

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 8 月 1 日現在

機関番号：22501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25463487

研究課題名(和文) 長期的に活動できる助産師を育む助産師キャリア発達促進プログラムの開発と検証

研究課題名(英文) Developing and validating a long-term midwife career training program

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・准教授

研究者番号：80555342

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、長期的に活動するために自らキャリア発達を主体的に展開できるように支援する「助産師キャリア発達促進プログラム」の開発と検証である。プログラムは「様々な場で活動する助産師同士の交流を促す支援」「助産実践から得るやりがいの実感を体験すること」「地域における助産実践があることの周知」「助産師であり続ける職業観を育むこと」などで構成された。グループインタビューでは「ライフイベントと今の就業場所での両立の意欲と迷い」「働き続けることへの意欲と迷い」がある中で「新たな助産師観の萌出」と「病院以外の多様な働き方への示唆」を得ることができ、プログラムの有用性が明らかになった。

研究成果の概要(英文)：The objective of the present study is to develop and validate a long-term midwife career training program that will support the sustained career development of newly trained midwives. The program comprises four key factors: (1) Advocating solidarity amongst midwives as they deal with a range of patient factors; (2) Experiencing the midwives' enthusiasm for the delivery; (3) Community acceptance of experienced midwives; and (4) Encouraging professional midwives to remain true to their professional calling. The findings of our group interviews demonstrated that our proposed program was genuinely useful. For instance, we learned that midwives were: "Confused about how to balance their career and private life," "Confused about how to continue in their current profession," and concerned about "the emergence of a new way of thinking about midwifery," as well as "a range of non-hospital healthcare options."

研究分野：助産学 母性看護学

キーワード：助産師 キャリア発達 キャリア支援

1. 研究開始当初の背景

1) これまでの研究成果と助産師のキャリア発達に関連する研究の動向

全国の出産・育児中の助産師を対象に調査を行った結果、家族の理解・協力を前提に就業継続しやすい職場環境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ている。また、就業する一番の理由として「経済的理由」に次ぎ、「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6割あり、出産・育児期にある助産師はキャリア発達の意欲があることも明らかになった。しかし具体的なキャリア発達の実態や目指すキャリア、キャリア発達させるために生じている課題等は明らかになっていないため、助産師のキャリア発達の現状および希望するキャリアの実態、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ことを目的として、出産・育児期に就業している助産師(就業年数3~20年)を対象に、「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」に取り組んだ。その結果、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、自分の目指すキャリアを長期的な展望に立って主体的に考え、ライフイベント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を継続させるために一時的な離職や、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明らかになった。またこの助産師たちは臨床におけるケアの問題等を客観的にとらえ、厚生労働省が推進している院内助産システムの開設や現場の助産ケア向上のための業務改善等を積極的に行っており、周産期医療の現場で果たしている役割も非常に大きいものと考えられる。

各都道府県は厚生労働省からの通達により、都道府県が周産期医療体制整備計画を策定し2011年度から5カ年計画で実施されている。周産期医療システムの中で助産師就業場所の現状と課題として、医療機関における偏在、都道府県における偏在、施設内における助産師の潜在化、ハイリスク医療機関に就業している助産師はハイリスク妊産婦のケアが中心でローリスク分娩の経験が少ない等の理由が挙げられている。これらの課題は1つの医療機関で解決できる問題ではなく、日本の助産師全体の課題として捉える必要がある。周産期医療の現場では助産師不足と言われて久しいが、助産師基礎教育の強化や離職・定着促進に向けての組織による支援のみではなく、自らのキャリア発達を長期的な展望に立って主体的に展開できるように支援をし、ワークライフバランスを考慮した就業・休職・転職の支援等が求められている。その結果、助産師個人の自己実現が可能になり、周産期医療の場で長期的に活動する助産

師が増加するものと考えられる。

2) 本研究の着想に至った経緯

2009年度より新人看護師の研修が努力義務化され、厚生労働省より新人看護職員研修ガイドラインが提示されたが、新人助産師に特化した具体的研修内容の提示としては必ずしも十分とはいえず、2012年6月に日本看護協会より新人助産師に特化した「新人助産師研修ガイド」が提示された。そこには助産師個々に対するキャリア発達支援が盛り込まれ、新人に対する支援制度が示されたところである。その一方、新人期以降の助産師のキャリア発達支援の現状として助産師には教育研修プログラムがなくキャリアのコースがないため具体的なキャリアプランを描きにくい現状があると述べられている。また助産師のキャリアパスにおいて、母性専門看護師(周産期・地域)、認定看護師(不妊症、新生児集中ケア)が存在するが、その数はわずかで、新人・1人前から中堅クラスになる道筋はかるうじて見えるものの、その後達人と言われるようになる道筋は明確には示されていないこと、および助産師は経験値の飽和状態が来た時に閉塞感が生じキャリアが描けない、育てられない臨床があると述べ、臨床現場におけるキャリア発達の組織的な支援の必要性を示唆している。以上のことより新人期以降の助産師のキャリア発達を促進させるためには助産師個人が主体的に早い時期から助産師として将来どの様に働いていきたいか、どの様なキャリアを目指すのかを明確にするための支援が必要であると考えられる。組織において助産師個人がどの様なキャリアを目指しているかを把握することも重要であるが、1つの組織に長く就業することだけが助産師のキャリアではないためキャリアの主体となる助産師個人への支援が必要である。これは昨今問題となっている産科病棟の閉鎖等の組織的事情が生じた時や出産・育児・介護等のライフイベントに合わせて、助産師の自己実現を可能にするためおよび自己のキャリア発達促進とワークライフバランスのために休職や転職することもキャリアの選択肢の一つとなり、多様な働き方で助産師の自己実現が可能になると考えられる。

新人期以降、卒後2年~4年目位の助産師は、ベナーのドレイファスモデルのおおよそ「1人前」の段階にあると推測され、この時期は女性の平均出産年齢から考慮すると出産・育児などのライフイベントを迎える前の世代である。昨今ワークライフバランスの重要性が社会的に提言されており、出産・育児をしながら就業する制度は整いつつあるが、いまだに出産・育児というライフイベントが原因で離職する助産師が多い現状がある。一方で子育て期や将来のキャリアに迷う若い助産師が就業困難な状態になっても自身の子育て体験やボランティア活動等の活動も

長期的な視座でとらえれば助産師のキャリア発達を促進する要因となりうるということが明らかになっている。若い助産師が継続的にキャリア発達を実現できる具体的な方法を多様に知ることは、個人の多種多様な希望に合ったキャリア発達を支援することになり助産師としての自己実現をどこにおき、そのためにどの様な方向に向かって努力するのかを明確にすることで、長期的に活動できる助産師の育成に繋がると考えられる。

以上のことから、助産師個人が将来像を描き、希望とするキャリア発達を可能とするための具体的な方策を考案し、新人期を終えた助産師が自らのキャリアを明確にし、長期的な展望に立って主体的に展開できるように支援する「助産師キャリア発達支援策」の構築が急務であると考え、本研究の着想に至った。

3) 当該分野における本研究の学術的な特色・独創的な点および様相される結果と意義

看護職のキャリア支援は組織として行っているところが多く、その組織におけるキャリア発達支援であるものが多い。しかし助産師は周産期センターでのハイリスクケアから診療所・助産院でのローリスク妊産褥婦のケア、地域での母子保健活動等、1つの組織に長く就業することだけが助産師のキャリアではない。また助産師は女性のみのも職業であるため、自らの出産・育児などのライフイベントとキャリア発達を切り離して考えることは現実的ではない。しかし組織の視点からではなく助産師個人に着目したキャリア発達支援策は見当たらない。キャリアの主体は個人であり、キャリア発達の責任者は個人であることを助産師個人が自覚することが重要である。若手の助産師(卒後2年~4年)が出産・育児というライフイベントが訪れる前に長期的に活動するために、自らのキャリア発達を長期的な展望に立って主体的に展開できるように支援する、助産師のキャリア発達支援を受けることで、長期的活動できる助産師の育成が可能となり、自らの意思で助産の現場で活躍し、日本全国どこでも安心して妊娠・出産・育児を行うことができる周産期医療・地域母子保健システムの構築の一助となることことができる。

2. 研究の目的

研究は、卒後2年から4年目位で概ね出産育児のライフイベントを迎える前の新人期を終えた時期にある助産師に対して長期的に活動するために、自らのキャリア発達を長期的な展望に立って主体的に展開できるように支援する、「助産師キャリア発達促進プログラム」の開発と検証を目的とする

3. 研究の方法

1) 【研究】 出産・子育てによる退職後ブ

ランクを経て、地域で職業生活を再開した助産師の体験の明確化

(1) 対象：出産・子育てによる退職後ランクを経て、地域において職業生活を再開した助産師とし、A 県助産師会主催の研修会参加者に対して募集を示し、同意の得られたもの5名程度。

(2) データ収集方法：半構成的面接法

(3) 調査項目：年齢、基礎教育機関終了後から現在までの職業生活歴、ランクの年数と、『助産師の体験』

(4) データ収集手順

インタビューガイドに沿ったインタビューを実施。

(5) 分析方法

インタビューから作成した逐語録を用いて質的帰納的に分析した。対象者の助産師の体験(助産師基礎教育終了後から現在までの職業生活、出産・子育てによる退職時の出来事、復職時の出来事、現在働いている中で体験していること)に関する内容を表す文脈を抽出し、その意味内容を損なわないように抽象度をあげ、コード化した。全てのコードをランク前(助産師基礎教育終了後から退職まで)、ランク中(退職後から復職前)、ランク後(復職後から現在)に並べ変え、記述内容の類似性や相違性によりまとめ、そのまとまりをカテゴリーとして命名した。

2) 【研究】 助産師の職業生活の変化と変化に影響する要因の明確化

(1) 対象：助産師免許取得後10年程度経過し、離職や転職の経験が1回以上ある30から40代の助産師20名程度。2つの都道府県助産師会を通じて募集し3つの部会(助産所部会、保健指導部会、勤務助産師部会)に所属する人数が均等になるよう紹介を依頼した。

(2) データ収集方法：半構成的面接法

(3) 調査項目：

フェイスシートによるデータ収集内容と収集方法：対象者の属性(年齢、これまでの分娩介助件数、助産師基礎教育機関の種類)と助産師免許取得後から現在までの職業生活の変化をフェイスシートに記載する旨依頼した。

インタビューによるデータ収集内容と収集方法：フェイスシートに記載された研究対象者の助産師免許取得後から現在までの職業生活の変化、具体的には職業生活の内容、職業生活を送る場所、雇用形態いずれかの変化を確認しながら、職業生活の変化があった時点の状況や理由について、イ

インタビューガイドを用いて半構成的面接を実施した。

(4) データ収集手順

インタビューガイドに沿ったインタビューを実施。

(5) 分析方法

職業生活の変化

フェイスシートと逐語録から、職業生活の変化毎に職業生活の内容・場所・雇用形態を抽出しコードとした。コードを類似性・相違性によって分類し、意味内容を表す名前をカテゴリーとした。

職業生活の変化に影響する要因

各事例の逐語録から職業生活の変化に影響したことを示す文脈を抽出し、抽出した文脈の内容を対象者の言葉を活かしつつ、かつ意味内容が明確になるように要約しコードとした。コードを類似性・相違性によって集約し、その内容を意味内容が損なわれない程度まで抽象度を上げ、サブカテゴリー、カテゴリーを生成した。分析の枠組みより、職業生活の変化に影響する要因は『自己要因』『家族要因』『周辺要因』に分けられると考え、カテゴリーをこの3つに分類した。

職業生活の変化の分類と職業生活の変化に影響する要因

分類された職業生活の変化毎に、各事例から抽出された職業生活の変化に影響する要因のカテゴリーを抽出した。

3)【研究】教育プログラム試案の作成と実施

文献検討および【研究】【研究】、専門職者会議によるスーパーバイズを経て試案を作成。キャリア発達支援にはピアサポートがエンパワメントに有効である。プログラムの主軸は、「情報提供」、「グループワーク」とする。キャリアプラン、キャリア発達のための具体策、今後実施していくこと、ライフイベントとキャリア発達の両立に対する認識の明確化を主な目標とし、自ら考え自己の将来像を描き希望するキャリア発達を可能とするための内容とした。

(1) 目的・対象者：

卒後2~4年目位で概ね出産育児のライフイベントを迎える前の新人期を終え自立して助産師活動を送っている助産師が、自らのキャリア発達を長期的な展望に立ち主体的に考えることによって長期的に活動できる助産師を育むことを目的とした。

(2) 目標

これまでの助産師活動を通して得た、自分の強みを認識することができる
助産師の多種多様なキャリアパスを知ることができる

自分の望むキャリアについて考えることができる

3年後、5年後、10年後の近い将来のキャリアについて具体的に考え、実現するためのアクションプランを明確にする。

(3) 内容

事前課題：「助産師としての将来像、臨むキャリア、目標」と「目標を実現、達成するために考えている行動計画」についてグループワークで発表できるように準備をする。じっくり考えて記述できるワークシートを記載しておく。

プログラム当日：半日のプログラムとする
・情報提供（対話型の講義）30分

・助産師のキャリアパス
インタビューや先行研究の知見より、助産師の様々な働き方と転職の実際、専業主婦からの復職の実際等を、事例を使って紹介する。

・多種多様な助産師のキャリアを実現させるための方策

・グループワーク 60分

・現時点での考えているキャリアプラン

・3年後、5年後、10年後に描いているキャリアプラン

・グループワーク 60分

・自分の望むキャリアプランおよびライフプランを実現するためのアクションプラン

(4) 評価：本研究では短期アウトカムを評価する。教育プログラムを受けたことによって、長期的に活動するために自らのキャリア発達を長期的な展望に立って主体的に考えることができたか、そのための行動計画を立案することができたかどうかを評価する。

調査方法

プログラム実施後に自記式のアンケート調査を実施する。またプログラム実施中のグループワークの内容を質的記述的に分析する。

・グループワーク・インタビューデータ
逐語録を作成し、プログラム実施中に把握した様々なキャリアの実態に対する反応や、参加者同士の相互作用、助産師のキャリア発達に関する認識の変化、長期的な視座でのキャリア発達の展望、今後の行動計画を把握する。

・アンケート調査

1か月後に郵送し、プログラムに参加することで将来のキャリアについての認識に変化があったか、プログラムを受けたあと主体的に自己のキャリアについて考えることができたか、目標達成のために一つでも行動に移すことができたか等を問う。

4. 研究成果

1)【研究】出産・子育てによる退職後

ランクを経て、地域で職業生活を再開した助産師の体験の明確化

研究対象者2名に対して半構成的面接を実施し、データは質的帰納的に分析した。結果は168のコードからカテゴリーがランク前は5、ランク中は9、ランク後は17抽出された。出産・子育てによる退職後ランクを経て職業生活を再開した助産師の体験として、ランク前は【臨床では出産・育児と仕事を両立できる雰囲気はない】【夫の転勤が退職の転機になる】【臨床にいる時は地域で働くことは考えていない】、ランク中は【自分自身の妊娠・育児に専念する】【子どもの成長に伴い助産師として再び働きたいと思う】【ランクがあると臨床に戻るの荷が重い】、ランク後は【できる範囲で仕事を増やす】【家族の状況によって働き方を変えることを検討する】【臨床に戻りたいと願う】等の体験が明らかになった。出産・子育て等によりランクが長くなると復職への自信を失う可能性があるため、その不安を抱かせないためのキャリア支援が必要であることが示唆された。

2)【研究】助産師の職業生活の変化と変化に影響する要因の明確化

(1)職業生活の変化

70のコードから「縮小」、「拡大」、「移動」3つのカテゴリーが抽出された。職業生活は、職業生活の内容・送る場所、雇用形態が「縮小」、「拡大」、「移動」する方向で変化していた。

(2)職業生活の変化に影響する要因

変化に影響する要因として1485のコードから95のサブカテゴリー、23のカテゴリーが生成された。

『自己要因』は【助産師であり続けるという職業観】【助産実践から得るやりがいの実感】【周産期から育児期へ広がる助産師観】【助産師としての不全感】【職業生活継続の職業観】【家族・生活を優先する職業観】【子育て・家事の引き受け】【子育て・家事負担軽減の実感】の8カテゴリーであった。

『家族要因』は【仕事をする事への家族の容認】【仕事をする事への家族の抵抗】【家族のライフイベント】【子育て・家事の軽減】【子育て・家事の増大】5カテゴリーであった。

『周辺要因』は【助産実践への誘い】【先輩助産師の見守りと支援】【助産師同士のつながり】【助産実践への思いを強める人や出来事との出会い】【周辺からのフレキシブルな働き方の提示】【助産が中心となる職場の状況】【助産が中心とならない職場の状況】【不良な職場環境】【職場からの人事提示】【助産師も産科以外の経験を促進する組織の方針】の10カテゴリーであった。

(3)職業生活の変化の分類と職業生活の変

化に影響する要因

本研究の対象者は、結婚・子育てなどのライフイベントと共に職業生活は【縮小】し、その後子どもの成長と共に【拡大】に転じていた。これらは子育てや生活に重きをおく助産師が多数を占めたためと考えられる。

助産師が自身の職業生活との関連で【家族・生活を優先する職業観】を持ち、【仕事をする事への家族の容認】【家においてほしいという家族の願望】を抱く家族とともに生活することを選択している場合には、結婚・出産・育児というライフイベントが生じた際は子育てを助産師本人が行う【縮小】という職業生活の変化が起こり、逆に子育て・家事の比重軽減が起こって、職業生活は【拡大】すると言える。

3)【研究】教育プログラム試案の作成と実施

研究 および研究 より、助産師のキャリア支援として、様々な場で活動する助産師同士の交流を促す支援を就業早期から行うこと、助産師であり続ける職業観を育むこと、助産実践から得るやりがいの実感や経験をする事、地域における助産実践等があることを伝え助産師観を広げておくことの必要性が示唆された。以上の要素をプログラムに加味し、同意の得られた助産師5名を対象に教育プログラムを実施した。対象者の助産師経験年数は5.3年であった。また1名を除き、基礎教育終了後、最初に就職した医療機関にて就業を継続していた。プログラムを実施したことで【ライフイベントと今の就業場所での両立意欲と迷い】【働き続けることへの意欲と迷い】がある中で【新たな助産師観の萌出】と【病院以外の多様な働き方への示唆】を得ることができたことが明らかになった。

4)教育プログラムの評価と今後の課題

日本看護協会は「助産実践能力習熟度段階(クリニカルラダー)」（以下 CLOCMiP）を公表した。各産科医療機関がこのラダーを採用し、自施設の状況に応じた修正を加えたうえで、その施設に所属する助産師がラダーに応じた助産実践(分娩介助件数100例以上、妊婦健康診査200例、新生児健康診査100例、産褥期健康診査200例以上の経験例数など)、研修(NCPR、CTG、出血時の対応、倫理、学術集会への参加および演題発表等)、課題の達成を通じ、助産師としてのキャリアを達成できるようなシステム構築を推奨した。日本における出産は、病院と診療所ではほぼ半数ずつ行われているが助産師の就業先は病院65%、診療所20%、助産院5%であり助産師の就業場所の偏在が生じている。これはすなわち、就業する施設によって助産師として必要な実践能力を研鑽するための経験に差が生じると指摘されている。このような偏在や

経験の差が生じている状況の中、今後 CLoCMiP レベル に向かう新人期を終えた CLoCMiP レベル ~ にある若手助産師のキャリアに関する報告は皆無であり、どのようなニーズがあるのかは不明である。今後の助産師のキャリア支援には、CLoCMiP を念頭におき、本研究課題で作成した教育プログラムを洗練させていくことが必要であると考え

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)

北川良子, 成田伸: 出産・子育てによる退職後ブランクを経て職業生活を再開した助産師の体験, 栃木県母性衛生学会雑誌「とちぼ」, 43, 22-25, 2017.

北川良子, 成田伸: 助産師の職業生活の変化とその変化に影響する要因, 日本母性看護学会誌, 17(1), 61-70, 2017.

[学会発表](計4件)

北川良子, 成田伸: 助産師の職業生活の変化と変化に影響する要因, 第18回日本母性看護学会学術集会(久留米), 2016.

北川良子, 成田伸: 出産・子育てによる退職後ブランクを経て職業生活を再開した助産師の体験, 第41回栃木県母性衛生学会学術集会(栃木県下都賀郡), 2016

北川良子, 成田伸: 助産師の職業生活の変化の様相, 第57回日本母性衛生学会学術集会(東京), 2016.

北川良子, 成田伸: 離職・転職経験がある助産師の職業生活に影響を与えた助産師同士のネットワーク, 第73回日本助産師学会(東京), 2017

[図書](計0件)

[産業財産権]

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

[その他]

該当なし

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

健康科学部看護学科 准教授

研究者番号: 80555342

(3)連携研究者

成田 伸 (NARITA, Shin)

自治医科大学看護学部 教授

研究者番号: 20237605