

— 実践報告 —

PNS 下における新人看護師のスキルの評価のための方法導入の効果

中川 征子, 北村 彩夏, 中島 千春

滋賀医科大学医学部附属病院 看護部

Effect of introduction of method for evaluating new nurse skills under Partnership Nursing System(PNS)

Seiko NAKAGAWA, Ayaka KITAMURA and Chiharu NAKAJIMA

nursing department, Shiga University of Medical Science hospital

要旨 2015 年の中川らの研究より、PNS 導入による業務の作業効率の向上と同時にその弊害として新人看護師のスキルの評価の困難さについて先行研究から明らかにされている。2016 年の河村らの研究において、この弊害については先輩看護師による振り返りノートに記載・看護部主催による勉強会の実施・新人看護師個人の 1 ヶ月ごとの目標と目標の達成度を設定・設定した新人看護師全体の目標を病棟内に掲示・新人看護師による病棟独自のチェックリストの記載、という 5 つの介入について提案された。今回はこの 5 つの介入を具体的に病棟に導入したところ、病棟スタッフが教育的視点を持ち新人看護師と関わるようになり、新人看護師の指導に対する意識が向上するという変化について認められた。また、この介入により、統一した情報を得られ、新人看護師のスキル評価を行いやすくなった。

キーワード PNS 新人看護師 スキル 教育

はじめに

パートナーシップナーシングシステム（以下 PNS）は福井大学医学部附属病院看護部が新たに始めた看護体制である。A 病院においても PNS を導入して 4 年が経過した。2015 年の中川ら^[1]の研究により、PNS の導入に伴うスタッフの意識変化と業務定着への工夫が明らかになった。その研究結果より、PNS 導入により業務の作業効率が良くなると同時にその弊害や新人看護師のスキルの評価に困難さを感じていたことがわかった。そして意識の変化としては、業務遂行中心の意見から、新人教育の必要性が重要視されることもわかった。2016 年の河村ら^[2]の研究において、具体的にどのような点において新人看護師のスキルの評価に困難さを感じるのかについて『新人看護師の評価として、成長の把握が困難であり、先輩看護師主体で業務が遂行される傾向があるため、新人看護師の責任感が希薄となり、責任の所在が曖昧となっていた』・『先輩看護師の評価の困難さへの対応として新人看護師を見守り、その都度理解度を確認していた』・『新人看護師の評価

の基準は、今あるマニュアルで自立の程度を確認し、新人看護師と一緒に振り返ることで現状を知り、実際に技術や協調性をみることを基準としていた』・『PNS における新人教育については、過保護な傾向がある指導に懸念し、先輩看護師の負担が大きいと感じていたが、On-the-Job Training (以下 OJT) の成果を実感し、コミュニケーションが容易でタイムリーに指導が可能であると感じていた』の 4 つの内容を明確にした。そして、先輩看護師による振り返りノートの記載・看護部主催による勉強会の実施・新人看護師個人の 1 ヶ月毎の目標と目標の達成度を設定・設定した新人看護師全体と個人の目標を病棟内に掲示・新人看護師による病棟独自のチェックリストの記載、以上の 5 つの介入方法・情報共有ツールが考え出された。今回はこの 5 つの介入方法・情報共有ツールを具体的に病棟に導入した結果を報告する。また介入により、スキル評価が行いやすくなり、統一した新人看護師指導を目指す。そして、スタッフ全体の新人看護師指導に対しての意識の向上につなげたい。

Received January 11, 2018. Accepted July 02, 2018

Correspondence: 滋賀医科大学医学部附属病院 看護部 中川 征子

〒520-2192 大津市瀬田月輪町

mocotiro@belle.shiga-med.ac.jp

目的

新人看護師指導において情報共有ツールの導入を含めた5つの介入を実践し、新人看護師への効果を評価することを目的とした。

方法

1. 研究デザイン：実践報告
2. 調査対象：B病棟看護師（2年目以上）30名
3. 介入方法：以下の5つの情報共有ツールを用いた介入方法を実施し、その後アンケート調査を行った。
 - 1) 先輩看護師による振り返りノートの記載（平成27年4月より、新人看護師を指導する先輩看護師がその日指導した内容や良かった点・改善点などを3行程度にまとめて記載し、担当の実地指導者やサポーター、その他の病棟看護師がいつでも見ることができるようにした）
 - 2) 平成27年3月看護部主催による勉強会の実施
勉強会テーマ：「新人指導を担うものの指導方法や知識を身につける」
 - 3) 新人看護師個人の1ヶ月毎の目標と目標の達成度を設定（1ヶ月毎の新人看護師全体の目標を実地指導者とサポーターで設定し、新人看護師個別の目標は新人看護師自身で設定する。前月の目標に対する達成度を新人看護師自身が評価する。）
 - 4) 設定した新人看護師全体と個人の目標を病棟内に掲示
 - 5) 新人看護師による病棟独自のチェックリストの記載（部署の専門性のある技術を項目に挙げ、「見学」・「見守り」・「実施」の3段階で勤務毎に新人看護師自身がチェックを行い、技術の経験歴が新人看護師・先輩看護師共に把握できる。）
- * 介入期間：平成27年3月～平成28年3月
- * 介入に関するアンケート調査：平成27年7月と平成27年11月（新人入職後3ヶ月後と6ヶ月後）の2回実施した。
4. データ収集方法：介入後にどのようなメリット・デメリットがあったのかを、記述式（自由記載）によるアンケートで調査した。
5. データ分析方法：上記アンケートの5つの介入方法・情報共有ツールのメリット・デメリットについての記述部分を質的帰納的に分析した。分析の妥当性を高めるために継続して質的研究者のスーパーバイズを受けた。

倫理的配慮

本研究はA病院看護部の倫理委員会による承認を得て実施した。研究への参加は対象者の自由意志に基づくものとして、研究に参加しないことによって公私共に不利益が生じないことを説明した。アンケート用紙を配布する際に書面にて本研究の趣旨を説明し同意を得た。さらにデータは鍵のかかる引き出しに保管し、アンケート調査にて得られた情報はインターネットに接続しないパソコンで分析することや、研究発表後は紙

媒体のデータはシュレッダーにかけ裁断し、電子媒体はすべて消去すると伝えた。本研究結果は、学会や論文発表、学術目的以外の公表は行わないと約束した。また、振り返りノートにおいては、使用開始する前に新人看護師に、指導を行う先輩看護師すべてがいつでもノートの記載内容を確認できることを伝え、見られたくないことについては記載しなくてよい事を保証し了承を得た。

結果

対象としていた30名すべての看護師から回答が得られた（回答率100%）。調査対象者より抽出された5つの介入に対するメリット・デメリットを表1に示す。

- 1) 介入方法・情報共有ツールの1つ目として、平成27年4月より病棟において、先輩看護師による振り返りノートの記載を開始した。メリットとしては、【自己を振り返り成長することができる】、【課題を立てる時に役立つ】などの意見があり、デメリットとしては【プライバシーが十分に守られない】、【記入に時間がかかる】という意見があった。
- 2) 次に2つ目の介入方法・情報共有ツールとして、勉強会（A病院看護部主催の実地指導者・サポーターが参加する研修、以下勉強会）に実地指導者とサポーターに参加してもらった。メリットとして、【指導についての意識が高まる】、【指導方法の振り返りの場となる】という意見があり、デメリットとしては【研修の負担が疲労につながる】、【研修内容と現実とのギャップがあった】ことである。
- 3) 3つ目の介入方法・情報共有ツールは、新人看護師の目標と目標の達成度を毎月、全体と個別に設定した。【目標があることで指導しやすい】が、【達成することだけを重要視してしまう】という意見があった。
- 4) 4つ目の介入方法・情報共有ツールは、新人看護師の目標を病棟内に掲示した。メリットとしては、【病棟全体への周知につながる】が、デメリットとして他の新人看護師と【比較することで自分の力量を自覚する可能性】があるという意見があった。
- 5) 5つ目の介入方法・情報共有ツールとして、病棟独自のチェックリストは、B病棟で必要な技術についての一覧表を作成し、経験した技術を新人看護師にその都度記載してもらった。メリットとして【病棟のオリジナリティ】がある、【一目で経験の把握ができる】があり、デメリットは、【チェックに時間を要する】ことであった。

考察

今回行った介入方法・情報共有ツールの中で、振り返りノートを病棟スタッフで共有することや勉強会の参加、新人看護師の目標の達成度の掲示をすることで、病棟スタッフが教育的視点を持ち新人看護師と関わるようになり、新人看護師の指導に対する意識が向上した。また、交代勤

務のため毎回同じ先輩看護師が新人看護師の指導をすることができず、新人看護師の強みや弱点、技術の習得状況を把握することが困難であったが、振り返りノートや病棟独自のチェックリストがあることで新人看護師の進捗状況の把握ができ、継続した指導を病棟スタッフ全員で行うことができたと考ええる。

久留島^[3]は「新人看護師は自分自身の技術、知識の未熟さを認識しており、それを補うために患者とのコミュニケーションや記録、自己学習において努力していた。その努力に対して、直接的に言葉や文字で評価を伝えることは、上司や同僚の期待・評価に関する情報として有効な支援であると思われる。」と述べている。1つ目の介入の振り返りノートでは努力すべき点以外にも良かった点も記載していることにより、新人看護師にポジティブフィードバックをすることができており、新人看護師のモチベーションの向上にもつながっていると考えられる。振り返りノートは、【指導する側が新人の進捗状況がわかる】【指導する内容がわかる】という意見から先輩看護師が新人看護師の現状を知ることができる点において有効であったことがわかる。【自己を振り返り成長することができる】【頑張った記録となり、自己効力感につながる】という意見より、新人看護師が自己の経験を見つめ直し、自己の課題を立てる時に役立つことや、自己の頑張った記録となり自己効力感につながる可能性について考えられる。

次に、新人看護師指導の役割を担う実地指導者・サポーターは、指導を行う前にその役割を理解するために準備が必要であり、そのため2つ目の介入の勉強会に参加している。A病院において行っている勉強会は、新人看護師指導を行う実地指導者・サポーターの指導方法や指導に対する意欲を高めることにつながり、指導者としての役割理解と責任感を高めるためには有効な介入である。

デメリットとしてあがった【研修内容と現実とのギャップがある】との意見から、勉強会で学んだマニュアル通りの指導方法を行うことは実際には難しい。様々な新人看護師や多様な場が存在するため、個別性に応じた指導方法が必要であり、先輩看護師は新人看護師の個性や成長に応じた指導方法を常に考え悩みながら対応していた。そのように指導する先輩看護師は実際の指導体験を通して学び成長していくことを実感していった。3つ目の介入の目標の達成度の設定や4つ目の介入の目標・達成度の掲示については、新人看護師に合わせた指導についてスタッフに周知し共通認識を持つことができた。評価をすることで新たな課題も見出すことができた。渡辺ら^[4]は「指導者・スタッフが共通認識を持つ事で、新人看護師は部署全体に支えられていると感じていることがわかった。」とあるようにスタッフ全員が共通認識を持つことは、新人看護師にとってはどの先輩看護師に指導されても自分の成長を把握してくれている、またどの先輩看護師も新人看護師への関心を持っていることで見守られていると感じることができるのではないだろうか。このこと

から新人看護師の精神的な支えや安心感を持つことにも繋がるのではないかと考える。

また目標を掲示することで、他の新人看護師と比較するなど新人看護師の精神的負担になる可能性があり、先輩看護師はその点を懸念していた。しかし、渡辺ら^[4]の研究からは「他の新人と技術経験を比較することはなかったという現状が明らかになった」と述べており、今回の研究では新人看護師がどのように感じていたか不明であり、この点においては立証していくことも今後の課題として必要である。

そして、5つ目の介入の病棟独自のチェックリストについては【病棟のオリジナリティがある】というように各科特有の業務があり、専門的な知識・技術を指導するには有効であり、また新人看護師の技術の習得の有無や経験回数については【一目で経験の把握ができる】ように、誰が見てもその点においては同じ基準で先輩看護師は把握できる。しかし、新人看護師の具体的な知識・技術の習得状況や把握内容など細かな到達レベルは、今回使用したチェックリストだけでは評価が難しいこともわかった。チェック項目に更に具体的な到達レベルを含めた項目を追加することが望ましいが、【チェックに時間を要する】というデメリットがあり、先輩看護師の負担が増大することが懸念される。

今回の5つの介入方法・情報共有ツールによって、新人看護師の個別性に応じて、病棟全体で育てていくことが大切であるということがわかった。また、河村ら^[2]の研究結果より、指導に対して先輩看護師が精神的負担を担うことは明らかになっている。そのため、1人の指導者任せにすることは、指導に費やす時間や精神的な負担感の増大や、指導する先輩看護師の知識の差や教え方などに指導内容の偏りが出る可能性があると言える。病棟全体で新人看護師を育てることにより、指導者の精神的負担の軽減と様々な経験をしている多数の先輩看護師の知識・技術を幅広く指導に活かすことができる。病棟スタッフ全員で新人看護師を育てることで、病棟全体のチームワークの向上にもつながられるのではないかと考えられる。

友安ら^[5]は、「熟練者は指導や教育についても学びを深めながら、熟練者として人間的な資質や指導者としてのスキルを向上させていく必要がある。」と述べているように、新人看護師のスキル向上だけを目指すのではなく、指導する先輩看護師も指導を通して知識・技術を向上させることや行った指導を振り返り、個別性に応じた適切な指導方法であったかを考えることにより、先輩看護師も成長していくと思われる。そして、教える難しさを自覚しながら成長していくのではないだろうか。

以上の新人看護師の指導を行う上で5つの介入を行い、メリット・デメリットを調査したところ、一部の看護師が教育するのではなく、病棟スタッフ全員で新人看護師を育てようというスタッフの意識が高まった。そして統一した新人看護師の指導を目指すことに必要な情報ツール・介入方法を見いだすことができ、実践できる環境ができた。ま

た、振り返りノートやチェックリスト、目標の設定があることにより、新人看護師が何に困っているか、どこまでできるか具体的にわかるため、統一した情報を共有することができ、スキルの評価が行いやすくなった。寺岡ら^[6]は、「少なくとも3ヶ月後までの新卒看護師には同僚看護師等周囲の人々からの専門知識や技術獲得のための手厚い支援が必要であるが、入職後3～6月間には個々人の到達状況に応じた対応が求められ、特に6ヶ月後は自立に向けた個別課題に配慮した教育システムの必要性が示唆された。」と述べているように、個人の成長に応じた指導は必要不可欠となると考えられる。新人看護師教育にとって必要なことは、指導者だけでなく病棟全体で新人看護師を育てる環境作りや個別性に応じた教育システム作りである。今回行った5つの介入方法は、新人の成長をスタッフ全体で把握しながら指導を行うことにおいて効果的な介入方法であり、指導を行う上で必要な新人の情報を共有するための情報共有ツールであったと言える。

実際の日常業務においては、PNSにおける業務の遂行を継続しており、PNSはタイムリーな指導や、OJTを行う上では非常に有効な看護方式である。PNSが定着してきた今、更にPNSの機能や効果を最大限に活用するために、今回私たちが行った5つの介入方法・情報共有ツールは指導の質を上げることとチームワークの向上につながる有効な方法であると考えられる。その後、PNSを基本とし今回の5つの介入の在り方と評価した内容を基に新人指導を充実させていき、より効果的な指導を考えていくことはこれからも継続した課題である。今回行った5つの介入から得たメリットを今後も継続し活かしていくこと、デメリットを改善点とし方法の見直しを定期的に行い新人指導の質の向上につなげていくことが課題であると考えられる。

結論

1. 振り返りノートやチェックリストは、新人看護師の進捗状況の把握、継続した指導ができる
2. 振り返りノートは、新人看護師に対して先輩看護師からの助言を伝えるのにも有効
3. 勉強会は、指導を行う者の指導に対する意欲を高め、指導者としての役割理解と責任感を高められる
4. 目標の設定や掲示は、新人看護師に合わせた指導についてスタッフ全員に周知し、共通認識を持つことができる
5. 統一した指導方法を行うことで、病棟全体で新人看護師を育てようという意識が高まった
6. 今回の介入方法・情報共有ツールを用いることでPNSの機能をより効果的に発揮できると考えられる

文献

- [1] 中川征子, 中島千春, 寺元絵美, 櫻木静香, 河村麻希. PNS導入に伴うスタッフの意識変化と業務定着への工夫. 日本看護学会論文集:看護管理, 45: 23-26, 2015.

- [2] 河村麻希, 中島千春, 中川征子, 寺元絵美, 丸山美也子, 北村彩夏, 前阪友美. PNS導入における新人看護師のスキル評価に関する課題. 日本看護学会論文集:看護管理, 46: 3-6, 2016.
- [3] 久留島美紀子. 新人看護師が先輩看護師から受けた効果的な支援. 人間看護学研究, 1: 39-42, 2004.
- [4] 渡辺静香, 高見和江, 多比良千晶, 梶浦さおり, 伊波久美子, 細海加代子. 新人看護師における技術経験の『見える化』による影響. 砂川市立病院医学雑誌, 27 (1): 26-28, 2014.
- [5] 友安英喜, 井上徹治, 高橋美知子, 巻幡幸秀. 新人看護師の視点から考える新人教育のあり方効果的な教育体制の検討. 日本精神科看護学術集会誌, 58 (2): 156-160, 2015.
- [6] 寺岡幸子, 宮腰由紀子, 高瀬美由紀, 小林敏生, 山本雅子, 川田綾子. 新卒看護師における看護実践技術力の入職後12ヶ月間の変化. 日本職業・災害医学学会誌, 58 (6): 294-300, 2010.

表 1. 調査対象者より抽出された 5 つの介入方法別メリット・デメリット

介入方法	メリット	デメリット
1) 振り返り ノート	自己を振り返り成長することができる	プライバシーが十分に守られない
	課題を立てる時に役立つ	人によって判断基準が違う
	頑張った記録となり、自己効力感につながる	情報量が多すぎる
	指導する側が新人の進捗状況がわかる	記入に時間がかかる
	指導する内容がわかる 全体を通して苦手がわかる	
2) 勉強会	指導についての意識が高まる	研修の負担が疲労につながる
	指導方法の振り返りの場となる	研修内容と現実とのギャップがある
	指導への不安の解消となる	
	指導方法の統一ができる	
	指導について情報共有の場になる 新人の傾向を知ることができる	
3) 目標の達成度 の設定	目標があることで指導しやすい	達成することだけを重要視してしまう
	個人のペースに合わせた目標を立てることができる	個別性を反映しにくい
	新たな課題を見出すことができる	モチベーション低下のリスク
4) 目標・達成度 の掲示	病棟全体への周知につながる	比較することで自分の力量を自覚する可能性
	振り返りやすい	
5) 病棟独自の チェックリスト	病棟のオリジナリティがある	チェックに時間を要する
	一目で経験の把握ができる	