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

島田　祥子[1)]　真部　昌子[2)]　奥山　貴弘[3)]　赤坂　憲子[4)]　郡司　理恵子[5)]

要　旨

本研究は、看護系大学・短期大学に勤務する助手の職務内容の実態や、職務に対して感じているジレンマの有無、教育職継続の意思やその関連要因について明らかにすることを目的として、助手に対する質問紙調査を実施し、対象者100名中54名から回答が得られた。

その結果、筆者らが想定していた助手の職務内容と現実の職務内容について、上位5項目のうち「臨地実習指導」「講義準備と補助」「演習準備と補助」「上司の研究補助」については有意差は無かったが、「自身の研究」および下位項目の「試験監督・採点」「社会活動」「学校行事」等に関しては有意差が認められ、助手が抱いている職務内容と現実との認識の乖離がうかがえた。現在の職務に対するジレンマについては、質問紙のすべての項目について何らかのジレンマを感じていたが、中でも「臨地実習指導」に関するものが最多であった。教育職継続の意思に関連する要因に関しては、「臨地実習指導に対するジレンマの有無」との関連がみられた。

助手は現在行っている多くの職務内容に対してジレンマを感じつつ、職務に対して葛藤、逡巡しながらも教育職を継続したいと考えている者が多く、それぞれが感じているジレンマを対処、解決していくことができるような教育、支援体制の充実の必要性が示唆された。

キーワード：看護学助手　職務　ジレンマ

Ⅰ．はじめに

近年、国内における看護系大学が急増し、看護基礎教育の高等化が進んでいる。

看護系に限らず大学助手に関しては、文部科学省中央教育審議会大学分科会において「大学の教員組織の在り方について」審議されており、教員組織における助手の位置づけが示されている[1)]。

日本看護系大学協議会においても、看護系教員組織についての基本的考え方について報告がなされ、その中で看護学助手については、①実習指導という活動の自律性と助手という補助的立場の葛藤、②研究者として研鑽を積む機会が制約される、という問題提起がなされた[2)]。同じく2000年に実施された看護学助手の職務内容の実態調査の中では、助手からの意見（自由記載の内容）は、負担感が主流をなしており、全体として、看護学助手の精神衛生は決して良好とはいえない状況にあることが報告されている[3)]。出羽澤は、看護学助手の職務における悩みでは教育活動に関するものが多く、中でも実習に関する悩みが多いと述べている[4) 5)]。また坪井らは、実習教育に対する教師効力が、職業への志向性や職務満足感に関連するとしている[6)]。片岡らの助手の精神的健康に関する研究においても、行っている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報告されている[7)]。

このように、助手を対象とした調査研究が行われつつあり、国の施策においても助手を取り巻く状況は変化しているといえる。しかし、そのような状況であるにも関わらず、看護系大学・短期大学の助手の離職は度々経験することであり、職務内容やそこに生じるジレンマ、教育職継続の要因などについて

1）川崎市立看護短期大学
2）共立女子短期大学看護学科
3）埼玉県立大学短期大学部看護学科
4）慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科看護学専修
5）長崎大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻看護学講座

明らかにしている研究はほとんど無い。

そこで、看護系大学・短期大学に勤務する助手の職務内容の実態や、職務に対して感じているジレンマの有無、またそれに対する対処行動、教育職継続の意思やその関連要因について明らかにするために調査を行ったので報告する。

Ⅱ．研究目的

看護系大学・短期大学に勤務する助手（以下助手）の職務内容とジレンマの実態および、教育職継続の意思に関連する要因を明らかにし、助手の教育、支援体制に対する示唆を得る。

Ⅲ．研究方法

1．調査期間

平成17年5月～12月

2．対象

関東圏内の35校の大学・短期大学に勤務する助手100名

3．調査方法

既存の文献から質問紙を作成し、助手8名に実施したプレテストの結果をもとに、複数の研究者により内容の妥当性を繰り返し検討して作成した自記式質問紙による郵送法調査を実施した。関東圏内の35校の大学・短期大学の学部長・看護学科長宛に、研究の趣旨と方法、協力は任意である旨を説明した依頼文と共に、個別封筒に入った質問紙を郵送し、各大学3名の助手の選出を一任した。

4．調査内容

質問紙は以下の内容に沿って、20項目の設問とした。

1）基本属性

性別、年齢、最終学歴・学位、助手としての経験年数、助手になった動機やきっかけ、所属する大学の任期制の有無、所属する大学の設置主体。

2）専門領域

採用時の専門領域、希望の配属であったか否か、専門以外の他領域の補助業務の有無。

3）職務内容

就職前に想定していた職務内容、現在行っている職務内容、ジレンマの有無、職務以外に関するジレンマについて。また、ジレンマ解決に向けた対処行動について。

4）教育職継続について

教育職継続の意思、現在あるいは将来の仕事に関する考え方について。

5．分析方法

それぞれの項目について単純集計し、就職前に考えていた助手の職務内容と現在の職務内容の割合の差や、現在の職務内容とジレンマを感じる職務内容の割合の比較にMcNemar検定、教育職継続の意思への関連項目についての分析には、χ^2検定、数量化理論Ⅱ類を実施した。これらの分析にはSPSS（Ver.11.5）を使用し、有意水準を5%とした。

6．倫理的配慮

対象となる助手には、質問紙と共に、研究の趣旨、分析における匿名性の確保、研究への参加、中断の自由を明記した文書を配布し、回答後、個別封筒にて回収した。質問紙の返送をもって、研究参加への同意とした。

7．用語の定義

本調査における「ジレンマ」とは、想定していた助手業務と実際の業務の内容の違いから生じる負担感とした。

Ⅳ．結果

1．対象者の基本属性

35大学の100名の助手に質問紙を配布し、54部を回収した（回収率54%）。

1）性別

男性4名（7.4%）、女性50名（92.6%）であった。

2）年齢

平均33.2(SD3.97）歳であり、26歳から43歳の範囲であった。年齢層は30歳代が70.3%と最も多かった。

3）助手勤続年数

平均29.9(SD29.5）ヶ月であり、範囲は3ヶ月から最長では115ヶ月であった。

4）看護学最終学歴

大学院27名（50.0%）、大学14名（25.9%）、短期大学8名（14.3%）、専門学校5名（9.3%）であった。短期大学、専門学校の看護学最終学歴の中には、看

護学以外の博士、修士、学士の学位を有する者もいた。

5）所属

大学45名(86.5%)、短期大学7名(13.0%)であった。

6）任期制の有無

「任期制が有り」が19名（35.2%)、「無し」が34名（63.0%）であった。

7）助手になった動機やきっかけ（図1）

「教育への関心」や「知人・恩人の勧め」、「研究がしたかった」という回答が多く、合わせて全体の73%を占めていた。

2．専門領域について

1）採用時の専門領域（図2）

一領域を担当している者は40名(74%)であった。複数の領域を担当している者は12名（22.2%）であり、うち2領域を担当している者が10名（18.5%)、3領域を担当している者は2名（3.7%）であった。

2）就職時の希望の専門領域への配属

「配属された」が40名（74.1%)、「配属されなかった」が8名（14.8%)、未決定である者が3名（5.6%)、無回答3名（5.6%）であった。

3）他領域の補助業務の有無

補助業務を担っている者が38名（70.4%)、補助業務が無い者が16名（29.6%）であった。

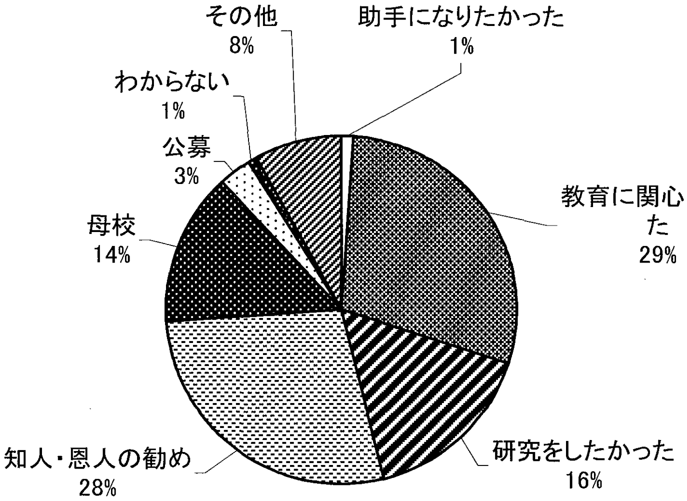

図1 助手になった動機やきっかけ(複数回答)

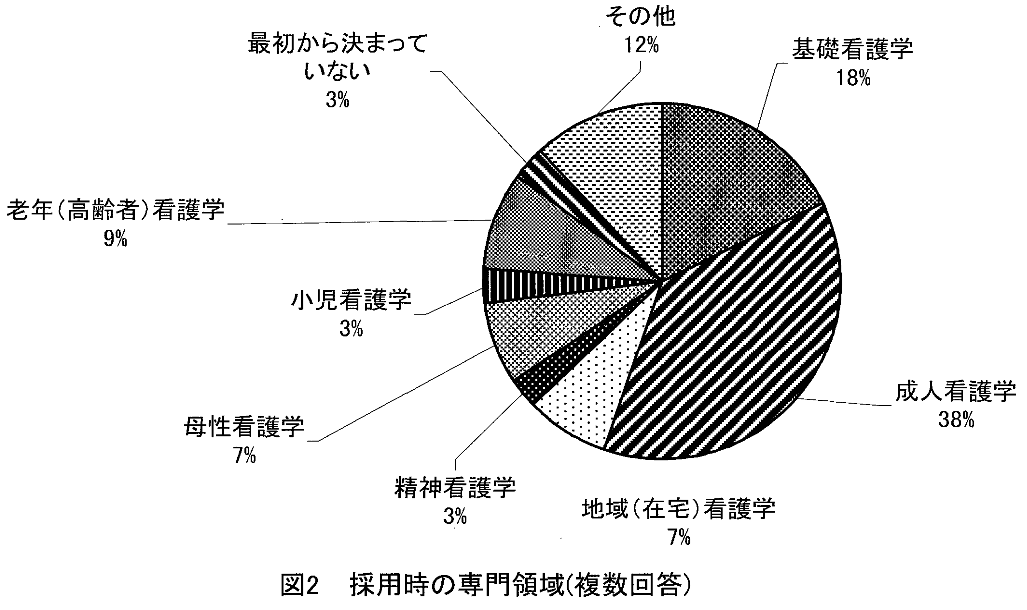

図2 採用時の専門領域(複数回答)

3．就職前に想定していた職務内容と現実の職務内容の差（図3）

就職前に想定していた職務内容の上位5項目は、上位より「臨地実習指導」「講義準備と補助」「演習準備と補助」「自身の研究」「上司の研究補助」であり、現在の職務内容の上位5項目もそれに一致していた。いずれも「臨地実習指導」が最多であった。また上位5項目に関して、職務内容の差においては「自身の研究」以外、有意差は無かった。「自身の研究」については、現実は想定に比べて有意に減少していた（p<.039）。

4．現在の職務内容とジレンマを感じる項目

図3に示した15項目すべてにおいて、現在の職務内容に対して有意にジレンマを感じていた。ジレンマを感じる項目に関しては、上位5項目の内容は先述の想定していた職務内容や現在の職務内容における上位5項目と一致するが、「自身の研究」については「臨地実習指導」に次いで、2番目にジレンマを多く感じる項目となっていた。

5．今後の教育職継続の希望（図4）

「継続したい」とする者が27名（50.0%）、「継続したくない」が5名（9.3%）、「分からない」が22名（40.7%）であった。

6．現在あるいは将来の仕事に関する考え方について（図5）

「多少のジレンマは当然」と考える者が14名（26%）であり、＜仕事に対する納得＞＜昇格の保

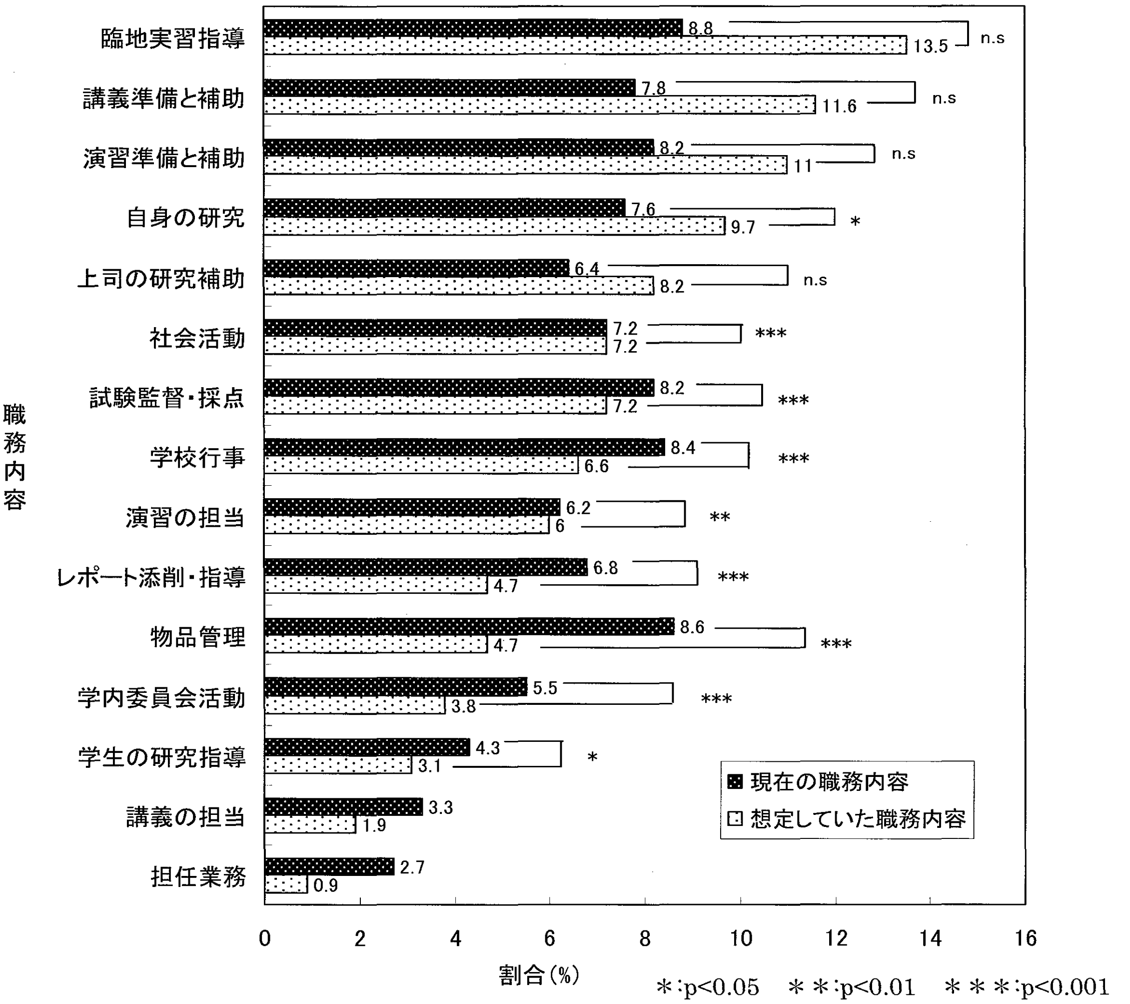

図3 就職前に想定していた職務内容と現在の職務内容の差

証＞＜ジレンマの改善＞等の「何らかの継続要因」があれば、仕事を継続していきたいと考える者が合わせて25名（46%）であった。また、「他職種への転職」「臨床現場への復帰」「臨床・看護教育から離れたい」と望んでいる者が9名（17%）であった。先述の今後の教育職継続の希望の結果と照らし合わせてみると、「仕事に対する納得が得られれば継続したい」と回答した16名の中には、教育職を「継続したくない」と回答した者が10名おり、「多少のジレンマは当然」と考える者の中にも、教育職を「継続したくない」と回答したものが1名いた。

「多少のジレンマは当然」「何らかの継続要因があれば、仕事を継続したい」とする者を『教育職継続の意思あり』群（n=39）とし、「他職種への転職」「臨床現場への復帰」「臨床・看護教育から離れたい」と望んでいる者を『教育職継続の意思なし』群（n=9）として、これらを従属変数とし、「所属（大学・短期大学）」「任期制の有無」「希望領域への配属の有無」「他領域の補助業務の有無」等の雇用時の状況を説明変数として、教育職継続の意思に影響を与えると予測される因子について数量化理論Ⅱ類を実施した結果、これらの影響は認められなかった。しかし、図3に示した職務内容の15項目と、教育職継続の意思の「あり」「なし」の2群でχ^2検定を行っ

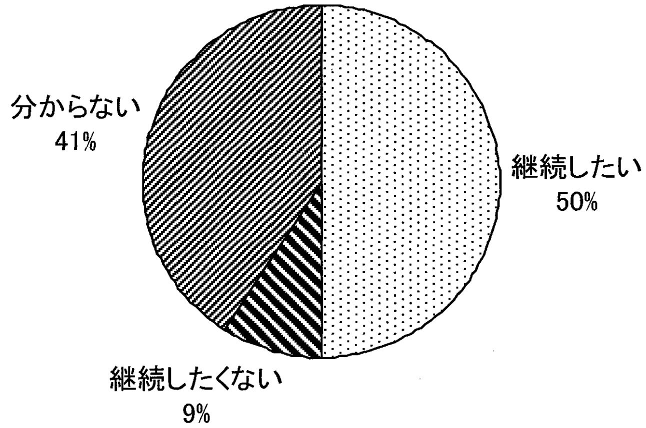

図4 今後の教育職継続の希望

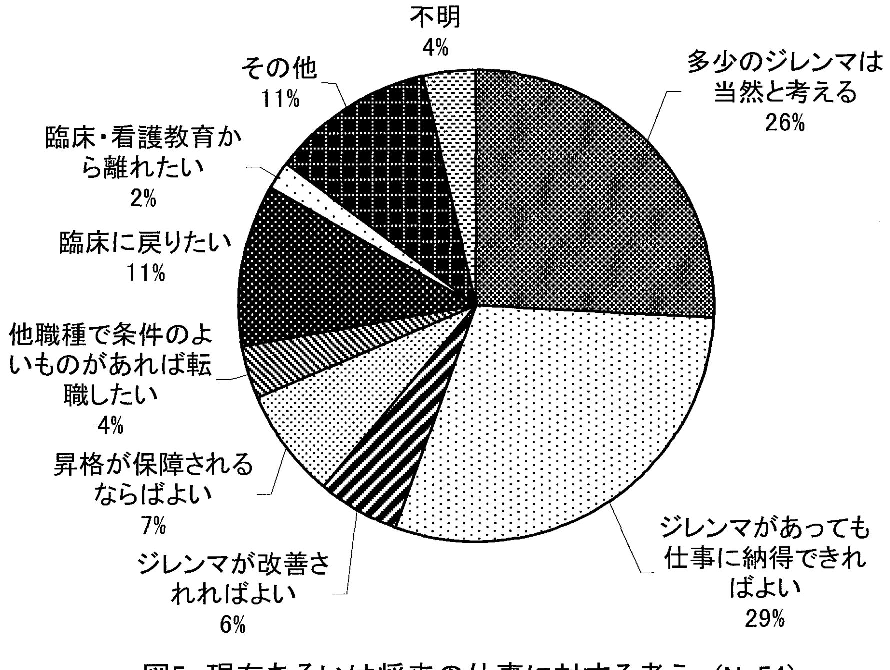

図5 現在あるいは将来の仕事に対する考え（N=54）

たところ、「臨地実習指導」と教育職継続の意思の有無に有意差がみられた（p=.040)。また、教育職継続の有無と臨地実習指導に対するジレンマの有無のクロス表より、臨地実習に対するジレンマを感じていない者ほど、教育職継続の意思がある傾向があることが分かった。

8．ジレンマの解決に向けた具体的な対処行動について（図6）

上司や同僚、友人や同級生、恩師や先輩、家族等へ相談しているという回答が、合わせて68%を占めていた。また他の職場の状況を聞くなどの情報収集や、実際に就職・転職活動を行っている者や、何もしない（あきらめている）者、考えられない（分からない）と回答している者もいた。

9．職務以外で感じるジレンマに関する自由記載結果

自由記載の記載内容を、その内容ごとに分類しカテゴリー化したところ、7カテゴリー48項目抽出

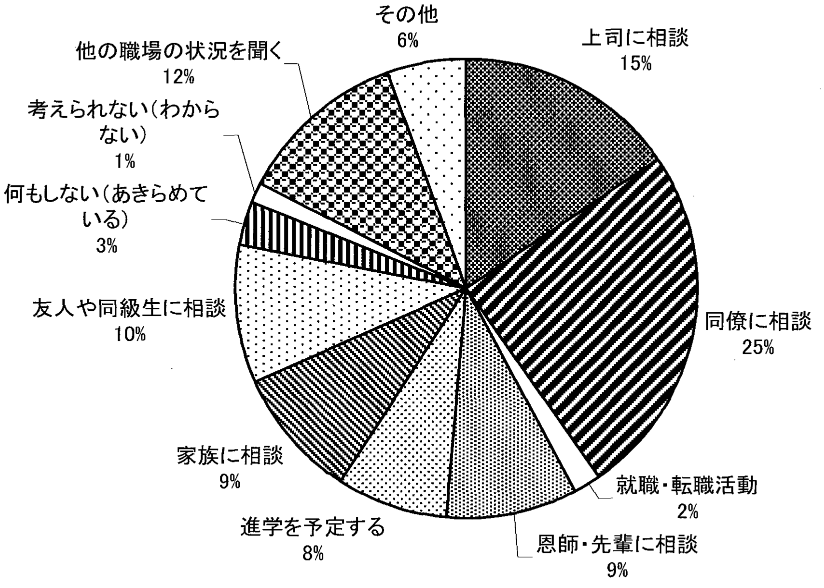

図6 ジレンマ解決に向けての対処行動

された。<上司との関係><助手同士の関係>など「人間関係」に関するものが1番多く20項目抽出され、次いで<自己の能力不足><自己の能力の限界・不安>等の「教育・指導能力」が7項目、<研究指導を受けにくい>等の「研究遂行上のもの」が6項目、その他「自己研鑽に関連した問題」「家庭・子育て」「専門領域以外の教育活動」が各3項目、「将来への不安」1項目であった。

V．考察

1．助手自身が想定していた職務内容と現実の職務内容、またそこに生じるジレンマについて

図3より、助手が想定していた職務内容の上位5項目「臨地実習指導」「講義準備と補助」「演習準備と補助」「自身の研究」「上司の研究補助」に関しては、「自身の研究」以外は現実との間で有意差が無く、さほど大きな格差は生じていない。現在の職務内容で多くを占めるものに関しては、就職前にほぼ想定していた範囲内であったといえる。「自身の研究」に関しては、想定よりも現在の割合が有意に減少しており、これは現在の職務内容の割合が様々な業務に分散していることからも分かるように、想定していたよりも多くの業務を行わなければならず、「自身の研究」が行えない状況があるからだと考えられる。

看護系教員組織についての基本的考え方[8]においても、看護学助手が実習指導に割く時間が多大であり、研究を行う時間がとりにくい、学会参加が制限されるなどの問題があるとされており、助手の主たる職務の1つであるにせよ、臨地実習指導に膨大

な時間を費やされるということが、要因として挙げられるだろう。また自由記載の結果にもあるが、自己の能力に関する限界を感じていたり、研究指導を受けにくい環境であるということも、要因として考えられる。「自身の研究」に関しては、「臨地実習指導」に次いでジレンマを多く感じている項目でもあり、助手自身が自己研鑽することはもちろんであるが、研究活動を行いやすい環境作りが望まれる。現在の助手について、助教（研究助手）、助手（教育助手）と区分して、その職務内容を明確にしていくという文部科学省の審議結果もあり[8]、各大学における助手の在り方を検討していく必要が再認識された。

また、下位の項目になるに従って、想定していた職務と現実の職務との認識に開きがあることが分かり、同時に、想定と現実の差の見られなかった上位項目から下位項目に至る15項目すべての職務内容（図３）に対して、何らかのジレンマを感じていることも明らかとなった。このことより、助手が就職前に想定していた職務と現実の職務内容との間の認識の相違だけが、ジレンマを生じさせるのではないことがうかがえる。加えて、領域の掛け持ちや他領域の補助業務があるといった、他の学問領域の助手のそれとは異なる特性や、各大学組織の体制や教員組織の在り方、助手の教員組織における位置づけの曖昧さ、雇用時の情報開示および助手自身の就職前の情報収集の不十分、助手の職務に対する理解不足なども考えられる。また、看護教員は様々な教育課程を経て看護師となっており、思春期・青年期に経験した大学や専門学校等での教員像や、そこで培われた教育観なども、考えられる影響の１つである。

２．教育職継続の意思に関する関連要因について

教育職継続の意思に関しては、臨地実習指導に対する何らかのジレンマの有無が関連していることが明らかとなり、ジレンマを感じる項目の割合も、臨地実習指導に関するものが１番大きかったが、これは出羽澤、坪井らの先行研究[9,10,11]、日本看護系大学協議会の報告[12]とも一致する。先述のように、臨地実習指導に多大な時間を費やされ、自己研鑽や研究の時間がとれないということや、実習指導という活動の自立と助手という補助的立場の葛藤、自身の指導能力（知識・技術）の不足、またそこから生じる不安や自信の無さなどが、要因として考えられる。学生の看護実践力の強化が求められている今、助手の職務の大きな割合を占める臨地実習指導に対する、さらなる支援体制の充実が必要であろう。

教育職の継続に関する設問においては、「継続したい」が27名（50%）、「分からない」「継続したくない」合わせて27名（50%）おり（図４）、迷っている者の多さがうかがえたが、現在あるいは将来の仕事に対する考え方を問うと、「多少のジレンマは当然」と考える者、＜仕事に対する納得＞＜昇格の保証＞＜ジレンマの改善＞等の「何らかの継続要因」があれば、仕事を継続していきたいと考える者合わせて、教育職継続の意思がある者が80%を超えていた。また「仕事に対する納得が得られれば継続したい」と回答した者の中には、教育職を「継続したくない」と回答した者が半数以上おり、「多少のジレンマは当然」と考える者の中にも、教育職を「継続したくない」と回答したものが１名いた。これらのことより、助手は現実の職務内容に対してジレンマを感じ、助手という職務に対して葛藤を抱き、思いを逡巡させながらも、教育職を続けていけそうであるなら続けていきたいという者も多いことがうかがえる。加えて、教育職継続には、ジレンマはあっても職務内容に対する「納得」ができるという条件、ジレンマの改善、昇格の保証等の要因を考慮していく必要があることが考えられる。

また、職務以外のジレンマの自由記載の項目においては、「人間関係」に関するものが最も多く、自由な意見交換の場などの設定、風通しのよい職場風土作りなどの必要性も示唆された。片岡らの助手の精神的健康に関する研究において、看護系大学に勤務する助手は、精神的不健康を有する可能性が高い高リスク者の割合が高いとされており[13]、助手のメンタルヘルスに対する支援についても研究を進めていく必要がある。

看護系大学が増加し、教員の資質の向上が求められている一方で助手の離職も多い現状の中、助手が自己研鑽を積みつつ教育職を継続していくことができるよう、それぞれが感じているジレンマを対処、解決していくことができるような指導・支援体制の充実が必要である。また、助手自身もジレンマについて話し合い、解決策を見出していけるような人間関係を樹立していくことが大切であると考える。

Ⅵ．研究の限界と今後の課題

本研究は対象者数が少なく、助手の選出を所属長に一任するという有意選出法のために、母集団を正確に反映していない可能性がある。また、助手からの一方向的調査であり、相互関係で生じる問題や今後の検討事項については、多角的な検証が必要である。また倫理的問題も多く含まれるため、面接法などの調査方法に関する検討も重ねていき、助手が抱える職務に対するジレンマの構造や、今後の教育職継続に関わる影響要因について明らかにしていきたい。そして、助手の教育職継続に対する動機付けを高めることができるように、ジレンマに対する対処、解決に向けた支援方法や体制作りを検討していきたい。

Ⅶ．謝辞

ご多忙のところ、本調査にご協力をいただいた助手の方々に深謝いたします。
（付記：本研究の一部は、日本看護学教育学会第16回学術集会において発表した。）

引用文献

1）中央教育審議会大学分科会　大学の教員組織の在り方に関する検討委員会：大学の教員組織の在り方について，2005.
2）日本看護系大学協議会：大学教育における看護系教員組織の検討（臨床教授のあり方含む）―看護系教員組織についての基本的考え方―，平成10年度事業活動報告，1999.
3）日本看護系大学協議会：看護系大学における看護学助手の職務内容の実態調査，平成11年度事業活動報告 ,2000.
4）出羽澤由美子：看護教員（看護学助手）の職務における悩みと成長につながる体験，日本看護科学学会学術講演集，21, 2001, 366.
5）出羽澤由美子：助手の教育活動をどう支援するか「実習指導論」の授業を公開して，看護教育，43(4)，2002, 278-281.
6）坪井桂子，安酸史子：看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度の検討，日本看護科学会誌，21(2)，2001, 37-45.
7）片岡三佳，岩満優美，川上陽子，松坂由香里，大川匡子，瀧川薫：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，2(1)，2004, 35-45.
8）前掲1）7-14.　9）前掲4）366.　10）前掲5）278.
11）前掲6）38.　12）前掲2）　13）前掲7）42.

Abstract

The present study was aimed to clarify the actual working status of assistants at nursing universities and colleges, any dilemmas they had regarding their jobs, their intention to continue education, and its associated factors. A questionnaire was sent to 100 assistants, of whom 54 responded.

Regarding the working status of these assistants, there was no significant difference between the status assumed by the authors and the actual status for 4 of the 5 superordinate items: "on-site training instructor," "preparation for and assistance with lectures," "preparation for and assistance with seminars," and "assistance with the professor' s study." For the remaining superordinate item "research of their own" and the subordinate items including "test supervisor/grader," "social activities," and "school events," however, there were significant differences, which suggest a disparity in the working status between their expectations and the reality. As for dilemmas regarding current jobs, they felt certain dilemmas concerning all items in the questionnaire, especially pertaining to "on-site training instructor." As for factors associated with their intention to continue education, an association with the "presence of a dilemma about on-site training instructor" was identified.

Experiencing dilemmas about various aspects of their current jobs, and even struggling with and hesitating about their work, many assistants are willing to continue education. this finding suggests the necessity of upgrading education/support systems for them to address and overcome their individual dilemmas.

Keywords
assistant　assignment　dilemma