

臨床現場における新人看護師教育の課題 ——都内D病院におけるプリセプター経験者と未経験者 との役割認識の違いを探る——

福祉社会デザイン研究科福祉社会システム専攻修士課程修了
黒鷲ひとみ

要旨

本研究の目的は、先輩看護師が、新人看護師やプリセプターに何を期待し、自らの役割をどのように認識しながら看護業務・後輩育成を遂行しているのかに焦点を当て、プリセプター経験の有無による役割認識の違いを明らかにすることである。質問紙による調査の結果、プリセプター経験者のほうが、新人看護師指導を積極的に行う意識や、新人看護師を褒め、先輩看護師としての看護モデルとしての役割意識が高かった。さらに、経験年数の積み重ねよりも、プリセプター経験が新人看護師教育に携わる上では重要な経験であることが明らかになった。また、新人看護師に対し、患者への対応ができるかどうかの能力よりも、先輩よりも積極的に患者に対応をする姿勢を求めるという言語化されていない行動規範があることが窺えた。また、先輩看護師は、教える人と教わる人が看護業務に必要な人員とは別に配置されることを切望しており、そこから看護の現場でのマンパワー不足の現状が窺えた。

キーワード：新人看護師教育，プリセプターシップ，先輩看護師

I はじめに

1 研究の背景

日本の新人看護師教育には、新人看護師のリアリティショックを軽減し職場適応の促進を目的として、1980年代から20年余りの間に、多くの病院でプリセプターシップによる指導体制が取り入れられ、2004年には全国の病院の85.6%で導入された（永井2006）。しかし、プリセプター自身も看護師としての経験年数が浅く、業務のトレーナー役割と相談役割を同時に担うことによる役割葛藤による疲弊や（日沼2005）、そのプリセプターを支援するはずのプリセプター以外の先輩看護師や主任や師長が、傍観者あるいは評価者として新人看護師と

プリセプターを見ている状態（佐藤2005）など、プリセプターの負担やストレスによる問題が数多く報告されている。また、新人看護師の離職率も2005年には9.3%と過去最高値に達するなど、導入から20年以上経過したプリセプターシップが、新人看護師の職場定着に成果を上げているとは言い難い状態があった。新人看護職員の離職率が問題とされる中、2010年4月から新人看護師研修制度が努力義務化され、新たに策定された「新人看護職員研修ガイドライン」に沿った研修の普及が進められているが、新人看護師教育における問題の解決につながっているかどうかについての研究は多くはない。

筆者は先に、都内D病院2011年度の新人看護師3名とプリセプター3名を対象にインタビュー調査を行った（黒鷗2012）。その結果、新人看護師の育成には職場全体のサポートが必要不可欠であると同時に、新人看護師に即戦力を期待する職場環境が窺われ、プリセプターの焦りや先輩看護師に萎縮する新人看護師の状態を捉えた。そして、病院内には言語化されていないが、新人看護師を育成する上での厳しい上下関係を求めるような行動規範なるものがあるのではないかと考えられた。

新人看護師やプリセプターを対象とした研究が多数見られる中で、両者以外のその他の看護師（以下看護スタッフ）の後輩育成に対する認識に関する研究は多くない。また、プリセプター経験者と未経験者では、新人看護師教育の中で具体的にどのような認識の違いがあるのかについても明らかにされていない。

2 研究目的

本研究は、プリセプターシップによる新人看護師の指導体制をとり入れている病院の先輩看護師が、新人看護師やプリセプターに何を期待し、自らの役割をどのように認識しながら看護業務・後輩育成を遂行しているのかに焦点を当て、新人看護師が職場適応をする上で大きな影響をもたらす後輩育成に対する職場の行動規範を明らかにし、プリセプター経験の有無による行動認識への違いに着目しながら新人看護師のサポート体制の課題について考察する。本研究のリサーチクエスションは以下の3点である。

- (1)新人看護師教育における自らの役割認識に、プリセプター経験者と未経験者とでは違いはあるのだろうか。
- (2)新人看護師に期待する行動規範が先輩看護師にはあるのだろうか。
- (3)現在の新人看護師指導体制への不満が先輩看護師にはあるのではないか。

3 用語の定義

本論文では、新人看護師教育の課題を論証する上で、以下のように用語の定義をする。

- ・新人看護職員：免許取得後に初めて就労する保健師，助産師，看護師，准看護師（厚生労働省，2011：1）

- ・新人看護師：免許取得後に初めて就労する看護師
- ・プリセプター (preceptor)：指導者，教育訓練者（永井，2009：35-36）
- ・プリセプティ (preceptee)：教えを受ける者（永井，2009：35-36）
- ・看護スタッフ：新人看護師と現役のプリセプター以外の看護師
- ・先輩看護師：現役のプリセプターを含む新人看護師以外の全ての看護師
- ・プリセプターに期待される役割：ロールモデル，指導者，ファシリテーター，ガイド，評価者，擁護者（北浦，渋谷，2006：10）
- ・プリセプターシップ (preceptor-ship)
「プリセプターがプリセプティを指導・育成する教育手法やしぐみ全体を指す。新人ナースなどに業務遂行に必要な能力開発を上司に代わって先輩ナースがOJTで能力開発を推進するシステム（永井2009：35-36）。」

Ⅱ 調査の方法と結果

1 研究の対象

調査対象病院は，東京都23区内にある東京都二次救急指定医療機関のD病院である。病床数は約500床で入院基本料10対1（2013年）を算定している。看護師数は367名（2013年4月1日において）で，新人看護師は毎年約20名を採用している。研究対象者は2013年度採用新人看護師及び休職者を除いた307名を対象とした。

D病院は，過去20年余りにわたってプリセプターシップによる新人教育を行っており，2010年より新人看護職研修ガイドラインによる研修制度を取り入れ，先駆的な新人教育を展開している。この取り組みの結果について先輩看護師の意識調査が可能な病院であることから本研究のサンプルとしてD病院を選定した。

表1 調査票 質問項目とカテゴリー

リサーチ クエス ション	カテゴリー	質問項目
① 新人看護師やプリセプターに対する先輩看護師としての役割認識の違い	(1) 新人看護師教育の実践的な技術指導者に対する考え	新人看護師教育の実践的な技術指導は、プリセプターが中心になり行うものである
	(2) 新人看護師への直接指導に対する考え	新人看護師ができていないことがあれば直接指導している
	(3) 新人看護師を褒めることに対する考え	新人看護師が以前よりも出来るようになったことを見つけて褒めるよう意識している
	(4) 新人看護師が質問しやすい雰囲気を作ることに対する考え	新人看護師が質問しやすい雰囲気を作るよう心がけている
	(5) 新人看護師に対するスタッフの看護モデルとしての存在に対する考え	スタッフはみな、新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っている
	(6) プリセプターと新人看護師への支援指示の必要性に対する考え	プリセプターと新人看護師がどのような支援が必要なのかを言ってもらわないと行動できない
	(7) 新人看護師指導はプリセプターに任せることに対する考え	新人看護師指導は苦手なので、プリセプターに指導は任せている
② 新人看護師に対する行動規範	(8) 新人看護師に期待する患者対応に対する考え	ナースコールや電話は、新人看護師が先輩よりも積極的に対応する姿勢が、後輩としては欲しい
③ 新人看護師指導への思い	(9) 新人看護師の夜勤独り立ちの時期に対する考え	新人看護師の成長と患者の安全を考えれば、6月から夜勤独り立ちは困難である
	(10) 新人看護師教育における業務上の人員配置に対する考え	新人看護師を直接指導する指導者は、通常業務にプラスした人数に数えて配置をしてほしい

2 調査方法と倫理的配慮

調査は2013年6月5日～28日にかけて実施した。調査内容は、先に実施した筆者の研究結果と先行文献（千葉2004）（山口2012）を参考に、匿名性と権利擁護を確約した選択肢固定の質問項目及び自由記述欄を設けた調査票を作成した。調査項目は、実際に実施した調査票の質問項目のうち、本研究の分析結果のデータとして使用した項目のみを表1に示す。

調査票は、D病院の看護単位の管理者に、研究の目的・回収方法・研究者の所在を明記した文書とともに研究者が口頭で説明し、対象者への配布と回収の取りまとめを依頼した。質問紙記入後は個別に封筒を厳封後、指定の回収袋に投入してもらい、研究者が回収日に各部署を巡回し回収した。研究協力への同意は、質問紙の回収を持って了承が得られたこととし

た。調査用紙を回収後、SPSSを用いてカイ二乗検定、ロジスティック回帰分析を行った。

尚、本調査を実施するにあたっては、東洋大学大学院福祉社会デザイン研究科倫理審査委員会およびD病院倫理委員会へ本研究の趣旨を文書で説明し、調査研究の承認を得ている。

3 データの分析結果

1) 回収率と属性

質問紙をD病院に勤務する看護師307人に配布したところ、回答者は286人、回収率は93.2%であった。そのうち、有効回答数は266人であり、分析対象者は回答者全体の86.6%である。これらの有効回答者の属性の全体的な傾向は表2に示す通りである。女性が圧倒的多数を占めており、本研究の説明変数であるプリセプター経験の有無については、新人看護師だったときにプリセプターから指導を受けた経験がある人（プリセプティとしての経験）が圧倒的に多く246人（92.5%）で、プリセプターからの指導経験がない人は17人（6.4%）、無回答者3人（1.1%）であった。それに対し、プリセプターとしての指導経験がある人（以下プリセプター経験者）は169人（63.5%）、プリセプターとしての指導経験がない人（以下プリセプター未経験者）は97人（36.5%）であった。

表 2 対象者の基本的属性

	分類	実数 (人)	割合(%)
性別	女性	261	98.1
	男性	5	1.88
年齢(歳)	20-24	34	12.8
	25-29	65	24.4
	30-34	54	20.3
	35-39	47	17.7
	40-44	40	15.0
	45-49	14	5.3
	50-54	6	2.3
	55以上	6	2.3
経験年数(年)	1年~3年	42	15.8
	4年~9年	77	28.9
	10年~19年	91	34.2
	20年以上	47	17.7
	無回答	9	3.4
現在所属する部署	新人配属箇所	212	79.7
	その他	54	20.3
職位	看護師	184	69.2
	主任看護師	66	24.8
	副主任看護師		
	看護師長	16	6.0
プリセプティ経験の有無	あり	246	92.5
	なし	17	6.4
	無回答	3	1.1
プリセプター経験の有無	あり	169	63.5
	なし	97	36.5

2) 分析結果

表3 各カテゴリとプリセプター経験の有無との関連

リサーチ クエス ション	カテゴリ	プリセプター 経験の有 無	思う		どちらともいえ ない		思わない		χ ² 検定 N=266
			人数	割合	人数	割合	人数	割合	
① 新人看護師やプリセプターに対する先輩看護師としての役割認識の違い	(1)新人看護師教育 の実践的な技術指 導者に対する考え	有り	63	37.3%	38	22.5%	68	40.2%	χ ² =1.800 df=2 P=0.407
		無し	33	34.0%	29	29.9%	35	36.1%	
		合計	96	36.10%	67	25.20%	103	38.70%	
	(2)新人看護師への 直接指導に対する 考え	有り	144	85.2%	19	11.2%	6	3.6%	χ ² =9.045* df=2 P=0.011
		無し	68	70.1%	20	20.6%	9	9.3%	
		合計	212	79.70%	39	14.70%	15	5.60%	
	(3)新人看護師を褒 めることに対する考 え	有り	156	92.30%	12	7.10%	1	0.60%	χ ² =21.151 df=2 P=0.000
		無し	71	73.20%	17	17.50%	9	9.30%	
		合計	227	85.00%	29	10.90%	10	3.80%	
	(4)新人看護師が質 問しやすい雰囲気 を心がけることに対 する考え	有り	148	87.60%	20	11.80%	1	0.60%	χ ² =2.605 df=2 P=0.272
		無し	83	85.60%	11	11.30%	3	3.10%	
		合計	231	86.80%	31	11.70%	4	1.50%	
	(5)新人看護師に対 するスタッフの看護 モデルとしての存在 に対する考え	有り	150	88.80%	14	8.30%	5	3.00%	χ ² =6.189 df=2 P=0.045
		無し	75	77.30%	16	16.50%	6	6.20%	
		合計	225	84.60%	30	11.30%	11	4.10%	
	(6)プリセプターと新 人看護師への支援 指示の必要性に対 する考え	有り	33	19.50%	61	36.10%	75	44.40%	χ ² =7.678* df=2 P=0.022
		無し	33	34.00%	33	34.00%	31	32.00%	
		合計	66	24.80%	94	35.30%	106	39.80%	
	(7)新人看護師指導 はプリセプターに任 せることに対する考 え	有り	8	4.70%	28	16.60%	133	78.70%	χ ² =23.090*** df=2 P=0.000
		無し	8	8.20%	40	41.20%	49	50.50%	
		合計	16	6.00%	68	25.60%	182	68.40%	

*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

人数と割合の斜字=期待度数5未満のセル

検定の斜字=期待度数5未満のセルが1セル以上あった場合の検定結果

(1) 新人看護師やプリセプターに対する先輩看護師としての役割認識の違い

リサーチクエスション①に関する7カテゴリの質問項目と「プリセプター経験の有無」

についての関連について分析した結果を表3に示す。さらに、カテゴリ(3)と(5)では「プリセプター経験の有無」「経験年数」「職位」との関連についてカイ二乗検定を用いて分析し、検定結果を表4-1、表5-1に示す。期待値が5未満のセルが1セル以上あった場合には、推計値の安定性に問題があるため、カイ二乗検定の結果は参考値として斜字で表記するに留め、回答の分布を記述するのみとする。

① 新人看護師教育の実践的な技術指導者に対する考えとプリセプター経験の有無との関連 (表3)

カテゴリ(1)「新人看護師教育の実践的な技術指導は、プリセプターが中心になり行うものである」という意見に対する検定結果では、カイ二乗値は1.800と $\alpha = 0.05$ の際の限界値よりも小さく、この意見に対する考えに、「プリセプター経験の有無」との関連はみられなかった。この意見に対する考えの回答割合の分布傾向は、プリセプター経験者でも未経験者でも同じで、「強くそう思う」「そう思う」(以下「思う」と表記)という人が最も高い。しかし、次いで多かった「そう思わない」「全くそう思わない」(以下「思わない」と表記)という人の割合とは、経験者で2.9ポイント、未経験者で2.1ポイントの差しかなく、意見がばらつく傾向が見られた。

② 新人看護師への直接指導に対する考えとプリセプター経験の有無との関連 (表3)

カテゴリ(2)「新人看護師ができていないことがあれば直接指導している」という意見に対する検定結果では、カイ二乗値は9.045と $\alpha = 0.05$ の際の限界値よりも大きく、「新人看護師ができていないことがあれば直接指導をしている」という意見に、「プリセプター経験の有無」は関連がみられ、「新人看護師ができていないことがあれば直接指導をしている」という意見に対し「思う」という考えは、プリセプター経験者のほうが未経験者よりも14.9ポイント高く85.2%であった。

③ 新人看護師を褒めることに対する考えとプリセプター経験の有無との関連

カテゴリ(3)「新人看護師が以前よりも出来るようになったことをみつけて褒めるよう意識している」という意見に対する考えと、3つの属性のクロス表を作成しカイ二乗検定を行った結果、どの属性でも期待値が5未満のセルが1セル以上あったため、統計的な有意差を確定するに至らなかった(表4-1)。

プリセプター経験者では、「思う」と答えた人が圧倒的に多く、その割合は未経験者よりも19.1ポイント高い92.3%であった。「経験年数」でも、新人看護師を褒めようと意識している人の割合は経験年数が増すごとに高くなっており、「思う」と答えた人の割合が、経験年数1~3年の人では61.9%、経験年数4~9年の人では87%、経験年数10~19年の人では87.9%、

20年以上の人では97.9%であった。

「職位」においても「思う」と答えた人の割合は「看護師」では80.4%、「主任看護師/副主任看護師」では97%、「看護師長」では93.8%と職位にかかわらず褒める人の割合は高いが、主任以上の職位の人のほうが、新人看護師を褒めようと意識している人の割合は高かった。

表4-1 新人を褒めることに対する考えと諸属性

項目	新人看護師が以前よりも出来るようになったことを見つけて褒めるよう意識している						検定 N=266	
	思う (強くそう思う) (そう思う)		どちらともいえない		思わない (そう思わない) (全くそう思わない)			
	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
プリセプター経験の有無	あり	156	92.30%	12	7.10%	1	0.60%	$\chi^2=21.151$ $df=2$ $P=0.000$
	なし	71	73.20%	17	17.50%	9	9.30%	
経験年数 (年)	1-3	26	61.90%	11	26.20%	5	11.90%	$\chi^2=26.378$ $df=6$ $P=0.000$ $n=257$
	4-9	67	87.00%	8	10.40%	2	2.60%	
	10-19	80	87.90%	9	9.90%	2	2.20%	
	20以上	46	97.90%	1	2.10%	0	0.00%	
職位	看護師	148	80.40%	27	14.70%	9	4.90%	$\chi^2=11.863$ $df=4$ $P=0.018$
	主任/副主任	64	97.00%	1	1.50%	1	1.50%	
	看護師長	15	93.80%	1	6.30%	0	0.00%	
合計		227	85.00%	29	10.90%	10	3.80%	

* $P<0.05$ ** $P<0.01$ *** $P<0.001$

人数と割合の斜字=期待度数5未満のセル

検定の斜字=期待度数5未満のセルが1セル以上あった場合の検定結果

前述の回答分布の結果から、プリセプター未経験者より経験者のほうが、新人看護師を褒めるよう意識している人の割合が高く、また、経験年数が増えるに従っても同様の傾向が見られたため、どちらも新人看護師を褒める意識に影響があると考えられた。そこで、プリセプター経験の有無や経験年数がどのように新人看護師を褒める意識に関連しているのかを明らかにするために、現在新人看護師が配属されている部署に勤務する人に対象を絞り、以下の変数を作成しロジスティック回帰分析を行った(表4-2)。

新人配属箇所に勤務する人の中で、「新人看護師が以前よりも出来るようになったことを見つけて褒めるよう意識している」という意見を従属変数、「経験年数」と「プリセプター経験の有無」を独立変数として、現在の職場が新人配属箇所に勤務している人とその他の部

署に勤務している人のモデルを使いロジスティック回帰分析を行った結果、新人配属箇所のみでの分析で有意な係数が得られた。

「経験年数」のオッズ比は1.085であり、1年経験年数が上がると1.085倍新人看護師を褒めるよう意識している割合が高くなった。「プリセプター経験の有無」のオッズ比は3.415であり、プリセプター経験がある人は、ない人に比べ3.415倍新人を褒めるよう意識している結果となった。

また、クロス表の結果から、「職位」の中で「看護師」とそれ以外では、この意見への考えの分布傾向が大きく異なることから、職位別に同様のモデルを用いてロジスティック回帰分析を行った。その結果「看護師」のみの場合でモデルの説明力は統計的に有意となった。「プリセプター経験の有無」は有意な係数を取り、「看護師」の中で「プリセプター経験の有無」のオッズ比は3.884であり、経験がある人はない人よりも3.884倍新人看護師を褒めるよう意識しているという結果となった。一方、「経験年数」は統計的に有意な効果はもたなかった。

表 4-2 新人看護師を褒めることに対する考え:プリセプター経験及び経験年数とロジスティック回帰分析した場合

従属変数	新人看護師が以前よりもできるようになった ことを見つけて褒めるよう意識している(新人配属箇所のみ)			新人看護師が以前よりもできるようになった ことを見つけて褒めるよう意識している (職位別集計 看護師のみ)		
	回帰係数	標準誤差	オッズ比	回帰係数	標準誤差	オッズ比
経験年数	0.081*	0.035*	1.085	0.042	0.034	1.043
プリセプター経験の有無	1.228**	0.455**	3.415	1.357**	0.427**	3.884
定数	0.381	0.32	1.464	0.45	0.316	1.568
F・X ²	22.787***			15.747***		
Nagelkerke R ² 乗	0.184			0.136		
自由度	2			1		
N	212			184		

注)***P<0.001 **P<0.01 *P<0.05

④ 新人看護師が質問しやすい雰囲気を作ることに対する考えとプリセプター経験の有無との関連(表3)

カテゴリー(4)「新人看護師が質問しやすい雰囲気を心がけている」という意見との検定の結果、期待値が5未満のセルが1セル以上あったため、統計的な有意差を確定するに至らなかった。しかし、「思う」と答えた人の割合がプリセプター経験者では87.6%、未経験者では83.6%と、プリセプター経験の有無に関係なく、新人看護師が質問しやすい雰囲気を作るよう心がけていると考えている人の割合が圧倒的に高い。

⑤ 新人看護師に対するスタッフの看護モデルとしての存在に対する考えと諸属性

カテゴリー(5)「スタッフはみな、新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っている」という意見に対する考えと、3つの属性のクロス表を作成しカイ二乗検定を行った結果、どの属性でも、期待値が5未満のセルが1セル以上あったため、統計的な有意差を確定するに至らなかった(表5-1)。

しかし、プリセプター経験者や経験年数が高くなるにしたがって、「スタッフはみな、新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っている」と考えている人の割合が高かった。プリセプター経験者では、「思う」と答えた人が未経験者よりも11.5ポイント高く88.8%、未経験者では77.3%であった。「経験年数」では、どの経験年数でも「思う」と答えた人の割合が最も高いが、経験年数が高くなるに従いその割合も高く、経験年数1~3年の人では66.7%、経験年数4~9年の人では89.6%、経験年数10~19年の人では84.6%、20年以上の人では、「思う」と答えた人の割合が93.6%であった。

「職位」別でも「思う」と答えた人の割合がもっと高く、「看護師」では82.1%、「主任看護師/副主任看護師」では92.4%、「看護師長」では81.3%であった。主任・副主任看護師がこの意見に対し最も共感する人の割合が高かった。

表5-1 新人看護師に対するスタッフの看護モデルとしての存在に対する考えと諸属性

項目	スタッフはみな、新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っている						検定 N=266	
	思う (強くそう思う) (そう思う)		どちらともいえない		思わない (そう思わない) (全くそう思わない)			
	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
プリセプター経験の有無	あり	150	88.80%	14	8.30%	5	3.00%	$\chi^2=6.189$ $df=2$ $P=0.045$
	なし	75	77.30%	16	16.50%	6	6.20%	
経験年数(年)	1-3	28	66.70%	10	23.80%	4	9.50%	$\chi^2=15.691$ $df=6$ $P=0.016$ $n=257$
	4-9	69	89.60%	7	9.10%	1	1.30%	
	10-19	77	84.60%	10	11.00%	4	4.40%	
	20以上	44	93.60%	2	4.30%	1	2.10%	
職位	看護師	151	82.10%	24	13.00%	9	4.90%	$\chi^2=4.284$ $df=4$ $P=0.369$
	主任/副主任	61	92.40%	4	6.10%	1	1.50%	
	看護師長	13	81.30%	2	12.50%	1	6.30%	
合計		225	84.60%	30	11.30%	11	4.10%	

*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

人数と割合の斜字=期待度数5未満のセル

さらに、前述の回答分布の結果では、経験年数が看護モデルとしての役割認識に影響があるように見えるが、プリセプター経験の有無の影響があるのかどうかという仮説の中で、その影響度を明らかにするために、以下の変数を作成しロジスティック回帰分析を行った（表5-2）。

新人配属箇所に勤務する人の中で、「スタッフはみな、新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っている」という意見を従属変数、「経験年数」と「プリセプター経験の有無」を独立変数とした。そして、現在の職場が新人配属箇所に勤務している人と勤務箇所の区別のない全回答者のモデルを使いロジスティック回帰分析を行った結果、どちらにも有意な係数が得られた。「プリセプター経験の有無」では、全回答者の中でプリセプター経験のオッズ比は2.368であり、経験者は未経験者の2.368倍新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っていると感じている結果となった。さらに、新人配属箇所で勤務するプリセプター経験のオッズ比は2.599であり、経験者は未経験者より2.599倍その役割認識が高かった。そして、どちらのモデルでも「経験年数」は統計的に有意な効果はもたなかった。

表 5-2

新人看護師に対するスタッフの看護モデルとしての存在に対する考え：

プリセプター経験及び経験年数とロジスティック回帰分析した場合

従属変数	スタッフはみな、新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っている (新人配属箇所のみ)			スタッフはみな、新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っている (全回答者)		
	回帰係数	標準誤差	オッズ比	回帰係数	標準誤差	オッズ比
経験年数	0.026	0.025	1.026	0.031	0.023	1.032
プリセプター経験の有無	0.955*	0.402*	2.599	0.862*	0.365*	2.368
定数	0.857**	0.323**	2.356	0.907**	0.309**	2.478
F・X ²	8.600**			9.491**		
Nagelkerke R ² 乗	0.07			0.063		
自由度	2			1		
N	204			266		

注) ***P<0.001 **P<0.01 *P<0.05

⑥ プリセプターと新人看護師への支援指示の必要性に対する考えとプリセプター経験の有無との関連（表3）

カテゴリ(6)「プリセプターと新人看護師がどのような支援が必要なのかを言ってもらえないと行動できない」という意見との検定の結果、カイ二乗値は7.678と $\alpha = 0.05$ の際の限界値よりも大きく、この意見の考えに、「プリセプター経験の有無」は関連がみられた（表3）。

プリセプター経験者では、「思う」人の割合が19.5%であったのに対し、未経験者のほうが34%と14.5ポイント高い。逆に「思わない」と回答している人の割合は、経験者では44.4%なのに対し、未経験者のほうが32%と12.4ポイント低く、プリセプターや新人看護師への支援行動への認識にはプリセプター経験の有無が関連していることがわかった。

⑦ 新人看護師指導はプリセプターに任せることに対する考えとプリセプター経験の有無との関連 (表3)

カテゴリー(7)「新人看護師指導は苦手なので、プリセプターに指導は任せている」という意見との検定の結果、カイ二乗値は23.090と $\alpha = 0.05$ の際の限界値よりも大きく、この意見への考えに「プリセプター経験の有無」は関連がみられた。「思わない」と答えた人がプリセプター経験者では78.7%、未経験者では50.5%と、プリセプター経験者のほうが未経験者よりも「新人看護師指導は苦手なので、プリセプターに指導は任せている」とは「思わない」人の割合が28.2ポイントも高く、新人指導をプリセプターに任せているかどうかの認識にはプリセプター経験の有無が関連していることがわかった。

(2) 新人看護師に期待する患者対応に対する考えとプリセプター経験の有無との関連

リサーチクエスチョン②, ③に関する3つのカテゴリーの質問項目と「プリセプター経験の有無」についての関連について分析した結果を表6に示す。

カテゴリー(8)「ナースコールや電話は、新人看護師が先輩よりも積極的に対応する姿勢が、後輩としてはほしい」という意見との検定の結果、カイ二乗値は2.366と $\alpha = 0.05$ の限界値の際より小さく統計的に有意な値をとらず、この意見への考えに関連はみられなかった。

新人看護師に期待する患者対応への考えのついての回答分布は、「プリセプター経験の有無」による違いはほとんどなく、どちらも「ナースコールや電話は、新人看護師が先輩よりも積極的に対応する姿勢が、後輩としてはほしい」とは「思わない」と回答する人の割合は低く、経験者で26.7%、未経験者で19.6%だった。

表6 各カテゴリーとプリセプター経験の有無との関連

リサーチ クエスチョン	カテゴリー	プリセプター 経験の有 無	思う		どちらともいえ ない		思わない		X ² 検定 N=266
			人数	割合	人数	割合	人数	割合	
② 新人看護師に 対する行動規 範	(8)新人看護師に期 待する患者対応に 対する考え	有り	77	45.60%	70	41.40%	22	26.00%	X ² =2.366 df=2 P=0.306
		無し	44	45.40%	34	35.10%	19	19.60%	
		合計	121	45.50%	104	39.10%	41	15.40%	
③ 新人看護師指 導体制への思 い	(9)新人看護師の夜 勤独り立ちの時期 に対する考え	有り	101	59.80%	53	31.40%	15	8.90%	X ² =1.890 df=2 P=0.389
		無し	50	51.50%	35	36.10%	12	12.40%	
		合計	151	56.80%	88	33.10%	27	10.20%	
	(10)新人看護師教 育における業務上 の人員配置に対す る考え	有り	141	83.40%	25	14.80%	3	1.80%	X ² =0.320 df=2 P=0.852
		無し	83	85.60%	12	12.40%	2	2.10%	
		合計	224	84.20%	87	13.90%	5	1.90%	

*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

人数と割合の斜字=期待度数5未満のセル

検定の斜字=期待度数5未満のセルが1セル以上あった場合の検定結果

(3) 新人看護師指導体制への思いとプリセプター経験の有無との関連

① 新人看護師の夜勤独り立ちの時期に対する考えとプリセプター経験の有無との関連 (表6)

カテゴリー(9)「新人看護師の成長と患者の安全を考えれば、6月からの夜勤独り立ちは困難である」という意見との検定の結果、カイ二乗値はそれぞれ1.890と $\alpha = 0.05$ の際の限界値よりも小さく統計的に有意な値をとらず、この意見に対する考えに関連はみられなかった。

新人看護師の夜勤独り立ちの時期に対するの考えのついての回答分布は、「プリセプター経験の有無」による違いはほとんどなく、どちらも「新人看護師の成長と患者の安全を考えれば、6月からの夜勤独り立ちは困難である」と「思う」と回答した人の割合が最も高く、経験者で59.8%、未経験者で51.5%と、約半数を占めていた。

② 新人看護師教育における業務上の人員配置に対する考えとプリセプター経験の有無との関連 (表6)

カテゴリー(10)「新人看護師を直接指導する指導者は、通常業務にプラスした人数に数えて配置をしてほしい」という意見との検定の結果、期待値が5未満のセルが1セル以上あったため、クロス表から回答の分布を記述する。

プリセプター経験者では「思う」と答えた人の割合が83.4%、「どちらともいえない」と

答えた人の割合が14.8%、「思わない」と答えた人の割合が1.8%であった。未経験者では、「思う」と答えた人の割合が85.6%、「どちらともいえない」と答えた人の割合が12.4%、「思わない」と答えた人の割合が2.1%であった。プリセプター経験の有無にかかわらず、どちらも「新人看護師を直接指導する指導者は、通常業務にプラスした人数に数えて配置をしてほしい」という意見に対しては「思う」という人の割合が85.6%と圧倒的に高くこの意見に共感していた。

Ⅲ 考察

1. 新人看護師やプリセプターに対する先輩看護師としての役割認識の違い

データの分析の結果、『(2)新人看護師への直接指導に対する考え』『(3)新人看護師を褒めることに対する考え』『(5)新人看護師に対するスタッフの看護モデルとしての存在に対する考え』『(6)プリセプターと新人看護師への支援指示の必要性に対する考え』『(7)新人看護師指導はプリセプターに任せることに対する考え』の5項目の行動認識にはプリセプター経験の有無が影響を及ぼしていることがわかった。この5項目は、先輩看護師自らが新人看護師やプリセプターへの直接的な関わりに関する項目であった。

まず、新人看護師に対し指導が必要だと感じるがあった場合、自分自身で直接指導するという行動認識はプリセプター経験者のほうが高いことがわかる。この新人看護師への直接指導の行動認識は『(7)新人看護師指導はプリセプターに任せることに対する考え』の分析結果からも同じ傾向が読み取れる。新人看護師指導をプリセプターに任せているかどうかの認識にはプリセプター経験の有無が関連しており、新人看護師への指導をプリセプターに任せるのではなく、看護スタッフ自身が必要な指導を行う行動をとるには、プリセプター経験が重要となることがわかる。

さらに、新人看護師を指導するだけでなく、褒めるという関わりをすることについても、新人配属箇所のプリセプター経験者は未経験者よりも約3.4倍褒めるよう意識しており、「看護師」の中でのプリセプター経験者は、未経験者よりも約3.9倍新人看護師を褒めるよう意識していることがわかった。また、新人配属箇所で勤務している人は、経験年数が1年増すごとに約1.1倍新人看護師を褒めるよう意識しているが、看護師だけで見ると「経験年数」は統計的に有意な効果は持たないことから、職位が「看護師」のみの人では、プリセプター経験が教育に携わる上では重要な経験であることがわかった。

一方、先輩看護師は新人看護師に対して、指導や褒めること以外に看護実践のモデルとしての役割を負っていると認識している人の割合から、経験年数が看護モデルとしての役割認識に影響があるように見えた。しかし、ロジスティック回帰分析の結果より、「経験年数」は統計的に有意な効果はもたず、プリセプター経験者は、未経験者よりも約2.4倍新人看護師に対して看護モデルとしての役割を負っていると感じており、新人配属箇所で勤務するプ

リセプター経験者は未経験者よりも約2.6倍その役割認識が高いことがわかった。

これらの結果から、新人看護師に対し、先輩看護師として看護モデルとしての役割を負っているということを認識するには、経験年数よりも、プリセプター経験が重要であることがわかった。さらに、新人看護師とプリセプターへに対して、どのような支援をしたらよいのかを自ら考えて行動できるかどうかにも、プリセプター経験が影響しており、先輩看護師として新人看護師やプリセプターを支援したいという気持ちがあっても、自ら支援内容を考え行動できるかはプリセプター経験が重要になるということがわかった。

一方、『(1)プリセプターと新人看護師教育の実践的な技術指導者に対する考え』『(4)新人看護師が質問しやすい雰囲気を作ることに対する考え』2つの項目はプリセプター経験の有無による影響はみられない、という共通点があった。この2項目は、新人看護師への直接的な関わりではなく、新人看護師教育の役割への認識や、新人看護師やプリセプターへの支援への考え方や配慮についての認識であった。

まず、第1に『(1)プリセプターと新人看護師教育の実践的な技術指導者に対する考え』は、プリセプター経験の有無にかかわらず意見は分散していることより、先輩看護師の、新人看護師への実践的な技術指導はプリセプターの役割なのかどうかの認識に統一化は図られていないことが窺える。これは、日沼ら（2005）の「プリセプターの役割に関する病棟の認識が統一されていなかったり、統一されているはずではあるが、別の解釈が裏のメッセージとして一人歩きするという状況が、問題を複雑にしている（2005：179）」という問題が、この施設でも生じている可能性があることを示唆している。

次に、『(4)新人看護師が質問しやすい雰囲気を作ることに対する考え』の分析結果では、プリセプター経験の有無との関連はわからなかったが、質問しやすい雰囲気を作るよう心がけていると回答する人の割合がプリセプター経験の有無を問わず85%を超えて高いことから、多くの先輩看護師がわからないことをわからないと言える職場を作る必要性を意識していることがわかる。

2. 新人看護師に対する行動規範

『(8)新人看護師に期待する患者対応に対する考え』には、プリセプター経験は影響していなかった。そして、このような姿勢を求めるといふ考えの人が、全体の分布結果でも求めない人の割合よりも高い結果である。この結果より、先輩看護師は、新人看護師が経験不足を感じながら日々の看護に取り組んでいることを理解しながらも、その新人看護師に対し、ナースコールや電話に先輩よりも積極的に対応する姿勢を期待する先輩看護師には、対応できるかどうかの能力よりも、先輩より積極的に患者対応をする姿勢を求めるといふ、言語化されていないインフォーマルな行動規範があることが窺える。

3. 新人看護師指導体制への思い

最後に、先輩看護師の新人看護師指導体制への思いについては、まず、新人看護師が夜勤業務を一人で行えるまでの期間の認識について、「プリセプター経験の有無」は影響していなかった。新人看護師の夜勤独り立ちの時期が6月、すなわち入職して3ヶ月後では早すぎると考えている先輩看護師が、全体では56.8%と約半数を占め、早すぎるとは思っていない先輩看護師は10.2%に過ぎない。しかし、この病院では、2012年度まで新人看護師は6月初旬から診療報酬上必要な配置基準を満たす夜勤看護師の一人として勤務しており、2013年度も、病棟毎に開始時期は異なるが、早い病棟では6月中旬から、遅い病棟でも7月初旬から夜勤を行っている。困難であると思っても、実際に行っている現状や、自分たちもやってきた、という現状が、「どちらともいえない」という意見が回答者全体の中では33.1%を占めた要因とも考えられる。

一方『(10)新人看護師教育における業務上の人員配置に対する考え』の結果では、プリセプター経験の有無との関連はわからなかったが、新人看護師の指導者に対する人員配置のゆとりを、経験者では83.4%、未経験者では85.6%、全体の回答分布結果では84.2%の人が望んでいた。この2つの結果から、先輩看護師は、新人看護師教育体制の整備として、教える人と教わる人が看護業務に必要な人員とは別に配置されることを切望している現状が窺える。

IV おわりに

1. 本研究の意義と限界

本研究では、新人看護師教育に携わる上で、看護師としての経験年数よりもプリセプター経験は重要なことが明らかになった。また、先輩看護師が新人看護師に求める言語化されてはいない行動規範があることも窺えた。これは、職場の人間関係が新人看護師にとって大きなストレス要因となることを踏まえると、注目すべき点である。また、新たな新人看護師研修制度が取り入れられても、新人看護師の育成の充実にはマンパワーが不足しており、ガイドラインに沿った研修の普及だけでは解決できない課題が見えた。

しかし、本研究は一病院の事例であり一般化するには限界がある。また、先輩看護師のみを対象者を限定した研究結果であり、新人看護師との認識のずれや、結果の背景にある問題までは明らかにできていない。今後は、さらに複数の施設の看護師を対象とした量的データと質的データにより、新人看護師教育における課題を明らかにしていく必要がある。

2. 研究後の取り組み

筆者は本研究結果を踏まえ、筆者が教育責任者として勤務する病院において、2014年度～2015年度の新人看護師及びプリセプターへの支援を強化する目的で、教育プログラムの改定を行った。まず、2014年度はプリセプターフォローアップ研修を11月に企画し、2014年度の

プリセプターとおしがお互いに半年の体験を語り合い、自分自身の課題やこれからの役割を明確にできる時間を作った。この時期のプリセプターの多くは、新人看護師の反応や成長度に対し、指導方法の迷いや焦り・苛立ちなどかなりのストレスを抱えていた。しかし、他部署のプリセプターと思いを共有し合うことで、自部署だけの新人看護師指導の現状から視野を広げた考え方を見出せるきっかけになったことが、グループワークでの発言や研修後のレポート、アンケート結果から明らかになり、この時期のフォローアップは必要不可欠なものを感じた。また、診療報酬算定のために必要な夜勤配置人数の1人として新人看護師が配置される時期を、2013年度の6月から、2014年度は7月、2015年度には8月へ延長できるよう人員配置へ働きかけた。さらに、2015年度は、新人看護師のフォローアップ研修を年2回から3回へ増やし、自己の振り返りと課題の明確化を図りながら、看護師としてやっていけると思えるようモチベーションの向上につなげられる支援を強化している。引き続き、新人看護師やプリセプター以外の先輩看護師を対象とした継続的な教育プログラムを企画すると共に、部署毎の管理者との連携を強化し、職場全体の教育的な風土づくりが課題である。

<引用文献>

- 千葉和枝，2004「看護スタッフの教育観に関する一考察 新人看護師教育について」神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録，29:185-191.
- 日沼千尋，小川久貴子，2005「プリセプターシップの実態 初めてのプリセプターとその思い グループインタビューを通して」看護管理 15 (3) :175-179.
- 北浦暁子，渋谷美香，2006『新人看護師への学習サポート』,医学書院.
- 小松光代他，2010「看護師長からみた新人看護師教育，中堅看護師の意欲・能力，離職予防の現状と課題」京都医大看護紀要，20:51-58.
- 厚生労働省，2011「新人看護職員研修に関する検討会 報告書」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000128o8-att/2r985200000128vg.pdf>
(2012年11月3日)
- 厚生労働省 2011「新人看護職員研修ガイドライン H23年2月」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000128o8-att/2r985200000128vp.pdf>
(2012年11月3日) .
- 黒鷯ひとみ，2012「教育担当者によるプリセプターシップ支援体制の評価—プリセプターと新人看護師の抱える問題とそのサポート体制の現状—」東洋大学社会学部社会学科 卒業論文.
- 水田真由美，2004「新卒看護師の職場適応に関する研究 -リアリティ・ショックと回復に影響する要因」日本看護研究学会雑誌，27(1) :91-99.
- 永井則子，2006『プリセプターシップの理解と実践 新人ナースの教育法 第2版』日本看

護協会出版会.

永井則子, 2009『プリセプターシップの理解と実践 新人ナースの教育法 第3版』日本看護協会出版会.

日本看護協会・中央ナースセンター, 2005『2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書』日本看護協会出版会.

佐藤紀子, 2005「プリセプターシップは機能しているのか」看護管理 15(3):170-174.

鈴木奈緒子, 2001「プリセプターとプリセプター支援者との意識のずれからみたプリセプターシップにおける課題」日本看護学会論文集（看護教育）32:176-178.

山口雅子他, 2012「プリセプターシップを支援するスタッフ看護師の新人看護師教育に関する意識と行動」日本看護学会論文集 42:169-172.

本論文は東洋大学大学院福祉社会デザイン研究科に提出した以下の修士論文を一部改編し執筆した。

黒鷗ひとみ（2014）『臨床現場における新人看護師の課題—都内D病院を手掛かりに—』東洋大学大学院福祉社会デザイン研究科2013年度修士論文

Challenges of clinical site education for newly graduated nurses: The differences of role recognitions between nurses with and without preceptor experiences at a hospital in Tokyo

KUROU, Hitomi

Abstract

The purpose of this research is to clarify the differences of role recognitions between nurses with and without preceptor experiences for newly graduated nurses in their clinical site education. The outcomes of questionnaire shows that nurses with preceptor experiences are more conscious about being of the role model for newly graduated nurses and offer more compliments on their performances. It is clear that the preceptor experiences are more important for newly graduated nurses' education than the years of experiences of practice as nurses. In addition, the result shows that there are nonverbal code of conduct at the hospital. The result also shows that additional staffs for newly graduated nurses education are necessary to enhance the system.

A key word: newly graduated nurse education, preceptorship, senior nurse