

資 料

赤十字病院のキャリア開発ラダーに関連する看護職の意識調査

水谷 聖子¹ 沼田 葉子² 小笹由里江² 大野 晶子³
柿原加代子⁴ 東野 督子² 三河内憲子²

要 旨

日本赤十字社看護部は、平成 18 年度より全国の赤十字病院に看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダーを導入した。このキャリア開発ラダーを確実に積み上げる支援システムを検討するにあたり、看護職のキャリア開発ラダーやキャリアアップに対する意識と職歴・環境との関連を明らかにすることを目的として、2 施設の赤十字病院の正規看護職員 1,432 名を対象に質問紙による調査を行った。その結果、調査用紙の回収率 88.5%、有効回答率 84.1%であった。平均年齢は 30.5 ± 3.1 歳、平均経験年数は 8.8 ± 1.6 年であった。キャリア開発ラダーに対しては、1～3 年目は約 60%、4～14 年目は約 40%と約半数が遂行したいと思っていた。しかし、「キャリア開発ラダーを遂行するために必要な時間が十分ある」と回答している者は 12.5%と低く、経験年数に関係なく、ほとんどの者は十分な時間がないと認識していた。キャリアアップに対して、自主的に学習し続ける必要性はほとんどの看護職は認識していた。しかし、実際にセミナーや学会などに参加しているのは半数に留まっていた。キャリア開発ラダー遂行やキャリアアップには、継続学習できる環境支援が必要である。

キーワード カリア開発ラダー カリアアップ 継続教育 赤十字病院 質問紙調査

I はじめに

2003（平成 15）年に厚生労働省の「医療提供体制の改革のビジョン」の提示を受け、日本赤十字社看護部では、求められる看護の量と質に 대응べく、2004（平成 16）年から全国 92 カ所の赤十字病院に看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダー（以下、キャリア開発ラダーとする。）を導入する方針を打ち出し、検討をはじめた。平成 18 年度よりキャリア開発ラダーが全国の赤十字病院に導入された（日本赤十字社事業局看護部、2008）。赤十字医療施設のキャリア開発ラダーは、主に①赤十字の看護師のレベル別実践能力、②指標に連動した評価、③看護実践能力を育成するレベル別教育計画の

3 点からなる。

日本看護協会は、2000（平成 12）年に「継続教育の基準」の中に、キャリア開発について「看護職のキャリア開発とは、個々の看護職者が社会のニーズや各個人のニーズ能力および生活（ライフサイクル）に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことである。また、一定の組織の中でキャリアを発展させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアデザインとなり、組織はその取り組みを支援するものであることが望ましい」と定義している（日本看護協会、継続教育の基準、2000 p.73）。キャリア開発は、個人と組織のあり方が示され、組織の目標達成の方法として位置づけられている。また、人材育成を個人と組織のあり方から吟味されているキャリア開発は、継続教育という一般的な人材育成に加え、組織の支援を裏付ける現実性の高いプログラム開発につながる可能性を持つものである。

看護職のキャリア開発には、施設が求める看護職の像

¹ 愛知医科大学看護学部

² 日本赤十字豊田看護大学

³ 元日本赤十字豊田看護大学

⁴ 豊橋創造大学保健医療学部

と個人が求める看護専門職としての目標をすり合わせながら、看護職個々の自己研鑽とそれを支援する施設の教育システムなどによって行われ、看護職みずからがそのシステムを活用しながら能力を獲得していくことが重要である。

N看護大学は、中部ブロック構想の一環として赤十字系の看護大学として位置づけられており看護基礎教育のみならず、継続教育の観点からも教育研究機関としての使命がある。これまでも毎年夏期には、『中部ブロックセミナー』として赤十字病院で働く看護職を対象にセミナーを開催しているが、企画側としての模索が続いているのが現状である。その要因としては、中部ブロック圏内にあるさまざまな赤十字病院で働く看護職に求められているニーズの把握が不十分であること、各病院の継続教育・研究環境に関する情報不足、第三次救急医療の機能を有する病院から地域医療を担う病院としての機能まで、地域の医療ニーズに応える機能も多様であることが考えられる。

本研究では、赤十字病院におけるキャリア開発ラダーを確実に積み上げるために必要な支援システムと、大学に求められている支援を明らかにすることをめざし、キャリア開発ラダーやキャリアアップに対する質問紙による調査、継続勤務している中堅看護師へのインタビュー調査、各赤十字病院の看護部が企画実施している教育計画・研究環境に関する質問紙と訪問による調査など、さまざまな視点からの検討を行っている。ここでは、赤十字病院で働く看護職を対象に、キャリア開発ラダーやキャリアアップに関して質問紙による調査を行い、看護職の意識と職歴・環境との関連を検討することを目的とした。

II 研究目的

赤十字病院に導入された看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダーを確実に積み上げる支援システムを検討するために、キャリア開発ラダーやキャリアアップに対する看護職の意識と職歴・環境との関連を明らかにする。

III 研究方法

1. 研究対象：2施設の赤十字病院の正規看護職員

1,432人を対象とした。

2. 研究方法：質問紙調査

3. 研究内容：職歴、就業環境、ラダーを遂行する環境、キャリアアップに対する意識について、質問項目は研究者が独自に作成し、4段階尺度で回答を得た。キャリア開発ラダーやキャリアアップに対する意識については、「思う」「やや思う」「やや思わない」「思わない」の4段階でたずねた。

4. 研究期間：平成21年11月～平成22年1月

5. 分析方法：キャリア開発ラダーやキャリアアップに対する意識の回答「思う」「やや思う」「やや思わない」「思わない」の4段階について、分析では「思う」「やや思う」を『思う』、「やや思わない」「思わない」を『思わない』としてExcel 2007および、SPSS17.0を使用し、統計処理を行った。

7. 倫理的配慮：各施設の看護部に本研究による調査の趣旨を紙面と口頭で説明し承認を得た。その後、無記名の質問紙調査にあわせて調査協力の依頼文書を、対象者に個別封書にて配布し、回収された回答をもって同意を得た。また、日本赤十字豊田看護大学倫理審査委員会に申請し承認（承認番号2108号）を得た。

IV 研究結果

1. 対象施設におけるキャリア開発ラダー導入時期：A施設は導入年度、B施設は導入2年目であった。

2. 質問紙調査の回収状況：回収率88.5%で有効回答率84.1%（1,205人）であった。

3. 対象者の概要（表1）

平均年齢は 30.5 ± 3.1 （mean \pm SD）歳、平均経験年数 8.8 ± 1.6 年であった。性別は男性50人（4.1%）、女性1,155人（95.9%）で大半が女性であった。看護職としての経験年数では、1～3年未満424人（35.8%）、4～14年未満563人（47.4%）、15年目以上200人（16.8%）であった。看護の最終学歴は、3年課程教育（短期大学・専門学校含む）が682人（57.7%）と半数以上を占め、次いで看護系大学304人（25.7%）であった。勤務場所別では、病棟勤務者が832人（70.9%）であった。将来目標としているのは、認定看護師98人（9.5%）、専門看護師70人（6.8%）、看護管理54人（5.2%）であった。

表 1 医療機関別にみた看護職の特性

		n=1,205					
項目		A 病院		B 病院		合 計	
		人数	%	人数	%	人数	%
性別							
	男性	22	3.9	28	4.3	50	4.1
	女性	535	96.1	620	95.7	1155	95.9
年齢							
	～ 25 歳	190	34.1	260	40.1	450	37.3
	26 - 30 歳	155	27.8	143	22.1	298	24.7
	31 - 35 歳	73	13.1	105	16.2	178	14.8
	36 - 40 歳	56	10.1	66	10.2	122	10.1
	41 - 45 歳	35	6.3	29	4.5	64	5.3
	46 - 50 歳	20	3.6	21	3.2	41	3.4
	51 - 55 歳	15	2.7	15	2.3	30	2.5
	56 - 60 歳	10	1.8	8	1.2	18	1.5
	61 歳以上	3	0.5	1	0.2	4	0.3
看護師としての経験年数							
	1 - 3 年未満	166	30.5	258	40.2	424	35.8
	4 - 14 年未満	281	51.7	282	43.9	563	47.4
	15 年目以上	97	17.8	103	16.0	200	16.8
看護系の最終学歴							
	2 年課程教育	53	9.7	91	14.3	144	12.2
	3 年課程教育	304	55.5	378	59.5	682	57.7
	保健師・助産師学校	28	5.1	18	2.8	46	3.9
	看護系大学	158	28.8	146	23.0	304	25.7
	看護系大学院（修士）	5	0.9	2	0.3	7	0.6
勤務場所							
	病棟	404	73.6	428	68.9	832	70.9
	外来	30	5.5	54	8.7	84	7.2
	手術室	28	5.1	39	6.3	67	5.7
	救急・集中治療室	74	13.5	95	15.3	169	14.4
	その他	13	2.4	5	0.8	18	1.5
職位・役割							
	看護スタッフ	493	89.0	583	90.2	1076	89.7
	看護係長	38	6.9	37	5.7	75	6.3
	看護師長	20	3.6	23	3.6	43	3.6
	その他	3	0.5	3	0.5	6	0.5
生活背景							
①居住形態							
	独居	302	54.8	379	58.6	681	56.8
		249	45.2	268	41.4	517	43.2
②要介護者の有無							
	有	8	1.6	14	2.3	22	2.0
	無	502	98.4	594	97.7	1096	98.0
③小学生以下の子どもの有無							
	有	56	10.9	62	10.1	118	10.5
	無	458	89.1	551	89.9	1009	89.5
④職務遂行のための協力者の有無							
	有	196	38.6	234	38.4	430	38.5
	無	312	61.4	375	61.6	687	61.5
⑤職務遂行のための社会的支援の有無							
	有	43	8.7	61	10.2	104	9.5
	無	454	91.3	536	89.8	990	90.5

%)、国際救援 52 人 (5.0%)、看護実践者 151 人 (14.7%) であった。なしの回答は 547 人 (53.1%) と半数以上を占めていた。

4. キャリア開発ラダーに対する意識 (表 2)

キャリア開発ラダーに対して、「新しく導入されたラダーを知っている」と回答した 783 人 (A 施設 290 人、B 施設 493 人) に対し、ラダーに対する意識について質問し、「思う」「やや思う」と答えた割合をみた。経年範囲の回答に対して χ^2 検定を行った。

キャリア開発ラダーに対する質問に「思う」「やや思う」と答えた割合は、①「遂行し続けたい」46.3%、②「遂行し続けることに価値がある」46.1%、③「十分実践可能である」47.3%、④「遂行するために必要な時間が十分ある」12.5% であった。経験年数は関係なく、ほとんどの者が「十分な時間がない」と認識している。

A と B それぞれの施設における割合を経験年数別では、経験年数 1～3 年目は①「遂行し続けたい」は 71.7% と 58.8%、②「遂行し続けることに価値がある」は 71.3% と 56.2%、③「十分実践可能である」は 69.1% と 48.9%、④「遂行するために必要な時間が十分ある」は 30.2% と 15.1% であった。4～14 年目の①「遂行し続けたい」は 41.3% と 31.9%、②「遂行し続けることに価値がある」は 43.1% と 32.4%、③「十分実践可能である」は 42.9% と 40.4%、④「遂行するために必要な時間が十分ある」は 11.1% と 7.1% であった。15 年目以上では、①「遂行し続けたい」は 71.3% と 51.2%、②「遂行し続けることに価値がある」は 66.7% と 43.7%、③「十分実

践可能である」は 65.9% と 52.2%、④「遂行するために必要な時間が十分ある」は 16.8% と 9.0% であった。

経験年数区分では、1～3 年目と 15 年目以上にキャリア開発ラダーを「遂行し続けたい」、「遂行し続けることに価値がある」、「十分実践可能である」との意識を抱いている割合は高かった。一方 4～14 年目は低い傾向であった。

キャリア開発ラダーを「遂行するために必要な時間が十分ある」と答えている割合はどの経験年数区分においても低かった。

5. キャリアアップに対する意識 (表 3)

全対象者に対し、キャリアアップに対する意識を調査し、「思う」「やや思う」と答えた割合を示した。また、経年範囲の回答の有意差を χ^2 検定にて求めた。

キャリアアップに対する質問に「思う」「やや思う」と答えた割合は①「自主的に学習し続ける必要がある」97.8%、②「将来目標の達成にあたり、自己投資を積極的にしている」45.6%、③「院外のセミナーや学会の参加」50.6%、④「自主的に文献を活用している」56.7% であった。A と B それぞれの施設の割合をみると、1～3 年目の①「自主的に学習し続ける必要がある」は 99.4% と 97.7%、②「将来目標の達成にあたり、自己投資を積極的にしている」は 47.3% と 44.8%、③「院外のセミナーや学会の参加」は 49.0% と 40.3%、④「自主的に文献を活用している」は 62.4% と 48.6% あった。4～14 年目の①「自主的に学習し続ける必要がある」は 96.6% と 96.9% ②「将来目標の達成にあたり、自己投資を積極

表 2 キャリア開発ラダーに対する質問に「思う」「やや思う」と答えた割合 (%)

区分	項 目	1～3年目	4～14年目	15年目以上	χ^2 検定
A 施設	①「遂行し続けたい」	71.7	41.3	71.3	p<0.01
	②「遂行し続けることに価値がある」	71.3	43.1	66.7	p<0.01
	③「十分実践可能である」	69.1	42.9	65.9	p<0.01
	④「遂行するために必要な時間が十分ある」	30.2	11.1	16.8	p<0.05
B 施設	①「遂行し続けたい」	58.8	31.9	51.2	p<0.01
	②「遂行し続けることに価値がある」	56.2	32.4	43.7	p<0.05
	③「十分実践可能である」	48.9	40.4	52.2	p<0.01
	④「遂行するために必要な時間が十分ある」	15.1	7.1	9.0	p<0.05
2 施設 計	①「遂行し続けたい」	65.3	36.6	61.3	p<0.01
	②「遂行し続けることに価値がある」	63.8	37.8	55.2	p<0.01
	③「十分実践可能である」	59.0	41.7	59.1	p<0.01
	④「遂行するために必要な時間が十分ある」	22.7	9.1	12.9	p<0.05

表 3 キャリア開発ラダーに対する質問に「思う」「やや思う」と答えた割合 (%)

区分	項 目	1～3年目	4～14年目	15年目以上	χ^2 検定
A 施設	①「自主的に学習し続ける必要がある」	99.4	96.6	71.3	p<0.01
	②「将来目標の達成にあたり、自己投資を積極的にしている」	47.3	40.9	66.7	p<0.01
	③「院外のセミナーや学会への参加」	49.0	45.9	65.9	p<0.01
	④「自主的に文献を活用している」	62.4	54.2	16.8	p<0.05
B 施設	①「自主的に学習し続ける必要がある」	97.7	96.9	51.2	p<0.01
	②「将来目標の達成にあたり、自己投資を積極的にしている」	44.8	43.1	43.7	p<0.05
	③「院外のセミナーや学会への参加」	40.3	51.7	52.2	p<0.01
	④「自主的に文献を活用している」	48.6	53.5	9.0	p<0.05
2 施設 計	①「自主的に学習し続ける必要がある」	98.6	96.8	61.3	p<0.01
	②「将来目標の達成にあたり、自己投資を積極的にしている」	46.1	42.0	55.2	p<0.01
	③「院外のセミナーや学会への参加」	44.7	48.8	59.1	p<0.01
	④「自主的に文献を活用している」	55.5	53.9	12.9	p<0.05

的にしている」は 40.9%と 43.1%③「院外のセミナーや学会への参加」は 45.9%と 51.7%④「自主的に文献を活用している」は 54.2%と 53.5%あり、他の 2 群と比較すると有意な差はないが低い値を示した。B 施設においては、③「院外のセミナーや学会への参加」、④「自主的に文献を活用している」の割合は、1～3 年目より高い値を示していた。

6. 将来の方向性 (表 4)

どの経験年齢区分においても多いのは「看護実践者」で、1～3 年目 15.2%、4～14 年目 13.2%、15 年目以上 18.2%であった。その他、1～3 年目の看護職は「認定看護師」11.6%、「国際救援」9.1%、「専門看護師」6.6%の順であった。4～14 年目は「認定看護師」9.9%、「専門看護師」7.4%、「国際救援」3.5%であった。15 年目以上の看護職は「看護管理」21.2%、「専門看護師」5.9%、

「認定看護師」4.7%の順であった。「なし」に回答したのは 1～3 年目 50.4%、4～14 年目 59.3%、15 年目以上 39.4%であった

V 考察

赤十字病院に導入された看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダーを確実に積み上げる支援システムの検討に向けて、キャリア開発ラダーやキャリアアップに対する看護職の意識について調査した。ここでは、キャリアアップや継続教育支援としての環境、キャリア開発ラダーを活用した組織づくり、4～14 年目の看護師への支援について述べる。

1. キャリアアップや継続教育支援としての環境

今回対象とした看護職において、「自主的に学習し続ける必要がある」と回答している者は、ほぼ 100%であった。しかし、「将来目標の達成にあたり、自己投資を積極的にしている」、「院外のセミナーや学会への参加」、「自主的に文献を活用している」では、経験年数 1～3 年目と 4～14 年目は 40～50%に留まっていた。学習する必要性は十分認識しているが、実際に行動ができるのは半数であった。15 年目以上では、「将来目標の達成にあたり、自己投資を積極的にしている」、「院外のセミナーや学会への参加」「自主的に文献を活用している」のは、50～60%と高くなっていた。小野 (2003) は、臨床における看護職のキャリア発達には、職場における

表 4 将来の方向性

	1～3年目	4～14年目	15年目以上	合計
専門看護師	6.6	7.4	5.9	6.9
認定看護師	11.6	9.9	4.7	9.6
国際救援	9.1	3.5	1.2	5.1
看護管理	1.7	2.3	21.2	5.2
看護系大学教員	1.7	0.2	0.0	0.7
看護専門学校教員	0.8	0.2	0.0	0.4
看護実践者	15.2	13.2	18.2	14.7
なし	50.4	59.3	39.4	52.8
その他	3.0	3.9	9.4	4.5

メンターの存在が重要であると述べている。林（2008）は、キャリア形成に影響を及ぼす要因として、経験年数、労働条件に対する満足度、職場におけるモデルやメンターの存在であることを明らかにしている。ほとんどの看護職は、自主的に学習し続ける必要性は十分に認識している。病棟で働く看護職は、ローテーションでの勤務や夜勤体制が組み込まれることを考えると、個人では行動に移すことができにくい環境が生じる可能性が高い。個人レベルにおける事情もあり得るが、看護管理者は、スタッフ一人ひとりの成長に対して、計画的に継続して関わる必要がある。そのために、個人の能力を見極め、高めてほしい内容を具体的に提示したり話し合いなどによって、一人ひとりの自立性を高めることが大切と思われる。さらには、セミナーや学会参加への支援、将来目標に対する計画的・継続的な支援が望まれる。それらによって、看護専門職者として一人ひとりの自立性を高めることが大切と思われる。

2. キャリア開発ラダーを活用した組織づくり

A・B施設のキャリア開発ラダーに対して、1～3年目と15年目以上では「遂行し続けたい」、「遂行し続けることに価値がある」には、55%～65%と半数以上の者が認識している。実践の可能性に対しては、1～3年目は59%、15年目以上は59.1%であり、赤十字病院にキャリア開発ラダーを導入したことは、赤十字病院で働く看護職のキャリアアップに対する志向性の一助になっていると思われる。しかし、キャリア開発ラダー導入年度のA施設では、経験年数1～3年目は「遂行し続けたい」、「遂行し続けることに価値がある」が約70%、4～14年目は約40%であるのに対し、キャリア開発ラダー導入2年目のB施設では、1～3年目は約50～60%、4～14年目は、「十分実践可能である」と約40%は答えているにも関わらず、「遂行し続けたい」、「遂行し続けることに価値がある」は約30%に留まっている。赤十字のキャリア開発ラダーは、組織目標を達成するために、個人を動機付けながら組織の力を最大限に発揮する。目標管理は、個人目標の設定、目標達成への支援などスタッフのキャリアを開発する機会となり、キャリア開発ラダーと連動することでより効果を高めることができるとしている（日本赤十字社事業局看護部 2008）。導入2年目のB施設で働く看護職は、キャリア開発ラダー達成のための理想と現実のギャップを感じ始めている

と思われる。個人目標の設定、目標達成への支援など、スタッフのキャリア開発ラダーと連動させながら、組織の力を発揮する対策が求められる。

3. 4～14年目の看護師への支援

4～14年目の看護師は、キャリア開発ラダーに対して「遂行し続けたい」、「遂行し続けることに価値がある」、「十分実践可能である」と回答している者は約40%に留まっている。特に、キャリア開発ラダーを導入した2年目の施設では、「十分実践可能である」と40%は思っているが、「遂行し続けたい」、「遂行し続けることに価値がある」は約30%と、低い割合であることは、キャリア開発ラダーを導入した意図とは異なる結果といえよう。

水野ら（2000）は、臨床で働く看護師のキャリア発達過程（第Ⅰ期～第Ⅵ期）と各期の年齢を示している。キャリア発達過程への影響因子として、学習機会、患者・家族との関わり、上司・同僚との関係性、役割の付与、配置転換、ライフイベントをあげ、「第Ⅳ期：専門・関心領域の明確化（30歳～52歳）」以降のキャリア開発に対する支援体制の整備の重要性を指摘している。またグレッグ（2003）は、中堅看護師のキャリア発達に影響を与える因子として上司との関係性や配置転換などがあると報告している。看護実践者として中堅の時期にあたる4～14年目は、プライベートでもさまざまなライフイベントに遭遇する可能性が高い。陣田ら（2007）は、中堅期の看護職に対して、経験を重ねた看護職は、自分自身の関心領域に対する強みを知り、そこに向けて意識的に焦点を絞ることで、次の目標や課題が見つかる」と述べている。一方、狩野（2010）は、中堅看護師への看護部長によるソーシャルサポートは、彼らのキャリア成熟度を高め、キャリア発達を促進する効果があると検証している。組織の力を最大限に発揮する目標管理は、キャリア開発ラダーと連動によって効果を高めることができる特徴をもつ。赤十字のキャリア開発ラダーにおいて実践力のある4～14年目の中堅期の看護師支援の環境整備は、火急の課題であると考ええる。

VI おわりに

赤十字病院に導入された看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダーを確実に積み上げる支援システムを検

討に向けて、キャリア開発ラダーやキャリアアップに対する看護職の意識について調査した。キャリア開発ラダーに対しては、約半数の者が遂行したいと考えており、特に1～3年目に遂行したい認識が高い。しかし、全体として遂行のために必要な時間が十分ないと認識している。キャリアアップに対しては、ほとんどの者が自主的に学習し続ける必要性を認識しているが、実際にセミナー等に参加している者は約半数である。継続学習できる環境への支援の必要性が示唆された。しかし、本データは、赤十字病院の中でも限られた医療機関の協力により得られたデータであり一般化には慎重を要する。また、一時点における横断調査であり、「キャリア開発ラダーを遂行したい」と「実施できない」という本調査結果とは、逆の因果関係が存在する可能性は否定できない。しかしながら、本調査により、キャリア開発ラダーに対する意識と実践するための職場環境との関連が示唆されたことは、看護専門職としての継続教育やキャリア開発ラダー遂行において基礎的な資料として重要と思われる。今後は、両施設のキャリア開発ラダー導入時期による影響、ライフワークとの関連性の詳細の分析はもとより、継続勤務している看護師の思い、教育・研究環境を提供している施設の体制や教育計画などとの関連を含めた分析を行う必要がある。

謝辞

本研究は、平成 21 年度赤十字と看護・介護に関する

研究助成を受けて行った研究の一部である。調査にご協力をいただいた A 病院・B 病院で働く看護職の皆さま、調査の配布・回収にご協力をいただきました A 病院看護部・B 病院看護部の皆さまに深く感謝申し上げます。

引用文献

- 林有学, 米山京子(2008). 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, 28(1), 12-20.
- 陣田泰子, 佐藤紀子(2007). キャリア中期にいる看護師の成長をいかに支えるか. 看護管理, 17(6), 487-488.
- 狩野京子, 山口三重子, 松尾英子ら(2010). 中堅看護師の職業キャリア成熟度と看護師長によるソーシャルサポートの関連. 看護管理, 41, 37-40.
- 水野暢子, 三上れつ(2000). 臨床看護師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.
- 日本看護協会(2000). 継続教育の基準. 看護, 52(11), 73
- 日本赤十字社事業局看護部(2008). 看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダー導入の実践. 日本看護協会出版会.
- 小野公一(2003). キャリア発達におけるメンターの役割 - 看護師のキャリア発達を中心に. 白桃書房.

