

研究報告

順天堂大学保健看護学部 順天堂保健看護研究11
P.41-53 (2023)

臨地実習指導者の職務キャリアを促進する組織を越えた
ネットワークシステムのニーズに関する実態調査A Status Survey on clinical practice instructors' Need for Cross-organizational
Network Systems That Promote Their Nursing Career

佐々木 史 乃¹⁾
SASAKI Shino

藤 尾 祐 子²⁾
FUJIO Yuko

石 塚 淳 子²⁾
ISHIZUKA Junko

要 旨

目的：実習指導者の職務キャリアと実習指導者間のネットワーク構築に向けたニーズを明らかにする。

方法：A 大学の実習を受け入れている施設で実習指導者の役割を担う看護職者 107 名を対象として、職務キャリア尺度（石井）とネットワークシステムのニーズに関する自記式質問紙調査を行った。解析は、IBM SPSS Statistics Ver26.0 にて実施した。

結果：看護師経験年数、実習指導者としての経験年数が長い実習指導者ほど職務キャリアが高かった。また、職務キャリア尺度の因子の平均点をみると、「質の高い看護の実践と追求」が最も高く、「自己能力の開発」が最も低かった。さらに、実習指導者同士の情報交換の場やネットワークの必要性が明らかとなった。

考察：実習指導者の職務キャリアを促進する支援には、「自己能力の開発」を促すための組織を越えたネットワークニーズの必要性が示唆された。さらに、所属施設を越えた実習指導者同士の情報共有の場は、地域包括ケアシステムを捉えた新たな指導方法の検討や指導者としての自己研鑽の場として大きな意義があると考えた。

索引用語：実習指導者、職務キャリア、ネットワークシステム

Key words：clinical practice instructors, Nursing career, network system

1. はじめに

文部科学省は、看護基礎教育において「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」を策定した。その背景として、地域包括ケアシステム構築、多職種連携・チー

ム医療の促進、さらなる医療安全の要請等の社会の変化に対応し、看護師として必要となる能力を備えた質の高い人材養成が求められていることが挙げられる（文部科学省，2017）。医療現場の状況や看護基礎教育の施策の変化に伴い、医療現場で看護学生に直接指導する臨地実習指導者（以下実習指導者）に求められる役割や期待は大きい。しかしながら、実習指導者の役割を担う臨床看護師は、実際の指導場面から教育方法や学生との関わり、医療スタッフとの調整など、

1) 順天堂大学医学部附属静岡病院

2) 順天堂大学保健看護学部

1) *Juntendo University Shizuoka Hospital*

2) *Juntendo University Faculty of Health Science and Nursing*

様々な悩みや問題を抱え役割に付随するストレスを増大させている。さらに役割に付随する様々な問題や悩みは、認識されているものの未だ解決されないまま繰り返されている（高木，2001；押領，2016）。先行研究をみると、実習指導者への支援は、大学や看護協会が主催する研修会や実習施設独自の研修会、実習指導者自身が試行錯誤しながら自主学習に頼っている場合が多く、実習指導者を支援する方法やプログラムは存在している（白木，2014）が、実習指導者同士が連携を強化し看護師としてのキャリアを促すような教育支援システムが体系的に整理されていない。

看護基礎教育における臨地実習は、座学での学びを踏まえた看護実践能力の定着化、チームの一員としての自覚が焦点となる中で、実習施設は行政、企業、病院、訪問看護ステーション等多岐にわたる。そこで、研究代表者は基礎看護教育の背景を鑑みて、臨地で看護学生を支援する実習指導者は施設内だけでなく施設を越えて連携を強化する必要があると考えた。これまでの実習指導の連携に関する研究をみると、実習指導者と看護教員の連携上の問題や連携の在り方に関する内容（山田，2013；屋宜2016）が多く、実習指導者同士が情報交換や交流できる場、さらに施設を越えた連携を示唆する研究は見当たらない。

研究代表者のこれまでの研究成果から、実習指導の体験は様々な課題と向き合いそれらを乗り越えることによって自己成長することができ、教育への関心や臨床看護場面での専門性の追求など、キャリアを促進する可能性が示唆されている（佐々木，2015a・2015b）。また、平井（2006）は、キャリア開発には「一人ひとりの看護師が職業生活を通して自己実現を果たしていくことを支援すること」として、キャリア開発における個人の能力開発に対する組織の支援体制の重要性を述べている。このように臨床看護師の成長過程において、与えられる役割を自己成長できる機会として捉えることが重要である。

以上のことから、看護学生の実習を支援するという共通の目的を持つ実習指導者が、組織を越えて交流することで、臨地実習指導の質が高まり、さらには、実習指導者が指導のプロセスにおいて認識した指導上の問題や悩みを他者と共有し、視野を広げながら適切な対応策を見出すことができる自律した看護師の育成に繋がると考えている。そこで、自己成長を促すことのできる実習指導者同士のネットワークシステムの構築を目指すために、本研究では、その基礎的な資料となりうるニーズの実態調査を行った。

II. 研究目的

臨地実習指導者の職務キャリアとネットワーク構築に向けたニーズを明らかにすることである。

III. 研究方法

1. 期間：2019年4月1日～2020年3月31日
2. 対象：A大学の実習を受け入れている施設で実習指導者の役割を担う看護職者108名
（役職、実習施設、経験年数は問わない）
3. 調査方法
データ収集方法：自記式質問紙（無記名）
郵送法によるアンケート調査
データ収集期間：2019年6月1日～
2019年8月31日
4. 調査内容：自記式質問紙により、職務キャリア尺度（石井，2005）43項目についてはリッカートスケール5件法とし、ネットワークシステムのニーズに関する21項目も加えた。21の質問項目は、看護系大学教員、看護師教育歴のある看護管理者計3名の討議によって作成した。調査前に10名に対し、作成した質問紙への記入のしやすさや項目の解釈に

ばらつきがないかを検討するためにプレテストを実施した。職務キャリア尺度は、開発者の承諾を得て使用した。

5. 分析方法：対象の属性および選択肢による回答については単純集計を行った。職務キャリア尺度の解析は、IBM SPSS Statistics Ver.26.0にて実施した。職務キャリア尺度得点など量的変数の分布はヒストグラムを用いて正規分布から極端に偏りがなかったことを確認した。得られたデータの記述統計量を算出し、看護師経験年数・実習指導者としての経験年数と職務キャリア尺度との相関関係は、Pearson 相関係数を算出し無相関検定を行った。また職種と職務キャリア尺度との相関関係は、一元配置分散分析を行い、有意水準は5%未満とした。さらに、「所属場所以外で、実習指導者同士が情報を共有する場の必要性」の理由、「所属場所以外でのネットワークの必要性」の理由、「今の自分自身のキャリアに影響を与えたきっかけや経験・契機」に関する内容については自由記述集計を行った。自由記述の分析は、設問の意図に則り、類似性・共通性に着目して分類し、その内容を示す表現を検討し、カテゴリー名を命名した。

6. 用語の定義

職務キャリア：職務上のある一定期間内に個人が経験する職務内容、役割、地位、身分などの変化の一連と定義した。定義の意図は、本研究で使用している「職務キャリア尺度」研究に用いられている職務キャリアの定義を用いた。

IV. 倫理的配慮

本研究は、順天堂大学医学部附属静岡病院倫理委員会において承認を得た（受付番号 倫 649）。施設の看護代表者に対し、研究対象の条件を満たす実習指導者に研究協力のお願いと同意説明文、調査票の入った

封筒一式の配布を依頼した。本調査への参加は個人の自由意思であり、研究協力者が個別に調査用紙の返送をもって同意を得たこととする。研究協力者に対する依頼は、施設側の強制力が働かないように、調査の協力の有無や回答内容については、看護代表者への報告は一切不要であることを、看護代表者、研究協力者への研究説明書に明示し、同意の有無は施設側にはわからないように研究協力者の人権擁護を保証した。研究データの集計・分析は、すべてコード化し個人を特定することはないことを保証した。

V. 結果

質問紙は、84施設292名に配布し119名から回収した（回収率40.8%）。そのうち有効回答数は、108名（有効回答率90.8%）であった。解析対象者は職務キャリア尺度の全質問（43項目）に回答した107名とした。

1. 対象者の属性（表1）

研究協力が得られた実習指導者108名の背景をみると、年齢の平均は、 42.9 ± 9.75 歳であり、内訳は、看護師 42.2 ± 9.1 歳、次いで保健師の 44.9 ± 9.8 歳、助産師は 47.3 ± 17.3 歳という結果であった。性別は男性9名（8.3%）、女性98名（90.7%）であった。看護職の経験年数は、平均 17.3 ± 9.77 年、実習指導者の経験年数は、 5.4 ± 5.24 年であり、1年以上5年未満が64.8%を占め、5年以上～10年未満が16.7%であった。看護教育学歴は、専門学校が65名（58.6%）と最も多く、次いで4年制大学20名（18.0%）、短期大学12名（10.8%）、5年一貫が5名（4.5%）であった。現在勤務している職種は、看護師87名（78.4%）が最も多く、次いで保健師14名（12.6%）、助産師6名（5.4%）であった。現在保有している資格または認定は、介護支援専門員が25名（23%）、学会認定の資格が15名（14.0%）、

佐々木史乃：臨地実習指導者の職務キャリアを促進する組織を越えた
ネットワークシステムのニーズに関する実態調査

表1 実習指導者の属性

		n=108		
	項目	人数	(%)	平均
1)-1 年齢	20代	9	8.3	42.91 (±9.75)
	30代	34	31.5	
	40代	38	35.2	
	50代	21	19.4	
	60代	5	4.6	
	70代	1	0.9	
1)-2 職種ごとの平均年齢	保健師	14	13.0	44.9 (±9.8)
	助産師	6	5.0	47.3 (±17.3)
	看護師	86	80.0	42.2 (±9.1)
	無回答	2	2.0	
2) 性別	男性	9	8.3	
	女性	98	90.7	
	無回答	1	0.9	
3) 看護職経験年数	10年未満	22	20.4	17.31 (±9.77)
	10年以上～20年未満	40	37	
	20年以上～30年未満	33	30.6	
	30年以上～40年未満	11	10.2	
	40年以上	2	1.9	
4) 実習指導者の経験年数	1年未満	4	3.7	5.403 (±5.24)
	1年以上～5年未満	70	64.8	
	5年以上～10年未満	18	16.7	
	10年以上～15年未満	4	3.7	
	15年以上～20年未満	8	7.4	
	20年以上～25年未満	1	0.9	
	無回答	3	2.8	
5) 看護教育学歴	4年制大学	20	18.0	
	短期大学	12	10.8	
	専門学校	65	58.6	
	5年一貫	5	4.5	
	その他	4	3.6	
	無回答	2		
6) 現在勤務している職種	保健師	14	12.6	
	助産師	6	5.4	
	看護師	87	78.4	
	無回答	1		
7) 資格または認定	専門看護師	1	1.0	
	認定看護師	6	5.0	
	介護福祉士	0	0.0	
	介護支援専門員	25	23.0	
	社会福祉士	1	1.0	
	学会認定の資格	15	14.0	
	上記以外の資格	18	16.0	
	資格なし	44	40.0	
8) 現在の就業場所	病院(病棟)	58	52.3	
	病院(外来)	1	0.9	
	病院(入退院支援関連部署)	3	2.7	
	病院(その他)	2	1.8	
	訪問看護ステーション	19	17.1	
	保健所	1	0.9	
	市町村	12	10.8	
	施設	7	6.3	
	その他	5	4.5	
9) 勤務形態	正社員	100	90.1	
	短時間正社員	2	1.8	
	パートアルバイト	6	5.4	
10) 役職の有無	なし	61	55.0	
	あり	46	41.4	
	無回答	1		
11) 新人指導経験の有無	なし	16	14.4	
	あり	92	82.9	

認定看護師6名(5.0%)、専門看護師1名(1.0%)、その他の資格は18名(16.0%)であり、資格なしが44名(40.0%)であった。現在の就業場所は、病院(病棟)が58名(52.3%)、訪問看護ステーション19名(17.1%)、市町村が12名(10.8%)、施設7名(6.3%)、病院(入退院支援関連部署)が3名(2.7%)であった。勤務形態では、正社員が100名(90.1%)と最も多く、パートアルバイト6名(5.4%)、短時間正社員2名(1.8%)の順であった。また、「役職あり」は46名(41.4%)、「役職なし」は、61名(55.0%)であった。新人指導の経験は、92名(82.9%)が「ある」と回答し、16名(14.4%)が「なし」と回答した。

(4.5%)、他の職場の方が4名(3.6%)、他の職種の方が3名(2.7%)、その他が4名(3.6%)であった。

表2 12) 仕事のことで最も相談する相手 n=108

	人数	(%)
同じ職場の上司	56	50.5
同じ職場の先輩	25	22.5
同じ職場の同期入職者	11	9.9
同じ職場の後輩	5	4.5
他の職種の方	3	2.7
他の職場の方	4	3.6
その他	4	3.6

2. ネットワークシステムのニーズ調査結果

1) 仕事のことで最も相談する相手(表2)

仕事のことで最も相談する相手として、同じ職場の上司が56名(50.5%)と最も多く、次いで、同じ職場の先輩25名(22.5%)、同じ職場の同期入職者が11名(9.9%)、同じ職場の後輩が5名

2) 所属場所以外で実習指導者同士が情報を共有する場

所属場所以外で実習指導者同士が情報を共有する場は、56名(50.5%)が「なし」と回答し、52名(46.8%)が「あり」と回答している。自由記載の54ワードをみると、所属場所以外で、実習指

表3 14) 所属場所以外で、実習指導者同士が情報を共有する場 「あり」と回答した方のみ

記述数：54

実習指導者同士が情報を共有する場	記述数
院内	24
院内での実習指導者研修会	6
院内の委員会	15
部署内での情報共有	3
附属病院間	2
附属病院間での実習指導者研修会	2
教育機関と実習施設間	22
定期的な教育機関と施設との連絡会議や実習説明会	6
大学・看護学校主催の実習指導者研修会	7
大学での授業講師	3
実習前・中・後の教員との打ち合わせ	6
組織外	6
実習指導者以外の院外研修・交流会や学会	5
他病院に勤務している同期のNsと会った時	1

佐々木史乃：臨地実習指導者の職務キャリアを促進する組織を越えた
ネットワークシステムのニーズに関する実態調査

表 4 16) 所属場所以外で、実習指導者同士が情報を共有する場の必要性の理由 (自由記載)

【必要ありと回答した理由】				記述数：87
カテゴリー	サブカテゴリー	記述数	自由記載の内容 (一部抜粋)	
悩みを共有し、解決への糸口をみつける	悩みを共有する	5	指導の悩みを共有できる	
	困っていることを相談する	5	情報共有や、困っている事を相談し、解決する場が必要	
	他者からのアドバイスを受ける	2	指導についてのアドバイスがもらえることもあり、共有する場所は必要	
	自身の指導方法の迷いへの解決	2	自分の指導についての不安を共有できる手軽な場面があると指導について悩みなど改善できる	
実習指導の質を高める	他者の指導を参考にする	5	どのような指導をしているのか参考にしたい	
	手探りでの指導を打破したい	4	病院での実習指導は自分が受けてきた指導や指導者研修でイメージできているか、施設での指導はまだ手さぐりでやっている	
	実習指導者としての質を高める	3	各市町の情報交換や、実習指導者の質の向上の場につながるため	
	指導の幅を広げる	9	・様々な指導観を聞ける場があれば、自身の指導の幅も広がると考えます ・教え方のひきだしを増やすためにも、様々な担当者と意見交換することでより効果的な、方法を発見することができるかもしれないため	
自施設での実習指導の在り方を考える	指導する上での視野を広げる	6	一人だと思いついてしまう。視野が狭くなってしまふ	
	多施設・他部門での実習指導を知る	9	他の市町がどのような実習内容にしているかを知りたい、健康教育の題材など	
	自身と職場の指導の在り方を考える機会	6	他市町の実習指導の状況を知り、自分の市の実習指導のあり方について考える機会をもちたい	
現在の教育方法や学生のレディネスを知る	指導や評価のずれや偏りをなくす	14	・他の事業所での指導の事を知りたい。ステーションの実習なのに行く所によって指導がズレていないか心配	
	学生のレディネスを知る	9	・学生のレベル、質、特性など年々変わっている。学校での指導方法なども変わっていると思うので情報共有は必要だと思う ・所属場所の専門的な実習の提供は可能となるが、現在の学生の考え方、活動の特徴 (社会性・常識) について知り得る機会が少ない	
	情報共有を図る	3	どのような事前準備が行われているのかなど知りたい	
	看護教育に対する新しい情報を得る	5	他施設での実習方法や、現在の看護教育について新しい情報を得るため	
【必要なしと回答した理由】				記述数：7
カテゴリー	自由記載			
共有したいことがわからない	・情報がどこまでのものとするのかにもよる ・どんな情報を共有したいのか分かりません			
指導の混乱をきたす	・所属する場所での情報範囲と量が少ない 又限られているから ・実習指導者会議に出席すると指導観や方向性の違いが明瞭で学生さんたちの学びに差が生じてしまうと思う ・所属場所によって指導する内容が違ってくるため (実習内容が違う)			
時間が無い	・あれば良いとは思いますが、業務が手いっぱい時間で時間を作ることができない			
トップマネージャレベルの共有が大切	・実習指導者同士は、所属場所内で研修や情報を共有する事が充分できていない。指導者同士より学校、病院、教員、看護部長など看護師を育てる役割や目標で確認した方がよい			

表 5 18) 実習指導者の具体的なネットワークの内容

実習指導者のネットワーク		記述数
所属場所以内		7
上司・先輩		2
実習指導者部会・研修会		2
実習指導者同の役割を担う同僚		3
所属場所以外		4
実習指導者研修会修了者とのメーリングリスト		2
退院調整看護師のネットワーク		1
看護協会の研修		1
教育機関と実習施設間		2
担当教員との連絡		2

指導者同士が情報を共有する場として、院内 24 ワード、教育機関と実習施設間 22 ワード、組織外 6 ワード、附属病院間が 2 ワードであった。内訳をみると、院内での委員会が最も多く、次いで教育機関主催の実習指導者研修会、院内での実習指導者研修会、定

期的な教育機関との連携会議、実習前・中・後の担当教員との打ち合わせであった (表 3)。

3) 所属場所以外で実習指導者同士が情報を共有する場の必要性
所属する場所以外で実習指導者同士が情報を共有

表 6 20) 臨地実習指導者のネットワークの必要性の理由 (自由記載)

【必要ありと回答した理由】			記述数：71
カテゴリー	サブカテゴリー	記述数	自由記載の内容 (一部抜粋)
実習指導の質向上	情報交換により実習指導を振り返る	6	情報交換による、指導方法の振り返り
	情報共有をして実習指導に活かす	6	より良い指導方法があるなら情報共有したいと思いますが、日々の業務に追われているのが現状であり、そこに時間を費やす事ができない
	学生にとって一貫した指導を行うため	6	施設毎の学生への対応や、指導、の統一がより増すため
実習指導者としての資質向上	新しい情報入手する	7	学生は毎年変わるので新しい知識を得ること、自分の指導者としての不足点など補い合いたいと思う
	指導スキルの向上	3	学生に対して教育的な指導ができると考える。また自己の指導能力の向上のため必要であると思う
	他者の指導方法を知る	7	・自分の指導方法等を含めて振り返ることもできるし、他の方の事例を聞くことで、自分の指導に生かすことができ幅が広がる ・他者と関わりを持つことで、視点をかえて観察することができ、視野が広がる
リフレクションの機会	自己肯定感を高める	2	臨地実習指導を経験しなければ共有できない思いを共有することで、自分だけが辛いのではないと考えることができる。
	自己成長の機会	5	・自分以外が体験したことを共有することで自分に同じ機会があった時に対応できるようにするため ・他者の意見や考えを聞くことは大事だと思うし自分自身の学びになる
	困ったときに相談したい	11	・年ごとに新人の特性は異なり指導方法にも工夫が必要になる。指導する上での悩みなどを相談、解決するネットワークがあると指導の質も向上していくと考えます ・困っていることや、他の方の指導方法を知ること、自分の指導方法の向上になっていくと思います
	アドバイスが欲しい	4	様々な経験を経ている方が担当をされていることが多いと思うので、うまく対応するポイントや逆に困ったことなど情報を共有できるとありがたいのではと感じます
自組織を客観視する機会	他施設を知り自部署に活かす	6	・部署や病院を超えたネットワークにより、自部署の現状や問題を客観視できる ・他の部署や病院の良い取り組みを、自部署の指導・教育にすぐに活かすことができる
	必要性はあるがイメージがつかない	8	必要性はあると思うがどの様に活用していけばいいのか実感がない
【必要なしと回答した理由】			記述数：16
カテゴリー		記述数	自由記載の内容 (一部抜粋)
業務の負担になる		4	・必要ではないとは言いきれないが、日常業務が多くて負担になるため ・臨床の時は必要性は感じていたが (ほとんど看護師として就職するので) 市町の実習だとほとんど就職には繋がらない
教員からの情報提供で十分		3	実習の教員から必要な情報があれば教えてもらえばよい
情報共有は必要だがネットワークは不要		3	・ネットワークでなくてもいいように思う ・情報共有の場は必要だが、ネットワークを構築する必要性はない。実際、実習指導は各市町によって事業が異なるため。
イメージがつかない		6	・必要か否かわからないため ・情報共有の場は欲しいと思うけど、ネットワークがどんな風なのか分からないが実用的な方法が想像ついていない。

する場の必要性については、92名 (82.9%) が「必要あり」と回答し、12名 (10.8%) は「必要なし」と回答した。さらに、「必要あり」の理由として、87名からの自由記載を類似性・共通性を内容別に分類し、カテゴリー名を命名した。その結果、【悩みを共有し、解決への糸口をみつける】【実習指導の質を高める】【自施設での実習指導の在り方を考える】【現在の教育方法や学生のレディネスを知る】の4つのカテゴリーが抽出された (表4)。一方で、「必要なし」と回答した7記述については、【共有したいことがわからない】【指導の混乱をきたす】【時間がない】【トップマネージャレベルの共有が大切】のカテゴリーに分類した。

4) 身近な実習指導者のネットワークについて

身近な実習指導者のネットワークについては、94名 (84.7%) が「ない」、13名 (11.7%) が「あり」と回答している。具体的なネットワークの内容

について13名から回答が得られた。所属場所内でのネットワークが7ワード、所属場所以外のネットワークが4ワード、教育機関と実習施設間でのネットワークが2ワードであった (表5)。

5) 実習指導者のネットワークの必要性

実習指導者のネットワークの必要性について、「必要である」と回答したのは82名 (73.9%) で、22名 (19.8%) が「必要はない」と回答している。「必要である」と回答した71ワードの自由記載を分類し、【実習指導の質向上】【実習指導者としての資質向上】【リフレクションの機会】【自組織を客観視する機会】の4カテゴリーが抽出された。一方で、「必要はない」と回答した16ワードを分類すると、【業務の負担になる】【教員からの情報提供で十分】【情報共有は必要だがネットワークは不要】【イメージがつかない】というカテゴリーが抽出された (表6)。

表7 21) 今の自分自身のキャリアに影響を与えたきっかけや経験、契機（自由記載）

記述数：68

カテゴリー	サブカテゴリー	記述数	自由記載の内容（一部抜粋）
自分自身の看護体験	高校・看護学生時代の看護体験	6	学生時代の実習病棟の印象は強く残っており、良い経験ができれば看護師になることや看護師になってからもどんな看護がしたいかなどモチベーションのアップにつながると考える。学生の時にそういった経験・学習ができるような実習をしてもらいたいし、就職したいと思ってもらえるような病棟でありたいと思う
	臨床での経験	12	・実際に関わりを持った利用者、患者さんから学ぶ事が多く、難病（ALS）などを等してステップアップにつながった。 ・回復期リハで退院指導をしていくうちに在宅で悩みながら介護をしていく家族の支えになればいいと思い在宅介護をしたいと思いました。家族看護の必要性を感じています
役割に付随する経験	新人指導経験	3	新人指導や、学生指導するようになり、自分自身も学びを深める必要を感じ看護ではないが進学した
	実習指導者としての経験	11	・学生指導に携わるようになったことで、教育視点をもって日々の業務を行なうことが出来るようになった。 ・学生の考えを聞き、一緒にその患者さんについて考えることで、看護とは何か、患者さんのニーズについて、再度深く考えることにつながっている
	院内での教育的役割	2	院内における委員会活動、部署における勉強会開催や学会への参加、部員研修といった役割から教育や指導に興味を持ち学ぶことができた
	組織外での活動	2	県のステーション協議会の役員をやらせていただいた事で、視野が広がりのいろいろな人の話が聴けた
組織内外の研修会や自己研鑽	長期的な研修会への参加	4	学生の頃、在宅看護論はカリキュラムになかった為、在宅を行うにあたり看護協会が行っているe-ラーニングを受講しました。病院での患者さんにゆっくり時間を費やせないことから外来におり、外来でも考えさせられることもあり、在宅へと移行しました
	臨床実習指導者研修会	6	看護協会の実習指導者研修に参加したこと。 教育や指導に対して自信はないが、関わった学生が当院に就職したり、病棟を希望して入院したことを聞くと、実習への関わりが、学生にとって少しでもプラスになっていたと思えたことで、教育に関わることが少しずつおもしろいと思えてきた
人とのかかわり	研究活動	3	保健師会で研修委員として1年間研究活動した（6人くらいのメンバー） ・一緒に働いている主任さんの働き方やバイタリティ、マネジメントが非常にスタッフ思いな所に尊敬して。
	主任・上司・職場の先輩	8	・職場の先輩が大学院に通っていたことがあり、入学を決めた。自分では勉強していくことに限界があると感じていたし、もっと看護を学びたいと思った
	同僚・同期	2	新人の頃は、同期と支え合っていたりすることができましたが、あまり出来は良くなかったです。
これまでの生活環境や職場環境	学生時代の恩師	1	学生時代に、とても厳しいけれども尊敬できる恩師に出会えたことで、つらい実習を乗り越えられました。（同級生にも、めぐまれていました。）
	紆余曲折な人間関係や職場環境	2	元々看護師に興味はなく、違う職業を目指していた。准看護師としての勤務経験を経て、20才台後半で正看護師になった。新卒で勤務した職場で必要な教育が受けられなかったことや、待遇や人間関係にも恵まれなかったことが、自分の看護師人生に影響を与えたと思う。時間はかかってからも一から学習し、胸を張れる知識や技術を身につけたいと思い今までやってきた
	結婚・育児による異動や転職	4	臨床と子育てを経験してから市町の保健師として就職したので、その経験は活かされていると感じている 多角的な視点と多（他）職種との連携の大切さも保健師に転職してからより一層強く感じた
	自身の患者経験	1	以前脳腫瘍を患い、手術、抗がん剤、放射線治療、リハビリを受け今の状態に戻ることができた。患者になったことで、患者の思いや不自由さなど理解できた。医療者側、患者側、両者の思いを体験したことは今となっては貴重な体験だったと思う
	留学経験	1	看護師退職後にワーキングホリデーで海外に1年間滞在しました。広い視野を持つことができたと思います。帰国後ライフワークバランスを考えて、保健師として就職しました。自身の出産、子育て経験は業務に役立ちました。また新人教育をすることは自身の成長にも役立ったと感じています

6) 今の自分自身のキャリアに影響を与えたきっかけや経験、契機について

自由記載による68の記述を内容別に分類し、内容を示すカテゴリーを命名した。その結果、【自分自身の看護体験】【役割に付随する経験】【組織内外の研修会や自己研鑽】【人とのかかわり】【これまでの生活環境や職場環境】の5カテゴリーが抽出された（表7）。

3. 職務キャリア尺度と属性の関係

看護職としての経験年数、実習指導者としての経験年数ともに職務キャリアの総スコアと有意な正の相関が認められた。看護職経験年数、実習指導者としての経験年数が長い実習指導者ほど職務キャリアが高かつ

た。また、「自己能力の開発」の因子との相関関係が0.368と最も高く強い相関を認めた（表8）。さらに、職種間の「多様な経験の蓄積」にも有意差が認められ、スコアの平均値は助産師が最も高く、保健師が最も低かった（表9）。

4. 職務キャリア尺度総スコアと因子別スコアとの比較（表10）

職務キャリア尺度の因子別の平均値をみると、総スコア3.41を基準とし、「質の高い看護の実践と追求」が3.88と最も高く、「自己能力の開発」が2.48と最も低かった。因子別スコアは、質の高い看護の実践と追求 > 対人関係の形成と調整 > 多様な経験の蓄積 > 自己能力の開発の順であった。

表8 職務キャリアと看護職、実習指導者としての経験年数の関係

職務キャリア尺度	3) 看護職経験年数 (n=107)			4) 実習指導者としての 経験年数 (n=104)		
	Pearson 相関係数	P値		Pearson 相関係数	P値	
質の高い看護の実践と追究	0.212	0.029	*	0.273	0.005	**
対人関係の形成と調整	0.238	0.014	*	0.259	0.008	**
自己能力の開発	0.368	<0.001	**	0.338	<0.001	**
多様な経験の蓄積	0.334	<0.001	**	0.375	<0.001	**
職務キャリア (総スコア)	0.353	<0.001	**	0.394	<0.001	**

無相関検定、* : P<0.05、** : P<0.01

表9 職務キャリアと現在勤務している職種の関係

職務キャリア尺度	6) 現在勤務している職種						
	保健師 (n=14)		助産師 (n=6)		看護師 (n=86)		P値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
質の高い看護の実践と追究	59.7	12.5	69.0	5.4	61.8	9.7	0.158
対人関係の形成と調整	46.1	7.7	47.0	7.2	45.5	6.3	0.836
自己能力の開発	18.3	5.3	20.2	6.6	17.1	5.4	0.353
多様な経験の蓄積	20.9	6.2	25.8	4.4	24.8	5.2	0.033 *
職務キャリア (総スコア)	145.1	25.6	162.0	21.2	149.3	20.3	0.261

一元配置分散分析、* : P<0.05、** : P<0.01

表10 職務キャリア尺度総スコアと因子別スコア

職務キャリア尺度	(n = 107)				
	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
質の高い看護の実践と追究 (17項目)	3.882	3.882	0.51	2.125	5.000
対人関係の形成と調整 (12項目)	3.794	3.833	0.53	2.250	4.917
自己能力の開発 (7項目)	2.476	2.357	0.76	1.143	4.714
多様な経験の蓄積 (7項目)	3.474	3.571	0.76	1.429	5.000
職務キャリア (総スコア)	3.406	3.411	0.64	1.737	4.908

VI. 考察

1. 実習指導者の職務キャリアの実態と影響する要因

本分析によって、看護職経験年数、実習指導者としての経験年数が高い実習指導者ほど職務キャリア尺度の総スコアが高いことがわかった。実習指導者としての経験年数が高い回答者は看護職経験年数も長い傾向にあり、両経験により職務キャリアの向上が期待できると考える。43項目の職務キャリア尺度の4つの因子「質の高い看護の実践と追究」「対人関係の形成と調整」「多様な経験の蓄積」「自己能力の開発」の平均値をみると「質の高い看護の実践と追究」が最も高かった。藤岡ら（2004）は、実習指導者の条件として、「自己の看護観が確立し、感性豊かな看護への取り組みと、後輩に看護のすばらしさを素直に伝えられる。看護の仕事に誇りを持っている人が基本である。その上に、看護実践能力、リーダーシップ能力や論理的なものの考え方、指導についての専門知識や技術を培って、指導に関わることが望ましい」と述べている。以上のことから、実習指導者を任命する看護責任者が意図的に看護実践能力に優れた看護職者を任命していることが考えられる。一方、自己能力の開発が最も低かったことにおいては、尺度の下位項目において「看護研究や学会発表の経験が豊富である」「研究の発表能力が優れている」など看護研究に特化した内容であったことが要因であると考えられる。宮芝ら（2012）は、臨床看護師が取り組む看護研究について、継続教育、業務改善、看護師の知識・技術の向上を目指し、新知見の探求を目的としている施設は少ないことを指摘している。研究の本来の目的である真事の探究というよりスタッフ教育という目的で実施されている実態がある（宮芝、2012；菅谷、2018）。本来、看護研究は義務化されるものではなく、看護職者の自主性や興味により研究に取り組むものである。実習指導者を担う看護職の職務キャリアをさらに高めるためには、主体的に深い知識を追究したり、原因を解明する探究心を培い、実践

の場や教育の場における研究的視点を養うことが重要であると考えた。東（2010）は、臨床での実践を振り返る方法としてリフレクションの有効性を述べ、十分に探究的であり、事例研究とはリフレクションではないかという見解も示している。さらに、1人の看護師のリフレクションでの学びが、ほかの看護師の実践にリレーされ、看護師の実践能力の向上と臨床の知を体系化する可能性を示唆している。

本研究において、今の自分自身のキャリアに影響を与えた経験、契機について、【役割に付随する経験】には、実習指導者として学生とかかわることにより看護の追究や教育的視点の芽生えに繋がっている記述が明らかとなった。また、【自分自身の看護体験】として、臨床での患者や家族とのかかわりを通じた経験や同僚など【人とかかわり】【組織内外の研修会や自己研鑽】が、看護師としての成長や契機に繋がっている記述も明らかとなった。佐藤（2019）は、看護職のキャリアを最初の10年をキャリア初期、最後の10年をキャリア後期、キャリア初期とキャリア後期の間の比較的長い20年間程度をキャリア中期として捉えている。本研究の実習指導者の属性をみると、77%がキャリア中期にあたり、キャリア初期は20%を占めていた。また、実習指導者としての経験は、5年未満が65%であり10年未満が16%、10年以上が12%であった。病院における実習指導者の役割付与は、スタッフ教育での一貫と位置付けている場合も多い。一方、訪問看護ステーションや行政など人員が限られている施設においては固定された実習指導者がその役割を担っていることが考えられる。佐藤（2019）は、キャリア中期の発達の特徴として、キャリア初期に描いていた自分の姿と、現実の自分の在りようのギャップに苦しむ場合がある。しかしながら、自身の仕事上の経験や人生経験を客観的な出来事として他者に話すことができるようになり、自身を外界に向けて再解放する時期になると述べている。本研究対象者の属性を見て

も就業場所も病院から地域、行政と多岐に渡っている。多種多様なキャリアを有する実習指導者が、実習指導という共通の役割や目的を通して繋がるネットワークはリフレクションの場となり得、自身の実践を語ることによって、個の成長および組織の成長を促進させる可能性が示唆された。

2. 組織を越えたネットワークの意義

本研究において、実習指導者同士の所属場所以外での情報交換の場やネットワークの必要性が明らかになった。所属場所以外で実習指導者同士が情報を共有する場の必要性の理由として、【悩みを共有し、解決の糸口を見つける】【実習指導の質を高める】【自施設での実習指導の在り方を考える】【現在の教育方法や学生のレディネスを知る】というカテゴリーが抽出され、社会情勢や最新の基礎教育に応じた現状よりもさらに質の高い実習指導を実践したい実習指導者としての思いが導き出された。また、実習指導者間のネットワークの必要性の理由として、【実習指導の質向上】【実習指導者としての資質向上】【リフレクションの機会】【自組織を客観視する機会】の4カテゴリーが抽出された。情報共有する場の必要性で抽出されたカテゴリーとほぼ類似していたが、【リフレクションの機会】という新たなカテゴリーが抽出された。これは、実習指導者からのネットワークの必要性と先に考察として述べたリフレクションの場が職務キャリアを促進させる可能性と合致した。つまり、実習指導者間のネットワークは、実習指導者としての経験を語り意味づけを行い相互に成長しあう場としての意味を持つと考えた。

これまでの病院での医療は地域完結型へと転換し、地域包括ケアシステムが本格化している昨今、実習指導の在り方を再考する時期だといえる。実習指導者講習会において地域包括ケアシステムに関する授業の導入を試みた研究をみると、実習指導に直結する効果に加え、その前提となる看護実践そのものの質向上に貢

献したことを明らかにしている。一方で、地域包括ケアの知識や考え方を活かす方法の学びはもたらしたが、具体的な活用方法については部署等の状況に照らして検討する必要性を課題としていた(大西, 2019)。今後、本研究で明らかとなった所属場所以外での情報交換の場やネットワークシステムを構築することは、地域包括ケアシステムの中での実習指導の在り方や連携、具体的方法を模索する一助に繋がる可能性が示唆された。

また、在宅看護における連携に関する文献レビューでは、病棟看護師、訪問看護師双方が連携の重要性を認識しているが、看護師の現状と課題は、過去 15 年間、大きな変化を遂げてはならず、看護連携における連携体制の具体的な手法、有効的な手段、その検証が講じられていないことを指摘している(森, 2020)。昨今、「顔のみえる」関係づくり、場づくりが重要視され、相互の「情報共有」が在宅移行後の患者の生活に大きく影響するといわれている。本研究における実習指導者は、患者ケアと同様に社会情勢や基礎教育の背景を鑑みて、学生によりよい指導を行いたいという実習指導者としての役割遂行における責任感から、所属場所以外での情報交換の場やネットワークの必要性を実感していたといえる。さらに、組織や職位を越えた多様な看護実践力を有した看護職者と交流することで、自分自身の視野を広げる機会となり得、自身のキャリアを促進するべく「自己能力の開発」の場を求めている可能性が示唆された。しかしながら、ネットワークの必要性について「必要なし」と回答した記述をみると【業務の負担になる】【教員からの情報共有で十分】などのカテゴリーも抽出された。現場での看護職の負担も増大し、マンパワー不足も懸念されている現状を加味したネットワークシステムが必要となる。看護学生の実習の場は、行政、企業、病院、訪問看護ステーション等多岐にわたっている。看護学生を支える臨地で看護学生を支援する実習指導者は施設内だけでなく施設を越えて連携を強化すること、さらに大学などの

教育機関との連携は必須である。連携により新たな実習指導方法への示唆を得ることに繋がり、看護学の発展に寄与する可能性も考えられる。そこで、多様な働き方やリアルタイムでの問題解決に対応できる ICT (Information and Communication Technology：情報通信技術) を活用したネットワークシステムの構築も視野に入りたい。

以上のことから、実習指導者の支援は、「自己能力の開発」を視野に入れ、さらに現場で活用しやすい ICT を活用したネットワークシステムの構築が急務である。ネットワークシステムが機能することにより、実習指導者のみならず、次世代を担う看護職への質の高い指導が可能となり、後輩育成においても意義があると考えられる。

3. 研究の限界と課題

本研究は、研究対象者を A 大学で実習指導者の役割を担っている保健師、助産師、看護師としたため、職歴や経験年数、職種の比率にばらつきがみられたものの、組織を越えた実習指導者同士の連携の必要性を明らかにすることができた。職務キャリア尺度については看護師を主語とした質問項目であり、各職種に置き換えながらアンケート調査を実施したため回答者が解釈に悩む項目があったと考える。しかしながら、施設で実習指導者の役割を担う者は、管理者から期待され、看護学生の指導が可能であると判断された実践力を兼ね備えた人材であると考えられる。

今後の課題は、医療機関に勤務する臨床看護師のみならず、地域包括支援システムの中で活躍する看護職を育成するという点において、職種ごとの傾向把握と分析を重ねていく必要があると考えている。

VII. 結論

1. 看護専門職としての経験年数と実習指導の経験を有した実習指導者は、職務キャリアが高かった。こ

れらの経験を意味づけすることによって、さらなる職務キャリアの向上が期待できる。

2. 実習指導者は、所属施設を越えた実習指導者同士の情報共有の場を臨んでおり、地域包括ケアシステムを捉えた指導方法の検討や指導者としての自己研鑽の場として期待している。
3. 実習指導者の職務キャリア尺度の因子では、「質の高い看護の実践と追求」「対人関係の形成と調整」に関する能力が高かった。しかしながら、「自己能力の開発」に関する項目が低い傾向にあったが、組織を越えたネットワークの構築により、「自己能力の開発」が促進され実習指導の新たな知見が得られる可能性が示唆された。

謝辞

本研究に際して、アンケートにご協力いただいた A 大学の実習を受け入れている施設の実習指導者の皆さまに心より感謝申し上げます。

本研究は、JSPS 科研費 JP26463255 の助成を受けて行っております。

引用文献

- 1) 文部科学省 (2017) 看護学教育モデル・コア・カリキュラム「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標の策定について、2019年3月3日アクセス。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/1397885.htm,
- 2) 高木薫 (2001)：臨地実習における指導者のもつ問題－文献に見る臨地実習指導上の悩みや困難－，神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録，26, 174-181.
- 3) 押領司民，河西光子他 (2016)：臨地実習指導者が役割の中で感じている臨地実習指導における困難の因子分析，第46回日本看護学会論文集看護

- 教育, 163-166.
- 4) 白木智子, 高野典子他 (2014): 病院看護部が企画した実習指導者講習会受講者の看護教育に関する学び受講後の課題レポートの分析, 広島国際大学看護学ジャーナル, 10(1), 41-50.
 - 5) 山田聡子, 太田勝正 (2013): 看護教員専門家から臨地実習指導者への役割期待-病棟スタッフ・看護教員との連携における役割-, 看護教育, 154(9).
 - 6) 屋宜譜美子, 原田幸子他 (2016): 奈良県における実習指導者講習会修了者の動向-講習会修了後の実習指導状況-, 第46回日本看護学会論文集看護教育, 183-186.
 - 7) 佐々木史乃 (2015a): 看護学生の実習指導における臨床看護師の体験, 日本看護学教育学会誌, 24(3), 27-38.
 - 8) 佐々木史乃, 石塚淳子, 藤尾祐子他 (2015b): 基礎看護実習 I における指導方法の実態~臨地実習指導者のフォーカスグループインタビューから~, 順天堂保健看護研究, (3), 33-41.
 - 9) 平井さよ子 (2006): 看護職のキャリア開発-変革期のヒューマンリソースマネジメント, 東京, 日本看護協会出版会.
 - 10) 石井京子, 藤原千恵子, 星和美他 (2005): 看護師の職務キャリア尺度の作成と信頼性および妥当性の検討, 日本看護研究学会雑誌, 28(2), 21-30.
 - 11) 藤岡完治, 屋宜譜美子 (2004): 看護教員と臨地実習指導者, 第1版第1刷, 東京, 医学書院.
 - 12) 宮芝智子 (2012): なぜ, 病院は看護研究に取り組むのか, 看護研究, 45(7).
 - 13) 菅谷しずこ, 高橋方子, 鈴木康弘他 (2018): 課題解決型実践看護師の養成プログラムの構築に向けた取り組み, 千葉科学大学紀要, 11, 151-160.
 - 14) 東めぐみ (2010): 看護リフレクション入門, 横浜, ライフサポート社.
 - 15) 佐藤紀子 (2019): つまづき立ち上がる看護職たち, 東京, 医学書院.
 - 16) 大西淳子, 安藤瑞穂, 平田美和, 川口奈美, 宮本千津子 (2019): 実習指導者講習会における地域包括ケアシステムに関する授業内容の理解と課題, 東京医療保健大学紀要, 14(1), 13-19.
 - 17) 森洋子 (2020): 在宅看護における連携に関する文献的検討, 経営と情報, 32(2), 13-24.
 - 18) 水野暢子, 三上れつ (2000): 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究, 日看管会誌, 14(1), 14-22.