

令和 4 年 9 月 10 日現在

機関番号：34424  
 研究種目：基盤研究(C)（一般）  
 研究期間：2016～2021  
 課題番号：16K11968  
 研究課題名（和文）新人看護師の自尊心を向上させるための教育指導担当者の指導能力育成プログラム開発  
  
 研究課題名（英文）Development of a supervisory skill training program for preceptors and educational instructors to improve the self-esteem of new graduate nurses  
  
 研究代表者  
 中山 由美（平野由美）（NAKAYAMA, YUMI）  
  
 梅花女子大学・看護保健学部・教授  
  
 研究者番号：90346239  
 交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,100,000円

研究成果の概要（和文）：新人看護師の教育担当者への教育支援プログラムを検討し、実施・評価することを目的とした。所属大学と研究実施施設の倫理審査委員会の承認を得、対照群の教育担当者（施設所定の教育プログラム受講）と新人看護師に対してアンケート調査を実施した。また、介入群の教育担当者（本支援プログラムを実施）と新人看護師にアンケート調査を実施した。介入群の教育担当者はGHQ28尺度の上昇がなく講義内容を指導時に実践する意識が上昇し、指導困難感が低下したことから教育プログラムの有用性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義  
 自尊心を高める関わりとして肯定的フィードバック、シェイピングの原理、教示、モデリングの重要性が述べられている。本研究は新人看護師の自尊心を高める教育方法として、教育担当者が適切な指導を実践できるようにコーチングスキルなど指導能力の向上を図るため、継続的にsmall group discussionを取り入れ、指導時の関わりについて助言を行った。本研究の関りによって、新人看護師のニーズと教育担当者が行っている指導方法を教育担当者個々が見直すことができ、教育担当者の新人教育の実践力が向上すると考える。ひいては、新人看護師のストレスが軽減し、成長が期待でき、質の高いケアを患者へ提供することができる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to create, implement, and evaluate an education support program for preceptors and educational instructors supervising new graduate nurses. Ethical approval was obtained from the university of the principal investigator and the institution where the study was conducted. A questionnaire survey was conducted, involving preceptors, educational instructors, and new graduate nurses, who were divided into control (a hospital-designated education program) and intervention (the study program) groups. Analysis revealed no changes in the General Health Questionnaire (GHQ) scores of preceptors and educational instructors of the intervention group, an increase in their motivation to put into practice what they learned through the lectures when supervising new graduate nurses, and decrease in their sense of difficulty about such supervision. The results support the usefulness of the education support program for preceptors and educational instructors.

研究分野：看護教育

キーワード：看護教育 新人看護師 自尊心 教育支援

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

2013年度の都道府県別看護職員離職率は大都市での離職率が高く、大阪府では常勤看護職員離職率は13.9%、新人看護師離職率は10.2%であった(日本看護協会, 2015)。医療技術の進歩、患者の高齢化・重症化等により、療養生活支援の専門家としての看護職員の役割は複雑多様化し、その業務密度も高まっていると言われており(厚生労働省, 2003)。看護師は状況に即応できる能力が求められている。このような現状の中、看護の質を確保、向上させ、国民に安全な医療を提供するために、新人看護職員の卒後の研修を充実させる必要性が非常に高いと厚生労働省は考えており、新人看護職員研修到達目標や研修指導指針等が出されている(厚生労働省, 2003)。また、厚生労働省(2011)の新人看護職員研修ガイドラインにより、指導体制を充実させることの重要性や所属部署の直接的指導者だけでなく、部署スタッフ全員が新人看護師を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましいと言われており、新人看護師への指導体制や集合教育は、重要な背景の一つである。しかし先行研究では、新人看護師に必要な支援内容に適した教育担当者への教育者育成プランを明確にしたものはない。

数多くの先行文献において、教育的支援とストレス反応の間に関連があったことが明らかになっている(山勢, 1994a, 1994b; 福岡ら, 1995; Boyle, 1996; 宇田ら, 2011)。また、支援の中の一つである承認を受けることができた場合、自尊感情を介して精神的健康を高めるという有意な結果も明らかになっている(砂見ら, 2010)。次に、教育的支援とストレス要因との関係では、本田ら(1999)は上司や先輩からの支援が多い程、新人看護師のストレス要因の負担感が有意に軽減したという結果を明らかにしている。

新人看護師教育担当者の教育者育成プログラムの開発(基盤研究(C)課題番号: 24593229)では、5施設の救急領域の教育担当者に介入調査を実施した。介入群の指導者は指導開始前の3月とその後の時期では、講義内容の支援実施合計に有意差があり、指導者に指導を受けた新人看護師において自尊心と教育支援との間で正の相関が、自尊心とストレス反応の間で負の相関が認められた。

これらより本研究では、教育担当者(以下、指導者)を対象に、新人看護師(以下、新人)の自尊心を高める関わりとして、肯定的フィードバック、シェイピングの原理、教示、モデリングの講義や、新人の自尊心を高める教育方法として、コミュニケーションスキルやコーチングスキルが向上する講義・演習を継続的にsmall group discussion(以下、SGD)を実施することが重要であると考えた。

### 2. 研究の目的

新人看護師の教育担当者が、新人看護師と適切な関係性を築き、新人看護師の自尊心を向上させ効果的な教育が行えるように、教育担当者への教育支援プログラムを検討し、実施、評価することを目的とする。

#### 用語の定義

教育担当者: 日々の勤務で新人看護師の指導を担う看護師、および日々の勤務で新人看護師の指導を担う看護師と新人看護師の両者を指導する看護師とする。

新人看護師: 基礎教育機関を卒業後、看護師免許を取得し病院に務めた1年未満の者とする。

肯定的フィードバック: 是認する(学習者のパフォーマンスが正しかったことを伝える。)褒める(褒めることを通して学習者の動機を高める。)ことなど。

シェイピングの原理: 行動療法の分野で言われているものであり、最終目標を達成するために、達成可能な目標をsmall stepで立てるようにすること。

モデリング: 目標を達成できるように、指導者がモデルの役割を担い、実践場面を新人看護師にやってみせることで学習を支援すること。

### 3. 研究の方法

#### 1) 介入群指導者への教育プログラム

##### (1) 指導者になる直前の3月の講義・演習

講義日時: 2018年3月17日(土)9:00~17:00

a. コミュニケーション技法について講義60分、b. コーチングスキル講義20分、c. コーチング演習140分、d. ストレスマネジメント、コーピングについて講義60分、e. 自尊心を高める教育方法や、シェイピングの原理、リフレクションのポイントなどについて講義70分を行なう。

##### (2) 7月講義・演習

講義日時: 2018年7月4日(水)14:30~16:30

a. 3月の講義・演習の振り返り10分、b. 指導困難事例のロールプレイを見て言動について考察15分、c. 解説6分、d. 改善案検討30分、e. 改善策のロールプレイングを発表28分、f. 全体での学びのまとめ15分を行う。

##### (3) 11月講義・演習

講義日時: 2018年11月20日(火)14:30~16:30

事前課題として、コーチングスキルを試みた場面について記述の提出を求めた。当日のスケジュー

ールは、a.3月の講義・演習の振り返り5分、b.自己紹介、持ち寄った課題の共有20分、c.コーチング技法から見た適切(良い点)更に良くする案を検討20分、d.新人への伝え方、効果的なかかわり方のまとめ10分、e.発表30分、f.まとめ・学びの共有15分を行う。

## 2) 対象者

郵送調査の対象者は以下の通りである。

(1) 対照群：指導者40名のうち有効回答は37名(有効回答率92.5%)、対照群の指導者に指導を受けた新人145名のうち有効回答106名(有効回答率73.1%)

(2) 介入群：指導者41名のうち有効回答は35名(有効回答率85.4%)、介入群の指導者に指導を受けた新人158名のうち有効回答125名(有効回答率79.1%)

## 3) 調査時期

### (1) 対照群

指導者は2017年3月、5月、10月、2018年2月に、新人は2017年5月、10月、2018年2月に質問紙調査を行った。

### (2) 介入群

指導者は2018年3月、7月、11月に講義・演習を行った。質問紙調査は2018年3月、5月、10月、2019年2月に行った。新人は、2018年5月、10月、2019年2月に質問紙調査を行った。

## 4) 調査内容

新人はGHQ28尺度、自尊心尺度(原谷,1998)、指導者の講義内容の支援項目、職場サポート尺度(井田ら,2004)教育的支援項目(中山,2013)など。

指導者はGHQ28尺度、自尊心尺度(原谷,1998)講義目標に沿った教育的支援実践感項目、Kiss18尺度(菊池,1988)先行研究結果から抽出した指導時の困難項目など。

## 5) 分析方法

各尺度合計点について記述統計にて平均値、標準偏差および中央値、正規性の確認などを行った後に、Friedman検定、Bonferroni調整を行った(IBM SPSS<sup>®</sup>Statistics Version26)。有意水準は5%未満とした。

## 6) 倫理的配慮

0病院の医療倫理審査委員会(2016811)とB大学の人を対象とする研究倫理審査委員会の承認を得た(2016-066)。介入群の指導者は、3月の講義時に書面と口頭で研究の趣旨やID化、途中辞退も可能であることを説明後、承諾書と調査用紙を配布し回収した。指導者の対照群および新人には、研究の趣旨、ID化などを記載した依頼書、承諾書と調査用紙を郵送し回収した。

## 4. 研究成果

### 1) 指導者

#### (1) 指導者の背景

指導者の背景は、対照群女性35名、男性2名、平均年齢は、32.65±5.50歳であった。介入群は女性32名、男性3名、平均年齢は、31.69±4.59歳であった。

#### (2) 指導者の記述統計

群内比較にて有意差があった尺度の中央値、平均値などは、表2の通りであった。

表1 各群指導者背景

	対照群		介入群	
	女性	男性	女性	男性
性別(人)	35	2	32	3
平均年齢、標準偏差	32.65±5.50		31.69±4.59	
看護師経験年数、標準偏差	10.70±4.78		10.20±4.63	
免許取得(人)				
看護師	37		35	
保健師	1		3	
助産師	2		1	

表2 指導者記述統計

尺度項目	時期	対照群					介入群				
		平均値	標準偏差	中央値	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最小値	最大値
GHQ身体	3月	8.14	3.42	8.00	2	17	8.94	3.61	9.00	2	18
	5月	8.59	3.77	9.00	2	16	8.60	4.02	9.00	1	16
	10月	9.73	3.54	9.00	2	16	9.60	3.84	10.00	1	19
	2月	6.89	3.62	9.00	3	17	9.37	3.96	9.00	2	20
	3月	40.49	4.42	40.00	31	51	39.83	4.99	39.00	26	50
講義内容 教育支援 実践感合計	5月	42.65	4.60	42.00	33	54	43.54	4.91	44.00	33	55
	10月	42.38	4.19	42.00	33	52	43.86	5.25	44.00	33	54
	2月	42.41	5.28	42.00	32	55	43.83	5.25	44.00	31	55
	3月	45.65	6.75	47.00	28	58	48.91	7.17	49.00	34	66
	5月	44.86	6.81	45.00	26	57	44.57	7.42	44.00	25	64
指導困難合計	10月	46.30	9.43	48.00	23	66	45.26	11.17	45.00	17	70
	2月	46.95	8.72	48.00	28	65	45.66	9.52	45.00	18	65

#### (3) 指導者の群内比較

対照群は、GHQ28身体症状の平均ランクが3月と10月の間で有意差があった(表3)。また介入群では、講義内容教育支援実践感で平均ランクが3月と5月、3月と10月、3月と2019年2月の間で有意差があった(表4)。指導困難感は3月と5月、3月と10月、3月と2019年2月の間で有意差があった(表5)。

#### (4) 指導者の各群間比較

指導者の対照群と介入群による3月、5月、10月、2月の時点に差があるのかをMann-Whitney

表3 対照群の各尺度の介入時期別比較

	3月		平均	5月		平均	10月		平均	2月		平均	検定 統計	漸近有意 確率 (両側)
	中央値	平均値		中央値	平均値		中央値	平均値		中央値	平均値			
GHQ身体症状	8.00	8.14	2.03	9.00	8.59	2.23	9.00	9.73	3.03	9.00	8.89	2.61	13.51	0.004**

p = 0.005\*\*

Friedman検定, Bonferroni調整 p < 0.01\*\*

のU検定を行った結果、有意差は認められなかった。

表4 介入群の各尺度の介入時期別比較

	3月		平均	5月		平均	10月		平均	2月		平均	検定 統計	漸近有意 確率
	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク		
講義内容教育実践感	39.00	39.83	1.50	44.00	43.54	2.91	44.00	43.86	2.64	44.00	43.83	2.94	31.59	0.001***
$p < 0.001^{***}$ $p = 0.001^{**}$ $p < 0.001^{***}$														

Friedman検定, Bonferroni調整  $p < 0.001^{***}$ ,  $p < 0.01^{**}$

表5 介入群の各尺度の介入時期別比較

	3月		平均	5月		平均	10月		平均	2月		平均	検定 統計	漸近有意 確率
	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク		
指導困難感	49.00	48.91	3.17	44.00	44.57	2.20	45.00	45.26	2.31	45.00	45.66	2.31	13.38	0.004***
$p = 0.01^*$ $p = 0.033^*$ $p = 0.033^*$														

Friedman検定, Bonferroni調整  $p < 0.01^{**}$ ,  $p < 0.05^*$

## 2) 新人

### (1) 新人の背景

新人の背景は、対照群女性 101 名、男性 5 名、平均年齢は、 $22.01 \pm 2.19$  歳であった。介入群は女性 117 名、男性 8 名、平均年齢は、 $22.42 \pm 3.14$  であった。

### (2) 新人の記述統計

群内比較にて有意差があった尺度の中央値、平均値などは、表7の通りであった。

表6 各群新人背景

	対照群		介入群	
	女性	男性	女性	男性
性別(人)	101	5	117	8
平均年齢、標準偏差	$22.01 \pm 2.19$		$22.42 \pm 3.14$	
免許取得(人)				
看護師	106		125	
保健師	2		9	
助産師	1		6	

表7 新人記述統計

尺度項目	時期	対照群					介入群				
		平均値	標準偏差	中央値	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最小値	最大値
GHQ身体	5月	8.24	4.18	8.00	1	21	9.10	3.75	9.00	1	20
	10月	9.72	3.81	10.00	2	19	10.10	4.48	10.00	1	20
	2月	9.92	4.05	10.00	2	20	9.63	4.39	10.00	1	21
GHQうつ	5月	5.08	4.28	3.00	0	17	5.30	4.17	4.00	0	21
	10月	6.56	4.01	7.00	0	17	6.54	5.07	6.00	0	21
	2月	6.30	4.37	6.00	0	21	6.58	4.82	5.00	0	21
講義内容 支援合計	5月	44.74	9.39	45.00	11	55	44.63	9.16	45.00	11	55
	10月	43.01	9.16	43.00	19	55	43.60	10.52	44.00	11	55
	2月	42.16	9.79	44.00	16	55	41.70	10.41	43.00	11	55

### (3) 新人の群内比較

対象群においては、GHQ 身体症状の平均ランクで5月と2018年2月、GHQ うつ症状の5月と10月の間で有意差があった(表7,8)。介入群の新人は、GHQ うつ症状の平均ランクで5月と10月、5月と2019年2月で有意差があった(表9)。また、講義内容支援合計の5月と2019年2月で有意差があった(表10)。

### (4) 各群間比較

新人の対照群と介入群による5月、10月、2月の時点に差があるのかを Mann-Whitney のU検定を行った結果、有意差は認められなかった。

表7 対照群の各尺度の介入時期別比較

	5月		平均	10月		平均	2月		平均	検定 統計	漸近有意 確率
	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク		
GHQ身体症状	8.00	8.24	1.76	10.00	9.72	2.05	10.00	9.92	2.18	10.38	0.006**
$p = 0.007^{**}$											

Friedman検定, Bonferroni調整  $p < 0.01^{**}$

表8 対照群の各尺度の介入時期別比較

	5月		平均	10月		平均	2月		平均	検定 統計	漸近有意 確率
	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク		
GHQうつ症状	3.00	5.08	1.81	7.00	6.56	2.16	6.00	6.30	2.03	6.95	0.031*
$p = 0.037^*$											

Friedman検定, Bonferroni調整  $p < 0.05^*$

表9 介入群の各尺度の介入時期別比較

	5月		平均	10月		平均	2月		平均	検定 統計	漸近有意 確率
	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク	中央値	平均値	ランク		
GHQうつ症状	4.00	5.30	1.75	6.00	6.54	2.11	5.00	6.58	2.14	13.84	0.001**
$p = 0.012^*$											
$p = 0.006^{**}$											

Friedman検定, Bonferroni調整  $p < 0.01^{**}$ ,  $p < 0.05^*$

表10 介入群の各尺度の介入時期別比較

	5月		平均 ランク	10月		平均 ランク	2月		平均 ランク	検定 統計	漸近有意 確率
	中央値	平均値		中央値	平均値		中央値	平均値			
講義内容	45.00	44.63	2.18	44.00	43.60	2.05	43.00	41.70	1.77	12.58	0.002**
支援合計											

$p = 0.003^{**}$

Friedman検定, Bonferroni調整  $p < 0.01^{**}$ ,  $p < 0.05^*$

### 3) 考察

指導者では、介入群は4時点の比較でGHQ28の上昇がなく、講義などで学んだことを指導時に実践する意識が上昇し、指導困難感が3月時点よりも低下したことから、指導者への本プログラムの有用性が示唆された。

新人では、対照群において、うつ症状が5月の時点よりも10月で上昇し、身体症状が2018年2月の時点で上昇していた。これは経験と共に夜勤が始まり独り立ちに向けて実践内容も高度になっていく中、ストレス状態が持続していたと考えられる。介入群では、うつ症状が10月と2019年2月に認められ、これは対照群と同様に独り立ちに向けて環境変化がありストレス状態となったと考える。介入群に関しては2019年2月の時点で、うつ症状が高値であった原因は、指導者からの講義内容支援合計点が5月時点よりも2019年2月で低下しており、独り立ちに向けて指導者の支援が減少し、新人がストレスを感じていたと予測される。新人の成長過程に合わせた支援を行っていく必要性が考えられる。以後、継続して分析・検討を行う。

### 引用文献

- ・井田政則, 他(2004). 看護師への職場サポートがバーンアウト反応におよぼす影響. 立正大学心, 理学研究所紀要, 2, 77-88.
- ・(監)堀洋道(2001): 心理測定尺度集 ; 菊池章夫(1988): Kiss-18, 170-174. (株)サイエンス社.
- ・厚生労働省(2003): 平成15年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. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0310-6.html>
- ・厚生労働省(2011). 新人看護職員研修ガイドライン(平成23年2月). <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000128o8-att/2r985200000128vp.pdf>
- ・財団法人日本看護協会教育委員会(2015): 「2014年 病院における看護職員需給状況調査」速報 News Release
- ・原谷隆史(1998): 第8回 NIOSH 職業性ストレス調査票. 産業衛生誌, 40, A31-A32.
- ・本田育美, 他(1999): 新卒看護者の職務ストレスに関する研究 - ストレス認知に影響するサポート要因の分析 -. 第12回日本健康心理学会発表論文集, 212-213.
- ・山勢博章, 他(1994a): 救急看護婦のストレスに関する心理学的研究(前編). Emergency Nursing, 7(2), 66-71.
- ・山勢博章, 他(1994b): 救急看護婦のストレスに関する心理学的研究(後編). Emergency Nursing, 7(3), 71-9.
- ・福岡欣治, 他(1995): 知覚されたソーシャルサポートのストレス緩和効果におけるサポート源とサポート内容の影響 - 看護教員養成校集会の受講者を対象として -. 健康心理学研究, 1, 1-11.
- ・宇田賀津, 森岡郁晴(2011): 救命救急センターに勤務する看護師の心理的ストレス反応に関連する要因. 産業衛生学雑誌, 53, 1-9.
- ・砂見暖子, 八重田淳(2010): 新人看護師の職場適応に及ぼすサポートの影響共分散構造分析を用いた検討. Nurse eye, 23(4), 101-111.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 中山由美 神戸美輪子 下村陽一 細田泰子 長山秀子 伊地知仁美 安田照美 谷田由紀子
2. 発表標題 教育指導担当者への教育支援プログラムの評価 経時的変化の分析を通して
3. 学会等名 第52回日本看護学会学術集会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	下村 陽一  (SHIMOMURA youichi)  (50263356)	大阪教育大学・教育学部・教授    (14403)	
研究分担者	神戸 美輪子  (KANBE miwako)  (70300316)	関西医療大学・保健看護学部・教授    (34438)	2022年3月31日退職
研究分担者	細田 泰子  (HOSODA yasuko)  (00259194)	大阪府立大学・看護学研究科・教授    (24403)	

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	長山 秀子  (NAGAYAMA hideko)		

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	伊地知 仁美  (IJICHI hitomi)		
研究協力者	安田 照美  (YASUDA terumi)		
研究協力者	谷田 由紀子  (TANIDA yukiko)		

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関