

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 10 月 27 日現在

機関番号：37126

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2015

課題番号：24792608

研究課題名(和文) 保健師の専門職としての自己成長を促すプリセプターシップモデル

研究課題名(英文) The Preceptorship Model That Promotes the Personal Growth of Public Health Nurses as a Professional

研究代表者

山田 小織 (YAMADA, Saori)

福岡女学院看護大学・看護学部・講師

研究者番号：60369080

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,700,000円

研究成果の概要(和文)：新人保健師の自己成長感獲得に関連する要因とプリセプターの支援内容の明確化を目的として、プリセプターと新人保健師を対象に半構造化面接を実施し、データを質的記述的に分析した。新人保健師の自己成長感獲得に関連する要因とは、自他低評価による自信喪失、心の拠り所の獲得、専門職意識の芽生え、開き直りと自分の殻破り、経験の蓄積による技量の深化、自己効力感に基づく行動化の6カテゴリーに分類できた。プリセプターの支援内容は【信頼しあえる関係性を築く】【仕事に対して安心感を与える】【社会人として成長を促す】【専門職としての成長を促す】【新人保健師教育体制を整える】の5カテゴリーに分類できた。

研究成果の概要(英文)：A semi-structured interview was conducted with novice public health nurses (PHNs) and preceptors, and the acquired data were qualitatively and descriptively analyzed in order to clarify factors associated with PHNs' sense of personal growth and the content of preceptors' support. Factors associated with the former were classified into six categories: self-denial by low self- and other's evaluation, the gain of psychological home place, the awakening of professional conscience, so-what attitudes and breaking out of one's shell, the deepening of skills by the accumulation of experience, and acting out based on self-efficacy. The latter was classified into five categories: developing trusting relationship between a preceptor and PHNs, providing PHNs with a sense of security at work, helping PHNs to grow as a member of society, helping PHNs to grow as a professional, and organizing educational system for novice PHNs.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：プリセプターシップ 現任教育 保健師

## 1. 研究開始当初の背景

地方分権の時代において、地方公共団体が住民の期待に応える行政運営を行う為には、職員の資質向上が重要（西村，2001）といわれている。地域保健分野でも、この数年で、自治体の保健師に必要な能力とその能力を開発するしくみや現任教育強化の基本的考え方が示されるようになった。しかしながら、現在、保健師の分散配置が進み、業務の多忙さとあいまって、職場での人材育成の体制は不十分な状態にあり、これらの組織的な整備は進んでいない（佐伯ら，2009）。

先般、大学での保健師教育を必修とする現行制度の見直しがなされ、学士教育における保健師科目の選択制の導入や修士課程への移行等、看護系大学での保健師に関する基礎教育は大きな転換期にある。このことに伴い現任教育においても新任期保健師育成に関しては、従来よりも緻密な現任教育プログラムの検討と開発、そして評価が緊要となった。ところが、先行研究においては、システム化された現任教育が実施されている市町村はわずか4.2%であり（荒田，2009）、プリセプターによる指導を受けていない者も56.5%（日本看護協会，2011）との報告があり、新人保健師に関わるプリセプター制の実施体制が十分に整備されていないことがわかる。

近年、新任期看護職の離職率増加が問題視され、その要因として、職場環境や看護実践に対する不満や職務遂行に伴う重圧とともに、相談相手欠如による問題状況への対処困難が報告（小元ら，2008）されている。新任期看護職については、身近な指導者からの具体的かつ実践的なサポートと配属部署での良好な人間関係構築（関井，2010）の重要性が指摘されており、熟練した指導者と日常の実践場面を焦点化して互いによく話し合うことが、双方にとって“自己成長”を実感するうえでも有効（村松，2008）と報告されている。新任期保健師にとってプリセプターと

の関係は、精神的健康状態にも強く影響を及ぼし、早期に職場や職務に適応する為の鍵となる。しかしながら、保健サービスの遂行やその質の向上に大きく関与するプリセプター制に関する先行研究は遅れている。

## 2. 研究の目的

本研究では、保健師の専門職としての自己成長を促すプリセプターシップモデルを確立する為には、新人保健師の自己成長獲得に関わる要因と新人保健師育成に向けたプリセプターの支援内容を明らかにすることにした。

## 3. 研究の方法

研究方法は、半構造化面接による質的記述的研究とした。A市における2011年度の新人保健師とそのプリセプターに対して2011年8月及び2012年3月に計2回、2012年度の新人保健師とそのプリセプターに対して2012年8月及び2013年3月に計2回、半構造化面接を実施した。

### (1) 調査手順

A市保健師の所属部署の代表者に研究の趣旨及び方法を文書と口頭にて説明し、新人保健師とプリセプターへ研究依頼文書及び同意書の配布を依頼した。新人保健師とプリセプターへ配布した同意書は、直接郵送（研究責任者宛）にて回収を行った。同意書の提出者には直接連絡をとり、希望に応じて面接日時と場所を決定した。データは、インタビューガイドにそって1人あたり1回50分～70分の面接調査を実施して収集した。面接の内容は、承諾を得てICレコーダーで録音した。

### (2) 調査内容

インタビューガイドは、新人保健師に対しては、①入職してからの業務経験やその感想、

②経験の中から自己成長を自覚することができた場面、③その場面に至るまでの経験と当時の心理状況の3点、プリセプターに対しては、①対象者の概要（保健師経験や現在の仕事の状況）、②新人保健師との接点（どのような時に新人保健師に接しているのか）、③プリセプターとしての支援内容（新人保健師に接する際には、何を意識してどのような支援をしているか）、その理由についての3点で構成した。

### (3) 分析方法

半構造化面接によって得られたデータは質的記述的に分析した。録音されたインタビュー内容を逐語化し、対象者1名ずつに文脈を読み取りながら具体的な会話内容を抽出した。データは、保健師の支援内容を示す文脈を検討しながら意味をもつまとまりごとにコード化した。コードは他のコードと内容の同質性、異質性、関係性を検討したうえでカテゴリー化し、サブカテゴリー、カテゴリーへと抽象度をあげていった。データ分析は、公衆衛生看護学を専門領域とし、保健師経験と質的研究の実績がある研究者と共に行った。

### (4) 倫理的配慮

本研究は、ヘルシンキ宣言、疫学研究に関する倫理指針及び日本看護協会による看護研究における倫理指針を遵守して行うこととし、所属機関の研究倫理審査にて、倫理的・科学的妥当性の観点から調査実施及び公表について承認を得た。

## 4. 研究成果

研究に同意が得られた新人保健師（新規採用保健師）は11名、年齢は平均25.1歳（最小22歳、最大29歳）、このうち5名は臨時職員等での保健師経験者であった。プリセプターは12名、年齢は平均35.7歳（最小

24歳、最大56歳）、保健師経験年数は平均12.5年（最小2年、最大34年）であった。

新人保健師の自己成長獲得に関する要因は、《自他低評価による自信喪失》《心の抛り所の獲得》《専門職意識の芽生え》《開き直りと自分の殻破り》《経験の蓄積による技量の深化》《自己効力感に基づく行動化》の6カテゴリーと13サブカテゴリーに分類することができた（表1）。

表1：新人保健師の自己成長感獲得に関する要因

カテゴリー	サブカテゴリー
自他低評価による自信喪失	保健活動遂行への自己低評価
	保健活動遂行への他者低評価
心の抛り所の獲得	地域住民からの受容
	先輩保健師からの受容
専門職意識の芽生え	キャリア構築のイメージ化
	専門職意識の芽生え
開き直りと自分の殻破り	こうあらねば思考からの脱出
	自己の意思や態度の表出
	先輩保健師の巻き込み
経験の蓄積に伴う技量の深化	アセスメント能力の向上
	支援バリエーションの増加
自己効力感に基づく行動化	保健活動遂行への自己評価向上
	キャリア構築に向けた前進

上記のカテゴリーに関しては、A市におけるプリセプター制、ポートフォリオ、ジョブローテーション等の現任教育プログラムが大きく関与していることが明らかになった。

新人保健師育成に向けたプリセプターの支援内容は、【信頼しあえる関係性を築く】【仕事に対して安心感を与える】【社会人としての成長を促す】【専門職としての成長を促す】【新人保健師教育体制を整える】の5カテゴリーと18サブカテゴリーに分類することができた（表2）。

プリセプター制による新人保健師への対応が手厚くなる一方で、新人保健師がプリセプターからの指示や助言待ちになり、受身的な態度を示すことが懸念される。塩見ら（2012）は、新人保健師の中には、日常業務において課題を抱えながらも場を与えられないと自ら相談することができず、それらを

解決できないままやり過ごしている人がいることを報告している。社会人としての成長という観点では、新人保健師から積極的に先輩保健師との関係性を構築し、プリセプターからの指導や助言に頼るだけでなく、新人保健師が自己の学習到達目標を意識（井上ら、2009）して、その目標達成に向けた研修を選定し参加する等、自己成長を目指して、行動を起こしていくことが望ましいと思われる。

プリセプター制の推進や充実と並行して、新人保健師が専門性を主体的に高めていく現任教育プログラムを検討していくことが今後の課題となった。

表2：新人保健師育成に向けたプリセプターの支援内容

カテゴリー	サブカテゴリー
信頼しあえる関係性を築く	新人保健師のことを深く理解しようとする
	新人保健師に自分のことを理解してもらおうとする
	コミュニケーションの機会をつくる
	状況に応じたコミュニケーション方法を選択する
仕事に対して安心感を与える	新人保健師に敬意をもって接する
	新人保健師が仕事に対して劣等感を抱かないようにする
	新人保健師が緊張感を抱かないように配慮する
	新人保健師の不安感や戸惑いを軽減させる
社会人としての成長を促す	新人保健師と連帯感をもてるように配慮する
	新人保健師が職場環境に適応できるように導く
	新人保健師が組織の一員として行動できるように導く
	新人保健師の仕事内容について肯定的な評価を行う
専門職としての成長を促す	新人保健師が効果的に仕事を進めていけるように導く
	新人保健師が自立してケースに対応できるように導く
	新人保健師の視野を拡大させる
	新人保健師に過剰な負荷がかからないように調整する
新人保健師教育体制を整える	自分の新人保健師に対する指導能力を評価し、向上させる
	周囲の保健師が新人保健師を指導しやすい環境をつくる

### 【文献】

- ・荒田吉彦（2009）. 平成21年度地域保健総合推進事業：保健所の有する機能 健康課題に対する役割に関する研究報告書, [http://www.phcd.jp/02/kenkyu/chiiikiho ken/pdf/2009\\_12.pdf](http://www.phcd.jp/02/kenkyu/chiiikiho ken/pdf/2009_12.pdf) (2014.10.1 検索)
- ・井上清美, 岡本玲子（2009）: 保健師の自己学習行動と専門能力向上意識の関連, 神戸市看護大学紀要, 13, 29-40.

・村松照美, 渡辺勇弥（2008）: 市町村新任保健師と熟練保健師の対話リフレクションの意味, 山梨県立大学看護学部紀要, 10, 49-58.

・日本看護協会（2011）. 平成22年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業：保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書, [www.nurse.or.jp/home/publication/.../22-houkoku-2.pdf](http://www.nurse.or.jp/home/publication/.../22-houkoku-2.pdf) (2014.10.1 検索)

・西村清司（2001）: 新時代の地方自治 人材育成と組織革新, 2-9, ぎょうせい, 東京.

・小元まき子, 工藤綾子, 服部恵子, 他（2008）: 看護師の離職を招いた要因 看護基礎教育課程修了後6年未満の看護師に焦点をあてて, 医療看護研究, 4(1), 72-78.

・佐伯和子, 大野昌美, 大倉美佳, 他（2009）: 地域保健分野における保健師育成のOJTに対する指導者の意識と組織体制 新任者教育の実践を通して, 日本公衆衛生雑誌, 56(4), 242-250.

・佐伯和子, 河原田まり子, 和泉比佐子, 他（2009）: OJTでの人材育成を通しての現任教育を推進する職場の組織育成, 日本地域看護学会誌, 11(2), 52-58.

・関井愛紀子（2010）: 新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因, 新潟医学会雑誌, 124(9), 501-511.

・塩見美抄, 牛尾裕子（2012）: 兵庫県における保健師の臨床研修に必要な内容と体制 新任期・中堅期保健師のニーズをもとに, 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 19, 55-68.

### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

- ① 山田 小織, 越田 美穂子, 新人保健師育成に向けたプリセプターの支援内容, 公衆衛生看護学会誌, 査読有, 5巻2号, 2016, 57-65

[学会発表] (計2件)

- ① 山田 小織, 越田 美穂子, 新人保健師が保健師としての自己成長を実感するプロセス第 74 回日本公衆衛生学会, 2015 年 11 月 3 日, 長崎ブリックホール (長崎県, 長崎市)
  
- ② 山田 小織, 越田 美穂子, 森 寿々子, 新人保健師育成に向けたプリセプターの役割意識, 第 72 回日本公衆衛生学会, 2013 年 10 月 25 日, 三重総合文化センター (三重県, 宇都宮市)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

山田 小織 (YAMADA, Saori)

福岡女学院看護大学 看護学部 講師

研究者番号 : 60369080