



北海道公立大学法人  
**札幌医科大学**  
Sapporo Medical University

SAPPORO MEDICAL UNIVERSITY INFORMATION AND KNOWLEDGE REPOSITORY

Title 論文題目	看護師のキャリア開発支援に関する看護師長の経験と必要としている支援
Author(s) 著者	梅田, 聖子
Degree number 学位記番号	第94号
Degree name 学位の種別	修士 (看護学)
Issue Date 学位取得年月日	2015-03-31
Original Article 原著論文	
Doc URL	
DOI	
Resource Version	

## 修士論文の内容の要旨

保健医療学研究科 博士課程前期 看護学 専攻 (コース) 看護管理学分野	学籍番号 09MN02 氏 名 梅田 聖子
論文題名 (日本語) 看護師のキャリア開発支援に関する看護師長の経験と必要としている支援	
論文題名 (英語) Experiences and required supports of head nurses for nurse career development support	
<p><b>研究目的</b></p> <p>本研究の目的は、看護師長が行う看護師のキャリア開発支援の経験と必要としている支援を明らかにすることである。</p> <p><b>研究方法</b></p> <p>キャリア開発支援に組織として取り組んでいることが推測される病床数 200 以上の総合病院に勤務する看護師長として 2 年以上 5 年以内の経験を有する 6 名を対象とした。研究の趣旨及び倫理的配慮等について説明し同意を得た上で、研究者が作成したインタビューガイドによる半構造化面接を行った。</p> <p>本研究でのキャリア開発とは、日本看護協会継続教育基準<sup>16)</sup>によれば「個々の看護職が社会のニーズや各個人の能力および生活（ライフサイクル）に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことである。また、一定の組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアデザインとなり、組織はその取り組みを支援するものである。」と説明されている内容に準じる。語られた内容からキャリア開発支援の経験と必要としている支援を抽出し、質的記述的に分析した。なお、本研究は札幌医科大学倫理委員会の承認を得て実施した。</p> <p><b>結果</b></p> <p>看護師長が行う看護師のキャリア開発支援の経験として【看護師個々にあったキャリア開発】【看護師と目標を立て方向性を定める計画的支援】【研修、研究、発表体験で成長を促し高まる看護師のケアへの意欲】【看護師が研修で成長しておこる看護師間関係の</p>	

変容】【看護師長の多岐にわたる看護師の周囲との関係性の調整】【専門職としてのロールモデルの存在の重要性の認識】【改めて考え実践する看護師長自身のキャリア開発】【看護師長の管理そのものの再考】【看護師長の目標管理や人材育成・活用の考え方と病棟の組織化の学び】【看護師個々に異なる課題と支援の難しさ】【看護師を動機づけする看護師長の大変さ】【看護師長自身の仕事の重圧】の12のラベル、看護師のキャリア開発支援に関して看護師長が必要としている支援として【看護師長の視野が広がる支援の充実】【上司の具体的で一貫した看護師長への支援】【看護師長への上司の理解とサポート】【看護師がキャリア開発をイメージできるモデルの提示】【中堅看護師の支援の充実】【看護師長の情報共有の場や機会の提供】の6つのラベルが抽出された。

## 考察

看護師長は、【看護師個々にあったキャリア開発】を経験していた。看護師長は、看護師個々に対して着目し、個々の背景や希望にあった支援内容を考えていた。

【看護師と目標を立て方向性を定める計画的支援】の経験は、看護師長は目標を定め客観的な判断を折り込みながら方向性の示唆を与えていた。このことについて看護師と話し合い、役割を段階的にあたえたり、研修と役割をリンクさせたりして成長を促していた。看護師長は、【看護師個々にあったキャリア開発】の中で【看護師個々に異なる課題と支援の難しさ】を抱えていた。多様な背景をもつ個々の看護師への支援の難しさを感じていた。

看護師のキャリア開発支援を現状より充実させるために必要な支援については、【看護師長の視野が広がる支援の充実】であった。看護師のキャリア開発支援で経験していることで、不足していると考えられることに関して知識の習得や具体的な方法を知りたいと考えていた。また、【上司の具体的で一貫した看護師長への支援】と【看護師長への上司の理解とサポート】を求めている。看護師長がその責任を果たそうとしていることを十分理解した上での上司のメンターとしての役割発揮が求められている。看護師長は【看護師長の情報共有の場や機会の提供】が必要だと感じていた。看護師長が役割を遂行するためには多くの実践に活かすことのできる情報が必要であり、情報共有の場や機会の提供など時間の確保を含め看護師長の支援の環境整備が望まれる。

## 結論

1. 本研究の結果は、看護師のキャリア開発支援に関する看護師長の経験とし12のラベル、看護師のキャリア開発支援に関して看護師長が必要としている支援として6つのラベルを明らかにした。

2. 看護師長は【看護師個々にあったキャリア開発】や【看護師と目標を立て方向性を定める計画的支援】を経験していた。一方で【看護師個々の異なる課題と支援の難しさ】、【看護師を動機づけする看護師長の大変さ】も経験していた。

3. 看護師長がキャリア開発支援を行うために必要としている支援として、【看護師長自身の視野が広がる支援の充実】とメンターとしての上司の支援、【看護師長の情報共有の場や機会の提供】を求めている。

4. 看護師長の経験を言語化して環境を整えることが、看護師長の看護師のキャリア開発支援を行うために有用であると考えられた。

キーワード：看護師長、キャリア、キャリア開発

### **Study purpose**

The study purpose is to clarify experiences and required supports of head nurses for nurse career development support.

### **Study method**

The study targeted 6 nurses with experiences of 2-5 years as a head nurse working at general hospital with more than 200 sickbeds where a career development support is engaged as an organizational activity. After obtaining a study consent by explaining the study object and ethical considerations, the interview research was conducted on the basis of semi-structured questionnaire prepared by the researcher.

According to the standards for continuing education of Japanese Nursing Association 16), “A career development in this study designs a career as each nursing personnel responds to social needs, individual ability, and life (life cycle), then deal with improvement of necessary ability to accomplish his/her objective with individual responsibility. Furthermore, when developing a career in a certain organization, a career design would be constructed with consideration of an organizational objective, and organization also would support such efforts” and a career development for the study will follow the above-described standards. Then the study made an analysis qualitatively/descriptively while extracting experiences and required supports of career development support from described contents in interview. In addition, the study was conducted with an approval from the ethics committee of Sapporo Medical University.

### **Result**

The study extracted 12 labels for experiences of head nurses in nurse career development support as “Career development as being suitable to individual nurse”, “Planned supports to set an objective and define a directionality with nurses”, “Willingness for nursing care as facilitating and enhancing a growth through training program, research, and presentation experiences”, “Make a change for a nurse relationship after nurse’s growth in training program”,

“Make an adjustment by head nurses for a relationship with highly-diversified nurse’s surroundings”, “Recognition for importance of role model existence as a professional personnel”, “Reconsider and practice a career development of head nurses themselves”, “Reconsider a career management itself by head nurses”, “Learn a way of thinking by head nurses for objective management, human resource development/utilization, and systematization of hospital ward“, “Different issue and support difficulty for each individual nurse”, “Tough to make motivation for nurses”, and “Work pressure on head nurses”, and also 6 labels for required supports to head nurses in nurse career development as “Enrichment of supports for allowing head nurses to extend their viewpoint”, “Specific and consistent supports to head nurses from their superiors”, “Understanding and support to head nurses by their superiors”, “Presentation of a model which possibly provides an image of nurse career development”, “Enrichment of supports for mid-career nurse”, and “Provide a place and opportunity of information sharing for head nurses”.

### **Discussion**

Head nurses have experienced “Career development as being suitable to individual nurse”. Head nurses also paid attention to each nurse and considered a support content in accordance with his/her individual background and desire.

The experiences of “Planned supports to set an objective and define a directionality with nurses” has indicated a suggestion of directionality while head nurses take an objective judgment with goal setting in consideration. Head nurses discussed with nurses regarding this matter, then facilitates the nurse’s growth by providing a role in a step-by-step manner or connecting a training program with a role. Head nurses also held “Different issue and support difficulty for each individual nurse” in relation to “Career development as being suitable to individual nurse”. So head nurses naturally feel a support difficulty for individual nurses with various backgrounds.

The supports for a requirement to make the present nurse career development more improved was “Enrichment of supports for allowing head nurses to extend their viewpoint”. Head nurses desired to comprehend a knowledge acquisition and specific method for incomplete matters in certain experiences of nurse career development support.

Furthermore, head nurses also sought for “Specific and consistent supports to head nurses from their superiors” and “Understanding and support to head nurses by their superiors”. As a role of mentor, superiors would be required to sufficiently understand head nurses who attempt to accomplish their responsibility. In addition, head nurses also felt the necessity of “Provide a place and opportunity of information sharing for head nurses”. Head nurses need sufficient information to deal with actual practices for playing their role and it is desired to have a support

environmental arrangement for head nurses including a time securement for a place and opportunity of information sharing.

### **Conclusion**

1. As a study result, the study clarified 12 labels as experiences of head nurses and 6 labels as necessary supports for head nurses in respect to nurse career development.
2. As a main experience, head nurses have experienced planned supports to decide a suitable career development for each nurse and executed planned supports through goal setting and directionality with nurses. On the other hand, head nurses also experienced a difficulty of individual different issue/support and motivation for nurses.
3. As a support for the career development support, head nurses demand for enrichment of supports for extending their own viewpoint, supports from their superiors as mentor, and provision for a place and opportunity of information sharing through head nurses.
4. It was considered that developing an environment with verbalization of head nurse's experiences can be effective for nurse career development support with head nurses.

**Key word** : Head nurse, Career, Career Development

## 論文審査の要旨及び担当者

報告番号	第 94 号	氏名	梅田 聖子
論文審査担当者	主査：看護学第一講座 教授 吉野 淳一 副主査：看護学第一講座 教授 大日向 輝美 副主査：看護学第三講座 教授 城丸 瑞恵		
論文題名	<p>看護師のキャリア開発支援に関する看護師長の経験と必要としている支援  <b>Experiences and required supports of head nurses for nurse career development support</b></p> <p>本研究では、看護師長が行う看護師のキャリア開発支援の経験と必要としている支援を明らかにすることを目的に、病床数 200 以上の総合病院に勤務する師長経験 2 年以上 5 年以内の 6 名の看護師長を対象に半構造化面接を行った。その結果、看護師長のキャリア開発支援の経験として【看護師個々にあったキャリア開発】【看護師と目標を立て方向性を定める計画的支援】【研修、研究、発表体験で成長を促し高まる看護師のケアへの意欲】【看護師が研修で成長しておこる看護師間関係の変容】【看護師長の多岐にわたる看護師の周囲との関係性の調整】【専門職としてのロールモデルの存在の重要性の認識】【改めて考え実践する看護師長自身のキャリア開発】【看護師長の管理そのものの再考】【看護師長の目標管理や人材育成・活用の考え方と病棟の組織化の学び】【看護師個々に異なる課題と支援の難しさ】【看護師を動機づけする看護師長の大変さ】【看護師長自身の仕事の重圧】の 12 のラベル、看護師長がキャリア開発支援に関して必要としている支援として【看護師長の視野が広がる支援の充実】【上司の具体的で一貫した看護師長への支援】【看護師長への上司の理解とサポート】【看護師がキャリア開発をイメージできるモデルの提示】【中堅看護師の支援の充実】【看護師長の情報共有の場や機会の提供】の 6 つのラベルが抽出された。看護師長は、多様な背景をもつ個々の看護師への支援の難しさを感じながら、看護師個々の背景や希望にあった支援内容を考え、役割を段階的に与えたり研修と役割を関連付けたりして看護師の成長を促していた。看護師長の看護師のキャリア開発支援に関して必要な支援は、上司のメンターとしての役割発揮と知識の獲得機会であった。これらより看護師長の役割遂行には多くの実践に活用できる情報が必要であり、そのような情報共有の場や機会の提供など看護師長に対する支援の環境整備が望まれていることが明らかとなった。</p> <p>本論文の審査においては、当初目的とされていた看護師長の看護師のキャリア開発支援の経験を明らかにすることを、超えた看護師のキャリア開発を行う師長の必要としている支援についても探求され分析の対象とされていたため、論文タイトルと目的の再考を求める意見が出た。また看護師長の経験と必要としている支援に関して、主客の関係を明確にしたラベル名を考慮することを求める意見も出された。それらの修正を確認したうえで本研究は、これまで看護師長が手探りですすめてきた看護師のキャリア開発支援における経験と必要としている支援について言語化したものであり、修士（看護学）の学位に相応しいとの評価を受けたため、合格と判断した。</p>		

※報告番号につきましては、事務局が記入します。