

臨床看護師の成人キャリア成熟に関する研究

清水房枝
麻見公子
小倉春香

キーワード：成人キャリア成熟、臨床看護師、自律性、計画性、関心性

I. 研究の背景

2007年には、厚生労働省職業能力開発局が「生涯キャリア支援と企業に関する研究報告書」で、生涯のキャリア支援に関して包括的・総合的な提言を行い、労働者を取り巻く状況として、「就業意識・形態の多様化」「健康上の問題、ワークライフ・バランス」を指摘している。また、同年内閣府会議において、「仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が決定された。憲章では国民的な取組の大きな方向性を示すもので、今何故仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿、関係者が果たすべき役割を示している。さらに指針では、誰もがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て、介護、家庭、地域、自己啓発など個人の時間が持てる健康で豊かな生活ができるよう今こそ社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していく必要があると述べている。

すでに坂柳（1991, 1996）は、近年のキャリアの概念が個人の時間的経過や動態的過程の強調だけでなく視野範囲が、職業という視点から人生・生涯という視点にまで拡大し、より包括的になっていると述べている。したがって、成人期における勤労者のキャリア成熟の測定では、職業的側面だけでなく非職業的側面（余暇など）も視野範囲に入れておくことが必要であり、キャリア成熟を「キャリアの選択・決定やその後の適応への個人的レディネスないし取り組み姿勢である」と述べている。

坂柳は、成人（勤労）が自己のこれからの人生や生き方、職業生活、余暇生活についてどの程度の成熟した考えを持っているかを測定する成人（勤労者用）キャ

リア成熟尺度（Adult Career Maturity Scale: 略称 ACMS）を開発し、信頼性と妥当性の検証している。しかし、これまで、臨床に勤務する看護師を対象にしたキャリア成熟に関する研究は希少で、成人キャリア成熟尺度における職業キャリア成熟に関する研究は存在するが、人生キャリア成熟、余暇キャリア成熟の3系列を同時に測定した研究は存在しない。

本研究では、臨床に勤務する看護師を対象にキャリア成熟に関する実態から、仕事と生活への組織的支援の在り方の一助とすることにした。

II. 目的

臨床看護師の成人キャリア成熟（人生、職業、余暇）における態度特性を明らかにし、職業的側面にとどまらず、非職業的側面も視野に入れ、これからの個々人の人生や余暇をふまえた組織における支援の在り方を探索することである。

III. 用語の定義

- ・成人キャリア成熟：キャリアの選択・決定やその後の適応への個人のレディネスないし取り組み姿勢であり、キャリア発達の状態や成熟していく過程も含む（坂柳 1991, 1996）。
- ・人生キャリア成熟：主に人生や生き方への取り組み姿勢
- ・職業キャリア成熟：主に職業生活への取り組み姿勢
- ・余暇キャリア成熟：主に余暇生活への取り組み姿勢
- ・キャリア関心性：自己のキャリアに対して、積極的な関心をもっていること
- ・キャリア自律性：自己のキャリアへの取り組み姿勢が自律的であること
- ・キャリア計画性：自己のキャリアに対して、将来展望を持ち計画的であること

IV. 研究方法

1. 対象：全国 200 床～500 床で無作為に抽出した 50 施設を対象に、研究の主旨を理解し研究に同意した 7 施設の看護師 622 名である。

2. データ収集方法

1) 測定用具

成人キャリア成熟尺度 ACMS (坂柳 1999) を測定用具として用いた。構成は、人生キャリア成熟・職業キャリア成熟・余暇キャリア成熟の 3 系列から成り立ち、各系列は、関心性 (concern)、自律性 (autonomy)、計画性 (planning) の 3 つの態度特性で構成され、合計 81 項目の下位尺度からなる。人生キャリア成熟尺度 27 項目、職業キャリア成熟尺度 27 項目、余暇キャリア成熟尺度 27 項目の下位尺度 81 項目で構成されており、開発者の使用許可を得て調査を実施した。評価尺度は、各項目とも「5:あてはまる」「4:ややあてはまる」「3:どちらともいえない」「2:ややあてはまらない」「1:あてはまらない」の 5 段階評定とし、順に 5 点～1 点までのリッカート尺度を用い (逆転項目は 1 点から 5 点の得点)、各領域のキャリア成熟 (下位尺度) の合計得点を算出する。各下位尺度の得点範囲は 9～45 点に分布し、この得点が高いほど、各領域のキャリア成熟が高いことを示している。尺度の信頼性については、尺度全体が、0.914、各下位尺度は 0.726～0.854 の範囲にあり、内的整合性による信頼性を備えている。属性調査については、年齢、性別、婚姻の有無、基礎学歴、看護基礎教育歴、看護職経験年数、職位、子どもの有無と人数、取得免許などである。

2) 調査方法

調査対象施設の看護部長宛に研究協力依頼文書、研究計画書を郵送し、研究協力への参加の意思について同封したはがきの返送によって確認した。全国 200 床～500 床で無作為に抽出した 50 施設を対象とし、本研究の主旨を理解し研究に同意した 7 施設から研究協力への了承が得られた。その後、同意が得られた施設の看護部長宛に、一括して質問紙を郵送した。対象者への配布及び回収は、看護部長に依頼した。

3) 調査期間：調査期間：2017 年 11 月から 2018 年 13 月とした。

3. 分析方法

統計的分析は、統計解析ソフト SPSS (Version19.0J for Windows) を用い、対象者の属性及び成人キャリア成熟尺度得点については単純集計を行った。次に成人キャリア成熟尺度 (人生、職業、余暇) については下位尺度の変数の関係を探索し、相関分析を行い、有意差は 5% 水準とした。

4. 倫理的配慮

研究協力は無記名、統計的な処理を行い、個人情報として流用しない事、調査の主旨を文書で説明し、任意で協力を得た。質問紙の配布は看護部の最高責任者を通じて依頼した。協力者が質問紙を封筒に密封後回収袋に投函、回収期限までに看護部の最高責任者によりとりまとめを行い、郵送にて回収を実施した。本尺度は開発者の同意を得て使用している。なお、本研究は、施設内倫理委員会によって承認を得た。

VI. 結果

質問紙回収数 622 のうち有効回答数 505 (有効回答率 81.9%)。質問紙に未回答項目が 3 分の 1 以上あった回答用紙については除外した。

1. 対象者の属性

性別は、女性 485 名 (96%)、男性 20 名 (4%)、婚姻の有無は、既婚 275 名 (54.5%)、未婚 230 名 (45.5%)、子どもの有無及び人数については、0 名が 259 名 (51.3%)、1 名が 66 名 (13.1%)、2 名が 113 名 (22.4%)、3 名が 58 (11.5%)、4 名以上は 9 名 (1.8%) であった。0 歳～6 歳までの子供は、全体の 41%、7 歳～22 歳までは 43.9% であった。看護基礎教育歴は、専門学校卒 (2 年課程・3 年課程) が 363 名 (71.9%)、短大卒 43 名 (8.5%)、大学卒 15 名 (8.5%) であった。職位については、スタッフ 404 名 (80.0%)、看護師長 40 名 (7.9%)、主任看護師 33 名 (6.5%)、副主任看護師 24 名 (4.8%) であった。取得免許については、看護師 430 名 (85.1%)、保健師 2 名 (0.4%)、助産師 4 名 (0.8%)、保健師、助産師両方 6 名 (1.2%)、准看護師 54 名 (10.7%) であった。また、一番下の子供の平均年齢については、11.4 歳 (SD=±9.3)、最頻 1 歳であった (表 1)。平均年齢は、35.1 (SD=10.2)、看護経験

年数は、12.1年 (SD=9.6) であった。

2. 成人キャリア成熟尺度の信頼性

本研究における成人キャリア成熟尺度の信頼性を、Cronbach α 係数で示した。人生キャリア成熟尺度 27 項目、職業キャリア成熟尺度 27 項目、余暇キャリア成熟尺度 27 項目の Cronbach α 係数は、それぞれ 0.846、0.875、0.886 であった。成人キャリア成熟尺度全体 81 項目では、0.893 であった。

3. 成人キャリア成熟尺度の得点

成人キャリア成熟尺度における得点は、人生キャリア成熟、職業キャリア成熟、余暇キャリア成熟のうち最も高い得点を示したのは、人生キャリア成熟 94.68 (SD=13.0)、余暇キャリア成熟 94.65 (SD=15.1)、職業キャリア成熟 90.74 (SD=13.1) であった (図 1)。

4. 人生キャリア成熟尺度の得点

人生キャリア成熟尺度の平均値は、94.7 (SD=13.0) であり、項目あたりの平均値は、3.36 (SD=0.88) であった。関心性 (9 項目) の平均値は 31.4 (SD=5.07) であり項目あたりの平均値は 3.54 (SD = 0.93) であった。自律性 (9 項目) の平均値は 33.3 (SD=4.51) であり項目あたりの平均値は、3.70 (SD = 0.86) であった。計画性 (9 項目) の平均値は 29.5 (SD=5.00) であり、項目あたりの平均値は 3.27 (SD = 0.86) であった。態度特性は、自律性>関心性>計画性の順位であった (表 2)。婚姻の有無の平均値は、自律性 33.3 (SD=4.5) >関心性 31.9 (SD=5.3) >計画性が 29.5 (SD = 5.0) あり、未婚より既婚の自律性が高い結果を示した。子供の有無では、子供なしは、自律性 33.0 (SD = 4.6) >関心性が 31.6 (SD = 5.1) >計画性 29.0 (SD = 5.4)

であった。年齢では、20 歳～ 34 歳までは、態度特性も徐々に高い結果を示していた。看護師経験年数は、0～14 年までは上昇傾向を示し、最終専門学歴では、自律性が最も高い結果を示し、看護大学卒は関心性と計画性が最も低い結果を示していた。看護師の年齢、職位では、自律性>関心性>計画性であった。職位別では、副主任が関心性 33.1 (SD = 5.5)、主任が 32.8 (SD=6.0)、看護師長は、32.1 (SD = 5.8) であった。自律性は看護師長が最も高く 34.9 (SD = 4.6)、計画性は主任が 28.8 (SD=5.3) であった。取得免許では、保健師、助産師の資格を有する者が、自律性、関心性で高い結果を示していた。年齢と関心性、看護師経験年数と自律性、取得免許と計画性、一番下の子供の年齢と自律性は有意差を示した (表 5)。

5. 職業キャリア成熟尺度の得点

職業成熟尺度の合計得点の平均値 90.8 (SD =

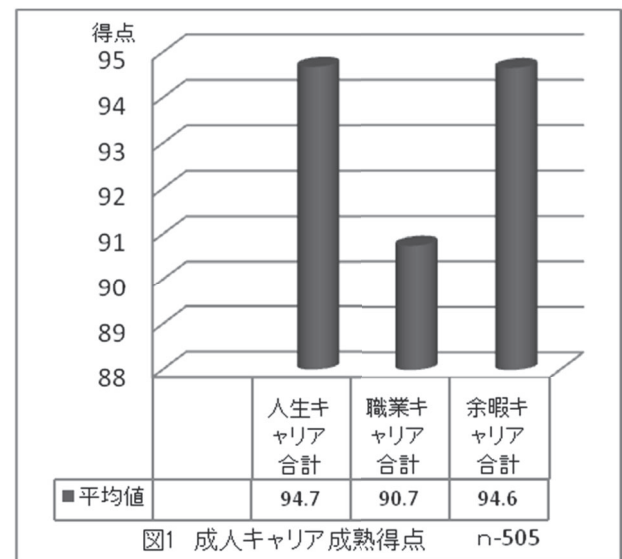


図 1 成人キャリア成熟度得点

表 1 調査対象者の属性

属性	度数 (%)					
性別	男性・20 (4)	女性 485 (96)				
婚姻の有無	既婚 275 (54.5)	未婚 230 (45.5)				
子供の数	0 259 (51.3)	1人 66 (13.1)	2人 113 (22.4)	3人 58 (11.5)	4人以上 9 (1.8)	
最終一般学歴	中学校 6 (1.2)	高等学校 387 (76.6)	短期大学 70 (13.9)	大学 25 (5.0)	大学院 1 (0.2)	
最終専門学歴	准看護師養成所 36 (7.1)	高等学校専攻科 38 (7.5)	専門学校 2年課程 103 (20.4)	専門学校 3年課程 260 (51.5)	看護系短期大学 43 (8.5)	看護系大学 15 (3.0)
		看護系大学院 2 (0.4)	その他 8 (1.6)			
職位	スタッフ 404 (80.0)	副主任 24 (4.8)	主任 33 (6.5)	師長 40 (7.9)	副部長 1 (0.2)	その他 3 (0.6)
免許	准看護師 54 (10.7)	看護師 430 (85.1)	保健師 11 (2.2)	助産師 4 (0.8)	保健師・助産師 6 (1.2)	

表2 成人キャリア成熟尺度（人生）平均値・標準偏差

人生キャリア成熟	項目統計量	
	平均値	標準偏差
関心性		
1 自分のこれからの人生や生き方には、大変関心をもっている	3.93	0.84
2 人生設計や行き方に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている	3.44	0.86
3 自分は何のために生きているのか、あまり考えたことがない	3.33	1.02
10 これからの人生を、より充実したものにしたいと強く思う	4.09	0.85
11 人生や生き方に関係する本や雑誌などは、ほとんど読まない	2.96	1.14
12 人生設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている	3.52	0.91
19 どのように生きるべきかということは、あまり気にならない	3.40	0.96
20 充実した人生を送るために参考となる話は、注意して聞いている	3.66	0.87
21 どうすれば人生をよりよく生きられるのか、考えたことがある	3.55	0.93
自律性		
4 自分の人生を主体的に送っている	3.42	0.83
5 人生や生き方には、自分で責任をもつ	4.16	0.77
6 生まれてこなければよかったと思うことが、しばしばある	4.07	1.06
13 自分から進んで、どんな人生を送っていくのか決めている	3.41	0.91
14 人生が充実しないのは、大半は周囲の環境によると思う	3.41	0.95
15 人生で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	3.59	0.78
22 周りの雰囲気にあわせて、人生を送っていけばよい	3.46	0.87
23 充実した人生になるかどうかは、自分の意志と責任によると思う	3.98	0.78
24 これからの人生を通して、さらに自分自身を伸ばし高めていきたい	3.79	0.82
計画性		
7 これからの人生や生き方について、自分なりの見通しをもっている	3.49	0.81
8 これからの人生で、取り組んでみたいことがいくつかある	3.66	0.89
26 今後どんな余暇を過ごしていきたいのか、自分なりの目標をもっている	3.40	0.87
9 人生設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない	2.97	0.91
17 これからの人生で、何を目標とすべきかわからない	3.33	0.96
18 希望する人生や生き方が送れるように、努力している	3.38	0.82
25 これから先の人生のことは、ほとんど予想がつかない	2.83	0.94
26 今後どんな人生を送っていきたいのか、自分なりの目標をもっている	3.58	0.84
27 自分が期待しているような人生を、この先実現できそうである	3.09	0.74

13.0) であり項目あたりの平均値は、3.30 (SD=0.88) であった。関心性 (9 項目) の平均値は 31.4 (SD=5.07) であり項目あたりの平均点は 3.48 (SD = 0.87) であった。自律性 (9 項目) の平均点は 31.2 (SD=4.60) であり項目あたりの平均点は 3.46 (SD = 0.86) であった。計画性 (9 項目) の平均点は 28.5 (SD=5.00) であり項目あたりの平均点は、3.31 点 (SD = 0.84) であった (表 3)。最終一般学歴、最終専門学歴では、学位が高くなるにつれて、どの態度特性も高い傾向を示していた。看護師の年齢別では、自律性>関心性>計画性であった。職位の平均点は、職位が上がるにつれて徐々に高い得点を示し、看護師長の自律性が 33.7

(SD=4.5) で最も高い結果を示した。婚姻の有無と職業計画性、看護職経験年数と関心性、子供の人数と計画性、一番下の子供の年齢と計画性は有意差を示した。性別、職位、最終一般学歴、最終専門学歴は、有意差は示さなかった (表 5)。

6. 余暇キャリア成熟尺度の得点

余暇キャリア成熟尺度得点の平均値 94.7 (SD = 15.1) であり項目質問あたりの平均値は、3.30 (SD=0.88) であった。関心性 (9 項目) の平均値は 32.0 (SD=5.86)、項目あたりの平均点は 3.30 (SD = 0.88) であった。自律性 (9 項目) の平均値は 32.7

表3 成人キャリア尺度（職業） 平均値・標準偏差

職業キャリア成熟	項目統計量	
	平均値	標準偏差
関心性		
1. 自分のこれからの職業生活には、大変関心をもっている	3.49	0.88
2. 職業生活や仕事に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている	3.37	0.85
3. 自分は何のために働いているのか、あまり考えたことがない	3.57	0.89
10. これからの職業生活を、より充実したものにしたいと強く思う	3.57	0.84
11. 職業生活に関係する本や雑誌などは、ほとんど読まない	3.22	1.00
12. 職業生活の設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている	3.40	0.83
19. どのように働くべきかということは、あまり気にならない	3.48	0.87
20. 充実した職業生活を送るために参考となる話は、注意して聞いている	3.66	0.82
21. どうすれば職業生活をよりよく送れるのか、考えたことがある	3.57	0.83
自律性		
4. 自分の職業生活を主体的に送っている	3.39	0.85
5. 職業生活の送り方には、自分で責任をもつ	3.97	0.72
6. 働いていてもつまらないと思うことが、しばしばある	2.91	1.10
13. 自分から進んで、どんな職業生活を送っていくのか決めている	3.25	0.81
14. 職業生活が充実しないのは、大半は周囲の環境によると思う	3.32	0.97
15. 職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	3.47	0.80
22. 周りの雰囲気にあわせて、職業生活を送っていけばよい	3.34	0.91
23. 充実した職業生活になるかどうかは、自分の意志と責任によると思う	3.85	0.78
24. これからの職業生活を通して、さらに自分自身を伸ばし高めていきたい	3.66	0.84
計画性		
7. これからの職業生活について、自分なりの見通しをもっている	3.25	0.76
8. これからの職業生活で、取り組んでみたいことがいくつかある	3.31	0.90
9. 職業設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない	2.97	0.83
16. 自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている	2.97	0.80
17. これからの職業生活で何を目標とすべきか、わからない	3.15	0.94
18. 希望する職業生活や生き方が送れるように、努力している	3.30	0.84
25. これから先の職業生活のことは、ほとんど予想がつかない	2.91	0.87
26. 今後どんな職業生活を送っていききたいのか、自分なりの目標をもっている	3.37	0.82
27. 自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである	2.94	0.73

(SD=5.06)であり、項目あたりの平均値は3.54 (SD = 0.96)であった。計画性(9項目)の平均値は30.0 (SD=5.75)であり、項目あたりでは3.31 (SD = 0.90)であった(表4)。婚姻の有無では、既婚より未婚の自律性が高く、子どもの有無では、子どもなしは自律性が高い結果を示した。年齢では、20歳から29歳までは、どの態度特性も高い結果を示していたが、30歳～39歳で一時的に低く、40歳～44歳以上からは再び高い傾向を示した。看護職経験年数は、0～4年までは高く、5年～9年、15年～19年、25～29年でどの態度特性も一時低下し20～24年で再び上昇し35年以上で上昇傾向を示した。最終専門学歴では、

自律性が最も高い結果を示し、看護大学卒は、関心性と計画性は最も低い結果を示していた。職位では、主任がどの特性も高い得点を示した。婚姻の有無と余暇関心性、看護職経験年数と自律性、計画性、取得免許と自律性、計画性は有意差を示した。性別、職位、一般最終学歴、最終専門学歴は、有意差は示さなかった(表5)。

表4 成人キャリア成熟尺（余暇）平均値・標準偏差

余暇キャリア成熟	項目統計量	
	平均値	標準偏差
関心性		
1. 自分のこれからの余暇生活には、大変関心をもっている	3.93	0.88
2. 余暇生活や余暇活動に役立つ情報を、積極的に収集するようにしている	3.54	0.95
3. 自分は何のために余暇を過ごしているのか、あまり考えたことがない	3.34	1.04
10. これからの余暇生活を、より充実したものにしたいと強く思う	3.96	0.86
11. 余暇生活に関係する本や雑誌などは、ほとんど読まない	3.39	1.07
12. 余暇生活の設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている	3.42	0.97
19. どのように余暇を過ごすべきかということは、あまり気にならない	3.25	1.04
20. 充実した余暇を過ごすために参考となる話は、注意して聞いている	3.52	0.90
21. どうすれば余暇をよりよく過ごせるのか、考えたことがある	3.49	0.95
自律性		
4. 自分の余暇生活を主体的に送っている	3.44	0.99
5. 余暇生活の送り方には、自分で責任をもつ	3.97	0.81
6. 余暇は単なる時間の浪費にすぎないと思うことが、しばしばある	3.86	1.03
13. 自分から進んで、どんな余暇を過ごしていくのか決めている	3.51	0.94
14. 余暇生活が充実しないのは、大半は周囲の環境によると思う	3.41	1.07
15. 余暇生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	3.53	0.82
22. 周りの雰囲気にあわせて、余暇を過ごしていけばよい	3.42	0.94
23. 充実した余暇生活になるかどうかは、自分の意志と責任によると思う	3.81	0.82
24. これからの余暇生活を通して、さらに自分自身を伸ばし高めていきたい	3.64	0.85
計画性		
7. これからの余暇の使い方について、自分なりの見通しをもっている	3.31	0.89
8. これからの余暇生活で、取り組んでみたいことがいくつかある	3.71	0.92
9. 余暇設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない	3.05	0.91
16. 自分が望む余暇生活を過ごすために、具体的な計画を立てている	3.25	0.91
17. これからの余暇生活で何を目標とすべきか、わからない	3.37	0.95
18. 希望する余暇生活が過ごせるように、努力している	3.42	0.92
25. これから先の余暇生活のことは、ほとんど予想がつかない	3.04	0.91
26. 今後どんな余暇を過ごしていきたいのか、自分なりの目標をもっている	3.39	0.87
27. 自分が期待しているような余暇生活を、この先実現できそうである	3.21	0.80

表5 成人キャリア成熟相関関係（ピアソン）

成人キャリア成熟 下位尺度	人生自律	人生関心	人生計画	余暇関心	余暇自律	余暇計画	職業関心	職業自律	職業計画	年齢	婚姻の有無	子供の人数・有無	一番下の子供の年齢	看護師経験年数	職位	取得免許
人生自律																
人生関心	.634**															
人生計画	.669**	.652**														
余暇関心	.404**	.546**	.403**													
余暇自律	.564**	.399**	.401**	.700**												
余暇計画	.387**	.381**	.479**	.758**	.715**											
職業関心	.511**	.627**	.514**	.383**	.307**	.250**										
職業自律	.594**	.454**	.457**	.241**	.363**	.222**	.706**									
職業計画	.472**	.460**	.658**	.261**	.242**	.332**	.719**	.676**								
年齢	.153**	.100*	.098*	-0.035	-0.049	-0.074	.155**	.295**	.165**							
婚姻の有無	-.096*	-0.019	-.097*	.114*	.124**	0.078	-0.011	-.125**	-.092*	-.466**						
子供の人数・有無	0.079	0.043	0.074	-.099*	-.145**	-.090*	.116**	.166**	.114*	.613**	-.656**					
一番下の子供の年齢	.146*	0.124	0.105	0.039	0.051	0.039	0.096	.276**	.137*	.900**	0.007					
看護師経験年数	.109*	0.049	0.049	-0.08	-.088*	-.108*	.112*	.252**	.140**	.904**	-.445**	.559**	.747**			
職位	.144**	0.035	0.025	-0.044	-0.027	-0.055	.122**	.213**	.123**	.500**	-.228**	.273**	.370**	.520**		
取得免許	0.045	0.06	.090*	0.058	.112*	.115**	0.038	0.046	0.046	-.101*	0.082	-.098*	-0.073	-.113*	-.005	

**P<.01 *P<.05

V. 考察

1. 対象者の属性

平均年齢は35.1歳 (SD=10.2)、25～29歳が最も多く114名 (22.6%)、20～24歳、30～34歳は87名 (17.2%)であり、キャリアステージからみると、初期キャリアから中期キャリアに向かう時期の看護師であるといえる (図2)。婚姻の有無については、既婚275名 (54.5%)、未婚230名 (45.5%)と大きく差は見られていない。子供の有無及び人数については、子どものいない群が259名 (51.3%)であり、子どもの数が1～2名が179名 (35.5%)、3名が58名 (11.5%)、4名以上の子どもがいるのが9名 (1.8%)であった。一番下の子どもの平均年齢については、11.4歳 (SD=9.3)、最頻1歳であった。0歳～6歳までの子どもは全体の41%であり、育児を中心とする子育ての真最中であること、7歳～22歳までは、43.9%であったということは、学童期から大学生まで幅広く子育ての時期であった。看護基礎教育歴は、専門学校卒が363名 (71.9%)、短大卒43名 (8.5%)、大学卒15名 (8.5%)であったことは、まだまだ臨床現場は専門学校卒の看護師が多く、大学卒の看護師は多くはない現状が伺える。職位については、スタッフ404名 (80.0%)であるが年齢の最頻値が23歳であり1～3年の経験の看護師が多いといえる。中間看護管理者も看護師長40名 (7.9%)、主任看護師33名 (6.5%)、副主任看護師24名 (4.8%)であったが、平均年齢は35.1歳 (SD=10.2)であることから、比較的早期に管理職に昇格していることが考えられる。

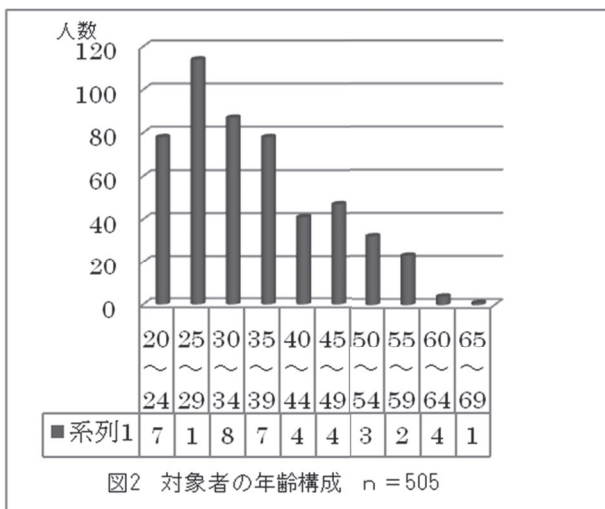


図2 対象者の年齢構成

2. 成人キャリア成熟尺度の信頼性

本研究における成人キャリア成熟尺度の信頼性を、Cronbach α 係数で示した。人生キャリア成熟尺度27項目、職業キャリア成熟尺度27項目、余暇キャリア成熟尺度27項目の信頼係数は、それぞれ0.85以上であった。成人キャリア成熟尺度全体81項目では、0.89であり、因子解モデルの適合度が高いことが確認されたといえる。

3. 成人キャリア成熟尺度の得点

成人キャリア成熟尺度得点は、人生キャリア成熟94.68 (SD=13.0) > 余暇キャリア成熟94.65 (SD=15.1) > 職業キャリア成熟90.74 (SD=13.1)の順であった。態度特性は、人生キャリア成熟と余暇キャリア成熟は自律性>関心性>計画性の順であり、職業キャリア成熟では関心性>自律性>計画性であった。このことは、対象者の年齢が25～34歳と、初期キャリアから中期キャリアに向かう時期の看護師が多く占めていた。シャインは、この時期を、組織の中でのアイデンティティを確立していく時期であるとともにし、非職業的側面では、結婚や出産、育児などのライフイベントが発生し、何に重点を置いたかを悩む時期であるとともに、将来的なキャリア計画を立てる時期である。しかし、小手川 (2010) は、中期キャリアの職業キャリア計画性の低下と停滞を報告し、グレッグ (2005) のキャリア・マネジメントに関する悩みについての研究では「自己の目標、専門性の不確かさ」「キャリアに対する意識不足」「やりたいことが何かわからない」「自分の目標がつかめない」などを報告している。すなわちキャリア中期は仕事面では安定がみられる時期であるが、一方、結婚や出産、育児、介護など家族の状況や長時間労働、自己啓発や地域活動参加困難等職業生活に大きな影響を及ぼす時期であり、対象者が職業的側面だけでなく、非職業的側面への視野の広がりを見せている時期と考える。

4. 人生キャリア成熟尺度の得点

人生キャリア成熟尺度における態度特性は、自律性33.3 (SD=4.5) > 関心性31.9 (SD=5.3) > 計画性29.5 (SD=5.0)の順位であった。婚姻の有無では、自律性33.3 (SD=4.5) > 関心性31.9 (SD=5.3) > 計画性が29.5 (SD = 5.0)あり、未婚より既婚が、自律

性が高い結果を示した。子どもの有無では、子どもなしは、自律性 33.0 (SD = 4.6) > 関心性 31.6 (SD = 5.1) > 計画性 29.0 (SD = 5.4) であった。看護職経験年数は、0～14年まではどの態度特性も上昇傾向を示し、15～19年、25～29年でどの態度特性も一時低下をし、その後上昇傾向を示した。最終専門学歴では、自律性が最も高い結果を示し、看護大学卒は関心性と計画性が最も低い結果を示していた。年齢、職位では自律性>関心性>計画性であった。自律性は、看護師長が最も高く 34.9 (SD = 4.6)、計画性は主任が 28.8 (SD=5.3) だった。年齢と関心性、看護職経験年数と自律性、取得免許と人生キャリア計画性、一番下の子どもの年齢と自律性は有意差を示した。このことは、年齢や看護職経験年数が高くなることにより、態度特性は一時的に上昇する時期があるが、子育てや時間的、経済的、精神的余裕の確保が困難な時期を超えると、再び関心性や自律性は高くなるといえる。本研究では、既婚で子どもなしは自律性が高かった。また、一番下子どもの年齢は1歳が最頻であり、結婚、出産、など生活に不均衡が生じてくる時期であると思われる。人生キャリア成熟には、年齢と看護職経験年数、取得免許一番下の子の年齢が態度特性に関与することが示唆された。

5. 職業キャリア成熟尺度の得点

職業キャリア成熟尺度における態度特性は、関心性 31.4 (SD=5.1) > 自律性 31.2 (SD=4.6) > 計画性 28.2 (4.9) の順であった。これは、坂柳 (1996) の一般成人を対象に行った成人キャリア成熟度の研究や伊津美、平野他、西森、2009)、小手川他 (2010)、林 (2005) の看護師の職業キャリア成熟研究の結果と同様の結果を示していた。本研究における職業キャリア成熟得点の結果は、一般成人や新人看護師 92.9 より低い結果を示し 90.8 (SD = 13.0) であった。婚姻の有無と職業計画性、看護職経験年数と関心性、一番下の子供の年齢と計画性は有意差を示した。性別、職位、一般最終学歴、専門最終学歴は、有意差は示さなかった。このことは、本研究の対象者は年齢や看護経験年数の高くない1年目から3年目の看護師が多かったことも結果に関連する要因の一つであると考えられる。対象者はキャリアへの関心性が高く、新しい職場での看護師としての専門的な学びへの関心が高く専門職的社会化

を求めているとことが考えられる。職業キャリア成熟には、婚姻の有無、看護職経験年数、子供の数と一番下の子どもの年齢が、関心性と計画性に関与することが示唆された。

6. 余暇キャリア成熟尺度の得点

関心性 32 (SD=5.86) > 自律性 32 (SD=.86) > 計画性 30 (SD=5.75) であった。婚姻の有無では、既婚より未婚の自律性が高く、子供の有無では子供なしは自律性が高い結果を示している。年齢では、20歳から29歳までは、どの態度特性も高い結果を示していたが、30歳～39歳で一時的に低く、40歳～44歳以上からは再び高い傾向を示した。看護職経験年数は、0～4年までは高く、5年～9年、15年～19年、25～29年でどの態度特性も一時低下し20～24年で再び上昇し35年以上で上昇傾向を示した。最終専門学歴では、看護大学卒は、関心性と計画性は最も低い結果を示し、職位では主任がどの特性も高い得点を示した。これは、専門職的な自律性の高さが考えられる。婚姻の有無と関心性、看護職経験年数と自律性、計画性、取得免許と自律性、計画性は有意差を示した。つまり、年齢が20～29歳、未婚、子供なし、看護職経験年数5年前後は、関心性、自律性、計画性の態度特性は高い結果を示している。このことは自己のための時間確保等時間的なゆとりが必要であることが考えられる。年齢や経験年数、子供の成長により、一時的に低くなっていた態度特性も、やがて、時間や経済的、子育てなどにも精神的ゆとりが確保でき、態度特性は上昇していく。生活と仕事のバランスが深く関連していると思われる。余暇キャリア成熟には、婚姻の有無と看護職経験年数、取得免許が、関心性、自律性、計画性の態度特性に関与していることが示唆された。

以上の結果より、本研究における臨床看護師の成人キャリア成熟は、職業キャリア成熟が低く、態度特性では計画性が低い結果を示した。組織と個人のニーズのバランスが不均衡であることが示されたといえる。組織においては、職業的側面と非職業的側面をサポートするシステムの構築と個人がやりがいや充実感を感じることができるための支援の必要性が示唆された。

VI. 結論

1. 成人キャリア成熟の得点は、人生キャリア成熟>余暇キャリア成熟>職業キャリア成熟の順であった。
2. 人生キャリア成熟は、年齢、看護職経験年数、取得免許、一番下の子どもの年齢が有意差を示した。
3. 職業キャリア成熟は、婚姻の有無、看護職経験年数、子どもの人数、一番下の子どもの年齢が有意差を示した。
4. 余暇キャリア成熟度は、婚姻の有無、看護職経験年数、取得免許が有意差を示した。
5. 態度特性については、人生キャリア成熟が自律性>関心性>計画性であり、職業キャリア成熟は、関心性>自律性>計画性であった。余暇キャリア成熟は、関心性、自律性>計画性であり、関心性はばらつきが大きい結果を示し、どの態度特性も計画性が低い結果を示した。

- 8) 林有学、松村喜世子、上野貴子ほか：看護師の職業的キャリア成熟度測定尺度の開発：第36回日本看護学会論文集（看護管理），380～382，2005.

[引用・参考文献]

- 1) 伊津美孝子, 平野加代子, 小澤やつ子(2009) キャリア中期看護師の職業キャリア成熟に関する実証的研究: 第40回日本看護学会論文集(看護管理), 社団法人、日本看護協会, 168～170.
- 2) グレグ美鈴, 林由美子ほか: 看護者のキャリア・マネジメントのあり方, 岐阜県立大学紀要, 第5巻1号, 3～9, 2005.
- 3) 小手川良江: 「看護師のキャリア成熟」に影響する要因, 日本赤十字九州国際看護大学, IRR 第9号, 15～25, 2010.
- 4) 坂柳恒夫: 進路成熟の測定と研究課題: 愛知教育大学教科教育センター研究報告, 第15号, 269～280, 1991.
- 5) 坂柳恒夫: 成人キャリア成熟尺度(ACMS)の信頼性と妥当性の検討: 愛知教育大学研究報告, 48(教育学編), 115～122, 1999.
- 6) 「生涯キャリア支援と企業に関する研究報告書」: 厚生労働省職業能力開発局, 2007
- 7) 西森麻喜子: 中堅看護師の職業的成熟度の特徴: 第40回日本看護学会論文集(看護管理), 社団法人、日本看護協会, 165～167, 2009.

