

AMCoR

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

看護研究集録(2012.09) 平成22年度:157～158.

新人看護師の職場適応支援の取り組み—「しんじんの時間」の実践から—

菊地美登里、佐藤とも子

新任看護師の職場適応支援の取り組み

—「しんじんの時間」の実践から—

旭川医科大学病院 ○菊地美登里、佐藤とも子

キーワード： 新任看護師 職場適応支援 リアリティショック

【はじめに】

A病院では、平成19年に新任看護師（以下新人とする）の支援体制の強化、新人の不安や緊張の軽減を目的に職場適応支援担当師長を配置した。その活動の一つとして「しんじんの時間」と称し新人との定期的な面接を行い職場への適応と自立を側面から支援している。3年間の実践を振り返り「しんじんの時間」の効果についていくつかの示唆を得たので報告する。

【目的】

職場適応支援担当の「しんじんの時間」の実践を振り返り、活動の意味と効果を明らかにする

【研究方法】

1. 対象：平成19年度採用者91名、平成20年度採用者105名、平成21年度採用者69名、計265名
2. 期間：平成19年4月～平成22年3月
3. データ収集と分析：
 - 1) 「しんじんの時間」の実践内容から多く聞かれた新人の思いを抽出した。「しんじんの時間」は、その時に抱えている思いを語ってもらうために、勤務時間中に10～15分の面接を実施している。1～2か月毎に全員に実施し、面接内容から当該師長と相談が必要と判断した場合は、本人の意向を確認し行っている。
 - 2) 各年度終了時に、「しんじんの時間」の方法・効果について自作のアンケート調査を行い単純集計した。
4. 倫理的配慮：面接記録は研究者のみが厳重に取り扱いアンケートの回答は自由意思、無記名で個人が特定されないこと公表することを文章で説明し同意を得た。

【結果】

1. 対象者の背景
年齢：19歳～48歳、新卒者：169名、既卒者：96名
2. 「しんじんの時間」の実践と新人の思い
新卒者：5月～6月は「仕事ができない」「やっていけるか不安」など不安や焦りの言葉が聞かれた。しかし、6月末の新卒者研修で同僚と体験を共有することで「自分だけではない」との思いや「プリセプターが良くして

くれる」など同僚先輩に支えられていると感じていた。この時期は思いを表出でき身近な目標を持てるように関わった。9月～11月は患者を受け持つなど業務が拡大する時期であり「疲れている」「つらい」「辞めたい」などの言葉が聞かれた。一方で、「やっていけそう」「プラス思考になった」など10月のクリニカルラダー評価での承認や業務を覚えたことが自信になり、また「患者とのかかわりが楽しい」と感じるようになった。この時期では、成長している部分に視点をあてスタッフの一員として役割を果たしていることを伝えた。1月～2月では「後輩が来ることへの焦り」を感じつつ「周囲の人に支えられた」「自分らしく働けるようになった」など、周囲への感謝や前向きな言葉が聞かれた。

既卒者：入職1～2か月では「今までできたことができない」「経験がゼロになった気持ち」などの言葉が聞かれた。入職4～5か月では「気持ちを切り換えられた」「少し環境になじめてきた」と思っていた。入職6か月では「成長していない」「業務をこなしているだけ」と達成感や充実感が得られていないと思いつつも徐々にこれまでの経験と現実の折り合いがつけられるようになった。

3. 「しんじんの時間」の効果に関するアンケート調査結果

- 1) アンケート回収率
配布：265名、回収：191名、回収率：72%
- 2) 「しんじんの時間」が「役立った」と回答した人は、平成19年度80%、平成20年度21年度は90%であった。その理由の上位は「自分自身を振り返る機会になった」「共感してもらえる人や場があり心強かった」であった。

【考察】

新卒者は5～6月、9～11月の2期にリアリティショックが見られ、本田¹⁾の報告と同様であった。湯本ら²⁾は、リアリティショックの脱却要因として、「先輩同僚の援助・協力」「患者・家族と接する楽しさ」などの『対人要因』と、「チームの一員として認められること」の『社会的要因』をあげている。新卒者では第1期は知識・実践能力の不足を実感し緊張・不安が強かった。し

かし、「同僚との体験の共有」「プリセプターの支え」など、『対人要因』によって乗り越えられたと考える。第2期では、看護職の責任の重さを痛感し、疲労蓄積やモチベーションの低下から離職願望が出現していた。しかし、「周囲の人の助け」に加え「患者と接する楽しさ」などの『対人要因』、さらに「承認されること」「仕事に対する自信」などチームの一員として認められるという『社会的要因』が支えになっていた。

既卒者は、入職1～2か月頃は自尊感情が低下し職場に馴染むまでに少なくとも6か月を要していた。既卒者が職場に適應するためには、チームの一員として受け入れられキャリアが生かしていると実感できる『社会的要因』が最も重要である。新人が職場に適應するためにはその時々抱える問題を知りそれに応じた支援が必要である。

【結論】

1. 「しんじんの時間」は『対人要因』『社会的要因』に働きかけタイムリーな支援ができる。
2. 面接時間を保証し第三者が関わることは効果的であった。

引用文献

- 1) 本田美恵子：職場適應をスムーズに促すさまざまな支援体制—リアリティショックを最小限にするために—看護, 58(11), 51-55, 2006
- 2) 湯本愛他：特定機能病院における新人看護師のリアリティショック調査, 第36回 日本看護学会 看護管理, 2005