



[原著]

看護系大学における助手の職務上の課題に関する文献検討

小池 朝子、角田 智美、相場 繁、渡部 幸、野口 訓彦、大堀 昇

医療創生大学看護学部看護学科

要旨

背景: 看護系大学の急増により、教員の量的・質的充足が喫緊の課題となっている。教員の資質・能力の向上が求められるが、看護系大学に勤務する助手は様々な課題を抱えていると考えられる。

目的: 看護系大学の助手について言及した国内文献を検討し、助手の職務上の課題を明らかにする。

方法: 医学中央雑誌刊行会 Web で検索し抽出された 61 文献から、看護系大学の助手に言及している 16 文献を対象とした。本文中の助手の職務上の課題をコードとして抽出し、類似性を検討してサブカテゴリー、カテゴリーとした。

結果: 分析の結果、68 件のコードと 10 件のサブカテゴリーが抽出され、【教育活動に関する課題】【キャリア発達に関する課題】【大学組織での役割遂行に関する課題】の 3 つのカテゴリーが抽出された。

結論: 【教育活動に関する課題】に対しては、助手の看護実践能力や教育学への知識、これまでの研究活動に合わせた業務配置や研修等の継続教育が必要である。【キャリア発達に関する課題】に対しては、助手個人では自己のキャリア、将来像を明確にすること、大学組織では、助手を含めた看護学教育の特徴を踏まえたファカルティ・ディベロップメントの企画・運営が必要である。【大学組織での役割遂行に関する課題】に対しては、助手個人では弱みを克服する努力と強みを自信に繋げること、大学組織では、助手が経験を振り返り、意味づけする場と時間の確保など環境の整備が必要である。

キーワード: 看護系大学、助手、課題、文献検討

1. はじめに

少子高齢化の進展がますます深刻化する現代において、超高齢社会を支えるための地域包括ケアが推進され、多様な療養の場において様々な背景を持つ患者と家族を支える看護職への期待が高まっている。また、医療は日々発展を遂げており、高度化、複雑化が進んでいる。そのため看護職には、豊富な知識とエビデンスに基づいた確かな技術を持ち合わせた専門職としての資質・能力が必要である¹⁾。そのような社会のニーズに応じ、医療

の発展に貢献するためには、高い専門性が発揮できる看護職の育成が重要である。特に、予測不能な社会の中で、将来を担う看護職の育成に携わる看護基礎教育の充実は必要不可欠であると言える。

保健医療福祉をとりまく環境の変化に伴い、看護職の確保の重要性が増大したことから、1992年に「看護師等の人材確保の促進に関する法律」²⁾が制定された。これにより、看護職の確保のみならず、より高度な専門職者の育成の必要性が高まり、看護系大学

小池 朝子

〒970-8551 福島県いわき市中央台飯野 5-5-1
医療創生大学 看護学部看護学科
E-mail: asako.koike@isu.ac.jp

2021年12月28日受付
2022年2月22日受理

の新設が促進された。法令が公布された1992年度には14大学であった看護系大学は、2020年度には274大学に増えている³⁾。それに伴い、看護系大学では、教員数の確保や教育環境の整備への早急な取り組みが課題となった。文部科学省が示す大学設置基準では、教員の組織体制として教授、准教授、助教を置くこととされている⁴⁾。しかし多くの看護系大学においては、特に臨地実習指導のために助手が必要と判断している⁵⁾。このことは、看護系大学の教育の質の保障の観点において、助手がその役割の一端を担っていると考えられる。その一方で、専門職として質の高い学生を育成するための教育実践力や研究能力が求められることから、職務を遂行する上での課題を抱えているとも考えられる。

看護系大学の教員が抱える課題に関しては、鈴木ら⁶⁾が80件の文献を対象として【臨地実習における課題】【教授活動における課題】【キャリア発達における課題】を抽出している。この報告は看護教員すべてを対象としており、助手を含めた教育経験の浅い新人教員だけの課題を述べたものではない。しかし、急増する看護系大学においては、教員数確保のために教育の経験が浅い新人教員が多いと言われている⁷⁾。それらの教員が現場の教育活動の一端を担っていることから、様々な課題を抱えていると推察される。特に教員としてのキャリア形成の初期段階に位置づけられる助教や助手は、教育や研究活動において知識や経験不足による困難感や悩みがあると推察される。

ここで、キャリアの初期段階にあり類似した課題を抱えているであろう職位として助手と助教を比較すると、助教と助手はその職務や役割が異なっており、助教とは教授や准教授とともに授業科目を担当するのに対し、助手の役割はその補助とされており⁷⁾、その違いが明確化されている。加えて、助教と助手の資格の違いにおいては、助教は修士以上の学位または前号の者に順ずる能力を有すると認められた者であるのに対し、助手は学士の学位または前号の者に準ずる能力を有すると認められた者⁴⁾とされていることから、助手の中には大学着任後に進学する者や、修士課

程に在籍中の者もいると考えられる。つまり助手は、教育や研究においては学びの途中段階にあるため、修士以上の学位を持つ助教とは看護教員としての力量が異なると推測される。この看護教員としての力量形成においては、医療の進歩や社会の変化に柔軟に対応することが求められることから、教員の資質として重要な点である。看護教員としてのキャリア形成において初期段階にある助手にとっては、力量形成のための研鑽も職務に直結すると考えられる。さらに、助手の場合は、補佐的な立場に置かれていることから、その性質上、責任者によるコントロールを受けることになる。これらのことから、助手は研究活動や講義・演習・実習などの教育的関わりや、それに伴う力量形成のための研鑽、さらに委員会などの組織としての活動などの職務遂行に対して、助教以上の看護教員と比べると、抱える困難や課題が異なると予測される。しかし看護系大学の助手に特化して職務遂行に関する課題を報告している研究は少ない。

そのため、看護系大学の教員組織における助手の視点から課題を抽出し、その解決の糸口や改善策を検討することは、助手の資質・能力の向上につながると考えられる。組織の中で助手を育成し、教育や研究能力といった大学教員としての力量形成を支援することは、看護系大学の教育の質の向上に寄与し、教員集団の研究教育実践能力の向上になりうる。また、教育の質の確保や教員の力量形成は、社会のニーズに対応する専門職としての看護職の人材育成につながると言える。さらに、急増した看護系大学の教員数の確保のためには、大学教員としてのキャリアを歩めるよう、助手を育成することが必要であると考えられる。したがって、看護系大学の助手の課題を明らかにし、その要因や解決策を模索することは、看護基礎教育の現状を改善するうえで意義があると考えられる。看護系大学の教育や研究活動の一端を担う助手の課題から、資質向上につながる改善策を見出すことができれば、看護系大学における教育の充実と発展に寄与すると考えられる。

そこで今回、看護系大学に勤務する助手に焦点化した国内の先行研究から、助手の立場

での職務遂行に関する課題を明らかにし、その要因と改善策を検討していきたい。

II. 目的

看護系大学の助手について言及した国内文献を検討し、助手の職務上の課題を明らかにする。

III. 用語の定義

看護系大学：看護大学もしくは、看護系の学部、学科を併設する大学および短期大学。大学と短期大学は、学術を基盤とする研究教育的役割を担うという点や、教育研究水準の維持・向上のための教員組織編制の点においても共通していること⁴⁾⁸⁾から、短期大学も含めることとする。

助手：看護系大学において、教授などの教育・研究の補助を主たる職務とする者⁹⁾。各大学の判断で組織の教育研究の円滑な実施に必要な業務を行うとされており、組織として適切な場合は置かないことができる職である。

看護教員：看護系大学の専任教員で看護師免許を有する者。本文中では教員とは看護教員をさす。

職務上の課題：看護系大学における教員の職務とは、教育活動、研究活動、組織運営、社会貢献活動である¹⁰⁾。特にこれらを遂行する上では、自らの能力開発も求められることから、職務遂行および研鑽のための課題とする。

IV. 方法

1. 対象文献の選定

看護系大学の急増は日本国内に特化した現象であること、教員組織の体制の違いから、国内文献を対象とした。看護領域の文献が多数収録されている医学中央雑誌刊行会 Web を用い 2021 年 9 月 28 日に検索を行った。検索語を「看護大学 OR 看護系大学」「助手 OR 新任教員 OR 新人教員 OR 若手研究者 OR 若手教員」とし、検索対象は原著論文のみ（会議録を除く）とし、タイトルと抄録がともに検索可能なもののみとして 61 件が抽出された。

看護系大学の急増が始まったのが 1992 年

以降であるため、そこから教員の量的不足や資質向上への課題が浮上したと考え、1993 年以降の文献を対象とした。しかし、2005 年に文部科学省から示された「大学の教員組織の在り方について」〈審議のまとめ〉において、それまで曖昧だった助手の位置づけと職務内容が明確化された¹¹⁾。助手の位置づけが明確化される前後では、抽出される課題が異なることも予測されるが、一方で従来の助手も「教授や助教授の職務を助ける」とされていたため、補佐的な立場にあることや教員としてのキャリア形成の初期段階であることは同様であると考え、本研究においては区別をしないこととした。抄録を読み、看護系大学の助手を対象としているものや、看護系大学の助手についての言及がなされているものを抽出し、16 件を対象とした。

2. 分析方法

抽出された 16 件の文献を研究者らが精読し、本研究の目的である助手の課題を 1 文献ごとに簡潔に記した。それぞれの文献から抽出された課題の類似性を検討するために、さらに簡潔な意味内容を抽出してコード化した。類似した記述内容群にサブカテゴリー名をつけ、サブカテゴリー間の関係性を一つずつ検討し、同類のサブカテゴリー群にカテゴリー名をつけた。記述内容の精読と分類の過程においては、共同研究者らの合意が得られるまで十分な検討を行った。

3. 倫理的配慮

本研究は文献を対象とした研究であるため、文献レビューにおける剽窃の倫理問題に関して出典を明らかにし、著作権を遵守した。

V. 結果

抽出された 16 件の文献に示されている助手の職務上の課題を Table1 に記した。また、研究者らが精読した文献からコードを抽出し、類似したコードにサブカテゴリー名をつけ、さらに同類のサブカテゴリー群にカテゴリー名をつけ分類し、Table2 に記した。本研究では、68 件のコード「」と 10 件のサブカテゴリー〈〉、3 件のカテゴリー【】が抽出された。

16 件の文献を分析した結果、コード「実

Table1. 分析対象とした文献

文献No.	文脈中に示されている助手の職務上の課題	著者	タイトル	対象者	研究デザイン	調査方法
1	看護教師(助手)の教育に対する教師能力の向上 教師能力の向上のためには、教師をとりまく実習指導環境の調整を行う りまわったことと思ふ自分の役割を詳細に認識していくこと	坪井ら	看護職の実習教育に対する教師能力に影響する状況 の分析 フォーカス・グループインタビュー法を用 いて ¹⁹⁾	看護系大学で実習教育を行っている助手5 名	質的研究	フォーカス・ グループ・ インタビュー法
2	精神的な疲労が蓄積している学生が、授業中に集中できなくなること 精神的な疲労が蓄積している学生が、授業中に集中できなくなること 精神的な疲労が蓄積している学生が、授業中に集中できなくなること	片岡ら	看護系大学に勤務する助手の精神的健康に関する研究 職業生活とその満足度から ¹³⁾	全国の看護系系大学に勤務する助手1165名	量的研究	質問紙調査
3	新人教員が経験者の状況に戸惑う 新人教員が経験者の状況に戸惑う 新人教員が経験者の状況に戸惑う	金谷ら	看護系大学・短期大学に所属する新人教員の職業意識 に関する研究 5年以上の看護系職歴を持つ教員に 関する研究 ¹⁹⁾	大学・短期大学に所属する助手1165名 以上、5年以上の看護系職歴を持つ教員に 関する研究 ¹⁹⁾	質的研究	半構造化面接法
4	教師は現在行っている多くの職務内容に対してシレンマを感じていること 教師は現在行っている多くの職務内容に対してシレンマを感じていること 教師は現在行っている多くの職務内容に対してシレンマを感じていること	島田ら	看護系大学助手の職務内容とそのシレンマに関する実 証的研究 ¹⁹⁾	関東圏内の55校の大学・短期大学に勤務す る助手100名(分析対象54名)	量的研究	調査による 自記式質問紙調査
5	修士・博士課程を修了していない者は、研究的思考や教育者としての自覚の不足が懸念されること 修士・博士課程を修了していない者は、研究的思考や教育者としての自覚の不足が懸念されること 修士・博士課程を修了していない者は、研究的思考や教育者としての自覚の不足が懸念されること	片岡ら	看護系大学に勤務する助手の個人属性、教員特許状上 の職務満足度からみたバーンアウトに関する研究 ¹⁹⁾	全国の看護系系大学(96校)に勤務する助手 1165名(分析対象528名)	量的研究	質問紙調査
6	身体的症状、不眠と不眠、社会的活動障害、うつ傾向など、精神的に健康ではない 身体的症状、不眠と不眠、社会的活動障害、うつ傾向など、精神的に健康ではない 身体的症状、不眠と不眠、社会的活動障害、うつ傾向など、精神的に健康ではない	片岡ら	看護系大学に勤務する助手のコピングと職務満足 度の関係に関する研究 ¹⁹⁾	国内の看護系系大学に勤務する助手1165名 (分析対象442名)	量的研究	質問紙調査
7	実践・演習に関しては、教育実践のみならず知識・実践力・指導力の未熟さを感じ、それに伴い役割適応と感じていること 実践・演習に関しては、教育実践のみならず知識・実践力・指導力の未熟さを感じ、それに伴い役割適応と感じていること 実践・演習に関しては、教育実践のみならず知識・実践力・指導力の未熟さを感じ、それに伴い役割適応と感じていること	片岡ら	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 ¹⁸⁾	看護系大学(96校)に勤務して1年以上の助 手1165名(分析対象99名)	量的研究	無記名自記式 質問紙調査
8	教育者としての知識や実践力の未熟さ 教育者としての知識や実践力の未熟さ 教育者としての知識や実践力の未熟さ	伊藤ら	看護系大学の新人教員が看護学実習指 導において感じている困難の要因 ¹⁹⁾	大学の教員 経歴1-6年の教員110名	質的研究	半構造化面接法
9	助手に対する期待や役割の不明瞭さ 助手に対する期待や役割の不明瞭さ 助手に対する期待や役割の不明瞭さ	土肥ら	看護系大学に所属する若手教員の学習ニーズとその開 発要因 ²⁰⁾	若手教員が5名以上所属する看護系系大学26 校の634名(分析対象者323名)	量的研究	質問紙調査
10	新人教員(助手・助教)に対しては、新人教員の学位取得支援を行うことなど、個人やキャリアアップ支援のこと 新人教員(助手・助教)に対しては、新人教員の学位取得支援を行うことなど、個人やキャリアアップ支援のこと 新人教員(助手・助教)に対しては、新人教員の学位取得支援を行うことなど、個人やキャリアアップ支援のこと	今藤ら	看護系実習指導を担う看護系大学新人教員の現状 ¹⁹⁾	看護系大学の看護教員になって3年未満の 看護教員(助教または助手)423名。(分析対 象者178名)	量的研究	調査による 自記式質問紙調査
11	研究に取り組む時間や研究費の確保、上司や同僚の理解など、研究に取り組む際の困難が感じられること 研究に取り組む時間や研究費の確保、上司や同僚の理解など、研究に取り組む際の困難が感じられること 研究に取り組む時間や研究費の確保、上司や同僚の理解など、研究に取り組む際の困難が感じられること	土肥ら	看護系大学に所属する若手教員634名(分析対象 者144名)	看護系大学86校の若手教員634名(分析対象 者144名)	量的研究	無記名自記式 質問紙調査
12	若手(後)早期時期から看護教育における実習の位置づけや実習指導方法などの教育技術の基礎を教育すること 若手(後)早期時期から看護教育における実習の位置づけや実習指導方法などの教育技術の基礎を教育すること 若手(後)早期時期から看護教育における実習の位置づけや実習指導方法などの教育技術の基礎を教育すること	林ら	臨床実習に携わる看護職者の指導行動と協働について の調査 実習指導者・教員・一般看護師の比較 ²¹⁾	実習指導に携わる看護教員のうち助手・助 教、所属施設から実習指導者と任命を受け て実習指導に携わる看護師、任命を受けて いない看護師	Mixed Method	質問紙調査 半構造化面接法
13	看護系大学・短期大学に所属する助手の学習ニーズを満足させること 看護系大学・短期大学に所属する助手の学習ニーズを満足させること 看護系大学・短期大学に所属する助手の学習ニーズを満足させること	大澤	看護系大学・短期大学に所属する助手の学習ニーズに 関する研究 ²⁰⁾	全国の看護系系大学・短期大学に所属する助 手294名(分析対象者141名)	量的研究	質問紙調査
14	思考や行動が変化し局面が展開していくには、振り返りによる継続の習慣づけが重要であること 思考や行動が変化し局面が展開していくには、振り返りによる継続の習慣づけが重要であること 思考や行動が変化し局面が展開していくには、振り返りによる継続の習慣づけが重要であること	高室	学生主体的な学習を支援する上で看護系大学の新 任助手の戸惑いと対処のプロセス ²⁰⁾	2年目の新任助手4名	質的研究	半構造化面接法
15	研究職としてのスキルや知識不足 研究職としてのスキルや知識不足 研究職としてのスキルや知識不足	土肥ら	看護系大学に所属する若手教員が必要とする学習スタ イルの傾向 ²⁰⁾	看護系大学に勤務し看護職歴を有する若 手教員(30歳以下の助教及び助手)634名。 (分析対象者332名)	量的研究	調査による無記名 自記式質問紙調査
16	実習を通しての臨床経験が充実している学生が、実習という専門性の獲得の困難さがあること 実習を通しての臨床経験が充実している学生が、実習という専門性の獲得の困難さがあること 実習を通しての臨床経験が充実している学生が、実習という専門性の獲得の困難さがあること	廣川ら	看護系大学の新人教員が実習指導教員として働き始め るプロセス ¹⁹⁾	2つの看護系大学の新人教員10名	質的研究	半構造化面接法

習教育環境の調整を行う」「支援を得にくい
実習指導」「実習指導環境を整備する」「教員
と実習指導者の交流の場が少ない」の4件から
構成され、サブカテゴリーを〈実習における
助手をとりまく環境〉とした。コード「実
習教育における教師効力の向上」「実習にお
ける関係調整の困難さ」「実習指導への自信
のなさ」「臨床との関係調整の困難さ」「看護
師からのプレッシャーがある」「実習にお
ける学生の支援方法を身につける」「教員とし
て展開すべき実習指導の獲得」「実習指導方
法の知識不足」の8件から構成され、サブカ
テゴリーを〈実習指導に対する自信のなさ〉
とした。コード「講義・演習の経験の少な
さ」「講義・演習に関する役割過重」「授業計
画・授業の組織化とその評価を理解する」
「看護学の授業展開に必要な教育内容の精
通」の4件から構成され、サブカテゴリーを
〈講義・演習における役割過重〉とした。コ
ード「看護教育学的知識・技術を高める」
「教育を学ぶ機会の乏しさ」「教育活動を展開
するための能力が乏しい」「教育に関する知
識不足からくる自信のなさ」「教育実践場
面での支援の乏しさ」「学生支援方法の理解不
足」「教育という専門性獲得の困難さ」の7
件から構成され、サブカテゴリーを〈教育学
に対する知識不足〉とした。コード「学生の
レディネスの把握不足」「学生の未熟さへの
戸惑い」「学生の多様性の理解と学習継続へ
の支援が少ない」の3件から構成され、サブ
カテゴリーを〈学生対応への戸惑い〉とした。
これら5件のサブカテゴリーから、カテゴリー
を【教育活動に関する課題】とした。

次に、コード「自分の強みを客観的に評価
し認める」「臨床看護師としてのアイデンテ
ィティを維持する」「看護学の専門知識を獲
得する」「個人のキャリアアップを図る」「振
り返りによる経験の意味づけ」「看護の専門
的知識の不足」「教員自身が工夫する力を身
につける」「自己効力感の低さ」の8件から
構成され、サブカテゴリーを〈自己啓発・ス
キルアップ〉とした。コード「研究的思考や
教育者としての自覚の不十分さ」「不本意な
研究活動」「研究者としての知識や実践力の
未熟さ」「最終学歴による研究力の違い」「研
究に取り組む環境の不十分さ」「自己の研究

遂行と学生への研究指導力不足」「研究実践
のためのスキルや知識不足」の7件から構成
され、サブカテゴリーを〈研究者としての未
熟さ〉とした。これら2件のサブカテゴリー
から、カテゴリーを【キャリア発達に関する
課題】とした。

また、コード「精神的不健康を有する可能
性が高い」「未経験の状況に戸惑う」「教育職
の継続を迷う」「職務内容に対するジレンマ
を抱く」「職務に対しての葛藤・逡巡を感じ
るが教員職を継続する」「モチベーションを
維持しにくい状況」「低い職務満足度」「解
決・解消できないストレス」「精神的に
健康ではない」「効果的なストレスコーピン
グの獲得」「業務に対する余裕のなさ」「職務
内容の不明確さによる戸惑い」の12件から
構成され、サブカテゴリーを〈看護職から教
育職への役割変更に伴う葛藤〉とした。コ
ード「労務管理や大学の組織運営」「職業人
としての役割遂行」「学校組織の構造・機能
としての役割理解」「助手と大学組織の相互
作用」「大学組織や教育制度の知識不足」の5
件から構成され、サブカテゴリーを〈大学組
織において求められる職務の理解〉とした。
コード「教育・支援体制の充実」「入職前
の教育研修の機会」「臨床と教育現場の環境
の違い」「継続学習に関する支援の乏しさ」
「着任早期からの教育技法の支援」「助手の学
習ニーズを満たす」「同僚と体験を言語化し
て振り返る場の提供」「上司の経験を聞き共
有する場の提供」「学生と関わる前の準備教
育を大学で整える」「助手自身の学びのプロ
セスを支援していくこと」の10件から構成
され、サブカテゴリーを〈大学組織における
助手への支援〉とした。これら3件のサブカ
テゴリーから、カテゴリーを【大学組織での
役割遂行に関する課題】とした。

VI. 考察

今回、国内文献の検討を通して看護系大学
の助手の職務上の課題が見出され、【教育活
動に関する課題】【キャリア発達に関する課
題】【大学組織での役割遂行に関する課題】
に集約された。これら3つの視点から考察す
る。

1. 教育活動に関する課題

医学と生物学 (Medicine and Biology)

Table2 文献より抽出された助手の職務上の課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	文献No.	
教育活動に関する課題	実習における助手をとりまく環境	実習教育環境の調整を行う	1	
		支援を得にくい実習指導	7	
		実習指導環境を整備する	10	
		教員と実習指導者の交流の場が少ない	12	
	実習指導に対する自信のなさ	実習教育における教師効力の向上	1	
		実習における関係調整の困難さ	7	
		実習指導への自信のなさ	8	
		臨床との関係調整の困難さ	8	
		看護師からのプレッシャーがある	8	
		実習における学生の支援方法を身につける	9	
		教員として展開すべき実習指導の獲得	13	
		実習指導方法の知識不足	15	
	講義・演習における役割過重	講義・演習の経験の少なさ	7	
		講義・演習に関する役割過重	7	
		授業計画・授業の組織化とその評価を理解する	13	
		看護学の授業展開に必要な教育内容の精通	13	
	教育学に対する知識不足	看護教育学的知識・技術を高める	3	
		教育を学ぶ機会の乏しさ	8	
		教育活動を展開するための能力が乏しい	9	
		教育に関する知識不足からくる自信のなさ	11	
		教育実践場面での支援の乏しさ	11	
		学生支援方法の理解不足	15	
	学生対応への戸惑い	教育という専門性獲得の困難さ	16	
		学生のレディネスの把握不足	8	
		学生の未熟さへの戸惑い	8	
		学生の多様性の理解と学習継続への支援が少ない	13	
	キャリア発達に関する課題	自己啓発・スキルアップ	自分の強みを客観的に評価し認める	1
臨床看護師としてのアイデンティティを維持する			3	
看護学の専門知識を獲得する			9	
個人のキャリアアップを図る			10	
振り返りによる経験の意味づけ			14	
看護の専門的知識の不足			15	
教員自身が工夫する力を身につける			16	
自己効力感の低さ			16	
研究者としての未熟さ		研究的思考や教育者としての自覚の不十分さ	5	
		不本意な研究活動	7	
		研究者としての知識や実践力の未熟さ	7	
		最終学歴による研究力の違い	9	
		研究に取り組む環境の不十分さ	11	
		自己の研究遂行と学生への研究指導力不足	13	
		研究実践のためのスキルや知識不足	15	
大学組織での役割遂行に関する課題	看護職から教員職への役割変更に伴う葛藤	精神的不健康を有する可能性が高い	2	
		未経験の状況に戸惑う	3	
		教育職の継続を迷う	3	
		職務内容に対するジレンマを抱く	4	
		職務に対しての葛藤・逡巡を感じるが教員職を継続する	4	
		モチベーションを維持しにくい状況	5	
		低い職務満足度	6	
		解決・解消できないストレス	6	
		精神的に健康ではない	6	
		効果的なストレスコーピングの獲得	6	
		業務に対する余裕のなさ	8	
	職務内容の不明確さによる戸惑い	11		
	大学組織において求められる職務の理解	労務管理や大学の組織運営	9	
		職業人としての役割遂行	13	
		学校組織の構造・機能としての役割理解	13	
		助手と大学組織の相互作用	14	
		大学組織や教育制度の知識不足	15	
		大学組織における助手への支援	教育・支援体制の充実	4
			入職前の教育研修の機会	5
			臨床と教育現場の環境の違い	11
継続学習に関する支援の乏しさ			11	
着任早期からの教育技法の支援	12			
助手の学習ニーズを満たす	13			
同僚と体験を言語化して振り返る場の提供	14			
上司の経験を聞き共有する場の提供	14			
学生と関わる前の準備教育を大学で整える	14			
助手自身の学びのプロセスを支援していくこと	14			

【教育活動に関する課題】には、〈実習における助手をとりまく環境〉〈実習指導に対する自信のなさ〉〈講義・演習における役割過重〉〈教育学に対する知識不足〉〈学生対応への戸惑い〉のサブカテゴリーが含まれた。

まず、実習に関する課題である〈実習における助手をとりまく環境〉〈実習指導に対する自信のなさ〉について述べる。実習は、大学外の医療機関等で行われるため、助手に対するサポートが十分ではない状況であることが想定される。先行研究では、実習施設や指導者、上司との関係調整の困難さ、看護師からのプレッシャーがある、指導方法などの知識不足からくる実習指導への自信のなさ、などの実習指導において感じた困難の要因¹⁹⁾が報告されている。実習場面では、臨床での急な判断や、臨床看護師としてではなく教員としての対応が求められることなどから〈実習指導に対する自信のなさ〉や〈実習における助手をとりまく環境〉がサブカテゴリーとして抽出されたと考えられる。

次に、学内における教育活動に関する課題である〈講義・演習における役割過重〉〈教育学に対する知識不足〉〈学生対応への戸惑い〉について述べる。1992年の「看護師等の人材確保の促進に関する法律」²⁾の制定に伴い、看護系大学の新設が促進された。これにより、看護系大学の急増は教員不足が深刻化し、教員数の確保は重要課題となっていた。一方で、増加する看護系大学で教育を受け、学士の学位を有する看護職の増加ももたらした。これは、看護系大学の教員の需要と相まって、臨床などで勤務する学位を有する看護職が教員として大学へと移行したものが多くと推察される。特に看護等の保健分野における場合は、教授、助教授、講師、助手のうち助手の占める割合は、50%強であり、他の分野と比べて極めて高いと報告されている¹¹⁾。つまり看護系大学では、教員数確保の必要性や看護職における学位取得者の増加、助手の需要が多い実情などにより、とりわけ多くの人材が助手として採用されたと推察される。ここで着目すべきは、臨床などの看護職から助手として着任するまでの準備状態である。看護系大学の助手は、教育を学ぶ機会

を確保できず、教育に関する知識などの準備が整わないまま学生に関わっている現状がある²⁰⁾。つまり看護系大学の助手は教育に関する知識が不足したまま、教育活動に従事している者が多いことは否めない。

先行研究では、新人教員の職業経験に関する研究¹²⁾、看護系大学の新人教員の教育・研究活動に対する悩み¹⁸⁾、若手教員が必要とする支援の検討²²⁾などが報告されている。これらの報告から、教育学を学ぶ機会の乏しさや、教育に関する知識不足からくる自信のなさ、学生のレディネスの把握不足による支援の難しさを感じつつ、助手が教育活動を行っている現状が明らかとなっている。そのため、〈教育学に対する知識不足〉〈講義・演習における役割過重〉〈学生対応への戸惑い〉などのサブカテゴリーが抽出されたと考えられる。

これらの課題に対しては、助手の看護実践能力や教育学に対する知識、これまでの研究活動に合わせた業務配置や研修等の継続教育が必要であると考えられる。

2. キャリア発達に関する課題

【キャリア発達に関する課題】には、〈自己啓発・スキルアップ〉〈研究者としての未熟さ〉のサブカテゴリーが含まれた。

まず、〈自己啓発・スキルアップ〉について述べる。前述のとおり、看護系大学に勤務する助手は、教育学的知識が不足したまま業務に従事している現状がある。しかし、看護師としては臨床で実践能力を磨いてきた実績があるため、臨床看護師としてのアイデンティティを維持しようとする傾向があることが報告されている¹⁴⁾。しかし、要求される役割は教育者としての行動・態度である。このことは、学生の変化に対し自身が工夫する力を身につける必要性や、教育という専門性の獲得に困難さを感じさせ、自己効力感が低くなる、という状況をもたらすことになる²⁷⁾。それゆえ、学生への教育的関わりのために、看護学の体系的な知識の再構築が求められ〈自己啓発・スキルアップ〉のサブカテゴリーが抽出されたと考えられる。

次に、〈研究者としての未熟さ〉について述べる。看護系人材養成の在り方に関する検討会⁷⁾では、若手教員の教育力の向上への支

援とあわせて、研究時間の保証等、教員の育成に関して積極的な取り組みが期待されているところである。しかし、若手教員を対象とした先行研究²⁸⁾では英語論文を指導してくれる人がいない、研究資金を獲得できないなどの研究リソース不足や、上司・指導教員の教育・研究活動の補佐で自分の研究ができないなどの、研究に関するコンフリクトが研究活動の阻害要因として報告されている。また、助手を含めた教員が大学組織の中で担っている職務の範囲は、各大学、各分野によって異なっている。講義や演習等の準備、委員会活動、大学外での実習指導などの教育活動、研究室の事務作業なども含まれ多様である。その中でも助手は、大学組織での業務に不慣れであること、上司である責任者の指示を受け、業務を遂行する立場にあるなどの特徴をもっている。このような研究活動への阻害要因や職務の特徴があることから、助手が自身の研究環境を調整することは困難であるといえる。

さらに、助手は大学院において学位を取得しキャリアアップを目指している者が多い²⁰⁾が、修士・博士課程を修了していない者は、研究的思考や教育者としての自覚が不十分な場合があること¹⁶⁾、また、研究実践のためのスキルや知識不足があること²⁵⁾などが報告されている。これら研究環境の調整が困難であるなどの外的要因と、自身の研究能力の乏しさなどの内的要因が重なり〈研究者としての未熟さ〉がサブカテゴリーとして抽出されたと考えられる。

これらの課題に対しては、助手個人が自己のキャリアを評価し将来像を明確にすることが重要であるが、大学組織としての取り組みも重要である。

大学は授業の内容や方法の改善を図るため、組織的な研修及び研究を実施するファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development : FD) が義務付けられている²⁹⁾。しかし、看護系大学では、看護職としての実務能力の高い教員は、自身が大学教育を受けていない場合があり、また、大学教育を受けている若手教員は、実務の経験が不足しているといった課題を抱えている。さらに、教育現場と臨床現場を行ったり来たりするこ

ともあるため、体系的に継続的に教員としての能力開発を行うことが困難である。このような課題への対策として、若手看護学教員のため FD ガイドライン¹⁰⁾や看護系大学教員に求められる能力を行動レベルで示した、体系的な見取り図 (FD マザーマップ) が開発されている³⁰⁾。これらは、助教以上の教員を対象としている。大学においては、それぞれの実情に合わせて、助手を含めた FD の運営を考慮し、既存のシステムを活用することも有効であると考えられる。

3. 大学組織での役割遂行に関する課題

【大学組織での役割遂行に関する課題】には、〈看護職から教員職への役割変更に伴う葛藤〉〈大学組織において求められる職務の理解〉〈大学組織における助手への支援〉のサブカテゴリーが含まれた。

まず、〈看護職から教員職への役割変更に伴う葛藤〉について述べる。助手の職務の特徴として、教授や准教授、助教は、授業科目を担当するのに対し、助手はその補助とされている¹¹⁾。そのため、職務の性質上、責任者によるコントロールを受けることになる。このことは、臨床現場で自律的に職務を遂行してきた看護職にとって、戸惑いや葛藤を抱える要因になると考えられる。先行研究においても、助手の職務に対する個人の主観的満足感が、精神的健康に有意に関連していることが指摘されており、精神的不健康を有する可能性が高いリスク者は、全助手の 75.2%であることや¹³⁾ストレス・コーピングに積極的対処を用いても、ストレスの解決・解消に至っていないこと¹⁷⁾など助手が精神的な負担を抱えていることが明らかになっている。このような精神状態にある助手は、さらに、未経験の状況に戸惑い、問題に直面すると教育職の継続を迷う¹⁴⁾という悪循環に陥ることになる。しかし、助手の職務内容とジレンマに関する調査¹⁵⁾では、仕事に関する納得、昇進の保証、ジレンマの改善など、なんらかの継続要因があれば、80%の者が教育職の継続意思があるとの報告や、助手のバーンアウトに影響を与える個人属性の要素は、入職時の自主性、これまでの教育学的知識や研究実践の経験に影響されることも報告されている¹⁶⁾。

以上、医療職から教員職への役割の変更に
より、助手が精神的負担を抱えながら、教員
職に対するなんらかの継続要因を見出し、職
務に従事している状況が報告されていること
から、サブカテゴリーとして〈看護職から教
員職への役割変更に伴う葛藤〉が抽出されたと
考えられる。このサブカテゴリーには、助
手の職務の曖昧さも影響しているのではない
かと推察される。例えば、学内では主に補佐
的な立場であるのに対して、助手が担うこと
が多い学外の実習等では、グループ単位の学
生を担当し、独立した教員としての役割を求
められる。このように、時と場合によって柔
軟性が要求される役割に対し、助手は葛藤や
困難感を抱くのではないかと考えられる。ま
た、このサブカテゴリーはコード数が最多で
あった。様々な先行研究の中で、助手の職務
上の課題に着目した場合、頻繁にあげられた
内容であることを意味する。そのため、助手
の職務上の課題の中で特徴的、かつ重要な課
題であるといえる。

次に、〈大学組織において求められる職務
の理解〉について述べる。前述のとおり、教
育学的知識が不足した状態で、医療機関とは
機能・役割が違う大学組織に勤務した場合、
まずは、大学組織における助手の職務を理
解することが求められる。そのため、先行研
究において、助手の学習ニードとして、労働
管理や大学の組織運営など、看護系大学の
組織運営²⁰⁾や学校組織の構造・機能としての
役割理解²⁴⁾があげられたことで、このサブ
カテゴリーの抽出に至ったと考えられる。

最後に、〈大学組織における助手への支
援〉について述べる。先行研究の若手教員が
必要とする支援の検討²²⁾では、継続学習へ
の支援の乏しさや、臨床と教育現場の環境
の違いについて配慮し、支援する必要性が
示唆されている。また、新任助手の戸惑いと
対処のプロセス²⁵⁾では、看護教員としての
思考や行動が変化していくには、振り返り
による経験の意味づけが重要であり、他者
からの承認や自分を認める機会があること
で、自信や確信に繋がっていくことが示唆
されている。このように、助手に対しての
支援の糸口を、先行研究が明らかにしてい
ることから、〈大学組織における助手への
支援〉がサブカテゴ

リーとして抽出されたと考えられる。

これらの課題に対しては、看護職から教
員職への役割変更が、自身の精神状態にど
のような影響を与えているか認識すること
と、着任時までの実践経験や教育・研究活
動に個人差があることを助手自身が認識す
る必要がある。そして、自分の弱みを克服
する努力と、強みを客観的に捉え自信に繋
げることが重要だと考える。また大学組
織としては、助手が経験を振り返り、意味
づけする場と時間の確保など、職場環境
の整備も重要であり、それは普段職務を
ともにする同僚や上司など身近な人間関
係の中で行われることが望ましいと考
える。

以上、看護系大学における助手の職務上
の課題を考察した。特に看護系大学では
助手の需要が多く、看護教育の一端を担
っている。「大学教員の職の在り方につ
いて」¹¹⁾において助手の位置づけが明
確になされたが、補佐的な立場でありつ
つも実習では「持ち場」を任されるなど
、教員としての役割を求められる場面も
ありその職務は曖昧な部分を抱えている。
この曖昧さは、医療機関から大学組織へ
と立場を移行した看護職においては、葛
藤を抱える要因となり、また大学組織に
おいても、他の役職とは立場の違う助手
に対する支援の乏しさを招くという影響
を与えていると考えられる。教員不足が
改善されない状況下で、助手は今後の
看護教育を担っていく重要な人材であ
る。教員としての力量を形成していく
うえでの課題を明確にし改善していく
ことは、看護教育にとって重要な取
り組みであると考えられる。

4. 本研究の限界と課題

本研究においては、2005年の「大学
教員の職の在り方について」¹¹⁾により
助手の位置づけが明確にされる以前の
文献を含んでいるが、現行の助手の課
題だけでなく2005年以前の助手にお
いても、職務上の特徴は同様と考え
対象文献として扱っている。つまり、
今回明らかになった課題は、これまで
の看護系大学の急増を背景とした大学
組織や看護教育の中から抽出された
ものである。そのため、今後は現在
の看護系大学の状況に着目し、特に
助手の置かれている実態を把握する
ための調査を行い、現状に即した課
題とその解決策

を模索する必要があると考える。

VII. 結論

抽出した 16 文献を分析した結果、看護系大学における助手の職務上の課題として、以下を見出した。

1. 〈教育学に対する知識不足〉があり〈講義・演習における役割過重〉や〈学生対応への戸惑い〉が見られ、〈実習指導に対する自信のなさ〉も引き起こしているため〈実習における助手をとりまく環境〉の整備が必要であるなど【教育活動に関する課題】がある。これらの課題に対しては、助手の看護実践能力や教育学に対する知識、これまでの研究活動に合わせた業務配置や研修等の継続教育が必要である。
2. 〈研究者としての未熟さ〉や、教員としての〈自己啓発・スキルアップ〉が必要であるなどの【キャリア発達に関する課題】がある。これらの課題に対しては、助手個人が自己のキャリアを評価し将来像を明確にしておくことが重要であるが、大学組織としても、看護系大学における助手を含む看護学教育の特徴を踏まえた FD の企画・運営がさらに求められる。
3. 〈看護職から教員職への役割変更に伴う葛藤〉を抱いており、〈大学組織において求められる職務の理解〉も必要である。そのためには〈大学組織における助手への支援〉も重要であるなどの【大学組織での役割遂行に関する課題】がある。これらの課題に対しては、助手自身が自分の弱みを克服する努力と、強みを客観的に捉え自信に繋げることが重要である。また大学組織としては、普段職務をともにする同僚や上司など身近な人間関係を活かした職場環境の整備が重要である。

VIII. 利益相反の開示

本研究において、開示すべき COI は存在しない。

引用文献

- 1) 厚生労働省. 序章 I 章 医療・看護を取り巻く状況の変化等について. <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/07/dl/>

- s0707-10e.pdf. (参照日 2021-12-23).
- 2) 厚生労働省. 看護師等の人材確保の促進に関する法律. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000103786.pdf>. (参照日 2021-11-25).
- 3) 一般社団法人 日本看護学教育評価機構. 2020 年度 一般社団法人 日本看護学教育評価機構説明会 看護学教育分野別評価の重要性と必要性. <https://jabne.or.jp/upload/pdf/jabne20210327.pdf>. (参照日 2022-02-07).
- 4) 文部科学省. 大学設置基準. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/053/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2012/10/30/1325943_02_3_1.pdf. (参照日 2021-11-25).
- 5) 石田佳代子: 看護系大学の新人教員に対するファカルティ・ディベロップメント(fd)推進のための文献調査に基づく課題. 看護科学研究. 2010; 9(1): 10-18. doi:10.20705/jjnhs.9.1_10
- 6) 鈴木由美, 金子順子, 入江浩子, 他: 国内文献にみる看護系大学における教員の課題について. 国際医療福祉大学学会誌. 2019; 24(2): 61-72.
- 7) 大学における看護系人材養成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検討会 第一次報告. https://www.mext.go.jp/content/20200616-mxt_igaku-000003663_1.pdf. (参照日 2021-12-07).
- 8) e-GOV 法令検索. 短期大学設置基準(昭和五十年文部省令第二十一号). <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=326M50000180001>. (参照日 2021-12-08).
- 9) 文部科学省. 我が国の高等教育の将来像(答申). https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05013101.htm. (参照日 2022-02-07).

- 10) 一般社団法人日本看護系大学協議会. 若手看護学教員のためのFDガイドライン. <https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2012/07/H23-FD-forHP.pdf>. (参照日 2022-02-06).
- 11) 文部科学省. 2. 大学教員の職の在り方について. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1342439.htm. (参照日 2021-12-23).
- 12) 坪井桂子, 安酸史子: 看護教師の実習教育に対する教師効力に影響する状況の分析 フォーカス・グループ・インタビュー法を用いて. 日本看護学教育学会誌. 2002; 12(2): 1-14.
- 13) 片岡三佳, 岩満優美, 川上陽子, 他: 看護系大学に勤務する助手の精神的健康に関する研究 職務状況とその満足感から. 滋賀医科大学看護学ジャーナル. 2004; 2(1): 35-45.
- 14) 金谷悦子, 鈴木美和, 舟島なをみ: 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: 5年以上の看護実践経験を持つ教員に焦点を当てて. 看護教育学研究. 2005; 14(1): 23-36. doi:10.19015/jasne.14.1_23
- 15) 島田祥子, 真部昌子, 奥山貴弘, 他. 看護系大学助手の職務内容とそのジレンマに関する実態調査. 川崎市立看護短期大学紀要. 2007; 12(1): 1-8.
- 16) 片岡三佳, 小澤和弘, 市江和子, 他: 看護系大学に勤務する助手の個人属性, 教員特性および職務満足感からみたバーンアウトに関する研究. 日本看護研究学会雑誌. 2008; 31(4): 4_67-4_74. doi:10.15065/jjsnr.20080517006
- 17) 片岡三佳, 小澤和弘, 市江和子, 他: 看護系大学に勤務する助手のコーピングと職務満足感が精神的健康に及ぼす影響. 日本社会精神医学会雑誌. 2009; 18(1): 74-83.
- 18) 片岡三佳, 西山ゆかり, 千葉進一, 他: 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. 2009; 7(1-2): 23-29.
- 19) 伊藤良子, 大町弥生: 看護教育研究 看護系大学の新人教員が看護学実習指導において感じた困難の要因. 看護教育. 2009; 50(5): 414-422.
- 20) 土肥美子, 細田泰子, 星和美: 看護系大学に所属する若手教員の学習ニーズとその関連要因. 大阪府立大学看護学部紀要. 2012; 18(1): 33-44.
- 21) 今城仁美, 古城幸子: 看護学実習指導を担う看護系大学新人教員の現状. 新見公立大学紀要. 2016; 36: 131-134.
- 22) 土肥美子, 細田泰子: 看護系大学に所属する若手教員が必要とする支援の検討. 日本医学看護学教育学会誌. 2015; (24-1): 21-27.
- 23) 林みよ子, 横山しのぶ, 石橋かず代, 他: 臨地実習に携わる看護職者の指導行動と協働についての認識 実習指導者・教員・一般看護師の比較. 天理医療大学紀要. 2016; 4(1): 1-10.
- 24) 大澤康子: 看護系大学・短期大学に所属する助手の学習ニーズに関する研究. 日本看護学教育学会誌. 2019; 28(2): 25-37.
- 25) 高堂香菜子: 学生の主体的な学習を支援する上での看護系大学の新任助手の戸惑いと対処のプロセス. 日本看護学教育学会誌. 2020; 30(1): 43-56.
- 26) 土肥美子, 細田泰子: 看護系大学に所属する若手教員が必要とする学習スタイルの傾向. International Nursing Care Research. 2020; 19(4): 55-65.
- 27) 廣川恵子, 細川京子: 看護系大学の新人教員が実習指導教員として歩き始めるプロセス. 日本看護学教育学会誌. 2021; 30(3): 27-38.
- 28) 深堀浩樹, 宮下光令, 大山裕美子, 他: 若手看護学研究者の研究活動の阻害要因と日本看護科学学会に求める支援の関連要因. 日本看護科学学会誌. 2015; 35: 203-214. doi:10.5630/jans.35.203
- 29) 文部科学省. 大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について (通知). https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/07091103.htm. (参照日 2021-11-26).

- 30) 和住淑子, 野地有子, 黒田久美子, 他: 看護学教育における FD マザーマップの開発. 千葉大学大学院看護学研究科紀要. 2017; (39): 21-26. doi:10.20776/S21859698-39-P21

A Literature Review of Professional Issues Faced by Assistants in Nursing Colleges in Japan

Asako Koike, Tomomi Kakuda, Shigeru Aiba, Miyuki Watanabe, Norihiko Noguchi,
Noboru Ohori

Department of Nursing, Faculty of Nursing, Iryo Sosei University

Summary

Background: The rapid increase in the number of nursing colleges indicates an urgent need to increase the quantity and quality of faculty members. However, while this must be improved, assistants working in nursing colleges are facing various issues.

Objective: This study aimed to review the domestic literature pertaining to assistants in nursing colleges and identify the issues they face in the workplace.

Methods: Of the 61 references extracted using the Ichushi-Web, 16 were selected for analysis. The professional issues of assistants in the text were extracted as codes, and subcategories and categories were created by examining similarities.

Results: A total of 68 codes, 10 subcategories, and three categories were identified. These three categories were the issues related to teaching activities, career development, and the execution of roles in the university organization.

Conclusions: For issues related to teaching activities, continuing education that matches each assistant's nursing practice skills, knowledge of pedagogy, and past research activities must be provided, such as work assignments and training.

Regarding career development issues, individual assistants must clarify their career and future, and the university organization must plan and manage faculty development based on the characteristics of nursing education. For issues in the execution of roles in the university organization, individual assistants must strive to overcome their weaknesses and use their strengths to build self-confidence, and the university organization needs to improve the environment by enabling assistants to reflect on and give meaning to their experiences.

Keywords: Nursing college, Assistant, Professional issue, Literature review