

原 著

病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズの解明

服部美香¹⁾, 舟島なをみ²⁾

1) 群馬県立県民健康科学大学 看護学部

2) 新潟県立看護大学

目的：本研究の目的は、病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズを解明することである。

方法：全国の89病院に就業するスタッフ看護師1,923名に学習ニーズを問う質問紙を用いてデータを収集した。返送のあった502名の記述をBerelson, B.の方法論を参考にした看護教育学における内容分析を用いて分析した。

結果：病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズを表す39カテゴリが明らかになった。39カテゴリとは、【日常の看護実践の基盤となる疾患とその診断・治療に関わる知識】【感染予防に必要な知識と技術】【災害時の看護に必要な知識と技術】【外来看護】などである。Scott, W.A.の式によるカテゴリへの分類の一致率は80%以上であった。

結論：考察を通し、「所属部署の日々の看護実践の基盤」「社会の変化と看護師の役割拡大に伴い求められる実践」などの側面が見出された。本研究の成果は、病院に就業するスタッフ看護師が自身の学習ニーズを明確にするための指針となる。

キーワード：病院に就業するスタッフ看護師, 学習ニーズ, 看護継続教育

1. はじめに

看護師の役割は、地域包括ケアシステムの構築や特定行為に係る研修制度の創設などを背景に刻々と変化しており、看護師に求められる知識や技術は、質・量ともに高まっている。そのため、病院に就業するスタッフ看護師の中には「頻繁な業務変更についていけない」、「専門性の高い最新の知識・技術の必要量が増すばかりで修得することが難しい」などといった問題に直面している¹⁾現状がある。

スタッフ看護師は、成人学習者であり、自己の学習ニーズを明確に知覚することを通して効果的に学習を進めていけるといふ特徴をもつ^{2,3)}。また、スタッフ看護師にとっての働きやすさの基準の1

つに「学習ニーズを充足する院内教育の有無」⁴⁾が位置づけられていることは、スタッフ看護師個々が職業活動の継続、および自己の発達に向け、学習ニーズを1つの指標としてとらえ、それに基づき学習活動を展開していることを示す。

これを背景とし、看護師の学習ニーズに応じた所属部署の勉強会^{5,6)}や院内研修^{7,8)}などを企画し、学習を支援している病院が複数存在する。しかし、学習ニーズに応じた院内教育の機会がない⁹⁾と感じている看護師が存在することも事実であり、組織的な対策のみでは対応しきれない現状がある。このことは、学習活動を効果的に進めていくために、スタッフ看護師個々、および組織的にも活用できる看護継続教育に資する知識が必要であることを示唆する。

看護師の学習ニーズに関する研究は、小児看護に携わる看護師¹⁰⁾や看護師長¹¹⁾、看護部長¹²⁾など、その対象を様々に設定し、それぞれの知覚に基づく学習ニーズを明らかにしていた。また、看護師の背景¹³⁾や発達段階に応じた看護¹⁴⁾に着目したり、特定の病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズを演繹的に解明¹⁵⁾したりしている研究なども存在した。これらは、病院に就業する看護師の学習ニーズに着目しているものの、いずれも一部分の解明にとどまっていた。その一方、病院に就業する看護職者全般の学習ニーズを質的帰納的に解明した研究が1件¹⁶⁾存在した。

この研究は、2002年に論文として公表されており、既に19年が経過している。この間、病院に就業する大卒看護師の割合は19%¹⁷⁾から44%¹⁸⁾まで増加し、スタッフ看護師の教育背景は大きく変化した。また、2008年に老人保健健康増進等事業として地域包括ケア研究会¹⁹⁾が発足され、地域包括ケアシステムが構築された。同時に、看護師が自律的に判断できる機会と看護師が実施し得る行為の範囲拡大²⁰⁾が進められ、スタッフ看護師の果たす役割は確実に拡大した。さらに、先行研究の対象となった看護職者の職位は、スタッフ看護師のみならず、看護師長や主任などを含んでおり、職位に伴う役割の相違による学習ニーズが混在している可能性が高い。国内外の文献を検討したが、スタッフ看護師のみに焦点を当て、学習ニーズを質的帰納的に解明した研究は存在しなかった。

そこで、本研究は、病院に就業するスタッフ看護師が知覚する学習ニーズを解明する。また、先に述べた通り、スタッフ看護師は、成人学習者であり、自己の学習ニーズを明確に知覚することを通して効果的に学習を進めていけるという特徴をもち、本研究は、これを前提とする。すなわち、この成果は、スタッフ看護師が、自己の学習ニーズを明確化するための指針となり、自身が効果的

に学習を進めるために活用できる。また、この研究成果の活用を通し、病院の教育担当者がスタッフ看護師の望む学習内容を把握することは、スタッフ看護師が知覚した学習ニーズに応じた教育プログラムを立案することを可能にする。これは、スタッフ看護師が自己学習を補完するための学習機会となり、スタッフ看護師のキャリア発達に寄与する可能性が高い。

II. 研究目的

病院に就業するスタッフ看護師が知覚する学習ニーズ（以下、スタッフ看護師の学習ニーズとする）を明らかにし、学習を効果的に進めるための示唆を得る。

III. 用語の規定

1. スタッフ看護師

スタッフ看護師とは、我が国の保健師助産師看護師法の規定により看護師免許を受け、病院に就業し患者への看護を提供する者のうち、管理職に就いていない者である。

2. 学習ニーズ

学習ニーズ²¹⁾とは、学習者の興味・関心、もしくは、学習者が目標達成に必要なと感じている知識・技術・態度であり、これは、学習経験により充足または獲得可能である。

IV. 研究方法

1. 研究対象者

研究対象者は、全国の病院に就業するスタッフ看護師であり、研究参加に同意した者とした。

2. 測定用具

次の1) 2) を含む質問紙を作成し、パイロットスタディを行い、妥当性の内容的側面²²⁾を検討した。

1) スタッフ看護師の学習ニーズを問う質問

初めに、看護職者として「もっと詳しく知りたい、勉強したい」と思っていることがあるか、学習ニーズの有無を問う選択回答式質問を設け、「ある」と回答した者にのみ、次の質問文への回答を求めた。質問文は、「あなたが『もっと詳しく知りたい、勉強したい』と思っていることは、どのようなことですか。できるだけ具体的に書き下さい」とした。

2) 対象者の特性を問う質問

スタッフ看護師の特性は、病院の所在地や所属部署の種類、卒業した看護基礎教育課程などを選択回答式質問、年齢や臨床経験年数、所属部署での経験年数などを実数記入式質問とした。

3. データ収集

全国の病院 200 施設を無作為に抽出し、往復葉書を用いて各施設の看護管理責任者に協力を依頼し、協力が得られた 89 施設の看護管理責任者宛に質問紙や返信用封筒、研究協力依頼書などを同封し送付した。研究対象者への配布方法は、責任者に一任し、回収には無記名かつ、対象者が個別に投函する方法を用いた。

データ収集期間は、2018 年 9 月から 11 月であった。

4. データ分析

学習ニーズを問う自由回答式質問への回答は、Berelson, B. の方法論を参考にした看護教育学における内容分析²³⁾を用いて次のように分析した。まず、「研究のための問い」を「スタッフ看護師は、何を学びたいと要望しているのか」に設定し、「問いに対する回答文」を「スタッフ看護師は、()

を学びたいと要望している」に設定した。また、各記述の全体を文脈単位、問いに対する回答、すなわち「スタッフ看護師の学習ニーズ」を表す 1 内容を含む記述を 1 記録単位とし、表現が完全に一致する、もしくは表現は少し異なるが意味が完全に一致する記録単位を集約し、同一記録単位群とした。さらに、同一記録単位群を意味内容の類似性に基づき集約し、記述が表す「意味」を正確に表す的確な用語に置き換え、カテゴリネームとした。この間、常にカテゴリネームと「問いに対する回答文」を照合し、「研究のための問い」に対する回答として、また、正確な文章として成立するよう留意した。最後に、カテゴリを形成した記録単位数を算出した。

対象者の特性を問う質問への回答は、SPSS Statistics Ver.22 を用い、記述統計量を算出した。

5. カテゴリの信頼性

質的研究の経験と病院に就業し看護師としての経験をもつ看護学研究者 2 名によるカテゴリへの分類の一致率を Scott, W. A. の式²⁴⁾に基づき算出した。

6. 倫理的配慮

看護管理責任者と研究対象者に、研究協力依頼書を用いて研究の目的や方法、倫理的配慮を説明するとともに、書面に問い合わせ先を明記した。また、質問紙の回収方法は無記名、個別投函とした。これらを通し、自己決定の権利および匿名性、情報を得る権利を保証した。本研究は、群馬県立県民健康科学大学研究倫理審査委員会の承認（健科大倫第 2018-3 号）を受けた。

V. 結 果

研究協力の得られた 89 施設に就業するスタッフ看護師 1,923 名に質問紙を配布した。回収でき

た質問紙は975部（回収率50.7%）であった。また、学習ニーズの有無を問う選択回答式質問に対し、「ある」と回答した556部（57.0%）のうち、自由回答式質問に具体的な回答のあった502部を分析した。

1. 対象者の特性

対象となったスタッフ看護師の年齢は、平均36.3歳（SD=8.5）、臨床経験年数は、平均12.1年（SD=8.3）、所属部署の経験年数は、平均3.5年（SD=3.4）であった。また、看護師が就業する病院は全国に所在し、所属部署の種類は、内科・外科混合病棟や外科系一般病棟、内科系一般病棟、精神科病棟、回復期リハビリテーション病棟、産科/婦人科病棟などであった（表1）。

2. 病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズ

スタッフ看護師の学習ニーズを具体的に記述し

ていた1,286記録単位を分析対象とした。分析の結果、病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズを表す39カテゴリが形成された（表2）。以下に、記録単位数の多い順に論述する。なお、【 】内はカテゴリ、「 」内は、カテゴリを形成した代表的な記録単位を表す。

【1. 日常の看護実践の基盤となる疾患とその診断・治療に関わる知識】

このカテゴリは、「救急外来をしているので、循環器、内科、整形外科等の疾患」、「所属部署の診療科に関する疾患（血液疾患、リウマチ）の病態」、「循環器系（所属部署）の治療」などから形成された。

【2. 日常の看護実践に必要な看護の知識と技術】

このカテゴリは、「所属部署（回復期病棟）で必要な看護知識や技術」、「当科の専門（循環、脳外）についての看護」、「（消化器外科に勤務している）職場でいかせる、がん看護」などから形成された。

表1 対象者の特性

n = 502

| 項目 | 範囲 | 平均値 | SD |
|-----------|----------|-------|-----|
| 年齢 | 22歳～58歳 | 36.3歳 | 8.5 |
| 臨床経験年数 | 1年未満～53年 | 12.1年 | 8.3 |
| 所属部署の経験年数 | 1年未満～25年 | 3.5年 | 3.4 |

| 項目 | 度数 | % | 項目 | 度数 | % | |
|--------------|----------------|-----|------|-------------|----|------|
| 性別 | 女性 | 448 | 89.2 | 男性 | 52 | 10.4 |
| | 不明 | 2 | 0.4 | | | |
| 病院の所在地 | 北海道 | 32 | 6.4 | 東海・北陸 | 51 | 10.2 |
| | 東北 | 34 | 6.8 | 近畿 | 53 | 10.6 |
| | 東京 | 47 | 9.4 | 中国・四国 | 90 | 17.9 |
| | 関東・甲信越 | 116 | 23.1 | 九州・沖縄 | 79 | 15.7 |
| 所属部署の種類 | 内科・外科混合病棟 | 75 | 14.9 | 外来 | 31 | 6.2 |
| | 外科系一般病棟 | 67 | 13.3 | ICU / CCU | 30 | 6.0 |
| | 内科系一般病棟 | 63 | 12.5 | 小児科病棟 | 28 | 5.6 |
| | 精神科病棟 | 39 | 7.8 | 手術室 | 20 | 4.0 |
| | 回復期リハビリテーション病棟 | 39 | 7.8 | ホスピス/緩和ケア病棟 | 10 | 2.0 |
| | 産科/婦人科病棟 | 33 | 6.6 | その他・不明 | 67 | 13.3 |
| 病院の病床数 | 20 - 99床 | 25 | 5.0 | 500床以上 | 77 | 15.3 |
| | 100 - 499床 | 393 | 78.3 | 不明 | 7 | 1.4 |
| 卒業した看護基礎教育課程 | 大学 | 86 | 17.1 | 専門学校2年課程 | 92 | 18.3 |
| | 短期大学3年課程 | 35 | 7.0 | 5年一貫教育課程 | 15 | 3.0 |
| | 短期大学2年課程 | 3 | 0.6 | その他・不明 | 15 | 3.0 |
| | 専門学校3年課程 | 256 | 51.0 | | | |

※四捨五入した値のため総計100%にならない

表2 病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズ

| カテゴリ | 記録単位数 | (%) |
|---------------------------------------|-------|----------|
| 1 日常の看護実践の基盤となる疾患とその診断・治療に関わる知識 | 301 | (23.4%) |
| 2 日常の看護実践に必要な看護の知識と技術 | 184 | (14.3%) |
| 3 院内急変など、救急看護に必要な知識・技術・態度 | 111 | (8.6%) |
| 4 患者の疾患と治療に応じた看護に必要な知識と技術 | 82 | (6.4%) |
| 5 終末期にある患者と家族の看護に必要な知識と技術 | 60 | (4.7%) |
| 6 退院支援に必要な知識 | 52 | (4.0%) |
| 7 チーム医療に必要な知識・技術・態度 | 49 | (3.8%) |
| 8 患者理解に必要な医学・社会学・心理学・人類学の知識 | 45 | (3.5%) |
| 9 学生・後輩看護師の教育に必要な知識と技術 | 38 | (3.0%) |
| 10 患者の発達段階に応じた看護に必要な知識と技術 | 34 | (2.6%) |
| 11 看護専門職としての的確な態度とそれを維持するために必要な知識と技術 | 33 | (2.6%) |
| 12 特定の資格取得に必要な専門的な知識 | 29 | (2.3%) |
| 13 在宅看護に必要な知識・技術・態度 | 27 | (2.1%) |
| 14 苦痛症状緩和に向けた看護に必要な知識と技術 | 23 | (1.8%) |
| 15 看護と医学の最新知識と技術 | 22 | (1.7%) |
| 16 日常の看護実践に必要な医療機器の知識と使用方法 | 17 | (1.3%) |
| 17 患者との関係形成に必要な知識と技術 | 17 | (1.3%) |
| 18 日常の看護実践に活用できる他領域の治療法 | 16 | (1.2%) |
| 19 取得資格に基づく看護実践の質向上に向けた高度な知識と技術 | 16 | (1.2%) |
| 20 疾患の回復過程に応じた看護 | 12 | (0.9%) |
| 21 看護界の関心を集める海外から導入された援助方法 | 12 | (0.9%) |
| 22 特定行為 | 12 | (0.9%) |
| 23 クレーム対応などを含む看護管理 | 12 | (0.9%) |
| 24 感染予防に必要な知識と技術 | 11 | (0.9%) |
| 25 災害時の看護に必要な知識と技術 | 10 | (0.8%) |
| 26 看護倫理 | 9 | (0.7%) |
| 27 保健・医療・福祉制度 | 8 | (0.6%) |
| 28 カンファレンスの運営に必要な知識と技術 | 6 | (0.5%) |
| 29 看護に関わる情報と知識の効果的な活用に必要な知識と技術 | 6 | (0.5%) |
| 30 異なる部署・組織における看護の実態 | 6 | (0.5%) |
| 31 医療事故防止に必要な知識と技術 | 5 | (0.4%) |
| 32 所属とは異なる部署の看護実践の基礎となる疾患とその診断にかかわる知識 | 5 | (0.4%) |
| 33 看護研究とその成果公表に必要な知識と技術 | 3 | (0.2%) |
| 34 外国人の看護に必要な英会話 | 3 | (0.2%) |
| 35 外来看護 | 3 | (0.2%) |
| 36 所属部署の特徴と経験年数に応じた看護師の役割 | 3 | (0.2%) |
| 37 児童虐待への対応 | 2 | (0.2%) |
| 38 放射線診断・治療の介助に伴う看護師の放射線被曝 | 1 | (0.1%) |
| 39 グリーフケア相談窓口の開設方法 | 1 | (0.1%) |
| | 1,286 | (99.9%) |

※四捨五入した値のため総計100%にならない

【3. 院内急変など、救急看護に必要な知識・技術・態度】

このカテゴリは、「ICUでの急変時対応」、「患者の急変時に慌てずに対処する知識・技術」、「救急看護の知識・技術・態度」などから形成された。

【4. 患者の疾患と治療に応じた看護に必要な知識と技術】

このカテゴリは、「循環器疾患の患者への看護」、「抗がん剤の副作用が出現している患者への対応

方法」、「高次脳機能障害のある患者への具体的な関わり方」などから形成された。

【5. 終末期にある患者と家族の看護に必要な知識と技術】

このカテゴリは、「終末期の緩和ケア」、「ターミナル期の患者家族への接し方」、「緩和ケアでの小児、家族への支援」などから形成された。

【6. 退院支援に必要な知識】

このカテゴリは、「退院調整における他職種との

連携方法],「退院支援における看護職の役割について」,「介護保険サービスの内容」などから形成された。

【7. チーム医療に必要な知識・技術・態度】

このカテゴリは,「スタッフ看護師間の連携」,「チームで活動する上でのコミュニケーション技術」,「医師やスタッフ看護師への冷静な報告」などから形成された。

【8. 患者理解に必要な医学・社会学・心理学・人類学の知識】

このカテゴリは,「乳房の解剖生理」,「余命に伴う人間の心理的变化」,「行動科学」などから形成された。

【9. 学生・後輩看護師の教育に必要な知識と技術】

このカテゴリは,「実習指導についての知識」,「後輩看護師指導の方法」,「個別性に応じた後輩育成について」などから形成された。

【10. 患者の発達段階に応じた看護に必要な知識と技術】

このカテゴリは,「発達課題を踏まえた看護」,「NICUでの看護技術」,「高齢者に対する看護の実際」などから形成された。

【11. 看護専門職としての的確な態度とそれを維持するために必要な知識と技術】

このカテゴリは,「専門職業人として常識ある態度」,「患者、家族、スタッフに信頼されるような態度」,「アンガーマネジメント」などから形成された。

【12. 特定の資格取得に必要な専門的な知識】

このカテゴリは,「災害看護専門看護師の活動について」,「転倒予防指導士の資格取得」,「呼吸療法認定士の資格を取得するための知識」などから形成された。

【13. 在宅看護に必要な知識・技術・態度】

このカテゴリは,「在宅看護の知識・技術・態度」,「重症心身障害児・者の在宅支援」,「訪問看護」などから形成された。

【14. 苦痛症状緩和に向けた看護に必要な知識と技術】

このカテゴリは,「疼痛コントロールの方法」,「薬剤に頼らない苦痛緩和の方法」,「注射液と貼付剤併用時の痛みのコントロール」などから形成された。

【15. 看護と医学の最新知識と技術】

このカテゴリは,「最新の看護技術」,「褥瘡治療の最新知識」,「最新の医療」などから形成された。

【16. 日常の看護実践に必要な医療機器の知識と使用方法】

このカテゴリは,「ME機器の取り扱い」,「耳鼻科器具の名前と使用方法」,などから形成された。

【17. 患者との関係形成に必要な知識と技術】

このカテゴリは,「患者との人間関係」,「患者個々にあった対応方法」などから形成された。

【18. 日常の看護実践に活用できる他領域の治療法】

このカテゴリは,「回復期リハビリテーション病棟に所属して日が浅いため、リハビリテーション方法についての知識、技術」,「(病棟で実施しているので)ナラティブ」などから形成された。

【19. 取得資格に基づく看護実践の質向上に向けた高度な知識と技術】

このカテゴリは,「小児アレルギーエデュケーターとしての知識・技術」,「分娩の進め方」などから形成された。

【20. 疾患の回復過程に応じた看護】

このカテゴリは,「周手術期の看護」,「回復期の看護」などから形成された。

【21. 看護界の関心を集める海外から導入された援助方法】

このカテゴリは,「ユマニチュード」,「タクティールケア」などから形成された。

【22. 特定行為】

このカテゴリは,「特定行為」から形成された。

【23. クレーム対応などを含む看護管理】

このカテゴリは、「クレーム対応」、「看護管理」から形成された。

【24. 感染予防に必要な知識と技術】

このカテゴリは、「感染対策」、「細菌学」などから形成された。

【25. 災害時の看護に必要な知識と技術】

このカテゴリは、「災害看護」、「災害支援」などから形成された。

【26. 看護倫理】

このカテゴリは、「看護倫理」、「小児の権利」などから形成された。

【27. 保健・医療・福祉制度】

このカテゴリは、「医療、保健、福祉制度」などから形成された。

【28. カンファレンスの運営に必要な知識と技術】

このカテゴリは、「カンファレンスを主体的に行う方法」などから形成された。

【29. 看護に関わる情報と知識の効果的な活用に必要な知識と技術】

このカテゴリは、「看護情報学」などから形成された。

【30. 異なる部署・組織における看護の実態】

このカテゴリは、「今まで配属されることがない、外科系（消化器）の看護」などから形成された。

【31. 医療事故防止に必要な知識と技術】

このカテゴリは、「転倒・転落の予防」などから形成された。

【32. 所属とは異なる部署の看護実践の基礎となる疾患とその診断にかかわる知識】

このカテゴリは、「自分が所属している部署の診療科以外の疾患」などから形成された。

【33. 看護研究とその成果公表に必要な知識と技術】

このカテゴリは、「看護研究」などから形成された。

【34. 外国人の看護に必要な英会話】

このカテゴリは、「英語（外国人の患者さんが多

くなっている）」などから形成された。

【35. 外来看護】

このカテゴリは、「外来看護」から形成された。

【36. 所属部署の特徴と経験年数に応じた看護師の役割】

このカテゴリは、「外来化学療法室専任看護師の役割」などから形成された。

【37. 児童虐待への対応】

このカテゴリは、「児童虐待への対応」から形成された。

【38. 放射線診断・治療の介助に伴う看護師の放射線被曝】

このカテゴリは、「カテーテル室に勤務する看護師の放射線被曝について」から形成された。

【39. グリーフケア相談窓口の開設方法】

このカテゴリは、「グリーフケアのための相談窓口の開設方法」から形成された。

3. カテゴリの信頼性

カテゴリ分類への一致率を Scott, W. A. の式に基づき算出した結果は、83.8%、88.9%であり、カテゴリが信頼性を備えていることを示した。

VI. 考 察

1. 本研究のデータの適切性

研究対象者は、多様な背景をもつスタッフ看護師から構成されていた。これは、研究結果 39 カテゴリが多様な背景をもつスタッフ看護師の回答から形成され、病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズを網羅している可能性が高いことを示す。以下は、これを前提として考察を進める。

2. 病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズの特徴

病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズを表す 39 カテゴリを文献と照合し考察した結果、6

つの側面が見出された。以下、考察を通して見出された6側面と、それに基づくスタッフ看護師の効果的な学習活動に向けた示唆を述べる。

第1に着目した学習ニーズは、【8. 患者理解に必要な医学・社会学・心理学・人類学の知識】【26. 看護倫理】【24. 感染予防に必要な知識と技術】【2. 日常の看護実践に必要な看護の知識と技術】【10. 患者の発達段階に応じた看護に必要な知識と技術】【1. 日常の看護実践の基盤となる疾患とその診断・治療に関わる知識】【4. 患者の疾患と治療に応じた看護に必要な知識と技術】【16. 日常の看護実践に必要な医療機器の知識と使用方法】【18. 日常の看護実践に活用できる他領域の治療法】【5. 終末期にある患者と家族の看護に必要な知識と技術】【3. 院内急変など、救急看護に必要な知識・技術・態度】【20. 疾患の回復過程に応じた看護】【14. 苦痛症状緩和に向けた看護に必要な知識と技術】の13種類である。

病院に就業するスタッフ看護師は、対象理解を基盤とし、対象の人権に配慮しつつ、感染防止に努めながら所属部署に応じた日常の看護を実践している。これは、スタッフ看護師が【8】【26】【24】【2】が示す知識・技術・態度に基づき活動していることを示す。また、対象となる患者の発達段階や疾患、治療、病期、回復過程、症状などは多岐にわたり、個々に応じた看護が求められる。これは、【10】の発達段階に応じた看護をはじめ、【1】【4】【16】【18】が示す疾患や治療、【5】【3】【20】【14】が示す患者個々の状態に応じた看護を提供するための知識・技術・態度なくして、その期待には応えられないことを示す。

これらは、上記13種類が病院に就業するスタッフ看護師にとって、必要不可欠な学習内容であることを示す。

また、上記13種類の学習ニーズは、計905記録単位から構成され、全体の70.4%を占める。これは、この13種類の学習ニーズが病院に就業す

るスタッフ看護師にとって、要望の高い学習内容であり、職業活動の基盤となる重要な学習内容であることを示唆する。

以上は、スタッフ看護師が〈所属部署の日々の看護実践の基盤〉に関する学習ニーズをもつという側面を示す。

第2に着目した学習ニーズは、【7. チーム医療に必要な知識・技術・態度】【28. カンファレンスの運営に必要な知識と技術】【17. 患者との関係形成に必要な知識と技術】【34. 外国人の看護に必要な英会話】の4種類である。

チーム医療²⁵⁾とは、医療に従事する多種多様な医療スタッフが、各々の高い専門性を前提に、目的と情報を共有し、業務を分担しつつも互いに連携・補完し合い、患者の状況に的確に対応した医療を提供することであり、看護職者は、そのキーパーソンとなることを期待されている。そのため、多職種カンファレンスの運営²⁶⁾や患者・家族の権利を擁護するアドボカシーとしての機能の発揮²⁷⁾など、果たす役割も多い。本研究の対象となったスタッフ看護師も同様の状況にあり、【28】を学習内容として要望している可能性が高い。

また、24時間患者の側で看護を提供し続けるスタッフ看護師にとって、患者と信頼関係を築くことは不可欠である。先行研究²⁸⁾は、スタッフ看護師が患者との関係形成に難渋している現状を明らかにしており、本研究の対象となったスタッフ看護師が、【17】を要望したことは、それを裏付ける。さらに、厚生労働省は外国人患者受入れに関する環境整備²⁹⁾を図っており、本研究の結果である【34】は、外国語に接する機会が増加したスタッフ看護師の意識の高まりを表している可能性がある。

加えて、【7】【28】【17】【34】は、2002年から看護職者が要望する学習内容³⁰⁾として存在していた。これらはいずれも他者との相互行為の展開を基盤とする学習内容であり、他職種、他看護師、

外国人の患者など多岐にわたる対象との相互行為が時代を超えて求められ、学習内容として要望され続けていることを示す。

以上は、スタッフ看護師が〈相互行為を主軸とする活動〉に関する学習ニーズをもつという側面を示す。

第3に着目した学習ニーズは、【33. 看護研究とその成果公表に必要な知識と技術】【15. 看護と医学の最新知識と技術】【21. 看護界の関心を集める海外から導入された援助方法】【29. 看護に関わる情報と知識の効果的な活用に必要な知識と技術】【31. 医療事故防止に必要な知識と技術】【38. 放射線診断・治療の介助に伴う看護師の放射線被曝】【9. 学生・後輩看護師の教育に必要な知識と技術】の7種類である。

スタッフ看護師は、研究や実践に基づき看護の中核となる専門的知識・技術の創造と開発に努めることを通し、看護学の発展および人々の健康と福祉に寄与する責任を担う³¹⁾。7種類のうちの1種類【33】は、スタッフ看護師が、人々の健康に寄与する責任、すなわち、看護の質を保証する責任を果たすため、研究に関する学習を要望していることを示す。また、3種類【15】【21】【29】も同様に、スタッフ看護師が、看護の質を保証するために、日々発展する医学と看護に関する最新の知識や海外で行われている看護、それらの効果的な活用方法などの学習を要望していることを示す。さらに、2種類【31】【38】は、質の高い医療を実現するために不可欠な知識・技術であり、看護の質保証につながる学習を要望していることを示す。加えて、看護実践能力を高めることは、看護の質向上をもたらす³²⁾。残る1種類【9】は、スタッフ看護師が、学生を含む看護職者の看護実践能力の向上を支援することを通し、看護の質向上を目ざすべくその学習を要望していることを示す。これらは、看護の質保証に向け重要な学習内容であることを示唆する。

以上は、スタッフ看護師が〈看護の質保証に向けた活動〉に関する学習ニーズをもつという側面を示す。

第4に着目した学習ニーズは、【23. クレーム対応などを含む看護管理】【36. 所属部署の特徴と経験年数に応じた看護師の役割】【30. 異なる部署・組織における看護の実態】の3種類である。

看護管理³³⁾とは、病院における組織運営の中心的な機能であり、組織系統・権限・責任などを明確にして、看護職員の能力が有効に発揮されるよう環境を整備し、24時間最良の看護が継続されるよう規制・調整・指導・援助することである。【23】のクレーム対応は、看護職員にとってストレスであり、看護実践能力などの発揮を妨げる原因になり得る。これは、スタッフ看護師が職場環境を整備するために学習を要望していることを示す。また、看護管理の原則³⁴⁾は、「看護職員の採用・人事」「権限の委譲」「職員間のコミュニケーション」「安定した職場環境と人間関係」「他部門との協力・調整」などがある。スタッフ看護師が担う役割は、部署に応じて異なるため、所属部署の特徴を理解し、役割に応じた権限を明瞭にすることが重要である。さらに、他部署と協働するためには、他部署の状況を理解し、互いに調整することが必要となる。これらは、病院に就業するスタッフ看護師にとって、組織の一員としての役割を理解し、遂行することを通して組織の運営に参与するために重要な学習内容であることを示唆する。

以上は、スタッフ看護師が〈組織運営への参与〉に関する学習ニーズをもつという側面を示す。

第5に着目した学習ニーズは、【12. 特定の資格取得に必要な専門的知識】【19. 取得資格に基づく看護実践の質向上に向けた高度な知識と技術】【32. 所属とは異なる部署の看護実践の基礎となる疾患とその診断にかかわる知識】【11. 看護専門職としての的確な態度とそれを維持するために必要な知識と技術】の4種類である。

病院に就業するスタッフ看護師にとって、所属部署の特徴に応じた専門的知識・技術を活用する機会は頻繁にある。そのため、スタッフ看護師は、【12】が示す特定の資格取得に向けた学習を要望したり、【19】が示す取得した資格を活かし活動するために、さらに高度な学習を要望したりしている。また、【32】は、病院に就業するスタッフ看護師が、所属部署の看護実践に不可欠な知識・技術に限定することなく、自己の将来を見通した内容の学習を要望していることを表す。厳しい勤務状況のなか、当面必要のない学習を並行するためには、自己を強く律する必要がある。それは、【11】の看護専門職としての的確な態度の学習を要望するスタッフ看護師の存在に通じる。これらは、看護専門職者としての発達を旨とする、高い自律性を要する学習内容であることを示す。

以上は、スタッフ看護師が〈看護専門職者としての発達に必要な自律的活動〉に関する学習ニーズをもつという側面を示す。

第6に着目した学習ニーズは、【22. 特定行為】【27. 保健・医療・福祉制度】【35. 外来看護】【39. グリーフケア相談窓口の開設方法】【6. 退院支援に必要な知識】【13. 在宅看護に必要な知識・技術・態度】【25. 災害時の看護に必要な知識と技術】【37. 児童虐待への対応】の8種類である。

病院に就業するスタッフ看護師は、社会生活を営む人々を対象に看護を実践する。この社会生活の基盤をなす法律や制度は流動する社会の情勢とともに改変される。また、2025年に向けて、さらなる在宅医療等の推進を図るべく、看護専門外来の開設や特定行為に係る看護師の研修制度の創設などが進められてきた。これは、社会情勢の変化によって看護職の役割が拡大していることを示し、それに対応する必然性により、【22】【27】【35】【39】の学習をスタッフ看護師が要望していることを示す。

さらに、地域包括ケアシステムの構築に伴い、

スタッフ看護師にとって退院支援や在宅看護に関する知識の充実、保健所や訪問看護ステーションにおける看護職および他職種との連携が課題となっており^{35,36)}、【6】【13】の学習を要望していることを示す。

加えて、2002年³⁷⁾には、病院に就業する看護職者の学習ニーズとして【6. 退院支援に必要な知識】【22. 特定行為】【25. 災害時の看護に必要な知識と技術】【35. 外来看護】【37. 児童虐待への対応】【39. グリーフケア相談窓口の開設方法】の6種類が存在せず、本研究にのみ存在した。とりわけ【25】は、我が国における自然災害の発生件数が増加傾向にあり³⁸⁾、2011年の東日本大震災といった大きな災害を経験したことを契機に学習を要望している可能性が高い。これは、まさに社会の変化に伴い、スタッフ看護師が要望する学習内容が異なることを意味し、これらは、流動する社会とそれに基づき拡大した看護職の役割に対応するために必要な学習内容であることを示す。

以上は、スタッフ看護師が〈社会の変化と看護職の役割拡大に伴い求められる実践〉に関する学習ニーズをもつという側面を示す。

本研究が解明した病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズは、看護継続教育の充実に向け活用できる。具体的には、スタッフ看護師が要望する学習内容を明確にするための指針となる。また、考察を通し見出された6側面とスタッフ看護師が望む学習ニーズの数に着目することは、学習の優先度を決定するために役立つ。これらは、スタッフ看護師の自律的、かつ系統的な学習活動につながる可能性が高く、効果的な学習を支持する。

さらに、病院の教育担当者がスタッフ看護師の学習ニーズと6側面に基づき、教育内容を検討することは、スタッフ看護師の学習ニーズを反映した教育プログラムの立案につながり、スタッフ看護師は自己学習のみでは不足する学習内容を補完する機会を得られる。このことは、看護継続教育

の充実につながる可能性が高いことを示唆する。

Ⅶ. 結 論

1. 多様な背景をもつ 502 名のスタッフ看護師の記述を分析した結果、病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズを表す 39 カテゴリーが明らかになった。
2. Scott, W. A. の式によるカテゴリ分類への一致率は、80%以上であり、39 カテゴリーは信頼性を備えている。
3. 病院に就業するスタッフ看護師の学習ニーズ 39 カテゴリーを考察した結果、スタッフ看護師が、〈所属部署の日々の看護実践の基盤〉〈相互行為を主軸とする活動〉〈看護の質保証に向けた活動〉〈組織運営への参与〉〈看護専門職者としての発達に必要な自律的活動〉〈社会の変化と看護職の役割拡大に伴い求められる実践〉に関する学習ニーズをもつという 6 側面を示した。また、〈社会の変化と看護職の役割拡大に伴い求められる実践〉に大別された学習ニーズのうち、6 種類が先行研究には存在せず、本研究により新たに明らかになった。
4. スタッフ看護師の学習ニーズ 39 カテゴリーは、スタッフ看護師個々の学習への要望を明確にするための指針となる。また、考察を通し見出された 6 側面と学習ニーズの数に着目することは、学習の優先度を決定するための指標ともなる。さらに、病院の教育担当者がスタッフ看護師の学習ニーズと 6 側面に基づき、教育内容を検討することは、スタッフ看護師の学習ニーズの充足に向けた教育プログラムの立案につながり、看護継続教育の充実に貢献する可能性が高い。

謝辞

ご協力くださった皆様に深謝申し上げます。なお、開示すべき COI は存在しません。

引用文献

- 1) 服部美香, 舟島なをみ (2021): 病院に就業するスタッフ看護師が職業上直面する問題の解明, 看護教育学研究, 30(1): 17-31
- 2) 細谷俊夫, 奥田真丈, 河野重男ほか編 (1990): 新教育学大事典, 第 1 巻, 「アンドラゴジー」の項, 79, 第一法規出版, 東京
- 3) Atwood, H. M., Ellis, J. (1971): The Concept of Need; An Analysis for Adult Education, Adult Leadership, 212
- 4) 鹿島嘉佐音, 舟島なをみ, 中山登志子 (2016): 看護師が知覚する「働きやすさ」を決定づける基準の解明—病院に就業するスタッフ看護師に焦点を当てて—, 看護教育学研究, 25(1): 7-20
- 5) 黒木明美 (2015): 整形外科病棟に就業する看護職者の看護実践能力向上のための院内教育の検討, 日本運動器看護学会誌, 10: 62-68
- 6) 豊川真純 (2015): 混合病棟における人工呼吸器管理に対する看護師の学習ニーズの調査, 市立三沢病院医誌, 22(1): 27-31
- 7) 鈴木史乃, 長津貴子 (2017): 当院看護師の経験年数による学習ニーズの実態調査, 日本農村医学会雑誌, 66(3): 395
- 8) 米田好美 (2015): 病院内の超急性期・急性期・回復期病棟別看護師の学習ニーズの傾向, 日本看護学会論文集 (看護管理), 45: 295-298
- 9) 前掲書 1)
- 10) 横山京子, 舟島なをみ, 中山登志子ほか (2015): 小児看護に携わる看護師の学習ニーズに関する研究, 日本看護科学学会学術集会講演集, 35: 368
- 11) 中山登志子, 舟島なをみ, 岩波浩美 (2015): 看護師長の学習ニーズの解明—「学習ニーズアセスメントツール—看護師長用—」の開発に向けて—, 日本看護学教育学会誌, 25: 233

- 12) 岩波浩美, 舟島なをみ, 中山登志子 (2013): 看護部長の学習ニーズの解明—「学習ニーズアセスメントツール—看護部長用—」の開発を目指して—, 日本看護学会抄録集 (看護管理), 44 : 88
- 13) Butt, M., Baumann, A., O'Brien-Pallas, L., et al.(2002): The learning needs of nurses experiencing job change, *Journal of Continuing Education in Nursing*, 33(2): 67-95
- 14) Mary, T. F., Jeffrey, I. B., Malini, P., et al.(2016): A Multi-Method Study of the Geriatric Learning Needs of Acute Care Hospital Nurses in Ontario, Canada, *Research in Nursing & Health*, 39(1): 66-67
- 15) Al-Ma'aitah, R., Momani, M., et al.(1999): Assessment of nurses' continuing education needs in Jordan, *Journal of Continuing Education in Nursing*, 30(4): 176-181
- 16) 三浦弘恵, 亀岡智美, 定廣和香子ほか (2002): 看護職者の学習ニーズに関する研究—病院に就業する看護職者に焦点を当てて—, *看護教育学研究*, 11(1) : 40-53
- 17) 看護問題研究会監修 (2003): 平成 15 年看護関係統計資料集, 110-113, 日本看護協会出版会, 東京
- 18) 日本看護協会出版会 (2021): 令和 2 年看護関係統計資料集, 120-123, 日本看護協会出版会, 東京
- 19) 地域包括ケア研究会 (2008): 地域包括ケア研究会報告書—今後の検討のための論点整理—, Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/dl/h0522-1.pdf>
- 20) 厚生労働省 (2014): 特定行為及び特定行為研修の基準等に関する意見, Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000073014.html>
- 21) 杉森みど里, 舟島なをみ著 (2021): 看護教育学, 第 7 版, 338-339, 医学書院, 東京
- 22) Messick, S.(1995): Validity of psychological assessment; Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning, *American Psychologist*, 50(9): 741-749
- 23) 舟島なをみ (2018): 看護教育学研究—発見・創造・証明の過程—, 第 3 版, 204-225, 医学書院, 東京
- 24) Scott, W.A. (1955): Reliability of Content Analysis; The Case of Nominal Scale Coding, *Public Opinion Quarterly*, 19: 321-325
- 25) 厚生労働省 (2010): チーム医療の推進について—チーム医療の推進に関する検討会 報告書—, Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0319-9a.pdf>
- 26) 沢田光思郎 (2017): カンファレンスの司会・進め方, *リハビリナース*, 10(3) : 280-283
- 27) 木原圭美, 松井ルミ子, 飯田早紀ほか (2018): 多職種カンファレンスの導入—チーム医療の実践を目指して—, *新潟県立中央病院医誌*, 26(1) : 30-32
- 28) 前掲書 1)
- 29) 厚生労働省医政局総務課医療国際展開推進室 (2018): 外国人患者受入れ体制に関する厚生労働省の取組み, Retrieved from http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kenkouiryou/kokusaitenkai/gaikokujin_wg_dai1/sankou3.pdf
- 30) 前掲書 16)
- 31) 日本看護協会 (2021): 看護職の倫理綱領, Retrieved from https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/rinri/code_of_ethics.pdf
- 32) 南家貴美代, 有松 操, 宇佐美しおりほか (2003): 看護ケアの質を高めるための看護実践能力および臨床経験年数の検討, *日本看護学会雑誌*, 26(3) : 407
- 33) 日本看護協会看護婦部会編 (1985): 看護婦

- 業務指針, 27, 日本看護協会出版会, 東京
- 34) 前掲書 33)
- 35) 藤村史穂子, 上林美保子, 蘇武彩加ほか
(2015): 退院支援・退院調整に関わる医療機関
の看護職が感じる困難とその対処, 岩手県立大
学看護学部紀要, 17: 1-12
- 36) 藤澤まこと, 渡邊清美, 加藤由香里ほか
(2020): 退院支援の質向上に向け病棟看護師が
取り組む課題の検討, 岐阜県立看護大学紀要,
20(1): 145-155
- 37) 前掲書 16)
- 38) 中小企業庁(2019): 中小企業白書, 398, Retrieved
from [https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/
hakusyo/2019/PDF/chusho/05Hakusyo_part3_
chap2_web.pdf](https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/chusho/05Hakusyo_part3_chap2_web.pdf)

Identifying Learning Needs of Hospital Staff Nurses

Mika Hattori¹⁾ and Naomi Funashima²⁾

1) Gunma Prefectural College of Health Sciences

2) Niigata College of Nursing

Objectives: This study aimed to identify the learning needs of staff nurses working in hospitals.

Methods: Data were collected using a questionnaire containing open-ended questions about learning needs. The questionnaire was mailed to 1,923 staff nurses working in 89 hospitals throughout Japan who agreed to participate in this study. The content validity of the questionnaire was confirmed in a pilot study. Of the 975 questionnaires returned (50.7%), 502 valid responses were analyzed using qualitative analysis in nursing education based on Berelson's content analysis method.

Results: The analysis identified 39 categories representing the learning needs of hospital staff nurses. These 39 categories included: (a) knowledge pertaining to diseases and their diagnosis and treatment that forms the basis of daily nursing practice; (b) knowledge and skills necessary to prevent infection; (c) knowledge and skills necessary in disaster nursing; and (d) outpatient nursing. The agreement rates calculated by the Scott's formula were over 80%; therefore, the reliability of these 39 categories was confirmed.

Conclusions: Through careful consideration, the learning needs of hospital staff nurses were found to be characterized by "foundations of daily nursing practice in the nurses' wards" and "nursing practices required due to the expanding roles of nurses and a changing society." The results of this study can be used as a guidepost for hospital staff nurses to identify their own learning needs, which will lead to effective learning.

Keywords: hospital staff nurses, learning needs, continuing education in nursing