

□報告□

助産師の職業継続に関する研究 —教育に従事する助産師の定着に影響する要因—

鈴木 由美¹ 大村 倫子² 高橋 由美子³

抄 録

目的：教育に従事する助産師の定着に影響する要因を明らかにする。

方法：助産師資格を保有する教員6名を対象に半構造化面接を行い、質的帰納的に分析を行った。

結果：職業継続に影響する要因は【明確な職業選択動機を基盤としたアイデンティティ】【臨床から教育へのトランジション】【教育での戸惑いの捉え直し】【少子化社会における臨地実習での学びの保障】【WLB・ライフイベント・ステップアップの均衡】【教育者としての使命感や醍醐味】の6カテゴリーから構成されていた。

考察：研究参加者らの職業選択動機は明らかで、助産師のアイデンティティを基盤として教育機関に異動した。元々教育に興味があり、教育での戸惑いや臨地実習での負荷、WLBの問題も克服し、教育者としての職務満足に近い【教育者としての使命感や醍醐味】があり、肯定的な職業継続を通して定着に繋がっていた。

結論：助産師としてのアイデンティティを基盤に、遭遇する様々な負荷も乗り越え、肯定的な就業継続により定着できていた。

キーワード：助産師，母性看護学，助産学，職業継続，定着

I. 緒言

2019年の日本看護協会統計室¹⁾によると看護師等学校養成所・研究機関などで就業する看護職は総数1,660,071人に対して18,854人で1.1%台を推移し、医療施設で就業する看護職より割合として少ない。助産師に特化すると総数は39,613人に対して、看護師等学校養成所・研究機関などで就業する助産師は1,501人(3.8%)¹⁾であり、過去5年間をみても、4%前後で推移し横ばいの状況で、病院60.9%、診療所24.5%に就業している助産師よりも少ない。2019年度の文部科学省の看護系大学に関わるデータ²⁾によると、助産師養成機関全体としては208校(2018年調査)で、10年間で40校近く増加し、教育者数が横ばいの状況でありながら、教育機関は増加していることから、教

育者が不足していることが明らかである。特に大学に併設した専攻科・別科、および大学院が増加しており、そのような教育機関では大学教員としての条件も課せられると考えられる。

看護教育に携わる看護職が少ない背景として、大学においては新人教員、助手・助教はその役割負担により職務満足度が低く、ストレスから退職するといわれている³⁻⁸⁾。さらに2018年看護協会の調査によると、3年課程看護師養成所の教員は1か月に23時間以上の時間外勤務をしており、就業継続意向が病院などに比して低い⁹⁾と報告されている。

しかし、これらの報告は看護教員全般に関するものであり、助産師の資格を有する教員対象とした報告が少なく、就業継続意思を題材としたものはみられない。

受付日：2021年11月9日 受理日：2022年4月27日

¹⁾ 国際医療福祉大学 大学院 医療福祉学研究科 保健医療学専攻 助産学分野

Division of Midwifery, Graduate School of Health and Welfare Sciences, International University of Health and Welfare Graduate School

suzuki-yu@iuhw.ac.jp

²⁾ 帝京平成大学 助産別科

Midwifery Special Course, Teikyo Heisei University

³⁾ 青森県立保健大学

Aomori University Health and Welfare Faculty of Health Sciences

助産師教育について言及すれば、少子化社会においても、むしろ多様化する母子が増加する中で助産師は重要な役割があり、養成数を増やすことが期待されている。2018年に全国助産師教育協議会（以下、全助協）は厚生労働省、文部科学省に要望書^{10,11)}にて「指定規則で定める教員定数の増」を要望している。これは地域包括ケアシステム構築が進む時代に、次世代育成包括支援にふさわしい実践能力を具備した助産師を社会に送り出すという全助協の喫緊の課題^{10,11)}に基づいている。平成4年「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の施行等を契機に、我が国における看護系大学は急増し、平成3年度に11校であった大学数が平成29年度には255校となり¹²⁾、教育に従事する看護職の社会的なニーズが高いことが窺える。このような社会的なニーズに対して、助産師資格保有者が教育に従事する割合は4%前後で横ばいに推移しており、充足は不透明だと考える。むしろ、少ない割合であっても現在助産師資格保有者が教育機関に定着できている要因に着目することが重要であると捉えた。全助協の要望書にあるような助産師教育の質の確保のためには、むしろ教育の場で異動を繰り返すことなく定着できている教員の状況を探求し、教員としての充実や困難感および困難の克服を含めた定着に影響する要因を探求する必要があると考えた。

そこで本研究では、教育に従事する助産師の定着に影響する要因を明らかにすることを目的とした。

II. 方法

1. 研究目的

教育に従事する助産師の定着に影響する要因を明らかにする。

2. 用語の定義

- 1) 教育に従事する助産師：助産師資格を保有し、大学、専修学校などで母性看護学、助産学のいずれかまたは両方に従事している専任教員のことをいう。
- 2) 職業継続：ある職業を継続すること。本研究では助産師として教育に従事する職業を継続すること。

3) 定着：ここではある教育機関に教員が安定して就業すること。

4) 肯定的：否定的なことがあっても肯定的に捉えなおすことも含めて肯定していること。

3. 研究デザイン

本研究のデザインは質的記述的研究で、質的帰納的に分析を行った。

4. 対象および研究協力依頼について

研究参加者は母性看護学・助産学に従事している専任教員であり、職位、役職は問わない。所属長に選定は一任し、現時点で異動の予定がなく、3年未満で異動を反復することがなく、専任教員として教員として就業継続できていると認められる教員であることを条件とした。また、3人の研究者それぞれが所属する教育機関の半径200km以内にある教育機関に協力を依頼した。所属長の推薦が5名、COVID-19感染拡大により2020年2月にリクルートを一旦中止し、その後9月に機縁法で1名を追加し、一旦調査を打ち切った。

5. データ収集方法

2019年7月より筆頭者が半構造化面接を行った。インタビューガイドの内容は、教員としての職業選択動機、教育機関に入った動機、困難感とその対処・支援、職場環境、教育でのやりがい、今後の課題・展望についてであった。データは研究参加者らの同意を得て録音し、逐語録を作成しテキストデータとした。5名は対面、1名はオンラインでインタビューを行い、最終的に6名を対象とした。

6. データ分析方法

分析は質的コーディングで分析を行った。分析方法は、文脈単位で意味内容の類似性に基づきコード化、サブカテゴリー化、カテゴリー化して抽象度を高めていった。分析は3名の研究者同士で一致するまで検討した。最終的に大学院で質的研究指導を行っている熟達した研究者のスーパーバイズを受けた。

7. 倫理的配慮

当該研究のデータ管理や研究参加者らへの研究参加に関する依頼書・説明書を作成した。研究参加の自由と拒否、棄権による不利益の回避などについて口頭と文書で説明した。得られたデータは本研究の目的のみに使用し、録音データ、逐語録などの個人情報の保護および非特定化、守秘義務など厳重な取り扱い、研究終了後のデータ破棄の安全性、研究結果の公表予定および研究終了後、全データの抹消、破棄などを文書と口頭で伝えた。なお、本研究はA大学倫理委員会より承認された(承認番号:19-Io-2-55-2)。

III. 結果

1. 研究参加者の基本属性

研究参加者は6名で、現在母性看護学を担当しているのは3名、助産学を担当しているのは3名であった。他の看護学領域を担当する教員はいなかった。そのうち3名は母性看護学、助産学の両方を経験していた。

所属する教育機関は、大学と大学院の兼任2名、大学1名、短期大学1名、専修学校2名であった。非常勤も含む教員歴は4年~31年で、6名とも現在の職場での専任教員としての教育歴は4年以上であった。平均13年、臨床経験は3~25年で平均教育経験年数は12年であった。6名のうち2名は現在博士課程に在籍していた。6名のうち5名は、結婚、出産、育児の経験があった。インタビュー時間は61分~73分、平均時間は67分であった。これらを表1に示す。

2. 教育に従事する助産師の職業継続に影響する要因
 教育に従事する助産師の職業継続意思に影響する要因を分析した結果、425コード、21サブカテゴリー、6カテゴリーが見出された。6カテゴリーとは【明確な職業選択動機を基盤としたアイデンティティ】【臨床から教育へのトランジション】【教育での戸惑いの捉え直し】【少子化社会における臨地実習での学びの保障】【WLB・ライフイベント・ステップアップの均衡】

表1 研究参加者の個人属性

	母性看護学/助産学の別	母性/助産教育経験の有無	就業する教育機関	役職	年代	教員歴/年(非常勤含む)	現在の教育機関での専任教員歴	臨床経験/年(非常勤含む)	自身が受けた助産師教育機関	最終学歴	ライフイベント	面接時間(分)
A	母性	母性/助産	大学・大学院	講師	60代	31	31	8	短期大学専攻科	修士	結婚、出産・育児	67:29:00
B	助産	母性/助産	大学・大学院	講師	40代	16	4	12	4年制大学	博士課程在籍	結婚、出産・育児	68:57:00
C	母性	母性/助産	大学	講師	30代	13	13	3	4年制大学	修士	結婚、出産・育児	73:04:00
D	助産	助産のみ	専修学校	教務主事	50代	7	7	25	1年課程専修学校	修士	結婚、出産・育児	65:44:00
E	助産	助産のみ	専修学校	専任教員	30代	5	5	5	4年制大学	学士		66:36:00
F	母性	母性のみ	短期大学	講師	40代	4	4	18	1年課程専修学校	博士課程在籍	結婚、出産・育児	61:47:00
平均						13		12				67:16:10

【教育者としての使命感や醍醐味】である。

それぞれの категорияとサブ категория、および詳細な語りの例を表2-1~2-3に示す。それぞれの表には1つのサブ категорияに2つの主な語りを引用した。また、それぞれに categoriaごとに1-1から始まる「語り No.」を便宜上付記し、研究参加者の個人情報特定できないものとした。以下文中では、 categoriaは【 】, サブ categoriaは〈 〉, 語りは「 」で示す。

1) 【明確な職業選択動機を基盤としたアイデンティティ】

この categoriaは「誕生の場への興味や関心、および専門性を学びたいと考え助産師学校や教育への進学、および自身の助産師と関わった経験など明確な理由で職業選択動機に至ったこと、およびこれらを基盤として助産師として社会貢献したいというアイデンティティをもつこと」を表す。〈生まれる場への興味〉〈専門性への興味・関心と進学の機会〉〈自身の体験の振り返りが助産への興味〉〈母子のために貢献したいという助産師としてのアイデンティティ〉の4つのサブ categoriaから構成されていた。

〈生まれる場への興味〉は看護実習で学生が児受けをした経験から生まれる場に感動したという「1-1」、自身の妹が生まれたときに「看護師になれば赤ちゃんと関われる」と思った体験「1-2」を引用した。〈専門性への興味・関心と進学の機会〉は四年制大学統合カリキュラムで授業が面白かったという「1-3」や、臨床で助産師として大学院でもう少し専門的に学んでみたいと思った「1-4」を引用した。〈自身の体験の振り返りが助産への興味〉は、自身の出産で助産師の恩恵を受けた「1-5」や、自身の傷病体験「1-6」を引用した。

〈母子のために貢献したいという助産師としてのアイデンティティ〉は母子への貢献に繋がる研究課題をライフワークにしている「1-7」「1-8」を引用した。

2) 【臨床から教育へのトランジション】

この categoriaは「やりなれた臨床から離れてよいのか、または臨床経験が短いのに教育にトランジションをしてよいのかどうかという自問自答する様相」を

表す。この categoriaは〈教育への興味・縁〉〈臨床を離れるにあたっての自問自答〉〈臨床指導者と教員の相違〉〈支援し合う人的環境〉の4つのサブ categoriaから構成されていた。

〈教育への興味・縁〉はA~F6名すべてが該当した。子どもが小さかったので非常勤教員をした縁で教育にトランジションとなった「2-1」、大学で教育学を学んだ経験の「2-2」を引用した。〈臨床を離れるにあたっての自問自答〉は長い臨床を離れるにあたっての振り返りをする「2-3」、まだ臨床経験が短いので戸惑った「2-4」を引用した。〈臨床指導者と教員の相違〉は、教員としてどのように学生に関わるかの立ち位置に悩んでいた「2-5」、「2-6」を引用した。〈支援し合う人的環境〉は入職して間もないときの先輩教員の支援を語る「2-7」、職場の仲間との円滑な人間関係を表す「2-8」を引用した。

3) 【教育での戸惑いの捉え直し】

この categoriaは「教員として遭遇した課題や母性看護学、助産学における専門性の相違、特に大学においては専門性や役職の相違、また教員同士の意見が必ずしも一致するわけではないことなどを自分なりに捉え直すこと」を表す。この categoriaは〈教育者として立ちはだかった課題〉〈助産と母性看護学との専門性の相違〉〈教育と研究・運営などの多重業務〉〈必ずしも一枚岩ではない教員の世界〉の4つのサブ categoriaから構成されていた。

〈教育者として立ちはだかった課題〉は、初めての实習で学生からの授業アンケートが酷評だったという「3-1」、助産師学校で年上の学生への対応に困惑する「3-2」を引用した。〈助産と母性看護学との専門性の相違〉はやる気のない男子学生の存在を語る「3-3」、両方を担当したことでわかる相違「3-4」を引用した。〈教育と研究・運営などの多重業務〉は大学の委員会活動を多数引き受けている負担についての「3-5」、実習に行くと研究活動が全くできないという「3-6」を引用した。〈必ずしも一枚岩ではない教員の世界〉は助産師養成に理解がない看護教員に苦慮する「3-7」、業績を積んでステップアップをしないと発言権がない

表2-1 教育に従事する助産師の定着に影響する要因：カテゴリー、サブカテゴリー、語りの例

カテゴリー	サブカテゴリー	該当数	語りNo.	語りの例
明確な職業選択動機を基盤としたアイデンティティ	生まれる場への興味	2人	1-1	びっくりするかも、ベビーキャッチのところは学生にやらせて貰ったんです、貰って運ぶだけなんですけど、向こうに看護婦さんに渡してって、学生に2件やらせてもらって、すごい感動して。
			1-2	妹が生まれたときに新生児室を窓越しに見に行くんですが、中に入りたくてしょうがなかったんです、(中略) 入口に看護師さんが「入っちゃいけません」みたいなのが書いてあって、そうか、看護師さんになれば入れるんだなってことは子供心にありました。
	専門性への興味・関心と進学への機会	4人	1-3	最初は資格を余計に取れるっていうのと成績もまあ、残れそうだったのでとおこうっていうのが最初でした。(中略) ある日聞いてみたらなんかちょっと面白いかもって思えてちょっと興味が出始めたのと、その専攻に残れそうだったので、こうして助産師課程に進みました。
			1-4	助産師としてのアイデンティティとか(病院看護部の)教育担当をして全体をやっているのもいいんだけど、助産師としての部分が薄れていく自分がどんどんいて、どうしようかなと思っていた時にたまたま、N大が国際保健助産学一期生募集というかみをみてしまって、大学院かと思って、それではと思って、で、大学院に行こうと思って、たまたまそのときに、大卒は必要だなと思っていたので、放送大学にじわじわやっていたんです。
	自身の体験の振り返りが助産への興味	2人	1-5	全く助産師の仕事って私よくわからなかったんですけども(中略) 尊敬にかわるというか、分りやすい指導が尊敬に変わるというかそれで一人の産婦のお産の満足につながるんだなって、やっぱりお産の時のアドレナリンがそこで合致したんでしょうね、こういう仕事したいなって思いました。
			1-6	自分が未熟児で生まれていて、NICUとか赤ちゃんとかそういうのに関わりたと思って看護学校に進学したんですけど(中略) 赤ちゃんのところで働くなら、助産師の資格をもっていたほうが専門的な知識を得られるんじゃないかって。
	母子のために貢献したいという助産師としてのアイデンティティ	4人	1-7	助産師になって、根本的にお母さんが楽しい育児ができるといいなっていうのをずっと思っているんですけど、だからお母さんが楽しい育児ができるために修士ではやっぱり気持ちの部分と生活っていうのを支えるための研究を少ししてきて(中略) どんなお産の選択であっても、お母さんが楽しく、満足して楽しい育児ができればいいなっていう思いから、ちょっと思い切って博士課程にいてみようかなってちょっと思い始めて。
			1-8	子育てで、働いて、かつ子育てしているお母さんのネガティブな感情、どうしてもワンオペになりがちな、そういうネガティブな感情に焦点をあてて、多分そういうところから虐待になっていくし(中略) 心構えとか働きかけで再構築できるような人たちがきつと離婚とかになっているんだなあとと思うと、そういう離婚になれば、女性のほうの貧困っていう方に結び付いていくので、何かこう、うまくいくなにかないかなあっていう。
	教育への興味・縁	6人	2-1	ここも最初非常勤だったんですけど、「専任で入るの前提で非常勤できてくれない？」っていわれて、それがまだ(子供が)0歳、1歳になる年だったので、ま、そういうお話をいただいたので、そこで1年やってその次の年から専任でやることになりました。
			2-2	なんか教育にはもともと興味があって、大学で教育の科目を4単位とらないと専門学校では働けないんですけど、その大学の時に教育学をとっておけば何かの役に立つかなって選択したので4単位とったっていう感じだったので、教育に行ってもいいかなと思っていたこともあったので。
臨床から教育へのトランジション	臨床を離れるにあたっての自問自答	2人	2-3	私は臨床でやってきた感があったので、仲間たちと、一緒にグループで母親学級をいろいろ変えてきたりとか、教育変えてきたりもしたので、少し教育の現場に入ってみようかなみたいな気持ちになったんですね。
			2-4	臨床経験が少ないところで教員になるっていうところはどうかと思うところもありますけど、そういう年齢で入ったからこそ、なんだろう、こう、教えてもらうことがたくさんいろんな人から、あったなあ。
臨床指導者と教員の相違	4人	2-5	最初は臨床のことしか知らなかったんで、学生に教えるってことがまあ、よくわからない、で、自分でやったほうが早いのに、いかに学生ができるように教えるか、が難しいもんだなっていうのが最初の印象だったかなと思うんですけど、でも看護って考えたら、私たちが患者さんを支援するってことを考えたら、私たちがいま患者さんじゃなくて、学生をどう支援するのかを考えればいいんだなっていう風に考えをかえて、で、少しずつ、まあ、みようみまねで、そんなふうに来てきたかなって。	
		2-6	私は彼らがベッドサイドに行く前の確認とか、帰ってきたときの知識とか、看護として落とすというのが教員の役割なんだろうなっていうのをたぶん、2年目くらいに感じて、なんかそこから教員としての役割っていうのが感覚として分かったところから、そうした実習での彼らの学びを見ながらそれを授業に反映させたり、とか、できてきたかなと思いました。だから実習が一番戸惑いましたね、立ち位置が。	
支援し合う人的環境	4人	2-7	あまりにも年が離れている、何ていうんですかね、上の、助手の先生といっても7歳8歳上だったから、なんかこう、妹的存在で、いろいろ教えてもらいましたし、まず全体が分からなかったんでやれと言われてたことを一つずつやっていった感じですね。	
		2-8	メンバーがいいのでたぶん楽しいんだと思います、雰囲気的に、なんか盛り上がってワアって感じで、走って、いつも走ってる感じがするんですけど、走り続けていても、なんか楽しく走れている感じがすかね。	

表2-2 教育に従事する助産師の定着に影響する要因：カテゴリー、サブカテゴリー、語りの例

カテゴリー	サブカテゴリー	該当数	語りNo.	語りの例
教育での戸惑いの捉え直し	教育者として 立ちはだかった 課題	4人	3-1	大きくつまづいたのは最初の実習で母性看護学実習を担当して、そのときに、で、その母性看護学実習で初めて入る病院だったんですね、そこで、そこで、ですね、最初に受け持った学生の必ず、こう、授業とか実習すると、評価を書きますね、あれに最悪だったみたいなことを書かれて、
			3-2	面接の時点では「あなたより年上の人がいるけどどうするの」みたいな、そうです、言われていて「まあ何とかします」っていうじゃないですか、実際最初に入った年は48歳のかたとか（中略）看護師の経験が長くてって方だと、心の中で、萎縮っていう部分がなくはないですけど、
	助産と 母性看護学との 専門性の 相違	4人	3-3	やっぱり数名、「僕は産婦人科に行くことはありませんので」って「最低限で結構です」みたいな学生がいました、
			3-4	助産を3年間やってから母性看護学を担当したときには、ええと、助産学だと実習だと10例介助せなきゃとか、こういうことを経験させなきゃとか、休ませなきゃとか、凄い何かさせなきゃというのが多かったんで、なんていうんですか、母性看護学はなんて気が楽なんだっていう、うん、思いました、
	教育と 研究・運営 などの 多重業務	2人	3-5	それも自分の役割だし仕事だから、と思っ「ま、やりますって」ま、やりこなしてきたし、今までも、すごい意味あることだと思いますよね、すごい仕事任されて、ポジティブに考えながら、でもそういう委員会の活動って、大学の組織の中での働き方、自分の教育と研究だけじゃない、職員としてのいろんな意識をもって、働かなければいけないことに目が行ったので、まあ、大変だったんですけど、ま、とてもありがたく、
			3-6	どうしても半年実習に出ると、研究といってもなかなか、学内にいる時は講義とか、実習の評価とか準備とか、だからこう研究費を使うっていうのがなかなか、
	必ずしも 一枚岩ではない 教員の世界	3人	3-7	何かなかなかこう助産師を育成することに対して、何かこう、うまくいかない、うまくいかない、先生方に理解してもらおうのにうまくいかないんだあって、感じがあります、（助産を）大学院にするのか専攻科にするのか、学部でやっていくのかっていう時にも、ある先生から専攻科に出せば、大学の専攻科なので（中略）専門学校でしょ、みたいな、だったら、研究しなくていいじゃんみたいなそういう厳しさも、
3-8			上司と意見が合わなかったりするときに思いました、教育観ですね、私も臨床にいた身として譲りたくないところがあったりしたときに「まあまあまあ」という風に、いわれていたんで、でまあ、その時には自分もステップアップしてもう少し意見が言えなきゃいけないと思ったし、	
少子化社会における臨地実習での学びの保障	緊張の強い 学生たちの 見守り	2人	4-1	むやみに怯えなくて済むような、怖がらなくてすむような、ってところは考えていましたので、なので一緒に学生さんと二人羽織状態でやってるときは、あの、耳元でささやきながら「次は」とか「今度こうだよ」っていいながら、あまり怖がらせないというか、そんな感じってことは考えていました、
			4-2	基本的には私が心配なので、失敗しちゃうとトラウマが（中略）学生側は大きいんで、すごい緊張しているし、手袋だって、どうして手袋からガウン着るまで、嘔いたり、嘔きをするってずっと、みんなが3例終わるくらいまで、もう、昼でも夜でも、あの、規制する 安定の意味でいてあげるようにしているんですね、だからそのへんで嘔くから、顔をみて、大丈夫大丈夫って深呼吸させて、
	学生の ノルマ達成の ための尽力	3人	4-3	10はもう是非でも達成させてるって感じです（中略）実習は施設によって日勤だけって言われているところもあるし、夜勤やって、後半は夜勤やってるところもあるし、2、3時間延長させてもらってってところもあれば、もう24時間オンコールっていう病院もあって、例数が行かないと思う病院もあるので、そうしたら早めにそこを24時間オンコールできるところに呼び寄せて、分娩介助をさせる、結構過酷、
			4-4	胎盤も見たことない人もすごく多くいて、お産見たことあるんだけど、胎盤どこか、「向こうから運ばれていました」って、見たことなく、胎盤はいっぱいあるので、帝王切開などでも、昼休みに見せたり（実習施設が）お隣にあるって、いいですね、
	管理者・ 臨床指導者 との 関係構築	4人	4-5	率直に言って、あまりいい言葉じゃないんですけど、下手に出るっていうか実習させていただくってところは心がけています、外の病院はもちろんで附属病院も、ま、臨床の忙しさを知ってるつもりですので、「患者さんのケアが第一優先だっていうところを私も思ってますよ」っていうのを伝えるようにしています、
4-6			本当、助産師が少ないところだったので、お産が重なっちゃったりすると、「先生、記録は私やるから、（お産を私が）とらなきゃとってくれる？」ってこともありましたし、そんなことでやってきたので、だからスタッフとの関係はよかったとは思っています、	

と思った経験「3-8」を引用した、

4) 【少子化社会における臨地実習での学びの保障】

このカテゴリーは「実習当初の学生への対応、およ

び実習をスムーズにするための実習施設との関係性を

構築すること、および学生の課題を全うするための尽

力すること」を表す、このカテゴリーは〈緊張の強い

表2-3 教育に従事する助産師の定着に影響する要因：カテゴリー、サブカテゴリー、語りの例

カテゴリー	サブカテゴリー	該当数	語りNo.	語りの例
WLB・ライフイベント・ステップアップの均衡	家族に頼んで乗り切る WLB	3人	5-1	夫のほうは、もうそういう仕事していることをわかって一緒にになりましたし、で、そのお産っていうのは何時になるかわからないってことも理解してくれていたんで、なので、例えば病院に行ってお産が入っているからという「初産婦さん？経産婦さん？」って聞かれて、初産婦さんっていうと「じゃあ何時になるかわからないな」とか向こうが言うくらいでしたから、まあそのへんは理解してくれていたと思います。
			5-2	文句は言われなくても、遅くなる時にお願いもするけど、何かこう、いまいち、いい感じじゃないんですよ、こうこっちに対して、ま、私の性格もダメなんだろうけど、こういうたまに遅くなるとか出なきゃいけない時とか、お願いした時なんて私だけが「ありがとう」って言わなきゃいけないんだろうって。
	ライフイベントとステップアップとの均衡	2人	5-3	助手は育休開けだしってところなので、ま、そんなのもあり、私には一緒に昇格させないっていうのを耳にして（中略）自分のこうステップアップと、二人目っていうのも視野にあったので、まあ、そこでまた育休をとって、例えばそれがプラスになるかっていえばそれはないかなって、そこでちょっとやめようと思って。
			5-4	上司からすればもう「さっさと博士とって、さっさと准教授になってよ」という思いもあると思うんですけど、私も二人目を生んだのが、40の時だったんですね。なので、二人目を生むときに本当は進学をどうしようかなと思ってはいたんですけど、たまたま身内で子供を産んでいない叔母がいたんですけど、叔母に「子供はデパートに売っていないんだから産める時に産みなさい」って「教授にならなくてもいいから子供産みなさい」って、まあそれは本当に叔母が、切実な気持ちだったんだと思いますけど。
教育者としての使命感や醍醐味	学生の成長は自分の達成感	4人	6-1	あのときはビヨビヨと周りに寄ってきたのが、自分が主で歩いていく姿をみると「ああ、これは凄いな」という成長を感じられるのが、何か子育ての様な感じで遅く思いますね。（中略）だから継続してその子の人生を支えるっていう役割担っているのかしら。
			6-2	実習でいけば、やっぱり学生が、なんていうか、「わかった」という分かった経験、何か分かったり、講義でいっていたことがなるほどこういうことなのか、で「わかった」とか、あとは成長してきます、大人としてというか、そういう部分が見えたりとか、あとは自信がなかったのに、褥婦さんとかスタッフの方にちゃんとこう話しかけてるとかそういうの見てると成長とかですかね、良かったかなあって思ってます。
	教育者として承認されているという実感	2人	6-3	何度か臨床に戻ってみたいなって思ったこともあるんですけどでもやっぱり、学生さんが何かわかって、「あ、よかった」とか、「先生がやるのをみていて、わかった」とか、その学生さんの反応が支えられたからやってこれたかなっていうのはあります。
			6-4	どんどんこう責任が重くなってくるような、なってきたので、何かそういうところからも、そういうことなのか、させてもらえるようになったんだなっていう思い、そういう風なことを任せてくれるからやっぱりこたえないなっていう思いですかね。
自分なりの教育観	6人	6-5	2時間値まで責任もってみたいから、一応リーダーに報告するんですよ、報告の仕方まで一緒にやっちゃったり、学生聞いていて「そういう風に報告するのよ」って実践しながら、自分も成長しながら、学生に教えられるっていう環境は、いいなと思います。	
		6-6	目まぐるしいんですけども、ま、すべては学生さんのためと思うと大事なことなので、やっぱり自分の満足感とか意欲ですね、充実だと思えます教員としての、充実がすべて学生に行くのかなと思っています。私も学生にすべてが伝わるんだなと思うと、自分が豊かでないかなってことはすごく思うんで…。	
	モデルとなる上司・先輩が	6人	6-7	先生にいわれたのが「教員の役割は、学生の心に火をともしることだ」といわれたんですね。だから「分かった」とか、「看護師になりたい」とか、そういう思いを強くすることだって解釈したんですけど、そのためにはいろいろ努力して「何で火がともるかわからないから」っていうのを言われていたので、そこを目指して。
6-8	私が学生の時、教わった先生がずっといらしたので、で、その先生いらしたときに私もずっとそこで助産をさせていただいていたので、その時の先生のやっぱり教え方とか、そういうのは好きでしたので、自分が受けた教育が好きでしたので、そこでずっとお仕事できたのはすごくよかったのかなと思います。			

WLB：ワークライフバランス。

学生たちの見守り〉〈学生のノルマ達成のための尽力〉〈管理者・臨床指導者との関係構築〉の3つのサブカテゴリーから構成されていた。
〈緊張の強い学生たちの見守り〉は、学生にとって

最初の分娩介助において緊張を緩和するために教員が傍で声をかける「4-1」「4-2」を引用した。
〈学生のノルマ達成のための尽力〉は、助産師国家試験受験のための要件として、分娩介助件数10件を

何としても確保しようとする「4-3」、近年の学生が母性看護学で十分な実習体験をしていないため、助産学実習に行く前に機会を見つけて学習の場を確保する「4-4」を引用した。

〈管理者・臨床指導者との関係構築〉は低姿勢で対応する実習施設との関係「4-5」、実習施設との長い関係性により教員がスタッフのように期待されるという「4-6」を引用した。

5) 【WLB・ライフイベント・ステップアップの均衡】

このカテゴリーは「ワークライフバランス（以下、WLB）を保つためには家族の理解・協力で乗り切っていること、自身のライフイベントを優先することとステップアップの機会との均衡」を表す。このカテゴリーは〈家族に頼んで乗り切る WLB〉〈ライフイベントとステップアップとの均衡〉の2つのサブカテゴリーから構成されていた。

〈家族に頼んで乗り切る WLB〉は、時間外の仕事も理解のある家族の存在で仕事が続けられた「5-1」「5-2」を引用した。〈ライフイベントとステップアップとの均衡〉は、次の子どもを産むとステップアップが遠ざかるという「5-3」「5-4」を引用した。

6) 【教育者としての使命感や醍醐味】

このカテゴリーは「学生の成長が教員としての達成感になること、教育者として承認されていること、自分なりの教育観があること、自身のモデルとなる上司・先輩が拠り所となっていて教員を続けていくこと」を表す。このカテゴリーは〈学生の成長は自分の達成感〉〈教育者として承認されているという実感〉〈自分なりの教育観〉〈モデルとなる上司・先輩が拠り所〉の4つのサブカテゴリーから構成されていた。

〈学生の成長は自分の達成感〉は、学生が実習などの場面で成長が見られた時の達成感「6-1」「6-2」、〈教育者として承認されているという実感〉は学生から高評価されている「6-3」、責任のある仕事を任せられているという「6-4」を引用した。〈自分なりの教育観〉は6名すべてにみられ、自身がやって学生にみせるという「6-5」、自身が豊かになって学生に還元するという「6-6」を引用した。〈モデルとなる上司・先輩が拠

り所〉も6名すべてにモデルとなる教員がいる、あるいはそれぞれの教員の良いところを真似すると語る「6-7」「6-8」を引用した。

IV. 考察

教育に従事する助産師は、いくつかの戸惑いや困難性に遭遇することもあり、それらを肯定的に捉えなおして職業継続し、定着に繋げられた要因も含めて考察する。

1. 臨床から教育へのトランジションと教員としての戸惑い

研究参加者らは【明確な職業選択動機を基盤としたアイデンティティ】があり、助産師を選んだ職業選択動機が明らかで、臨床経験を通して〈母子のために貢献したいという助産師としてのアイデンティティ〉は確立されていたと考える。その後〈教育への興味・縁〉によりトランジションの機会があり、今度は教育に学生を通して間接的に貢献できる教育の道を選んだと考えられる。しかし長い臨床に終止符を打つか、あるいは臨床経験が足りないと感じるなど〈臨床を離れるにあたっての自問自答〉があったことが窺える。金谷ら¹³⁾は、新人教員が未経験の状況に戸惑ったり、臨床看護師としての職業的アイデンティティを維持しようとしたり、問題に直面すると教育職の継続を迷ったりすると述べている。梶谷¹⁴⁾は、新人教員は戸惑いながらも主体的に学ぶ経験をしていたという。研究参加者らは〈臨床指導者と教員の相違〉など戸惑うこともあったが、今度は「患者のため」を「学生のため」に転換して間接的にケアが行えることだと捉え直した。一方で〈支援し合う人的環境〉に恵まれ、教育へのトランジションはスムーズに行っていた。成田ら¹⁵⁾の特に教員経験年数5年以下の看護教員は、職業継続意思のある者が有意に少なく、組織コミットメントを高める必要があるという。本研究においても教育経験年数5年以下の教員が2名いたが、先輩教員らの支援で乗り切れており、人的環境も良好であったと考える。人的環境も含めて、若手教員の組織コミット

メントを高めるために、若手教員に対するメンター制度も定着に寄与するといわれており¹⁶⁾、今後の課題となる。

一方で〈教育者として立ちほだかた課題〉として、1年課程の助産師学校では教員より年上の学生などへの難しい対応に遭遇し、大学では母性看護学に身が入らない男子学生の存在などに遭遇していた。坂井⁵⁾によると、看護教員のストレスの1つの因子が「学生対応」であると述べられている。坂本¹⁷⁾のレビューにおいても男子学生には命の尊さや産科以外で妊産褥婦と関わる可能性などを指導する必要性が唱えられていた。このような学生対応の問題も支援する必要があると考える。

人的環境についていえば、特に大学では職位による明確なヒエラルキーがあり、発言権に影響していると学習する。このため、発言権をもつためには研究をやって業績を作らなければならないという思考になると推測する。そして助産師教育のカリキュラム改変を巡って、他領域の看護教員の反発を受けて、助産師教育に理解がない様子が窺えた。これらをまとめて【教育での戸惑い】とした。しかし原田¹⁸⁾によると元々看護教員を目指していた者はストレス得点が低いという指摘もあり、本研究では6名すべてが元来教育に興味があり、非常勤、大学院での指導教員との縁で教育に異動したため、ストレスには繋がりにくい状況にあったと推測される。

2. 少子化における臨地実習の症例確保の難しさ

臨地実習において教員は〈緊張の強い学生たちを傍で見守る〉安定剂的な役割となっていた。田村¹⁹⁾によると、教員の調整行動とは学生と患者、学生と指導者との関係性、教員が指導者の協働体制をつくること、学生を臨床の場に順応させることとしており、本研究でも同様の調整行動をとっていたといえる。近年では合計特殊出生率が1.38²⁰⁾の状況下で、母性看護学・助産学実習の症例を確保しにくい状況が加速しており、特に1年課程の助産師教育に専従する教員たちにおいては、分娩介助の経験10例を確保するために〈学

生のノルマ達成のための尽力〉していた様子が窺える。母性看護学実習においても母子を対象とするため、症例を確保することが難しい状況が推察される。梅崎²¹⁾、加藤²²⁾も少子化の深刻さが母性看護学に与える影響を指摘している。このような状況下においても、研究参加者らは、「学生のため」という使命感から学びの保障に尽力している様子が窺えた。この努力が報われると〈学生の成長は自分の達成感〉となり、これらが【教育者としての使命感や醍醐味】に繋がるため、教育者としてのアイデンティティが強化され、職業継続意欲を亢進させると考えられる。

教員自身がスキルアップしながら学生とともに成長する方法を〈自分なりの教育観〉としているケースもあった。この背景には、関係性が良好で実習施設側が教員に理解を示していることがあると推測する。しかし、経験年数のばらつきはあるもののすべての研究参加者に〈自分なりの教育観〉〈モデルとなる上司・先輩が拠り所〉が見出され、ロールモデルを拠り所としながら、教育観を築いていることが窺えた。田中²³⁾によると、看護教員は学生に関わり教育することで、自己成長を遂げることができるという。〈自分なりの教育観〉〈モデルとなる上司・先輩が拠り所〉は肯定的に教育を継続しようという原動力となると捉えられる。

3. WLBなど職業継続に影響する要因

本研究において、特に大学に勤務する研究参加者らにおいては教育年数に関係なく学位取得や研究の必要性を頭では理解していた。それらが大学教員としてのステップアップに繋がるが、臨地実習で長期研究から離れることや、出産や育児など個人のライフイベントもステップアップと両立できない状況が推察できた。志賀²⁴⁾の報告でも、教員は研究時間の確保が課題で、ジレンマやコンフリクトがあるという。そして井本²⁵⁾は、新人、中堅、熟達看護教員に共通していたのは研究能力の不足であると指摘している。研究能力を向上させるための障壁となっているものは、臨地実習やWLBなど様々な要因があると考えられる。WLB

に関して、馬場ら²⁶⁾も休暇を取りにくい現状、竹下ら²⁷⁾も子どもを理由に休みづらい職務や職場環境を挙げている。このように女性としてのライフイベントは、特に大学教員としてのステップアップの支障となりやすいと考えられる。本研究でも、職業継続という点では家族との連携で乗り切れていたが、夜間実習がある助産師教育では、家族の理解と負荷が大きいことが窺える。助産学教員が増えない背景には、このような点が懸念されているからではないかと推察する。

しかし、本研究では実習における負荷よりも、自身の実践や学生の学びという成果を実感しており、総じて否定的な側面があっても肯定的に捉えなおし、職業継続に繋がっていると解釈できる。福永ら²⁸⁾によると、看護教員の職業的アイデンティティは教員としての自分への満足に支えられている。【教育者としての使命感や醍醐味】は教員としての自身の職務満足とほぼ同義であり、これが職業継続の大きな要因であると結論づけられる。

V. 結語

教育に従事する助産師の職業継続に影響する要因は、6カテゴリーが抽出された。【明確な職業選択動機を基盤としたアイデンティティ】を土台とし、【臨床から教育へのトランジション】により【教育での戸惑いの捉え直し】【少子化社会における臨地実習での学びの保障】【WLB・ライフイベント・ステップアップの均衡】を肯定的に捉え直して継続することができていた。最終的には【教育者としての使命感や醍醐味】となり、定着に繋がっていた。本研究から、教員として定着に影響する要因を見出すことは、肯定的な就業継続に繋がり、特に母性看護学、助産学の教育の質を担保するための有益な資料を見出す結果となった。

研究の限界

本研究の限界は、教育経験や年齢にばらつきがあり、教育機関の相違があり、データが十分に飽和されていない点である。また現在の教育機関に定着できている研究参加者に焦点化されており、キャリアを中断した

事例や、離職した事例には適用できない点が研究の限界である。今後は中断例や離職した例、ブランクのある研究参加者を対象とし、調査を行うことが課題となる。

本研究は、一部を第10回国際医療福祉大学学会で示説発表した。

なお、本研究には申告すべき利益相反はない。

謝辞

本研究で、インタビューにご協力くださいました助産師養成機関の教員の方々に感謝いたします。

文献

- 1) 平成29年看護関係統計資料集 看護統計資料室. 日本看護協会. <https://www.nurse.or.jp/home/statistics/pdf/toukei01.pdf> 2021.5.4
- 2) 文部科学省. 2019年度看護系大学に係る基礎データ. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/098/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2019/05/27/1417062_4_1.pdf 2021.3.4
- 3) 伊藤良子, 大町弥生. 看護系大学の新人教員が看護学実習指導において感じた困難の要因. 看護教育 2009; 50(5): 414-422
- 4) 片岡三佳, 小澤和弘, 市江和子ら. 看護系大学に勤務する助手のコピーングと職務満足感が精神的健康に及ぼす影響. 日本社会精神医学会雑誌 2009; 18(1): 78-83
- 5) 坂井恵子. 看護教員のストレス要因を測定するストレスサー尺度の開発: 専修学校の看護教員を対象として. 日本看護研究学会雑誌 2005; 28(5): 25-35
- 6) 西田敦子, 中江秀美, 山下久美子ら. 新人看護教員が役割遂行をする上で感じる困難感の分析. 中国四国地区国立病院附属看護学校紀要 2011; 7: 113-124
- 7) 山本裕子, 滝下幸栄, 岩脇陽子. 看護専門学校教員の生涯学習に関する文献検討. 京都府立医科大学看護学科紀要 2019; 28: 49-54
- 8) 高橋美穂子, 山下暢子, 松田安弘. 全国の看護系大学, 短期大学, 専門学校に所属する新人看護学教員が役割遂行上直面する問題の解明. 群馬県立県民健康科学大学紀要 2018; 13: 15-30
- 9) 日本看護協会. 2018年看護師養成所の教員の勤務実態等に関する会員調査結果. https://www.nurse.or.jp/nursing/4th_year/pdf/abstract.pdf 2021.5.4
- 10) 全国助産師教育協議会. 厚生労働省への要望書『助産師教育の質の保障, 助産師養成数の確保』に関する要望書. https://www.zenjomid.org/wp-content/uploads/2021/02/20181227_kourou.pdf 2021.10.5
- 11) 全国助産師教育協議会. 文部科学省への要望書『助産師教育の質の保障, 助産師養成数の確保』に関する要望書. https://www.zenjomid.org/wp-content/uploads/2021/02/20181214_monka.pdf 2021.10.5
- 12) 文部科学省. 看護学教育モデル・コア・カリキュラムー「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を旨とした学修目標一. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/10/31/1397885_1.pdf 2021.10.5

- 13) 金谷悦子, 鈴木美和, 舟島なをみ. 看護系大学・短期大学に所属する新任教員の職業経験に関する研究: 5年以上の看護実践経験を持つ教員に焦点を当てて. 看護教育学研究 2005; 14(1): 23-36
- 14) 梶谷薫. 看護専門学校の新人看護教員が体験する教師教育の実態. 日本看護学会論文集 看護教育 2020; (50): 123-126
- 15) 成田富貴子, 長谷部真木子. 看護専門学校教員の職業継続意思と組織コミットメントに関する研究. 秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要 2017; 25(1): 37-52
- 16) 土肥美子, 細田泰子, 星和美. 看護系大学に所属する若手教員の学習ニーズとその関連要因. 大阪府立大学看護学部紀要 2021; 18(1): 33-44
- 17) 坂本保子, 藤遼祐子, 高橋雪子. 男子看護学生の母性看護学実習における現状と教育的な関わりに関する文献検討. 八戸学院大学紀要 2019; 59: 13-19
- 18) 原田浩二, 森山美知子, 小林敏生. 看護教員の職業選択動機別によるソーシャルサポート, ストレス, バーンアウトとの関連について. 広島大学保健学ジャーナル 2012; 10(2): 55-61
- 19) 田村幸恵, 丸岡直子. 看護学実習における大学教員の調整行動の構造. 石川看護雑誌 2020; 17: 49-61
- 20) 厚生労働省. 令和元年(2019)人口動態統計月報年計(概数)の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai19/index.html> 2021.5.4
- 21) 梅崎みどり, 富岡美佳, 井上理絵. 母性看護学実習における教育方法に関する文献の検討. 山陽論叢 2015; 21: 11-18
- 22) 加藤エリ, 谷川マリ, 鈴木実佳. 母性看護学におけるカリキュラム評価と今後の課題. 神奈川県立よこはま看護専門学校紀要 2020; 12: 26-30
- 23) 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子. 看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造. 富山大学看護学会誌 2017; 16(2): 151-171
- 24) 志賀亮太, 大橋優紀子, 川久保悦子ら. 看護系大学教員の研究活動に関する現状と課題. 城西国際大学紀要 2020; 28(8): 55-67
- 25) 井本英津子, 金子さゆり. 我が国における看護教員の能力と職場サポートに関する現状と課題. 長野県看護大学紀要 2018; 20: 13-24
- 26) 馬場保子, 坂本雅俊, 久木原博子ら. 看護・社会福祉研究職のワーク・ライフ・バランスの現状とQOLの関係. キャリアと看護研究 2018; 8(1): 3-13
- 27) 竹下裕子, 森谷利香, 伊藤朗子ら. 子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験に関する研究. 摂南大学看護学研究 2017; 5(1): 10-18
- 28) 福永ひとみ, 吉田浩子, 島田涼子. 職業性ストレスと職業的アイデンティティの関連: 看護教員を対象とした質問紙調査結果から. 心身健康科学 2019; 15(2): 82-93

Study on the career continuation of midwives: factors affecting the job retention of midwives engaged in education

Yumi SUZUKI, Rinko OHMURA and Yumiko TAKAHASHI

Abstract

Purpose: It is intended to reveal factors affecting the job retention of midwives engaged in education.

Method: Semi-structural interviews were conducted with six teachers who were qualified midwives, and their results were analyzed qualitatively and inductively.

Result: Factors affecting career continuation were classified into following six categories: “identity based on clear motives for vocational choice,” “transition from clinical practice to education,” “reconception of bewilderment in education,” “contribution to ensuring opportunities for learning through practical training in a society with declining birth rate,” “work life balance, in particular, a balance between life events and career advancement,” and “senses of mission and fulfillment as an educator.”

Discussion: Research participants’ motives for their vocational choices are clear: they moved to educational institutions with their identity as midwives as their backbone. Having been interested in education to begin with, they overcame bewilderment in education, their workload in practical training, and work-life balance issues. They have the “senses of mission and fulfillment as an educator,” which are almost equivalent to job satisfaction as an educator. Their positive career continuation led to their job retention.

Conclusion: With their identity as midwives as their backbone, they overcame a variety of burdens and managed to stay in their job through positive career continuation.

Keywords : midwife, maternal nursing, midwifery, career continuation, job retention