
資 料

看護職者のキャリア形成にむけた学習ニーズの分析
－九州ブロック N 系病院 9 施設における調査－

寺門 とも子¹, 本田 多美枝¹, 山本 捷子¹

Analysis of the Learning Needs for Nurses Career Development
－ An Investigation 9 hospitals in Kyushu Block －

TERAKADO Tomoko, HONDA Tamie, YAMAMOTO Syoko

キーワード：看護職者, キャリア形成, 学習ニーズ,

Key Words : Nurse, Career Development, Learning Needs,

Abstract

Purpose; It was to clarify learning needs of carrier development for nurses working at N-affiliated Hospitals in Kyushu area, and to analyze the connection with the longitude of experience.

Method; A questionnaire which was included individual variables, social support, carrier development, and learning needs was developed, and analyzed statistically.

Subject; 482 nurses, their mean age was 31.9 years old, and nursing experience was 10 years on average (range from 7 month to 42 years) .

Results; The social support was comparatively formed, and more than 60% of nurses were willing to continue their job, and job satisfaction was high. The leaning chances for nurses were mainly in-service education. Their learning needs highly headed for medical science, humanity, human relationship, science-based-nursing, etc. and were influenced by years of nursing experience.

Conclusion; Continuous analysis on factors will clarify the structure of leaning needs and help to consist the support system of carrier development for nurses.

¹日本赤十字九州国際看護大学

受付日：2004年 9 月 6 日

採用日：2005年 1 月 5 日

要旨

本研究の目的は、九州ブロックN系病院における看護職者のキャリア形成にむけた学習ニーズの実態を明らかにし、経験年数との関連を分析することであった。「対象者特性」、「社会的支援」、「キャリア志向」、「学習ニーズ」について、独自に作成した調査表を用いて調査を行い、統計的手法による分析を行った。研究対象者は9病院に勤務する看護職者482人で、年齢は平均31.9歳、経験年数は7ヶ月～42年(平均10年)であった。

結果、社会的支援は比較的得られており、キャリア志向においては、看護職者の約6割以上は職務満足が高く、職業継続意志をもっていた。また、学習活動は院内研修を中心に活発に行われていた。学習を希望するトピックスとしては、医学的知識、人間的な尊厳、人と人との関係性、科学的な看護を志向するものが多くあげられ、これらは経験年数によって特徴がみられた。今後は、要因間の分析を積み重ね、看護職者の学習ニーズの構造を明らかにすると共に、キャリア形成へと具体的につなげていくための支援について考察を深めていくことが課題である。

はじめに

わが国で最初の看護系4年制大学は1952年にスタートし、その後40年間はわずか11校のみであったが、1992年以降急増し、2003年には106校となった(平成16年版看護六法, 2004)。看護系大学院修士課程66、博士課程19、編入学制度をもつ大学も増加し急速な大学化が進んできている。現任教育においても看護協会が企画主体となっており、さまざまなコースが準備され、専門看護師、認定看護師をはじめケアマネージャー、治験コーディネーターなどさまざまな職種が登場してきている。また看護基礎教育として大学教育を受けた看護師が臨床に入ってきている現象があり、これら社会の変化に応じて看護師がもつ学習ニーズも変化していると思われる。N系の看護大学がブロックごとに設立され、それぞれの地域における看護教育や看護の質向上への寄与に期待が高まっている。しかし現場の看護師たちがどのような学習ニーズを持っているのかはこれまで十分明らかにされていない。看護職者は生涯にわたって就業することが多く、キャリアを発達させていく職業であるといえる。平井(2002)は『看護職のキャリア開発』の中で基礎教育を終えたばかりの看護師や、若い年代層の看護師には多様な人生設計があり、臨床現場と彼らの多様なキャリアニーズのあり方には少なからず不協和音が生じていると述べている。また、中高年看護師のキャリアに関するニーズの調査は行われていない現状がある

と指摘している。九州ブロックにおいても看護基礎教育の大学化が急速に進んだことにより看護職のキャリア形成にむけた学習ニーズは多様化していくものと推察される。これらの看護職者のキャリア形成支援のためには、このような多様な学習ニーズの把握がまずは必要であると考えた。

I. 研究目的

①九州ブロックのN系病院における看護職者のキャリア形成にむけた学習ニーズの実態を明らかにする。

②経験年数とキャリア志向、学習ニーズの関連を明らかにする。

II. 用語の定義

①キャリア形成
看護職者個人が、職業生活を通じて行う自己実現過程。

②学習ニーズ
キャリア形成にむけた学習に対する要望や必要度。

III. 研究方法

A. 研究対象

九州ブロックのN系病院9施設に勤務する看護職者(看護助手を除く)。内科系・外科系・その

他の3分野から、対象者ができるだけ均等になるように、またサンプルサイズを考慮して、全看護職者の約70%が抽出されるように層化抽出を行った。

B. 調査の枠組み

文献検討（舟島，2002；本田，1999）を経て、図1に示すような調査の枠組みを設定した。主な調査項目は以下の通りである。

①対象者の特性

年齢、性別、婚姻状況、子どもの有無、最終学歴、看護基礎教育機関、取得免許、臨床経験年数、職位、勤務部署

②社会的支援

キャリア形成していく上では家族や職場のサポートが必要であることから、家族のサポート、職場のサポート状況を把握した。

③キャリア志向

個人の職業生活を通してキャリア形成を図っていくためには、職業生活をどのように進めていきたいと考えているかが重要である。その指標として、職業継続意志、職務満足と今後の希望進路、現在の学習状況から把握した。

④学習ニーズ

取得希望の学位や資格、専門としていきたい看護の分野、学習を希望するトピックスから把握した。学習を希望するトピックスに関しては、【看護の専門的知識・技術】に関するものが23項目、

医学的知識や社会福祉など【専門基礎】に関するトピックスが8項目、哲学や心理学、語学など【一般教養】に関するトピックスが10項目、合計41項目を抽出し、学習したいと思う程度を4段階評定で把握した。

C. 調査方法

独自の調査表を作成した。看護学の教員14名にプレテストを実施し、回答のしやすさ、表現、内容の妥当性について検討し、修正版を本調査には使用した。各施設の看護部長宛に調査表を送付し、研究者が指定した病棟に病棟単位毎に配布してもらい、回収は各自郵送してもらう方法で行った。

D. 調査期間

平成15年3月～4月

E. 分析方法

SPSS 11.0Jを用いて分析を行い、単純集計、 χ^2 検定、分散分析等を行った。

F. 倫理的配慮

調査表の表紙に研究目的や意義についての説明を記述し、対象者に理解してもらい、同意が得られた場合のみ研究への参加協力を求めた。また研究対象となるかどうかの選択が自由意志であることを書面に明記し、選択しなかった場合にも、対象者には不利益にならないことを保障した。対象者のプライバシーを保護するためにデータはすべてIDで管理し、個人が特定できないようにし、研究者以外はデータを見ることができないように管理を徹底した。調査表の配布を施設代表者に依頼するため、回収等に何らかの影響が加わる可能性もあり、その対処として回収については各個人による郵送とした。

IV. 結果

9施設への配布数は973で、回答数485（回収率49.8%）、有効回答数482（有効回答率99.4%）であった。

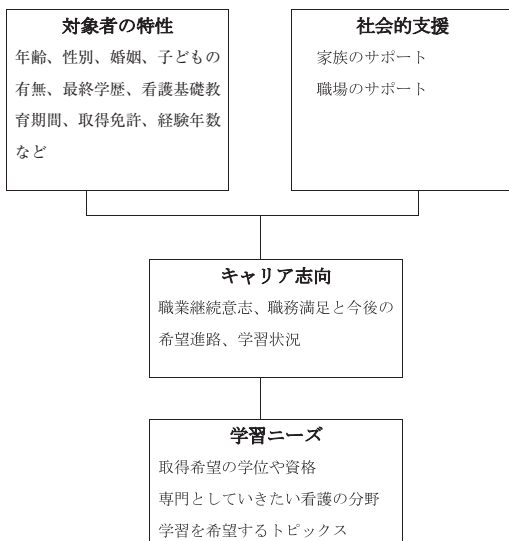


図1. 学習ニーズ調査の枠組み

表1. 調査対象の特性

		n=482	
		人数	%
経験年数	1年未満	31	6.4
	1年以上～3年未満	69	14.3
	3年以上～10年未満	184	38.2
	10年以上	189	39.2
	無回答	9	1.9
性別	男性	14	2.9
	女性	468	97.1
婚姻状況	既婚	174	36.1
	未婚	307	63.7
子どもの有無	あり	144	29.9
	なし	338	70.1
最終学歴	高等学校卒	400	83.0
	短期大学卒	38	7.9
	4年制大学卒	23	4.8
	大学院修士課程	4	0.8
	その他	13	2.7
取得免許	准看護師免許	34	7.1
	看護師免許	476	98.8
	保健師免許	22	4.6
	助産師免許	32	6.6

A. 対象者の特性 (表1 参照)

対象者の年齢は21～62才 (平均31.9才、SD = 8.90) で、女性97.1%、男性2.9%であった。婚姻状況は既婚36.1%、未婚63.7%であった。最終学歴は高等学校卒が83.0%と最も多く、短期大学卒7.9%、4年制大学卒4.8%、大学院修士課程修了0.8%であった。

看護の専門教育については3年課程看護専門学校が68.5%と圧倒的に多く、看護系大学(4年制)は2.7%であった。取得免許については、看護師免許98.8%、准看護師免許7.1%、保健師免許4.6%、助産師免許6.6%であった。その他、専門看護師0.2%(1名)、認定看護師0.8%(4名)、そ

れ以外の資格として、介護支援専門員、思春期相談員、DM療養指導士などが5.2%であった。

経験年数については、7ヶ月～42年(平均10年、SD = 8.34)の幅があり、10年以上が39.2%で最も多かった。次いで、3年以上～10年未満38.2%、1年以上～3年未満14.3%、1年未満6.4%となっていた。勤務場所は、内科系病棟38.0%、外科系病棟34.2%、産婦人科病棟7.7%、小児病棟3.9%、外来2.9%、その他12.9%であった。現部署での勤務期間は、1ヶ月～20年(平均3年、SD = 2.91)で、1～3年未満が最も多く35.1%であった。次いで3～5年未満22.6%、1年未満21.2%、5～10年未満17.2%であった。

B. 社会的支援

1. 家族のサポート (図2 参照)

家族のサポートが得られるかどうかについては、「支援が必要なときサポートしてくれる」(80.7%)、「行動や考えに賛成し支持してくれる」(79.8%)、「話をよく聞いてくれ落ち着く」(76.1%)の項目で、「とてもそう思う・ややそう思う」というポジティブな意見が多かった。

2. 職場のサポート (図3 参照)

職場のサポートが得られるかどうかについては、「希望する学習活動に上司は理解を示してくれる」(69.7%)、「研修会への参加について上司は具体的な調整をしてくれる」(65.3%)の項目で、「とてもそう思う・ややそう思う」と答える人が多かった。その一方で、「同僚は将来のことや学習に理解を示してくれる」(58.3%)、「職場は学習意欲を促進するような雰囲気がある」(51.7%)、「上

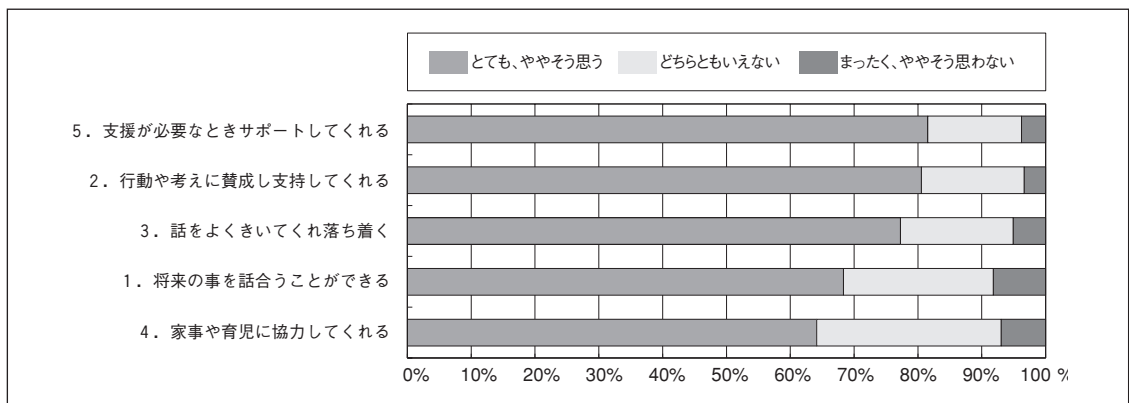


図2. 家族のサポート

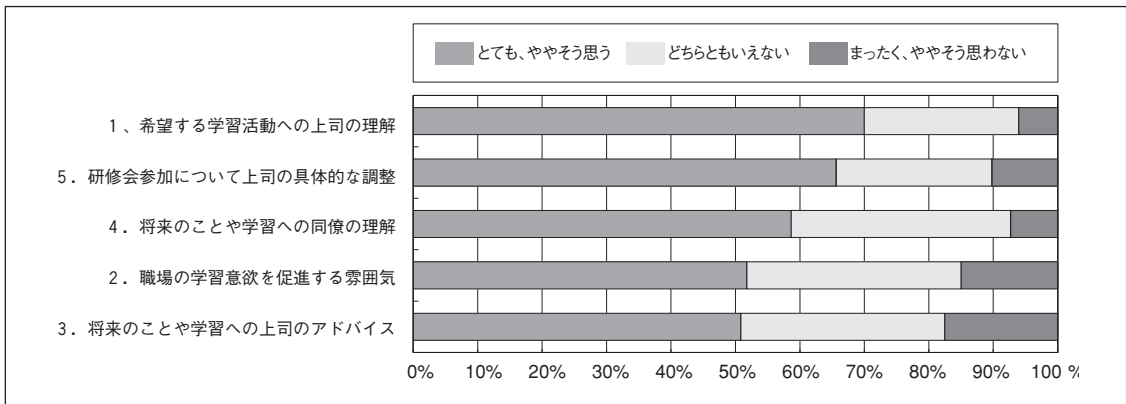


図3. 職場のサポート

司は将来のことや学習についてアドバイスをくれる」(50.7%)の項目では、職場のサポートが十分に得られていると回答したのは約半数であった。

表2. キャリア志向

		n=482	
職務満足	人数	%	
非常に、やや満足している	289	60.0	
どちらともいえない	134	27.8	
あまり、全く満足していない	57	11.8	
無回答	2	0.4	
看護職継続意志			
有り	315	65.4	
無し	39	8.1	
わからない	126	26.1	
無回答	2	0.4	
今後の進路希望			
今のままでよい	37	7.7	
現職のまま今の仕事に必要な学習を進めたい	292	60.6	
仕事をいったん離れて専門的な学習をしたい	49	10.2	
わからない	80	16.6	
その他	15	3.1	
無回答	9	1.9	

表3. 学習状況

		n=482	
		人数	%
1) 院内での研修会			
参加した	438	90.9	
参加しない	28	5.8	
無回答	16	3.3	
2) 院外での研修会			
参加した	335	69.5	
参加しない	125	25.9	
無回答	22	4.6	
3) 学会			
参加した	120	24.9	
参加しない	304	63.1	
無回答	58	12.0	

C. キャリア志向 (表2 参照)

1. 職務満足と今後の希望進路

職務満足については、60.0%が「満足」と答えた。「不満」と答えた人は11.8%で、「どちらともいえない」と答えた人が27.8%であった。看護職としての今後の進路については、60.6%が「現職のまま今の仕事に必要な学習を進めたい」と答え、「仕事をいったん離れて専門的な学習をしたい」と答えた人は10.2%と少なかった。その一方で、「今のままでよい」とする人は7.7%であった。

2. 職業継続意志

職業継続意志については、「今後も看護職を続けていきたい」と思っている人が65.4%であった。「継続意志がない」と答えた人は8.1%で、6割以上の人たちには継続意志があることが明らかになった。しかし、「わからない」と答えた人も26.1%おり、仕事を続けるかどうか迷っている人たちの存在も浮き彫りになった。「継続意志がある」と答えた人の理由で最も多かったのは、「経済的理由」(65.4%)であった。次いで、「やりがいや充実感があるから」(59.7%)、「自分自身を成長させる仕事だから」(55.9%)、「この仕事が好きだから」(47.6%)となっていた。一方で、「継続意志がない」と答えた人の理由で最も多かったのは、「体力的につらいから」(64.1%)であった。次いで「夜勤があるから」(53.8%)、「仕事が多忙であるから」(51.3%)、「仕事の割に給与が低い」(46.2%)となっていた。

3. 学習状況 (表3 参照)

学習状況については、院内外研修会や学会への参加、専門書の購入等8項目から把握した。院内

研修会については90.9%が参加しており、1年間の参加回数は1～20回(平均4.2回、SD = 2.7)とばらつきがあった。院外研修会については、69.5%が参加しており、年間の参加回数は1～15回(平均2.5回、SD = 1.9)であった。この1年間の学会参加については、「参加した」と答えた人は24.9%で、63.1%は全く参加していなかった。学会に参加した人の年間回数は1～6回(平均1.4回、SD = 0.8)であった。

研究活動については、この1年間で「実施した」あるいは「実施している」と答えた人は37.6%であった。専門雑誌を定期購読していると答えた人は21.6%であった。その一方で、この1年間で専門書を購入したと答えた人は63.7%で、年間の購入冊数は1～20冊(平均3.5冊、SD=2.6)であった。また、図書館等での専門書の利用については、38.2%が利用していると答えていた。現在、通信制や夜間などの大学に在籍している人は6.4%で、在籍期間は1～7年(平均2.5年、SD = 1.6)となっていた。

D. 学習ニーズ

1. 取得希望の学位や資格

取得したい学位や資格で最も希望が多かったのは「専門看護師」であり、92.5%が資格を取得したいと答えていた。「認定看護師」についても83.0%が希望していた。次いで希望が多かったのは、「ケアマネージャー」(19.4%)、「救急救命士」(8.4%)であった。学位取得の希望では、看護学士が4.3%、看護学修士が3.9%、看護学博士は0.6%であった。看護系以外の学位については、学士3.4%、修士1.9%、博士0.6%であった。

希望の多かった「専門看護師」について、その内訳を見ていくと、90.0%が「がん看護」を希望しており、他の領域より圧倒的に多かった。一方、「認定看護師」については、71.5%が「救急看護」を希望しており、次いで「ホスピスケア」(4.4%)となっていた。

2. 専門としていきたい看護の分野

「今後、どのような分野の看護を行っていきたいか」という質問に対しては、「成人看護」や「ホスピスケア」を希望する人がそれぞれ、10.4%、10.2%で上位であった。次いで、「老人看護」(7.7%)、「ICU・CCU看護」(6.8%)、「がん看護」

(6.2%)となっていた。

3. 学習を希望するトピックス (図4参照)

学習を希望するトピックスについては、全41項目のうち、学習したいと感じているトピックス(平均値2.0以上)は17項目あり、その内訳は、【看護の専門的知識・技術】に関するものが12項目、【専門基礎】に関するものが4項目、【一般教養】に関するものが1項目であった。最も希望が高かったのは、「救急場面に対応できる知識・技術」(平均値2.63)であった。次いで「看護の質を維持、向上するために必要な知識・技術」(平均値2.43)、「ターミナルケア」(平均値2.37)、「感染予防に関する知識と技術」(平均値2.28)、「看護記録を行う上での表現力、文章力、レポートのまとめ方」(平均値2.27)が続いた。

学習したいと感じているトピックス17項目の内容を概観してみると、「人体の構造と機能に関する知識」(平均値2.26)、「看護実践に必要な医療機器・コンピューターの知識・技術」(平均値2.23)、「医学に関する知識」(平均値2.23)など、医学的知識に関するものが多く含まれていた。

その一方で、「ターミナルケア」(平均値2.37)、「コミュニケーションの理論と実践」(平均2.18)、「心理学・発達心理学」(平均値2.15)、「カウンセリング」(2.13)、「倫理に関する知識・技術・態度」(平均値2.01)などの対象理解、人間的な尊厳に基づくケア、人と人との関係性を大切にしながらケアを提供していくために必要となるトピックスも含まれていた。

さらに、「看護記録を行う上での表現力、文章力、レポートのまとめ方」(平均値2.27)、「看護過程に必要な知識・技術」(平均値2.18)、「科学的根拠に基づく看護実践」(平均値2.11)などのトピックスも学習ニーズに含まれていた。

E. 経験年数とキャリア志向、学習ニーズとの関連

次に、経験年数(1年未満、1年以上3年未満、3年以上10年未満、10年以上の4つのステージ)とキャリア志向、学習ニーズとの関連を分析した結果について述べる。

1. 経験年数とキャリア志向

a. 職業継続意志、職務満足と今後の希望進路
経験年数と職業継続意志、職務満足、希望進路との関連をみるために、 χ^2 検定を行った。その

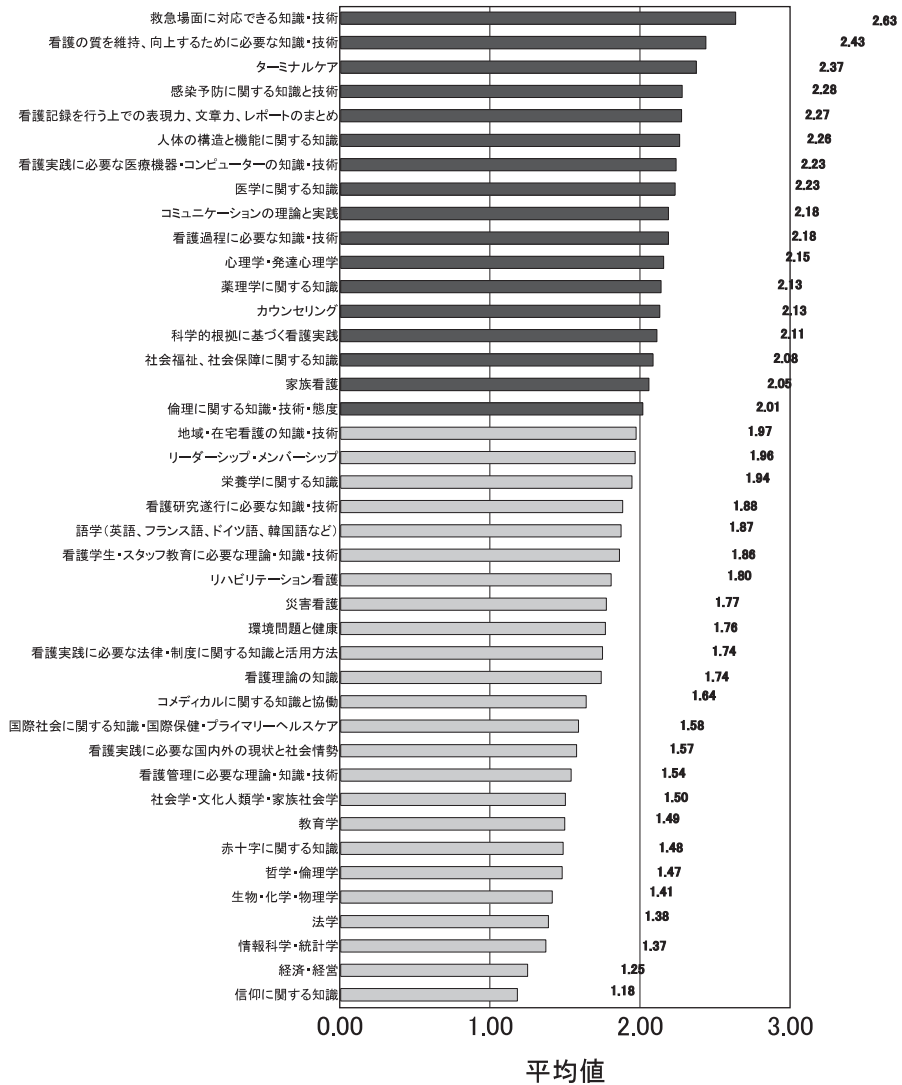


図4. 学習を希望するトピックス

結果、いずれにも有意差は見られなかった。

b. 学習状況 (表4 参照)

χ^2 検定を行った結果、経験年数と有意差があったのは、学会参加 ($\chi^2(6) = 22.05, p = 0.001$)、専門誌の定期購読 ($\chi^2(6) = 21.106, p = 0.002$)、

専門書の購入 ($\chi^2(6) = 23.772, p = 0.001$)、研究活動 ($\chi^2(6) = 22.993, p = 0.001$) であった。いずれも、経験年数を重ねた看護職の方が、学習活動をより行っていることが示された。また、経験年数と院外研修会への参加回数、専門誌の定期購読数においても相関が見られ、経験年数を重ねるほど、院外研修会への参加回数、専門誌の定期購読数は増える傾向にあった。

2. 経験年数と学習を希望するトピックス

経験年数別にみた学習を希望するトピックスについては、表5に示した。1年未満の看護職では、全体的に学習ニーズは高い傾向にあったが、特に「人体の構造と機能」や「医学的知識」、「医療機器・

表4. 経験年数と学習状況との関連

項目	χ^2 値	p 値	
研究活動	22.993	0.001	**
学会参加	22.05	0.001	**
専門誌の定期購読	21.106	0.002	**
専門書の購入	23.772	0.001	**

** p<0.01

表5. 経験年数別にみた学習を希望するトピックスの平均値 (一部抜粋)

	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年以上	分散分析による有意差
人体の構造と機能に関する知識	2.87	2.57	2.29	2.02	**
救急場面对応できる知識・技術	2.84	2.93	2.74	2.38	**
ターミナルケア	2.58	2.49	2.36	2.30	
看護の質を維持、向上するために必要な知識・技術	2.55	2.59	2.41	2.38	
医学に関する知識	2.55	2.35	2.24	2.12	**
医療機器・コンピューターの知識・技術	2.52	2.13	2.20	2.26	*
看護過程に必要な知識・技術	2.52	2.55	2.10	2.09	**
薬理学に関する知識	2.52	2.30	2.17	1.97	**
感染予防に関する知識・技術	2.50	2.29	2.29	2.20	
・					
・					
看護研究遂行に必要な知識・技術	2.16	1.81	1.74	1.98	*
情報科学/統計学	1.45	1.26	1.20	1.55	**
看護管理に必要な理論・知識・技術	1.80	1.28	1.39	1.73	**
看護実践に必要な法律/制度に関する知識と活用方法	1.74	1.46	1.72	1.85	**
法学	1.45	1.12	1.36	1.48	**
経済/経営	1.19	0.94	1.21	1.39	**
環境問題と健康	1.90	1.60	1.65	1.90	*

** p<0.01
* p<0.05

コンピューターの知識・技術」については、他のステージにある看護職よりも学習ニーズが有意に高い値を示していた。「救急場面对応できる知識・技術」については、いずれの看護職においても高い学習ニーズがみられたが、1年以上3年未満の看護職が最も高かった。また、「看護過程に必要な知識・技術」は1年未満の看護職と同様に学習ニーズが高く、3年目以上10年未満、10年以上の看護職よりも有意に高かった。3年以上10年未満の看護職についてみると、「看護研究遂行に必要な知識・技術」に関する学習ニーズが、他のステージにある看護職よりも有意に低く、「情報科学・統計学」についても低い傾向にあった。10年以上の看護職では、学習ニーズの第一位が「救急場面对応できる知識・技術」であったが、他のステージの看護職に比べると有意に低い値を示していた。その一方で、「看護管理に必要な理論・知識・技術」、「看護実践に必要な法律・制度に関する知識と活用方法」、「法学」、「経済・経営」、「環境問題と健康」については、他のステージにある看護職よりも有意に高い値であった。

V. 考察

ここではまずキャリア志向と社会的支援、学習ニーズの実態について考察し、次いで経験年数別にみた学習ニーズの特徴について述べる。

1. キャリア志向と社会的支援

今回の調査では、看護職の60.0%が職務に満足していると答え、65.4%が今後も看護職を続けたいと答えていた。内藤ら(2000)が行った調査(神奈川県内24施設の看護職者3,232人を対象)によると、仕事に満足している人は72.5%であり、仕事の継続意志がある人は88.0%と報告されている。これに比較するとやや低い傾向にあった。この要因として、職務満足について「どちらともいえない」、継続意志についても「わからない」と答えた人が30%近くおり、自分自身のキャリアをどのように形成していくのか、迷っている人が比較的多く存在しているためではないかと考えられる。これら職務満足、職業継続意志には経験年数による有意差はなかった。平井(2002)は、女性の場合、結婚や出産などのライフイベントがキャリア形成に影響し、キャリアの受け止め方も男性とは異なっていると指摘している。今回の対象者の97.1%が女性であったことを考えると、職業を通して自己実現を図っていく上で揺れ動いている看護職の存在にも目を向けていくことが必要である。

また、看護職者がキャリアを形成していく上では、家族や職場のサポートが必須である。今回の調査において、家族のサポート状況は比較的良好であることが明らかとなった。その一方で、職場のサポートは、上司による学習活動への理解や

調整は行われているが、学習についての具体的なアドバイスはやや少ないという結果であった。また、職場の人間関係や、学習意欲を促進するような雰囲気があると感じている人は約5割であった。同僚の理解が得られると感じている人は約6割であり、どちらともいえないと答えた人が約3割いた。学習活動が、職場の雰囲気に大きく影響されるものであることを考えると、学習を継続しやすい職場の雰囲気、環境づくりが必要である。

学習状況については、院内外の研修会や専門書の購入などを通して学習活動はかなり行われていた。しかし、学会参加については、全国N系病院7施設を対象とした調査結果(本田, 1999)では、学会に「よく参加する・時々参加する」と答えた人は40.0%であり、それと比較すると今回は24.9%と少ない傾向であった。これは、九州・沖縄という立地条件が影響し、首都圏で開催されることの多い学会への参加をしにくくしていることがひとつの要因として考えられる。

2. 学習ニーズ

a. 取得したい学位や資格

取得したい学位や資格では9割の人が「専門看護師」、8割の人が「認定看護師」を希望しており、何らかの専門領域を実践的に極めたいという思いの表れであると考えられた。しかし、「専門看護師」に認定されるための受験資格は、5年以上の実務経験に加え、看護系大学院修士課程を修了し、特定の単位を修得していることが条件とされている。先に示したように、6割の人が「現職のまま今の仕事に必要な学習を進めたい」と答えている現状や、2003年現在全国で71人の専門看護師のうち、九州ではまだ2人であることなどを鑑みると、現行制度の理解が十分になされた上でのニーズというより、漠然とした希望レベルではないかと推察される。また、「専門看護師」では「がん看護」が最も多く、「認定看護師」では「救急看護」の希望が多かった。このことはわが国の死因第一位が悪性新生物(平成13年度死亡総数に対する割合31.0%)であり(厚生統計協会, 2003)、なお増加の傾向を見せていることを考えると、臨床現場での切実なニーズを反映した結果であると言えよう。入院期間が短縮化に向かう一方で患者の生命に直結する救急医療のニーズが高まり、その事態に対応すべく、学習の必要性を感じている看

護職者が多いのではないかと推察された。これらの「専門看護師」「認定看護師」の育成は、質の高い看護を提供していく上でも、今後、推進されるべき重要課題であり、そうした資格取得をサポートできる職場の体制づくり、看護界の体制づくりがよりいっそう求められると言えよう。

今回の調査対象において、看護学士取得者は2.7%であったが、学位取得のニーズは現状ではさほど高くないことが示された。しかしながら、看護系大学の増設に伴い、今後は大卒の看護職者が臨床現場にも増加していくことが見込まれ、それに応じて学位取得の希望も変化していく可能性があると思われる。

b. 学習を希望するトピックス

学習の必要性を感じているトピックスとしてあがってきた17項目の内容を概観してみると、「人体の構造と機能に関する知識」、「看護実践に必要な医療機器・コンピューターの知識・技術」、「医学に関する知識」など、医学的知識に関するトピックスが多く含まれていた。疾病構造の変化、高齢化等により合併症を有する患者の増加、医療の進歩・発展は、看護職に求める医学的知識の増大をも意味しており、より高度な医療・看護を提供していくために、看護職は医学的知識に関する学習ニーズを強く抱いているものと推察される。

その一方で、「ターミナルケア」、「コミュニケーションの理論と実践」、「心理学・発達心理学」、「カウンセリング」、「倫理に関する知識・技術・態度」などの、対象理解、人間的な尊厳に基づくケア、人と人との関係性を大切にしながらケアを提供していくために必要となるトピックスも含まれていた。これは、今日の多様化する価値観、増大するストレス社会の中で、これまで以上に複雑で難しい問題を抱えた対象者に対応していくことが求められていることの表れでもあり、人間的な尊厳に基づく質の高いケアを提供していきたいという看護職の思いの表れであると考えられる。さらに、「看護記録を行う上での表現力、文章力、レポートのまとめ方」、「看護過程に必要な知識・技術」、「科学的根拠に基づく看護実践」などのトピックスも学習ニーズに含まれており、より科学的な看護を志向する看護界の動きを受け、現場で働く看護職においても、その必要性を感じつつ実践をしていることが推察された。

3. 経験年数別にみた学習を希望するトピックの特徴

経験年数は学習ニーズを捉える上での主要な変数である。P.ベナー (Benner, 1984 / 1992) は、看護師のキャリアを5つのステージ、初心者 (Novice)、新人 (Advanced Beginner)、一人前 (Competent)、中堅 (Proficient)、達人 (Expert) に分類しているが、今回の対象者をこのステージで分類してみると、ベナーのいう中堅と達人の分類に入ると思われる看護職者が77%にのぼった。

経験年数別に学習ニーズの特徴をみてみると、1年未満の看護職では全体的に学習ニーズが高い傾向にあり、特に「人体の構造と機能」や「医学的知識」、「医療機器・コンピューターの知識・技術」についての学習ニーズが高い値を示していた。これは近年の医療の高度化、複雑化により、看護基礎教育における知識・技術では対応が困難であることの表れではないかと考えられる。1年以上3年未満の看護職では「救急場面に対応できる知識・技術」が他のステージの看護職に比較して最も高い値であった。これは、業務に慣れてきたこのステージの看護職に、救急場面での対応がよりいっそう求められることを示す結果ではないだろうか。また「看護過程に必要な知識・技術」は1年未満の看護職同様に高い傾向を示したが、これは経験を重ねることで複雑なケースを受け持つことが増えることや、看護者自身が質の高い看護を求めることにも関係しているものと考えられる。

3年以上10年未満の看護職では、「看護研究遂行に必要な知識・技術」に関する学習ニーズが、他のステージにある看護職よりも有意に低く、「情報科学・統計学」についても低い傾向にあった。このステージの看護職の42.3%が現在研究活動を行っており、これらについてはすでに学習しつつあるためと推察される。10年以上の看護職では「看護管理に必要な理論・知識・技術」、「看護実践に必要な法律・制度に関する知識と活用方法」、「法学」、「経済・経営」、「環境問題と健康」について、他のステージにある看護職よりも有意に高い値であった。これはこのステージの看護職が経験を重ねることで、病棟で求められる役割も増え、病棟全体のマネジメントや医療を支える法律などへの視野が広がることと関連しているのではないかと考えられる。

4. 今後の課題

N系看護大学はブロック毎に設立されつつあり、それぞれの学習ニーズに対応できる大学への期待が寄せられており、その役割は大きいといえる。今回の調査は現状把握が中心であり、回収率もやや低く一般化には限界があった。今後、継続的な調査を積み重ね、各要因間の分析を行うことを通して、多様化・複雑化していく看護職者の学習ニーズの構造を明らかにしていく必要がある。

第3回日本赤十字看護学会学術集会(2003)では継続教育についてのシンポジウムが行われた。キャリア開発支援についても取り上げられ、看護指導者の育成には単位取得を積み重ねていけるコースを提供してほしいという提言が出されている(二宮, 2003)。九州ブロックのN系病院における今回の看護職の学習ニーズの分析結果をこれらのキャリア形成へと具体的につなげていくことが求められているといえる。

VI. 結語

今回九州ブロックのN系病院9施設の看護職者を対象に「看護職者のキャリア形成に向けた学習ニーズ」の調査を行った。その結果、以下のことが明らかになった。

- ①看護職者のキャリア志向については、約6割以上が職務満足が高く、今後の職業継続意志をもっていたが、わからないなど迷っている人も比較的多く存在していた。
- ②社会的支援について、家族の支援状況は良好であった。職場の支援状況は学習意欲を促進するような雰囲気、同僚の理解などは約5割前後で、今後の環境づくりが求められた。
- ③学習状況については、院内外の研修会や専門書の購入など学習活動がかなり行われていた。しかし学会参加については地理的条件のためか、全国N系病院対象調査と比較すると少ない傾向であった。
- ④取得したい資格に9割の人が「専門看護師」、8割の人が「認定看護師」をあげ、中でも「がん看護」「救急看護」が最も多かった。質の高い看護を提供したいというニーズであると考えられる。
- ⑤学習を希望するトピックスについては、医学的知識に関するものや、人間的な尊厳、人と人との

関係性を大切にしていけるケアに関するもの、科学的な看護を志向する項目などが多かった。

⑥経験年数別に学習ニーズを概観するとそれぞれのステージに特徴がみられた。

謝辞

本研究に快くご協力いただきました看護職者の皆様、および各施設の看護部長、病棟師長の皆様、また研究者に力強いメッセージを下された皆様に心より感謝申し上げます。

文献

Benner, P (1984) / 井部俊子他 (1992). ベナー看護論－達人ナースの卓越性とパワー. 医学書院.
舟島なをみ (2002). 看護教育学研究－発見・創造・証明の過程－. 医学書院.
平井さよ子 (2002). 看護職のキャリア開発－変革

期のヒューマンリソースマネジメント. 39, 日本看護協会出版会.

本田多美枝 (1999). 「看護の専門的能力」の視点からみた院内教育ニーズの分析. 日本赤十字看護大学大学院看護学研究科修士論文.

看護行政研究会 (2004). 平成16年版看護六法. 新日本法規.

厚生統計協会 (2003). 国民衛生の動向－厚生指標臨時増刊－, 50 (9), 廣濟堂.

内藤雅子他 (2000). 看護職者の生涯学習ニーズとその支援システムに関する研究－その3) 看護職者の生涯学習ニーズと支援状況－. 第20回日本看護科学学会学術集会講演集, 262.

二宮由美子 (2003). 臨床現場における看護指導者の計画的育成の現状と課題. (第3回日本赤十字看護学会学術集会シンポジウムⅡ). 日本赤十字看護学会誌, 3 (1), 36-39.