

〔資料〕

岐阜県立看護大学卒業者が就業する県内医療施設の現任教育の現状と課題

田辺 満子¹⁾ 丹菊 友祐子²⁾ 岩村 龍子¹⁾ 大川 眞智子¹⁾ 松下 光子³⁾

Current Status and Issues of the Nurse Training in Medical institutions for Which Gifu College of Nursing Graduates Work in Gifu Prefecture

Michiko Tanabe¹⁾, Yuko Tangiku²⁾, Ryuko Iwamura¹⁾, Machiko Ohkawa¹⁾,
and Mitsuko Matsushita³⁾

I. はじめに

わが国の看護学基礎教育においては、保健師助産師看護師の実践活動の基礎となる看護実践能力を保证するために卒業時到達目標が設定されているが、これは卒業後において看護実践を積み重ねることによって、自己の看護実践能力を発展させていくことを期待するものである。そのため、看護実践現場においてはこのような能力を発展させることのできる体制づくりの推進が求められている。看護実践現場では、平成22年度から施設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一方で、教育内容等は個々の施設に任されているため、どのような教育がどのような方法で実施されているのか、およびその教育内容・方法は卒後の看護職の看護実践能力の発展にどのように繋がっているのかが明確にされていない現状にある。看護系大学は、看護専門職者としての看護実践能力発展への支援、新任期の看護職者への支援を含めた生涯学習支援に積極的に取り組み、大学としての社会的役割と責務を果たすことが求められ、これらの使命を具現化する方法の開発が必要とされている。

卒業後の看護実践能力については、看護系大学新卒看護師が必要と認識している臨床看護実践能力として、1年目の看護師を対象にした面接調査により、人間関係を築いていく力、セルフマネジメント力、自己研鑽力、基礎となる知識力、看護技術力、看護へのコミットメント

力、および看護業務遂行能力が指摘されているとともに（松谷ら，2012）、人間関係を築いていく力については、卒業直後より3か月後の習熟度が高いことが示されている（佐居ら，2010）。また、1年目および2年目看護師の状況を調査した結果、計画・評価、対人関係・コミュニケーション、および専門職開発について、2年目においてできるというレベルに達しており（齊田ら，2009）、10か月の看護実践能力の変化でコミュニケーション力の向上や観察力の向上が示されている（野呂瀬，2007）。しかしながら、看護実践能力習得に関わる教育的環境を背景としてとらえたものはほとんどみられない。

そこで本研究では、平成23年3月に「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」が策定・提示した学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標（文部科学省，2011）を基盤とし、本学卒業者が看護職として就業後にどのような教育や指導を受けながら自らの看護実践能力を獲得しているのかについて、新任期の看護実践能力獲得過程における教育の現状を明らかにし、今後の課題を検討したいと考えた。

II. 研究目的

本学卒業者が就業する医療施設の現任教育体制と就業後1～3年目までの新任期教育の現状を明らかにし、今後の課題を検討する。

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

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

3) 岐阜県立看護大学 地域基礎看護学領域 Community-based Fundamental Nursing, Gifu College of Nursing

Ⅲ. 研究方法

1. 対象

平成24年度、25年度に本学卒業者が就業した医療施設のうち、本学所在地である岐阜県内医療施設において、同意の得られた施設の看護部現任教育担当者。

2. データ収集・分析方法

1) 半構成的面接調査

平成24年度、25年度とも、7月～10月に本学教員が複数で訪問し、60分程度、看護部現任教育の現状について、半構成的面接調査を行った。事前の準備として、訪問1週間前に調査内容を送付するとともに、看護部現任教育関連資料の準備を依頼した。

2) 調査内容と確認方法

(1) 看護部現任教育に対する基本方針・目的及び当該年度の教育目標・教育計画（キャリア開発全体計画）等について、関連資料の説明を受け転記した。

(2) 看護部現任教育の実施状況について、教育計画立案、進捗管理担当者等の組織体制とキャリア開発支援の状況等を聞き取り記録した。特に、新任期（卒後1～3年目）の院内研修の実施状況については、各施設が目指す到達レベルに向け実施している研修の全体計画立案・評価の状況、集合研修の内容・方法、部署での支援状況を中心に聞き取り記録した。

(3) 調査内容確認のため、(1)(2)の記録物を約2週間後に対象者に郵送し、内容の確認および修正を依頼した。内容確認・修正後の記録を最終データとした。

3) 分析方法

転記記録内容、聞き取り記録内容とも、意味内容のまとまりごとに要約し、類似性に基づき分類整理した。

3. 倫理的配慮

研究対象施設の看護部長に研究目的・方法を文書で説明し、研究協力を依頼した。研究協力の同意を得た後に聞き取り対象者の推薦を受け、被推薦者に研究目的・方法等について文書を用いて説明し、研究協力を依頼し、文書にて同意を得た。

研究協力は個人の自由意思によるものであること、勤務時間内の業務の支障がない日時に聞き取りを行うこと、匿名性に配慮し、個人情報の保護を遵守すること、および研究データ及び結果は研究目的以外に用いることなく、調査結果の公表を終了した時点で消去・破棄す

ることを説明した。

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23年11月、承認番号0033）。

Ⅳ. 結果

1. 調査施設の概要

平成24年度は10施設、平成25年度は前年度就業施設以外に新たに就業した4施設に協力依頼し、14施設全てで了解が得られた。各施設看護部で現任教育を担当する副看護部長・看護師長等1～3人に本学教員2～3人で聞き取った。

施設規模は14施設のうち13施設が総合病院、1施設が精神科病院であり、500床以上が4施設、300床以上500床未満が9施設、300床未満が1施設であった。

2. 看護部現任教育の実施状況

1) 看護部現任教育に対する基本方針

全14施設で看護部の教育方針・目的を定めており、関連資料から1施設3～5記述、計37記述を得て意味内容の類似性に基づき分類整理した。以下の文章中では、分類は【】で、小分類は[]で示す。

現任教育基本方針は、【目指している人材の姿】【育む姿勢と能力】【育むための環境】【組織としての責務】の4つに分類された。【目指している人材の姿】には、[個人を尊重した看護ができる人材][質の高いサービスが提供できる人材]等の小分類が含まれ、【育む姿勢と能力】には、[主体的に学ぶ姿勢]や[看護実践に必要な基本的能力の育成][組織として質の高いサービスを提供するための能力の育成]等が含まれた。【育むための環境】には、[個々の成長段階に応じた教育的支援の提供][個々の目標を尊重した教育環境の提供]等が含まれ、【組織としての責務】には、[利用者の地域生活を支援する]等が含まれた（表1）。

2) 看護部現任教育の実施体制

看護部現任教育の実施体制については、聞き取った内容を、施設ごとに看護部教育委員会等設置、担当者配置の有無、新任研修、管理者研修等の実施状況とクリニカルラダー（以下、ラダーと記す）アップへの支援状況及び目標管理・人事考課との連動状況に分けて表2に示すように整理した。

施設Nを除く13施設で教育委員会等の組織化を図り、看護部に教育担当副看護部長もしくは看護師長を配置、部署にも新人教育を中心に担当者を配置し、定例委員会を開催し、年間教育計画の立案、進捗管理を実施していた。施設Nを除く13施設で独自の実践領域を定めラダーを導入、施設内研修計画を策定し、到達目標および評価・認定方法を明示し支援体制を整えていた。全14施設で卒後1年目研修は必須研修として時間内に実施されていたが、施設Nを除く13施設においても2年目研修は7施設で、3年目以降については13施設で個人の自主性を尊重する形で研修参加は選択制であった。また、10施設で主任・師長等管理者研修を、13施設で実地指導者・実習指導者研修等教育関係の役割別研修を実施していた。

ラダーアップへの支援として、ラダーの到達評価・認定にあたっては自己評価後部署の師長等上司の他者評価

を受け12施設で看護部教育委員会等で最終認定する体制をとっていた。また、ラダー認定がアップすることと人事考課との連動性はA・K・Mの3施設で確認されたが、他は今後の課題とする施設が多かった。しかし、13施設で部署の目標管理と連動させ個人の能力開発目標としての位置づけを明確にし、師長等による管理面接で動機づけと共に確認されていた。

3. 新任期の到達レベル

施設Nを除く13施設で新任期の到達レベルをラダーに示し、施設内研修計画を立案していた。ラダーに示す到達レベルについては、卒後1年目は13施設で52記述（1施設3～5記述）が、卒後2年目については、2年目の到達レベルとして明記していた6施設と卒後2～3年目の到達レベルとして明記していた1施設の計7施設で43記述（1施設3～5記述）が得られた。なお、他の6施設は3年目以上の到達レベルであったので除外した。

表1 看護部現任教育に対する基本方針（14施設、37記述） 分類・小分類（）数字は件数を示す

分類	小分類	要 約 同一の記述があった場合は施設数を（ ）に示す
目指している人材の姿（11）	個人を尊重した看護ができる人材（4）	人間尊重の看護ができる看護職の育成（3） 患者・家族を尊重したジェネラリストの育成
	質の高いサービスが提供できる人材（3）	地域の人々に必要とされる質の高いサービスができる看護職者の育成（2） 質の高い看護を提供できる人材の育成
	チーム医療における看護の専門性が発揮できる人材（2）	チーム医療において看護の専門性を発揮できる人材（2）
	組織力、自己教育力を備えた人材（1）	看護実践力、組織力、自己教育力を備えた看護実践者
	看護の質向上に努力できる人材（1）	看護の質向上に努力できる人材
	主体的に学ぶ姿勢（2）	主体的に学ぶ姿勢 自己の課題に取り組む姿勢
育む姿勢と能力（12）	看護職としての基本姿勢と態度（1）	必要な基本姿勢と態度を身につける
	看護実践に必要な基本的能力の育成（3）	基本的技術の育成 対人関係能力の向上 問題解決能力の育成
	組織として質の高いサービスを提供するための能力の育成（3）	看護部の活動方針を具現化する能力の育成 教育的基礎能力の育成 管理能力の向上
	看護を追究する専門職としての責任感の育成（2）	看護を追究する責任感の育成 専門職業人として自己成長のための学習を行う
	看護の質向上に必要な能力の育成（1）	研究能力の育成
	個々の成長段階に応じた教育的支援の提供（3）	成長段階に応じた教育環境の提供（2） 個人の成長を支援する
育むための環境（10）	個々の目標を尊重した教育環境の提供（2）	専門職者としての成長発達を支援する教育環境を整える（2）
	創造・発見の喜びを体験できる環境の提供（2）	創造・発見の喜びを体験できる環境の提供 看護における発見・創造の喜びを体験する
	希望と魅力ある職場環境の提供（2）	やりがいがあり楽しい職場環境の提供 希望と自身をもって働ける環境づくり
	安全な職場環境をつくる（1）	安全管理を行う
	利用者の地域生活を支援する（3）	地域での生活を支援する 利用者の社会復帰を支援する 地域における病院として自己研鑽に努める
組織としての責務（4）	組織としての責務を果たす体制の整備（1）	社会医療法人としての救急医療体制の確立

得られた記述内容を要約し、類似性に基づき分類整理したところ、【ケアの基本姿勢】【看護実践】【計画的な看護実践】【チーム・組織の一員としての行動】【専門職としての自己管理】の5つに分類された。

卒後1年目の【ケアの基本姿勢】には、[看護者としての基本姿勢をもって看護ができる][社会人として責任ある行動がとれる]が、【看護実践】では、[基本的な看護実践が指導のもとでできる][基本的な看護技術が安全に実践できる]の小分類が含まれ、【計画的な看護実践】には、[指導のもと看護実践の優先順位の判断ができる][受持ちの看護展開ができる]ことが、【チーム・組織の一員としての行動】には、[チームの一員として自覚を持ち行動できる][組織を理解して行動できる]が、【専門職としての自己管理】には、[自己学習をすすめることができる][看護研究に興味を持つことができる][助言を受けて自己の目標管理ができる]の小分類に示す11項目の到達レベルが確認できた(表3)。

また、卒後2年目の【ケアの基本姿勢】では、[倫理的問題に気付ける]、【看護実践】は、[単独で基本的な看護実践ができる]としており、【計画的な看護実践】

では、[受持ち看護師ができる][根拠に基づいた実践ができる][不測の出来事に指導のもと対処できる][高リスクの看護が主体的にできる]とし、【チーム・組織の一員としての行動】では、[自己の役割と責任を果たすことができる][チームづくりに協力できる]とし、【専門職としての自己管理】では、[実践を振り返り主体的に学習できる][自己研鑽できる][目標管理ができる]の小分類に示す11項目の到達レベルが確認できた(表4)。

4. 新任期の院内研修の実施状況

1) 卒後1年目研修の実施状況

(1) 全体計画立案・評価状況

卒後1年目研修の全体計画は、施設Nを除く13施設で看護部教育委員会等で立案し、進捗状況を管理する体制をとっていた。到達レベルの確認評価は、年3回程度、看護技術チェック表等各施設独自の評価表を作成し、各部署において、新人自身の自己評価後プリセプター等新人担当の実地指導者や師長の他者評価を受けたものを、看護部教育委員会等で集約し全体の進捗状況を管理していた。施設Nは看護部教育委員会の設置がないため、

表2 対象施設の看護部現任教育の実施体制

施設	看護部教育委員会等設置、担当者配置の有無	新任研修受講義務、管理者・指導者研修実施状況					ラダーアップへの支援及び目標管理・人事考課との連動状況			
		1年目研修	2年目研修	3年目以降研修	主任・師長等管理者研修*1	実地・実習指導者育成研修*2	他者評価時の助言指導者	ラダー最終認定者	目標管理との連動の有無	人事考課との連動
A	有り	必須	必須	選択	看護管理者ⅠⅡ	実地、実習	副部長 師長	教育委員会 副看護部長	有り	人事考課に反映
B	有り	必須	選択	選択	Ⅲ-2(主査)	実地、実習	部署教育担当者、師長	教育委員会	有り	無し
C	有り	必須	必須	選択	Ⅳ(主任・主査・師長)	実地、実習	部署教育担当者、師長	教育委員会	有り	無し
D	有り	必須	必須	選択	Ⅴ(主任)、Ⅵ(師長)	実地、実習	ラダー上位レベルの者	教育委員会	有り	無し
E	有り	必須	選択	選択	Ⅳ(主査・主幹・師長)	実地、実習	師長	ラダー認定委員会	有り	無し
F	有り	必須	選択	選択	4(主任級)、5(師長級)	実地	主任、師長	教育委員会	有り	無し
G	有り	必須	必須	選択	ⅢB(主任級以上)	実地	師長	教育委員会	有り	無し
H	有り	必須	必須	選択	無し	実地	師長	師長	有り	無し
I	有り	必須	選択	選択	Ⅳ(主任)	実地	師長	ラダー認定委員会	有り	無し
J	有り	必須	選択	選択	無し	実地、実習	主任、師長	ラダー認定委員会	有り	無し
K	有り	必須	選択	選択	管理Ⅰ～Ⅳ	実地、実習	師長	教育企画委員会	有り	ラダー昇任基準要件加味
L	有り	必須	選択	選択	Ⅳ、Ⅴ(師長・係長)	実地	師長、係長	教育委員会	有り	無し
M	有り	必須	必須	選択	無し	実地、実習	副師長又は師長	教育委員会、師長	有り	人事考課に反映
N	無し	新人研修のみプログラム化					ラダー制導入無			

*1 管理者等研修では、新規任命者には必須受講を義務付けるが、それ以降は選択

*2 実地指導者研修の対象となる指導者(プリセプター、アソシエイト、チューターと呼ばれる人を含む)

新人配属部署で研修計画が立案され、当該部署で実施・評価をしていた。

(2) 集合研修の内容と方法

全14施設で36件の集合研修の内容と方法を聞き取り記録した。記録内容を要約し、類似性に基づき分類整理した(表5)。以下の文章中では、分類は【】で中分類をく、小分類を[]で示す。

【集合研修の内容】では、4つの中分類に8つの小分類を抽出した。〈看護実践の基礎に関する研修〉として、[看護技術研修][看護記録研修][看護過程研修]、〈メンタルサポートに関する研修〉として、[リフレッシュ研修][メンタルサポート研修]、〈コミュニケーションに関する研修〉として、[接遇・倫理研修]、〈課題研修〉として、[多重課題研修][特定課題研修]の実施が確認できた。【集合研修の方法】では、2つの中分類に4つの小分類を抽出した。〈振り返りを基盤にした研修〉では[振り返り研修][ポートフォリオ管理]、〈ローテー

ション研修〉では、[他部署ローテーション研修][特殊部署見学]の実施が確認できた。

(3) 部署での支援状況

部署での支援体制は、新人1名にプリセプター1名が担当するプリセプター制が5施設あったが、プリセプターに任せきりでなく、プリセプターやエルダーと呼ぶ実地指導者となる担当者を配置するチーム支援型施設が4施設、部署全体で支援するとした施設が5施設あった。部署で学びの確認をする方法として、振り返り用紙等を用いて、自身の看護実践を振り返った後、指導者や師長のコメントを受けるようにしていると9施設で確認した。また、看護技術の到達度チェックは、部署の特性、優先度に応じて設定され、概ね、1・3・6か月、1年後を目安に実施されていた。

2) 卒後2年目研修の実施状況

(1) 全体計画立案・評価状況

卒後2年目研修の全体計画の立案は、1年目研修と同

表3 院内研修における1年目の到達レベル (13施設、52記述) 分類・小分類 () 数字は件数を示す

分類	小分類	要 約 同一の記述があった場合は施設数を () に示す
ケアの基本姿勢 (11)	看護者としての基本姿勢をもって看護ができる (6)	看護者の倫理綱領を知っており、対象を一個人として尊重できる (2)
		看護職員として必要な基本姿勢と態度を身につける
		看護師の役割と責任を果たすことができる
		患者及び家族への説明と助言ができる
		患者・家族、スタッフとの円滑なコミュニケーションがとれる
看護実践 (19)	社会人として責任ある行動がとれる (5)	社会人としての自覚を持ち、責任ある行動がとれる (4)
		職業人としての基本的マナー・接遇を学び実践できる
	基本的な看護実践が指導のもとでできる (10)	部署の基本的な看護実践が指導を受けて実践できる (6)
		自分の役割と責任を認識しながらも自分の能力を超えた看護が求められる場合には、支援や指導を自ら得たり、業務内容について相談できる (2)
		看護実践の場で看護過程の展開が指導のもとでできる
		職場への早期適応と看護実践者としての基本的な能力を習得する
		基本的看護技術が安全に実践できる (4)
計画的な看護実践 (5)	指導のもと看護実践の優先順位の判断ができる (3)	日常生活援助のための基本的知識・技術・態度を身につけ、安全確実に実践できる (3)
		基準・手順等のルールに基づいて看護ができる
	受持ちの看護展開ができる (2)	看護単位の特殊性と業務内容について理解できる
		助言を受け日常ケアに必要な基本的知識を活用し、優先度を決定できる (2)
		指導のもと、高頻度低リスク又は高リスク疾患の看護の優先順位を判断できる
チーム・組織の一員としての行動 (6)	チームの一員として自覚を持ち行動できる (4)	受持ち看護師ができる
		顕在化している問題を明確にし、看護過程が展開できる
	組織を理解して行動できる (2)	チームワークの重要性を理解し、チームメンバーの役割が果たせる (2)
		科学的・法的根拠に基づき、チーム医療における自らの管理的役割を認識する
専門職としての自己管理 (11)	自己学習をすすめることができる (6)	医療チームの一員としての自覚を持ち行動できる
		組織を理解した上で、自分の考えを言葉や行動を通して他者に表現できる
		倫理的ジレンマに陥った時、赤十字の原則に基づいて行動しようとしている
	看護研究に興味を持つことができる (4)	院内研修、看護実践を通して、看護の知識を深められる (3)
		病棟や院内での学習会に積極的に参加し、自己の看護観を養う
		自己の教育的課題を指導によって発見することができる
助言を受けて自己の目標管理ができる (1)	部署における基本的知識習得のために自己学習できる	看護研究に興味を持つ、院内発表会に参加できる (2)
		看護研究活動に参加する (2)
助言を受けて自己の目標管理ができる (1)	助言を受けて自己の目標管理ができる	助言を受けて自己の目標管理ができる

様にN施設を除く13施設で看護部教育委員会等で立案していたが、表2の新任研修受講義務に示したように、卒後2年目の到達レベルを明記し必須研修として義務付けていたのは6施設であった。卒後2～3年目の到達レベルとして明記していた1施設を含み、他は選択研修であった。到達レベルの評価については自己評価後、師長等による他者評価を受けていた。

(2) 集合研修の内容と方法

集合研修の内容と方法については、卒後2年目の到達レベルとして明記していた6施設と卒後2～3年目の到達レベルとして明記していた1施設の計7施設から8件の内容を聞き取り記録した。記録内容を要約し、類似性に基づき分類整理した(表6)。

集合研修の内容と方法は、【看護実践の基礎に関する研修】【リーダーシップ・メンバーシップ研修】【リフレッシュ研修】【ローテーション研修】の4つに分類された。

(3) 部署での支援状況

部署での支援については、自身の頑張りやラダーアップを目指すとし、表2の目標管理との連動状況に示したようにN施設を除く13施設で、部署で目標管理シート

を用い師長等上司の助言・指導を受ける状況であった。研修内容を聞き取った7施設のうちの4施設で事例検討のまとめを部署で支援していた。

V. 考察

1. 看護部現任教育体制とその実施状況

一般的に、就業施設での継続教育は、教育を実施する側に主体があり、意図をもって展開されるものであり、計画性や体系性が求められる。今回の対象施設の現状を見ると、一般病院においては、自施設看護職者に対し教育を受ける機会を保障するという考え方にに基づき、看護部人材育成の基本方針・目的が提示されていたと言える。この基本方針・目的を学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標(文部科学省, 2011)を踏まえて検討してみると、【目指している人材の姿】や【育む姿勢と能力】として、5つの実践能力群として提示された①ヒューマンケアの基本に関する実践能力、②根拠に基づき看護を計画的に実践する能力、③特定の健康課題に対応する実践能力、④ケア環境とチーム体制整備に関する実践能力、⑤専門職者として研鑽し続ける基本的

表4 院内研修における2年目の到達レベル (7施設、43記述) 分類・小分類()数字は件数を示す

分類	小分類	要 約 同一の記述があった場合は施設数を()に示す
ケアの基本姿勢 (1)	倫理的問題に気付ける (1)	自ら主治医等他職種に提案したり、倫理的問題に気付くことができる
看護実践(6)	単独で基本的な看護実践ができる(6)	所属する部署の基本的な看護実践がほぼ単独でできる(2)
		医療人としての対応を身に付け、看護職として一人立ちができる(2)
		基本的技術・態度を身につけ、ベッドサイドケアが安全・確実にできる
		看護実践者としての基本的能力を基盤に対象の状況に応じ実践できる
計画的な看護実践 (15)	受け持ち看護師ができる (6)	受け持ち看護師として患者に合った看護実践ができる(3)
		看護実践の場で、看護過程の展開ができる(2)
		優先度を考え、自分の業務計画が立案できる
		日常の看護が根拠に基づき実践できる(2)
	根拠に基づいた実践ができる (5)	顕在化している問題を明確にし、看護過程が展開できる
		専門的知識を深め、対象の優先度を考慮した計画立案、実践ができる
		院内研修の学びを看護実践の場に生かすことができる
		災害時の自己の役割を理解し、救護活動の実践能力を培うよう努める(2)
チーム・組織の一員としての行動 (8)	不測の出来事に指導のもと対処できる(3)	日常業務の中で思いがけず起こる出来事に対して指導のもと対処できる
	高リスクの看護が主体的にできる(1)	高頻度低リスク、高頻度高リスク患者の看護を主体的に計画立案し行動できる
	自己の役割と責任を果たすことができる(6)	チームの一員であることを自覚し、役割と責任を果たすことができる(4)
		自己の役割(プリセプター・プライマリNs)を理解し、責任を果たすことができる(2)
専門職としての自己管理 (13)	チームづくりに協力できる(2)	メンバーとしてコミュニケーションを良好に行い、チームづくりに協力ができる
		組織において、人の多様性を認め、人間関係の調和を保ち行動できる
	実践を振り返り主体的に学習できる(8)	自己の課題を発見し、主体的に学習できる(3)
		課題に研究的に取り組み、看護実践を振り返ることができる(3)
		臨床実践能力の構造を理解し、自己の看護実践を振り返ることができる
		自己を振り返り、より成長していくことができる
	自己研鑽できる(4)	目標を持って自己教育や研究活動を行い、新卒看護師の精神的な支援ができる(2)
		院内外の研修に参加し、組織人・専門職業人としての自覚を持つことができる(2)
	目標管理ができる(1)	自分の役割を理解し、自己の目標管理ができる

能力、に繋がる個人を尊重した看護、質の高い看護サービスの提供、チーム医療における看護の専門性の発揮、組織力、自己教育力を備えた人材育成を目指すことが明確に示されていた。そして、これらの実践能力を持つ看護職者になるために主体的に学ぶ姿勢や看護を追究する専門職としての責任感をもつことと同時に、【育むための環境】づくりとして、個々の成長段階に応じた教育的支援の提供、個々の目標を尊重した教育環境の提供、創造・発見の喜びを体験できる環境の提供など組織として

の支援体制整備方針が明確に示されていた。また、【組織としての責務】には、組織が地域社会に果たす役割を示し、組織の一員として自己研鑽に努めることを求めている。これらのことから学士課程で培った基本的能力を就業後に発展させることのできる教育的方向性が基盤にあると考えられた。

教育プログラムにどこまでの機能を持たせるかについては、部署との連動性を強め日常のサポート体制を強化する傾向にあり、個人のキャリア開発目標と日常業務へ

表5 卒後1年目における集合研修の内容と方法 (14施設、36件) 分類・小分類() 数字は件数を示す

分類	中分類	小分類	要 約 同一の記述があった場合は施設数を()に示す
集合研修の内容 (24)	看護実践の基礎に関する研修 (12)	看護技術研修 (6)	7月、救急処置の基本、9月技術研修を集合研修として実施 (2)
			チェック項目を年3回 (2・6・10か月後) 実施チェックし、1年間で修得 (2)
			基本的知識・技術コースとして4回に分け講義・実技演習を実施
		看護記録研修 (4)	5月、静脈注射研修ではシナリオに基づいてシミュレーションを実施
			4月に電子カルテ操作研修を実施 (3)
			7月に「看護の見える記録の書き方」について看護記録研修を実施
	メンタルサポートに関する研修 (6)	看護過程研修 (2)	看護過程研修で記録をもとにケーススタディーを実施、6月に看護診断について学習
			看護診断研修にて思考過程のトレーニングを実施
		リフレッシュ研修 (4)	5～9月にかけリフレッシュ研修実施、新人の思いをグループディスカッションで共有 (3)
			6か月時のリフレッシュ研修を院外施設で実施
集合研修の方法 (12)	コミュニケーションに関する研修 (2)	メンタルサポート研修 (2)	職場適応を促すためにピアサポート研修を年3回実施
			プロジェクト学習はメンタルサポートの意味合いも持たせ、6・9・2月に実施
	課題研修 (4)	接遇・倫理研修 (2)	4月に接遇研修、11月に看護倫理研修実施
			コミュニケーションをテーマに倫理研修を実施
		多重課題研修 (2)	9月にGWで多重課題研修を実施 (2)
			特定課題研修 (2)
	振り返りを基盤にした研修 (9)	振り返り研修 (7)	年2回災害看護 (倫理を含む) 研修実施
			ダイケア等利用者の社会復帰等の勉強会を実施
			3～4か月毎GW形式で課題 (看護者の責任と権利、看護観等) の振り返りを実施 (3)
			新人記録用紙および看護技術到達・目標管理シート等で振り返る (3)
	ローテーション研修 (3)	ポートフォリオ管理 (2)	5～7月に自身の精神状態、10月に夜勤の実施状況について振り返る
			事例検討用シートでケーススタディ等私のあゆみノートを作り、ポートフォリオ管理する
			看護部教育計画を綴じたポートフォリオファイルにて管理する
			6月、ローテーション研修 (週1回×8週間) 実施
			2・6・9か月後の看護技術習得状況を確認し、他病棟で1対1の技術指導を実施
		他部署ローテーション研修 (2)	4月に中央材料室・手術室見学研修を実施
		特殊部署見学 (1)	

表6 卒後2年目における集合研修の内容と方法 (7施設、8件) 分類・小分類() 数字は件数を示す

分類	小分類	要 約
看護実践の基礎に関する研修 (3)	疾患管理、技術研修 (2)	糖尿病の管理や呼吸器・循環器疾患とその管理研修実施
	事例研修 (1)	生活支援技術 (基本) を2年目全員に集合研修として実施
リーダーシップ・メンバーシップ研修 (2)	リーダーシップ・メンバーシップ研修 (2)	ケーススタディー研修を集合研修として実施
		2年目からリーダーシップ研修を実施
リフレッシュ研修 (1)	リフレッシュ研修 (1)	選択でメンバーシップⅠ・Ⅱ研修を実施
		2年目同士でリフレッシュ研修を毎月実施
ローテーション研修 (2)	ローテーション研修 (2)	2年目研修としてローテーション研修 (手術室、集中治療室、救急外来) を実施
		手術室配属看護師のみ、出向研修として、1～2週間他病棟で研修

の取り組み目標をあわせ、部署の目標管理活動における役割意識と関連性を強化する方向性が伺えた。そして、師長等による目標管理面接により動機づけを強化する、ラダーの達成評価には他者評価を加えるなどコンサルテーション機能を持たせることで、個人目標の達成を支援している状況が確認された。しかし、その達成状況と人事考課との関連については、まだ、あいまいであると言わざるを得ない状況であり、今後の課題と考える。

2. 新任期の現任教育の現状と課題

卒後1年目の新人教育については、看護部教育委員会で全体計画と評価方法を提示し、年3回程度集合研修として進捗確認をとる体制にあることが伺えた。が、実地指導は各部署において、部署全体で支援する体制 On-the-Job-Training（以下、OJT と記す）に移行しており、OJT が強化される傾向にあった。元々、看護技術指導や看護過程の指導など患者への直接ケアに係わる指導は患者の個別性に応じて対応されるものであり実践を通して修得することが大切で、単に知識・技術の修得に留まらない“ヒューマンケアの基本に関する実践能力”としての援助的人間関係を形成する能力の育成を意識しているのではないかと考えられた。それは、評価方法にも表れ、単に実施をチェックし、できるようになったかどうかを確認するだけでなく、自身の体験を振り返り、学びを確認する方向にあることから言える。振り返り学ぶことの意義は、理論と実践をつなぐ、現象や物事を多面的に考える力をつける、実践に真摯に向き合う態度を育成することにあると言われるように、実践を振り返ることで、自身の実践に対する自覚と責任を強化し、自己の課題を明らかにし、課題への取り組みを促し、“専門職者として研鑽し続ける基本的能力”の育成にも繋がると考える。さらに、ポートフォリオを作成し体験を可視化することで、自身のコミュニケーション能力や今、何をすべきかを考える調整力を身に着けることに繋がる（鈴木,2010）のではないかと考える。但し、これらの成果を期待するには、評価する側の育成が重要となる。

さらに新たな、取り組みとしてメンタルサポートを意識した研修設定がある。学生時代の一人受持ちと違う多重課題への対応であったり、急激な環境変化に適應できない状況をカバーする意味合いでリフレッシュさせることを目的にした集合研修だけでなく、今回の調査では、

課題にぶつかる前にセルフマネジメントができるようメンタルサポートをしていこうとする意図が明確に感じられた。ここでも、グループで体験の振り返りを共有し、自己を見つめ直すことでお互いの状況を認識し、自分だけではないという孤独感から解放されるような形でのサポートが行われていた。したがって、この場面でも振り返りを意義づける指導者が重要と考える。

卒後2年目の教育については、看護職者個人の主体性を尊重するというスタンスに立ち、努力義務化された新人教育・研修以外は多くの施設が2年目以降からラダーでの到達目標設定はするものの、単独で基本的な看護実践ができるや 実践を振り返り主体的に学習できるなど日常の看護実践上の課題への取り組みは、個々の主体性に委ねられ、個人のキャリア開発目標に位置づけられている状況が予測できた。したがって、集合研修への参加やラダーアップへの取り組みも本人の主体性に委ねられている状況にあり、支援の充実が求められる。

以上、今回は新任期を中心に看護部現任教育の現状と課題を報告した。今後は、部署での実際の指導状況と新任看護職者の反応との関係を踏まえ検討を重ねていく予定である。

謝辞

本調査にご協力いただきました看護部教育担当者の皆様、お忙しい中、面接での聞き取り調査に応じていただき、貴重な資料も提供していただき心から感謝申し上げます。

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

- 松谷美和子, 佐居由美, 奥裕美ほか. (2012). 看護系大学新卒看護師が必要と認識している臨床看護実践能力-1年目看護師への面接調査の分析-. 聖路加看護学会誌, 16(1), 9-19.
- 文部科学省. (2011). 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告, 23-28. 2011-4-1. http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/
- 野呂瀬恵子. (2007). 新人看護師の看護実践能力の修得過程の分析. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研

究集録, 32, 190-195.

佐居由美, 松谷美和子, 平林優子ほか. (2010). A看護系大学卒業生19名の「看護実践能力」-卒業直後と就職3ヶ月後の比較-. 聖路加看護学会誌, 14(1), 34-42.

齊田菜穂子, 藤澤怜子, 飯野英親. (2009). 就職後2年目までに獲得する看護師の看護実践能力. 日本看護学会論文集 看護教育, 39, 136-138.

鈴木敏恵. (2010). 意志ある学びでクオリティ・オブ・キャリアを高めるポートフォリオ・2. 看護管理, 20(4), 293-299.

(受稿日 平成26年 9月 1日)

(採用日 平成27年 2月 2日)