

報告

分娩を取り扱わない部署への異動体験が助産師のキャリア形成に与える意味 別府朋加¹⁾ 関屋伸子²⁾ 濱田佳代子²⁾ 石岡洋子²⁾ 池内和代³⁾

高知大学大学院総合人間自然科学研究科看護学専攻修士課程¹⁾

高知大学教育研究部医療学系看護学部門²⁾

四国大学看護学部³⁾

The significance of a midwife's experience of being transferred from a midwifery unit to other departments
on their career development: A qualitative interview study

Tomoka Befu¹⁾, Nobuko Sekiya²⁾, Kayoko Hamada²⁾, Yoko Ishioka²⁾, Kazuyo Ikeuchi³⁾
Graduate School of Integrated Arts and Sciences Master's Course, Nursing Science, Kochi University¹⁾
Research and Education Faculty, Medical Science Cluster, Nursing Science, Kochi University²⁾
Shikoku University Faculty of Nursing³⁾

要 旨

目的：産科棟以外の部署への異動体験が助産師のキャリア形成に与える意味と、助産師のキャリア形成における個人と組織の課題について明らかにする。

方法：部署間異動を体験した助産師10名に半構造化面接を行い質的に分析した。

結果：異動前は助産師として自信を持つ一方、ケア提供体制に不満を感じ異動や退職を意識していた。しかし、予期せぬ異動を知らされた者は「異動内示に対するショックと折り合いをつける」必要があった。異動後は「産科病棟と異動先の業務の違いを実感する」と共に「看護者としての自覚を持つ」反面、「助産師への復帰に対する希望や諦め」を抱いていた。現在は「助産師としてのアイデンティティは揺るがない」者もいれば、「キャリアプランの崩壊」を意識する者もいた。

結論：異動体験は助産師のキャリア形成に有益とは限らない。個人と組織の対話による助産師のキャリアプランを尊重し能力育成を意図した異動の実施が課題である。

キーワード：助産師、異動、キャリアプラン、キャリア形成

Abstract

Purpose: This study aims to identify the significance for a midwife's experience with being transferred and examine individual and organizational challenges in their career paths.

Method: Semi-structured interviews with 10 midwives who had experienced inter-departmental transfers were conducted and analyzed qualitatively.

Results: Before the transfer, although the respondents were confident as midwives, they were dissatisfied with the medical care system. They considered transfer or retirement. However, when transfer became a reality, especially to those who were unexpectedly transferred, they had to “come to terms with the shock”. After the transfer, they “realized the differences between working at obstetrics and other departments” and

受付日：2022年6月30日 受理日：2022年10月11日

“became aware of themselves as nurses”. They “sometimes hoped to return to a midwifery job or sometimes gave up.” For some subjects, because of their “unshakable identity” as midwives, felt “lost with their careers”.

Conclusion: The transfers did not always have positive effects on midwives’ career paths. This survey suggests that in order to support their career development, transfers need to be arranged through discussions with administrators respecting each midwife’s career plan, and in a way to provide opportunities for professional improvement.

Keywords: Midwife, Transfer, Career Planning, Career Development

【緒 言】

近年、少子化や晩婚・晩産化、核家族化などの社会変化に伴うハイリスク妊産褥婦や新生児の増加¹⁾、及び産後うつや母親の自殺などの問題が顕在化²⁾しており、母子への切れ目ない支援に向けての助産実践能力向上を基盤とした助産師のキャリア開発は我が国の母子保健における重要課題である。これに対し、日本看護協会は助産実践能力向上のサポートを目的として「助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)活用ガイド」において「助産師のキャリアパス」を提示した。このキャリアパスは、自己のニーズや社会・組織からの期待を踏まえて自らのキャリアをデザインするための道標として使用される。助産師のキャリアパスでは、経験年数4年目から9年目までの時期にキャリアローテーションとして小児科、新生児集中治療室、産科外来、内科、手術室、救急外来など産科棟以外の新たな部署で専門分野以外の経験をすることで役割拡大や実践能力強化、キャリアの方向性の確認をする狙いが示され、産科棟以外の部署への異動がキャリアの発展に必要な経験として位置づけられている¹⁾。

キャリアとは個人の生涯にわたる連続的な過程であり、「経歴」(形成してきたキャリア)と「進路」(形成していくキャリア)とを内包する概念である³⁾。厚労省労働職業能力開発局⁴⁾は、キャリア形成を「関連した職務経験

の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」とし、個人の側から観たキャリア形成のプロセスを「動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセス」として提示している。

看護職のキャリアにおける異動について、看護師を対象とした研究では、異動を経験せず同一部署に長期間在籍することはキャリア意欲が低下する傾向があり、キャリアには看護の充実感が影響することが示された⁵⁾⁶⁾。また、異動直後は環境変化と人間関係の変化を強く意識し、戸惑いや業務変化から異動先を否定的に感じていた⁷⁾⁹⁾。特に専門性の高い部署からの異動を経験した場合は、これまでの知識やコミュニケーション技術では対応できず、職業的アイデンティティが揺らぐ体験をしており¹⁰⁾¹¹⁾、過大な業務内容などでストレスが高じると意欲低下や離職願望につながりやすかった¹²⁾¹⁴⁾。一方、肯定的反応では、看護師としての成長の実感や、異動先で承認される体験をしていた¹⁵⁾。助産師を対象とした研究では、配置転換の経験の有無や希望部署への配置転換の有無はキャリア成熟に影響を与えておらず、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持つ関わり的重要性が指摘されていた¹⁶⁾。これらのことから、助産師の産科棟以外への異動は、異動に伴う体験の内容やその捉え方により、キャリア形成に対して肯定的にも否定的にも働くと考えられる。しかし、産科棟か

ら分娩を取り扱わない部署へ異動した助産師が、異動に伴いどのような体験をしているか、またその体験が自身のキャリア形成においてどのような意味をもつと捉えているかは明らかでない。

産科棟以外の部署への異動体験が助産師のキャリア形成に与える意味を明らかにし、助産師のキャリア形成における個人と組織の課題について検討することにより、異動の経験を通じた助産師のキャリア形成を促進するための基礎資料となると考える。

【目 的】

産科棟以外の部署への異動体験が助産師のキャリア形成に与える意味と、助産師のキャリア形成における個人と組織の課題について明らかにする。

【方 法】

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 用語の定義

本研究において助産師とは、日本において正式に認可された助産師教育課程を履修し、合法的に助産業務を行い「助産師」の職名を使用する免許を取得した者¹⁷⁾とする。

また異動体験とは、所属機関内の配置転換の決定前後において実地に身をもって経験した内容¹⁸⁾とし、キャリア形成とは、動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセス⁴⁾とする。

3. 研究対象

産科婦人科病棟から分娩を取り扱わない部署へ異動となった助産師で、ベナー¹⁹⁾の看護論より一人前レベルに達するとされる4年目

以上の経験がある者とした。対象者は機縁法により選定し、同意の得られた助産師10名を研究対象者とした。

4. データ収集方法

面接場所はプライバシーの保護できる個室を使用した。1回の面接時間は30分から60分程度とし、対象者の同意を得た上でICレコーダーに録音し、同意を得て必要時にメモを取った。面接前にフェイスシートを記載してもらい、属性（年齢、子どもの有無）、助産師経験（経験年数、分娩介助件数、助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）レベルⅢ認証の有無）、異動に関する情報（異動回数、異動時の経験年数、異動先と在籍期間、異動の希望及び理由説明の有無）の基礎的情報を得た。助産業務を行っていた「異動前の体験」、「異動決定時の体験」、分娩を取り扱わない部署への「異動後の体験」及び、現時点での「異動体験の意味」についてインタビューガイドに沿って半構造化面接を行った。データ収集期間は2018年10月～2019年3月であった。

5. 分析方法

分娩を取り扱わない部署への助産師の異動体験とその体験が助産師のキャリア形成に与える意味について内容の特性を明らかにするために、舟島²⁰⁾の解説するベレルソンの内容分析法を参考にした。面接内容の逐語録を作成して分析データとし、分娩を取り扱わない部署への助産師の「異動前の体験」、「異動決定時の体験」、「異動後の体験」、現時点での「異動体験の意味」について、一つのまとまった意味を表している部分を記録単位とし、文脈単位は各事例の面接内容全体とした。分析データを記録単位ごとに区分し、意味内容の類似性に従い分類し内容を反映したカテゴリー名を付け、カテゴリー名を付けた記録単

位を算出した。分析の信頼性・妥当性確保のため、母性看護学・助産学を専門とする複数の研究者からスーパーバイズを受け、繰り返し逐語録に戻り矛盾がないか確認しながらカテゴリーの命名及びカテゴリーに含まれる記述内容について検討を重ねた。

6. 倫理的配慮

対象者に研究の趣旨、研究参加・同意撤回の自由、研究不参加による不利益がないこと、プライバシーの保護を口頭及び文書を使用して説明し同意を得るとともに、インタビューは個室で実施した。本研究は高知大学医学部倫理委員会の承認(30-62)を得た。

【結 果】

1. 研究対象者の背景

表1に研究対象者の背景を示す。対象者は産科棟以外の部署へ異動を体験した4施設の助産師10名であった。年齢は40歳代が半数以上、子どもを持っている者は6名で、助産師経験年数は平均13.5年、分娩介助件数は平均310件、平均異動回数2.5回、異動先での平均在籍期間2.2年であった。異動先は、呼吸器混

合病棟が3名と最も多く、次いで新生児・新生児集中治療室が2名であった。自身の希望ではない異動であった者は8名であり、異動理由の説明を受けた者は5名であった。複数回の異動体験について語った対象者については語られた内容の全てを分析対象とした。

2. 産科棟以外の部署への助産師の異動体験

面接内容は2814記録単位に区分され、分類の結果、15カテゴリーを抽出した。以下、「異動前の体験」、「異動決定時の体験」、「異動後の体験」、「異動体験の意味」として抽出したカテゴリーについて、記録単位数の多い順に述べる。なお、文中の【 】はカテゴリー、《 》はサブカテゴリー、[]はコードを示す。

1) 異動前の体験

表2に「異動前の体験」のカテゴリー、記録単位数、サブカテゴリー、コードを示す。異動前に助産師業務を行っていた時の体験として、【産科は自分らしく助産実践ができる場所と思う】【助産師として産科病棟をけん引する中心的存在である】【産科病棟のケア提供体制に対する不満を持つ】【臨床能力向上のため異動や退職を意識する】の4カテゴリーを抽出した。

表1 対象者の背景

対象者	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
年齢	40代	30代	40代	40代	30代	40代	50代	40代	30代	40代
子ども	有	有	無	有	無	有	有	無	有	無
異動時の経験年数	12年目	10年目	19年目	13年目	5年目	18年目	20年目	12~13年目	12年目	13年目
分娩介助件数	約400件	約400件	約500件	約400件	約100件	約200件	約300件	約500件	約200件	約300件
助産実践能力習熟段階レベルIII認証	有	有	有	有	無	無	有	有	無	有
異動回数	3回	1回	2回	1回	1回	2回	6回	5回	1回	3回目
今回の異動先	救急外来	手術室	呼吸器消化器内科混合	新生児/新生児集中治療室	新生児/新生児集中治療室	呼吸器外科内科混合	未熟児/小児科/消化器外科混合	呼吸器外科内科混合	呼吸器内科	脳外科神経内科
異動先での在籍期間	2年	2年	3年	5年	4年	10カ月	1年	3年	1年	1年
異動希望	無	無	無	有	無	無	有	無	無	無
異動理由説明	無	無	無	有	無	無	有	有	有	有

表2 異動前の体験

カテゴリー	記録単位数 (%)	サブカテゴリー	記録単位数	コード
産科は自分らしく助産実践ができる場所と思う (A.B.C.D.E.F.G.H.I.J)	133(4.7%)	仕事のやりがいがある (D.F.G.I)	46	やりがいがあり楽しい(D.F.G) 憧れの場所で頑張っていた(G) 日々新しい命が生まれる病棟(I) 助産ケアだけでなく全ての女性患者に寄り添える場所(D)
		仲間意識が高い (A.B.C.E.F.G.H.I.J)	45	同じ顔ぶれでよく分かっている(A.C.F.H.I) 仲間意識が高い(B.E.F.J) 協力して仕事ができる(F.G.I.J)
		助産師の基本となる場所 (B.C.F.G.H.J)	42	異動しても戻ってくる基本となる病棟(C.H.J) 自分のフィールド(F.G.H) 助産師の居場所(B.H) 助産師としての礎を築いた場所(J)
助産師として産科病棟をけん引する中心的存在である (A.B.C.D.E.F.G.H.I.J)	121(4.3%)	教育を中心とした役割 (A.B.C.D.E.F.G.H.I.J)	77	スタッフ教育を担う(A.D.F.G.I) プリセプターを担う(A.B.C.D.E.H.J) 学生指導を担う(C.D.F.H) 若い世代を支えられる存在である(F) 上の世代の助産師と若い世代の助産師の間に立つ(F) 委員会活動を担う(C.F.H.J) 院外での助産師活動を並行して担う(B.C.F.H)
		助産師としての自信 (A.B.D.G.I)	23	協働する医師やスタッフからの信頼を実感する(A.B) 自信に溢れていた(B) 助産師としての確かな判断ができる(D.I) 助産師として働く自分が誇らしい(G)
		病棟内でのリーダーシップの発揮 (B.C.D.G.H.I.J)	21	リーダー業務を担う(D.G.I) チームリーダー/サブリーダーを担う(B.C) 副師長になる(G.H.J) 副師長として好きな部署を良くしたい(J)
産科病棟のケア提供体制に対する不満を持つ (C.E)	97(3.4%)	方針を変えられないことに対する不満(C.E)	49	新しい風が吹かない病棟(C) 違う指導方針も理解できるが考え方が異なり受け入れられない(E) 自分だけでは周囲を納得させられない(E) アンチラクテーションのやり方を変えられない(E) 変えられないのに役割だけ与えられる不満(C)
		管理方針に対する不満(C.E)	48	授乳の指導方針に対する不満があった(E) エビデンスのないケアを行うことを疑問に思う(E) 分娩方法に対する不満(E) 看護師/助産師業務と病棟/外来の間に明確な線引きがあることに対する不満(C)
臨床能力向上のため異動や退職を意識する (D.E.F.G)	46(1.6%)	臨床能力向上のため異動や退職を意識する (D.E.F.G)	46	基礎看護能力の弱さに危機感を持ち異動すべきか考える(G) 自分の看護観だけでは妊産婦に対応できなくなり助産師の世代交代が必要だと感じる(F) 産科に戻って十年が過ぎ患者や治療法の変化から異動を意識する (F) 助産師の仕事を通り覚えたが赤ちゃんのことを何も知らないと気付く(D) 自施設よりレベルの高い施設で働き今より向上したい (E)

【産科は自分らしく助産実践ができる場所と思う】は133記録単位で形成され、その内容は3つのサブカテゴリーに分類された。産科病棟は、対象者にとって専門分野である〔自分のフィールド〕として《助産師の基本となる場所》となっていた。それは、助産師として《仕事のやりがいがある》職場であり、また助産師同士で〔協力して仕事ができる〕など《仲間意識が高い》職場でもあった。

【助産師として産科病棟をけん引する中心的存在である】は121記録単位で形成され、その内容は3つのサブカテゴリーに分類され

た。対象者は、〔助産師としての確かな判断ができる〕ことや〔協働する医師やスタッフからの信頼を実感する〕など《助産師としての自信》を持ち、〔スタッフ教育を担う〕などの《教育を中心とした役割》や〔副師長になる〕などの《病棟内でのリーダーシップの発揮》を期待される役割を担うようになっていた。

【産科病棟のケア提供体制に対する不満を持つ】は97記録単位で形成され、その内容は2つのサブカテゴリーに分類された。対象者の中には、〔授乳の指導方針に対する不満があった〕などの《管理方針に対する不満》や

〔変えられないのに役割だけ与えられる不満〕など《方針を変えられないことに対する不満》を募らせていた者も存在した。

【臨床能力向上のため異動や退職を意識する】は46記録単位で形成され、その内容は1つのサブカテゴリーに分類された。〔基礎看護能力の弱さに危機感を持ち異動すべきか考える〕あるいは〔自施設よりレベルの高い施設で働き今より向上したい〕と考えるなど、助産師としての自身の能力を内省し《臨床能力向上のため異動や退職を意識する》者も存在した。

2) 異動決定時の体験

表3に「異動決定時の体験」のカテゴリー、記録単位数、サブカテゴリー、コードを示す。異動決定時の体験として、【異動内示に対するショックと折り合いをつける】【異動に対する心構え】【予期せぬ異動に対する周囲の動揺や応援がある】の3カテゴリーを抽出した。

【異動内示に対するショックと折り合いをつける】は213記録単位で形成され、その内容は4つのサブカテゴリーに分類された。対象者の多くは、〔異動に対する説明がない〕状況で〔長期間の病棟への異動は予想外で驚いた〕など異動に対する心構えもない場合は《予期せぬ異動に衝撃を受ける》体験をしており、それにより〔自分は必要とされていないと感じる〕などの《自尊心が傷つけられる》思いをもつ者もいた。また、〔異動先でやっていけるか不安〕に思うことや〔もうこの先助産師はできないかもしれないと思った〕などの《先行きを案じる》者もいた。これらの心理的反応に対し、ほとんどの者が、〔異動に自分なりの理由を見つけ受け入れる〕ことや〔一緒に異動する人たちに教を乞い準備を進める〕などの《気持ちに折り合いをつける》ことで自己対処していた。

【異動に対する心構え】は122記録単位で形

成され、その内容は2つのサブカテゴリーに分類された。対象者は、昇級で〔異動を承知の上で副師長への昇任依頼を引き受けた〕り、事前に〔他部署を経験するよう提案された〕りした場合は、前もっての《異動する覚悟がある》上で異動を受け入れていた。また、〔現場のことが分からなくなりもう一度現場に出たいと希望した〕り、〔新生児集中ケア認定看護師資格を取得したくて異動を希望した〕りなど、《自分の成長のために異動したい》という志がある場合は、〔希望通りの部署に配属された〕など異動を前向きに捉えていた。

【予期せぬ異動に対する周囲の動揺や応援がある】は39記録単位で形成され、その内容は2つのサブカテゴリーに分類された。対象者の異動は、対象者の周囲からも《想定外の異動先に驚かれる》出来事であり、対象者の多くは、〔寂しがられる〕あるいは〔感謝される〕など《あたたかく送り出される》形で産科棟を後にしていた。

3) 異動後の体験

表4に「異動後の体験」のカテゴリー、記録単位数、サブカテゴリー、コードを示す。異動後の体験として、【産科病棟と異動先の業務の違いを実感する】【異動先の環境や業務になじむ努力をする】【異動してきた助産師に対する周囲のサポートを希望する】【助産師への復帰に対する希望や諦め】【看護者としての自覚を持つ】の5カテゴリーを抽出した。

【産科病棟と異動先の業務の違いを実感する】は全カテゴリー中で最多の575記録単位で形成され、その内容は6つのサブカテゴリーに分類された。異動先での〔診療科が畑違い〕〔知らないことばかりで学習が大変〕などの《業務の違い》や、〔産科とは患者層や重症度が全く違う〕などの《患者の違い》、〔上席であるが故にスタッフに変に気を遣われ困る〕などの《人間関係の変化》があり、対象

表3 異動決定時の体験

カテゴリー	記録単位数 (%)	サブカテゴリー	記録単位数 (%)	コード
異動内示に対するショックと折り合いをつける (A,B,C,D,E,F,G,H,I,J)	213(7.6%)	予期せぬ異動に衝撃を受ける (A,E,F,G,I,J)	89	異動に対する説明がない(A,E,F,G) 異動に大きなショックを受ける(F,G) 夜勤免除を申し出たら直ぐ外来に移動させられた (G) 全く予期してなかったからショックだった (G) 婦人科への異動に衝撃を受ける(I) 長期間の病棟への異動は予想外で驚いた (I) 急だったので驚いた (E) 心構えはあったが研究終了まで待つてほしいとお願いしたのに心外 (A)
		気持ちに折り合いをつける (A,B,C,F,G,I,J)	66	異動に自分なりの理由を見つけ受け入れる(C,F,G) 少しは希望や専門性が反映されている部署でよかった(A,F,G) 組織で働くには異動があることを受け入れる(G) 他科へ異動するのでも上司の方針だと思う (I,J) 異動は最終的に助産師に役立つと思いつく (G) 知らない世界を知ることができる (B) 異動先で頑張らないといけないと思う(G) 一緒に異動する人たちに教えを乞い準備を進める(G)
		先行きを案じる (C,D,F,G,H,I)	38	異動先でやっていけるか不安(C,D,G,H,I) 戸惑う(G,I) 忙しい部署だから嫌だ(C) 副師長を引き受けたことを後悔する(I) もうこの先助産師はできないかもしれないと思った(G) もう産科には帰れないかという感じがあった (F) 異動で新生児の勉強ができると思う反面、分娩介助できなくなるのは寂しい (D)
		自尊心が傷つけられる(F,G)	20	自分は必要とされていないと感じる (F,G) ここで必要不可欠な人間になっているはずという驕りがあった (G) 自分は駒の一つに過ぎないと強く思う(G) 機械のように扱われているようでショックだった (G)
異動に対する心構え (A,B,C,D,E,F,G,H,I,J)	122(4.3%)	異動する覚悟がある(A,B,C,F,G,H,I,J)	85	話ぐれば異動する心づもりがあった(H) いつかは異動しなければならぬと考えていた(H) 次は自分の番だと思っていた (A) 他部署を経験するよう提案された (B,H) ついに異動になるのかと思った(E,H) 思っていたより異動になるのが遅い(H) 他科でも師長になれるような経験を積んでほしいと言われた(I) 異動を予測した上で師長を志し手を挙げた(G) 異動を承知の上で副師長への昇任依頼を引き受けた (I) 副師長に昇級したことで異動を強く意識した (F) 勤務部署にこだわりのない (C) 2回目だったので異動してもしなくてもよかった(F)
		自分の成長のために異動したい (D,E,F,G,H)	37	異動は自分の成長のために必要と思っていた(E,H) 環境を変えたかった(E) 思いをくみ取って異動させてくれた(E) 現場のことが分からなくなりもう一度現場に出たいと希望した (G) 新生児集中ケア認定看護師資格を取得したくて異動を希望した (D) 1回目の異動は合併症妊婦もみれるようになるため希望で行った (F) 希望通りの部署に配属された(D,G)
予期せぬ異動に対する周囲の動揺や応援がある (A,B,C,D,E,F,I)	39(1.4%)	想定外の異動先に驚かれる(A,B,C)	28	助産師は大体決まった部署に異動すると思っていた(A) 異動先に驚かれる(A,C) 「あの人だからオベ室に異動した」と言われる(B) 異動に対し「すごい」と言われる(B,C)
		あたたかく送り出される(C,D,E,F,I)	11	応援される(C,E,I) 寂しがられる(D,I) 異動されると困ると言われる (F) 感謝される (D)

者は、〔経験年数だけでできると判断される〕などの《周囲の期待と自分の力量とのギャップ》や〔助産師として培った経験が活かされず辛い〕など《キャリアはあるのにできない自分》を実感し、〔体調を崩す〕などの《異動によるストレス》を感じていた。

【異動先の環境や業務になじむ努力をする】

は全カテゴリー中で2番目に多い303記録単位で形成され、その内容は5つのサブカテゴリーに分類された。対象者は、異動先の〔人間関係がよい〕ことや〔同じタイミングで同じ部署に異動／入職した仲間の存在〕などの《異動先の恵まれた環境》に支えられていたほか、〔過去の経験から3か月頑張ればやっ

表4 異動後の体験

カテゴリー	記録単位数 (%)	サブカテゴリー	記録単位数	コード
産科病棟と異動先の業務の違いを実感する (A.B.C.D.E.F.G.H.I.J)	575(20.4%)	業務の違い (A.B.C.D.F.G.H.I.J)	211	診療科が畑違い(C.G.H.I.J) 知らないことばかりで学習が大変(A.B.F.G.H) 全く違う世界だと感じる(I.J) マニュアルが莫大すぎてみるべきものがわからない(D) 好きだった助産師から離れつまらない(B) 他
		患者の違い (C.E.F.H.I.J)	104	産科とは患者層や重症度が全く違う(C.F.H.I.J) 患者の状態や急変時の対応がわからない(C.E.F) 生と死の根本的な違いを実感し看護観の変更を余儀なくされる(F) 恐ろしくて手が出せない (F)
		人間関係の変化 (A.C.D.E.G.H.J)	103	産科とはスタッフの年齢層が違う(A.C.G) 面と向かって注意してもらえない(E) 異動先で孤独を感じる(D) 上席であるが故にスタッフに愛に気を遣われ困る(H.J) 他
		周囲の期待と自分の力量とのギャップ(E.F.H.I.J)	75	経験年数だけでできると判断される(H) 人員不足で責任ある立場を任せられる不安(E) 役割期待に応えたいが自分のことで精一杯(F.I.J) 他
		キャリアはあるのにできない自分 (A.B.D.E.G.J)	74	助産師として培った経験が活かされず辛い(B.J) スタッフから「助産師」というフィルターを通して見られる(E.G) 「どうせできない」「どうせ知らない」という態度で接される(B.G) 1年目の頃のできない自分を思い出し辛くなる (A.D) 他
		異動によるストレス (C.E.)	8	痩せるほどのストレスだったが痩せない(C) 体調を崩す(E)
異動先の環境や業務になじむ努力をする (A.B.C.D.E.G.H.J)	303(10.8%)	異動先の恵まれた環境 (A.B.C.D.E.G.H.J)	90	助産師として蓄積した知識・技術を活かせる(D) 比較的計画通りに勤務が終えられる(A.H) 同じタイミングで同じ部署に異動/入職した仲間が存在(B.J) スタッフから受け入れられ恵まれている(E.G.H) 人間関係がよい(C.E) 他
		看護に対する積極的な姿勢 (B.C.G.H.J)	71	看護のおもしろさに気付き積極的に取り組み始める(B.C.G.H) 産科では経験できない看護の視点や看護技術をベテラン看護師から学ぶ (J) 主体的により良い看護を考えられるスタッフを育成したい(G) 他 日々の積み重ねでできること・わかることが増える(C.E.G) 異動後半年でようやく副師長として部署の姿を見られるようになる(J)
		できることが増える (A.B.C.E.G.J)	66	成人疾患が苦手なのに異動先で不整脈の勉強会を開催できた(A) 自分が異動したことで助産師と異動部署の間の架け橋になることができた(B) 他
		なじもうとする努力 (C.G.H.J)	51	わからないことは自分で聞いて解決する(C.G.H.J) 環境に慣れていく(G) 与えられた仕事や役割に一生懸命取り組む(G.H)
		楽観的に考える (C.E)	25	過去の経験から3か月頑張ればやっていける(C) 新卒のような気持ちで学べるいい機会 (C) 異動したからでなくて当たり前という認識を持つ(E)
異動してきた助産師に対する周囲のサポートを希望する (A.B.C.D.E.F.G.H.I.J)	200(7.1%)	自分を理解して支えてくれるスタッフと家族 (B.C.D.E.G.I)	74	助産師であることを理解した上で接してくれる(C.I) 周囲のスタッフに助けられる (D.G) できていることへの細かな承認がほしい(I) 家族の理解とサポートで頑張れた (E.G) 家族のサポートを得られない (B)
		働きやすい環境づくり(B.C.E.F.H)	66	生活を配慮した勤務や業務量の調整をしてくれる(B.E) 異動時の師長面接があるといい(C) 適切なタイミングで異動させてほしい (F.H) 他
		サポート体制の整備(A.B.C.E.F.G.J)	60	新任師長に対する教育支援が決まっている(G) これ以上求めるサポートはない(A.C.E) 動けるようになるまでの細かな助言がほしい(B.J) 異動するまでに勉強するための休みが欲しい (F) 他
助産師への復帰に対する希望や諦め (A.B.C.D.E.F.G.H.I.J)	154(5.4%)	助産師に戻りたい (A.B.C.D.E.G.I.J)	87	産科病棟ではなく助産師に戻りたい(E.J) 助産師をやりたいので新たな学習のやる気がおきない(A) ふとお産を取りたいと思うことがある (C.D.E.I) 采配の振るいや産科に戻って師長をやってみたい(G) 慣れないうちは産科に戻りたかった (B.C) 他
		助産師に戻りたくても戻れない (A.C.E.H)	41	戻りたくても自分の意思ではどうにもできない(C.H) 今すぐ産科に戻りたいが組織の都合で戻れない (A) 周産期から離れ助産師として働くことが怖い (E.H)
		助産師に戻りたいとは思わない (E.F.H.J)	26	今の看護を身に付けたいので今すぐ助産師に戻りたいとは思わない (E.F.J) わからなくなるなら助産師に戻らなくてもいいかもと思う(H) 他
看護者としての自覚を持つ (B.D.E.F.I.)	151(5.4%)	自分は助産師だと実感する(B.E.F)	76	帝王切開時に新生児や産婦に適切な対応をとれる(B) 赤ちゃんの泣き声に敏感(E) ベースが助産師なので家族背景がすごく気になる(F) 他
		看護観の発展 (D.E.I)	75	看取りの看護の大切さを実感する(I) 新生児の状態や今後の育児にも影響するため分娩時の関わりが大事 (D) 医師に対して母親の気持ちを代弁することが必要だと気付く(E) 他

ていける〕〔異動したからできなくて当たり前という認識を持つ〕など《楽観的に考える》ことや、〔わからないことは自分で聞いて解決する〕〔与えられた仕事や役割に一生懸命取り組む〕などの《なじもうとする努力》をしていた。そして、〔日々の積み重ねでできること・わかるが増える〕〔異動後半年でようやく副師長として部署のことを見られるようになる〕などの《できるが増える》ことで自分の成長を実感し、〔看護のおもしろさに気づき積極的に取り組み始める〕など《看護に対する積極的な姿勢》へと変化していた。

【異動してきた助産師に対する周囲のサポートを希望する】は200記録単位で形成され、その内容は3つのサブカテゴリーに分類された。対象者は、異動先のスタッフや家族によるサポートについて、〔助産師であることを理解したうえで接してくれる〕〔できていることへの細かな承認が欲しい〕〔家族の理解とサポートで頑張れた〕など《自分を理解して支えてくれるスタッフと家族》による精神面・業務面の支援を必要としていた。また、〔生活を配慮した勤務や業務量の調整をしてくれる〕〔適切なタイミングで異動させてほしい〕など生活面を考慮した《働きやすい環境づくり》を希望していた。異動先の支援体制については、〔これ以上求めるサポートはない〕〔動けるようになるまでの細かな助言が欲しい〕など《サポート体制の整備》を求めている。

【助産師への復帰に対する希望や諦め】は154記録単位で形成され、その内容は3つのサブカテゴリーに分類された。対象者の多くが一度は〔ふとお産をとりたいたいと思うことがある〕や〔慣れないうちは産科に戻りたかった〕など《助産師に戻りたい》と感じていた。その一方で、〔戻りたくても自分の意思ではどうにもできない〕〔周産期から離れ助産師

として働くことが怖い〕など《助産師に戻りたくても戻れない》と感じたり、〔今の看護を身につけたいので今すぐ助産師に戻りたいとは思わない〕など《助産師に戻りたいとは思わない》と感じるなど、それぞれに複雑な思いを抱えていた。

【看護者としての自覚を持つ】は151記録単位で形成され、その内容は2つのサブカテゴリーに分類された。対象者は、異動先での看護実践を通して、〔看取りの看護の大切さを実感する〕などの《看護観の発展》を自覚する一方、〔ベースが助産師なので家族背景がすごく気になる〕〔帝王切開時に新生児や産婦に適切な対応をとれる〕など助産師として身に付いた考え方や技能を再認識し、やはり《自分は助産師だと実感する》ことへとつながっていた。

4) 異動体験の意味

表5に「異動体験の意味」のカテゴリー、記録単位数、サブカテゴリー、コードを示す。現時点での異動体験が自身のキャリア形成に対して持つ意味として、【キャリアプランの確立と崩壊を意識する】【助産師としてのアイデンティティはゆるがない】【異動により看護実践能力が向上した実感や的外れであった思い】の3カテゴリーを抽出した。

【キャリアプランの確立と崩壊を意識する】は全カテゴリー中で3番目に多い260記録単位で形成され、その内容は5つのサブカテゴリーに分類された。ほとんどの対象者において、〔ずっと助産師としてやっていきたいと思っていた〕〔異動を経ても助産師として働きたい〕など、入職から現在に至るまで《助産師として働き続けたい》と考えていた。また、〔師長／副師長役割を果たしたい〕など異動によって新たに得た役割や異動先の部署における《指導的役割を果たせるようにしたい》という思い、あるいは〔今はNICUをもっと頑張りたい〕など《看護の仕事をもっと頑張

表5 異動体験の意味

カテゴリー	記録単位数 (%)	サブカテゴリー	記録単位数	コード
キャリアプランの確立と崩壊を意識する (A.B.C.D.E.F.G.H.I.J)	260(9.2%)	助産師として働き続けたい (A.B.C.D.E.F.G.H.I)	124	ずっと助産師としてやっていきたいと思っていた(D.G.I) 異動を経ても助産師として働きたい(A.C.F.G.H) 母乳育児支援に力を注ぎたい(B.E) 組織での役目を終えたら助産師として社会貢献したい(G) 他
		どこへ向かうべきか悩む(A.E.F)	51	助産師としてどこへ向かうべきなのか悩む(A.F) やりたいことはあるが現実が追いつかない(E.F) 他
		看護の仕事をもっと頑張りたい(E.J)	42	今はNICUをもっと頑張りたい(E) 助産師に感じるような魅力を早く異動先でも見つけたい(J) 他
		指導的役割を果たせるようにしたい (D.G.H.I)	35	師長/副師長役割を果たしたい(G.H.I) 助産師であり師長として周産期領域をうまく繋ぎたい(G) 若い助産師を育成する(H) 認定看護師として完全母子同室に向けて産科と連携を強めたい(D) 他
		仕事に対するこだわりがない(C.E)	8	辞める理由がないからここで働いている(C) 職種に対するこだわりがない(C.E)
助産師としてのアイデンティティはゆるがない (A.B.C.D.E.G.I.J)	252(9.0%)	助産師の魅力 (A.B.C.D.E.G.I.J)	162	助産師はライフステージの要所で対象を支える存在(C.I) 出産育児経験が活かされる職業 (B.C.E) 病院の中で唯一幸せなところ(A) 責任は重いやりがいがある(A.B.J) 家族や人生のスタートに携わることができる(D.J) 関わる母子から元気をもらえる(D.E) 同じ目標に向かって一致団結して頑張れる(G.J) 他
		助産師が好き (B.C.E.G.I.J)	50	お産に関わるとアドレナリンが出る(E.G) お産に関わるから助産師が好き(I) 周産期から離れて助産師が好きだと気付く(C) 好きだからこそ助産師をやっている(B.J) 他
		助産師としてのプライド(B.C.G)	40	主体的に判断して行動できる(B) 自分は助産師だと自負している(B.G) 自分には助産師が合っているし他の仕事はできない(C) いいお産をするというプライドがある(G) 正常産に対するプライドがある(G)
異動により看護実践能力が向上した実感的な外れであった思い (B.C.E.F.G.H.I.J)	148(5.3%)	能力と視野の拡大 (B.C.E.F.G.H.I.J)	135	助産師だけでは知りえなかった世界が広がった(B.E.I) コミュニケーションスキルを学び人としても成長する(H.I) 看護師としてやっていける自信がつく(C) 色々な経験をするには無駄ではない(F.G.J) 産科病棟で活かせる発見や経験を得られる(B.H) キャリアについて考える機会 (I.J) 他
		異動の意味を見出せない (I)	13	なぜキャリアのために異動しなければいけなかったのかと思う時もある(I) 頑張らなければならないが気持ちが不安定になる(I) 助産師に戻らないと異動が役に立たなかったかわからない (J)

りたい》という思いのように、看護職として新たなキャリアプランを形成する者がいる一方で、〔職種に対するこだわりがない〕など助産師に対しコミットメントが低く《仕事に対するこだわりがない》者や、助産師として《どこへ向かうべきか悩む》者も存在しており、異動によって自身のキャリアの方向性を見失っていた。

【助産師としてのアイデンティティはゆるがない】は全カテゴリー中で4番目に多い

252記録単位から形成され、その内容は3つのサブカテゴリーに分類された。対象者は、異動前から助産師経験を積む中で〔責任は重いやりがいがある〕など職業としての《助産師の魅力》を感じ、〔好きだからこそ助産師をやっている〕など《助産師が好き》という思いや〔自分は助産師だと自負している〕など《助産師としてのプライド》を持ち働いていた。そのため、助産師として抱く思いは変わらず、異動を経験したことで助産師として

の自覚を一層強くしていた。

【異動により看護実践能力が向上した実感や的外れであった思い】は148記録単位から形成され、その内容は2つのカテゴリーに分類された。異動体験は対象者にとって看護職として新たな知識や技術を得て〔助産師だけでは知りえなかった世界が広がった〕だけではなく、〔コミュニケーションスキルを学び人としても成長する〕などの人間として成長できる機会や、〔キャリアについて考える機会〕ともなっていた。しかし、このような《能力と視野の拡大》を意識する一方で、〔助産師に戻らないと異動が役に立ったかわからない〕のように、《異動の意味を見出せない》と感じ、考え方が揺れ動く者もいた。

【考 察】

1. 異動体験が助産師のキャリア形成に与える意味

対象者の異動前の体験で最も多く語られたのは【産科は自分らしく助産実践ができる場所と思う】であった。産科棟は自身の専門分野としてやりがいのある仲間意識の高い職場であり、【助産師として産科病棟をけん引する中心的存在である】と自負していたが、その一方で【産科病棟のケア提供体制に対する不満を持つ】者や【臨床能力向上のため異動や退職を意識する】者もいた。豊田ら²¹⁾は、中堅助産師のキャリア・プラトー現象（進歩の停滞する時期を意味し職務の挑戦性の停滞を示す）の要因として分娩介助件数100件以上が分岐点と推測されると報告している。本研究の対象者は全員が分娩介助件数100件以上であり、産科棟での職務に慣れ、挑戦性の停滞する分岐点に達している。したがって、この時点での産科棟以外への異動は職務の挑戦性を高めキャリア停滞の打破につながる機会になり得ると考えられる。

異動決定時の体験では【異動内示に対するショックと折り合いをつける】が最も多く語られ、予期せぬ異動への衝撃と自尊心の傷つきや不安な気持ちに自己対処していた。一方、【異動に対する心構え】として事前の異動する覚悟や成長のための異動の希望がある場合は異動を受け容れ前向きに捉えていた。組織が仕事において役割や裁量、成長の機会を与えることがモチベーション（将来的な仕事に向ける意欲）に与える影響について、病院就労の看護師と助産師を比較した研究²²⁾によると、看護師では組織による自律性の付与が「今の病院で将来も働きたい」という意志を介してモチベーションを高めていたが、助産師では自律性の付与が「助産師として将来も働きたい」という意志を介してモチベーションを高めており、助産師は看護師よりもプロフェッショナル志向が強く、所属組織よりも助産師集団に帰属しやすいことが示唆されている。異動に対する心構えがなく、「助産師として働きたい」という意志の強い助産師にとって、異動はキャリアの中断を意味する受け入れがたい状況であり、キャリア意欲が低下する要因になるといえる。

異動後の【産科病棟と異動先の業務の違いを実感する】体験は全ての異動体験の中で最も多く語られ、次いで【異動先の環境や業務になじむ努力をする】体験が多く語られた。対象者は、キャリアはあるのにできない自分を自覚し、異動先になじもうと努力し、できることが増えることで看護への積極的な姿勢へ変化し、看護観の発展など【看護者としての自覚をもつ】ようになっていた。対象者は、未経験の看護技術を身に付けたことで達成感を持ち自己効力感を高めていったと考えられる²³⁾。またその過程で、自分を理解して支えてくれるスタッフと家族、働きやすい環境づくり、サポート体制整備といった【異動して

きた助産師に対する周囲のサポートを希望する】ことを求めており、【助産師への復帰に対する希望や諦め】を抱いていた。これらの体験をニコルソンのキャリア・トランジション・モデル²⁴⁾に当てはめると、①新しい世界に入る「準備」段階、②実際にその世界に入っていく新たなことに「遭遇」する段階、③新しい世界に「順応」していく段階、④この世界に慣れて落ち着いていく「安定化」段階のうち、第2段階の「遭遇」から第3段階の「順応」に相当する。このモデルの前提は時間軸に沿った各段階の相互依存性であり、変化に対する「準備」次第で新たな状況へ「遭遇」したときの戸惑いを緩和又は悪化させ、新たな状況でいかに対処したかが「順応」を左右し、そこで自身が主体的に変わったかが「安定化」に影響する。つまり、異動は助産師が変化に備え新たな状況に対処し自己成長できるかどうかというキャリアの転機であると考ええる。

異動体験の意味では【キャリアプランの確立と崩壊を意識する】【助産師としてのアイデンティティはゆるがない】が全ての語りの中でも多く、看護職として【異動により看護実践能力が向上した実感的な外れであった思い】が語られた。小坂¹⁰⁾は、助産師は、看護師として働く中で看護や仕事の価値観を問い直し、助産師としてやりたいことや分娩を中心とする業務に関わりたいと思う気持ちが強くなることを明らかにしている。本研究においても、対象者は産科棟以外の部署への異動を体験することで助産師としてのプライドや魅力を再認識し、助産師としてのキャリアプランを修正確立していた。その一方で、看護師へのキャリアシフトを考える者や助産師としてのキャリアの方向性を見失っている者もいた。阿部ら²⁵⁾は、助産師が中堅期にキャリアミスト（個人が知覚する自分自身のキャリアの将来に対する不透明感）を繰り返すこと

は、将来進みたい方向を見定め目指す助産師像を明確に描くためのステップとなると述べている。したがって、異動は自己の価値観や目標を明確にしてキャリアプランを再確立する契機となる。

以上より、産科棟以外の部署への異動体験は、自己のキャリア停滞を打破して自己成長しキャリアプランを再確立する契機となる一方、助産師としてのキャリア意欲の低下やキャリアミストにつながる可能性があり、必ずしも助産師のキャリア形成にとって有益とは言えないと考える。

2. 助産師のキャリア形成における個人と組織の課題

異動前の課題として、キャリアの停滞打破について関²⁶⁾は、看護職が停滞から踏み出すには何に価値を置き、キャリアに何を求めるかを認識することが重要であり、それがきっかけを模索・活用しようとする意思の変化を生み、自分に合った方向へ踏み出すきっかけに繋がると述べている。このことから、助産師自身がキャリアや看護において何を重視するのか自問自答することが、目指す助産師像を持つことに必要と考えられる。目指す助産師像に向けて目標達成をしていくためには、助産師が主体的にキャリアプランを描けるような教育的支援が必要である。病院勤務助産師のキャリア開発に対するニーズに関する研究²⁷⁾によると、助産師が目指すキャリアの方向性は「仕事と私生活の両立」と「特定領域の専門技術」が最も多く、目標達成が容易でない理由として「教育研修プログラムがない」「キャリアのコースがない」の回答割合が看護師より有意に高かった。「助産師のキャリアパス」では、キャリアカウンセリングの時期及びその目的が設定されている¹⁾。キャリアはあくまで個人に属するものであるため、助産師が主体となりキャリアローテーション

やライフイベントを考慮したキャリアプランを作成し、キャリアの方向性を検討することが必要である。しかし、入職後すぐにキャリアプランは持てるものではない。組織と個人それぞれのニーズが調和・統合され、双方の発展に連動するよう、キャリアカウセリングを通じて話し合う機会をもつことが必要である。助産師もキャリアプランを作成するのみではなく、日々のケアを振り返る中で適宜変更や修正が必要である。その際に、キャリアカウセリングを活用することで、組織と自身のニーズが一体となり、効果的なキャリア形成につながると考えられる。

異動決定時の課題としては、キャリア意欲の低下を防ぐため、助産師が受動的に異動を捉えるのではなく、自分で選択し、異動の意味を見出した結果ととらえられるような努力が必要である。そのために、組織は異動の理由や異動先での期待、異動が助産師としてどう活かされるか納得のいく説明とともに、助産師の意思を尊重したキャリア形成の方向付けを支援する役割がある。鳩野ら²⁸⁾は、異動はキャリアの転機であり、キャリア中断を回避するには管理者による理解や納得が得られ異動が受け入れられるための対話による支援が重要であると述べている。本研究においても、助産師が納得して異動を迎えるための支援がキャリア継続の上で必要であることが示唆された。

異動後においては、専門分野以外への異動というキャリアの転機において自己成長につながるための助産師の主体的な取り組みが必要である。先行研究¹⁶⁾においても、異動後にやりがいを見つけられるかが職業キャリア成熟に影響すると報告されている。そのためには異動先で組織の一員として能力を発揮できる支援が重要である。声掛けなどの情緒支援や、仕事に対する承認、アドバイスなどのキャリア支援を強く感じている看護師ほどキャリ

ア成熟度が高い²⁹⁾と報告されており、同時期に異動や入職する同僚との業務上で生じた困難の共有や、助産師としての経験を理解した上で業務上の困難が生じた際に支援してくれる同僚の存在は、異動先への適応を促すと考えられる。

異動体験の意味づけでは、キャリアミストを乗り越えるため、キャリアカウセリングを通してキャリアミストに陥った助産師の目指す助産師像を持てるような、対話を通じた支援の必要性が示唆された。また異動により看護師としての魅力を発見し、キャリアの方向性を転換することも考えられる。助産師のキャリアパスはキャリアチェンジの可能性についても言及しており、個人の意思を尊重したキャリアの方向性決定は重要である。しかし、キャリアチェンジにより1人の助産師を失うことは産科領域における損失である。吉田ら³⁰⁾は、特性の異なる部署に異動することにより、今まで積み上げてきた知識・技術の衰退を実感するものの存在を述べている。助産師も異動により産科から距離を置くことで産科領域の知識・技術が衰退する可能性がある。助産師は、積み上げてきた知識・技術の低下を防ぐために、研修等への参加を行うとともに、組織は異動目標が達成されれば助産師として産科へ再配属するなど柔軟な対応の必要性が示唆された。

研究の限界と課題

本研究は、対象者や施設数が限られたことに加え、対象の異動希望の有無や配置場所、配置転換回数、職位などの背景による異動体験の全体を通じた違いや背景に応じたキャリア開発支援については検討できていない。今後は対象者数を増やし、対象の背景や異動の受け止め方を詳細に検討することで、より具体的なキャリア開発支援について検討していく。

【結 論】

1. 産科棟以外の部署への異動体験が助産師のキャリア形成に与える意味として、2814記録単位から15のカテゴリーが形成された。対象者は、異動前は助産師として自信を持つ一方、ケア提供体制に不満を感じ異動や退職を意識していた。しかし、予期せぬ異動を知らされた者は「異動内示に対するショックと折り合いをつける」必要があった。異動後は「産科病棟と異動先の業務の違いを実感する」と共に「看護者としての自覚を持つ」反面、「助産師への復帰に対する希望や諦め」を抱いていた。現在は、“助産師としてのアイデンティティは揺るがない”者もいれば、“キャリアプランの崩壊”を意識する者もいた。
2. 助産師の産科棟以外の部署への異動体験は、自己のキャリア停滞を打破し、自己成長とキャリアプランを再確立する契機となる一方、助産師としてのキャリア意欲の低下やキャリアミストにつながる可能性もあり、助産師のキャリア形成にとって必ずしも有益とは言えない。助産師のキャリア形成における個人と組織の課題として、異動前は助産師が主体的にキャリアプランを描けるような教育的支援を行うこと、異動決定時は助産師の意思を尊重したキャリアの方向付けを支援すること、異動後は助産師が組織の一員として主体的に能力を発揮できる支援を行うこと、キャリアミストを乗り越えるための対話や柔軟な対応の必要性が示唆された。

本論文は令和3年度高知大学総合人間自然科学研究科看護学専攻に提出した修士論文の一部を加筆・修正したものです。

本研究における開示すべきCOI状態はありません。

【文 献】

- 1) 日本看護協会出版会：2019年度改訂助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）活用ガイド（1版）. 17. 日本看護協会. 東京. 2020
- 2) 厚生労働省. 第5回自殺総合対策の推進に関する有識者会議妊産婦に対する支援. <https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/000862045.pdf>. (参照2022.9.18)
- 3) 坂柳恒夫 (2007)：キャリア・カウンセリングの概念と理論. 愛知教育大学研究報告. 56 (教育科学編). 77-85.
- 4) 厚生労働省職業能力開発局 (2002.7.31). キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書. <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>. (参照2022.9.16)
- 5) 小松ひろみ, 中西吉人, 鈴木由美 (2012)：職場異動経験の有無とキャリア意欲の関係性. 第42回日本看護学会論文集看護管理. 152-154.
- 6) 高桑優子, 青木きよ子 (2018)：病院に就業する中期キャリア女性看護師におけるトランジション状況. 順天堂大学医療看護学部医療看護研究. 22. 8-20.
- 7) 當房紀子 (1999)：集中治療室に配置転換になった看護婦・士の職場への適応過程. 看護教育研究収録看護教育学科. 25. 287-294.
- 8) 前田和子, 三木明子 (2011)：他科から勤務異動した看護師が精神科看護に熟達する経験的プロセス. 日本精神保健看護学会会誌. 20 (2). 1-10.
- 9) 吉田祐子, 良村貞子, 岩本幹子 (2013)：キャリア試行期にある看護師の院内異動の経験. 日看管会誌. 17(2). 146-156.
- 10) 小坂奈保子 (2012)：産科集約化を体験した助産師の困難. 第42回日本看護学会論文

- 集看護管理. 447-449.
- 11) 坂本富子, 中嶋るみ, 鈴木美恵子他 (2017): 助産師のキャリア開発の現状と支援の方向性. 山梨県母性衛生学会誌. 16. 36-40.
 - 12) 大部志津, 中屋冴恵花, 菊池良子他 (2015): 中途採用看護師が入職後に退職を考えた理由と職務を継続している理由-職務継続に向けた支援の検討-. 第45回日本看護学会論文集看護管理. 232-235.
 - 13) 本間玲央 (2008): 専門病院に所属する看護師のキャリア初期から中期における組織コミットメントに変化を促す要因. 看護教育研究収録教員養成課程看護教員養成コース. 34. 225-231.
 - 14) 門屋久美子 (2009): 中間管理者への昇進が看護師の役割認識に与える影響-「キャリアアンカータイプ」「直属上司のかかわり」の視点から-. 岩手看護学会誌. 2 (2). 13-24.
 - 15) 柳澤節子, 横山恵子, 林裕栄 (2015): 専門病院間の異動が看護師のキャリア形成にもたらす意味. 保健医療福祉科学. 5. 25-30.
 - 16) 坂本富子, 名取初美, 平田良江 (2022): 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. 山梨県立大学看護学部・看護学研究科研究ジャーナル. 8. 1-10.
 - 17) 岡本喜代子: 助産師の定義. 福井トシ子編. 新版助産師業務要覧第3版I基礎編2018年版. 2-4. 日本看護協会出版会. 東京. 2018.
 - 18) 丸山高司: 体験. 廣松渉他編. 岩波哲学・思想辞典 (4刷). 1008. 岩波書店. 東京. 2006.
 - 19) パトリシアベナー/井部俊子. ベナー看護論新訳版初心者から達人へ (1版). 11-32. 医学書院. 東京. 2016.
 - 20) 舟島なをみ: 質的研究への挑戦 (2版). 40-80. 医学書院. 東京. 2016.
 - 21) 豊田浩美, 安田孝子 (2018): 中堅助産師のキャリア・プラトー現象と教育力との関連. 静岡県母性衛生学会学術誌. 7-14.
 - 22) 伊藤真美, 相馬敏彦 (2019): 病院に就労する看護師・助産師への承認がモチベーションに与える影響-看護師と助産師の比較に焦点を当てて-. 日看管会誌. 23(1). 61-70.
 - 23) 村石成美, 三吉友美子 (2021): 看護実践力が新人看護師の自己効力感に及ぼす影響-入職後3か月経過した頃に焦点を当てて-. 第51回日本看護学会論文集看護管理・看護教育. 191-194.
 - 24) 徳永彩子 (2009): 女性労働とキャリア・デザイン. 安田女子大学紀要. 37. 239-255.
 - 25) 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.
 - 26) 関美佐 (2015): キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討. 日本看護科学会誌. 35. 101-110.
 - 27) 猿田了子, 佐々木真紀子 (2011): 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.
 - 28) 鳩野みどり, 村田由香, 小山真理子 (2020): 看護部長による看護師のキャリア発達につながるローテーションの決定と支援. 日看管会誌. 24 (1). 22-31.
 - 29) 狩野京子 (2015): 中堅看護職者のキャリア成熟に関する研究-看護師長によるサポートとキャリア成熟との関連-. 日本医学看護学教育学会看管会誌. 22 (1). 22-29.
 - 30) 吉田祐子, 良村貞子, 岩本幹子 (2013): キャリア試行期にある看護師の病院内異動の経験. 日看管会誌. 17 (2). 146-156.