

20. 効果的な看護師の卒後教育のあり方

獨協医科大学病院 大関 京子

当院では毎年 100 名前後の看護師が採用されている。その一方で、60 名前後の看護師が年度末までに退職している。近年、看護師不足が深刻な問題となっている中で看護師の数・質の確保の観点から、離職者数の抑止は重要な課題であると考えられる。本研究は、新人看護師の離職理由をアンケート調査により個人的要因・環境的要因から理解し、離職者を減少させ、よりよい職場環境を構築することで看護管理に貢献する事を目的としている。

研究計画は、平成 22 年 4 月以降、就職から新人 1 年目の看護師および新人指導を担当する看護師を対象としたアンケート調査により、離職要因の分析を行い、新人のサポート・教育の一助とするものである。アンケート票の作成には、過去 2 年間の新人離職者の離職理由を分析し、これを基とした予備調査で検討する予定である。

はじめに過去 2 年間の離職理由を情報収集・分析した。1 年目看護師は、職場環境に馴染めずに精神的に悩み、身体症状も伴い出勤できなくなったケースや、自分を過剰に評価し、職場環境に不満、不安を生じたために適応できなくなったケースが多かった。一方 2 年目看護師は、1 年目看護師をサポートする立場にあるとの自覚のもと、新人に対する助言・指導に悩むことが多く、結果的に離職に追い込まれることが分かった。1 年目、2 年目看護師ともに事情の違いはあるものの、離職理由には心理的、精神面での側面が大きいことが分かった。このことから、両者のメンタル面のサポートのあり方、タイミング、退職時のサポートについても検討の必要があると考えられた。

得られた分析結果を基に、アンケート調査票を試作した。病院の倫理委員会で承認を受け、師長会で主旨の説明をした後、1 年目看護師 92 名、2 年目看護師 95 名を対象に予備調査を行っている。締め切りを 3 月 31 日としたために集計には至っていないが、50%以上の回収率を目指しているが 3 月 30 日現在それぞれ 50 名以上の投函が確認されている。なお、アンケートの結果は個人を特定できないように統計的に処理した結果のみを使用・公表し、回収にあたっては上司による強制的な回収でなく、研修室に回収箱を設置し、これに投函してもらうように倫理的な配慮をしている。結果の分析は 1 年目看護師を私が担当し、2 年目看護師は、看護部長と看護学部の教員が分析する予定である。

今後の実践結果を、設置予定のキャリア開発センター内のメンタルサポート部門などで活用し、離職防止につなげていくことが課題である。また、キャリア開発センター内では、新人の技術シュミレーション部門も開設予定である。両者を活用することで、看護師の技術面からのサポートとともに、看護師のストレスをおさえ、看護師が働きたいと思えるような環境作りに貢献し、離職者減少に一定の効果を与える事が出来ると考えられる。

キャリア開発センターの活用はまた、今まで関係が希薄であった病院看護部と看護学部の相互理解と協力に貢献し、当院の「臨床に強い看護師の育成」につながると考える。