

3) 資格・職種別

准看護婦，看護婦，助産婦，その他の資格・職種別に利点と感じていることをみると「通勤が便利である」(准看護婦 60.1%，看護婦 56.6%，助産婦 33.3%，その他 56.0%)，「勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映される」(同 56.1%，54.2%，66.7%，52.0%)，「職員間に友好的な雰囲気がある」(59.0%，51.8%，33.3%，56.0%)，「時間的に余裕をもって患者と接することができる」(32.4%，33.7%，33.3%，40.0%)は，どの資格・職種であっても30%以上が利点と感じていた。しかし，「自分の行った仕事について上司や同僚から評価される」(准看護婦 5.2%，看護婦 8.4%，助産婦 6.7%，その他 24.0%)ことは，准看護婦はその他の資格職種に較べ利点と感じている割合が低く($p<0.05$)，同様に看護婦はその他の資格職種よりも利点と感じている割合が低い傾向があった($p<0.1$)。

表IV-3 資格・職種別にみた診療所で働くことの利点であると回答した割合 (複数回答・女性のみ)

利点と感じていること	(%)				
	准看護婦 n=173	看護婦 n=83	助産婦 n=15	その他 n=25	計 n=296
1 地域社会と密着したサービス提供ができる	27.2	37.3	13.3	20.0	28.7
2 方針やサービスに共感できる職場を選ぶことができる	15.0	21.7	33.3	12.0	17.6
3 給与・賞与がよい	13.9	7.2	13.3	12.0	11.8
4 休暇が充分にある	22.5	19.3	40.0	24.0	22.6
5 超過勤務(残業等)が少ない	41.6	41.0	20.0	36.0	39.9
6 夜勤の頻度が少ない	23.1	19.3	13.3	20.0	21.3
7 勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映される	56.1	54.2	66.7	52.0	55.7
8 通勤が便利である	60.1	56.6	33.3	56.0	57.4
9 奨学金制度がある	1.7				1.0
10 充分な人員や機器，材料が用意されている	8.7	4.8	6.7	8.0	7.4
11 研修や教育への参加機会がある	15.0	19.3		20.0	15.9
12 仕事の負担が重過ぎない	34.7	31.3	20.0	36.0	33.1
13 時間的に余裕をもって患者と接することができる	32.4	33.7	33.3	40.0	33.4
14 自分に割り当てられた仕事の内容や責任が明確である	35.8	24.1	26.7	48.0	33.1
15 自分の仕事の目標や目的が明確である	19.1	12.0	20.0	20.0	17.2
16 自分のやりたい方法で仕事を行うことができる	13.9	16.9	6.7	16.0	14.5
17 仕事の方針や方法について自由に意見が言える	23.1	22.9	26.7	28.0	23.6
18 これまでに学んだ技能や知識を用いることができる	23.7	38.6	33.3	24.0	28.4
19 仕事にやりがいを感じる	29.5	21.7	40.0	36.0	28.4
20 職員間に友好的な雰囲気がある	59.0	51.8	33.3	56.0	55.4
21 自分の行った仕事について上司や同僚から評価される*	5.2	8.4	6.7	24.0	7.8
22 自分の行った仕事について患者や家族から評価される	33.5	41.0	26.7	44.0	36.1
23 患者や家族と継続して関わることができる	24.9	27.7	33.3	12.0	25.0

*准看護婦，その他の間の差: $p<0.05$ ，看護婦，その他の間の差: $p<0.1$

4) 年齢別

看護職員を40歳未満と40歳以上に分けてみると、40歳以上の方は40歳未満の方に比べて「超過勤務(残業等)が少ない」(40歳以上49.6%, 40歳未満30.7%), 「仕事の方針や方法について自由に意見が言える」(同30.5%, 17.6%), 「夜勤の頻度が少ない」(27.0%, 15.7%), 「自分の仕事の目標や目的が明確である」(22.0%, 12.4%), 「給与・賞与がよい」(17.0%, 7.2%), 「十分な人員や機器, 材料が用意されている」(10.6%, 3.9%)の6項目を診療所で働くことの利点と感じていた($p<0.05$)。また、40歳以上の方は40歳未満の方に比べて「仕事にやりがいを感じる」(40歳以上33.3%, 40歳未満23.5%)傾向があった($p<0.1$)。統計上の差はなかったが40歳未満の方が40歳以上の人より利点と感じている割合が高かったのは、「方針やサービスに共感できる職場を選ぶことができる」(40歳未満20.9%, 40歳以上14.2%), 「地域社会に密着したサービス提供ができる」(同31.4%, 26.2%), 「時間的余裕をもって患者と接することができる」(34.6%, 31.2%), 「奨学金制度がある」(2.0%, 0%), 「職員の間に見友好的な雰囲気がある」(56.2%, 54.6%)であった。

表IV-4 年齢別にみた診療所で働くことの利点であると回答した割合(複数回答・女性のみ)

利点と感じていること	計 (%)		
	40歳未満 n=153	40歳以上 n=141	計 n=294
1 地域社会と密着したサービス提供ができる	31.4	26.2	28.9
2 方針やサービスに共感できる職場を選ぶことができる	20.9	14.2	17.7
3 給与・賞与がよい*	7.2	17.0	11.9
4 休暇が充分にある	19.6	25.5	22.4
5 超過勤務(残業等)が少ない**	30.7	49.6	39.8
6 夜勤の頻度が少ない*	15.7	27.0	21.1
7 勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映される	53.6	57.4	55.4
8 通勤が便利である	53.6	61.0	57.1
9 奨学金制度がある	2.0		1.0
10 十分な人員や機器, 材料が用意されている*	3.9	10.6	7.1
11 研修や教育への参加機会がある	13.7	17.7	15.6
12 仕事の負担が重過ぎない	30.7	36.2	33.3
13 時間的に余裕をもって患者と接することができる	34.6	31.2	33.0
14 自分に割り当てられた仕事の内容や責任が明確である	28.1	37.6	32.7
15 自分の仕事の目標や目的が明確である*	12.4	22.0	17.0
16 自分のやりたい方法で仕事を行うことができる	12.4	17.0	14.6
17 仕事の方針や方法について自由に意見が言える*	17.6	30.5	23.8
18 これまでに学んだ技能や知識を用いることができる	25.5	31.2	28.2
19 仕事にやりがいを感じる#	23.5	33.3	28.2
20 職員の間に見友好的な雰囲気がある	56.2	54.6	55.4
21 自分の行った仕事について上司や同僚から評価される	5.9	9.2	7.5
22 自分の行った仕事について患者や家族から評価される	32.7	39.7	36.1
23 患者や家族と継続して関わることができる	24.8	24.8	24.8

40歳未満と40歳以上の間の差:** $p<0.01$, * $p<0.05$, # $p<0.1$

年齢不明2名を除く

5) 夜勤有無別

夜勤をしている人と夜勤をしない人に分けて診療所で働くことの利点と感じていることをみると、夜勤をしている人が夜勤をしていない人に較べて有意に利点と感じていることは、「研修や教育への参加機会がある」(夜勤あり 21.4%, 夜勤なし 8.8%), 「患者や家族と継続して関わることができる」(同 29.8%, 19.2%)であった(p<0.05)。また、夜勤をしている人の方が夜勤をしていない人に較べて「自分の仕事の目標や目的が明確である」(20.8%, 12.8%)と感じている傾向があった(p<0.1)。一方、夜勤をしない人の方が夜勤をしている人に較べて利点と感じていることは、「通勤が便利である」(夜勤なし 68.8%, 夜勤あり 48.8%), 「超過勤務(残業等)が少ない」(同 48.8%, 33.3%), 「給与・賞与がよい」(16.8%, 8.3%)であった(p<0.05)。夜勤をしている人のうち 58.9%は、「勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映される」と感じており、23.8%は「夜勤の頻度が少ない」ことを利点と感じていた。23 選択肢の利点と感じていることの選択数の平均は、夜勤をしている人は 6.4、夜勤をしていない人は 5.9 であった。

表IV-5 夜勤有無別にみた診療所で働くことの利点であると回答した割合(複数回答・女性のみ)
(%)

利点と感じていること	夜勤あり	夜勤なし	計
	n=168	n=125	n=293
1 地域社会と密着したサービス提供ができる	32.1	24.8	29.0
2 方針やサービスに共感できる職場を選ぶことができる	19.6	14.4	17.4
3 給与・賞与がよい*	8.3	16.8	11.9
4 休暇が充分にある	22.0	24.0	22.9
5 超過勤務(残業等)が少ない**	33.3	48.8	39.9
6 夜勤の頻度が少ない	23.8	17.6	21.2
7 勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映される	58.9	51.2	55.6
8 通勤が便利である**	48.8	68.8	57.3
9 奨学金制度がある	1.2	0.8	1.0
10 十分な人員や機器, 材料が用意されている	8.3	6.4	7.5
11 研修や教育への参加機会がある**	21.4	8.8	16.0
12 仕事の負担が重過ぎない	31.0	36.0	33.1
13 時間的に余裕をもって患者と接することができる#	38.1	27.2	33.4
14 自分に割り当てられた仕事の内容や責任が明確である	36.3	28.0	32.8
15 自分の仕事の目標や目的が明確である#	20.8	12.8	17.4
16 自分のやりたい方法で仕事を行うことができる	13.1	16.8	14.7
17 仕事の方針や方法について自由に意見が言える	25.6	21.6	23.9
18 これまでに学んだ技能や知識を用いることができる	29.8	25.6	28.0
19 仕事にやりがいを感じる	30.4	26.4	28.7
20 職員の間には友好的な雰囲気がある	58.9	52.0	56.0
21 自分の行った仕事について上司や同僚から評価される	8.3	7.2	7.8
22 自分の行った仕事について患者や家族から評価される	39.9	31.2	36.2
23 患者や家族と継続して関わることができる*	29.8	19.2	25.3

「夜勤あり」と「夜勤なし」の職員間の差:**p<0.01,*p<0.05,#p<0.1

夜勤有無不明3名は除く

6) 前月の入院状況別

前月に入院患者がいた診療所と入院患者がいなかった診療所とで看護職が利点と感じていることをみると、前月入院患者がいなかった診療所の看護職は入院患者がいた診療所の看護職に較べて「超過勤務(残業等)が少ない」(入院なし 54.7%, 入院あり 32.8%), 「十分な人員や機器, 材料が用意されている」(同 42.1%, 28.9%), 「仕事の負担が重過ぎない」(42.1%, 28.9%), 「夜勤の頻度が少ない」(29.5%, 17.4%), 「給与・賞与がよい」(18.9%, 8.5%)と感じていた($p<0.05$)。しかし、入院患者がいた診療所の看護職は、入院患者がいなかった診療所の看護職より「患者や家族と継続してかかわることができる」(入院あり 27.9%, 入院なし 18.9%), 「方針やサービスに共感できる職場を選ぶことができる」(同 19.9%, 12.6%)「時間的余裕をもって患者と接することができる」(35.3%, 29.5%)ことを、5ポイント以上高く利点と感じていた。

表IV-6 前月の入院患者の有無別にみた診療所で働くことの利点であると回答した割合(複数回答・女性のみ)
(%)

利点と感じていること	入院患者あり 入院患者なし 計		
	n=201	n=95	n=296
1 地域社会と密着したサービス提供ができる	27.4	31.6	28.7
2 方針やサービスに共感できる職場を選ぶことができる	19.9	12.6	17.6
3 給与・賞与がよい*	8.5	18.9	11.8
4 休暇が充分にある	20.4	27.4	22.6
5 超過勤務(残業等)が少ない**	32.8	54.7	39.9
6 夜勤の頻度が少ない*	17.4	29.5	21.3
7 勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映される	57.2	52.6	55.7
8 通勤が便利である	55.7	61.1	57.4
9 奨学金制度がある	1.5		1.0
10 十分な人員や機器, 材料が用意されている**	4.5	13.7	7.4
11 研修や教育への参加機会がある	14.4	18.9	15.9
12 仕事の負担が重過ぎない*	28.9	42.1	33.1
13 時間的に余裕をもって患者と接することができる	35.3	29.5	33.4
14 自分に割り当てられた仕事の内容や責任が明確である	33.8	31.6	33.1
15 自分の仕事の目標や目的が明確である	17.9	15.8	17.2
16 自分のやりたい方法で仕事を行うことができる	13.4	16.8	14.5
17 仕事の方針や方法について自由に意見が言える	23.9	23.2	23.6
18 これまでに学んだ技能や知識を用いることができる	28.4	28.4	28.4
19 仕事にやりがいを感じる	28.4	28.4	28.4
20 職員の間には友好的な雰囲気がある	52.2	62.1	55.4
21 自分の行った仕事について上司や同僚から評価される	7.0	9.5	7.8
22 自分の行った仕事について患者や家族から評価される	36.8	34.7	36.1
23 患者や家族と継続して関わることができる	27.9	18.9	25.0

「入院患者あり」と「入院患者なし」の差:** $p<0.01$,* $p<0.05$

7) 男性看護職員

男性看護職4名のうち2名は「休暇が充分にある」、「超過勤務(残業等)が少ない」、「夜勤の頻度が少ない」、「勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映される」、「通勤が便利である」、「仕事の負担が重過ぎない」、「自分に割り当てられた仕事の内容や責任が明確である」、「仕事の方針や方法について自由に意見が言える」ことを利点と感じていた。

表IV-7 診療所で働くことの利点であると回答した人数と割合（複数回答・男性のみ）

利点と感じていること	人数	%
1 地域社会と密着したサービス提供ができる	1	25.0
2 方針やサービスに共感できる職場を選ぶことができる	1	25.0
3 給与・賞与がよい	1	25.0
4 休暇が充分にある	2	50.0
5 超過勤務(残業等)が少ない	2	50.0
6 夜勤の頻度が少ない	2	50.0
7 勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映される	2	50.0
8 通勤が便利である	2	50.0
9 奨学金制度がある		
10 十分な人員や機器, 材料が用意されている	1	25.0
11 研修や教育への参加機会がある	1	25.0
12 仕事の負担が重過ぎない	2	50.0
13 時間的に余裕をもって患者と接することができる	1	25.0
14 自分に割り当てられた仕事の内容や責任が明確である	2	50.0
15 自分の仕事の目標や目的が明確である	1	25.0
16 自分のやりたい方法で仕事を行うことができる	1	25.0
17 仕事の方針や方法について自由に意見が言える	2	50.0
18 これまでに学んだ技能や知識を用いることができる		
19 仕事にやりがいを感じる		
20 職員の間には友好的な雰囲気がある		
21 自分の行った仕事について上司や同僚から評価される	1	25.0
22 自分の行った仕事について患者や家族から評価される	1	25.0
23 患者や家族と継続して関わることができる		

(2) 大切にしていること

1) 全体の傾向（女性看護職員のみ）

人生や生活のなかで大切にしていることを3つ選択してもらったところ、女性看護職が大切にしていることは、家族との関係が最も多く76.7%、次いで仕事63.5%、健康55.7%であった。これらの3項目は、4番目に多かった友人との関係(27.7%)よりも28ポイント以上高かった。家族との関係、仕事、健康の3つを選択した人は31.4%(93人)と多かった。

表IV-8 大切にしていることの上位3位以内に挙げた人数と割合（女性のみ）

大切にしていること	人数	%
仕事	188	63.5
勉学	7	2.4
余暇・レジャー	65	22.0
趣味	47	15.9
家族との関係	227	76.7
友人との関係	82	27.7
育児	44	14.9
健康	165	55.7

2) 設置主体別

診療所の設置主体では個人、医療法人、その他(その他の法人、その他の国、市町村、済生会を含む)による差はなかった。特に個人と医療法人とは、非常に類似していた(Correl. 0.99)。

表IV-9 設置主体別にみた大切にしていることの上位3位以内に挙げた割合（女性のみ）

大切にしていること	個人 医療法人 その他 計 (%)			
	n=145	n=140	n=11	n=296
仕事	67.6	61.4	36.4	63.5
勉学	0.7	3.6	9.1	2.4
余暇・レジャー	22.1	20.7	36.4	22.0
趣味	17.2	15.0	9.1	15.9
家族との関係	78.6	75.0	72.7	76.7
友人との関係	26.2	30.0	18.2	27.7
育児	17.2	12.1	18.2	14.9
健康	53.8	56.4	72.7	55.7

その他はその他の法人、その他の国、市町村、済生会を含む

3) 資格・職種別

資格・職種によって大切にしていることの統計的な差はなかった。しかし、仕事を大切にしている割合は、准看護婦68.2%、看護婦55.4%、助産婦60.0%、その他60.0%であり、准看護婦は看護婦より12.8ポイント高かった。

表IV-10 資格・職種別にみた大切にしていることの上位3位以内に挙げた割合（女性のみ）

大切にしていること	准看護婦 看護婦 助産婦 その他 計 (%)				
	n=173	n=83	n=15	n=25	n=296
仕事	68.2	55.4	60.0	60.0	63.5
勉学	1.7	2.4		8.0	2.4
余暇・レジャー	19.7	30.1	26.7	8.0	22.0
趣味	21.4	9.6		8.0	15.9
家族との関係	73.4	78.3	86.7	88.0	76.7
友人との関係	27.7	25.3	20.0	40.0	27.7
育児	12.1	20.5	26.7	8.0	14.9
健康	52.6	56.6	66.7	68.0	55.7

4) 年齢別

年齢別では、40歳以上の人は、40歳未満の人に較べて「家族との関係」(40歳以上 87.2%, 40歳未満 66.7%), 健康(同 73.8%, 38.6%), 仕事(73.0%, 54.9%)を大切にしていた(p<0.01)。一方、40歳未満の人は40歳以上に較べて「友人との関係」(40歳未満 35.3%, 40歳以上 19.1%), 「余暇・レジャー」(同 30.1%, 13.5%), 「育児」(24.2%, 5.0%)を大切にしていた(p<0.01)。

5) 夜勤有無別

夜勤有無別では、夜勤をしていない人は夜勤をしている人に較べ、「家族との関係」(夜勤なし 81.6%, 夜勤あり 72.6%), 「育児」(同 19.2%, 11.9%)を大切にする傾向があった(p<0.1)。「友人との関係」は夜勤をしている人(31.5%)の方が夜勤をしていない人(22.4%)に較べ大切にする傾向があった(p<0.1)。大切にしていることの順位に対して1位3点, 2位2点, 3位1点の重み付けをして平均値をみると、夜勤をしている人(0.68点)は、夜勤をしていない人(0.45点)に較べ「仕事」を大切にしていた(p<0.05)。

表IV-11 年齢別にみた 大切にしていることの上位3位以内に挙げた割合(女性のみ)

大切にしていること	40歳未満40歳以上 計 (%)		
	n=153	n=141	n=294
仕事**	54.9	73.0	63.6
勉学	3.3	1.4	2.4
余暇・レジャー**	30.1	13.5	22.1
趣味	17.6	14.2	16.0
家族との関係**	66.7	87.2	76.5
友人との関係**	35.3	19.1	27.6
育児**	24.2	5.0	15.0
健康**	38.6	73.8	55.4

40歳未満と40歳以上の間の差:**p<0.01
年齢不明2名を除く

表IV-12-1 夜勤有無別にみた 大切にしていることの上位3位以内に挙げた割合(女性のみ)

大切にしていること	夜勤あり 夜勤なし 計 (%)		
	n=168	n=125	n=293
仕事	66.7	59.2	63.5
勉学	2.4	2.4	2.4
余暇・レジャー	21.4	23.2	22.2
趣味	18.5	12.0	15.7
家族との関係#	72.6	81.6	76.5
友人との関係#	31.5	22.4	27.6
育児#	11.9	19.2	15.0
健康	53.0	59.2	55.6

「夜勤あり」と「夜勤なし」の職員間の差:#p<0.1
夜勤有無不明3名は除く

表IV-12-2 夜勤有無別にみた 大切にしている度合いを示す評点平均値

大切にしていること	夜勤あり 夜勤なし 計		
	n=168	n=125	n=293
仕事*	0.68	0.45	0.58
勉学	0.04	0.04	0.04
余暇・レジャー	0.21	0.21	0.21
趣味	0.18	0.11	0.15
家族との関係	1.21	1.24	1.22
友人との関係	0.32	0.22	0.27
育児#	0.22	0.40	0.30
健康	0.87	1.07	0.96

評点は大切にしている順位1位を3点, 2位を2点, 3位を1点, 4位以下を0点とした。
「夜勤あり」と「夜勤なし」の差:*p<0.05,#p<0.1
ただし夜勤有無不明3名は除く

6) 男性看護職員

男性看護職4名のうち2名が大切にしていると答えたのは、「勉学」、「趣味」、「家族との関係」、「友人との関係」であった。

表IV-13 大切にしていることの上位3位以内に挙げた人数と割合（男性のみ）

大切にしていること	人数	% n=4
仕事	1	25.0
勉学	2	50.0
余暇・レジャー		
趣味	2	50.0
家族との関係	2	50.0
友人との関係	2	50.0
育児	1	25.0
健康	1	25.0

4 考察

診療所で働く女性看護職員は、家族との関係を大切に、仕事、健康を大切にしている姿が明らかになった。通勤に便利なところに住んでおり、職場では勤務時間や休暇を決定する際に自分の希望や都合が反映されているので、家庭生活を大切にできていると考えられる。また、職員の間には友好的な雰囲気があるので職場での人間関係にストレスを感じることは少ないと考えられる。

年齢が40歳未満の人は40歳以上の人に比べ育児を大切にしていた。夜勤をしている人の平均年齢は38.1歳、夜勤をしていない人の平均年齢は40.9歳であった。夜勤をしている人の方が子供の年齢も低いと推測されるが、夜勤をしている人は夜勤をしていない人に比べ仕事を大切にしていた。夜勤をすることによって患者との関わりが深まり、看護(仕事)に対する関心が高くなると考えられる。一方、夜勤の日程に合わせて個人の生活を調整する必要があるため、仕事を大切にすることも考えられる。夜勤をしている人が利点と感じていることの選択数(6.4)は、統計的差はなかったが夜勤をしていない人の選択数(5.9)よりも平均値が高く診療所で働くことの良さを実感していると言えよう。夜勤をすることによって患者・家族との関わりが密になり、地域社会を理解した上で看護援助や生活指導をしていることが窺える。こうした看護サービスは、時間的余裕をもって患者のペースに合わせて行われていると推察される。病院に勤務する看護職は、薬剤業務や搬送などの周辺業務を薬剤師、看護補助者、検査技師など他の職種と役割分担をして看護婦が患者に直接的な看護サービスの時間を多くすることが課題と言われている¹⁾。診療所では看護職が広範な業務を担っていると考えられるが、看護職は、看護サービスにとって何が重要なことかを踏まえて、職場環境を活用しながら患者と接していると考えられる。また、夜勤をしている人は、夜勤をしていない人に比較して患者や家族と継続して

関わり、研修や教育への参加に関心が高いことは、仕事を大切に考えていることが反映されたものと考えられる。一方、40歳以上の方は仕事の方針や方法について意見を述べる人が多いと考えられるが、40歳未満の方の経験年数は8.5年であり、40歳以上の方の経験年数は21.4年であったことを加味すると長年蓄積した経験に基づいて意見が出されていると考えられる。

一般の女性就業者では、得意先から感謝されるよりも自分の仕事が評価されることを重要視しているが²⁾、診療所の看護職は上司や同僚に評価されるより患者や家族に評価されることの方を重要視していた。看護職は、患者・家族の健康回復、健康維持の援助を通して看護サービス対象者の利益を大切にしている。また、職位による差別が少ない職場環境では、同僚間の摩擦が少なく、友好的な職場の雰囲気を創りだしているとも考えられる。さらに、患者・家族に評価されることを重要視する姿勢は、看護職が職業人としても生活者としても地域社会に密着していることが反映されたものと考えられる。

5 まとめ

有床診療所に勤務する看護職員は、家族、仕事、健康を大切にしながら友好的な雰囲気の職場で、患者のペースに合わせて余裕をもって看護サービスを提供していた。地域に密着した看護職は、患者・家族の生活ぶりを理解し、継続して患者に関わりながら焦らず、着実に患者の健康回復、健康維持に貢献していると言えよう。

文献

- 1) 日本看護協会調査 情報管理部調査研究課(1997)：日本看護協会調査研究報告<No50>1997 1995年病院看護基礎調査，日本看護協会.
- 2) 労働省女性局(2000)：平成11年版女性労働白書働く女性の実情，21世紀職業財団.

診療所における看護職員の役割と業務

第V部

有床診療所における看護の特徴 —看護職員への面接調査の結果—

要旨

本研究は有床診療所に勤務する看護職員らが、有床診療所における看護の特徴、魅力や難しさをどのように認識しているかを明らかにすることを目的とした。S 県内の有床診療所6施設に勤務する看護職員21名を対象に一人当たり平均30分弱の半構造化面接を実施し、グラウンデッドセオリー・アプローチを用いて面接内容を分析した。その結果、有床診療所に勤務する看護職員らが認識している診療所における看護の特徴は、【継続的で個別的なケア提供】【オールラウンドな能力】【自己評価と社会的評価のズレ】【医師を頂点とする小チーム】【私的生活との両立】という5つに整理できた。【継続的で個別的なケア提供】や【私的生活との両立】など、有床診療所は看護職にとって非常に魅力的な職場であり、勤務している看護職員も満足していることが示されたが、【オールラウンドな能力】や【医師を頂点とする小チーム】についてはプラスの側面とマイナスの側面があることが指摘された。診療所看護に必要な能力の学習機会や評価機会を増やすこと、自由な意見交換や必要だと思う看護ケアや新しい方法の実施ができる職場環境を整えることがなされれば、マイナスの側面を解消することができ、診療所は看護職員によっていっそう魅力的な職場となるだろう。また、診療所における医療・看護サービスについての【自己評価と社会的評価のズレ】を解消するために、診療所における医療や看護の成果を示し社会的評価や専門職内での評価を高めることが必要であろう。

1 はじめに

診療所に勤務する看護職を対象とした研究や調査はこれまでにほとんど実施されておらず、診療所が看護職にとってどのような職場であるか、診療所における看護にはどのような特徴がありそれを看護職がどう受けとめているかという基礎的な現状についてまだ示されていない。

そこで本調査は、有床診療所に勤務する看護職員らが、有床診療所における看護の特徴、魅力や難しさをどのように認識しているかを明らかにすることを目的とした。

2 方法

(1) 対象

本研究は、S 県内の有床診療所6施設（内科，外科，泌尿器科，眼科，産婦人科など）に勤務する看護婦および准看護婦を対象に実施した。各施設から3～4名の看護婦および准看護婦を推薦してもらい、研究者が研究の目的と方法，プライバシーの保護の保証，研究への協力は強制ではないこと，データを研究以外の目的に使用しないこと等を口頭と書面で説明した。そして，説明を受け研究に参加することに同意した看護婦および准看護婦から署名を得て対象者とした。

最終的に本研究の対象となったのは表V-1に示した21名であった。対象者は全員女性で，平均年齢は34.9歳（20～55歳）であった。看護婦の資格をもつ者が6名，准看護婦の資格をもつ者が15名であった。平均経験年数は12.9年（半年～33年）で，病院など他施設での勤務経験がある者が14名と全体の3分の2を占めていた。

表V-1. 面接対象者

対象者コード	年齢	性別	資格	経験年数	他施設経験
A	40代	女	准看護婦	20年以上	あり
B	40代	女	准看護婦	20年以上	あり
C	50代	女	准看護婦	20年以上	あり
D	30代	女	准看護婦	10～15年	あり
E	20代	女	准看護婦	5年未満	なし
F	20代	女	准看護婦	5年未満	なし
G	20代	女	看護婦	5年未満	あり
H	40代	女	看護婦	10～15年	あり
I	30代	女	准看護婦	15～20年	あり
J	50代	女	准看護婦	10～15年	あり
K	30代	女	准看護婦	10～15年	あり
L	30代	女	看護婦	10～15年	あり
M	30代	女	看護婦	10～15年	あり
N	20代	女	准看護婦	5～10年	なし
O	20代	女	准看護婦	5年未満	なし
P	20代	女	看護婦	5～10年	なし
Q	40代	女	准看護婦	20年以上	なし
R	30代	女	准看護婦	20年以上	なし
S	40代	女	准看護婦	15～20年	あり
T	30代	女	看護婦	10～15年	あり
U	30代	女	准看護婦	15～20年	あり
平均	34.9			12.9	
標準偏差	9.5			8.1	

(2) データ収集

平成12年9月から11月にかけて、対象者が勤務している診療所内の他者の出入りがない個室において、対象者と研究者1対1での半構造化面接を実施した。面接は3名の研究者が実施したが、面接を実施する前に、倫理的配慮、質問項目、面接実施の際の注意点について3名で話し合い、共通の認識をもつようにした。また、面接はそれらが記入されたガイドラインを参照しながら実施した。質問項目には、「就職先として診療所を選んだ理由を教えてください。」「診療所にはどのような魅力があると思いますか。」「どのようなときにより看護をしたと感じますか。」「診療所において看護をする上で難しさや矛盾を感じることはありませんか。」「診療所における看護の役割はどのようなものだとお考えですか。」「あなたやあなたの家族なら診療所を利用しますか。」「どのような看護婦が診療所に向いていると思いますか。また、どのような看護婦は診療所に向いていないと思いますか。」などが挙げられていたが、面接の際には対象者の話の流れを尊重し質問の順序は適宜変更すること、一般的あるいは抽象的な話に偏らないよう具体的な場面や事例を振り返って語ってもらうようにすることを心がけた。

面接時間は一人当たり 29.7 ± 8.6 分 (17~45 分) で、面接内容は対象者の許可を得た上で録音し逐語録を作成した。

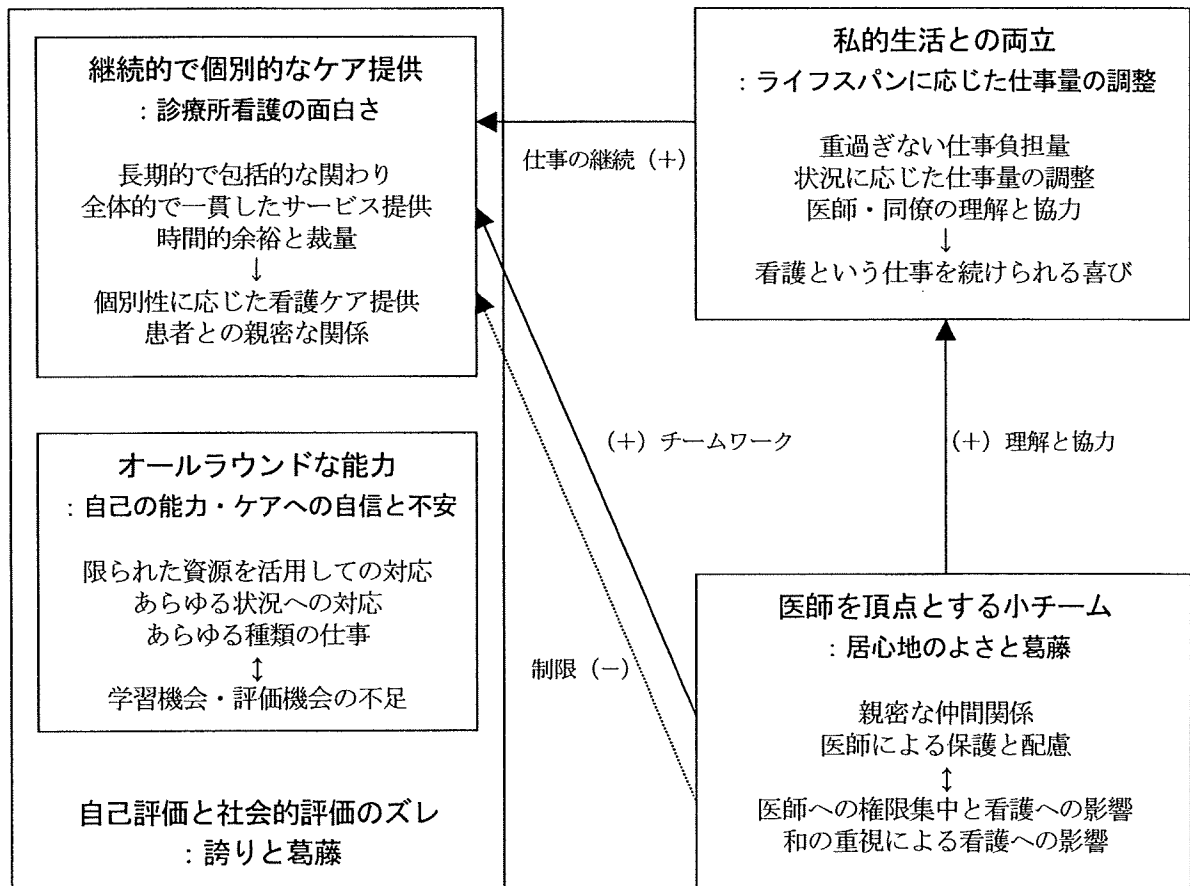
(3) データ分析

データ分析はグラウンデッドセオリー・アプローチ^{1~5)}を参考にして実施した。まずデータを全体として繰り返し読み文脈を捉えた上で、データの各部分で語られていることや起こっていることを解釈しコード名をつけた。そして、それらのコードを継続的に比較しながら分類し、そのまとまりをカテゴリーとして抽象化を進めた。その後、データの中に繰り返し出現するパターンからカテゴリー同士の関連について仮説を立て、その仮説を他のデータから確認した。いったんあるコードやカテゴリーに分類されても、分析を進める中でそれまでの仮説と異なる現象が確認された場合は、別の視点から再度コード名をつけ直しカテゴリーを作り直した。また、分析の正確性および妥当性を高めるために、分析の各過程において定期的に同僚評価を実施し、研究者の解釈に論理的な飛躍や不明確な点がないかを議論した。

3 結果

分析の結果, 有床診療所に勤務する看護職員らが認識している診療所における看護の特徴は, 【継続的で個別的なケア提供: 診療所看護の面白さ】【オールラウンドな能力: 自己の能力・ケアへの自信と不安】【自己評価と社会的評価のズレ: 誇りと葛藤】【医師を頂点とする小チーム: 居心地のよさと葛藤】【私的生活との両立: ライフスパンに応じた仕事量の調整】という5つの側面から記述することができた。図V-1はそれら5つのカテゴリーの関係を図示したものである。

図V-1. 有床診療所における看護の特徴



(1) 継続的で個別的なケア提供：診療所看護の面白さ

診療所で提供される医療および看護サービスの特徴は、【継続的で個別的なケア提供】ができることであった。診療所では、患者との「長期的で包括的な関わり」、患者への「全体的で一貫したサービス提供」が行われており、また、看護者には「時間的余裕と裁量」があることが多かった。これらの特徴によって、看護職員が「個別性に応じた看護ケア提供」をすることや、「患者との親密な関係」を築くことが可能となっていた。そして、このような医療サービスおよび看護ケアを提供できることに看護職員は誇りや喜び、面白さ、魅力を感じていた。

1) 長期的で包括的な関わり

診療所の顧客は主に近隣の住民であり診療所が家庭医の役割を果たしていることが多く、そのため、診療所で働く職員は同一の患者と何年、何十年と関わることも多かった。困難な手術や治療のために大きな病院に紹介され転院することがあっても、手術や治療が終了すると診療所に戻ってフォローすることが多く、やはり患者との関係は長期にわたることが多かった。患者の家族構成員も同一の診療所を利用していることも多く、また、診療所が往診や訪問看護を実施している場合もあり、患者の家族の状況や家庭環境、日常生活をよく知った上での関わりとなることも多かった。さらに、大きな病院では入院と外来では別の看護職員が担当し、診療科によっても担当する看護職員が異なることが一般的だが、診療所の看護職員は交代で入院・外来とも担当していることが多く、同一の看護職員が外来から入院、そして退院後の外来フォローまで連続して患者と関わることもできた。

このように長期的に継続して、しかも日常生活面も含めて包括的に患者と関わるが多いため、診療所で働く看護職員はほとんど全ての患者と顔見知りであり、疾患の状態や生活や家族の状況、趣味のことなど、患者のことをよく知った上で、長期的な視野をもって看護ケアを提供することが可能であった。そして、長期的に関わるができるため患者からのフィードバックを得る機会も多く、自分が提供した看護ケアの成果を実感することができた。このような特徴があるため、診療所で働く看護職員らは診療所における看護に面白みや魅力を感じていた。

事例K

この病院（著者註：診療所のこと）だったら、で結局、カルテ見なくても、あつこの人は何の薬飲んでて、何の注射しててっていうのは大体もうわかりますよね。ま、何... 何百人かまでは把握でき、し切れてないですけども、名前と顔はもう絶対わかるし。あの血圧はこの人は高いとか病名はもう大体わかりますから。そういうところがまず違うし。入院の人にしても、やっぱりこう、なんかこう、事務的っていうか、どうしてもこう接するのが、ひとつ何かがあって、こう... まあ私がそういうふう感じてただけかもしれないですけども、でもこの病院はやっぱりこう家族みたいになっちゃうところがあるんですよ。外来から知ってて入院になってみたいな。そのあとまたフォローできますから。そういうところがやっぱ違う。自分にはこつ

ちの方があつてるかなとは思いましたが、(付き合いが) 長いからだと思いますけど。あとやっぱり病棟と外来分かれてしまうと、あの、もう病棟で入退してしまえばサヨナラになっちゃいますけど、ここはローテーションとかありますし。病棟・今日病棟という係はありますが、やっぱりそんなに遠い距離じゃないので、下に、外来にきた人が上に、んー、遊びにきてくれたりとか。こっちからも「まだ下にいるよー」とか言われれば、「その後どう?」とかも言えますから。そういうところは、やっぱり普通の大きい病院では経験できないっていうか。ですねー。

事例 I

そうですね、あの一、おんなじ患者様がこう、1ヶ月とか2週間単位で、ね、だいたいこうおんなじ方が通ってくるものだから。こうやって顔見知りになって、だんだんお話して。で、(少し笑いながら) あたし夜勤やるんだけど、うん、外来でまたおんなじ方にこうお会いして何回かやっていると、うん、「とつてもあれから良くなったよ」とか、うん、「お陰でね、見えるようになってね、今ね、こんなことやってるんだよ」っていった、なんていうのかなー、ちょっとしたその会話を、他のところより、こう... あつて。うん。やっぱり眼科だから、「今一番見えるようになったよ」とか、「今までお琴できなかったのがお琴が今始めたんだよ」とか、うん、そんなちょっとささいな会話、うん、コミュニケーションが、うん、嬉しいなつて感じる時はあるんだけど。

事例 P

なんかやっぱり、昔でいう家庭医っていうか町医者っていうか、やっぱそういう、その、その場合、場じゃなくて、全体的っていうか、やっぱ家族背景とか、うん、その、親、子ども、っていう感じで、家族代々じゃないですけど、ま、家全体を、人、その人も診るんだけど、家全体を背景っていうか、全部みれるっていうのが、やっぱり診療所の魅力かも。魅力っていったら変ですけど、総合病院との違いというか。だから、わりと皆さん、親御さんがかかつて、その娘さんが来たりとか、ていうような感じで、長くかかっているって患者さんも多いんで。

事例 G

やっぱり、こう、診療所は、近所の人達が主に来るじゃないですか。で、やっぱり、長い通院ってこともあつて、いろんなことを知ってる患者さんが多いのに比べて、大きい病院はいろんな患者さんが来るじゃないですか。その辺の信頼とかも、あつると思います。で、やっぱり患者さんがそれなりに信用してるから、通いつづけるんだと思いますね。

事例 M

そうですね。大きい病院はやっぱりそれだけ、診療所みたいに結構密着したつてなると難しいですし、その場合やっぱり、地域柄、市内の患者さんがとても多いですから、やっぱりその患者さんの経過が診ていける...。そうですね。

事例 G

んー、やっぱり、患者さんにとっては、近所の方が多いで、もし家で体調が悪くなったりとかした場合に、電話かけてくれれば、往診っていうかたちで、自宅に先生が行ってくれるところは、患者さんにとっては安心、いいんじゃないかな、と。

事例D

最初はやっぱり外来に通院、何日間かはしてきますよね。で、外来で検査をして、「じゃあ〇〇病院へ行きましょう」って言ったりすることがあるので、そのあと（治療を終えて病院から）戻ってきて、静養みたいなかたちで1週間なり2週間なり入院するんです。

2) 全体的で一貫したサービス提供

診療所は大きな病院とは異なり規模が小さいため、外来診察室、検査室、入院病棟が近接しており、担当する職員も同一であることが多かった。また、病床数が少ないため、各勤務帯1～2名の看護職員で入院患者の全ケアを担当することが多く、大きな病院のような多職種との役割分担や看護チーム内での機能別業務分担は少なく、看護職員が患者ケア全般を一貫して提供していることが多かった。

診療所で働く看護職員は、このように物理的に近い場で、同一の職員が一貫して全体的なケアを提供していることについて、特に高齢の患者さんにとっては負担が少なく親切で安心できるサービスを提供しているという誇りを感じていた。また、分業が少なく全体的で一貫して患者にケアを提供できることから、看護職員は自分が行っている行為の意味や成果を実感しながら働くことができ、そこに看護の面白さを実感することもあった。

事例M

一応、前は（大きい病院の）内科にいたんですけど、例えばその病棟だけの勤務だけで、検査の方にまわったりとか、あとは、オペ室の方を覗いたりすることって（なくて）。やっぱりみんな別々の分野で働いていますので、統一して全部診ることはできなかったんですよ。やっぱりこのぐらいの病院（著者註：診療所のこと）だと、病棟もやらなきゃいけないし、オペ室にも入らなきゃいけないし、検査もやらなきゃいけないから。外来で、例えば一番最初に話を聞いた患者さんに、検査をするとき補助に入って、その検査の結果で手術になったりする時も、そのまま患者さんの流れが分かって、すごいなんか、あ、こんな風に検査していたんだなっていうか、患者さん自身も安心すると思うし、すごい、その辺では、うん。よかったと思うんですけど。

事例Q

っていうか、患者さんの流れがわかる。こう、大きい病院だと、わからないんだけど、外来は外来だけで終わっちゃう。だけど、こういうとこだと、外来で診て、病室でも、私らローテーション組んでるものだから。ほいで、近い、ね、「あら、この前来て今日はやっと入院してきたわね」とか。ね、ほいで、あと、その人の血液検査とか、全部やるじゃないですか、こ

ういうところは。大きい病院は採血もなにも、「はいっ、検査行ってきてくださ〜い」。ま、結果はわかるでしょうけど。こちは、なんていうの、いくら准看護婦だけでも採血とか心電図とか、その検査、1人でぜ〜んぶやる。だから、いろんなことが1人のから、1人の体っていうと変だけど、全部、ね、わかるっていうと変、ちょっと、そういう流れがわかっていいかな、と思うんですけど。

事例U

患者さんにとっては、やっぱ開業医さんは、その精密検査とかっていう、CTやMRIとかそういう機械はないですから、もう、やっぱね、全部もう、設備が整ってるってわけじゃないじゃないですか。でも、細かい検査じゃなくて、血液検査とか、あと、心電図とってレントゲン撮ったりっていうのは、大きい病院だと、「さあ、ここで小水とってくださいね、今度血液とりますから、検査室行ってください」って、もうお年寄りなんか大変だと思うんですね。それが、1つのところでできちゃうし。

事例L

おじいちゃん、おばあちゃんのこと考えると、診療所があった方がいいんじゃないですか。来易いし、結局おじいさん、おばあさんは大きい病院だと機械的になってきているから、診察カードが内科とか何かかどことか、きつと迷っちゃうと思うと。診療所があると来易く... 大きな病気があればまたそれはそれで大きい病院が必要ですけど、(診療所が)あった方がいいんじゃないかと思います。

事例O

よさは、やっぱ、1対1になれることですよ。やっぱ他の病院だと、まとめてっていうのになっちゃうので。ね、Aチーム、Bチームっていうふうに分かれちゃったりとかすると、こっち、Bチームの人がAチームの患者さんのことについて何もわからないし。だもんで、その中でコミュニケーションがとれないですけど、ここは、やっぱ、1対1の看護ができるもんで、診療所はそういう点がいいなと思いますね。

3) 時間的余裕と裁量

病院と比べると診療所の外来患者数、入院患者数は少なく、検査や手術のスケジュールも過密でないことが多かった。また、時間で決められているルーティン業務も病院より少ない傾向があった。そのため、病院よりもタイムテーブルに余裕があり、時間の使い方について看護職員の裁量に任される部分が多かった。さらに、前述したように看護職員は機能別に分業することよりも全体の業務を担当することが多いため、そのことが、どのようなケアを、いつ、どのように提供するかといったことを自分の判断で決定することを可能にしていた。もちろん、時間どおりに実施する必要がある業務もあり、看護職員が少ないためにそれらを実施する負担が大きくなることもあったが、多くの場合、看護

職員は自分がしたいと思うケアをしたい方法で実施できる時間、裁量を有していた。

事例A

やっぱりあの... 大きい病院だと大勢の患者さんをみなきやいけないですよ?で、時間的にもこの時間には何をしなきやいけない何をしなきやいけないというのがありますけど、たとえばこういう小さい病院(著者註:診療所のこと)だと、あの... 一人や二人しか患者さんがいないときに、これをしてあげなければ、あのやっぱり... 大きい病院ではできなかったこと っていうのができるんですよ。で、ある程度こちらはこの時間には検温をしなきやいけないとかっていうのはありますけど、それ以外の時間にみてあげられる。その人の健康、だからもう本当に... たとえば熱が出て、ある程度水枕をしてあげたりとか、体拭いてあげたりということはできるかもしれないけど、時間的に決まっちゃいますよね?熱測る時間とかそういうのも。やっぱ(診療所では)それ以上のこととかみてあげられるのは、やっぱ出来たからよかったなっていうのはあります。(中略) やっぱりここだったらある程度自分で、こう... したいようにしてあげられるっていうのが、ありますから...。その点はもう本当に... よかったと思いますね。

事例S

時間が融通が利くっていうか。ま、だから、結構、あの、そうですね、目が届くっていうか、細かいところまで。

事例T

大きいところよりも患者さん自体の数が少ないですからね。だから、こちらの気持ち次第では、もう、ほんとにたくさん関わってあげられる。だから、患者さん、ま、毎日ね、外来にいらっしゃる方も、ほとんどが毎日みえる方ばかりなので、顔と名前がきちんと一致してて、こちらから、ね、あの、声にかけてあげられる。だから意識して声をかけてあげれば、その人にとっては、すごく、まあ、プラスになる。ま、毎日毎日やっぱり、おんなじように来てても、その日によってやっぱりね、様子が違うこともあるので、ま、前の日ちょっと元気がなければ、声かけてあげれば、患者さんにとっては、こう、プラスになるかなっていうのはあるんで。

事例N

病院で働いたことがないのでよく分からないんですけど、実習の時に行った時に、一人の看護婦が何人診るって決められているじゃないですか。それはまあ、チーム制だと思うんですけど、やっぱり限りも出てくるし、やっぱり忙しそうなっているのはすごく感じて。実習行った時にも、患者さんとかが、「看護婦さん忙しいのは分かるんだけど、ちょっと聞いて欲しいことがある」って言われた、ってことを聞いたときに、あ、やっぱりそうなんだ、って思っ

4) 個別性に応じた看護ケア提供

これまで述べてきたような診療所看護の特徴、つまり、長期的で包括的に患者と関わることができ、

全体的で一貫したサービスの提供が可能で、しかも、看護職員に時間的余裕と裁量があることから、診療所で働く看護職員は患者のことを十分に知った上で、患者に配慮した個別的な看護ケアを提供することが可能であった。そして、患者からの感謝などそのことが評価されることも多く、そこに看護としての面白さや魅力、誇りを感じている看護職員が多くいた。

事例A

私が忘れられないのは、夜も体が痛んだりとか、結構あの... 1, 2時間おきに出来ますよね、大きい病院と違って。だからそのときに、(転院先の病院から) 帰ってきたときに「また入院するならここがいいよ」って言われたときには本当に嬉しかったです。(中略) 本当にもう、1時間とか30分おきに、その人に行って(ケアを) やってましたから...。だから帰って来て、言われたときには本当に... 嬉しかったです。

事例U

内視鏡なんかも、総合病院だと、内科の先生、外科の先生、いろんな先生が内視鏡の検査をされるから、あの、いりますよね、検査も。だから、もう1日に何十人になる場合もあるじゃないですか。だから本当、事務的になっちゃいますよね。でもここはもう、睡眠導入剤使って、あの、検査もやるんですけど、そういうときもま、ちゃんとルートもとってちゃんとしてやるんですけど、患者さんは痛みもないし、だいたい3人位とかって入れますし、のんびり、のんびりやってもらえる、っていうのかな。検査にしても。<研究者：患者さんのペースで？>そうですね、覚醒させるのに、覚めるのが遅ければ、病室で休んでいっていいですよ、って言えるし。(中略) 総合病院のやっぱ検査とかっていうともう、ま、並んで、検診の方、こう麻酔の並べて、1人終わったら、あの、ブスコパン打って、みたいな感じで、もう、流れ作業ですよ。それが(診療所では) もうほんとに安心させてあげられるし、痛みもないからね。「え、もう終わったの?」「これだったら怖がってたのがうそみたいだね」とか言って。

5) 患者との親密な関係

また、これまでに述べたような特徴、つまり、長期的で包括的に患者と関わることができ、全体的で一貫したサービスの提供が可能で、しかも看護職員に時間的余裕と裁量があり、患者の個別性に応じた看護ケアの提供が可能であることから、診療所に勤務する看護職員は患者と深く親密な関係を築くことができた。患者とこのような信頼関係を築けることは、看護職員にとって大きな喜びであり、仕事を続ける活力にもなっていた。

事例B

どういう魅力があるかですか?... ま... 自分の仕事ができるとかそういうところですけど、縛られない仕事が出ますか

らねー。福祉とかそういう関係ですけども、なんかこう... 患者さんとの接し方... つらいときにこういうところはこうとかっていうのは出来ますねー。えと、縁起でもないけど長いお付き合いになる患者さんとかもいますよね。それで、なんかこう... あー、ねー... その人に、心に刻んでもらう... 個人的なあれはないですけども、深入りができるとかそういう気持ち、家庭の中がよくわかるとか...。そういう背景的なものがいろんな面でいろいろわかるっていうことですよ。で、接して、特別な気持ちとかわかるし...。そういうことですよ。(中略) そういえばこないだもいっぱい話ししてくれたな、とか、ね? 前こんな話ししてたのどうなったのかなー、とか。そういう思いついていうんですかね? うーん...。別に心配してあげて何できるって言うんじゃないんだけど、そういうことあったね、とかいっているんな話をしてくれますよね。 うん。そういうところですかねー。(中略) 最初は本当、患者の中でも言わなかったですね。患者の中でもあれがあって、うーん... ま、本当に聞くだけでしたけど。で、できる限りは聞いてあげてたんですけど、「若いのにねえ、本当にありがとう。あんなだけそうやって聞いてくれてねえ、ありがとう」なんて言ってくれてましたけど。

事例F

やっぱり大きい病院よりは、その、患者さんと接する時間ってというのが、外来でもそうですし、入院もそうですし、やっぱり多少は長いと思うんですよ。会話もそうですし。うん。なんていうの、その人を見て、この人っていうの、だいたいわかる。 みんなもう、古い人はすごいわかるんですよ。私もやっと毎日来る人を覚えられたかなあぐらいで、なんですけど、でも、そういうところも。日常的なことも話しながら、その人の状態、が、きけるっていうんですか、直接今日はどう? みたいな感じじゃなくて、その、話していく中で、その人の今の気持ちとか状態ってというのが、きかなくても、こう、会話でわかるっていうんですか、そういうのがあると思うんですよ。そういうところは、いいと思うんです。慣れた患者さんは、すごく話しやすいだろうし、言いやすい。人によっても違うと思うんですけど、やっぱりきけない人っているじゃないですか。ききたくてもきけない人とか、逆にいっぱいききたいからきいちゃう人っていうのもいると思うんですけど、ん、ここなら、きけそう。 みんないろいろきいて、先生とか、看護婦とか、きいてくるんで。やっぱり大きい病院だと、どうなんだろう。あんまりよくわからないんですけど、なんか機械、機械的っていうとあれなんですけど、やっぱり、やっぱり何、ここよりすごい多い患者さんが毎日毎日くるわけじゃないですか。

(2) オールラウンドな能力：自己の能力・ケアへの自信と不安

施設によって差はあるものの、診療所に勤務する看護職員に求められる能力は一般的に、「限られた資源を活用しての対応」や「あらゆる状況に対応」ができる能力、「あらゆる種類の仕事」を遂行できる能力といった、総合的でバランスがとれた【オールラウンドな能力】であった。診療所の看護職員はこのような能力を有することに誇りをもっている一方で、「学習機会・評価機会の不足」のために、自己の能力や自分が提供している看護ケアの質に不安を感じることもあった。また、自分の能力や自分が提供している看護ケアの質について、自分自身や診療所内での評価と診療所外での評価にはギャ