

看護師の将来の目標と職業継続からみた初期のキャリア発達
—病院で勤務する 1 年から 5 年未満の看護師に焦点をあてて—

Early Career Development of Nurses from the Perspective of Future Goals and Continued Employment:
Focusing on Nurses with One to Less than Five Years of Work Experience in Hospitals

野口 久美子

Kumiko Noguchi

【要旨】

[目的] 1 年から 5 年未満の看護師の将来の目標と職業継続の理由から初期のキャリア発達を明らかにする。

[方法] A 県内の 100 床以上の病院に勤務する 1 年から 5 年未満の看護師 487 名を対象に、就業に関する将来の目標と職業継続の理由について調査した。職業継続に関しては、1 年以上 2 年未満、2 年以上 5 年未満で質的に分析した。

[結果] 分析対象は看護師 179 名であった。将来の目標については、1 年から 5 年未満の看護師の約 6 割が「職業上の目標がない」と回答した。職業継続の理由は、約 5 割が「しばらく働いた後に退職するつもり」と回答した。職業継続については、【ワーク・ライフ・バランス】が 1 年以上 2 年未満、2 年以上 5 年未満に共通して抽出された。また、2 年以上 5 年未満の看護師から【看護師としての面白さ】が抽出された。

[考察] 就業 1 年から 5 年未満の看護師は、自分の関心のある領域を模索している段階のため、一定の期間、今の職場で離職せずに職業継続することが大切である。職業継続には、個人の興味や関心、向上心という要因以外に、病院の方針や労働環境などの個人を取り巻く組織の要因も大きく影響していた。個人の意向と組織との折り合いが重要である。

キーワード：将来の目標、職業継続、キャリア発達

【Abstract】

Objectives: To elucidate the early career development of nurses with 1 to less than 5 years of work experience from the perspective of their future goals and reasons for continued employment.

Methods: A survey was conducted on 487 nurses who have been working at hospitals with more than 100 beds in the A prefecture for 1 to less than 5 years about their future goals regarding employment and reasons for continuing their profession. The results were analyzed qualitatively in terms of continued employment for 1 to less than 2 years and for 2 less than 5 years.

Results: A total of 179 nurses were included in the analyses. Regarding future goals, approximately 60 % of the nurses with 1 to less than 5 years of work experience answered that they had no professional goals. As for the reasons for continuing working as nurses, about 50% of the respondents answered that they intended to retire after working for a while. Regarding occupational continuation, “work-life balance” was commonly extracted for both 1 to 2 years and 2 to 5 years of work experience. Nurses who had been

working for 2 years to less than 5 years also selected “interest in nursing”.

Discussion: Because nurses with 1 to less than 5 years of work experience are still at the stage of exploring their area of interest, it is important for them to continue working at their current workplace for a certain period of time without leaving. In addition to the individual's interest, concerns and aspirations, the organizational factors surrounding the individual, such as hospital policies and working environment, also had a significant impact on professional continuity. It is important to reconcile the individual's intentions with the organization.

Key words: future goals, employment continuation, and career development

はじめに

看護師は、看護基礎教育過程を卒業し、看護師国家試験に合格しても、就職先ですぐに即戦力として働くことができない。職場で継続教育を受け、実践を通して自ら研鑽することで、看護師という専門職になることができる。

看護師における専門職の考え方について、看護基礎教育課程で用いられている教科書を参照すると、「以前看護職は、看護の機能の中心は、医師の指示のもとに行う診療の補助業務であり、また、看護職は医師の指示を受けて働くことが多いので、医師と看護師は従属関連にあるという考え方が支配的であった」とあり、『看護職は専門職である』という認識が一般的になっている」と記されていた¹⁾。しかし、滝下らの文献では看護師は「専門職として位置づけられている論文もあるが、多くは準専門職・半専門職（セミ・プロフェッション）に位置づけられ、評価は一定していない」と記している²⁾。

平井は 1990 年のキャリア形成の研究に関して「看護師がキャリアアップを志向する場合、管理職しか選択肢がなかった」という時代背景を記している³⁾。しかし、現在の看護師には専門看護師・認定看護師・特定行為研修修了看護師など免許を取得してからも様々な選択肢がある。

看護師としてのキャリア発達は、職業を継続しなければならない。看護基礎教育から途切れなくキャリア発達をするためには、初めて就職

する職場の選択は重要である。また、自ら専門職として研鑽するために、就業において看護師が将来思い描いている目標の有無は職業継続を左右すると考える。

そこで、本研究では、1 年から 5 年未満の看護師を対象に将来の目標と職業継続の意思、継続する理由について明らかにする。本研究の結果は、看護師のキャリア発達に貢献し、看護師が職業継続するための具体的な示唆が得られる。

看護師の就職先としては、病院や介護施設などいくつかの場が選定されるが、本研究では、新卒看護師の 7 割が病院に就職している現状から病院に限定した。

本研究の対象者を 1 年から 5 年未満の看護師に限定した理由としては、本研究では、一定期間同じ職場に勤務し、なぜこの職場を選択したのかを確実に想起する必要がある。しかしあまり長期間では、その記憶もあいまいになり、職場での影響を強く受けると考えた。また、ベナーが提唱する 5 つの熟達モデルである中堅レベルとよばれる段階の看護師までとした。そのため、初めて病院に就職した看護師で、さらに、勤務先で継続教育をすでに受けている准看護師は除外した。

I. 用語の定義

1. 就職先

看護基礎教育課程を修了し、保健師助産師看

護師法の規定により看護師免許を取得した後、初めて就業する病院を指す。

2. 職業継続の意思

職業継続という場合、「看護師を職業として続ける」という意味と「今の病院、この職場で看護師を続ける」という意味の 2 つを含んでいる。本研究では、後者の意味で使用する。

意思には「そうしたいと思う気持ち」という意があり、「意志」とは区別する。

II. 方法

1. 調査対象

研究の対象は、100 床以上の病院に勤務する 1 年から 5 年未満の看護師である。病院を 100 床以上の施設にしたのは、新卒看護師の採用が一定数見込まれ、継続教育の質が担保されと考えたからである。

本研究では初期段階のキャリア発達を明らかにするため、ベナーが提唱する一人前と言われる 3 年目を境に 1 年以上 2 年未満、2 年以上 5 年未満に群を分け比較した。

2. 調査期間

平成 29 年 6 月から平成 29 年 7 月の期間にデータ収集を行った。

3. 調査方法

日本病院会会員一覧から A 県の 100 床以上の病院に事前に調査協力確認を行った後、看護管理者宛に調査票（無記名自記式）を送付し、対象者の抽出と配布を依頼した。回収方法は、対象者が回答し各自で投函し回収した。

4. 調査内容

基本属性 6 項目、職業継続の意思を問う 1 項目とその理由を自由記載で求める 1 項目、将来の目標を問う 1 項目とする。

なお、将来の目標については、「認定看護師になる」、「看護管理者になる」、「進学する」などの 10 の選択肢とした。

5. データの分析方法

統計解析プログラム IBM SPSS Statistics19 を用いた。

1) 基本属性、職業継続、将来の目標は、各項目で単純集計した。

2) 職業継続の意思は、現在就業している病院に継続して就業したいかを問うことで①「できる限り働きたい」、②「しばらく働いた後に退職するつもり」、③「できる限り早く退職したい」、の 3 段階で調査した。

3) 職業継続の理由に関するテキストデータは、意味内容のまとまり毎にデータを分割し、ラベルをつけコード化し、類似した意味内容を持つコードを集め、共通の性質に名前をつけカテゴリ化した。データの分析は、質的研究の経験がある 2 名のスーパーバイズを受け信頼性の確保に努めた。

また、職業継続の理由は①から③の職業継続の意思の 3 段階でその理由を自由記載で求めた。②「しばらく働いた後に退職するつもり」と回答した看護師は、そのうち辞めることを前提に働いているとも考えられる。①「できる限り働きたい」と比較し分析する。

6. 倫理的配慮

病院長・看護管理責任者および対象者に送付した依頼書には、研究目的、調査方法、調査期間などを記載するとともに、研究協力は自由意志であること、研究協力者のプライバシーを保護するとともに個人の匿名性を確保すること、調査結果は研究の目的以外に使用しないことを記載した。また、調査で得られたデータは、学会発表や論文投稿に使用することを記載し、回収された調査票は、鍵のついた場所に厳重に保

管し、公表した後に、消去および裁断することを記載した。本研究は、九州看護福祉大学倫理委員会の審査を受け承認を得て実施した（番号：28-037）。

Ⅲ. 結果

1. 調査対象者の属性

対象病院 98 施設のうち研究同意が得られた 21 施設の看護師 487 名を対象とした。回収は 250 部（回収率 51.3%）であった。分析対象は、本研究の対象条件に合致する 179 部とした。

研究分析対象者 179 名の属性を表 1 に示す。

2. 将来の目標について

1 年から 5 年未満の看護師の回答では「職業上の目標はない」は 60.9%であった。「認定看護師になる」は、次に多く 16.8%であった。

さらに、1 年以上 2 年未満（以下、2 年未満と略す）と 2 年以上 5 年未満（以下、5 年未満と略す）の「将来の目標」を示す（図 1、図 2）。5 年未満の方が、「職業上の目標がない」と回答している割合が多かった。2 年未満の「その他」は 18%と多く占めている。自由記載の内容には、保健師や助産師として働きたいなどの回答があった。5 年未満の「その他」には、災害派遣医療チーム（DMAT）や海外へ行くなどの回答がある中、「実習指導者になる」、「患者に寄り添える看護師になる」などの回答があった。

3. 職業継続の理由

1 年から 5 年未満の職業継続の理由は、「できる限り働きたい」は 33%、「しばらく働いた後に退職するつもり」は 48%、「できる限り早く退職したい」は 12.8%、「その他」は 6.1%であった。

以下、自由記載により得られたカテゴリを【】で表す。

1) 2 年未満の結果

「できる限り働きたい」では、39 コード、24 サブカテゴリ、8 カテゴリ【働きやすい環境】、【精神的に充実している】、【労働条件が良い】、【病院の実力・ブランド】、【今の病院で学ぶことがある】、【現在の職場を消極的に選ぶ】、【ワーク・ライフ・バランス】、【未定】を抽出した。

「しばらく働いた後に退職するつもり」からは、42 コード、15 サブカテゴリ、5 カテゴリ【ワーク・ライフ・バランス】、【身体的、精神的にきつい】、【積極的に学びたいから】、【まだ決めていない】、【労働条件が合わない】を抽出した（表 2、表 3）。

2) 5 年未満の結果

「できる限り働きたい」では、46 コード、20 サブカテゴリ、7 カテゴリ【環境になれた】、【ワーク・ライフ・バランス】、【働きやすい環境】、【労働条件が良い】、【今の病院で学ぶことがある】、【看護師としての面白さ】、【現在の職場を消極的に選ぶ】を抽出した。

「しばらく働いた後に退職するつもり」からは、60 コード、22 サブカテゴリ、8 カテゴリ【労働条件が合わない】、【人間関係が良くない】、【身体的、精神的にきつい】、【ワーク・ライフ・バランス】、【積極的に学びたいから】、【奨学金のため】、【病院の組織、運営に不満がある】、【尊敬できる上司がいない】を抽出した（表 4、表 5）。

Ⅳ. 考察

1. 現在思い描いている将来の目標の現状

1 年から 5 年未満の看護師において、約 6 割が「職業上の目標はない」と回答した。澤田らは、「若い看護職は、学士修得ののち、専門領域での資格取得を検討し、経験を積んだ看護師は自身のキャリアをより洗練させるために、専門領域でのさらなる学修を目的とした修士課程への進学を検討している」と述べている⁴⁾。日本看護協会の専門看護師の受験資格の中に、「実務研修が通算 5 年以上そのうち 3 年間以上は専門

看護分野の実務研修で、このうち 6 ヶ月は修士課程修了後の実務研修であること」と明示してある⁵⁾。一定の経験を積むという場合、5 年以上の経験が必要と思われる。本研究の対象者は 5 年未満の看護師である。現在のところ明確な目標はないと回答したのは、妥当な結果だと推察する。

また、ベナーは臨床の専門分化について、「早期の専門分化には、それが看護師のキャリアの柔軟性を制約する危険性がある」と述べている⁶⁾。看護師として働くにあたり基本的なことを習得するのに数年の期間が必要であり、自分の関心のある領域での経験を積むためにはさらに数年の期間が必要になると思われる。対象者である 5 年未満の看護師は、模索している段階で、自分が何に向いているのかなど、仕事をする中で見つけていく時期でもある。安易に合わない自分と自分で決めつけず、一定の期間、今の職場で離職せずに職業継続することが大切である。

2. 職業継続の理由

1 年から 5 年未満の看護師で両方の問いに共通しているカテゴリは、【ワーク・ライフ・バランス】の 1 つであった。ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の調和のことで、地域生活や個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態を指している⁷⁾。本研究の対象者の 89.4% は女性であり、平均年齢は、25.5 歳であった。女性就業の特徴の 1 つに M 字型カーブがある。これは、女性の労働力率を年齢階層別にみた時に、「25～29 歳」と「45～49 歳」を左右のピークとし、「35～39 歳」を底とする M 字型カーブを描くことから言われている⁸⁾。女性の労働参加、継続就業には、性別役割分担意識や働くことに対する意識が影響している⁹⁾。本研究の対象者は、これから結婚や出産を考えていく年齢であるが、今後のことを考えて職場を選び働いていると言える。

また、渡邊は専門職である女性医師のキャリアをめぐる現代的課題の中で、「生涯キャリア」という概念を提示している。それは、「専門職としての生涯的なキャリア設計」と「専門職のワークライフバランスに基づく生活設計」の二側面で構成されている。看護師も専門職としての自己形成をしながら、毎日の家事や育児を行い仕事を継続していくために、ワーク・ライフ・バランスの側面は欠かすことができない側面である。職業継続するために個々の看護師自らが獲得していかなければならない課題である。

「できる限り働きたい」の問いに共通に見られるカテゴリは、【働きやすい環境】、【労働条件が良い】、【今の病院で学ぶことがある】、【現在の職場を消極的に選ぶ】の 4 つであった。2 年未満にしかみられないカテゴリは、【精神的に充実している】、【病院の実力・ブランド】の 2 つであった。5 年未満にしかみられないカテゴリは、【環境に慣れた】、【看護師としての面白さ】の 2 つであった。看護師として自分の判断で業務ができ、看護師の仕事が楽しいと思えることは、仕事をする面白さを実感でき職業継続につながる。安易に合わない自分と自分で決めつけず、一定の期間、今の職場で離職せずに職業継続することが大切である。

「しばらく働いた後に退職するつもり」と回答しているに共通に見られるカテゴリは、【労働条件が合わない】、【身体的、精神的にきつい】、【積極的に学びたいから】の 3 つであった。2 年未満にしかみられないカテゴリは、【まだ決めてない】の 1 つであった。5 年未満にしかみられないカテゴリは、【人間関係が良くない】、【病院の組織・運営に不満がある】、【尊敬できる上司がいない】、【奨学金のため】の 4 つであった。

草刈のキャリア発達過程²⁾によれば I 期にあたり、「入職 5 年以内は、『探索期』であり、自己の進むべき方向を探索する時期であり、その後『試行期』に入る」と述べている¹⁰⁾。【積極

的に学びたいから】の中には、[興味のある領域に進みたい]や[スキルアップしたい]などがある一方で、[看護以外の仕事に就きたい]という回答があり、実際に看護師として働いてみて職業として別の選択を考えていることがわかる。2017年の看護職員実態調査でも、「看護職であったかどうかにはこだわらず、興味や関心の持てる仕事をしたい」の回答は20代が最も多かったと報告している¹¹⁾。

ハーズバーグは、仕事における動機づけの心理学的調査研究から「動機づけ—衛生理論」を提示している。病院看護師の場合、積極的事象に関連して二つの動機づけ要因、すなわち「承認」と「達成」が、消極的系列に関連して三つの衛生要因、すなわち「会社の政策と経営」、「上役との対人関連」、「作業条件」が、存在していると述べている¹²⁾。【病院の組織、運営に不満がある】からは、中堅レベルにいる看護師は、新人とは違い日々の業務には慣れて仕事をしている。そのため、病院の組織や運営に視野を広げる余裕があり、辞める理由になるとも考えられる。また【尊敬できる上司がいない】からは、直接的な管理者である病棟の師長との関連性が職場継続の要因になると言える。

井上らは職業継続意志に影響する12要因を明らかにしている。職業継続意志を支援するためには、看護に対するやりがいや仕事に対する誇りが実感できるような職場環境の整備、看護部門の方針の明確化、上司との信頼関連の構築、ワーク・ライフ・バランスへの支援などの必要性を示唆している¹³⁾。今回の職業継続の理由からも同様の要因が存在していた。職業継続の意向として、個人の興味や関心、向学心という要因以外に、病院の方針や労働環境など個人を取り巻く組織の要因も大きく影響を与えている。看護師の個人の意向と組織である病院との折り合いが職業継続には必要である。

V. 結論

本研究では、病院で勤務する1年から5年未満の看護師を対象に、将来の目標と職業継続の理由を調査、分析した。2年未満と5年未満を比較することで、初期の看護師のキャリア発達を明らかにした。

現在思い描いている目標の現状では、1年から5年未満の看護師の約6割が「職業上の目標がない」と回答した。職業継続の理由では、約5割が「しばらく働いた後に退職するつもり」と回答した。5年未満の看護師から【看護師としての面白さ】が抽出された。

質的に分析した職業継続の理由からは、【ワーク・ライフ・バランス】のカテゴリが「できる限り働きたい」、「しばらく働いた後に退職するつもり」の両方に見られた。

看護師のキャリア発達には、職業継続は欠かせない。個人の意向と組織との折り合いが重要である。

VI. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、1つの県での調査であり、対象数も少ないため一般化には難しいと考えるが、1つの県の特徴を反映している。職業継続には、様々な要因があるため、今後も更なる研究が必要である。

謝辞

本研究の趣旨をご理解いただき、ご多忙の中調査のご承諾を頂き調査にご協力くださいました病院長、看護管理者、看護師の皆様に厚く感謝申し上げます。

付記

本研究は、九州看護福祉大学大学院看護福祉学研究科修士論文の一部に加筆修正したものである。

引用文献

- 1) 上泉和子 (代) :系統看護学講座 統合分野看護の統合と実践 [1] 看護管理,医学書院 (東京都),155,2013.
- 2) 滝下光栄,岩脇陽子,松岡知子:専門職としての看護の現状と課題,京府医大誌,120 (6) p437-444,2011.
- 3) 平井さよ子:看護職のキャリア開発—変革期のヒューマンリソースマネジメント—.日本看護協会出版会 (東京都),p64,2002.
- 4) 澤田由美,土井英子,上山和子,他 6 名:看護職のキャリア形成と学位修得に関わる意向第 1 報-地方都市山間部周辺に在住する看護職の動向-,新見公立大学紀要 33,p73-80,2012.
- 5) 前掲書 1) p169
- 6) Benner, P. :From Novice to Expert ;Excellence and Power in Clinical Nursing Practice,井部俊子 (監訳),医学書院 (東京都),p159,2005.
- 7) 男女共同参画会議:「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告,内閣府男女共同参画局,2,2007 (2018 年 12 月 22 日参照)
- 8) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局:平成 28 年度版 働く女性の実情,雇用均等・児童家庭局一般資料,1,厚生労働省,p3 (2018 年 12 月 22 日参照) <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/16.html>
- 9) 前掲書 8) p77
- 10) 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,29(2),p31~46,1996.
- 11) 日本看護協会 広報部:2017 年 看護職員実態調査結果報告,日本看護協会 https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20180518113525_f.pdf(2018 年 12 月 22 日参照)
- 12) Herzberg, F. :WORK AND THE NATURE OF MAN,北野利信 (訳),仕事と人間性,東洋経済新報社 (東京都),p133,1968.
- 13) 井上美智子,山田 覚:看護師の職業継続意志に関する研究-職業継続意志に影響する要因の構造-,高知女子大学看護学会誌 41(1),p142-152,2015.

表 1 対象の属性 (n=179)

	<i>M</i> ± <i>SD</i>	(範囲)
年齢	25.5±5.1	(21-48 歳)
単位: 名 (%)		
性別	女性	160 (89.4)
	男性	19 (10.6)
臨床経験年数	1 年以上 2 年未満	73 (40.8)
	2 年以上 5 年未満	106 (59.2)
基礎教育課程	大学	28 (15.6)
	短期大学	2 (1.1)
	専門学校	101 (56.4)
	高等学校専攻科	48 (26.8)
病院の病床数	199 床以下	38 (21.2)
	200 床~399 床	127 (70.9)
	400 床以上	14 (7.8)

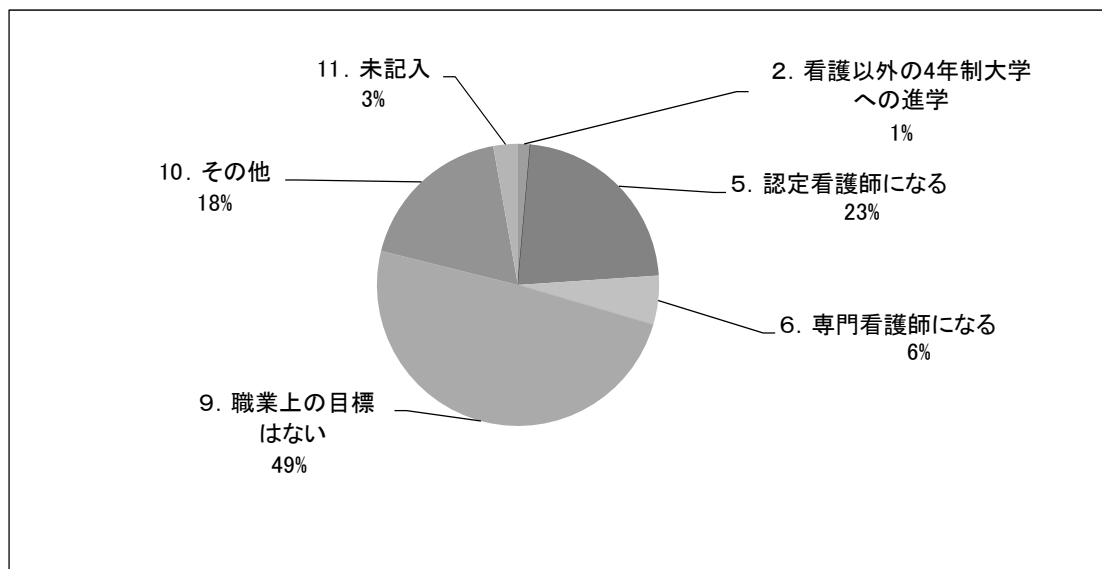


図1 1年以上2年未満の将来の目標 (n=73)

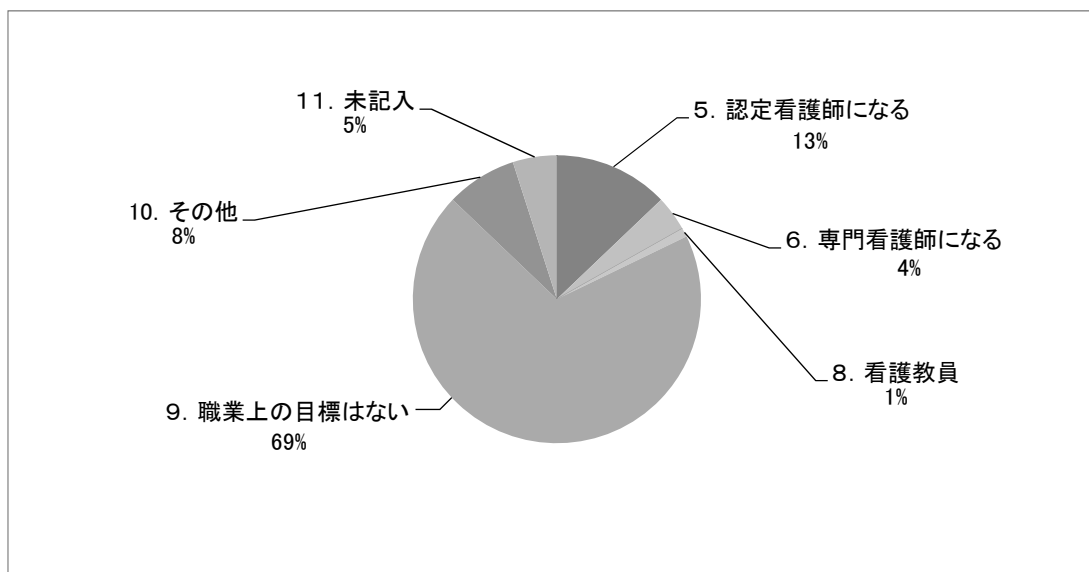


図2 2年以上5年未満の将来の目標 (n=106)

表 2 「できる限り働きたい」の理由 (1 年以上 2 年未満)

サブカテゴリ	カテゴリ
働きやすい環境	働きやすい環境
働く環境が理想的であるから	
職場が楽しいから	
人間関係が良い	
忙しいが働きがいがある	精神的に充実している
充実を得られているため	
満足しているから	
自宅から近い	労働条件が良い
給料が良くて	
病院がきれいで設備の整っており 症例数も豊富	病院の実力・ブランド
今の病院で学ぶことがある	今の病院で学ぶことがある
技術、知識を身に付けたい	
習得したい資格のため	
夢がかなえられそう	
看護技術の向上のため	
奨学金もあるため	現在の職場を消極的に選ぶ
様々な病院に行くと業務や流れを覚えることから始まるため看護に集中できないと思うため	
ほかの病院で一から学びなおしたくない	
今のままで良いと思うので	
未熟だから	
結婚や出産を機に退職を考えたい	ワーク・ライフ・バランス
今は何も考えていないため	未定
体力的に持つか将来を考え中である	

表 3 「しばらく働いた後に退職するつもり」の理由 (1 年以上 2 年未満)

サブカテゴリ	カテゴリ
プライベートを重視したい	ワーク・ライフ・バランス
家庭や育児のため	
地元に戻る	
身体的にきつい	身体的、精神的にきつい
忙しい	
急性期が合わない	
働く意欲や自信がない	
看護以外の仕事に就きたい	積極的に学びたいから
他の病院で働いてみたい	
新しい知識や技術の習得	
興味ある分野にいきたい	
やりたい看護と今の看護が違う	
考えていない	まだ決めていない
想像ができない	
退職金が少ない	労働条件が合わない

表 4 「できる限り働きたい」の理由（2 年以上 5 年未満）

サブカテゴリ	カテゴリ
環境に慣れた	環境に慣れた
同じ職場で働きたい	
今後の生活スタイルを見据えて	ワーク・ライフ・バランス
働きやすい環境	働きやすい環境
人間関係が良い	
居心地がよい	
福利厚生が整っている	労働条件が良い
今の病院で学ぶことがある	今の病院で学ぶことがある
経験を積みたい	
習得したい資格のため	
看護技術のレベルを上げるため	
興味のある領域がある	
経験と知識を深めることができる	
看護師として自分の判断で業務ができる	看護師としての面白さ
看護師の仕事が楽しいと思い始めた	
新しい職場に変わるの面倒	現在の職場を消極的に選ぶ
未熟だから	
自信がない	
年齢を考えて	
行きたい病院がない	

表 5 「しばらく働いた後に退職するつもり」の理由（2 年以上 5 年未満）

サブカテゴリ	カテゴリ
給与に不満	労働条件が合わない
通勤距離が遠い	
福利厚生を考えて	
時間外勤務が多い	
休みが少ない	
業務が忙しい	
人間関係が良くない	人間関係が良くない
疲労が溜まっている	身体的、精神的にきつい
現在おかれている状況がきびしい	
家庭や育児のため	ワーク・ライフ・バランス
ワークライフバランス	
地元に戻るから	
他の病院で働いてみたい	積極的に学びたいから
向上したい	
興味ある領域に進みたい	
スキルアップしたい	
やりたい看護とちがう	
看護以外の仕事に就きたい	
県外に出てみたい	奨学金のため
奨学金のため	
病院の組織、運営に不満	病院の組織、運営に不満がある
尊敬できる上司が皆無に等しい	尊敬できる上司がいない