

## 中途採用看護師のキャリア志向の特徴

— 継続就業している看護師との比較 —

(中途採用看護師／キャリア志向の特徴／継続看護師)

宇野福美<sup>1)</sup>・内田宏美<sup>2)</sup>・津本優子<sup>2)</sup>

## Research on the Career Orientation of the Re-employed Nurses and the Career Continued Nurses

(re-employed nurses / career orientation / the career continued nurses)

Fukumi UNO, Hiromi UCHIDA, Yuko TSUMOTO

**Abstract** The purpose of this paper is to clarify the characteristics of career orientation of the re-employed nurses. From April to July on 2013, questionnaire survey was conducted against the nurses of the middle class hospitals in the Chugoku Region of Japan. 107 re-employed nurse data and 120 continued nurse data were compared. On the twenties, percentage of nurses oriented service and contribution to society was what the former was 23% and the latter was 46%, showed significant difference between the two. On the thirties, it was not showed significant difference between the two. Over the forties were indicated that 58% of the re-employed nurses and 31% of nurses are continuing to work toward service and contribution to society, and showed significant difference between the two. In addition, 23% of the re-employed nurses and, 61% of nurses are continuing to work was oriented security and stability, showed significant difference between the two. Career-oriented change is predicted by age, so it was suggested that a proper career management should be carried out in the manner of fitting the background of each person at the milestone of a career.

**【要旨】** 本研究の目的は、再就職した看護師のキャリア志向性の特徴を明らかにすることである。2013年4～7月に、中国地方の200床以上の病院の看護師を対象に質問紙調査を実施した。107名の再就職者と120名の継続就労者のデータを比較した。年代別にみると、20代は「奉仕と社会貢献」志向の再就職者が23%、就労継続者46%であり、有意差が認められた。30代は両者とも「保障と安定」志向が約60%、「奉仕と社会貢献」志向が約30%であり差はなかった。40代以上では、再就職者の58%と就労継続者の31%が「奉仕と社会貢献」志向であり、再就職者の23%と就労継続者の61%が「保障と安定」志向であり、いずれも有意差が認められた。年代によってキャリア志向の変化が予測されることから、キャリアの節目に一人ひとりの背景に合わせた、適切なキャリアマネジメントを行うことの必要性が示唆された。

### I. 緒 言

医療施設における看護師の人材確保の方法としては、かつては4月に新卒看護師を一括して採用することが一

般的であった。しかし今日では、欠員を補充するために、年度途中であっても、経験のある看護師を中途採用することが常態化している。経験のある中途採用看護師は、即戦力として病院に貢献することが期待されている。そのため、新卒者のような初期研修を経ることなく、ガイダンスも早々に現場に配属され、現場任せのOn the Job Training (OJT) で職場に適応していかざるを得ない。そして、その後のクリニカル・ラダー・プログラムへの適用基準も未整備であることが多い。そのため、中途採用看護師の能力を十分に生かし切れていないのが現状だ

<sup>1)</sup> 松江市立病院

Matsue City Hospital

<sup>2)</sup> 島根大学医学部基礎看護学講座

Department of Fundamental Nursing, Shimane University Faculty of Medicine

と思われる。

一方、個人の自律性と自己責任による働き方が求められるようになり、現在では、職種によらず、自身の人生設計の中で多様な働き方ができるようになってきている。専門職である看護職も、単に労働条件の観点からだけでなく、専門職としてのキャリアを積み上げることが今後ますます重要になると考えられる。それは、新卒採用後、継続就業している看護士だけでなく、重要な戦力である中途採用看護士についても同様である。

看護士のキャリア志向については、シャイン<sup>1)</sup>のキャリア志向尺度を参考にして坂口<sup>2)</sup>が看護士のキャリア志向として、「全般管理能力」「専門的・職能的能力」「保障・安定」「自由と自律」「創造性と企業家精神」「奉仕・社会貢献」の6つの志向性を抽出し、「看護士のキャリア志向自己診断質問票」を作成した。この尺度を用いて、坂口<sup>2,3)</sup>は、看護士は「保障・安定」志向と「奉仕・社会貢献」志向が強く、「全般管理能力」志向や「創造性と企業家精神」志向は低いこと、救急部門で働く看護職では「専門的・職能的能力」「自由と自律」志向が高いことを明らかにしている。また、原田<sup>4)</sup>は、看護学生は看護士と同様のキャリア志向の傾向であることから、看護士のキャリア志向は就職前にその大枠が決定されている可能性を指摘している。その他山内<sup>5)</sup>は、看護職としての成長欲求が強く、看護者としての自分自身の能力に自信を持っている者は、キャリア形成の姿勢としての専門性を追求する傾向が強いことを、浅野<sup>6)</sup>は「スペシャリスト」のような志向を持った者がより長く勤め続けることをそれぞれ明らかにしているが、これらは主に新採用後継続就労している看護士を対象とした研究である。

転じて、中途採用看護士のキャリアに関連した先行研究は、以下の4件のみである。半田<sup>7)</sup>は、中途採用看護士は、共感できる仲間の必要性を感じ、職務環境の違いに対しては、自己の経験を生かして柔軟に対応しており、慣れるまでに3ヶ月～半年を必要としていることを見出し、その間の関わりの重要性を指摘している。田中<sup>8)</sup>は、職務継続意思を支える背景として、30～40代の独身の中途採用看護士は、ワークライフバランス(WLB)を重視したキャリア形成を考えていること、再評価によって自分の方向性を見出していること、役割を持った人々の存在が職務継続意思に影響していること等を見出している。また、京田<sup>9)</sup>は、職務継続には、継続できた契機、支える環境が重要であることを示し、里光<sup>10)</sup>は、「本人の思いを聞く」「研修を行う」「年齢に近い指導者をつける」「誉めるサポート」「スタッフを巻き込む」「力を見極める」「力を発揮できる機会を提供する」「状況に応じて仕事を

増減する」ことが必要であることを提示している。

以上のように、中途採用看護士については、職務継続要因の探究は行われているものの、キャリア発達支援の観点からの検討は十分ではない。即戦力として現場を支える中途採用看護士のキャリア志向をあきらかにすることによって、キャリアの継続と積み上げという観点から、中途採用看護士に対するより適切な支援への示唆が得られると考える。

#### 《用語の定義》

キャリア：単なる職歴や経歴ではなく、ライフサイクルにおける仕事を含めた人間の生き方やその表現の仕方全般を指す。

継続看護士：新卒看護士として採用された病院を一度も離職することなく働き続けている看護士。

中途採用看護士：離職経験があり、再就業している看護士。採用時期は問わない。本研究では、現在の職場に再就業後2年以内の看護士。

## II. 目 的

継続看護士との比較から、中途採用看護士のキャリア志向を明らかにし、キャリアニーズに対応した支援への示唆を得る。

## III. 方 法

1. 研究手法：自記式質問紙調査による関連探索研究

2. 対象

中国地方の200床以上の病院のうち、看護部長の研究協力の承諾の得られた21病院の女性の中途採用看護士222名(採用後2年以内)、および比較群として、同一病院の同年代の女性の継続看護士222名を対象とした。

3. 調査期間：2013(平成25)年4月～7月。

4. 調査方法

看護部長に研究協力を依頼し、承諾を得て調査票を郵送し、該当する中途採用看護士および、その中途採用看護士と同年代の継続看護士(部署は問わない)に配布してもらおうよう依頼した。

5. 調査内容

1) 属性と背景

年齢・経験年数・結婚・同居家族・子供の数・勤務先

の病床数・雇用形態・現在の職位・看護基礎教育・免許及び資格とした。

## 2) キャリア志向

坂口ら<sup>2)</sup>が、シャインのキャリア志向尺度を参考に看護師用に改訂した6カテゴリ29項目から構成される「看護師のキャリア志向自己診断質問票」を用いた。「全く重要でない・全く当てはまらない」1点～「非常に重要である・非常に当てはまる」10点のサーストン法で評価した。カテゴリ別キャリア志向の内容は以下に示すとおりであり、平均得点の最も高いカテゴリをキャリア志向として特定した。

- (1) 「奉仕・社会貢献」志向：「誰かの役に立つことで、自分を生かすこと」「自分がつらい立場にあった時でも患者さんの世話を放棄する事はなかった」など5項目。
- (2) 「保障・安定」志向：「雇用の安定・十分な給与・整った退職制度を通じて保障を与えてくれる雇用者の下で働くこと」「長期にわたり安定を保障してくれる組織で働くこと」など6項目。
- (3) 「自由と自律」志向：「組織のルールに制約されることなく自分のやり方で仕事を進めること」「組織の制約を受けないキャリアを形成していくこと」など5項目。
- (4) 「専門的・職能別能力」志向：「看護の特定分野において自分のキャリアを築き上げること」「キャリアの終わりまで自分の専門分野を深めつつやりがいのある機会を最大化すること」など5項目。
- (5) 「全般管理能力」志向：「看護スタッフを監督し、動かしリード統制すること」「看護部の組織全体を取り仕切ること」など5項目。
- (6) 「創造性と企業家精神」志向：「完全に自分の着想により何かを作り、築き上げること」「常に自由で事業を興し築き上げることが可能になるようなアイデアを探している」など5項目。

## 3) 離職理由

日本看護協会の「中央ナースセンター事業報告書」にある退職理由を参考に、「結婚」「出産」「育児」といった家庭状況に関する内容、「看護内容の不满」「残業が多い」といった業務に関連する内容、「他の分野を学びたい」「新たな刺激がほしい」といったキャリアに関連する内容からなる計20項目の選択肢を設定し、上限なしの複数選択とした。

## 4) キャリアに関する考えや気持ち

「キャリアをどのように積み上げていきたいか」の他に、キャリアを積み上げるにあたって、「励みや支えになること」「障害になること」「職場や管理職に期待する

こと」について、自由記述での回答を求めた。

## 6. 分析方法

- 1) 中途採用看護師と継続看護師の個人属性と背景をカイ二乗検定で比較した。
- 2) 中途採用看護師と継続看護師のキャリア志向の全データを用いて、カテゴリ別平均値をt検定で比較した。
- 3) 中途採用看護師と継続看護師のキャリア志向タイプの割合をカイ二乗検定で比較した。
- 4) 中途採用看護師と継続看護師の年代別キャリア志向タイプの割合をカイ二乗検定で比較した。
- 5) 中途採用看護師のキャリア志向タイプおよび年代別に離職理由を分類した。
- 6) 自由記載については、一つの意味内容の文章を1データとし、類似の内容毎に分類して、件数を算出した。  
統計処理にはIBM SPSS Ver. 20.0を使用し、有意確率は5%とした。

## 7. 倫理的配慮

所属機関の看護研究倫理委員会の承認後に実施した。候補病院の看護部長に文書で研究協力を依頼し、回答書によって承諾を得た後、対象者への調査票を郵送し、配布を依頼した。個人が特定されないよう、調査票は無記名とした。所属施設が推測されないよう、施設に関連した調査項目は設定していない。調査票には、調査の目的、調査の参加は自由意思であること、個人や施設が特定されることはないこと、本研究以外には用いることがないこと、結果は学会等で公表すること等を記した説明文を添付して、研究への協力を要請した。回答に際して上司の影響を受けないように個別郵送法で回収した。回答をもって研究への同意とした。

## IV. 結 果

中途採用看護師107名、継続看護師120名から回答を得た。回収率は中途採用看護師48%、継続看護師54%であった。

### 1. 対象者の概要(表1)

平均年齢は、中途採用看護師35.5 ± 8.46歳、継続看護師35.8 ± 9.84歳であった。平均経験年数は中途採用看護師11.0 ± 7.01年、継続看護師13.6 ± 9.70年で、継続看護師が有意に長かった。

中途採用看護師の方が継続看護師より、親と同居して

表1 中途採用看護師と継続看護師別個人属性との関連

		合計		中途採用看護師		継続看護師		p値 <sup>1)</sup>	
		n=227		n=107		n=120			
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
平均年齢		35.7	9.20	35.5	8.46	35.8	9.84	.078	
看護師平均経験年数		12.4	8.60	11.0	7.01	13.6	9.70	.000	
		人数	%	人数	%	人数	%	p値 <sup>2)</sup>	
世代別	20代	85	37.4%	39	36.4%	46	38.3%	.425	
	30代	83	36.6%	42	39.3%	41	34.2%		
	40代	37	16.3%	19	17.8%	18	15.0%		
	50代	22	9.7%	7	6.5%	15	12.5%		
婚姻状況									
		未婚	95	41.9%	46	43.0%	49	40.8%	.423
		既婚	132	58.1%	61	57.0%	71	59.2%	
同居家族	なし	195	85.9%	91	85.0%	104	86.7%	.436	
	あり	32	14.1%	16	15.0%	16	13.3%		
親	なし	124	54.6%	68	63.6%	56	46.7%	.008	
	あり	103	45.4%	39	36.4%	64	53.3%		
夫	なし	108	47.6%	53	49.5%	55	45.8%	.336	
	あり	119	52.4%	54	50.5%	65	54.2%		
子供	なし	114	50.2%	51	47.7%	63	52.5%	.276	
	あり	113	49.8%	56	52.3%	57	47.5%		
その他	なし	184	81.4%	91	85.0%	93	78.2%	.123	
	あり	42	18.6%	16	15.0%	26	21.8%		
子どもの数	なし	106	46.9%	49	46.2%	57	47.5%	.971	
	1人	35	15.5%	17	16.0%	18	15.0%		
	2人以上	85	37.6%	40	37.7%	45	37.5%		
勤務している 病棟の病床数	500床未満	174	76.7%	83	77.6%	91	75.8%	.440	
	500床以上	53	23.3%	24	22.4%	29	24.2%		
雇用形態	常勤職員	195	85.9%	77	72.0%	118	98.3%	.000	
	非常勤職員	32	14.1%	30	28.0%	2	1.7%		
現在の職位	師長（課長）	15	6.6%	1	.9%	14	11.7%	.001	
	副師長（主任）	9	4.0%	2	1.9%	7	5.8%		
	スタッフ	203	89.4%	104	97.2%	99	82.5%		
看護基礎教育	短大以上	69	30.4%	35	32.7%	34	28.3%	.284	
	専門学校	158	69.6%	72	67.3%	86	71.7%		
免許 (複数回答)	看護師	180	100.0%	107	100.0%	120	100.0%		
	保健師	38	16.7%	15	14.0%	23	19.2%	.195	
	助産師	10	4.4%	5	4.7%	5	4.2%	.552	
	養護教諭	12	5.3%	3	2.8%	9	7.5%	.099	
資格	専門看護師	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
	認定看護師	6	2.7%	1	.9%	5	4.3%	.131	
	学会認定 資格	11	4.9%	6	5.7%	5	4.3%	.432	
資格を生かした 職場に配属され ているか	配属されている	106	65.4%	56	71.8%	50	59.5%	.070	
	配属されていない	56	34.6%	22	28.2%	34	40.5%		

1) t検定 2) カイ二乗検定

いない者、非常勤の身分である者、職位のないスタッフ  
ナースである者の割合が有意に多かった。

## 2. 中途採用看護師と継続看護師のキャリア志向のカテゴリー別平均値の比較（表2）

中途採用看護師では、「保障・安定」が $7.14 \pm 1.96$ 、「奉仕・社会貢献」 $7.13 \pm 1.28$ で同程度であった。次いで、「専

門的・職能別能力」 $5.77 \pm 1.67$ 、「自由と自律」 $5.72 \pm 1.49$ 、「全般管理能力」 $3.69 \pm 1.75$ 、「創造性と企業家精神」 $3.88 \pm 1.68$ であった。一方、継続看護師は、「保障・安定」が $7.44 \pm 1.35$ 、「奉仕・社会貢献」 $7.01 \pm 1.24$ で同程度であった。次いで、「専門的・職能別能力」 $5.50 \pm 1.46$ 、「自由と自律」 $5.45 \pm 1.08$ 、「全般管理能力」 $3.75 \pm 1.81$ 、「創造性と企業家精神」 $3.73 \pm 1.47$ であった。そのうち、「自

表2 中途採用看護師と継続看護師のキャリア志向のカテゴリー別平均値の比較

キャリア志向	中途採用看護師 (n = 107)	継続看護師 (n = 120)	p値
奉仕・社会貢献	7.13±1.28	7.01±1.24	.820
保障・安定	7.14±1.96	7.44±1.35	.341
自由と自律	5.72±1.49	5.45±1.08	.003
専門的・職能別能力	5.77±1.67	5.50±1.46	.340
全般管理能力	3.69±1.75	3.75±1.81	.564
創造性と企業家精神	3.88±1.68	3.73±1.47	.066

t 検定

由と自律」志向得点は、中途採用看護師が有意に高かった。

### 3. 中途採用看護師と継続看護師の年代別キャリア志向タイプの比較 (図1)

分析にあたっては、40代と50代は人数が少なく、またキャリア志向の傾向が同様あることを確認し、まとめて40代以上とした。

20代では、中途採用看護師は、「保障・安定」が59.0%と最も多く、次いで、「奉仕・社会貢献」23.1%、「専門的・職能別能力」12.8%、「自由と自律」5.1%と続き、「全般管理能力」「創造性と企業家精神」は0%であった。継続看護師は、「奉仕・社会貢献」が45.7%、「保障・安定」41.3%と同程度で、「専門的・職能別能力」6.5%、「自由と自律」4.3%、「全般管理能力」2.2%と続き、「創造性と企業家精神」は0%であった。「奉仕・社会貢献」の割合は、継続看護師の方が有意に多かった。

30代では、中途採用看護師は、「保障・安定」が61.9%と最も多く、次いで、「奉仕・社会貢献」28.6%、「専門的・職能別能力」4.8%、「自由と自律」2.4%、「全般管理能力」2.4%と続き、「創造性と企業家精神」は0%であった。継続看護師は、「保障・安定」が63.4%と最も多く、次いで、「奉仕・社会貢献」26.8%、「専門的・職能別能力」7.3%、「全般管理能力」2.4%と続き、「自由と自律」「創造性と企業家精神」は0%であった。中途採用看護師と継続看護師のキャリア志向タイプの割合に有意差は見られなかった。

40代以上では、中途採用看護師は、「奉仕・社会貢献」が57.7%と最も多く、次いで、「保障・安定」23.1%、「専門的・職能別能力」11.5%、「自由と自律」7.7%と続き、「全般管理能力」「創造性と企業家精神」は0%であった。継続看護師は、「保障・安定」が60.6%と最も多く、次いで、「奉仕・社会貢献」30.3%、「専門的・職能別能力」11.5%、「自由と自律」7.7%と続き、「全般管理能力」「創造性と企業家精神」は3.0%と続き、「自由と自律」は0%であった。「奉仕・社会貢献」志向の割合は中途採用看護師が有意に多く、逆に「保障・安

定」は、継続看護師が有意に多かった。

### 4. 中途採用看護師の年代別キャリア志向別離職理由 (表3)

キャリア志向別では「保障・安定」および「奉仕・社会貢献」の占める割合が多いため、その2つの志向の主な離職理由についてみると、各年代とも転居、結婚、出産など女性のライフイベントに関連した理由や、育児、子供のためといった女性役割に関連した理由が多かった。次いで20代・30代で多かったのは、「保障・安定」志向のものが挙げていた、疲労、残業、職場の人間関係、賃金への不満といった職場環境に関するものであった。40代では、「奉仕・社会貢献」志向がライフイベントや子どもに関する理由が多かったが、「保障・安定」志向が、他の分野を学びたい、新たな刺激が欲しいなどの、キャリアに関する理由を挙げていた。

### 5. 中途採用看護師のキャリアに関する考えや気持ち

キャリアをどのように積み上げていきたいかの内容として、【仕事と家庭を両立しながらキャリアアップする】が最も多く、次いで【経験を積みながらキャリアアップする】【考えていない】【専門性を追求する】と続いた。中途採用看護師は、継続看護師と比べると【経験を積みながらキャリアアップする】【考えていない】【専門性を追求する】は共通していたが、【仕事と家庭を両立しながらキャリアアップする】が多く、【学び続ける姿勢を持つ】は少なかった。(表4)

キャリアを積み上げるにあたって励みになることや支えになることとして、【家族の支援】が最も多く、次いで【患者さんとの関わり】【同僚の存在】【仕事のやりがい】【人間関係】と続いた。中途採用看護師は、継続看護師と比べると【家族の支援】【給料】【働きやすさ】が多く、【上司の支援】【スタッフの理解】【自分のやる気】は少なかった。(表5)

キャリアの積み上げにあたって障害になることとしては、【家庭】が最も多く、【仕事が忙しいこと】【気持ち

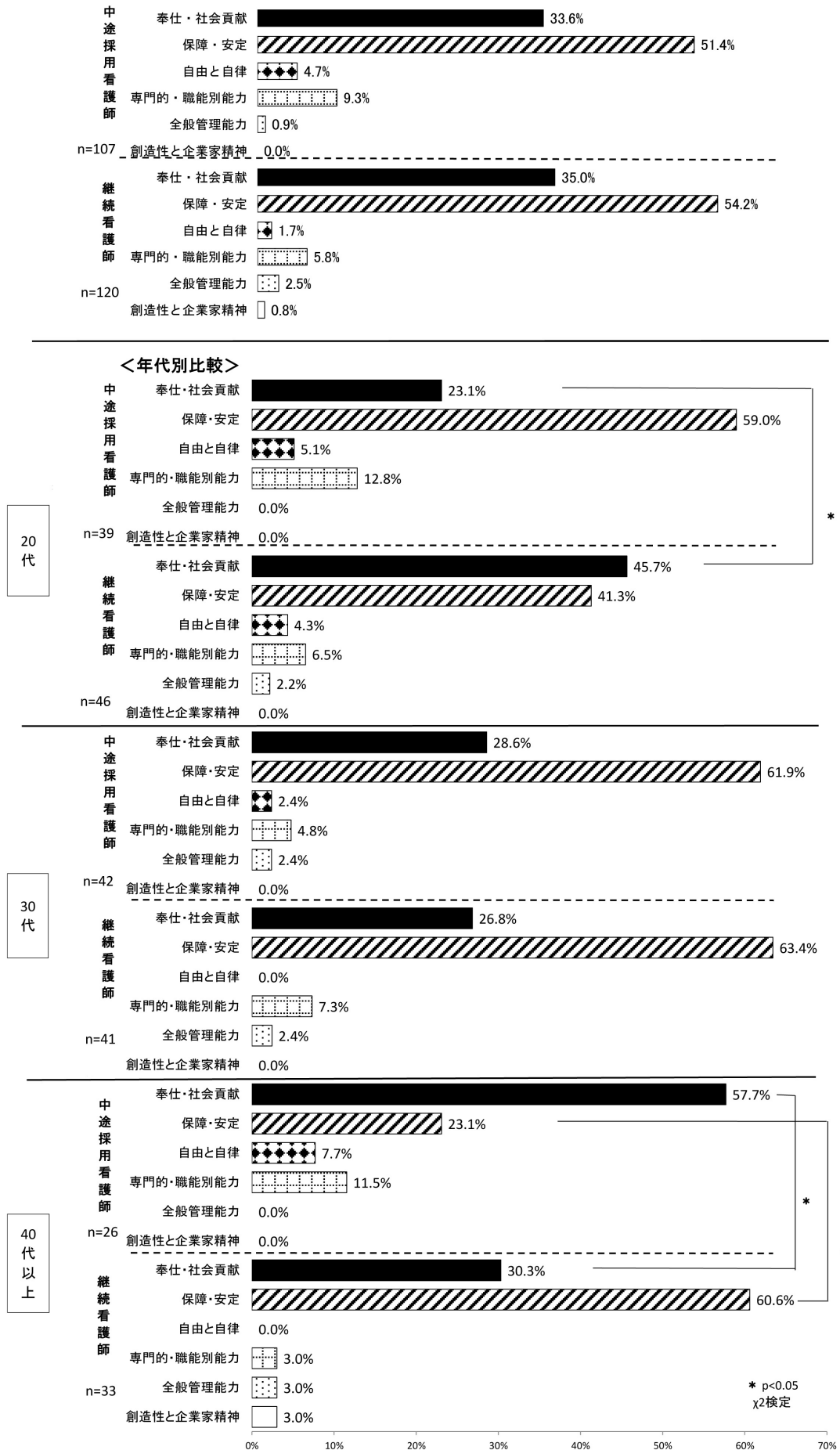


図1 中途採用看護師と継続看護師の年代別キャリア志向タイプの比較

表3 年代別キャリア志向別離職理由 (複数回答)

(n=107)

	転居	結婚	出産	育児	疲労	子供のため	残業が多い	職場の人間関係	他の分野で学びたい	他の病院で学びたい	賃金への不満	家族の世話	健康上の理由	仕事に対する自信喪失	新たな刺激が欲しい	労働時間への不満	休みが取れない	看護内容の不満	進学	計	
20代	奉仕・社会貢献	5	2			1		1	3	2				3	1	1				19	
	保障・安定	8	7	3	3	4	3	5	5		2	5	3	2	3		1	3	1	1	59
	自由と自律	1				1		1	1	1	1	1									8
	専門的・職能別能力	2	1			2		1			2					1	1				10
30代	奉仕・社会貢献	7	2	3	4	2	2	1	2	1		1	1	2				1	1		30
	保障・安定	13	11	9	7	5	8	5	2	2	2	1	1	2	1		2	1	2		74
	自由と自律	1																			1
	専門的・職能別能力		1		1						1										3
	全般管理能力	1	1								1					1					4
40代以上	奉仕・社会貢献	6	8	6	4	1	2	1	3	2			1	1					1		36
	保障・安定	2	1	1	1	1	2	3		3	1	2		2	1	4	2	1	1		28
	自由と自律	1										1									2
	専門的・職能別能力	1	1			1				1	1					1					7
計	48	35	22	20	18	17	17	14	13	13	10	9	9	8	8	7	7	5	1	281	

表4 キャリアをどのように積み上げていきたいか

分類	内容	中途採用看護師 回答者数=102	継続看護師 回答者数=109
積極的 意見	仕事と家庭を両立しながらキャリアアップする	19	4
	経験を積みながらキャリアアップする	13	14
	専門性を追求する	10	9
	広い知識を身につける	9	13
	興味のある分野を学ぶ	6	11
	研修に参加する	5	3
	自己啓発を行う	4	3
	後輩育成をしながら学ぶ	3	4
	学び続ける姿勢を持つ	3	13
家庭第一で考える	2	3	
消極的 意見	考えていない	11	15
	マイペースでやっていく	5	8
	ゆっくり考える	4	8
	キャリアを積み上げたいと思わない	4	4
	今のままで十分	2	4
	管理職につきたくない	2	3
	看護師であり続ける必要はない	1	0
合計記述数	103	119	

の余裕がないこと】と続いた。中途採用看護師は、継続看護師と比べると【職場の不理解】は少なかったが、【勤務体制】【進学の高難さ】【金銭の問題】が多かった。(表6)

キャリアの積み上げに対して職場や管理職に期待する内容として、【話を聞いてほしい】が最も多く、【働きやすさ】【研修受講への配慮】【費用の助成】と続いた。中途採用看護師は、継続看護師と比べると【ワークライフバランスの理解】【勉強会の開催】【自分をわかってほしい】【研修受講への配慮】が多く、【キャリア支援体制】は少なかった。(表7)

## V. 考 察

### 1. 中途採用看護師のキャリア志向の特徴

全体の集計では、中途採用看護師のキャリア志向タイプは「保障・安定」と「奉仕・社会貢献」を合わせて8割強を占めた。これは継続看護師と同じ傾向であり、また、経験年数5年以上の看護師を対象とした坂口<sup>3)</sup>の先行研究の結果とも一致したことから、このような志向は看護師に特徴的な志向と考えられる。

しかし、年代別のキャリア志向を比較すると、中途採用看護師と継続看護師のキャリア志向に違いがみられ

表5 キャリアを積み上げるにあたって励みになることや支えになること

分類	内容	中途採用看護師 回答者数=85	継続看護師 回答者数=82
ライフ	家族の支援	23	16
	プライベートの充実	4	3
	子供の存在	3	2
ワーク	患者さんとの関わり	19	14
	同僚の存在	15	12
	仕事のやりがい	14	11
	人間関係	11	7
	給料	9	4
	認められること	7	6
	働きやすさ	7	2
	上司の支援	6	12
	励まされること	5	0
	周囲のやる気	4	5
	研修	2	0
	職場の理解	1	3
	スタッフの理解	0	6
	休みの保障	0	1
	自分のやる気	0	4
合計記述数		130	108

表6 キャリアの積み上げにあたって障害になること

分類	内容	中途採用看護師 回答者数=86	継続看護師 回答者数=86
ライフ	家庭	37	31
	気持ちの余裕が無いこと	10	7
	金銭の問題	9	5
	時間がないこと	4	7
	進学の高難さ	4	0
ワーク	仕事が忙しいこと	12	16
	業務役割の負担	9	7
	勤務体制	7	0
	人間関係	6	8
	仕事との両立	3	0
	職場の不理解	3	8
合計記述数		104	89



表7 キャリアの積み上げに対して職場や管理者に期待すること

分類	内容	中途採用看護師 回答者数=86	継続看護師 回答者数=78
手段的支援	働きやすさ	9	13
	研修受講への配慮	8	4
	費用の助成	8	5
	ワークライフバランスの理解	6	3
	休みがほしい	5	5
	キャリア支援体制	5	10
	部署異動の配慮	4	9
	勉強会の開催	4	0
	身分の保障	1	0
	研修の減少	0	1
情緒的支援	話を聞いてほしい	12	9
	自分をわかってほしい	6	1
	押し付けられないでほしい	6	6
	上司の姿勢	4	6
	見守る姿勢	2	1
否定的意見	期待することはない	5	3
合計記述数		85	76

た。中途採用看護師では、「保障・安定」志向の人が20代・30代で約6割、40代以上では2割強に半減し、逆に、「奉仕・社会貢献」の人は40代以上で6割に倍増し、40代を境に社会貢献中心のキャリア志向へ転換する可能性が示唆された。それに対して継続看護師は、「奉仕・社会貢献」志向の人の割合が年代とともに減少し、20代では4割であった「保障・安定」志向の人が、30代・40代で6割になり、30代を境に安定志向に転換する可能性が示唆された。本研究では、キャリア志向の影響因子を年代別に探索できていないので、推論の域は出ないが、中途採用看護師の離職理由から、中途採用看護師のキャリア志向の違いについて、次のような理由が考えられる。

20代では「保障・安定」志向が最も多く、その離職理由としては『転居』『結婚』という女性のライフイベントとして避けられない理由に次いで、『疲労』『残業』『職場の人間関係』『賃金への不満』が挙がっていた。この年代は、仕事を始めて間もない時期と子育て期が重なることから、生活を安定させるための基盤を築くことを優先することによると推測される。

30代も「保障・安定」志向が多く、その離職理由としては、ライフイベントの中でも子どもにまつわる理由が多く、次いで『残業』『疲労』が挙がっていた。この年代は、まさに子育て期のただ中であり、子どもを優先に考えることが保障や安定を求めることにつながると推測される。

一方、40代以上では「奉仕・社会貢献」志向が最も多く、その離職理由は、20代・30代と同様に女性のライフイベントとして避けられない理由が多かったが、仕事と私生活の両立の困難さを挙げている人は少なかった。また「保障・安定」志向の人たちが、『他の分野を学びたい』『新たな刺激が欲しい』という理由を挙げていた。40代になると子育ても一段落し、生活も安定してくる。その安定を土台にしての再就職であり、精神的にも充実していることの表れではないかと考える。

## 2. 中途採用後のキャリア支援

離職の理由やキャリアに関する自由記載の結果をみると、中途採用看護師のキャリアに対する考えと背景は実に多種多様であった。そのため、採用に際してのキャリア・カウンセリングは非常に重要になる。また、年代によってもキャリア志向の変化が予測されることから、組織としては、キャリアの節目、節目で、一人一人の中途採用看護師が適切なキャリア・デザインの修正や変更ができるように、マネジメントすることが重要になる。

20代・30代の中途採用看護師は「保障・安定」志向の人が多く、40代では「奉仕・社会貢献」志向の人が多いたことが示されたことから、年代に応じた基本的な対応も重要である。20代・30代は子育てに多くのエネルギーを要する時期である。同時に、中堅としての成長が期待される年代であるが、多様な勤務形態の導入など、まずはWLBが保てるように生活の基盤をしっかり支え

ることが重要である。そして、タイミングよく、クリニカル・ラダー・システムを活用できるようキャリア支援をしていくことが必要と考える。

一方、40代以上の中途採用看護師には、「奉仕・社会貢献」志向の人が多くを踏まえて、良い人間関係の下で、納得できる看護が実践でき、委員会活動を通じて役割が発揮できるなど、看護師として役立ち感を持てるような環境づくりと支援が重要になると考えられる。その上で、本人のキャリアニーズに対応したキャリア・パス・プログラムを準備することも重要である。

また、中途採用看護師の方が継続看護師より「自由と自律」志向の平均値が有意に高かった。これは自分のペース、仕事への納得を優先に考え、職場を変更してきた中途採用看護師の特徴の一つであると推測する。組織の規範に束縛されることを好まない「自由と自律」志向を持つ中途採用看護師は不満を抱えて組織を去ることになりがちである。多様な勤務形態の考慮など、「自由と自律」志向を持つ中途採用看護師がより快適に組織で働ける工夫が必要である。「自由と自律」志向を持つ中途採用看護師が、全体の中に埋もれてしまうことのないよう、キャリア支援は、あくまでも個々のキャリア志向の把握から始まることは言うまでもない。

適切なキャリア支援によって、中途採用看護師の能力が発揮されれば、その力が看護に活かされ、質の高い看護サービスの提供に繋がる。今後も増加が予想される中途採用看護師を貴重な人材として活用するために、キャリア支援の在り方を再検討する必要がある。

### 3. 本研究の限界と今後の課題

本研究における調査対象は中国地方の200床以上の病院の看護師に限定されたものであり、サンプリングに偏りがある。また、文化的影響も否定できず、一般化には限界があるため、今後さらなる検討が必要である。

## VI. 結 論

107名の中途採用看護師と120名の継続看護師のキャリア志向の調査から以下の結果を得た。

1. 両者とも、「保障・安定」志向が5割、「奉仕・社会貢献」志向が3割強を占めた。

2. 中途採用看護師の方が継続看護師より、「自由と自律」志向の平均得点が有意に高かった。

3. 中途採用看護師の20代・30代は「保障・安定」志向が6割、40代以上は「奉仕・社会貢献」志向が6割を占め、30代以降「保障・安定」が6割以上を占める継続看護師とは異なる傾向を示した。

中途採用看護師は、キャリア志向が年代によって異なる傾向が示されたことから、個々の事情とキャリア志向をふまえたキャリア支援の重要性が示唆された。

## 文 献

- 1) Schein, E. H. Career anchors: Discovering your real values. 1985. 金井壽宏 訳. キャリア・アンカー自分のほんとうの価値を発見しよう. 東京: 白桃書房; 2003.
- 2) 坂口桃子. 看護師のキャリア・ディベロップメントに関する実証的研究－キャリア志向のタイプと形成時期－. 日本看護管理学会誌 1999; 3(2): 52-9.
- 3) 坂口桃子. 救急看護の職務特性とキャリア発達に関する基礎的研究. 日本救急看護学会雑誌 2003; 4: 88-98.
- 4) 原田広枝, 山本千恵子, 北原悦子, 他. 看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究. 九州大学医学部保健学科紀要 2006; 7: 13-21.
- 5) 山内京子. 看護職のキャリア形成と自己概念に関する研究. 看護学統合研究 2004; 5(2): 6-17.
- 6) 浅野祐子. 総合病院に勤務する看護師のキャリア志向とその関連特性に関する研究. 日本看護研究学会誌 2002; 25(1): 45-56.
- 7) 半田光代. 中途採用された看護師の職務環境の認識に対する実態調査. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録 2012; 37: 202-9.
- 8) 田中千里. 30～40歳代独身の中途採用看護師の職務継続意思を支える要因－転職後のキャリア形成支援を考える－. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録 2011; 36: 210-6.
- 9) 京田寿恵. 中途採用の中堅看護師における職務継続に影響する要因について. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究録 2010; 35: 160-6.
- 10) 里光やよい, 今野葉月, 須釜なつみ, 他. 看護師長が語る中途採用者の育成についての認識と対応. 自治医科大学看護学ジャーナル 2009; 7: 81-7.

(受付 2017年8月1日)