

---



---

## 研究報告

---



---

順天堂大学医療看護学部 医療看護研究22  
P.8-20(2018)

# 病院に就業する中期キャリア女性看護師におけるトランジション状況

## Transition Conditions in Mid-career Female Nurses Working in a Hospital

高桑優子<sup>1)</sup>  
TAKAKUWA Yuko

青木きよ子<sup>2)</sup>  
AOKI Kiyoko

### 要旨

**目的** キャリア発達上危機的段階である「中期キャリア」の看護師のトランジションについて、Meleisのトランジション理論の理論枠組みを参考に、中期キャリア女性看護師のトランジション状況を明らかにする。

**方法** 研究協力者は中期キャリアの女性病棟看護師18名であり、Meleisのトランジション理論の「トランジション状況」について、半構造的面接をし、質的帰納的に分析した。

**結果** 中期キャリア看護師のトランジション状況は【看護師として働く魅力、意味の確認】、【組織・上司・他者からの要望・評価の認識】、【看護師としてのキャリア形成への努力】、【希望する職場で働くための準備】、【変化を期待した職場の異動・離職】、【予測できない職場・家庭生活への困惑】、【体力や気力が脅かされる懸念】、【ライフステージを考慮した調整】の8カテゴリーに抽出された。これらの抽出されたカテゴリーは、《個人》、《コミュニティ》、《ジェンダー》の単一のトランジション状況だけでなく、複数のトランジションに関与している構造が示された。

**考察** 中期キャリア看護師のトランジション状況はキャリア発達にポジティブとネガティブな存在として関与し、次のトランジション段階へと進む促進要因・抑制要因となるといった。

**キーワード**：中期キャリア看護師、トランジション状況、キャリア発達

**Key words**：Mid-career nurses, transition conditions, career development

### I. はじめに

「看護職員就業状況実態調査結果」(厚生労働省, 2011) から、看護師の初年度就業率は96.0%であるが、35歳になると84.4%に低下し、55歳なるまでは、80%を維持し続けていることが解る。また、就業場所をみると最初の就職先は病院が87.4%であり、35歳以上になると病院の就業率は50%まで低下し、外来や診療所、福祉施設で働く看護職が増加する。中期キャリアに差し掛かる30~35歳の女性看護職は出産育児のために一

旦離職を経験し、育児の手の空く35歳以降から再就職へと転じることも明らかにされている。その上、35歳以降の再就職者の雇用形態は39歳未満では「正規職員」が最も多いが、40~44歳では勤務時間の調整がしやすい「パート、アルバイト」に勤務形態が変化し、45歳になると再び収入の安定する「正規職員」になることを希望すると報告されている。

中期キャリア期にある看護師は、他の組織に移動することや同一組織で部署の移動、女性のライフサイクル上生じるイベントによる離職などを経験しながらも、職業上の節目の選択の意味づけを行いながら職業継続していると考えられる。一方、看護の質保障には中期キャリア看護師の存在は重要であり、継続して勤務する中期キャリア看護師のキャリア開発は重要課題

---

1) 順天堂大学大学院医療看護学研究科博士後期課程  
Doctor's Course, Graduate School of Health Care and Nursing,  
Juntendo University

2) 順天堂大学大学院医療看護学研究科  
Graduate School of Health Care and Nursing, Juntendo University  
(May. 8. 2018 原稿受付) (Jul. 24. 2018 原稿受領)

である(木戸, 2015)ことが指摘されている。

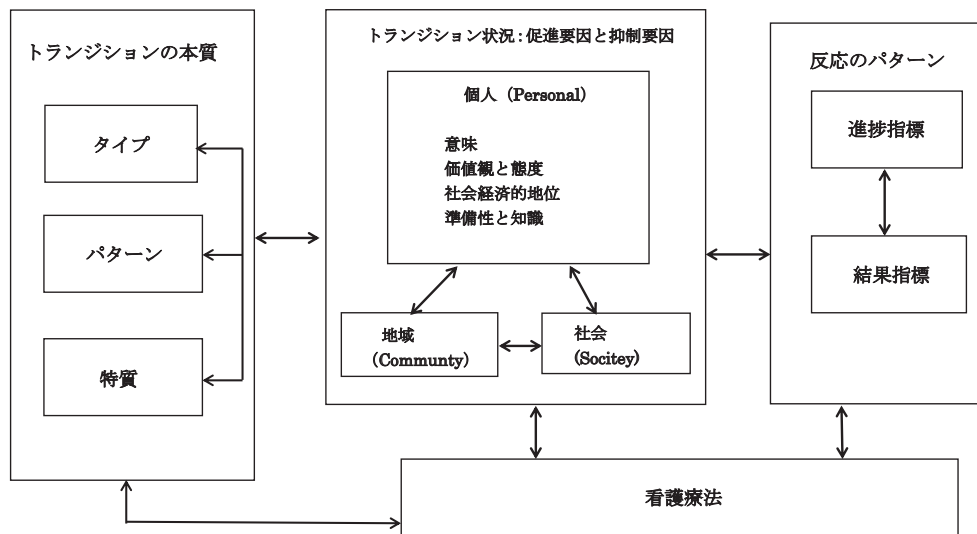
キャリア発達についてSchein (1978 二村ら訳 1991)は、キャリアサイクルの段階、組織におけるキャリアとそれに関連する課題として30代後期から40代初期は夢と現実との乖離に直面する。体の衰えの最初の兆しに気づき加齢と妥協する時期で「30代後期ないし40代初期にはほとんどの人がある種の『中年の』転機ないし『危機』に直面する」と述べ、発達心理学の分野では、35歳～45歳はキャリア発達において危機的な時期であるとしている。また、トランジションとは、移行・推移など、ある状態から別のある状態への変化を示す言葉であり、キャリア発達の変化の中で、過渡期や変遷期の意味を成す。

Bridges (1980 倉光訳 2014)は、比較的安定したひとつの状態から別の比較的安定した状態へ人生行路(ライフコース)が移行する過程を①何かが終わる時期②混乱や苦悩の時期③新しい始まりの時期の3つの側面があるとし、人生行路(ライフコース)における転機、危機からの移行に関してトランジション理論から論じている。

看護学においては、Meleisが社会学の役割移行(role transitions)を基盤としてトランジション理論を構築している。この理論ではトランジションを、「ひとつのかなり安定した状態から次の安定した状態に移る間の期間のことであり、ある人生の時期や状況、地位、あるいはその他のものが推移すること」(Meleis et al.,2000 ; Meleis et al.1985 野嶋ら訳 1986)と定義

している。このトランジション理論は、対象が経験するトランジションの本質として「トランジションのタイプとパターン」「トランジションの経験の特質」、トランジションの進展に影響を与える要素である「トランジション状況」、トランジションの指標となる「進捗指標」「結果指標」、健全なトランジションを導く「看護療法」の6要素からなる理論的枠組により構成される(図1)。トランジションの過程は対象や状況によって様々な反応があり、支援の方法も異なり、特にトランジション状況はトランジションの過程を促進あるいは阻害し、トランジションの結果に影響を与えている。

我が国において、看護師にとってのキャリア開発を検討する上で重要とされる中期キャリア看護師を対象としたトランジションの研究は、中堅看護師の学びの意思や状況(勝又, 2008 ; 林, 2008 ; 二宮, 2009)、認定看護師の進路決定(小林, 2013)、認定看護師への師長の関わり(加藤, 2013)、正規看護職員からパート看護職へのトランジションの様相(南谷, 2011)が存在する。しかし、発達の危機に遭遇しやすい中期キャリア期にある女性看護職のトランジション状況を各人の主観からその実態を明らかにした研究は見当たらない。職業経験の質は看護師の経験の継続によって高められる(高桑ら, 2010)ことが明らかにされ、看護師にとって自身のキャリア形成を継続することは、看護の質へ貢献することを意味している。Benner (2001 井部訳 2008)は、看護職においても経験や体



Afaf I.Meleis ,Sawyer Linda M, Im Eun-Ok et al. (2000) より筆者作図

図1 トランジション 中範囲理論枠組み

験から技能を習熟し専門的機能が発達していくと、職業看護師のキャリア形成の重要性について言及している。そこで本研究では、病院に就業する中期キャリア看護師に焦点をあて各人の捉えているトランジション状況を把握しキャリア形成の支援上での示唆を得たい。

## II. 用語の定義

1. キャリアとは金井（2011）の定義を参考に、看護職としてフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生に繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、節目での選択が生み出していく回顧的意味づけと将来構想・展望のパターンとする。
2. 中期キャリア看護師とは、Schein（1978 二村ら訳 1991）によるキャリア発達において危機的な時期とされる35歳から45歳の看護師とする。
3. トランジションとは、Meleis et al.（2000）のトランジション理論を参考に看護職において比較的安定したひとつの状態から別の比較的安定した状態への道筋であり、変化が引き金となる過程をさし、ある人生の時期や状況、地位、あるいは職業生活の推移とする。
4. トランジション状況とは、前述のトランジションの進展に影響を与え、看護師として働くことの意味や価値観および態度、社会経済的地位、次の段階に移行するための準備性や知識、地域の状況、社会の状況とする。

## III. 目的

Meleisのトランジション理論の理論枠組みを参考に、中期キャリア女性看護師のトランジション状況を明らかにする。

## IV. 方法

### 1. 研究デザイン

質的記述的研究デザイン

### 2. 研究協力者

研究協力者は35歳～45歳の中期キャリアとして病棟に勤務する正規職員の女性看護師（一旦離職またはパートタイマーとして働いた経験のあるものも含む）に機縁法で研究協力依頼をし、同意を得られた18名とした。

## 3. データの収集方法

研究協力者には、フェイスシートにより、年齢、看護職経験年数、職位、離職の有無、離職期間・婚姻状況、子供の有無の調査をした。インタビュー調査では、Meleisのトランジション理論のトランジションの進展に影響を与える個人の状況（看護師として働くことの意味や価値観および態度、社会経済的地位、看護師として働くための準備性や知識）、地域の状況、社会の状況について、インタビューガイドを用い、看護職の継続や辞職理由、転職の有無や、転職の状況、転職に対する準備や知識、転職に対するコミュニティやサポート状況、職業継続上の課題となることについて半構造的面接を行った。

データ収集期間は平成29年6月から9月であった。

## 4. 分析方法

収集したデータから逐語録を作成した。研究協力者の語っているトランジション状況についての語りを、言葉の内容の意味を損なわないように個別分析によりコード名をつけ、さらに全体分析によりコード同士を見比べ、コード内容の類似点、相違点の比較をし、共通性のある意味内容が類似したコードを集めてサブカテゴリーとした。さらにサブカテゴリーの意味内容を抽出してカテゴリーを抽出しコード化しデータの縮約をした。さらに、抽出されたカテゴリーを、トランジションの進展に影響を与える《個人》、《地域》、《社会》状況に分類・表示し、構造化した。なお、分析過程において質的研究を熟練した研究者によるスーパーバイズを受け信頼性および妥当性を高めた。

## 5. 倫理的配慮

本研究は、医療看護学研究科研究等倫理審査委員会（順看倫第29-19号）の承認を得て実施した。研究協力者の任意性と研究参加への自己決定の遵守、個人情報保護に留意して研究を進めた。研究目的、方法、データ管理、研究協力の自由意志、研究協力の利益および不利益、研究の成果の公表方法などを口頭と書面で説明し、同意書に署名を得て実施した。面接調査では、答えたくないことは答えなくてよいこと、一度研究参加に同意しても面接調査終了後1か月以内であれば研究参加を辞退できること、途中辞退を希望する場合の方法を説明した。面接調査は周囲にインタビュー内容が聞こえない場所を確保し、身体面、精神面に負担のないよう配慮し、インタビュー時間は60分以内と

した。なお、インタビュー内容は、事前に承諾を得た上で、ICレコーダーでの録音とメモによる記録を行った。

## V. 結果

### 1. 研究協力者の概要

研究協力者は関東および中部地方の10施設の病棟に勤務する正規職員の女性看護師18名で、平均年齢は38.8歳 (SD = 2.9) であった。正規職員看護師経験年数は6年~20年で平均15.2年 (SD = 3.3) であった。職位・資格は師長2名、主任4名、認定看護師2名、専門看護師1名、スタッフナース11名であった。離職経験について「ある」ものが13名、「ない」ものが5名であった。離職期間は「なし」~9年間で平均1.0年間 (SD = 2.2) であった。婚姻状況は「既婚」10名、「未婚」8名、子供が「いる」もの8名、「いない」もの10名であった (表1)。面接回数は全員一回、面接平均時間は、52~89分で、平均68分 (SD = 10.1) であった。

### 2. 病棟看護師として働く中期キャリア看護師のトランジション状況

データ分析の結果、病棟看護師として働く中期キャリア看護師のトランジション状況として90コード、25サブカテゴリーと8カテゴリーが抽出された。ここで

はカテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〔 〕、コードを〈 〉と示す。この8カテゴリーは【看護師として働く魅力、意味の確認】、【組織・上司・他者からの要望・評価の認識】、【看護師としてのキャリア形成への努力】、【希望する職場で働くための準備】、【変化を期待した職場の異動・離職】、【予測できない職場・家庭生活への困惑】、【体力や気力が脅かされる懸念】、【ライフステージを考慮した調整】であった (表2)。

#### 1) 【看護師として働く魅力、意味の確認】

このカテゴリーは、〔看護師で働くことの意義を再確認する〕、〔看護師に戻れなくなる危機感を意識する〕、〔成果を出すために働く期間を決める〕の3サブカテゴリーによって構成された。

〔看護師で働くことの意義を再確認する〕では離職を経験することで看護師を続けていきたいと強く意識する〈看護師に戻りたいという強い思い〉や病棟看護師以外の仕事に興味を持ち離職した後、再び看護職が自分に適職であると自覚する〈看護師以外の興味と同時に看護師の良さを再確認する〉や看護のやりがいを〈忙しくても充実感を味わえる〉と感じ、看護師で〈働くことに本質的に意味がある〉と認識していた。

また、〔看護師に戻れなくなる危機感を意識する〕では一旦離職すると高度な医療現場での就業が困難になるとの危機感を意識し、〈看護師として働くための勘を取り戻す〉には今しかないという思いを抱いていた。

表1 研究協力者の背景

研究協力者	年齢	経験年数	職位	離職	離職期間	婚姻	子
A	40歳代	15年	スタッフ	有	1年間	未	なし
B	40歳代	6年	スタッフ	有	9年間	既	有
C	40歳代	19年	主任	有	なし	未	なし
D	40歳代	12年	スタッフ	有	0.3年間	既	有
E	30歳代	16年	スタッフ	なし	なし	既	有
F	40歳代	18年	師長	有	なし	既	有
G	30歳代	13年	主任・CN	なし	なし	未	なし
H	30歳代	17年	スタッフ	有	1年間	既	なし
I	30歳代	11年	スタッフ	有	なし	未	なし
J	40歳代	18年	スタッフ・CN	有	なし	既	なし
K	30歳代	17年	主任	有	1年間	既	有
L	30歳代	15年	スタッフ	なし	なし	未	なし
M	30歳代	16年	スタッフ	有	1年間	未	なし
N	30歳代	13年	スタッフ	なし	なし	未	有
O	30歳代	17年	スタッフ	有	1.5年間	既	有
P	30歳代	13年	スタッフ	有	なし	既	有
Q	40歳代	17年	主任・CNS	有	4年間	既	なし
R	40歳代	20年	師長	なし	なし	未	なし
mean ± SD	38.8 ± 2.9歳	15.2 ± 3.3年			1.0 ± 2.2年間		

表2 中期キャリア看護師のトランジション状況

カテゴリー	サブカテゴリー	コード名
看護師として働く魅力、意味の確認	看護師で働くことの意義を再確認する	看護師に戻りたいという強い思い
		看護師以外の興味と同時に看護師の良さを再確認する
		忙しくても充実感を味わえる
	看護師に戻れなくなる危機感を意識する	働くことに本質的に意味がある
		看護師として働くための勤めを取り戻す
		働く期間を決め離職をする
成果を出すために働く期間を決める	一定の時間で成果を出すことをめざす	
	組織・上司の要望に応える	上司からの期待に応じるため
		異動や昇格について上司の助言に従う
組織・上司からの評価を得たい		
組織・上司・他者からの要望・評価の認識	組織における自己価値を評価する	上司や組織から支援されている
		上司と協同し認められたい
		資格内容にふさわしい働きか評価する
	組織における自己価値を評価する	今までの看護師の経験が発揮できる専門分野か吟味する
		役職の有無を他者から評価される
		役職に対する自分の適性を見極める
看護師としてのキャリア形成への努力	実践能力を高める努力をする	組織の一員として組織のために働きたいか考える
		看護師の経験値を積むため
		看護師としての実践能力を高めるため
		現場で先輩の指導をしたい
	探求心を持つ	認定資格は看護師としてのモチベーションを高める
		自分の疑問を明らかにしたい
		勉強をする
		知識を得たい
	資格取得や昇進のための努力をする	研究したい
		認定や教員の資格を取る
		資格への興味がある
		昇進で役職による強みを得る
	希望する分野の選択であるか吟味する	役職や資格をとることで自分の役割を果たす
		昇格のための知識や準備期間やサポート体制を整える
		患者さんと向き合う看護をしたい
		希望する分野で看護をする
	今までの経験を活かす選択であるかを考慮する	優先したいことを尊重した選択をする
		後悔しない選択をする
自分で決定し、人のせいにはしない選択をする		
知識や経験を実践につなげる順序性を考える		
希望する職場で働くための準備	離職や再就職への環境を整える	獲得したい知識内容の選択をする
		看護師として自信を持ち働きたい
		転職のための勉強や資格の準備をする
	働きやすい勤務状況や場所を選択する	離職のための経済的な準備をする
		離職や再就職のための事前の情報収集をする
		離職や再就職のために家族やサポートの準備をする
		通勤しやすい職場の選択をする
		すでに働きやすさを知っている職場を選択する
人間関係や職場の情報を活かした選択をする		
家族の病気に備え、家族が入院しても安心な職場を選択する		
納得できる場所で働きたい		
上司や人間関係の良さで職場を選択する		

〔成果を出すために働く期間を決める〕では、〈働く期間を決め離職をする〉ことでキャリアを内省する時間を過ごすことや、一方で辛くとも数年は離職をせずに仕事を継続し〈一定の時間で成果を出すことをめざす〉ことで働く意味を見出していた。

このカテゴリーは看護師として働く魅力、意味を確認する内容の語りから抽出された。

## 2) 【組織・上司・他者からの要望・評価の認識】

このカテゴリーは、〔組織・上司の要望に応える〕、〔組織・上司からの評価を得たい〕、〔組織における自己価値を評価する〕の3サブカテゴリーによって構成された。

〔組織・上司の要望に応える〕は、〈上司からの期待に応じるため〉、〈異動や昇格について上司の助言に従う〉ことで、〔組織・上司からの評価を得たい〕は、

表2 中期キャリア看護師のトランジション状況 (つづき)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード名
変化を期待した職場の異動・離職	異動や離職による変化を期待する	職場の異動で自己の変化を期待する
		離職により職場を再評価したい
	気分転換の機会とする	長期の休暇を取るいい機会になる
		リフレッシュを図る
	人間関係の軋轢を刷新する	人格を尊重しない人にはついていけない
		医師の顔色を伺って働くのが嫌だった
職位による差別をうける		
予測できない職場・家庭生活への困惑	予想外の職場環境の変化に困惑する	病院のシステムの変更がきっかけとなった
		管理基準が前施設と違い迷う
		人間関係や仕事を予測できなかった
		職場の情報がなく迷う
	想定外の家庭生活に困惑する	大学病院と異なる患者層に戸惑う
		突然に夫が転勤となり退職した
		生活環境や地域に馴染めない戸惑いがある
		予想以上の経済的負担がある
		家族が病気になり状況が変わった
		出産後の仕事の仕方に迷う
体力や気力が脅かされる懸念	その状況からの逃避をする	バーンアウトで辞める
		看護師で働く意義がわからない
		継続する上で看護師としての目標がぼやけてきた
		楽な道を選択する
	職場環境の不满により働く意欲が減退する	組織や教育が未熟な職場への不満がある
		抑圧された職場環境である
		仕事内容の不满がある
		疲弊し体力に不安がある
		継続する上で、仕事の負担が多い
		働けなくなる年齢や仕事の興味喪失への不安
ライフステージを考慮した調整	家族・周囲を考えた働き方の選択する	育児を考えた仕事を選択する
		周囲の意見を尊重したい
		家族の支援をうけて選択する
		夫の仕事を優先し、転機を選択する
		収入源として働くことを選択をする
	母親や女性であることの役割を優先する	子供を産むには年齢制限がある
		出産や育児など他の家族に代役はできない
		ライフイベントによる支障がある
	女性の役割に縛られない自分の時間の確保をする	既婚でも未婚でも女性としての役割がある
		家族との距離をとり、自分の時間の確保する
独身でいつづけることへの不安がある	ママ友と距離をとり、自分の時間の確保する	
	家族中心でない時間を優先する	
	独身で同じ仕事をしていく不安がある	
		予想以外の道を進んでいる不安がある

認定の活動などで〈上司や組織から支援されている〉、〈上司と協同し認められたい〉との思いがあった。〔組織における自己価値を評価する〕では、〈資格内容にふさわしい働きか評価する〉、〈役職の有無を他者から評価される〉という組織における自己価値の評価や、〈役職に対する自分の適性を見極める〉という自身の管理的評価や、〈今までの看護師の経験が発揮できる専門分野か吟味する〉、〈組織の一員として組織のために働きたいか考える〉という自身にとっての組織の評

価が存在した。

このカテゴリーは組織や上司や他者からの評価を受けることに対する認識についての語りから抽出された。

3) 【看護師としてのキャリア形成への努力】

このカテゴリーは〔実践能力を高める努力をする〕、〔探求心を持つ〕、〔資格取得や昇進のための努力をする〕、〔希望する分野の選択であるか吟味する〕、〔今までの経験を活かす選択であるかを考慮する〕の5サブ

カテゴリーによって構成された。

〔実践能力を高める努力をする〕では、ベッドサイドでの〈看護師の経験値を積むため〉、〈看護師としての実践能力を高めるため〉にキャリアを継続し、〈現場で後輩の指導をしたい〉と考えていた。また〈認定資格は看護師としてのモチベーションを高める〉とし、資格をキャリアの根幹に位置づけることも語られた。

〔探求心を持つ〕では、〈自分の疑問を明らかにしたい〉、〈勉強をする〉、〈知識を得たい〉、〈研究したい〉としていた。

〔資格取得や昇進のための努力をする〕では〈認定や教員の資格を取る〉、〈資格への興味がある〉ことや、資格や役職をキャリアアップと認識し〈昇進で役職による強みを得る〉と資格取得や昇進をキャリアアップとする認識が語られた。また、〈役職や資格をとることで自分の役割を果たす〉と考え、〈昇格のための知識や準備期間やサポート体制を整える〉ことをしていた。

〔希望する分野の選択であるか吟味する〕では、〈患者さんと向き合う看護をしたい〉、〈希望する分野で看護をする〉と希望する分野で働くことを指向していた。役職なく働くことで〈優先したいことを尊重した選択をする〉、やりたい科やりたい勉強をして〈後悔しない選択をする〉、うまくいなくても〈自分で決定し、人のせいにはしない選択をする〉など自己決定を重要視する姿勢が語られた。

〔今までの経験を活かす選択であるかを考慮する〕では、今までの経験を重要視し〈知識や経験を実践につなげる順序性を考える〉ことや〈獲得したい知識内容の選択をする〉、〈看護師として自信を持ち働きたい〉ことが挙げられていた。

このカテゴリーは、実践能力の向上や資格取得、役職を含めた看護師としてのキャリア形成のための努力についての語りから抽出された。

#### 4) 【希望する職場で働くための準備】

このカテゴリーは〔離職や再就職への環境を整える〕、〔働きやすい勤務状況や場所を選択する〕の2サブカテゴリーによって構成された。

〔離職や再就職への環境を整える〕では、〈転職のための勉強や資格の準備をする〉や〈離職のための経済的な準備をする〉、〈離職や再就職のための事前の情報収集をする〉、〈離職や再就職のために家族やサポートの準備をする〉など働き続けるために多くの準備をしていた。

〔働きやすい勤務状況や場所を選択する〕では、〈通勤しやすい職場の選択をする〉や、情報収集や経験から〈すでに働きやすさを知っている職場を選択する〉、〈人間関係や職場の情報を大切にしたい選択をする〉、職場選択が仕事内容以外の理由として〈家族の病気に備え、家族が入院しても安心な職場を選択する〉や、〈納得できる場所で働きたい〉や〈上司や人間関係の良さで職場を選択する〉としていた。

このカテゴリーは個人にとって、さらに家族にとって希望する環境で働くために働きやすい職場を選択、準備する内容の語りから抽出された。

#### 5) 【変化を期待した職場の異動・離職】

このカテゴリーは、〔異動や離職による変化を期待する〕、〔気分転換の機会とする〕、〔人間関係の軋轢を刷新する〕の3サブカテゴリーによって構成された。

〔異動や離職による変化を期待する〕では、職場が変わるという状況を〈職場の異動で自己の変化を期待する〉ことや、〈離職により職場を再評価したい〉と自発的な行動として語られていた。

〔気分転換の機会とする〕では、離職を〈長期の休暇を取るいい機会になる〉や職場が変わることで〈リフレッシュを図る〉機会ととらえていた。

〔人間関係の軋轢を刷新する〕では、〈人格を尊重しない人にはついていけない〉、〈医師の顔色を伺って働くのが嫌だった〉、〈職位による差別をうける〉があり、人間関係を含む職場の環境を変えることで変化を期待する内容であった。

このカテゴリーは職場の異動や離職によって変化を期待する内容の語りから抽出された。

#### 6) 【予測できない職場・家庭生活への困惑】

このカテゴリーは〔予想外の職場環境の変化に困惑する〕、〔想定外の家庭生活に困惑する〕の2サブカテゴリーで構成された。

〔予想外の職場環境の変化に困惑する〕では、予想外の環境の変化として〈病院のシステムの変更がきっかけとなった〉、〈管理基準が前施設と違い迷う〉、〈人間関係や仕事量を予測できなかった〉、〈職場の情報がなく迷う〉、〈大学病院と異なる患者層に戸惑う〉など予想外の職場環境の変化に伴う情報不足や知識不足の状況が語られた。

〔想定外の家庭生活に困惑する〕では、〈突然に夫が転勤となり退職した〉、転職先の〈生活環境や地域に馴染めない戸惑いがある〉、スキルアップのための進学で休職し〈予想以上の経済的負担がある〉、サポ

ートを依頼した〈家族が病気になり状況が変わった〉、出産による体調や気持ちの変化でキャリアが滞り〈出産後の仕事の仕方に迷う〉であった。

このカテゴリーは職場や家庭生活において予測しない状況に陥り、困惑する内容の語りから抽出された。

#### 7) 【体力や気力が脅かされる懸念】

このカテゴリーは〔その状況からの逃避をする〕、〔職場環境の不满により働く意欲が減退する〕、〔疲弊し、仕事への興味関心が低下する〕の3サブカテゴリーによって構成された。

〔その状況からの逃避をする〕では、その状況から抜け出し〈バーンアウトで辞める〉、目的を見失い〈看護師で働く意義がわからない〉、〈継続する上で看護師としての目標がぼやけてきた〉、逃避から〈楽な道を選択する〉状況が語られた。

〔職場環境の不满により働く意欲が減退する〕では、転職前の職場と比較し〈組織や教育が未熟な職場への不满がある〉、人間関係などで〈抑圧された職場環境である〉、管理職での〈仕事内容の不满がある〉があった。

〔疲弊し、仕事への興味関心が低下する〕では、加齢に伴い〈疲弊し体力に不安がある〉、〈働けなくなる年齢や仕事の興味喪失への不安〉、労働環境から〈継続する上で、仕事の負担が多い〉、〈定時で終わらないことの疲弊がある〉、〈病気がきっかけで退職を経験した〉ことが語られた。

このカテゴリーは肉体的に疲弊し体力気力が低下することによる仕事への関心が薄れる内容の語りから抽出された。

#### 8) 【ライフステージを考慮した調整】

このカテゴリーは〔家族・周囲を考えた働き方の選択をする〕、〔母親や女性であることの役割を優先する〕、〔女性の役割に縛られない自分の時間を確保する〕、〔独身でいつづけることへの不安がある〕の4サブカテゴリーによって構成された。

〔家族・周囲を考えた働き方の選択をする〕では〈育児を考えた仕事を選択する〉、〈周囲の意見を尊重したい〉、妻の立場からどうしても〈夫の仕事を優先し、転職を選択する〉ことで自分の思い通りの行動が取れなかったり、キャリアが不利になるとの語りがあった。反対に経済面を支えるために〈収入源として働くことを選択をする〉ことで働き続ける必要性に迫られることや、子育てや家事分担で〈家族の支援をうけて選択する〉状況が語られていた。

〔母親や女性であることの役割を優先する〕では、〈子供を産むには年齢制限がある〉ことや、〈出産や育児など他の家族に代役はできない〉こと、〈ライフイベントによる支障がある〉、と感じ〈既婚でも未婚でも女性としての役割がある〉と女性の役割を優先することでキャリアを継続していく内容の語りであった。

〔女性の役割に縛られない自分の時間を確保する〕では、〈家族との距離をとり、自分の時間の確保する〉や〈ママ友と距離をとり、自分の時間の確保する〉や〈家族中心でない時間を優先する〉といった調整をしていて、自分の時間を作る語りであった。

〔独身でいつづけることへの不安がある〕では、女性のライフサイクルである結婚、妊娠、出産を経験しないことへの不安感や、思い描いていた女性のライフサイクルと現実の乖離から〈独身で同じ仕事をしていく不安がある〉、〈予想以外の道を進んでいる不安がある〉との語りであった。

このカテゴリーはライフステージを考慮した調整を表す内容の語りから抽出された。

### 3. 中期キャリア看護師のトランジション状況の構造

ここでは、Meleisのトランジション理論に基づき、トランジション状況として抽出された8カテゴリーを《個人》、《地域》、《社会》状況に分類し構造化した。さらに、《個人》状況は、トランジションのきっかけとなる出来事やトランジションを意味づける〔意味〕、トランジションの経験に関連する〔価値観と態度〕、トランジション時の〔社会的経済的地位〕、トランジション時における〔準備性と知識〕の要素に分類し、対比した。なお分類ではMeleis et al. (2000)を参考に《個人》状況の要素である〔文化的信念と態度〕は〔価値観と態度〕として、《地域》状況は《コミュニティ》状況、《社会》状況は、女性集団を扱っていることから、社会的に要求される役割・社会的性差を指す《ジェンダー》状況とした。以降、それぞれの状況は《 》で、《個人》状況の4要素は〔 〕で示す。

《個人》状況には、トランジションを意味づける〔意味〕、トランジションの経験に関連する〔価値観と態度〕、トランジション時の〔社会的経済的地位〕、トランジション時における〔準備性と知識〕の要素として、【看護師として働く魅力、意味の確認】、【組織・上司・他者からの要望・評価の認識】、【看護師としてのキャリア形成への努力】、【変化を期待した職場の異動・離職】、【体力や気力が脅かされる懸念】が該当した。



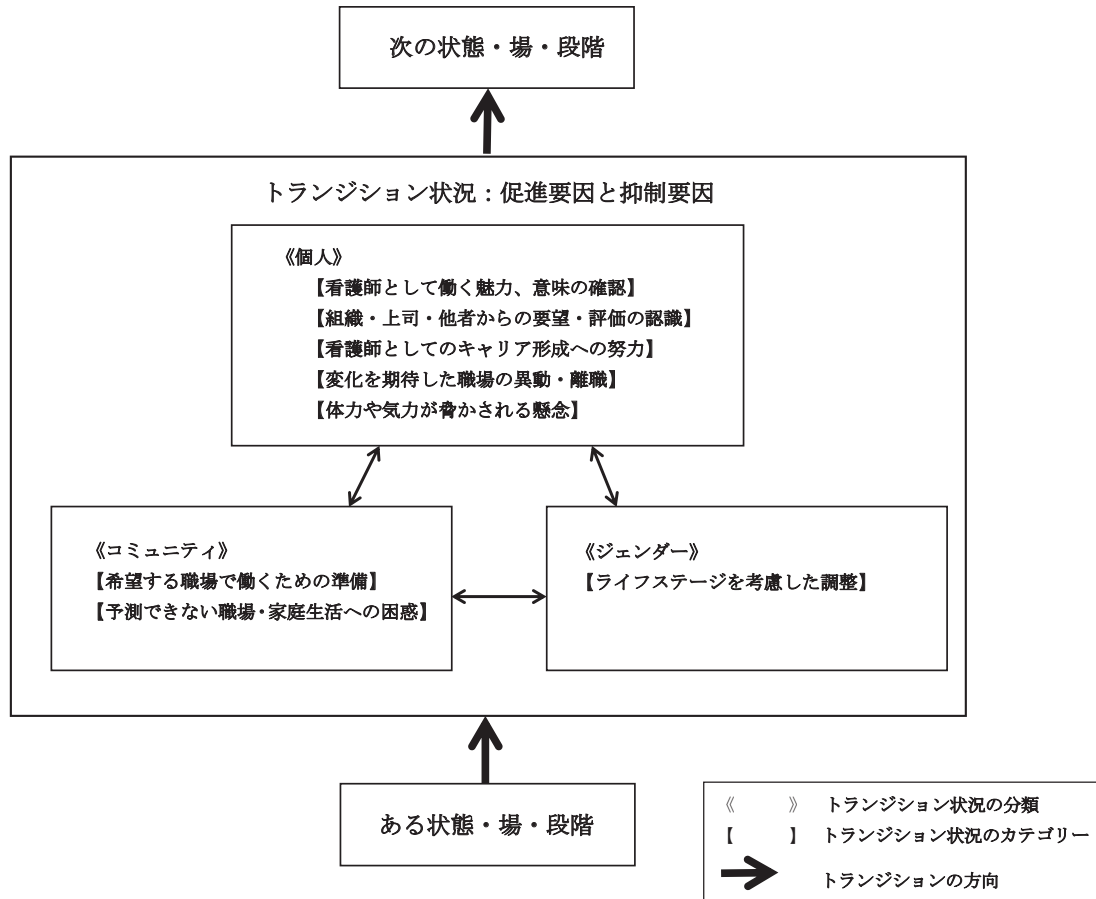


図2 中期キャリア看護師トランジション状況概念図

《コミュニティ》状況には【希望する職場で働くための準備】、【予測できない職場・家庭生活への困惑】が該当した。

《ジェンダー》状況には【ライフステージを考慮した調整】が該当した。

以上のように、トランジション状況として抽出したカテゴリーは《個人》状況、《コミュニティ》状況、《ジェンダー》状況に分類されトランジション状況を構成していた（図2）。

## VI. 考察

本研究で抽出された8カテゴリーはMeleis et al. (2000)の理論枠組みから《個人》状況5カテゴリー、《コミュニティ》状況2カテゴリー、《ジェンダー》状況1カテゴリーに分類され、以下のような構造が考えられた。

《個人》状況は、【看護師として働く魅力、意味の確認】が看護師に魅力を感じ、看護師で働くことの意味や、看護師であり続けることを示しており、トラン

ジションを意味づける[意味]づけに該当した。【組織・上司・他者からの要望・評価の認識】はトランジション時の[社会的経済的地位]を示すことに、【看護師としてのキャリア形成への努力】はトランジション時における看護師としてのスキルアップを図るため[準備性や知識]を深めることに、【変化を期待した職場の異動・離職】は離職により職場を再評価し、やめることはマイナスではないとするトランジション経験に関連する[価値観と態度]に、【体力や気力が脅かされる懸念】は体力や気力といった情緒的身体的安寧が脅かされる懸念を抱き、看護師であり続けるための[意味]を問うものにそれぞれ該当した。同時に【看護師として働く魅力、意味の確認】は一定の時間で成果を出すとする[価値観と態度]に、【組織・上司・他者からの要望・評価の認識】はトランジションの経験に関連する[価値観と態度]および看護師で働く[意味]づけに、【看護師としてのキャリア形成への努力】は[社会的経済的地位]を高め、自分自身の看護師の価値や[意味]を問い直し、[希望する分野の選択であるか吟

味する] なかで自分自身の後悔しない選択をするという[価値観と態度]に関与していると考えられた。【変化を期待した職場の異動・離職】は現在の状況を変えたいとの思いと、環境の変化によって、看護師でいる[意味]を見つけられるという期待があると考えられた。

《コミュニティ》状況は、【希望する職場で働くための準備】が仕事の方法や離職に対して《コミュニティ》としての環境を整え、家族のサポートを調整する状況を示している。その中には、すでに働きやすさを知っている職場を選択するというトランジション時における《個人》状況の[準備性や知識]が関与していると考えられた。【予測できない職場・家庭生活への困惑】は、予測できない職場や家庭生活を選択し、困惑することであり《コミュニティ》状況に該当した。これは、今まで培った《個人》状況としての[準備性や知識]を活用するものであり、さらに、夫の仕事を優先し、転職を選択するという性差にかかわる《ジェンダー》状況も関与すると考えられた。

一方《個人》状況に挙げられた【看護師としてのキャリア形成への努力】は、離職や再就職のための事前の情報収集をする中で地域の情報を集め、人間関係や職場の情報を大切にしたい選択や、【体力や気力が脅かされる懸念】は、抑圧された職場環境といった《コミュニティ》状況も関与していると考えられた。

《ジェンダー》状況は「家族・周囲を考えた働き方の選択をする」、[母親や女性であることの役割を優先する]、[女性の役割に縛られない自分の時間を確保する]、[独身でいつづけることへの不安がある]が母親や女性の性差や女性の地位に関する内容で構成されていた。さらにこれらの《ジェンダー》状況は、ライフステージを考慮して看護師として働く[意味]を見出す《個人》状況や周囲や家族といった《コミュニティ》状況に関与していると考えられた。

Meleis et al. (2000) は、トランジション経験を一次元としてでなく、各々の独自性や複雑さ、多次元によって特徴づけられるとしており、本研究で明らかになったトランジション状況はそれぞれの状況、および要素が関与し影響しあう構造として説明できると考えられた。同時に中期キャリア看護師のトランジション状況の《個人》状況、《コミュニティ》状況、《ジェンダー》状況は、相互的に関与し、影響しているという多様性や複雑性が明らかになったと考える。

また、本研究で中期キャリア看護師のトランジシ

ョンの状況はポジティブな側面とネガティブな側面が存在すると考えられた。

【看護師として働く魅力、意味の確認】、【組織・上司・他者からの要望・評価の認識】、【看護師としてのキャリア形成への努力】、【希望する職場で働くための準備】、【変化を期待した職場の異動・離職】、【ライフステージを考慮した調整】は働く意欲を持ち、看護師の意味を問い、目標を見だし、他者からの評価を受け、自身のスキルアップを目指し、自分の意志で環境を選択し積み上げていくポジティブなトランジション状況として存在していると言えた。グレッグら(2003)は臨床看護師のキャリア発達の構造モデルとしてキャリア発達の基礎は「職業継続の明確な意思」とし、「自己実現の手段としての看護師という認識」をコアとする自己実現をさせるものと述べている。今回の研究においても同様に、【看護師として働く魅力、意味の確認】の中で看護師に対する職業継続の意思は強く語られており、トランジション状況のなかで看護師としてあり続ける明確な意味を持つことは、トランジションの促進要因として挙げられた。

中期キャリアの時期はキャリア発達の危機的な時期であり、キャリアがプラトーになり、目標をなくし停滞し始めると言われている(金井, 2011)。鈴木(2014)は一般的なキャリア研究として、キャリア中期におけるキャリアの第1の問題はキャリアの停滞であると述べ、自身のキャリアが霧の中にあるようなはっきりしない状態であり、同時に自己意欲の薄い自身の舵取りをする意欲のない状態であることが最も停滞する要因となっている。本研究においては、〈忙しくても充実感を味わえる〉、〈働くことに本質的に意味がある〉、〈看護師としての自信を持ち働きたい〉と看護師で働く意味をとらえ、看護師で働く意味を自己実現の手段とする認識が示されていた。従ってポジティブなトランジション状況は、キャリアの停滞に抑制的に働くと考えられた。また、中期キャリア看護師は【組織・上司・他者からの要望・評価の認識】として、組織における役職に対する適性を見極めや、資格に対する他者、自己評価を行っていた。多くの看護師は役職や資格取得だけをキャリア発達としてとらえるのではなく、ベッドサイドでの〈看護師の経験値を積むため〉、〈看護師としての実践能力を高めるため〉の努力をし、実践能力を高めていることもキャリアの停滞には至らない要因とも考えられた。

一方では、【予測できない職場・家庭生活への困惑】、

【体力や気力が脅かされる懸念】、は予想できない選択を迫られ、体力や気力の減退の中でのネガティブなトランジション状況になりうる要素であると考えられる。中期キャリアの時期は親の介護や夫や子供の世話など、未婚、既婚を問わず家族や周りの影響を受けやすい。また、働く看護分野の選択や職場環境は、看護師でいる意味づけにとって重要な影響を与える要素となる。どのような環境で働きたいのかを明確にし、そのための環境を自分自身で整えることや他者の協力を得るために組織や制度として整備することは、看護師のトランジション状況を促進させる要因であると考えられる。

また、【ライフステージを考慮した調整】の〔家族・周囲を考えた働き方の選択をする〕、〔女性の役割に縛られない自分の時間を確保する〕、〔母親や女性であることの役割を優先する〕、〔独身でいつづけることへの不安がある〕は単一のカテゴリーの中にポジティブとネガティブの状況が存在することが促進要因とも抑制要因とも成り得ると推測できる。中期キャリアにある看護職にとって【ライフステージを考慮した調整】は役割選択を伴う個人的・社会的課題である。Meleis et al. (2000) はトランジションの重要な特徴の一つとして、本質的に肯定的であることを挙げている。当事者がトランジション前後を比較し、より大きな安定に達することで完了するとしており、役割選択時の環境要因としても考えられる《コミュニティ》状況、《ジェンダー》状況は、トランジションの完了にも大きな影響があると考えられた。

## VII. 本研究の限界

本研究の研究協力者は正規職員として働く病棟看護師であることから、異なった雇用形態で働く、病棟勤務以外の中期キャリア看護師については言及できない。また、調査範囲が関東圏、中部圏の調査であったため、地域性のキャリアに対するスティグマの状況は解明できなかった。そのため様々な背景の中期キャリア看護師のトランジションの状況について明確にするには限界があると言える。今回の結果を踏まえ多様な環境下で働く中期キャリア看護師について明らかにすることが今後の課題である。

## VIII. 結論

中期キャリア看護師のトランジション状況は【看護師として働く魅力、意味の確認】、【組織・上司・他者

からの要望・評価の認識】、【看護師としてのキャリア形成への努力】、【希望する職場で働くための準備】、【変化を期待した職場の異動・離職】、【予測できない職場・家庭生活への困惑】、【体力や気力が脅かされる懸念】、【ライフステージを考慮した調整】の8カテゴリーが抽出された。これらの抽出されたカテゴリーは、《個人》、《コミュニティ》、《ジェンダー》の単一のトランジション状況だけでなく、複数のトランジションに関与している構造が示された。また、これらのトランジション状況はポジティブとネガティブな存在として中期キャリア看護師に関与し、次のトランジション段階へと進むための促進要因・抑制要因とも成り得ると考えられた。

## 謝辞

本研究にご協力頂きました研究協力者の皆様に、心より感謝申し上げます。なお、本研究は、平成29年度科学研究費助成事業基盤研究(C)(一般)17K12178の助成を受け、実施したものです。

本研究における利益相反は存在しない。

## 引用文献

- Benner, P.(2001/2008). 井部俊子(訳), ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ, pp.149-152. 医学書院.
- Bridges, W.(1980/2014). 倉光修, 小林哲郎(訳), トランジション 1 版, pp.1-278. パンローリング.
- 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構造. 岐阜県立看護大学紀要, 3(1), 1-8.
- Hall, D. T.(1976). Career in Organizations. pp.3-4. Goodyear Publishing Company. California.
- 林真紀子, 勝又里織, 廣山奈津子他(2008). 中堅看護職者の学習ニーズと学びのプロセス 社会人学び直しニーズ対応教育プログラムの評価. お茶の水看護学雑誌, 2(1), 11-22.
- 金井壽宏(2011). 働く人のためのキャリアデザイン (1 版). pp.1-305. PHP研究所.
- 加藤さおり(2013). 中堅看護師のキャリア・トランジションに有効であった看護師長の関わり. 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, 38, 229-236.
- 勝又里織, 林真紀子, 廣山奈津子他(2008). 中堅看護職者が抱える問題と教育プログラムの検討 学び直し教育プログラム受講申込者を対象として. お茶

- の水看護学雑誌, 2(1), 1-10.
- 木戸倫子(2015). 中堅看護師の看護実践からみた急性期病院における看護の機能. 日本看護マネジメント学会雑誌, 10(1), 34-41.
- 小林有紀(2013). キャリア・トランジションに結びついた看護師の経験とそのプロセス. 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, 38, 237-244.
- 厚生労働省(2013). 第33回社会保障審議会医療部会資料2 看護職員確保対策について. 厚生労働省ホームページ. [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000025363.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000025363.pdf) (Aug 20, 2018).
- 増野園恵(2016). 概説Transitions Theory/トランジション理論. 看護研究, 49(2), 104-113.
- Meleis, A. I., (1985/1986). 野嶋佐由美, 野島良子(訳), 看護における理論検証. 臨床看護, 12(6), 837-846.
- Meleis, A. I., Sawyer, L. M, Im E.O., et al.(2000). Experiencing Transitions An Emerging Middle-Range Theory. *Advances in Nursing Science*, 23(1), 12-28.
- 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, 15(2), 113-125.
- National Career Development Association (1994/2013). 仙崎武, 下村英雄(編訳), D・E・スーパの生涯と理論(1版). pp.3-4. 図書文化.
- 二宮彩子, 後藤孝子, 本田彰子他(2009). 中堅看護職者の学習環境と学びのプロセス(第3報)「学び直し教育プログラム」受講後の自己評価を通して. お茶の水看護学雑誌, 4(1), 29-36.
- Schein, E. H.(1978/1991). 二村敏子, 三善勝代(訳), キャリア・ダイナミックス(17版). pp.30-37. 白桃書房.
- 鈴木竜太(2014). 組織内キャリア発達における中期のキャリア課題. 日本労働研究雑誌, 56(12), 35-44.
- 高桑優子, 青木きよ子(2010). 病院に就業する看護職者の看護ケアの質に関する研究 職業経験の質に影響する要因について. 日本看護学会論文集 看護管理, 44, 219-222.

---

*Research Report*

---

## Abstract

### Transition Conditions in Mid-career Female Nurses Working in a Hospital

[Objective] Mid-career, the age between 35 and 45 years, is considered a critical period in career development, and it is important to fully understand how nursing careers develop at this time. This study aims to understand this issue by applying the framework of Meleis's transition theory, and focusing on the transition conditions of mid-career nurses working in hospitals.

[Methods] Based on the "transition conditions" of Meleis's transition theory, we conducted semi-structured interviews with 18 mid-career female nurses, aged 35 to 45 years, working in hospitals as full-time employees, and qualitatively and inductively analyzed the data. From the interviews, we identified categories of transition conditions, classified them into Personal, Community, and Society conditions, and structured the transition conditions.

[Results] We identified the following eight categories of transition conditions of mid-career nurses : "confirmation of positive aspects and significance of working as a nurse," "awareness of expectations and evaluation by the organization, superiors, and others," "efforts taken to develop a nursing career," "preparation to work in a preferable workplace," "shifting or leaving workplaces expecting change," "anxiety about unpredictable problems at the workplace and in family life," "concerns about threats to physical and mental strength," and "adjustments considering the life stage." A structure was found in which multiple transition conditions – Personal, Community, and Gender – were involved in these categories.

[Conclusion] The findings suggest that the transition conditions of mid-career nurses both facilitate and inhibit advancement to the next transition stage, involving positive and negative aspects of career development.

Key words : Mid-career nurses, transition conditions, career development

TAKAKUWA Yuko, AOKI Kiyoko