

小児領域看護師の生涯学習の現状

中村恵美*

The Current Status of Lifelong Learning in Pediatric Nurses

Emi NAKAMURA

要 旨

九州県内の小児領域で働く看護師を対象に、職場内学習・職場外学習・その他の学習への参加頻度、参加の動機、参加意欲について調査した。

結果、職場内学習への参加機会は確保されていたが、年齢が高くなるにつれ参加意欲が低下し、職場以外での学習意欲が高くなっていった。また学習への参加が次の学習意欲につながっていない、あるいは学習意欲があっても参加しているとは限らない現状が明らかとなった。

一方、30歳以降の看護師や、配偶者や子どもがいる看護師の学習機会の不足や意欲低下は、キャリア発達に支障をきたす恐れがあるため、特別な学習支援が必要であることが示唆された。

また、希望する学習内容では、職場以外での学習は、実務に直結した内容が多かった職場内学習と異なり、研究や他の病院の看護師との情報交換などの希望が多かった。しかし、学習時間や場所の確保ができず、現実的に参加することが不可能である現状も明らかとなった。以上から、看護師が職場を離れ学習活動を継続していくためには、時間の確保以外にも、学習活動を行う場である「空間」と、互いに議論し、高めあい、助け合う「仲間」、さらにそれらを繋ぐ「ネットワーク」が必要であることが示唆された。

キーワード：生涯学習、小児看護師、学習頻度、学習意欲、学習動機

緒 言

医療や看護を取り巻く環境は著しく変化し、看護師はより質の高いサービスと高度な実践能力が求められている。さらに目標管理システムや人事考課制度などが導入され、仕事・組織に対する積極的な関与やキャリアアップの必要性に迫られている。しかし、多忙な業務の中、多岐にわたるニーズを抱え、看護師の抱える問題、悩み、ストレスも複雑かつ多様化してきており、バーンアウトや早期離職が後を絶たない。学習機会は、キャリア発達過程に不可欠であるため、院内教育や院外研修の充実、認定看護師や専門看護師制度の拡大やキャリア開発支援、クリニカルラダーなどの取り組みが急がれている(長谷川, 2003)。

一方小児看護領域においては、子どもや家族のライフスタイルや、子育て・教育環境の変化、疾病構造の変化などを背景に、子どもと家族が抱える問題も多岐に渡り(文字, 2003)、現場の看護師はその対応におわれ、他領域とは異なる問題や課題を抱えている(たとえば、加藤, 1993; 高谷, 2004; 藤原, 2003)。また、成人領域からの配置換えにより初めて小児と関わる看護師や子どもとの接触経験の少ない若い看護師は、新たな知識の獲得や特殊な技術の習得など特有の学習ニーズを持っているが(たとえば、平井, 2003; 加藤, 1997)、小児領域の看護師を対象にした学習ニーズや生涯学習に関する研究報告は少ない(斉藤, 1996)。

看護系大学は、看護継続学習が、職場内外の資源限

* 福岡県立大学看護学部小児看護学講座

Department of Pediatric Nursing, Faculty of Nursing,
Fukuoka Prefectural University

連絡先：〒825-8585 福岡県田川市伊田4395

福岡県立大学看護学部小児看護学講座 中村恵美

E-mail: enakamu@fukuoka-pu.ac.jp

定型から看護系大学の活用, さらに看護系大学と職場内外の資源併用型へと変化している現在, 生涯学習支援の拠点としての重要な役割を担っている(池西ら, 2002). 小児に関する幅広い知識・技術を取得した専門性の高い看護師育成のため, 小児看護独自の学習支援システムの構築及び学習の組織化を, 大学教員が中心となって一日も早く行う必要があると考えた.

そこで本研究では, プロセスとしての生涯学習の構造とその支援のあり方を検討するための基礎資料を得るため, 小児領域の看護師の生涯学習の現状と課題について, 職場内での学習のみならず, 職場外での学習やその他の学習を含め明らかにする事に焦点をあてたい.

目 的

小児領域で働く看護師の学習行動と個人属性との関係から, 看護系大学が行う看護師の生涯学習支援にむけての示唆を得る.

調 査 概 要

1. 調査項目

1) 対象者の属性

年齢, 性別, 家族構成(配偶者, 子ども, 配偶者以外の同居者の有無), 現在勤務している病棟(小児科病棟, 成人系混合病棟, 産婦人科系混合病棟), 経験年数(現病棟勤務年数, 看護師経験年数, 小児領域経験年数), 専門学歴について選択式回答とした.

2) 学習傾向

職場内学習(病院で行なわれる院内教育や学習会), 職場外学習(仕事やキャリア向上に役立てるために行なっている職場以外での学習), その他の学習(仕事やキャリア向上には直接関係ないが, 自主的に行なっている学習)への参加状況(以降, 学習頻度と記す), 参加の動機(学習動機), 参加意欲(以降, 学習意欲と記す), 希望する学習内容, 参加を希望しない理由などについて選択式回答とした. また, 職場内及び職場外学習で希望する学習内容については自由記述とした.

2. 調査方法

1) 調査期間

調査は平成18年1月?3月に実施した.

2) 配布・回収方法

研究依頼書を九州の複数診療科をもつ総合病院に

送付後, 同意が得られた施設にのみ質問紙及び返信用封筒を送付, 回答者には, 質問紙を調査実施者へ直接返送するように依頼した.

3) 分析方法

各学習頻度及び学習意欲と, 個人属性との関係について, 従属変数を各学習頻度及び学習意欲, 独立変数を個人属性としたカテゴリカル回帰分析を行った. 各学習動機と個人属性との関係については, クロス集計を行い, 独立性の検定を行った.

学習頻度と学習意欲との関係については, 相関係数を求めた後, 各学習毎にクロス集計を行い, 独立性の検定を行った.

各学習における学習動機と, 学習頻度・学習意欲との関係については, 従属変数を各学習頻度及び学習意欲, 独立変数を学習動機とした重回帰分析(強制投入法)を行った.

職場内・外学習で希望する学習内容は, 記述内容をコード化し内容を分類, 以下のサブカテゴリー, カテゴリーを形成した. なお, 結果の妥当性を高めるために, 分析は複数の研究者の協力を得て行った.

4) 倫理的配慮

病院看護部長に本研究の趣旨について文書で説明し, 研究協力の承諾を得たうえで調査用紙の配布を依頼した. 回答者には, 本調査の目的の他, 質問紙は無記名で自由参加であること, データの処理及び分析の際には個人が特定できない配慮をすること, 質問紙は研究者以外には共有されることはなく厳重に保管・管理し, データ分析後は責任もって処分すること等を記載した説明用紙を調査用紙とともに配布した.

3. 調査対象者

1) 回答者数

対象は九州内の複数診療科をもつ総合病院で小児看護に携わる看護師123名であった.

2) 回答者の属性 (表1)

回答者はすべて女性であった. 年齢は, 20~25歳が21名(17.1%), 26~30歳が35名(28.5%), 31~35歳が21名(17.1%), 36~40歳が8名(6.5%), 41~45歳が12名(9.8%), 46~50歳が15名(12.2%), 51歳以上が11名(8.9%)であった.

家族構成は, 配偶者あり53名(43.1%), なし70名(56.9%), 子どもあり50名(40.7%), なし73名(59.3%), 配偶者以外の同居あり55名(44.7%), なし68名(55.3%)であった.

表1
回答者の個人属性

項目	人数	%	項目	人数	%
性別			現在の病棟での勤務年数		
a. 男性	0	0	a. 1年未満	19	15.4
b. 女性	123	100	b. 1～3年	52	42.3
年齢			c. 4～6年	31	25.2
a. 20～25歳	21	17.1	d. 7～9年	15	12.2
b. 26歳～30歳	35	28.5	e. 10年以上	6	4.9
c. 31歳～35歳	21	17.1	看護師として働いた年数		
d. 36～40歳	8	6.5	a. 1年未満	5	4.1
e. 41歳～45歳	12	9.8	b. 1～3年	20	16.3
f. 46歳～50歳	15	12.2	c. 4～6年	23	18.7
g. 51歳以上	11	8.9	d. 7～9年	16	13.0
配偶者の有無			e. 10年以上	59	48.0
a. 有	53	43.1	小児領域で働いた年数		
b. 無	70	56.9	a. 1年未満	19	15.4
子どもの有無			b. 1～3年	45	36.6
a. 有	50	40.7	c. 4～6年	29	23.6
b. 無	73	59.3	d. 7～9年	17	13.8
同居者の有無			e. 10年以上	13	10.6
a. 有	55	44.7	専門学歴(看護系)		
b. 無	68	55.3	a. 高等看護学校2年課程	19	15.4
現在の病棟			b. 高等看護学校3年課程	73	59.3
a. 小児科病棟・小児病棟	80	65	c. 看護系短大	17	13.8
b. 混合病棟(成人系)	42	34.1	d. 看護系大学	7	5.7
c. 混合病棟(産科婦人科系)	1	0.8	e. 看護系大学院	1	0.8

勤務病棟は、小児病棟80名(65%)、成人混合病棟42名(34.1%)、産婦人科混合病棟1名(0.8%)であった。

現病棟での勤務年数は、1年未満19名(15.4%)、1～3年52名(42.3%)、4～6年31名(25.2%)、7～9年15名(12.2%)、10年以上6名(4.9%)であった。看護師経験年数は、1年未満5名(4.1%)、1～3年20名(16.3%)、4～6年23名(18.7%)、7～9年16名(13.0%)、10年以上59名(48%)、小児領域経験年数は、1年未満19名(15.4%)、1～3年45名(36.6%)、4～6年29名(23.6%)、7～9年17名(13.8%)、10年以上13名(10.6%)であった。

専門学歴は、看護学校2年課程19名(15.4%)、看護学校3年課程73名(59.3%)、看護系短大17名(13.8%)、看護系大学7名(5.7%)、看護系大学院1名(0.8%)であった。

結果

1. 生涯学習の傾向

小児看護師の生涯学習の傾向(各学習における学習頻度、学習意欲、学習動機、及び参加を希望しない理由)を表2にまとめる。なお、学習頻度が「1回以上/週程度」「1～2回/月程度」を高頻度群(H群)、「1～2回/3ヶ月程度」「1回/6ヶ月程度」を中頻度群(M群)、「1回/年程度」「全くない」を低頻度群(L群)、及び参加

意欲が「ぜひ参加したい」「できれば参加したい」を高意欲群(H群)、「できれば参加したくない」「参加する気はない」を低意欲群(L群)とし、以下分析に用いる。

1) 学習への参加状況

(1) 学習頻度

職場内学習では、「1回以上/週程度」5名(4.1%)「1～2回/月程度」49名(39.8%)「1～2回/3ヶ月程度」49名(39.8%)「1回/6ヶ月程度」12名(9.8%)「1回/年程度」7名(5.7%)「全くない」1名(0.8%)、職場外学習では、「1回以上/週程度」5名(4.1%)「1～2回/月程度」12名(9.8%)「1～2回/3ヶ月程度」28名(22.8%)「1回/6ヶ月程度」28名(22.8%)「1回/年程度」25名(20.3%)「全くない」25名(20.3%)、その他の学習では、「1回以上/週程度」4名(3.3%)「1～2回/月程度」17名(13.8%)「1～2回/3ヶ月程度」11名(8.3%)「1回/6ヶ月程度」15名(12.2%)「1回/年程度」10名(8.1%)「全くない」66名(53.7%)であった。

表2
小児看護師の生涯学習の傾向

n=123

学習頻度		職場内学習		職場外学習		その他の学習	
H群	1回以上/週程度	5名(4.1%)	54名(43.9%)	5名(4.1%)	17名(13.8%)	4名(3.3%)	21名(17.0%)
	1-2回/月程度	49名(39.8%)		12名(9.8%)		17名(13.8%)	
M群	1-2回/3ヶ月程度	49名(39.8%)	61名(49.6%)	28名(22.8%)	56名(45.5%)	11名(8.3%)	26名(21.1%)
	1回/6ヶ月程度	12名(9.8%)		28名(22.8%)		15名(12.2%)	
L群	1回/年程度	7名(5.7%)	8名(6.5%)	25名(20.3%)	50名(40.6%)	10名(8.1%)	76名(61.8%)
	全くない	1名(0.8%)		25名(20.3%)		66名(53.7%)	

n=123

学習意欲		職場内学習		職場外学習		その他の学習	
H群	ぜひ参加したい	25名(20.3%)	96名(78%)	16名(13%)	96名(78%)	13名(10.6%)	104名(84%)
	できれば参加したい	71名(57.7%)		80名(65%)		91名(74%)	
L群	できれば参加したくない	25名(20.3%)	27名(22%)	24名(19.5%)	27名(22%)	11名(8.9%)	19名(16%)
	参加する気はない	2名(1.6%)		3名(2.4%)		8名(6.5%)	

学習動機(複数回答)	職場内学習 n=122	職場外学習 n=98	その他の学習 n=57
上司や他者のすすめ	51名(41.8%)	33名(33.7%)	4名(7.0%)
仕事や役割上の必要性	89名(73.0%)	55名(56.1%)	13名(22.8%)
より自分を高めたい	47名(38.5%)	41名(41.8%)	31名(54.4%)
仕事の中で疑問や解決すべき問題があった	28名(23.0%)	26名(26.5%)	7名(12.3%)
現在の状況を打開したいと思った	6名(4.9%)	9名(9.2%)	16名(28.1%)
学んでいる他者から刺激を受けた	8名(6.6%)	10名(10.2%)	18名(31.6%)
学ぶ友を作りたい	0名(0%)	0名(0%)	8名(14.0%)
参加を希望しない理由(複数回答)	職場内学習 n=27	職場外学習 n=98	その他の学習 n=57
時間がない	14名(51.9%)	20名(74.1%)	9名(47.4%)
体力的に負担	8名(29.6%)	10名(37.0%)	7名(36.8%)
やる気がない、やりたい事がない	9名(33.3%)	10名(37.0%)	9名(47.4%)
場所(機会)がない	1名(3.7%)	3名(11.1%)	2名(10.5%)
経済的に負担	1名(3.7%)	6名(22.2%)	4名(21.1%)
必要性や魅力を感じない	13名(48.1%)	6名(22.2%)	6名(31.6%)
重要なライフイベント(結婚, 出産, 育児等)がある	2名(7.4%)	4名(14.8%)	6名(31.6%)
遊び(娯楽, レジャー)の方が魅力的	2名(7.4%)	0名(0%)	3名(15.8%)

(2) その他の学習における実施内容

その他の学習の現状について表3にまとめる。実施しているその他の学習で最も多いのは、「一般教養に関する学習」「芸術, 芸能, 趣味に関する学習」がいずれも16名(28.9%), 以下「健康に関する学習」13名(23.3%)であった。目的は、「趣味や教養のため」40名(71.4%)が最も多く, 以下「家庭生活をよりよくするため」「健康や体力作りのため」がいずれも11名(19.6%), 方法は、「ひとりで」29名(51.8%)が

最も多く, 以下「公的機関の学級, 講座」13名(23.3%)などであった。

表3

その他の学習の現状

その他の学習内容	実施 n=56名 複数回答	希望 n=104名 複数回答
家庭・日常生活に関する学習	11名(19.6%)	20名(19.2%)
健康に関する学習	13名(23.3%)	34名(32.7%)
子育てや教育に関する学習	11名(19.6%)	31名(29.8%)
一般教養に関する学習	16名(28.9%)	46名(44.2%)
語学に関する学習	8名(14.3%)	32名(30.8%)
社会・時事問題に関する学習	4名(7.1%)	8名(7.7%)
芸術, 芸能, 趣味に関する学習	16名(28.9%)	38名(36.5%)
体育, スポーツに関する学習	5名(8.9%)	21名(20.1%)
その他の学習の目的	実施 n=56名 複数回答	希望 n=104名 複数回答
現在の仕事に役立てるため	0	40名(38.5%)
新しい仕事に就くため	7名(7.1%)	12名(11.5%)
家庭生活をよりよくするため	11名(19.6%)	22名(21.2%)
趣味や教養のため	40名(71.4%)	72名(69.2%)
健康や体力作りのため	11名(19.6%)	37名(35.6%)
家庭や社会を見直すため	7名(7.1%)	16名(15.4%)
地域や社会に役立つ活動をするため	3名(5.3%)	9名(8.7%)
新しい友人を得るため	7名(7.1%)	16名(15.4%)
その他の学習方法	実施 n=56名 複数回答	希望 n=104名 複数回答
ひとりで (本, テレビ, ラジオ, テープなどの社会通信教育, 通信制大学など)	29名(51.8%)	36名(34.6%)
公的機関の学級, 講座(公開講座など)	13名(23.3%)	29名(27.9%)
民間の大規模な教室, 講座(カルチャーセンター, 語学教室など)	12名(21.4%)	26名(25.0%)
グループ, サークル, 団体	10名(17.9%)	16名(15.4%)
各種専門学校, 専修学校など	0	0
大学, 短大等	3名(5.3%)	6名(5.8%)

2) 学習への参加意欲の現状

(1) 学習意欲

職場内学習では、「ぜひ参加したい」25名(20.3%)「できれば参加したい」71名(57.5%)「あまり参加したくない」25名(20.3%)「参加する気はない」2名(1.6%)であった。職場外学習では、「ぜひ参加したい」16名(13%)「できれば参加したい」80名(65%)「あまり参加したくない」24名(19.5%)「参加する気はない」3名(2.4%)であった。その他の学習では、「ぜひ参加したい」13名(10.6%)「できれば参加したい」91名(74%)「あまり参加したくない」11名(8.9%)「参加する気はない」8名(6.5%)であった。

(2) 職場内・外学習において希望する内容(括弧内コード数; サブカテゴリー数)

職場内学習で抽出されたコードは99, 内容は「小児看護に関すること」(45;10)「看護技術に関すること」(16;4)「日常の業務に関すること」(16;4)「看護研究に関すること」(6;3)「看護全般に関すること」(7;4)「看護管理・教育に関すること」(7;2)「その他」(9;3)

であった(表4)。職場外学習で抽出されたコードは133, 内容は「小児看護に関すること」(43;10)「看護技術に関すること」(23;3)「日常の業務に関すること」(12;4)「看護研究に関すること」(28;4)「看護全般に関すること」(9;3)「看護管理・教育に関すること」(15;3)「その他」(14;6)であった(表5)。

表4

希望する職場内学習内容 (自由記述)

カテゴリー	コード数	サブカテゴリー	コード数
小児看護に関すること	45	小児領域疾患の看護(特殊な治療, 状況に対する看護を含む)	11
		疾患・治療に関すること	8
		新生児・NICUに関すること	6
		精神的ケア(小児, 母親含む)	4
		リハビリテーション(肺理学療法, 嚥下訓練含む)	4
		プリパレーション	3
		患者教育に関すること(退院指導, 食事指導, 服薬指導など)	3
		虐待をうけた患児の看護	2
		母親・家族への看護	2
看護技術に関すること	16	入院中のこどもの遊び・学習の援助	2
		医療機器の取り扱い方(心電図, 呼吸器など)	7
		実践に役立つ技術向上に関すること(実技教育, 特殊な検査処置含む)	7
		フィジカルアセスメントの方法	1
日常の業務に関すること	16	コミュニケーションのあり方	1
		日々の業務に密着したもの, すぐに業務に役立つもの	12
		看護記録の書き方	2
看護研究に関すること	6	看護診断・看護計画の立て方	1
		電子カルテについて	1
看護全般に関すること	7	看護研究の方法	4
		データ処理の方法	1
		事例検討(他病院の事例を含む)	1
看護管理・教育に関すること	7	褥創ケア	3
		医療事故・リスクマネジメント	2
		院内感染	1
		ロールプレイを用いた面接技法	1
その他	9	看護管理に関する事(クリニカルラダー, 人事考課, 目標管理など)	5
		コーチングの方法	2
その他	9	機会があればなんでも	4
		シリーズ化したもの, 継続的なもの	4
		職場や社会におけるタイムリーな話	1

表5

希望する職場外学習内容 (自由記述)

カテゴリー	コード数	サブカテゴリー	コード数
小児看護に関すること	43	プリパレーション	8
		小児領域疾患の看護(特殊な治療, 状況に対する看護を含む)	7
		小児の理解に関すること(発達, 福祉, 保育など)	7
		患者教育に関すること(退院指導, 食事指導, 服薬指導など)	6
		母親・家族への看護	5
		精神的ケア(小児, 母親含む)	3
		リハビリテーション(肺理学療法, 嚥下訓練含む)	3
		新生児・NICUに関すること	2
		疾患・治療に関すること	1
看護技術に関すること	12	虐待をうけた患児の看護	1
		医療機器の取り扱い方(心電図, 人工呼吸器など)	6
		ウンセリング・コミュニケーション技術	4
		実践に役立つ技術向上に関すること(実技教育, 特殊な検査処置など含む)	2
日常の業務に関すること	12	日々の業務に密着したもの, すぐに業務に役立つもの	5
		看護記録の書き方	3
		看護診断・看護計画の立て方	2
看護研究に関すること	28	接遇について	2
		看護研究の方法(具体的な個別指導含む)	15
		データ処理の方法	7
		事例検討(他病院の事例を含む)	5
看護全般に関すること	9	看護系の学会	1
		医療事故・リスクマネジメント	5
		院内感染	2
看護管理・教育に関すること	15	褥創	2
		看護管理に関する事(クリニカルラダー, 人事考課, 目標管理など)	8
		キャリア開発に関するもの	4
その他	14	コーチング	3
		他病院の看護師との学習会・情報交換・見学	12
		シリーズ化したもの, 継続的なもの	3
		職場や社会におけるタイムリーな話	3
		他病院の見学	3
		認定看護師・専門看護師講習会	2
サブメントアドバイザー	1		

(3) その他の学習において希望する内容

「一般教養に関する学習」46名(44.2%)が最も多く, 以下「芸術, 芸能, 趣味に関する学習」38名(36.5%)「健康に関する学習」34名(32.7%)「語学に関する学習」32名(30.8%)などであった。目的は「趣味や教養のため」72名(69.2%)が最も多く, 以下「現在の仕事に役立てるため」40名(38.5%)「健康や体力作りのため」37名(35.6%)などであった。

希望する方法は, 「ひとりで(本, テレビ, ラジオ, テープなどの社会通信教育, 通信制大学など)」36名(34.6%)が最も多く, 以下「公的機関の学級, 講座」29名(27.9%)「民間の大規模な教室, 講座(カルチャーセンター, 語学教室など)」26名(25.0%)であった。

(4) 学習への参加を希望しない理由

職場内学習低意欲群27名のうち, 希望しない理由で多いのは「時間がない」14名(50.9%), 以下「必要性や魅力を感じない」13名(48.1%)「やる気がない, やりたいことがない」9名(29.6%)であった。同様に, 職場外学習低意欲群27名では, 「時間がない」20名(74.1%)「体力的に負担」「やる気がない, やりたいことがない」がいずれも10名(37%), その他の学習低意欲群19名では「時間がない」「やる気がない, やりたいことがない」がいずれも9名(47.4%), 「体力的に負担」7名(36.8%)「重要なライフイベント(結婚, 出産, 育児など)がある」6名(31.6%)であった。

3) 学習動機

職場内学習への学習動機は, 「仕事や役割上の必要性」89名(72.3%)が最も多く, 以下「上司や他者のすすめ」51名(41.5%)が多かった。その他の理由として,

「必須, 義務づけられているから, 順番だから」(5名), 「行かなければならない雰囲気」(2名), 「興味ある内容だった」(2名)などがあった。職場外学習では, 「仕事や役割上の必要性」55名(44.7%)が最も多く, 以下「現在の状況を打開したいと思った」9名(41.5%)「より自分を高めたい」41名(33.3%), その他の学習では, 「より自分を高めたい」31名(25.2%)が最も多く, 以下「学んでいる他者から刺激を受けた」18名(14.6%)「現在の状況を打開したいと思った」16名(13%)であった。

2. 学習への学習頻度, 学習意欲, 学習動機と個人属性との関係

1) 各学習頻度と個人属性との関係(表6)

カテゴリカル回帰分析の結果, 職場内学習頻度と個人属性との関係において予測式が有意であった($R^2=.270, p<.05$)。変数では, 小児領域経験年数 ($\beta =.473$), 年齢 ($\beta =.375$), 子どもの有無 ($\beta =-.241$)が職場内学習頻度と関連があった。

2) 各学習意欲と個人属性との関係(表7)

カテゴリカル回帰分析の結果, その他の学習意欲と個人属性との関係において予測式が有意であった($R^2=.304, p<.05$)。変数では, 年齢 ($\beta =-.545$), 配偶者の有無 ($\beta =-.383$), 看護師経験年数 ($\beta =.337$), 子どもの有無 ($\beta =.332$), 小児領域経験年数 ($\beta =.301$)がその他の学習意欲と関連があった。

表6

各学習頻度と個人属性との関係 (カテゴリカル回帰分析)

個人属性	職場内学習頻度	職場外学習頻度	その他の学習頻度
	$R^2=.270$ $F=1.682$ *	$R^2=.208$ $F=1.337$	$R^2=.223$ $F=1.309$
	標準化係数	標準化係数	標準化係数
年齢	-.375 *	.289 *	.475 *
配偶者の有無	-.104	-.030	.122
子どもの有無	.241 *	.210	-.042
同居者の有無	-.031	-.058	-.108
現勤務病棟	-.415 *	-.176 *	-.130
現病棟勤務年数	.219 *	-.093	-.115
看護師経験年数	.096	.140	.014
小児領域経験年数	-.473 *	-.129	-.232 *
専門学歴	-.134 *	.244 *	-.205 *

* : $p<.05$

表7

各学習意欲と個人属性との関係 (カテゴリカル回帰分析)

個人属性	職場内学習意欲	職場外学習意欲	その他の学習意欲
	R ² =.488 F=1.159	R ² =.140 F=0.830	R ² =.304 F=1.886 *
	標準化係数	標準化係数	標準化係数
年齢	.333 *	.170	.545 *
配偶者の有無	-.106	.186	.338 *
子どもの有無	-.014	.108	-.332 *
同居者の有無	-.134	-.108	-.150 *
現勤務病棟	.257 *	.187 *	.105
現病棟勤務年数	-.214 *	-.133	-.102
看護師経験年数	-.172	.173	-.337
小児領域経験年数	-.203 *	-.043	-.301 *
専門学歴	-.201 *	.233 *	-.275 *

* : p<.05

3) 学習頻度・学習意欲の組み合わせと個人属性

独立性の検定の結果, 学習頻度と学習意欲の組み合わせ(以下学習行動と記す. 組み合わせの記載は, 高頻度群と低意欲群の場合H-Lなど, 以下同様)と, 個人属性との関係では, 職場内学習行動と小児領域経験年数(p<.05), 職場外学習行動と年齢(p<.01), その他の学習と年齢(p<.01), 配偶者の有無(p<.05), 子どもの有無(p<.01)で有意な差がみられた. 残査分析(5%水準)では, 以下の結果が得られた.

職場内学習行動では, 26~30歳でL-Hが多く, 小児病棟でL-Lが少なく混合病棟で多い傾向, 現病棟勤務年数7~9年でM-Lが多い傾向, 看護師経験年数及び小児領域経験年数では, 1年未満でH-H, 4~6年でL-H, 7~9年でM-Lがそれぞれ多い傾向, 10年以上でH-Lが少ない傾向, 専門学歴では, 看護系大学卒でL-Hが高い傾向であった.

職場外学習では, 26~30歳でL-H, 36~40歳でL-L, 41~45歳でH-L及びM-Hがそれぞれ多い傾向, 看護師経験年数1~3年でM-L, 4~6年でL-H, 10年以上でM-Hがそれぞれ多い傾向, 看護学校3年課程でM-Hが少ない傾向があった.

その他の学習では, 20~25歳でL-H, 36~40歳でL-L, 46~50歳及び51歳以上でM-Hが高い傾向, 配偶者・子どもありでM-Hが多く, なしでL-Hが多い傾向, 看護師経験年数10年以上でL-H及びM-Hが多い傾向, 看護系大学卒でL-Hが多い傾向であった.

4) 学習動機と個人属性

独立性の検定の結果, それぞれの学習における学習動機と個人属性との関係では, その他の学習で

「現勤務病棟年数」と学習動機に関連があった(p<.05). しかし, 職場内及び職場外学習では, 統計的に有意な差は見られなかった.

3. 学習頻度, 学習意欲, 学習動機の相互関係

1) 学習頻度と学習意欲との関係

職場内学習では学習頻度と学習意欲との間に有意な相関は認められなかったが, 職場外学習(r=.360, p<.01)及びその他の学習(r=.278, p<.01)では, 学習頻度と学習意欲に正の相関が認められた.

2) 各学習頻度, 学習意欲と学習動機の関係(表8)

重回帰分析の結果, 学習動機と学習頻度及び学習意欲との関係では, 職場外学習頻度と学習動機で予測式が有意であり(R²=.199, p<.05), 「仕事の中で疑問や解決すべき問題がある」(β=-.288)「学んでいる他者から刺激を受けた」(β=-.266)と関連があった. 以下同様に, その他の学習頻度(R²=.327, p<.05)では, 「仕事や役割上の必要性」(β=.281)「自分を高めたい」(β=-.260)「現在の状況を打開したい」(β=-.414), 職場内学習意欲(R²=.274, p<.05)では, 「自分を高めたい」(β=-.323)「学んでいる他者から刺激を受けた」(β=-.280)「現在の状況を打開したい」(β=-.192), 職場外学習意欲(R²=.168, p<.05)では「自分を高めたい」(β=-.268)がそれぞれ関連があった.

表8

各学習頻度・学習意欲と学習動機の関係 (重回帰分析)

		R ²	F	標準化係数															
				の す す め	上 司 や 他 者	上 の 必 要 性	仕 事 や 役 割	高 め た い	よ り 自 分 を	問 題 が あ る	解 決 す べ き	仕 事 の 中 で	い を 打 開 し た	現 在 の 状 況	激 を 受 け た	他 者 か ら 刺 さ れ る	学 ん で い る	つ た り た い と 思 う	学 ぶ 友 を 作 ら な い
頻 度 学 習	職場内学習	.027	0.533	-.038	.118	.088	.017	.063	.021	-									
	職場外学習	.199	3.733 *	.025	.177	.149	.286 *	.050	.226 *	-									
	その他の学習	.327	3.397 *	-0.49	-.281 *	.280 *	-.003	.414 *	.018	.099									
意 欲 学 習	職場内学習	.274	7.230 *	.004	-.040	.323 *	.105	.192 *	.280 *	-									
	職場外学習	.168	3.026 *	-.016	.014	.268 *	.150	.070	.168	-									
	その他の学習	.204	1.793	.014	-.067	.213	-.174	.128	.327 *	.010									

* : p<.05

考 察

1. 生涯学習の現状と個人属性との関係

本調査結果から、いずれの年齢も職場内学習への参加機会は確保されていた。特に20～25歳の看護師の学習頻度は高く、参加意欲も高かった。しかし、年齢が高くなるにつれ、職場内学習への学習意欲が低下し、職場外やその他の学習への学習意欲が高くなっていった。

年齢同様、経験年数では、1年未満では学習頻度は高く、特に院内学習の参加頻度や学習意欲も高い。しかし、経験7～9年以降、職場内学習への参加意欲は低く、学会やセミナー等への参加意欲のほうが高かった。これは「必要性や魅力を感じない」が多いことから、マンネリ化した院内研修や小児看護とは関係のない内容のために、学習ニーズが満たされず、意欲が低下するのではないかと考える。

新人看護師のリアリティショックを和らげたり乗り越えたりするためには、OJTなどを充実させるなどの方法を模索する方が現実的である(藤原ら, 2004)と言われるように、学習は専門技術や知識の向上といった直接的効果のみならず、何らかの心理的サポートとなる可能性を持っている。卒後教育の充実により、就職3年目程度までの継続学習は何らかの形で保証されている施設が多く、学習内容に対する興味や、学生時代からの学習の継続感により満足感が得られる。しかし、看護師4～5年目以降は、チームにおける指導能力の獲得や専門・関心領域の模索・明確化を行う時期(水野, 2000)であり、看護師として仕事を継続し、専門職業人としての自己教育力を高めるために重要な時期である。この時期に継続的な学習を行う機会がなく、学習の必要性や意義を見いだせ

ないと、看護師としてのキャリア発達への意識的取り組みが阻害され、離職につながるものが危惧される。

家族構成では、個々のライフステージにおいて発達課題があるため、多くの看護者が家庭の事情で学習が妨げられていた時期があることが明らかとなっている(林ら, 2003)。本研究でも、参加意欲は高いものの時間や機会が少なく、配偶者や子どもの有無が学習行動に影響を及ぼしていることが明らかとなった。

家庭をもつ看護師は、勤務時間外に行われる学習に対して不安やストレスを抱えており、キャリア発達を阻害する要因の一つになりうる(本間, 2002)。特に子どもがいる看護師は、職場外やその他の学習への参加頻度が低いにも関わらず、学習意欲は高いという結果から、学習ニーズがあっても十分にできないジレンマがあることが分かった。女性のライフサイクルにおいて大きな変換機であるこの時期は、家庭と仕事を両立しながら学習を継続することができる支援が大切であろう。

勤務病棟においては、小児病棟ではすべての学習頻度が高い傾向がみられたが、混合病棟では小児看護に困難を感じている看護師が多く(草柳, 2004)、特別な学習ニーズがあると予測されたが、統計的に有意な差は認められなかった。しかし、小児病棟同様、学習意欲は高いことから、ニーズにあった学習機会が保証されていないと考えられる。よって、今後はより具体的なニーズの確認を行い、学習内容を検討していくことが必要であろう。

専門学歴では、看護系大学及び大学院では職場内学習頻度が高く、その他の学習頻度が低い傾向がみ

られた。これは、看護系大学及び大学院卒業の看護師は相対的に若く、職場内学習への参加機会が多いためであろう。本研究では、大卒者のサンプルが少ないため、学習意欲やニーズに関する十分な分析はできないが、特別なニーズを持っていることが予測される。看護系大学を卒業した看護師のバーンアウトや早期離職の予防は、看護継続教育においても重要な課題となっており、今後引き続き調査していく必要がある。

2. 各学習機会の学習傾向

職場内学習では、ほぼ95%程度の看護師は年に2回以上、何らかの学習に参加していた。また、78%の看護師が参加を希望していることから、職場内での学習機会は多くの施設で保証されていると推測できる。

しかし一方で、学習動機は「上司や他者のすすめ」や「仕事や役割上の必要性」などの割合が他の学習よりも多く、学習を希望しない理由では、「時間が無い」について「必要性や魅力を感じない」が多かった。希望する内容も、看護実践や日々の業務にすぐに役立つ内容のものが多く、村田(2003)や長谷川(2003)の調査と同様の結果であった。

森田ら(2003)の調査でも、専門職として継続学習の必要性はほぼ全員が認識しているが、実践に対する主体的行動に対しては消極的な傾向が認められている。本研究において、院内学習への学習頻度は高いにも関わらず、学習意欲が他の学習にくらべ低い、あるいは学習頻度と意欲との間に有意な相関がみられないのは、必ずしも行われている学習がニーズを満たしておらず、主体的な参加につながるものではないと解釈できよう。

しかし、必ずしも他者のすすめによる参加が、看護師の学習意欲や主体形成を阻害するとはいえない。森田(2003)は、1~3年目は院内での教育プログラムが確立され明確な課題があり、他のスタッフの支援を受けながら成長している過程であるため、主体的な考え方や行動に関しては受け身であると述べている。村田ら(2003)も、約8割の管理者が参加に対する何らかの動機付けを行っているが、研修終了後のフォローアップを行う事で、看護師自身が成長したと感じられると報告している。

むしろ、学習への主体的な参加や継続学習への意欲の低下に直接関係しているのは、学習内容や方法によるものも多いが、得られた成果を職場に活かす

機会が不足している、あるいは実際に還元できていないなど、学習の効果を実感することができていないことも原因の一つではないだろうか。今後は、院内学習の効果を、その方法や内容、学習者の背景など多方面から分析を行い、より効果的な学習となるよう検討していくことが必要であろう。

職場外学習では、高頻度群は約14%であり、他の学習に比べると最も低くかった。しかし、職場内学習同様78%の看護師が参加を希望しており、希望する学習内容も小児看護実践に関する内容の他、他病院の小児看護師との学習会や情報交換など多岐にわたっていた。

一方、学習動機は「疑問や問題の解決」の割合が他の学習に比べて高いにも関わらず、希望しない理由は「時間が無い」が他の学習と比べて多い。浅沼ら(2002)の調査でも、学習する場所や勤務時間の調整の問題が教育を妨げていると指摘していることから、学習の方法や場所を検討し、学習機会を保証していくことが必要である。

その他の学習では、低頻度群が最も高く、全くなし54%であった。しかし学習動機は「自分を高めたい」が最も多く、「現状を打開したい」「他者からの刺激」「学ぶ友を作る」など多岐にわたっていた。また、参加希望は他の学習よりも高く、その目的や内容も一般教養に関するものが多かった。

これらの結果は、永野(2002)や林(2003)が行った調査と共通したところが多く、小児領域看護師に限ったことではない。継続学習ニーズについて調査した兼宗(2003)の報告でも、学習の目的と希望する学習内容は一般教養に関するものであった。しかし、より具体的な内容や動機については、本研究の対象外であったため、今後さらなる調査が必要である。

しかしながら、本調査同様、多くの学習ニーズ調査で見られるように、看護師に希望する学習のほとんどは、看護技術や知識に関することや直接業務に関することが多い。無論、職務上の問題という学習動機においては、その解決策としてその問題を解決すべく学習を行うため、看護に関する学習ニーズが多くあがるのは当然であろう。しかし、看護師の多くが生涯学習や成人教育の理念やその意義について理解しないため、「希望する学習」と問われたときに思いつかない、あるいは適切でないと思いつき希望内容としてあげないことも考えられる。本研究では、あえて職場内、職場外、その他の学習での希望する学習内容

を調査することで、看護師の幅広い学習ニーズを抽出する事ができた。今後は、看護師も成人教育の基本理念（アンドラゴジー）を理解し、自らの学びの場を広げていくことができるような支援を行っていく必要がある。

3. 学習頻度, 学習意欲, 学習動機の関係

職場内学習における学習頻度と意欲の間には相関は認められなかったが、職場外学習及びその他の学習における学習頻度と意欲では、正の相関が認められた。これは、職場内学習では、必ずしも学習への参加が次の学習意欲につながっていない、あるいは学習意欲があっても参加しているとは限らないと理解できる。

一方、学習頻度と学習動機, 参加意欲との関係では、職場内及び職場外学習では、より自分を高めたい、学んでいる他者から刺激を受けたなどの要因により学習意欲が高くなる傾向が認められた。これは、何らかの形で参加している者に参加の動機をたずね、その後の意欲の程度をたずねていることから、学習により、より自分を高めたいと感じたり、他者から何らかの刺激を受けることで、その後の学習意欲が高まったことを意味している。

期待型学習理論では、学習の努力が成果や業績に確実につながるという努力～期待により期待は高まるとされており、学習を通して学習成果を実感することで意欲が高まったと考えられる。また、社会化理論では、学習にはモデルリングとなる人物の存在が大きく影響することことが明らかとなっていること、先行文献から、ロールモデルの存在が看護師のキャリア発達や労働意欲に影響を及ぼしていることの報告があることから(永野, 2002他), 学習における他者との相互作用が、その後の学習行動へ影響を及ぼしたと考えられる。

つまり、学習への参加が必ずしも主体的でなくとも、学習を通して学習成果への期待や効果を実感することや、他者との相互作用により学習者の中にある意識が変容することで、学習意欲を高めることが期待される。しかし、本研究では学習者の意識変容の詳細については調査の対象外としていたため、今後さらなる調査が必要である。

4. 生涯学習支援における大学の課題

職場外学習やその他の学習では、実務に直結した内容が多かった職場内学習と異なり、研究や他の病院の看護師との情報交換などの希望が多かった。こ

のような学習は、客観的に自分の看護や職務を見直す機会となり、より省察的な学習能力が高まることも期待される。

社会人大学院生を対象とした調査(日本労働研究機構, 1997)では、学習を通して専門知識や教養が養われ職業生活に活かせると感じた、などの回答の他、7割の学習者が「多様な友人ができた」や、「大学院にくると安らぎを覚える」と回答しており、職場以外での学習は、仕事に直接的な役割を持つ教育効果と同時に、仕事での抑圧感や欠乏感の緩和といった、間接的な心理的效果も得ていることが明らかとなっている。

しかしながら、大庭(2001)の報告でもあるように、職場以外での学習や進学を希望しているのは中堅以降の看護師であるため、公私ともに重要な役割を担っており、就学が困難な状況がある。本調査でも、職場以外での学習を希望しているのは、30歳以降の看護師や、配偶者や子どものいる看護師が多く、意欲があっても学習時間や場所の確保ができず、現実的に参加することが不可能である現状も明らかとなった。

兼宗(2003)が、各種施設、大学などから発信された情報を随時更新するネットワークを構築し、継続教育の機会拡大と質の保証を、勤務施設と大学などが連携して組織的に支援していく必要があると述べているように、看護師が職場を離れ主体的な学習活動を展開していくためには、時間の確保以外にも、学習活動を行う場である「空間」と、互いに議論し、高めあい、助け合う「仲間」、さらにそれらを繋ぐ「ネットワーク」が必要であると考えられる。

5. 本研究の限界と今後の課題

本調査は、学習頻度と動機, 意欲と、個人属性との関係を検討したもので、学習構造を解明する一助にすぎない。「看護師の自己教育力は、看護師になった動機, 取得学士, ロールモデルの有無, 職業継続意思, 継続的学習者としての進学希望の有無, 学生指導経験の有無, 研修会参加経験の有無, 研究経験の有無, 研究動機, 研究回数, 看護教員経験の有無が関係している」(永野ら, 2002)とあるように、看護師の学習行動には様々な要因が影響している。今後、学習を継続させうる条件は何か、学習により仕事や組織に対する認識がどのように変化するかなど、様々な視点から調査を行い、包括的な支援システムの構築と主体形成にむけたファシリテーションのあり方について

検討していく必要がある。

また、小児看護師対象の学習支援のための資料を得ることが目的でありながら、他との比較を十分に行うことができず、その特性を抽出するに至らなかった。小児看護師の活動範囲は、今や入院中の病気の子どもに限らず、地域や子育て支援センターなど、その活動範囲は拡大し続けている。今後は、調査の対象を病院勤務の看護師に限らず、子どもや家族の健康に関わる看護師に広げて調査し、インタビューや参加観察型の調査を重ねることで小児看護師の学習構造を明らかにし、ニーズにあった学習を支援していく必要がある。

謝 辞

本研究にご協力くださいました看護部長並びにスタッフの皆様にご心より感謝申し上げます。なお、本研究は、福岡県立大学平成18年度競争枠奨励金の助成を受け行った「小児領域看護師の主体的なキャリア発達にむけた生涯学習支援に関する研究」の一部であり、第16回日本看護学教育学会学術集会で発表したものを加筆・修正したものである。

文 献

浅沼優子, 石井真紀子, 細越幸子, 他. (2002). 岩手県における看護職員の教育・研修を妨げている要因. *岩手県立大学看護学部紀要*, 4, 67-75.

藤原千恵子, 本田育美, 星和美, 他3名. (2001). 新人看護師の職務ストレスに関する研究; 職務ストレスサー尺度の開発と影響要因の分析. *日本看護研究学会雑誌*, 24 (1), 77-87.

藤原千恵子, 高谷裕紀子, 流郷千幸, 宮内環, 仁尾かおり. (2003). 小児看護師の職務ストレスとサポートに関する研究; 職務ストレスと状況要因, サポート認知, ストレス反応との関係. *大阪大学看護学雑誌*, 9 (1), 23-32.

本間千代子, 中川禮子. (2002). 看護職における家庭と仕事の両立葛藤; 看護職と働く一般女性との比較. *日本赤十字武蔵野短期大学紀要*, 15, 32-37.

長谷川真美, 兼宗美幸, 横山恵子. (2003). 看護師のキャリア発達と学習についての一考察; キャリア探索期・試行期に焦点をあてて. *第34回日本看護学会 (看護教育) 論文集*, 139-141.

林裕栄, 兼宗美幸, 岡本佐智子, 長谷川真美, 横山恵子. (2003). 看護職の生涯学習として希望する研究

と大学への期待; ファーストレベル研修終了者の学習の方向性. *第34回日本看護学会 (看護教育) 論文集*, 142-144.

平井るり. (2003). 小児看護技術の卒後教育に関する文献検討. *日本看護学会誌*, 12 (2), 23-30.

池西悦子, 池邊敏子, グレック美鈴, 他. (2002). 岐阜県内看護職のキャリア開発に関する調査第2報; キャリア発達を目指した活動の実態と看護系大学における制度活用希望者の特徴. *岐阜県立看護大学紀要*, 2 (1), 34-40.

加藤和子. (1993). 小児看護実践者の学習課題. 第24回日本看護学会 (小児看護) 論文集, 285-287.

加藤和子. (1997). 看護師のキャリア発達上の問題とOJT教育への提言; 小児看護実践者の潜在的学習ニードから. *看護教育*, 38 (8), 665-670.

兼宗美幸, 長谷川真美, 横山恵子. (2003). 看護師の継続教育に対する大学の支援の検討; 看護師の学習ニーズと継続教育情報の調査から. *埼玉県立大学短期大学部紀要*, 5, 81-88.

草柳浩子. (2004). 子どもと大人の混合病棟における看護師の抱える困難さ. *日本看護科学学会誌*, 24 (2), 62-70.

水野暢子, 三上れつ. (2000). 臨床看護師のキャリア発達過程に関する研究. *日本看護管理学会誌*, 4 (1), 13-22.

村田和子, 開米公子. (2003). 現任集合教育の効果を調査する; 院内集合教育と看護単位の教育の連携について. *第34回日本看護学会 (看護管理) 論文集*, 27-29.

文字智子, 高田一美, 他. (2003). 小児専門病院における看護師の職務ストレス研究. *第34回日本看護学会 (小児看護) 論文集*, 141-143.

森田美智子, 梶田清美, 小嶋留美. (2003). 自己啓発と役割認識に関する経時特徴. *第34回日本看護学会 (看護管理) 論文集*, 175-177.

日本労働研究機構. (1997). 大学院修士課程における社会人教育. *日本労働研究機構調査報告書*, 91.

永野光子, 舟島なをみ. (2002). 臨床看護婦・士の自己教育力と看護師・士特性との関係. *順天堂医療短期大学紀要*, 13, 1-10.

大庭順子, 福島真由美, 三輪恵理, 他. (2001). 現場で勤務する看護職の大学進学・継続教育に対する意識調査. *第34回日本看護学会 (看護教育) 論文集*, 145-147.

斉藤豊子, 濱中喜代, 斉藤ゆかり. (1996). 小児看護師の専門性を育てる要因に関する研究. 第27回日本看護学会 (小児看護) 論文集, 96-99.

高谷裕紀子, 高城美圭, 高城智圭, 他. (2004). 小児の看護師ストレス尺度の作成とその信頼性・妥当性の検討. 小児保健研究, 63 (6), 721-728.

受付 2007. 2. 21

採用 2007. 2. 28