

2021 年度卒業生調査

I. 目的

卒業生の看護実践力などの状況について調査を実施し、その調査結果を教育活動などの改善に反映させる仕組みを構築する。

II. 調査期間

2022 年 1 月から 2 月

III. 調査対象

A 総合病院に勤務する看護管理者と本大学の卒業生で臨床経験 1 年から 2 年目の看護師

IV. 方法

データ収集方法は、プライバシーが保持できる個室で面接を実施した。半構造化面接とし、内容は承諾を得て録音をした。面接内容は、看護管理者には卒業生の看護実践の状況、その強みと弱み、本大学看護教育課程への要望などについて、卒業 1 年から 2 年後の本学卒業生には自分が捉えている卒業後の看護実践力と本大学で学びを深めたかったことなどとした。

V. 分析結果

1. 調査対象者の背景

卒業生は 10 名に調査の依頼をし、協力が得られたのは 5 名であった。卒業 1 年目が 2 名、卒業 2 年目が 3 名であった。看護管理者は 4 名に調査の依頼をして 4 名から協力が得られた。看護管理者は 40 歳から 50 歳代、看護管理者としての経験は 5 年から 13 年であった。

2. 卒業生の就職病院における看護実践の状況

1) 看護管理者が捉えている本大学卒業生の看護実践力

看護管理者に対しては、本大学の DP に沿って卒業生の看護実践の状況についてインタビューを行った。その結果、【倫理観をもとにした援助的な人間関係】【科学的根拠に基づく看護実践】【対象がもつ潜在的な力を引き出し健康レベルの向上と成長・成熟を促す力】【生涯にわたって自律的に学ぶ姿勢】【保健医療福祉チームの一員として看護職の役割と責任を果たす力】についての語りが確認された。

【倫理観をもとにした援助的な人間関係】では、看護管理者は、「(倫理観について) 職場の風土に流されているのではないかと思ったりするけど、レポートとか通して見ると色々考えていることはわかります」「病棟の先輩の影響を受けていると思うのですが、だんだんコミュニケーションが取れ、患者に慣れてくると、高齢者や認知機能の低下している患者に対して、個人を尊重していないような言動がみられることもあり、気になります」と語っており、卒業 2 年目になると、看護師個人の特性に加え、職場の組織風土の影響を受け、倫理的な態度が失われていく傾向にあると考えられる。一方、「患者との人間関係は問題ないと思います。言葉遣いとか態度とか、プライバシーへの配慮みたいなことはできているし、きちんと丁寧に接していると思います」と述べていることから、看護専門職としての態度が育成され、患者との人間関係を形成できていると考える。

【科学的根拠に基づく看護実践】では、「2 年目にはいると、その根拠が何かという質問が時々ありますから、そこは大事にしていると思いますが、まだ、そのケアを行うための全体像を把握した根拠には至ってないです。ただ、一つの行為をする時のエビデンスというものは大事にしていると思います」と語り、卒業 1 年目は業務的なことに慣れるのに精一杯で患者の全体像を見通した上での根拠に基づいた看護を実践するには至っていないと考えられる。また、「3 年目になると、それまでこつこつとやってきた看護師と流れで覚えてきた看護師にすごく大きく差が開いてきます。以前、(看護大学卒業の看護師は) 根拠がしっかりしていて、その後の積み重ねが早くて、他の看護師を追い抜いていくという看護師がいました。それは、看護師のもつ個性なのか、職場の風土なのか、はっきりしませんが… (後略)」と語っていた。看護基礎教育で根拠を考えながら学修してきた看護師は、臨床での看護実践力を発達させていることが考えられる。

【対象がもつ潜在的な力を引き出し健康レベルの向上と成長・成熟を促す力】においては、「やっぱり1年から2年目は、その人（患者）が現在持っている問題、状況にしか目がいかない傾向がありますね」と述べていることから、卒業後1年から2年目においては、多重課題の中、患者が現在持っている問題状況に対応することに追われ、患者の潜在能力を引き出し、健康レベルを向上させるという視点をもって看護を行えていない状況にあると考える。

【生涯にわたって自律的に学ぶ姿勢】では、「大学の卒業生で、自分は将来在宅の領域に進みたいという意思を持って入職してきた人がいます。2年目ですが、在宅は寝たきりの方も多いためとあって、褥瘡の委員会や褥瘡コースの研修に自ら希望して参加していました。褥瘡のWOCの認定も取りたいと自分のやりたいことが、1年目の入職時からある程度明確になっていました」と語っていた。本大学在学中の履修科目のうち、『看護教育』や『生涯教育論』などの専門性やキャリアに関する学びが影響していることが考えられる。

【保健医療福祉チームの一員としての看護職の役割と責任を果たす力】では、「多職種と連携の会議によく参加するとか、そうすると少し、今いるところだけでなく、この人（患者）がその後どうなっていくのかとか、イメージする機会になると思います」と語っていることから、多職種連携カンファレンスなどに参加することによって、チーム医療における看護の役割を認識していくことに繋がると考える。

2) 看護管理者が捉える本大学卒業生の強みと弱み、本大学看護教育課程への要望

(1) 看護管理者は本大学卒業生の強みについて、「2年目の方を見ると、非常に自分のキャリア形成したいなものに主体的にかかわれているなって思います。エビデンスが大事みたいなことは強く価値観として持っているようです。やっぱり文献みたいなものを活用して、レポートを記述することは強いなと思います」「強みは、論理的な思考があるということだと思います。看護体験とかケースレポートとか書いてもらうことがあるのですが、その文章構成は上手だと思います。文章化ができるとか、論理的に表現できるとか、そういうところが強みかと思います」と述べていた。「やっぱり大学の卒業生ってすごくよく考えているし、自分の意見をちゃんとまとめて伝えることもできるので、どんどん現場でリーダーシップを執って引っ張ってもらいたいと思います。学ぶとか、研究もそうなのかもしれないですけど、そういうところでリーダーシップを執ってやってもらえたらという期待はすごくあります」と述べていた。本大学卒業生の強みとして、キャリア形成、エビデンス、文献の活用、文章化などの論理的な思考に関して語られていた。それは、本大学看護教育課程で、『基礎ゼミナール』での課題レポートの作成の方法、それぞれの科目での課題レポートの作成と評価、『研究ゼミナール』での文献検討と論文の作成などの成果と捉えることができる。

(2) 看護管理者は本大学卒業生の弱みについて、「とにかくメンタルが弱い。あと、自分主体で考えてくる。まずは自分がどうってところの、良い意味でも悪い意味でも主張が強く、だからといって、患者さんに何か言われるとシュンとなる。あと、時間管理や多重課題がすごく苦手だと思います」と述べていた。精神的なもろさは本大学の卒業生の特徴というよりも、不安を感じやすい情緒不安定な若者が増加している傾向を反映していると考えられる。今後、自信が持てず不安を感じやすい学生をどのように看護専門職として育成していくか、看護基礎教育での課題である。

(3) 本大学看護教育課程への要望として、「（その人の）特性があるのかもしれないけれど、仕事を継続するものの心構えというのか、せめて入職した時は看護師として、ここで働くという心構えみたいなものを身につけて来てほしい」、「専門職としての自覚みたいなものをもうちょっと強化してほしい」と語っていた。卒業時の看護活動における自律性を育成することを強化していく必要がある。

3. 卒業生のキャリア（就職）の状況

1) 卒業生が捉えている卒業後の看護実践力

本学の卒業生には、教育目標である必須要素Ⅰ～Ⅶに焦点をあてインタビューを行った。【教養教育で培う普遍的基礎能力】では、「選択科目をいくつか履修し、倫理学、医療人文学は、答えのないものを自分はどう考えるのか、そういうことを学修してきて、働いてからも答えがないものに向き合う場面もあるので、結構役にたっている」と述べていた。【リーダーシップ能力】では、「1年目なので、働いてリーダーシップはまだ実感できない。先輩方が辞めてしまい、2年目から3年目の先輩が役割を持っているから、上を見て自分も必要だと考えている」「3年生の時の実習は、クールごとにリーダーが変わっていて良かった。実際にやって、難しさなどを体験できて、考えることができて良かった」と語って

いた。【根拠に基づいた看護実践能力】では、「どれだけ回復して、慢性期の病棟に移せるかを考えながら日々看護を行っている。できるだけ、患者さんの自立をうながしている」「人それぞれゴールが異なる。急変する患者もいるので、その日の短期目標をもち、逐一観察して、アセスメントしている」と述べていた。【ヘルスプロモーションと予防の実践能力】では、「病気を悪化させないように、多職種とかかわることが大事だと思う。そのひとのヘルスプロモーションがあると思う」と述べていた。【医療チームにおけるコミュニケーションとコラボレーション能力】では、「働いていると、リハビリの人とか、スタッフとか、退院支援の看護師とかとカンファレンスをして、情報共有している。薬剤師、ソーシャルワーカーなどに関わることがある。退院支援で、受け持ちとかで指導する際に、聞かれたときに自分が分かっていないと答えられないので、大切だと思う。見ていることと実際にやることとは違う」と述べていた。【国際的視野の育成と地域貢献能力】では「海外の方とのコミュニケーションが難しい。生活習慣、宗教の違い、食事の面など、文化の違いが目に見える。家族からの情報を聞くようにしている」「日本だったらという常識の違い、習慣の違いなど、国際看護が役に立っていると思う」と、在学中の『国際看護』での学びについて述べていた。【テクノロジー活用能力】では「iPadは授業で使用した。働いてからも研修のレポート、自分で勉強してまとめるのに、レポートを書いたりするので、身につけていると感じる」と話していた。【生涯にわたり、継続して専門性を向上させる能力】では、「今はわからないことがいっぱいあるので勉強しなければいけない」「働きはじめて、さらに勉強しなければいけないと思った」「教科書の見返しをしている。ずっと看護師をやっていきたくらいので、専門的な勉強をしていきたいと思っている」と述べていた。以上のことから、教育目標である必須要素Ⅰから必須要素Ⅶについては、看護基礎教育で学んだことを基に、卒業後に学びを深めていることが明らかになった。基礎教育分野の『倫理学』、『医療人文学』での学びは、患者のケア場面で多々起きていることに対して倫理的思考をしていくことに成果があり、答えがないものに向き合うという看護の倫理的問題の解決能力が育成されていると考えられる。また、看護専門分野で講義・演習・実習を通して学んだことが、卒業生の看護を考える力になっていると推察できる。

2) 卒業生が捉えている本大学での学び

- 大学の時から、意識をもつことで実習をしていくこと、具体的にはわからないが、勉強というよりは実習の経験が大事だと思う。
- 実習での体験、論文を読んだこと、ケーススタディを読んで、引用や参考文献で学んで、楽になった
- 論文、技術は1年の時から身になっている。
- 技術と演習はとてもよかった。採血は実際に実践しないとわからない。
- ケア、実技の練習とかは、実際に臨床に出てからやらなければいけないので、大学で実施できてよかったと思う。
- レポートの記述とかは役に立ったと思うし、上の人に大学の卒業生は書くこと、レポートの内容が違うと言われる。

以上のことから、『基礎ゼミナール』や『研究ゼミナール』、『ナラティブ表現法』など、その他看護専門分野での科目において、課題レポートを記述させ、評価してきたことが、卒業後の力となっていると考える。また、実習での体験や学びは、卒業後の看護に役立っていると実感していると考えられる。

3) 卒業生の本大学への要望

- 大学にもっとやってほしかったことは、単科の病棟と急性期の病棟を経験出来たらよかった。そのことができれば進路希望とか広がると思う。
- リーダーシップ能力です。大学時代は、メンバーが一緒なので、自然にリーダーの人、それを支える人になるので、この人がやっているから、自分は支える側でいいかなと消極的になってしまっていた。だが、働くときはそうはいかないので、リーダーシップ能力がつくといいと思う。
- 基礎とかで、フィジカルアセスメントを学習したけど、あの時はテストに備えて覚えたが、もう少し重点的にできて身につけられていたらよかったと思う。
- 心電図の読み方など、テストや国試に出る波形とかはなんとなく頭に入っているが、専門病棟でないと触れる機会がなく、自分で勉強しても難しいので、もう少し学びたかったと思う。

以上のことから、演習や実習におけるリーダーシップの体験、実習でのフィジカルアセスメントの実践などの工夫が必要と考える。

VI. 結論

本大学は、2012年に開学して10年目となり、卒業生は7回生を輩出したことになる（総数528名）。ほとんどの学生が就職するA総合病院の看護管理者に、本大学のDPに沿って卒業生の看護実践の状況や本大学卒業生の強みや弱みについて尋ねた。看護実践の状況は、本大学の卒業生の特徴というよりも、看護師のもつ個人的要因と職場風土や環境要因に影響されていることが明らかになった。2年目看護師は、当初の不安な時期を経て、数々の課題を乗り越えて成長した自分を実感し、3年目を迎えるが、時期に応じた課題の提供と先輩看護師の支えが重要である（阿部ら、2021）。また、看護管理者は、新人の看護実践能力獲得について、OJT(on-the-job training)による担当部署の教育方針の決定と周知、個人の能力に応じた段階的・継続的な教育、担当部署の教育体制の整備、専門職業人としての自律促進などの支援を行っていく必要がある（大森ら、2017）。

また、A総合病院に就職した1年から2年目の卒業生に、看護実践の状況や本大学で学び得たことなど尋ねた。基礎教養分野での学びや看護専門分野での実習による体験や学びは、1年目あるいは2年目の看護実践能力を発達させていく土台になっていると考える。看護管理者と卒業生の双方から、文献を活用して思考する力があることが示唆された。それは、先に述べたように、『基礎ゼミナール』や『研究ゼミナール』、『ナラティブ表現法』、その他看護専門分野で提示される課題レポートなどの成果であると考えられる。『基礎ゼミナール』や『研究ゼミナール』は、全教員が関わるため、今後教員の教授法の評価も必要であると考えられる。

今回は看護管理者4名と卒業生5名に対する聞き取り調査であり、卒業生の看護実践能力の状況は、個人の特性や経験、職場環境、看護基礎教育の学びの状況などによって影響を受ける。今後、この結果を反映させた質問紙調査を作成し、実施することで、客観的評価を行っていく必要がある。

謝辞

今回の卒業生調査にあたり、お忙しいなか協力していただいたA総合病院の看護管理者の皆様、卒業生の皆様に心より感謝申し上げます。

文献

- ・阿部真理, 關戸啓子 (2021). 卒後2年目看護師の看護実践における成長のプロセス, 日本看護科学会誌, 41, pp. 175-183.
- ・大森美由紀, 寺岡幸子, 伊東美佐江 (2017). OJTにおける新人教育で師長が果たす役割に関する文献検討, 川崎医療福祉学会誌, 26 (2), pp. 160-173.