

【報告】

キャリアの断念を経験した助産師の職業的アイデンティティの維持とその要因

早狩瑤子*1 鎌田璃沙*1 小山さやの*1
高間木静香*1 三崎直子*1 高梨一彦*2

(2023年3月4日受付, 2023年6月24日受理)

要旨:本研究では、ベテランの助産師として就業する女性が、助産師としてのキャリアを断念する経験を経て助産師としての職業的アイデンティティを維持できたのか、維持の要因には分娩介助や産婦ケアが含まれていたのかを明らかにした。半構造化個別面接調査を行い、助産師としてのキャリア、職業的アイデンティティに関して語った言葉から、複数の研究者で分析・評価した。対象者は4名で50～60歳台、出産施設勤務から助産師としてのキャリアを開始した。いずれの対象者もキャリア開始の頃に助産師としての職業的アイデンティティがあったと推察され、それは分娩介助や産婦ケアを中心とした助産師業務に関わることによるものであった。その職業的アイデンティティが根底にあることで、キャリアの断念後の活動の再開や現職の継続に繋がり、助産師としての役割やスキルを幅広く捉える経験をしていた。そのため、分娩介助や産婦ケアは助産師としての職業的アイデンティティの要因であり、助産師としての活動に関わり続けることで職業的アイデンティティが現在まで維持されていた。

キーワード: 助産師, キャリア, 職業的アイデンティティ, 分娩介助, 産婦ケア

I. はじめに

「すべての子どもが健やかに育つ社会」を目指し、厚生労働省¹⁾は2001年から健やか親子21を策定した。現在の第2次計画(2015年度～)では、課題の一つとして「切れ目ない妊産婦・乳幼児への保健対策」が挙げられ、妊娠・出産・育児期における母子保健対策の充実に取り組んでおり、妊産婦や新生児に関わる助産師の果たす役割は大きい。しかし、日本看護協会²⁾によると助産師の就業場所は都市部に集中して地方では助産師が不足している状況であり、対人口10万人における助産師数が全国平均30.1人を下回っているところも多い³⁾。実際に臨床現場からも助産師が不足しているとの声が多く聞かれ、現況のままではやがて地方における妊産婦への安全なケアの提供が難しくなり、母子保健水準を維持できないことや助産師そのものの発展性がなくなってしまうことが危惧される。

そのため、一人ひとりの助産師が継続して長く就労することが重要であると考えられるが、全国的に助産師は看護師・保健師と比較して、若い年齢の就業者の割合が高い一方で、40歳台後半以降の就業者の割合が低い³⁾現状にある。また、近年の出生数の減少や産科医師の不足等によって産

科の閉鎖・集約化が進み、助産師が就労場所を失って産科以外の診療科で就労を余儀なくされる事情もある⁴⁾。さらに、女性が結婚や妊娠・出産等のライフイベントの影響を受けやすいなどの事情を考えると、助産師は特にキャリア継続が難しいことが考えられる。

助産師のキャリア継続に関する先行研究では、先輩助産師の存在⁵⁾や目指す助産師像⁶⁾があることなどがキャリア継続の要因として報告されている。しかし、これらの研究ではキャリアを継続できた助産師が対象とされることが多く、何らかの事情でやむを得ずキャリアの断念や再開の経験を有する助産師を対象とした報告は少ない。また、助産師の就労環境等の課題としては、助産師としてのアイデンティティの確立や専門性が発揮できないことが報告されている⁷⁾。例えば、産科と他科の混合病棟に勤務して看護師業務と助産師業務を兼務しての過重負担、産科以外の勤務への配置転換によって助産師としての専門性が活かされないという不満は助産師のバーンアウト症候群に陥る直接的な要因となることが報告されている⁸⁾。また、大学病院に勤務する看護師を対象とした研究では、職業的アイデンティティが高い看護師はバーンアウト症候群になりにくいことが明らかとなっている⁹⁾。バーンアウト症候群は離職の一因でもあることから、助産師としての職業的アイデンティティを維持することや専門性を発揮することと助産師としてのキャリアを継続させることは関わりが深いと考えられる。ここで、助産師としての専門性とは、保健師助産師看護師法の第3条および第30条¹⁰⁾にある、助産又は妊婦、褥婦、新生児の保健指導を行うことと捉えることができる。

*1 弘前大学大学院保健学研究科
Hirosaki University Graduate School of Health Sciences
〒036-8564 青森県弘前市本町66-1 TEL:0172-33-5111
66-1, Honcho, Hirosaki-shi, Aomori, 036-8564, Japan

*2 和洋女子大学 人文学部心理学科
Wayo women's University of Department of Psychology, Faculty of Humanities
〒272-8533 千葉県市川市国分台2-3-1 TEL:047-371-1111
2-3-1, Konodai, Ichikawa-shi, Chiba, 272-8533, Japan
Correspondence Author yokoy@hirosaki-u.ac.jp

その中でも助産、つまり分娩介助を中心とした産婦ケアは、刻々と変化する母児の状態を正確に判断し、かつ現在および今後の健康状態の変化や経過を正確に予測した助産診断を行うことが極めて重要である¹¹⁾ ため、最も高い診断能力やスキルを要するものであり、助産師の独占業務の中核を担うものであるといえる。したがって、助産師としての専門性の発揮、すなわち分娩介助を中心とした産婦ケアの実践は助産師としての職業的アイデンティティや助産師としてのキャリア継続にも関わっていることが考えられる。助産師としての職業的アイデンティティに関する先行研究では、就業2年未満の助産師における職業的アイデンティティと関連する要因¹²⁾、就業2~5年程度の助産師における職業的アイデンティティに影響する要因¹³⁾、経験年数7年以上のチームリーダーを担っている助産師における職業的アイデンティティの形成に影響する要因¹⁴⁾、助産師の職業的アイデンティティが高い属性¹⁵⁾や職業的アイデンティティの発達に影響する要因¹⁶⁾などが報告されている。しかし、助産師として継続して長く活動する上でキャリアの断念を経験した際に、職業的アイデンティティが維持されたのかという視点の研究は見当たらない。

そこで、本研究では助産師としてのキャリアを断念しながらも、その後から現在まで助産師として就業している女性が、助産師としてのキャリアを断念する経験の中で、助産師としての職業的アイデンティティを維持できていたのか、もし維持できていたとしたらその要因は何か、その中に助産師の独占業務である分娩介助を中心とした産婦ケアが含まれていたのかについて明らかにすることを目的とする。そして、助産師としての長期的なキャリアの継続や職業的アイデンティティの維持についての示唆を得ることとする。

用語の定義

・助産師としての職業的アイデンティティ

先行研究では、看護師の職業的アイデンティティを「看護師としての私」として自覚される主観的な感覚¹⁷⁾、助産師の職業的アイデンティティを自分は助産師であるという自己同一性、助産師としての専門性をもって働くことの意味や価値の認識¹²⁾と定義されていることから、本研究では、助産師としての職業的アイデンティティについて、自らを助産師だと認識することと定義した。

・キャリア

生涯を通じた職業的な自己実現に向けての経験¹⁸⁾。

・助産師としてのキャリアの断念

対象者がキャリアの中で助産師としての自己実現ができなくなったことを諦めて受け入れること。

・産婦ケア

分娩中すなわち分娩第1期開始から分娩第3期終了までの期間にある女性¹⁹⁾ に対して行うケア。

II. 対象と方法

1. 対象

対象者は、助産師としてのキャリアの断念を経験し、年齢を重ねた現在、ベテランの助産師として周知され助産師の資格を活かして就業している女性とした。公益社団法人日本看護協会が開発した助産実践能力習熟段階（Clinical Ladder of Competencies for Midwifery Practice: 以下、CLoCMiP）²⁰⁾、²¹⁾ では、「自律して助産ケアを提供できる助産師」として公表することができるレベルIIIの取得時期の目安を、経験年数5年頃からとしている。これを参考に本研究では「ベテランの助産師」を、助産師として自律していると考えられる就業経験を5年以上有する女性とした。

そして、対象者は本研究の対象者の選定条件に該当する知人の助産師および、その助産師から紹介してもらった助産師で、本研究の参加について承諾の得られた助産師とした。

2. 方法

調査は、2022年10月から11月にオンラインにて半構造化個別面接調査とした。面接は60分程度とし、調査内容は、対象の属性（年齢、結婚・出産経験）、職歴、助産師としての職業的アイデンティティについてである。調査内容を録音し逐語録を作成して分析した。

得られたデータについて、助産師としてのキャリアを断念する経験の中で、助産師としての職業的アイデンティティを維持できていたのか、維持できていたとしたらその要因は何か、その中に助産師の独占業務である分娩介助や産婦ケアが含まれていたのか、研究者と共同研究者とで検討し一致を確認しながら分析および評価した。また、助産師としての職業的アイデンティティの維持については、助産師としてのキャリアをスタートさせたときから、年齢を重ねた現在の助産師としての職業的アイデンティティの有無や内容から評価した。

対象者には説明文書を使用して、本課題への参加は対象者の自由意志で行われること、一旦同意しても途中でそれを撤回できること、参加同意を拒否した場合にも不利益を受けないこと、資料の厳重な取り扱いや個人情報の保護等について説明し、同意書への署名によって承諾を得た。また、面接は各対象者のプライバシーが確保される場所で行い、面接内容の録音は事前に承諾を得て行った。なお、本研究は弘前大学大学院保健学研究科倫理委員会の承認を得て行った（整理番号：2021-034）。

III. 結果

対象者はケース1、ケース2、ケース3、ケース4の4名で、ケース1~3は60歳台、ケース4は50歳台であった。4名は助産師養成課程修了後に、出産施設で助産師としてのキャリアをスタートさせ、その期間は5年以上であった

(表 1)。助産師として出産施設に勤務し、分娩介助や産婦ケアを実践していた経験年数と、助産師として就労しているが、地域での活動や教育機関など、分娩介助や産婦ケアを実践していない経験年数(出産施設以外での助産師経験年数)、また、看護師として雇用され勤務していた経験年数とを区別した(表 1, 表 2)。

表 1 対象者の属性

ケース	年齢	キャリアの変更	出産施設での助産師経験年数	出産施設以外での助産師経験年数	看護師経験年数
1	60歳台	6回	23年	6年	11年
2	60歳台	6回	33年	3年	3年
3	60歳台	1回	6年3か月	35年	なし
4	50歳台	5回	6年6か月	15年	6か月

次に、対象者の助産師としてのキャリアの経緯とそのときの助産師としてのキャリアおよび職業的アイデンティティに対する思いについて、ケースごとに述べる(表 2, 表 3)。本文中の「」はケースの語った言葉を表し、()はその意味を補足するために研究者が追加した言葉を表す。

ケース 1 は、看護師勤務を経た後に助産師資格を取得した。出産施設での助産師としての勤務については、「大変だった。余裕がなかった。(自分で)産む側とは全然違う。分娩介助はすごい責任とストレス。学校で教わったことをただ守っているような状態。」と述べていた。出産数の減少により勤務していた施設の産科が閉鎖となったが、施設側の勧めで看護師の管理職として同施設で継続して働く決断をした。産科の閉鎖については予め情報があったことで慌てることもなく、また家庭の事情で施設での勤務を続ける必要があったことで、看護師としての勤務を受け入れることができた。しかし産科が閉鎖された後も地域住民から複数回妊娠や育児に関する相談の問い合わせが施設にあり、それに対応する中で何度も「自分は助産師なのだ」という思いが呼び起されていた。」と述べていた。子どもが社会人となったのを機に勤務施設を退職して地域での助産活動を求め、その準備として出産施設で勤務した後に市町村の母子保健事業を経て、現在は助産所運営をしながら出産施設でも活動している。出産施設で助産師として勤務していたときは、断片的にしか対象に関わることができなかったが、現在は妊娠期から育児期まで継続して対象に関わることができると「助産師としての醍醐味」を感じていた。また助産師としての経験を重ねてきた現在については、対象把握やリスク診断が容易にできるようになったこと、優先されるケアを確実にに行えるようになったことから「これこそが助産師」と述べていた。一方で、キャリアの転機 5 回目の出産施設勤務に関しては特に発言がなかった。

ケース 2 は、妊娠により助産師としての出産施設の勤務を一時中断したが、出産後に家庭の事情から再開し、管理職として定年退職まで勤務した。退職後は助産師や管理職

としてのこれまでの経験を活かすことができると考え、市町村での母子保健活動に携わり現在に至っている。出産施設で助産師業務に携わっていたときは「いい分娩介助をすることで助産師だという思いがとても強かった。」と述べていた。しかし退職前に一般病棟で高齢女性に関わる機会があったこと、市町村の母子保健活動で命の授業等で小学生、中学生といった多世代に関わる機会があったことから、「助産師は分娩のところだけでなく生まれてから亡くなるまでの女性を見る」、「子どもの時から妊娠、出産や子どもに関わることを考えていくことが大切」と感じたという。そして現在については「色々なことを経験して今がある」、地域で多世代の人々に関わっていることで「今一番助産師として経験できたり、伝えることができたりしていると思う。」と述べていた。

ケース 3 は、20 歳代に出産施設から助産師養成施設へと勤務が変更になった。出産施設勤務時は助産師としての自分に自信と満足があったことから出産施設を離れることについてなかなか決断できなかったが、養成施設側の事情から短期間での決断を求められた。決断が難しかったのは採用条件等ではなく、臨床の助産師業務を失することへの残念さと教育に初めて関わる不安のためであった。特に分娩介助ができなくなることへの遺憾な気持ちは大きかったと述べていた。養成施設で助産師学生の教育の側面から助産師業務に触れるにつれて「これが自分の仕事だ」と思うことができるようになったが、一方で現職としてまだ道半ばであり、臨床で助産師をやりたいという思いが長い期間交錯していたという。現職でのキャリアアップがあったことおよび同僚に恵まれたことを機に、助産師として女性を支えることなどの助産師の役割への理解が深まり、「助産師だからこそ今の仕事がやれている」という思いが徐々に高まり現在もその思いを持ち続けていた。そして 40 歳を過ぎてから仕事に意欲的に取り組み、まだ未熟であるが楽しみながら仕事に向き合っているとも述べていた。

ケース 4 は、結婚および転居を機に出産施設を退職して看護師として勤務したが、産科勤務の友人がキャリアを順調に積む一方で、「お産から離れて自分は何をしているのだろう、と寂しさを感じることもあった。」と述べていた。その後の出産施設への再就職では産科医師が助産師へ理解やサポートがあり、多くの分娩に関わる中で助産師としての仕事に楽しさや達成感を感じていた。一方で、出産施設での助産師としての勤務について「キャリアもなかった、若かったこともあって」と前置きをしたうえで「分娩件数が多く忙しかった、入院期間のみの関わりで十分寄り添えていなかった。」とも述べていた。妊娠を機に専業主婦となり子育て中に育児不安の母親に出会う機会があったことから、希望して市町村の訪問事業に携わった。出産施設で不十分と感じていた家族への関わりをその後の地域の助産活動で実施できたことや「訪問先の対象者から感謝される」こと

表2 対象者のキャリア

ケース	キャリアの変更と詳細							
	就職開始	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	現在	
1	活動内容	看護師として勤務	転居先で看護師として勤務	出産施設で助産師業務（分娩介助など）	看護師として勤務の継続（管理職）	出産施設で助産師業務（分娩介助など）	市町村で地域の助産活動	助産所を開業：地域の助産活動、出産施設で助産師業務（分娩介助など）
	転機	仕事と子育ての両立が困難	上司から助産師になることの薦め	出生数の年々減少⇒看護管理の勉強 産科の閉鎖、上司からの他部署での管理職の薦め	子どもの経済的独立 地域での助産活動を計画	助産師としての勤を取り戻した	市町村の事業が安定	
	キャリアの変更	転居のために退職	助産師免許の獲得	看護師（管理職）として勤務継続	退職して助産師としての活動を再開	地域での助産活動	助産所の開業	
	決断の決め手	子育てを優先	助産師業務への魅力、家族からの援助	家庭の事情（子どもの就学）	助産師としての勤を取り戻したい	地域で助産活動をしたい	さらに広い地域で助産活動をしたい	
2	活動内容	出産施設で助産師業務（分娩介助など）	都会の出産施設で助産師業務（分娩介助など）	休職	出産施設で助産師業務（分娩介助など、後に管理職）	看護師として勤務（管理職）	他施設で看護師として勤務	市町村で地域の助産活動
	転機	上司からの紹介	結婚、妊娠	家庭の事情	施設の事情	定年退職	市町村の新しい部署が設立	
	キャリアの変更	都会の出産施設へ出向	退職して妊娠・子育てに専念	助産師として再就職	他部署へ異動	仕事をして社会貢献	市町村で地域の助産活動	
	決断の決め手	他施設で働きたい	妊娠・子育てを優先	家庭の事情	施設の事情に応じる	働く母親たちを支援したい	これまでの自分の経験を活かしたい	
3	活動内容	出産施設で助産師業務（分娩介助など）		助産師養成施設で助産師教育				
	転機	恩師からの教員への誘い		40歳過ぎ：キャリアアップ、同僚に恵まれる				
	キャリアの変更・継続	退職して教員の道へ	臨床に戻りたいと葛藤を抱きながら教員を継続	→ 教員としてやっていく決意				
	決断の決め手	短期間での決断の求め、家族からの助言	仕事のやりがい・楽しさ					
4	活動内容	出産施設で助産師業務（分娩介助など）	転居先で看護師として勤務	出産施設で助産師業務（分娩介助など）	休職	市町村で地域の助産活動	フリーで地域の助産活動や助産師教育に従事	
	転機	結婚	医師から助産師としての勤務の誘い	妊娠	育児不安の母親に出会う機会	複数の活動の掛け持ちで活動が困難	同期の友人などから仕事への誘い	
	キャリアの変更	転居のために退職	助産師勤務を即決	退職して妊娠・子育てに専念	再就職して市町村での助産活動	退職	今後の助産活動を検討中	
	決断の決め手	家族との生活を優先	助産師業務に従事したい	妊娠・子育てを優先	助産師の訪問事業に従事したい	複数の活動の掛け持ちで活動が困難	仕事は来るもの拒まず自分でできるのであればやる	

：助産師としてのキャリアを断念した時期

表3 対象者の助産師としてのキャリア・職業的アイデンティティに対する思い

キャリア	ケース1	ケース2	ケース3	ケース4
出産施設での分娩ケア	大変だった。余裕がなかった。(自分で)産む側とは全然違う。分娩介助はすごい責任とストレス。学校で教わったことをただ守っているような状態。	いい分娩介助をすることで助産師だという思いが強かった。 対象に分娩第1期から関わり、分娩介助時の児の啼泣とおめでとうという感激が助産師として一番嬉しい。	助産師の仕事が楽しくて辞められない。仕事がわかるようになり自信も出てきた。	キャリアもなくて若かったこともあって、分娩件数が多く忙しかった、入院期間のみの関わりで十分寄り添えていなかったこともあった。 キャリア中断後の再就職:多くの分娩に関わることで助産師をやっているという楽しさがあり、生きがいや達成感があった。
キャリアの断念	妊娠や育児の問い合わせに対応したとき:何度も自分は助産師なのだという思いが呼び起された。	仕事を辞めることに葛藤はなかった。	教育の側面から助産師業務に触れ、これが自分の仕事だと思う一方で、臨床で助産師をやりたいと長い期間交錯していた。	産科勤務の友人がキャリアを順調に積んでおり、お産から離れて自分は何をしているのだろうと寂しさを感じることもあった。
出産施設以外での勤務	出産施設では断片的な対象者への関わりであったが、(助産所開業後の出産施設勤務では)妊娠期から育児期まで継続してでき、これが助産師としての醍醐味だと思う。	高齢女性患者への関わり:助産師は分娩のところだけでなく生まれてから亡くなるまでの女性を看るということで、これまでと違った助産師としての関わりができた。 小・中学生対象の命の授業:子どもの時から妊娠、出産や子どものことを考えていくことが大切だと思う。	教育についての理解、教育しよことの学生への反映が見えることに喜びを感じられるようになった。 助産師として女性を支えることについて理解が深まっていた。	訪問先の対象者から感謝されることが多く、地域の助産師は大切だと思った。 出産施設では対象とは入院期間のみの関わりで、十分寄り添えていなかった。家庭訪問にて家族への関わりができた。
現在	この人には何が 필요한のか、何を注意しないといけないのかというところまで早くに頭に描いて対応することができた。分娩のときの緊張感が(キャリア開始時の)出産施設の頃ほどでなく、ストレスなく楽しくできており、これこそが助産師なんだな。	色々なことを経験して今があるので、今が一番助産師として経験できたり伝えることができたりしている。	助産師だからこそ今の仕事やれているという思いが少しずつ高まって現在も持ち続けている。	色々な仕事で新しいことを知ることができて嬉しい。 助産師に関する民間団体の活動:多くのエネルギーを費やしたので最も(自分は)助産師(であることを)強く認識していた。

に助産師としての仕事の意義や楽しさを感じていた。それと並行して依頼された養成施設の実習指導、助産師に関する民間団体の委員長等など、現在はフリーとして活動し、助産師としての様々な仕事に応じている。助産師に関する民間団体の委員長であったときに、仕事に精力的に取り組んだことで「最も(自分は)助産師(であること)を強く意識していた。」と言う。複数の仕事の掛け持ちについて、「自分から仕事を探したことはなく、声がかかると来るもの拒まず自分でできるのであればやろう、と思ってやると述べており、関わった仕事はその都度楽しみ、新しいことを知る嬉しさも感じていたと述べていた。しかし複数の仕事の掛け持ちにより活動が思うようにできなくなったため、訪問事業を断念し、現在は養成施設の実習指導をしながらさらに新しい領域での活動を始めていると述べていた。

IV. 考察

1. 助産師としてのキャリアのスタートから現在に至るま

での職業的アイデンティティと分娩介助や産婦ケアとの関わり

本研究では、助産師としての職業的アイデンティティについて、自らを助産師だと認識することと定義付けて質問をした。しかし過去の助産師としての職業的アイデンティティについては直接的な回答を得るのはやや難しかったため、対象の言葉から探った。4名はいずれも、出産施設に勤務していたころには分娩介助や産婦ケアを中心とした助産師業務に従事することにやりがいや楽しさを感じていた。その後助産師としてのキャリアの断念を経て、出産施設以外での助産師としての勤務を経験し、そして現在は助産師としての職業的アイデンティティが高いことを認識していた。佐藤ら¹²⁾は助産師の職業的アイデンティティを、自分は助産師であるという自己同一性、助産師としての専門性をもって働くことの意味や価値の認識と定義している。このことから、いずれのケースにおいても自らを「助産師だ」という発言、あるいは、助産師として専門性をもって働くことに意味や価値を認識した発言があったことから、

助産師のキャリアのスタートの頃に概ね助産師としての職業的アイデンティティがあったと推察される。また、出産施設に勤務していた際の助産師としての職業的アイデンティティについては、分娩介助や産婦ケアに従事することに関する発言であり、助産師としての職業的アイデンティティには分娩介助や産婦ケアとの関わりがあることが明らかとなった。そして、現在においては4名とも助産師としての職業的アイデンティティが高いことを認識していたことから、助産師としての職業的アイデンティティを現在まで維持できていたと考えられる。一方、ケース1のキャリアの転機5回目の出産施設勤務に関する発言がなかったことについては、このときの勤務はケース1にとって数年間離れていた助産師としての働きを取り戻すことが目的であったこともあり、これまでの職業的アイデンティティに影響する出来事などが少なかったことが推察される。

2. キャリアの断念を経て助産師としての職業的アイデンティティが維持された要因

次に、助産師としてのキャリアを断念する経験の中で、出産施設に勤務していた際の分娩介助や産婦ケアによる助産師としての職業的アイデンティティが維持された要因を探った。結果から、4 ケースとも助産師としての活動を再開した、あるいは現職を継続し続けたことによって助産師の役割について理解が深まる経験をし、結果として今現在が助産師としての職業的アイデンティティが高い状態にあることを認識できていたと考えられる。そして、このような助産師としての活動の再開あるいは現職の継続には、助産師としてのキャリアのスタートの時点の頃に、分娩介助や産婦ケアによる助産師としての職業的アイデンティティが根底にあったためと考えられる。

さらに、4 ケースに共通していたことは、出産施設を離れて一般病棟や地域、教育現場に出て活動したことによって助産師の役割やケアのスキルを幅広く捉える経験をしてきたことである。このことに関して、出産施設における勤務では、助産師の独占業務である分娩介助や産婦ケアを中心とした助産師業務に従事できるため、助産師としてのやりがいや満足を感じることができ一方で、多忙さや短い入院期間での対象との関わりが少なさ、勤務交代や機能別の業務担当によって対象一人一人に長く継続的に関わるのが難しいという実情もある。佐々塚ら²²⁾の開業助産師を対象とした研究では、助産師は「病院勤務では一人ひとりにじっくり関われない葛藤があった」が、助産所を開業して活動することによって母親にじっくり寄り添うことができることを実感していた。また、小泉ら²³⁾も、開業助産師は病院勤務において理想とするケアができないことに不満を抱く経験をしてきたと述べている。本研究では、ケース1とケース4が先行研究と同じように、地域において妊娠期から育児期まで継続した対象への関わりができること、家族への関わりを実施できたことによって満足を得て

いた。また、ケース1は助産診断と助産ケアの実践が容易で確実なものになっており、ケース2とケース3は出産施設以外でのキャリア経験から、助産師として女性を支えることに対する理解が深まっていることがわかる。Bennerによる看護師の達人レベルの実践²⁴⁾では、成熟した実践を重ねた状況の識別に基づいて、何が達成されなければならないかを知っているだけでなく、目標をどのように達成するかも知っており、また、状況で際立つ重要な問題を見極めることと、それらに対応する方法との間の直感的な結びつきの強まりが特徴的なこととされている。したがって、本研究の対象者は、やむを得ない事情で出産施設を離れることになったが、むしろ様々な活動の場や機会を得たことによって、いわゆる達人のレベルに相当する助産師としてのスキルの習得を自覚できたこともまた、助産師としての職業的アイデンティティの維持に繋がったと考えられる。

さらに、対象者自身の生涯を通じた発達も助産師としての職業的アイデンティティの維持に関わっていると考えられる。エリクソン²⁵⁾は、ライフサイクルにおける成人期の三つの段階として、親密さ、ジェネラティビティ（世代性）、インテグリティ（統合）を挙げている。最後の段階のインテグリティ（統合）は、「物や人を何らかの形で世話してきた人、また、何らかの形で必然的に自分以外の人間を生み出す者となり、物や考えを生成する者となり、それゆえに味わう勝利や失望に自らを順応させてきた人」だけが獲得できるもので、「自らの一回限りのライフサイクルを受容すること」である。また、服部²⁶⁾はエリクソンの発達段階の「成人期」を「成人中期」と「成熟期」に分けており、成熟期（50～65歳）とは存在を見直す時期であり、自分が生み出し、世話をした存在（我が子や仕事）に対して、「これでよい」など、これまでの自分を肯定的に受け止める時期であるとしている。本研究の対象者もこのような時期に該当し、これまでの自分を見つめ直して肯定的に受け止めることができていたと考えられる。

以上のことから、助産師としての職業的アイデンティティの維持には助産師としてのキャリアのスタートの頃に、助産師の独占業務である分娩介助を中心とした産婦ケアに関わることによって助産師としての職業的アイデンティティがあること、様々な事情でキャリアの断念を経験しても、助産師としての活動に何らかの形で関わり続けることが重要であると考えられる。そして、助産師としての活動に関わり続ける中で自らを振り返り内省するなど、職業的アイデンティティについて考えることがアイデンティティの確立に繋がったと考えられる。

3. 本研究の限界と課題

本研究では、助産師の大部分を占めている病院勤務者や、年齢の若い助産師が対象者には含まれておらず偏りがあったことは事実である。しかしながらその一方で研究対象者をキャリア継続している助産師の典型であるとするれば、結

果は一定の妥当性をもちうると考えられる。よって本研究の結果がより多くの研究対象者に該当するかどうかを確認していくことは今後の課題とする。

V. おわりに

本研究の対象となったベテランの助産師たちは、出産施設に勤務していた助産師としてのキャリアのスタートの頃に、助産師としての職業的アイデンティティがあったことが推察され、それは分娩介助や産婦ケアを中心とした助産師業務に関わることによるものであった。その後、キャリアを断念することに葛藤を抱く対象者もいたが、それぞれが一般病棟や地域、教育現場にて助産師としての活動を再開、あるいは現職を継続して助産師業務に関わることで助産師の役割やケアスキルを幅広く捉える経験をし、結果として今現在が助産師としての職業的アイデンティティが高い状態にあることを認識していた。このことは、助産師としてのキャリアのスタートの頃に分娩介助や産婦ケアを中心とした助産師業務に関わることで形成された、助産師としての職業的アイデンティティが根底にあったことによるものと考えられる。また、助産師としての職業的アイデンティティの維持には、助産師としての活動に何らかの形で関わっていることが重要であると考えられる。

利益相反 開示すべき利益相反はありません。

謝辞 本研究にご協力いただきました皆様に深く感謝申し上げます。

引用文献

- 厚生労働省 健やか親子 21 推進協議会.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000067539.pdf>(2023-2-27)
- 日本看護協会 助産師関連事業 周産期医療の現状・課題.
https://www.nurse.or.jp/nursing/josan/perinatal_medical/index.html(2023-2-27)
- 厚生労働省 衛生行政報告例(就業医療関係者).
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/20/dl/kekka1.pdf>(2022-12-15)
- 高橋佳子, 八嶋三由紀, 他: 産婦人科病棟の閉鎖・縮小に伴う問題状況と今後の課題. 助産雑誌, 62(7): 620-627, 2008.
- 鈴木由美, 小川久貴子: キャリア充実期の助産師における就業継続意思. 日本母子看護学会誌, 12(2): 43-53, 2019.
- 阿部慈, 佐々木睦子: 中堅助産師のキャリア発達への思いのプロセス. 香川大学看護学雑誌, 21(1): 1-12, 2017.
- 河内浩美, 渡邊典子, 他: 周産期における助産師の就労に関する研究動向と課題. 母性衛生, 54(2): 370-378, 2013.
- 松岡恵, 平澤美恵子, 他: 卒後満5年までの助産婦が受けるソーシャルサポートとバーンアウト症状の関連. 日本助産学会誌, 8(1): 23-31, 1994.
- 塩見直子, 鈴木英子, 他: 大学病院の看護師の職業的アイデンティティとバーンアウト. 日本健康医学会雑誌, 30(2): 205-217, 2021.
- 厚生労働省 保健師助産師看護師法.
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/s0428-7f.html>(2023-01-05)
- 我部山キヨ子, 藤井知行: 助産学講座 7 助産診断・技術学 II [2] 分娩期・産褥期 第6版. p.34, 医学書院, 東京, 2021.
- 佐藤美春, 菱谷純子: 助産師の職業的アイデンティティに関連する要因. 日本助産学会誌, 25(2): 171-180, 2011.
- 猿田了子: 助産師の職業的アイデンティティの形成に関する研究 —修士課程で助産師教育を受けた助産師における検討一—. 日本赤十字秋田看護大学・日本赤十字秋田短期大学紀要, 24: 21-29, 2019.
- 細川朱美: 施設内助産婦のアイデンティティ形成に関する研究 経験からの分析. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 27: 390-396, 2001.
- 入江真理, 永井由美子, 他: 助産師の職業的アイデンティティ確立に関する研究 —首尾一貫感覚及び自己効力感からみた一考察—. 大阪教育大学紀要 人文社会科学・自然科学, 66: 51-59, 2018.
- 小泉仁子: 助産師の職業的アイデンティティの発達プロセスに関する研究 —助産実践を通して生じる内面的な変化に着目して—. お茶の水医学雑誌, 58(1): 13-28, 2010.
- 佐々木真紀子, 針生亨: 看護師の職業的アイデンティティ尺度(PISN)の開発. 日本看護学会誌, 26(1), 34-41, 2006.
- 板谷裕美, 蔵本直子, 他: 助産師のキャリア発達における勤務継続への困難感とキャリアに関する悩みの内容. 人間看護学研究, 20: 25-33, 2022.
- 日本産科婦人科学会編 産科婦人科用語集・用語解説集, 改訂第4版. p.106, 2018.
- 公益社団法人日本看護協会: 助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)活用ガイド. pp.22-26, 日本看護協会出版会, 東京, 2022.
- 一般財団法人日本助産評価機構. <https://www.josan-hyoka.org/advanced/advanced/>(2023-01-05)
- 佐々塚恵美, 佐々木睦子, 他: 分娩を取扱わない開業助産師の活動に対する思い. 香川大学看護学雑誌, 26(1): 1-11, 2022.
- 小泉仁子, 堀田久美: 助産師が開業を選択し就業継続する経験のプロセス(英語). 医学と生物学, 157(6): 1284-1288, 2013.
- P.ベナー, C.タナー, 他(著) 早野 ZITO 真佐子(訳): ベナー看護実践における専門性 達人になるための思考と行動. p.187, 医学書院, 東京, 2015.
- エリック・H・エリックソン(著), 西平直, 中島由恵(訳): アイデンティティとライフサイクル. p.106, 誠信書房, 東京, 2011.
- 服部祥子: 生涯人間発達論 人間への深い理解と愛情を育むために. pp.121-132, 医学書院, 東京, 2000.

【Report】

Maintenance of Professional Identity and Its Contributing Factors among Midwives Who Abandoned Their Career

YOKO HAYAKARI*¹ RISA KAMATA*¹ SAYANO KOYAMA*¹
SHIZUKA TAKAMAGI*¹ NAOKO MISAKI*¹ KAZUHIKO TAKANASHI*²

(Received March 4, 2023 ; Accepted June 24, 2023)

Abstract: This study aimed to determine whether working veteran midwives were able to maintain their professional identity as midwives even through their experience of abandoning their midwifery career. It also examined the factors that contributed to maintaining their identity including caring for parturient women and assisting with childbirths. Semi-structured individual interviews were conducted with midwives who shared their thoughts on their midwifery career and professional identity. The interview responses were analyzed and evaluated by several researchers. The participants comprised four midwives aged 50–60 years who started their midwifery career in birthing centers. The findings indicate that all participants had a professional identity as midwives at the start of their career as a result of their involvement in midwifery work with a focus on caring for parturient women and assisting with childbirth. The underlying professional identity enabled them to have maintained their professional identity as midwives to the present day. Further, they were able to gain a broader perspective on midwifery roles and skills by resuming their career or continuing to work in their current positions after career abandonment. Therefore caring for parturient women and assisting with childbirth were factors in the professional identity of midwives, and professional identity was maintained by continuing to be involved in her activities as a midwife up to now.

Keywords: Midwife, Career, Professional identity, Childbirth assistance, Caring for parturient women