

## 女性ソーシャルワーカーのキャリア発達とライフヒストリー研究

### その1 キャリア理論の変化と専門職アイデンティティ

鈴木 真理子

## Career Development of Women Social Workers and Life History Study (1) The Change of Career Theory and Professional Identity

Mariko SUZUKI

Career Counseling is now well known. The concept of "career" is more than work or occupation. It includes the value of life, profession and social activity. To begin with, we would look at the start of social worker and discuss how it was developed as a professional career. For that matter, we would also need to research and analyze the history of career theory, the identity of nurse, some studies of life-course for nurses and the study of career development.

There must be some similarities between nurses and social workers, since both of them require a variety of social experiences.

#### 近年の職業選択とキャリア志向

##### 1. 仕事とキャリア、キャリアカウンセリング

過去、中途採用であれ、学校卒業の新卒者対象であれ、職業斡旋や就職相談が行われる場合、それは職業選択を意味した。しかし、生活や食べるためだけに働くという時代から、自己実現として人生の意義と生活の質を追求できる豊かな時代を迎えた今、どんな職業に就くか、どこに就職するかということよりも、より広いキャリアという言葉を使って、個人の社会参加、人生設計を考えるキャリアカウンセリングが一般的になった。

キャリアとは広義には個人が生涯で辿る社会的地位と役割の足跡を意味し、育った家庭環境、教育、就職・昇進・転職の経歴、さらには結婚や育児の経験、地域社会での活動歴まで含む。いわば人が生きてきた軌跡のことで、教育キャリア、ボランティアキャリア、海外生活経験までを意味する場合もあるが、職業経歴に

使われることが多い。特殊な使い方ではアメリカでは過去において、外交官を指し、日本では、行政職での専門職や幹部候補生としての道を約束された人々を「一般職」と区別して「キャリア」と呼んだ。また弁護士、医者、教授などの伝統的な専門職従事者を指す場合もあるが、職業に関する連続した軌跡を意味することは共通である。

キャリアが職業や雇用・労働状況だけに限定せず、教育養成期間やボランティア活動までも含むので、広くライフステージ的なとらえ方が必要になる。このライフステージとは個人の能力や精神的発達と切って考えられず、発達理論とも関係する。S. フロイト(Freud)のリビド心理学やE. エリクソンの(Erikson)社会的・文化的パーソナリティー理論とも言える発達課題にも関係が深い。

エリクソン自らが青年期の危機であるモラトリアムの時期を過ぎた「思春期と青年期」の発達課題は、「同一性と役割混乱」であった。次の前成人期は「親

密と孤独」で友情や競争、パートナーシップを獲得し、「成年期」の発達課題である「生殖と停滞」では家族をつくって労働と家庭生活を両立させるといふ、人生の最も生産的、活動的なライフステージである。<sup>(注1)</sup>

また R. J. ハビガースト (Havigurst) も青年期 (13~18歳) には、職業選択と経済的独立、結婚と家庭生活のための準備、社会的責任ある行動を発達課題にあげ、壮年期 (19~29歳) では実際に結婚相手を選択し家族を形成し、子供の教育や職業人として社会的責任を果たすことをあげている。<sup>(注2)</sup>

## 2. 職業カウンセリングとキャリアカウンセリング

近年大学や専門学校でも就職相談に力を入れ、早い場合入学時からキャリアガイダンスが開始される。これは進路指導であり、就職準備に際して自己の希望と特性への再認識や意思決定、職業選択についての情報の提供が主で、比較的問題は少ない。ところが、最近のリストラによる中途解雇者の場合、職種転換や能力開発も必要となり若い人のキャリアガイダンスでは対応できない。個人のそれまでの職業経験や自己の適性と希望、自分の家族を含めてのプライベートライフとの兼ね合いで職業を考えねばならず、簡単に自己決定できるものではなく、より心理的側面を重視するカウンセリング的要素が必要になった。

職業カウンセリングは個人の特性や職務遂行能力を職業とマッチングさせることが目的であるが、キャリアカウンセリングは、発達理論の立場から個人の一時点での問題から生涯にわたるステージでの進路や選択において自己実現を目指す。つまり長いスパンで多様な人生の要素を盛り込んでキャリアを考えるわけで、同じ職業適性検査をしても自ずから活用目的が異なってくる。

またカウンセリングはセラピー (治療) という観念が入りやすいので、産業カウンセラーの中にはキャリアコンサルテーションという言葉を使う場合がある。コンサルテーションとは、領域外の専門家の知見からの助言を指すので、キャリアカウンセリングに多少近い。近年は企業内でキャリアセラピーやキャリアアセスメントという呼び方で、組織のニーズと個人のニーズを最大限にすりあわせることを指す。このようにして雇用者と被雇用者、双方が納得いくキャリア開発を行うことがキャリアマネジメントである。

## 3. アメリカで生れた職業カウンセリング

アメリカの職業カウンセリングの草分け的存在は

「3つのステップ方式」の提唱者、F. パーソンズ (Parsons) である。彼は社会改革運動に熱心なエンジニアで、身分制度の厳しいイギリスからアメリカに渡り、心理学のカウンセリング分野の発展に併せて1900年代の初頭、職業カウンセリングという分野を世界中に広めた。死後の1909年、出版された「職業の選択」では、第1ステップで自分自身、適正、能力、興味、資源、限界その他の資質についての明解な理解、第2に成功するための必須要件や条件、利点と不利、報酬、就職の機会、様々な仕事についての展望などに関する知識、第3にこの2つの事実の関連について正しい推論を定義している。

1950年代にこの理論を発展させた P. R. サラモン (Salamone) は、第1ステップは個人差を測定・検証し、第2ステップでは客観的方法で職業の違いを示し、第3ステップでは意思決定過程の構成要素を明確化する必要があると述べた。この後キャリア発達について様々な理論研究が花開き、職業選択、職業適性、失業問題と完全雇用、キャリア発達への効果的介入方法などが開発された。それらの理論や技法はすべてパーソンズの提唱した3つのステップの一部に当てはまるもので、パーソンズのこの分野での功績は大きい。アメリカカウンセリング学会などでキャリアカウンセリングの言葉が用いられるようになったのは、1960年代以降である。

エリクソンのパーソナリティ理論を職業心理学に応用して、D. E. スーパー (Super) は職業的発達理論を打ち立てた。1951年、それまでの全米職業指導協会の「個人の特性と就職の必要条件のマッチング」であった職業カウンセリングの定義を「個人の意思決定過程の一行為」として、心理的援助過程であると意味付けた。<sup>(注3)</sup> つまり個人の職業選択の主体である個人の自己理解と自己受容に焦点を当て、キャリア心理学の重要性を強調した。「現在のキャリアカウンセリングの概念的主旨がカウンセリング心理学の誕生によって芽生えたとみることができる。」<sup>(注4)</sup>

## 4. キャリアダイナミズムとキャリアサイクル

1950年代、アメリカでは心理学の発展により多くの心理学者が輩出され、精神・心理療法だけでなく再就職ガイダンスや転職斡旋に心理援助者の活躍と雇用の場を求めた。しかし1980年代のバブル期の日本では職業ガイダンス (vocational guidance) は存在しても、個人への丁寧なカウンセリングを積み重ねた職業への

自己決定であるキャリアカウンセリング (career counseling) の必要性は認められていなかった。求人や雇用の場は多く、失業率も高くなく、丁寧なカウンセリングの過程を経ずとも再就職は可能であった。長引く景気低迷と失業率が上昇する今になって、キャリアカウンセリングが注目される時代が到来した。

スーパー以前のガイダンス運動のメンバーはヨーロッパのギルドや世襲制の名残で、能力・適性は固定的なもので先天的に決定されており、変化も成長もしないと考えていた。ところがスーパーらの発達理論は、個人の適性は人生の様々な状況に出会うにつれて成熟するという、現在では当然の事実を主張した。そして生活区分との関係で職業生活の発達を、①成長段階、②探索段階、③確立段階、④維持段階、⑤下降段階の5段階にわけた。

職業を若い時期の最初の選択だけを中心とするのではなく連続ととらえ、24歳までの②は職業獲得への準備段階で、③の確立段階が職業的経歴を総括する最も重要な時期で、④の維持段階は第二の職業生活に対処するための自己開発が課題とされていた。最後の⑤は下降段階で退職を指す。<sup>注5)</sup>

スーパーの後個人のキャリアをより発展的に捉えたのが E. H. シャイン (Shine) で、これらの理論の背景には、第2次大戦後の第3次産業の隆盛、また高等教育修了者の増加により、職業がより多様化、転職、キャリアアップが世間に一般化したことがある。シャインは「キャリア・ダイナミクス」<sup>注6)</sup>の中で、組織内発達の周期とキャリア発達の段階と区別し、個々の共通する問題と課題を分類してキャリア・サイクルとして示した。第1の形は同じ職能でいわゆる年功で単純に昇進していく垂直的キャリア。第2は製造から販売、そしてマーケティングへと仕事の種類を変えて水平的キャリアを積み重ねる。第3は第1と第2の変形組み合わせ型で職能が変りながら、地位や責任が組織内で上昇していく形である。実際にはこの3つの形を組み合わせて3次元の中を螺旋状に動いていくことが多い。<sup>注6)</sup>

## 女性とキャリア

### 1. 女性の社会進出とキャリア志向

1980年代、キャリアという言葉が、ライフスタイルや生活役割との関連で日本社会に浸透したのは、1978年に翻訳された「キャリア・ウーマン」による。この

本はアメリカ企業の女性エグゼクティブ25人の聞き取り調査により、その成功要因を分析したもので、原書の題は“The Managerial Woman”だった。<sup>注7)</sup> 翻訳者は managerial のさす経営者的を訳すのに、当時日本で女性経営者はほとんど存在しなかったことから、管理職になり得る幹部を指すキャリアを使った。<sup>注8)</sup>

ちょうど日本では女子大生亡国論がマスコミを賑わした頃で、大卒の女性や被雇用者の女性割合も広がっていた時期、働く女性たちにこの本が与えたキャリア・ウーマンのイメージは強烈であった。しかし扱われた25の成功例のイメージが一人歩きし、限定されたカタカナ職、やり手の女社長、流行のスーツに身を固めて闊歩する女性、独身で仕事だけに打ち込んでいる固定的イメージの女性を指す言葉として定着した。このイメージに振り回されて実力に見合わない職種やポストにあこがれ、いたずらに転職を繰り返す女性や男並みに企業戦士として働きすぎ、燃え尽きてしまうキャリアウーマン症候群なる言葉も生れた。

### 2. 女性の自己実現としてのキャリア

男性が一家を支え女性は家庭を守るという男女の性役割の固定化を招いた近代家族の名残で、未だに女性と男性ではキャリアのとらえ方は異なる。女性にとってのキャリアとは、個人的成長、自己実現、満足、他人に対する貢献、自分のやりたいことをやることで、社会的順応においてまだ弱い面がある。一方、男性もこれらのことを願っていることは勿論だが、キャリアというものを頭に描く時には、常に社会的一連の仕事、その業績の積み上げと評価とポスト、それに見合った報酬を得て、出世へと繋がる道を意味する。

特に年功序列や終身雇用の幅をかす日本での雇用・労働状況では男性のキャリアが組織内での役職や業績を意味するのに比べ、女性のとらえるキャリアは、仕事と家庭のバランス、価値観の実現や私生活の充実などトータルな生き方に向かいやすい。働き過ぎの企業戦士という男性モデルが一時のバブルでのお祭り騒ぎに終り、実質的な社会や家庭の豊かさにも、特に個人の生活の豊かさにも貢献できなかった反省を込めて、個人的成長と自己実現、地域社会への貢献と自己実現がマッチした形での女性的キャリア概念に、今、日本の男性たちも近づきつつある。

また前述のいくつかの職業発達理論が組織の中で職業人生を歩み終える男性には有効なモデルではあっても、結婚や子育てで大きな影響を受けざるを得ない女性

のライフコースには応用しにくい。そこで女性には独自のキャリア開発が、またその理論が必要ということになる。しかし女性の社会進出の先達であるアメリカでさえ、女性のキャリア開発は長い間真剣に取り組まることがなかった。B. A・カー (Carr) は優秀な少女が能力を充分発揮できなかったことを研究し、その理由として二つあげている。一つは男性のキャリア選択の研究で女性のキャリア選択も説明できるという誤解があった。これは女性と男性が教育から職業選択まで、大きく異なった土壌でなされていることを考えれば当然不可能であったと分析している。もう一つはジェンダー的偏見で、女性の第一の役割は主婦と母親であるから、女性の職業について研究したり、キャリアについての検討は無意味とされたというもの。30年前の時代的背景を考えると、カーの分析は的を得ているといえよう。

### 3. 職業選択とアイデンティティ

自尊感情と職業選択についての研究ではコールマン (Korman, A. K.) の一連の研究が名高い。<sup>(註9)</sup> ①自尊感情の高い人は、低い人よりも自己の欲求を満ちし、自己認知された性格特性とみあった職業を選ぶ傾向がある。②高い自尊感情をもった学生は、低い自尊感情の学生と比較して、自己の高い能力を欲求すると考えられる職業を選ぶこと、その際に自尊感情は職業的役割の選択において調整機能を果たす。③自尊感情の高い人は低い人よりも仕事での苦勞と精神的満足の間にはポジティブな関係が見られること。

この自尊感情はアイデンティティ、自己肯定感にもつながり、幼児期から思春期にかけて発達し、コールマンの言うように職業選択に多いに影響するが、一旦職業を選択してからはどうであろう。その自尊感情を職業生活を通して維持し、より高めていく人はどのような行動、努力をするのだろうか？特に時代社会の変化に対応し福祉の専門職者であるソーシャルワーカーとして自尊感情を維持するには、どのようなことが必要であろう。新しい知識や技術を吸収し、自分の力量 (コンピテンシー) を常に磨くという、専門職者に課せられた自己研鑽の方法は、一般的で通常のものでは研修会、学会や講演会への参加などあるが、キャリアアップしていく節目でどのような契機があったか明確に提示されていない。

そこでソーシャルワーカーの隣接領域であり、女性の専門的職業として歴史的にも数的にも多い看護師と

保育士についてそのアイデンティティについて、ソーシャルワーカーと比較考察してみたい。また看護師ではライフコースに注目したキャリア発達研究は数多くなされており、ソーシャルワーカーのライフコース研究に参考になると思われる知見を整理してみる。

## 女性の代表的専門職・看護師と保育士

### 1. 保育士と看護婦のアイデンティティ

看護職と社会福祉従事者の専門職としての共通点は、いのちと生活を守り援助するヒューマンサービスである。どちらも保健・福祉・医療の連携といわれるように近接領域で、思いやりとサポートという女性の性に向いた業務で、看護師に男性が増えているとは言え、9割以上女性であった。ナイチンゲールにより女性の最初の専門職として登場し、業務独占という医療システムによって、社会的地位も経済的待遇も確保されてきた。

一方社会福祉従事者も、全体としては女性が9割近くを占めてはいるが、ソーシャルワーカーとしてはケースワーカーなどの相談援助職の他、社会福祉主事の行政職、施設長などの管理職を含み、この層ではまだまだ男性が多い。児童養護、高齢者介護、障害者施設的生活指導員などの相談援助職、在宅の介護支援では、女性のソーシャルワーカー、管理職や施設長も増えつつはあるが、半数にはまだ及ばない。

社会福祉の領域で女性が圧倒的に多いのは保育士で、女性の専門的職業として大きな集団と地位を占めてきた。正看護婦は3年かかるが、保育士は短大卒で取れ、専門養成機関を経ずとも、都道府県で実施する一般試験もある。保育園の園長は圧倒的に女性が多く、近年、問題家族の関係調整や地域社会での子育て支援などソーシャルワーカー的な業務領域が大きくなっているが、ソーシャルワーカーとしての自覚を持っている保育士は少ない。

4年制大学卒の保育士はソーシャルワーカーのアイデンティティを持つべく教育を受けているが、実際に現場に入るとアイデンティティは圧倒的に保育士である。保育園ではなく児童福祉施設や児童相談所の保育士こそ、業務内容は指導員としてソーシャルワーカーであるが、アイデンティティは保育士からぶれることはほとんどない。社会福祉士と保育士を兼ね備えた職員の場合、辛うじて、ソーシャルワーカーのアイデンティティを意識している。

ところが高齢者施設や障害者施設の施設長はルーツが社会福祉士であれ介護福祉士であれ、バックボーンはソーシャルワーカーの自覚ではないだろうか。これは最初の専門職の教育基盤が何かによって、その人の職業アイデンティティが形成されることからくる。保育士や看護婦など直接援助職は、ケアという技術に基づいた準拠的なので、地域で様々な保健・福祉の問題を扱うソーシャルワーカーの面もあるが、ルーツはあくまで保育士、看護師となる。

## 2. 保育士と看護職のキャリアタイプ

昨今では専門資格のアイデンティティもより高いものを求める傾向が多くみられ、保育士や看護婦も4年生大学での資格取得者が増加するのに合わせ、大学の通信課程で社会福祉士資格取得を目指す人が増加している。直接援助の現場経験と技術修得の上にソーシャルワーカーとしての広い知識と視野を備えた医療ソーシャルワーカー、児童ソーシャルワーカーなどの活躍が期待される。

しかしキャリア発展の可能性としては保育士と看護師を比較すると、おおきく異なる。保育園単位で加入する、全国保育協議会、全国私立保育園連盟は存在しても保育士個人が加入する職能団体はない。保育士個人で入会できる日本保育学会、養成施設単位で入会する日本保育士養成協議会などが保育士の実践内容や質の向上を目指して研修会を実施している。これらは個々の保育士の実践向上や個人のキャリアアップのためというより、保育業界全体、また施設のサービス向上に着目したものが多し。つまり個人の技術向上やキャリアアップの発想は保育士にはあまりなかった。

保育士は就職・職場の選択肢が少なく、近頃の民間営利の保育室やベビーホテルも増えてはいるが、社会福祉法人の保育園に就職するとほとんど移動がない。公立の保育園の場合のみ区域内の保育園を数年で移動する。またキャリアアップとしても保育園では主任、園長、児童福祉施設では係長や施設長が考えられるが、施設長になれるケースはまれである。つまり仕事を続けてもキャリアアップの道が狭く、多くが結婚、子育てで退職するか、定年まで勤めてもキャリアアップは期待できずスタッフ保母か、一部が主任になって終わる。

看護職の場合、業務独占と医療保険による一定の雇用保証がある背景から、生涯を通して専門職としてキャリア展開も可能で、看護協会という個人で入会できる

職能団体がある。看護職についている人は、保健師・助産師・看護師（准）含めて110万人と言われ、日本看護協会「看護職員実態調査」（1997年）によれば、会員は内43%、46万人である。内訳は看護師、56万6千人、保健師3万6千人、助産師2万4千人、准看護師40万8千人であり、就業先は病院がもっとも多く、診療所、社会福祉施設、老人保健施設、看護学校・養成所、訪問看護ステーションその他保健所や学校の養護教員である。保健師のほとんどは市町村の行政や保健所に就業し、病院、診療所にわずか、また産業保健師として事業所で従業者の健康管理を行う者もいる。保健師のキャリアアップは行政職では、可能性が大きく、助産師では狭く限定されるが、自営として開業するという道は保健師よりある。

職能団体である看護協会は、9割が女性である看護職のキャリア開発のため、①女性のライフサイクルに合わせた家族キャリアの許容、②スペシャリストとしての養成研修の機会提供、③管理者としてのスキルアップの研修などを方針としている。1970、80年代の看護婦不足の時代には、待遇の良い職場を求めて毎年病院を替わる「トランクナース」という言葉も現われ、これこそ待遇面のキャリアアップの典型例であった。その後、医療の質も問われる時代となり、4年生看護学部が増大した。日本看護協会も①卒後研修の義務化、②スペシャリストの普及、③施設管理への参画促進などをかけ、看護職のキャリア発達コースとして「ジェネラリスト」「スペシャリスト」「管理者」を提示した。

## 3 アメリカの看護師のライフコース研究

アメリカでも1970年代、ILOの「看護職員の雇用・労働条件及び生活状態に関する条約」の影響で、専門的職業としての成長・成熟という面が見直され、看護婦のキャリア開発が盛んになった。1980年代になると看護婦の専門職業人としての成長を支援するため「キャリア開発モデル」が示され、これらの一連の研究には個人歴・家族歴・職業歴の3つの側面からアプローチするライフコース研究が用いられ、その有効さが認められるようになった。

看護職については1972年にキャリアラダー（career ladder）の考え方が、多くの病院で看護の専門職としての成長と人材の有効活用のため導入され、看護の臨床実践能力を高める一助となった。これは、病院施設で働いている看護婦の臨床能力を評価し、①スタッフナースの能力開発への動機づけ、②スタッフナースの

能力把握と適正な人員配置の資料、③主任ナースの昇任など人事考課の参考資料、として有効に作用しスペシャリスト志向を触発した。

しかしこのキャリアラダーの考え方は病院側からの組織管理としての人材活用の意図が強く、女性個人としての結婚・出産や子育てのキャリアとの兼ね合い、病院組織を一旦離れてからの再職場選択などの生涯を通じてのキャリア発達の考え方は、L.W. ギブソン (Gibson & Dewhirst) らによる看護婦のキャリアパス概念を待たねばならなかった。ギブソンの功績は管理型キャリアとスペシャリスト型キャリアの他に、女性としての家族・生活関心型キャリアを追加したことである。それまでの一生看護婦を続ける職業婦人としての看護婦像に、仕事も家庭も両立させる看護婦像が加わり、看護婦像が多様になった。家族志向型は労働条件が適えば結婚・子育てと看護職を両立させられるが、どちらかという和家庭中心で、夫が転勤であれば転職し、子育てとの両立が困難になれば家庭を選ぶタイプである。

看護師の場合、学校入学時から専門職意識も高く、教育内容も実習の比重が大きく、就職時から将来の職業継続意欲も他学部より高い傾向がある。そして管理職や認定看護師などへのキャリアアップ志向はおおよそ就職10年から15年後頃に多く触発される。日本の病院では新任看護師から約10年間は、教育のため外科から産婦人科など多くの科をローテーションで回るが、これは病院側の都合によるジェネラリスト教育であり、就業意識を新鮮に保つ意味もある。しかし、3、4年精神科を経験して興味と意欲が深まった時期に、機械的に耳鼻科に回されることは惜しい。本人の意欲と熟練を考慮しない総合病院でのローテーションは、看護師のスペシャリスト化を妨げる要因となる。<sup>注10)</sup>

エドガー・H. シャインは「人間資源の開発には組織の要求と個人の要求の調和が必要で、そのためには個人の欲求と特性の理解が不可欠である」と主張したが、<sup>注11)</sup> 日本でもシャインの理論に触発され、一連の看護師のキャリアニーズ調査が行われた。<sup>注12)</sup> 多くが病院看護師のキャリア・ディベロップメント・プログラム開発のためのもので、20代、30代はキャリアアップに目覚めているとはいえ、<sup>注13)</sup> 「スペシャリスト」希望は40代になってからで、キャリアアップへの意欲は年齢、経験年数と多に関係する。20代のスタッフ看護師は子育てや私生活を優先する傾向が高く、実践能

力を適正に評価した教育・処遇と意欲あるグループ、年齢層にターゲットを絞った教育プログラムの必要性を結論づけた。

### 専門職のキャリアアップと看護師

#### 1. 看護師のスペシャリスト資格

看護師も中堅になってくると自己の職業の専門性を磨く必要を感じ、キャリアアップへの意欲が高まる。それに貢献したのが平成8年からの日本看護協会の「認定看護師教育課程」で、多くの大規模病院では数人の認定看護師が役割モデルとして、一般看護師のキャリアアップ志向を刺激した。

看護協会が実施している認定資格として「専門看護師制度」「認定看護師制度」「認定看護管理者資格認定制度」の3つがあるが、協会会員内での認知度は前者2つは40%、管理者資格については26%しか認知されず、内容に就いてはその半分以上とともっと低い。<sup>注14)</sup>

しかし、認定看護師が勤務している部署のスペシャリスト志向が高く、資格取得者を集合研修や勉強会の講師など全面にアピールする方針をとると、看護師にスペシャリスト志向を高める効果があることが証明された。

その他自己研鑽の意欲や力に注目した「中堅看護婦の自己教育力と専門職性との関係」研究もある。<sup>注15)</sup> これは看護師が専門職として成長していくための自己教育力が必要ではないかとの問題意識で、「病院看護婦の自己教育力と専門職性との関係」を調査した。自分の目標にそった教育プログラムを選択する力が、特に中堅看護師に弱い所から、①成長・発展への志向、②自己の対象化と統制、③学習技能と基盤、④自信・プライド・安定性の4つの要素と専門職性との関連を証明しようと試みた。

自己教育力は卒後1年の看護師調査結果とほとんど同じで意欲は高いことが分かったが、4つの要素の中では④の自信・プライド、安定性が低い。専門性が明確で自己課題がはっきりしている中堅看護師では、自己教育力も自信・プライド・安定性も高くなっていた。これは中堅看護師は職場での位置づけや役割がもっとも重要な働き手である割には、昇格もなく達成感が得にくく、個人の目標、研究課題が持ちにくい時期だからである。そこから「中堅看護婦が専門職として自己を発展させるためには、自己課題を明確にもてるような職場指導、教育支援が必要」と結論づけている。

その他、経験5年前後の看護職35名に研修参加の自己の動機がどこからくるものなのか、面接調査した神戸赤十字病院 高田ゆかり他の「研修受講者の行動変容のための関連要因の検討」がある。E. L. Deciの「内発的動機づけは本来、人が生まれつきもっている内面から湧き起こる活力、自発性、好奇心であり、内発的動機づけの源になるものには自律性への欲求、有能性への欲求、関係性への欲求がある」<sup>(注15)</sup>を調査仮説にしている。研修参加動機はキャリアアップへの欲求が一番高く、また研修終了後の成果も大きいという結果が出た。これは中堅看護職の立場として、キャリアアップが必ずしも自己のためではなく、「職場の中で生かしたい」「社会的に専門職として認められたい」「同僚からも認められたい」という承認の欲求からくるもので、「有用性への欲求」「関係性への欲求」「自律性への欲求」と重なり、これらが内発的動機づけに大きく影響することが証明された。この「内発的動機づけ」は言葉は違うが、キャリアアップの誘因である「肯定的自己アイデンティティ」に通じる。

## 2. 看護師のライフコース研究

鶴田早苗と草刈淳子は、キャリアの定義を「職業的地位の上昇」との概念に加えて「仕事と家庭にまたがる自己実現過程」として捉え、キャリアを職業、家族、個人の3側面から概念化し、これらが相互に影響し合うことにより、自己の職業スタイルが生れるというVan Maanen, J. and Scheinの「キャリア概念」に触発され、「中堅看護婦の事例からみた看護婦のキャリア発達と女性のライフサイクル」で、33歳の主任看護師4名の面接ヒアリング調査、ライフヒストリーに調査を行った。<sup>(注16)</sup>

4事例のうち2事例が結婚し子供があるが、一人は産休だけ、もう一人は育児休業を2度とりながら保育園を利用して職業を継続している。後2例は独身である。看護師が退職するのは70%が30歳未満であり、退職理由は出産、育児、夫の転勤、転居、結婚であり、就業継続はまさに女性のライフサイクルと大きく関連していることは過去の調査結果からも明らかだ。卒後10～15年はキャリア準備として専門職への意欲が内面かされる時である。

この2事例では子供をもったことは自己の内面を成長させ、家族があることが精神的支えになったと評価されているものの、仕事と育児や家事との調整は、自己との闘いであるとしている。また4人とも主任とし

てキャリア形成の途上にあるが、自己の能力と専門職としてのプライドをもちスタッフへのリーダーシップは十分発揮できている。

キャリア志向には「最初の看護学校就学時の職業意識が大きく関係すること」。同じ手術室勤務が11年の長期に渡った事例から「病棟勤務もローテーションでいろいろ経験した方が視野が拡大し、キャリア志向も高まること」、「長期のキャリア発達としては事務職2年、海外生活経験なども生かされていること」などが指摘されている。「自己の人間の成長を通して看護そのものが向上すること」、「それは個人だけでなく病院、看護職組織にも有効であるとして、キャリア概念が証明された」と結論づけている。これはソーシャルワーカーにも言えることで、様々な社会経験、他業種を経験してから社会福祉分野へ参入した場合、幅の広い実践活動に有効であると考えられる。

草刈淳子はこれを発展させ、看護職の志望動機、受けた教育歴、退職までの30年間の職歴に個人生活歴を盛りこみ、キャリア発達形成過程を分析した。<sup>(注17)</sup>381人の大学付属病院の看護部長、副看護部長への調査票に基づくアンケートで1991年に行われた。職業歴で注目すべき指摘は、婦長、主任婦長、副部長、部長への昇格は経験年数と院内・院外研修の実績によって通常形成されるが、調査対象者の中で昇格期間に急激な短縮がみられた。特に昭和50年代、大勢の若手が副部長に就任して若年化を呈したが、これは新設医科大学付属の病院（公立15、私立17）が急増したことに起因している。キャリアアップが本人の自己努力だけでなく時代の影響である「時代効果」の影響を受けることを示した。

なおこれは、第一世代の1900～1920年生まれの看護職であったが、その20年後の1940年代までの第二世代、第三世代の看護職のライフコースやキャリア発達はどのようなになるか、看護資格者が増加し、大学卒など高学歴化しているこれからの興味深い。

## 3. 人生経験の豊かさが生かされる専門職

看護師でも広い社会的経験、人生経験がキャリアアップや専門性向上に役立っていることが証明されているが、社会福祉援助という社会での人間関係や社会資源を使いこなすのが専門技術である、ソーシャルワーカーの場合どうであろう。具体的に職業生活を語ってもらうライフヒストリーの中から、力量形成の契機を抽出する方式を取った。

次回その2で女性ソーシャルワーカーがその専門的力量をキャリアの中でどう獲得してきたかを3つの事例で考察する。事例の一つは離婚によって自活する必要が出て、保育士の資格を生かし、福祉の世界に入ったものの、高齢者施設の創設ラッシュの時代の波でソーシャルワーカーに発展したケース。2つめは保健師や看護師の職務経験からより幅広い社会的使命に憧れソーシャルワーカーに軌道修正したケースで、女性の専門職として共通する部分もある。最期に子育て後の地域社会との接点を生かしてソーシャルワーカーのキャリアアップを図ったケースである。いずれも、若き日からソーシャルワーカーを志し、社会福祉専門の学校や大学に入ってその道に入ったケースではない。極めて女性のライフコースの変化と機微に富んでおり、女性のライフヒストリーとして興味深い3例である。

注

- 注1) E. H. エリクソン (村松孝雄・近藤邦夫訳)「ライフサイクル、その完結」みすず書房 1989年 34頁
- 注2) ハヴィガースト, R. J. (児玉憲典ほか訳)「ハヴィガーストの発達課題と教育」川島書店 1997年 69頁
- 注3) 渡辺三枝子・E.L.Herr「キャリアカウンセリング入門」ナカニシヤ出版2001年 49頁
- 注4) 遠藤辰雄「アイデンティティの心理学」ナカニシヤ出版 1981年 176頁
- 注5) Super, D. E. 1957 "The psychology of careers" New York; Harper & Row
- 注6) E. H. シャイン (二村敏子・三善勝代訳)「キャリア・ダイナミクス」白桃書房 1992年
- 注7) Magaret Henigg & Ann Gerdame 1977 "The Managerial Woman" 1977 New York
- 注8) 注7の訳書、マーガレット・ヘニグ/アン・ジャーデム「キャリア・ウーマン」(税所百合子訳)サイマル出版 1978年 23頁
- 注9) 遠藤辰雄編「アイデンティティの心理学」ナカニシヤ出版 1981年 110頁
- 注10) 尾崎フサ子 1999「看護のキャリア開発への提言」新潟大学医学部保健学科紀要7(1) 119頁
- 注11) 注6)と同じ「キャリアダイナミクス」
- 注12) 病院看護婦について個人のキャリア欲求を調査したものに一宮市立市民病院の 服部美穂・田口ルミ子他 2001「キャリア開発のためのニーズ調査」第32回 看護管理 243頁がある。
- 注13) 岩手医科大付属病院の門屋久美子・安保弘子は「認定看護師の存在が看護婦のキャリア発達志向に与える影響」を院内内の婦長クラスをのぞく787名で調査した。
- 注14) 水野陽子 2000「中堅看護婦の自己教育力と専門職性と

の関係」第31回 看護管理 84頁

- 注15) エドワード・レ・デシ 1995 Why We Do What We Do (桜井茂男監訳)「人を伸ばす力 内発と自律のすすめ」1999、P39 新曜社
- 注16) 鶴田早苗・草刈淳子 2000「中堅看護婦の事例からみた看護婦のキャリア発達と女性のライフサイクル」第17回 日本看護学会集録:看護管理 1986 146頁
- 注17) 草刈淳子 1996「看護管理者のライフコースとキャリア発達に関する実証的研究」看護研究 Vo129 No2 31頁

参考文献

- 渡辺三枝子 1996 カウンセリング心理学 ナカニシヤ出版  
スーパー、D.E.1962 (日本職業指導協会訳) 職業的発達理論の研究
- 渡辺三枝子編著 1997 学校に生かすカウンセリング  
ナカニシヤ出版
- 仙崎 武 2000 キャリア教育の系譜と展開 教育開発研究所
- 金井 壽宏 2001 キャリア支援の課題:学校から社会への節目に何ができるか「第1回ジャパン キャリアデイベロップメントカンファランス報告書」
- 梅澤 正 2001 職業とキャリアー人生の豊かさとは—  
学文社
- 武野 昭 2001 人と組織を変えるコンピテンシー  
オーエス出版
- 塚田 守 1999 受験体制と教師のライフコース 金子書房
- 坂野尚子 2001 キャリアカウンセリング 日本法令出版