

報 告

新人看護師教育における社会人基礎力育成研修の評価

山下順子

山口大学医学部附属病院看護部 宇部市南小串1丁目1-1 (〒755-8505)

Key words : 新人教育, 社会人基礎力

和文抄録

近年,若い世代の環境は大きく変化してきており,人間関係の構築や社会への適応能力に問題をもつ者も少なくない。A看護部では,社会に適応する能力として経済産業省より提唱されている社会人基礎力の育成を目的としたプログラム(以下サポート研修とす)を,新人看護師を対象とした集合教育に取り入れた。サポート研修は,コミュニケーションⅠ,Ⅱ,メンタルヘルス,社会人基礎力の4項目から構成し,4,5月に行った。

本研究は,サポート研修における新人看護師の社会人基礎力育成の効果を評価することを目的とした。方法は,サポート研修を行った平成26年度入職の新人看護師とそのプリセプターを介入群,行っていない平成25年度入職の看護師とそのプリセプターを非介入群とし,独自に作成した新人看護師の社会人基礎力スケールを用い,社会人基礎力の自己評価,他者評価を統計的手法により比較検討した。自己評価は,介入群を入職後2,6,12ヵ月目,非介入群を12ヵ月目,他者評価は両群とも12ヵ月目にデータ収集した。

12ヵ月目の自己評価は,すべての項目で非介入群より介入群の評価が高く,働きかけ,実行力,創造力,発信力,傾聴力,柔軟性,状況把握力,ストレス・コントロール力育成において有意差がみられた。介入群の自己評価を2,6,12ヵ月目と経時的にみると,すべての項目において評価が高くなって

いた。一方,12ヵ月目の他者評価は,すべての項目で介入群の評価が低く,働きかけ,実行力,柔軟性において有意差がみられた。両群の12ヵ月目の自己評価,他者評価では共に,主体性が最も高く,発信力が最も低かった。

以上より,サポート研修は,受講した新人看護師は社会人基礎力の向上を実感していたが,プリセプターが効果を実感するには至らなかったと考える。また,新人看護師の強みは主体性,弱みは発信力であると考える。

I. はじめに

近年,若い世代の環境は大きく変化してきており,人間関係の構築や社会への適応能力に問題をもつ者も少なくない。看護職においても例外ではなく,職場の人間関係や職務に適応できず離職する例も少なくない。日本看護協会によると,平成27年度の新卒看護師離職率の全国平均は7.5%であり,2011年度に,前年度の8.1%から7.5%に減少して以降,7%後半を推移している。これは,新人看護職員研修の実施など,病院の定着対策が一定の効果を上げていると推察されている¹⁾。

A看護部においては,厚生労働省の新人看護職員研修ガイドラインに沿った1年間に渡る看護技術演習とOn the Job Training (OJT),年3回の自己をふりかえる研修等により新人看護師教育を行っている。これらの集合教育は,継続教育支援室が統括しており,看護技術の習得はもとより,新人看護師が職場に適応できるようサポートする役割も担ってい

る。新人看護師の各部署での状況や、継続教育支援室への相談内容をみると、昨今の社会状況と同様、社会に適応する能力の不足、リアリティ・ショック

を乗り越える力不足を実感する。A看護部の現在の新人看護師教育プログラムは、専門職としての知識や技術を習得することに重点を置いており、これら

表1 社会人基礎力スケール

3つの力	12の要素	定義	内容	現在のレベル				
				1	2	3	4	5
				できない	どちらかといえぼできない	ふつう	どちらかといえぼできる	できる
1 前に踏み出す力 (アクション) 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力	主体性	物事に進んで取り組む力	あいさつを自分からすることができる					
			仕事の準備やあとかたづけを進んですることができる					
			自分がやるべきことをきちんととらえ、自発的にとりくむことができる					
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力	わからないこと、できないことを素直に言葉にし、支援を求めることができる					
			苦手意識のある先輩、上司にも自分から話しかけることができる					
			疑問や意見をわかりやすく先輩、上司に伝えることができる					
	実行力	目的を設定し確実に行動する力	小さな成果に喜びを感じ、目標達成に向かって取り組み続けることができる					
			困難な状況から逃げずにねばり強く取り組み続けることができる					
			自分が決めたことは最後までやりぬくことができる					
2 考え抜く力 (シンキング) 疑問を持ち、考え抜く力	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	指導されたこと、学んだことは記録(メモ)に残すことができる					
			自分が現段階ですべきこと、次の段階にすべきことがわかる					
			先輩や上司の助言を素直に受け止め、自分の課題とすることができる					
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	その日の業務の優先順位を考え、業務の流れをイメージできる					
			業務の進捗状況により、計画を柔軟に修正できる					
			ホウレンソウができる					
	創造力	新しい価値を生み出す力	自分の看護モデルとなる先輩をみつけることができる					
			なぜ?どうして?と気づくことができる					
			なぜ?どうして?と気づいたことに対して、考え抜くことができる					
3 チームで働く力 (チームワーク) 多様な人々とともに目標に向けて協力する力	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力	先輩にわからないことを具体的にわかりやすく伝えることができる					
			苦手意識のある先輩、上司の話を理解し、自分の意見を伝えることができる					
			職場のカンファレンスや会議で自分の意見を伝えることができる					
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力	あいづちや目を合わせるなど、相手に話しやすい状況をつくることができる					
			内容の確認や質問などを行いながら、相手の意見を正確に理解することができる					
			相手の話を素直に聴くことができる					
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力	自分の意見を持ちながら、人の意見も共感をもって受け入れることができる					
			相手がなぜそのように考えるかを、相手の気持ちになって理解することができる					
			立場の異なる相手の背景や事情を理解することができる					
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	自分のできること、すべきこと、先輩に依頼すべきことの判断ができる					
			周囲の状況(人間関係、忙しさなど)を配慮した行動をとることができる					
			周囲に溶け込めるよう自分からコミュニケーションをとることができる					
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力	身だしなみや言葉づかいは看護部のルールに従うことができる					
			提出期限や時間などのルール、約束、マナーを守ることができる					
			相手に迷惑をかけた時、適切な行動や事後の対応をとることができる					
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力	食事、睡眠など、健康管理に留意できる						
		人に相談したり、支援を受けることによりストレスを緩和できる						
		自分なりのストレス解消法を持っていて、ためこまないでいられる						

の集合教育以外は各部署のOJTに委ねているのが現状である。しかしながら、各部署は医療の高度化、在院日数の短縮化などの要因から、業務は煩雑化を極め、看護技術を指導することが最優先となっているのが現状である。また、荒木は、新人看護師のストレス対策として、仕事への適合性について考える機会を入職後早期に持つことが必要であるとしている²⁾。

仕事への適合性について考える機会を持つことは、自分を見直すきっかけとなり、適応する能力を育成する機会につながると考える。以上のことから、看護技術の教育に加えて、入職後早期に職場に適応できる能力を育成する集合教育を行う必要性を感じた。

社会に適応する能力として、平成18年に経済産業省から提唱された社会人基礎力がある。この能力は、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義され、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの力と、「主体性」「働きかけ力」「実行力」「課題発見力」「計画力」「創造力」「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」の12の要素から成る。若者を取り巻く環境変化に適応するには、基礎学力や専門知識に加えて、それらをうまく活用していくための社会人基礎力を意識的に育成することが今まで以上に重要であるとされている³⁾。

近年、新人教育分野において社会人基礎力に着目した研究も行われ、社会人基礎力の必要性、その実態や評価ツールとしての活用等が報告されている⁴⁻⁶⁾。しかしながら、その教育プログラム内容につい

ての詳細な報告はない。そこで、A看護部では、平成26年度に社会人基礎力の育成を目的としたプログラム（以下サポート研修とす）を集合教育に取り入れることを計画し、計4回行った。また、本研修を社会人基礎力育成という視点から評価し、次年度以降の新人看護師教育に活かす必要性を感じた。

Ⅱ. 目的

サポート研修における新人看護師の社会人基礎力育成の効果を評価する。

Ⅲ. 方法

1. 対象

サポート研修を行った平成26年度の新人看護師のうち、研修4回を全て受講し、平成27年3月31日に在籍した看護師60名とプリセプター60名を介入群とした。

サポート研修を行っていない平成25年度の新人看護師のうち、平成26年3月31日に在籍した看護師48名とプリセプター48名を非介入群とした。

プリセプターは、12ヵ月間継続して指導にあたった看護師で、年齢、プリセプターの経験は問わないこととした。

2. 期間

平成25年4月1日～平成27年3月31日

3. 方法

1) データ収集方法

経済産業省により定義されている社会人基礎力は

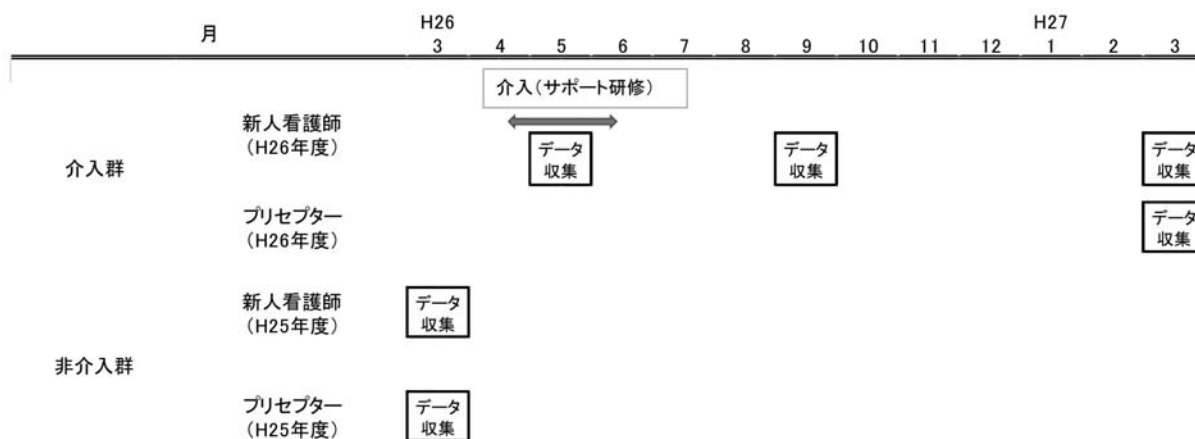


図1 研究デザイン

3つの力, 12要素から成る. 新人の社会人基礎育成状況をより明確に評価するために, 文献7, 8)を参考にするとともに, 現在A病院の臨床現場でがっている新人看護師の問題点を加味し, 12の要素ごとに具体的な評価内容を3項目ずつ加え, 計36項目からなる新人看護師の社会人基礎力スケールを作成した.

作成にあたっては, 教育を担当する管理者複数名

で用語の正確性を検討した(表1). また, 社会人基礎力スケールの各項目をできない~できるまでの5段階評価とし, 以下の時期にデータを収集した(図1).

(1) 介入群の入職後2ヵ月目(5月), 6ヵ月目(9月), 12ヵ月目(3月)における社会人基礎力の自己評価と12ヵ月目(3月)のプリセプターによる他者評価

表2 サポート研修の内容

No.	研修名	時間	日程	目標	内容
1	コミュニケーションI	110分	4月11日	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションスキルの必要性が理解できる 同期とのコミュニケーションを体験し, 人間関係づくりの一步を踏み出すことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 講義 新人看護師同士で二人一組となり自己紹介, その後自由にコミュニケーションをとる 一組3分とし, できるだけ多くの同期生とコミュニケーションをとる
2	メンタルヘルス	110分	4月25日	<ul style="list-style-type: none"> ストレスの概要と対処法を知ることができる 自分の性格を分析し, ストレス対処の一助とすることができる つらいこと, 困っていることを同期間で共有し, 乗り越える力を得ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 講義 SG エゴグラムによる自己分析 DVD 視聴(新人看護師の日常: 心の聴診器~キミは独りじゃない~) 新人看護師3~4名1グループで, 今, つらいこと, 困っていること, どうすれば乗り越えられるか, メンタルヘルスを保つ秘訣などについてのグループワーク
3	社会人基礎力	110分	5月9日	<ul style="list-style-type: none"> 社会人基礎力の概要, 必要性を理解することができる 社会人基礎力の視点から自己分析し, 自分の弱み, 強みを把握することができる 強みを伸ばし, 弱みを克服できるよう6か月にむけての目標をたてることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 講義 独自に作成した社会人基礎力表による自己分析 新人看護師3~4名1グループで, 自己分析結果に基づき自分の弱み, 強みを共有する その後, 強みを伸ばし, 弱みを克服するにはどうすればよいかについてのグループワーク 6か月に向けての自己目標を立てる 自分の強み, 弱み, 6か月に向けての目標を一人ずつ発表する
4	コミュニケーションII	110分	5月23日	<ul style="list-style-type: none"> 看護師に必要なコミュニケーションスキルを理解することができる 自分の話し方, 聴き方の特徴を知ることができる コミュニケーショントレーニングにより, ポイントを学ぶことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 講義 話し方, 聴き方のスケールによる自己分析 事例を用いたコミュニケーショントレーニング 新人看護師3~4名1グループによる本日のトレーニングをはじめ, コミュニケーションについての意見交換

(2) 非介入群の入職後12ヵ月目（3月）における社会人基礎力の自己評価とプリセプターによる他者評価

2) データ分析方法

- (1) 両群の12ヵ月目の12要素の自己評価のスコアのstudentのt検定を行い、統計的有意水準は5%未満とした。
- (2) 両群の12ヵ月目の12要素の他者評価のスコアのstudentのt検定を行い、統計的有意水準は5%未満とした。また、単純集計の結果を比較、分析した。
- (3) 介入群の2, 6, 12ヵ月目の自己評価を単純集計し、3つの力、12要素の経時的な推移を分析した。

統計処理にはPASW statistics 18, SPSSincを使用した。

IV. サポート研修の概要

目的は、新人看護師が職場にスムーズに適応できる、新人看護師が社会人として必要な知識や力を身につけることができるとした。研修名は、コミュニケーションI, メンタルヘルス, 社会人基礎力, コミュニケーションIIとし、前者2講座を4月、後者2講座を5月に各110分で行った。受講した新人看護師は69~71名であった。内容は全講座ともにテーマにそった講義と、コミュニケーショントレーニング, スケールを使用した自己分析, 自己分析に基づいたグループワーク, 発表等で構成し(表2), 毎回最後に当日の学びを簡単にまとめ、提出させた。

V. 倫理的配慮

本研究は、A病院治験及び人を対象とする医学系研究等倫理審査委員会(IRB)の承認を得て実施した。また、本研究は、既存のデータを用いた後ろ向き研究であることから個別の同意取得は行わず、研究課題名, 実施予定期間, 対象者, 期間, 研究責任者, 使用する資料, 研究の概要, 個人情報の保護等, 本研究の実施に関する情報をA病院ホームページに公開した。

VI. 結果

新人看護師の人数と平均年齢は、介入群が60名, 22.1歳(±0.7), 非介入群が48名, 23.0歳(±1.0)であった。また、プリセプターの人数はそれぞれ60名, 48名であった。

1) 12ヵ月目の自己評価

両群の12ヵ月目の自己評価の平均点は、すべての項目において介入群が高かった。最も評価が高い項目は両群とも主体性(4.4), 低い項目は発信力(介入群3.4, 非介入群3.1)であった。また、studentのt検定の結果、働きかけ力, 実行力, 創造力, 発信力, 傾聴力, 柔軟性, 状況把握力, ストレス・コントロール力において介入群が有意に高かった(P<0.05)(図2)。

2) 12ヵ月目の他者評価

両群の12ヵ月目の他者評価の平均点は、すべての項目において介入群が低かった。そのうち最も評価が高い項目は、両群とも主体性(介入群4.2, 非介入群4.4)

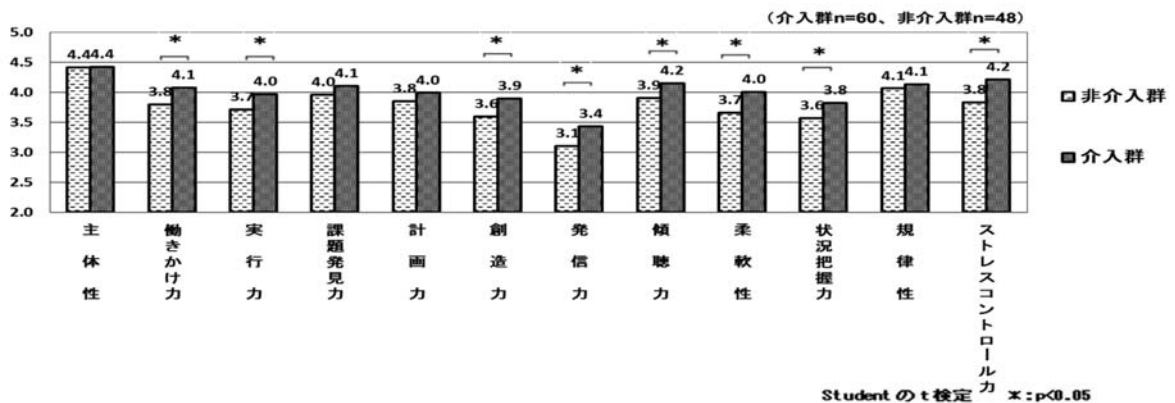


図2 両群の12ヵ月目の自己評価

介入群4.4), 低い項目は両群とも創造力, 発信力 (介入群3.3, 非介入群3.5) であった. studentのt検定の結果, 働きかけ力, 実行力, 柔軟性において介入群が有意に低かった ($P<0.05$) (図3). 主体性が最も高く, 発信力が最も低いという結果は, 両群の12ヵ月目の自己評価, 他者評価に共通していた.

3) 介入群の経時的变化

介入群の2, 6, 12ヵ月目の自己評価の平均点をみると, 3つの力, 12要素ともに経時的に自己評価が高くなっていった (図4) (図5).

サポート研修の感想をみると, コミュニケーショ

ンIについては, 「話す機会が持ててよかった, 楽しかった, 安心した」「患者や先輩とのコミュニケーションに活かしたい」, メンタルヘルスについては, 「悩んでいるのは自分だけでない」「心がすっきりした, 明日からがんばろう」, 社会人基礎力については, 「自分の強みと弱みが明確になった」「6ヵ月の目標に向けてがんばろう」, コミュニケーションIIについては, 「インシデントを防ぐ情報伝達について理解できた」「話し手, 聴き手の立場からコミュニケーションを理解できた」等の感想がみられた (図6).

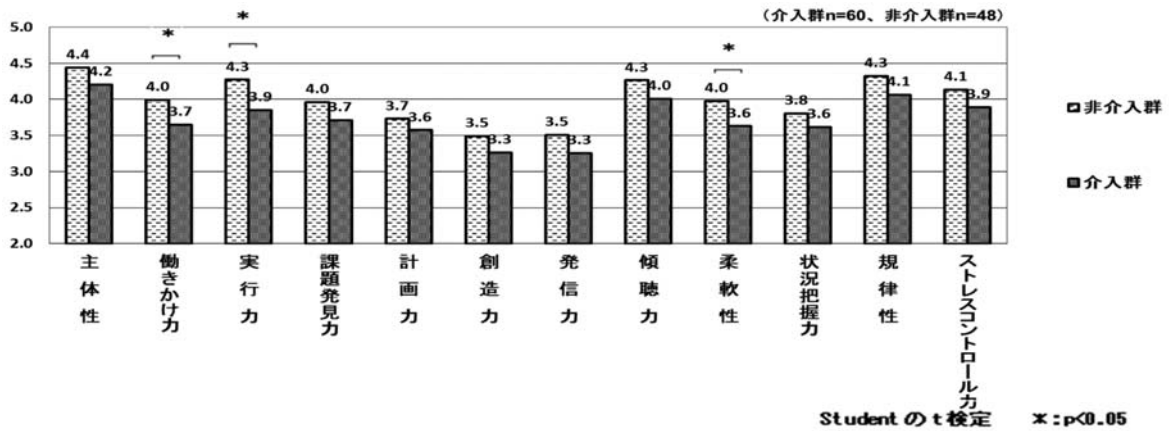


図3 両群の12ヵ月目の他者評価

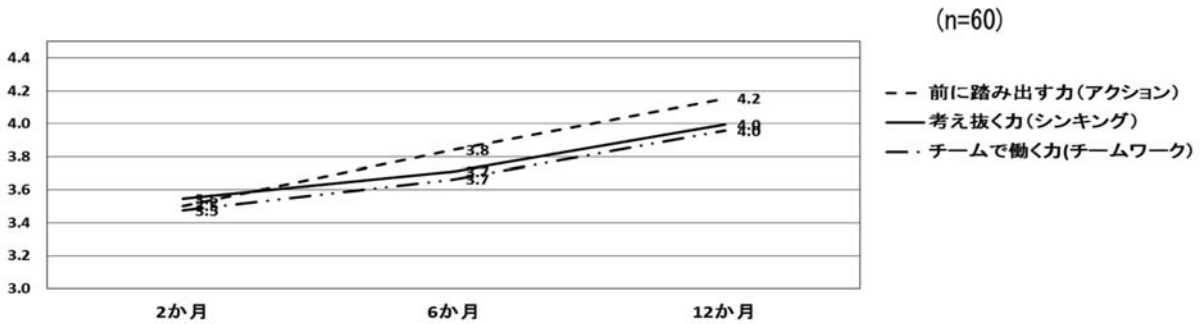


図4 介入群の自己評価 (3つの力)

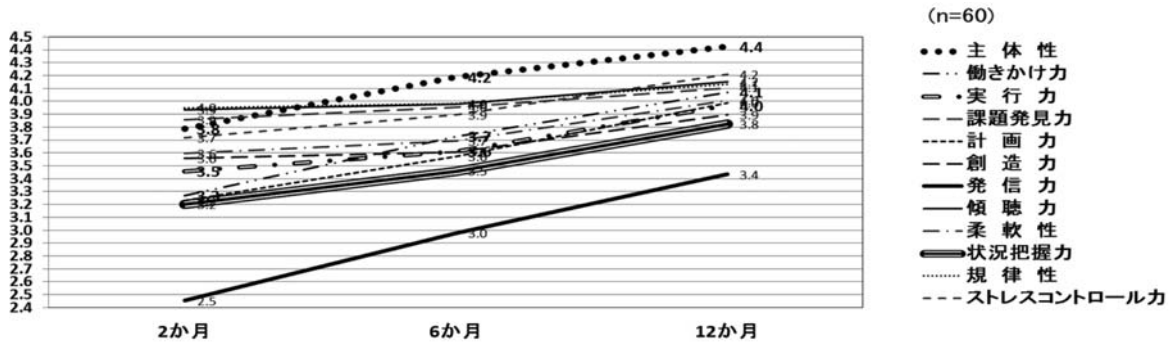


図5 介入群の自己評価 (12要素)

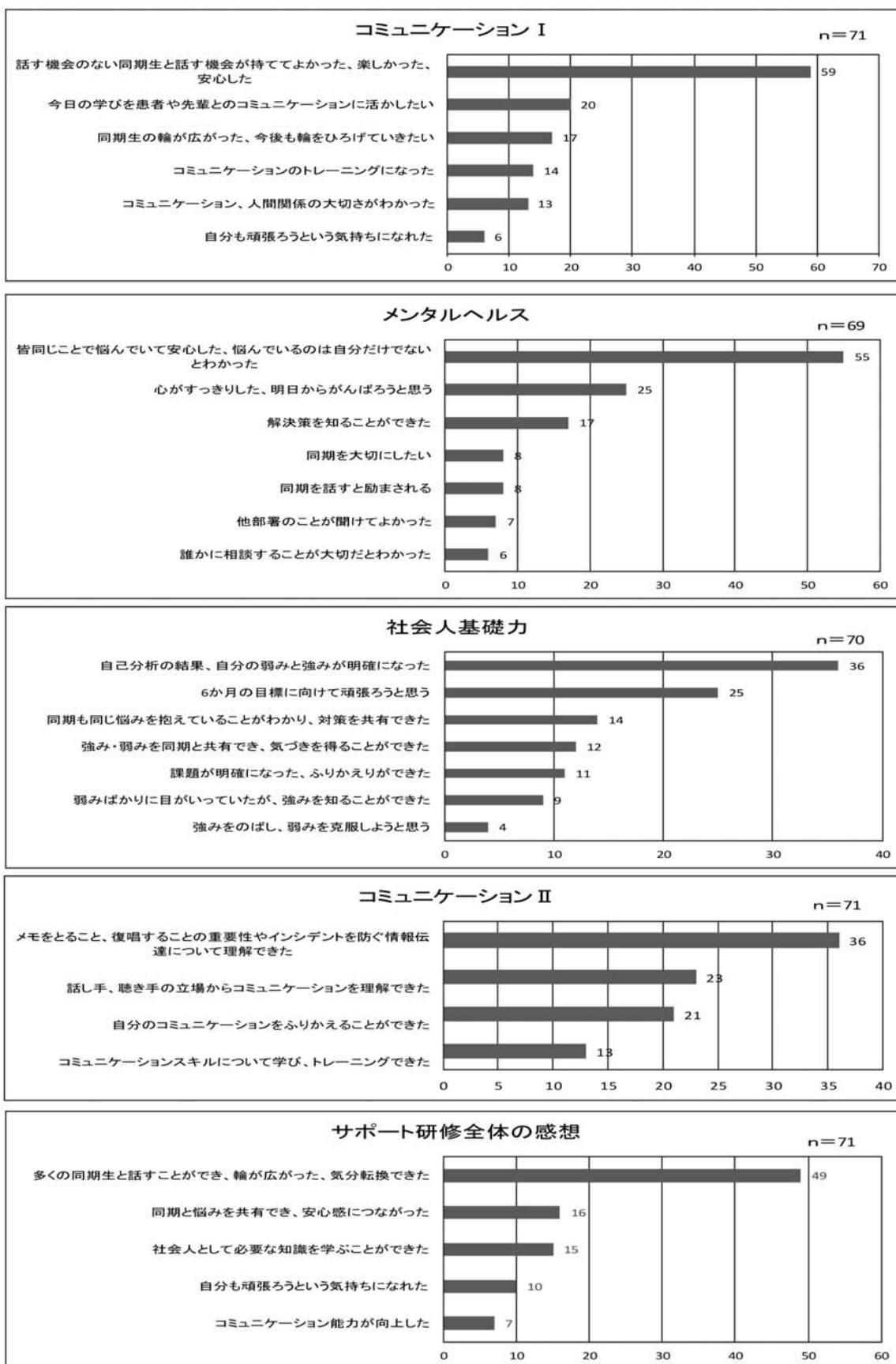


図6 サポート研修の感想

Ⅶ. 考 察

近年、新人教育分野において社会人基礎力育成の重要性が報告されているが、その教育プログラム内容についての詳細な報告はない。そこで、本研究は、新人看護師の社会人基礎力育成を目的としたサポート研修を検討し、新人看護師の集合教育のプログラムに取り入れ、評価を行った。

両群の12ヵ月目の自己評価の平均点の比較結果をみると、すべての項目で介入群の評価が高かった。また、介入群の2, 6, 12ヵ月目の自己評価の平均点をみると、3つの力、12要素ともに経時的に評価が高くなっていった。本研修の目的は、新人看護師の社会人基礎力育成であり、受講した新人看護師は社会人基礎力の向上を実感していたと考える。中でも、両群に有意差のみられた働きかけ力、実行力、創造力、発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、ストレス・コントロール力において向上を実感できたと考える。また、サポート研修の感想をみると、コミュニケーションスキルの必要性の理解とトレーニング、ストレスの対処法、自己の社会人基礎力の分析等、目標にそった学びができていた。

一方、両群の12ヵ月目の他者評価の平均点は、働きかけ力、実行力、柔軟性において介入群が有意に低かった。この結果に関しては、今回の調査では明らかにできなかったが、プリセプターの年齢、プリセプター経験等の背景や外科系、内科系等の部署環境の影響も考えられる。今後、部署環境別の調査やプリセプターによる評価の標準化などの検討が必要であると考えられる。

両群の12ヵ月目の自己評価、他者評価共に、主体性が最も高く、発信力が最も低いという結果であったことから、新人看護師の強みは主体性、弱みは発信力と考える。主体性は物事に進んで取り組む力、発信力は、自分の意見を分かりやすく伝える力である。上妻ら⁹⁾の看護学生に対する看護学科志望動機の調査によると、「人の役に立ちたい」「身近な人の役に立ちたい」が1, 2位を占めていた。また、室津ら¹⁰⁾は、看護学生は看護師という職業に対して「専門的特性」「職業的魅力」「外観的調和」というイメージを持っていると報告している。以上のことから、看護師を志し、職業として選択した時点で、ある程度の主体性は備わっており、今回の調査結果

と矛盾がないと考える。

一方、弱みである発信力について考えると、近年若年層を中心に、コミュニケーション行動が多様化し、人との対面コミュニケーションよりも、メール等を介したコミュニケーションの方が好まれるといった機械親和的な傾向がみられると言われている¹¹⁾。また、情報を簡単に入手できる環境であることから、人に相談せず、疑問や問題を自己完結する傾向にある。以上のことが、コミュニケーションの消極化、発信力の弱さにつながっていると考えられる。これらの状況を考慮した上で、今後はコミュニケーション能力を高める研修がさらに必要である。

Ⅷ. 研究の限界

本研究は無作為化比較対象研究が不可能であるため、介入群と非介入群に偏りがあつた可能性があること、前述のように両群のプリセプターの背景や方針、評価方法に違いがあつたこと等が考えられる。また、自記式アンケートであるため、客観性から言えば情報のバイアスが存在する可能性もある。その他にも、A病院は大学病院であるため、本研究の結果をすべての医療機関に適用できるとは言えないこともあげられる。また、今回使用した新人看護師の社会人基礎力スケールの信頼性・妥当性についても今後検討する必要があると考える。

今回は、入職後早期の教育が必要と考え、2ヵ月間に集中して研修を行い1年間の評価を行った。今後は、本研究の結果を活かし、研修内容や回数もさらに検討した上での評価が必要と考える。

Ⅸ. 結 論

サポート研修は、受講した新人看護師は社会人基礎力の向上を実感していたが、プリセプターが効果を実感するには至らなかったと考える。また、新人看護師の強みは主体性、弱みは発信力であると考えられる。

引用文献

- 1) 2015年病院看護実態調査、公益社団法人日本看護協会広報部。ホームページ。http://www.nurse.or.jp/ (参照2017-4-20)

- 2) 荒木登茂子, 看護師の職場ストレス. 福岡医学誌 2013; 104: 27-33.
- 3) 社会人基礎力. 経済産業省ホームページ. <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> (参照2017-4-20)
- 4) 田端五月, 脇田美穂子, 児玉真利子. 新人看護師の「社会人基礎力」の現状と育成課題に関する研究. 日本看護学会論文集 (看護教育) 2015; 45: 270-273.
- 5) 福谷洋子, 大草智子. 新人研修見直しの視点求める看護師は育っているか 看護師としての成長を支援する「社会人基礎力評価」を導入した新人教育. 看護展望 2014; 39: 0349-0356.
- 6) 岡部清美, 高橋永子. 新卒看護師の社会人基礎力に関する研究 看護師養成機関別の特徴. インターナショナルNursing Care Research 2014; 13: 125-133.
- 7) 箕浦とき子, 高橋 恵. 看護職としての社会人基礎力の育て方. 日本看護協会出版会, 東京, 2012: 90-91.
- 8) 北島洋子, 細田泰子, 星 和美. 看護系大学生の社会人基礎力の構成要素と属性による相違の検討. 大阪府立大学看護学部紀要 2011; 17: 13-23.
- 9) 上妻瑞江, 安坂裕子, 山中克己, 他. 看護学生の入学時における学科志望動機. *Nagoya Journal of Nutritional Sciences* 2015; 1: 99-108.
- 10) 室津史子, 重本津多子, 今村美幸, 他. 看護学生の看護師に対するイメージおよびキャリアコミットメント. ヒューマンケア研究学会誌. 2014; 5: 37-44.
- 11) コミュニケーション行動の変化. 平成23年版情報通信白書. 総務省ホームページ. <http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/> (参照2017-9-18)

Evaluation of Support Training to Improve New Nurses' Fundamentals

Junko YAMASHITA

Nursing Department of Yamaguchi University Hospital, 1-1-1 Minami Kogushi, Ube, Yamaguchi 755-8505, Japan

SUMMARY

Nursing Department A has introduced a program (support training) into collective education with the purpose of improving new nurses' fundamentals.

Those who trained and their preceptors were defined as an intervention group, while those who did not and their preceptors were defined as a non-intervention group. Using a custom-tailored scale of fundamentals, self-assessment and assessment by others were compared and examined through statistical methods.

According to the two groups' self-assessments, the intervention group scored higher than the non-intervention group in all categories. Support training enhanced ability to approach, executive ability, creativity, communication skills, listening ability, flexibility, situational judgment and stress control, as evidenced by the results which showed significant differences. Through a chronological survey, it was found that scores increased in all categories of the intervention group's self-assessment.

However, according to the two groups' assessment by others, the intervention group scored lower than the non-intervention group in all categories. Among these, ability to approach, executive ability and flexibility showed significant differences.

Therefore, the suggestion is that those who took support training felt its effectiveness, but the preceptors did not. Independence scored highest and communication skills scored lowest in all cases, highlighting the correlating strengths and weaknesses of new nurses.

