

教育研究事業実績報告書

1. 教育・研究事業テーマ

フォーカス・グループ・インタビューによる助産師のキャリア開発意識に関する研究

2. 教育・研究事業組織（所属・職名・氏名）

日本赤十字秋田看護大学大学院看護学研究科 講師 猿田了子

日本赤十字秋田看護大学 助教（現湘南ふれあい学園） 渡邊 香

日本赤十字秋田看護大学大学院看護学研究科 教授 加藤尚美

3. 要旨

助産師のキャリア開発意識の実態を把握し、キャリア開発の支援の方向性を検討することを目的に助産師 21 名を 2 グループに分けフォーカス・グループ・インタビュー法を用い、キャリア開発に関する内容を分析した。インタビュー終了 3 ヶ月後にフォローアップ調査を行ない、キャリア開発に対する考えの変化を郵送で回答を得た。

対象の助産業務経験年数は 11.8 年（中央値）で、キャリア開発に関する継続した教育経験はなかった。キャリア開発の現状では、過去の自分、キャリアに対する今の思い、キャリアを積み上げ、職業に対する誇り、助産師としての将来、先輩の存在、組織・管理者の支援の категория が抽出された。フォローアップ調査は 16 名（76.2%）から回答があった。助産師のキャリア開発には、アイデンティティ、仕事に誇りをもち将来像を描く個人の意識が必要で、先輩の存在、職場環境が影響を与えており、長期のサポートが必要である。フォーカス・グループ・インタビューへの参加がキャリア意識に影響を与えていた。

4. キーワード

フォーカス・グループ・インタビュー 助産師のキャリア開発

5. 研究報告

1) 研究の背景・目的

助産師は自律した活動をするために、主体的に自らキャリアを開発していくことが必要である。キャリア開発は、Career Development と表し、長期の職業生活をとおして自己実現を果たし、同時に組織が支援し発展していくという相互作用である。現在、新人助産師の研修プログラムは提示され、助産師の職場適応と技術の再教育は各施設で定着している。しかし、その後の育成について明確なビジョンを示している組織は少ない。キャリアが生涯に関わるものと認識していても、助産師は組織の研修メニューが終了した段階で、自分のキャリア開発に戸惑っているのではないかとと思われる。

平成 15 年より文部科学省は、小学校からキャリア教育について積極的に取り組むことを推進している。将来、勤労観、職業観を育み自立できる能力をつけることを目的とする意味合いが深く、学校教育での進路指導との違いを示している。これらの背景は既に助産師職を選択した者にそのまま応用はできないが、自己の個性を発揮しながら働くことの意義や専門職としての役割を理解し、自己の生き方の選択や将来の設計をする力を育成するこ

とと共通する。

また、平成 15 年度の「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」で卒後 1 年間に新卒助産師が習得すべき実践能力の到達目標および指導指針が示された。研修計画及び研修内容については、定期的評価、改善の必要性があり、生涯教育の一環であり新人看護職員研修修了後の研修計画についても明示する必要性があるとしている。

平成 16 年度の「新人助産師研修の充実に向けた研修体制の検討に関する報告書」では助産師に特化した継続教育に関する理念を持っている病院は 4.9%で助産師の教育システムが十分に確立できていない実態が明らかにされている。また、平成 24 年度、日本看護協会「新卒助産師研修ガイド」の基本方針に、助産師は、新卒助産師研修で修得したことを基盤に、生涯に渡って自己研鑽することを目指す。専門職業人として成長するためには、新卒助産師自らが目標を持って主体的に能力開発に取り組む事が重要である。そのためには生涯に渡り継続的に自己研鑽を積むことができる実効性のある運営体制や研修支援体制が整備されていることが重要であると述べている。しかし、助産師は、病院組織では看護職員として包括されており、助産師に特化した継続教育は費用対効果が低いため、職場内での機会は十分ではない。また、診療所のような小規模施設ではスタッフが少人数のため研修を受ける機会を確保することも困難な状況である。宮中ら¹⁾は、助産師の卒後のキャリア育成の問題点として、研修システムが系統立てられていないことや、最終的に個人の専門職としての向上心や自助努力に任されていることを指摘している。

新人助産師は、就職した際、職業人として病院の業務にいち早く慣れ、目の前の妊産婦とその家族に適切なケアができることを目指していく。木村ら²⁾は病院勤務助産師のキャリア開発に関する研究で、助産師の職業的発達における停滞は、キャリア 5 年以降に起こりライフイベントに伴う進路上の迷い、責任の重さ、業務や仕事に対する自信のなさ、不十分感、業務変革に対する無理解、医師との仕事上の関係や調整に対する悩み、活動の場を変えて新たに見えてくる限界等、落ち込み、不安によるものであると述べている。遠藤ら³⁾は、経験知の飽和状態がきたときの、次のステップアップの閉塞感がきており、質的転換がつかないのであろうとキャリアが描けないことを指摘している。

筆者⁴⁾が 2010 年に調査した結果では、病院に勤務する助産師は目指すキャリアの方向性を「仕事と私生活を両立させた上での特定領域の専門技術を伸ばす」とどの年代でも答えており、管理職を目指す割合は低かった。目標達成状況はどの年代でも低く、目標達成は困難と答えていた。その理由は時間がないが最も多かったが、看護師とは明らかに違う理由として、研修プログラムがない、キャリアのコースがないことをあげていた。助産師が、独占業務としている助産の実践能力、妊産婦への支援という専門技術に価値をおいていることは明らかになっているが、助産師はキャリアプラトー現象（能力開発機会の喪失によるモチベーションの低下した状態）に陥りやすいと考えられる。

助産師が個人のキャリアを発達させていくためには、早い時期から将来像を描くことが

できるような教育が必要である。助産師が専門職として自律した活動を行うには、助産師自身が主体的にキャリアに対する認識と形成に強い意識を持つことが重要となる。しかし、これまでの質問紙調査では助産師のキャリア開発意識の実態を具体的にとらえることはできない。

研究者は、助産学生に専門職の特質や生涯学習の必要性を教育しているが、厳しい臨床現場に入ると、新人期以降のキャリア開発を主体的に考えることはできない状況に陥るのではないと思われる。助産師が自律性をもって働くためには、自らのありたい姿、やりたいことは何かという課題を明確にすることが必要である。キャリア開発の概念には組織と個人の相互作用としての考え方が根底にある。組織の支援では院内教育やキャリアカウンセリング等あるが、施設ごとの考え方や力量によって異なるのが現実である。また、キャリアが人間の生涯を通して発達し変化するものであるという Super, D.⁵⁾の理論をもとに考えると、キャリア教育は継続して行うことが望ましく、一度だけではなく、個人のライフステージ、キャリアステージごとに必要となる。これまでのような組織、上司が教育・研修の機会を与えてくれるという組織依存的な意識から、自分のキャリアは自分で責任をもって目標達成に向けて行動することが求められる。

そこで、本研究の目的は、助産師のキャリア開発意識の実態をフォーカス・グループ・インタビューの手法を用いて把握し、キャリア開発の支援の方向性を検討することを目的とした。また、本研究は、今後、助産師の経年毎のキャリア開発の支援体制を構築していくうえで意義があると考ええる。

2) 研究方法

助産師自らがキャリア開発について方向性を見いだすには、助産師の生の声からキャリアに対する思いを把握し、同時に刺激をうけ合うことが効果的であると考えフォーカス・グループ・インタビュー法を用いた。

(1) 対象

A県内で分娩を取り扱っている18の病院、診療所の看護管理者に研究協力の依頼を出し、承諾を得た15施設の病棟師長より推薦してもらった。助産師は多様な助産師経験年数であることが望ましいと考え、経験年数3年未満、3～5年、6～9年、10～14年、15年、20年以上に区分し推薦された21名である。

推薦された助産師には、フォーカス・グループ・インタビューの目的、方法、日時、場所、問合せ先などを文書にして伝え、参加協力の承諾を書面で得た。

(2) 実施期間 平成25年9月～平成26年3月

(3) データ収集方法

①フォーカス・グループ・インタビューによるデータ収集

フォーカス・グループ・インタビューは11名と10名の2グループに分けて1回100分程度、2回行った。場所は、研究者の所属する大学会議室とし、参加者の承諾を得て、IC

レコーダーで録音した。司会は、研究者が担当し、協力者の承諾を得た上で I C レコーダーとビデオを設置し記録した。同時に共同申請者が言語的、非言語的コミュニケーションを観察しグループ・インタビューの様子を記録した。インタビューガイドを作成し、それに基づき 1. 助産師としてのキャリア・プランの現状、2. 自分の課題、3. キャリア開発に対する考え、期待について自由に話してもらった。

②フォローアップ調査によるデータ収集

フォーカス・グループ・インタビューの 3 か月後に、質問紙によるフォローアップ調査を行い、フォーカス・グループ・インタビューに参加した後のキャリア開発に対する意識の変化等について質問した。

(4) 分析方法

フォーカス・グループ・インタビューで I C レコーダーに録音された記録から逐語録を作成した。観察者の記録から参加した助産師の反応も併せ、2 名の分析者で確認しながら、テーマに関連した逐語録からコードやカテゴリー間を互いに参照しながら解釈を行い、同時にデータ間の比較をした。分析過程は逐語録からデータを抽出しコードからサブカテゴリーに分類し、さらに研究者が 1 名加わり抽象度をあげてカテゴリーを抽出した。カテゴリーの抽出にはグループ・インタビューに精通した専門家のスーパーバイズを受けた。

(5) 倫理的配慮・同意書の手続きについて

研究計画を遂行するにあたり、対象者に文書で説明し同意を得た。フォーカス・グループ・インタビューでは内容を録音および録画し、録音した内容は逐語録にすることを説明し、プライバシー、匿名性を保証した。フォローアップ調査で得られたデータは匿名化して分析し研究途中はデータを施錠して保管すること、研究終了後はすべて消去することを伝えた。また、途中で調査を取りやめることも可能であり、取りやめたことで不利益はないことも文書で伝えた。

本研究では、インタビューや質問紙調査を行うため日本赤十字秋田看護大学研究倫理審査委員会による審査を受け承認を得た。

3) 研究結果

(1) 対象者の背景 (表 1)

研究参加者は、病院勤務助産師 19 名、診療所勤務助産師 1 名、教育機関勤務助産師 1 名の 21 名である。21 名全員の受けた助産教育は 1 年間の教育課程で修学中にキャリア開発についてのカリキュラムはなかった。助産師としての臨床経験は中央値が 11.8 年で経験の最も短い者が 2 年、最も長い者が 29 年だった。21 名中 3 名の助産師が産科の単科での勤務であり、18 名は産科を含む混合病棟勤務だった。また、5 人の助産師が他病棟への配置転換を経験している。

表1 対象者の背景 (n=21)

		年齢(歳)	卒業課程		キャリア開発 被教育経験	助産師 経験年数(年) 中央値:11.8	助産師勤務後の 他病棟配置経験	勤務病棟 混合・単科	
			看護師	助産師					
1	A	28	専門学校	専門学校	なし	5	なし	混合	病棟師長
	B	50	専門学校	専門学校	なし	13	あり	混合	
	C	47	専門学校	専門学校	なし	26	なし	混合	
	D	46	専門学校	専門学校	なし	25	あり	混合	副師長
	E	29	大学	専攻科	なし	7	なし	混合	
	F	38	短期大学	専門学校	なし	10	なし	混合	
	G	32	大学	専門学校	なし	10	なし	混合	
	H	23	短期大学	専攻科	なし	2	なし	混合	
	I	30	大学	専門学校	なし	4	なし	混合	
	J	33	専門学校	専門学校	なし	10	なし	混合	
	K	25	専門学校	専門学校	なし	3	なし	単科	
2	L	44	専門学校	専門学校	なし	23	なし	混合	
	M	33	専門学校	専攻科	なし	10	なし	単科	
	N	35	短期大学	専門学校	なし	13	なし	混合	
	O	30	短期大学	専門学校	なし	8	あり	混合	
	P	25	大学	専門学校	なし	3	なし	混合	
	Q	51	専門学校	専門学校	なし	29	なし	混合	
	R	40	短期大学	専門学校	なし	16	あり	混合	副師長
	S	26	専門学校	専門学校	なし	2	なし	混合	
	T	26	短期大学	専門学校	なし	4	なし	単科	
	U	47	専門学校	専門学校	なし	25	あり	混合	教員

(2) フォーカス・グループ・インタビューの結果

分析の結果、助産師のキャリア開発意識には7つのカテゴリーが抽出された。以下それぞれのカテゴリー【 】について分析した結果を示す。〔 〕はサブカテゴリーを、「 」は、実際に語られた内容を示す。

【過去の自分】

自分のキャリアの現状を話した時、全員がこれまでの助産師としてのプロセスを語った。臨床経験年数の長短に関わらず、最初は「意欲・関心」があり、燃えていたと過去の振り返りをしていった。しかし、10年以上の経験者で、改めて考えると過去にあった意欲や興味が薄れ悩んでいる、何かをしたいというより「現状維持」したいという「あきらめの思い」を述べている者もいた。また、結婚し子どもがいる、親の介護など家庭生活を優先しなければならない環境におかれている助産師は、働くことが精一杯でやりたいことができないと涙ぐみ、「悔やむ気持ち」を述べていた。そうした訴えに、経験20年以上の助産師はわかると「思いの共有」をしていた。(表2)

表2 過去の自分		
コーディング	サブカテゴリー	カテゴリー
色々なことに関心があつたなあ 振り返るとすぐやる気があつた 継続的に見れたときに楽しかったなあ	意欲・関心	過去の自分
楽しくて楽しくて病棟から家に帰りたくないと 思っく らい		
何かしたいというより今を維持したい感じ。 タダ勤めてきた	現状維持	
何かをしようという気がない		
結婚すると自分がやりたいことがあつても進めない だんだんこう興味がなくなった	あきらめの思い	
無関心になる		
モチベーションをあげられるの かな だんだん熱意も薄れて悩んでいる時期が長かった	悔やむ気持ち	
あー、私も若い時はそうだったな	おもいの共有	
「わかるわかる」という感じ		

「2年目の方の話を聞いて、あー、私も若い時はそうだったな。ハハハ、母乳育児に燃えていた時もあったのに、だんだん熱意も薄れて、最近はミルクでもいいのではないかなと思ったりして、だんだんこう興味をなくして、やる気のある方がまぶしく見えて、日々何事もなく過ぎればいいなあと」

「結婚して子どもが生まれたらそちらが優先で、自分でやりたいことがいっぱいあるけれどできないことが多くて自分のなかで悩んでいたんです。」

「私も入ったころはすごくやる気があって、結婚し子どももいて下の子が1歳半で、夜泣きとかもしていて体力的にも疲れていて、親も病氣したりして、今は働いていることが精一杯で、あんまりこう助産師としてどうとか考える余裕がなくて、どうやったらモチベーションをあげられるのかなってというのが最近の悩みです。」

「病棟にいて外来へ行く曜日が決まっていて、その日の夜に夜勤に入るように勤務が組まれていたんです。その時すごくやりがいがあって、日中の内診所見で子宮口が開いていたら、今晚が入院かもと予測できたりする。すると、今夜夜勤なので夜に待っていますねと継続した感じの仕事ができた時期があった。継続的に看れた時に楽しかったなあと。」

【キャリアに対する今の思い】

3年未満の経験の浅い助産師は「業務に慣れること」に精一杯で余裕が無く、自分の「キャリアプランは考えることができない」。3年以上になり業務に慣れると助産師は悩み始め、5年以上の助産師は、「ステップアップの方法がわからず」、先が見えない、まあいいかとなり、「自分の成長が実感できない」と答えていた。「仕事と家庭の両立」「昇進を拒んだ息苦しさ」を語ったものもいた。ほとんどの助産師が混合病棟勤務であり、「助産師としての専門性を発揮できない」、助産業務と看護業務の両方をおこなわなければならない「負担」、助産師の仕事を認めてもらえていないという「承認されていないつらさ」、「医師への気遣い」など様々な「ストレスとの戦い」といい、「ジレンマ」を抱えていた。(表3)

「私も県外の研修会に足を延ばしていなかったんで、骨盤ケアのセミナーに久々にお金をかけて行こうかなと思っているところです。とても楽しみにしていて、自分のモチベーションがあがっていけばいいなあとと思っています。」

「自分のキャリアプランがあればいいのだろうと思いますが、まだ3年目に入ったところなので、正直、今の自分の業務に精一杯でして、少しずつ先輩達から求められていることが増えてきていることを実感しながら、期待にこたえたいと思っているところです。」

「理想がおぼろげながらあるのですが、それがやれていない自分がいて、それには勉強が足りないし、もっと視野を広げていかなければならないと思っている。でも、何から手をつければいいのだろうと考えています。」

表3 キャリアに対する今の思い

コーディング	サブカテゴリー	カテゴリー
今は働いていることが精一杯 技術面では頼りにならない	業務に慣れること	キャリアに対する今の思い
どれくらいで何をやろうとかは考えていない 助産師としてのキャリアプランもなにもなく 底が何もないという申し訳ないきもち	キャリアプランを考えることができない	
何事もなく過ぎればいい 見えない状況で日々目の前のことをこなしている ちょっと生活としても落ち着いてしまい 考えていかなければならないなど、うすうすは思っている	ステップアップの方法がわからない	
自分でやりたいことがいっぱいあるけれどできないことが多い 自分の成長が実感できなくなっている しょうがないなあときらめもあり働いています 最近イライラしております 何の変化もなくすごしています	自分の成長を実感できない	
育児と嫁も妻も経験しながら助産師として26年をすごした いろいろな思いをもち生活してきた	仕事と家庭の両立	
上にいきたくないと言ったら看護部に白い目でみられて 師長になれといわれた	昇進を拒んだ息苦しさ	
助産師としての力を発揮できないと思ってきた やりたかったお産と違うな 助産師としてやりたいことができないという思いが たくさんあってストレスになっている 助産業務プラス看護業務があり二人分で負担が大きい	助産師としての専門生を発揮できない 負担	
助産師の仕事はすごいと言われたのに、認めてもらえないことがつらい	承認されていないつらさ	
医師に気遣いが 何で怒られなければならないの？ 医師の介入も多い 医師との関係が大きい 経験知をわかってもらいたいな	医師への気遣い	
看護師業務だけやるようになったので、気が楽になった 看護師と夜勤をやると手をわずらわせないようにと考えてしまう 正直楽しくない、求めているのかなと考えてしまう 自分の力が不足だった時に、自分を責める気持ちになる 産婦に寄り添うということができていない 自分の状況がいいと思えない 向上心がすくなくなっている焦り ストレスで行き詰まっていた	ストレスとの戦い	
混合病棟で他の病気にも触れることができるのはうらやましい 混合病棟で自分のやりたいことをやっていくというのはきびしい 混合病棟に配置転換 助産師の業務としては休業しているような感じ 混合病棟にいと、そういうことが役に立つとはおもえない 業務とのジレンマ 後ですごく役に立つと教えてくれる人がいるといいです 混合病棟で学ぶことも多いとおもう 興味のある内に興味のある場所に行かせてもらえたら良い 妊婦の話もきけないし、ジレンマをかかえている。 人が足りないといわれて、色々やりたいことがあってもできない	ジレンマ	

「産婦がいても他科が優先になってしまう。看護師の配置が変わったということもあって、助産業務プラス看護業務があり二人分で負担が大きい。」

「2年半前に突如、産科から内科などの混合病棟に配置転換になり、この9月にまた産科にもどったばかりです。2年半前は、うまく関われないということがストレスで行き詰まっていたところで配置換えだったので、産科から離れることはつらかったが、そのストレスからは解放された。急遽、人手不足のため産科に戻ってきたが、もどってきたから変えていけるのかなという思いと、変えられないのかなという思いがあって・・・」

「自分の専門性を発揮できないというジレンマがある。助産師の仕事はすごいと言われたいのに、認めてもらえないことがつらい。看護師と夜勤をやると手をわずらわせないようにと考えてしまう。なるべくギリギリに呼んで、早く時間を切り上げて通常業務に戻してもらおうとか考えていて、産婦に寄り添うということができていない。ケアをしたいのに、もどると、「何をやってんの？」と言われつらい。」

「病院の中で助産業務が認められていないよねっていう気持ちがずっとありました。今も疾患の人が優先ですから・・・。」

「この4月から師長になれといわれた。助産師としてのキャリアプランも何もなく、自分の中の底が何もないという申し訳ない気持ちです。」

「自分の職業経歴は今後にも影響するということだったが、私も産科の後、NICUに行けと言われ、小児科にもいったし、小児科で骨をうずめようと思い、助産師としてはもういいかなと思ったら、やっぱりもどきなさいと言われ、今さらと思って助産業務もどうなのかなと思っていた・・・」

「私はA病院で助産師として11年働いて、一般病棟に4年、新生児病棟に4年行って、今、教員をして5年になります。私の助産師生活はどちらかという目標をもってきたというより、周りの方に人生の扉をあけてもらったというか機会を作ってもらったような、そこにたまたまそちらの方にいったというか来てしまったような、良かったとは思いますが、そうした自分の姿勢というか、47歳で50歳を目前にして今後どうしていこうかなと思っていてモヤモヤした気分・・・」

「歳がいくと息苦しくなってきた、上に行きたくないという看護部から白い目でみられるような感じで、そんな息苦しい気もあり産科に戻ってきた。」

「興味のある内に興味のある場所に行かせてもらえたら良いなあと思う。戻ってきたときに後輩に「よかったよ」と紹介できるし、合併症が多いとかそういう時に役立つなと思う。病棟が変わったりした時に、後ですごく役に立つと教えてくれる人がいるといいですね。つらい思いをしながら堪え忍ぶより、発想の転換ができるとよい。」

【キャリアの積み上げ】

目標をもち、自分が「どうなりたいたいのかのイメージ」をもちたい。学習したいことがたくさんあるのに何もできないことにモンモンとした思いをしている。しかし、辞めたくな

ることがあるが、〔キャリアを積む〕ためには〔仕事は辞めない〕と答えていた。一方で、妊娠期からの継続したケアができる環境を求めて勤務場所を変えた助産師は現状に満足しており、将来は〔地域での訪問活動〕をしたいと述べていた。また、職能団体に所属している助産師は、小学校や中学校、地域で保健指導活動をして〔病院勤務以外に活動の場〕を求めている。(表 4)

表4 キャリアの積み上げ		
コーディング	サブカテゴリー	カテゴリー
勉強、研修で視野を広める 実習指導や教育する立場になりたい 自分の専門を見つけて目標を立てたら良いのではないのか 教員になるためにどういふふうに進んで行ったらよいのか 具体的にになりたい目的をはっきりとは言えない 目標がないと働くモチベーションがあげられない 将来どうなりたいかをイメージしながら歩いて行く	どうなりたいかのイメージをもつ	キャリアの積み上げ
何とかやってこれたのも一つのキャリア	キャリアを積む	
5年目ぐらいに仕事にやっと慣れてきて 移動するたびに色々な刺激を受けてキャリアを積んできた		
辞めてしまったらキャリアを積みなくなる	仕事を辞めない	
上からストップがかけられてモンモンとしている 早く手がかからないような助産師になりたい。		
焦りと頑張らなければ 自分はそれ以上に不安で 自分は何もわかっていない状態で勤務していたんだとおもうと落ち込むことあり 日々学んでいかなければならないとおもっている		
将来は産後の家庭訪問をしたい	地域での訪問活動	
将来地域で活動できたらいいなと思って		
病院以外のところで妊婦や小学校でお話することに喜びを覚えた	病院以外に活動の場を求める	
病院以外に活動の場を求めたりするのもよい 自分がやりたいこともできてきたなと思い 助産師としてなりたいというかやりたいことを考えて		

「分娩にタッチすることを思うと、がぜん緊張感が高まりませんか？自分の責任感か？経産婦はノーリスでやりたいなと思っていると、担当医に「どうしてもっと早く呼ばない」と言われたりして、何で怒られなければならないの？」と思ったりして。そういうことに何度も遭遇した。経験知をわかってもらいたいと思うのです。」

「人が足りないといわれて、色々やりたいことがあってもできない。日々悩む。私は目標がないと働くモチベーションがあげられないので、だから、自分の中に小さな目標をたて達成するために働いてきたんですが、やりたいことが足止めになっているので・・・」

「専門の研修を受けないとエビデンスがないと言われ医師の協力を得ることはできない。企画書どまりのものがあるので、一步前進させたい気持ちはあるのですが、モチベーションがさがっている感じ。」

「自分で決めたのではなく、人が決めてくれたんですね。でも、それなりにキャリアを積んできたんだらうと思っているんです。それは、移動するたびに色々な刺激を受けて、

その刺激の中で自分をどう生かしていくかを常に考えてきた気がする。人生は一回しかないけれど、色々なチャンスがあって、そのチャンスをどういかしていくのか、切り開いていくのが大切だと思う。」

【職業に対する誇り】

病院で業務のストレスがあっても〔妊産婦との関わり〕や〔助産師のアイデンティティ〕、〔助産業務が好き〕、〔助産師の仕事を大事に思う〕、〔プライド〕をもってやっていると答え、助産師という仕事に対する思いを再確認していた。（表 5）

表5 職業に対する誇り

コーディング	サブカテゴリー	カテゴリー
現状に関しては満足しています 妊産婦がいたから続けてこられた 成功体験や妊産婦のいてくれてありがたかったという ような言葉 仕事内容が私を支えてくれた ありがとう マイナスの気持ちが吹っ飛んでしまう 五感を敏感にそんなことから助産師だと意識させら れた。 自分が必要とされているという気持ち 自分のモチベーションを維持したものは妊産婦だっ た 妊産婦に関わっていたい	妊産婦との関わり	職業に対する誇り
助産師としてのアイデンティティを持ち続ける 環境が変わり助産師としても気持ちに気づけた 助産師の専門性ってあるんだ 最近母乳育児に力を入れているんです 自分の理想の助産師という仕事が素晴らしいという 気持ちがベースにあるので助産師はやめないと思 う	助産師のアイデンティティ	
やっぱり助産っていいな 助産が好きなんだ 自分は助産師を続けていきたい 産科ってなんて楽しいのだろう	助産師業務が好き	
助産師の職業を大事 女性の一生を思うと助産師の仕事はステキだな	助産師の仕事を大事に思う	
命を扱うという大事な仕事 仕事につけたことに誇りをもっている	プライド	

「妊産婦の「ありがとう」でマイナスの気持ちが吹っ飛んでしまう。助産師っていいな
と思いやってこれた。先輩に褒めてもらえた。自分の理想の助産師の仕事がベースにある
ので助産師はやめないと。助産師になったことが人生のゴールなんではないかと思
うぐらい、この仕事につけたことに誇りをもっている、続けることの力になる。」

「やっぱり、妊産婦がいたから続けてこられた。仕事内容が私を支えてくれた。お産
に関わって、うまくできたというような・・・」

「助産師は大変だなんて思っています。性と生殖について最も専門職業人であるという
自覚をもつことが自分のためにもなる、人にも良い影響を与えているとプラス思考で。」

【助産師としての将来】

助産師であるという根っこを忘れず、自分がどうなりたいかやりたいことを考えていく、今回のように「人との繋がり」により時々「刺激」を受けたい、「情報」がほしい。「環境を変えて働く」こともよいと話していた。(表 6)

表6 助産師としての将来

コーディング	サブカテゴリー	カテゴリー
色々なものを吸収 いろんな方と知り合いになる	人との繋がり	
勉強が足りないし、もっと視野を広げていかなければならない	刺激	
情報交換をすることがキャリアを発達させることになる	情報	
キャリアを考えていくことができる助産師を育てていかなければならない		
勉強会に積極的に参加 勉強したいなって		
1カ所で長くやっている方はすごいなあ	環境を変えて働く	
環境を変えるというのもひとつですね		助産師としての将来
職場を変えることは悪いことではない		
何をやりたいのか迷っている状態		
方向転換しようか		
病院では働けないのではないかと思ったことは何度もある		
この病院でやっていけないかな		
視野が広がり、まだまだやれることがいっぱいあるんだ		
環境をプラスに変えていけたら		

「しばらく総合病院で働いていました。2 月から個人医院の方に移って、そこでやっている骨盤ケアに興味を持っていて今セミナー受講して指導ができるようになりたいと思い勉強しています。医院に移ってからは、妊娠期から産後も密に自分のやりたいようにというかとても充実しているなあと感じています。おばあちゃんになったら将来は産後の家庭訪問をしたいと思っています。」

「組織の中で認定をとりに行くというと歓迎される、私たち助産師はすでに専門職なのに、何か特別に思われて助産師さんとは孤立した雰囲気であって、助産師は成人のことはわからないでしょう？とバカにされた感じに耐えてきた。混合で成人も合わせてみてきたので、勉強もしなければならぬ。その中で、助産師会の活動にめぐりあって病院以外のところで妊婦や小学校でお話することに喜びを覚えたんですね。」

「助産師は命の大切さも伝えることができる職業だなって思った。去年は入れなかったが、助産師会に入ったら性教育もできるなって思い、自分がやりたいこともでてきたなと考える機会になりありがたかった。」

「クリニックや他の病院でやっていることをみると視野が広がり、まだまだやれることがいっぱいあるんだなと思う。それを考えると続けられると思う」

「病院での仕事だけでなく女性全体の仕事があるということが見えると、自分はどこを専門にしようとか考えられる。自分の専門を見つけて目標を立てたら良いのではないか。」

「視野を広めることが必要である。目が覚めるような研修が必要である。助産師会に入ったのも一つの転機になった。こういう所にくると知りあいになり繋がりが大切って思う。刺激になる。情報交換をすることがキャリアを発達させることになる。」

「実はみえていなかったけれども実は階段を登っていたと思う。今の若い人たちはある意味ラダーを教えられているのでうらやましいと思う。」

「仕事も、結婚も子育ても全てのことを何とかやってこられたのもひとつのキャリアなんです。結婚して辞めてしまったらもうキャリアが積みなくなってしまう。」

「自分でキャリアを考えていくことができる助産師を育てていかなければならない。助産師は病院だけでなく地域だったり働く分野が広くあるので、それに対応できる人にならなければいけないのだなと。」

「必要とされているという気持ちや時間が解決してくれるのかなという気持ちがありました。先輩に励ましてもらったことかなと思う。時期によっては辞めたくはなりますが、自分で決めた仕事なのでやっていきたい。」

【先輩の存在】

「尊敬」する、「あのようになりたい」、「負けたくない」と先輩をみてキャリアを伸ばしていきたいと考えている者が多かった。特に励ましや助産師としての思いを理解してもらえた時は仕事を継続できそうだと感じると話していた。逆に「先輩や上司に感じない」「否定的な言葉に心が折れた」と語り、キャリア開発に影響を与える存在であった。（表7）

表7 先輩の存在

コーディング	サブカテゴリー	カテゴリー
尊敬する先輩がいるんです 改善の余地はあるのかなと光が見えるのではと思 いながら先輩のもとで働いている 先輩がそれは違うよねっていつてくれる人達が何人 かいて 辞めたらダメだと先輩の助言があった 今、楽しい思いをもって勤務できているのは先輩の おかげ 先輩に褒めてもらえた	尊敬	
自分もあのようになりたい 先輩をみて自分のキャリア開発について考えでき た 先輩の姿を見ていきたい	あのようになりたい	先輩の存在
私も負けたくないなあ 個々人の責任(キャリアアップしたいという思い)も ある。	負けたくない	
先輩とか上司に感じたことはなかった 頑張ろうと思っていたのに心が折れてしまった	先輩や上司に感じない 否定的な言葉に心が折れた	

「尊敬する先輩がいるんです。言い方はちょっとあれかもしれないけど、私も負けたく

ないなあという気持ちもあるので。」

「私は先輩とか上司に感じたことはなかった。自分のモチベーションを維持したものは妊産婦だった。なので、自分の力が不足だった時に、自分を責める気持ちになる。もっと勉強しなければとか、落ち込みも激しいです」

「お産を増やすにはどうしたらよいかと先輩と話していたら、「増えなくてよい」と言われてしまい、頑張ろうと思っていたのに心が折れてしまった。ちょっと最近、この病院でやっていけないかなと思っている。」

「先輩助産師に話を出したのですが、その助産師に「仕事が増えるじゃん」といわれ、助産師同士、みんなが同じ気持ちではないと思うが・・・」

「これってやりたかったお産と違うなと思って、でもそういう病院だからしょうがないなと思って、働けないなと感じた。先輩にそれは違うよねっていつてくれる人達が何人かいて、まだ、改善の余地はあるのかなと光が見えるのではと思いながら先輩のもとで働いている。」

「混合病棟のジレンマ、医師とのストレスで、もう助産師をやめようと思って病院を辞めた。今、楽しい思いをもって勤務できているのは先輩ですよね。今まで関わってきた助産師会の人から「助産師辞めたらダメだ」と言われてもう少し「頑張ろうかな」と思ったので先輩達の存在が大きいと思う。」

【組織・管理者の支援】

〔上司の役割〕として、キャリアを積ませることができるような〔環境作り〕をしてほしいし、何を望んでいるのか、〔向学心を刺激〕し〔後押し〕をしてほしいと感じていた。

(表 8)

表8 管理者・組織の支援		
コーディング	サブカテゴリー	カテゴリー
助産師としてどのように働いたらよいのか キャリアを積ませようと師長が考えてあげる そういう人のデザインが必要 トップの方がどうキャリアを積ませていくのか スケジュールの調整など	上司の役割	
組織がそうした環境を整えてくれたらいいなあ これからの方向性をどうしたらかなえる事ができるのか 知りあいになり繋がりがないと 職場のキャリアプランも必要です 希望がかなえられない組織は寂しい	環境作り	
助産師の特性を病院組織に認めてもらう みんなの意見を聞き向学心を刺激 刺激になる 実はみえていなかったけれども実は階段を登っていた 後は、自分のデザインを自分で考えてもっていく 先輩や上司などの後押しがあればよい	向学心を刺激 後押し	管理者・組織の支援
若い人たちが働きやすい職場、目指すところをサポートできるような職場づくり 助産師としてだけでなく、すべてが発達していく 下の人たちが何を望んでいるのかを何をしてあげることができるのか		

「そのやりたいという気持ちを消さないで、家族や職場に伝えたり、自分の気持ちにまっすぐ進んでほしい。」

「職場のキャリアプランも必要です。トップの方がどうキャリアを積ませていくのか、そういう人のデザインが必要です。その方にデザインがないと、下の人たちも大変だなと私は思うんですね。」

「やりたいことを言ってこないわけではなくて、その中で一生懸命やっているけれど、病院の記録のしくみなどに、お産の人と病気の人とは違うことを助産師が伝え、上司からもそれを認めてもらい取り組んでみるようにしたりしている。他にも助産師が新たなことに取り組むようにしているので、やりたいことがあったら、ぜひきてほしいなあ。」

(3) フォローアップ調査の結果

フォーカス・グループ・インタビューの3か月後にフォローアップ調査を実施した結果、16名からの返信があった。(表9)

表9 フォローアップ調査の結果

助産師としてやりたいこと、どうなりたいかについて、	自分の課題
- 臨床経験の後、いずれは教員として働くことに興味がある。 - 助産師が中心になって行う分娩のケアがしたい。 - 夢は開業です。 - 最初は大きな病院で学び、いずれ個人病院でゆっくりお産をとりたい。同じような道を歩み楽しそうに働いている方の話を聞いて夢が広がりました。 - 後輩を育てたい。助産師を目指す人を後押ししたい。 - 母乳育児や子育て支援等に関わりたい。 - ケアの対象にゆとりをもって関わりたい。 - 将来、地域で家族も含めて支援したい。 - 妊産婦の求めに対応できる助産師になりたい。 - 研修にたくさん参加したい。もっと勉強したい。 - 働くスタッフが働きやすいようにしたい。 - 病棟運営に精一杯で、スタッフに助けられている。また次もと思ってもらえるような病院にしたい。 - 学生がキャリア開発を意識して活動していけるように動機づけていきたい。 - 自分が学んだことや持っている技術を学習会を通しスタッフに伝え理解を得るように心がけている。 - よく話を聴くように心がけている。 - 子育ての時間をもっととりたい。 - 自分の理想に近い形で働いている。 - 地域での活動をしていきたいが、実行に移すにはまだ時間が必要。 - まだまだ経験不足だ。 - 満足したお産をしてもらえたときは自分も満足である。	- スタッフの人員不足で何も変わらない - 情報収集不足で、周りに目がむいていなかった。 - 目標や夢は見つからず変わらない。うまくいっていることがない。 - 中堅として任せられることが多くなったが、助産師不足、医師の理解がない。時間外業務が多く、家庭のことができない。リセットできない。 - 仕事、家事、育児と忙しく、仕事に集中できない。 - 仕事もプライベートも思う思うようにできない。 - 行動に移す決意ができない。 - 分娩をしたくない新人助産師教育に悩んでいる。 - 研修にもあまり参加できない。 - 自分の人生の転機のタイミングをいつにすべきか心がゆれている。
キャリア開発に対する考えの変化があったかどうか - 仕事をし続けるということもキャリアだと聞いて、仕事を辞めないで続けていこうと前向きな気持ちになれた。 - 今は育児を優先し頑張れば良いと言ってくれたのが自信になった。 - 転機まで多くの知識、技術を身に付けたいと思うようになった。 - 変化ははっきりとはない。 - 自分のやりたいことが見えてきた。 - 中堅としての役割を考えていきたい。 - 日々の業務での経験や人との関わりの積み重ねが大切だと思う。 - 周囲のバックアップが必要だと思う。 - 具体的にどんなことをしたいのか考えられるようになった。 - 自分の話を聞いてもらうこと、他の人の話を聞くことで新しい発見ができた。前向きな気持ちになれた。 - 様々な年代の助産師が集まったことで、それぞれの悩みが共感でき分り合えた。心が満たされた。 - 現状を変えることができず、周りのせいにしていたが、自力で切り拓いていかなければという意識が芽生えたと思う。尊敬できる方々が周りに沢山いることに気づかされた。 - 日常業務をこなしながら定年をむかえと思っていたが、みんなの話を聞いて視野が広がった。 - 現状に満足せず、様々な学習をしているという刺激を受け、また頑張ろうと思った。 - 色々な年代で考え悩むんだと感じた。経験を重ねながら仕事プライベートを両立させたいと感じた。 - 勧められても管理職を望んでいなかったが、自分の考えを進めるには師長になる選択もあるのかなと思うようになったが、分娩もしたいという気持ちもあり悩んでいる。	

4) 考察

本研究では、助産師のキャリア開発に対する意識について、フォーカス・グループ・インタビュー法による調査を行った結果、助産師のキャリア開発に関する意識が明らかになった。

(1) 研究協力である助産師の特性

対象者の選定は、勤務先、年齢、経験年数に偏りがないように県内病院等看護部長に依頼した。その結果、県北地区、県央地区、県南地区から偏ることなく推薦され、テーマに関心のある助産師 21 名の協力を得た。診療所勤務 1 名、教育機関勤務が 1 名だったため助産所勤務の助産師の思いも聴くことができた、より多様な意見を収集することができたと考える。

インタビュー項目は、助産師がこれまで経験した中から自らのキャリアについて語ることができるような内容とし、半構成的に設定することで、助産師がインタビュー中に自由に意見を述べ、討論することができるようにした。

グループ・インタビュー進行に関しては、できるだけ助産師の自由な発言を促し、効果的なグループダイナミクスにより、顕在的および潜在的なキャリア開発意識を把握できたと考える。

(2) 助産師のキャリア開発

キャリアは、E.H. シャイン⁶⁾によると、人の一生を通じての仕事といった意味で、仕事を広く解釈すれば、ほとんど誰もが人生においてキャリアをもつことになる。

フォーカス・グループ・インタビューを行ったことにより、お互いのキャリアを聴きながら対話することにより、今後の自分のキャリア開発について考える体験をしたのではないかと考える。

職種についたばかりの経験 3 年未満の助産師は業務に慣れることに精一杯であると余裕のなさを語り、業務に慣れた経験 5 年目以上の助産師は、自分の成長が実感できない、ステップアップの方法がわからないと述べ、過去の意欲や関心が薄れモチベーションが低下していることを自覚していた。**過去の自分**を語ったことは、経験年数の違う助産師に思いを共有してもらえる機会になっていた。グループ・インタビューに参加する事で自らのキャリアをフィードバックし、自己の内面を洞察することに繋がったと考える。

今回、18 名の助産師が混合病棟勤務で、助産師業務と看護師業務の負担というストレス、助産師としての専門性を発揮できていないという思い、医師との協働がうまくいかないというジレンマを感じているものが多く、**キャリアに対する今の思い**に肯定的な感情を表現した者は少なかった。石渡⁷⁾らは、看護婦は入職 4～5 年目が仕事へのやりがいを感じ、看護婦としてのアイデンティティを確立すると述べている。21 名の助産師全員が 1 年間の教育を受け、単科で勤務しているものは臨床経験の少ない 3 年と 4 年の 2 名の他、1 名は 10 年近く総合病院の混合病棟で勤務した後に職場を変えて単科で働いていた。今回、経験 3

年目を過ぎたばかりの助産師が現状に対する複雑な思いを語っていたことから、助産師は助産学教育をうけて就職した時には、すでに職業的アイデンティティを持って就職していると思われ、経験を積んだ後に、職業的アイデンティティがゆらいでいくか、薄れていると思われた。小野⁸⁾は職業的アイデンティティには教育的関わりが重要であるとしており、専門性やキャリア開発につなげるには教育的かかわりが1時期では事足りない指摘している。

E.H. シャイン⁹⁾は、キャリアは積み重ねていくことではっきりとした自己概念をはぐくんでいくと述べていて、この自己概念は、多種多様な諸経験をし、そのつど意味のあるフィードバックを受けていればずっと早く発達していくとしている。今後、それぞれがキャリア開発をしていくには、**キャリアを積み上げる**こととフィードバックの機会を重ねていくことが必要である。今回参加した全員がキャリア開発に関する教育を受けた経験はなかった。今後、仕事に対しモチベーションの低下を感じる助産師に経験年数毎に教育的関わりが必要と思われた。

キャリアを積むためには仕事を辞めない、病院勤務以外の活動の場を求めるなど自分のキャリア目標をもって学習したい、研修を受けたいと積極的な発言が多く、将来に対する意欲の高さを表していた。その根底にあるのが、各々が持っている理想の助産師像であり、**職業に対する誇り**であった。職業に対する誇りを支えているものは助産師として働くことの意味や価値を再確認できる助産業務であり妊産婦との関わり、**先輩の存在**であった。

佐藤・菱谷¹⁰⁾は、役割モデルになる助産師の存在は、助産師の職業的アイデンティティの下位尺度である「自己の助産師観」、「助産師選択への自信」、「助産師の専門性への自負」、「助産師としての社会貢献への志向」に関連を示し、助産師の将来像に近づこうとする願望や意欲が助産師の職業的アイデンティティを高めることにつながると述べている。

本研究でも、**助産師として将来**を考え、キャリアを積み、開発していこうと考えている助産師は職業的アイデンティティを維持、高めるために自分が何をしたいのか、どうなりたいたのかを考えながら将来の展望を長期的に考えて行く決意を見せていた。

病院で勤務する助産師は**組織・管理者の支援**を求めている。日本看護協会¹¹⁾は看護師のキャリア開発について、組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標をふまえたキャリアデザインとなり、組織はその取組を支援するものであることが望ましいとしており、キャリア開発は看護師個々人と病院看護部門の組織間の相互作用で取り組むものであるとしている。グループ・インタビューでは、病棟管理者から病院組織とスタッフの間に立ち助産師の提案をすすめていく手助けをしたいと述べられ、助産師から個人のキャリア開発意識を認め、向学心を刺激する環境作りを望んでいた。平井¹²⁾は、看護職員が自律的に自己啓発に取り組み、それを組織がサポートしていくシステムが必要で看護職員と組織が共に進化することが必要と述べている。組織の中で助産師がキャリア開発をしていくには助産師としての専門性を大事にしてくれる管理者であることを望み、その

ことが全体を発展させる事につながると考える。

今回、フォーカス・グループ・インタビューを通して、参加者同士が意見を交わすことにより、キャリア開発に対する新たな気づき、助産師同士の価値観の共有、考え方の変化などがあったことが、インタビュー後とフォローアップ調査の自由記述で述べられていた。フォーカス・グループ・インタビューへの参加そのものが、助産師のキャリア開発意識に影響を及ぼす可能性が示唆された。

5) 謝辞

本研究にご理解とご協力をいただきました助産師の皆様に深くお礼を申し上げます。

なお、本研究は平成 25 年度学校法人日本赤十字学園教育・研究及び奨学金基金の助成を受けて実施した。

6) 引用文献

- 1) 宮中文子, 恵美須文枝・他: 助産婦業務の自立にむけての経年別教育の達成目標 (前編). ペリネイタルケア, 21(3): 77-81, 2002
- 2) 木村千里, 松岡 恵・他: 病院勤務助産師のキャリア開発に関する研究ー停滞とその打破に焦点を当ててー. 日本助産学会誌, 16(2): 69-78, 2003
- 3) 遠藤俊子他, 鈴木幸子・他: 助産師のキャリア発達に関わる研究. 文部科学研究 (基盤研究 B): 1-34, 2009
- 4) 猿田了子, 佐々木真紀子: 病院に勤務する助産師のキャリア開発に対するニーズとその関連要因. 秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要, VOL19 (2): 11-25, 2011
- 5) Super, D. E., The Psychology of Careers, 1957. 日本職業指導学会訳「職業生活の心理学」誠心書房, 1960 年, 第 II 部
- 6) エドガー H. シャイン, キャリア・ダイナミクス, 1991. 二村敏子・三善勝代訳, 白桃書房, 2010
- 7) 石渡祥子, 臼井陽子・他: 20 代ナースの年齢別にみるキャリア形成過程 (その 3). 第 28 回日本看護学会集録 看護管理. 日本看護学会, 233-236, 1997
- 8) 小野公一・キャリア発達におけるメンターの役割ー看護師のキャリア発達を中心にー. 白桃書房, 2007
- 9) エドガー H. シャイン, キャリア・アンカー, 金井壽宏訳, 白桃書房, 2003
- 10) 佐藤美春, 菱谷純子: 助産師の職業的アイデンティティに関連する要因. 日本助産学会, VOL.25(2):171-180, 2011
- 11) 日本看護協会: 継続教育の基準, 2000
- 12) 平井さよ子: 看護職のキャリア開発. 日本看護協会出版会, 2002