

(5) 新人看護職員の育成に関わる看護管理者の役割

川崎医療福祉大学大学院医療福祉学研究科保健看護学専攻修士課程 ○加藤 公美
川崎医療福祉大学保健看護学部保健看護学科 波川 京子

【序論】

新人看護職員は学生期と現場とのギャップ、事務業務の不安、人間関係に直面している。そこで、看護管理者の新人看護職員の育成などの役割を明らかにする必要があると考えた。

【目的】

看護管理者の新人看護職員への育成に関わる役割を明らかにすることを目的とする。

【方法】

- 1) 対象者
・私立医科大学附属特定機能病院 看護管理者 187名
- 2) 調査期間：2019年11月～2020年5月
- 3) 調査方法：無記名自記式質問紙調査
- 4) 質問項目：
 - (1) 基本属性（性別、年齢、最終学歴、管理者経験年数、認定看護管理者資格等）
 - (2) 新人看護職員（配属数と退職数、夜勤導入時期、サポート体制、教育体制等）
 - (3) 看護管理者の役割
- 5) 分析方法：質問紙の「同意します」に同意があるものを分析対象とした。質問項目を単純集計し、

項目間の関連を多変量データ解析(ロジスティック回帰分析)で分析した。IBM SPSS Statistics Desktop 23.0 for Base and all Modulesを用いた。

- 6) 倫理的配慮：川崎医療福祉大学倫理委員会の承認(19-084)を受けて実施した。

【結果】

回答は97名(回収率51.8%)から得られた。1病棟の看護職員数は30名前後(約70%)、うち新人看護職員は1～5名)であった。新人看護職員が早期離職した経験のある看護管理者は、約40%であった。サポート体制は約70%が重層構造(屋根瓦方式)であった。新人看護職員早期退職と看護職員数、並びに新人看護職員数、看護管理者の教育担当者や実地指導者経験の有無との相関はなかった。新人看護職員育成には、教育的に関わることと、先輩との関わりを配慮する人間関係の調整が関与していた。

【考察】

新人看護職員は人間関係の調整を望んでいることが予測される。人間関係は、新人看護職員ストレス要因であり、看護管理者が調整支援することが、育成につながると考えられる。