様式Ｆ－１９

科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）研究成果報告書

平成 25 年　6 月　11 日現在

機関番号：22501
研究種目：若手研究（Ｂ）
研究期間：2011～2012
課題番号：23792655
研究課題名（和文）　出産・育児期にある助産師のキャリア発達促進のための基礎的研究

研究課題名（英文）　Study for a career development promotion of midwives in childbirth and childcare period

研究代表者
北川　良子（KITAGAWA　RYOKO）
千葉県立保健医療大学・健康科学部・助教
研究者番号：80555342

研究成果の概要（和文）：出産・育児期にある助産師のキャリア発達を明らかにすることを目的にインタビュー調査を行った。出産・育児期にある助産師が経験している転職・再就職・異動の理由として、産科病棟閉鎖や夫の転勤等の不可抗力の理由のほかに、自分の目指すケアを実施し目標を達成することが挙げられた。ライフイベントやその他の事情によって就業継続が難しくなった場合、希望とするキャリアが継続できる職場へ積極的に転職・再就職しており、就業継続のためにワークライフバランスが可能な職場を選択していることが明らかになった。

研究成果の概要（英文）： I interviewed it for the purpose of clarifying the carrier development of the midwives in the childbirth , the childcare period and investigated it. Reasons of a change of job, reemployment, the transfer that an midwives in the childbirth , the childcare period experienced included that I carried out the care that oneself aimed at other than the unavoidable reasons such as maternity unit closedown or the transfer of the husband and achieved an aim. When operation continuation became difficult by a life event and other circumstances, I did a change of job, reemployment positively to the workplace which hope and the carrier which did it could continue, and it became clear that work-life balance chose the possible workplace for operation continuation.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合　計
交付決定額	1,400,000	420,000	1,820,000

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　キャリア発達　育児

１．研究開始当初の背景

分娩を取り扱う産科医療施設では助産師の数と質の確保が昨今の大きな課題であり、助産師の定着促進のためにワークライフバランスを考慮した支援策が普及し、離職率の低下、キャリアのある看護職員の定着率の向上等、効果を上げている施設が数多く報告され始めている（日本看護協会，2008）。また

産科医療の現場ではキャリアのある助産師が中心となり、院内助産所・助産師外来の設置が盛んになり、一定の成果を挙げている（遠藤, 2008)。そこでの助産師は正常妊娠・出産に対し自律して活動することが期待され、医療機関においてキャリアのある助産師が欠かせない存在となっている。

看護職のキャリア発達とは「キャリアの選択と決定に自己責任を持つ自律した看護職個人がライフステージとの関連でとらえた職業生活において、自らの看護専門性への向上欲求と期待とを組織との調和の過程で最適に実現していくプロセスである」と定義され、キャリアの主体は個人でありキャリア開発計画の責任者は個人であることを自覚することがキャリア開発の前提であると述べている（勝原,2005)。助産師のキャリア発達について木村ら（2003）は病院勤務助産師のキャリア過程における影響要因を質的に分析し、職業面だけでなく助産師自身の発達課題との関連を述べ、各要因はプラスやマイナス両面に影響する可能性があり、一時的に困難と感じても乗り越えることでプラスに転じ成長していく過程が示されている。しかし、出産・育児期に就業継続している助産師は自らの意思で出産・育児と就業を両立するというキャリアを選択しているが、助産師自身の出産・育児の体験が助産師のキャリア発達にどのように影響しているか検証した研究は見当たらない。

出産・育児期にある助産師は、ベナーの分類において（Benner,1992)、一人前・中堅・達人というレベルにあるものと推察され、これらのレベルにある助産師の臨床において果たす役割は非常に大きい。助産師は女性のみの専門職であり、出産・育児は女性の重要なライフイベントの一つである。出産後もワークライフバランスを取りキャリアを発達させる助産師が増えるということは助産・看護ケアの質向上につながる。助産師は女性のライフサイクル全般をサポートする職種であり、助産師自らの出産・育児の体験が、育児と仕事の両立および助産師のキャリア発達に相乗効果をもたらしていくことが予測されるがその様相はまだ不明確である。

全国の産科・産婦人科を標榜する病院に勤務している助産師の出産・育児と就業継続の関連要因を明らかにすることを目的に、1451名を対象とし 2007 年に量的記述横断調査を行った。出産・育児期にある助産師は、家族の理解・協力を前提のもと継続しやすい職場でワークライフバランスを取りながら就業している現状が明らかになった（北川, 2010.2011)。またこの調査において、様々な就業支援策を活用しながら就業する上で「仕事をする一番の理由」について自由記述で回答を求めたところ、「経済的理由」に次、「助産師として仕事を継続していきたい・助産師として自己実現していきたい」等の記載が60%弱あり、出産・育児期にある助産師はキャリアを継続し発達させる意欲があるという現状が示唆された。しかし出産・育児期にある助産師のキャリア発達の実態や希望するキャリアは具体的に明らかにされていない。よって、出産・育児期にある助産師のキャリア発達の実情を具体的かつ詳細に内容を記述することで、出産・育児の体験がキャリア発達に与える影響を明らかにし、プラスになる影響とマイナスになる影響を明確にすることで、出産・育児期にある助産師のキャリア発達を促進する新たな支援策を考案・活用するための基礎的資料が得られると考え、本研究の着想に至った。

２．研究の目的

出産・育児期に就業している助産師を対象に、助産師としてのキャリア発達に対する現状および希望するキャリアの実態と、ワークライフバランスをとりながらキャリアを発達させる上で生じている問題について明らかにする。

３．研究の方法

（１）対象者：

妊娠中もしくは 0 歳から 12 歳までの子どもを養育しながら就業している助産師 13 名

（２）データ収集方法

半構成的面接を用いたインタビュー調査
1 人あたり 60 分

（３）調査項目：

・助産師としてどのようなキャリア発達を目標としているか
・キャリアを発達させるために現在実施していること
・自らの出産・育児の体験が助産師のキャリア発達にどのように影響しているか
（プラスの影響、マイナスの影響）
・出産・育児期によってキャリア発達に変化はあったか
・キャリア発達させるために計画している今後の予定
・出産・育児を体験することでの助産師という仕事に対する認識の変化

（４）データ収集手順

①面接ガイドの作成：

上記の調査項目を把握するための面接ガイドを作成し、２事例に予備調査を行い内容の修正を行い、本調査に用いる面接ガイドを作成する。

②対象者の選定：

産科を標榜している医療機関において文

書及び口頭にて研究の趣旨を説明し対象者となりうる助産師を紹介してもらう。また研究者のネットワークサンプリング、及びスノーボールサンプリングで対象者を募る。文書及び口頭にて研究の趣旨や方法を説明し、同意が得られたものが対象者となる。

③面接調査：
面接ガイドに沿って、半構成的面接を行う。時間は約1時間程度とする。面接はプライバシーの保てる個室で行い、許可を得て録音し逐語録を作成する。

（5）分析方法
逐語録から対象者の「キャリア発達の実態および今後のキャリア発達の関する計画」、「出産・育児の体験と助産師のキャリア発達との関連」、及び「キャリア発達を促進・阻害する要因」に関する内容を表す文脈を抽出し、意味内容を損なわないように抽象度をあげて要約しコード化する。その後、上記３つの項目毎に全事例のコードを記述内容の類似性や相違性によりサブカテゴリー、カテゴリーを形成し、その関連性を分析する。データの分析過程において、質的研究法を実践している専門家及び助産学、看護管理学の専門家からのスーパーバイズを受け、解釈の信頼性と妥当性の確保に努める。

４．研究成果
（1）対象者の概要
対象者の平均年齢は 35.7 歳（24～47 歳）、助産師の経験年数は平均 12.4 年（3～21 年）であった。こどもの人数は平均 1.7 人（1～5 人）であった。家族形態は、核家族は 10 人、拡大家族は 3 人であった。所属部署は、病棟は 11 人、外来は 2 人であった。勤務形態は、常勤は 11 名、パートは 2 名であった。夜勤を実施している者は 9 人、日勤のみは 4 人であった。転職回数は平均 1.4 回（転職 0 回：2 人、1 回：5 回、2 回：5 人、3 回：1 人）あった。

（2）出産・育児期にある助産師のキャリア発達の現状
抽出されたコードは 843 コードであり、サブカテゴリーを経て、最終的に 34 のカテゴリーに集約された。

①ケース毎の勤務先の経緯と出産・育休の取得状況
基礎教育卒業後からインタビュー時点において、1 カ所の施設に継続して勤務している助産師は 2 名であり、内 1 名は本人の希望による施設内異動を 2 回経験していた。出産・育休後に出産前の所属先に復帰した者は 8 名であった。転居・結婚・出産・育児を機に退職しその後、転職した経験のある者は 7 名であった。
育児休暇の取得期間は 8～12 カ月であり、育休を取得せず産前産後休暇のみで復帰した経験のあるものは 1 名であった。育休以外に就業していない時期がある者は 5 名であり、その期間は最短 2 カ月、最長 2 年であった。インタビュー当時の就業先は全員病院であったが、就業経験のある施設は大学病院、公立病院、総合病院、民間病院、個人医院、助産院、行政と多種多様であった。また以前勤めていた病院に再度就職した経験のあるものは 3 名であった。
退職・転職の理由は転居（夫の転勤、結婚、帰郷）、出産・育児の専念、病院の方針転換（産科閉鎖や分娩取扱の停止）、個人的な理由（周産期センターでの勤務を希望、人間関係など）であり、転職理由が重複しているケースもあった。

②助産師として目標としているキャリア発達
助産師として目標としているキャリア発達は【生涯助産師であり続ける】、【助産師として就業を続ける】、【ワークライフバランスを前提とした就業】、【自己決定のもと臨機応変な就業継続】、【目指すケアの実施】、【臨床での長期的な就業】、【助産院の開業】、【明確にできない】の 8 つのカテゴリーに集約された。

③目標としているキャリア発達のために実施していること
キャリア発達のために実践していることは、【助産ケアの実践を行う】、【自分の目標となるキャリアを実現できる場所に転職する】、【ワークライフバランスを考慮する】、【希望するキャリア発達のために働き方を工夫する】、【希望するキャリアを実現させるために考える】、【学習意欲を持つ】、【職場からの協力が得られるよう職場環境を良好に保つ努力をする】、【計画通りにいかないことを認識する】、【起こりうる不測の事態への準備をする】の 9 つのカテゴリーに集約された

④目標としているキャリア発達のために計画している今後の予定
キャリア発達させるために計画している今後の予定は、【資格取得】、【転職】、【将来の目標に向けて準備を進める】、【今の職場で働き続ける】の 4 つのカテゴリーに集約された。

（3）出産・育児の体験が助産師のキャリア発達に与える影響
①出産・育児によって生じたキャリア発達の

変化
出産・育児によって生じたキャリア発達の変化は【出産育児はキャリアアップにはマイナスの影響が生じる】、【時間的な制約のため業務改善より、両立できている状況に甘んじする】、【いずれできるようになると割り切る】、【キャリアの中で優先度が変わる】、【新たな悩みの出現】、【両立できる方法を考える】、【出産経験がなくてもキャリアに及ぼす影響はない】、【プラスの影響】の８つのカテゴリーに集約された。

②出産・育児を経験することで生じた助産師の仕事に対する変化
出産・育児を体験することで生じた助産師の仕事に対する変化は、【妊娠・出産・育児の経験をケアに生かす】、【共感・寄り添いの姿勢が深まる】、【新たな認識が生じる】、【負い目を感じる】、【新たに備える】の５つのカテゴリーに集約された。

（４）考察
本研究の対象者は目標としているキャリアを発達させるために、結婚・出産・育児というライフイベントが訪れるまえから、自分の進むべきキャリアを自ら考え自己決定のもと行動していた。ライフイベントやその他の事情によって就業継続が難しくなった場合、希望とするキャリアが継続できる職場へ積極的に転職し、転職先の職場でさらなるキャリアを築いている現状があった。またキャリアの岐路にあたった際には多種多様な問題解決行動を実施し、自ら策を講じ解決を試みていた。
研究対象の助産師たちは、育児による時間的制約のために研修会や時間外勤務ができないためマイナスの影響を認識していた。その一方で、妊娠・出産・育児を経験する前と比べより一層、共感・寄り添いながら手厚い助産ケアを実践していると認識しており、自らの経験を対象者への助産ケアに生かしている現状が明らかになった。
また、仕事と育児の両立しやすい環境を自ら作り上げていくという自負を持ち、自分達だけではなく若い助産師のキャリア発達を促進できるように尽力し、後輩への役割モデルを示すことを意識的に行っていた。この様な助産師の存在は、助産ケアの実践、および職場環境を良好に保つために臨床現場に果たしている役割も非常に大きいと考えられる。

（５）今後の課題
調査結果から、出産・育児というライフイベントは、助産師のキャリア発達において様々な影響を及ぼしていることが明らかとなった。本研究の対象者は、ライフイベントを迎えながらも就業を継続している助産師であるため、結果としてよい影響が強調された結果である可能性がある。今後は出産・育児を理由に離職した助産師を対象にキャリア発達と離職の現状を調査し、その影響を明らかにすることで、出産・育児というライフイベントが訪れても助産師としていずれかの場所で就業継続し続けられる方策が明確になると考えられる。今後も引き続き研究を継続し、助産師が長期的に活躍できるためのキャリア発達支援策について考案していく必要があると考えられる。

５．主な発表論文等
〔雑誌論文〕（計０件）

〔学会発表〕（計１件）
北川良子，病院で就業継続している出産・育児期にある助産師が経験してきた転職・再就職・異動の様相とその背景，第 15 回日本母性看護学会学術集会，2013 年 7 月 7 日、東北大学

〔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〕
ホームページ等

６．研究組織
(1)研究代表者：
北川　良子（KITAGAWA　RYOKO）
千葉県立保健医療大学・健康科学部・助教
研究者番号：80555342

(2)研究分担者

(　　)

研究者番号：

(3)連携研究者

(　　)

研究者番号：