

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年5月24日現在

機関番号：32633

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2010～2012

課題番号：22792242

研究課題名（和文） 妊産婦が安心できる助産師のワーク・ライフ・バランス実現に向けたアクションリサーチ

研究課題名（英文） A study of work life balance for a midwife keep working

研究代表者

大隅 香（OSUMI KAORU）

聖路加看護大学・看護学部・助教

研究者番号：70407625

研究成果の概要（和文）：

時間外の勤務や夜勤の程度、勤務希望の出しやすさ、子どもの急な病気の際での勤務変更しやすさなどが就労を継続していくことや就労形態に大きく影響している。

出産準備クラスや母乳外来、助産師外来等に比べ、病棟での分娩介助業務は時間の予測が難しく時間外勤務につながってしまうことなどから、就労形態選択に影響している。

就労を継続している助産師は家族の協力だけでなく、それに加え二次保育や病児保育・病後児保育など、職場や家族の状況によっては複数のサービスを利用していた。これらの獲得は個人の努力と負担が大きかった。

経験豊かな助産師が働き続けることはケアを受ける女性たちの利益につながることに、管理者は着目することが大切である。

研究成果の概要（英文）：

An environment in which midwives must work overtime and during the night, as well as the ease in which they can take care of sick children, are all factors that influence whether a midwife works full time or part time. Actually, for midwives who work in a hospital ward or birthing room, when comparing conditions to midwives who teach pre-natal classes or work in outpatient unit for breast care, it is difficult for such midwives to estimate their working time, as overtime often occurs, and so for midwives with small children and no help it is difficult for them to continue in their jobs. Though it depends on their work and home situations, for midwives who have been working a long time, currently they use late night day care, sick child care, and family support services, etc. Using these services requires effort and places a considerable burden on the midwives. A workplace in which a midwife can work a long time needs to provide a comfortable work environment. As a result, a midwife who works longer will also give a good effect on the patients.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	700,000	210,000	910,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・生涯発達看護学

キーワード：助産師 ワーク・ライフ・バランス 多様性

1. 研究開始当初の背景

医療を取り巻く環境は少子高齢化の進展や医療技術の高度化により大きく変化している。利用する側としては、医療サービスの質、量の拡充を願うが、提供する側としては、人手不足、過酷な勤務実態等の問題を抱え、限られた医療資源の中で質の高い医療サービスを提供できるための対応が急がれている。産科領域においては産科医師不足の問題が大きく取り上げられている。厚生労働省も「緊急医師確保対策」（厚生労働省、2007）によって適切な医師数の確保のための対策を練っている。しかしながら、開業する産科医の高齢化や必要な医師数の確保が難しいことにより産科を閉院する施設は後を絶たない。「看護の質の向上と確保に関する検討会中間とりまとめ」（厚生労働省、2009）では、①少子化による養成数の減少などを踏まえた長期的な受給見通し ②看護職員の確保のために働く意向がある潜在看護職員を把握する仕組みづくり、多様な勤務形態の導入や院内保育所の整備などにより就労継続及び再就業の支援体制を強化すること等の推進策が求められた。

助産師においては、毎年わずかながら就業数は増加している。平成22年12月に出された厚生労働省第7次看護職員（助産師）受給

見通しによると、今後5年で供給数も需要数もそれぞれ増加し平成27年で約1000人の不足となる。しかしながら、石渡（2008）による算出は6793人の不足としておりその数は大きく開きがある。いずれにせよこれまでの助産師養成数の推移からしても、1～2年で充足することは不可能である。また、助産師は女性の職種であり、出産や育児のため30代前半での就業者が約10%ほど減少しその後回復しない傾向にある。助産師のライセンスのみ取得し看護職として就職しているものも含まれるが、現在の助産師就業者に近い数が潜在助産師となっている（遠藤2008、他）。助産師の就業場所別でみると全出産の47%を担う診療所に就業する助産師は全体の17.6%にすぎない。病院と診療所で扱う出産の種類も違い、一概に比較は出来ない。しかし、出産を扱っているにもかかわらず、助産師が1人も就業していない診療所が全国で300近くあるのも事実である。また、地方によっては募集をするもの応募がなく、地域による差も大きいのが現状である。

一般に正常分娩は分娩全体の60～70%あるいは、80%とされている。助産師の責任範囲である、正常な妊娠経過を経て正常な分娩に至るためには妊娠中からの女性を巻き込んだ手厚い係わりが必要である。このためには数の確保だけでなく、質の向上が必要と考

える。自立した助産師を助産師養成機関は養成する必要がある一方で、就業した助産師が離職せず、経験を活かし就業し続けることができるための仕組みが必要であると考え。

2. 研究の目的

助産師の離職を減少させ、経験豊富な助産師が自分の業務に責任をもちワークライフバランス（以下 WLB）を図りながら仕事を継続させることは、正常分娩を担う助産師数を確保でき産科を取り巻く様々な問題の解決につながる。以上のことから、本研究の目的は助産師の WLB を高めるために欠かせない多様な働き方の実現に向けて、就業を継続している助産師の現状を明らかにする。特に母乳外来や助産師外来など自立した助産師が責任を持って果たすことができる助産業務の特性を加味した就業形態、内容等を含めて明らかにする。

本研究は助産師、ケアを受ける対象者、雇用側にとっても評価される多様な働き方のモデルを提案することの基礎資料としたい。成果は、助産師に特化している点、助産師個々が責任を持ち自立して助産業務を担っている助産師外来や母乳外来といった業務の内容を加味して現状を明らかにする点はこれまでになく非常に独創的である。助産師、ケアを受ける対象者、雇用側にとっても評価される働き方は、産科医不足・助産師不足が叫ばれる今日、必要性が大きく火急の課題である。

3. 研究の方法

研究の方法、対象者

インタビューによる記述研究。子育てをしながら勤務している助産師。

4. 研究成果

1) 子育てをしながら働き続けている理由

は経済的な理由だけではなく、助産師としての仕事にやりがいを感じ自己実現のためであった。出産や育児から得られた経験を活かしていきたいという思いも持ち合わせていた。

2) 就業の決定、あるいは出産後も就業を継続するにあたり重要であったことは以下である。

(1) 職場の託児所の有無。

祝日・大型連休のたびに子どもの預け先に苦慮する。子どもの成長に伴い夜勤が付随してくるが、しかし子どもを残して仕事に出かけられるほど子どもは成長していないなどの問題があった。病棟勤務で土日勤務や夜勤が付随してくる場合はその託児所の土日祝日や24時間の対応の有無も重要であった。

(2) 勤務時間や時間外の勤務や夜勤の程度。

病棟での勤務の場合は、仕事の特性上時間外勤務が発生することはやむを得ずとしその上で保育園等へのお迎えの時間に間に合うかどうかを考えていた。育児時間を取得した時間短縮勤務は、外来勤務の場合では利用しやすいが、病棟勤務では勤務交代時間までの受け持ち等の調整が必要となり機能するには困難が伴った例もあった。夜勤については、一定期間免除や、回数を減らして貰っている場合があった。

(3) 勤務希望の出しやすさ。

子どもの保育園や学校行事等のため、勤務希望を出しやすいことが望まれていた。休みや夜勤の希望日を他のスタッフより聞いてもらっている場合もあった。

(4) 子どもの急な病気の際の休みやすさ。特に未就学の子どもがいる場合は、早退や勤務変更による休みを取りやすい環境であるのかは重要。職場の繁忙状況だけではなく、人員のゆとりやスタッフの経験年数のバラ

ンスなどが影響してくるとの事。早退をしづらい状況を何度となく経験していた。

(5) 子育てをしながら働いているスタッフの存在。

職場でのモデルとなる先輩の存在は自分に置き換えてイメージをすることを助けていた。

(6) 理解してくれる管理者の存在

育児をするスタッフに対して理解を示すスタッフとそうでないスタッフが存在していると感じている。そのため、自身が子育てを経験している管理者や、積極的に声をかけてくれ状況を把握しようと心がけてくれる管理者の存在は重要であるとし、気持ちが折れそうになった時にもう一度がんばろうと思えたとの事。

3) 業務の特徴と就労選択

業務としては、病棟での業務（分娩介助、産褥や新生児のケア）、クラスの運営（出産準備クラス、ベビーマッサージやエクササイズクラス）、外来業務（母乳外来、助産師外来および医師による診療の介助等）であった。クラスや外来業務に比べ、病棟での分娩介助業務は、時間の予測が難しい上に途中でケアを中断しづらく残業につながっていると感じていた。それが主たる理由で常勤での病棟勤務ではなく、非常勤で外来勤務等を主として担うことを選択している場合もあった。さらに、子育てとのよりよい両立のため母乳ケアのみの開業を検討している助産師は母乳ケアについて研鑽を積むための学校に通っていた。

4) 利用している支援

家族の協力。近隣に頼ることが出来る親族がいる場合は、親族が保育園のお迎えやお迎え後の食事の世話、休日勤務や発熱等で登園できない際の保育を担っていた。しかしながら、夫の勤務地の変更により十分な協力が得

られず、やむを得ず非常勤として勤務日時と時間制限している場合もあった。また、両親の年齢によっては頼るよりはむしろ両親の介護といった問題を抱えている場合もあった。家族・親族の協力に加え、二次保育や病児保育・病後児保育など、職場や家族の状況によっては複数を利用していた。自分で情報収集を行い選択していたが、それには時間や労力が費やされており負担に感じている場合もあった。

考察

1) 管理者が業務内容と人的環境の調整をする

母乳外来や助産師外来、育児相談・出産準備クラスの運営は経験豊かで自立した助産師が必要である。母乳外来などで開業を考える助産師の存在することからも、WLBの視点での助産師の多様な働き方の要素としては重要である。しかし、各職場の看護単位やクラスの特性などから、必ずしも特定のスタッフで担うことが適切でないこともあり、利点が相反する点で難しいといえる。したがって専属とはいかないが、一定期間は時間がコントロールし易い業務を担当する割合を多くするといった調整ができるとよい。また、病棟での勤務者が育児時間のための時間短縮勤務を運用し易いものにするためには、業務の見直しや管理者が率先した受け持ち面での考慮が必須である。さらに、急な勤務変更にも柔軟に対応できる職場になるには、人員のゆとりだけではなく、新人や経験の浅いメンバーに偏らない構成を管理者が考えていくことが重要である。

2) 子育てと育児を両立する女性を精神面で支える

各々、置かれた環境は違うため必要とするサービスも違う。サービスを利用するに当た

っては、金銭面での負担はもちろんのこと、これらの獲得から調整には助産師自身にエネルギーが必要であり、仕事への熱意・やりがいとその原動力となっていた。仕事と子育ての両方で、時間的余裕がない中、表には見えない努力をしていることを周囲が理解し評価できる職場環境や社会にしてゆく必要がある。管理者はスタッフ全体に対してWLBが職場全体にもたらす意味とそれに価値をおいていることを伝え続けることで、子育て中の女性たちに自身の存在価値を認識させることにつながり、就労継続への意欲につながると考えられる。

3) 社会全体として仕組みを整える

一般的な会社勤務とは違い、医療機関においては、24時間365日、勤務となってしまう可能性がある。

全ての医療機関で24時間保育の託児所を設けることは現実的ではない。WLBはそれぞれの事業所の努力だけで実現できるものではなく、社会全体で考えていく問題である。よって、職能団体もこの職種の特徴を行政へ訴えシステムとして考えていくことが必要。

さらに、働き方や家族の支援は個々様々である。地域によっても利用できるサービスには格差がある。各個人に見合った支援を受けられるようなバリエーションが必要である。利用できるサービスを探し獲得するために多くの労力を必要としていたことから、これらを支援するため、利用する側にみあった様々なサービスの紹介・仲介、相談にのるコーディネーターの存在が地域に必要であると考えられる。

3) 長い目で考える。最終的にはケアを受ける女性たちの利益になることに着目する。

飯田(2009)の女性を中心としたケア

(Women-Centered Care)の視点で調査した結果においても助産所での助産師によるケアの満足度は高く、その他の研究においても助産所におけるケアの満足度は高いことは以前から広く知られている(堀内他1997)。よって、助産師の数とケアの質の向上はより満足度の高いケアを受けられる女性たちを増やすと考えられる。熟練した助産師による継続的なケアは、女性たちに評価されている(永森他2012)。女性たちは、これらを通じて助産師と絆を感じることでエンパワーされていることもわかった。以上のことから子どもを産み育てる環境を支える一員として、熟練した助産師の存在は不可欠である。WBLの実現は、経験のある助産師が就業を継続でき、助産師が就業を続けられる適切な労働時間や休暇のとれる環境を作り出し、これまでのキャリアを活かし続けることができれば、提供できるケアの質の向上につながる。常々、目先の利に目が向けられがちであるが、最終的には、ケアを受ける女性たちの利点になることまで見据え、それに価値を置いていることを管理者や事業主が発信し様々な立場に立って丁寧に対応していくことが望まれる。そのためにも、支える仲間にも気を配り、適切な評価がなされ、人事考課にも反映されるなどの積極的な取り組みが必要と考えられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

- ① 大隅香、出産・育児に向けて心を整える。仕事を持つ妊婦が準備しておきたいこと、ペリネイタルケア、査読無、(0910-8718)2012新春増刊、184-189
- ② 大隅香、出産・育児に向けて心を整える。仕事を持つ妊婦が準備しておきたいこと

「セルフケアをすすめよう」、ペリネイタルケア、査読無、(0910-8718)2012 新春増刊、2012、190-195

なし ()
研究者番号：
なし

〔学会発表〕(計1件)

- ① 永森久美子、山内淳子、深澤洋子、阿部直子、大隅香、堀内成子、チーム助産による妊娠期からの継続的なかわりの影響、日本助産学会誌、25 巻 3 号 Page110(2012.04) 第26回 日本助産学会学術集会 2012年5月2日 北海道コンベンションセンター

論文種類：会議録

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況 (計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況 (計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大隅 香 (OSUMI KAORU)
聖路加看護大学・看護学部・助教
研究者番号：7040625

(2) 研究分担者

なし ()

研究者番号：
なし

(3) 連携研究者