

## 本学看護学科卒業生の看護活動に関する看護管理者の評価

大高 恵美<sup>1)</sup> 牟田 能子<sup>1)</sup> 佐々木理恵子<sup>2)</sup> 永田美奈加<sup>3)</sup>

### Evaluation by the supervisors of nurses related to nurse activities of graduates of our nursing science department

Emi OOTAKA Yoshiko MUTA Rieko SASAK Minaka NAGATA

#### 要旨

本学の1～8期生の卒業生が就職している医療施設の看護部長および新卒看護師の職場の直属の上司を対象に卒業生の看護活動について調査を行い、以下のことが明らかになった。

1. 『看護部長』は本学の卒業生の看護活動に関する「勤務態度」、「知識・技術の専門性を高める意欲」、「職場に必要な人材価値」について、いずれも概ね肯定的な評価をしていた。また、本学卒業生に「不足していることや気になること」として、「組織が期待する行動ができる」とする肯定的な評価と「専門職に期待される行動の不足」を指摘していた。
2. 『上司』が新卒看護師について「不足していることや気になること」は、「専門職に期待される行動の不足」が最も多く、次いで新卒看護師に対する「肯定的な評価」、「看護技術の実践・修得の不足」、「自己管理の不足」、「他者との関係形成の不足」であった。
3. 『看護部長』と『上司』は本学の教育に対して共に「専門職・社会人としての人材育成」を要望していた。

キーワード：卒業生、看護活動、看護管理者、評価

**Summary :** I conducted a survey on nursing activities of graduates with the directors of the nursing department in the medical institution where 1st to 8th year graduates and their immediate supervisors are working, and found the following.

1. The directors of the nursing department gave an affirmative evaluation mostly on “Work attitude”, “Willingness to improve their knowledge and skill” and “Value of human resources required in the work place” in respect to the nursing activities of our university graduates. With regard to “points to be concerned about” involving our graduates, they gave an affirmative evaluation on “Being able to act on the expectation of the organization”, and pointed out the lack of behavior as experts.
2. Among the remarks relating to “points to be concerned about” of newly graduated nurses by their immediate supervisors, “Lack of behavior as experts” had the highest percentage, and “Affirmative evaluation”, “Lack of practice and acquirement of nursing skills”, “of self-control”, and finally, “Lack of communication skills.
3. The directors of the nursing department and the immediate supervisors requested us to promote “the cultivation of human resources as an expert and a member of society” in respect of our university education.

**Key words :** graduates, nurse activities, supervisors of nurses, evaluation

---

看護学科 1) 講師 2) 教授 3) 助手

本研究は平成18年度日本赤十字秋田短期大学共同研究費助成による研究の一部である。

## はじめに

厚生労働省による「看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会（2003年）」の中で、「卒業直後の看護師の技術能力と臨床現場が期待している能力との差が大きくなり、安全で適切な看護・医療への影響も懸念されてきている」<sup>1)</sup>と指摘された。田島<sup>2)</sup>は「看護学教育は卒業後に社会で看護職者としての役割を果たすことを前提として行われるものである。したがって、卒業生の実際の活動をj確認して、その実態を教育課程編成あるいは教育の過程に活かすようにしなければならない」と述べている。これらのことから、看護教育機関は看護学教育が社会からの要請に合致したものとなっているか、自己点検・評価をする必要性がある。

本学看護学科はこれまで約630名の卒業生を送り出している。この間、卒業生を対象とした在学中の学業や学生生活の状況<sup>3)</sup>、卒業時点での看護実践能力や態度の修得状況<sup>4)</sup>、卒業後の動向把握<sup>5)</sup>は行っている。しかし、卒業生の受け入れ側である就職施設の看護管理者や卒後教育に関わる関係者から、入職後の卒業生の看護実践能力や看護活動についての評価は十分に行われていない。複雑に変化する臨床現場で働く卒業生の看護活動について現状と評価を把握することは、今後の本学の教育のあり方を検討する上で重要であると考えた。

そこで今回は本学卒業生が就職している医療施設の看護部長（または総看護師長）〔以下、看護部長とする〕および本学出身の新卒看護師の職場の直属の上司〔以下、上司とする〕を対象に卒業生の看護活動における知識・技術・態度について評価を調査したので報告する。

## I 研究目的

1. 本学1～8期生までの卒業生の看護活動について就職した施設の看護部長の評価を明らかにする。
2. 本学出身の新卒看護師の看護活動における知識・技術・態度状況について上司の評価を明らかにする。

### <用語の定義>

「職場の上司」とは新卒看護師の直属の管理者で職位が主任、係長または師長職位にある者とする。

「新卒看護師」とは臨床経験のない看護師免許

取得後、病院に入職して11ヶ月時点の者とする。

「看護活動」とは看護師が対象者の健康状態をアセスメントし、健康の増進や健康障害からの回復または安らかな状態で死を迎えられることを目指して行う援助的な行為全般をいう。

「看護管理者」とは看護部長と職場の上司とする。

## II 研究方法

### 1. 調査対象

1) 1～8期生までの本学卒業生が卒業時に1名以上就職している84施設をリストアップし、本研究の趣旨を説明し調査協力を依頼した。同意の得られた44施設（52.4%）の看護部長を対象とした。

2) 1)で同意の得られた施設に勤務する本学出身の新卒看護師の職場の上司61名を対象とした。

### 2. 調査方法

留め置き法による質問紙調査とした。質問紙は参考文献<sup>6)-9)</sup>を研究者間で検討し作成した。質問紙は表現の妥当性を見るために元看護管理者にプレテストを行い、その結果をもとに修正を行った。

### 3. 調査期間

2007年2月21日～3月20日

### 4. 調査項目

1) 看護部長の調査項目は①勤務態度、②知識・技術・専門性を高める意欲、③職場における人材価値、④本学卒業生の今後の採用についてである。評価はそれぞれ4段階とした。また、⑤本学卒業生について不足していることや気になること、⑥本学の看護教育に対する意見や要望、⑦本学卒業生の在職者数である。⑤、⑥は自由記述とした。

2) 上司の調査項目は①本学卒業生と他校卒業生の違いの有無と内容、②新卒看護師の看護活動における態度・倫理・技術面について不足していることや気になること、③本学の看護教育に対する意見や要望、④勤務場所である。項目①の内容と②、③は自由記述とした。

### 5. 分析方法

分析は質問項目毎に集計した。自由記述は一文を記録単位とし、共通性のあるものをまとめてカテゴリー化した。カテゴリー毎に件数をカウントした。また、その分析プロセスは研究者間で討議を繰り返し理解が一致するまで行った。

## 6. 倫理的配慮

対象となる施設の看護部長に書面で研究の趣旨や匿名性の遵守、研究以外の目的には使用しないこと、協力の有無により不利益は生じないこと等を説明し、同意を得た。同意の得られた施設に調査用紙（看護部長用、上司用）を郵送し、配布を依頼した。その際、新卒看護師1名につき、職場の上司に1枚の調査用紙を配布していただきたいことを書面で伝えた。

上司に対しては書面で研究の趣旨や匿名性の保持、研究以外の目的には使用しないこと、協力の有無により不利益は生じないこと、プライバシーの保護、本研究への参加は自由意志であること、返却をもって同意が得られたとすることを書面で説明した。回答は無記名とし、回収は対象者各自の個別返送とした。

本研究は日本赤十字秋田短期大学の研究倫理委員会の承認を得ている。

## Ⅲ. 結果

回答数は、看護部長44（回収率100%、有効回答数44）、上司35（回収率57.4%、有効回答数35）であった。

### 1. 卒業生の在職状況

44施設に本学卒業生（平成19年2月1日現在）は、370名在職していた。その中で新卒看護師は61名であった。1施設の在職者は、1名以上10名未満が34施設、10名以上20名未満が6施設、20名以上30名未満が3施設、100名以上が1施設であった。在職者数が最も多いところは116名であった。一方、在職者1名のところが20施設あった。在職者数の平均は7.1名であった。

### 2. 卒業生に関する『看護部長』の評価

- 1) 卒業生の「勤務態度」については、「大変満足」17名（38.6%）、「やや満足」24名（54.6%）、「やや不満」1名（2.3%）、「大変不満」2名（4.5%）であった。（図1）
- 2) 卒業生の「知識・技術・専門性を高めるための意欲」については、「大いにある」18名（40.9%）、「ややある」23名（52.3%）、「あまりない」2名（4.5%）、「全くない」1名（2.3%）であった。（図2）
- 3) 卒業生が「職場に必要な人材になり得るか」に対しては、「そう思う」28名（63.6%）、「まあそう思う」12名（27.3%）、「あまりそう思わない」3名（6.8%）、「全くそう思わない」1名（2.3%）であった。（図3）

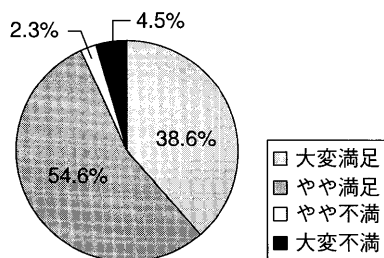


図1 勤務態度に満足しているか

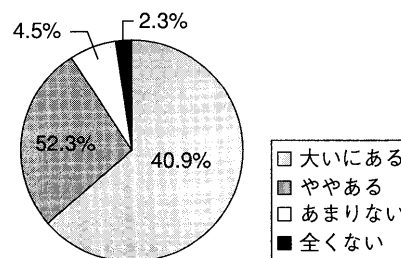


図2 知識・技術専門性を高める意欲（研鑽）はあるか

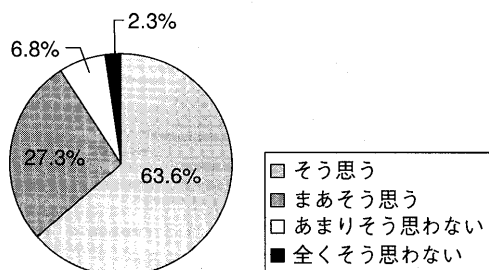


図3 職場に必要な人材になり得るか

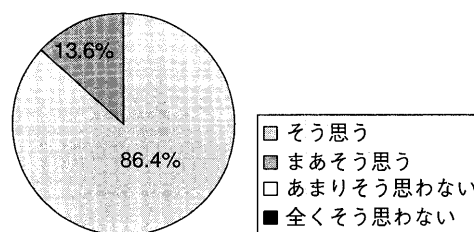


図4 本学卒業生を今後も採用したいか

表1 看護部長が捉えた本学卒業生の不足していること・気になること（複数回答）

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的内容	件数	合計件数(%)
専門職に期待される行動の不足	組織が期待する行動の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ失敗を何度も繰り返さないという緊張感と職業意識が欠けている。</li> <li>・看護師としてモラルにかけるところがある。</li> <li>・注意すると反省はするが、また同じことを繰り返してしまう。</li> <li>・正確に仕事をせず、ごまかす。</li> <li>・1名のみ看護観・倫理観に資ける看護師がおり、育成に大変苦慮している。</li> <li>・自分のもっているカヤアイデンティティを全体の中で積極的にだすことができず、リーダーシップがとれないことがある。</li> <li>・主体的に企画し推し進めることが不足している。</li> <li>・自己主張はやや弱く、遠慮するところがある。</li> <li>・おとなしい。</li> <li>・意気込みがやや不足している。</li> <li>・もう少し積極的であればと思う。</li> <li>・学びたい意欲はあるが、自分からセミナー等へ行くというリアクションが弱い。</li> <li>・5年目という立場なので、後輩への教育的視点をもう少しもてるとよい。</li> <li>・職業人として成長や努力しない人もいる。</li> <li>・エビデンスに基づいた行動がやや出来ていない。</li> <li>・思考力の不足がある</li> </ul>	16(72.7)	22(53.7)
	学習・学習意欲の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自ら研修に参加したり勉強したりという意欲に欠け、「今の自分」に甘んじている。</li> <li>・ライフスタイルに応じたキャリアの視野が広められない。</li> <li>・薬剤に関する知識、解剖学・生理学等の基礎的な知識が不足している。</li> <li>・看護記録(POS等)について基本的な学びが浅いように感じられる。</li> </ul>	4(18.2)	
	社会人に期待される行動の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・服装・言葉遣い</li> <li>・社会人としてのマナーに欠けている。</li> </ul>	2(9.1)	
他者との関係形成の不足	コミュニケーションスキルの未熟	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手が理解するまで自分の考えを述べる熱意が足りない。</li> </ul>	1(33.3)	3(7.3)
	自己表現の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分自身を発揮するまでに2年間を要した。</li> <li>・自己表現力が不足している</li> </ul>	2(66.7)	
看護技術の不足	技術修得の差	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境に適應するのに時間を要して、看護実践能力は地元の看護学生より修得に差が生じてしまう。</li> </ul>	1(50.0)	2(4.9)
	技術不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術力の不足</li> </ul>	1(50.0)	
肯定的評価	組織が期待する行動ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間性は全く問題なく社会常識もそなえており、倫理的な視点があることも良い。</li> <li>・素直であり誠実である。</li> <li>・社会人として責任ある仕事ができている。</li> <li>・真面目で、誠実で堅実に成長している。</li> <li>・いつも真面目に誠実に取り組んでいる。</li> <li>・一生懸命努力している姿がとても好ましい。</li> <li>・大変真面目に業務にあたっている。</li> <li>・現場の厳しさを感じながら頑張っている。</li> <li>・採用2人のうち、1人は新人育成委員として院内の新人研修に関わっている。</li> <li>・勤務態度も良くプリセプター・プリセプティ等のモデルになっている。</li> <li>・一歩一歩確実に知識・技術を身につけている。</li> <li>・素直だがきちんと行動できている。</li> </ul>	12(85.7)	14(34.1)
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体的に良い人材を育成している。</li> <li>・良い環境で教育されている様子が推察できる。</li> </ul>	2(14.3)	
	総件数			

n=39人(複数回答)

表2 看護部長の本学教育への要望（複数回答）

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的内容	件数(%)	合計件数(%)
専門職に期待される人材育成	組織が期待する育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護に意欲を持った人材の育成をお願いする。</li> <li>・看護師としての使命感をもたせてほしい。</li> <li>・看護師として生きていく精神を大学で育んでほしい。</li> <li>・一般的には看護師としての基礎知識はきっちり教育してほしい。</li> <li>・患者様の人間性、権利を尊重できる関わりを持てるように指導していただきたい。</li> </ul>	5(45.5)	11(57.8)
	社会人としての育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ますます心豊かな人材を育成してほしい。</li> <li>・いろんなことに感動できるようにボランティア精神の養成が大切である。</li> <li>・全体的に社会人としてのマナー教育を強化してほしい。</li> <li>・看護教育以前の社会人としての基本的な生活習慣を身につけさせるような教育を念頭においてほしい。</li> <li>・就職後も学習意欲をもった社会人になるために基礎教育に力を入れて頂きたい。</li> </ul>	5(45.5)	
	他者との関係形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間関係論を深めたほうがよい。</li> </ul>	1(9.0)	
実習の充実	内容の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・臨床実習時間の充実。</li> <li>・実習の工夫が必要である。(もつと直接的ケアができるよう、学生が看護の喜びを味わうことができる工夫)</li> <li>・基本的知識と看護業務が連動していることを実習を通して学び、より深められることを期待する。</li> </ul>	3(75.0)	4(21.1)
	臨床との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・臨床指導者との話し合いのもと、実習の検討・推進がのぞましいと思う。</li> </ul>	1(25.0)	
学校と臨床の連携		<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業生を受け入れてキャリアアップを果たすのに学校と臨床の連携が必要である。</li> <li>・学生時代から発作症状等があったということなので、このような場合には事前に連絡がとれる方法が必要である。</li> </ul>	2(50.0)	4(21.1)
その他		<ul style="list-style-type: none"> <li>・母校を誇りに思う気持ち。</li> <li>・精神的な未熟さ弱さ、ストレスから病欠に至る場合がある。</li> </ul>	2(50.0)	
総件数				19(100)

n=17人(複数回答)

4) 「本学卒業生を今後も採用したいと思うか」に対しては、「そう思う」38名(86.4%)、「まあそう思う」6名(13.6%)であった。(図4)。

5) 不足していることや気になること(複数回答) 44名中39名(88.6%)から「不足していることや気になること」の記述があった。記述は41件あり、最も多かったのは「専門職に期待される行動の不足」22件(53.7%)、次いで「肯定的な評価」が14件(34.1%)、「他者との関係形成の不足」3件(7.3%)、「看護技術の不足」2件(4.9%)であった。

「専門職に期待される行動の不足」の内訳は「組織が期待する行動の不足」16件(72.7%)が多く、次いで「学習や学習意欲の不足」4件(18.2%)、「社会人に期待される行動の不足」2件(9.1%)であった。

一方、「肯定的な評価」の内訳は「組織が期待する行動ができる」12件(85.7%)、「その他」2件(14.3%)であった。(表1)

6) 本学の看護教育への要望(複数回答)

44名中17名(38.6%)から「本学の看護教育への要望」について記述があった。記述は19件あり、最も多かったのは「専門職に期待される人材の育成」11件(57.9%)、次に「実習の充実」4件(21.1%)、「学校と臨床の連携」2件(10.5%)、「その他」2件(10.5%)であった。(表2)

「専門職に期待される人材の育成」の内訳は「組織が期待する人材の育成」5件、「社会人としての育成」5件、「他者との関係形成」1件であった。「実習の充実」の内訳は、「内容の工夫」3件、「臨床との連携」1件であった。

### 3. 新卒看護師に関する『上司』の評価

『上司』の背景は、病棟勤務34名(97.1%)、外来勤務1名(2.9%)であった。病棟の内訳は単科病棟15名(44.1%)、混合病棟19名(55.9%)であった。

#### 1) 本学卒業生と他校卒業生の違い

上司が本学卒業生と他校卒業生に「違い」を感じたことは、「ある」13名(37.1%)、「ない」22名(62.9%)であった。13名が「違い」として感じた内容(複数回答)は、「組織が期待する行動の不足」8件(47.1%)、次いで「組織が期待する行動ができる」5件(29.4%)、「その他」4件(23.5%)であった。(表3)

#### 2) 不足していることや気になること(複数回答)

35名中21名(60.0%)から「不足していることや気になること」について記述があった。記述は60件あり、「専門職に期待される役割行動の不足」17件(28.3%)、次いで「肯定的な評価」15件(25.0%)、「看護技術の実践・修得の不足」11件(18.3%)、「自己管理の不足」8件

表3 上司が意識する本学卒業生と他校卒業生の違い

カテゴリー	具体的内容	件数(%)
組織が期待する行動の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・即応力に欠ける。</li> <li>・臨床での応用がきかない。</li> <li>・自発性や積極性などにかける。</li> <li>・自己学習の意識が低い。</li> <li>・自己研鑽がみられない。</li> <li>・ももとの素質もあると思うが、物事の考え方が幼稚なところがある。</li> <li>・個人の資質にもよるが、系統立てて学習することが苦手。</li> <li>・行動するにあたってエビデンスに基づいた看護援助ができない。</li> </ul>	8(47.1)
組織が期待する行動ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事に対して患者に対して大変真面目に取り組む。</li> <li>・患者に対して、看護業務に対して真面目に取り組もうとする姿勢ができています。</li> <li>・医療者の一員としての態度が身についている。</li> <li>・仕事に対する取り組み方、接遇の仕方がよい。</li> <li>・接遇はよく、患者にも優しい。</li> </ul>	5(29.4)
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・赤十字を少しは身近に感じることができている。</li> <li>・他校卒業生は全く慣れておらず緊張が長く続くが、卒業生は環境に慣れている。</li> <li>・知識、技術に個人差がありすぎる。</li> <li>・学校別の違いではなく、短大と4大との違いを感じることもある。</li> </ul>	4(23.5)
総件数		17(100)

n=13(複数回答)

表4 上司が捉えた新卒看護師の倫理面・態度面・技術面の不足していること・気になること（複数回答）

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的内容	件数(%)	合計件数(%)
専門職に期待される役割行動の不足	組織が期待する行動の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・真面目な方も多いが、自発性や積極性に欠ける。</li> <li>・積極性にやや欠ける。</li> <li>・自分から進んで積極的にやろうとしない。</li> <li>・原理原則を理解していないので応用力に欠ける。</li> <li>・技術に関しては学校で学んだことができると限らないが、同じチャンスが再び訪れることはないと感じ、チャンスを自分のものにしていない。</li> <li>・業務を行うことで精一杯なことも理解できるが、もう少し、積極的に経験したことのないような検査・治療等を学ぶ姿勢がほしい。</li> <li>・わからない事を追求せず、わからないままである。</li> <li>・やるべきことを教えても、その場ではわかった返事をするが、調べていないことが多い。</li> <li>・自己学習が必要であるが、「調べてきて」と話しても後で確認すると全く行っていない。</li> <li>・休日や夜勤明け等での研修会の参加が少なく、積極的に学習する姿勢がない。</li> <li>・学習を後回しにして後で詰まらせてあわてている。</li> </ul>	11(64.7)	17(28.3)
	社会人に期待される行動の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・提出物の期日が守れない人がいる。</li> <li>・個人の特性もあると思いますが、指導する側からすればもう少し謙虚な姿勢があればと思う。</li> <li>・挨拶・報告などはよいと思いますが、自分はすごく勉強しているという態度があり、もう少し謙虚な態度になるともっと伸びるのではと思う。</li> <li>・言葉遣いが「です」、「ます」などの丁寧な言葉遣いをしない。</li> </ul>	4(23.5)	
	学習意欲の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の新人に比べあまり意欲的なところはみえない。</li> <li>・自己学習や研修を怠っている人に同調してしまい、積極的に学習したりという態度がみられない。</li> </ul>	2(11.8)	
看護技術の実践・修得の不足	技術の実践が困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レポート形式にするときと意図はわかっているようだが、実践となると困難である。</li> <li>・1年間の努力は評価でき、自己学習を非常に頑張っていて頭ではわかるが実践にはまだ、結びつきの弱い時もあり、時折先輩ナースにコメントを受けている。</li> <li>・技術マニュアルをみせて実践させたけれど、直ぐに自己流で行おうとする行動がみられる。</li> <li>・援助がマニュアルどおりにできない状況時に工夫をすることなく物事をこなしてしまい、同じ間違いを繰り返す。</li> <li>・基本的な清潔の援助、排泄、食事の援助に関してはできているが、個別性を考えたり、ADLを考慮した援助に至るまでは援助が必要である。</li> <li>・なぜ、この処置や援助が必要なのか、今この患者さんにとって何が大切なのか等、理由や意味があって行われていることをもう少し理解して看護を行えたい方向に向くと思う。</li> </ul>	6(54.5)	11(18.3)
	技術経験の機会が少ない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病棟環境の特殊性のため基礎的看護技術が未実施で1年が経過しようとしている。</li> <li>・日常生活援助の技術は現在体験する機会はあるとはほとんどない。</li> <li>・理論は理解しているが、経験が少ないので実践と結びつかない。</li> </ul>	3(27.3)	
	技術の修得が困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何度も同じことの繰り返しで、2~3回で修得できず時間がかかる。</li> <li>・基本的な技術に関しては目的、注意事項を知識として覚えてほしい。</li> </ul>	2(18.2)	
	自己管理の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神面の弱さ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の課題とは思いますが、かなりマイナス思考のため、様々な修得に影響がでている。</li> <li>・少し考えすぎるところもあり、もう少しゆったりとまえる姿勢を望みたい。</li> <li>・真面目で礼儀正しく、対応できているが、かなり緊張が強く、必要以上に硬くなり、本人も持っているよいところが引き出せない。</li> <li>・少し締めがちでそれが態度にでていることもあり、そのたびに注意している。</li> <li>・粘り強さがあればもっと良い。</li> <li>・性格面がでているのか、何事に対しても慎重である。</li> </ul> </li> <li>リアリティショック                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校での演習と現場ではギャップがあるすぎてかなり戸惑っている様子がうかがえる。</li> <li>・看護師になっただけから免許も持っているから全ての技術ができると思いがちであり、できないことで落ち込み悩んだり考えたりする。</li> </ul> </li> </ul>	6(75.0)	8(13.3)
他者との関係形成の不足	コミュニケーションスキルの未熟	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的なコミュニケーションがどの程度できたのか、わからないため気になることである。</li> <li>・コミュニケーション等は入職時からよいのですが、時に無駄話になったり、その時の業務に支障がある。</li> <li>・最近の新人さんは同期でもコミュニケーションを上手くおこなう人が多いように思う。</li> </ul>	3(42.9)	7(11.6)
	職場での関係形成が困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常業務はこなせているが、そこに何かイベントが加わった時に多少パニックになるが、その時に他者に相談したり、依頼する等の対応ができない。</li> <li>・1年間プリセプターと病棟スタッフと相談しながら根気よく指導し、面接もタイムリーに行ってきたが、技術や知識だけでなく、問題が多く、スタッフや患者との信頼関係を築くことができない。</li> <li>・本人もかなり努力をしているようだが、空回りしているよなところもありプリセプターやチーム、病棟内でアプローチを変えながらサポートしている。</li> </ul>	3(42.9)	
	患者に対する態度が未熟	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者様より自分の立場を優先したりする傾向がある。</li> </ul>	1(14.2)	
肯定的評価	組織が期待する行動ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・態度は非常にまじめで好感がもてる。</li> <li>・上司・スタッフへの節度ある態度はよい。</li> <li>・きちんと挨拶できる。</li> <li>・しっかりしており、社会人としての行動がとれている。</li> <li>・まもなく1年になるがそれなりに行動は行っている。</li> <li>・自信がないことはプリセプター、スタッフに相談したり、同僚を求めたりして行動している。</li> </ul>	6(40.0)	15(25.0)
	患者・家族への関わり方はよい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者とのかわり方は良い。</li> <li>・患者・家族に対しては指導された態度で説明を行うことはできている。</li> <li>・患者・家族等には1年目レベルの接し方をしている、好感度もよい。</li> </ul>	3(20.0)	
	技術が修得できた	<ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠がきちんと分かっているので、臨床の技術のやり方(応用)に対応して理解でき、直ぐに慣れることができた。</li> <li>・当院としての1年目の目標はほぼ達成できている。</li> <li>・技術面においては1年で大部達成目標に近づいた。</li> </ul>	3(20.0)	
	問題ない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・倫理面に問題はない。</li> <li>・問題ない。</li> <li>・問題ない。</li> </ul>	3(20.0)	
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験の影響                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会生活を送った経験が良くも悪くも影響している。</li> </ul> </li> <li>・倫理面に対する基礎的な学習は学内で十分にできていてと推察できるが臨床の場面における具体的な問題において判断の迷いがある。</li> </ul>	1(50.0)	2(3.3)
総件数			60(100)	

n=21人(複数回答)

表5 上司の本学教育への要望（複数回答）

カテゴリー	具体的内容	件数(%)
専門職に期待される態度・行動の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・解らないことを認識し、確認する術を学生のうちに身につけてもらいたい。</li> <li>・就職し、多くの知識・技術を身につけなければならないが、一歩ずつ進んでいく「心がまえ」は学生の時に身につけていって欲しい。</li> <li>・学校では人として看護師として規律を守ることをもっと強く教育してほしい。</li> <li>・ミスに対する恐ろしさが解っていない様子で、看護が人の命と関わる仕事だということを認識して、行動できるように指導、教育してほしい。</li> <li>・看護倫理をもっと学ばせてほしい。</li> <li>・赤十字は「人道」が大切で「人道教育」を関連づけて日々の生活教育を行ってほしい。</li> </ul>	6(85.7)
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間形成が不足している。</li> </ul>	1(14.2)
総件数		7(100)

n=3人(複数回答)

(13.3%)、「他者との関係形成の不足」7件(11.6%)、「その他」2件(3.3%)であった。(表4)

「専門職に期待される役割行動の不足」の内訳は「組織が期待する行動の不足」11件、「社会人に期待される行動の不足」4件、「学習意欲の不足」2件であった。「看護技術の実践・修得の不足」の内訳は、「技術の実践が困難」6件、「技術経験の機会が少ない」3件、「修得が困難」2件であった。「自己管理の不足」の内訳は「精神面の弱さ」6件、「リアリティショック」2件であった。「他者との関係形成の不足」の内訳は、「コミュニケーションスキルが未熟」4件、「職場での関係形成が困難」2件であった。

一方、「肯定的な評価」の内訳は、「組織が期待する行動ができる」6件、「患者・家族への関わり方はよい」3件、「技術が修得できた」3件、「問題ない」3件であった。

### 3) 本学の看護教育への要望(複数回答)

35名中3名(8.6%)から「本学の看護教育への要望」について7件の記述があり、「専門職に期待される態度・行動の育成」6件、「その他」1件であった。具体的内容は、「解らないことを認識し確認する術を学生のうちに身につけてもらいたい」、「『心がまえ』は学生のときに身につけてほしい」、「看護師として規律を守ることをもっと強く教育してほしい」、「看護倫理をもっと学ばせてほしい」、「赤十字は人道が大切で『人道教育』を関連づけて日々の生活教育を行ってほしい」等であった。(表5)

## IV. 考察

### 1. 卒業生に関する『看護部長』の評価

本学1～8期生の卒業生の看護活動について『看護部長』は、「勤務態度」は「大変満足・やや満足」、「知識・技術・専門性を高める意欲」は「大いにある・ややある」、「職場に必要な人材になり得るか」では「そう思う・まあそう思う」と回答している。このことから、多くの卒業生は勤務態度や意欲面に問題なく看護活動を行っていると考えられ、『看護部長』は概ね肯定的な評価をしているといえる。しかし、少数ではあるが、「勤務態度」に「大変不満」、「知識・技術・専門性を高めるための意欲」は「全くない」、「職場に必要な人材になり得るか」では「全くそうは思わ

ない」とする回答があったことや「不足していることや気になること」の具体的内容に「反省はするが同じことを繰り返す」、「職業意識・モラルに欠ける」等の態度に関する指摘があったことから、一部の卒業生の育成に臨床が苦慮している状況が明らかになった。

また、卒業生に「不足していることや気になること」は、「専門職に期待される行動の不足」を指摘する人がいる一方で、「組織が期待する行動ができる」と「肯定的な評価」をする人がいた。稲田<sup>10)</sup>は「基礎教育における学生としてのステータスから、働いて収入を得るという社会人としての立場になり、卒業後の看護師には組織の一員として職位に対応した職務を遂行するという責任が生ずる」と述べている。このことから、臨床で期待される行動は所属する組織の状況や職位等によって異なることや卒業生の到達レベルに個人差があることから、『看護部長』の評価に違いが生じたのではないかと考える。

### 2. 新卒看護師に関する『上司』の評価

中川ら<sup>11)</sup>は、新卒看護師の教育において教育担当者が捉えた問題を「専門職に期待される行動の不足」、「他者との関係形成の困難」、「看護技術の未熟さと現場での教育の必要性」、「問題志向型看護過程を展開する能力の不足」、「就職時の差」、「感受性の不足」、「自己管理能力の不足」の7つのカテゴリーに分類している。本調査で『上司』は、新卒看護師の看護活動について、「不足していること気になること」として、「専門職に期待される行動の不足」、「看護技術の実践・修得の不足」、「自己管理の不足」、「他者との関係形成の不足」を指摘していた。この内容は中川らのカテゴリーに一部類似していた。また、稲田<sup>12)</sup>は「新卒看護師は組織の一員としての役割を遂行する能力や一定の行動様式を十分身につけていない」とし、中川ら<sup>13)</sup>も、「教育担当者が新卒看護師の問題として重視した1つが、専門職に期待される行動がとれないことであった」と述べている。本調査でも「他校卒業生との違い」や「不足していること気になること」において、『上司』は「専門職に期待される行動の不足」を最も多く指摘していたことから、教育担当者や『上司』が新卒看護師の教育において抱える問題は同様であり、本学出身の新卒看護師は中川らの指摘する問題を抱えている可能性がある。

また、稲田<sup>14)</sup>は新卒看護師の就職時における職務遂行能力について「臨床の現場において必要とされる看護実践能力の水準に達していないことが多い」と述べている。本調査でも「看護技術の実践・修得の不足」、「他者との関係形成の不足」が指摘されていることから、組織や上司が期待する行動や目標に達していない人がいると考えられる。

新卒看護師は学生時代の受け身的な姿勢から、組織の一員となり社会人として責任感や主体性のある姿勢に行動を変えていかななくてはならない時期で役割の変化に伴いリアリテイショックを体験しやすいとされている。今回の調査で、リアリテイショックに直接関連する記述は少なかったが、要因となる「精神面の弱さ」を指摘する意見があった。中川ら<sup>15)</sup>は「新卒看護師の問題として示された身体面・精神面の弱さや心身の自己管理能力の低下はまさに役割の移行期に生じやすい脆弱さの現れである」と述べていることから、本学出身の新卒看護師も役割の移行に際して問題を抱えている可能性があると思われる。

### 3. 本学の教育に対する看護管理者の要望

本調査では、看護管理者は本学の看護教育に対して「専門職に期待される人材の育成」として「社会人・専門職に期待される態度・行動の育成」を最も要望していた。これは今回、明らかになった本学出身の卒業生や新卒看護師の看護活動に不足している内容と一致していた。また、看護管理者は「実習の充実」として「内容の工夫」や「学校と臨床の連携」を要望していた。

看護基礎教育の充実に関する検討会報告書(2007年)の中で、「看護基礎教育では専門分野の学習を深める他に、職業に必要な倫理観や責任感、豊かな人間性や人権を尊重する意識を育成していく必要がある」<sup>16)</sup>と指摘している。社会人・専門職としての態度・行動の育成は、臨地実習で患者を対象とした看護援助の実施、状況判断の仕方、さまざまな場面での患者の反応や変化、それに対する看護師としての対応の仕方などを見学・体験し、看護師としての倫理観や責任感、人権の尊重について考える機会をもつことが重要である。また、臨地実習で実際に看護師の患者への多様な対応の仕方を見学することや看護チームの中で学生が看護師の動きやスタッフ間の連携を体験し自己の行動や態度と比較することで、自ら期待される態度や行動について気づくことができるように指

導していく必要がある。このような理由から、看護基礎教育において学校と臨床の実習に関する連携が重要である。また、看護実践能力に関しては看護師が実践の経験を通して成長する部分もあることから、看護基礎教育と卒業後の継続教育が連携していくことが重要といえる。そのために、看護基礎教育においては臨床で求められる看護実践能力に関する情報を収集し、臨地実習の方法の工夫など、教育内容の改善に早急に取り組む必要がある。

今回の調査では看護部長の回収率は100%であったこと、上司の回収率は看護部長に比べると低い57.3%と半数以上から回答が得られたこと、また、「不足していること気になること」だけでなく、両者から「肯定的な評価」がされていたことは、本学の教育に対する看護管理者の関心の高さを示していると考えられる。

今回の調査結果を受け止め、学生の学習態度の形成や臨地実習での指導方法を検証しながら、今後も定期的に臨床現場と情報交換・連携を図り、専門職に必要な態度や行動を身につけた人材を育成できるよう教育内容や方法の工夫・改善に努力していきたいと考える。

## V. 結論

本学の1～8期生の卒業生が就職している施設の『看護部長』と同施設の本学出身の新卒看護師の『上司』を対象に卒業生の看護活動について調査を行い、以下のことが明らかになった。

1. 『看護部長』は本学の卒業生の看護活動について「勤務態度」、「知識・技術の専門性を高める意欲」、「職場に必要な人材価値」については概ね肯定的な評価をしていた。また、本学卒業生に「不足していることや気になること」として、「組織が期待する行動ができる」とする肯定的な評価と「専門職に期待される行動の不足」を指摘していた。
2. 『上司』は本学卒業生と他校卒業生に「違い」を感じるとする人は37%で「違い」として感じた内容は「組織が期待する行動ができる」とする肯定的な評価よりも「組織が期待する行動の不足」を指摘する意見が多かった。
3. 『上司』が新卒看護師について「不足していることや気になること」は、「専門職に期待される行動の不足」が最も多く、次いで新卒看護師に対する「肯定的な評価」、「看護技術の実



践・修得の不足]、「自己管理の不足]、「他者との関係形成の不足」であった。

4. 『看護部長』と『上司』は本学の看護教育に対して共に「専門職・社会人としての人材育成」を要望していた。

#### ＜本研究の限界と今後の課題＞

本調査では施設によって在職者数が異なっていることや上司の回答者が少なく一般化するには限界がある。今後は設置主体別の調査や継続した調査を行っていく必要がある。

#### ＜謝辞＞

今回の調査にご協力いただきました施設の看護管理者の方々に心より感謝申し上げます。

#### 引用文献

- 1) 厚生労働省：看護基礎教育における技術教育の在り方に関する検討会報告書，2003
- 2) 田島桂子著：看護実践能力育成に向けた教育の基礎，p167，医学書院，2002
- 3) 大高恵美，伊藤美奈加，牟田能子，佐々木理恵子他，日本赤十字秋田短期大学看護学科卒業生の動向調査（第2報）－社会人経験の有無と学業の取り組み、学生生活に対する満足度の関係－，日本赤十字秋田短期大学紀要，No11，pp76-84，2006
- 4) 牟田能子，伊藤美奈加，大高恵美，佐々木理恵子他，日本赤十字秋田短期大学看護学科卒業生の動向調査（第3報）－卒業生による在学中の教育評価－，日本赤十字秋田短期大学紀要，No11，pp85-90，2006
- 5) 伊藤美奈加，大高恵美，牟田能子，佐々木理恵子他，日本赤十字秋田短期大学看護学科卒業生の動向調査（第1報）－卒業生の就業・進学状況と卒後の資格取得の実態－，日本赤十字秋田短期大学紀要，No11，pp67-75，2006
- 6) 明石恵子他：看護職新規採用者の臨床能力の評価と能力開発に関する研究，平成14年度厚生労働省科学研究（医療技術評価総合研究）報告書，2003
- 7) 宗村美江子：看護管理者からの学卒看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告，p2007
- 8) 中根薫他：大卒看護者受け入れに関する看護管理者の意識，神戸市看護大学紀要，Vol15，pp55-64，2001
- 9) 酒井郁子：看護系大卒者の特徴と育成・活用に関する看護師長の認識，看護管理，13(7)，pp517-

522，2003

- 10) 荒井蝶子，古庄富美子，稲岡美和，杉谷藤子監修，稲田美和執筆：生涯教育の一環としての院内教育と看護管理者の役割，看護管理シリーズ7 継続教育第2版，p15，日本看護協会，2000
- 11) 中川雅子，明石恵子：新卒看護師に対する教育の実態と課題，看護Vol56，No3，p41，2004
- 12) 前掲書10)，p18
- 13) 前掲書11)，p43
- 14) 前掲書10)，p16
- 15) 前掲書11)，p43
- 16) 厚生労働省：看護基礎教育の充実に関する検討会報告書，2007

#### 参考文献

- ・井部俊子：看護系大学新卒者の臨床実践能力，病院61(4)，p295
- ・看護学教育のあり方に関する検討会報告：大学における看護実践能力の育成の充実に向けて，2004
- ・厚生労働省：新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書，2004
- ・熊谷雅美：瓦屋根式教育支援システムによる新人看護職員教育の実践，看護管理，Vol16(2)，pp102-111，2006
- ・前田久美子：プリセプター&サポーターシステムがもたらした新人教育への効果と組織の変化，看護管理，Vol17(3)，2007
- ・坂本すが：医療制度の動きと病院・看護部の対応，看護展望，Vol13(7)，pp17-20，2006
- ・塚原節子，四十竹美千代，永山くに子：新人看護師の離職防止にシャドウ研修の意義－基礎教育の立場から考える－，看護管理，Vol17(3)，pp234-236，2007
- ・竹尾恵子：新人看護職員のための研修プログラムの現状，看護教育，Vol48，pp1038-1042，2007