

病院で働く助産師の配置転換が 職業キャリア成熟に及ぼす影響

坂本富子¹⁾ 名取初美²⁾ 平田良江²⁾

要旨

病院で働く助産師の配置転換が職業キャリア成熟に及ぼす影響を明らかにするために、2019年9～11月に助産師経験3年以上の515人に対して質問紙調査を実施し、129人を分析した。その結果、職業キャリア成熟尺度得点 96.50 ± 14.17 点、下位尺度の〈関心性〉は 35.12 ± 5.79 点、〈自律性〉は 32.54 ± 4.63 点、〈計画性〉は 28.83 ± 6.14 点であった。配置転換と希望部署への配置転換の有無では、すべての尺度得点に差があるとは言えなかった ($p = 0.40 \sim 0.86$)。配置転換をストレスと感じない人、配置転換後にやりがいを見つげられた人、配置転換がキャリアを考える経験と捉えた人や配置転換前の職場満足度が高かった人、メンターやロールモデルがいる人は職業キャリア成熟尺度得点が有意に高かった ($p < 0.05, 0.01$)。支援としては、配置転換の経験を助産師としての能力向上に集約する展望をもてる関わりが重要である。

キーワード：助産師 配置転換 職業キャリア成熟

I. はじめに

キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性や継続性を持った概念として捉えられている。また、キャリアは個人が自らの動機、価値観、能力を問いながら、職業を通して自己実現を図る中で形成されていくものであり（キャリア形成を支援する労働市場政策研究会, 2002）、一人ひとりがキャリアを見据えながら自己の意思と責任のもとに、より良い生き方や職業生涯を創造していくことが求められている（坂柳, 1999）。

個人が自己のキャリアを見据える際の組織の支援は重要であり、その支援を効果的に展開するために、組織は個人のキャリア成熟を把握しておく必要がある（坂柳, 1981）。キャリア成熟とは Super (1984) によると「キャリア発達課題へ取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネスである」と定義される。また King (1989) は「物事に精通した年齢相応な、キャリア決定をするための個人のレディネスである」と定義し、それらを踏まえて坂柳は「キャリアの選択・決定やその後の適応への個人のレディネスないし取り組み姿勢である」と述べている。つまり、キャリア成熟とは個人が職業生活の中で自分自身の生涯のキャリアを形成していくための準備性であるといえる。

看護職のキャリア成熟については、主体的に長期的な職業生活をデザインすることや、自己の専門・関心領域を早期から持つことが重要であるといわれ（赤堀, 2006；卯川, 2011）、看護職のキャリア成熟の促進因子として、家族の支援や役割モデル、メンターの存在、配置転換が挙げられている。キャリア成熟の促進因子の1つである看護師の配置転換はほとんどの病院で定期的に行われており、看護師としての経験に一つの区切りをつけて次のステップに進むためのものであり、組織を活性化するうえでも有用であると考えられている（中村, 2010）。

一方で助産師の場合には、病院内の総数が少ないことや特定の専門領域のスペシャリストという認識から、病院内での配置転換が行われることは多くない。しかし、助産師にとって専門領域以外での経験や知識の蓄積は、助産師の専門性をさらに深めることに繋がると考える。日本看護協会では、助産師が仕事を通してキャリアをどのように発展させるかを具体的に示したキャリアパスを策定した（日本看護協会, 2014）。その中で、産科病棟への就職4年以後に、小児科、NICU、産科外来、内科、手術室、救急外来などへの配置転換を組み込み、数年経過した後で再び産科に戻るデザインを提示している。このような他科への配置転換によってキャリアを重ねることは、キャ

リア成熟を高めることになると思われる。

しかし、配置転換が助産師のキャリア成熟に及ぼす影響はほとんど明らかにされていない。助産師の配置転換がキャリア成熟に及ぼす影響を明らかにすることで、助産師個人の成長につながる効果的な配置転換が提言できるとともに、個人を支援する組織の役割が明確になり、組織の活性化につながると考える。

II. 研究の目的

病院で働く助産師の配置転換が職業キャリア成熟に及ぼす影響を明らかにする。

III. 用語の操作的定義

職業キャリア成熟とは職業に対する成熟した取り組み姿勢であり、職業に対する高い関心性と自律性、計画性を持っている状態とする。

IV. 概念枠組み

助産師の配置転換前の仕事への満足や、配置転換をストレスととらえずにやりがいを見つけられること、配置転換が結果的に自分のキャリアを考える機会になったととらえることで助産師の職業キャリアが高まる。合わせて希望の部署への配置転換であることやロールモデル、メンターの存在も助産師の職業キャリア成熟を高めることに影響する。

V. 研究方法

1. 研究デザイン

量的記述的研究

2. 調査期間

2019年9月から11月

3. 調査対象者

全国のすべての総合周産期母子医療センターのある病院に勤務し、助産師として3年以上の経験のあるもの。1つの総合周産期母子医療センターに調査対象者の条件に合致する助産師が20名所属すると推定し、研究協力が得られる施設を全国で30%程度の33施設と試算した。さらに質問紙の回収率を30%と見込み、調査対象者を200名とした。

4. 調査方法

複数の診療科を有する、全国107カ所の総合周産期母子医療センターのある病院の看護管理責任者宛てに、研究協力依頼状および返信用の封筒を送り意向を調査した。協力が可能な場合は、病院名、所在地、担当者名前と職位、助産師の人数に関する記載欄

を設け、記入のうえ返信を依頼した。研究協力者に調査用紙を配布前であれば、調査協力の撤回は可能であることを予め依頼文に記載した。調査協力の意向のある病院に、研究対象者人数分の依頼文と無記名自記式質問用紙と返信用の封筒をセットにして郵送した。

看護管理責任者は、研究対象者に研究協力依頼があることを説明し、控え室などの所定の場所に返信用の封筒と無記名自記式質問紙・同意書をセットにして置いて、研究対象者が自由に回答できるようにした。研究に同意を頂いた対象者は、返信用の封筒にて研究者宛に回答した質問紙を返送した。

5. 調査内容

(1) 対象者の背景

病院で働く助産師の基本属性に関する項目は年齢、助産師の経験年数、配置転換の有無、配置転換の回数、役職、メンター、ロールモデルの存在である。

(2) 職業キャリア成熟

「職業キャリア成熟」を測定するために、成人キャリア成熟尺度(坂柳,1999)を構成する1つである職業キャリア成熟尺度の27項目を用いた。成人キャリア成熟尺度は、人生キャリア成熟尺度(主に、人生や生き方への取り組み姿勢)、職業キャリア成熟尺度(主に、職業生活への取り組み姿勢)、余暇キャリア成熟尺度(主に、余暇生活への取り組み姿勢)の3系列で構成され、各系列は、〈関心性〉(concern):自己のキャリアに対して積極的な関心を持っているか、〈自律性〉(autonomy):自己のキャリアへの取り組み姿勢が自律的であるか、〈計画性〉(planning):自己のキャリアに対して将来展望を持ち計画的であるかの3つの態度特性の下位尺度から成る。尺度は各項目とも「5:よくあてはまる」から「1:全くあてはまらない」という5段階評定法を用い、5点から1点(逆転項目は1点から5点)が与えられている。逆転項目は逆転して得点化した。各下位尺度の得点範囲は9~45点に分布し、この得点が高いほど職業キャリア成熟が高いことを意味している。尚、本尺度は作成者からの使用許可を得ており、尺度については信頼性・妥当性が確立されている。

(3) 配置転換に関連する要因

配置転換に関連する要因は、先行研究(松浦・西尾,2008;中村,2010;中本・矢田,2018;坂口,1999;吉田,2013)から、希望の部署への配置転換、配置転換に伴うストレス、配置転換後の仕事のやりがい、配置転換がキャリアを考える経験としてとらえること、メ

ンター、ロールモデルの存在、配置転換前の仕事への満足度の7項目とした。

6. 分析方法

統計的分析に、統計ソフト SPSS® Statistics Ver.26 を用いた。対象者の背景と配置転換に関する要因、職業キャリア成熟尺度について基本統計量の算出を行った。また、配置転換に関連する要因ごとに職業キャリア成熟尺度平均得点と3つの下位尺度平均得点の差の検定を行った。なお、4件法での質問の「よくあてはまる」「ややあてはまる」「あてはまる」「まったくあてはまらない」「あまりあてはまらない」は「あてはまらない」として分析した。量的変数については正規性の検定を行い、2群間の差の検定にはt検定、あるいはマンホイットニーのU検定を行った。検定の有意水準は5%未満とした。

7. 倫理的配慮

研究対象者には、研究の目的、方法、研究への協力が得られない場合でも不利益を被らないこと、質問紙は無記名であるため質問紙回収後のデータ使用中止には対応が不可能であることなどを文書で説明した。そのうえで質問紙に同意欄を設けチェックしてもらうとともに、記入後の質問紙の返送をもって研究協力への同意とした。

VI. 研究結果

1. 対象者の背景

全国の107総合周産期母子医療センターのある病院に研究依頼文を送付し29施設から協力が得られ、515人に自記式質問紙を送付した。回収数は205部(回収率39.8%)、そのうち欠損値を除いた181部を有効回答(有効回答率88.3%)とした。対象者のうち、看護師長9名(5%)、副看護師長24名(13.3%)、主任看護師19名(10.5%)が存在しており、これらの人々は昇進に伴う配置転換の可能性があるため、分析対象から除いた。その結果129名を分析対象とした。

対象者の年齢は30～39歳50名(38.8%)と最も多く、次いで30歳未満45名(34.9%)、40～49歳19名(14.7%)であった。平均年齢は34.7歳±8.9歳であった。助産師経験年数の平均は10.9年±7.5年、10年未満68名(52.7%)、10年以上58名(45.0%)であった。配置転換の経験のある人は75名(58.1%)、ない人は54名(41.9%)であった。配置転換の経験のある人の平均年齢は38.6歳±14.9歳、配置転換の経験のない人の平均年齢は32.8歳±9.3歳、メンターのいる人は99名(76.8%)、いない人は27名(20.9%)。

ロールモデルのいる人は85名(65.9%)、いない人は41名(31.8%)、無回答はそれぞれ3名であった(表1)。

2. 職業キャリア成熟

「職業キャリア成熟」の平均は96.50点±14.17点、下位尺度である〈関心性〉は35.12点±5.79点、〈自律性〉は32.54点±4.63点、〈計画性〉は28.83点±6.14点であった。職業キャリア成熟尺度および3つの下位尺度のCronbachの α 係数は、0.83～0.88であり、信頼性が確認された(表2)。

3. 対象者の背景と職業キャリア成熟

本研究対象者129人について、「職業キャリア成熟」および3つの下位尺度得点を、配置転換の経験の有無、経験年数、メンターやロールモデルの存在の有無で比較をした。配置転換の経験の有無では、すべての得点で差があるとは言えなかった。経験年数では10年未満より10年以上の方が計画性得点が高く($p < 0.05$)、メンターがいると思う人の方が〈関心性〉〈自律性〉が高く($p < 0.05, 0.01$)、ロールモデルがいると思う人の方が〈自律性〉〈計画性〉が高かった($p < 0.01, 0.05$)。また、職業キャリア成熟尺度全体では、メンターとロールモデルがいると思う人のほうが高い得点であった($p < 0.01$)(表3)。

4. 配置転換に関連する要因と職業キャリア成熟

配置転換を経験した75人について、配置転換に関連する要因と「職業キャリア成熟」との関連について分析した。希望の部署への配置転換は31人、希望の部署でなかったは43人であり、希望部署への配置転換可否かにおいて「職業キャリア成熟」には差があるとは言えなかった。配置転換をストレスと感じる人は〈計画性〉が低く($p < 0.01$)、配置転換後にやりがいを見つげられたと思うと回答した人は、思わない人に比べて下位尺度得点すべてが高かった($p < 0.05, 0.01, 0.01$)。さらに、配置転換はキャリアを考える経験になったと回答した人は〈自律性〉が高く($p < 0.05$)、配置転換前の職場への満足度が高かった人は〈関心性〉、〈自律性〉が有意に高かった($p < 0.01, 0.05$)。またメンターがいると思う人は、思わない人に比べて〈自律性〉と〈計画性〉が有意に高く($p < 0.01, 0.05$)、ロールモデルのいると思う人は、思わない人に比べて下位尺度のすべてが高かった($p < 0.01$)(表4)。

VII. 考察

1. 対象者の特性

本研究の助産師の職業キャリア成熟尺度の下位尺度である〈関心性〉35.1点、〈自律性〉32.5点、〈計画性〉

表1 対象者の背景

(n=129)

項目		人数	%
年齢	30歳未満	45	34.9
	30～39歳	50	38.8
	40～49歳	19	14.7
	50～59歳	11	8.5
	60歳以上	1	0.8
	無回答	3	2.3
	平均±SD	34.7歳±8.9歳	
助産師経験年数	10年未満	68	52.7
	10年以上	58	45.0
	無回答	3	2.3
平均±SD	10.9年±7.5年		
配置転換の経験	あり	75	58.1
	平均年齢±SD	38.6歳±14.9歳	
配置転換の回数	希望の部署への配置転換		
	有	31	41.3
	無	43	57.3
	無回答	1	1.3
	配置転換の回数		
	1回	33	44.0
	2回	17	22.7
	3回	11	14.7
	4回	5	6.7
	5回	3	4.0
	6回	3	4.0
	7回	2	2.7
	無回答	1	1.3
	職場環境に適応した時期		
	1～2か月後	18	24.0
	3～4か月後	14	18.7
	5～6か月後	9	12.0
7～8か月後	8	10.7	
9～10か月後	10	13.3	
11～12か月後	9	12.0	
無回答	7	9.3	
なし	54	41.9	
平均年齢±SD	32.8歳±9.3歳		
メンターがいる	思う	99	76.8
	思わない	27	20.9
	無回答	3	2.3
ロールモデルがいる	思う	85	65.9
	思わない	41	31.8
	無回答	3	2.3

28.8点であった。看護師を対象とした先行研究（小手川ら, 2010; 中井ら, 2013）と比較すると〈自律性〉と〈計画性〉は同程度だったが、〈関心性〉が高かった。

職業キャリア成熟を高めるためには、自己投入できる領域を決めることが大切である（卯川, 2011）と報告されている。助産師は学生時代から自分の専門

領域を助産と決め、専門性を生かした分野で就業していることが〈関心性〉を上昇させたと考える。また一方で、職業における〈計画性〉は〈関心性〉や〈自律性〉に比べて低いという、先行研究（小手川ら, 2010; 中井ら 2013）との共通性があった。〈計画性〉は自己のキャリアに対する将来展望を持ち、それに

表 2 職業キャリア成熟尺度得点

(n=129)

	mean	SD	Cronbach の α
職業キャリア成熟尺度得点平均	96.50	14.17	0.88
項 目			
関心性			0.83
自分のこれからの職業生活には大変関心を持っている	3.98	0.93	
職業生活や仕事に役立つ情報を積極的に収集するようにしている	3.69	0.92	
自分は何のために働いているのか、あまり考えたことがない(R)	3.95	0.92	
これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う	4.01	0.87	
職業生活に関係する本や雑誌などはほとんど読まない(R)	3.45	1.14	
職業生活の設計は自分にとって重要な問題なので真剣に考えている	3.87	0.90	
どのように働くべきかということはあまり気にならない(R)	4.02	0.90	
充実した職業生活を送るために参考となる話は、注意して聞いている	4.02	0.77	
どうすれば職業生活をよりよく送れるのか考えたことがある	4.14	0.80	
関心性平均	35.12	5.79	
自律性			0.83
自分の職業生活を主体的に送っている	3.65	0.90	
職業生活の送り方には自分で責任を持つ	4.15	0.74	
働いてもつまらないと思うことがしばしばある(R)	3.19	1.16	
自分から選んで、どんな職業生活を送っていくか決めている	3.79	0.90	
職業生活が充実しないのは大半は周囲の環境によると思う(R)	2.92	1.05	
職業生活で厳しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	3.76	0.72	
周りの雰囲気に合わせて職業生活を送っていけばよい(R)	3.22	0.94	
充実した職業生活になるかどうかは、自分の意志と責任によると思う	3.91	0.79	
これからの職業生活を通してさらに自分自身を伸ばして高めていきたい	3.95	0.93	
自律性平均	32.54	4.63	
計画性			0.83
これからの職業生活について自分なりの見通しを持っている	3.32	0.99	
これからの職業生活で、取り組んでみたいことがいくつかある	3.43	0.96	
職業設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない(R)	3.19	0.86	
自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている	2.88	1.02	
これからの職業生活で、何を目標とすべきかわからない(R)	3.08	1.11	
希望する職業生活が送れるように、努力している	3.41	0.93	
これから先の職業生活のことはほとんど予想がつかない(R)	2.93	1.15	
今後どのような職業生活を送っていききたいか自分なりに目標を持っている	3.60	0.90	
自分が期待しているような職業生活を、この先実現できそうである	3.01	0.84	
計画性平均	28.83	6.14	

(R):逆転項目を示す

向けて計画的であるかを意味している。経験年数5年から10年の助産師は周囲からの期待と自身の未熟さの間で様々な葛藤を抱き、キャリアのビジョンを明確に描きにくい(阿部, 2017)といわれており、その年代の抱えている葛藤が将来を展望する力を弱めている可能性がある。しかし経験年数による職業キャリア成熟に有意差がないことから、経験年数が長ければ助産師の職業キャリア成熟が増すわけではない

ことも示唆されている。

2. 助産師の配置転換が職業キャリア成熟に及ぼす影響

助産師が配置転換を経験していたかどうかと希望の部署であったかどうかは、「職業キャリア成熟」に影響を与えていなかった。配置転換前の仕事の満足度が高いことや配置転換をストレスと思わないこと、また配置転換後にやりがいを見つけられることや配

表3 対象者の背景と職業キャリア成熟

(n=129)

		人数	下位尺度			職業キャリア成熟
			関心性	自律性	計画性	
配置転換の経験	あり	75	35.0	32.5	28.5	95.9
	なし	54	35.4	32.6	29.4	97.3
経験年数	10年未満	68	34.8	31.9	27.7	94.4
	10年以上	58	35.5	33.3	30.0	
	無回答	3				98.8
メンターがいる	思う	99	35.7	33.3	29.3	98.3
	思わない	27	33.0	29.8	26.8	
	無回答	3				89.7
ロールモデルがいる	思う	85	35.7	33.6	29.7	98.9
	思わない	41	33.9	30.5	26.8	
	無回答	3				91.1

t 検定 **<0.01 *<0.05

表4 配置転換に関連する要因と職業キャリア成熟

(n=75)

		人数	下位尺度			職業キャリア成熟
			関心性 ^a	自律性	計画性	
希望の部署への配置転換	有	31	35.8	33.1	28.7	97.5
	無	43	34.5	32.2	28.4	95.0
	無回答	1				
配置転換はストレス	思う	65	34.6	32.3	27.9	94.7
	思わない	9	37.2	34.7	33.6	
	無回答	1				105.4
配置転換後のやりがいを見つけられる	思う	54	36.0	33.7	29.8	99.6
	思わない	21	32.5	29.8	25.4	
キャリアを考える経験になった	思う	66	35.4	33.0	29.1	97.5
	思わない	9	32.2	29.1	25.2	
配置転換前は満足度が高かった	思う	51	36.4	33.4	29.5	99.3
	思わない	24	32.2	30.8	26.7	
メンターがいる	思う	57	35.7	33.6	29.4	98.7
	思わない	18	32.8	29.1	26.0	
ロールモデルがいる	思う	47	36.3	34.3	30.1	100.7
	思わない	28	32.8	29.6	26.0	

無印：t 検定 a：Mann-Whitney U 検定 ** <0.01 * <0.05

置転換がキャリアを考える機会ととらえることが、職業キャリア成熟に影響を与えた。特に、やりがいを見つけれられたと思う人は、職業に対する〈関心性〉や〈自律性〉、〈計画性〉が高く、職業キャリア成熟を高めていることが明らかになった。配置転換前の満足度が高かったことが職業キャリア成熟に及ぼした要因として、職業への満足感とやりがいが密接に関連していることがあげられる(加藤, 尾崎, 2011)。配置転換前の職場での満足感があればやりがいを持つことができ、配置転換後の新しい職場でもそれらが引き継がれて職業キャリア成熟を高めていると推察する。これらの要因は看護師と同様であり(小手川・本田, 他, 2010, 中村, 2010)、看護職の職業キャリア成熟に対する影響要因と言えないのではないだろうか。

一方、助産師は専門領域に対する〈関心性〉が高いがゆえに専門領域以外への配置転換をどのように受け止め、職業キャリア成熟につなげていくかは特有の課題の一つであろう。配置転換後の新しい部署での看護の姿勢や考えを受け入れることが個人と組織のキャリアを促進していくうえで重要であるといわれている(境・前田, 2011)ように、配置転換後の経験を受け入れて、その経験を助産師としての能力向上に集約するという展望を持たなければ、自己のアイデンティティの揺らぎを感じることなく、助産師としての職業キャリア成熟を促進できると考える。

また、メンターやロールモデルの存在も、看護師と同様に(小手川・本田, 他 2010)助産師のキャリア成熟に影響した。メンターからの支援により職場への適応が促進され、ロールモデルの存在で、自己の将来像への道筋を描くことや目標を設定することができる。つまり、配置転換そのものが職業キャリア成熟に影響するのではなく、配置転換に対する肯定的な姿勢と職場環境が影響していると考えられる。

3. 助産師の職業キャリア成熟を促進するための支援

助産師のキャリア成熟を促すために必要なことは、まず助産師として専門性を高めたいうえで配置転換に対する肯定的な姿勢を持つことができるよう支援することである。看護師の配置転換は病院組織内では定期的に行われており、中堅看護師の職業キャリア成熟には重要であるといわれている(中村, 2010)。しかし、助産師の配置転換は看護師ほど一般的ではない。日本看護協会(2014)が助産師に対する社会からの期待や助産師としての使命・役割を反映させて策定した「助産師のキャリアパス」では、助産師の仕事を通しての成長を可視化し、キャリアを発展

させる可能性を具体化するために、4年から10年でのキャリアローテーションが組み込まれている。今後助産師のキャリアを発展させる意味での他科への配置転換が実施される可能性を考えると、産科病棟での専門性を追求するという働き方だけでなく、専門性を高めるための配置転換として助産以外の分野で経験を積むことの意味を捉えるために、ロールモデルとなる助産師から経験を聞く機会をもったり、経験を深めたり知識の幅を広げることを伝えていく必要がある。さらに、配置転換によってやりがいを見出し得るような支援や、配置転換を含む長期的ビジョンでの職業キャリア形成を促す体制整備が必要であると考えられる。

また今回、助産師の職業キャリア成熟に、メンターやロールモデルの存在が影響していた。看護管理者には、スタッフ全員がそれぞれメンターの役割を発揮したり、ロールモデルになれるよう、組織作りをしていくことが求められる。お互いに刺激しあいながら、共に成長していくことができれば、助産師の職業キャリア成熟を促進するにとどまらず、組織のキャリア成熟を促進する基盤作りができるのではないかと考える。

VIII. 結論

1. 助産師の「職業キャリア成熟」は96.5点、下位尺度である〈関心性〉は35.1点、〈自律性〉は32.5点、〈計画性〉は28.8点であった。
2. 助産師が配置転換を経験していたかどうかと配置転換が希望の部署であったかどうかは、職業キャリア成熟に影響を与えていなかった。
3. 配置転換前の仕事の満足度が高いことや配置転換をストレスと思わないこと、また配置転換後にやりがいを見つけれられること、配置転換がキャリアを考える機会ととらえること、メンターやロールモデルが存在することが「職業キャリア成熟」を高めていた。

IX. 研究の限界と課題

本研究は、総合周産期母子医療センターのある病院の助産師を対象に調査した結果で回答に偏りがある可能性がある。今後、病院、診療所、助産院、地域など様々なところで働く助産師の配置転換や職場異動による職業キャリア成熟を調査することでキャリア成熟の支援につなげることができるのではないかと考える。

謝辞

本研究を行うにあたり、質問調査への協力を快諾いただいた病院看護管理者並びに回答をいただいた研究協力者の方々に厚くお礼申し上げます。また、本研究にあたりご指導下さいました、山梨県立大学大学院看護学研究科前研究科長の佐藤悦子教授、看護管理学分野の山田光子教授はじめ、関係者の方々に心より感謝申し上げます。

(第25回日本看護管理学会で発表したものに加筆修正したものである。)

なお、本論文に関連する利益相反事項はない。

引用文献

- 1) 阿部慈, 佐々木睦子 (2017) : 中堅助産師のキャリア発達への思いのプロセス, 香川大学看護学雑誌, 21 (1), 1-12.
- 2) 中央教育審議会 (2011) : 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について, 17.
- 3) 厚生労働省職業能力開発局 (2002) : 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書, 1.
- 4) 林有学, 米山京子 (2008) : 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因, 日本看護科学会誌, 1 (28), 12-20.
- 5) 廣島のぶ子, 荒木田由美子, 久保真紀子 (2018) : 病院で勤務する看護師のキャリア成熟に関係する要因の検討, *Nursing Administration and Policies*, 22 (1), 42-50.
- 6) 加藤栄子, 尾崎フサ子 (2011) : 中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討, 日看護会誌, 15 (1), 47-56.
- 7) 厚生労働省職業能力開発局 (2002) : キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書
- 8) 厚生労働省政策統括官付参事官付行政報告統計室 (2019) 平成30年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況.
- 9) King, S. (1989) Sex Differences in a Causal Model of Career Maturity. *Journal of counseling & Development*, 68, 208-215.
- 10) 小手川良江, 本田多美枝, 阿部オリエ, 他 (2010) : 看護師の「職業キャリア成熟」に影響する要因: 日本赤十字九州国際看護大学 intramural research report, 9, 15-25.
- 11) 松浦恒仁, 西尾由香理, 澤合史絵, 他 (2008) : 女性看護師の勤務異動時におけるストレス因子と勤務属性との関連, 富山大学看護学会誌, 7 (2), 7-14.
- 12) 中井夏子, 門間正子 (2013) : 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—職業キャリア成熟尺度と個人的背景, 認定看護師・専門看護師に対する関心との比較 -*Journal of Japanese Society for Emergency Medicine 日臨救医誌 (JJSEM)*, 16, 831-838.
- 13) 永久理恵, 井田政則, (2013) : キャリア発達に影響を及ぼす要因について, 立正大学年報, (4), 63-72.
- 14) 中村由子 (2010) : 配置転換による中堅看護師の「一皮むけた経験」, 日本看護研究学会雑誌, 33 (1), 81-92.
- 15) 中本明世, 矢田真美子 (2018) : 臨床看護師のキャリア発達過程—職務経験10年のプロセスに焦点を立てて—, 日看護会誌, 1 (22), 1-11.
- 16) 日本看護協会 (2017) : 助産師の就業継続意思, ライフサイクルと就業状況, <http://www.nurse.or.jp/nursing/iosan/oyakudachi/kanren/sasshi/pdf/h24chosahokoku-07.pdf>2017.8.25.
- 17) 日本看護協会 (2012) : 新卒助産師研修ガイド, 日本看護協会出版会, 3-34, 東京.
- 18) 日本看護協会 (2014) : 助産実践能力習熟段階 (クリニカルラダー) 活用ガイド解説編, 日本看護協会出版会, 2-8, 東京.
- 19) 日本看護協会, (2018) : 平成30年版看護白書 地域包括ケア時代の看護管理者の役割, 株式会社日本看護協会出版会, 196, 東京.
- 20) 坂口桃子 (1999) : 看護職のキャリア・ディベロップメントに関する実証的研究キャリア志向のタイプと形成時期, 日看護会誌, 3 (2), 52-59.
- 21) 坂柳恒夫 (1999) : 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討, 愛知教育大学研究報告, 48, 115-122.
- 22) 境真由美, 前田ひろみ (2011) : 配置転換による看護師のストレスと適応に関する文献検討, 熊本大学医学部保健学科紀要, 7, 63-70.
- 23) 鈴木由美, 小川久貴子 (2018) : 助産師の就業継続に影響する要因についての文献的考察, 国際医療福祉大学学会誌, 23 (1), 74-88.
- 24) Super E.D. (1960) : 職業生活の心理学 職業経歴と職業的発達 日本職業指導学会訳誠信書房, 東京.
- 25) Super E.D. (1980) : A life-span, life-space

- approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.
- 26) Super E.D. (1984) : Career & life development. in Brown, D.& Brooks, L. (Eds.) Career Choice & Development. Jossey-Bass.
 - 27) Super E.D./ 中西信男訳 (1986) : キャリア心理学における発展講演要旨, CAREER GUIDANCE STUDY, NO7, 34-44.
 - 28) 卯川久美, 細田泰子, 星和美 (2011) : 専門・関心領域を明確にしている中堅看護師のキャリア・デザインとその環境要因, 大阪府立大学看護学部紀要, 17 (1), 1-12.
 - 29) 吉川久美子 (2019) : 「病院管理者のマネジメントラダー日本看護協会版」について, クリニカルラダー&マネジメントラダー作成・運用・評価マニュアル, MC メディカ出版, 165-74, 大阪.
 - 30) 渡辺三枝子 (2018) : 新版キャリアの心理学第2版, ナカニシヤ出版, 京都.

Impact of relocations on career maturity of midwives working in hospitals

SAKAMOTO Tomiko, NATORI Hatsumi, HIRATA Yoshie

key words: midwife, relocation, career maturity

Abstract

The purpose of this study is to demonstrate the level of impact that relocations have on the career maturity of midwives working in hospitals. From November to September 2019, a quantitative survey was conducted in 515 midwives working in hospital nationwide for over 3 years, and 129 valid responses were analyzed. According to the results, Career maturity scale scores - 96.50 ± 14.17 and 3-Subscales: Concern- 35.12 ± 5.79 , Autonomy - 32.54 ± 4.63 , and Planning - 28.83 ± 6.14 . There were no differences in scale scores between those who were transferred to a ward other than a maternity ward and those who were not, and between those who were transferred to a unit of their choice and those who were not ($p=0.40$ to 0.86). The career maturity scale scores were significantly high for those who were not stressed as a result of a relocation, who found work at the new workplace to be challenging, who perceived relocations to be a positive opportunity, who were highly satisfied with their previous workplaces, and who believed that they had mentors and role models ($p<0.05$, 0.01). We concluded that the career maturity of midwives is influenced by a positive attitude they have toward relocations, and workplace environment. In order to promote career maturity of midwives, provision of support to encourage midwives to acknowledge the experience gained from relocations will help cultivate the practical abilities of midwives.