

# 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

宮田美紀

高知大学大学院医学系研究科看護専攻 修士課程学生

〒783-8505 高知県南国市岡豊町小蓮

Kochi University School of Medicine Kohasu, Oko-cho,  
Nankoku-shi, Kochi (〒783-8505)

Miki MIYATA

## Factors associated with the professional development in middle-aged nurses

### Abstract

The purpose of this study was to clarify factors associated with the career development in middle aged nurses who are not in managerial positions but have influence on the workplace. The subjects were 18 nurses in their 40s or 50s. They were interviewed using a semi-structured interview guide developed for this study. Qualitative inductive analysis of obtained data revealed the following 4-factors associated with the career development in middle-aged nurses: professional awareness, individual elements, workplace environment, and human relationships in the workplace. Professional awareness consisted of “degree of satisfaction with nursing work”, “receiving training”, “nursing instruction/adjustment work”, “wish to comprehensively study nursing techniques”, and “wish to comprehensively study particularly mental care”. Individual elements consisted of “relationships with children”, “family cooperation”, and “when I wish to resign my job”. The workplace environment consisted of “feelings toward the career development”, “influence of instructors”, and “awareness of salary”. As human relationships in the workplace, there were “reliable persons in the workplace”, “worries about human relationships (about individuals)”, “worries about human relationships (about co-workers)”, and “worries about human relationships (about patients)”.

The career development in middle-aged nurses who are not in managerial positions is associated not only with promotion to managerial positions but also with

enhancement of their capability as nurses by having specialized areas and areas of interest. The career development is also closely associated with females' lifestyle. Their career may develop by providing support for "professional awareness", "workplace environment", "individual elements", and "human relationships in the workplace" as 4 factors affecting the career.

Key words: nursing professionals, middle-aged nurses, career development

キーワード：看護専門職者、中高年看護職者、キャリア、キャリア発達

## はじめに

医療の高度化・専門化の一方で、高齢社会を背景とした疾病構造の変化に伴い、国民は看護界に大きな期待を寄せている。このような社会のニーズに応えるためには、基礎教育を終えてライセンスを獲得した看護師がさらに学習を積み重ね自らの能力を開発していかなければならない。更に生涯を通じた学習が求められている。

看護職者の生涯学習は基礎教育を経て資格を取った後に、卒後教育という形で行われている。それは、院内教育であれば、新人オリエンテーションや安全管理などの形で行われている。また、職場外としては、国・都道府県、看護協会などによる研修会・講演会などの形で行われている。

しかしこのような卒後教育（現任教育プログラム）を看護職者が受けているのは、新人や卒後3～5年目の比較的若い層の看護職員が対象であり、病院組織の関心は新採用者から3～5年目までの看護職者をいかにスキルアップしていくかという点に集中していた。そして、中高年看護職者の扱いは不問にされてきた。中高年（40～50歳代）の看護職者を対象とした現任プログラムは、ほとんど実施されていないのが現状である。また、看護管理にある者は、管理者研修や講習を受けて自己開発を行っている事が多いが、管理者の数はほんの一握りであり、他の多くの看護職者は、スタッフナースとして働いている。

そこで、職場に影響力を持つ、中高年の役職についていない看護職者の、キャリア発達をどう捉え、発達してきた要因はなになのかを体験を通して明らかにしたいと考えた。

## I. 研究目的

看護専門職として成長するため、生涯にわたり継続教育が必要である。経験をいかしてキャリアアップをはかるとともに、それぞれの力量をより発展させていくことが大きな組織力となる。そこで、臨床での体験を通して、役職についていない中高年看護職者（40～50歳代）のキャリア発達の要因を明らかにする。

## Ⅱ. 研究方法

### 1. 研究対象者

本研究の対象者は、高知県内の5施設の病院に勤務する看護職者で、臨床経験10年以上あり、役職についていない40～50歳代の看護職者をお願いした。病院の選定は、新人教育プログラムのある病院を対象とした。対象者は、中高年看護職者で、役割に対する意欲・やる気があり、肯定的に自己を認識できていると看護師長が推薦した人である。研究の主旨を説明し同意が得られた13名を対象とした。

### 2. データ収集の方法

#### ①データ収集期間

2004年6月から7月までの間、高知県内の看護職者13名に対し、データ収集のための面接を実施した。

#### ②データ収集場所

対象者への面接は、対象者が希望する面接日時と場所を考慮すると共に、周囲の環境がその回答に微妙な影響を与えたり、場所によっては緊張感を高めたりすることを考慮し、個人面接が可能な、職場内の個室やフリースペースを確保した。

#### ③面接の実際

面接にあたり、研究の主旨、秘密の保持、データの取り扱い方、情報提供を拒否する権利について説明したうえで、改めて研究協力への意思を確認し、同意書に署名を得た。面接者1名が対象者1名に対し、半構成質問紙の内容に沿って、一人30分から40分程度の半構成化面接法 (semi-structured interview) を行った。面接の際には、対象者の会話の流れに沿って進めて行くことを基本とし、できるだけ自由に語ってもらった。

### 3. 研究方法

本研究は半構成化面接によるデータ収集を採用し、データは看護師の主観的な思考や認知、判断、体験といった量では測定し得ない現象であるため、質的帰納的研究を行い、Berelson, Bの内容分析の手法を用い、意味を読み取り分析し共通する内容に分類した。

### 4. 倫理的配慮

対象者への倫理的配慮として、病院看護部への倫理的配慮の説明を行った。そして、対象者には、研究への協力を依頼する際に、研究目的と方法とともに、研究協力への自己決定の権利、プライバシー擁護の方法を説明し、自主的な参加を依頼した。面接に際しては、情報提供を拒否・中断する権利、秘密の厳守、録音したテープ・データの取り扱い方法等について説明した。また、研究以外の目的には使用しないことを約束した。

## 5. 用語の概規定

- ①看護専門職者：理論的知識に基づいた熟練技術をもち、訓練と教育の必要性あるいは職業的行動規範の遵守と利他的サービスを行うことができるひと。
- ②中高年看護職者：臨床経験10年以上の役職についていない40～50歳代の看護職者であり、役割に対する意欲・やる気があり、肯定的に自己を認識出来ているひと。
- ③キャリア：個人の生涯を通して、仕事に関連する数々の経験と活動に基づいた個人個人の知覚、認識する一連の態度であり行動である。
- ④キャリア発達：個人が職業上たどる経歴、経験の積み重ねによって累積していく能力の変化であり、姿勢である。このことを通して人間として成長していく過程が含まれる。

## Ⅲ. 結果

### 1. 対象者の特性

#### 1)性別及び面接時の年齢

対象者は、すべて女性であった。また、面接時の年齢は40歳から57歳の範囲であり、平均は47.6歳であった。

#### 2)対象者の教育背景

対象者が卒業した看護教育課程は、3年課程看護専門学校6名、2年課程看護専門学校4名、助産学科を3名が卒業している。

#### 3)臨床経験年数

対象者の臨床経験年数（通算経験年数）は、20～38年に渡り、平均26.2年であった。現病院での経験年数は5～38年であり、平均23.6年であった。また、現部署での経験年数は3ヶ月～19年の幅があり、平均6年であった。

#### 4)同居家族と育児経験

対象者の同居家族数は0人が1名、1人が2名、2人が2名、3人が5名、4人が2名であった。育児経験は、ありが11名、なしが2名である。

### 2. 記述内容の分析結果

職業意識のカテゴリーの中には、【看護業務の満足度】【研修を受ける】【看護の指導・職業意識のカテゴリーの中には、【看護業務の満足度】【研修を受ける】【看護の指導・調整業務】【看護専門的技術を極めたい】【精神的ケアを重点に極めたい】の5つが抽出された。

個人的要素のカテゴリーの中には、【子どもとの関わり】【家庭の協力】【辞めたいと思ったとき】の3つが抽出された。

職場環境のカテゴリーの中には、【キャリア発達への思い】【指導者の影響力】【給料に対する意識】の3つが抽出された。

職場の人間関係の 카테고리の中には、【職場での信頼関係】【人間関係の悩み（個人に関すること）】【人間関係の悩み（職場の仲間に関すること）】【人間関係の悩み（患者さんに関すること）】の4つが抽出された。

次に、これら4つのコアカテゴリと15のカテゴリについて述べる。

（コードを「 」、サブカテゴリを〈 〉、カテゴリを【 】で表す）

## 1) 職業意識

このカテゴリは、【看護業務の満足度】【研修を受ける】【看護の指導・調整業務】【看護専門的技術を極めたい】【精神的ケアを重点に極めたい】が抽出された。

【看護業務の満足度】には、〈看護の仕事はまだまだであるが、一生を誇れる仕事である〉〈看護の仕事を作り上げてきた満足感がある〉〈患者さんにうまく関わられたとき充実感が出てくる〉など、看護職に対する思いや看護に対する姿勢が出ていた。

【研修を受ける】では、〈自分の為になり他の人達とのコミュニケーションを図ることが出来る〉〈自分の力が深まり臨床でもレベルアップとなる〉〈新しい知識を吸収し自己研磨となる〉など研修を受けることによって自分自身の成長と患者さんへの還元が内容をしめていた。

【看護の指導・調整業務】では、〈患者指導の部分に力をいれたい〉〈患者さんの話をゆっくり聞く〉〈患者さんへの対応と新人指導が大切である〉〈相談され指導すること〉〈チーム全体を見て調整をとること〉など看護者が人生経験を積むことによって、患者さんを見る視点も違っており、指導・調整業務は組織的な役割が大切な看護業務の一つでもあることが出ている。

【看護専門的技術を極めたい】では、〈緩和ケアとストーマケアの充実を図る〉〈ターミナルケアと褥瘡技術の向上を目指す〉〈終末期医療でのQOLの向上に努めたい〉などがでており、看護の専門的技術は若い頃にはとても大切であり、中高年になると人への関わり方の方にシフトしていった。

【精神的ケアを重点に極めたい】では、〈不安を持った患者ケアへの対処方法〉〈先進治療に伴うケアを充実したい〉〈精神的ケアに重点を置く〉〈患者さんに安心できるケアの提供〉などバイタルチェックや技術面の判断と違って、表面には表れにくい精神的な問題は判断の部分で迷う時がある。しかし、その判断が適切でない患者さんが死を招くこともあり、看護業務の中で大切に思っていることが抽出されている。

## 2) 個人的要素

個人的要素の 카테고리の中には、【子どもとの関わり】【家庭の協力】【辞めたいと思ったとき】の3つが抽出された。

【子どもとの関わり】では、〈子どもの病気の時〉〈子どもとゆっくり接する事が出来ないこと〉〈子どもが病気で休みを取れない時〉などがあつた。結婚・出産・

育児というライフイベントに伴い、家庭と仕事のバランスを考えることになった。仕事も大切にしたいが、家庭も大切であるという思いがあり仕事と家庭の優先順位によって、子育ての支援体制や勤務体制などを選択していた。

【家庭の協力】では、＜家庭の協力が必要である＞＜家庭の協力と上司の理解が無ければ続かない＞＜家庭を大切にしているので研修にはあまり参加できなかった＞など、休みの日に出て行くときはカレンダーに印をつけ、いないことを家族に知らせたり、研修に行くため食事の段取りをつけたりと自分自身の努力と家庭の協力がなければ出来ないなどが抽出された。

【辞めたいと思ったとき】では、＜人間関係が崩れそうになったときに嫌になった＞＜加齢により仕事環境の変化に適応できなかったとき＞＜家庭の問題と医療ミスをしたとき辞めたいと思った＞＜判断ミスをしたとき自己嫌悪となった＞など、アクシデントを起こしたとき、患者さんの命には別状は無かったが、それを起こしたこと事態がショックであり辞めたいと思ったなどが出ていた。アクシデントやインシデントに対する自分自身への受け止め方、感情なども関係していることが抽出された。

### 3) 職場環境

職場環境のカテゴリーの中には、【キャリア発達への思い】【指導者の影響力】【給料に対する意識】の3つが抽出された。

【キャリア発達への思い】では、＜キャリア発達には指導者や人間関係が影響する＞＜キャリア発達には指導者が必要であると感じた＞＜指導の仕方によって人間の良い面が引き出される＞＜キャリア発達には日々の勉強と人の育成が大切＞など、看護の仕事はキャリアを伸ばせており、臨床経験もプラスになると考えている。

【指導者の影響力】では、＜指導者より自分で考えて行動することを教わった＞＜看護学生の臨床実習指導の充実にも指導力は影響する＞＜自分も支えられ後輩を支えていきたい＞など、職場の指導者はその時々为师長や先輩で、若い頃は同僚や先輩であるが、中高年になると師長から受ける影響力は大きいと感じている。

【給料に対する意識】では、＜満足・不満足は仕事に影響するが不満でも仕事の手はぬけない＞＜仕事量からいくと少ないと思う＞＜満足しておらず給料が高いと頑張れると思う＞＜満足・不満足は仕事のやる気に影響する＞など、仕事に対する給料への考えは、看護師の給料の額によっても違い、何を基準として多い・少ないと思うのかは、労働としての考えは方などによっても違っている。又、一生懸命仕事したらそれなりの報酬がほしいという考えも抽出された。

### 4) 職場の人間関係

職場の人間関係のカテゴリーの中には、【職場での信頼関係】【人間関係の悩み（個人に関する事）】【人間関係の悩み（職場の仲間に関する事）】【人間関係の悩み（患

者さんに関すること)】の4つが抽出された。

【職場での信頼関係】では、〈信頼でき悩みが話せる人は同僚であり師長である〉〈先輩が憧れであり人間性も大切である〉〈元師長であり看護の厳しさを教わった〉など、職場で悩みを話せる人がいるのは、自分の心の支えとなり安心できる。職場での悩みは小さいものから深刻なものまであり、相談することによって、心が軽くなるなどが抽出されている。

【人間関係の悩み(個人に関すること)】【人間関係の悩み(職場の仲間に関すること)】【人間関係の悩み(患者さんに関すること)】では、〈その場の瞬時の対応が出来ないことへの失望感〉〈新人指導の方法と内容が上手く出来ない〉〈悩んでいる内容を、職場の人に話し聞いてもらう〉〈患者さんへの対応の仕方に自信がもてない〉〈信頼関係を築く過程〉〈患者さんとのコミュニケーションが取れずに精神的ケアが出来ないとき〉など、職場では後輩の指導をうまく行えないことや対処の仕方に迷っている部分があり出来ない事へのジレンマを感じていた。上司・同僚との人間関係、新人・後輩に関係している部分が抽出されている。

#### IV. 考察

若林ら<sup>i</sup>(1988)が、キャリア発達という観点から、上司との良好な関係のもとで役割開発能力(仕事に向かって統合された総合力としての個人の力)をいち早く形成することが、初期キャリアでの実績や自己のキャリア状態についての認知を生み出す原動力となっていると言っている。キャリアも伝統的な「職業の経歴、職業的地位の上昇」という意味から「職業における成功や進歩、専門職、生涯にわたる仕事の連続やその過程」へと広がっている。

看護白書<sup>ii</sup>によると「看護労働の場としての病院は、平均在院日数の短縮と診療報酬の抑制という流れの中で、経営が激しい現状となっている。このような時代にあって生き残る病院とは『患者に選ばれる』病院である。そのためには患者にかかわる看護の質を保証し、提供していくことも重要となる。患者の満足度をどのように高めていくかということが大きな課題となってくるが、職員の満足度が低い病院では、患者の満足度も低いとされている。すなわち、患者の満足度を向上させるには、看護の職務満足度も向上させていく必要がある」と記述されている。看護職者の業務に対する意識は看護師自身の努力を要する部分と、職場体制のあり方、見直しが必要な部分とも関係しあっていると思われる。

看護職者が生涯学び続けることは、田村<sup>iii</sup>によれば「仕事にどのような意味を見出して自分の生活・人生の中で位置づけていくのか」という、看護職者として働くことの意味を、各自が自らに真剣に問うていくことでもあると考える。

また、「単発研修」だけでは学習を積み重ねるという点では、不十分である。鈴木ら<sup>iv</sup>は看護職の長期研修の意義について「職業生活を継続する看護職の職業的発達にとっ

て、重要な意義を持ち、自己学習の継続に加え長期研修の機会を確保することが、個々の看護職の職業的発達促進において有効である」と述べている。しかし、長期研修に誰もが参加するには十分な環境が整っていない。一人一人の看護職者がキャリアアップしていくためには、個人の主体的な行動とそれを組織として支援していくことが大切である。

中高年看護職者は職場での看護実践の軸となり、職場の雰囲気づくり、職場風土に影響を与えている。そして、こられる層は女性のライフサイクルの中で、結婚・出産・育児の時期があり、私的な面においても、大きな役割を果たしてきた年代でもある。看護が人のあらゆる体験の反応に対する対応であるとしたら、そういった結婚や子育て、また人生において出会うだろう病気や家族の不幸など様々な体験は、決してマイナスに働くのではなく、それらの体験を積む事によって成長するといえるのではないだろうか。そうした経験をもつ看護師が、いきいきと働くことによってもたらされる成果は大いに期待できるといえる。

以上のことから、中高年の役職についていない看護職者のライフサイクルからくるキャリア発達の要因は、職業意識、職場環境、個人的要素、職場の人間関係の4つが相互に影響し合い、中高年の看護職者のキャリアが発達してきている。次に「キャリア発達に関連する要因の構造図」を図示したのが図1である。



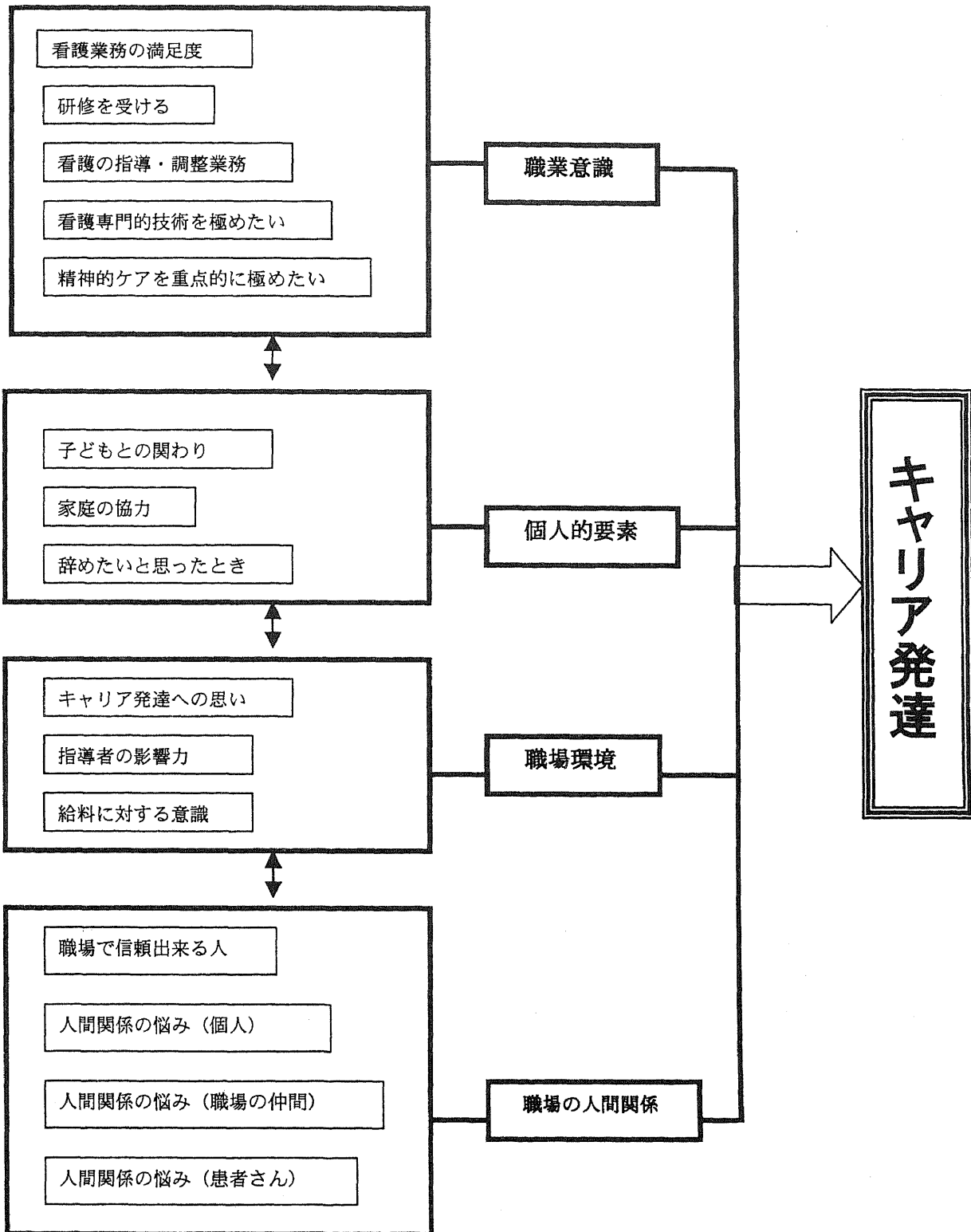


図1 キャリア発達に関連する要因の構造図

## V. 結論

役職についていない中高年看護職者のキャリア発達は、管理職に昇格する以外にも、専門・関心領域をもつことにより、看護職者としての能力を高めてきていると考えられる。キャリアの影響因子として、職業意識、職場環境、個人的要素、職場の人間関係の4側面から一定の支持とサポートを与えることによって発展していくことが解明された。

## 謝辞

本研究の実施に際しころよく協力してくださり、対象者の選定や紹介などのご協力をいただきました病院の看護部長を始め、面接調査にご協力下さり貴重な思いや体験を語ってくださった看護師の皆様へ深く感謝いたします。そして最後まで励まし、いつも暖かくご指導頂きました橋本和子教授に深く感謝いたします。

## <引用文献>

- i 若林満、斎藤和志：役割開発能力の形成とキャリア発達；民間企業の間管理職を中心に、経営行動科学, 2 (2), p64, 1988
- ii 平成16年版, 看護白書 日本看護協会編, 看護労働の現在, p99, 2004.
- iii 田村恵子：病院全体に関わる専門看護師の働き, ターミナルケア, 9(6), p413, 1999.
- iv 鈴木純恵・佐瀬真粧美・服部満生子, 他：職業的発達からみた看護職の長期研修の意義, 千葉大学看護学部紀要, 21, p94, 2000.

## <参考文献>

- 1) 高橋弘枝：ケアの質を決定する中堅ナース - チーム医療の中での中堅ナースの役割 -, 看護実践の科学, 2003.
- 2) 川原尚子：看護婦のキャリア発達に関連する要因について, 看護教育研究集録.
- 3) 鶴田早苗：中堅看護婦の事例からみた看護婦のキャリア発達と女性のライフサイクル, 第17回日本看護協会(看護管理), 収録, 日本看護協会出版会, p146-148, 1986.
- 4) 金井篤子：働く女性のキャリア・ストレスに関する研究-インタビュー調査の結果から-, 社会的心理学研究 8, p21-32, 1993.
- 5) 猪下光：看護職のキャリア意識に関する横断的研究, 岡山大学大学院文化科学研究科紀要 4, p193-207, 1997.
- 6) 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(会議録), 日本管理学会誌, Vol. 4, No 1, 2000, 74-75