

トップマネジメントの職にある看護管理者がとらえた中堅看護師の
継続教育の課題

西岡美作子*、久保田富女**、橋本和子***

*元高知県立中央病院看護部 〒781-5103 高知市大津乙 457-41

**高知県立総合看護専門学校 〒781-5103 高知市大津乙 811

***福山平成大学看護学部 〒720-0001 福山市御幸町上岩戸正戸 117-1

**Problems with continued training for mid-career nurses extracted by
nursing managers in the top management**

Misako NISHIOKA* Tomizyo KUBOTA Kazuko HASHIMOTO*****

*Department of Nursing, former Kochi Municipal Central Hospital, 457-41 Ootutu - otu,
kochi - City, Kochi (〒781-5103) Japan,

**kochi municipal General College of Nursing 811, Ohotutu, kochi - City, Kochi (〒
781-5103) Japan,

***Faculty of Nursing, Fukuyama Heisei University 117-1, Shoto kamiwanari
miyukicho, Fukuyama City Hiroshima (〒720-0001) , Japan,

要約

施設で行われている継続教育の組み立ては様々であるが、立場と役割に応じた教育の機会の提供と教育的支援が行われている。中堅看護師への教育は乏しい現状や指導する立場にある看護管理者の抱える継続教育の悩みが報告されている。トップマネジメントの職にある看護管理者がとらえた中堅看護師の継続教育の課題を明らかにすることで、その教育を充実させるための示唆が得られるものと考え、質的帰納的研究を行った。結果、13課題が明らかになり、その内、看護管理者が基盤であるととらえていたのが「看護管理者の資質」で、次に「学習への動機づけ」など8つの中核的課題があげられた。この課題を解決していくには、看

看護管理者自身が身近で教育学や成人の教育などに関して学ぶ機会の設定および必要に応じて活用できる支援体制の構築が重要である。更に継続教育を発展させるためには、「職場風土」などの影響因子を探究し、看護の質の保証ができる仕組み作りが急務である。

Abstract

Opportunities and support for continued training are provided at each hospital according to trainees' positions and roles, although their design varies from hospital to hospital. As for continued training for mid-career nurses, the current lack of training and worries of nursing managers serving as trainers have been reported. We conducted a qualitative, inductive study in the hope that suggestions for improving the situation could be obtained by clarifying problems with continued training for mid-career nurses extracted by nursing managers in the top management. The results revealed 13 problems, of which 8 were regarded as core problems by nursing managers, including "qualifications to be a nursing manager" and subsequently "motivations for learning." To solve these problems, it is important to provide opportunities for nursing managers to casually learn training methods and undergo adult education, and establish support systems according to their needs. To further develop continued training, we urgently need to identify contributing factors such as the "workplace climate", and construct a system to ensure nursing quality.

キーワード：トップマネジメント 看護管理者 中堅看護師 継続教育

Key words: top management, nursing manager, mid-career nurse, continued training

はじめに

社会的背景の変化や医療の専門化・高度化に伴い、看護もますます複雑・多様化し、期待される役割も拡大しており、看護職がその期待に応えられる為にも継

継続教育が不可欠であり、その重要性が一層高まっている。継続教育は、自主的な個人の意思で行なわれる学習や施設で必要な知識・技術の習得やその積み重ねによってケアの質的向上を図るための教育、更には学校教育法に基づく卒後課程の大学院における学問や研究まで含めての広範囲な教育活動であり、専門職として看護師の行う看護の質の向上および新たな能力を付加し、自己啓発を促すことである。また、継続教育の基準¹⁾に示されている様に、看護師が継続教育に携わっていくことは、単に施設や社会からの要望に応じて一定の教育的義務を果たすのではなく、自発的に自己の学習ニーズを察知し、必要な学習を継続していくことでもある。1985年に「看護継続教育」・「看護卒後教育」について規定²⁾されており、一般的に卒後教育と継続教育は区別して受け止められている。本研究は施設内で行われ、看護部で企画・実践されている教育を継続教育ととらえたもので、施設の理念、看護理念に基づき、施設・職員・地域社会のニーズ等が加味され実践されている。教育の組み立てはさまざまであるが、「新人教育」「年次別教育」「職位別教育」「看護研究」などを柱として、それぞれの立場と役割に応じた教育の機会の提供と、教育的な援助が行なわれている。しかし、継続教育の多くは、入職3～4年目位目までに留まり³⁾、5～7年から10年以上の中堅⁴⁾となった看護師への教育は大変乏しいという現状⁵⁾がある。また、ライフスタイルにおいては成人期⁶⁾の中でも青年期から壮年期に移行する時期にあつて、自立した社会生活を営み、家族の自立を助ける責任が大きくなるため、自身の学習意欲や学習時間などへの制約が生じてくる時期でもある。このような状況において、看護部門における人材を育成し、看護の質の向上・維持に関わるトップマネジメントの職にある管理者自身がとらえている中堅看護師の継続教育の課題を明らかにすることにより、その教育を充実させるための示唆が得られるものと考えた。

1. 研究の目的

トップマネジメントの職にある看護管理者がとらえた中堅看護師の継続教育の課題を明らかにし、その教育を充実させるための示唆を得ることを目的とした。

2. 用語の操作的定義

1) 看護管理者：看護が行われている施設で看護のトップマネジメントの職にあ

り、継続教育について意思決定権をもつ人。2) 中堅看護師：入職5年目以降の看護師で管理職にならない看護師。3) 継続教育：看護を提供する施設が就業する看護職員の職務遂行能力の獲得・維持・向上、学習ニーズの充足を支援するために看護部門で企画する教育活動。

3. 研究方法

1) 研究デザイン：質的帰納的研究法。

2) 研究期間：2006年 2月～10月

3) データ収集：(1)対象者：K県内の病院に勤務し、トップマネジメントの職にあり、継続教育について意思決定権をもつ看護管理者13名。(2)対象の条件：①K県内を中部・東部・西部地域に区分し、地域的バランスを取る。②一般病院および療養型病床を有する施設に勤務する看護管理者とする。(3)データ収集：半構成的インタビューガイドを用いての面接法。(4)基礎情報として、2005年度の継続教育実施分について、「看護管理者の経験年数、継続教育をストレスに感じる、継続教育予算、継続教育の決定者、教育委員会の有無、教育委員会活動、継続教育全体の実施数及びうち中堅看護師対象の継続教育実施数」の8項目について調査。

4) インタビューガイドの作成：成人学習のコア原理⁷⁾である、「学習者のニーズ」「学習者の自己主導性」「学習者の経験」「学習に対するレディネス」「学習へのアプローチ」「学習への動機」を参考に17項目で作成した。

5) 倫理的配慮：①文書を提示して、研究の主旨、目的、インタビュー方法及び時間、研究協力への同意後の撤回の自由を説明し、研究協力の承諾を得てインタビュー日時を予約した。②インタビュー前には再度、研究の主旨、研究目的、内容、研究に協力に伴うリスク、協力への任意性と撤回の自由、面接は自由に中断できること、プライバシー保護に関する方法、研究結果の公表の仕方、録音テープやメモの処理を説明した。同意後、研究同意書に署名を依頼した。③データ処理は研究者自らが行い、本研究以外には使用しないことや匿名性の遵守、録音したテープ・フロッピーディスクは指導教の監視下で処分した。

6) 分析方法：録音およびメモ内容を逐語記述し、データベースを作成した。データベースの中から前後の文脈に基づき、頻繁に現れる言葉、現象、類似した内

容を抽出しコード化した。コード化した内容を共通性、類似性と相違性にしながらKJ法で小カテゴリー化し、命名後、小カテゴリー間を関連付け、指導教授のスーパーバイズを受け、中カテゴリー化、大カテゴリー化のため抽象化を繰り返した。

4. 研究結果

1)地域別区分では、「中部地域」が6施設、「東部地域」が2施設、「西部地域」が5施設であった。

2)基礎情報結果：(1)トップマネジメント職の経験年数は、2年～15年、平均は8年であった。(2)中堅看護師の継続教育を「ストレスに感じている」9名(7割)、「ストレスではない」が4名(3割)であった。(3)継続教育の「予算がある」は6施設、「予算がない」は7施設であったが、予算化されていない施設の全てが「看護管理者が申請すれば出張になる、費用が病院持ちになる」とされていた。(4)継続教育の決定者は「看護管理者の決定」が10名(8割)、「院長または理事長の決定」が3名(2割)であった。(5)看護部に「教育委員会が設置されている」は13施設であった。(6)看護部の教育委員会が「活動している」は9(7割)、「活動していない」は4(3割)であった。(7)13施設の継続教育の総数は、709件(平均54.5件)、うち対象を「中堅看護師に定められている研修」は46件で、これは3施設で行われており、5件から最大23件の研修が実施されていた。また、対象を「主に中堅看護師と定めている研修」は209件で、研修全体の29.5%を占めていた。

3)インタビュー結果：(1)逐語記録より抽出した総コード数は695、小カテゴリーは75、中カテゴリーは28、大カテゴリーは13であった。(2)大カテゴリーは、「看護管理者の資質」「学習への動機づけ」「個人への教育」「学習ニーズ」「職場風土」「研修のスタイル」「看護研究」「キャリアの方向づけ」「経験の活用」「経営者の教育への理解」「職歴や教育・研修歴」「レディネス」「遠隔地」の13に分類された。

①《看護管理者の資質》の中カテゴリーには、「部下の育成、管理者自身の成長発達志向、地域における看護の継続」があり、総コード数は118(全体の17%)であった。②《学習への動機づけ》の中カテゴリーには、「動機づけの方法、復職支援」があり、総コード数は105(同15%)であった。③《個人への教育》の中カ

テゴリーには、「制度化した方法で支援、個人への支援不足、院外研修の推進」があり、総コード数は 93 (同 13.4%) であった。④《学習ニーズ》の中カテゴリーには、「ニーズの把握、ニーズに関わらず研修の企画、ニーズ把握時の留意」があり、総コード数は 65 (同 9.4%) であった。⑤《職場風土》の中カテゴリーには、「主体的行動がとれない、専門職意識、主体的な学習風土」があり、総コード数は 52 (同 7.5%) であった。⑥《研修のスタイル》の中カテゴリーには、「研修スタイルの現状、中堅研修の再構築」があり、総コード数は 51 (同 7.3%) であった。⑦《看護研究》の中カテゴリーには、「看護研究の支援体制、研究への取り組みがない」があり、総コード数は 47 (同 6.8%) であった。⑧《キャリアの方向づけ》の中カテゴリーには、「方向づけの現状、方向づけ支援体制がない」があり、総コード数は 39 (同 5.6%) であった。⑨《経験の活用》の中カテゴリーには、「中心的な看護実践者としての活動、専門的な関わり」があり、総コード数は 38 (同 5.5%) であった。⑩《経営者の教育への理解》の中カテゴリーには、「教育・研修への無理解、教育・研修費」があり、総コード数は 31 (同 4.5%) であった。⑪《職歴や教育・研修歴》の中カテゴリーには、「情報の管理」があり、総コード数は 24 (同 3.5%) であった。⑫《レディネス》の中カテゴリーには、「把握の方法、把握していない」があり、総コード数は 21 (同 3%) であった。⑬《遠隔地》の中カテゴリーには、「学ぶ機会の制限」が抽出され、総コード数は 11 (同 1.5%) であった。

5. 考察

看護管理者がとらえた中堅看護師の継続教育の課題の関連図を示した(図1)。

1)《看護管理者の資質》では、「部下の育成に関すること」が 54.2%を占めており、人材の育成が大きな課題としてとらえられていた。なかでも「中堅の教育計画が整っていない」が、最多を占めており、各施設で中堅看護師の教育・研修を実施することへの困難さが現れていた。実施できていない代替として院外研修が単発的に活用されている状況もあったが、自施設の教育計画の中に計画的に盛り込むことで動機づけにもなり、個々の看護師にとっては系統的な自己学習計画も立て易くなる。また一部では、レディネス把握の必要が看護管理者に認識されていない状況もあり、継続教育に関する厳しい自己評価、自らの教育力を高める必

要を課題としていたことは、「組織の発展に人材育成と適材適所の人材活用がいかに重要な意味を持つかと言う認識を持っていること」⁸⁾でもある。管理者自らが身近で教育学や成人の教育などを学ぶ機会の設定や必要に応じて支援が得られ

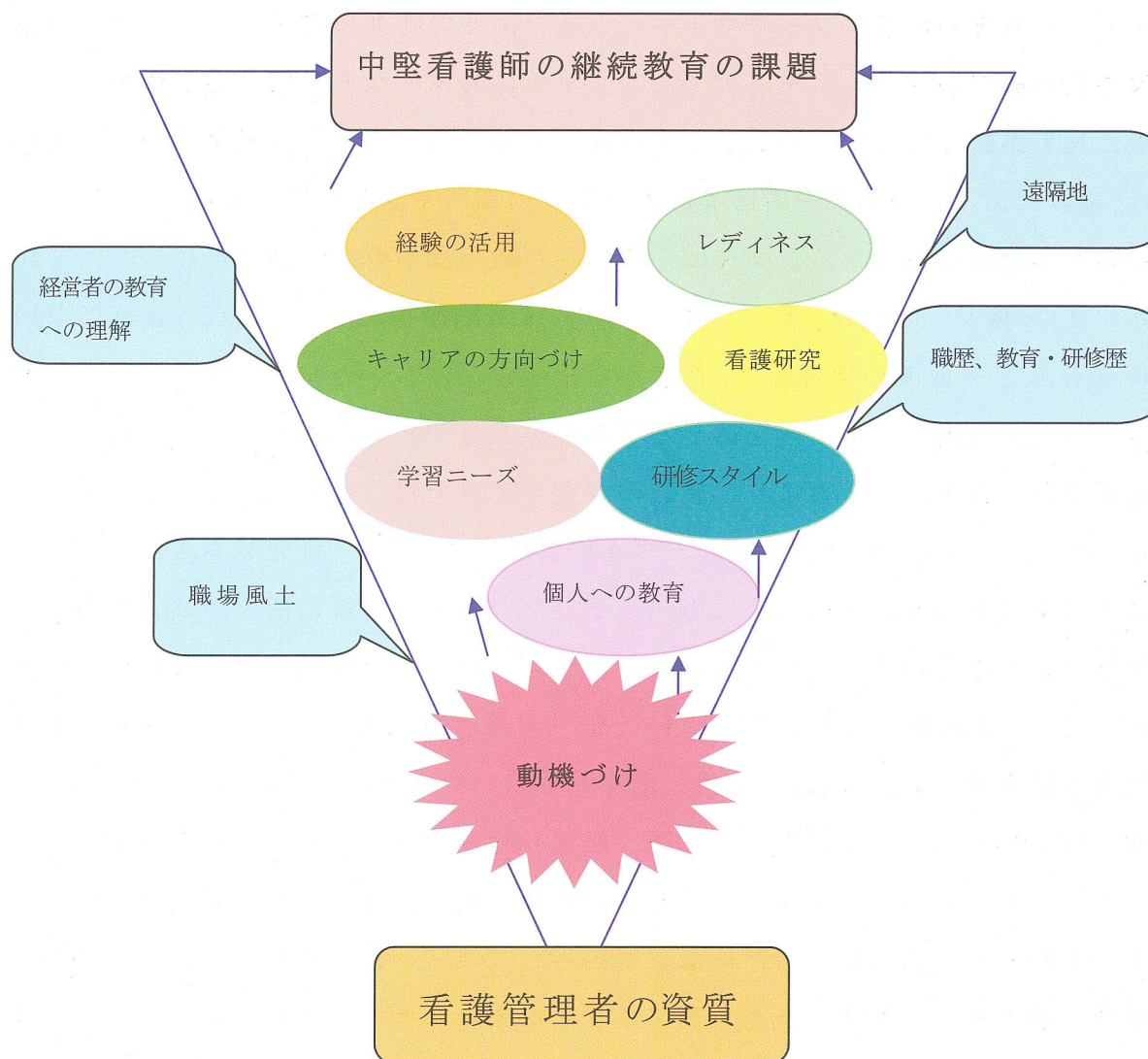


図1. 看護管理者がとらえた中堅看護師の継続教育の課題の関連図

るような仕組み作りが必要である。2)《学習への動機づけ・経験の活用》では、学習の行動化は情報を意識して活用することがきっかけとなりやすいことがあるように、全ての看護管理者が院内へ広く・早期に情報を取り込む努力がされており、様々な方法で伝達していた。しかし、情報を受け取る側に意識的に受け取られない限り情報を流しただけに終わる可能性も高いため、組織的に情報を活用するシステムの検討が必要である。また、中堅看護師は、退職の岐路に立ちやすい

時期でもあるが、施設にとっては看護の質とも言える貴重な存在である。退職することなく、中堅看護師の能力を発揮してもらうために、産前・産後休暇や育児休暇取得後等のサポート研修や子育て時期に学習への隙間ができる状況への支援、ギャップを埋めれるパワーやモチベーションが低い時期の支援がマンパワーの確保や質の確保のためにも不可欠であり、早急に具体的な取り組みが必要である。更に誰もが広く活用できる公的な支援体制の検討も欠くことが出来ない。一方では、施設における中心的な看護実践者としての期待や活躍の場が設けられており、経験が学習の資源になると同時にその経験が新たな学習への動機づけになっていた。3)《個人への教育、ニーズ把握》ニーズが把握されている反面、されてない状況もある。「成人の学習者は、他者から指示を受けることや何らかの行為を強要されることに対して抵抗感を感じる可能性がある⁹⁾」ことや成人である看護師は、他者から与えられた学習より、「自己の学習ニーズを自ら明確化することに努力する¹⁰⁾」と言われている。学習ニーズを把握することは、「自分が本当に学びたいことは何であるか、どのような方法で学びたいのかを自らに問いかけ、明らかにすること」を支援することでもあり、ニーズに沿った研修は学習への動機づけとなって、主体的参加を促すことにもなる。「対象者は成人である」ことを意識した教育方法を取り入れ、主体的に能力開発をしていく支援体制の構築が重要である。4)《職場風土》は、「従業員の意識、態度、行動にあるパターンを与えるものであり、トップからボトムまで浸透している価値観、考え方、ものの見方、仕事の進め方の根幹に横たわる暗黙的な影響因¹¹⁾」であり、継続教育においても意欲や動機、能力を引き出す、低迷・消失させるなどに影響する重要なものである。建設的な職場風土の醸成が要となるが、調査や面接、部署訪問や各委員会活動を通して意見を聞く・取り入れる、看護管理者の思いや考えを伝えていくなど、日常の管理から雰囲気作りが求められる。5)《研修スタイル》中堅研修の再構築でも、グループワーク(以下GW)の取り入れが検討されているが、GWや集団討議等、参画型の研修スタイルは、学習者の経験を引き出し、自分を客観視することや現実的な目標を見出す機会にもなる。6)《看護研究、遠隔地》では、大学看護学教員による研究指導や職能団体による研修会の長期間受講し、看護研究支援体制を構築した施設がある反面、指導者がいないことや職場風土の影響もあり、研究が行われていない施設もある。教育・研修の多くはその建物が立地するT市内で行わ

れることが多いため、指導者がいないとする施設の中には、院外研修を受講したくても、宿泊や交通費・交通手段等が絡み、気軽に参加できる状況ではなく、その為に学ぶ機会の制限が生じている。個人や施設の努力は当然であるが学びの機会が保証されるように、遠隔地といわれる地域に出向いて行う出前研修や院内研修会への講師派遣等について検討する仕組み作りが急務である。7)《キャリアの方向づけ》は、キャリアを積む制度や意図的な研修の活用がある一方、方向づけの支援ができてないことが管理者自身の課題ととらえられていた。平井¹²⁾が、述べているように、看護師個人にも生涯を通じて学習者であるという自覚や自分の成長は自分の責任という自覚が求められ、看護管理者側にはキャリア開発の体制づくりや支援、建設的な職場風土作りなどが求められる。8)《経営者の教育への理解》人材育成に時間や予算の必要は言うまでもなく、施設の設置主体や経営者の「継続教育への考え方」にも左右される。勤務時間内に行われる研修であれば学習への動機づけにもなり、参加も可能で学習意欲を持ち続けることができる。しかし勤務時間内研修が確保できないために、仕事と育児や家庭の両立時期にある中堅看護師は、貴重な学習機会を失っている状況もある。経営者に継続教育の重要性について理解が得られるように、管理者の働きかけや看護専門職としての努力が必要である。9)《職歴や教育・研修歴》にあらわれる個人差や境遇の違いは、中堅看護師の継続教育の中核的課題である「学習への動機づけ、個人への教育、学習ニーズ、経験の活用、看護研究、研修のスタイル、レディネス、キャリアの方向付け」などに影響を及ぼしていた。

第VI章 結語

1. 看護管理者がとらえた中堅看護師の継続教育の課題は、「看護管理者の資質、学習への動機づけ、個人への教育、学習ニーズ、職場風土、研修のスタイル、看護研究、キャリアの方向付け、経験の活用、経営者の教育への理解、職歴や教育・研修歴、レディネス、遠隔地」の13が抽出された。

2. 13課題のうち、看護管理者が基盤であるとしてとらえていたのが「看護管理者の資質」であり、次にあげられたのが「学習への動機づけ」で、そのほかに「個人への教育、学習ニーズ、研修のスタイル、看護研究、キャリアの方向付け、経験の活用、レディネス」が中核的な課題であった。この課題を解決していくには、

看護管理者自身が身近で教育学や成人の教育などに関して学ぶ機会の設定および継続教育に関して必要に応じて活用できる支援体制の構築が重要である。基盤となる課題を解決することで学習への動機づけが効果的に行われ、他の課題へも好影響を及ぼす。

3. 13 課題のうち、影響を及ぼす因子には、「職場風土、経営者の教育への理解、職歴や教育・研修歴、遠隔地」がある。継続教育を発展させるためには、建設的な風土の醸成や経営者の教育への理解、対象に応じた企画、遠隔地への出前研修や講師の派遣などが必要であり、影響因子を検討する仕組み作りが急務である。

謝辞 研究に当たりご協力頂きました看護管理者の皆様、ご指導賜りました橋本和子教授に心より感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 日本看護協会, 2000, 継続教育の基準, 看護, 52, (11), 72-77.
- 2) 日本看護協会編, 1989, 日本看護協会史, 871, 日本看護協会出版会, 東京.
- 3) 長谷川真美 横山恵子 兼宗美幸他, 看護師の学習動機づけと支援に関する検討, 第34回日本看護学会論文集(看護管理), 371-373. 2003.
- 4) 岡谷恵子, 2000, 生涯学習事業および看護研究活動の推進, 看護, 52(15), 44-46.
- 5) 横山恵子 長谷川真美 兼宗美幸他, 2004, 中堅看護師教育の課題と大学の役割ーA県内全病院の看護管理者調査からー, 第35回日本看護学会論文集(看護管理), 78-80.
- 6) 安酸史子 鈴木純恵 吉田澄江編, 2004, 成人看護学概論, 7-8. メディカ出版, 大阪.
- 7) クローズ幸子, 2000, 成人学習“andragogy”の手法で学ぶ ナースに必要な生涯学習の心得, 看護, 52(5), 36-42.
- 8) 平井さよ子, 2005, 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, 86.
- 9) 前掲書6) 107.
- 10) 前掲書7) 36-42.
- 11) 松下博宣, 1995, 看護経営学 - 看護部門改造計画のすすめ, 197, 日本看護協会出版会, 東京.
- 12) 前掲書8) 45.

(受理日平成20年1月10日)