

< 研究報告 >

わが国における看護師を対象としたキャリア研究の動向

Trends in Career Study on Nurses in Japan

根木香代子¹, 原 華代¹, 坂口桃子¹

Kayoko NEGI, Hanayo HARA, Momoko SAKAGUCHI

¹ 常葉大学健康科学部看護学科

Department of Nursing, Faculty of Health Science, Tokoha University

【要 旨】

【目的】わが国における看護師のキャリア研究の動向から今日におけるキャリア研究課題を明らかにすることを目的とする。

【方法】「医学中央雑誌 web 版」および「CiNii」から「看護師」「キャリア」「研究」「キャリア研究」をキーワードとして抽出した 44 文献について、研究動向を整理したうえで、文献内容をキャリア研究の「内容理論」「過程理論」に分類し検討した。

【結果】1996 年以降、看護師のキャリア研究は、看護の高等教育化と専門分化、看護系大学院の増加に伴いキャリア開発への関心が高まり増加していた。文献は内容理論と過程理論に大別することができ、内容理論では、キャリアを概念定義する上では必要な自己概念や能力、価値、興味など、看護師としての経験と実践能力との関連からキャリア構造を説明した研究多かった。過程理論では、看護師のキャリア発達過程に特有な現象が追求されており、中堅看護師、ベテラン看護師、男性看護師が注目されていた。また、専門分化と高等教育化に伴いキャリア発達過程の変化が追求されていた。

【結論】看護師を対象としたキャリア研究の今後の課題として、新人看護師には、キャリアをドリフトさせないためのキャリアデザインが、ベテラン看護師にはキャリアプラトリーの解決にむけた研究の必要性が示唆された。

Key Words : 看護師, キャリア, 研究, キャリア研究
nurse, career, study, careerstudy

1. 緒言

かつてわが国では「キャリア」という言葉は、エリート官僚を指す用語として、あるいは、組織における昇進や昇格の累積や専門職を意味する場合等、多義的に用いられていたが、昨今、「キャリア」は、人の一生を通じた主に仕事や役割を中心とした経験と活動に

関連した文脈で語られている。厚生労働省では、キャリアは時間的持続性ないし継続性をもった概念とし、キャリア形成とはキャリアを積んだ結果として、職業能力が蓄積されていく¹⁾と定義している。そして、厚生労働省では雇用の流動化を受けて個人のキャリア形成を支援する施策を展開し、企業も個人を対象にした「キャリア・サポート」や「キャ

リア・カウンセリング」「キャリア・コンサルティング」等、個人の生き方・働き方に対する国民のニーズに呼応して新規ビジネス分野として「キャリア産業」の開拓を始めた。看護界においても同様に看護師を対象にした商業誌でもキャリアをテーマに特集号が編集される等、直近の20年近く、看護師におけるキャリア研究が散見されることから、「キャリア」は看護師の主要な関心であり続けていることがうかがえる。

実際の看護師のキャリア現象の1つである働き方に目を転じれば、国家資格取得後、新卒看護師の96%が病院に就業し、年齢が高くなるにつれ病院看護職員として就業する者の割合が減少²⁾する。このことは、多くの看護師は、病院組織という類似した環境下で職業生活を開始するものの、年数を経ると他の病院組織や福祉施設に異動する者や同一組織内で部署を異動しながら継続する者と、労働市場から撤退する者とに分かれていくことを示している。このように、看護師個々の経験と活動の累積であるキャリアは、当然のことながら、看護師個人に固有の軌跡を描く。看護師のキャリアを個人個人の視点から捉えることの重要性³⁾を指摘されているところである。そこで、看護師個人に固有のキャリア現象を尊重し、固有のキャリア発達を支援する立場に立った看護師のキャリア研究課題を追求するために、文献から基礎資料を得たいと考えた。

2. 研究目的

本研究の目的は、わが国における看護師のキャリア研究の動向から今日におけるキャリア研究課題を明らかにすることである。

3. 方法

3.1. データ収集

データ収集のためのデータベースは、「医学中央雑誌 web 版」(1983年から2017年)および「CiNii」とした。また、絞り込み条件として会議録を除く、抄録あり、看護を設定しANDまたORを組み合わせて検索した。キーワードは「看護師」と「キャリア」で312件、「看護師」と「研究」で8189件、「キャリア」と「研究」で1343件、「看護師」と「キャリア研究」で203件、「看護師」と「キャリア研究」で1件、で合計10048文献を得た。この中からテーマに該当しない論文とレビュー文献を除外し、看護師のキャリア研究に言及した図書を加え最終的に計44件の文献をデータとして採用した。

3.2. 文献検討の方法

文献検討に先立ち収集した文献の「発表年」「文献の種類」「著者」「テーマ」「目的」「対象」「方法」「結果」からなる文献カードを作成した。その後、収集した文献を熟読し、看護師のキャリア研究を益田⁴⁾のキャリア発達の内容理論と過程理論という枠組みを参考に2つに分類整理して考察を加えた。

3.2.1. 用語の定義

内容理論と過程理論は、渡辺⁵⁾がキャリア発達理論の系譜を4つのアプローチ(①特性論からのアプローチ、②精神力動からのアプローチ、③発達論からのアプローチ、学習理論からのアプローチ)に整理して説明している。アプローチとは、各研究者がキャリア行動を理解する際に注目するものを表したものである。これらを益田⁴⁾は、特性論からのアプローチと精神力動からのアプローチは内容理論のカテゴリーとし、発達論からのアプローチと学習理論からのアプローチは過程理論のカテゴリーと内容と過程による分類を

説明されている。

内容理論：キャリア発達に与える影響要因、個人の特性と環境の内容に焦点をあてたもの

過程理論：キャリア形成をしていくプロセスに関心を寄せ、そのありさまに焦点をあてたもの

4. 倫理的配慮

文献の著作権を侵害することがないように留意し、出典を明記した。また引用は原則として原文を用いて、要約に当たっては原文の意味を損ねることがないように留意した。

5. 結果

5.1. 我が国における看護師のキャリア研究の動向

発行文献の年次推移を図1に示した。わが国において看護師のキャリアについて

の研究が初めて報告されたのは1996年であり、2005年に6件、2007年には7件と続き、2015年以降は20件を超える発表件数となっている。研究方法は、量的研究が33件であり、質的研究は11件であった。量的研究は33件で調査対象者数は、197名～2317名であった。また、質的研究11件のデータは、主に半構造的面接方法により収集されており、グラウンデッド・セオリーアプローチ法や内容分析、KJ法等を用いて分析されていた。

5.2. 研究内容の分類

看護師のキャリア研究の内容をみると、看護師のキャリアそのものについて言及したものとキャリア発達のプロセスを追求したものに分類できたため、前者を「内容理論」、後者を「過程理論」ととらえた。「内容理論」は11件、「過程理論」は33件あった。（表1）

文献での説明で〔番号〕で示した数字は、巻末に示した文献番号である。また、データ

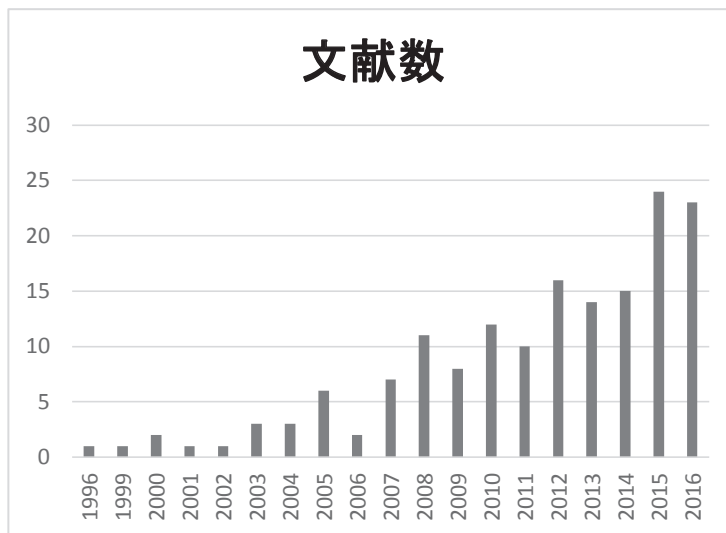


図1 看護師のキャリアに関する研究の文献数

表1 分類表

分類	概要	文献数	文献番号
内容理論	キャリア発達に対する所与の影響要因、個人の特性と環境の内容に焦点をあてたもの	11	5,8,10,15,17,24,28,30,33,35,44
過程理論	キャリアを形成していくプロセスに関心を寄せ、そのありさまに焦点をあてたもの	33	1,2,3,4,6,7,9,11,12,13,14,16,18,19,20,21,22,23,25,26,27,29,31,32,34,36,37,38,39,40,41,42,43

の【】、《》、「」で示した部分は、文献の原文で使用されたものである。

5.2.1. 看護師のキャリア研究の内容理論

キャリア研究における内容理論とは、キャリア発達に対する所与の影響要因としての、個人の特性と環境の内容に焦点を当てたものである。当該文献は11文献であった。

看護師のキャリア形成と自己概念の関連や専門看護師における自律性に影響を与える要因や療養病床の看護職員のキャリア・アイデンティティの測定など、看護師のキャリアを職業的自己概念やアイデンティティに源流を求め、職務に対する姿勢や成長欲求の強度、内的動機づけとの関連から探究されていた[8][33][44]。

次に、救急看護師や指導者としての看護師に必要な能力や看護実践能力と社会的スキルの発達、また、看護師のキャリアパス別に必要な能力や看護系大学院へ進学する看護師の学習ニーズなど、看護師としての経験と実践能力との関連からキャリア構造を説明した研究があった[5][17][24][28][30][35]。

看護師の職務キャリアを測定する尺度の有用性を検討していた。[10][15]

5.2.2. わが国の看護師のキャリア発達・形成の過程理論

キャリア研究における過程理論とは、看護師がキャリアを形成していくプロセスに関心を寄せ、そのありさまに焦点を当てたものであり、該当文献は33文献あった。

1996年にはじめて報告された看護師のキャリア研究は、看護管理者のキャリア発達の多様な経路についてライフコースとの関連から発達過程を構造化したものであった[1]。1999年になると、シャイン⁹⁾のキャリア・アンカーのコンセプトを看護師のキャリア発達に援用した研究が報告されている。

看護師のキャリア志向には「安定性」、「他者への奉仕」、「専門的・職能的能力」、「自律性」、「創造性と企業家精神」の5パターンが確認され、ホワイトカラーと比較では、看護師のキャリア志向には「他者への奉仕」が特徴であることが見出されている。また、キャリア志向の形成は多くの場合10年前後の職務経験が必要であることを明らかにされた[2]。臨床看護師の経験に焦点を当てた研究では、キャリア発達過程を分節し、I期からVI期というプロセスを踏むことが報告されている[3]。キャリア志向の形成プロセスと職務特性との関係を探求され、組織にとって必要な人材育成は職務特性の適合を考慮した異動を計画、個人はキャリア志向の形成に主体性を持つことを示唆された[4]。また、看護師のキャリア発達の基礎としての「職業継続の明確な意思」が存在することを明らかにされたものや、キャリア形成に影響を及ぼす要因の特定も試みられ、経験年数、職務満足度、職場におけるモデルやメンターの存在が実証研究で明らかにされていた。現任教育を介在した組織主導型の看護職のキャリア形成から、組織・個人双方の相互作用を考慮した総合的な看護師個人々のキャリア支援システムの構築の必要性も示されている[6][9][18]。看護師の職業的アイデンティティの発達過程とキャリア形成をからめて検討したもの、男性看護師のキャリア形成を探求したもの等がある[14][21][38]。

キャリア発達段階別の検討では、キャリア中期の看護師に焦点をあて研究されている報告が多くみられた。専門・関心領域を明確にしている中堅看護師は、さまざまな人的環境や物理的・心理的環境と相互作用しながらキャリアビジョンの模索、決定の段階にあることが示されている。また、配置転換によって個人が成長のプロセスを認識することが中堅看護師の職業アイデンティティの発達につながることも明らかにされていた。さらに、大

学・短大に所属する新人教員の職業経験の特徴を探索した研究も報告されている [11][22][25][26]。ベテラン看護師を対象にした研究課題は、看護実践能力の伸び悩みやキャリア発達のプラトーン現象に関するものであった [13][39]。

1995年に認定看護師を制度化して以降、看護の専門分化が急速に進歩・発展している。専門分化とキャリア発達に関する検討も多く、救急部門や手術部門に働く看護師や認定看護師・専門看護師のキャリア発達について探索されていた [7][19][32]。

新人看護師や初期キャリア看護師、中堅看護職者に焦点をあて背景要因や看護師長によるサポートとの関連を探索し、個々人が職業人としてキャリア形成に主体的な取り組み、それぞれの段階に応じた職業発達を遂げているかについて、縦断的な変化を明らかにしていく必要性を示唆していた [23][29][36][42]。また、キャリア中期の「看護実践の承認」の要素として、『自己の気づき』『行動の認識』の2側面があり、個々人の内面を肯定的なフィードバックを行うことの重要性を明らかにされた [16][43]。

看護師の職業継続意思に所与する影響要因として、看護に対するやりがいや職場環境の整備、人間関係の構築、ワークライフバランスへの支援の必要性を示唆していた [31][37][41]。

報告数は少ないが、助産師のキャリア開発に対するニーズと関連要因、キャリア継続支援のため精神健康と労働時間の関連、職務満足度と思考特性や職業経験の質との関連などキャリア形成するため自己のニーズに合わせたキャリア開発の必要性を示唆していた [12][27][34]。

報告数は少ないが、病院看護管理者のキャリア形成上の課題や看護基礎教育課程に在籍する学生の就職先選択なども報告されていた [20][40]。

一方、看護師を対象としたキャリア・カウンセリングに関する課題は見当たらなかった。

6. 考察

6.1. わが国における看護師のキャリア研究の動向

わが国では、1970年代に入り「キャリア開発」、「人材育成」が日本の企業の中で論じられるようになった。看護師のキャリアについて1990年代に入り、保健医療を取り巻く環境変化に伴い、専門性の高い看護ケアの提供を求められるようになりはじめて取り上げられるようになった。看護の高等教育化と専門分化に伴い、キャリア開発への関心が高まり看護師のキャリア研究が増え、2003年からキャリア研究数が増加傾向にある。これは、2002年に医療法施行規則改正され、医療の安全の確保する研修の規定⁶⁾、2003年ジェネラリストに求められる能力について「ジェネラリストの標準基準クリニカルリーダー」³⁾が提示されたこと、さらに、看護系大学院の増加を受け、看護師長クラスが臨床での疑問をテーマとして大学院へ進学するケースが増えた⁷⁾こともキャリア研究が増加している要因であると考えられる。

6.2. わが国における看護師のキャリア研究における内容理論

看護師のキャリア発達に対する所与の影響要因として、研究者たちは看護師のキャリア発達に関する自己概念や能力、価値、興味など個人特性を評価していた。

スーパー⁸⁾は「職業的発達を生涯を通して自己実現していく過程」や、シャイン⁹⁾は「生涯を通しての人間の生き方・表現である」と定義している。看護師のキャリアは、看護職を通し、自己成長し、専門職業人としてのキャリアを高めると捉える。しかし、益

田¹⁰⁾によると、多くの青年はスーパーのキャリア発達理論がいうところの探索期の重要な発達課題である、自らの興味、スキル、能力の統合がうまくできず、特定のキャリア目標を設定することができない状態にとどまりがちであると示唆している。そして、多くの文献では、看護師のキャリア発達を阻害する職場環境や人間関係等明らかにされている。しかし、阻害するものに対し乗り越えていく個人のキャリア支援に対する文献がみられなかった。キャリア成熟の概念である各発達段階に固有する発達課題を成功裏に解決ないし移行するに足る能力に関し基礎研究の積み上げが課題である。

6.3. わが国の看護師のキャリア発達の過程理論

看護師のキャリア発達の過程と、環境要件の変化等の研究が多く関心が寄せられている。具体的テーマとしては、キャリア探索やキャリア選択、キャリア成熟、キャリア・アダプタビリティ、意思決定スタイルとプロセス、キャリア不決断、意思決定に関する自己効力感、キャリアに関する信念と思考等が分析対象として俎上に上る。本文献検討の対象文献にもキャリア選択やキャリア成熟が議論されており、シャインの組織心理学におけるキャリア研究のキャリア・アンカーという概念からの組織と個人の相互作用と個人の発達を促すことに価値をおく、過程理論を踏襲していたことがわかる。

看護師を対象としたキャリア研究で最多は、キャリア中期にある看護師のキャリア発達であった。キャリア中期看護師の定義について、3年以上や5年以上、また専門領域の発見と確立という観点から、臨床経験5～20年と示す文献もあり、キャリア中期の定義は明確ではない。その背景には、結婚・出産・育児等のライフイベントの時期にあることから、労働市場を一時撤退するか、継続するか、

キャリア選択の決断や、人生の節目の時をどうマネジメントするかといったトランジション（過渡期）・マネジメントの問題を抱えていることを示していた。中堅看護師の課題はワークライフバランスのデザインでもあり、キャリアをドリフトさせないために研究の深化が期待される場所である。また、いわゆるベテラン看護師といわれる人々のキャリア発達過程も課題を抱えている。本文献検討ではキャリアプラトー現象を取り上げたものが散見されたが、定年延長の時代を視野に入ると、今後の一大テーマとなりうる。キャリア成熟は40年以上も研究され、多くの指標が生み出されてきたにもかかわらず、定義の内容やキャリア成熟指標が何を測定しているについてさまざまな議論がある¹⁰⁾。キャリア指標は知的能力を測定しているだけであり、特定のキャリア発達段階における課題や転機に対処するレジリエンスを測定しているとはいえないというのである。看護師におけるキャリア成熟の議論も基礎研究の積み上げが求められる。

7. 結論

- 1) 1996年以降、看護師のキャリア研究は、看護の高等教育化と専門分化、看護系大学院の増加に伴いキャリア開発への関心が高まり増加していた。
- 2) 文献は内容理論と過程理論に大別できた。
- 3) 内容理論では、看護師の職業的自己概念や能力、価値、興味など心理学的に看護師の個人特性を評価されていた。
- 4) 過程理論では、看護師のキャリア発達過程に特有な現象が追求されており、中堅看護師、ベテラン看護師、男性看護師が注目されていた。また、専門分化と高等教育化に伴い、キャリア発達過程の変化が追求されていた。

5) 看護師を対象としたキャリア研究の今後の課題として、新人看護師には、キャリアをドリフトさせないためのキャリアデザインが、ベテラン看護師にはキャリアプラトールの解決にむけた研究の必要性が示唆された。

分析対象文献

- [1] 草刈淳子：看護管理者のライフコースとキャリア発達に関する実証的研究，看護研究，29-2：31~46，1996
- [2] 坂口桃子：看護職のキャリア・ディベロップメントに関する実証的研究—キャリア志向のタイプと形成時期—，日本看護管理学会誌，3-2：52~59，1999
- [3] 水野暢子，三上れつ：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，4-1：13-22，2000
- [4] 坂口桃子：看護職におけるキャリア志向の形成と職務特性，和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要，3：11-9，2000
- [5] 高橋章子，館山光子，長谷川陽子，他：救急看護師の役割と必要な能力に関する研究，北海道医療大学看護福祉学部紀要，10：111-120，2003
- [6] グレグ美鈴，池邊敏子，池西悦子他：臨床看護師のキャリア発達の構造，岐阜県立看護大学紀要，3-1：1-8，2003
- [7] 坂口桃子，花井恵子，三浦睦子，他：救急部門に働く看護職のキャリア発達に関する実証的研究，日本臨床救急医学会雑誌，7-3：240-247，2004
- [8] 山内京子，戸梶亜紀彦：看護職のキャリア形成と自己概念に関する研究，看護学統合研究 5-2：6-17，2004
- [9] 山内京子：看護職の人的資源管理に関する研究—看護職のキャリア形成に関する実証研究—，看護学統合研究，3-2：28-37，2002
- [10] 石井京子，藤原千恵子，星和美他：看護

師の職務キャリア尺度の作成と信頼性および妥当性の検討，日本看護研究学会雑誌，28-2：21-30，2005

- [11] 金谷悦子，鈴木美和，舟島なをみ：看護系大学・短期大学に所属する新人教員の職業経験に関する研究—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，14-1：23-36，2005
- [12] 中尾久子，川口貞親，奥田昌之他：女性看護職の精神健康と労働時間の関連性—キャリア継続支援のための看護管理についての検討—，九州大学医学部保健学科紀要，7：51-60，2006
- [13] 辻ちえ，小笠原知枝，竹田千佐子，他：中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトール現象とその要因，日本看護研究学会雑誌，30（5）：31-38，2007
- [14] 落合幸子，紙屋克子，マイマイティ・パリダ他：看護師の職業的アイデンティティの発達過程，茨城県立医療大学紀要第，12：75-82，2007
- [15] 鶴田来美，藤井良宜，長谷川珠代他：看護師の職務キャリア尺度の有用性の検討，南九州看護研究誌，5-1：19-28，2007
- [16] 平瀬節子，尾原喜美子：キャリア中期における看護師の「看護実践の承認」，高知大学看護学誌，1-1：31-40，2007
- [17] 増原清子，内田宏美，樽井恵美子他：臨床看護師の看護実践能力と社会的スキルの発達，島根大学医学部紀要，30：51-57，2007
- [18] 林有学，米山京子：看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因，日本看護科学会誌，281：12-20，2008
- [19] 大西敏美，名越民江，南妙子：手術室看護師が定着するまでのプロセスに関する研究，香川大学看護学雑誌，13-1：1-12，2009
- [20] 大井千鶴，舟島なをみ，亀岡智美：看護基礎教育課程に在籍する学生の就職先選択

- に関する研究, 看護教育学研究, 18-1 : 7-20, 2009
- [21] 内海知子, 細原正子, 近藤真紀子: 医療・福祉職として働く男性のキャリア形成に関する検討, 香川大学看護学雑誌, 1 : 9-19, 2010
- [22] 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
- [23] 中原博美, 亀岡智美: 新人看護師の職業的成熟度に関する研究—現状及び関係する特性に焦点を当てて—, 看護教育学研究, 19-1 : 21-34, 2010
- [24] 下元理恵, 山田覚: 看護師の on-the-job training における指導者に必要な基盤となる能力, 高知女子大学看護学会誌, 35-2 : 46-54, 2010
- [25] 吉田祐子: 中堅看護師が経験した病院内異動の実態—キャリア試行期と確立期の2事例の検討—, 看護総合科学研究会誌, 13-2 : 27-37, 2011
- [26] 卯川久美, 細田泰子, 星和美: 専門・関心領域を明確にしている中堅看護師のキャリアデザインとその環境要因, 大阪府立大学看護学部紀要, 17-1 : 1-12, 2011
- [27] 猿田了子, 佐々木真紀子: 病院に勤務する助産師のキャリア開発に対するニーズとその関連要因, 秋田大学保健学専攻紀要, 19-2 : 11-25, 2011
- [28] 馬場貞子, 村中陽子: 看護系大学院修士課程社会人学生の特性と学習ニーズに関する研究, 日本看護医療学会雑誌, 13-2 : 1-12, 2011
- [29] 狩野京子: 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, 19-1 : 19-29, 2012
- [30] 小澤幸夫, 村田厚生: 中堅看護師のスキル習得プロセスに関する調査研究, 人間工学, 48-6 : 313-323, 2012
- [31] 川上美里, 津本優子, 内田宏美: 役職に就いていないキャリア後期の職業継続意思とその要因, 島根大学医学部紀要, 36 : 23-30, 2013
- [32] 吉田初美, 森田敏子: 認定看護師のキャリア発達への影響要因と人材育成, 応用心理学研究, 39-1 : 13-18, 2013
- [33] 菊池昭江: 専門看護師 (CNS) における自律性に影響を及ぼす要因の検討, 日本看護科学会 34 : 362-370, 2014
- [34] 吾郷美奈恵, 三島三代子, 石橋照子他: 保健師・助産師・看護師の職務満足度と思考特性や職業経験の質との関係, 日本医学看護学教育学会誌, 23-2 : 13-20, 2014
- [35] 小澤幸夫, 村田厚生: 看護師のキャリアパス別に必要なスキルとコア能力に関する調査研究, 人間工学, 50-6 : 359-347, 2014
- [36] 狩野京子: 中堅看護職者のキャリア成熟に関する研究—看護師長によるサポートとキャリア成熟との関連—, 日本医学看護学教育学会誌, 24-1 : 28-35, 2015
- [37] 井上美智子, 山田覚: 看護師の職業継続意志に関する研究—職業継続意志に影響する要因の構造—, 高知女子大学看護学会誌, 41-1 : 142-152, 2015
- [38] 重本津多子, 大蔵雅夫, 室津史子: 看護学生と看護師の感情労働のスキル獲得プロセスの検討, 日本医学看護学教育学会誌, 24-1 : 2-6, 2015
- [39] 関美佐: 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 : 101-110, 2015
- [40] 市原真穂, 富樫千秋, 長島緑他: 看護ケアの質向上に向けた地方都市部にある病院の看護管理者の取り組みと課題, その構造, 千葉科学大学紀要, 9 : 117-123, 2016
- [41] 吾郷美奈恵, 吉川憂子, 濱村美和子他: A 公立短期大学における保健師・助産師・看護師養成課程卒業生・修了生の同一県内

- 就職者の定着状況，日本医学看護学教育学会誌，25-2：1-7，2016
- [42] 加納さえ子，津本優子，内田宏美：初期キャリア看護師の職業キャリア成熟度と背景要因，島根大学医学部紀要，38：63-73，2016
- [43] 伊藤千加子，津本優子，内田宏美：看護師のキャリア志向と看護師が看護師長に期待する承認行為との関連，島根大学医学部紀要，38：19-27，2016
- [44] 武村雪絵：療養病床の看護職員・介護職員のキャリア・アイデンティティの測定，医療と社会，14-4：83-98，2005
- 日
- 7) 高橋照子：看護学原論 改定第2版. 188-192, 南光堂, 東京, 2017
- 8) Super, D.E.: Self-concepts in vocational development, Career development: Self-concept theory. In D.E Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan (Eds.), 17-32, College Entrance Examination Board, New York, 1963
- 9) Schein E.H (1978) : Career Dynamics : Matching individual and organizational need. Reading, MA : Addison-Wesley. / 二村敏子, 三善勝代訳 : キャリア・ダイナミクス. 白桃書房. 東京, 1991
- 10) 益田勉：キャリア発達の内容理論と過程理論—キャリア発達理論の統合的理解に向けての1視点—, 「人間科学研究」文教大学人間科学部, 34 : p92, 2012
- ### 引用文献
- 1) 厚生労働省：「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書について平成14年7月31日ホームページ, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3.html>, アクセス2017年10月5日
- 2) 厚生労働省：第1回看護職員需給見通しに関する検討会平成26年12月1日資料3-1ホームページ, <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000072895.pdf>, アクセス2017年8月29日
- 3) 日本看護協会：継続看護基準 ver.2 2012年4月, www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf, アクセス2017年9月15日
- 4) 益田勉：キャリア発達の内容理論と過程理論—キャリア発達理論の統合的理解に向けての1視点—, 「人間科学研究」文教大学人間科学部, 34 : 85-96, 2012
- 5) 渡辺三枝子（編著）：新版キャリアの心理学. 16-20, ナカニシヤ出版. 東京, 2007
- 6) 厚生労働省：「医療安全推進総合対策」策定（医療安全対策検討会議）平成14年4月17日, <http://www.mhlw.go.jp/topics/2001/0110/dl/tp1030-1c.pdf>, アクセス2017年9月15日

