

# インタビュー調査結果より

新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究成果より

—ガイドラインに沿った研修を行う上での  
困難・課題と今後の方向性—

# 1. インタビュー対象の概要

- インタビュー対象施設は、関東近郊の7施設
- インタビュー対象者は、看護部門の長もしくは教育に携わっている者
- いずれの施設もガイドライン公表後に、体制や内容の見直しを行っていた

表1. 施設の概要

施設名	病床数(床)	病床内訳	入院基本料
A	約130	一般、療養	10:1
B	約190	一般、療養	10:1
C	約100	一般	10:1
D	約130	一般	10:1
E	約140	一般、療養	10:1
F	約320	一般、療養	10:1
G	約200	精神	15:1

## **2. 結果**

**1) ガイドラインに沿った実施における困難や課題**

# ▶ 到達目標が一律であることでの困難

要 約	回答内容(素データ)
<p>病院の特性により、到達できる技術とそうではない技術がある</p>	<p>シリンジポンプとかいろいろありますよね。そこら辺もちょっと無理ですね、うちでは。逆にいいますと例えば移乗。<u>重いすへの移乗</u>ですか、ああいうものにつきましては、当院はやっぱり回復リハというのがありますので、DTが最初にトランスの演習を組むんですね。ですので、新人に対してというか、例えば看護助手さんもそうなんですけど、やっぱり転倒・転落に結びつくようなものがありますので、もうトランスについては、もう各自皆さん、入ったごとに研修というふうな形でやっていますので、<u>そこら辺ではもうかなり確実にできる</u>。注射ですとかそういうものについては、ただ逆にいうと役に立っているというのは、<u>うちは頻度は少ないんですけど、やっぱりあるんですよね、そういう機会が。それがあると、やっぱり日々やっているわけではないので、スキルとしては結構未熟なまま来ております(B)</u> 件数はやっぱり少ないですからね。(G)</p>
<p>新人看護職員個々人の能力差があるため、提示された到達目標にあわせて達成度を評価する難しさがある</p>	<p>項目ごとに一応作ってやってはいるんですけども、やっぱりなかなかその到達度の評価が、かなり運営が難しいというか、<u>すごくやっぱり新人によって能力に差があるので(A)</u> 「自分ほもっとできる。なぜここまでなんですか」みたい。不満ですかね。そういう人もいますし、できないって。なんか介護士—看護助手をやって、資格取る方とかも結構いるんですね、お子さんを持って。そうすると看護師の業務って簡単だと思っていた人が結構いるんですよ。おむつ交換しながら、体ゴロゴロやっていたら、看護師さん、ピューツと来て、痰をササッと引いていくというも、それもどのくらいの圧でどういうふうに入れてとか、患者さんを観察しながらとか、そういうふうにやってるって思っていないんですよ。ただ、実際に学校でもそういうことはそこまで詳しくは習ってこない。(E) 新しく入ってくる人のレベル、結構違うので。本当に新人も入ってくるし、よそで10年やってきましたみたいな人も入ってくるから、その辺の教育が難しいと思いますね。(G)</p>
<p>組織体制はしっかりしているが、新人に対するメンタルサポートを機能させることが難しく到達目標達成にも影響がある</p>	<p>(体制やガイドラインの沿った目標設定などはしているが)メンタルのサポートはなかなか難しいと思います。それで、ついてるプリセプターたちもそう成熟しているわけじゃないし、私たちも要は精神的な勉強というのはあんまりしてませんので。…やっぱりメンタルサポートって専門的にできる人があつたらいいなって。(F)</p>

# ▶ 研修における組織体制での課題

要 約		回答内容(素データ)
スタッフの年齢層が幅広い、ガイドラインに沿った体制を作る困難さがある		一応それは作っています。ただし、年代、年齢層がすごく幅広いので、なかなかそこら辺をやっていくのが結構四苦八苦はしておりますが、一応そういう体制だけは崩したくないということでやっています。(B)
小規模だと新人研修以外の役割とかけもちをしないと いけない		やっぱり約100床だと、何でもかけ持ちをしないと。(C)
教育担当者が交代することでの困難がある	教育担当者が退職する場合もあるため教える側の体制維持が難しい	担当者になった人がずっと定着していればいいですが、やはり途中で結婚で辞めてしまったりすると、また違う人というの。あとは研修企画して実際に研修をやっているときに、現場の人数が足りない、なかなかそこに参加できなくなったりするときがあるんですね。そうするとやっぱりちょっと教えるほうも人数が足りなくなるし、どういうふうに、新人さんにどういう内容で教えたかというのを共有しづらいので、そういうのはちょっと難しい。(E)
	教育担当者の役割を果たすことで成長する効果があるが、昇格すると教育担当者から外れるため、教育担当者をまた一から育成しなくてはならない	相当やっぱり本人たちも大変ですし、教えるほうも大変。こっちにも教えなくちゃいけないし、こっちにも教えなくちゃいけないというので、だいぶ苦勞はします。教育担当をやるとちょっと割としっかりしてくるので、なんか主任になって、そのまましてくれていたらいいですけど、主任業務が大変だから教育担当は外すとかわされちゃうので。そうすると、また次の人をこっちで育てなきゃいけないので、またゼロからかという感じで。(E)

# ▶ 指導者層の育成に関する課題

要 約	回答内容(素データ)
<p>指導するスタッフが十分に育成されていない</p>	<p>(経営母体がかわり)1年目なので、厳しい状況です。(ほかの体制を整えていくところが、本当に)そうなんです。(新人云々というよりも、看護自体のできるということを整えるっていう。)本当にそうなんです。(そういうところが今、一番難しいところかな。(D))</p> <p>うちのように准看から進学課程で来た人が多いと、准看のときなんて、そんな指導なんてなくて、ただ技術だけやればいいという感じでやっていますよね。進学コースに行っても、やっぱりある程度技術ができるので、それだけで来ている部分があって、すごく考えながらとか、物事を判断してとかいうことではなく来ているので、新しい人たちがもう中途の人で入ってきても、「それもできないの?」っていう関わり方になってしまうんですね、「もう何年も経験しているんだから、できるでしょう」とか。だけど、「その人たちにはもううちに来たら、うちでは新人なんだから。だから、新人と同じなんだよ。技術はできるかもしれないけれども、うちの病院のシステムとかわからないわけだから、新人なんだから」っていうんですけど、そこはなかなかやっぱり理解してもらえないところがあるんですね。(D)</p>
<p>指導者層に対する教育プログラムを自施設で十分に構築できていない</p>	<p>(3年以上の方になるってことなんですね。なるほど。そのメンターさんとかエルダーさんに向けても、何か支援だったり、教育プログラムみたいなものもあるんですか。)それがそこまでまだ行き着いてない(笑)。ただ、指導者、そのメンター、エルダーになるときに、こういう教育体制でやっていきますよっていう勉強会とかはやっぱりはしていますけど。(E)</p>
<p>経験の豊かなスタッフに新人研修の考え方の理解を促すことが難しい</p>	<p>新人さんに対して、それを教えてる者の教育みたいのもあるといいんですかね。若い人って結構もうゆっくり育てるとか、優しくポジティブなところの考え方ができるんですけど、やっぱり40代以上の人で指導に関わると、「昔は見て覚えろ」とか「そういう指導、教え方はしてない」とか、やっぱりそういう言葉が出てくるんですよ。そこはちょっとそういう教え方は納得できないとか、いっぱい思っている人いて、ちょっと大変。(E)</p>

## **2. 結果**

### **2) 新人看護職員研修に対する提案**

# ▶ 指導者層の育成に関する提案

要 約	回答内容(素データ)
<p>研修体制や研修内容を具体的にするために、中小規模施設の研修責任者や教育担当者が研修体制の整っている医療機関での研修に参加することのメリットがある</p>	<p>私は教育担当になってから、Z施設の研修に行かせてもらったんです。あそここの教育体制とか教育プランとかも見せてもらったので、ガイドラインを読んでも、大体こういうふうに行っているかなというのはイメージ化されるんですけど、そういう経験がない中小の病院の人だとプログラムの立て方ってわかんないんじゃないかなって、ちょっと思うんですよね。</p> <p>国内留学みたいな、短期間でちょっと、中小の人とかはそういうのを実際に経験させてもらおうと、なんかいいのかなと思いますけど。</p> <p>指導する側がやっぱりもうちょっと勉強しないと。中間管理職が悩むというのと同じように、その指導する側も悩んでるところで、そういう新人さんに対して、それを教えてる者の教育みたいのもあるといいんですかね。</p> <p>若い人って結構もうゆっくり育てるとか、優しくポジティブなところの考え方ができるんですけど、やっぱり40代以上の人で指導に関わると、「昔は見て覚えろ」とか「そういう指導、教え方はしてない」とか、やっぱりそういう言葉が出てくるんですよ。そこはちょっとそういう教え方は納得できないとか、いっぱい思っている人いて、ちょっと大変。(E)</p>

# 3. 考察①

## ● 到達目標の活用

- 施設特性による活用の困難さについては、本検討会による見直しで対応可能と考えられる。
- 個々の新人看護職員に見合った到達度評価に関する課題については、指導者層が個々の新人看護職員に合わせた指導・評価の重要性を理解し、かつ具体的な指導・評価の力をつけることが必要である。

## ● 組織体制上の課題

- 組織において教育を浸透させていくためにも、教育担当者の任期等については熟考が必要である。
- 組織のスタッフ構成により、ガイドラインに沿った指導体制を構築する困難さがある場合には、自施設のスタッフ層で可能な体制を構築できるような管理者の力量が必要であることと、スタッフ層への周知が必須である。

## ● 指導者育成への課題

- 新人看護職員育成において、指導者の育成は必須であることから、ガイドラインに沿った育成をしていくためにも今以上に指導者育成に力を注ぐことが求められる。

## 3. 考察②

### ● 指導者育成について

- 教育担当者が研修体制の整っている医療機関での研修に参加する機会をもらい、その実際を見学したり実施する中で、具体的なイメージがわいたり、自施設での応用を考えることができた。
- 自治体や職能団体等で行われている研修にも参加をしたが、自施設に応用する上では十分ではなく、むしろ他の医療施設の実際を見学することが役立った。



### < 提案 >

- 新人看護職員を対象とした「医療機関受入研修」のように、研修責任者あるいは教育担当者に対しても他の医療機関での研修を実施してはどうか。