

新卒看護師を対象にしたエンパワーメントプログラムの検討："仲間"をキーワードにした入職時研修の試み

著者	前田, ひとみ, 山田, 美幸, 津田, 紀子, 加瀬田, 暢子, 久保, 江里, 澤田, 道子, 幸, 史子, 山本, 治美, 右田, 香魚子, 工藤, 祝子, 高村, 寿子
雑誌名	日本看護学会論文集：看護管理
巻	37
ページ	285-287
発行年	2007-04
URL	http://hdl.handle.net/2298/9165

新卒看護師を対象にしたエンパワーメントプログラムの検討

－ “仲間” をキーワードにした入職時研修の試み－

前田ひとみ¹⁾、山田美幸¹⁾、津田紀子¹⁾、加瀬田暢子¹⁾、久保江里²⁾、澤田道子³⁾、幸史子³⁾、山本治美³⁾、右田香魚子³⁾、工藤祝子⁴⁾、高村寿子⁵⁾

1) 宮崎大学医学部看護学科、2) 宮崎大学大学院医学系研究科看護学専攻、3) 熊本大学医学部附属病院、4) 自治医科大学附属病院、5) 自治医科大学看護学部

キーワード：新卒看護師、仲間、エンパワーメント、入職時研修

I. 緒言

医療現場では新卒看護師の離職率の高さが問題となっている。我々はパワーレスになった人が自らをコントロールしていく力を取り戻す過程（エンパワーメント）に注目した新卒看護師への支援プログラムの開発に取り組んでいる。

新卒看護師にとって仲間は重要な支えであり、エンパワーメントにおいても“仲間”“自己への信頼”は重要なキーワードである。そこで新人教育研修として“仲間作り”と自己理解を目標に構成的グループ・エンカウンター（Structured Group Encounter、以後 SGE と略す）を取り入れたプログラム（エンパワーメントプログラム）を作成した。エンカウンターとは「出会い」を意味し、構成されたエクササイズによる心とこころのふれあいや本音と本音の交流によって、①自己覚知②自己開示③自己主張④他者受容⑤信頼感⑥役割遂行を体験することができるといわれる¹⁾。

本研究は作成した新卒看護師のエンパワーメントプログラムによる入職時モデル研修に対する受講者の評価からプログラムを検討することを目的とした。

II. 研究方法

1. 対象者と実施時期

モデル研修は2つの大学病院の平成18年4月就職者の内、平成18年3月に看護系の教育機関を卒業した150名を対象に実施した。実施時期を検討するために、2施設の研修時期を就職直後と夜勤が開始される5月末に分けて実施し、それぞれを直後群（受講生69名）と2ヶ月群（受講生81名）として比較した。

2. 研修目標と内容

研修目標と内容は表1に示したとおりであり、このプログラムにそってモデル研修を実施した。

3. 調査の内容と方法

モデル研修実施前に基本属性、抑うつ状態（CES-D）自己評価尺度、自尊感情（SE）尺度などを加えた自記式質問紙調査を行った。モデル研修の評価は、R. Hoste の開発した教育評価スケールである25 Semantic Differential Questionnaire（以下 SDQ）²⁾³⁾から20項目

を抽出した形容詞対 (20SDQ) に理解度、参加度などを加えた自記式質問紙によって行った。また研修に対する感想や意見も記述してもらった。

倫理的配慮として、モデル研修の最初に本研修はプログラム開発を目的とした研究の一環として行うことを説明し、協力を求めた。そして研修途中で同意が得られないと感じた場合は研修への参加をやめる権利があること、参加拒否による不利益はないことを説明した。質問紙は無記名とし、質問紙の最初に研究使用に関する同意の有無を記してもらい、研修終了後に回収ボックスに入れてもらった。

4. 解析方法

CES-D 尺度は選択肢毎に 0~3 点を、また SE 尺度は 1~4 点を配点して、総得点を算出した。20SDQ は点数が高いほど肯定的であるように 1~7 点を配点し、因子分析を行った。2 群間の違いを比較するために、統計学的解析として CES-D 尺度得点、SE 尺度得点、20SDQ の点数については、 t 検定、 χ^2 検定、Mann-Whitney の U 検定を統計ソフト SPSS11.0J を用いて行った。

自由記述については研究者間で意味を検討し、内容が類似しているものをまとめて分類した。

III. 結果

調査票の回収数(率)は直後群が研修前 67 名 (97.1%)、研修後 69 名 (100%)、2 ヶ月群が研修前 81 名 (100%)、研修後 80 名 (98.8%) であった。

1. 属性

男性は直後群が 7 名 (10.4%)、2 ヶ月群が 3 名 (3.7%) であった。年齢は直後群が 21~34 歳、2 ヶ月群は 20 歳~31 歳であったが、20~23 歳が直後群 61 名 (91.0%)、2 ヶ月群は 76 名 (93.8%) で、ほとんどが 20~23 歳であった。

2. 対象者の CES-D 尺度得点と SE 尺度得点の関係について

抑うつ尺度である CES-D 尺度得点は 16 点以上が要スクリーニングと判断される。16 点以上は直後群が 39 名 (58.2%)、2 ヶ月群は 73 名 (91.3%) であり、2 ヶ月群の方が有意に多かった ($\chi^2=21.943$, $p<0.001$)。

SE 尺度得点の平均±標準偏差は直後群が 23.9 ± 6.3 点、2 ヶ月群が 21.4 ± 4.4 点であり、直後群の方が有意に高かった ($t=2.840$, $p<0.01$)。

CES-D 尺度と SE 尺度との関連をみると、全対象者 ($r=-0.681$, $p<0.001$) ならびに両群 (直後群 ; $r=-0.732$, $p<0.001$, 2 ヶ月群 ; $r=-0.572$, $p<0.001$) とともに負の相関が見られた。

3. モデル研修の評価

1) モデル研修の意義について

研修の講義・演習に対しては全体の 7 割が「今後、仲間との交流に役立ちそうである」と回答していた。研修の理解度や参加度については直後群の方が“できた”と回答した人の割合が高かった。

研修に対する感想として 5 項目の中から 1 項目のみ選択してもらった結果、直後群も 2 ヶ月群もリフレッシュになったが最も多かったが、「内容を受け入れられなかった」「許容量を超えていた」と回答した人もいた(図 1)。

2) 20SDQ による評価 (表 2)

20SDQ は形容詞対に対し 4 点をどちらでもないとして、点数が高いほど肯定的であるように配点してある。20SDQ の中央値は直後群が全て 4 点または 5 点であり、2 ヶ月群は全項目が 4 点であった。

次に 20SDQ を主因子法で因子分析を行った結果、3 因子が抽出された。第 1 因子は貴重な、重要な、興味深い、満足等の項目が含まれていたことから「興味深く、有益」と命名し、第 2 因子は創造的な、刺激的な、能動的等の項目が含まれていたことから「刺激的で創造的」と命名した。また、第 3 因子は明確な、やさしいという項目が含まれていたため「わかりやすい」と命名した。

各因子別の得点を比較した結果、直後群の方が 2 ヶ月群よりも第 1 因子と第 2 因子が高得点であり、両因子ともに Mann-Whitney の U 検定において有意な差が見られた(第 1 因子; $z=-3.904$, $p<0.001$, 第 2 因子; $z=-3.712$, $p<0.001$)。

4. 自由記載による感想の分析 (表 3)

モデル研修に対する感想や意見を自由に記載してもらった。その結果、「友達が増えて嬉しかった」「支えとなる同僚の多さを実感できた」といった“仲間作り”の目標が達成されたことを示す意見や「安心感を持つことができた」「人との接し方に少し自信がついた」といったエンパワーメントの基盤になるものが示された。

その一方で、「時間が長く疲れた」「やらされている感じがした」「研修内容が伝わらなかった」といった意見も記述されていた。

5. 考察

抑うつ尺度の結果、新卒看護師の入職直後群は 58.2%の者が要スクリーニングと言われる 16 点以上を示したが、短大生を対象とした調査で 60.1%が 16 点以上であった⁴⁾というように、思春期や青年期を対象集団とした場合 16 点を基準とすると半数が抑うつに入ってしまうといわれる。このことから今回の入職時の 16 点以上の者の割合は特別に高いとはいえないと判断できる。しかし、2 ヶ月群は 91.3%が 16 点以上を示したことから、就職直後より 2 ヶ月後のほうが抑うつ傾向にある人の割合が増えることが予測される。また両群ともに CES-D 尺度と SE 尺度には負の相関が見られたことから、新卒看護師の抑うつ状態と自尊感情には関連があるといえる。

20SDQ による各因子別の得点の結果、第 1 因子の「興味深く、有益」、第 2 因子の「刺激的で創造的」の 2 因子ともに直後群の方が高得点であり、有意な差が見られた。このことから、“仲間作り”をキーワードとした本研修プログラムは就職直後の方が興味を惹く内容であったといえる。ただし、両群共にリフレッシュになったと回答した人が最も多かったことから、どちらの時期でも気分転換が図られたと考える。

本プログラムは SGE を取り入れていることから、講義形式の研修とは異なり、研修参加者にさまざまな活動が求められる。そのため苦手意識を持つ人がいることも示された。SGE のエクササイズを実施する際には受け手の心の準備状況や防衛機制を把握しておかなければ、心のダメージやエクササイズへの抵抗が発生することがある。これらを解消するためにはエクササイズを提供する側はそれぞれのエクササイズの意味づけを把握して、心の防衛機制を徐々に解除していくようなエクササイズの内容と順序の精選が必要である⁵⁾。感想から今回の研修は時間的にも長かったことから、時間配分や受講者の疲労度に対する細かな気配りがさらに必要であることも示唆された。SGE を取り入れたプログラムを実施する際には研修提供者はエクササイズの運営上の留意点などについて理解しておくことが重要である⁶⁾といえる。

V. 結語

今回“仲間作り”と“自己理解”をキーワードとして作成した新卒看護師のエンパワメントプログラムによる研修を実施した。受講者の評価から、本研修は新卒看護師の仲間作りや気分転換に効果的であったといえる。就職直後の方が興味深く感じられる内容であったと判断できる結果であったことから、時期に応じた内容の検討が必要であることが示された。

謝辞

本研究にご協力頂きました新卒看護師の皆様に心から感謝致します。なお、本研究は平成 18 年度科学研究費補助金（基盤研究（B）課題番号 17390571）によって実施した。

- 1) 國分康孝著：エンカウンター 心とこころのふれあい，誠信書房，11-14，1981
- 2) Hoste R. :Course Appraisal Using Semantic Differential Scales, Educational Studies, 7(3), 151-163, 1981
- 3) 澁谷幸, 中田康夫, 田村由美, 他：模擬患者を導入したコミュニケーション演習の意義－学生の受け止めに対する分析をとおして－, 看護教育, 46(7), 574-579, 2005
- 4) 小林幸太, 小林玲子, 久保清香, 他：抑うつ症状とその関連要因についての検討 北海道内の一短期大学における調査から, 日本公衆衛生雑誌, 52(1), 55-65, 2005
- 5) 前掲書1) 63-68
- 6) 前掲書1) 68-72

表 1 入職時モデル研修のプログラム

テーマ	ーこれからよろしく！！仲間ってすてきだねー		
目 標	1 新人ナース同士の仲間意識を高め、信頼関係を築きましょう 2 自分自身のことを深く見つめてみましょう		
プログラム			
8 : 30	プログラムの説明	13 : 00	自分自身の力を信じよう！
9 : 00	アイスブレイク	14 : 00	私のライフライン
10 : 00	私たちここが似ているね	14 : 50	感情の種類
10 : 30	仲間とは？	15 : 45	まとめ
11 : 00	私の憧れの人	16 : 00	アンケート記入

網掛け文字：エクササイズ 黒文字：講義

表 2 主因子法（バリマックス回転法）による 20SDQ の因子構造

因子名	項目	各因子の因子負荷量			中央値	
		第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子	直後群	2 ヶ月群
1 興味深く、有益	貴重な	0.813	0.342	0.33	5	4
	有用な	0.806	0.269	0.259	5	4
	よい	0.799	0.281	0.356	5	4
	大好きな	0.671	0.195	0.500	4	4
	重要な	0.669	0.417	0.364	5	4
	興味深い	0.660	0.526	0.262	5	4
	実践的な	0.590	0.447	0.190	5	4
	満足な	0.566	0.362	0.533	5	4
	適切な	0.562	0.439	0.452	5	4
	楽観的な	0.460	0.350	0.267	4	4
2 刺激的で創造的	創造的な	0.304	0.760	0.146	5	4
	深い	0.207	0.700	0.183	5	4
	刺激的な	0.379	0.652	0.092	5	4
	能動的な	0.214	0.629	0.360	5	4
	首尾一貫した	0.324	0.400	0.391	4	4
3 わかりやすい	自由な	0.127	0.428	0.793	4	4
	明確な	0.390	0.306	0.712	4	4
	易しい	0.189	0.018	0.528	4	4
	説得力のある	0.470	0.498	0.506	5	4
	速い	0.254	0.110	0.431	4	4
	α 係数	0.941	0.834	0.735		
	寄与率 (%)	26.984	19.945	17.753		
	累積寄与率 (%)	26.984	46.930	64.682		

表3 研修に対する意見・感想（自由記載）

肯定的な意見	否定的な意見
友達が増えて嬉しかった 多くの人と話すいい時間になった 患者と接する時などに活かしたい 仲間を大切にしていきたいと感じた 安心感を持つことができた リフレッシュになった 人との接し方に少し自信がついた 人と接する楽しさを実感できた 支えとなる同僚の多さを実感できた	時間が長く疲れた 質問に対する答えが誘導的であった 質問の意味がよくわからなかった やらされている感じがした もう少し自分のペースで考えたかった 研修の意図がわかりづらかった 進行がわかりにくかった 研修内容がつまらなかった

（直後群と2ヶ月群の意見・感想をまとめた）