

看護基礎教育修了時からキャリア初期までの キャリアビジョンの変化とその影響要因

小野麻由子

Changes in *career vision* that occur between the end of basic nursing education and the early stages of a career, and the influencing factors

Mayuko ONO

要旨：看護師のキャリア志向の大枠は看護基礎教育から始まっており、臨床現場で形成されるキャリアの影響要因もすでに明らかとなっている。本研究では、看護基礎教育修了時からキャリア初期までのキャリアビジョンの変化とその影響要因を明確にした。

4年目の看護師10名のインタビュー結果から、66のコード、21のサブカテゴリー、4つのカテゴリーを抽出した。キャリア初期のキャリアビジョンは、【キャリアビジョンの基盤】から、【キャリアビジョンの明確化】と【イメージできないキャリアビジョン】の2方向に分岐していた。その過程では【後輩の育成を通して見えるキャリアビジョン】も含まれていた。また、21のサブカテゴリー中、11のサブカテゴリーはキャリアビジョンへの影響要因であった。

キャリア初期のキャリアビジョンの明確化のためには、以下の内容が重要であることが示唆された。1. キャリア初期の段階では、新たな役割の付与や視野の広がりによる経験から充実感を獲得する。2. 看護管理者は、看護師個々のキャリアビジョンを把握した上で新たな役割の付与や勤務交代を慎重に検討する。3. 教育と臨床のギャップを感じた場合でも、看護が実践できたその成長を基盤に成功体験による充実感を体験し、キャリアビジョンの明確化の過程に軌道修正していく。4. 看護基礎教育修了時に理想像が持てるよう、看護基礎教育ではこのことを認識した実習指導のあり方やキャリア教育を意図的に取り入れることが望まれる。

キーワード：キャリアビジョン、看護基礎教育、キャリア初期

Abstract : The general career orientation of a nurse begins to develop during basic nursing education. Career-influencing factors that are formed in clinical practice have also been identified. This study examined the changes in *career vision* that occur between the end of basic nursing education and the early stages of a career, and identified the influencing factors.

A total of four categories, 21 subcategories, and 66 codes were identified after conducting interviews with 10 nurses in their fourth year of nursing. *Career visions* in the early stages of a career began from a “foundation of a *career vision*” and then split into two directions, a “clear *career vision*” and an “unclear *career vision*”. A “*career vision* that becomes visible by training junior nurses” was part of the process. Furthermore, in 21 subcategories, 11 subcategories were influence on *career vision* factors.

In order to clarify the *career vision* early in the career, the following were suggested to be important: 1. Acquiring a sense of fulfillment by undertaking new tasks and broadening one’s viewpoints in the early phase of a career. 2. Nurse managers need to have an understanding of each of the nurses’ *career visions* and offer the nurses new tasks and to carefully consider their work shifts. 3. Even if there is a gap between education and clinical practice, individuals can be redirected towards obtaining a clear *career vision* using growth from nursing practice as a foundation and experiencing fulfillment during a successful experience. 4. For nurses to be able to have an ideal vision by the end of their basic nursing education, *career vision* needs to be recognized when teaching practical skills in basic nursing education and career-oriented education should be purposely incorporated.

Key words : *career vision*, basic nursing education, early stages of a career

I. 緒言

我が国の急速な少子高齢化、健康についての価値観の変化やQOLの意識の高まりに伴い、医療界には質の高い医療サービスが求められている。その中核を担う看護職には看護の質の向上に向けて大きな期待が寄せられている。このような背景を踏まえ、看護系大学や大学院の増加、専門看護師・認定看護師、特定行為に関わる看護師等、教育背景の変化や専門分化によって看護師個々のキャリアのあり方は多様化してきた。

平井(2003)は、キャリア開発とは、一人一人の看護職が職業生活をとおして自己実現を果たしていくことを組織が支援することで、組織もまたその役割を果たし発展していくことと述べている。つまり、質の高い看護の提供には、看護師自身のキャリア発達と同時に組織のキャリア開発は不可欠であり、組織側は看護師の多様なキャリア形成のあり方を新人教育やキャリア開発ラダーによる継続教育等で支援することが求められると言えよう。

一方、30人以上の常用労働者を雇用する企業を対象とした平成28年度能力開発基本調査の結果によると、自分自身で職業生活設計を考えていきたい人が68.0%であり、会社による職業生活設計を望む人が15.5%であるのに比べ4倍以上に達していた(厚生労働省, 2016)。この結果から、看護界のみならず企業においても個人のキャリアの意向を重視しつつ企業側はキャリア開発を行う必要があることが言える。

看護師の職業的アイデンティティの発達過程に関する研究で、「自分の看護観の確立」、「看護師として必要とされる自負」が経験年数の増加に伴って向上し、4年目が最も高くなっているとの報告がある(落合, 紙屋, マイマイティ, 高木, 落合, 本多, 黒木, 服部, 2007)。4年目という時期は、看護師個人の側のキャリア発達から考えると、一般的に、一通りの業務が遂行でき病棟全体の看護を見渡すことができるため、看護観の構築が可能な時期であると推測する。

さらに、4年目という時期は、Schein(1978; 1991)が述べる基本訓練を終えたキャリア初期の正社員資格の時期であり、看護職においても同様にキャリア初期の段階であると考えられる。このキャリア初期の個人の問題について、1. 自己の貢献領域を定める。2. 組織にどう適合するか学ぶ。3. 生産的になる。4. キャリアのなかに

自分自身にとって実現可能な将来を見る時期と述べている(Schein, 1978; 1991)。つまり、キャリア初期の時期にどのような看護体験をし、何に影響されてきたのかがその後の看護職としてのキャリア形成の出発点として重要な意味を持つと考えられる。しかし、看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究結果からは、看護職者のキャリア志向は組織に参入する就職前の学校出口で既にその大枠が決定していると述べられている(原田, 山本, 北原, 篠原, 壬生, 2006)。従って、看護職のキャリア志向は看護基礎教育の段階からすでに始まっており、キャリア初期までの経験を経てキャリアビジョンが明確化されていくのではないかと考える。また、病院に勤務する看護師100名(経験年数1年未満を除く)を対象にキャリア形成に影響を及ぼす要因を調査した結果、経験年数、労働条件に対する満足度、職場におけるモデルやメンターの存在が明らかとなっている(林, 米山, 2008)。

以上の結果からも、キャリア志向の大枠は看護基礎教育から始まっており、臨床現場で形成されるキャリアの影響要因もすでに明らかとなっている。また、新人看護師もキャリアデザインを模索している(田中, 比嘉, 山田, 2015)という報告や、勤務開始2~3年目の看護師の勤務継続意欲には、勤務開始1年目の職場環境が影響しており、特に建設的な人間関係と職務上の悩みの解決に対する直接的支援が勤務継続意欲の向上につながることも報告されている(関井, 2010)。つまり、就職1年目から看護師個々のキャリアビジョンへの配慮を含む職場の直接的支援が必須であると言える。以上のことから、看護基礎教育で始まっているキャリア志向がキャリア初期までの間に、どのようなことに影響を受け、どう変化したのか、同一の対象に注目して調査する必要がある。

そこで、本研究では看護基礎教育修了時から看護師として組織の一員となる段階であるキャリア初期までに、キャリアビジョンはどのように変化したのか、また、変化に影響を及ぼす要因は何かを明確にする。

II. 目的

看護基礎教育修了時からキャリア初期までのキャリアビジョンの変化とその影響要因を明らかにする。

Ⅲ. 方法

1. 用語の定義

キャリア：人の一生を通じての仕事（Schein, 1978；1991）とする。

キャリアビジョン：将来の働き方のイメージとする。

キャリア発達：キャリアについて個人の側からとらえたもの。

キャリア開発：組織が個人のキャリア発達を支援する取り組み。

2. 対象者の選定

落合ら（2007）は、看護師の職業的アイデンティティの発達過程の研究結果の中で、「自分の看護観の確立」、「看護師として必要とされる自負」が経験年数の増加に伴って向上し、4年目が最も高くなっていると述べていることから、対象は、4年目をむかえた看護師とし、看護基礎教育の時点から振り返ってもらうこととした。

所属施設の病床数によるキャリア志向を考慮し対象の所属施設を170床から650床と幅を持たせた。

対象施設の選定には便宜的抽出法を用いた。また、抽出先病院の看護部長からも対象病院を紹介してもらった。対象者の選定依頼手順は、施設の看護管理者宛てに電話、ならびに文書にて調査協力を依頼した。協力が得られれば、対象者の条件に該当するすべての看護職に対して協力依頼文と研究協力に関する意向伺いを配布してもらった。対象者には、調査協力が可能な場合のみ返送してもらい、その後、インタビューに関する日程調整を行なった。

3. データ収集方法

看護基礎教育修了時点とキャリア初期の4年目の現時点でのキャリアビジョンとその影響要因に関する内容を中心に、約30分の半構造化面接を行なった。面接は以下のインタビューガイドに基づき実施し、面接内容はICレコーダーを用いて録音した。

インタビューガイド

- 1) 対象者の背景（年齢、性別、経験年数、経験診療科、看護基礎教育背景、勤務地・勤務状況を含む対象の背景）。
- 2) 看護基礎教育修了時、看護師としてどんなビジョンを持ち、キャリアを歩んでいきたいと

思っていましたか。あなたの仕事と生活設計のことを踏まえて答えてください。

- 3) (2)に影響を与えた経験はどんなことですか。
- 4) 看護基礎教育修了時、これから始まる看護師としての仕事の中でどのようなことを大事にしていきたいとっていましたか。
- 5) 現在の就職先を選んだ理由について答えて下さい。
- 6) キャリア初期（4年目）の現時点で、看護師としてどんなビジョンを持ちキャリアを歩んでいきたいとっていますか。あなたの仕事と生活設計のことを踏まえて答えてください。
- 7) (6)に影響を与えた経験はどんなことですか。
- 8) キャリア初期（4年目）の現時点で看護師として仕事の中でどのようなことを大事に考え仕事をしていますか。
- 9) 看護基礎教育修了時とキャリア初期の現時点でのキャリアビジョンが変化したこと、あるいは変化しなかったことに影響した経験は何ですか。
- 10) 看護基礎教育修了時からキャリア初期の現時点までの看護師としてのキャリアビジョンの変化を自分でどう考えますか。

4. データ分析方法

質的記述的研究法にて分析を行った。

- 1) キャリアビジョンに関する内容に着眼し、文脈単位で抽出した。
- 2) 抽出したデータの意味を要約し、コード化した。
- 3) コード化したデータを継続して比較検討し、コードの類似したものや相違について検討・分析し、サブカテゴリー化した。
- 4) 類似したサブカテゴリーをカテゴリー化し、カテゴリー名をつけた。
- 5) サブカテゴリーやカテゴリー同士の関連を検討した。

なお、新たなコードが発生しなくなった時点でデータ収集を終了した。

コードの生成においては、語られた経験がいつ頃の出来事なのか、すなわち時間軸を加味して分析した。

5. 真実性の確保

質的研究の真実性を立証するための方法として、「反対の事例あるいは代替りの解釈を探すこ

と」「専門家による検討」「監査のためのあしあと、あるいは決定に至るあしあと」「振り返り」がある (Holloway and Wheeler, 2006)。

「反対の事例あるいは代わりの解釈を探ること」については、データを意図的な解釈にならないよう他のデータとの類似性・差異性の視点で比較分析を続けた。

「専門家による検討」については、サブカテゴリー、カテゴリーの抽出やモデルの作成において、質的研究に精通した看護管理学を専門とする大学教員からスーパーバイズを得た。

「監査のためのあしあと、あるいは決定に至るあしあと」については、データやコードに基づいて分析を繰り返した。

「振り返り」については、カテゴリー、サブカテゴリー、コードが研究対象者らの経験した内容や思いに密着しているかの検討を繰り返した。

6. 倫理的配慮

研究協力についての任意性の確保及び個人情報保護について口頭で説明したうえで協力依頼し、文書で同意を得た。個人情報に関しては、インタビューにおけるICレコーダーの使用、また、結果は個人が特定されないこと、研究以外にデータを使用しないことを確約した。記録データである録音媒体及び記述データは、研究終了後に破棄した。

尚、本研究は青森県立保健大学研究倫理委員会の承認を得た(承認番号10020)。

IV. 結果

1. データ収集期間

2010年4月～2010年10月

2. 対象者とデータの概要(表1)

対象者は約170床の一般病院勤務2名、約300床の一般病院勤務2名、600床以上の大学付属病院勤務6名で、合計3施設10名の看護師であった。対象者の配属は、一般病棟8名、ICU1名、外来1名であった。基礎教育背景は、大学卒3名、短期大学卒3名、専門学校卒4名であった。平均年齢は26.5歳であった。

一人当たりの面接時間の平均は32分6秒であった。10人目には新しいコードは抽出されなかったため、10人でデータ収集を終了した。

3. 全体のストーリーライン(表2)(図1)

66のコードから21のサブカテゴリー、4つのカテゴリーを抽出した。

サブカテゴリーの中の11のサブカテゴリーはキャリアビジョンへの影響要因であった。

以下、全体の概要は【】、カテゴリーは【 】, サブカテゴリーは《 》、コードは /] で示す。

【キャリアビジョンの基盤】をキャリアの出発点として、【キャリアビジョンの明確化】と【イメージできないキャリアビジョン】の2方向に分岐していた。【キャリアビジョンの明確化】の過程では【後輩の育成を通して見えるキャリアビジョン】も含んでいた。

4. 【キャリア初期のキャリアビジョンモデル】

1) 【キャリアビジョンの基盤】

「自分の入院体験」「自分の祖父が亡くなったのがきっかけ」といった自己の生活体験を中心に、看護職を志す根本の動機である《看護を目指すきっかけ》が抽出された。

表1 対象の背景

	年齢	性別	病院の種別	勤務形態	配属	基礎教育背景
No. 1	25	女性	一般病院 約170床	3交替	整形外科病棟勤務	看護専門学校卒
No. 2	26	女性	一般病院 約300床	3交替	認知症病棟勤務	短期大学卒
No. 3	25	女性	一般病院 約170床	3交替	内科・泌尿器科勤務	大学卒
No. 4	25	女性	大学病院 約650床	3交替	内分泌、糖尿病、消化器内科病棟	短期大学卒
No. 5	26	女性	大学病院 約610床	3交替	ICU・救急	大学卒
No. 6	27	女性	大学病院 約610床	外来	病棟勤務→3年目から外来勤務	大学卒
No. 7	30	女性	大学病院 約650床	3交替	眼科と口腔外科を4年間	看護専門学校卒
No. 8	30	女性	大学病院 約650床	3交替	循環器内科	看護専門学校卒
No. 9	26	男性	一般病院 約300床	3交替	精神科勤務→4年目認知症病棟	短期大学卒
No.10	25	女性	大学病院 約650床	3交替	循環器内科	看護専門学校卒

表2 キャリア初期のキャリアビジョン 一覧表

【カテゴリー】	《サブカテゴリー》	コ ー ド
【キャリアビジョンの基盤】	《看護を目指すきっかけ》	「自分の祖父が亡くなったのがきっかけ」
		「自分の入院体験」
	《看護基礎教育での成長》	「母が看護師をしている」
		「看護師から、あなたは看護師に向いていると褒められたことが嬉しかった」
		「看護師には様々な道があることを教えてくれた」
	《理想の看護師像》	「心が動かされる体験はなかった」
		「教員の知識や技術、高い専門性に圧倒された」
		「笑顔で思いが聞ける看護師」
	《基礎教育修了時のキャリアビジョン》	「自分の入院体験から患者さんにとって優しい看護師」
		「保健師、助産師、専門看護師など、専門性を持ちたい」
		「責任ある行動をとっていききたい」
	【キャリアビジョンの明確化】	《仕事との向き合い方の変化》
「分野は決まっていなかったが資格を取っていききたい」		
《キャリアを成熟させた職場環境》		「若い時にしかできないことをやりたい」
		「一通り仕事を覚える」
		「1, 2年目は必死でした」
《新たな役割の付与による充実》		「3年目になって立ち止まった」
		「4年たって少し余裕が出てきた」
		「4年間の病棟勤務」
《視野の広がりによる充実》		「上司や先輩がサポートしてくれる」
		「病状の改善について自分のケアを認めてくれた医師」
		「リンクナースが自分の力になっている」
《学生時代から変わらぬ思いへの気付き》		「新たな役割によって病棟全体を見れるようになった」
	「役割によって充実している」	
	「リーダー業務によって全体を見る立場となった」	
【イメージできないキャリアビジョン】	《キャリアビジョンの具体化》	「学会発表が全国へと視野を広げた」
		「卒業時から今まで根本は変わらない」
		「4年たった今も卒業時に大事にしたいことは同じである」
	《キャリアビジョンの変更》	「学生時代の思いは根本にある」
		「ぼんやりとした興味領域の思いが4年目でクリアになった」
		「キャリアビジョンが最近になって見えてきた」
	《まだ絞りきれないキャリアビジョン》	「もっと勉強して自信をもって患者さんにクリティカルなケアができるようにしたい」
		「周りが見えるようになってきて、多くの選択肢の中から極めたいものが見えたことが嬉しかった」
		「入退院繰り返す人、在院日数の関係で退院になる人と関わる慢性期看護の中で地域看護をやってみたいと思うようになった」
	《次のキャリアステージに向けての挑戦》	「生活と家庭の両立を目指す」
		「認定看護師希望であったが、今は患者さんに直接良い看護ができるよう資格を取ろうとしている」
		「まだわからないが身の回りの事をやる」
《期待に対する負担感》	「このままできたらいい」	
	「考えがまとまらない」	
	「先のことはまだあんまり考えていない」	
《勤務交代による混乱》	「いろんなところに興味を持っている」	
	「認定看護師になりたい」	
	「資格取得」	
《やりがいが持てない》	「患者・家族へのケアの向上」	
	「知識をつけて最大限のケアをしたい」	
	「今後は知識を深めたいので勉強したい」	
《今後の目標が見いだせない》	「働くことがイメージできなかった」	
	「学生時代の看護師のイメージと実際の看護師のイメージに落胆している」	
	「学生のころは、記録などで患者さんを知りつくしてから関わったが、今はそういうのはない」	
《後輩の育成を通して見えるキャリアビジョン》	「仕事内容にがっかり」	
	「病院側に認定看護師を勧められていて負担である」	
	「看護協会の連絡委員をやっているが大変である」	
《後輩の育成》	「これからという時に異動になってビジョンが全然見えなくなった」	
	「3年間頑張ってきた後の移動で1からのスタートとなり将来やビジョンが見えない」	
	「希望ではない勤務交代でどうやって行けばいいのか不安だ」	
《後輩の育成》	「ただ業務をこなしてやりがいが持てない」	
	「刺激がなく淡々としている」	
	「知識というより手順を覚えてしまうと仕事はできるのでやりがいがもてない」	
《後輩の育成》	「今現在、目標が見えていないのが正直なところ」	
	「病棟では毎日同じことの繰り返しで何に向かって行ったらいいのかわからない」	
	「看護師を選んだのも就職あるからという理由だけ。働いてから一回も満足していき辞めたいって思うことばかり」	
《後輩の育成》	「実習先の看護師からは、この病院(就職先の病院)でやっているおむつ交換のイメージがなかった。いずれこの病院を辞めたいと思っている」	
	「学生に楽しく実習をしてほしい」	
	「自分の体験からも実習では看護師に向いていると思って帰ることが一番大事だと思う」	
《後輩の育成》	「自分のこれまでの学びを後輩に伝えたい」	
	「自分のこれまでの学びを後輩に伝えたい」	
	「プリセプターは新人と一緒に成長するもの」	

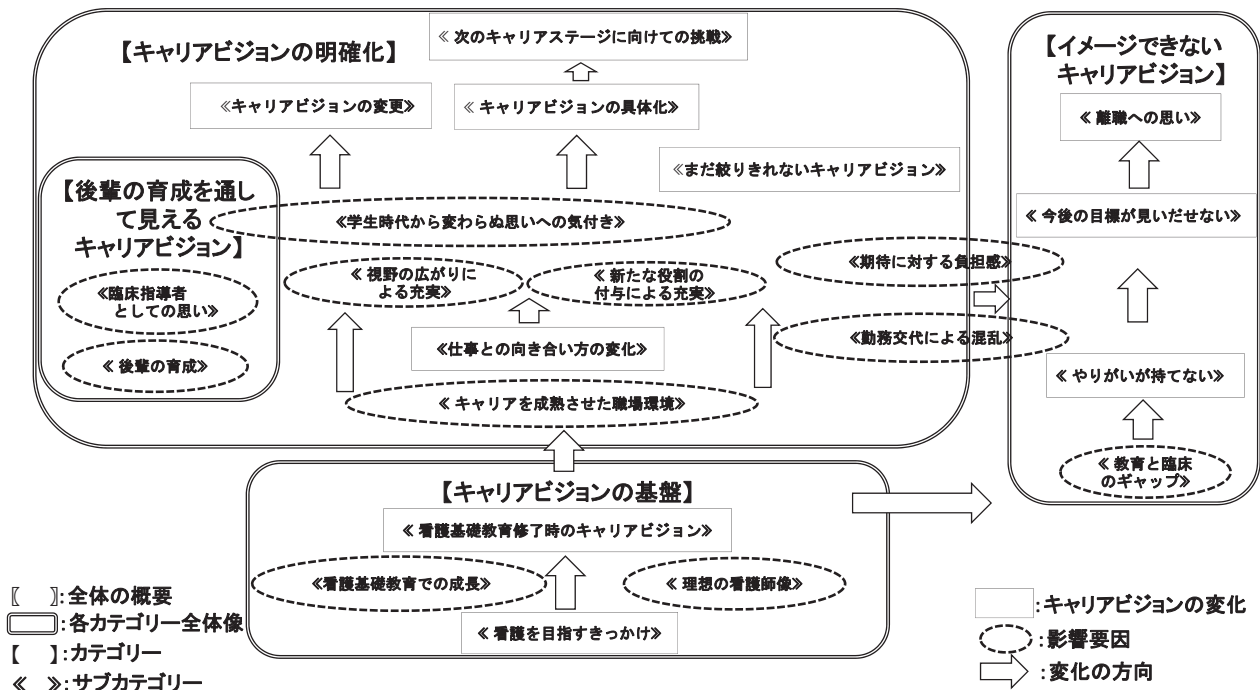


図1 【キャリア初期のキャリアビジョンモデル】

図1の説明

キャリアビジョンの基盤である看護基礎教育からキャリア初期までに、様々な要因に影響を受けながら、キャリアビジョンは【キャリアビジョンの明確化】と【イメージできないキャリアビジョン】の2方向に分岐していた。さらに、キャリアビジョンが明確化していく過程で、後輩を育成しつつ、4年目の現在も看護基礎教育で大事にしていきたい思いと変わらぬ思いを持っていることが含まれていた。これらを総称して【キャリア初期のキャリアビジョンモデル】として示すことができた。

「看護師から、あなたは看護師に向いていると褒められたことが嬉しかった」などの《看護基礎教育での成長》を基盤として、「教員の知識や技術、高い専門性に圧倒された」「笑顔で思いが聞ける看護師」という《理想の看護師像》を持つことがキャリアビジョンへの影響要因となっていた。その結果、「分野は決まっていないが資格を取っていきいたい」等、漠然とではあるが《看護基礎教育修了時のキャリアビジョン》を持っていたことが明らかとなった。

これを【キャリアビジョンの基盤】と位置付けた。

2) 【キャリアビジョンの明確化】

臨床現場では、「1, 2年目は必死でした」「3年目になって立ち止まった」「4年たって少し余裕が出てきた」などの《仕事との向き合い方の変化》が抽出された。これは、日々の看護実践の中で「上司や先輩がサポートしてくれる」などの《キャリアを成熟させた職場環境》が影響要因となっていた。

3, 4年目になると「リンクナースが自分の方になっている」「新たな役割によって病棟全体が見えるようになった」といった《新たな役割の付与による充実》や「リーダー業務によって全体を見る立場となった」「学会発表が全国へと視野を広げた」といった《視野の広がりによる充実》がキャリアビジョンへの影響要因となっていた。また、キャリア初期の4年目頃には、「4年たった今も卒業時に大事にしたいことは同じである」ことから、今もなお根本にある《学生時代から変わらぬ思いへの気付き》がキャリアビジョンに影響していた。

以上を通して、キャリア初期のキャリアビジョンは、「ぼんやりとした興味領域の思いが4年目でクリアになった」「もっと勉強して自信をもって患者さんにクリティカルなケアができるようにしたい」などの《キャリアビジョンの具体化》が見られた。また、「認定看護師希望であったが、今は患者さんに直接良い看護ができるよう資格を取ろうとしている」などの《キャリアビジョンの変更》もあった。

いずれの場合も、キャリアビジョンが明らかになった後は、「認定看護師になりたい」や「知識をつけて最大限のケアをしたい」などの《次のキャリアステージに向けての挑戦》を決めていた。これを【キャリアビジョンの明確化】と位置付けた。

3) 【イメージできないキャリアビジョン】

看護基礎教育で理想とする看護師像が持てなかった者の中に、「学生時代の看護師のイメージと実際の看護師のイメージに落胆している」などの《教育と臨床とのギャップ》を感じていることが影響要因として抽出された。その後は、「ただ業務をこなしてやりがいが持てない」「知識というより手順を覚えてしまうと仕事はできるのでやりがいがもてない」といった《やりがいが持てない》状況へとつながっていた。さらに、「病棟では毎日同じことの繰り返しで何に向かって行ったらいいのかわからない」などの《今後の目標が見いだせない》状況へと陥っていた。最終的には、「実習先の看護師からは、この病院（就職先の病院）でやっているおむつ交換のイメージがなかった。いずれこの病院を辞めたいと思っている」が抽出された。看護基礎教育でイメージしていた看護師の役割と実際に臨床で看護師が日々行っている実践との不一致に落胆し、結果として《離職への思い》につながっていた。

また、「病院側に認定看護師を勧められていて負担である」などの《期待に対する負担感》や、「これからという時に異動になってビジョンが全然見えなくなった」と言った希望ではない《勤務交代による混乱》などの影響要因が抽出された。この場合もまた、「今現在、目標が見えていないのが正直なところ」という《今後の目標が見いだせない》につながっていた。

これを【イメージできないキャリアビジョン】と位置付けた。

4) 【後輩の育成を通して見えるキャリアビジョン】

キャリアビジョンの明確化の途中、「自分の体験からも実習では看護師に向いていると思って帰ることが一番大事だと思う」という《臨床指導者としての思い》や「自分のこれまでの学びを後輩に伝えたい」といった《後輩の育成》が抽出された。自らのキャリアビジョンが明確化していく過程において、後輩を育成しつつ《学生時代から変わら

ぬ思いへの気付き》を実感しながらキャリアビジョンが明確化していくことが明らかとなった。これを【後輩の育成を通して見えるキャリアビジョン】と位置付けた。

V. 考 察

本研究は、限定された対象者のデータに基づいたものであり、キャリア4年目の看護師のキャリアビジョンの一部であるため考察には限界がある。しかし、これまでに看護基礎教育で始まっているキャリア志向が、キャリア初期までの間に何に影響を受けどう変化していくのか同一の対象に注目した報告はなかった。その中で10名の看護師のデータとはいえ、本研究によって看護基礎教育修了時からキャリア初期までのキャリアビジョンの変化とその影響要因を明らかにしたことは意義がある。

1. キャリア初期のキャリアビジョンの変化

本研究から、看護基礎教育修了時には漠然とではあるがキャリアビジョンを持っていることが明らかとなった。看護職者のキャリア志向は就職前の学校出口で既にその大枠が決定していると述べられている（原田，山本，北原，篠原，壬生，2006）。つまり、先行研究と同様、看護職のキャリアの出発点は看護基礎教育から始まっており、看護基礎教育がキャリアビジョンの基盤となっていることが明らかとなった。

看護基礎教育での【キャリアビジョンの基盤】を経て、キャリア初期のキャリアビジョンの変化は、【キャリアビジョンの明確化】と【イメージできないキャリアビジョン】の2つの方向性に分岐していた。

本研究から、1,2年目は業務を習得することに必死であり、3年目になって立ち止まり、4年たって少し余裕がでてきたという《仕事との向き合い方の変化》が抽出されている。さらに、初期キャリア看護師の研究では、職業キャリア成熟を促すためには、自己効力感を高める支援が必要であり、看護実践における成功体験の積み重ねや、目標をクリアしたことを承認していくことの重要性が示されている（加納，津本，内田，2016）。本研究からも、3,4年目の段階でリンクナースやリーダー業務等の《新たな役割の付与による充実》《視野の広がりによる充実》から充実感を獲得していた。つまり、先行研究と同様、この充実

感はそれぞれの成功体験から構築されたものであり、さらには自ら新たな挑戦を決め、極めたいことが見えた喜びを感じながら次のキャリアステージに向かっていった。以上のことから、キャリア初期の段階で新たな役割の付与や視野の広がりを経験から充実感を獲得することがキャリアビジョンの明確化に影響を与えていることが示唆された。

一方で、本研究からは、看護基礎教育での看護師のイメージと実際の看護師の実践との不一致に落胆する等の《教育と臨床とのギャップ》が抽出された。それに加え、本人の負担となるようなキャリアコースの促し等の《期待に対する負担感》や希望ではない勤務交代による《勤務交代による混乱》は、《今後の目標が見いだせない》状況を引き起こしていた。2009年の指定規則改正以降、看護の統合と実践の分野で統合実習が開始された。統合実習に関する研究では、学生は統合実習という段階は実習と現場をつなぐステップであると捉えていることを報告している（小野，2015）。このように、統合実習は看護基礎教育においてより実践現場に近い形での実習の展開をめざしたものである。また、臨床側では新人看護職員の支援の強化として、2010年より新人看護職員研修が努力義務化された。このように制度上においても看護基礎教育と臨床現場で求められる能力の乖離を最小限にする取り組みが両方で進められている。新人看護師の勤務継続できた要因についての研究結果からは、「成長の自覚」が含まれていた（山崎，今地，前角，鶴田，2016）。教育と臨床に多少のギャップを感じるのは当然のことではあるが、看護師として看護が実践できるようになった成長を実感するプロセスが重要であると考えられる。さらに教育と臨床のギャップから《やりがいがない》状況に陥るのではなく、看護師としての成長を基盤として、《新たな役割の付与による充実》《視野の広がりによる充実》を経験し、キャリアビジョンの明確化の過程に軌道修正していくことが重要であると言えよう。つまり、看護管理者は、看護師個々に対し、看護基礎教育修了時からどのようなキャリアビジョンを持ち、今後どのようなキャリアを歩んでいこうとしているのかを把握することが必須である。これらを十分に把握した上で、新たな役割の付与や勤務交代について慎重に検討することの必要性が示唆された。

2. キャリア初期のキャリアビジョンの変化に影響を及ぼす要因

1) 理想像の重要性

本研究から、初めて理想の看護師像を持つ時期は看護基礎教育であることが明らかとなった。具体的な内容としては、看護の専門性を持つ看護職員に魅力を感じ、臨床看護師へは実践家としての憧れを持っていた。小手川ら（2010）は、看護師の職業キャリア成熟に関する調査で、役割モデルやメンターがいる人は職業キャリア成熟が有意に高かったと報告している。本研究からも看護基礎教育修了時に理想像を持っている場合は《仕事の向き合い方の変化》を経て【キャリアビジョンの明確化】の過程を歩んでおり、【キャリアビジョンの基盤】として大きな影響を与えていることが示唆された。

佐藤（2007）が、看護師達のデータには、学生時代を想起した記述や語りがあり、このことは臨床の場に初めて参加したときの印象が刻印されていることを意味していると述べている。本研究からも、臨地実習での体験が、自己の興味領域の発見へとつながっており、後のキャリアビジョン明確化の根幹部分に大きな影響を与えると言える。また、臨地実習は、学内で学んだ理論や知識を臨床場面での実体験と統合させ、看護実践能力を修得するという重要な場である。この臨地実習において全ての学生が成功体験をつかみ取るわけではなく、自己の未熟さや課題を痛感する場合もある。看護学実習におけるロールモデルに関する学生の知覚と看護師の教育的意図との関係の調査結果からは、看護師は自己の行動や態度がロールモデルとして知覚されていることを常に念頭に置き、教育的意図を持ち対話を通して実習教育に臨む必要があると報告している（入学，脇，井上，福井，2014）。このように、臨床指導者の側でもキャリア初期の看護師がキャリアビジョンを明確化するためには看護基礎教育の段階から理想像を持つことが重要であることを認識した実習指導のあり方が重要であると言えよう。

2) 後輩への看護実践能力の伝達

キャリア初期には、自らがキャリアビジョンを明確化していく過程において、後輩への看護実践能力の伝達も含まれることが明らかとなった。村上（2006）は、真の知識伝達とは“思い”を伝える暗黙的伝授が成否の鍵となり、知識伝授の核

心をなすと述べている。このことから、キャリア初期の看護師が学生や後輩看護師に伝えたいことは、高度な知識、技術、態度が求められる看護の中で、一人一人の看護体験から得た思いであった。これが専門職ならではの看護実践能力伝達という特徴的な後輩育成のあり方であり、キャリアビジョンの明確化の過程で重要であると考えられる。

また、キャリア初期には、自らのキャリアビジョンが明確化していく過程において、後輩を育成しつつ《学生時代から変わらぬ思いへの気付き》を実感しながらキャリアビジョンが明確化していくことが明らかとなった。小野(2012)は、看護基礎教育で看護職の様々なキャリアコースのあり方を知ることによってキャリアビジョンを描く際の選択肢が増えると報告している。つまり、キャリア初期は看護基礎教育からの影響が大きく、キャリア教育を意図的にカリキュラムに組み込む必要があると言えよう。

3. キャリア初期のキャリアビジョンモデル

キャリアビジョンの基盤である看護基礎教育からキャリア初期までに、様々な要因に影響を受けながら、キャリアビジョンは【キャリアビジョンの明確化】と【イメージできないキャリアビジョン】の2方向に分岐していた。さらに、キャリアビジョンが明確化していく過程で、後輩を育成しつつ、4年目の現在も看護基礎教育で大事にしていきたい思いと変わらぬ思いを持っていることが含まれていた。

これらを総称して【キャリア初期のキャリアビジョンモデル】として示すことができた。

VI. 結論

キャリア初期のキャリアビジョンには、看護基礎教育が大きく影響しており【キャリアビジョンの明確化】と【イメージできないキャリアビジョン】の2方向に分岐していた。また、キャリアビジョン変化に影響している11の要因が明らかとなった。

キャリア初期のキャリアビジョンの明確化に重要なことは以下のとおりである。

1. キャリア初期の段階で、新たな役割の付与や視野の広がりによる経験から充実感を獲得する。

2. 看護管理者は、看護師個々の看護基礎教育修了時からのキャリアビジョンを把握した上で新たな役割の付与のあり方や勤務交代を慎重に検討する。

3. 教育と臨床のギャップを感じた場合でも、看護師としての成長を基盤に、《新たな役割の付与による充実》《視野の広がりによる充実》を経験し、キャリアビジョンの明確化の過程に軌道修正していく。

4. キャリア初期は看護基礎教育からの影響が大きいため、看護基礎教育の段階からキャリア教育を意図的にカリキュラムに取り入れることが望まれる。

利益相反

本研究において利益相反に該当する事項はない。

発表した学会

第4回日本ヒューマンケア科学学会で本研究の一部を発表した。

第39回秋田県看護学会で本研究の一部を発表した。

本研究は2010年度青森県立保健大学大学院博士前期課程修士論文の一部に加筆・修正したものである。

引用文献

- Schein, E. H. (1978; 1991). 二村敏子, 三善勝代 (訳). キャリア・ダイナミクス (pp.1-235). 白桃書房.
- 加納さえ子, 津本優子, 内田宏美 (2016). 初期キャリア看護師の職業キャリア成熟度と背景要因. 島根大学医学部紀要, (38), 63-73.
- 小手川良江, 本田多美枝, 阿部オリエ, 本田由美, 寺門とも子, 八尋万智子 (2010). 看護師の「職業キャリア成熟」に影響する要因. 日本赤十字九州国際看護大学 I R R, (9), 15-25.
- 厚生労働省 (2016). 平成28年度能力開発基本調査の調査結果. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-28b.pdf> (閲覧日: 2017年10月5日)
- 原田広枝, 山本千恵子, 北原悦子, 篠原純子, 壬生隆一 (2006). 看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究. 九州大学医学部保健学科紀要, (7), 13-21.

- 平井さよこ (2003). 看護師のキャリア開発と求められる支援. 看護展望, 28(8), 17-21.
- 林有学, 米山京子 (2008). 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因. 日本看護科学学会誌, 28(1), 12-20.
- Holloway, I. and Wheeler, S. (2006). 野口美和子 (監修). ナースのための質的研究入門 第2版 (pp.252-261). 医学書院.
- 村上成明 (2006). 看護実践の知識伝授プロセスにみられる暗黙知伝授の有用性の検討 —看護管理者の知識伝授体験より—. 日本看護管理学会誌, 9(2), 50-57.
- 入学佐美里, 脇幸子, 井上亮, 福井幸子 (2014). 看護学実習におけるロールモデルに関する学生の知覚と看護師の教育的意図との関係. 第44回日本看護学会論文集 看護教育, 102-105.
- 小野麻由子 (2015). 看護基礎教育修了時のキャリアビジョンに影響する統合実習の学び. 日本赤十字秋田看護大学・日本赤十字秋田短期大学紀要, (19), 35-43.
- 小野麻由子 (2012). キャリア初期の看護師のキャリアビジョン形成の要因—看護基礎教育からの影響—. 秋田県看護教育研究会誌, (37), 11-16.
- 落合幸子, 紙屋克子, マイマイティ・パリダ, 高木有子, 落合亮太, 本多陽子...服部満生子 (2007). 看護師の職業的アイデンティティの発達過程. 茨城県立医療大学紀要, (12), 75-82.
- 佐藤紀子 (2007). 看護師の臨床の『知』 看護職生涯発達学の視点から (pp.190). 医学書院.
- 関井愛紀子 (2010). 新人看護師の職務継続意欲に関連する職場環境要因. 新潟医学会雑誌, 124(9), 501-511.
- 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子 (2015). 看護実践における新人看護師の成長プロセス. 富山大学看護学会誌, 15(1), 1-16.
- 山崎華子, 今地はるか, 前角拓宏, 鶴田まゆみ (2016). 新人看護師が勤務継続できた要因についての研究. 第46回日本看護学会論文集 看護管理, 183-186.