

特定機能病院に勤務する女性中堅看護師の キャリア焦燥感とその関連因子

藤本のぞみ¹ 水野正之² 小澤三枝子²

1 国立国際医療研究センター病院 2 国立看護大学校
ozawam@adm.ncn.ac.jp

Factors Related to Career-urgency of Mid-career Female Nurses in Advanced Treatment Hospitals

FUJIMOTO Nozomi¹ MIZUNO Masayuki² OZAWA Mieko²

1 Center Hospital of the National Center for Global Health and Medicine

2 National College of Nursing, Japan

[Abstract] We conducted a nationwide, anonymous, self-administered questionnaire of mid-career female nurses and midwives with 4 to 10 years of clinical experience at advanced treatment hospitals in Japan to clarify related factors of their career-urgency. The survey items included career-urgency (as defined by feeling under pressure, concern of career, and urge to develop career), support from people within the workplace, and support from those outside the workplace. A total of 1,758 questionnaires were distributed, of which 897 were collected and 889 were valid. Analyses were performed separately for subjects aged < 35 (n = 823) and ≥ 35 years (n = 66). Multiple regression analysis in the < 35-year-old group identified 10 factors among the 3 subscales of career-urgency. These factors included respecting personal background, including the presence or absence of a child (ren) and years of experience in their current department, and support for solving current problems in a timely manner. Univariate analysis in the ≥ 35-year-old group showed that allocation of jobs that required higher ability was associated with concern of career.

[Keywords] 特定機能病院 advanced treatment hospitals, 女性中堅看護師 mid-career female nurses, キャリア焦燥感 career-urgency

I. 緒 言

一億総活躍社会の実現に向けて女性の社会参加は拡大している。看護師は90%以上が女性であり(厚生労働省, 2017), 女性看護師の労働力維持は喫緊の課題である。これまで、働く女性の労働力率に関するM字カーブにはライフイベントが影響するとされてきたが(内閣府, 2019), キャリア中期(25歳から34歳)は、職業生活に苦悩する時期でもある(Schein, 1978)。中堅看護師には多岐にわたる能力が求められている(小山田, 2009)反面、キャリア発達において停滞の時期が生じ(関, 2015), 両者により中堅看護師はキャリア上の焦りを感じるようになる。このようなキャリアに関する焦りについて、心理学の分野では、キャリア焦燥感という概念を用いて研究がなされている。

尾野(2014)によると、キャリア焦燥感は「切迫感」「キャリアの懸念」「キャリア構築への衝動」の3要素から構成されている。1つ目の「切迫感」とは、何ともしようがなく追い詰められた気持ちを指し(尾野ら, 2014a), ネ

ガティブな側面があり、離職意思に結び付く(尾野, 2016)。2つ目の「キャリアの懸念」は、自身のキャリアについての気がかりを指し(尾野ら, 2014a), 尺度の得点が高いほど、今後のキャリアに向けた具体的取り組みなどを抑制する一方、気晴らしや現実逃避の行動を促進する結果が示されており(尾野ら, 2015), どちらかというとなガティブな側面を持つ(尾野, 2016)。3つ目の「キャリア構築への衝動」は、目標に向けて早くキャリアを構築しようと駆り立てられる気持ちを指し(尾野ら, 2014a), 明確な行動に目を向けているのが特徴であり、ポジティブな側面を持つ(尾野, 2016)。このようにキャリア焦燥感には、ポジティブな側面とネガティブな側面が含まれている。

キャリア焦燥感とは、特に最先端の機能を有する特定機能病院に勤める看護師・助産師にとって重要課題であると推察した。特定機能病院においては患者の重症度が高く、中堅看護師・中堅助産師の就業継続が重要であると考えためである。そこで、本研究では特定機能病院に勤務する女性中堅看護師・中堅助産師(以降、中堅看護師という)の

キャリア上の焦りに焦点をあて、キャリア焦燥感の関連因子を明らかにすることを目的とする。なお、本研究における中堅看護師は、副看護師長、主任、看護師長などの管理職を除く、臨床経験年数4～10年目の看護師・助産師とする。

II. 研究方法

1. 概念枠組み

概念枠組みを図1に示す。『キャリア焦燥感』は「切迫感」「キャリアの懸念」「キャリア構築への衝動」から構成される(尾野ら, 2014a)。『キャリア焦燥感』には、『職場の人からのサポート』『職場の仕事環境』『個人属性』が関連する。

2. 調査項目

1) キャリア焦燥感

キャリア焦燥感尺度は「切迫感」6項目、「キャリアの懸念」5項目、「キャリア構築への衝動」5項目から成り、選択肢は「あてはまらない(1点)」～「あてはまる(5点)」の5つである(尾野ら, 2014a)。「切迫感」は、キャリア焦燥感のネガティブな側面であり、離職につながるため、低いほうがよいとされている。「キャリアの懸念」はどちらかというネガティブな側面、「キャリア構築への衝動」はキャリア焦燥感のポジティブな側面である。

なお、尺度開発者から尺度使用の許可を得て使用した。

2) 職場の人からのサポート

中堅看護師のキャリアに関する文献を精読し、キャリア焦燥感に関連する職場の人からのサポートとして「仕事と生活のバランスの取り方について、コツやアドバイスをくれる(森國ら, 2017; 中川ら, 2012)」など10項目を設定した。これらの手助けや援助をしてくれる人がいるかを質問した。選択肢は「現在いる」「現在いないが以前いた」「現在も以前もない」とした。

3) 職場の仕事環境

中堅看護師のキャリアに関する文献を精読し、キャリア焦燥感に関連する職場の仕事環境として「より高い能力を必要とする仕事をまかせてくれる(尾野ら, 2014b; グレッグ, 2005)」など7項目を設定した。これらの項目が現在の職場にどのくらいあてはまるかを尋ねた。選択肢は「あてはまらない」～「あてはまる」の5件法とした。

4) 個人属性

年齢、保有資格・学位、看護基礎教育機関、看護師免許取得年、現在の病院・部署で勤務を開始した年、所属部署、夜勤の有無、短時間勤務制度利用の有無、子どもの有無を調査した。また、親や友人などにキャリアに関する相談をすることも示されており(尾野, 2015)、キャリア焦燥感には職場だけでなく、私生活での人との関わりにも影響を受けると考えられる。サポートしてくれるような人が職場にいないとしても、職場外にサポート源があればキャリア焦

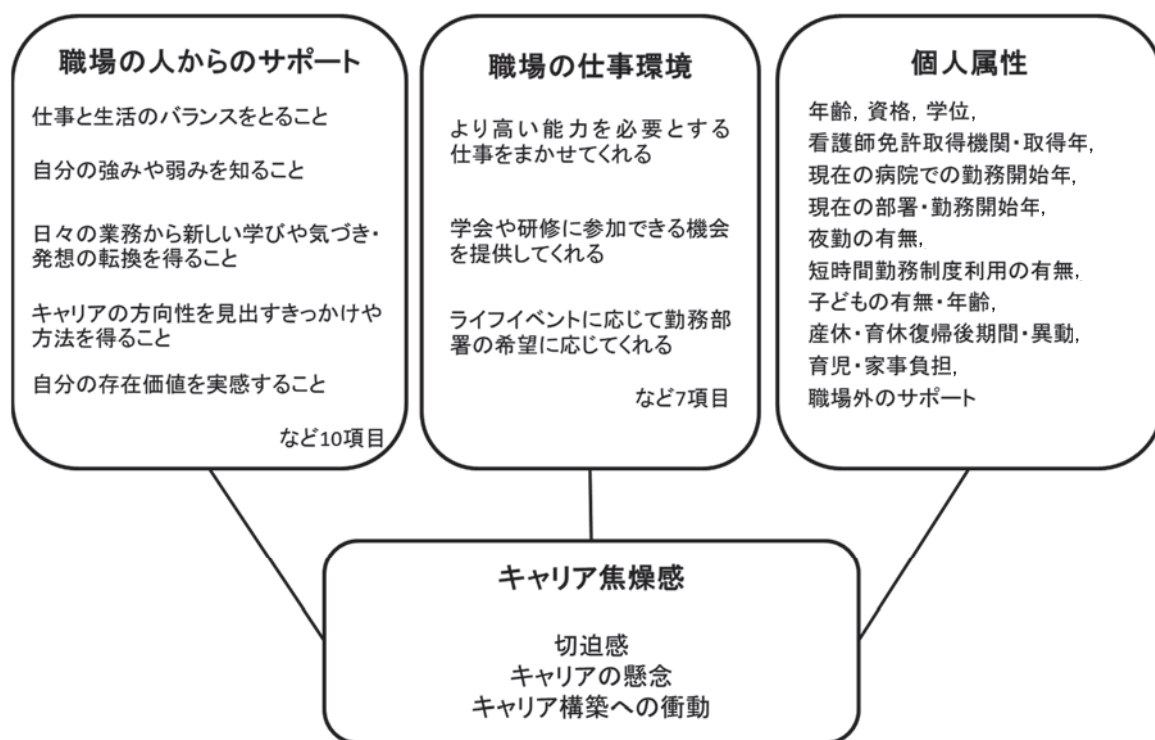


図1 概念枠組み

燥感が軽減されるとも考えられるため、職場以外の人から手助けや援助をしてもらったことはあるかを尋ねた。選択肢は「ない」「ある」の二択とし、「ある」と答えた人はサポート源を尋ねた。選択肢は「家族」「友人」「ネット上でつながっている人（SNS、ブログなど）」「ネット上の情報」「本」「その他」とした。

3. 調査対象と調査方法

全国の特設機能病院 86 施設のうち、調査協力が得られた病院に勤務する臨床経験 4～10 年目の女性看護師・助産師を対象とした。調査期間は 2019 年 8 月～10 月である。調査票の配布は看護部経由で行い、回収は個別に郵送を依頼した。調査の実施に際し、国立研究開発法人国立国際医療研究センター倫理審査委員会の承認を得た（承認番号：NCGM-G-003252-00）。

4. 分析方法

すべての項目について記述統計量を算出し、キャリア焦燥感 3 下位尺度の得点とその他の変数の関係を見るため単変量解析を行った。連続変数については Spearman の順位相関係数を用い、群間の比較には Mann-Whitney の U 検定または Kruskal-Wallis 検定を用いた。

多変量解析では、従属変数をキャリア焦燥感の下位尺度「切迫感」「キャリアの懸念」「キャリア構築への衝動」の 3 変数とし、それぞれについて重回帰分析を行った。3 下位尺度別に分析を行ったのは、先行研究（尾野，2016）においてキャリア焦燥感 3 下位尺度はポジティブな側面とネガティブな側面を持つと述べられていること、また、先行研究（尾野，2014；尾野，2015；尾野，2016；尾野ら，2014a；尾野ら，2014b）には 3 下位尺度の合計得点で分析を行ったものはないことから、3 下位尺度はそれぞれ別の側面からキャリア焦燥感を表しているといえるためである。投入する変数は、単変量解析ではわからない変数間の関係を見落とすことを避けるため、単変量解析で $p < .20$ であることを選択基準とした。これに加え、「保有資格・学位」と「看護基礎教育機関」を調整変数として選択した。多重共線性の診断には VIF を用い、有意水準は $p < .05$ とした。

Ⅲ. 結果

全国の特設機能病院に調査協力を依頼し、37 施設から承諾を得た。配布数は 1,758 部、回収数は 897 部（回収率 51.0%）であった。有効回答は 889 部（有効回答率 50.6%）であった。キャリア焦燥感 3 下位尺度得点の年齢 1 歳ごとの平均値が 34 歳を境に高くなっていたこと、Schein（1978）は 34 歳以下と 35 歳以上でキャリアに関する

考え方の性質が異なることを示していることから、34 歳以下の群と 35 歳以上の群に分けて分析を行うことが妥当であると判断した。34 歳以下の群においては重回帰分析を行い、35 歳以上は $n = 66$ であり多変量解析は適さないため、単変量解析を行った。

1. 34 歳以下の群の個人属性

平均年齢は 28.15 歳（24～34 歳）、看護師免許取得後の年数は平均 7.08 年であった。現病院での経験年数は平均 6.67 年、現部署での経験年数は平均 4.68 年であった。看護基礎教育機関は大学 61.8%、専門学校 23.7%、短期大学 11.7%であった（表 1）。保有資格・学位（複数回答）は保健師 48.7%、助産師 6.6%、修士または博士号取得者は 1.0%であった。現在所属している部署は、病棟 78.6%、ICU や CCU などのユニット系 10.7%であった。夜勤実施者は 90.0%、短時間勤務制度利用者は 8.1%、子どものいる者は 12.8%であった。

2. 34 歳以下の群のキャリア焦燥感

キャリア焦燥感 3 下位尺度ごとの平均値は、「切迫感」 15.12 ± 4.83 （範囲：6～29）、「キャリアの懸念」 17.63 ± 4.19 （範囲：5～25）、「キャリア構築への衝動」 12.65 ± 3.83 （範囲：5～25）であった。

3. キャリア焦燥感 3 下位尺度を従属変数とする重回帰分析

34 歳以下の群において、キャリア焦燥感 3 下位尺度と関連する因子を明らかにするために、それぞれを従属変数とする重回帰分析を行った。

1) 「切迫感」

重回帰分析に投入する独立変数として単変量解析の結果から 23 変数を選択した。そのうち、「保有資格・学位」は調整変数であるため「看護基礎教育機関」とあわせて強制投入した。また「年齢」と「看護師免許取得後年数」との VIF が 4 以上であったため、より VIF の高い「看護師免許取得後年数」を独立変数から除き、21 変数についてはステップワイズで変数選択した。重回帰分析の結果（表 2）、有意な関連（ $p < .05$ ）が見られたのは個人属性 3 因子「修士・博士号を取得している」「子どもあり」「ネットや本からのサポートを得たことがある」、職場の人からのサポート 2 因子「日々の仕事に対する考え方や発想の転換のきっかけをくれる」「仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる」、職場の仕事環境 2 因子「楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれる」「能力や努力、進歩を見逃さず、適切な評価をしてくれる」であった。

表1 回答者の属性

		度数(%)		
		全体 (n = 889)	34歳以下の群 (n = 823)	35歳以上の群 (n = 66)
看護基礎教育機関	専門学校	239(26.9)	195(23.7)	44(66.7)
	短期大学	102(11.5)	96(11.7)	6(9.1)
	大学・大学校	524(58.9)	509(61.8)	15(22.7)
	その他	18(2.0)	18(2.2)	0
	無回答	6(0.7)	5(0.6)	1(1.5)
保有資格・学位(複数回答)	看護師	889(100)	823(100)	66(100)
	保健師	416(46.8)	401(48.7)	15(22.7)
	助産師	62(7.0)	54(6.6)	8(12.1)
	修士・博士	8(0.9)	8(1.0)	0
現部署	病棟	698(78.5)	647(78.6)	51(77.3)
	ICU, CCUなど	91(10.2)	88(10.7)	3(4.5)
	手術室	39(4.4)	35(4.3)	4(6.1)
	外来	41(4.6)	34(4.1)	7(10.6)
	その他	17(1.9)	17(2.1)	0
	無回答	3(0.3)	2(0.2)	1(1.5)
夜勤実施	している	795(89.4)	741(90.0)	54(81.8)
	していない	93(10.5)	81(9.8)	12(18.2)
	無回答	1(0.1)	1(0.1)	0
時短利用	していない	813(91.5)	755(91.7)	58(87.9)
	している	75(8.4)	67(8.1)	8(12.1)
	無回答	1(0.1)	1(0.1)	0
子ども	いない	747(84.0)	717(87.1)	30(45.5)
	いる	141(15.9)	105(12.8)	36(54.5)
	無回答	1(0.1)	1(0.1)	0

2) 「キャリアの懸念」

重回帰分析に投入する独立変数として単変量解析の結果から22変数を選択した。そのうち、「看護基礎教育機関」は調整変数であるため「保有資格・学位」とあわせて強制投入した。他の21変数についてはステップワイズで変数選択した。重回帰分析の結果(表3)、有意な関連($p < .05$)が見られたのは、個人属性3因子「現部署経験年数」「子どもあり」「ネットや本からのサポートを得たことがある」、職場の人からのサポート2因子「仕事と生活のバランスのとり方についてコツやアドバイスをくれる」「私の持っている知識・技術・経験が職場の役に立っていると思わせてくれる」、職場の仕事環境1因子「楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれる」であった。

3) 「キャリア構築への衝動」

重回帰分析に投入する独立変数として単変量解析の結果から9変数を選択した。このうち「看護師免許取得後年

数」と「現病院経験年数」のVIFが4以上であったため、よりVIFの高かった「看護師免許取得後年数」を除き、8変数を独立変数としてステップワイズで変数選択した。調整変数である「看護基礎教育機関」「保有資格・学位」は強制投入した。重回帰分析の結果(表4)、有意な関連($p < .05$)を示したのは、個人属性2因子「現部署経験年数」「ネットや本からのサポートを得たことがある」であった。

4. 35歳以上の群のキャリア焦燥感と関連する因子

35歳以上の群は $n = 66$ であったため、単変量解析のみを行った。「切迫感」と有意な関連($p < .05$)を示したのは、職場の人からのサポート「仕事上で困っているときや悩んでいる時に手を貸してくれる」、職場の仕事環境「能力や努力、進歩を見逃さず、適切な評価をしてくれる」であった。「キャリアの懸念」と有意な関連があったのは、職場の人からのサポート「仕事上で困っているときや悩ん

表2 34歳以下 重回帰分析によるキャリア焦燥感尺度 切迫感の関連因子

変数	n	切迫感得点		
		β	p値	VIF
	797			
保有資格・学位				
修士博士あり ^a		-0.073	.030 *	1.016
助産師資格ありかつ修士博士なし ^a		-0.029	.389	1.018
看護基礎教育機関 ^b		-0.016	.625	1.015
子どもあり		-0.082	.014 *	1.012
ネットや本からのサポートを得たことがある ^d		0.103	.002 **	1.016
日々の仕事に対する考え方や 発想の転換のきっかけをくれる人 ^e		-0.080	.040 *	1.358
仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる人 ^e		-0.104	.007 **	1.341
楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれる ^e		-0.168	<.001 ***	1.300
能力や努力, 進歩を見逃さず, 適切な評価をしてくれる ^e		-0.085	.027 *	1.335
調整済みR ²		.116		
F値		12.58 (p <.001)		

*p <.05 **p <.01 ***p <.001

注. 「保有資格・学位」「看護基礎教育機関」は強制投入法とした。

以下 21 の変数はステップワイズとした. 「年齢」, 「現部署経験年数」, 「子どもの有無」,

「仕事と生活のバランスのとり方についてコツやアドバイスをくれる」, 「私の強みや弱み, 持ち味に気づかせてくれる」,

「日々の仕事から新しい学びを実感させてくれる」, 「日々の仕事に対する考え方や発想の転換のきっかけをくれる」,

「今後のキャリアの方向性を見出せるアドバイスやきっかけをくれる」,

「キャリアアップしていくための具体的な行動を示してくれる」,

「ひとつひとつの日常の業務やケアが, 意味のあるものだと思わせてくれる」,

「私が持っている知識・技術・経験は職場の役に立っていると思わせてくれる」,

「仕事上で困っているときや悩んでいる時に手を貸してくれる」,

「仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる」, 「ネットや本からのサポート」,

「より高い能力を必要とする仕事をまかせてくれる」, 「楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれる」,

「能力や努力, 進歩を見逃さず, 適切な評価をしてくれる」, 「学会や研修に参加するための情報を与えてくれる」,

「学会や研修に参加できる機会を提供してくれる」,

「私のライフイベントに応じて, 勤務時間等, 勤務形態の変更希望に応じてくれる」,

「私のライフイベントに応じて, 勤務部署の変更希望に応じてくれる」.

β = 標準化偏回帰係数, VIF = 多重共線性の指標, 採用したすべての独立変数に対する VIF は 1.043 ~ 2.175.

^a 助産師資格なしかつ修士博士なし = (0,0), 修士博士あり = (0,1), 助産師資格ありかつ修士博士なし = (1,0).

^b 大学・大専以外 = 0, 大学・大専 = 1.

^c 今いない = 0, 今いる = 1. ^d なし = 0, あり = 1. ^e あてはまらない = 0, あてはまる = 1.

表3 34歳以下 重回帰分析によるキャリア焦燥感尺度 キャリアの懸念の関連因子

変数	n	キャリアの懸念得点		
		β	p値	VIF
	786			
保有資格・学位				
修士博士あり ^a		-0.052	.132	1.019
助産師資格ありかつ修士博士なし ^a		-0.001	.986	1.019
看護基礎教育機関 ^b		0.047	.170	1.017
現部署経験年数				
		-0.121	<.001 ***	1.023
子どもあり				
		-0.093	.008 **	1.043
ネットや本からのサポートを得たことがある ^d				
		0.123	<.001 ***	1.019
仕事と生活のバランスのとり方について コツやアドバイスをくれる人 ^e				
		-0.114	.002 **	1.209
私の持っている知識・技術・経験が 職場の役に立っていると思わせてくれる人 ^e				
		-0.084	.029 *	1.283
楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれる ^e				
		-0.116	.002 **	1.175
調整済みR ²		.094		
F値		10.33 (p <.001)		

*p < .05 **p < .01 ***p < .001

注: 「保有資格・学位」, 「看護基礎教育機関」は強制投入法とした。

以下の21変数はステップワイズ法とした。「免許取得後年数」, 「現部署経験年数」,

「時短利用の有無」, 「子どもの有無」, 「仕事と生活のバランスのとり方についてコツやアドバイスをくれる」,

「私の強みや弱み, 持ち味に気づかせてくれる」, 「日々の仕事から新しい学びを実感させてくれる」,

「日々の仕事に対する考え方や発想の転換のきっかけをくれる」,

「今後のキャリアの方向性を見出せるアドバイスやきっかけをくれる」,

「キャリアアップしていくための具体的な行動を示してくれる」,

「ひとつひとつの日常の業務やケアが, 意味のあるものだと思わせてくれる」,

「私が持っている知識・技術・経験は職場の役に立っていると思わせてくれる」,

「仕事上で困っているときや悩んでいる時に手を貸してくれる」, 「仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる」,

「ネットや本からのサポート」, 「より高い能力を必要とする仕事をまかせてくれる」, 「楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれる」,

「能力や努力, 進歩を見逃さず, 適切な評価をしてくれる」, 「学会や研修に参加できる機会を提供してくれる」,

「私のライフイベントに応じて, 勤務時間等, 勤務形態の変更希望に応じてくれる」,

「私のライフイベントに応じて, 勤務部署の変更希望に応じてくれる」,

β = 標準化偏回帰係数, VIF = 多重共線性の指標, 採用したすべての独立変数に対するVIFは1.044 ~ 2.158.

^a 助産師資格なしかつ修士博士なし = (0,0), 修士博士あり = (0,1), 助産師資格ありかつ修士博士なし = (1,0).

^b 大学・大専以外 = 0, 大学・大専 = 1. ^c 今いない = 0, 今いる = 1. ^d なし = 0, あり = 1.

^e あてはまらない = 0, あてはまる = 1.

表4 34歳以下 重回帰分析によるキャリア焦燥感尺度 キャリア構築への衝動の関連因子

変数	n	キャリア構築への衝動得点		
		β	ρ 値	VIF
	795			
保有資格・学位				
修士博士あり ^a		0.040	.255	1.012
助産師資格ありかつ修士博士なし ^a		0.034	.328	1.010
看護基礎教育機関 ^b		-0.044	.212	1.007
現部署経験年数		-0.095	.007 **	1.007
ネットや本からのサポートを得たことがある ^c		0.152	<.001 ***	1.011
調整済みR ²		.032		
F値		6.22 ($p < .001$)		

** $p < .01$ *** $p < .001$

注: 「保有資格・学位」、「看護基礎教育機関」は強制投入法とした。

以下の8変数はステップワイズとした。「現病院経験年数」、「現部署経験年数」、「日々の仕事から新しい学びを実感させてくれる」、「楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれる」、「学会や研修に参加するための情報を与えてくれる」、「学会や研修に参加できる機会を提供してくれる」、「職場外のサポートの有無」、「ネットや本からのサポート」。

β = 標準化偏回帰係数, VIF = 多重共線性の指標, 採用したすべての独立変数に対する VIF は 1.017 ~ 1.733.

^a 助産師資格なしかつ修士博士なし = (0,0), 修士博士あり = (0,1), 助産師資格ありかつ修士博士なし = (1,0).

^b 大学・大学校以外 = 0, 大学・大学校 = 1, ^c なし = 0, あり = 1.

表5 35歳以上 キャリア焦燥感3下位尺度と関連のあった因子

	n		切迫感		キャリアの懸念		キャリア構築へ	
			平均	ρ	平均	ρ	平均	ρ
職場の人からのサポート								
仕事上で困っているときや 悩んでいる時に手を貸してくれる	65~66	現在いる	14.08	.010 *	16.96	.009 **	13.09	.038 *
		現在いない	18.39		20.11		15.78	
職場の仕事環境								
より高い能力を必要とする 仕事をまかせてくれる	65~66	あてはまらない	16.08	.247	18.97	.023 *	13.84	.750
		あてはまる	14.14		16.25		13.82	
能力や努力、進歩を見逃さず、 適切な評価をしてくれる	65~66	あてはまらない	16.68	.030 *	18.49	.315	14.39	.361
		あてはまる	13.45		16.97		13.14	

Mann-Whitney の U 検定 * $p < .05$ ** $p < .01$
分析ごとに対象数が異なる

でいる時に手を貸してくれる」、職場の仕事環境「より高い能力を必要とする仕事をまかせてくれる」であった。「キャリア構築への衝動」と有意な関連があったのは、職場の人からのサポート「仕事上で困っているときや悩んでいる時に手を貸してくれる」であった(表5)。

IV. 考 察

1. 34歳以下のキャリア焦燥感

第1の下位尺度である「切迫感」はキャリア焦燥感のネ

ガティブな側面であり(尾野ら, 2014b), 離転職意思に結び付く(尾野, 2016)。そのため、離職意思を軽減するには、この「切迫感」は低いほうがよい。「切迫感」6項目の平均値は、本節の分析対象者が2.51、尾野(2016)の20代ホワイトカラーを対象とした研究では2.67で、その差は0.16であり、大きな違いは見られなかった。第2の下位尺度である「キャリアの懸念」5項目の平均値は、本節の分析対象者では3.53、先行研究(尾野, 2016)では3.42であり、その差は0.11と、大きな違いは見られなかった。第3の下位尺度である「キャリア構築への衝動」5項

目の得点は、尾野（2016）の結果（3.02点）と比較して、本節の分析対象者（2.54点）のほうが0.48点低かった。この得点の差の理由として、調査対象者集団の特徴が異なることが考えられる。尾野（2016）の調査では、一般企業に勤める大卒または大学院卒の20代正社員（男性50%）が対象であった。一方、本研究では、全国の特設機能病院に勤務する臨床経験4～10年目の女性の看護師・助産師（常勤）を対象とした。対象者の一番大きな違いは、看護師・助産師という免許を取得し、専門職として勤務していることであり、「キャリア構築への衝動」得点が低いことは、看護師・助産師の特徴を表していると考えられる。

尾野（2014）によると、キャリア焦燥感は現在の職業が生涯にわたるものかどうかにより変化するものである。一般企業に勤める者と、看護師・助産師として生涯の資格を持ち勤めている者とは、キャリア焦燥感が異なる可能性を示している。一般的な教育を受けてさまざまな職種の企業に就職した者と比べると、看護師・助産師は、教育課程において専門的な教育を受けている。さらに、本研究の対象者は特設機能病院に勤務している者であるため高度で先駆的な医療を提供する病院に勤務していることで、キャリア構築に関してはある程度満たされているということを表しているのかもしれない。また、先行研究（尾野、2016）では対象者の半数に男性が含まれていたが、本研究の調査対象はすべて女性であるため、性差がある可能性がある。

2. 34歳以下の群のキャリア焦燥感に関連する因子

重回帰分析の結果から、34歳以下のキャリア焦燥感3下位尺度それぞれに関連する10因子が明らかになった。内訳は、職場の人からのサポート4因子、職場の仕事環境2因子、個人属性4因子である。

1) 職場の人からのサポート

職場の人からのサポートのうち「切迫感」に関連するのは2因子であった。職場に、日々の仕事に対する考え方や発想の転換のきっかけをくれるような人が現在いる場合や、仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる人が現在いる場合には、そうでない場合よりも「切迫感」得点が低かった。中堅看護師には、目標を見出せない、退屈で刺激がない、物足りなさを感じるなどの状態がある（大賀ら、2019）。また中堅看護師は異動や退職などで気軽に相談できる同期が少なくなったり（山内、2019）、自分に指導してくれる人がいなくなるにより看護実践能力を発展させることができないという不安を持っている（大賀ら、2019）。これらが「切迫感」につながるのだと考えられる。

「キャリアの懸念」について見ると、職場に、仕事と生活のバランスのとり方についてコツやアドバイスをくれる

人が現在いる場合や、持っている知識・技術・経験が職場の役に立っていると思わせてくれる人が現在いる場合には、いない場合よりも「キャリアの懸念」得点が低かった。「キャリアの懸念」は気晴らしや現実逃避などの行動を促すことから、中堅看護師にとって、仕事と生活とのバランスが重要であることを表していると考えられる。また、「職場の役に立っていると思わせてくれる」は、自己の有用感を高めてくれる人の存在を指している。自己の有用感、自己の存在価値の実感を構成する要素のひとつであり（グレッグ、2005）、本研究においては、自己の有用感が高い場合は「キャリアの懸念」という漠然とした不安を抱きにくいという結果を示した。

2) 職場の仕事環境

職場の仕事環境のうち「切迫感」と関連する因子を見ると、楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれるような職場環境であると感じている人のほうが、そうでない人よりも「切迫感」が低かった。また、能力や努力、進歩を見逃さず、適切な評価をしてくれるような仕事環境であると、「切迫感」得点が低い傾向にあることが明らかになった。中堅看護師の成長には承認が必要であり、特に、承認は時機を逃さないこと（青木、2018）や、上司から受けること（山内、2019）が重要とされている。看護管理者は、中堅看護師に対し、タイミングを逃さずに承認のメッセージを伝えることで、焦りを軽減できると考える。「キャリアの懸念」得点は、楽しさや面白みを感じる仕事をさせてくれるような職場環境であると感じている人のほうが、そうでない人よりも低かった。楽しい、面白い、と感じる仕事の経験ができていく状況ではキャリアについてネガティブな気持ちとはなりにくいためと考えられる。

3) 個人属性

「切迫感」得点について見ると、修士・博士号を持っている者は、看護師・保健師のみを有している者に比べて有意に低かった。本研究の結果からは、修士・博士号を有しているということが、「切迫感」というネガティブな焦りの感情を抑制すると考えられる。あるいは、焦りを感じ模索する中で、大学院で学ぶことを選択し、その学修期間でキャリアビジョンを見直すことができ、「切迫感」を軽減できている状態だとも考えられる。子どもの有無では、子どものいる者のほうが、いない者よりも「切迫感」得点が低い傾向にあった。また子どもがいる場合、「キャリアの懸念」得点も低いことが明らかになった。これは、自分や家族に負担のかかるキャリア開発や転職のことを今は考えられない、また、現状維持で精一杯だという状況の表れだと考える。金井（2010）によると、出産・育児を経験後も仕事を続けるという選択をした者は、家庭役割との関係を

調整するうえでこれまでと全く同じ働き方をすることは難しく、何らかの変化を要するため出産・育児は女性のキャリアに大きく影響する。このように仕事だけでなく育児にも力を注がなくてはならない状況では、「切迫感」や「キャリアの懸念」は生じにくいということが考えられる。また、漠然とした「キャリアの懸念」得点は、現部署経験年数が長いほど、有意に低かった。現部署経験年数が長くなると、その部署特有の仕事内容に精通し、「キャリアの懸念」という漠然とした焦りを抱きにくくなることが考えられる。あるいは、漠然とした不安の小さい者のみが部署に長く所属している可能性も考えられる。また、現部署経験年数が長い場合、「キャリア構築への衝動」得点も低いことも明らかになったことから、「キャリアの懸念」と「キャリア構築への衝動」の両得点が低いことが現部署で長く勤務を続けている者の特徴かもしれない。

ネット上の情報やネットでつながっている人、または本からのサポートを得たことがある人は、サポートを得たことがない人よりもキャリア焦燥感3下位尺度の得点がすべて有意に高かった。ネガティブな「切迫感」や漠然とした焦りである「キャリアの懸念」が高い状態は、ネットや本に助けを求める傾向にあると考えられ、それほどまでに焦りが高まっているといえる。一方で、「キャリア構築への衝動」は、ポジティブな気持ち(尾野ら, 2015)であるため、ネットや本からのサポートを得たことがある人の「キャリア構築への衝動」が高いのは、ネットでキャリアアップの方法等について調べたり、SNSやブログなどを検索して他の看護師の働き方などを参考にしたりしているからではないだろうか。本研究は、横断研究であり因果関係については特定できないが、キャリア焦燥感の高い状態が、直接顔を合わせられる人だけではなくネットや本にサポートを求める行動につながるのではないかと推察する。一方で、ネットや本からの情報がキャリア焦燥感を高める可能性も否定できない。

3. 35歳以上の群のキャリア焦燥感に関連する因子

単変量解析の結果から、有意な関連($p < .05$)を示したのは、職場の人からのサポート「仕事上で困っているときや悩んでいる時に手を貸してくれる」、職場の仕事環境「より高い能力を必要とする仕事をまかせてくれる」「能力や努力、進歩を見逃さず、適切な評価をしてくれる」であった。このうち、「仕事上で困っているときや悩んでいる時に手を貸してくれる」「能力や努力、進歩を見逃さず、適切な評価をしてくれる」は「切迫感」と有意な関連を示した。「切迫感」は離職意思に直接つながる(尾野, 2016)ことから、35歳以上の中堅看護師に対し、仕事で困っているときや悩んでいる時に手を貸すことや、実践の適切な評価を行うことが「切迫感」による離職意思の軽減につな

がると考えられる。「より高い能力を必要とする仕事をまかせてくれる」は「キャリアの懸念」とのみ有意な関連を示した。高い能力を必要とする仕事をまかされているという実感は、キャリアに関する気がかりを軽減することが考えられる。

V. 結論

本調査は横断調査であり、因果関係を特定できない限界はあるが、以下の結論を得た。

- ・特定機能病院に勤務する女性中堅看護師(34歳以下)のキャリア焦燥感3下位尺度「切迫感」「キャリアの懸念」「キャリア構築への衝動」には、個人の生活背景を尊重し、今直面している課題を解決できるようなサポートが職場内で行えるような人員配置をすること、中堅看護師の働きに対し明確に伝わるよう評価を行うこと、楽しさや面白みを感じるような仕事や役割の配分をするなど有意義な仕事経験ができる環境を整えることが関連していた。
- ・キャリア上の焦りによる離職を防ぐには、「切迫感」を軽減させるとよい。具体的には、34歳以下の中堅看護師に対しては日々の仕事に対する考え方や発想の転換のきっかけが得られるようなサポートや、仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれるようなサポートを職場内で行うことが関連していた。また、仕事に楽しさや面白みを感じられる環境や、適切な評価が受けられる仕事環境を整えることも関連していた。また、35歳以上においては、34歳以下と同様に適切な評価が受けられる仕事環境を整えること、さらに仕事上で困っているときや悩んでいる時に手を貸すことが関連していた。

謝辞

調査にご協力くださいました全国の特設機能病院の看護部長の皆様、看護部の皆様にご心より御礼申し上げます。

本論文は、令和元年度国立看護大学校特別研究論文(修士論文)の一部に加筆・修正を加えたものであり、国立看護大学校教育研究費により実施しました。

利益相反(COI)

本研究に関連し、開示すべきCOIはありません。

文献

- 青木美香(2018). 役割付与を通して中堅看護師に成長を促す看護師長の関わり. 日本看護管理学会誌, 22(1), 12-21.
- グレッグ美鈴(2005). 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験. 岐阜県立看護大学紀要, 6(1), 11-18.

- 金井篤子 (2010). 働く女性のキャリア・トランジション. 日本労働研究雑誌, 603, 44-53.
- 厚生労働省 (2017). 平成 28 年衛生行政報告例の概況, 2019 年 5 月 7 日アクセス, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/dl/gaikyo.pdf>
- 森國由記子, 谷口梨江 (2017). 仕事と子育ての両立—子育て世代にとって働きやすい職場について考える. 日本精神科看護学術集会誌, 60(1), 20-21.
- 内閣府 (2019). 少子化の原因の背景, 2019 年 5 月 7 日アクセス, https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2004/html_h/html/g1221010.html
- 中川光子, 須栗裕子, 大平律子, 高山裕子, 岩崎佳子 (2012). 子育て中の看護師の職業継続に関する要因調査. 長岡赤十字病院医学雑誌, 25(1), 51-60.
- 尾野裕美 (2014). キャリア焦燥感に関する研究 (博士論文). 筑波大学, 茨城.
- 尾野裕美 (2015). 若年就業者におけるキャリア焦燥感によって生じる行動. キャリアデザイン研究, 11, 33-43.
- 尾野裕美 (2016). 若年就業者のキャリア焦燥感とその喚起状況—離職意思との関係から—. カウンセリング研究, 49, 1-10.
- 尾野裕美, 岡田昌毅 (2014a). 若年就業者におけるキャリア焦燥感の構造—キャリア焦燥感尺度の開発. 産業・組織心理学研究, 28(1), 31-41.
- 尾野裕美, 岡田昌毅 (2014b). 20 代ホワイトカラーにおけるキャリア焦燥感の構造とそれによって生じる行動, およびキャリア焦燥感の緩和プロセスに関する探索的検討. キャリアデザイン研究, 10, 105-117.
- 大賀知津子, 吾妻知美 (2019). 中堅看護師のキャリア・プラトーの様相. 京都府立医科大学看護学科紀要, 28, 7-16.
- 小山田恭子 (2009). 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討. 日本看護管理学会誌, 13(2), 73-80.
- Schein, E. H. (1978) / 二村敏子, 三善勝代訳 (1991). キャリア・ダイナミクス. 白桃書房, 東京.
- 関美佐 (2015). 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.
- 山内彩香 (2019). 中堅看護師が捉える他者からの承認が中堅看護師の認識と実践に及ぼす影響. 大阪医科大学看護研究雑誌, 9, 13-26.

【要旨】 特定機能病院に勤務する女性中堅看護師・助産師のキャリア焦燥感の関連因子を明らかにすることを目的に, 全国の特定機能病院に勤務する臨床経験 4～10 年目の女性中堅看護師・助産師を対象に無記名自記式質問紙調査を行った. 調査項目はキャリア焦燥感 (「切迫感」「キャリアの懸念」「キャリア構築への衝動」), 職場の人からのサポート, 職場外のサポートなどである. 調査票配布数 1,758 部, 回収数 897 部, 有効回答 889 部であった. 分析は 34 歳以下 (823 部) と 35 歳以上 (66 部) に分けて行った. 34 歳以下の群における重回帰分析の結果, キャリア焦燥感 3 下位尺度それぞれに関連する合計 10 因子を特定した. 子どもの有無, 現部署経験年数など個人の背景を尊重すること, 現在直面している課題をタイムリーに解決できるようサポートすることなどである. また, 35 歳以上の群における単変量解析の結果, より高い能力を必要とする仕事の付与などが関連していた.

受付日 2020 年 9 月 8 日 採用決定日 2020 年 11 月 11 日