

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 14 日現在

機関番号：11501

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2011

課題番号：21792168

研究課題名（和文） 新人看護師の職場適応を促すプリセプター制度の適切なペアリングに関する基礎的研究

研究課題名（英文） Fundamental study about relevant pairing of the preceptor system for furthering adaptation to novice nurse's workplace

研究代表者

平賀 愛美（HIRAKA MANAMI）

山形大学・医学部・講師

研究者番号：80400539

研究成果の概要（和文）：本研究では、プリセプターのペアリングに関する実態と認識について検討した。その結果、プリセプターは、コーチングスキルを活用して新人看護師の指導を実践しており、コーチングスキルの活用が効果的であると認識していた。しかし、プリセプターは、コーチングスキルを活用した新人看護師の理解度の確認、新人看護師への指導後のフォロー、他の同僚看護師との協力体制の構築、業務の多忙さによる新人看護師への指導不足に関して困難を感じていることが示唆された。

研究成果の概要（英文）：This research considered the actual condition about pairing of a preceptor, and its recognition. As a result, I recognized it as it being effective to utilize coaching skill for instruction to a novice nurse as for a preceptor. However, the preceptor felt difficulty; utilizing coaching skill well and checking a novice nurse's knowledge, follow-up, joint-efforts organization with other fellow nurses, the insufficiency of instruction to the novice nurse by the busyness of a workplace.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010 年度	900,000	270,000	1,170,000
2011 年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
総計	2,900,000	870,000	3,770,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：新人看護師・プリセプター・ペアリング・コーチング・人間関係

1. 研究開始当初の背景

医療施設では、2006 年度の診療報酬の改定により看護職者の人材確保が大きな課題となっており、新人看護師の職場定着が望まれる。

プリセプター制度とは、マンツーマンで先輩看護師（プリセプター）が新人看護師を指導する教育方法であり、新人看護師のリアリティショックを緩和し職場適応に有効である

るとして 1990 年代頃より医療施設で導入された。日本では、約 9 割の病院が導入しており、広く普及していることが窺える。しかし、プリセプター制度の導入後も、新人看護師の離職率の低下は認められず³⁾、さらにプリセプターの役割が多岐に渡り負担が大きく、プリセプター自身の離職も引き起こすなどの問題も生じており、制度の運用に更なる改善が必要である。

これまでの自身の研究結果からは、プリセプター制度の運用に関する問題点が明らかとなった。その問題点の中で、「プリセプターと新人看護師とのペアリング」に着目した。その理由は、新人看護師の離職要因として「職場の人間関係」が高い割合であり、最も身近な先輩看護師であるプリセプターとの良好な関係を構築するために、適切なペアリングを実践することが新人看護師の職場適応の促進に重要だと考えたためである。さらに近年、医療施設では、人間関係の構築のために社会的スキルの習得が重視され、プリセプターへの研修にはコーチングに関する内容が導入され始めている。しかし、これまでの調査でペアリングに問題があると挙げた医療施設は多く、適切なペアリングを阻害する要因の全貌は明らかにされていない。

2. 研究の目的

以上から本研究では、プリセプターのコーチングスキル、およびペアリングに関する実態と認識に関する基礎的データを収集し、適切なペアリングを阻害する要因を明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

(1) プリセプターと新人看護師とのペアリングに関する文献検討

- ①研究デザイン：文献研究
- ②検索を実施した時期：2010年1月
- ③検索エンジン：医学中央雑誌 Web 版
対象文献：2000年から2010年まで、10年間の日本国内の文献
- ④文献の種類：学協会誌、大学・短期大学・看護専門学校紀要、日本看護学会論文集、商業誌
- ⑤キーワード：看護、新人、プリセプター、人間関係
- ⑥論文の種類：原著論文
- ⑦文献の件数：148件
- ⑧データ化の方法：研究目的、方法、結果、考察等の内容をよく読み、類似性に基づき分類し、カテゴリー化した

(2) プリセプターのコーチングスキルに関する検討

- ①研究デザイン：郵送による質問紙調査
- ②調査内容：
 - ・基本属性：年齢、性別、最終学歴、病床数、勤務体制など
 - ・勤務施設の新人看護職員研修の状況
 - ・プリセプター研修の受講状況と内容
 - ・プリセプターとしての指導経験回数、指導体制、指導役割
 - ・プリセプターのコーチングスキル（82項目）：コーチングに関する先行研究と書籍か

らコーチングスキルに関する内容を226項目抽出し、意味内容毎に分類して82の質問項目を作成した。

③配布・回収方法

対象施設は、無作為抽出により選んだ施設に質問紙見本を郵送し、返信用紙で調査の承諾について確認した。調査の承諾が得られた施設には、看護部に対象者への質問紙の配布を依頼。対象者には返信用封筒に質問紙を入れ、郵送にて返送してもらった。

④研究の対象

全国の100床以上の一般病院200施設のうち、同意の得られた64施設のプリセプター924名

⑤倫理的配慮

調査を実施するにあたり、各病院の看護部長に研究の趣旨と倫理的配慮について文書で説明し、研究協力の同意を得た。対象者に対しては文書で調査の趣旨、調査への参加は自由で意思が尊重されること、匿名にて統計処理し、本研究以外の目的に使用しないこと、調査により対象者に不利益が生じないことを説明し、質問紙の回収をもって本研究への同意を得たものとした。

(3) 新人看護師の精神的支援に関する認識

①研究デザイン：郵送による質問紙調査

②調査内容：

- ・基本属性：性・年齢・最終学歴、病院の種類、病院全体の病床数等
- ・新人看護師の指導体制、プリセプターからの指導期間、プリセプターの臨床経験年数
- ・プリセプターから受ける精神的支援の現状と期待：先行研究より作成した18項目を用いた。調査の回答は、支援を受けていると「感じない：1」から「感じる：5」、プリセプターに支援を「期待しない：1」から「期待する：5」の5段階評価とした。逆転項目は18項目のうち2項目であり、逆配点とした。
- ・職業性ストレス簡易調査票（下光他）：心理的ストレス反応18項目、身体的ストレス反応11項目、計29項目を用いて1) 就職前の状態と2) 最近の状態を測定した。

③配布・回収方法

(2) ③と同様

④研究の対象

A・B県内の15施設の病院に入職した2011年度新人看護職員124名のうち、アンケート調査に同意の得られた51名（男性6名、女性45名）

⑤倫理的配慮

(2) ⑤と同様

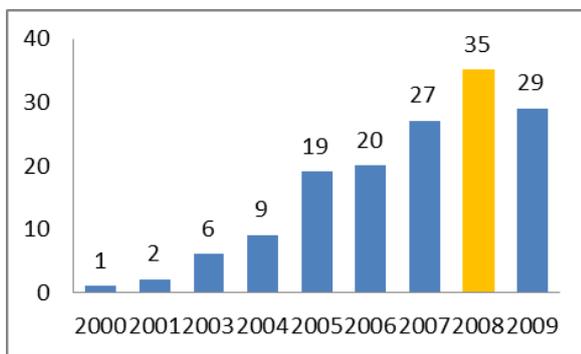
4. 研究成果

(1) プリセプターと新人看護師とのペアリングに関する文献検討

①文献数の年次推移

文献数は、2005年以降に増加が認められた最も文献数が多かったのは、2008年で35件(24%)であった(図1)。文献数が増加したのは、2004年に厚生労働省より提示された「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」において、新人看護職員への研修の充実の重要性が明示されたことが影響したと考える。

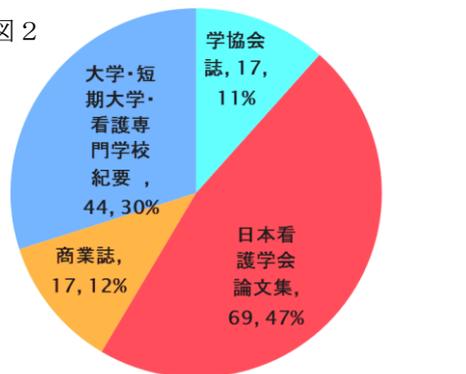
図1



②文献の出典

最も出展が多かったのは、日本看護学会論文集で69件(47%)であった。日本看護学会論文集のうち、「看護管理」が43件、「看護教育」が19件、「看護総合」が4件、「精神看護」が3件であった。査読がなされた上で掲載される学協会誌の文献数は少ない傾向が認められた(図2)。

図2



③文献内容の分類

「看護」、「新人」、「プリセプター」のキーワードを含む論文は148件であった。「人間関係」では44件、「コーチング」では4件、「社会的スキル」では2件であった。「人間関係」では、プリセプターが新人看護師との関係や

指導に困難を感じている内容が認められた。「コーチング」では、CSI(Communication Style Inventory)を活用した指導や、研修内容にコーチングを導入した効果が挙げられた。「社会的スキル」では、新人看護師の社会的スキルの評価に関する内容のみだった。

表1 文献内容の分類

内容	件数
プリセプターのストレス、困難	12
新人看護師のストレス、困難	11
新人看護師のリアリティショック	5
プリセプター制度に関する文献レビュー	2
新人看護師とプリセプターとの効果的なペアリング	3
プリセプターへの支援体制	5
新人看護師とプリセプター双方のストレス	2
新人看護師の離職要因	2
新人看護師とプリセプターの性格特性と指導との関連	1
プリセプターのコーチングスキル	4
新人看護師の社会的スキルの習得状況	2

表2 文献内容の分類 ～その他の文献～

プリセプターへの支援体制(人間関係に関する記述なし)	21
プリセプター役割の遂行状況、評価	17
新人看護師の看護技術の習得状況	15
プリセプターに対する研修内容、方法	9
プリセプターシップにおける看護師長の役割	8
既卒の看護師の職場適応	4
プリセプターの自己教育力	3
プリセプター制度への新人看護師の期待	3
プリセプターシップによる新人看護師の成長過程	3
新人看護職員研修プログラム	3
新人看護師の自己効力感	3
新人看護師のモチベーション	2
プリセプター制度に関する文献レビュー(人間関係に関する記述なし)	2
プリセプター制度の概念	2
プリセプター以外のスタッフのストレス	2
アサーション	1
看護基礎教育充実に関する認識	1
エゴグラムと職場適応との関連	1

(2) プリセプターのコーチングスキルに関する検討

①対象者の属性

対象者は300~399床の病院に所属する者が147名(36.2%)、病院の種類は一般病院が198名(48.8%)で最も多かった。平均年齢は30.1±6.6歳、平均臨床経験年数は7.7±5.2年であった。プリセプター役割の経験回数は、初めて207名(51.0%)、2回目125名(30.8%)、3回目49名(12.1%)、4回目以上18名(4.4%)であった。

②新人看護職員研修とプリセプター研修

新人看護職員研修は、集合型研修(講義)が9割以上の施設で実施され、看護技術研修も約7割で実施されていた。また、対象者のうち332名(81.8%)がプリセプター研修を受講していた。院内研修の受講経験者は321名(79.1%)、院外研修の受講経験者は96名(23.6%) (複数回答)であり、平均受講回

数は 4.2±1.9 回であった。受講内容で上位を占めたのは、プリセプターシップについて（役割、機能、選出基準など）の内容や、院内の教育体制（新人看護師教育計画、クリニカルラダーなど）、新人看護師とは（特徴、心理、リアリティショック）であり、対象者の約 5 割が受講していた。研修でコーチングに関する内容を受講した者は、118 名（29.1%）で約 3 割を占めた。

③プリセプターのコーチングスキルの活用状況

コーチングスキル 83 項目の実施状況を 5 段階評定で尋ねた。その結果、平均が四捨五入して 4 点以上の項目は 36 項目（43.4%）であった。実施できたと感じる上位 10 項目は、「日常的に挨拶や声掛けを行う（4.3 点）」「定められた服装や髪形、メイクなどをする（4.3 点）」「話を聞いているという姿勢で聴く（4.1 点）」「新人看護師のメッセージを理解する姿勢を持って聴く（4.1 点）」「新人看護師との約束を守る（4.0 点）」「新人看護師の良い点を素直に、事実のみを伝えて褒める（3.9 点）」「新人看護師に対して真摯な態度と思いやりを持って接する（3.9 点）」「新人看護師が失敗した場合、叱らず、まずは状況を十分に説明してもらう（3.9 点）」「仕事でミスや間違いがあった場合は、そのことのみを評価する（3.8 点）」「新人看護師が行動に責任を持つように指導する（3.8 点）」であった。

	平均値	±	標準偏差
1 日常的に挨拶や声掛けを行う	4.3	±	0.9
2 院内で定められた服装や髪形、メイクなどをする	4.3	±	1.0
3 うなづいたり相づちを打ったりしながら、「あなたの話を聞いている」という姿勢で新人看護師の話を聴く	4.1	±	0.8
4 新人看護師の言おうとしているメッセージを理解しようという姿勢を持って聴く	4.1	±	0.7
5 新人看護師との約束を守る	4.0	±	0.9
6 自分が新人看護師の「良い」と思ったことを素直に、事実のみを伝えて褒める	3.9	±	0.9
7 新人看護師に対して真摯な態度と思いやりを持って接する	3.9	±	0.9
8 新人看護師が失敗した場合、叱らず、まずは状況を十分に説明してもらう	3.9	±	0.8
9 仕事でミスや間違いがあった場合は、そのことのみを評価する（人間性を評価したり、批判したりしない）	3.8	±	0.9
10 新人看護師が行動に責任を持つように指導する	3.8	±	0.8

④プリセプターのコーチングスキルの活用に関する困難感

コーチングスキル 83 項目の実施への困難感を 5 段階評定で尋ねた。その結果、4 点以上の項目は 20 項目（24.1%）であった。上位 10 項目は、「新人看護師が結果や成果への具体的なイメージ化を図れるように関わる（3.7 点）」「成長のためには必要に応じて叱る（3.7 点）」「目標は数値化し、達成基準を明らかにする（3.7 点）」「常に問題解決を意識して話を聴く（3.7 点）」「新人看護師が自ら考え、成長できるような支援をする 3.7 点」「課題に気付かせる質問をする（3.7 点）」「質問や提案をして、目標を達成するための選択肢を拡げさせる（3.6 点）」「新人看護師が話している間、自分の思考（思いや価値観など）は抑えて、先入観を持たずに聴く（3.6 点）」「新人看護師ができない理由を客観的に考え、自分の指導方法を振り返る（3.6 点）」「新人看護師のモデルとなるように行動する（3.5 点）」であった。

⑤プリセプターのコーチングスキル活用に関する認識（自由記載）

プリセプターは、コーチングスキルを活用して新人看護師を指導しており、コーチングスキルの活用が効果的であると認識していた。しかし、プリセプターは、コーチングスキルを活用した新人看護師の理解度の確認、新人看護師への指導後のフォロー、他の同僚看護師との協力体制の構築、業務の多忙さによる新人看護師への指導不足に関して困難を感じていることが明らかとなった。

(3) 新人看護師の精神的支援に関する認識

①対象の属性

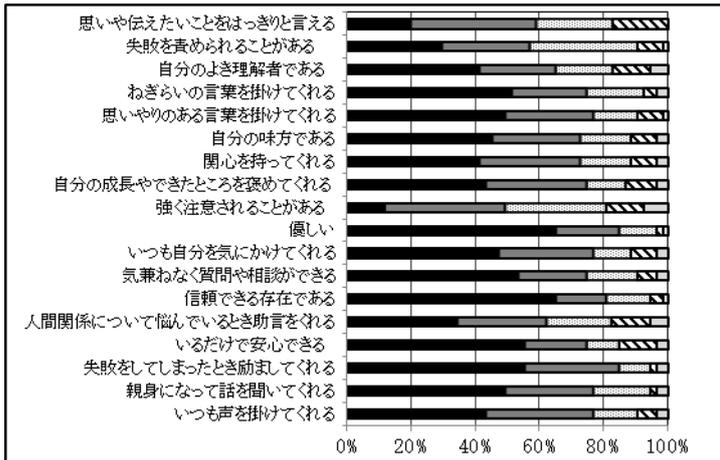
性別は男性が 6 名（11.8%）、女性が 45 名（88.2%）。平均年齢は 23.2±3.8 歳。最終学歴は専門学校・養成所等が 42 名（82.4%）で最も多かった。病院の種類は一般病院が 23 名（45.1%）、病床数は 200～299 床が 22 名（43.1%）で最も多かった。所属する部署の病床数の平均は 50.8 床。勤務形態は 3 交代が 47 名（92.2%）であった。所属する部署の看護体制は 7 対 1 が 39 名（76.5%）で最も多かった。新人看護師の指導体制はマンツーマンが 48 名（94.1%）、指導期間は 1 ヶ月未満が 1 名（2.3%）、1～2 ヶ月が 12 名（27.9%）、3 ヶ月が 6 名（14.0%）、4 ヶ月が 9 名（20.9%）、5 ヶ月が 11 名（25.6%）、6 ヶ月以上が 4 名（9.3%）であった。プリセ

プターの臨床経験年数は 2 年目が 1 名 (2.1%)、3 年目が 17 名 (35.4%)、4 年目が 9 名 (18.8%)、5~9 年が 14 名 (29.2%)、10 年以上が 7 名 (14.6%) であった。

②プリセプターから受ける精神的支援の現状と期待

支援の現状を図 3 に示す。

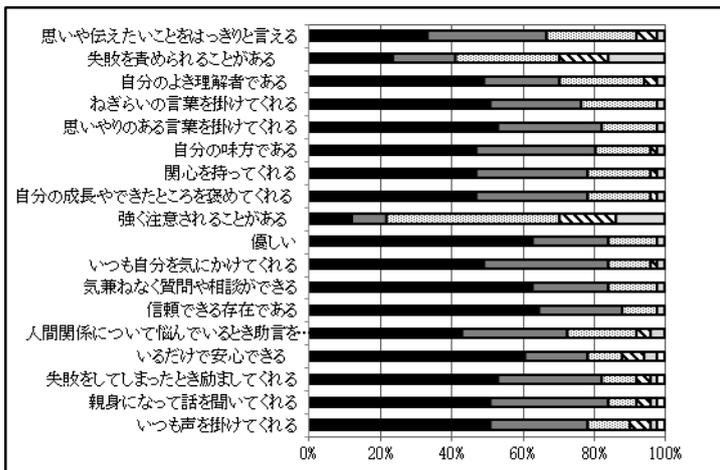
図 3



支援されたと答えた者が少なかった項目は、「人間関係について悩んでいるとき助言をくれる」で 31 名 (60.8%)、「自分のよき理解者である」で 33 名 (64.7%)、「関心を持ってくれる」で 37 名 (72.6%)、「自分の味方である」で 37 名 (72.6%) であった。

プリセプターに期待する精神的支援を図 4 に示す。

図 4



支援への期待が 8 割以上の項目は、「信頼できる存在である」45 名 (88.2%)、「親身になって話を聞いてくれる」43 名 (84.3%)、

「気兼ねなく質問や相談ができる」43 名 (84.3%)、「いつも自分を気にかけてくれる」43 名 (84.3%)、「優しい」43 名 (84.3%)、「失敗をしてしまったとき励ましてくれる」42 名 (82.3%)、「思いやりのある言葉を掛けてくれる」42 名 (82.3%)、「自分の味方である」41 名 (80.4%) であった。「思いや伝えたいことをはっきりと言える」で支援を期待する人数は 34 名 (66.6%) であった。

③職業性ストレス簡易調査票 (下光他)

ストレス反応の項目毎の就職前の状態と最近の状態の結果を表 3 に示す。

表 3

項目	就職前の状態 (平均値 ±SD)	最近の状態 (平均値 ±SD)
活気 (3 項目)	6.49 ± 2.56	7.92 ± 2.59
イライラ (3 項目)	4.22 ± 1.79	5.92 ± 2.40
疲労 (3 項目)	5.45 ± 2.20	9.06 ± 2.47
不安 (3 項目)	6.12 ± 2.64	9.00 ± 2.21
抑うつ (6 項目)	9.54 ± 3.76	12.40 ± 4.15
身体愁訴 (11 項目)	16.31 ± 4.71	22.80 ± 7.32

全ての項目に関して就職前の状態に比べ最近の状態の得点が高くなっていた。ストレス反応が高いものは「不安」、やや高いものは最近の状態の「活気」、「疲労感」、「抑うつ」、「身体愁訴」であった。その他はやや低い～普通であった。

精神的支援の現状の合計得点と各項目との相関関係を表 4 に示す。

表 4

	活気	イライラ	疲労	不安	抑うつ	身体愁訴
支援の現状の合計得点の相関係数 (r)	-0.457	-0.396	-0.046	-0.100	-0.309	-0.062

有意な負の相関が認められたのは「活気」「イライラ」「抑うつ」の 3 項目であった。

④新人看護師が仕事に対して不安や悩みを抱いた時期、体験、支援してくれた人物、問題解決方法

新人看護師が不安や悩みを抱いた時期は、1 ヶ月目が 15 件、2 ヶ月目が 21 件、3 ヶ月目が 25 件、4 ヶ月目が 14 件、5 ヶ月目が 9 件であり、就職後 3 ヶ月で最も多くの新人看護師が不安や悩みを抱いていた。

不安や悩みを抱いた体験は、【初めての業務や看護技術に関する不安】が 16 件、【仕事に対しての漠然とした不安】が 9 件、【人間関係に関する不安】が 6 件、【失敗やインシ

デントに関する不安】が 5 件、【患者との関わりに対する不安】が 1 件、【患者の死に対する不安】が 1 件であった。

支援してくれた人物は、プリセプターが最も多く 21 件、次いで同期の看護師が 14 件、プリセプター以外の先輩看護師が 11 件、友人が 8 件であった。

問題解決方法としては、「失敗したことを、プリセプターの先輩と一緒に振り返りをしてアドバイスをくれた」、「わからないことは聞く、相談する」、「失敗を励ましてもらった」などの【プリセプターや先輩看護師との関わり】が 12 件、「友人と互いに悩みや不安なことを相談し合う」など、【同期や友人との関わり】が 11 件、「何度も実際に慣れるまで実施した」などの【勉強や練習を重ねること】が 6 件であった。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔学会発表〕(計 6 件)

①Manami Hiraka, Junko Fuse, Review of the literature on human relations between novice and preceptor nurses in Japan. ICN Conference, Valletta-Malta, 2011. 5. 2-8

②平賀愛美、布施淳子、卒後臨床研修の努力義務化の実施に伴い強化すべきプリセプター育成に関する研修内容の検討、第 30 回日本看護科学学会学術集会、札幌市 産業振興センター、2010. 12. 3-4

③Manami Hiraka, Junko Fuse, Issues in the operation of preceptor programs observed by nursing training managers in Japanese Hospitals. 1st International Congress on Nursing Education, Research & Practice, Thessaloniki-Greece, 2009

④Manami Hiraka, Junko Fuse, Factors of contributing to self-growth of preceptors through preceptorship in Japan. The 1st International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science, Kobe-Japan, 2009

⑤平賀愛美、布施淳子、新人看護師が認識するプリセプター支援の実態と期待する支援、第 29 回日本看護科学学会学術集会、千葉市、幕張メッセ国際会議場 2009. 11. 27

⑥平賀愛美、布施淳子、新人看護師に対するプリセプター支援の実態、第 35 回日本看護研究学会学術集会、横浜市 パシフィコ横浜、2009. 8. 3-4

〔その他〕

ホームページ等

<http://www.n-yu.jp/kiso/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

平賀 愛美 (HIRAKA MANAMI)

山形大学・医学部・講師

研究者番号：80400539