

精神科新卒看護師のコーピングスキル育成に関する研究 —管理職として新卒看護師教育経験のある看護師の体験を通しての—考察—

原田瞳・石川幸代

A research concerned the copings skills training of new graduate nurses
in psychiatry ward.

Hitomi HARADA, Yukiyo ISHIKAWA

The education to the psychiatry new graduate nurses of the nurse who is gained a new graduate nurse's educational experience as a head nurse was analyzed.

A method effective in coping skills training and future subject are as follows.

- 1) The evaluation interview by self-valuation or others evaluation and opportunity for nursing to look back deepen improvement in a new graduate nurse's interpersonal skills, self-insight becomes improvement in a nursing art.
- 2) Solution of relation with the nursing scene and patient for whom a new graduate nurses is difficult requires those whom a preceptor, a head nurse, etc. can trust.
- 3) It is necessary to examine a method and time to look back upon nursing. The time is wanted to be performed timely or gradually.
- 4) Training of the talented people in connection with a new graduate nurses coping skill training is future subject.

key words : 精神科, 新卒看護師, コーピングスキル, 新人教育

I. はじめに

平成22年日本看護協会による看護職員需給状況調査によると、平成21年における看護師の離職率は11.2%、新卒看護師の離職率は8.6%と報告されている¹⁾。前年比ではどちらも減少傾向にあるが、離職の理由は、結婚・出産・育児などの生活上の理由や人手不足で仕事がきつい、賃金が安い、休暇が取れない、夜勤がづらいなどの労働条件のほか、人間関係や達成感が無いなどが主な理由として挙げられ、新卒者に特有の退職理由としては、現代の若者の精神的な

未熟さや弱さ、基礎教育終了時点と現場とのギャップなどが指摘され、労働条件の改善の他に、「健康の確保」として、メンタルヘルス対策を含む指針や職場の人間関係の改善が取り組まれている²⁾。

先行研究において「看護師のメンタルヘルス」については、看護業務上に生じるストレスのコントロールの仕方や、看護師自身の精神的治療や離職につながる様なケースをどう解決していくかという研究が行われている。

精神科看護において対象となる患者の多くはコミュニケーション障害があり、それらの患者

との関係性の取り方やコミュニケーション技術は、精神科看護では不可欠な技術である。しかしながら一方で、看護師自身が、コミュニケーションが上手くいかないことで悩んだり悔やんだり、患者に対する陰性感情を抱くことも少なくない。その陰性感情は、労働条件などから来る看護業務上のストレスの他に、患者の精神症状がなかなか良くなならない事へのあせりや徒労感、様々な場面において患者に対する怒り、嫌悪感、恐怖心などである。

特に新卒看護師は、精神科看護技術が未熟であり、ストレスに対してのコーピングスキルも十分とはいえず、リアリティショックを受けることも多い。患者とのコミュニケーションにおいてより新卒看護師のストレス要因は大きく、精神科病棟に勤務する新卒看護師を対象としたメンタルヘルスに関する先行研究の動向を見ると、精神科新卒看護師のメンタルヘルス維持に最も困難な要素は、1) 新卒看護師特有の未熟な対人関係、2) 精神科看護特有の患者との関係性、3) 患者に抱く否定的な感情という傾向があり、困難要素に対するコーピングスキルについては、1) 精神科特有の知識、技術を習得し「対人関係スキル」を向上させていくこと、2) 患者との関わりの中で生じる感情をコントロールすること、3) 患者理解と自己洞察を深めてストレスマネジメントしていくことが有効という示唆が得られた。

平成16年に厚生労働省により提示された「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」を受けて、精神科においては、日本精神看護技術協会から「精神科における新卒新人看護職員の到達目標及び指導指針」が打ち出された³⁾。新人職員に対する「新人看護職員の臨床実践能力の研修に関する調査」の結果から、新人看護職員の多くは「対人関係能力の育成」についての研修を希望していた。精神科看護における「対人関係能力」は、「対象の対人関係の構築に困難性を抱えている」という特徴を考えるならば、まさに「専門技術」とであると報告

されている。以後、これらを踏まえた各施設の状態に応じた研修体制の整備が求められていることから、精神科における新卒看護師のメンタルヘルス維持に必要な要素（コーピングスキル）を育成するということは、精神科看護の専門性を高め、より良い看護の提供につながるのではないかと考える。

今回は、精神科で管理職として新卒看護師への教育経験がある看護師のインタビューを行い、新人教育においてコーピングスキル育成のための教育をどのような方法で取り入れられているのか、病棟師長や病棟スタッフがどのようなサポートをしているのかを分析し、新卒看護師のコーピングスキル育成方法を考える一助とした。

Ⅱ. 用語の定義

メンタルヘルス：一般社会生活における人間の精神的健康のこと。

コーピングスキル：ストレスに対する対処行動のこと。本研究では、新卒看護師のメンタルヘルス維持に必要な主な要素として、「新卒看護師の対人関係スキルの向上」「感情のコントロール」「患者理解や自己洞察を深めストレスマネジメント」のことを指す。

Ⅲ. 研究目的

本研究は、精神科における新人教育の実際から、新卒看護師のコーピングスキル育成方法と今後の課題を検討することを目的とする。

Ⅳ. 研究方法

1. 期間

2011年9月

2. 対象

関東近郊の新卒看護師を受け入れている精神科単科の病院にて新卒看護師教育に管理職として携わった経験のある看護師A氏。

3. 方法

看護師へ半構成的面接を1回70分間行った。

内容は、新人教育においてコーピングスキル育成のための教育をどのような方法で取り入れられていたのか、病棟師長や病棟スタッフがどのようなサポートをしていたのか、コーピングスキル育成に関して今後の課題だと思うこととした。この結果から新卒看護師のコーピングスキル育成に有効な方法と今後の課題を検討した。

V. 倫理的配慮

調査協力にあたり研究の趣旨と個人は特定されないこと、自由意志であることを口頭で説明し承諾を得た。個人情報保護に基づき、個人が特定できないように個人に関する情報は改変し提示する。

VI. 結果

1. 新人教育にあたった背景

A氏が新人教育を行っていた時期やその背景についての問いに「配属先の病棟では、配属の後に新卒看護師の受け入れを行った。それまでは病棟もスタッフも新人を受け入れる体制が整っていなかったため、新人への指導を通して、先輩スタッフの方もそれまでの看護ケアやコミュニケーションを見直す機会となった」と語った。

2. 院内教育や病棟での新人教育の状況

新人教育の研修の中にはコーピングスキル育成に関しての項目があったかの問いに「院内研修としては、新人ではなくプリセプターレベルの教育の中で、『ストレスマネジメント』や『メンバーシップとリーダーシップ』の研修を行っていた。新人に対してフォローアップ研修はあったが、『気持ち』についての研修はなかった」と語った。

病棟では新卒看護師に対して誰からのどのような関わりがあったかの問いに「管理者として、患者に対する接し方の基本姿勢は教えていた。また、看護実践の中でうまくコミュニケーションが取れないことが『拒否されている』と思って落ち込んでいる新人看護師や、『ケアが進ま

ない』『忙しい』『大変』という場合には、それをプリセプターやリーダーが先に気づいて介入する、という状況が多かった。まずは『コミュニケーションの方法を見直してみよう』などの投げかけを行っていた」と語った。

新卒看護師のコーピング育成に関わると思われる機会にはどのようなものがあるかとの問いには「ケアやコミュニケーションの見直しの機会として、事例検討会やケースレポートの発表会（1～3年目）、カンファレンス、チームミーティングがあり、その機会を通して上司や先輩からのアドバイスやフィードバックを行っていた。また、疾患の勉強会を通して具体的な看護方法を学ぶ機会を設けた」と語った。また、A氏が勤務していた精神科病院ではクリニカルラダーや人事考課制度を取り入れていた。「人事考課制度の中には、対人関係やコミュニケーションに関する項目もあり、クリニカルラダーや人事考課制度での自己評価と他者評価や、評価面接などを通して個別指導を行うこともあった」と語った。また、評価面接について「自分が新人の頃は、師長面接などは少なかったが、師長と話をすることで自分の役割や課題が明確になった事を思い出しながら指導を行った」と語った。

3. 今後の課題

新人教育をする中で課題だと思うことは何かとの問いに「困難事例に対して、マンツーマンで徹底的にケア方法を指導している他病棟の先輩師長がいて、実践を通しての指導的かわり方は参考になった。自分は、まだ師長になっての経験も浅かったので、どちらかというとそういった新人やスタッフナースへの教育や指導的な立場に対しての（新人師長への）教育が必要だと思う」と語った。

VII. 考察

1. 新卒看護師のコーピングスキル育成に関する研修や指導の実際から考える

前述の「精神科における新卒新人看護職員の

到達目標及び指導指針」における今後の研修の必要性として、多くの新人看護職員は「対人関係における研修」を望む声が聴かれていたが、A氏が携わった教育では、研修の多くは疾患理解や看護技術における手順等であり、実践的な対人関係や新人看護師の気持ちに対する研修というものはない。しかし、多くの機会を通して看護ケアやコミュニケーションの見直しや、段階的に自分の行った看護を振り返る機会を設けていた。それは、各事例に応じた対応や関わり方があり、集合教育で行われるというよりも実践を通して、個別指導という形で多く行われていることがわかった。

その機会としては、プリセプターなどの先輩看護師や病棟師長による声かけやケースカンファレンス、事例検討会、クリニカルラダーや人事考課の自己評価・他者評価を通して行われていた。

城戸¹⁾は、新人看護師は対人関係に自信のない世代であるということ意識して、何に違和感やモヤモヤを感じているのか積極的に聞き、思いを整理できるように関わることや、新人の自己評価に対して、まず出来ている看護技術を認めることが必要と述べている。このことから、A氏が行っていた自己評価・他者評価による評価面接や看護実践を通して看護ケアやコミュニケーションを振り返る機会が設けられていることは、新人特有の未熟な対人関係スキルへの働きかけに有効な手段の一つであると考えられる。

また、ウィーデンバック⁵⁾は、看護場面の再構成のための再収集や振り返りは、しばしばその人自身の動機や行った動作に対する洞察をもたらす。このような洞察によって看護婦はその後に行うサービスに適することの出来る、よりあたらしい知識・技能・価値を身につけることが出来よう、と述べている。新人看護師は、看護場面における自分の感情・思考・行動を振り返る機会があることで、そこで得られた洞察によって看護技術の向上につながり、自信を持って看護ケアを実践できるようになるのではない

かと考える。

2. 病棟師長や病棟スタッフのサポート体制から考える

A氏の語りから、看護実践の中で新卒看護師に主に関わるのはプリセプターであった。新卒看護師は、『コミュニケーションがうまく取れない』『ケアが進まない』などの状況を、プリセプターや先輩看護師が気づいて介入し、指導やフィードバックを受けていることがわかった。

宮本⁶⁾、「何かおかしい」「なんとなくすっきりしない」などの違和感をまず自分で記録し、信頼できる相手に語り、体験を分かち合ってもらうことにより、違和感の解消を図り、自分自身や相手の心理、そして両者の相互作用の特徴について解き明かすと述べている事から、新人看護師の患者との関係における気づきや看護ケアの困難さの解決には、信頼できる他者の存在が不可欠であると考えられる。

また江畑⁷⁾は、新人看護師が行動変容し成長するには、自分が尊重されていると思える環境と、安心できる人間関係の中で看護を行っていくことが必要と述べている。そして鈴木⁸⁾は、看護師長や主任看護師(副師長)からのサポートが得られたか得られなかったかによって、活気や身体愁訴、不安感の感じ方に影響が見られ、上司からの情緒的支援が新卒看護師における心身のストレス反応を抑えると報告している事から、新卒看護師のコーピングスキル育成のためのサポート体制としては、より身近な実践者であるプリセプターや先輩看護師との信頼関係が、その一助を担っている事は言うまでも無いが、そこには上司である病棟師長の存在も重要な役割を担っていると考えられる。それぞれの役割が明確になる事によって、より効果的なサポート体制が望めるのではないかと考える。

3. 今後の課題

新人看護師のコーピングスキルを向上させ、精神科看護技術の向上を図るためには、良好な人間関係の元でプリセプターや先輩看護師、そして病棟師長がともに看護実践の中で、よりタ

タイムリーに、もしくは段階的に看護ケアやコミュニケーションを見直す機会を作り、自己洞察を深めながら看護技術の向上につなげる事が重要であると考ええる。

しかし城戸⁹⁾は、ナースのストレスマネジメントにおいて注意すべき事として、他の新人と比較する事でその新人をよく思わなくなったり、相手に対して劣等感を抱いたりする恐れがあること、また自省を促しすぎるとうつ状態に陥る恐れがあると述べている事から、看護ケアやコミュニケーションの見直しや振り返りの方法やタイミングにも工夫が必要であり、また新人看護師のコーピングスキル育成に関わる人材育成も重要な課題であると考ええる。

VIII. ま と め

精神科で管理職として新卒看護師教育の経験がある看護師A氏の体験を基に、精神科新卒看護師への教育的場面を分析した。コーピングスキル育成に有効と思われる方法と今後の課題は以下の通りである。

- 1) 自己評価・他者評価による評価面接や看護実践を通して看護ケアやコミュニケーションを振り返りの機会は、新卒看護師の対人関係スキルの向上や自己洞察を深め、看護技術の向上につながっている。
- 2) 新卒看護師の患者との関係における気づきや看護ケアの困難さの解決には、プリセプターや病棟師長などの信頼できる他者の存在が不可欠である。
- 3) 振り返りの方法やタイミングに工夫をし、その機会はよりタイムリーに、もしくは段階的に行われる事が望ましい。
- 4) 新卒看護師のコーピングスキル育成に関わる人材の育成も重要な課題である。

IX. おわりに

精神看護における看護技術を語る時、看護師のコミュニケーション能力は欠くことのない重要な技術である。しかしながらその能力

は看護師個人の実践によって看護実践に大きな影響を与えるため、技術としての言語化は難しく、その難しさは新卒看護師への教育的場面においても同じ事が云えよう。

新卒看護師は、体系化された研修のほかに、看護実践を通して熟練された精神看護技術を持った先輩看護師によって絶妙な教育的支援を受け、技術を修得しさらに磨いていくのである。この絶妙な教育的支援の言語化や明示化が出来たならば、精神看護のさらなる向上へと進めるのではないかと考える。

引用参考文献

- 1) 公益法人日本看護協会：2010年病院における看護職員需給状況調査報告，2011.
- 2) 厚生労働省 医政局看護課：看護師等の「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書～魅力ある職業として“職場づくり，人づくり，ネットワークづくりの推進”～，2011.
- 3) 日本精神看護技術協会：精神科における新卒新人看護職員の到達目標および指導指針，2006.
- 4) 城戸滋里：ナースのストレスマネジメント 新人ナースのストレス対策—管理職に求めたい3ヶ月までのストレスマネジメント教育—，看護管理20巻6号，P 537-539
- 5) アーネスティン・ウィーデンバック著，戸口玉子他訳：改訳第二版 臨床看護の本質—看護援助の技術—，p 110，2010.
- 6) 宮本真巳：援助技術としてのプロセスレコード—自己一致からエンパワメントへ—，p 21，2008.
- 7) 江畑典子・新野由子：新人看護師の成長過程と支援のあり方，看護管理37号，p 255-257，2006.
- 8) 鈴木安名：新卒看護師の職業性ストレス簡易調査表の分析 早期離職を防ぐには，病体生理39巻2号，P 31-39，2005.
- 9) 前掲書4) P 539