

[研究ノート]

統合実習の効果的な指導方法

新人看護師の困っていること、臨床場面で求められる能力とのギャップから

金子直美¹・田中彰子²・橋本真由美¹・澤田和美³・辻田幸子²

1 神奈川工科大学 看護学部

2 横浜創英大学 看護学部

3 松蔭大学 看護学部

Study of an Efficacious Instructional Method in Integrated Nursing Practice
In Terms of the Gap of Ability Required to New Graduate NurseNaomi KANEKO¹, Akiko TANAKA², Mayumi HASHIMOTO¹, Kazumi SAWADA³, Sachiko TSUJITA²

Abstract

The main purpose of this study is to analyze the content of what first-year nurses distress at: “anything that nurses suffered from after employment” and “anything that nurses realized as a gap between abilities that nurses acquired in nursing school and the abilities required on a clinical site”, so as to gain indication of effective teaching methods of comprehensive practice.

A questionnaire survey was carried out to 23 first-year nurses. As a result, most of the novice nurses proved out to have suffered from something after employment. The content were able to be categorized in three categories: “time management” “knowledge and skill” and “area of responsibility.”

On the basis of the survey data, it can be assumed that it is important for teachers to take concern with nursing school students, in a way that students can see their future role and take advantage of their experience of practical training to show improvement in nursing practice.

Keywords: Integration and practice of nursing, newly graduated nurses, difficult thing, capacity gap

1. まえがき

新人看護師が入職後に感じる大学卒業時点での能力と臨床現場で求められる能力にはギャップがある。このギャップを埋めるために、「看護の統合」が2009年度のカリキュラム改正に伴い臨地実習に組み込まれた。この「看護の統合」の中に位置づけられている「統合実習」は看護師養成機関により様々に展開され、効果的な方法を模索している状況にある。具体的には、澤田ら¹⁾の統合実習におけるシラバスの分析から、患者に安全な環境を提供し、保健医療福祉専門職チームのなかで専門職の役割を発揮するための実践能力、専門職としての自己の課題に取り組み、看護力を向上させる実践能力、対象者の人権に配慮した看護を提供する実践能力を育成することを目標に統合実習を行っていることが示されている。また、田中ら²⁾の統合実習の臨地実習の方法に関する研究から、病院および看護師

養成機関ともに複数患者の受け持ち、メンバー同行実習、夜間実習やリーダー同行実習が、看護実践能力を高めるうえで効果があると考えられていることが分かっている。2016年病院看護実態調査³⁾では、新人看護師の離職率は7.8%であり2004年の9.3%⁴⁾より1.5%減少している。これは、臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力のギャップを埋めるために2010年度より新人看護職研修が義務化されたことも関連している⁵⁾と考えるが、同様にギャップを埋めるために行われている統合実習により、新人看護師の感じる能力のギャップが減少し、離職率が減少している可能性は高い。

新人看護師が感じる能力のギャップについて、入職後半年の新卒看護師を対象とした調査では、「責任の重さ」、「1人の患者と関わる時間」、「業務処理能力の未熟さ」等にギャップを感じているとの報告がされている⁶⁾。しかし、この研究の対象となっている新人看護師の出身機関に統一

はなく、どの様な統合実習を行ったのかは不明である。そこで、新人看護師が感じている「就職してから困ったこと」「働き始めて感じた大学卒業時点の能力と臨床現場で求められる能力のギャップ」についての状況とその内容を同じ展開で統合実習を行った新人看護師を対象として調査を行うことで、統合実習の効果的な指導方法について示唆を得ることとした。

2. 目的

新人看護師が感じている「就職してから困ったこと」についての程度とその内容を分析する。そして、「働き始めて感じた大学卒業時点の能力と臨床現場で求められる能力のギャップ」についての程度とその内容を分析する。これらの結果から、統合実習の効果的な指導方法について検討をする。

3. 方法

3.1. 研究調査期間

平成 28 年 11 月～12 月

3.2. 調査協力者

A 大学看護学部を平成 28 年 3 月に卒業し、同年 4 月から病院に就職した 89 名。

調査協力者が行った統合実習における到達目標は、「1. チームの一員として、リーダー・メンバーの役割を理解し、安全な看護を提供できる」「2. 複数患者のニーズを把握し、優先順位を考え、看護を提供することができる」「3. 専門職間の連携・協働がどのようになされ、退院支援や地域連携がされているかを理解し説明することができる」「4. 専門職として、看護実践における自己の課題を明らかにすることができる」であり、具体的な実習内容は、「チームメンバー参与観察」「チームリーダー参与観察」「複数患者の看護実践」「地域連携、看護管理に関する講義および見学」であり、上記を 2 週間の実習期間で実施している。

3.3. 調査内容

就職先の看護部長宛に、研究の説明と依頼および質問紙を送付し、調査対象者に調査用紙の配布を依頼した。

調査用紙は自記式質問紙法とし、質問紙は共同研究者間で検討し作成した。

調査内容は、属性と就職してから困ったことの程度を「困ったことはない」から「今も辞めたいと思うほど困っている」の 9 段階で回答を求め、その理由について自由記載を求めた。また、働きはじめて感じた大学卒業時点の能力と臨床現場で求められる能力のギャップの程度を「感じなかった」から「非常に感じた」の 5 段階で回答を求め、その理由について自由記載を求めた。

3.4. 分析方法

本研究は、量的研究と質的研究のミックスメソッドを用いて分析を行った。

属性および回答については、Microsoft 社の Excel を用いて単純集計を行った。自由記載については、記載内容から意味内容を抽出し、類似性に基づきカテゴリーに分類した。意味を抽出する際には、歪みを避けるため、共同研究者で繰り返し類似性が妥当であるかを検討した。

4. 倫理的配慮

本研究は、横浜創英大学研究倫理審査会にて承認を得た (28-005)。調査依頼書に個人のプライバシーを厳守すること、匿名性を確保すること、個人に不利益は生じないこと、結果を学会や論文にて公表することを書面にて説明した。研究の同意については、調査用紙の返送をもって同意が得られたこととした。

5. 結果

23 名からの調査用紙の返送があり、回収および有効回答率は 25.8%であった。対象者の平均年齢は、23.2 歳 (SD ± 2.39) で、女性が 21 名 (91.3%)、男性が 1 名 (4.35%)、未回答が 1 名 (4.35%) であった。所属施設の機能の内訳は、3 次救急指定病院が 6 名 (26.08%)、2 次救急指定病院が 6 名 (26.08%)、一般急性期病院が 5 名 (21.73%)、地域医療支援病院が 4 名 (17.39%)、その他が 1 名 (4.34%)、未回答 1 名 (4.34%) であった。

5.1. 就職してから困ったことについて

就職してから困ったことの程度については、「困ったことがあった」に回答が集中した。(表-1)

困ったことの内容については、17 名からの記述があった。33 コードが抽出され、3 カテゴリーと 11 サブカテゴリーに分類された。以下、カテゴリーを《》、サブカテゴリーを〈〉、コード数を ()、素データを「」で示す。《看護業務に関すること》は、〈業務遂行 (8)〉、〈対人関係 (7)〉、〈優先順位の把握 (4)〉、〈時間管理 (3)〉〈報告・連絡・相談 (2)〉に分類された。《自分自身に関すること》は、〈体調管理 (2)〉〈ジレンマ (2)〉、〈知識不足 (2)〉に、《職場選択の判断》は、〈配置選択 (2)〉〈就職先選択 (1)〉に分類された。(表-2)

表-1 就職してから困った程度の回答分布

	N=23	
	人数	%
困ったことはない	0	0.00
少し困ったことがあった	1	4.35
困ったことがあった	13	56.52
とても困ったことがあった	2	8.70
辞めたいと思うほど困ったことがあった	3	13.04
今も少し困っている	2	8.70
今も困っている	1	4.35
今もとても困っている	0	0.00
今も辞めたいと思うほど困っている	1	4.35

表-2 就職してから困ったことの内容分析結果（全体：33コード）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
看護業務に関すること(24)	業務遂行(8)	学習外の知識が求められる(3)
		動きを知る(3)
		業務を覚える(1)
		スケジュールを立てる(1)
		対人関係(7)
	対人関係(7)	先輩との対人関係(3)
		プリセプターとの対人関係(2)
		医師との対人関係(1)
	対人関係(1)	
	優先順位の把握(4)	複数患者受け持ち時の優先順位の把握(3)
時間管理(3)	患者に必要な援助の優先順位の把握(1)	
	患者の情報収集に時間がかかる(2)	
	業務を時間内で終えられない(1)	
報告・連絡・相談(2)	他職種への相談(1)	
	報告・連絡・相談のタイミング(1)	
自分自身に関すること(6)	体調管理(2)	無理してでも出勤しなければいけないという思い(1)
		交代勤務による体調不良の恐れ(1)
	ジレンマ(2)	看護ではなく業務になってしまう(1)
	知識不足(2)	勉強する時間が確保できない(1)
		自己の知識不足(1)
	就職前の判断(3)	配置選択(2)
病棟の閉鎖(1)		
就職選択(1)		配置希望のミス(1)
		病院選択のミス(1)

5.2. 大学卒業時点の能力と臨床現場で求められる能力のギャップについて

大学卒業時点の能力と臨床現場で求められる能力のギャップの程度については、「少し感じた」と「非常に感じた」に回答が集中した。（表－3）

表-3 求められる能力のギャップを感じた程度の回答分布

	N=23	
	人数	%
非常に感じた	13	56.52
少し感じた	7	30.43
どちらでもない	3	13.04
あまり感じなかった	0	0.00
感じなかった	0	0.00

求められる能力のギャップに関する内容については、14名からの記述があった。26コードが抽出され、3カテゴリーと11サブカテゴリーに分類された。《時間管理》は、《業務時間(5)》《患者と関わる時間(3)》《受け持ち患者数(2)》《報告・連絡・相談(1)》に分類された。《知識・技術》は、《看護技術(5)》《アセスメント力(2)》《根拠の理解(2)》《知識不足(1)》に、《責任の範囲》は、《求められること(2)》《責任感(2)》《出来ると思われるプレッシャー(1)》に分類された。（表－4）

6. 考察

6-1. 就職してからの「困ったこと」について

今回の調査から、新人看護師は就職してから「困ったことがあった」ことが分かった。困ったことの内容は、看護業務に関連することが多くを占め、中でも《業務遂行に関すること》の内容が多い。コードの（学習外の知識が求められる）の素データとして、「採血の難しい患者さんに時間を取られてしまい、他の業務が終わらなかった」、「記録の形式が異なり、学校でやったものが役に立たなかった」また（動きを知る）では、「チームでの動き」、「病棟の流れ」などから構成されていた。学習外の知識とは、卒前教

育における既習外の知識を意味している。看護基礎教育において、学生は看護の原理原則に基づく知識や技術を学んでいる。しかし、臨床においては、より患者の個別性や疾患の特殊性に合わせ、知識の応用や、さらに深い知識を求める必要が出てくる。これに対し、学生時代の様にひとつの事象をゆっくり振り返り、課題を見出して次に進む時間はない。そのため、困ったこととして＜業務遂行＞が挙がったと考えられる。

一方、小林ら⁷⁾の研究において、6か月時の新人看護師は「分からないままに仕事を行っていることがある」ことが報告されている。つまり、知識が不足しておりその根拠は分からないが、先輩看護師の行動を真似て業務を行っていることを意味する。そのため分からないまま仕事をしていることにより、《自分自身に関すること》のカテゴリーにある「日々の勤務に追われて、疲れて思うように勉強をする時間がない。」などから構成される＜ジレンマ＞や「検査や手術に関する知識が足りなすぎる」などから構成される＜知識不足＞のサブカテゴリーが出現したと考えられる。

また、「就職してから困った程度の回答分布」から19名が「困ったことがあった」と過去形で答え、「困っている」と答えたのは4名であった。このことから、新人看護師は周囲のサポートを受け、業務を繰り返し、業務に慣れ、その業務が持つ根拠を理解でき、次第に「困ったこと」が解消されていったと推測できる。しかし今回の研究ではその把握は出来ていない。今後、継続した研究が必要である。

6-2. 求められる能力のギャップについて

求められる能力のギャップについて「非常に感じた」の回答が大半を占めていた。その内容で多かったものが《時間管理》であり、コードの（業務が優先になる）は「時間がなく、業務が優先になってしまう」などで構成され、（時間に限りがある）は「業務に加え、緊急入院、検査出しが

表-4 求められる能力のギャップについての内容分析結果

(全体:26コード)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
時間管理(11)	業務時間(5)	業務が優先になる(3) 時間に限りがある(2)
	患者と関わる時間(3)	1人に時間をかけられない(1) 患者との時間が少ない(1) 十分に患者と関われない(1)
	受け持ち患者数(2)	受け持ち患者数の違い(2)
	報告・連絡・相談(1)	相談と判断のバランス(1)
	知識・技術(10)	看護技術(5)
		症状への対応(1) 患者によって行う看護技術が違う(1) 他の卒業生よりも経験が少ない(1) 看護技術力が足りない(1) 経験していない医療技術が多い(1)
	アセスメント力(2)	異常時のアセスメント(1) 迅速なアセスメント力(1)
	根拠の理解(2)	根拠を自分で調べる必要がある(1) 自分は不十分だと思うことも他者は分かっている(1)
	知識不足(1)	知識が足りない(1)
	責任の範囲(5)	求められること(2)
		求められるレベルの違い(1) 全て求められる(1)
	責任感(2)	責任が発生する(1) 責任感がでる(1)
	出来ると思われるプレッシャー(1)	できると思われるプレッシャー(1)

あるので、1人1人に時間がかけられない」などで構成されていた。濱中⁸⁾は小児看護領域の新人看護師を対象に臨床と教育のギャップを調査した結果、新人の7割は時間の余裕のなさを感じ、半数は時間内に業務をこなすことを大変と感じていると報告しているが、本調査においても同様の結果が得られた。調査対象の新人看護師は、統合実習において、看護師が行っている「時間管理」をメンバー参与観察や複数患者受け持ちの実践を実習として行い、学んでいる。しかし、当然のことながら看護師と学生の責任の範囲が違うため、受け持つ患者の人数や重症度に違いがある。そのために実際に看護師として働く際に、時間管理が思うようにできないと感じるのではないだろうか。これは、カテゴリー化された《責任の範囲》にも関連していることと考えられる。《責任の範囲》においてカテゴライズされた素データは「そもそも実習では教員がいなくては何も出来ない(やってはいけない)が、臨床に出たとたん1人」、「実習などで求められていることと、臨床で求められていることが違うため、全てにおいてギャップである」等で構成されていた。このことから、看護師と学生との責任の範囲の違いは、新人看護師にとって大きなギャップとなるのではないだろうか。

また、《知識・技術》の＜看護技術＞は「他の学校では授業でやったことがあるなど自分がやってないことがあり、1から取得するのが不安だった(例えば、吸引など実際に学生同士でやっていたり)」や、＜アセスメント力＞は「現場ではより専門的な知識と迅速なアセスメント力が必要だということ。家に帰ってから調べます」ということができない状況だから」等で構成されていた。自分の知らない技術、慣れない技術を行う為には時間がかかり、迅速な判断をするための知識が不足していた場合には、判断するための情報を集めたり、判断が正しかったのかを先輩看護師に確認したりと時間がかかり、これが《時間管理》

にもつながってくるだろう。水田⁹⁾は仕事におけるタイムマネジメントが新人看護師のストレス要因になっていると報告している。時間管理が円滑にできるように基礎教育の段階から検討していく必要があると考える。

今回の内容分析の結果から、困っていることや、求められる能力のギャップの内容は、責任の範囲が拡大されること以外は、統合実習での実習や領域実習で学べるものであった。King¹⁰⁾は成長と発達(意味づけられた経験)はそのひとつひとつが、自己の変化に影響を及ぼす場合が多いと述べている。このことは学生がメンバー参与観察や複数患者受け持ちの経験の意味、領域実習で行う物事の意味を明確にし、強化することによって、学生自身の内部に変化をもたらすことが可能であることを意味している。教員はこれらのことを踏まえ、学生が臨床に出たときに求められる能力のギャップができるだけ埋まるように、今行っている実習の意味を、学生が将来の自己をイメージしながら意識化させ、臨床で活用できるように指導していく必要がある。

7. 結論

本研究により、統合実習での経験や今までの実習の成果以上の実践を求められることが、新人看護師が就職してから困った経験となっていることが分かった。またこのことが、基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能力のギャップにもつながっていることが明らかになった。今後、これらのギャップを埋める為にも、学生が将来の自己像をイメージしながら、実習での経験を看護実践能力の向上に繋げられるよう教員の介入が必要である。

8. 研究の限界

今回の調査における回収率は25.8%と低かった。依頼

方法等検討し、回収率を上げるとともに、教育方法を検討していくうえで、新人看護師が感じる「能力のギャップ」がどのように変化していくのかを縦断的に把握することが重要であると考え、今後の課題としたい。

参考文献

- 1) 澤田和美, 田中彰子, 橋本真由美, 他: 看護系大学における「看護の統合と実践」の臨地実習目標の実態—シラバスの分析から—, 横浜創英大学研究論集, 第 3 巻, p 11-18, 2016.
- 2) 田中彰子, 澤田和美, 橋本真由美, 他: 効果的な「看護の統合と実践」の臨地実習の方法に関する研究—臨地実習病院および看護師養成機関を対象にした研究調査から—, 横浜創英大学研究論集, 第 4 巻, p 21-28.
- 3) 日本看護協会 医療政策部: 2015 年 病院看護実態調査, 日本看護協会, p32, 2016.
- 4) 社団法人日本看護協会中央ナースセンター: 2004 年新卒看護師の早期離職等実態調査報告書、2005.
- 5) 厚生労働省: 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】, 2014.
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf
- 6) 堀田暢子, 平塚陽子, 石井みゑ子: 入職半年後の新人看護師が感じる看護基礎教育と看護実践現場とのギャップ, 北日本看護学会誌, 15(1), p 13-21, 2012.
- 7) 小林尚司, 白尾久美子, 水谷聖子, 他: 新人看護師の卒後 1 年間の発達の様相, 日本赤十字豊田看護大学紀要, 1 巻 1 号, p21-31, 2005.
- 8) 濱中喜代, 花澤雪子: 小児看護領域における卒後教育・指導に関連した新人看護師およびプリセプターの現状と課題 - 総合病院における調査から -, 日本小児学会誌, Vol. 17, No1, p 31-37, 2008.
- 9) 水田真由美: 新卒看護師の職場適応に関する研究 リアリティーショックからの回復過程と回復を妨げる要因, 日本看護科学会誌, 23 巻 4 号, p41-50, 2004.
- 10) King, I.M: A Theory for Nursing, John Wiley & Sons, Inc, 1981, 杉森みど里訳, キング看護理論, 医学書院, 1985.