

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－

猿田了子

Development of the professional identity of midwives: Examination of midwives trained in a master's degree program

Ryoko SARUTA

要旨：本研究の目的は、修士課程で助産師教育を受けた助産師の職業的アイデンティティに何が影響をし、形成されているのかを明らかにすることである。

対象：大学院修士課程で助産師教育を受け、研究の趣旨に同意した臨床経験1年以上の助産師7名である。

研究方法：研究デザインは質的帰納的研究であり、半構造化面接法を実施した。インタビューガイドを作成し、修士課程で助産師教育を受け就職してから仕事上で職業的アイデンティティを高めた経験、低下させた経験を自由に語ってもらった。分析方法は、スーパーバイズを受けながら表現された言語内容を質的帰納的に分析した。

結果：対象者の助産業務経験年数は1年6か月～5年5か月、看護業務経験年数は1年6か月～10年だった。分析の結果、420コード、23サブカテゴリー、5カテゴリーを抽出した。修士課程を修了した助産師の職業的アイデンティティは【モチベーション】【専門職の在り様の追求】【助産師のジレンマ】【マネジメント】【大学院教育の重要性】の影響を受け助産ケアの実践の質、チームの質、看護研究の取り組みに影響を与えていた。

キーワード：助産師、職業的アイデンティティ、修士課程、助産師教育

Abstract: The objective of this study was to identify factors that affect development of the professional identity of midwives trained in master's degree programs.

Subjects: The subjects were 7 midwives with at least 1 year of clinical experience who received midwife training in a master's degree program at university A and consented to participate in the study.

Methods: The study employed a qualitative inductive design, and semi-structured interviews were conducted. An interview guide was prepared, and the subjects were asked to freely describe experiences they had, after undergoing midwife training in the master's degree program and starting work, that strengthened or weakened their professional identity. A qualitative inductive analysis of the verbal content expressed under supervision was performed.

Results: The subjects had from 1 year 6 months to 5 years 5 months of midwifery experience and from 1 year 6 months to 10 years of nursing experience. Based on the analysis, 417 codes, 23 subcategories, and 5 categories were extracted. The professional identity of midwives who had completed a master's degree program was affected by "motivation," "the pursuit of professional status," "midwifery dilemmas," "management," and "the importance of postgraduate training." Professional identity affected the quality of midwife care, team quality, and the approach to nursing research.

Key words: midwife, professional identity, master's degree program, midwife education

I. はじめに

我が国の保健師助産師看護師法に規定された保健師、助産師は看護師免許を基盤にしており、業務内容は看護という広い概念で捉えることができる。看護職が職業的アイデンティティを持つことは専門性を発揮する上で不可欠である。看護師の職業的アイデンティティとは、職業人として自分はどうやって仕事とかかわっていくのか、職業を通して自分らしさをいかに育てていくのかという社会に対する公的な自己定義であると述べており(秋元, 2011)、看護婦の看護観を象徴するもので、厳密には看護婦の価値と信念である(グレッグ, 2000)。

「ICM助産師教育の世界基準(2010)」では、看護師・医療従事者の資格取得後の助産基礎教育課程を18か月としている。日本でも助産師教育の主流であった大学教育から大学院の助産師教育へと移行が進んでいる。助産師教育が、専門職としての実践の質を保証していくためには、正確な知識と技術が必要条件であるが、その活用や態度を方向付ける職業的アイデンティティが伴わなければならないと述べている(小泉, 2010)。

アイデンティティは本当の自分や自己の存在証明を意味し、自分の所属する集団・社会の中に受け入れられたときに確立され、生涯を通じて発達・変容していくものであり(エリクソン, 1968/2017)、エリクソンのいうアイデンティティの感覚は、職業選択と強く結びついていると述べている(クロガー, 2000/2005)。学生の就職活動から最初の職業に就くという時期は、キャリアに関する職業的アイデンティティを獲得していく過程とすることができる。

看護師の職業的アイデンティティに関する先行研究では、早期に職業選択している看護学生時代の職業的アイデンティティの測定や関連要因を明らかにしたものがみられ、職業に対する肯定的イメージは職業的アイデンティティ発達の要因のひとつになっている(波多野, 小野寺, 1993)。助産師にとっても学生時代の肯定的感情を伴う体験は助産師の職業的アイデンティティ得点に影響を与え(佐藤, 菱谷, 2011)、否定的感情を伴う体験も適切な支援で肯定的感情に転化する(小泉, 太田, 宮本, 2008)。また、助産学生は職業的アイデンティティ得点が高く(中島, 山内, 2014)、学士課程の助産学生の職業的アイデンティティの形成過程について(小泉ら, 2008)の報告がある。つまり、

助産師の職業的アイデンティティを発達させていくには、学生時代の肯定的イメージは重要であるといえる。大学院での助産師教育は、従来の大学院修士課程(30単位)に助産師養成課程(28単位)の修了要件単位数が付加されているため過密なカリキュラムが余儀なくされている。修士課程での過密な助産師教育は職業的アイデンティティ形成に影響を与えることが考えられた。

グレッグ(2002)は、個々の看護師が職業的アイデンティティを確立することは、看護の質を向上させる一つの方法であると述べている。このように考えると、助産師の職業的アイデンティティの形成を支援することは質の高い助産ケアを提供する上で重要であるが、助産師の職業的アイデンティティの構成要素についての先行研究はわずかであり、形成されていくプロセスを明らかにした理論は見当たらない。

そこで、助産師の職業的アイデンティティの形成、発達についてデータを蓄積することは今後の助産師のキャリアの進む方向性にもなると考える。

本研究では、修士課程で助産師教育を受けた経験が助産師の職業的アイデンティティの形成過程にどのように影響したのか、看護研究活動及びキャリア開発に影響を与えているのかどうかを考察する。

II. 研究方法と内容

1. 研究デザイン

質的帰納的研究

2. 用語の定義

助産師の職業的アイデンティティ：アイデンティティの一部であり、自分にとって助産師という職業とは何か、何をやる人か、どのような助産師でありたいかという主体的意識

3. 調査方法

(1) 研究の対象

修士課程で助産師教育を受け、助産師経験年数が1年以上で研究の趣旨に同意した助産師7名とした。

(2) 対象者の選定方法

修士課程を修了した助産師は全国の助産師養成人数からみると12%程度である。修士課程で助産師教育を受けた勤務助産師の母集団を把握する

ことは困難を極める。よって、便宜的標本抽出法とし、対象者を同一の修士課程を修了した臨床経験1年以上の助産師とした。偏ったサンプリングになるが、既に修了し、就職先がそれぞれ違うため、修士課程での助産師教育を修了した後の臨床経験から得る助産師の職業的アイデンティティの発達過程や与える影響についての知見を得ることができる。

(3) データの収集方法

半構造化面接法とし、フェイスシートの記載からデータを収集した。1回のインタビューの時間は1時間以内とし、研究対象者の承諾を得た上でICレコーダーに録音した。インタビューガイドを作成し、修士課程を修了したことが職業的アイデンティティの形成過程にどのように影響したのか、修士課程を修了した経験が看護研究活動及びキャリア開発にどのように影響したのかを質問し、自分にとって助産師という職業とは何か、仕事上で職業的アイデンティティを高めた経験、低下させた経験を自由に語ってもらった。面接は研究参加者の希望する時間場所で行い、プライバシーの守れる個室で実施した。

(4) 分析方法

内容分析の手法を用い、コミュニケーション内容から客観的、数量的に分析した。対象者ごとに逐語録を作成し、テーマに関連した文脈を抽出し文脈単位を決定した。その文脈単位を繰り返し読み、意味の区切れる短文を記録単位としコード化した。コードからサブカテゴリー、カテゴリーと抽象度をあげた。また、分析したデータを研究対象者に送付し意味内容に齟齬がないかをチェックしてもらった。カテゴリーの信頼度を確保するため、カテゴリーの抽出には質的分析に精通した専門家のスーパーバイズを受けた。カテゴリーの一致への程度を計算し、一致率を70%以上の場合、信頼性を確保していると判断した。

(5) 倫理的配慮

対象者に研究の協力が任意であること、自由な意思が尊重されることを伝え、個人情報保護される権利、途中離脱が可能であること、語りたくない内容は語らなくてよいこと、得られたデータは本研究以外に使用しないことを口頭と文書で説明し同意書に署名をしていただいた。面接は対象者の希望を最優先しプライバシーの保てる個室で行った。データは匿名化し公表に関しても個人が特定できないよう配慮した。

本研究は、日本赤十字秋田看護大学研究倫理審査委員会による審査を受け承認を得て実施した(30-011)。

Ⅲ. 結 果

1. 対象の属性(表1)

研究対象者は、修士課程で助産師教育を受けた助産師7名である。助産師臨床経験は中央値が3年で経験の最も短いものが1年5か月、最も長い者が5年6か月であった。助産師資格取得前に看護師臨床経験のある者は3名で、4名が資格取得後、初めての病院勤務であった。3名が産科単科での勤務であり、4名が混合病棟勤務だった。これまで他病棟への異動配置経験はないが、3名が新卒時入職した病院を退職し、新たな病院勤務をしていた。

2. 修士課程を修了した助産師の職業的アイデンティティに影響を及ぼしたカテゴリー、サブカテゴリー、コード数(比率)と一致率

大学院での助産師教育課程を修了した助産師の職業的アイデンティティに及ぼした影響に関して420コードが生成され、【モチベーション】【専門職の在り様の追求】【助産師のジレンマ】【マネジメント】【大学院教育の重要性】の5つのカテゴリーが抽出された(表2)。最終的に作成された

表1 対象者の背景

No.	年齢	面接時間(分)	助産経験年数	看護経験年数	現在の就業場所	部 署	看護教育課程	未婚・既婚
1	25	60	1年5か月	1年5か月	病院	産科・婦人科	看護大学	未婚
2	25	55	1年6か月	1年6か月	病院	産科・婦人科	看護大学	未婚
3	28	60	3年6か月	5年6か月	病院	産科・婦人科	看護大学	既婚
4	30	55	4年6か月	3年	病院	産科	専門学校	未婚
5	32	65	2年	3年	病院	産科	看護大学	既婚
6	42	65	1年6か月	1年6か月	病院	産科・婦人科	看護大学	未婚
7	36	60	5年5か月	10年	病院	産科	短期大学	未婚

表2 助産師の職業的アイデンティティに及ぼした影響

カテゴリー (5)	サブカテゴリー (23)	コード数 (比率)
モチベーション	助産師になりたい	13 (3.1%)
	支えとなる存在の有無	7 (1.7%)
	変わらない助産業務に対する思い	4 (1.0%)
	モチベーションを高める経験	75 (18.0%)
	モチベーションを下げる経験	11 (2.6%)
	自分への励まし	2 (0.5%)
専門職の在り様の追求	助産師像を考える	22 (5.2%)
	助産ケアを考える	24 (5.7%)
	助産ケアをすることで共に満足する	2 (0.5%)
	看護師から助産師になった強み	3 (0.7%)
	気持ちの切り替え	1 (0.2%)
	ケアの困難性	5 (1.2%)
	助産業務の継続	2 (0.5%)
助産師のジレンマ	助産業務の困難性	10 (2.4%)
	自分自身の困難性	27 (6.4%)
	対象とのズレ	3 (0.7%)
マネジメント	職場の事情	31 (7.4%)
	良くない職場環境	72 (17.1%)
	良い職場環境	40 (9.5%)
	キャリアの節目	16 (3.8%)
	うまくいかない上司のマネジメント	9 (2.1%)
大学院教育の重要性	学習中の困難性	3 (0.7%)
	大学院の学びの強み	38 (9.0%)
計		420 (100.0%)

カテゴリーの信頼性を確認するために、分析者以外の第三者である助産師に分類を行った場合の再現性を確認した。これらのカテゴリー、サブカテゴリーの一致率をスコットの式を用いて算出し80%となりカテゴリーの信頼性は確保された。

3. インタビューの結果

分析の結果、修士課程で助産師教育を修了した助産師の職業的アイデンティティに影響を及ぼした5つのカテゴリーを抽出した。各カテゴリー【

】、サブカテゴリー< >を抽出、二次コードで一例を示し、助産師の語りの一部を「 」で記述する。

1) 【モチベーション】

【モチベーション】は<助産師になりたい><支えとなる存在の有無><変わらない助産業務に対する思い><モチベーションを高める経験><

モチベーションを下げる経験><自分への励まし>の6つのサブカテゴリーから抽出された。

それまで看護師として勤務していた時に出産の外回り業務を行い、「助産師の働きぶりとか健康な母子を支える仕事をみて、自分の責任でもってケアできる助産師の仕事に就きたい」と助産師にあこがれをもった。また、自分の出産経験が助産師になることを決めたなど、それぞれの背景が<助産師になりたい>という自分の目標に向かい道を切り開いた。初めて仕事については、リアリティショックを体験していた。働き始めた時に、配置された職場の環境が自分の考えていた助産師のいる職場とはかけ離れていた。助産師としてやるべき業務に専念できない状況であり、「時間があつたらやっていいよって嫌味っぽく言われた」ことは<モチベーションを下げる経験>となった。入職時はがむしゃらにやることで必死だったが、秋になり周りが見えるようになると、できる

ことが増え余裕がもてるようになった。落ち込むこともあったが経験を積み重ねるうちに成長するための学びであると自分を励ましていた（＜自分への励まし＞）。仕事上の悩みを分かち合う同僚や「子どもがいたからここまで頑張ってきた」と子どもの存在が自分を支えていたと感じていた（＜支えとなる存在の有無＞）。先輩が仕事を任せてくれた時はうれしいし、自分の担当した母子や家族の満足そうな様子がやりがいとなっていた。特に助産師として働きたいと思っていたため、分娩介助をした時は助産師であることを実感し、「業務というより母親の考えを深く考えどうしていかうかと考える」と語り、助産師としての判断がうまくいった時やプライマリーなケアができた時の達成感などは、＜モチベーションを高める経験＞であった。産科単科に勤務し助産師らしい仕事をしている、自分らしく働いていると自覚している助産師は＜変わらない助産師業務に対する思い＞があった。

2) 【専門職の在り様の追求】

【専門職の在り様の追求】は、＜助産師像を考える＞＜助産ケアを考える＞＜助産ケアをすることで共に満足する＞＜看護師から助産師になった強み＞＜気持ちの切り替え＞＜ケアの困難性＞＜助産業務の継続＞の7つのサブカテゴリーから抽出された。

普段考えているわけではないが、助産師は周産期のサポート、育児、精神的なことなどに関わる人であり、女性の一生を考える、女性を支える仕事であり、女性のライフイベントという大事な場面に関わることと考えると、「私の助産師のイメージを大切にしたいと思っている。自然性を大事にしたいなあって思う。」と＜助産師像を考える＞ていた。看護師から助産師に進んだ者は、「たぶんそれが私の強みで、1年生（新人）でもみんなよりはちょっとできるというか」と看護師の経験が強みであったと述べていた（＜看護師から助産師になった強み＞）。

新人期は、「自分のケアを深く考える事が全然できない」、またリスクのある人に対応できないという未熟感があり、＜ケアの困難性＞を自覚していた。今後、自分が出産経験することで、更にケアを深く考え、＜気持ちを切り替える＞機会になるだろうと考えていた。「何だか作業をしているみたいで・・・もっと考えてやりたいな」と自

分が勉強してきたことを現場のケアに活かすために助産ケアを検討していきたい（＜助産ケアを考える＞）、助産はやりたい仕事だし、的確に判断する力をつけていきたいと考えていた。

母子のケアをすることは、＜助産ケアをすることで共に満足する＞といううれしい気持ちであり、仕事を辞めようとは思わないし、助産師は大変でも好きなことであるため、＜助産業務を継続＞したいと考えていた。

3) 【助産師のジレンマ】

【助産師のジレンマ】は、＜助産業務の困難性＞＜自分自身の困難性＞＜対象とのズレ＞の3つのサブカテゴリーから抽出された。

仕事に就いた時に、助産師の前に看護師であり、覚えなければならないことが多く、失敗もするし、自分の考えていた助産師の仕事とは違っていた。「は～、実際何にもできないなあ。ただ、自分に自信がない。〇〇病院に行った人（同期）の話を聞くとへこむ」と、今は怖さとか責任の重さに押しつぶされそうだと＜自分自身の困難性＞を語っていた。入職して3か月間内科のことしかやっていなかったため、看護師で良かったのではないかと、助産師としてケアをしたいのにギャップがあると、いった＜助産業務の困難性＞と、働き始めたら何もできない事や希望ではない混合病棟にいることのいらだちがあった。また、助産師としての思いが母親に伝わっていないのではないかと、母親の主体性が欠如しているのではないかと、いった＜対象とのズレ＞を感じていた。

4) 【マネジメント】

【マネジメント】は、＜職場の事情＞＜良くない職場環境＞＜良い職場環境＞＜キャリアの節目＞＜うまくいかない上司のマネジメント＞の5つのサブカテゴリーから抽出された。

混合病棟勤務の助産師は、産科以外にも様々な患者を看ている。分娩件数も少ないため、ほとんどが産科以外の業務で、たまに助産業務をすると助産師だったと思い出すような状況であった。また、助産業務に専念したいが人員不足であることやハイリスクが多く、自分の知識と技術が全くかみ合わないという＜職場の事情＞を語っていた。産科単科に勤務しプリセプターの立場になった助産師は、単科であることで業務内容に対するストレスも少なかったが、組織にいと委員会もあり、

自分のやりたい業務だけをやるのではすまないというスタッフとしての現実を語っていた。

新人期は混合病棟でめまぐるしく働いても、時間内にこなすことができない状況に、自分に何ができて何ができないのかわからない。忙しすぎて気軽に聞くことができない、自分の思いを話すことができないなど、コミュニケーションをとることができない環境に悩んでいた。「ベテランになって、疲れましたと言って辞めた人が何人もいて・・・あなたも早く辞めた方がいいよって言われた」と先輩たちが辞めていく状況に、自分も3年したら辞める。また、人員不足で十分な新人教育を受けていないと語った助産師は、「何も考えていない感じで、先輩がこのままでいいからここにずっといると言っていた」と、自分にとっての助産師の役割モデルはいないと＜良くない職場環境＞という否定的な認識を持っていた。

一方、職場で先輩、上司との関係性で立ち止まった経験はないと語った助産師もいて、アドバイスをもらった、自分の一歩先を歩く人がいたと＜良い職場環境＞という肯定的な語りもあった。自分の職場に色々な認定を持っている先輩助産師がいる。害がないのであれば、やらないよりはやってみようという職場風土はみんなでやろうという取り組み姿勢につながっていた。良い職場の環境は、役割モデルの存在と人間関係の良さが大きなウエイトを占めていた。

就職して、職業人としてより社会人の大変さや、プリセプターの立場になり新人教育をしていく中で自分のことだけではない大変さに気づいた。しかし、「私は次にどんな方向を考え、何になっていったらいいんですかね」と語っていた。新人期を超えたばかりの助産師は「まずは助産師として実力をつけたい」ので、その先のキャリアをまだ考えられないと語り、経験年数は自分が進むべき方向性を考える＜キャリアの節目＞になっていた。

混合病棟に勤務している助産師は、助産業務に専念したいのに煩雑で、看護も助産も中途半端な状況であり、上司に業務配分をうまくやってほしいと望んでいた。「時間内に仕事が終わるかで評価され、残っている人は助産師で、できない人にみられている」と助産業務を上司に理解してもらえていないことに無力感を感じ、＜うまくいかない上司のマネジメント＞と考えていた。

5) 【大学院教育の重要性】

【大学院教育の重要性】は、＜学習中の困難性＞＜大学院の学びの強み＞の2つのサブカテゴリーから抽出された。

大学院では助産師になることが目的だった。しかし、とにかくカリキュラムが大変で、対象がお産をどうとらえているのかなど考えることより、自分のことで精一杯でとりあえず分娩件数をとる、無事に生まれたらしか考えられなかった。学生の時は「研究も含めて大変で、私は出来損ないで何もできていなかった」「二度と研究はしたくないし、私にはできないと思った」と語り、＜学習中の困難性＞を述べていた。修士での研究、資格をとることは大変だったが、乗り越えたことで、どんなことにも耐えられるという気がした。在学中は自分ができていないことを自覚していたが、余裕がでてきたら聞き覚えのある研究の用語や、取り組むべき課題に気づくとか、自分のできることがあると感じた。大学院を出た先輩の助けを得て業務上での成果をまとめようと思った。文献検索や本格的に読んだ大学院での研究論文など大変だったがやってみると良かったと語っていた。病棟で文献検索の仕方を教え、調査研究をスムーズに進めていくことができた。また、修士での学習や学会で得た情報をもとに病棟の分娩助産師チェックリストを改善するなどの成功体験は、大学院で勉強したことが無駄になっていない＜大学院の学びの強み＞として自覚していた。

IV. 考 察

本研究の結果から修士課程で助産師教育を受けた助産師の職業的アイデンティティに影響を及ぼす5つのカテゴリー【モチベーション】【専門職の在り様の追求】【助産師のジレンマ】【マネジメント】【大学院教育の重要性】が生成され相互に影響しあっていると考えられた(図1)。

モチベーションは、行動へ駆り立て目標を達成しようとする心理的エネルギーであり、仕事に対しての情熱に直結する。個人の背景からくる影響と助産業務に関連した経験はモチベーションを左右するものであった。今回の対象である助産師は、全員、新人期の苦勞を語っていた。新人はベナーのドレイファスモデルの第2段階である。新人は、かろうじて受け入れられる仕事ができるようになった段階であるが、直面する状況には不慣れであるため、経験者の助言が必要である(ベ

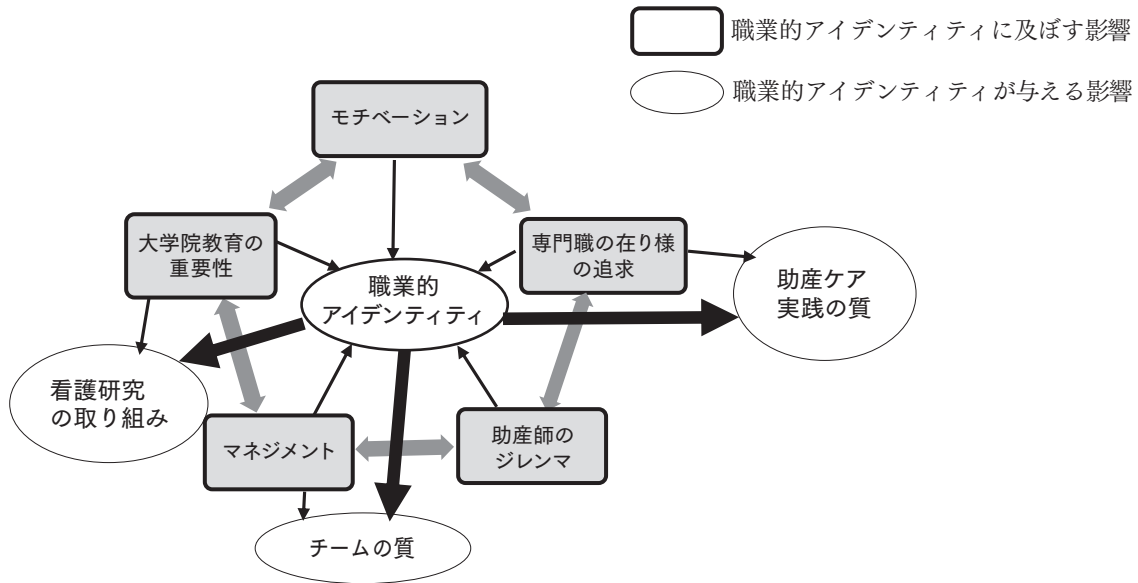


図1 修士課程で助産師教育を受けた助産師の職業的アイデンティティ

ナー, 2001/2005)。佐藤, 菱谷 (2011) は、就職後に仕事認識のギャップを感じることで職業的アイデンティティを低下させると述べている。リアリティショックの経験をしている新人助産師は、自分を支えてくれている存在によりモチベーションを維持していたものと考えられた。モチベーションに最も大きな影響を与えていたのは、対象の肯定的な反応と、自らの判断のもとに正常分娩を介助し、助産ケアを展開するという助産業務における裁量が職業的アイデンティティを高めることに繋がっていたと考えられた。

今回、インタビューを受けた助産師は自分にとって学生時代から考えていた理想とする助産師像を持ち続けていること、また臨床経験を経ることで助産師が周産期だけではない女性のケアという視点へと広がってきたと語っていた。助産師の主体性を発揮したい、自分の果たすべき役割について考え、女性をサポートしていきたいと考えていた。また、的確な判断力を身につけたい、母子に必要なケアをじっくり行いたいと直面するケアの困難性を語りながら大変でも好きな仕事であると語っていた。仕事への面白さ等の体験が職業的アイデンティティの確立に大きな影響をもたらすと述べられている (藤井ら, 2002) ことから、モチベーションを高める経験や理想とする助産師像を考え、望ましい助産ケアを考えるという専門職の在り様の追求がモチベーションを高めることに繋がって職業的アイデンティティに影響を与えていると考える。

同時に、理想の助産師像、助産業務を思い浮かべながら、自分が考えていたこととやらなければならないこととのギャップに悩み、自分に自信が持てない状況や、混合病棟の煩雑さ等、職場環境から受ける影響が大きいことがわかった。特に混合病棟で勤務している助産師は、目の前に助産ケアを必要としている人がいるにもかかわらず、助産業務を優先することができない状況を助産師のジレンマとしてとらえていた。助産業務は助産師の職業的アイデンティティを高めると予想されている (篠原, 2011; 佐藤, 菱谷, 2011) が、助産師のジレンマはモチベーションを低下させる経験に繋がっており、ひいては職業的アイデンティティに影響を及ぼすと考えられた。

自分の力量に自信のない新人期に職場の上司や同僚の役割は大きい。混合病棟で勤務している新人助産師にとって助産業務を優先することができないことは達成感も満足感も得ることができず、モチベーションの低下につながっていた。新人助産師は上司に業務配分をうまくしてもらいたい、助産業務を看護師や上司に理解してもらいたいと考えていた。こうした承認欲求は、マズローの5段階欲求説の4段階の承認・尊厳欲求の段階である (ゴープル, 1970/1972)。この承認欲求が満たされないと、職業的アイデンティティを高めることは難しく、パフォーマンスを上げることもできないと考える。

長く新人が入職しなかった職場に配属された助産師は新人教育を受けた気がしないと不満を述

べ、自分のキャリアを語る事や、先を考えることもできないでいると語っていた。職場に就職した緊張と不安の中にある新人助産師の職業的アイデンティティは危機からのスタートとなる(原, 後閑, 2012)。新人期に、自分の職場に対する安心感、自分の業務に意義を見いだせること、周囲との人間関係を作ることができることは職業継続に繋がると考えられた。新人が社会化とリアリティショックを緩和させることができるように部署の看護師長は卒後教育の重要性を再認識する必要がある。

また、新人助産師が育つ良い職場環境として、役割モデルの存在がある。知識、技術だけではなく生き方も含む広義でのモデルの存在が医療職を目指す学生の職業的アイデンティティを高めることに関連しているとした研究がある(落合, 本多, 藤井, 落合, 2005)。「モデルがいる」という認識の助産師は職業継続を語り、「モデルはいない」と語った助産師はモチベーションを低下させていた。役割モデルがいる良い職場環境は、職業的アイデンティティも次第に高まっていくことが予測され、プリセプターや役割モデルの育成は部署の看護師長の役割と考えられる。

ベナーのドレイファスモデルの中堅の時期にあたる助産師は、これまでの自分が一人前になるために知識技術を高めていく時期が終わり、人に影響を与えるような立場になることを自覚し、自分のキャリアが節目を迎えていることを考えていた。一人前になり職場での役割も大きくなるが、5年で職業的アイデンティティが低下するという報告がある(竹内, 2008)。竹内(2008)は、入職後5年目が、看護師にとって職業的アイデンティティが変化する時期であると述べている。上司とは定期的な面接の機会があるが、実際に希望どおりにはならないだろうと考えていた。助産師は、キャリアの節目となる就職時、3年目、5年目、7年目、10年目に職業的アイデンティティの揺らぎを経験していた(猿田, 2018)。こうした節目は職業を継続していくうえでの変換期にあると考えられる。上司は自分の言動や行動が職業的アイデンティティの成長過程にある助産師へ強い影響力を及ぼすことを念頭に関わる必要があると考えられる。

大学院教育の重要性について、助産師になりたいくて大学院に入ったのに、在学中は自分のことで精一杯で目の前のやらなければならない事しか見

えなかった。大変で看護研究が嫌だった。自分ではできなかった等、学習中の困難性を語った助産師は、入職時自信がなかった。しかし、自分の行動に余裕が出てくると、臨床での研究について大学院を出ているので自分のできることがあるという気がした。病棟で研究の必要性を感じ、スタッフに認められた経験から、カリキュラムは大変だったが、修士での学習が役に立っていると感じ、やって良かったと語り、職業的アイデンティティを高めることにつながっていたと考える。

次に職業的アイデンティティが何に影響を及ぼしたのかについて考察する。個々の看護師が職業的アイデンティティを確立することは看護の質を向上させる一つの方法であると述べている(グレッグ, 2002)。竹内(2008)は、職業的アイデンティティが、仕事の質の向上という重要な要素に影響していると述べており、本研究においても、助産師が専門職の在り様を追求し職業的アイデンティティを形成していくことは、助産ケアの実践の質に影響を与えていることが考えられた。また、先に職場環境からうける影響について述べたが、職場環境の良し悪しや個人のキャリアの節目にマネジメントは重要であり、職員の職業継続意識に関与することを考えるとチームの質そのものに影響を与えることとなる。細田, 水野, 新村, 小野寺, 宮地(2003)は、職業的アイデンティティの発達看研究への意欲と実施に結びついていると推察している。また、大学院助産師養成課程修了生に対して、文献検索や活用の力が評価され期待されていると述べている(緒方, 恵美須, 志村, 大林, 神谷, 2012)。修士課程で研究に取り組んだ助産師は学習中の困難性を語りながらも、大学院での学びの強みを自覚していたことから、看護研究活動に取り組むことにつながっていくと考えられる。

本研究の限界

本研究は、対象者が一修士課程を修了した助産師であり、人数が少ないことが課題である。職業的アイデンティティは、心理的概念であるため、対象人数を増やし、今回抽出されなかった影響要因の更なる探索が必要と考える。また、職業的アイデンティティは発達していくものであるため縦断的分析とその支援対策を考えていく必要がある。

V. 結論

1. 修士課程で助産師教育を受けた助産師の職業的アイデンティティに影響を及ぼす【モチベーション】【専門職の在り様の追求】【助産師のジレンマ】【マネジメント】【大学院教育の重要性】の5つのカテゴリーが抽出された。
2. 各カテゴリーは相互に影響し合い、職業的アイデンティティは助産ケアの実践の質、チームの質、看護研究の取り組みに影響を与えていた。

謝 辞

本研究のインタビューを快く引き受けてくださった助産師の皆様、ならびに所属機関の看護部の皆様に心よりお礼を申し上げます。また分析にあたり、ご指導ご助言くださいました加藤尚美先生に心より感謝申し上げます。

なお、本研究において利益相反に該当する事項はありません。

発表した学会

第60回日本母性衛生学会学術集会で発表した。

引用文献

- 秋元典子 (2011). 看護の約束—命を守り、暮らしを支える. ライフサポート社.
- 安藤祥子, 内海滉 (1995). 看護学生の自我同一性に関する研究—職業的同一性形成を規定する教育的要因—. 日本看護研究学会雑誌, 18 (3), 7-19.
- エリック・H・エリクソン (1986) /中島由恵 (訳) (2017). アイデンティティ 青年と危機. 新曜社.
- 藤井恭子, 野々村典子, 鈴木純恵, 澤田雄二, 石川演美, 長谷龍太郎, …落合幸子 (2002). 医学系学生における職業的アイデンティティの分析. 茨城県立医療大学紀要, 7 (7), 131-142.
- フランク・ゴープル (1970) /小口忠彦 (監訳) (1972). マズローの心理学. 産能大学出版部.
- グレッグ美鈴 (2000). 看護における重要概念としての看護婦の職業的アイデンティティ. Quality Nursing, 6 (10), 873-878.
- グレッグ美鈴 (2002). 看護師の職業的アイデンティティに関する中範囲理論の構築. 看護研究, 35 (3), 196-204.
- 波多野梗子, 小野寺杜紀 (1993). 看護学生および看護婦の職業的アイデンティティの変化. 日本看護研究学会雑誌, 16 (4), 21-28.
- 原頼子, 後閑容子 (2012). 看護における職業的アイデン

ティティに関する研究の動向と課題. 岐阜看護研究会誌, 4, 49-57.

細田泰子, 水野智子, 新村洋未, 小野寺杜紀, 宮地文子 (2003). 看護教員養成課程修了者の看護研究への取り組みと関連要因. 日本看護研究学会雑誌, 26 (1), 137-146.

J.クロガー (2000) /榎本博明 (訳) (2005). アイデンティティの発達—青年期から成人期—. 北大路書房.

小泉仁子, 太田奈美, 宮本眞巳 (2008). 学士課程の助産学生職業的アイデンティティの形成過程について—助産実習での体験に焦点を当てて—. 順天堂大学医療看護学部 医療看護研究, 4, 64-71.

小泉仁子 (2010). 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—. お茶の水大学雑誌, 58 (1), 13-28.

国際助産師連盟 (n.d.). 助産師教育の世界基準 (2010). <https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icm/basic/standard/pdf/kj-03.pdf>

中島由紀子, 山内葉月 (2012). 助産学教育に関する研究—助産学生の職業的アイデンティティの実態と関連要因. 保健科学雑誌, 11, 39-48.

緒方京, 恵美須文枝, 志村千鶴子, 大林陽子, 神谷摂子 (2012). 大学院助産師養成課程修了生の卒業後1年目の助産実践能力に対する評価—新卒助産師とその上司による評価—. 愛知県立大学看護学部紀要, 18, 71-81.

落合幸子, 本多陽子, 藤井恭子, 落合良行 (2005). 医療系学生における職業的アイデンティティの形成と教育 (4) —職業的モデルがいると職業的アイデンティティと自己効力感の高まるか. 日本教育心理学会第47回総会発表論文集, 132.

パトリシア・ベナー (2001) /井部俊子 (監訳) (2005). ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ. 医学書院.

佐藤美春, 菱谷純子 (2011). 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.

猿田了子 (2018). 助産師のキャリアの節目に関する研究. 2017年度青森県立保健大学大学院博士論文.

篠原良子 (2011). 日本における助産師の職務行動への影響要因. 医療保健学研究, 2, 65-77.

竹内久美子 (2008). 新卒看護師の職業的アイデンティティ形成と職務態度—縦断的研究に基づく検討—. 目白大学健康科学研究, 1, 101-109.