原 著

病院勤務助産師のキャリア開発に関する研究

— 能力開発に焦点を当てて —

Studies on the career development of midwives working in hospitals — A focus on their studies and the development of their capabilities —

木 村 千 里 (Chisato KIMURA)*¹

松 岡 恵 (Megumi MATSUOKA)*¹

平 澤 美恵子 (Mieko HIRASAWA)*²

熊 澤 美奈好 (Minako KUMAZAWA)*³

佐々木 和 子 (Kazuko SASAKI)*⁴

要 約

職場において自己啓発のもとに十分に能力を発揮しえたと思われる助産師のキャリア開発過程における能力開発の内容や方法・時期を明らかにする目的で、本研究を行った。

その結果、助産師の能力開発の内容や方法・時期として、以下の10項目が抽出された。

- (1) 実務の基本を習得することにより得た仕事に対する自信
- (2) 成長のきっかけとなる良い先輩・上司との出会い
- (3) 責任者や担当者などの権限の委譲
- (4) 院内外研修によるそれまでの学びの保証
- (5) 業務の改善や仕事の追求
- (6) 院外ネットワーキング活動
- (7) 教育・指導的な役割の習得
- (8) 活動の場を変えたことによって知った新たな業務の意味
- (9) ライフイベントのクリア

*¹ 東京医科歯科大学大学院 (Graduate School Tokyo Medical and Dental University)

*² 日本赤十字看護大学 (Japanese Red Cross College of Nursing)

*³ 亀田医療技術専門学校 (Kameda Institute of Nursing and Advanced Practice)

*⁴ 国立看護大学校 (National College of Nursing)

2001年8月21日受付 2002年4月4日採用

(10) 管理者としての役割への適応

このことから助産師の能力開発を促すために、個々の助産師のキャリア・ニーズをもとに管理者や組織が課題や機会を提供することの必要性が示唆された。

キーワード 助産師, 病院, キャリア開発, 能力開発, キャリア各期の発達課題

Abstract

The current studies were carried out with the objective of clarifying the contents, methodology and the term during which midwifery capabilities are developed during the career development of a midwife, the capabilities obtained as a result of personal independent learning and development at the workplace through individual independent effort. The following were categorized and are summarily reported as follows:

- (1) Confidence in working ability was established through the learning of basic principles through the actual practice of the work involved.
- (2) Contact with effective superiors and senior peers triggered personal growth.
- (3) The transfer of rights and responsibilities to oneself in order to take charge of tasks and shoulder the responsibilities on hand.
- (4) Through work and research both inside and outside the hospital, to gain a clear understanding of what had been learned.
- (5) The ability to improve routines and the pursuit of all round work practices.
- (6) Activities of networking outside the hospital.
- (7) Learning the role of the educating of and directing of other midwives.
- (8) Comprehension of the significance of the tasks in hand through the transfer of the scene of activity.
- (9) Coping with and overcoming everyday events in areas affecting midwifery.
- (10) Adjusting to the role of an administrator.

From these results, we were able to realize the necessity of promoting the development of midwives through the provision of, by management and organizations, problems and opportunities to meet the career requirements of the respective midwives.

Key Words midwives, hospitals, career development, development of capabilities, the developmental tasks of the respective levels of their careers

I はじめに

今日の病院勤務助産師の現任教育は、看護部の卒後教育の目標に照らした看護全般の院内教育で行われている。また、職務に必要な能力の維持や向上・改善を図る目的として行われる職場内の教育は、仕事を通じて上司から職場内教育 (On the Job Training, OJT) によって指導を受ける方略が主体となっている。したがって、助産師独自の現任教育の多くは職場内の勉強会や病院外の研修などにゆだねられ、系統立った教育を受ける機会

が少ない実状にある。そこで、専門職として助産師が職業上のキャリア開発を図るには、自己啓発が重要と考えられる。しかし、現状では、病院勤務の中堅助産師は、自己啓発を十分に行えていない (松岡他, 1996)。一方、企業人が成長していく時期には「キャリア初期」と「大きな仕事を任された時期」があり、企業人の能力開発の「適齢期」をとらえて教育を実施すると効果的であるといわれている (桐村, 1996)。助産師のキャリア開発においても、多くの助産師が共通して成長したと考える時期やその契機となる出来事であろうと推察され、それが明らかになることは、個々の助産

師に必要とされる能力の育成に向けてどのような教育や働きかけが必要かを知るための基礎資料となる。

そこで本研究では、職場において自己啓発のもとに十分に能力を発揮しつつ仕事を継続している助産師のキャリア開発過程に着目し、各人の能力開発の内容や方法・時期を明らかにし、それらに共通する能力開発の要因を集約することによって、現任教育への示唆を得ることを目的にした。

用語の定義

キャリア開発：個々の助産師が自己の責任で社会のニーズや個人の能力および生活（ライフサイクル）に応じて、仕事のあり方や進め方を計画し、その目標達成に必要な能力の向上に取り組むこと。

能力開発：助産師が仕事に関連した実践能力を高めるために計画、実践した学習経験であり、そのことによって助産師として、あるいは管理職として在職中に本人が成長感・職務充実感・能力発揮感・心理的成功感をもつことができた状態。

II 研究方法

1. 対象

同質対象選択とし、対象を決定する手順として以下の(1)の条件のいずれかに該当し、(2)の条件を満たすことを選択基準とした。

(1) 研究者各々が、同僚・先輩・後輩・教え子など、実際に助産師としての活動内容を知っているものの中から職場で自己啓発のもとに能力を十分に発揮しつつ仕事を継続していると考えられる助産師を挙げた。その具体的条件として、以下の①～④の条件のいずれかに該当するものとした。

- ①非常に意欲的であり、かつ建設的な意見をもち、職場の改革の推進役であること。
- ②院外の全国的規模での学会、研修会、職能グループのメンバーであること。
- ③看護や助産学に関する専門雑誌や学会誌、ニュースレターなどに、積極的、かつ定期的に投稿していること。
- ④職場における管理的役割、もしくは教育・指導的役割を経験していること。

それらの助産師に関する情報を研究グループ内で持ち寄り、なぜ対象としたいのかを相互に説明し、研究グループ内で同意の得られたものとした。

(2) 対象の年齢は、キャリアの発達段階的アプローチ (Schein, 1978) を参考にした。すなわち、新従業員は仕事を通して自己認識を獲得し、より明白な職業上の自己イメージ自覚された才能と能力、自覚された動機と欲求、自覚された態度と価値を開発するが、これは助産師にも該当する内容である。これを踏まえて対象の年齢を、助産師が自己の才能や能力、動機や欲求、態度や価値を認識でき、職業的成長を客観的に振り返り、ある程度統合できていると考えられる35歳以上60歳未満とした。

以上の対象選択基準を満たし、かつ研究協力の承諾が得られた病院勤務助産師16名を今回の研究対象とした。

2. データ収集期間

平成9年4月上旬～8月下旬。

3. データ収集

1) 方法

半構成的面接法で行った。面接は約1時間を予定し、プロトコールを作成して2事例に予備調査を行い、内容の一部修正をしたうえで、研究者1人につき2～4名の対象者のインタビューを担当するかたちで、計5名の研究者で面接を行った。

面接内容は、職業選択の動機（看護師になった動機、助産師になった動機）、在職中に本人自身が成長したと考えている時期（入職後の勤続年数）と内容、職場での立場が変化したときの意識や役割のとらえ方（昇進や教育的立場を含む）、仕事の特性に対する認識（助産師としてどうありたいか）、人間関係（管理者、上司、同僚など）、プラスになった人との出会い、職場以外の助産師との交流、家庭と仕事の調整、自由時間、リフレッシュする方法であった。

2) 倫理的配慮

対象者には書面と口頭で研究の主旨と概要の説明を行い、回答の拒否や面接中の録音の中止、逐語録から内容除去ができることを保証した。また、録音内容の秘密保持や、プライバシーを保持

し、データは研究目的以外に使用しないことを保証した。

4. 分 析

分析は、逐語録の中から対象者の成長感・職務充実感・能力発揮感・心理的成功感を表す句・文章を抽出した。それを入職後の経験年数に合わせて事例ごとに経時的に図式化した。それらの句・文章を共通するテーマで分類し、研究者間で見直した。

III 結 果

1. 対象の概要

平均年齢は44.3歳（37歳～58歳）、既婚者は10人で全員に子どもがおり、未婚者は6人であった。助産師としての経験年数は、平均19.3年（15～33年）、うち准看護師としての勤務経験者は2名で、経験年数は平均6.0年（2～10年）、看護師としての勤務経験者は5名で、経験年数は平均3.3年（2～7.5年）であった。職位は師長以上が9人、主任・係長が3人、スタッフが4人であった。

2. 能力開発に有効な事柄とその内容（表1）

逐語録から研究対象者が能力開発に有効であったと考えていた事柄は10項目であり、その内容は以下のとおりであった。

1) 実務の基本を習得することにより得た仕事に対する自信（7名）

勤務していた病院の職務規律や実務到達基準を目標に通りの仕事を覚えること、多くの症例から学ぶこと、実践を重ねること、必要とする仕事は何でも一生懸命やることなどにより、職務充実感や仕事に対する自信を得ていた。

2) 成長のきっかけとなる良い先輩・上司との出会い（9名）

理解ある医長の支持や管理者の支援のほか、乳房ケアなどその領域の権威者との出会い、先輩から知識や技術、新しいケアを取り入れるときの行動のとり方など、共に働く中で教えてもらったことなどから職務充実感や成長感を味わうことができていた。これらの充実感を伴う実践の経験により停滞を乗り越え、新しいステップへの契機にし

ていた。また、対象者が得ていた上司や先輩からのサポートの内容をみると、「仕事の進め方や内容についての説明・教示」、「結果の評価」、「役割モデル」など「管理者行動的機能」が多く、相談役や精神的支え、信頼に関する機能である「情緒的機能」は比較的少なかった。

3) 責任者や担当者などの権限の委譲（3名）

夜勤リーダーや夜間の師長代行業務、上司や医師から業務を任されるなど責任を伴う仕事を体験していた。また、助産師外来の担当や指導業務など担当者や責任者になることで、権限を委譲されていた。これらの経験が自己啓発の機会になり、助産師としての責務や業務基準を理解することにつながっていた。

4) 院内外研修によるそれまでの学びの保証（4名）

対象者は、看護教育大学校・看護大学・厚生省・国立研究機関などの研修に参加していた。これらは現任教育の一環として行われ、施設派遣や自助努力によって各自参加していた。仕事を離れての卒後教育はそれまでの自己の学びの再確認や保証を得る場となり、時期を得た効果的な教育であったと受け止めていた。実践を経た上でのこのような研修や教育は、助産師として楽しく、成長感や充実感を味わっていた。

5) 業務の改善や仕事の追求（3名）

ケア改善に向けての勉強会に参加して業務を工夫したり、外来勤務を一人で試行錯誤しながら仕事を追求しくことにより学習意欲が高まり、妊産婦のケアにコミットしていくことができていた。

6) 院外ネットワーキング活動（3名）

県の看護協会の役割の任を受けたり助産師ネットワークグループの仕事により、地域の同職種者や消費者との交流を通して、視野を拡大し、自らの能力を開発していた。

7) 教育・指導的な役割の習得（5名）

学生指導や後輩の指導のほか、看護学校や助産師学校教員として、また臨床指導者として看護学校や助産師学校講義を担当していた。これらの教育や指導を通して、教えることは学ぶことであるとの意義を感じ、教育を真剣に考え自己研鑽をしていた。この指導的役割に対しては喜びや満足感を感じていた。

表1 能力開発に有効な事柄とその内容

能力開発に有効な事柄	内 容
実務の基本を習得することにより得た仕事に対する自信	<ul style="list-style-type: none"> ●勤務病院に多くの症例が搬送され、あらゆる産科救急をやり産科領域が面白くなった。 ●就職後の5年はすごく勉強していちばん仕事に燃え、成長した。
成長のきっかけとなる良い先輩・上司との出会い	<ul style="list-style-type: none"> ●看護副部長は助産師たちに目をかけてくれたり、何か活動を始めるときにも相談にのってくれた。 ●ラマーズ法を職場に導入するにあたって、良いことは押し切ってやって良いのだということを教わった。
責任者や担当者などの権限の委譲	<ul style="list-style-type: none"> ●5年ごろから夜勤のリーダーとなり、後輩指導も含めて全責任を負うようになった。自分が判断することに不安はあったが面白く責任をもつことは自己啓発の機会となった。助産師としての責務の基準が見えてきた。
院内外研修によるそれまでの学びの保証	<ul style="list-style-type: none"> ●厚生省看護研修センター（助産師教員養成課程）に行き、働くなかで自分がそれまでに学んだことが、それで良かったという保証の機会になった。
業務の改善や仕事の追求	<ul style="list-style-type: none"> ●先輩と乳房管理の勉強会を行ったり乳房治療手技の研修に行き、乳房外来を開設して後輩も指導し、自分も学習意欲が高まった。 ●産後3回の外来勤務は不安で責任を強く感じたが、妊産婦に継続してかかわることに喜びを感じた。
院外ネットワーキング活動	<ul style="list-style-type: none"> ●助産師ネットワークグループの仕事をして妊産婦との輪や助産師同士のつながりができ助産師としての世界が広がった。この活動が仕事上の楽しみやプラスになった。
教育・指導的な役割の習得	<ul style="list-style-type: none"> ●臨床にいつ看護学校の講義を担当し、学生や教務の先生から学ぶことが多かった。 ●助産師学校の教員になり、基礎教育現場から臨床を見ることがや学生と共に学ぶことの意義、人間を見つめることの重要性を感じた。
活動の場を変えたことによって知った新たな業務の意味	<ul style="list-style-type: none"> ●外に目が向き始め、お産に対する考えの変化（お産は自然なもの、開業したい）をきっかけに助産院に就職し、妊産婦との真の関係を学んだ。 ●新生児蘇生が必要な状況での動きがまだ甘い、という新たな問題意識のもとに助産院から病院勤務に戻り、助産師が子供と親の両方にかかわれるという意味がわかった。
ライフイベントのクリア	<ul style="list-style-type: none"> ●師長昇格1年後に結婚した。病院内では人間関係の調整がたいへんだった。結婚後、病院・医療以外の人間関係が広がった。
管理者としての役割への適応	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリア18年で、基礎教育現場から産科師長となった。師長として限界を感じつつも、助産師でなければ出来ないことは何かという視点から医師の考えとのズレに対応し師長として必要なことは言った。考え方を「スタッフ中心の思考」から「妊産婦中心の思考」に切り替えて理想を高くもって、まず乳房管理や看護体制の改革を行った。徐々に管理者・師長としての役割が見えてきた。

8) 活動の場を変えたことによって知った新たな業務の意味（7名）

勤務病院から他の病院に、病院から助産院に、助産院から病院にと常に問題意識をもって勤務場所や活動の場を変えて、変化を通して新しい学びや新たな自己の課題を追求していた。

9) ライフイベントのクリア（2名）

結婚・出産・育児を通して安定感や充実感を持ち、近隣とのネットワークの広がりを得ていた。

10) 管理者としての役割への適応（14名）

産（婦人）科病棟師長・一般病棟師長・訪問看護室師長・産（婦人）科病棟主任（係長・主査）・一般病棟主任への昇格後、数々の試行錯誤を経て

図1 能力開発に有効な事柄とその時期

管理者としての役割に適応できていた。思考の中核は発想の転換であり、場に対応した発想によって管理者としての役割を理解し、充実感や成長感を得ていた。

3. 能力開発に有効な事柄とその時期（図1）

対象者が能力開発に有効であったと考えていた事柄がみられた時期は、おおむね「キャリア7年ごろまで」、「キャリア7～14年ごろまで」、「キャリア14年以降」の3つの時期に分類できた。

1) キャリア7年ごろまでの能力開発に有効な事柄

- ①実務の基本を習得することにより得た仕事に対する自信—キャリア1.57～4.20年
- ②成長のきっかけとなる良い先輩・上司との出会い—キャリア2.56～7.00年
- ③責任者や担当者などの権限の委譲—キャリア3.67～7.33年
- ④院内外研修によるそれまでの学びの保証—キャリア4.75～5.75年

2) キャリア7～14年ごろまでの能力開発に有効な事柄

- ⑤業務の改善や仕事の追求—キャリア6.33～13.33年
- ⑥院外ネットワーキング活動—キャリア7.00～

9.67年

- ⑦教育・指導的な役割の習得—キャリア7.40～13.25年
- ⑧活動の場を変えたことによって知った新たな業務の意味—キャリア10.43～13.40年

3) キャリア14年以降の能力開発に有効な事柄

- ⑨ライフイベントのクリア—キャリア14.50～16.00年
- ⑩管理者としての役割への適応—キャリア16.43～18.31年

IV 考 察

1. 能力開発に有効な事柄とその内容・時期

1) キャリア7年ごろまでの能力開発に有効な事柄

対象者は、最初に基本的訓練を終えて実務の基本を習得し、業務の遂行ができるメンバーとなり、入職後最初の組織的社会化という課題をクリアし、それを能力開発ととらえていた。これは、自立した助産師として業務の遂行ができるメンバーになるという組織側からの期待と、自己の欲求とが一致していたからであると考えられる。このような実務の習得を主体としたキャリア初期の発達課題は、一般職においては、Schein (1978) や Katz

(1980)によっても明示され、一方、看護師を対象としたSovie (1982)や小林ら (2001)の研究によっても、業務を覚えていくことが自分の能力を自覚することにつながる、と同様の主張がなされている。このことからキャリアの初期にある助産師に、最初に業務を体験することから学び、業務を覚え、それを振り返る作業を積み重ねられるような学習体験をさせることが重要であるということが示唆された。

次に、キャリア初期の職業的発達の大切な要因となる役割モデルと出会い、適切な助言や支援を得て、彼らから助産師としての理念や行動を学びながら業務を遂行し、責任を全うすることができていた。そのような上司や先輩から受けたサポートの機能は、管理者的行動機能が多く、情緒的機能は比較的少なかった。この結果は、キャリア・アップやキャリア・サクセスにメンタリングが関与するという点では、看護職を対象とした研究結果 (小野, 2000) や一般職を対象とした調査結果 (日本経営協会, 1993) と一致する。しかし、一般職においては、女性は主にメンタリングの保護機能 (仕事上のサポートを提供してくれる) やカウンセリング機能 (キャリア上の悩みを親身に聞き、話をしてくれる) を多く受けており (日本経営協会, 1993), この点が、看護職を対象とした本研究や小野 (2000) の調査結果とは、若干異なっていた。このことから看護職など比較的専門性が高いとみなされる職種は、管理者的行動機能が主体のメンタリングを受けることが多いのが特徴ではないかと推察された。以上の結果から、助産師の能力開発のために組織側の努力として、師長・主任・教育委員・看護教育副師長などのメンターシップ・プリセプターシップの支援体制を整備、強化することが重要であると考えられた。このことは、上泉 (1998) の主張とも一致していた。

さらに、対象者は責任者や担当者となり権限を委譲され、その業務実践や効果的な職務遂行から心理的に達成感を得て、成功体験を繰り返しながら自己の能力を伸ばしていった。このように心理的達成感や成功感が自己の能力の自覚や肯定的評価となり、キャリア発達の重要な要素であるということは、Hall (1976) によっても述べられている。このことから助産師の能力開発のために

は、助産師自身がキャリア目標をもつことと、管理者が個々の助産師のキャリア・ニーズを把握し、それに応じた課題を双方で設定した上で役割を与え、心理的達成感や成功感につながる体験をさせることが大切であると思われた。

最後に、対象者は、院内外の研修への参加によって自己のキャリアを振り返ったり実績を判定し、その後の方向性を模索し、さらに成長するきっかけをつかんでいた。院内外研修によって自身の実績や歩みを振り返り、キャリアの棚卸し作業を行うことはキャリアのテーマを知る手段となり (福井, 1998), 同時に、多様な価値観との交流は、外部の新鮮な空気を取り込んで職場以外で成長のきっかけを得る機会である (桐村, 1996)。このことから助産師の能力開発のためには、助産師個人がキャリア・ニーズに応じて院内外研修に積極的に参加し、組織側はそのためのサポート・システムを長期的・系統的に整理していくことが必須であると考えられた。

2) キャリア7～14年ごろまでの能力開発に有効な事柄

この時期は、中堅助産師として仕事上での高い専門性と役割を担い、同時に個人の関心は、組織的社会化から組織における自己の役割や課題を自覚しながら専門性を深めることに移行していた。すなわち、業務や仕事を深めたり、実践から少し離れた教育・指導的役割に移行し、助産師としてのキャリアを深めたり、分化させることによって、専門性やアイデンティティを確立する時期となっていた。このような助産師の能力開発の内容は、Schein (1978) やKatz (1980) が示したキャリア中期における発達課題とも一致していた。Schein (1978) は、組織の3次元モデルにおいてキャリア発達を説明しているが、キャリア中期の助産師の能力開発をそれに当てはめると、業務の改善や仕事を追求したのは専門性を深めたことになり (中心性の次元)、院外ネットワーク活動によって広い視野を育成したり、教育・指導的役割を担ったり、活動の場を変えたことは職能を拡大したこと (階層・職能の次元) に該当する。特に、活動の場の変更は、一般企業人では見られない (桐村, 1996) 能力開発であったが、助産師にとっては大きな成長のきっかけとな

っていた。また、その時期は、大学病院看護管理者を対象とした研究（長友他，1995）の移動（設置主体の変更）の時期（26～35歳）とはほぼ一致していた。活動の場の変更（転職・移動）の規定要因は「専門職」，「自己実現や自己向上」であるという報告（鈴木，1996）から考えると，専門的志向や自己実現・自己向上の欲求など，個人的要因が活動の場の変更に影響すると考えられた。いずれにしても，本研究の対象者のなかで，活動の場を変更した者はそれを能力開発ととらえており，移動や離転職の職業的適応や職業的発達への肯定的影響を示唆した研究結果（Super，1957，松本他，1995，平野，1999）と一致していた。

これらのことから，この時期の助産師の能力開発を促すためには，上記のようなキャリアの分化を効果的に経過させることが必要である。その具体策として，助産師自身が助産師としてどうありたいか，どういう方向性で成長・発展したいのかを認識すること，管理者は個々の助産師に確認しながら適切な時期に新しい仕事の機会を提供するなどのジョブ・チェンジを促すことが考えられる。また，移動や離職などの活動の場の変更に際しても，それを助産師の能力開発に結び付けるために，個々の助産師と管理者が活動の場の変更を目的的なものにできるように，活動の場の変更の理由を確認しあうことが重要である。さらに，助産師間ネットワークや施設間ネットワークを活性化し，助産師がそれらを通して，その後の目標に応じた情報収集ができるようにして，建設的な移動となるような努力が必要であると考えられた。

3) キャリア14年以降の能力開発に有効な事柄

対象者は，この時期に多くの者が管理者役割への移行を体験していた。その適応スタイルは，職場の問題を発見したうえで自己の役割を自覚し，ストレスを感じながらも数々の試行錯誤や発想を転換することによってストレスを克服し，スタッフの信頼を得ながら昇進というジョブ・チェンジ，ジョブ・ローテーションにうまく適応するというものであった。結果的に，それらが自己の成長感や充実感となっていた。管理者役割への移行は，ストレスなどの危機的状態であるという視点から，Schein (1978) もそれをキャリア中期の危機で

あると述べている。また，Nicholson (1984, 1988) は，管理者への昇進を含む仕事上の変化に対する適応様式を分類した work role transition の理論において，役割要求（仕事の自由裁量と目新しさ）と適応様式（個人的変化と役割革新）との関係や個人的傾向と適応様式（個人的変化と役割革新）との関係を提示した。Nicholson (1984, 1988) の分類によると，対象者のほとんどが，適応のプロセスを通して高い個人的変化と高い役割革新を体験しており，これは「探究型」の適応に属していた。本研究の対象者が職場において自己啓発のもとに十分に能力を発揮しえたと思われる助産師であったことから考えると当然の結果であると思われる。しかし，管理者役割への適応に際しては，個々の助産師がかなりのストレスを感じつつ，その多くが自助努力によって役割に適応できているのが実状であった。このことから助産師が管理者役割に円滑に適応するためには，助産部門の管理職には他部門とは異なる特殊性もあることを考慮したうえで，管理的役割を新たな課題とする助産師をターゲットにした教育プログラムを検討する必要があると考えられた。

また，この時期に対象者は，結婚や妊娠・出産・育児というライフ・タスクをうまくクリアしていた。すなわち，家庭と地域社会にしっかりと根を下ろして，仕事においても生活構造を脅かさない程度にバランスを取りつつ前進し，仕事や家庭・地域生活の両方において，自己の成長感や充実感が得られていた。この結果は，既婚で家庭があることの仕事への肯定的影響を述べた田尾ら (1997) の報告とも一致した。この時期の発達課題については，Levinson (1978) や Schein (1978) も仕事と家庭生活のバランスとして強調している。本研究の対象者のようにライフ・タスクをクリアし，仕事においても家庭・地域生活においても安定していられるのは，各々の領域での成長欲求が強いことや，各々へのバランスの取り方の巧妙さなど個人的要因の関与が考えられた。この点に関しては，高石ら (1992) も「仕事を通じて自己実現を望んでいる成長欲求の高い者は，心理的にはワーク（仕事），ノンワーク（仕事以外のもの）への関与を別領域としてとらえ，一方への関与が他方への関与に影響することはない」と「成長欲

求」や「バランスの取り方」の影響が大きいことを示唆している。この結果から、既婚者や妊娠・出産・育児期にある助産師のキャリア・ニーズの特殊性の有無や内容を知り、個別の確認をする必要性、希望時にはジョブ・チェンジやジョブ・ローテーションなどの選択肢も検討して本人と相談のうえ、実施する必要があると考えられた。

2. 研究の限界と今後の課題

本研究の対象集団は、年齢の幅が大きいため、個人の成長に対する時代背景、社会的要因の影響を除去できなかった。そのため、現在の新卒助産師がこの結果を一般化するためには、年齢層を限定したうえで前向きなデザインを検討する必要があると考えられる。

V 結 論

助産師の現任教育のヒントを得るために、職場において自己啓発のもとに十分に能力を発揮しえたと思われる助産師のキャリア開発過程における能力開発の内容・方法と時期を調査した。その結果は、以下に示したように、助産師の能力開発に有効な事柄として10項目が抽出され、それらの事柄がみられた時期は、キャリア年数に応じて、「キャリア7年ごろまで」、「キャリア7～14年ごろまで」、「キャリア14年以降」の3つの時期に分類できた。

1) キャリア7年ごろまでの能力開発に有効な事柄

- ①実務の基本を習得することにより得た仕事に対する自信
- ②成長のきっかけとなる良い先輩・上司との出会い
- ③責任者や担当者などの権限の委譲
- ④院内外研修によるそれまでの学びの保証

2) キャリア7～14年ごろまでの能力開発に有効な事柄

- ⑤業務の改善や仕事の追求
- ⑥院外ネットワーキング活動
- ⑦教育・指導的な役割の習得
- ⑧活動の場を変えたことによって知った新たな業務の意味

3) キャリア14年以降の能力開発に有効な事柄

- ⑨ライフイベントのクリア
- ⑩管理者としての役割への適応

謝辞

本研究を行うにあたり、快くインタビューに応じてくださった助産師の皆様に深く感謝いたします。

本研究の内容の一部は、第12回日本助産学会において発表した。

引用文献

- 1) Hall, D.T. (1976), *Careers in Organizations*, 126, Pacific Pakisades, California, Goodyear Publishing Co., Inc.
- 2) 平野光俊 (1999), キャリア・ドメインーミドル・キャリアの分化と統合ー初版, 67-70, 東京, 千倉書房.
- 3) 上泉和子 (1998), 新人オリエンテーションとしてのプリセプターシップ再考, 看護管理, 8巻7号, 530-535.
- 4) Katz, R. (1980), *Time and Work: Toward an Integrative Perspective*, in B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 2, 116, Greenwich, Connecticut: JAI Press, 1980.
- 5) 桐村晋次 (1996), 人材育成の進め方 第2版, 179-192, 103-124, 東京, 日本経済新聞社.
- 6) 北尾誠英, 福井トシ子 (1998), 助産婦のキャリア開発 キャリア開発計画の考え方 個人と組織のマッチングのために, 助産婦雑誌, 52巻1号, 14-15.
- 7) 小林尚司, 水谷聖子, 白尾久美子 (2001), 新人看護婦(士)の就職後6ヶ月の体験, 第21回日本看護科学学会学術集会講演集, 173.
- 8) Levinson, D.J. (1978)/南博訳 (1992), *ライフサイクルの心理学*, 248-252, 東京, 講談社学術文庫.
- 9) 松本卓三, 熊谷信順 (1995), *職業・人事心理学*, 初版第2刷, 68-71, 京都, ナカニシヤ出版.
- 10) 松岡恵, 平澤美恵子, 熊沢美奈好, 佐々木和子, 木村千里 (1996), 施設における中堅助産婦の業務に関する調査 婦長の業務評価と中堅助産婦の臨床能力の自己評価の実態, 助産婦雑誌, 50(1), 21-28.
- 11) 長友みゆき, 草刈淳子 (1995), 大学病院看護管理者のライフコースとキャリア発達に関する研究 その4) 異動・移動の実態とその要因, 病院管理, 32(3), 19-27.
- 12) Nicholson, N., West, M. (1988), *Managerial job change: men and women in transition*, 96-116, Cambridge university press.
- 13) Nicholson, N. (1984), *A theory of work role transition*, *Administrative science quarterly*, 29, 172-191.
- 14) 日本経営協会総合研究所 (1993), キャリアサクセスの決定要因 メンターの実態とその役割, NOMA 総研人事・人材開発資料, 1-10.

- 15) 小野公一 (2000), メンターの役割と管理者の役割, 看護展望, 25巻 8号, 70-73.
- 16) Schein, E. H. (1978)/二村 敏子, 三善勝代 訳 (1991), キャリア・ダイナミクス, 38-50, 東京, 白桃書房.
- 17) Sovie, M. D. (1982). Fostering professional nursing careers in hospitals: The role of staff development, Part 1, The journal of nursing administration/December, 5-10.
- 18) Super, D.E. (1957)/日本職業指導学会訳 (1970), 職業生活の心理学 職業経歴と職業的発達 第5刷, 163-185, 東京, 誠信書房.
- 19) 鈴木淳子 (1996), 若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦断的研究—同一組織における就労継続および転職—, The Japanese Journal of Psychology, 67 (2) 118-126.
- 20) 高石光一, 外島裕, 岡村一成 (1992), ワーク・ノンワークの関連メカニズムについての実証的研究—手段, 葛藤, 成長欲求, 組織コミットメントからの検討—, 産業・組織心理学研究, 6(2), 15-22.
- 21) 田尾雅夫 (1997), 「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際, 285-287, 京都, 京都大学学術出版会.