

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 6 月 21 日現在

機関番号：23601

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2014～2016

課題番号：26670927

研究課題名(和文)看護キャリアモデル構築につながる大学生への体験交流型教育の試みと有効性の検討

研究課題名(英文)The effectiveness of "Interactive Experience Education for career development" program in nursing college students

研究代表者

安東 由佳子 (ANDO, Yukako)

長野看護大学・看護学部・教授

研究者番号：50314745

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：保健医療分野の発展に伴い、看護職の活躍の場は、ますます拡大しつつある。その中で、看護職が生涯にわたり着実にキャリアを積み上げるには、学生時代からのキャリア教育が必要である。本研究では、看護系大学生を対象に「体験交流型キャリア教育」を実施し、その有効性を検討した。分析の結果、「体験交流型キャリア教育」は、モチベーションが高い学生へ実施した場合、キャリアへの準備性が高まり、特に計画性が高まることが示された。キャリア教育へのモチベーションを高めたうえで「体験交流型キャリア教育」を実施することの重要性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：Along with the expansion of the health and medical field, nursing occupation has been increasingly expanding. In order to ensure smooth career development for nurses, profession focused career ducation is necessary from the early student life. In this research, "Interactive Experience Education for career development" was conducted among nursing college students, and its effectiveness was examined. As a result, it was shown that students with high motivation recognized improved career readiness after the career development education. Moreover, students' strategic career planning ability was also improved. It is suggested that the effective implementation of "Interactive Experience Education for career development" will be attained after improving the motivation of nursing students.

研究分野：看護教育

キーワード：キャリア教育 看護学生

### 1. 研究開始当初の背景

保健医療分野の目覚ましい発展やグローバル化に伴い、看護職の活躍の場は、ますます多様化し、拡大しつつある。その中で、看護職が生涯にわたり着実にキャリアを積み上げるには、高等教育からの継続したキャリア教育が必要である。

わが国におけるキャリア教育は、新卒者の離職問題を背景に注目を浴び、文部科学省は、2011年に義務教育から高等教育に至るまでの体系的キャリア教育の充実を提言した。近年は各大学でキャリア教育に関する積極的な活動が行われている。一方、看護分野は、大学入学時点で既に将来の職業展望が明確になっている学生も多いため、キャリア教育の重要性が指摘されながらも、実際の取組みは遅れている。4年間継続したキャリア教育を行っている大学は限られているのが現状である。

本研究で実施する「体験交流型キャリア教育（以下、「体験交流型教育」）とは、多方面で活躍する看護職らの職場を訪問し、看護職との直接的交流のなかで、その仕事を実際に体験しながら、キャリアについての理解や思考を促す方法である。「体験交流型教育」によって、キャリアについての思考が促され、キャリアについての準備性が高まることが予測され、これまでの講義形式のキャリア教育を卓越する効果が期待できる。

既存研究では、看護学生は、看護職選択後、自分の将来の姿はほぼ決まっていると認識し、さらに、将来のキャリア像として、病院や診療所の看護師・助産師、自治体や企業の保健師、養護教諭など、限られたイメージしかないことが指摘されている（竹本，2009）。しかし、保健医療分野を支えているのは、これらの看護職のみではない。起業している看護職、職能団体で働く看護職、僻地で働く看護職、議員として活躍する看護職、国際的な医療支援組織で働く看護職など多様な看護職によって、保健医療全体が支えられている。医療のグローバル化に伴い、これからの看護職には、ますます多様化し拡大した場での活躍が求められる。本研究は、学生が多方面で活躍する看護職との直接的体験交流を通して、キャリアデザインの多様性を理解し、キャリアへの準備性を高めることを目指している。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、看護系の大学生を対象に、大学入学時からの段階的・継続的な「体験交流型キャリア教育」を実施し、その有効性を検討することである。

### 3. 研究の方法

#### 1) キャリア準備性の関連要因についての質問紙調査

平成26年度に入学した1年生を対象とした量的質問紙調査を実施した。調査内容は

「職業キャリアレディネス」「進路選択に対する自己効力感尺度」「性格特性」である。

#### 2) 「体験交流型教育」の有効性検証のための包括的なコホートデザインを含んだ非ランダム化比較研究

\*Jadad (Jadad, 2004)によれば、対象者が介入に対して強い希望をもっているためにランダム化に同意しない場合、その対象者には希望の介入が実施され、コホート研究の一部のように追跡されること、最終的にRCTに参加した人々の結果は、コホート研究に参加した人々の結果と比較され、その類似性および相違性が評価されることが述べられている。さらに、対象者の中の大きな割合が介入の一方に強い希望をもちランダム化されることを拒む傾向がある試験に対しては、この形式のデザインは理想的であると報告している。本研究は、「体験交流型キャリア教育」に関心をもち、介入への強い希望があった対象者が9名いたため、この研究デザインをとった。

対象：平成26年度にA大学看護学部へ入学した学生

研究依頼から介入までの手順（図1）

介入と評価のスケジュール（図2）

図1 研究協力依頼から介入までの手順

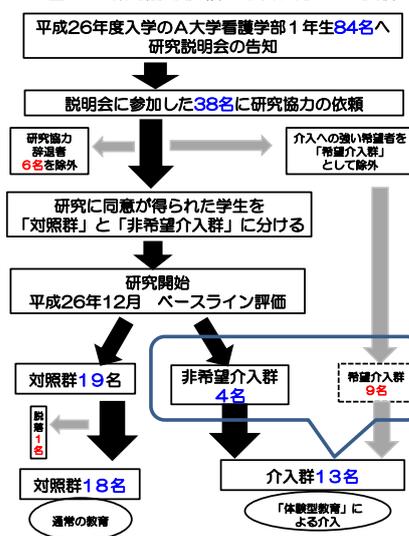
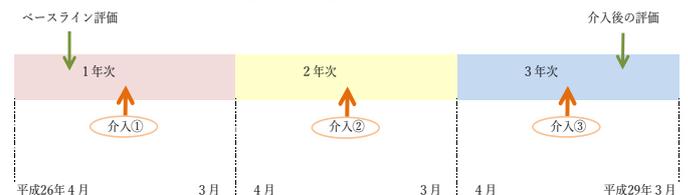


図2 介入および評価のスケジュール



#### 介入の実際

・介入① 1年次に、全国で学生のキャリア支援を実施しているNPO「学生キャリア支援ネットワーク」の理事長を招聘し、介入群

へ講義を実施。

・介入② 2年生あるいは3年生の夏季休暇を利用して、看護職の職場を訪問し看護職との直接交流の中で、業務を見学・体験。(学生が訪問した看護職：職能団体、国会議員、起業家、NPO、離島で活躍している看護職)

介入評価のための調査内容および測定尺度  
基本情報・・・年齢、性別、高校時代の看護系志望の有無等

アウトカム指標 (使用尺度)

キャリアへの準備性は「職業キャリアレディネス尺度 (坂柳, 1996)」と「進路選択に対する自己効力感尺度 (浦上, 1996)」を用いて測定した。どのような仕事に就いても求められる必要最低限な能力として、経済産業省が提示している「社会人基礎力」36項目を4段階評価で測定した。なお、「職業キャリアレディネス尺度」は「関心性」、「自律性」、「計画性」の3下位尺度 (それぞれ9項目) から構成されている。さらに、研究1) で職業キャリアレディネスとの関連が認められた性格傾向 (Big5) も調査項目に加えた。最後に、介入群には、介入後に学びレポートを記入し、提出してもらった。

#### 解析方法

職業キャリアレディネス、進路選択に対する自己効力感、社会人基礎力について、群間で得点差があるか否か、介入前後で得点差があるか否かについて解析した。さらに、介入群を、非希望介入群と希望介入群とに分け、キャリア教育へのモチベーションの高さとキャリアへの準備性との関連を解析した。変数の正規性が確認できなかったため、ノンパラメトリック検定を用いて解析を行った。有意水準は5%未満とした。

#### 4. 研究成果

##### 1) キャリア準備性の関連要因についての質問紙調査

同意が得られた32人の学生を対象として、調査用紙を配布し、全員から有効回答を得た。

職業キャリアレディネスの3下位尺度のそれぞれの平均点は、「関心性」は34.63±4.94点 (平均±標準偏差)、「自律性」35.44±4.10点、「計画性」29.41±5.67点で、27項目の合計点の平均は99.47±12.72点であった。また、進路選択の自己効力感尺度30項目 (120点満点) の平均点は、81.78±8.80点であった。5つの性格特性それぞれの平均得点は、「外向性」7.67±3.31点、「協調性」9.81±2.16点、「勤勉性」6.63±2.56点、「神経症傾向」9.44±2.33点、「開放性」7.50±2.70点、であった。大学生を対象とした先行研究の得点と比較して、職業キャリアレディネスおよびその3下位尺度 (「関心性」「自律性」「計画性」)、進路選択に対する自己効力感尺度、性格特性において本研究結果は類似した値が得られており、本研究対象者は、一般の

大学生と変わらない平均的な学生であると考えられた。

各々の尺度間の関連について、Spearman 順位相関分析を用いて検討した結果、職業キャリアレディネスの合計点および「関心性」、「自律性」、「計画性」の3下位尺度と進路選択に対する自己効力感の間にはすべて有意な正の相関を認めた。また、職業キャリアレディネスと性格特性の関連については、職業キャリアレディネス合計点と、性格傾向の「勤勉性」( $r=0.422, p<0.05$ )の間に正の相関を認め、職業キャリアレディネスの3下位尺度得点と性格傾向との関連については、キャリアレディネスの「関心性」については、性格傾向の「外向性」( $r=0.410, p<0.05$ )、および「勤勉性」( $r=0.375, p<0.05$ )と、「自律性」は性格傾向の「勤勉性」( $r=0.363, p<0.05$ )との間にそれぞれ正の関連を認めた。キャリアレディネスの「計画性」については、性格傾向の「神経症傾向」( $r=-0.362, p<0.05$ )と負の関連を認めた。また進路選択の自己効力感と性格傾向の「外向性」( $r=0.391, p<0.05$ )および「協調性」( $r=0.361, p<0.05$ )との間に正の関連を認めた。

5つの性格特性を説明変数として、職業キャリアレディネスの3下位尺度である「関心性」、「自律性」、「計画性」の得点をそれぞれ目的変数とした重回帰分析を実施した結果、職業性キャリアレディネスの「関心性」のみにおいて、性格特性の「外向性」( $\beta=0.411, p<0.05$ )および「勤勉性」( $\beta=0.383, p<0.05$ )が有意に関連する因子として抽出された (表3)。また、5つの性格特性を説明変数として、進路選択に関する自己効力感得点を目的変数とした場合には、「外向性」( $\beta=0.460, p<0.01$ )および「神経症傾向」( $\beta=-0.384, p<0.05$ )が有意な因子として抽出された。

本研究では、職業キャリアレディネスおよび進路選択に対する自己効力感は意図した教育によって後天的に育成されるだけでなく、元来個人の持つ性格特性が影響する可能性を想定し、大学入学後早期の看護学生を対象としてそれらの関連性について検討した。その結果、職業キャリアレディネスおよび進路選択に対する自己効力感は、共に個人の性格傾向と関連することが示された。よって、大学生を対象としたキャリア教育へのアプローチの方向性として、「外向性」や「勤勉性」を高め、「神経症傾向」を低下させるように働きかけることができれば、職業キャリアの成熟や進路選択における自己効力感の向上に繋がる可能性が考えられた。

##### 2) 「体験交流型教育」の有効性検討のための包括的なコホートデザインを含んだ非ランダム化比較研究

研究に同意した学生32名のうち、介入への強い希望があった学生9名を「希望介入群」

として群分けから除外し、残り 23 名を「非希望介入群」「対照群」に分けた。「希望介入群」と「非希望介入群」の学生を「介入群」として、「体験交流型教育」の介入を合計 2～3 回行った。途中で対照群の 1 名が脱落した(図 1)。

### ①対象者の特性

参加に同意が得られたのは 32 名であったが、途中で 1 名が脱落したため、解析は 31 名で行った。男性 6 名(19.4%)、女性 25 名(80.6%)であった。約 30%の学生が、高校時代に看護系学部を志望していなかったと回答しており、既存研究の「3 割の学生が看護志望ではなかった」と同様な結果が得られた。卒業直後に就く職種としては看護師が最も多く(54.8%)、1 年生の時点では「まだよくわからない」と回答している学生は 12.9%であった。(表 1)。

表 1 対象者の特性

		n=31	%
性別	男性	6	19.4
	女性	25	80.6
年齢	平均値±標準偏差(歳)	19.8±3.13	
高校時代の看護系学部への志望の有無	志望していた	22	71.0
	志望していなかった	9	29.0
卒業直後に就きたい職種	看護師	17	54.8
	保健師	5	16.1
	助産師	5	16.1
	まだよくわからない	4	12.9
学生生活への満足感	とても満足している	7	22.6
	まあ満足している	22	71.0
	あまり満足していない	1	3.2
	全然満足していない	1	3.2

### ②全体および 2 群におけるアウトカム指標および性格傾向の介入前後比較

介入前後のアウトカム指標を、対象者全体、介入群、対照群別に解析した。結果、対象者全体、介入群、対照群全てにおいて、職業キャリアレディネス、進路選択の自己効力感、社会人基礎力は有意な変化を認めた(表 2)。このことから、介入の有無に関わらず、キャリアへの準備性は、学年の進行とともに高まる可能性があることが示された。本研究の対象者(31 名)は、学生 84 名中、研究に同意した学生であるため、元々キャリアへの関心があった学生が対象となっている可能性がある。よって「キャリアへの準備性が学年の進行とともに高まる」のはキャリアへの関心が高い学生に限定した現象の可能性もあると考えられた。性格傾向については、対象者全体と対照群で、「協調性」において有意差を認めたが、全体的に大きな変化はないと考えられた。

表 2 全体および 2 群におけるアウトカム指標および性格傾向の介入前後比較

	介入前(n=31)			介入後(n=31)			対照群(n=18)		
	ベースライン	介入後	p	ベースライン	介入後	p	ベースライン	介入後	p
職業キャリアレディネス	94.0(91.2-129)	96.0(91.0-114.0)	0.002	94.0(90.0-109.0)	107.0(95.0-117.0)	0.047	96.5(91.0-113.0)	105.5(98.0-119.0)	0.019
関心性	35.0(31.0-39.0)	36.0(30.0-42.0)	0.000	35.0(31.0-39.0)	38.0(35.0-41.0)	0.027	35.0(31.0-39.0)	38.0(36.0-42.0)	0.003
自律性	36.0(32.0-38.0)	36.0(33.0-39.0)	0.571	36.0(32.0-38.0)	37.0(33.0-40.0)	0.312	36.0(32.0-38.0)	35.0(32.0-39.0)	0.755
計画性	26.0(23.0-35.0)	26.0(23.0-36.0)	0.002	26.0(23.0-35.0)	33.0(30.0-36.0)	0.116	26.0(23.0-35.0)	32.0(28.0-37.0)	0.004
進路選択の自己効力感	84.0(79.0-90.0)	88.0(83.0-96.0)	0.000	84.0(79.0-90.0)	91.0(83.0-96.0)	0.029	84.0(79.0-90.0)	86.5(78.0-93.0)	0.002
社会人基礎力	98.0(97.0-108.0)	107.0(98.0-121.0)	0.000	98.0(97.0-108.0)	106.0(95.0-121.0)	0.000	97.0(96.0-106.0)	113.0(101.0-119.0)	0.000
アクション	24.0(22.0-26.0)	24.0(21.0-25.0)	0.002	24.0(22.0-26.0)	26.0(23.0-28.0)	0.100	24.0(22.0-26.0)	26.5(22.0-30.0)	0.003
シンキング	24.0(21.0-27.0)	21.0(20.0-24.0)	0.000	24.0(21.0-27.0)	27.0(21.0-30.0)	0.017	24.0(21.0-27.0)	26.0(23.0-29.0)	0.001
チームワーク	54.0(48.0-56.0)	53.0(45.0-59.0)	0.000	54.0(48.0-56.0)	53.0(45.0-59.0)	0.000	53.0(45.0-59.0)	59.0(51.0-62.0)	0.000
Big5									
外向性	40.0(35.0-47.0)	41.0(36.0-47.0)	ns	40.0(35.0-47.0)	44.0(38.0-46.0)	0.192	41.0(36.0-47.0)	42.0(38.0-45.0)	ns
協調性	6.0(4.0-11.0)	8.0(5.0-10.0)	0.000	6.0(4.0-11.0)	7.0(4.0-10.0)	0.802	6.0(4.0-11.0)	7.0(5.0-11.0)	ns
勤続性	10.0(8.5-12.0)	10.5(8.5-11.0)	ns	10.0(8.5-12.0)	11.0(7.5-11.0)	0.802	10.0(8.5-12.0)	11.0(8.0-12.0)	ns
神経症傾向	6.0(4.0-7.0)	6.5(5.0-9.0)	0.200	6.0(4.0-7.0)	6.0(4.0-8.0)	0.184	6.0(4.0-7.0)	6.5(5.0-10.0)	0.056
開放性	10.0(8.5-12.0)	10.0(8.5-12.0)	0.222	10.0(8.5-12.0)	11.0(8.0-11.0)	0.370	10.0(8.5-12.0)	9.0(7.0-10.0)	0.383
開放性	7.0(5.0-9.0)	7.0(6.0-10.0)	0.844	7.0(5.0-9.0)	8.0(5.0-9.0)	0.987	7.0(5.0-9.0)	7.5(5.0-9.0)	0.922

### ③ベースラインおよび介入後におけるアウトカム指標および性格傾向の 2 群間比較

研究 1) において、性格傾向と職業キャリアレディネスが関連することが明らかになったため、ベースラインにおいて、介入群と対照群の性格傾向に違いがないかを検討したが、有意な差は認められなかった(表 3)。

次に、ベースラインおよび介入後におけるアウトカム指標の 2 群間(介入群と対照群)比較を行った。その結果、全ての変数で有意差を認めず(表 3)、介入群と対照群とも、ベースラインおよび介入後でキャリアの準備性に違いはないと解釈できた。以上の結果より、介入群と対照群における職業キャリアレディネス、進路選択の自己効力感ともに統計的な有意差を認めず、「体験交流型キャリア教育」のキャリアへの準備性への効果はあるとはいえない結果であった。

表 3 各期におけるアウトカム指標および性格傾向の 2 群間比較

	ベースライン			介入後		
	介入群 n=13	対照群 n=18	p	介入群 n=13	対照群 n=18	p
職業キャリアレディネス	94.0(90.0-109.0)	99.5(90.0-113.0)	ns	107.0(95.0-117.0)	105.5(98.0-119.0)	ns
関心性	35.0(31.0-38.0)	35.5(31.0-39.0)	ns	38.0(35.0-41.0)	38.5(36.0-42.0)	ns
自律性	36.0(32.0-36.0)	36.0(31.0-39.0)	ns	37.0(33.0-40.0)	35.0(32.0-39.0)	ns
計画性	26.0(23.0-34.0)	30.0(25.0-35.0)	ns	33.0(30.0-36.0)	32.0(28.0-37.0)	ns
進路選択の自己効力感	84.0(79.0-90.0)	79.5(70.0-87.0)	ns	91.0(83.0-96.0)	86.5(78.0-93.0)	ns
社会人基礎力	98.0(92.0-109.0)	97.5(86.0-106.0)	ns	106.0(95.0-121.0)	113.0(101.0-119.0)	ns
アクション	24.0(22.0-26.0)	24.0(21.0-25.0)	ns	26.0(23.0-28.0)	26.5(22.0-30.0)	ns
シンキング	24.0(21.0-27.0)	21.0(20.0-24.0)	ns	27.0(21.0-30.0)	26.0(23.0-29.0)	ns
チームワーク	54.0(48.0-56.0)	53.0(45.0-59.0)	ns	53.0(45.0-62.0)	59.0(51.0-62.0)	ns
Big5						
外向性	40.0(35.0-47.0)	41.0(36.0-47.0)	ns	44.0(38.0-46.0)	42.0(38.0-45.0)	ns
協調性	6.0(4.0-11.0)	8.0(5.0-10.0)	0.000	7.0(4.0-10.0)	7.0(5.0-11.0)	ns
勤続性	10.0(8.5-12.0)	10.5(8.5-11.0)	ns	11.0(7.5-11.0)	11.0(8.0-12.0)	ns
神経症傾向	6.0(4.0-7.0)	6.5(5.0-9.0)	0.200	6.0(4.0-8.0)	6.5(5.0-10.0)	0.100
開放性	10.0(8.5-12.0)	10.0(8.5-12.0)	0.222	11.0(8.0-11.0)	9.0(7.0-10.0)	0.383
開放性	7.0(5.0-9.0)	7.0(6.0-10.0)	0.844	8.0(5.0-9.0)	7.5(5.0-9.0)	0.922

### ④ 3 群におけるアウトカム指標の介入前後比較

本研究は、対象者の中で、介入に強い希望をもつ者が多数存在していたため、厳密なランダム化非ランダム化比較研究のデザインをとることが出来ず、一部、包括的なコホートデザインを用いた非ランダム化比較研究を実施した。具体的には、介入に強い希望をもつ者(9 名)を「希望介入群」として群わけから除外し、群わけで介入群となった「非希望介入群」とは分け、「非希望介入群」「対照群」「希望介入群」の 3 群(図 1)に分けた解析も加えた。

3 群(非希望介入群、対照群、希望対照群)におけるアウトカム指標の介入前後を比較した。結果、非希望介入群ではベースラインと介入後において有意差を認めず、一方、対

照群と希望介入群は職業キャリアレディネス、進路選択の自己効力感、社会人基礎力全てにおいて、ベースラインと介入後で有意差を認めた(表4)。研究に同意した学生(32名)は、元々キャリアへの関心があった可能性があり、対照群にもそのような傾向の学生が含まれていた可能性がある。対照群と希望介入群において、介入前後で有意差を認め、非希望介入群では有意差を認めなかったことは、介入への強い希望をもっているか否かが結果に影響を及ぼす可能性があると考えられた。

表4 3群におけるアウトカム指標の介入前後比較

	非希望介入群(n=4)			対照群(n=10)			希望介入群(n=8)		
	ベースライン	介入後	p	ベースライン	介入後	p	ベースライン	介入後	p
職業キャリアレディネス	93.50(1.5-109.0)	91.37(0.0-109.3)	0.273 ns	99.50(0.0-113.0)	105.50(0.0-113.0)	0.019 *	102.00(7.0-109.0)	107.0(10.5-123.0)	0.011 *
関心性	34.5(32.3-36.0)	33.0(30.0-35.0)	0.414 ns	36.0(35.0-42.0)	35.0(32.0-39.0)	0.802 ns	35.0(32.0-39.0)	37.0(35.5-43.0)	0.003 **
自律性	29.5(26.0-35.0)	28.0(27.0-31.0)	0.276 ns	30.0(28.0-35.0)	32.0(28.0-37.0)	0.004 **	35.0(32.0-39.0)	35.0(30.0-37.0)	0.008 **
計画性	82.5(81.0-85.0)	82.5(75.0-85.0)	0.501 ns	86.0(78.0-93.0)	88.0(82.0-97.0)	0.002 **	84.0(77.0-90.0)	91.0(83.0-95.0)	0.020 **
進路選択の自己効力感	97.0(96.0-103.0)	102.0(98.0-114.0)	0.051 *	97.5(96.0-106.0)	113.5(101.0-119.0)	0.000 ***	105.0(97.0-109.0)	106.0(98.0-114.0)	0.038 **
社会人基礎力	24.0(21.0-27.0)	24.5(17.0-28.0)	1.000 ns	24.0(21.0-28.0)	26.0(22.0-30.0)	0.003 **	25.0(22.0-29.0)	26.0(24.0-28.0)	0.120 ns
アクション	22.0(21.0-25.0)	24.5(20.0-28.0)	0.414 ns	21.0(20.0-24.0)	26.0(22.0-29.0)	0.001 **	25.0(23.0-27.0)	27.0(22.0-31.0)	0.005 **
シンキング	53.5(50.0-56.5)	53.0(45.0-59.0)	0.851 ns	53.0(45.0-59.0)	59.0(51.0-62.0)	0.007 **	54.0(51.0-58.0)	54.0(53.0-61.0)	0.038 **
チームワーク									

\* p<0.05 \*\* p<0.01 \*\*\* p<0.001 ns=not significant

⑤ ベースラインおよび介入後におけるアウトカム指標の3群間比較

各期(ベースラインおよび介入後)におけるアウトカム指標の3群間(非希望介入群、対照群、希望介入群)比較を行った。その結果、介入後における職業キャリアレディネスの下位尺度「関心性」において、非希望介入群34点、希望介入群40点でp値=0.08であった(表5)。n数が不足しているため、有意差は認めなかったが、同様な介入であっても、モチベーションの高さによって、キャリア準備に関する「関心性」への効果が異なる可能性が示唆された(表5)。

表5 各期におけるアウトカム指標の3群間比較

	ベースライン				介入後			
	非希望介入群 n=4	対照群 n=10	希望介入群 n=8	p	非希望介入群 n=4	対照群 n=10	希望介入群 n=8	p
職業キャリアレディネス	93.50(1.5-109.0)	95.00(8.0-113.0)	102.00(7.0-109.0)	ns	91.37(0.0-109.3)	105.50(0.0-113.0)	107.0(10.5-123.0)	0.08
関心性	34.5(32.3-36.0)	35.0(31.0-39.0)	35.0(32.0-39.0)	ns	34.0(28.0-37.0)	35.0(32.0-39.0)	40.0(37.0-43.0)	0.08
自律性	29.5(26.0-35.0)	36.0(31.0-39.0)	36.0(32.0-39.0)	ns	33.0(30.0-36.0)	35.0(32.0-39.0)	37.0(35.0-43.0)	ns
計画性	29.5(26.0-35.0)	30.0(25.0-35.0)	25.0(24.0-34.5)	ns	26.5(17.0-36.0)	32.0(28.0-37.0)	35.0(30.0-37.0)	ns
進路選択の自己効力感	82.5(81.0-85.0)	79.5(70.0-87.0)	84.0(77.0-90.0)	ns	92.5(75.0-99.0)	86.5(78.0-93.0)	91.0(83.0-95.0)	ns
社会人基礎力	97.0(96.0-103.0)	97.5(96.0-106.0)	105.0(97.0-109.0)	ns	102.0(88.0-118.0)	113.5(101.0-119.0)	106.0(98.0-114.0)	ns
アクション	24.0(21.0-27.0)	24.0(21.0-25.0)	25.0(22.0-26.5)	ns	24.5(17.0-28.0)	26.0(22.0-30.0)	26.0(24.0-28.0)	ns
シンキング	22.0(21.0-25.0)	21.0(20.0-24.0)	26.0(22.0-27.0)	ns	24.5(20.0-28.0)	26.0(23.0-29.0)	27.0(22.0-31.0)	ns
チームワーク	53.5(50.0-56.5)	53.0(45.0-59.0)	54.0(45.0-56.5)	ns	53.0(50.0-59.0)	59.0(51.0-62.0)	54.0(53.0-61.0)	ns

ns=not significant

⑥ ベースラインから介入後までのアウトカム変化量の2群比較

最後に、介入効果が、対象者のモチベーションの有無に関連するか否かについて明らかにするために、ベースラインから介入後までのアウトカム指標の変化量について、非希望介入群と希望介入群で比較した。結果、職業キャリアレディネスの全体得点および下位尺度の「計画性」において、非希望介入群と希望介入群で有意な差(p<0.01)を認めた(表6)。このことより、同様な介入であっても、モチベーションの高さによって介入の効果が異なることが示唆され、「体験交流型キャリア教育」は介入(キャリア教育)へのモチベーションの高い学生へ実施した場合、キャリアへの準備性が高まり、特に職業キャリアの計画性が高まることが示された。

表6 ベースライン~介入後までのアウトカム指標の変化量 2群間比較

	ベースライン~介入後までの変化量		
	非希望介入群	希望介入群	p
職業キャリアレディネス	-4.5(-12.5-2.8)	16.0(6.0-23.5)	0.009 **
関心性	-1.0(-3.0-3.3)	6.0(2.5-7.5)	0.067 ns
自律性	-1.0(-2.8-1.5)	3.0(-0.5-6.0)	0.251 ns
計画性	-4.5(-9.0-2.3)	7.0(3.5-9.0)	0.009 **
進路選択の自己効力感	3.5(-8.3-12.3)	7.0(0.5-12.0)	0.710 ns
社会人基礎力	4.0(-8.5-10.5)	15.0(1.5-24.5)	0.243 ns
アクション	0.5(-6.5-6.0)	3.0(-0.5-6.0)	0.743 ns
シンキング	1.0(-1.5-5.0)	5.0(-0.5-8.0)	0.394 ns
チームワーク	0.0(-1.8-3.3)	9.0(1.0-10.5)	0.217 ns

\*\* p<0.01 ns=not significant

Mann-Whitney検定 得点:中央値(四分位範囲)

⑦ 介入後の学びレポートより(自由記載より一部抜粋)

- ・今回の訪問を行うまでは、保健師には産業か行政かの選択肢しかないと考えていた。実際の仕事内容や活躍している現場を知らなかったため、自分の視野を拓ける良いきっかけとなった。私も将来Aさん(起業家)のように自分の仕事に誇りをもって働けるよう、やりたい仕事、叶えたい夢をみつきたい。
- ・病棟以外でも看護師が活躍している場があることを学んだ。
- ・看護職の労働環境が悪いということは知っていたが、それは仕方のないことと知っていた。今回の訪問を通して、それを変えるための活動という(仕事の)選択肢があるということを知ることができた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

① 小林敏生, 山内加奈子, 安東由佳子: 看護系大学生における職業キャリアレディネスおよび進路選択に対する自己効力感と性格傾向の関連性. 教育保健研究 19号, 31-37, 2016

〔学会発表〕(計2件)

② 安東由佳子, 金子典代, 池田由紀, 小林敏生: 大学入学早期の看護学生における社会人基礎力と性格傾向および職業キャリアレディネスの関連. 第42回日本看護研究学会学術集会, 2016.8.20-21, つくば

③ 小林敏生, 山内加奈子, 安東由佳子: 看護系大学生における職業キャリアレディネスと性格傾向の関連. 第48回中国・四国学校保健学会, 2016.6.25-26, 福山

6. 研究組織

(1) 研究代表者

安東 由佳子 (ANDO Yukako)  
長野県看護大学・看護学部・教授  
研究者番号: 50314745

(2) 研究分担者

小林 敏生 (KOBAYASHI Toshio)  
広島大学・大学院医歯薬保健学研究科・教授  
研究者番号：20251069

(3) 連携研究者

池田 由紀 (IKEDA Yuki)  
名古屋市立大学・看護学部・准教授  
研究者番号：80290196

金子 典代 (KANEKO Noriyo)  
名古屋市立大学・看護学部・准教授  
研究者番号：50335585