

新人助産師の成長に関わる要因の検討

—— 助産学を専攻する学生の職業レディネスの成熟度に関する調査から ——

A study about factors concerned with vocational
development of newcomer midwives:
Based on a survey concerning maturity of occupational
readiness for students majored in midwifery

藤井 宏子
Hiroko Fujii
戸 梶 亜紀彦
Akihiko Tokaji

要 約

本研究は、勤務先において、新卒新人助産師（以下、新人助産師とする）として臨床の現場に入職してきたものが、組織の期待通りに成長できないことに端を発している。この事象に関して、さまざまな調査を行った結果、一部の病院に限定されたことではないことが示された。新人助産師が臨床の現場で育つことができないのはなぜなのか、予備調査の結果と文献レビューをとおして検討を行った。新人助産師が成長できないのは、彼女らの職業意識の低さが要因の1つではないかと考えられた。この仮説を検証するために、全国の助産師養成課程を持つ教育機関において助産学を専攻し、社会に巣立つ直前の学生に対して職業レディネス尺度を用いて調査を行った。その結果、対象者のすべてが高い職業レディネスを持っているわけではないにもかかわらず、大半が卒業時に就職先を決定でき、社会に出て助産師として勤務していることが見出された。その後、一部の対象者に追跡調査を行ったが、入職後には職業レディネスを成熟させることが困難であることが示唆された。したがって、低い職業レディネスの人材が、入職後も職業レディネスが成熟しないまま勤務し続けている状態が存在していると考えられ、彼女らの職業意識の低さが入職後の助産師としての成長阻害要因の1つとなりえるのではないかと考えられた。また、助産師のキャリア形成が、助産学を専攻した時点からはじまっていることを考慮すると、助産師養成課程の使命には、職業意識を高めることも含まれるといえる。

キーワード：新人助産師，職業意識，学習の機会

1. はじめに

(1) 問題意識

本研究は、勤務先での新卒新人助産師（以下新人助産師とする）が、組織が期待するほどに成長出来ないことに端を発している。文献や他施設への聞き取り調査から、多くの病院組織では、プリセプター制度¹⁾を導入しており、病院組織は懸命に新人職員を育てようとしていることが見出された。しかし、一向に看護系雑誌から新人看護師や助産師の教育問題が消えることはなく、順当に成

長しているとは推測しがたいのが現状である。本研究では、看護師や保健師は対象としておらず、助産師に特化して検討を行うものである。助産師職は、第二次世界大戦前まで独立した職能団体として確立されていたが、1951年8月に保健師助産師看護師法（当時の保健婦助産婦看護婦法）により、看護職という統一がなされ、今日に至っている。しかし、助産師という職業は、現在でも看護師や保健師とは異なり、医師と同様に、「助産」という明確な医業の一部を担うことが法的にも保障されている職業である。そのためこの職域を持つことは、母子の命を預かる場である助産に関する責任を必然的に負うこととなる。したがって、新人助産師が成長できないでいることは重大な問

1) Lee(1991)は、「メンター、個人指導教官、評価者の役割組み合わせた以上のもの」と定義している。
Lee, S. J. (1991) *Guidelines for roles of preceptor*. Nursing Standard, 6(6), 28-30.

Table 1 病院組織における新人助産師の成長状況

病院 A	助産師技術以前に人間的な問題がある。
病院 B	入職して1年経過しているのに、指導者がいないと分娩介助ができない。
病院 C①	新生児用の調乳をすることもできない。日齢に応じた哺乳量もわからない。最初だけでなく、結局退職するまでできなかった。なぜ助産師になったのか問うたが、不明であった。
病院 C②	大学院卒で、学生時代にアルバイトで病院業務をしていたためか、何とか業務遂行することはできたが、結局早い時期に退職した。辞めてしまえば、育たないのも同じかもしれない。
病院 D	忙しさや医師に緊急時に怒鳴られることに対して納得できず、退職。
病院 E	技術的には問題はあるが、わからないことや、自分のできないことは聞きに来る。そういう点で安心できる。及第点はあげられる。
病院 F	見て学ばない。言われたことしかしない。やる気を疑う。
病院 G	何を考えているのかわからない。わかっているのかわかってないのかもわからない。コミュニケーション能力を疑う。

題であると考え。自身が勤務する病棟に、この4年間に入職してきた新人助産師への評価は芳しいものとはいえない。「大卒だから出来ない」「言ったことしかしない」「見て学ぶことをしない」「学生時代の分娩件数が足りない」「やる気があるのかわからない」など、良い評価は聞くことが出来ない。では、なぜ当院の新人助産師は成長していないといわれるのであろうか。また、これらの現象は一組織に限られたことであるのかどうかを探索した。

(2) 新人助産師の現状

まず、文献検索を行ったところ、助産師が成長しているという文献は1つのみであり、他は助産師の成長に関して、「分娩介助技術があまりに未熟である」「学生時代の助産介助件数に問題があるのではないか」といった指摘がなされていた²⁾。さらに、助産師よりも職域の狭い看護師でさえ、多数の文献で看護師としての成長が困難であることが報告されていた³⁾。次に、他院における新人助産師に関する聞き取り調査を行ったところ、勤務先と同様、新人助産師といわれる人材が成長できないでいる現状があることが見出された

(Table 1)。これらのことから、新人助産師が思うほど育たない現象は勤務先だけに見られるものではなく、他院でも同様の現象が生じていることが示唆された。では、臨床の現場の人々は、新人助産師の何が問題であると捉えているのであろうか。文献レビューと聞き取り調査の結果をまとめたところ、「助産師を養成する設置主体の変化」「カリキュラムの変化」「職業意識の低さ」に問題があると考えていると推測された。そこで、まず現在の助産師教育はどのように行われているのかを明らかにするため、現在の助産師養成課程と設置主体の変遷、助産師養成カリキュラム、そして実際の助産師教育がどのようなものであるのかについてレビューと聞き取り調査を行った。

まず、助産師養成に関する規則のレビューを行った。助産師養成に関しては、保健師助産師看護師法に基づく保健師助産師看護師学校養成指定規則によって定められているが、この規則は、1951年8月に公布され、その後21回の一部改正を経て、現在に至っている。現在の助産師が受けている教育カリキュラムは、平成8年改正後のカリキュラムであり、3年6ヶ月以上で、看護師・保健師または助産師の国家資格を同時に取得することが出来るカリキュラムが提示・推進されているものである。昨今では助産師教育課程が看護系大学の中にあることも多く、看護師教育と保健師、助産師と、3つの資格を得て卒業することが可能となった。これは、助産師養成機関数の変遷 (Fig.1) から、助産師国家試験受験資格が看護系4年制大学で取得できるようになる一方で、1年課程の助産師養成機関は年々減少していることからわか

2) ペリネイタルケア「新人助産師を育てよう」メディカ出版、2000、4。

3) 今日の学生をどう教育するか」看護展望、vol.26. no.12, pp.68-75, no.13, pp.74-81.

新卒者教育—今の問題と対策」看護展望、vol.27. no.4, pp.17-38.

松月みどり「最近の新人看護師の育て方と臨床育成の限界」Nursing Today, vol.18, no.4, pp.22-24.

鶴田早苗「新卒者の不適應問題および教育を考える」看護展望、2002-3, vol.27, no.4, pp.23-28.

る。助産師が看護系4年制大学で養成された場合、どのような問題が生じてくるのであろうか。1年課程の助産師養成機関と大学における助産師養成機関における実習期間の差異を Fig. 2 に示す。

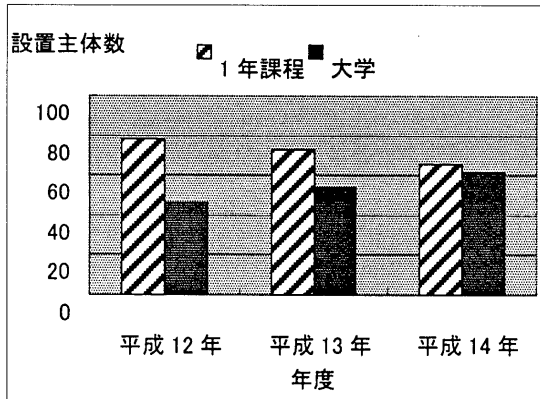


Fig. 1 助産師養成課程の変遷

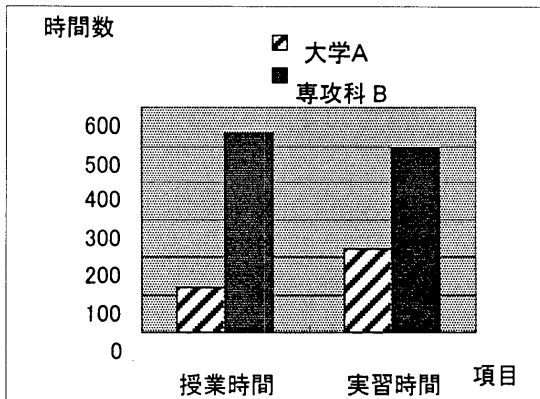


Fig. 2 助産学を学ぶ時間の差異

このグラフからもわかるように、実習期間には大きな差があることは確かである。1年課程で助産師教育を受けるものは、看護師養成課程を卒業し、その後1年課程の専攻科や専門学校で1年間助産学のみを学ぶ期間がある。看護系大学で助産学を専攻し、助産師となった人材との間には明らかな学習期間の差がある。また、10例に届かないまま卒業するケースも報告されている⁴⁾。以上のことから、平成8年以降、助産師養成課程においては、カリキュラム改正前と比べて経験や学習が少ないまま、助産師となっていることになる。次に、実際の助産師教育の場において、教育がどのようなになされ、どのような学生が助産師として臨床の現場に排出されているのかを知るために、A大学医学部保健学科助教授とB短期大学助産学専攻講師に対して聞き取り調査を行った。聞き取り調査にあたっては、現在、日本国内で助産師教育を行う教育機関を二分することが出来るため (Fig. 3)、教育機関での差異を考え、A大学医学部保健学科(以下Aとする)とB短期大学助産専攻科(以下Bとする)で聞き取り調査を行った。結果は、実習期間はAで5週間、Bで10週間であり、実習期間の長い1年課程の助産専攻科であっても、分娩介助件数は5~6例と、助産師養成カリキュラム改正前の規定である10例を下回っていた。カリキュラム改正の余波が1年課程の助産師

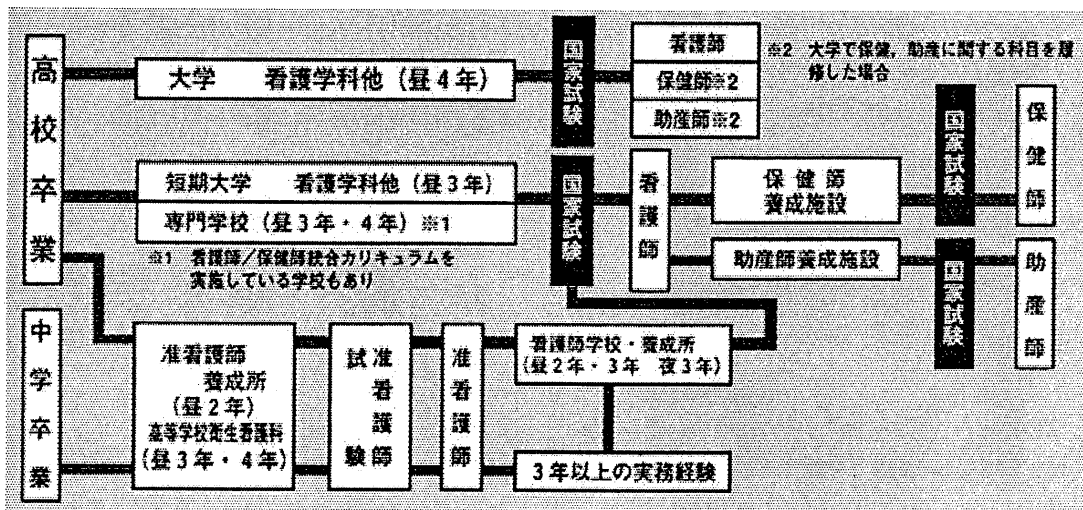


Fig. 3 助産師になるまでのプロセス⁵⁾

4) 予備調査結果からも1年課程助産専攻科・大学ともに10例に満たないまま助産師国家資格を得ていることが明らかとなっている。
5) <http://www.tokyo-ac.co.jp/med/kan-image/m-hjpros.gif>

Table 2 キャリア・サイクルの段階と課題

段 階	直面する一般的問題	特定の課題
	1. 現実的な職業選択のための準備・開発 2. 初期の空想を実行可能な現実的考えに変える 3. 社会的経済水準・他の家庭環境による現実の諸制約を受ける 4. 教育・訓練を受ける 5. 仕事の世界に必要な基本的習慣・技術を開発する	1. 自分自身の欲求と興味を開発し発見する 2. 自分自身の能力と才能を開発し発見する 3. 職業について学ぶための現実的役割モデルをみつける 4. 最大限の情報を入手する 5. 信頼できる情報を探し出す 6. 自分自身の価値・動機・抱負を開発し発見する 7. 堅実な教育決定を行う 8. 選択を広げるために良い学業成績をおさめる 9. 現実的自己イメージ開発のため自己テストの機会を見つける 10. 初期の職業決定をテストする試験的な仕事機会を見つける
仕事社会へのエントリー	1. 労働市場に入る 2. 実行できる心理的契約を自己の欲求と雇用者のそれが確実に満たされるように協定する 3. 組織ないし職業のメンバーになる	1. 仕事の探し方、応募法、面接の受け方を学ぶ 2. 職務・組織に関する情報の評価法を学ぶ 3. 選抜・選別テストに合格する 4. 初めての仕事の現実的かつ妥当な選択を行う
基本訓練	1. 仕事またはメンバーシップの現実を知って受けるショックに対処する 2. できるだけ早く効果的なメンバーになる 3. 仕事の日課に適応する 4. 正規の貢献メンバーとして認められるようになる。次の部内者境界線を通過する	1. 未経験ゆえの不安を克服し、自信を持つようになる 2. できるだけ早く、文化を解読し、「こつを知る」 3. 最初の上司、または訓練者とうまくやっていくことを学ぶ 4. 他の被訓練者たちとうまくやっていくことを学ぶ 5. 初心者に伴う加入の儀式および他の儀式を受け入れそれらから学ぶ 6. エントリーと採用の正式サインを、責任を持って受け入れる

E. H. Schein 前掲出 pp.43-44より作成

養成施設にも及んでいることがわかった。また、設置主体は異なるものの、「臨床の現場が求めるレベルには届かない状態で卒業生を輩出している」「教育するための時間が足りない」という認識をA、Bとも持っており、両者に共通することが明らかとなった。いずれの養成課程も、現状での可能な限りで助産師教育を行う努力をしており、現カリキュラムで助産師教育を行うことは、設置主体にかかわらず限界があることも理解することが出来た。助産学を専攻する学生の特性として、Aでは、「3年生後期の志願の際、助産師になりたいからとっていたのに4年生になってアンケートをしてみたら、助産師として働きたいという者は50%程度しかいなかった」という助産師志望の動機の不確かさがあるという回答を得、Bでも、「15名中7名が社会人からで、社会を経験したものは貪欲だが、その他は欲がない者が多い」という回答を得た。これらの人材の特性は、臨床の現場において、「職業意識の低さ」と認識されている要因の一つなのではないかと推測された。しかし、聞き取り調査の対象が教員であったことから、実際の助産学を専攻する学生の真の姿を反映しているのか疑問が残った。

(3) 新人助産師とキャリア発達

では、新人助産師と称される人材は、キャリア発達の観点からみた場合、どの段階に相当するのだろうか。スーパー⁶⁾は、年齢層から、職業生活を段階別に分類している。この分類によると、新卒新人職員の年齢層は、「探索段階」として位置づけられる。この探索期の課題は、適当な職務を選び、位置づけ、獲得し、生活様式に適応していく段階である、と述べられている。また、この時期の特徴は、学校教育や課外活動、家庭の影響、アルバイトなどから自我の探索をおこない、就職となると、知能や教育課程、課外活動、パーソナリティ、縁故といった因子などから、職業が決定されていくが、一度の職業選択では自分の期待と合っていないと悟り、転職することも多いとされている。さらに、明確な適性と興味、自己概念の確立、十分な吟味、明確な目標をもった者は、就職が有利であるとしている。シャイン⁷⁾も、年齢によってキャリア・サイクルの段階と課題を9つに分類している(Table 2)。この段階は、「仕事社

6) D. E. Super 「職業生活の心理学」1969, pp.103-159.

7) E. H. Schein 「キャリア・ダイナミクス」白桃書房, 1991, pp.38-50.

会へのエントリー」「基本訓練」に相当するが、注目すべきは、仕事に就くまでの前段階である「成長、空想、探求」の時期において、仕事社会へのエントリーをすべく自己の職業意識を成熟させる課題がいくつも存在していることである。シャインのキャリア・サイクルでは、就職した時点で、仕事へのエントリーまでの課題がクリアされていることが前提となっている。

新人助産師等となる人材はこれらの課題をクリアし、明確な職業意識を持っているのであろうか。仮に、職業意識が低い場合、次の段階へのキャリア形成の準備が出来ていないこととなり、助産師として成長していくことは困難となるであろう。そのため、入職するまでに職業意識を成熟させておくことが助産師の成長には欠かせない要因であると考えた。そこで、今回、助産師養成課程卒業間近の学生に対して職業意識の成熟度と入職後の変化に関する調査を行ったので報告する。

2. 新人助産師の職業レディネスに関する調査

(1) 調査目的

新人助産師がキャリア発達課題をクリアしていない場合、職業意識は成熟せず、助産師としての成長が困難であることの仮説を検証するため、実際に新人助産師となる人材がどの程度の職業意識を持ち、臨床の現場に巣立とうとしているのかを明らかにする。

(2) 調査票の作成

本調査では、若林・後藤・鹿内ら(1983)が保育系、看護系、人文系女子短期大学生に行った、①職業選択への関心、②選択範囲の限定性、③選択の現実性、④選択の主体性、⑤自己知識の客観性、という5つの下位尺度からなる、スーパーやシャインのいうキャリア発達の課題を反映している職業レディネス尺度⁸⁾を基に、聞き取り調査から得られた職業意識の成熟度に影響を及ぼしていると考えられる要因(学歴や職歴、助産師となることを決定した時期、病院勤務の理由など)の項目を追加し、調査票の作成をおこなった。

8) 若林満・後藤宗理・鹿内啓子「職業レディネスと職業選択の構造」名古屋大学教育学部紀要1983, vol.30, 68-98.

追跡調査に関しては、職業レディネス尺度と就職先の業務量、内容、人間関係などを含んだ項目を追加し、調査票を作成した。

(3) 調査方法と対象

調査紙票の配布に関しては、全国の助産師養成課程を持つ教育機関に対して電話または郵送で調査を依頼し、承諾の得られた教育機関に対して必要部数を郵送した。対象は、助産師養成課程を卒業間近の助産師学生である。調査期間は、2003年1月末から3月末までの2ヶ月間である。

また、追跡調査は、2003年12月に職業レディネスに関する調査の協力者のうち、追跡調査の了解を得た1年課程の助産師課程養成所の出身者11名と、看護系4年制大学出身者4名の合計15名に対して調査紙を郵送した。

1. 調査結果

回収率は91.1% (818部中739部回収、有効回答数723部)であり、これらのデータをSPSS Ver.11.5 for Windows を用いて、職業レディネス尺度の分析を行った。

(1) 調査対象の属性

職業レディネス調査において、調査時点で1年課程の助産師養成課程に在籍しているものは679名(91.1%)、看護系4年制大学に在籍している者は59名(7.9%)、不明が6名(0.8%)であった。職歴に関しては、看護師経験ありが193名(25.9%)、看護師以外の職業の経験ありが51名(6.8%)、看護師とその他両方の職歴ありが10名(1.3%)、職歴なしは482名(64.7%)、不明が8名(1.1%)であった。

(2) 職業レディネスの度数分布と成熟を促す要因

職業レディネス尺度の取りうる得点の範囲は、最低点の20点から最高点の80点となっており、得点が高いほど職業レディネスが成熟していることを示している。分析した結果、 $M=66.8 \pm 6.76$ (最低得点27点、最高得点は80点)であった(Fig. 4)。職業レディネスの成熟度に関しては3SDで外れ値に対する補正を行ったところ、合計点46点以下の4名が除外された。

次に、職業レディネスはどのような要因に影響

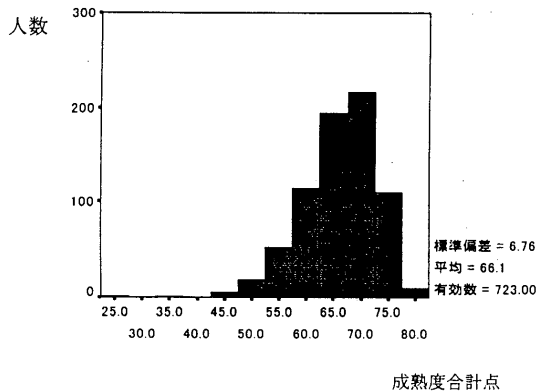


Fig.4 職業レディネスの度数分布

を受けているかを探索するために、職業レディネス尺度の合計得点を従属変数とし、①学んでいる設置主体、②学歴、③職歴、④今後の進路、⑤助産師という資格の位置づけ、⑥助産師となる決意をした時期、⑦助産師としての重要事項、⑧病院勤務する理由に関して、それぞれ一元配置分散分析を行った。その結果、助産師となる動機を明確に持っている「助産師として働くため」が、「資格を取れる環境にあった」「社会に出たくなかった」に対して有意に成熟度が高かった (Table 3)。また、就職に際して「病院勤務を決定した理由」に関しても、「助産師業務に従事したい」「将来への投資」が、「何も考えずに決めた」に対して有意に成熟度が高かった (Table 4)。助産師となることを決定した時期に関しては、「高校以前」が「看護学部で取れることを知ってから」に対して、

Table 3 助産師職の位置づけが職業レディネスに及ぼす影響

Tukey HSD		
(I) 勤務理由	(J) 勤務理由	有意確率
助産師業務に従事したい (M=66.8)	将来への投資	n.s.
	滑り止め	*
	何も考えずとりあえず決めた	***
将来への投資 (M=67.0)	助産師業務に従事したい	n.s.
	滑り止め	n.s.
	何も考えずとりあえず決めた	***
滑り止め (M=60.9)	助産師業務に従事したい	*
	将来への投資	n.s.
	何も考えずとりあえず決めた	n.s.
何も考えずとりあえず決めた (M=59.2)	助産師業務に従事したい	***
	将来への投資	***
	滑り止め	n.s.

no significant = n.s.
p < .05 = * p < .001 = ***

有意に成熟度が高かった (Table 5)。聞き取り調査や臨床の場で問題視されていた、学歴や職歴に関しては、職業レディネス尺度の合計点を従属変数として、設置主体別 (4年制大学と1年課程) に基づいてt検定を行った。その結果、看護系大学出身群と専攻科群間での職業レディネスの成熟度に関する有意差は認められなかった (t=1.448, df=724)。職歴に関しては、職業レディネスの成熟度を従属変数とし、それぞれの職歴について一

Table 4 助産師資格の位置づけ職業レディネスに及ぼす影響

(I) 位置づけ	(J) 位置づけ	有意確率
助産師として働くために必要な資格 (M=66.6)	何かのときにあれば便利	n.s.
	たまたま取れる環境にあった	***
助産師として働くために必要な資格 (M=65.5)	すぐに社会に出るのがいやだった	***
	何かのときにあれば便利	n.s.
助産師として働くために必要な資格 (M=61.0)	たまたま取れる環境にあった	*
	すぐに社会に出るのがいやだった	***
助産師として働くために必要な資格 (M=58.1)	たまたま取れる環境にあった	***
	何かのときにあれば便利	n.s.
助産師として働くために必要な資格 (M=58.1)	すぐに社会に出るのがいやだった	***
	何かのときにあれば便利	***
助産師として働くために必要な資格 (M=58.1)	たまたま取れる環境にあった	n.s.

no significant = n.s.
p < .05 = * p < .001 = ***

Table 5 助産師を志した時期が職業レディネスに及ぼす影響

高校卒業時まで (M=66.9)	高校生以前	n.s.
	看護学科入学後	n.s.
	卒業後社会に出て	n.s.
	大学入学後資格が取れることを知って	*
看護学科入学後 (M=65.8)	高校生以前	n.s.
	高校卒業時まで	n.s.
	卒業後社会に出て	n.s.
	大学入学後資格が取れることを知って	n.s.
卒業後社会に出て (M=66.4)	高校生以前	n.s.
	高校卒業時まで	n.s.
	看護学科入学後	n.s.
	大学入学後資格が取れることを知って	n.s.
大学入学後資格が取れることを知って (M=63.6)	高校生以前	*
	高校卒業時まで	*
	看護学科入学後	n.s.
	卒業後社会に出て	n.s.

no significant = n.s.
p < .05 = *

Table 6 職歴が職業レディネスに及ぼす影響

(I) 職歴	(J) 職歴	有意確率
看護師 (M=66.7)	看護師以外	1.00
	両方	0.84
	経験なし	0.52
看護師以外 (M=66.6)	看護師	1.00
	両方	0.86
	経験なし	0.88
両方 (M=68.4)	看護師	0.84
	看護師以外	0.86
	経験なし	0.62
経験なし (M=65.9)	看護師	0.52
	看護師以外	0.88
	両方	0.62

元配置分散分析を行ったが、どの項目についても有意差はみられなかった (Table 6)。以上の結果から、職業レディネスを成熟させる因子は、学歴や職歴ではなく、個々人が職業を選択するに及んだ動機や時期であることが見出された。

(2) 対象者の進路

本調査の対象者の多くは、卒業時に就職先が決定していることがわかった (Fig. 5)。その就職先の内訳は、①病院 (696名, 94.6%)、②保健所 (8名, 1.1%)、③助産所 (2名, 0.3%)、④大学院進学 (4名, 0.5%)、就職しない (14名, 1.9%) であった (不明者を除く)。平成14年度看護関係統計資料によると、平成14年度に助産師資格を取得したのは1,513名である。今回の調査では、前述の通り、ほとんどの人材が就職先を決定できている。これに対して厚生労働省及び文部科学省が、平成14年度大学等卒業予定者の就職内定状況等を共同で調査した結果をまとめたデータ⁹⁾ (Table 7) を見ると、設置主体にかかわらず、助産師養成課程卒業者に比べると厳しい現実が存在している。このことから、助産師の労働市場は、一般的な学部と比べると就職がかなり有利であることは明らかである。

Table 7 設置主体別の就職内定状況

-1	大学の内定率は76.7%で、前年同期と同じ。男女別にみると、男子は79.0% (前年同期を0.4ポイント上回る)、女子は73.6% (前年同期と同じ)。
-2	短期大学の内定率 (女子学生のみ) は55.6%で、前年同期を3.3ポイント上回る。
-3	高等専門学校の内定率 (男子学生のみ) は94.1%で、前年同期を1.0ポイント下回る。
-4	専修学校 (専門課程) の内定率は54.3%で、前年同期を4.0ポイント上回る。

9) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/01/h0116-2.html>
2003.9.26調べ

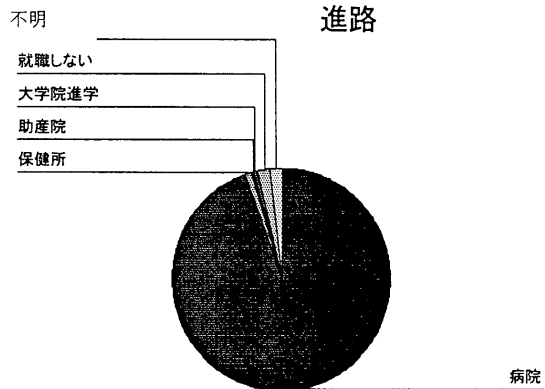


Fig.5 対象者の就職状況

(3) 入職後の職業レディネスの変化

追跡調査として、調査票を郵送した15名のうち、8名が回収され、それに基づいて職業レディネスの変化と現在の職業や職場に対する意識に関して調査を行った。8名のうち1名が看護系4年制大学出身者、7名が1年課程の助産師養成課程の出身者であった。

本追跡調査においては、入職後ということもあり、職業選択の際に特に必要であると考えられる下位尺度、「職業選択への関心」と「選択範囲の限定性」に関しては除外した。その結果、採り得る最高得点は40点、最低点は10点となった。本調査における最低点は24点であり、在学中に比して高い値を示したのは1名で、変化なしは2名、在学中に比べて低い値を示したのは5名であった (Fig. 6)。比較的入職前後で、職業レディネス得点に関して大きな乖離はなく、全体的に下降傾向にあった。下位尺度の得点それぞれを入職前後の差でt検定を行ったが、どの項目においても有意差は見られず (現実性 $t=1.18, df=7$)、(主体性 $t=0.55, df=7$)、(客観性 $t=1.87, df=7$)、職業レディネスは、入職後に成熟させることは困難であることがわかった。

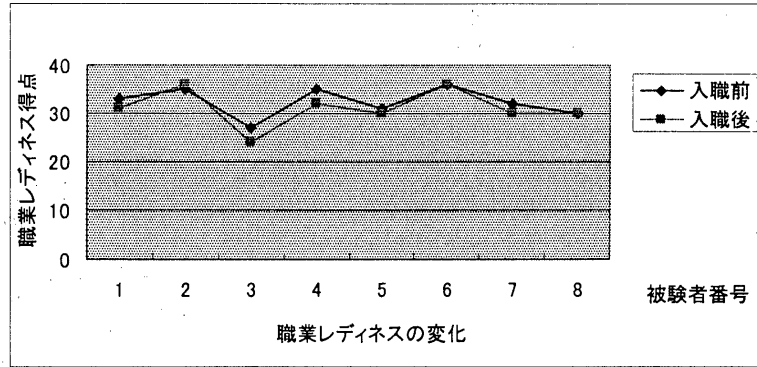


Fig. 6 入職前後での職業レディネスの変化

3. 考察

第一に、職業レディネスを成熟させる要因に関しては、「助産師資格の位置づけ」「勤務理由」「決定時期」といった、個人の職業への動機が関連すると考えられる。当たり前のことのようにだが、就職前段階までに職業に対する目標設定を行ったものが、職業意識を成熟させることが可能であることが立証されたことになる。臨床の現場において、「大卒だからできない」「カリキュラムが改正されて助産技術が未熟である」と臨床の現場では言われているが、職業発達課題をクリアするという観点から考えて、大学で助産学を学ぶことは弊害とはならないことが示された。すなわち、「どこで学ぶか」ではなく、「何を達成するために学ぶのか」ということの方がより重要なことなのである。臨床の現場において、「大卒だから出来なくて当然」という発言がよく聞かれるが、なぜ「大卒者」は「出来ない人材」とされるのであろうか。1990年頃まで看護系4年制大学出身者はマイノリティであったことは統計上明らかである (Fig. 7)。当時の教育の多くが専門学校で行われ、看護技術や助産技術を身につけることを目的としていた。そのため、当時の大学での助産師教育はある意味では異端であった。彼女らは、理論を学ぶことを優先された人材の象徴=トークン¹⁰⁾として扱われるようになり、現在のように看護系4年制大学が一般化した今もなお、当時の彼女らのイメージが残っているものと推測される。また、看護系4年制大学では、実習期間が十分ではないという指摘もある。確かに、助産学を学ぶ期間か

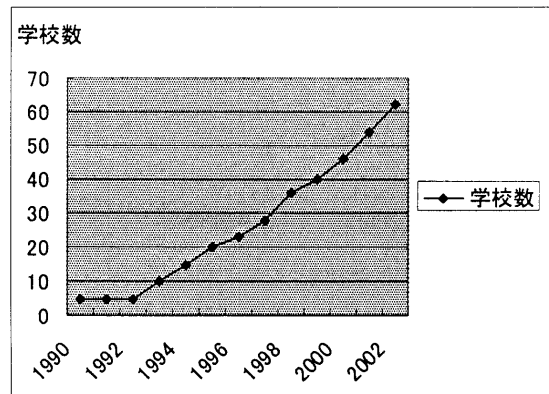


Fig. 7 看護系4年制大学における助産師養成課程数の変遷

ら考えると、1年課程の助産専攻科に比べて看護系4年制大学出身者が有利であるという事実はどこにもない。しかし、そのことは入職時点での助産師としての技術力を問うほどの大きな問題ではないことは、助産師養成機関の聞き取り調査からも明らかである。実際に1年課程の出身者であっても、臨床の現場において、入職当初から組織の一員として十分に働くことはできていない。本来、学歴が高いことは社会的に有利な条件であるとされる。しかし、助産師教育が大学において一般的に行われようとしている現在においても、臨床の現場では彼女らは依然トークンのままであるのが現状である。職業レディネスの成熟度と学歴の間にも関連性は見出せなかった。学歴による歪んだバイアスが場合によっては組織、個人のいずれにも、助産師としての成長にかかわる阻害要因として働く可能性がある。学歴や職歴に対するバイアスを取り除き、個人の職業意識を正しく捉えることによって、職場におけるピグマリオン効果が期待できると考えられる。

第二に、職業レディネス得点に関してだが、最

10) Kanter, R. (1976) *Men and Women in the Corporation*, New York: Harvard University Press.

低点27点，最高点80点，SDが6.76点という結果から，助産学を専攻している学生全員が，高い職業レディネスを持っているとはいえないこととなる。本調査の結果を得た後に，若い世代の助産師4名に「なぜ助産師になったのか」と尋ねたところ，「不景気だし看護系に行けば絶対に就職でききと思った。高校時代の先生にも同じ理由で勧められた。助産師資格をとったのは大学に入ったら資格が取れる環境にあったからにすぎなかった。」と，3名が同様の回答し，1名が「理系大学を目指していたが，高校時代の先生の勧めもあって，将来の就職のことも考えて進路選択した結果，看護学科への入学を決めた。助産学科に進学したのは，自分の意思を持って進学したが，最終的には保健師として働きたいので助産師の経験があれば将来の保健師としての就職に有利であると思っている。」と答えた。一部の若い世代の助産師にとって，助産師職は，経済状況という環境要因によって決定された結果であり，特殊な資格を保持することは，就職が有利になるツールにすぎない可能性もあると考えられる。大学の他学部の学生が就職活動で会社を選ぶように，昨今の一部の新人助産師の中には，職業的な適合や興味よりも，将来の就業の安定性を考慮した上で職業選択をしている者が増加しているのではないかと考えられる。

4. まとめ

助産師を養成する機関が変化し，カリキュラムが改正され，分娩件数が10例に満たなくても助産

師国家試験資格を与えられることによって，入職後の助産師としての技術力が低下につながるという難しいことが本研究の結果から示された。むしろ実習時間の減少によって，十分な職業への吟味，適性，自己概念の確立が出来ず，結果として職業への意識の低さへとつながり，入職後の成長に影響を及ぼしていると考えられる。また，臨床の現場において，新人助産師が成長しにくいことの要因としてキャリア発達の課題をクリアしていなくても就職が可能であることが挙げられるであろう。現在の新人助産師には，「もがき」「探索する」という学習の機会＝壁が少ないのではないだろうか。現在行われている，助産師教育のカリキュラムの改正や助産師をめぐる労働市場の問題を即改正することは非常に困難である。助産師としてのキャリア形成が，助産師を志し，専攻し，学び始める前後から始まっていることを考えると，助産師養成課程において達成すべき課題は明確となる。時間という量的な機会を提供出来ないのであれば，質的なアプローチをせざるを得ない。少ない実習期間，学習期間において助産師としての適性，職業への興味を高める機会，吟味の機会を学生に提供する必要がある。また，助産師を「たまたま取れる環境にある資格」とすることは職域と責任から考えて不適切なことであろう。助産師の人数不足という労働市場の問題もあるが，助産師職の責任の大きさから，社会に出るまでにいくつかの壁を課すことが必要であると考えられる。

(2004年1月8日受付)