントに基づく実践>や<患者の状況にあった看護>を認めた。【患者を第一に考えニーズに応える姿勢】では、<患者第一の看護>や<患者のニーズに合わせた看護>を認めた。【看護師や他職種との上手な関わり方】では、<看護師への関わり方>や<多職種への関わり方>を認めた。

文献

- Fravell J. H. (1976): Metacognitive aspects of problem solving. Nature of intelligence. 12;231-236
- 日本看護協会 (2005): 2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書. 8-31.
- 日本看護協会 (2016): 2015年病院看護実態調査(結果速報). ニュースリリース, 東京, 1-9.
- 三上知世, 内田宏美, 木村真司, 池田一貴(2013): 新卒看護師の精神的健康状態と職場の支援との関連, 島根大学医学部紀要, 36, 67-71
- 水田真由美 (2004): 新卒看護師の職場適応に関する研究 - リアルティショックと回復過程に影響する要因 -. 日本看護研究学会雑誌, 27(1), 91-99
- 水田真由美, 松下直子, 坂本由希子, 岩根直美, 平井祐子, 福田春枝 (2010): 新卒看護師のための自己効力感に焦点を当てた卒業前ストレスマネジメント教育プログラムの評価. 和歌山県立医科大学保健看護学部紀要, 6, 35-40
- 大谷尚(2019): 質的研究の考え方 - 研究方法論から SCAT による分析まで. 270-277, 名古屋大学出版会.

表2 ロールモデルから学ぶ行動

カテゴリー	内 容	コード数	頻度
患者および家族との関わり方	患者との関わり方 患者とのコミュニケーション方法 家族との関わり方 等	45	23.7%
アセスメントの仕方とアセスメントに基づく看護実践	アセスメントの仕方 的確なアセスメントに基づく実践 患者の状況にあった看護 等	25	13.2%
患者を第一に考えニーズに応える姿勢	患者第一の看護 患者のニーズに合わせた看護 忙しさを見せず傾聴する姿勢 等	16	8.4%
看護師や他職種との上手な関わり方	看護師への関わり方 他職種との関わり方 チームにおける上手な関わり方 等	16	8.4%
傾聴し患者の気持ちに寄り添う方法	傾聴方法 傾聴する姿勢 気持ち寄り添う方法	13	6.8%
丁寧で確実な看護実践	丁寧な接し方 丁寧な看護実践 安全のための確実な確認	12	6.3%
優先順位の付け方や時間管理術	優先順位の付け方 時間管理術 効率的な仕事の仕方	11	5.8%
社会人としてのあり方	社会人としての振るまい方 仕事に対する姿勢 接遇 等	11	5.8%
ケアの工夫や手厚い看護実践	適切な看護実践 的確で手厚い看護 ケアの工夫 等	9	4.7%
豊富な知識と学習	豊富な知識 学習	7	3.7%
冷静な判断と急変時の対応	急変時の対応 冷静な判断と対応 臨機応変さ	6	3.2%
看護観	看護観 看護師としての姿勢	6	3.2%
細やかな変化の察知	細かな変化の察知 変化の敏速な察知 総合的な観察力	5	2.6%
丁寧で根拠を示す指導	丁寧な指導 根拠を示す指導 平等な態度 等	5	2.6%
疑問を持つ姿勢	疑問を持つ姿勢	3	1.6%

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 水田真由美, 坂本由希子, 岩根直美, 野々口陽子, 米島望, 大西修平, 中島珠生, 芝瀧ひろみ	4. 巻 18
2. 論文標題 教育と臨床の協働による就職前の看護学生の 不安緩和にむけた卒業前演習の評価	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 和歌山県立医科大学保健看護学部紀要	6. 最初と最後の頁 35 - 40
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 水田真由美, 坂本由希子, 岩根直美, 野々口陽子, 米島望, 中島珠生	4. 巻 17
2. 論文標題 学生時代と比較した新人看護師のロールモデルの活用方法	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 和歌山県立医科大学保健看護学部紀要	6. 最初と最後の頁 45-51
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 水田真由美
2. 発表標題 新卒看護師の職場適応のためのロールモデルに関する調査
3. 学会等名 第12回和歌山保健看護学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 水田真由美
2. 発表標題 新卒看護師の職場適応のためのロールモデル活用に関する調査
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 水田真由美
2. 発表標題 新卒看護師の職場適応のためのロールモデルに関する調査-自己調整学習への活用-
3. 学会等名 第32回日本医学看護学教育学会学術学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 水田真由美, 坂本由希子, 岩根直美, 野々口陽子, 米島望, 大西修平, 中島珠生, 芝瀧ひろみ
2. 発表標題 教育と臨床の協働による就職前の看護学生の不安緩和にむけた卒業前演習の評価
3. 学会等名 第31回日本医学看護学教育学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 水田真由美
2. 発表標題 学生時代と比較した新人看護師のロールモデルの活用方法
3. 学会等名 第30回日本医学看護学教育学会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	坂本 由希子 (Sakamoto Yukiko) (20342272)	和歌山県立医科大学・保健看護学部・准教授 (24701)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	岩根 直美 (Iwane Naomi) (90554527)	和歌山県立医科大学・保健看護学部・准教授 (24701)	
研究分担者	米島 望 (Yoneshima Nozomi) (80791011)	和歌山県立医科大学・保健看護学部・講師 (24701)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関