

# 新人指導における病棟看護師の属性と意欲, および指導状況との関連

菅原明栄<sup>†</sup> 齊藤大介 藤森史朗

IRYO Vol. 70 No. 12 (510-514) 2016

## 要 旨

国立病院機構北海道医療センター（当院）看護部では新人指導はプリセプターを中心に病棟看護師全員が担っている。病棟看護師は経験年数やプリセプター経験の有無のほかさまざまな教育、家族背景があり、また新人指導に対する意欲も違いがあると考えられ、それらは新人看護師の指導状況に影響を与えるのではないかと推測される。そこで有効な新人指導体制を導くため、指導に対する意欲（以下意欲）と属性の違いが新人指導状況（以下指導状況）へ与える影響について病棟看護師を対象に質問紙を用いて調査した。意欲は「看護師の仕事意欲測定尺度」の質問10項目を「新人指導に対する意欲」と変えて用い、指導状況は【支援】・【実践的内容】・【指導】・【コミュニケーション】の4カテゴリー27項目の質問紙を用いた。属性は看護師経験年数他11項目とした。その結果、意欲と指導状況の関係は有意差を認めたが意欲と看護師の属性では有意差は認められなかった。属性と指導状況では経験年数2-4年目の看護師はそれ以外の看護師に比べ【支援】2項目と【コミュニケーション】1項目のスコアが低かった。子育て中の看護師は【コミュニケーション】1項目のスコアが高かったが【実践的内容】の2項目で低かった。また、現在教育的役割のある看護師は4カテゴリーすべてでスコアが高くなった。これらの結果から、2-4年目の看護師が新人指導を行う時には5年目以上の看護師がフォローし、また子育て中の看護師には新人を受け入れる職場の雰囲気づくりに力を発揮してもらうなど、それぞれが補完し合い役割を担いながらチームワークを発揮していくことが有効な新人指導につながるのではないかと考えられた。

キーワード 指導, 教育, 意欲, 看護師の属性

## はじめに

新人看護師の職場適応促進のため多くの医療機関でプリセプターシップを導入しているが、近年では

プリセプターの過剰な負担や、師長や他のスタッフとのプリセプターシップの認識の違いなど問題点が指摘され<sup>1)</sup>、プリセプターを支援することの重要性が報告されている<sup>2)3)</sup>。これまでの研究では、プリセ

国立病院機構北海道医療センター 看護部 †看護師

著者連絡先：菅原明栄 国立病院機構北海道医療センター 看護部 〒063-0005 札幌市西区山の手5条7丁目1-1

e-mail : 3-2byoutou@hok-mc.hosp.go.jp

(平成28年1月28日受付, 平成28年9月9日受理)

Relationship between Attributes and Motivation and Guidance Situation of Ward Nursing Staff in Guiding New Nursing Staff

Akie Sugawara, Daisuke Saito and Shiro Fujimori, NHO Hokkaido Medical Center

(Received Jan. 28, 2016, Accepted Sep. 9, 2016)

Key Words: instruction, training, will, nurse attributes

プター経験のある看護師と経験年数11年以上の看護師はプリセプターへの協力体制に対する意識、行動が高いと報告されている<sup>4)</sup>。また看護師の属性による新人指導状況についての研究では、看護師としての経験を積んだり、教育係を経験したりして新人教育に必要な指導力を備えた看護師が育つことが重要と結論づけられている<sup>5)</sup>。病棟ではさまざまな教育や社会背景（これらを属性とする）の看護師が日常の看護業務について新人を指導しており、それぞれの属性により新人指導の状況や指導に対する意欲には差があると考えられる。後輩育成という役割は責任と困難感をともなうストレスの一つであるが役割を遂行することは自己効力感を高めることになり<sup>6)</sup>、そのことが指導への意欲につながるのではないかと考えられる。

これらのことを踏まえて、本研究は病棟看護師の新人指導に対する意欲（以下意欲）と属性の違いが新人指導状況（以下指導状況）へ与える影響について調査し、有効な新人指導体制を導き出すことを目的として行った。

### 対象と方法

対象は国立病院機構北海道医療センター（当院）で2014年4月に新人看護師が配属された病棟の、看護師長と副看護師長を除く、経験年数が2年以上の看護師194名とした。看護師の属性は性別、年代、看護師経験年数、最終学歴、配偶者の有無、子育て中の有無、扶養家族の有無、現在の教育的役割の有無、当院以外での教育的役割の有無、教育研修受講の有無、他職業経験の有無の11項目とした。

質問紙の内容は、意欲については山口らが作成した「看護師の仕事意欲測定尺度」<sup>7)</sup>を用いて「現在の仕事に向ける意欲」の設問10項目を「新人指導に対する意欲」と変えて調査した。質問内容は文頭がすべて「新人指導は」から始まり、a. 興味を持てる仕事だと思う b. 張り合いを感じる c. 自分のものにしていくと感ずる d. 誇りを感じる e. 自分にとって満足のいくものである f. 自分の性格にあっている g. やりがいを感じる h. 自分の能力を発揮できると思う i. 得る充実感心地よいと感じる j. 続けていきたいと思う、とした。回答は「当てはまらない（1点）」「やや当てはまらない（2点）」「やや当てはまる（3点）」「当てはまる（4点）」の4段階評定とした。指導状況について

表1 新人指導状況4カテゴリー27項目

支援	1. 患者と良好な関係が保てる調整 2. メンバーに受け入れられる調整 3. 他部門と良好な関係が保てる調整 8. リフレッシュできるような支援 12. 失敗に対する援助 13. 不安なことを聞いて支援 14. 臨床と学校の差を受容できる援助 24. やりがいを持てるような支援 25. 責任、自立、自信に繋がるような支援 27. 支援した内容に対する自己評価
実践的内容	15. 過剰な負担を受けないためのスタッフへの働きかけ 16. 順序立てた教育（実用的、優先度） 17. 順序立てた教育（単純から複雑へ） 18. 新しい業務は理解できるまで指導
指導	19. 自己学習に必要な参考資料の紹介 20. マニュアルを活用 21. 指導した内容のフィードバック 22. 到達可能な目標立案の指導
コミュニケーション	4. 自分の素直な気持ちを表せる配慮 5. 欲求不満や悩みを聞く心がけ 6. 精神的に疲労していないかの配慮 7. 自分との関係に安らぎを感じる対応 9. 生活リズムがとれているかの確認 10. 健康管理についての確認 11. 質問しやすい雰囲気作り 23. やる気を持てるような言葉かけ 26. 誠意と関心を持った接し方

は山中ら<sup>5)</sup>が作成した【支援】【実践的内容】【指導】【コミュニケーション】の4カテゴリー27項目（表1）の質問紙を使用し、設問は「あなたの指導の現状」とし、回答は「していない（1点）」「あまりしていない（2点）」「少ししている（3点）」「している（4点）」の4段階評定とした。両質問紙の使用は先行研究者より使用の許可を得た。

意欲と指導状況については相関関係の有無を検定するため Spearman 順位相関係数を用いた。看護師の属性と意欲については Kruskal-Wallis 検定（一元配置検定）を行った。また、看護師の属性と指導状況については Kruskal-Wallis 検定（一元配置検定）を行い、必要時多重比較検定（Steel-Dwass 検定）を行った。

本研究を施行するにあたっては、事前に当院の倫理審査委員会にて承認を得た。配布した質問紙には研究目的と意義、倫理的配慮と個人情報取り扱いについて、また質問用紙の提出をもって同意を得られ

表2 属性と指導状況

設問	子育て中の有無			現在教育的役割の有無		
	あり	なし	有意差	あり	なし	有意差
1	2.89±0.75	3.01±0.72	ns	3.05±0.76	2.94±0.71	ns
2	2.82±0.83	2.96±0.65	ns	3.03±0.71	2.88±0.69	ns
3	2.74±0.86	2.67±0.70	ns	2.77±0.74	2.64±0.74	ns
8	2.11±0.75	2.31±0.60	ns	2.18±0.72	2.31±0.60	ns
12	2.81±0.83	3.00±0.60	ns	3.13±0.70	2.86±0.63	*
13	2.67±0.88	2.80±0.67	ns	3.00±0.69	2.64±0.72	*
14	2.37±0.84	2.36±0.71	ns	2.67±0.77	2.19±0.66	*
24	2.52±0.75	2.42±0.68	ns	2.56±0.82	2.38±0.62	ns
25	2.48±0.75	2.69±0.60	ns	2.79±0.70	2.56±0.60	*
27	2.48±1.01	2.70±0.80	ns	2.67±0.93	2.64±0.83	ns
15	2.63±0.63	2.58±0.75	ns	2.85±0.63	2.46±0.73	*
16	2.74±0.71	3.11±0.64	*	3.23±0.71	2.90±0.63	*
17	2.56±0.70	2.98±0.62	*	3.13±0.73	2.74±0.58	*
18	2.78±0.80	2.89±0.66	ns	3.03±0.78	2.78±0.63	ns
19	2.11±0.89	2.37±0.69	ns	2.38±0.75	2.26±0.75	ns
20	2.85±0.80	3.00±0.82	ns	3.15±0.93	2.86±0.77	*
21	2.48±0.75	2.86±0.68	*	2.82±0.79	2.74±0.67	ns
22	2.30±0.78	2.48±0.77	ns	2.62±0.85	2.33±0.71	*
4	3.04±0.71	2.95±0.60	ns	3.10±0.60	2.90±0.63	ns
5	2.89±0.80	2.87±0.74	ns	2.90±0.72	2.86±0.78	ns
6	3.04±0.71	3.01±0.67	ns	3.08±0.58	2.99±0.72	ns
7	3.07±0.78	2.61±0.68	*	2.74±0.82	2.71±0.68	ns
9	2.15±0.66	2.50±0.75	*	2.51±0.72	2.36±0.76	ns
10	2.30±0.67	2.54±0.80	ns	2.64±0.74	2.39±0.78	ns
11	3.04±0.85	2.95±0.64	ns	3.21±0.73	2.85±0.64	*
23	2.63±0.79	2.63±0.67	ns	2.79±0.77	2.54±0.65	*
26	2.85±0.86	2.86±0.60	ns	3.03±0.71	2.76±0.64	*

\*<0.05

たこととする旨を明記した。

## 結 果

質問紙回収数139名（回収率71.6%）。新人指導に関わっていない者は検定の前に除外し、有効回答数は111名（79.9%）であった。今回解析した111名の看護師の属性は、性別・最終学歴・扶養家族の有無・看護師以外の職業経験については度数の違いが大きいため解析からは除外し、年代・看護師経験年数・配偶者の有無・子育て中の有無・現在の教育的役割の有無、当院以外での教育的役割の有無・教育研修受講の有無の7項目を属性として使用した。

### 1. 新人指導に対する意欲と新人指導状況の関係

探索的にすべての項目の相関を検討すると、意欲10項目の合計点と指導状況27項目の合計点の相関はSpearman順位相関係数0.2650 ( $p=0.0049$ )と有意に正の相関を認めた。

### 2. 新人指導に対する意欲と看護師の属性

意欲と看護師の属性は解析の結果有意差は認められなかった（データ省略）。

### 3. 看護師の属性と指導状況

指導状況のうち有意差の項目が多かった看護師の属性は、子育て中と現在教育的役割のある看護師であった。探索的な統計学的検討では、子育て中の看護師では、項目「7. 自分との関係に安らぎを感じる対応」が高いスコアであったが、「16. 順序立てた教育（実践的、優先度）」「17. 順序立てた教育（単純から複雑へ）」や「21. 指導した内容のフィードバック」が低かった。現在教育的役割のある看護師は有意差のあった12項目すべてが高いスコアであった（表2）。経験年数の有意差が出た項目「1. 患者と良好な関係が保てる調整」、「3. 他部門と良好な関係が保てる調整」、「23. やる気を持てるような言葉がけ」については多重比較検定を行った結果、2-4年目の看護師が他



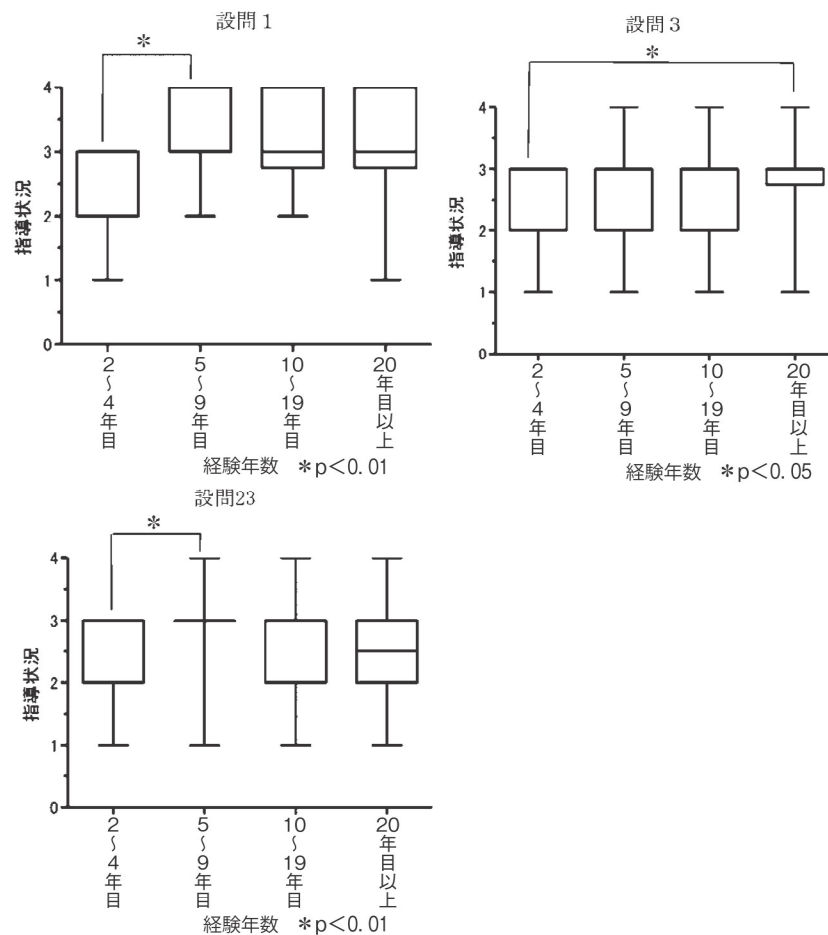


図1 経験年数別の有意差のあった設問

の看護師に比べ低いスコアとなった(図1)。

### 考 察

本研究の看護師の意欲と指導状況の解析から、意欲が高いと指導状況が高いことが明らかになった。

本研究の看護師の属性と指導状況の解析から、経験年数2-4年目の看護師は患者や他部門との良好な関係の調整、新人看護師への言葉かけなど、他者とのコミュニケーションスキルが求められる項目で他の経験年数に比べ有意に低いスコアとなった。2-4年目の看護師は、リーダー業務を経験しコミュニケーションスキルを磨きながら関係部署との調整やチーム医療における看護師の役割を実践することが求められる年代である。自身も指導を受け成長段階であることから、新人に対する適切な指導が困難な場合も考えられる。2-4年目の看護師はコミュニケーションスキルを求められる場面では5年目以上の看護師が指導状況を確認し、フォローする必要

があることが示唆された。

他に子育て中の看護師は【コミュニケーション】カテゴリーの「7. 自分との関係に安らぎを感じる対応」に有意差があり高いスコアとなった。この項目は現在教育的役割の看護師には有意差が認められなかった項目である。このことから、子育て中の看護師は新人看護師との関係において話しやすい雰囲気を作っていると考える。しかし3カテゴリー4項目で有意差が認められ、低いスコアとなった。とくに「21. 指導した内容のフィードバック」は、現在教育的役割の看護師が有意に高かったのに対し、子育て中の看護師は有意に低いスコアとなった。この結果は、子育て中の看護師が家庭の中での役割を果たすこと、日常業務に加えて新人指導をすることの両立が困難であることの表れではないかと考えられる。

現在教育的役割のある看護師は4カテゴリー12項目で有意差が認められ、スコアが高くなった。これは山中ら<sup>5)</sup>の研究結果で教育委員または教育系の経

験による比較に有意差が認められたのと同様の結果になった。

エドガー・H・シャイン<sup>8)</sup>はチームワークとは一緒に働かねばならない全メンバーを含めた、相互の多様な支援関係であると定義している。新人指導は指導意欲、指導状況の高い教育的役割を担っている看護師を中心に行い、2-4年目の看護師が新人指導を行う時には5年目以上の看護師がフォローする、また子育て中の看護師には新人を受け入れる職場の雰囲気づくりに力を発揮してもらうなど、役割をそれぞれが担うことによってチームワークを発揮し、お互いを支え合うことが有効な新人指導につながるのではないかと考えられる。

---

### 結 語

---

意欲10項目の合計点と指導状況27項目の合計点の相関は Spearman 順位相関係数0.265 ( $p=0.0049$ )と低い正の相関が認められたことから、新人指導に対する意欲は、指導の状況にいくらか影響を与えているのではないかと。経験年数2-4年目の看護師が指導を行う時は指導状況の確認が必要である。子育て中の看護師は実践的指導では不足な部分があるが、新人看護師との関係において安らぎを感じる対応を心がけていることがわかった。とくに現在、教育的役割を担っている看護師は他の属性の看護師に比べより多くの指導を行っているといえる。今回は医療センターの看護師だけの調査であり、一般化することはできないが同規模の他施設での新人指導体制を考える時の参考となれば幸いである。

著者の利益相反：本論文発表内容に関連して申告なし。

---

### [文献]

- 1) 小林三津子, 大谷則子. 急性期病院における効果的なプリセプターシップの運用に関する一考察. 日看管理会誌 2004; 7: 41-8.
- 2) 澁谷恵子, 石崎邦代, 三上智子. プリセプターの困難と思いの分析からのプリセプター支援検討(1). 日看会論集: 看教育 2008; 39: 157-9.
- 3) 横山登喜代, 菊地真由美, 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-新人指導案を作成して-. 日看会論集: 看教育 2006; 37: 197-9.
- 4) 馬所由香, 徳若一美, 永井園美. 病棟スタッフのプリセプター支援活動に対する現状. 日看会論集: 看教育 2010; 41: 306-9.
- 5) 山中真弥, 大友裕子, 川浪美紀ほか. 新人教育に対する認知度と新人指導状況についての実態調査-看護師の属性による検証-. 日看会論集: 看教育 2010; 41: 10-13.
- 6) 小谷野康子. 看護婦の自己効力感の特性とその関連因子. 聖路加看会誌 1999; 3: 78-83.
- 7) 佐野明美, 山口桂子. 看護師の仕事意欲尺度の作成. 日看医療会誌 2005; 7: 9-17.
- 8) Schein, Edgar H. (金井真弓訳, 金井壽宏監訳). 人を助けるとはどういうことか: 本当の協力関係をつくる7つの原則. 東京; 英治出版 2009; p179.