

研究報告

多重な役割を持つ中堅看護師の職業継続を支える看護師長の関わり

實方由美¹ 茂野香おる²
千葉県がんセンター¹ 淑徳大学看護栄養学部²

Involvement and support given by chief nurses to mid-career nurses with multiple roles who continue in the profession

Yumi Jitsukata¹, Kaoru Sigeno²
¹ Chiba Cancer Center
² School of Nursing and Nutrition, Shukutoku University

抄録

目的：多重な役割を持つ中堅看護師の職業継続を支える看護師長の関わりを明らかにし、中堅看護師への効果的な支援について示唆を得ることである。

方法：忘れられない看護師長の関わりを半構造化面接によりデータを収集し、質的記述的方法を用いて分析した。

結果：中堅看護師5名の語りから、看護師長の関わりと、中堅看護師の特徴が明らかになった。看護師長の忘れられない関わりは、【師長の豊かな実践経験と知識の伝達】【必要な時に相談できる関係】【評価・フィードバック】【個別性を見極めと対応】【職場環境の整備】の5つのカテゴリーに集約された。中堅看護師の特徴は【自身を客観的に分析する力】【役割に対する責任の認識】【問題解決への姿勢】【後輩への支えと導き】【キャリア継続の意思】【自身のモチベーションを作り出す力】の6つのカテゴリーに集約された。

結論：中堅看護師が評価不足と不公平感を持っていることを念頭に置きながら中堅看護師の持っている能力と、多様な背景を理解し、適切な評価とフィードバックを行う事が重要である。また、看護師長の看護実践への関わりは、中堅看護師の職業継続だけでなく、成長を促すと示唆を得た。

キーワード：看護師長、関わり、中堅看護師、職業継続

Key Words: chief nurse, involvement, mid-career nurse, continuing a profession

I. はじめに

近年の医療の高度化・複雑化、さらに入院日数の短縮化により、看護師の業務はより複雑化している。斎藤(2017)が、中堅看護師は、看護実践の中核的役割だけでなく、新人や後輩の指導育成や委員会運営など求められる能力が拡大し、重責を担っていると述べているとおり、重症患者の受け持ちや緊急入院の対応などの看護業務だけでなく、後輩指導や複数の委員会活動など、多重な役割を担っている。しかし、指導的な役割を担う中

堅看護師も成長途中であり、役割を遂行する経験を通してリーダーシップ力や指導力を向上させ、自信や責任感を付けている段階にあると言われ(青木, 2018)、十分な支援が求められる。

一方で、中堅看護師は離職を考える人も多く、二戸部ら(2017)の調査では、2次救急医療病院に勤務する看護師256名のうち60%が離職意思を有し、その中の41%が25歳から34歳までの看護師であった。また、地域医療支援病院の中堅看護師を対象に調査を行った久保寺(2015)によると、離職を考えた時期で最も多いのが3年目

(34%)、次いで4年目(19%)であり、3年目以上の看護師の多くが離職を考えていることが分かる。離職意思の要因は「新人指導や委員会など求められる役割が多い」(久保寺, 2015)とされ、離職を考える要因の75%が「仕事の内容と責任」(原田ら, 2013)であり、中堅看護師が求められる多重な役割が離職の要因となっていることが分かる。さらに、ライフイベントにかかわる問題やキャリアにかかわる問題も離職要因となる(斎藤, 2017)。中堅看護師は、ライフサイクルの中でも大きな役割を果たす年代であり、子育てやキャリア開発など多くの葛藤を抱えており、ライフイベントにおける課題に対する支援が必要である(久保寺, 2015)。また、看護師が子育てをする経験を通して人生経験を積み重ね、人間としての広がりや深みを得ることで看護実践能力が広がり職務満足につながるため、子育て世代の看護職の活性化を図ることで看護組織力は強化される(中川, 2012)。成長途中にある中堅看護師は、看護実践、組織運営、プライベートなど多くの役割を抱え、役割遂行する上での様々な葛藤を抱えているが、その役割を遂行することで自身の能力を向上させており、看護実践の中核的役割を担う中堅看護師の離職を防止し、職業継続を支えることは、看護の質の維持・向上に重要であると考えられる。

このような状況の中堅看護師には他者からの承認が必要であり、それによって役割葛藤が軽減される(久保寺, 2015; 小山田, 2009)、特に上司からの承認行為を受けることが必要であるとされている(斎藤, 2017; 原田ら, 2013; 野々川・谷口, 2013)。しかし、看護師長の行っている関わりと、看護師が重要と考えている看護師長からの関わりや、受けていると実感している関わりが一致していないとの見解(手塚, 2013; 押領司, 2009; 竹生, 2008)や、看護師長からの承認行為が中堅看護師には届いていない可能性がある(竹生・土屋, 2008)との指摘もある。また、職場風土としての看護師長の在り方について、自己の視点ではなく看護師の視点で捉える姿勢が必要であるといわれており(塚本ら, 2009)、中堅看護師の視点から看護師長の関わりを明らかにする必要があると考える。

以上より、多重な役割を担っている中堅看護師

が、成長しながら職業を継続していくためにはどのような看護師長の関わりが必要か、中堅看護師の語りから明らかにしたいと考えた。本研究は、多重な役割を持つ中堅看護師の職業継続を支える看護師長の関わりを明らかにし、中堅看護師への効果的な支援のあり方について示唆を得ることを目的とする。

II. 研究方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究。多重な役割を持つ中堅看護師に半構造化面接を行い、看護師長の関わりと看護師長への思いについて語ってもらい、分析する。

2. 用語の操作的定義

本研究において次の用語は、以下のように定義した。

1) **中堅看護師**：臨床経験5年以上、20年未満の看護師で、看護師長、主任などの役割がなく、専門看護師や認定看護師などの専門資格を取得していない看護師。なお、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇以外のブランクがあるものは除く。

2) **多重な役割**：患者に関わる看護業務以外の、新人指導、学生指導、委員会活動など、2つ以上の役割。

3. 研究参加者

看護部内に継続教育がある病院で本研究の目的・意義を説明し、研究協力が得られたA県内病院3施設。各病院の看護部長に研究の趣旨を説明し、自施設の多重な役割を持つ中堅看護師に研究計画を配布してもらった。自由意思にて研究参加を表明した看護師より連絡を受け、研究に同意の得られた看護師5名に面接調査を行った。

4. データ収集方法

面接調査の冒頭に基本情報を聴取した。その後半構造化面接にて、看護師長から受けた関わりの中で心に残っている場面と、その場面に至ったエピソード、その場面をなぜ覚えていると思うのか、1場面ずつ語ってもらった。1回のインタビューは60分程度とし、回数は原則1人1回とした。イ

インタビュー内容は研究対象者の許可を得てICレコーダーに録音し、得られたデータを基に逐語録を作成した。

インタビューはいずれも、静かで安心して語ることのできる場所を確保し研究対象者が緊張しないような雰囲気作りを心がけた。

5. データ分析方法

データの分析は、質的記述的方法を用いた。ICレコーダーに録音したインタビューデータから逐語録を作成し、作成した逐語録を、意味を捉えることができるまで精読した。

中堅看護師の語りには、「看護師長との忘れられない関わり」だけでなく、「中堅看護師が感じている看護師長への思い」や「中堅看護師の特徴的な行動・認識」と捉えられる語りが多数見受けられた。中堅看護師への支援を明らかにするために必要と考え、これらについての語りも抽出した。

抽出した語りを、意味内容を損なわないように要約してコード化し、各コード前後の文脈の意味を読み取りながら類似性・相違性を比較検討しながら分類・命名してサブカテゴリーとし、さらに同様の検討を繰り返しカテゴリーとした。

6. 倫理的配慮

研究の目的、方法、結果の公表、研究参加への自由意志、参加同意撤回の権利、プライバシーの保護、データの連結匿名化等について口頭及び文章で説明したうえで同意を得た。プライバシーが守られるインタビュー場所を設定し、許可を得て録音した。なお、データについては本研究以外に使用しないこと、研究者が施錠できる場所で10年間保管した後、紙媒体のデータはシュレッダーにかけ、電子データは完全に消去することを説明し同意を得た。本研究は、淑徳大学看護学研究科研究倫理委員会の承認を受けて実施した。(確定番号：院19-03)

III. 結果

1. 研究参加者の概要

研究参加者は、5名であった。詳細は、20代1名、30代2名、40代2名、男性2名、女性3名、

平均経験年数11.6年であり、子育て中の看護師は3名であった。それぞれ、2つから4つの役割を持っていた。

2. 分析結果

中堅看護師が覚えている看護師長との関わり、感じている看護師長への思い、中堅看護師の特徴について語られている部分を抽出し、意味内容を変えないように要約し、100のコードを得た。コードを類似性に従って分類し、38のサブカテゴリーを生成し、最終的に11のカテゴリーが得られた。11のカテゴリーは「看護師長の関わり」と「中堅看護師の特徴」に大別できた。「看護師長の関わり」には、中堅看護師の看護師長への思いも含んでいる。以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを< >、コードを[]で示した。

1) 看護師長の関わり

看護師長の関わりに関する67のコードから、23のサブカテゴリー、5つのカテゴリーに集約された(表1)。

①【師長の豊かな実践経験と知識の伝達】

日頃から看護師長とのコミュニケーションをとっているCさんは、[患者ケアへのアドバイスをくれる]と、看護実践へのアドバイスを覚えていた。また、臨床指導者として役割を持つことで看護師長との関わりが増えたAさんは、[根拠を踏まえ疑問に答えてくれる]と語り、看護師長からの評価を受け自信が持てたBさんは、[助言し、成長させてくれた]関わりを覚えていた。中堅看護師は看護師長から看護実践に即したアドバイスを受け、自身が成長できたと感じており、<適切な説明とアドバイスから、成長させてくれた>と認識していた。また、看護師長との関わりが多くないと感じているDさんと、Eさんは、[師長は知識が豊富で、色々指導できる存在だと思っている]と感じていた。Bさんは、[師長との関わりで成長できると思っている]、と捉えており、<師長は中堅看護師を成長させてくれる存在だと思う>という看護師長への期待が抽出できた。Cさんは、[師長の経験を聞き、看護ケアにつなげている]ことを覚えており、Bさんは、看護師長の[看護実践やスタ

表1 看護師長の関わり カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
師長の豊かな実践経験と知識の伝達	的確な説明とアドバイスから、成長させてくれた	的確なアドバイスをくれる
		根拠を踏まえ疑問に答えてくれる
		部署内の問題を判断したうえでアドバイスしてくれる
		患者ケアへのアドバイスをくれる
		助言し、成長させてくれた
	師長は中堅看護師を成長させてくれる存在だと思う	キャリアアップを考えてくれた
		師長は中堅を指導してくれる存在
		師長は知識が豊富で、色々指導できる存在だと思っている
		師長の豊富な経験を聞きたい
		師長との関わりで成長できていると思っている
師長の実践経験から学び、師長の存在を理解する	成長させてくれた師長を尊敬している	
	師長の経験を聞き、看護ケアにつなげている	
	看護実践やスタッフへの関わりを見て学んだ	
	師長の経験を聞き、師長の存在、経験を初めて知った	
	新人の頃、ベッドサイドで指導を受けた	
新人の頃に看護師長から受けた実践指導的な関わりを覚えている	新人の頃、気にかけてもらった	
	新人の頃、多職種との間に入ってくれた	
	新人の頃の師長は成長を促す実践的な関わりをしてくれた	
	新人の頃に関わってくれた師長を客観的に見る	
	新人の頃の師長は偉大と感じる	
経験年数によって師長との関わり方が変わってくる	師長の関わりは新人と中堅では変わってくる	
	自分に余裕が出ると師長とのかかわりが変わってくる	
必要なときに相談できる関係	話を聴いてくれ相談に乗ってもらいやすく、気持ちの整理ができる	相談に乗ってくれる
		師長はなんでも話を聞いてくれる受け止めてくれる
		師長に看護実践などの話を聞いてもらい気持ちの整理ができた
	師長とは相談しやすい関係だが、実践が少ないと相談できない	何でも話しやすいが情報が漏れると困る
		師長との関係はいい
		関わりがあった師長には相談しやすい
評価・フィードバック	褒めてくれる	話しやすさは性別とは関係ない
		看護実践が少ないと相談できない
	実践の成果や他者からの評価を伝えてくれる	必要な時に師長に相談している
	個々の能力を査定し平等にかかわってくれる	師長にはタイミングをみて相談している
	他者からの評価が少ないと感じている	他の部署・施設に行っても通用するといわれ嬉しい
業務に関する不公平感を感じている	師長に褒められると頑張れる	
個別性を見極めと対応	スタッフの個別的な特性を知り、日常的に声をかけ話を聞く	師長は面接の際に褒めてくれる
		自分が行ったことの成果を伝えてくれると嬉しい
	子育てで優先でいいと認めてくれた	他者からの評価を伝えてもらおうと頑張れる
	学ぶための体制を整えてくれた	個々の能力を査定して仕事を割り振ってくれる
	師長は日ごろから気にかけて、スタッフの話を聴く役割だと思う	皆に平等・公平にかかわってくれる
業務や家族の状況を見極めて勤務を配慮してほしい	業務に対しての評価が少ないと感じている	
職場環境の調整	問題解決に取り組み、働きやすい環境を整える	後輩指導で評価が少ないと感じている
		新人や先輩との間で不公平感を感じている
		評価されないことへの不安
	師長の大事にしていることや関わりで病棟の雰囲気や働きやすさが変わる	スタッフの特性を知り、話を聞いてくれる
		スタッフの変化を察知して話を聞き、士気を高めてくれる
		日常的に声をかけてくれる
師長は問題を客観的にとらえ、解決に向けて部署を超えて対応する役割だと思っている	子供優先でいいと言ってくれた	
	病児に預けられないとき、無理しなくていいと言ってくれた	
	事例検討の患者をえらでくれた	
現場の問題解決に向けた師長の対応に疑問を感じる	臨床指導者になったときに研修に行かせてくれた	
	師長には日ごろから目につけ、配慮してほしい	
	師長はスタッフの話を聴きやすくし、話を聴く	
スタッフ教育をしてほしい	師長には家族のことを含めた勤務の希望を相談している	
	役割のための時間を作って欲しい	
	問題を見極めて解決に向けて対応してくれた	
スタッフ教育をしてほしい	広い知識を提供し働きやすい環境を整えてくれる	
	師長の役割はいい看護ができるチームを作る	
	師長によって病棟の雰囲気が変わっている	
	師長の大事にしていることの違いを見極めていく	
	師長が変わっても働きにくさはない	
病棟の特性を踏まえたスタッフ教育をしてほしい	師長との関わりで働きやすさが変わる	
	師長は問題解決をマネジメントする	
	師長は問題解決に向けて他部署との交渉を行ってくれる	
病棟の特性を踏まえたスタッフ教育をしてほしい	問題を客観的にとらえて対応してくれると働きやすい	
	現場の問題解決に対する師長の対応に疑問を感じることもある	
病棟の特性を踏まえたスタッフ教育をしてほしい	師長のとらえ方で問題が解決できない事がある	
	病棟の特性を踏まえたスタッフ教育をしてほしい	

ッフへの関わりを見て学んだ]ことを覚えていた。中堅看護師は、看護師長の直接的な関わりだけでなく、<師長の実践から学ぶ>ことができていた。Bさんは、<師長の実践経験から学び、師長の存在を理解する>と語った。また、<経験年数によって師長との関わり方が変わってくる>ことも認識していた。

②【必要なときに相談できる関係】

Aさんは、臨床指導者の役割を持ってから看護師長との関わりが多くなったと認識しており、看護師長は「相談に乗ってくれる」と感じていた。また、普段から看護師長との関わりの多いCさんは、「師長に看護実践などの話を聞いてもらい気持ちの整理ができた」と、看護師長との「話を聴いてくれ相談に乗ってもらいやすく、気持ちの整理ができる」関わりを覚えていた。中堅看護師は、日常的に看護師長と関わりを持ち、看護師長に相談していた。一方で、<師長とは相談しやすい関係だが、実践が少ないと相談できない>と、看護師長に看護実践への関わりを求めていた。そして、委員会活動と新人指導の役割を持っているDさんは、「必要な時に師長に相談している」と、<師長には自分が必要と思った時に相談している>ことが分った。

③【評価・フィードバック】

普段あまり看護師長との関わりを持たないDさんは、「師長に褒められると頑張れる」と看護師長から褒められた経験を覚えているが、「師長は面接の際に褒めてくれる」と、褒められる機会は数少ないことが分かる。中堅看護師は、数少ない看護師長の「褒めてくれる」関わりを覚えていた。委員会活動で院内の横断的な役割を持つBさんは、「他者からの評価を伝えてもらおうと頑張れる」と感じており、看護師長を「実践の成果や他者からの評価を伝えてくれる」存在として認識していた。そして、<個々の能力を査定し平等に関わってくれる>と、看護師長が行っている管理的な実践を、自分への関わりと捉えていた。一方、「業務に対しての評価が少ないと感じている」、など、<他者からの評価が少ないと感じている>ことが分かった。その上、多重な役割を担う事で、<業務に関する不公平感を感じている>ことも分かった。

④【個別性を見極めと対応】

中堅看護師は、看護師長の「スタッフの変化を察知して話を聞き、士気を高めてくれる」関わりや、「日常的に声をかけてくれる」関わり等を覚えていた。このことから、看護師長の「スタッフの個別的な特性を知り、日常的に声をかけ、話を聞く」関わりを中堅看護師は好印象とし捉えていることがわかる。子育て中の中堅看護師からは、<子供優先でいいと認めてくれた>関わりについて語られた。また、「臨床指導者になった時に研修に行かせてくれた」など、<学ぶための体制を整えてくれた>ことも覚えていた。一方で、「師長には日ごろから目につけ、配慮してほしい」と思っており、<師長は日ごろから気をつけ、スタッフの話を聴く役割だと思う>と認識しており、<業務や家族の状況を見極めて勤務を配慮してほしい>と思っていることが分かった。

⑤【職場環境の整備】

Eさんは「問題を見極めて解決に向けて対応してくれた」と、看護師長が問題解決に取り組んだことを覚えており、Cさんは、「広い知識を提供し働きやすい環境を整えてくれる」と、看護師長の日常の関わりが職場環境に影響すると感じていることが分った。中堅看護師は、<問題解決に取り組む、働きやすい環境を整える>ことを看護師長の関わりとして認識している。また、中堅看護師は「師長の大事にしていることを見極めている」存在であり、その看護師長の下での働きやすさについては「師長が変わっても働きにくさはない」と感じている人もいる一方で「師長との関わりで働きやすさが変わる」と考えている中堅看護師もおり<師長の大事にしていることや関わりで病棟の雰囲気や働きやすさが変わる>と認識しており、看護師長との関わりが職場環境に大きな影響を与えていることが分る。さらに、「問題を客観的にとらえて対応してくれると働きやすい」[師長は問題解決に向けて他部署との交渉を行ってくれる]などと、<師長は問題を客観的にとらえ、解決に向けて部署を超えて対応する役割だと思う>と捉えている。しかしながら、「現場の問題解決に対する師長の対応に疑問を感じることもある」や、「師長のとらえ方で問題が解決できない事がある」

と感じており、＜現場の問題解決に向けた師長の対応に疑問を感じる＞ことに繋がっている。

2) 中堅看護師の特徴

中堅看護師の特徴は、33のコードから、15のサブカテゴリ、6のカテゴリに集約された(表2)。

①【自身を客観的に分析する力】

後輩育成を含めた4つの役割を持っているBさんは、[先輩との関わりが自分を成長させてくれると思っている]と感じ、＜経験から学び、自身の成長に繋げている＞ことがわかった。委員会活動と、後輩育成の2つの役割を持っているCさんとDさんは[大変な思いをする経験も自分の能力を高める経験と思える]と感じ＜自身の経験を能力向上や自信につなげる＞ことができていた。またCさんは、[中堅になり、自分を客観的に分析でき

るようになった]と＜中堅看護師として自分自身を客観視する＞ことができるようになってきている。このように、中堅看護師は、自らの置かれている状況を客観的に捉えて、経験が自身の成長に繋がっていると分析していた。

②【役割に対する責任の認識】

参加者5名のうち4名が[中堅は役割が重なっていると自覚している]と語り、[役割が重なってもできると思いこなしている]、[業務が重なった時にはほかのスタッフに業務を依頼する]と対処していた。自分自身の業務を客観的にとらえながら、他のスタッフへ業務を割り振り、＜中堅看護師としての役割が重なっていると自覚しているが役割をこなそうと努力している＞ことが分った。また、[役割に合わせて研修に行く]など、＜役割に責任を持って臨んでいる＞。そして、[役割にプ

表2 中堅看護師の特徴 カテゴリ一覧

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
自身を客観的に分析する力	経験から学び、自身の成長に繋げている	先輩との関わりが自分を成長させてくれると思っている
	自身の経験を能力向上や自信につなげる	大変な思いをする経験も自分の能力を高める経験と思える これまでの経験を客観的に振り返り、今後の自信に繋がられる
	中堅看護師として自分自身を客観視する	自分自身を客観的に分析できている 中堅になり、自分を客観的に分析できるようになった
役割に対する責任の認識	中堅としての役割が重なっていると自覚しているが役割をこなそうと努力している	中堅になり役割が大変だと自覚している 中堅は役割が重なっていると自覚している 役割が重なってもできると思いこなしている 業務が重なった時にはほかのスタッフに業務を依頼する
	役割に責任を持って臨んでいる	役割に合わせて研修に行く 役割に対する責任感を持つ 役割にプレッシャーを感じる
	仕事を家でやることもある	委員会の仕事などを家に持ち帰って行うこともある
問題解決への姿勢	現場の問題を認識して改善策を自ら提案し、職場環境を整えようとする	現場の問題を師長に伝える 現場の問題を自ら解決に向けて取り組む 他部署との連携を行う 自らの働く環境を良くしようとする
	気兼ねして言えない	意見を言える立場だと自覚しているが気兼ねして言えない
後輩への支えと導き	指導相手のことを考えて指導に当たっている	業務を通して、後輩の指導に当たっている 指導相手への伝え方を考えて指導する
	自分が師長に支えてもらったように後輩を支えている	師長に言われたように子育て中のスタッフに声をかけている 師長に言われたよう子育て中のスタッフを支えている
キャリア継続の意思	患者の近くで看護を実践し続けたいと考えている	これからも患者の近くの実践現場で働きたいと考えている 患者中心の看護をしている
	仕事の継続を前向きにとらえている	今後も仕事は継続したいと思っている 仕事を続けてきてよかったと思える
	スキルアップを考えている	自分自身のスキルアップを考えている 自らの意思で研究に取り組む
自身のモチベーションを作り出す力	家庭やプライベートの充実や仕事のモチベーションになっている	仕事のモチベーションは家族 仕事のモチベーションはプライベートの充実 仕事のモチベーションは職場の人の関わり
	患者への直接的関わりや仕事の達成感・やりがいモチベーションにつながっている	患者の回復や仕事の達成感がモチベーションにつながる 看護は素晴らしいと思っている

レッシュャーを感じる] ことも経験していた。また、
 <仕事を家でやることがある>ことから、中堅看護
 師の役割は、業務時間内では担いきれないこと
 もある。このように中堅看護師は、自身の役割に
 責任を持って知識の向上を図っていることが分か
 った。

③【問題解決への姿勢】

社会人経験のあるBさんは、中堅看護師として
 [現場の問題を師長に伝える] 役割を自覚し、[現
 場の問題を自ら解決に向けて取り組む] ことをし
 ていた。他の中堅看護師も、[自ら働く環境を良く
 しようと考える] ことをしており、<現場の問題
 を認識して改善策を自ら提案し、職場環境を整え
 ようとする>姿勢を持っていた。一方で、普段あ
 まり看護師長との関わりを持たないDさんは「意
 見を言える立場だと自覚しているが気兼ねして言
 えない」と、役割は自覚しながらも、看護師長に
 対する遠慮から「気兼ねして言えない」ことがあ
 ることも分かった。

④【後輩への支えと導き】

委員会や新人指導など4つの役割を持っている
 Bさんは、自身の業務を後輩に任せることに抵抗
 を感じていたが、業務を任せることが後輩の成長
 につながると先輩に言われ、[業務を通して後輩の
 指導にあたっている]。また、[相手への伝え方を
 考えて指導する] ことを実践しており、業務を通
 して「指導相手のことを考えて指導に当たってい
 る」ことが分った。また、子育て中のEさんは、
 <自分が師長に支えてもらったように後輩を支え
 ている>と語っており、中堅看護師は、看護師長
 や先輩からの関わりを受けて、後輩の成長を促す
 関わりや、支えとなる関わりをしていた。

⑤【キャリア継続の意思】

看護師長との関わりについて語る中で自身のキ
 ャリアについて語られることもあった。中堅看護
 師は、「これからも患者の近くの実践現場で働きた
 いと考えている」と語っており、<患者の近くで
 看護を実践し続けたいと考えている>ことが分か
 る。そして、「仕事を続けてきてよかったと思え
 る」体験をしており、<仕事の継続を前向きにと
 らえている>ことが分る。また、「自分自身のスキ
 ルアップを考えている」や、「自らの意思で研究に

取り組む] ことができおり、中堅看護師が「スキ
 ルアップを考えている」ことが分る。

⑥【自身のモチベーションを作り出す力】

子育て中のDさんとEさんは「仕事のモチベ
 ーションは家族」と語り、Cさんは「仕事のモチベ
 ーションはプライベートの充実」と語っており、<家
 庭やプライベートの充実が仕事のモチベ
 ーションになっている>ことが分かった。しかし、仕事
 のモチベーションを家族と答えていたDさんも、「仕
 事のモチベーションは職場の人の関わり」を挙げ
 ており、仕事のモチベーションには職場環境も重
 要であることが分る。また、「患者の回復や仕事の
 達成感がモチベーションにつながる」、[看護は素
 晴らしいと思っている] ことが語られ、<患者へ
 の直接的関わりや仕事の達成感・やりがいモチ
 ベーションにつながっている>ことが分かった。

IV. 考察

【師長の豊かな実践経験と知識の伝達】【必要とな
 きに相談できる関係】【評価・フィードバック】な
 ど、看護師としての成長につながるカテゴリーが
 抽出されたことから、看護師長の関わりが中堅看
 護師の成長にも影響していることが示唆された。
 看護師長の関わりが中堅看護師の職業継続や成長
 にどう影響しているのかを考察する(図1)。

1. 中堅看護師の職業継続につながる看護師長の関わり

中堅看護師は、周囲からの評価やフィードバ
 ックを受ける機会が減少し、自己認識のずれを修正
 できずにいると言われている(青木, 2018; 竹生
 ら, 2008; 斎藤, 2017; 関, 2015)。本研究でも、
 適切な評価を受けていると感じた経験を持つ中堅
 看護師がいる一方で、評価やフィードバックが少
 ないと感じ、不公平感を感じていた。また、複数
 の看護師長との関わりから、適切な評価を受けた
 経験とそうでない経験の両方を思い浮かべた中堅
 看護師もいた。このように中堅看護師は【評価・
 フィードバック】を意識して、適切な評価を受け
 たいと願っていることが窺える。特に上司からの
 承認は疲弊しながら働く看護師の大きな励みとな
 る(斎藤, 2017) ことから、看護師長の適切な評

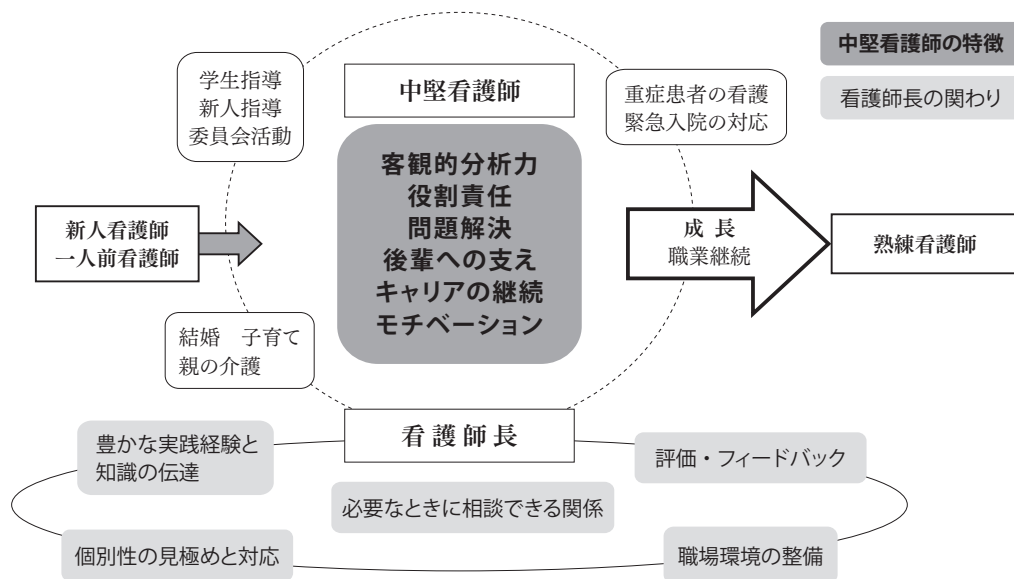


図1 中堅看護師の特徴と看護師長の関わり

評価とフィードバックは、中堅看護師の励みとなり職業継続につながると考える。看護師長は、中堅看護師が評価不足を感じていることを念頭に置き、適切な評価とフィードバックを行うことが重要であると考え。また、看護師長が目標志向性などの個別の状況を把握し、必要な学習機会を提供することは、中堅看護師の職業継続の支援として重要である。さらに、看護師長は、中堅看護師の家庭背景を考慮した業務への配慮や、役割を担うための時間確保をすることが必要であると考え。実際、本研究に参加した中堅看護師も、＜業務や家族の状況を見極めて勤務を配慮してほしい＞と感じており、【個別性を見極めと対応】は職業継続につながる大切な支援である。これは、中堅看護師が抱える心身の疲労やライフイベントにおける課題を支援することが中堅看護師の職の継続に寄与する（久保寺, 2015）との見方と一致する。

＜師長の大事にしていることや関わりで病棟の雰囲気や働きやすさが変わる＞＜現場の問題解決に向けた師長の対応に疑問を感じる＞に示されるように、中堅看護師は看護師長に、スタッフが働きやすくなるような気づかいや適切な問題把握と解決を望んでいた。就業継続のために求められる環境要素の一つとして、現場が直面している問題を把握し適切に介入してくれる師長の存在（田中ら, 2015）と言われるように、看護師長自身が職

場環境の一部であると自覚し、【職場環境の整備】を行っていく必要があると考える。

2. 中堅看護師の成長を促す看護師長の関わり

指導的な役割を多く持つ中堅看護師は看護師長の関わりを、＜適切な説明とアドバイスから成長させてくれた＞と感じていた。中堅看護師も成長途中の看護師であり、より多くの経験を積んでいる看護師長から実践的なアドバイスを求めていると考える。看護師長からの直接的なアドバイスだけでなく、看護師長が実践家として患者や、他のスタッフに関わる様子からも学びとることができると考える。看護師長の示す看護実践がメンター機能となり、看護師の看護実践能力を向上させ、専門職的自律性が培われる（小寺ら, 2016）と言われるが、【師長の豊かな実践経験と知識の伝達】は、中堅看護師の実践能力を向上させ、自律を促す関わりとなると考える。本研究に参加した中堅看護師は【自身を客観的に分析する力】や、【役割に対する責任の認識】、【問題解決への姿勢】を有し、専門職業人としてセルフマネジメント能力を持つ自律した存在であることを示していると考え。このような特徴を持つ中堅看護師であっても、自身を成長させる為の学びが必要であり、看護師長の実践的メンター機能は、中堅看護師の成長を促すために有効であると考え。中堅看護師は看

護管理者の自己を高めよとする姿勢を感じ、それが中堅看護師の自己啓発につながる（山根ら、2017）と言われるように、看護師長は自身の看護実践すべてが中堅看護師に影響を与えていると自覚して関わるのが重要であると考えられる。

次に、【必要なときに相談できる関係】は、多重な役割を持つ中堅看護師が様々な課題に直面したときに重要な関わりであり、【役割に対する責任の認識】を持っている中堅看護師の自律を促す関わりとなると考える。このことは、役割を遂行する中堅看護師への看護師長の関わりの基盤を「時機を逃さない対話」である（青木、2017）、情緒的サポートは看護師の精神的安寧と職務の専心を促し、専門的自律性の向上に繋がる（小寺ら、2016）といった先行研究結果と一致する。その際、中堅看護師が【問題解決の姿勢】【自身を客観的に分析する力】を持っていることを踏まえて対応する必要がある。さらに、看護師長が看護実践の場面から離れてしまうと中堅看護師は、相談しにくいと感じてしまうと考えられるため、実践の場面において、気軽に相談できる態勢を持つ必要があると考える。

また、中堅看護師は看護師長の関わりを、＜個々の能力を査定し平等にかかわってくれる＞と感じている。看護師長が中堅看護師の特性を把握した上で育成の目的を持ち、組織内の中心的な活動の役割を付与すると、中堅看護師はリーダーシップや指導力を向上させて自信や責任感を付けた（青木、2018）との報告もあることから、看護師長は、中堅看護師に適切な数の役割を付与し、その役割が達成できるようにサポートすることで、中堅看護師の成長が期待できると考える。

3. 実践への示唆

多重な役割を持つ中堅看護師の職業継続を支え、成長を促すためには、中堅看護師が多様な能力を持っていることを前提にし、個々人の持てる能力の見極めを行っていく必要がある。また、中堅看護師は評価不足と不公平感を持っていることを念頭に置きつつ、個々の多様な背景を理解し、適切な評価とフィードバックを行い、看護師長自身が看護実践への関わりを行っていくことが必要である。

V. 結論

多重な役割を持つ中堅看護師は、【自身を客観的に分析する力】【役割に対する責任の認識】【問題解決への姿勢】を持ち、【後輩への支えと導き】を行い、【キャリア継続の意思】と【自身のモチベーションを作り出す力】を持っていた。印象に残る看護師長の関わりは、【師長の豊かな実践経験と知識の伝達】【必要なときに相談できる関係】【評価・フィードバック】【個別性を見極めと対応】【職場環境の調整】であり、これらは中堅看護師の職業継続と成長を促す関わりとなっていると示唆を得た。

本研究は、参加者5名の記憶に残る看護師長の関わりを回想してもらったデータの分析であり、研究結果の一般化・普遍化には限界がある。

VI. 謝辞

本研究にあたりご協力いただきました看護師の皆様へ深謝申し上げます。

VII. 利益相反

本研究に記載すべき利益相反はない。

文献

- 青木美香（2018）. 役割付与を通して中堅看護師に成長を促す看護師長の関わり. 日本看護管理学会誌22巻1号 pp12-21.
- 原田未来、松永ちづる、馬場砂矢子、他（2013）. A病院における臨床経験3年目以上の看護師の離職防止対策の検討. 日本看護学会論文集. 看護管理 pp451-454.
- 梶谷（柴）麻由子、内田宏美、津本優子（2012）. 中遠看護師のセルフマネジメントとその関連要因. 日本看護研究会雑誌Vol35 No5 pp67-74.
- 竹生真規、土屋八千代（2009）. 看護師長の中堅看護師への関わりに対する師長と中堅の比較. 日本看護学会論文集：看護管理39号 pp244-246.
- 小寺利美（2016）. 看護師長の支援と看護師の専門的自律性との関連. 日本看護管理学会誌20巻1号 pp18-25.
- 久保寺美幸（2015）. 中堅看護師が離職を思い留まった要因に関する検討. 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：教員・教育担当者養成課程看護コース. 40号 pp85-90.
- 中川光子、須栗裕子、大平律子、他 (2012). 子育て中の看護師の職業継続に関する要因調査. 長岡赤十字病院医学雑誌25巻1号 pp51-60.
- 仁戸部富恵、山口久美子、鈴木純恵、他 (2018). 看護師の離職意思に影響する要因の検討 職位別の仕事のとらえ方・職場環境に焦点をあてて. 獨協医科大学看護学部紀要11巻 pp13-26.
- 野々川陽子、谷口由美子 (2013). 職員のやる気を引き出す看護師長の関わり方 看護師長のリーダーシップ行動測定尺度を使用した分析から. 日本看護学会論文集:看護管理43号 pp439-442.
- 小山田恭子 (2009). 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巻2号 pp73-80.
- 押領司民、望月富士穂 (2009). 看護師が重要であると考える看護師長からの承認行為と実際に受けている承認行為. 日本看護学会論文集：看護管理40号 pp237-239.
- 齊藤茂子 (2017). 中堅看護師はなぜ離職するのかー最近5年間の統合的レビュー. 東洋大学大学院紀要 (54) pp385-405.
- 関美佐 (2015). キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討. 日本看護科学会誌35巻 pp101-110.
- 田中幸子 (2015). 病院で働く看護職が職業継続のために求める職場環境. 日本看護評価学会誌5巻1号 pp11-18.
- 手塚とみ江、佐藤みつ子 (2007). 看護師長のリーダーシップに対する自己評価と看護師による評価. 山梨大学看護学会誌6巻1号 pp33-38.
- 塚本尚子、結城瑛子、舟木由香、他 (2009). 組織風土としての看護師長のあり方が看護スタッフのバーンアウトに及ぼす影響. 日本看護研究学会雑誌32巻5号 pp105-112.
- 山根一美、岡須美恵 (2017). 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巻1号 pp13-20.