

## 原 著

## 大学病院看護職のプリセプター役割遂行状況とその関連要因

伊藤 歩美<sup>1</sup>, 金井 好子<sup>1</sup>, 富丘 洋子<sup>1</sup>, 高田 幸子<sup>2</sup><sup>1</sup> 群馬県前橋市昭和町 3-39-15 群馬大学医学部附属病院看護部<sup>2</sup> 群馬県藤岡市中栗須 813-1 公立藤岡総合病院看護部

## 要 旨

**【目 的】** 大学病院看護職のプリセプター役割遂行状況を把握し、役割遂行に関連する要因を明らかにする。**【対象と方法】** A 大学病院看護職のプリセプター89 名に自記式質問紙調査を実施した。調査内容は、①プリセプター役割自己評価尺度、②対象者の属性、③看護職の教育に関する知識、④プリセプターシップに関する要因であった。要因ごとに役割自己評価尺度の得点を Mann-Whitney の U 検定、Kruskal-Wallis 検定により比較した。**【結 果】** 80 名から回答を得た。下位尺度「指導計画に則った指導と評価の実施」の得点は看護師長・副看護師長の協力が得られている者が高かった。「新人指導以外の業務の計画的実施」の得点はアソシエーターとの良い関係性や看護師長・副看護師長・先輩の協力が得られている者が高かった。**【結 語】** 大学病院看護職のプリセプター役割遂行には、アソシエーターとの良好な関係性ととともに部署全体の新人教育への協力が必要であることが示された。

## 文献情報

## キーワード：

プリセプター、  
看護職、  
新人看護職員研修、  
プリセプター役割自己評価尺度

## 投稿履歴：

受付 令和3年2月17日  
修正 令和3年3月3日  
採択 令和3年3月4日

## 論文別刷請求先：

伊藤歩美  
〒371-8511 群馬県前橋市昭和町3-39-15  
群馬大学医学部附属病院看護部  
電話：027-220-8754  
E-mail: sugita@gunma-u.ac.jp

## 緒言

新人看護職員研修は、新人看護職員（以下、新人）を迎えるすべての医療機関で実施されるべき研修であり、2010 年から努力義務化されている。厚生労働省が発行している新人看護職員研修ガイドライン（以下、ガイドライン）の中では新人を育成するための組織体制を工夫することが推奨されており、その代表格としてプリセプターシップが挙げられる。プリセプターシップは新人1 人に対して先輩看護職員（プリセプター）がマンツーマンで、ある一定期間新人研修を行うものである。<sup>1</sup> 新人は、就業継続のための効果的な支援者をプリセプターであると捉えており、<sup>2</sup> ガイドラインのもと展開されているプリセプターシップは新人看護職員の離職率の低下など一定の成果をあげていると言える。しかし、指導を担うプリセプターは臨床経験5 年前後の看護職が多く技術面や業務遂行能力の未熟さがあること、<sup>3</sup> 自身の指導への自信不足を多くの者が感じていることなどから、プリセプターの負担が大きいことが懸念されている。<sup>4,5</sup> その一方で、プリセプターの経験は看護専門職としての成長や肯定的な認識への変化をもたらすものであると言われている。<sup>6-8</sup> プリセプターが負担感だけを認識するのではなく、その経験のなかで自己効力感を高め成長できることが望まれる。

各医療機関の教育担当看護職員は、プリセプターの不安・負担感軽減のため、研修を開催するなどの育成・支援が求められる立場にある。ガイドラインにおいては、プリセプター支援のため定期的な研修開催の必要性が述べられ

ている。<sup>1</sup> 大学病院は、高度な医療を提供するため医療職の研修を実施する機能をもつ医療施設である。厚生労働省の発行するガイドラインに基づきプリセプターへの研修を開催している大学病院において、プリセプターが新人指導のなかでどの程度役割を遂行できているか、どのような役割の遂行が困難となっているのかという役割遂行状況を把握することは、全国で実施されている新人看護職員研修を評価するための資料になり得る。また、役割を十分果たしているプリセプターの特性や条件を明らかにすることで、プリセプターが自己効力感を高め成長するための効果的な支援の手がかりを得ることができ、プリセプターシップへの後援となることから、より効果的な新人看護職員研修の実施に貢献できると考える。

本研究は、大学病院看護職のプリセプターの役割遂行状況を把握し、役割遂行に関連する要因を明らかにすることを目的とする。

## 方法

### 1. 対象者

A 大学病院において 2017 年度もしくは 2018 年度に新卒新人のプリセプターを担った看護師と助産師、合計 89 名の看護職を対象とした。

### 2. 対象施設におけるプリセプターへの研修と支援体制

A 大学病院では、プリセプター支援のための研修を定期的に実施する必要があるとしているガイドライン<sup>1</sup>に基づき、定期的なプリセプター研修を開催している。プリセプターを担う前年度にはプリセプターの役割や新人の現状、学習に関する基礎知識を学ぶための講義を行っている。1 年間のプリセプターシップ期間中には、新人指導における課題やその課題解決方法を検討する演習など時期に応じたフォローアップ研修を 2 回開催しており、プリセプターシップ終了時には、プリセプターが自身の活動を振り返るための演習を行っている。

また、プリセプターシップの構成要員として、プリセプターを経験したことのある看護職で、新人指導とともにプリセプターの行う指導や精神面を支援する役割を担うアソシエーターと呼ばれる先輩看護職を配置している。アソシエーターは、クリニカルラダーレベルⅡ以上の看護職であることが選定条件となっている。A 大学病院のクリニカルラダーレベルⅡは、日本看護協会版看護師のクリニカルラダーⅢと対応している。<sup>9</sup>

### 3. 調査方法

2019 年 4 月～5 月に無記名自記式質問紙調査を 4 週間の留置法にて実施した。対象施設看護部より研究協力の同意を得たのち、対象者の所属する部署の看護管理者へ調査票の配布を依頼し、留置期間終了時に研究者が調査票の入っ

た回収箱を回収した。

## 4. 調査内容

### 1) プリセプター役割遂行状況

吉富らにより開発されたプリセプター役割自己評価尺度を使用した。<sup>10</sup> この尺度は、7 下位尺度にそれぞれ 5 質問項目が含まれており計 35 質問項目で構成されている。各質問項目を「非常に当てはまる (4 点)」「かなり当てはまる (3 点)」「あまり当てはまらない (2 点)」「ほとんど当てはまらない (1 点)」の 4 段階で自己評価してもらい回答を得るものである。よって、各下位尺度の得点範囲は 5～20 点、合計得点範囲は 35～140 点となる。下位尺度は、それぞれ【新人看護師の情報を多角的に収集し個別性を反映した指導計画を立案する】【指導計画に則った指導と評価を実施する】【新人看護師の緊張感を緩和したり不足部分を補ったりする】【新人看護師が業務を継続できるよう問題現象の解説や心理的支援を行う】【新人看護師の状況を把握しながら指導目標達成と事故防止を目指す】【病棟看護師や患者からも協力を得て新人看護師指導を継続する】【新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する】である。本尺度は、開発者により信頼性・妥当性が確保されており、看護学研究に使用可能である。本研究への使用に当たり、作成者から尺度使用許諾を得た。

### 2) 対象者の属性

所属部署、プリセプター経験時の看護職経験年数についての質問項目を設定した。所属部署は、病棟か病棟以外の 2 件法、看護職経験年数は 3 年目、4 年目、5 年目以上の 3 件法で尋ねた。

### 3) 看護職の教育に関する知識

院外実地指導者研修受講の有無、新人看護職員研修ガイドライン、成人学習者の特徴などの成人教育の考え方を知っているか 2 件法で尋ねた。

### 4) プリセプターシップに関する要因

新人との関係性、新人の年齢、新人との性別の同異、新人との基礎教育種別の同異、アソシエーターとの関係性、同時期にプリセプターを担っていた看護職との関係性、部署の看護師長の新人教育への協力度、部署の副看護師長の新人教育への協力度、部署の先輩の新人教育への協力度、プリセプターシップの達成度について尋ねた。新人やアソシエーターや同時期にプリセプターを担っていた看護職との関係性、看護師長と副看護師長と先輩の新人教育への協力度についての質問項目は「非常に良かった」「良かった」「あまりよくなかった」「よくなかった」の 4 件法で尋ねた。新人の年齢は「年上」「同年」「年下」の 3 件法、新人との性別の同異、新人との基礎教育種別の同異については「同じ」「異なる」の 2 件法で尋ねた。プリセプター活動の達成度は「非常に高かった」「高かった」「あまり高くなかった」「高くなかった」の 4 件法で尋ねた。

## 5. 分析方法

調査票より得られたデータについて記述統計を行った。対象者の属性やプリセプターシップに関する要因について4件法で回答を求めた質問項目については、「非常によかった」「よかった」と「あまりよくなかった」「よくなかった」の2群に分け、プリセプター役割自己評価尺度得点の群間差をMann-WhitneyのU検定にて分析した。3件法で尋ねた質問項目についてはKruskal-Wallis検定を使用した。統計解析にはSPSS Statistics 27を使用した。有意水準は両側5%未満とした。

## 6. 倫理的配慮

本研究の概要、無記名調査であるため個人が特定されることはないこと、研究への参加は自由意志であり不参加であっても業務等への不利益は一切生じないこと、質問紙への回答をもって研究への同意とみなすことを書面で説明した。本研究は群馬大学人を対象とする医学系研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（試験番号HS2018-266）。

## 結果

対象者89名のうち、80名より回答が得られた（回収率89.9%）。

新人の年齢の質問項目には79名（98.8%）が新人の年齢は年下であると回答した。同時期にプリセプターを担っていた看護職との関係性についての質問項目は、78名（97.5%）がよかったと回答、1名がよくなかったと回答、1名は無回答であった。この2つの質問項目については、含まれる人数が1名となる群が発生し差の検定が不可能となるため対象者の回答により群を分けることが不可能であった。

### 1. プリセプター役割遂行状況

7下位尺度と尺度合計点数の平均値と標準偏差を表1に示した。【新人の状況を把握しながら指導目標達成と事故防止を目指す】の下位尺度は15.7±2.2点であり、下位尺度の中では最も高い得点であった。一方で【新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する】の下位尺度は14.1±2.3点と最も低い得点であった。合計得点は106.3±11.4点であった。

### 2. プリセプター役割自己評価尺度得点の質問項目ごとの比較

7下位尺度と尺度合計点数について、対象者の属性やプリセプターシップに関する要因の質問項目ごとに比較を行った（表1）。

【指導計画に則った指導と評価を実施する】の下位尺度は、看護師長・副看護師長からの協力が得られていると回答した者の得点が高かった（ $p=0.004, 0.005$ ）。新人との関

係性がよくなかったと回答した者の得点も高かった（ $p=0.038$ ）。また、【新人看護師が業務を継続できるよう問題現象の解説や心理的支援を行う】の下位項目は看護師長からの協力が得られていると回答した者の得点が高かった（ $p=0.01$ ）。【病棟看護師や患者からも協力を得て新人看護師指導を継続する】の下位尺度は、アソシエーターとの関係性が良好であると回答した者の得点が高かった（ $p=0.016$ ）。【新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する】の下位項目は、アソシエーターとの関係性が良好であると回答した者や看護師長・副看護師長・部署の先輩からの協力が得られていると回答した者や成人教育の概念を知っていると回答した者の得点が高かった（ $p=0.047, 0.027, 0.017, 0.015, 0.01$ ）。そして、プリセプター役割自己評価尺度合計得点は、副看護師長からの協力が得られていると回答した者の得点が高かった（ $p=0.036$ ）。

プリセプターの属性として調査した所属部署、プリセプター時の経験年数は、プリセプター役割自己評価尺度の得点に関連は認められなかった。また、新人との性別や基礎教育種別の同異、プリセプター達成度、院外実地指導者研修受講の有無、ガイドライン認識の有無についてもプリセプター役割自己評価尺度の得点に関連は認められなかった。

## 考察

### 1. 大学病院看護職のプリセプター役割遂行状況

下位尺度【新人看護師の状況を把握しながら指導目標達成と事故防止を目指す】は下位尺度の中で最も平均得点が高かった。この下位尺度は、新人が安全に看護を実践できているか観察するという行動が取れていることを問うものである。この得点が高かったことは、プリセプターが患者へ安全な看護を提供することを重視しながら新人指導を行っていることが反映されたものと言える。下位尺度【新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する】は、ともに勤務する職員への業務量調整の申し出や指導計画の調整ができていないことを問うものである。この下位尺度は最も低い平均得点を示していた。新任プリセプターは、他の役割を掛け持ちしながら新人指導を行うことに対し困難を感じると言われている。<sup>11</sup> 看護職経験年数ではこの下位尺度の得点に差が認められなかったことから、初めての指導者役割というプリセプターの特徴がこの役割遂行を難しくさせていると考える。プリセプターへの研修を開催する教育担当看護職員や、各部署の教育担当者は、プリセプターが自身の業務と新人指導の両立に困難を抱えていることを理解し、支援する必要がある。また、安全な看護の提供を意識した新人指導が継続して行えていることを確認することや、遂行できている役割についてプリセプターにフィードバックすることで、プリセプターの自己効力感を高める支援を行うことも必要である。

表 1 プリセプター役割自己評価尺度得点の質問項目ごとの比較

	N (%)	情報を多角的に収集し、個別性を反映した指導計画を立案	指導計画に則った指導と評価の実施	新人の緊張感を緩和し、不足部分の補完	新人への問題現象の解説や心理的支援	新人の状況把握と指導目標達成と事故防止	病棟看護師や患者から協力を得た指導の実施	新人指導以外の業務の計画的実施	合計点	p 値
全体	80	14.9±2.5	15.7±2.1	15.6±1.9	15.5±2.2	15.7±2.2	14.7±2.4	14.1±2.3	106.3±11.4	
所属部署	病棟	88.8	14.7±2.4	15.6±1.8	15.5±2.1	15.7±2.1	14.7±2.3	14.0±2.3	105.7±10.6	0.665
	病棟以外	9	16.4±3.1	15.8±2.6	15.4±3.0	15.9±2.7	15.1±3.6	14.8±1.9	110.2±16.2	
プリセプター時の経験年数	3 年目	47	14.5±1.9	15.6±1.8	15.5±2.1	15.6±2.0	14.7±2.1	13.7±2.1	105.4±9.7	0.979
	4 年目	23	15.7±2.9	15.4±2.2	15.4±2.3	16.0±2.5	15.0±2.9	14.4±2.7	107.9±14.6	
	5 年目以上	10	15.2±3.6	16.0±2.1	16.0±2.4	15.7±2.4	14.0±3.1	14.9±2.2	106.7±10.8	
	よかった	71	15.0±2.3	15.6±1.9	15.6±2.2	15.7±2.2	14.6±2.3	14.2±2.2	106.2±11.1	
新人との関係性	よくなかった	9	14.0±4.2	16.1±2.3	15.0±2.2	15.8±2.2	16.0±3.4	12.9±2.7	107.0±14.6	0.935
	同じ	61	14.7±2.6	15.5±1.8	15.6±2.1	15.6±2.1	14.6±2.3	14.0±2.2	105.6±11.0	
新人との性別の 同異	異なる	19	15.6±2.3	15.9±2.3	15.2±2.5	16.1±2.3	15.1±2.9	14.1±2.7	108.6±12.6	0.359
	同じ	51	14.7±2.8	15.7±2.0	15.7±2.4	15.7±2.2	14.5±2.5	13.8±2.3	105.8±12.0	
新人との基礎教育 種類の同異	異なる	29	15.3±2.0	15.4±1.9	15.3±1.8	15.7±2.1	15.1±2.4	14.4±2.2	107.0±10.3	0.454
	よかった	71	14.9±2.3	15.6±1.9	15.5±2.2	15.8±2.1	14.9±2.3	14.3±2.1	106.8±10.9	
アソシエーターとの関係性	よくなかった	9	14.6±3.7	15.9±2.3	15.8±1.7	15.3±2.5	13.1±3.0	12.3±3.1	102.0±14.3	0.054
	よかった	69	14.9±2.6	15.7±1.9	15.7±2.2	15.9±2.2	14.7±2.3	14.2±2.3	107.2±11.4	
看護師長の協力 度	よくなかった	10	14.6±2.3	15.0±1.9	14.1±1.1	14.7±1.7	14.5±3.3	12.9±1.9	99.9±9.9	0.055
	無回答	1	1.3							
副看護師長の協力 度	よかった	75	15.0±2.5	15.7±1.9	15.6±2.2	15.8±2.2	14.8±2.4	14.2±2.3	106.9±11.3	0.036*
	よくなかった	5	13.6±1.8	15.0±2.8	14.4±0.9	14.8±1.3	13.8±3.6	12.2±1.3	97.2±9.1	
先輩の先輩の協力 度	よかった	72	15.2±2.2	15.7±1.9	15.6±2.2	15.8±2.2	14.7±2.4	14.3±2.2	107.1±11.1	0.124
	よくなかった	8	12.5±3.8	15.1±2.4	14.5±1.2	15.1±2.4	14.6±3.0	12.0±2.4	98.8±11.8	
プリセプター達成 度	高かった	49	15.0±2.1	15.8±2.0	15.8±2.4	15.9±2.2	14.7±2.1	14.0±2.1	107.0±11.3	0.427
	高くなかった	31	14.7±3.1	15.3±1.7	15.2±1.8	15.4±2.2	14.8±2.9	14.1±2.6	105.1±11.6	
院外実地指導者 研修受講	あり	9	14.7±3.7	15.3±3.0	15.8±3.1	15.6±2.7	14.9±2.9	14.0±2.8	106.3±19.0	0.722
	なし	71	14.9±2.3	15.7±1.8	15.5±2.1	15.7±2.1	14.7±2.4	14.1±2.2	106.2±10.2	
ガイドラインを知っているか	知っていた	55	14.8±2.6	15.8±2.1	15.7±2.3	15.6±2.3	14.7±2.6	14.0±2.2	106.5±11.9	0.752
	知らなかった	25	15.2±2.2	15.1±1.4	15.2±2.0	15.9±1.9	14.7±2.1	14.2±2.4	105.8±10.2	
成人教育を知っているか	知っていた	26	14.7±3.1	16.1±2.2	15.8±2.7	16.4±2.5	15.0±2.5	14.7±2.2	108.8±12.9	0.257
	知らなかった	54	15.0±2.2	15.4±1.8	15.4±1.9	15.4±1.9	14.6±2.4	13.7±2.3	105.1±10.5	

プリセプター役割遂行状況と各質問項目について回答別に得点を比較した。比較には Mann-Whitney の U 検定を使用した。比較には Mann-Whitney の U 検定の結果を示している。\*は  $p < 0.05$  を示している。



プリセプター役割自己評価尺度は、プリセプターが自身の役割遂行状況を個人内評価するために開発された尺度である。この尺度を用いてプリセプターの役割遂行状況を報告している先行研究は存在するが、<sup>12-14</sup> これらは治療部門での調査や実地指導者として本調査よりも対象者の範囲を拡大しているものであり、本研究の尺度の合計得点を先行研究での結果と比較することはできないと考える。

## 2. 大学病院看護職のプリセプター役割遂行に関連する要因

プリセプター役割自己評価尺度の下位尺度の得点からは、役割遂行状況の特徴を確認することができる。【指導計画に則った指導と評価を実施する】の下位尺度は、看護師長・副看護師長からの協力が得られていると回答した者の得点が高かった。この下位尺度は、新人が実施したことのない技術の見学・実践の機会を提供する行動を含んでいる。臨床現場では、プリセプターが勤務帯全体で行われる技術を把握し新人に見学・実践させるための調整を行うことや、新人の未経験技術を部署の職員に伝え、新人の技術の見学・実践の機会提供につなげるという行動がこの役割遂行に当たる。本調査の対象者のうち約6割は経験年数が3年目の看護職である。この経験年数の看護職は部署の職員への発信や働きかけがまだ難しい段階にあるため、<sup>11</sup> この役割を果たすためには、看護師長や副看護師長の協力を得ることが不可欠であったと考えられる。また、部署で実施されている新人看護職員研修を総括的に評価している看護師長や副看護師長の協力によって、プリセプターは指導計画に則った指導を展開できると考えられる。この下位尺度については、新人との関係性がよくないと回答した者の得点も高く、プリセプターが新人との関係がよくないと認識している場合であってもこの下位尺度に含まれる行動を遂行できると自己評価していた。しかし、指導目標を円滑に達成するためには、指導の前提としてプリセプターと新人の両者が同じ認識を持つ必要がある。<sup>15</sup> また、プリセプターと新人のインタラクションは新人の職場への適応状況にも関連している。<sup>16</sup> プリセプターが実施している指導を新人の成長という成果につなげるためには、プリセプターと新人の関係性は重要であると言える。プリセプターを支援する教育担当看護職員や教育担当者は、プリセプターの指導の実施状況だけでなく、プリセプターと新人の関係性を確認することも必要であると考えられる。

下位尺度【新人看護師が業務を継続できるよう問題現象の解説や心理的支援を行う】は、看護師長からの協力が得られていると回答した者の得点が高かった。これは新人が直面している課題に対する問題解決能力や心理的支援を行う行動を含む下位尺度である。プリセプターは上司から具体的な問題解決や状況を改善するための支援を得ることから、<sup>11</sup> この役割を果たすためには、看護師長からの問題解決に対する助言等が有効であることが推測される。

新人教育は部署の職員や看護の対象である患者からの協力を得ることが必要であるが、【病棟看護師や患者からも協力を得て新人看護師指導を継続する】の下位尺度は、アソシエーターとの関係性が良好であると回答した者の得点が高かった。アソシエーターは、プリセプターが行っている新人教育を部署全体に周知し協力を得るなど、プリセプターと部署の職員の架け橋となる存在である。そのアソシエーターと良い関係性が構築されていることで、プリセプターが一人で抱え込むことなく部署全体からの協力を得ながら新人指導を遂行することにつながると考えられる。アソシエーターは、ガイドラインにおいてはプリセプターと同じ実地指導者に相当する。プリセプターは立場の近い職員から精神的支援を受けると言われているため、<sup>11</sup> 指導者として経験の浅いプリセプターを近い立場から支援する者の存在は大きいと言える。

【新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する】は、アソシエーターとの関係性が良好であると回答した者や看護師長・副看護師長・部署の先輩からの協力が得られていると回答した者の得点が高かった。下位尺度の中では平均値がもっとも低く、プリセプターがもっとも困難に感じている行動ではないかと考えられる。この役割行動を達成し、プリセプターが看護師として成長するためには、アソシエーターとの関係性、看護師長・副看護師長・部署の先輩からの高い協力が必要である。中堅看護師は上司やスタッフから支えられたことを実感することで指導者としての責任感が高まり成長への動機づけとなると言われている。<sup>17</sup> 部署全体が、新人だけではなくプリセプターも育てる対象であることを認識し、支援することが必要である。

【新人看護師の緊張感を緩和したり不足部分を補ったりする】の下位尺度は、プリセプターの特性やいずれの質問項目とも関連は認められなかった。この下位尺度は、臨床現場で緊張している新人に対し優しい口調で指導を行い、新人が緊張により実践できない技術を交代して行うなどの行動を含んでいる。新人の緊張感を緩和することは、プリセプターの役割である新人への精神的支援の一環であり、<sup>1</sup> 安全な看護の提供のためには新人の不足部分を補助することは不可欠である。この役割遂行に関連する要因は明らかにならなかったが、プリセプターの重要な役割の一つであるため、この役割行動を後押しするためにその他のプリセプターの特性やプリセプターシップに関する環境でこの行動を促す条件を探索する必要がある。

プリセプター役割自己評価尺度合計得点は、副看護師長からの協力が得られていると回答した者の得点が高かった。尺度の合計得点からは、プリセプターの役割遂行状況全般を確認することができるが、副看護師長からの高い協力が得られているプリセプターはそうでない者と比較してプリセプターの役割を果たせていると捉えることができる。対象施設における副看護師長は、ガイドラインにおける教育担当者の役割を担っている。全国で統一化されたガイドラ

インに基づく教育体制で新人研修を行う対象施設におけるこの結果は、教育担当者による支援がプリセプターの役割遂行に必要な条件であることを示唆している。

プリセプター役割遂行には、先行研究からは指導者としての経験や達成感が関連していることが予測されたが<sup>12,13</sup> 本調査ではプリセプターの所属する部署や看護職経験年数、教育に関する知識などのプリセプターの特性の多くは関連しておらず、プリセプターがアソシエーターと良い関係性を構築し、看護師長、副看護師長や部署の先輩から高い協力が得られていると実感することが役割遂行に関連していた。本調査により、プリセプターを支援する立場にある教育担当看護職員は、プリセプターとアソシエーターの関係性や、看護師長・副看護師長・部署の先輩からの協力体制を確認し、強化させることでプリセプターの役割遂行を後押しすることができることが明らかになった。プリセプターが役割を十分に果たすことができるよう支援することは、プリセプターが自己効力感を高めながら新人指導を行うことを可能にすることであり、プリセプターと新人両者の成長につなげることができると考えられる。

## 研究の限界と今後の課題

本研究は、一施設に勤務するプリセプターを担う看護職80名を対象とした調査に基づくものであり、大学病院におけるプリセプターを担う看護職の結果として一般化することは難しい。また、本調査で明らかにならなかったプリセプターの役割遂行に関連する要因も存在することが考えられる。プリセプターの支援のため、調査を継続する必要がある。また、すべての医療機関の指針となる新人看護職員研修ガイドラインに基づいた研修を行う施設の現状を示すデータを積み上げ、新人看護職員研修全体の質向上に貢献する必要がある。

## 結論

1. 大学病院看護職のプリセプターは、【新人看護師の状況を把握しながら指導目標達成と事故防止を目指す】という役割を果たしており、【新人看護師指導以外の業務も計画的に実施する】という役割の遂行は困難になっていると考えられた。
2. 大学病院看護職のプリセプターの役割遂行には、アソシエーターとの良好な関係性とともに見護師長、副看護師長をはじめとする部署全体の職員がプリセプターの行う新人教育に協力することが関連していることが示された。

## 謝辞

本研究に快くご協力くださいましたプリセプターのみなさまに心より感謝申し上げます。また、論文をまとめるにあたりご助言、ご支援をいただきました群馬大学医学部附属病院塚越聖子様に感謝申し上げます。

## 利益相反

本研究において開示すべき利益相反は存在しない。

## 文献

1. 厚生労働省. 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】. 2013. <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000049472.pdf>. (検索日：2021年2月6日)
2. 赤塚あさ子. 急性期病院における新卒看護師の職場適応に関する研究—勤務継続を困難にする要因を中心に—. 日本看護管理学会誌 2012; 16: 119-129.
3. 小宮山陽子, 水澤千代子, 岡村典子. プリセプター制度の現状と課題. 看護研究交流センター活動報告書 2016; 24: 59-62.
4. 馬場さゆり, 窪田好恵, 伊丹君和. 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. 人間看護学研究 2016; 14: 17-22.
5. 伊藤 恵, 宗像千尋. 新人教育に関わる先輩看護師の思い. 日本看護学会論文集 看護管理 2016; 46: 100-102.
6. 寺澤明子. プリセプターシップにおけるプリセプターの看護専門職としての成長過程. 日本赤十字広島看護大学紀要 2003; 3: 45-52.
7. 嶋津多恵子, 麻原きよみ. 保健師がプリセプターの役割を担うことによる認識の変化. 日本看護科学会誌 2014; 34: 330-339.
8. 三品亜衣, 織田未咲. 初めてプリセプターを経験した看護師の自己効力感を維持した思い. 北見赤十字病院誌 2018; 6: 17-21.
9. 日本看護協会. 看護師のクリニカルラダー (日本看護協会版). 2016. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/ladder.pdf>. (検索日：2021年2月28日)
10. 吉富美佐江, 舟島なをみ. プリセプター役割自己評価尺度の開発. 日本看護学教育学会誌 2009; 18: 1-10.
11. 平野蘭子, 小出真理子. 新任プリセプターの新人看護師指導における困難および困難を乗り越えるための行動と求める支援. 日本看護研究学会雑誌 2018; 41: 971-981.
12. 木下真理, 豊田美也子, 和田絢加ら. NICU・GCUにおけるプリセプターの役割遂行状況の特徴—プリセプター役割自己評価尺度を用いて—. 日本看護学会論文集 看護教育 2016; 46: 210-213.
13. 太田あゆ美, 升田由美子. プリセプターの役割遂行とその影響要因. 日本看護学教育学会誌 2017; 26: 25-38.
14. 中澤沙織, 富田幸江, 鈴木英子. 新人看護師の実地指導を行う看護師の役割遂行とその関連要因. 埼玉医科大学看護学科紀要 2018; 11: 11-20.

- 
15. 吉富美佐江, 舟島なをみ. プリセプターと新人看護師の相互行為に関する研究. 看護教育学研究 2006; 15: 12-13.
16. 三代澤邦恵, 矢野 優, 杉浦浩子. 新人看護師の職場適応と先輩看護師との間に生じるインタラクションとの関連. 岐阜医療科学大学紀要 2018; 12: 57-69.
17. 新裕紀子, 中尾久子, 濱田裕子. 臨床看護師が成長に向かう動機づけの構造. 日本看護科学会誌 2019; 39: 29-37.

## Preceptor Role Performance and Related Factors among University Hospital Nurses

Ayumi Ito<sup>1</sup>, Yoshiko Kanai<sup>1</sup>, Yoko Tomioka<sup>1</sup> and Sachiko Takada<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Department of Nursing, Gunma University Hospital, 3-39-15 Showa-machi, Maebashi, Gunma 371-8511, Japan

<sup>2</sup> Department of Nursing, Public Fujioka General Hospital, 813-1 Nakakurusu, Fujioka, Gunma 375-8503, Japan

---

### Abstract

**Purpose:** To identify preceptor role performance and related factors among university hospital nurses. **Methods:** We conducted an anonymous self-administered questionnaire survey with 89 nursing preceptors at university hospital A. The questionnaire included the “self-evaluation scale of preceptor role performance for new graduate nurses”; and items on relationships with newly graduated and more experienced nurses, degree of cooperation from the head nurse, the vice-head nurse, and more experienced nurses for newly graduated nurse training, and experience of external leader training. Data were analyzed using the Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis test. **Result:** Eighty nursing preceptors answered the questionnaire. The preceptors who had a high degree of cooperation from the head nurse and vice-head nurse scored higher on the “teaching and evaluation according to the teaching plan” subscale. The preceptors who had good relationships with more experienced nurses and high degree of cooperation from head nurse and vice-head nurse and more experienced nurses scored higher on the “conducting systematically normal tasks” subscale. **Conclusion:** Good relationship with more experienced nurses, and cooperation from all members in the departments for newly graduated nurse training are important factors for nursing preceptors to perform well.

---

---

### Key words:

Preceptor,

Nurse,

Clinical training for newly-graduated nursing personnel,

Self-evaluation scale of preceptor role performance for new graduate nurse

---