

助産師のキャリア発達支援に関する研究： 助産学同窓会員のキャリア満足度と組織への希望

藏本直子¹⁾、板谷裕美²⁾、田中泉香³⁾
星貴江¹⁾、小木曾友美⁴⁾、藪田綾⁵⁾
北川眞理子³⁾

要 約

本研究の目的は、A大学助産学同窓会員のキャリア動向やキャリアへの満足度、組織（同窓会や大学、所属先）に対する希望を明らかにし、同窓会としての具体的支援内容を検討することである。郵送法にて無記名自己記入式質問紙調査を実施し、45名（40.9%）から有効回答を得た。質問紙の記述内容を分析した結果、24名（53.3%）が現在のキャリアに満足と回答し、その理由には【充実した学び・経験から得る充足感と向上心】、【専門性が発揮できるキャリアを生かした仕事】、【自分の思い描くキャリアの実現】、【ワーク・ライフ・バランスの実現】の4カテゴリーが抽出された。また、同窓会に対する希望には【効果的な講演会や研修会の開催】、【同窓会員同士の相互交流】、【同窓会組織の継続と活動の発展化】の3カテゴリーが抽出された。同じ理念の下で教育を受け、様々な背景で活躍している専門職集団という同窓会の特徴を生かし、キャリア発達の途上にある助産師の、臨床と教育の橋渡しの役割を担う必要性が示唆された。

キーワード：キャリア発達、キャリア支援、助産師、同窓会、質問紙調査

I. 緒 言

看護専門職にとってのキャリアとは、生涯発達を前提としながらも看護専門職であることを自分の人生の中に統合させていく発達過程である¹⁾。生涯発達心理学におけるキャリアは、仕事や職業上の昇進といった狭義の意味ではなく、生涯発達の視点に立ち、生涯にわたる連続したプロセスであると捉えられている²⁾³⁾。女性である助産師のキャリア発達を考えると、キャリアサイクル（仕事内容や役割の変化）と生物社会学的ライフサイクル（加齢）の現実や、家族サイクル（家族の関係性の変化）を意識し⁴⁾、これらをどのように融合させるかが、個人だけでなく組織にとっても重要な課題であると言える。

我が国における助産師のキャリアに関連する研究は未だ少ないが、勤務助産師を対象とした専門的キャリア形成のニーズ調査⁵⁾⁶⁾や卒後のキャリアアップ研修における実践評価⁷⁾のほか、卒後教育のニーズ調査⁸⁾⁹⁾等が報告されている。これらの調査では継続教育の必要性を高く認識しているものの、現状では助産技術に特化した研

修プログラムの不足が否めず、助産師の年齢や経験を考慮した教育内容の必要性などが指摘されているものが多い。また、助産師は施設内でのキャリアコースが描きにくく、目指すキャリアの方向性が定まりにくい現状などが報告されている。厚生労働省は看護教育の内容と方法に関する検討会第一次報告（2010年）¹⁰⁾の中で、助産師に求められる実践能力と卒業時の到達目標および到達度を提示しているが、現在の施設内における卒後継続教育は新人教育や看護業務に集中しており、中堅以降の助産師が体系的に助産実践能力を高める教育体制は充分とは言えない。そのため専門スキルの修得については、助産師個人の自助努力に委ねられているところが大きい。

日本助産師会は助産師の声明（2006年）¹¹⁾の中で、専門職として自律的に役割・責務を果たすために、自ら研鑽し助産師としての資質を高める必要性を明文化しており、さらに助産師のコア・コンピテンシー（2009年）¹²⁾では、専門的自立能力をコンピテンシーの一つとして挙げている。継続教育を受け、能力の維持向上に努めることは助産師としての責務であり、必須の実践能力でもあ

1) 人間環境大学看護学部、名古屋市立大学看護学部研究員

2) 滋賀県立大学人間看護学部

3) 名古屋市立大学大学院看護学研究科

4) 横西産婦人科

5) 名古屋市立大学病院

る。しかし、助産師個人の努力のみでキャリア発達するには限界があり、自律性のある専門活動を維持・発展させるためには組織が個人のキャリア発達のニーズを理解する必要があると言える。病院勤務助産師のキャリア開発過程に着目した調査¹³⁾においても、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を示唆している。

助産師養成課程をもつA大学は、看護短期大学部専攻科助産学専攻の設置を初めとして、保助看護統合カリキュラムによる四年制大学での学士教育に続き、大学院博士前期課程助産学分野助産師国家試験受験資格取得コースでの高度実践教育へと助産師教育を移行させてきた。このような状況の中で、助産師教育の各課程修了生が集う「助産師同窓会」を「助産学同窓会」という形で統合し、組織を再スタートさせた経緯を持つ。わが国においてはこのような助産師養成機関における同窓会組織がキャリア発達に関する調査を行っている例はなく、助産師養成課程を修了した会員が異なる役割と機能を持つ就業先でどのようにキャリアを積んでいるのか、自身のキャリアにどの程度満足しているのか、またキャリア発達にどのような課題があるのかについて分析した研究も報告されていない。

そこで今回我々は、助産師教育修了後、一定のキャリアを積むA大学同窓会員を対象に、助産師教育修了後のキャリア動向や自身のキャリアへの満足度、組織（同窓会・大学・所属先）に対する希望を明らかにし、同窓会におけるキャリア発達への具体的支援内容について検討することを目的に調査研究を実施したのでここに報告する。

II. 用語の定義

本研究で用いたキャリアおよびキャリア発達の定義は以下のとおりとする。

キャリアとは、「生涯を通じた職業的な自己実現に向けての経験」と定義する。

キャリア発達については坂口¹⁴⁾の看護職のキャリア発達の定義を、多様な場所や職業形態で働く助産師に即して応用し、「キャリアの選択と決定に自己責任を持つ自律した助産師個人が、ライフステージとの関連でとらえた職業生活において、自らの専門性の向上への欲求と期待とを組織や地域社会との調和の過程で最適に実現していくプロセス」と定義する。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究の研究デザインは、自己記入式質問紙法を用いた調査研究である。

2. 研究対象者

A大学助産学同窓会に所属している会員（助産師養成課程修了生および大学院博士前期・後期課程修了生（重複者は除く））110名を対象とした。

3. データ収集期間

平成28年1月から4月であった。

4. 調査方法

同窓会会員に対して調査協力の依頼書および無記名自己記入式質問紙を郵送し、質問紙への回答を求めた。回答した質問紙は、同封した返信用封筒に入れ、同窓会事務局へ返送してもらうことによって回収した。また、回収率を高めるために、質問紙の発送から2週間後に郵送にて後報した。

調査内容は、基本属性として年齢や助産師養成課程の種別、助産師経験年数、現在の就業先、雇用条件、転職回数、婚姻の有無、子どもの有無、介護の有無等であった。キャリア発達に関する項目は、自身のキャリアへの満足度とその理由、組織（同窓会・大学・所属先）に対する希望であった。これらのキャリア発達の項目については、自由記載にて回答を求めた。

5. データ分析

基本属性はIBM SPSS Statistics 23を用いて単純集計した。キャリア発達に関する自由記載項目は、記述内容を出来事ごとに意味内容を変えないように要約してコード化し、次にこのコードを相違点と共通点について比較分析し、カテゴリー化を行った。分析結果は共同研究者間で議論し、同意が得られるまで検討した。

6. 倫理的配慮

本研究の実施に当たってはA大学看護学部研究倫理委員会での審査を受け、承認を得たのち開始した（ID番号15028-1）。研究対象者に対しては、質問紙に調査協力の依頼書を添えて郵送し、質問紙の回答・返送をもって研究協力への同意が得られたものと判断した。調査協力の依頼書には調査の概要や調査方法、研究協力の任意性、データ収集や分析における匿名性の保証、研究協力の利益や不利益について説明した。また併せて、研究結果については学会や論文で公表することを説明した。

IV. 結 果

1. 対象者の背景

質問紙の有効回答は45名、回収率は40.9%であった。対象者の属性を表1、実務経験年数と転職回数を表2に示す。対象者の年齢は30代が18名(40.0%)、次いで20代が15名(33.3%)、40代が11名(24.4%)、50代が1名(2.2%)の順であった。助産師教育課程は、短期大学専攻科が13名(28.9%)、四年制大学が14名(31.1%)、大学院修士課程14名(31.1%)、その他(A大学以外)4名(8.9%)であった。平均経験年数は助産師7.7±5.5年(43名)、看護師3.1±3.1年(21名)、保健師14.4±7.0年(3名)で、合計は9.8±5.6年であった。現在、就業している者は42名(93.3%)で、就業場所は総合病院と大学病院が23名(54.8%)と半数以上を占め、次いで診療所・クリニック8名(19.0%)、教育機関7名(16.7%)の順に多く、助産所はいなかった。転職経験者は23名(51.1%)おり、平均回数は2.2±1.6回で、最小が1回、最大が7回であった。現在就業していない者3名(6.7%)の理由は結婚・出産・育児・介護等のライフイベントによる離職であり、いずれも再就職を希望しており、すでに就業予定先が決定している者もいた。

家庭環境では、対象者の28名(62.2%)が結婚していた。また、23名(52.3%)が子どもを持っており、子どもの数は一人が12名(52.2%)と多く、未就学児がいる者は17名(73.9%)であった。

2. キャリアに対する満足度とその理由

現在のキャリアに対する満足度への回答は、「大変満足」が4名(8.9%)、「どちらかといえば満足」が24名(53.3%)、「どちらかといえば不満足」が14名(31.1%)、「不満足」が3名(6.7%)であり、自身のキャリアについては満足している者が多かった。

満足度の理由の自由記載には35名より回答が得られた。「大変満足」、「どちらかといえば満足」に回答した者を満足群、「不満足」、「どちらかといえば不満足」に回答した者を不満足群として、満足・不満足の原因を分類・整理した(表3)。以下の本文では、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを< >と表記する。

満足群に回答した者は16名であり、記述内容は28コード、10サブカテゴリーから4カテゴリー【充実した学び・経験から得る充足感と向上心】、【専門性が発揮できるキャリアを活かした仕事】、【自分の思い描くキャリアの実現】、【ワーク・ライフ・バランスの実現】が抽出された。満足の原因としては、専門的な能力の獲得、キャリア開発などの自己成長感や自己実現に関するカテゴリーが抽出された。

また、不満足群に回答した者は14名であり、記述内容

表1 対象者の属性

項目	N=45	
	n	%
年齢		
20代	15	33.3
30代	18	40.0
40代	11	24.4
50代	1	2.2
助産師教育課程		
大学院博士前期課程	14	31.1
四年制大学	14	31.1
短期大学部専攻科	13	28.9
その他	4	8.9
取得国家資格		
保健師・助産師・看護師	31	68.9
助産師・看護師	14	31.1
助産師資格取得後の経過年数		
0～3年	11	24.4
4～8年	8	17.8
9～13年	11	24.4
14～19年	10	22.2
20年以上	5	11.1
現在の就業場所		
大学病院	7	16.7
総合病院	16	38.1
診療所・クリニック	8	19.0
助産所(開業・出張含む)	0	0.0
保健所・保健センター	3	7.1
教育機関	7	16.7
地域包括支援センター	1	2.4
就業状況		
常勤	37	88.1
非常勤	5	11.9
離職	3	6.7
結婚経験の有無		
あり	28	62.2
なし	17	37.8
子どもの有無		
あり	23	51.1
なし	22	48.9

表2 対象者の実務経験年数と転職回数

項目	平均値±SD	n
通算経験年数	9.8 ±5.6 年	
助産師経験年数	7.7 ±5.5 年	43
看護師経験年数	3.1 ±3.1 年	21
保健師経験年数	14.4 ±7.0 年	3
転職回数	2.2 ±1.6 回	23

表3 同窓会員のキャリアに対する満足・不満足の原因

	カテゴリー	サブカテゴリー(コード数)
満 足 の 理 由	充実した学びと経験から得る充足感と向上心	<ul style="list-style-type: none"> 様々な事例や環境を通して得る学習と経験(2) さらなる学習への意欲(1) 日々学びを実感できる喜び(2) 基礎教育課程での学習が現場で実践できている充実感(1) 学びや経験を得ることができる充実した教育体制(3)
	専門性が発揮できるキャリアを活かした仕事	<ul style="list-style-type: none"> 希望した職場への配属(4) 助産師として働ける喜び(2) 専門性を活かしたキャリアの蓄積(5)
	自分の思い描くキャリアの実現	<ul style="list-style-type: none"> 自分の思った通りの仕事や進学(5)
	ワーク・ライフ・バランスの実現	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスの実現(3)
不 満 足 の 理 由	発揮できない自己のキャリア	<ul style="list-style-type: none"> 思い描く自己のキャリアとの乖離(3) 希望通りではない配属と待遇(3) キャリアを活かすことができない職場(3) 臨床現場と離れていることから発揮できない臨床実践能力(2)
	不十分な知識や経験と実践能力	<ul style="list-style-type: none"> 臨床経験の乏しさ(3) 不十分な知識と実践能力(3)
	更なるキャリアアップへの志向	<ul style="list-style-type: none"> 助産師としての可能性の追求(1) スキルアップへの意欲(1) 臨床と教育機関での連携がとれていない現状の改善(1)

表4 同窓会に希望する内容

	カテゴリー	サブカテゴリー(コード数)
	効果的な講演会や研修会の開催	<ul style="list-style-type: none"> 講演や研修会の開催(8) 研修会の機会や内容の充実(3) 最近のトレンドやキャリア形成についての情報提供(4)
	同窓会員同士の相互交流	<ul style="list-style-type: none"> 色々な同窓会員との交流(4) 情報交換や相談窓口としての場の共有(2) 同窓会以外での交流(2) 同窓会員の専門性の把握(1)
	同窓会組織の継続と活動の発展化	<ul style="list-style-type: none"> 同窓会活動の活性化と参加者の増員(6) 研究相談窓口としての機能(2) 総会や研修会の継続(1) 外部イベントへの参加(1) 臨床現場とのボランティア連携窓口(1)

は20コード、9サブカテゴリーから3カテゴリー【発揮できない自己のキャリア】、【不十分な知識や経験と実践能力】、【更なるキャリアアップへの志向】が抽出された。

【発揮できない自己のキャリア】、【不十分な知識や経験と実践能力】は、満足群の理由と相反するカテゴリーであった。さらに、現状では満足しきれない<助産師としての可能性の追求>、<スキルアップへの意欲>等からなる【更なるキャリアアップへの志向】が抽出された。

その他、5名の自由記述欄には「満足ではあるが現状これでよいかわからない」、「自信をもって満足(といえるか)わからない」、「今後のキャリア形成への不安がある」といった現状の不確かさや自信のなさが表出されていた。

3. キャリアを積むために組織に希望する内容

1) 同窓会に希望する内容

キャリアを積むために同窓会に希望する内容に回答した者は24名(53.3%)であった。記述内容は、35コード、12サブカテゴリーから3カテゴリー【効果的な講演会や研修会の開催】、【同窓会員同士の相互交流】、【同窓会組織の継続と活動の発展化】が抽出された(表4)。<講演や研修会の開催>、<最近のトレンドやキャリア形成についての情報提供>といった【効果的な講演会や研修会の開催】への希望が多かった。次いで、<色々な同窓会員との交流>、<情報交換や相談窓口としての場の共有>、<同窓会員の専門性の把握>といった同窓会員の活動を基礎とした【同窓会員同

士の相互交流】を希望していた。

なキャリアコースを考えられる教育の充実を希望していた。

2) 大学（助産学教育）に希望する内容

大学（助産学教育）に希望する内容に回答した者は12名（26.7%）であった。記述内容は、16コード、10サブカテゴリから3カテゴリ【卒業後のエンカレッジ支援】、【現行教育内容の更なる充実】、【助産学教育への提言】が抽出された（表5）。大学に対する希望では【卒業後のエンカレッジ支援】が多く、特に＜助産専門分野の講演会・研修会開催や講義の公開＞、＜臨床現場で働く助産師の技術支援＞等を希望していた。また、【現行教育内容の更なる充実】では、＜大学と臨床現場との人材交流＞や＜キャリア形成について考える時間と機会の提供＞が抽出され、在学中から様々

3) 所属先の組織に希望する内容

所属先の組織に希望する内容に回答した者は21名（46.7%）であった。記述内容は、31コード、18サブカテゴリから5カテゴリ【勤務体制に関する支援】、【教育体制の充実】、【大学院進学や学会・研修会参加への支援】、【キャリアの適正な評価】、【助産基礎教育の質向上への理解と協力】が抽出された。（表6）。助産師のキャリアを積むために、＜キャリアアップに伴う一時的な離職への支援＞や＜働き方の多様性の尊重＞といった【勤務体制に関する支援】や、＜院内教育システムの充実と教育方針の提示＞や＜勉強会の開

表5 大学（助産学教育）に希望する内容

カテゴリ	サブカテゴリ(コード数)
卒業後のエンカレッジ支援	・助産専門分野の講演会・研修会開催や講義の公開(4) ・臨床現場で働く助産師の技術支援(2) ・臨床における卒後教育との連動(1)
現行教育内容の更なる充実	・キャリア形成について考える時間と機会の提供(2) ・最新エビデンスの教示(1) ・母乳育児支援に関する学習の充実(1) ・大学と臨床現場との人材交流(1) ・教育内容が活かせる実習病院の選定(1)
助産学教育への提言	・助産基礎教育課程の一本化(2) ・助産師の質の均一化(1)

表6 所属先の組織に希望する内容

カテゴリ	サブカテゴリ(コード数)
勤務体制に関する支援	・キャリアアップに伴う一時的な離職への支援(3) ・働き方の多様性の尊重(3) ・病床管理の適正化(2) ・産科以外の部署での経験(1)
教育体制の充実	・勉強会の開催(3) ・院内教育システムの充実と教育方針の提示(3) ・母乳育児支援への積極的取り組み(1) ・キャリアアップに関する情報の提供(1) ・研究活動へのバックアップ(1)
大学院進学や学会・研修会参加への支援	・学会や研修会参加への機会の保障(3) ・研修に関わる勤務調整への配慮(2) ・院外研修への参加費用助成(1) ・奨学金の助成(1)
キャリアの適正な評価	・ラダー取得への支援(1) ・修士号取得者の有効活用(1) ・キャリアの客観的評価機会の提供(1)
助産基礎教育の質向上への理解と協力	・大学院教育への理解と協力(1) ・助産教育の質向上につながる環境整備(1)

催>といった【教育体制の充実】を希望していた。また、【大学院進学や学会・研修会参加への支援】や【キャリアの適正な評価】、【助産基礎教育の質向上への理解と協力】については、A大学における大学院進学者の意見や助産師基礎教育の大学院化に対する肯定的意見が反映されていた。

V. 考 察

1. 同窓会員のキャリアに対する満足度

本研究対象者の年齢層は、職業発達段階としての確立段階（25～44歳）にあたる。確立段階は自分の適性や能力について現実の仕事のかかわりの中で試行錯誤を繰り返す実践試行期であり、職業的専門性の高まりや自分の能力・適正を生かすことに関心を持つことによってキャリアを確立する昇進期でもある¹⁵⁾。本研究の対象者も、各々、発達段階に沿ったキャリアを歩んでいると考えられ、6割の者が自身のキャリアに満足していた。助産師の場合、管理業務へステップアップするよりは、助産師としての専門性を生かして専門スタッフとして活動したいとの希望が一般看護師よりも強く¹⁶⁾、職業愛着が強い傾向にある¹⁷⁾との指摘がある。このことから、助産師としての知識や技術、専門的な能力を身につけること、またそれを実践の場で発揮することは、助産師のキャリア満足度に影響すると考えられる。さらに、キャリアを積む上では、有能感、自己決定、関係性といった内発的動機づけが重要である¹⁸⁾とされている。そのため、組織には知識や技術、実践能力を適正に評価するシステムだけでなく、内発的動機づけができる指導体制を整える必要があると考える。そして、事前に組織と個人の目標を調和させることによって、助産師個人が自分の思い描くキャリアデザインに沿って専門性を活かすことができ、結果的に満足度の向上につながると考える。本研究の対象者はキャリアへの不満足の原因として、<助産師としての可能性の追求>、<スキルアップへの意欲>等からなる【更なるキャリアアップへの志向】を抱いていた。これは自身のキャリアに対してネガティブな認識で終わるのではなく、次の段階を展望して「自分はまだまだだ」と自覚し、緊張感を維持してモチベーションを自己調整している¹⁹⁾表れとも考えられる。そのため、個人的にも組織的にも内発的動機づけによるコントロールや、個人と組織との調整が必要であると考えられる。

さらに本研究の対象者は、自分の思い描くキャリアやワーク・ライフ・バランスの実現という、個人のニーズや家族のニーズ、キャリアのニーズを統合した生活様式全体の調和を望んでいた。仕事の環境と家庭と自己成長の環境とは、生活空間の中で相互作用し、生涯通じて強く影響しあう²⁰⁾ものである。ライフイベントと勤務時間

や夜勤などの勤務体制を調和できないことが看護職員の潜在化につながっている²¹⁾との指摘や、助産師のキャリアの方向性として仕事と私生活の両立を望んでいる⁶⁾との報告から、女性にとってワーク・ライフ・バランスを保つことは職業を継続するための重要な要因となることが示唆される。さらに、結婚・出産・育児等のライフイベントが発生する時期は、20代の後半から30代で人生のキャリアの確立・発展期に該当するため、ライフイベントによって職業上の自己成長を阻む可能性も危惧される。そのため、20代の後半から30代はワーク・ライフ・バランスの調整能力を養い、個々のライフスタイルに合わせてキャリア発達ができるように、組織は柔軟な支援体制を整備する必要があると考える。一方で、出産や育児といったライフイベント上の経験を、助産師としての職業経験に活かすことのできる強みもあることを後押しできる働きかけもまた重要といえよう。

2. 専門職集団における同窓会の在り方

本研究結果から、同窓会には効果的な講演会や研修会の開催を求める記述が多かった。A大学助産学同窓会は発足当初より年1回の総会開催時に、学内外から講師を招き講演会を開催しているため、同窓会活動の一環として講演会や研修会の開催が同窓会員に根付いていることが推察される。看護職者に調査された今後のキャリアマネジメントの方法として、知識を深めたり、学習することや研修会・勉強会に参加・実施をする²²⁾ことが述べられており、同窓会員にとって同窓会での研修会はキャリア支援にもつながることが考えられる。講演会の内容は、毎年のトレンド情報も踏まえて役員会で協議し、適任となる講師を招いているが、キャリア形成に関する講演や臨床実践に役立つ研修会を求める意見があったことから、同窓会員がキャリア形成に向けて知識を得ることや、より高度な実践能力を身に付けるための研修会の企画が今後も不可欠である。助産師が個人のキャリアを開発していくためには助産師自身が主体的にキャリア意識を高めていくことが重要であり、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⁶⁾とも述べられている。同窓会がその窓口として、臨床と教育の橋渡しの存在になりうることも示唆された。

また、同窓会には情報提供や研究相談の窓口としての機能を希望している意見もあり、大学院進学などといったキャリア形成の相談窓口として同窓会を活用できるよう検討する必要がある。看護職を継続するための要因として、大学と同窓会とが協力体制を強化し、活躍している卒業生との交流や資格取得などの情報提供が必要になることも述べられている²³⁾ことから、助産学同窓会でも今後の研修会や広報活動に、組織力を活かしていくこと

は可能である。

また本研究結果から同窓会員同士のつながりを持ちたいというニーズが明らかとなった。同窓会の在り方として、懐かしい旧友との談笑時間を求めるのみならず、課程を超えた同窓会員同士の交流を持つことにより、職場における活動の意見交換やお互いの専門性の把握も可能となる。さらに自身の職場や自己のキャリアを客観的に見直すことができ、キャリア形成の糸口を見出す場としても有効であるといえる。それと同時に、同窓会員同士のつながりは、キャリア発達に大きな影響を及ぼすとされるメンターを見つける場ともなりうるのではないかと考える。

3. キャリア発達に伴う支援

キャリア発達について多くの同窓会員は、勤務体制を問題視していることが明らかとなった。組織の成長は人材の育成や活用・評価によって人的資源を豊かにし、高い成果を上げ、個人は成長する組織で働き続けることで自己のキャリアアップを実現する²⁴⁾と言われている。しかし多くの組織は人材を失うことに恐れを感じており、キャリアアップに伴う離職においても、組織による理解は深まらず、退職するまでに様々な問題を抱えていることが考えられる。厚生労働省の調査によると、平成27年における女性の平均初婚年齢は29.4歳、第1子出生時の母の平均年齢は30.7歳²⁵⁾と言われており、大学院を修了し助産師として経験を深めていく臨床5、6年目に女性としても結婚や出産といった大きなライフイベントを迎えることになる。女性医師における離職と復職に関する調査においても女性のライフイベントと重なる卒業後10年以内に離職する傾向があり、この時期のサポートがその後のキャリア構築の視点として重要であると指摘している²⁶⁾。本研究でも女性としての立場で同様に考えると、その時期に照準を当てたキャリア形成の支援を考える必要があることが示唆される。また、急性期看護領域であるクリティカルケア看護領域で行われた実態調査からも、自らの専門分野において自己投入できるものを探求し、キャリアについて考える機会を自ら持ち、キャリアビジョンを明確化できるような支援体制の構築が必要である²⁷⁾と示されているように、キャリアビジョンを明確化できるような環境を教育現場あるいは同窓会でも持てるようにする必要がある。

A大学同窓会員の特徴として、キャリアの適正な評価を求める意見もあがった。A大学は短大専攻科、学部科目選択制、大学院と教育課程の歴史的変遷を辿っている。その中でも修士課程を修了することとなる大学院修了生の他、修士論文コース、アドバンスコースを修了した同窓会員が、再度臨床に戻った時に所属先から修士号取得

を理解した対応を取られていないと感じていることが読み取れた。多くの所属先は助産師国家資格という免許の有無を重要視しており、修士号という学位についての適正な評価は行われていないことが考えられる。看護師がキャリア発達のために抱く病院・大学院への期待に関する調査においても、修士や博士を取得した者に能力を発揮できる環境を作ること、職場全体の有効活用となることや他のスタッフにキャリア発達の成果を認められる環境にいる安心感を与え、キャリア開発のモチベーションを上げることができる²⁸⁾と言われている。所属先が学位取得者を有効活用し、職場でその能力を発揮できる環境を整えることは、個人のキャリア発達のみならず、周囲への波及効果を期待できるとともに、組織力向上にもつながることが示唆される。

今後、同窓会組織が同窓会員の所属先に対して直接的に働きかけることは困難であるが、管理職となった修了生や同窓会員同士のつながりを活用して間接的に支援することは可能であり、有益であると考えられる。また、同窓会組織と大学教育が連携して、大学在学中から在学生に対するキャリア形成支援を行うことは実現可能であると考えられる。さらに同窓会員同士の相互交流や、情報交換・相談窓口としての機能を有用し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして、専門職としての力を十分発揮できるよう、女性ならではの視点でキャリア発達支援を担える助産学同窓会でありたい。

4. 本研究の限界と今後の課題

本研究の調査は回収率が低く、結果は質問紙調査に協力した会員の意見であり、同窓会員全体の意見を反映したものにはなり得ていない。信頼性の高い調査を行うためには、回収率を上げるための策を講じた上で調査する必要があると言える。また、今回の調査はA大学助産学同窓会に所属する会員に限定して行った。したがって、この結果を一般の助産師の現状や各助産師養成機関の同窓会組織に適用するには限界がある。今後は他の養成機関に対しても同様の調査を行い、養成機関や年齢層、所属施設、職位などによる違いを検討する必要があると考える。また、助産学同窓会員に対して、本研究の結果を生かしたキャリア発達支援を行うために、各会員の卒業年数や職業発達段階、ライフサイクルに応じた支援ができるよう同窓会組織を強化し、活動を発展させていくことが今後の課題である。

VI. 結 論

本研究は、助産師教育修了後、一定のキャリアを積むA大学同窓会員を対象に、助産師教育修了後のキャリア動向や自身のキャリアへの満足度、組織（同窓会・大学・

所属先)に対する希望を明らかにし、同窓会におけるキャリア発達への具体的支援内容について検討することを目的に調査研究を実施した。その結果、同窓会員のキャリアへの満足度は高く、満足の理由として【充実した学びと経験から得る充足感と向上心】や【専門性が発揮できるキャリアを生かした仕事】、【自分の思い描くキャリアの実現】、【ワーク・ライフ・バランスの実現】が抽出され、不満足の理由は満足の理由と相反する内容であった。

同窓会に希望する内容には、【効果的な講演会や研修会の開催】や【同窓会員同士の相互交流】、【同窓会組織の継続と活動の発展化】が明らかとなり、助産専門分野に特化した研修会の開催や、各同窓会員の所属および専門性の違いを生かした活動などが求められていた。助産師が主体的にキャリア発達するうえで、同窓会において様々な背景を持つ会員相互が交流することの意義は大きく、臨床と教育の中間に存在する同窓会組織が、専門職集団のキャリアサポートに貢献できる可能性も大きいことが示唆された。

謝 辞

本調査にご協力いただきました助産学同窓会員の皆様に対し、深く感謝いたします。

本研究に関して、申告すべき利益相反はなし。

引用文献

- 1) 勝原裕美子, 上泉和子, 坂口桃子: 専門職業人とキャリア, 看護管理学習テキスト第2版, 看護における人的資源活用論 (井部俊子他監), 2-54, 日本看護協会出版会, 東京, 2014.
- 2) Lebinson D. J.: The Seasons of a Man's Life, The Sterling Lord Agency, Inc., 1978, 南博訳, ライフサイクルの心理学上・下, 講談社学術文庫, 東京, 1992.
- 3) Erikson, E. H.: The Life Cycle Completed, A Review, NY, Norton, 1982, 村瀬孝雄他訳, ライフサイクル, その完結, みすず書房, 東京, 1989.
- 4) Schein, E. H.: Career Dynamics ; Matching individual and organizational needs, Addison-Wesley Publishing Company, 1978, 二村敏子他訳, キャリア・ダイナミクス, 白桃書房, 東京, 1991.
- 5) 古川洋子, 中野育子, 岡山久代他: 勤務助産師のキャリアアップに関する研究—助産師の研修希望とキャリアニーズ—, 滋賀母性衛生学会誌, 10(1), 9-16, 2010.
- 6) 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, 秋田大学保健学専攻紀要, 19 (2), 11-25, 2011.
- 7) 古川洋子, 岡山久代, 中野育子他: 新人助産師卒後研修における実践評価と課題—滋賀県助産師キャリアアップ研修新人助産師より—, 滋賀母性衛生学会誌, 12 (1), 21-27, 2012.
- 8) 加藤尚美, 玉城清子他: 助産婦の卒後教育のニーズに関する研究, 沖縄県立看護大学紀要, 4, 57-65, 2003.
- 9) 我部山キヨ子, 岡島文恵: 助産師の卒後教育に関する研究—助産師の卒後教育への必要性・時期・内容など—, 母性衛生, 51 (1), 198-206, 2010.
- 10) 厚生労働省: 看護教育の内容と方法に関する検討会第一次報告, 23-25, 2010, <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001316y-att/2r985200000131al.pdf> [2015.9.3.アクセス]
- 11) 日本助産師会: 助産師の声明, 2006, <http://www.midwife.or.jp/general/statement.html> [2016.9.12.アクセス]
- 12) 日本助産師会: 助産師のコア・コンピテンシー, 2009, http://www.midwife.or.jp/midwife/competency_index.html [2016.9.12.アクセス]
- 13) 木村千里, 松岡恵, 平澤美恵子他: 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—, 日本助産学会誌, 16 (1), 5-14, 2002.
- 14) 坂口桃子: 看護職の組織内キャリア発達—組織と個人の適合過程—, 国際医療福祉大学紀要, 7, 1-29, 2002.
- 15) Super, D. E.: A life-span, life-space approach to career development, Journal of Vocational Behavior, 13, 282-298, 1980.
- 16) 松岡恵, 平澤美恵子他: 卒後満5年までの助産婦が受けるソーシャルサポートとバーンアウト症状の関連, 日本助産学会誌, 8 (1), 23-31, 1994.
- 17) 石川ひとみ, 石井範子: 看護職の学習行動と組織・専門コミットメントとの関係性, 秋田大学保健学専攻紀要, 20(1), 31-41, 2012.
- 18) Deci E, L, Flaste, R: Why we do what we do — The dynamics of personal autonomy, New York, Penguin Books, 桜井茂男訳, 人を伸ばす力—内発と自律のすすめ, 21-175, 新曜社, 東京, 1999.
- 19) 金井壽宏・高橋潔: 組織行動の考え方—ひとを活

- かし組織力を高める九つのキーコンセプト, 6-10, 東洋経済新報社, 大阪, 2004.
- 20) 前掲書 4), 51-65.
- 21) 日本看護協会: 潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書, 19-21, 2007, <https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/1> [2016.9.26.アクセス]
- 22) グレック美鈴, 林由美子, 池西悦他: 看護職者のキャリアマネジメントのあり方, 岐阜県立看護大学紀要, 5(1), 3-9, 2005.
- 23) 浜端賢次, 江角伸吾, 島田裕子他: 自治医科大学看護学部卒業生の現状把握, 自治医科大学看護学ジャーナル, 11, 65-73, 2013.
- 24) 広幸英子: 特集1 これからのキャリア支援 看護師として働き続けるために 事例 ジェネラリストのためのキャリア支援, 看護, 62 (15), 42-45, 2010.
- 25) 厚生労働省, 平成27年人口動態統計月報年計(概数)の概況, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai15/index.html> [2016.9.11.アクセス]
- 26) 片岡仁美, 野村恭子, 川畑智子他: 女性医師の離職と復職に関する現状と課題: 岡山大学卒業生及び同大学臨床系入局者のアンケート調査より, 医学教育, 45 (5), 365-375, 2014.
- 27) 中井夏子, 門間正子, 神田直樹他: クリティカルケア看護領域に勤務する看護師の職業的成熟度に関する実態調査, 日本臨床救急医学会雑誌, 16, 831-838, 2013.
- 28) 藤本桂子, 菊池沙織, 神田清子他: 看護師がキャリア発達のために抱く病院・大学院への期待に関する調査, 群馬保健学紀要, 36, 39-47, 2015.

A study on career development support for midwives: career satisfaction and hopes to organizations on midwifery alumni

Naoko Kuramoto¹⁾, Yumi Itaya²⁾, Izuka Tanaka³⁾, Kie Hoshi¹⁾,
Tomomi Ogiso⁴⁾, Aya Yabuta⁵⁾, Mariko Kitagawa³⁾

1) University of Human Environments, School of Nursing Nagoya City University researcher

2) The University of Shiga prefecture, School of Human Nursing

3) Nagoya City University, Graduate School of Nursing

4) Yokonishi Ladies Clinic

5) Nagoya City University Hospital

Abstract

The present study aimed to clarify the career path of midwives, degrees of career satisfaction, and hopes of midwives for the future of organizations such as alumni associations, universities and medical centers, and to provide specific support to the members of a midwifery alumni association. We postal-mailed an anonymous self-reporting questionnaire to members and effective responses were received from 45 (40.9%) alumni. The findings showed that 24 (53.3%) alumni were satisfied with their careers for the following four reasons given in free descriptions: "a sense of fulfilment and advancement from quality learning and experiences", "specialized work", "realization of an imagined career", and "realization of work-life balance. The respondents hoped that the alumni association would, "present effective lectures and workshops", "strengthen connections among alumni", and "continue and develop alumni activities". These findings suggest that the midwifery alumni association that comprises professionals who play active roles in various locations should assume a mediating role between clinical practice and further education to support midwives in developing their careers.

Key Words: career development, career support, midwives, alumni association, questionnaire