

[研究論文]

## 福井県内病院看護部長職等が捉えた 看護職者院内教育の現状と課題

赤川 晴美・寺島喜代子・大川 洋子・吉村 洋子

### はじめに

2009年（平成21年）7月、急激な少子高齢化の進行による医療ニーズの増大と多様化、療養の場の多様化等の変化に的確に対応することが求められる中、地域医療を守り、国民に良質な医療、看護を提供していくために、看護師等の看護職員の資質及び能力の一層の向上や、看護職を一層魅力ある専門職とすることを通じた看護職員の確保が求められていることを背景に、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律が一部改正<sup>1)</sup>された。

そのうちの「看護師等の人材確保の促進に関する法律」には、病院等の開設者等の責務について、新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施及び看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮を明記すること<sup>2)</sup>になった。つまり、病院等の開設者等に対して新たに業務に従事する保健師、助産師、看護師及び准看護師の臨床研修その他の研修等の義務化を規定したのである。

このような研修企画の制度化に伴い、福井県は、病院の経営理念や機能に応じた看護教育計画の作成および研修の実践を支援することで、院内における研修体制の強化を図ることを目的に、事業参加病院を中小規模（100床から300床未満）病院とする病院研修機能強化事業<sup>3)</sup>を本学に委託した。事業を展開するにあたり、看護職者・看護管理者等の学習－教育ニーズの実態を把握する必要があると考え、その基礎資料を得るために、1)福井県内病院の看護部長職等（看護部あるいは看護局等の看護部門全体を管理する立場にある人）、2)福井県内病院の看護職者、3)事業参加病院の研修企画者等を対象に各調査を行った。

この論では、その一環として実施した福井県内病院看護部長職等を対象にした看護職者院内教育の調査結果について報告する。

### 1. 研究目的

- 1) 病院規模別に看護職者院内教育の現状を明らかにする。
- 2) 看護部長職等が捉えた院内教育企画に対する問題点と課題を明らかにする。

---

受付日 2013. 5. 1

受理日 2013. 6. 25

所 属 看護福祉学部

3) 上記1)、2)の結果から、県受託事業における院内教育企画力強化の方策を考える。

## 2. 調査方法

- 1) 無記名自記式郵送法による質問紙調査
- 2) 調査時期：平成23年3月
- 3) 対象者：福井県内病院の看護部長職等76名
- 4) 調査内容：病院の特性（病床数、設置主体、看護職者の人数、過去3年間（平成19年度～平成21年度）の採用状況、認定看護師の人数、看護業務補助者の人数等）、看護職者院内教育について（院内教育組織、院内教育内容、予算等）、看護部長職等が捉えた看護職者の院内教育に対する意欲及び学習ニーズ、院内教育成果について独自の質問紙を作成した。院内教育企画に対する問題点と課題について一部自由記述式を用いた。

## 3. 倫理的配慮

福井県内全域の福井県業務従事者届から病院名を把握し、各病院の看護部長職等に質問紙を送付して研究参加を依頼した。無記名式回答とし、研究の説明は質問紙に付けた調査依頼書で行い、返送をもって同意を得たものとした。個人や病院名が特定されないように、特定できそうな内容はすべてコード化した。データは施錠して管理し、研究終了後にシュレッダーで廃棄した。なお、福井県立大学研究等における人権擁護・倫理委員会の承認（承認番号「22-1-1」）を得て行った。

## 4. 分析方法

- 1) 質問紙に予め4つに区分した病床数20床以上～99床以下、100床以上～199床以下、200床以上～399床以下、400床以上の病院規模別に、病院の特性、看護職者院内教育について、看護部長職等が捉えた看護職者の院内教育に対する意欲・学習ニーズ、院内教育の成果について単純集計した。
- 2) 院内教育企画に対する問題点と課題の記述内容をコード化し、コードの類似性・相違性に着目しながら分類してサブカテゴリーとした。さらに類似したサブカテゴリーを分類してカテゴリーとした。カテゴリー間の関連性を吟味にして関連図として表した。

## 5. 結果

76病院の看護部長職等に質問紙を郵送し、36病院の看護部長職等から回答を得た。回収率は47.4%であった。

### 1) 病院の特性について

#### (1) 対象者が所属する病院規模（病床数）について

回答があった36名の対象者が所属する病院を病床数別に図1に示した。病床数20床以上～99床以下（以下20～99床と略す）が11病院、100床以上～199床以下（以下100～199床と略す）が16病院、200床以上～399床以下（以下200～399床と略す）が7病院、400床以上が2病院であった。

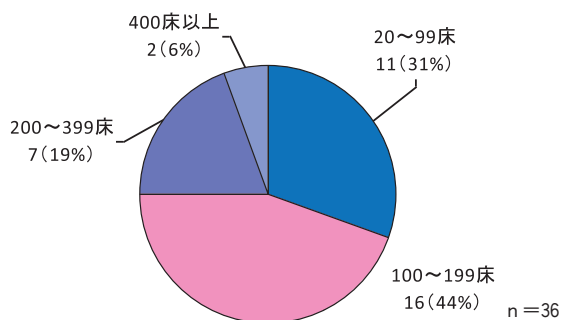


図1 病床数

#### (2) 設置主体について

設置主体については記述による回答を求めた。図2に示すように類別した。回答のあった36病院のうち14病院（39%）が医療法人で、自治体の病院は7病院（19%）であった。

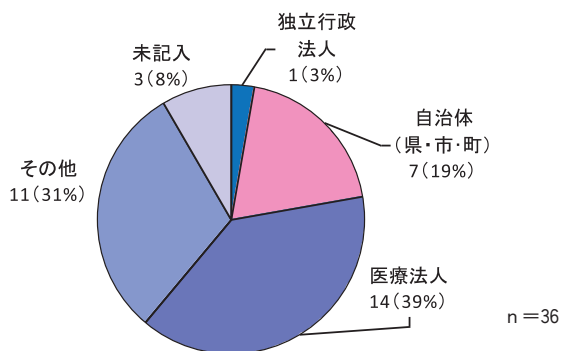


図2 設置主体

#### (3) 36病院で働く看護職者の人数について

平成22年10月末現在、各病院で働く看護職者の人数について回答を求めた。集計結果は表1のとおりであった。36病院の合計は3527名で、雇用別内訳は常勤が3073名（87.1%）、パートが454名（12.9%）であった。免許別にみると、看護師免許をもつ看護職者が2693名（76.3%）と8割近くを占め、准看護師免許は648名（18.3%）と2割弱が有していた。助産師免許は80名（2.3%）がもち、保健師免許を有する看護職者は110名（3.1%）であった。

病院規模別でみると（図3）、パート雇用の看護職者の割合が200～399床及び400床以上の病院では約1割であるのに対して、100～199床の病院で1.5割、20～99床の病院では約2割と、病院規模が少ないほどパート雇いで働く看護職者の占める割合が多くなっていた。

表1 病院規模別 看護職者数

病床数	雇用別			免許別（複数免許）				
	常勤	パート	総数	看護師	准看護師	助産師	保健師	総数
20～99	249 (80.8%)	59 (19.2%)	308	188 (61.0%)	120 (39.0%)	0	0	308
100～199	882 (84.6%)	160 (15.4%)	1042	691 (65.9%)	318 (30.3%)	23 (2.2%)	17 (1.6%)	1049
200～399	947 (88.2%)	127 (11.8%)	1074	864 (80.7%)	186 (17.3%)	17 (1.6%)	4 (0.4%)	1071
400以上	995 (90.2%)	108 (9.8%)	1103	950 (86.1%)	24 (2.2%)	40 (3.6%)	89 (8.1%)	1103
合計	3073 (87.1%)	454 (12.9%)	3527	2693 (76.3%)	648 (18.3%)	80 (2.3%)	110 (3.1%)	3531

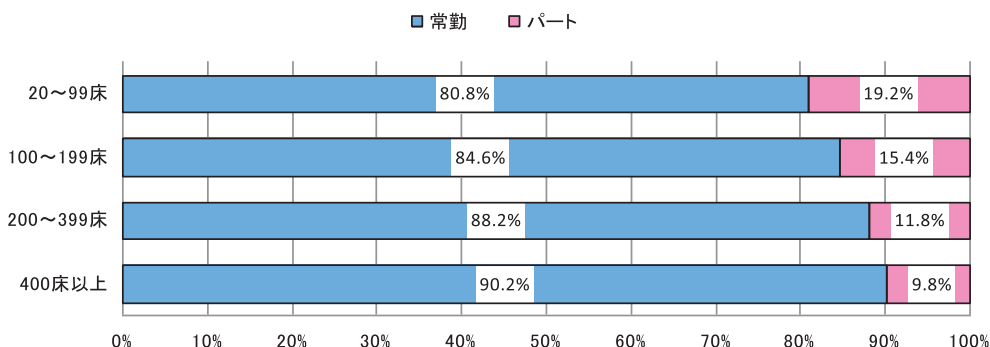


図3 病院規模別看護職者人数（雇用別）

(4) 病院規模別の採用状況について

表2は、平成19年度から平成21年度までの3年間における各病院の採用状況の集計結果である。新卒者の採用状況を4月と5月以降の採用時期で分けてみると、大半が4月採用であり、新卒者採用8割が200床以上の病院で占められている。20～99床の病院の新卒者採用は、平成19年度・平成21年度に1病院1名ずつ、20年度に3病院で4名であり、この3年間で新卒者を採用していないのは8病院ということになる。

5月以降の採用状況は経験者で占められていた。このことは常時欠員を補充している病院の実態があり、常に経験者を採用している臨床現場は流動的であることが予測された。

表2 病院規模別 採用状況（上段：採用病院数、下段：採用人数）

年度 病床数	平成19年度				平成20年度				平成21年度			
	4月 新卒	4月 経験	5月 新卒	5月 経験	4月 新卒	4月 経験	5月 新卒	5月 経験	4月 新卒	4月 経験	5月 新卒	5月 経験
20～99	1	1	1	5	3	4	1	6	1	3	0	6
	1	3	1	11	4	5	1	10	1	7	0	19
100～199	3	11	0	14	4	10	0	13	7	13	1	14
	22	22	0	92	16	32	0	73	26	26	1	91
200～399	7	5	0	7	7	7	1	6	6	6	1	7
	52	10	0	44	60	14	1	25	39	14	1	41
400以上	2	2	0	2	2	1	0	2	2	2	0	1
	61	16	0	55	81	8	0	38	48	10	0	20
病院合計	13	19	1	28	16	22	2	27	16	24	2	28
人数合計	136	51	1	202	161	59	3	146	114	57	2	171

4月新卒：4月に採用した新卒者人数、4月経験：4月に採用した経験者人数  
 5月新卒：5月以降に採用した新卒者人数、5月経験：5月以降に採用した経験者人数

(5) 認定看護師について

院内教育で講師役を担うことが考えられる認定看護師の有無について回答を求めた。その結果、認定看護師がいる病院は36病院のうち5つの病院で（図4）、その総数は35名であった。病院規模別の内訳は表3に示すように、100～199床の病院に1名、200～399床の病院に4名で、回答のあった20～99床の病院には認定看護師は一人もいなかった。このことから、中小規模病院では院内教育の講師に認定看護師を依頼することは難しいことが予測された。

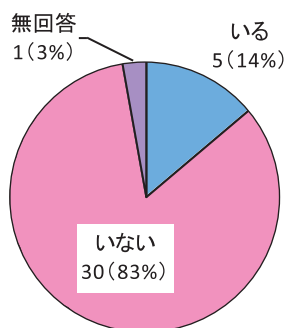


図4 認定看護師の有無

表3 病院規模別 認定看護師

n=36

病院規模 (数)	認定看護師		いない	無回答
	いる	人数		
20床以上～99床以下 (11)	0	0	11	0
100床以上～199床以下 (16)	1	1	15	0
200床以上～399床以下 (7)	2	4	4	1
400床以上 (2)	2	30	0	0
合計	5	35	30	1

(6) 看護業務補助者について

図5に看護業務補助者の有無について、表4に病院規模別の人数を示した。9割の病院で看護業務補助者がいると回答していた。その総数は800名であり、その半数は100～199床の病院で働いていた。

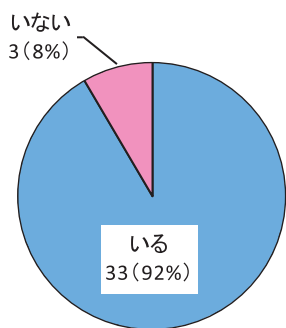


図5 看護業務補助者の有無

表4 病院規模別 看護業務補助者 n=36

病院規模 (数)	看護業務補助者		人数	いない
	いる	いない		
20床以上～99床以下 (11)	9	119	2	
100床以上～199床以下 (16)	15	395	1	
200床以上～399床以下 (7)	7	172	0	
400床以上 (2)	2	114	0	
合計	33	800	3	

(7) 看護職者と看護業務補助者の割合について

看護職者と看護業務補助者の割合をみると(表5、図6)、20～99床、及び100～199床の病院では、全体の3割弱が看護業務補助者で占められていた。

表5 病院規模別 看護職者と看護業務補助者の割合

病院規模	看護職者人数	看護業務補助者人数	総人数	看護業務補助者が全体に占める割合
20床以上～99床以下	308	119	427	27.9%
100床以上～199床以下	1042	395	1437	27.5%
200床以上～399床以下	1074	172	1246	13.8%
400床以上	1103	114	1217	9.4%
合計	3527	800	4327	18.5%

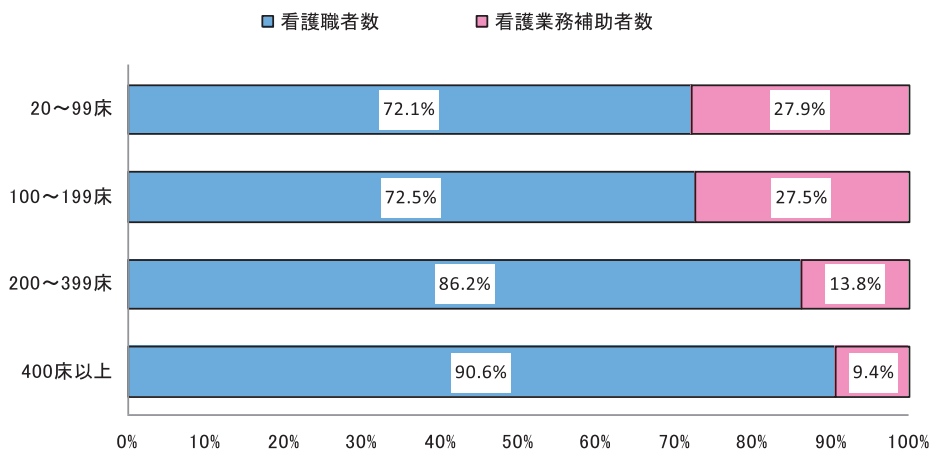


図6 看護職者と看護業務補助者の割合

## 2) 看護職者院内教育について

### (1) 院内教育の実施状況について

院内教育の実施状況を図7に、病院規模別実施状況は表6に示した。8割強の病院で院内教育が実施されているが、実施していないと回答した病院が2割弱であった。院内教育を実施していない病院を規模別でみると、100～199床の病院で1割、20～99床の病院で3割弱と、規模が小さいほど割合が高くなっていった。

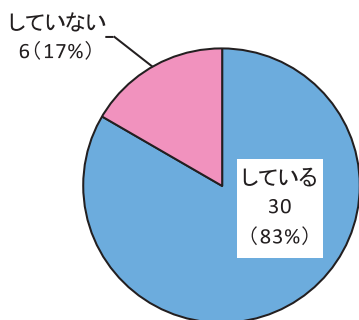


図7 院内教育の実施状況

表6 病院規模別 院内教育実施状況

n = 36

病院規模 (数)	院内教育実施状況	
	実施している	実施していない
20床以上～99床以下 (11)	8 (72.7%)	3 (27.3%)
100床以上～199床以下 (16)	14 (87.5%)	2 (12.5%)
200床以上～399床以下 (7)	6 (85.7%)	1 (14.3%)
400床以上 (2)	2 (100%)	0
合計	30 (83.3%)	6 (16.7%)

### (2) 院内教育企画組織について

院内教育を実施している病院で看護職者の教育を企画する組織があるのは、図8のとおり9割強であり、大概の病院が看護職者の教育を組織的に実施していた。病院規模別でみると(表7)、院内教育企画組織がない病院が、20～99床、及び100～199床の病院で1病院ずつあった。

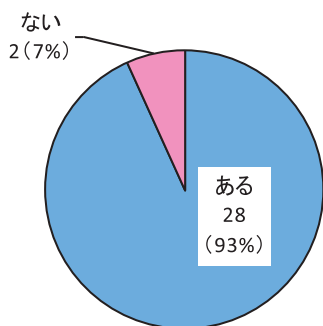


図8 院内教育企画組織

表7 病院規模別 院内教育企画組織 n=30

病院規模 (数)	院内研修企画組織	
	組織はある	組織はない
20床以上～99床以下 (8)	7 (87.5%)	1 (22.5%)
100床以上～199床以下 (14)	13 (92.9%)	1 (7.1%)
200床以上～399床以下 (6)	6 (100%)	0
400床以上 (2)	2 (100%)	0
合計	28 (93.3%)	2 (6.7%)

(3) 院内教育予算、予算に対する評価について

院内教育を実施にあたり年間予算があるのは、図9に示すように全体で6割であり、4割弱は年間予算がない状況で院内教育を実施していた。

病院規模別の院内教育予算については表8のとおりであった。100～199床の病院の半数で予算がないと回答していた。

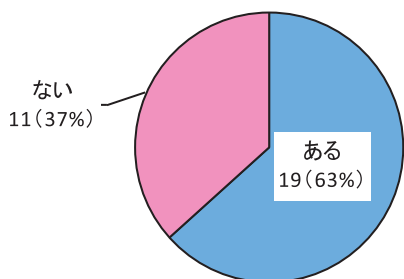


図9 院内教育予算の有無

表8 病院規模別 院内教育予算 n=30

病院規模 (数)	院内教育予算	
	予算はある	予算はない
20床以上～99床以下 (8)	5 (62.5%)	3 (37.5%)
100床以上～199床以下 (14)	7 (50%)	7 (50%)
200床以上～399床以下 (6)	5 (83.3%)	1 (16.7%)
400床以上 (2)	2 (100%)	0
合計	19 (63.3%)	11 (36.7%)

院内教育予算がある病院の年間予算に対する評価を4段階で回答を求めた結果を集計すると、図10のようになった。20～99床の病院は8割が「十分」または「どちらかという十分」と評価していた。一方で、100～199床の病院では「十分」または「どちらかという十分」という評価が4割強に半減していた。さらに200～399床の病院では「どちらかという十分」が2割に留まった。このことは予算不足による院内教育企画の制限が考えられた。

一方で、400床以上の2病院は「どちらかという十分」と評価していた。



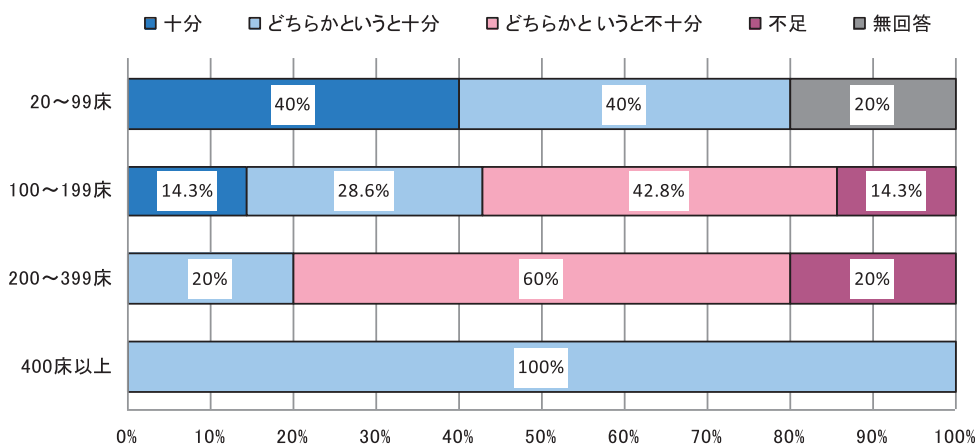


図10 院内教育年間予算に対する評価

#### (4) 院内教育実施状況について

##### ①経年別院内教育の実施状況について

経年別院内教育の実施状況を病院規模別に表9にまとめた。新卒者の教育は17病院で実施し、卒後2年目になると半減していた。病院規模別でみると、20～99床の病院で新卒者は25%実施しているが、2年目以降の経年別教育は行われていない。100～199床、及び200～399床の病院では、卒後1年目から5年目まで経年別に院内教育が組まれているが、経年数に応じた院内教育を実施している病院は減少していた。

表9 病院規模別 経年別院内教育実施状況

n=30

経年別教育 病院規模(数)	新卒者 (卒後1年目)	卒後2年目	卒後3年目	卒後4年目	卒後5年目
20床以上～99床以下(8)	2 (25%)	0	0	0	0
100床以上～199床以下(14)	8 (57.1%)	4 (28.6%)	2 (14.3%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)
200床以上～399床以下(6)	5 (83.3%)	3 (50%)	3 (50%)	2 (25%)	2 (25%)
400床以上(2)	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)	0	0
合計	17(56.7%)	8(26.7%)	6(20.0%)	3(10.0%)	3(10.0%)

##### ②研修内容別院内教育の実施状況について

研修内容別院内教育の実施状況を病院規模別に表10-(1)・表10-(2)にまとめた。院内教育を実施している30病院のうち27病院、全体の9割で、接遇研修を行っていた。20～99床の病院では、看護管理・看護研究の研修を実施している病院は一つもなかった。中途採用者研修は、15病院、全体の5割で実施されていた。

表10- (1) 病院規模別 研修内容別院内教育実施状況

n = 30

研修内容 病院規模(数)	看護技術	看護実践	看護管理	看護倫理	看護研究
20床以上～99床以下(8)	3 (37.5%)	2 (25%)	0	1 (12.5%)	0
100床以上～199床以下(14)	12(85.7%)	9 (64.3%)	3 (21.4%)	6 (42.9%)	7 (50%)
200床以上～399床以下(6)	6 (100%)	4 (66.7%)	1 (16.7%)	4 (66.7%)	4 (66.7%)
400床以上(2)	2 (100%)	2 (100%)	2 (100%)	2 (100%)	2 (100%)
合 計	23(76.7%)	17(56.7%)	6 (20%)	13(43.3%)	13(43.3%)

表10- (2) 病院規模別 研修内容別院内教育実施状況

n = 30

研修内容 病院規模(数)	中途採用者 研修	接遇	コミュニケーション	自己啓発
20床以上～99床以下(8)	4 (50%)	7 (87.5%)	2 (25%)	1 (12.5%)
100床以上～199床以下(14)	6 (42.9%)	13(92.9%)	3 (21.4%)	3 (21.4%)
200床以上～399床以下(6)	3 (50%)	5 (83.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)
400床以上(2)	2 (100%)	2 (100%)	2 (100%)	2 (100%)
合 計	15 (50%)	27 (90%)	8 (26.7%)	8 (26.7%)

## (5) 看護部長職等が捉えた看護職者の院内教育に対する意欲及び学習ニーズについて

図11・図12は、看護部長職等が捉えた看護職者の院内教育に対する意欲及び学習ニーズについて、5段階で評価を求めた結果を示している。病院規模によって異なる結果であった。

400床以上の病院の看護部長職等は、看護職者の院内教育に対して意欲はあるかについて「そう思う」「ややそう思う」と答えていた。100～199床の病院では、「そう思う」「ややそう思う」合わせると、半数の看護部長職等は意欲があると捉えていた。それに対して、200～399床の病院の看護部長職等になると、「ややそう思う」は1割強に留まり、意欲があるか「どちらともいえない」が半数であり、「あまりそう思わない」も3割を占めていた。

院内教育に対する学習ニーズについては、400床以上の病院の看護部長職等は、意欲の結果と同様で、「そう思う」「ややそう思う」とみていた。200～399床の病院の看護部長職等になると、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた割合と、「あまりそう思わない」、「どちらともいえない」がそれぞれ同率であった。「どちらともいえない」が、100～199床の病院で6割、20～99床の病院でも半分を占めていた。

これらの結果から分かることは、400床以上の病院の看護部長職等は、看護職者は教育に対して意欲もあり、学習ニーズもあると肯定的に捉えているといえる。

100～199床の病院の看護部長職等が捉えた意欲と学習ニーズでは異なる傾向がみられた。半数の看護部長職等が看護職者は院内教育に意欲あると評価しているのに対して、学習ニーズがあるとみているのは半減し、「どちらともいえない」と捉える割合が増加していた。このように、看護職者には意欲はあると捉えているにもかかわらず、学習ニーズがあるのかどちらともいえないという見方をしているのは、看護部長職等が看護職者の学習ニーズを具体的に把握できていない実状を映し出しているのではないかと考えられた。

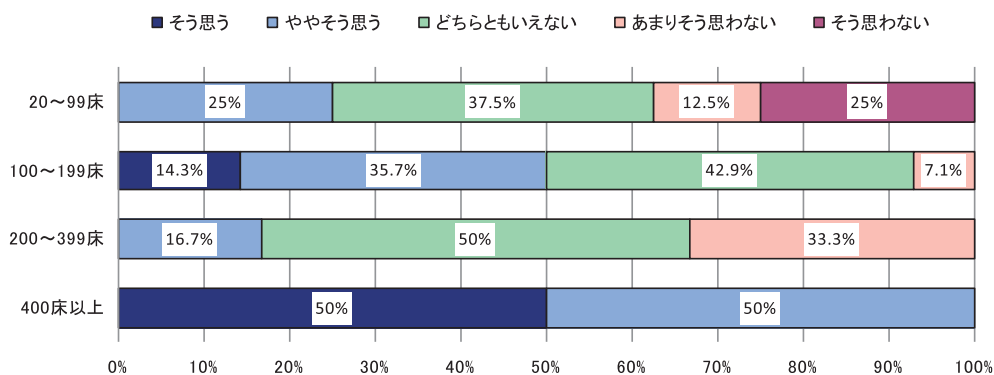


図11 看護部長職等が捉えた院内教育に対する看護職者の意欲

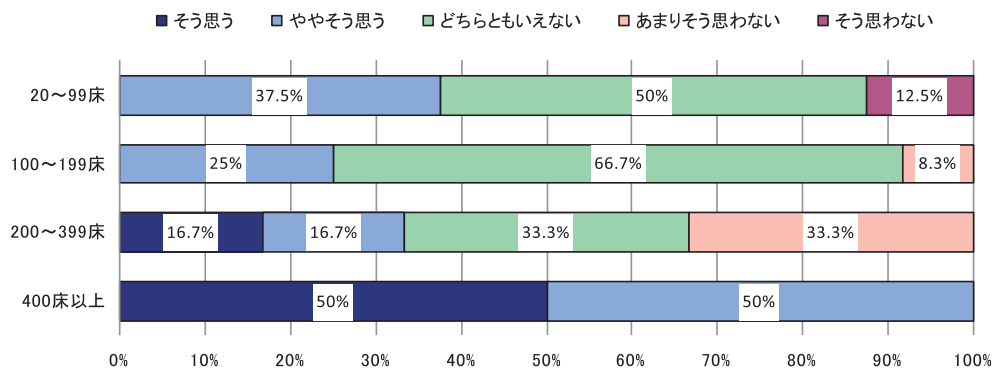


図12 看護部長職等が捉えた院内教育に対する看護職者の学習ニーズ

(6) 看護部長職等が捉えた院内教育の成果について

図13は、看護部長職等が捉えた院内教育の成果について5段階で評価した結果を示している。400床以上の病院の看護部長職等は、院内教育の成果について「そう思う」「ややそう思う」と答えていた。200～399床の病院でも8割が「ややそう思う」とみていた。しかし、100～199床の病院の看護部長職等になると、「ややそう思う」が半数に留まり、20～99床の病院では25%となり、逆に「どちらともいえない」割合が6割と多くなっていた。

病床規模が小さい病院ほど「どちらともいえない」割合が多くなっているのか、その要因として、看護部長職等は院内教育の成果が出ているか、出していないかについて捉え切れていないからではないかと考える。院内教育を実施しても、成果が上がっていると実感できない、成果が見えないからではないかと思われる。つまり、院内教育を評価する方法が可視化されていないからではないかと推察された。

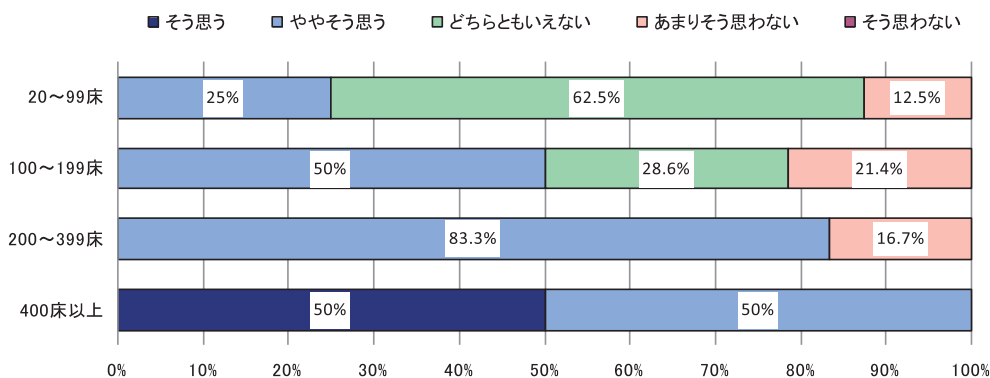


図13 看護部長職等が捉えた院内教育の成果

### 3) 看護部長職等が捉えた院内教育企画に対する問題点と課題について

院内教育企画に対する問題点と課題の自由記述をカテゴリー化した結果を図14に示した。看護部長職等が捉えた院内教育企画に対する問題点は、【企画力の弱さ】【対象者のニーズに応える困難性】【成果の不透明さ】の3つであった。

【企画力の弱さ】として、「企画の仕方が分からない」、「計画性がない」という《企画組織の脆弱性》、「企画者の人材不足」などによる《企画者育成の困難性》が含まれた。

【対象者のニーズに応える困難性】には、中堅層や採用状況に応じた看護師の《多様な学習ニーズに応える困難性》、個々の看護師の《学習意欲を高める困難性》を問題点としていた。

【成果の不透明さ】では、看護の質向上につながったという《研修成果は見えにくく》、評価基準の未整備による《困難な研修評価》を実感していた。

これらの院内教育企画の問題点から、病院組織による評価は【看護継続教育の低い位置づけ】となっていると認識していた。そのため、現状の院内教育に限界を感じ、【看護継続教育の見直し】を重要な課題と捉えていた。

看護部長職等は看護力向上のために院内教育の必要性を認識して企画しているが、期待する効果が上がらないことを問題と捉えているといえる。その要因として、企画者の人材不足による院内教育企画能力がまだ十分に備わっていないこと、様々な対象者のニーズに応える企画能力が不足していることが関連し合っていると考えられた。

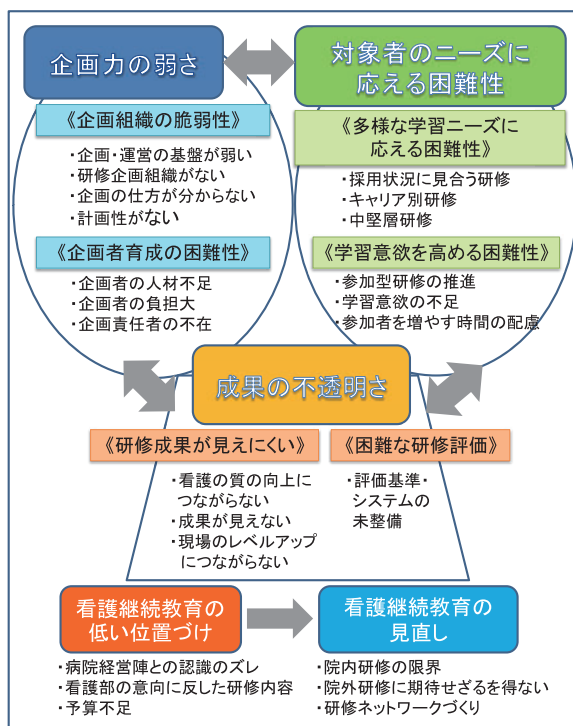


図14 看護部長職等が捉えた院内教育企画に対する問題点と課題

## 6. 考察 一県受託事業において対象病院の院内教育企画力強化のための方策一

病院規模別に看護職者院内教育の現状、及び看護部長職等が捉えた院内教育企画に対する問題点と課題が明らかになった。回答した病院のうち400床以上は2病院とわずかであったことから、これらの結果は、概ね病床数399床以下の中小規模病院の看護部長職等が捉えた院内教育の現状を反映したものであると考えた。つまり、中小規模病院では自病院で院内教育企画力を育成することが難しい状況に置かれていると推察された。

今回、この事業対象医療機関を中小規模（100床から300床未満）病院<sup>4)</sup>としていることから、調査結果と同様な状況にあるのではないかと考える。そこで、県受託事業において対象病院の院内教育企画力を強化するにはどのように展開していけばよいのか、以下に考えを述べる。

日本看護協会による「2009年病院における看護職員需給状況調査」<sup>5)</sup>で、看護部門に教育研修責任者が配置されている病院には、新卒看護職員の離職率が低いこと、責任者を専従で配属した方が新卒看護職員の離職率がより低いことが報告されている。今回の調査では、看護職者の教育を企画する組織がない病院もあり、年間を通して看護職者を採用していることから、教育研修責任者を専従で配置する余裕のないことが推測された。しかしながら、人材育成、看護の質向上に向けてどのような教育が必要か、計画的に研修等を企画して実施していく院内教育

企画組織が必要であると考え。また、看護部門に院内教育企画組織があったとしても、どのように研修等を企画すればいいかその方法が分からないことから、綿密に計画を立てないまま場当たりに研修等を行うことになると考えられる。それでは期待する成果も上がりにくい。

そこで、対象病院に対して実際に自病院で必要と考える研修を企画・実施・評価する一連の院内教育プロセスを評価することが重要と考えて、平成23年度病院研修強化事業計画に取り入れることを考えた。結果で述べたように、看護部長職等は【企画力の弱さ】には《研修組織の脆弱性》と《企画者育成の困難性》があることを問題点としていた。そのため、自病院における一連の院内教育企画を体験することで、企画者育成につながるのではないかと考えたからである。既に初年度（平成22年度）から、対象病院では新たに看護師を県病院研修強化委員として任命し、委員会を組織している病院もある。このことは、この事業参加を機に研修組織の見直しとみることができる。病院全体におけるその委員会の位置づけを明確にして、対象病院の教育企画力を強化していくことが望ましいといえる。そうすることで、例えば、看護職者を対象とした研修の内容や開催時期等が病院全体で実施される研修と重複していないか把握した上で、看護職者対象に院内教育を企画運営していくことができるのではないかと考える。

看護部長職等が「看護継続教育の低い位置づけ」と評価していたのは、看護職者の院内教育は自病院の看護力を向上のために必須であることを病院全体、特に病院管理者から理解が得られていないことによると考えられた。あるいは法律の一部改正が浸透していないのかもしれない。病院の理念を達成するための人材として看護職者を位置づけてどのように人材を育成していくか、そのために院内教育が必要であることを病院全体が認識していく必要がある。そのことから、対象病院の教育企画力強化には、病院全体の理念・看護部の理念をふまえて研修等を組み立てていくように伝えていきたい。

看護部長職等は、【対象者のニーズに応える困難性】には《多様なニーズに応える困難性》と《学習意欲を高める困難性》があることを問題点としていた。看護職者のキャリアは様々でそれらのニーズに応じて研修を企画することは困難であると認識し、看護職者は院内教育に意欲はあるが、学習ニーズはあるのか把握できかねていた。このことは看護職者の学習ニーズを感覚的に捉えている結果と思われる。そこで、客観的に把握するための「学習ニーズアセスメントツール」<sup>6)</sup>、「教育ニーズアセスメントツール」<sup>7)</sup>が開発されていることから、それらのツールを提示していくことも、対象病院が自病院の現状把握する一つの手段になると考える。

上記を使用して調査することで、自病院の看護職者が求める学習ニーズが明らかになり、自病院が強化していく教育ニーズが浮き彫りになることが予測される。病院の理念・看護部の理念と調査結果には格差があることが明らかになるかもしれない。自病院では何のためにどのような研修を企画するか、目的意識がより明確になって研修等が企画されていくと考える。

ここで、結果で明らかになったパート雇用の看護職者が約2割近くを占めるという雇用形態



と研修企画について考えを述べる。さらに、5月以降の採用状況は経験者で占められていたことから中途採用者と研修企画の関連について、及び看護業務補助者が占める割合が多いことと研修企画について、以下に考察していく。

雇用形態をふまえて研修企画する場合、パート雇用の看護職者が参加しやすい時間の設定が必要条件になると考える。看護部長職等は、【対象者のニーズに応える困難性】のうちで、《学習意欲を高める困難性》に「参加者を増やす時間の配慮」を問題と挙げていた。大概、院内研修企画は週末土曜日の午後や週日の日勤務終了後に企画されることが多い。そのため、パート雇用者の参加率が低くなると考える。パート雇用の看護職者は研修に参加する意思がないわけではなく、参加したくても参加できない状況にあると思われる。例えば、1つの研修企画を1回だけでなく、数回開催する等、参加できる日時に選択の幅をもたせる工夫が必要なのではないかと考える。

次に、中途採用者と研修企画について考える。経年別研修は看護基礎教育課程卒業直後の看護職者を対象に企画されるので、研修企画者には、対象者の経験や学習内容が把握しやすい。しかし、経験年数が長い看護職者を対象とした研修企画は、能力や関心、職業に向かう態度に個性が高いため難しい。中途採用者も同様で、年度の中ほどで雇用されるため、経年別研修を適用しにくく、その後も教育の対象から抜け落ちてしまう<sup>8)</sup>といわれている。

結果で述べたように、中途採用者研修の実施状況は院内教育を実施している病院全体の5割であった。看護部長職等は【対象者のニーズに応える困難性】に含まれた《多様な学習ニーズに応える困難性》として「採用状況に合った研修」を問題としていた。その要因を考えると、採用時期が一定でないことから、まとまった集合研修を企画運営することが難しいことが予測される。また、中途採用者は現場の即戦力として期待されていることから、研修に充てる時間を創り出せないことも考えられる。

しかし、中途採用者の臨床経験はさまざまであり、これまでの経験を活かせるような院内教育体制が必要なのではないかと考える。新人研修のプリセプターシップのように中途採用者に対しても採用直後から一定期間、実際に職務で必要となる知識や技術を直接習得する看護臨床現場教育 OJT として取り入れることは、中途採用者個々のキャリアに合わせた研修企画になるのではないかと考える。

看護業務補助者と研修企画について述べる。看護職者と看護業務補助者の割合から考えると、看護職者が看護業務補助者に看護業務を依頼する場面が臨床現場では多いことが伺える。看護判断を看護業務補助者に説明する機会もよくあることと思われる。そうすると、看護の質向上、現場の看護実践力の向上には、看護業務補助者を研修対象者に加えた院内教育の企画も必要になるのではないかと考える。看護業務補助者も夜勤業務を担わせる病院が出てきていることから、その一例として、夜間時における患者の急変時の対応を想定した実践型研修企画が考えら

れる。看護師と看護業務補助者の役割分担、連絡体制などについて確認しておくことは、実際の急変時への対応が確実に的確に行えることにつながるのではないかと考える。

看護部長職等は【成果の不透明さ】で《研修成果がみえにくい》と《困難な研修評価》を問題点としていた。そして、院内教育の成果が上がっているのか、その評価を看護の質向上として捉えられていなかった。単に参加率のみで企画した研修を評価するのではなく、研修の目的を明確にして期待する結果をどこに設定するのか明確にした上で研修を行い、終了後に参加者にアンケート等を行って評価するようにして、評価基準、評価方法を可視化していくことが必要である。また、アンケート等の結果を参加者や病院全体にフィードバックしていくこと、各部署の看護師長等による研修参加者に対する研修参加後の支援をしていくことも、院内教育が看護の質向上につながると考えられる。

これまで述べてきた方策が、自病院だけで担えることではないと思われるので、県受託事業参加病院間で教育企画力・人材を補完する院内教育ネットワークづくりを提案していきたいと考える。

## 7. まとめ

結果として以下の4点にまとめられる。

- 1) 福井県内病院における看護職者院内教育は、回答のあった36病院のうち30病院（全体の8割）で実施されていた。院内教育企画組織は28病院（実施全体の9割）、院内教育年間予算は19病院（実施全体の6割）が有していた。病院規模が小さいほど、院内教育企画組織・予算を有する病院の割合は少なかった。院内教育内容では、新卒者の教育は17病院で実施されていたが、2年目になると半減していた。接遇研修は27病院（実施全体の9割）で実施していた。中途採用者研修は15病院（実施全体の5割）で実施されていたが、100床以上～199床以下の病院では3割に留まった。
- 2) 看護部長職等が捉えた看護職者の院内教育に対する意欲・学習ニーズ、及び院内教育の成果は、病院規模によって異なる結果であった。その中で、100床以上～199床以下の病院の看護部長職等は、その半数が看護職者は院内教育に対して意欲があるとみているにもかかわらず、学習ニーズでは「どちらともいえない」が7割弱を占めているのは、看護職者の学習ニーズを具体的に把握できていない実状を映し出しているのではないかと考えられた。また、院内教育の成果が「ややそう思う」と半数に留まっているのは、院内教育を評価する方法が可視化されていないからではないかと推察された。
- 3) 看護部長職等が捉えた院内教育企画の問題点は、【企画力の弱さ】【対象者のニーズに応える困難性】【成果の不透明さ】の3つであり、それらの問題点から、病院組織による評価は【看護継続教育の低い位置づけ】となっていると認識し、現状の院内教育に限界を感じ、



【看護継続教育の見直し】を重要な課題と捉えていた。

- 4) 県受託事業において対象病院の院内教育企画力強化のために、自病院の学習ニーズ・教育ニーズを明らかにして研修を企画・実施・評価する一連の院内教育プロセスを評価することが重要と捉えて、平成23年度病院研修強化事業計画に取り入れることとした。

## 謝辞

この調査にご多忙の中ご協力いただきました福井県内病院看護部長職等の皆さまに感謝申し上げます。

この調査は、平成22年度病院研修強化事業予算で実施した。

なお、調査結果の一部を第16回日本看護管理学会年次大会（平成24年8月、札幌市）で発表した。

## 引用文献

- 1) 保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律について（通知）、[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/nc/1282483\\_1454.html](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1282483_1454.html)、[2013年3月19日]
- 2) 保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律、[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/nc/attach/1282565.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/attach/1282565.htm)、[2013年3月19日]
- 3) 病院研修機能強化実施要綱、福井県、平成22年4月。
- 4) 前掲3)に同じ
- 5) 社団法人日本看護協会広報部：New Release「2009年病院における看護職員需給状況調査」結果速報、2009年3月16日発行。
- 6) 三浦弘恵：『学習ニーズアセスメントツール－臨床看護師用－』、舟島なをみ(監修)：看護実践・教育のための測定用具ファイル－開発から活用の実際まで（第2版）、233-241、医学書院、2009。
- 7) 三浦弘恵：『教育ニーズアセスメントツール－臨床看護師用－』、舟島なをみ(監修)：看護実践・教育のための測定用具ファイル－開発から活用の実際まで（第2版）、259-269、医学書院、2009。
- 8) 舟島なをみ(編)：院内教育プログラムの立案・実施・評価－「日本型看護職者キャリア・ディベロップメント支援システム」の活用－、医学書院、12-13、2007。

## 参考文献

- 1) 渋谷美香：はじめての教育委員－研修企画のキホン、医学書院、2010。