

平成30年 5月24日現在

機関番号：32653

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2017

課題番号：25862124

研究課題名(和文) 診療所に勤務する看護職のキャリア支援ニーズ 施設をこえた支援システム構築に向けて

研究課題名(英文) Career needs of nurses working at a clinic

研究代表者

原 美鈴 (HARA, MISUZU)

東京女子医科大学・看護学部・講師

研究者番号：80408567

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は診療所に勤務する看護職のキャリア形成の実態およびキャリア支援ニーズを明らかにすることを目的として実施した。看護職13名に協力を得て半構成的インタビュー調査を実施した結果、キャリアトラックの特徴として、全員病院での勤務経験を経て診療所で就業していること、診療所を就業先として選択する際は、看護職として働き続けるために、職業キャリアよりワークライフバランスが優先されていること、しかしながら看護職として医師や他職種と積極的に意思疎通を図り、役割を見出し果たす努力をする中で、病院とは違った看護実践能力を形成しようとしていることが明らかになった。

研究成果の概要(英文)：The aim of this study was to define the state of the career development and the career needs of nurses working at a clinic in an urban area and a rural area. Data was collected from a total of 13 nurses through a semi-structured interview. On their career tracks, all participants had the experience of working at a hospital before re-employment, and almost everyone decided to change their workplace to the clinic in order to give priority to their work-life balance rather than their interests of the specialty. However, many participants mentioned that they were trying to find a responsible role and to carry them out in the clinic through the job experience like patient-care with the doctors and any other colleagues such as secretaries. Therefore, there is a possibility that the nurses working at a clinic have been developing their professional abilities through their job experiences, which differ from those of the hospital.

研究分野：成人看護学

キーワード：看護職キャリア形成 看護職キャリア支援 生涯学習

1. 研究開始当初の背景

(1) 本研究の社会的背景：近年、生産年齢人口減少、長引く不況などを背景に、政府主導のもと、男女共同参画推進、ワークライフバランスの実現、キャリア形成支援など様々な政策が積極的に進められている。看護職は一般企業と異なり、従来、看護師不足、早期離職、女性が多い職場であること等の理由で、就業環境や雇用条件の改善、就業支援は必然のものとして、様々な研究や支援対策が実施されてきた。近年は前述の国の動きも加わり、単に離職を防止し一施設での就業を継続する事に留まらず、ライフステージに応じた仕事と生活のバランスをとる必要性について論じられる(久常：2007)など、生活者としての看護職を支援する動きが加速している。また、医療の進歩に対応するため専門職として学習の継続が必要であり、さらに国民の安全な医療に対する期待も大きく、「安全と希望の医療確保に関する検討会」(2008)を受けて、質の高い医療の担い手の育成を目指し、2010年の新人看護職員の卒後研修制度の努力義務化の他、看護師特定能力認証制度についても検討されるに至っている。これらは、一人ひとりの看護師がそれぞれのキャリア志向や生活状況に合わせ、生涯にわたって臨床経験を積みながら学習を継続してキャリアを開発していく可能性(権利)と必要性(責務)を生じていると考える。

(2) キャリア支援に関する背景：「キャリア」には様々な概念があるが、職業や働き方の選択は個人のおかれている家庭環境や社会環境と切り離して論ずることができないことから、職業生活だけでなく、家庭生活、社会生活なども含む広い意味での個人の人生のあり方を示す概念として使われている(日本労働研究雑誌編集委員会：2010)。また女性にとって結婚・出産はキャリアトランジションのきっかけであり、多くの女性が仕事を辞めたり働き方を変えていることが報告されている(金井：2010)。キャリアトランジションにあたってキャリアデザインを見直すことが大切であり(金井：2001)、看護職の生涯にわたるキャリア開発を考える時、必要な時にいつでもキャリア支援が受けられる状況にあることが望ましい。しかし大規模病院などでもキャリアの棚卸に有効なキャリアカウンセリングを実施するなどの支援を行っている組織はまだ多くないと推測され、診療所や訪問看護ステーション、老人保健施設のような看護職が少人数しか配置されていない医療施設では、看護職単独でのキャリア支援体制を整えることも難しく、所属施設からキャリア支援を受けることに限界があると考えられる。日本看護協会は全国規模で看護職支援を実施している組織であるが、加入していない場合はこれらの支援を受けることも難しい。そこで、地域医療連携をヒントに、看護職のキャリア開発支援を施設を超えた地域連携の形で実現できないか、そ

の可能性を探るために、小規模組織で働く看護師のキャリアビジョンとキャリア支援ニーズについて調査が必要であると考えた。またこれらは生活圏に影響を受けるものであるか地域差を検証する必要がある。

(3) 看護職のキャリアに関する背景：看護職の学習の機会は数、種類ともに増えている。1992年以降看護系大学・大学院が急増したこともあり、様々な専門書籍が出版され、また各種セミナーも多く開催されるようになった。また新人研修をはじめとする院内研修等の継続教育の体制化がすすめられ、学びたい人が学びたいことにアプローチしやすい状況になっている。同時に、専門看護師・認定看護師認定制度ができたことにより、看護職のキャリアパスの一つとして、スペシャリストとしての道が明確にキャリアパスに位置づけられるようになるなど、かつては管理職か臨床看護師かという二択が主だったキャリアアップの選択肢も増えている。労働環境改善も時短の導入や進学・育児・介護のための休職制度の導入、クリニカルラダーや目標管理制度導入による自らの能力評価なども積極的に行われるようになってきている。看護職(看護師)のキャリアに関する研究では、臨床看護師のキャリア発達の様相に関するもの(グレッグ他：2003・2009、難波他：2008、長谷川：2003)、キャリア・アンカーを確認したもの(住田他：2010、海老原：2012)、キャリアアップに対する意識・認識(末吉：2006、片桐：2008)、仕事と家庭の両立に関する要因(堀孔：2003)や、キャリア支援システムの導入に向けたニーズ等の実態調査(津本他：2008、高木他：2012、)など、様々な調査・研究がなされてきている。また対象を准看護師を対象としたもの(高橋：2011)、非正規雇用者を対象としたもの(和波：2008)があるが、これらは中・大規模の病院で実施されているものであり、診療所等の小規模の組織で働く看護職の調査はない。多くの新卒の看護職が最初の職場として病院を選択していることから、これらの小規模組織で働く看護職は1回以上のキャリアトランジションを経験していると推測され、このような経過を辿った看護職が、さらに今後に向けてどのようなキャリアビジョンを描いているのか、そしてどのようなキャリア支援ニーズを持っているのか明らかにしていく必要がある。中でも、組織経営が単独で、明確な看護部門の位置づけや教育システムを持たない可能性のある診療所に焦点を当てて調査を行う。同時に、施設を超えたキャリア支援の実現可能性を探るために、病院看護部門とは別に看護職のキャリア開発支援を行っている組織の現状について明らかにし、診療所に勤務する看護職のキャリア支援ニーズと照らし合わせて課題を明らかにしていくものとする。

2. 研究の目的

(1) 診療所に勤務する看護師のキャリアビジョン、キャリア支援ニーズと、これらの地域間格差について明らかにすること、および
(2) 施設以外で看護師を対象として実施されているキャリア開発支援の現状について明らかにすることとした。本研究では看護師のライフキャリアの視点に立ち、施設を超えた看護職キャリア開発支援システム構築に向け、特に組織によるシステムティックなキャリア支援が得られにくいと推測される小規模病院及び診療所に勤務する看護師のキャリア支援の実現を目指すものである。

3. 研究の方法

(1) 診療所に勤務する看護師のキャリア形成の実態を調査する目的でインタビュー調査を実施した。対象は、都市部(東京都新宿区)および地方(長野県上伊那地区)の2つのエリアにおいて、診療所に勤務する看護師とし、現在のキャリアに至った経緯、現在の診療所での職務に対する認識、今後のキャリアビジョンとキャリア支援ニーズに関して半構造型インタビュー調査を実施した。インタビュー調査は一人1回60分程度とし、2014年6月時点でJMAP(地域医療情報システム)に掲載されていた上記2地域に所在する全診療所(有床・無床)計577件宛に研究協力者募集の依頼を送付、応募のあった看護師に研究目的、方法、個人情報保護等について十分に説明し、同意を得られた研究協力者13名(都市部11名、地方2名)に対し実施した。得られたデータは逐語録を起こして精読し、本調査の目的を明らかにする内容について語られている箇所を抽出し、類似の内容を集積する方式で質的に分析した。キャリアパスについては対象者別に時系列に整理し、キャリアの分岐点における選択に着目しながら分析した。なお、本研究は所属施設の倫理委員会の承諾を得て実施している。

(2) 看護職を対象に実施されているキャリア支援の現状について、文献調査、職能団体へのヒアリング、インターネット上に情報公開している団体のウェブサイトの情報収集により、診療所で働く看護職を対象に実施されているキャリア支援について調査した。

4. 研究成果

(1) 診療所で働く看護職のキャリア形成の実態：対象の属性は、年齢27~60歳(平均39.8歳)、全員女性、看護師経験年数4~40年(平均15年)、これまでの就業施設数2~7か所(平均3.5か所)で、この間看護として就業していない期間があった者が8名であった。キャリアトラックの特徴としては、全員が看護基礎教育終了後の初職は中大規模の病院であり、1回以上の転職により現在の診療所に勤務するに至っていた。現診療所での就業年数は半年から16年(平均4.1年)

であり、これまでに2か所以上の診療所で就業経験のある看護職もいるが7割は初めて勤務した診療所で継続して勤務しており、同時に2か所に就業している(ダブルワーク)者もいた。病院から診療所への転職もしくは就業していない状態から再就業先として診療所を選んだ理由として、結婚・出産・夫の職場移動・介護などライフイベントに伴うものが69%、自身の心身疲弊が31%であり、後者は全員単身者であった。診療所での看護に関心があって就職したものはいなかったが、いずれも看護師として働くことが前提にあっての選択であった。このことから、診療所という場所での就業は、看護職にとって自身のライフ・ワークバランスを維持することが目的となっている場合が最も多く、次いで心身のバランス維持が目的となっていることが多いと推察されるが、いずれも看護師として働き続けるためであると考えられた。なお、都市部と地方の差異については、協力者の人数が大きく異なることもあり、明らかにすることは困難であった。地域へのコミットについて、キャリアトラックにおいて就業地域を選択した理由について尋ねた結果からは、通勤しやすさを理由に挙げるものが多かったが、結婚しているものは家族の拠点が絶対条件となる選択をしており、単身者は現在の居住地を離れることもいとわれない選択をしていた。女性にとって家庭生活を優先した選択をする傾向にあることは知られているが、この結果が診療所に限定されるものであるか、病院やその他の施設であっても同様の結果になるのかについては、追加の調査が必要である。キャリア支援ニーズとしては、看護職としての職能に関する職業キャリア形成よりもライフキャリアに関する支援のニーズが潜在していることが前述の結果からも推察された。しかしながら、所属組織からこのような支援を受けたいというより、病院に比べて看護職として働き続けやすい場所となっていることが考えられる。一方で、多くの協力者が現在の診療所の方向性や組織における看護職の役割について認識しており、これは誰かに教えられているというより、働きながら認識しているものであった。またこの職場において求められる役割を全うし、患者にそれぞれが考えるより良い看護を提供すべく、工夫しながら学習している様子が語られた。このことから、病院のような組織的な学習支援はないが、自身で学習し続ける能力、期待される役割を認識し職務を工夫・改善していく能力を発揮している可能性が示唆された。これらは、それまでの職務とは異なる特徴の職務に携わる中でごく自然のこととして実施されており、経験学習の構造が形成されていると言える。しかしながら、これがどのように構築されるのか、どの看護師にも発生するのは今回の調査では明らかにできない。一方で、看護職が少ない診療所だからこそ、同職との情報交換を望む声も

あった。他の診療所でどうしているのかといったことにも関心が高く、組織を越えた同職のつながりをもてることは診療所で働く看護職のキャリア支援となる可能性が示唆された。診療所での役割と他職種との連携については、具体的に語られた診療所での業務内容や役割は、所属する診療所の診療科や診療内容、複数の看護職が所属するか否かによって異なる。いずれの協力者も医師との意思疎通や連携については非常に重要な事柄と語っており、また他職種と医師との架け橋の役割を担っていることが語られた。また、業務内容も多岐にわたっており、医療補以外の事務業務、清掃業務なども含まれていた。このことから、診療所の看護師が担う業務は看護業務に限らないこと、これらの業務にも精通していくことが、円滑な診療所運営において必要であると考えられ、病院における看護業務とは異なる点であることが明らかとなった。

(2) 看護職を対象に実施されているキャリア支援の現状：文献からは、診療所におけるキャリア支援に言及して実施されているものは助産師、特に開業助産師に関するものであり、看護師に対するキャリア支援に言及している文献は見当たらなかった。また職能団体へのヒアリングにおいては、全看護職を対象とした事業を展開しているため、規模のくくりとしては100床未満の病院と区別がなく、診療所に特化せずに様々なプログラムを展開していることが明らかになった。さらに2013年時点でインターネット上に看護職キャリア支援の情報を公開している団体のうち、病院や大学といった特定の施設に属さない団体は2件のみであり、キャリアカウンセリングなどの個人向けプログラムは広く看護職に開かれているが、研修等は病院の依頼で実施されていることが多かった。以上より、これらの支援を診療所で働く看護師が利用するには、本人が職能団体に所属するなど、主体的な行動を起こすことが前提となることが明らかとなった。

(3) 本研究の限界と今後の課題

インタビュー調査の手法を取ったため、協力者の背景や属性に限りがあり、調査結果で明らかになった事柄は、あくまで今回の対象者の範疇を出ない。したがって、今後は対象を拡大して量的に検証する追加調査が必要である。また、年齢や経験年数、診療科の違いによる業務内容の違いも幅広く、これらによってキャリア形成に差異を生じるか否か、また病院とどう異なるのかについては慎重に検討が必要である。さらに、当初、都市部と地方における差異にも着目していたが、十分な協力者を得ることができず、意味のある示唆を得るには至っていない。これについても更に追加調査を行って検討していきたい。

<引用文献>

・海老原文(2012): 看護師のキャリア選択と自己概念との関連性 - キャリア・アンカ

- ーズ セルフ・アセスメントを用いて -、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集録、No.37, pp.194-201
- ・グレッグ美鈴、池邊敏子、池西悦子他(2003): 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、第3巻1号、pp.1-8
- ・堀孔美恵(2003): 女性看護師における家庭と職業の両立を支える要因に関する一考察 ライフ・ヒストリーインタビューから、神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録、No.28, pp284-291
- ・堀内晃代(2005): 看護師のキャリア開発に関する意識 キャリア開発システムの効果的な導入に向けて、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集録、No.30, pp190-197
- ・柿原加代子、大野晶子、東野督子他(2012): 継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識、日本赤十字豊田看護大学紀要7巻1号、pp.153-159
- ・金井篤子(2010): 働く女子のキャリア・トランジション、日本労働研究雑誌 No.603, pp.44-53
- ・片桐由香里(2008): 看護師のキャリア開発意識・行動とそれを支える組織の支援、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、No.33, pp209-216
- ・加藤容子(2002): 共働き女性のワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処 - 夫婦の関係性の観点から -、経営行動科学 Vol.16, No.2, pp.75-87
- ・加藤容子、金井篤子(2006): 共働き家庭における仕事家庭両立葛藤への対処行動の効果、心理学研究 Vol.76, No.6, pp.511-518
- ・厚生労働省(2012): 政府統計 医療施設動態調査(平成24年7月末概数)、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/m12/is1207.html>, (2012/10/23)
- ・南谷志野、平井さよ子、賀沢弥貴他(2011): ライフイベントを契機としたパート看護職へのトランジションの様相、日本看護管理学会誌 Vol.15.No.2, pp.113-125
- ・日本看護協会(2012): 継続教育の基準 ver.2、<http://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/index.html> (2012/10/23)
- ・末吉加代子、山口綾、堀井直美他(2005): 臨床看護師のキャリアデザインに関する研究 - 継続教育プログラム作成に向けて -、日本看護学会論文集 看護管理、第36回、pp.18-20
- ・住田陽子、坂口桃子、森岡郁晴他(2010): 看護師のキャリア・アンカー形成における傾向、日本看護研究学会雑誌 Vol.33, No.2, pp.77-83
- ・高橋恵子(2011): 准看護師のキャリアについての認識 - 准看護師と看護師長の視点から -、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、No.36,

pp.230-237

- ・津本優子、長田京子、樽井恵美子他(2008):
看護師のキャリア・ニーズの実態 - 医療
施設の検討 -、島根大学医学部紀要、第31
巻, pp.25-35
- ・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、Vol.17, No.1,
pp1-12
- ・和波美香(2008): 非正規雇用の看護師の
キャリア形成の実態調査、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、No.33, pp.217 -224
- ・金井壽宏(2010): キャリアの学説と学説
のキャリア、日本労働研究雑誌
No.603,4-15
- ・金井壽宏(2002): 働くひとのためのキャ
リアデザイン、PHP 新書
- ・宮城まり子(2002): キャリアカウンセリ
ング、駿河台出版社、東京
- ・渡辺三枝子編著(2007): 新版 キャリア
の心理学 キャリア支援への発展的アプ
ローチ、ナカニシヤ出版、京都

5. 主な発表論文等

[学会発表](計4件)

草柳かほる・原美鈴、既卒者の強みを活か
す採用 - 職務経歴書の活用に向けて、第21
回日本看護管理学会学術集会、2017

Hara Misuzu, Kusayanagi Kahoru、
Challenge to Support Nurses' Lifelong
Career -a Report of Career Counseling
for Nurses by Nurse Career Counselors,
2nd World Academy of Nursing Science,
2013

原美鈴・草柳かほる、キャリアの変化を乗
り越えるための支援-転機ある看護職のた
めのキャリアセミナー開催の試み-、第44
回日本看護学会-看護教育-学術集会、2013
草柳かほる・原美鈴、看護職として生涯働
くための支援 第2弾 - 看護職のためのキ
ャリアセミナーの取り組み、第17回日
本看護管理学会学術集会、2013

[図書](計2件)

草柳かほる・原美鈴・八幡成美編著、東京
医学社、迷ったら必見! ナースキャリア
事例でわかる看護職の働き方ガイド、平成
29年(2017) p30、p74-80、p156-167

小山千加代編著:M.C.MUSE、サイエンスと
アートとして考える生と死のケア、平成29
年(2017) p179-188

6. 研究組織

(1)研究代表者

原 美鈴 (HARA, Misuzu)

東京女子医科大学・看護学部・講師

研究者番号: 80408567