

(報告)

教育と臨床の連携強化を図るための現状・課題と方策

ー大学教員および臨床看護師への調査からー

流石ゆり子¹⁾ 小山尚美¹⁾ 渡邊裕子¹⁾ 村松照美¹⁾ 名取初美¹⁾
吉澤千登勢¹⁾ 上條優子¹⁾ 遠藤みどり¹⁾ 伏見正江¹⁾
茂手木明美²⁾ 山本奈央¹⁾ 高岸弘美¹⁾ 植田美由紀³⁾
飯野みゆき³⁾ 赤池ひさ子³⁾ 土肥良子³⁾

要 旨

本研究の目的は、A大学とB病院の『包括連携協定』の重点項目①共同研究の推進と看護研究学術集会②人材交流・人事交流③実習指導体制の強化の3項目について現状・課題を明らかにし、これを踏まえ④連携のための方策を検討することである。教員、看護師74人にアンケート調査を実施、43人から回答を得た。内容分析法により分析を行った結果、①双方が共同研究と看護研究学術集会の着実な成果を高く評価し、今後継続・推進のための“システム化”が急務であること②双方の強みを活かした人材交流とその活性化、限りあるマンパワーの中での体制作り③臨床教授等制度のさらなる周知と役割・機能の明確化、管理者に留まらず顔の見える関係作り等が課題となった。これらを踏まえ、④双方の関係作り、人事交流の制度化、学生の就職・定着化を意識した取り組み、臨床教授等制度のさらなる充実が必要であり、『包括連携協定』の一層の推進が求められている。

キーワード：教育 臨床 連携強化 課題と方策 看護人材の育成

I. はじめに

大学における看護系人材の養成は、昭和27年の看護系大学の誕生から、常に社会の医療・看護ニーズに対応できる質の高い保健師、助産師、看護師および看護学の研究者、教育者を確実かつ効果的に養成することを目標として行われてきた¹⁾。わが国の看護系大学数は、平成3年度にはわずか11校だったものが平成28年度には246校(254課程)にまで増加し、入学定員は558人から21,394人と、25年間でおよそ38倍に増加している。このうち、公立看護系大学数は平成28年度には48校(48課程)となり、また看護系大学院も修士5課程から161課程に、博士は2課程から85課程に増加²⁾している。このように看護系大学が急増し、今後さらに増加する

ことが予測される中で、看護教員の確保と看護教育の質の担保と充実を図ることが直近の課題でもある³⁾。

A大学はC大学とD大学が統合し、平成17年4月にA大学として開学した。平成21年3月に初の卒業生(1回生)を社会に送り出し、平成28年3月には第7回生を送り出したところである。A大学は、公立看護系大学という特性から、行政をはじめ県内関係諸団体等から看護系人材の育成・定着等に関する期待や要望が大きい。しかし、卒業生の県内定着率を向上させる真の目的は、本学の大学としての発展、山梨県の看護の質向上である。卒業生の多くが県内に就職し、主要実習フィールドであるB病院への就職者が増加することは、本学が看護系大学として

(所 属)

- 1) 山梨県立大学看護学部
- 2) 前山梨県立大学看護学部
- 3) 山梨県立中央病院

の教育力を蓄え、看護教育の質の保障に繋がるものとする。

保健・医療・福祉を取り巻く情勢は日々変化し、中でも医療の高度化専門分化に伴い、看護職には専門性が高くかつ多様な能力が求められている。大学には、講義から実習指導まで担当できる能力のある、十分な数の専任教員が必要である。このためには臨床(地)との連携や人材・人事交流が不可欠である。

A大学看護学部は、前身校であるE高等看護学院開学(昭和28年)当初からB病院を主要実習フィールドとし、ともに設置主体が県立という立場から緊密な連携を図り、本県の看護教育を担ってきた。社会情勢の変化に伴い、看護教育の大学教育化が進み、本県でも平成7年にF大学が開学し今年で22年目を迎えている。この間、多くの卒業生を排出し、本県の看護の発展に寄与してきた。しかし近年の若者像の変化、キャリアアップ指向、前述の全国的な看護系大学の増加等により、卒業生は県内の医療機関に就職するのが当たり前という時代は過ぎ去った。A大学も平成22年度の公立大学法人化後は、県内定着率のアップに向けて、数値目標に基づいた取り組み実績が求められてきた。したがって、前述したB病院との連携は今後より一層重要になってくると言える。

協定締結に至るまでの2~3年の準備期間後、A大学とB病院は平成26年8月4日に『包括連携協定』を結んだ。これを受け、教育と臨床(地)双方の専門性を活かし、①共同研究への取り組みと学術集会の開催、②大学教育、院内教育における人材交流・人事交流、③実習指導体制の強化の3点を重点項目として掲げ、A大学看護学部教員とB病院看護師双方の認識を一つにし、連携を具体化・推進してきた。

そこで本研究では、教育と臨床(地)との連携・協働の観点からA大学教員ならびにB病院看護師を対象にアンケート調査等を行い、連携上の課題及び連携をさらに強化するための方策を検討することを目的とする。

II. 研究目的

本研究の目的は、A大学とB病院との連携の経緯や現状、『包括連携協定』締結後の取り組み実績を踏まえ、大学教員及び臨床看護師が考えている連携の現状と課題、および今後さらなる連携を図るための方策として重要と考えている事項を明らかにすることである。

III. 研究方法

1. 調査対象者

対象者は、A大学看護学部の講師以上の全専任教員(看護系以外の教員も含む)41人、およびB病院看護師長以上の看護管理者34人の合計75人である。

B病院では、臨床講師として看護師長が実習指導等において中心的役割を担っており、看護師長以上の看護管理者は34人である。そこで対象者の選定にあたっては、双方の対象者数がほぼ同数になるようA大学は講師以上41人とした。

共同研究者の中には、立場上大学と病院の連携を中心に推進している者も含まれているが、上述の『包括連携協定』の趣旨を勘案すると、当事者であるA大学教員もB病院看護師も全員が本研究の共同研究者であるとも言えるため、共同研究者を研究対象から外すことの方がむしろ偏ったデータになるものと考え、共同研究者を対象者に含めた。

2. データ収集の方法

1) 対象者に調査依頼書、調査票、返信用封筒をセット・封入し配付した。この際強制力が働かないよう、A大学教員には個々のメールボックスに配付した。なお筆跡により個人が特定される可能性が否めないため、これと合わせて「調査票回答フォーマット」を個々のメールアドレスに配信した。

2) 対象者には、各自都合のよい時間に自由に回答(入力)し、プリントアウトしたものを締切日までに以下の所定の回収ボックスに自由意思で投函してもらった。

・ A大学は、事務局内に設置された鍵のかか

るメールボックス（番号を表示）

- ・ B 病院の更衣室前に設置した鍵のかかる調査票回収ボックス

3) 調査票の提出をもって研究への同意が得られたものとした。

【調査内容】

◆基本属性：年齢（特定できないよう「〇歳代」と記載）

◆調査(質問)項目<いずれも自由記述>

(1)「A 大学と B 病院との連携の経緯や現状、『包括連携協定』締結後の取り組み実績を踏まえ、あなたが現在感じている連携の現状・課題を以下の項目毎にご自由にお書きください。」

- ①共同研究の推進と「看護研究学術集会」
- ②大学教育及び院内教育における人材交流・人事交流
- ③実習指導体制の充実強化

(2)「A 大学と B 病院が、今後さらなる連携を図るための方策としてあなたが重要とお考えになっていることは何ですか。ご自由にお書きください。」

3. 調査期間

平成 27 年 11 月

4. 分析方法

自由記述の回答部分は、Berelson, B⁴⁾の内容分析を参考に以下のように分析を行った。

記述内容を熟読し、内容が一文一義であるように記述を区切り記録単位を作成した。さらに記録単位を内容の類似性により帰納的に分類・抽象化・カテゴリ化し、最後に同一記録単位群・カテゴリに分類された記録端子の出現頻度・比率を算出した。なお結果の信頼性を確保するために、質的研究法に詳しい研究者から以下の分析過程でスーパーバイズを受けながら、自由記述から記録単位とその解釈およびサブカテゴリ、カテゴリ化の分析過程で繰り返し検討し、共同研究者間で意見が一致するまで検討を行ない、妥当性・信頼性の確保に努めた。

分析は、A 大学と B 病院を別々に分析し、それぞれの特徴を明らかにした。

5. 倫理的配慮

本研究は、研究者が在籍している大学の研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：1517）。

本研究は、既述した『包括連携協定』評価の一環としても位置付けているため、A 大学学長および B 病院長双方の承諾後、対象となる A 大学の講師以上の全専任教員および B 病院看護局の看護師長以上の看護管理者に対し研究の趣旨及び参加協力の任意性、データの適切な処理、研究結果の公表等について調査依頼書にて説明を行い、アンケートへの回答・所定のアンケート回収ボックス（A 大学、B 病院別々に設置）への投函をもって同意が得られたものとした。

IV. 結果

1. 対象者の概要

本研究の対象は、A 大学看護学部の講師以上の全専任教員 41 名と B 病院看護局の看護師長以上の看護管理者 33 名、合計 74 名であった。全体の回収数 43 名、回収率は 58.1%で、前者 21 名（51.2%）、後者 22 名（66.7%）で後者の方が高率であった。

2. 教育と臨床の連携の現状と課題

大学教員および臨床看護師が現在感じている連携上の現状・課題について、共同研究の推進と看護研究学術集会、人材交流・人事交流、実習指導体制の充実強化の 3 項目について自由記述で回答を求め分析した。

以下、カテゴリを【 】、サブカテゴリ〈 〉、記録単位を「」で、() には記録単位数と出現比率を示した。

1) 共同研究の推進と看護研究学術集会

(1) 大学教員

共同研究の推進と看護研究学術集会について、大学教員の記述から抽出された 62 記録単

位を分析した結果 7 カテゴリーが形成された。記録単位数の多い順にカテゴリを示すと表 1-1-1 のとおりである。上位 6 つを以下に示した。

最多の【共同研究のシステムのあり方(21: 33.9%)】は、〈共同研究および支援体制の明確化(7)〉、〈看護研究システムのあり方の検討(5)〉、〈教員提案の共同研究を増やす(4)〉、〈専門領域が違ふと入りにくい(3)〉他 2 カテゴリーから形成された。

次に多かった【着実な成果を評価(10: 16.1%)】は、〈組織的な取り組みの充実(2)〉、〈双方の歩み寄りによる着実な成果(2)〉、〈研究内容や質の向上(2)〉、〈さらなる連携の継続と強化(2)〉、〈双方の共通認識と具体的活動の展開(1)〉、〈よく連携が図れている(1)〉の 6 サブカテゴリから形成された。

また、【共同研究に対する相互理解と士気の向上(9: 14.5%)】は、〈教員の負担が大きい(4)〉、〈共同研究というより研究指導をしている現状(3)〉、教員によるかかわり方の違い(1)〉、〈双方の理解と士気を高める働きかけ(1)〉の 4 サブカテゴリから、また【研究の発展性(8: 12.9%)】

は、〈継続的に研究できる体制と取り組み(3)〉、〈研究成果の公表と支援体制の充実(3)〉、〈研究成果の看護実践への活用(2)〉の 3 サブカテゴリから形成された。

さらに、【研究基礎力の向上(7: 11.3%)】は〈研究基礎力の不足(4)〉、〈研究基礎力向上のためのシステム整備(3)〉の 2 カテゴリーから、【共同研究による学びとメリット(5: 8.1%)】も〈臨床への理解と課題解決に向けた共同の取り組み(3)〉、〈共同研究によるメリット(2)〉の 2 サブカテゴリから形成された。

(2)病院看護師

共同研究の推進と看護研究学術集会について病院看護師の記述から抽出された 46 記録単位を分析した結果 6 カテゴリーが形成された。記録単位の多い順にカテゴリを示すと表 1-1-2 のとおりである。上位 5 つを以下に示した。

最多の【共同研究による学びとメリット(14: 30.4%)】は〈教員からのアドバイスによる学び(5)〉、〈共同研究による学び(3)〉、〈共同研究によるメリット(3)〉、〈共同研究による方向性の明確化(2)〉、〈相互理解できる関係の成

表 1-1-1 教育と臨床の連携の現状と課題：共同研究の推進と看護研究学術集会（大学教員）

記録単位: 62

カテゴリ	サブカテゴリ
共同研究のシステムのあり方 (21: 33.9%)	共同研究および支援体制の明確化 (7: 3.3%)
	看護研究システムのあり方の検討 (5: 8.2%)
	教員提案の共同研究を増やす (4: 6.5%)
	専門領域が違ふと入りにくい (3: 4.9%)
	共同研究の評価と公表 (1: 1.6%)
	臨床で看護研究する意義 (1: 1.6%)
着実な成果を評価 (10: 16.1%)	組織的取り組みの充実 (2: 3.2%)
	双方の歩み寄りにより着実な成果 (2: 3.2%)
	研究内容や質の向上 (2: 3.2%)
	さらなる連携の継続と強化 (2: 3.2%)
	双方の共通認識と具体的活動の展開 (1: 1.6%)
	よく連携が図れている (1: 1.6%)
共同研究に対する相互理解と士気の向上 (9: 14.5%)	教員の負担が大きい (4: 6.6%)
	共同研究というより研究指導をしている現状 (3: 4.9%)
	教員によるかかわり方の違い (1: 1.6%)
	双方の理解と士気を高める働きかけ (1: 1.6%)
研究の発展性 (8: 12.9%)	継続的に研究できる体制と取り組み (3: 4.8%)
	研究成果の公表と支援体制の充実 (3: 4.8%)
	研究成果の看護実践への活用 (2: 3.2%)
研究基礎力の向上 (7: 11.3%)	研究基礎力の不足 (4: 6.5%)
	研究基礎力向上のためのシステム整備 (3: 4.8%)
共同研究による学びとメリット (5: 8.1%)	臨床への理解と課題解決に向けた共同の取り組み (3: 4.8%)
	共同研究によるメリット (2: 3.2%)
学術集会での学びと今後のあり方 (2: 3.2%)	学術集会での学び (1: 1.6%)
	学術集会は交流の場 (1: 1.6%)

(記録単位数出現比率)

立(1)の5サブカテゴリから形成された。

次に多かった【共同研究のシステムのあり方(12:26.1%)】は、〈タイムリーなやり取りとスケジュール調整(6)〉、〈研究基礎力の向上(2)〉、〈教員の得意分野を知る必要(1)〉、〈スタッフの負担の増大(1)〉、〈交流を深める必要(1)〉、〈マッチングと共同研究のあり方(1)〉の6サブカテゴリから形成された。

また【研究の質と看護の質向上(9:19.6%)】は、〈研究内容や質の向上(6)〉、〈看護の質の向上(3)〉のサブカテゴリから、【学術集会での学

びと今後のあり方(6:13.0%)】は〈学術集会での学び(3)〉、〈学術集会への学生参加と意義(2)〉、〈他の学会への投稿と翌年の報告(1)〉から形成された。

2) 人材交流・人事交流

(1)大学教員

人材交流・人事交流について、大学教員の記述から抽出された39記録単位を分析した結果4カテゴリが形成された。記録単位数の多い順にカテゴリを示すと表1-2-1のとおりで

表 1-1-2 教育と臨床の連携の現状と課題：共同研究の推進と看護研究学術集会（病院看護師）

記録単位:46

カテゴリ	サブカテゴリ
共同研究による学びとメリット (14:30.4%)	教員からのアドバイスによる学び (5:10.9%)
	共同研究による学び (3:6.5%)
	共同研究によるメリット (3:6.5%)
	共同研究による方向性の明確化 (2:4.3%)
	相互理解できる関係の成立 (1:2.2%)
共同研究のシステムのあり方 (12:26.1%)	タイムリーなやり取りとスケジュール調整 (6:13.0%)
	研究基礎力の向上 (2:4.3%)
	教員の得意分野を知る必要(1:2.2%)
	交流を深める必要(1:2.2%)
	スタッフの負担の増大(1:2.2%)
	マッチングと共同研究のあり方(1:2.2%)
研究の質と看護の質向上 (9:19.6%)	研究内容や質の向上 (6:13.0%)
	看護の質の向上 (3:6.5%)
学術集会での学びと今後のあり方 (6:13.0%)	学術集会での学び(3:6.5%)
	学術集会への学生参加と意義(2:4.3%)
	他の学会への投稿と翌年の報告(1:2.2%)
研究の発展性 (3:6.5%)	関心あるテーマでの研究推進(1:2.2%)
	実践の質向上が実感できる取り組み(1:2.2%)
	研究を積み重ね継続する取り組み(1:2.2%)
気軽に連携・相談できるシステム (2:4.3%)	相談窓口システム(1:2.2%)
	気軽に連携できる体制(1:2.2%)

(記録単位数:出現比率)

表 1-2-1 教育と臨床の連携の現状と課題：人材・人事交流（大学教員）

記録単位:39

カテゴリ	サブカテゴリ
臨床講義の重要性・必要性 (15:38.5%)	臨床講義による学生への高い教育効果(8:20.5%)
	積極的な臨床講師の導入検討(4:10.3%)
	効果的な臨床講義への体制作り(3:7.7%)
人材及び人事交流の課題 (10:25.6%)	相互に参加する体制作り(5:12.8%)
	学生・看護師の実習以外での交流(2:5.1%)
	連携協定の周知(1:2.6%)
	大学教員としての役割の明確化(1:2.6%)
	幹部職員とスタッフ間の意見交換(1:2.6%)
人材及び人事交流の現状・成果 (7:17.9%)	連携及び協力の継続(4:10.3%)
	共通認識による目的の明確化(1:2.6%)
	親しみと尊重(1:2.6%)
	実感できない成果(1:2.6%)
大学教員による院内講義 (7:17.9%)	組織的取り組みの重要性(2:5.1%)
	臨床看護師のスキルアップ効果(1:2.6%)
	臨床看護師の大学教育の理解の場(1:2.6%)
	臨床看護師からの意見を聞く場(1:2.6%)
	学内に周知をする必要性(1:2.6%)
	担当教員の業務量の公平性(1:2.6%)

(記録単位数:出現比率)

ある。

最多の【臨床講義の重要性・必要性(15 : 38.5%)】は、3 サブカテゴリから形成された。

〈臨床講義による学生への高い教育効果(8)〉では「看護師が取り組んでいる具体的な方法や実習での課題を理解することに繋がる」「臨床看護師や専門・認定看護師が学部の講義や演習を担うのは、実践力の高い看護師を育てたいという学部の理念にも合致する」等の意見があった。また、積極的な臨床講師の導入検討(4)では「臨床講義は、看護師の能力向上にも繋がるため、今後も積極的に実施するべきである」という意見があったが、一方で〈効果的な臨床講義への体制作り(3)〉において、「臨床講師は講義準備を週休等を利用し行っているため、勤務時間内でできる仕組み作り」や「シラバス作成時期（前年度）と授業実施（当該年度）の年度が異なるので計画立案が難しい」等の課題も挙げられた。

次に多かったのは【人材及び人事交流の課題(10 : 25.6%)】で、これは5サブカテゴリから形成された。〈相互に参加する体制作り(5)〉では、「双方のマンパワーに限りがあるので、交流基準を検討する必要がある」「大学のFD研修や病院の研究会等に、相互参加できる仕組みを作る」等が、〈学生・看護師の実習以外での交流(2)〉では「実習以外に学生と看護師

が交流できる場があってもよい」等があった。その他、〈連携協定の周知(1)〉、〈大学教員としての役割の明確化(1)〉、〈幹部職員とスタッフ間の意見交換(1)〉のサブカテゴリが形成された。

【人材及び人事交流の現状・成果(7 : 17.9%)】と【大学教員による院内講義(7 : 17.9%)】は、同率であった。前者は、〈連携協力の継続(4)〉、〈共通認識による目的の明確化(1)〉、〈親しみと尊厳(1)〉、〈実感できない成果(1)〉の4サブカテゴリから、また後者は〈組織的取り組みの重要性(2)〉、〈臨床講師のスキルアップ効果(1)〉、〈臨床看護師の大学教育の理解の場(1)〉、〈臨床看護師からの意見を聞く場(1)〉、〈学内での周知〉、〈担当教員の公平性(1)〉の6サブカテゴリから形成された。

(2)病院看護師

人材交流・人事交流に関する病院看護師の記述は37記録単位が抽出され、4カテゴリから形成された。記録単位数が多い順にカテゴリを示すと表1-2-2のとおりである。

記録単位数が最多の【人材及び人事交流の課題(15 : 40.5%)】は、7サブカテゴリから形成された。〈様々な場面を通しての交流の活発化(7)〉では「人材・人事交流がさらに活発に行われるとよい」「もっと交流の機会があれば

表 1-2-2 教育と臨床の連携の現状と課題：人材・人事交流（病院看護師）

記録単位: 37

カテゴリ	サブカテゴリ
人材及び人事交流の課題 (15:40.5%)	様々な場面を通しての交流の活発化(7 : 18.9%)
	意見交換による双方の意識変化(2 : 5.4%)
	大学の講義・行事への積極的参加(2 : 5.4%)
	卒業生の意見を研究・取り組みに活用(1 : 2.7%)
	若いスタッフの教育・指導の場(1 : 2.7%)
	積極的・有効的な人材活用(1 : 2.7%)
	実績の可視化(1 : 2.7%)
大学教員による院内講義 (13:35.1%)	実践に繋がる院内研修(5 : 13.5%)
	参加しやすい複数回の院内講義(2 : 5.4%)
	講義を通じた大学教員との交流(2 : 5.4%)
	講義の開催の増加(2 : 5.4%)
	事前の組織内の更なる調整(1 : 2.7%)
	院内講義による看護の質向上の機会(1 : 2.7%)
臨床講義の重要性・必要性 (6:16.2%)	実践を伝える有効な機会(4 : 10.8%)
	学生を知る機会(1 : 2.7%)
	臨床講義による看護の質向上の機会(1 : 2.7%)
人材及び人事交流の現状・成果 (3:8.1%)	交流の良い機会(2 : 5.4%)
	人を育てる機会(1 : 2.7%)

(記録単位数:出現比率)

よい」等の意見が、また〈意見交換による双方の意識変化(2)〉では「意見交換をして変化していくことが前進に繋がる」等があった。その他、〈大学の講義・行事への積極的参加(1)〉、〈卒業生の意見を研究・取り組みに活用(1)〉、〈若いスタッフの教育・指導の場(1)〉、〈積極的・有効的な人材活用(1)〉、〈実績の可視化(1)〉という課題も示された。

次に多かった【大学教員による院内講義(13:35.1%)】は、6 サブカテゴリから形成された。〈実践に繋がる院内研修(5)〉では「大学教員による院内研修が増え、とても学びになっている」等が、また〈講義を通じた大学教員との交流(2)〉や〈院内講義による看護の質の向上の機会(1)〉の意見もあった。その他、要望として、〈参加しやすい複数回の院内研修(2)〉、〈講義の開催の増加(2)〉、〈事前の組織内の更なる調整(1)〉が挙げられた。

【臨床講義の重要性・必要性(6:16.2%)】は、〈実践を伝える有効な機会(4)〉の記録単位数が若干多く、「学問に実践は不可欠なので、スタッフによる臨床講義は現場を伝えるのに効果的だと思う」「認定・専門看護師(一部の人だけではなく)が、大学で講義をする機会がある」とよい」があった。また、実習以外の〈学生を知る機会(1)〉や〈臨床講義による看護の質向上の機会(1)〉も形成された。

【人材及び人事交流の現状・成果(3:8.1%)】は、大学教員及び臨床看護師が講師になることは〈交流の良い機会(2)〉、〈人を育てる機会

(1)〉から形成された。

3) 実習指導体制の充実強化

(1)大学教員

実習指導体制の充実強化に関する大学教員の記述から抽出された76 記録単位を分析した結果 4 カテゴリが形成された。記録単位数の多い順にカテゴリを示すと表 1-3-1 のとおりである。

最多の【実習指導体制の充実に向けての現状認識と課題(31:40.8%)】は、〈実習指導体制の現状に対する認識(12)〉、〈指導体制の変革が必要(10)〉の2 サブカテゴリが大半を占め、この他 4 サブカテゴリから形成された。前者の実習指導体制の現状については、「実習受け入れ体制はよくなっている・整っている」「熱心・丁寧に指導してくれる」等、肯定的認識のある反面、「実習体制がよくなったという実感はない」「実習体制の充実にはつながらない」「病棟により差がある」等の相反する意見もあった。さらに、〈学生と補助者の関係(3)〉、大学教員および実習施設指導者を含む看護師不足といった〈マンパワー不足(3)〉への認識もあった。

次に多かった【大学教員の役割の明確化(20:26.3%)】は、「実習担当の大学教員の役割を見直す」「教員より現場の看護師による学生指導が適切」「教員が1 日中実習指導しなくてもよい方向での検討が必要」等〈看護師との協働を考えた大学教員の实習での役割の

表 1-3-1 教育と臨床の連携の現状と課題：実習指導体制の充実・強化（大学教員）

記録単位: 76

カテゴリ	サブカテゴリ
実習指導体制の充実に向けての 現状認識と課題 (31:40.8%)	実習指導体制の現状に対する認識 (12:15.8%)
	指導体制の変革が必要 (10:13.2%)
	大学と病院、実習指導者との関係作り (3:3.9%)
	学生と補助者の関係 (3:3.9%)
	マンパワー不足 (2:2.6%)
	就職を見据えた関係作り (1:1.3%)
大学教員の役割の明確化 (20:26.3%)	看護師との協働を考えた大学教員の実習での役割の検討 (11:14.5%)
	教員の負担が大きい (9:11.8%)
臨床講師(看護師長、副看護師長)の 役割の明確化 (16:21.1%)	臨床講師にふさわしい看護師 (7:9.2%)
	臨床講師制度の具体的な取組みについて考える必要性 (5:6.6%)
	臨床講師の役割が周知されていない (4:5.3%)
実習指導者の役割の明確化 (9:11.8%)	実習指導者の役割が決まっていない (5:6.6%)
	実習指導者を専任・専従とする (4:5.3%)

(記録単位数:出現比率)

検討(11)や「実習につききりになることで大学教員の負担が大きい」「教員は高度化・複雑化する医療現場への適応は不十分」「患者のケアに対して教員は責任がとれない」等〈教員の負担が大きい(9)〉の2サブカテゴリから形成された。

【臨床講師の役割の明確化(16:21.1%)】は、「臨床講師は質の高いケア実践をしている看護師に与える」「教育、指導に秀でた看護師に与える」等の〈臨床講師にふさわしい看護師(7)〉、および「臨床講師制度の具体的な取り組みが必要」「臨床講師の機能を明確にしていく必要がある」等〈臨床講師制度の具体的な取り組みについて考える必要性(5)〉、さらに「臨床講師の役割を明確にしていく必要がある」「臨床講師の役割について大学・病院の合意形成が必要」等〈臨床講師の役割が周知されていない(4)〉の3カテゴリより形成された。

【実習指導者の役割の明確化(9:11.8%)】は、「現時点で病院に実習指導者という役割がない」「患者に対する責任は臨床にある」等〈実習指導者の役割が決まっていない(5)〉および「専任の実習指導者をお願いしたい」「コーディネーター制度でなく実習指導者を置いて欲しい」等〈実習指導者を専任・専従とする(4)〉の2カテゴリから形成された。

(2)病院看護師

実習指導体制の充実強化に関する病院看護師の記述から抽出された26記録単位を分析した結果3カテゴリが形成された。記録単位数の多い順にカテゴリを示すと表1-3-2のとおりである。

最多の【よい実習にするための教員との関係(14:53.8%)】は、「タイムリーな情報交換と問題解決」「教員、看護師長、実習担当者が十分連携を取ることが大切」等〈実習を円滑に行うための教員との関係(10)〉、および「実習担当教員との打ち合わせ、実習中でのかかわりはうまくいっている」「実習担当教員と情報交換等できている」と〈実習担当教員との良好な関係(4)〉、「後輩の教育は重要なので自分たちにとってはよいこと」と肯定的に捉えている反面、「学生は明確な目的意識なく実習に来るので生命に対する倫理的問題がある」と問題視することがあり、〈学生へのかかわりに対する現状の認識(4)〉はさまざまであった。しかし、「目的達成に向けて協力していきたい」「若いスタッフにカンファレンスに参加してもらう」等、【良い実習にするための学生へのかかわり(8:30.8%)】に取り組んでいた。さらに実習以外でも、「病院の研修に参加するのもよい」といった〈学生が病院研修を受講できるシステム(2)〉や、「インターンシップを1月から3月の間で1か月くらいまとめた期間で行うとよい」等の〈インターンシップ制度(2)〉を通じた【実習以外の学生へのかかわり(4:15.4%)】があってもよいと考えていた。

2. 大学教員及び病院看護師が重要と考えている連携推進のための方策

1) 大学教員

大学教員が重要と考える連携推進のための方策に関する記述から抽出された45の記録単位を分析した結果、28のサブカテゴリ、7のカテゴリが形成された。

表1-3-2 教育と臨床の連携の現状と課題：実習指導体制の充実・強化（病院看護師）

記録単位:26

カテゴリ	サブカテゴリ
良い実習にするための教員との関係 (14:53.8%)	実習を円滑に行うための教員との関係 (10:38.5%) 実習担当教員との良好な関係 (4:15.4%)
良い実習にするための学生への関わり (8:30.8%)	学生へのかかわりに対する現状の認識 (4:15.4%) 良い実習にするための学生への関わり (4:15.4%)
実習以外の学生への関わり (4:15.4%)	学生が病院研修を受講できるシステム (2:7.7%) インターンシップ制度 (2:7.7%)

(記録単位数:出現比率)

多い順にカテゴリを示すと表 2-1 のとおりである。

最多は【共同での授業・研究・企画等の取り組み(9:20.0%)】で、〈病院の企画や会議への教員や学生の参加(3)〉、〈共同研究の推進(2)〉、〈臨床講師の学部授業への参加(2)〉、〈診療科医師による講義(1)〉、〈病院の大学教育への参加(1)〉の5つのサブカテゴリから形成された。次いで多かったのは【臨床講師制度のさらなる充実(8:17.8%)】と【率直な意見交換を可能とする関係性作り(8:17.8%)】であった。【臨床講師制度のさらなる充実(8:17.8%)】は、〈臨床講師の実習指導への積極的参加(4)〉、〈「臨床講師」の価値の明確化(2)〉、〈実習指導体制の確立(1)〉、〈臨床教授の設置(1)〉の4サブカテゴリから形成された。また、【率直な意見交換を可能とする関係性作り(8:17.8%)】は〈忌憚のない意見交換の機会(2)〉、〈互いの良好な関係性(2)〉、〈率直な意見交換の必要性(1)〉、〈気軽な行き来の積み重ね(1)〉、〈連携の意識化(1)〉、〈病院と大学との距離の短縮

(1)〉の5サブカテゴリから形成された。【人事交流の制度化(7:15.6%)】は〈人事交流の必要性(5)〉と〈人事交流の制度化(2)〉の2サブカテゴリから形成されており、【学生の就職・定着化を意識した取り組み(5:11.1%)】は〈魅力ある職場作り(1)〉、〈学生の就職への配慮(1)〉、〈CN/CNS教育の連携(1)〉、〈卒業生の活躍(1)〉、〈求められる学生の育成(1)〉の5サブカテゴリから形成された。【教育機関としての病院全体の認識の向上(4:8.9%)】と【連携の評価とさらなる発展(4:8.9%)】の出現頻度は同率であり、【教育機関としての病院全体の認識の向上(4:8.9%)】は〈院内全体での学生指導(2)〉、〈“教育機関としての病院”と発信すること(1)〉、〈看護部による主張の重要性(1)〉の3サブカテゴリから、【連携の評価とさらなる発展(4:8.9%)】は〈C病院との連携(2)〉、〈連携の評価(1)〉、〈専門看護師の活用に関する連携の評価(1)〉の3サブカテゴリから形成された。

表 2-1 連携推進のための方策（大学教員）

記録単位:45

カテゴリ	サブカテゴリ
共同での授業・研究・企画等の取り組み (9:20.0%)	病院の企画や会議への教員や学生の参加 (3:6.7%)
	共同研究の推進 (2:4.4%)
	臨床講師の学部授業への参加 (2:4.4%)
	診療科医師による講義 (1:2.2%)
	病院の大学教育への参加 (1:2.2%)
臨床講師制度のさらなる充実 (8:17.8%)	臨床講師の実習指導への積極的参加 (4:8.9%)
	「臨床講師」の価値の明確化 (2:4.4%)
	実習指導体制の確立 (1:2.2%)
	臨床教授の設置 (1:2.2%)
率直な意見交換を可能とする関係性作り (8:17.8%)	忌憚のない意見交換の機会 (2:4.4%)
	互いの良好な関係性 (2:4.4%)
	率直な意見交換の必要性 (1:2.2%)
	気軽な行き来の積み重ね (1:2.2%)
	連携の意識化 (1:2.2%)
人事交流の制度化 (7:15.6%)	人事交流の必要性 (5:11.1%)
	人事交流の制度化 (2:4.4%)
学生の就職・定着化を意識した取り組み (5:11.1%)	魅力ある職場作り (1:2.2%)
	学生の就職への配慮 (1:2.2%)
	CN/CNS教育の連携 (1:2.2%)
	卒業生の活躍 (1:2.2%)
	求められる学生の育成 (1:2.2%)
教育機関としての病院全体の認識の向上 (4:8.9%)	院内全体での学生指導 (2:4.4%)
	“教育機関としての病院”と発信すること (1:2.2%)
	看護部による主張の重要性 (1:2.2%)
連携の評価とさらなる発展 (4:8.9%)	C病院との連携 (2:4.4%)
	連携の評価 (1:2.2%)
	専門看護師の活用に関する連携の評価 (1:2.2%)

(記録単位数:出現比率)

2) 病院看護師

病院看護師が重要と考える連携推進のための方策に関する記述から抽出された21の記録単位を分析した結果、9のサブカテゴリ、5のカテゴリが形成された。多い順にカテゴリを示すと表2-2のとおりである。

最多は【看護に関する意見交換をもつこと(8:38.1%)】であり、〈看護を語る場が必要(3)〉、〈現場の視野を広げるために大学の意見を聞く機会が必要(3)〉、〈意見交換を充実させる(1)〉、〈情報の共有と活用(1)〉の4つのサブカテゴリから形成された。次いで多かったのが【共同での研究や事例検討の取り組み(5:23.8%)】であり、〈事例検討や学習会等の共同実施(3)〉、〈共同研究の推進(2)〉の2サブカテゴリから形成された。そして、【実習指導の充実と中央病院への学生の就職(4)】、【連携のための関係作り(3)】、【働きながら学べる環境作り(1)】と続き、これらはいずれも1つのサブカテゴリ(サブカテゴリ名はカテゴリ名と同様)で形成された。

V. 考察

今回の調査では、『包括連携協定』の重点項目である①共同研究の推進と看護研究学術集会、②人材交流・人事交流、③実習指導体制の充実強化、について現状と課題、およびこれらを踏まえた④大学教員及び病院看護師が重要と考える連携のための方策の4点について検討した。

以下、教育と臨床の連携の現状と課題および教育と臨床の連携を推進するための方策について考察する。

1. 教育と臨床の連携の現状と課題

1) 共同研究の取り組みと看護研究学術集会

『包括連携協定』締結後の共同研究への取り組みを、大学教員は【着実な成果を評価】し、【共同研究のシステムのあり方】や【共同研究に対する相互理解と士気の向上】、【研究基礎力の向上】を今後の課題として考えていた。一方、病院看護師は【共同研究による学びとメリット】や【研究の質と看護の質の向上】を感じながら、【共同研究のシステムのあり方】や共同研究以外で【気軽に連携・相談できるシステム】の構築を今後の課題としていた。

日本看護系大学協議会が平成25年度に実施した教育と臨床の連携強化に向けた取り組みに関する調査結果では、研究活動は大学教員が院内研究の指導を行っているところが大半で、本結果のように双方の強みを活かした看護実践を重視した共同研究を行っている事例はなかった⁵⁾。宮芝ら⁶⁾が兵庫県下の355病院を対象に実施した調査でも、「大学との共同研究」は5.3%に留まっていた。大学には、文献や研究費の情報が入り易い、まとめ整理する力がある、理論化・普遍化抽象化する力がある、研究方法に通じている等の強みがある。臨床の豊かな看護実践を共有し、共同研究として、研究計画書作成から発表までの全研究過程を踏む点において、本取り組みは大変先駆的であると言える。

また大学教員・病院看護師双方が、共同研究を行うことで得られた成果を高く評価し、今後の課題として【共同研究のシステムのあり方】を挙げていた。A大学教員とB病院看護師との

表 2-2 連携推進のための方策（病院看護師）

記録単位:21

カテゴリ	サブカテゴリ
看護に関する意見交換をもつこと (8:38.1%)	看護を語る場が必要 (3:14.3%)
	現場の視野を広げる為に大学の意見を聞く機会が必要 (3:14.3%)
	意見交換を充実させる (1:4.8%)
	情報の共有と活用 (1:4.8%)
共同での研究や事例検討の取り組み (5:23.8%)	事例検討や学習会等の共同実施 (3:14.3%)
	共同研究の推進 (2:9.5%)
実習指導の充実とB病院への学生の就職(4:19.0%)	実習指導の充実とB病院への学生の就職 (4:19.0%)
連携のための関係作り(3:14.3%)	連携のための関係作り (3:14.3%)
働きながら学べる環境作り(1:4.8%)	働きながら学べる環境作り (1:4.8%)

(記録単位数:出現比率)

共同研究は、これまでも長く行われてきているが、双方の共通認識に基づくシステムの実施は『包括連携協定』を締結した平成 26 年度からである。B 病院看護師から提案されたテーマ（個人・集団）30 数例に対し、A 大学教員が自身の専門性により賛同した場合共同研究者として一緒に研究するという方法をとった。平成 27 年度の共同研究取り組み実績は 37 テーマであった⁷⁾。一部ではあるが、教員も病院看護師も「教員が研究指導を行っている」という意識が払拭できていない現状があった。臨床発信の共同研究の取り組みの意義を、大学教員、臨床看護師双方が再認識する機会が必要であろう。また、教員提案の共同研究も初年度から徐々にスタートさせていたが、臨床発信の共同研究の定着が当面の目的であった。今後、状況をみながらテーマ数を増やしていきたいと考える。また病院看護師の〈研究基礎力の向上〉をはかりながら、【共同研究に対する相互理解と士気の向上】が求められる。

また、双方が多忙な業務を抱えながらの実施で、多くを業務時間外で行なわざるを得ない状況下にある。宮芝ら⁸⁾が兵庫県下の 355 病院を対象に実施した調査では、「研究時間は原則個人の時間を使用する」が 75.8%と高率であった。本調査結果でも記録単位数は少ないが「夜勤明けや休みを使っている」との回答があった。今後は研究時間の確保や経済的支援の明確化等も含め、共同研究実施のシステム作りに向けた具体的検討を早急に行っていく必要がある。

2) 人材交流・人事交流

本研究の結果から、大学教員は【臨床講義の重要性・必要性】の〈臨床講義による学生への高い教育効果〉を、病院看護師は【人材及び人事交流の課題】の〈様々な場面を通しての交流の活発化〉を、最も認識していることが明らかとなった。また、大学教員の【臨床講義の重要性・必要性】や病院看護師の【大学教員による院内講義】についても記録単位数が多く、学生への教育効果や研修による実践への繋がり、看

護の質の向上、意見交換の場、親しみや尊敬等、人材交流・人事交流が有効であったと評価することができる。

以上のように、大学教員、病院看護師双方がお互いの強みを活かした積極的な人材交流・人事交流を望んでいることが明らかになった。先の日本看護系大学協議会の調査結果で、臨床から臨床教員（助手）として大学の学内講義・演習、実習指導を行っている事例もあった⁹⁾。めまぐるしく変化する医療や看護の動向を踏まえると、看護の質向上のためには人材交流は不可欠であると言える。しかし、一方で【人材及び人事交流の課題】に関する記述も多く、限りあるマンパワーの活用方法や、双方で開催する研修会等への参加しやすい体制作り、連携協定の周知徹底、互いの役割の明確化等が示唆された。

今後は、A 大学と B 病院のこれまでの連携実績を踏まえ、人事交流・人材交流の課題を再確認し、既に制度化されている臨床教授（准教授・講師）制度の活用も含め具体的に検討していく必要がある。合わせて長期的視野から人材・人事交流を促すための環境・体制作りをしていくことが求められる。

3) 実習指導体制の強化

大学教員は、実習指導体制の現状を評価する一方、教員に負担が大きいと感じ、実習指導体制の変革が必要であると考えていることが明らかとなった。中でも臨床講師等の役割の明確化等については、具体的に厳しい意見が出されていた。これに関しては、上記「2) 人材交流・人事交流」の項でも既述した臨床教授（准教授・講師）制度の活用も含め、その役割をさらに具体化、明確にしていく作業が早急に求められる。

病院看護師は、実習指導体制において教員とは概ね良好な関係であると認識し、良い実習指導を行うためには、大学教員、看護師長、実習担当者が十分に連携を取ることが大切であると考えていた。大学教員、病院看護師双方が、実習指導体制を充実強化するためには、大前提として大学と病院の関係作りが大切であるという

認識で一致していた。

『包括連携協定』を締結し 3 年目を迎えているが、双方の関係作りは名実ともに強化されたと思われる。“顔の見える関係”が両組織の管理者に留まらず、早急に組織全体の動きになっていくことが必要であり、ひいては実習指導体制の強化に繋がるものと考ええる。

2. 教育と臨床の連携を推進するための方策

大学教員は【共同での授業・研究・企画等の取り組み】を、病院看護師も【共同での研究や事例検討の取り組み】を求めており、『包括連携協定』締結後の共同した取り組みをさらに発展させたいというニーズが双方にあることが明らかになった。これを可能とするためにも、病院看護師は【看護に関する意見交換をもつこと】や【連携のための関係作り】が重要と考えており、大学教員も【率直な意見交換を可能とする関係性作り】の重要性を記載していた。さらに、大学側からは【人事交流の制度化】を連携推進の方策として提案する声もあり、今後、顔の見える関係作りを制度として推進することも求められる。

また、病院看護師は【実習指導の充実とB病院への学生の就職】について重要と捉えており、大学側も【臨床講師制度のさらなる充実】や【学生の就職・定着化を意識した取り組み】を重要な方策として挙げていた。学部教育で連携を図ることがB病院への本学卒業生への就職にもつながり、就職後は連携の担い手となることを互いが認識していた。そのためにも、大学側は【教育機関としての病院全体の認識の向上】を望んでおり、病院看護師も【働きながら学べる環境作り】を必要と捉えていた。

『包括連携協定』締結後丸 2 年が経過した。表現の形は異なるものの、大学教員、病院看護師双方が連携の評価とさらなる発展を強く望んでいた。今後は、本調査で得られた方策を具現化するとともに、連携の評価対象者を全教員・看護師に拡大、かつ評価を継続的に実施し、評価に基づいた取り組みを実施していくことが求

められる。

VI. 結論

本研究は、『包括連携協定』の重点項目である①共同研究の推進と看護研究学術集会、②人材交流・人事交流、③実習指導体制の充実強化、について現状と課題、およびこれらを踏まえた④大学教員及び病院看護師が重要と考える連携のための方策について検討した。結果、以下のことが明らかとなった。

1. 教育と臨床の連携の現状と課題

1) 共同研究の推進と看護研究学術集会

- (1)大学教員・病院看護師双方が、共同研究の着実な成果を高く評価すると共に共同研究と看護研究学術集会の継続を希望していた。
- (2)双方が“共同研究”の意義を再認識することが必要である。
- (3)共同研究を継続・推進していくために必要な“システム化”に向けての多面的・具体的検討が急務である。
- (4)双方のこれまでの連携実績や人間関係を土台に、ひとり一人が、積極的に協働・連携する姿勢が求められる。

2) 人材交流・人事交流

- (1)教育効果、実践への繋がり、看護の質向上等の理由から人材交流・人事交流が有効であったと評価する声は多かった。
- (2)大学教員・病院看護師双方が、その強みを活かした人材交流の必要性を強く認識し、その活発化を望んでいた。
- (3)一方、限りあるマンパワーの活用、双方で開催する研修会等への参加しやすい体制作り、連携協定の周知徹底、相互の役割の明確化等が課題となった。
- (4)長期的視野から人材交流・人事交流を促進するため、既に制度化されている臨床教授等（准教授・講師）制度の活用も含め、多面的に検討を行っていく必要がある。

3) 実習指導体制の強化

- (1)大学教員は、B病院の実習受け入れ・指導体制を評価しつつも、現指導体制は教員に負担が大きいと感じ、指導体制の変革が必要であると考えていた。
- (2)病院看護師は、実習指導体制において教員とは概ね良好な関係であると認識し、良い実習指導を行うために双方の十分な連携の大切さを認識していた。
- (3)大学教員からは、臨床講師の役割の明確化等、具体的で厳しい意見が出された。平成27年度改訂の臨床教授等制度の大学・病院への周知徹底および臨床教授等の役割・機能について具体・明確化していく必要がある。
- (4)双方が、大学と病院の“顔の見える関係作り”が大切であると認識していた。またこの関係は、管理者に留まらず組織全体の動きになっていくことが必要であり、ひいては実習指導体制の強化に繋がるものとする。

2. 教育と臨床の連携を推進するための方策

- (1)大学・病院共同での授業、研究、学習会（含事例検討会）等の取り組みをさらに発展させる。
- (2)(1)を実現するために双方の率直な意見交換を可能とする関係作りや意見交換の機会をもつこと。および連携のための関係作りが重要である。
- (3)医学の進歩や医療制度の変革期において、質の高い看護教育を行うためには、大学教員と病院看護師との人材交流・人事交流が強く求められる。また人事交流の制度化に向けた検討も必要である。
- (4)実習指導体制の強化に向けて、臨床教授（教授・准教授・講師）等制度のさらなる充実を図る。
- (5)看護の質向上・大学の発展のため、学生の就職・定着化を意識した取り組みをさらに推進する。

- (6)“教育機関としての病院”としての病院全体の認識の向上と働きながら学べる環境作りの検討。

- (7)『包括連携協定』の評価とさらなる推進（C病院他）に向けての検討。

VI. 本研究の限界と今後の課題

本研究はA大学看護学部講師以上の全専任教員及びB病院の看護師長以上の全看護管理者を対象とした。回収率が前者で約5割、後者で6割弱と若干低率であり、全体の意見が十分反映できたかという点で課題が残った。特に前者では、設問内容が看護教員以外の教員にとっては回答困難であり、これが回収率に影響を及ぼした可能性は否めない。今後、対象選定の検討が必要である。

また既述のように、今回の調査では、対象をA大学教員は講師以上、B病院は看護師長以上の管理者に限定した。今後は、連携の評価対象者を看護系の全教員・看護師に拡大、かつ評価を継続的に実施し、評価に基づいた取り組みを実施していきたいと考えている。

謝辞

本研究にご協力くださいました関係者の皆様方にお礼申し上げます。

なお、本研究は平成27年度山梨県立大学学長プロジェクト研究の助成を受けて実施した『山梨県の将来を担う看護人材の育成・確保に向けて～本学における支援体制の組織化と関係機関との協働～』の一部である。

引用文献

- 1) 大学における看護系人材の在り方に関する検討会：大学における看護系人材養成の在り方に関する最終報告, 2011.
- 2) 文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官 斎藤しのぶ：平成28年度公立大学協会看護・保健医療部会総会(講演会)資料 我が国の看護学教育の動向資料, 2016.9.15.
- 3) 一般社団法人日本看護系大学協議会：平成25年度事業活動報告, 45-69, 2015.
- 4) 舟島なをみ：質的研究への挑戦(第2版), 40-79,

- 医学書院(東京), 2007.
- 5) 前掲書 3)
- 6) 宮芝智子, 西平倫子, 坂下玲子: 兵庫県下の病院における看護研究支援の実態と課題ー臨床実践者による看護研究への支援体制の検討ー, 117-129, 2010.
- 7) 流石ゆり子, 遠藤みどり他: 平成 27 年度学長プロジェクト成果報告書, 山梨県の将来を担う看護人材の育成・確保に向けてー本学における学生支援体制の組織化と関係機関との協働ー, 36-53, 2016.
- 8) 前掲書 6)
- 9) 前掲書 3)

Current Status of the Enhancement of Cooperation between Educational and Clinical Settings, and Related Issues and Measures: A Survey of University Faculty Members and Practicing Nurses

SASUGA Yuriko, KOYAMA Takami, WATANABE Yuko,
MURAMATSU Terumi, NATORI Hatsumi, YOSHIKAWA Chitose,
KAMIJO Yuko, ENDO Midori, FUSHIMI Masae, MOTEGI Akemi,
YAMAMOTO Nao, TAKAGISHI Hiromi, UEDA Miyuki,
IINO Miyuki, AKAIKE Hisako, DOHI Yoshiko

key words: education, clinical practice, enhancement of cooperation, issues and measures,
training of nursing personnel