
資 料

看護師のキャリアアップに対する病棟看護師長の認識と現状

笹川 寿美¹⁾, 石原 あや¹⁾, 出崎 由加子¹⁾,
網島 ひづる²⁾

¹⁾兵庫医科大学看護学部

²⁾元兵庫医科大学看護学部

抄録 目的：近畿、中国・四国地方の地域密着型病院の病棟看護師長のキャリアアップに対する認識と現状を明らかにする。方法：研究協力が得られた病棟看護師長187名に自記式質問紙調査を実施した。結果：101名（回収率54.0%）から回答が得られた。54名がスタッフに進学希望者がおり、それに対する思い・考えは【看護師個人の知識・スキルアップ・キャリアアップにつながる】【病棟・病院の看護の質向上が図れる】【病棟管理者としてスタッフの成長・キャリアアップを支援したい】の3つに分類された。支援はスタッフのキャリアプランの目標管理と学習への指導・助言、勤務調整・研修費などの体制支援を行っているが、スタッフのキャリアへの志向性が低い、人員不足・勤務業務調整が難しいなどの課題が明らかとなった。結論：病棟看護師長は、スタッフの成長と看護の質向上を期待し、キャリアアップへの課題に対する支援を模索していることが伺えた。

キーワード：病棟看護師長、キャリアアップ、認識

1. はじめに

我が国においては少子化・高齢化に伴い、医療保健福祉情勢も著しく変化し、地域の健康を支える看護専門職に対する社会的役割への期待が高まりさらなる看護の質の向上が求められている。厚生労働省¹⁾は、団塊の世代が75歳以上となる2025年を目前に、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を推進している。そのような背景から、これまで以上に、地域密着型病院の医療・看護に対する住民からの期待は増大することが予測される。看護師には、看護専門職者として患者の病態を把握する力、チーム医療・チームケア

をマネジメントする力、今後ニーズの高まる認知症・がん患者の医療・看護を実践する力、人生の最終段階における意思決定を支援する力、生活習慣病予防を実践する力などが求められる。これらのニーズに応えていくためには個々の看護師が自己の専門職業人としてのキャリアを積み上げていくことが必要である。

Hall (2002) は、①組織内での昇進や昇格、②ある種の専門職に見られる体系的なステップ、③生涯にわたる職業経歴、④役割に関連した諸経験の連続で生涯にわたるものという4つの観点からキャリアを「人の生涯にわたり、仕事に関連した諸処の体験や活動を通して、個人が自覚し得る態度や行動のつながり」と定義している²⁾。このキャリアの道筋を看護師が看護実践の経験を通して看護職としての方向性や目標、人生設計を設定し自分自身で進路を選択しながら専門職業人としての歩みを描くことはたいへん重要であると指摘されている。

近年、看護職をはじめとした医療従事者の専門教育の高度化が進み、看護系大学教育および大学院教育が加速されているが³⁾、教育機関の増加は、東京、千葉、大阪、

2022年6月2日受付

2023年3月20日受理

別刷請求先：笹川寿美, 〒650-8530 兵庫県神戸市中央区港島1-3-6 兵庫医科大学看護学部

愛知などの都市部に集中しているのが現状である。とりわけ、国公立の大学および大学院数に差はないが、京阪神都市部を除く近畿、中国・四国地方では私立の大学数の設置数は少ない。

看護師数は、2020年で、1,280,911人⁴⁾と年々増加傾向にあるが、厚生労働省⁵⁾の試算では、2025年には看護職員が6万人～27万人程度不足すると予測されている。療養の場の多様化や医療・介護の領域での地域包括ケアの推進など、看護のニーズは拡大する一方で、その担い手は不足してくることとなり、地方と都市の人材の偏りも顕著になると予測される。このような状況において、日本看護協会は、2022年度重点政策の一つとして「地域における健康と療養を支える看護職の裁量発揮」を打ち出し、看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関する事業、特定行為に係る看護師の研修制度の活用推進、資格認定3制度（認定看護師・専門看護師・特定看護師）の養成戦略の検討などを実施内容とし、看護師の専門性と裁量を発揮するためのキャリア支援の充実と強化を図ることを明示している。国の政策方針や施策の動向を踏まえた看護政策においても看護職のキャリアに関する政策は差し迫った課題なのである。

臨床で働く看護師がキャリアアップのために選択する研修・進学等の調査では、認定看護師が最も多く、次いで専門看護師、修士課程、博士課程への進学の順であると報告している⁶⁾。しかし、仕事と学業の両立の難しさ、経済的な問題、進学先が遠方である・アクセスが難しいなどの地理的な問題、学業に費やす時間がない⁷⁻⁹⁾などの理由から、ニーズがあっても現実の進学に至らない看護師も多いとの報告もある。また、流郷ら¹⁰⁾は、管理者の半数が大学院修了した看護職者に期待しており、その内容は、研究的視野があり論理的思考ができる、教育的役割・管理的役割が担える、看護実践の質的向上をあげていた。しかしながら一方で、齋藤¹¹⁾は、管理者の大学院への期待は大きく進学者を支援したいという思いはあるが、学業に専念できるような職場の体制作りはできていないという現状を報告している。さらに、管理者の66%が部下の大学院へ進学の際は辞職が必要、あるいは辞職は必要ではないが就業の継続は難しいと考えていることを報告している¹²⁾。このように看護管理者は、看護師が自己のキャリアを描き、看護専門職者として成長することを求めているにもかかわらず、自分自身の部下に就業しながらの学修の機会を与えることに難しさを感じている状況がある。この状況をどのように変えることが

できるのであろうか。その検討のためには、直属の看護管理者である病棟看護師長のスタッフのキャリアアップに対する認識や、キャリアアップをすすめる取り組みを明らかにすることが必要である。しかし、スタッフの進学を含めたキャリアアップをどのように考えているのかについて具体的に調査されたものは見当たらない。看護管理者がキャリアアップを推進することでスタッフ自身のキャリアアップを意識することにつながると考える。

そこで本研究では、地方都市の病院に勤める看護師のキャリアアップを促進させるための示唆を得るために、近畿（京阪神都市部を除く）、中国・四国地方の300床以上の病院で働く病棟看護師長のスタッフのキャリアアップに対する認識と支援の現状を明らかにすることを目的とする。

2. 用語の定義

1) キャリア

人の生涯にわたり、看護師仕事に関連した諸処の体験や活動を通して、看護師個人が自覚し得る態度や行動につながり能力が高まるプロセス。

2) キャリアアップとは

特定の分野について今よりもさらに専門的な知識・実践力を身につけ、能力を向上させて経歴を高め、社会に還元していくこと。

3. 研究方法

1) 対象

近畿（京阪神都市部を除く）、中国、四国地方の300床以上の地方都市の病院207施設のうち調査協力の承諾が得られた24施設（11.6%）に勤務する病棟看護師長187名である。

2) 調査期間

2020年11月～2021年1月

3) 調査方法

調査協力が得られた各病院の看護部長に対して、調査依頼文と無記名自記式質問票、返信用封筒の対象者への配布を依頼し、回収は郵送法にて個別に行った。

調査内容は、①個人属性（年齢、看護師経験年数、管理職経験年数、保有資格、最終学歴）、②学位および資格（看護師、保健師、助産師、認定看護師、専門看護師等）を持つスタッフの有無と人数、③進学を希望するス

スタッフの有無とその分野, ④スタッフが進学を希望することについての思い・考え, ⑤スタッフのキャリアアップ支援で工夫していることと困難, ⑥自院で必要とする人材である.

4) 分析方法

属性およびスタッフの進学希望等については記述統計を行った. 統計処理には, SPSS Ver. 26.0 for Windowsを用いた. スタッフが進学を希望することについての思い・考え, 支援の工夫や困難, 自院で必要とする人材における自由記述は, 一文一意味内容のコードとして抽出し, そのコードの類似性に基づき要素をまとめ, 名称を付けてサブカテゴリーとし, さらに類似するサブカテゴリーをまとめカテゴリーとして名称を付けた. 自院で必要とする人材のデータは, 自由記述された内容をコード化し, その内容の抽象度が高かったためサブカテゴリー化せず, カテゴリーとして名称を付けた. 分析は, 質的研究の経験が豊富な研究者からのスーパーバイズを受け, 研究者間で確認と検討を重ね, 解釈の妥当性, 信頼性の確保を図った.

5) 倫理的配慮

調査対象施設の看護部長に調査目的, 方法, 情報の保護, 研究協力内容について調査説明書を送付し依頼した. さらに対象者には調査目的, 方法, 研究協力は自由意思であること, 匿名性を遵守, データの取り扱い等に関するプライバシーの配慮を記載した調査説明書を添付し, 調査への協力を依頼した. 個人が識別されないように匿名性を遵守し, 調査票の返信をもって調査に同意したとみなすことを明記した. 本研究は, 兵庫医療大学(現 兵庫医科大学)倫理審査委員会の倫理審査委員会の承認を得て行った(承認番号: 第20013号).

4. 結果

1) 対象者の背景

対象者は, 調査協力の承諾が得られた24施設(11.6%)に勤務する病棟看護師長187名で, そのうち病棟看護師長101名から回答が得られた(回収率54.0%).

病棟看護師長の年齢は, 平均年齢 51.5 ± 5.4 歳(34~61歳)であった. 看護師経験年数は, 平均 28.8 ± 5.7 年(12~40年)であり, 管理職経験年数は, 平均 6.7 ± 4.5 年(1~25年)であった. 保有資格は, 認定看護師9名, 助産師8名, 認定看護管理者6名, 専門看護師2名, 保健師2名のほか, 呼吸器認定療法士, サービス管理責任

表1 病棟師長の属性

| | | n=101 |
|---------|-------------|-----------|
| | 項目 | 人 (%) |
| 地域区分 | 近畿 | 37 (36.6) |
| | 四国 | 11 (10.9) |
| | 中国 | 53 (52.5) |
| 年齢 | 30歳代 | 3 (3.0) |
| | 40歳代 | 24 (24.0) |
| | 50歳代 | 71 (70.3) |
| | 60歳以上 | 3 (3.0) |
| | 看護師経験年数 | 10~19年 |
| | 20~29年 | 46 (45.5) |
| | 30年以上 | 51 (50.5) |
| 管理職経験年数 | 1~5年 | 43 (42.6) |
| | 6~10年 | 41 (40.6) |
| | 11~15年 | 13 (12.9) |
| | 16年以上 | 4 (4.0) |
| 保有資格 | 認定看護管理者 | 6 (6.0) |
| | 認定看護師 (*1) | 9 (9.0) |
| | 専門看護師 (*2) | 2 (2.0) |
| | 保健師 | 2 (2.0) |
| | 助産師 | 8 (7.9) |
| | その他 (*3) | 7 (6.9) |
| 最終学歴 | 看護専門学校 | 78 (77.2) |
| | 短期大学 | 5 (5.0) |
| | 大学 | 9 (8.9) |
| | 大学院 | 3 (3.0) |
| | 保健師専門学校・専攻科 | 1 (1.0) |
| | 助産師専門学校・専攻科 | 5 (5.0) |

*1: 感染管理 (2), 集中ケア (2), 認知症, 皮膚排泄ケア, 脳卒中, 新生児集中ケア, がん化学療法

*2: がん看護, 精神看護

*3: 呼吸器認定療法士 (2), サービス管理責任者, 救命救急士, 消化器内視鏡技師, 養護教諭

者, 救命救急士, 消化器内視鏡技師, 養護教諭などであった. 最終学歴は, 看護専門学校が78名(77.2%)と大多数を占めた. 大学は9名(8.9%), 大学院は3名(3.0%)であり, 他は短期大学, 保健師専門学校・専攻科, 助産師専門学校・専攻科であった.

学位および資格を持つ病棟スタッフ数は, 学士68名(68.7%), 修士10名(9.9%), 認定看護師53名(53.5%), 専門看護師10名(10.1%)であった.

2) スタッフの進学希望に対する病棟看護師長の思い・考え

病棟スタッフの進学希望者は, いる54名(53.5%), いない45名(44.6%), 無回答2名(2%)で, 進学希

望先は、認定看護師課程26名(48.1%)と最も多く、次いで大学院修士課程15名(27.8%)、助産師専門学校・専攻科9名(16.7%)、認定看護管理、専門看護師課程、看護師学校養成所(2年課程)がそれぞれ7名(13%)であった。

病棟のスタッフが進学希望をすることについての病棟看護師長の思い・考えを表2に示し、以下、【】はカテゴリー、「」はサブカテゴリー、斜字はコードで示した。

病棟看護師長の思い・考えは、【看護師個人の知識・スキルアップ・キャリアアップにつながる】、【病棟・病院の看護の質向上が図れる】、【病棟管理者としてスタッフの成長・キャリアアップを支援したい】の3つのカテゴリーに分類された。

【看護師個人の知識・スキルアップ・キャリアアップにつながる】には、「個人の知識獲得・スキルアップにつながる」、「看護師としての活動の場が広がる」の2つのサブカテゴリーが含まれていた。「個人の知識獲得・スキルアップにつながる」には、「常に学習、知識獲得、スキルアップへの取り組みは必要である」、「新しい知見、考え方の拡大のために必要である」などが含まれていた。「看護師としての活動の場が広がる」には、「進学することであらゆる専門分野で活躍し、看護師職の社会的地位のアップになるような働きにつながる」、「医療チームの中で積極的に発言し活動するためには学歴や立場は必要である」が含まれていた。

【病棟・病院の看護の質向上が図れる】では、「看護師の視野や見識を広げ、やりがいを持って看護の実践ができる」、「病棟の看護の質向上を図ることができる」、「病院の看護のレベルアップにつながる」の3つのサブカテゴリーに分類された。「看護師の視野や見識を広げ、やりがいを持って看護の実践ができる」には、「進学することで視野が広がりいろいろな角度で物事を考えることが出来ると思う」、「学習の機会を得て、やりがいを持って実践に活かして欲しい」などが含まれていた。「病棟の看護の質向上を図ることができる」には、「病棟の看護ケアの質向上となる」、「個人のスキルアップは職場にも良い影響を与える」などが含まれていた。「病院の看護のレベルアップにつながる」には、「教育の充実が病院の看護の質を向上できる」、「個人が希望するのであれば、病院のためでもあるので、進学は良い」などが含まれていた。

【病棟管理者としてスタッフの成長・キャリアアップ

を支援したい】では、「スタッフの進学希望を叶えるため支援したい」、「病棟管理者の役割としてスタッフの成長を支援したい」の2つのサブカテゴリーに分類された。「スタッフの進学希望を叶えるため支援したい」には、「個人が希望することは伸ばしてあげたい」、「個人のキャリアアップはできるだけバックアップしたい」などが含まれていた。「病棟管理者の役割としてスタッフの成長を支援したい」には、「スタッフの就職時点でビジョンを持ち計画的に支援したい」、「キャリアアップを目指すスタッフを応援・支援することが、管理者の役割と思っている」などが含まれていた。

3) スタッフのキャリアアップ支援での工夫と困難

病棟看護師長がスタッフのキャリアアップ支援で工夫していることを表3-1に、困難を表3-2に示した。

スタッフのキャリアアップ支援で工夫していることは、【スタッフの意思や考えに合わせたキャリアプランの目標管理と学習への指導・助言】、【病棟管理者としてのスタッフのキャリアアップへの体制支援】の2つのカテゴリーに分類された。

【スタッフの意思や考えに合わせたキャリアプランの目標管理と学習への指導・助言】では、「キャリアプランを意識した目標管理・設定を促す」、「スタッフの意思や考えを把握する」、「スタッフの目標・興味関心に応じた研修・学修を助言する」の3つのサブカテゴリーに分類された。「キャリアプランを意識した目標管理・設定を促す」には、「年3回の面接で目指したい分野や目標を聞き、研修の紹介や学会等への参加を促している」、「面接はいつでもできるよう声かけている。目標面接では、キャリアアップについて話すよう心がけている」など面接で目標や興味のあることを確認し、キャリアプランを意識できるようにしていた。「スタッフの意思や考えを把握する」には、「面接を通してスタッフ個々がどのように考えているか聞くようにしている」、「家庭とかの両立もあるので、その人の描くキャリアアップをしっかりと把握している」などが含まれていた。「スタッフの目標・興味関心に応じた研修・学修を助言する」には、「目標面接にて個々の希望を聞き出し、関連した研修会など進めている」、「興味を持っている事に関連した研修への参加をすすめたり、経験を話すようにしている」などが含まれていた。

【病棟管理者としてのスタッフのキャリアアップへの体制支援】では、「勤務調整や研修費の助成制度を示している」、「管理者としてスタッフの成長を促す関わりを

表2 スタッフが進学を希望することについての思い・考え

| カテゴリー | サブカテゴリー | コード |
|-------------------------------|--------------------------------|---|
| 看護師個人の知識・スキルアップ・キャリアアップにつながる | 個人の知識獲得・スキルアップにつながる | 常に学習、知識取得、スキルアップへの取り組みは必要である |
| | | 看護の実践のエビデンスを考えられる |
| | | 看護師個人のスキルアップのため必要である |
| | | スキルアップを目指すことはとても重要である |
| | | 看護師個人のスキルアップにつながる |
| | | 新しい知見 考え方の拡大のために必要である |
| | | 進学することで視野が広がりいろいろな角度で物事を考えることができると思う |
| | | キャリアアップを目指すことはとても個人にとって重要である |
| | | 進学をすることであらゆる専門分野で活躍し看護師職の社会的地位のアップになるような働きにつながる |
| | | 医療チームの中で積極的に発言し活動するためには学歴や立場は必要である |
| 看護師としての活動の場が広がる | 看護師の視野や見識を広げ、やりがいを持って看護の実践ができる | 生涯学習は看護師の業務上の責務だから当然のことである |
| | | 看護の質向上につなげていきたいので視野が広がり・学んだことを病棟に広げてもらいたい |
| | | 外来、病棟における抗がん剤治療の看護の充実につながると思う |
| | | 患者に安全で質の高い看護を提供することにつながる |
| | | 学習の機会を得て、やりがいを持って実践に活かして欲しい |
| | | スタッフ全体の看護のレベルを上げられる |
| | | 病棟の看護ケアの質向上となる |
| | | 他の看護師のモチベーションにも良い影響となる |
| | | 卒後は元の病棟に復職してほしい |
| | | 個人のスキルアップは職場にも良い影響を与える |
| 病棟・病院の看護の質向上が図れる | 病棟の看護の質向上を図ることができる | 看護の質向上のために各部署に大学院教育を受けた看護師を1人位配置をしたい |
| | | 病院の理念「患者に優しい安心した看護」の質の担保につながる |
| | | 将来的に病院のためになる進学分野であればよい |
| | | 教育の充実が病院の看護の質を向上できる |
| | | スタッフの看護の力をブラッシュアップし、当看護部の質を向上してほしい |
| | | 支援をうけて進学するならば、病院にしっかり還元してほしい |
| | | 個人が希望するのであれば、病院のためでもあるので、進学は良い |
| | | 病院にとっても診療報酬の加算などで、将来的に役立つと思う |
| | | 進学は病院が必要とされる資格、人材の確保のためである |
| | | 個人が希望することは伸ばしてあげたい |
| 病棟管理者としてスタッフの成長・キャリアアップを支援したい | スタッフの進学希望を叶えるため支援したい | 個人のキャリアアップはできるだけバックアップしたい |
| | | 自分自身の修士課程進学でよい経験をしたのでスタッフへも支援したい |
| | | 興味のある分野で力を伸ばしてほしい |
| | | 看護師自身のキャリアアップのために業務が許せる範囲で進学して欲しい |
| | | キャリアマネジメントを行って、自分の進学を希望するならばぜひ応援したい |
| | | スタッフ個人の希望を優先するが、病棟、病院に還元して頂ける内容ならありがたい |
| | | スタッフの就職時点でビジョンを持ち計画的に支援したい |
| | | スタッフの成長につなげられる・支援のできる管理者になりたい |
| | | キャリアアップを目指すスタッフを応援・支援することが、管理者の役割と思っている |
| | | キャリアアップは応援したいと考えるが人員不足に対する配置を考えて欲しい |
| 病棟管理者の役割としてスタッフの成長を支援したい | 病棟管理者の役割としてスタッフの成長を支援したい | 大学病院であり医療看護教育の場であるので、エビデンスに基づく、高度な実践能力を持つスタッフを配置し、県民ニーズに答えることが使命だから |

表3-1 スタッフのキャリアアップ支援で工夫していること

| カテゴリー | サブカテゴリー | コード |
|---|---------------------|--|
| キャリアプランを意識した 目標管理・設定を促す | | 年3回の面接でキャリアプランの確認をしている |
| | | 年3回の面接でキャリアアップ希望者を支援することを伝えている |
| | | 毎年の目標管理面接で、キャリアアップを意識した問いかけをしている |
| | | 年3回の面接で目指したい分野や目標を聞き、研修の紹介や学会等への参加を促している |
| | | ラダー表を目標管理で活用して年度のキャリアアップを明確にさせている |
| | | 年度末の評価を次年度の計画に反映するようにしている |
| | | 個人の特性、持ち味、適性、文書などからスタッフの目標管理をしている |
| | | 面接はいつでもできるよう声かけている。目標面接では、キャリアアップについて話すよう心がけている |
| | | 年に3～4回の面談を行い、目標の管理やストレッチ目標の設定を行っている |
| | | 面接を通してスタッフ個々がどのように考えているか聞くようにしている |
| | | 面談（面接）の場で意志の確認をする（振り返り、考える時間を持てるようにしている） |
| | | キャリアアップの支援ができるよう定期的に面接をしている |
| スタッフの意思や 考えに合わせた キャリアプランの 目標管理と学習への 指導・助言 | スタッフの意思や考えを 把握する | 家庭とかの両立もあるので、その人の描くキャリアアップをしっかりと把握している |
| | | スタッフの平均年齢が26歳代と若く、目の前の業務（をこなすことでは）で自身のキャリアアップ、面接で将来の希望も話す |
| | | スタッフとコミュニケーションをとることも意識している |
| | | 面接時スタッフの興味のある領域を引き出して支援するようにしている |
| | | 面談を行い、自身のキャリアアップについての話をしている |
| | | 面接でスタッフの思いを引き出し、できるだけアドバイスを行っている |
| | | 目標面接にて個々の希望を聞き出し、関連した研修会など進めている |
| | | 興味を持っている事に関連した研修への参加をすすめたり、経験を話すようにしている |
| | | スタッフの年齢（生活の状況）なども考慮して、自分の先を考え行動するようにフォローしている |
| | | 当院には進学に際して助成制度もあるので面接時等で本人の興味や目標を確認しながらそういった制度がある事も示し、ステップアップを促す |
| | | 認定看護師や専門看護師の活躍を示したり、かわりを持たせるようにしている |
| | | やりたい看護や看護師像を持てるような人になってもらえるような関わりをしている |
| スタッフの目標・興味関心に 応じた研修・学修を助言する | | 資料や研修などを紹介し意欲的に実践してもらえよう支援している |
| | | ラダーを活用してキャリアアップの支援があることをアピールしている |

している」の2つのサブカテゴリーに分類された。「勤務調整や、研修費の助成制度を示している」には、「勤務調整、授業料や交通費を考慮している」、「利用できる補助金や身分保障などについて事務や病院へ交渉し、できるだけ個人の負担を軽減するように努めている」などが含まれており研修に参加しやすい状況を整えていた。「管理者としてスタッフの成長を促す関わりをしている」には、「日々の業務の中で、スタッフそれぞれが得意としているケアや興味を持っている事を認め、伝えている（良いところを特に）」、「成功体験ややりがい感につな

げられるよう意識的に関わっている」などが含まれており、スタッフの頑張りや意向を認め伝えていた。

一方、困難と認識していることは、【病棟の支援体制】、【スタッフのキャリアへの志向性】、【病院の支援体制】の3つのカテゴリーに分類された。

【病棟の支援体制】では、「人員不足によりキャリアアップの支援体制がとれない」、「勤務・業務の調整が難しい」の2つのサブカテゴリーに分類された。「人員不足によりキャリアアップの支援体制がとれない」には、「本人の希望に沿うようにとは思うが、地方の病院でか

| カテゴリー | サブカテゴリー | コード |
|---|--|---|
| 病棟管理者としての スタッフのキャリア アップへの体制支援 | 勤務調整や研修費の助成制度 を示している | 特に特定のコースに進学を希望する者には、人柄の見極め、部署への還元をポイントとしている |
| | | 現場の人員は決して潤沢ではないので、工夫していることも困難に感じていることも勤務調整である |
| | | 勤務調整、授業料や交通費を考慮している |
| | | 研修費の援助、休みの調整など本人の希望をできるだけ取り入れるようにする |
| | | 休みの調整・振り替えをしている |
| | 研修費免除の制度がある | |
| | 利用できる補助金や身分保障などについて事務や病院へ交渉し、できるだけ個人の負担を軽減するように努めている | |
| | 管理者としてスタッフの成長 を促す関わりをしている | 管理者は自らを磨き人間性を高め、おのずとスタッフにも指導、教育ができるようブラッシュアップする |
| | | できるだけ個人の人生設計や目標を理解した支援をしている |
| | | 日々の業務の中で、スタッフそれぞれが得意としているケアや興味を持っている事を認め伝えている（良いところを特に） |
| 子育てが落ち着いた時に改めて学ぼうとするスタッフにタイミングよく声かけをしたいと思っている | | |
| 少しでもスタッフの頑張っている点、成長したと思える点は本人に言葉で伝えるようにしている | | |
| 成功体験ややりがい感につなげられるよう意識的に関わっている | | |
| 新人から段階的にステップアップし、無理のないキャリアアップを目指すため、継続的なプログラムとしてバンビナスサポートシステムを作成し実践している | | |
| スタッフのモチベーションには個人差があるが、ラダーの支援体制を整えるようにしている | | |
| 面接で希望を聞き、上司へ相談し本人の希望がかなうようにしている | | |
| 管理者として主任が師長になる時に困らないように、自身の仕事を伝えたり、代行業務を教えることにしている | | |

つつの人数で業務をやりくりしている中での進学は厳しい”、“実際に人員の不足などもあり、全員の希望を叶えるのは難しい現状である”が含まれていた。「勤務・業務の調整が難しい」には、“勤務調整が大変だと感じている”、“スタッフの希望に応じて支援はするが、病棟および看護科内で人員不足とならないよう調整は必要である”が含まれており、人員確保ができず支援が難しいことや、勤務調整が難しいことをあげていた。

【スタッフのキャリアへの志向性】では、「スタッフが日常の業務に追われキャリアアップに興味をもてない」、「スタッフの学修意欲やキャリアアップへのモチベーションが低い」、「スタッフが介護や育児の優先によりキャリアから遠ざかる」、「支援しても離職してしまう」の4つのサブカテゴリーに分類された。「スタッフが日常の業務に追われキャリアアップに興味をもてない」では、“業務の多忙さに追われ、キャリアアップに興味を示さないスタッフが多い、どのように支援していくか悩む”とキャリアアップに意欲的に取り組むスタッフが少

ないことをあげていた。「スタッフの学修意欲やキャリアアップへのモチベーションが低い」には、“勉強したら分かれれば看護が楽しくなるというのが分かってもうえない”、“ただで行けるのなら”“仕事として行くのなら”等自分が学びたいという人はほとんどいない”、“キャリアアップに対する意欲を高める働きかけが難しい”が含まれていた。「スタッフが介護や育児の優先によりキャリアから遠ざかる」には、“ベテランにキャリアアップを目指してほしいが子育て等で両立が難しい”、“病棟には、育児や介護を行っているスタッフも多いので、進学希望者への支援は難しい”などが含まれていた。「支援しても離職してしまう」には、“個人に合わせたサポートを行っているが離職するスタッフが多い”があがっていた。

【病院の支援体制】には、「病棟管理者として病院との調整が難しい」、「病院の方向性と個人の希望とに差異がある」の2つのサブカテゴリーが含まれていた。「病棟管理者として病院との調整が難しい」には、“看護部のトップに対しての申し入れが難しい”が、「病院の方

向性と個人の希望とに差異がある」には、「病院が欲しい、求める人材と、スタッフが取得したい資格に差がある。責任の重い仕事なので、安易に勧められない」などが含まれていた。

4) 将来必要とする人材

将来自院で必要とする看護師の資格は、認定看護師52名(51.5%)が最も多く、次いで専門看護師39名(38.6%)、看護師23名(22.8%)、認定看護管理者18名(17.8%)、助産師11名(10.9%)、修士課程修了者5名(5.0%)の回答であった。具体的にどのような人材を必要としているかを表4に示した。

自院で必要とする人材は、【自院の役割や課題に即した実践能力を有している】、【多職種と積極的にコミュニケーション能力を発揮できる】、【多分野に対応できる力を持っている】、【自主的に学び続け行動できる】、【倫理観を持っている】の5つに分類された。【自院の役割や課題に即した実践能力を有している】には、「患者の高

齢化に伴い、認知症患者や入院後せん妄を起こす患者が多いため、認知症に精通した能力がある”、“在宅も含め早期から予測を立てる事が出来る能力がある”などが含まれていた。【多職種と積極的にコミュニケーション能力を発揮できる】には、「協調性、コミュニケーション能力がある”、“社会人基礎力がある”などが含まれていた。【多分野に対応できる力を持っている】には、「どの分野でも活かせる知識・技術力(がある)」、”認定看護師や専門看護師のように一つの分野だけに特化したスタッフだけでなくどの診療科であっても対応できるマルチな能力(がある)”などであった。【自主的に学び続け行動できる】には、「自ら学び続ける力を持っている”、“専門職として学習を継続してスキルアップしていく力(を持っている)”などであった。【倫理観を持っている】には、「自律して仕事が出来力が備わっている(人材)」、”確かな看護倫理観を持っている”が含まれていた。

表3-2 スタッフのキャリアアップ支援における困難

| カテゴリー | サブカテゴリー | コード |
|--------------|--------------------------|--|
| 病棟の支援体制 | 人員不足によりキャリアアップの支援体制がとれない | 本人の希望に沿うようにとは思うが、地方の病院でかつかつの人数で業務をやりくりしている中での進学は厳しい |
| | | 人員不足があり、研修に出てもらいたいが、業務の負担を考えると出せない |
| | | スタッフ数の不足により、十分な休暇がとれないため、現場への負担がかかる |
| | | そもそも人材が欠けるところをどうカバーするかが問題である |
| | | サポートしたいと思っても、人員不足が永遠のテーマである |
| | | 現場の人材確保との両立が困難 |
| | | 実際に人員の不足などもあり、全員の希望を叶えるのは難しい現状である |
| | | もう少し、人員に余裕があれば、キャリアアップを考える機会は増えると思う |
| | | 現在1名、認定・特定看護師の教育課程に行かせているが、病休者も複数出ており、現場でのOJTに力を注げない状況が発生している |
| | | 一部署に5年以上とどまるのではなく、配置転換させ、自分の目指すことに気づいてほしいが、産休入りなどで、人材が不足してできない |
| 勤務・業務の調整が難しい | 勤務調整が大変だと感じている | 病棟には、育児や介護を行っているスタッフも多いので、進学希望者への支援は難しい |
| | | 研修参加が行いやすいよう勤務調整を行うと、人材(人員)不足による十分な休みがとれず、夜勤も増えるため勉強する十分な環境は提供しづらい |
| | | 勤務調整が大変だと感じている |
| | | 仕事をしながらキャリアアップを行うことは困難であるが、本人のやる気があれば勤務免除などで対応できれば良いと思う |
| | | 現場の人員は決して潤沢ではないので困難に感じていることは勤務調整である |
| | | スタッフの希望に応じて支援はするが、病棟および看護科内で人員不足とならないよう調整は必要である |
| | | 人員が抜けるのは厳しい。業務調整、病棟全体での支援とする |
| | | 働きながら、進学することは職場の環境が重要であると思う。勤務調整するだけでは、支援の一部でしかない |

| カテゴリー | サブカテゴリー | コード |
|----------------------------|--|--|
| スタッフのキャリアへの志向性 | スタッフが日常の業務に追われキャリアアップに興味をもてない | 日常業務に追われているスタッフに長期の入院経過をたどる患者の病態を理解し看護の実践につなげることが目の前の課題であり、その中で、キャリアアップへのモチベーションを上げることは難しい |
| | | 病棟では、在院日数の短縮化、種々の書類の処理、看護必要度チェックに追われたり、煩雑さがまして疲弊しているため、キャリアアップへの意欲もでてない現状である |
| | | 業務との両立が難しい |
| | | 業務の多忙さに追われ、キャリアアップに興味を示さないスタッフが多い、どのように支援していくか悩む |
| | | 積極的に希望する看護師は少ない、情報が少ないが支援はいくらでもしたい |
| | | “こんな看護がしたい”“こうなりたい”という風土にしていかなければならないと感じている |
| | | 勉強したら分かれば看護が楽しくなるというのが分かってももらえない、“ただで行けるのなら”“仕事としていくのなら”等自分が学びたいという人はほとんどいない |
| | スタッフの学修意欲やキャリアアップへのモチベーションが低い | 最近のスタッフには、あまり学習意欲があるように感じない |
| | | ある一定の年代になると、ラダーの上位への（キャリアアップに）消極的な感じがある |
| | | キャリアアップに対する意欲を高める働きかけが難しい |
| | | 地方の田舎の病院というイメージで、働く看護師もあまりキャリアアップに関して興味・意欲を示す人が少ない（限られている） |
| | | キャリアアップを目指すスタッフが少なく、必要最低限の看護業務だけ行えば良いと考えているベテラン看護師が存在している |
| | | 支援を行いたいが、向上心があまりない、自分がモデルとなりキャリアアップしたいと思えるようにしたい |
| | | やる気がないと感じるスタッフのモチベーションアップには困難を感じる |
| スタッフのキャリアへの志向性 | キャリアアップを望んでいるスタッフを見極めることが難しい | |
| | 毎日のこと、普通であることを大切にしているスタッフも多く、スタッフ全員がキャリアアップという考えは持っていない | |
| | 自分からキャリアアップをしたいスタッフがいないのでどうすれば自主的にそういう気になるか考えている | |
| | 案内はするが、最終的には本人（個人）の意思、将来的なことが考えられないスタッフも多い | |
| | その期間（子育て介護）を過ぎていてもイキイキと働き続けるために、自己研鑽の継続を進めているがうまくいかない | |
| | 提供するだけでなく、自発的に考えて欲しいが難しい | |
| | 自己研鑽をすすめても学習しないスタッフに関しての対応をどうしたらよいか考えている | |
| スタッフが介護や育児の優先によりキャリアから遠ざかる | ベテランにキャリアアップを目指してほしいが子育て等で両立が難しい | |
| | 子育て期間、親世代の介護に係るスタッフは、家庭を優先せざるをえない状況である | |
| | 本人が望むキャリアアップの時期と病棟で計画的に支援したい時期が違う時、人数や同学年が重なると困難を感じる | |
| | 家庭との両立に困難を感じる | |
| | 子育て以外のことに目を向ける余裕のないスタッフが多く、キャリアアップについて考える機会を作ることが難しく感じている | |
| 支援しても離職してしまう | 病棟には、育児や介護を行っているスタッフも多いので、進学希望者への支援は難しい | |
| | ワークライフバランスをとる中で、組織としてキャリアアップを望む人材が「結婚」「子育て」期に入ってしまうことが多いので支援のタイミングが難しい | |
| | 育児短時間勤務者を多く抱える職場で支援自体に困難を感じるので、現段階では自主性に任せている | |
| 支援しても離職してしまう | 個人に合わせたサポートを行っているが離職するスタッフが多い | |
| | 認定看護師となっても退職される場合もあるので難しい | |

| カテゴリー | サブカテゴリー | コード |
|---------|---------------------|---|
| 病院の支援体制 | 病棟管理者として病院との調整が難しい | 看護部のトップに対しての申し入れが難しい |
| | | 病棟の人員確保が必要となるため、欠員を補ってもらうための交渉が難しい |
| | 病院の方向性と個人の希望とに差異がある | 院内のラダーによって受講資格が得られているため、個人の希望だけで、キャリアアップは図れない |
| | | 病院としてのニーズと本人に思いのミスマッチをどうすりあわせていくかに難しさを感じる |

5. 考察

1) 看護師のキャリアアップに対する認識と困難

病棟看護師長は、スタッフの進学希望に対して、【看護師個人の知識・スキルアップ・キャリアアップにつながる】、【病棟・病院の看護の質向上が図れる】、【病棟管理者としてスタッフの成長・キャリアアップを支援したい】であったことより進学することによって視野や見識が広がり、スタッフ個人のキャリアアップとスキルアップにつながると考えていた。それだけではなく病棟の看護の質向上が図れることや看護師の社会的地位が底上げされることをも期待していた。流郷ら¹⁰⁾は、大学院修了の看護職に管理者が期待する内容として、研究的視野が広がる、看護実践の質が向上する、教育的役割が担える等をあげており、今回の結果とほぼ同様の傾向であった。このような病棟看護師長のスタッフの成長・キャリアアップを支援したいという思いや考えは、単にスタッフ個人や所属病棟にとどまらず、病院全体の看護の質向上につながると考えられる。そのため病棟管理者の思い・考えを大切に、実現するための支援策を検討することが重要と考える。

さらに新しい知識を獲得し成長することによって、スタッフが看護することにやりがいや楽しさを見いだすことができ、離職予防につながると考える。また、他のスタッフの刺激になりキャリアアップに興味をもつ機会につながることも推測される。

病棟看護師長が行っているスタッフへのキャリア支援は、【スタッフの意思や考えに合わせたキャリアプランの目標管理と学習への指導・助言】、【病棟管理者としてのスタッフのキャリアアップへの体制支援】であり、面

接時の目標管理だけにとどまらず、興味のある分野について確認し、病棟看護師長自身の経験からキャリアアップにつながるよう研修をすすめたり、日々のスタッフの良い点を認め伝えていることが明らかとなった。山崎ら¹³⁾は、スタッフが病棟看護師長に求める支援について、キャリアアップ・スキルアップのための支援、スタッフの成長を助ける支援、スタッフの相談・意見を受け付け対処する支援をあげていることから、今回の結果はスタッフの必要としている支援と合致していると考えられる。

一方、困難としては、【病棟の支援体制】、【スタッフのキャリアへの志向性】、【病院の支援体制】であり、人員が確保できず勤務調整が難しいことなどで十分な支援体制がとれないことや、キャリアアップに興味を示さないスタッフが多いことがあげられた。2006年度の診療報酬改定で、大学病院や地域の中核病院では10対1から7対1看護体制を導入した施設も多く、看護師の争奪戦、看護師不足が問題となった¹⁴⁾。このことより人員が確保できなくなった要因のひとつとして、今回の研究対象施設が300床以上の病院であり、7対1看護を導入していることが多いことが考えられる。そのため、勤務調整にも影響を及ぼしているのではないと思われる。

津本ら¹⁵⁾は、看護師の経験年数10年以降でジェネラリストやスペシャリスト志向が高まることを明らかにしている。経験の浅い看護師はキャリアアップを自分のこととして考えられず、日々の業務で精一杯で余裕がないことが推測される。また、10年以降の看護師は、30～40歳代と結婚や出産、子育ての世代であり、自分のために時間を調整することが難しいということがキャリアアップに興味を示すスタッフが少ない要因と考える。さらに40

表4 自院で必要とする人材

| カテゴリー | サブカテゴリー |
|---------------------------|--|
| 自院の役割や課題に即した実践能力を有している | 看護そのものの知識技術だけでなくアセスメント能力がある |
| | 高齢者看護について考え行動できる力がある |
| | 患者の高齢化に伴い、認知症患者や入院後せん妄を起こす患者が多いため、認知症に精通した能力がある |
| | 患者の年齢が高くなってきているので褥創予防や嚥下分野の知識・技術力がある |
| | がん看護ができる能力がある |
| | 再入院を予防できるような指導できる力（がある） |
| | 在宅も含め早期から予測を立てることが出来る能力がある |
| | 在宅での生活を見据えた調整を行える能力がある |
| | 主体的に学びリーダーシップがとれる（力がある） |
| | 多領域のエキスパートとして、現状の課題を見出し、改善していく力がある |
| | 多様な役割を担う病院機能を支える力がある |
| | 組織や社会の有益性を考えながら実践する力がある |
| | 他の職種と進んで連携できる力がある |
| 多職種と積極的にコミュニケーション能力を発揮できる | スペシャリストと連携した看護を展開していける力が必要 |
| | 協調性、コミュニケーション能力がある |
| | 客観的、論理的に話が出来る |
| | 優れたプレゼン力がある |
| | 社会人基礎力がある |
| | 自己のキャリア開発に積極的に取り組み、主体的に行動できる力がある |
| | 自主性を持ち、患者主体の看護を実践できる力がある |
| アンガーマネジメントできる力がある | |
| 多分野に対応できる力を持っている | 根柢をもって質の高い看護を実践できるジェネラリスト |
| | どの分野でも活かせる知識・技術力（がある） |
| | 全ての分野において看護できる能力（がある） |
| | 組織の一員としての立場・役割を考えて行動できる |
| | 認定看護師や専門看護師のように一つの分野だけに特化したスタッフだけでなくどの診療科であっても対応できるマルチな能力（がある） |
| 自主的に学び続け行動できる | 自ら学び続ける力を持っている |
| | 臨機応変に考えることが出来る力を持っている |
| | 専門職として学習を継続しスキルアップしていく力（を持っている） |
| | 自ら考え行動し工夫できる |
| | 病院の基本理念を理解し、発展のために努力・成長していける力（を持っている） |
| 倫理観を持っている | 自律して仕事ができる力が備わっている（人材） |
| | 確かな看護倫理観を持っている |
| | 倫理的な看護実践ができる力を持っている |
| | 豊かな人間性が求められる |

歳以上の看護師は、子育てに加え親の介護の問題や自身の健康問題が生じてくることで、仕事と私生活の両立が困難になり自身のキャリアアップについて考える余裕がないと考える。また、看護職員就業数割合で2012年と2018年を比較すると、40歳以上の看護師は47%から54.5%に増加している⁴⁾。管理職ポスト数の関係から非管理職中高年看護師の割合が増加すると考えられる。熟

達看護師として、若いスタッフへの援助や助言をする役割を担うことが期待されるが、昇進が望めないことから新しい役割や目標への意欲や、就労意欲が低下することからキャリアアップに興味を持たなくなるのではないかと推察する。これらのことから、病棟看護師長には、スタッフがライフステージに応じた仕事と生活のバランスが図れるような学習環境や多様な勤務形態についての体

制作りと、年代または個々に合った面接、目標管理を行い、キャリアアップ支援をすることが求められていると考える。

片桐ら¹⁶⁾は、キャリア目標を持つ看護師は持たない看護師より担当領域の専門知識・技術を伸ばすために雑誌の購読や、院外の勉強会・研修会・学会などに自主的に参加しており、キャリア目標を持つことがキャリア開発行動につながっていることを報告している。このことから病棟看護師長は、キャリア目標について日頃からスタッフに確認していくことが必要と考える。そして、宮城¹⁷⁾がキャリアをアセスメントし相談できる部署の必要性と、上司またはメンターは日頃から社員のキャリアを育成する重要な役割があると述べているように、スタッフのキャリアアップやスキルアップを促進させるためには、病棟看護師長はスタッフの能力やニーズに注目し、その能力をしっかりと発揮できるよう将来の方向性を見据えた継続的な支援を実施していく必要があると考える。また、ラダー研修にとどまらず病棟の特徴を活かした対面での勉強会の開催に加え、自宅でも参加できるよう ICT を活用することも必要となってくると考える。

2) 自院で将来必要な人材

日本看護協会¹⁸⁾が、看護管理者を対象に地域における自院の役割を果たすための看護管理上の課題を調査したところ、78.1%が「病院の役割に即した人材育成」と回答していたように、看護師が勤務している組織の理念を理解した上での働きではなく仕事と自身の生活の両立で精一杯の現状があると推察され、組織への貢献が出来る人材を求めていると考える。また、多職種とコミュニケーションができ、多分野で看護実践できる人材を求めている。そして自ら学修を継続し、倫理観を持ち行動できることも求めている。医療はチームで連携して実践していくことが重要となることや、医療が日進月歩で進化する現代から考えると、学習意欲を持ち継続的に看護実践ができる人材を求めることは当然のことと思われる。さらに多種多様な人種、文化が混在している現代だからこそ自律した倫理観を持ちながら看護実践できる人材を必要としていると考える。

齋藤¹¹⁾が、管理者は大学院修了生、特に専門看護師の資格取得には大きな期待を持っていると報告していると同様に、本研究の病棟看護師長も専門看護師や認定看護師の資格を必要としていた。このことは、より実践に即した専門資格を有した上で、看護実践と同時に他のスタッフの教育的役割を担い看護の質向上を図ってほしい

との期待があると思われる。そのためには、専門資格を持った看護師が活動できる場と時間を工夫していくことが必要と考える。

今後、自院が、実践能力、コミュニケーション力、多分野に対応できる力、自主的に学び続け行動できる、倫理観を持った人材を必要とするのであれば、病院の組織全体でスタッフのキャリアアップのための支援体制を構築する必要がある。

6. 本研究の限界と課題

本研究は無記名自記式質問票のため、対象者の自由記述データの意味内容の分析結果を対象者に確認ができな。今後は、今回の結果をもとに、研究協力が得られた病棟看護師長に面接調査を行い、今回明らかになったキャリアアップ支援の課題にどのように取り組むべきかを検討することが課題である。

7. 結論

近畿（京阪神都市部を除く）、中国、四国地方の地方都市の病院に勤務する病棟看護師長を対象に部下の看護師のキャリアアップに対する認識と現状を調査した結果、以下の結論を得た。

1) 病棟看護師長のスタッフが進学を希望することについては、看護の質向上とスタッフの成長を期待し、病棟管理者としての支援をしたいと考えていた。

2) キャリアアップへの支援では、スタッフの意思や考えに合わせキャリアプランの目標管理と学修への指導・助言とスタッフのキャリアアップへの体制支援に取り組んでいた。しかし、日常業務の煩雑化によるモチベーションの低下、介護や育児優先によるキャリアへの志向性が低いことや、人員が確保できない、勤務・業務の調整が難しい、さらには病院全体としての支援体制が十分ではないことから支援が進まず模索していることが明らかとなった。

今後、自院が、実践能力、コミュニケーション力、多分野に対応できる力、自主的に学び続け行動できる、倫理観を持った人材を必要とするのであれば、組織全体でスタッフのキャリアアップのための支援体制を構築する必要があることが示唆された。

8. 文献

- 1) 厚生労働省：地域包括ケアシステム（2021）.
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/buny/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/. 2022年2月19日アクセス.
- 2) 勝原裕美子：看護師のキャリア論：看護師としてのキャリア，初版，15-16，ライフサポート社，2007.
- 3) 文部科学省（2020年6月23日）：2020年度看護系大学・大学院一覧. <https://www.janpu.or.jp>2020/06/23>. 2022年2月18日アクセス.
- 4) 厚生労働省：令和2年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/36-19.html>. 2022年7月26日アクセス.
- 5) 厚生労働省（2019年9月30日）：看護職員需給分科会資料. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_0719.html. 2022年2月19日アクセス.
- 6) 神田清子，藤本桂子，菊地沙織他：看護職のキャリア形成としての大学院進学・人事交流に関する基本調査，群馬保健学紀要，35，11-24，2014.
- 7) 佐々木秀美，古屋敷明美，金子潔子ほか：大学院における創造的教育体制構築のための学習者ニーズ調査，看護学統合研究，10（2），1-19，2009.
- 8) 若松美貴代，高田久美子，井上尚美他：A県における看護師の大学院への進学ニーズに関する調査，鹿児島大学医学部保健学科紀要，24（1），7-12，2014.
- 9) 山口さおり，八代利香，吉留厚子：鹿児島県における専門看護師・認定看護師に関する教育ニーズ調査，日本農村医学雑誌，59（1），35-43，2010.
- 10) 流郷千幸，木村知子，原田小夜他：看護職の大学進学に関する看護管理者の認識－滋賀県内の看護管理者を対象として－. 聖泉看護学研究，3，39-45，2014.
- 11) 齋藤やよい（2009年5月14日）：「社会人夜間大学院の教育上の課題と評価に関する研究」科学研究費補助金研究成果報告書. <https://kaken.nii.ac.jp>report>KAKENHIPROJECT-17592196/17592196seika/>. 2021年12月8日アクセス.
- 12) 小松万喜子，平井さよ子，曾田陽子他：愛知県立看護大学の教育改革に関する調査（1）－本学大学院への進学及び修了者雇用に関するニーズの概括－，愛知県立看護大学紀要，11，69-78，2005.
- 13) 山崎彩香，藤波景子，湯本淑江，上村聖果他：看護スタッフが必要としている支援と看護師長が提供している支援，日本医療・病院管理学会誌，54（4），223-230，2017.
- 14) 柴田秀子：‘手厚い看護’看護職員配置7対1の現状とこれから，第9回日本医療マネジメント学会学術集会，2007. https://www.jstage.jst.go.jp>article>jhm2006>_pdf. 2022年2月18日アクセス.
- 15) 津本優子，長田京子，樽井恵美子他：看護師のキャリア・ニーズの実態－医療施設の検討－，鳥根大学医学部紀要，31，25-35，2008.
- 16) 片桐由香里，小池智子：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，日本看護学会論文集看護管理，39，232-234，2008.
- 17) 宮城まり子：個人のキャリア開発とキャリアカウンセリングの役割，Works，41，20-21，2000.
- 18) 日本看護協会（2018年5月2日）：「2017年病院看護実態調査」結果報告. https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20180502103904_f.pdf. 2022年2月18日アクセス.

Ward Chief Nurses' Perceptions and the Current Situation of Nurses' Career Development

Hisami Sasagawa¹⁾, Aya Ishihara¹⁾, Yukako Desaki¹⁾, and Hizuru Amijima²⁾

¹⁾Department of Nursing, Hyogo Medical University, Hyogo, Japan

²⁾Former Department of Nursing, Hyogo Medical University, Hyogo, Japan

Abstract Objective : To clarify the perceptions of ward chief nurses at community-based hospitals in the Kinki, Chugoku, and Shikoku regions, as well as the current situation regarding career development. Methods : We conducted a self-administered questionnaire survey of 187 ward chief nurses. Results : Responses were obtained from 101 chief nurses (response rate : 54.0%). Of the respondents, 54 replied that their ward had staff members who desired more advanced education. Their thoughts/opinions about advanced education were classified as follows : [it helps those nurses to advance their knowledge/skills/career], [it is helpful in improving the quality of nursing care in wards/hospitals], and [(they), as ward managers, want to support staff members' growth/career development]. Support provided to staff members included guidance/advice on goal management, learning for career development, and organizational support such as work shift adjustment and training fees. On the other hand, issues included staff members' low career orientation, manpower shortages, and difficulties in work shift and duty adjustment. Conclusion : The ward chief nurses wanted to encourage staff members' growth and qualitative improvements in nursing care and to explore support for career development issues.

Key words : ward chief nurse, career development, perception