

【背景】

近年、医療の高度化や重症化、そして在院日数短縮などが看護師の労働環境をより一層厳しくしている。そのような中で看護師の離職率は一向に減少せず、その退職者の補充として新採用者が配属される。当院では、年間 140 名を超える新採用看護職者が入職するが、現在その離職率は 13～14%と高値を示しており、2011 年日本看護協会調査¹⁾の 7:1 入院基本料を算定する特定機能病院の平均離職率 7.2%を大きく上回っている。当院は、新人教育体制として平成 7 年からプリセプターシップを導入し、新採用者のフォロー体制としているが、離職率の高さから既存のプリセプターシップ制度が現状において効果的に機能していないことが推察できた。この点から、新採用者の定着率を高めるために組織変革を行うことが急務となった。そこで、まず当院におけるプリセプターシップの現状把握と問題を抽出した。その結果を踏まえて精神的側面からも支援する新採用者教育サポートシステムを構築し、新採用者の離職防止に繋がりたいと考え、今回のテーマに取り組んだ。

【実践計画】

1. 本年度入職後 3 カ月を経過したプリセプティとその担当となるプリセプター双方を対象とした意識調査をおこない、現行の新人フォロー体制の問題を抽出する。
2. 上記 1 の結果を反映させた「新採用者教育サポートシステム」を構築する。
3. 教育担当者が関わる新採用者に対するメンタルサポートシステムを確立する。
4. 管理責任者の意識改革をする。

【結果】

1. 現状把握を目的として、H23 年 7 月 1 日～15 日を期間とし意識調査を実施。集積したデータを KJ 法で分類し考察した結果、下記の結論を得た。
 - 1) 入職後 3 ヶ月を経過したプリセプティの「否定的な場面（悲しかった・仕事が嫌になった・つらかった・悔しかった・傷ついた場面）」の多くが“対人関係”であり、その対象の殆どが先輩看護師であった。また「肯定的な場面（嬉しかった・やりがいに繋がった場面）」は“承認”“褒められる”ことであった。
 - 2) プリセプターの「否定的な場面（困った・悲しかった・嫌になった・傷ついた・感情的になってしまった場面）」は多くが“プリセプティの言動”と“他者からの無責任な情報”であり、「肯定的な場面（プリセプティと同様）」は“自分のモチベーションの向上”“プリセプティの成長”であった。
 - 3) 新人教育に対する負担がプリセプターへ集中し、プリセプターシップの本来の目的が正しく機能していない。
2. スタッフ全員が新人教育に関わる体制として「新採用者教育サポートシステム」を構築し、主に知識・技術のサポートを担う“新採用担当実地指導者”を新設した。また、プリセプターの主な役割を精神的支援とした。さらに、新卒看護師と既卒者・中途採用者に対する役割責任を明確にし、それぞれの特徴を考慮した教育システムを確立した。

3. メンタルサポートシステムとして、新採用者全員を対象に看護部教育担当が4月下旬から勤務時間内に面接を実施する。実施月の5月と7月を全新採用者とし、以後は定期的におこなうストレス調査ならびに所属からの情報で気になる新採用者に適宜面接をおこなう企画とした。面接の目的は、ストレスチェックの結果を参考に新採用者のストレスや不安を傾聴し、状況によってアドバイスをおこなうこと。また、社会人として責任ある行動への動機づけをおこなう機会とした。さらに4～7月の期間は休日を除いて毎日職場ラウンドを行い、臨床サイドと情報交換を密にし、中央と職場の相互でメンタルサポートを強化する体制を構築した。そして、周囲が瞬時に新採用者と認識し、必要な介入がタイムリーにできるようにするため、ネームリールカラーを一般職員と区別した。ネームリールカラーは2年目になる意識づけを行う意味で12か月フォロー研修終了時に一般職員と同じものに変換する予定である。
4. 管理責任者の意識改革を目的として、1) 当院におけるプリセプターシップ調査結果の発表、2) 師長対象の研修開催：「人間関係論」、3) 師長・主任・指導係りを対象とした研修開催：「現代における新人看護職員の教育のあり方」、4) 新システム構築の経緯とその内容の説明を実施した。終了後アンケートからは、「組織的にスタッフ指導に当たるための体制整備と師長としての関わりの重要性を理解できた」「新人は職場の中で社会性、人間性を養っていき管理者は育てる立場にある事を現代社会の問題も含め改めて考える機会となった」などの意見が聞かれた。また、学習した面接技法を積極的に取り入れ新人の思いや悩みを確認し解決策を検討する姿勢が見受けられるなど管理者の行動変容を認めた。このことから看護管理者は早期に職場不適応者の原因追究をおこない、原因が看護でなく職場の人間関係などである場合は、対象を看護の現場から引き離すことなく配置転換などの対応も必要であることが理解できたと考えられる。

【評価及び今後の課題】

今回、新採用者に対するサポート体制である当院のプリセプターシップについて現状と問題を明らかにし、その問題解決のための手段を構築した。平成24年度新採用者からの本格的導入となるため、その結果を追跡し、更なる問題に関しても積極的改善に取り組んでいくことが必要であると考え。そして、組織の人的資源である新採用者の早期離職防止に努めていきたい。

【参考文献】

- 1) 青島耕平：「2011年病院看護実態調査」結果速報，看護，64(5)，30－31，2012.