

中堅看護師のためのキャリア開発ワークショップの試み

長坂 隆史 浜田 久之¹⁾ 前田富士子²⁾ 三浦 恵子 加茂ゆかり
田畑 信幸³⁾ 森 彩⁵⁾ 松島 篤子⁴⁾ 江崎 宏典⁵⁾

要旨 看護師やコメディカルにとって、新人の育成コースは多数あるが、中堅看護師に対するキャリア開発コースや教育プログラムの機会を得ることは困難である。中堅看護師は、適切な教育機会を失うことが、仕事や人生に対するモチベーションを失うきっかけともなっている。そこで、我々は、中堅看護師やコメディカルのために、彼らの人生や仕事を振り返り、さらにキャリア開発するためのワークショップを試みたので報告する。

(キーワード：キャリア開発, 中堅看護師, ワークショップ, モチベーション)

A Trial to Develop a Workshop for Mid-level Nurses to Reflect and Develop Their Career

Takafumi NAGASAKA, Hisayuki HAMADA¹⁾, Fuziko MAEDA²⁾, Keiko MIURA, Yukari KAMO, Nobuyuki TABATA³⁾, Aya Mori⁵⁾, Atsuko MATSUSHIMA⁴⁾ and Hironori EZAKI⁵⁾

In Japan, there are many established training course for new nurses but it is very difficult for mid-level nurses to get the educational opportunities and develop their career. By losing the proper educational opportunities, mid-level nurses will lost their motivation for their work and life. Therefore, we will report a trial to develop a workshop for mid-level nurses to reflect and develop their career.

(Key Words: career development, nurse, workshop, motivation)

臨床の現場の多くの中堅看護師は、日常業務に忙殺され、自己のキャリアアップを上手に積めないことに疑問を感じている。石垣らは、日本においては従来中堅看護師に対する計画的な教育計画がほとんどないことを指摘している¹⁾。新人から5年目までは、各施設で段階的に教育が行われ、6年目以降の教育システムは確立されていないことが多い。中堅の多くが、自分にあった教育を受け、キャリアの向上を

望んでいるが、自身の努力だけでは専門職としての成長に限界を感じている¹⁾。また、鈴木は、進むべき道を模索し、立ち止まり悩んでいる時に適切な支援がないために離職する可能性もある²⁾。松本らはこのような中堅看護師に自分のキャリアを考えさせる機会を与え、サポートすることはモチベーションのアップにつながり非常に重要である³⁾。我々は中堅看護師のモチベーションを上げるために、キャリ

国立病院機構長崎医療センター-National Hospital Organization Nagasaki Medical Center 看護部, ²⁾放射線部, ⁵⁾教育センター

¹⁾長崎大学病院 Nagasaki University Hospital 医師育成キャリア支援室

²⁾国立病院機構嬉野医療センター-Uresino National Organization 看護部

⁴⁾国立病院機構熊本医療センター-Kumamoto National Organization 看護部

Address for reprints: Takafumi Nagasaka, Nursing Department, National Hospital Organization Nagasaki Medical Center, 2-1001-1 Kubara, Omura, Nagasaki 856-8562 JAPAN

Received for publication November 22, 2010; Accepted for publication March 2, 2011

ア開発ワークショップを実施しその概略を述べた⁴⁾。今回、その構築方法の詳細と結果及び考察を報告する。

目的

中堅看護師のキャリアを問い直すために、キャリア開発ワークショップ(以下、キャリアWS)を開発し実施することを目的とする。

方法

キャリアWSは、以下の方法で開発された。

方法1: キャリアWSの開発方法について

①企画者が川喜田二郎氏により開発されたKJ法を用いて、中堅看護師に関して以下のような問題点を抽出した。

- 1) 将来の自分像が描けない
- 2) 何を目的に仕事に取り組んでいいのか解らない
- 3) 経験だけで新人教育をしていいのか
- 4) 仕事に追われ自己学習する機会がない

②上記の1)から4)を参考に、ボードゲーム様の「

看護師版人生ゲーム」を企画者が作成し(Figure 1)、これを用いたワークショップを計画した。

方法2: 参加者のリクルードメントについて

ワークショップの情報を院内イントラに表示・各病棟へのポスター配布、教育委員会で開催を発信して参加を促した。

方法3: ワークショップの手順

- ①ボードゲームである人生ゲームのやり方を用いた参加者はサイコロを転がし、マスを進むことによりゲームを進める。
- ②マスには看護師として1年目から5年目までに起き得る体験および、出来事が設定されている。
- ③マスに止まると、ゲーム参加者は2分間程度で自分の体験・出来事を話す。
- ④ゲーム参加者がゴール地点(卒後5年目に設定)に進むと、ボード上に7つのキャリアパターンが示してあり、参加者はこれらを参考に自分の今後のキャリア設定を行う。
- ⑤自分のキャリアイメージを描き、みんなの前で

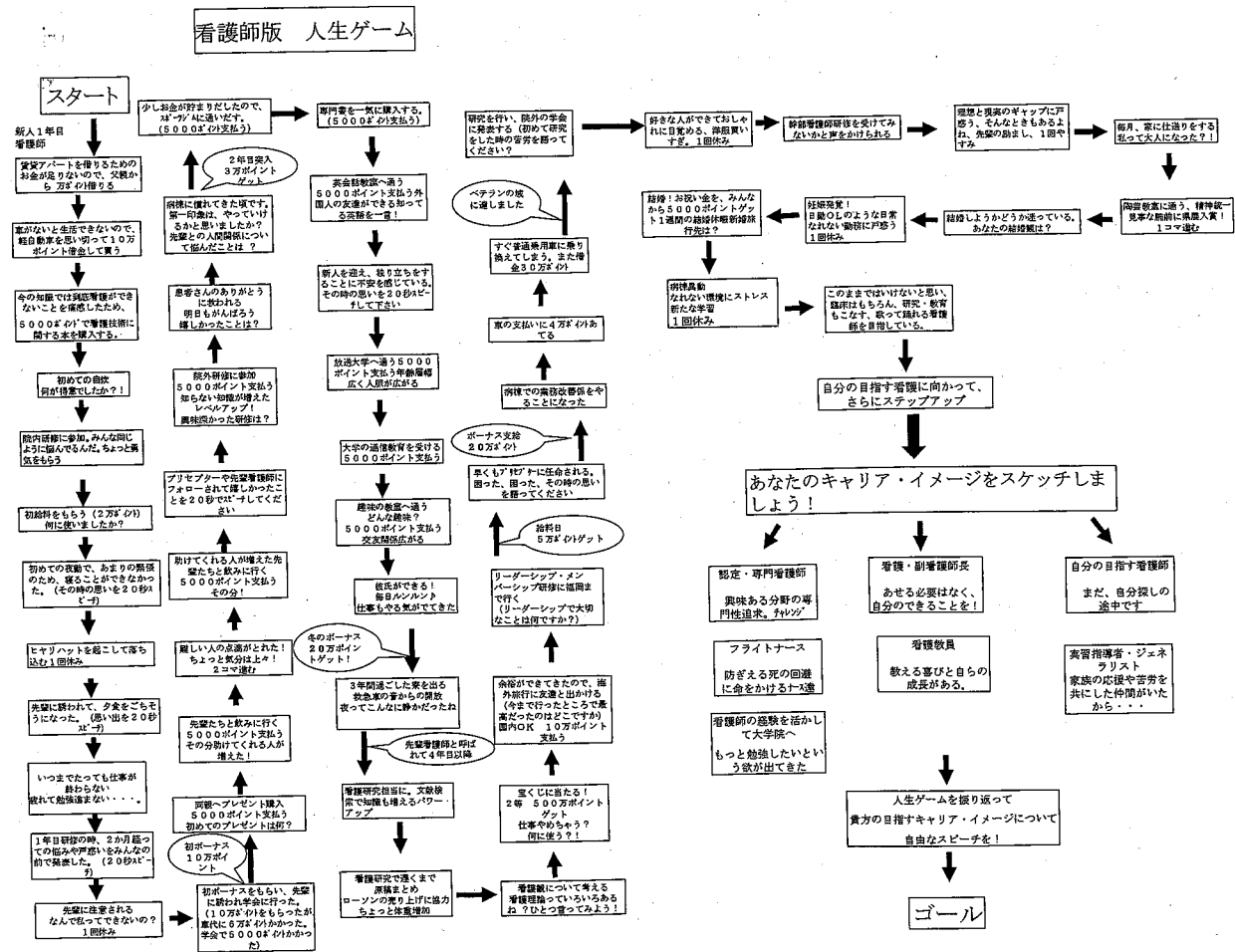


Figure 1. 看護師版 人生ゲーム

2分間スピーチを行う。

⑥参加者全員のスピーチ後に、中堅看護師キャリアに関して全体の討論を行う。

方法4：評価について

①ワークショップ参加者が本ワークショップの運営に関して、アンケートを用いて、終了直後に評価した。

②5名の外部評価者が同様に評価した。

結果

結果1：ボードゲーム様の「看護師版人生ゲーム」(Figure 1)を作成した。

特徴として、

- ①ゲーム感覚で楽しく参加できる。
- ②自分の過去のキャリアを振り返る体験が出来る。
- ③キャリアアップイメージが出来る。

結果2：参加者背景 (Table 1)

7名の参加者があった。平均年齢37.8歳、平均卒後年数16.9年、全員病棟勤務者、職位は、看護師5名、副看護師長2名であった。参加理由は、「参加したら何か勉強できる」、「今状況を振り返りたい」、「教育委員会で進められ」であった。

結果3：ワークショップの運営

①開始までの準備

- 1) 企画者(6名)で役割分担し、タイムスケジュールを作成した。
- 2) 事前申し込みにより、参加者は7名であった。
- 3) ワorkshopの外部評価者は5名で構成された。
- 4) 平日の18時より開催20時迄の2時間で行った。
- 5) 会場入室時、リラックスできるように音楽で出迎えお茶を準備した。
- 6) 自分が呼んでもらいたい名前またはニックネームをネームプレートに表示して、首から下げてもらい、ワークショップ中はその名前

で呼ぶようにして、企画者側も同様に行った。

②スケジュール (Table 2)

- 1) オリエンテーションは、目的とスケジュールを参加者に説明した。
- 2) ワorkshopの説明では、ゲームの進め方を説明した。
- 3) 他己紹介では、2人組になり相手のことを調べ紹介した。
- 4) アイスブレイクでは、参加者のリラックスと次への意欲を高めるために実施した。
- 5) ゲーム序盤においては、国家試験合格後から1年目に体験する事項を出来事とした。サイコロを振りながら2年目、3年目の出来事へ進んでいった。司会者は、参加者のコマがとまった箇所の出来事について参加者の体験を振り返るようなでコメントを引き出した。
- 6) ゴール地点で7つのキャリアデザインを主催者がしめた。
- 7) ゲーム終了後、参加者の今後の自分のキャリアイメージをスケッチブックに描いた。
- 8) 参加者がキャリアイメージの発表をした。
- 9) 主催者は、参加者に対して、今後のキャリア開発に参考となる情報を提供した。
- 10) 主催者からのこのワークショップの感想を述べた。
- 11) アンケート記入。

結果4：ワークショップの評価 (Table 3-1, 3-2)

参加者7名と外部評価者5名がワークショップに関して評価をした。評価の対象は、資料の内容、講師に関することと、室内の環境であった。10点満点で評価した。

資料に対する評価は、参加者平均8.1点であり各項目とも8.0以上の評価点があった。

外部評価者平均、7.5点であり、「資料により知識

Table 1 参加者背景

番号	性別	卒後年数	職場	職位	参加理由
1	女性	25年	病棟	副看護師長	興味本位のみで参加した
2	女性	24年	病棟	看護師	自分で勉強がしたくて
3	女性	20年	病棟	看護師	どのようなものか知りたくて
4	女性	18年	病棟	副看護師長	教育委員会で進められて
5	女性	13年	病棟	看護師	教育委員会で進められて
6	女性	10年	病棟	看護師	自分で勉強が知りたくて
7	女性	8年	病棟	看護師	師長さんより進められて

Table 2 ワークショップのスケジュール

経過	項目	内容
0分	オリエンテーション	目的とスケジュールを参加者に説明。
5分	ワークショップの目的説明	ゲームの進め方を説明した。
10分	他己紹介	① ゲームに入る前に参加者の雰囲気を和らげる為に、自己紹介ではなく他己紹介を行った。 ② 方法としては紹介する為のプロフィールを60秒で2人ペアになって「最近嬉しかった事」「トピックス」等を取材し、その取材に基づいて30秒で紹介した。
20分	アイスブレイク	人生ゲーム開始前に、参加者のリラックスと次への意欲を高めるために、アイスブレイクを実施し、お菓子と飲み物を提供した。
30分	看護師版人生ゲーム開始	人生ゲームは、国家試験合格後病院採用から始め、1年目に経験する体験、3年目で経験する体験を、サイコロを振りながら進めていき、各自で振り返りのコメントを引出し、他参加者からも意見を引出していった。
60分	ゲーム終了	参加者にキャリア・イメージをスケッチブックに描いてもらった。
75分	あなたのキャリアイメージ発表	各自描いた絵を発表し合った。参加者・企画者共に質問・意見を交えながら、共感出来る点等さまざまな発言が交わされた。
105分	キャリア開発に参考となる情報提供	参加者に対しては、今後のキャリア開発に向けての参考として、当院の認定看護師、看護教員、フライトナース、さらに看護師長等へステップアップするためのプロフィール情報、専門への道のり等を取得するまでの体験談(苦勞と喜び)を説明した。
115分	まとめ	企画者よりの感想
120分	アンケート記入	アンケートによる評価

が増した」が7.3点と低い点であった。

主催者に対する評価は、参加者の評価点は8.7点であった。特に「落ち着ける雰囲気だった」「よく構成されていた」「人の話をよく聞いた」が9.1点と高い点数であった。

外部評価者の評価点は平均点8.0点であり「よく構成されていた」「告知された目標と一緒だった」が8.2点、「人の話をよく聞いた」「資料などをうまく使っていた」が低い点で評価された。

環境に対する評価は、参加者評価者、8.8点。外部評価者8.2点であった。

自由記載としては、参加者評価者は、「全体構成が良かった、音楽で迎えられ驚いた」「リラックスできて入りやすかった」「研修のイメージが変わって意外だった」であった。外部評価者は、「主催者が楽しんでいない場合が見られた」「人生ゲームの時間配分がまずかった」「参加者の顔を見ないで進行している事があった」であった。

考察

中堅看護師のキャリア支援に関しては、専門職業人、組織人としての役割に対する期待だけではなく、

成人としての背景を考慮し³⁾、自ら設定する目標に向かって、自ら進むことを支援することが重要である。高橋らも、「確固たる自信がもてずにいる中堅看護師に、まず自信を持たせ、輝かせるためには、目標を定め、実践で結果の出せる学習の場を提供する事」の重要性を述べており、そのための支援の必要性を強調している⁹⁾。

このように、中堅看護師に関する教育機会やキャリアを考えるきっかけを与えることは、非常に重要であり、本ワークショップを実施したこと自体、意義があると考えられる。

中堅看護師が継続して働き続けられる職務環境は、専門職としてキャリアアップが図れる研修等の充実があり、さらに出産・育児と職業を両立させる労働環境も考慮しなければならない²⁾。山口は「中堅看護師は、量・質ともに病院の中核を担う存在で看護師として地域の中で果たすべき役割を自覚し、そして看護師としての人生を豊かに、幸せに生きることが出来るよう働きやすい組織、職場づくり邁進し継続的改善を図り努力しなければ¹⁰⁾と述べており、中堅看護師のキャリアを開発するためには、個人だ

Table 3-1 ワークショップに対する評価(各項目10点満点)

評価対象	評価項目	参加者の評価点	外部評価者の評価点
資料	資料は価値があった	8.2	7.9
	資料はよくまとめられ分かりやすかった	8	7.5
	資料により知識が増した	8.1	7.3
	平均点	8.1	7.6
主催者	落ち着ける雰囲気だった	9.1	7.9
	明確だった	8	8.1
	明快だった	8.4	8
	よく構成されていた	9.1	8.2
	告知された目標と一緒だった	8.5	8.2
	興味・施行・議論・質問を促した	8.5	7.9
	人の話をよく効いた	9.1	7.8
	資料などをうまく使っていた	8.8	7.7
	大事な点をまとめていた	8.9	8.1
平均点	8.7	8.0	
環境	身体的に心地よかった	8.8	8.2

Table 3-2 ワークショップ評価(自由記載)

外部者評価	参加者評価
・企画者が楽しんでいない場合が見られた	・全体構成が良かった、音楽で迎えられ驚いた
・参加者の顔を見ないで進行している事があった	・リラックスできて入りやすかった
・企画者のみが納得して進行していた	・頑張った自分を振り返って楽しかった
・人生ゲームの時間配分がまずかった	・研修のイメージが変わって意外だった
・企画者が緊張していた	・自分を振り返って今後はイメージできた
	・人の意見を聞いてやる気が出た

けでなく、家族や地域も考慮したものでなければならない。本ワークショップにおいて、中堅看護師のキャリア開発の目標は「個人だけが成長するのではなく、中堅看護師が人を育てることに喜びを見出し、教育的なリーダーとなり、職場や家庭や地域でも、生涯学び続ける医療人を育成する」と考えたのは、上記の理由によるものである。この目標が達成されたかどうかを評価することは、現時点では困難であるが、参加者が今後、どのようなキャリアを積んでゆくかを観察する必要がある。

キャリア開発の方法として、ワークショップを選択し、誰でも知っている人生ゲームの方法を用いたことは、ユニークであった。楽しんでキャリアを開発するきっかけを作るという点では、ゲーム的な要素を取り入れることは本研究の特徴であった。ゲームの中で、過去に体験したであろう看護体験を述べることで、振り返り学習となった。未来のキャリア

を開発するためには、自己の過去のキャリアを振り返ることが必要であり、ゲーム的な要素がうまく作用し、振り返ることが容易であった。

運営上の問題点としては、2時間では、過去のキャリアや将来のビジョンを深く掘り下げられない点があった。また、看護師が本病院に600名程度勤務しているにもかかわらず、わずか7名の参加者であった点は、広報などの問題点があったと思われる。ワークショップ主催者が、緊張し、相互的な会話がうまくいかなかった点などがある。これは、教育者としての技量の問題であり、われわれがさらに学ぶ必要がある。

ワークショップの実施に関する評価では、全体的に高い評価を得られたが、アンケートによる評価だけであり、さらに精度の高い評価方法を考える必要がある。参加者のキャリア開発にどの程度、本ワークショップが影響したかを評価および測定する事が

困難である点にある。参加者の感想から、自己の経歴を振り返り、将来を考えた等というコメントが寄せられた事より、本ワークショップの目標であった内省的な学習とキャリア開発へ結びついたものと推測される。しかし、アンケート調査を経時的に行う等して、本ワークショップの影響を調査する事も検討しなければならない。

本ワークショップを開発した企画者に関しても、自らのキャリアを開発するモチベーションを持っていた。池田は、モチベーションを刺激するための、3つの要素として、自律性(選び取ることができる)、有能感(有能であると感じられる)、関係性(仲間とつながっている)を挙げている。アンケートのコメントによれば、企画者、参加者も、本ワークショップにて、自律性や関係性は大いに刺激されたようであるが、有能性を感じることはなかったようだ。企画者として自分たちのモチベーションを維持しなければいけないと思うためにも、有能感を感じることは重要であろう。病院の上部組織が、このような企画を評価することが、企画者や参加者のモチベ-

ションとなる可能性はある。

今後、日本の各地で、このような中堅看護師に対する様々な教育プログラムが提供されることにより、専門職業人としての資質の向上と臨床看護実践の質の向上へつながるものと期待される。

文献

- 1) 石垣康江：中堅看護師対象のリフレクション研修(自分の中の「宝」にさずく)、看護, 3月号: 54-57, 2009
- 2) 鈴木久美子：A大学病院に就業する中堅看護師の職務満足の現状・達人看護師との比較を通して-, 山梨大学看護学会誌, 6: 27-32, 2007
- 3) 松本明子, 赤沼智子：特集「個」を活かす看護現場の組織力, PART II「個」とチームを育てる, 中堅看護師のキャリア開発を促進する, 看護展望, 33: 76-81, 2008
- 4) 長坂隆史：スタッフを伸ばす! 動かす! やる気をさせる! 主任&中堅+こころサポート隔月刊誌, 7・8月号: 5-12, 2009
- 5) 高橋佐代子：中堅が輝く! 院内インストラクター制度の取り組み 主任&中堅+こころのサポート, 隔月刊誌, 11・12月号: 63-69, 2008
- 6) 山口典子：中堅ナースのキャリア形成支援, 看護, 5月号: 56-59, 2007
- 7) 池田光：きほんわかる「モチベーション」理論 イーストプレス, p68・96

ISSN 1880-330X

国立病院機構長崎医療センター医学雑誌

Medical Journal of National Nagasaki Medical Center

第13巻 第1号 (2011年12月)

December 2011 Volume 12 Number 1

国立病院機構長崎医療センター