

看護専門職におけるキャリア開発研究の変遷：1990年代から2020年代における文献調査結果から

横浜市立大学大学院 野澤 友美

The Transition of Career Development Research in the Nursing Profession: A Literature Review from the 1990s to the 2020s

Nozawa Tomomi
Graduate school of Yokohama City University

要旨

近年、政府や経団連などは、従業員のキャリア開発のための施策を積極的に打ち出し、企業もこれに呼応し、従業員のキャリア開発を戦略的にマネジメントしている。しかしながら、これらの施策は主に大学新卒者や文系総合職を対象としており、専門職に関する検討は十分とは言えない(根木他, 2018)。そのため、本研究では、専門職の中でも豊富な研究蓄積が存在する看護職のキャリア研究が、これまでどのような展開を見せてきたのかを明らかにすることを目的として、文献調査を行った。その結果「影響要因」「キャリアマネジメント」「支援制度」「管理者」の4つの観点から看護職のキャリア開発研究を捉えることができた。

キーワード

キャリア、キャリア開発、専門職、看護

本文

1. はじめに

近年、我が国では、従業員のキャリア開発に関心が寄せられている(佐藤, 2024)。例えば、政府や経団連など主要な組織がキャリア開発支援のための施策を次々と打ち出している。政府はリスキリングやリカレント教育の推進を掲げ、働く人々が新しい技術や知識を習得し、キャリアを自律的に形成・発展させることを奨励している(厚生労働省, 2022)。また、経団連も企業が従業員のワーク・ライフ・バランスを向上させるための指針を提供し、柔軟な働き方や職場環境の改善を進めている(経団連, 2025)。これらの施策は、企業が組織としてキャリア開発を仕組みとして取り入

れることを官民あげて促進していると理解できる。また、これに呼応する形で企業も個々の従業員のキャリア開発を戦略的にマネジメントし、組織全体のパフォーマンス向上を図っている(経済産業省, 2019)。

しかしながら、これらの施策は主に大学新卒者や文系総合職を対象としたものであり、専門職に関して十分に検討されていない(根木ほか, 2018)。そのため本研究では、専門職の中でも例外的に多くの研究がなされている看護職をとりあげる。これは、看護が専門職としての地位を確立してきた歴史に起因する。ナイチンゲールは 19 世紀半ば、統計と観察に基づく看護の重要性を説き、看護を「科学的実践」と位置づけた(森田他, 2018)。これにより、看護は経験や直観ではなく、データや証拠に基づく実践へと進化した。日本でも EBN(Evidence-Based Nursing)の考え方が浸透し、科学的根拠に基づく看護の重要性が認識されている(草間, 2003)。この考え方が看護研究の推進力となっている。このような背景から、本研究では豊富な研究蓄積を有する看護職のキャリア研究の展開を明らかにすることで、他の専門職も含めたキャリア研究の可能性について検討を行う。

2. 看護職のキャリア

看護職のキャリアは、時代の変遷に伴い、その社会的役割やあり方を大きく変えてきた。そのため、キャリア開発研究の変遷を述べる前に、まず看護職のキャリアとその特徴について整理しておきたい。

かつての看護職は医師の指示に従う補助的な業務が中心であったが、第二次世界大戦後の GHQ の指導と改善により、独自の専門性を持つ職種として位置づけられた(井部他, 2025)。その後、医療技術の高度化や高齢化社会の進展、患者中心のケアの重要性が高まるにつれ、看護職は単なる補助者ではなく、専門的知識と判断力を備えた医療チームの中核的メンバーとしての役割を担うようになった(看護史研究会, 1999)。さらに今日では、在宅医療における訪問看護など、病院外の多様な場面においても専門職としての活動が広がっている(井部他, 2025)。

しかしながら、こうした個人レベルでの専門性の深化と役割拡大の一方で、看護職は長時間労働や夜勤、精神的負担といった職務上の困難に直面している。また、医療制度改革や人員配置基準の変更、高齢化に伴う医療需要の増大といった社会的・制度的要因は、組織における看護職の高度な業務内容や複数にわたる役割対処に直接的な影響を及ぼしてきた(平井, 2009)。

そのため、キャリアの継続を確保するには、個人の努力だけでなく、組織的な支援や制度の整備が不可欠となっていった。とりわけ、キャリア開発の支援制度は、専門職としての成長を促進する基盤となってきた。さらに、組織内における看護管理者は、看護職のキャリア開発を直接的に支援する存在として重要であり、育成や評価、フィードバックを通じて個人の成長と組織の目標をつなぐ役割を担っている(井部他, 2025)。

このように、看護職のキャリアは、個人の課題を契機として、組織や支援制度の整備、さらに管理者による支援へと展開してきた。次節では、こうした流れを踏まえつつ、看護職のキャリア開発研究を整理、概観していく。

3. 看護職のキャリア開発研究の変遷

3.1 研究方法

看護職を対象としたキャリア研究の展開を把握するために、本研究では文献調査の方法を用いる。具体的には、1990年から2025年までの看護職のキャリアに関する研究論文を対象とし、それを分類することにより看護職のキャリア研究がどのような変遷をたどったのかを明らかにする。

本論文で対象とする文献は、1990年から2025年までに発刊された220件の学術論文となっている¹。これらをサーベイし、看護職におけるキャリア研究の潮流と変遷を4つに区分、整理した。それが「影響要因」「キャリアマネジメント」「支援制度」「管理者」の4つの研究群である(表1)。次項では、これら4つの研究群の分析を通じて、看護職のキャリア研究の展開を明らかにする。

表1 看護職キャリア開発研究の変遷(抜粋版) 筆者作成

研究群	1990年代	2000年代	2010年代	2020年代
影響要因	・労働過重による職業性ストレス(猪下, 1997)や、キャリアの進展に伴うバーンアウト(久保他, 1999)など、個人の精神的身体的な課題	・新人看護師のリアリティショック(e.g., 高谷, 2008)や中堅看護師のキャリア停滞(e.g., 鈴木, 2007)など組織としても解決しなければならない課題	・中堅看護師はキャリアビジョンが描けない。業務過多、精神的な苦痛が課題(能見他, 2018)	・メンタルヘルス不調や休職 組織が個人が組織と個人が協働して取り組むべき課題(中本他, 2021)
キャリアマネジメント		・組織のマネジメントと個人の成長は質を高め合うように相互に作用するもの(e.g., 上田, 2005)	・組織が個人の職務満足や自己実現を促進することで、組織貢献意識の向上につながる重要な要因(吉江, 2013)	・組織のキャリア支援と個人のキャリアの方向性の相違に関する課題も指摘され、キャリア支援の在り方が重要(西川, 2023)
支援制度	・Benner, Super, Schein, Solv理論の紹介や検討が行われ、看護職におけるキャリア開発への意識の高まりが見られた(加納川他, 1999)	・キャリア開発ラダー クリニカルラダー(e.g., 上田, 2005)が導入	・キャリア開発ラダー組織的なキャリア形成支援ツールとして臨床現場の専門性の向上や職能開発を体系的な枠組みとして定着(e.g., 水谷他; 2014)	・多様な対象へのキャリア開発ラダーの活用がなされる(e.g., 井藤, 2022.)
管理者		・新人看護師をエンパワーする支援や看護実践への承認が求められる(e.g., 高谷, 2008)	・リフレクションやメンターを務める管理者の教育や育成の必要性(e.g., 日高他, 2015)	・看護職の能力を将来の方向性を見据えて支援する役割(笹川, 2023) ・新任管理者への幅広いサポートが求められる(武村他, 2023)

3.2 看護職キャリア開発研究の変遷

(1) 「影響要因」に関する研究(1990年代)

この時期の研究は、個人が職務上で直面する課題や葛藤にいかに対処するのかに関するものが主であった。

例えば、猪下(1997)は職業性ストレスとキャリアとの関係について議論している。この時期の看護職にとってのストレスは、「理想と現実のギャップ」や「仕事量の多さ」など、労働の過重負担に関することであった。また、「体調が悪くても無理して出勤する」など自身の健康を犠牲にしてまで職務を遂行している看護職の実態がストレスにつながることも示唆されている。また、「キャリア

¹ 看護職のキャリア研究を整理するために、CiNii Researchを利用した。CiNii Researchに、「看護」と「キャリア」をキーワードにし検索した結果、総数は4,445件となった。さらに、論文で絞り込みを行うと3,305件となり、そこから紀要論文および学術雑誌論文に絞り込むことでその件数は584件となった。この中から重複資料やポスター発表等を除いた結果、最終的に220件を抽出した。

アや能力をどのように伸ばせるか見通しが立たない」こともストレスとなっていた。

さらに久保他(1999)は、勤務年数3年目の看護職が特にバーンアウトにつながりやすいことを明らかにした。そして、勤務年数に着目した支援が必要であるとの提案をしている。また、加納川ら(1999)の研究でも、看護職に入職して3-5年目は看護職としての適正や能力と現実の仕事との関わりにおいて試行錯誤を繰り返す時期であるため、心の動きが低迷し始めるとしている。さらに5-10年目の時期には自身の看護ケア行動の効果に自信が持てず、やりがいや仕事に対する満足感も低下する時期であると述べている。そのため、看護職としての経験年数における課題や葛藤において、組織が支援し専門職としてキャリア開発することの重要性を示唆している。

このように、1990年代は様々な要因が個人に影響を及ぼしていることが明らかになっていった。しかしながら、それは単に個人から表出されているものであり、その背後に存在する組織的問題については十分に述べてはいない。そのため、組織として個人の「影響要因」を解決することが、次なる課題として明らかになった。このことから、次では、個人と組織が相互に作用しながらキャリア開発を進める在り方の検討について述べる。

(2)「キャリアマネジメント」に関する研究(2000年代)

これまでの「影響要因」のストレスやバーンアウトは個人の認識や感情に生じるものであったが、2000年代になると新人看護職のリアリティ・ショック(e.g., 高谷, 2008)や中堅看護職のキャリア停滞(e.g., 鈴木, 2007)などの個人と組織の不整合から起きることが明らかになってきた。そのため、個人的な問題ではなく、組織として解決しなければならないことがより明確になっていった。そのため、組織の目標と個人の目標を統合させながらキャリア開発を進めるあり方が模索されていくこととなる。このように組織と個人との関係についての研究群を、本論文では「キャリアマネジメント」と設定した。

この具体的な研究としてグレックラ(2009)が挙げられる。彼らは、看護職個人がキャリア目標を明確にする一方で、それを達成するためには組織のキャリア開発の施策を積極的に活用することが重要であると述べている。そのため組織は、個人のキャリア目標が自らの理念や目標と一致するよう、メンバーに対して十分な情報提供を行うことで、彼/彼女らのキャリアマネジメントを支援する必要があると示唆している。

また、新採用看護職の早期退職要因について調査を行った松下ら(2004)は、就職後6ヶ月を経過した時点での勤務体系が、彼/彼女らに強い苦痛を与えていることを明らかにし、そしてこのことがリアリティ・ショックにつながることを述べている。そのため組織は、この時期に適切な支援を行うことがその後の職場適応を促進し、早期退職を防ぐことにつながると考察している。

また、山内ら(2004)は、組織は個々人の年齢的要因に配慮したサポート体制を整える必要があることを述べている。特に、新採用に比重をかけ過ぎず、40、50歳代のベテラン層の学習意欲を支える体制を組織として整えることが必要であると主張している。非新卒者を対象にした同様の研究として星(2009)の成果も存在する。星は、中堅看護職のキャリア停滞を回避するためには、中堅看護職が組織内で能力を発揮できる環境を整えることが重要である。たとえば、後輩指導の機会を提供し、指導力を育むための教育支援を行うことが効果的であり、また、組織内で実施さ

れる研修などのキャリア開発支援も有効であると述べている。これらの結果、内発的動機付けや組織コミットメントが高まり、最終的には組織成果の向上につながると示している。さらに上田(2005)は、組織の目標と個人の目標を統合する方策としてクリニカルラダーを提案し、長期的なキャリア開発にはこのような環境整備とプログラムの構築が必要であると述べている。

このように 2000 年代は、個人の「影響要因」を組織の「キャリアマネジメント」を通じて、組織と個人の調和を図りながら解決し、キャリア開発を進めることが主流となった。

(3) 支援制度に関する研究(2010 年代)

しかしながら、2010 年代になると、「キャリアマネジメント」の長期的な推進へと研究のムーブメントは移行していく。スナップショットで考えるのではなく、彼/彼女らの持続的な活用を検討する傾向が生じてくることとなった。そのため、組織として体系的で継続的な「支援制度」の運用を検討してくるのがこの時期の特徴である。

例えば、能見他(2018)は、中堅看護職のキャリア停滞を問題として捉え、このことを解決するために人材育成の必要性を述べている。人材育成により組織の安定性と持続的成長が生じると論じている(能見他, 2018)。そしてそのために、制度の構築とこの制度をいかに効果的に運用していくかについて議論を行うことが必要であると述べている。実際に、このような議論に基づき、看護職のキャリア開発支援制度として、キャリア開発ラダーやクリニカルラダーと呼ばれるものが看護職に導入されていくこととなった。

一方で、水谷他(2014)のキャリア開発ラダーに関する研究では、臨床現場で遂行するための必要な時間が十分でないため半数の看護職が取り組めていないことを明らかになった。さらに、中堅看護職のキャリア開発に関する意識を明らかにした杉村ら(2014)の研究では、中堅看護職はキャリア開発ラダーの遂行や価値の理解に意欲が低いことを指摘しており、キャリア開発を行う上で、環境整備や情報提供などの組織的なサポートが必要であることを示唆した。日高(2015)によれば「支援制度」を有効に機能させるためには、看護職のリフレクションやメンターを務める「管理者」の育成の必要であるとしている。

このように組織の「キャリアマネジメント」の具体的な方策としてのキャリア開発ラダーやクリニカルラダーは臨床現場において実践的な活用がなされたが、これを実施するためには「支援制度」の構築や「管理者」の育成が必要となってきた。

(4) 管理者に関する研究(2020 年代)

2020 年代に入ると、上述の課題に対処するために、看護職キャリアにおける看護管理者の役割に注目されることとなった。看護管理者は臨床現場の第一線のリーダーであるが、それと同時に看護職のキャリア形成のサポートという病院の人材運営をも左右する重要な立場となった(大河原他, 2020)。そのため、看護職のキャリア開発を支えるメンターを務め「支援制度」を有効に機能させるためにはどのような行動が必要なのかについて検討がなされるようになった。たとえば、看護職のキャリアアップに対する看護師長の認識を調査した笹川他(2023)の研究によれば、看護管理者は看護職の能力やニーズに注目し、その能力を発揮できるよう将来の方向性を見据えた

継続的な支援を実施していくことが必要であるとの見解を示している。また、特に中堅看護職に対する看護管理者の支援について調査を行った能見ら(2020)は管理者の役割期待と中堅職員の興味、関心、ライフイベントを共有して調整し、組織と個人の目標を一致させ、個人を動機づけるためには管理者との対話が有用であることを明らかにしている。また、こうした支援的役割を担う中で、管理者自身が仕事において、その上司から承認されることは、やりがいにもつながるとの研究もなされている(大河原他, 2020)。また、看護職がキャリア移行し、新任管理者となった時には、個人の承認、役割期待の明確な伝達、看護職との関係構築の支援など、幅広いサポートが求められていることが示唆された(武村他, 2023)。

このように 2020 年代になると「支援制度」を看護管理者の役割の重要性に加え、育成や継続性に焦点を当てた研究が中心的な潮流となった。

4. 考察:看護職キャリア開発研究における4研究群の関係性

上述のように本研究では、「影響要因」「キャリアマネジメント」「支援制度」「管理者」すなわち「個人・組織・制度・支援者」という4つの視点から、看護職のキャリア開発に関する先行研究を整理した。この4つの研究群はそれぞれ独立した視点を持ちながらも、看護職のキャリア開発においては相互に関連し、循環的な構造を形成している(図1)。

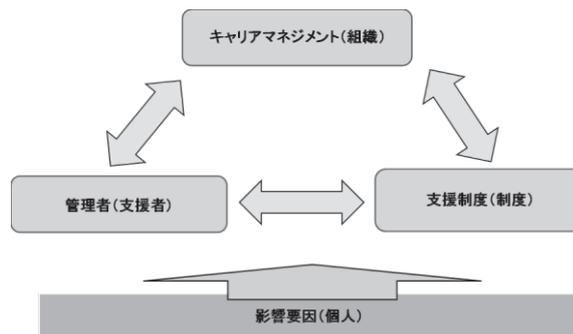


図1 看護職キャリア開発研究の4研究群の関係図 筆者作成

本研究では、看護職が直面する職業上の課題や葛藤すなわち「影響要因」は、キャリア開発の出発点であると同時に、成長の契機ともなり得ることが明らかになった。これらの課題を乗り越えるためには、個人の努力だけでなく、組織が長期的な視点でキャリア開発を行う「キャリアマネジメント」が不可欠である。さらに、「支援制度」や「管理者」の役割も、キャリア開発の過程において重要である。特に、看護職のモチベーション維持と成長促進に直結することが示唆された。

個人の能力や意欲だけではキャリア開発がなされるわけではないことは Super(1957)のキャリア発達理論や Schein(1971, 1978)のキャリア・アンカーやキャリアマネジメントの概念によって示されている。これらの理論は、個人の価値観や職業欲求と組織の目的や育成の方針などの調和が、持続的なキャリア開発に不可欠であることを明らかにしている。さらに Hall(1996)のプロティアン・キャリアの概念でも組織や制度、支援者の関与が成長の基盤となることを示している。以上のように、看護職のキャリア開発は、「個人・組織・制度・支援者」が相互に連動することでキャリア開発が促進される。

このように、看護職のキャリア研究を検討すると、キャリア開発のための様々な要因について理解することが必要となるとともに、これらの要素を統合的に設計・運用するモデルの構築が求められる。実際の現場における効果検証を通じて、その有効性と持続可能性を明らかにしていく必要がある。

統合的に設計・運用するモデルの具体的な方策の一例として、キャリア開発を組織的に支援する手段としてキャリア開発プログラム(CDP)がある(平井, 2009; 井部他, 2025)。CDPは、組織、管理者、従業員の3者が共に作り上げるプログラムであるとしている。また、「個人の生き方へのニーズ」と「組織活性化へのニーズ」の両方を満たすキャリア開発だと示唆している。また、1人ひとりが組織の資源を活用しながら能力を発揮し、支援者に支えてもらいながら経験を積み重ねていくことで、組織にポジティブなフィードバックが起り、組織目標が到達するという考え方である(井部他, 2025)。今後このような既存のシステムも参考しながら、統合的に設計・運用するモデルの構築に取り組む必要がある。

また、近年、キャリア研究の分野ではキャリア自己管理(Career Self-Management: CSM)が注目されている(Martins et al., 2024)。CSMは、目標設定や計画立案といった主体的な行動を通じて展開されるが、その基盤には動機や価値観などがある(King, 2004)。そして、これらの行動は、前向きなキャリア成果につながることを示されている(Wilhelm & Hirschi, 2019)。さらに、個人の成果だけでなく、離職率の低下(Chan & Mai, 2015)など、組織レベルの成果(Jung & Takeuchi, 2018)にも関連することが明らかになっている。さらに、Martins ら(2024)は、文献レビューを通して、キャリア自己管理と組織的支援の関係について明らかにしており、組織的支援や制度や人事施策、上司の支援がCSMを促進することを示している。

これらの研究を踏まえると、看護職におけるキャリア開発を効果的に促進するためには、個人の自己管理能力を基底として組織・制度・支援者の要素を包括的に取り入れることが不可欠であるということもいえる。このように、本研究で提示したモデルは、先行研究の理論的知見と概ね同じ方向性をもつと考えられる。

5. おわりに

本研究では、これまで蓄積されてきた国内の看護職のキャリア開発に関する先行研究を整理・分析しその知見を体系的に構築することを試みた。その結果、キャリア開発を促進する要因は単なる個人の努力や意欲に基づくものではなく、「影響要因」「キャリアマネジメント」「支援制度」「管理者」すなわち、「個人・組織・制度・支援者」という多層的な要素が相互に作用しあうプロセスであると理解できた。

本研究の理論的貢献は、今回提示された枠組みが看護職にとどまらず、他の専門職におけるキャリア開発の理論的基盤としても活用可能であることを示している点にある。さらに、経営学領域におけるキャリア研究に対しても、新たな分析視角を提供するものであり、理論的インプリケーションを有している。また、実務的貢献としては、本研究の枠組みを活用することで、人材育成やキャリア開発支援のためのプログラム設計への応用が期待される。これにより、専門職のキャリア発達を促進する実践的な支援策の構築に寄与する可能性がある。

最後に本研究の限界と今後の展開を述べておく。本研究の限界は二つある。第一に本研究は既存研究の整理・分析に依拠しているため、実際の現場における具体的な検証には至っていない。近年、実証的知見の集積と統合を図る手法として、メタ分析が研究手法の主流となりつつある。今後の研究展開においても、メタ分析の活用についても検討しており、本研究はその方向性を見据えた基礎的な位置づけを有する。

第二に対象を国内の看護職研究に限定しているため、一般化には慎重な検討が必要な点である。そのため、今後は国外との対比を行うことにより、我が国の特徴や相違点について検討する必要がある。

また、今後の展開としては、看護職に限らず、医療・福祉・教育など多様な専門職においても、制度的な支援体制の整備や管理者層の育成に焦点を当てたキャリア開発研究を推進することが重要である。これにより、各専門職が自律的かつ継続的に成長できる環境が整い、組織全体の質の向上にも寄与することが期待される。

参考文献

- 猪下光 (1997) 「職業性ストレスとモデレータ要因の分析—看護職の場合—」『岡山大学医療技術短期大学部紀要』7(2): 171-180.
- 井藤直美 (2022) 「訪問看護におけるクリニカルラダー活用の課題」『日本福祉大学大学院福祉社会開発研究』(17): 97-105.
- 井部俊子監修・手島恵編集 (2025) 『看護管理学習テキスト 第3版第3巻 人材管理論 2025年版』日本看護協会出版会
- 上田順子 (2005) 「看護部における人材育成とキャリア開発支援」『旭川医科大学研究フォーラム』6(1): 43-49.
- 大河原あゆみ・吉川三枝子・大淵律子 (2020) 「看護師長のやりがいを構成する要素」『佐久大学看護研究雑誌』12(2): 87-95.
- 加納川栄子・中野綾美・宮田留理・野嶋佐由美 (1999) 「『織りなす心の看護』におけるキャリアデザイン・イノベーションの特徴」『高知県立大学紀要 看護学部編』48: 45-57.
- 看護史研究会 (1999) 『看護学生のための日本看護史』医学書院
- 草間朋子 (2003) 「EBN (Evidence-Based Nursings) を考える」『大分看護科学研究』4(1): 12-15.
- 久保和子・松崎和代・服部裕子・稲田久美子 (2008) 「クリニカルラダーと臨床看護師の自己教育力との関連」『徳島赤十字病院医学雑誌』13(1): 137-141.
- グレッグ美鈴・服部兼敏・山本清美 (2009) 「組織コミットメントの観点からみた臨床看護師のキャリア発達支援」『神戸市看護大学紀要』13: 21-28.
- 経済産業省 (2019) 「企業の戦略的人事機能の強化に関する調査」
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/jinzai_management/pdf/20190329_02.pdf.
(2025-08-29)
- 厚生労働省 (2022) 「人材開発支援助成金」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-

1.html(2025-06-29)

- 佐藤厚 (2024)「日本の能力開発・キャリア形成の特徴と課題：国際比較の視点から」『日本労働研究雑誌』66(763): 10-19.
- 笹川寿美・石原あや・出崎由加子・網島ひづる (2023)「看護師のキャリアアップに対する病棟看護師長の認識と現状」『The Journal of Nursing Investigation』21(1): 30.
- 杉村鮎美・水谷聖子・柿原加代子・大野晶子・東野督子・石黒千映子・三河内憲子 (2014)「赤十字医療施設における中堅看護師のキャリア開発に関する意識」『日本赤十字豊田看護大学紀要』9(1), 89-94.
- 鈴木 久美子 (2007)「A 大学病院に就業する中堅看護師の職務満足の現状 -達人看護師との比較を通して-」『山梨大学看護学会誌』6(1): 27-32.
- 高谷嘉枝 (2008)「看護師長がとらえた新人看護師の適応状況と看護師長の対応に関する質的分析」『兵庫県立大学看護学部 地域ケア開発研究所紀要』15: 29-41.
- 武村妙子・茂野香おる (2023)「急性期病院における看護管理者への昇進というキャリア移行期に必要な支援: 昇進前後に生じた心理的な変化の様相から」『淑徳大学看護栄養学部・大学院看護学研究科紀要』1: 1-11.
- 中本明世・北岡和代・片山美穂・川村みどり・森岡広美・川口めぐみ(2021)「メンタルヘルス不調による休職経験を経て働き続けるキャリア中期看護師の価値変容プロセス」『対人援助学研究』11: 13-25.
- 能見清子・吉本照子・杉田由加里(2018)「病棟看護管理者による中堅看護師の自己教育を促す目標設定に関する支援行動指標の作成と内容妥当性の検証」『千葉看護学会会誌』24(1): 43-52.
- 能見清子・吉本照子(2020)「急性期病院における中堅看護師の専門職組織人としての目標設定に向けた病棟看護管理者の支援行動指標の有用性の検証」『千葉看護学会会誌』25(2): 13-23.
- 西川瑞希 (2023)「中堅看護師の情緒的コミットメントへの影響: 組織によるキャリア支援と個人が望むキャリアの方向性との一致に着目して」『上智大学総合人間科学部看護学科紀要』7: 29-38.
- 日本経済団体連合会 (2025)「次世代育成支援に関する行動計画」
<https://www.keidanren.or.jp/profile/jimukyoku/jisedai-ikusei-shien.html>. (2025-08-29)
- 根木香代子・原華代・坂口桃子 (2018)「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」『常葉大学健康科学部研究報告集,』5(1): 93-102.
- 日高真美・鶴田来美・長友みゆき (2015)「看護師のキャリア開発において看護管理者になるという選択に向かわせる要因」『南九州看護研究誌』13(1): 1-11.
- 平井さよ子(2009)『改訂版 看護職のキャリア開発 一転換期のヒューマンリソースマネジメント』日本看護協会出版会
- 星幸恵(2009)「良質な医療サービス提供のための人材マネジメント: 中堅看護師活用・定着の視点から」『立教ビジネスデザイン研究』6: 105-119.

- 水谷聖子・沼田葉子・小笹由里江・大野晶子・柿原加代子・東野督子・三河内憲子 (2012) 「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」『日本赤十字豊田看護大学紀要』7(1) : 145-151.
- 森田敏子・魚崎須美・早川佳奈美・細川つや子・上田伊佐子(2018) 「看護基礎教育と看護継続教育の歴史的変遷からみた 専門職としての看護キャリア形成」『徳島文理大学研究紀要』95: 95-114.
- 山内京子・戸根亜紀彦 (2004) 「看護職の年代層別キャリア形成に関する要因分析」『広島大学マネジメント研究』4: 209-216.
- 松下由美子・柴田久美子(2004) 「新卒看護師の早期退職に関わる要因の検討—職場選択動機と入職半年後の環境要因を中心に—」『山梨県立看護大学紀要』6: 65—71.
- 吉江由加里 (2013) 「看護師の組織貢献意識と職務満足度・自己実現・達成動機との関係」『富山大学看護学会誌』13(2): 105-114.
- Chan, Sow H. J., and Xin Mai. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior* 89: 130-39.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4): 8-16.
- Jung, Yuhee, and Norihiko Takeuchi. (2018). A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support. *Human Relations* 71: 73-102.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 112-133.
- Martins, M., Taveira, M. D. C., Magalhães, F., & Silva, A. D. (2024). Organizational Support in Career Self-Management: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 14(11): 286.
- Schein, E. H.(1971). The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4): 401-426.
- Schein, E. H. (1978). Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. *Reading, MA: Addison-Wesley*.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development*. New York: Harper & Row.
- Wilhelm, Francisco, and Andreas Hirschi. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future*. Edited by Ingrid L. Potgieter, Nadia Ferreira and Melinde Coetzee. Cham: Springer : 117-37.