

# 学習ニーズと教育ニーズからみた看護師のキャリア開発の評価

中堅コース Iグループ 小島尚文 赤坂直美 山下真由美 山内和代

はじめに

院内における教育は年々見直されており、支援体制が整備されてきた。しかし、専門職としてキャリア開発・自己実現に向けて目標を持ち職務に取り組んでいるのか明らかにされていない。キャリア開発に向けて支障となっているものを明らかにし、必要な教育支援体制を提示できればと考えた。

## I 研究目的

看護師のキャリア開発に向けて支障となっているものを評価・明確化し、必要な教育支援体制を提案。

## II 研究方法

- 1.対象者:看護職員288名
- 2.調査期間:H20年3月1日～H20年3月14日
- 3.調査方法:1)自記式質問紙調査(対象属性調査用紙)2)学習ニーズアセスメントツールー臨床看護師用(得点が高いほど学習ニーズが高い)3)教育ニーズアセスメントツールー臨床看護師用(得点が高いほど教育が望ましい状態にある)
- 4.分析方法:1)属性データの単純集計2)学習・教育ニーズに対し、相関係数により各得点領域の関係を調べた3)2)で相関性が得られた領域の各属性に対し、ノンパラメトリック検定を行った。

## III 結果

回収率95%、有効回答率75%(217名)であった。年齢は21～59歳(平均33.9歳±9.1)であった。

- 1.Pearson 相関係数は学習ニーズ中得点領域×教育ニーズ中得点領域及び学習ニーズ中得点領域×教育ニーズ低得点領域で負の相関関係が得られた。
- 2.負の相関が得られた領域の属性(表1参照)
- 3.負の相関関係が得られた領域のキャリア開発意識と属性において有意差はなかった。
- 4.学習していない理由として、「育児家事」「余裕がない」が多かった。資格取得を考えていない理由として、「時間がない」「興味がない」が多く、「資格取得後のメリットが不透明」などの意見もあった。資格取得のために努力をしない理由として、「金銭的問題」「一度離職や休職をすることのリスク」「地理や距離的な理由」があげられた。今後、病院に対し「家庭的に都合のよい時間の考慮」「資格を有効活用できる体制」「キャリア開発に対しての明確な制度化」などの要望があった。

## IV 考察

結果1より、負の相関関係が得られたことは、病院に就業する看護専門職者として望ましい状態に近いということが示唆された。更にそこから各個人で興味・必要性があるものには学習意欲があり、向上心を持って職務を遂行している看護師が多いと考えられる。その為、相関性が得られた対象者の要望を反映した教育支援体制を提示できれば、高い教育効果をもたらす可能性があると考えられる。結果2から、キャリア開発に向けての意

表1 負の相関が得られた領域の属性

学習ニーズ × 教育ニーズ		中得点領域 × 中得点領域 (n=125)	低得点領域 × 低得点領域 (n=21)
平均年齢		33.7歳	35.1歳
雇用形態	常勤	87名(93%)	16名(80%)
	非常勤	3名(3%)	4名(20%)
	パート	3名(3%)	
子供	有	44名(36%)	9名(45%)
	無	77名(63%)	11名(55%)
平均経年数		11.3年	12.7年
平均部署経年数		2.8年	3.4年
免許	准看護師	9名(7%)	1名(5%)
	看護師	99名(82%)	14名(70%)
	保健師	3名(2%)	1名(5%)
	助産師	10名(8%)	4名(20%)
現在学習している			
はい		66名(56%)	11名(58%)
いいえ		52名(44%)	8名(42%)
資格取得希望			
はい		59名(53%)	8名(42%)
いいえ		53名(47%)	11名(58%)
取得のため何かしているか			
はい		29名(40%)	6名(50%)
いいえ		44名(60%)	6名(50%)
将来希望する職種			
スタッフ		47名(54%)	6名(55%)
専門看護師		15名(17%)	1名(9%)
認定看護師		9名(10%)	1名(9%)
ジェネラリスト		8名(9%)	2名(18%)
管理者		1名(1%)	1名(9%)
その他		7名(8%)	

識は、家族背景や経験年数に関係なく、各個人の学習ニーズや教育ニーズによって左右されるものと考えられる。結果3・4から学習をしていない理由、資格を希望しない理由では、時間的拘束を余儀なくされるものが多かった。95%が女性で、平均年齢が34歳であり職場では中堅としてリーダー的役割を担っている。後輩の指導や院内でも中心的存在となる。家庭でも生活の変化が大きい時期にあり、ライフサイクルを考慮した学習環境を、提供することも必要であると考えられる。また、当院の教育サポート体制は整備されてきたが、資格を希望しない理由として資格取得にはある程度の期間と費用が必要となる。一度離職することで収入が確保できないリスクや地理・地域の問題による生活費などの出費が積極的な取り組みを妨げている。そのため、更に明確な制度化を行うことで、キャリア開発へのインセンティブとなると考える。資格取得後のメリットが不透明という意見に対し、資格取得後の専門性を発揮できる体制を明確にする事で、学習だけに留まらず、キャリア開発に向けて行動する看護師の増加が期待できるのではないかと考える。

## V 結論

- 1) 学習意欲を持ち向上心を持って仕事に取り組んでいる看護師が多いことが示唆された。
- 2) キャリア開発に向けての意識は、各個人の学習ニーズ・教育ニーズによって左右される。