

## キャリア充実期にある助産師の就業継続における意思のプロセス

メタデータ	言語: ja 出版者: 公開日: 2020-12-21 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 鈴木, 由美 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.20780/00032627">https://doi.org/10.20780/00032627</a>

氏名：鈴木 由美  
学位の種類：博士（看護学）  
学位記番号：甲 第 37 号  
学位授与年月日：平成 30 年 3 月 26 日  
学位授与の要件：学位規則第 4 条第 1 項該当  
論文題目：キャリア充実期にある助産師の就業継続における意思のプロセス

論文審査委員：主査 教授 小川 久貴子  
副査 教授 日沼 千尋  
佐藤 紀子

## 論文内容の要旨

### I. はじめに

近年、日本における合計特殊出生率（2014 年）は 1.42 と少産少子化となり、妊産婦の高齢化により医学的管理が必要なハイリスク症例が増加している。また、産科医師不足に起因する病院閉鎖が増え、産科の 8 割が混合病棟となり、全国的に助産師の過重負担などが指摘されている。このように周産期医療を取り巻く状況の変化は、本来はローリスク症例を主体的に担う助産師にとって、アイデンティティ形成の揺らぎや就業継続意欲の低下が懸念される場所である。

先行文献から、新人助産師や中堅助産師の就業経験を探究する研究は散見されるものの、ベテラン群や管理職などいわゆる経験年数が長い助産師に焦点を当てた研究は少ない。経験年数の長い助産師に焦点化した既存研究は定量であり、バーンアウトや離職への移行が少なく、就業継続意思が強いという報告があった。経験年数が長い助産師たちが単に離職しないというだけでなく、近年の母子保健情勢や産科周辺環境の変化において、どのように就業継続における意思を維持しているのか意義深いと関心を抱いた。

そこで本研究は、日本の経験年数 20 年前後の助産師を対象とし、就業継続における意思のプロセスを探究することにした。経験年数 20 年前後というのは、日本看護協会の助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）でいうキャリア充実期に相当する。キャリア充実期の助産師の就業継続における意思のプロセスを探究することは、様々な年代の助産師にとってのモデルを記述することとなり、質の高い看護人材を確保するための基礎的な研究の一助になると考える。

### II. 研究の目的

本研究の目的は、キャリア充実期にある助産師の就業継続における意思のプロセスを明らかにし、記述することである。

### III. 研究方法

本研究の研究デザインは質的帰納的研究である。方法論として、シンボリック相互作用論を理論基盤にもつ修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ

(Modified Grounded Theory Approach : 以下 M-GTA) (木下,2007)を用いた。この方法論は、grounded-on-data の原則、経験的実証性、意味の深い解釈などを基本特性とし、人間の行動変容と多様性を説明でき実践的活用に有効である。

#### 1. データ収集

本研究の研究協力者は、経験年数 20 年前後の現在助産師として就業している者とし、データの理論的飽和に 15 名で至ったと判断した。調査期間は平成 28 年 6 月～29 年 5 月であった。

#### 2. データ分析方法および倫理的配慮

データ分析は、M-GTA を用いた。分析テーマは「就業継続における意思」とし、分析焦点者は「キャリア充実期にある助産師」とした。録音内容を逐語録化し、さらに意味が理解できる最小の文脈をひとつのデータとした。対極例を交えながら継続的比較分析法で概念を生成し、カテゴリー化した。各カテゴリー間の関連性を検討し、結果図を作成し、ストーリーラインを描いた。

なお、分析過程において、本方法論に精通した者からスーパーバイズを得て、解釈の偏りをなくすように努めた。本研究は、東京女子医科大学倫理委員会より承認された (承認番号 : 3629-R)。

### IV.結果

研究協力者の属性は 40 歳代が 11 名、経験年数は平均 20.1 年、所属施設は総合病院 10 名、大学病院 2 名、診療所 3 名、既婚者 12 名であった。

キャリア充実期にある助産師の就業継続における意思のプロセスは、24 の概念から 6 つのカテゴリーにより明らかとなった。以下のストーリーラインにおいてカテゴリーは【 】でゴシック体、概念は〈 〉で示す。

キャリア充実期にある助産師は看護学生の頃に〈母性看護学実習のインパクト〉を受け、〈関わりたい生命誕生の場〉という希望をもっていた。進学動機は生命への使命感や自己実現など、どれも【決してあやふやではない職業選択動機】に根差していた。やがて助産師学校卒業後は〈たとえ厳しい先輩でも助産師の鑑(かがみ)〉の存在に支えられ、様々な経験を積みながら〈どんなに大変でもここでやめたら青いまま〉と忍耐を要した。やがて〈怖い体験を通してついた精神的免疫〉を獲得し、その結果〈窮地でも助産師であること〉に価値を見出していた。振り返ると【どんなストレスも今思えば全てが糧】という時代であった。

一方で産科混合病棟などにおける助産師 VS 看護師という〈スペシャリストとジェネラリストとの狭間での葛藤〉や、看護観の相違による〈どこか折り合えない人的環境〉を経験した。人間関係が良好な〈看護職として浸る居心地の良さ〉に浸った助産師たちもいた。医師との協働では〈医師を賢くコントロールするのも助産技術〉と医師の壁の厚さを実感していた。このように【切磋琢磨しながら育む助産師魂】はアイデンティティ強化となり、やがて〈職場のためという帰属感〉が芽生え、職場に貢献しようと思いついていた。個人的には〈家族のおかげで働ける自分〉〈家族と波風を立てない私なりの工夫〉で乗り切るも、常に〈母親としてのわだかまり〉を抱え、ワークライフバランス(以下 WLB)に試行錯誤もしていた。これらの経験が【葛藤を通して体得したワークライフバランスの知】

となっていた。自身の体験も〈キャリアとして捉えたい出産・育児〉となり、妊産婦と共に築いた歴史は〈助産への愛着が礎にある助産師冥利〉に尽き、【貯蓄したキャリアが財産】であると実感した。閉鎖した産科が再開になるなど〈これまでの我が助産史のリセット〉する時も来ていた。

今後は〈臨床の助産師で居続けること〉〈キャリアを伝承したい後輩養成〉や〈助産師人生と私生活の均衡ありき〉と働き方は様々だが、誰もが〈常にアップデートしたい知識と技術〉の必要性を認め、それぞれが【今後も大切にしたい私なりの助産道】を邁進することとなった。

#### IV. 考察

##### 1. 職業選択動機や人間関係が就業継続意思に及ぼす影響

キャリア充実期にある助産師の職業選択動機は、生命への使命感や自己実現などの強い職業選択動機により、新人時代以降も乗り切る原動力を得てキャリアの中断を免れたと推察する。常にロールモデルとしての先輩助産師や様々な人間関係の中でもまれる体験を通して、助産師のアイデンティティは強化され職業人として成長していた。これは Livingston がいうピグマリオン・マネジメントのように、上司の影響や Holland のいう職業的な満足や業績が環境次第であるということに起因するのであろう。助産師らは良好な環境で、職業人としての Quality of Life を向上させていたとよみとれた。やがて経験を積むと〈臨床の助産師で居続けること〉を希望し、〈助産への愛着が礎にある助産師冥利〉と就業継続における意思を維持する過程が明らかになった。今後は達人になっても〈常にアップデートしたい知識と技術〉の必要性を実感し、キャリアを重ねつつ技術や知識を更新し続けることで就業継続の意思が高まると推察される。

##### 2. 助産師におけるライフイベントの意味

助産師で妊娠・出産の経験がある者は、陣痛の辛さや帝王切開の痛み、育児の大変さを対象の母親と共感しやすくなり、より質の高い助産ケアに結び付き、〈キャリアとして捉えたい出産・育児〉となっていた。一方で、これまでの辛い体験や怖い思いは助産師のキャリアの中断には繋がらず、出産、育児をした時点で WLB の課題があり、キャリアのターニングポイントとしてキャリアカウンセリングが必要であることが示唆された。そして就業継続をした結果、妊産婦との信頼関係や得意分野へのこだわりという助産のアウトカムを、助産師は得ていた。キャリア充実期の助産師は、専門分野の強化や展開、後輩の養成などが目標となる時期であり、このようなアウトカムを更に更新し、職業人として発展することが就業継続における意思に繋がることを見出した。

今後はセカンドキャリア準備期という分岐点までキャリアを継続し、優れた助産のジェネラリストとして活躍する開業助産師、教育職、研究職、行政などを担う助産師など、将来の選択肢は多岐にわたっていると考える。

#### 論文審査結果の要旨

平成 29 年 2 月 16 日、小川久貴子（主査 教授）、日沼千尋教授、佐藤紀子教

授の3名からなる審査委員会が開催され、学位論文に関する審査が行われた。下記に審査の概要を記述する。

近年、日本は少子化が加速して産科の8割が混合病棟となり、高齢出産や不妊治療後のハイリスク妊娠が増え、ローリスク症例を主体的に担う助産師の就業継続における意思の希薄化が危惧される。本研究は、経験年数20年前後のキャリア充実期にある助産師の就業継続における意思のプロセスを質的に探究した貴重な研究論文である。

文献検討は、助産師の就業継続に関する国内外文献の動向から、就業継続に影響する要因を外的要因（衛生要因、看護管理、助産師業務）と内的要因（帰属感、個人背景、ワークライフバランス、助産師のキャリア形成）を見出した。次に、助産師の就業継続に関連する概念分析を行い、先行要件（職務満足に影響する要因、アイデンティティ形成に影響する要因、職業継続意欲に関連する要因）、属性（就業継続意思の支え、意味、帰属感）、帰結（就業継続のアウトカム、達人への成長）を得た。その上で面接調査の質問項目を考案するように、事前研究段階で理論的根拠や研究背景を丹念に掘り下げて着手している。審査過程で指摘されたが、一般的な就業継続と、助産師ならではの就業継続の差異をより明確にする課題を有している。

研究の方法論としては、シンボリック相互作用論を理論基盤にもつ修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）（木下,2007）を用いて分析を行った。研究協力者の意思のプロセスを描くために、分析ワークシートを作成し、バリエーションから理論的メモを詳細に記載しながら概念を生成した。対極例にも着目して比較分析をしたことで新たな概念生成にも繋がり、分析の妥当性を高めた。研究者は、M-GTA手法の精度を高めるために、木下康二先生のM-GTA研究会に積極的に参加して学習を重ね、結果図の示し方も独創的な発想が見られた研究である。

結果は、24の概念と6つのカテゴリーとして、特に、助産師ならではの職業選択動機の強さや、生命と向き合う厳しい臨床で辛さを成長の糧として逞しく生き抜く、就業継続の意思のプロセスを記述し、新規性のある成果といえる。審査の過程では、カテゴリー名の抽象度がやや高く、一般的な表現になった箇所も散見されるため、今後は、助産師の特徴が現れるネーミングに検討し改善を要す。また、助産師の「就業継続意思のプロセス」よりは「就業継続のプロセス」と受け取られる点もあるため、精選が必要である。そして、本研究を発展させるためには、「就業をやめようと思ったのに辞めなかった理由」のデータからさらに概念を導くと、意思のプロセスがより明確化するという指摘を活かし、今後に反映を要す。

考察として、助産師という専門職ゆえの職業選択動機の高さや、助産師をとりまく人間関係（上司・先輩・同僚、助産師 VS 看護師、医師、妊産婦）と就業継続における意思の影響を見出すことができた。そして、助産師におけるライフイベントがWLBの課題をもたらしてキャリアのターニングポイントとなることを明示したことは、プロセスを探索した研究として貴重な成果である。審査過程で

指摘があったように、今後は助産師のワークバランスとジェンダーの捉え方をさらに探究することが、就業継続の意思のありかたを解釈する上で重要となる。

本研究は、キャリア充実期にある助産師の就業継続における意思のプロセスを継続的に探究するという今後の課題は有する。しかし、キャリア充実にある助産師に過去の多くの出来事を想起しながら語りを得ることは困難を伴い、研究者が丁寧に面接した結果としてのデータの貴重さが高く評価される。また、助産師を志す者は職業選択動機が高いことから、母性看護学や助産学の基礎教育のあり方の示唆を得ることができた。さらに、就職後の人的物的な環境のみならず、助産師自らのライフイベントが人間性を豊かにしてキャリアとして蓄積する知見を得たことは、ウーマンズヘルスの視点からも重要な研究として位置づけられ、今後の研究活動の発展が期待できる。

以上より、本論文は、学位規則第4条1項に定める博士（看護学）の学位を授与するに値するものであり、申請者は看護学における研究活動を自立して行うに必要な高度な研究能力を有すると認められ、論文審査および最終試験に合格と判定する。