



[原著]

10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因

鈴木由美¹⁾、林圭子²⁾、田代恵美²⁾

1) 国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 保健医療学専攻 助産学分野

2) 国際医療福祉大学 保健医療学部 看護学科

要旨

背景: 日本では看護系大学が急増し、教員数は横ばいであるため、看護系大学教員が不足している。現在、助手、助教などの困難感に関する報告は多いが、経験年数が10年以上で職位が高い大学教員に関する報告は少ない。

目的: 10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因を明らかにすることが目的である。

方法: 対象者は10名の大学教員で教授、准教授である。半構造化面接を行い、分析方法は修正版グランデッドセオリーアプローチを用いた。

結果: 10年以上看護教育に携わる看護系大学教員がこれまでを振り返った結果、キャリア形成に影響を及ぼす要因は【対人的な仕事への関心】【看護系大学教員であるための必要条件】【様々な困難もすべてが試練】【自分流のストレスコーピング】【組織へのコミットメント】【学生のためというやりがい】【大学教育の達人目指して自己研鑽】の7カテゴリーと25概念で構成された。

対人的な仕事への関心から始まり、学位取得が基盤となり、教育や研究における研鑽を積んでいた。若手教員の誰もが経験する困難な状況も乗り越え、ストレスコーピングができ、看護教育者としてのキャリアを中断することはなかった。「学生のため」というやりがいもキャリア形成に大きく影響し、士気を高めていた。組織との関係性において、帰属感から研究を通して社会貢献を行い、後輩育成と共に自己研鑽を継続させることとなる。

キーワード: 看護系大学教員、看護教育、教育経験、キャリア、キャリア形成

1. 序論

日本看護系大学協会 (Japan Association of Nursing Programs in Universities:以下 JANPU) (1)によると、2021年4月現在看護系大学は290校であり、増加のペースが緩やかになるも、今後も増加し続けることが予測される。日本看護協会(2)によると、少子超高齢社会における医療の安全、安心の重視と共に医療の質がより重視されるようになり、さらに地域包括ケアシステム構築お

よび強化のため大学及び大学院での看護職の養成が推奨されていることが背景にある。しかしこの状況下で、文部科学省(以下文科省)の大学設置基準(3)に見合う教員不足の深刻化が懸念され、加えて文科省は教授法や教員の熱意・態度など、教員個々の教育力の温度差が教育改善に大きく影響していると指摘している(4)。今後の検討課題の一つとして、教育の質保証において最も重要な要素は教員の質的・量的充実である

鈴木由美

国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科
保健医療学専攻 助産学分野2022年3月4日受付
2022年6月16日受理

E-mail: suzuki-yu@iuhw.ac.jp

としている(5)。2019年の日本看護協会統計室(6)によると看護師等学校養成所・研究機関などで就業する看護職は総数1,660,071名に対して19,872名で1.2%台を推移し、横ばいの状況で、看護系大学が増加している状況から不足が懸念される。また、教員不足の深刻化により、量的な充実が優先されることも危惧される。板垣は「少子化という社会状況から将来、教育方針、教育目標、教育内容、教育評価により淘汰され、私立看護系大学は減少することが予測される」(7)というが、実際には微増の状況である。教員公募サイトにおいては、看護系大学の教員募集は常に散見され、看護系大学教員は異動の機会が常にあり、定着によるキャリア形成に頼らず、異動によるステップアップを繰り返すというキャリア形成も可能となる。

看護以外の分野に着目すると、江藤によると、秘書・ビジネス実務分野においては、男性大学教員の実務経験年数が平均35.0年であるのに対し、女性大学教員は10.0年と3分の1程度の実務経験しか有していなかった。このように、実務経験年数において15.1年もの差があった(8)。看護職においては女性が大半を占め、出産や育児のほか、介護など性別役割分業に意識が支配される以上、キャリア形成の機会が中断される恐れもある。そして立山によると、大学教員のキャリア形成において総合的能力の自己評価で第一の基盤となるのは研究能力であること、また教育能力が研究能力に次ぐ影響を有していた(9)。大学教員は研究と教育がキャリア形成に影響し、研究の時間を捻出するためにWLBも課題となると考えられる。

ここで、本研究の核心となるキャリアについて言及しておく。文科省中央教育審議会(10)では「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが『キャリア』」としている。そして厚生労働省(以下厚労省)も、「過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖」としている(11)。国外ではかつてHollandの職業選択の適

合理論、マッチング・モデルで自己を職業に適合させることを期待しており(12)、Superの職業発達理論においてもマッチングという視点では同様であった(13)。Scheinはキャリアを組織における役割遂行として、組織行動理論を打ち出し(14)、Hallはキャリアを「人の生涯にわた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ついて、個人的に知覚された連鎖」(15)と定義した。

これに対して松野は、キャリアは個人の意思や行為によって形成され、個人に帰属するもので、他者との出会いや様々な出来事との遭遇との関係性の中で形成されるとした(16)。また松野は、現代のキャリアが求めているものは近代とは異なり、個人が拠って立つ環境が変化し、その安定が損なわれているという(16)。Savickasは、デジタル革命により、人は安定した組織の中でキャリアを発達させるのではなく、自分自身でキャリアを管理する方向となり、キャリアの責任の所在が組織から個人へと移行し、個人はいかに転職する人生をうまく乗り越えていくか(17)という課題を見出した。Arthur et.al.によれば「時を超えて展開する個人の仕事経験のつながり」であり、キャリアを歩む個人とその土台となる組織を取り囲む文脈の変化である(18)。

これらのことから現代におけるキャリアとは、職業を継続する中で、個人の管理に基づき、組織や人との関係性によって作り上げるものと考えられる。溝口もキャリアとは「どのような職業に就くのか(狭義のキャリア)」ということに限定されず、様々な人や社会との関わりのなかでどのように生きるのか(広義のキャリア)といったことを表すもの」と述べている(19)。ここでは、現代のキャリアを参照する。

そこで、本研究におけるキャリアの概念は「自己の役割・価値観と職業の中での人間関係や組織との関係性の中で自らの管理により積み上げるもの」と捉えた。また、看護系大学教員としてのキャリア形成を「看護系大学教員として自己の役割・価値観と職業との関係性に意味を見出し、自らの管理により連続性のある経験を積み重ねるこ

と」と定義する。この経験を積み重ねるためには、ある程度の教育年数を必要とし、ここでは10年とした。田中らは10年以上を熟達した看護教員(20)と捉え、藤井らも教員経験10年以上は職業的アイデンティティが最も高い(21)と報告していることによる。

看護系大学教員としての経験の積み重ねは、教育者、研究者としての経験の積み重ねであるため、10年以上の経験年数のある教員のキャリア形成プロセスを記述し、影響を及ぼす要因を見出すことは重要な意義があると考えられる。教育経験年数の短い教員にロールモデルの在り方を提言することが期待できる。そして、若手教員が大学教員として定着し、連続性のあるキャリア形成過程を辿ることに貢献する可能性がある。現在、看護系大学において教育経験年数が短い助教・助手がその役割負担などから職務満足度が低く、ストレスから退職すると報告されている(22-27)。看護系大学の助手・助教対象の就業継続に関する研究は、近年増加傾向で、半数近くが助手・助教の就業継続、離職に関する研究と見受けられる。この背景には、看護系大学が急増した経緯があり、また大学においては新人教員が看護教員の業務を理解する機会が制度化されていないことも、困難感を呈すことも一因であると考えられる。土肥ら(28)も助手、助教など教育経験年数が短い教員らへの支援として、ロールモデルの存在、先輩教員からの助言を挙げている。現時点で、教育経験年数が10年以上でキャリアを積み上げた職位が高い大学の看護教員を対象とした先行研究が少ない状況である。

そこで今回、10年以上看護教育に携わる看護系大学教員において、キャリア形成過程を振り返り、キャリア形成に影響を及ぼす要因を明らかにすることを目的とし、半構造化面接を行った。

II. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は質的記述的研究である。

2. 対象および研究協力依頼について

対象は、現在看護系大学に在籍し、通

算10年以上の大学での教育経験があり、主要科目を担当できる教授または准教授である。准教授は、現在の職位に就いて3年以上経過していることを条件とした。除外条件は特任教授、非常勤教授である。途中の異動や中断があってもその後復帰し、現時点で通算10年以上の教育経験があることを条件とした。学位は現在大学院に在籍している者も含め、博士に限定していない。

調査協力者の募集は、研究者らが所属する教育機関の半径200km以内にある看護系大学の学部長、学科長宛に依頼状を送付し、選定された者6名、面接した調査協力者らを通じた機縁法による4名で、計10名を対象とした。

3. データ収集方法

データ収集は2019年7月より開始し、1名の研究者が半構造化面接を行った。インタビューガイドの内容は、看護職の職業選択動機、教員になった動機、大学教員を就業継続する上での困難感、人的環境、異動の経験の有無と理由、大学教員としてのやりがい、および大学教員を続けてよかったこと、将来展望であった。データは調査協力者らの同意を得て録音し、逐語録を作成し、テキストデータ化した。

4. データ分析方法

木下の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(Modified Grounded Theory Approach、以下M-GTA)で質的帰納的に分析を行った。M-GTAは、データに密着し、文脈単位で分析を行う特徴があり、対象者の変化におけるプロセス性に着目するため、適切な方法であると考えた。M-GTAでは、分析テーマを設定する。ここでは「10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因」である。データ上での社会的相互作用の主体を分析焦点者といい「分析結果の中心に位置する人間」として位置付ける(29-32)。ここでは「10年以上看護教育に携わる看護系大学教員」である。

現時点から、これまでのキャリア形成過程を振り返ることにより、プロセス性が見出せるため、M-GTAが適していると考えた。

表1 調査協力者の個人属性

	現在の職位	性別	年代	看護専門学校 も含む教員歴 (年)	大学での教員歴(短期大 学・非常勤含む) (年)	学位取得	臨床経験 (年)	ライフイベントの有無	面接時間 (分)
A	准教授	女性	50代	16	10	博士	20	結婚	76
B	教授	男性	60代	25	11	博士	7	結婚	65
C	准教授	女性	50代	16	15	博士	19	介護	80
D	教授	女性	50代	19	10	博士	6	結婚、介護	69
E	教授	女性	50代	13	13	博士	11	結婚	74
F	准教授	女性	40代	18	18	修士課程在籍	4	結婚、出産・育児	91
G	教授	女性	50代	16	14	博士課程在籍	20	なし	83
H	教授	女性	60代	25	25	博士	13	結婚、介護	55
I	教授	女性	60代	26	24	博士	4	結婚、出産・育児	67
J	准教授	女性	40代	14	14	博士	10	結婚、出産・育児	52
				18.8	15.4		11.4		71.2

※ ライフイベント:結婚、出産、育児、介護など

調査協力者らの職業選択動機から、将来展望までのプロセスの語りを抽出し、分析ワークシートを作成し、文脈単位に分けた1つをバリエーションとした。バリエーションの類似性による集合を簡潔な文章で定義し、それを説明概念とした。逐語録から概念を生成し、生成された概念について恣意的な解釈を回避するため、類似例及び対極例の継続的比較検討し、説明概念が複数になった時点で概念間の関係性を検討し、概念の統廃合を繰り返してカテゴリーを生成した。新しい概念、カテゴリーが見出されない状態で理論的飽和とした。分析結果を、概念とカテゴリーで簡潔に文章化したものをストーリーラインとし、それを図式化して分析結果を確認した。分析結果に関して、M-GTAの研修を受けている研究者同士で合致するまで検討を重ねて確認し、M-GTAのスーパーバイザー養成講座を修了した質的研究者のスーパーバイズを受け、カテゴリー名、概念名などについての助言を受けた。

5. 倫理的配慮

当該研究のデータ管理や調査協力者らへの研究参加に関する依頼書・説明書を作成した。看護系大学の学部長、学科長に依頼状を送付し、該当する対象者の選定を一任した。選出された調査協力者に対して、口頭と文書で説明を行い、所属長の紹介であっても棄権する権利がある事などを伝え、確認した。得られたデータは本研究目的のみに使用し、録音データ、逐語録などの個人情報保護及び非特定化、守秘義務など

厳重な取り扱い、研究終了後のデータ破棄の安全性、研究結果の公表予定および研究終了後、全データの抹消、破棄などを文書と口頭で伝え、研究協力への同意を得た。なお、本研究はA大学倫理委員会より承認された(承認番号:19-Io-12)。

用語の定義

キャリア: キャリアの概念は「自己の役割・価値観と職業の中での人間関係や組織との関係性の中で自らの管理によって積み上げるもの」である。

看護系大学教員のキャリア形成とは「看護系大学教員として自己の役割・価値観と職業との関係性に意味を見出し、自らの管理により連続性のある経験を積み重ねること」とする。

看護系大学教員: 本研究でいう看護系大学教員とは看護職(保健師、助産師、看護師)のいずれかの免許を保有して、看護系大学にて看護学を教授する教員をいう。また、ここでは教員とは、大学教員のことをさす。

若手教員: 年齢には関係なく、ここでは大学の助手、助教に相当する。新人教員は、初めて教育に入る教員であり、若手教員に含めた。また、若手教員、助手、助教など引用文献による表記はそのまま使用した。

III. 結果

1. 調査協力者の概要

調査協力者は10名、インタビュー順にA~Jのアルファベットで記す。面接の

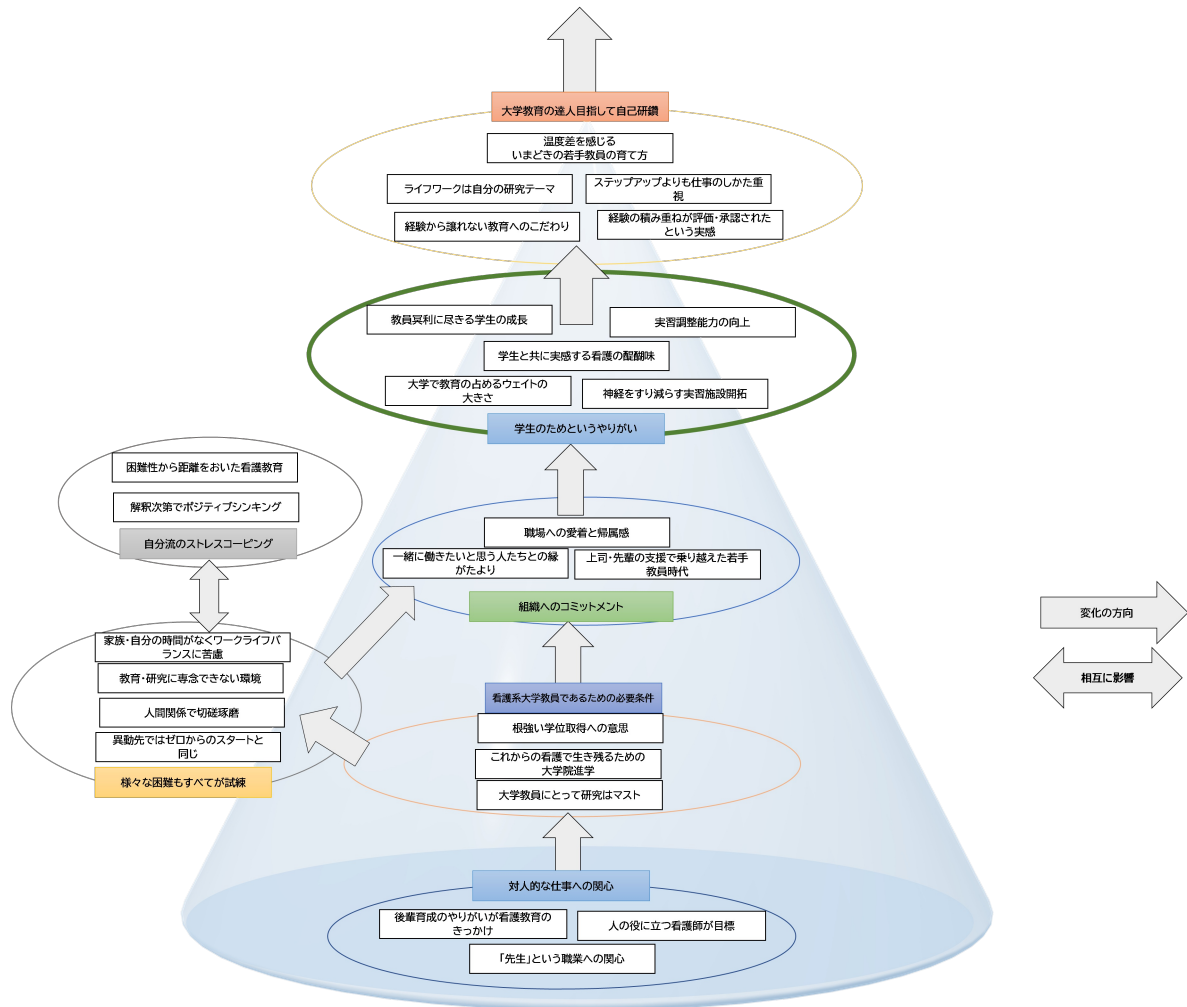


図1 10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因

平均時間は 71.2(SD±11.5)分であった。10名のうち、1名は男性教員であった。

専門学校も含む看護教員歴の平均は 188(SD±43)年、大学での教員歴は 154(SD±4.8)年、臨床経験の平均は 11.4(SD±6.0)年であった。学位取得は博士課程修了 8名、博士、修士在籍中が 2名であった。個人属性を表 1 に示す。

2. ストーリーライン

10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因は【対人的な仕事への関心】【看護系大学教員であるための必要条件】【様々な困難もすべてが試練】【自分流のストレスコーピング】【組織へのコミットメント】【学生のためというやりがい】【大学教育の達人目指して自己研鑽】の 7つのカテゴリと 25 の概念から構成されていた。これらを表 2 に示す。

以下ストーリーラインにおいて、カテゴ

リーは【 】, 概念は〈 〉で示して説明する。

現在の調査協力者らにおいて、振り返ると【対人的な仕事への関心】は看護職および教員になりたいという職業選択動機であり、調査協力者らのキャリア形成の始点である。それらは〈人の役に立つ看護師が目標〉であり、元来の〈「先生」という職業への関心〉や〈後輩育成のやりがいがある看護教育のきっかけ〉である。

やがて看護教育は大学化するという将来を見据えて〈これからの看護で生き残るための大学院進学〉こととなり、〈根強い学位取得への意思〉を持つと〈大学教員にとって研究はマスト〉であることを自認する。これらは【看護系大学教員であるための必要条件】としての意義があり、その後のキャリアの基盤となる。

新設大学で、或いは新人教員として〈異

動先ではゼロからのスタートと同じ〉であり、時に〈人間関係で切磋琢磨〉し、〈教育・研究に専念できない環境〉におかれ、〈家族・自分の時間がなくワークライフバランスに苦慮〉することもあった。これらは今考えると【様々な困難もすべてが試練】と意味づけられた。

中には〈困難性から距離をおいた看護教育〉もあり、一方で〈解釈次第でポジティブシンキング〉となった。いずれも【自分流のストレスコーピング】としての意味があった。

大学教員になる際に、指導教員や元上司などとの縁で〈一緒に働きたいと思う人たちとの縁が頼り〉に〈上司・先輩の支援で乗り越えた若手教員時代〉を送った者もいた。時が経過すると、〈職場への愛着と帰属感〉と、他の大学への異動は考えなくなる。ここまでが組織で期待される役割を遂行したいという【組織へのコミットメント】である。

やがて大学教育においては、〈大学で教育の占めるウェイトの大きさ〉を自覚する。〈神経をすり減らす実習施設開拓〉の経験も、年数と共に〈実習調整能力の向上〉に繋がる。実習においては、教員として〈学生と共に実感する看護の醍醐味〉があり、学生の変化をみて〈教員冥利に尽きる学生の成長〉を感じる。総じてこれらは【学生のためというやりがい】であった。これは、大学教員としての職業的アイデンティティが構築する過程であるため、コアカテゴリーである。

現在では、自身の教育観〈経験から譲れない教育へのこだわり〉があり、多くの役割を担い、認められ〈経験の積み重ねが評価・承認されたという実感〉となる。職位など〈ステップアップよりも仕事のしかた重視〉であり、またこれまでの〈ライフワークは自分の研究テーマ〉となる。また後輩育成の時期にあり、自分が若手教員だった時とは異なる〈温度差を感じるいまどきの若手教員の育て方〉を考える。現段階では【大学教育の達人目指して自己研鑽】し、今後も努力を止めることはない。ストーリーラインを図式化したものを図1に示す。

3. 看護系大学教員のキャリア形成過程について語りの実際

看護系大学教員のキャリア形成過程のカテゴリー、概念、定義、およびバリエーションを概念1つにつき2つずつ引用したものを表2-1~2-4に示す。

【対人的な仕事への関心】

カテゴリー【対人的な仕事への関心】は3つの概念から構成された。〈「先生」という職業への関心〉の定義は「教育機関、領域を問わずもともと「先生」という職業に関心があった」である。バリエーション1-1,1-2に引用した。

〈人の役に立つ看護師が目標〉の定義は「自身もしくは家族の傷病体験で人の役に立つ看護師が目標となる」である。バリエーション1-3,1-4を引用した。

〈後輩育成のやりがい〉が看護教育のきっかけ〉の定義は「学生や若い看護師をみていて看護教育のやりがいや必要性を感じたことが看護教育に入るきっかけとなった」である。バリエーション1-5,1-6を引用した。

【看護系大学教員であるための必要条件】

【看護系大学教員であるための必要条件】は、3つの概念で構成された。〈大学教員にとって研究はマスト〉の定義は「大学教員である以上、大変でも教育の傍らで研究活動をしなければならないこと」である。バリエーション2-1,2-2を引用した。〈これからの看護で生き残るための大学院進学〉の定義は「看護職として今後は修士・博士課程への進学が必要だと考えたこと」である。バリエーション2-3,2-4を引用した。〈根強い学位取得への意思〉の定義は「どんなに大変でも学位取得への強い意思がありやり遂げようとする事」である。バリエーション2-5,2-6を引用した。

【様々な困難もすべてが試練】は4つの概念で構成された。

〈異動先ではゼロからのスタートと同じ〉の定義は「何もないところでゼロから立ち上げ、変えなければならないという時に異動してきた経験」である。これらのバリエーション3-1,3-2を引用した。〈人間関係で切磋琢磨〉の定義は「上司、同僚と意識

表2-1 10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因のカテゴリ、概念、定義

カテゴリ	概念	定義	調査協力者	No.
カテゴリー	「先生」という職業への関心	「先	I	1-1
		生」という職業に関心があった		
カテゴリー	対人的な仕事への関心	自身もしくは家族の経験で人の役に立つ看護師が目標となる	F	1-2
		「看護士になろうと思ったのは、私の父が小学校の頃、入院が非難に多くって、当時、就んでいて影響を受けていた読書がナイチンゲール、北里柴三郎、を就んだり、野口英世を就んだり、小学校のころ、医務室の伝記が多かったのと、あとフランス、当時『なかよし』に、キヤンディ キャンディが看護士になって、いろんな人を助けているのがあったので、小学校のころから、看護士になるっていろいろのを決議して」		
カテゴリー	後輩育成のやりがい	看護教育のやりがいを感じたこと	E	1-4
		看護教育に入るきっかけとなった		
カテゴリー	大学教員としての研究	大学教員である以上、大変でも教育の傍らで研究活動をしなくてはならないこと	D	2-1
		研究はマスト		
カテゴリー	看護系大学教員であるための必要条件	「周囲の影	I	2-4
		響と、そんな感じではないから、で、いましたからね、もう今は講師だって博士持ってる時代です		
カテゴリー	強い学位取得への意思	どんなに大変でも学位取得への強い意思がありやりやり逃げようとする	J	2-5
		「(周囲は) 協力的ではないですね、なんか授業とかも、授業、ゼミ、読書がなかなか生きづらくて、『学務係先かからね』っていろいろな、100回位言われて、だから学務係先にしていたら、ええと、博士の3年間が過ぎ去ろうとしていて、(中略)『辞めますけど、じゃあ、非常勤で残ります』っていろいろ風を言ってる」		
カテゴリー	「先生」という職業への関心	「まわりが意外と私が、家族が教員になっていていろいろの、多少影響あるのかもしれないけど(家族が) そう、ですね、ま、そんなことでもあるのかもしれないけど、何となくあと、ITにいったのも教員にならうっていろいろ何が」	I	1-1
		「そもそも、小学校の先生にならうと思うって、一番初めは受験していったんですけどちょっと難しくって、保健師があって、公務員、保健師、という仕事があるよっていろいろ話を聞いただけで、全然看護士ってイメージも持たずに看護学校に入ってしまった。」		
カテゴリー	後輩育成のやりがい	「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」	G	1-5
		「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」		
カテゴリー	大学教員としての研究	「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」	H	1-6
		「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」		
カテゴリー	強い学位取得への意思	「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」	D	2-1
		「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」		
カテゴリー	看護系大学教員であるための必要条件	「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」	H	2-2
		「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」		
カテゴリー	強い学位取得への意思	「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」	E	2-3
		「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」		
カテゴリー	強い学位取得への意思	「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」	I	2-4
		「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」		
カテゴリー	強い学位取得への意思	「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」	J	2-5
		「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」		
カテゴリー	強い学位取得への意思	「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」	D	2-6
		「自分が副看護士長になり、新人教育をするようになって、ちょっと引かかるとかあるようなものがあったんですけど、そのころに、あの、」		

表2-2 10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因のカテゴリ、概念、定義

カテゴリ	概念	定義	調査協力者	No.
カタコリー	異動先ではゼロからのスタートと同じ	何もなしから立ち上げ変えなければならないという時に異動してきた経験	F	3-1
		「そのカリキュラムを立ち上げるっていうのが自分のなかではまったく初めての経験で、で、最初申し上げましたように2校しか経験していませんので、」	H	3-2
様々な困難もすべてが試験	人間関係で切磋琢磨	上司、同僚と意欲の相違や学問が違って折り合えない環境で鍛えられた経験	A	3-3
	「(補録の) 5人で話し合ってるとか、話し合う場は一回もなかったです(中略)演習もない、演習もないし、それから看護を語れない教員、それから、ええと、もうとにかく自分のエリアだけ守って、『もう私を巻き込まないでください』とかいう教員もいて、『どういこうことこれ?』みたいな。で、『大学だから(演習をやらなくて)良いんです』みたいな感じで」	G	3-4	
教育・研究に専念できない環境	人員不足や想定外の業務が多く、教養・研究に専念できない環境	「卒業式入学式、行事の時になんかね、『受付をしてください』とかね、会場作ったりとか、あと、落葉を掃いたりとか、まあ、落葉を掃くのは、まあね、それはしょうがないかと思うこともあった。ま、『みんなできれいにしましょう』ということだから、それもありかなとは思っていたね。」	B	3-5
	「国家試験の係にならなくて、そうです。あれ、願書の提出も自分で行きましたから」	G	3-6	
家族・自分の時間がなくワークライフバランスに苦慮	大学の教員を続けるにあたり家族・自分の時間をつくるワークライフバランスに苦慮する	「金曜日の夜に大学院の講義があると、終わるのが9時半です。で、夜、それから帰るみたいになると本当に日が変わらないくらいに家に着くみたいな」	B	3-7
	「受験生がいて、なかなかそのタイミングがつかめないうのがあります。本当に子どもをおいて家を空けることがちょっとできないので、全然日帰りとか、教田日帰りとか、そんなようなことを今までもちよとしてきています」	F	3-8	
解新次第でポジティブシンキング	大変なことも自分の経験次第で肯定的にとらえること	「どこ行っても私も私で好きになっちゃうタイプだから、ここもいいところだと思って、すごく楽しくやってみるし、J大はJ大ですごくよかったし、どこにいったって思っちゃったりタイプ。要するに、人をあまり嫌いにならないので、それはありがたいですね。ポジティブシンキングっていうか、」	I	4-1
	「立ち上げのときだったので、こんなもできてない、あんなのも整ってない、って不満はありましたけど、なんか立ち上げていく、みんなだ、って楽しんでましたからね。」	E	4-2	
自分流のストレートシンキング	思えば大変で嫌なことがあり、一度はやめて看護教育と距離をとっていたこと	「(次は) 探していません、辞めたんです。辞めたんです。『もう看護教育はいいわ』って思ってたんですけど、ちょっと体調も悪くなりそうだったので、こりゃA県に帰ろうと思って、辞めたんです。(中略) 思考がそういうふうな、前をみるような、未来をというか、自分を当失いそうなの、まずそこから出なくちゃいけないと思ったんですかね。」	A	4-3
	「人がバンバン変わっていったら、というところでメンタル疲れました。(中略) それで転職があったので、勿体ないで此方の大学に、もうやめないで、空欄をつくらないで異動したんですが、3か月でもう無理だったのでもちよとそこで、様子見ってことで、1年半非活動で、ってことで、帰りましたから非活動でもどりました。」	H	4-4	

表2-3 10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因のカテゴリー、概念、定義

カテゴリー	概念	定義	パリエーションの具体例	調査協力者	No.
学生のためというや が	大学で教育の占めるウェ イトの大きさ	講義、実習以外の学生対応なども含め ると研究などより教育のウェイトが大 きいこと	「自分のセルフマネジメント、仕事を教育のことにやりにて、研究の時間が少ないです。(中略)かま、実は夜7時 からが研究のことやあって、11時までやっていると、だから11時の最終電車で帰る。」	C	5-1
	神経をすすめたり減らす実習施 設開拓	実習などでの学生と共に看護の醍醐味を 実感できること	「1コマの授業をするのにどれだけ準備や何とかが必要っていろいろ、そういうのが想像できなかつたんです。(中略)人に教えるっていろいろ がこんなにも大変で、責任も重責なんだっていろいろの初めを覚悟しました。」	E	5-2
組織へのコミットメン ト	上司・先輩の支援で乗り 越えた若手教員時代	上席の教員や先輩に支えられた教員と しての資格を束縛させたこと	「やっぱり実習をさせられてる人だっという方です。全く大学とが関係ないところ、相手様のところでも実習するわけですので、 ちやっとどうかなってことがあったとしても、受け入れざるを得ないのになってる」	B	5-3
	職場への愛着と帰属感	教員同士のコミュニケーションが良い 現在の職場に愛着や帰属感が芽生えた こと	「一度開拓したら、『来年も大丈夫よ』っていろいろのじゃなくて、毎年毎年、契約をしなければいけないというのは大変なんだなあって悪い ました。(他校との競争) はい、だからなんだというんですか教員って営業マンみたいなことやるのって、いろいろのは初めての体験でした。」	E	5-4
	学生と共に実感する看護 の醍醐味	実習などで学生と共に看護の醍醐味を 実感できること	「自分の中にはまだ『看護教育とは』みたいなのがあったんでしょね。なんかそれを確かめるとか、学生とのかかわりの中で学生とや んどは理想の看護を考えたり、実践したりするのを楽しんで、看護師の時にも何回も燃え尽きた感じ(中略)なんかすごくシニアでなかった んだと思うんですけど、看護教育にはいってそういうのは一切なかったですね、だから面白かったと思ってる。」	A	5-7
教員実利に尽きる学生の 成長	自分が育てた学生の成長が卒業後にみ え、教員実利に尽きること	「そうです。最初は右も左もわからずに、学生がまあ、一人の患者さんを受け持ったって、理解が深まり、疾患や治療のこともわかってくると 看護師的な、視点で物事をとらえたりとか、こうなるとか、若手から取り除きたいとか、そういう気持ちを持って、それをどういうふうにした ぞに私も、取り組みっていう相乗効果みたいなものが、そういう高まりが来たらいいなって感じですね。」	J	5-8	
学生と共に実感する看護 の醍醐味	実習施設とは関係性を維持しながら巧 みに調整する能力がついたと自己評価 できる	「最初お願ひ言っただけですぐ断られて、それじゃと思って半日でいいから見学をさせてくれませんかかって見学をさせていだけだ、そしてうち の学校を紹介に来てもらえませんかかって、(中略)ちよっと空いてるっていうの(時期)があったので、『1回1クールだけ、ここに入れてもら えませんか』って入れてもらいました。」	B	5-5	
	実習調整能力の向上	「もう何も、本当にもう、今年で私、来月から11年目ですけど、もう特に何もお願いしなくても、(指導者) すばらしい、指導をしてく たださるので、もう年々素晴らしいなって行くので」	D	5-6	
教員実利に尽きる学生の 成長	自分が育てた学生の成長が卒業後にみ え、教員実利に尽きること	「学校の先生になったなと思うんですけど、良かったなと思うところは、学生っていうか自分の教え子が実習とかについて、いきいき と仕事をしているのを見る、すごくよかったなと思います。(中略)あとA大(附属病院)に患者でかかったときに、教え子が外来にい たりして、その時も安心感があつたよかったです。最近やっと思えるかなって。」	G	5-9	
	自分が育てた学生の成長が卒業後にみ え、教員実利に尽きること	「卒業生でゼミ生だった子が修士の学生になったんです。(中略)そういう自分が育てた学生さんたちがもってきて、なんかこう仕事が無 駄にしているとか、そういうふうな言われ方があると、そういうことに携われてよかったなって、思います。」	J	5-10	
組織へのコミットメン ト	一緒に働きたいと思う人 たちとの縁が頼り	「指導教授がすごく親身になってくれて、随分時代から知っている先生だったので、A先生、私が働いているときから学生をつれて臨床 実習に指導者として来ていらしたから、ま、前後しちゃいますけど、大学に入るのも、この大学に入るのも、A先生がいるからって うのもあって、この先生がすごく頼りな方だったので、(中略)あなたに頼るっていうの、自分が信頼する先生にいくつかがあつてく ださって、この先生なら教員としてのスタートに確かにならうなって。」	E	6-1	
	上司・先輩の支援で乗り 越えた若手教員時代	「(他の領域が空いて)教員になりたいので入る気構えになっていたら、指導教員に怒られて、なんか『嫌な顔をするな』って怒られて、(中 略)まあそこは一位空いたんで、私に(指導教員)『もう、入っちゃいな』って」	J	6-2	
	職場への愛着と帰属感	「皆努力するのはしょうがないのよ」って、年が近い助手の先生たちとか、上のお姉さんたちからもいわね。(中略)本当に一生懸命のこと を引上げよう引上げようってしていただんだっていろいろのは、今、自分が下になかなかそれができないんで、すごいことだったんだとは 思っています」	F	6-3	
職場への愛着と帰属感	上司・先輩の支援で乗り 越えた若手教員時代	「あなたには準備が足りないからこの辺で論文書きなさい」って、言ってる面を見てくさいよ、言ってる面を見てくさいよ、言ってる面を見てくさいよ、 きやいけないって時は、その方は全部その子の子の仕事を、『何が全部やるから来なくていいから』って、あの、論文書かせるのに、集中させる のに、ちよっとそとそとそういう姉御の方だったんですけど、その方の教えはやっぱり大きいです。」	H	6-4	
	職場への愛着と帰属感	「だから大学を出て行かれる先生たちって、大学の悪口しか出ないんですけど、たぶん、『大学のいいところ10個以上言いなさい』と言わ れたら、私言えると思うので、こう、いいところを見つけて、去る人ってある意味かいいやうかと思っちゃいます。」	C	6-5	
職場への愛着と帰属感	「落ち着いて仕事ができます(居心地) はい、いいと思います。はい、もうこれ以上のところは変えんしやないってくらい、はい、他を あまりいいことじゃないです」	D	6-6		

の相違や学閥があって折り合えない環境で鍛えられた経験」である。バリエーション3-3, 3-4を引用した。〈教育・研究に専念できない環境〉の定義は「人員不足や想定外の業務が多く、教育・研究に専念できない環境」である。バリエーション3-5, 3-6を引用した。〈家族・自分の時間がなくワークライフバランスに苦慮〉の定義は「大学の教員を続けるにあたり家族・自分の時間をつくるワークライフバランスに苦慮する」である。バリエーション3-7, 3-8を引用した。

【自分流のストレスコーピング】は2つの概念から構成された。〈解釈次第でポジティブシンキング〉の定義は「大変なことも自分の解釈次第で肯定的にとらえること」である。バリエーション4-1, 4-2を引用した。〈困難性から距離をおいた看護教育〉の定義は「思えば大変で嫌なことがあり、一度はやめて看護教育と距離をとっていたこと」である。バリエーション4-3, 4-4を引用した。

【学生のためというやりがい】は、5つの概念で構成された。〈大学で教育の占めるウェイトの大きさ〉の定義は「講義、実習以外の学生対応なども含めると研究などより教育のウェイトが大きいこと」である。バリエーション5-1, 5-2を引用した。

〈神経をすり減らす実習施設開拓〉の定義は「実習施設開拓の苦労や調整の大変さで神経をすり減らす経験」である。バリエーション5-3, 5-4を引用した。

〈学生と共に実感する看護の醍醐味〉の定義は「実習などで学生と共に看護の醍醐味を実感できること」である。バリエーション5-5, 5-6を引用した。

〈実習調整能力の向上〉の定義は「実習施設とは関係性を維持しながら巧みに調整する能力がついたと自己評価できる」である。バリエーション5-7, 5-8を引用した。

〈教員冥利に尽きる学生の成長〉の定義は「自分が育てた学生の成長が卒業後にみえ、教員冥利に尽きること」である。バリエーション5-9, 5-10を引用した。

【組織へのコミットメント】は3つの概念から構成されていた。〈一緒に働きたい

と思う人たちとの縁が頼り〉の定義は「一緒に働きたいと思う人たちとの人脈を頼りに縁を頼りにしてきたこと」である。バリエーション6-1, 6-2を引用した。

〈上司・先輩の支援で乗り越えた若手教員時代〉の定義は「上席の教員や先輩に支えられて教員としての責務を果たせたこと」である。バリエーション6-3, 6-4を引用した。〈職場への愛着と帰属感〉の定義は「教員同士のコミュニケーションが良い現在の職場に愛着や帰属感が芽生えたこと」である。バリエーション6-5, 6-6を引用した。

【大学教育の達人目指して自己研鑽】は、6つの概念から構成された。〈経験から譲れない教育へのこだわり〉の定義は「貯蓄されたこれまでの経験知から譲れない教育へのこだわりがあること」である。バリエーション7-1, 7-2を引用した。〈経験の積み重ねが評価・承認されたという実感〉の定義は「これまでの様々な経験の積み重ねが評価され、承認されていると感じること」である。バリエーション7-3, 7-4を引用した。〈ライフワークは自分の研究テーマ〉の定義は「社会のために役立つ機会があると思う研究が自身のライフワークになっていること」である。バリエーション7-5, 7-6を引用した。

〈ステップアップよりも仕事のしかた重視〉の定義は「ステップアップして職位が上がることより、その立場に見合った仕事のしかたが大切だと思うこと」である。バリエーション7-7, 7-8を引用した。

〈温度差を感じるいまどきの若手教員の育て方〉の定義は「自身が若手だった時とは異なる温度差を感じる助手・助教の育て方があること」である。バリエーション7-9, 7-10を引用した。

IV. 考察

本研究では、調査協力者らの振り返りから、職業選択動機の始点【対人的な仕事への関心】から10年以上の経験を経て現在の【大学教育の達人目指して自己研鑽】までのキャリア形成過程にプロセス性が見出され、キャリア形成に影響する要因が7カテゴリー、25概念で説明された。本項で

は、キャリア形成に影響を及ぼす基盤、職場環境、メンタルヘルス、やりがい、組織との関係の視点から考察する。

1. 大学教員としての基盤

本研究では10名中9名が女性である。この世代においては女性の【対人的な仕事への関心】に応える職業として教育者や看護師があり、看護系大学が少なかった当時は、専門学校もしくは短期大学に入学するケースが多かったと推察される。原田らは、主体的な動機で教員になった者は「教員資質」が高いと述べている(33)。石橋らによると、キャリア発達への動機づけとして重視されてきた自己向上志向動機のみならず、対人志向的動機がキャリア発達の動機づけとして機能する(34)。これらのことから、対人的な仕事への関心は教員という職業を選択する主体的な動機となり、教員資質が高いことから、一旦教育を離れても結果的に教員としてキャリア形成でき、現在に至っていると捉えられる。

また、調査協力者らはこれからの看護教育はやがては大学教育化することを予測して、自身の在り方を決めていた。これらは先見の明であり、【看護系大学教員であるための必要条件】は、看護系大学教員として携えるべき能力を体系的に示した和住らのFD マザーマップ R(Faculty Development : 以下FD)にある「基盤」に該当すると捉えられる(35-37)。また研究や学位取得への意思は、上位志向や貢献志向が背景にあると考えられる。上位志向動機と貢献志向動機が、仕事での自己成長をめざす内発的動機と結びつくと言われており(34)、調査協力者らにおいては、これらの動機が現在のキャリアに繋がっている可能性がある。

2. 職場環境の良否とストレスマネジメント

本研究における困難感概ね4つの概念であった。それらは、ゼロからの出発、教育や研究に専念することの困難感、人間関係、WLBであり、キャリア形成に支障を及ぼす困難感であり、全てに環境が関連していると捉えられる。どのような職業であっても、職場環境はキャリア形成に重要な影響力があると考えられる。WLBの維持や帰属感も、職場環境の良否によると考え

られる。田中らは、キャリア成熟には経験と就業継続の原動力となる私的スピリチュアリティを高める機会が重要で、その一つの要因として職場環境の良・不良を挙げている(38)。露口は、社会関係資本は、人的資本・心理資本・健康資本の説明変数として用いられ、キャリア資本の中でも基盤の位置にあるとしている。これらのことから、社会関係資本としての環境要因は重要であると捉えることができる(39)。

ゼロからの出発について、看護系大学では臨床看護職から教員になるケースが多く、このような初任者においては、教育側の支援が必要である。金谷も臨床看護師から教員への移行期、戸惑いを挙げている(40)。これに対して、亀岡らは移行期のメンタリングの重要性(41)、佐々木らは、初任者教員のモチベーション低下(クライシス)を乗り越える要因は、モデルとなる教員の存在や管理職との関係性(42)と述べている。北村も仕事における持続可能性を維持するには、多くの関係者と個人との相互関係が重要であると述べている(43)。これらは露口のいう「人的資本」(39)に該当し、キャリア形成上重要となってくる。本研究においても、恩師や元上司との縁で大学に就業し、構築された人間関係を基盤としており、こうした関係性はキャリア形成に影響していると捉えられる。

教育と研究の両立も、自助努力以外では職場環境が大きく影響していると考えられる。塩谷らによると、教育経験が4年未満の看護教員の困難・ストレスは、授業や実習指導の方法、教員間や学生との関係形成、臨床との連携、業務の時間管理、職務体制であった(44)。福永は、教員経験が浅い看護教員の困難は共通しており、「仕事の要求度とコントロール」のバランスの偏りや、職場での上司や同僚のサポート体制の不十分さを指摘している(45)。志賀らは、研究と教育とのバランスの問題、ジレンマやコンフリクトを報告している(46)。本研究においても、若手教員の頃は先行研究にみられるような助手・助教と同様の困難感を感じていたことになる。すなわち、初任者から若手教員の時に一度は体験する困難な経

験であり、大学の異動もしくは支援者の存在で乗り越えていたことが窺えた。

人間関係について、調査協力者らの過去には必ずしも順風満帆ではない状況が窺えた。その背景に、大学においては、教員組織のヒエラルキーによる力関係や研究業績をめぐる競合関係、教育観の相違などに起因した良好でない人間関係があったことが推察される。悪い人間関係はストレスの原因となりやすく、メンタルヘルスの管理が重要となってくる。松下らは、看護系大学教員の5割強でストレスが多いと自覚し、言葉の暴力やアカデミックハラスメントの経験(47)、Takeuchi et.alはハラスメントがバーンアウトを引き起こす可能性を指摘している(48)。国外でも、Owens J et.alは、教育者のバーンアウトは看護師教育者の不足の一因であり(49)、Candela L et.alによると、ストレスは離職意思を高めると報告している(50)。したがって、教員の定着においてストレスマネジメントは重要な課題となる。

WLBに関しては、女性教員においては学会参加や帰宅時間、休日の過ごし方が課題となった。これには男女共同参画の在り方が土台にあり、性別役割分業における女性の家事・育児時間が、男性のそれよりはるかに長いことに表れている(51)と考えられる。竹下らは、仕事や子育ての迷いや不安全感、仕事と子育てとの折り合いを報告している(52)。WLB以前の問題として、女性が仕事を最優先にできないことから、大学教員のような研究を伴う職業においては時間的な制約が常につきまとい、キャリア発達について不利益となりやすいと考えられる。

本研究では、不適切な環境におかれた調査協力者らは、一時的に離職または異動していた。離職や休職はキャリアの一時的な中断であるが、これもストレスマネジメントとして、自身でキャリアをコントロールした結果であると捉えられる。

また一つのストレスコーピングとして、前向きに捉えなおす調査協力者らもいた。露口のいう「心理資本」は、経済協力開発機構(Organization for Economic Co-

operation and Development : OECD)が定義する「効力感、楽観性、希望、再起性の特徴を備えたポジティブな心理状態」である(53)。困難を乗り越えるために有利な特性であると考えられる。心理資本が十分でない場合も、一時的な離職、または非常勤教員となってキャリアの連続性を細々と繋げることが重要である。平良らは、教員自身のメンタルヘルスが多くの研究テーマとなっていると指摘している(54)。教員のストレスは対人的、求められる専門職性からの負荷が大きく、メンタルヘルスを維持することがキャリア形成上のネックとなり、環境因子が影響していることが示唆された。【自分流のストレスコーピング】は、キャリアの連続性との向き合い方の一つであると考えられる。これらのことから、人的なものも含めた職場環境は、キャリア形成に大きく影響を及ぼす要因であると捉えられた。

3. 大学教員としてのやりがいについて

本研究では、教育経験年数の平均15年以上であることから、職業的アイデンティティが高く、職務満足が高いと推察された。伊藤ら(55)も教員経験年数10~14年の教員においてアイデンティティが高いと報告している。またArian.M.et.al(56)もJob satisfaction depending on the number of years of teaching at the universityと述べており、教育年数と職務満足感の高さの関連を報告している。Lockeによると「職務満足とは自分の職務についての評価や職務経験から生じる心地よい肯定的な感情の状態」である(57)。調査協力者らは職務満足感が高い集団であったと捉えられる。

また、実習調整の大変さを経験してはいたが、それは若手教員が一度は通過する経験で、教育経験を積むことで解決され、学生と共に看護を経験する楽しさを実感する余裕があるとみてとれた。高村らは、教員が学生のロールモデルとして機能すること(58)、日野も学生との関わりを通して、自分が教員であると実感すると述べている(59)。したがって、教員のアイデンティティ形成と就業継続意欲を亢進させる重要な要因は、学生との関わりであり、学生の

成長が更に士気を高めると考えられる。〈教員冥利に尽きる学生の成長〉は、教員のキャリア形成において重要な要因であると考えられる。李も、自己の仕事に社会的意義があり、それが社会に貢献しているという思いがあれば積極的に働くという(60)。調査協力者らにおいては、経験年数や役職から仕事量や責任は重い、むしろそれがやりがいや社会的意義に繋がっていると推察する。【学生のためというやりがい】は原動力であり、多少の困難や責任はやりがいに変換され、困難感を乗り越える力になると考えられる。このため【学生のためというやりがい】は看護系大学教員のキャリア形成過程に影響を及ぼすコア要因であると考えられる。

4. 組織と自身の関係性について

本研究においては、現在の組織に定着している状況で、これは連続性のある経験の結果であり、キャリア形成過程の安定と捉えられる。このため、コミットメントや職場への帰属意識も大きく、組織のために貢献したい意向もあると推察された。横山らによると、コミットメントは所属する組織や職業に対する帰属意識や思い入れを示し、働く意欲を捉える指標である(61)。現在の立場における裁量性があり、それが教員としての士気や職務満足に影響していると考えられる。関根も、運営、自己研鑽、組織、重要会議への参加などがモラルとしての士気を高めると述べている(62)。〈大学教員にとって研究はマスト〉から始まった研究活動も、現在では〈ライフワークは自分の研究テーマ〉となり、社会に貢献できているが、組織への貢献でもあると考えられる。

また後輩育成も一つの役割であり、いまどきの若い部下の育て方も、自分なりの方法を編み出し、組織の後輩育成のためにマネジメント能力を要す段階であると考えられる。井本ら(63)によると、看護教員の5つの能力は「教育実践能力、コミュニケーション能力、看護実践能力、マネジメント能力、研究能力」であるが、10年以上の教育経験がある教授、准教授においては、これらの能力が備わり、看護教員として熟達していると考えられる。しかし、キャリア形成においてはまだ終着点ではない

と考えており、今後も研鑽を続ける様子が窺えた。

V. 結論

10年以上看護教育に携わる看護系大学教員のキャリア形成に影響を及ぼす要因は、【対人的な仕事への関心】【看護系大学教員であるための必要条件】【様々な困難もすべてが試練】【自分流のストレスコーピング】【組織へのコミットメント】【学生のためというやりがい】【研鑽を続ける大学教育の達人】と7カテゴリーと25の概念により構成された。また、これらの概念とカテゴリーで説明できることが明らかとなった。

VI. 研究の限界

本研究では、看護系大学教員10名を対象としたが、7、8人目から飽和化がみられ、10人で飽和を確認した。しかし調査協力者らは、10年以上就業継続できている看護系大学教員のキャリア形成過程であり、キャリアを中断した事例、スランプまたは2~3年未満の短いスパンで異動を反復する例などを除外したのは、キャリア形成は連続する経験であると概念化したことによる。

今後は、キャリア中断例、ブランク例なども視野におき、または中堅教員を対象にすると別のプロセス性が見出され、一旦中断した教員の復職に貢献する可能性がある。

謝辞

本研究の実施にあたり、ご協力くださいました看護系大学の先生方に深謝いたします。

本研究は第40回日本看護科学学会、第30回日本看護学教育学会、eafons2021において、ICN 2021でその一部を示説発表した。

なお、本研究では申告すべき利益相反はない。

引用文献

- (1) 日本看護系大学協議会. 2019. 会員校. <http://www.janpu.or.jp/outline/member/> (2019-4-23)
- (2) 大学における看護系人材養成の在り

- 方に関する検討会 第一次報告
(mext.go.jp) https://www.mext.go.jp/content/20200114-mxt_igaku-00126_2.pdf(2022-4-23)
- (3) 文部科学省.2012.大学設置基準.
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/053/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2012/10/30/1325943_02_3_1.pdf(2019-4-23)
- (4) 文部科学省.2011.大学教員に求められる教育指導能力 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/attach/1311583.htm(2020-2-6)
- (5) 文部科学省.2011.大学教育の質の保証・向上. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1302346.htm(2019-4-23)
- (6) 平成 29 年看護関係統計資料集 看護統計資料室.日本看護協会.<https://www.nurse.or.jp/home/statistics/pdf/toukei01.pdf> (2021-5-4).
- (7) 板垣恵子.看護教育の現状と課題.東北文化学園大学看護学科紀要. 2015,4(1),p.1-9.
- (8) 文科省.2011.中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryu/attach/1303768.htm(2020-4-23).
- (9) 江藤智佐子.秘書・ビジネス実務分野における教員の能力とキャリア形成：日本ビジネス実務学会の会員調査をもとに.久留米大学文学部紀要. 情報社会学科編. 2016 ,11 , p.15-25 .
- (10) 文部科学省.中央教育審議会答申,今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryu/attach/1303768.htm (2020.4.23)
- (11) 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
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>(2020-4-23).
- (12) Holland, J. L. (1985), Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (渡辺三枝子・松本純平・館暁夫訳. 職業選択の理論, 雇用問題研究会, 1990)
- (13) Super, D. E. 1990 . A life-span, life-space approach to career development. In Brown D. & Brooks L. Eds.
- (14) Schein, E. H. (1985)Career Anchors: Discovering Your Real Values, San Diego, CA: University Associates.
- (15) Hall. D. T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA: Sage ,200
- (16) 松野義夫,キャリア研究における関係性についての理論的探究：方法論的個人主義から方法論的關係主義へのパラダイム・シフト、青山社会科学紀要 50 (1/2), 53-79. (2022-3-01)
- (17) Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. 2018 . The student career construction inventory. Journal of Vocational Behavior, 106, 138-152.
- (18) Arthur, M.B, Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989) “Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach” , In M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (eds.), Handbook of Career Theory (pp.7-25). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- (19) 溝口侑. キャリア形成支援におけるロールモデルの機能と関係性. 京都大学大学院教育学研究科紀要.2021 ,67, p.375-388.
- (20) 田中千尋,岡崎美智子.経験の語りに

- みる熟達看護教員の力量形成過程.
日本看護学教育学会誌.2016,26(2),p.
29-41.
- (21) 藤井光輝,常石光美,児玉 真由美ら.国立病院機構附属看護学校 B 地区の看護教員における職業選択動機及び看護教員継続意思の有無による職業的アイデンティティ形成への影響.中国四国地区国立病院附属看護学校紀要.2019,14,p.44-53.
- (22) 土肥 美子,細田 泰子.看護系大学に所属する若手教員が必要とする支援の検討.日本医学看護学教育学会誌.2015,24(1),p. 21-27.
- (23) 伊藤良子,大町弥生.看護系大学の新人教員が看護学実習指導において感じた困難の要因.看護教育.2009,50(5),p.414-422.
- (24) 片岡三佳,小澤和弘,市江和子ら.看護系大学に勤務する助手のコピーングと職務満足感が精神的健康に及ぼす影響.日本社会精神医学会雑誌.2009,18(1),p.78-83.
- (25) 坂井恵子.看護教員のストレス要因を測定するストレッサー尺度の開発—専修学校の看護教員を対象として.日本看護研究学会雑誌.2005,28(5),p.25-35.
- (26) 西田敦子,中江秀美,山下久美子ら.新人看護教員が役割遂行をする上で感じる困難感の分析.中国四国地区国立病院附属看護学校紀要.2011,7,p.113-124.
- (27) 高橋美穂子,山下暢子,松田安弘.全国の看護系大学,短期大学,専門学校に所属する新人看護学教員が役割遂行上直面する問題の解明.群馬県立県民健康科学大学紀要.2018,13,p.15-30.
- (28) 土肥美子,細田泰子,星和美.看護系大学に所属する若手教員の学習ニーズとその関連要因.大阪府立大学看護学部紀要.2021,18(1),p.33-44.
- (29) 木下康仁.修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)の分析技法.富山大学看護学会誌.2007, 6(2),p.1-10.
- (30) 木下康仁.修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践.東京:弘文堂.2007,p.250-251.
- (31) 木下康仁.ライブ講義 M-GTA, 実践的質的研究法, 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて.東京:弘文堂.2011,p.28-34.
- (32) 木下康仁.M-GTA の基本特性と分析方法—質的研究の可能性を確認する—順天堂大学医療看護学部.医療看護研究.2016,13(1),p.1-10.
- (33) 原田浩二,森山美知子,小林敏生.看護師養成所における看護教員のストレスとソーシャルサポート及びバーンアウトの関係性.日本看護学教育学会誌.2012,22(1),p.25-34.
- (34) 石橋里美,林潔. 就業動機がキャリア発達に及ぼす影響過程、東京未来大学研究紀要 2022.,16(3),p.13-20.
- (35) 和住淑子,野地有子,黒田久美子ら.看護学教育における FD マザーマップの開発.千葉大学大学院看護学研究科紀要.2017,39,p.21-26.
- (36) 和住淑子,遠藤和子,黒田久美子ら.看護学教育における FD マザーマップの開発(1)FD マザーマップ試案作成までの道のり.看護教育.2013,p.192-199.
- (37) 看護学教育研究共同利用拠点, 千葉大学大学院看護学研究科附属 看護実践研究指導センター, FD マザーマップOR データベース <https://fd.np-portal.com/fd/> (2020-10-22).
- (38) 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子. 看護専門学校 教員における職業キャリア成熟の構造, 富山大学 看護学会誌. 2017,16(2), p.151-171.
- (39) 露口健司. 若年層教員のキャリア発達における信頼効果.愛媛大学教育学部紀要. 2020, 67, p.133-154.
- (40) 金谷悦子,看護系大学・短期大学に所属する新人教員の職業経験 5 年以上の看護実践経験を持つ教員に焦点を当てて.看護教育学研究.2004,13(2),p.6-7.
- (41) 亀岡智美,舟島なをみ,山下暢子.看護学教員の教育ニーズの現状とそれに関係する特性の解明.日本看護研究学会雑誌.2006,29(5),p.27-38.

- (42) 佐々木邦道,保坂亨,明石要一.「初任者教員のモチベーション研究 I -1 年間の変容の軌跡-」.千葉大学教育学部紀要.2010,58, p.29-36.
- (43) 北村雅昭 持続可能なキャリアというパラダイムの意義と今後の展望について.現代社会研究 23 ,63-83, (2021-01-31)
- (44) 塩谷由加江, 江口瞳. 新人看護教員が直面している職務遂行に伴う困難・ストレスに関する文献研究.山陽看護学研究会誌.2020,10 (1) ,p.108-117.
- (45) 福永ひとみ.職業的アイデンティティと職業性ストレス看護教員のメンタルヘルス対策に向けて.日本看護福祉学会誌.2020,25(2),p.51-64.
- (46) 志賀亮太,大橋優紀子,川久保悦子ら.看護系大学教員の研究活動に関する現状と課題.城西国際大学紀要. 2020,28, (8), p.55-67.
- (47) 松下 年子,河口 朝子,原田 美智ら.看護系大学の看護教員の職業性ストレスとアディクション NIOSH 職業性ストレス調査票, FTND, CAGE を含む自記式質問紙調査より.アディクション看護.2019,16(2),p.55-82.
- (48) Takeuchi Masumi, Nomura Kyoko, Horie Saki.et.al. Direct and Indirect Harassment Experiences and Burnout among Academic Faculty in Japan. The Tohoku Journal of Experimental Medicine . 2018 ,245(1),p.37-44.
- (49) OwensJ.Life Balance in Nurse Educators: A Mixed-MethodsStudy.NursEducPerspect. 2017 ,38(4),p.182-188.
- (50) CandelaL,GutierrezAP,KeatingS.What predicts nurse faculty members' intent to stay in the academic organization? A structural equation model of anational survey of nursing faculty.NurseEducToday.2015 , 35(4) , p.580-589.
- (51) 内閣府男女共同参画局. 男性・女性 にとっての仕事と家庭のあり方、https://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/kiso_chishiki1.html (2022-5-4)
- (52) 竹下裕子,森谷利香,伊藤朗子ら.子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験に関する研究.摂南大学看護学研究. 2017 ,5 (1) , p. 10-18.
- (53) OECD (2015). How's life ? 2015 Measuring well-being. (西村美由起訳 2017.『より良い暮らし指標: 生活向上と社会進歩の国際比較』明石書店. p. 17.
- (54) 平良陽子,大町弥生,片岡三佳ら.看護系大学教員を対象にした研究の動向.藍野学院紀要.2005,18,p.83-88.
- (55) 伊藤由紀枝,川上佐代,三島 真由美ら.国立病院機構附属看護学校 B 地区の看護教員の職業的アイデンティティ.中国四国地区国立病院附属看護学校紀要 2018 ,13 , p.48-59.
- (56) Arian M, Soleimani M, Oghazian MB.Job Satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators-A systematic review.J Prof Nurs Sep-Oct. 2018,34(5),p.389-399.
- (57) Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology Chicago: Rand McNally College Pub.1976, p.1297-1349.
- (58) 高村祐子,柳久子,橋爪祐美ら.看護専門学校 3 年課程看護教員の教育力の特徴および"看護学教員ロールモデル行動"と"看護教員職務満足度"の関連.茨城県立医療大学紀要.2021,26,p.13-24.
- (59) 日野佐知江.助産師が教員として臨床から教育の場へ移行する際の心理的体験助産師としての自分と教員役割を遂行する際の役割葛藤.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.2011,36,p.64-71.

- (60) 李 超.中国人労働者の内的キャリアについて.商経学叢.2019,65(5),p.299-315.
- (61) 横山ひろみ,鈴木英子,冨田幸江ら.看護教員の看護教育に関するコミットメントの研究の動向と課題.埼玉医科大学看護学科紀要 2019,12(1) ,p.35-43.
- (62) 関根龍子.看護学教授の組織経営意識と関連する対象者の特性.目白大学健康科学研究.2009,(2),p.1-7.
- (63) 井本英津子.看護教員の能力と職場支援との関連.看護教育 2018,59(3),p.170-175.

Factors Influencing the Career Development of Nursing University Faculty Members Involved in Nursing Education for More Than 10 Years

Yumi Suzuki ¹⁾, Keiko Hayashi ²⁾, Emi Tashiro ²⁾

1) Division of Midwifery, Graduate School of Health and Welfare Sciences

2) International University of Health and Welfare Graduate School, International University of Health and Welfare Department of Nursing

Summary

BACKGROUND: There is a shortage of nursing university faculty in Japan as the number of nursing colleges has increased rapidly and the number of faculty members has remained flat. Currently, there are many reports on the difficulties experienced by assistants and assistant professors, but few reports on university faculty with more than 10 years of experience and higher positions.

OBJECTIVE: The purpose of this study was to identify factors that influence the career development of university nursing faculty members who have been involved in nursing education for more than 10 years.

METHODS: The subjects were 10 university faculty members who were professors and associate professors. Semi-structured interviews were conducted, and a modified grand theory approach was used as the analytical method.

RESULTS: University nursing faculty members who have been involved in nursing education for more than 10 years reflected on their past experiences and identified the following factors as influencing their career development: [interest in interpersonal work] [requirements for being a university nursing faculty member] [various difficulties are all trials] [my own style of stress coping] [commitment to the organization] [satisfaction in serving students Self-improvement toward mastery of university education," and "Self-improvement toward mastery of university education.

Beginning with an interest in interpersonal work, degree completion was the foundation for study in teaching and research. He was able to overcome difficult situations that all young faculty members experience, was able to coping with stress, and did not interrupt his career as a nurse educator. The satisfaction of "helping students" was also a major factor in her career development and boosted her morale. In terms of their relationship with the organization, their sense of belonging led them to contribute to society through research and to continue their self-improvement along with the training of younger colleagues.

Keywords: nursing faculty, nursing education, educational experience, career, career development