

原 著

## 新人看護職員研修改善のための TOOTAS ナース導入とその評価

多根総合病院 看護部

坂野 純子 青山 佳代 田中 純子 安達 慈由子

## 要 旨

【目的】厚生労働省による新人看護職員研修ガイドライン<sup>1)</sup>(以下, ガイドライン)を参考に, 平成22年度より当院独自の新人看護職員臨床研修を導入した。病院理念・看護部理念を具現化し, 「TOOTAS ナース」という多根総合病院看護部が目指す看護師像を構築し, それを意識した教育計画を作成, 実践した成果を報告する。【方法】新人看護師の看護実践能力の到達度を評価0-3で点数化した。またローテーション研修および病棟の指導に対する評価を行うために新人看護師, 実地指導者に対してはアンケートを実施し2-4段階の評価を行った。【結果】新人看護師入職1年後の看護実践能力の到達度評価結果は, 3.5%から61.3%になった。アンケート結果も新人看護職員臨床研修について肯定的な評価が多かった。またその結果, 新人看護師の離職者が激減した。【まとめ】新人看護職員研修を導入することにより新人看護師の実戦能力の向上だけではなく, 指導者の新人指導に対する意識改革への一歩につながった。

Key words: 新人看護職員臨床研修; 看護実践能力評価

## はじめに

当院は24時間救急受け入れを主とした総合病院であり, 所属部署の専門以外の患者を受け入れる場合が多々ある。このような状況において, 新人看護師は知識・技術不足, そして多重課題や夜勤への不安等で悩み, 自信を失い離職に至るといった現状があり, 看護師定着に向けて対策を練る必要があった。平成22年度より新人看護職員臨床研修が努力義務化され, その目的に共感し当院も導入した。しかし様々な研修を受け, 実践を重ねていく看護師の成長目標をどこに置くかを明確にする必要があると感じ, 病院理念・看護部理念を具現化し, 「TOOTAS ナース」(表1)という多根総合病院看護部が目指す看護師像を構築し, それを意識した教育計画を作成, 実践した成果を報告する。

## 対象および方法

期間: 平成22年4月～平成23年3月

対象: 教育責任者1名, 教育担当者9名, 実地指導者34名, 新人看護師50名

方法:

1) 新人看護師の看護実践能力の到達度を集計し, 評価, 分析する。

ガイドラインでは, 看護実践能力の構造を, I 看護師として必要な基本姿勢と態度, II 技術的側面, III 管理的側面と大きく3つに分類しており, それぞれの項目に到達目標を設定している。その到達目標に基づいて, 当院では項目毎に具体的な行動目標を設定した。ガイドラインの到達目標(103項目)と到達の目安を参考にし, 当院独自の行動目標(233項目)と看護実践能力の到達度を設定し, 評価表を作成した。その後1年を通して計画的に新人教育計画を実施し, 独自の評価基準に沿って評価した。評価は, 実地指導者および教育担当者が日々の看護場面や新人看護師との面談等を通して評価を行い, 0-3で点数化した。到達のレベルについては, 90%以上を到達として平均2.7以上の点数がとれた項目を到達とした。また入職時にも同様の評価(II技術的側面(167項目)のみ)を行いその変化も評価した。

2) ローテーション研修および病棟の指導に対する評価を行うために新人看護師, 実地指導者に対してアンケートを実施した。新人看護師に対しては, 1) 看護の楽しさややりがい 2) 働き続ける意欲について 3)

表1 TOOTAS ナース

Theory：知識・技術の原理，原則に則り
Observation：適時・適切な観察と科学的根拠を持つ
Originality：患者個々に応じた創意工夫の看護
Think：常に思考する
Action：行動する
Sense：5感を生かす
「TOOTAS ナース」とは，看護の知識・技術の原理・原則に則り，5感を活かした観察と患者個々に応じた創意工夫を考え行動する看護師のことであり，それぞれの英語の頭文字をとって TOOTAS と称する。

表2 看護実践能力の到達度評価結果

項目	行動目標	行動目標の中で1年で到達を目指す項目	1年で到達した項目	到達した割合 (%)
I 看護師として必要な基本姿勢と態度	30	17	14	82.4
II 技術的側面	167	147	91	61.9
III 管理的側面	36	35	17	48.6
合計	233	199	122	61.3

配属部署以外の技術習得4) 病院全体で育てるということについて，実地指導者に対しては1) 師長・教育担当者との話し合い，2) 連携について3) ローテーション研修の目的について4) 各部署の新人教育計画について，2-4段階の評価を行った。教育責任者・教育担当者については，定期的な会議においてアンケート調査結果とともに指導に対する評価を実施した。

また新人看護職員臨床研修を導入する前と後での離職数についても評価した。

## 結 果

新人看護師の入職時に，同様の評価表を用いてII技術的側面(167項目)について評価しているが，その中で到達していたのは6項目(3.5%)であった。新人看護師入職1年後の看護実践能力の到達度評価結果は，I看護師として必要な基本姿勢と態度については，30項目の行動目標の中で実際に1年で到達した項目は14項目であり，到達した割合は82.4%であった。同様に，II技術的側面については61.4%，III管理的側面については48.6%であった。すべて合わせて233項目ある行動目標の中で1年で到達を目指す項目は199項目であったが，実際には122項目であり，全体の61.3%という結果であった。(表2)

新人看護師に対するアンケート調査では，看護の楽

しさややりがいは全員が「とても」もしくは「少し」感じており(図1B)，新人看護師の80%以上が配属部署以外の技術習得に大いにつながったと実感しているという結果であった(図1A)。働き続ける意欲については，「大いに」「少し」合わせて90%の新人看護師が働き続ける意欲につながったと答えている(図1D)。

実地指導者に関しては，師長・教育担当者との話し合い，連携について半数以上は「十分とれた」という結果であり(図2B)，ローテーション研修の目的についても半数程度が「達成できている」と答えている(図2D)。また，各部署の新人教育計画については「十分活用できた」「少し活用できた」合わせて75%という結果であったが(図2A)，病棟全体で育てるということをスタッフへ浸透させること，スタッフの協力という面では「協力がある」と答えたのは半数のみであった(図2C)。

教育責任者・教育担当者，実地指導者の会議においては，ローテーション研修の実施報告と指導に対する評価を繰り返し行った。

看護師の離職については，前年度は新人看護師39名のうち17名退職があったが，平成22年度新人看護職員研修を実施し，新人看護師50名のうち途中退職は0名，途中配置換えは2名であった。

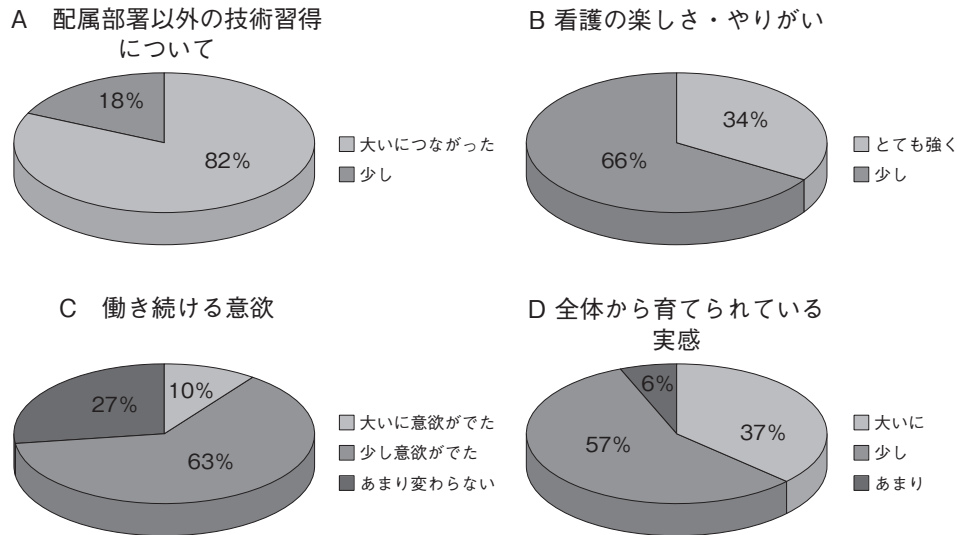


図1 新人看護師に対するアンケート結果

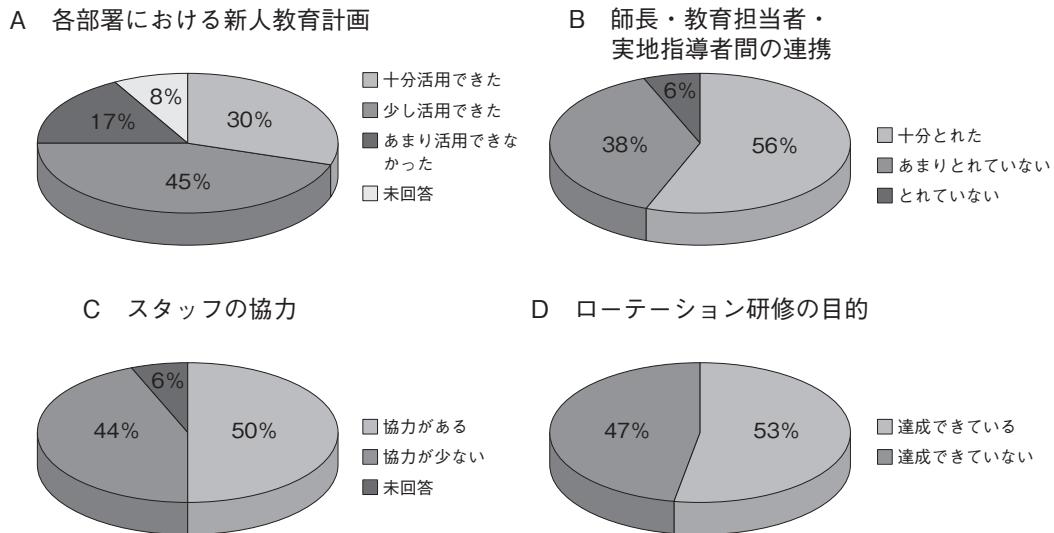


図2 実地指導者に対するアンケート結果

考 察

厚生労働省による看護師教育の技術項目と卒業時の到達度（141項目）において、入職時一人でできるのは、基本的なベッドメイキング、リネン交換、バイタルサイン測定、身長・体重測定の4項目（28%）である。<sup>2) 3)</sup>これは、当院入職時の技術的側面の評価結果と項目数は異なるが看護技術の内容はほぼ同様の結果であった。<sup>2) 3)</sup>看護実践能力は、入職1年後では全体で61.3%まで到達できたのは、1年を通して新人看護職員臨床研修を計画的に実施、評価したことが大きな要因と考える。到達度に関しては、項目内容が異なるため前年度と比較することはできないが、ローテーション研修内容において、部署毎の特殊性を盛り込ん

だ計画を詳細に組み込むことにより、Ⅱ技術的側面に関しては、新人看護師の経験項目のばらつきが少なく、到達度はほぼ一定となっており、これは様々な看護場面を通してTOOTASナースとして原理・原則に基づいた看護実践につながったと考えられる。

アンケート調査結果と、定期的な実地指導者・教育担当者会議での各部署の指導に対する評価を通して、新人看護師は、ローテーション研修を通して他部署スタッフと関わり、病院全体から育てられていると実感し、他部署での様々な看護体験を通して、所属部署ではできない看護技術を体験することにより、看護のやりがいや自信につながり、「TOOTAS」における個別性のある看護を考える視点の育成になったと考えられる。また、ICU・手術室・他病棟へのローテーション

研修により、患者が入院してから退院するまでの継続した看護を知ることができ、ローテーション研修は新人看護師にとって意義のあるものであったと思われる。

また、教育担当者・実地指導者については、新人を病院全体で育てること、教育の基本的な考え方がわかり、指導者間での情報交換や連携していくことの必要性を感じることができた。看護実践能力について、全体の40%が到達に満たなかったのは、指導者がその部署でのローテーション研修において、到達度を意識した指導、一人ひとりの性格や看護に対する思いを捉えた個別的な指導が不十分であることも要因と考える。そして行動目標、到達時期を詳細に設定することにより、指導者がそれらを意識して、日々の看護場面において意図的に関わるといふことの意識づけになったと考える。また、TOOTAS ナースとしてのモデルであるという自覚も育っていると考える。

新人看護職員臨床研修の大きな目的である離職防止においては、前年度と比較してもデータ上明らかな差が出ていること、アンケート調査結果からも、新人看護師は看護のやりがいや楽しさを感じ、働き続ける意欲へとつながっており、看護師の定着を図ることができたと考える。

教育制度を整えることは、新人看護職の離職を防止するだけでなく、教育側の負担を減らすことにもつながる<sup>4)</sup>とされている。必要な研修内容を見直し、集合教育と分散教育を連携させ、全体で育てていくという環境づくり、指導体制を強化していくことが重要である。坂本は、新人が「これからもっと看護職を続

けていきたい」「もっともっと看護をしたい」と思えるようになった時、そして看護職としての未来に夢を持てるようになった時に、その医療機関の新人看護職員研修は成功したと言えるだろう<sup>5)</sup>と述べている。新人看護師が看護の楽しみ、やりがいを実感できるように、その関わりを通してみんなで成長していくという職場風土に整えていく必要があると考える。

## おわりに

新人看護職員研修を計画的に実施、評価することにより、指導者の新人指導に対する意識改革への一歩につながった。私たちの白衣は「TOOTAS」の紋入りの白衣であるが、多根総合病院のTOOTAS ナースとしてのプライドをしっかりと持てるように、新人看護師の個別性に合わせた段階的な指導や指導方法のスキルアップを図りたい。

## 文 献

- 1) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン，2009
- 2) 厚生労働省：看護基礎教育の充実に関する検討会報告書，2007
- 3) 日本看護協会：新人看護師の看護基本技術に関する実態調査，2002
- 4) データで見る離職率。ナーシングビジネス，5(3)：37-39，2011
- 5) 坂本すが：新たな時代の新人看護職員研修に向けて。看護，62(7)：6-10，2010