

研究報告

ソフトシステムズ方法論を用いたインターンシップ改善  
活動を通して看護師が得た学びと課題の認識

Recognition of learning and issues gained by nurses through internship improvement activities using Soft Systems  
Methodology

澁谷喜代美 宮本千津子

Kiyomi SHIBUYA, Chizuko MIYAMOTO

## 〈研究報告〉

# ソフトシステムズ方法論を用いたインターンシップ改善活動を通して 看護師が得た学びと課題の認識

Recognition of learning and issues gained by nurses through internship improvement activities using Soft Systems Methodology

澁谷喜代美<sup>1</sup> 宮本千津子<sup>2</sup>

1 昭和大学 横浜市北部病院・昭和大学 保健医療学部 看護学科

2 東京医療保健大学大学院 医療保健学研究科

Kiyomi SHIBUYA<sup>1</sup>, Chizuko MIYAMOTO<sup>2</sup>

1 Showa University Northern Yokohama Hospital · Showa University School of Nursing and Rehabilitation Sciences

2 Tokyo Health Care University Graduate School

**要 旨：**目的：インターンシッププログラムの改善活動を通して、活動に参加した看護師が得る学びと課題を明らかにし、既存プログラムを改善する効果的な方法についての示唆を得る。

方法：ソフトシステムズ方法論の7ステージを1サイクル実施し、「全員が参加するインターンシップ」をめざし改善活動を行った。インターンシップ前後に実施した看護師の認識調査をもとに改善活動に参加した看護師の学びについて分析した。

結果：「活動による学びについて」内容の分析を行った。メンバーの学びに相当する部分を取り出し、意味内容の類似性に基づき抽象化し、サブカテゴリー、カテゴリーに分類した。全コード数96であり、29サブカテゴリー、12カテゴリーに整理された。

結論：改善活動により、関心が薄かった看護師がインターンシップについて理解したという結果から、改善活動に参加した看護師が主体的に問題解決に向けて取り組む姿勢が導き出された。

**キーワード：**アクションリサーチ、インターンシップ、プロジェクトチーム、SSM

**Keywords：** action research, internship, project team, SSM

## I. はじめに

就業体験（以下インターンシップ）制度は、1997年「経済構造の改革と創造のための行動計画」普及推進が閣議決定され、文部省・通商産業省および労働省が、共同で整備されたことに始まり、バブル経済がはじけ、いわゆる『就職氷河期』といわれた頃から導入され<sup>1)</sup>、現在では開催する企業が増えている。看護界では、診療報酬の改定が進む中、新卒者の早期離職問題、労働市場の流動化により、看護職員の確保が厳しい状況に置かれ、病院の魅力をアピールし一人でも多くの看護師を獲得することが病院の収益に直結する課

題となっている。そのため、病院独自の方法で、就職説明会や病院見学会を行い、どのような看護が行われているのか、新人看護師がどのような教育を受けているのかなど、体験を通して知らせるインターンシップ型説明会などの取り組みを行う病院が増加している。

病院がインターンシップを実施する主たる目的は、よりよい人材の獲得であるが、同時に、病院の看護師にとっては、自身がロールモデルであることの自覚が芽生え、看護への取り組み方や伝え方を客観的に見つめることができる、そして、その自信がさらなるキャリアアップの挑戦に結びつく<sup>2)</sup>、などの成果を得ることが期待できると考える。

しかし、このような理由からインターンシップを開催しても、多忙な勤務状態にある看護師が、インターンシップの立案と実施に参画することは容易ではない。また、先行研究においては、病院が採用希望者を対象とした独自のプログラムによる実施<sup>3)~5)</sup>や大学が主導となってプログラムを組み、地域の病院の協力を得ての実施などは示されていたが<sup>6) 7)</sup>、病院看護部におけるインターンシッププログラムの効果的な開発方法および開発への参画が看護師に与える効果については明らかにされていなかった。このため、求める成果を得るための実現可能なインターンシップの企画・実施方法について探索することが必要と考える。

A病院看護部においては、看護部長のリーダーシップのもとインターンシップを開催してきたが、看護師のインターンシップに対する関心がうすく、新人看護師の就職においても成果があげられていないことが指摘された。この状況を背景に、A病院看護部では、既存のプログラムの改善をはかることとなり、依頼を受けた研究者は、研究者を中心とするインターンシッププロジェクトチームを立ち上げ、インターンシップの改善活動を研究的に実施・分析することで、A病院における既存のインターンシッププログラムの改善を図るとともに、看護師のロールモデルとしての自覚と看護への自信を高めることができるのではないかと考えた。

## II. 目的

ソフトシステムズ方法論を用いたインターンシッププログラムの改善活動を通して、活動に参加した看護師が得る学びと課題を明らかにし、既存プログラムを改善する効果的な方法についての示唆を得る。

## III. 方法

### 1. 研究のデザイン

ソフトシステムズ方法論(Soft Systems Methodology: 以下SSM)によるアクションリサーチである。

SSMは問題と思われる状況に改善をもたらすために、その状況にかかわっている人々のあいだに、原則として終わることのない学習サイクルを活性化する方法論である<sup>8)</sup>。問題に関わる人々が各自の思いのモデルを使って本音で議論し、アコモデーション(参加者個人の主観をこえて、参加者全員が腑に落ちるまで思いを集約すること)を行い、問題状況について、グループとして合意された見方、考え方を1つの思いのモデルとして表現する。そしてそのモデルを使用しグル

ープの思いと現実をすり合わせ比較することで、その差異から実感を伴う学習を引出し、文化的に実行可能でシステムの望ましいアクションプランを作成、問題状況を改善するための行為を実施する。さらに実施することで新たな思いが触発され、再度アコモデーションのプロセスに使用し、自らの見方・考え方の自己変革につながっていく<sup>9)</sup>という特徴があり、本研究は、現場の課題から発生した活動のプロセスと活動参加者における成果を明らかにすることを意図としたものであることから、SSMを採用した。

### 2. 研究対象

A病院に勤務する看護師のうち、インターンシッププロジェクトチームの参加者6名中、本研究の目的・方法を理解し、本人の自由意思によって同意が得られた者6名の検討会における会話及び質問紙調査結果を分析の対象とした。また、インターンシップ前後にA病院全看護師約300名に質問紙調査を行い、回答を得られたインターンシップ前253名(有効回答率85.8%)、インターンシップ後243名(有効回答率88.7%)を分析の対象とした。

### 3. データ収集期間：2013年1月から2013年7月

### 4. アクションの内容とデータの収集方法

#### 4.1 全看護師対象の質問紙調査

SSMの実施に先立ち、看護師のインターンシップに対する認識を把握するために、全看護師(295名)を対象に選択式質問紙調査を行った。内容は、1) 基本的属性2) インターンシップへの関心として、開催や内容についての認識3) 学生に知って欲しいところ・伝えたいことは何か4) インターンシップによる効果として、学生が他病院と比較できる、病院の魅力が伝わり就職につながる、自身のロールモデルとしての自覚や看護への自信の有無の確認などである。

回収は、回収用封筒に調査票を入れ封をした後に回収袋入れてもらうよう依頼した。回収する際は、回収袋を数カ所に設置し、どの部署から回収されたものなのか判別できないように配慮した。

#### 4.2 インターンシッププロジェクトチームの立ち上げ

インターンシップ改善のためのプロジェクトチームを立ち上げるために、全看護師(295名)を対象に、研究者をはじめ、病棟師長の協力を得て本研究の目的と方法を説明し、関わりたいとの意思を持つ人を募り協力を求めた。その結果、各部署から5名

の参加者を得、研究者がチーフとなり6名のチームとなった。

#### 4.3 プロジェクトチームの活動

SSMの7つのステージ1サイクルを実施（全9回）し、インターンシッププログラムを作成、実施した。SSMでは、研究者が各ステージの活動をフィールドノートに記録し、会話はICレコーダーで録音した。

#### 4.4 全看護師対象の質問紙調査

SSM実施後の看護師の認識を把握するために、全看護師（274名）を対象に選択式質問紙調査を行った。内容は、1）基本的属性2）インターンシップへの関心として、開催や内容についての認識3）インターンシップ期間中の行動4）学生に知って欲しいところ・伝えたいことは何か5）インターンシップによる効果として、学生が他病院と比較できる、病院の魅力が伝わり就職につながる、自身のロールモデルとしての自覚や看護への自信の有無の確認6）プロジェクトチームの活動の認識などである。

回収は、回収用封筒に調査票を入れ封をした後に回収袋入れてもらうよう依頼した。回収する際は、回収袋を数カ所に設置し、どの部署から回収されたものなのか判別できないように配慮した。

#### 4.5 プロジェクトチームの検討会（以下：検討会）後の質問紙調査

検討会参加者（以下：メンバー）へ「チーム活動に関する質問紙調査」を実施し、メンバーの学びの内容を検討した。内容は、<sup>1)</sup>検討会前のインターンシップの印象<sup>2)</sup>検討会前の準備の有無<sup>3)</sup>自信につながったこと自信がなくなったこと<sup>4)</sup>スタッフに伝えたい内容<sup>6)</sup>病院の印象の変化<sup>8)</sup>活動を通して学んだこと、感じたことなどである。質問紙は自由記述とし、不明な点は研究者が口頭で確認し補完した。

### 5. 分析方法

#### 5.1 プロジェクトチームの活動記録と活動評価

研究者が各ステージの活動をフィールドノートに記録し、会話はICレコーダーで録音した。メンバーの気付きや学び、活動内容の変化について出された意見交換内容のICレコーダー記録を逐語録として起こし、分析した。

#### 5.2 看護師対象に「インターンシップに関する質問紙」

インターンシップの前後にA病院看護師対象に、「インターンシップに関する質問紙調査」を実施し、メンバーによるインターンシッププログラム作成および活動を通して、看護師のインターンシップに対する認識や行動の変化を分析した。

#### 5.3 メンバー対象に「プロジェクトチーム活動に関する質問紙調査」

検討会終了後メンバー対象に「プロジェクトチーム活動に関する質問紙調査」を実施し、補足事項は研究者が口頭で確認した。確認した会話のICレコーダー記録を逐語録として起こし、インターンシッププログラムの作成および活動を通して、メンバーの活動からの学びについて分析した。

検討会および面接の分析は全過程において精通した者と検討しながら実施した。

### 6. 倫理面への配慮

本研究は、東京医療保健大学大学院ヒトに関する研究倫理審査を受審し、承認を得た。また、研究協力施設には研究計画書を提出し、A病院倫理委員会の承認を得てから研究を開始した。

研究の対象者には、研究の目的、内容、手順、研究参加によって期待される利益および研究参加に伴う不自由や不利益の可能性について文書並びに口頭で説明し、同意を得た。

## IV. 結果

### 1. プロジェクトチームの活動

#### 1.1 SSMに沿った検討会の概略（表1）

ステージ1：メンバーが活動の目標を理解すること、インターンシップの現状を把握しその問題は何かを話し合あった。「インターンシップとは何か」について、お互いが持っているインターンシップのイメージを語り合い、インターンシップの現状を把握した。次に、これまで行われていたA病院のインターンシップについて、話し合い、メンバーの共通意見は、スタッフへのインターンシップに関する説明が不足していたことであった。

ステージ2：「理想とするインターンシップとは何か」を話し合い、「全員でA病院へようこそ気持ちで学生を迎えたい」という言葉で表現し、リッチピクチャー（思いのモデルを表現した絵）を描いた。

ステージ3：「理想のインターンシップ」について根底定義（思いのモデルを言葉で表現した文章）の概念を用いて、「参加学生にA病院を知ってもらうためにスタッフ全員が参加するインターンシップをする」という定義を決定した。

ステージ4：CATWOE分析（根底定義の整合性について吟味する）、概念活動モデル（根底定義を「どうすること」という形式のモデルに投下変換すること）を考え、9つの活動を表現した。



ステージ5：9つの概念活動モデルと現実の比較を行った。

ステージ6：アクションプラン（実現可能なプラン）の作成について話し合った。それぞれの活動が現実に行われているか、行われていない活動に関しては、誰が、いつ、何のために、どうすれば行うことができるか、何をすればできるかなど、具体的な活動プランを作成した。

ステージ7：問題状況を改善するための活動として、インターンシップ終了後、スタッフ全員がインターンシップに参加したかどうか、プロジェクトチーム活動の振り返りを行った。

## 1.2 インターンシッププログラムの比較（表2）

既存のプログラムと比較すると、改善されたプログラムでは、メンバーの活動として、役割、病棟管理者への説明、病棟説明担当者への対応、参加学生への対応、1日の流れ、評価方法などを明確にし、インターンシップ事前活動として、ポスター作成及び院内掲示、各病棟会に参加し看護師に向けインターンシップの説明（学生が何を基準に就職先を選んでいるかの資料<sup>10)</sup>提示含む）と協力依頼を口頭および書面を用いて行った。

表2 インターンシッププログラムの比較

		既存のプログラム	改善されたプログラム
期間		5日間	5日間
参加者		9名(前年度3月)	22名
申し込み窓口		人事課採用担当係	人事課採用担当係
担当者の活動	役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>病棟説明</li> <li>当日交流会記録係の選定</li> <li>体験時の写真撮影と配布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ポスターの掲示</li> <li>各病棟でインターンシップについての説明</li> <li>学生への病棟説明</li> <li>交流会の司会および書記</li> <li>体験時の写真撮影</li> <li>昼食券配布</li> <li>メッセージカードの依頼と送付</li> </ul>
	病棟管理者への説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>開催日程、当日担当者の選定、当日交流会の書記係の選定依頼</li> <li>病棟の都合により当日の体験依頼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スタッフへの周知依頼</li> <li>担当者および当日病棟説明担当者の選定と勤務調整依頼</li> <li>参加者の情報</li> <li>病棟オリエンテーション依頼</li> </ul>
	病棟説明担当者への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当者が困っている事へのアドバイス</li> <li>交流会への参加要請</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加学生の情報提示および1日のスケジュールの説明</li> <li>交流会参加依頼</li> </ul>
	参加学生への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>病院説明</li> <li>教育担当者からの看護部の体制の説明</li> <li>体験終了後の交流会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>病院説明</li> <li>体験終了後の交流会</li> <li>アンケート依頼</li> </ul>
	1日の流れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>病棟説明担当者へのスケジュール説明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当者および学生へ書面で提示</li> <li>担当者へ具体的な説明内容の提示</li> </ul>
評価		<ul style="list-style-type: none"> <li>交流会で学生から感想を聞く</li> <li>就職率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スタッフアンケート</li> <li>プロジェクトチーム活動の振り返り</li> <li>参加学生のアンケート</li> </ul>

## 2. 全看護師対象の質問紙調査

### 2.1 対象者の属性

インターンシップ前質問紙調査(以下:前調査)では、年齢は、20歳代は44名(17.5%)、30歳代は82名(32.5%)、40歳代は87名(34.5%)、50歳代は39名(15.5%)であった。看護師(准看護師含む)経験年数は、3年未満は16名(6.4%)、3年以上5年未満は19名(7.6%)、5年以上10年未満は65名(26.0%)、10年以上15年未満は69名(27.6%)、15年以上は81名(32.4%)であった。インターンシップ後質問紙調査(以下:後調査)では、20歳代は43名(17.7%)、30歳代は113名(46.5%)、40歳代は60名(24.7%)、50歳代は27名(11.1%)であった。経験年数は、3年未満は8名(3.3%)、3年以上5年未満は24名(9.9%)、5年以上10年未満は68名(28.1%)、10年以上15年未満は56名(23.1%)、15年以上は86名(35.5%)であった。

### 2.2 インターンシップの開催や内容についての認識

「インターンシップの開催を知っているか」について前調査では、よく知っているは54名(22.0%)、まあまあ知っているは103(41.9%)、あまり知らないは71名(28.9%)、全く知らないは18名(7.3%)であった。後調査では、よく知っているは65名(26.9%)、まあまあ知っているは144名(59.5%)、あまり知らないは29名(12.0%)、全く知らないは4名(1.7%)であった。

開催ポスターの掲示については、知っているが130名(54.4%)、知らないが109名(45.6%)であった。

「テーマを知っていたかについて」は、よく知っていたが47名(19.5%)、まあまあ知っていたが94名(39.0%)、あまり知らなかったが53名(22.0%)、全く知らなかったが47名(19.5%)であった。

### 2.3 インターンシップ期間中の行動について

「笑顔で挨拶をするようにしたか」については、よくできたが60名(25.3%)、まあまあできたが120名(50.6%)、あまりできなかったが31名(13.1%)、全くできなかったが26名(11.0%)であった。

「実際に行ったことは何か」を尋ね、一緒にケアをした、昼食を一緒に食べた、病棟の説明をしたなど11項目を挙げ回答を求めた。最も多かったのは、笑顔であいさつをしたが97名(39.9%)、写真を撮った41名(16.9%)、昼食を一緒に食べた33名(13.6%)であった。

### 2.4 学生に知って欲しいところ・伝えたいことは何か

「A病院について学生に知ってほしいところ・伝

えたいことは何か」を尋ね、病院理念、看護体制、教育体制など12項目を挙げ回答を求めた。前調査で最も多かったのは、看護体制が120名(50.4%)、教育体制が113名(47.5%)、新人看護師の指導方法が104名(43.7%)であった。後調査で多かったのは、教育体制が119名(51.2%)、新人看護師の指導方法が106名(45.6%)、看護体制が91名(39.2%)であった。

### 2.5 インターンシップによる効果

「インターンシップによって得られる効果は何か」を尋ね、学生にA病院の看護の魅力が伝わり就職につながる、学生が他の病院と比較し就職先を決定出来るなど11項目を挙げ回答を求めた。前調査で最も多かったのは、学生が他の病院と比較し、就職先を決定できるが154名(63.6%)、学生にA病院の看護の魅力が伝わり、就職につながるが123名(50.8%)、後調査で多かったのは、学生にA病院の看護の魅力が伝わり、就職につながるが147名(64.1%)、学生が他の病院と比較し就職先を決定できる129名(56.3%)であった。

### 2.6 プロジェクトチームの活動の認識

「プロジェクトチームの活動について」は、よく知っていたが35名(15.0%)、まあまあ知っていたが60名(25.6%)、あまり知らなかったが103名(44.2%)、全く知らなかったが35名(15.0%)であった。

## 3. SSMにおける検討会からの学び(表3)

検討会終了後、メンバーを対象に「プロジェクトチーム活動に関する質問紙調査」を実施し、補足事項は研究者が口頭で確認した。内容の分析は、メンバーの学びに相当する部分を取り出し要約し、コード化した。各コードの要約したものを意味内容の類似性に基づき抽象化し、サブカテゴリー、カテゴリーに分類した。全コード数96であり、29サブカテゴリー、12カテゴリーが抽出された。《インターンシップとは》、《参加学生の多様な目的》、《インターンシップについての理解不足》、《あいまいな知識のまま対応をしていた》、《漠然とした不安感》、《スタッフから役割を認められた》、《スタッフとの温度差の存在》、《スタッフの発言による傷つき》、《人前で意見を述べることの不安》、《発言をすることの抵抗がうすれた》、《検討会での発言のしやすさ》、《検討会が進む過程で実感した解釈の難しさ》、《検討会参加への後ろめたさ》、《検討会を通して今までの自分に不足していたことへの気づき》、《人の意見を聞いて知識が広がる楽しさ》、《初めて経験する話し合いの進め方》、《スタッフが『無関心である』という思い込み》、《主体としての活動の責任感》、

ソフトシステムズ方法論を用いたインターンシップ改善活動を通して看護師が得た学びと課題の認識

表3 プロジェクト活動による学び

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
インターンシップの認識の低さの気づき	インターンシップとは	学生が病院を知り興味を持ってもらう機会である 就職を視野に入れて学生が体験に来る 『看護師の仕事ってこういうもの』というのを知るためのもの
		病院を見に来て人とそうでない人がいることを知った 就職する病院を選ぶ 実習病院以外のところを見たい 実習の事前準備(学習)のため
	参加学生の多様な目的	どの立場の人が対象かまは知らなかった 就職に直結してすることを知らなかった
		学生だけでなく、ブランクがある人も参加するのかもしれない 実習の延長のような感じだと思っていた 中学生の職場体験や復職支援とかいろいろある 担当してたが具体的には知らなかった
メンバーになることへの不安	漠然とした不安感	裏方のことを全然把握していない (なにをやるかわからないけど)大丈夫かな 学生に病院のことを説明できるほど理解しているか不安
		スタッフの承認と無関心
「発言する」ことの抵抗感の消失	スタッフからの役割を認められた	インターンシップというものに対して温度差がある スタッフの反応が気になった スタッフのインターンシップの捉え方は多様
	スタッフとの温度差の存在	「いよいよそんなに一生懸命やらなくて」というスタッフの発言 みんな(スタッフ)は言いたいこと言う
	スタッフの発言による傷つき	言わなければいけないことは事前に心の準備をして言う 突然意見を求められると、「う、お、う…」みたいになる 検討会に参加しても、まだ発言する自信はない 的外れな発言をしていないかと思う
	人前で意見を述べることへの不安	発言しようという気になった 先輩の前で自分の意見を言う恐怖心が少なくなった プロジェクトで各病棟の人の前で話したおかげで、徐々にできるようになった プロジェクトチームでは言いやすかった 話し合という感じではなく、会話の延長線上みたいだった 何回か同じメンバーと顔を会わせてくうちに打ち解けていった 意見をその場その場で言えなかったことはない 人の意見に耳を傾けて考えるようになった チームの雰囲気良かった
検討会に参加することの負荷	検討会が進む過程で実感した解釈の難しさ	理解することに時間がわかり、言われてることを聞いてるしかない 意見を言う前に理解していない 難しくてなかなか意見が言えない 絵(リッチピクチャー)を描いた時が難しかった 何のことを言えよかわからない
		異動したばかりで検討会に出にくい 自分にはまだまだ病棟業務の他に仕事を受ける余裕はない 自分のことを1日1日きっちり終わらせることが精一杯で周りを見ての余裕はない
	検討会参加への後ろめたさ	言われたことだけをやってきた感じ 学生を迎えようという準備をしてなかった 『指導する』というベースがないから自分も勉強しなければスタッフに説明できない
		検討会を通してこれまでの自分に不足していたことへの気づき
検討会に参加することの楽しさ	人の意見を聞いて知識が広がる楽しさ	話し合いの仕方でのいろいろな答えの出し方がある 思ってもいないようなアイデアが生まれる 1つ1つかみくだいて考えたのは初めて 視点を変えてポジティブな意見を出しあう考え方 目からうろこじゃないけど、初めのころの話し合いがここにつながる驚き 難しい過程があったからこそ、あとの話し合いがスムーズに行った
	初めて経験する話し合いの進め方	話し合いの仕方でのいろいろな答えの出し方がある 思ってもいないようなアイデアが生まれる 1つ1つかみくだいて考えたのは初めて 視点を変えてポジティブな意見を出しあう考え方 目からうろこじゃないけど、初めのころの話し合いがここにつながる驚き 難しい過程があったからこそ、あとの話し合いがスムーズに行った

検討会から得た認識の変化	スタッフが「無関心である」という思い込み	スタッフに対して無関心だと思っていたが、知らないだけで理解すればいろいろ関わりができる 全くちが質問とかしてくるのは知らないだけ 興味持って聞いてくれるスタッフが多い (スタッフから) 前向きな意見がたくさん出てた お昼とか一緒に食べて、質問もいっぱいしてくれた ただ一緒にくっついてこういうことやってますだけじゃだめ
	主体として活動する責任感	自分もわかってやらなくてはいけない 何かに関わって物事が成り立っていくというのは、自分も責任感を持たなきゃいけない インターンシップが就職率のアップにつながるという意識をもって接することの難しさ
検討会に参加したことから発展につながる事	自分自身の振り返り	自分が参加する側に回った時の姿勢を振り返るきっかけになった 自分がどう動いていたか、わかっているようで本番となるとわかってない
	SSMを日々の業務で活用する	検討会で『理想』から考えていく方法ができたから、これからも方やれるはず 「どうすればよかったと思う？」と言う言い方ではなく、こういう考え方を(インシデントの) 分析の時に使えばいい
病院に対する関心の高まり	看護業務以外の仕事の存在	いろんな係の人がいて、裏で支えている人がいることに気づいた ただ看護師として働かずにいろんな仕事がある
	病院への印象の変化	アットホーム感が増した 知っている人がいるっていうのはこんなにも違う 病院について意識が低かったので病院をより知りたくなった
	病院の取り組みを知りたくなった	知らなければいけないだけでなく、知りたいなって感じ もつと興味を持って自分の病院を知っていきたい
活動から得た達成感	今後もインターンシップの係を続けたい	仕事が増えるのではなく、自分が成長できるんだと思った 病院の一員として、行事にはみんな参加する姿勢を持ってもらえるよう伝えていきたい インターンシップの係として役立ちたい 自分で興味を持って行きたい
	プロジェクトを成し遂げた後の達成感	達成感もあり、スタッフと関わることで見えてくるものもあった 企画、準備、実施、振り返りの大変さから達成感を感じた
インターンシップの理解の変化	活動後のインターンシップとは	新人の入職につながり、スタッフが潤う 自分のスキルアップにつながる 学生の気持ちややりたいことが分かった 学生はこういうことを意識して見てるんだなとわかった
	活動を通して見えた今後の課題	全員に浸透させるのは難しい 言葉にして伝えることは難しい 自分の自信のあることでも他人に伝えるのは難しい 各病棟1人ずつくらい係がいるともう少し広まったんじゃないか 学生からはいい意見もあれば指摘もあり、毎日なあなあになっているところは気を付けたい 参加学生の気持ちや見学のポイント
全員に知ってほしいインターンシップ	学生からみたらナースは全員憧れで夢をかなえた人という自覚 みんなで協力していかないといけない スタッフに興味をもってもらえるようにしたい	

《自分自身の振り返り》、《SSMを日々の業務での活用する》、《看護業務以外の仕事の存在》、《病院への印象の変化》、《病院の取り組みを知りたくなった》、《今後もインターンシップの係を続けたい》、《プロジェクトを成し遂げた後の達成感》、《活動後のインターンシップとは》、《スタッフの認識と活動の不調和》、《今後の活動の課題》、《全員に知ってほしいインターンシップ》、の29サブカテゴリーに整理された。その内容から、【インターンシップの認識の低さの気づき】、【メンバーになることへの不安】【スタッフの承認と無関心】、【「発言する」ことへの抵抗感の消失】、【検討会に参加することの負荷】、【検討会に参加することの楽しさ】、【検討会から得た認識の変化】、【検討会に参加したことから発展につながる事】、【病院に対する関心の高まり】、【活動から得た達成感】、【インターンシップの理解の変化】【活動を通して見えた今後の課題】の12カテゴリーに整理された。

なおカテゴリーは【 】、サブカテゴリーは《 》、

その内容を表現しているコードを「 」で示す。

## V. 考察

### 1. チーム活動によるメンバーの学び

プロジェクトチーム活動を開始した当初は、メンバーのインターンシップの認識はさまざまであり、曖昧な知識のまま学生の対応をしていたことや理解が不十分なままに検討会に参加することへの不安を抱いていた。SSMの解釈が困難で発言に至らない、病棟業務の他に仕事を受ける余裕はないという心理的な負荷を感じながら検討会へ参加していく過程もあり、【検討会に参加することの負荷】として現れた。一方で《人の意見を聞いて知識が広がる楽しさ》を感じ、《主体として活動する責任感》として、「何かに関わって物事が成り立っていくというのは自分も責任感を持たなきゃいけない」など、これまでの受け身の立場から、主体的に活動する立場への変化が明らかとなった。

活動が進むにつれ、上司や病棟看護師から声をかけられたり頼りにされたりしたことが《スタッフから役割を認められた》と現れ、メンバーの大きな自信へつながったと言える。しかし一方で、積極的な協力が得られなかった看護師からは否定的な意見も聞かれ、【スタッフの承認と無関心】というように、発言や行動の温度差を感じ傷つくこともあった。

【活動から得た達成感】では、「仕事が増えるのではなく自分が成長できるんだと思った」、「病院の一員として行事にはみんなで参加する姿勢を持ってもらえるよう伝えていきたい」など、《今後もインターンシップの係を続けたい》と継続の意思として現れた。

プロジェクトチーム活動はメンバーの職位も様々である環境からのスタートであったが、メンバー間で一致した「思い」から問題解決への取り組みを行うことでチーム全体としての行動化への意欲が高まった。各ステージでの問題解決に向けての取り組みにより、意見を出し合い、新たな気づきや学びを得ること、互いの思いを調整し共通した目標を設定し、目標に向かって主体的に参加することができ、メンバー個々の潜在的な能力が発揮されたと言えるのではないだろうか。チームの問題や病院全体の改善として取り組んできた活動は今後の活動における課題が明らかになり、主体的に問題解決に向けて取り組む姿勢が導き出されたと考える。

## 2. SSMを用いてインターンシップを実施することの成果

A病院の課題は、看護師がインターンシップに関心をもっていないことがあげられており、SSM開始前の質問紙結果では、インターンシップの開催について『知っている』の回答が2/3にとどまり、「インターンシップはどのようなものか、学生指導や復職支援、職場体験などいろいろあってよくわからない」などの認識であった。検討会の中で、この原因は「看護師への説明不足」であると考え、その対策として単に説明をするとはせず、「理想のインターンシップとは何か」を考え、現実とのギャップを分析したことにより「全員でA病院へようこそその気持ちで学生を迎える」ためにはどうすればよいか、メンバー看護師との間で学生への対応の認識の差異が最小限となることを目指した。検討会を通して、知識の不足を率直に確認しあい、A病院らしいインターンシップとは何かを議論しながら創造することができていた。これは、SSMがもつ「各自の思いを本音で議論し、思いのアコモデーションを行うことで問題を改善に導く」方法論にそって活動を進めたからである。プロジェクトチーム活動を通して、

インターンシップ終了後は8割以上の看護師がインターンシップの開催を認識しており、チームの活動により『インターンシップとは何か』の理解を導くことができた。もしSSMのプロセスを踏まずA病院のインターンシップにおける課題に取り組んでいたならば、その根底にあるものが伝わらず、業務改善ととらえられ再度「マンネリ化」につながっていっただろう。

インターンシップは、組織的な観点からは人材の確保であるが、看護師が、参加学生は「私たちの看護」を見て「この病院で働きたい」という思いで入職してくるということを理解できれば、他者からの評価、つまり「自分を認められた」、という気持ちから、ロールモデルとしての自覚の芽生えや看護実践への自信につながり、主体的に自律的に行動できる看護師へと成長を促せるのではないかと考える。関心が薄かった看護師がインターンシップを理解したことで、「みんなで迎えよう」という思いとそれに伴う活動を行えたことは、今後のインターンシップの成果に影響する大きな一歩であり、今後も活動として継続していく必要性が示唆されたと考える。

## 謝辞

本研究に快くご協力いただきましたA病院看護部長様をはじめ、看護師の皆様へ深く感謝申し上げます。

本研究は東京医療保健大学大学院医療保健学研究科修士論文に加筆・修正を加えたものである。

## 引用・参考文献

- 1) 中山健. 産学連携教育としての大学インターンシップ-動向・現状・課題-. 東京大学大学院教育学研究科紀要 2009; 49: 183-190.
- 2) 佐藤エキキ. 採用活動の一環としてのインターンシップサマープログラム-「見合い型」から「恋愛型?」採用への取り組み-. 看護展望 2006; 31 (7): 23-28.
- 3) 前掲 2
- 4) 本尚美, 澤田道子, 多田隈和子, 右田香魚子. 5日間のインターンシップで得られるもの-看護と職場環境を体験して当院の魅力を知ってもらう-. 看護管理 2009; 19 (2): 83-89.
- 5) 右田香魚子. インターンシッププログラムを試みて-看護師確保につながる職場体験-. 月刊新医療 2007; 34 (8): 170-172.
- 6) 子吉知恵美, 鈴木幸子, 大塚真理子他. 看護学科における県内病院インターンシップ事業の試み. 埼玉県立

- 大学紀要 2003 ; 5 : 153-157.
- 7) 坪井桂子, 布原佳奈, 大川眞智子, 西田倫子, 栗田孝子.  
就職進路支援としての大学と病院の共同による就職  
体験研修の試み. 岐阜県立看護大学紀要2008;8 (2).
- 8) ピーター・チェックランド, ジム・スクールズ著. 妹尾  
賢一郎監訳. ソフトシステムズ方法論. 有斐閣 1994 ; 37.
- 9) 内山研一. 現場の学としてのアクションリサーチ ソ  
フトシステム方法論の日本的再構築. 白桃書房 2007.
- 10) 新保宏樹, 高橋之. 失敗しない! 就職先病院の選び方.  
ナーシングカレッジ2010 ; 14 (8) : 27-34.