

## 研究ノート

# 新人看護職員研修をサポートする プリセプター支援者または教育担当者に 関する研究の文献検討



馬場さゆり<sup>1)</sup>, 窪田 好恵<sup>2)</sup>, 伊丹 君和<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>滋賀県立大学大学院人間看護学研究科 人間看護学専攻修士課程

<sup>2)</sup>滋賀県立大学 人間看護学部

**背景** 新人看護師の中には、就職後リアリティショックを受けるものや現場についていけないため離職する者がいる。その対策として多くの病院でプリセプターシップが導入されたが、新人看護師の離職率に変化はなく、プリセプターの負担は増大していた。そこで厚生労働省は、2010年に新人看護職員研修制度を努力義務化し、新たに新人看護師とプリセプターを支援する教育担当者という役割が設けられた。

**目的** 新人看護職員研修をサポートするプリセプター支援者および教育担当者に関する研究の動向を分析することで、今後の教育担当者の役割遂行に関する研究の方向性を検討する。

**方法** 医学中央雑誌 (web版version 5) で検索可能な2005年～2015年までの文献の中から、「教育担当者」and「新人看護師研修」、「プリセプター支援者」、「プリセプター」and「サポーター」の組み合わせで検索を実施し、内容を分析した。

**結果** 1) 抽出された文献は10件で、新人看護師を指導するプリセプター支援者、教育担当者に関する研究は少なかった。

2) 10件の文献を内容別に分析した結果、(1) プリセプター支援者または教育担当者の活動を困難にする要因 (2) プリセプター支援者または教育担当者の資質・能力 (3) プリセプター支援者の役割を学習するプロセスの3項目に分類でき、項目別に内容の検討を実施した。

3) (1) から (3) についての内容を検討した結果、教育担当者の背景および活動の困難さを明らかにすることで、教育担当者の育成や支援体制に関する示唆が得られると考えられた。また支援体制の確立のために、病院規模別の教育担当者への支援に関する研究が必要であることが明らかになった。

**結論** 教育担当者の背景および活動の困難さと教育担当者への支援に関して、病院規模別の研究は検索されず、今後の支援体制の確立のために研究を行っていく必要がある。

**キーワード** 新人看護師、プリセプター支援者、教育担当者

An Overview of support preceptor and education person to support the new graduate nurse training

Sayuri Baba<sup>1)</sup>, Yoshie Kubota<sup>2)</sup>, Kimiwa Itami<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Hikone municipal hospital

<sup>2)</sup>The university of shiga prefecture Human nursing

2015年9月30日受付、2016年1月9日受理

連絡先：馬場さゆり

滋賀県立大学人間看護学部

住 所：彦根市八坂町2500

e-mail : sayuri1212@live.jp

## I. 緒 言

近年、急速な少子高齢化の進展、医療の高度化や国民のニーズの変化に伴い、患者の視点に立った質の高い看護の提供が求められている<sup>1)</sup>。看護基礎教育では、患者の権利意識の向上や医療安全への問題から、実習経験が制限され、基礎教育の中で看護技術を学ぶことは困難な現状がある<sup>2)</sup>。そのため、卒業時に一人で実施できる看護技術が少なく、就職後も自信がもてないまま不安な中で業務を行うものが多い。また新人看護師の中には、リアリティショックを受ける者や現場についていけないため離職する者もいる<sup>3)</sup>。リアリティショックとは、実際の職場で仕事をはじめ、予期しなかった苦痛や不快さ

を伴う、身体的、心理的、社会的なショック症状のことである。

そのような中、新人看護師のリアルティショックを緩和し、早期の職場適応を目的としたプリセプターシップが、広く導入され定着してきている。プリセプターシップは、1960年代に米国において開発され、日本では1987年聖路加国際病院が新人オリエンテーションの方法として導入したのが最初といわれている<sup>4)</sup>。しかし、海外では新人看護師の指導体制としてではなく、看護学生や大学院生が取り組む実習の指導体制として多く用いられている<sup>5)</sup>。

一方、日本では多くの病院でプリセプターシップが導入されたが、新人看護師の離職率に変化はなくプリセプターの負担は増大していた。そこで、厚生労働省は2009年12月に新人看護職員研修ガイドライン<sup>6)</sup>を公表した。2010年4月より、新人看護職員研修制度が努力義務化され、新たに新人看護師とプリセプターを支援する教育担当者という役割が設けられた。教育担当者は、新人看護師が所属する部署で教育を中心に行う者であり、新人看護師へ直接指導を中心に行うプリセプターと、全体の教育の責任を担う研修責任者の間の役割となった。その後、2013年11月より、新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会が開催され、医療機関内で教育担当者を育成することの難しさや、育成された人材の昇格や離職などによる人材不足が明らかになった。そこで、「教育担当者研修は、自施設で行うほか、他施設との共同開催や外部組織の活用、都道府県や関係団体などが実施する研修を活用することが有効であり、さらに他施設の研修プログラム企画・運営組織の活動に参加することによる研修を取り入れる<sup>7)</sup>。」とガイドラインの修正がされた。

そこで今回、新人看護職員研修において重要な役割であるプリセプター支援者および教育担当者に焦点をあて、先行研究の文献レビューを行い、今後の教育担当者の役割遂行に関する研究の方向性を検討する。

## II. 研究方法

### 1) 文献検索方法

新人看護職員研修をサポートするプリセプター支援者または教育担当者に関する過去10年間の日本国内で発表された原著論文を対象とした。研究論文の検索は、医学中央雑誌 (web版version 5) を用いて、下記の組み合わせで検索を行い、症例報告・会議録を除く抄録つきの原著論文を条件とし、研究内容に該当した文献を使用した。「教育担当者」and「新人看護師研修」5件検索し、2件は、新人看護師研修に関する論文であったため除外した。「プリセプター支援者」4件、「プリセプター」

and「サポーター」では5件検索したが、3件はプリセプターに関する論文であったため除外した。また、海外ではプリセプターシップを新人看護師の指導体制としてではなく、看護学生や大学院生が取り組む実習の指導体制として用いられているため該当文献はなかった。

### 用語の定義

プリセプター：新人看護職員研修ガイドラインでは、実地指導者と呼ばれている。臨床の職場教育 (OJT：On-the-Job Training) の中で新人看護師を直接指導し、評価を行う者とする。

プリセプターシップ：1人のプリセプターがある一定期間、1人の新人看護師を担当し、意図的、段階的、系統的な指導を行い、新人看護師の能力育成を図ることとする。

プリセプター支援者：以前は、プリセプターを支援する役割に統一した名称はなかった。各施設で「プリセプター支援者」「サポーター」などと呼ばれていた。2010年4月より、新人看護師の研修制度が努力義務化となり、新たに教育担当者という名称に統一された。本研究では、新人看護職員研修制度前は、プリセプター支援者と呼ぶことにする。

教育担当者：新人看護職員研修ガイドラインでは、看護部門の教育方針に基づき、各部署で実施される新人看護職員研修の企画、運営を中心に行う者であり、プリセプターへの助言及び指導、また新人看護師への指導、評価も行う者とする。

### 2) 分析方法

抽出された10件の文献を、発行年、論文の内容により分類した。内容に関しては、研究目的、研究方法、結果、考察から帰納的に分類・検討し、新人看護職員研修をサポートするプリセプター支援者または教育担当者に関する研究内容からみえる今後の研究課題を展望した。

## III. 研究結果および考察

### 1) 年代別総数と原著論文の推移

「新人看護師研修」「プリセプターシップ」「プリセプター支援者」「サポーター」に関する研究は、2005年～2009年までで5件、「教育担当者」「新人看護師研修」に関する研究は、2012年～2015年5件となっている (図1)。

2005年から2009年までは、「プリセプター支援者」「サポーター」という名称でプリセプター支援者の研究がされている。厚生労働省の新人看護職員研修ガイドライン公表前であり、役割として各施設により活動内容や名称は様々な現状があった。2010年に新人看護職員研修ガイドライン公表後は、名称が「教育担当者」へ統一されたため、教育担当者に関する研究が見られた。しかし、新

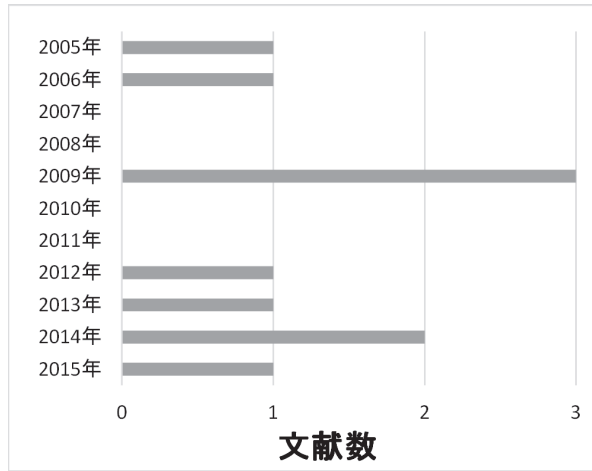


図1 プリセプター支援者または教育担当者の文献件数の推移 (n=10)

人看護職員研修が努力義務化後、5年経過するが「教育担当者」に関する研究は少ない。

2) 内容別に分類した研究の動向

今回、分析対象とした「教育担当者」および以前の名称である「プリセプター支援者」両者に関する文献検索から得られた看護の原著論文10件について、目的、内容別に分析した。その結果、「プリセプター支援者または教育担当者の活動を困難にする要因」「プリセプター支援者または教育担当者の資質・能力」「プリセプター支援者の役割を学習するプロセス」の3項目に分類できた(表1)。次に、内容別に分類した研究の動向について示す。

(1) プリセプター支援者または教育担当者の活動を困難にする要因

新人看護職員研修をサポートするプリセプター支援者または教育担当者の活動を困難にする要因に関する研究は、4件であった。板垣<sup>8)</sup>は、サポーター

表1 プリセプター支援者または教育担当者に関する研究の内容と年代別の推移 (n=10)

年代	プリセプター支援者または教育担当者の活動を困難にする要因	プリセプター支援者または教育担当者の資質・能力	プリセプター支援者の役割を学習するプロセス
2005年		1	
2006年		1	
2007年			
2008年			
2009年	1	2	
2010年			
2011年			
2012年		1	
2013年	1		
2014年	1		1
2015年	1		
合計	4	5	1

が役割を遂行する上で困難と感じる事柄とその要因について、半構成的面接を用いて17のカテゴリーを抽出し、そのカテゴリーの示す現象から、「組織としての役割遂行の準備」「プリセプターシップを支える人的環境」「自身のサポーター機能に不全感を抱く」「個別に応じた対応」「プリセプターの困難を感じ悩む」「新人看護師の困難を感じて悩むという困難を抱えている」を見出した。また、プリセプターへの支援として、支援体制の充実、プリセプター支援者の役割と行動基準の明確化が必要であると述べている。

嶋澤ら<sup>9)</sup>は、教育担当者の活動と活動を困難にする要素について、九州、中国、東海地方の3県で教育担当者研修に参加した195名を対象に、質問紙調査を実施している。その結果、教育担当者として困ることとして、「新人・実地指導者への支援」「計画の評価」「管理者との連携」が抽出されている。その要素として、「巻き込み自体」「スタッフ個々の教育能力・認識不足」「研修を支えるシステムの整備不足」が示された。この研究では、自由記載を中心に、プリセプター支援の活動を困難にする要素が分析されている。調査対象とした教育担当者の背景は様々であるが、背景と困難にする要素との関連は分析されていない。

稲垣<sup>10)</sup>は、教育担当者と実地指導者への研修を実施し、振り返り記録から「役割葛藤」「指導に関する混乱」「受容的な態度」という3つの課題を抽出している。

また、柴原<sup>11)</sup>は、教育担当者が感じる困難について、4名への半構成的面接から、「スタッフと共通理解し新人の教育を進められない」「新人を教育する環境がよくないと感じる」「新人に何をどこまでどのように教えるのか難しい」「自分より年上の人への対応が難しい」「教育担当者として負担がある」「新人を指導するスタッフが育たない」「新人を指導するスタッフに負担がある」「教育体制をうまく変えられない」「教育担当者の役割を行うことに迷いがある」「新人が成長しない」「教育担当者が相談する場が不足している」「教育担当者として新人の理解が難しい」「プリセプターの負担が大きい」「集合研修が役立っていない」という14のカテゴリーを抽出している。更にそのカテゴリーを分析し、教育担当者が感じる困難について、「スタッフへの助言」「指導の際に感じている困難」「新人看護師に直接指導するときを感じる困難」「教育担当者に対する支援不足」「教育担当者の役割を行う上でのジレンマ」「職場風土に感じている困難」の5つに分類した。今回の研究対象は、首都圏の300床前後の総合病院

の教育担当者である。調査対象が一施設であり、施設の特徴が結果に反映している恐れがあると考えられる。

以上、新人看護職員研修をサポートするプリセプター支援者または教育担当者の活動を困難にする要因の研究に関しては、新人看護職員研修の努力義務化前後とも少ない現状がある。プリセプター支援者の活動を困難にする要因についても様々な対象に対して調査が行われているが、プリセプター支援者または教育担当者の背景による違いは明らかにされていない。

一方、病院規模別の2013年離職率データ<sup>12)</sup>によると、新人看護師の離職率は全体では7.5%であるが、病床規模が大きい程低下し、500床以上の施設で6.9% (2013) となっている。また、500床未満の施設では、離職率は増加していた。この理由として、大規模な病院では教育研修体制が比較的整備されている一方、中小病院では整備が困難なところもあり、それが病床規模別の新人看護師の離職率に表れているといわれている<sup>13)</sup>。新人看護師を指導するプリセプターはもちろん、プリセプター支援者または教育担当者も困難さを感じているのではないかと考えるが、病院規模別のプリセプター支援に関する研究はなされていない。したがって、今後の支援体制の確立のために、病院規模別の教育担当者の支援に関する調査分析が必要と考える。

## (2) プリセプター支援者または教育担当者の資質・能力

プリセプター支援者の資質・能力についての研究は5件であった。小原ら<sup>14)</sup>によって、プリセプター研修を受講したサポーターは、プリセプター制度に対する意識が高いという事が明らかになっている。

大野<sup>15)</sup>は、サポーターの活動内容と効果的な介入について6つの要素を明らかにしている。「行動基準」「他支援」「精神的側面」「準備教育」「プリセプター能力」「支援態度」であった。また、サポーターの効果的な介入として、「システムの構築」「各役割目標の設定」「役割認識の再確認」の3つを述べている。

佐藤ら<sup>16)</sup>は、資質と必要な能力について半構成的面接を用いて24項目を明らかにしている。「新人教育に関心がある」「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のできる力」「プリセプターの問題解決能力を見極める力」「プリセプターの気持ちを理解する力」「苦言を相手が納得できるように伝える力」「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力」「プリセプターが自ら問題を解決できるよう支援する力」「看護を自

らの言葉で語る力」「熟練した看護技術を行動と言語で示す力」「プリセプターが支援を求めているその時に支援できる力」「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力」「自身の知識不足や能力不足について正当に評価できる力」「自身の見方や経験を相対比できる力」「日々の業務に流されず、患者中心の看護を心がけ、日々向上しようと努力する」「看護師として自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示す力」「話しかけやすい雰囲気をもつ」「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力」「相手と同じレベルで振り回されず、一歩引いて冷静に対処する能力」「問題状況を見てとることができ、広い視野で問題の構造を把握し対応する能力」「プリセプターとプリセプティイ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力」「プリセプターを支援する場を組織の中でつくり上げる力」「医師に看護師の成長過程を伝え、理解してもらう力」「新人をとりまく社会の状況をよく理解し、情報共有する力」「不在時に支援が滞らないように調整する力」である。更に和住ら<sup>17)</sup>は、上記の24項目の中で新人看護師とプリセプターの支援者に最も高く求められている能力として、「患者中心の看護を心がけ、日々向上しようと努力しようとしている」を見出した。

また、和住ら<sup>18)</sup>は、教育担当者に必要な能力・資質について「新人教育支援に必要な基本的知識を習得している」「教育担当者に求められる役割を実際の場面で果たすことができる」「新人教育支援においてタイムマネジメントができる」「新人教育支援においてセルフマネジメントができる」「組織として支援体制作りができる」と分類した。更に、この5つをもとに研修を企画・開催した研修を行った結果、研修の評価は、受講者の能力の把握ができた、研修企画が容易になったとの高い評価があった反面、研修の開催を各施設に依頼したから、プログラム開発者のアドバイスを必要としたとの意見もみられていた。教育担当者の研修は、活動や支援体制など各施設での違いがあり、研修内容には多くの課題があると考えられる。

以上、プリセプター支援者の資質・能力に関する研究では、新人看護職員研修の努力義務化前に多く見られていた。努力義務化前は、資質や能力に関して施設ごとに役割や行動基準が定まっておらず、多くの項目になったと考える。努力義務化後は、新人看護職員研修ガイドラインで教育担当者の資質や能力が示されたため、研究が少なくなったと考える。しかし、今後は教育担当者が活動する中で、資質や

能力を客観的に評価できるものを見出す必要があると考える。

- (3) プリセプター支援者の役割を学習するプロセス  
 プリセプター支援者が、その役割を認識し学習するプロセスを明らかにした研究は1件であった。岡田ら<sup>19)</sup>は、経験から役割を学習するプロセスに関わるカテゴリーとして6つを抽出している。「役割遂行における手探りの状態」から、「教育側本位の関わり」をした後、「指導の形骸化」に至り、「役割に対する修正を理解する」「学習を受け入れ理解しようとする姿勢」となり、「学習者の状況に応じた支援をする」というプロセスが明らかになった。また、コアカテゴリーは、「学習者を受け入れ理解しようとする姿勢」であった。プリセプター支援者が役割を学習するプロセスについての研究が1件と少ない理由として、新人看護職員研修ガイドラインが開始して5年と期間が短いこと、各施設により研修内容に違いがあるためではないかと考える。今後は、教育担当者の役割活動が評価されていくことで、役割獲得のプロセスが必要となってくると考える。

### 3) 新人看護職員研修をサポートするプリセプター支援者または教育担当者に関する研究の動向分析からみた今後の研究の展望

新人看護師の離職予防対策として、2010年新人看護職員研修が努力義務化された。新人看護職員研修ガイドラインによって、指導者側の役割が明確化し、努力義務化前に課題となっていたことは解決した。しかし、新人看護職員研修は努力義務であり、すべての施設で同様のものが実施されているわけではない。このことが新人看護師の離職率として表れている可能性は高いと考える。

今回、新人看護職員研修の努力義務化前からの文献を検索し、内容別に検討した結果、3つに分類できた。まず、「プリセプター支援者または教育担当者の活動を困難にする要因」に関する研究では、2010年以前は、プリセプターを支援する役割の名称が統一されておらず、活動内容や困難さの要因も様々であった。2010年以降の文献では、教育担当者と統一された研究が見受けられたが、義務化後の日が浅いこともあり、研究は進んでいない現状がある。また、教育担当者の背景と活動を困難にする要因との関係は明らかにされておらず、病院規模別のプリセプター支援に関する研究も見られないことが明らかになった。

2つ目の「プリセプター支援者または教育担当者の資質・能力」に関する研究では、2010年以前は4件の研究が見られたが、新人看護職員研修が努力義務化後は、役割内容、資質などが記載されたためか、研究は1件と少なかった。今後は、教育担当者が活動する中で、資質や

能力を客観的に評価できるものを見出す必要があると考える。

3つ目の「プリセプター支援者の役割を学習するプロセス」に関する研究は、義務化後に1件報告されている。義務化後の期間が短く、各施設により新人看護職員研修の内容に違いがあるため、統一したプロセスを検討することは困難と考える。

上記の事から、新人看護職員研修をサポートする教育担当者の背景と活動の困難さを明らかにすることで、教育担当者の育成や支援体制に関する示唆が得られると考える。また、今後の支援体制の確立のために、病院規模別の教育担当者の支援に関する調査分析が必要と考える。

## IV. 結論

- 1) 新人看護職員研修の努力義務化前後とも、新人看護職員研修をサポートするプリセプター支援者および教育担当者に関する研究は少ない。
- 2) 分析対象とした研究を内容別に分析したところ、「プリセプター支援者または教育担当者の活動を困難にする要因」「プリセプター支援者の資質・能力」「プリセプター支援者の役割を学習するプロセス」の3項目に分類できた。
- 3) 教育担当者の資質や能力を客観的に評価できるものを見出す必要がある。
- 4) 教育担当者の背景と活動の困難さ、教育担当者の支援に関して、病院規模別の研究は検索されず、今後の支援体制の確立のために研究を行っていく必要がある。

## 文献

- 1) 廣瀬千世子：看護白書，42-48，2008，日本看護協会編，東京都。
- 2) 前掲書1)
- 3) 厚生労働省医政局看護課：看護基礎教育充実に関する検討会報告書，2007，東京都。
- 4) 藤城洋子：我が国におけるプリセプターシップの導入と展開，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，35，129-135，2010。
- 5) 吉富美佐江、野本百合子、鈴木美和ら：新人看護師の指導体制としてのプリセプターシップに関する研究の動向，看護教育学研究，14（1），2005。
- 6) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン，2011，1-20，東京都。
- 7) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン（改訂版），2014，1-24，東京都。
- 8) 板垣美樹：プリセプターを支えるサポーターの困難さとその要因，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, 34, 117-124, 2009.
- 9) 嶋澤奈津子, 宮本千津子, 末永由理他: 新人看護局員研修を担う教育担当者の活動と活動を困難にする要素, 東京医療保健大学紀要, 8 (1), 21-29, 2013.
  - 10) 稲垣伊津穂, 菅原祐三子, 並松睦世: 中小規模病院の研修責任者による院内研修の振り返りからみえた新人教育に対する課題-教育担当者・実地指導者の「つなぐ・支える・育てる」-, 日本看護学会論文集, 看護管理, 42, 68-71, 2012.
  - 11) 柴原美幸: 新人看護師研修をサポートする教育担当者が感じる困難, 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, 40, 114-120, 2015.
  - 12) 公益社団法人 日本看護協会 広報部, 2014年 病院における看護職員需給状況調査速報, 1-11, 2015.
  - 13) 日本看護協会: 2013年病院における看護職員需給状況調査, 2014.
  - 14) 小原みずき, 高木美也子, 菊池千草: サポーターの背景からみたプリセプター制度に関する認識の特徴, 福島労災病院医誌, 8, 55-63, 2005.
  - 15) 大野志津子: プリセプターシップにおけるサポーターの効果的な介入について, 日本看護学会誌, 15 (2), 97-103, 2006.
  - 16) 佐藤まゆみ, 大室律子, 荒屋敷亮子他: 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, 31, 1-5, 2009.
  - 17) 和住淑子, 大室律子, 佐藤まゆみ他: 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違いに焦点を当てて-, 千葉大学看護学部紀要, 32, 1-8, 2010.
  - 18) 和住淑子, 黒田久美子, 佐藤まゆみ他: 新人看護師教育担当者育成モデルプログラムの開発と試行, 千葉大学看護学部紀要, 34, 45-50, 2012.
  - 19) 岡田順子, 青山フミ, 勝山貴美子: 看護実践の場における教育の担当者が経験から役割を学習するプロセス, 摂南大学看護学研究, 2 (1), 13-22, 2014.