

〔原 著〕

新人看護師のプリセプターを支援する者に必要な能力と資質に関する全国調査 －プリセプター支援者の背景によるちがいに焦点を当てて－

和住 淑子¹ 大室 律子¹ 佐藤まゆみ² 荒屋敷亮子³ 黒田久美子¹ 後藤 妙子⁴
鈴木 康美⁵ 砥石 和子⁶ 中山 珠美⁷ 西山ゆかり⁸

Investigation about the requirements for nurses who support preceptors of new nurses
－ Focus on the deference among their positions in hospitals －

Yoshiko WAZUMI¹, Ritsuko OHMURO¹, Mayumi SATO², Akiko ARAYASHIKI³, Kumiko KURODA¹,
Taeko GOTO⁴, Yasumi SUZUKI⁵, Kazuko TOISHI⁶, Tamami NAKAYAMA⁷, Yukari NISHIYAMA⁸

要 旨

先行研究では、新人看護師のプリセプターを支援する者（以下プリセプター支援者とする）に必要なとされる能力・資質24項目が明らかになっている。本研究の目的は、これらの能力が、実際のプリセプター支援においてどの程度求められ、どの程度実施できているかについて全国調査を行い、プリセプター支援者の背景（職位）によるちがいを明かにすることで、プリセプター支援者育成プログラムを開発する上での示唆を得ることである。

全国の400床以上の病院に所属する新人看護師のプリセプター支援者を対象に、無記名自記式質問紙を郵送し、前述の「プリセプター支援者に必要とされる能力・資質24項目」について、①どの程度求められているか、②どの程度実施できているか、について、4ポイントスケールで回答を求め、回答をプリセプター支援者の職位ごとに分析した。

230施設、386名のプリセプター支援者（師長は168名、副師長は111名、スタッフ看護師は107名）から回答を得た。プリセプター支援者に最も高く求められていた能力は、「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようと努力している」であり、よく実施できていた。師長では「プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる」が、副師長では「プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる」が、スタッフ看護師では「広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる」が、特に、「求められている」と「実施できている」の差が大きい項目であった。

以上より、新人看護師のプリセプター支援者の職位によって、求められている能力や資質にちがいがあり、特に、スタッフ看護師では、広い視野から問題の構造を見極める能力が、高く求められているにもかかわらず、実施できていない実態が明らかになった。プリセプター支援者の背景を踏まえた育成・活用プログラム開発が必要であることが示唆された。

Key Words：新人看護師、プリセプター、プリセプター支援者、プリセプターシップ

1 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター
2 千葉県立保健医療大学健康科学部
3 千葉大学医学部附属病院
4 福岡大学病院
5 東邦大学医療センター佐倉病院
6 杏林大学医学部付属病院
7 東邦大学医療センター大橋病院
8 明治国際医療大学看護学部

1 Center for Education and Research in Nursing Practice, Chiba University Graduate School of Nursing
2 Chiba Prefectural University of Health Sciences School of Health Sciences
3 Chiba University Hospital
4 Fukuoka University Hospital
5 Toho University Sakura Medical Center
6 Kyorin University Hospital
7 Toho University Ohashi Medical Center
8 Meiji University of Integrative Medicine School of Nursing Science

Abstract

Our previous study revealed that there were 24 requirements for nurses who support preceptors of new nurses. The purpose of this study was to clarify how these 24 requirements were pursued and realized in actual clinical settings, focusing on the deference among nurses' positions in hospitals.

Subjects of this study were nurses who supported preceptors of new nurses in hospitals which had more than 400 beds in Japan. They were asked to answer the questionnaire to examine how these 24 requirements were pursued and realized in actual clinical settings, and to send the questionnaires back by mail. The answers were analyzed statistically and compared with the difference between the extent of pursuit and realization and with nurses' positions in hospitals.

386 nurses from 230 hospitals answered the questionnaires and send them back. 168 were head nurses, 111 were deputy head nurses and 107 were staff nurses. The requirement which was pursued most strongly by nurses who supported preceptors was *"to have the will to do patient-centered care and to try to improve it."* This requirement was also realized well in clinical settings. As for head nurses, it was found that *"to support preceptors just at times when they need help"* was the requirement which proved to be hardest to realize.

As for deputy head nurses, *"to help the preceptors to solve the problems by themselves"* was the requirement which proved to be hardest to realize. As for staff nurses, *"to understand the background of the problems from a higher view and meet them"* was the requirement which was easier to pursue than to realize.

These results showed that requirements which were regarded as important by nurses who supported preceptors depended on their positions in hospitals. Particularly, staff nurses pursued the requirement *"to understand the background of the problems from a higher view and meet them"*, but they had difficulty to realize it in actual clinical settings. It was predicted that we needed to develop an educational program for nurses who support the preceptors based on their positions in hospitals.

Key Words : new nurses, preceptors, nurses who support preceptors, preceptor-ship

I. はじめに

我が国では、8割に及ぶ病院がプリセプターシップを導入し、新人看護師の育成を行っている¹⁾が、近年、プリセプターの負担が増大し、プリセプターシップが立ちゆかなくなっている現状が指摘されている²⁾。プリセプターシップを有効に機能させるためには、プリセプターを支援する体制の確立が欠かせない。

筆者らが実施した先行研究³⁾では、新人看護師のプリセプターを支援する者（以下プリセプター支援者とする）に必要とされる能力・資質24項目が明かになっている。

本研究は、これらの能力が、実際のプリセプター支援においてどの程度求められているか、またそれがどの程度実施できているかについて全国調査を行い、プリセプター支援者の背景（職位）によるちがいを明らかにすることで、日本国内の実状に即したプリセプター支援者育成プログラムを開発する上での示唆を得ることを目的とする。

II. 研究方法

1. 対象

全国の400床以上の病院において新人看護師のプリセプター支援を直接担当している看護師

2. 調査方法

無記名自記式質問紙郵送調査法にて実施した。全国の400床以上の病院すべての看護部長宛に、予め研究協力依頼書を郵送して協力の諾否を尋ね、承諾の得られた看護部長に自施設に所属する対象者2名への質問紙の配布を依頼した。

3. 調査期間

平成20年11月～平成21年1月

4. 調査内容

先行研究によって明らかになった「プリセプター支援者に必要とされる能力・資質24項目」【表1】について、①これらの能力が実際のプリセプター支援においてどの程度求められているか、②それはどの程度実施できているか、について、調査した。

回答は、①これらの能力が実際のプリセプター

支援においてどの程度求められているか、については、非常に求められている（4点）・やや求められている（3点）・あまり求められていない（2点）・全く求められていない（1点）、②それはどの程度実施できているか、については、常に実施できている（4点）・まあまあ実施できている（3点）・あまり実施できていない（2点）・全く実施できていない（1点）の4ポイントスケールで回答を求めた。

5. 分析方法

回答を単純集計し、全体的な傾向を明らかにし

た後に、回答をプリセプター支援者の職位（師長・副師長・スタッフ看護師）ごとに分けて集計し、プリセプター支援者の背景によるちがいを分析した。

6. 倫理的配慮

研究依頼書で研究目的と方法、匿名性とプライバシーの厳守等を十分に説明した。対象者には、調査票への回答をもって研究協力への同意とすることを説明した。なお本研究は、千葉大学看護学部倫理審査委員会の承認を得て実施した。

表1 プリセプター支援者に求められる能力・資質24項目

No.	項 目
1	新人教育に関心がある
2	教育の原理を踏まえて研修の計画立案から評価まで行うことができる
3	自身の知識不足や能力不足について正當に評価することができる
4	自身の見方や経験を他と比較することができる
5	患者中心の看護を心掛け、日々向上しようと努力している
6	看護師としての自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示すことができる
7	プリセプターの問題解決能力を見極めることができる
8	プリセプターの気持ちを理解することができる
9	苦言を相手が納得できるように伝えることができる
10	プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる
11	プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる
12	看護やケアの根拠を自らの言葉で語ることができる
13	自らの看護実践行動を見せて相手に学びとらせることができる
14	プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる
15	プリセプターが研修等で身につけた知識を現場で活用できるよう支援することができる
16	相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる
17	プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる
18	相手と同じレベルで振り回されず、一歩引いて冷静に対応することができる
19	広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる
20	プリセプターとプリセプティーの関係が手遅れになる前に、周囲の人々を巻き込みながら、組織として関係を調整できる
21	プリセプターを支援する場を組織の中でつくり上げることができる
22	医師に看護師の成長過程を伝え、理解してもらうことができる
23	新人をとりまく社会の状況をよく理解し、情報を共有することができる
24	自身の不在時に支援が滞らないように調整することができる

Ⅲ. 研究結果

230施設、386名のプリセプター支援者から回答を得た(回収率61.1%)。230施設の設置主体は、61施設が地方公共団体(公立大学法人を含む)、54施設が国(独立行政法人・国立大学法人を含む)、35施設が医療法人、25施設が学校法人、55施設がその他公益団体等であった。また、230施設の平均実働病床数は558、平均看護師数は414、平均新人看護師数は38であった。回答の分析結果を以下に示す。

1) プリセプター支援者全体の傾向について

プリセプター支援者のうち、師長は168名(43.5%)、副師長は111名(28.8%)、スタッフ看護師(教育専任者を含む)は107名(27.7%)であった。看護職としての経験年数は、3年未満:4名(1%)、3年以上5年未満:9名(2%)、5年以上10年未満:46名(11.9%)、10年以上15年未満:74名(19.2%)、15年以上20年未満83名(21.5%)、20年以上:170名(44%)であった。新人看護師のプリセプターを支援した経験年数の平均は4.17年(SD4.4)であった。

師長・副師長・スタッフ看護師に共通して、プリセプター支援者として最も高く求められると回答した能力は「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている」であり平均3.75点であった。第2位は「相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる」で平均3.74点、第3位は「プリセプターの気持ちを理解することができる」で平均3.73点であった。また、24項目すべてが、平均2.98点以上であった。

また、師長・副師長・スタッフ看護師に共通して、プリセプター支援者として最もよく実施できていた能力は「相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる」で平均3.22点であり、第2位は「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている」で平均3.16点、第3位は「新人教育に関心がある」で平均3.14点であった。

次に、「求められている」と「実施できている」の平均得点の差を求め、その差が大きい項目順に並べて見たところ、その第1位は「プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる」、第2位は「プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる」、第3位は「プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる」であった。「求められている」と「実施できている」の平均得点の差が大きい項目順に並べた結果を【図1】に示した。

2) 師長について

師長が、プリセプター支援者として最も高く求められると回答した能力は「相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる」であり平均3.8点であった。第2位は「プリセプターの気持ちを理解することができる」で平均3.77点、第3位は「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている」で平均3.76点であった。また、師長が、プリセプター支援者として最もよく実施できていた能力は「相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる」であり平均3.24点であった。第2位は「新人教育に関心がある」で平均3.19点、第3位は「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている」で平均3.18点であった。

次に、「求められている」と「実施できている」の平均得点の差を求め、その差が大きい項目順に並べて見たところ、その第1位は「プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる」、第2位は「プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる」、第3位は「プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる」であった。

3) 副師長について

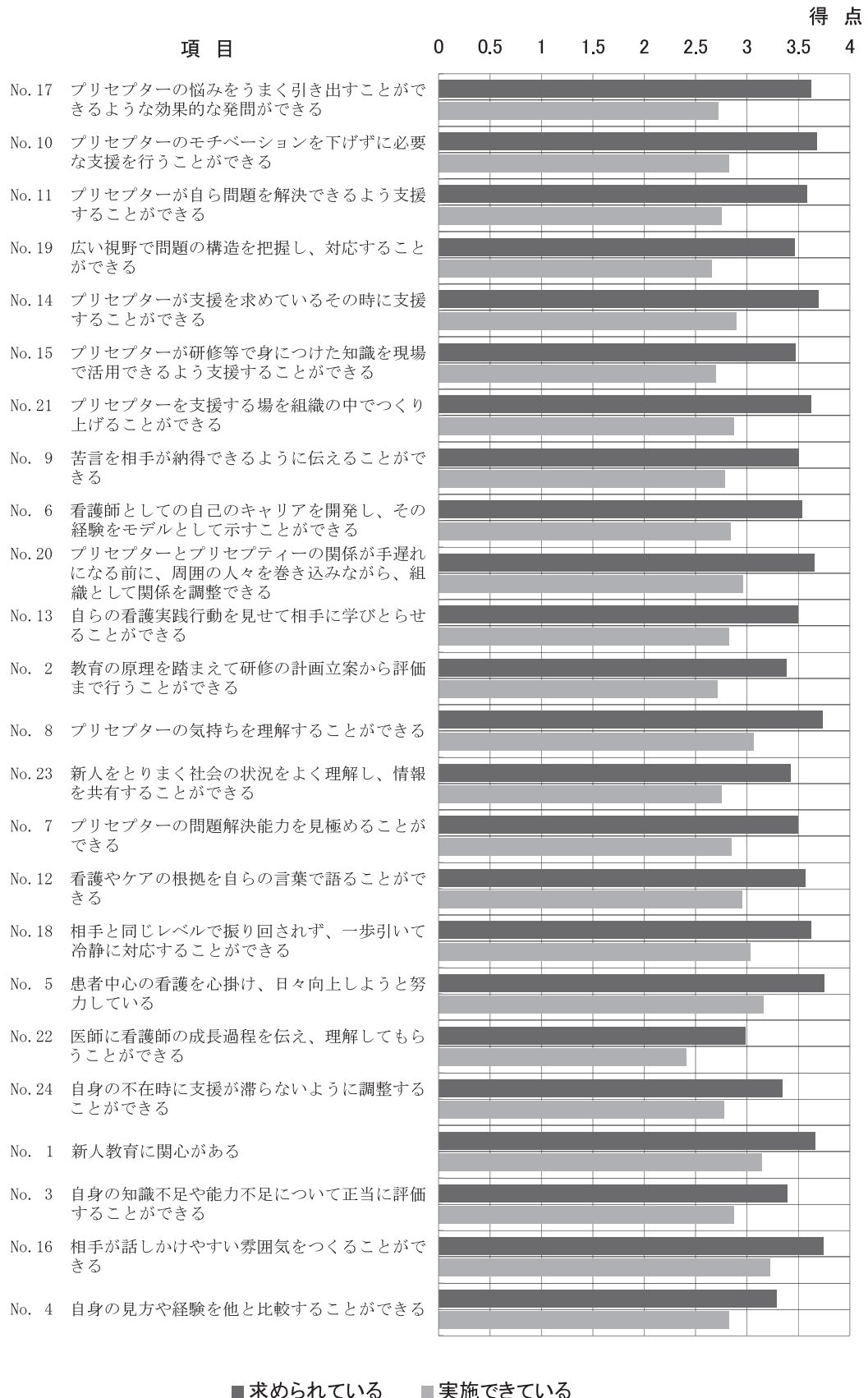
副師長が、プリセプター支援者として最も高く求められると回答した能力は「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている」であり平均3.84点であった。第2位は「プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる」「相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる」が同点で平均3.8点であった。また、副師長が、プリセプター支援者として最もよく実施できていた能力は「相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる」で平均3.25点であった。第2位は「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている」で平均3.18点、第3位は「新人教育に関心がある」で平均3.15点であった。

次に、「求められている」と「実施できている」の平均得点の差を求め、その差が大きい項目順に並べて見たところ、その第1位は「プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる」、第2位は「プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる」、第3位は「プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる」であった。

4) スタッフ看護師について

スタッフ看護師が、プリセプター支援者として最も高く求められると回答した能力は「患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている」

図1 「求められている」―「実施できている」の平均得点の
差の大きい順に並べた24項目



る〕〔プリセプターの気持ちを理解することができる〕が同点で平均3.63点であった。第3位は〔相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる〕で平均3.59点であった。また、スタッフ看護師が、プリセプター支援者として最もよく実施できていた能力は〔相手が話しかけやすい雰囲気をつくることができる〕であり平均3.15点であった。第2位は〔患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている〕で平均3.11点、第3位は〔新人教育に関心がある〕で平均3.06点であった。次に、「求められている」と「実施できている」の平均得点の差を求め、その差が大きい項目順に並べて見たところ、その第1位は〔プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる〕、第2位は〔プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる〕、第3位は〔広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる〕であった。

5) プリセプター支援者の職位によるちがいについて
職位ごとに、「求められている」と「実施できて

いる」の得点の差が大きい順に上位3項目を並べた結果を【表2】に示した。

これらの項目を比較した結果、〔プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる〕は、職位に関係なく「求められている」と「実施できている」の得点の差が大きかった(表2の網掛け部分)。〔プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる〕は、師長と副師長に共通して、「求められている」と「実施できている」の得点の差が大きかった。一方、〔プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる〕は、副師長とスタッフ看護師に共通して、「求められている」と「実施できている」の得点の差が大きかった。一方、師長では〔プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる〕が、スタッフ看護師では〔広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる〕が、特に、「求められている」と「実施できている」の差が大きい項目であった。

職位 順位	師長	副師長	スタッフ看護師
第1位	17. プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる	10. プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる	17. プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる
第2位	10. プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる	11. プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる	11. プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる
第3位	14. プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる	17. プリセプターの悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる	19. 広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる

V. 考 察

本研究の対象者の属性より、新人看護師のプリセプターを支援する役割をとっているのは、病棟師長が最も多く、次いで副師長、スタッフ看護師の順であることが明らかになった。このことより、全国的に見て、プリセプター支援は、管理的立場にある看護師、日々の患者ケアに責任をもつスタッフ看護師など、多様な背景をもつ看護師が、他の一義的業務と同時並行的に、その役割を担っている実態が伺えた。そこで、このようなわが国のプリセプター支援の実態を踏まえ、プリセプター支援者を育成・活用するためのプログラムを開発する上で、特に強化すべき教育内容や方法について、以下に考察する。

1) プリセプター支援者全体の傾向について

本研究の結果、プリセプター支援者として最も高く求められていたのは、〔患者中心の看護を心掛け、日々向上しようとしている〕という能力であり、残りの項目すべてにおいても、「求められている」得点の平均は2.98点以上であった。したがって、これら24項目は、全国的にみてもプリセプター支援者として必要度の高い能力・資質であると考えられる。

また、本研究では、「求められている」と「実施できている」の平均得点の差を求め、その差が大きい項目順に並べて検討したが、「求められている」と「実施できている」の平均得点の差が大きいということは、高く求められているにもかかわらず、実施できていない状態を示すと考えられる。したがって、上位に配置された〔プリセプターの

悩みをうまく引き出すことができるような効果的な発問ができる]、[プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる]、[プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる]等の能力は、実践現場で高く求められているにもかかわらず、実施できていない現状にあると考えられる。

これらの項目は、効果的な発問やモチベーションを下げないための関わり方など、自分ではなく相手が行動できるように支援する能力である。したがって、プリセプター支援者育成・活用プログラムの開発にあたっては、これらの能力が確実に修得できるような方略を組み込む必要があると考えられる。

2) プリセプター支援者の背景(職位)によるちがいについて

各項目の得点をプリセプター支援者の背景(職位)のちがいによって比較した結果、いくつかの職位による特徴的な能力の差異が明らかになった。まず、[プリセプターのモチベーションを下げずに必要な支援を行うことができる]は、師長と副師長に共通して、「求められている」と「実施できている」の得点の差が大きい項目であった。師長と副師長は共に、指示命令系統においてプリセプターとは上下の位置関係にあり、経験年数の開きも大きい。このような関係性の中で行われるプリセプター支援において、師長と副師長は、上意下達ではない効果的なコミュニケーション方法を模索しつつも、それがうまく見つからない状態にあることが伺える。

一方、[プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援することができる]は、副師長とスタッフ看護師に共通して、「求められている」と「実施できている」の得点の差が大きい項目であった。副師長とスタッフ看護師の共通点は、自らもまた成長途上にある、ということである。つまり、彼らにとって、問題解決能力もまた、修得途上にあると考えられる。副師長やスタッフ看護師は、自身も修得途上にある能力に関して、他人がそれを実現できることができるように支援しなければならない、という矛盾に直面し、大変な困難を抱えているのではないだろうか。このことから、プリセプター支援者育成・活用プログラムの開発にあたっては、発展途上の者同士が共に学ぶ場を創出できるような方略を組み込む必要性が示唆された。

また、師長では、[プリセプターが支援を求めているその時に支援することができる]という項目が、高く求められているにもかかわらず、実施で

きていない現状にある、という特徴があった。これに対して、スタッフ看護師は、[広い視野で問題の構造を把握し、対応することができる]が、高く求められているにもかかわらず、実施できていない、という特徴があった。つまり、師長は、自身が管理職であるがゆえに、プリセプターに対してタイムリーな支援ができないことに困難を抱えており、スタッフ看護師は、自身が管理職でないがゆえに、組織全体を俯瞰するような広い視野から問題の構造を見極めることに困難を抱えていることを示している。したがって、プリセプター支援者育成・活用プログラムの開発にあたっては、師長、スタッフといった職位のちがいを踏まえた育成・活用プログラム開発が必要であることが示唆された。

Ⅶ. おわりに

本研究をまとめる途上に招集された第171回国会において、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律が成立し、新人看護師の臨床研修等が努力義務として規定され、平成22年4月1日より施行されることとなった。これを受け、厚生労働省新人看護職員研修に関する検討会は、平成21年12月に中間まとめを発表した⁴⁾。中間まとめが提示する「新人看護職員研修ガイドライン」では、「教育担当者に求められる能力」⁵⁾も明示されているが、それらの能力を組織としてどのように育んでいくのかについての言及はない。

今後は、このような看護をとりまく社会の動向も踏まえつつ、看護実践現場において活用可能な、プリセプター支援者の育成・活用プログラムを開発していきたい。

本研究は、平成20年度科学研究費補助金基盤研究(C)「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者教育プログラムの開発」(研究代表者:大室律子、課題番号:20592480)において実施した研究の一部である。

謝 辞

本調査にご協力くださいました全国の病院の看護部長、プリセプター支援者の皆様に心より御礼申し上げます。

引用文献

- 1) 日本看護協会中央ナースセンター編：2004年新卒看護職員の早期離職実態調査報告書．日本看護協会，21，2005.
- 2) 日本看護協会中央ナースセンター事業部編：2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書．日本看護協会，13，2006.
- 3) 佐藤まゆみ，大室律子，荒屋敷亮子，ほか：プリセプター支援者に求められる能力・資質に関する研究．千葉大学看護学部紀要，第31号，1-5，2009.
- 4) 新人看護職員研修に関する検討会：新人看護職員研修に関する検討会中間まとめ．厚生労働省医政局看護課，2009.
- 5) 新人看護職員研修に関する検討会：新人看護職員研修ガイドライン．厚生労働省医政局看護課，18，2009.