

資 料

看護系大学教員の仕事における困難感  
— 私立看護系大学への調査から —

Difficulties in the work experienced by the faculty at nursing universities  
— Analysis of a survey of private nursing universities —

横山ひろみ<sup>1)</sup>, 鈴木英子<sup>2)</sup>, 富田幸江<sup>3)</sup>, 北島裕子<sup>4)</sup>, 美濃口真由美<sup>5)</sup>

Hiromi Yokoyama, Eiko Suzuki, Sachie Tomita, Hiroko Kitajima, Mayumi Minoguchi

キーワード：私立看護系大学教員, 仕事, 困難感, 私立看護系大学

Key words : faculty of private nursing universities, work, difficulties, private nursing universities

要 旨

本研究の目的は、看護系大学教員の仕事における困難感について明らかにすることである。研究依頼に同意した関東圏内にある私立看護系大学14校の教員を対象とし郵送法による無記名自記式質問紙調査を実施した。有効回答者97人を対象に内容分析を行った。その結果、170コードが抽出され、67のサブカテゴリ、6のカテゴリ【教授活動における困難感】、【学生指導における困難感】、【職務における困難感】、【研究活動における困難感】、【上司との関係における困難感】、【同僚との関係における困難感】が生成された。今後は、教員個々の教育力や指導力の向上を促進する組織としての取り組みや教員組織間の人間関係の円滑化を図る職場環境づくりを目指す必要がある。

I. はじめに

近年では医療・保健・福祉のシステムの変化や地域で生活する人々の多様化するヘルスケアニーズに対応するために、より質の高い看護が求められるようになってきた。優れた看護師の育成を目指し、看護師等の人材確

保の促進に関する法律が制定（厚生労働省, 1992）され、看護基礎教育の大学化が急激に進められている。看護系大学は2020年には約280校となり、1990年代より20倍以上の増加がみられる（文部科学省, 2020）。

新設した看護系大学では必要な教員数を確保するため、公募を行うが看護教員（以下、教員とする）が集

受付日：2021年9月30日 受理日：2022年2月5日

1) 埼玉医科大学保健医療学部看護学科

2) 国際医療福祉大学大学院

3) 松蔭大学看護学部

4) 埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科

5) 秀明大学看護学部

まらない場合も多い(永易ら,2013:板垣,2015)。また、看護系大学教員の不足を補うために、臨床からの異動による教育経験が少ない教員の採用が行われていることも多い(板垣,2015)。臨床から異動した新人教員にとって、臨床と異なる業務内容の教育現場では、教員としての業務内容の把握が難しいなど(高橋ら,2018)、教員としてキャリアをスタートする時は、戸惑いを感じることも多い(田中ら,2017)。我が国の大学教員には、臨床のような新人教員を指導する指導体制も整っていないため、教員となった当初は職務内容や役割を理解できず、臨床看護師から教員への役割の移行が困難なまま、教員としての役割を求められることもある(金谷ら,2005)。

看護専門職者である看護師を目指している看護学生にとって、学内で学んだ知識、技術、態度を患者に必要な援助を通して統合し学ぶ場である看護学臨地実習(以下実習)は重要な意味を持つ。その実習において、教員と実習指導者は実習で学習目標を達成するために大切な役割を担っている。実習では教員と実習指導者が連携して指導するという指導体制をとっているが、実習指導者は学生指導と病棟業務を兼任することも多く多忙である。また、専任の実習指導者がいても実習している学生の人数が多いなどの状況により、実習指導者だけでは学生指導が行きとどかないこともある。そのため、実習中、教員は臨地での実習指導が中心となる。実習は講義・演習と違い予測できることばかりではないため、教員は受け持ち患者の援助場面から何を学ばせるか教育内容を精選することに難しさを感じる(片岡ら,2009:高橋ら,2018)。実習指導は1看護単位で1人の教員が担当することが多く、相談する人が傍にいないため1人で決断をしなければならず孤独感を感じることもある(渡邊ら,2018)。教員は1日の実習指導が終わった後で授業準備を行うためその負担も大きい。また、教員の仕事は授業や実習指導などの専門分野の教育活動の他に、担任業務、委員会活動、研究活動、地域貢献活動など内容も多岐にわたるため、仕事量の多さや役割過重を生じることも報告されている(片岡ら,2009:田中ら,2017)。以上のことから、教員は様々な困難を抱えながら、仕事を行っていることが推測される。先行研究において、教員の困難感の低減は教員としてのやりがいを感じ、教員を長く続けたいという職業継続意志に関連していることが明らかとなっている(山下,2018)。このことから、教員の困難感の軽減は教員が生き生きと働き続けることにつながると考える。

そこで、本研究では、教員の職業継続に向けて困難感を軽減する対策の検討を意図し、看護系大学教員の仕事における困難感を明らかにすることとした。

## II. 研究目的

看護系大学教員の仕事における困難感を明らかにする。

## III. 用語の定義

### 1. 仕事における困難感

教員が研究、教授活動、委員会、地域貢献など仕事をしていく上で、困ったり思い悩んだり、つらく難しく思っていることとする。

### 2. 看護系大学教員

私立看護系大学の看護職の資格を持つ常勤の教員とする。

## IV. 研究方法

### 1. 調査対象

関東圏内にある18校の私立看護系大学に依頼し、研究協力の同意が得られた14校の常勤の教員447人を対象とした。私立看護系大学の教員を対象とした理由は、設置主体別にみた教員1人当たりの平均学生数が、国立大学や公立大学より私立大学の方が多く設置主体により違いがみられたこと(一般社団法人日本看護系大学協議会,2017)、また、非常勤講師は勤務条件などが異なることなどにより、職場環境に違いがあることから教員の困難感も異なると考えたため、常勤の教員を対象とした。

### 2. 調査方法

2018年11月～2019年1月に、関東圏内にある18校の学部長または学科長に、研究協力依頼書、承諾書、質問紙調査についての説明書、質問紙調査票を返信用封筒とともに送付し研究を依頼した。承諾が得られた14校に対して、学部長または学科長に質問紙調査についての説明書、質問紙、返信用封筒を郵送し、全教員へ配布を依頼した。研究対象者からの回答は自由意思に基づき、質問紙には同意欄へのチェックを記入後、投函をもって調査への同意とすること、無記名のため、投函後の撤回は出来ないことを文書にて説明した。調査協力に同意の場合は、郵送法による個別返送となることを記載した。

### 3. 調査内容

#### (1) 対象者の属性

性別、年齢、最終学歴、臨床経験年数、教員経験年数、現在の職場での経験年数、職位

## (2) 教員の仕事における困難感

仕事で困難を感じた場面を具体的に記述してもらった。

## 4. 分析方法

教員の仕事における困難感について、Berelsonの手法を参考に内容分析を行った。教員の仕事における困難感に関する自由記述式の回答内容を一意味一内容として区切りコード化した。コード化した内容を困難な事象に焦点をあて、サブカテゴリー、カテゴリー化した。分析の過程で信頼性を確保するために、看護系大学で看護基礎教育に従事している教員と質的研究に精通した看護学研究者4人によって検討を重ねた。

## V. 倫理的配慮

本研究の目的について、配布文書にて説明した。また、調査協力者の研究協力は任意で自由意思であること、対象者が研究協力への拒否をした場合でも不利益を被ることはないこと、個人や施設が特定されることはないことを文書にて説明した。調査票は同意欄へのチェックを記入後、投函をもって調査への同意とすること、提出しない、白紙で投函しても構わないことを明記した。無記名のため、投函後の撤回は出来ないことを文書にて説明した。調査の結果は、研究の目的以外は使用しないことを説明した。調査で得られたデータは鍵のかかる保管庫で管理し、研究終了後保管期間が過ぎたら速やかに破棄することを約束した。本研究はA大学倫理審査委員会の承認を得て実施した(18-Ig-94)。

## VI. 結果

関東地方の14校の看護系大学の447人の教員に調査票を配布し、165人(回収率36.9%)から回答を得た。白紙の調査票を除く122人のうち、教員の困難感が記載されているもの97人(有効回答率21.7%)を分析対象とした。

### 1. 対象者の特性

対象者97人は、男性6人、女性91人であった。平均年齢(±標準偏差(以下SD))は45.5±8.1歳であった。最終学歴は、看護専門学校が5人、看護系短期大学が3人、看護系大学・看護以外の大学が4人、看護系大学院または看護以外の大学院修士課程が71人、看護系大学院または看護以外の大学院博士課程が14人であった。平均臨床経験年数(±SD)10.4±6.2年、平均教員経験年数(±SD)8.4±5.4年、現在の職場の在職期間(±SD)4.0±3.4年であった。職位は教授3人、准教授15人、講師32人、助教34人、助手13人であった。

## 2. 教員の仕事における困難感

教員の仕事における困難感について、記述内容から分析した結果を表1に示す。以下、本文中ではカテゴリーを【】、サブカテゴリーを「」として示す。

抽出された170コードを意味内容の類似したものとまとめ、6つのカテゴリー【教授活動における困難感】〔コード数39件, 22.9%〕, 【学生指導における困難感】〔コード数37件, 21.8%〕, 【職務における困難感】〔コード数31件, 18.2%〕, 【研究活動における困難感】〔コード数36件, 21.2%〕, 【上司との関係における困難感】〔コード数22件, 12.9%〕, 【同僚との関係における困難感】〔コード数5件, 2.9%〕が生成された。

【教授活動における困難感】は、「自分の指導力不足により学生の理解が不十分であったとき悩んだ」、「学生が理解できるように自分の考えを伝えることができないとき困難を感じた」、「自分の指導力不足により学生がインシデントを起こしたとき困難を感じた」、「限られた臨床経験しかないため実習指導に自信が持てないとき辛かった」、「学生への教育内容が教員により異なるとき困った」、「教員の教育観の違いにより学生の到達度に違いが生じたとき困難を感じた」、「学生に合わせた学習の到達目標を設けるととき困難を感じた」、「学生の基礎学力が低いため、適切な看護教育ができないとき悩んだ」、「教員と実習指導者の指導内容の相違により学生が混乱してしまったとき困った」、「臨床が学生に求める能力と学生のレディネスの差が大きいとき困った」、「実習指導者との人間関係に困難を感じた」、「看護の大切さを学生に伝えきれないとき悩んだ」、「指導内容そのものが学生に伝わらないとき困った」、「学生の学習意欲がみられないとき困った」、「実習指導者と学生の関係がうまくいかなかったとき困った」、「授業準備が思うように行えないとき困った」、「毎日仕事に追われている状況で学生に教授活動を行うとき困難を感じた」の17サブカテゴリーであった。

【学生指導における困難感】は、「問題行動(発達障害、学習障害など)のある学生に対応するときに悩んだ」、「教員が同じ考えをもって学生対応ができていないとき困った」、「学生が言い訳をして教員の指導を受け入れないとき困った」、「教員が指導しても学生の反応がないとき困った」、「学生の相談に具体的な解決策を提示できなかったとき困った」、「学生が教員によって態度をかえて感じたとき困った」、「学生の休学や退学など責任の重い対応をするとき困った」、「学生と関わる時間が少ないため、学生との関係を築くとき困難を感じた」、「学生指導のとき、自分の常識が学生に通じないとき悩んだ」、「教員の指導に対して学生がクレームを言ってきたとき悩んだ」、「学生に信頼されていないと感じたとき

表 1-1 私立看護系大学教員の仕事における困難感の内容分析

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
教授活動における困難感 (39件22.9%)	自分の指導力不足により学生の理解が不十分であったとき悩んだ。(2件:1.2%)	学生の理解から自分の指導不足を強く感じて、どのように対応したらよいかわからなかったとき悩んだ。 学生のテストの出来が悪く、自分の教授方法が悪かったのかなど反省し、このままやっていけるかと悩んだことがある。	
	学生が理解できるように自分の考えを伝えることができないとき困難を感じた。(3件:1.8%)	自分に知識が足りないこともあり、学生指導をしているとき学生にどのように伝えたらよいかわからない。 自分の考えを言語化し学生に伝えることは難しいと感じる。 事例(自分の実践)から、学生に伝えたいことを踏まえてシンプルにわかりやすく伝えることができないとき困難を感じた。	
	自分の指導力不足により学生がインシデントを起こしたとき困難を感じた。(2件:1.2%)	アクシデントを起こした学生の原因が自分の指導方法のまずさが要因であると感じたとき困難を感じた。 学生がヒヤリハットを起こしたので、自分の危険予知不足と事前指導の不足を痛感した。	
	限られた臨床経験しかないため、実習指導に自信が持てないとき辛かった。(1件:0.6%)	現場の方々には、現場での能力や臨床経験に価値を置く人もおり、限られた臨床経験しかないことに引け目を感じたときつらかった。 卒業論文指導において、自分が学生に指導した内容について、上司から受けた助言と、自分の指導内容と食い違いがあり、学生を戸惑わせてしまった。 学生より実習の指導内容が教員によって異なると指摘されたとき困った。	
	学生への教育内容が教員により異なるとき困った。(5件:2.9%)	学生への教育内容(講義、演習)が他の教員と一致しないとき困った。 演習中、複数の教員で数名ごとのグループの学生を指導していたが、教員によって手技や説明が違うことがあり、学生が混乱していたことがあった。 教員個々で学生に求める内容が違っても問題視されないように感じる。	
	教員の教育観の違いにより学生の到達度に違いが生じたとき困難を感じた。(3件:1.8%)	科目の授業計画、シラバスの検討、演習、実習の内容、到達度の検討において、教育観の違いにより違いが生じたことが困難である。 学生に求める内容も目指すところも教員によって個々違う。 カリキュラムがあいまい。シラバス、実習要項など目標があいまいであり、指導内容にバラツキが生じやすい。	
	学生に合わせた学習の到達目標を設けると困難を感じた。(3件:1.8%)	発達障害、学習障害、精神障害であろうと思われる学生さんに対して、実習指導を行った際、目標を達成できるよう教授活動を試行錯誤しながら行った。 学生の学習の到達目標を個人で設定していくのに個人に合わせて設定することが難しい。 学生の学習達成度をどこまで求めるかが難しい	
	学生の基礎学力が低いため、適切な看護教育ができないとき悩んだ。(3件:1.8%)	あらゆる面で学生の能力が低すぎてなかなか本来の教育までできないとき。 基礎的な学力(国語力、論理的分析力)が備わっていない学生や大学院生への研究指導。 大学のレベルが低く看護を学ぶ基礎学力を持っていない学生が多く、適切な看護教育ができないとき悩む。	
	教員と実習指導者の指導内容の相違により学生が混乱してしまったとき困った。(1件:0.6%)	実習中臨床指導者の指導内容と自分の指導内容にギャップが生じ学生を困惑させてしまった。	
	臨床が学生に求める能力と学生のレディネスの差が大きいとき困った。(1件:0.6%)	学生のレディネスと臨床が求めるものの差が大きく板ばさみになっているとき困った。	
	実習指導者との人間関係に困難を感じた。(4件:2.4%)	実習指導者との関係の構築に困難を感じている。 実習先でのスタッフとのコミュニケーションに困った。 忙しいにしているときの指導者への声かけ。 随地実習で指導者との意見がくい違い、調整が困難になった。	
	看護の大切さを学生に伝えきれないとき悩んだ。(1件:0.6%)	学生に患者中心の教育、看護の大切さを伝えたいのだが、実際には教員の都合で学生の学びを犠牲にせざるを得ない業務命令があるなどの矛盾が解決できないとき。 教育内容がどのようにすれば学生に伝わっていくか悩んでしまった。	
	指導内容そのものが学生に伝わらないとき困った。(2件:1.2%)	授業などで話し合いをしているときに学生に「伝わっていない」と感じたときに説明すればする程内容が難しくなってしまう、結果「伝えきれない」と思ってしまった。	
	学生の学習意欲がみられないとき困った。(4件:2.4%)	学生が面倒などの理由で学習へのやる気が見られないとき困難を感じた。 実習オリエンテーションなど説明をうけなくてもどうにかなるという学習意欲の感じられない学生の態度などに困った。 実習指導のとき学生に助言をしても学生の患者への援助意欲が低く、どのように理解してもらったらよいか難しさを感じる。 学生の学習意欲がないものを高めるように講義内容を考えること。	
	実習指導者と学生の関係がうまくいかなかったとき困った。(1件:0.6%)	学生が随地実習で指導者の指導に対して不満を持ち、感情的になってしまい、関係がうまくいかなかったとき困った。	
	授業準備が思うように行えないとき困った。(2件:1.2%)	提出物のチェック(番号順に並べ替える、点数を入力する等)、授業中に返却できない場合の対応、印刷業務などに時間がとられ、授業準備に影響する。 実習の合間に講義が入るため、授業資料の準備が思うように進まないとき困った。	
	毎日仕事に追われている状況で学生に教授活動を行うとき困難を感じた(1件:0.6%)	教員2年目で先輩教員と2人で1ヶ月半で30コマの講義を担当したとき、毎日自転車操業のような仕事の仕方、このような状況で教えることが難しかった。	
	学生指導における困難感 (37件21.8%)	問題行動(発達障害、学習障害など)のある学生に対応するときに悩んだ。(5件:2.9%)	問題行動のある(精神疾患、発達障害など)の学生への対応が難しい。 発達障害や自閉症スペクトラム系の学生の対応。 発達障害、精神障害であろうと思われる学生さんに医療機関や専門機関につなげたいが学生さん自身、どのように切り出して話をしたらいのかわからない。 障がいの考え方や言動に偏りがある学生への対応。 学習障害と思われる学生への対応が困った。教員の言ったことが通じない、何度指摘や説明しても理解できない。教員が言ったことに対して反応がない学生など。
		教員が同じ考えをもって学生対応ができていないとき困った。(2件:1.2%)	同じ領域の教員が勉強不足や教育観の違いにより、同じ方向を向いて学生対応ができないことがあるとき困った。 学生への服装や態度への注意が教員それぞれで異なっているのでどの程度を基準にしていのかわからなくなった。
		学生が言い訳をして教員の指導を受け入れないとき困った。(6件:3.5%)	実習中学生に、患者さんの背景を考えて栄養指導をするように伝えても、学生が言い分を主張し指導を受け入れないとき困った。 返事や反応をしない学生に対してどう対応すればよいかわからない。 学生に必要最低限のことを指導したつもりであったが、「うるさい」と言われたとき困った。 学生に何を指導しても受け入れてもらえないとき困った。 学生に対して、指導、助言をしたときに、学生が拒絶的な振る舞いであった。 学生の態度、言葉使いに関して、言ってもおならないとき悩む。
教員が指導しても学生の反応がないとき困った。(3件:1.8%)		指導者から学生が質問をされるが学生の反応がないため、反応するように促すが、うなずきもなければ返事もなかったとき困った。 学生に対して指導しても、学生の反応が自分の期待するものと違ったとき困難を感じた。 学生に適度に考えさせるつもりが、答えるのに時間がかかり、学生が教員が答えるのを待っている時困った。	
学生の相談に具体的な解決策を提示できなかったとき困った。(4件:2.4%)		学生から学校に来たくないこと、友人関係がうまくいかないことを相談されたが、今後の具体策がうまく提示できなかったとき困った。 複雑な家庭環境を持ちつつ持病を持ちながら在学している学生が自分の思いを涙ながらに吐露してくれた際に、悩みの深さにどのように答えればよいかわからなかった。 経済的に困窮する学生がアルバイトに明け暮れ授業がおろそかになっているが、アルバイトをしなければ金銭的に厳しい現状もあり、見守るしかできないことが辛い。 学生から子どもができたという相談で親に言わないでと言われたとき。大学を辞めたいが親に言うとうと捨てられると相談されどうしようもなかった。	

表 1-2 私立看護系大学教員の仕事における困難感の内容分析

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
学生指導における困難感 (37件:21.8%)	学生が教員によって態度をかえていると感じたとき困った。(3件:1.8%)	学生が厳しい先生と優しい先生を区別して自分は甘くみられている。 病棟実習中、実習態度、実習記録について注意、指導した際、学生から「どうせ教授に評価されるのだから関係ない」と言われ対応に困っている。 学生の気分が教員への態度をころころ変えているとき困った。	
	学生の休学や退学など責任の重い対応をするとき困った。(2件:1.2%)	アドバイザー学生の進路についての相談、対応、特に退学や進路変更に関する対応をするとき困った。 担任業務に対して、退学者への対応など責任をもたされることが難しい。	
	学生と関わる時間が少ないため、学生と関係を築くとき困難を感じた。(2件:1.2%)	年間を通して多忙であり、学生とゆっくり関わることができていないため、関係を築くとき困難を感じた。 領域的に実習も少なく学生と関わる時間が少ないため学生との関係性がうすいことに困っている。	
	学生指導のとき、自分の常識が学生に通じないとき悩んだ。(1件:0.6%)	指導して自分の中の常識が学生に通じないとき悩んだ。	
	教員の指導に対して学生がクレームを言ったとき悩んだ。(1件:0.6%)	実習指導にあたっていた助手、助教の先生の教え方に対して、学生からクレームが来た時の学生への対応に悩んだ。	
	学生に信頼されていないと感じたとき悩んだ。(1件:0.6%)	学生に感情的にあられた時、学生から信頼されていないことに落ち込み悩んだ。	
	看護師に興味がない学生を支援するとき悩んだ(3件:1.8%)	全く看護に興味がないというモチベーションの低い学生の開き直った態度であり、学習態度、学力向上に向けた対応に難しく思い悩んだ。 本当に看護師になりたいわけではないのに入学してきた学生への対応に困った。 保健師や看護師に興味を感じない学生に対して支援したりすることが困難で精神的に消耗することがある。	
	教員の指導に対して保護者がクレームを言ったとき悩んだ。(2件:1.2%)	担任業務で学業に課題のある学生に面談をしているが、保護者から指導についてのクレームの連絡がきたとき悩んだ。 実習中、患者中心でなく自分中心の計画になっていることを注意した所、母親から「注意をされると実習がスムーズにできなくなるのでやめていただきたい」という内容の手紙が学生が持ってきたとき、この学生への対応ができなくなった。	
	教員が指導しても学生の行動変容がみられないとき困った。(1件:0.6%)	スタッフへの挨拶ができないなど学生の態度に関して指導したが、学生の行動変容が見られなかったとき困った。	
	教員が指導したことで学生が悩んでしまったとき困った。(1件:0.6%)	学生のレジデンスと学生と関わった内容を含めて、学生に課せられた内容のことで学生自身が悩んでしまったので、教員としてどう関わったらよいか困ってしまった。	
職務における困難感 (31件:18.2%)	勤務時間外の自分の時間を使っても仕事が終わらないとき困った。(3件:1.8%)	とにかくいつも仕事に追われ、勤務外の自分の時間を使ってもしめ切りに間に合わないとき困った。 自宅でも業務をしないと終わらない。 臨床よりもギリギリの人数で、母性の講義を老年の領域の教員に頼むということもできず、時間外勤務が多いことが問題だ。	
	仕事の負担の割合が人によって違いがあり、不均等であるとき辛かった。(5件:2.9%)	同僚(先輩の助教)が自分の博士課程の研究ばかり行い、その分の仕事が全て自分にまわってきたとき困った。 仕事の割合(負担の割合)が違いすぎるとき困難を感じた。 担任業務において、ペアになった人(教員)が全く働かない。 委員会活動や入学試験などの学内業務の負担が人によって全く違うとき辛い。 今の所属は、一部の人のみが優遇され、試験監督、委員会、科目等嫌な人とは組まない仕組みとなっている。	
	自分の能力不足により仕事の完成度に納得ができなとき悩んだ。(1件:0.6%)	それぞれの仕事にもう少し時間をかけて、納得いくまで取り組みたいと思っても、それができない自分の能力に悩み最もストレスを感じる。	
	複数の仕事を同時に行わなくてはならないとき困った。(2件:1.2%)	遠方での実習指導に加えて授業講義、研究ゼミ、領域の実習指導、学生指導(学年担任)、研究のまとめ(学会準備)、委員会といくつものことが同時に実施せざるを得ず、身動きがとれなくなったとき困った。 複数の仕事を同時に行わなくてはならないような状況であるとき困った。	
	自宅に仕事をもち帰っているため、仕事とプライベートの区別がつかないとき困った。(2件:1.2%)	家でできる仕事があることで、プライベートと仕事の境目がなくなるとき困った。 夜や土日に自宅に仕事をもち帰り延々と仕事をしている。	
	家庭(介護)と仕事との両立が難しい。	家庭(介護)と仕事との両立が難しい。 育児と仕事の両立が困難なときがあった。 家庭も仕事も、家には仕事をもちこめない。 子どものことに対する職場の理解が細かいところでないと感じるとき困った。 仕事、育児の両立に困難を感じる。 子育て中、乳幼児期(保育園)、小学校低学年の時期、職場を出る時間が17時と決まっていって時間内に仕事が終わらない。 夕方16時頃に仕事をもっとやりたい、でも帰らないと子どもたちが待っているという葛藤が生じて精神不安定になることがある。	
	仕事内容が不明確で、どこまでが自分の責任なのかわからないとき悩んだ。(3件:1.8%)	委員会業務について引継ぎはなく、前任者に実際に相談すると、委員だから自分で判断するように言われ、1年間何も教えてもらえなかったとき困った。 委員会のメンバーに業務内容を聞いても、業務内容はあいまいでわからなかったとき困った。 助教の職務の範囲が明確になっていないのでどこまでが自分の責任であるか悩む。 自分の専門領域以外の科目を担当することを命じられたり、実習指導をするように配置されたときに困惑した。	
	自分の専門外の領域の講義や実習を担当しなければならないとき困った。(3件:1.8%)	自分の専門ではない領域の実習をもたされる。 実習指導として、専門領域外の領域の指導に教員として配置されたとき困った。基礎実習、統合実習はまだ受け入れられるが各論領域の指導を求められたとき。 実習は特に1人の教員に依存していることが多いため、よほどの体調不良などでない限り、休むことができないとき辛かった。 講義や実習指導を多く担当している自分が休んでしまったら代わりの教員がいなかったため、体調が悪くても出勤せざるを得ない。	
	講義や実習の担当が多く、体調が悪くても休むことができないとき辛かった。(2件:1.2%)	講義や実習指導を多く担当している自分が休んでしまったら代わりの教員がいなかったため、体調が悪くても出勤せざるを得ない。	
	看護師と教員の仕事の内容の違いに悩んだ。(2件:1.2%)	学生と教員という立場のせいもあると思うが前職とのギャップに悩んだ時期があった。 入職当時は看護師と全く異なる業務内容に戸惑いを感じていた。	
	教員の入れ替わりが激しくキャリアアップを望めないとき困難を感じた(1件:1.2%)	教員の入れ替わりが激しく何かを積み上げてきた元にも引きもたされ感があり、キャリアアップを望めないとき困難を感じた。	
	研究活動における困難感 (36件:21.2%)	研究活動の時間を勤務時間内に確保できないとき困った。(9件:5.3%)	研究活動の時間を確保するのが難しいとき困った。(6件) 看護大学自体、研究する時間がないと感じる。 研究活動にもう少し力を入れたいが、時間的人的に余力のない状況である。 もう少し研究活動に力を入れたいが難しい状況が多いことが困った。
		研究活動に力を入れたいが他の仕事に追われ、時間が取れないとき困った。(12件:7.1%)	委員会活動や授業準備などを含めて大変忙しく、研究などに時間を確保するのが難しい。 新任教員が育たず、科目をたくさん担当しているため、研究活動に割く時間がないとき。 授業や実習で研究する時間がもてない。 教授活動と研究活動のバランスがとれない。研究活動の時間が取れないとき困った。 講義、演習等の学内業務が多く、研究に充てる時間を確保するのが難しいとき。 授業、実習、委員会と業務が調整できず、研究活動を時間外に行った。 研究活動を行いたいのが他の仕事に追われ、時間が取れないとき困った。 仕事が忙しく研究にあてる時間をとることが難しい。 授業準備や委員会活動に時間を要するため、研究活動したい時間がとれないとき。 学生指導(実習etc)に時間、エネルギーを要するため研究活動に使える時間がとれない。 教授活動以外は事務的な仕事も多く、研究活動に割ける時間がとりにくい。 研究に取り組みたいが日々の業務(委員会、授業準備等)のため勤務時間内に取り組むことが困難である。

表 1-3 私立看護系大学教員の仕事における困難感の内容分析

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
研究活動における困難感 (36件:21.2%)	研究したいテーマのフィールドが探せないとき困った。(1件:0.6%)	研究したいテーマがあってもフィールドが探せないとき困った。	
	研究活動より業務を優先する風土が大学内にあるとき困った。(4件:2.4%)	多忙で職務優先といわれ研究ができないとき困った。 学部全体に研究に対するモチベーションがないので、業績が積めない。 研究や地域貢献は仕事ではないと上司に言われるのでできない。 研究活動より学生への指導や業務を優先する風土があり研究活動が進められないときに困難を感じた。	
	研究手法がわからず、研究が進まなかったとき困った。(2件:1.2%)	研究がわかっていないため思うように研究が進まないとき困った。 教育現場に入って間もない頃、研究チームに入って、研究チームの目的等がよくわからないままチームの一員となっていたことが困った。	
	研究を相談できる人がいないことで、研究が進まなかったとき困った。(1件:0.6%)	研究を相談できる上司(先輩)が近くにいないため、研究の進め方(取り組み)がうまくできないとき困った。	
	研究活動への職場のサポートが得られず困った。(2件:1.2%)	教員不足のため研究のサポートなどがなく、研究の進め方(取り組み)がうまくできないとき困った。 研究活動に対するサポートが得られない。	
	長期間の実習指導により、研究が進まないとき困った。(2件:1.2%)	担当している領域の教員の人数が少なく(老年看護学領域2名)、実習先へも半年以上出ているためなかなか研究を進められないことが悩ましい。 論文を書きたいが実習でデスクワークができない。	
	研究業績をあげるように上司から求められたとき困った。(3件:1.8%)	研究をしなければ思っても、業務量、委員会などがあり、なかなかできない状況を、上司から言われて困った。 とてもこの仕事が好きだが、助教は研究業績を上げなくては契約を切られてしまうので、とても焦る気持ちがある。 博士後期課程での研究やその位の研究業績をあげることが求められる。	
	上司の指示が不明確なため、仕事に混乱を生じたとき困った。(1件:0.6%)	上司の指示が不明瞭で仕事に混乱を生じたとき困った。	
上司との関係における困難感 (22件:12.9%)	上司に自分の意見を伝えても、取り入れてもらえないとき悩んだ。(3件:1.8%)	業務の中で間違っていることを上司に伝えても、自分の意見を聞いてもらえないとき困った。 上司に自分の意見を伝えても時折自分の意見を聞いてもらえない、受け入れてもらえないことがあり、悩み精神的苦痛を感じることもある。 臨床と乖離していると感じる内容について上司に意見をしても、規則や既存のやり方と合致しないと取り入れてもらうことができないこと。	
	上司の言葉から自分の今までの経験を否定されたとき感じたとき辛かった。(1件:0.6%)	上司の言葉から自分の臨床経験を否定されているように感じつらかった。	
	上司が自分の意見をおしつけてきたとき困った。(1件:0.6%)	学部長が自分が担当している実習で不合格を出すなど圧力をかけてきて、自分の意見を押し付けてきたとき困った。	
	上司からやりたくないことを強要されたとき辛かった。(2件:1.2%)	領域内の仕事(講義や演習)で上司があれこれと指示を出し、思い通りに展開できないとき(自由がないとき)に、やらされ感を感じてしまいモチベーションがすぐくさがる。 上司からやりたくないのに地域貢献活動を強要されたときつらかった。 領域長がバワハラ気味の態度で接してくるとき困った。	
	上司から権力によるハラスメント行為を受けたとき苦しかった。(5件:2.9%)	上司の高圧的な態度。 上司のハラスメントがあったとき苦しかった。 上司からのパワーハラスメントを受けているときつらかった。 上司から理不尽な扱いを受けかなり困惑した。	
	上司間の関係が悪くなり、上司間で自分が板ばさみとなったとき困った。(3件:1.8%)	仕事のとき、職位が高い先生方の関係性が悪くなり、自分が板ばさみ状態になったときに困った。 上司間の関係がうまくいっていない時に、自分がどのように振る舞うのがよいかわからないとき困った。 同僚と上司の関係性が悪くなってしまったとき対応に困った。	
	上司が今までの方法に固執し、時代の変遷に見合った改善を拒んだとき困った。(1件:0.6%)	領域上席の教員が今までの方法に固執し、時代の変遷に見合った改善することを拒むとき困った。	
	上司から理不尽な責任転換があったとき悩んだ。(2件:1.2%)	上司の尻拭いをさせられたとき困った。 委員会活動において、上司から理不尽な要求や責任転換があったとき悩んだ。	
	上司の意見が二転三転し、意見に一貫性がないとき困った。(1件:0.6%)	上司の方針がわからないとき、上司の意見が二転三転して、意見に一貫性がないとき困った。	
	上司が問題に対処しないため、毎年同じ問題が生じるとき困った。(1件:0.6%)	領域上席の教員が問題が生じているにもかかわらず、対処をしないため、毎年同じ問題が生じるとき。	
	上司に管理能力がないとき困難を感じた。(1件:0.6%)	領域の責任者に管理能力がないとき困難を感じた。	
	同僚との関係における困難感 (5件:2.9%)	同僚との人間関係に困難を感じた。(3件:1.8%)	教員間の人間関係。 同僚の人間関係。 教員同士のもめごと。
		同僚が自分に対してネガティブな評価を言っていたとき悩んだ。(1件:0.6%)	授業終了後に科目責任者の教員が領域の責任教授に対して自身のネガティブ評価を伝えているのがもれ聞こえてきたとき悩んだ。
実習や講義科目において他領域と連携を図るとき困った。(1件:0.6%)		実習や講義科目における学内での他領域との連携が難しいので困った。	

悩んだ」、「看護師に興味がない学生を支援するとき思い悩んだ」、「教員の指導に対して保護者がクレームを言ってきたとき悩んだ」、「教員が指導しても学生の行動変容がみられないとき困った」、「教員が指導したことで学生が悩んでしまったとき困った」の15サブカテゴリーであった。

【職務における困難感】は、「勤務時間外の自分の時間を使っても仕事が終わらないとき困った」、「仕事の負担の割合が人によって不均等であるとき辛かった」、「自分の能力不足により仕事の完成度に納得ができないとき

悩んだ」、「複数の仕事を同時に行わなくてはいけないとき困った」、「自宅に仕事をもち帰っているため仕事とプライベートの区別がつかないとき困った」、「家庭と仕事の両立に困難を感じた」、「仕事内容が不明確で、どこまでが自分の責任なのかかわからないとき悩んだ」、「自分の専門外の領域の講義や実習を担当しなければならないとき困った」、「講義や実習の担当が多く、体調が悪くても休むことができないとき辛かった」、「看護師と教員の仕事の内容の違いに悩んだ」、「教員の入れ替わりが激しくキャリアアップを望めないとき困難を感じた」の11サ

ブカテゴリーであった。

【研究活動における困難感】は、「研究活動の時間を勤務時間内に確保できないとき困った」、「仕事に追われ、研究活動の時間がとれないとき困った」、「研究したいテーマのフィールドが探せないとき困った」、「研究活動より業務を優先する風土が大学内にあるとき困った」、「研究手法がわからず、研究が進まなかったとき困った」、「研究を相談できる人がいないことで、研究が進まなかったとき困った」、「研究活動への職場のサポートが得られず困った」、「長期間の実習指導により、研究が進まなかったとき悩んだ」、「研究業績をあげるように上司から求められたとき困った」の9サブカテゴリーであった。

【上司との関係における困難感】は、「上司の指示が不明確なため、仕事に混乱が生じたとき困った」、「上司に自分の意見を伝えても、取り入れてもらえないとき悩んだ」、「上司の言葉から自分の今までの経験を否定されたと感じたとき辛かった」、「上司が自分の意見をおしつけてきたとき困った」、「上司からやりたくないことを強要されたとき辛かった」、「上司から権力によるハラスメント行為を受けたとき苦しかった」、「上司間の関係が悪くなり、上司間で自分が板ばさみとなったとき困った」、「上司が今までの方法に固執し、時代の変遷に見合った改善を拒んだとき困った」、「上司から理不尽な責任転換があったとき悩んだ」、「上司の意見が二転三転し、意見に一貫性がないとき困った」、「上司が問題に対処しないため、毎年同じ問題が生じるとき困った」、「上司に管理能力がないとき困難を感じた」の12サブカテゴリーであった。

【同僚との関係における困難感】は、「同僚との人間関係に困難を感じた」、「同僚が自分に対してネガティブな評価を言っていたとき悩んだ」、「実習や講義科目において他領域と連携をはかるとき困った」の3サブカテゴリーであった。

## VII. 考察

看護系大学教員における困難感に関する記述内容を分析した結果、教授活動に関すること、学生指導に関すること、研究活動に関すること、職務に関すること、上司との関係に関すること、同僚との関係に関することに困難を感じながら、教員が看護教育に関わっていることが明らかになった。上司との関係における困難感と同僚との関係における困難感は総コード数の1割前後と低かったが、それ以外のカテゴリーはそれぞれ総コード数の約2割を占めていた。2019年に文部科学省(2019)が行った大学等教員の職務活動時間割合の調査結果によると、研究活動、教育活動は全体の約2割、学内事務などその他の職務活動は約1割を占めていることから、

それぞれの困難感の割合は、職務活動時間に比例していることがわかる。

以下に、教授活動における困難感、学生指導における困難感、職務における困難感、上司との関係における困難感、同僚との関係における困難感について考察する。

教授活動における困難感では、自分の指導力不足により学生の理解が不十分であったとき悩んだなど、自己の教育力の低さを感じていた。また、学生指導における困難感では、問題行動のある学生に対応するとき悩んだり、教員が指導しても学生の反応がないとき困ったなど学生の状況に応じた対応が難しいと感じていた。看護とは人々の健康回復を旨として行うケアの技術であるが、ケアという言葉の中には、相手の立場に立つ、やさしく親切な気遣いをするという行為が含まれている。このように、看護師の行為は、患者と看護師の相互作用で成り立っているように、学生と教員の関係も同様といえる(屋宜ら, 2011)。対人援助職である教員は、他者を援助することが仕事であり、援助をする対象者の気持ちを理解して援助行為を行わなくてはならず、大きな困難を抱くことが援助者にあると言われている(奥野, 2013)。教員が学ばせたい内容に対して学生の理解を促そうと一方的に指示的な関わりをするのではなく、まずは学生が体験している内容を学生が自分なりに意味づけていこうとしていることを理解した上で、学生が体験した内容を看護として意味づけることができるように学生と関わるのが大切であると考えられる。

看護系大学の教員の資格は大学設置基準(文部科学省, 1956)に則った基本学歴と教育歴・研究業績などにより職位が定められているが、小中学校や高等学校の教員のように教員免許状などの資格が必要とされるわけではない。また、教員養成講習会や教育実習など教育に関する体験教育の受講の義務が課せられているわけでもない。このような状況により、教授活動の実際の場面で教員に必要な指導力や学生に合わせた対応を学ぶ機会が少ないことが影響していると推測される。2008年に学校設置基準で「大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。」(第25条の3)とされ、「Faculty Development(以下、FD)の義務」が制度化されている。教員の教育力の低さや学生の状況に応じた対応などの困難な状況を改善するためには、教員のニーズに合わせたFDを企画し、開催することが有効である(前田ら, 2016; 市村ら, 2018)。このように、組織で教員をサポートする体制をつくることで、教員個々の教育力や指導力を向上させ、仕事上の困難感の軽減につながると考える。

また、教員と実習指導者の指導内容の相違により学生が混乱してしまったり、実習指導者との人間関係に困難を感じていたなど実習指導者との連携・協働に困難を

感じていたことが明らかとなった。先行研究で、教員は実習指導者との指導の方向性や方法の明確化が不十分であると感じていても、病棟業務と実習指導を兼任している実習指導者に対して、遠慮してしまい声をかけにくい傾向があることを明らかにしている（井上ら, 2021）。教員と実習指導者の連携・協働について、学生の学びを両者が共有することで学びが深まり実習が進むことが報告されている（中村ら, 2014）。教員は積極的に実習に臨む姿勢を持つことで、実習指導者と学生の学習状況や指導の方向性について話し合う機会を設け、関係性を構築していく必要があると考える。

職務における困難感については、時間外や過剰な仕事量により職務の遂行ができないことなど、職務の量による困難感や職務内容の不明瞭さに加え、多様な職務内容により仕事がうまくできないなどの職務の質的な困難感があることが明らかになった。また、過剰な仕事量がプライベートまで及び、家庭と仕事の両立に困難を感じていることがわかった。教員の人員不足を解消し仕事量の軽減を図ることや、教育機関として、教員それぞれの役割や職務内容を明確化するための組織づくりによって、負担のない職務内容の分担や職務の効率化につながり教員の困難感の軽減を図ることができると考える。

さらに、上司や同僚との人間関係のあり方にも、困難を感じていることが明らかになった。本研究結果は、小中高等学校の教師は職場内の人間関係において、同僚との関係に最もストレスを感じる人が多いという先行研究の結果（中川ら, 2000; 関山, 2009）からみても整合性があるといえる。石塚ら（2009）は、看護教員が上司や同僚との対話によって看護実践を振り返ることで教員の力量を高めることができると述べている。また、畠中ら（2016）は教員が上司や同僚のメンタリングを受けることで授業力をあげ、教員としての自信につながり教員の役割を果たすことができると報告している。教員の役割を果たすことで教員自身が教員であることを肯定し、教員の仕事に心を傾けることが教員としてのキャリア形成にもつながる（草柳, 2011）。このように、職場内の上司や同僚の支えてくれる人間関係が教員の能力に影響している可能性がある（加藤, 2019）。教員の能力が発揮されることを目指し、教員組織間の人間関係を円滑にするためのFDも仕事上の困難感を軽減する上で有効であると考えられる。

## VIII. 結論

看護系大学教員の仕事における困難感の内容として、【教授活動における困難感】、【学生指導における困難感】、【職務における困難感】、【研究活動における困難感】、【上司との関係における困難感】、【同僚との関係における困

難感】の6つのカテゴリーが明らかとなった。今後は、教員個々の教育力や指導力の向上を促進するため、FDの企画、開催など組織として教員をサポートする体制を整えることが求められる。また、教員の職務内容や役割の明確化を図るなど組織としての取り組みや教員組織間の人間関係の円滑化を図る職場環境づくりを目指す必要があると考える。

## IX. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、私立看護系大学の教員を対象としているが、今後は対象を広げ、設置主体の違いにより困難感の違いがあるのかも調査していきたい。全職員の教員を対象としているが、教授が少なく職位に偏りがあつことは否めない。また、仕事における困難感を感じている教員は、自記式質問紙調査に対して返信も困難であることが考えられる。そのため、教員の困難感を広範囲に反映したものではない。今後は、対象者を広げ精緻な研究ができるように進めていきたい。

## 謝 辞

本研究を実施するにあたり、調査にご協力いただきました教員の皆様、大学の学部長ならびに学科長の皆様に厚くお礼申し上げます。

## 付 記

本研究は国際医療福祉大学大学院医療福祉学研究科に提出した博士論文に加筆修正したものである。本研究に関して、申告すべき利益相反事項(COI)は存在しない。

## 文 献

- 畠中ゆかり, 高橋永子 (2016) : 看護専門学校における新人看護教員のメンタリングの体験に関する研究, キャリアと看護研究 *Career&Nursing Research*, **6** (1), 14-23.
- 市村路子, 鎌田由美子, 倉島幸子 (2018) : 看護学部における教員の教育力向上を目的としたFD活動報告, 上武大学看護学部紀要, **10**, 1-11.
- 井上理恵, 堀薫夫 (2021) : 看護学実習指導に対する学生の意識と臨床指導者と看護教員間の協働の意識に関する研究, 大阪教育大学紀要 総合教育科学, **69**, 227-244.
- 石塚淳子, 佐藤道子, 山崎準二 (2009) : 看護教師の力量形成に関する研究 (その1) - 看護専門学校に所属する看護教育を対象とした調査報告書 -, 聖隷クリストファー大学看護学部紀要, (17), 27-38.
- 板垣恵子 (2015) : 看護教育の現状と課題, 東北文化大学看

- 護学科紀要, **4** (1), 1-9.
- 一般社団法人日本看護系大学協議会 (2017): 看護系大学の教育等に関するデータベース 2016 年度状況調査  
<https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2018/06/H29DB.pdf>, 2020.9.14
- 金谷悦子, 鈴木美和 (2005): 看護系大学・短期大学に所属する新人教員の職業経験に関する研究, 看護教育研究, **14** (1), 23-36.
- 片岡三佳, 西山ゆかり, 千葉進一, 他 2 名 (2009): 看護系大学に勤務する新人教員の教育・研究活動に対する悩み, The Journal of Nursing Investigation, **7** (1-2), 23-29.
- 加藤睦美 (2019): 看護系大学の若手看護教員の職務上の成長と課題に関する一事例の分析, 岐阜保健大学紀要, **1**, 145-153.
- 厚生労働省 (1992): 看護師等の人材確保の促進に関する法律  
[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=80089100&dataType=0&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=80089100&dataType=0&pageNo=1), 2020.9.1
- 草柳かおる (2011): 看護専門学校教員のキャリア形成に関する文献検討, 東京女子医科大学看護学会誌, **6** (1), 15-21.
- 前田陽子, 柏崎純子, 八木絵里子 (2016): 若手教員の教育力向上を目的とした助教助手の会の活動評価, 第 46 回 (平成 27 年度) 日本看護学会論文集 看護教育, **46**, 127-130.
- 文部科学省 (1956): 学校教育法 学校設置基準  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/061/gijiroku/\\_icsFiles/afeldfile/2014/12/17/1354065\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/061/gijiroku/_icsFiles/afeldfile/2014/12/17/1354065_4.pdf), 2021.9.24.
- 文部科学省 (2020): 文部科学大臣指定 (認定) 医療関係技術者養成学校一覧 (令和 2 年 5 月 1 日現在) 看護師学校  
[https://www.mext.go.jp/content/20210323-mxt\\_igaku-100001205\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210323-mxt_igaku-100001205_1.pdf), 2021.8.21.
- 文部科学省 (2019): 大学等におけるフルタイム換算データに関する調査 報告書  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/31/06/\\_icsFiles/afeldfile/2019/06/26/1418365\\_02.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/06/_icsFiles/afeldfile/2019/06/26/1418365_02.pdf), 2022.1.20.
- 永易裕子, 佐藤美恵子, 萩原麻紀, 他 3 名 (2013): 国内外における大学教育および看護教育の変遷, 日本赤十字秋田看護大学・日本赤十字秋田短期大学紀要, (18), 45-55.
- 中川剛太, 小谷英文, 西村馨, 他 3 名 (2000): 教師の対人ストレス方略の臨床心理学的研究 (1) - 実態調査にもとづく基礎研究 -, International Christian University 教育研究 Educational Studies, **42**, 101-123.
- 中村伸枝, 竹中沙織, 仲井あや, 他 5 名 (2014): 学生の看護実習を通じた学びの特徴と大学教員と臨床指導者の連携・協働のあり方, 千葉大学大学院看護学研究科紀要, **36**, 21-26.
- 奥野洋子 (2013): 教師のメンタルヘルス, 近畿大学臨床心理センター紀要, **6**, 33-41.
- 関山徹 (2009): 小学校教師における心理的ストレス過程, 鹿児島大学教育学部研究紀要. 人文・社会科学編, **60**, 309-319.
- 高橋美穂子, 山下暢子, 松田安広 (2018): 全国の看護系大学, 短期大学, 専門学校に所属する新人看護学教員が役割遂行上直面する問題の解明, 群馬県立県民健康科学大学紀要, **13**, 15-30.
- 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子 (2017): 看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造, 富山大学看護学会誌, **16** (2), 151-171.
- 渡邊淳子, 梶原順子, 菱谷純子, 他 1 名 (2018): 看護教員が臨地実習において感じた困難の要因とその対処, 看護教育研究学会誌, **10** (1), 17-27.
- 屋宜譜美子, 目黒悟 (2011): 教える人としての私を育てる - 看護教員と臨地実習指導者 -, 医学書院, 東京, 25-27.
- 山下久美子 (2018): 3 年課程看護学校の看護教員の就業継続意志に影響する要因, 中国四国地区国立病院附属看護学校紀要, **14**, 54-61.