

〔報 告〕

病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を得るプロセス

The shift in nurses' job satisfaction levels :
How do nurses feel about their job when they are transferred
from an inpatient ward to an outpatient ward?

柴原 加奈¹⁾ 中西 貴美子²⁾

【要 旨】

病棟から外来へ異動した看護師が、どのように『やりがい』を得ていったか、そのプロセスについて明らかにすることを目的として、病棟で勤務経験があり外来看護に『やりがい』を見出している外来看護師7名に半構成的面接を行った。逐語録を質的帰納的に分析した結果、病棟から外来へ異動した看護師が『やりがい』を得るプロセスとして、【異動することを予想】【外来異動に対する肯定的な気持ち】【外来異動を受け入れられない気持ち】【異動に対する気持ちの整理】【異動直後の気持ちの混乱】【今までの経験を活かそうとする姿勢】【外来での経験に基づく視野の広がり】【成長の実感】【外来で得た気づきの共有】【より良い看護の探求】【看護観の深まり】の11カテゴリーが抽出された。やりがいを得るための支援として、異動する看護師が異動の価値を見出せるような異動理由の説明、看護行為に対する同僚や上司による称賛や承認が重要であることが示唆された。

【キーワード】 外来看護師 異動 やりがい

1. はじめに

高齢社会、慢性疾患患者の増加、在宅医療の推進、平均在院日数の短縮化などにより、外来において医療依存度の高い患者が増加している。その結果、長期にわたる外来での継続治療など、外来における医療・看護の重要性が高くなっている。

塩田¹⁾は在宅療養を支援する外来看護師の役割として、異常の早期発見、重症化の予防、療養上の意思決定支援をあげ、その役割を果たすため、判断能力、調整能力、相談対応能力、コミュニケーション能力などの高い能力が必要であると述べている。これらは病棟看護師においても求められる役割であり、必要とされる能力であるが、外来は病棟に比べ看護師の配置人数も少なく、患者とのかかわりに時間的制約があるなかでこれらの能力を発揮し、看護師としての求められる役割を果たさなければならないという特殊性がある。このことより、病棟から外来への異動は病棟間の異動

とは異なる経験が得られると考える。

しかし富永ら²⁾は、外来経験のない看護師が外来勤務に抱くイメージとして、同じ仕事の繰り返し、看護をしても評価されにくい部署などをあげている。このことから、病棟で勤務する看護師にとって外来看護のイメージは乏しく、その役割も理解されていないことが予想される。また、外来への異動の打診があったとき、断る、わからないと回答したものが80%を占めていた²⁾と述べており、病棟に勤務する看護師が外来への異動を否定的にとらえていることが読み取れる。異動に対する否定的な気持ちは、仕事への意欲の低下や職場への不適応を招く恐れがある。

また、一般的に異動後は新卒者のように特別な支援体制がない場合が多い。それにもかかわらず、速やかに新しい職場に慣れ、異動先の一員としての役割を期待される。病棟から外来への異動の場合、看護のイメージがわきづらく、一般病棟での勤務経験がある看

1) Kana SHIBAHARA : 日本赤十字社 伊勢赤十字病院

2) Kimiko NAKANISHI : 三重県立看護大学

看護師であっても短期間で外来に適応することは難しい。

医療施設における看護師の異動は能力開発や人材育成、職場風土の改善を目的として行われている³⁾。しかし、病棟から外来への異動の場合、外来看護のイメージが乏しく、異動に対する否定的な気持ちが強いことから、異動後の適応に困難をきたすことが考えられる。新しい職場への適応が困難な場合、本来の異動の目的が果たされないだけでなく、異動した看護師の意欲の低下や離職につながる恐れがあると考えられる。

一方で異動後に外来に適応し、外来看護における『やりがい』を見出している看護師がいる。西川⁴⁾は『やりがい』を「自分に価値があると感じさせてくれる仕事をやったとき、つまり達成することにより自分がその職場に存在する意義があったのだと確認できるときに感じるもの」と定義している。外来に異動した看護師が『やりがい』を得るという経験は、外来における自分の存在意義を確認することにつながる。つまり外来という新しい職場に適応するだけでなく、職場での自分の存在意義を確認することで働くことへの強い動機づけとなる。また原田⁵⁾は、やりがいを獲得した外来看護師は自己の実践を問い直し、熟考することで自らの実践上の信念を見出し、それを実践に反映させ、場面や状況に応じた実践知を見出していると述べている。このことから、『やりがい』の獲得は勤務の継続だけでなく、自己の実践から新しい知識を生み出すことのできる看護師へと成長する過程へ続き、ひいては外来看護の質の向上にもつながっていくものと考えられる。

異動を経験した看護師の気持ちの変化や職場適応に関する研究には、手術室や集中治療室などの特徴ある部署を対象にしたものがみられる⁶⁾⁹⁾。しかし、病棟から外来へ異動した看護師を対象にしたものは少ない。異動先としての外来は多くの場合1看護単位であるが、それに比べ病棟の看護単位は複数となる（例えば300床の病院であれば50床を1単位とすると6単位）。病院の規模によって差はあるが、手術室や集中治療室などと同様に、病棟間の異動に比べると外来に異動する看護師は少ないと予測される。しかし、夜勤がないという勤務体制から、妊娠・病気・育児により夜勤が困難な看護師が配属されることが多く¹⁰⁾、看護師の勤務継続を考えるうえでも、外来異動に注目することには意義があると考えられる。

井上ら¹¹⁾は病棟と外来が一元化された部署で働く

看護師が外来でやりがいを感じながら看護をするまでの過程として、慣れない外来勤務への戸惑いを感じながら、外来でも看護師として働きたいという意思を持つようになり、自分が納得するような外来看護を実践できるようになっていったこと、外来看護を実践することにより看護師としての成長を自覚しやりがいを感じていたことを明らかにしている。しかし、配属されている病棟と関連した外来での勤務になること、病棟に在籍しながら外来勤務を行うことから、所属部署を異動になる看護師とは状況が異なる。

そこで本研究では、病棟から外来へ異動した看護師が、どのように『やりがい』を得ていったか、そのプロセスについて明らかにすることを目的とし、やりがい獲得のための効果的な支援を考える一助とする。

II. 方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 用語の定義

異動：配置交代、配置転換を意味する。配置転換とは施設・組織内において勤務者の勤務場所を換えること¹²⁾。

やりがい：若林¹³⁾は「その人にとって行うと価値があるもの。また満足感が得られ、喜びを感じられること」とし、原田⁵⁾は「自己の実践の過程や結果によって引き起こされる充足感や喜びなどの感情を示し、そこには実践への自尊心やアイデンティティを含む」と定義している。また、西川⁴⁾は「達成することにより自分がその職場に存在する意義があったのだと確認できるときに感じるもの」と定義している。

これらを踏まえ本研究では、「自分が行ったケアや、そのケアによる患者の反応から感じる目的を成し遂げたという満足感や充実感、またそれらを通して感じる自己の成長に対する喜びなどの感情を表すもの」とする。

3. 研究対象者

研究協力施設の看護部長より、候補となる研究対象者に本研究を紹介していただき、研究者が直接研究協力の依頼をした。研究協力依頼の際に、本研究の対象者が病棟から異動後、外来看護における『やりがい』を見出している看護師であることを説明し、同意を得

られた看護師7名を対象とした。

なお、研究対象者の選定については、病棟で勤務経験のある外来看護師で、外来看護に『やりがい』を見出しているものを条件とした。原田⁵⁾はやりがいを獲得した熟練外来看護師の行動として「意識的に看護が楽しく、充実感を実感できる時間を創る工夫をしている」ことを挙げている。それを具体的に検討し、「限られた時間の中で、積極的に患者に関わろうとしている」、「診療の補助や調整業務などに加え、患者のニーズに沿ったケアを提供しようと工夫している」などの姿勢がみられるものと提示した。

4. 調査方法

平成29年9月～10月にインタビューガイドを用いた半構成的インタビューを個別に1回ずつ実施した。インタビューガイドは病棟から外来に異動した経験を持つ看護師1名にプレインタビューを行い内容を修正した。インタビュー内容は、①基本属性：性別、年齢、看護師経験年数、家族構成、婚姻状況、子供の有無、養育支援者の有無、②部署環境：外来での勤務年数、所属部署、主な仕事内容、雇用の形態、勤務時間、外来の体制、③病棟に勤務していたときの仕事に対する『やりがい』④病棟に勤務していたときの外来看護に対するイメージ、⑤異動が決まったときの気持ち、⑥外来に勤務して『やりがい』を感じるようになったきっかけ、⑦外来に勤務して『やりがい』を感じ始めるまでの期間、⑧病棟で勤務していたときと、外来に勤務しているときの『やりがい』の違い、とした。インタビューは、研究対象者の所属する施設内のプライバシーが保護された個室を使用して行い、インタビュー内容は研究対象者の同意を得てICレコーダーに録音した。

5. 分析方法

録音したインタビューデータから、逐語録を作成した。作成した逐語録を十分理解するまで繰り返し読み込み、病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を得るプロセスについて対象者が語った部分を抽出し、意味内容を確認後コード化した。それらの意味内容の共通性や相違性に基づいて類型化し、サブカテゴリーを生成した。さらにそれらを抽象化することでカテゴリーを生成した。病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を獲得する過程を時間軸に沿って整理し、

カテゴリーの関係性を文章化（ストーリーライン）し、それを表す図を作成した。なお分析の全過程において、看護管理の専門家である共同研究者とともに検証を重ねた。

6. 倫理的配慮

調査の実施にあたっては、研究協力施設の看護部長より本研究を紹介していただいたが、その際、研究協力に強制力が働くことがなく、研究対象者の自由意思が尊重されるような案内をお願いした。研究参加の意思は、研究者への連絡先記入用紙の返送をもって確認した。研究協力の意思がある看護師に対し、研究の主旨及び研究方法を口頭及び文書で説明を行った。研究参加は自由意思によって決定できること、匿名性が確保されること、いつでも研究参加を取りやめることができることを説明した。得られたデータについては、個人識別情報の削除・匿名化を行い、研究目的以外では使用しないこと、研究結果の公表においても匿名性を確保すること、研究終了後は研究者が責任をもって廃棄することを説明した。同意については同意書への署名にて確認した。なお、本研究は三重県立看護大学倫理審査会の承認（通知書番号170902平成29年7月27日承認）を得て実施した。

III. 結果

1. 研究対象者の概要

研究対象者は女性7名で、年齢は34歳～58歳（44.6±9.3歳）、経験年数は看護師経験年数約4年5カ月～35年（18.9±10.6年）、外来看護師経験年数半年～3年6カ月（1.34±0.95年）であった（表1）。1人あたりのインタビュー所要時間は32分～78分（平均50.3分）であった。

研究対象者7名のうち5名が外来への異動を希望していなかった。また5名のうち3名が、所属先の上司より、自分が異動の対象になった理由について説明を受けていなかった。

2. 分析結果

異動の希望の有無、異動理由の説明の有無に違いはあったが、すべての研究対象者は受け入れて異動に臨んでおり、その後のプロセスに影響を及ぼしていないと判断したため7名全体で分析を行った。

表 1 研究対象者の概要

研究参加者	性別	年齢	外来所属年数	臨床経験年数	経験病棟数
A	女性	44	半年	20年	5か所
B	女性	34	1年	13年	4か所
C	女性	40代	1年6か月	22～23年	4か所
D	女性	35	1年5か月	4年6か月	1か所
E	女性	58	6か月	35年	5か所
F	女性	58	3年6か月	30年	5か所
G	女性	38	1年	7年目	2か所

病棟から外来へ異動した看護師が『やりがい』を得るプロセスとして、全コード数306、そこから25サブカテゴリ、11カテゴリが抽出された。

抽出されたカテゴリは時間軸に沿って1) 異動の辞令(内示)が出てから、異動するまでの時期、2) 異動直後の時期、3) 『やりがい』獲得の時期、の3つの時期に分類することができた。外来に勤務して『やりがい』を感じ始めるまでの期間は半年から1年であった。

以下の文章においては、カテゴリを【 】, サブカテゴリを< >, 研究対象者の語った言葉を「 」で表し、補足説明を(□□)で例示する。これらのカテゴリの関係をプロセスとして文章化(ストーリーライン)し、図に示した。

1) 異動の辞令(内示)が出てから異動するまでの時期

この時期は4つのカテゴリで構成される。研究対象者が異動の辞令(内示)を受け、異動までの心の準備をした時期を示している。この時期、外来への異動を希望していた研究対象者は【異動することを予想】し、また【外来看護に対する肯定的な気持ち】を持っていた。異動を希望していなかった研究対象者のなかにも【外来看護に対する肯定的な気持ち】をもっているものもいたが、【外来異動を受け入れられない気持ち】を感じているものもいた。しかし【外来異動を受け入れられない気持ち】を感じているものも、自分なりに【異動に対する気持ちの整理】を行っていた。研究対象者は外来異動への希望の有無や、異動理由の説明の有無に違いはあったが、すべての研究対象者が受入れて異動に臨んでいた。以下にそれぞれのサブカテゴリについて説明する。

(1) 【外来異動に対する肯定的な気持ち】

このカテゴリは<外来看護への興味>、<外来は自分の勤務条件にあった部署>の2サブカテゴリで構成されていた。

「病棟の患者さんたちが外来を通して入院してこられるので、初めどんな感じで受診されているのかなというのも知りたかった(E)」と継続看護としての<外来看護への興味>があったこと、「(外来は時間通りに)帰れるし、夜勤とかも希望も、聞いてくれると言っていたし、じゃあ行ってみようかなと思って(G)」のように<外来は自分の勤務条件にあった部署>であると感じ【外来異動に対する肯定的な気持ち】を持っていた。

(2) 【異動することを予想】

研究対象者は「今の部署の勤務が長く、もうそろそろ(異動)かなと思っていたので、異動は別に嫌ではなかった(E)」と、現部署での勤務が長かったことから<異動することを予想>していた。

(3) 【外来異動を受け入れられない気持ち】

このカテゴリは、<病棟での自分の存在を否定された気持ち>、<外来異動になることへの疑問>、<病棟看護への心残り>、<予想外の外来異動に対する驚き>、<外来看護に対する不安>の5サブカテゴリから構成された。

異動の辞令(内示)を受けた後、「『私、病棟に要らないの?』と思った(A)」と<病棟での自分の存在を否定された気持ち>を感じていた。「(外来は)希望で行くところというイメージだった。(中略)『何で?』と思って(B)」外来への異動を希望していない自分が<外来異動になることへの疑問>や「(外来への異

動について)想像してなかった分、やっぱり衝撃というか、『ええっ』という… (D)」と<予想外の外来異動に対する驚き>を感じていた。

また、「突然(外来に)出されるんだったら、もうちょっと(病棟で)何かやっておけばじゃないけど、もうちょっと楽しんでおけばよかったのかな(C)」と<病棟看護への心残り>や、「入退院支援センターの仕事が(病棟とは)全く違う仕事なので、不安もあって…やっていけるかなという…(A)」と病棟経験しなく、外来看護が分からない自分にできるだろうかという<外来看護に対する不安>を感じていた。

(4) 【異動に対する気持ちの整理】

このカテゴリーは、<異動に対する気持ちの切り替え>、<異動に対する期待>の2サブカテゴリーから構成された。

「もう業務命令なので、組織の人間なので従うしかない(E)」、「そのうち戻してもらえるかな(B)」と思うこと、あるいは「もうちょっと(病棟での勤務を)頑張ろう(C)」と思うことで<異動に対する気持ちの切り替え>をしていた。

また「今まで病棟でやっていたことは活かせるかな(D)」や、「もともと緩和ケアとかに興味があったし、化学療法にも興味があったので、そこにもつながるかなという思いもあった(G)」『あなたの力を活かせるところだよ』という上司のアドバイスというか、そういうのがあったから、結構早いうちに立ち直れた(A)」と述べており、今までの経験を活かすことができるのではないか、自分の興味ある分野につながるかもしれないと<異動に対する期待>をもつことで、【異動に対する気持ちの整理】をしていた。

2) 異動直後の時期

研究対象者が異動直後の環境の変化や、対象となる患者の違いなどを受け、様々な思いが入り乱れている時期を表す。この時期、研究対象者は【異動直後の気持ちの混乱】を感じていた。以下にそれぞれのサブカテゴリーについて説明する。

(1) 【異動直後の気持ちの混乱】

このカテゴリーは、<外来の流れについていくことに必死>、<初対面の患者との関係構築の難しさ>、

<病棟と外来の価値観の違いに対する戸惑い><即戦力として期待される重圧>の4サブカテゴリーで構成された。

異動直後、研究対象者は「外来は(病棟とは)また違った忙しさがあって、そこにまず自分自身が慣れていくのに必死で…(D)」と語り、異動直後は病棟とは違う忙しさに慣れることや、仕事を覚えることなど<外来の流れについていくことに必死>だった。また、「外来というのはたくさんの方が来て、本当にかかわる時間も短時間で、その中でその方を認識して信頼関係をつくっていく、すごく難しさを感じて…(D)」と<初対面の患者との関係構築の難しさ>や、「例えばクッション的なこととか除圧のこととか、ああいう経験が外来の看護師さんがどこまで知っているかとか、どこまで気にしているかとかいうのは、脳外は結構細かい…(C)」と<病棟と外来の価値観の違いに対する戸惑い>を感じていた。そのようななかで、『もう新人と違うから、覚えてもらわないと』みたいな感じで言われる(C)など、病棟経験があるため<即戦力として期待される重圧>を感じていた。

3) 『やりがい』獲得の時期

この時期は6つのカテゴリーで構成された。

まず研究対象者は異動直後の気持ちの混乱を経て、【今までの経験を活かそうとする姿勢】がみられるなど、異動先での新たな一歩を踏み出していた。

次に今までの経験の活用だけでなく、外来看護を実践するため、新たな学びを得ようとしていた。また、外来での患者とのかかわりのなかで、新たな看護の視点を獲得していた。このとき研究対象者は【外来での経験に基づく視野の広がり】や【成長の実感】を通してやりがいの獲得を実感していた。

その後、研究対象者は新たな学びや、獲得した視点をもとに【よりよい外来看護の探求】、【外来で得た気づきの共有】を行うなど、自分の内面の変化を外に向けて発信していた。そして外来における【看護観の深まり】を感じていた。

以下にそれぞれのサブカテゴリーについて説明する。

(1) 【今までの経験を活かそうとする姿勢】

このカテゴリーは、<自分の居場所を模索>、<患者への興味・関心>、<患者への主体的な声かけ>、

＜病棟で得た知識・経験の活用＞の4サブカテゴリーから構成されていた。

異動後しばらくすると「(外来は)看護師だけじゃなくて、クラークさんたちが半分以上で(中略)、その人たちとの関係をうまく保っていくように(E)」する、あるいは「何もできなくても(患者さんに)まずは挨拶だけはやっぱりちゃんとしよう(D)」と自分にできることを見つけて実践するなど、異動先での＜自分の居場所を模索＞していた。

少しずつ異動先に慣れていくなかで「日常生活でこの人はこの人なりの幸せをちゃんと感じてみえる(D)」ことに気づき、「生活背景とかを興味深く感じるようになって(D)」＜患者への興味・関心＞を持ち始めた。そして患者の性格や生活背景へと理解が深まっていくなかで、「(抗がん剤の携帯型注入器を使用している患者に対し)ちょっとでも前向きにとらえてもらえたらいいなと思って、『2日間お守りを頼むわ』とか『おともに連れて行ったって』とか言ってちょっと声掛けをしたり…(B)」と＜患者への主体的な声かけ＞ができるようになっていった。また「たぶん、この(病棟)経験でものを言えるところがあるので、それはすごく役に立っている。今までもいろんな部署を回らせてもらっていたので、経過も想像がつく(A)」とかかわりの中で得た情報と＜病棟での経験や知識の活用＞をすることで、患者の経過を予測し、患者理解につなげていた。

(2) 【外来での経験に基づく視野の広がり】

このカテゴリーは、＜外来看護への関心の高まり＞、＜患者は生活者であるという実感＞、＜継続看護の視点の獲得＞の3サブカテゴリーから構成されていた。

研究対象者は「外来看護ってどういう看護なんやろと思ったので…(中略)他の病院の(外来)看護師さんはどういう看護をしているのかなというのがすごく興味があって、そういう学会とかには行きました(B)」、「実際に研修を受けて、患者様への声掛けとか、患者様も自分でやっぱり決めて治療を受けられている方もおられれば、家族さんがこうして欲しいというところから抗がん剤の治療を受けられているとか、いろいろな背景がまた見えるようになって、その研修に行かせてもらったのも大きかったかなと思います(D)」と新たな知識を得ることの楽しさや、「(外来に来て)い

ろいろな人に教えてもらって、教えてもらうばかりだった。自分がその先輩ぐらいまでの知識がないと、自分が教えるときに教えられないなと思ったので、自分を高めていきたいなと思いました(B)」と語り、今の部署での仕事を極めたい、次に入ってくる人に教えられるぐらいまでに自分を高めていきたいという思いを持ち、＜外来看護への関心の高まり＞を感じていた。

また、「誰もが生活をしていて、一生懸命社会で生きていてという、すごくそのことを大事に考えたいと言うか、外来に来てすごく感じられた(D)」と外来に異動したことで＜患者は生活者であるという実感＞を持つようになった。そして「入院前、じゃあその人はどうだったんだろうとか、確かに情報として集めることはあったんですけど、外来に来てより本当に真剣に考えるようになったというのは大きい(A)」「今まではここ(病棟)しか見えてなかったのが、全部がつながっていることなんだなとすごく感じて…(D)」と語り、外来における患者とのかかわりの中から、入院前後のつながりが見えるようになり＜継続看護の視点の獲得＞をしていた。

(3) 【成長の実感】

研究対象者は「(病棟にいたときは)全然違う世界だとは感じてはいて、もちろん業務一つ取っても、全く正直、違いますし、(実施している)看護の技術というところでも違いはある。でも、看護師としての成長と考えると、どんどん外来でもいろいろな新しいことを身につけて活かしているの、そういう面でもやりがいはずごく感じていて…(D)」と述べている。

異動後も、新しいことを身に着けて活かしていると感じることで、看護師としての＜成長の実感＞がわき、達成感を感じていた。

(4) 【よりよい外来看護の探求】

研究対象者は「(外来部門によって)カンファレンスとかそういうのも全然されてないし、ナースたち同士の交流とか、患者さんのケースカンファレンスみたいなのをしたりとか、そういうのもやっていったらどうなんだろうかとはい、もう一人の方とは話をしている(E)」と述べている。

病棟での経験をもとに、外来で行われている援助について検討し、周囲の人に相談しながらよりよい外

来看護の探求>に取り組んでいた。

(5) 【外来で得た気づきの共有】

研究対象者は「自宅に帰ってからのほうが大事なので、そこを意識するようになったのが、今の外来のときかなというのはあります。あとは、それを病棟のスタッフにも伝えていけたらなというのが、今の私の目標かなと思います (A)」、「病棟、外来じゃなくて、ちょっと一緒に考え、同じ方向性を向いていけるようになればなという気持ちもちょっとあって… (A)」など、外来に来たからこそ分かったこと、外来で行っていることを病棟のスタッフに伝えたい、病棟、外来という区切りなく、一緒に患者のことを考えていけるようになりたいという思いを持ち、外来で得た気づきの共有>について考えていた。

(6) 【看護観の深まり】

研究対象者は「自分の中の達成感とか、そういうのが『やりがい』になるから、どこへ行ってもそれはあるのかなと (今は) 思うんです。技術的なことにしても、患者さんとのコミュニケーションとしても、(実施することにより) 自分の中で達成感があればどこでも一緒かな、みたいな気はします (G)」、「患者さんに看護というのはどこに行っても変わらないかなと思うんですけど、その療養の場が違うということですよ。入院の場であるのか、在宅でいらっしゃるのかというところへんで、患者さんの求めているニーズというのも違ってくると思うので、それに合わせた看護というのはあると思う (E)」と述べている。

病棟と外来で実践の内容の違いはあるが、患者に対する思いや、自分の看護に対する思いは変わらないと気づいた。自分の求める「看護」はどこに行っても変わらないと、<看護観の深まり>を感じていた。

3. ストーリーライン

異動の辞令 (内示) を受けてから異動するまでの時期、外来への異動を希望していたものは【異動を予想】し、【外来異動に対する肯定的な気持ち】を持って異動に臨んでいた。一方、外来異動を希望していなかったものは【外来異動に対する肯定的な気持ち】を持つものもいたが、【外来異動を受け入れられない気持ち】をもつものもいた。しかし、【外来異動を受け入れら

れない気持ち】を持つものも、自分なりに【気持ちの整理】を行い、受け入れて異動に臨んでいた。

異動直後の時期、病棟から外来に異動した看護師は異動後、環境の変化、初対面の患者との関係構築の難しさ、病棟経験があることから生じる病棟と外来での価値観の違いや、即戦力として期待される重圧などの【異動直後の気持ちの混乱】を感じていた。

『やりがい』獲得の時期、病棟から外来に異動した看護師は【異動直後の気持ちの混乱】を経て、【今までの経験を活かそうとする姿勢】がみられるようになり、新たな一歩を踏み出していた。

次に【今までの経験を活かそうとする姿勢】だけでなく、外来看護を実践するため、新たな学びを得ようとしていた。そして、外来での患者とのかかわりのなかで、患者は生活者であると実感し、【外来での経験に基づく視野の広がり】を感じていた。また、新しい知識や技術を身につけ患者のために活かしているという【成長の実感】を得ていた。この【外来での経験に基づく視野の広がり】と【成長の実感】から『やりがい』の獲得を体感していた。

『やりがい』を獲得した後も、病棟から外来に異動した看護師は、【よりよい外来看護の探求】、【外来で得た気づきの共有】を行い、自部署の看護をよりよくすることだけでなく、他部署ともその思いを共有したいと考えていた。そして外来に異動したことによる【看護観の深まり】を感じていた。

これらを病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を得るプロセスとして図1に示した。図内の「異動の辞令」、「異動」は病棟から外来に異動した看護師が経験した事実として記載した。また、【外来での経験に基づく視野の広がり】、【成長の実感】により『やりがい』を獲得したと分析したためこの2カテゴリーを実線で囲み表した。それに続く【よりよい外来看護の探求】、【外来で得た気づきの共有】、【看護観の深まり】については一部の研究対象者による語りによって生成されたものであるため破線で表した。

IV. 考 察

1. 病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を得るプロセスについて

病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を得るプロセスについて、1) 異動の辞令 (内示) を受け

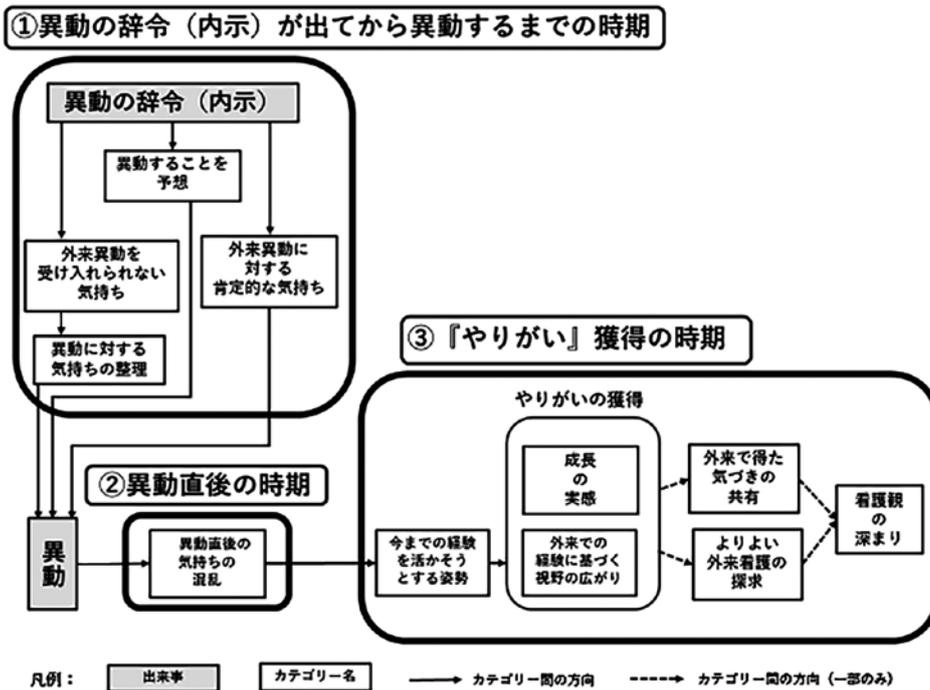


図1 病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を得るプロセス

てから異動するまでの時期、2) 異動直後の時期、3) 『やりがい』獲得の時期の分類に沿って、時期ごとに考察していく。

1) 異動の辞令（内示）を受けてから異動するまでの時期

本研究対象者のうち、外来への異動を希望しているものは【異動を予想】し、【外来異動に対する肯定的な気持ち】をもって異動に臨むことができていた。異動の希望をしていないもののなかにも＜外来看護への興味＞を持ち、＜外来は自分の勤務条件に合った部署＞としてとらえ【外来異動に対する肯定的な気持ち】を抱くものもいた。一方で異動の希望をしていないもののなかには、＜病棟での自分の存在を否定された気持ち＞、＜外来異動になることへの疑問＞、＜病棟看護への心残り＞、＜予想外の外来異動に対する驚き＞、＜外来看護に対する不安＞などの【外来異動を受け入れられない気持ち】を抱いているものもいた。【外来異動を受け入れられない気持ち】を抱いているものも、＜異動に対する気持ちの切り替え＞や＜異動に対する期待＞をすることで【気持ちの整理】をし、外来への異動を受け入れていた。

配置転換前の看護師の思いとして、配置転換が希望ではないことに加え、自分の経験不足から勉強が必要と感じ、環境の変化に不安があり怖いと感じること⁸⁾、求められるケアができるか不安¹⁴⁾が述べられている。本研究の対象者においても、病棟経験しかなく外来看護が分からない自分にできるだろうかと（外来看護に対する不安）を感じているものがおり、同様の結果が得られた。

臨床心理学者であるブリッジズ¹⁵⁾は、キャリアや生涯の節目における経験について「終わり」「ニュートラルゾーン」「新たな始まり」という3つの段階から成り立っていると述べている。そしてその節目は、これまで信じてきたものや思い込んできたもの、これまでの自分のあり方や自己イメージ、世界観、他者との接し方を手放すこと（「終わり」）から始まるとしている。また金井¹⁶⁾は節目を迎えるにあたり、これまでの自分のなかで何か終わると実感する「終わり」の時期と、混乱したり苦悩したりしながら「新たな始まり」に向けて気持ちを統合していく「ニュートラルゾーン」の時期を通ることが大切だと述べている。本研究対象者も異動の辞令（内示）を受けたことで、今の部署での自分を手放さなくてはならない「終わり」を経

験した。その後、異動になることへの驚きや不安を感じたり、所属部署への思いに悩んだりする「ニュートラルゾーン」を経て、自分なりに異動に対する価値を見出し「新しい始まり」として異動を受け入れていた。一方、異動の辞令（内示）を受けた看護師が、今の部署での自分を手放す「終わり」に向き合うことができないまま、新しい所属先へと異動してしまうと、「新たな始まり」への準備ができず、異動後の職場不適応や離職の原因となる恐れがある。中村¹⁷⁾は配置転換によって「一皮むけた経験」をしたものは、前の職場での自分が終わることを受け入れざるを得なくなったことによる「終焉」、職場が変わる不安や寂しさに苦悩する「中立圏」の時期を経験するなかから、配置転換に自分なりの価値を見出し、次の職場へと気持ちを切り替えていることを示し、配置転換という節目への向かい方が重要である、と述べている。異動する看護師が「終わり」に向けた【気持ちの整理】が行えるよう、＜異動に対する気持ちの切り替え＞や＜異動に対する期待＞が持てるような支援が必要だと考える。

2) 異動直後の時期

この時期、研究対象者はさまざま思いが入り乱れる【異動直後の気持ちの混乱】を生じていた。

研究対象者は病棟とは異なる業務を覚えなければならず＜外来の流れについていくことに必死＞であった。また、病棟と外来での患者へのかかわりの違いから＜病棟と外来の価値観の違いに対するとまどい＞を感じていた。井上¹¹⁾は病棟外来看護の一元化のもと外来で勤務する看護師がやりがいを感じながら看護をするまでの過程において、外来勤務直後は外来業務がわからないこと、外来での看護に違和感を持つなど慣れない外来勤務へのとまどいを感じていたと述べており、本研究の対象者も同様の結果が得られた。

また配置転換者は経験者として扱われることもストレス要因となり、異動先で求められる看護ができないことで、申し訳なさや遠慮が生じていることが明らかにされている^{6, 18)}。本研究対象者も、病棟経験があるため、早く外来業務を覚えなくてはならないという＜即戦力として期待される重圧＞を感じており、同様のストレスを感じていたと考えられる。

原田⁵⁾は外来看護では初対面、または関係が十分形成されていない患者への適切なコミュニケーションス

キルは「後で」が許されず、同時にアセスメントを実施しなくてはならないと述べており、研究対象者も病棟に比べ短い時間の中で関係を築いていかなければならない＜初対面の患者との関係構築の難しさ＞を実感していたことが示唆された。

3) やりがい獲得の時期

研究対象者は、【異動直後の気持ちの混乱】を経て、【今までの経験を活かそうとする姿勢】が見られ、前向きな気持ちを持つようになった。

外来で自分にできることを見つけて実践するなど、異動先で＜自分の居場所を模索＞し、患者とのかかわりの中で＜患者への興味・関心＞を持ち始めた。そして患者の性格や生活背景へと理解が深まっていくなかで、＜患者への主体的な声かけ＞ができるようになっていった。また、かかわりの中で得た情報と＜病棟での経験や知識の活用＞をすることで、患者の経過を予測し、患者理解につなげていた。井上¹¹⁾は病棟外来看護の一元化のもと外来で勤務する看護師がやりがいを感じながら看護をするまでの過程において、慣れない外来勤務への戸惑いを感じた後、外来で行うことができる自分なりの看護を考えるようになって述べている。本研究の対象者も患者とのかかわりのなかで、自分が行える外来看護を考え【今までの経験を活かそうとする姿勢】を見せるようになったと考える。

次に研究対象者は、外来での自分の役割を遂行したいという思いをもち＜外来看護への興味・関心の高まり＞を感じていた。また、外来での患者とのかかわりを通し、＜患者は生活者であるという実感＞を持ち、病棟の経験と合わせ入院前後の患者のイメージがつながることで＜継続看護の視点の獲得＞をするなど【外来での経験に基づく視野の広がり】を感じていた。さらに、外来に異動後も新しい知識を身につけ、それを活かすことができることで、【成長の実感】をしていた。

若林¹³⁾は外来看護に感じる『やりがい』の要因として、自己啓発により外来看護師としての知識や技術を身につけていること、過去の学習で得た知識を看護の実践に活かすことができることを挙げている。研究対象者も、研修や学会に参加し、新たな知識を身につけること、病棟経験を活かし入院中の患者の様子をイメージして患者とかかわることによる【外来での経験に基づく視野の広がり】、外来で身につけた新しい知

識や技術を活かせる【成長の実感】を『やりがい』として感じていたと考える。

さらに一部の研究対象者は、病棟での経験をもとに、外来で行われている援助について検討し、周囲の人に相談しながら【よりよい外来看護の探求】をしていた。また病棟、外来という区切りなく、一緒に患者のことを考えていけるようになりたいという思いを持ち【外来で得た気づきの共有】について考えていた。その後、病棟と外来で実践の内容に違いはあるが、患者に対する思いや、自分の看護に対する思いは変わらないと気づき、自分の求める「看護」はどこに行っても変わらないと、【看護観の深まり】を感じていた。

畑中¹⁹⁾は体験から看護観が発展するための看護師の思考プロセスとして、自己の考え方が広がる気づきを得て、その抽象度を高める看護観を形成する内的な過程と、その看護観に基づく看護ケアを実践して承認するという体験の積み上げにより看護観が確立されるという実践の過程の2つを挙げている。

研究対象者は病棟から外来への異動により、初対面の患者との関係の構築の難しさや、限られた時間での患者対応、外来と病棟での価値観の違い、などこれまでの自分の看護方法で対応できないという難しさ、あるいは看護に対する考え方の違いに悩むという【異動直後の気持ちの混乱】を体験していた。彼女らは外来への異動という体験を、病棟で得た知識や経験を活かすこと、患者に主体的に声をかけることで向き合おうとしていた。そして学会や研修によって得られた知識をもとに、外来看護とは何かを考えることで自己の看護を振り返っていた。

また研究対象者は外来での患者とのかかわりから、患者が「生活者」であることを実感し、患者の人生を大切にしたい、生活を支えたいと自分の体験から大切にしたい看護に気づいていった。このように外来での経験から新たな気づきを得たことで、自己の看護に対する考え方が広がっていったと考える。

そして、研究対象者は病棟での経験をもとに外来で行われている援助について検討し、患者をより理解するための問診票を作成するなど【よりよい外来看護の探求】に努め、自分のめざす看護を意識した具体的な方法を探索し実践していた。さらに研究対象者は病棟のスタッフと【外来で得た気づきの共有】をしていくことで周囲も含め、めざす看護を意識した看護ケアを

実践しようとしていたと言える。

このように研究対象者は、体験からの気づきだけでなく、自己の看護に対する考え方が広がったことでめざす看護を見出し、そしてそれにむけて実践することで看護観を深めていくことにつながったと考える。

2. 病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を得るための支援についての示唆

病棟から外来に異動した看護師は【外来に異動したことによる視野の広がり】と【成長の実感】から『やりがい』を感じていた。

このことから、『やりがい』を得るための支援として、病棟から外来に異動した看護師が、【異動に対する気持ちの整理】をして受け入れて異動に臨み、【外来に異動したことによる視野の広がり】や【成長の実感】を得られるような支援が必要であると考えられる。ここではこれらの支援について考察する。

1) 異動に対する気持ちの整理に対する支援

異動は、看護の質向上のための人材育成や個人のキャリア開発、患者の安全安楽を守るための看護要員の補充や看護の質の平均化を目的として実施されている。しかし、看護師への異動の目的通達の内容は「欠員補充」が最も多くみられた²⁰⁾。これは異動の目的説明が十分になされていないか、看護師には十分に伝わっていないことが推測される。研究対象者のなかにも外来への異動希望をしていないが異動の辞令を受け、異動理由の説明をうけていないものがいた。

異動理由の説明がなく、急な発令による異動となると、今の部署での自分を手放す「終わり」に向き合うことや、「新たな始まり」への準備が十分行えず、異動後の職場不適應や離職の原因となる恐れがある。異動の辞令（内示）を受けた看護師が、異動に価値を見出すために、異動先でどんな成長を期待していて、どんなキャリアアップをすることができるのかについて十分に説明する必要がある。本研究の対象者のなかにも、自ら異動になった理由を部署の管理者に聞き、異動先から必要とされている人材であると説明を受けたことで、異動に対する気持ちの切り替えができたものがいた。異動するまでに現部署、異動先の上司が、なぜ新しい配属先が必要とされたのかなど、異動の対象となった理由について納得性の高い説明をする²¹⁾こと

で、異動する看護師が異動の価値を見出し【異動に対する気持ちの整理】を行うための支援になると考える。

2) 外来に異動したことによる視野の広がり、成長の実感に対する支援

病棟から外来に異動した看護師は、新しい知識の習得、継続看護の視点の獲得、外来に来て身につけた知識の技術や活用などの自己の変化に気づき、【外来に異動したことによる視野の広がり】、【成長の実感】と肯定的に捉えることができていた。

平瀬²²⁾は看護行為を看護師が自覚することができ、なおかつ肯定的に受けとめることができれば、看護師の自己効力感を高めることができると述べ、その支援として上司による看護師自身への看護実践の承認を挙げている。また、竹原²³⁾は称賛や承認などのポジティブフィードバックをもらえるような看護経験が看護の充実感や達成感につながることを述べている。外来看護の専門知識が豊富な同僚や上司による称賛や承認は、看護師としての専門的な能力やケア成果に対する評価として捉えられ、【外来に異動したことによる視野の広がり】や【成長の実感】を得ることにつながる。このことから、上司や同僚による称賛・承認は、病棟から異動してきた看護師が自己の能力を客観的に認識し外来における成長を実感するための大きな支援になると考える。

本研究の限界と今後の課題

本研究はA県内における3施設に在職し、看護部長からやりがいを見出しているものと判断された看護師7名へのインタビュー調査であり、一般化には限界がある。今後は対象施設および対象者を広げ、さらに検討を加える必要がある。

V. 結論

1. 病棟から外来に異動した看護師が『やりがい』を得るプロセスとして【異動することを予想】【外来異動に対する肯定的な気持ち】【外来異動を受け入れられない気持ち】【異動に対する気持ちの整理】【異動直後の気持ちの混乱】【今までの経験を活かそうとする姿勢】【外来での経験に基づく視野の広がり】【成長の実感】【外来で得た気づきの共有】【より良

い看護の探求】【看護観の深まり】の11カテゴリーが抽出された。さらに、この11カテゴリーは時間軸に沿って3つの時期に分けられた。

2. やりがいを得るための支援として、異動する看護師が【異動に対する気持ちの整理】を行うために、異動の価値を見出せるような異動理由の説明、【外来に異動したことによる視野の広がり】や【成長の実感】を得るために、看護行為に対する同僚・上司の称賛や承認が重要であることが示唆された。

【謝辞】

本研究の実施にあたり、ご理解とご協力を賜りました看護部の皆様、並びにインタビューに快くご協力いただきました外来看護師の皆様に心より感謝申し上げます。

なお、本研究は三重県立看護大学平成29年度学長特別研究費の助成を受けて実施した。

【文献】

- 1) 塩田美佐代：地域での生活継続のため能力の高い看護師を外来に配置，看護，70(1)，77-81，2018.
- 2) 富永由紀子，小川めぐみ，加藤由美.他：看護師が抱く外来看護のイメージ～外来看護，イメージ，やりがい，職務満足，勤務異動～，札幌社会保険総合病院医誌，20(2)，2011.
- 3) 平山妙子：なぜ、勤務異動を行うのか，看護，57(2)，40-41，2005.
- 4) 西川一廉：職務満足の心理学的研究，p.173，勁草書房，東京，1984.
- 5) 原田雅子：熟練外来看護師のやりがい獲得の過程に潜在する実践知の可視化，日本看護科学会誌，31(2)，69-78，2011.
- 6) 水谷郷美，大滝周，山中美恵子，他：病棟から手術室に異動となった看護師の心理の変容過程，日本看護学会論文集成人看護I，40，68-70，2009.
- 7) 大谷敏子：配置転換で集中治療室勤務となった看護師の職場適応プロセス，日本看護学会論文集看護管理，43，415-418，2013.
- 8) 守谷奈保美，山内教子，藤本縁，他：PICUに配置転換となった卒後5年目以下の看護師の体験，日本小児看護学会誌，25(1)，88-93，2016.

- 9) 影山圭子, 廣江知美, 金坂葉月, 他: 救命救急センターに配置転換した看護師の3年間の気持ちの変化, 日本看護学会論文集看護管理, 48, 47-50, 2018.
- 10) 野中みぎわ: 外来専門看護師に求められる能力と専門性の育成, 看護展望, 31(12), 37-45, 2006.
- 11) 井上友里, 小泉万里子, 亀井理加, 他: 病棟外来看護の一元化で働く看護師が外来で感じるやりがい, 日本看護学会論文集看護管理, 41, 60-63, 2010.
- 12) 永井良三: 配置転換, 田村やよひ監修, 看護学大辞典第六版, p.1735, メジカルフレンド社, 東京, 2013.
- 13) 若林恵子: 大学病院外来看護師の『やりがい』に関連している要因, 日本看護学会論文集看護管理, 42, 492-495, 2012.
- 14) 濱崎瞳, 新保由美子, 竹井麻里奈, 他: 急性期病棟から地域包括ケア病棟へ移行した看護師の役割獲得をしていくプロセス, 日本看護学会論文集看護管理, 49, 131-134, 2019.
- 15) ウィリアム・ブリッジズ: トランジション—人生の転機を活かすために, p.188, パンローリング株式会社, 東京, 2014.
- 16) 金井壽宏: 働く人のためのキャリアデザイン, pp.72-97, PHP研究所, 東京, 2002.
- 17) 中村由子: 配置転換による中堅看護師の「一皮むけた経験」, 日本看護研究学会雑誌, 33(1), 81-92, 2010.
- 18) 渡辺希恵, 小川百代, 中内絹代, 他: NICUに配置転換となった看護師が受ける支援に対する思い, 日本看護学会論文集小児看護, 66-68, 40, 2009.
- 19) 畑中順子, 伊藤収: 看護観が体験から発展するまでの看護師の思考のプロセス, 日本看護科学学会, 36, 163-171. 2016.
- 20) 五十嵐文子, 飯島佐知子, 大西麻未: 病院で働く看護師の配置転換と組織的支援に関する研究—組織と看護師双方への調査を実施して—, 日本看護学会論文集看護管理, 45, 71-74, 2015.
- 21) 石田秀朗: 配置転換は組織とスタッフにとっての最大のチャンス, 看護展望, 41(5), 42-47, 2016.
- 22) 平瀬節子, 尾原喜美子: キャリア中期における看護師の看護行為の認識—看護実践の承認の分析過程より—, 看護・保健科学研究誌, 9(1), 11-18, 2009.
- 23) 竹原則子, 深澤佳代子: 中堅看護師の臨床実践能力の発達を促進させた看護経験—中堅看護師8名の語りの分析—, 看護教育研究学会誌, 7(1), 27-38, 2015.
- 24) 太田肇: 中堅看護師への「承認」と「モチベーション」, 看護, 64(7), 34-38, 2012.