

特別寄稿

平成 30 年度看護教育研究学会・夏季研修会

看護学の質の向上をめざして -看護職としての私のキャリア・デザイン、キャリア・デベロップメント- Aiming for Quality Improvement in Nursing Science: My Career Design and Career Development as a Nurse

佐藤みつ子¹⁾

Mitsuko Sato

キーワード：キャリア・デザイン、キャリア・デベロップメント、キャリア理論、看護職

Key words : Career Design, Career development, Career theory, Nurse

要旨

看護教育研究学会は、看護・看護教育の質的な向上を図るために、活動のひとつとして平成 12 年から、夏季研修会を継続して実施している。平成 30 年度のテーマとして、「看護学の質の向上を目指して-看護職としての私のキャリア・デザイン、キャリア・デベロップメント」を実施した。研修のねらいは、看護を取り巻く社会の動向を踏まえ、看護専門職業人として、あるいは看護教員として、自らのキャリアを振り返り、これからのキャリアをデザインすることにより、キャリア・デベロップメント（開発）につなげる。また自己のキャリアを描くことは、看護職や看護教員としての成長および看護学の質の向上、自らの生き方を考える機会となる。そのため、研修会では社会の動向とキャリアの捉え方の変化、キャリアの諸理論、キャリア・デザインについて講義し、その後個人ワークやグループワークを実施した。研修会を通して、職業人生の振り返り、価値観や教育観の拡がりに役立ち、これからの仕事に取り組みの原動力や自信につながり有意義な機会になったと思われる。

I. はじめに

看護教育研究学会は、看護・看護教育の質的な向上を図るために、活動のひとつとして平成12年から夏季研修会を継続して実施している（佐藤、2017）。平成30年度のテーマとして、「看護学の質の向上を目指して-看護職としての私のキャリア・デザイン、キャリア・デベロップメント」を実施した。「キャリア」という言葉について、キャリア・デザイン、キャリア形成、キャリア発達、キャリア開発、キャリアパス、キャリアマネジメ

ント、キャリアチェンジ等、耳にしている人も多いと思われる。教育界においては、文部科学省（2006、2007）が、学校教育において職業観や勤労観を養い主体的に進路を選択する能力を育成することを目的として「キャリア教育」を義務づけている。その後2011年に大学設置基準第42条の2（新設）に、大学及び学部等の教育上の目的に応じて、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的・職業的自立を図るために必要な能力を教育課程並びに厚生補導を通して培うことができるよう大学内

1) 東京医療保健専門職大学設立準備室 Tokyo Medical and Health University Administrative Dept. Staff

の組織間の有機的な連携を図ることや適切な体制を整えることを義務づけた。大学設置基準では、「キャリア教育とは、一人一人の社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育である。一方、職業教育とは、一定の又は特定の職業に従事するために必要な知識・技能・態度を育む教育である」と定義され、さらに、専門的な知識・技能の育成は学校教育のみで完成するものではなく、生涯学習の観点から踏まえた教育のあり方を考える必要があると述べている（文部科学省、2011）。また、厚生労働省（2016）は「働き方の未来2035、一人ひとりが輝くために懇談会」を開催し、経営者の経営の基本姿勢や働く人への情報提示、自立して働く人を育てるための学校教育のあり方、生涯にわたってキャリアアップでき多様な人材に適合した教育の重要性について提言している。日本看護協会（日本看護協会、2018）は、看護や看護学教育をとりまく社会環境の変化に伴い、平成30年度重点政策・重点事業として、①看護職の働き方改革の推進（看護職の多様なキャリア支援）、②看護基礎教育制度改革の推進、③地域包括ケアにおける看護提供体制の構築、④看護職の役割拡大の推進と人材育成をあげている。さらに、文部科学省（2018）から看護学教育モデル・コア・カリキュラムが公表され、看護学生時代からキャリア開発の重要性を理解させ、個々のキャリア開発方法を学ぶことを示している。

このように、社会の動向を踏まえた国や職能団体の政策は、学校教育および卒業後の社会における看護「キャリア教育」の重要性が示された結果であり、また看護の仕事はどのような意味や価値があるのかを育み、経済的・精神的に自立できる能力を身につけることができる「キャリア教育」の在り方やキャリア支援を考える必要性を示唆している。

看護職（看護師・保健師・助産師を含む）のキャリア教育の現状をみると、看護職の場合、クリニカルラダーやキャリアラダー、マネジメントラダー等、キャリアアップのための教育体制は整ってき

ている（日本看護協会、2016）。しかし、看護教員の場合、厚生省認定の専任教員養成講習会や大学・大学院の他、中堅看護教員のブラッシュアップ研修、大学内のFDなどがある。しかし、未だ、個人的に進学しキャリアアップしておりキャリア支援体制が十分に整備されているとは言い難い現状にある。そこで、看護職（看護師・保健師・助産師を含む）あるいは看護教育に携わる者として、キャリアについての知識を深め自己を振り返り、未来を見据えた自己像を描き、それを看護実践や看護教育に活かすことが重要ではないかと考える。

Ⅱ. 平成30年度夏季研修会の概要

1. 研修のねらい

研修のねらいは、看護を取り巻く社会の動向を踏まえ、看護専門職業人として、看護教員として自らのキャリアを振り返り、これからのキャリアをデザインすることにより、キャリア・デベロップメント（開発）につなげる。また自己のキャリアを描くことは、看護職や看護教員としての成長および看護学の向上、自らの生き方を考える機会となる。

2. 研修の参加者

参加者の背景を図1～図2に示す。年齢は40代が31%で最も多く、次いで20代、30代であった。現在看護教員に携わっている者が57%であった。テーマについては、「非常に良かった」92%、研修目的が達成できたかは、「達成できた」が92%であった。

3. 研修プログラム

研修プログラムは、午前中、講演と課題による個人ワークを実施した。個人ワークは、キャリア・デザインを描くことを課題とした。それぞれの参加者に、立ち止まり、職場で働く意味やこの時代に生きている意味を長期的な展望に立って考えてもらいたいとの思いからである。課題は、これまでの看護職や看護教員としての自己のキャリアを振り返り、将来像を見据えてキャリアをデザイン

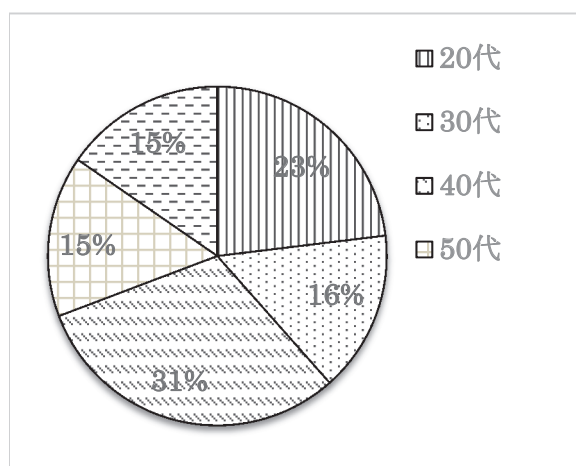


図1 年齢別

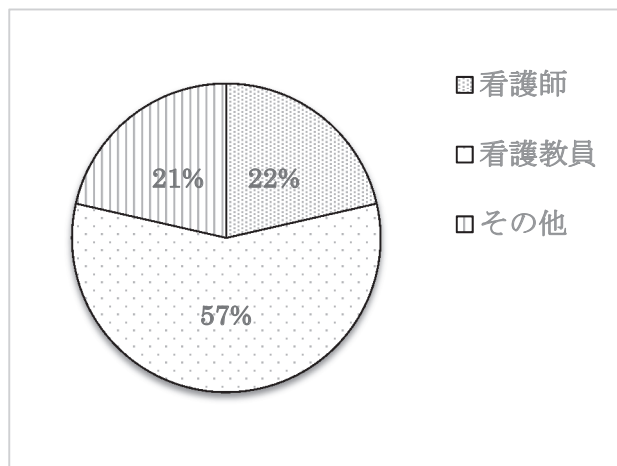


図2 現在の職業

し、キャリアプランを立てる。キャリアプランは、自己の強みを活かし弱みを克服するための手法として SWOT (Strength : 強み、Weakness : 弱み、Opportunity : 機会、Threat : 脅威の頭文字) 分析法を用いて自己理解をしてもらった。次に、看護職者の職業キャリア成熟尺度 (狩野ら、2012) で自己の職業キャリアについて確認してもらった。この尺度は看護師を対象に、「キャリア関心性」、「キャリア自律性」、「キャリア計画性」を測定するものである。午後は、個人ワークを参考にして、「私のキャリアに影響を受けた人々 (上司・同僚・他者) や体験、言葉等について」のテーマを提示し、グループワーク・発表・まとめを実施した。このテーマにしたのは、キャリア向上のためには、いろいろな人々やあらゆる機会に遭遇してきたからこそ、今の自分があることを知り、さらにそれを土台としてそれぞれが、未来の方向性を見出すことをねらいとしたからである。

4. 研修の内容

講演内容は、表 1 に示すとおりである。以下、講義概要のポイントについて述べる。

1) キャリアの意味

キャリアの語源は、中世ラテン語の「車道」を起源とし競馬場や競技場のコースやトラック (行路・足跡) の意味から派生して、人がたどる行路やその足跡・経歴・遍歴なども意味するようになった。その後、キャリアは、特定の職業や組織の

中での働き方にとどまらず、広く働くこととの関わりを通しての個人の体験のつながりとしての生きざまを指し、自分の長期的な生き方、働き方にかかわっている。Hall (2002) は、「キャリアとは、あるひとの生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である」と定義している。キャリアを定義する前提として、①キャリアは「良いキャリア」「悪いキャリア」があるわけではない、②キャリアに成功や失敗があるにしてもそれは外部のひとの観点からではなく、そのキャリアを歩む本人によって評価される、③キャリアには主観的な側面 (価値観や態度、モチベーションの変化等) と客観的な側面 (特定の職種への異動を決定するというように観察可能な具体的な選択行動) の両面がある、④キャリアはプロセスである (金井、2007)。キャリアは、個人的に途切れることなく続く一連の態度や行動の認識で、その態度や行動は生涯にわたる仕事にまつわる経験や活動と結びついている。また長期的な視点からみた自分自身の仕事生活のパターンとそこから得られた自己理解で、その人の歩んできた過去だけでなく、将来へ伸びる道でもある。

看護職のキャリア開発とは、「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

表 1 看護学の質の向上をめざし看護職としての私のキャリア・デザイン・
キャリア・デベロップメント

I. キャリアとは何か
1. キャリアの語源 キャリアの派生、2. キャリアの定義 3. 専門職の分類と特徴づける態度
II. 今、キャリア・デザイン、キャリア・デベロップメントが注目されている理由
1. キャリア・デベロップメントの歴史 2. 看護職を取り巻く社会背景とキャリア ・人生 100 年時代におけるキャリア ・職業教育からキャリア教育へ ・プロフェッショナルリズム教育
III. キャリアに関する理論
1. エドガー・H・シャイン：9 つのキャリア発達段階と課題 キャリア・アンカーと 8 つの種類 2. D・E・スーパー：ライフステージ論（生涯を通しての自己実現） 3. ナンシー・K・シュロスパーク：トラジッション（転機） 転機のプロセスと転機の乗り越え 4. ジョン・D・克蘭ボルツ：ブランド・ハップスタンス理論（計画された偶然理論）
IV. 描いてみよう 私のキャリア・デザイン
1. キャリデザインとは 2. 個人ワーク 課題 1：SWOT を用いて自己分析し自己改革の具体策を考える 課題 2：看護職者の職業キャリア成熟尺度を用いて自己の職業キャリアを確認する 課題 3：自己の看護師および看護教員としてのキャリアを振り返り、未来のキャリア 像を描きながら、その時期に影響を受けた人々や体験、言葉等について考える 3. グループワーク・発表・全体討議 課題：個人ワークを参考にしながら、私のキャリアに影響を受けた人々や体験、言葉 等について話し合い、まとめ、発表、討議し共有する

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」と定義されている（日本看護協会、2012）。

2) 今、キャリアが注目されている理由

従来終身雇用と年功序列賃金制度の下では、自らのキャリアを考える必要はなかった。しかし、個々人の価値観やライフスタイルなどの多様性が増え、従来型の組織主導のキャリア開

発と齟齬をきたし始めたことで、徐々に組織から個人へとシフトし、これまで以上に働く個人の意思や行動が重視されるようになってきた。個々人のキャリア自律を前提に考え、組織はどのような役割を担い、支援策を整備についても考える時代になっている。

Gratton & Scott (2016) は、100 年時代における人生戦略の著書の中で、超高齢化社会では、時代の変化に応じた新しい生き方や働き方を考えるべ

きであり、長期的な死やに立って個人のキャリア、自分自身の人生を描くことが大切であると述べている。また少子超高齢化社会における諸問題に対応する新たな医療・看護の提供体制の変革が求められている。日本看護協会（2018）は、平成 30 年度重点政策のひとつに「看護職の働き方改革の推進：個々の看護職の生活とキャリア形成の推進」をあげている。

さらに、文部科学省（2017、2018）は、看護学教育モデル・コア・カリキュラム「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標を公表し、看護学教育におけるキャリア教育の重要性を説いている。モデル・コア・カリキュラムは、7 つの大項目（A～G）で示されている（表 2）。A. 看護系人材（看護職）として求められる基本的資質と能力、B. 社会と看護、C. 看護の対象理解に必要な基本的知識、D. 看護実践に基本となる専門基礎知識、E. 多様な場における看護実践に必要な専門知識、F. 臨地実習、G. 看護学研究である。キャリア教育については、A. 看護系人材（看護職）として求められる基本的資質と能力の中で述べている。「1. プロフェッショナリズム：

看護職としての使命、役割と責務、看護の基盤となる、基本的人権の理解と看護、看護倫理」および「9. 生涯にわたって研鑽し続ける姿勢、専門職として看護の質の向上を目指して、連携・協働する全ての人々とともに省察し、自律的に生涯を通して最新の知識・技術を学び続ける基盤を身に付ける」である。9 の詳細は表 3 に示す

3) キャリアをとらえる視点

キャリアは、個人の努力だけではなく、仕事を実施している環境や他人、体験等、の影響を受け積み重ねられるものと考え。キャリアには、「個人側の視点」と「組織側の視点」がある。個人側の視点（キャリア・デザイン）は、自らのキャリア計画を立て、自己査定と目標設定の継続的なプロセスであり、自分のキャリアの道筋を節目、節目で考え、その先の道筋を自分で決定する。一方、組織側の視点（キャリア・マネジメント）は、組織成員の興味や能力を組織のさまざまな機会と一致させるようにする人的資源管理の諸活動（キャリア開発プロジェクトチームの設立等）、採用や選抜、配置転換、研修、訓練を企画・運営する事である（鈴木、2002）。

表 2 A. 看護系人材（看護職）として求められる基本的資質と能力

ねらい	学士課程における看護系人材としての資質・能力を獲得するための学修内容とその到達レベルを定める。
A-1	プロフェッショナリズム：看護職としての使命、役割と責務、看護の基盤となる基本的人権の理解と看護、看護倫理
A-2	看護学の知識と看護実践：学修の在り方、看護実践能力
A-3	根拠に基づいた課題対応能力：課題対応能力
A-4	コミュニケーション能力：コミュニケーションと支援における相互の関係性
A-5	保健・医療・福祉における協働：保健・医療・福祉における協働
A-6	ケアの質と安全の管理：ケアの質の保証 A-6-2) 安全性の管理
A-7	社会から求められる看護の役割の拡大：保健・医療・福祉等の多様な場における看護職の役割、国際社会・多様な文化における看護職の役割
A-8	科学的探究：看護学における研究の必要性・意義
A-9	生涯にわたって研鑽し続ける姿勢：自己研鑽の必要性と方法、看護学の専門性の発展

表 3 A-9 生涯にわたって研鑽し続ける姿勢

項目	ねらい	学修目標
自己研鑽の必要 性と方法	看護専門職の自己研鑽の 必要性和方法を学ぶ	① 生涯にわたる自己研鑽の必要性を理解できる ② 日々の看護実践の省察の重要性を理解できる ③ 自己教育力を高める方法について理解し、 個々が実施可能な方法を検討し、実践できる
看護学の専門性 の発展	看護学の専門性の発展 に資するキャリア開発 の重要性を理解し、個々 のキャリアパス・キャリ ア開発方法を学ぶ。	① キャリアパス・キャリア開発の概念について 理解できる ② 多様な生涯学習機会の獲得方法（実践の振り 返り、自己学習、職場における継続教育、 学術学会や専 門職団体による各種研修、 大学院、共同研究等）を把握し、将来的な キャリアパス・キャリア開発への活用を説明 できる。

4) キャリア理論の理解と活用

キャリア理論とその活用については、①エドガー・H・シャイン：9つのキャリア発達段階と課題、キャリア・アンカーと8つの種類、②D・E・スーパー：ライフステージ論（一生涯を通じて発達していく）、③ナンシーKシュロスパーク：トラジクション（転機）、ジョン・D. クランボルツ：プランド・ハップスタンス（理論計画された偶然理論）：）について解説した。

エドガー・H・シャインの「キャリアサイクル論」の特徴は、キャリアを組織と個人の両視点から捉え、その関係性を反映させた主張であり、個人の欲求と組織の要望がダイナミックに変化する環境下で、それらを調和させながらキャリアを形成していく重要性を述べている（金井、2003）。人としての基礎を形成しながら成長し社会人としてのキャリア基礎を固め、職業人として段階的にキャリアを積み重ねていくプロセスを表現している。自分のキャリアの発達段階が、どの時期なのか、その時期には、何を期待されているのかを自覚しながら、意識的な毎日を過ごすことが重要となる。キャリアアンカー（Career Anchors）の「アンカー」は碇（いかり＝anchor）を示しており船が漂流しないようにしっかりとつなぎ止める重石のことであ

る。キャリアアップを重ねる際、また配置転換などでどのような職場に行ったとしても、変わることがない自分の根本になるキャリア選択の判断基準のことで、自分にとっての仕事の価値やキャリアを評価しキャリアデザインを見直すのに有効となる。またキャリア・アンカーは、個人がキャリアを歩んでいく場合の不変の価値観や考え方（自分のキャリアとなる拠り所）であり、個人の価値観は年月の経過や職種がなんであってもそれほど変化するものではない。そして、次の3つの問いについて内省することが、キャリアを考える基盤を提供すると説いている。①自分はなにが得意か（能力・才能についての自己イメージ）、②自分はいたい何をやりたいのか（動機・欲求についての自己イメージ）、③意味を感じる自分の社会に役立つ実感（意味・価値についての自己イメージ）である。自己イメージとは、自分が自分のことをどのようにとらえているかということを示す（金井、2007；Schein、1990）。

D・E・スーパーは、キャリアをライフステージとライフロールの2つの視点でとらえている。ライフステージとは、人生を時間軸で5つの段階に分け、それぞれの段階で人としての特定課題がありその課題に取り組むことを通じて人間的な成長

表 4 偶然性を活かす 5 つの行動

	行 動	内 容
1	好奇心	新しい学習機会の模索
2	持続性	めげない努力
3	柔軟性	目の前の状況を既成概念にとらわれず、 ありのままに受け入れる
4	楽観性	困難や障害は当たり前と気楽に考える
5	冒険心	リスクを恐れず行動に移す

を遂げていくということである。ライフロールとは、人生において、子ども・親・配偶者・働く人等、人間は、複数の役割を並行して持ちながら生きているということであり、これらの視点は、キャリアを設計する上で役立つと説いている（全米キャリア発達学会、1994）。

Schlossberg (1989) は、トランジション（転機・節目）について人生は、イベント（出来事）、ノンイベント（起きてほしい期待や願いが実現しないこと）によって、役割・人間関係・日常生活・ものの見方や考え方など、さまざまな領域で大きな変化が起こる。トランジションは、年齢にかかわらず発生するもののいつ、どんなトランジションが訪れるかは分からないことが多い。誰にもトランジションがあり、誰もが変化し成長してゆくためには、トランジションを乗り越える必要がある。人それぞれトランジションを乗り越えて行く術を身につける必要がある。キャリアは、トランジション（転機）を乗り越える過程を経て形成され、トランジションの対処（転機の乗り越え）のリソース（資源）は、4S と呼ばれ以下のような内容となる。①状況：Situation、②サポート：Support、③自己：Self、④戦略：Strategies である（Schlossberg、1989）。

Krumboltz & Levin (2004) は、ブランド・ハップスタンス（理論計画された偶然理論）：個人のキャリアの 8 割は予想しない偶発的によって決定されると述べている（表 4）。キャリア形成過程では予想外の出来事に左右されることも多い。常日頃からキャリアを意識し、仕事に自分らしさを

反映させようと、主体的に職務に取り組んでいると、偶然起きた出来事がキャリアにとって重要な節目となることがある。仕事と人との偶然の出会いがキャリアの方向性を大きく変える（Krumboltz & Levin、2004）。

5) キャリア・デザインを描くこと

キャリア・デザインを描くとは、自分の人生における仕事を自分で自分らしく作り上げていくことであり、自分がどのような仕事を通じてどのような経験を積んでいき、どうなりたいかを考えると同時に自分がどんな時代を生活しているのか、状況や環境に照らし合わせて自分の人生の設計図を作成することである。自分の働き方や生き方を考えていくことであり、自分は社会の中でどのように働いて生きていくのか、強みは何か、やりたいことは何か、職場に通用する資質や能力はあるか等を把握して、これからの生き方や働き方を考えよりよい生活設計をすることを示している。

看護師にとってのキャリア・デザインに対する考え方も根本的には他の職業と変わるところはない。勝原(2007)は、自分の人生における仕事や働くことの意義をどう捉え、仕事と趣味や家事とのバランスをどう配分するかといった事を踏まえたうえで、看護師としてどのような道を目指すのかを考えると述べている。

6) 自己のキャリアを振り返り、将来の自己像を描く

個人ワークは、これまでの自己の看護職としての実践を振り返り、自己の将来像を描き、未来の看護職としての方向性を見出す機会とした（表 1）。

Ⅲ. グループワークの概要

1. グループワークのねらい・進め方

グループワークは、個々人が自己の看護師および看護教員としてのキャリアを振り返り、その時々に影響を受けた人々や体験、言葉等について考え、未来の自己像を描いた個人ワークの資料を参考にする。グループワークは、①私のキャリアに影響を受けた人々や体験、言葉等について話し合い、まとめる、②今後に向けて、キャリアを向上させるにはどうしたらよいかの課題を提示した。グループは、看護師・看護教員・大学院生の混合メンバーを編成し、いろいろな体験をお互いに話し合い、聞くことによって、キャリアアップについて深く考えられることをねらってグループワークを進めた。

2. グループワークの発表

1) キャリアに影響を受けた人々

キャリアに影響を受けた人では、上司、先輩、恩師、教員、両親(家族)、看護師、患者、大学院生(同級生)、友人であった。恩師から影響受けたことは、「心の支えになった」「励ましや心に残る言葉をかけられ頑張ろうと思った」「恩師の勧めで大学院に進学できた」等があった。上司や同僚、友人からは、「良い上司、協力的な同僚との出会い」、「先輩との出会い」、「語り合える友人」「支えてくれる存在」、「同級生が大学院に進学したことで刺激を受けた」「両親や家族の支えにより仕事を継続できた」等、先輩や友人、身近な家族からも影響を受けていた。キャリアに影響したことばでは、「臨床経験がなければ教員はできない」「こつこつやる事が大事」「勉強を続ければ希望はかなえられる」「苦しい時こそ成長できるチャンスだ」等であった。

2) キャリアに影響受けた体験

キャリアに影響を受けた体験としては、臨地実習指導や看護教育の実体験および環境の変化、自己を見つめた等であった。臨地実習指導では、「臨床実習指導でやりがいを感じよい看護師を育てたいと思う気持ちがキャリアアップにつながった」、

「臨地実習指導の経験から看護教員になりたいと思った」、「訪問看護の体験からもっと看護学の勉強をしなければと思った」、「看護を後輩に伝えたい」や「看護の研究をしたい」等であった。看護教育では、「看護教員に憧れた」、「授業を行い看護教育に興味を持った」等があった。自己を見つめた体験では、「自己の看護を見つめ直し看護師として向上したい」、「過去の体験を振り返り前向きに頑張ることの意味がつかめた」、「看護師になろうと思った初心にかえる」、「いろいろな世界を見たい好奇心」等であった。環境の変化では、「ライフイベント(結婚や出産、介護)や親の看取り、自分の病気の体験から看護をもっと学びたいと思った」、「学習意欲の向上をめざす職場で刺激を受けた」等であった。これらのことから、看護師としてのやりがいや専門職業人として専門的な知識・技術を獲得したいという学習意欲、仕事への前向きな姿勢や自己変革したいという意識、看護に対する探究心、職場環境等がキャリアアップのきっかけになっていた。

3) 今後に向けて、キャリアを向上させるにはどうしたらよいか

自己のキャリアを向上させるには、「自分の願いを持って行動する」、「チャレンジしさまざまな経験を積む」、「困難に遭遇しても落ち込むだけではなく、それを成長につなげていく」「頑張る気力・根性が大事」、「苦しい時こそ成長するチャンス」、「自己肯定していくこと」、「常に自己を振り返りながら成長していく」、「自己投資(学習)が大事」等の意見があった。

Ⅳ. まとめ

1. キャリア・デザインの必要性

参加者は20代から40代までが70%を占め大学院生や新人看護師、看護教員の方々がキャリアについて興味、関心が高いと思われた。バブル経済が崩壊するまでは、豊かな経済を背景に会社の終身雇用や年功序列賃金制度があり、昇進・昇給し、定年を迎え個人で自らのキャリアを考える必要はなかった。しかしバブル経済の崩壊後は、会社に

就職しても保証されず、自分でキャリア・デザインを描き努力が必要な時代に変化してきている。金井（2007）は、キャリアをデザインしたり、計画したりすることは、個人にとっては、生き方、働き方の戦略なのであると述べ、人生の節目で自らのキャリアを考えることが重要であると述べている。またキャリア・デザインは、目標を達成できることも重要であるが、むしろどのようにキャリアを踏んできたのか、そのプロセスが重要なのである。水野・三上（2000）は、キャリア発達過程プロセスをⅠ期からⅥ期に分類している。Ⅰ期は基本的知識・技術の獲得、Ⅱ期はチームにおける指導能力の獲得、Ⅲ期は専門・関心領域の模索、Ⅳ期は専門・関心領域の明確化、Ⅴ期は専門・関心領域への取り組み・熟達、Ⅵ期は専門・関心領域の組織化・運営を順次に進む。しかしⅣ期以降のキャリア開発に対する支援体制を整備の必要性をあげている。キャリア発達過程には、学習機会や患者・家族との関わり、上司・同僚との出会い、役割の付与、ライフイベント、配置転換の要因が影響している（水野・三上、2000）。

また、尾野（2015）によれば、キャリア・デベロップメントの促進要因は、①日々の仕事経験を振り返る（能力や人脈は日々の仕事の中で積み重ねながら習得し、確認をしていくことが希望への一歩となる、有効な資源・可能性の発見は、自分の内省スキルを磨く、人に相談する等）、②外界と触れる機会をも持つ（他者に相談する、研修に参加することで視野が広がり、新たなものの見方を獲得する等）を挙げている。一方、阻害要因は、①時間がない、②キャリアアップする必要がない、やる気がない、③意欲がわかない、やるべきこと・やり方がわからない等を挙げている。

2. これまでのキャリアを見なおすことの有用性

本研修会の参加者のキャリア発達のプロセスは不明であるが、影響受けた人が上司や同僚、患者・家族との関わりは同じであることから、人々との出会いや体験がキャリアアップに重要な刺激であり、意味を持つと思われる。また、参加者から、

研修会が「自分の職業人生を振り返るチャンスとなった」、「グループワークでいろいろな経験をしたメンバーと討議することによって様々な価値観や教育観を知ることができ大変貴重な時間だった」、「いろいろな立場の参加者とのディスカッションがためになった」、「メンバーのキャリアを聞いて頑張ろうと思う原動力になった」、「キャリアについて知るだけでなく、グループワークを通して多角的にキャリアを考えることができた」、「自分の考えややり方に自信を持つことができた」、「キャリアについて自分が経験していないことが聞けて良かった」、「看護教員の影響が多いのも新しい発見で気が引き締まる思いだった」、「自分がまさに今悩んでいる事があったため有意義なものだった」等の意見があり、グループワークでの他者と異なった意見を交わすことを通して、職業人生の振り返り、価値観や教育観の拡がりに役立ち、これからの仕事に取り組みの原動力や自信につながり有意義な機会になったと思われる。

3. 今後に向けて

キャリアアップは、いつも自分の思いどおりいくとも限らない。一人一人が積み重ねた経験を活用して自己成長に導き、在りたい自分を意識した未来を考えられるように導いてくれるキャリアカウンセリングの利用や日本看護協会（2017）のキャリアサポート（キャリア・デザインの道）の活用、厚生労働省（2017）の「看護職自身のライフサイクルやライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を選択しキャリアの継続や新たなキャリア形成につなげていけることを目的とした看護職のキャリアと働き方支援サイトの活用がある。学校におけるキャリア教育では、松村・平田・角方（2017）がキャリア開発支援と大学の役割の重要性やA I時代におけるキャリア教育や学ぶと働くをつなぐためのキャリア教育のあり方について述べている。また、厚生労働省（2016）の「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」懇談会で、今後、各経営者は働く人が必要な情報をワンストップで入手できる仕組みの充実は一人ひとりが輝くために必

要なポイントの一つであり、どんな会社に入るかではなく、どんな仕事をするか、どんな会社を創るかを人生の選択肢として考え行動し変化に対応してほしい。働く人本人が仕事や働くということに関する基礎知識の習得や情報リテラシーの向上を学校教育等で十分に行っていく必要がある（厚生労働省、2016）。さらに寺田（2014）は、キャリア教育・キャリア開発をキャリア形成の視点よりアプローチし生涯にわたるキャリア発達のあり方、大学生の職業選択の現実について、大学生のキャリア形成と大学におけるキャリア教育、企業社会における成人キャリア形成と教育訓練のあり方、これまで以上に看護組織としての支援体制を充実させることの必要性について述べている。平井（2002）は、看護職におけるキャリア教育は、生き甲斐とやりがいを見つけることで責任を持って生涯における個々の看護師の働き、生き方を自己決定するための力を養える「キャリア教育体制」の充実をはかり、益々の看護の質の向上を図ってほしいと述べている。

個々人が、自らのキャリアを考え将来を見据えてキャリアをデザインすることによって、過去・現在・未来の自己の方向性や、気づかなかった自分らしさや自分のしたいこと、できることが明確になり仕事に対し前向きになり、それが、自己成長や他者のキャリアを尊重する姿勢につながってほしいと思っている。

文献

- Gratton, L. & Scott, A. (2016/2006). 池村千秋(訳), *Life shift (ライフシフト) : 100 年時代の人生戦略*, 東京: 東洋経済新報社.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*, Thousand Oaks: Sage.
- 平井さよ子. (2002). *看護職のキャリア開発—変革期のヒューマンリソースマネジメント*, 東京: 日本看護協会.
- 金井寿宏. (2003). *キャリア・デザイン・ガイド : 自分のキャリアをうまく振り返り展望するために*, 東京: 白桃書房.
- 金井寿宏. (2007). *働くひとのためのキャリア・デザイン*, 東京: PHP 研究所.
- 狩野京子, 李志嬉, 中島望, 實金栄, 山口三重子, 中嶋和夫. (2012). 看護職者の「職業キャリア成熟測定尺度」に関する構成概念妥当性の検討. *岡山県立大学保健福祉学部紀要*, 19, 19-29.
- 勝原裕美子. (2007). *看護師のキャリア論*, 横浜: ライフサポート社.
- 厚生労働省. (2016). *働き方の未来 2035 一人ひとりが輝くために懇談会報告書*. Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000132314.html> (2019 年 2 月 7 日閲覧)
- 厚生労働省. (2017). *看護職のキャリアと働き方支援サイト*. Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/iryou/nurse/ (2019 年 2 月 7 日閲覧)
- Krumboltz, J. D., & Levin, Al. S. (2004 / 2005). 花田光世, 大木紀子, 宮地夕紀子(訳). *その幸運は偶然ではないんです! : 夢の仕事をつかむ心の練習問題*, 東京: ダイヤモンド社.
- 松村直樹, 平田 史昭, 角方 正幸. (2017). *新キャリア開発支援論—AI 時代のキャリア自律に向けて*, 東京: 学事出版.
- 水野暢子, 三上れつ. (2000). 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究. *日本看護管理学会誌*, 4(1), 13-22.
- 文部科学省. (2006). *高等学校におけるキャリア教育の推進に関する調査研究協力会議報告書—普通科におけるキャリア教育の推進—*. Retrieved from http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/06122007.htm (2019 年 2 月 7 日閲覧)
- 文部科学省. (2007). *キャリア推進プラン—自分でもつかもう—自分の人生を.*

- <http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/21career.shiryou/honbun/koumoku/4-04.pdf>
(2019年2月7日閲覧)
- 文部科学省. (2011). 今後の学校教育におけるキャリア教育、職業教育の在り方について.
Retrieved from
<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/21career.shiryou/honbun/koumoku/4-04.pdf>
(2019年2月7日閲覧)
- 文部科学省. (2017). 基本理念と背景. *看護学教育モデル・コア・カリキュラム (案)* (pp. 1-5).
Retrieved from
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2017/06/20/1386898_01.pdf (2019年2月7日閲覧)
- 文部科学省. (2018). 看護学教育モデル・コア・カリキュラム「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標の策定について.
Retrieved from
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/1397885.htm (2019年2月7日閲覧)
- 日本看護協会. (2012). 継続教育の基準 ver. 2.
Retrieved from
<https://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf> (2019年2月7日閲覧)
- 日本看護協会. (2016). 看護師のクリニカルラダー (日本看護協会版).
Retrieved from
<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/ladder.pdf> (2019年2月7日閲覧)
- 日本看護協会. (2017). キャリアサポートについて. *はたさぽ ナースのはたらくサポートブック* (pp. 75-76). Retrieved from
<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/kakuho/2017/hatasapo.pdf> (2019年2月7日閲覧)
- 日本看護協会. (2018). 平成30年度重点政策・重点事業.
Retrieved from
<http://www.nurse.or.jp/policy/> (2019年2月7日閲覧)
- 尾野裕美. (2015). 若年就業者におけるキャリア焦燥感の緩和要因, *カウンセリング研究*, 50, 133-142.
- 佐藤みつ子. (2017). 学びを支える新たな看護教員像 「教員力」「教育力」をアップする. *看護教育研究学会誌*, 9(2), 77-84.
- Schein, E. H. (1990/2003). 金井寿宏 (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 (Career Anchors and Career Survival)*, 東京: 白桃書房.
- Schlossberg, N. K. (1989 / 2000). 武田圭太, 立野了嗣 (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*, 東京: 日本マンパワー出版.
- 鈴木竜太. (2002). *組織と個人—キャリアの発達と組織コミットメントの変化*, 東京: 白桃書房.
- 寺田盛紀. (2014). *キャリア教育論: 若者のキャリアと職業観形成*, 東京: 学文社.
- 全米キャリア発達学会. (1994 / 2013). 仙崎武・下村英雄 (訳). *D・E・スーパーの生涯と理論*, 東京: 図書文化.

Abstract

The Academy of Nursing Education Research has been organizing summer workshops as part of its activities for quality improvement in nursing and nursing education since 2000. The theme of the 2018 workshop was “Aiming for Quality Improvement in Nursing Science: My Career Design and Career Development as a Nurse.” The purpose of the workshop was to help the participants not only develop their careers by reflecting on their careers as nursing professionals or educators but also design their future careers, based on social trends surrounding nursing. In addition, depicting their own careers would be an opportunity for the participants to reflect on their growth as a nurse or a nurse educator, improved quality in nursing science, and their own way of life. Therefore, the workshop offered lectures on changing social trends and views on career, career theories, and career design, followed by individual and group work. The workshop provided a significant opportunity for the participants to not only reflect on their professional life but also expand their values and views on education, gaining motivation or confidence to engage in their future work.