

資 料

継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識

柿原加代子¹ 大野 晶子² 東野 督子³ 水谷 聖子⁴
沼田 葉子³ 小笹由里江³ 三河内憲子³

要 旨

継続勤務している看護職のキャリアアップに対する認識を明らかにすることを目的として、中部ブロック管内2施設の赤十字病院に継続勤務している看護職16名を対象に、半構成的面接を行った。その結果、キャリアアップに関する認識として、8つのカテゴリーが抽出された。

看護職は「看護師長のマネジメント能力」の影響を受けながら、「職場が形成するキャリアアップ志向」を育てていた。キャリアアップには、「経済的自己投資」が必要であった。また、自身が出会う「専門・認定看護師の正負のイメージ」がキャリアアップの方向性に影響していた。看護職は「誰にも潜む仕事継続の危機」をもっていたが、「ワークライフバランスの重視」をしながら、「看護への職務満足感」や「「やめられない」という消極的意思」が仕事継続の動機づけになっていた。以上より、看護師長がマネジメント能力を発揮し、看護職の働く意欲に配慮し、キャリアアップ志向を形成できる職場風土をつくり挙げる必要があると示唆された。

キーワード キャリアアップ 継続勤務 看護職の認識

I はじめに

医療の高度化や入院期間の短縮化、人々のニーズの多様化に伴い、高度な看護実践能力が求められており看護師のキャリアアップの必要性が高まっている。

看護師のキャリアアップに関する研究には、看護職者のキャリアアップの意識や分野、支援策、キャリア発達の構造等がある。(津本・長田・樽井他, 2008; 清末・阿部・紐腰, 2009; 大川・長友, 2009; グレグ・池邊他, 2003)。中でも、キャリアアップに関する意識の研究は、量的調査が中心であり、キャリアアップに対する認識と職務満足度や就業継続意思との関係を検討している。しかし、キャリアアップの認識及びその背景について質的分析手法を用いた研究は少ない。

そこで、筆者らは、我々は、赤十字病院におけるキャリア開発ラダーを確実に積み上げるために必要な支援システムと大学に求められている支援を明らかにすることをめざし、キャリア開発ラダーやキャリアアップに対する調査を企画している。

その中で本研究では、赤十字病院に継続勤務している看護職のキャリアアップに対する認識を質的記述的分析手法を用いて明らかにすることを目的とした。

II . 方法

1. 対象 (表1)

2施設の赤十字病院において継続勤務している看護師16名を対象とした。内訳は、各病院、4年目2名、7年目2名、10年目2名、認定看護師2名である。

2. 研究期間 2009年4月～2010年3月

3. 調査方法 半構成面接法

4. 分析方法

面接内容をICレコーダーに録音し逐語録とした。意

¹ 豊橋創造大学保健医療学部

² 元日本赤十字豊田看護大学

³ 日本赤十字豊田看護大学

⁴ 愛知知医科大学看護学部

表 1 研究対象者の基本属性

対象コード	施設	経験年数	年齢
A	病院A	4年目	26歳
B	病院A	4年目	24歳
C	病院B	4年目	24歳
D	病院B	4年目	25歳
E	病院A	7年目	28歳
F	病院A	7年目	29歳
G	病院B	7年目	28歳
H	病院B	7年目	28歳
I	病院A	10年目	32歳
J	病院A	10年目	33歳
K	病院B	10年目	32歳
L	病院B	10年目	31歳
M*	病院A	21年目	43歳
N*	病院A	12年目	34歳
O*	病院B	22年目	42歳
P*	病院B	19年目	40歳

*：認定看護師

意味内容のとれる文節を1データとして第一コード化、第二コード化を行った。次に2人の研究者で類似性と差異性を検討しながら意味内容をデータの意味から解釈しカテゴリー化した。分析内容の妥当性を高めるために研究者2人で第一・第二コード化を行った。次に、段階的に論理的関連性を辿りながらサブカテゴリー化を見出し、さらに抽出されたサブカテゴリーの相互の関係性に基づき命名しカテゴリー化を行った。個々の段階で見解が違ったところは、研究者7名で討議し決定する方法で行った。

5. 面接項目 1) 継続理由、2) 看護職のキャリアアップについての考え、3) キャリアアップするための弊害、4) キャリアアップするための支援、5) 看護師がキャリアアップするための必要要件等5つを面接項目とした。

6. 倫理的配慮

研究の趣旨、プライバシーの保護、自由参加であることなどを明記した文書と口頭で説明を行い、同意書にて同意を得た。日本赤十字豊田看護大学研究倫理委員会の承認を得た。

Ⅲ. 結果

1. 看護師のキャリアアップに関する認識の分析結果 (表2)

表2 継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識のカテゴリー・サブカテゴリー

カテゴリー	サブカテゴリー
職場が形成する キャリアアップ志向	ケア充実のための努力
	職場内役割を通じたキャリアアップ
	職場異動によるキャリアアップ
	研修への積極的参加
看護師長の マネジメント能力	職場内でのキャリアアップのための情報提供
	現状への不満によりキャリアアップへの意欲なし
	モチベーションを高め合える人的環境
	職場での興味ある看護への出会い
経済的 自己投資	将来設計は個々のタイミング
	看護師長の支援により仕事継続
	看護師長によるキャリアアップ志向の植え付け
	看護師長によるスタッフの研修参加の機会提供
専門・認定看護師の 正負のイメージ	働きやすさは看護師長の職場管理能力
	研究・研修・図書購入は自己投資が当然
	研修・学会は経済的負担が大きいという認識
	認定看護師・CNSは看護師の目標
誰にも 潜む仕事 継続の危機	認定看護師・CNSの役割の不確かさ
	認定看護師の業務は負担大・評価低という認識
	認定看護師取得・維持は経済的負担大という認識
	認定看護師取得のための周囲の支援が必要という認識
ワークライフ バランス の重視	認定看護師・CNSに対する処遇が低いという認識
	スペシャリストだけがキャリアアップではない
	人間関係の悪化は離職を考える要因
	所属する職場によってモチベーションが異なる
看護への 職務満足感	経験年数で異なる業務負担によるプレッシャー
	現実と自分のやりたい看護との葛藤
	結婚・出産・子育てによる就労困難
	結婚・出産・子育て支援の必要性
「やめられない」 という消極的 意思	私生活を優先し仕事への取り組み方を選択
	勤務時間内での研修受講を希望
	看護は楽しい、ケアの充実に達成感を実感
	ケアの充実は患者に対する責任
	他に道なく離職を思いとどまる
	「やめると自分がダメになる」ため仕事継続
	経済的理由により仕事継続

キャリアアップに関する認識は、36のサブカテゴリーと8つのカテゴリーで構成された。以後、サブカテゴリーを「 」で、カテゴリーを【 】で表す。

8つのカテゴリーは、【看護師長のマネジメント能力】、【職場が形成するキャリアアップ志向】、【経済的自己投資】、【専門・認定看護師の正負のイメージ】、【誰にも潜む仕事継続の危機】、【ワークライフバランスの重視】、【看護への職務満足感】、【「やめられない」という消極的意思】である。以下、カテゴリーごとに詳細を述べる。

【職場が形成するキャリアアップ志向】

看護職が、自分自身の今後のキャリアについて考えるとき、所属する職場風土の影響を受けながら自身のキャリアに対する志向性を形成していくことを示している。具体的には、看護職は、職場風土の影響を受け、自身の興味ある看護の領域を見極めたり、進学・資格取得など自身の今後の方向性を見出したりしていた。このカテゴリーは、「ケア充実のための努力」、「職場内役割を通じたキャリアアップ」、「職場異動によるキャリアアップ」、「研修への積極的参加」、「職場内でのキャリアアップのための情報提供」、「現状への不満によりキャリアアップへの意欲なし」、「モチベーションを高め合える人的環境」、「職場での興味ある看護への出会い」、「将来設計は個々のタイミング」の9つのサブカテゴリーから構成されている。

1) 「ケア充実のための努力」

これは、患者の回復、鎮痛緩和、慰安など患者満足を得られるようなケアの向上を目指して、日々努力することが、看護職としてのキャリアアップと捉えていることを示している。自身の学習の動機づけについて以下のように語っている。

患者さんがこういうことが困っていると言われて、どうやったら力になれるだろうと思ったときに、自分の知識がないと、痛みだったとしてもこういうのがいいと思うという提案もできないですし、そういう相談をちゃんと受けられないなと思って、なのでもっと勉強しないといけないと思う（4年目看護師）。

痛いまま患者さんが亡くなってしまふことにジレンマを感じて、もう少し自分にいろいろ全人的な苦痛を緩和する何か手がかりをつかみたいという思いがあった（認定看護師）。

2) 「職場内役割を通じたキャリアアップ」

これは、看護職が、プリセプターや学生指導など職場で与えられた役割を担う過程において、自身の成長を実感しながら、キャリアを形成していていることを示している。プリセプターを経験して自身が得たことを以下のように語っている。

プリセプターとして1年生を見る目だけでなく、もうちょっと全体的にチームリーダーとか、総合リーダーでも、共通して言えるようなフォローすべき点とか、よく見えるようになった感じ……指導能力、何かそういう人間を見る、病棟全体のスタッフの関係性とか、そういうのは視野が広がったかなと（7年目看護師）。

3) 「職場異動によるキャリアアップ」

職場異動が、看護職のキャリア形成に影響を与えることを示している。職場異動後、視野が広がって自身の方向性を見出したり、逆にモチベーションが低下したりしていた。

最初から自分はもう最終的にこういうものがやりたいと思っている人もいれば、仕事をしていく上でこういう方向にやっぱり自分は行きたかったと思ったりもすると思うんです。そのために私は異動って大事なかなと。ただ、2年目とかで異動させられても、専門的なものは身につかないので、ある程度の年齢になってやっぱり異動してみるのも自分のキャリアアップにつながるかなと思っています（10年目看護師）。

スキンケアの勉強会は何回か行ったりしてました。新しい病棟に移ってからは行っていません。本当は行かなければいけないんですけど、気持ちが……（10年目看護師）。

4) 「研修への積極的参加」

キャリアアップしていくために、職場で上司や同僚から勧められたり、掲示板等の情報を見たりして、院内外の研修などに積極的に参加していることを示している。

行けば教科書では得られない情報というか、生きた情報が入ってくるので、いいかなと思ってよく行っていました（7年目看護師）。

興味ある研修とか院内の勉強会、（中略）そういうものに参加させてもらって勉強したり、あとは、学会に行ったり、院外の（認定看護師）。

5) 「職場内でのキャリアアップのための情報提供」

研修や学会等の情報については、職場内の掲示板や院内でのイントラネットなどを使って共有できる環境が整っており、それらが個々のキャリアアップにつながって

いた。

勉強会とかを、こういうのがあるよというのを教えてくれたり、この年代はこういうことを勉強したほうがいだろうという感じで、同期そろって出席したりとかはします（4年目看護師）。

6) 「現状への不満によりキャリアアップへの意欲なし」

上司や同僚との人間関係、多忙な業務、勤務体制などの現状への不満により働く意欲が低下し、ひいては自身の将来設計を描けない状況になっていることを示している。

例えば、糖尿病の指導の認定とかを持っている先輩を見ていても、結局それをどのように生かしているかというか、見ていてもいいように使われているといったら変ですが……会社のコマになっているだけで（10年目看護師）。

毎日の色々こなすことで見失いがちな感じがします。見失うというか、キャリアといわれても日々のことで流されていて（10年目看護師）。

7) 「モチベーションを高めあえる人的環境」

職場に学ぶべき役割モデルが存在したり、職場内の上司や同僚に精神的に支えられたりして、仕事を継続するモチベーションを高めていることを示している。

今の病棟にいても、個人個人が結構勉強をすごいして、院外に勉強会に行ったりとか、（中略）そういうふうに参加した人たちの感じを見ると、やっぱりそれが自信になるのか、一緒にいてもすごい頼りがいがあると感じて、一人一人が自信をもって仕事ができれば何かあったときにお互い助け合えるしなと思います（10年目看護師）。

8) 「職場での興味ある看護への出会い」

看護ケアを工夫し、さらに深めたいと感じたり、興味ある領域の専門的資格を取得したいと思ったりするのは、所属する職場で日々行っている看護との出会いが動機づけとなっていることを示している。

自分がこういうところを深めていきたいとか、何かそういうのがあるときっと続けていけるといいうか、興味を深くもつところをまた極めていきたいという、もっと学びたいというか（認定看護師）。

9) 「将来設計は個々のタイミング」

看護職は、自身の将来や方向性について考えるのは、異動、研修参加、上司や同僚から受ける助言や結婚・出産などによってそれぞれ時期が異なり、それぞれの状況

によって将来を考えるタイミングがあることを示している。

最終的に自分はどういうふうに、在宅なのかホスピスなのか救急なのか、最終的な自分の目的というのがまだ今模索中で、そういうのもあったのでHCUというところに、自分のやりたいことが見つければいいなと思って（中略）救急というところに今興味がでてきたかなと。（7年目まで）私は見つかっていなかったです。他の同期とかは、最終的には在宅をやりたいから逆に救急を学んでいるんな知識を身につけてとか、そういう目的が他の子にはあった（10年目看護師）。

10年目ぐらいに、認定には興味があるなというふうになったが、いつとか、いつまでにとか、そういう具体的な目標はなかった（認定看護師）。

【看護師長のマネジメント能力】

【看護師長のマネジメント能力】は、5つのサブカテゴリーで構成され、「看護師長の支援により仕事継続」、「看護師長によるキャリアアップ志向の植え付け」、「看護師長によるスタッフの研修参加の機会提供」、「働きやすさは看護師長の職場管理能力」など、キャリアアップを目指す過程において、看護師長の働きかけが強く影響していた。

【経済的自己投資】

【経済的自己投資】は、2つのサブカテゴリーで構成され、「研究・研修・図書購入は自己投資が当然」、「研修・学会は経済的負担が大きいという認識」などの経済的自己投資がキャリアアップに必要であった。

【専門・認定看護師の正負のイメージ】

【専門・認定看護師の正負のイメージ】は、7つのサブカテゴリーで構成されていた。具体的には、認定看護師・専門看護師（Certified Nurse Specialist）（以後CNSとする）の存在が正のイメージとする「認定看護師・CNSは看護師の目標」と、「認定看護師・CNSの役割の不確かさ」、「認定看護師の業務は負担大・評価低という認識」、「認定看護師取得・維持は経済的負担大という認識」、「認定看護師取得のための周囲の支援が必要という認識」、「認定看護師・CNSに対する処遇が低いという認識」、「スペシャリストだけがキャリアアップではない」など負のイメージとに分かれた。専門・認定看護

師の看護援助は、質の高い看護援助を提供しているという実感はあるが、彼らへの処遇や組織図上の不明確さを感じていた。

【誰にも潜む仕事継続の危機】

【誰にも潜む仕事継続の危機】は、5のサブカテゴリーで構成されていた。具体的には、「人間関係の悪化は離職を考える要因」、「所属する職場によってモチベーションが異なる」、「経験年数で異なる業務負担によるプレッシャー」、「現実と自分のやりたい看護との葛藤」、「妊娠・出産・子育てによる就労困難」など、さまざまな出来事を契機に、仕事を継続するには困難な状況が出現することを表している。

【ワークライフバランスの重視】

【ワークライフバランスの重視】は、3のサブカテゴリーで構成されていた。具体的には、「結婚・出産・子育て支援の必要性」、「私生活を優先し仕事への取り組み方を選択」、「勤務時間内での研修受講を希望」など、女性としてのライフイベントや私生活と仕事とのバランスを重視した支援を望んでいた。キャリアアップを図るには、ワークライフバランスが必須であるという意識を表している。

【看護への職務満足感】

【看護への職務満足感】は、2のサブカテゴリーで構成され、「看護は楽しい、ケアの充実に達成感を実感」、「ケアの充実は患者に対する責任」など看護の喜びを意識していた。将来に明確な目標をもち、看護の喜びをも

って仕事をしていた。

【「やめられない」という消極的意思】

【「やめられない」という消極的意思】は、3つのサブカテゴリーで構成され、「他に道なく離職を思いとどまる」、「やめると自分がダメになる」ため仕事継続、「経済的理由により仕事継続」など、離職したいと思いつつ、転職への不安や経済的理由などで仕事を継続していた。

2. 継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識の関連 (図1)

看護職は「看護師長のマネジメント能力」の影響を受けながら、「職場が形成するキャリアアップ志向」を育んでいた。具体的には職場風土の影響を受け、自身の興味ある看護の領域を見極めたり、進学・資格取得など自身の今後の方向性を見出したりしていた。キャリアアップには、「経済的自己投資」が必要であった。また、自身が出会う「専門・認定看護師の正負のイメージ」である、専門・認定看護師の看護援助は、質の高い看護援助を提供しているという正のイメージと、彼らへの処遇や組織図上の不明確さという負のイメージがキャリアアップの方向性に影響していた。さらに看護職は「誰にも潜む仕事継続の危機」を持っていたが、「ワークライフバランスの重視」をしながら、将来に明確な目標をもち、看護の喜びをもって仕事をするという「看護への職務満足感」を感じており離職したいと思いつつ、転職への不安や経済的理由など【「やめられない」という消極的意思】が仕事継続の動機づけになっていた。

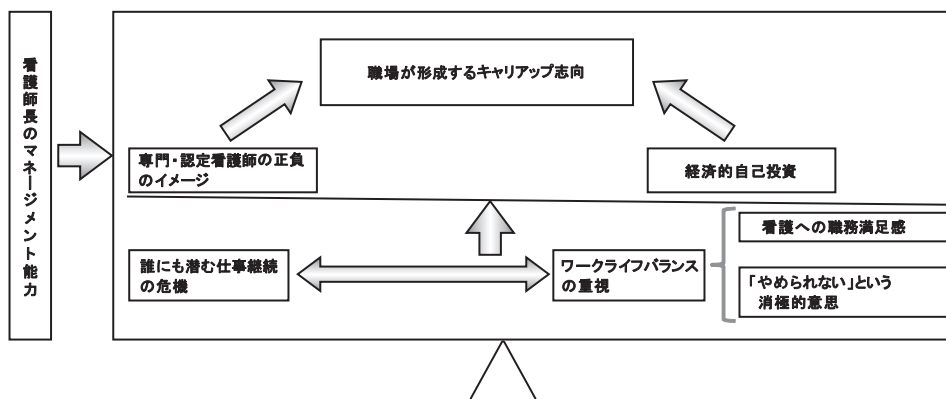


図1 継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識の関連

IV. 考察

1. 看護師長のマネジメント能力とキャリアアップ志向

看護職は【看護師長のマネジメント能力】の影響を受けながら、【職場が形成するキャリアアップ志向】を育んでいた。看護師長は個々の能力に応じたキャリアアップに関する相談と助言、キャリアアップへの動機付けと情報提供、働きやすい職場管理能力などのマネジメント能力が、大きくキャリアアップ志向に影響していた。また、キャリアアップ志向を持つ看護師は、継続学習への意欲、自己研鑽、進学の希望などの意識が強いことが指摘されており（津本・長田・樽井他；2008）、筆者らの研究結果においても同様の傾向があった。キャリアアップ志向の高い看護師の存在はキャリアアップの良きモデルとなっていた。さらに、職場移動がキャリアアップの転機となり、キャリアアップ志向を見出すなど、看護師は、所属する職場風土の影響を受けて、キャリアアップを目指す意識を形成していた。

一方、キャリアアップのタイミングを見出すことができないケースも多く、職場環境にも恵まれず、現状への不満からキャリアアップへの意欲がまったくないものもあった。

以上のような職場風土を形成する上で重要な役割を果たすのが看護師長であり、キャリアアップ志向を促進する職場風土を形成するには、その職場の管理者のマネジメント能力の向上を図ることが必要である。また、キャリアアップのタイミングを見出すことができない、キャリアアップ意欲がまったくないケースもあり、その背景についての検討も必要であろう。

2. キャリアアップと経済的自己投資

キャリアアップには、【経済的自己投資】が必要であり、具体的には、学会や研修参加の費用、書籍の購入など経済的投資が必要であった。そうした経済的自己投資が当然必要と意識する者と負担感を感じている者がいた。中でも、5～9年が最も経済的に厳しいと感じているとの報告もあり（津本、長田、樽井他；2008）、組織的な経済的支援についても検討が必要である。

3. 専門・認定看護師のイメージとキャリアアップの方向性

看護師自身が出会う【専門・認定看護師の正負のイメ

ージ】がキャリアアップの方向性に影響していた。「認定看護師・CNSは看護師の目標」という正のイメージと、「認定看護師・CNSの役割の不確かさ」、「認定看護師の業務は負担大・評価低という認識」、「認定看護師取得・維持は経済的負担大という認識」、「認定看護師取得のための周囲の支援が必要と認識」、「認定看護師・CNSに対する処遇が低いという認識」、「スペシャリストだけがキャリアアップではない」など負のイメージとに分かれた。専門・認定看護師の看護援助は、質の高い看護援助を提供しているという実感はあるが、彼らへの処遇や組織図上の不明確さを感じていた。

4. 仕事継続の危機とワークライフバランス

看護職は【誰にも潜む仕事継続の危機】をもっていたが、【ワークライフバランスの重視】をしながら、【看護への職務満足感】や【「やめられない」という消極的意思】が仕事継続の動機づけになっていた。看護師の就業継続意思の決定項目として、大川ら（2009）は、「自己のライフスタイルと仕事との適合性」と「自己の向上・キャリアアップの可能性」を挙げており、本研究の結果も結婚・出産・子育て支援や私生活を優先し仕事への取り組み方を選択したい、勤務時間内での研修受講の希望など、女性としてのライフイベントや私生活と仕事とのバランスを重視した支援を望んでいた。キャリアアップを図るには、ワークライフバランスを考慮した勤務調整及び支援が必須であろう。

以上、看護職は、所属する職場で起こる看護の諸現象に影響を受けて、自身の興味・関心を深めていくことで、キャリアアップしていた。キャリアアップ志向の形成には職場風土の影響が強いと示唆された。

看護職のキャリアアップを支援するためには、看護管理者、特に所属する職場の看護師長のマネジメント能力が重要であると考えられる。

看護職は、異動や人間関係のトラブル、個人のライフイベントなどを契機に、仕事継続が不可能になる。個人の将来設計を考慮した配属、働きやすい職場風土の形成、ワークライフバランスに考慮した勤務調整など看護職の働く意欲に配慮した看護管理が重要になると示唆された。

まとめ

1. キャリアアップに関する認識として、8つのカテゴリーが抽出された。
2. 看護職は【看護師長のマネジメント能力】の影響を受けながら、【職場が形成するキャリアアップ志向】を育んでいた。看護師長がマネジメント能力を発揮し、キャリアアップ志向を形成できる職場風土をつくりあげる必要がある。
3. キャリアアップには、【経済的自己投資】が必要であった。また、自身が会う【専門・認定看護師の正負のイメージ】がキャリアアップの方向性に影響していた。
4. 看護職は【誰にも潜む仕事継続の危機】をもっていたが、【ワークライフバランスの重視】をしながら、【看護への職務満足感】や【「やめられない」という消極的意思】が仕事継続の動機づけになっていた。看護職の働く意欲に配慮した看護管理が重要になる。

終わりに

本研究の限界は、研究対象者が16名と少なく、いずれも、大規模病院で働く看護師を対象としており、一般化することができなかった。今後、小規模及び中規模病

院で働く看護師の調査を重ねて一般化できるよう検討を継続していきたい。

謝辞

ご多忙中、本調査にご協力いただいた看護師の皆さまに感謝いたします。

本研究は、平成21年度赤十字研究助成金を受けて行った研究の一部である。

文献

- グレッグ美鈴・池邊敏子・池西悦子他 (2003). 臨床看護師のキャリア発達の構造. 3(1), 1-7.
- 清末絵里・阿部百合子・紐越千恵子 (2009). 看護師におけるキャリアアップに対する意識と職務満足度との関係についての検討. 近畿中央病院医学雑誌, 29, 19-26.
- 意識と職務満足度との関係についての検討. 近畿中央病院医学雑誌, 29, 19-26.
- 大川百合子・長友みゆき (2009). A県看護師の就業継続の意思とキャリアアップに関する調査. 南九州看護研究誌, 7(1), 1-8.
- 津本優子・長田京子・樽井恵美子他 (2008). 看護師のキャリア・ニーズの実態—医療施設の検討—. 鳥根大学医学部紀要, 33, 23-35.

