

# 潜在看護師の就労支援に向けた教育プログラムの検討 ——看護技術力の向上に焦点をあてて——

壹岐さより<sup>1)</sup>・栗原保子<sup>1)</sup>・内之倉成美<sup>2)</sup>・鳥原由美子<sup>3)</sup>・大力槇子<sup>3)</sup>

key word : 潜在看護師, 看護技術力, 教育プログラム

## はじめに

保健医療改革が進む中、看護師の需要確保のために、潜在看護師の就労にむけたさまざまな取り組みが行われている。研修の多くは、看護技術の修得に焦点をあてたものであり、そのような研修は再就労への不安の軽減につながり、就業率を高める<sup>1)~4)</sup>と報告している。しかしこれらの報告は、技術修得過程において、患者—看護者体験を通して他者・自己評価を行い、技術修得を目指すものではなかった。

A県看護協会は「潜在看護技術力再開発」講習会を開催し、県内の潜在看護師の就労に向けた支援を行っており、B看護大学は、平成14年度より、その講習会において、看護技術演習(1日)を担当してきた。その過程で、受講者は経験者とはいえ看護技術に対する不安を多く抱えているということがわかり、看護技術力の向上に焦点をあてた教育プログラムの必要性が浮き彫りとなった。

そこで、患者—看護者体験を行いながら、継続的かつ繰り返し演習を可能とした教育プログラムを検討して講習会を主催し、潜在看護師の就労支援に取り組んだところ、看護技術を実践で活用することへの不安の軽減、再就労・学習意欲の向上等、プログラムの有用性を示唆する結果を得たので報告する。

## I. 研究目的

講習会に参加した受講生を対象に実施したアンケート調査より、教育プログラムの有用性と今後の課題を検討する。

## II. 研究対象及び研究方法

1. 対象：研究への協力を承諾した受講生32名
2. データ収集期間：平成18年10月～平成19年2月
3. 方法：各演習項目について、今後の実践に役立つかという観点から、5段階尺度による評価と自由記述方式で構成した質問紙法による調査
4. 分析方法：5段階尺度による評価の傾向と重ねて、各演習項目ごとの自由記述内容を、看護技術修得レベルの向上をどう評価しているかという観点から分析し、第一段階の特

徴として抽出する。それらの特徴の共通性・相異性を比較検討し、【特徴】として類別する。以上より、本教育プログラムの有用性について検討する。なお、共同研究者間で、特徴の一致をみるまでは検討を重ね、信頼性と妥当性の確保に努めた。

5. 用語の定義：看護技術力とは、明確な根拠を持ち、患者の位置から看護技術を評価できる力とする。

6. 倫理的配慮：本研究の主旨、方法、倫理的配慮について口頭・文書で説明し、同意を得た対象の記述を研究対象とした。

### 〈教育プログラムの紹介〉

看護技術の原理・原則をふまえ、さまざまな看護の現象において看護基本技術が応用できるように、看護技術論を前提に構成された「Module方式による看護方法実習書」、その看護技術の視聴覚教材を含め、B看護大学が構築した「VIDEO ON DEMAND」システムを活用した。

初回は看護の視点が定まり、実施した看護について患者の位置から看護技術を評価できるように、「看護観を反映した看護技術とは」というテーマで講義を行った。その後、「与薬と看護」について講義を行い、看護技術としては採血、皮下・筋肉内注射等を取り入れた。次に看護の専門性がより高まっている「創傷・スキンケアの看護」、呼吸器に焦点を当てた「フィジカルアセスメントの知識と実際」等を取り入れ、演習の際は、繰り返し技術修得ができるようにプログラム(45時間)を構成した。担当講師は、大学教員と認定看護師とした。認定看護師制度を含めたさまざまな教育制度についても紹介し、自己のキャリアアップの手段として活用できるようにした。

展開方法：演習方法は、討議活性化のためにグループ学習法(1グループ3～4人)を取り入れた。技術演習では、患者—看護者体験を通して技術修得に取り組めるようにした。また、午後から自主学習時間を設け、受講生が修得したい看護技術を繰り返し行えるよう学習環境を整え、教員2～3名と看護協会のスタッフで指導を行った。

広報活動：プログラム開催の4ヶ月前より、ナースバンク、ハローワーク窓口、新聞、ラジオ、テレビ等を通じて行った。

1) 宮崎県立看護大学 2) 元・宮崎県立看護大学 3) 宮崎県看護協会ナースセンター

### Ⅲ. 結 果

30名の募集人数に対し、32名の応募があり、全員の受講を受け入れた。

#### 1. 受講生の属性

年齢構成は40代が40%、ついで30代であり、壮年期が半数をしめていた。離職年数は、15～20年未満が25%、次いで5～10年未満であり、平均離職年数は10年であった。

#### 2. プログラム終了時の5段階尺度による評価結果

プログラム終了時の5段階尺度による講習会評価の調査結果を図1に示す。「基本的な知識や看護技術を見直せた」「知識の獲得や研修などの情報を得るための自主学習の方法がわかった」「仲間づくりの場として役立った」「再就労に向けて不安の軽減につながった」「再就労に向けて看護技術面での不安の軽減につながった」「自己のキャリアアップのための社会資源の活用の仕方がわかった」という6項目において、い

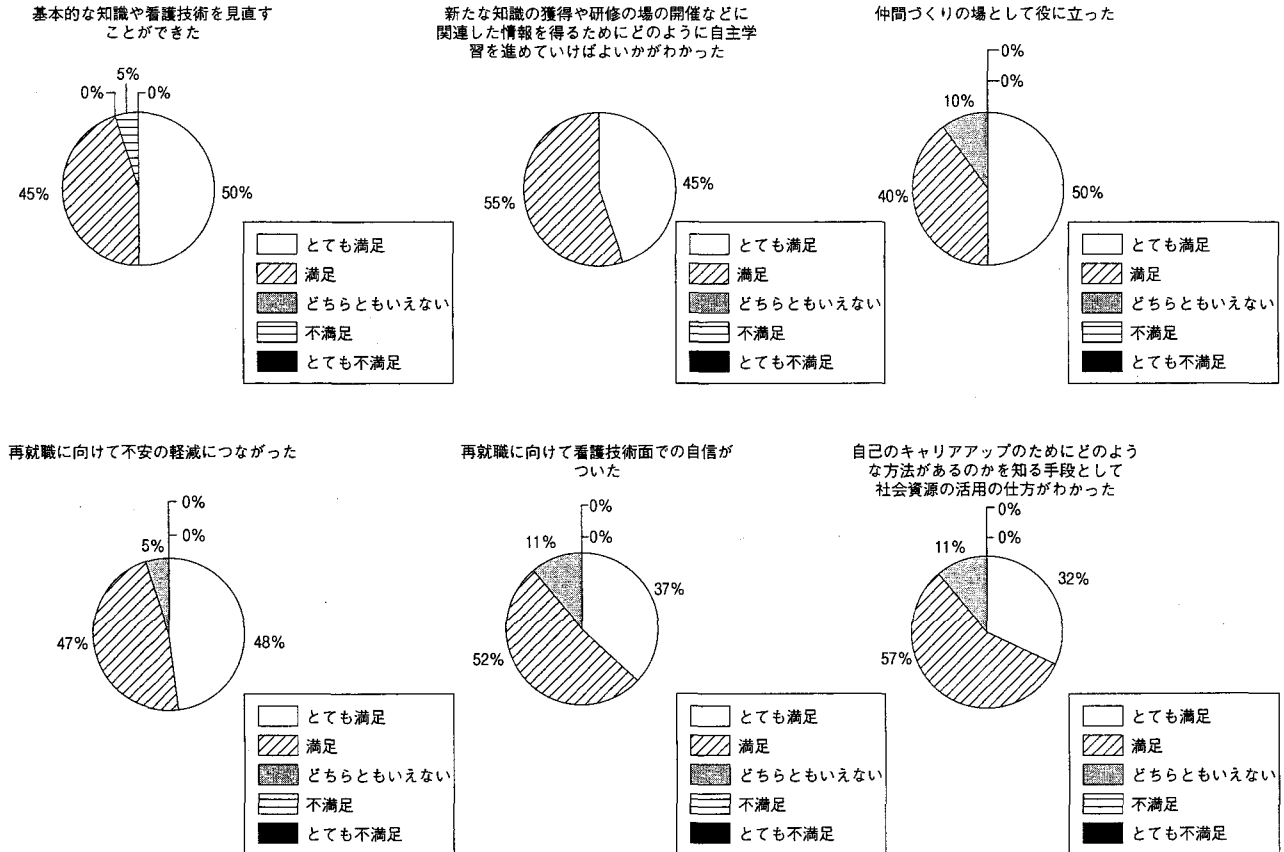


図1 プログラム終了時の5段階尺度による評価結果

#### 第1回 演習

「看護観を反映した看護技術とは」  
 「診断治療に伴う看護（採血、点滴静脈内注射、筋肉内・皮下注射）」  
 終了後の自由記述欄に記述された内容を点線枠内に示す

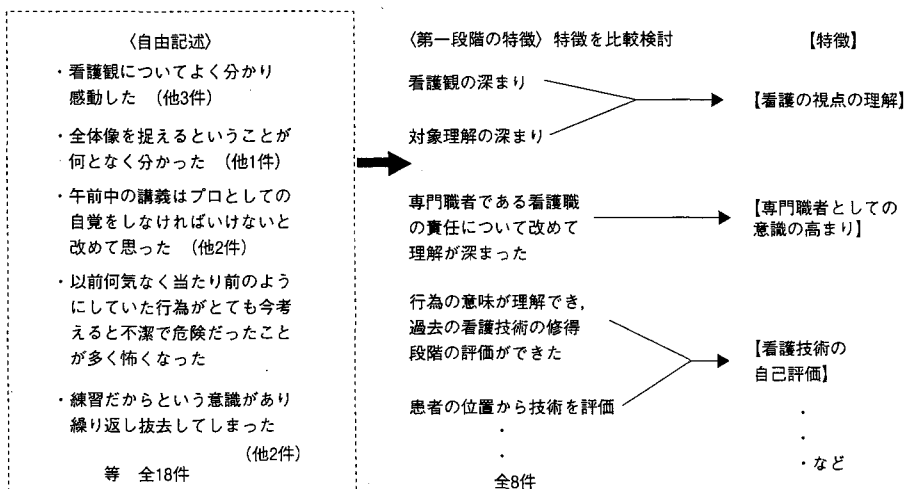


図2 自由記述内容の分析過程（一部を示す）

ずれも90%程度の高い満足度を示した。

### 3. 自由記述内容の結果

各演習項目の自由記述内容を、看護技術修得レベルの向上をどう評価しているかという観点から分析し、第一段階の特徴として抽出し、それらの特徴の共通性・相異性を比較検討した。その分析過程の一部を図2に示す。全自由記述76件(5回)のうち、第1回演習項目の記述は18件であった。その一部を図中の点線枠内に示した。「看護観についてよくわかり感動した」という記述からは、『看護観の深まり』を第一段階の特徴として抽出し、「全体像を捉えることがなんとなくわかった」という記述からは、『対象理解の深まり』を抽出した。このように各演習項目の自由記述内容から抽出した第一段階の特徴は8件であった。さらにそれらの特徴の共通性・相異性を比較検討して【特徴】として類別した。その結果、第1回演習項目の自由記述においては【看護観の視点の理解】【専門職者としての意識の高まり】【看護技術の自己評価】【看護技術の不安の軽減】という4つの【特徴】が抽出された。同様に、分析をすすめたところ16の【特徴】が抽出された。その結果を以下に示す。

【看護的な視点の理解】【専門職者としての意識の高まり】【看護技術のポイントの明確化】【看護技術に対する不安の軽減】【自己評価への意識の高まり】【看護技術の自己評価】【技術実践への自信】【対象にあわせた工夫】【学習意欲の高まり】【新たな知識の獲得】【再就労への意欲の高まり】【指導内容及び指導体制への肯定的評価】【仲間とのつながり】【新しい情報の獲得】【医療現場の変化に伴う再就労への不安】【再就労への焦り】

## IV. 考 察

分析の結果、【看護技術に対する不安の軽減】や【再就労への意欲の高まり】などの【特徴】が取り出され、本教育プログラムは、看護技術の実践や再就労の不安を軽減し、再就労・学習への意欲を高めることにおいて効果的であったといえる。その要因は、【指導内容及び指導体制への肯定的評価】という特徴から、少人数のグループで常に指導者がおり、看護技術のポイントやその根拠を再確認しながら継続的に演習を行えたことによると考えられる。また、患者一看護者体験を通して、他者・自己評価を行ってきたことが【看護技術のポイントの明確化】という特徴につながっていた。他にも少数ではあるが、技術のポイントが明確になったことで、自己の過去の看護技術のあり様に気づき、自己評価ができてきた者もあった。自己評価を通して、自分の強化したい看護技術のポイントや次の自主学习への課題が明確になり、焦点化して繰り返し演習できたことが、【技術実践への自信】につながっていったといえる。さらに【仲間たちとのつながり】が、不安を感じているのは自分だけではないという一体感を生み、

看護技術修得や就労への励みとなっていたことが位置付けられた。

潜在看護師の就労支援策の現状を調査した田中らは、潜在看護師の再就労には、現代の高度で複雑な医療・看護を理解し、自分の適性を見極めるための能力開発の機会が必要である<sup>5)</sup>と指摘している。今回、認定看護師に、認定看護師となるまでの歩みを語ってもらったところ、【学習意欲の高まり】の記述内容の中に「自分のこれからの看護の行きたい方向が定まってきたように思う」とあった。このことから、直接当事者の語りが向上心を刺激し、自分の適性を見つめる機会となりえていたと考える。しかし、少数とはいえ医療現場の急激な変化を知り、【医療現場の変化に伴う再就労への不安】が高まるケースもあった。これらは、現場での指導や研修体制について情報を得ることで、不安の軽減につながると考えられ、今後は就職先となる現場との連携をはかり、情報提供が可能となるような機会を設ける必要があると考える。また、情報提供の場を持つことが就職先となる施設にとっても、潜在看護師たちの現状やニーズなどの情報を得る場となり、支援の輪を広げていける機会となりえるのではないかと思われる。

## V. 結 論

1. 患者一看護者体験を通し、他者・自己評価をしながら演習を行うことは、看護技術のポイントを明確にし、看護技術の修得につながっていた。

2. 少人数のグループ制を取り入れ、常に指導者の指導を受けながら継続的に演習を行うことは、看護技術を実践で活用することへの不安の軽減、再就労や学習意欲の向上に効果的であった。

3. 研修への参加が機会となり、仲間とのつながりをもつことは、再就労への意欲や不安の軽減に効果的であった。

おわりに

今回は、潜在看護師の就労への支援を行った。今後は、受講生の就職状況等について、追跡調査を行っていく予定である。

### 引用文献

- 1) 栗原良子・出口久世・松村紀美：潜在看護職への研修の実際とその効果—再就業への不安を緩和する看護技術研修—, 第37回日本看護学会論文集(看護総合), p. 493-495, 2006.
- 2) 田中幸子・小池智子・坂口千鶴, 他：潜在看護師の復職をめぐる就労支援の現状—再教育に焦点をあてて—, 看護展望, 31(11), p. 54-61, 2006.
- 3) 芹沢貴子・中村美千子・由井尚美, 他：潜在看護師就労支援講習会による人材確保, 看護管理, 16(7), p. 512-517, 2006.
- 4) 鈴木俊子：潜在看護師の復帰支援プログラム—職場復帰を望む看護師への支援—, 看護展望, 31(11), p. 62-66, 2006.
- 5) 前掲論文2), p. 55.