

新卒看護職者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 —

キーワード：新卒看護職者，仲間，エンパワーメント，早期離職防止

○前田ひとみ、山田美幸、津田紀子、加瀬田暢子、久保江里（宮崎大学医学部看護学科）
澤田道子、幸史子、山本治美、右田香魚子（熊本大学医学部附属病院）
工藤祝子（自治医科大学附属病院）、高村寿子（自治医科大学看護学部）

【目的】希望を持って就職したにも関わらず、職業性ストレスによって離職する新卒看護師が増えている。そこで各施設でプリセプター制の導入や実践能力を目標とした新卒看護師の教育プログラムが取り入れられるようになってきた。我々は離職予防対策として新卒看護職者が組織の中で自らをコントロールしていく力（エンパワーメント）を取り戻す過程を支援するプログラム開発を目指して、“仲間”をキーワードとしたモデル研修を実施した。本研究はこのモデル研修に対する評価を行い、今後の課題を探ることを目的とした。

【方法】A病院の新卒看護師69名とB病院の新卒看護師81名を対象とした。実施したモデル研修は“仲間”をキーワードに「新人ナース同士の仲間意識を高める」「仲間との関わりの中で自分自身を見つめ自己理解を深める」ことを目標に、エンカウンター、リフレクションの概念を取り入れてプログラムを作成した。研修はA病院が4月の入職直後、B病院は5月末に実施し、研修に要した時間は6時間であった。

研修前に属性にCES-D尺度や自尊感情尺度(SE)などを加えた自記式質問紙調査を行い、研修後は渋谷らの25SDQから20項目を抽出したもの(20SDQ)に自由記載を加えた評価票によって調査した。

倫理的配慮として、最初に研修の主旨とプログラム開発を目的とした研究の一環であることを説明して協力を求めた。研修途中で協力できないと感じた場合は研修参加をやめる権利があることを説明した。質問紙調査は無記名にし、質問紙の最初に同意の有無を記し、研修終了後に回収ボックスに入れてもらった。

20SDQの分析は7段階評定として因子分析を行い、統計学的解析は統計ソフトSPSS 11.0Jを用いた。

【結果並びに考察】調査票の回収はA病院が研修前67名(97.1%)、研修後が69名(100%)、B病院が研修前81名(100%)、研修後は80名(98.8%)であった。

A病院は男性7名(10.4%)で20~23歳が61名(91.0%)、B病院は男性3名(3.7%)で20~23歳が76名(93.8%)であった。

CES-Dの要スクリーニング者はA病院46名(66.7%)で、B病院73名(90.1%)であった。両病院ともにCES-D得点とSE得点には負の相関が見られたことから、新卒看護師の自尊感情と抑うつ状態は関連することがわかった。

プログラムの評価として、「講義・グループ演習を理解できた」が75.8%、「グループ演習へ積極的に参加できた」は81.2%、「仲間との交流に役立ちそう」は68.4%であった。そして20SDQの中央値は両病院ともに3点以下はなかったことから、今回のプログラムについては概ね肯定的にとらえられているといえる。

因子分析の結果「興味深く、有益」(第1因子)、「刺激的で創造的」(第2因子)「わかりやすい」(第3因子)の3因子が抽出され、A病院の方がB病院よりも第1因子得点と第2因子得点の平均点が有意に高かったことから、今回のプログラムは入職直後の方が興味を惹く内容であることが推測される。このことから開催時期を考慮した項目の選択が重要であるといえる。

今回の研修は「ふれあい」と「自己発見」を通して参加者の行動変容を目標とする構成的エンカウンターエクササイズを含んだため、講義形式の研修とは異なった。「混乱して、学習内容を受け入れられなかった」と回答した人が20.8%で、「学習内容が多く、許容量を超えていた」が11.4%であったことから、内容をより精選していくことが今後の課題として示された。