



# 新人看護師の 離職防止プログラム

—エンパワメントを引き出す「仲間づくり」研修—

新人看護師の離職防止策の多くは、新人にかかわるスタッフがいかにその成長を支えるかという視点で取り組まれており、指導側の意識改革やマンパワーに頼らざるを得ない。そこでいま、新人自身も持っている能力を引き出す視点への転換が求められている。

ここでは、新人が、①組織のなかで自らをコントロールしていく力（エンパワメント）をはぐくむ過程への支援、②達成感を得ることによる仕事への継続意識の向上をねらいとして開発された研修プログラムの内容と成果を紹介する。

## 新人看護師の離職を防止する エンパワメントプログラムの開発

まえだ 前田ひとみ<sup>1)</sup>    かげやまたかゆき 影山隆之<sup>2)</sup>    つだのりこ 津田紀子<sup>3)</sup>  
たかむらひさこ 高村寿子<sup>4)</sup>    やまだみゆき 山田美幸<sup>5)</sup>    かせだのぶこ 加瀬田暢子<sup>5)</sup>    まつざきいちよう 松崎一葉<sup>6)</sup>

<sup>1)</sup> 熊本大学医学部保健学科・教授    <sup>2)</sup> 大分県立看護科学大学専門看護科学講座・教授    <sup>3)</sup> 前宮崎大学医学部看護学科・教授    <sup>4)</sup> 自治医科大学看護学部・教授    <sup>5)</sup> 宮崎大学医学部看護学科・助教    <sup>6)</sup> 筑波大学大学院人間総合科学研究科・准教授

### 青年期にある新卒看護師にとっての仲間とは

看護職として就職する20歳前後の青年期は、職業選択とその準備の時期にあたる。自分自身の人生の目標を見出し、その目標を実現する力を獲得することが必要であるが、情緒的には非常に不安定な時期である。看護職を自分の生涯の職業として選択し就職しても、現実の医療現場のなかで求められる実践能力と本人の実践能力とのギャップから、パワーレス状態に陥り離

職する新卒看護師も少なくない。日本看護協会の2005年の調査<sup>1)</sup>では1年未満で離職した新卒看護師の割合は9.3%であったことが報告されている。この状況に対して、多くの医療施設が新卒看護師の実践能力を育成するための看護技術教育やプリセプター制度を導入して対応している。

#### 1. “仲間”の共感に注目した研修の開発

新卒看護師にとって仕事を続けるうえでの一

番の支えとなるのは同じ部署の同期の同僚の励ましであることが示されている<sup>1)</sup>。しかし、これらに焦点を合わせた教育プログラムの報告は少ない。悩みや迷いを抱えた人々にとって仲間は重要な意味をもつ。共通の価値観や課題をもった“仲間”による共感・支持はピアカウンセリングとも呼ばれ、一方的な価値観による対応とは異なり、“仲間”への寄り添いをとおして、自己理解、他者理解が深まることにより、よりよい人間関係の形成がもたらされる。現在、ピアカウンセリングは健康教育の新たな手法として保健医療福祉のさまざまな領域で取り入れられ、成果をあげている。そこで、われわれは共通の価値観や課題をもった“仲間”の共感・支持に注目し、パワーレスになった新卒看護職者が“仲間”と共に自らをコントロールしていく力を取り戻す（エンパワーメント）ための支援プログラムを開発できないかと考えた。この報告は、平成17～19年度科学研究費補助金 基盤研究（B）「医療者のエンパワーメントとメン

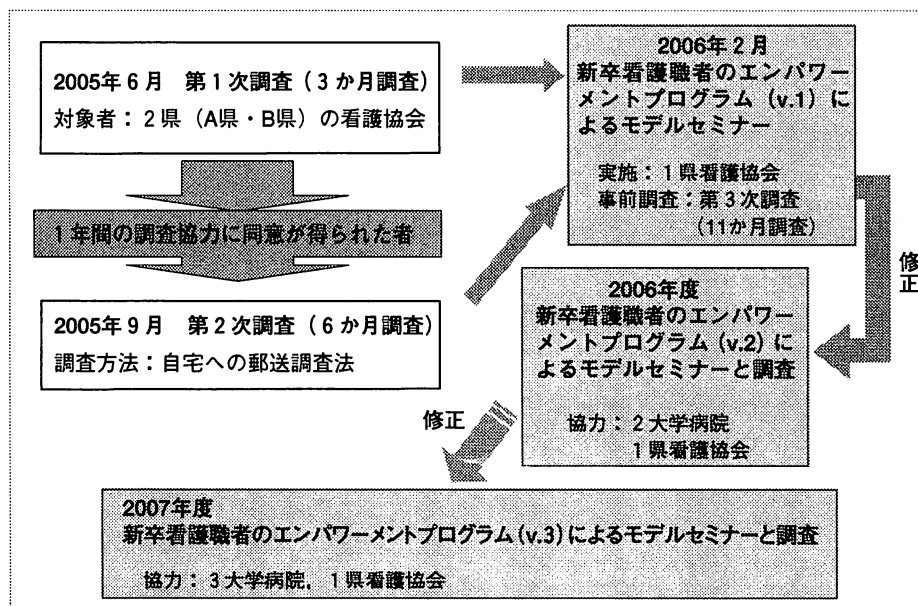
タルヘルスに関する研究；新卒看護職者の自己効力感を高めるプログラムの開発」の一部をまとめたものである。

## 2. 研究のプロセス

有益な支援プログラムの開発にあたっては、まず対象者の特性やニーズを把握する必要がある。そこで、看護学研究者に加え健康教育や職業性ストレス研究者と共にプロジェクトを組み、図1に示したようなプロセスで新卒看護師の社会心理的特性の把握に有効なアセスメントツールの開発を行いながら、エンパワーメントプログラムの作成に取り組んでいる。ここでは、職業性ストレスに関するアセスメントツールなどを用いて明らかになった新卒看護職者の社会心理的特性と、この結果をもとにしたエンパワーメントプログラムの一部を紹介する。

なお、本文中で用いる新卒看護師とは就職年の3月に看護系の学校を卒業した看護師を意味し、新人看護師とは職場に新しく就職した看護

図1●本研究のプロセス



師であり看護師経験者も含まれる。

## 新人看護師の社会心理的特性

2005年度は新卒看護職者の社会心理的特性を把握することを主な目標として、2県の看護協会に調査を依頼した。リアリティショックは就職後3～4か月頃までが問題を生じやすい危機的な時期であることが指摘されており、就職後6～10か月で徐々に回復に向かうといわれている<sup>2)</sup>。そこで6月に実施された看護協会主催の新人看護師研修の受講者を対象に、コーピング特性簡易尺度、職業性ストレス簡易尺度、自尊感情尺度、抑うつ自己評価尺度(CES-D)、Locus of Control尺度、General Health Questionnaire 30項目版(GHQ-30)などの尺度を用いた質問紙調査を行った。

### 1. 調査に使用した尺度

#### ①コーピング特性簡易尺度

コーピング特性簡易尺度は“ふだん困ったことや悩みに出会ったときの対処行動”について6つの尺度から構成されており、問題中心型対処としての「積極的問題の解決」「問題解決のための相談」、情動中心型対処の「気分転換」「他者への情動発散」「視点の転換」、逃避型対処としての「抑制と回避」の6つの特性を評価する<sup>3)</sup>。

#### ②職業性ストレス簡易尺度

職業性ストレス簡易尺度は、業務の「量的負荷」「質的負荷」「対人関係の困難」という3種の職場のストレス要因と「裁量度」「同僚上司の支援」「達成感」という3種のストレス緩衝要因に関する尺度から構成されている<sup>4)</sup>。

#### ③自尊感情尺度

自尊感情尺度は、個人が自己を価値あるものとするか否かの感情を測定するもので、高得点は

ど高い自尊感情を表し、青年期集団の平均は約25点といわれる<sup>5)</sup>。

#### ④CES-D

CES-Dは抑うつ状態のスクリーニング・テストとして開発されたもので、高得点ほど抑うつ度が高いことを示し、一般には16点以上を高抑うつ群と判定する<sup>6)</sup>。

#### ⑤Locus of Control尺度

Locus of Control尺度は、成功や満足は自分の行動によってもたらされると認知しているのか(内的統制)、それとも自分の行動とは独立に生じると認知しているのか(外的統制)を測定する尺度である。今回用いた尺度は鎌原<sup>7)</sup>によるもので、点数が高いほど内的統制傾向が高いことを表す。外的統制傾向と抑うつ度は相関するという報告がある。

#### ⑥GHQ-30

GHQ-30は全般的な精神的不調感を評価する質問紙で、6点以上(一般に高得点を示す青年期集団では13点以上ともいわれる)は精神の健康に問題あることが疑われる<sup>8)</sup>。

### 2. 結果分析から明らかになった心理特性

#### ①新人看護師のストレス状況

新人看護師335名の就職後3か月の分析結果では、自尊感情得点の平均は $21.5 \pm 5.1$ 点と一般青年期層に比べ低く、職業性ストレスについてはストレス要因すべてが一般勤労者に比べて高い反面、裁量度が低くなっていた。コーピング特性は一般勤労者に比べて“原因を調べ解決しようとする”などの積極的問題解決が低かった。GHQ得点については平均が $13.6 \pm 6.2$ で、精神健康に問題ありとされる6点以上が<sup>8)</sup>88.4%、13点以上は57.0%に達していた。また、CES-Dが16点以上の人の割合も75.5%ときわめて高かった。

## ②各尺度間の関連

各尺度間の関連について解析した結果、自尊感情得点とGHQ得点や抑うつリスクには強い負の相関がみられた。また職場ストレスとして業務の「質的負荷」を強く感じている人や、「達成感」や「裁量度」が低い人は、自尊感情が低いことがわかった。

GHQ得点には業務の「質的負荷」が強く関連しており、次いで「達成感」が低くなると精神健康度は低くなっていた。また男女別に分析した結果、女性は「人間関係」が悪くなるとともに精神健康度が低くなっており、コーピング特性もGHQ得点と関連していた。

## ③職場ストレスへの対処

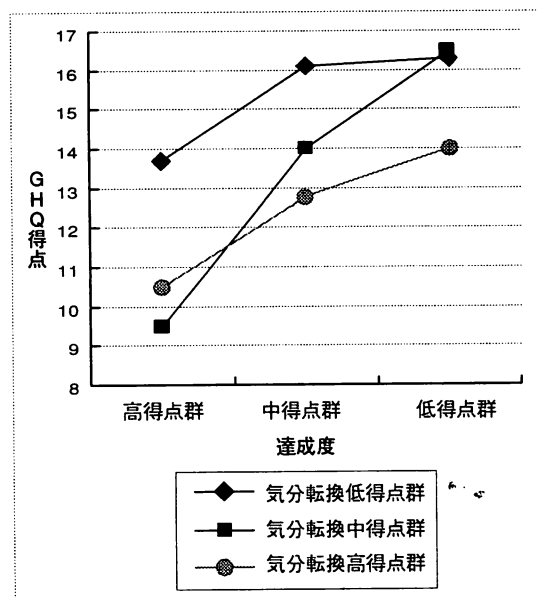
新人看護師の問題へのコーピング特性と精神健康度との関係から、職場ストレスへの対処として「抑制と回避」に頼らずに、「視点の転換」や「気分転換」を図ることが精神健康を維持するために有効であることが示唆された。また、図2に示したように、達成感が低すぎると、少々の気分転換ではGHQ得点の維持に有効に働かない可能性があることが示された。

## ④抑うつリスク

抑うつリスクについては、自尊感情のほか内的統制感、コーピング特性の「視点の転換」と関連しており、特に新卒看護師の特徴として「積極的問題の解決」志向が強いと抑うつリスクが高くなることが示された。

この結果から、新卒看護師はわからないことやできないことがたくさんあり、その原因や問題を自分で解決しようと積極的に対応しても解決できないことが多く、自尊感情が低くなり、抑うつ傾向が強くなることが推測される。さらに仕事との関係で解析すると、業務の量的負荷や人間関係のストレスを多く感じている新人看護師は抑うつ度が高くなるが、同僚・上司の支

図2 ●「達成度」得点別対処行動としての「気分転換」による精神健康度の違い



援を多く感じている新人看護師は抑うつ度が低いことがわかった。また新卒看護師の特徴的な傾向として、裁量度が抑うつとは関連していなかった。このことは、まだ就職後3か月後の状況では仕事を覚えることが精一杯で、裁量度を問うところまで到達していないことが影響していると推測できる。

これらの結果から就職後3か月目の新人看護師のキーワードとして、「自尊感情」「気分転換」「達成感」「人間関係」が浮かび上がってきた。

## エンパワーメントプログラムの作成プロセス

エンパワーメント (empowerment) という言葉は学問領域によってさまざまな定義がなされているが、ヘルスプロモーションの一つの特徴として、個人や集団が自らの潜在能力を信じて自己の状況や環境を統御 (コントロール) していく力を獲得していくプロセスであるといえ

るであろう。

### 1. プログラム開発の背景

2005年度の6月に実施された看護協会主催の新人看護師研修の受講者を対象とした調査の際、1年間の調査協力を依頼して同意が得られた人を対象に、9月に調査を実施した。その結果、ストレス要因として理想と現実のギャップ、力量不足、対人関係の困難が多くあげられた一方で、患者とのかかわりから得られた喜びが仕事の継続につながっていることが示された。

これらの結果から、われわれは新卒看護師がエンパワーメントして専門職業人としてのキャリアアップを図るためには、実践能力の育成とともに良好な人間関係を保ちながら、仕事に対する達成感を感じられることが重要であると考えた。このことがひいては早期離職予防につながるのではないかと考え、新卒看護師にとって重要な支えとなる「仲間」と「喜び」「自己理解」「対人関係」「リフレッシュ」を目的とした新人研修プログラムの作成に取りかかった。

### 2. プログラムの構成要素

「自己理解」「対人関係」を深めるために、構成的グループ・エンカウンター (Structured Group Encounter; 以下SGE) とリフレクションを取り入れた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心の触れ合いや本音と本音の感情の交流によって、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<sup>9)</sup>。リフレクションは反省、内省、省察、熟考、振り返りなどと訳され、「行為のなかの反省 (reflection-in-action)」や「行為についての反省 (reflection-on-action)」といった自己の行為

の振り返りによって自己に気づき、看護師の自己成長が促されるといわれる<sup>10)</sup>。

### 3. プログラムの有効性の検討

#### ①第1段階 (9月実施)

このプログラムが新卒看護師にとって意味があるものか否かを調べるために、6月の調査時にモデルセミナーへの参加者を募り、参加の同意が得られた人のみを対象とした4時間の「リフレッシュセミナー」を9月に実施した。セミナー終了後に実施したグループフォーカスタビュアーから、セミナーの有効性や必要性が示され、「いろいろな職場の人たちと話をしたい」、「可能なら施設外、たとえば看護協会などで実施してほしい」という要望が出された。そこで調査対象者のフォローアップとして、表に示し

表●2005年度モデル研修プログラム

テーマ	新人ナースのためのリフレッシュクラブ
ねらい	1. 仲間との交流のなかで心のリフレッシュを図り、自尊感情を高める 2. 仲間とのかかわりのなかで自分自身を見つめ自己理解を深め、自分らしさを表現できる 3. 自分自身が生き生きと生きていくための、やる気と夢を見出すことができる
時間	プログラム
9:00~	受付
10:00~	本プログラムの主旨説明
10:30~	再会の喜び
11:05~	私たち、ここが似ているね
11:30~	私の好きなもの
12:00~	昼食
13:00~	Let's Walk
13:15~	あなたって素敵よ!
13:45~	セルフエスティームとは 心を開いてみよう! ジョハリの窓*
14:15~	今までの私、これからの私
15:45~	クロージング

\*ジョハリの窓：心理学者のジョセフ・ルフト (Joseph Luft) とハリー・インガム (Harry Ingham) が発表した「対人関係における気づきのグラフモデル」。2人の名前を組み合わせ「ジョハリの窓」と呼ばれる。

たような5時間の研修プログラムを作成して宮崎県看護協会に研修を依頼し、2月に実施した。

#### ②第2段階（2月実施）

2月の研修には100名の参加があり、6月と同じ内容の社会心理的特性尺度調査とセミナーの感想を調査した。その結果、受講者のストレス要因としては対人関係の困難が最も多く、ストレスの緩和要因としては達成感が重要であることが示された。セミナー受講後には解決の糸口が見つけられたと20%の人が回答しており、自己理解や他者理解が深まったという感想が多かった。しかし他者に心を開くことが苦手な人もいたことから、研修の実施方法や内容の検討がさらに必要であることが示された。これらの結果をもとに、作成したプログラムについて院内研修としての有効性と施設外での研修の有効性を調べるために、2つの病院と1県の看護協会に研修の実施を依頼し、2006年に実施した。これらの具体的な内容については、次の実施例のなかで詳しく紹介する。

#### 引用・参考文献

- 1) 日本看護協会、2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策ワーキンググループ：2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書、2006。
- 2) 水田真由美：新卒看護師の職場適応に関する研究；リアリティショックと回復に影響する要因、日本看護研究学会誌、27（1）：91-99、2004。
- 3) 影山隆之・他：ストレス対処特性の簡易評価表の開発と産業精神看護学的応用に関する研究；平成14年度～平成16年度科学研究費補助金（基盤研究（C）（2））研究成果報告書、2005。
- 4) 錦戸典子・他：簡易質問紙による職業性ストレスの評価；情報処理企業男性従業員における抑うつ度との関連、産業精神保健、8：73-82、2000。
- 5) 遠藤辰雄：セルフエスティームの心理学；自己価値の探求、ナカニシヤ出版、1984。
- 6) 島悟・他：新しい抑うつ性自己評価尺度について、精神医学、27：717-723、1985。

- 7) 鎌原雅彦・他：Locus of Control尺度の作成と、信頼性、妥当性の検討、教育心理学研究、30（4）：302-307、1982。
- 8) 中川泰彬：日本版GHQ精神健康調査票の研究、心理測定ジャーナル、21（7）：2-7、1985。
- 9) 國分康孝：エンカウンター；心とこころのふれあい、誠心書房、1981。
- 10) サラ・バーンズ、クリス・バルマン：看護における反省的实践；専門的プラクティショナーの成長、ゆみる出版、2005。