

就職3年目の看護師の看護実践をとおして「自分育て」を考える

小島三紀（羽島市民病院・看護部） 古澤幸江（羽島市民病院・2病棟5F）
栗田孝子 橋本麻由里 鈴木里美 野村 浩 奥井幸子 奥村美奈子（大学）

I. はじめに

一般に現任教育は、看護師の入職と同時に医療技術の進歩や社会の動きに対応するため、様々な指導や研修を準備し組織として支援している。しかし、キャリア発達は組織の教育支援と共に、看護師個人が自ら成長することの意味を認識し看護を行うことの両者の相互作用により促進すると考える。また看護職が専門職として生涯にわたり成長するためには、「自分育て」として自身で自分をどう育てていくかが重要な意味をもつ。

そこで、就職後3年目の看護職がどのように自分を育ててきたかに焦点を当て、将来にわたり看護専門職として自分で自分を育てる能力とは何か、何をどのように育てるのかについて、明らかにしたいと考えた。その際、現地看護職と教員が共に考えることで、現場での現任教育を考えると同時に、卒業後の看護職を支えたいと考え取り組みを開始したので報告する。

II. 目的

今年度の目的は、就職3年目の看護師にそれまでの看護実践を振り返ってもらい、どのように自分育てを行ってきたかを明確にする。さらに、看護実践を通して自分育てができる能力とは何か、また所属部署を管理する師長は看護師をどのようにサポートするとよいか考えることとした。

言葉の定義:本研究における「自分育て」とは自ら求める看護の目標や課題に対して、社会資源を活用し自己成長をはかることであり、自己の看護を確信したり、創造し自己の看護観を発展させることをいう。

III. 研究方法

1. 対象

平成17年度にA病院に新規就職した看護師23名。本報告は20年6月に現地で報告したものを対象とする。

2. データ収集及び分析

平成19年7月～20年3月までの期間に質問紙調査及び半構造化面接を行った。質問紙は看護部に依頼して対象者に配布し、回収は無記名で返信用封書を用いて回収した。質問項目は属性（看護

師経験の有無、配属先）、日ごろ看護専門職として看護実践で一番意識して行っていることや自分自身について意識していることは何か、自らのキャリアをどのように考え築いてきたか、また今後どのように自分のキャリアを形成していきたいかなどについてで、回答は自由記述とし、記述の意味内容を分析した。

また、2次調査として同意の得られた7名に「これまでの実践で何を考えどのように行動してきたか」、「その中で印象に残った実践例」、「自分を成長させていく上での課題」などについて面接を行った。その内容を逐語録とし、対象者ごとに、自らの看護とその変化、変化のきっかけを軸に自己の課題・目標、自己の向上のために活用した資源に関する内容を抽出して要約し、自分育ての過程として整理した。

3. 現地側との協働体制

本研究は、現地側看護部の了解のもと実施した。現地側研究者は、主に対象者へのアンケート調査の説明、配布、回収の実施、またインタビューおよび調査結果の分析の一部を担い、研究の進め方および分析結果の検討は、現地側共同研究者と協議して実施した。

IV. 倫理的配慮

研究目的、方法、匿名性の保障、参加による不利益はないこと、データ分析迄は参加の撤回が可能であることを説明し、自由意思による参加を依頼した。質問紙調査およびインタビューへの参加はデータ収集方法に記述したとおり同意を得た。本研究は、岐阜県立看護大学研究倫理審査1840-1で承認を受けた。

V. 結果

1. 質問紙調査（回収20名、回収率87%）

1) 背景

①配属先：病棟15名、手術室1名、未記入4名。
②これまでの職場経験：なし12名、あり（以下経験者とする）7名、未記入1名

2) 内容：①日ごろ看護専門職として一番意識して行っていることは、これまでの職場経験の有無に関係なく「看護の対象者」及び「看護職で

ある自分自身」であり、看護専門職として自分自身について意識していることは、「礼儀」や「振り返り」であった。②看護専門職としてのキャリアについては、「積み上げるもの」と考えており、経験のない者は「良い看護提供のためのもの」「人としての成長に繋がるもの」で、経験者は「自分を高める道筋」と考えていた。③キャリアをこの2年間どのように築いてきたかについては、「研修の受講」「経験した」「自己学修」などで、経験のない者は「患者に合わせた看護」「他者の評価を得て改善した」であった。

2. インタビューの結果

分析対象者は退職者を除き卒後3年目看護師3名（事例1～3）、3年以上の経験がある看護師2名（事例4～5）の5名であった。今回の面接により見出された自分育ての過程の特徴を【 】、目標及び看護については「 」で、資源として抽出したものを〈 〉で示す。

5事例の自分育ての過程は、【自分の考える看護をとことん実践し、その成果から自身の看護とは何かを確信した】【看護が思うようにできなかった体験の振り返り、日々の業務での疑問から自身の看護を発展させていった】【先輩の優れた実践や温かい見守りで看護の力に気づき、自己の課題を見出した】の3つの異なる特徴があった。それぞれ、対象者および家族、他の看護職とのかわりをきっかけに自分の考える看護を発展させていた。自身を向上するために活用した資源は、〈患者・家族との出会い〉〈先輩のよいケアの実践や助言〉〈医療チームでのケースカンファレンス〉〈自身の実践の振り返り〉〈新人や後輩の実践〉〈夜勤〉〈勉強会〉〈事例をまとめる機会〉〈失敗をしたときの先輩の見守り〉〈学生時代の学び〉などであった。

以下に、自分育ての過程の特徴を事例1～3の経過をもとに説明する。

1) 【自分の考える看護をとことん実践し、その成果から自身の看護とは何かを確信した】

事例1（図1）は、終末期にあったAさんにプライマリナースとして「Aさんが今後どうしていきたいかを、治療方針に沿いつつ、Aさんにとっての最良の姿に向かっていけるよう支援する。」ことを目指した。そして「本人・家族が納得し死を迎えられるよう考え、自分なりにわかったと実感できた。」「プライマリナースとしてAさんの全てにかかわった。」等自分の考える看護を実践し、その成果から「患者・家族が一番いいところまで

いけるようにサポートする。」ことが重要で、「ターミナルケアとは何かが自分なりにわかった。」と実感した。この過程で〈患者・家族との出会い〉〈よい先輩のケアや助言〉〈自身の実践の振り返り〉〈後輩・新人の実践〉〈夜勤での経験〉を自身の向上に活用していた。

2) 【看護が思うようにできなかった体験の振り返り、日々の業務での疑問から自身の看護を発展させていった】

事例3（図3）は、「家族に先を説明して、患者さんに言うかどうか決めて・・・ということにひっかかった。」など家族の決定が重視された場面での疑問、終末期に向かいつつあるBさんに「患者さんに対して何もできなかった。死ぬことがわかっている人に“がんばろう”と言うことは、すごくきついことだと気づいた。」など看護ができなかった体験をきっかけに「検査の同意書も、紙があれば検査に出せるでいいみたいところが正直あった。」のが「患者さんは理解できているのか、どう捉えているのか自分の中だけでも確認しよう。」と同意のあり方を再考した。そして卒業時の看護を想起し、〈自身の実践の振り返り〉から、〈倫理の勉強〉の機会をもつことを自己の向上に活用していた。

3) 【先輩の優れた実践や温かい見守りで看護の力に気づき、自己の課題を見出した】

事例2（図2）は、入院時のアナムネを聴取する場で「先輩の一言で病室の雰囲気が変わった。言葉一つでこれだけ変わるんだと本当に感じた。」とコミュニケーション技術で場の雰囲気が変わった体験から自己のコミュニケーションに関する課題を見出した。初めてのエンゼルケアでは「血色が良くなったと家族に喜ばれた。こんなことでも喜んでもらえるんだとわかった。」とエンゼルケアが家族へのケアにつながった体験をきっかけに、看護でできることを実感した。また、〈同期の看護師〉の離職に「自分を振り返り、卒業時にやりたかったことを思い出した。」など卒業時に目指していた看護を想起し課題を見出した。仕事の〈失敗に対する先輩の助言や見守り〉は、勤務継続の動機となった。

VI. 考察

1. 自分育てとは何か

対象者は、日ごろの看護実践で一番意識していたことは「看護の対象」であり、自らの看護実践の振り返りを積み上げ、事例1・2のように目標や課題をもち看護を変化させていた。そして、現

場で当たり前に行っていた同意書の取り方や、本人ではなく家族の意向を重視した看護への疑問や問いをもとに、自分の求める看護を実践し確信していった。これらは自身の中の看護を問い、明確にしていくことで看護を発展させていった。すなわち自分育てとは、自らの看護観を実践の中で創造し育てていくことであると考えられた。

2. 自分を育てる能力

事例1のように成果を実感できた実践、或いは事例2・3のように上手くいかなかった実践例をきっかけとして、自らの看護を問い、ここから生じた課題に取り組む過程で、自らの看護を変化させていた。課題への取り組みに活用した資源は、〈患者・家族との出会い〉であり〈よい先輩のケアや助言〉〈後輩・新人の実践〉や〈自身の実践の振り返り〉そのものであった。

また、ケアの中で看護師の成長を支えたものは〈先輩の看護実践や見守り〉〈カンファレンスや事例検討会での助言〉であった。資源は身近な存在である先輩及び後輩であり、病棟師長であると考えられる。このような先輩や周囲の看護に触発され、失敗を見守り許容された体験は、次世代への人育てに繋がり、まさにOJTとして有効である。自分育ての能力とは、看護実践を振り返り、自己の課題や問いをもち、自身の成長や向上に必要なものを周囲から資源として、意図的に活用する能力であると考えられる。

3. 病棟での師長の行う現任教育

師長は自分育ての能力育成として、看護師ひとり一人の力量に対して意図的にかかわり、初任期及び中堅者の相互の学びを助長するように仕組むことが現任教育の第一歩である。また、様々な体験を経験知に変換することも重要で、看護の振り返りをタイミングよく行い体験の意味を問い、既習学修、文献などと重ねて看護を意味づけていくことが指導者としての役割と考える。

Ⅶ. 本取り組みの評価

1. 看護実践の方法として改善できたこと・変化したこと

実践の改善としては、明確にはわからないが、看護実践の振り返りを大切にし、看護を考える方向に動いており、実践を人材育成の場としてどう活用していくとよいかという視点で、現任教育に関する考え方を再考するきっかけとなっていた。

2. 本研究への現地看護職の受け止めや認識

本研究をおこなうことで病棟師長は、受け持ち患者の決定時や事例検討会、看護計画立案時に意

図的に関り、人材育成のカギが師長であると認識した。また、組織的には看護部として看護を振り返る機会を積極的につくり、その結果を本人へフィードバックをすることとしている。若い看護師からは本研究を報告する中で、無意識にしていることが第三者の関与により自分育てを意識し、看護師としての役割が明確になるなどの発言をしている。

3. 本学が関わったことの意義

日ごろの看護実践が「自分育て」に深く関わっていることを明らかにしたことで、意識していなかった日ごろの看護実践を振り返り、その意味を見出すことと繋がったと考えている。今後は病院の研修計画へどのように反映して効率的な自分育てに繋がるかが課題である。また、学部基礎教育での学修が、卒後の看護実践において自身の看護を考える際に想起されていることがわかり、今後の学部授業の内容の検討を行う上での示唆を得ることができた。

Ⅷ. 共同研究報告と討論の会での議論内容

他施設の教育担当看護師長や看護部長からの発言としては、看護を振り返ることの重要性は認識しているので、看護師の看護観を考えるような振り返りができる記述をさせたい、しかし言語化することは難しいなどの意見もあり、その表現をする支援をしたい、という発言があった。また、看護師の発言を分析し本人にフィードバックすることは自施設では困難、との発言があり共同研究の意味が参加者の中で発言された。

卒業後1年目の看護師からはまだ、技術的な指導を受けることが中心で看護を話し合う機会があるとよいと思う、学生からは本取り組みをしている病院へ見学に行ったが、学生の意見を参考に改善をしたいと言われ、尊重させていることを実感したといった発言が聞かれた。参加者の年代・立場など様々な立場での発言であったが、どの参加者も自己の看護を問うことの重要性は共通認識できたと思う。

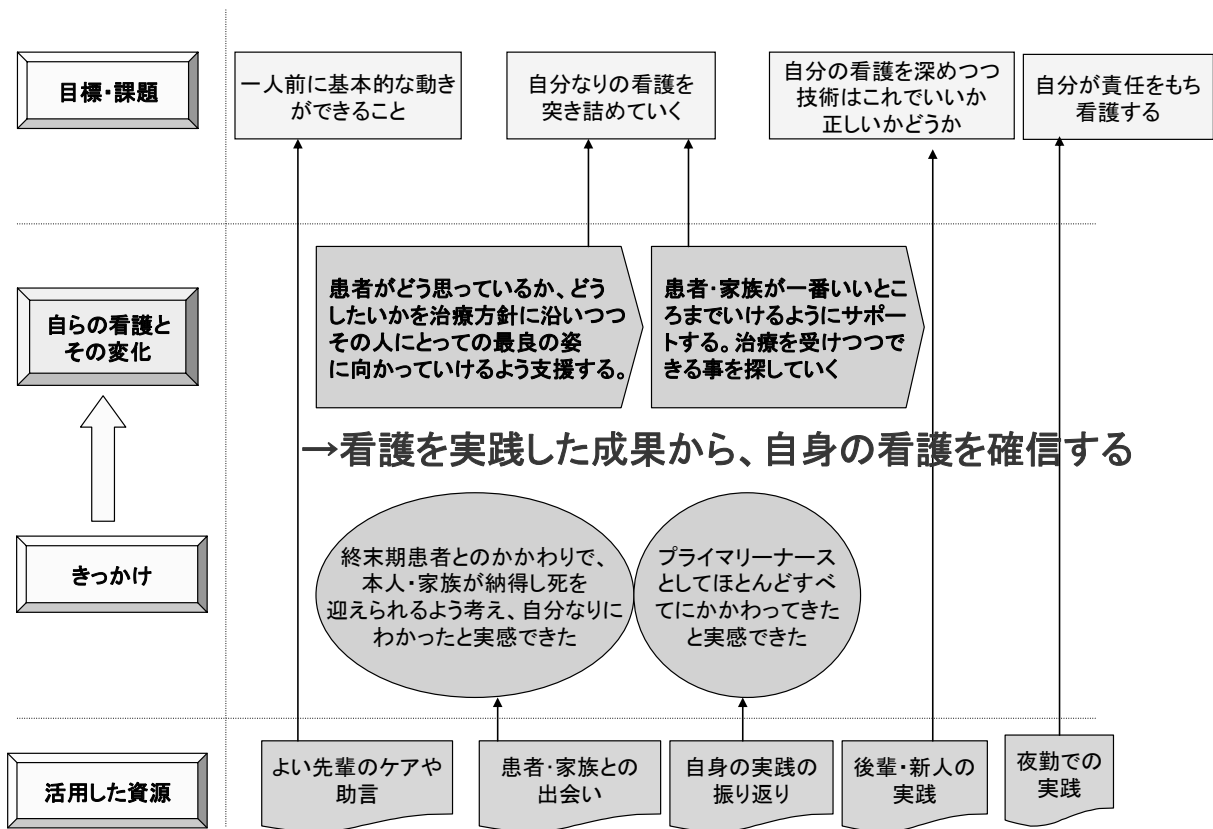


図1 事例（卒後3年目）

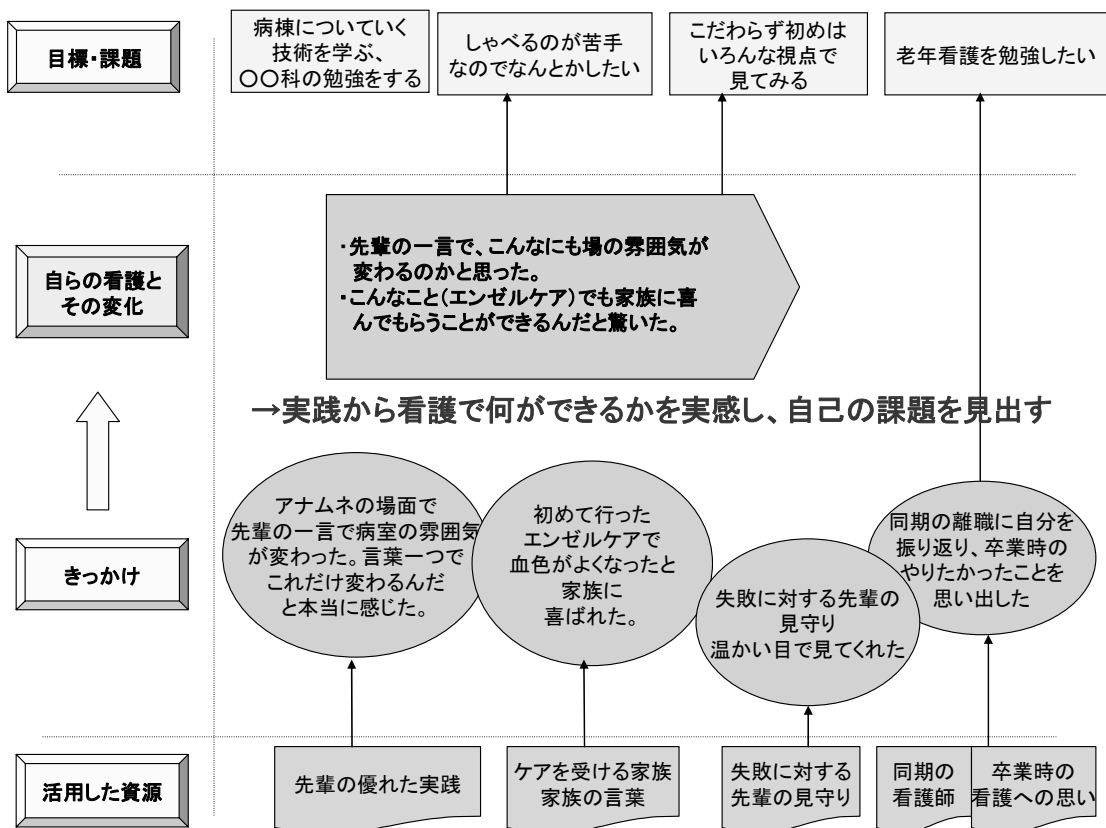


図2 事例2（卒後3年目）

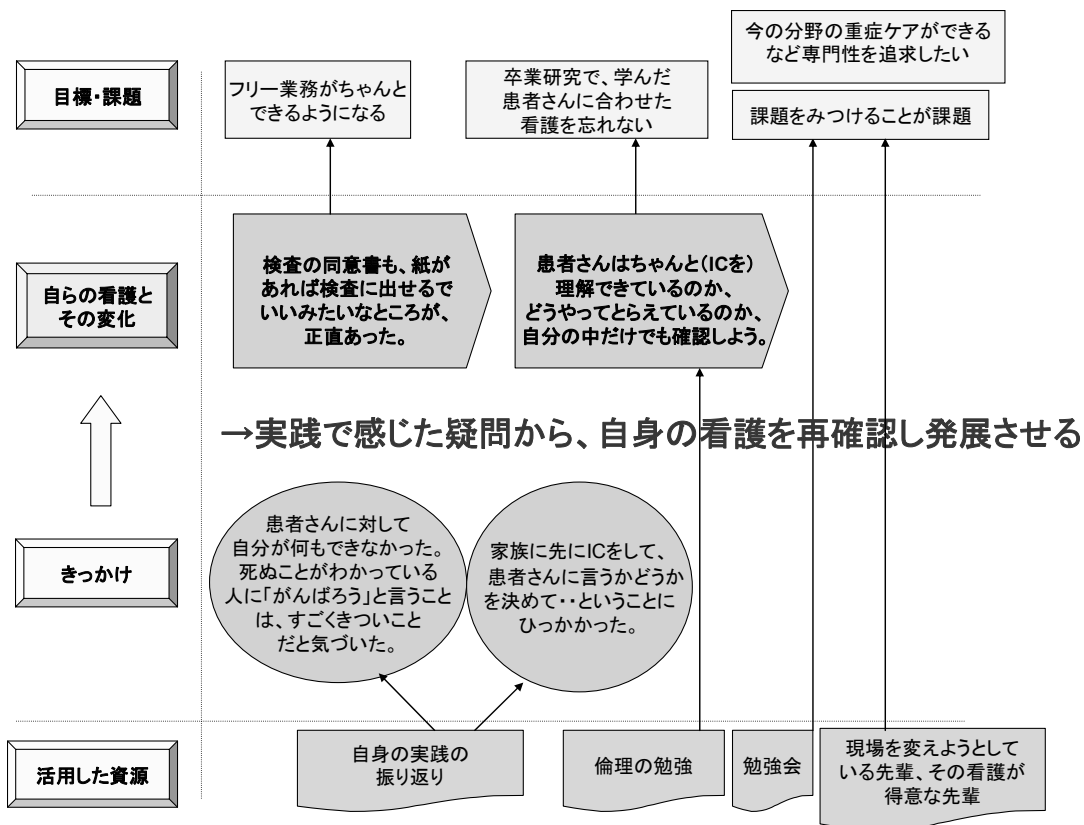


図3 事例3 (卒後3年目)

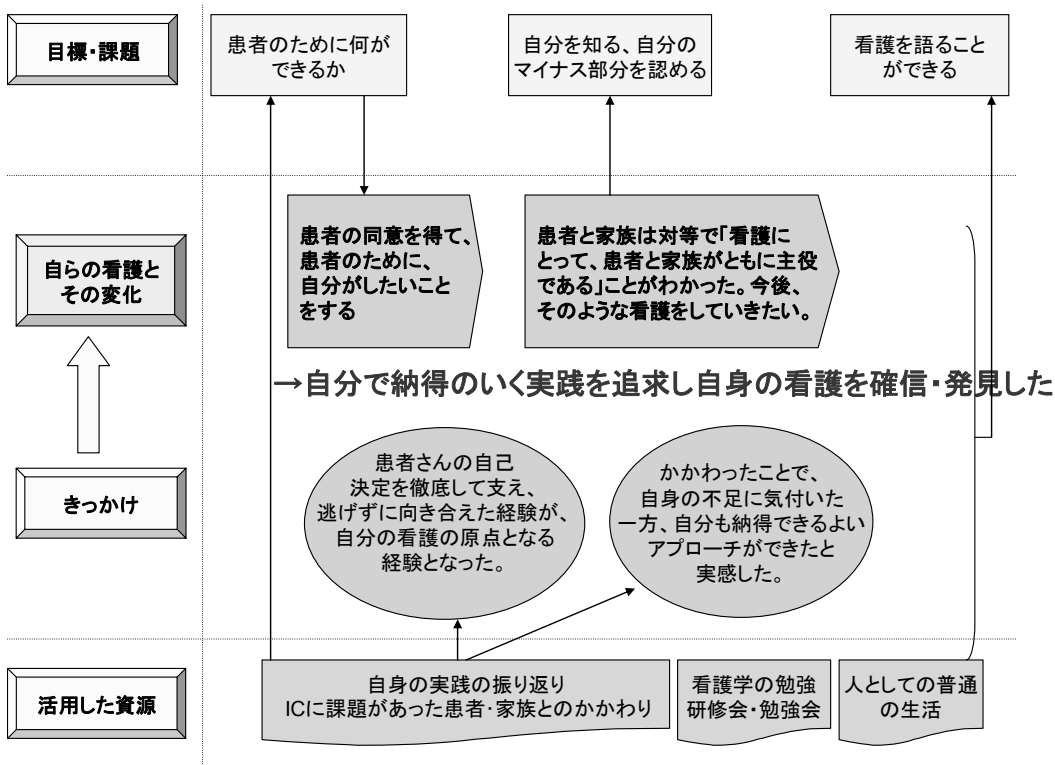


図4 事例4 (職歴あり 就職後3年目)

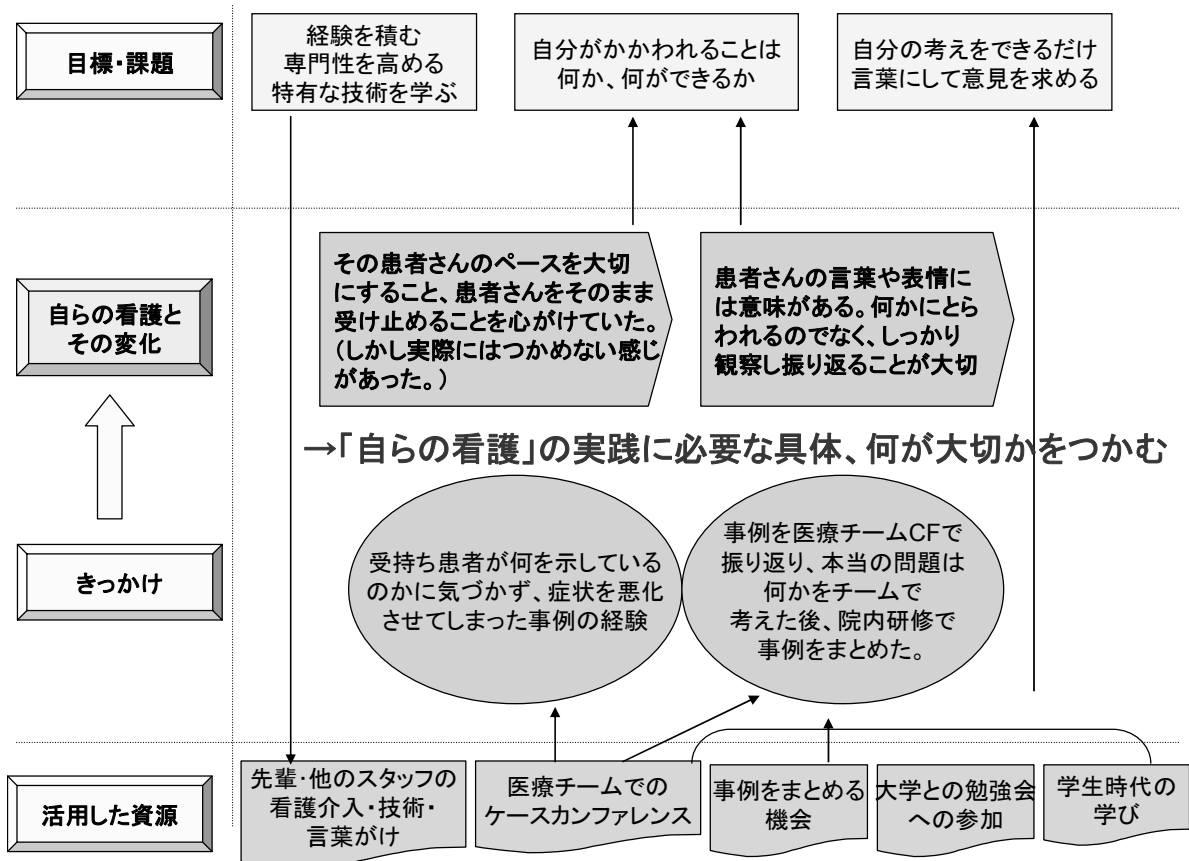


図5 事例5（職歴あり 就職後3年目）