

研究報告

キャリアアップおよびキャリア開発ラダー遂行に関する 中小規模病院勤務看護師の認識

石黒千映子¹ 杉村 鮎美² 大野 晶子³ 水谷 聖子³ 柿原加代子⁴
東野 督子¹ 三河内憲子¹

要旨

病床数 499 床以下の赤十字病院に勤務する看護師を対象に、キャリアアップおよびキャリア開発ラダー、これらを遂行するための環境に対する思いについて調査した。対象者の約 70% は将来の目標をもち、90% 以上が学習の継続、セミナー等への参加、文献の活用は必要だと思っていた。しかし、行っている者は 40% 台で、経験年数 4～14 年の者でとくに少なかった。また、看護研究に取り組んでいる対象者は 11.3% であり、看護研究が必要だと思う者は、経験年数 4～14 年でとくに少なかった。約 50% の対象者はキャリア開発ラダーの価値を見出し、遂行したいと考えていた。キャリアアップまたはキャリア開発ラダーを遂行するために、経験年数 15 年以上の者は院外の指導・教育・相談者の存在が必要と考えていた。学習環境については、多くの看護師が遂行するための時間と院内の書籍・文献の充実が必要と考えていた。大学と施設とが連携し施設規模や経験年数に応じて支援する体制づくりが必要である。

キーワード キャリアアップ キャリア開発ラダー 臨床看護師 中小規模病院 赤十字病院

I. はじめに

医療の高度化や人々のニーズの多様化に伴い、看護師の資質や技能の向上が一層求められている。そこで、日本赤十字社事業局看護部は、2003 年に厚生労働省が提示した「医療提供体制の改革のビジョン」を受け、2004 年から全国 92 の赤十字病院に「キャリア開発ラダー」のしくみを作り、2006 年より導入を開始した（日本赤十字社事業局看護部：2008）。この「キャリア開発ラダー」は、赤十字病院に勤務する看護師が、赤十字病院という組織の中で、社会のニーズと自己実現に関するニーズ、自身を取り巻く環境を踏まえて目標を定め、自ら定めた目標に向かって新人のころから生涯にわたって研鑽を積み重ねることを支援するしくみである。

我々は、「キャリア開発ラダー」を確実に積み上げていく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ための調査を実施してきた（水谷・沼田・小笹：2012, 東野・水谷・大野：2012）。その結果、ほとんどの看護師が自主的に学習し続ける必要性を認識しているものの、実行している者は半数にとどまっていたこと、約半数の看護師が「キャリア開発ラダー」を遂行したいと思っているものの、ほとんどの看護師が遂行するのに十分な時間が確保されていないと考えていたことが示された（水谷・沼田・小笹：2012）。また、看護部の教育支援および研究支援のプログラム、研究環境の充足度は施設の規模によって異なり、病床数が多いほど充足度が高いことが示された（東野・水谷・大野：2012）。これらのことから、看護師のキャリア開発に対するニーズは高いが、看護師の多くはキャリア開発に対する自身のニーズを満たす環境が十分に整っていないととらえていること、施設の規模ごとに異なるニーズに応じて学習環境を整えることが重要であることが考えられた。

¹ 日本赤十字豊田看護大学看護学部

² 名古屋大学大学院医学系研究科基礎臨床看護学講座博士後期課程

³ 日本福祉大学看護学部

⁴ 四日市看護医療大学看護学部看護学科

しかし、上述の水谷・沼田・小笹（2012）の調査は、病床数 500 床以上の大規模病院に勤務している看護師を対象とした調査であり、中小規模の病院に勤務する看護師自身が、キャリアアップおよびキャリア開発ラダーと学習環境についてどのように思っているかが不明である。施設の規模に応じた支援システムを構築するためには、中小規模の病院に勤務する看護師のキャリアアップおよびキャリア開発ラダー、学習環境に対して抱いている思いを明らかにする必要がある。

そこで、我々は、中小規模の赤十字病院に勤務する看護職を対象に、キャリアアップおよびキャリア開発ラダー、これらを遂行するための学習環境に対して抱いている思いを明らかにすることを目的に、質問紙調査を実施した。

II. 研究の目的

施設の規模に応じた支援システムを構築するために、中小規模の赤十字病院に勤務する看護職を対象に、キャリアアップおよびキャリア開発ラダー、これらを遂行するための学習環境に対して抱いている思いを明らかにする。

III. 用語の定義

1. キャリア

日本赤十字社事業局看護部は、「キャリア」を、『看護師特有の知識や技術である実践能力』として捉えている（日本赤十字社事業局看護部：2008）。そのため、本研究では、「キャリア」を『実践能力』と定義する。

2. キャリアアップ、キャリア開発ラダー

本研究では、「キャリアアップ」を『実践能力の向上に向けて、個々の看護師が自己の責任において設定した目標とその取り組み』とし、「キャリア開発ラダー」を『赤十字病院に勤務する看護師の実践能力の向上に向けて、日本赤十字社事業局看護部が作成し導入したしくみ』と定義する。

IV. 研究方法

1. 対象

中部ブロック圏内にある、病床数 499 床以下の赤十字病院（以下、中小規模病院）に勤務する看護師 695 名を対象とした。

2. 調査期間

2010 年 10 月から 2011 年 5 月まで

3. 調査方法

中部ブロック圏内にある中小規模病院 14 施設の看護部長に本研究への協力を依頼し、協力についての承認が得られた 5 施設の看護部へ説明文書と調査票の配布を依頼した。本研究への参加を同意した看護師には、回答を記入した調査票を研究者に直接返送するよう依頼した。回答を記入した調査票の返送をもって、本研究への参加に同意したものとした。

4. 調査内容（調査票の内容）

質問内容は、1) 性別や職歴、最終学歴、有している資格の種類などの属性、2) 将来の目標（4 項目）、3) 看護職としてのキャリアアップに対する思い（5 項目）、4) 看護職としてのキャリアアップに対する取り組み（5 項目）、5) キャリア開発ラダーに対する思い（5 項目）、6) キャリアアップおよびキャリア開発ラダーを遂行するための環境に対する思い（11 項目）である。調査票は、本研究のために研究者が独自に作成したものであるが、「キャリア開発ラダー」の行動指標を踏まえて、研究者間でディスカッションを重ねて作成した。キャリアアップおよびキャリア開発ラダーに関する回答は「思う」から「思わない」までの 4 段階尺度で得た。

5. 分析の方法

2) から 6) に対する回答を「思う」と「やや思う」を『思う』、「やや思わない」と「思わない」を『思わない』として分類した。先行研究（小山田，2009；梶谷・内田・津本，2012；奈良県看護協会業務委員会，2012）の看護師経験年数の分類を参考に経験年数を 3 群（経験年数 1～3 年と経験年数 4～14 年、経験年数 15 年以上）に分け、2) から 6) に対する回答と看

看護師としての経験年数の範囲に χ^2 検定および残差分析を行った。有意水準は 5% を採用し、残差分析では調整済み残差の絶対値が 1.96 より大きい場合は 5% の有意水準、2.58 より大きい場合は 1% の有意水準とした。統計ソフトは SPSS ver.24 を使用した。

6. 倫理的配慮

各施設の看護部長に紙面と口頭で説明し、協力についての承認書への署名が得られた後、説明文書と調査票を研究対象者である看護師に配布した。説明文書には、本研究の趣旨、個人情報保護、調査協力の可否が人事等へ影響しないこと、研究参加に関する自由意思の尊重などについて明記した。

本調査は日本赤十字豊田看護大学倫理審査委員会の承認を得て行った（承認番号 2207）。

V. 結果

本研究への協力を承認した施設は 5 施設であった。

上述の 5 施設に勤務している看護師 695 名のうち、608 名より回答があった（87.5%）。608 名中、有効回答者数は 371 名（61.0%）であった。

1. 属性（表 1）

対象者の性別は、「女性」が 338 名（91.1%）と大半を占め、年齢層は、「31～40 歳」が 124 名（33.4%）で最も多かった。看護における最終学歴は、「3 年課程」が 273 名（73.6%）と最も多くを占めていた。看護師としての経験年数は、全体では「4～14 年」が 185 名（49.9%）と半数近くを占めていた。

2. キャリアアップおよびキャリア開発ラダーについて

1) 将来の目標とキャリアアップに対する思い（表 2）

「将来の目標がある」者は 250 名（68.3%）であった。目標として多く挙げられたのは、「臨床看護師」140 名、「認定看護師」43 名、「看護管理」38 名であった。その他、「専門看護師」「国際救援」「災害看護」「教員」「訪問看護師」「助産師」「他の職業」など、多岐にわたっていた。複数の目標をあげる者も 39 名にのぼった。

「将来の目標達成のために看護職として働き続けたい」と思っている者は 301 名（81.1%）、「将来の目標

の達成に現在の職務は役に立つ」と思っている者は 289 名（77.9%）であった。しかし、「将来の目標の達成に向けて積極的に自己投資をしている」者は 165 名（44.5%）にとどまっていた。

2) キャリアアップに対する思いとその取り組み状況

看護職として「自主的に学習し続ける必要がある」と思っている者は 366 名（98.7%）、「院外のセミナーや学会に積極的に参加する必要がある」と「自主的に文献を活用する必要がある」と思っている者は 351 名（94.6%）と 353 名（95.1%）、「自主的に業務改善に取り組む必要がある」と思っている者は 336 名（90.6%）であった。しかし、「自主的に院内外において看護研究を行う必要がある」と思っている者は 255 名（68.7%）であった。

キャリアアップの取り組み状況について、「自主的に学習し続けている」と思っている者は 201 名（54.2%）、「院外のセミナーや学会に積極的に参加している」と「自主的に文献を活用している」者は 155 名（41.8%）と 175 名（47.2%）、「自主的に業務改善に取り組んでいる」者は 155 名（41.8%）であったが、「自主的に院内外で看護研究を行っている」者は、42 名（11.3%）にとどまっていた。

3) キャリア開発ラダーに対する思い

「キャリア開発ラダーのことは十分理解している」と思っている者は 122 名（32.9%）であったが、「キャリア開発ラダーは、将来の目標の達成に役立つ」と思っている者が 211 名（56.9%）、「キャリア開発ラダーを遂行し続けることは自分にとって価値がある」と思っている者が 183 名（49.3%）であった。また、「キャリア開発ラダーを遂行し続けたい」と思っている者は 191 名（51.5%）にのぼったが、「キャリア開発ラダーは十分実践可能である」と思っている者は 155 名（41.8%）であった。

3. キャリアアップおよびキャリア開発ラダーを遂行するための環境に対する思いについて

1) キャリアアップを遂行するための環境に対する思い（表 3）

キャリアアップを遂行するための環境として、「職場の環境は重要である」と思っている者は 367 名（98.9%）で、「学習環境が院内に必要である」と思っている者は 350 名（94.3%）であった。「院内に指導・

表 1. 属性

	全体 (n=371)		経験年数1～3年 (n=43)		経験年数4～14年 (n=185)		経験年数15年以上 (n=143)	
	人	%	人	%	人	%	人	%
年齢								
～30歳	113	30.5	36	83.7	77	41.6	0	0.0
31～40歳	124	33.4	6	14.0	101	54.6	17	11.9
41～50歳	88	23.7	1	2.3	6	3.2	81	56.6
51～60歳	43	11.6	0	0.0	1	0.5	42	29.4
61歳～	3	0.8	0	0.0	0	0.0	3	2.1
看護系の最終学歴								
准看護学校	2	0.5	0	0.0	0	0.0	2	1.4
高等学校衛生看護科	4	1.1	1	2.3	3	1.6	0	0.0
2年課程教育	41	11.1	2	4.7	13	7.0	26	18.2
3年課程教育	273	73.6	22	51.2	148	80.0	103	72.0
保健師・助産師学校	12	3.2	0	0.0	6	3.2	6	4.2
看護系大学	33	8.9	18	41.9	15	8.1	0	0.0
看護系大学院	1	0.3	0	0.0	0	0.0	1	0.7
その他	3	0.8	0	0.0	0	0.0	3	2.1
NA ¹⁾	2	0.5	0	0.0	0	0.0	2	1.4
看護師としての経験年数								
1～3年	43	11.6						
4～14年	185	49.9						
15年以上	143	38.5						
現在の職位								
看護スタッフ	308	83.0	43	100.0	184	99.5	81	56.6
看護係長	30	8.1	0	0.0	0	0.0	30	21.0
看護師長	28	7.5	0	0.0	0	0.0	28	19.6
その他	3	0.8	0	0.0	0	0.0	3	2.1
NA ¹⁾	2	0.5	0	0.0	1	0.5	1	0.7

1) 無回答

表 2. キャリアアップおよびキャリア開発ラダーに対する思いと看護師経験年数別の比較¹⁾

		全体 (n=371)	経験年数 1~3年 (n=43)	経験年数 4~14年 (n=185)	経験年数 15年以上 (n=143)	p 値
1. 将来の目標について						
将来の目標がある	人	250	28	112	110	0.02
	%	68.3	66.7	61.9	76.9	
	期待度数		28.7	123.6	97.7	
	調整済残差		-0.2	-2.6	2.8	
将来の目標達成のために看護職として働き続けたい	人	301	34	149	118	n.s.
	%	81.1	79.1	80.5	82.5	
	期待度数		34.9	150.1	116.0	
	調整済残差		-0.4	-0.3	0.5	
将来の目標の達成に現在の職務は役に立つ	人	289	40	141	108	0.04
	%	77.9	93.0	76.2	75.5	
	期待度数		33.5	144.1	111.4	
	調整済残差		2.5	-0.8	-0.9	
将来の目標の達成に向けて積極的に自己投資をしている	人	165	15	68	82	0.00
	%	44.5	34.9	36.8	57.3	
	期待度数		19.1	82.3	63.6	
	調整済残差		-1.3	-3.0	4.0	
2. 看護職としてのキャリアアップに対する思い						
自主的に学習し続ける必要がある	人	366	43	182	141	n.s.
	%	98.7	100.0	98.4	98.6	
	期待度数		42.4	182.5	141.1	
	調整済残差		0.8	-0.5	-0.1	
院外のセミナーや学会に積極的に参加する必要がある	人	351	40	173	138	n.s.
	%	94.6	93.0	93.5	96.5	
	期待度数		40.7	175.0	135.3	
	調整済残差		-0.5	-0.9	1.3	
自主的に文献を活用する必要がある	人	353	39	176	138	n.s.
	%	95.1	90.7	95.1	96.5	
	期待度数		40.9	176	136.1	
	調整済残差		-1.4	0.0	1.0	
自主的に業務改善に取り組む必要がある	人	336	37	167	132	n.s.
	%	90.6	86.0	90.3	92.3	
	期待度数		38.9	167.5	129.5	
	調整済残差		-1.1	-0.2	0.9	
自主的に院内外において看護研究を行う必要がある	人	255	24	115	116	0.00
	%	68.7	55.8	62.2	81.1	
	期待度数		29.6	127.2	98.3	
	調整済残差		-1.9	-2.7	4.1	
3. 看護職としてのキャリアアップに対する取り組み						
自主的に学習し続けている	人	201	22	81	98	0.00
	%	54.2	51.2	43.8	68.5	
	期待度数		23.3	100.2	77.5	
	調整済残差		-0.4	-4	4.4	
院外のセミナーや学会に積極的に参加している	人	155	12	63	80	0.00
	%	41.8	27.9	34.1	55.9	
	期待度数		18.0	77.3	59.7	
	調整済残差		-2.0	-3.0	4.4	
自主的に文献を活用している	人	175	18	72	85	0.00
	%	47.2	41.9	38.9	59.4	
	期待度数		20.3	87.3	67.5	
	調整済残差		-0.7	-3.2	3.7	
自主的に業務改善に取り組んでいる	人	155	13	68	74	0.01
	%	41.8	30.2	36.8	51.7	
	期待度数		18.0	77.3	59.7	
	調整済残差		-1.6	-2	3.1	
自主的に院内外で看護研究を行っている	人	42	6	16	20	n.s.
	%	11.3	14.0	8.6	14.0	
	期待度数		4.9	20.9	16.2	
	調整済残差		0.6	-1.6	1.3	
4. キャリア開発ラダーに対する思い						
キャリア開発ラダーのことは十分に理解している	人	122	17	42	63	0.00
	%	32.9	39.5	22.7	44.1	
	期待度数		14.1	60.8	47.0	
	調整済残差		1.0	-4.2	3.6	
キャリア開発ラダーは、将来の目標の達成に役立つ	人	211	28	96	87	n.s.
	%	56.9	65.1	51.9	60.8	
	期待度数		24.5	105.2	81.3	
	調整済残差		1.2	-1.9	1.2	
キャリア開発ラダーを遂行し続けることは自分にとって価値がある	人	183	22	83	78	n.s.
	%	49.3	51.2	44.9	54.5	
	期待度数		21.2	91.3	70.5	
	調整済残差		0.3	-1.7	1.6	
キャリア開発ラダーを遂行し続けたい	人	191	23	84	84	n.s.
	%	51.5	53.5	45.4	58.7	
	期待度数		22.1	95.2	73.6	
	調整済残差		0.3	-2.3	2.2	
キャリア開発ラダーは十分実践可能である	人	155	19	68	68	n.s.
	%	41.8	44.2	36.8	47.6	
	期待度数		18.0	77.3	59.7	
	調整済残差		0.3	-2.0	1.8	

1) 「思う」「やや思う」と回答した者の人数と割合を示す

表3. キャリアアップ及びキャリア開発ラダーを遂行するための環境に対する思いと看護師経験年数別の比較¹⁾

		全体 (n=371)	経験年数 1~3年 (n=43)	経験年数 4~14年 (n=185)	経験年数 15年以上 (n=143)	p値
1. キャリアアップを遂行するための環境に対する思い						
職場の環境は重要である	人	367	43	184	140	n.s.
	%	98.9	100.0	99.5	97.9	
	期待度数		42.5	183.0	141.5	
	調整済残差		0.7	1.0	-1.5	
学習環境が院内に必要である	人	350	41	174	135	n.s.
	%	94.3	95.3	94.1	94.4	
	期待度数		40.6	174.5	134.9	
	調整済残差		0.3	-0.2	0	
院内に指導・教育・相談者が必要である	人	362	42	181	139	n.s.
	%	97.6	97.7	97.8	97.2	
	期待度数		42.0	180.5	139.5	
	調整済残差		0.0	0.3	-0.4	
院外に指導・教育・相談者が必要である	人	300	31	144	125	0.03
	%	80.9	72.1	77.8	87.4	
	期待度数		34.8	149.6	115.6	
	調整済残差		-1.6	-1.5	2.5	
時間的配慮が必要である	人	359	41	179	139	n.s.
	%	96.8	95.3	96.8	97.2	
	期待度数		41.6	179.0	138.4	
	調整済残差		-0.6	0.0	0.4	
現在の職場環境に満足している	人	178	23	87	68	n.s.
	%	48.0	53.5	47.0	47.6	
	期待度数		20.6	88.8	68.6	
	調整済残差		0.8	-0.4	-0.1	
2. キャリア開発ラダーを遂行するための環境に対する思い						
院内に指導・教育・相談者がいる	人	230	33	111	86	n.s.
	%	62.0	76.7	60.0	60.1	
	期待度数		26.7	114.7	88.7	
	調整済残差		2.1	-0.8	-0.5	
院外に指導・教育・相談者がいる	人	81	12	34	35	n.s.
	%	21.8	27.9	18.4	24.5	
	期待度数		9.4	40.4	31.2	
	調整済残差		1.0	-1.6	1.0	
遂行するための十分な時間がある	人	48	13	18	17	0.00
	%	12.9	30.2	9.7	11.9	
	期待度数		5.6	23.9	18.5	
	調整済残差		3.6	-1.8	-0.5	
遂行に必要な書籍や文献などが院内に十分にある	人	73	12	41	20	n.s.
	%	19.7	27.9	22.2	21.0	
	期待度数		8.5	36.4	28.1	
	調整済残差		1.4	1.2	-2.2	
遂行に必要な学習環境が院内にある	人	100	14	56	30	n.s.
	%	27.0	32.6	30.3	21.0	
	期待度数		11.6	49.9	38.5	
	調整済残差		0.9	1.4	-2.1	

1) 「思う」「やや思う」と回答した者の人数と割合を示す

教育・相談者が必要である」と思っている者は 362 名 (97.6%)、「院外に指導・教育・相談者が必要である」と思っている者は 300 名 (80.9%)、「時間的配慮が必要である」と思っている者は 359 名 (96.8%)、にのぼった。しかし、「現在の職場環境に満足している」と思っている者は 178 名 (48.0%) であった。

2) キャリア開発ラダーを遂行するための環境に対する思い

キャリア開発ラダーを遂行するための支援体制として、「院内に指導・教育・相談者がいる」と思っている者は 230 名 (62.0%) にのぼったが、「院外に指導・教育・相談者がいる」と思っている者は 81 名 (21.8%)、「十分な時間がある」と思っている者は 48 名 (12.9%)、「遂行に必要な書籍や文献などが院内に十分にある」と思っている者は 73 名 (19.7%) にとどまり、「遂行に必要な学習環境が院内にある」と思っている者は 100 名 (27.0%) であった。

4. 経験年数別にみた、キャリアアップおよびキャリア開発ラダー、それらを遂行するための環境に対する思い

経験年数別にみると、経験年数 1～3 年の看護師は、経験年数 4 年以上の看護師と比べて「将来の目標の達成に現在の職務は役に立つ」と考えている者の割合が多く ($p < 0.05$)、経験年数 15 年以上の看護師は、経験年数 4～14 年の看護師と比べて「将来の目標がある」、「将来の目標の達成に向けて積極的に自己投資をしている」者の割合が多かった (順に $p < 0.05$, $p < 0.01$)。キャリアアップについては、「自主的に院内外において看護研究を行う必要がある」を除き、経験年数で有意な差を認めなかった。「自主的に院内外において看護研究を行う必要がある」と思っている者の割合は、経験年数 15 年以上の看護師に多く、経験年数 4～14 年の看護師に少なかった ($p < 0.01$)。そして、キャリアアップの取り組み状況 (自己評価) は、「自主的に学習し続けている」「自主的に文献を活用している」と思っている者の割合は、経験年数 15 年以上の看護師に多く、経験年数 1～14 年の看護師に少なかった (いずれも $p < 0.01$)。さらに、「院外のセミナーや学会に積極的に参加している」と自己評価している者の割合も、経験年数 15 年以上の看護師に多く、経験年数 1～14 年の看護師に少なかった ($p < 0.01$)。

キャリア開発ラダーについては、「キャリア開発ラダーのことは十分に理解している」以外の項目については有意な差を認めなかった。「キャリア開発ラダーのことは十分に理解している」と思っている者の割合は、経験年数 15 年以上の看護師に多く、経験年数 4～14 年の看護師に少なかった ($p < 0.001$)。

キャリアアップを遂行するための環境については「院外に指導・教育・相談者が必要である」を除き、経験年数にかかわらず同様の傾向を認めた。キャリアアップを遂行するために「院外に指導・教育・相談者が必要である」と思っている者の割合は、経験年数 15 年以上の看護師がとくに多かった ($p < 0.05$)。キャリア開発ラダーを遂行するための環境については「遂行するための十分な時間がある」を除き、経験年数にかかわらず同様の傾向を認めた。「遂行するための十分な時間がある」と思っている者の割合は、経験年数 1～3 年の者がとくに多かった ($p < 0.01$)。

VI. 考察

水谷・沼田・小笹 (2012) の大規模病院を対象に実施した調査に比べて、看護師経験年数が長く、最終学歴の 3 年過程卒業者の多い集団であった。このことを踏まえ、水谷・沼田・小笹 (2012) の調査結果と比較しながら、中小規模病院に勤務している看護師のキャリアアップおよびキャリア開発ラダー、これらを継続するための環境に対する思いについて述べていく。

1. キャリアアップおよびキャリア開発ラダーに対する思い

水谷・沼田・小笹 (2012) の調査では、将来の目標が「ない」と回答した者が 53.1% であったと報告していた。この調査結果と比較すると、本研究の対象となった中小規模病院に勤務している看護師は、自身のキャリアデザインを明確にしている者が多い集団であると思われた。そして、自身のキャリアデザインを実現するための手段として、看護師として働き続けることに意味を見出していると推測された。将来の目標として挙げられた内容の傾向は、水谷・沼田・小笹 (2012) の調査結果と同様であったが、本研究の対象者では過半数が「臨床看護師」を挙げていた。これは、「中小規模病院の場合、医師が少ないことからす

ぐれたフィジカルアセスメント力を発揮し病態を総合的に把握して危機的状況を回避したり迅速に対応したりするなどの確かな臨床実践を行うことが求められる」(手島・吉田・志田:2016)という、中小規模病院に勤務する看護師に求められるニーズを反映した結果と推測された。また、自主的にセミナーや学会に参加したり、文献を活用したり、業務改善に取り組んだりなど、学習し続けることが看護師としてのキャリアアップには必要であると捉えていると思われた。

しかし、実際の取り組み状況については、「将来の目標の達成に向けて積極的に自己投資をしている」44.5%、「自主的に学習し続けている」54.2%、「院外のセミナーや学会に積極的に参加している」41.8%、「自主的に文献を活用している」47.2%、「自主的に業務改善に取り組んでいる」41.8%と40%台にとどまっていた。自身の描いたキャリアデザインに向かってキャリアを積み重ねたいと思う意思や必要性は感じているものの、実行状況としては不十分だと捉えている者が多いと推測された。

さらに、看護研究を行う必要性については、セミナーや学会への参加や文献の活用、業務改善の必要性と比べて低く、実際の取り組み状況もセミナーや学会への参加や文献の活用、業務改善と比べて低かった。中野・井上・東(2014)が看護研究活動に対する臨床看護師の体験について実施した研究によると、看護研究に取り組んでいる看護師は、院内教育の一環として義務付けられている看護研究に対して負担感や自信のなさを抱いていたという。しかし、川口・小西・山口(2000)が、「看護学の発展には、臨床家の主体的な看護学学術活動への参加が求められる」と指摘しているように、看護師が積極的に看護研究に取り組むことは看護学の発展に欠かせない。そのため、大学に求められる支援とは、研究への一步を踏み出すところから完遂するまでのプロセスを支え続けることであると考えられた。

キャリア開発ラダーの遂行については、50%前後の看護師が価値や意義を見出しており、遂行し続けたいと考えていた。そして、「十分実践可能である」と思っている者は41.8%にのぼった。しかし、環境面からみると「遂行するための十分な時間がある」と思っている者は12.9%にとどまっていた。水谷・沼田・小笹(2012)の調査では、46.1%の看護師が価値を見出

し、46.3%が遂行したいと考えており、47.3%が十分実践可能であると考えていたが、遂行するための十分な時間があるのは12.5%であった。大規模病院と中小規模病院のキャリア開発ラダー遂行への価値や意欲に関する思いに差はなく、大規模病院と同様に時間がないことが遂行上の問題であることが明らかとなった。

2. キャリアアップおよびキャリア開発ラダーを遂行するための環境に対する思い

キャリアアップを遂行するための環境として、殆どの看護師は、職場の環境は重要であり物的環境と人的環境の整備、時間の確保が必要と考えていた。しかし、キャリア開発ラダーを遂行するための環境として、「院内に指導・教育・相談者がいる」と62.0%の対象者が思っているものの、院外の支援者という人的環境の整備、書籍や文献、学習環境といった物的環境の整備、遂行するための時間が確保されていると思っている者は30%に満たなかった。大学として、人的環境のみならず、物的環境の支援も含めた研究支援体制の整備、看護部と協働して研究を遂行されるための時間が確保できるための調整が重要であると考えられた。また、上述の中野・井上・東(2014)の研究では、指導する看護師は精神的な負担感や指導への自信のなさを感じていたことが示唆されており、看護研究に取り組む看護師だけでなく指導する看護師も含めて支援できるような体制を整えることも重要であると考えられた。

3. 経験年数別にみた、キャリアアップおよびキャリア開発ラダー、それらを遂行するための環境に対する思い

経験年数15年以上の看護師は、将来の目標をもつ者や自己投資をしている者が多く、キャリアアップの取り組み状況においても、積極的に取り組んでいると評価している者が多い傾向を認めた。卯川・細田・星(2011)が臨床経験4~9年の看護師を対象に調査した結果では、看護師が自身のキャリアデザインを明確にするうえで、モデルとなる人からの影響や上司からの問いかけを受けることがきっかけになっていたほか、キャリアビジョンを継続するうえでメンターの存在が必要であったという。経験年数15年以上の看護師が、自身が見出したキャリアデザインに向かって研

鑽を積み重ねていくことは、後輩の看護師たちがキャリアをデザインしていくうえでのモデルとしても、心強い相談者としても重要だといえる。経験年数15年以上の看護師は、有意に院外の指導・教育・相談者の存在を必要としていたことから、経験年数15年以上の看護師への継続的な支援体制を大学として構築することが大切であると考えられた。

経験年数15年以上の看護師とは反対に、経験年数4～14年の看護師は、将来の目標をもつ者や自己投資をしている者が少なく、キャリアアップのための行動について実際に取り組んでいると評価している者も少ない傾向を認めた。キャリアアップのために研鑽を積み重ねることが必要であると認識しているという結果を踏まえると、思いはあってもなかなか行動に移せない可能性が推測された。前述の卯川・細田・星(2011)の調査によると、対象となった看護師は、新人期を終えて中堅看護師に移行するなかで、自身に課せられた役割を引き受けながら自己を投入できる目標を探索し、投入できるものを見つけていくプロセスを経て自身のキャリアデザインを明確にしており、自身に課せられた役割を遂行する中で興味や関心が喚起されたり、探索する中で自身の好みに合うキャリアが見出されたりしていたという。しかし、経験年数4～14年目の看護師の年代は、一般的に結婚や妊娠・出産といったライフイベントと重なる時期である。そのため、看護師としてのキャリアプランを含めた自身の人生設計について考えることも多く、仕事と生活との調和を図るべく、さまざまなことに折り合いをつけながらそれらと向き合っていると思われる。そのような背景を理解し、経験年数4～14年目の看護師が、周囲から刺激を受けながら自身のペースでキャリアデザインを明確にいけるよう、職務や興味に関連した研修会に参加する機会の提供と参加しやすい体制を整えることが重要だと考えられた。

さらに、経験年数1～3年の看護師では、現在の職務が将来の自分の目標の達成に役立つと考えているものの、経験年数4～14年目の看護師と同様にセミナー等へ参加している者が少なかった。しかも、大規模病院に勤務している看護師を対象に行った水谷・沼田・小笹(2012)の調査では、積極的に自己投資をしている者は46.1%、院外のセミナーや学会に参加している者は44.7%、文献を活用している者は55.5%で

あったという結果を踏まえると、本研究の対象となった中小規模病院に勤務している経験年数1～3年の看護師は、大規模病院に勤務している経験年数1～3年の看護師に比べて、積極的に自己投資をしたり、院外のセミナーや学会に参加したり、文献を活用したりしている者の割合が少ない集団であると考えられた。これは、中小規模病院では、同じ職場に同年代の看護師がいる可能性が低く、一緒に学習する仲間がみつかりにくいことから孤独な学習になりやすいうえ、学習環境が十分ではないことが考えられ、これらのことが一つの要因になっていると推測された。

最後に、看護研究を行う必要性について、とくに経験年数15年以上の看護師では必要と考える者が多く、経験年数1～14年、とりわけ4～14年の看護師では必要と考える者が有意に少なかった。そして、いずれの経験年数においても、看護研究を行っている者は8.6～14.0%にとどまっていた。中野・井上・東(2014)らが研究結果を踏まえ、看護研究に取り組むことが自分の成長や実践に活用できた経験につながると捉えていたことから、看護研究の遂行が看護師のキャリアアップに役立つと思われる。経験年数にかかわらず、看護研究に取り組む看護師一人ひとりの特性に応じて支援する体制を、中長期的な視野をもって整えることが必要であると考えられた。

4. 本研究の限界と今後の展望

本研究の対象者が勤務している施設では、小規模病院であってもキャリア開発ラダーが導入され、「経年別研修」を実施している。中小規模病院の実情にも対応した研修が少なく、「経年別研修」を実施している施設は少ない(愛知県看護協会:2017)と指摘されている。そのため、本研究の結果が中小規模病院全体の傾向を示しているとは言い難い。また、調査から報告までに時間が経過しており、その間のインターネット環境の目覚ましい進展を鑑みると、特にキャリア開発に関する情報の検索・入手において今回の結果が現状を反映していない可能性は否めない。そして、各施設の地域特性を十分に考慮できていない点も課題である。

しかし、本研究の結果は、大学が、施設規模やそこに勤務している看護師の特性に応じた支援システムを構築するための重要な示唆が得られるものであると考えられる。本研究の結果を踏まえて、施設規模や看護師の

経験年数、特性に応じて支援できる体制を作り、検討していきたい。

VII. おわりに

病床数 499 床以下の中小規模病院に勤務する看護師を対象に、キャリアアップおよびキャリア開発ラダー、これらを遂行するための環境に対する思いについて調査した。対象者の約 70% は将来の目標を定め、90% 以上が学習の継続、セミナーや学会等への参加、文献の活用は必要だと思っていた。しかし、実際に行っていると評価した者は 40% 台で、いずれの項目においても経験年数 15 年以上では行っていると評価したものが多く、継続的な学習や文献の活用では経験年数 4～14 年の者が、セミナーや学会等への参加は経験年数 1～14 年の者がとくに少なかった。積極的に自己投資をしている者も、経験年数 15 年以上では多く、経験年数 4～14 年の者では少なかった。看護研究に取り組んでいる対象者は 11.3% であり、看護研究が必要だと思う者は、経験年数 4～14 年でとくに少なかった。約 50% の対象者はキャリア開発ラダーの価値を見出し、遂行し続けたいと考えていた。大学と施設とが連携し、施設規模や看護師の経験年数に応じて支援する体制づくりが必要である。

謝辞

本研究にご協力くださいました施設の看護部ならびに対象者の皆様に心より御礼申し上げます。なお、本研究は、平成 22 年度「赤十字と看護・介護に関する研究」の助成を受けて行った研究の一部である。

引用文献

東野督子・水谷聖子・大野晶子・柿原加代子・沼田葉子・小笹由里江・三河内憲子 (2012). 赤十字病院のキャリア開発ラダーにおける継続教育・研究環境に関する調査研究. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 7 (1), 161-166.

梶谷 (柴) 麻由子・内田宏美・津本優子 (2012). 中堅看護師のセルフマネジメントとその関連要因. 日本看護研究学会雑誌, 35 (5), 67-74.

川口孝泰・小西美和子・山口桂子・川島みどり・石井

トク・泉キヨ子・金川克子・紙屋克子・河合千恵子・近田敬子 (2000). 学会誌掲載論文から見た今後の看護研究活動の課題－学会誌 2 誌の比較・分析より－. 日本看護研究学会雑誌, 23 (4), 85-91.

公益社団法人愛知県看護協会 HP. 平成 28 年度「中小規模病院における看護師の現任教育の現状」に関する調査報告 (pdf). <http://www.aichikangokyokai.or.jp/>. 2017.09.26.

公益社団法人奈良県看護協会業務委員会 HP. 「平成 24 年度 中堅看護師教育の現状についてアンケート調査まとめ」 (pdf). www.nara-kango.or.jp/pdf/2013gyomu.pdf. 2017.09.26.

厚生労働省 HP. 平成 26・27 年度 厚生労働科学研究補助金 地域医療基盤開発推進研究事業 中小規模病院の看護管理能力向上を支援するガイド人をひきつけ生き生きと地域に貢献する病院づくり (研究代表者: 手島, 研究分担者: 吉田・志田・勝山・飯田・神野) (pdf). <http://www.mhlw.go.jp/>. 2017.09.26.

水谷聖子・沼田葉子・小笹由里江・大野晶子・柿原加代子・東野督子・三河内憲子 (2012). 赤十字病院のキャリア開発ラダーに関連する看護職の意識調査. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 7 (1), 145-151.

中野宏恵・井上知美・東知宏・池原弘展・坂下玲子・川崎優子・岡田彩子・山村文子・森舞子・太尾元美・谷田恵子・森本美智子・内布敦子 (2014). 臨床現場における看護研究の実施にともなう看護師の体験. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 21, 11-21.

日本赤十字社事業局看護部 (2008). 看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダー導入の実際. 東京: 日本看護協会出版会.

小山田恭子 (2009). 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討. 日本看護管理学会誌, 13 (2), 73-80.

卯川久美・細田泰子・星和美 (2011). 専門・関心領域を明確にしている中堅看護師のキャリアデザインとその環境要因. 大阪府立大学看護学部紀要, 17 (1), 1-12.

Attitude of Nurses Toward Career Advancement and the Career Development Ladder at Small and Medium-sized Hospitals

ISHIGURO Chieko¹, SUGIMURA Ayumi², OONO Akiko³, MIZUTANI Seiko³, KAKIHARA Kayoko⁴,

HIGASHINO Tokuko¹, MIKOUCHI Noriko¹

¹Japanese Red Cross Toyota College of Nursing

²Doctoral Program, Fundamental and Clinical Nursing, Department of Nursing, Nagoya University Graduate School of Medicine

³Faculty of Nursing, Nihon Fukushi University

⁴Faculty of Nursing, Yokkaichi Nursing and Medical Care University

Abstract

We investigated the attitude toward career advancement and the career development ladder, as well as the implementation environment, among nurses working in Japanese Red Cross Hospitals with 499 or fewer beds. Approximately 70% of the subjects had future goals and at least 90% considered it necessary to continue learning, participate in seminars, and study the literature. However, only 40% of the subjects were implementing these goals, and the number of such subjects was particularly low among those with 4-14 years of experience. While 11.3% of the subjects were involved in nursing research, the number of subjects who considered nursing research to be necessary was also low among those with 4-14 years of experience. Approximately 50% of the subjects considered that career advancement or the career development ladder was valuable and wished to implement it. To implement career advancement or advance up the career development ladder, nurses with ≥ 15 years of experience considered that external guidance, education, and consultation were necessary. Moreover, nurses considered enough time, books and literature were necessary for learning environment. By collaboration between universities and hospitals, a support system should be established that takes into account hospital size and nursing experience.

