



## 中小規模病院で勤務する看護師の継続教育に関するニーズ

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2009-08-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 青山, ヒフミ, 森迫, 京子, 米谷, 光代, 岡田, 美千代, 草岡, 清子, 田中, 睦子, 鳥井元, 純子, 原田, 和子, 村田, 瑞穂 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00010778">https://doi.org/10.24729/00010778</a>

原 著

## 中小規模病院で勤務する看護師の継続教育に関するニーズ

青山ヒフミ・森迫京子\*・米谷光代\*・岡田美千代\*\*・草岡清子\*\*\*  
田中睦子\*\*\*\*・鳥井元純子\*\*\*\*\*・原田和子\*\*\*\*\*・村田瑞穂\*

Nurses' needs related to continuing education in hospitals with under 200 licensed beds

Hifumi AOYAMA, Kyoko MORISAKO, Mitsuyo YONETANI, Michiyo OKADA,  
Kiyoko KUSAOKA, Mutsuko TANAKA, Junko TORIHIMOTO, Kazuko HARADA,  
and Mizuho MURATA

**Abstract** In Japan, many hospitals with under 200 licensed beds face a variety of problems. Most of them are related to the quality of nursing.

Last time, to investigate nurses' educational conditions in hospitals and to find the key to improvement, a nursing quality improvement committee, including Osaka Prefectural Office staff, sent out questionnaires to nurses in hospitals in Osaka. But there were a small number of answers from nurses who worked in hospitals with under 200 licensed beds.

Then, to find out how to revitalize these nurses by educational systems, we conducted a focus group interview for 10 nurses.

The results indicate that the quality of continuing education systems is not effective, with the result that nursing staffs face low motivation for improvement and a nurse shortage as well.

**Key words:** nurses' needs, continuing education, hospitals with under 200 licensed beds

### 1. はじめに

医療の高度化、複雑化の進展とともに医療施設で勤務する看護職に求められる役割もまた大きく変化してきている。看護専門職として社会から期待される役割を果たすためには、卒業後も継続して学ぶことが重要である。

平成4年厚生省(現厚生労働省)の『看護職員生涯教育検討会報告書』には「看護学校養成所等の卒業直後からおおむね3年間は、看護基礎教育を基盤として看護を応用実践する時期であ

り、非常に重要な時期である」と記されている<sup>1)</sup>。自立した看護師の育成には、各施設で基礎看護教育から卒後の教育につながるよう計画的に継続教育を実施する必要がある。

大阪府では病床数200床未満の施設が全病院数の約70%を占めている<sup>2)</sup>。このような中小規模病院は地域と密着し住民の健康を支えるうえで果たす役割は大きい。また、そこで勤務する看護職に求められるものも増大してきている。しかし、大規模病院と異なり業務の煩雑さや人員不足から研修時間の確保が難しく、継続教育に関して規模による施設間格差があるのが現状である。

このような背景から、平成14年度において比較的地域密着型の病院に就職する割合の高い看

\* 大阪府健康福祉部医務・福祉指導室医療対策課看護グループ、  
\*\* 東大阪准看護学院、\*\* 大阪府医師会看護専門学校、  
\*\*\*\* 大阪府看護協会、\*\*\*\*\* 美原看護専門学校、  
\*\*\*\*\* 総合病院多根病院

護学校の卒業生690名を対象として継続教育の実態を把握するためにアンケート調査を実施した。しかし、回収率は22.0%(148名)と低く、特に中小規模病院に勤務する者の回答が全回答者の18.8%(28名)と少なく、その実態を明らかにすることは困難であった。

平成14年度の結果を踏まえ、大阪府看護職員資質向上推進委員会では、15年度に200床未満の施設に勤務する看護師を対象とした継続教育の現状と教育への希望などに関するグループインタビュー調査を実施した。本稿では調査結果および中小規模病院での看護職員の質の向上を促す地域での連携の必要性について検討した。

## 2. 研究方法

### 1) 対象

都市部にある200床未満の10病院に勤務し、看護部長の推薦を受けた看護学校卒業後2年から8年目の看護師10名。

### 2) 研究期間

平成15年5月～10月。

### 3) 方法

グループインタビュー法及び属性に関するアンケート調査。

### 4) 調査内容及び分析

属性に関するアンケートの項目として、年齢、卒後年数、職位、現在の職場までの転職回数、勤務施設の病床数などとした。

インタビューの項目として、職場で受けた教育、効果的な教育のサポート、情報の入手方法、学習のきっかけ、教育を支援する環境、今後望むことなどとした。分析は継続教育に関して意味のある言葉を抽出し、コード化、サブカテゴリー化、カテゴリー化を行った。分析過程においてスーパーバイズを受けた。

### 5) 倫理的配慮

調査対象者に文書により目的、方法、プライバシーの厳守、研究参加の自由について説明し、同意書により承諾を得た。インタビュー内容を了解のうえでテープに録音し逐語録を作成した。

表1 インタビュー項目

- ・今の職場を選んだ理由
- ・今の職場で受けた教育
- ・効果的な教育のサポート
- ・研修等の情報の入手方法
- ・学習しようとしたきっかけ
- ・教育を支援する環境
- ・受けた研修の看護実践への活用方法
- ・今後受けた教育や必要と思うこと
- ・継続教育で望むことなど

## 3. 結果

調査対象は、年齢は平均28.3歳、卒後年数は平均4.6年、勤務場所の病床数は60床から190床であった。現在の職場が何回目の職場かについては、1回目が4人と最も多く、最高4回目となっていた。

インタビュー内容を分析し、4つのカテゴリーが見出された。(以下カテゴリーを【】、サブカテゴリーを〔〕、調査対象者の言葉から抽出したコードを「」とする)

カテゴリーの一点目である【教育内容・環境の施設間格差】については〔計画的な院内教育〕〔業務の流れだけの説明〕〔体で覚える〕〔研修に参加しやすい配慮〕〔研修参加への制限〕などがあった。具体的な内容として、初めての就職先で教育計画がある施設では「4年目まで研修がある」、「自己学習と院内教育を受けて患者がみられるようになった」と述べ、教育計画がない施設では「病棟での勉強会と業務の流れ程度の説明」、「とりあえず一人で動けることが目標」と述べていた。2回目以降の就職先では「既卒者のための教育がない」、「1日目にパッと説明があった程度」、「オリエンテーションがなくちょっと不安」というコードがあった。

研修参加については「行きたいと言えば勤務調整してくれる」と述べるのとは反対に、「自分の時間で参加費は全部自費」という施設もあった。また、研修に参加するため「上司から看護協会への入会の勧めがあった」と述べている。図書については、「必要な図書を希望する機会」があり、「司書が配置」されて「いつでも本が借

表2 調査対象者の属性

対象	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
年齢(歳)	27	26	27	25	28	27	41	33	22	27
卒後年数(年)	5	4	8	4	7	5	2	5	2	4
病床数(床)	114	60	68	171	97	190	94	163	120	94
職場(回数)	3	2	2	1	3	1	4	2	1	1

表3 インタビュー結果

カテゴリー	サブカテゴリー
1. 教育内容・環境の 施設間格差	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的な院内研修</li> <li>・即戦力としての業務の流れだけの説明</li> <li>・既卒者は体で覚える</li> <li>・研修に参加しやすい配慮</li> <li>・研修参加への制限</li> <li>・活用できる図書</li> <li>・看護協会への入会の勧め</li> </ul>
2. 上司の影響力の大きさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役割を通して成長への期待</li> <li>・何をすべきかわかる</li> <li>・行ったことの結果が見える</li> <li>・スタッフから意見を聞く姿勢</li> <li>・研修への参加前後のフォロー</li> </ul>
3. 学習意欲を左右する 職場の雰囲気	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修に参加しやすい環境</li> <li>・人員不足による研修への参加困難</li> <li>・スタッフ間の教育的かかわり</li> <li>・学習の必要性を感じていないスタッフ</li> </ul>
4. 限られた情報の 入手手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司や提示による研修等の情報入手</li> <li>・不十分な図書</li> <li>・院内だけの情報交換</li> </ul>

りられる施設」と、「ほとんど整備されていない」施設と差があった。

二点目の【上司の影響力の大きさ】については、〔役割を通して成長への期待〕〔何をすべきかわかる〕〔実践の結果が見える〕〔スタッフからの意見を聞く姿勢〕〔研修への参加前後のフォロー〕があった。

具体的な内容としては、上司からの期待として「プリセプターナースや院内の委員会のメンバーとしての役割を担う」ことをあげていた。また「看護部長が変わり年次別教育計画ができ研修にも出してくれる」や「何を勉強していいかわからないとき勉強会で提案してくれる」な

どの学習のきっかけを与えられていた。病院機能評価を受ける予定の施設では「マニュアルを作成し急速に変化している」と述べ、スタッフの意識の変化を実感していた。研修の参加においては「参加前に上司から学びを還元してほしいと言われ、何も言われずに行く研修とは違う」と述べ、研修参加前への動機づけとなっていた。

三点目として【学習意欲を左右する職場の雰囲気】があり、〔研修に参加しやすい環境〕〔人員不足による研修への参加困難〕〔スタッフ間の教育的かかわり〕〔学習の必要性を感じていないスタッフ〕があった。学習意欲を高める職場では「研修への参加を促され参加しやすい環

境にある」また「研修後に還元できる場がある」と述べ、反対に「看護職員が少ないため参加は他のスタッフに迷惑」「一日の業務が終えればいいという感じで研修参加に消極的」というコードもあった。

四点目として【限られた情報の入手手段】があり、〔上司や掲示による研修等の情報入手〕〔不十分な図書〕〔院内だけの情報交換〕があった。研修等の情報は主体的に得る手段がなく上司からの情報提供が大きな位置をしめていた。また「他の施設と接する機会があればいい」「単科の病院で他科の情報が入らない」など述べ限られた範囲での情報入手となっていた。

#### 4. 考察

中小規模病院の一般的な特徴としては、看護職員については確保困難による人員不足、年齢や職歴などの背景が多様であることがあげられる。そのような状況下で、看護業務の中核とみなされ、中堅としての役割が期待される看護基礎教育終了後2年後から8年の看護師を対象として調査を行った。

全国の200床未満の看護部長を対象とした調査では、教育研修担当者を配置している病院は64.2%であり、計画的に教育を実施していない施設も多い。また、院外研修を受けさせるうえでの課題として、54.4%が業務に支障が出ると回答している<sup>3)</sup>。また、看護部の組織としては専任の教育担当者が配置されず、教育計画を企画する人材が不足しがちである。これらのことから、教育体制づくりが困難であるというのが実情である。

調査では、新卒者として就職した施設での教育体制の整備は施設間での格差があった。教育プログラムに基づいて教育を受けた者は、体験を通して看護実践が積みあげられ自信となり、自ら進んで学ぶ姿勢を身に着けていることがわかった。

しかし、中小規模病院では新卒者が少なく経年的な研修体制の整備が難しく、また人員不足により、ゆとりのある教育ができず新採用者以後の教育の機会は減る傾向にある。再就職時の既卒者を対象とした教育については、ほとんど教育がなく業務内容を伝えるだけで、即戦力と

して業務を遂行することが目標とされていた。

継続教育とは「専門職としての看護を継続していくのに必要な教育、すなわち専門職として自立するために必要な教育」と述べている<sup>4)</sup>。教育を受けずに業務を教えられ経験を積むだけでは、日々の業務に追われ自己研鑽する意欲が減退されると考えられる。

また、看護師が意欲をもって働く条件として、上司の役割が大きく影響すると言える。井部は「看護管理者はスタッフの能力開発の支援に重要な役割を担っている」として、継続教育の内容の充実とスタッフの能力開発を効果的に進めるための支援者の必要性を述べている<sup>5)</sup>。看護管理者の役割として現場のニーズにあった将来展望をもった教育方針を提示し、スタッフに研修の参加を促すとともに、時期に応じた役割や課題を明確にするなどの意図的なかわりが重要である。研修後の成果を活かす効果的な手法として、職場に還元できる場の提供や役割の付与が、スタッフの学習への動機づけにつながると考えられる。

また、研修に関する情報提供や参加しやすい条件、図書などの教育環境の整備は、日常業務に追われる中で主体的に学ぶ機会を提供するために重要である。

#### 5. まとめ

看護職員の継続教育の実態を把握するため、平成14年度に看護学校卒業後2年から7年目の看護師を対象として調査を行った。しかし、回答は80%以上が200床以上の病院に勤務する看護師であった。大阪府内の約7割を占めている200床未満の中小規模病院での継続教育の実態を把握することは郵送によるアンケート調査では困難であったことから、今回、グループインタビュー調査を行った。

本調査からは、教育整備状況には施設間格差があり看護管理者の教育的なかわりがスタッフに影響力を及ぼしていることがわかった。中小規模病院の問題として看護職員の不足、研修企画が困難、教育担当者が配置されていない、研修の必要性の理解不足などがあげられた。これらのことから、中小規模病院の看護師は継続教育を計画的に受ける環境としては不利な要因

が多く、このことが看護職の定着の悪さにつながり看護の質に影響していると考える。

研修の体系化に向けては、施設の規模や看護の特徴、看護職員の背景などから企画する必要があり、中小規模病院が単独では難しいので、院外の研修を活用することで効率よく教育できる。そのため府内の各関係機関や教育機関などの教育に関する情報がスムーズに入手でき、情報が共有できるシステムが有効と考える。

今後、地域で看護管理者同士の情報交換や研修の共同開催などを通して看護部間の連携を促進し、他の施設の看護を学び情報を共有することで、中小規模病院だからこそできる看護が見いだされお互いの看護を高めることにつながると考える。

## 引用文献

- 1) 厚生省（現厚生労働省）看護職員生涯教育検討会：看護職員生涯教育検討会報告書，1992
- 2) 大阪府：平成12年度大阪府医療保健報告書，2000
- 3) 菊池令子他：看護職員需給予測と中小民間病院における看護職員確保に関する研究，日本看護協会，2003
- 4) 荒井蝶子他：継続教育第2版，日本看護協会，1998
- 5) 井部俊子他監：看護における人的資源活用論，日本看護協会，2004