

看護教育上の困難に対する教員支援体制について

坂本弘子 鎌田洋輔 木立るり子 笹竹ひかる 木村千代子

前田美佐子 川口智恵美 坂井哲博

要旨

看護教員が、教育活動を行う上での困難や葛藤に対する教員支援体制の実態と必要と思う支援内容を明らかにすることを目的に、看護系大学および看護師養成学校12校に勤務する看護教員159名を対象とし91部(回収率57.2%)の回答を得た。教員の支援体制の有無と内訳では、「ある」と回答した者は91名中60名(65.9%)で、「主任など上司に相談する体制になっている」、「副担任など、複数で学生対応する体制になっている」であった。希望する支援の内容は【第3者が関わる支援】、【相談システム構築】、【教員全体で関わる体制支援】、【相談しやすい人/場をつくる体制支援】、【負担軽減のための支援】、【具体的な情報提供を受ける支援】であった。希望する支援の内容は、誰にでも相談できる開放的環境になること、組織全体で検討する体制など、悩みや葛藤の開放を求めている。

キーワード：看護教育 看護教員のストレス 教員支援体制 臨地実習の困難

I. はじめに

厚生労働省「看護職員の現状と推移」によると、2年課程を除く新卒入学者数は毎年約5万8千人と、看護師資格を目指す学生は増加傾向を示している¹⁾。2009年の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保に関する法律の改正に伴い、大学での看護教育は増加し、私立系大学が半数以上を占めており、看護教育の場は増加している¹⁾。このように看護基礎教育を担う教育機関の新設が相次ぐことで、量的拡大による教員不足が懸念されている。

坂井²⁾は、看護基礎教育にかかわる看護教員は、看護専門職を育成する役割があるため、看護専門職に必要な能力についての理解を有し、かつ教員自身が専門職としての能力と教育者としての能力を具備し、学生への教育的な関わりが求められると述べている。質の高い教育を実施するためには、看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要であると厚生労働省

「今後の看護教員のあり方に関する検討会」でも報告されている³⁾。臨地実習指導に関わる看護教員や臨床の実習指導者が不足していることから、学生等が患者へ直接的な看護を実習の中で十分に行える環境が整備されていない現状がある³⁾。看護教員は、教育の専門家でありながらも、必ずしも教育学、学生の発達や臨地実習指導法を学んでいるとは限らない。渡邊ら⁴⁾の調査によるとは、経験年数3年未満の大学教員に実施した調査では、33%の教員が実習上のサポートがないと述べている。また、坂井⁵⁾は、新人看護教員は、教育的能力、相互信頼、時間的余裕、教員資質、専門職性、学生指導について悩みがあると明らかにしている。看護教員が、教育活動を行う上での困難や葛藤に対する教員支援体制の実態と必要と思う支援内容を明らかにすることを目的とする。尚、この論文は「学生指導において看

護教員が感じる看護教育上のジレンマ因子構造と関連要因」で調査した内容の教員支援体制に着目してまとめたものである。

II. 研究方法

1. 調査期間

2019 年 9 月

2. 調査対象

A 県の 1 年の大きな出来事、各界の動き、行政、企業、学校、団体等の名簿等が収録されている東奥年鑑 2019 年版（東奥日報社）から取得した A 県内の看護系学校（高校を除く）の看護学科長に対し、事前に依頼文書を郵送し、同意が得られた看護系大学および看護師養成学校 12 校に勤務する看護教員 159 名を対象とした。

3. 調査内容

学内支援体制の有無、有の場合はその内容、希望する支援体制については、「あなたが学生対応で困ったとき、どのような支援があるとよいか」について自由記述で回答を求めた。

4. 分析方法

希望する支援の自由記述の質的分析は、一文が一意味の内容になるようにデータベース化し分析用のデータを得て、つぎに意味内容が類似したものをまとめ、最終的に、意味内容が類似した内容について抽象度を高め、学生

対応で困ったときに必要と思う支援内容を導いた。

5. 倫理的配慮

研究参加は任意であり、返送をもって同意とすること、回答は無記名とし、回収した質問紙にはナンバリングを行い集計するため個人が特定されることは無いこと、得られたデータは本研究以外に使用しないこと、データの廃棄については研究終了後にシュレッター処理とデータ破棄を施すことを文書で説明した。本研究は、八戸学院大学・八戸学院短期大学研究倫理委員会の承認を得て実施した【19-13】。

III. 結果

1. 回収率

A 県内看護教育機関 12 校に 159 部の質問紙を郵送し、91 部（回収率 57.2%）を回収した。

2. 基本属性と教員支援体制の有無

学内の支援体制が「ある」と回答した者は 91 名中 60 名（65.9%）であった。「ない」と回答した者は 7 名（7.7%）で、「わからない」と回答した者が 19 名（20.9%）、無回答が 5 名（5.5%）であった（図 1）。

教員支援体制の有無を年代別で比較した場合は、教員支援体制が「ある」と答えた者は、30 歳代で 13 名（86.6%）、40 歳代では 16 名

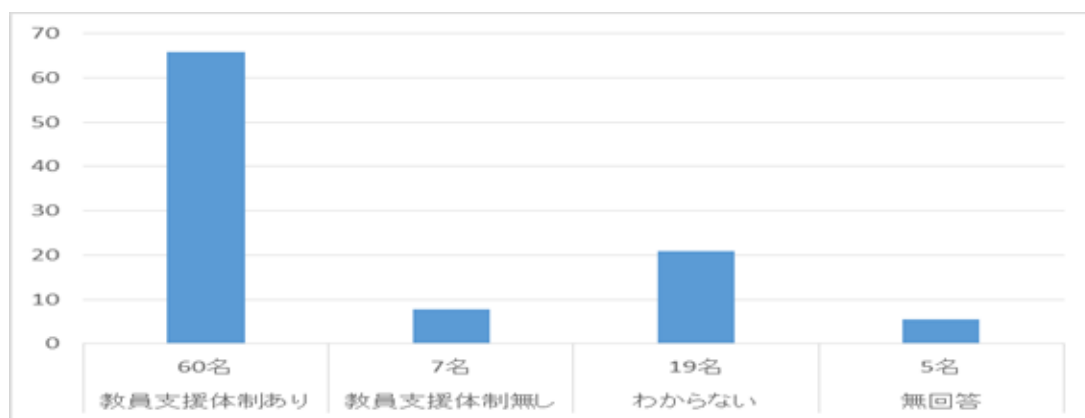


図 1 教員支援体制の有無 n = 91

(61.6%)、50歳代では19名(57.6%)、60歳代では10名(83.2%)、70歳代以上では2名(40%)であった。教員支援体制が「ない」と答えた者は、30歳代では1名(6.7%)、40歳代では1名(3.8%)、50歳代で4名(12.1%)、70歳代以上では1名(20.0%)、60歳代にはみられなかった。

性別で比較した場合は、教員支援体制が「ある」と答えた者は、男性5名(83.3%)、女性55名(64.7%)であった。教員支援体制が「ない」と答えた者は、男性1名(16.7%)、女性6名(7.0%)であった。

教員としての経験年数で比較した場合は、教員支援体制が「ある」と答えた者は、4年以下15名(83.3%)、5年～19年10名(47.6%)、10年～19年20名(69.0%)、20年以上15名(65.2%)であった。教員支援体制が「ない」と答えた者は、4年以下1名(5.6%)、5年～19年2名(9.5%)、10年～19年2名(6.9%)、20年以上2名(8.7%)であった。

所属機関別で比較した場合は、教員支援体制が「ある」と答えた者は、国公立系大学12名(75.0%)、私立系大学24名(55.8%)、3年課程看護師養成校9名(75.0%)、2年課程看護師養成校15名(75.0%)であった。教員支

援体制が「ない」と答えた者は、国公立系大学1名(6.3%)、私立系大学3名(6.9%)、2年課程看護師養成校3名(15.0%)、3年課程看護師養成校ではみられなかった。

教員支援体制の有無を「わからない」と答えた者は、年代別でみると40歳代、50歳代が各8名であった。性別では女性が19名、教員としての経験年数では、4年以下1名、他は各2名ずつであった。所属機関では、私立系大学が12名、国公立系大学、3年課程看護師養成校が各3名、2年課程養成校が1名であった(表1)。

3. 教員支援体制の内訳

「ある」と回答した者が選択した支援体制の内訳は(複数回答)、「副担任など、複数で学生対応する体制になっている」41名(59.4%)、「主任など上司に相談する体制になっている」50名(72.5%)、「学内に学生支援の部署があり相談できる体制になっている」22名(31.9%)、「その他」8名(11.6%)であった(図2)。その他の内容は、「科目担当者に報告」、「領域内で対応」、「教務委員・ゼミ担当教員と連携して対応」、「教務会議・学科会議で情報共有し対応」であった。

4. 希望する支援の自由記載の内容

表1 教員支援体制の有無と基本属性

属性	カテゴリ	あり n=60名(%)	なし n=7名(%)	わからない n=19名(%)	無回答 n=5名(%)	計 n=91名
年代	30歳代	13(86.6)	1(6.7)	1(6.7)	0	15
	40歳代	16(61.6)	1(3.8)	8(30.8)	1(3.8)	26
	50歳代	19(57.6)	4(12.1)	8(24.2)	2(6.1)	33
	60歳代	10(83.2)	0	1(8.4)	1(8.4)	12
	70歳代	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	5
性別	男性	5(83.3)	1(16.7)	0	0	6
	女性	55(64.7)	6(7.0)	19(22.4)	5(5.9)	85
教員としての経験年数	4年以下	15(83.3)	1(5.6)	2(11.1)	0	18
	5年～9年	10(47.6)	2(9.5)	7(33.4)	2(9.5)	21
	10年～19年	20(69.0)	2(6.9)	4(13.8)	3(10.3)	29
	20年以上	15(65.2)	2(8.7)	6(26.1)	0	23
所属機関	国公立系大学	12(75.0)	1(6.3)	3(18.7)	0	16
	私立系大学	24(55.8)	3(6.9)	12(27.9)	4(9.3)	43
	3年課程看護師養成校	9(75.0)	0	3(25.0)	0	12
	2年課程看護師養成校	15(75.0)	3(15.0)	1(5.0)	1(5.0)	20

回答者 91 名中 43 名 (47.3%) の自由記述内容から 57 データが得られ、内容の類似性から、その他を含めて 7 つに分類された。件数の多い順に【第三者が関わる支援】(14 件)、【相談システム構築】(13 件)、【教員全体で関わる体制支援】(12 件)、【相談しやすい人/場をつくる体制支援】(8 件)、【負担軽減のための支援】(4 件)、【具体的な情報提供を受ける支援】(4 件)、【その他】(2 件) の支援内容に分類された (表 2)。

【第三者が関わる支援】の第三者は、「カウンセラー」「専任担当者」「専門的な知識」「弁護士・臨床心理士」が挙がっており、心理的、法的な専門知識をもった第三者が関わる体制のことであった。

【相談システムの構築】のシステム内訳は、必要時、第三者が学校に出向いて相談にのってくれる「相談来校システム」や、「学生支援の専門部署の設置」であった。

【教員全体で関わる体制支援】には、「教員全員が同じ方向性で対応」「全体で協議」という体制のことであった。

【相談しやすい人/場をつくる体制支援】には、相談しやすい教員の存在や、場所の必要性が挙げられた。

【負担軽減のための支援】は、学生対応が一人の教員への負担にならないような支援であった。

【具体的な情報提供を受ける支援】には、「相談場所」「事例集の作成」があり、詳細な相談場所や、学生への対応を考えるうえでの具体的な情報であった。

その他、教員 FD として研修への参加の希望があった。加えて、入試時点で、適性の是非をどう判断するか要検討との記述もあった。

IV. 考察

坂井⁵⁾らは、教員への支援として、特に新人看護教員の場合に一人で抱え込まない支援が必要であり、各校で体制化が求められると述べている。支援体制の有無の結果では、支援体制があると回答した人が半数以上であったが小組織内での相談ができるという身近な環境はできているが、第三者(カウンセラー、弁護士、臨床心理士など)が関わる支援体制など、システム化を求めている。ただし、どういう支援体制があるのか不明という回答もあり、組織内の周知と気軽に相談できる工夫も必要と考えられる。

中村⁷⁾は、現代の若者は対人関係を維持す

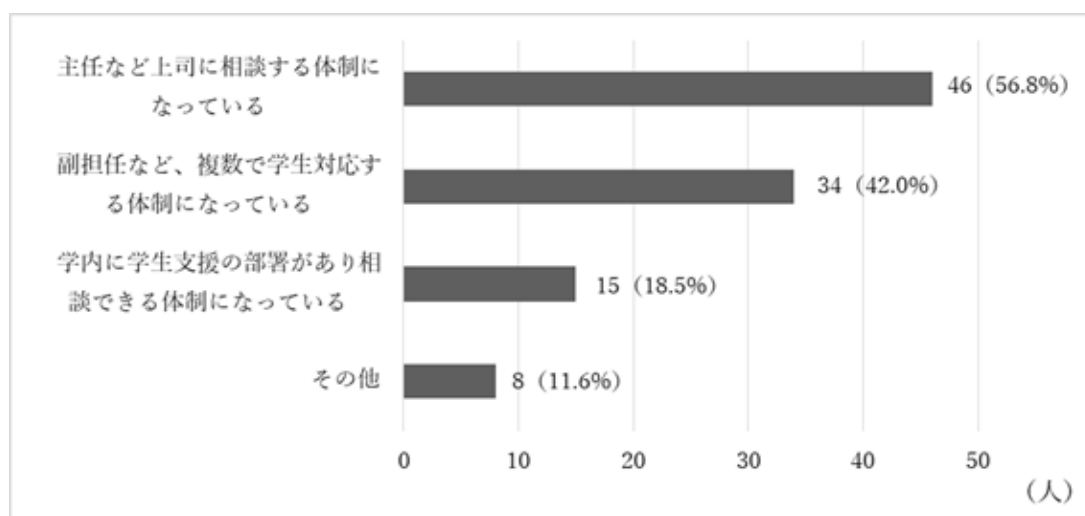


図 2 支援体制があると回答した者の支援内容の内訳 n=54, 複数回答

表2 希望する支援の内容

必要と思う支援内容	類似内容のまとめ	自由記述から抽出したデータ	データ数
第3者が関わる支援	カウンセラー	心理カウンセラーを非常勤で配置 カウンセラーの配置 心理カウンセラーの配置 カウンセリングの充実	14
	専任担当者	専任担当者の存在	
	専門的な知識をもつ第3者	支持的な関わりやスーパービジョン 専門的な知識を持った人の支援 専門的(心療内科・スクールカウンセラー)なアドバイス 自閉症などの配慮が必要な学生への対応支援 法的根拠のもとに対応策を提示する支援 第三者による介入システム	
	弁護士	弁護士への相談体制 施設担当の弁護士の存在	
相談システムの構築	臨床心理士	臨床心理士の配置	13
	相談来校システム	学校に来て話を聞いてくれる人の存在 スクールカウンセラーの定期的来校システム	
学生支援の専門部署の設置	学生支援の専門部署の設置	学生の支援センターの設置 教育の支援センターの設置 学生支援の部署 近くに学生支援の部署 身近に相談できる場所 固定の相談窓口 解決策のための専門チーム(組織)の支援体制 第3者に相談し得る環境体制 相談によってくれるアドバイザーがフォーマルな形で存在 相談システム 発達障害対策に詳しい施設との連携	12
	教員全体が同じ方向性で対応	全員で討議・同じ方向性で対応する体制 学生の教育計画を立てる 教員全員が同じ方向性で対応 課題を共有し一貫性のある対応	
教員全体で関わる体制支援	全体での協議・会議	全体での協議体制 意思決定を会議で決める 担当領域で学生の課題の解決や対応策を話し合う体制 教員間で情報共有し対応を検討する体制 領域を超えた情報交換できる体制 担任同志の定期的ミーティングと問題の共有・解決 建設的な解決への支援体制 状況理解をしたうえの支援	8
	相談しやすい人/場をつくる体制支援	相談できる教員/上司の存在 相談できる身近な教員の存在 その時々で同僚、上司に相談 すぐ相談できる人の存在 同僚・上司に気軽に相談できる体制 学生対応して問題あるときは上司に 学生面談時、上司の同席	
相談できる場/自由に気軽に	相談できる場/自由に気軽に	自由に話せる場 気軽に相談	4
	個人/教員の負担	個人で負担を感じない体制 一人の教員の負担にならない支援 指導に時間を要する学生に付きっきり	
負担軽減のための支援	仕事が過重	仕事が過重にならない体制	4
	具体的な情報提供を受ける支援	相談場所 学生が相談できる情報案内 相談場所を明確に	
事例集の作成	事例集の作成	対応を記載した事例集 学生対応の成功・失敗事例	4
	その他	研修支援 教育力を高める研修	
研修の場	研修の場	入学を許可した時点で問題	2

るためにこれまでより多くの気遣いが必要となり、そのことで相手の応答や反応に敏感になり、ささいなことで情緒が不安定になりやすくなっていると述べている。近年の大学生の特徴に対応し、平等に学びの機会を与えることが教育であり、教員の負担を軽減するような指導システムが望まれる。坂井²⁾は、看護教員のストレス要因として、「学生対応」「職場環境」「教員資質」「多忙」「トラブル対処」「教育方法」「教員相互関係」「研究資源」「教育能力向上」の9つの因子をあげている。林⁸⁾によれば、程度に差があるが、教員は共通して学生の理解に時間を要し学生の対人関係能力を看護師に必要なレベルに高める必要性を感じる一方で、学生にとってはその関わりがストレスになることも感じ、関わりが難しいと受け止めていたと述べている。つまり、学生に対する教員としての責任を強く感じているからこそ、学生のメンタルヘルスの維持と看護師に育てることの間で葛藤が生じると考えられる。

また、浅田⁹⁾は、教員の成長のためには、教育を司る者としての自己理解が教師行動の改善に有効であり、セルフモニタリングやリフレクティブな態度が重要であると述べている。野崎⁶⁾は、新人教員には、教育現場でも臨床経験が生きているという感覚を持たせられるよう、自分に期待されている役割を臨床経験と関連付けて理解させることが成功体験となり、教員を続けられる自信になると述べている。他の教員とともに議論し、自己を振り返る場としての教員支援体制を確立することは、教員の自己効力感を高めるうえでも必要であり、相談者が身近にいるということはとても力になり、やりがいにもつながると考える。

V. おわりに

1. 教員の支援体制がある者は過半数強を占め、体制の内訳は、主に身内の組織内で相談できる体制になっていた。

2. 希望する支援の内容は、閉鎖的な相談体制ではなく第3者や相談員による対応ができるシステム化や、誰にでも相談できる開放的環境になること、情報提供も含む組織全体で検討する体制など、悩みや葛藤の開放を求めていた。

謝辞：本研究は学校法人光星学院イノベーションプログラム（基金）研究等補助金（研究代表：坂本弘子）を受けて実施した。

文献

- 1) 厚生労働省「平成26年12月1日看護職員の現状と推移第1回看護職員需給見通しに関する検討会」
<https://www.mhlw.go.jp/file/05Shingikai-10801000-IseikyokuSoumuka/0000072895.pdf>
(2021年8月3日付)
- 2) 坂井恵子：看護教員のストレス要因を測定するストレス尺度の開発－専修学校の看護教員を対象として－、日本看護研究学会誌、28(5)、25-35、2005.
- 3) 厚生労働省「平成22年2月17日今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/dl/s0217-7b.pdf> (2021年8月3日付)
- 4) 渡邊淳子、梶原順子、菱谷純子、古村ゆかり：看護教員が臨地実習において感じた困難の要因とその対処、看護教育研究学会誌、10(1)、17-27、2018.
- 5) 坂井恵子、名原壽子：新人看護教員が抱える悩みのタイプ、第18回日本看護科学学会学術集会講演集、396-397、1998.
- 6) 野崎真奈美：新人看護教員の支援を考える臨床から教育へのスムーズな役割移行をめざして、医学界新聞、2015.
- 7) 中村晃、相良陽一郎：大学生の性格特性の変化－約30年間のYG性格検査結果－千葉商大紀要、58(2)95-105、2020.

- 8) 林世津子、柴田真紀：メンタルヘルス上の問題をもつ看護学生と関わる教員の葛藤—看護専門学校教員の面接調査から—、日本看護研究学会雑誌、29 (5) 49 - 5、2006.
- 9) 浅田匡、生田孝至：成長する教師—教師学への誘い—、244 - 255、東京、金子書房、1998.
- 10) 阿部藤子、神原裕子、塚本和子：看護系大学の看護教員の授業リフレクション研究—対話リフレクションによるジレンマと信念の認知—、日本教育工学会論文誌、45, 1 - 4、2021.

執筆者紹介 (所属)

- 坂本弘子 八戸学院大学看護学科 講師
鎌田洋輔 弘前医療福祉大学看護学科 助教
木立るり子 弘前大学大学院保健学研究科
教授
笹竹ひかる 一部事務組合下北医療センター
むつ総合病院
木村千代子 青森中央学院大学看護学部
教授
前田美佐子 独立行政法人国立病院機構弘前
病院附属看護学校専任教員
川口智恵美 独立行政法人国立病院機構弘前
病院附属看護学校専任教員
坂井哲博 青森中央学院大学看護学部 教授