

## —研究報告—

# 臨床実習指導者講習会を受講した看護師の自律性の変化

東 真理<sup>1</sup>、森川茂廣<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 第二岡本総合病院 <sup>2</sup> 滋賀医科大学医学部看護学科基礎看護学講座

### 要旨

臨床実習指導者講習会（以下講習会）の受講により、専門職の自律性がどのように変化し、実習指導の経験やその他の要因が自律性のレベルやその変化とどのように関連するのかを明らかにすることを目的とし、臨床実習指導者講習会の受講生144名に対して、多肢選択式、無記名による自己記入式質問紙調査票（専門職の自律性尺度「小谷野開発DPBS日本語版尺度」と個人属性、実習指導者に関する内容）を用いて、講習会前後と講習後3か月の3回にわたりデータを収集した。3回の自律性の変化と、それらに關係する要因を比較検討した。その結果、参加者全体の調査では、講習会の受講前後で自律性は有意に向上していた。しかし、受講直後と職場に復帰して3か月後との間には有意な上昇は認められなかった。また勤続年数が長いもの、役割モデルを持たない中堅看護師や受講後実習担当をしながらったものは自律性の変化が大きい傾向が見られ、自律性の向上の一因につながることが示唆された。

**キーワード：**実習指導者、専門職の自律性、臨床実習指導者講習会

### はじめに

看護実践能力を育成する看護教育学は、看護基礎教育と看護卒後教育、看護継続教育に大別できる<sup>1)</sup>。その中でも臨地実習は、基礎教育全体の1/3を占め、臨地でしか習得できない能力を段階的に習得するため重要<sup>2)</sup>である。臨地実習では看護教員と実習指導者が共同し、看護学生へ指導を行なう<sup>3)</sup>。実習指導者は、看護師イメージや、実習の良否に影響し<sup>4)</sup>、学生のケアの実践モデル、専門職者としての役割モデルとして学生に影響を与える<sup>5)</sup>。優れた看護実践や、卓越した看護職者の存在そのものが最良の教育であり、これらの理由から実習指導者の資質が問われている。厚生労働省の看護における実習指導者の位置づけは<sup>6)</sup>、担当する科目について相当の学識経験を有し、かつ原則として必要な研修を受けたものである。しかし現状は、各施設の管理者が、ある程度実践を積んだ看護師に、意図的に任命していることがほとんどであり、指導者としての資格を義務付けされることはなく、現場における役割の一つという位置づけである<sup>7,8)</sup>。実習指導者講習会（以下講習会）は各都道府県看護協会や教育機関が厚生労働省の委託事業として、年1回ないし2回、実施している。目的は<sup>9)</sup>、看護教育における実習の意義並びに実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるように、必要な知識・技術を習得させ、看護教育の内容の充実、向上を図ることである。受講した看護師は学生への指導力以外にも変化を感じており、また実習指導の実践が学生指導の役割意識の向上や、看護の専門性の向上のみならず、職務における自律的な行動の形

成<sup>10)</sup>を促している。

自律性（Autonomy）はどの専門職にとっても、知識と技術を応用するために必要<sup>11)</sup>であるが、看護職は歴史的に「療養上の世話」である看護行為も、医師の判断・決定に従う場面が多く、自律と自立の欠如に長年もがき続けている<sup>12)</sup>。病院において看護師が、患者ケアや患者擁護に関連したイニシアチブや責任をとること<sup>13)</sup>は今日における看護ニーズの拡大に伴う役割を担っていくために、従来よりも専門職として自律的な行動が必要であり、看護師にとっての課題である。看護師の専門職の自律性に関する先行研究は、自尊感情や内的統制志向<sup>14)</sup>、教育課程<sup>15)</sup>や臨床経験年数、役職・研修・研究（継続教育）の経験<sup>16,17)</sup>、などに関連し、また看護実践能力のプラトー現象に關与する要因<sup>18)</sup>等の報告がある。加えて、自己実現、成功体験、外界や自己への適応能力<sup>19)</sup>などがあり、自律性の形成には、自らの存在価値に気づき、自尊感情を高めることのできる機会が重要<sup>20)</sup>であり、講習会がその機会となる可能性がある。これらの理由より、講習会受講による自律性の変化及び關連する要因を明らかにすることが重要と考え本研究を実施した。

### 研究目的

講習会の受講により、専門職の自律性がどのように変化し、実習指導の経験やその他の要因が自律性のレベルやその変化とどのように關連するのかを明らかにすることを目的とする。

## 用語の定義

専門職の自律性とは、小谷野の定義<sup>19)</sup>に基づく。自律性とは「専門職者が実践における意思決定を自らの信念・価値観に基づいて行うことであり、専門職が自らたてた倫理および道德規範に従って行動し、自己を統制し、他者からコントロールされたり、権威に従属することのない行動を示すこと」と定義する。

## 研究方法

1. 研究対象者：研究対象者は2県の看護協会にて実施された「平成23年度臨床実習指導者講習会」の受講生144名に依頼し、144名より応諾を得た。(応諾率100%)
2. 研究方法：質問紙による調査研究
3. 研究期間：平成23年8月から平成24年2月
4. 調査内容

### 1) 基本属性

対象者の講習会での出席番号、年齢、性別、職位、看護経験年数、現職場の勤続年数、取得している免許・資格、看護基礎教育課程。

### 2) 専門職の自律性

Dempster が開発した Dempster Practice Behaviors Scale(DPBS)を小谷野<sup>19)</sup>が翻訳・修正し、信頼性・妥当性が検証された「小谷野開発 DPBS 日本語版尺度」(以下DPBS)を使用した。DPBSは30の質問項目からなり、評価尺度は「そうでない」から「全くそうである」までの1～5ポイントのリッカート式で点数化され、合計された得点基準で測定し、点数が高いほど自律性が高いということを示す。

### 3) 実習指導に関する内容

実習指導者講習会の受講の契機、実習指導者の経験の有無、実習指導者としての経験年数、看護に関する書籍や雑誌等をどの程度読んでいるか、看護のモデルとなる存在の有無、実習指導での悩みの有無とその内容。

## 5. データの収集方法と分析方法

- 1) 講習会当日と終了日に講習会開催施設にて対象者へ調査票を配布し回収した。3回目は講習会が終了し約3か月後に郵送法にて配布と回収を行った。
- 2) データ分析方法にはSPSS ver.20を使用した。2施設の対象者の属性やDPBS得点などを統計的に比較した結果、差がなかったため一つの集団として扱った。同一対象者の3時点のDPBSの変化は、全体データについて、paired t-testを用いて分析した。実習担当の有無の2群間では、DPBSのレベル、変化量ともに正規性が認められずMann-Whitney-U test および Wilcoxon signed-rank test を用いた。講習会受講前後のDPBSの変化量と属性との関係は、数値データについてはSpearmanの順位相関係数を求め、名義データについて

はMann-Whitney-U testにて解析した。全ての解析において有意水準は5%とした。

## 6. 倫理的配慮

対象者ならびに調査協力施設となる看護協会へ文書と口頭にて研究目的、方法、データの取り扱い、研究への参加は自由意志であること、途中辞退による不利益や現在の身分になんら影響のないこと等の説明し、自由意志の下での協力承諾を得た。また滋賀医科大学倫理委員会にて承認を受けて実施した。(承認番号23-34)

## 結果

### 1. 対象者属性および実習指導に関する内容

対象者の性別は男性14名(9.7%)、女性130名(90.3%)で大部分が女性であった。年齢は26歳から51歳で、平均年齢35.4(SD:Standard Deviation ±5.4)歳であり、臨床経験年数は5年から24年(12.5±4.6年)、現職場の勤続年数は1年から18年、(6.5±4.0年)であり、それぞれの値を階層分けした分布は表1の通りで、対象者は中堅層が多く存在した。受講前に実習指導として経験していないものは68名であり、指導経験を有するものは76名であった。実習指導者としての経験年数は1年から12年(中央値2、1-3:Q1-Q3)で、指導経験を有するものでも、63名が3年以下で、多くが指導に関しては浅い経験であった。看護師としての役割モデルを有するものは103名(71.5%)であり、多数の看護師が看護実践のモデルを有していた。

表1 対象者属性と実習指導に関する内容 N=144

		人	%
年齢 <sup>a</sup>	20-29	19	13.3
	30-39	90	62.9
	40-49	32	22.4
	50以上	2	1.4
性別	男性	14	9.7
	女性	130	90.3
職位	職位なし	114	79.2
	職位あり	30	21
経験年数	5～10年	59	41
	11～20年	79	54.9
	21以上	6	4.2
勤続年数	5年以下	69	47.9
	6-10年	50	34.7
	11年以上	25	17.4
資格	看護師	118	81.9
	看護師+資格	26	18
教育課程	3年以下	131	91.0
	4年以上	13	9.0
研修参加の契機	受動的態度	111	77
	能動的態度	33	23
指導年数	経験なし	68	47.2
	経験あり	63	43.7
	1-3年	13	9.1
書籍の購読の程度 <sup>b</sup>	よく読む	66	45.8
	読まない	76	52.8
役割モデルの有無 <sup>b</sup>	あり	103	71.5
	なし	39	27.1
指導上悩みの有無 <sup>a</sup>	あり	103	72
	なし	40	28

a:n=143 b:n=142

## 2. DPBS 得点の推移 (図1)

受講前後、受講後3か月の合計点は、受講前後(1回目と2回目、 $N=144$ 、 $p<0.01$ )、受講前と受講後3か月(1回目と3回目  $n=86$ 、 $p<0.01$ ) で有意な差を認めた。受講後(2回目)に比較して受講後3か月(3回目)は得点の上昇がみられたが有意な差ではなかった。( $p=0.33$ )

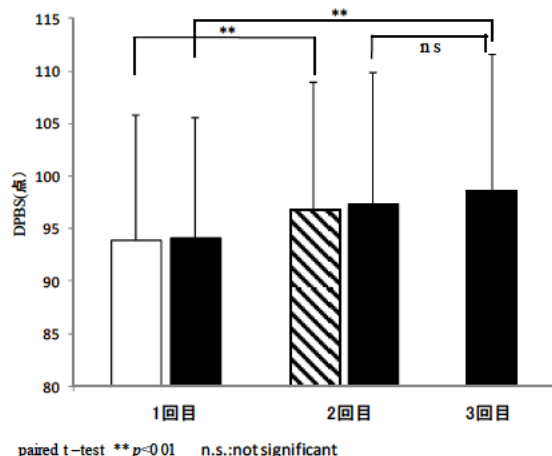


図1 DPBSの合計得点の推移

白棒：受講前(1回目)、斜線棒：受講後(2回目)に回答した144名についてそれぞれの調査での得点。黒棒：受講後3か月(3回目)に回答した86名についての1回目、2回目、3回目の得点。グラフの値は平均と標準偏差を示す。

## 3. 受講前後のDPBSの変化量との関連

受講前後のDPBSの変化量を算出し、年齢、経験年数、経験年数、勤続年数とDPBS変化量の関連についてSpearmanの順位相関係数を求め、勤続年数がわずかに正の相関を示していた。( $N=144$ 、 $r=0.18$ ) その他の属性との相関はみられなかった。性別、職位、資格、教育課程、研修参加の契機、書籍の購読の程度、指導上の悩みの有無、役割モデルの有無などと、受講前後の変化量について、2群間の差をMann-Whitney検定にて比較したところ、役割モデルを有しているものより、役割モデルを有していないもののほうが、講習会の受講によって有意な自律性の向上が認められた( $p<0.05$ )。

## 4. 臨床実践の自律性への影響

受講終了後3か月(3回目)は144名に配布し86名より返送があり回答を得た(60%)。回答のあった群(86名)と回答がなかった群(58名)の属性の違いがあるかどうかを検索した。年齢、経験年数、勤続年数、指導年数はMann-Whitney検定にて差を比較し、性別、職位、資格、モデルの有無、実習担当の有無、書籍の購読の程度などは $\chi^2$ 独立性の検定にて比較検討したが、いずれも有意な差のある要因はなかった。返送した集団と返送がなかった集団の属性においては差がないことを確認し、返送があった集団が特異的な集団でなかったことを確認した。

講習会終了後3か月の間に、実習担当をしたものは61名であり、しなかったものは25名であった。講習会を受け、なおかつ実習指導を実践したものは、自律性が高まるのではないかとという仮説のもと、実習指導を経験した群としなかった群の2群間の得点の比較とそれぞれの変化を図2に示す。

実習指導を担当した群は1回目から高い自律性を有し、受講前後で大きく変化し、3か月後にも上昇していた。

実習指導を担当していない群は、受講前後では大きく変化していないが、講習後3か月、つまりは実践の場に戻ってから大きく変化していた。しかし他の数値データ、名義データと自律性の変化には関連が見られず、自律性の変化を従属変数とする重回帰分析を行うことはできなかった。

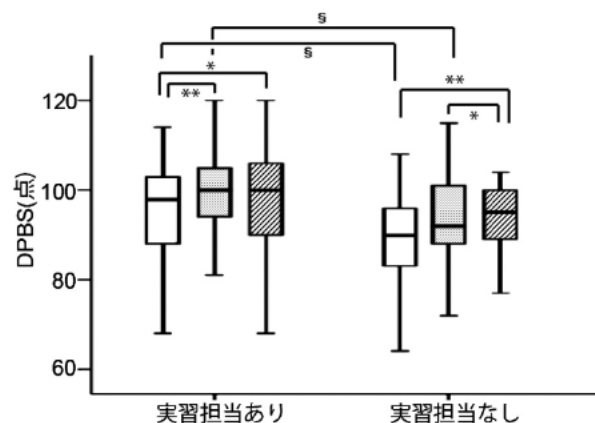


図2:3受講後3か月のPBS得点の推移。3回目の回答があった86名について、その間の実習指導の有無に分けて分析した。白：受講前(1回目)灰：受講後(2回目) 斜線：受講後3か月(3回目)  $n=86$  各時点での実習担当の有無の間の比較は、Mann-Whitney U (§  $p<0.05$ )、調査時点の間の比較は、Wilcoxon signed-rank test (\*  $p<0.05$  \*\* $p<0.01$ )で行った。

## 考察

### 1. 受講前後と3か月後の変化

講習会の受講者は中堅看護師が多く、本調査でも同様の結果であった。中堅看護師は実践能力の停滞する現象に陥りやすい<sup>18)</sup>。変化が少ない可能性をもつ中堅看護師の一集団において、5ヵ月間の3時点ではあるが、自律性が変化する可能性が明らかとなった。混沌とした現場を離れ、実践者から学習者として、自己を見つめなおす時間を持ち、冷静にこれまでの実践を振り返ることができたことが、対象者の自律性の向上に寄与した要因の一つになったと考える。しかし講習会の受講が自律性に与える影響を明らかにするには受講者および非受講者の比較や、自律性以外にも効果を及ぼす要因を加えた検討が必要であった。

### 2. 自律性の変化量と属性との関係

変化量と属性の関係において、勤続年数が長いほうが

受講の効果が大きくなる可能性がある。組織において勤続年数が長いということは、キャリアプラトー状態にあることが考えられる。キャリアプラトーとは昇進の可能性が低く、成長や能力開発の可能性が低い状態、責任の増加の可能性が低い状態<sup>21)</sup>であり、個人のパフォーマンス発揮不足、組織のポスト不足といった要因により引き起こされると考えられており、現職在位期間の長さがプラトーの基準の一つ<sup>22)</sup>とされる。今回の調査結果から長く能力の停滞が起りやすい状態下にあるものが、自律性の変化をきたす可能性を得たと考える。

各属性のうち役割モデルの有無による違いで、変化が顕著に現れた。役割モデルとは、職業に従事する人間の発達に向け必要不可欠な要素<sup>23)</sup>であり、看護師においては、共感し同一化を試みる自分以外の看護師の態度や行動であり、この行動は、専門職者としての態度や行動の習得を促進するものである<sup>24)</sup>。また、仕事上のロールモデルがいるほうが目標達成度・満足度が高く<sup>25)</sup>、中堅看護師が成長していく目標設置を具体化させる手段となる。受講前に役割モデルを有していなかった群は有している群より自律性が低かったにもかかわらず、変化量が大きかったことは、役割モデルが存在しない看護師に対してこのような講習会で学ぶ機会は、自律性の変化に影響する一因である可能性が示唆された。

### 3. 受講後3か月の変化について

受講後3か月の間に実習指導を実践したものは、実習指導を担当することが予定されていたものと推察され、受講前より指導者としての役割意識を有していた可能性がある。それ故、講習を熱心に取り組んだことで、大きな効果が表れたのではないかと考えられる。さらに、実習指導担当を控えているものは、控えていないものに比べて、受講前から高い自律性を有していた。このようなものは自己の統制が図れ、自己の役割を認識していることで実習指導者の任が与えられたとも考えられる。指導者の役割意識の高さと自律性は密接に関連し、指導への積極的な姿勢や、指導経験が看護を主体的に遂行しようとする行動力の発揮を促す<sup>10)</sup>。一方、受講後3か月の間に実習指導を担当しなかった25名については、講習会の受講による効果は顕著ではなかったが、実習指導担当をしなくても、現場に復帰した後、自律性の向上が見られ、実習指導を担当したものと同程度まで向上することが明らかとなり、臨床実践が自律的な行動の一因となっている可能性がある。

今回の調査は、受講前後は(1回目と2回目)2か月間、受講後と受講後3か月(3回目)はという短い間隔であり、通常の勤務を行っている看護師に、同じ期間内に同じ調査を繰り返して行うことは現実的ではなく、厳密に言えば不完全な分析になってしまったかもしれない。また自律性以外にも効果を及ぼす要因が十分に考えられること

も含め、本研究の限界である。

看護学生を養成することと、看護師が専門職として自律性を持ち、行動することは今後の社会にとっても有益であることであり、この問題は非常に重要な課題でもある。特に自律性について、異なる時代背景や、異なる立場・役割によってどのように変化していくのかを捉えることは、今後の教育や看護管理を考える上で重要な示唆を与えるものである。

## 結論

本研究は、実習指導者講習会の受講と、実習指導の実践による自律性の変化について検討した。

1. 講習会の受講後に自律性は向上し、講習会の効果(指導に関する知識と技術について学習)が専門職としての自律性を高める可能性があると考えられる。受講生のうち、勤続年数が長いもの、役割モデルを持たないものの方が自律性の向上は大きいという傾向がみとめられた。
2. 講習会後に実習を担当したものとそれ以外でも自律性は向上し、特に実習担当をしていないものは臨床実践の場において大きく変化した。

## 謝辞

本研究にご協力いただきました看護協会の皆様、そして貴重な時間を割いて快く調査にご協力いただきました看護師の皆様方に心よりお礼申し上げます。また、本研究の調査票を作成するにあたり、尺度の使用許可をしてくださいました、American Association of Nurse Practitioners® (AANP)のJudith Dempster教授、順天堂大学の小谷野康子准教授に深く感謝申し上げます。

なお、本研究は平成24年度滋賀医科大学大学院医学系研究科修士課程において提出した修士論文の一部に加筆修正したものである。

## 文献

- 1) 舟島なをみ:看護教育学研究の累積による看護継続教育の実現. 看護教育学研究, 14(2), 1-2, 2005.
- 2) 高木薫:臨地実習における指導者のもつ問題—文献に見る臨地実習指導上の悩みや困難—. 看護教育研究集録, 26, 174-181, 2001.
- 3) 滝島紀子:学生の看護実践能力を育成するために看護基礎教育における課題—臨地実習指導者からみた臨地実習における学生の学習上の困難点から—. 川崎市立看護短期大学紀要, 15(1), 37-45, 2010.
- 4) 森下路子:看護学実習の意義と指導者のあり方に関する質的研究—実習指導者講習生のレポートの分析—. 日本看護学教育学会誌, 11(3), 1-16, 2002.
- 5) 文部科学省:文部科学省における看護学教育の在り方に関する検討(平成14年3月26日). 2013. 1. 7 (入手



- 日) <http://www.umin.ac.jp/kango/kyouiku/report.pdf>
- 6) 厚生労働省：看護師等養成所の運営に関する指導要領 2013.1.7 (入手日)  
<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T110217G0041.pdf>
  - 7) 城丸瑞恵, 中谷千鶴子, 中垣紀子, 宮宣子, 山田牧：看護管理者が臨床実習指導者講習会にスタッフを参加させた理由と期待. 看護実践の科学, 7, 59-62. 2001.
  - 8) 沖野良枝, 牧野恵子, 藤井淑子, 谷口智子, 大角光子：実習指導者講習会フォローアップ研修の効果的在り方 フォームを活用した実習指導事例の分析. 人間看護学研究, 8, 67-77, 2010.
  - 9) 厚生労働省：厚生労働省健康政策局長通知(平成6年10月31日健政発第783号) . 2013.1.7 (入手日)  
[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb13GS40.nsf/0/3eae858f5088906d4925784900362543/\\$FILE/20110303\\_1shiryou\\_youkou\\_1\\_7.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb13GS40.nsf/0/3eae858f5088906d4925784900362543/$FILE/20110303_1shiryou_youkou_1_7.pdf),
  - 10) 菊池昭江：看護専門職における自律性と学生指導役割との関連. 日本看護科学会誌, 19(3), 47-54, 1999.
  - 11) Lancaster J. :1986 and Beyond :Nursing' s Future . Journal of Nursing' Administration, 16(3), 31-37, 1986.
  - 12) Dempster JS. :Autonomy ; A Professional Issue of Concern for Nurse Practitioners. Nurse Practitioner Forum, 5(4), 227-232, 1994.
  - 13) Pankratz, L, et. al. :Nursing autonomy and patients' rights: development of a nursing attitude scale. Journal of Health and Social Behavior, 15, 211-216, 1974.
  - 14) 志自岐康子：看護職の専門職的自律性 その意義と研究. インターナショナル・ナーシングレビュー, 18(1), 23-28. 1995.
  - 15) Bahadori A, Fitzpatrick JJ. :Level of autonomy of primary care nurse practitioners. Journal of the American Academy of Nurse Practitioners, 21, 513-519, 2009.
  - 16) 辻ちえ, 竹田千佐子, 伊良部優子. :看護の専門職的自律性に関する要因. 聖隷クリストファー大学看護学部紀要, 12, 27-38. 2004.
  - 17) 越田美穂子, 片山陽子, 大西美智恵. :看護師への外部講師による継続した研究指導が自己効力感と自律性に与える影響. 香川大学看護学雑誌, 12 (1), 57-64. 2008.
  - 18) 辻ちえ, 小笠原知枝, 竹田千佐子, 片山由加里, 井村香積, 永山弘子：中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因. 日本看護研究学会雑誌, 30(5), 31-38, 2007.
  - 19) 小谷野康子：看護専門職の自律性に影響を及ぼす要因の分析 急性期病院の看護婦を対象にして. 聖路加看護大学紀要, 27, 1-9, 2001.
  - 20) 菊池昭江, 原田唯司：看護専門職における自律性に関する研究 基本的属性・内的特性との関連. 看護研究, 30(4), 285-297, 1997.
  - 21) 山本寛：組織の従業員におけるキャリア・プラトーの研究：職務特性理論等の観点から. 日本経営学会誌(創刊号), 35-47, 1997.
  - 22) 江口健二郎：キャリア・プラトー現象に関する研究. 経営戦略研究, (5), 109-122, 2011.
  - 23) 村上みち子, 舟島なをみ：看護学教員のロールモデル行動に関する研究—ファカルティ・ディベロップメントの指標の探求—. 看護研究, 35(6), 35-46, 2002.
  - 24) 舟島なをみ, 松田 安弘, 山下暢子, 吉富 美佐江：看護師が知覚する看護師のロールモデル行動. 日本看護学会誌, 14(2), 40-50, 2005.
  - 25) 亀岡智美, 定廣和香子, 舟島なをみ：目標達成度と満足度が高い看護婦・士の特性の探索 キング目標達成理論を基盤にして. 看護教育学研究, 10(1), 29-42, 2001.