

社会人経験をもつ看護師の職業キャリアからみた自己実現のプロセス —キャリア・トランジションに焦点を当てて—

¹石渡智恵美 ²村中陽子

¹帝京科学大学医療科学部看護学科

²秀明大学看護学部

The Process of Self-realization from the Viewpoint of the Professional Career of a Nurse with Working Experience
— Focusing on Career Transitions —

¹Chiemi ISHIWATA ²Yoko MURANAKA

キーワード：社会人経験、職業キャリア、自己実現、キャリア・トランジション

I. はじめに

2020年文部科学省の学校基本調査において、現役高校生の大学・短期大学進学率は2011年8月に54.5%を示し、2020年までほぼ横ばいで経過している¹⁾。

日本看護協会は、少子化進行に伴う看護学校等への高校新卒者の入学者減少を予測し、「第6次看護職員需給見通し策定に当たっての基本的な考え方に関する意見」において、「看護学校等の入学者として、高校新卒者ばかりでなく、社会人入学者を増やし、養成校を確保する必要がある²⁾」という見解を示した。

日本看護学教育学会では、社会人入試を取り入れている教育機関として、短期大学の73.3%を筆頭に、大学48.1%、看護師養成所30.3%³⁾という調査結果を示した。さらに網野らは、社会人学生の増大によって、教育を受ける過程が単線ではなく、「スイッチバック」や「複線」（いわゆるダブルスクール）も多く、社会人入学者の増加が予測される中、東京都立看護専門学校では、2007年には、社会人入試と一般入試の社会人入学者を合わせると40%近くを占めている⁴⁾ことを示した。今なお社会人経験者の入学が後を絶たないのは、社会的不況や他職種での就職困難、また、アルバイト・パートなどの非正規雇用の問題等、社会の動向も強く影響していると考えられる。

厚生労働省は2015年に看護師養成のさらなる促進に向けて、看護学以外の専攻で大学を卒業した方や、社会人として一定の就労経験を経た方（「大卒・社会人経験者等」）の入学を期待し、「看護師養成所にお

ける社会人経験者の受け入れ準備・支援のための指針」を掲げ、2021年度には、「大卒・社会人経験者用看護師養成所入学PRポスター」を作成⁵⁾し、積極的に受け入れを進めている。

このような背景の中、社会人経験者の入学は、慢性的な人手不足に陥っている看護職にとって、他職種からのキャリア・トランジション（転機）として期待されている。

Schlossbergは、キャリア発達は転機の連続であると考え、「人生はさまざまな転機から成り立っており、それを乗り越える努力と工夫を通して、キャリアは形成され開発される。」⁶⁾と説いている。

以上のように、看護基礎教育機関での社会人経験者の門戸が広がり、社会人入学者数は増加傾向にあるが、社会人経験をもつ看護師の全国規模調査は見当たらなかった。そこで、一施設の結果であるが、寺岡らは、新卒看護師の内、社会人経験者の割合は、2003～2007年の過去5年において増加傾向にあり、平均は19.4%と約2割が社会人経験者である⁷⁾という結果を示した。また渡部らも、2006年度の新規採用のうち、新人看護師の3割が社会人経験者である⁸⁾という結果を報告した。

上記の研究から、2006年頃には、新規採用看護師の中に社会人経験者が一定数いることが示された。そこで、社会人経験をもつ看護師の文献について、2006年～2022年に医学中央雑誌Web版、Google Scholar、CiNiiのデータベースを用いて検索した。キーワードは「社会人経験」「看護師」で原著論文に限定し、看護学生、重複文献を除く。タイトルから本文を精査した結果、25件抽出した。内訳は「新

人看護師の職場適応^{9,23)}、「新人看護師の特徴と支援」^{24,29)}「医療者のキャリア発達」³⁰⁾「看護の魅力」³¹⁾「看護師を目指す経緯」³²⁾「ストレス」³³⁾であった。これらは、社会人経験をもつ看護師を対象とした「きっかけ」や「目標」等の一側面に焦点を当てた研究であった。「看護師への転職」は、看護師の自己実現の機会となるが、職業キャリアの観点からみた自己実現のプロセスや他職種から看護職へのキャリア・トランジションについての国内外の研究は見当たらなかった。

II. 研究目的・意義

本研究の目的は、社会人経験をもつ看護師が他職種から看護職となった現在までに、キャリア・トランジションに直面した時、どのような感情や思考により行動してきたのか、職業キャリアからみた自己実現のプロセスを明らかにすることである。

今後も看護職において人材確保は必須の中、社会人経験者の増加が予測されるため、彼らの自己実現のプロセスを明らかにすることは、看護職のマンパワーの確保の上でも意義があると考えられる。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は、質的記述的研究を用いた。

2. 用語の定義

「キャリア」は英語で「career」というと経歴、経験、職業、履歴、進路、発展という意味がある。本研究において、「職業キャリア」は、職業を切り口として捉えた場合の人の一生・経歴・履歴³⁴⁾とする。「自己実現のプロセス」は、個人の側からみて、動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己の目標を定め、実現を図っていくプロセスとする。また、「キャリア・トランジション」は、人生の転機（例：進学、就職、結婚、子どもの誕生等）と職業生活における転機（例：転職、離職等）の両方の転機の内容を含むものとした。

3. データ収集方法

研究対象者は、看護職以外の職業経験もち、看護基礎教育（3年制看護師養成課程）を経て、現在2～5年目の看護師とした。看護師経験年数の設定は、Bennerが「自ら長期目標や計画を立て意識的に自分の活動を行うのは、臨床経験2～3年目からである」³⁵⁾とし、看護者自らの意思に基づいて行動

する時期に看護職を継続していることを基準とした。研究対象者の選定は、研究者の知人を介してのネットワークサンプリングにより上記条件を満たす者を抽出し、研究協力の依頼を行い、同意が得られた者とした。データ収集期間は、2011年7月～10月。インタビューガイドに基づきプレテストを実施し、指導者からスーパーバイズを受けることで質問内容やインタビュー方法の妥当性を確保した。インタビューは半構造的面接を実施し、研究対象者が希望する場所、時間を考慮し、決定した。インタビューを開始するにあたり、再度対象者に同意の意思を直接確認し、同意書に署名を得た。インタビューの場所は、対象者の希望に合わせて選定し、静かで落ち着いて話せる場所で行った。インタビューは、研究対象者1名につき1回実施し、インタビュー時間は60分程度とした。インタビューは対象者の同意を得た上でICレコーダーに録音し、研究対象者の表情やしぐさなど気づいたことをメモに残した。

4. インタビューガイド

- 1) 前職業への転職（キャリア・トランジション）について
- 2) 前職業から看護学生への転職（キャリア・トランジション）について
- 3) 看護学生から看護師への転職（キャリア・トランジション）について
- 4) 今後のキャリアについて

5. 分析方法

今回は、社会人経験をもつ看護師が他職種から看護職となった現在までにキャリア・トランジションに直面した時の感情や思考、行動を職業キャリアからみた自己実現のプロセスを明らかにすることを目的としている。認識、行動の変化は、周囲の人間、環境との相互作用のプロセスを有することから木下が提唱する修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ^{36,37)}（以下、M-GTAと略す）が適していると考えた。

M-GTAは、データに密着した継続的比較分析という特性を踏まえ、研究テーマによって限定された範囲内で説明力の優れた理論を生成する質的研究方法である。本研究の分析テーマは、「社会人経験をもつ看護師の他職種から看護職となった現在までに、キャリア・トランジションに直面した時の感情・思考・行動のプロセス」とし、分析焦点者は、「社会人経験もち、看護基礎教育を経て、現在看護職と

して就業している看護師」とした。

分析手順は、インタビューで得られた内容を逐語録に起こし、作成した逐語録を熟読し、全体の意味内容を把握し、パラグラフごとにデータの解釈をメモに残した。1例分の逐語録全体に目を通して、分析テーマと分析焦点者に照らして、データとの関連箇所に着目し、それを一つの具体例（ヴァリエーション）とし、解釈的な分析によって概念を生成した。概念をつくる際は、概念名、定義、具体例、理論的メモからなる分析ワークシートを作成し、1概念につき1ワークシートの形式で記入した。新たな概念を生成または既に作成した概念の修正は、引き続きワークシートを使用した。その際に類似例の確認だけでなく、対極例についても検討し、概念の精緻化に努めた。生成した個々の概念と他の概念との関係の一つずつ検討し、複数の概念の関係からなるカテゴリーを生成し、その概要を簡潔に文章化（ストーリーライン）、さらに結果図を作成した。収集したデータは、ピア・ディブリーフィングにより、様々な角度から解釈の妥当性を検討した。新たな概念、カテゴリーの生成が無くなった時点で、生成された概念とカテゴリーを用いて、分析テーマの現象を説明できたため、理論的飽和化に至ったと判断した。また、M-GTAの方法論については、質的研究、M-GTAを精通している教員から継続的にスーパーバイズを受けた。

6. 倫理的配慮

本研究は、研究者が所属していた研究等倫理委員会による承認（順看倫第23-3号）を得て実施した。研究対象者には本研究の趣旨を文書ならびに口頭にて説明した。また、研究への協力・参加の有無は、

本人の自由意思によるものを保証するために、研究協力依頼書と同意書、撤回書についても文書ならびに口頭にて説明した。研究の協力はあくまでも自由意思に基づくものであり、協力を拒否した場合でも、職業上いかなる不利益が生じないことを研究者から再度説明した上で文書及び口頭にて説明し、記名を得た。

IV. 結果

1. 研究対象者の概要

基本属性は表1に示す。研究対象者は、研究協力の同意が得られた者にインタビューを実施した。概要は、男性4名、女性5名、年齢は20代後半から30代後半であった。最終学歴は、高校2名、専門学校2名、短期大学1名、大学4名であった。前職種は多様であり、就業年数は平均就業年数4.1年であった。看護基礎教育課程は看護短期大学が1名、看護専門学校が8名であった。看護師就業経験は、平均就業経験3年目であった。

2. ストーリーラインと結果図（図1）

M-GTAにより、分析で生成した結果図（図1）及びストーリーラインは以下に述べる。抽出されたカテゴリーを〔 〕、概念は〈 〉で示す。また、カテゴリーや概念を説明するヴァリエーションは、インタビューデータからの引用であり、「」で提示する。引用内の（ ）は、文脈を明確にするために研究者が補足した。語りの後に記載してあるアルファベットは対象者の識別記号である。

社会人経験をもつ看護師は、就職氷河期に〔安定性を求める職業選択〕をし、〔具体的イメージがないままの就職〕をした。初めての職場では、このまま

表1 研究対象者の概要

研究対象者	年代	性別	前職の職種	社会人経験年数	看護師経験年数
A	30代前半	男	保安の職業：警察官	4年	5年目
B	30代前半	男	専門的・技術的職業：情報処理技術者	1年	5年目
C	30代後半	男	専門的・技術的職業：情報処理技術者 サービスの職業：施設介護員他	4年	4年目
D	30代後半	女	事務的職業：一般事務員	10年	2年目
E	20代後半	女	サービスの職業：施設介護員	2年	2年目
F	20代後半	女	保安の職業：自衛官	7年	2年目
G	30代前半	女	サービスの職業：施設・訪問介護員他	7.5年	2年目
H	20代後半	男	サービスの職業：ホテルマン他	1年	3年目
I	20代後半	女	事務的職業：医療事務員（クラーク）	5年	2年目

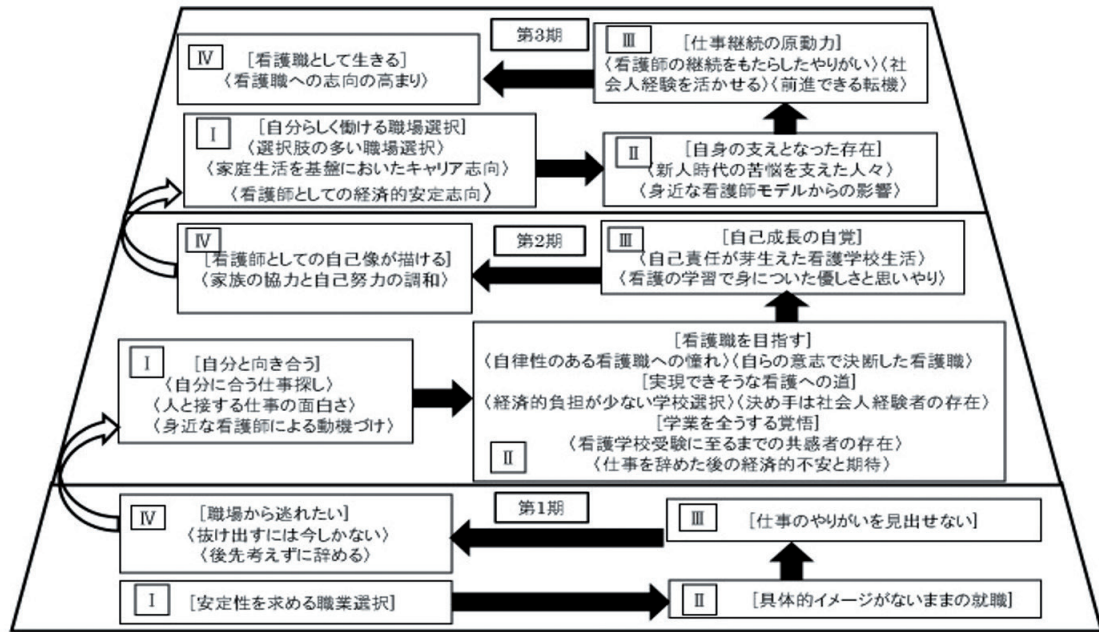


図1 社会人経験をもつ看護師の他職種から看護職となった現在までの職業キャリアからみた自己実現のプロセス [] カテゴリー < > 概念 → 変化の方向 ↷ 影響の方向

仕事を続けていても「仕事のやりがいを見出せない」との思いから、ここから「抜け出すには今しかない」と「職場から逃れたい」一心で、「後先考えずに辞める」ことにした。退職後はアルバイト等で様々な職種を体験し、「自分に合う仕事探し」の時期に入った。その過程で、「人と接する仕事の面白さ」を知り、「身近な看護師による動機づけ」によって、「自分と向き合う」ことにより看護職を考えるようになった。自らの職種の限界からくる「自律性のある看護職への憧れ」より、「看護職を目指す」ことを決意し、最終的には、「自らの意志で決断した看護職」であった。そこで、「実現できそうな看護への道」として、「経済的負担が少ない学校選択」をし、「決め手は社会人経験者の存在」であった。こうして新しい一歩を踏み出したのは、「看護学校受験に至るまでの共感者の存在」だった。看護学校を受験する際、「仕事を辞めた後の経済的不安と期待」が混在していたが、「学業を全うする覚悟」で、看護学校に入学した。入学後は、「自己責任が芽生えた看護学校生活」を送り、「看護の学習で身についた優しさと思いやり」を実感し、「自己成長の自覚」をし、「看護師としての自己像が描ける」ようになった。また、家庭をもつ者は、学業を継続するために「家族の協力と自己努力の調和」を図ってきた。卒業時点では、「選択肢の多い職場選択」、家族と同居している者は「家庭生活を基盤においたキャリア志

向)、看護職としての経済的安定志向」などから、「自分らしく働ける職場選択」をした。職場では、「新人時代の苦悩を支えた人々」により職務を継続でき、「身近な看護師モデルからの影響」を受けたことが「自身の支えとなった存在」であり、自らも「看護職の継続がもたらしたやりがい」を感じた。さらに看護の仕事をする上で、「社会人経験を活かせる」思いも抱いた。このように、社会人経験をもつ看護師は、看護職になったことを「前進できる転機」として捉えており、このことが「仕事継続の原動力」となった。これらにより、今後もこの職業を続けていきたいという「看護職への志向の高まり」と、さらに向学心をもち続け、将来の目標を定めて、「看護職として生きる」決意をしていた。このプロセスを第1期～第3期に分けて区分し、データを示す。

1) 第1期 (前職業期)

[安定性を求める職業選択]: 「就職氷河期と言われる時代だった。仕事のまず安定性ってことで、公務員一本に絞った」(A) 「資格を取って就職という形で、介護職になりました。手に職で介護職になれば、一生仕事が続けられると考えていた」。(E) [具体的イメージがないままの就職]: 「OLへの動機は、航空会社や貿易関係の会社を希望したが、ちょうど就職氷河期で、とりあえず金融関係のカード会社に就職しました」(D)

[仕事のやりがいを見出せない]:「最初はもちろんプログラマーとして、ずっと続けるつもりでいた。結局自分のやりたい仕事ができず、限界を感じた」(C)「ホテルの仕事は、仕事のやりがいやその先の将来が見えず、ここで働く意味を考えてしまった」(H)

[職場から逃れたい]では、〈抜け出すには今しかない〉、〈後先考えずに辞める〉という2つの概念から構成された。

〈抜け出すには今しかない〉:「入隊前は、幹部への志をもってた。でももっと身近な人のために役に立ちたいなど。次を見つけて辞めたのではなく、何も決めず地元に戻った」(F)

〈後先考えずに辞める〉:「システムエンジニアを辞める転機は1年経つ頃、別の職業に就こうとか、ましては看護師に就こうとも考えてなく、しょうがなく辞めた」(B)

2) 第2期(移行期)

[自分と向き合う]では、自分の価値観や適性に合った職業を求めようと、様々な体験をしながら自分を見つめ直した。このカテゴリーは、〈自分に合う仕事探し〉、〈人と接する仕事の面白さ〉、〈身近な看護師による動機づけ〉という3つの概念から構成された。

〈自分に合う仕事探し〉:「自衛官を辞めて、2~3年位、色々な職業を経験し、自分に何が合うのか考えた。その間にヘルパーの資格を取り働いた」(F)

〈人と接する仕事の面白さ〉:「プログラムをつくる段階から現場で他の職業の人と関わり、人と関わっているほうが自分は好きなのかなとそこで初めて思った」(C)「医療事務は、患者さんが最初に出会う病院の顔と思い……患者さんと医師・看護師を繋いでいるような役割と感じながら仕事をした。患者さんと接するのが好きと思ったのはその時です」(I)

〈身近な看護師からの動機づけ〉:「介護ヘルパーをやってみようと就職した。最期を家で迎えたいという方に訪問看護師へ連絡し、(中略)亡くなることは悲しいけど最期をここで迎えられてよかったという達成感を感じた。看護師みたいに信頼関係をつくれたら、最期まで家族の支えになれるとそれで看護師になりたいと思いました」(G)

[看護職を目指す]では、自身の経験を通して、自分の職業として、看護職を目指すことを決意すること。このカテゴリーは、〈自律性のある看護職へ

の憧れ〉、〈自らの意志で決断した看護職〉という3つの概念から構成された。

〈自律性のある看護職への憧れ〉:「介護福祉士と看護師と迷った時期があり、介護職で一人夜勤をしていると本当に怖くて、でも看護師だったら対応できるのでその違いは大きいと感じた」(E)「脳外科のクラークで、車椅子で検査室へ連れて行く時、患者さんが突然痙攣してしまい、自分に知識があったら自信をもって対応できたのと思った」(I)

〈自らの意志で決断した看護職〉:「介護職から看護師になったのは、人生の中で一番大きな決断をした。初めて自分でこの学校に行きたいと決断したことで、この先何かあっても自分が選んだのだからと思え、決断をした。転職したことは前向きに捉えています」(E)

[実現できそうな看護への道]では、〈経済的負担が少ない学校選択〉、〈決め手は社会人経験者の存在〉、の2つの概念から構成された。

〈経済的負担が少ない学校選択〉:「専門学校を選んだ基準は、安い、近い、入れそうだとこのころを自分で探した。会社を辞めるのは、周囲の反応はよくなかった」(B)

〈決め手は社会人経験者の存在〉:「受験した時、社会人の人がたくさんいたと思う。学校説明会で社会人経験者が半分弱くらいいますとそれが決め手になり、戸惑いはありませんでした」(E)

[学業を全うする覚悟]では、〈看護学校受験に至るまでの共感者の存在〉、〈仕事を辞めた後の経済的不安と期待〉の2つの概念から構成された。

〈看護学校受験に至るまでの共感者の存在〉:「実際、看護学校の授業料は自分で(払おう)と思い、でも貯金も減ってくるし、母に相談し、母も『何かあったら出世払いで返してくれればいいから』と後押しをしてくれた」(E)

〈仕事を辞めた後の経済的不安と期待〉:「警察官を辞め、これから3年間収入もなく、先行きの不安はあったが、いい意味で自分を追い込んだ。辞めたことに落ち込んだりすることなく、警察官になる時以上に自分は看護師になりたいという強い気持ちがあった」(A)

[自己成長の自覚]では、〈自己責任が芽生えた看護学校生活〉、〈看護の学習で身についた優しさと思いやり〉という2つの概念から構成された。

〈自己責任が芽生えた看護学校生活〉:「社会人だなと感じたことは、全部自分の責任なのだと素直に思え、言い訳はきかない、その時社会人していたから

だなぁと思いました」(B)

〈看護の学習で身についた優しさと思いやり〉：「自分はやさしくなった気がします。この変化は実習場面で患者さんを思いやるという看護の基本となる関わりから学べたことが、普段の生活にも変化をもたらしたと思う」(F)

〔看護師としての自己像が描ける〕では、〈家族の協力と自己努力の調和〉の概念を含み、構成された。「学生時代実習し、最終的には精神科で全身状態をしっかりと見る看護師になりたいと思っていた。精神科に3年、今は内科に異動したが、目標はぶれてはいないです」(B)

〈家族の協力と自己努力の調和〉：「周囲の協力としては、テストに備えて、集中的に勉強するために夫が父、母と子どもを連れて旅行に行ってもらって、その間朝から晩まで集中的に勉強しました」(D)

3) 第3期 (看護職就業期)

〔自分らしく働ける職場選択〕では、〈選択肢の多い職場選択〉、〈家庭生活を基盤においたキャリア志向〉、〈看護職としての経済的安定志向〉の3つの概念から構成された。

〈選択肢の多い職場選択〉：「就職はやりたい分野がなく、年齢もあり、公立病院に行きたいなど。色々な科がある総合病院がいいと思いました」(C)

〈家庭生活を基盤においたキャリア志向〉：「職場を選ぶ時、自分は大きい病気をしていたので、療養所的な流れを持った病院をと、国立を選び、自分の中ではそのときに1年と決めて、受けました」(D)

〈看護職としての経済的安定志向〉：「看護師になったことは、自分の将来の生活を考えると大きな意味があった。今の職場を辞めても他の病院で働けるし、子どもを育てていくのにはお金がかかるので……」(I)

〔自身の支えとなった存在〕では、〈新人時代の苦悩を支えた人々〉、〈身近な看護師モデルからの影響〉の2つの概念から構成された。

〈新人時代の苦悩を支えた人々〉：「ICUでは、相談できる人がいなくて、6月からもう一人新人が配属されて、相談相手ができて救われた。職務継続できたのは、周囲の(同期・友人・家族)の存在です」(C)

〈身近な看護師モデルからの影響〉：「自分は、クラークや実習での看護師さんがよいモデルで、自分もこのようにいつかなれたらいいなと思いました」(I)

〔仕事継続の原動力〕このカテゴリーは、〈看護師

の継続がもたらしたやりがい〉、〈社会人経験を活かせる〉、〈前進できる転機〉の3つの概念から構成された。

〈看護師の継続がもたらしたやりがい〉：「看護師は日々の積み重ねでやりがい、手ごたえを感じられる。だからこの仕事はずっと一生やっていきたい。」(H)

〈社会人経験を活かせる〉：「(電子カルテ)は、患者さんの検査・治療、情報をまとめることで、システムエンジニアと共通し、前職の経験で視野が広がり活かせてよかった」(B)

〈前進できる転機〉：「看護師になることは、逃してしまったら一年後はわからない。あの時の行動で、今目標に向かって進んでいる。前向きな転機として捉えている」(G)

〔看護職として生きる〕では、〈看護職への志向の高まり〉の概念を含み構成された。

〈看護職への志向の高まり〉：「今後のキャリアは、将来的には病棟での経験を長年積んでから、老人ホームとか在宅看護のほうに興味があるので、目指していけたらと思う」(E)

V. 考察

1. 自己実現のプロセスの視点から

1) 第1期 (前職業期)

就職難という社会情勢から安定性を求める職業選択を優先し、これから就く仕事の準備、自分の適性や仕事内容を精査しないまま職業選択の動機が不十分だったと考えられる。就職後は、思うような仕事ができないことで働く意味を見失い、今の職場に留まっても自分の能力を活かすことができないと職場から逃れたいと思い、後先考えずに退職する道を選んだ。これは現実逃避という適応機制を選び、この後の自分と外に目を向けるきっかけとなったと考えられる。

Maslowは、動機づけ理論で、「拒否されていると感じていること自体、動機づけられた状態とし、(中略)彼らは完全を目指して成長しようとしているのであり、自分自身のやり方でいっそう完全に発展しようとしている。」³⁸⁾と説いている。職業キャリアの観点からみると、前職の転機には、社会情勢と職務継続が影響を及ぼし、自己実現は難しかったが、そこから自分の能力や可能性と対峙したことを意味していた。

2) 第2期 (移行期)

前職退職後、様々な職業を体験する中、人と接す

る仕事から自分の能力に気づき、身近な看護師の影響を受け、前職業とは違う看護の仕事への関心が高まっていった。ここでは、社会情勢よりも自分の適性を考える仕事探しを行い、職業選択の準備ができていたと考えられる。

Maslowは、自己実現を「基本的欲求の満足は何ら欠けることがなく、彼らには衝動がある。彼らは働き、試み、そして野心的である。彼らにとって動機づけとはまさに人格の成長であり、性格の表現であり、発展である」³⁹⁾と説いている。職業キャリアの観点からみると、この時期は自己実現への準備期間であり、自分の能力に気づき、自身の可能性を最大限に活かしたことで、最終的に自己の成長を感じられるように変化したことを意味していた。

3) 第3期(看護職就業期)

将来の展望をもち、[自分らしく働ける職場選択]をし、看護職を継続するために、現実的な自分の生活や価値観に合った職場を自己決定しており、看護職のキャリアを積む準備を整えていた。また新人時代は、先輩や周りの人の支援が、仕事へ適応することに繋がったと考えられる。そして看護職の継続により、仕事に対する達成感や自己啓発に発展し、社会人経験を前進できる転機と受け止め、仕事継続の原動力となり、看護職としての自己実現へと繋がっていた。これは看護の職場で、要求される役割をうまく自分に取り込むことができたことを意味する。また、他職種から看護職への転機は、人生が変わる「よいきっかけ」と前向きに捉えており、看護職としての責務を担うことで、やりがいや達成感を感じるようになり、[看護職として生きる]という思いを強めていた。

Maslowは、自己実現には自律性が重要で、「自分自身で決定し、自分自身で決断を下し、行動を開始し、自分自身とその運命に責任をもつこと」⁴⁰⁾と説いている。職業キャリアの観点からみると、この時期に自らが看護職を自己決定したことで、自己実現に繋がっていたことを意味していた。

金井は、「よいキャリア」とは、仕事経験を重ねながらのアイデンティティ、自分らしさ、自己実現、個性の追及である⁴¹⁾と論じている。今回の研究対象者も前職から看護職となり、自分が自分らしく仕事をするために、ライフスタイルや自分の価値観に合った職場選択をしていた。また、看護職の経験を積み重ねることにより、目標を掲げ、それに向かって進んでいる様相は、金井の「よいキャリア」

に相当していたと考えられる。

2. キャリア発達の見点から

Superは、社会変化の激しい時代に生きる個人のキャリア発達概念構築において、個人の発達に「時間」と「役割」の概念を取り込み、個人のキャリア上に「ライフ・スパン」という発達の視点を盛り込み、人生のキャリア発達段階を5つのライフステージ⁴²⁾で示している。今回の研究対象者は、キャリア発達段階による確立段階であった。確立段階とは、選択した職業に落ち着く時期で、希望する仕事をする機会を見つける時期とされる。確立段階の前半は、キャリアの初期(試行期)であり、自分の適性や能力について現実の仕事の関わりの中で試行錯誤を繰り返す時期⁴³⁾とされる。これは第1期では、自分の適性ではなく、就職難という社会情勢から職業選択をし、実際仕事をするようになってから、仕事に対する動機や適性が不十分であったことに気づいた。しかし職場での人間関係や職務内容などから仕事のやりがいが見出せず、試行錯誤をしていた時期に相当する。また確立段階の後半は、職業的専門性が高まり、自分の能力・適性を生かすことに関心を持ち、キャリアを確立する時期(安定期)⁴⁴⁾に相当する。これは、第2期で自分の適性に合わせた仕事探しをしたことや第3期で自分のライフスタイルや価値観に合わせた職場選択したことに通ずる。その後、時間的には回り道となったが、前職退職後、自らの過去を内省し、Scheinの3つの問いである①自分は何が得意か、②自分はいったい何をやりたいのか、③どのようなことをやっている自分なら意味を感じ社会に役立っていると実感できるか⁴⁵⁾を改めて考えるきっかけとなり、看護職の選択が、前職業選択時と大きく異なった点であることを示している。

Superは、キャリア発達のプロセスを「個人の認知と行動を規定する自己概念の発達と受容、探索と現実吟味、自己概念の実現へと順次進展する過程である。各個人が希望する職業や具体的に選択する職業とは、その人がもっている自己概念を職業という言葉に置き換えたものである」⁴⁶⁾と指摘している。

社会人経験をもつ看護師は、前職では、職業に対する認識を深める行動をとらなかったが、その経験をもとに自分に合った仕事を探求した結果、看護職を目指し、決意することに繋がっていた。そして看護基礎教育での学習と身近な看護師モデルの影響を受けて、「このような看護師になりたい」という自己の目標を定めた。このプロセスを職業的発達の観

点から、Superのキャリア発達のプロセスでみた場合、発達の課題を達成したことを示し、それは自己実現に値することを意味していた。

このプロセスをキャリア・トランジションの観点からみるとNicholsonが提唱し、金井の考えを付加し作成されたトランジション・サイクル・モデルの4つの段階（Ⅰ準備→Ⅱ遭遇→Ⅲ順応→Ⅳ安定化）⁴⁷⁾による節目のサイクルが、図1の第1期～第3期まで共通して存在されていた。金井は、このトランジション・サイクル・モデルを使い、自分の経験を研修場面等で自己診断し、目標管理に活かすことで、節目をくぐる度に「一皮向ける経験」⁴⁸⁾の重要性を説いている。以上のことより、社会人経験をもつ看護師は、転機という経験を最大限に活かして、さらなる目標に向かい自己実現に繋げてほしいと願う。

VI. 結論

1. 第1期（前職業期）では、就職氷河期に職業選択の時期を迎え、将来の安定性を求める職業選択をしていた。しかし、職種に関する具体的なイメージがないままの就職となったことで、仕事のやりがいを見出せないことから、職場から逃れたい一心で退職していた。
2. 第2期（移行期）では、様々な職業を体験しながら自分と向き合うことをし、何をやりたいのか自己を内省しながら自分に合う仕事探しをし、人との出会い、自身の経験、そして看護職への憧れなどから、最終的には、自らの意志で看護職を目指すことを決断した。そこから、実現できそうな看護への道で、看護学校を選択した。入学にあたり学業を全うする覚悟をもち、看護の学習を積むことで、自己成長の自覚をすることができ、看護師としての自己像が描けるようになった。
3. 第3期（看護職就業期）では、看護職として、自分らしく働ける職場選択をし、自身の支えとなった存在により、看護職としてのやりがいを見出し、前職から看護職を目指したことを前進できる転機と受け止め、このことが仕事継続の原動力となっていき、今後も自分の目標に向かい、看護職として生きるという自己実現のプロセスを示した。

VII. 本研究の限界と今後の課題

本研究では、研究対象者をネットワークサンプリングにて、様々な前職業の職種をもつ者から選定し

たが、一般化するには限界がある。そのため、今後の研究課題として調査対象者をさらに増やし、理論的サンプリングを行い、継続的比較分析を重ねることで分析を行うこと、さらに職務継続等の観点から検証が必要と考える。

謝辞

本研究に快くご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。尚、この論文は、順天堂大学院医療看護研究科修士論文を加筆修正したものであり、一部は第22回日本看護学教育学会学術集会において発表した。2011年のデータであるが、今なお社会人経験をもつ看護師を対象にした、職業キャリアの観点からみた自己実現のプロセスについての研究は見当たらず、有用であることがわかり、今回論文として執筆に至った。

引用文献

1. 文部科学省：学校基本調査速報 令和2年度（速報）結果の概要。
https://www.mext.go.jp/content/20200825-mxt_chousa01-1419591_8.pdf（2022年1月29日閲覧）
2. 日本看護協会：「第6次看護職員需給見通し策定に当たっての基本的な考え方に関する意見」（2004）
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/07/s0729-9.html>（2022年1月4日閲覧）
3. 日本看護学教育学会：看護学教育の教育環境に関する実態と質向上に資するための提言，6-34，2010.
4. 網野寛子，遠藤由美子，齊藤茂子，他：看護教員のための学校経営と管理，医学書院，東京，2008，pp7-8.
5. 厚生労働省：「看護師養成所における大卒社会人経験者等の養成について」（2021）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000079702.html>（2022年8月1日閲覧）
6. Schlossberg, N.K. (著)，武田圭太・立野了嗣（翻訳）：「選職社会」転機を活かせ－自己分析手法と転機成功事例33，日本マンパワー出版，東京，2000，pp12-21.
7. 寺岡葉子，森ゆかり，大屋紀子，佐藤恵子他：社会人経験をもつ新卒看護師の職場適応を促す関わり，淀川キリスト教病院学術雑誌，25，48-52，2008.

8. 渡部恵理子, 高橋美帆 (東京都立大塚病院): 新卒看護師と、社会人経験のある新人看護師のストレスの違い—面接調査によりストレスの実態を解明—, *師長主任業務実践*, 14, 10-18, 2009.
9. 舟橋陽子: 社会人経験のある看護師が職業継続するプロセス, *神奈川歯科大学短期大学部紀要*, 8, 17-28, 2021.
10. 太田勝子, 宮本千津子: 社会人経験を持つ新人看護師の特徴と強みを活かす支援, *東京医療保健大学紀要*, 14(1), 5-12, 2020.
11. 柴田佳澄: 社会人経験のある看護師の語りからみえた職業継続につながる看護師の職業的魅力, *日本看護科学学会誌*, 40, 332-339, 2020.
12. 滝島紀子, 大藺菜穂子: 社会人経験のある新人看護師の特徴 病棟師長の視点から, *川崎市立看護短期大学紀要*, 24(1), 39-48, 2019.
13. 森山彰子, 安田潔史, 岡安誠子: 入職後5カ月経過した社会人経験のある新人看護師の困難 社会人経験の影響に着目して, *日本看護学会論文集看護管理*, 48, 229-232, 2018.
14. 濱 徹, 高井ゆかり, 五十嵐歩他: 社会人経験看護師の臨床実践と主観的職務関連負担感、職務満足度に関する横断調査 社会人経験のない看護師との比較, *木村看護教育振興財団看護研究集録*, 24, 58-66, 2017.
15. 金子多喜子, 荒添美紀, 天野雅美他: 社会人経験のある新卒看護師の早期退職までの心理的変化過程, *看護教育研究学会誌*, 8(1), 3-13, 2016.
16. 吉川二三子: 社会人経験を経て新人看護師として入職した精神科看護師が3年以上就労継続できた要因, *日本看護学会論文集看護管理*, 46, 191-194, 2016.
17. 西原雄一, 松田安弘, 山下暢子: 社会人経験をもつ新人看護師の看護職継続過程における職業経験に関する研究, *群馬県立県民健康科学大学紀要*, 10, 89-107, 2015.
18. 榎原智幸, 宮口瑞希, 樽山博美他: 社会人経験のある新人看護師が体験したリアリティショックを克服できた要因, *日本看護学会論文集看護管理*, 44, 273-276, 2014.
19. 中嶋文子, 浜崎美子, 青山芽久他: 早期退職した新卒看護師の思い, 社会人経験のあるC氏の場合, *日本看護学会論文集看護管理*, 44, 98-101, 2014.
20. 高野真由美, 福永ひとみ, 橘達枝: 社会人経験を有する卒後3年目看護師の就労継続に関連する要因, *日本看護学会論文集看護総合*, 44, 244-247, 2014.
21. 高野真由美, 福永ひとみ, 橘達枝: 社会人経験を有する新人看護師の就労継続に関連する要因 就労6か月の困難感と取り組み, *川崎市立看護短期大学紀要*, 17(1), 19-27, 2012.
22. 高野真由美, 福永ひとみ, 橘達枝: 社会人経験を有する卒後2年目の看護師の就労継続に関する要因, *川崎市立看護短期大学紀要*, 18(1), 33-42, 2013.
23. 渋沢こず恵, 松永真紀, 松井洋子: 社会人経験をもつ新人看護師の職場適応までの思い, *日本看護学会論文集看護管理*, 42, 30-33, 2012.
24. 佐藤尚美: 社会人経験のあるプリセプティを担当するプリセプターの悩み, *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収録*, 36, 138-145, 2011.
25. 齋藤理恵子: 社会人経験をもつ新人看護師への支援のあり方, *神奈川県立がんセンター看護師自治会看護研究部会看護研究集録*, 17, 10-16, 2011.
26. 前掲書7)
27. 都留美恵子, 東村妙子, 小玉昌巳他: 社会人経験を有する新人看護師への教育経験に関する研究 プリセプター看護師からのインタビューを通して, *日本看護学会看護管理*, 38, 336-338, 2008.
28. 筒井佳澄, 関戸啓子: 社会人経験のある新人看護師が職場で他者から受けた支援の性別・年齢別・前職別による比較, *日本医学看護学教育学会誌*, 30(2), 9-17, 2021.
29. 高橋喜代子, 川畑貴美子, 山口乃生子: 病床規模別にみた社会人経験のある新人看護師に対する支援の実態 看護管理者への調査から, *日本看護学会論文集看護管理*, 45, 55-58, 2015.
30. 吉田桂子: 社会人経験後看護を学び医療に従事している人のキャリア発達, *日本看護学会論文集看護管理*, 37, 350-352, 2007.
31. 山田和美, 川端洋子, 石田一美他: 社会人経験のある看護師が語る看護の魅力, *日本看護学会論文集看護管理*, 45, 378-381, 2015.
32. 伊東美智子: 社会人看護師が看護師を目指すに至った経緯 当事者たちの語りから, *神戸常盤大学紀要*, 12, 57-64, 2019.
33. 前掲書8)
34. 厚生労働省職業能力開発局: 「キャリア形成を

支援する労働市場政策研究会」報告書（2002）
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3.html>（2022年1月4日閲覧）

35. Benner, P.E. (著), 井部俊子 (監訳): ベナー看護論 新訳版-初心者から達人へ-医学書院, 東京, 2009, pp21-22.
36. 木下康仁: グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践-質的研究への誘い-, 弘文堂, 東京, 2003, pp89-91.
37. 木下康仁: ライブ講義M-GTA 実践的質的研究法, 弘文堂, 東京, 2008, pp69-87.
38. Maslow, A.H. (著), 小口忠彦 (訳): 人間性の心理学-モチベーションとパーソナリティ, 産能大出版部; 改訂新版, 東京, 1987, pp31-116, 221-272.
39. 前掲書38)
40. 前掲書38)
41. 金井壽宏: 働くひとのためのキャリア・デザイン, PHP研究所, 東京, 2010, pp90-92.
42. Super, D.E.: A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298, 1980.
43. Super, D.E. and Knasel, E.G.: Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution, *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201, 1981.
44. 前掲書42)
45. Schein, E. H. (著), 金井壽宏 (訳): キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう, 白桃書房, 東京, 2010, pp21-48.
46. 前掲書41)
47. 金井壽宏: キャリア・トランジション論の展開-節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎-, *国民経済雑誌*, 184(6), 43-66, 2001.
48. 前掲書40)