

札幌市の病院における研修実施状況と中堅看護師の 受講実態 看護コンソーシアムにおける中堅看護師 支援に向けて

著者	矢野 祐美子, 樋之津 淳子, 藤井 瑞恵, 田中 広美, 樋口 春美, 勝見 真澄, 中村 恵子
雑誌名	札幌市立大学研究論文集
巻	13
号	1
ページ	27-36
発行年	2019-07-30
URL	http://doi.org/10.15025/00000177

札幌市の病院における研修実施状況と中堅看護師の受講実態 —看護コンソーシアムにおける中堅看護師支援に向けて—

矢野 祐美子¹⁾ 樋之津 淳子¹⁾ 藤井 瑞恵¹⁾
田中 広美²⁾ 樋口 春美³⁾ 勝見 真澄⁴⁾ 中村 恵子¹⁾

¹⁾札幌市立大学看護学部, ²⁾埼玉県立大学保健医療福祉学部

³⁾北海道医療大学看護福祉学研究科, ⁴⁾市立札幌病院

抄録：札幌市立大学は2012年度から看護コンソーシアムの構築にむけた活動を行っている。本研究は病院における研修実施状況や中堅看護師の受講実態を明らかにし、看護コンソーシアムの活動の基礎資料とすることを目的とした。札幌市内の13の病院に勤務する中堅看護師と看護管理者を対象に、質問紙調査およびフォーカスグループインタビュー（以下、FGI）を実施した。調査期間は2015年12月から2016年2月（倫理審査承認No.1516-1）。質問紙の回収率は中堅看護師61.5%、看護師長48.7%、副看護部長・看護部長53.8%であり、FGIに参加した中堅看護師は7名であった。中堅看護師研修を院内で実施していると回答した管理者は92.9%、中堅看護師研修の受講経験がある中堅看護師は42.5%であった。他病院や地域との連携が必要と回答した管理者は看護師長100%、副看護部長・看護部長92.9%であった。看護系大学との連携が必要と回答したのは看護師長が89.5%で最も多かった。中堅看護師が考える自己の課題は【時間を確保する】【学習意欲や積極的な姿勢を継続させる】など6カテゴリー、今後取り組みたいことは【専門性の高い知識を習得する】【組織や職種を越えて連携する】など5カテゴリー、外部施設との連携は【新たな視点や情報を希求する】【目的を持って交流する】など4カテゴリーであった。中堅看護師の課題やニーズと、管理者がキャリア支援の一環として期待する看護コンソーシアムにおける活動は合致することが示唆された。

キーワード：中堅看護師，継続教育，キャリア開発，看護管理者，看護コンソーシアム

Reality in training of experienced nurses at hospitals in Sapporo City: For supporting experienced nurses in a nursing consortium

Yumiko Yano¹⁾, Atsuko Hinotsu¹⁾, Mizue Fujii¹⁾,
Hiromi Tanaka²⁾, Harumi Higuchi³⁾, Masumi Katsumi⁴⁾, Keiko Nakamura¹⁾

¹⁾School of Nursing, Sapporo City University ²⁾Saitama Prefectural University

³⁾Graduate School of Nursing & Social Services, Health Sciences University of Hokkaido

⁴⁾Sapporo City General Hospital

Abstract: Sapporo City University has been actively working to establish a nursing consortium since 2012. The purpose of this study is to prepare basic materials for the activities of the nursing consortium by clarifying the reality in training of experienced nurses at hospitals. The study method included a questionnaire survey and interview of a focus group. The survey period was from December 2015 to February 2016. Subjects included experienced nurses, head nurses, deputy nursing directors and nursing directors working at 13 hospitals within Sapporo City. As a result, the collection rate of the questionnaire was 61.5%

for experienced nurses, 48.7% for head nurses, and 53.8% for deputy nursing directors and nursing directors. Seven experienced nurses participated in the focus group interviews. 92.9% of hospitals responded that they conduct training of experienced nurses, and 42.5% of experienced nurses have taken the training. Many administrators gave positive response on the need for cooperation with other hospitals and regions, i.e., 100% of head nurses and 92.9% of deputy nursing directors and nursing directors. Head nurses gave positive response on the need for cooperation with nursing colleges at the highest percentage: 89.5%. There were six categories of tasks raised by experienced nurses for themselves: [to secure time], [to keep up with motivation to learn and positive attitudes], etc. There were four categories of what they desire to work on in the future: [to raise specialty], [to associate with beyond organizations and occupations], etc. There were four categories of cooperation with other facilities: [to aspire to have new viewpoints and information], [to exchange with purposes], etc. It was suggested that the tasks and needs of experienced nurses are consistent with activities of the nursing consortium expected by nursing supervisors as part of career support.

Keywords: Experienced Nurses, Continuous Education, Career Development, Nurses Administrators, Nursing Consortium

1. 緒言

札幌市立大学は2012年度に文部科学省の産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業に選定された「産官学連携による地域・社会の未来を拓く人材の育成(2012~2014年度)」に参画し、看護コンソーシアムの構築に向けた活動を開始した。

コンソーシアムとは、共通の目的のために活動を行う複数の個人、企業、団体から成る共同事業体である。札幌市立大学では看護コンソーシアムの構築、すなわち地域の看護系大学と医療施設が連携・協働して看護専門職者の人材育成やキャリア支援を行う共同体の構築を目指して活動を進めている。

看護コンソーシアム構築に関心を示した医療施設の代表者と方向性や活動内容についての検討を重ねた結果、「産官学連携による地域・社会の未来を拓く人材の育成」事業が終了する2014年度に、各組織において関心の高い中堅看護師のキャリア支援に取り組むことが決まった。中堅看護師は看護実践の中核的存在であり、ケアの質向上の鍵であるといわれている。組織にとって、その存在と影響力は大きい。

2015年度、看護コンソーシアムにおける中堅看護師のキャリア支援について具体的な活動内容を検討する中で、中堅看護師は経験知や暗黙知を持っているものの、科学的根拠に基づいた看護が弱いこと、自身のキャリア・デザインとワーク・

ライフ・バランスの間で看護に迷いが生じていること、新しい目標が見出せない、もしくは目標が不明瞭であることなどの特徴が挙げられた。また、自身を内省する機会、評価される機会が少なく、人的交流は施設内が多いことなど、中堅看護師を取り巻く環境や機会についても言及された。

日本における中堅看護師の特性を文献検討によって明らかにした小山田は、中堅看護師の能力は「新人期より高まるものの、その発達度合いには個人差が大きくなることが示唆されていた¹⁾」としている。また、「施設の教育体制の充実度やライフイベントとの関係が個人差に影響している可能性²⁾」に言及している。各施設における教育体制が重要だと言えるが、能力や関心に個人差の大きい中堅看護師を対象とする研修を企画すること、キャリア支援体制を構築することは容易ではない。

これらのことから、一施設では限界のある中堅看護師のキャリア支援に、地域の看護系大学と医療施設の多施設共同体である看護コンソーシアムで取り組むことで、看護実践の理論的意味を再考する、複数施設の看護師から刺激を得るなど、新たな可能性が見出せると考えた。

本研究の目的は、医療施設における研修の実施状況や中堅看護師の研修受講経験の実態を調査し、看護コンソーシアムにおける中堅看護師支援を検討するための基礎資料とすることである。

2. 用語の定義

1) 看護コンソーシアム

看護系大学と医療施設が連携・協働して看護専門職者の人材育成やキャリア支援を行う共同体

2) 中堅看護師

中堅看護師の明確な定義は無いものの、臨床経験年数を用いて定義しているものが多くみられる。小山田³⁾によると、最も多い定義の下限は、臨床経験年数5年目である。臨床経験年数以外の定義では、ベナー看護論の中堅にあたる者⁴⁾、役職を持たない者⁵⁾、管理者を除く⁶⁾、病棟の中核となつて活躍する看護師⁷⁾、看護管理者が中堅と判断した者⁸⁾などがあつた。

本研究においては、所属する組織において中堅看護師と認められた者とする。

3. 研究方法

病院における研修の実施状況や中堅看護師の研修受講実態を把握するための質問紙調査(以下、調査1)と、看護コンソーシアム活動の対象となる中堅看護師の置かれている状況を具体的に把握するためのインタビュー(以下、調査2)を行った。

1) 調査1

(1) 研究デザイン

横断的観察研究(質問紙調査)

(2) 研究期間および調査期間

研究期間：2015年6月から2016年3月

調査期間：2015年12月から2016年1月

(3) 調査方法

①対象者

看護コンソーシアム構築に関心を示した札幌市内の13の病院に勤務する中堅看護師、看護師長、副看護部長、看護部長。なお、対象とした13病院は、2012～2014年度に「産官学連携による地域・社会の未来を拓く人材の育成」事業に参加した医療施設のうち、2015年度も看護コンソーシアム構築への継続参加を表明した医療施設である。13病院の設置主体は独立行政法人国立病院機構、市町村、公立大学法人、公益社団法人、医療法人、会社など様々であり、病床数は70～950である。

②調査項目

属性(看護師の経験年数、現在の所属病院での

勤務年数)、病院で実施している研修、参加した経験のある研修、キャリア形成に必要と考える連携(選択肢提示、複数回答可)、キャリア形成に向け取り組みたいことや課題(自由記述)。なお、中堅看護師と管理者は異なる質問紙を用い、管理者には病院で実施している研修(選択肢提示、複数回答可)、中堅看護師には参加した経験のある研修(選択肢提示、複数回答可)について調査した。

③配布・回収

対象施設の看護部門責任者に依頼書と質問紙を郵送し、該当者の選定と配布を依頼した。なお、各施設における配布数は中堅看護師10名、看護師長3名、副看護部長・看護部長2名とした。また、質問紙の回収は、同封した返信用封筒による郵送と各施設の留め置き法の2つを提示し、対象者の任意による選択とした。

④倫理的配慮

調査の実施に先立ち札幌市立大学の倫理審査委員会の承認を得た(通知No.1516-1)。調査は無記名自記式とし、個別封筒への封入による回収とした。調査の依頼書には目的、無記名調査であること、回答の所要時間、自由参加の保障、回収方法、結果の利用と公開、問い合わせ先を明記した。

⑤分析方法

回答の単純集計と、自由記述内容のカテゴリー化を行った。

2) 調査2

(1) 研究デザイン

質的記述的研究

(2) 研究期間および調査期間

研究期間：2015年6月から2016年3月

調査期間：2016年2月

(3) 調査方法

①対象者

看護コンソーシアム構築に関心を示した札幌市内の13の病院に勤務する中堅看護師。なお、対象とした13病院は、調査1と同様であるため、調査1との重複を避けて対象者を選出するよう看護部門責任者に依頼した。

②調査項目

中堅看護師とはどのような看護師か、外部施設との連携

③データ収集

対象施設の看護部門責任者に依頼書を郵送し、該当者の選定と配布を依頼した。依頼書に添付し

た返信用紙の研究者への郵送をもって対象者の参加意思を確認した。参加に同意が得られた中堅看護師に研究者が作成した半構成的インタビューガイドに基づくフォーカスグループインタビューを行った。インタビューは参加者の同意を得て録音し、終了後に逐語録を作成した。

④倫理的配慮

調査の実施に先立ち札幌市立大学の倫理審査委員会の承認を得た(通知 No.1516-1)。依頼書に目的、自由参加の保障、参加の中断や中止の権利、インタビュー方法と所要時間、結果の利用と公開、問い合わせ先を明記すると共に、インタビュー開始前に再度口頭で保障される権利を説明し、同意書への署名を得た。

⑤分析方法

逐語録を意味内容の類似性によって質的帰納的に分析した。

4. 結果

1) 調査1：質問紙調査

研究者への郵送と所属施設への留め置きにより回答を得た。中堅看護師は質問紙130部を配布し、80名から回答があった(回答率61.5%)。看護師長は質問紙39部を配布し、19名から回答があった(回答率48.7%)。副看護部長・看護部長は質問紙26部を配布し、14名から回答があった(回答率53.8%)。

(1) 対象の属性

看護師経験年数の平均は中堅看護師が10.3±5.3(3.7-26.0)年、看護師長は22.8±5.9(9.0-34.0)年、副看護部長・看護部長が30.5±4.6(21.8-39.0)年であった。また、管理者経験年数の平均は看護師長が6.8±5.4(0.7-20.7)年、副看護部長・看護部長が10.8±6.3(0.8-18.1)年であった。他病院での勤務経験がある中堅看護師は36名(45.0%)であった。

(2) 病院で実施している研修

副看護部長・看護部長が自施設で実施しているとした研修は新卒者研修14名(100%)、プリセプター研修14名(100%)、中堅看護師研修13名(92.9%)、中途採用者研修、管理者研修、看護研究研修が11名(78.6%)、臨床指導者研修、リーダー研修が8名(57.1%)であった(図1)。

中堅看護師研修の対象者は、3～4年目看護師とする病院、8年目以上の看護師とする病院など

様々であった。また、内容もジェネラリストコースとしての看護倫理や、看護管理に関するものなど様々であった。

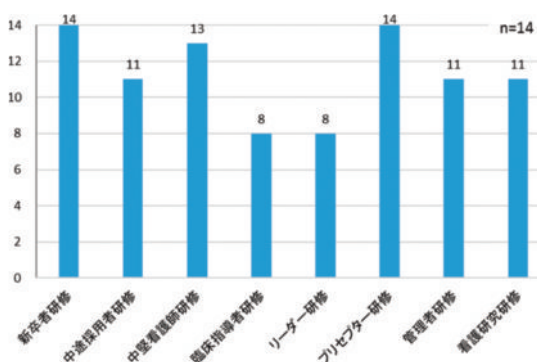


図1 病院で実施している研修

(3) 中堅看護師が受講した経験のある研修

中堅看護師が受講した経験のある研修のうち最も多かったのは新卒者研修76名(95.0%)、次いでプリセプター研修59名(73.8%)、看護研究研修42名(52.5%)、リーダー研修41名(51.3%)、中堅看護師研修34名(42.5%)であった(図2)。

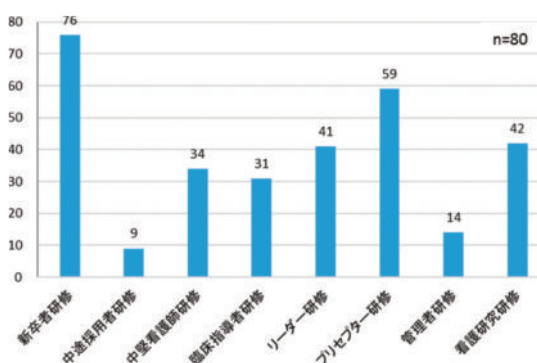


図2 中堅看護師が受講した経験のある研修

(4) 必要と考える連携

中堅看護師が必要だと考える連携は他職種が最も多く69名(86.3%)、次いで病棟間55名(68.8%)、病院間49名(61.3%)であった。看護師長が必要だと考える連携は、病院間、病院と地域がともに19名(100%)で、次いで看護系大学17名(89.5%)であった。副看護部長・看護部長が必要だと考える連携は病院間、病院と地域がともに13名(92.9%)と最も多く、次いで病棟間、他職種がともに11名(78.6%)であった(図3)。

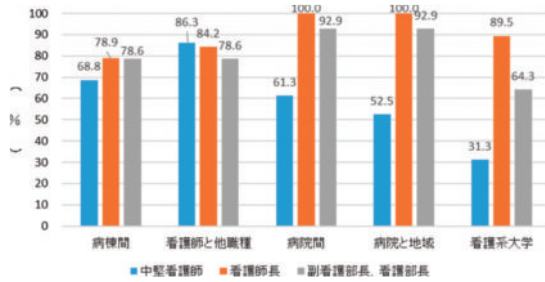


図3 必要と考える連携

(5) 中堅看護師のキャリア形成における課題

質問紙の自由記述から意味内容のまとまりを単位としてコードを抽出し、サブカテゴリー、カテゴリーを形成した。以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〈 〉, コードを [] で示す。また、キャリア形成における課題を①中堅看護師が考える自己の課題, ②看護師長および副看護部長・看護部長(以下、管理者)が考える中堅看護師の課題に分類した。

①中堅看護師が考える自己の課題

65コード, 20サブカテゴリー, 6カテゴリーで構成された(表1)。6つのカテゴリーは【医療チームの一員としての役割を果たす】【時間を確保する】【学習意欲や積極的な姿勢を継続させる】【必要な知識や技術を習得する】【見聞を広める】【キャリア形成にむけて取り組む】であった。

中堅看護師にとって、〈リーダー役割を果たす〉、〈後輩を指導する〉、〈他職種と連携する〉など、部署における実践の中で【医療チームの一員としての役割を果たす】ことは課題である。

また、[忙しい業務の中での時間調整]、[興味・関心のある分野に取り組む時間を作る]ことが難しいと感じており、〈時間をうまく調整する〉こと、〈キャリアと家庭や育児を両立させる〉ことで【時間を確保する】ことが課題だと考えていた。また、日常の業務や生活に追われ[学習意欲が継続しない]、[前向きに取り組めない]とし、【学習意欲や積極的な姿勢を継続させる】ことも課題として挙げられた。

中堅看護師は[自己研鑽]や[積極的な研修参加]が大切だと考えており、【必要な知識や技術を習得する】ことが課題として挙げられた。具体的には[疾患の知識を増やす]、[アセスメント力をつける]、[研修で学んだことを実践する]であった。

また、[経験した診療科が少ない]ことから[部署異動]により〈経験や知識を広げる〉こと、〈他病院との交流〉を通じて、自身の【見聞を広める】

ことも課題とした。〈大学進学や資格取得の準備〉として、[家庭や職場の理解を得る]ことや[科目履修から始める]ことを考えている中堅看護師がいる一方で、将来の[方向性が見出せていない]ことから、まずは[目標をもつ]ことだとし、〈自身のキャリアを考える〉ことで【見聞を広める】【キャリア形成にむけて取り組む】ことが課題に挙げられた。

表1 中堅看護師が考える自己の課題

カテゴリー	サブカテゴリー
医療チームの一員としての役割を果たす	リーダー役割を果たす
	後輩を指導する
	スタッフとの連携やコミュニケーション
	自身の意見を伝える
時間を確保する	他職種と連携する
	時間をうまく調整する
学習意欲や積極的な姿勢を継続させる	キャリアと家庭や育児を両立させる
	学習意欲を継続させる
必要な知識や技術を習得する	積極性を持って取り組む
	自己研鑽する
	積極的に研修に参加する
	疾患の知識を増やす
	研修で学んだことを実践する
	看護研究に取り組む
	アセスメント力をつける
	急変対応ができる
見聞を広める	経験や知識を広げる
	他病院との交流
キャリア形成にむけて取り組む	自身のキャリアを考える
	大学進学や資格取得の準備をする

②管理者が考える中堅看護師の課題

32コード, 20サブカテゴリー, 7カテゴリーで構成された(表2)。7つのカテゴリーは【自律的な思考や行動が出来る】【社会人としての基本姿勢を身につける】【専門職としての自覚を持つ】【事例を通して理論と実践を結びつける】【看護観を確立する】【リーダーシップを発揮する】【他分野を知る】であった。

管理者は中堅看護師が[現状に振り回されるだけでなく、自分の将来を考える]ことが大切だとしており、[経験による自己の学び、成長、強み、弱みを認識]すること、[セルフコーチング]することを通して【自律的な思考や行動が出来る】ことが課題だと考えていた。また、〈思いやりや気遣いを持つ〉、〈積極性を持つ〉など【社会人としての基本姿勢を身につける】ことや、[文献や学会等から最近の動向を知る]こと、[自己学習や自己研鑽]することで【専門職としての自覚を持つ】ことが課題だとした。

部署の看護実践を牽引する立場にある中堅看護師には【リーダーシップを発揮する】こと、〈事例を通して看護倫理を考える〉〈他職種と事例を深める〉〈看護研究を行う〉など【事例を通して理論と実践を結びつける】こと、〈経験知を伝える〉〈看

護を語る)ことで【看護観を確立する】ことを期待していた。

また、[他診療科、他病棟での勤務に消極的である]ことを危惧し、【他分野を知る】ことが課題として挙げられた。その一つの方法として〈地域と交流する〉ことも挙げられた。

表2 管理者が考える中堅看護師の課題

カテゴリー	サブカテゴリー
自律的な思考や行動が出来る	セルフコーチングを行う
	自身を客観的に認識する
	自ら発想し、実現させる 現状に振り回されずに将来を考える
社会人としての基本姿勢を身につける	社会性を育む
	思いやりや気遣いを持つ
	積極性を持つ
専門職としての自覚を持つ	自己研鑽をする
	最近の動向を知る
	専門職であることを自覚する
事例を通して理論と実践を結びつける	理論と実践を結びつける
	事例を通して看護倫理を考える
	他職種と事例を深める
	看護研究を行う
看護観を確立する	看護観を持つ
	看護を語る
	経験知を伝える
	リーダーシップを発揮する
他分野を知る	他診療科、他病棟での勤務に挑戦する
	地域と交流する

(6) キャリア形成のための取り組み

質問紙の自由記述から意味内容のまとまりを単位としてコードを抽出し、サブカテゴリー、カテゴリーを形成した。以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〈 〉, コードを [] で示す。また、キャリア形成のための取り組みを①中堅看護師が今後取り組みたいこと、②看護師長および副看護部長・看護部長(以下、管理者)が考える中堅看護師が取り組むべきことに分類した。

①中堅看護師が今後取り組みたいこと

125コード、22サブカテゴリー、5カテゴリーで構成された(表3)。5つのカテゴリーは【専門性の高い知識を習得する】【看護実践を意味づける】【キャリアアップに挑戦する】【部署の改善・向上にむけて取り組む】【組織や職種を越えて連携する】であった。

中堅看護師の〈院内外の研修や学習会に参加することへの関心は高く、〈自己学習、自己研鑽すること〉に意欲的であった。〈専門分野の学習すること〉、〈興味・関心のある分野の学習すること〉に留まらず、〈新たな知識を習得すること〉、〈他分野や苦手分野の知識・技術を習得すること〉も挙げられており、具体的には[交渉力について学びたい]、[特定行為研修に参加する]といった声が聞かれた。総じて【専門性の高い知識を習得する】ための取り組みへの関心が高いことが明らか

になった。〈根拠のある知識や技術の習得〉、〈看護研究に取り組む〉、〈事例を振り返る〉といった【看護実践を意味づける】ことの必要性についての言及もあった。

また、〈部署の業務改善を行う〉、〈後輩指導や育成を行う〉、〈学習会を開催する〉ことを通して【部署の改善・向上にむけて取り組む】意欲が見られた。

[部署異動して様々な経験]をしたい、[進学]したい、[大学で単位を取得]したいといった【キャリアアップに挑戦する】こと、【組織や職種を越えて連携する】ことなど、新しいことに取り組みたいという意欲もみられた。[他の看護師の考えや看護観を聞きたい]や[他職種との連携・協働する]という意見に加え、〈他病院と情報や意見を交換する〉ために、[見学]だけではなく、[転職]という選択肢も挙がっていた。

②管理者が考える中堅看護師が取り組むべきこと

40コード、18サブカテゴリー、6カテゴリーで構成された(表4)。6つのカテゴリーは【医療チームの一員として行動する】【専門性を高める】【理論と実践を結びつける】【看護観を明確にする】【視野を広げる】【キャリアを考える】であった。

管理者は中堅看護師に〈医療チーム内で連携する〉、〈他部署と連携・交流する〉、〈社会常識を先輩に教える〉ことを通して【医療チームの一員として行動する】ことを期待していた。

また、〈自己研鑽に励む〉、〈積極的に研修に参加すること〉で【専門性を高める】こと、〈看護理論の基盤を持つ〉、〈看護研究を行う〉ことで【理論と実践を結びつける】など、看護師としての基盤を作り、成長していけるような取り組みを期待していた。

〈社会情勢を知る〉、〈雑誌や新聞等を読む〉といった普段からの心掛けだけでなく、〈部署異動して経験を積む〉、〈院外の研修に参加する〉、〈学会に参加する〉、〈外部施設と交流する〉といった【視野を広げる】ことを通して、【キャリアを考える】ことを期待していた。そのためにも、中堅看護師が〈看護を語る〉、〈看護観を育む〉ことを通して、自身の【看護観を明確にする】ことに期待していた。

表3 中堅看護師が今後取り組みたいこと

カテゴリー	サブカテゴリー
専門性の高い知識を習得する	自己学習、自己研鑽する
	院内外の研修や学習会に参加する
	専門分野の学習をする
	興味・関心のある分野の学習をする
	他分野や苦手分野の知識・技術を習得する
看護実践を意味づける	新たな知識を習得する
	看護管理に関する学習をする
	根拠のある知識や技術の習得
	看護研究に取り組む
キャリアアップに挑戦する	看護倫理の学習をする
	事例を振り返る
	他部署での経験を積む
部署の改善・向上にむけて取り組む	大学等へ進学する
	部署の業務改善を行う
	後輩指導や育成を行う
組織や職種を超えて連携する	学習会を開催する
	看護師と情報交換する
	他職種と連携・協働する
	他病院と情報や意見を交換する
	地域と連携や交流をする
	看護系大学と情報交換する
	学会に参加して情報を得る

表4 管理者が考える中堅看護師が取り組むべきこと

カテゴリー	サブカテゴリー
医療チームの一員として行動する	医療チーム内で連携する
	他部署と連携・交流する
	社会常識を後輩に教える
専門性を高める	専門性を身につける
	自己研鑽に励む
理論と実践を結びつける	積極的に研修に参加する
	研修で得た学びを実践に活かす
	看護理論の基盤を持つ
看護観を明確にする	看護研究を行う
	看護を語る
視野を広げる	看護観を育む
	社会情勢を知る
	雑誌や新聞等を読む
	部署異動して経験を積む
	院外の研修に参加する
	学会に参加する
キャリアを考える	外部施設と交流する
	自身でキャリアを考える

2) 調査2：フォーカスグループインタビュー

中堅看護師 13 名に依頼文書が配布され、7 名からインタビュー参加に同意が得られた。7 名へのフォーカスグループインタビューを 1 回行った。インタビュー時間は 66 分であった。

(1) 対象者の属性

7 名の看護師経験年数の平均は 9.7±3.3 (5.9-13.9) 年であった。

(2) インタビュー結果

インタビューの逐語録から意味内容のまとまりを単位としてコードを抽出し、サブカテゴリー、カテゴリーを形成した。以下、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〈 〉, コードを [] で示す。得られた結果を①中堅看護師とはどのような看護師か、②外部施設との連携に分類した。

①中堅看護師とはどのような看護師か

34 コード、9 サブカテゴリー、5 カテゴリーで構成された(表5)。5つのカテゴリーは【看護実践の中心となる】【後輩を指導する】【部署の改善・向上を牽引する】【周囲から中堅看護師と見なさ

れる】【一律に語る事が難しい】であった。

中堅看護師は [患者に対する看護展開を進めていくリーダーの役割], [チーム全体を見ていく役割], [先輩と後輩の中間の立場として意見を聞いたり, まとめ役] を行うとして, 自分たちを【看護実践の中心となる】存在として自覚していた。

[プリセプターになる], [新人を教育する], [研究や勉強会など色々と指導する立場になってきている] ことから, 中堅看護師は〈新人や異動者への支援や指導ができる〉【後輩を指導する】役割があることを認識していた。その中で [指導しながら指導に関することの学びを深めていく時期] と, 役割を通して自身も学んでいるという認識があった。

[他者の意見を聞きながら自分なりに考えて, 前向きな検討を皆でしていくのが役割] や [役割を率先して自分達で進めていく役割] とし, 意識して〈委員会や役割で部署を牽引する〉〈勉強会や研修を企画・運営する〉などとして【部署の改善・向上を牽引する】ことがわかった。

[周りからすると中堅看護師にあたる] [中堅看護師って声をかけられたが若干違和感がある] など, 本人の自覚に関わらず【周囲から中堅看護師と見なされる】現状があることがわかった。そこには [出産と育児で途中結構休んだ] [復帰後は1度ラダーレベルが下がった] などライフイベントの影響により本人の自覚と他者の認識に差があることがわかった。また, [病院に30代以上の看護師があまりいない] や [病棟は若い世代が多いので, 5年目以降になると中堅みたいな扱いになる] など, 〈病院や部署の状況から定義される〉のが中堅看護師という認識に至った。さらに [自分は中堅初心者という感じで色々勉強しなければならない] [中堅という言葉がすごく曖昧] という意見から, 中堅看護師には〈いくつかの段階がある〉こと, [中堅に当たる人数が絶対的に少ない印象が強い] との声も聞かれ, 〈モデルが少なくイメージしづらい〉とし, 中堅看護師を【一律に語る事が難しい】と考えていた。

表5 中堅看護師とはどのような看護師か

カテゴリー	サブカテゴリー
看護実践の中心となる	部署における看護実践の中心を担う
後輩を指導する	新人や異動者への支援や指導ができる 指導することを学ぶ
部署の改善・向上を牽引する	委員会や役割で部署を牽引する 勉強会や研修を企画・運営する
周囲から中堅看護師と見なされる	周囲から中堅看護師と見なされる 病院や部署の状況から定義される
一律に語る事が難しい	いくつかの段階がある モデルが少なくイメージしづらい

②外部施設との連携

18コード、8サブカテゴリー、5カテゴリーで構成された(表6)。5つのカテゴリーは【部署以外を知る機会が少ない】【新たな視点や情報を希求する】【目的を持って交流する】【地域で患者を支える関係を作る】【研修や学習会を公開する】であった。

外部施設との連携に関しては、[他の病院でこういう事がやられてるか全然知らなかった][小さな病院なので、うちの病院しか知らない人も多い]など、〈他病院について知る機会が無い〉現状が明らかになった。また、[ずっと病棟で働いているので、殆ど外部の病院とか、外来とか、在宅とかもあんまり関わりがない]など、そもそも〈他部署と関わる機会が少ない〉こともわかり、【部署以外を知る機会が少ない】ことを実感していた。そのうえで、[もっと広い目で見ると、新しい事どんどん取り入れていったら良いのに]や[私達みたいな中堅の看護師が、どんどん新たな情報とか違った情報を仕入れて、それを病院に返していけば、病院としても発展していける]という意見や、[一回辞めて違う病院を見て、戻りたかったら戻って働こうかなってずっと思ってた]という意見が挙がり、中堅看護師は【新たな視点や情報を希求する】ことが明らかになった。

[同じ年代でも良いし、中堅看護師とか、若しくは同じ勉強だったり、その分野で学んでいるスタッフに対して他の病院と話し合える機会がもっとあったらお互いきっとより良くなる]や、[普段抱えているジレンマだったり悩みとかを話し合えたら良い]、[他の病院との関わりというか、顔を見てお互いに話し合いができる場が持てたらな]と、〈共通点のある看護師と話したい〉という声か聞かれた。また、[専門領域の看護師が集まって、お互いの病院で何やってるのかを話し合えるところがあれば良い][地域で定期的にある領域の会合で)発表させてもらったことがあり、その時は刺激になった]など、〈専門領域の情報を共有した

い〉という意見も聞かれ【目的を持って交流する】ことを希望しているとわかった。

さらに、[地域に患者を帰して行かないでいいので、やっぱり顔の見える関係性を作りたいというのはすごく大事だなと思っています]や、[全道の色んな病院が集まる機会があり、自分達が頑張っていてそれで終わりではないので、連携ってすごい大事なんだなって思った]と【地域で患者を支える関係を作る】ことの大切さを実感していた。

今回のインタビューには様々な設置主体の病院からの参加者があり、規模の大きな病院や公的病院の参加者に対し[外部向けの研修や学習会などをもっと告知してもらえると嬉しい]との要望があがり、札幌市内の病院に【研修や学習会を公開する】ことへの期待が寄せられた。

表6 外部施設との連携

カテゴリー	サブカテゴリー
部署以外を知る機会が少ない	他部署と関わる機会が少ない 他病院について知る機会が無い
新たな視点や情報を希求する	広く視野、新しい視点が欲しい 新しい情報や様々な情報を得たい
目的を持って交流する	共通点のある看護師と話したい 専門領域の情報を共有したい
地域で患者を支える関係を作る	地域で患者を支える関係を作る
研修や学習会を公開する	研修や学習会を公開して欲しい

5. 考察

1) 病院における中堅看護師研修

病院で実施している研修は新卒者研修、プリセプター研修がともに100%であった。これは、2010年の保健師助産師看護師法および看護師等の人材確保の推進に関する法律の改正により、新人看護職員研修が努力義務となったこと⁹⁾、法改正を受け新人看護職員研修ガイドラインが完成したこと¹⁰⁾が影響していると考えられる。中堅看護師が受講経験のある研修としても新卒者研修が95.0%と最も高く、各病院において新卒者への支援が充実していることがうかがえた。

一方、中堅看護師研修を実施していると回答した管理者が92.9%なのに対し、中堅看護師研修を受講した経験があると回答した中堅看護師は42.5%であった。中堅看護師研修の対象者を3～4年目看護師とする病院、8年目以上の看護師とする病院など様々であり、本研究の質問紙に回答した中堅看護師が研修の対象外であった可能性が考えられる。また、研修の内容もジェネラリストコースとしての看護倫理や、看護管理に関するものなど様々であったことから、回答者が中堅看護

師研修と認識していない可能性も考えられる。

中堅看護師が参加できる研修を増やすことで、その学習意欲を満足させたり、新たな知識や技術習得、視野拡大のきっかけになると考える。また、中堅看護師が研修を受講しやすい環境を整えることが支援として重要だと言える。さらに、それらの研修が中堅看護師のためのものであること、組織の中堅看護師への期待や支援といった意向があるということを伝えることが重要だと考える。

2) 中堅看護師のキャリア形成における課題

中堅看護師は【周囲から中堅看護師と見なされる】中で、【後輩を指導する】、【部署の改善・向上を牽引する】などして、自身が【看護実践の中心となる】存在であることを自覚していくことがわかった。先行研究では、「中堅の認識と部長からの期待との関係において、ズレが多くみられる結果となった¹¹⁾」との報告がある。また、渡邊は中堅看護師が退職に至る背景として仕事・役割の認識と葛藤を挙げ、「中堅として責任を果たそうと役割負担を感じながら¹²⁾」働くとしており、中堅看護師と周囲との認識の不一致を少なくすることが重要であると言える。

本研究において、中堅看護師が考える自己の課題には、【医療チームの一員としての役割を果たす】ことや【必要な知識や技術を習得する】ことが挙がっており、部署において実践の中心を担う上で、喫緊の課題として日々実感しているものとする。また、日々の業務に追われる一方で、ライフイベントによる生活環境の変化があり、【時間を確保する】ことや、【学習意欲や積極的な姿勢を継続させる】ことは中堅看護師の年代にとって大きな課題と言え、特徴の一つであるとする。

一方、管理者は【自律的な思考や行動が出来る】【社会人としての基本姿勢を身につける】【専門職としての自覚を持つ】といった、社会人として、専門職としての基本的な部分を課題として挙げた。中堅看護師のうちにしっかりとした基盤を作ることを期待したものとする。管理者が中堅看護師の課題として挙げた【看護観を確立する】【他分野を知る】はその方策の一つとする。

実践力の向上を目指す中堅看護師と専門職としての自律を期待する管理者の認識に大きなずれは無いと考える。中堅看護師が希望する研修への参加機会や活躍の場を設けるなどの支援が有効であると思われる。しかし、日々の業務や家庭事情の

狭間で、〈時間をうまく調整する〉こと、〈キャリアと家庭や育児を両立させる〉ことが目前の課題である中堅看護師もいる。現状維持や小休止も選択肢であることを中堅看護師自身や周囲が理解することが大切である。その場合、管理者が挙げた〈事例を通して看護倫理を考える〉、〈他職種と事例を深める〉など、日々の実践の中で可能な取り組みを行うと良いと考える。また、中堅看護師の状況や気持ちに変化があり、ステップアップしたいと考えたタイミングを逃さずに、新たな選択肢を提示したり、背中を押すことが管理者の役割だと考える。

3) 看護コンソーシアムにおける中堅看護師のキャリア支援

中堅看護師が必要だと考える連携は他職種が86.3%と最も多く、次いで病棟間68.8%、病院間61.3%であった。医療の機能分化と地域連携が推進される中、病院で働く者として患者の希望を実現するために地域を知る必要があることを日々実感していると思われる。部署において実践の中核を担う中堅看護師が、患者を中心に他職種や他病棟、他病院との連携を重視するのは妥当と考える。

中堅看護師が今後取り組みたいこととして、〈他部署で経験を積む〉や〈大学等へ進学する〉、〈他職種と連携・協働する〉、〈他病院と情報や意見を交換する〉が挙がっており、看護コンソーシアムという多施設共同体の中で【組織や職種を越えて連携する】ことは、中堅看護師のニーズに叶っていると考える。また、管理者も中堅看護師が【他分野を知る】ことを期待しており、看護コンソーシアムにおける中堅看護師支援は一つの機会にできると考える。

中堅看護師は【部署以外を知る機会が少ない】ことを実感しており、【新たな視点や情報を希求する】と共に、共通点のある看護師と【目的を持って交流する】ことを希望していた。キャリア形成において共通の課題を持つ中堅看護師同士が施設を越えて、共に研修を受け、交流できる場を設けることには意義があるとする。

また、看護系大学との連携が必要としたのは看護師長が最も高く89.5%であった。管理者は中堅看護師に〈看護理論の基盤を持つ〉こと、〈看護研究を行う〉ことを期待しており、看護系大学が得意とする理論や研究といった学術的な側面での協働を希望しているとする。看護コンソーシア

ムにおいては、看護系大学も共同体の一部である。看護師の人材育成が看護基礎教育から始まっていることを考えると、中堅看護師を支援することが大学や学生に及ぼす効果は大きい。教員や学生に臨床現場との繋がりをもたらすだけでなく、リアリティを持った学習を可能にする。さらに、臨床現場や中堅看護師と繋がる学習を経験した学生が、将来は同様に後輩学生を支援してくれることを期待する。看護コンソーシアムにおいては、各施設が得意分野や特徴を発揮することで、より良い人材育成やキャリア支援を実現することが出来るようになる。

4) 本研究の限界

本研究は看護コンソーシアム構築に関心を示した病院を対象としたため、札幌市内の病院全体の状況を反映した結果とは言えない。

6. 結論

看護管理者が中堅看護師のキャリア支援の一環として期待する看護コンソーシアムにおける活動は、中堅看護師のキャリア形成における課題やニーズと合致することが示唆された。施設を越えて、共に研修を受け、交流できる場を設けることには意義がある。

謝辞

本研究の調査に参加頂きました中堅看護師、看護管理者の皆様へ深く感謝申し上げます。

なお、本研究は2015年度札幌市立大学共同研究費の助成を受けて実施しました。

文献

- 1) 小山田恭子：我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討. 日本看護管理学会誌 13 (2) : 77, 73-80, 2009
- 2) 前掲書 1) : p.77
- 3) 前掲書 1) : p.75
- 4) 嶋本佳代子：中堅看護師に対する継続教育プログラムの検討—役割別研修と専門領域別研修—. 日本看護学会論文集 看護管理 35 : 81-83, 2004
- 5) 山根一美, 岡須美恵：中堅看護師がキャリア発達の中でとらえる看護管理者像. ヒューマンケア研究学会誌 9 (1) : 13-20, 2017
- 6) 秋山朋子, 中田美智子, 坂本紅美子, 川上恵美子：中堅看護師の継続教育の現状と課題. 日本農村医学学会雑誌 65(2) : 279-284, 2016
- 7) 鈴木美穂：病棟文化革新に果たす中堅看護師の在り方. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録 28 : 276-283, 2003
- 8) 下川唯, 片山はるみ：中堅看護師の役割に対する「やりがい感」と「負担感」の同時認知と精神的健康や仕事意欲との関連. 日本看護科学会誌 35 : 247-256, 2015
- 9) 厚生労働省：「政策レポート(新人看護職員研修の努力義務化)」2010
<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/2010/01/04.html> 2018年9月30日(アクセス日)
- 10) 厚生労働省：「政策レポート(新人看護職員研修ガイドラインの完成)」2011
<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/2011/03/01.html> 2018年9月30日(アクセス日)
- 11) 中武美智代：中堅看護婦の役割認識と寄せられる役割期待に関する調査. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録 24 : 304, 300-305, 1999
- 12) 渡邊昌子：中堅看護師が退職を考え始めてから退職までに抱く感情と行動変化. 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 30 : 270, 267-273, 2005