

共に成長できた新人教育
～国籍をこえて～
医療法人藤民病院 看護師：前田 拓人、嶋本 由紀、宮下 知子

(はじめに)

日本は超高齢社会であり、2030年には3人に1人は65歳以上になると言われ、労働人口不足の懸念から、近年ではその労働人口不足解消の鍵として「外国人労働者の雇用」に注目が集まっている。

外国人労働者数の増加によって有資格外国人労働者割合も増加傾向となり、看護の分野においても、その需要関心が高まっている現状にある。(表 1.2 より)

平成 29 年 4 月中国出身の看護師 2 名が日本の看護師免許取得を目指し当院に入職し、令和 2 年看護師国家資格に合格後、それぞれ療養病棟及び地域包括ケア病棟に配属となり、この 2 名に対し私たちがプリセプターとして新人教育を行った。

当初、教育期間を 1 年間と想定し教育課程に取り組み、1 年 4 か月は経過をしたが新人教育を修了することができた。

今回この教育期間を振り返ると、教育担当者、新人看護師が共に成長でき、国籍を越えたかかわりができた貴重な経験であったため、その結果を報告する。

(紹介)

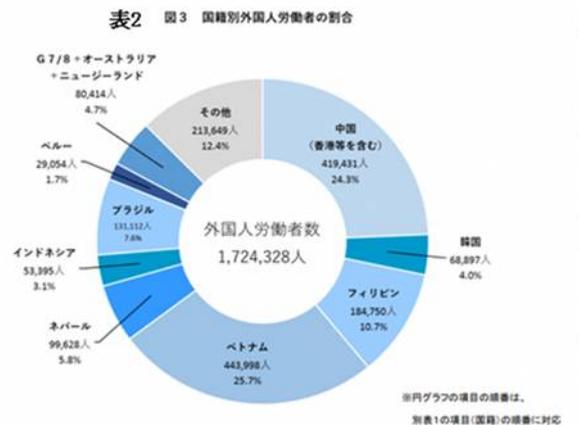
当院は、60 床の療養型病床機能と 40 床の地域包括ケア病床機能に加え、17 床の介護医療院を合わせた 117 床の施設である。

両名は中国で 3 年生の看護学校を卒業し看護経験は学校で実習を受けた程度であったが、「他国の看護師の環境が知りたい」「日本語を専攻していたので学んだことを活かしたい」と来日。当院に就職後、介護スタッフのもと看護助手として 3 年間日常生活介助を学ぶ。

勉強と仕事を両立しつつ令和元年に N1 (日本語能力試験 1 級) に合格し令和 2 年看護師国家資格合格、当院病棟看護師として従事をしている。

(倫理的配慮)

対象者には、取り扱う情報は本研究以外の目的では使用しないこと、不利益にならないよう配慮し同意を得た。



(取り組みと経過)

(取り組み)

当院の新人教育は6年ぶりであったため、看護部長、副看護部長を中心として看護師のクリニカルリーダー（日本看護協会版）に沿い、当院機能の基盤である療養機能を重視した項目を選択した新人教育マニュアルへの見直しが行われた。教育期間中は適時教育担当者会議を開催し、新人への指導内容や関わりへの振り返りや、指導における悩みなど、今後の課題について意見交換を行いながら教育を進めていった。

(経過)

1年間で看護師の基本姿勢態度看護行為を習得できることを目標に教育を進めたが、教育開始から約10か月が経過し、担当者間で2名は技術的には問題ないと感じてはいるが、夜勤業務をしてもらうことに戸惑いがある。という意見が担当者会議の場で挙げられた。

意見内容

- ・ 医師への報告やご家族への対応は出来るのか
- ・ 針刺し事故を起こしていたが直ぐに報告がなかった。
- ・ 報告連絡相談が出来ていない。
- ・ 吸引後に酸素飽和度が低下し患者様が急変した事があったが、その後本人との振り返りで新人看護師はその危険性を十分に理解していなかったと感じた。
- ・ 患者数や重症患者の人数を考慮すると看護スタッフが少ないのでサポート出来ない。
- ・ 看護スタッフが少ない夜勤帯を任せられることができるのか、他のスタッフの負担になるのではないかなどの不安がある。

などが挙げられた。

上記に対し、教育担当者会議でどうすれば夜勤業務を行うことが出来るのかを検討した結果、病棟師長及び主任になぜ夜勤をさせることができないのかの相談をおこなった。

病棟師長及び主任からは

「患者様の急変時に家族への説明対応ができるか」また、「患者様の状態を医師に報告し指示を受けることができるか」、「これらが出来るようになれば夜勤をしてもらうことも可能であると思う。担当者が納得しながら教育を進めてもらいたい。」という意見をもらうことができた。

そのため、教育担当者はこれら両方を主として行わなければならないリーダー業務を集中的に行った。

また、医師への報告が一番難関であると考え、まずは、医師達に今後2名はリーダー業務に従事してもらっていき、また、それがクリアできたら夜勤をしてもらっていき、報告しやすい医師から段階的に指示受けをしていくように取り組んだ。

その後2名とも令和3年7月までに夜勤業務ができ新人教育開始から1年4か月で新人教育課程を修了することが出来た。

(考察)

新人教育課程の振り返りにおいて新人看護師と話す機会があったため、新人教育終了前に日本に来た理由、来日した当初のこと中国と日本の看護師の違いについて質問した。

1名は「何事にもチャレンジしたい」と親の反対を押し切って来日するが、中国で看護師の資格を持っているのになぜ看護助手として働くのだろうと悩みながら業務を行っていたようだ。

もう1名は「中国では日本語を専攻していて、学んだことを活かしたい」と来日。看護助手の時は、「日本に来たばかりで言葉もうまく話せないし、方言での会話が聞きづらかった」と話す。教育開始から半年を経過した両名は「はやく夜勤がやりたいなあ」とも言っており、日本語はまだまだ堪能ではないが、そのことを日本の看護師になるための壁とは捉えておらず、自分達の夢に向かって真摯に取り組んでいる状態であった。

そのため、今回の教育に関する振り返りにおいて、新人教育課程が1年4か月を要した要因は、私たち教育担当者は中国出身の2名に対して、専門用語も用いたコミュニケーションや医師や看護師の指示がすぐに理解できない。患者、家族、医師や看護師を含めた他の医療スタッフとの連携が難しいのではないかと考えていた。など国籍の違いという先入観から、言葉の壁という不安を担当者が感じてしまい「夜勤業務はまだできない」という精神的バイアスを持って新人看護師に関わってしまっていたからだと考える。

また、2名とも、中国と日本の看護師の役割の違いについては、中国では「診療の補助」が看護師の主たる役割で、療養上の世話は家族や家政婦がするのが当たり前であり、看護師が療養上の世話（入浴、排せつ介助）の際患者様の裸をみることに驚いたと話す。

一方、日本での看護師の役割は「診療の補助」と「療養上の世話」であり、特に当院にとっては「療養上の世話」が重要な役割ともなる。

新人看護師が看護師になってからも、療養の世話に対して抵抗感を感じず行っていたのは、看護助手時代の経験が大きく、この時期に「療養上の世話」の重要性を介護福祉士や看護助手の人たちから学んでいたことも大きな成果となって夜勤業務の従事へと繋がったのではないかと考える。

（おわりに）

今回の新人教育では、新人看護師は、日本の看護師の役割である「診療の補助」に加え「療養上の世話」に対しての知識と技術を習得できたこと、教育担当者は、中国の看護師の役割が「診療の補助」がほとんどで、「療養上の世話」に関しては不慣れであることを理解でき、また、新人看護師自身が言葉、方言、文化の違いを感じながらも、日本で教育を受けた看護師と同じ教育を受け入れ、患者様に寄り添おうとする真摯な態度で向き合ってくれたことによって、国籍の違いという先入観をぬぐい去ることができ、結果として「夜勤業務」を達成することができた。

今回の研究を通し、日本人は「他国から来た人に対して抵抗感を感じていると思う」という層がまだまだ多数を占めている。（表3より）

4. 外国人人材による日本企業に対する評価 (2/4)

- 日本企業の外国人人材は、「日本人は外国人人材に対して抵抗感を感じている」と思う層が多数を占め、特に「言語力」に抵抗感を感じている、という回答が多かった。



ただ、外国人労働者の中には、管理職に就く方や、看護師特定行為研修に参加する方がいることも今回の研究を通して知ることができた。

人の成長は様々であり、その人の背景に理解を深め、その人に合った教育を模索し、実践していくことの重要性を学ぶことができ、私たちも一人の看護師として成長できた新人教育であった。

私達は、今回の学びを次の教育担当者や、周囲の人たちに伝えていくこと、そして、他施設などで同じ境遇で悩んでいる教育担当者の方に当院での関わりを知ってもらい、少しでも海外留学生教育の手助けになればと思う。

2名の新人看護師には、今後関わる後輩達に自分たちの経験や学びを指導していってもらいたいと思っている。

両名が中国へ帰国することになっても当院で学んだ看護を、中国の看護に活かすことのできる看護師に成長することを願う。

参考文献

大阪医科大学看護研究誌「来日した中国人看護師の看護実践の現状とその困難点についての文献検討」
森つばさ、カルデナス、暁東、田中 克子

厚生労働省 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在） [000729116.pdf](https://www.mhlw.go.jp/000729116.pdf)

経済産業省 ダイバーシティにおける各種調査 004_05_03.pdf (meti.go.jp) より一部抜粋