

〈研究ノート〉

看護職者の大学での学びに関する教育的ニーズ

Nurse's educational needs about learning at university

登喜 和江¹, 山本 直美², 伊藤 朗子³
富澤 理恵⁴, 山本 純子⁵, 梅川 奈々⁶

要 旨

看護職者のキャリア育成における教育的ニーズを把握し、大学でのキャリア育成プログラムを構築する基礎資料を得ることを目的に面接調査ならびに質問紙調査を行った。面接調査で抽出された内容をもとに作成した質問紙調査を看護師、看護教員の所属する、80施設に311部配布し、回収率42.1%、有効回答率91.6% (120部)を得た。結果、大学への進学(編入)を56.7%が検討していた。進学が実現しなかった理由として、ライフイベント、経済的不安、仕事の継続優先、学習時間の確保困難などを挙げていた。進学を可能にする環境としては、通学時間、柔軟性のあるカリキュラム、職場の理解やサポート体制、大学の入試制度や履修期間の延長、教職員のサポート体制などが見出された。また、50.0%以上の者が受講を希望した科目は、心理学、教育学、看護教育学、人材育成、プレゼンテーションスキル、看護技術のエビデンス、英語コミュニケーション、コーチングなどであった。以上のことから、看護職者の受け入れには、女性のライフイベントを考慮した支援や仕事を続けながら学習が継続できるような時間割の工夫、学びが職場に還元できるシステム作り、実学的な科目群の構成、さらには教職員の理解とサポートが必要であることが見出された。

キーワード：看護職者、キャリア育成、教育的ニーズ

Nurse, Carrier upbringing, Educational needs

I. はじめに

看護職者のキャリアアップとしての学びは専門的研修や教養学習などの多岐にわたる。また、看護系大学の卒業生の輩出に伴い、看護職者の大学への編入や大学院進学といった教育的ニーズが高まってきている。しかし、経済的事情や教育環境の問題から退職をしてまでの進学は難しい状況である。

看護の質向上には、看護職者の自己研鑽は必要不可欠であり、そのことを実感している看護職者は公的・私的に企画された様々な研修を受講している。しかし、それらは継続的な教育プログラムとして構築されたものではなく、単発的なものであり、時間と費用をかけて参加しても、当の看護職者らのキャリアアップに必ずしも繋がるわけではない。そこで、

継続的な教育カリキュラムの構築が可能な大学が、看護職者の学びを支援しキャリア育成の門戸を開くことで、学びの機会を提供できるのではないかと考えた。そのことが、ひいては看護の質向上にも繋がると考えられる。また、2018年問題が示すように大学進学者数は2018年の65万人から2031年には48万人に激減する。関西地区(特に大阪・兵庫・京都)の看護系大学は、2015年4月現在で大阪府15校、兵庫県15校、京都府9校と3府県で39校にのぼり、18歳人口の減少と合わせて、今後1年次入学生の増加は期待できない。しかし、2013年看護師国家試験合格者の大卒者が全体に占める割合が27.7%であることから、7割の約36,300人が看護専門学校や看護短大等の卒業生と推測され、看護師資格を有し、高等教育機関で学びを支援できる看護職者が、多く存在し

- | | | | |
|---|----------------|--------|------|
| 1 | Kazue TOKI | 千里金蘭大学 | 看護学部 |
| 2 | Naomi YAMAMOTO | 千里金蘭大学 | 看護学部 |
| 3 | Akiko ITO | 千里金蘭大学 | 看護学部 |
| 4 | Rie TOMIZAWA | 千里金蘭大学 | 看護学部 |
| 5 | Junko YAMAMOTO | 千里金蘭大学 | 看護学部 |
| 6 | Nana UMEKAWA | 千里金蘭大学 | 看護学部 |

受理日：2015年10月15日

ているといえる。特に、本学の位置する大阪の北摂地区は、規模や質的に優良な病院が多数存在し、看護職者のキャリアアップとしての教育的ニーズが期待できる。本研究によって、看護職者の求める教育的ニーズを明らかにすることで、看護職者が職を辞することなく働きながら学べる教育カリキュラムを構築できるのではないかと考えた。また、大学においても政府が求める「全世代向けのカリキュラムへの転換」に寄与するものと考えられる。

本研究の目的は、看護職者のキャリア育成における教育的ニーズを把握し、大学でのキャリア育成プログラムを構築する基礎資料を得ることである。

II. 研究方法

本研究は、対象となる看護職者の教育的ニーズを抽出し、質問紙作成に向けての面接調査とそれらを集約した質問紙調査によって構成された。看護職者の教育支援ニーズの実態調査の前段階として、面接調査を行った。調査は、病院に勤務する看護師および看護専門学校に勤務する看護教員から教育的ニーズおよび大学進学への課題や障害に関する聞き取り調査を実施した。この調査によって実態調査で使用する質問紙の構成要素を抽出した。本報告では、質問紙調査の結果について述べる。

1. 用語の定義

本研究で用いる看護職者とは、看護師資格を有する臨床看護師、看護教員を指す。

2. 研究対象者

対象者は、大阪近郊の300床以上の病院または看護系専門学校に勤務する以下の条件を満たすものとした。①女性看護教員または臨床経験6年以上の女性看護師、②看護専門学校または看護短期大学を卒業した者（大学在籍および卒業者を除く）。今回の質問紙調査では、面接調査で進学の困難感に性差により異なるニュアンスが表出されたため対象者は女性とした。また、臨床経験5年以下の看護師は、仕事に直結した専門的研修への関心が高いことから臨床看護師の対象は6年以上とした。

3. 調査期間

平成27年1月～3月

4. データ収集方法

無記名自記式質問紙を用いて実施した。病院（48施設）には5部、看護系専門学校（31施設）には2部を看護部門の責任者宛に郵送依頼し、研修機関（1施設）には教室の後方のテーブルに置き自由に持ち帰れるようにした。計80施設に311部配布した。回収は、個別郵送法とした。

5. 調査項目

調査項目は、24名の参加者による半構造的面接法によって抽出された「大学への進学（編入）の検討および実現しなかった理由（自由記述）」「進学を可能にする環境」「職場や大学のサポート体制」「受講希望科目」「履修科目のモデルコース」と年齢、看護基礎教育課程、臨床（教育）経験、職位、所属施設の概要などの属性で構成した。

6. 分析方法

各項目は、記述統計を行った。統計処理には、SPSS Ver.19.0 for Windowsを用いた。「進学断念の理由」の自由記述については、意味内容の類似性に基づき分類し、その記述を忠実に反映するカテゴリネームをつけた。各カテゴリに包含された記録単位の出現頻度を数量化し、カテゴリ毎に集計した。

7. 倫理的配慮

質問紙に、研究の趣旨、目的や方法、参加は自由意思であり参加および不参加による不利益がないこと、質問紙は無記名であり、調査結果は統計的に処理されるため個人が特定されないこと、目的以外には使用しないこと、結果の公表、質問紙の回収をもって研究協力の承諾とすることについて記載した書面を同封した。本研究は、研究者が所属する大学の疫学研究倫理審査委員会の承認を得て行った（承認番号191）。

III. 結果

回収数131部（回収率42.1%）、有効回答数120部（有効回答率91.6%）であった。

1. 対象者の属性

対象者は、看護師92名、看護教員28名で、年齢、臨床経験、教育経験の概要は表1に示した。また、それぞれの看護基礎教育、職場環境、および看護師・

看護職者の大学での学びに関する教育的ニーズ

表1 対象者の概要 年齢・経験 n=120

	看護師	看護教員
年齢 (歳)	38.60 (±7.77)	42.00 (±4.30)
臨床経験 (年)	16.04 (±7.39)	12.33 (±4.78)
教員経験 (年)	—	6.13 (±4.22)

表2 対象者の属性 看護基礎教育, 職場環境, 医療系資格 (看護師)

項目		人数 (%)	備考
教育課程 n=91	看護専門学校	81 (89.0)	
	看護短期大学	10 (11.0)	
設置主体 n=91	国	3 (3.3)	
	自治体	10 (11.0)	
	公的	18 (19.8)	
	医療法人・個人	49 (53.8)	
	学校法人・その他の法人	8 (8.8)	
	その他	3 (3.3)	株式会社
病院全体病床数	Mean (SD)	423.17 (±148.77)	
所属病棟病床数	Mean (SD)	46.00 (±13.86)	
所属部門 n=92	病棟	77 (83.7)	
	外来	3 (3.3)	
	集中治療室	5 (5.4)	
	その他	7 (7.6)	看護部3名, 医療情報部1名, 手術室1名
職位 n=92	スタッフ	43 (46.7)	
	主任	21 (22.8)	
	副師長	5 (5.4)	
	師長	20 (21.7)	
	その他	3 (3.3)	副看護部長1名, 主任補佐1名
勤務体制 n=90	2交代制	63 (70.0)	
	3交代制	9 (10.0)	
	日勤のみ	15 (16.7)	
	その他	3 (3.3)	管理当直2名, 変則交代制1名
基準看護分類 n=81	一般病床 7 : 1	52 (64.2)	
	一般病床 10 : 1	4 (4.9)	
	療養病床 20 : 1	2 (2.5)	
	療養病床 25 : 1	1 (1.2)	
	回復期リハビリテーション病床 13 : 1	5 (6.2)	
	精神病床 15 : 1	11 (13.6)	
	集中治療室 2	4 (4.9)	
	集中治療室 3	2 (2.5)	
医療系専門資格 n=92	なし	79 (85.1)	
	あり*	13 (14.1)	

* 認定管理者1名, 認定看護師1名, NST専門療法士2名, ケアマネージャー1名, 回復期リハ認定1名, 禁煙認定指導者1名, 日本糖尿病療法指導士1名, 認知症ケア専門士1名, 呼吸理学療法認定士3名, 消化器内視鏡技師1名, 循環器専門ナース1名, ACLSインストラクター1名, 看護教員1名

表3 対象者の属性 看護基礎教育, 職場環境, 医療系資格 (看護教員)

項目		人数 (%)	備考
教育課程 n=28	看護専門学校	23 (82.1)	
	看護短期大学	5 (17.9)	
設置主体 n=91	国	1 (3.6)	
	自治体	2 (7.1)	
	公的	3 (10.7)	
	社会保険関係団体	2 (7.1)	
	医療法人・個人	3 (10.7)	
	学校法人・その他の法人	12 (42.9)	
	医師会 その他	4 (14.3) 1 (3.6)	
学校全体学生数	Mean (SD)	181.46 (±88.41)	
所属学科学生数	Mean (SD)	64.00 (±47.32)	
専任教員数	Mean (SD)	11.70 (±5.11)	
職位 n=28	専任教員	26 (92.9)	
	その他	2 (7.1)	実習調整者1名, 実習教官1名
教育形態 n=27	2年課程	2 (7.4)	
	3年課程	21 (77.8)	
	通信課程	1 (3.7)	
	その他	3 (11.1)	専門学校 (2年課程+通信課程) 1名 専門学校 (4年課程) 1名 専門学校 (助産課程) 1名
医療系専門資格 n=28	なし	23 (82.1)	
	あり*	5 (17.9)	介護支援専門員1名, 救急救命士1名

保健師・助産師以外の医療系専門資格は, 表2, 表3に示した。

2. 大学への進学 (編入) の検討

看護師50.0%, 看護教員78.6%が大学への進学 (編入) を検討していた。進学を検討した68名 (56.7%) の進学を断念した理由は, 表4のように, ライフイベントの優先や経済的不安, 仕事の継続優先, 学習時間の確保困難を挙げていた。

表4 進学断念の理由 n=68

	件数
ライフイベント (結婚・出産・育児) の優先	30
経済的不安	29
仕事の継続優先	25
学習時間の確保困難	17
学力・能力への不安	8
熱意・気力・体力のなさ	5
別なキャリアアップへの関心	3
将来の自分への不確かさ	2
条件やシステムとの不一致	2
理解者の不在	2

3. 進学を可能にする環境

進学を可能にする環境として, 表5に示したように, 通学に要する時間は8~9割が30分~1時間以内が許容時間としており, 授業開始時間は平日の夜間や週末の日中, 授業日は, 土曜日やランダムな曜日, 選択制などを挙げていた。

4. 進学に必要なサポート体制

職場のサポート体制では, 表6に示したように『授業にあわせた休暇取得』『上司や同僚の理解』『金銭的な補助』『休暇制度』に「特にそう思う」「そう思う」を合わせた8~9割が「思う」と回答していた。

大学のサポート体制では, 表7に示したように仕事をしながらの履修支援として, 『時間割』『教職員の理解・支援』『欠席時の対応』『柔軟なレポートの受付方法』『長期履修制度』『社会人入試制度』などに看護師・看護教員両者が「特にそう思う」「そう思う」を合わせた8割以上で「思う」と回答していた。また, 『週1~2回の授業』『奨学金制度の活用』『入学前の科目履修制度』『サテライトキャンパス』を看護師・看護教員の両者が, 『通信制の授業形態』

看護職者の大学での学びに関する教育的ニーズ

表5 通学を可能にする環境

人数 (%)

項目		全体	看護師	看護教員
通学に要する時間	1時間以内	55 (45.8)	36 (39.1)	19 (67.9)
	30分以内	46 (38.3)	39 (42.4)	7 (25.0)
	通学時間は特に関係ない	19 (15.8)	17 (18.5)	2 (7.1)
授業開始時間	19時以降	50 (43.1)	39 (43.3)	11 (42.3)
	時間は特に関係ない	47 (40.5)	40 (44.4)	7 (26.9)
	18時以降	9 (7.8)	4 (4.4)	5 (19.2)
	その他 *	10 (8.6)	7 (7.8)	3 (11.5)
授業日	曜日は特に関係ない	56 (47.9)	51 (56.7)	5 (18.5)
	土曜日	28 (23.9)	16 (17.8)	12 (44.4)
	日曜日	12 (10.3)	10 (11.1)	2 (7.4)
	その他 **	21 (17.9)	13 (14.4)	8 (29.6)

* 授業開始時間のその他の記述内容；

夜間：平日なら19時以降，21時以降

日中：9時～17時，土曜なら14時以降，土日であれば日中，土日の午前中

限定困難：選択制，短期集中，ネット授業，不規則勤務で不明，職場の理解・協力体制による

** 授業日のその他の記述内容；

平日：曜日固定でないランダムなもの，月～金曜日

選択制：昼夜開講制，選択できるもの，希望時，シフトへの対応，施設の協力体制による

表6 職場のサポート

人数 (%)

項目		特に そう思う	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	全く そう思わない
授業に合わせた休みが取れる	看護師	53 (58.9)	33 (36.7)	1 (1.1)	2 (2.2)	1 (1.1)
	看護教員	20 (71.1)	5 (17.9)	2 (7.1)	1 (3.6)	0
上司の理解が得られる	看護師	50 (54.9)	39 (42.9)	2 (2.2)	0	0
	看護教員	18 (64.3)	7 (25.0)	3 (10.7)	0	0
同僚の理解が得られる	看護師	41 (45.1)	42 (46.2)	7 (7.7)	1 (1.1)	0
	看護教員	11 (40.7)	9 (33.3)	6 (22.2)	1 (3.7)	0
金銭的な補助（奨学金）がある	看護師	51 (55.4)	32 (34.8)	4 (4.3)	2 (2.2)	3 (3.3)
	看護教員	9 (33.3)	12 (44.4)	3 (11.1)	2 (7.4)	1 (3.6)
休暇制度がある	看護師	44 (48.4)	27 (29.7)	16 (17.6)	3 (3.3)	1 (1.1)
	看護教員	11 (39.3)	11 (39.3)	4 (14.3)	1 (3.6)	1 (3.6)

その他の記述：部署（勤務）の配慮をしてもらえる，職場復帰の際のサポート，子どもを預かってくれるシステム体制

表7 大学のサポート

人数 (%)

項目		特に そう思う	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	全く そう思わない
仕事をしながら履修できる 時間割がある	看護師	49 (53.8)	35 (38.5)	7 (7.7)	0	0
	看護教員	21 (75.0)	5 (17.9)	1 (3.6)	1 (3.6)	0
授業形態がe-learningである	看護師	14 (15.4)	36 (39.6)	29 (31.9)	10 (11.0)	2 (2.2)
	看護教員	10 (34.0)	9 (33.3)	7 (25.9)	1 (3.7)	0
授業形態が通信制である	看護師	14 (15.4)	38 (41.8)	28 (30.8)	7 (7.7)	4 (4.4)
	看護教員	12 (44.4)	9 (33.3)	4 (14.8)	2 (7.4)	0
授業が夜間にある	看護師	22 (24.7)	30 (33.7)	23 (25.8)	9 (10.1)	5 (5.6)
	看護教員	6 (22.2)	9 (33.3)	7 (25.9)	4 (14.8)	1 (3.7)
授業が週1～2日の特定授業 である	看護師	22 (24.4)	45 (50.0)	19 (21.1)	4 (4.4)	0
	看護教員	8 (29.6)	11 (40.7)	6 (22.2)	2 (7.4)	0
授業形態が集中講義である	看護師	23 (26.1)	39 (44.3)	23 (26.1)	3 (3.4)	0
	看護教員	5 (18.5)	12 (44.4)	8 (29.6)	1 (3.7)	1 (3.7)
教員の理解が得られる	看護師	33 (36.3)	44 (48.4)	12 (13.2)	2 (2.2)	0
	看護教員	13 (48.1)	12 (44.4)	2 (7.4)	0	0
学生間の交流の機会(場)が ある	看護師	11 (12.1)	37 (40.7)	36 (39.6)	6 (6.6)	1 (1.1)
	看護教員	4 (14.8)	6 (22.2)	15 (55.6)	2 (7.4)	0
奨学金制度が活用できる	看護師	39 (42.4)	39 (42.4)	9 (9.8)	4 (4.3)	1 (1.1)
	看護教員	10 (37.0)	9 (33.3)	6 (22.2)	2 (7.4)	0
レポートを郵送又はWebで 受付けてくれる	看護師	35 (38.5)	42 (46.2)	11 (12.1)	1 (1.1)	2 (2.2)
	看護教員	14 (51.9)	10 (37.0)	3 (11.1)	0	0
事務関連のサポートが充実 している	看護師	35 (38.5)	45 (49.5)	11 (12.1)	0	0
	看護教員	9 (34.6)	15 (57.7)	2 (2.2)	0	0
欠席時に対応(資料等)して くれる	看護師	42 (46.2)	44 (48.4)	4 (4.4)	1 (1.1)	0
	看護教員	12 (44.4)	14 (51.9)	1 (3.7)	0	0
乗用車での通学(駐車場の 使用)許可	看護師	17 (18.7)	28 (30.8)	25 (27.5)	13 (14.3)	8 (8.8)
	看護教員	12 (42.9)	4 (14.3)	8 (28.6)	2 (7.1)	2 (7.1)
入学前に科目等履修制度が ある	看護師	20 (22.0)	51 (56.0)	20 (2.2)	0	0
	看護教員	12 (44.4)	10 (37.0)	5 (18.5)	0	0
長期履修制度がある	看護師	28 (30.8)	47 (51.6)	15 (16.5)	1 (1.1)	0
	看護教員	13 (48.1)	9 (33.3)	5 (18.5)	0	0
サテライト(駅ビル等)授業が ある	看護師	27 (30.3)	43 (48.3)	19 (21.3)	0	0
	看護教員	13 (46.4)	10 (35.7)	4 (14.3)	1 (3.6)	0
図書館の夜間使用ができる	看護師	23 (25.7)	48 (52.7)	16 (17.6)	3 (3.3)	1 (1.1)
	看護教員	7 (25.9)	10 (37.0)	9 (33.3)	1 (3.7)	0
体験授業ができる	看護師	21 (23.1)	41 (45.1)	25 (27.5)	3 (3.3)	1 (1.1)
	看護教員	5 (18.5)	11 (40.7)	8 (29.6)	3 (11.1)	0
社会人入試制度がある	看護師	34 (37.4)	42 (46.2)	14 (15.4)	1 (1.1)	0
	看護教員	10 (35.7)	15 (53.6)	3 (10.7)	0	0
学内に子どもを預ける場所が ある	看護師	17 (18.7)	33 (36.3)	28 (30.8)	6 (6.6)	7 (7.7)
	看護教員	7 (25.9)	5 (18.5)	9 (33.3)	3 (11.1)	3 (11.1)

看護職者の大学での学びに関する教育的ニーズ

表8 受講希望の教養科目（内容） 人数（％）

科目	全体	看護師	看護教員
心理学	89 (74.2)	70 (76.1)	19 (67.9)
教育学	81 (67.5)	59 (64.1)	22 (78.6)
プレゼンテーションスキル	70 (58.3)	52 (56.5)	18 (64.3)
英語コミュニケーション	60 (50.0)	54 (58.7)	6 (21.4)
情報と統計 (Word・Excel・Power Point)	57 (47.5)	47 (51.1)	10 (35.7)
情報社会と倫理	35 (29.2)	29 (31.5)	6 (21.4)
情報機器の操作	31 (25.8)	27 (29.3)	4 (14.3)
生涯学習論	30 (25.0)	23 (25.0)	7 (25.0)
総合英語	28 (23.3)	26 (28.3)	2 (7.1)
日本語表現	24 (20.0)	6 (21.4)	18 (19.6)
政治・経済学	23 (19.2)	19 (20.7)	4 (14.3)
異文化理解	22 (18.3)	18 (19.6)	4 (14.3)
哲学	19 (15.8)	15 (16.3)	4 (14.3)
現代礼法	18 (15.0)	14 (15.2)	4 (14.3)
現代社会学	17 (14.2)	13 (14.1)	4 (14.3)
健康スポーツ	16 (13.3)	11 (12.0)	5 (17.9)
世界文化と歴史	13 (10.8)	8 (8.7)	2 (7.1)
書道	11 (9.2)	10 (10.9)	1 (3.6)
ハンゲル	11 (9.2)	10 (10.9)	1 (3.6)
中国語	10 (8.3)	9 (9.8)	1 (3.6)
日本文化と歴史	10 (8.3)	11 (12.0)	2 (7.1)
イラスト・絵画	10 (8.3)	8 (8.7)	2 (7.1)
茶道	9 (7.5)	8 (8.7)	1 (3.6)
文学	8 (6.7)	6 (6.5)	2 (7.1)
日本国憲法 (法学)	8 (6.7)	5 (5.4)	3 (10.7)

表9 受講希望の専門科目（内容） 人数（％）

科目	全体	看護師	看護教員
看護教育学	79 (65.8)	54 (58.7)	25 (89.3)
人材育成 (集合教育教授法)	74 (61.7)	57 (62.0)	17 (60.7)
看護技術のエビデンス	67 (55.8)	53 (57.6)	14 (50.0)
コーチング	60 (50.0)	45 (48.9)	15 (53.6)
看護研究	52 (43.3)	40 (43.5)	12 (42.9)
看護管理学	51 (42.5)	42 (45.7)	9 (32.1)
実習指導論	49 (40.8)	37 (40.2)	12 (42.9)
看護研究方法論	49 (40.8)	33 (35.9)	16 (57.1)
人間関係論	47 (39.2)	40 (43.5)	7 (25.0)
看護倫理学	43 (35.8)	35 (38.0)	8 (28.6)
看護理論	41 (34.2)	29 (31.5)	12 (42.9)
薬理学	29 (24.2)	26 (28.3)	3 (10.7)
病理学	27 (22.5)	22 (23.9)	5 (17.9)
医療通訳	24 (20.0)	22 (23.9)	2 (7.1)
宗教と看護学	16 (13.3)	12 (13.0)	4 (14.3)
遺伝学	11 (9.2)	9 (9.8)	2 (7.1)
代替補完療法	9 (7.5)	7 (7.6)	2 (7.1)

表10 履修科目モデルコース

コース	人数 (%)		
	全体	看護師	看護教員
認定看護師連携コース	65 (54.2)	60 (65.2)	5 (17.9)
看護実践強化コース	54 (45.0)	46 (50.0)	8 (28.6)
看護教員連携コース	42 (35.0)	21 (22.8)	21 (75.0)
看護学士コース	33 (27.5)	24 (26.1)	9 (32.1)
大学院進学準備コース	28 (23.3)	20 (21.7)	8 (28.6)
養護教諭コース	22 (18.3)	18 (19.6)	4 (14.3)
保健師 (産業) コース	14 (11.7)	13 (14.1)	1 (3.6)

を看護教員が、『集中授業』『図書館の夜間使用』を看護師の7割が「思う」と回答していた。

5. 受講希望科目

受講希望科目は、表8、表9に示したように『心理学』『教育学』『プレゼンテーションスキル』『英語コミュニケーション』『看護教育学』『人材育成』『看護技術のエビデンス』『コーチング』など仕事に関連した実学的科目を5割以上が選択していた。

6. 履修科目のモデルコース

履修科目においては、卒業要件を充たす科目の選択ではあるが、進学(編入)に際しては、本人の関心に応じた科目群をモデルコースとして開講することも考えられることから、希望を問うたところ、表10に示したように、5割以上の看護師は、認定看護師連携コース、看護実践強化コースを、看護教員は、看護教員連携コースとそれぞれの仕事に関連するモデルコースの選択を希望していた。

IV. 考察

看護専門学校を卒業した看護職者や看護専門学校に所属する教員の学位取得に関する研究が1997年頃から学位取得ニーズとして報告^{1).2).3).4)}され、1999年より始まった大学改革によって、大学への編入学が学校教育法の一部改正(学校教育法第122条および第132条)で、専門学校卒業生も可能になったことに伴い編入学に関する質的転換である学習ニーズとしての研究が報告^{5).6)}されだした。さらに修士課程・博士課程(前期)の入学資格の緩和(学校教育法施行規則第155条第1項第5号および第155条第1項第8号)に伴い2002年頃から看護職者の大学院への進学ニーズに関する調査^{7).8).9)}へと変わり、2014年には大学院での学びを臨床に還元する「大

学院での学習成果活用」が報告^{10).11)}されるようになった。このような教育環境の変化は看護職者の学びの多様化を進め大学が身近な存在になったといえる。そうした中、2015年に政府の教育再生実行会議¹²⁾が、現行の若者中心から全世代向けのカリキュラムへの転換を大学に求めてきた。これは、多様な世代がそれぞれのライフワークに合った学び方ができる環境を大学に求めているといえる。大学には、社会人学生に学びの場を提供するだけに留まらず、学び続けられる場の提供や学生支援体制を大学の組織として構築していくことが求められている。つまり、旧態依然とした大学運営では、社会人学生のニーズに沿うことはできず、人口構成の変化、社会の要望の変化に伴って、大学の役割や運営に変化が求められているのである。このように大学にとっては、社会の要請に呼応した大学改革を検討する時期にきている。

こうした社会変革の中で行われた本調査の結果から看護職者の支援のあり方について検討していく。

1. 女性特有のライフイベントを考慮した支援のあり方

本研究で見出された進学断念の理由については、進学時の問題とされる先行研究と共通するものが多く見られた。小澤らは、看護職者の大学院への進学ニーズに関する調査⁸⁾で、進学時に問題となることとして「学費などの費用」「仕事の両立が困難」「収入が減る」「大学院の情報不足」「家庭との両立が困難」「交通の便が不便」「再就職の不安」を挙げている。また、大学院進学に関する要望として「休日・夜間開講制度」「図書館の利用時間帯の希望」「サテライトキャンパスがほしい」「e-learningをしてほしい」「就学期間の延長をしてほしい」「大学附属の託児所を利用させてほしい」などを挙げている。河野らの調査でも、大学に対する要望として「研究指導

日・講義日程が調整可能」「通信教育」「夜間開講」「社会人特別選抜」「土・日・祝日開講」「奨学金制度」「サテライトキャンパス」「メディア利用の通信教育」「昼夜間開講」「保育所の設置」など、働きながら就学できる条件が多く挙げられていた。また、進学を考えていないと回答した対象者の意見では、時間や経済的理由とともに「家庭の事情（介護、育児など）」「家族の無理解」が挙げられていた。職場への要望は、「休職の保証」「勉学休暇の保証」「給与の保証」「勤務時間の考慮」「定期的に休暇が取れる」「勤務内容の考慮」が挙がっていた⁷⁾。経済面や仕事との両立は大学への進学であろうと大学院の進学であろうと、男性であろうと女性であろうと差異はないと思われる。しかし、ライフイベントに起因する事項や家庭との両立、さらには進学に関する要望で見られる託児所の問題などは、女性ならではの問題だと考えられる。また、竹内らは、職業的アイデンティティと職業的適合間の相関において、臨床経験8～10年の看護師の自己価値および自己関与の低下を指摘している。この時期は、結婚、出産、育児の時期と合致し、キャリア教育をしていくうえでの課題であると述べている¹³⁾。グレッグらも「ライフイベントと仕事のバランスを取ることがキャリア発達上の大きな課題となっている」¹⁴⁾と述べ、津木らも「看護師のキャリア実行を困難にしている理由として家庭と仕事を両立させながらキャリア・アップしていくことの困難さ」¹⁵⁾を指摘している。本調査においても、進学断念の理由にライフイベントが挙げられており、結婚・出産・育児といった女性のライフイベントとの重なりは、学習継続をサポートする上でも考慮する必要があるといえる。

本研究では、あえて対象者を女性としたことで、その様相がさらに鮮明になったと思われるが、看護職者の就業状況の統計資料¹⁶⁾では、全就業者数に占める男性の割合は、約5.7%であり（2012年）看護職者は依然女性の占める割合が多いのが特徴でもある。先行研究の結果もこうした状況を反映しているものと考えられる。今後は性差に応じたニーズへの対応も検討する必要があると考えられる。

2. 社会人特有の教育的ニーズに応える支援のあり方

平は、北海道内における情報格差問題解消を目指し、看護師・薬剤師のための卒後教育プログラムを構築し、講義・ワークショップ、DVD、e-learning、

ウェブカンファレンスなどの多様な授業形式(LMS: Learning Management System)を提案している。また、共通基礎プログラムとして「コンピュータスキル向上プログラム」「情報検索スキル向上プログラム」「情報の質評価スキル向上プログラム」「患者教育スキル向上プログラム」など魅力的な授業を計画している¹⁷⁾。これらの内容は、臨床経験を積み大学に編入を検討している看護職者が実学的な科目群の受講を希望しているように、現在あるスキルをさらに向上させる科目群として取り入れることのできる内容である。また、多様な授業形態についても社会人を対象としているプログラムでは検討する必要があると考えられる。

林らは、中堅看護師を対象としたキャリアトランジションニーズサポートプログラムを開講し、ジェネラリスト養成コース受講者の学習ニーズとして「前に進みたい、変わりたい」「看護師としての自分の目標を具体化したい」「看護師としてのあり方、今後の展望をもちたい」「自分のもっている力を強めたい」があり、受講により「就業意欲・学習意欲が高まる」「現在の自分の位置を認知できる」「将来の方向性を見出す」「学んだことを活かしてみる」などを前後のアンケートから見出している¹⁸⁾。学習ニーズは、学びの場を模索する看護職者に共通する思いであり、プログラムを受講した者たちのその後のアンケート結果は、学び直しによって、一歩前進した様相であるといえる。このように、社会人の学び直しは、現実を直視した上で学習成果の還元といった意識に繋がっていると考えられる。本研究でも、進学を可能にする職場のサポートとして、上司や同僚の理解が挙がっていた。このことは、現任教育のラダーを大学教育に組み込むなどの連携によって、大学での学びが職場に還元できる仕組み作りや学びやすさに繋げることができると考えられる。

山本らは、看護職のキャリア形成に向けた学習ニーズの調査において、学習を希望するトピックスとして、看護実践に不可欠な「救急場面の対応」「ターミナルケア」「感染予防」「レポートのまとめ方」や看護を支える知識技術としての「看護の質の維持向上の知識と技術」「人体の構造と機能」「EBN」「医学」「薬理学」、現実的問題としての「医療機器・コンピューターの知識・技術」さらには「コミュニケーション」「心理学」「カウンセリング」「倫理」などを挙げている⁶⁾。これらは、単発的な講習会等の内容ではあるが、本研究でも看護職者の受講希望科目

では、同じような実学的な科目群が支持されていた。また、Oguraらは日本の公立病院で働く看護師の職業コミットメントと達成動機を調査し、自己充足的達成動機との正相関があるものの競争的達成動機との相関が小さく、協調性を大事にしている日本の看護師の特徴で、リーダーシップを執るには競争的達成動機を増やすキャリア教育の必要性を述べている¹⁹⁾。しかし、看護はチームで行うものであり、リーダーシップを執る上で競争的達成動機以上に、和を持って物事に当たる場面が多々ある。様々な専門職集団の医療の場では、競争的達成動機を増やすキャリア教育が必要かは疑問であるが、看護職者の進学希望者には管理職者も含まれ、これらの社会的役割を担う者たちがどのような知識を必要としているかは検討する必要がある。

以上のことから、多様化する学びの形態に大学教育を組み込む看護職者のためのキャリア育成プログラムの構築は、履修生の単位の認定および編入制度の活用など、学位の取得および大学院進学等の道を拓くものであり、看護職者の学びを継続的に支援することができるのではないかと考えられる。

V. 結論

今回の調査から看護職者の学び続けたいといった意識の高さが見られた。その反面、女性特有の家庭・育児などとの両立や経済的負担感などが「学びにくさ」の誘因であることも見えてきた。これらのことから、社会人学生を受け入れる大学に期待されることとして、以下の点が抽出された。

1. 仕事を続けながら学習が継続できるような特定曜日の授業や週末授業、さらにはリピート授業などの時間割の工夫が必要である。
2. 希望する履修科目は、教養科目、専門科目共に仕事に関連する実学的な科目を希望しており、これは社会人ならではの選択でもあり、カリキュラム編成時に考慮する必要がある。
3. 進学を希望する者が職場の理解を得るには、職場の協力が得られるような現任教育との連携システムも必要であり、大学での学びが職場に還元できるような、現任教育のラダーに大学の授業が組み込まれるような工夫も必要であろう。
4. 大学に期待するサポートは、子育て支援や経済的支援などがあり、若年者中心のこれまでの制度

では社会人学生の学習支援には繋がらず、教職員の理解および柔軟な大学運営が求められているといえる。

謝辞

本研究の実施にご協力くださいました、施設の責任者の方々ならびに看護職者の皆様に心より感謝申し上げます。

また、本研究は平成26年度千里金蘭大学特別研究Aの助成を受けた研究の一部である。

本研究の一部は、第35回日本看護科学学会学術集会にて報告した。

文献

- 1) 横山京子, 専門学校を卒業した看護婦(士)の学位取得ニーズと専門職的自律性に関する研究, 看護教育学研究, 8(1), 35~43(1999)
- 2) 舟島なをみ, 定廣和香子, 横山京子, 看護専門学校を卒業した看護婦・士の学位取得に関する研究-専門職的能力と学位取得ニーズの関連-, 千葉大学看護学部紀要, 22, 1~5(2000)
- 3) 廣田登志子, 横山京子, 舟島なをみ, 看護専門学校に所属する教員の学位取得に関する研究-学位取得のニーズの有無と個人的特性の関連-, 看護教育学研究, 19(1), 40~46(2000)
- 4) 舟島なをみ, 亀岡智美, 定廣和香子, 廣田登志子, 看護専門学校に所属する教員の学位取得ニーズに関する研究-教員が希望する学位の学問領域とその決定理由-, 千葉大学看護学部紀要, 23, 1~5(2001)
- 5) グレグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子, 林由美子, 橋本波枝, 平山朝子, 岐阜県内看護職のキャリア発達に関する調査 第3報-編入学を希望する看護職の要因分析と編入学への期待-, 岐阜県立看護大学紀要, 2(1), 41~47(2002)
- 6) 山本捷子, 本田多美枝, 寺門とも子, 九州ブロックN系列病院における看護職者のキャリア形成に関する学習ニーズ調査, 日本赤十字九州国際看護大学Intramural Research Report, 3, 208~218(2005)
- 7) 河野啓子, 松木秀明, 式守晴子, 松岡昌子, 看護職の大学院進学ニーズに関する調査, 東海大学健康科学部紀要, 9, 57~63(2003)

- 8) 小澤尚子, 坂江千寿子, 坂間伊津美, 山本真千子, 小松美穂子, 小玉敏江, 津田茂子, 柳澤尚代, 看護職の大学院への進学ニーズに関する調査, 茨城キリスト教大学看護学部紀要, 1, 71~77 (2009)
- 9) 馬場貞子, 村中陽子, 看護系大学院修士課程社会人学生の特性と学習ニーズに関する研究, 日本看護医療学会雑誌, 13 (2), 1~12 (2011)
- 10) 富永明子, 大学院における学習成果を活用した院内教育の展開－プリセプター支援研修の目標設定と評価－, 看護教育学研究, 23 (2), 18~19 (2014)
- 11) 小池洋子, 看護部長としての役割遂行における大学院での学習成果活用, 看護教育学研究, 23 (2), 20~21 (2014)
- 12) 首相官邸HP, 教育再生実行会議, 「学び続ける」社会, 全員参加型社会, 地方創生を実現する教育の在り方について (第六次提言), 平成27年3月4日, http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/pdf/dai6_1.pdf (2015.9.11検索)
- 13) 竹内久枝, 馬淵弥生, 看護師における職業的アイデンティティの現状調査－アサーティブコミュニケーションとの関連から検証－, 磐田市立総合病院誌, 11 (1), 54~58 (2010)
- 14) グレック美鈴, 池邊敏子, 池西悦子, 林由美子, 平山朝子, 臨床看護師のキャリア発達の構造, 岐阜県立看護大学紀要, 3 (1), 1~8 (2003)
- 15) 津木優子, 長田京子, 樽井恵美子, 小野田舞, 内田宏美, 看護師のキャリア・ニーズの実態－医療施設の検討－, 島根大学医学部紀要, 31, 25~35 (2008)
- 16) 日本看護協会看護統計資料室HP: 就業状況, 就業者数, <https://www.nurse.or.jp/home/publication/toukei/> (2015.9.7検索)
- 17) 平紀子, 文部科学省 平成20年度 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム「地域格差のない医療情報提供のための薬剤師・看護師教育プログラム」, 薬学図書館, 54 (3), 206~218 (2009)
- 18) 林真紀子, 勝又里織, 廣山奈津子, 齋藤やよい, 本田彰子, 中堅看護職者の学習ニーズと学びのプロセス 社会人学び直しニーズ対応教育プログラムの評価, お茶の水看護学雑誌, 2 (1), 11~22 (2008)
- 19) Noriko OGURA, Yoshiko NISHIZAWA, Relationship between Career Commitment and Achievement Motive of Nurses Working in Government-run hospitals in Japan, JPFNI (体力・栄養・免疫学雑誌), 22 (1), 17~27 (2012)

