

# 新人看護師の「ピアカウンセリング研修」実施の試み

ゆき ふみ こ \*1) 幸 史 子 \*1) ひがし きぬ こ \*1) 東 絹 子 \*1) やまもと はる み \*1) 山本治美 \*1)  
 さわだ みち こ \*2) 澤田道子 \*2) みぜ た か な こ \*3) 右田香魚子 \*3) まえだ ひとみ \*\* 前田ひとみ \*\*

\*熊本大学医学部附属病院（看護部教育委員会）、<sup>1)</sup> 看護師長、<sup>2)</sup> 教育担当副看護部長、<sup>3)</sup> 看護部長、\*\*熊本大学医学部保健学科・教授

## エンパワーメントプログラムとの出会い

### 1. 新人教育見直しの背景

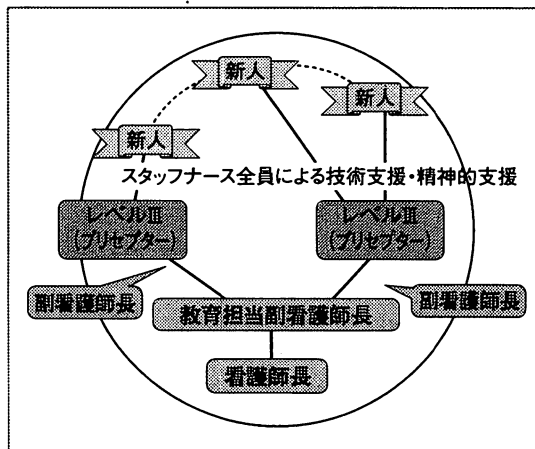
熊本大学医学部附属病院（以下、当院）看護部では、2004年度より目標管理を導入し、個人のキャリア開発支援の目的で臨床ラダー制度を導入した。その後、教育支援の方法として各ラダーのレベルに応じた集合教育を実施している。当院に就職を希望する看護師の多くが、その理由として、教育システムの充実をあげている。現在の新人看護師は、熊本大学医学部附属病院看護部式（以下、熊大式）プリセプターシッププログラム（図1）に沿って、集合教育とOJTを受ける体制になっている。新人看護師の集合教育は「基礎教育」として、選択性のラダー別研修とは違い、すべて必須の研修プログラムとなっている。

#### 熊本大学医学部附属病院の概要

(2007年3月現在)

病床数：843床  
 診療科：31科  
 職員数（うち看護師）：1,300人（600人）  
 平均在院日数：19.6日  
 平均病床稼働率：86.3%  
 1日平均外来患者数：1,223人

図1●熊大式プリセプターシッププログラム



これまで当院が受け入れてきた新人看護師数は毎年40～50人程度で、各部署に2～3人が配属される程度であった。しかし、2006年度における退職希望看護師の増加と、7対1看護加算を見越した看護師増員計画により約80人の受け入れが予定された。このため、看護部にとって2005年度は新人看護師の受け入れ体制の整備が重要課題の一つとなった。また、厚生労働省の「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」をもとに、チューターシップに重きを置いていたプリセプターシップの再検討も必要となり、教育委員会では2006年度に向けて教育の見直しを開始した。

## 2. 効果的なプリセプターシップのための 「仲間づくり」

新人看護師がリアリティショックをどのように乗り越えるかは、離職に大きな影響を与える。これまで当院では、新人看護師の良き相談相手として入職2年目の看護師がプリセプターとしてついていた。しかし、新人看護師の技術の未熟さや新人教育の責任をプリセプターが負っているという、プリセプターシップの解釈の誤解から、プリセプター・プリセプティーの双方が共倒れしてしまう状況であった。そこで厚生労働省の「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」を参考に、新人看護師のリアリティショックのほとんどが未熟な技術を習得することで乗り越えられるのではないかと考え、熊大式プリセプターシッププログラムを開発した。

このシステムでは、新人看護師同士が仲間意識を強くもち、お互いが助け合えるようになることが重要な鍵の1つとなる。何とか新人看護師のモチベーションを高める仲間の存在を意識できる方法はないものかと苦慮していたときに、「新人看護師のエンパワメントプログラム」に出会ったのだった。

### ピアカウンセリング研修の導入

#### 1. 導入のねらい

新人看護師が困難な出来事につづいたときに、そのストレスとどのように向き合いどのように乗り越えていくかは、指導者側の支援が重要となる。しかし、新人看護師が自分自身の内面を強めることで、ある程度は乗り越えていけるのではないだろうかと考えた。

新人看護師は、ピアカウンセリング (peer

counseling) 研修を通じて、つらいのは自分だけではない、つらい自分を支えてくれる仲間がいると実感し、自分がどうなりたいかを自覚できるようになる。このことが困難を乗り越える力を導くエネルギーになると考えた。また、2006年度の新人教育目標の一つに「新人看護師がその部署に配属されてよかった、あるいは、自分がこの部署で期待されていると実感できること」をあげており、目標到達に向け効果的であると考えた。

そこで、ピアカウンセリング研修全体の目標を以下の3項目とした。

- 1) 仲間との交流をとおして、心のリフレッシュをはかる。
- 2) 自己理解を深め、自分らしさを表現する。
- 3) 自分自身が生き生きと生きていくためのやる気を見出す。

#### 2. 研修の内容

研修の内容は表1を参照してもらいたい。プログラムそのものは年3回実施したが、前後に当院独自の企画として、これまで単独で実施していた「2か月研修」と「宿泊研修」をピアカウンセリング研修の一部として組み入れた。特に「2か月研修」では、自分たちの思いを仲間同士で率直に表出しようと「王様の耳はロバの耳」というグループワークを導入した。(この「王様の耳はロバの耳」は看護部のプログラムで、「新人看護師だけの空間を設け、そこで発言された内容は外には持ち出さないという約束をして、胸の内にたまっていることをみんなで吐き出そう」というもの。)

#### 3. 研修への評価

3回とも研修直後にアンケート調査を実施した。その結果の一部が、図2である。

まず<仲間との交流>で、「今後仲間との交

表1 ●ピアカウンセリング研修の概要

実施日	研修テーマ	研修目標	研修内容
4月8日 8:00~17:00	これからよろしく!! 仲間ってすてきだね (1回目)	1. 新人看護師同士の仲間意識を高め、信頼関係を築きましょう 2. 自分自身を深く見つめてみましょう	・アイスブレイク ・私の憧れの人 ・私たちここが似ているね ・仲間とは ・誕生日ならべ ・自分自身の力を信じよう ・私のライフライン ・感情の種類 ・仲間と共に生き生きと輝いていこう
6月10日 15:30~17:00	新人2か月研修	1. ピアカウンセリングによりリアリティショックを緩和する	グループワーク 「王様の耳はロバの耳」
10月5日~6日 (1泊2日)	新人宿泊研修 第1班(38名) (当院で企画)	1. 事例を振り返ることで自己の問題点に気づき、看護観を深める 2. 宿泊により親睦を深める	1. 看護のなかの気づき 2. 看護過程の展開 3. 団体行動と規律 方法: グループワーク オリエンテーリング
10月21日 8:00~17:00	お久しぶり! ねえ、あなたの夢を聞かせて (2回目)	1. 人間理解を深めるためのコミュニケーションについて考えてみましょう 2. 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しましょう	・オープニングエクササイズ 一再開の花束一 ・私の好きなもの ・人間理解の基本としての共感 ・私のよこびマップ ・私の夢を聞いてくれる? ・仲間と共に生き生きと
10月26日~27日 (1泊2日)	新人宿泊研修 第2班(35名) (当院で企画)	1. 事例を振り返ることで自己の問題点に気づき、看護観を深める 2. 宿泊により親睦を深める	1. 看護のなかの気づき 2. 看護過程の展開 3. 団体行動と規律 方法: グループワーク オリエンテーリング
2007年 1月27日 8:00~17:00	これからの私の目標 (3回目)	1. 仲間との話し合いをとおして、自分自身の人生観・価値観を深く見つめてみましょう 2. 1年間の振り返りから、自分自身の目標とやる気を見出しましょう	・オープニングエクササイズ 一山手線ゲーム一 ・Where are You? ・スリー・テン ・私の看護師物語 ・私へのポジティブストローク ・1年後の素敵な私へ

流に役立つか」という問いに対して、1回目、2回目は肯定的な意見が70%以上を占めていたが、3回目には半分に減少しており「どちらとも言えない」という中庸的な意見が1、2回目に比べ倍増している。これは1回目終了後に当院独自の2か月研修を実施したことが影響していると思われる。

この「2か月研修」は、新人看護師同士が自由に自分の思ったことを表出する場を提供し、

つらい経験やうれしい経験を仲間と共有できるように企画されており、1回目の研修効果を持続させているものと考えられる(表2)。また、2回目の研修前に半数の新人看護師が「宿泊研修」に参加しており、その経験が全体にプラスの効果として働いたのではないだろうか。

また、<研修後の感想>で注意を引くのは「許容オーバー」と「混乱」の項目である。どちらも2回目の研修では減少していた。しかし、

図2●ピアカウンセリング研修（3回）直後に実施したアンケート調査の結果

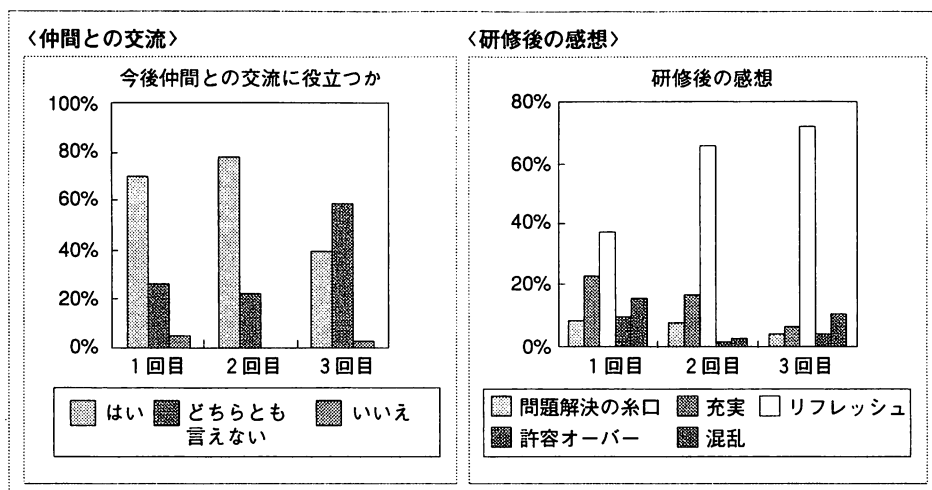


表2●ピアカウンセリング研修 1回目終了後の「2か月研修」で表れた言葉（一部）

	困ったこと、つらかったこと	うれしかったこと、よかったこと
人間関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>先輩看護師との意見の食い違い</li> <li>先輩看護師が怖い</li> <li>1回では覚えられないが、「前にしたでしょう」と言われると思うと聞きづらい</li> <li>「経験があること」と「できること」は同じだと思われる</li> <li>指導者によって言うことが違う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一生懸命に教えてくれる</li> <li>部署の雰囲気がよい</li> <li>部署が教育熱心だと感じる</li> <li>先輩が体調を気にかけてくれた</li> <li>先輩から励ましてもらった</li> <li>体調を崩して休んだとき、先輩から励ましの手紙をもらった</li> </ul>
業務関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>忙しい</li> <li>インシデントレポートを書いた</li> <li>ダブルチェックを先輩に頼みたいが忙しそうでなかなか頼めない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>失敗がなく1日の業務が終わった</li> <li>給料をもらった</li> <li>採血がうまくできた</li> </ul>
患者関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の知識がないと自覚したとき</li> <li>患者の急変や臨終に立ち会うのが怖い</li> <li>人工呼吸器をつけた患者を看るのが怖い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>患者さんが名前を覚えてくれた</li> <li>患者さんから「あなたが来ると元気が出る」と言われた</li> <li>患者さんから「ありがとう」と言われた</li> </ul>

3回目には増加しており、これは1回目と2回目に比べ、3回目の研修がより自己を見つめる内容であったことが影響していると考えられる。つまり、これまでの「仲間づくり」としてのゲームやグループワークの楽しい雰囲気から、看護師としての自己の内面に目を向ける内容に変わったため、一部の看護師の許容量を越え、かえって混乱したのではないかと考える。また、研修の間隔が空いたことや、2か月研修

のようなフォローアップの研修を組み込んでいなかったことも要因の一つかもしれない。

全体的にみると、新人看護師の離職要因となる「ストレス」とその軽減の鍵となる「仲間」の存在を意識できたと考える。しかしまだエンパワメントを取り戻すまでには至っておらず、今後もその過程を支援していく必要がある。



## 今後に向けて

今回はプログラム開発研究班の全面的な協力を得てピアカウンセリング研修を実施した。

研修後の新人看護師の様子から、「新人ナースのエンパワーメントプログラム」そのものだけでは、その効果は十分に発揮できないように思われる。年3回の研修の前後に当院独自の企画を導入することにより、研修効果の継続が得られたのではないだろうか。つまりその施設の

状況にあった方法で本プログラムを活用するには、導入時期や内容の検討はもちろんであるが、施設に合ったいくつかの支援プログラムが必要だと考える。

また「peer」の語源から考えると、本研修は新人だけでなく同じ立場の仲間としてプリセプターや中堅看護師、管理者にも応用できると考える。「新人ナースのエンパワーメントプログラム」のさらなる充実を期待したい。