

報告

A病院における看護師のキャリアアップと 院内継続教育へのニーズに関する実態調査

A Survey on the Needs of Nurses Concerning Hospital In-Service Continuing Education and Career Progression

竹原則子¹⁾, 和田恵美子²⁾, 後藤佳子³⁾

Noriko Takehara¹⁾, Emiko Wada²⁾, Keiko Gotou³⁾

キーワード：キャリアアップ, 院内継続教育, ニーズ

Key words: Career Progression, In-Service Continuing Education, Needs

要旨

本研究の目的は、A病院看護師のキャリアアップや院内継続教育に対するニーズを明らかにし、より効果的な院内継続教育を実施していくための示唆を得ることである。A病院に勤務する看護師561名を対象に質問紙調査を行い、362名（回収率65.6%、有効回答率64.5%）を分析対象とした。結果、キャリアアップについてはすべての年代において専門性や実力を高めたい思いが表現される一方で、将来のビジョンへの迷いや仕事の継続に関する不安もみられた。また、継続教育の必要性を認識しつつも、負担感なく行える研修内容・方法や環境も求められていた。長期休暇後の復帰支援プログラムでは、全年代で電子カルテや看護技術の再学習を希望しており、復帰後、不安なく安全に業務を行いたい思いであることが推測された。以上より、勤務異動にも配慮した統一された継続教育システムの整備、「看護師としてのキャリア」を考える機会の必要性、研修者のニーズに応じた柔軟な教育システムの整備等が今後の課題として示唆された。

I. 緒言

看護職が仕事も生活も充実して働き続けるために、日本看護協会が平成19年度より多様な勤務形態の導入促進に取り組んでいることは周知の事実である。この勤務形態の多様化は、女性としてのライフイベントなどの家庭的な問題だけでなく、自己啓発、キャリア支援、つまり看護師としてのキャリアをどう選ぶかといった多様化も含まれる。病院側は看護師のライフスタイルや人生設計に合わせた勤務体制をとることが求められる時代になったと言っても過言ではない。A病院でも育児休暇・育児短時間勤務制度・部分休業といった制度を利用する看護師が年々増加傾向にあり、また、年度途中での採用や他院経験後の採用など、様々な教育背景をもった看護師が勤務している現状がある。

育児休業制度を利用し、仕事と生活の調和を図る看護師が増加傾向にある一方で、夜勤をはじめとする不規則勤務に加え、時間外勤務やサービス残業、人員不足、業務量の多さ・多忙さも恒常化した問題として浮き彫りになっている（酒井ら、2011）。

現在の看護界における看護師卒後教育は、年齢・教育背景・採用時期・育児休暇や短時間正職員制度取得など様々な状況の中で、看護基礎教育終了後の卒後継続教育の大半を各々の病院に任されているのが現状である。日本看護協会は、それぞれが専門職として維持・向上すべき能力をセルフアセスメントしながら、その状況に応じたキャリアの形成ができるような継続教育が求められるとしている（日本看護協会、2012）。また、B県病院局（2012）は、病院に勤務する職員に求める

2014年8月25日受付；2014年11月26日受理

1) 新潟県立看護大学 Niigata College of Nursing 2) 新潟県立柿崎病院 Niigata Prefectural Kakizaki Hospital

3) 新潟県立中央病院 Niigata Prefectural Central Hospital

人材像として「キャリアビジョンを明確に持ち、それに向かって自己研鑽できる人材」とし、その中でも特に看護師に求める人材像として「主体的に自らの責任で看護実践能力の向上を図る人材」としている。また、人材育成の現状と課題として「諸々の環境変化の中、マンネリ化した教育体制では人材育成に限界がある」としており、いかに院内継続教育体制を構築するかが課題である。

以上から、看護師のワークライフバランスを実現しつつ、院内継続教育を実施していくためには、まずは看護師のキャリアアップや院内継続教育に対するニーズを明らかにする必要があると考えた。そこから院内継続教育を各々の職場で実施していくための示唆を得ることができるものと考え、本研究に取り組むこととした。

II. 目的

A 病院看護師のキャリアアップや院内継続教育に対するニーズを明らかにし、より効果的な院内継続教育を実施していくための示唆を得る。

III. 用語の定義

「院内継続教育」：看護基礎教育終了後の卒後継続教育で、各々の病院独自に研修を企画・立案し、院内で行う卒後教育。

「キャリアアップ」：看護師としてより高い専門的知識や能力を身につけること、専門職業人としての成長。

IV. 方法

1. 対象と調査方法

1) 研究デザイン：自記式無記名質問紙調査法による実態調査

2) 対象：B 県の県立病院である A 病院に勤務する全看護師（休職中の者も含む）561 名。A 病院は 500 床以上を有し、平均在院日数 14.0 日、10:1 看護体制を提供する広域基幹病院である。

3) 期間：2011 年 9 月～2012 年 1 月

4) データ収集方法：自由記述により、臨床に勤務する看護師が実際に感じている事柄を表す「生の声」を得ることができると考えた。その結果に向き合うことにより、今後の院内継続教育がより実態に即した効果的なしたものになると考え、先行研究等を参考に院内継続教育やキャリアアップについての考えを問う自記式無記名質問紙を作成した。内容は属性の他に、看護師として自身のキャリアについて考え

たことがあるかについて「ある」「ない」「どちらでもない」で尋ね、さらにその理由について自由に記述してもらった。また、院内継続教育について必要だと思うかについて「思う」「思わない」で尋ね、意見や要望を自由記述として質問し、さらに各種休暇から復帰した際に特別な支援プログラムが必要だと思うかについて「思う」「思わない」「どちらでもない」で尋ね、その理由についても自由に記述してもらった。

質問紙は病棟管理者を通じて配布し、回答を得た。院内の回収については留置きとし、休職中の者については、質問紙とともに返信用封筒を同封した上で郵送し、A 病院宛てに返信してもらった。なお、質問紙への回答・提出をもって、本研究に同意が得られたものとした。

2. 分析方法

対象者の属性や選択肢を回答するものについては Excel for windows 2010 で記述統計を行った。自由記述については、年代ごとに意味内容の類似した記述で分類し、その記述のまとまりを端的に示す名称をつけた。さらに、それらの名称をまとめて同一内容を示す名称をつけた。また、記述内に 2 義以上の記述があった場合には 1 内容を 1 項目として含むセンテンスとして分類した。なお、客観性と妥当性を確保するためスーパーバイズを受けた上で、研究者間で話し合いながら分析作業を進めた。

3. 倫理的配慮

本研究は、研究の実施に先立って A 病院の倫理審査委員会で審査を受け、承認を得た（承認番号第 138 号）。得られたデータは、本研究以外では使用しないこと、調査用紙は無記名で、個人や病棟名が特定されるような情報は一切収集せず、プライバシーを侵害しないこと、この研究への参加は任意で、研究に参加しないことによって不利益を受けることはないことを書面で説明し、質問紙への回答・提出をもって同意が得られたものとした。また、この研究で得られた成果は、研究者の所属する学会等で公表および学会誌に投稿することがあり得ることを書き添えた。

V. 結果

1. 回答者の属性

質問紙の回答者は 561 名中 368 名（回収率 65.6%）うち 362 名（有効回答率 64.5%）を分析対象とした。回答者の年代は 20 歳代 90 名（24.9%）、30 歳代 137 名（37.8%）、40 歳代 102 名（28.2%）、50 歳代 33 名

(8.8%)であり、30歳代がもっとも多かった。回答者の性別は男性13名(3.6%)、女性349名(96.4%)であった。雇用形態では正規採用者が322名(89.0%)を占めていた。また、長期休暇取得中の者44名のうち33名から回答が得られた。33名中、産前産後休暇や育児休暇中の者が21名(63.6%)いた。さらに、休暇から復帰した人についても他の年代に比べて短時間正職員制度や部分休業制度を多く利用していた。また、A病院の看護師は134名(37.3%)が中途採用者(同系列病院からの転勤者を含む)であった。

以下、同一内容を示すまとまりの名称を文中【 】で、自分のキャリアについての考えとして抽出された内容は[]で、対象者の実際の記述は「 」で示す。

2. キャリアアップについて

全体の186名(51.4%)が自分のキャリアについて考えたことが「ある」としていた。年代別でみてみる

と20歳代38名(43.2%)、30歳代69名(52.3%)、40歳代60名(62.3%)、50歳代21名(64.5%)で「ある」と回答していた。

一方、全体の176名(48.6%)が自分のキャリアについて考えたことが「ない」としていた。年代別でみると20歳代56名(56.8%)、30歳代68名(47.7%)、40歳代38名(37.6%)、50歳代14名(35.5%)で「ない」と回答していた。

また、「どちらでもない」と回答した人は15名(4.1%)いた。

表1に示す通り、362サンプル中130件の自由記述があり、自分のキャリアについてその考えを示すまとまりは【専門性や実力を高めたい】【将来のビジョンへの迷い】【仕事の継続に関する不安】の3つに分けられた(表1)。

表1の解釈については、各項目の自由記述を年代別

表1 キャリアアップ・院内教育への意見要望・復帰支援プログラムについての年代別自由記載のまとめ

		内 容	20代	30代	40代	50代
キャリアアップ	専門性や実力を高めたい	資格を取得したい	記述数 10	記述数 12	記述数 5	記述数 1
		専門性を高めたい	7	8	5	1
		実力を付けて自分を向上させたい		2	2	1
		自分の強みになるものがほしい	1		10	
		進学したい	3	3		
	将来のビジョンへの迷い	キャリアアップのための研修を受けたい	3	6		
		今後どのようにキャリアアップしていけばよいのか	7	10	4	
		資格を取得することへの迷い			1	
	仕事の継続に関する不安	キャリアアップしたかった			12	7
		家庭と仕事の両立が困難である いつまで仕事を続けるか	1	3	1	2
院内教育への意見・要望	研修内容・方法	勤務時間内での研修体制の構築	記述数 5	記述数 16	記述数 18	記述数 6
		選択制やシリーズ化した研修の企画	2	5	3	2
		研修の年間計画一覧を表示し把握しやすくする		4	3	3
		研修の年間計画一覧を表示し把握しやすくする		2	2	
		同系列病院全体での教育内容の統一	1		2	
		帰属意識が高まるような研修の必要性			2	
		強制的な研修参加を促す			1	
		家庭と仕事が両立できるような研修内容の企画		4		
		研修形態(参加型など)の多様化	1			
	研修環境	やらされ感のない研修企画			2	1
		中堅層のレベルアップをして組織の発展につなげる			2	
		キャリアアップに伴う賃金体制で意欲向上につなげる		1		
		研修資料の自由な閲覧体制の構築			1	
		私生活にまで影響して行くものか疑問	1			
復帰支援プログラム	内 容	電子カルテに関する再学習	記述数 20	記述数 22	記述数 15	記述数 5
		電子カルテに関する再学習	5	4	5	1
		看護技術の再確認	4	6	3	3
		マニュアル変更点についての再確認	6	3	2	
		看護計画・看護診断の再学習		2	2	
	システム	休暇中に忘れてしまったことの再教育	4	3		
		研修当該年齢で受けられなかった研修の再講習	1	3	2	1
		復帰後教育(復帰支援)に関するマニュアル整備		1	1	

※ 表内の数字は記述数

に類似した記述で分類し、その記述のまとまりを端的に示す名称をつけているため、その内容にふさわしい記述があれば記述数としてカウントしている。

「認定看護師になりたい」などの「資格を取得したい」と回答した人は20歳代から50歳代の全年代にみられた意見であった。また、「進学したい」「キャリアアップのための研修を受けたい」といった意見は20歳代から30歳代にみられた意見であった。その他、「専門性を高めたい」、「自分が自信をもって関われる分野を学びたい」というような「自分の強みになるものがほしい」あるいは「実力をつけて自分を向上させたい」といった専門性や実力を高めることへのニーズが表現されていた。

一方で、「今後どのようにキャリアアップしていけばよいのか」といった迷いが20歳代から40歳代にかけてみられ、20歳代・30歳代ともに「自分の方向性が分からない」「やりたいことがない」という意見が挙げられていた。30歳代以上では「忙しくて考えられない」という意見もあった。「今後、どのような研修を受けてどんな看護師になるのか考える」とこれから徐々に考えながら方向性・専門性を見極めようとする人や「今後、何を専門としていくのか、どの分野に興味があるのか」といった自分のやりたいことが明確に見つけられず、模索している人もいた。特に30歳代では、「経験年数なりの力を発揮できているのか不安になることもある」という記述にみられるように、自分自身がその経験年数に見合った臨床実践能力を獲得して、それ相当の力を発揮しているかといった不安や疑問を感じる人もいた。さらに、40歳代になると、専門職としてこのままでよいのかという疑問を感じつつ、年齢や気力・体力的な観点から「資格を取得することへの迷い」が生じたり、「このままでいいのか悩んだが一步踏み出せなかった」「進学も考えたときはあったが家庭の事情で行けなかった」と「キャリアアップしたかった」ができなかった想いを記述する人もいた。

仕事の継続に関する不安では、20歳代から40歳代では、「今後も育児をしながら、3交代で働きながらキャリアアップできるか」といった家庭と仕事の両立をしながらキャリアアップしていくことの難しさである「家庭と仕事の両立が困難である」ことを指摘する人もおり、40歳代から50歳代では、体力的な問題から「いつまで仕事を続けるか」という不安をあげる人もいた。

キャリアアップのための研修と仕事の両立について

は、いずれの年代にも「疲労感あり、休みを削ってまで勉強する余裕がない」「給料に反映されない」「経済的に問題あり」「家庭の状況が許せば可能」など現実的な問題があり、両立が困難であるという意見が出された。しかし、一方で「極めたいことが見つければ進学を考える」「考えたが具体的方法が分からなかった」など、方向性を極められない迷いや方向性が分かっているにもかかわらずその手段が分からないとする意見もあった。

3. 院内継続教育について

院内継続教育は全体の98%が必要だと回答し、ほとんどの看護師がその必要性を理解していた。表1に示す通り、362サンプル中45件の記述があり、院内継続教育についての考えを示すまとまりは【研修内容・方法】と【研修環境】の2つに分けられた(表1)。

また、院内教育への意見や要望についての意見が最も多かったのは40歳代であり、その内容も多様であった。

すべての年代で「勤務時間内での研修体制の構築」を求める声が見られた。同様に、「やらされ感のない研修企画」「私生活にまで影響して行くものか疑問」という意見もあり、負担感なく研修を行えることが望まれていた。その他、複数の年代でみられたものでは「選択制やシリーズ化した研修の企画」「研修の年間計画一覧を示し把握しやすくする」「同系列病院全体での教育内容の統一」といったものがあげられていた。特に、40歳代の意見として、「中堅の集合研修がない」「組織の中で自分の役割を意識し、組織を盛り上げるための研修が必要」というような「中堅層のレベルアップをして組織の発展につなげる」ことの必要性も指摘されていた。

4. 各種長期休暇および部分休業などの取得者に対する復帰支援について

表1に示す通り、362サンプル中62件の記述があり、長期休暇取得後の復帰支援プログラムについての考えを示すまとまりは【内容】と【システム】に分けられた(表1)。

希望する内容としては、全年代で「電子カルテに関する再学習」「看護技術の再確認」、20～40歳代で「マニュアル変更点についての再確認」、30歳代・40歳代で「看護計画・看護診断の再学習」があげられていた。また、教育システムに関する意見としては、「研修当該年齢で受けられなかった研修の再講習」を受けたい、「復帰した際の本人の不安も考えて教育委員会としての支援と配属部署での教育体制の確立が必要である」とする「復帰後教育(復帰支援)に関するマニュアル

整備]の必要性を指摘する意見もみられた(表1)。

産後休暇・育児休暇中になぜ研修情報がほしいかという質問については、20歳代では復帰を視野に入れ、「看護師仲間はどうしているか知りたい」といったタイムリーな情報を取得したいという意見があった。30歳代では「長期休暇により看護師としてレベルダウンしないように知識を維持したい」、40歳代では復帰後の「不安解消のために様々な情報を得たい」と考えていた。育児休暇者や短時間正職員制度利用者のうち、20歳代は休暇中であっても研修には出席したいと考えている人がいた。一方で30歳代では、休暇中に「どのような研修が実施されているのか知りたい」という情報だけ欲しいと考えている人もみられた。

VI. 考察

キャリアアップについてみてみると、20歳代～40歳代で回答していた「資格を取得したい」「進学したい」「キャリアアップのための研修を受けたい」といった【専門性や実力を高めたい】とする内容は、専門職である看護師としての向上心や自己成長を遂げたいという意思の表れであると考えられる。しかし一方で、【将来のビジョンへの迷い】もみられていた。キャリアアップしていく上で自律した看護師を育成していくためには、入職後早期から自己のキャリアアップについて認識し、考えさせるようなキャリア支援の機会を作ることが必要であることが示唆された。

キャリアアップを諦める理由のひとつとして、日常の多忙さから看護師としての自分についてゆっくり考えている時間がないことがうかがえた。渋谷と北浦(2010)は「内省の時間」を積極的にとることが必要で、そうすることで自己の看護実践に対する課題を見出すことができるとし、こうした振り返る時間を確保しそのプロセスを検討することは、学習を支える環境であるとしている。多忙な業務の中でも看護師としての自分を振り返り、見つめ直す時間を作る研修企画などの仕組みが必要で、組織として「学習を支える環境」を作り出していかなければならないと考えられる。また、組織として「学習を支える環境」作りとして進学・研修を終えた人への対価を付加することや研修のための休暇制度など福利厚生面での整備も必要であると考えられる。

A病院の30歳代・40歳代に中途採用看護師が多かった理由として、県外からのUターン就職者や転勤による同系列病院からの転入者が含まれているためであることが考えられる。院内継続教育が各施設ごとに任

せられている現状では、前職場でどのような院内継続教育を受けて来たかまで把握するのは困難である。今までの経験や学習をうまく活かすためにも、採用時点で中途採用者の背景をできるだけ詳細に把握することが必要であると考えられる。渋谷と北浦(2010)は、中途採用看護師はその職務経験や個性がばらばらなので、ひとくくりに考えて指導しても決してうまくいかないこと、各人の仕事に対する様々な欲求をしっかりと知ることからスタートする必要があると述べている。さらに、ひとりの看護師が生涯を通してキャリアアップしていくことを支えるためには、勤務場所が変わっても統一された継続教育体系や院内継続教育システムを整備することが必要であると考えられる。

次に、院内継続教育について自由記述で記載された意見・要望は、【研修内容・方法】と【研修環境】に二分されていた。特に時間外研修はA病院のみでなく、多くの看護職が問題と感じていることが浮き彫りになっている(酒井ら, 2011)ことから、多忙な業務の間をぬって研修に参加するだけの価値ある研修であるかどうか企画時の課題であることが示唆された。そのためには、成人教育(アンドラゴジー)の特徴を活かした研修企画をしなければならない。内発的動機づけがなされれば、対象者自身が参加意義を見出せる研修になり、ひいては自律した看護師の育成につながるものと考えられる。また、多忙な業務の合間をぬって研修を行うためには、江向ら(2001)が述べているように従来の集合研修ではなく、OJT(on the job raining: 職場内研修)やOFF-JT(off the job training: 職場外研修)を有効に使い分けていく必要がある。本研究結果からも従来の集合研修に留まらない研修スタイルを検討することの必要性が示唆された。

こうした【研修内容・方法】と【研修環境】を考慮することは、キャリア発達を支援する組織や上司として、ビジョンを共有しながら一個人の生活に配慮し、個々に合った支援を行うことが大切だとする(長井と西田, 2009. 住田ら, 2010)先行研究でも述べられている。仕事と家庭を両立しながら、自分のペースで主体的にキャリアアップに取り組める研修環境を提供することが組織として必要であることが示唆された。

さらに、育児休暇・短時間正職員制度などの取得者には、不安なく復帰しやすい環境を提供するために復帰支援プログラムが必要であり、その【内容】と【システム】を整備する必要性が示唆された。このことは、谷脇(2010)が行った研究でも育児休暇後の復帰に際し、看護技術のシュミレーション・自宅学習が可能な

学習形態の提供などがニーズとして挙がっており、本研究でも「看護技術」が挙がっており同様の結果となった。これらから復帰後、不安なく安全に業務を行いたいという思いが推測された。特に20歳代は看護経験が少ない分、復帰に際してはより不安を感じていると予測されることから、復帰に際して不安の軽減がより重要であると考えられた。鹿熊ら(2010)によると、職場復帰後1か月の期間集中の支援は、精神面のフォローを重視することが有効であった。このことから、職場復帰時の不安を解消するようなソフト・ハードの両面からのシステム作りが必要であると考えられる。

また、日本看護協会(2012)は、学習資源の基準としてe-ラーニングの導入や教育活動に必要な図書情報サービス(雑誌、書籍、インターネットなど)を整備し、利用可能にすることを挙げている。こうした資源やシステムを整備・活用することにより、休暇中あるいは短時間正職員も学習しやすいシステムの整備が期待できる。

今後、ますます多様化することが予測される看護師の勤務形態を踏まえ、「いかに教えるか」ということに留まらず、自律した看護師を育成する上で看護師自身が自ら学び、成長することを「いかに支援するか」ということが重要である。

なお、本研究は、一施設に限定した調査であることから一般化するには限界がある。また、近年、男性看護師が増加していることから、性差からの視点での分析をすることが今後の課題である。

Ⅶ. 結論

本研究により、以下の結論を得た。

1. 自分のキャリアについてその考えを示すまともりは【専門性や実力を高めたい】【将来のビジョンへの迷い】【仕事の継続に関する不安】の3つ、院内継続教育についてその考えを示すまともりは【研修内容・方法】と【研修環境】の2つ、長期休暇取得後の復帰支援プログラムについてその考えを示すまともりは【内容】と【システム】の2つに分けられた。
2. 中途採用者の背景をできるだけ詳細に把握し、勤務場所が変わっても統一された継続教育体系や院内継続教育システムを整備することが必要である。
3. 自律してキャリアアップを行っていく看護師を育成していくためには、入職後早期から「看護師としてのキャリア」について考える機会を作っていくことが必要である。

また、看護師の院内継続教育を充実させるための今後の示唆として、内発的動機づけを高める研修企画や進学・研修者の福利厚生面の整備、集合研修に留まらない柔軟な研修方法、多様な資源を用いた教育システムの整備の必要性が示唆された。

文献

- 江向洋子, 山口博子, 益子七生, 他(2001): 国立・民間病院における卒後院内教育(看護)の実態とその効果(2), 看護展望, 26(10), 1164-1179.
- 日本看護協会(2012): 継続教育の基準 ver.2.
<http://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf> (検索日 2013.6.20).
- 長井佐知子, 西田直子(2009): 中堅看護師のキャリア開発と生涯学習に対する意識と支援について, 日本看護学会論文集 看護管理, 40, 309-311.
- 新潟県病院局(2012): 新潟県病院局人材育成プログラム, 1-6, 新潟県, 新潟.
- 酒井一博, 毛利一平, 奥村元子, 他(2011): 日本看護協会「時間外労働および夜勤・交代制勤務に関する実態調査」の自由意見欄に記載された看護師の労働・生活条件に関する訴えと改善要求, 労働科学, 87(3), 99-115.
- 渋谷美香, 北浦暁子(2010): 中途採用看護師をいかにす! 伸ばす! 育てる!, 2-7, 医学書院, 東京.
- 鹿熊梨香子, 後藤恭子, 坂東京子(2010): 育児休業復帰者のワーク・ライフ・バランスを支えるサポートシステムの効果, 日本看護学会論文集 看護管理, 41, 114-184.
- 住田陽子, 坂口桃子, 森岡郁晴(2010): 看護師のキャリア・アンカー形成における傾向, 日本看護研究会雑誌, 33(2), 77-83.
- 谷脇文子(2010): 産前産後・育児休業10ヶ月以上～1年間取得看護職員の職場復帰支援における個人的要因, 組織的要因の視点からみたニーズの動向, 高知女子大学紀要, 60, 35-45.