
本学卒業生の就職初年度における就業上の課題とその支援に関する研究

平成 19 年度
長野県看護大学特別研究 成果報告書

平成 21 年 3 月

研究代表者 唐澤 由美子 (長野県看護大学)

はしがき

この報告書は「本学卒業生の就職初年度における就業上の課題とその支援に関する研究」をテーマとし、平成19年度長野県看護大学特別研究費の助成を受けて行った研究の成果をとりまとめたものである。

【研究組織】

研究代表者 唐澤 由美子（長野県看護大学 准教授）
共同研究者 原田 慶子（長野県看護大学 准教授）
中村 恵（三重県立看護大学 講師）
千葉 真弓（長野県看護大学 講師）
大脇 百合子（長野県看護大学 助教）
坂本 規子（長野県看護大学 大学院博士後期課程）

【研究計画】

平成19年度

1. 平成19年3月に本学を卒業した卒業生を対象にして、就業上の困難や課題、周囲から欲しい支援について質問紙調査を実施。
2. 本学卒業生が複数人就職している長野県内の病院の中で、プリセプターを担当している看護師を対象にして、大卒新人看護者への指導や大卒新人看護者の困難や課題、プリセプターとして周囲から欲しい支援について面接調査を実施。

平成20年度

1. 看護系の学会を中心に研究成果を発表。

【研究経費】

平成19年度 497,000円

【学会発表】

1. 唐澤由美子，中村恵，原田慶子，坂本規子，大脇百合子，千葉真弓：大卒新人看護者が感じる就職後1ヵ月の困難とその対処法と得たい支援。第27回日本看護科学学会学術集会，2007年12月7-8日，東京都。[講演集 p.306]
2. 原田慶子，唐澤由美子，中村恵，千葉真弓，大脇百合子，坂本規子：プリセプターが捉えている入職半年後のプリセプティの困難や課題。第12回日本看護管理学会年次大会，2008年8月22-23日，東京都。[講演集 p.125]
3. 唐澤由美子，原田慶子，中村恵：プリセプターが職場と教育機関に望む支援。第38回日本看護学会(看護管理)，2008年10月30-31日，熊本市。[講演集 p.273]

目次

はじめに	1
I 研究概要	2
II 本学卒業生を対象とした質問紙調査	4
III 本学卒業生を指導しているプリセプターを対象とした面接調査	20
資料1:卒業生への調査の依頼文および質問紙	37
資料2:プリセプターへの調査依頼書およびインタビューガイド	42
資料3:第27回日本看護科学学会学術集会発表資料	47
資料4:第12回日本看護管理学会年次大会発表資料	50
資料5:第38回日本看護学会(看護管理)発表資料	53

はじめに

看護大学の卒業生は、卒業後、即戦力として現場で期待できない、特に看護技術に関してはできないことばかりであるという考え方が一般的な見方である。しかし、看護現場では看護サービスの質の維持・向上のために、ある程度均質な看護サービスを提供することが求められ、現任教育においては新人看護職員のためにプリセプターシップを実施したり、集合教育で看護技術のトレーニングを行ったりとさまざまな取り組みがされている。

しかしながら、新人看護職員の入職後1年以内の離職率は2004年の看護協会の調査によると新人看護職員全体の8-9%あると言われている。現在の医療・保健・福祉現場の高度化、複雑化、スピードから考えると、新人看護職員を受け入れる職場のみの努力では現在の状況が改善される可能性は低いと考えられ、新人看護職員を送り出す大学の果たす役割は大きいものと思われる。

そこで本研究では、まず、新人看護職員が看護現場でどのような課題に直面し、その課題に対してどのような解決策を取っているのか実態調査を行い、実態をふまえて大学としてどのような支援ができるか検討することを目的とした。

I. 研究概要

新人看護職者の看護現場での困難や課題、どのような解決策を取っているのか実態を明らかにするために次の2つの調査を行った。

1 本学の卒業生を対象とした質問紙調査

2 本学の卒業生を指導しているプリセプターを対象とした面接調査

これらの調査から、本学の卒業生は就職して1-3ヵ月の時期は、一般的に多くの新人看護師が体験するリアリティショックを同じように体験しており、退職を本気で考えたと答えた卒業生が3割近くいた。また、看護業務に早く適応できることが求められ、看護技術ができない、専門知識が不足していて患者（状況）を十分に理解できない、優先順位が考えられず業務の調整が上手くできないなど、目の前にした患者（状況）へ即対応することができない、業務に追われて一日を過ごすという困難な状況が明らかになった。

その困難な状況におかれる中で、卒業生は自分の時間を使って、自分で調べたり技術の練習をしたりして努力していることや先輩・同僚に悩みや不安を相談したり教えてもらったりして解決しようとしていることがわかった。そして、卒業生にとって何でも相談できる相手がいることがとても重要であることがわかった。本学の卒業生を指導しているプリセプターからも相談ができ、周りからの支援を求めることができる新人看護師は変化・成長がみられると評価されており、周囲に相談できることが新人看護師の課題としてあげられた。

いっぽうで、卒業生が望む支援としては、職場においては、いつでも相談できる指導してくれる先輩や同僚の存在、勤務体制など働きやすくなるように全体の調整をしてくれる管理者、新人が育つように研修企画をしてくれる看護部などさまざまなニーズがあることがわかった。母校に対しては、つながりを持ち続けたい、困ったときに駆け込めるような存在であって欲しい、知識や技術を学ぶ場を提供して欲しいなどのニーズがあることがわかった。

以上の結果より、大学として行う必要のある支援として考えられることは、卒業してからもつながりを感じられるような機会を作ることや気軽にいつでも連絡が取れるツールの整備である。例えば、現在ある同窓会を活用することも良いだろうし、学報を通じて情報発信することも有効だろう。大学主催の交流会や学習会、インターネット通信を立ち上げても良いだろう。この他、卒業するまでに、様々な人たちと円滑にコミュニケーションができ、関係を築けるように、学生の内にアサーティブ・トレーニングを行い周囲と上手くやっていける能力を高めておくことも支援になると考える。もちろん、これまで大学教育として行ってきた人間性が豊かであり、基本的な知識や技術をもち、これから必要とされる様々な能力を獲得していける自己教育力を身につけることも重要である。加えて、新たな環境の中で困難に押し潰されず、自分を十分表現でき発揮できるたくましさを育むこと

も重要と考える。

この他に、大学が看護現場に出向いてできる支援があると考え、現在も行っている研修会の講師や研究指導なども重要であるが、看護部が主催するものなど現場で企画する研修会に企画段階から参画して多面的に支援を考えることも一案ではないだろうか。現場で新人の指導にあたっているプリセプターからは他の施設の状況を知りたい、他でどのような指導をしているのか知りたい、それぞれがもっている悩みについて意見交換したいという希望も出ていることから、交流できる機会を作ることも考えられる。

大学だからできることがあると思われ、現場のニーズに耳を傾けながらそのニーズに応えられるよう努力していく必要がある。

Ⅱ. 本学の卒業生を対象とした質問紙調査

次の論文は、「就職後1ヶ月と3ヶ月に新人看護師が感じる職務上の困難と欲しい支援」をタイトルとして長野県看護大学紀要第10巻へ投稿したものである。これをもって、本学の卒業生が就職初年後に感じている就業上の困難や課題、周囲から欲しい支援についての実態調査の報告としたい。

1. はじめに

今日の看護の現場においては、保健・医療・福祉制度改革を発端として現場を取り巻く状況が複雑化・多様化しており、人々の多様なニーズに対する迅速かつ質の高い看護サービスの提供が看護職者に求められている。そのため、現任教育と人材確保は重要な課題となっている。

一方、看護協会の2004年の調査では、入職後1年以内の離職者に占める新卒看護職員の割合は8.5%と報告されている(日本看護協会, 2005)。離職の引き金となる要因のひとつとして、リアリティショックがあげられており(宗像ら, 1986)、その症状を測定するもの(近藤, 2002; 水田, 2004)や類型化するもの(勝原ら, 2005)、構成要因を明らかにするもの(平賀, 2006)など新人看護師のスムーズな職場適応を促すためにリアリティショックを解明する様々な研究がされている。それによると、リアリティショックに陥る時期は、就職後3ヶ月くらいと言われている。新人看護師が看護基礎教育で学んだことと看護現場で求められることのギャップに戸惑い、ショックを覚え、看護実践の困難さを自覚する深刻な時期であると考えられる。それゆえ、基礎教育を終了した後、新人看護師が少しでも看護現場に定着し、質の高い看護を提供できる人材となるよう育成していくために、プリセプターシップ等職場で様々な取り組みがなされている(日本看護協会調査研究課, 2001; 宗村ら, 2001)。しかしこれらは、就業先での現任教育における試みであり、看護基礎教育を担っている教育機関の試みについては、これまでほとんど検討がされてこなかった。わずかに、大卒看護師が体験する困難から支援を検討したもの(西田, 2006; 荒川ら, 2006; 水田ら, 2006)が見受けられるのみで、就職後3ヶ月までの深刻な時期に、新人看護師が誰からどのような支援を必要としているのか具体的に調査した研究は見あたらない。

そこで、本研究は新人看護師が就職後3ヶ月までに、看護現場においてどのような職務上の困難を抱えているのか、困難を解決していく上で欲しい支援は何かを明らかにすることを目的とした。

用語の操作的定義

新人看護師：看護大学を卒業し、初めて看護現場に就業した保健師、助産師、看護師をいう。新卒看護師と同義語である。

2. 方法

対象：A 看護大学を卒業し、調査協力の同意が得られた 45 名の新人看護師である。分析対象は就職後 1 ヶ月と 3 ヶ月の両調査への回答が得られた 15 名とした。

調査時期：就職後 3 ヶ月までの職務上の困難と欲しい支援を調査するために、就職直後として 1 ヶ月後の平成 19 年 5 月と 3 ヶ月後の平成 19 年 7 月の 2 時点で行った。

調査方法：郵送による質問紙調査法を用い、質問紙は今回の調査のために先行研究をもとに作成した。

表1 職務上の困難

<p><看護技術></p> <p>①注射や検査などの処置</p> <p>②患者の急変時の対応</p> <p>③術後・重症患者への対応</p> <p>④患者の状態のアセスメント</p> <p>⑤看護過程</p> <p>⑥生活援助技術</p> <p>⑦コミュニケーション</p> <p>⑧記録</p> <p>⑨報告・申し送り</p>	<p>④看護師長(管理者)と話せない</p> <p>⑤患者・家族と上手いかない</p> <p>⑥医師と上手いかない</p>
<p><専門知識></p> <p>①治療・検査の知識の不足</p> <p>②疾患の知識の不足</p> <p>③学校で学んだ看護の知識と実際の患者への応用の難しさ</p>	<p><勤務形態></p> <p>①夜勤がづらい</p> <p>②業務量が多い</p> <p>③希望の休暇が得にくい</p>
<p><業務遂行></p> <p>①複数受け持ちは負担</p> <p>②優先順位の判断が難しい</p> <p>③時間配分が難しい</p> <p>④就業時間内に終わらない</p>	<p><職業同一性>(やりがい・適性)</p> <p>①仕事がつらい</p> <p>②やりがいを感ぜられない</p> <p>③楽しくない</p> <p>④自分の悪いところばかりが見える</p> <p>⑤努力しても上手いかないと思える</p> <p>⑥自分のやりたい看護がわからない</p>
<p><人間関係></p> <p>①プリセプターと上手いかない</p> <p>②先輩看護師と上手いかない</p> <p>③同期看護師と上手いかない</p>	<p><教育環境></p> <p>①聞きにくい・質問しにくい</p> <p>②自分考えが伝わるように言えない</p> <p>③相談相手がいない</p> <p>④指摘ばかりされる</p> <p>⑤教えてもらえない</p> <p>⑥仕事を認めてもらえない</p> <p>⑦わからないことを調べるための資料がない</p>

調査内容：①職種，配属場所などの個人属性，②就職先の規模や勤務体制，新人指導体制などの就職場所の属性，③現在感じている困難の程度，④一人前になるまでに欲しい支援，以上の内容を質問した。感じている困難は，水田(2004)の新卒看護師の予期せぬ苦痛として抽出された因子，水田ら(2004)の新卒看護師の辞めたいと思った理由のカテゴリ，荒川ら(2006)の大卒新人看護師の離職願望を引き起こした場面などの文献検討の結果から，新人看護師が困難に感じると考えられる『看護技術』9項目，『専門知識』3項目，『業務遂行』4項目，『人間関係』6項目，『勤務形態』3項目，『職業的同一性』6項目，『教育環境』7項目の合計7カテゴリ38項目を抽出した(表1)。困難の程度は1:「思わない」から5:「思う」の5段階のリッカートスケールで回答を得た。また，欲しい支援については自由記述で回答を得た。本調査に入る前に，2名のA看護大学卒の新人看護師にプレテストを行い，質問のわかりやすさ，項目の過不足，選択肢の適切性について意見をもらい，修正した。

分析方法：数値データは記述統計とウィルコクソンの順位和検定を行った。自由記述のデータは文脈に沿って内容を繰り返し読み，1文が1つの意味内容を示すように区切って1コードとした。コードについて内容の類似性により分類し，カテゴリ化した。分析結果の妥当性については，まず1名の研究者が時間をおいて3回検討し，その後，複数の研究者により検討し妥当性を高めた。

倫理的配慮：平成19年3月にA看護大学卒業予定者に対して，研究の主旨の説明と調査協力の依頼を行った。そして，同意が得られた人から連絡先，氏名を記載した用紙を提出してもらった。後日，質問紙を送付する際に，改めて研究の主旨の説明と調査協力の依頼を行い，倫理的配慮として協力は自由意思によるものであること，無記名であり得られたデータについて個人が特定できないように扱うこと等を明記した。返送されたことで調査協力への同意が得られたものと判断した。また，調査が同じ対象に対し繰り返し行われるため，通し番号をつけ個人がわからないように扱った。

なお，研究計画書について平成19年1月，長野県看護大学倫理委員会の審査を受け承認を得た(#28)。

3. 結果

1) 対象者の背景

対象者15名の職種は，看護師：11名(73.3%)，保健師：3名(20.0%)，助産師：1名(6.7%)であった。所属する病院の規模(保健師を除く)は，12名のうち200～399床：6名(50.0%)，400～599床：2名(16.7%)，800床以上：4名(33.3%)であった。勤務形態(保健師を除く)は，三交替：8名(66.7%)，二交替と変則二交替が各1名(8.3%)ずつ，その他：2名(16.7%)であった。看護体制(保健師を除く)は，チームナーシング：6名(50.0%)，プライマリナーシングと混合が各3名(25.0%)ずつだった。新人指導体制(保健師を除く)は，プリセプター制度：12名(100%)であった。夜勤の開始時期(保健師を除く)は，4月：5名(41.7%)，

5月：4名(33.3%)，まだ入っていない：3名(25.0%)と病院によりばらつきがあった。

病院主催の集合教育の実施状況は，就職後1ヶ月では，接遇：8名(66.7%)，救急時の対応：7名(58.3%)，検査・治療の技術：6名(50.0%)，生活援助技術：4名(26.7%)であった。一方，情報交換・話し合い：2名(13.3%)，看護の振り返りと事例検討は各1名(8.3%)と少なかった。就職後3ヶ月では，情報交換・話し合い：5名(41.7%)，看護の振り返り：5名(41.7%)，事例検討：4名(33.3%)について増加していた。

2) 新人看護師の職務上の困難

表1に示した7カテゴリの職務上の困難の程度では，就職後1ヶ月と3ヶ月共に『看護技術』『専門知識』『業務遂行』の平均値が高く，『人間関係』『職業的同一性』『教育環境』の平均値が低い傾向がみられた(図1)。

就職後1ヶ月と3ヶ月を比較してみると，『看護技術』の「①注射や検査などの処置」「⑧記録」と，『業務遂行』の「①複数受け持ちは負担」に5%水準で有意差がみられた。また，『看護技術』の「⑥生活援助技術」に1%水準で有意差がみられた。これらは，就職後3ヶ月の方が1ヶ月よりも困難さが減少していた。一方，『人間関係』の「①プリセプターと上手いかない」と『勤務形態』の「①夜勤がづらい」に5%水準で有意差がみられ，これらは，就職後3ヶ月の方が1ヶ月より困難さが増していた(図1)。

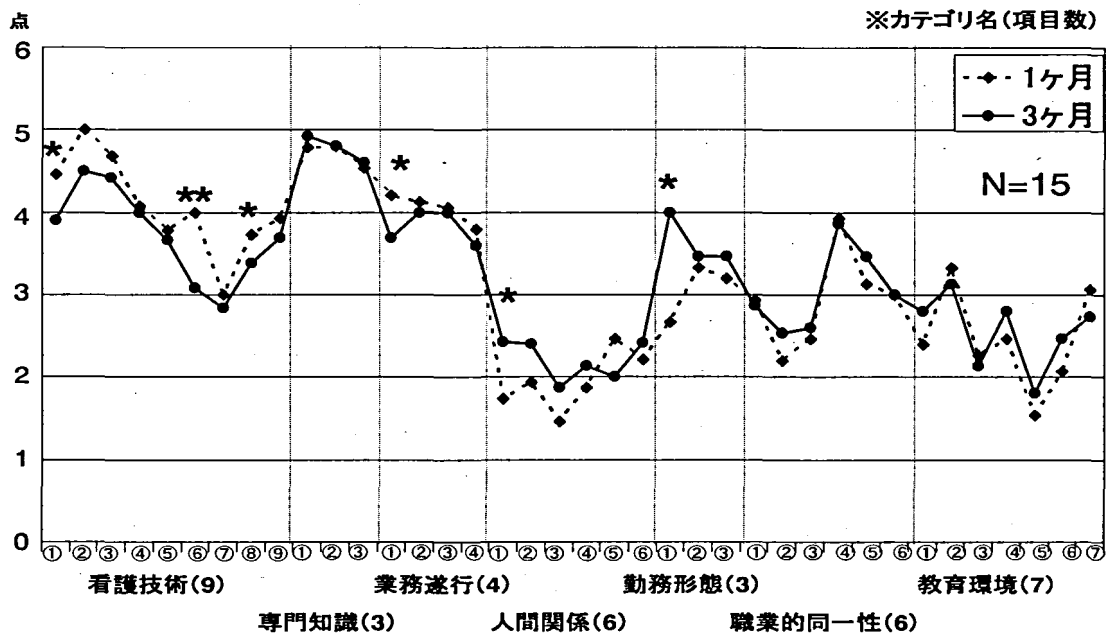


図1 職務上の困難

*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$

3) 新人看護師の欲しい支援

新人看護師が一人前になるまでに欲しい支援の結果は次の通りである。なお、ここでの抽出されたカテゴリは【 】で表記する。コード例の(保)は保健師、(助)は助産師、付いていないものは看護師の意見である。

(1) 看護部から欲しい支援 (表2)

表2 看護部から欲しい支援

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
1ヶ月	看護実践力が高まる研修会の提供	実態に即した勉強会の開催	・実態調査に基づいた業務上必要性の高い勉強会の開催 ・特殊な疾患, 治療, 検査についての資料配布や勉強会 ・保健師研修を多くし, 勉強する機会が欲しい(保)
		基本的看護技術のトレーニング	・基本的な看護技術を復習する機会の提供看護技術の研修の充実
		具体事例の検討会	・具体事例の検討会(保)
		少人数・参加型研修	・なるべく少人数で受身にしない教育
	指導者の意識と方針の統一	指導者の意識と方針の統一	・新人看護師の指導への意識と方針の統一(助)
	職場環境の改善	職場環境の改善	・超勤当たり前の職場環境を辞めてほしい
3ヶ月	研修企画の十分な検討	基本的な看護技術の研修企画	・基本的看護技術の手順と理由を振り返る機会 ・基礎看護技術研修, 医療器械の研修, フォローアップ研修をしてほしい
		新人同士が話し合う場の提供	・新人同士集まって話し合う機会が欲しい
		研修企画の内容・時期・方法の検討	・研修をたくさん企画してほしい(保) ・集合教育の内容と, 実施時期について検討して欲しい
	身心を休めるための条件整備	身体と心を十分休めることができる労働環境	・超過勤務や休日返上で研修を少なくし, 身体を休め気分をリフレッシュできるようにしてほしい
		心のケア	・心のケア
	自主学习できる時間の確保	自己学習できる時間の確保	・自己学習の時間を確保させて欲しい

就職後1ヶ月と3ヶ月の看護部から欲しい支援の内容に大きな違いはなく、研修会の企画に関して【看護実践力が高まる研修会】や【研修企画の十分な検討】を求めている。職場の環境作りでは、学ぶ環境として【指導者の意識と方針の統一】と【自主学習できる時間の確保】を、働く環境として【労働環境の改善】と【心身を休めるための条件整備】を求めている。

(2) 看護管理者（師長）から欲しい支援（表3）

看護管理者（師長）から欲しい支援として、就職後1ヶ月と3ヶ月の両者に共通したのは勤務表の作成に関することであった。【新人の成長を待って勤務を組む】や【新人の指導が整う勤務表の作成】を求めており、師長の病棟管理者としての役割である勤務をデザインする際の新人への配慮を求めている。また、【新人への気遣いが感じられる関わり】【まずは人として新人をみる】【肯定的な助言・指導と看護が語れる関係】等の師長の立場から新人をしっかりとみて欲しいというニーズをもっていた。その他には、【心身を休めることができる労働環境】【自主学習できる時間の確保】を求めている。

(3) 先輩看護者から欲しい支援（表4）

先輩看護者から欲しい支援として、就職後1ヶ月と3ヶ月の両者に共通したのは、【新人を理解した上での指導】【一緒に考え一緒に対応】【いつでも温かく対応】【看護実践力の評価者】等の新人への接し方に関してであった。また、【日常業務のフォロー】【職務が上手く遂行できるよう指導】等の業務遂行に関連したニーズをもっていた。先輩看護者を様々な看護の経験を積んだベテランナースとして見ており、業務を遂行する上で間に合わないとき、困ったときの手助けや実務的な指導を求めている。この他、1ヶ月後では【相談相手】、3ヶ月後では【心身を休めることができる労働環境】【自主学習できる時間の確保】を求めている。

(4) プリセプターから欲しい支援（表5）

プリセプターから欲しい支援として、就職後1ヶ月と3ヶ月の双方に共通していたのは、【一番身近にいて見守る人】【業務遂行上の助言・指導】であった。業務に関する指導は、先輩看護者と同様な内容をプリセプターに求めている。また、一番身近な存在であり自分を精神的にも技術的にも支えてくれる人としてプリセプターに期待を寄せていた。この他に1ヶ月後では【看護実践力の評価者】【他のスタッフとの調整役割】を求め、3ヶ月後では【心身を休めることができる労働環境】【自主学習できる時間の確保】を求めている。

表3 師長から欲しい支援

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
1ヶ月	新人への気遣いが感じられる関わり	新人が元気になる日	・優しい声掛け
		常の声かけ	・頻繁な声かけ, 励ましのことば(助) ・新人の努力を認めることばがけ
	新人の成長を待つ て勤務を組む	新人の状況を理解しようとしてくれる	・話を聞いてくれる(助) ・相談に乗ってくれる(保)
		新人の状況に応じた業務の任せ方	・独り立ちすべき時期であっても状況によって時期をずらして欲しい ・業務を覚えることをせかさない
	まずは人として新人を見る	無理のない勤務形態	・無理のない勤務形態
まずは人として新人を見る	まずは人として新人を見て欲しい	・道具としてではなくひとりの人間として見て欲しい	
3ヶ月	肯定的な助言・指導と看護が語れる関係	必要な指導と暖かい見守り	・最初からできることを求められても困る. 萎縮しないよう暖かく見守って欲しい(助)
		励ましや承認のフィードバック	・頑張りへのポジティブフィードバック
		看護観について話し合える	・自分の看護観について話を聞いてくれる時間の確保と理解, フォロー
		業務のアドバイス	・業務のアドバイス(保)
	新人の指導が整う勤務表の作成	独り立ちの時期の判断	・自分のペースで独り立ちの時期を迎えさせて欲しい ・独り立ちの時期を遅くして欲しい
		プリセプターと一緒に勤務	・プリセプターとの勤務をあわせて欲しい
		勤務表の調整	・勤務表の調整
	身心を休めるための条件整備	身体と心を十分休めることができる労働環境	・超過勤務や休日返上での研修を少なくし, 身体を休め気分をリフレッシュできるようにして欲しい
心のケア		・心のケア	
自主学习できる時間の確保	自己学習できる時間の確保	・自己学習の時間を確保させて欲しい	

表4 先輩から欲しい支援

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
1ヶ月	新人を理解した上での指導	質問のしやすさと快い対応	<ul style="list-style-type: none"> ・質問しやすい雰囲気 ・質問に対して嫌な顔をせず快く教えてくれる質問しやすい・雰囲気と応じる姿勢をもっている(保)
		新人のできない状況を理解した上での指導	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の状況を把握した上で、プリセプター不在時の指導をして欲しい ・できないことが当たり前という認識で指導して欲しい(助)
		看護技術の指導	<ul style="list-style-type: none"> ・看護技術の定期的な確認 ・看護技術、記録、患者・家族とのコミュニケーションの取り方
	日常業務のフォロー	業務の手助け	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の業務についての説明、手助け(保) ・仕事に遅れが出たとき、手助けしようと声をかけてくれる
	一緒に考え、一緒に対応	具体的なケースで一緒に看護する体験	<ul style="list-style-type: none"> ・難しいケースは一緒に対応して欲しい(保) ・援助の内容・方向性を一緒に考えて欲しい(保)
	相談相手	相談に乗る	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な相談に乗って欲しい(保)
3ヶ月	職務が上手く遂行出来るよう指導	業務上困ったことへの助言・指導	<ul style="list-style-type: none"> ・できない、分からないことに対するの助言、見守り ・分からないことを教えて欲しい(保) ・業務のアドバイス(保) ・患者の病態と症状の確認をしてほしい
		上手い秘訣を知りたい	<ul style="list-style-type: none"> ・経験談に基づく上手い方法をききたい(保) ・看護技術のコツを教えて欲しい
		看護技術や看護の本質を学びたい	<ul style="list-style-type: none"> ・看護技術や看護の本質を学びたい
	いつでも暖かく対応	いつでも暖かく対応してくれる	<ul style="list-style-type: none"> ・最初からできることを求められても困る。萎縮しないよう暖かく見守って欲しい(助) ・いつでも応対してくれる姿勢
	新人の実践力の評価者	新人の実践力を評価して教えて欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・自分ができている事、出来ていない事を伝えて欲しい
	自主学習できる時間の確保	自己学習できる時間の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・自己学習時間の確保をさせて欲しい
身心を十分休めることができる労働環境	身体と心を十分休めることができる労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務や休日返上での研修を少なくし、身体を休め気分をリフレッシュできるようにして欲しい 	

表5 プリセプターから欲しい支援

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
1ヶ月	一番身近にいて見守る人	悩みを話せる相談相手となって欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・悩みをきいてくれる機会が欲しい(保) ・新人を気遣い,新人が相談しやすい相手となって欲しい ・一緒に話し合う時間が欲しい
		独り立ちまでは気にかけて欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・絶対に大丈夫というまでは新人を気にかけていて欲しい ・新人が独り立ちしても,見落としがないか見守る姿勢が欲しい
		いつでも何でも教えてあげるといふ姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・いつでも質問できる雰囲気と応じてくれる姿勢(保) ・いつでも何でも教えてあげるといふ言葉と姿勢
	業務遂行上の助言・指導	業務が遂行できるよう個人指導して欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・一緒に勤務してマンツーマンの指導を受けたい ・仕事でも新人に気を配り,技術指導をして欲しい(助) ・業務の遂行に関する指導
	新人の看護実践力の評価者	新人の実践力を評価して教えて欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・今自分に何が足りなくて,どこができているか教えて欲しい ・定期的に仕事の出来を確認して欲しい(保)
他のスタッフとの調整役割	他のスタッフとの調整役割	<ul style="list-style-type: none"> ・指導の統一のため,他のスタッフとの調整役割をして欲しい(助) 	
3ヶ月	一番身近にいて見守る人	仕事をさりげなく見守る	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事をさりげなく見守る姿勢 ・一緒に勤務でなくても新人に気をかけて欲しい(助)
		話を聞き,頑張る力を与えてくれる	<ul style="list-style-type: none"> ・月に一度は一緒に振り返りをして話を聞いてくれる(助) ・辛さへの共感と励まし ・頑張りへのポジティブフィードバック ・相談に乗って欲しい(保)
	業務遂行上の助言・指導	技術や業務への助言・指導	<ul style="list-style-type: none"> ・技術や業務などいろいろ教えて欲しい ・様々な業務について,できているかどうか確認して欲しい ・看護技術をマスターできるよう指導して欲しい
	身心を十分休めることができる労働環境	身体と心を十分休めることができる労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務や休日返上での研修を少なくし,身体を休め気分をリフレッシュできるようにして欲しい
自主学習できる時間の確保	自己学習できる時間の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・自己学習時間の確保をさせて欲しい 	

(5) 同期看護者から欲しい支援 (表6)

就職後1ヶ月と3ヶ月の同期看護者から欲しい支援の内容に大きな違いはなく、【何でも話せ、励まし合い、支えあう関係】【辛さを共有し支えあう】【情報を交換し教えあう】【情報を交換し学びあう】等を求めている。この他に1ヶ月後では【同じ新人として接する】を求めている、4年制大卒である自分を特別視しないで欲しいというニーズをもっていた。

表6 同期から欲しい支援

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
1ヶ月	何でも話せ、励まし合い、支えあう関係	励まし合い・支え合い	<ul style="list-style-type: none"> ・励まし ・お互いの話をしあい、励ましあいたい ・精神的な支え合い
		一緒に何でも話せる機会が欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・不安を出し合い共有することと自分ひとりだけ壁にぶつかっているのではないことを実感し、支え合いたい ・悩みを共有したり、お互いに得た体験を共有する機会(保) ・集まって、一緒に話をする機会が欲しい ・コミュニケーションを図り気分転換する(助)
		相談できる相手	<ul style="list-style-type: none"> ・悩みを話せる相手であって欲しい(保) ・相談をたくさんしたい
	情報を交換し、学びあう	学びあう	<ul style="list-style-type: none"> ・わからないことを出し合い教えあう ・お互いの学びの共有
		情報を交換しあう	<ul style="list-style-type: none"> ・情報交換をたくさんしたい ・業務について情報交換したい(保)
	同じ新人として接する	特別視しないで接して欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・大卒だからと特別視しないで同じように接してほしい
	3ヶ月	辛さを共有し、支えあう	辛さを共有する時間
精神的な支え			<ul style="list-style-type: none"> ・精神的な支え
情報交換し、学びあう		一緒に学びあう時間	<ul style="list-style-type: none"> ・一緒にゆっくり話す時間 ・教えあえる時間
		お互いの状況を知り合う	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の情報交換 ・お互いの状況を知り合う(保) ・苦労や成功など様々な情報交換(保)

(6) 母校から欲しい支援 (表 7)

表 7 母校から欲しい支援

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
1ヶ月	駆け込み寺のような存在	卒業生がいつでも帰れる場であって欲しい	<ul style="list-style-type: none"> 何かあったとき、駆け込み寺のような存在でいて欲しい(保) いつでも話を聞いてあげるので、大学に帰ってきてよいという姿勢でサポートしてほしい 今のまま、卒業生に対する暖かさを維持して欲しい
		現場の話を聞いてもらいたい	<ul style="list-style-type: none"> 看護現場の理想と現実のギャップについて悩んだことを先生に聞いてもらいたい 現場の様子や体験を話す機会があるといい
	教員とやりとりができるツール	必要とする時、連絡できる方法を確認して欲しい	<ul style="list-style-type: none"> 辛いときに力がわくように、定期的な連絡、やりとりが欲しい(助) 親しい教員との連絡を取りやすくする いざと言う時、悩んだ時、知識が欲しい時に気軽に相談できる窓口があるといい(保)
	新人看護師に対する研修	新人看護師に対する研修	<ul style="list-style-type: none"> 新人看護師に対する研修
	図書館を利用しやすく	図書館を利用しやすくする	<ul style="list-style-type: none"> 図書館の開放と情報の提供(保) 欲しい資料が欲しいときに取り寄せられる
3ヶ月	自分をよく知る人とのつながりを感じられる機会	同級生と先生からの励まし	<ul style="list-style-type: none"> 卒論を取った講座の先生からの励ましの手紙が欲しい 大学で同級生と先生に会いたい 同級生と話す機会
		卒後も声をかけてもらいたい	<ul style="list-style-type: none"> 定期的なつながりを感じられる(助) 自分のことを覚えていてくれる(助)
	相談への対応の整備	相談したい時への即時的対応	<ul style="list-style-type: none"> 自分を良く知っている先生に相談に乗って欲しい 相談があった時に聞いて欲しい(保)
		精神的な支え	<ul style="list-style-type: none"> 精神的な支え
	職務に役立つ研修会	職務に役立つ研修会	<ul style="list-style-type: none"> 研修会の開催 保健師活動に関する講演(保)
図書館の開放	図書館の開放	<ul style="list-style-type: none"> 図書館の開放(保) 	

就職後1ヶ月と3ヶ月の母校から欲しい支援の内容に大きな違いはなく、【駆け込み寺のような存在】【自分をよく知る人との繋がりを感じられる機会】【教員とやりとりができるツール】【相談への対応の整備】等が抽出され、教員や同級生との繋がりに関して支援を求めている。また、【新人看護師に対する研修】【職務に役立つ研修会】の研修に関してや【図書館を利用しやすく】【図書館の開放】等の図書館に関しての支援を求めている。

4. 考察

1) 職務上の困難の内容

職務上の困難の『看護技術』『専門知識』『業務遂行』は、『人間関係』『勤務形態』『職業的同一性』『教育環境』に比べて困難の程度が高い傾向がみられたことから、就職して3ヶ月までは看護を実践する上で必要な知識と技術が追いつかず、まだ業務に慣れていない状況が現れている。また、患者を目の前にして、すぐに看護を実践しなくてはならない状況があり、自分の看護実践力が高まることを待ってもらえないために生じている困難さがあると考えられる。水田(2004)が新卒看護師の職場適応に関する研究の中で、就職後3ヶ月の時点で予期せぬ苦痛として「看護技術に関する苦痛」を最も大きな因子として抽出している。このことから、新人看護師が就職して最初に困難に感じるのは『看護技術』『専門知識』『業務遂行』等であると言える。

また、本研究の困難のカテゴリ『看護技術』『専門知識』『業務遂行』の内、困難の程度が比較的高い「患者の急変時の対応」「術後・重症患者への対応」や「治療・検査の知識の不足」「疾患の知識の不足」「学校で学んだ看護の知識と実際の患者への応用の難しさ」等は、自分の持っている知識と実際の患者の観察事項が結びつかず、対処方法がわからないために、患者の個別性を理解した上で看護ができない状況を現している。そして、「優先順位の判断が難しい」「時間配分が難しい」等は、目の前の業務に追われて優先順位の判断、時間調整を適切に行えない状況にあることを示すと考えられる。これらは、西田(2006)が明らかにした就職3ヶ月目の看護師が体験する困難の「危うい状況で看護実践する」ことや「目の前のことにかかりきりになる」といった結果に共通している。彼らが一人の看護師として十分に実践できていないと認識していることがわかる。

困難の内容を就職後1ヶ月と3ヶ月を比較したところ、「注射や検査などの処置」「生活援助技術」「記録」「複数受け持ち」について、就職後1ヶ月の方が3ヶ月よりも困難さは高くなっていた。これらの結果は、看護基礎教育における実習が限られた経験であり、注射や検査に伴う技術や生活援助技術、複数受け持ち等は就職後、すぐに求められても対応できず、困難に感じると考えられる。そして、これらの看護技術は、日常的に求められる頻度が高く、日々の努力により早い時期に克服することが可能な技術と言えるだろう。

一方、「プリセプターと上手いかない」「夜勤が辛い」については就職後3ヶ月の方が1ヶ月よりも困難さは高くなっていた。就職後まもない時期は、整えられた指導体制の

中で無我夢中で働いているが、就職後 3 ヶ月頃になると、その指導体制が変化し、プリセプターと常に一緒に働ける状況にはなく、関係が疎遠になって十分な指導が得られていない可能性がある。また、新人看護師の多くは夜勤に入り始め、業務の負担が徐々に増してくると予測される。そのために、新人看護師は就職直後よりもしばらくしてからこのような困難さを感じると考えられる。

2) 誰からどのような支援が欲しいか

(1) 看護部、看護管理者からの支援

雇用者側が新人看護師に提供する研修会は即戦力として育てるために、業務に必要な知識と技術が中心となる。新人看護師も同様に【看護実践力が高まる研修会】を看護部に求めているが、新人看護師の現状を把握した上で、適切な時期に適切な内容を行って欲しいという【研修企画の十分な検討】も求めている。看護実践力を高めていくには、研修の機会が多く提供されることも必要と思われるが、新人看護師のニーズに即した研修の機会が提供されることが重要である。

また、新人看護師の指導体制としてプリセプター制度を多くの病院が採用している。しかし、新人看護師がプリセプターと一緒に勤務できない実情もあり、看護管理者に対して【新人の成長を待って勤務を組む】【新人の指導が整う勤務表の作成】を求めている。荒川ら(2006)は大卒新人看護師の支援のあり方に関する研究で、離職願望を引き起こしたとき新人看護師が周囲に求めることとして「プリセプターと同じ勤務の日の増加」をあげており、新人看護師を支援する体制として、新人看護師が指導を得やすい勤務体制を整えることが重要であると言える。

(2) 先輩看護師、プリセプターからの支援

日々の業務において【一緒に考え一緒に対応】すること【業務遂行上の助言・指導】を先輩看護師やプリセプターに求めている。西田(2006)は新卒看護師が就職 3 ヶ月目の看護実践における困難を乗り越えるための必要な支援として、「先輩看護師の動きを見て学ぶ」「先輩看護師と一緒に振り返る」をあげている。これらは、この調査結果と一致しており、OJTにおいて、先輩看護師やプリセプターとともに一緒に看護を実践することの重要性を語っていると思われる。また、新人看護師は就職後 3 ヶ月の時点でまだ一人で看護を実践できるだけの力がついていないと感じており、萎縮しないよう温かく見守って欲しい、自分ができていることとできていないことを伝えて欲しい、定期的に仕事のできを確認して欲しいという【いつでも温かく対応】してくれることや【実践力の評価者】となってくれることを望んでいた。これらの支援があつてこそ、新人看護師が一つ一つ着実に看護実践力を高め、安心して学べる環境が作られるのではないかと考える。

また、新人看護師はプリセプターに対して、先輩看護師と同様に看護実践力を高めるた

めの助言者・指導者であることを求めている。加えて、【一番身近にいて見守る人】つまり、自分の状況をよく理解した上で、見守りつつ必要なことを助言してくれる、応じてくれる人という安心感と期待感を持っており、先輩看護者とは異なる存在としてプリセプターを見ていると思われる。また、【他のスタッフとの調整役割】をプリセプターに求めており、プリセプターを通して自分が働きやすい、指導を受けやすい状況を生み出そうとしていることが窺える。

(3) 同期の看護者からの支援

様々な悩みを抱えつつも何とか現状を改善したいと努力している新人看護者にとって同期の看護者の存在は大きい。同期の看護者に対しては、【何でも話せ、励まし合い、支えあう関係】【辛さを共有し支えあう】【情報交換し教えあう】【情報交換し学びあう】を求めている。同期の看護者は自分と同じ状況にあり、他のどの看護者よりもわかりあえる仲間として捉えていると考えられる。したがって、悩みを共有したり、お互いに得た体験を共有したり、一緒にゆっくり話す時間をもったり、仕事上の愚痴を聞いたり話したりする時間がもてることを欲しい支援としてあげていると思われる。しかし、一方で【同じ新人として接する】ことを望んでおり、4年制大卒と専門学校卒とで区別することなく、同じスタートラインに立つ仲間として、お互いに支えあいたいという思いを持っていることも明らかになった。

4) 教育機関としての支援

母校に対しては、いつでも駆け込める場であり卒後も繋がりを感じられることを求めている。自分をよく知っている人に卒業後も継続して関わってもらえることが新人看護者の精神的な安定をもたらすと思われる。母校には、卒業前と変わらない繋がりが持て、自分が悩み、アドバイスが欲しいと思った際には常に受け入れてくれることを期待していると考えられる。この他、図書館の利用や研修会の開催など、職場での集合教育や研修会などでは補えないことを求めていると思われる。大学で自己学習する習慣を身につけ、自分で調べ解決する力を身につけているからこそ、学習を強制されるのではなく、自主的に学べる時間や調べるための資料・図書を必要としているのではないだろうか。

また、保健師で就業した新人看護者は、先輩保健師と一緒に働きながら業務の助言や指導を受ける機会、病院で行われる現任教育と類似した教育の機会がほとんどないことから研修のニーズが高いと考えられる。保健師の卒業後の研修については厚生労働省（2005）も課題としている。また、就業場所に同期の新人看護者がいないところも多く、業務の体験や情報交換をする相手がおらず、悩みを相談することができない状況が生じている。したがって、保健師として就業した卒業生が集まって情報交換をする場、何でも話せる場を提供することも重要な支援と考えられる。

5. おわりに

本研究は一看護大学卒業生 15 名から得られたデータをもとにしている。したがって、データ数が少ないことにより、対象者の背景をふまえた分析ができていない。さらに、得られた結果に偏りがあると考えられるため、新人看護師全体の傾向を示すものではないことが限界としてあげられる。今後、データ数を蓄積していくことで、対象の背景別による困難の相違、欲しい支援の内容の相違について分析が可能になると考える。また、就職後 1 ヶ月、3 ヶ月の困難と欲しい支援に焦点を当てているので、新人看護師が一人前になっていくプロセスの中での困難や欲しい支援は明らかになっていない。継続して調査を行い、一人前になるまでの経過を明らかにして、教育機関としての支援策を検討していきたい。

本研究は平成 19 年度長野県看護大学特別研究費の助成を受けて行った研究成果の一部である。

謝辞

就職してまもない時期に、度重なる調査にもかかわらず、ご協力いただいた A 看護大学卒業生のみなさまに心より感謝申し上げたい。

文献

- 荒川千秋, 細川淳子, 小山内由希子, 他 2 名(2006): 大卒新人看護師の支援のあり方に関する研究, 日本看護管理学会誌, 10(1), 37-43.
- 平賀愛美, 布施淳子(2006): 新卒看護師のリアリティショックに関する文献を用いた構成要因の分類, 北日本看護学会誌, 8(2), 13-25.
- 勝原裕美子, ウィリアムソン彰子, 尾形真実哉(2005): 新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試みー看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査からー, 日本看護科学学会誌, 9(1), 30-37.
- 近藤美月(2002): 新人看護師のリアリティショックに関する縦断的研究ーリアリティショックに陥る時期と要因の関連性についてー, 第 33 回日本看護学会論文集 (看護管理), 257-259.
- 厚生労働省(2005): 新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書 (抜粋), 平成 17 年版 看護白書, 日本看護協会編, 99-125.
- 水田真由美(2004): 新卒看護師の職場適応に関する研究ー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.
- 水田真由美, 上坂良子, 辻幸代, 他 2 名(2004): 新卒看護師の精神健康度と離職願望, 和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要, 7, 21-27.
- 水田真由美, 辻幸代, 中納美智保, 他 2 名(2006): リアリティショック緩和のための卒業前

- 技術トレーニングとストレスマネジメント教育の実施と評価, 日本看護学教育学会誌, 16(1), 43-51.
- 宗像恒次, 及川尚美(1986):リアリティショックー精神衛生学の視点からー, 看護展望, 11(6), 562-527.
- 宗村美江子, 佐藤八重子(2001):新卒者の実践能力ー臨床側からの問題意識と対策についての考え方, 看護展望, 26(5), 29-34.
- 日本看護協会(2005):2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査結果(速報), http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2004pdf/press20050224_03.pdf.
- 日本看護協会調査研究課(2001):日本看護協会調査研究報告ー2001年病院看護職員の需給状況調査, 61, 35-36.
- 西田朋子(2006):就職3ヵ月目の看護師が体験する困難と必要とする支援, 日本赤十字看護大学紀要, 20, 21-31.

Ⅲ. 本学卒業生を指導しているプリセプターを対象とした面接調査

次の2論文は、「プリセプターからみた新人看護師の職務上の困難や課題」をタイトルとして長野県看護大学紀要第11巻へ投稿したものと、「プリセプターが職場と教育機関に望む支援」をタイトルとして第38回日本看護学会(看護管理)論文集へ投稿したものである。これをもって、本学卒業生を指導しているプリセプターが感じている新人看護師の就業上の困難や課題、周囲から欲しい支援についての実態調査の報告としたい。

「プリセプターからみた新人看護師の職務上の困難や課題」

1. はじめに

近年、新人看護師の早期離職対策は、大きな課題になっている。これまでも多くの先行研究がなされ、各職場でもプリセプターシップなど様々な取り組みが実践されている。しかし、大卒看護師を対象にした研究は少なく、前年度は、A看護大学を卒業した新人看護師を対象に、リアリティショックに陥りやすい就職3ヶ月後までに、どのような職務上の困難を抱えているのか、困難を解決していく上で欲しい支援は何かを明らかにした(唐澤ら, 2007)。新人看護師の困難には、「看護技術」「専門知識」「業務遂行」に関するものが多く、看護の対象を目前にして即、対応を求められても十分応えられないために生ずる困難であった。また、欲しい支援としては、看護部や看護管理者からの研修企画や勤務調整を含む環境の調整、先輩看護師やプリセプターからの看護技術の指導や業務遂行の援助、プリセプターや同期の看護師からの精神的な支え、母校からの学習の場や精神的な支えであった。この結果から、プリセプターが新人看護師を支援する上でのキーマンとなることが推測された。

そこで、プリセプターについて注目してみると、プリセプティとなる新人看護師を対象にした研究に比べて先行研究の数は少ない。その内容はプリセプティの特性を知るために、プリセプターの捉え方と対比しているもの(宇野ら, 2007)や、プリセプターとプリセプティ両者の心理的变化を検討しているもの(宮島, 2007)、プリセプターの役割に関するもの(濱口ら, 2007; 平賀ら, 2007; 吉富ら, 2007; 平賀ら, 2008; 久保ら, 2008)、プリセプターのストレスやプリセプター支援など、プリセプター自身の困難やその解決に関する研究(平山ら, 2007; 佐藤ら, 2007; 池田ら, 2008; 神開ら, 2008; 坂本ら, 2008)などがある。

しかし、大卒新人看護師を担当しているプリセプターに焦点を当てて、プリセプターが捉えたプリセプティの困難や課題とその対応について研究しているものは見出せなかったので取り組んだ。

2. 研究目的

プリセプターが捉えているプリセプティの就職半年後の困難や課題とプリセプターの対応について明らかにし、プリセプターのあり方を考察する。

3. 方法

1) 研究対象者

A看護大学卒業生である新人看護師が3名以上就職した5ヶ所の病院の看護部長宛に、研究の主旨および担当プリセプターを紹介して欲しい旨の依頼文を出し、紹介を受けたプリセプター14名。

2) データ収集方法

2007年10～11月にプリセプターの所属する各病院へ研究者が出掛けて行き、許可を得た会議室などの静かな部屋で45～60分の半構成的インタビューを行った。インタビューには録音機を使用した。

3) インタビュー内容

- ①プリセプターとしてプリセプティにかかわる際に心がけていること
- ②プリセプターが把握しているこれまでのプリセプティの就業上の困難や課題
- ③プリセプティの困難や課題の解決のためのプリセプティへの関わり

4) 分析方法

テープ起こしをしたインタビューの内容を研究対象者に確認し、研究者各々で意味のとれる内容ごとに1コードとした後、研究者全員で確認した。コードについては、複数の研究者で内容の類似性により分類し、サブカテゴリとカテゴリ名をつけた。

5) 倫理的配慮

研究に先立ち、A看護大学倫理委員会の審査を受け承認を得た(#28)。研究対象者には、①研究の主旨と協力内容②自由意志の尊重と途中での辞退も可能であること③施設や個人の匿名、プライバシーの厳守④録音の許可とデータの厳重な管理方法⑤公表予定などについて文書を用いて説明し、文書で承諾を得た。

4. 結果

1) プリセプターの背景

プリセプターは全員20歳代で、看護師経験年数は平均4.57(±1.65)年であった。プリセプターとしての経験は、1年目が12名、2年目と3年目が各1名であった。

2) プリセプターが捉えたプリセプティの就職半年後の状況

コードは70件抽出され、それを分類した結果、《できていること》《できていないこと》《変化・成長したこと》《今後の課題》の4つのカテゴリに大別できた。なお、カテゴリは《 》、サブカテゴリは「 」で表す。

《できていること》には、「他者の支援を得ることができる」「一通り実践ができる」「指示されたことはできる」「社会人としての態度がとれる」が、《できていないこと》には、「他者の支援を得ることができない」「援助技術が実践できない」「仕事配分や時間管理ができない」「アセスメントができない」「指示されないといけない」が含まれていた。《変化・成長したこと》は、「業務ができるようになってきた」「仕事配分や時間管理ができるようになってきた」「周囲への配慮ができるようになってきた」であり、《今後の課題》としては、「他者の支援を求められる」「周囲への関心を持ち患者へ配慮できる」「知識・技術を深める」であった（表1）。

表1 プリセプターが捉えたプリセプティの状況

カテゴリ	サブカテゴリ
できていること	他者の支援を得ることができる(10)
	一通り実践ができる(8)
	指示されたことはできる(4)
	社会人としての態度がとれる(1)
できていないこと	他者の支援を得ることができない(6)
	援助技術が実践できない(5)
	仕事配分や時間管理ができない(5)
	アセスメントができない(4)
	指示されないといけない(2)
変化・成長したこと	業務ができるようになってきた(5)
	仕事配分や時間管理ができるようになってきた(4)
	周囲への配慮ができるようになってきた(2)
今後の課題	他者の支援を求められる(5)
	周囲への関心を持ち患者へ配慮できる(5)
	知識・技術を深める(4)

※()内はコード数

3) プリセプティのもつ困難や課題へのプリセプターの対応

(1) プリセプターの指導の実際

抽出されたコード数は 84 件あり、《円滑な業務遂行》《専門知識・技術の習得を促す》《プリセプティの状況把握》《プリセプティのモチベーションの維持》《他のスタッフから指導を得るための調整》《プリセプティの主體的な学習行動を促す》《プリセプティの自立を促す》の 7 カテゴリの関わりに分類できた。

表2 プリセプターの関わり

カテゴリ	サブカテゴリ
円滑な業務遂行	看護行為の特徴の理解を促す(3)
	業務の組み立てに関して支援する(3)
	業務の漏れをなくすための助言をする(2)
	状況に応じて業務の調整をする(2)
	職場全体の雰囲気を見せる(1)
専門知識・技術の習得を促す	学習課題の確認と共有をする(10)
	効果的な学習方法を示す(6)
	一緒に行動し指導する(2)
	学習に必要な資料を準備、提供する(2)
プリセプティの状況把握	業務の中でプリセプティに声をかけ、状況を確認する(7)
	定期的に振り返りを行い、プリセプティの状況を把握する(7)
	ノートやプリントを活用して一緒に状況を振り返る(6)
	他のスタッフから間接的にプリセプティの状況を確認する(3)
プリセプティのモチベーションの維持	希望や悩みを聴く(6)
	プリセプティの状況に応じて対応をする(4)
	プリセプターの信念・信条を語る(2)
	肯定的なフィードバックを行う(1)
他のスタッフから指導を得るための調整	プリセプティに応じた具体的な支援を依頼する(4)
	定期的な指導を依頼する(2)
	プリセプティの状況や課題を共有する(1)
プリセプティの主体的な学習行動を促す	自分自身で状況把握や課題に気付けるようにする(5)
	プリセプティの状況に応じたフィードバックを行う(2)
	自分も一緒に学ぶという姿勢を見せる(1)
プリセプティの自立を促す	自分で考え行動するよう話す(2)

※()内はコード数

《円滑な業務遂行》として、「看護行為の特徴の理解を促す」「業務の組み立てに関して支援する」「業務の漏れをなくすための助言をする」「状況に応じて業務の調整をする」などが行われていた。《専門知識・技術の習得を促す》では、「学習課題の確認と共有をする」「効果的な学習方法を示す」「一緒に行動し指導する」「学習に必要な資料を準備、提供する」ことがされていた。《プリセプティの状況把握》としては、「業務の中でプリセプティに声をかけ、状況を確認する」「定期的に振り返りを行い、プリセプティの状況を把握する」「ノートやプリントを活用して一緒に状況を振り返る」「他のスタッフから間接的にプリセ

プティの状況を確認する」ことによって把握されていた。《プリセプティのモチベーションの維持》においては、「希望や悩みを聴く」「プリセプティの状況に応じて対応をする」「肯定的なフィードバックを行う」ことが、《他のスタッフから指導を得るための調整》では、「プリセプティに応じた具体的な支援を依頼する」「定期的な指導を依頼する」「プリセプティの状況や課題を共有する」が実施されていた。《プリセプティの主体的な学習行動を促す》には、「自分自身で状況把握や課題に気付けるようにする」「プリセプティの状況に応じたフィードバックを行う」「自分も一緒に学ぶという姿勢を見せる」が、《プリセプティの自立を促す》では、「自分で考え行動するよう話す」という関わりがなされていた(表2)。

(2)プリセプターが指導上心がけていること

表3 プリセプターが指導上心がけていること

カテゴリー	サブカテゴリー
仕事へのモチベーション維持のサポート	気持ちが落ち込むことがないようにする(5)
	自信を感じるができるようにする(3)
	仕事へのモチベーションを維持できるようにする(3)
	不安な気持ちが軽減できるようにする(2)
	仕事に対する否定的なイメージを抱かないようにする(2)
専門職者としての成長のサポート	仕事を続ける気持ちが維持できるようにする(1)
	多角的な技術習得を図るようにする(3)
	正確な専門的な知識・技術を習得できるようにする(2)
	看護行為の意味を理解して業務を行うことができるようにする(2)
	学習がなかなか進まない場合はこちらでペースをつくるようにする(2)
プリセプティとの良い関係の成立	常に患者のことを意識して行動できるようにする(1)
	話しやすい関係を築く(2)
	安心や信頼を与える存在となる(2)
	悩みを解決するための力となる(1)
	気持ちや思いを受け止める存在となる(1)
安心できる職場環境の提供	指導の関係を維持する(1)
	話しやすい環境をつくる(3)
	新しいことに取り組みやすい環境をつくる(3)
円滑な業務遂行のサポート	職場のなかで安心していられるようにする(1)
	気持ちにゆとりを持ち仕事に臨むことができるようにする(2)
	業務で困ることがないようにする(1)
	職場や業務の流れを伝える(1)

抽出されたコード数は44件あり、《仕事へのモチベーション維持のサポート》《専門職者としての成長のサポート》《プリセプティとの良い関係の成立》《安心できる職場環境の提供》《円滑な業務遂行のサポート》の5カテゴリに分類できた。

《仕事へのモチベーション維持のサポート》のために、「気持ちが落ち込むことがないようにする」「自信を感じることができるようになる」「不安な気持ちが軽減できるようにする」「仕事に対する否定的なイメージを抱かないようにする」関わりがされていた。《専門職者としての成長のサポート》には、「多角的な技術習得を図るようにする」「正確な専門的な知識・技術を習得できるようにする」「看護行為の意味を理解して業務を行うことができるようにする」を、《プリセプティとの良い関係の成立》のためには、「話しやすい関係を築く」「安心や信頼を与える存在となる」「悩みを解決するための力となる」「気持ちや思いを受け止める存在となる」ようにしていた。《安心できる職場環境の提供》には、「話しやすい環境」「新しいことに取り組みやすい環境」づくりを、《円滑な業務遂行のサポート》としては、「気持ちにゆとりを持ち仕事に臨むことができるようにする」「業務で困ることがないようにする」などが心がけられていた(表3)。

5. 考察

1) プリセプターが捉えたプリセプティの就職半年後の状況

プリセプティの入職半年後の状況としては、「知識・技術を深める」「他者の支援を求められる」などの《今後の課題》があるにしても、「仕事配分や時間管理ができるようになってきた」「業務ができるようになってきた」などの《変化・成長》がみられていることがわかる。

しかし、《できていること》と《できていないこと》のサブカテゴリに、「指示されたことはできる」に対して「指示されないとできない」、「一通り実践ができる」に対して「アセスメントができない」「援助技術が実践できない」「仕事配分や時間管理ができない」が、「他者の支援を得ることができる」に対して「他者の支援を得ることができない」という、同じような内容が含まれていること、および、《変化・成長》と《今後の課題》の両方に、「周囲への関心を持ち患者へ配慮できる」が入っていることから、プリセプティの成長に個人差があることが推察できる。そして、「他者の支援を得ること」は、《できていないこと》《今後の課題》に共通して含まれており、大卒看護師の特徴の一つとして周囲の支援を求めない/求められない傾向がある(西田, 2006; 酒井ら, 2003) ことと同様な結果がみられた。一方、《できること》にも「他者の支援を得ること」は含まれており、プリセプターは、プリセプティが「他者の支援を得ること」ができるかどうかを重要視していることが考えられる。

また、サブカテゴリの内容から、プリセプターはプリセプティが業務遂行上早く独り立ちすること、看護チームの一員として機能することを視点にしてプリセプティの困難や課

題を捉えていると考えられる。

そこで、調査の時期および調査方法の違いがあるので正確な比較はできないが、プリセプターの捉えたプリセプティの状況と、新人看護師（プリセプティ）の捉えている困難、課題（唐澤ら、2007）とを比較してみることにする。なお新人看護師の調査項目は『 』、その細項目は〔 〕で示す。

新人看護師の職務上の困難としては、『看護技術』『専門知識』『業務遂行』の困難度が高かった。一方、プリセプターは「アセスメントができない」「援助技術が実践できない」「仕事配分や時間管理ができない」と捉えており、ほぼ同様の傾向がみられた。また、新人看護師の調査では『人間関係』『教育環境』の困難度は低かった。『人間関係』には〔プリセプターと上手くいかない〕が、『教育環境』には〔聞きにくい・質問しにくい〕〔相談相手がない〕〔教えてもらえない〕などの細項目が入っている。一方、プリセプターはプリセプティが「他者の支援を得ることができない」ということを問題視していて、違いがみられた。このことは、プリセプティがプリセプターに支援を求めにくいのではなく、新卒看護師が同じ先輩看護師に同じ質問はできないと思っていること（西田、2006）や、先に述べた大卒看護師の特徴から、プリセプティが、まず自分自身で解決しようとして、周囲に支援を求めることができないでいることが考えられる。あるいは、業務をこなすことに精一杯で、自分の困難な状況がつかめておらず、誰に何を求めてよいのかさえ考えられないでいることも推察される。

2) プリセプターの心がけと対応

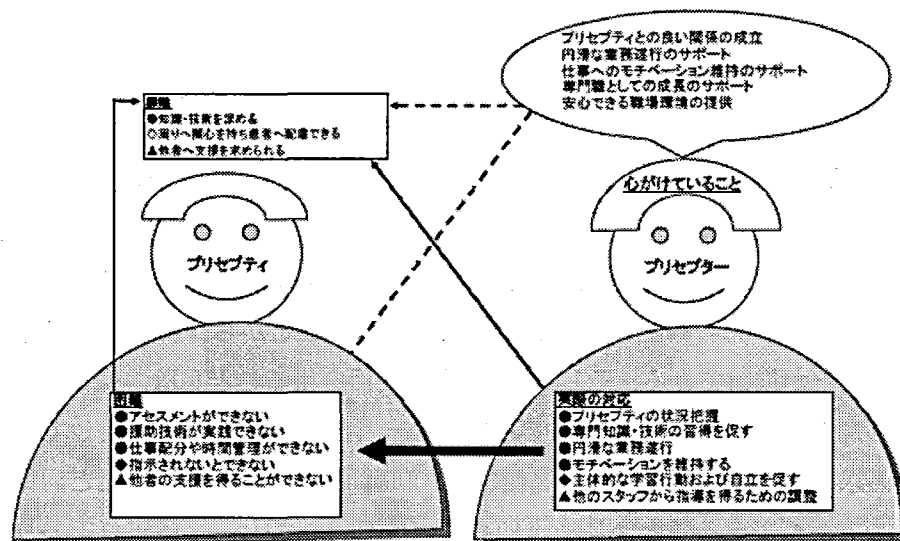


図1 プリセプティの困難や課題へのプリセプター応答

プリセプターは、《プリセプティとの良い関係の成立》や《安心できる職場環境の提供》を心がけ、実際の支援として《プリセプティの状況把握》をした上で、《専門知識・技術

の習得を促す」ことや、「プリセプティのモチベーションの維持」に努めたりして、「円滑な業務遂行」に向けて関わりをもっていることがわかった。また、「他者の支援を得ることができない」プリセプティをサポートするために、「他のスタッフから指導を得るための調整」を行っていた。併せて「指示されないといけない」プリセプティに対しては、「プリセプティの主体的な学習行動を促す」「プリセプティの自立を促す」関わりをしていることもわかった。更に「今後の課題」である「知識・技術を深める」「周囲への関心を持ち患者へ配慮できる」に対して、「専門職者としての成長のサポート」も心がけていた(図1)。

ここで新人看護師を対象にした研究(唐澤ら, 2007)における、プリセプターから欲しい支援の内容とプリセプターの関わりとを比較してみることにする(表4)。なお、新人看護師の研究結果のカテゴリ名を【 】で表す。

新人看護師がプリセプターから欲しい支援としては、【一番身近にいて見守る】【業務遂行上の助言・指導】【他のスタッフとの調整役割】などであった。【業務遂行上の助言・指導】【他のスタッフとの調整役割】については、プリセプターのプリセプティへの関わりとして「円滑な業務遂行」「他のスタッフから指導を得るための調整」がなされており、多くのサブカテゴリを見出せた。しかし、一番身近な存在で精神的にも支えてくれる人としてプリセプターに期待していることに対しては、指導上心がけている「プリセプティとの良い関係の成立」や、関わりとして「プリセプティのモチベーションの維持」がみられるが、実際の関わりとしてプリセプティの「希望や悩みを聴く」は6件しかなく、精神的に支える人としての明確なカテゴリは導き出せていない。「プリセプティの状況把握」においても、精神面の把握ではなく、業務遂行に関する状況把握であり、職場内において、プリセプターはプリセプティの業務遂行へのサポートを中心とした役割を担っていると考えられる。

全国の病院看護教育管理者が求めるプリセプターの役割に関する調査では(平賀ら, 2008), 新人看護師への精神的支援と知識および技術の習得への支援を重視していることが明らかになっている。しかし、本研究からは精神的支援よりも知識および技術の習得への支援に偏っていることが推察される。

表4 プリセプティが欲しい支援とプリセプターの関わり対比

プリセプティが欲しい支援		プリセプターの関わり	
サブカテゴリ	カテゴリ	カテゴリ	サブカテゴリ
業務が遂行できるよう個人指導して欲しい(4)	業務遂行上の助言・指導	円滑な業務遂行	看護行為の特徴の理解を促す(3)
			業務の組み立てに関して支援する(3)
			業務の漏れをなくすための助言をする(2)
			状況に応じて業務の調整をする(2)
			職場全体の雰囲気を見せる(1)
		専門知識・技術の習得を促す	学習課題の確認と共有をする(10)
			効果的な学習方法を示す(6)
			一緒に行動し指導する(2)
			学習に必要な資料を準備、提供する(2)
			プリセプティの自立を促す
他のスタッフとの調整役割(1)	他のスタッフとの調整役割	他のスタッフから指導を得るための調整	プリセプティに応じた具体的な支援を依頼する(4)
			定期的な指導を依頼する(2)
			プリセプティの状況や課題を共有する(1)
新人の実践力を評価して教えて欲しい(2)	新人の看護実践力の評価者	プリセプティの状況把握	業務の中でプリセプティに声をかけ、状況を確認する(7)
			定期的に振り返りを行い、プリセプティの状況を把握する(7)
			ノートやプリントを活用して一緒に状況を振り返る(6)
			他のスタッフから間接的にプリセプティの状況を確認する(3)
悩みを話せる相談相手となって欲しい(4)	一番身近にいて見守る人	プリセプティのモチベーションを維持する	希望や悩みを聴く(6)
			プリセプティの状況に応じて対応をする(4)
プリセプターの信念・信条を語る(2)			
肯定的なフィードバックを行う(1)			
独り立ちまでは気にかけて欲しい(2)		プリセプティの主体的な学習行動を促す	自分自身で状況把握や課題に気付けるようにする(5)
いつでも何でも教えてあげるとい姿勢(2)			プリセプターの状況に応じたフィードバックを行う(2)
			自分も一緒に学ぶという姿勢を見せる(1)

※()内はコード数

3) プリセプターのあり方

新人看護師がプリセプターに望んでいる【業務遂行上の助言・指導】や【他のスタッフとの調整役割】について、プリセプターは看護実践力を高めるための助言者・指導者とし

て、円滑に業務が遂行できるように支援をしており、他のスタッフとの調整役割としても対応できていることが今回の調査で明らかになった。しかし、プリセプターはプリセプティの話の聴き、精神的な支えとして対応してくれる人としての役割を十分果たせていないと考えられる。

ここで、プリセプターがプリセプティに対して行う業務遂行のサポートと精神的サポートの両立について考えてみる。業務遂行のサポートは、達成目標を設定し、そこまでどう導くかであり、できていること、できていないことを明確に伝えていかなければならない。一方、精神的サポートは、プリセプティの個人的問題（成熟度、性格、家族や友人関係など）が関わってくるので、話を聴き、ありのままに受け入れる必要がある。この両者を同時に扱っていくのは、看護経験もプリセプターとしての経験も短いプリセプターには、難しい役割だと考える。看護経験の少ないプリセプターは、看護実践能力に不安を抱えながらプリセプティに関わっていることや、プリセプターとしての役割に対する負担感が精神的フォローのみに重点がおかれている場合は少ない傾向がみられる（濱口ら、2007）ことから、プリセプターのあり方としては、業務遂行と精神的サポートの両方の役割を担わせるのではなく、一方に絞る必要がある。業務遂行は他の先輩看護者に任せて、精神的サポートの役割だけにすることが望ましいのではないかと考える。

4. おわりに

本研究から明らかになったことは、プリセプターはプリセプティの困難・課題を把握し、サポートをしようとしていた。しかし、その内容はプリセプティの業務遂行を中心にしており、プリセプティの求める精神的なサポートは不十分であると考えられた。

本研究の限界および課題としては、一大学の卒業生を担当しているプリセプター14名を対象とした調査であり、当初はプリセプティと担当プリセプターの両者に、同時期に調査を行う予定であったが、協力を得るのが難しく、プリセプターだけの調査になっている。このことから本研究の限界として、対象人数が少なく、比較するデータに無理があることがあげられる。今後は、同時期にプリセプターとプリセプティのペアでの調査を行うことや、対象人数を増やして調査をしていく必要性があると考えられる。

本研究にご協力をいただきました病院関係者、お忙しい中、インタビューに快く答えていただきましたプリセプターの方々に、心より御礼申し上げます。

本研究は、19年度長野県看護大学特別研究費の助成を受けて行い、一部は第12回日本看護管理学会年次大会で発表した。

文献

濱口悠子，原沢優子（2007）：プリセプターの役割理解と負担感との関連，第37回日本看護学会論文集－看護管理－，243－245。

- 平賀愛美, 布施淳子 (2007): プリセプターの役割に関する文献を用いた構成要因の分類, 日本看護研究学会雑誌, 30 (3), 271.
- 平賀愛美, 布施淳子 (2008): 病院の看護教育管理者が求めるプリセプターの役割に関する構成因子の検討, 日本看護研究学会雑誌, 31 (3), 276.
- 平賀愛美, 布施淳子 (2008): 看護教育管理者が求めるプリセプターの役割に関する遂行の実態, 日本看護学教育学会第 18 回学術集会講演集, 240.
- 平山美加, 佐藤喜代美 (2007): プリセプターの悩みと病棟における支援体制についての検討～卒後 3 年目にプリセプターを経験した看護師への質問紙調査を通して～, 第 38 回日本看護学会抄録集－看護管理－, 270.
- 池田貴子, 有澤里彩, 黒岩操, 他 4 名 (2008): プリセプターが期待する支援ツール開発, 高知女子大学紀要 (看護学部編), 57, 17-26.
- 神開知子, 小路真由, 池本まゆみ (2007): プリセプターの困難と望む支援, 第 37 回日本看護学会論文集－看護管理－, 240-242.
- 唐澤由美子, 中村恵, 原田慶子, 太田規子, 大脇百合子, 千葉真弓 (2007): 就職後 1 ヶ月と 3 ヶ月に新人看護師が感じる職務上の困難と欲しい支援, 長野県看護大学紀要, 10, 79-87.
- 久保江里, 津田紀子, 長友みゆき, 他 1 名 (2008): プリセプターの役割に対するプリセプター及び新人看護師のニードの検討, 日本看護研究学会雑誌, 31 (3), 269.
- 宮島さゆり (2007): 新人指導時期におけるプリセプターとプリセプティの心理状況の変化, 第 37 回日本看護学会論文集－看護管理－, 264-266.
- 西田朋子 (2006): 就職 3 ヶ月目の看護師が体験する困難と必要とする支援, 日本赤十字看護大学紀要, 20, 21-31.
- 酒井郁子, 湯浅美千代, 佐藤まゆみ, 他 2 名 (2003): 看護系大卒者の特徴と育成・活用に関する看護師長の認識, 看護管理, 13 (7), 517-522.
- 坂本朋美, 河本久美子 (2008): 院内教育プログラムにプリセプター研修を取り入れた効果, 第 38 回日本看護学会論文集－看護管理－, 339-341.
- 佐藤紀子, 諏訪茂樹, 久田満, 他 5 名 (2007): プリセプター支援に関する研究 (第 4 報) プリセプターの認識するプリセプターの役割と周囲からの支援, 日本看護学教育学会第 17 回学術集会講演集, 145.
- 宇野恵子, 宮腰由紀子 (2007): 新卒看護師の「やる気」の特性と職場環境要因－新卒看護師とプリセプターが考える「やる気」のある看護師の特性－, 第 37 回日本看護学会論文集－看護管理－, 9-11.
- 吉富美佐江, 舟島なおみ (2007): 新人看護師を指導するプリセプター行動の概念化 プリセプター役割の成文化を目指して, 看護教育学研究, 16 (1), 1-14.

「プリセプターが職場と教育機関に望む支援」

1. はじめに

新人看護師の早期離職が問題となっており、プリセプター制度の効果的な運用が求められている。プリセプターへの支援の研究は、プリセプターの負担やストレス、役割意識、やりがいなどの調査¹⁾²⁾³⁾や職場における支援の内容・方法についての報告⁴⁾⁵⁾⁶⁾⁷⁾⁸⁾は多数あるが、プリセプターが教育機関にどのような支援を求めているのか調査したものは少ない。新人看護師が臨床現場に適応していく際の支援として、現在のような職場における支援体制のみならず、教育機関も現場と連携して何か支援ができるのではないかと考えた。そこで、プリセプターが職場と教育機関に望む支援を具体的に明らかにすることで、継続教育に役立つ基礎情報が得られると思い調査を行った。

2. 目的

プリセプターが職場と教育機関に望む支援は何かを明らかにすることを目的とした。

3. 方法

1) 調査対象

4年制大学を卒業した新人看護師を指導しているA県内5病院のプリセプター14名とした。

2) 調査時期

2007年10月～11月。

3) 調査方法

支援内容を具体的に明らかにするために半構成的面接法を用いた。面接時間は1人につき、30分から1時間であった。

4) 調査内容

現在、職場で得ている支援や欲しい支援、新人看護師の母校に望む支援について対象者に語ってもらった。

5) 分析方法

まず、面接内容を逐語記録にして、その内容に誤りがないかを対象者に確認してもらった。分析プロセスは①逐語記録を繰り返して読み、支援の内容について語っている部分をデータとして抽出した。②抽出したデータを文脈に沿って意味を取りコードを付け、類似性により分類しカテゴリ化した。分析の信頼性を確保するために①②のプロセスを複数の研究者にて検討しながら行った。

6) 倫理的配慮

5病院の看護部長に研究の主旨を説明し、プリセプターを紹介してもらった。プリセプターへは研究者が個別に連絡を取り研究の主旨、調査内容、匿名性の保持、任意の協力などの説明を行い協力への同意を得た。調査時に再度説明をした上で同意書を交わした。得ら

れたデータは個人が特定できないように扱い、データの保管は研究者が責任を持って行った。なお、研究者が所属する機関の倫理委員会の承認を得て研究を行う際これを遵守した。

4. 結果

対象者の所属する5病院は300～500床のベッド数をもつ地域の中核病院である。プリセプター制度は継続的に新人教育で用いられており、3～4年目の看護師が担当となっていた。

1) 個人属性

年齢は全員20代、看護師としての経験年数は、3年から8年で平均4.6年だった。プリセプター経験は初めてが12名、2年目と3年目が各1名であった。

表1 職場に望む支援

(54コード)

カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
プリセプター任せにせず一緒に育てる	みんなで一緒に新人を育てる(20)	病棟全体で育てようとしてくれた
		チームメンバーが新人のことをよく知っていて一緒にみてる
		スタッフがみてるので自分ひとりが背負う感じがない
		自分を責めるようなことが無く楽だった
		交換日記を書いてみんながコメントを返す
	自分に代わって新人を指導してくれる(4)	勤務が違う時は他の人が指導してくれる
		チームの人に代わりを頼める
相談でき、助言がもらえる	アドバイスしてもらえる(10)	ベテラン看護師が気づいたことを言ってくれる
		スタッフが新人の情報を教えてくれる
		プリセプター会でアドバイスがもらえる
		師長、副師長がアドバイスしてくれる
	相談にのってもらえる(6)	困った時はチーム内で相談する
		プリセプター会があり悩み相談の場である
話し合える場がある(7)	プリセプター研修で困難を話し合う	
	プリセプター会があり情報交換の場である	
病棟全体の動きを見て調整して欲しい	新人にしわ寄せがいかない(5)	師長が新人だから考慮するようスタッフに言うてくれる
		新人にしわ寄せがいかないように師長が意識して欲しい
	自分が新人に関われるように調整してもらおう(2)	新人と同じ勤務にして欲しいと師長に依頼する

2) 職場に望む支援

表1の通り、54コード、3カテゴリが抽出された。以下、カテゴリは【】、サブカテゴリは<>、コードは[]にて表記する。

3カテゴリは【プリセプター任せにせず一緒に育てる】【相談でき、助言がもらえる】【病棟全体の動きを見て調整して欲しい】であった。【プリセプター任せにせず一緒に育てる】のカテゴリには、[病棟全体で育てようとしてくれた][チームメンバーが新人のことをよく知っていて一緒にみてくれる]等のコード20件を含む<みんなで一緒に新人を育てる>のサブカテゴリが抽出された。また、[勤務が違うときは他の人が指導してくれる][チームの人に代わりを頼める]等のコード4件を含む<自分に代わって新人を指導してくれる>のサブカテゴリが抽出された。【相談でき、助言がもらえる】のカテゴリには、[ベテラン看護師が気づいたことを言ってくれる][スタッフが新人の情報を教えてくれる]等のコード10件を含む<助言がもらえる>のサブカテゴリが抽出された。そして、[プリセプター研修で困難を話し合う][プリセプター会が情報交換の場である]等のコード7件を含む<話し合える場がある>のサブカテゴリが抽出された。また、[困ったときはチーム内で相談する][プリセプター会が悩み相談の場である]等のコード6件を含む<相談にのってもらえる>のサブカテゴリが抽出された。【病棟全体の動きを見て調整して欲しい】のカテゴリには、[新人だから考慮するようスタッフに師長が言う][新人にしわ寄せがいかないように師長が配慮する]等のコード5件を含む<新人にしわ寄せがいかない>のサブカテゴリと、[新人と同じ勤務にして欲しい]のコードを含む<自分が新人に関われるように調整してもらおう>のサブカテゴリが抽出された。

3) 教育機関に望む支援

表2の通り、25コード、4カテゴリが抽出された。4カテゴリは【基本に力を入れた教育をして欲しい】【新人が受けた教育を知りたい】【現場の研修にも取り組んで欲しい】【臨床との繋がりを考えた教育をして欲しい】であった。

【基本に力を入れた教育をして欲しい】のカテゴリには、[基本はわかって就職してもらいたい][注射器や針にもっと慣れておいて欲しい]等のコード6件を含む<基本的な看護技術の学習を強化する>のサブカテゴリが抽出された。そして、[技術面は臨床で学んだ方が身につく][大学では技術の詳細まで教えられない]のコードを含む<技術の実際は臨床で学ばよ>のサブカテゴリと<身体のしくみを理解する>のサブカテゴリが抽出された。【新人が受けた教育を知りたい】のカテゴリには、[4年間の流れがわからない]等の3件のコードを含む<大学のカリキュラムがよくわからない>のサブカテゴリと、[学生時代の様子を知りたい]のコードを含む<新人の学生時代を知りたい>のサブカテゴリが抽出された。【現場の研修にも取り組んで欲しい】のカテゴリには、[医学に関する講義をして欲しい][技術に関する講義や演習をして欲しい]等のコード3件を含む<卒後の教育へも

関わって欲しい>のサブカテゴリと、[他の病院のプリセプターと話す機会が欲しい] のコードを含む<他の病院と交流したい>のサブカテゴリが抽出された。【臨床との繋がりを考えた教育をして欲しい】のカテゴリには、[複数人を受け持つ実習が役立つ] [就職したら自分がやるという危機感を持たせる] 等のコード 5 件を含む<臨床現場を意識した学習方法をとる>のサブカテゴリが抽出された。また、[臨床で求められることと学校で言われることにギャップがある] のコードを含む<現場と教育のギャップを埋める>のサブカテゴリが抽出された。

表2 教育機関に望む支援

(25コード)

カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
基本に力を入れた教育をして欲しい	基本的な看護技術の学習を強化する(6)	清潔操作や血圧測定はできないと困る
		基本はわかって就職してもらいたい
		注射器や針にもっと慣れておいて欲しい
	臨床現場を意識した学習方法をとる(5)	複数人を受け持つ実習が役立つ
		就職したら自分がやるという危機感を持たせる
技術の実際は現場で学べばよい(2)	大学では技術の細かなことまでは教えられない	
	技術面は臨床で学んだ方が身につく	
身体のおもしろさを理解する(1)	学生時代に解剖生理を理解しておいて欲しい	
新人が受けた教育を知りたい	大学のカリキュラムがよくわからない(3)	大学の实習は自分の実習体験と同じかわからない
		大学4年間の流れがわからない
新人の学生時代を知りたい(2)	学生時代の様子を知りたい	
現場の研修にも取り組んで欲しい	卒後の教育へも関わって欲しい(3)	医学に関する講義をして欲しい
		技術に関する講義や演習をして欲しい
他の病院と交流したい(1)	他の病院のプリセプターと話す機会が欲しい	
臨床との繋がりを考えた教育をして欲しい	現場と教育のギャップを埋める(2)	臨床で求められることと学校で言われることにギャップがある

5. 考察

1) 職場に望む支援

今回の調査では、【プリセプター任せにせず一緒に育てる】や【相談でき、助言がもらえる】等プリセプターが現在、支援を受け助けられていると感じている内容が多く挙げられ、【病棟全体の動きを見て調整して欲しい】という支援を期待する内容については少数であ

った。増淵の報告⁶⁾では、プリセプターが実際に受けた支援内容より期待する支援内容の方が多かったとしており、この結果とは異なっていた。このことは、今回の調査対象となった施設ではスタッフ全体で新人看護師を育てようという意識が高いこと、また、プリセプター会という研修の機会が設けられていて悩みを話せる場があること等バックアップ体制があり、プリセプターの支援が比較的整っていることが影響していると考えられる。一方、病棟全体の動きを見ながら調整するという内容は少数ではあったが、現在得られていない支援であるからこそ重要であり、特に、病棟管理者である師長が行う支援として期待されていると考えられる。

この他、職場に望む支援は、プリセプターに直接的に関与する内容と周囲が新人看護師に関与することにより間接的にプリセプターの支援になる内容に分類できた。それらは、先行研究で明らかにされている「指導の相談」「指導の助言」「指導の代行」などの内容⁴⁾⁵⁾⁶⁾と一致していた。プリセプターが困った時、悩んだ時に先輩看護師や同僚に相談でき助言をもらえることはプリセプターへの直接的な支援として重要である。それ以上に、周囲が積極的に新人看護師に関わってくれ、不在時には代わって指導してくれることが、プリセプターがひとりで背負わなくて良いという負担感の軽減に繋がるので、このような間接的な支援が求められているように思われる。

2) 教育機関に望む支援

教育機関に対して望む支援は基礎教育への要望と継続教育への協力を分類できた。現場では、患者から求められる看護はますます専門化し、複雑、高度になっている。それゆえ現場が必要とする新人看護師の能力と卒業時の能力には相当ギャップがある。そのギャップを埋めることは簡単ではないが、基礎教育を充実させ、卒業時には少なくとも今回の調査から明らかになった基本となる知識や技術を習得した学生を育てる努力を教育機関はしなくてはならない。また、新人教育に役立つ情報の提供のみならず、新人教育に携わるプリセプターをも含んだ教育支援が求められており、教育機関の役割は大きいと考えられる。

6. 結論

プリセプターが職場に望む支援は、プリセプター任せにせず一緒に育て、相談でき助言がもらえる等の現在得られている支援と病棟全体の動きをみて調整するという現在得られていない支援の内容だった。教育機関に望む支援は、基本に力を入れ臨床との繋がりを考慮した基礎教育の実践と臨床の研修への参画・実施を期待する内容であった。今後、教育機関は現場の意見を積極的に取り入れ、現場と連携して基礎教育を強化し、現任教育の場においても協力体制を整える必要があると考える。

文献

1) 濱口悠子, 原沢優子: プリセプターの役割理解と負担感の関連, 第37回日本看護学会論

- 文集－看護管理, 243-245, 2006.
- 2) 太田祐子, 小川久貴子, 日沼千尋ほか: 看護学部教員の大学病院におけるプリセプターシップ支援のあり方に関する研究(その2) プリセプターの職業ストレスの追跡, 日本看護学教育学会誌第13回学術集会講演集, 202, 2003.
 - 3) 佐藤紀子, 諏訪茂樹, 久田満ほか: プリセプター支援に関する研究(第4報) プリセプターの認識するプリセプター役割と周囲からの支援, 日本看護学教育学会第17回学術集会講演集, 145, 2007.
 - 4) 神開知子, 小路真由, 池本まゆみ: プリセプターの困難と望む支援, 第37回日本看護学会論文集－看護管理, 240-242, 2006.
 - 5) 藪下八重, 岡本恭子, 藁科佳代ほか: プリセプター支援の現状とニーズの明確化, 第35回日本看護学会論文集－看護教育, 240-242, 2004.
 - 6) 増渕美恵子: プリセプターが周囲の者に受けた支援と期待する支援, 日本看護管理学会誌, 5(1), 160-161, 2001.
 - 7) 横山登喜代, 菊池真由美, 尾上裕子ほか: 新人指導を担当したスタッフのプリセプター支援に対する意識と行動, 第37回日本看護学会論文集－看護教育, 197-199, 2006.
 - 8) 宮寄ひろみ, 宮嶋佐織, 野中明子: 主任としてのプリセプターシップへの関わり, 第34回日本看護学会論文集－看護管理, 219-221, 2003.

資 料

資料 1 : 卒業生への調査の依頼文および質問紙

資料 2 : プリセプターへの調査依頼書およびインタビューガイド

資料 3 : 第 27 回日本看護科学学会学術集会の抄録と発表スライド

資料 4 : 第 12 回日本看護管理学会年次大会の抄録と発表スライド

資料 5 : 第 38 回日本看護学会(看護管理) の抄録と発表スライド

調査協力をお願い

就職して 1 ヶ月が経ちました。みなさんどのようにお過ごしでしょうか。実際に仕事として看護を実践することは大変だろうと思います。おそらく今が一番心身ともにつかれている頃だと思いますので、この時を何とか乗り切りたいと願っています。

さて、卒業時にアンケートの協力依頼を行いました。それについて、改めてお願いです。看護現場の中でどんな職業上の悩みや問題に直面し、それを解決していくのか。また、みなさんに対して大学として支援できることは何かについて検討したいと考えています。そのための基礎データを得たいと考えましたので、調査の主旨をご理解いただき、ぜひご協力いただきたいと思います。

アンケートの所要時間はおよそ 30-40 分です。アンケートへの協力は任意です（強制するものではありません）、ご協力いただける方は、回答の後、同封した返信封筒にて 5 月 31 日までにアンケートをご返送下さい。回答頂いたデータは個人がわからないように取り扱いますのでご安心ください。

なお、この研究は、長野県看護大学倫理委員会の審査を経て実施しています(#28)。

また、別紙に面接調査の協力依頼文を付けさせて頂きました。ご協力頂ける方は、アンケート用紙とともに用紙をご返送ください。どうぞよろしく願いいたします。

この調査に関してご意見ご質問がございましたら、下記へお問い合わせ下さい。

今後の予定として、7 月頃、10 月頃、12 月頃の 3 回、同様のアンケートをお願いする予定です。今後ともよろしく願いいたします。

最後に、みなさまのこれからのご活躍を心から願っております。

アンケート用紙を綴じているクリアホルダーは謝礼ですので、ご笑納ください。

研究代表者

長野県看護大学 基礎看護学講座

唐澤由美子

〒399-4117 長野県駒ヶ根市赤穂 1694

TEL : 0265-81-0000

e-mail : @nagano-nurs.ac.jp

1. あなたのことを教えてください。該当する記号に○を付け（ ）内に記入してください。なお、保健師・助産師で就業中の方は、看護師を読み替えて、回答可能な範囲で回答してください。

- A) 働いている場所と職種は何ですか
 ①看護師、②助産師（病院・助産所）、③保健師（病院・市町村・保健所）、④その他（ ）
- B) 配属場所はどこか
 ①病棟（ ）、②外来（ ）、③手術室、④ICU・CCU、⑤その他（ ）
- C) 残業時間は平均してどのくらいか(0.5時間間隔で教えてください)
 日勤の場合：（ ）時間、夜勤の場合：（ ）時間
- D) 夜勤に入った時期はいつか（ ）月頃 ・ まだ入っていない
- E) 業務のオリエンテーションで全面的に先輩と一緒に業務をしてくれたのはいつごろまでか
 日勤の場合：（ ）月頃、夜勤の場合：（ ）月頃
- F) 業務について「独り立ちだね」と指導者に言われたのはいつか
 日勤の場合：（ ）月頃、夜勤の場合：（ ）月頃 まだ言われていない

2. 職場のことを教えてください。保健師で就業中の方は、F)のみ回答してください。

- A) 病院の規模はどのくらいか
 ①200床未満、②200-399床、③400-599床、④600-799床、⑤800床以上
- B) 勤務形態はどうか
 ①3交代、②変則2交代、③2交代、④その他（ ）
- C) 看護体制はどうか
 ①機能別看護、②チームナーシング、③プライマリーナーシング、④その他（ ）
- D) 新人指導体制はどうか
 プリセプターシップ：誰が：（ ）年目の看護師、いつまで：（ ）月まで
 技術指導は主に誰が担当でしたか ①プリセプター、②スタッフナース、③その他
- E) 集合教育で行っていることは何か 該当する記号に全て○を付けてください。
 ①生活援助技術トレーニング、②検査・治療の技術トレーニング、③救急時の対応（心肺蘇生）、
 ④情報交換・話し合い、⑤接遇、⑥看護の振り返り、⑦事例検討、⑧その他（ ）
- F) 保健師で就職した人は、同じ職場の保健師の数と、あなたが担当している住民の概数を教えてください。
 保健師数（ ）人、担当している住民の概数（ ）人

3. 職務上の困難について教えてください。

困難の強さを教えてください。5から1の数字の中から、今の自分に該当する数字を選び、○を1つ付けてください。

A) 看護技術に関して

	思う	やや思う	どちらとも	あまり思わない	思わない
①注射や検査などの処置	5	4	3	2	1
②患者の急変時の対応	5	4	3	2	1
③術後・重症患者への対応	5	4	3	2	1
④患者の状態のアセスメント	5	4	3	2	1
⑤看護過程	5	4	3	2	1
⑥生活援助技術	5	4	3	2	1
⑦コミュニケーション	5	4	3	2	1
⑧記録	5	4	3	2	1
⑨報告・申し送り	5	4	3	2	1

B) 専門知識に関して

	思う	やや思う	どちらとも	あまり思わない	思わない
①治療・検査の知識の不足	5	4	3	2	1
②疾患の知識の不足	5	4	3	2	1
③学校で学んだ看護の知識と実際の患者への応用の難しさ)	5	4	3	2	1

C) 業務遂行に関して

	思う	やや思う	どちらとも	あまり思わない	思わない
①複数受け持ちは負担	5	4	3	2	1
②優先順位の判断が難しい	5	4	3	2	1
③時間配分が難しい	5	4	3	2	1
④就業時間内に終わらない	5	4	3	2	1

D) 人間関係に関して

	思う	やや思う	どちらとも	あまり思わない	思わない
①プリセプターと上手くいかない	5	4	3	2	1
②先輩看護師と上手くいかない	5	4	3	2	1
③同僚看護師と上手くいかない	5	4	3	2	1
④師長（管理者）と話せない	5	4	3	2	1
⑤患者・家族と上手くいかない	5	4	3	2	1
⑥医師と上手くいかない	5	4	3	2	1

E) 勤務形態に関して

	思う	やや思う	どちらとも	あまり思わない	思わない
①夜勤が辛い	5	4	3	2	1
②業務量が多い	5	4	3	2	1
③希望の休暇が得にくい	5	4	3	2	1

F) 職業的同一性に関して：やりがい・適性

	思う	やや思う	どちらとも	あまり思わない	思わない
①仕事がつらい	5	4	3	2	1
②やりがいを感じられない	5	4	3	2	1
③楽しくない	5	4	3	2	1
④自分の悪いところばかり見える	5	4	3	2	1
⑤努力しても上手くいかないと思える	5	4	3	2	1
⑥自分のやりたい看護がわからない	5	4	3	2	1

G) 教育環境に関して

	思う	やや思う	どちらとも	あまり思わない	思わない
①聞きにくい・質問しにくい	5	4	3	2	1
②自分の考えが伝わるように言えない	5	4	3	2	1
③相談相手がない	5	4	3	2	1
④指摘ばかりされる	5	4	3	2	1
⑤教えてもらえない	5	4	3	2	1
⑥仕事を認めてもらえない	5	4	3	2	1
⑦わからないことを調べるための資料がない	5	4	3	2	1

4. 職務上の困難をどのように対処したか教えてください。

それぞれの困難について、どのような対処をしたか、対処法の中から選んで記号を（ ）に書いてください。また、取った対処の内容（だれに、どんなこと）を□の中に具体的に書いて下さい。

<対処法>

①自分で努力した、②家族に相談、③大学時代の友人に相談、④職場の同僚に相談、⑤職場の先輩看護師に相談、⑥職場の師長（管理者）に相談、⑦その他（ ）

- A) 看護技術に関して ()
- B) 専門知識に関して ()
- C) 業務遂行に関して ()
- D) 人間関係に関して ()
- E) 勤務形態に関して ()
- F) 職業的同一性に関して：やりがい・適性 ()
- G) 教育環境に関して ()

5. 就職してから本気で仕事を辞めたいと思ったときがあったら教えてください。

- A) それはいつ頃 ()月
- B) 辞めたいと思った理由について、その強さを5~1の該当する数字1つを選び○を付けてください。

	思う	やや思う	どちらとも	あまり思わない	思わない
①仕事量が多くて終わらないから	5	4	3	2	1
②事故・ミスしないよう過緊張状態が続いたから	5	4	3	2	1
③ミス・失敗を繰り返したから	5	4	3	2	1
④責任が重すぎるから	5	4	3	2	1
⑤疲労の蓄積・体調を崩したから	5	4	3	2	1
⑥職場の雰囲気が悪いから	5	4	3	2	1
⑦職場の人たちとの関係が上手く作れないから	5	4	3	2	1
⑧自分で仕事を上手く調整できないから	5	4	3	2	1
⑨やりがいが感じられないから	5	4	3	2	1
⑩自分が考える（めざす）看護ができないから	5	4	3	2	1

- C) 辞めたいと思ったときどうしましたか(対処)

6. 看護師としての自分の能力が足りないと感じたことがあるか教えてください。

A) どんなときに感じたか

B) それはどんな能力が不足していると感じたか

7. あなたが看護職として一人前（独り立ちできるように）になるまでに欲しい支援を教えてください。

A) 看護部(集合教育)に対して

B) 病棟に対して

①看護師長(管理者)から得たい

②先輩看護師から得たい

③プリセプターから得たい

④同僚(同期の看護師)から得たい

C) 母校に対して

8. その他、今思えば、在学中にして欲しかったと思うことがあったらお書きください。

ご協力ありがとうございました。

平成 19 年〇月〇日

病院
看護師様

研究調査協力をお願い

長野県看護大学
唐澤由美子

拝啓

〇〇の侯、皆様におかれましては、ご清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃より、本学の教育・研究にご理解とご協力をいただき感謝申し上げます。

さて、今日の医療・保健・福祉現場においては技術の高度化や状況の複雑化に伴い、多様なニーズに対する迅速かつ質の高い対応が要求される現状にあります。看護の現場においても質の高い看護サービスの提供のために、現任教育と人材確保は重要な課題となっております。

一般に看護大学の卒業生は卒後の現場において即戦力として期待できない、看護技術が未熟である等の指摘がなされています。そのため看護現場での現任教育においては、新人看護職員のためにプリセプターシップを実施したり技術トレーニングを行うなど、細やかな配慮のもとさまざまな教育内容が提供され、看護サービスの質の確保の努力がなされています。しかしながら、新人看護職員の入職後一年以内の離職率は高く、看護協会の 2004 年の調査によると、入職後一年以内の離職者に占める新卒看護師の割合は 8~9%と報告されております。このことは、看護の人材不足に加え、一定の質を保った看護サービスの提供という面においても大きく影響するものと考えられます。

新人看護師が少しでも医療施設に定着し、質の高い看護提供への人材となるよう育成していくことに、大学側にできる役割はないものかと考えたのが、この研究のきっかけです。そこで、今回は本学を卒業した新卒看護師が、現場においてどのような就業上の課題や困難を抱え、対処しているのか、課題解決に向けて必要としている支援は何かを明らかにすることで、新卒看護師への教育機関としての支援に対する示唆を得ることを目的としております。

ご多忙の折大変恐縮ですが、本研究の主旨をご理解いただき、ご協力いただけますようお願い申し上げます。

I 研究の概要

本学を卒業し、平成 19 年度新規採用となった看護職者を対象として職場の状況、就業上の課題、課題への対応などを、就職後 1 ヶ月、3 ヶ月、6 ヶ月、9 ヶ月と追跡調査を行う。また、面接に対して協力の得られた新人看護職員のプリセプターに対して、新人看護師の就業上の課題に対する取り組み状況について面接調査を行う。

これら結果から、新人看護師の就業継続に向けた教育機関としての支援を明らかにする。

II ご協力頂きたい内容

新卒看護師へプリセプターとしてかかわる中で捉えている、新卒看護師の課題、またプリセプターとしての関わりや関わりに関する困難についての面接調査。

III. 面接内容

- 1) プリセプターとしてプリセプティーにかかわる際に心がけていること
- 2) あなたが把握しているこれまでのプリセプティーの就業上の課題や困難
- 3) それら困難や課題の解決のためのプリセプティーに対する関わり
- 4) あなた自身がとらえているプリセプティーとの関係
- 5) プリセプターとしてプリセプティーにかかわることに対する困難
- 6) プリセプターとしてあなた自身が得たいと感じているサポート
- 7) プリセプターとしてあなた自身が大学に期待すること

IV. ご協力を頂くにあたり次のことをお守り致します。

1. 調査は看護師の皆様の負担を配慮して行います。
2. 施設や個人の匿名、プライバシーは厳守いたします。不都合な場合は途中でお断りいただいてもかまいません。
3. 今回、お話いただいた内容は厳重に扱い研究終了後に廃棄し、研究以外には用いません。
4. 面接については、1時間以内とし、場所と時間は施設の皆様のご都合に合わせて行います。貴施設で面接を行う場合には面接対象者のプライバシーの保護の配慮を行うよう努めます。

ご不明な点やご意見などがございましたら下記までご連絡ください。

<研究者>長野県看護大学

唐澤由美子、原田慶子、千葉真弓、中村恵、太田規子、大脇百合子

<連絡先>〒399-4117 長野県駒ヶ根市赤穂 1694 番地

老年看護学講座 千葉真弓

電話：0265-81-0000

E-mail：..... @magano-nurs.com

インタビューガイド（プリセプター看護師用）

場所：対象者の指定する場所

時間；1時間程度

面接者：批判や否定、また相手を評価するような発言はせずに話しを聞く。

<面接の流れ>

1. あいさつ、研究の協力へのお礼をのべる。
2. 面接の内容と面接にかかる大体の時間を伝え、本人から書面で同意を得る。
その際、面接の中断やこたえたくない質問への回答はしなくてよいことを伝える。
3. 面接内容について、テープ録音の依頼と同意を得る。もし、同意が得られない場合にはメモをとることに對して許可を得る。
4. 面接開始
5. 面接協力へのお礼を述べて終了する。
6. 面接内容
 - 1) プリセプターとしてプリセプティーにかかわる際にあなたが心がけていることは何ですか？また、それはなぜですか？
 - 2) これまでプリセプティーはどのようなことを仕事上の困難と感じてきていたようですか？あるいは、仕事のうえでのプリセプティーの課題としてあなたが考えることは何ですか？
 - 3) それら彼らの抱える困難や課題の解決に向けて、あなたはどのようにプリセプティーにかかわってきましたか？あるいは現在かかわっていますか？
また、そのことについてプリセプティーと話し合うことはありますか？
(なければそれはどうしてですか？)
 - 4) プリセプティーとの関係をあなた自身はどう感じていますか？それはどうしてですか？
 - 5) プリセプターとしてプリセプティーにかかわることに困難を感じていますか？
 - ・それはどのようなことですか？
 - ・また、どうそれに対処していますか？
 - ・周囲から得ているサポートは何かありますか？
 - 6) プリセプターとしてあなた自身が得たいと感じているサポートはどのようなものですか？
 - 7) プリセプターとしてあなた自身が大学に期待することは何ですか？

ありがとうございました。

この度はインタビューに応じてくださりありがとうございます。

おこたえいただいた方、ご自身についてお伺いします。

下記の質問におこたえください。

1. 年齢 歳代

2. 看護師経験年数 年

3. プリセプターの経験年数 年

4. プリセプターとして求められる期間

① 3ヶ月 ② 6ヶ月 ③ 9ヶ月 ④ 一年

⑤ その他 ()

5. この施設では何年目からプリセプターの役がつくようになりますか？

6. プリセプターへの相談・支援はどなたがしていますか？

研究協力への同意書（プリセプター看護師用）

私は研究についての十分な説明を受け、理解したうえで研究の協力を同意します。
私は、いつでもこの研究への協力を中断することができること、また、研究報告に
おいて私個人や施設が特定されることはないことを了承しました。

協力者（署名） _____

研究者（署名） _____

日 付 平成 19 年 月 日

研究者 長野県看護大学
唐澤由美子、原田慶子、千葉真弓、太田規子、大脇百合子、中村恵

<連絡先> 〒399-4117

長野県駒ヶ根市赤穂 1694 番地

千葉真弓

電話&FAX : 0265-81-0000

E-mail : @nagano-nurs.ac.jp

「大卒新人看護師が感じる就職後1ヶ月の困難とその対処法と得たい支援」

研究代表者：唐澤由美子

共同研究者：原田慶子、中村恵、太田規子、千葉真弓、大脇百合子

【目的】新人看護師の早期離職が問題となっている。新人看護師を対象に就職後1年以内に感じる困難や困難への対処、リアリティショックに関する研究はあるが、新人看護師がどのような困難に対して誰にどのような支援を得たいかについて、具体的に調査した研究は見あたらない。そこで、新人看護師が誰にどのような支援を得たいと感じているか明らかにすることを目的とした。

【方法】対象：2007年3月にA看護大学を卒業した新人看護師の内、研究の主旨を説明し協力の同意が得られた45名。調査時期：2007年5月初旬。方法：郵送法による自作の質問紙調査である。調査内容：個人属性、就職後1ヶ月の時点で感じている就業上の困難とその対処法、得たい支援である。困難については5段階でその程度を問い、対処法と得たい支援は自由記述で回答を求めた。分析方法：数値データは記述統計を行い、自由記述は研究者間で精読し、類似する内容で分類した。

【倫理的配慮】調査依頼の書面に研究の主旨の説明と、協力は自由意思によること、個人が特定されないようデータを取り扱うこと等の倫理的配慮について明記した。返送があったことにより同意が得られたものと判断した。研究者の所属機関の倫理委員会の承認を得て行った。

【結果】回収数は21件、回収率46.7%だった。職種は看護師15名、助産師3名、保健師3名で、看護師・助産師は全員病院に勤務し、その内83%が小～中規模病院であった。夜勤業務は18名中5名が始めており、全員プリセプターシップが行われていた。困難は、看護技術や専門知識、業務への適応に関して困難度が高く、人間関係、勤務形態、職場環境については困難度が低かった。困難への対処法は、看護技術や専門知識について「自分で調べ努力しても未解決、即解決が必要な場合は先輩に教えてもらう」、業務の遂行は「先輩に相談し、アドバイスをもらう」、人間関係については「家族や同僚に相談する」だった。得たい支援は、看護部に対して「学習の機会の提供と職場環境を改善して欲しい」、看護管理者に対して「自分の存在を気にかけて見守って欲しい」、先輩やプリセプターに対して「技術指導と相談できる存在であって欲しい」、同僚に対して「悩みを話し、励まし合える精神的な支えとなって欲しい」、母校に対して「いざというときの駆け込み寺であって欲しい」であった。

【考察】新人看護師の困難への対処法と得たい支援は関連していた。すなわち、看護技術や専門知識などケアに直結する内容は先輩から教えてもらい、人間関係といった個人的な内容は同僚や家族に相談するなど困難の内容により対処法と得たい支援を選択していた。このように新人看護師は自分を取り巻く周囲の人々に対して異なる支援を求めており、これを知った上で新人看護師の支援策を考えることが重要と思われる。

※なお、本研究は2007年度長野県看護大学特別研究費の助成により行った研究である。

「大卒新人看護師が感じる 就職後1ヶ月の困難と その対処法と得たい支援」

長野県看護大学

唐澤由美子、原田慶子、中村恵、
太田規子、千葉真弓、大脇百合子

1

目的

新人看護師の早期離職が問題となっている。新人看護師を対象に就職後1年以内に感じる困難や困難への対処、リアリティショックに関する研究はあるが、新人看護師が誰からどのような支援を得たいかについて、具体的に調査した研究は見あたらない。

そこで、早期離職の防止策を検討するための示唆を得るために、就職後1ヶ月の時点で、新人看護師がどのような困難を感じ、どう対処しているか、また、誰からどのような支援を得たいと感じているかについて明らかにすることを目的とした。

2

方法

- 対象:2007年3月にA看護大学を卒業した新人看護師の内、研究の主旨を説明し協力の同意が得られた45名。
- 調査時期:2007年5月初旬。
- 方法:郵送法による自作の質問紙調査である。
- 調査内容:個人属性、就職後1か月の時点で感じている職務上の困難とその対処法、得たい支援である。困難については文献検討の結果から7カテゴリ38項目を設定し、「5:そう思う」～「1:思わない」の5段階でその程度を問い、対処法と得たい支援は自由記述で回答を求めた。
- 分析方法:数値データは記述統計を行い、自由記述は研究者間で精読し、類似する内容で分類した。

3

職務上の困難の項目

- 文献検討の結果から7つのカテゴリ、38項目を取り上げた。

<勤務形態>		
①夜勤がつかない		
②夜勤がほしい		
③希望の勤務形態にない		

<看護技術>		
①経験や実習などの不足		
②患者の処置時の対応		
③患者・家族等への対応		
④患者が苦痛のアセスメント		
⑤看護記録		
⑥生活援助技術		
⑦コミュニケーション		
⑧処置		
⑨検査・申し送り		

<業務遂行>		
①看護業務の負担は負担		
②看護業務の負担が難しい		
③時間配分が難しい		
④業務時間外に終わらない		

<人間関係>		
①先輩や先輩と上手くいかない		
②先輩や先輩と上手くいかない		
③先輩や先輩と上手くいかない		
④先輩(指導者)と上手くいかない		
⑤先輩(指導者)と上手くいかない		
⑥先輩と上手くいかない		

<職業的同一性>		
①仕事が好き		
②自分の仕事に誇りを感じない		
③思っていない		
④自分の仕事に誇りを感じない		
⑤誇りを感じても上手くいかない		
⑥誇りを感じても上手くいかない		

<専門知識>		
①治療・看護の知識の不足		
②治療・看護の知識の不足		
③自分で学んだ看護知識の活用・実践への応用が難しい		

<教育環境>		
①働きにくい・質問していい		
②自分の考えが伝わりやすい		
③先輩や先輩が伝わりやすい		
④先輩や先輩が伝わりやすい		
⑤先輩や先輩が伝わりやすい		
⑥先輩や先輩が伝わりやすい		
⑦先輩や先輩が伝わりやすい		
⑧先輩や先輩が伝わりやすい		

結果:対象者の背景

- 回収数は21件、回収率46.7%だった。
- 職種は看護師15名、助産師3名、保健師3名
- 看護師・助産師は全員病院に勤務し、その内83%が小～中規模病院であった。保健師は3名とも市町村役場に勤務していた。
- 夜勤業務は病院に勤務する18名のうち5名が5月の時点で始めていた。
- 病院勤務の全員に対してプリセプターシップが行われていた。

5

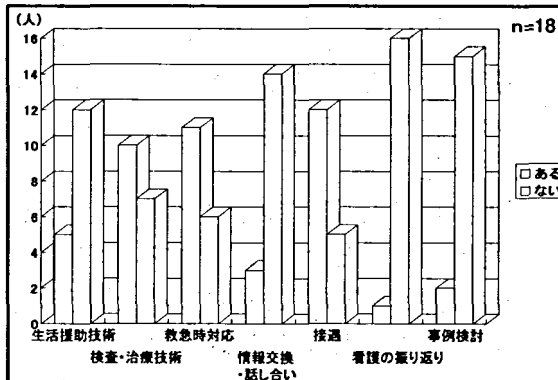
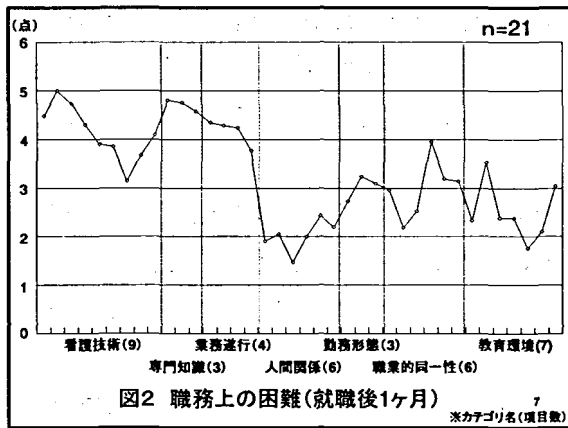


図1 病院での集合教育の内容

6

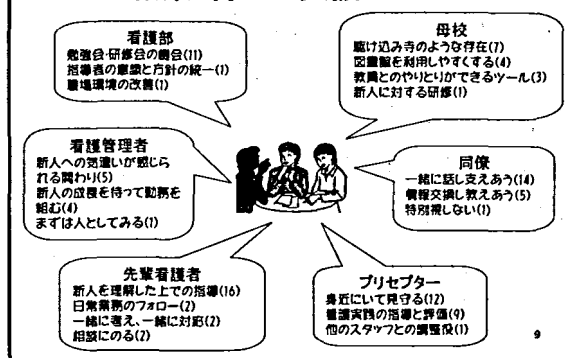


結果:困難への対処

表1 新人看護者の様々な困難に対する対処 (複数回答) n=21 (件数)

困難\対処	自分で努力	先輩に相談	看護者に相談	同僚に相談	家族に相談	友人に相談	その他	計
看護技術	5	15	0	6	0	0	0	26
専門知識	15	12	0	4	0	0	0	31
業務遂行	4	17	1	0	0	1	0	23
人間関係	4	5	0	10	5	4	1	29
勤務形態	3	3	0	3	2	2	0	13
職業的同一性	7	0	0	4	4	1	1	17
教育環境	5	2	0	7	1	1	0	16
計	43	54	1	34	12	9	2	8

結果:得たい支援



考察

- 就職後1ヶ月の時点で感じている困難は、「看護技術」「専門知識」「業務遂行」が中心であった。
 - 看護基礎教育で学んだことと現場で求められることにギャップがあり、知らないこと、できないことばかりである。看護の対象を目の前にして、求められる看護技術と知識の不足を自覚するとともに、技術習得のための努力を一生懸命していると考えられる。
 - また、1つ1つの行為に時間がかかり、要領がつかえず、業務を遂行することに困難を感じていると考えられる。
- 「人間関係」「勤務形態」「職業的同一性」「教育環境」についてはさほど強くはなかった。
 - 新人看護者への指導体制について、ある程度整えられていること、就職後1ヶ月であるこの時期には、勤務への配慮がされていることが考えられる。職業へのコミットメントや適性については、まだ関心が強くないのではないだろうか。まず、看護者として働けるように指導を受け入れ、どんどん吸収していこうという気持ち強いものと推察される。

考察

- 新人看護者の困難とその対処法の傾向として、まず、自分で努力して、先輩や同僚に相談・指導を得ていた。
 - 困難に対して、まず、自分で努力してみようという自己学習する力を発揮し、それでもわからない時、即対応を求められる時は先輩や同僚に相談しているという対処法を取っているといえる。
- 得たい支援は、誰から何を得たいのか異なっていた。
 - 看護技術や専門知識などケアに直結する内容は先輩から教えてもらい、人間関係といった個人的な内容は同僚や家族に相談するなど困難の内容により、対処法と誰から支援を得るかについて選択していると考えられる。
 - このように新人看護者は自分を取り巻く周囲の人々に対して異なる支援を求めており、これを知った上で新人看護者の支援策を考えることが重要と思われる。

「プリセプターが捉えている入職半年後のプリセプティの困難や課題」

○原田慶子、唐澤由美子、千葉真弓、大脇百合子（長野県看護大学）

中村恵（三重県立看護大学）

坂本規子（長野県看護大学大学院）

【目的】新人看護者の早期離職対策を見出すための先行研究の多くは、プリセプティに焦点があたっており、プリセプターに焦点をあてたもの少ない。そこで、本研究ではプリセプターが捉えているプリセプティの入職半年後の困難や課題について明らかにすることを目的とする。

【方法】対象：A看護大学卒業生の新人看護者を担当している5箇所の病院に属するプリセプター14名。データ収集方法：2007年10～11月にプリセプティの職務上の困難や課題について半構成的インタビューを行った。分析方法：研究者各々で意味のとれる内容ごとに1コードとした後、全員で確認した。コードについては、複数の研究者で検討し、内容の類似性によりカテゴリー化した。倫理的配慮：A看護大学倫理委員会の審査を受け、承認を得た内容を遵守した。研究協力者には文書を用いて協力依頼をし、文書で承諾を得た。

【結果】プリセプターの年齢は全員20歳代で、看護師経験年数は平均4.57（±1.65）年であった。プリセプターとしての経験は1年目が12名、2年目、3年目が各1名であった。今回、プリセプターが捉えたプリセプティの入職半年後の状況を表すコードは72件抽出され、それは、《出来ていること》《出来ていないこと》《変化・成長したこと》《今後の課題》に大別できた。《出来ていること》には、「指示されたことはできる」「一通り実践ができる」「他者の支援を得ることができる」「社会人としての態度がとれる」が含まれ、《出来ていないこと》には、「指示されないとできない」「アセスメントができない」「援助技術が実践できない」「仕事配分や時間管理ができない」「他者の支援を得ることができない」が含まれていた。《変化・成長したこと》は、「仕事配分や時間管理ができるようになってきた」「業務ができるようになってきた」「周りへ配慮ができるようになってきた」であり、《今後の課題》としては、「知識・技術を深める」「他者の支援を求められる」「周りへ関心を持ち患者へ配慮できる」であった。

【考察】プリセプターが捉えたプリセプティの入職半年後の状況は、《今後の課題》があるにしても《変化・成長》がみられている。しかし、《出来ていること》と《出来ていないこと》に同じような内容が含まれていることから、プリセプティの成長に個人差があり、その成長の個人差に「他者の支援を得ることができる」かどうかの影響していると推察できる。また、プリセプターはプリセプティが業務遂行上早く立ち立つこと、看護チームの一員として機能することを視点にしてプリセプティの困難や課題を捉えていると考えられる。

プリセプターが捉えている 入職半年後のプリセプティの困難や課題

長野県看護大学:原田慶子、唐澤由美子
千葉真弓、大脇百合子
三重県立看護大学:中村恵
長野県看護大学大学院:坂本規子

研究目的

プリセプターが捉えているプリセプティ
の入職半年後の困難や課題について
明らかにする。

研究方法

対象:A看護大学卒業生の新人看護師を担当している5ヶ所の病院に属するプリセプター14名。

データ収集方法:2007年10~11月にプリセプティの職務上の困難や課題について半構成的インタビューを行った。

分析方法:研究者各々で意味のとれる内容ごとに1コードとした後、全員で確認した。コードについては、複数の研究者で検討し、内容の類似性によりカテゴリー化した。

倫理的配慮:A看護大学倫理委員会の審査を受け、承認を得た内容を遵守した。研究協力者には文書を用いて協力依頼をし、文書で承諾を得た。

結果1

プリセプターの年齢は全員20歳代で、看護師経験年数は平均4.57(±1.65)年であった。プリセプターとしての経験は1年目が12名、2年目、3年目が各1名であった。

プリセプターが捉えたプリセプティの入職半年後の状況を表すコードは70件抽出された。

70件の内容は、《出来ていること》《出来ていないこと》《変化・成長したこと》《今後の課題》に大別できた。

結果2《出来ていること(23件)》

指示されたことはできる(4件)

「言われたり指導されたことはできる」「言われたことは行える」

一通り実践ができる(8件)

「業務は一通り実施できている」

「全く分からないこと以外は独り立ちしている」

他者の支援を得ることができる(10件)

「何ができないかを自分でアピールできる」

「出来ないこと、初めてのことの意味表示ができる」

社会人としての態度がとれる(1件)

「社会人として敬語や挨拶はしっかり行えている」

結果3《出来ていないこと(22件)》

指示されないといけない(2件)

「プリセプターへ依存し自主的に動かない」

アセスメントができない(4件)

「患者の状態をアセスメントできない」「アセスメントに自信がない」

援助技術が実践できない(5件)

「基本的な援助技術が行えない」「足浴でさえも躊躇して実施しない」

仕事配分や時間管理ができない(5件)

「優先順位がつけられなくて慌てる」「時間配分ができない」

他者の支援を得ることができない(6件)

「困ったことや報告ができない」「他のスタッフに相談できない」

結果4《変化・成長したこと(11件)》

仕事配分や時間管理ができるようになってきた(4件)

「今は時間を見て動いているし、声を掛けなくても自分で意識できている」「優先順位をつけて看護することが段々身についてきた」

業務ができるようになってきた(5件)

「順を追ってできてきて、1年目の達成して欲しいところは出来ている」「知識を整理して動けるようになった」

周りへ配慮ができるようになってきた(2件)

「メンバーとしての周りへの目配りができるようになってきている」

結果4《今後の課題(14件)》

知識・技術を深める(4件)

「受け持ち看護師として退院指導までできるようになること、疾患の理解を深めること」「未経験の処置が多くあると考える」

他者の支援を求められる(5件)

「他者に助けを求められるようになってほしい」「アドバイスをきちんと聞くこと」「声を出して確認(聞く)をすること」

周りへ関心を持ち患者へ配慮できる(5件)

「周りを見て動くことが課題である」「周りの患者へも関心をもって欲しい」「余裕がある時は周りに関心を向けて欲しい」

考察1

プリセプターが捉えたプリセプティの入職半年後の状況は、《今後の課題》があるにしても《変化・成長》がみられている。しかし、《出来ていること》と《出来ていないこと》に同じような内容が含まれていることから、プリセプティの成長に個人差があり、その成長の個人差に「他者の支援を得ることができる」かどうかの影響していると推察できる。

考察2

プリセプターが捉えたプリセプティの入職半年後の状況からみると、プリセプターはプリセプティが

- ①業務遂行上早く立ち立つこと
- ②看護チームの一員として機能すること

を視点にしてプリセプティの困難や課題を捉えていると考えられる。

プリセプターが職場と教育機関に望む支援

キーワード：プリセプター、支援、教育機関

○唐澤由美子¹⁾、原田慶子¹⁾、中村恵²⁾、大脇百合子¹⁾

¹⁾：長野県看護大学看護学部、²⁾：三重県立看護大学看護学部

【目的】新人看護師の早期離職が問題となっており、プリセプター制度の効果的な運用が求められている。プリセプターへの支援の研究は、職場における支援の内容や方法についての報告¹⁾²⁾³⁾⁴⁾は多数あるが、教育機関にどのような支援を求めているのか調査したものは少ない。教育機関も現場と連携して継続教育に取り組む必要があると考える。

そこで、本研究はプリセプターが職場と教育機関に望む支援は何かを明らかにすることを目的とした。

【方法】調査対象：大卒新人看護師を指導している A 県内 5 病院のプリセプター 14 名。調査時期：2007 年 10 月～11 月。調査方法：半構成的面接法。調査内容：現在職場で得ている支援や欲しい支援、新人看護師の母校に望む支援について対象者に語ってもらった。分析方法：面接内容を逐語記録にして、その内容に誤りがないかを対象者に確認してもらった。分析プロセスは、①逐語記録を繰り返して読み、支援の内容について語っている部分をデータとして抽出した。②抽出したデータを文脈に沿って意味を取りコードを付け、類似性により分類し、カテゴリ化した。この①②のプロセスを複数の研究者にて検討しながら行った。倫理的配慮：5 病院の看護部長に研究の主旨を説明し、プリセプターを紹介してもらった。プリセプターへは研究者が個別に連絡を取り研究の主旨、調査内容、匿名性の保持、任意の協力などの説明を行い協力への同意を得た。調査時において再度説明をした上で、同意書を交わした。なお、研究者が所属する機関の倫理委員会の審査を受け、研究を行う際これを遵守した。

【結果】対象者の所属する 5 病院は 300～500 床で地域の中核病院である。プリセプター制度は継続的に新人教育で用いられており、3～4 年目の看護師が担当となっていた。

個人属性：年齢は全員 20 代、プリセプター経験は初めてが 12 名、2 年目、3 年目が各 1 名であった。

職場に望む支援：54 コード、3 カテゴリが抽出された。3 カテゴリは [プリセプター任せにせず一緒に育てる] [相談でき、助言がもらえる] [病棟全体の動きを見て調整してくれる] であった。

教育機関に望む支援：25 コード、4 カテゴリが抽出された(表 1)。4 カテゴリは [基本に力を入れて教育して欲しい] [新人が受けた教育を知りたい] [現

場の研修にも取り組んで欲しい] [臨床との繋がりを考えた教育をして欲しい] であった。

表 1 教育機関に望む支援 (コード数)

カテゴリ	サブカテゴリ
基本に力を入れた教育をして欲しい(14)	基本的な看護技術の学習を強化する(6)
	臨床現場を意識した学習方法をとる(5)
	技術の実際は現場で学べばよい(2)
	身体のしくみを理解する(1)
新人が受けた教育を知りたい(5)	大学のカリキュラムがよくわからない(3)
	新人の学生時代を知りたい(2)
現場の研修にも取り組んで欲しい(4)	卒後の教育へも関わって欲しい(3)
	他の病院と交流したい(1)
臨床との繋がりを考えた教育をして欲しい(2)	現場と教育のギャップを埋める(2)

【考察】職場に望む支援は、現在、周囲から支援がありプリセプター自身が助けられていると感じている内容と支援がないので欲しい内容が挙げられていた。また、プリセプターに直接的に関与する支援と新人看護師に関与することにより間接的にプリセプターの支援になる内容に分類できた。それらは、先行研究で明らかにされている「指導の相談」「指導の助言」「指導の代行」などの内容¹⁾²⁾³⁾と一致していた。教育機関に対して望む支援は基礎教育への要望と継続教育への協力を分類でき、基礎教育を充実させ、卒業時一定水準の質の確保が求められていた。また、新人教育のみならず、新人教育に携わるプリセプターをも含んだ教育支援が求められており、教育機関の役割は大きいと考えられる。

【文献】

- 1) 神開知子、小路真由、池本まゆみ：プリセプターの困難と望む支援、第 37 回日本看護学会論文集－看護管理、240-242、2006。
- 2) 藪下八重、岡本恭子、藁科佳代ほか：プリセプター支援の現状とニーズの明確化、第 35 回日本看護学会論文集－看護教育、240-242、2004。
- 3) 増淵美恵子：プリセプターが周囲の者に受けた支援と期待する支援、日本看護管理学会誌、5(1)、160-161、2001。
- 4) 横山登喜代、菊池真由美、尾上裕子ほか：新人指導を担当したスタッフのプリセプター支援に対する意識と行動、第 37 回日本看護学会論文集－看護教育、197-199、2006。

プリセプターが職場と教育機関に望む支援

○唐澤由美子、原田慶子、大脇百合子
 (長野県看護大学看護学部)
 中村恵 (三重県立看護大学看護学部)

目的

○新人看護師の早期離職が問題となっており、プリセプター制度の効果的な運用が求められている。プリセプターへの支援の研究は、職場における支援の内容や方法についての報告は多数あるが、教育機関にどのような支援を求めているのか調査したものは少ない。教育機関も現場と連携して継続教育に取り組む必要があると考える。

本研究の目的はプリセプターが職場と教育機関に望む支援は何かを明らかにする。

方法

- 調査対象：大卒新人看護師を指導しているA県内5病院のプリセプター14名。
- 調査時期：2007年10月～11月。
- 調査方法：半構成的面接法。
- 調査内容：現在職場で得ている支援や欲しい支援、新人看護師の母校に望む支援について語ってもらった。
- 分析方法：①逐語記録を繰り返して読み、支援の内容について語っている部分をデータとして抽出。②抽出したデータを文脈に沿って意味を取りコードを付け、類似性により分類し、カテゴリ化した。
- 倫理的配慮：プリセプターへは研究者が個別に連絡を取り研究の主旨、調査内容、匿名性の保持、任意の協力などの説明を行い協力への同意を得た。調査時において再度説明をした上で、同意書を書いた。なお、研究者が所属する機関の倫理委員会の審査を受け、研究を行う際これを守った。

結果 1

表1 職場に望む支援

カテゴリ	サブカテゴリ
プリセプター任せにせず一緒に育てる	みんなと一緒に新人を育てる(20)
	自分に代わって新人を指導してくれる(4)
相談でき、助言がもらえる	アドバイスしてもらえる(10)
	相談にのってもらえる(6) 話し合える場がある(7)
病棟全体の動きを見て調整してくれる	新人にしわ寄せがいかない(5)
	自分が新人に関われるように調整してもらう(2)

結果 2

表2 教育機関に望む支援

カテゴリ	サブカテゴリ
基本に力を入れた教育をして欲しい	基本的な看護技術の学習を強化する(6)
	臨床現場を意識した学習方法をとる(5)
	技術の実際は現場で学ばばよい(2)
	身体のしくみを理解する(1)
新人が受けた教育を知りたい	大学のカリキュラムがよくわからない(3)
	新人の学生時代を知りたい(2)

表3 教育機関に望む支援 (続き)

カテゴリ	サブカテゴリ
現場の研修にも取り組んで欲しい	卒後の教育へも関わって欲しい(3)
	他の病院と交流したい(1)
臨床との繋がりを考えた教育をして欲しい	現場と教育のギャップを埋める(2)

考察

③職場に望む支援は、現在、周囲から支援がありプリセプター自身が助けられていると感じている内容と支援がないので欲しい内容が挙げられていた。

③また、プリセプターに直接的に関与する支援と新人看護師に関与することにより間接的にプリセプターの支援になる内容に分類できた。それらは、先行研究で明らかにされている「指導の相談」「指導の助言」「指導の代行」などの内容と一致していた。

③教育機関に対して望む支援は基礎教育への要望と継続教育への協力を分類でき、基礎教育を充実させ、卒業時一定水準の質の確保が求められていた。

③新人教育のみならず、新人教育に携わるプリセプターをも含んだ教育支援が求められており、教育機関の役割は大きいと考えられる。

本学卒業生の就職初年度における就業上の課題とその支援に関する研究

発行 平成 21 年 3 月 31 日

研究代表者 唐澤由美子

発行所 長野県看護大学

〒399-4117 長野県駒ヶ根市赤穂 1694

TEL 0265-81-5100 (代表)

印刷 (有) 駒ヶ根印刷