

長野県の訪問看護師の現任教育の現状と学習ニーズ（第2報） —スタッフに対する調査の分析—

柄澤邦江¹⁾，安田貴恵子¹⁾，御子柴裕子¹⁾，酒井久美子¹⁾，下村聡子¹⁾，
北山秋雄¹⁾，松原智文²⁾

【要 旨】 長野県の訪問看護師の現任教育の現状と学習ニーズを把握するため、県内の訪問看護ステーションに勤務するスタッフを対象に質問紙調査を行い、訪問看護師の学習ニーズについて検討した。スタッフ382名の回答を分析した結果、スタッフは5年以上の臨床経験をもち、現在までに病棟や手術室、施設などの様々な経験をもっていた。スタッフの89.0%は職場内研修（OJT）を受講していたが、職場外研修は、職場の日程調整と家庭との両立が難しいという理由から、受講することが難しい状況であった。特に、非常勤スタッフは仕事と家庭の両立を困難に感じていた。スタッフが受講して役立った研修会は、ターミナルケア、認知症ケア、呼吸ケアなどであった。またスタッフは、質の高い看護を提供するために、《在宅ターミナルケアに関すること》《疾患の特徴に対応した看護》《家族支援に関すること》などを学びたいと思っていることが明らかになった。これらのことから、訪問看護師は、本人・家族の気持ちに寄り添うコミュニケーションを図りながら、利用者の疾患や症状にあわせた的確で迅速な対応を行うという力をつけてケアを充実していくことが必要である。そのためには、まず個々の学習の目的を明確にし、訪問看護の実践から意図的に学ぶことが必要である。

【キーワード】 訪問看護師，スタッフ，現任教育，学習ニーズ

はじめに

我が国の急速な少子高齢化の進展や経済の低成長など医療を取り巻く環境の変化と国民医療費の拡大を背景に、平成18年度の医療制度改革において在宅医療の推進を図る方針が打ち出された。それにともない、医療依存度の高い療養者や終末期にある療養者、精神疾患の療養者など、重度で様々な課題をもつ在宅療養者に対する訪問看護のニーズが高まってきている。

筆者らは、様々な課題をもつ在宅療養者本人と家族のニーズに対応でき、ケアチームのメンバーとして役割を發揮できる訪問看護師を育成することは重要な課

題であり、就職後にも継続して学習していく必要があるとして、2009年に長野県内の訪問看護ステーション（以下、ステーションとする）の管理者を対象に質問紙調査を行い、現任教育の現状と現任教育に対する意識の現状を明らかにし、管理者の視点から学習ニーズを検討した（柄澤他，2011）。その結果、93.8%のステーションで職場内研修を実施しているが、職場外研修を支援することは困難であると捉えていることが明らかになり、その理由として、勤務にゆとりがない、日程調整が難しいなどがあげられた。管理者が研修会の情報を提示するなど、職場外研修を受講するための支援をしても、その受講は難しい状況であり、特に中

¹⁾ 長野県看護大学，²⁾ 茨城キリスト教大学
2011年9月29日受付
2012年1月12日受理

山間地域では、その他の地域に比べ研修の開催地まで遠いことが理由として挙げられた。これらのことから、職場の近くで学習できる方法の検討や、訪問看護の実践を通して学ぶことを職場内研修として意味づけることの必要性が示された。さらに管理者は、初任期には訪問看護の基礎を学ぶこと、中堅期以降にはより専門性の高いニーズに応えるための知識・技術を学ぶとともに、組織全体の視点も学ぶ必要があると捉えていたことから、初任期には訪問看護の基本を学び直す機会が保障されることが必要であることが示唆された。

以上のように、長野県の訪問看護師の現任教育の現状と管理者が考えるスタッフに必要な学習内容が明らかになったが、スタッフ自身が必要と考えている学習内容や現任教育に対する意識も明らかにする必要がある。また赤沼ら（2004）は、非常勤職員は特に研修会の受講率が低いことから、非常勤職員への学習支援の必要性を示唆している。このことについて長野県の状況は明らかにされていないことから、非常勤職員の現任教育の現状や学習ニーズについても明らかにする必要がある。

そこで本稿では、管理者への調査報告に引き続き、訪問看護ステーションに勤務する常勤・非常勤のスタッフ訪問看護師の現任教育の現状と現任教育に対する意識の現状を明らかにし、訪問看護師の学習ニーズを検討する。

研究目的

長野県内の訪問看護ステーションに勤務するスタッフ訪問看護師を対象に、現任教育の現状と利用者に質の高い看護を提供するための学習ニーズを明らかにする。

用語の定義

学習ニーズ：スタッフが利用者に対して質の高い看護を提供するために必要と考える学習内容と学習するために必要な条件も含めて学習ニーズとする。

研究方法

1. 対象者

長野県社会福祉施設名簿（平成21年4月1日版）に記載されている（長野県、2009）長野県内の全ステーション（休止・廃止施設を除く）126か所の管理者に電話で研究目的および調査内容等を説明し、調査票送付の了解が得られた管理者115名に対してスタッフ訪問看護師（以下、スタッフとする）の人数を尋ね、その532名分の調査票を郵送し、管理者から配布するように依頼した。

2. 調査内容

自記式質問紙にて、基本的属性、所属施設の概要、業務の概要、平成20年度の職場内研修の状況、職場外研修を受講する際の困難、研修方法や支援に関する意識を調べた。また、訪問看護に従事してから今までに受講した研修会の内、実務に役だったと感じた研修会と、その研修を受講して役立ったことを尋ねた。さらに、訪問看護師が受講したい研修内容を知るための質問項目を、これまでに行われた先行研究（赤沼ら、2004；飯吉ら、2000；斎藤、2007）を参考にして作成した。具体的には12項目を作成し、その中から一つを選んでもらうようにした。加えてそれを受講することによってどのような看護ケアを充実させたいと考えるか尋ねた。

3. 調査の方法

対象者が研究の目的を理解した上で調査への協力をするため、予め研究目的・調査内容・研究方法・倫理的配慮等を対象の管理者に電話で説明し、調査の協力を依頼した。管理者の承諾が得られた場合、管理者およびスタッフへの依頼文書およびスタッフへの調査票を送付した。その際、あらためて研究目的・調査内容・研究方法・倫理的配慮等を記載した書面を同封し、調査への協力を依頼した。調査協力の同意は、調査票の返送をもって同意を得たとみなした。なお調査用紙は、どの職場の誰が答えた内容であるかわからないように無記名とした。データ収集は、2009年12月8日～12月28日に行った。

4. 分析方法

自由記述の回答を質問項目毎に内容の分析を行った。データの分析には、統計解析パッケージSPSS (ver.18.0 for Windows) を用いて集計した。常勤と非常勤という勤務形態による違いを明らかにするため、訪問件数についてはt検定を行った。また、業務内容、研修状況、学びたい研修については χ^2 検定を行った。有意水準は $p<.05$ とした。

5. 倫理的配慮

管理者に対して、調査票とともに本研究の目的・研究方法・倫理的配慮を記載した書面を一緒に送付した。倫理的配慮の内容は、本研究のみに使用すること、研究参加は個人の自由な意思で決定できること、研究を拒否しても何ら不利益を被ることはないこと、調査結果の公表計画等である。調査票の回答には30分以内に答えられる内容とし、身体的負担がかからないようにした。なお、本研究は長野県看護大学倫理委員会の承認を得て実施した（平成21年9月30日承認#21）。

結 果

1. 回答者の概要

382名のスタッフより回答を得た（回収率71.8%）。女性364人（95.3%）、男性3人（0.8%）であった。年齢は、20代7人（1.8%）、30代114人（29.8%）、40代154人（40.3%）、50代98人（25.7%）、60代以上9人（2.4%）であった。また、訪問看護師としての平均経験年数は、平均5.5（SD=4.7）年であり、5年未満の経験者が52.1%であった（表1）。

回答者が現在までに経験した職場は、医療機関や福祉施設などがあり、医療機関の中でも成人内科病棟を65.7%が、成人外科病棟を46.9%が経験をしていた。（表2）。

表1 回答者の概要 (n=382)

		人	%
性 別	男性	3	0.8
	女性	364	95.3
	無回答	15	3.9
	計	382	100.0
年 代	20代	7	1.8
	30代	114	29.8
	40代	154	40.3
	50代	98	25.7
	60代以上	9	2.4
	無回答	0	0.0
	計	382	100.0
臨床経験年数	5未満	4	1.0
	5～9	62	16.2
	10～14	112	29.3
	15～19	73	19.1
	20～24	59	15.4
	25～29	42	11.0
	30以上	27	7.1
	無回答	3	0.8
	計	382	100.0
訪問看護師としての経験年数	5年未満	199	52.1
	5年以上10年未満	120	31.4
	10年以上15年未満	50	13.1
	15年以上20年未満	5	1.3
	20年以上25年未満	6	1.6
	25年以上30年未満	0	0.0
	30年以上	1	0.3
	無回答	1	0.3
	計	382	100.0
	平均 (年)	SD	MIN<MAX
5.5	4.7	0.3~37	

表2 これまでに経験した職場（複数回答）

職場	内容	人	%
医療機関 (病院・医院)	成人内科病棟	251	65.7
	成人外科病棟	179	46.9
	小児科病棟	69	18.1
	その他の病棟	160	41.9
	手術室	63	16.5
	集中治療室	63	16.5
	内科外来	80	20.9
	救急外来	37	9.7
	小児科外来	32	8.4
	その他の外来	90	23.6
	退院支援室	1	0.3
	病院の管理部門	2	0.5
	医院・診療所	99	25.9
	居宅系事業所	他の訪問看護事業所	53
その他の事業所		33	8.6
福祉施設	介護老人福祉施設	30	7.9
	介護老人保健施設	27	7.1
行政機関	保健師	13	3.4
教育機関		9	2.4
その他		46	12.1
無回答		8	2.1

2. 業務の概要

回答者は勤務形態別に常勤219人(57.3%)、非常勤162人(42.4%)であり、訪問看護以外の業務を常勤19.2%、非常勤19.1%と約2割が兼務していた。兼務の内容としては、介護支援専門員が52人(13.6%)であり、その他、デイケア看護師、デイサービス看護師、診療所看護師等の21人(5.5%)であった。兼務している常勤と非常勤の人数についてχ²検定をした

ところ、有意差はみられなかった。最近1週間の1日平均訪問看護件数は回答者全体では4.3件であり、常勤は平均4.5件、非常勤は平均3.9件と、常勤は非常勤に比べ一日の訪問件数が有意に多かった(p=.03)。また、回答者の76.2%が一時間を超える訪問をしており、30分以上の移動が必要な訪問も回答者の31.7%が行っていた。一時間を超える訪問と30分以上の移動が必要な訪問については、常勤と非常勤では有意差が認められなかった(表3)。

3. 平成20年度の職場内研修の状況

平成20年度に職場内研修を受講したのは、340人(89.0%)であったが、常勤は54.4%、非常勤34.4%と、常勤の受講者が有意に多かった(p=.000)。研修の内訳では、全体では伝達講習会が最も多く(62.6%)、次いでケース検討会(55.0%)、外部講師による講義・演習(49.0%)の順であった。常勤は非常勤に比べ、伝達講習会(p=.01)と外部講師による講義・演習(p=.000)に有意に多く受講していた(表4)。

4. 職場外研修を受講する際の困難

職場外研修を受講する際に困難が「ある」と答えたのは305人(79.8%)であった。その困難の理由は、「日程調整が難しい」(50.5%)、「勤務にゆとりがない」(36.9%)、「家庭との両立」(31.9%)の順に多かった(表5)。常勤は非常勤に比べ、「日程調整が難しい」(p=.000)と「勤務にゆとりがない」(p=.012)の理由が有意に多かった。非常勤は「家庭との両立」という

表3 勤務形態別の兼務業務および訪問状況

(n=382)

職場	単位	全体	常勤	非常勤	無回答	検定結果	
勤務形態別人数	人(%)	382(100.0)	219(57.3)	162(42.4)	1(0.3)	—	—
訪問看護以外の業務の兼務	人(%)	52(13.6)	42(19.2)	31(19.1)	0(0.0)	χ ² 値 ¹⁾ 0.9	有意確率 n.s.
一日平均訪問件数	平均件数(SD)	4.3(2.6)	4.5(2.5)	3.9(2.8)	0(0.0)	t値 ²⁾ -2.2	有意確率 p=.03
一時間を超える訪問	人(%)	291(76.2)	172(78.5)	118(72.8)	1(0.3)	χ ² 値 ¹⁾ 0.4	有意確率 n.s.
30分以上の移動を必要とする訪問	人(%)	121(31.7)	80(36.5)	41(25.3)	0(0.0)	χ ² 値 ¹⁾ 0.2	有意確率 n.s.

1) χ²検定。有意差が認められなかった項目は、表中にn.s.(not significant)と示した。

2) t検定。

表4 勤務形態別の職場内研修受講者数 (n=382)

	全体 人 (%)	常勤 人 (%)	非常勤 人 (%)	無回答 人 (%)	χ^2 値	検定結果 有意確率
職場内研修 受講者数	340 (89.0)	208 (54.4)	131 (34.3)	1 (0.3)	19.1	p=.000
内訳)						
伝達講習会	239 (62.6)	153 (73.6)	86 (65.5)	0 (0.0)	13.4	p=.01
ケース検討会	210 (55.0)	126 (60.6)	83 (63.4)	1 (100)	2.3	n.s.
外部講師による 講義・演習	187 (49.0)	131 (63.0)	55 (42.0)	1 (100)	26.4	p=.000
その他	24 (6.3)	14 (6.7)	10 (7.6)	0 (0.0)	0.1	n.s.

注) χ^2 検定。有意差が認められなかった項目は、表中にn.s.(not significant)と示した。
内訳は複数回答。

理由が常勤に比べ有意に多く (p=.000)、非常勤の64.8%が困難な理由としていた。

5. 実務に役だったと感じた研修会

回答者に実務に役立ったと感じた研修会を3つまで挙げてもらった結果、546の回答を得た。その546の回答の内容をよみとったところ、45の研修内容に分類できた(以下、研修内容を[]として示す)。多かった順に[ターミナルケア][認知症ケア][呼吸ケア][フィジカルアセスメント][褥瘡ケア][緩和ケア]であった。その研修会を受講して役立ったこと(記述例)とともに、上位6位までの研修内容を表6に示した。その

他、[感染予防][接遇][エンゼルケア]など39の研修内容が実務に役立った研修会として挙げられた。受講して役立ったことは、[ターミナルケア]では「在宅での看取り家族への支え方、介護指導など」、[認知症ケア]では「家族の気持ちがわかり、今後の方向性が見出せた」、[呼吸ケア]では、「具体的なアセスメント法を詳しく理解することができた」、[フィジカルアセスメント]では「訪問先では機器がほとんどないのでフィジカルアセスメントが身に着くと自信につながる」、[褥瘡ケア]では「褥瘡をアセスメントする際、参考になった」、[緩和ケア]では「がん患者のケアに非常に役立ち、自信をもてた」などという記述が得られた。

表5 勤務形態別の職場外研修参加の困難な理由 (n=382)

	全体 人 (%)	常勤 人 (%)	非常勤 人 (%)	χ^2 値	検定結果 有意確率
参加が困難である者	305 (79.8)	180 (47.1)	125 (32.7)	5.4	n.s.
理由)					
日程の調整が難しい	193 (50.5)	126 (70.0)	67 (53.6)	12.9	p=.012
勤務にゆとりがない	141 (36.9)	102 (56.7)	39 (31.2)	23.0	p=.000
家庭との両立	122 (31.9)	41 (22.8)	81 (64.8)	43.2	p=.000
研修の開催地まで遠い	106 (27.7)	70 (38.9)	36 (28.8)	6.5	n.s.
研修費用がかかる	85 (22.2)	59 (32.8)	26 (20.8)	8.4	n.s.
職場の人間関係	5 (1.3)	4 (2.2)	1 (0.8)	2.6	n.s.
その他の理由	14 (3.7)	10 (5.6)	4 (3.2)	2.7	n.s.

注) χ^2 検定。有意差が認められなかった項目は、表中にn.s.(not significant)と示した。
理由は複数回答。

表6 実務に役立った研修会および実務に役立ったこと (一人3つまで回答, n=546)

研 修 会	データ数	役立ったこと(記述例)
ターミナルケア	72	「在宅での看取り家族への支え方、介護指導など」「事例を通して、自らの関わりを振り返ることができた」「職場でのカンファレンスの持ち方」
認知症ケア	58	「家族の気持ちがわかり、今後の方向性が見出せた」「認知症のある方への対応、家族支援」
呼吸ケア	56	「具体的なアセスメント法を詳しく理解することができ、翌日から現場で実践できた」「在宅療養者の呼吸リハに役立った」
フィジカルアセスメント	49	「アセスメントの視点を学べ、状態観察や病状判断の際に役立つ」「一人で訪問するので、アセスメントし、対応することは重要なため」「訪問先では機器がほとんどないのでフィジカルアセスメントが身につくと自分の自信にも繋がる」
褥瘡ケア	48	「褥瘡をアセスメントする際、参考になった」「褥瘡のステージに合わせた処置が行う、主治医と連携がとれた」
緩和ケア	42	「疼痛コントロールのための薬の使い方」「往診している医師の話聞き、会話の方法を学べた」「がん患者のケアに非常に役立ち、自信を持てた」
計	325 (59.5%)	

注) 回答が得られた546データのうち上位6位までを示した。

6. 今後学びたい研修の内容

訪問看護師として利用者に質の高い看護を提供するために学びたい研修について、12項目から1つ選択した結果を表7に示す。以下、項目を《 》として示す。12項目のうち多かった順に、《在宅ターミナルケアに関すること》79人 (25.6%)、《疾患の特徴に対応した看護》77人 (24.9%)、《家族支援に関すること》46人 (14.9%) が上位3つであった。4位以下は、《訪問看護過程に関すること》《医療機器装着者の看護》《病院施設から在宅への移行時期に関すること》《他職種との連携に関すること》《最近の保

険医療制度に関すること》《リスク管理に関すること》《感染管理に関すること》《災害に備えた看護》《その他》の順であった。常勤・非常勤に有意差は認められなかった。

7. 受講することによって充実させたい看護ケア

表7の今後学びたい研修を受講することによって充実させたい看護ケアを記述してもらった内容のうち、希望の多かった3位までのデータ例を表8に示した。《在宅ターミナルケアに関すること》では「本人や家族の気持ちに寄り添うコミュニケーションであった

表7 勤務形態別の質の高い看護を提供するために学びたい研修

(n=309)

学びたい研修	勤務形態				検定結果	
	全体 人 (%)	常勤 人 (%)	非常勤 人 (%)	無回答 人 (%)	χ^2 値	有意確率
在宅ターミナルケアに関すること	79 (25.6)	48 (27.1)	31 (23.6)	0 (0.0)	1.3	n.s.
疾患の特徴に対応した看護	77 (24.9)	36 (20.3)	40 (30.5)	1 (100.0)	8.3	n.s.
家族支援に関すること	46 (14.9)	23 (13.0)	23 (17.6)	0 (0.0)	1.8	n.s.
訪問看護過程に関すること	21 (6.8)	15 (8.5)	6 (4.6)	0 (0.0)	2.3	n.s.
医療機器装着者の看護	20 (6.5)	12 (6.8)	8 (6.1)	0 (0.0)	0.5	n.s.
病院施設から在宅への移行時期に関すること	16 (5.2)	12 (6.8)	4 (3.1)	0 (0.0)	2.6	n.s.
他職種との連携に関すること	10 (3.2)	5 (2.8)	5 (3.8)	0 (0.0)	0.7	n.s.
最近の保険医療制度に関すること	9 (2.9)	5 (2.8)	4 (3.1)	0 (0.0)	0.4	n.s.
リスク管理に関すること	9 (2.9)	6 (3.4)	3 (2.3)	0 (0.0)	0.7	n.s.
感染管理に関すること	8 (2.6)	5 (2.8)	3 (2.3)	0 (0.0)	0.5	n.s.
災害に備えた看護	6 (1.9)	4 (2.3)	2 (1.5)	0 (0.0)	0.6	n.s.
その他	8 (2.6)	6 (3.4)	2 (1.5)	0 (0.0)	1.5	n.s.
計	309 (100.0)	177 (100.0)	131 (100.0)	1 (100.0)	—	—

注) χ^2 検定。有意差が認められなかった項目は、表中にn.s.(not significant)と示した。

表8 研修を受講することによって充実させたい看護ケアの記述例

(n=309)

学びたい研修	充実させたい看護ケア(例)
在宅ターミナルケアに関すること	「本人や家族の気持ちに寄り添う、コミュニケーションであったり、ケアを充実させたい」「最新の疼痛緩和について学び安楽なケア、生活ができるようにしたい」
疾患の特徴に対応した看護	「利用者の体調の変化をすぐに発見でき、その場で適確な対応がとれるようになりたい」「具体的に関わられる。病院を離れているので、技術や知識が不安」
家族支援に関すること	「家族が介護疲れをせず、自分らしい生き方ができるようにしたい」「家族の意思や力を支え、強化または補うことで家族の持つ力を十分に生かすことのできる看護ケア」「家族は影響しあうものなので、家族関係が良くなることによって利用者にも良い影響を与えることができると思う。」

注) 表7の上位3位までの記述例を示した。

り、ケアを充実させたい。」、「《疾患の特徴に対応した看護》では「利用者の体調の変化をすぐに発見でき、その場で的確な対応がとれるようになりたい。」、「《家族支援に関すること》では「家族が介護疲れをせず、自分らしい生き方ができるようにしたい。」などが挙げられた。

考 察

1. スタッフの現任教育の現状

本調査に回答した県内115か所の訪問看護ステーションに勤務する382名のスタッフは、ほとんどが女性で、中でも40代が最も多く、40歳代以下が71.9%を占めていた。看護職としての経験は20年未満が65.6%であり、訪問看護師としての平均経験年数は5.5年であった。また、医療機関の病棟や福祉施設など様々な現場を経験している看護職であることが示された。スタッフの常勤・非常勤の割合は6:4と常勤が多く、光本ら(2008)や中野(2008)が行った調査結果においても常勤・非常勤の割合が6:4であり、類似した結果を持つことが示された。また、常勤は非常勤に比べ一日の訪問件数が有意に多いことが明らかになった。1時間を超える訪問を76.2%のスタッフが、30分以上の移動を必要とする訪問を31.7%のスタッフがしていたことから、多忙な状況にあり、遠距離の訪問と長時間の訪問看護を行っていることが明らかになった。本節では、このような状況にあるスタッフの現任教育の現状について考察する。

職場内研修(On the job training, 以下OJTとする)を受講した者は89.0%であったが、常勤の方が非常勤より有意に多く受講しており、非常勤は伝達講習会と

外部講師による研修が常勤よりも受講者が有意に少ない現状から、非常勤に対する受講の配慮が特に必要であると考えられる。

また、スタッフの79.9%は職場外研修への参加が難しいという状況があり、特に非常勤は「家庭との両立」に困難を感じていた。千田ら(2006)が行った調査結果においても、仕事と自分の生活を両立させていく上での障害がある人が約半数おり、育児や教育などの子どもに関することを理由にあげていた。本調査の回答者は20代から40代の女性が71.9%を占めるため、勤務以外にも子育てなどで忙しく、仕事と家庭との両立をしながら勤務しているために研修に時間を割きにくい状況があることが推察される。したがって、職場外研修への参加が難しい現状から、職場内での事例検討会を工夫するとともに、日頃の訪問看護師の実践の中で個別の学習目的をもって計画的に学ぶことが必要であると考えられる。

2. スタッフの学習ニーズ

本節では、スタッフが受講した研修会のうち、実務に役立ったと感じた研修会とスタッフが質の高い看護を提供するために学びたい研修から、スタッフの学習ニーズを考察する。

実務に役立ったと感じた研修会で多かった[ターミナルケア]は、個別性が高く、状態の適確な観察とそれに基づく判断が求められることに加えて、医師やスタッフ間の綿密な連携が求められるケアであることから、適確に伝えるというコミュニケーション技術も必要であることが考えられる。また[フィジカルアセスメント]は、一人で訪問する際にその的確さの必要性を感じていると考えられる。[認知症のケア]も個別性

が高く、適切な対応が求められる他、家族への支援が在宅看護を継続するために必要であることから、研修が役立っていたと推測される。[呼吸ケア]や[褥瘡ケア]などの予防や症状に対する研修が役立っており、疾患の特徴に対応した看護を充実させたいということから、研修を受けて体調の変化や急変時にも対応できるようにすることが求められていると考える。さらに[フィジカルアセスメント]や[緩和ケア]では、研修したことを実践にいかすことで自信に繋がっていた。これらのことから、研修が単に知識・技術を高めるだけではなく、訪問看護師としての自信を培うことの意味もあることが考えられた。

スタッフが質の高い看護を提供できるようにするために学びたい研修として、今後学びたい内容は《在宅ターミナルケアに関すること》《疾患の特徴に対応した看護》《家族支援に関すること》などがあげられた。これらの学びたい内容は、常勤・非常勤に関わらず同様の傾向があることが明らかになった。

《在宅ターミナルケアに関すること》の研修を受講することによって充実させたい看護ケアでは、「本人や家族の気持ちに寄り添うコミュニケーションであったり、ケアを充実させたい」「最新の疼痛緩和について学び安楽なケア、生活ができるようにしたい」などという記述があり、本人・家族の気持ちを考えたコミュニケーションや疼痛緩和の技術をいかし、ケアを充実させたいことが明らかになった。これらのことは、近年の訪問看護において在宅における看取りや医療的ケアのニーズが高まっているという現状（秋山，2011）から必然的な学習ニーズとしてみることができる。《疾患の特徴に対応した看護》では、「利用者の体調の変化をすぐに発見でき、その場で適確な対応がとれるようになりたい」などという記述から、利用者の疾患や症状にあわせ、的確で迅速な対応をしてケアを充実させたいと考えていた。McCorkleら（1994）は、療養者が医療的な処置など様々な問題をもって退院した際、ケアに熟練した者による訪問看護は有効であると述べており、スタッフが利用者に対して適切な対応をとるように努力し、熟練者になることでより有効な訪問看護が行えることが期待できる。《家族支援に関すること》では「家族の意思や力を支え、強化または補

うことで家族の持つ力を十分に生かすことのできる看護ケア」という記述から、家族の支えがあってこそ成り立つ在宅療養であることを実感し、家族も看護の対象として、本人の状況と家族の状況を捉えて関わることから、今後学んでケアを充実させたいと考えていることが推測できた。

これらのことから、《在宅ターミナルケアに関すること》《疾患の特徴に対応した看護》《家族支援に関すること》などを学ぶことをとおして、“本人・家族の気持ちに寄り添うコミュニケーションを図りながら、利用者の疾患や症状にあわせた的確で迅速な対応を行い、家族を支援する”という力をつける必要があることが考えられた。また、このことを可能にするためには、今後の研修を企画する際に、内容毎にねらいを明確にして、スタッフが研修後の実践をイメージできるように、研修内容がどのようなケアの質向上に繋がるのかを具体的に示すことが必要であると考えられる。管理者調査（柄澤ら，2011）の結果において初任期および中堅期に必要な学習内容として最も多く挙げられたのは、【利用者の看護ニーズアセスメントと看護ニーズに応じることのできる知識・技術】であった。また、初任期では【利用者・家族との援助関係に関すること】も多く挙げられた。これらの管理者が必要と考える学習は、スタッフが学びたいと考えている研修を包含していると捉えられることから、管理者もスタッフも同様の学習の必要性を感じていることが明らかになった。

結 論

スタッフ訪問看護師が利用者に質の高い看護を提供するための学習ニーズとして以下の内容が考えられた。

- ・利用者に質の高い看護を提供するために学びたいと思っている内容は、《在宅ターミナルケアに関すること》《疾患の特徴に対応した看護》《家族支援に関すること》であった。それらを学ぶことをとおして、“本人・家族の気持ちに寄り添うコミュニケーションを図りながら、利用者の疾患や症状にあわせた的確で迅速な対応を行い、家族を支援する”とい

う力をつけることが必要である。

- ・職場外研修への参加が難しい現状から、職場内での事例検討会や伝達講習会を工夫するとともに、訪問看護師の実践の中で個別の学習目的をもって計画的に学ぶことが必要である。特に非常勤スタッフについては、受講への配慮が必要である。
- ・今後の職場外研修の主催側は、研修内容毎にねらいを明確にして、スタッフが研修後の実践をイメージできるよう、研修内容がどのようなケアの質向上に繋がるのかを具体的に示すことが必要である。

謝 辞

調査にご協力いただいた訪問看護ステーションのスタッフの皆様へ御礼申し上げます。また、研究に際してご配慮をいただきました長野県訪問看護ステーション連絡協議会の皆様に、この場を借りて感謝申し上げます。

本研究は、長野県看護大学特別研究費補助金により行われた。

文 献

- 赤沼智子, 本田彰子, 正野逸子, 他5名 (2004) : 訪問看護ステーション管理者の訪問看護師への学習支援に対する考えと実際, 千葉大学看護学部紀要, 26, 45-49.
- 秋山正子/中央社会保険医療協議会資料 (2011.2.2) : 訪問看護の現状と課題～在宅療養を支える看護職として～, 2011.8.11, [http://www. HYPERLINK "http://www.mhlw.go.jp/" mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000011ga6.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000011ga6.html).
- 千田みゆき, 林滋子, 水戸美津子, 他12名 (2006) : 看護職者の生涯学習ニーズとその支援状況－その2 A県における訪問看護師の調査－, 日本看護学会誌, 16-1, 207-214.
- 飯吉令枝, 熊倉みつ子, 佐々木美佐子, 他4名 (2000) : N県内の訪問看護ステーションにおける看護職の教育ニーズ, 新潟県立看護短期大学紀要, 6, 57-70.
- 柄澤邦江, 安田貴恵子, 御子柴裕子, 他4名 (2011) :

長野県看護大学紀要, 長野県の訪問看護師の現任教育の現状と学習ニーズ (第1報) ～管理者に対する調査の分析, 13, 17-27.

McCorkle R., Jepson C., Malone D., et al. (1994): The impact of posthospital home care on patients with cancer, *Research in Nursing & Health*, 17(4), 243-251.

光本いづみ, 松下年子, 大浦ゆう子 (2008) : 産業医科大学雑誌, 30 (2), 185-196.

長野県/長野県社会部 (2009.4.1) : 平成21年度社会福祉施設名簿, 2009.9.18, <http://www.pref.nagano.jp/syakai/kousei/H21meibo/H21meibo.html>.

中野康子 (2008) : 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 15, 43-59.

齊藤明子 (2007) : 研修を受けられる訪問看護師の条件－山形県の訪問看護ステーションの実態調査より－, *Community Care*, 9, 1, 72-76.

【Report】

Current Status in-Service Training and Learning Needs of Home-Visiting Nurses in Nagano Prefecture (2nd Report) : Analysis of the Questionnaire Survey of Nursing Staff

Kunie KARASAWA ¹⁾, Kieko YASUDA ¹⁾, Yuko MIKOSHIBA ¹⁾,
Kumiko SAKAI ¹⁾, Satoko SHIMOMURA ¹⁾, Akiyo KITAYAMA ¹⁾,
Tomofumi MATSUBARA ²⁾

¹⁾Nagano College of Nursing, ²⁾Ibaraki Christian University

【Abstract】 The purpose of this study is to clarify the current status of in-service training and assess learning needs for home-visiting nurses in Nagano Prefecture. We questionnaired nursing staff working at home-visiting nurse stations and surveyed the learning needs of visiting nurses. We analyzed the responses from 382 respondents. The staff surveyed all had at least 5 years clinical experience. Many had previously worked in hospital wards, operating rooms, at nursing homes etc. Almost 90% of respondents had attended 'on-the-job training' (OJT). This figure fell for 'off-the-job' or 'residential' training because it was difficult for staff to re-arrange their working and family life. This was especially true in the case of part-time nurses. Nursing staff attended training workshops focusing on subjects such as terminal care, care for patients suffering from dementia, patients with respiratory diseases etc. Respondents found these workshops rewarding and were able to apply the learning to their clinical duties. Respondents stated they wanted to learn more about terminal care in the home, specialist care for individual diseases and providing support and advice to family members. Analysis suggests that future training needs to offer nurses tuition in how to empathize with the feelings of the patient and family while also offering prompt and appropriate medical treatment.

【Key words】 home-visiting nurse, nursing staff, in-service training, learning needs,

柄澤邦江
〒399-4117 長野県駒ヶ根市赤穂1694番地
長野県看護大学
Tel:0265-81-5138 Fax:0265-81-5138
Kunie Karasawa
Nagano College of Nursing
1694 Akaho, Komagane, 399-4117 Japan
Tel: +81-265-81-5138 Fax: +81-265-81-5138
E-mail: kkarasawa@nagano-nurs.ac.jp