

〔研究報告〕

大学と就業施設の協働による学士課程卒業者への看護生涯学習支援のあり方

岩村 龍子¹⁾ 大川 眞智子²⁾ 田辺 満子²⁾ 会田 敬志²⁾
 小澤 和弘²⁾ 松下 光子²⁾ 黒江 ゆり子²⁾

**Nursing Lifelong Learning Support for Bachelor Graduate Nurses
 through College-Clinical Settings Cooperation**

Ryuko Iwamura¹⁾, Machiko Ohkawa²⁾, Michiko Tanabe²⁾, Takashi Aida²⁾,
 Kazuhiro Ozawa²⁾, Mitsuko Matsushita²⁾ and Yuriko Kuroe²⁾

要旨

本研究では、われわれの先行研究結果である本学卒業者の看護実践能力獲得状況および影響した現任教育等と、これらの結果を提示して捉えた就業施設の教育担当看護職の意見から、学士課程卒業者の支援ニーズを明らかにし、大学と就業施設が協働して取り組む生涯学習支援のあり方を検討した。

卒業者は、卒後1-2年目は、看護実践の自立・自律に向けた支援や、自己・実践の振り返りへの支援、心理面への支援を必要とした。卒後3-5年目は、チームでの看護実践や部署の役割遂行を支える幅広い研修や新人指導等の役割遂行への支援を必要とし、特に4-5年目以降は、リーダーシップや人材育成について学ぶことや、大学院進学等のキャリアマネジメントに関する支援を必要とした。さらに卒後6-9年目は、部署の課題解決のための取組みや研究、およびワーク・ライフ・バランスを取り看護実践を継続するための支援を必要とした。

このような支援ニーズに対し、就業施設では集合研修とOJT（On the Job Training）により、よりよい実践を行うことの支援、卒後3年目以降は部署での役割遂行やチームでの実践の体験を通じた支援が必要である。大学では、卒業者同士や教員・在学生を交えた交流会、研究支援、および研修会等の大学の生涯学習支援に関する事業や大学院教育を活用し、心理面への支援を含めて実践の充実・改善やキャリアマネジメントを支援する必要がある。また、これらの支援は、大学と就業施設が卒業者の成長の状況や現任教育についての情報交換・意見交換を行いながら実施し、さらに卒後3年目以降は、大学・施設が双方の立場で大学の生涯学習支援に関する事業の活用を促し、自らが描くキャリアマネジメントを支援する必要がある。加えて、これらの支援は卒業者本人が自分で考え選択し取り組むことを支援するものであり、適切な時期に看護実践を自ら振り返る機会を包摂する必要がある。

キーワード：学士課程卒業者、生涯学習支援、大学と就業施設の協働

I. はじめに

看護実践現場では、平成22年度から施設毎の卒後臨床研修が努力義務化され、現任教育の充実が図られているものの、その内容等は個々の施設に任されているのが現状

である。看護系大学には、卒業後における看護専門職者としての看護実践能力の発展に向けた組織的な支援や、各大学が自大学の卒業者ばかりではなく、広く新任期の看護職者への支援を含めた生涯学習に積極的に取り組み、大

1) 和歌山県立医科大学 保健看護学部 School of Health and Nursing Science, Wakayama Medical University

前岐阜県立看護大学 看護研究センター Formerly of Nursing Research and Collaboration Center, Gifu College of Nursing

2) 岐阜県立看護大学 看護研究センター Nursing Research and Collaboration Center, Gifu College of Nursing

学としての社会的役割と責任を担うべきであることが指摘されている（大学・短期大学における看護学教育の充実に関する調査協力者会議，2007）が、これらの指摘事項を具現化する方法を大学側は模索中であり、今後開発していく必要がある。

本学は、看護学の高等教育機関として岐阜県の看護の質向上に寄与するという使命のもと、県内看護職との共同研究事業や生涯学習の促進を目的とした研修事業である看護実践研究指導事業、および看護実践研究への支援等により、県内看護職の生涯学習支援と人材育成支援に取り組んできた。また、卒業生に対しても同様の支援に加え、卒業生向けの交流会等を設け支援しているところである。開学16年を経過し、多くの卒業生が県内施設で就業している現状から、大学として卒業生への支援を就業施設と協働して実施することが県内看護職への生涯学習支援の充実につながると考えられる。

近年、学士課程卒業生の看護実践能力獲得過程に応じた生涯学習支援のあり方を論じた研究報告（佐藤ら，2007；中山ら，2010）がみられるようになったが、大学が卒業生の就業施設と協働して取り組む生涯学習支援を検討しているものは少なく、新任者に限られている現状である（松浦ら，2014）。

そこで、われわれの先行研究では、まず本学卒業生の卒後1～3年目までの状況を6か月ごとに確認する縦断調査（岩村ら，2016）と卒後4～9年目の卒業生への質問紙調査（岩村ら，2015）により、看護実践能力獲得状況と、それに影響を与えた教育・支援の現状を明らかにした。本研究では、これらの結果をもとに、就業施設の教育担当看護職の意見を捉えたうえで、卒後年数別に学士課程卒業生の看護実践能力の獲得・発展に必要な支援を明らかにし、大学と就業施設が協働して取り組む生涯学習支援のあり方を検討することを目的とする。

II. 研究方法

1. 就業施設の教育担当看護職の意見把握

1) 方法

A病院教育担当看護職と学士課程卒業生の生涯学習支援を検討する機会を平成26年11月～12月の期間に3回設けた。第1回検討会では主に新任期の学士課程卒業生への支援のあり方を、第2回検討会では中堅期に向けての

支援のあり方を検討し、第3回検討会では、提示した卒後年次別の生涯学習支援案について検討した。3回の検討会における発言内容を対象者の了解を得て録音するとともにメモ記録し、発言者の内容確認および修正・削除の申し出を受けた上でデータとした。発言内容はまとまりごとに要約を作成し、意味内容の類似性に沿って分類整理した。

2) 対象

生涯学習支援の検討を共に行う施設としてA病院を選定し、教育担当委員会メンバーのうち、看護部教育責任者と施設側で選定された看護職6名の計7名（全員看護師長）を対象とした。A病院は本学開学以来の実習施設であるとともに、本学卒業生を含む学士課程卒業生が毎年多く就職し、本学大学院の博士前期課程への進学者・修了者も複数いる。また、当該病院の看護職とは、共同研究や研究支援などを通じたかかわりがあり、本学の教育・研究活動や生涯学習支援に対する理解を得ている施設である。

2. 学士課程卒業生の生涯学習支援ニーズの検討

われわれの先行研究で捉えた学士課程卒業生の看護実践能力獲得状況および能力の獲得に影響した現任教育の現状と、上記1の検討会で把握した教育担当看護職の意見を卒後年数別に整理し、各時期の看護実践能力の獲得・発展に必要な支援は何かという視点で研究メンバー間の意見交換を重ね、支援ニーズを抽出した。

3. 倫理的配慮

看護部教育責任者に十分な説明を行った上で協力を依頼した。施設側に選定してもらった対象者についても、上司からの強制が働かないよう、検討会当日に研究者から十分に趣旨や、拒否および面接途中や終了後の指定した期間までは協力撤回が可能であること、そのことによる不利益がないことを説明した上で了承を得た。また、発言内容については同意を得て録音するとともにメモに記録した。発言者には研究者が作成した記録を提示し、期日までに修正・削除が可能であることを保障した。

なお、本研究は、岐阜県立看護大学研究倫理審査部会の承認を得て実施した（平成26年2月；承認番号0092）。

III. 結果

1. 学士課程卒業生の生涯学習支援に関する検討会における、就業施設の教育担当看護職の意見

検討会には、各回に看護職6～7名、大学教員5～6

名が参加し、70分～90分間実施した。以下、看護職の意見を、分類は【 】、中分類は<>、小分類は〔 〕を用いて記す。

1) 第1回検討会における看護職の意見

第1回検討会では、学士課程卒業者の卒後1-2年目の看護実践能力の状況と影響している教育・支援についての縦断調査の結果をもとに、新任期の学士課程卒業者への支援のあり方を検討した。ここで得た看護職の意見(6名18件)は、【新任期の現任教育における現状と課題】【調査結果に関する意見・感想】【就業状況について】に分類された。

【新任期の現任教育における現状と課題】(13件)として、[新人のコミュニケーションスキルが低く、対人関係づくりが難しい](4件)、[体験しないと学びにつながらないと感じる新人が増えたが、研修や実践で全員経験することは難しい](3件)、[新人と指導者間で評価等のギャップがある](3件)、[OJT(On the Job Training)に関する課題がある](3件)といった意見が出され、大学と教育担当看護職間で新任期の現任教育における現状と課題が共有化された。

【調査結果に関する意見・感想】(3件)は、[新人は自己評価が高いと思う一方、意外にできている面もある][回答数の少ない実践能力群は、新人がそこまで到達していない][新人は、職業人として自立し、患者にいかに向き合うかを到達ラインとしているようだ]といった内容であり、【就業状況について】(2件)は、[現場での学びを他の場で活かしたいため、職場に定着できない印象がある][出産後も生き生きと働いている人もいるが、現場に戻る人は少ない]といった内容であった。

2) 第2回検討会における看護職の意見

第2回検討会では、学士課程卒業者の卒後4-9年目の看護実践能力の状況と影響している教育等についての調査結果をもとに、学士課程卒業者が中堅期に向けてさらに成長・発展できるよう支援するあり方を検討した。ここで得た看護職者の意見(6名28件)は、【卒後4-9年目看護職の現状と課題】【調査結果に関する意見・感想】【その他】に分類された。

【卒後4-9年目看護職の現状と課題】(21件)として、<リーダー役割に関する現状と課題>(12件)が最も多く挙げられ、その内容は[リーダーとしてチームで協働して課題解決に取り組むための調整力・発信力が弱い](5件)、

[リーダーになる人・なれる人が少なく、自ら志願する者もいない](2件)、[ディスカッションやリーダー役割をとることが苦手である](2件)、[リーダー研修の内容・方法の検討が課題である](2件)、[看護実践の学修意欲はあるが、リーダー役割に関する学修意欲は乏しい](1件)であった。次いで<後輩指導に関する現状と課題>(6件)として、[後輩の指導に困難を感じている](3件)、[3年目ぐらいに後輩指導の立場であることを認識する](1件)、[自身が指導を受け入れられないと後輩を指導するのは難しい](1件)、[指導する後輩との相性が合わないことがある](1件)が挙げられ、<キャリアアップや生涯学習に関する現状と課題>(3件)では、[キャリアに対する考え方・モチベーションの個人差が大きい](2件)、[知識がないと教えられないという理由でスキルアップを考えているように感じる](1件)が挙げられた。

【調査結果に関する意見・感想】(6件)は、[回答者は語れる経験や思いを持ち意欲的だが、逆の人もいるのではないか](2件)、[先輩の実践見学や学習会が学びの機会であることがわかり、今後の示唆を得た](2件)、[調査結果から意欲を感じ、チームのことも考え始めているように思う](1件)、[新人教育としてエンゼルメイクなどの必要な根拠や意味を伝えた方がよいと思った](1件)といった内容であった。

【その他】(1件)は[新人には同期で互いに高め合ってほしいが難しい]であった。

3) 第3回検討会における看護職の意見

第3回検討会では、卒後年次別(1年目、2年目、4-5年目、6-7年目、8-9年目)の学士課程卒業者の看護実践能力獲得の現状・課題に応じた生涯学習支援案を提示し、学士課程卒業者が成長・発展するための支援のあり方について検討した。なお、この時点では3年目卒業者のデータ分析中であったため3年目の生涯学習支援案は提示しなかった。ここで得た看護職者の生涯学習支援案についての意見・感想(6名13件)は、【就業施設に必要な支援】(5件)として、[新人が実践を通して学びや自信を獲得していくための支援](2件)、[新人が持つ力を引き出す研修や先輩看護師の指導力の育成](2件)、[PNS体制における新人と先輩との調整・関係づくり](1件)が含まれ、【大学に必要な支援】(2件)においては、[卒業生間のつながり・関係性を活用した支援][目標達成に向けてのキャリ

ア開発に関する支援]、【大学と就業施設の協働が必要な支援】(1件)では、[ニーズに沿った研修を現場と大学と一緒に検討する]といった意見が出された。また、【学び・体験ができるよき時期】(2件)として、[リーダーシップは、6-7年目よりも早くから学べるとよい] [2・3年目には地域や他職種との連携を体験できるとよい]、【リーダー役割に関する現状と課題】(2件)においては、[リーダーや指導的役割を任せる時期が遅くなってきた] [リーダーを経験せずに産休・育休をとると、育休明けにリーダーを任せられない]、【学修への主体的取組み状況】(1件)では、[直面している課題に応じた研修や興味のある研修には自主的に参加し、意欲的に勉強している]といった意見が出された。

2. 学士課程卒業者の生涯学習支援ニーズ

1) 卒後1年目の支援ニーズ

卒後1年目の卒業者は、表1に示すとおり、日々先輩の実践を見て助言や指導を受けることにより、対象・家族の思いに即した援助や関係づくり、個別性を重視した計画作成、セルフケア支援、事故予防や医療安全、感染予防、他職種と協働・連携した退院支援等に取り組んでいた。さらに、教育担当看護職の意見でも、[新人が実践を通して学びや自信を獲得していくための支援]の必要性が挙げられたことから、支援ニーズ①「看護実践の自立・自律に向けた(特にOJTによる)支援」を抽出した。また、研修会や勉強会に参加し、自己を振り返り課題を明確にして取り組むようにしていることから、支援ニーズ②「自己を振り返り課題を明確にして取り組むことの支援」を抽出した。

必要な現任教育・大学教育に、看護技術や看護ケア方法に関する教育のほか多重課題への対応や優先順位の考え方に関する教育の充実が挙げられたことから、看護技術やケアに対する自信のなさや多重課題への対応等のストレスが想定された。さらに、教育担当看護職の意見に[新人のコミュニケーションスキルが低く、対人関係づくりが難しい] [新人と指導者間で評価等のギャップがある]が挙げられたように、指導者や患者・家族との対人関係づくりに困難を抱えている状況がみられたことから、支援ニーズ③「看護技術等への自信のなさやストレスへの支援」を抽出した。

2) 卒後2年目の支援ニーズ

卒後2年目になると、表1に示すとおり、看護実践を1年経験して少しずつ慣れてきたことから、より積極的に対象との関係構築や患者・家族間調整に取り組み、適宜の計

画修正や素早く丁寧なケアの実施を心がけること、さらに地域ケアにつなげる取り組みなども試みていた。加えて、教育担当看護職からも[2・3年目には地域や他職種との連携を体験できるとよい]といった、連携により個別ニーズへの対応の充実を図る体験を求める意見があったことから、支援ニーズ①「重症患者・終末期患者のケア、退院支援、家族ケアなど、個別性を重視したケア構築・実践への支援」を抽出した。また、実践の振り返りによる自己課題の明確化により、専門職としての自己研鑽を続けていることから、支援ニーズ②「自己の実践の振り返りにより学ぶことの支援」を抽出した。さらに、感染防止担当者や勉強会担当者として役割を果たす中で学び、クリティカルパス作成などの業務からも学んでいたことから、支援ニーズ③「部署での役割の経験や、その経験から学ぶことの支援」を抽出した。

3) 卒後3年目の支援ニーズ

卒後3年目では、表1に示すとおり、延命治療について意見が異なる家族の意思決定支援や、関係構築が難しい人とのコミュニケーションができるようになり、退院カンファレンスの調整や地域の関係者と連携した退院調整などの活動に携わっている。また、プリセプターや新人担当等、部署内の役割が増えることもあり、幅広い知識・新しい知識を習得できる勉強会を希望している状況がみられた。加えて、教育担当看護職の意見でも、[3年目ぐらいに後輩指導の立場であることを認識する]が挙げられた。これらのことから、支援ニーズ①「自己の学修課題に合った院内・院外の研修で学ぶことの支援」と、②「組織での役割を果たしていくための動機付け支援」を抽出した。

4) 卒後4-5年目の支援ニーズ

卒後4-5年目では、表2に示すとおり、看護部委員会に連動する部署での委員としてスタッフ全体に働きかける経験をし、新人指導や後輩育成について学ぶ必要性を感じている。大学との共同研究への参加や、認定看護師等による支援から学び、よい実践を就業施設全体に広げたいと考えている。さらに、得意分野・専門分野を見つけないと考えると、専門看護師や認定看護師の資格取得や大学院進学を考える時期ともなっている。また、異動の未経験者は、他部署を経験して知識・技術を広げたいと考え、関心のある分野で実践するために異動や所属施設の変更を考えている。加えて、教育担当看護職の意見では、[リーダーシップは、6-7年目よりも早くから学べるとよい] [リーダー研修の内容・

表1 学士課程卒業者の支援ニーズ(卒後1年目・2年目・3年目)

卒後年数	卒業生対象の調査で捉えた卒業生の看護実践の現状、教育・支援の影響	A 病院教育担当看護職の意見(件数・意見が出された検討会を1回目検討会は1と示す)	支援ニーズ
1年目	<ul style="list-style-type: none"> 対象・家族に対し、思いに即した援助、説明して理解を得ること、関係づくりに取り組む。研修よりも先輩の実践を見たり助言や指導を受けることが役立っている 対象の病状や治療について自己学習等により理解し実施する。カンファレンスやアドバイスを受けながら、個別性を重視した計画になるようにする 患者と共に疾患に向き合い、セルフケアに向けた支援に取り組む。先輩からの指導や実践する姿から学ぶことに加えて、先輩に自らの意見を問われながら指導を受けることが役立っている 終末期患者・家族の思いに寄り添った援助に取り組む 事故予防や医療安全、感染予防に、病棟やチームでの取り組みに従い努力する。研修や学習会で学び、部署での取り組み・先輩の取り組みにより意識づけられている 他職種と協働・連携して退院支援を行う 研修会や勉強会に参加し、自己を振り返り課題を明確にして取り組む 必要な現任教育として、看護技術や看護ケア方法、なかでも自部署で必要となる知識や技術に関する教育が挙げられた 必要な大学教育として、基本的な看護技術・看護ケア方法、解剖や疾患・病態生理に関する教育のほか、多重課題への対応や優先順位の考え方に関する教育の充実が挙げられた 	<p>【新任期の現任教育における現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新人のコミュニケーションスキルが低く、対人関係づくりが難しい(4件・1) 体験しないと学びにつながらないと感じる新人が増えたが、研修や実践で全員経験することは難しい(3件・1) 新人と指導者間で評価等のギャップがある(3件・1) OJTに関する課題がある(3件・1) 新人には同期で互いに高め合ってほしいが難しい(1件・2) <p>【調査結果に関する意見・感想】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新人は自己評価が高いと思う一方、意外にできていない面もある(1件・1) 回答数の少ない実践能力群は、新人がそこまで到達していない(1件・1) 新人は、職業人として自立し、患者にいかに向き合うかを到達ラインとしているようだ(1件・1) 新人教育としてエンゼルメイクなどの必要な根拠や意味を伝えた方がよいと思った(1件・2) 先輩の実践見学や学習会が学びの機会であることがわかり、今後の示唆を得た(2件・2) <p>【就業施設で必要な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新人が実践を通して学びや自信を獲得していくための支援(2件・3) 新人が持つ力を引き出す研修や先輩看護師の指導力の育成(2件・3) PNS体制における新人と先輩との調整・関係づくり(1件・3) 2・3年目には地域や他職種との連携を体験できるとよい(1件・3) 	<ul style="list-style-type: none"> ①看護実践の自立・自律に向けた(特にOJTによる)支援 ②自己を振り返り課題を明確にして取り組むことの支援 ③看護技術等への自信のなさやストレスへの支援
2年目	<ul style="list-style-type: none"> 吐露された思いに即した援助をするだけでなく思いの表出を支援し、不安を予測して寄り添い傾聴する時間をとるなど1年目より積極的に関係構築に努める 定期的カンファレンスを行い計画の修正を適宜行う。実施を積み重ねることで素早く、丁寧にケアを行う 終末期患者と家族の思いを傾聴し、後悔のない看取りや家族の時間が過ごせるように患者と家族間の調整を図る 地域ケアにつなげる取り組みを始める 感染防止担当者として取り組む 勉強会の担当や資料作り、クリティカルパスの作成などの業務から学ぶ。実践の振り返りによる自己課題の明確化により、専門職としての自己研鑽を続ける 	<ul style="list-style-type: none"> 3年目ぐらいに後輩指導の立場であることを認識する(1件・2) 	<ul style="list-style-type: none"> ①重症患者・終末期患者のケア、退院支援、家族ケアなど、個別性を重視したケア構築・実践への支援 ②自己の実践の振り返りにより学ぶことの支援 ③部署での役割の経験やその経験から学ぶことの支援
3年目	<ul style="list-style-type: none"> 延命治療について意見が異なる家族の皆が納得する意思決定支援、関係構築が難しい人とのコミュニケーション、および対象との信頼関係が深まるコミュニケーションができる 急激な健康破綻をきたした患者の家族に配慮したかわりや在宅での生活を想定した介入、バイタルサインの変動を可能な限り少なくするためのケアを行う。終末期の過ごし方や患者の苦痛を考える。家族に対する精神的サポートの重要性を認識する 退院カンファレンスの調整や地域の関係者と連携した退院調整を行う プリセプターや新人担当の役割を担う等、部署内の役割が増える 幅広い知識・新しい知識を習得できる勉強会を希望する 		<ul style="list-style-type: none"> ①自己の学修課題に合った院内・院外の研修で学ぶことの支援 ②組織での役割を果たしていくための動機付け支援

方法の検討が課題である]とあるように、この時期からリーダーシップやリーダー役割を認識し果たすことへの支援が必要であり、同時にその研修方法の検討が課題となっていること、また[後輩の指導に困難を感じている]等、後輩指導に関する課題が多いことが挙げられた。

このような現状から、支援ニーズ①「組織内の役割を通して学ぶことへの支援」、②「リーダーシップや人材育成について学ぶことの支援」、③「自己の学修課題に合った院内・院外の研修で知識・技術を拡げることの支援」、④「大学院進学や資格取得などキャリアマネジメントに関する支援」

を抽出した。なお、キャリアマネジメントに関する支援については、教育担当看護職の意見に、[キャリアに対する考え方・モチベーションの個人差が大きい]、[回答者は語れる経験や思いを持ち意欲的だが、逆の人もいるのではないかと]といった指摘があり、モチベーションが低下している卒業生への支援を含めた検討の必要性が示唆された。

5) 卒後6-7年目の支援ニーズ

卒後6-7年目の卒業生は、表2に示すとおり、終末期患者と家族への在宅での看取りに向けた援助に取り組んでおり、認定看護師等による支援や施設外での研修会からも

表2 学士課程卒業者の支援ニーズ（卒後4-5年目・6-7年目・8-9年目）

卒後年数	卒業生対象の調査で捉えた卒業生の看護実践の現状、教育・支援の影響	A病院教育担当看護職の意見（件数・意見が出された検討会を1回目検討会は1と示す）	支援ニーズ
4-5年目	<ul style="list-style-type: none"> 病棟で委員等の役割をもち、スタッフ全体に働きかける立場を経験する。新人指導や後輩育成について学ぶ必要性を感じている 大学との共同研究に参加する 介護や医療処置が必要な患者の退院調整や状態の悪い患者の身体機能の回復に向けた援助に取り組み、反省点や成果を感じる 認定看護師等による支援から学ぶ よい実践を施設全体に広げたいと考える 得意分野・専門分野を見つけないと考える。ジェネラリストかスペシャリストか、将来について迷う。専門看護師や認定看護師の資格取得を考える 異動の未経験者は、他部署を経験して知識・技術を広げたいと考える。関心のある分野で実践するために、異動や所属施設の変更を考える 大学院進学を考える 	<p>【卒後4-9年目看護職の現状と課題】</p> <p><リーダー役割に関する現状と課題></p> <ul style="list-style-type: none"> リーダーとしてチームで協働して課題解決に取り組むための調整力・発信力が弱い（5件・2） リーダーになる人・なれる人が少なく、自ら志願する者もいない（2件・2） ディスカッションやリーダー役割をとることが苦手である（2件・2） リーダー研修の内容・方法の検討が課題である（2件・2） 看護実践の学修意欲はあるが、リーダー役割に関する学修意欲は乏しい（1件・2） リーダーや指導的役割を任せる時期が遅くなってきた（1件・3） リーダーを経験せずに産休・育休をとると、育休明けにリーダーを任せられない（1件・3） <p><後輩指導に関する現状と課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 後輩の指導に困難を感じている（3件・2） 自身が指導を受け入れられないと後輩を指導するのは難しい（1件・2） 指導する後輩との相性が合わないことがある（1件・2） <p><キャリアアップや生涯学習に関する現状と課題></p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアに対する考え方・モチベーションの個人差が大きい（2件・2） 知識がないと教えられないという理由でスキルアップを考えているように感じる（1件・2） 直面している課題に応じた研修や興味のある研修には自主的に参加し、意欲的に勉強している（1件・3） <p>【就業状況について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場での学びを他の場で活かしたいため、職場に定着できない印象がある（1件・1） 出産後も生き生きと働いている人もいるが、現場に戻る人は少ない（1件・1） <p>【調査結果に関する意見・感想】</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答者は語れる経験や思いを持ち意欲的だが、逆の人もいるのではないかと感じる（2件・2） 調査結果から意欲を感じ、チームのことも考え始めているように思う（1件・2） <p>【学び・体験ができるとよい時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> リーダーシップは、6-7年目よりも早くから学べるとよい（1件・3） 	<ul style="list-style-type: none"> ①組織内の役割を通して学ぶことへの支援 ②リーダーシップや人材育成について学ぶことへの支援 ③自己の学修課題に合った院内・院外の研修で知識・技術を広げることへの支援 ④大学院進学や資格取得などキャリアマネジメントに関する支援
6-7年目	<ul style="list-style-type: none"> 終末期患者と家族への在宅での看取りに向けた援助に取り組む 認定看護師等による支援や施設外での研修会から学ぶ 所属部署の課題を解決するための取り組みや研究を行う 新任者の教育プログラムを検討する 専門性を高めることや資格取得を希望している 学ぶための支援や体制が不十分と感じている 大学における卒業生同士・看護職同士の交流会や情報提供、相談機会を希望している ワーク・ライフ・バランスをとりながら看護実践の継続を希望しているが、仕事と家庭の両立に困難を抱えている状況である 	<p>【キャリアアップや生涯学習に関する現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアに対する考え方・モチベーションの個人差が大きい（2件・2） 知識がないと教えられないという理由でスキルアップを考えているように感じる（1件・2） 直面している課題に応じた研修や興味のある研修には自主的に参加し、意欲的に勉強している（1件・3） 	<ul style="list-style-type: none"> ①自己の看護実践の充実を図るための支援 ②所属部署の課題を解決するための取り組みや研究への支援 ③大学院進学や資格取得などキャリアマネジメントに関する支援 ④ワーク・ライフ・バランスを取り看護実践を継続するための支援
8-9年目	<ul style="list-style-type: none"> 組織における役割をもち、他スタッフや他職種と協力して、所属部署のケア改善に取り組む 院外での活動（学会参加など）にも取り組む 大学院進学や資格取得のための学修に取り組む 大学の研究支援を希望している 大学における卒業生同士・看護職同士の交流会や情報提供、相談機会を希望している ワーク・ライフ・バランスをとりながら看護実践の継続を希望しているが、仕事と家庭の両立に困難を抱えている状況である 	<p>【就業状況について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場での学びを他の場で活かしたいため、職場に定着できない印象がある（1件・1） 出産後も生き生きと働いている人もいるが、現場に戻る人は少ない（1件・1） <p>【調査結果に関する意見・感想】</p> <ul style="list-style-type: none"> 回答者は語れる経験や思いを持ち意欲的だが、逆の人もいるのではないかと感じる（2件・2） 調査結果から意欲を感じ、チームのことも考え始めているように思う（1件・2） <p>【学び・体験ができるとよい時期】</p> <ul style="list-style-type: none"> リーダーシップは、6-7年目よりも早くから学べるとよい（1件・3） 	<ul style="list-style-type: none"> ①所属部署のケアの改善に向けた取り組みや研究への支援 ②大学院進学や資格取得などキャリアマネジメントに関する支援 ③看護学会での発表や多くの看護職者との交流機会をもつことへの支援 ④ワーク・ライフ・バランスを取り看護実践を継続するための支援
全時期		<p>【大学に必要な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 卒業生間のつながり・関係性を活用した支援（1件・3） 目標達成に向けてのキャリア開発に関する支援（1件・3） <p>【大学と就業施設の協働が必要な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ニーズに沿った研修を現場と大学と一緒に検討する（1件・3） 	

学んでいる。また、所属部署の課題を解決するための取り組みや研究を行っている者、さらには、新任者の教育プログラムを検討している者もあり、直接的な後輩指導のみならず、現任教育に関する組織的な取り組みにも関与している。生涯学習については、専門性を高めることや資格取得を希望し、学ぶための支援や体制が不十分と感じており、大学には卒業生同士・看護職同士の交流会や情報提供、相談

機会を希望している。また、ワーク・ライフ・バランスをとりながら看護実践の継続を希望しているが、仕事と家庭の両立に困難を抱えている状況もみられる。ワーク・ライフ・バランスについては、教育担当看護職からも「リーダーを経験せずに産休・育休をとると、育休明けにリーダーを任せられない」[出産後も生き生きと働いている人もいるが、現場に戻る人は少ない]といった意見があり、産前・産後休業

や育児休業により適切な時期に役割を任せられないことや、職場復帰しない人もいることなどが課題とされた。

このような現状から、支援ニーズ①「自己の看護実践の充実を図るための支援」、②「所属部署の課題を解決するための取組みや研究への支援」、③「大学院進学や資格取得などキャリアマネジメントに関する支援」、④「ワーク・ライフ・バランスを取り看護実践を継続するための支援」を抽出した。

6) 卒後 8-9 年目の支援ニーズ

卒後 8-9 年目では、表 2 に示すとおり、組織における役割をもち、他スタッフや他職種と協力して、所属部署のケア改善に取り組んでいる。また、学会等の院外での活動にも取り組み、大学院進学や資格取得のための学修に取り組んでいる。大学に対しては、研究支援や卒業生同士・看護職同士の交流会、情報提供、相談機会を希望している。また、6-7 年目と同様に、ワーク・ライフ・バランスをとりながらの看護実践の継続に課題を抱えていた。

このような現状から、支援ニーズ①「所属部署のケアの改善に向けた取組みや研究への支援」、②「大学院進学や資格取得などキャリアマネジメントに関する支援」、③「看護系学会での発表や多くの看護職者との交流機会をもつことへの支援」、④「ワーク・ライフ・バランスを取り看護実践を継続するための支援」を抽出した。

IV. 考察

1. 卒後時期別の支援ニーズに応じた、大学と就業施設で行う生涯学習支援

1) 卒後 1-2 年目に必要な支援

卒後 1-2 年目においては、現場での看護実践に関して自立・自律してできるようになるための支援や、自己の実践の振り返りにより学ぶことの支援、心理面への支援、2 年目からはチームで終末期ケアや退院調整に取り組むことや、部署での役割を経験して学ぶことの支援を必要としていた。

このような支援ニーズに対し、就業施設では、卒業生が必要な現任教育に挙げたように、集合研修で基本的な技術・ケアや安全管理等を学ぶことに加えて、OJTとして、よりよい実践を新人に見せることや、一緒に実践しながら実践していることの意図や根拠も含めて伝わるよう指導する必要がある。そうすることで、教育担当看護職が課題としていた、体験せずに学ぶことや新人・指導者間の関係づくりにつなが

ると考える。また、卒業生は自己や実践の振り返りにより課題を明確にして取り組んでいたことから、2 年目以降のチームでの看護実践や部署での役割を果たすことへの支援についても、振り返り機会を提供しながら、自らが果たすべき役割や課題を検討できるようにすることが効果的であると考えられる。

大学が行う支援としては、在学生と卒業生との交流機会を設け、後輩に自身の現状や看護に対する思いを表現することを通して自らを振り返ることができるような支援や、卒業年度を越えた交流機会を設け、看護職としての生き方やキャリアパスについて学べるような支援、教員を交えた同期卒業生同士の交流機会を設け、期待されている役割や自己の課題を認識し看護へのモチベーションを高めることの支援が必要である。新人特有のストレス等、心理面への支援としては、大学で教員を交えた新卒生同士の交流機会を設け、各自の頑張りを認め合い、気持ちをリフレッシュさせて、職場適応を支援することが効果的である。

このような大学の支援は、すでに一部は本学で実施し、参加者へのアンケート結果からその成果が確認されているところであり、教育担当看護職の意見からも、卒業生間のつながり・関係性を活用した支援、目標達成に向けてのキャリア開発に関する支援として必要であることが確認された。

2) 卒後 3-5 年目に必要な支援

卒後 3-5 年目においては、看護実践における自立・自律度が高くなり、新人の人材育成や組織の委員会等の役割を担うようになることから、複雑な状態にある対象者のケア、あるいは人材育成等の新たな課題に直面しており、幅広い研修などにより自己の能力を高めることへの支援や、組織の役割の遂行とその役割遂行を通して学ぶことの支援が必要とされた。

加えて卒後 4-5 年目においては、リーダーシップや人材育成について学ぶことの支援、および今後のキャリアを考慮し始める時期にあることから、大学院進学や資格取得などキャリアマネジメントに関する支援が必要とされた。

これらの支援ニーズに対し、就業施設では、退院調整・チーム医療・質改善等、各自の学修課題に合った勉強会や取り組みを体験できるように支援することや、部署での役割を遂行することで成長できるように支援することが必要であり、特に 4-5 年目以降は資格取得・大学院進学に関する制度整備や情報提供の必要性が高まると考える。

大学の支援は、研修会等の情報が入りやすく様々な専門領域の教員を有する教育機関の特徴を活かし、研修会等の情報提供や、コミュニケーション・退院支援・チームとしての協働等についての研修会の開催により学びを支援できる。新任期に引き続き、卒業者が自己の取組みについて振り返り語ることでできる交流会も有効であろう。今後のキャリアを考え悩み始める時期に、大学で職種や施設を超えた卒業生同士の交流や検討ができることは、看護活動を多角的な視点でみる機会となり、年代を超えた交流では、先輩の体験を聞くことで自然と自己のキャリアマネジメントについて考える機会になると考える。また、職場での評価や人間関係に躊躇せず語り合えることができることや、教員が加わることで振り返りを深めることも可能にするといった利点もある。モチベーションが低下している卒業生であっても、このような交流機会が刺激となり、モチベーションに影響を与えることが期待できる。

卒後3-5年目の支援ニーズに対しては、4-5年目に大学との共同研究に参加する卒業生がみられたように、大学の生涯学習支援事業を活用し所属部署の課題解決への取組みを支援することが有効であろう。研修会のテーマとしては、リーダーシップや人材育成をとりあげる必要がある。大学院への進学については、本学大学院生・修了者から進学動機や仕事をしながら学ぶことの実際や看護実践研究への取組み・学びなどを聞く交流会を設けることで大学院進学への動機付けを行い、入学生には大学院での学習を通して現場での課題解決の取組みを支援することが必要である。

3) 卒後6-9年目に必要な支援

卒後6-9年目においては、自己の看護実践の充実を図るための支援、所属部署の課題を解決するための取組みや研究への支援、大学院進学や資格取得などキャリアマネジメントに関する支援、ワーク・ライフ・バランスを取りながら看護実践を継続するための支援が求められた。卒後8-9年目には、学会への参加が見られ、看護系学会での発表や多くの看護職者との交流機会をもつことへの支援が必要とされた。

この時期の特徴は、研究活動や学会への参加が本格化し、一方でライフイベントと重なる時期でもあり、ワーク・ライフ・バランスに苦慮している状況がみられたことであり、これらへの支援が3-5年目までの支援に加えて必要とされた。

そのため、就業施設では、退院調整、チーム医療、質改善等、所属部署のケア改善に向けた取組みについて、研究を含めた積極的関与を見守り支援することが必要である。

大学の支援としては、3-5年目と同様の支援に加えて、事例研究法などの研修会や自己の取組みについて語り合える交流会等の開催や、看護実践研究に関する研修会の開催、ワーク・ライフ・バランスを取りながら看護実践を継続している先輩の話や先輩の話を聞く機会を設けることが必要と考える。卒後8-9年目の看護系学会についての支援ニーズに対しては、看護系学会についての情報提供およびそれぞれの関心領域に繋がる学会等の紹介が必要である。

2. 大学と就業施設の協働による支援

学士課程卒業生の支援ニーズは、研修や学習機会の提供のほか、実践や実践の振り返りへの支援、研究支援、精神面への支援、キャリアマネジメントに関する支援など、多岐に渡った。これらの支援ニーズに対し、就業施設はより実践に即した支援が可能であり、その場でタイムリーに行えるメリットを活かした支援ができる。一方、大学は、所有する人的・物的資源や、卒業生間および教員や在学生との関係性、および基礎教育での学修を活用した支援ができるなどの特徴がある。このように、それぞれの機関の特徴を活かした支援を双方から行うことで、より学士課程卒業生の成長が期待できる。

また、これらの大学と就業施設双方からの支援は、各行うだけでなく、卒業生の状況や現任教育についての情報交換・意見交換を行いながら、より現状に即した支援にすることが必要である。本研究でも、調査で捉えた学士課程卒業生の現状をもとに就業施設の看護職と支援のあり方を検討したことで、大学と施設で最近の新人のコミュニケーション力が弱い状況や指導者側との世代間ギャップがあること等が共有でき、現場での学士課程卒業生の状況を踏まえた支援ニーズを明確にすることがつながった。

加えて、この情報交換・意見交換では、本学がこれまで取り組んできた教育や、県内看護職への生涯学習支援や卒業生支援の諸活動の影響・成果を確認でき、施設側に大学の生涯学習支援に関する事業や大学院の周知を図ることもなった。そのため、卒後4年目以降に必要と考えられた、大学の生涯学習支援事業を活用した実践改善の取組みへの支援や、大学院や科目等履修等の活用による各

自身が描くキャリアマネジメントの実現に向けた支援に際しては、生涯学習支援事業や大学院の活用を促す大学側からの働きかけに加えて、施設側からも、大学の生涯学習支援の内容や活用のあり方を理解した上で、卒業者の状況に応じた働きかけをしてもらえることが期待できる。

したがって、卒業者の生涯学習支援は、大学と就業施設双方の情報交換・意見交換をもとに協働して進める必要がある。そのことにより、より卒業者の看護実践能力や現場の状況に即した支援ができるとともに、大学の教育や生涯学習支援の諸活動の評価を加えながら充実に向けて検討することにつながる。さらには、大学の県内看護職への生涯学習支援の諸活動の認知が進み、有効な活用が促進されることで、本学卒業者だけでなく県内で就業する学士課程卒業生および看護職全体への生涯学習支援の充実を図ることにつながる。と考える。

3. 学士課程卒業者の成長を支援する生涯学習支援のあり方

学士課程卒業者の成長は、卒後の年数とともに課題が推移しながら、しかし着実な成長を示している。その成長を支援する生涯学習支援は、それぞれの時期の成長の状況に適合する必要がある。また、それらは卒業生本人が主体的に考え、選択し、取り組むことのできる内容である必要がある。また、学士課程の学生は、大学教育において、看護実践の振り返りにより、多様な学びを得ることの重要性を修得できているからこそ、卒後の初期から自ら看護実践を振り返り、そこから多くの事柄に気づいていると考えると、生涯学習支援には、適切な時期に看護実践を振り返る機会を包摂する必要があると考える。

なお、本研究では、卒後年数別に支援のあり方を検討したが、昨今では長期の育児休業取得の可能性もあることから、卒後年数だけでなく個別の実践経験や成長の状況を加味した支援が必要である。

4. 今後の課題

本研究では、1施設の看護職の意見をもとに検討したため、他施設の学士課程卒業者の状況や現任教育の状況への適用の検討は今後の課題である。また、本研究結果をもとに、従来の本学の教育・研究活動や地域貢献、卒業生支援など諸活動のあり方・方策を、FD（ファカルティ・ディベロップメント）の活動等を通して教員間で発展的に検討することが必要であり、さらには、教員間の検討により生涯学習

支援の具体化を図り、実施・評価につなげていく必要がある。

謝辞

検討会にご参加いただいた教育担当看護職の皆様には感謝いたします。

なお、本研究は科学研究費補助金基盤研究（C）の助成を得て行った研究（課題番号 23593163）の一部である。

文献

- 大学・短期大学における看護学教育の充実に関する調査協力者会議. (2007). 指定規則改正への対応を通して追究する大学・短期大学における看護学教育の発展. 2016-12-1.
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/031/toushin/07091402/005.htm
- 岩村龍子, 会田敬志, 田辺満子ほか. (2015). 平成23年度～26年度科学研究費補助金（基盤研究（C）「学士課程卒業者の看護実践能力獲得過程と生涯学習支援プログラムの開発」研究成果報告書. (pp.57-123).
- 岩村龍子, 大川眞智子, 小澤和弘ほか. (2016). 学士課程卒業者の卒後1-3年目の看護実践能力獲得状況. 岐阜県立看護大学紀要, 16(1), 51-61.
- 松浦和代, 大野夏代, 田中広美ほか. (2014). 札幌市立大学看護学部「往還型研修」とは. 看護管理, 24(1), 61-69.
- 中山洋子, 工藤真由美, 石原昌ほか. (2010). 平成18年度～21年度科学研究費補助金（基盤研究（A）看護実践能力の発達過程と評価方法に関する研究—臨床経験1年目から5年目までの看護系大学卒業看護師の実践能力に関する横断的調査報告書 (pp. 21-32).
- 野嶋佐由美, 中山洋子, 井上智子ほか. (2011). 看護系大学におけるモデル・コア・カリキュラム導入に関する調査研究報告書 (pp. 14-41).
- 佐藤禮子, 大室律子, 佐藤まゆみほか. (2007). 新人看護職者の看護実践能力を育成する教育プログラム開発 大卒新人看護職者の看護実践能力を育成する教育プログラムの評価. 看護管理, 17(1), 90-95.

(受稿日 平成28年8月29日)

(採用日 平成29年1月30日)

Nursing Lifelong Learning Support for Bachelor Graduate Nurses through College-Clinical Settings Cooperation

Ryuko Iwamura¹⁾, Machiko Ohkawa²⁾, Michiko Tanabe²⁾, Takashi Aida²⁾,
Kazuhiro Ozawa²⁾, Mitsuko Matsushita²⁾ and Yuriko Kuroe²⁾

- 1) School of Health and Nursing Science, Wakayama Medical University
Formerly of Nursing Research and Collaboration Center, Gifu College of Nursing
2) Nursing Research and Collaboration Center, Gifu College of Nursing

Abstract

In this study, we identified support needs for our college graduates. Our previous studies showed the circumstances of nursing competency acquisition and influencing in-service training, etc. among our college graduates. The findings of this study were based on these results, as well as opinions from nurses in charge of teaching in clinical settings where graduate nurses are employed and to whom we presented the results of previous studies. We then examined lifelong learning support in the form of cooperative efforts between the college and clinical settings.

Graduate nurses during their first two years after graduating needed support for independent and autonomous nursing practice, supports for reflecting themselves and their practice, and supports for psychological aspects. In the three to five years after graduation, nurses needed a wide range of training to assist nursing practice in a team and support to fulfill a role in the work site such as guiding new nurses. Specifically, four to five years after graduation and onwards, support was needed for learning leadership, staff development, and career management including entering a graduate school. Furthermore, in the six to nine years after graduation, nurses needed support for efforts and research to solve problems at the work site, and for continuing their nursing practice while maintaining a work-life balance.

In dealing with these support needs, institutions need to provide support for better practice through group training and on-the-job training. Three years after graduation and onwards, graduate nurses require support to fulfill a role at the work site and experience team practice. The college needs to support enhancing and improving practice and career management including psychological support. In order to do so, the college can utilize college programs on lifelong learning support such as networking events where alumni can interact with each other, or with teaching staff and students, as well as study support, workshops, and graduate schools. Also, this support needs to be offered by both sides while exchanging information and opinions on individual development or in-service training. Three years after graduation and onwards, the college and clinical settings need to assist career management plans of nurses by facilitating projects on lifelong learning support from the college from the standpoint of both sides. In addition, this support helps graduate nurses think, make choices, and address situations on their own. Therefore, it is necessary to provide opportunities for them to reflect on their own nursing practice at an appropriate time.

Key words: bachelor graduate nurses, support for lifelong learning, college-clinical settings cooperation