

## 助産婦におけるキャリアパス分析と人材開発 システムの考察

宮里 和子<sup>1)</sup>・小山 修<sup>2)</sup>・柴田真理子<sup>3)</sup>  
幅下 貞美<sup>1)</sup>・常盤 洋子<sup>4)</sup>

要約：開業助産婦のキャリアパス分析を行った結果、①開業に対する明確な信念と情熱を持ちその裏付けとして②臨床経験の重視、③最新の自然出産法や自然育児法の習得、④関係づくりを重視したケアの提供などが開業助産婦の促進要因としてあげられた。また他の女性と同様、ライフサイクルの中で①出産・育児をいかに乗り越えるか、②医療水準の高い病院との連携の必要性等が課題としてあげられた。次に施設内助産婦の生涯教育方策を検討するため、院内教育が比較的充実している2施設を中心にしてその実際を把握した。両施設とも、きめの細かい新人研修に始まり、段階的に院内教育が行われている。しかし職員一人一人のキャリア形成までは結びついていかず、この点は個人の努力に任せられている状況にある。それでもA施設は、中規模施設であることや臨床看護研究所を併設していることなどから、面接を取入れ個人の目標把握を行い併設研究所で学ぶ機会を与え、個人のキャリア形成といった目標を優先させるようにしていた。今後施設での継続教育は施設の目標と職員個人の目標達成とを、うまく連動させられるよう計画する必要があると考えられる。

見出し語：浮沈図、助産院、キャリアパス、継続教育、院内教育、

### 1) 開業助産婦のキャリアパス分析

#### I. 目的

平成5年度に開発した「助産婦の活動浮沈図調査票」を用いて、開業助産婦のキャリアパスの促進要因と阻害要因を析出し、地域母子保健における開業助産婦の役割とその課題について検討する。

### II. 方法及び対象

助産婦養成施設の見学・実習を受入れている首都圏4か所の助産院設置者に対して、「助産婦の活動浮沈図調査票」を用いて面接法により実施した。

主な調査項目は、順調と不調時の出来事の①時期と内容、②良好点と困難性、③原因の認知、④対処方法、⑤影響等についてである。

1) 順天堂医療短期大学 2) 母子愛育会情報研修部 3) 東邦大学医療短期大学  
4) 帝京平成短期大学

### Ⅲ. 結果

4人の開業助産婦の主な社会的属性は、表1のとおりである。

助産婦資格取得から開業して今日に至るまでの「最も順調だった出来事」と「最も不調だった出来事」は次のような内容であった。

#### 1. 最も順調だった出来事

- A助産婦：開業後、アクティブバースを研究・導入し、助産に対して確信がもてたこと。  
B助産婦：ラマーズ法の研修・導入によりお産が面白くなったこと。  
C助産婦：一戸建てを新築し、開業できたこと。  
D助産婦：桶谷式母乳育児やラマーズ法の研修・実践ができ、また開業後、妊婦訪問によって母親のニーズがよく把握できるようになったこと。

#### 2. 最も不調だった出来事

- A助産婦：就職した病院で臨床経験を積みなかつたこと。  
B助産婦：家庭（夫）と仕事の両立と葛藤。  
C助産婦：出産・育児中の開業への焦りと、現実との葛藤。  
D助産婦：育児（夫の負担）と仕事（多い夜勤）の両立。妊婦への本来の看護ができないこととの葛藤。

### Ⅳ. 考察

4人の開業助産婦の、キャリアパスの促進要因と阻害要因として、次のよき事柄があげられる。

#### 1. キャリアパスの促進要因

- 1) 開業に対して強い信念と、熱い情熱を持ち続けている。
- 2) 開業助産婦は病院助産婦と同様、臨床経験（正常・異常分娩介助）を重視している。
- 3) 自然分娩を中心とする開業助産婦にとってアクティブバース、ラマーズ等の自然出産法や、桶谷式乳房管理法等その理論や技術が助産業務の支えになっている。
- 4) 出産前後にわたって対象者（母親・家族）との関係づくりや共感性を重視している。

#### 2. キャリアパスの阻害要因と課題

- 1) 出産・育児は女性のライフサイクルの中で仕事との両立または離脱の面から、如何に通過するかが課題となる。家族の理解、とりわけ夫との関係のあり方が重要である。
- 2) 技術専門職として臨床経験を積むことが必要とされるが、助産婦の役割・機能を認知している就労希望病院の情報選択が重要である
- 3) 医療法に基づく産婦人科嘱託医よりも、産科医療水準の高い病院との提携を希望している。

#### 3. 開業助産婦の生涯学習システムの課題

開業助産婦の生涯学習システムの構築要件として、①助産院の助産婦数、②病院内臨床業務のあり方、③行政機関を含めた地域医療機関とのシステムの組み方、④再教育のための義務研修のあり方等が、今後の検討課題として考えられる。

V. 結 語

1970年代前後からの自然主義の潮流の中で、ラマーズ法等に象徴される自然分娩・育児法は、戦後の助産婦活動に新しい息吹きを挿入したといえる。しかし、自然主義を受入れる条件は、母体の健康管理が前提であり、そのためには2次、3次の医療機関や地域保健との連携のあり

方が重要である。同時に、育児支援までも視野において母親と完結的なレポートをもてる開業助産婦は、現在の医療体制にあつて、地域母子保健の役割を担える重要な職種といえる。このためには、他職種の女性と同様に家族の理解や協力関係以外に、社会参加を可能とする環境整備が課題であるといえる。

表1 対象者の社会的属性

調査項目	A助産婦	B助産婦	C助産婦	D助産婦
年齢	49才	60才	48才	48才
婚姻状況	既婚	既婚	既婚	既婚
家族構成	核家族	核家族	核家族	核家族
教育歴	各種学校	各種学校	各種学校	各種学校
資格取得	昭和58年 (37才)	昭和27年 (19才)	昭和45年 (24才)	昭和43年 (21才)
職歴	病院助産婦2.5年	なし	病院看護婦1年、助産婦2年、M-T1年	病院助産婦2年半
開業年	昭和63年	昭和7年 (母が)	昭和62年	昭和46年
業務内容	助産、保健指導	助産、保健指導	助産、保健指導、新生児・未熟児訪問4人(1)	助産、保健指導、妊婦訪問指導5人(2)
スタッフ数	3人(好助産婦3)	8人(0)	108-109(延々230件)	1250(延々2,000件)
分娩件数	240(延々1500件)	140-150(母と)	108-109(延々230件)	1250(延々2,000件)
社会活動	日本助産婦会会員	日本助産婦会会員 助産婦学校講師	日本助産婦会会員 小学校性教育講師 都母性衛生学会	日看協会員、助産婦・看護婦学校講師、日本助産婦会会員 性教育研究協議会他 母子看護研修
所属学会	なし	なし	なし	なし
研究会	なし	なし	なし	なし
研修歴	新生児訪問講習会 助産院部会講習会	お産の学校(民間) 地域助産婦会	受胎調節実地指導員 講習	なし
住居形態	一戸建て持ち家	一戸建て持ち家	一戸建て持ち家	一戸建て持ち家

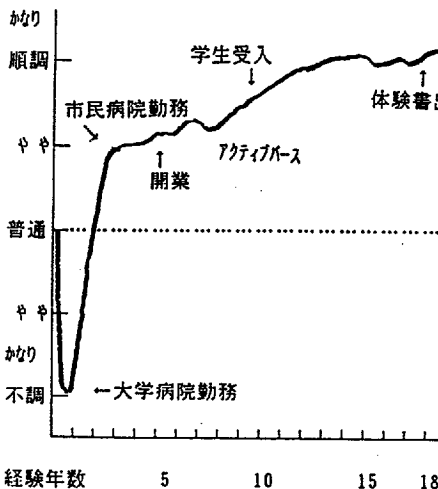


図1 A助産婦の活動浮沈図例

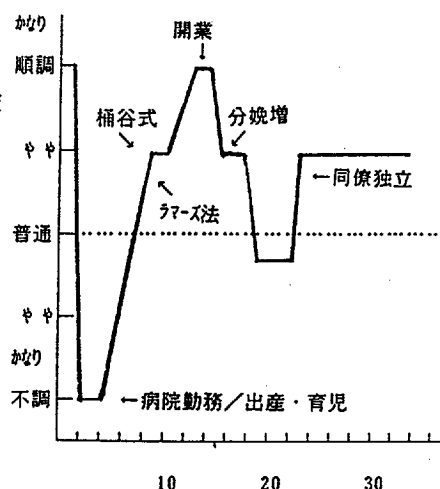


図2 D助産婦の活動浮沈図例

## 2) 施設内助産婦の生涯教育方策

### I. 目的

施設における継続教育（院内教育）の実態を知り、生涯教育としての意味を考察する。

### II. 方法及び対象

各種施設の看護部長にインタビュー調査を行った。質問項目は、①施設の概況、②看護部の組織・活動、③院内研修、④院外研修、⑤個人キャリア育成、⑥継続教育推進・阻害因子等である。

### III. 結果

ここでは、院内教育が充実しており、定着にもつながっている設置主体の異なる2施設について報告する。

A施設は256床、看護職員164人、設置主体は特定医療法人である。設置主体の特殊性から、在宅医療や訪問看護を行っておりまた経営に地域住民や職員が参画している。臨床看護研究所もあり、そこが院内教育に深く関わった歴史をもっており、特に新人研修から卒後3年目研修までに重点をおいた内容になっている。3年目の人が1年間エルダーとなり、新人の指導の任にあたる。エルダーが終了すると、臨床看護研究所への入学資格ができる。（病院からは5名の枠がある。）他に各種別の研修が研究所（同一敷地内）で企画されているが参加は自由である。2年目に個人面接を行い、個人目標の把握に務め、目標が明確な人には、できるだけ優先的に配慮するようにしている。研究所が併設されていることが、院内教育を看護部が企画運営す

るにあたり、大きな支えとなっているようである。

B施設は920床、看護職員468人、設置主体は国立大学医学部付属である。看護部の活性化や他部門との関係重視、中間管理者の育成を目標に9委員会を活発に活動させている。業務の外注にも力を注いでいる。院内教育は段階別研修、スペシャリスト研修、全対象研修の三分野に分けられ、それぞれ各研修計画を持っている。段階別に位置している新人研修は、プレセプター制をとって、選ばれたプレセプターは1年間新人をみるシステムとなっている。大学病院という性格上、スペシャリストの育成をめざしており、研修を終了し、スペシャリスト業務（ICU、CCU等）についている場合は、手当をつけているが、もっと予算化が必要と考えている。院外研修としては千葉大の研修に出したり、他大学病院との人事交流研修（転勤にしている）を行っている。個人のキャリア育成は、ほとんど各自の自助努力に任せられており、大学の通信教育を受講している者もいる。スクーリングへの参加も以前よりは自由に出来るようになってきた。院内教育、研究の活発化を図りたいが教育費が少ない。また10年以上経験者を病院の発展という意味においても育成してプールしておきたいがまだ軌道に乗っていない。キャリアを報酬につなげられたらそれなりの意欲が湧くのではないかと考えて予算化に努力をしている。

### IV. 考察

2施設とも継続教育としての院内教育は組織的に計画され実施されていた。その内容や

重点の置き方は、それぞれの施設の目指す方向により異なっていたのは当然のことである。そういう意味において、施設で行う教育は経営課題を達成するために必要な人材育成と言うことになる。しかしその人材育成は一方的ではなく、職員各個人の意志と期待にそうもの、言い替えればキャリア開発・育成がなければ本当の意味での組織の発展は望めないし定着にもつながらないと言える。現在多くの施設で行われている継続教育は、後者の要素を含んでいるとはいいがたい。今後は各個人のキャリア・プランを生かしていけるような継続教育をプランするとともに、予算的な裏づけも保障する必要があると考える。



## 検索用テキスト OCR(光学的文字認識)ソフト使用

論文の一部ですが、認識率の関係で誤字が含まれる場合があります



要約:開業助産婦のキャリアパス分析を行った結果、開業に対する明確な信念と情熱を持ちその裏付けとして臨床経験の重視、最新の自然出産法や自然育児法の習得、関係づくりを重視したケアの提供などが開業助産婦の促進要因としてあげられた。また他の女性と同様、ライフサイクルの中で出産・育児をいかに乗り越えるか、医療水準の高い病院との連携の必要性等が課題としてあげられた。次に施設内助産婦の生涯教育方を検討するため、院内教育が比較的充実している2施設を中心にその実際を把握した。両施設とも、きめの細かい新人研修に始まり、段階的に院内教育が行われている。しかし職員一人一人のキャリア形成までは結びついていかず、この点は個人の努力に任せられている状況にある。それでもA施設は、中規模施設であることや臨床看護研究所を併設していることなどから、面接を取入れ個人の目標把握を行い併設研究所で学ぶ機会を与え、個人のキャリア形成といった目標を優先させるようにしていた。今後施設での継続教育は施設の目標と職員個人の目標達成とを、うまく連動させられるよう計画する必要があると考えられる。