

3～4 看護講座開催上の問題と今後の課題

教育委員会 ○小野幸子 青木 土井 永田 山本 細田
阿部 菅野 小川 宮崎 岩下

はじめに

本院において看護者を主に対象とする看護講座は、昭和55年度より開催されているが、ここ数年現任教育である婦長・主任研修をはじめ、各研修の充実化に伴い、その位置づけが曖昧になる傾向にあった。そこで昭和59年度の看護講座企画に際し、その位置づけと目的・目標を再検討し、実施に移した。しかし7月30日「老人（高齢者）の特性」というテーマで第1回看護講座を開催した結果、看護者の出席者が34名に留まった。この結果から出席者の少ない原因を含めて看護講座開催上の問題を明らかにし、講座がより多くの看護者に対し意義あるものになるよう各講座毎に出席者のみでなく、欠席者をも対象に調査を実施している。

今回ここで取り上げたものは、第1回講座終了における調査結果のみに基づくものであるが、講座開催上の問題と課題がいくつか明確になったため、ここに中間報告として発表する。

I 調査方法

1. 調査対象：第1回看護講座に出席しなかった看護婦・准看護婦の412名。

2. 調査方法：アンケート調査法

3. 調査内容：講座に出席しなかった原因の追求と講座開催上の問題を明らかにするために以下の(1)～(3)を選択肢を設けて、また今後の講座企画上の参考のために以下の(4)(5)を自由記載として質問した。なお(1)～(3)は、勤続年数や役職の有無により差違があるか否かをみるために、それらについても質問した。(1)講座開催を知っていたか、(2)講座開催を知った方法、(3)講座開催を知って出席しなかった理由、(4)どのような講座を開催して欲しいか、(5)講座に対する意見。

II 結果及び考察

回収率：100%（412名）、有効回答率：99%（408名）

1. 講座開催を知っていたかについて、

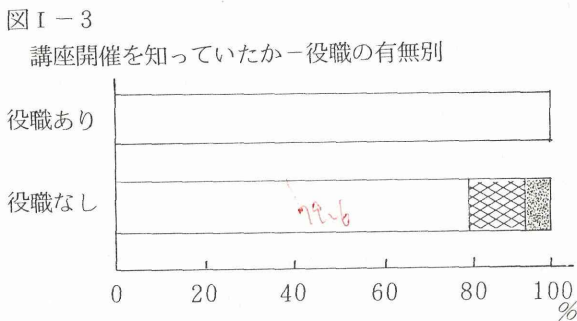
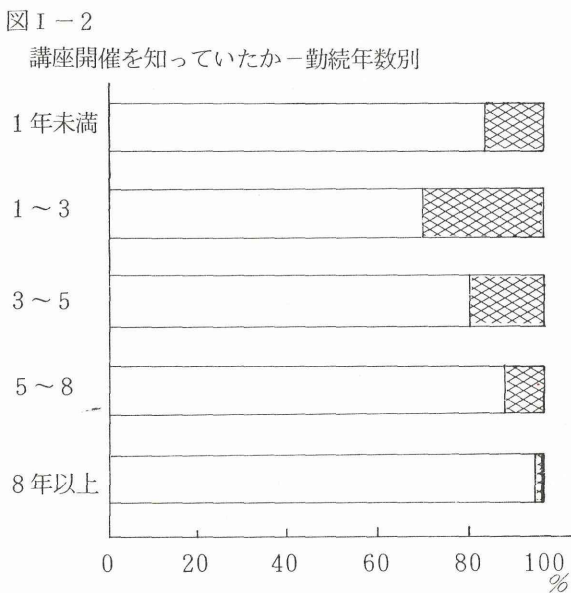
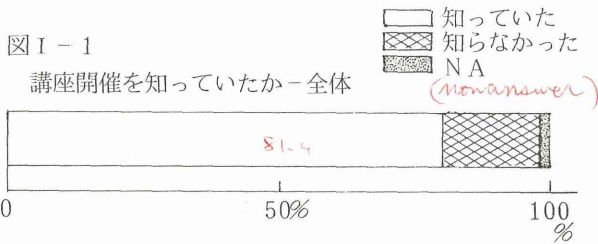
看護講座開催の案内は、看護者全員が知り得るよう年間予定表をパンフレットにして第1回講座開催日の約2

ヶ月前に、第1回講座開催の詳細は婦長・主任会を通じて各看護スタッフへ約半月前に、またポスターを2週間前に、さらに全館放送を開催当日直前に行った。その結果（図I-1参照）、第1回の講座開催を「知っていた」が全体の81.4%、「知らなかった」が17.4%、NAが1.2%であった。以上の結果から出席しなかった人達の大部分は、講座開催を知っていたと言える。講座に出席するためには、いつ、どこで、誰が、何を、何故、どのように行うのかの5W1Hを知ることが必要である。今回出席しなかった人達が、これらをどの程度把持していたかは明確でないが、少なくともかなりの高率で「知っていた」にもかかわらず出席しなかったと言える。換言すれば、講座開催の案内が不十分で「知らなかった」ために出席できなかったとは言えず、講座を受ける側の問題として把えることができる。ただしこれには、出席しなかった理由と関連深いと考えられることから「3」で考察する。また17.3%の人達の「知らなかった」ことも見逃すことができない。これは講座開催を知った方法と関連深いと考えられることから「2」で考察する。

勤続年数別では（図I-2参照）、「知っていた」の最も多いのが勤続年数8年以上の98.4%であり、次いで5年以上8年未満の91.1%、1年未満の84.1%、3年以上5年未満の81.2%と続き、最も少ないのは1年以上3年未満の71.4%であった。以上の結果から、いずれの勤続年数においてもかなりの高率で知っており、殊に5年以上が90%以上を示したのは、これらの人々が各職場において何らかの役職にあるか、あるいはないまでも後輩指導を率先して担う位置にあり、自ら学習する必要性があることから出席する、しないにかかわらず一応は情報として把えたと考える。また1年以上3年未満が他の勤続年数と比較して低かったのは、これらの人達が各々の職場に慣れ、業務も自立して実施できる時期であると同時に成長発達課題達成上の問題もかかえていることから、自分にとって必要度、重要度の高低を無意識に選別した結果と考える。

役職の有無別では（図I-3参照）、婦長・主任・指導係の役職にある者が全員知っており、役職なしで「知っていた」が79.6%であった。この結果は考察するま

でもなく、役職のある者は自ら知って伝達・勧誘する立場にあり、役割遂行上欠かすことのできない業務そのものであることによると考える。



2. 講座開催を知った方法について

看護講座開催の案内は、前述したように3つの方法をとった。その結果(図II-1参照)、全体をみると知った方法で最も多かったのは、「ポスターから」の36.0%であり、2位が「申し送りから」の31.3%、3位が「婦長・主任から」の28.6%、4位が「その他」の2.7%、5位が「指導係から」の1.4%であった。また知った方法を勤続年数別にみると(図II-2参照)、1年以上3年

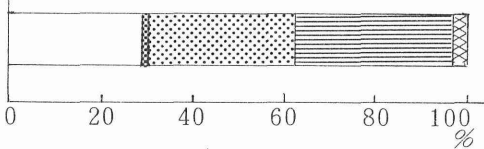
未満、5年以上8年未満、及び8年以上では、上位3位までが全体を通じてみた結果と同様であり、1位が「ポスターから」の各々39.1%、44.9%、30.3%であり、2位が「申し送りから」の34.6%、26.1%、28.1%、3位が「婦長・主任から」の25.1%、23.2%、25.8%であった。さらに1年以上3年未満と5年以上8年未満では4位が「指導係から」で共通し、各々0.8%、5.8%で他これら以外のものから知り得ていない。8年以上では4位が「その他」の13.5%、5位が「指導係から」の2.2%であった。他の勤続年数は各々順位が異なり、1年未満では1位が「申し送りから」の47.1%、2位が「ポスターから」の28.6%、3位が「婦長・主任から」の24.3%であり、「指導係から」知った者は0であった。3年以上5年未満では、1位が「婦長・主任から」の33.3%、2位が「ポスターから」の32.5%、3位が「申し送りから」の29.3%、次いで「指導係から」の3.3%、「その他」の1.6%であった。さらに知った方法を役職の有無別でみると、役職の有無にかかわらず1位が「ポスターから」の各々26.9%、36.0%であり、役職ありの2位が「婦長・主任から」の25.0%、3位が「その他」の23.0%、4位が「申し送りから」の21.2%であり、いずれも20%代であった。役職なしでは、2位が「申し送りから」の34.7%、3位が「婦長・主任から」の27.2%、4位が「指導係から」の1.3%、5位が「その他」の0.7%であった。以上のことから知った方法は、全体、勤続年数別、役職の有無別において、その順列に違いがあっても1位から3位が「ポスターから」「申し送りから」「婦長・主任から」であり、役職ありの「その他」を除いていずれも20%以上を占め、これらに次ぐ知った方法が比率が極端に低い。

以上の結果から講座開催を知る方法は、第一義的に婦長・主任がその会議を通じて各々の看護スタッフに、さらに申し送りを通じて看護スタッフ間にと考えられるが、実際には全体的にみて「ポスターから」が最も多く、情報伝達方法としてポスターが大きな役割を果たすことがわかる。これは聴覚より視覚を通した方が情報伝達能力として優れていることを表わした結果と考える。また「婦長・主任から」より「申し送りから」知った人が多かったのは、3交替という勤務体制上婦長・主任を直接介さないことが少なくない結果と考える。しかし「1」で述べたように「知っていた」人が全体を通じて81.4%という高率を占めたもののいずれの方法からも知り得なかった人が全体の17.4%占めたことは見逃してはならない。これは送り手である婦長・主任・スタッフが確実に伝達しなかったか、あるいは伝達しているものの受け手

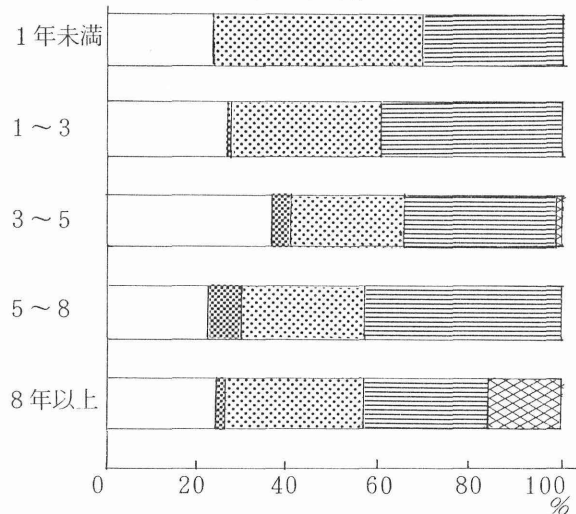
であるスタッフが確実に聴けていないかのいずれかを意味する。詳述すると送り手が確実に伝達したか否かは未調査のため明確でないが、たとえ講座開催という情報が婦長・主任・スタッフから確実に伝達されていなくてもポスターや全館放送を通じて得られることから受け手の問題と考えられる。つまり受け手個々が関心のある情報とそうでない情報を無意識に選別しているか、全く無関心で聞いていて聴けていない、みていてみれていない状態と考える。殊に役職なしで勤続年数1年以上3年未満の人にこの傾向が強いと言える。看護者全員が講座開催を「知っていた」にするには、送り手は受け手が聴けていない場合があることを知り、2・3度くり返す、あるいは開催日が近づいた特点で再度伝達し出席を促すなど確実に伝達することが必要であると考え。殊に講座開催を一度は知ったが「忘れていた」が全体の5.6%占めることから伝達の強化、伝達方法に工夫が必要と考える。また受け手は、送り手からの情報を意識して受ける姿勢を持つよう努力することが必要と考える。

また各職場においてスタッフと最も近い立場の役職にある「指導係から」知った人がいずれの勤続年数別にみても低い。従って指導係においては、婦長・主任同様スタッフ教育の一端を担っていることを再認識し、スタッフに働きかけることが望まれる。

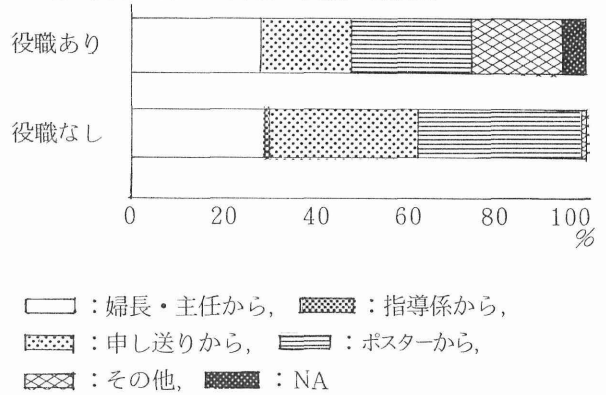
図Ⅱ-1
講座を知った方法-全体



図Ⅱ-2
講座開催を知った方法-勤続年数別



図Ⅱ-3
講座開催を知った方法-役職の有無別



3. 講座開催を知っていて出席しなかった理由について

講座開催を知っていたが出席しなかった理由の最も多かったのは(図Ⅲ-1参照)、「勤務だった」であり、全体の33%を占め、次いで2位が「私的な用事」の28.7%、3位が「休みだった」の16.4%、4位が「その他」の7.7%、5位が「忘れていた」の5.6%、6位が「興味がなかった」の5.0%、7位が「月曜日で忙しかった」の2.4%であり、「講師不適切」は0であった。出席しなかった理由を勤続年数別で見ると、1年以上3年未満と5年以上8年未満では上位3位までが共通し、1位が「勤務だった」の36.3%、41.4%、2位が「私的な用事」の20.6%、22.4%、3位が「休みだった」の11.8%、13.8%であった。4位以降が1年以上3年未満では、4位が「興味がなかった」の8.8%、5位が「その他」の7.8%、6位が「NA」の5.9%であり、「月曜日で忙しかった」は0であった。5年以上8年未満では、4位が「月曜日で忙しかった」の6.9%、5位が「忘れていた」の5.2%、6位が「興味がなかった」、「その他」「NA」の3.4%であった。また1年未満と3年以上5年未満では、上位4位までが共通し、1位が「私的な用事」の各々40.8%、33.3%、2位が「勤務だった」の23.9%、22.2%、3位が「休みだった」の14.1%、21.2%、4位が「忘れていた」の7.0%、7.1%であった。5位以降が1年未満では5位が「興味がなかった」の5.6%、6位が「NA」の4.2%、7位が「その他」の2.8%、8位が「月曜日で忙しかった」の1.4%であった。3年以上5年未満では、5位が「その他」の6.1%、6位が「興味がなかった」の33.3%、7位が「NA」の4.8%、8位が1年未満と共通し1%であった。また8年以上では、1位が「休

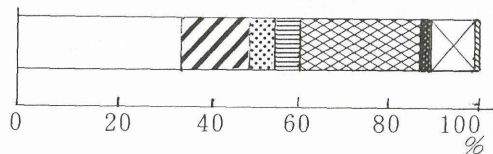
みだった」の23.9%、2位が「私的な用事」の21.1%、3位が「勤務だった」「その他」の14.1%、4位が「月曜日で忙しかった」の8.5%、5位が「忘れていた」の2.8%、6位が「興味がなかった」の1.4%であった。

また出席しなかった理由を役職の有無別でみると、役職のある者では1位が「勤務だった」「休みだった」の25%、2位が「私的な用事」の22.5%、3位が「月曜日で忙しかった」「その他」の12.5%、4位が「忘れていた」の2.5%であり、「興味がなかった」「NA」は0であった。役職なしでは、1位が「私的な用事」の31.1%、2位が「勤務だった」の27.5%、3位が「休みだった」の16.8%、4位が「その他」の7.4%、5位が「忘れていた」の7.2%、6位が「興味がなかった」の6.3%、7位が「月曜日で忙しかった」の2.8%、8位が「NA」の0.8%であった。

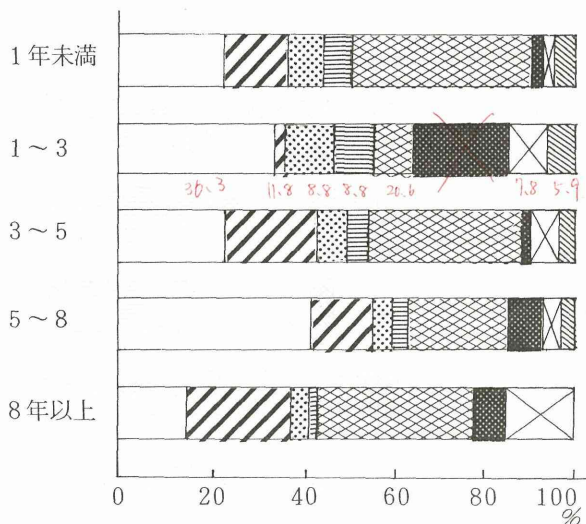
看護講座に出席するための要件は、①講師の知名度や学習者の講師への信頼・関心度、②出席できる時間（時期）の確保、③テーマの関心度、④学習意欲などであると考え。このようにとらえると、①の講師に関しては、講師不適切とする者が0であることから問題なかったと考える。②の出席できる時間の確保は出席するための絶対条件になる。全体を通じて出席できなかった理由の3分の1は勤務のためであり、これはいずれの時期に開催しても同様の結果を生むと考えられることからこの3分1を除いて考えていく。第1回看護講座は7月30日に開催されたが、この開催時期がちょうど夏季休暇と重なっている。夏期、及び冬期の休暇は通常1週間前後で週休では得られない安らぎや個人的過ごし方ができる期間であり、普段不可能な事柄を可能にする重要な休暇と言える。殊に事前に計画したことを中止してまでも講座に出席することは容易ではなく、出席できる時期として不適切であり、多くの人々の学習機会を奪ったと考える。従って企画段階で長期休暇になるこれらの時期を除外する必要があると考える。③のテーマの関心度と④の学習意欲は、テーマへの関心度や学習意欲が高ければ高いほど出席するといえる。しかしテーマへの関心度については、それを顕著に表わす「興味がなかった」が全体の5.0%で勤務だったを除いた百分率でも7.6%にすぎず、勤務だったを除く1位が全て「私的な用事」による28.4%で勤務だったを除く百分率では42.8%と約半数を占める。これは、いずれの勤続年数においても勤務だったを除いて出席しなかった理由をみると1位であり、勤務だったを除く百分率では24.6%から53.7%を占める。また役職の有無別の役職ありでは、勤務だったを除く百分率が30%、役職なしでは43%を占める。従ってこ

の「私的な用事」を理由に出席しなかったことが出席率を著しく低下させた要因と考える。個人にとって講座に出席するより重大な「私的な用事」がないとは言えず、個人の時間をどのように使うかは自由である。しかし専門職業人は、新しい知識の吸収のために学び続けることが必須であり、これはとりもなおさず個人の時間を使わなければならないことである。看護講座はまさに専門職業人としての知識・技術・態度を高めるための場の一つであり、これに「私的な用事」のために出席しない人が多い本院の看護職員は、必ずしも学習意欲が高いと言えないのではないだろうか。つまり学習意欲が高く、「私的な用事」と「週休」のために出席しなかった人達より出席できなかった人達がいても出席者が34名という結果にはならず、より多くの人達が「老人の特性」を学ぶ機会を得たと考える。

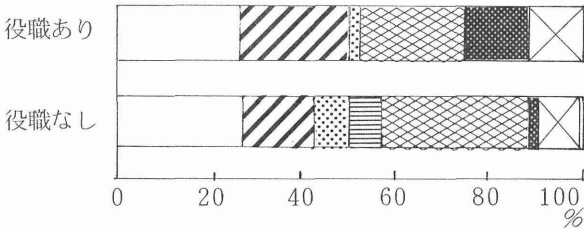
図Ⅲ-1
講座を知っていて出席しなかった理由-全体



図Ⅲ-2
講座開催を知っていて出席しなかった理由-勤続年数別



図Ⅲ-3
講座開催を知っていて出席しなかった理由-役職の有無別



□：勤務だった, ▨：休みだった, ●●●●：忘れていた
 ≡≡≡≡：興味がなかった, ××××××：私的な用事
 ■■■■■■：月曜日で忙しかった, ▧：その他
 ▩：NA

4. どのような講座を開催してもらいたいかについて
 どのような講座を希望するかに対し、全体で195名が希望テーマを挙げている。上位5位まで列記すると、①循環器系の講座、29名、②終末期患者の看護、23名、③患者との人間関係、17名、④疾患別看護、8名、⑤救急医療と看護、7名などであり、その他全体で37テーマであった。

5. 講座に対する意見

講座に対する意見として、①今後開催予定の講座を知らせて欲しい、②各科開催の学習会に自由に出席できるようにして欲しい、③自然に出席できるような病院全体の雰囲気作りが必要、④出席率は院外講師の方が良いので院外講師を希望する。⑤講演・講義形式のみでなく討議できるものも企画して欲しい。⑥業務後の出席者に対し軽食の準備を希望、⑦講座開催日は日勤者を増やして欲しい。⑧自主的な出席のための動機づけが必要、⑨出席率はテーマによるもので仕方ない、などであった。

4. 5の考察

4. 5は今後講座開催の企画上、有効な資料になると考える。ここで問題になるのは、5-①である。前述したように、係は講座開催の年間スケジュールを講座の目的・目標、及び個々の講座の主旨とともにパンフレットにして病棟・外来毎に配布している。従って各看護者への徹底した伝達を図る必要がある。また5-②については、毎年4月に各科、各病棟主催の学習会が婦長・主任を通して伝達されているが、個々の企画をバラバラに伝達するのではなく、全体としてみることもできるようなものが必要であると考えられる。また看護者全体を対象とした看護講座と各科・各病棟で企画したものとの調整が必要である。殊に開催希望の最も多かった循環器系の講座

は検討が必要と考える。

6. 結論

以上のことから看護講座開催上の今後の課題として以下のことが挙げられる。

①看護講座の開催は、出席率の低下を招く夏期・冬期休暇と重ならない時期に行う。②看護職員個々が専門職業人としての自覚を持ち、学習意欲高揚の必要性と自己啓発の場である看護講座の重要性を再認識する。③講座開催を伝達する送り手は、受け手が聴けていないことがあることを認識し、伝達を強化・工夫する。また受け手は、意識して情報を受けるべく努力する。④婦長・主任のみでなく、指導係は自己の役割を再認識してスタッフへの働きかけを行う。⑤講座開催を知らせる方法として、ポスターの果す役割が大きいことから、貼り出す場所などを考慮して、今後も続ける。⑥看護講座を各科・各病棟で企画する学習会との調整を図ると同時に、それらを全体的にみわたせるものを作成し誰もが自由に参加できるようにする。

おわりに

第1回看護講座開催結果における出席率の低さから、問題と今後の課題を検討したが、あくまでも第1回のみの結論であることから、今後さらに問題を分析し、より多くの看護者がよりよい学習機会となる講座を開催できるよう今年度既に企画され、実施している講座毎に調査し、検討を加えたいと考えている。最後にアンケート調査にご協力下さった看護者の皆様に心より感謝し、中間報告とする。

