

[短 報]

看護師のキャリア選択に影響を及ぼす要因 ～経験を積んだ看護師の振り返りの語りから～

福井 純子

北海道医療大学看護福祉学部看護学科

キーワード

看護師, キャリア選択, キャリア支援

I. はじめに

看護師のキャリアについて議論されるようになったのは、1990年代後半からと言われている。この頃から、看護基礎教育の大学化の急速な進展と大学院の設置、専門看護師、認定看護師といったスペシャリスト養成の開始、起業看護師の増加や企業等の様々な場での活躍等、看護師のキャリア選択の可能性が急激に広がった。更に、慢性的な看護師不足、減少しない離職看護師の対策として、ワークライフバランスを重視した多様な働き方や潜在看護師の復職支援等にも力が入られるようになった。このような背景の中、看護師のキャリア支援について、少しずつ注目されるようになり、キャリア支援室の設置や、キャリアアドバイザーの導入等、様々な取り組みがなされるようになってきている。

キャリアについて金井(2002)は、「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、節目での選択が生み出していく回顧的意味づけと、将来構想・展望のパターン」と定義している¹⁾。看護師のキャリア支援は、臨床実践の中での経験を意味づけ、節目での選択を支援し、看護師個人が自律してキャリアビジョンを描いていけるよう支えていくことであると言える。そして、看護師がキャリアビジョンを描き、自律してキャリアを選択していくことは、モチベーション高く日々の看護に取り組める基盤となる。

また、佐藤(2010)は、「看護界は、と言うよりも医療の受け手となる人々は、仕事を継続することでしか身に着けることのできない熟練した知識や技術を持ち、患者や家族に対して全人的でヒューマンな関わり

のできる看護師を切実に必要としている。」²⁾と仕事を継続し経験を積み熟練した看護師の存在の重要性を指摘している。このような熟練した看護師を多く育み支えていくために、どのようにキャリア支援をすることが必要であるのか検討することが必要である。

今回、経験を積んだ看護師がどのようにキャリアを選択し、またキャリア選択の際に影響を及ぼした要因が何であったかを明らかにした。これらからどのようなキャリア支援が必要であるのか検討した。

II. 研究目的

経験を積んだ看護師の語りから、看護師が職業を継続していく中で、どのようにキャリアを選択してきたか、また、キャリア選択の際に影響を及ぼした要因が何であったかを明らかにし、看護師のキャリア支援のあり方に関する示唆を得る。

本研究においてキャリア選択とは、看護師という職業を選択した時から、看護師としての経験を積む中で、折々の節目で職務、働き方等を選択する意思決定とする。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

半構成的インタビューによる質的記述的研究

2. 研究対象者

経験を積んだ看護師の中から、代表的なキャリアコースをたどっている看護師として、ジェネラリスト・スペシャリスト(専門、認定看護師)・管理者・進学者・転職者をそれぞれ選定して研究対象者とした。

3. データ収集及び分析方法

1) データ収集方法

研究者が選定した研究対象者に依頼をし、同意が得られた研究対象者にライフストーリー法を用いた半構成的インタビューを実施し、データ収集した。インタビュー内容は研究対象者の同意を得て、ICレコー

<連絡先>

福井 純子

〒061-0293 北海道石狩郡当別町金沢1757

北海道医療大学 看護福祉学部看護学科

TEL: 0133-23-1859

E-mail: sfukui@hoku-iryo-u.ac.jp

表1 抽出されたカテゴリとコード

時期	カテゴリ	コード
入職前	ライセンス取得が目的	資格を取ることを勧められる 手に職をつけようという考え
	漠然とした看護師への興味	物心ついた時から決めている 看護師を見て憧れてを抱く
	看護に対して良いイメージを持つ	看護師の仕事のみでも辞めようと思わない やりがいがあり楽しかった実習
	具体的にやりたい看護のイメージを持つ	実習で担当して移植看護に興味を持つ 授業で面白かった科を配属先に選択
	とりあえず看護師として働いてからステップアップの道を考える	とりあえず病院で働いてから看護教諭になるか結婚する すぐに保健師や看護教諭ではなく普通に看護師として働く
入職直後～数年	仕事に困らず面白くなるのに数年かかる	毎日泣いて仕事する新人時代 2年位は必死で何も分からず仕事する リーダーを担ってから仕事に困らず面白くなる
	レベルアップや不安・焦りの解消を目的としてキャリアを選択する	更なるレベルアップを求めて異動する 不安や焦りの解消を求めて進学や異動する
	上司の見立てでキャリア選択を誘導される	適性を見越した上司の促しによる異動 上司の勧めがきっかけとなった進学や資格取得
	進学によって視野が広がりキャリアビジョンが明確化する	進学が現状を俯瞰的にみる機会となる 進学によって達成感や学びの深まりを実感する 進学によってキャリアビジョンが明確化する
	今後のキャリアを見据えて研修参加し看護の深まりを実感する	今後のキャリアを見据えて研修受講を決める 研修で視野の広がりや看護の深まりを実感する
	就業継続以外の長期計画はない	就業継続以外の選択肢を持ち合わせない 長期計画はない
	現状の否定的な捉えへの対処として持っているキャリアの選択肢	常に選択肢にある転職 現状の否定的な捉えからの回避が目的のキャリア選択 管理職になりたくない思い
	異動先でのジレンマを乗り越えやりがいを見出す	何をしたいかわからず期待に応えられない辛い思い 異動先での負担感 異動先で学びややりがいを見出す
	与えられたポジションで折り合いをつけながらやりたい看護への気持ちを持ち続ける	与えられたポジションで折り合いをつける 希望が叶うかは賭けと運 やりたい看護に関わりたい思いを持ち続ける
	看護師として受けた教育と積み重ねた経験によって自信を獲得する	経験を積み重ねて身に付けてきたものに対する自信 受けた教育に対する肯定的な思い
現在	専門性が発揮できるスペシャリストへの憧れとスペシャリストが感じているジレンマ	やりたい看護が出来るスペシャリストに対する憧れや羨ましい思い スペシャリストが求めるのは資格や手当ではなく専門性が発揮できること 資格があることでのジレンマ・生きにくさ
	組織人としての無力感を自覚する	組織から承認されている実感がない 組織で自分の力が発揮できない思い
	それぞれの人の良いところをモデルにする	総合的に影響を受けた人はいない それぞれにモデルとなるところを見つける
	管理者に強いリーダーシップによる変革を求める	リーダーシップ能力の高い上司にコミットメントする 管理者には変革の主導を求める 反面教師の師長
	看護師としてのキャリアを支え方向性づける患者との出会い	臨床の中でのジレンマがきっかけでキャリアを考える 看護師を続ける原動力となる患者との出会い
ライフプランとの折り合いをつけて看護師として仕事を続ける	夜勤のない働き方を選ぶ 結婚出産しても仕事は続ける	

ダーに録音した。看護師という職業を選択した時から、看護師としてのキャリアやイベントを経時的に年表に記入してもらい、その表を参照しながら詳細を語ってもらうという形でインタビューをすすめた。

インタビューに要した時間は1人40分から120分程度であった。

2) 分析方法

(1) 録音データ、および面接時のフィールドノートから逐語録を作成した。

(2) 逐語録を精読し、入職前、入職直後～数年、現在の3つの時期に分け、時期ごとに語りの中から、キャリア選択をするに至ったきっかけや理由、キャリア選択に影響のあった人や出来事、仕事に対する考え方等を表している語りを抽出した。

(3) (2)のデータが意味しているものをコード化し、類似しているものをまとめてカテゴリとした。

4. 倫理的配慮

研究対象者へ研究の目的、方法、参加は自由意志で決定できること、途中で中止可能なこと、それにより不利益が生じることはないこと、研究終了後に録音したデータは破棄すること、得られたデータに関しては、匿名性を保持すること、これらについて口頭及び文書で説明し、研究者及び研究対象者が同意書にサインをして交換した。

なお、分析にあたっては、質的研究を専門とする研究者にスーパービジョンを得た。

IV. 結果

1. 研究対象者の概要

研究対象者は女性5名で、平均年齢は34.2歳、臨床経験年数は15.2年であった。

2. 抽出されたカテゴリ

入職前、入職直後～数年、現在の3つの時期に分けてデータ分析した結果、入職前、入職直後～数年は、それぞれ5つのカテゴリ、現在は11のカテゴリが抽出された。

なお、【 】内にはカテゴリ、[]内にはコードを、〈 〉内には研究対象者の語りの内容の一部を引用したものを示している。

1) 入職前

看護師という職業選択のきっかけとしては、【ライセンス取得が目的】【漠然とした看護師への興味】のカテゴリが抽出された。【ライセンス取得が目的】は、〈ただ大学に行くよりは、手に職をつけようと考えていた〉や、親など周囲の人からも同じようにライセンス取得を勧められていたことが示すように、[資格を取ることを勧められる][手に職をつけようという考え]の2つのコードから構成された。また、【漠然とした看護師への興味】は、〈お見舞いなどで看護師を見ていて、憧れていた〉といった、漠然とした興味から看護師という職業を選択していた様子から示すように、[物心ついた時から決めている][看護師を見て憧れを抱く]の2つのコードから構成された。

入職前には、【看護に対して良いイメージを持つ】と【具体的にやりたい看護のイメージを持つ】のカテゴリが抽出された。【看護に対して良いイメージを持つ】は、入職前に実習等で看護に対する良いイメージを持つ体験として、[看護師の仕事をもて辞めようと思わない][やりがいがあり楽しかった実習]が示された。【具体的にやりたい看護のイメージを持つ】は、〈実習で移植の患者を担当して、移植前後を見た。それが移植に興味を持ったベースにある。〉

〈授業で精神科が面白いと思ったから、配属希望に書いた。〉が示すように、[実習で担当して移植看護に興味を持つ][授業で面白かった科を配属先に選択]

の2つのコードから構成された。

入職にあたって、【とりあえず看護師として働いてからステップアップの道を考える】は、[とりあえず病院で働いてから養護教諭になるか結婚する][すぐに保健師や養護教諭ではなく普通に看護師として働く]の2つのコードから構成された。〈とりあえず、病院で働こうって感じ。3年くらいで辞めて、養護教諭になるか。〉と、次のステップを想定しながらも、看護師としてとりあえず働くという選択をしたことが語られた。

2) 入職直後～数年

【仕事に困らず面白くなるのに数年かかる】は、[毎日泣いて仕事する新人時代][2年位は必死で何も分からず仕事する][リーダーを担ってから仕事に困らず面白くなる]の3つのコードから構成された。新人の時代の、〈記憶はないけれど大変だった。毎日泣いていた覚えがある。〉を乗り越え、その後の2年程度は〈何もわからず仕事していた〉と必死に仕事を続け、〈仕事が大体できて、困らないと思うようになったのは、3年くらいたってリーダーをやるようになってから。〉と、仕事に困らず面白さを感じるまでの過程を経ていた。

【レベルアップや不安・焦りの解消を目的としてキャリアを選択する】は、[更なるレベルアップを求めて異動する][不安や焦りの解消を求めて進学や異動する]の2つのコードから構成された。異動や進学という選択にあたって〈かなりの仕事出来るようになったから、これ以上ここでも学ぶことはないなと思って異動した。〉といったレベルアップを求めたり、〈移動先での自信のなさや不安が要因〉といった不安や焦りの解消を求めたりして、キャリア選択した経験が語られた。

【上司の見立てでキャリア選択を誘導される】は、[適性を見越した上司の促しによる異動][上司の勧めがきっかけとなった進学や資格取得]の2つのコードから構成された。〈突然、異動しないかと言われ、1週間後には決まっていた。キャリアアップになる、と上司に勧められた。〉や、〈ケモが流行りだして、師長に興味はないかと言われたのがきっかけ。認定もその師長に勧められたのが大きい。〉といった、上司が見立てた適性に誘導され、勧めに従ってキャリア選択した経験が語られた。

【進学によって視野が広がりキャリアビジョンが明確化する】は、[進学が現状を俯瞰的にみる機会となる][進学によって達成感や学びの深まりを実感する][進学によってキャリアビジョンが明確化する]の3つのコードから構成された。〈大学院では、自分自身を振り返ったり、病院を外から見ることができて、(この病院の)良さが改めてわかった。〉や、〈哲学などを学んで、看護観が深まったと思う。〉という

ように、進学によって、視野の広がりや、看護観の深まりなどを実感し、〈大学院に行って、現場と学生を繋ぐところの強化に関われたらいいなと思った。〉と、自身のキャリアビジョンの明確化につながった経験が語られた。

【今後のキャリアを見据えて研修参加し看護の深まりを実感する】は、[今後のキャリアを見据えて研修受講を決める][研修で視野の広がりや看護の深まりを実感する]の2つのコードから構成された。研修を受講するかどうかわい受講するかについては、今後のキャリアを見据えて選択しており、〈(研修で取り組んだテーマの)準夜の看護ってなんだろうという良い振り返りというか、深めるきっかけになった。〉というように、受講した研修では看護の深まりを実感していた。

3) 現在

【就業継続以外の長期計画はない】は、[就業継続以外の選択肢を持ち合わせない][長期計画はない]の2つのコードから構成された。病院で就業継続することに〈研修をやったあたりまでは、(この病院)で働くことに迷いはなかった。〉と、就業継続以外の選択肢を考えることなく働いていたことが語られ、更に、〈振り返ると長期計画とかビジョンがなかった。とりあえず1年単位で生きているのがわかった。〉と、翌年の異動や研修受講の計画は立てても、長期的ビジョンを考えることなく働いていたことが語られた。

【現状の否定的な捉えへの対処として持っているキャリアの選択肢】は、[常に選択肢にある転職][現状の否定的な捉えからの回避が目的のキャリア選択][管理職になりたくない思い]の3つのコードから構成された。現状に否定的な感情を抱いている時の対処として、〈(所属病棟が嫌だという)自分の気持ちが嫌で(採用試験を)受験して採用されていた。〉と、漠然と転職を選択肢として持ち、時には採用試験を受けてみる等の行動をすることで、否定的な捉えの対処をしつつ、就業継続している様子が語られた。また、管理職について、〈勤めていても管理職は考えていない。魅力はまず感じないし、何せ方針がわからないから管理はできないと思う。〉と、管理職は自身にとって魅力のないもの、と捉えてキャリアの選択肢からはずしている様子が語られた。

【異動先でのジレンマを乗り越えやりがいを見出す】は、[何をしたいかわからず期待に応えられない辛い思い][異動先での負担感][異動先で学びややりがいを見出す]の3つのコードから構成された。異動してからの状況を、〈異動先は病棟と違って何をしたいかわからなくて困った。〉〈後輩の面倒とか指導とか見本を示すといったことを頼りにされる。そういう事が負担。もっと自由にやりたい。〉と、経験を

すぐに生かせなかったり、やりたい看護に没頭できない不自由さなどのジレンマを感じていた。一方、やりたい看護が明確になって、〈異動先での活動は、(やりたい看護の対象の)患者にたくさん触れられるから面白い。わんさか来るからこなす、という仕事でもある。〉と、やりたい看護が実践できる場所へ異動することで、やりがいを持て仕事が出来ている様子が語られた。

【与えられたポジションで折り合いをつけながらやりたい看護への気持ちを持ち続ける】は、[与えられたポジションで折り合いをつける][希望が叶うかは賭けと運][やりたい看護に関わりたい思いを持ち続ける]の3つのコードから構成された。〈移植に関わっていたいと思いつつ、現場にいないことで悩んでしまう。〉と、やりたい看護に直接携われないながらも、関わりたい気持ちを持ち続けており、〈基本的に興味があるから楽しい。学会や研修会に行って深められたらいい。その時点でここに残っていられたらラッキー。〉と、やりたい看護が出来る希望の部署に配属されるかは、「賭け」や「運」と捉えており、希望が叶わなくとも、やりたい看護を深めることに重きをおき、楽しさを感じていることが語られた。また、与えられたポジションが、自身のやりたい看護とは違ってきても、〈主任になった時点で管理と自分のやりたいことの折り合いをどうつけるか。業務が管理だから、管理中心に勉強もしなくちゃいけない。〉と、やりたい看護と職務との折り合いをつけ、切り替えて職務にあたる様子が語られた。

【看護師として受けた教育と積み重ねた経験によって自信を獲得する】は、[受けた教育に対する肯定的な思い][経験を積み重ねて身に付けてきたものに対する自信]の2つのコードから構成された。自分が受けた教育について、〈自分が習ってきたことは、非常に良かったし、あの学校に行ったことは間違っていないと思う。〉と、肯定的に捉えていた。更に、〈ある程度まで仕事ができるようになって、先生(医師)たちとも君がいれば任せられる、って。こうなったら起こして、とか。そういうのも積み重ねて深められたのが良かった。〉と、経験を積み重ねることによって、医師に「任せられる」と信頼され、自身の看護を深められたという自信を獲得してきたことが語られた。

【専門性が発揮できるスペシャリストへの憧れとスペシャリストが感じているジレンマ】は、[やりたい看護が出来るスペシャリストに対する憧れや羨ましい思い][スペシャリストが求めるのは資格や手当ではなく専門性が発揮できること][資格があることでのジレンマ・生きにくさ]の3つのコードから構成された。スペシャリストに対しては、〈スペシャリストの人は、大変だろうけど自分の好きなことをやってルートがきちんとしている。ある意味羨ましい。〉と、専

門性を活かして、やりたい看護を存分にできる環境が確保されているということに、憧れや羨ましい思いが語られた。一方、スペシャリストは、〈認定をとった今でも資格が必要か、と思う。仕事の中で必要性があって学習はしたいけど、別に資格は必要じゃない。〉と、スペシャリストになったのは、臨床実践の中からもっと勉強したいという思い、専門性を深め追求していく過程で資格取得に繋がっただけで、資格を取ることや手当が目的ではない、という思いが語られた。更に、知識を身につけた今は、〈自分に認定があることで、余計生きにくくなるんじゃないかと考えた。更新しないで、普通の人として働いても良いと思っている。〉と、資格更新にさほど価値を見出しておらず、むしろ資格を持っていることによって成果や役割を求められることに負担を感じ、それよりも純粋に患者と向き合って専門性を発揮することに専念したい思いを持っていることが語られた。

【組織人としての無力感を自覚する】は、[組織から承認されている実感が無い] [組織で自分の力が発揮できない思い] の2つのコードから構成された。この中では、〈役割的なことは果たさないと(組織に)いられないけど、努力に対する見返りが無い。〉と、経験を積むにつれ、期待される役割が増えることを理解し、役割を果たそうと努力しているが、それに対して組織から承認されている実感が無い事が語られた。また、意見を出しても組織で通っていかないことを、〈あまり物も言えない。どんなに意見を言っても、組織が大きいからあそこここと、通さないとどうにもならない、という意味で。〉と、自分の力が存分に発揮できていない思いとして語られた。

【それぞれの人の良いところをモデルにする】は、[総合的に影響を受けた人はいない] [それぞれにモデルとなるところを見つける] の2つのコードから構成された。モデルとなる看護師の存在については、〈総合的にこの人、っていうのはいなかった。〉と、明確にモデルとなる看護師を見つけてはいなかったが、〈仕事の仕方はこの先輩、モノの考え方はこの先輩、生き方はこの先輩、コミュニケーションの見本はこの先輩、といった感じだった。色んなところに色々な尊敬できる人がいた。〉と、色々な先輩看護師の良いところを見極め、それぞれを上手くモデルとしていた様子が語られた。

【管理者に強いリーダーシップによる変革を求める】は、[リーダーシップ能力の高い上司にコミットメントする] [管理者には変革の主導を求める] [反面教師の師長] の3つのコードから構成された。管理者に対しては、〈師長はパワフルで頭が切れて方向性をしっかり出す。私の中で完成形の師長。〉と、尊敬する上司が存在していた。一方で、〈管理者は「言っているのに変わらない」と思っていると思うが、言っ

ても変わらないものは、言っていないと同じ、と思う。〉や、〈リーダーシップ性がなく、医師と同じレベルで話せず、何も言えない。私たちを守ってくれることはない。反面教師の師長。〉といった、リーダーシップ能力が実感出来ず、変革の主導が求められない管理者に対して、反面教師とシビアに評価していた。

【看護師としてのキャリアを支え方向性づける患者との出会い】は、[臨床の中でのジレンマがきっかけでキャリアを考える] [看護師を続ける原動力となる患者との出会い] の2つのコードから構成された。臨床経験の中でジレンマを感じた事例をきっかけとして、〈医師も含め、みんなの予測が悪く、意図せずMT(説明同意)されずに挿管された。こういう事を考えなきゃいけない、と思ってターミナル(ケア)をやりたいと言ったのだと思う。〉と、自分が取り組みたい、深めたい看護を見出していった。逆に、〈看護師をやってきて良かったと思うのは、患者さんとの出会い。患者さんから受けるプラスのフィードバックが多かったからやってこれた。〉と、日々の臨床実践の中で、患者からのプラスのフィードバックを受けられる機会があり、看護師を続ける大きな原動力となっている事が語られた。

【ライフプランとの折り合いをつけて看護師として仕事を続ける】は、[夜勤のない働き方を選ぶ] [結婚出産しても仕事は続ける] の2つのコードから構成された。〈将来的には、昼間だけの職場に移りたかった。精神科でも健保でも良かった。〉と、無理なく長く看護師を続けられる働き方を考えて、職場選択する様子が語られた。更に、〈結婚しても仕事を辞めるつもりはない。どちらに比重を置くかはその時次第。〉と、働き方は変わったとしても、結婚出産等のライフプランと折り合いをつけながらも、看護師として仕事を続ける意思が語られた。

V. 考察

1. 3つの時期にみられる特徴と変化

入職前、入職直後～数年、現在の3つの時期に分けて特徴をみる事が出来た。以下にそれぞれの時期の特徴と変化を述べる。

1) 看護に対する漠然としたイメージ

入職前は、ライセンスの取得や漠然とした看護師への興味をきっかけにして、看護師という職業を選択していた。看護師養成所へ入学後は、実習等の体験の中で、看護に対する良いイメージや具体的にやりたい看護のイメージを持ち入職している。また、漠然と将来に、保健師や養護教諭等の資格取得が必要なキャリアを選択することも想定しながら、とりあえず看護師として働いてからステップアップの道を考えるといった選択をしていた。入職前までの段階では、個別の動機がありながらも、複雑ではない要因でキャリアが選択

されると考えられる。

2) 増えていくキャリアの選択肢と影響要因

入職後、一人前に仕事ができるようになると、さらなるキャリアアップのために異動や進学をするといった、選択肢が出てくる。その選択にあたっては、自分自身でキャリアアップの必要性を感じるといった内的要因以外にも、研修や上司の見立てによる誘導等の外的要因の影響を節目節目で受けていると考えられる。節目でのキャリア選択と経験を経る中で、キャリアビジョンが徐々に明確化し始め、今後のキャリアを見据えた研修参加等で看護を深めていく活動がなされると考えられる。

3) 経験の積み重ねによる看護の深まりと共に広がり深まるキャリア

更に経験を重ねていく中で、異動先でのジレンマや、組織人としての無力感を自覚し、時には、現状に対して否定的な捉えをしながらも、自身が受けてきた教育や積み重ねてきた経験を礎として、時間的経過の中でやりがいや自信を見出し、ジレンマや無力感を乗り越えていっている。また、組織の中で自身が必ずしも望んでいないポジションや、ライフプランともうまく折り合いをつけ、時には〈希望が叶うかは賭けと運〉というように、組織での決定にある程度身をゆだね、やりくりしながら、やりたい看護への気持ちを持ち続け、将来も看護師として仕事を続けていく、というキャリアビジョンを描いていくと言える。

これらの経過の中では、管理者や先輩看護師の影響も受けている。管理者には、強いリーダーシップを發揮した変革の主導を求めており、経験を重ねると、口先だけではない、変革の結果を出すことを求めるなど、管理者や組織に対してもシビアな見方をしていた。また、先輩看護師個人を挙げてキャリアモデルにする、というよりは、個人のそれぞれの長所をうまくモデルとして参考にしていた。そして、何より影響を受けていたのは、患者との出会いの中で、関わりの中から感じたフィードバックや看護への思いやジレンマが、看護師としてのキャリアを支え方向付ける要因となると考えられる。

このようにして、徐々に広がってきたキャリアの選択肢に、経験を重ねていく中で、ポジティブな要因もネガティブな要因もどちらも力にしながら、看護の深まりが加わっていく。そこから、やりたい看護が明確になり、そのやりたい看護の実現のために、キャリアビジョンがはっきりしていくことで、自律してキャリアを選択していくことが出来ると推察された。

2. キャリア支援への示唆

職業選択のきっかけとしては、近年の初等中等教育からのキャリア教育の中で行われている、職業イメージを持たせるための職業体験などは、看護師に対する

興味や看護に対するプラスのイメージを持つにあたって有効であると考えられる。

入職後の数年は、仕事に必死でやりたい看護も明確ではなく、自分自身でキャリアビジョンを明確に描けない時期であるが、その中で、上司が本人の日々の看護をみて、適性や興味関心を見立て、キャリアを誘導したり、個人個人に見合ったキャリア支援をする事は、最初にキャリアが分岐していく時期で重要な役割を果たすと考えられる。また、日々の看護を振り返り、あるいは言語化することで、経験の意味を再確認し、「やりたい看護」が明確になっていくきっかけとなるような機会を作ることも重要であると考えられる。これは、カンファレンスや勉強会といったオフィシャルな機会のみならず、同僚や管理者との日々のコミュニケーションも重要な機会となると考えられる。このような文化の醸成が先輩看護師や看護管理者に求められる役割であるとも言える。また、研修や異動など、イベントによる影響も大きいと考えられ、効果的な活用が望まれる。

一方、看護師が自身のキャリアを見つめ直す機会は少ない。進学や休職で自身の環境を俯瞰してみることが、キャリアビジョンの明確化に有効であったように、自身のキャリアを俯瞰してみる機会は重要である。その為のツールとしてのポートフォリオの活用や、キャリア支援を専門としたキャリアアドバイザーによる支援なども、多様化した看護師のキャリアにオーダーメイドな支援をしていく為に、有効であると考えられる。

VI. 本研究の限界と課題

本研究は、研究対象者が5名であり、子育てや介護をしながら就業継続している看護師等を選定していないことから、データ収集が限られた。今後は、研究対象者として様々なワークキャリア、ライフキャリアを歩んでいる看護師を更に増やし、どのようにキャリアを選択し、影響要因はどういったものがあつたかの語りや経験を積み重ねていくことで、看護師のキャリア選択のあり様が明らかになり、キャリア支援へのより明確な示唆が得られるものと考えられる。

VII. 結論

経験を積んだ看護師5名にインタビューを行なった。

入職前、入職直後～数年、現在の3つの時期に分けてデータ分析した結果、入職前は、【ライセンス取得が目的】【漠然とした看護師への興味】【看護に対して良いイメージを持つ】【具体的にやりたい看護のイメージを持つ】【とりあえず看護師として働いてからステップアップの道を考える】の5つのカテゴリーが抽出された。

受付：2012年11月30日

受理：2013年1月31日

入職直後～数年は、【仕事に困らず面白くなるのに数年かかる】【レベルアップや不安・焦りの解消を目的としてキャリアを選択する】【上司の見立てでキャリア選択を誘導される】【進学によって視野が広がりキャリアビジョンが明確化する】【今後のキャリアを見据えて研修参加し看護の深まりを実感する】の5つのカテゴリーが抽出された。

現在は、【就業継続以外の長期計画はない】【現状の否定的な捉えへの対処として持っているキャリアの選択肢】【異動先でのジレンマを乗り越えやりがいを見出す】【与えられたポジションで折り合いをつけながらやりたい看護への気持ちを持ち続ける】【看護師として受けた教育と積み重ねた経験によって自信を獲得する】【専門性が発揮できるスペシャリストへの憧れとスペシャリストが感じているジレンマ】【組織人としての無力感を自覚する】【それぞれの人の良いところをモデルにする】【管理者に強いリーダーシップによる変革を求める】【看護師としてのキャリアを支え方向性づける患者との出会い】【ライフプランとの折り合いをつけて看護師として仕事を続ける】の11のカテゴリーが抽出された。

これらから看護師は、看護に対する漠然としたイメージで職業選択し、仕事を始めて徐々にキャリアの選択肢と影響要因が増えていき、更に経験を積み重ねていくことによって、看護の深まりと共にキャリアがより広がり深まり、やりたい看護やキャリアビジョンが明確になっていくと考えられた。

文献

- 1) 金井壽宏. 働く人のためのキャリア・デザイン. PHP 新書, 東京, 2002, pp144.
- 2) 佐藤紀子. 今考える「看護師のキャリア形成支援」看護管理者としてキャリアを考えること. 看護. 2010; 62: 38-41.
- 3) 金井壽宏. キャリアの学説と学説のキャリア. 日本労働研究雑誌. 2010; 603: 4-15.
- 4) 花田光世. 個の自律と人材開発戦略の変化—ESとEAPを統合する支援・啓発パラダイム. 日本労働研究雑誌. 2006; 557: 53-65.
- 5) 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. 2000; 4: 13-22.
- 6) 実藤基子. 熟練看護師における就業継続の内的要因についての質的研究. 看護・保健科学研究誌. 2011; 11: 11-20.
- 7) 草刈淳子. 看護管理者のライフコースとキャリア発達に関する実証的研究. 看護研究. 1996; 29: 31-46.