

〔資料〕

## 学士課程教育の成果と卒業者の看護実践状況 ～卒業者および上司への面接調査から～

高橋 智子<sup>1)</sup> 古澤 幸江<sup>2)</sup> 宇佐美 利佳<sup>3)</sup> 小澤 和弘<sup>4)</sup> 大川 眞智子<sup>4)</sup>

### Outcomes of Bachelor Degree Program and Nursing Practice of Graduates : From an Interview Survey of Graduates and their Superiors

Tomoko Takahashi<sup>1)</sup>, Yukie Furuzawa<sup>2)</sup>, Rika Usami<sup>3)</sup>, Kazuhiro Ozawa<sup>4)</sup> and Machiko Ohkawa<sup>4)</sup>

#### I. はじめに

岐阜県立看護大学（以下、本学）は、平成12年に開学し、令和4年に創立23年目を迎え、令和3年度までに1530名の卒業者を輩出してきた。

本学では、法人第1期が終了する平成27年度より、卒業者の卒業後の活動状況や現場で捉えている課題を把握し、本学の教育を振り返り、今後の教育のあり方を考える基礎資料とするために、大学として卒業者実態調査を実施している（星野ら，2017；古澤ら，2022）。卒業者実態調査は、卒業後10年以上を迎えた本学卒業者を対象にした質問紙調査と卒業後10年以上を迎えた本学卒業者およびその上司を対象にした面接調査で構成されている。古澤ら（2022）によると、令和2年度に実施した質問紙調査の結果から、学士課程4年間の教育成果として、「対象の人権を尊重し倫理に合った実践を行う、対象の意思決定および主体的な問題解決を支援する等の看護専門職としての姿勢を大学時代に身に付けた上で、その後も自信をもって実践している」といった卒業者の卒業後の活動状況と成果が明らかにされた。一方、看護実践現場の課題解決に向けた研究的取り組みの支援等、生涯学習支援の強化の必要性が確認された。

これまでに、卒業後10年以上の本学卒業者およびその上司を対象にした面接調査は、平成27年度に1～3期生を対象として実施したが、今回、4～5期生を対象とした面接調査を実施した。面接調査を通して卒業者らが語る看

護実践を掘り下げ具体的に把握することは、移り行く社会情勢の中、看護現場が直面する現状と課題を整理することにつながり、これまでの学士課程教育のあり方を振り返るとともに今後に向けより具体的に検討するための資料を得ることができることが示唆される。また、生涯学習支援の拠点として大学に求められている役割を検討する上でも非常に有用な資料が得られると考える。

本稿では、本学の学士課程を卒業し10年以上を迎えて中堅層となった卒業者と職場の上司を対象に実施した面接調査（以下、調査）の結果から、卒業者の実践状況を把握し、学士課程4年間の教育成果と今後の教育および卒業者支援のあり方を検討するための資料を得ることを目的とする。

#### II. 方法

##### 1. 調査対象

###### 1) 卒業者

調査は、卒業直後に岐阜県内に就職した平成18年度（卒業後15年目・4期生）・19年度（卒業後14年目・5期生）卒業者のうち、令和3年7月1日時点で、岐阜県内で正規職員として就業中の者を対象候補者とした。なお、岐阜県内に就職後、現在の勤務先に就業するまでに岐阜県内外に転職した者も含む。本学の看護研究センターが管理する卒業者に関するデータベースの令和3年7月1日時点の登録データより、調査条件に当てはまる卒業者を調査候補者とした。

1) 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

2) 岐阜県立看護大学 機能看護学領域 Management in Nursing, Gifu College of Nursing

3) 岐阜県立看護大学 成熟期看護学領域 Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

4) 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

## 2) 卒業者の職場の上司

調査協力の得られた卒業者が勤務する職場の直属の上司を対象候補者とした。なお、岐阜県内の看護職者である卒業者の上司を調査することで、本学の教育や卒業者に関する実践現場の実態に即した第三者評価を得ることが可能となる。

## 2. データ収集方法

### 1) 調査方法

調査候補者に「調査協力のお願ひ（説明文書）」および調査協力の諾否を記載した返信用ハガキを郵送し、調査協力を依頼した。調査協力の同意が得られた調査対象者の勤務先またはオンラインにおいて、インタビューガイドをもとに半構成的面接による調査を行った。対象者の許可を得てICレコーダーにインタビュー内容を録音し、逐語録を作成した。

### 2) 調査項目

卒業者には、属性（卒業年度、所属機関、職種、職位）、看護実践状況、本学の学士課程教育および卒業者支援への考え・意見について尋ねた。

上司には、属性（職種、職位）、看護実践状況、本学の学士課程教育への考え・意見について尋ねた。

## 3. データ分析方法

卒業者、上司のデータを区別し、それぞれ質的帰納的に分析した。インタビューガイドの各質問に対応する内容が含まれる記述部分を意味のまとまりを考慮して取り出した。抽出した記述は前後の文脈を考慮し意味内容を損なわないように要約し、意味内容の類似性を検討し分類した。分類した内容は、看護領域の研究者間で分類の妥当性を確認した。以下、文中で分類は【 】で示した。

## 4. 倫理的配慮

対象者に「調査協力のお願ひ（説明文書）」および調査協力の諾否（説明を聞いてから判断したいを含む）を記載した返信用ハガキを郵送し、説明を聞いてから判断したいと回答した者には、当該者が希望する連絡方法にて説明を行ない、調査協力を依頼した。また得られた内容は本調査の目的以外には使用しないことを保障し、記載内容に地名・施設名などの固有名詞が含まれる場合は、特定されないよう記号化してからデータとした。

本調査は、岐阜県立看護大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（令和3年7月5日、承認番号0278）。

## Ⅲ. 結果

### 1. 面接対象者の概要

今回、調査協力が得られたのは、看護師2名、保健師1名、助産師1名の計4名であった。4名のうち、上司の調査協力が得られたのは計3名であった。

面接対象者（卒業者）の基本属性については表1に示す。卒業年度は、平成18年度（卒後15年目・4期生）が2名、平成19年度（卒後14年目・5期生）が2名であった。所属機関は、市町村が1名、病院が3名であった。職位は、主査が1名、スタッフが3名であった。面接方法は対面の面接が2名、オンラインでの面接が2名であり、面接時間は40～60分であった。（表1）

面接対象者（上司）の基本属性は、職種は保健師が1名、看護師が2名であり、職位は係長が1名、看護師長が2名であった。面接方法は対面での面接が1名、オンラインでの面接が2名であり、面接時間は20～29分であった。

表1 面接対象者（卒業者）の概要

	a	b	c	d
卒業年度	平成18年度	平成18年度	平成19年度	平成19年度
所属機関	市町村	病院	病院	病院
職種	保健師	看護師	助産師	看護師
職位	主査	スタッフ	スタッフ	スタッフ
面接方法	対面	オンライン	対面	オンライン
面接時間	60分	40分	56分	54分

### 2. 看護実践状況

#### 1) 卒業者から聞き取った内容

##### (1) 日々の活動（看護・支援）において大切にしていること

日々の活動（看護・支援）において大切にしていることは、【対象のもとに行く時間を作り、寄り添う】【対象と信頼関係を構築する】【対象のその人らしさを意識し、希望の実現や意思決定を促す】【対象の変化するニーズを捉え、現在ある状況をアセスメントする】【対象の立場に立ち、対象の受け止め方を確認しながら支援する】【退院後の生活を見据え、今後スムーズに生活していけるよう支援する】【対象のよき理解者が途切れないよう支援の引き継ぎを行う】【日々の実践の中で課題を見だし、解決方法を提案する】【スタッフと良好な人間関係を形成する】【仕事に対する自身の思いや考えを周囲に伝える】【中堅看護師の立場で、若いスタッフの具体的なサポートや指導を行う】【医師と連携する】【研究の成果を看護に活かす】【目的をもって仕事に取り組む】の14の内容に分類された（表2-1）。

表2-1 日々の活動（看護・支援）において大切にしていること（卒業生）

分類	発言の要約（抜粋）
対象のもとに行く時間を作り、寄り添う	日々の業務ではなかなか話を聞く時間がないが、短い時間でも寄り添うことが大事だと思う 患者のもとに行く時間がないが、時間を見つけ行くようにしている
対象と信頼関係を構築する	患者との人間関係は大事にしている。マスクをして挨拶をするときに、患者は怖いと思うため、笑顔で行くなど見た目や雰囲気から人間関係を形成する 短期入院であっても患者と信頼関係が築けるようにしている
対象のその人らしさを意識し、希望の実現や意思決定を促す	看護ではその人らしさを意識している。時間がない中で看取りの決断をしないといけない時に、その人たちの決断を支援できるようにしたり、看取りの方法を一緒に考えたりする
対象の変化するニーズを捉え、現在ある状況をアセスメントする	終末期看護を実践するにあたって、患者のニーズが刻一刻と変化することを感じたため、その瞬間に表出されたニーズを捉えることや状況をアセスメントすることが大切だと考えている
対象の立場に立ち、対象の受け止め方を確認しながら支援する	対象が分かりやすいように身近な言葉で説明する。説明を聞いてどのように思うかまで考えて話したいと思っているため、言葉で伝えた内容がどう受け止められているか、どのような言葉が一番身近な言葉であるか置き換えて話すように気をつけている
退院後の生活を見据え、今後スムーズに生活していけるよう支援する	退院後に必要とする内容について、困りごとを聞き安心して帰ってもらおうようにすることで、退院後スムーズに生活していけるようにサポートしたい気持ちがある
対象のよき理解者が途切れないよう支援の引き継ぎを行う	対象にとってはずっと抱えていく問題なのに、看護職は異動の一言で終わらせてしまうことがある。自分が担当でなくなっても、「次の担当者もあなたのことを分かっているよ」というところまでやるのが本当の引き継ぎだと思っている
日々の実践の中で課題を見だし、解決方法を提案する	集団教育に参加する機会がなかった対象に必要なことを個別で説明する必要もあるのではないかと課題があったため、専門外来での個別指導を実現したことにより甲斐を感じる 患者・家族のニーズをつかみ、看護につなげたいという思いが基盤となり、多職種カンファレンスの見直しを行った
スタッフと良好な人間関係を形成する	仕事の中で人間関係がいちばん大切だと考えている。上の人、若い人もコミュニケーションをとることを大事に考えている 中堅になり役割を遂行する中で、人間関係が悪いと物事が進まないと感じるところがあり、自身が仕事をしやすい環境にするために普段から良好な人間関係を保持したい
仕事に対する自身の思いや考えを周囲に伝える	人間関係を大事にしているが、言いたいことは言う。若いスタッフに提案をしても、普段の関係性がよいと、ぎすぎすした雰囲気にならないと言われたことがある。上司とも普段からいろいろな話をするため、仕事についてこうしていきたいという思いを伝えやすい
中堅看護師の立場で、若いスタッフの具体的なサポートや指導を行う	看取りなど、悲しい場面が多く、若いスタッフはどういう声掛けをしたらいいかとか悩んでいるため、若いスタッフに対して、グリーフケアでできることを具体的に提案する 中堅看護師としてリーダーの役割を担い、時間内に業務が終わるよう調整することや、若いスタッフへの指導について考えている
医師と連携する	急変する患者やリスクのある処置が多い部署では、刻一刻と状況が変化するため、確実に医師の指示を受け、その指示内容を確認に行き、今後予測される治療方針等を考え医師とやり取りすることが大切だと考える
研究の成果を看護に活かす	これまでいくつか研究をして学会発表もした。新鮮でおもしろかった。みんな敬遠するが、問題があって研究を計画して実行して結果が見えて看護に活かしたらそんなにいいことはないと思う
目的をもって仕事に取り組む	今の職場で最大限できることをやりたいと思い、できることを考え提案している。1年に1個テーマを決め、1つのことに取り組めるよう目的を持って頑張っている

(2) より良い支援をするため周囲の人々に働きかけていること

より良い支援をするため周囲の人々に働きかけていることは、【同僚や上司とともに研究活動に取り組む】【日常業務における疑問をきっかけにスタッフへ相談や働きかけを行う】【看護職および多職種と情報共有し連携を図る】【同僚と良好な人間関係を形成する】【仲間を研修に誘う】の5の内容に分類された（表2-2）。

(3) 現在、看護を実践する上で課題と感じていること

看護を実践する上で課題と感じていることは、【自身の知識不足から、理性ではなく感情で動いてしまうことがある】【知識の不足や偏りにより対象の生活を支える支援が

できていないと感じる】【事例対応を学ぶための研修の機会がない】【問題意識のない対象への介入が難しい】【専門職としての判断が対象のニーズにあっているか評価できていない】【新卒者や後輩育成に向けた指導が難しい】【スタッフへの知識向上の必要性に向けた働きかけが難しい】【中堅看護師としての役割遂行に自信がなく、力不足や負担を感じている】【さまざまな経験を重ねているスタッフへの業務改革に向けた提案が難しい】【組織の中で看護の専門性を理解してもらうことが難しい】【資格を活かせる部署で働きたい】【ライフワークバランスが実現できるか不安】【より良いケアを提供するために行動する必要がある】の13の内容に分類された（表2-3）。

表2-2 より良い支援をするため周囲の人々に働きかけていること（卒業者）

分類	発言の要約（抜粋）
同僚や上司とともに研究活動に取り組む	メンタルに既往のある対象がとても多く、同僚数人とメンタルヘルスに関する研究に取り組んだ。ハイリスクの要因はさまざまであり、個々に合わせて対応しているため、その人にあった支援が以前よりできつつあると思う クリニカルリーダーの教育プログラムにおいて研究に取り組むことになったことや、自身が捉えた課題と上司が捉えていた課題が一致していたことから、一緒に研究的取り組みをしようとして上司から声をかけてもらったことがきっかけとなって周囲に働きかけた
日常業務における疑問をきっかけにスタッフへ相談や働きかけを行う	（これまでなかった病棟から外来に看護職が行くという活動は）もともとスタッフの間で必要であると話していた。チーム活動として取り組もうとなった時に、師長がスタッフの意見を聞き、まずはやってみようとして動いてくれたことで実現した 自分自身が部署異動したことでカンファレンス方法に疑問を抱くようになり、周囲に働きかけるようになった
看護職および多職種と情報共有し連携を図る	異動があり担当者を継続して担当できるわけではないため、自分が知っていることや経験したことを情報共有し、自分しか対応できない状況を作らないようにしている。また作らないようにしてほしいということを伝えている 多職種と連携している。今までは、外来と病棟が全く別だったが、専門外来ができてからは外来に看護職が出向き、待ち時間に個別指導に取り組んでいる。ソーシャルワーカーが介入するような対象の場合、（ソーシャルワーカーと外来で）情報を共有し、なるべく点ではなく線でかかわれるように2年くらい前から実践している
同僚と良好な人間関係を形成する	（スタッフと）仕事の話は仕事としてするが、休憩時間など話せるときに関係のない話、楽しい話をする。心をシャットダウンさせず、オープンにして裏表がないようにしている 看護職の仕事が好きで働き続けたいと思っている。長い目で見たときに、職位が上がっていく中で人間関係を良好におかないと人がついてこないと思うため、自身が良好な人間関係を維持することを考えている
仲間を研修に誘う	自分だけではできないので、興味のありそうな人を研修に誘ったりした

表2-3 現在、看護を实践する上で課題と感じていること（卒業者）

分類	発言の要約（抜粋）
自身の知識不足から、理性ではなく感情で動いてしまうことがある	自身の課題として、法律に弱く感情論で動いてしまうことがあり、理論的に考えることへの苦手意識がある
知識の不足や偏りにより対象の生活を支える支援ができていないと感じる	知識の偏りがあることで、病気があり困っている対象に（治療のための）病院の相談（病院受診に向けた相談）はできても、公的サービスにつなげる力が弱いと思う
事例対応を学ぶための研修の機会がない	事例ごとにいろんな問題があったが、その対応を学ぶための研修がない
問題意識のない対象への介入が難しい	困っていない人に関わることは非常に難しい。何も困っていない対象にどのように理解してもらい生活改善につなげるか、この関わりで良かったのかと思うことがある。保健師の仕事は能力を発揮する場所も広いが、問題意識のない対象へのアプローチは未だに難しい
専門職としての判断が対象のニーズにあっているか評価できていない	果たして保健師の判断が対象にとってどうなのか、保健師の自己満足になっていないかよく話題になる。専門職が必要と判断した支援を必要としない対象にどのように介入するか難しい。勉強するだけでは難しく経験を積んでいくしかない。上司の保健師に質問し技術を学んでいる
新卒者や後輩育成に向けた指導が難しい	後輩が自立していけるように育成する難しさがある 後輩育成において、先輩が答えを教えるのではなく、根拠を尋ねたり、症状のアセスメントについて尋ね、後輩が看護を考えられるように問いかけなければならないが、時間に追われて実践できていない
スタッフへの知識向上の必要性に向けた働きかけが難しい	申請書類の書き方や手帳の種類および手帳の仕組みに関する勉強会を職場と掛け合って保健師対象に何回も開催した。（福祉制度や行政の仕組みを学ぶことの必要性は）知識を必要とする部署に行かないと分からないと思う
中堅看護師としての役割遂行に自信がなく、力不足や負担を感じている	自分よりリーダーが上級の人には学んできていることが多く、視野が広い指導ができると思うが、自身は視野も狭くまとめる力がない中でてんやわんやしながら協力してもらいながら実践している。月に一度の検討会でまとめていく力が必要だと思う。検討会上司がメンバーとして参加することにプレッシャーを感じるがやるしかない
さまざまな経験を重ねているスタッフへの業務改革に向けた提案が難しい	様々な経験を重ねているスタッフの意見をまとめ、物事を変えていく難しさがある 新たな看護体制を導入する際、様々な経験を重ねてきているスタッフに対して理解を求めながら実践する難しさがあった
組織の中で看護の専門性を理解してもらうことが難しい	自身が看護専門職であることを伝えても周囲の関心が薄い中、保健師じゃなきゃできないと言われてもらえる仕事をしていかなければならないと思うが、行政という枠の中ではなかなか難しいと感じている。行政が求める保健師の役割と自身が思う保健師の役割が違う
資格を活かせる部署で働きたい	資格を活かして、専門性が発揮できる部署で働けるとよい
ライフワークバランスが実現できるか不安	勤務体制も変わり、時短が使えることが魅力だったが、どうなるかわからない 子どもを預かってもらったり支援がないと働くことができない
より良いケアを提供するために行動する必要がある	新生児の保湿について方法を変えていきたい グリーンケアの冊子を作成したが、今後更新する必要がある



2) 上司から聞き取った内容

(1) 当該卒業者が職場で果たしている役割

当該卒業者が職場で果たしている役割は、【所属部署の課題解決に向けて取り組む】【チーム、事業・活動のリーダーを担う】【主体的・積極的に仕事に取り組む】【部署内で自身の考えを意見として伝える】【後輩育成を行っている】の5の内容に分類された(表2-4)。

(2) 当該卒業者に期待すること

当該卒業者に期待することは、【部署内でリーダーシップを発揮してほしい】【強みを生かして役割を発揮してほしい】【後輩の強みを活かした指導をしてほしい】の3の内容に分類された(表2-5)。

内容に分類された(表2-5)。

(3) 当該卒業者の看護実践への取り組み方・姿勢

当該卒業者の看護実践への取り組み方・姿勢は、【役割や仕事に対し真摯に取り組む】【自己学習の上で原則に基づき実践する】【情報の意味を考え活用する】【学習に取り組む習慣がある】の4の内容に分類された(表2-6)。

3. 本学の学士課程教育および卒業生支援への考え・意見

1) 卒業生から聞き取った内容

(1) 看護実践状況として語った内容と本学で受けた教育との関連  
看護実践状況として語った内容と本学で受けた教育との

表2-4 当該卒業者が職場で果たしている役割(上司)

分類	発言の要約(抜粋)
所属部署の課題解決に向けて取り組む	所属部署の課題解決に向けた(多職種連携を含む)取り組みを実践する役割を担った。多職種へアプローチし、課題解決につなげるという役割を主体的に果たしている
	与えられた役割だけでなく、主体的に職場の課題を捉え、解決に向けて研究的に取り組むという役割を果たしている
	現場の課題解決に向けて必要なツールを自ら考案し、導入した
チーム、事業・活動のリーダーを担う	講義や研修などを含め、リーダーシップをとって実施している
	所属部署の様々な課題を見つけ、スタッフ教育を行ったり、日々の業務調整を行う役割を担っている。他部署や多職種との連携のためのマネジメントもできる
主体的・積極的に仕事に取り組む	委員会活動に対し、主体的かつ積極的に実施している
	病棟でも師長に問題提起の相談をしてくれる
部署内で自身の考えを意見として伝える	情報から対象者をアセスメントしたこと、その情報の意味について考えたことをカンファレンスでスタッフに発信してくれている
	経験年数を重ね、自分の担当の仕事以外のことでも意見を言ったり、同僚からの相談に対応している
後輩育成を行っている	(クリニカルリーダー)レベル3として新人の集合研修にも携わっている
	2年目看護師の事例研究指導では、きちんと実践事例の振り返りができるような文献検討やプロセスレコードなどの手法の提案をすることができていた

表2-5 当該卒業者に期待すること(上司)

分類	発言の要約(抜粋)
部署内でリーダーシップを発揮してほしい	上司を巻き込んで良いので、病棟内で決められたことができていないことは、声を上げて言ってほしい
	新人が受けてきた教育を他のスタッフに理解してもらい、効果的な指導方法を具体的にスタッフ全体に広めてほしい
強みを生かして役割を発揮してほしい	理論的に物事を進めることや、積極性があると感じており、それを期待している
	大学卒業生は文章をまとめるのが得意である中、本学の卒業生は理論的に考えることや看護の視点や目標をきちんと持っていると感じるため、そのことを期待している
後輩の強みを活かした指導をしてほしい	できていないところばかり指導するのではなく、「こういうところが良かった」と後輩にフィードバックしてほしい

表2-6 当該卒業者の看護実践への取り組み方・姿勢(上司)

分類	発言の要約(抜粋)
役割や仕事に対し真摯に取り組む	決められた手順に従い厳密に業務を遂行する姿勢がある
	委員会のリーダーの役割を果たしていて、上司から頑張りを評価されている
自己学習の上で原則に基づき実践する	技術については、手順書や参考書を読んで自分なりに理解した上で実践している。行き当たりばったりでケアをするようなことはない
情報の意味を考え活用する	患者の情報からアセスメントを行うこと、情報の持つ意味を考えようとする姿勢をもっている
学習に取り組む習慣がある	勉強する習慣はついている

関連は【大学で学んだ看護職の役割を現場で実感している】  
【機能看護学でのマネジメントの学びが実践で役立っている】  
【実習を通した学びが看護職としての考える力や実践に繋がっている】  
【グループワークの経験が話す力、まとめる力となっている】  
【レポート作成を通して、まとめる力が身についた】  
【教養科目の学修が他者との関わりで大事である】の6の内容に分類された(表3-1)。

(2) 本学の教育に対する考え・意見

本学の教育に対する考え・意見は、【情報処理能力や文章化しまとめる力などが身についた】  
【臨床現場ですぐ実践できる看護技術を身につけられると良い】  
【自身の考えや学びを他者に伝える表現力が身につくと良い】  
【状況を正しく理解する力を身につけられると良い】  
【根拠をもって情報収集できると良い】  
【事例に対し具体的な看護方法を考えられると良い】  
【メンタルヘルスに関する教育が充実すると良い】の7の内容に分類された(表3-2)。

(3) 本学の卒業生支援に対する考え・意見

本学の卒業生支援に対する考え・意見は、【卒業生対象の研究会等に参加し有意義だった】  
【大学主催の研修等に参加し、実践や後輩育成に活かすことができた】  
【業務上の課題や悩みを解消するために同じ職種の人と交流したい】  
【オンラインで研修や大学院授業を受講したい】  
【オンラインで文献が閲覧できてありがたい】  
【研究支援を受けたが、次は共同研究に取り組みたい】の6の内容に分類された(表3-3)。

2) 上司から聞き取った内容

本学の教育に対する意見・要望は、【現場の改善を意識した教育である】  
【地域に目を向けた教育カリキュラムが良い】  
【実習において看護職になりたいと思える体験をしてほしい】  
【担当業務に関連する研修の開催はありがたい】  
【オンライン研修の方が参加しやすい】の5の内容に分類された(表3-4)。

表3-1 看護実践状況として語った内容と本学で受けた教育との関連(卒業生)

分類	発言の要約(抜粋)
大学で学んだ看護職の役割を現場で実感している	(話した内容と本学での教育が関連している)と思う。大学で保健師の役割について学んだが、保健師は地方自治を理解し地方自治に基づき仕事をするのが求められていることを働く中で実感した
機能看護学でのマネジメントの学びが実践で役立っている	(話した内容と本学での教育が関連している)と思う。機能看護学が好きだった。マネジメントは自分自身も病棟や組織のこともすべてに共通すると思うし役立っている キャリアマネジメント(の授業)でキャリアについて考えたことが良かった
実習を通した学びが看護職としての考える力や実践に繋がっている	実習での記録は、働いてからのアセスメントする力や評価など考えることにつながり、視野も広がった 実習で、対象者の背景を捉えてアセスメントし、看護につなげることを学んだ。そのようなことが今に繋がっていると思う
グループワークの経験が話す力、まとめる力となっている	グループワークがすごく大事だなと思った。例えばマネジメントについてずっと話し合ったり、自分の意見を述べることの大切さなど。多職種で関わるときに進行役をしたり、カンファレンスの場でも自分の意見をまとめて躊躇なく話せる力はすごくついたかなと思う
レポート作成を通して、まとめる力が身についた	レポート作成によって、まとめる力が活かされている。キーワードや大事なことだけをまとめることができ、研修の内容も書いて伝える力が身についた
教養科目の学修が他者との関わりで大事である	色々な人とかかわるので、知識や経験、感覚が大事であり、看護だけではなく教養科目があったのは良かった

表3-2 本学の教育に対する考え・意見(卒業生)

分類	発言の要約(抜粋)
情報処理能力や文章化しまとめる力などが身についた	看護研究をまとめる中で、情報処理や取り組みをまとめること、自分の意見を文章にまとめること等、大学での学びや身に付いた力が発揮できており、良かったと感じている
臨床現場ですぐ実践できる看護技術を身につけられると良い	学生時代は、自己学修を行う時間はあっても現場でどのような看護技術が必要か理解できていなかったが、現場看護師として勤務すると実践できると良い技術があると感じる
自身の考えや学びを他者に伝える表現力が身につくと良い	自分が経験したことや考えたこと、学んだことを、自身の言葉で相手が分かるよう説明できる力が身につくと良い
状況を正しく理解する力を身につけられると良い	対象の状況を正しく理解し、必要な介入について考える力が身につくと良い
根拠をもって情報収集できると良い	何のためにその情報を捉えるか根拠をもって情報収集し、アセスメントする力が身につくと良い
事例に対し具体的な看護方法を考えられると良い	大学で事例を用いた看護過程の展開として、情報収集やアセスメント、計画立案まで行ったが、実際の対象への具体的な介入方法について悩み、対応が難しかった
メンタルヘルスに関する教育が充実すると良い	カリキュラムにおいて、メンタルヘルスについての教育が充実すると良い

表3-3 本学の卒業生支援に対する考え・意見（卒業生）

分類	発言の要約（抜粋）
卒業生対象の研修会等に参加し有意義だった	卒業後の集まりや看護実践を語る会、共同研究報告と討論の会には、予定が合えばできるだけ参加してきた。自分の刺激になる有意義な時間で、知識につながるし、モチベーションも高まり向上心が得られている
大学主催の研修等に参加し、実践や後輩育成に活かすことができた	所属施設の教育プログラムの一環で、大学の看護実践研究指導事業の研修に参加し、退院支援に関する助言等をもらうことができた。大学図書館の文献検索講習に参加し、所属施設での後輩の研究指導として開催した文献検索の学習会に活かすことができた
業務上の課題や悩みを解消するために同じ職種の人と交流したい	現在の業務上の課題や悩みを解消できると思うので、自分と同じくらいの経験年数で、同じ職種で働いている人と話したい
オンラインで研修や大学院授業を受講したい	就職後のフォローアップ研修や学習会、大学院の科目等履修など、自身の学びの場が欲しいと感じている。遠方に住む者も参加しやすいようオンラインでの開催を望んでいる
オンラインで文献が閲覧できありがたい	コロナの影響や遠方で移動が難しい中、医中誌や本学紀要などオンラインで文献を閲覧できることはありがたい
研究支援を受けたが、次は共同研究に取り組みたい	卒業生への研究支援として、大学から研究費の助成を受けて、当時の所属部署で研究を行った。大学教員に相談しながら研究に取り組み、研究結果を報告する機会もあった。機会があれば研究支援を受けたいが、次は共同研究などの方がよいかもかもしれない

表3-4 本学の教育に対する意見・要望（上司）

分類	発言の要約（抜粋）
現場の改善を意識した教育である	本学卒業生と一緒に仕事をする中で、現場を改善しながら学ぶ方法は楽しいと感じた。課題に対する取り組み方法を考える際に、次の看護実践の改善につながる方法を考える事は、学修への興味も高まるため、（本学は）それを意識した教育方法なのではないかと思った
地域に目を向けた教育カリキュラムが良い	本学は入学当初から保健師の育成が目指され、地域に目を向けた指導をしている点が他大学とは異なり良いと思う。1年生の学外演習でも地区踏査があり、教員の目線の違いを感じる
実習において看護職になりたいと思える体験をしてほしい	学生は今コロナ禍で実習が十分できていない。学生が「看護師になりたい」と思えるような体験を実習で少しでも経験することや、体験談を聞いたりすることは効果があると思う
担当業務に関連する研修の開催がありがたい	大学が実施する研修の案内をもらっており、大学としてさまざまな活動を行っていると思う。なかなか参加できないので要望はないが、担当業務に関連する研修に参加したことがある。ありがたい
オンライン研修の方が参加しやすい	研修は対面で受講したほうが良いと思うが、オンライン研修の方が参加しやすいと言う意見もある。現在は、研修に参加することに尻込みする現状にある

#### IV. 考察

##### 1. インタビュー結果が表す卒業後10年以上における看護実践状況および学士課程教育の成果

卒業生および上司へのインタビュー結果から、卒業後10年以上を迎える本学卒業生の看護実践状況として、対象者の立場に立ち、対象者中心のケアを提供することを大切にしていること、スタッフの立場でもリーダー役割を担いリーダーシップを発揮しながら看護実践を行っている現状にあることが明らかになった。

具体的には、卒業生は、日々の活動（看護・支援）において大切にしていることとして、【対象のもとに行く時間を作り、寄り添う】【対象のその人らしさを意識し、希望の実現や意思決定を促す】【対象の立場に立ち、対象の受け止め方を確認しながら支援する】等、対象者と向き合うための時間を自ら創り出し、対象者の目線に立ち支援を検討することや、【退院後の生活を見据え、今後スムーズに生活していけるよう支援する】【対象のよき理解者が途切れないよう支援の引き継ぎを行う】等、生活の場あるいは支援者が変化する過程における支援の引き継ぎの必要性を語っていた。また、【仕事に対する自身の思いや考えを周

囲に伝える】【中堅看護師の立場で、若いスタッフの具体的なサポートや指導を行う】等、リーダーシップを発揮していた。さらには、より良い支援をするため周囲の人々に働きかけていることとして、【同僚や上司とともに研究活動に取り組む】【看護職および多職種と情報共有し連携を図る】【同僚と良好な人間関係を形成する】等、“研究活動”“情報共有”“人間関係の構築”といった、周囲への多様なアプローチにより協働関係を構築し、チームで活動することを大切にしていた。上司のインタビュー結果からは、卒業生が職場で果たしている役割として、【チーム、事業・活動のリーダーを担う】【後輩育成を行っている】等、リーダー役割や後輩育成といった中堅看護師としての役割を果たしていることが明らかになった。そして、役割遂行の姿勢として、【主体的・積極的に仕事に取り組む】【部署内で自身の考えを意見として伝える】等、自身の考えを言語化し他者に伝える姿勢や主体性を発揮する姿勢があり、看護実践に責任を持ち取り組んでいる状況が明らかになった。

これら卒業後10年以上における看護実践状況は、卒業生が看護実践状況として語った内容と本学で受けた教育との関連として、【機能看護学でのマネジメントの学びが実



践で役立っている】【グループワークの経験が話す力、まとめる力となっている】と語ったように、卒業者が大学時代に身につけた能力を、求められる立場に応じて発揮している様子が把握でき、学士課程教育の成果であると考えられる。岐阜県内の看護の質向上を社会的使命とする本学にとって、各職場の看護の質向上に向け、大学時代から培う、自身の考えを意見として他者に伝える力への期待は大きく、今後も看護実践能力の基盤として身に付けていきたい力であると考えられる。

## 2. 卒業後10年以上の卒業生に対する大学としての生涯学習支援

今回、上司は卒業生に期待することとして、【部署内でリーダーシップを発揮してほしい】と語り、卒業生が職場においてリーダーシップを発揮することを期待していた。卒業生は、より良い支援をするため周囲の人々に働きかけていることとして、【同僚や上司とともに研究活動に取り組む】【仲間を研修に誘う】等、職場において意欲的に取り組む一方で、看護を实践する上で課題と感じていることとして、【知識の不足や偏りにより対象の生活を支える支援ができていないと感じる】【事例対応を学ぶための研修の機会がない】といった、自身の知識・技術不足への課題意識と、個別事例への対応につながる研修の機会がないことへの困難さ、【新卒者や後輩育成に向けた指導が難しい】【中堅看護師としての役割遂行に自信がなく、力不足や負担を感じている】等、後輩育成や中堅看護師としての役割遂行への葛藤の思いを抱えていた。これらの状況から、卒業後10年以上を迎える卒業生が直面する看護実践上の課題として、仕事への意欲と中堅看護師としての役割拡大への葛藤という、相反する気持ちへの戸惑いが推測された。

下川ら（2015）は、中堅看護師を対象に「やりがい感」と「負担感」とを把握した質問紙調査の結果から、中堅看護師の精神的負担として『リーダーシップの発揮』に対する「負担感」の認知の関連を指摘している。そして、「やりがい感」と「負担感」を同時に持つ状況にある中堅看護師は精神的健康が不良であり、精神的健康の回復に向けて「リーダーシップの役割を与え、自己啓発や積極的に看護実践に取り組める姿勢を支援するとともに、職場の人的環境を調整する役割についてはその負担を軽減していくことが必要である」と述べている。

今回、卒業生が直面する看護実践上の課題として、先に

述べた「知識・技術不足への課題意識」「個別事例への対応につながる研修の機会がないことへの困難さ」「後輩育成や中堅看護師としての役割遂行への葛藤」があり、これらは、卒業生がリーダーシップを発揮する上での不安やストレスにつながっていることが推測される。さらには、本学への卒業生支援や教育に対する意見として、卒業生からは【業務上の課題や悩みを解消するために同じ職種の人と交流したい】【オンラインで研修や大学院授業を受講したい】といった内容が、上司からは【オンライン研修の方が参加しやすい】といった内容が語られ、大学として、卒業生らの状況を汲み取り、限られた時間をより有効に活用する形で自己研鑽を積むことへの支援の必要性が明らかになった。

古澤ら（2022）は、本学を卒業して10年目以上を迎える卒業生を対象とした質問紙調査を通じ、「昨今のコロナ禍の影響で、現場は逼迫した状況が続き、業務の繁忙度が増し、自己研鑽に時間を確保することが困難な状況にある」と述べている。

以上の結果から、大学では、現場の逼迫した状況の中でも生まれている卒業生の役割発揮に向けた意欲が埋もれてしまわないよう、卒業生がリーダーシップを発揮できるようサポートすることは、生涯学習支援として重要であると考えられる。

具体的には、岩村ら（2017）が大学と就業施設が協働して取り組む学士課程卒業生への生涯学習支援のあり方として、「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生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」と報告するように、本学で実施している共同研究事業や看護実践研究指導事業（研修事業）、および研究支援を卒業生自らが選択し活用することを通じて、①個別の実践経験や具体的事例を基にした、より実践的で専門的な学びの機会の提供、②リーダー役割への不安や自信のなさの表出・相談、あるいはリーダー役割について学ぶことで、自身の経験の振り返りや経験者からの学びをサポートする機会の提供、③オンラインを併用した参加しやすい学びの機会の提供、といった働きかけが求められていると考える。



## 謝辞

本調査にご協力いただき本学卒業者の皆様および卒業者の上司の皆様に深く感謝申し上げます。

本調査は、岐阜県立看護大学のこれまでの取り組みの成果および今後に向けた課題を把握するために計画された本学事業の一部である。

本調査における利益相反はない。

## 文献

古澤幸江, 小澤和弘, 宇佐美利佳ほか. (2022). 学士課程教育の成果と卒業者が捉えている看護実践現場の課題－卒業者への活動状況の質問紙調査から－. 岐阜県立看護大学紀要, 22(1), 111-120.

星野純子, 小澤和弘, 森仁実ほか. (2017). 学士課程教育の成果と看護実践現場の課題－岐阜県立看護大学における卒業者への質問紙調査から－. 岐阜県立看護大学紀要, 17(1), 137-145.

岩村龍子, 大川眞智子, 田辺満子ほか. (2017). 大学と就業施設の協働による学士課程卒業生への看護生涯学習支援のあり方. 岐阜県立看護大学紀要, 17(1), 75-84.

下川唯, 片山はるみ. (2015). 中堅看護師の役割に対する「やりがい感」と「負担感」の同時認知と精神的健康や仕事意欲との関連. 日本看護科学会誌, 35, 247-256.

(受稿日 令和4年8月25日)

(採用日 令和4年11月16日)