

看護師のキャリア・ニーズの実態

- 一医療施設の検討 -

(看護師 / キャリア・ニーズ / キャリア・カウンセリング)

津本優子・長田京子・樽井恵美子・小野田 舞・内田宏美

The Career Needs of Nurses in a Medical Facility

(nurses / career needs / career counseling)

Yuko TSUMOTO, Kyoko OSADA, Emiko TARUI, Mai ONODA and Hiromi UCHIDA

The aim of this study was to define the career needs of nurses working at a medical facility. We analyzed data from 414 nurses using an original questionnaire we developed to ask about career anchor, major fields of study, and thinking about one's future career. Results suggested that nurses showed some consideration for their future careers, but it depended on their years of nursing experience. For example, nurses with less than 10 years experience had often not found their future nursing purpose yet, while nurses with over 10 years often planned a career anchor as a generalist or specialist. There were some nurses with over 10 years experience and no career anchor. Nurses with over 30 years experience often wished to become nursing managers. Four categories including "high motivation-oriented," "keeping the present state," "negative career oriented," and "system to encourage learning" were categorized from descriptive responses about their future careers. Results suggested a need for an organizational support system and career counseling for nurses who have had no time to consider their career path because they were so busy working. In fact, some nurses still had not found a specific purpose even though they had been nursing over several years.

本研究の目的は、一医療施設に所属する看護職のキャリア・ニーズの実態を明らかにすることである。414名の看護職者に、キャリア志向や目指す分野、キャリア・アップに対する思い等について、独自に作成した調査用紙を用いて調査した。経験年数別の分析の結果、10年未満ではまだ何をを目指すか定まらず、10年以降でジェネラリストやスペシャリスト志向を固め、30年以上で管理者へと、経験にあわせたキャリア・アップが考えられていた。一方、10年以上でも特定のキャリア志向を持たない者がいた。キャリア・アップに対する自由記述をカテゴリー化した結果、「意欲的志向」「現状維持的志向」「否定的志向」「学習支援体制」の4つが抽出された。意欲はあるものの現状維持が精一杯でキャリアについて考える余裕がない、年数を重ねても志向が定まらないという看護職者のために、組織としての支援システムやキャリア・カウンセリング等の必要性が示唆された。

I. はじめに

医療の高度化や入院期間の短縮化などに伴い、より質の高い看護を提供することが求められる中、看護師のキャリア開発に関して、キャリア発達の要因、構造、影響要因などに関する研究が進んできている¹⁾²⁾³⁾。

一方で、看護系大学が増加し看護基礎教育の高等化が進んでいると言われるが、平成19年度における看護

師の学校養成所数および定員⁴⁾をみても、専門学校(56%)と短大(5%)で定員総数の約6割を占めており、短大や専門学校の教育背景を持つ看護師の占める割合は依然として多い。よって、このような個人の教育背景に注目して学習ニーズを把握し、どのようにキャリア・アップを支援していけるかということは、教育を提供する側にとって大きな課題であると考えられる。看護職の中で多くを占める、病院で働く看護師が臨床の場においてキャリア・アップを考えた場合、大きく2つの方向性が考えられる。一つは「特定の専門あるいは看護分野にかかわらず、どのような対象者に対しても経験と継続教育によって習得した多くの暗黙知に

基づき、その場に応じた知識・技術・能力を発揮できるジェネラリスト⁵⁾」を目指す方向である。もう一つの方向性は、「特定の専門あるいは看護分野で卓越した実践能力を有し、継続的に研鑽を積み重ね、その職務を果たし、その影響が患者個人にとどまらず、他の看護職や医療従事者にも及び存在であり、期待される役割の中で特定分野における専門性を発揮し、成果を出すスペシャリスト⁵⁾」である。その他、患者の直接ケアから離れる方向を含めれば、看護教育や看護管理の分野があげられる。

ジェネラリストについては、もともと長期雇用形態のもと組織内で通用する人材を育てるため、ローテーションにより多くの領域において経験を積み、その組織に特有の知識や技術を幅広く習得させるという雇用管理上の背景があったが、現在ではスペシャリストとの役割が分化されたことにより、スペシャリストを適切に活用できる存在としてのジェネラリストの意義が大きくなってきている⁵⁾。よって、漫然とローテーションを繰り返すことによりただ経験年数のみを積み重ねているだけでは、ジェネラリストとは言い難い。

スペシャリストについては、1987年の旧厚生省による「看護制度検討会報告書」により専門看護師育成の必要性を指摘され、1994年に専門看護師制度、1995年に認定看護師制度がそれぞれ発足した。専門看護師の資格認定には専門の修士課程修了の資格を要するため、看護系大学における教育課程が含まれる。

これら主なキャリア・アップの方向性について、専門看護師は2008年現在でまだ300名程度⁶⁾（就業看護師数約81万人⁷⁾）しか誕生していないということからも、それぞれの施設でどのくらいの看護師がいずれの方向性を選択しているか、という報告は見られない。

看護師個人がキャリア志向をどのように形成しているのかについて、組織の要因である職務特性との関連を検討した坂口⁸⁾は看護師個人の課題として、「キャリア初期の重要課題であるキャリア志向の形成を図るには、外部環境を認知すると共に自己のキャリア志向に対する洞察を深めることからスタートする」と述べており、個人が自らのキャリア志向を内省し、キャリア志向を環境に適合させ得るように意識的に自己変革していくことを提言している。しかし、臨床現場の厳しい現状を鑑みると、しっかりと自分のキャリア志向を内省できる状況にあるのかどうかという視点も含め、まずは看護師個人がキャリア・アップをどのように捉えているのか、という意識について明らかにしていくことが必要と考える。

看護系大学は看護職者の養成機関として教育を提供

するだけでなく、現場で働く看護職の専門性を高めるための高等教育の場という役割も担っている。よって今回、3年課程の専門学校卒業という教育背景をもつ看護師が大勢を占める医療施設において、そのような対象者に提供する教育環境の検討に必要な基礎資料を得るため、看護師のキャリア・アップに対する意識を含めた、学習ニーズの実態を明らかにすることを目的に調査を行った。なお本研究では、病院に勤務する看護師・助産師・保健師を看護師と定義して用いる。

II. 方 法

1. 対象者

地方都市の500床以上の総合病院である、A病院に所属する看護師527名。

2. 調査期間

平成20年7月1～22日

3. データ収集方法

看護職のキャリア志向に関する独自の調査用紙を作成し、施設長に同意を得てから対象となる看護職者に配布した。回収は施設内でまとめて行った。

調査内容は、属性として年齢・経験年数・取得免許および資格・看護基礎教育背景について尋ねた。またキャリア・ニーズとしてキャリア・アップを目指す方向およびキャリア志向別希望する教育内容については、選択肢からの複数回答とした。他に、「看護専門職としてキャリアを積み上げることにに対する気持ちや考え」を自由記述で求めた。

4. 分析方法

対象者の経験年数を、不明のものを除いてカテゴリー化（1年未満、1～4年、5～9年、10～19年、20～29年、30年以上）し、6つの群に分類した。この経験年数群を用いて、経験年数別のキャリア・アップに関する対象者のニーズの実態を把握した。自由記述の回答については、意味内容のとれる文章を1データとし、類似の内容のものを分類してカテゴリー化・抽象化を行い、対象のキャリアを積み上げることにに対する思いを明らかにした。統計処理にはSPSS15.0Jを用いた。

5. 倫理的配慮

調査は倫理委員会の審査承認後に、対象となる施設の施設長の了解を得て実施した。また、調査票は無記名とし、個々に無記名の封筒に封印してもらい、施設

内で一括して回収した。調査用紙には、調査の目的、方法、個人のプライバシーは守秘されること、個人や施設が特定されないような形で結果を報告書や学会に公開すること等についての説明を添付し、回答をもって研究への同意とした。

III. 結 果

1. 対象者の背景

調査用紙を527名に配布し、414名より回答が得られた（回収率78.6%）。対象者の性別は女性が407名（98.3%）であった。男性7名については分析項目全般に特に偏った傾向は見られなかったため、以降は男性を含めて解析を行った結果を示す。対象者の平均年齢は35.4±9.9歳、平均経験年数は13.4±9.6年であった。

表1に対象者の経験年数群別年齢階級別の度数を示した。年齢階級では20歳代が最も多く、経験年数では10～19年が最も多かった。

表2には、経験年数別取得免許の種類と基礎看護教育の種類を示した。複数の免許を取得している場合には、看護師以外の免許を優先させ一人一免許として集計した。対象者の8割以上が専門学校卒で看護師免許のみを取得しているという結果であった。大学の卒業生は全体で18名（4.3%）であり、うち15名が経験年数5年未満であった。

表3には、現在取得している資格や終了している研修の内容を示した。経験10年目を過ぎる頃から取得を始め、経験20年代の群では数として平均1人1つ以上の資格などを取得していた。

表1 対象者の年齢階級別経験年数別度数

		年齢カテゴリ						合 計	年齢カテゴリ別割合
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	不 明		
経験年数カテゴリ	1年未満	12 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 100%	2.9%
	1～4年	73 92.4%	6 7.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	79 100%	19.1%
	5～9年	56 74.7%	19 25.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	75 100%	18.1%
	10～19年	0 0.0%	107 87.0%	14 11.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.6%	123 100%	29.7%
	20～29年	0 0.0%	0 0.0%	72 86.7%	11 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	83 100%	20.0%
	30年以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	34 97.1%	1 2.9%	0 0.0%	35 100%	8.5%
	不 明	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100%	7 100%	1.7%
合 計	141 34.1%	132 31.9%	86 20.8%	45 10.9%	1 0.2%	9 2.2%	414 100%	100.0%	

表2 経験年数別取得免許および看護基礎教育背景

		免 許				看護基礎教育				合 計
		看護師	保健師	助産師	不 明	専門学校	短 大	大 学	不 明	
経験年数カテゴリ	1年未満	6 50.0%	5 41.7%	1 8.3%	0 0.0%	3 25.0%	4 33.3%	5 41.7%	0 0.0%	12 100%
	1～4年	71 89.9%	7 8.9%	0 0.0%	1 1.3%	52 65.8%	17 21.5%	10 12.7%	0 0.0%	79 100%
	5～9年	73 97.3%	1 1.3%	1 1.3%	0 0.0%	65 86.7%	8 10.7%	2 2.7%	0 0.0%	75 100%
	10～19年	119 96.7%	0 0.0%	4 3.3%	0 0.0%	115 93.5%	8 6.5%	0 0.0%	0 0.0%	123 100%
	20～29年	77 92.8%	0 0.0%	6 7.2%	0 0.0%	81 97.6%	1 1.2%	0 0.0%	1 1.2%	83 100%
	30年以上	31 88.6%	0 0.0%	2 5.7%	2 5.7%	32 91.4%	0 0.0%	1 2.9%	2 5.7%	35 100%
	不 明	3 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100%	2 0.0%	1 0.0%	0 0.0%	4 100%	7 100%
合 計	380 91.8%	13 3.1%	14 3.4%	7 1.7%	350 84.5%	39 9.4%	18 4.3%	7 1.7%	414 100%	

表3 経験年数別取得資格および受講研修の種類（複数回答）

回答者112名	資格・研修										合計	対象者数	
	認定看護師	看護学校 教員養成 研修	臨床 指導者 養成研修	認定看護管理者養成研修			医療安全 管理者養成 研修Ⅰ	医療安全 管理者養成 研修Ⅱ	ケア マネー ジャー	その他			
				ファース トレベル	セカンド レベル	サード レベル							
経験年数カテゴリー	1～4年	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100%	79
	5～9年	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100%	75
	10～19年	6 12.8%	2 4.3%	1 2.1%	25 53.2%	0 0.0%	1 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	7 14.9%	5 10.6%	47 100%	123
	20～29年	4 4.4%	3 3.3%	7 7.7%	47 51.6%	4 4.4%	1 1.1%	1 1.1%	1 1.1%	10 11.0%	13 14.3%	91 100%	83
	30年以上	0 0.0%	5 17.9%	1 3.6%	14 50.0%	4 14.3%	0 0.0%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	1 3.6%	28 100%	35
合計	10 5.9%	10 5.9%	9 5.3%	87 51.5%	9 5.3%	2 1.2%	2 1.2%	2 1.2%	18 10.7%	20 11.8%	169 100%	414	

表4 経験年数別目指すキャリアの方向（複数回答）

回答者398名	経験年数カテゴリー	方 向						合計	
		ジェネラリスト としての実践能 力の向上	特定の看護 実践分野での スペシャリスト	看護 管理者	教育・ 研究者	定まっ ていない	考え ていない		その他
経験年数カテゴリー	1年未満	1 6.3%	3 18.8%	1 6.3%	1 6.3%	4 25.0%	5 31.3%	1 6.3%	16 100%
	1～4年	7 6.6%	20 18.9%	2 1.9%	5 4.7%	43 40.6%	29 27.4%	0 0.0%	106 100%
	5～9年	12 12.5%	18 18.8%	3 3.1%	0 0.0%	44 45.8%	19 19.8%	0 0.0%	96 100%
	10～19年	42 28.4%	32 21.6%	8 5.4%	2 1.4%	40 27.0%	21 14.2%	3 2.0%	148 100%
	20～29年	35 34.3%	17 16.7%	15 14.7%	5 4.9%	14 13.7%	11 10.8%	5 4.9%	102 100%
	30年以上	4 10.5%	4 10.5%	11 28.9%	2 5.3%	4 10.5%	7 18.4%	6 15.8%	38 100%
合計	101 20.0%	94 18.6%	40 7.9%	15 3.0%	149 29.4%	92 18.2%	15 3.0%	506 100.0%	

2. キャリア志向の実態

1) 目指すキャリアの方向性

どのような方向でキャリアを積み上げていきたいかを複数回答で求めたところ（表4）、経験が10年未満のものでは、「定まっていない」「考えていない」と、特定の志向が見られないものが半数以上を占めていた。一方「スペシャリスト」を目指すものは、各年代を通して一定の割合（10.5～21.6%）存在しており、10年目までは「ジェネラリスト」を目指すものより多い傾向であった。10年目以降ではジェネラリスト志向（28.4%）がスペシャリスト志向（21.6%）を上回る一方で、未だ「定まっていない」とするものが3割近くいた。20年を越えるとスペシャリストよりもジェネラリスト志向の割合が増え（34.3%）、30年以上では看護管理者を目指すもの（28.8%）が最も多かった。

2) ジェネラリストを目指すための教育

ジェネラリストを目指すために望む教育を複数回答で選択してもらった結果（表5）、経験年数を問わず「看護協会主催の短期研修」および「学会等主催の研修」を希望するものが全回答数中30～40%を占めた。次いで多かったのは「看護系以外の大学への進学」12.6%であった。いずれも、職場を辞めたり退職したりする必要のない、短期の研修を望む傾向がみられた。看護系以外の大学進学への希望についても、看護系大学のように実習で長期に職場を離れるようなことがなく学習が継続できる大学教育を想定しているものと思われる。

3) スペシャリストとして目指す分野

看護のスペシャリストとして、現在は認定看護師と専門看護師の2種類の資格取得が可能である。そ

表5 ジェネラリストを目指すために望む教育内容（複数回答）

回答者112名		教育内容									合計
		看護協会主催の短期研修	学会等主催の研修	看護系大学に編入	看護系以外の大学	看護系大学院修士課程	看護系以外の大学院修士課程	保健師の資格取得	助産師の免許取得	養護教諭の資格取得	
経験年数カテゴリー	1年未満	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	3 100%
	1～4年	7 35.0%	5 25.0%	2 10.0%	0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%	1 5.0%	20 100%
	5～9年	11 42.3%	4 15.4%	4 15.4%	3 11.5%	0 0.0%	1 3.8%	2 7.7%	1 3.8%	0 0.0%	26 100%
	10～19年	38 42.7%	32 36.0%	2 2.2%	9 10.1%	3 3.4%	3 3.4%	0 0.0%	1 1.1%	1 1.1%	89 100%
	20～29年	31 40.8%	23 30.3%	1 1.3%	15 19.7%	1 1.3%	5 6.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	76 100%
	30年以上	4 44.4%	3 33.3%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 100%
合計	92 41.3%	67 30.0%	9 4.0%	28 12.6%	7 3.1%	11 4.9%	4 1.8%	2 0.9%	3 1.3%	223 100.0%	

表6 認定看護師として目指す分野（複数回答）

回答者61名		分野															合計		
		がん化学療法看護	がん性疼痛看護	感染管理	緩和ケア	救急看護	集中ケア	手術看護	小児救急看護	新生児集中ケア	透析看護	摂食・嚥下障害看護	糖尿病看護	乳がん看護	認知症看護	皮膚・排泄ケア		訪問看護	
経験年数カテゴリー	1年未満	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100%
	1～4年	4 12.9%	4 12.9%	4 12.9%	7 22.6%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	3 9.7%	1 3.2%	0 0.0%	2 6.5%	1 3.2%	0 0.0%	1 3.2%	1 3.2%	2 6.5%	31 100%	
	5～9年	1 4.5%	4 18.2%	0 0.0%	6 27.3%	3 13.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	1 4.5%	2 9.1%	3 13.6%	0 0.0%	1 4.5%	22 100%	
	10～19年	0 0.0%	2 8.3%	0 0.0%	2 8.3%	2 8.3%	3 12.5%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%	1 4.2%	1 4.2%	2 8.3%	3 12.5%	4 16.7%	2 8.3%	24 100%	
	20～29年	0 0.0%	2 20.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	2 20.0%	10 100%	
	30年以上	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%	
合計	6 6.5%	14 15.1%	5 5.4%	18 19.4%	7 7.5%	4 4.3%	1 1.1%	3 3.2%	1 1.1%	1 1.1%	4 4.3%	4 4.3%	4 4.3%	8 8.6%	6 6.5%	7 7.5%	93 100%		

それぞれの分野を目指しているのか複数回答で選択してもらった。

アを積むには、段階的に資格を取得しなければならないものも含まれていた。

(1) 認定看護師

17分野あるうち、緩和ケア18名、がん性疼痛看護が14名と、がん看護に関する分野を目指すものが多かった（表6）。不妊症看護の希望が全くなかった他は、残る14分野についてはいずれも少数ながら目指しているものがいた。

(2) 専門看護師

11分野のうち、がん看護が28名と最も多かった（表7）。専門看護師になるには看護学修士の学位取得が求められるが、大学卒・認定看護師取得などの大学院への進学要件を満たすものは全体で53名であった。専門看護師の項目に回答したものは75名おり、実際にスペシャリストとしてのキャリ

4) 看護教育分野におけるキャリア・アップ

看護教育の分野でキャリア・アップを図ろうという対象者は18名と少なく（表8）、全体の4.3%に過ぎなかった。内容としては「看護学修士の学位取得」が5名、「臨床指導者研修」が4名であった。

5) 看護管理者のキャリア・アップ

看護管理者でのキャリア・アップを目指すものが望むコースを複数から選択してもらった結果（表9）、看護協会主催の認定看護管理者養成研修セカンドレベルまでを考えているものが最も多かった。学位取得によるキャリア・アップを考えているものはほとんどいなかった。

表7 専門看護師として目指す分野（複数回答）

回答者75名		分野											合計
		がん看護	慢性疾患看護	母性看護	小児看護	老人看護	精神看護	家族支援	感染症看護	地域看護	急性・重症者ケア	在宅看護	
経験年数カテゴリー	1年未満	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100%
	1～4年	7 35.0%	1 5.0%	0 0.0%	2 10.0%	2 10.0%	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	1 5.0%	2 10.0%	2 10.0%	20 100%
	5～9年	9 39.1%	1 4.3%	1 4.3%	1 4.3%	3 13.0%	1 4.3%	2 8.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 13.0%	2 8.7%	23 100%
	10～19年	6 18.8%	1 3.1%	1 3.1%	0 0.0%	6 18.8%	4 12.5%	3 9.4%	0 0.0%	3 9.4%	5 15.6%	3 9.4%	32 100%
	20～29年	5 22.7%	0 0.0%	2 9.1%	1 4.5%	1 4.5%	0 0.0%	3 13.6%	1 4.5%	2 9.1%	4 18.2%	3 13.6%	22 100%
	30年以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	6 100%
合計		28 26.2%	3 2.8%	5 4.7%	5 4.7%	13 12.1%	8 7.5%	11 10.3%	1 0.9%	8 7.5%	14 13.1%	11 10.3%	107 100%

表8 看護教育でキャリア・アップを望む内容（複数回答）

回答者13名		内容								合計
		臨床指導者研修	看護学校教員養成研修	教育学士の学位取得	看護学修士の学位取得	教育学修士の学位取得	看護系以外の大学院修士課程	教育学博士の学位取得	その他	
経験年数カテゴリー	1年未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	3 100%
	1～4年	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	7 100%
	5～9年	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%
	10～19年	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100%
	20～29年	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100%
合計		4 22.2%	2 11.1%	2 11.1%	5 27.8%	1 5.6%	2 11.1%	1 5.6%	1 5.6%	18 100.0%

表9 看護管理者がキャリア・アップのために望むコース（複数回答）

回答者36名		コース					合計
		認定看護管理者養成研修		看護管理分野の大学院修士課程	看護管理以外の大学院	その他	
		セカンドレベル	サードレベル				
経験年数	10～19年	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%
	20～29年	11 78.6%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	14 100%
	30年以上	3 42.9%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	2 28.6%	7 100%
合計		16 69.6%	3 13.0%	1 4.3%	1 4.3%	2 8.7%	23 100.0%

表10 キャリア・アップ実行の妨げの理由 (複数回答)

回答者275名		理由							合計
		学習の場が 近くにない	勤務調整が 困難	院外学習に 参加しづらい 雰囲気がある	家族の理解 や協力が 得られない	経済的に 無理	長期休職等 身分保障の 仕組みがない	その他	
経験年数カテゴリー	1年未満	2 20.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%	5 50.0%	10 100%
	1～4年	18 18.6%	28 28.9%	6 6.2%	3 3.1%	25 25.8%	10 10.3%	7 7.2%	97 100%
	5～9年	18 15.4%	26 22.2%	3 2.6%	18 15.4%	32 27.4%	13 11.1%	7 6.0%	117 100%
	10～19年	33 16.2%	40 19.6%	5 2.5%	34 16.7%	45 22.1%	33 16.2%	14 6.9%	204 100%
	20～29年	11 9.6%	32 28.1%	6 5.3%	16 14.0%	22 19.3%	17 14.9%	10 8.8%	114 100%
	30年以上	5 15.6%	12 37.5%	3 9.4%	2 6.3%	3 9.4%	2 6.3%	5 15.6%	32 100%
合計		87 15.2%	139 24.2%	23 4.0%	73 12.7%	129 22.5%	75 13.1%	48 8.4%	574 100.0%

6) キャリア・アップ実行の障害

キャリア・アップを実行する際に妨げとなっていることは何か、複数選択してもらった結果 (表10)、全体では「勤務の調整が困難」24.2%と最も多く、「経済的に無理」22.5%、「学習の場が近くにない」15.2%、「職場の保証が得られない」13.1%と続く結果であった。経験年数別では、10～19年目が、最も家族の理解が得られず、身分保障の仕組みがないことを妨げと感じている傾向が、5～9年目が最も経済的に厳しいと感じている傾向がみられた。

3. キャリアを積み上げることに対する思い

キャリアを積み上げることに対する思いについては、全回答者の29.5%にあたる126名の記述があった。記述されたのべ148件の内容から、15のサブカテゴリーが抽出され、さらに4つのカテゴリーに分類された。カテゴリーは、キャリアを積み上げることに対する【意欲的志向】【現状維持志向】【否定的志向】【学習支援体制】であった (表11)。以下、【 】はカテゴリー、《 》はサブカテゴリー、 は内容を表す。

1) キャリアへの意欲的志向

このカテゴリーには、キャリアを積み重ねていくことに対する意欲的な思いを表す48件が分類され、記述内容の32.4%であった。サブカテゴリーは、《継続学習への意欲》《専門職として必要》《一看護師としての自己研鑽》《興味ある分野の探求》《進学希望》で構成された。

なかでも《継続学習への意欲》が14件で最も多く、専門職として学び続ける姿勢を持つ 意識して研修に出ている 学ぶことは自信につながる などの

思いが述べられていた。次に多いのは《専門職として必要》11件で、患者と自分のためにキャリアを積んでいく 質の高い看護提供のためにキャリア・アップは必要である など、専門職であるという自覚をもって患者に質の高い看護を提供しようという思いが述べられていた。また、特定のスペシャリストではなく ジェネラリストとして自分の看護をみがく 現状でできる範囲のレベルアップをする などの《一看護師としての自己研鑽》9件、将来に向けての《興味ある分野の探求》9件、大学・大学院への《進学希望》5件があった。

2) キャリアへの現状維持志向

このカテゴリーには、さまざまな理由・困難により当面は現状維持であろうという思いを表す59件が分類され、記述内容の39.9%を占めていた。サブカテゴリーは、《家庭・仕事との両立》《仕事との両立》《年齢的な困難さ》《今はすえ置き》《まだわからない》で構成された。

《家庭・仕事との両立》が21件で最も多く、家庭と仕事の両立で日々の仕事をこなすのが精一杯である

家庭と仕事の状況から長期研修は受けにくい 家族の理解が得られない など、家庭と仕事を両立しながらキャリアを積み上げていくことの困難さが述べられていた。次に《仕事との両立》が13件で、日々の疲労の蓄積で心身の余裕がない 日々多忙かつ雑多な仕事を安全に行うことで精一杯である など、日常の仕事を安全に遂行しながらキャリアを積み上げていくことの難しさが述べられていた。また、もう少し若かったらチャレンジしたかった などの《年齢的な困難さ》9件、今は家庭・子育てを大切にしたい

表11 キャリアを積み上げることに対する思い (のべ148件)

カテゴリー	サブカテゴリー	内 容
意欲的 志向 (48)	継続学習への意欲 (14)	専門職として学び続ける姿勢を持つ (4) これから頑張りたい (4) 意識して研修に出ている (3) 学ぶことは自信につながる (2) 意欲を持続させるのが難しい
	専門職として必要 (11)	専門職としてキャリアアップは必要である (4) 患者と自分のためにキャリアを積んでいく (3) 質の高い看護提供のためにキャリアアップは必要である (2) 社会から認められるために大切なことである キャリアと同時に人間として成長しないと意味がない
	一看護職としての自己研鑽 (9)	現状でできる範囲のレベルアップをする (5) ジェネラリストとして自分の看護をみがく (4)
	興味ある分野の探求 (9)	経験を積んで興味ある分野を深めたい (7) これまでの看護経験を活かした活動を続けたい (2)
	進学の希望 (5)	大学に進学したい (4) いずれ大学院に進みたい
現状維持 的志向 (59)	家庭・仕事との両立 (21)	家庭との両立で日々の仕事をこなすのが精一杯である (8) 仕事と家庭を両立させながら学習することは難しい (6) 家庭と仕事の状況から長期研修は受けにくい (4) 家族の理解が得られない (2) 子育て中で思うように研修に行けず焦りを感じる
	仕事との両立 (14)	日々の疲労の蓄積で心身の余裕がない (5) 日々多忙かつ雑多な仕事を安全に行うことで精一杯である (4) 仕事で手一杯で学習する余裕がない (2) 働きながらの通学は難しい (2) 常に新しい知識を得るだけで大変である
	年齢的な困難さ (9)	年齢が高くて難しい (5) もう少し若かったらチャレンジしたかった (4)
	今はすえ置き (8)	今は家庭・子育てを大切にしたい (5) 今は現在の仕事を一生懸命したい (2) 今は無理だが今後どうするか考えていきたい
	まだわからない (7)	まだ自分のこととして考えられない (4) まだ不明 (3)
否定的 志向 (11)	関心がない (7)	興味がない (3) 今のままで十分である (3) 今以上の資格はいらない
	キャリア志向への疑問 (4)	負担を感じる (2) 患者より看護師の満足のようを感じる キャリアに固執しがちだが看護は現場で生かされる
学習支援 体制 (30)	学びやすい環境 (14)	若い人の目標を支援することが必要である (5) 勤務異動のため一つの分野の学習を続けることが難しい (3) 近くで学べる場が必要である (3) 組織としてのシステム作りが必要である 院内教育プランの充実が必要である 中堅層への管理者の関わりが重要である
	勤務調整と経済的保障 (10)	休み利用の研修になるため勤務調整が難しい (4) 身分保障がなく経済的に難しい (4) 経済的、環境的に難しい (2)
	資格を活かせる環境 (6)	資格を活かせる部署への配属や報酬につながる保障がない (3) キャリアアップへの理解、環境が十分ではない (2) 他職種の理解、協力が必須である

() はのべ件数

今は現在の仕事を大切にしたい などの《今はすえ置き》8件、《まだわからない》6件があった。

3) キャリアへの否定的志向

キャリアを積み重ねることに対する否定的な思いは、9件で7.4%であった。

興味がない 今のままで十分である など《関心がない》が7件、負担に感じる 患者より看護師の満足のように感じる など《キャリア志向への疑問》が4件であった。

4) 学習支援体制

このカテゴリーには、職場の学習支援体制に関する30件、20.3%で、《学びやすい環境》《勤務調整と経済的保障》《資格を活かせる環境》のサブカテゴリーで構成された。

《学びやすい環境》14件には、勤務異動のため一つの分野の学習を続けることが難しい 若い人の目標を支援することが必要である 中堅層への管理者の関わりが重要である などの思いが述べられていた。《勤務調整と経済的保障》10件は、研修期間中の身分や経済面について 休み利用の研修になるため勤務調整が難しい 身分保障がなく経済的に難しい などキャリア実行の難しさであった。また、《資格を活かせる環境》4件では、資格取得後の配属や報酬などの保障および周囲の人々の理解について述べられた。

IV. 考 察

1. キャリア志向の実態

看護専門学校を卒業した看護師がほとんどをしめる本対象集団のキャリアの現状として、看護職としての経験年数が10年以上になると、認定看護師を始め管理者養成研修受講など、なんらかのキャリア・アップを図っていた。本研究の対象病院は地域の基幹病院の一つであるが、他の基幹病院に比べて看護師の研修参加率が高いという背景があり、キャリア・アップに対する意識が比較的高い集団であると考えられる。

今後のキャリア志向をみると、経験が10年目未満ではまだ志向は定まっておらず、実践の経験を積んできた10年目、20年目以上でジェネラリストを目指すものが増えていた。そして30年以上の実績をもったものが管理者を目指すというように、経験にあわせてキャリアを積み上げていこうとする傾向がみられた。特に、10年目を超える頃から志向が定まってくることに付いて坂口⁹⁾は、「キャリア志向の形成は多くの場合10年

前後におよぶ実際の仕事経験を必要としていた」と述べており、本調査もそれを支持する結果となった。経験30年以上で管理職を目指すものの割合については、比較となる先行研究は見あたらないが、対象集団では「認定看護管理者研修」の修了者が10年目以上から半数を占めるなど、管理者養成の土台が作られていることも大きいのではないかと推察される。

具体的なキャリアプランとして、ジェネラリストを目指すものは看護協会や学会主催の短期の研修をあげるものが多く、大学や大学院での学位取得を望むものは少なかった。これは、ジェネラリスト志向が高い10年目・20年目の対象者が30～40歳代と子育て世代であり、自分のために時間を取りにくいことが考えられる。実際、キャリア・アップの妨げの理由としてこの年代は、家族の理解・支援が得られないことを挙げるものが多かった。

一方で、1年未満の新人と30年以上のベテランを除くと、スペシャリスト志向のものがいずれも2割前後存在しているという結果であった。本調査の対象者と背景が同様の寺門らの調査¹⁰⁾によると、対象者の9割が専門看護師を希望しており、分野はやはりがん看護が最も多いという結果であった。寺門は、この9割の対象者は、おそらく専門看護師の認定に関する現行制度の理解が不十分なうえでの漠然とした希望のレベルではないかと推察している。本調査の結果でも、4年生大学卒業の少ない対象の中で専門看護師を目指す対象者のすべてが、要件とされる看護学修士の学位をとるための準備が整っているとは言えない状況であった。漠然とした希望が明確な意思に変わり、それを実行に移そうとしたときには障害が少ない方がよい。スペシャリストを目指そうという希望があれば、少なくとも最低限の要件を満たすための準備を早くから始める必要があると思われる。

また、希望する専門分野でがん看護に関するものが多かったという結果については、前出の寺門らの調査¹⁰⁾では、「我が国の死因第一が悪性新生物であり、臨床現場での切実なニーズを反映した結果である」と述べている。今回の調査対象の病院は、加えて地域がん診療連携拠点病院の一つと位置づけられており、がん看護に関する学習ニーズはいっそう高まるであろうことが推察される。

2. キャリアを積むことに対する看護師の思いと実行の困難さ

今回の調査から、多くの看護師は専門職として継続学習をしていく必要性を認識しており、キャリアを積

むことに意欲的である背景には、患者に質の高い看護を提供したいという目的意識が反映されていると考えられた。そして、キャリアを積む方法としては、各自の職場での自己研鑽、院内外での研修、大学・大学院への進学などの具体的な方法が考えられており、職業生活とともに看護師として成長しようとする意欲的な姿勢がうかがえた。

しかし、その一方で、看護師のキャリア実行を困難にしているものもあげられた。高度な医療が行われる病院で24時間にわたって患者の生命や安全を守り、療養生活や診療の援助を行う看護師の役割や責任が大きいため、日々多忙かつ雑多な仕事を安全に行うことで精一杯である「働きながらの通学は難しい」という思いにいたるのではないだろうか。また、自由記載の中では、家庭と仕事を両立させながらキャリア・アップしていくことの困難さを述べる内容が最も多かった。これには、女性は家庭生活における家事・育児や、親世代の介護・看護の担い手であるという社会通念の中、病院の看護師は24時間を通して勤務するという職業上の特性により、期待される社会的役割を遂行すること自体にも困難を伴うことが反映されていると考えられる。多くの看護師は職場や家庭での役割を遂行していくなかで、継続学習への意欲よりも現実生活の困難さを実感してキャリア実行に至らないという現状が明らかになった。

また、興味ある分野を深めたいとの希望がある一方、自分の目指す方向がわからないということもあった。これまでの病院看護では、看護師が特定の分野を継続的に深めていくというよりは、配置転換をしながら多くの分野の経験を積むことが重視されてきた経緯がある。配置転換は経験や知識が増加して看護の視野や考え方を深めるのに役立つが²⁾、関連の異なる分野に異動となった場合には専門分野を深めるというよりは新しい分野の学習に取り組むことが求められる。医療・看護の専門分化や看護教育の大学化が進むなか、看護師個人が目指したい分野の専門性を高めていくことと、定期的な職場の配置転換という習慣的な看護労働のシステムをどのように融合させるかということは看護という職業にあって大きな課題である。

経験の浅い時期はキャリア・アップを自分のこととして考えられなかったり、日々の看護にやりがいを感じていると看護の現場を離れたくなくなったりする一方、ベテランになると年齢的に困難を感じるなどのように、看護師の成長段階によってキャリア実行への思いは変化するため、それぞれの成長段階のニーズに応じたキャリアプランの工夫が必要となる。

3. 看護師の成長および自己実現を支える支援体制

看護師が職場や家庭での役割を果たしながらキャリアを積み上げていく目的は、患者に質の高い看護を提供することであり、それは看護師自身の成長と自己実現にもつながるものである。この目的を明確にした上で、看護師個々のライフサイクルやニーズを考慮した実行可能なキャリアプランが準備されることが求められている。

今回の調査では、継続学習やキャリアプランへの意欲や必要性の認識を持ちながらもキャリア実行につながりにくいという実態が明らかになった。病院に就業する看護師の学習ニーズで多いのは、所属看護単位の専門性に応じた看護実践に必要な理論・知識・技術・態度に関する内容である¹⁾。看護の専門的知識や技術を学びたいという看護師に対しては特定分野について院内外での短期・長期研修が整備されつつあり、今後さらなる充実が期待される。しかし、学習の意欲があるが、自分のキャリア・アップの方法がわからない、進みたい分野がわからない、自分のキャリアを考えるゆとりがない、という場合における支援の検討・普及は十分とはいえない。個人のキャリア形成に関する自己理解、情報の提供や紹介などの援助を行い、より適切な選択の可能性を自ら開発するためのキャリア・カウンセリング^{12,13)}の可能性も考えられる。

いま自分はどのような看護をしたいのか、将来はどのような方向に進みたいか、そのためにはどのキャリアプランを選択しいつ実行にうつすか、などに関する情報提供や、個人プランの検討・作成の機会としての集合研修や個人相談など新たな支援方法の検討もこれからの課題である。看護師が職業生活を通して成長し自己実現していくためには、個人の動機づけや家族を含む意志決定が前提となるが、職場、教育機関、職能団体、行政などそれぞれの立場で実行可能な支援体制が整備・充実されていく必要がある。

4. 本研究の限界

本研究は、対象者が一地域の一病院に限定されるという限界があるものの、我が国の看護師の大部分を占める3年制教育課程を卒業して病院に勤務する看護師のキャリア・ニーズの実態の一端を明らかにすることができた。今後は、対象者の教育背景や病院の規模を拡大して調査を行う必要がある。

V. 結 論

414名の看護職者に、キャリア志向やキャリア・アッ

ブに対する思い等について調査を行った結果、以下のことが明らかになった。

1. 経験年数別の分析の結果、10年未満ではまだ何を目指すか定まらず、10年以降でジェネラリストやスペシャリスト志向を固め、30年以上で管理者へと、経験にあわせたキャリア・アップが考えられていた。一方、10年以上でも特定のキャリア志向を持たない者がいた。
2. キャリア・アップに対する自由記述をカテゴリー化した結果、「意欲的志向」「現状維持的志向」「否定的志向」「学習支援体制」の4つが抽出された。
3. 意欲はあるものの現状維持に精一杯でキャリアについて考える余裕がない、年数を重ねても志向が定まらないという看護職者のために、組織としての支援システムやキャリア・カウンセリング等の必要性が示唆された。

お忙しい中、本調査にご協力いただいた看護師の皆様へ深く感謝いたします。

VI. 文 献

- 1) グレグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子, 林 由美子, 平山朝子: 臨床看護師のキャリア発達の構造. 岐阜県立看護大学紀要, 3(1), 1-8, 2003.
- 2) 水野暢子, 三上れつ: 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究. 日本看護管理学会誌, 4(1), 13-22, 2000.
- 3) 宮田美紀: 中高年看護職者のキャリア発達に影響を及ぼす要因の検討. 看護. 保健科学研究誌, 5(1), 113-122, 2005.
- 4) 平成19年度看護関係統計資料集, 日本看護協会出版会, 2007.
- 5) 社団法人日本看護協会編集; 看護にかかわる主要な用語の解説 - 概念的定義・歴史の変遷・社会的文脈 -, 社団法人日本看護協会, 2007.
- 6) 社団法人日本看護協会; すべての専門看護師登録者一覧 http://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/senmon/touroku/show_unit.cgi?mode=all
- 7) 厚生統計要覧平成19年度, http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyk_2_2.html
- 8) 坂口桃子: 看護職におけるキャリア志向の形成と職務特性. 和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要, 3, 11-19, 2000.
- 9) 坂口桃子: 看護職のキャリア・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, 3(2), 52-59, 1999.
- 10) 寺門とも子, 本田多美枝, 山本捷子: 看護職者のキャリア形成にむけた学習ニーズの分析 - 九州ブロックN系病院9施設における調査 -. 日本赤十字看護学会誌, 5(1), 106-116, 2005.
- 11) 三浦弘恵, 亀岡智美, 定廣和香子, 舟島なをみ: 看護職者の学習ニーズに関する研究 - 病院に就業する看護職者に焦点をあてて -. 看護教育学研究, 11(1), 40-53, 2002.
- 12) 國分康孝編: カウンセリング辞典. 誠心書房, 1999.
- 13) 木村 周: キャリア・カウンセリング - 理論と実際, その今日的意義 -. 雇用問題研究会, 1997.

(受付 2008年 8月29日)

