



病院看護師の人材育成と看護研究の意義

石川真理子・加藤 明美

I. はじめに

毎年、5万人程度の看護職が誕生する。病院や介護施設、保健所、助産所などの医療機関に就職し、看護専門職者としての生活をスタートさせている。目の前の患者や家族に対して、質の高い看護を提供していくためには、看護基礎教育課程で学んだ知識や技術をもとに、より専門性を身につけていくことが必要である。看護専門職者として、判断力、理解力、表現力、行動力、指導力、責任性、規律性、積極性、協調性、創意工夫する能力などが求められる今、看護専門職者としての質を向上させるために看護研究への取り組みが行われている。本稿では、看護基礎教育課程の現状を述べるとともに、刈谷豊田総合病院看護部（以下、看護部）における看護師の人材育成と看護研究の意義について述べる。

II. 看護基礎教育課程の現状

看護師になるためには、看護基礎教育課程を卒業し国家試験に合格する必要がある。現在、わが国には、十数コースの看護基礎教育課程がある。中学校卒業後に看護衛生科を経て専攻科に進む者、高校卒業後に看護専門学校3年課程や看護大学に進む者、准看護師から看護師になるためのコースを進む者などさまざまである。厚生労働省が定める看護師学校養成所指定規則に則り、各看護学校で、指定年限の看護基礎教育課程を受ける。卒業時に目指す看護師像は、

各看護学校の理念に基づいて掲げられている。それぞれの看護学校の理念に基づいて教育された看護学生を、医療機関は受け入れるのである。現在の看護基礎教育では、看護学生1人に対して患者1人を受け持つという1対1の看護を重視しているため、就職して数人の患者を同時に看護する能力は乏しい。さらに、看護技術においても、まだまだ未熟であり、自信を持って患者に提供するまでには至っていないことが多い。日本看護協会が、新卒看護師の看護基本技術に関する実態調査を行っている¹⁾。看護基本技術103項目のうち、新卒看護師の7割以上が「入職時1人でできる」と認識している技術は4項目という結果が出ている（表1）。

III. 看護部の教育体制

看護部では、毎年60人前後の教育背景の異なる新人看護師を受け入れている。新人看護師が就職してすぐに感じることは、自信をもって看護基本技術を提供できない、覚えることが多すぎて何から手をつければいいのかわからない、といったことである。そのため、新人看護師が自信をもって看護を提供できるように、施設側の教育が重要となってくる。

組織人として、看護専門職者として成長が図れるように、看護部ではNET system (Nurse

表1 新卒看護師の7割以上が「入職時一人でできる」と認識している技術（上位より4項目）

基本的なベッドメイキング	81.2%
基本的なりネン交換	75.7%
呼吸・脈拍・体温・血圧を正しく測定	74.7%
身長・体重を正しく測定	72.0%

いしかわ まりこ、かとう あけみ
：医療法人豊田会 刈谷豊田総合病院 看護部

Education System of Toyota-kai)を構築している。新人から管理職まで、どの段階においてもキャリアアップできるように、さまざまな研修を実施している(図1)。

1. 看護部の教育・訓練目標

看護部では、教育・訓練目標を定めている。能力レベルを4段階に分け、それぞれ到達目標を掲げている。レベルⅠは新人、レベルⅡを一人前の看護師、レベルⅢをリーダーシップがとれる看護師、レベルⅣを役割モデルになれる看護師と考えている(表2)。

2. 看護部の教育計画

各能力レベルの到達目標を達成するために、OJT(配属部署での教育)とoff-JT(集合教育)を実施している。また、院外で行われる研修にも積極的に受講を勧めている。

(1) OJTの取り組み

各部署では、経験年数5年以上の看護師を教

育担当者として1人以上配置している。新人看護師への教育全般を任せており、次の3点が主な役割である。

- i) 部署での新人看護師の1年間の教育計画を立案し、実施、評価を行う

その部署で必要とされる看護基本技術を、新人看護師が看護部で決められた手順に沿って、1人で実施できることを目標としている。さらに、疾病の病態生理、治療、検査など、その部署特有の疾病を理解し、患者に起こっている状態を把握して看護できることを目指している。複数の新人看護師が配属された場合には、個々の看護基本技術の習得状況によって教育計画を見直し、修正しながら実施している。また、他のスタッフが新人看護師に声をかけているか、どのようなかかわりを持つようとしているかの状況を把握することも重要な役割である。教育担当者を中心として、部署のスタッフ全員で、新人看

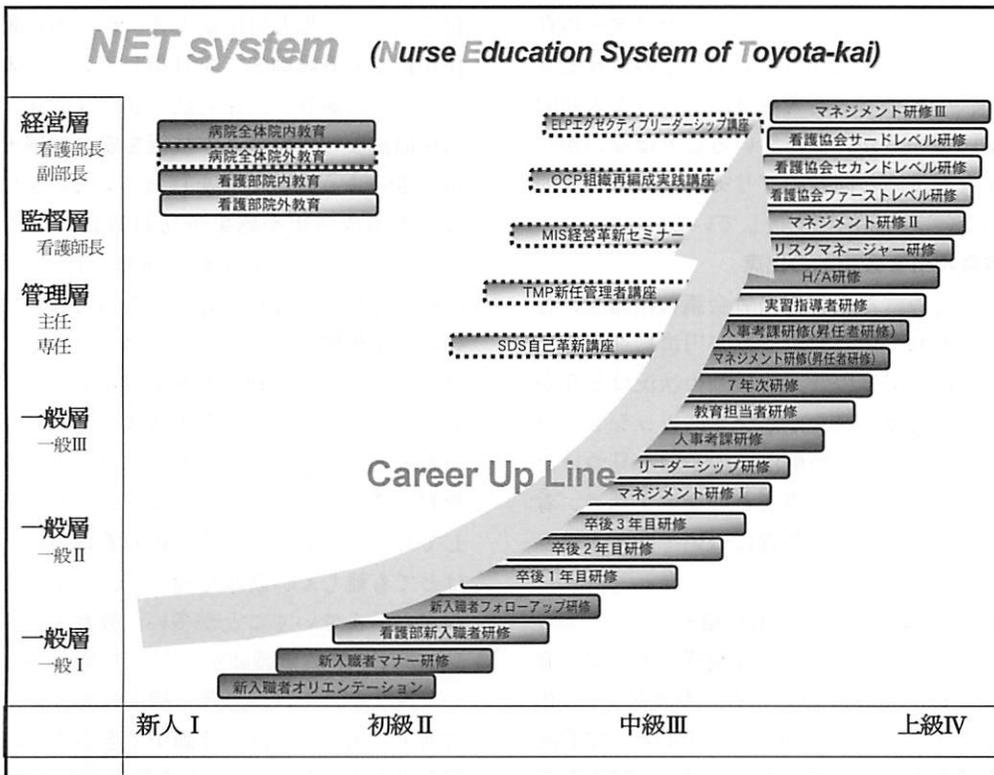


図1 NET system

表2 看護部教育・訓練目標「到達目標」

レベル	到達目標
レベルⅠ 新人	<p>チームメンバーの一員としての役割を発揮できる</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 看護実践において定められたマニュアル（看護基準・看護手順・看護単位の日課表・業務マニュアル）にそって、あるいは指導を受けながら日常の看護が実践できる 2. 自己の学習ニーズを明確にし、学習目標の設定ができる
レベルⅡ 卒後2～3年目	<p>個別性をふまえた看護ケアが提供できる</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 看護実践においてメンバーシップを発揮できる 2. 自己の専門性を高める必要性を理解できる
レベルⅢ 卒後4～6年目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護実践において、リーダーシップを発揮できる 2. 自己の専門性を高めるための方向性を持つことができる 3. 看護観を深めることができる
レベルⅣ 卒後7年目以上	<ol style="list-style-type: none"> 1. 長期的展望・EBMに基づいた看護サービスを、責任をもって実践できる 2. 看護専門職としての役割モデルになれる 3. 看護チームの一員として組織における自己の役割を理解し看護単位における教育的役割がとれる 4. キャリアアップのために主体的に自己研鑽することができる

護師の育成にかかわっていく環境をつくっている。

ii) プリセプターへの支援

プリセプターとは、新人看護師の精神面のサポートを受け持つ経験ある先輩看護師をいう。1対1でのアドバイスを行っており、不安でいっぱいの人々看護師にとって、プリセプターの存在は、大きな助けとなっている。このプリセプターが、ペアである新人看護師と良好な人間関係を築いているか、悩んでいることはないかなど、新人看護師と同数のプリセプターを個人的に、あるいは集団的に支援している。

iii) 教育担当者会議への出席

年6回行われる教育担当者会議に出席し、各部署で行われている教育計画が円滑に進行しているか、他の部署の新人看護師の状況はどうかなどの情報交換をしながらディスカッションを行っている。問題点の解決への糸口を見つけたり、他の部署の教育担当者との交流を深め、看護部全体で新人看護師教育について考える場となっている。

(2) off-JT（集合教育）の取り組み

師長と主任あわせて13人を構成員として、看護教育委員会を設置している。看護部でのoff-JTは、教育担当師長（筆者）を中心として看護教育委員会が企画・運営している。off-JTを経験年数別教育と管理者教育、全体教育に分けて

実施している（表3）。

i) 経験年数別教育

「卒後1年目研修」、「卒後2年目研修」、「卒後3年目研修」を企画し、3年間で一人前の看護師への育成を図っている。

卒後1年目は、看護技術力を身につけながら、指導を受け、患者対応ができ、自己の行動に責任が持てる看護師までを目指している。入職直後には、点滴静脈内注射法や筋肉注射法、静脈血採血法などの看護基本技術を安全に確実に実施できるように、演習を行っている。5月からは医療事故防止や感染予防対策についてのグループワークを取り入れた研修を行っている。同時に複数の患者から訴えがあったときに、どのような根拠で優先順位をつけて対応していけばよいのか考える研修を組んでいる。1対1の看護実習を行ってきた学生時代と比較し、多数の患者と一度に対応するためには、患者の状態や対応時の状況などから、よりよい方法を選択して対応する必要がある。新人看護師にとってはとても難しく、研修を通して、意見交換をしながら学んでいくことが多い。教育・訓練目標レベルⅠの新人看護師が、これに該当する。

卒後2年目では、患者の個別性を捉えた看護計画を立案し、実践、評価ができるようにと研修を組んでいる。卒後2年を経過した時点では、1人で標準的な看護ケアは一通りできるように

表3 刈谷豊田総合病院看護部院内教育計画 (平成20年度)

平成20年4月

刈谷豊田総合病院 看護部

	研修コース	対象者	目的・目標	内容・方法	看護部	全体
経験年数別教育	新入職者 オリエンテーション	新入職者	病院理念や方針、患者の権利、個人情報保護、環境方針を理解する	講義		○
	新入職者 オリエンテーション	新入職者	I. チームメンバーの一員としての役割を發揮できる ①看護部の基本方針と組織について理解できる ②看護部の看護方式、看護記録(看護診断書)、標準予防策について理解する ③無菌操作及び当院の採血、点滴注射のシステムを理解する ④医療現場での対応(コミュニケーションスキル)を学ぶ ⑤インストラクターの指導を受けながら、電子カルテ操作を体験する	①②講義 ③技術演習 ④ロールプレイの見学及びグループワーク ⑤電子カルテ演習	○	
	新入職者マナー研修	新入職者	医療法人豊田会の職員として規律ある行動と患者への接遇マナーを身につける	講義、演習		○
	新入職者 フォローアップ研修	新入職者 (6ヶ月)	I. チームメンバーの一員としての役割を發揮できる ①半年を振り返り、仕事面、人間関係面で習得したことの情報の共有化を図る また、不安や疑問などの問題に対して解決する方法を促す ②立場と役割、仕事の進め方、コミュニケーションの取り方などを習得する ③患者の立場に立った仕事、サービス行動が行えるようサービススキルを学ぶ	講義		○
	卒後1年目研修	卒後1年目又は看護師長の推薦者	I. チームメンバーの一員としての役割を發揮できる ①緊急時の報告ができ、二次救命処置の方法がわかる ②患者の安全を守るため基本的看護技術を習得し、日常生活の援助ができる ③看護基準・手順に基づいた行動をし、医療事故防止の対策ができる ④今後の実践にむけて不安・緊張感の軽減ができ、職場環境に適応できる ⑤チームメンバーの一員としての役割を發揮するために、関連部門を知り視野を広める(救急外来、手術室・中央材料室、ICU・HCU、栄養科、外来、薬剤科)	①部署での急変時の対応演習 救急外来見学実習 ②部署での技術指導、チェック 多重課題シミュレーション ③講義とグループワーク ④リラクセス研修 ⑤ローテーション研修(計4日)	○	
	卒後2年目研修	卒後2年目又は看護師長の推薦者	I. 看護診断の基礎知識を基に、個性をもった看護過程の展開ができる II. リーダーとしての役割を理解し、リーダーシップが發揮できる能力を養う III. プリセプターシップを学ぶことにより、プリセプターとしての自覚を高める	I. 看護過程の講義とグループワーク、 部署での看護実践 II. III. 講義・グループワーク	○	
	卒後3年目研修	卒後3年目又は看護師長の推薦者	リーダーとしての役割を明確にし、リーダーシップが發揮できる能力を養う	講義・グループワーク	○	
	実習指導者研修	卒後4年目以上又は看護師長の推薦者	実習指導者としての役割を認識し、実習指導方法と指導能力を養う	講義・グループワーク、実践	○	
	リーダーシップ研修	卒後5年目以上又は看護師長の推薦者	部署内での自己の役割を認識し、看護実践能力向上のためのリーダーシップがとれる	講義、交換研修	○	
管理者教育	マネジメント研修Ⅰ	卒後6年目以上又は看護師長の推薦者	病院方針・看護部方針を理解し、部署の目標達成のための活動を推進する役割が取れる	講義、ディベート	○	
	マネジメント研修Ⅱ	主任看護師	病院方針・看護部方針を理解し、看護単位における教育的役割がとれる	講義、目標による管理の実践	○	
	マネジメント研修Ⅲ	看護師長	病院方針・看護部方針を理解し、組織の目標達成のための活動を遂行できる	討議、発表会	○	
	人事考課研修	昇任者	新人事考課制度の理解を深め、スキル向上を図ることにより、育成上手な管理者をめざす	講義		○

表3 刈谷豊田総合病院看護部院内教育計画(平成20年度)

平成20年4月
刈谷豊田総合病院 看護部

研修コース	対象者	目的・目標	内容・方法	看護部	全体
看護研究基礎	看護研究に興味のある者、深めたいテーマを持っている者	I. 看護実践・看護研究における文献活用の重要性を理解し、科学的根拠に基づいた問題解決能力を身につける II. 看護の臨床現場で研究を始めるための具体的な方法を習得し、看護研究計画書に取り組み看護を科学的に追究する態度を身につける	事前課題、講義・グループワーク	○	
看護研究実践	看護研究基礎の修了者、又は同等の力がある者	看護研究の一連のプロセスを経験し、研究論文を発表できる	講義、発表会	○	
講演	看護師全職員	患者の心に寄り添い、その方自身や家族の方々が望まれる看護のあり方を考える	講師 石垣靖子先生	○	
看護技術習熟研修	看護師全職員	ゆるぎない看護技術を習得する 「体位変換」「安楽枕の使用法」「おむつ交換」	演習	○	
スペシャリスト研修 摂食・嚥下障害看護 (基礎編)	卒後3年以上で摂食・嚥下障害看護に興味があり、看護師長が推薦する者	I. 摂食・嚥下障害看護の専門的知識と技術を用いて、各部署で活動できる ①摂食・嚥下障害看護に必要な専門的知識、技術を身につける ②摂食・嚥下障害看護に必要な専門的知識・技術を生かして実践計画を立案し実施できる ③他の研修生の事例から、自己の看護実践を振り替えることができる	講義、自部署での実践、発表会	○	
スペシャリスト研修 摂食・嚥下障害看護 (ステップアップ編)	平成19年度に基礎編を受講し、修了している者	摂食・嚥下障害看護の基礎編で学んだことを活かし、実践力の向上を図る	講義、自部署での実践、発表会	○	

なってきたおり、3年目に向けて、プリセプターとしての教育を企画している。2004年に日本看護協会が実施した新卒看護職員の早期離職等実態調査では、2003年に病院に就職した新人看護職員の離職率は、8.8%という結果が出ている²⁾。専門的知識や技術の不足や医療事故を起こさないかへの不安、精神的未熟さ、新しい職場に馴染めないことなどが新人看護師の職場定着を困難にしている。看護部では、幸いにも新人看護師の離職率は6.6%であり、全国平均よりは定着率がよい。しかしながら、新人看護師の精神的未熟さや弱さから、サポートは必須である。そのため、看護部でも、数年前よりプリセプター制度を導入し、プリセプターの役割を教育している。卒後3年目には、自己の看護観を構築し、部署での最小単位である看護チームの中で役割が果たせるように教育を行っている。教育・訓練目標レベルⅡの一人前の看護師が、これに該当する。

卒後4年目以降は、個人の能力に応じて、実習指導者研修、リーダーシップ研修に参加できるようになっている。看護大学や看護専門学校の実習生を受け入れている看護部にとって、実習指導者の育成は必要不可欠である。各看護学校の教育理念を理解し、教員と協働して学生とかわりながら、指導できる能力を育てることを目的としている。リーダーシップ研修は、経験年数5~7年目の看護師が受講している。部署の現状の問題点を明確にし、解決へと導く研修である。他部署での研修を参考にして、部署の問題点を解決するための対策を立て実施している。問題解決能力を養うとともに、所属部署だけでなく、他部署へも視野を広げていける看護師の育成を目指している。教育・訓練目標レベルⅢのリーダーシップがとれる看護師が、これに該当する。

ii) 管理者教育

次世代の管理者候補を育成するために、マネ

ジメント研修Ⅰを行っている。組織人としての自覚を促し、師長や主任の役割を知る場としている。また、論理的思考が促されるようにと、ディベートを取り入れている。教育・訓練目標レベルⅣの役割モデルになれる看護師が、これに該当する。

iii) 全体教育

看護職全員の看護技術の向上を目指して、看護技術習熟研修を行っている。講習や演習を通して、技術を再確認したり、新しい技術を身につけられるようにしている。年度末には、看護職全員の技術チェックを行っている。

iv) 院外研修の参加支援

毎年、100コース以上にもおよぶ日本看護協会や愛知県看護協会が主催する研修には、積極的に、参加を勧めている。看護職1人当たり、年2回まで経済的援助を行っており、視野を広げ、自己研磨のための機会を設けている。特に、認定看護師養成には力を注いでおり、年間4~5人の受講生を輩出している。認定看護師とは、専門領域を極めた看護師をいう。日本看護協会では19領域の認定看護師の育成を行っている。また、認定看護管理者制度教育課程という看護管理者育成のための教育課程にも、年間4~5人が受講している。

IV. 看護教育における看護研究

1. 看護師にとって研究とは

研究とは「よく調べて、真理（ほんとうのこと、まことの道理）をきわめること」と広辞苑には記されている。看護師にとって、自分の行った看護が患者や家族にどのような影響を与えているのか、本当に、その看護の方法が最善であったのかと、日々悩むことも少なくない。そこで、日常的な看護ケアの場に何が生じているのか、それはなぜなのか、看護ケアの知識や技術は実際に患者や家族の状態を改善しているか、などの疑問に答える努力を積み重ねていく必要がある。その努力の1つが看護研究である。

看護専門職者として、研究した過程を論文と

してまとめ、全国で開催される学会で発表することは、今後、多数の同様の結果が得られたときに概念化できる礎となると期待している。

看護研究をすることに意義があるといっても、すべての看護職が研究者であることは難しい。かつて看護師はすべからず研究者であれといわれてきた³⁾。しかし、看護系大学において大学院教育が行われるようになり、研究のできる人材が育ってきている。したがって、臨床では、研究者を育てることを主眼とするのではなく、研究的な視点で物事を考え、目の前の疑問に関して、科学的根拠を持って解決していくことのできる人材を育成することが大切であると考えている。

井上⁴⁾は研究者として必要な能力のひとつに、論文の使用者（ユーザー）になる能力をあげている。つまり、学会や雑誌などに公表された研究成果を読み、適切に批判し、自分の臨床実践に役立てることのできる能力こそ臨床で看護の質を高めていこうとする、すべての看護師にとって必要不可欠な能力と考える。

2. 看護研究支援のための委員会活動

看護部では、看護職の研究活動を支援するために看護研究委員会を設置している。構成員は看護師長2人、主任2人、スタッフ1人である。看護研究委員会は、研究計画書の作成や研究実践、研究論文作成、発表の準備などが円滑に行われるようにかかわっている（図2）。

看護部は、研究計画書を査読し、研究を許可している。特に、研究の倫理的配慮については十分に検討されていることが前提であり、患者や家族を対象にした研究に関しては、病院の許可を得ている。

(1) 看護研究相談

研究を行おうと考えている看護職を対象に、相談窓口を毎月第1月曜日に開いている。明らかにしたい疑問はあるがどのように研究として取り組んだらよいかわからない、明らかにしたいことが漠然としていて焦点化できない、研究計画書の書き方がわからないなど、研究に関し

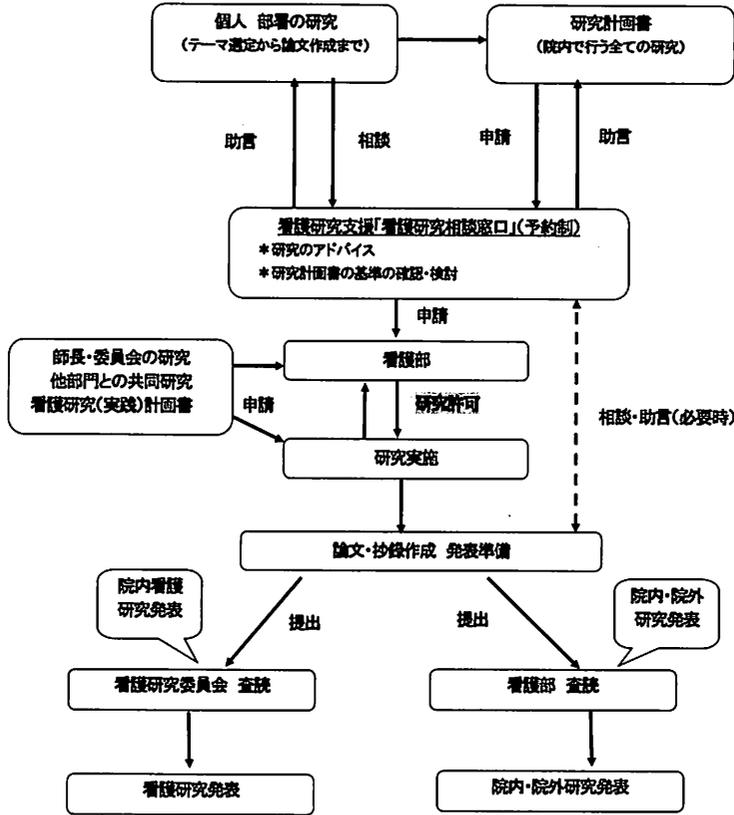


図1 看護研究の流れ

てどのような些細なことでもよいかから活用してほしいと呼びかけている。文献検索の方法がわからず、過去の文献を適切に検索できない相談者もあり、そのような場合には具体的な方法を話すとともに、病院図書館の司書の協力を得るよう指導している。

(2) 看護研究基礎研修 (表4)

この研修は、臨床現場で研究を始めるための具体的な方法を習得し、研究計画書作成に取り組み、看護を科学的に追及する態度を身につけることを目的としている。

1回目の研修では、看護研究の基本的な知識、看護研究における文献検索の意義、文献の読み方を理解することを目標に内容を定めている。研究を進める上で、図書室の活用は大切であり、病院図書館の司書に講義を依頼している。2回

目の研修は1回目から約3ヵ月後になるが、研究計画書作成の過程で問題になったことや研究を進めるために残されている課題を中心に、スライドを用いて発表を行う。ここに至るまでに、看護研究委員会のメンバーが2回面接を行い、テーマの絞込みや研究方法の選択、研究計画書の書き方などについてアドバイスを行う。発表では研修生同士の意見交換の仲介を行い、討議を通してさらに研究が深まり、研究活動の継続につながるよう支援している。病棟からも看護師が発表を聞きに訪れ、ともに学ぶ場となる。

(3) 看護研究実践研修

この研修は、看護研究の一連の過程を経験し、研究論文を発表できることを目的としている。対象者は看護研究に関するテーマを持ち、発表する意欲のある看護職員である。また、それま

表4 看護研究基礎研修(平成20年度)

目的	臨床現場で研究を始めるための具体的な方法を習得し、研究計画書作成に取り組み、看護を科学的に追及する態度を身につける		
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護研究の基本的な知識を理解する 2. 看護研究における文献検索の意義を理解する 3. 研究テーマを絞り込み、研究計画書の作成に取り組むことができる 4. 研究計画書作成及びディスカッションを通して分析的・批判的な視点で意見を述べるができる 		
研修内容			
1回目	時間	内容	講師
	8:30~10:00	看護研究とは ・研究テーマの絞り方、研究方法、論文の形式など ・研究計画書について ・研究における倫理的配慮	看護研究委員会メンバー
	10:10~11:40	文献検索 ・文献検索の意義と方法 ・文献活用における倫理的問題	看護研究委員会メンバー
	12:40~13:40	図書館の活用方法 ・医学中央雑誌 web 版の使用法 ・文献複写依頼の方法	図書館司書
	13:50~16:00	文献クリティークの実際 ・文献クリティークの意義と方法 ・グループワーク グループで文献をクリティークし発表する	看護研究委員会メンバー
2回目	13:00~16:45	研究計画書発表(発表10分/人、質疑応答10分/人) ・研究計画書作成の過程と研究計画書の内容についてプレゼンテーションをする ・他メンバーの発表を聞き、ディスカッションをする	看護研究委員会メンバー

で一度は看護研究計画書の作成に携わったことのあるもの、または同等の力があるものとしている。講師は看護系大学の准教授に依頼している。毎月1回の研修で、約1年半をかけて研究論文をまとめ、院内で開催される研究発表会で発表する。最終ゴールは、院内での研究発表会をステップに不足部分を補い、院外で発表することである。看護研究基礎研修に参加した研修生が引き続きこの研修に参加することもある。

(4) 看護研究発表会

毎年1月の第三土曜日に開催している。その年に各部署で手がけた研究を発表するとともに、院外で発表した研究を披露する場にもなっている。平成20年度からは看護研究実践研修に参加した研修生の発表が加わった。

以上が、当院で行っている看護研究支援であるが、研修への参加者に偏りができ、看護職が論文の使用者になることができているとはいえない現状がある。そこで、平成21年度からは、

文献をクリティークすることに焦点を絞った看護研究初級研修を企画している。

また、当院では、研究活動の成果を、院外で発表することを奨励している。自分が取り組んだ研究の成果を院外で発表することは、研究者自身の成長や自信につながる。毎年、約20人の看護職が全国あるいは地方の学術集会や研究会で発表を行っている。

V. 司書にお願いしたいこと

看護は実践の科学といわれるように、人の健康に直接働きかける学問である。したがって、常に、自分の行動が対象である人々にとって好ましいことであったかどうか考える真摯な姿勢が必要である。その判断根拠として、文献に当たることは大切なことであり、文献検索を通して、より有効な方法を発見できる場合もある。司書には、この文献検索に是非、力を貸していただきたい。パソコンを活用した医学中央雑誌

の検索方法、キーワードの見つけ方、文献の取り寄せ方法など初歩的なことからご指導いただければ幸いです。

VI. おわりに

当院での看護師の人材育成と看護研究の意義を述べてきた。看護研究は、限りある資源のなかで、実践を繰り返して結果を導き出していく根気の要る取り組みである。企業の中には、研修センターを持ち、専門的に研究に取り組んでいるところもある。しかし、病院看護師は、日々の業務を遂行しながら、看護研究に取り組んでいる現状にある。いかにモチベーションを維持し、継続して研究に取り組んでいけるようにサポートするかが鍵と考える。教育担当師長は専任ではあるが、看護研究をはじめ、さまざま

な教育計画を円滑に遂行するには1人では限りがある。今後、当院における看護師の人材育成を考えたとき、当院においても研修センターを立ち上げ、全面的なサポート体制を整えていく必要があるだろう。

参考文献

- 1) 社団法人日本看護協会. 看護師の基礎教育はこれでいいのか? [引用 2009-03-25].
<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2006pdf/teian050915-2.pdf>
- 2) 日本看護協会中央ナースセンター. 2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書. 東京: 日本看護協会: 2005. p.16-7.
- 3) 井上智子. 臨床看護研究に求められるもの. インターナショナルナーシングレビュー. 2006: 29 (1): 18.
- 4) 前掲3): 21.