

研究報告

獨協医科大学助産学専攻科修了生における キャリア支援のための動向調査：横断観察研究

The Survey on Career Progress for Career Support among Alumni of Graduate Program of Midwifery,
Dokkyo Medical University : A Cross-Sectional Study

磯 律子¹⁾ 疋田直子¹⁾ 荒井洋子²⁾ 西岡啓子²⁾
水畑喜代子¹⁾ 赤羽由美²⁾ 礪山あけみ¹⁾

Ritsuko Iso Naoko Hikita Hiroko Arai Keiko Nishioka
Kiyoko Mizuhata Yumi Akaba Akemi Isoyama

1) 獨協医科大学助産学専攻科

2) 獨協医科大学看護学部

1) Graduate Program of Midwifery, Dokkyo Medical University

2) School of Nursing, Dokkyo Medical University

要 旨

【目的】獨協医科大学助産学専攻科修了生の動向を明らかにすることで、キャリア形成に向けたサポート環境を整備するための示唆を得ること。

【方法】獨協医科大学助産学専攻科を修了した1～10期生87名を対象に調査を実施した。調査の依頼メールを送付し、Google Formsを用いたweb調査で、属性、現在のキャリアへの満足度、今後のキャリアについての希望、助産学専攻科にあればよいと思う支援のデータを収集した。連続値の項目ではMann-WhitneyのU検定を、名義尺度の項目は χ^2 検定またはFisherの正確確率検定を用いて分析した。

【結果】Web調査回答者54名(62.1%)を分析対象とした。現在のキャリアへの満足度は、「満足」12名(24.5%)、「どちらかといえば満足」25名(51.0%)であった。現在考える今後のキャリアについて、現在の勤務先での就業継続を希望している者は、それ以外の者(進学や転職等を希望・検討している、分からないと回答)と比べて、有意にキャリアへの満足度が高かった($p=0.016$)。現在のキャリアで「満足」を選んだ者の理由は「仕事と育児の両立ができています」「大学病院でハイリスクを学ぶことができています」「助産師の資格を活かして、臨床経験を積むことができています」であった。「助産学専攻科にあればよいと思う支援(複数回答可)」では、「研修会」24名(44.4%)、キャリア相談22名(40.7%)、交流会・ネットワーク作り19名(35.2%)であった。

【結論】今後のキャリアについて、現在の勤務先での就業継続を希望している者は、それ以外の者(進学や転職等を希望・検討している、分からないと回答)と比べて、有意にキャリアへの満足度が高か

った。修了生のニーズをくみ取りながら、助産師基礎教育機関であるからこそ企画できる助産師のキャリアに必要な研修を検討していく必要がある。

キーワード：助産師，修了生，就業継続，満足度，キャリア支援

I. 緒言

日本の周産期医療の現状は、少子化、女性の出産年齢の高齢化、ハイリスク妊婦の増加、産婦人科医師の減少・地域偏在など、多くの課題を抱えている。このような現状下で、助産師は母子と家族に対し、質の高い医療とケアを提供するために、産科医のタスク・シフト・パートナーとして期待されている（厚生労働省，2020a）。そのため、助産学の教育者には、助産の対象のニーズをくみ取り、質の高い助産ケアを提供できる専門家の育成や、助産師としての職業アイデンティティを高め、維持できるよう継続的に支える役割を担う必要がある。

獨協医科大学助産学専攻科は、2011年に開設され、これまでに10期生87名を輩出した。開設から10年が経過し、1期生は修了後10年目となることから、結婚や出産・育児などの役割を担う修了生や、経験の蓄積がされた中堅以上の助産師として活躍している修了生もおり、女性のライフサイクルにおいてキャリアシフト・チェンジの時期が到来していることが推察される。

キャリアシフト・チェンジを検討する時には、助産師としての専門性が発揮できる職場環境であるか、子どもがいる場合には、育児と就業が両立できるかについて考慮することが考えられる。政府は育児と就業の両立や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境整備など、働き方改革を実施しているもの（厚生労働省，2020b）、助産師が働く周産期の現状は、病棟の混合化や分娩件数の減少など（日本看護協会，2017）、助産業務の傍らで、他科患者のケアも行うなど多忙な業務を行っている。そのため、助産師としての専門性が発揮しにくい環境にあることは否めない。一方、ローリスク妊産婦に対応する助産外来や、ハイリスク妊産婦への対応も含め、助産師は全ての妊産

婦に関わることで、妊産婦のニーズや状態に応じたチーム医療となると述べられていることから（日本看護協会，2018）、これまで以上に役割を担っていくことが求められている。よって助産師が就業する職場によっては、ローリスクからハイリスク妊産婦を対象とした多様なニーズへの対応を遂行しなければならない状況があることも見逃せない。

助産師のキャリア開発過程に着目し、能力開発の要因を調べた先行研究では（木村，松岡，平澤，熊沢，佐々木，2002）、助産師の能力開発の要因として、「実務の基本を習得することにより得た仕事に対する自信」「成長のきっかけとなる良い先輩・上司との出会い」「院内外研修によるそれまでの学びの保証」などがあることを報告している。

また、北川，成田（2017）は、就業早期から、様々な場で活躍する助産師同士の交流を促す支援を行い、助産師同士のつながりの大切さを伝えることで、助産師がキャリアを継続することにつながることを示唆している。そして、助産師がキャリア開発能力に前向きな気持ちを持つことが、バーンアウトしないことにつながることも指摘されており（遠藤，山形，野上，古屋，半澤，鈴木，2019）、助産師へのキャリア支援が重要であるといえる。

看護学部の卒業生の動向調査は多数報告されており、いずれも卒業生の動向調査の必要性、およびキャリア支援、ネットワーク構築の必要性について示唆している（竹内，安田，有賀，酒井，2017；日比野，野呂，山路，2009；井上ら，2005）。これらは今後のキャリアサポート体制の確立や教育内容の充実を見据えた上での、卒業生・修了生の動向調査であることから、即時的かつ対象に沿うようなキャリア支援を検討するためには、助産学専攻科修了生のキャリアの動向やニーズを明らかにする必要がある。

そこで、本研究は、獨協医科大学助産学専攻科修士に対し、キャリア形成に向けたサポート環境を整備するために、修士の動向を明らかにすることを目的とする。

II. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は、獨協医科大学助産学専攻科の修士を対象に Web 調査を実施した横断観察研究である。

2. 対象者または研究参加者

2020年3月までに助産学専攻科を修了した1～10期生87名宛に、Web調査への依頼をメールにて送信した。

3. 調査期間

2021年11月～12月

4. データ収集方法、調査方法

メールで送付した研究の説明文書にはインターネットを用いた Web 調査であることを記載し、調査へ参加する場合は、添付の URL または QR コードから Google Forms にアクセスし、質問内容に回答してもらうよう記載した。

質問内容は、属性として年齢、婚姻状況、子どもの有無、修了時の勤務先（病院【総合周産期母子医療センター】、病院【地域周産期母子医療センター】、病院【一次医療施設】、その他）、現在（調査時点）の勤務先（病院【総合周産期母子医療センター】、病院【地域周産期母子医療センター】、病院【一次医療施設】、診療所・市町村、その他、就業していない）、現在の配属部署、臨床経験年数、産科経験年数、現在の職位、現在のキャリアへの満足度（満足、どちらかといえば満足、どちらかといえば不満足）、満足度の理由（自由記載）、今後のキャリアについての希望とその理由（自由記載）について尋ねた。また、助産学専攻科にあればよいと思う支援について、「卒業生、在校生の交流会・ネットワーク作り」「研修会」「キャリア相談」「その他（自由記載）」から複数回答可で尋ねた。

5. 統計分析

対象者の属性は、n (%) で算出し、年齢や臨床経験年数、産科経験年数の連続値は、正規分

布に従わないため、中央値と四分位を算出した。現在のキャリアへの満足度は、「満足」と「どちらかといえば満足」を「満足」とし、「どちらかといえば不満足」を「不満足」とし、属性との関連について分析した。検定には連続値の項目では Mann-Whitney の U 検定を、名義尺度の項目では χ^2 検定または Fisher の正確確率検定を用いた。すべての統計解析は、IBM SPSS Statistics 27 for Windows (IBM Corp., Armonk, NY, USA) を用い、検定の有意水準は 5% 未満（両側検定）とした。

6. 倫理的配慮

本研究は、獨協医科大学看護研究倫理委員会の承認を受けて実施した（承認番号：看護03022）。調査への参加は自由意思に委ねられていること、調査へ参加しなくても、不利益は被らないことを説明文書で説明した。また、調査へ参加する場合には、Web 調査の最初の項目「同意する」にチェックを入れてもらうことで、同意を得た。

III. 研究結果

1. 対象者の概要

助産学専攻科修士87名のうち、Web調査の依頼メールを送付できたのは80名(92.0%)、Web調査回答者は54名(62.1%)であった。最終的に、54名(62.1%)全員のデータを分析対象とした。(図1)

表1に対象者の属性を示す。年齢の中央値は28.0歳(四分位：25.0, 31.0)、結婚をしている者は23名(42.6%)、子どもがいる者は18名(33.3%)であった。子どもがいる18名の全員が、サポーターがいると回答した。

助産学専攻科修士時の勤務先は、総合周産期母子医療センター30名(55.6%)、地域周産期母子医療センター17名(31.5%)であった。調査時の2021年11月時点での勤務先は、総合周産期母子医療センター22名(40.7%)、地域周産期母子医療センター11名(20.4%)、一次医療施設7名(13.0%)であり、就業していない5名(9.3%)であった。就業していない5名を除いた49名の配属部署は、産婦人科42名

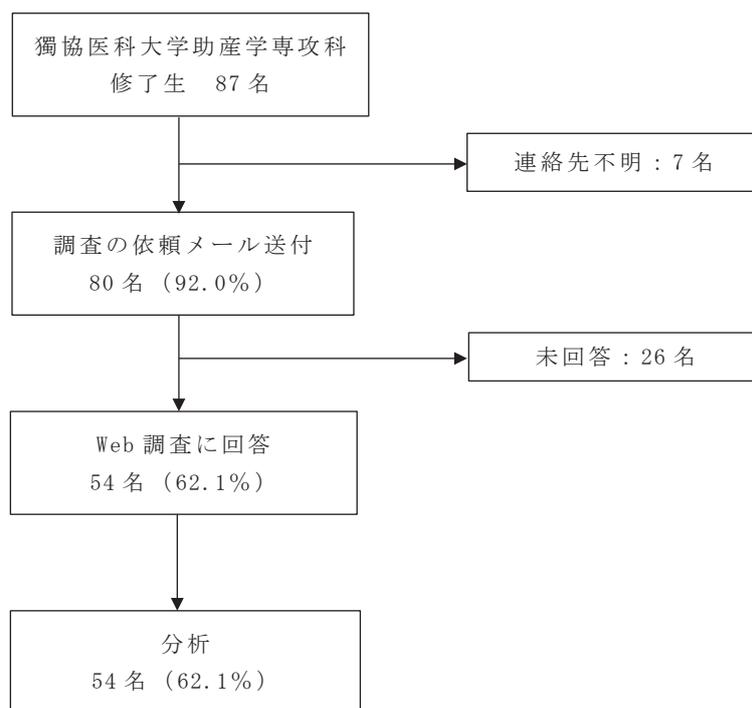


図1 対象者のフローチャート

(77.8%), 看護部3名(5.6%), 保育所2名(3.7%), 産婦人科との混合病棟1名(1.9%), 産後ケア事業1名(1.9%)であった。

臨床経験年数は、中央値が5.0年(四分位2.0, 7.0), 産科経験年数4.0年(四分位:2.0, 6.0)であり、47名(95.9%)がスタッフであった。

現在のキャリアへの満足度は、「満足」12名(24.5%), 「どちらかといえば満足」25名(51.0%)であり、「どちらかといえば不満足」12名(24.5%)であった。

現在考える今後のキャリアについては、「現在の勤務先での就業を継続する」28名(51.9%), 「進学を希望・検討している」2名(3.7%), 「分からない」11名(20.4%)であった。その他、転職や産業保健師等との回答13名(24.1%)であった。

表2に、対象者の属性と現在のキャリアへの満足度の関連を示す。「満足」と答えた者の年齢の中央値は27.0歳、「不満足」と答えた者の年齢の中央値は28.5歳で、統計的に有意な差はみられなかった。また、婚姻の有無、子どもの有無でも、現在のキャリアへの満足度には有

意な関連がみられなかった。

現在の配属部署、臨床経験年数、産科経験年数についても、「満足」と答えた者と「不満足」と答えた者の間で有意な差はみられなかった。

現在考える今後のキャリアについて、現在の勤務先での就業継続を希望している者は、それ以外(進学や転職等を希望・検討している、分からないと回答)と比べて、有意にキャリアへの満足度が高かった($p=0.016$)。

2. キャリアに関連する状況

表3に現在のキャリアへの満足度で「満足」を選んだ者の理由を示す。「仕事と育児の両立ができている」「大学病院でハイリスクを学ぶことができている」「助産師の資格を活かして、臨床経験を積むことができている」などの回答があった。

表4に現在のキャリアへの満足度で「不満足」を選んだ者の理由を示す。「思い描いていた助産ケアをすることができていない」「もっと経験を積みたい」「分娩のキャリアを伸ばしたい」「混合病棟で助産師業務以外の業務も多い」などの回答があった。

表5に、現在考えている今後のキャリアの質

表1 対象者の属性 (n=54)

	n	(%)	Median (IQR)
年齢			28.0 (25.0, 31.0)
婚姻状況			
なし	31	(57.4)	
あり	23	(42.6)	
子どもの有無			
なし	36	(66.7)	
あり	18	(33.3)	
サポーターの有無 (n=18)			
なし	0	(0.0)	
あり	18	(100.0)	
修了時の勤務先			
病院 (総合周産期母子医療センター)	30	(55.6)	
病院 (地域周産期母子医療センター)	17	(31.5)	
病院 (一次医療施設)	6	(11.1)	
その他	1	(1.9)	
2021年11月現在の勤務先			
病院 (総合周産期母子医療センター)	22	(40.7)	
病院 (地域周産期母子医療センター)	11	(20.4)	
病院 (一次医療施設)	7	(13.0)	
診療所	5	(9.3)	
保健所・市町村	1	(1.9)	
就業していない	5	(9.3)	
その他	3	(5.6)	
現在の配属部署 (n=49)			
産婦人科	42	(77.8)	
看護部	3	(5.6)	
保育所	2	(3.7)	
産婦人科との混合病棟	1	(1.9)	
産後ケア事業	1	(1.9)	
臨床経験年数			5.0 (2.0, 7.0)
産科経験年数			4.0 (2.0, 6.0)
現在の職位 (n=49)			
スタッフ	47	(95.9)	
管理職	2	(4.1)	
現在のキャリアへの満足度 (n=49)			
満足	12	(24.5)	
どちらかといえば満足	25	(51.0)	
どちらかといえば不満足	12	(24.5)	
今後のキャリアについて			
現在の勤務先での就業を継続	28	(51.9)	
進学を希望・検討	2	(3.7)	
分からない	11	(20.4)	
その他	13	(24.1)	

IQR : Interquartile range

表2 現在のキャリアへの満足度 (n=49)

	満足 (n=37)		不満足 (n=12)		p
	n or Median	(% or IQR)	n or Median	(% or IQR)	
年齢 (歳)	27.0	(24.5, 30.0)	28.5	(27.3, 32.0)	0.099 ^a
婚姻状況					0.316 ^b
なし	25	(80.6)	6	(19.4)	
あり	12	(66.7)	6	(33.3)	
子どもの有無					0.285 ^b
なし	28	(80.0)	7	(20.0)	
あり	9	(64.3)	5	(35.7)	
現在の配属部署					0.340 ^b
産婦人科	33	(78.6)	9	(21.4)	
それ以外	4	(57.1)	3	(42.9)	
臨床経験年数 (年)	5.0	(2.0, 6.5)	5.0	(2.8, 8.5)	0.355 ^a
産科経験年数 (年)	4.0	(2.0, 6.0)	4.5	(2.0, 6.0)	0.760 ^a
今後のキャリアについて					0.016 ^c
現在の勤務先での就業を継続	24	(88.9)	3	(11.1)	
それ以外 (進学や転職等を希望・検討, わからない)	13	(59.1)	9	(40.9)	

IQR : Interquartile range

a : Mann-Whitney's U test

b : Fisher's exact test

c : Chi-square test

表3 現在のキャリアへの満足度で「満足」を選んだ理由

- 仕事と育児の両立ができている
- 大学病院でハイリスク、高度医療を学ぶことができている
- 助産師の資格を活かして、臨床経験を積むことができている
- 産科で働けている
- 社会のニーズに合わせて、必要なことを実施できている
- 本業以外の仕事もできている
- 給与に困っていない
- 同僚との関係がいい
- 希望していたキャリア
- 多忙な毎日だが充実している

表4 現在のキャリアへの満足度で「不満足」を選んだ理由

- 思い描いていた助産ケアをすることができていない
- もっと経験を積みたい
- 分娩のキャリアを伸ばしたい (分娩介助の機会が少ない)
- 混合病棟で助産師業務以外の業務も多い
- 今後どうしたか迷いがある
- 一人一人に割ける時間が限られる
- 助産師として復帰したい

表5 現在考えている今後のキャリアで、「現在の勤務先での就業を継続する」を選んだ理由

- スキルアップ、経験を積みたい
- 今の仕事環境に満足している
- 子育てと仕事の両立
- 転職したばかりなため
- ハイリスクを学びたい
- 周囲に産科のある病院が少ないため
- 退職の理由がない
- なんとなく
- 現在のライフスタイルと能力に見合った環境である
- アドバンス助産師をとりたい
- 人間関係がよい
- 生活があるから
- 子どもが大きくなり、自由が増えたら、今後どうしたいか考えたい
- 助産師としての仕事を続けたい

問に対し、「現在の勤務先での就業を継続する」を選んだ者の理由を示す。「スキルアップ、経験を積みたい」「今の仕事環境に満足している」「ハイリスクを学びたい」「退職の理由がない」「現在のライフスタイルと能力に見合った環境である」「人間関係が良い」であった。

表6に、現在考えている今後のキャリアの質問に対し、「進学を希望・検討している」を選んだ者の理由を示す。「いつか研究したいことを見つけたら大学院を出たい」「臨床の中で深めたい研究課題が見つかったため」であった。

表7に、「助産学専攻科にあればよいと思う支援（複数回答可）」の回答を示す。最も多かった項目は「研修会」24名（44.4%）であり、次いで「キャリア相談」22名（40.7%）、「交流会・ネットワーク作り」19名（35.2%）であった。

IV. 考察

本研究は、獨協医科大学助産学専攻科修士生全員を対象にした初めての調査である。本研究では、現在の勤務先での就業継続を希望している者は、それ以外の者（進学や転職等を希望・検討している、分からないと回答）と比べて、有意にキャリアへの満足度が高いことが明らか

表6 現在考えている今後のキャリアで、「進学を希望・検討している」を選んだ理由

- いつか研究したいことを見つけたら大学院を出たい
- 助産師として多くの母子のためになりたい。臨床の中で深めたい研究課題が見つかったため

表7 助産学専攻科にあればよいと思う支援（複数回答可）（n=54）

	n	(%)
研修会（NCPR 更新研修等）	24	(44.4)
キャリア相談	22	(40.7)
交流会・ネットワーク作り	19	(35.2)

になった。

1. 対象者の属性

本研究の対象者の中央値は28.0歳、臨床経験年数が5.0年であることから、助産学専攻科の1～10期生が満遍なく回答してくれた可能性が高い。また、調査への回答率が62.1%であることから、修士生の半数以上の動向を反映した結果であると言える。

今回の対象者は、42.6%が既婚者で、子どものいる者が33.3%であり、修士生の約4割が、結婚・出産・育児などライフスタイルの変化を経験している。実際、日本人女性の平均初婚年齢が29.4歳、第1子出生時の母の年齢が30.7歳であることを考えると（厚生労働省、2020c）、今回の対象者には、今後のキャリアを模索する時期の人が含まれている。

助産学専攻科修士時の勤務先は、総合周産期母子医療センターが30名（55.6%）、地域周産期母子医療センターが17名（31.5%）であった。調査時の2021年11月時点での勤務先は、総合周産期母子医療センターが22名（40.7%）、地域周産期母子医療センターが11名（20.4%）、一次医療施設が7名（13.0%）、少数であるものの診療所や保健所・市町村、保育所、就業していない者もいた。修士直後は、総合周産期母子医療センター、地域周産期母子医療センターといった周産期にかかわる高度医療施設へ、ほとんどの者が就職しているが、修士後年数が経

つと一次医療施設や診療所といった地域の医療機関で就業している者が増えてきており、就業場所が多様化していることが明らかになった。この要因として、一部の修了生は、結婚や出産・育児などによって、ライフスタイルが変化したためと考えられる。よって、修了生はワークライフバランスを鑑みた働き方を支援していくことが必要な時期であることが言える。

配属部署は、ほとんどが産婦人科であるが(77.8%)、助産師業務以外をしている者がいることも明らかになった。また、現在の職位は、大部分の者がスタッフ(95.5%)であるが、修了後10年が経過すると、管理職に就いている修了生もいることが明らかとなった。助産師のキャリア開発過程に着目し、停滞の内容と時期、および停滞打破の方略を調べた先行研究では(木村, 松岡, 平澤, 熊沢, 佐々木, 2003), 停滞は5年目以降に起こり、「ライフイベントに伴う進路の迷い」「昇格に伴う役割不全感」「責任の重さ」「業務に対する自信のなさ」が要因となっていた。また停滞に対する対処行動として、「自己啓発や研修参加」「良き相談相手や支援者の活用」が挙げられていた。先行研究の結果から、キャリアの停滞を感じる時期であり、停滞の対処行動からも、キャリア支援が必要であることが明らかとなった。

2. 現在考える今後のキャリアについて

現在考える今後のキャリアについては、「現在の勤務先での就業を継続する」が51.9%であった。一方、「進学を希望・検討している」が3.7%、「分からない」との回答が20.4%、転職や産業保健師等との回答が24.1%おり、半数近くの修了生は、就業継続やキャリアに関して悩みがあることも明確になった。愛知県内の病院に勤務する保健師・助産師・看護師・准看護師を対象にした大規模な先行調査では、中堅看護職員の現職場での就業継続の意向は48.5%であり(小野, 伊藤, 稲垣, 都築, 2016), その結果と比べると、本研究の対象者の就業継続意向はわずかに高いと言える。しかし、本研究の対象者は、助産学専攻科の修了生のみを対象にしていること、就業年数が1年目からを含むこと

から、単純に比較することはできない。

3. 現在のキャリアへの満足度

現在のキャリアへの満足度は、「満足」または「どちらかといえば満足」と答えた者が75.5%であり、ほとんどが満足と捉えていた。助産師養成課程修了生を対象にした先行研究では、現在のキャリアに「大変満足」または「どちらかといえば満足」と答えた者は62.2%であり(藏本ら, 2017), 本研究の対象者の満足度は先行研究と比べて高いことがわかる。その要因として、現在のキャリアへの満足度で「満足」を選んだ理由に、「仕事と育児の両立ができて」「大学病院でハイリスクを学ぶことができて」「助産師の資格を活かして、臨床経験を積むことができて」「産科で働くことができて」「ワークライフバランスや学べる環境等の意見があげられていた。藏本ら(2017)の調査でも、満足の理由として「充実した学び・経験から得る充足感と向上心」「専門性が発揮できるキャリアを生かした仕事」「自分の思い描くキャリアの実現」「ワークライフバランスの実現」の4つのカテゴリーがキャリアに対する満足の理由として挙げられていることから、ワークライフバランスや学べる環境など、先行研究と同様の結果となり、現状は概ね修了生自身の望む職場環境にあるということが明らかとなった。そのため、今後も引き続き継続したキャリア支援体制を整えていく必要がある。

現在のキャリアへの満足度で「不満足」を選んだ者の理由は、「思い描いていた助産ケアをすることができていない」「もっと経験を積みたい」「分娩のキャリアを伸ばしたい」「混合病棟で助産師業務以外の業務も多い」などであった。飯尾(2012)は、助産師の職務満足度を高めるためには、職務内容の充足度を高めることが最も重要な要因であると言っていることから、専門職としての仕事を活かせる仕事内容ができていないことが不満要因となっていることが推察される。また、日本助産評価機構は、助産実践能力の向上・評価および社会に向けた助産師の専門性・実践力の可視化・客観視化等のため、2015年より助産実践能力習熟段階レ

レベルⅢ認証制度を開始した（日本助産実践能力推進協議会，2021）。助産実践習熟度段階レベルⅢは、助産外来や院内助産を担い、産科医のタスク・シフト・パートナーとなりうる実践能力を持った助産師が認定される（日本看護協会，2020）。その認証要件の1つに分娩介助例数100例以上がある（日本助産実践能力推進協議会，2021）。今回の対象者は経験10年未満の助産師であり、助産実践能力習熟度段階レベルⅢ認証を希望する助産師層であること、病院に勤務する経験3年未満の助産師の82.1%が院内助産に従事できる助産師を目指していることが明らかになっていることから（北堀，安田，2021）、分娩介助の経験数や助産師としての経験をしたいという認識に影響しているのではないかと推察される。

現在考える今後のキャリアについて、現在の勤務先での就業継続を希望している者は、それ以外の者（進学や転職等を希望・検討している、分からないと回答）と比べて、有意にキャリアへの満足度が高かった（ $p=0.016$ ）。この結果は、産科診療所に勤務する助産師を対象とした就業継続意志と職務満足度を調査した結果と同様であった。（田所，2008）。さらに、就業継続意志と「生活との両立」に満足していることにも有意な関連が認められている（田所，2008）。本研究においても「仕事と育児の両立ができてい」と回答していることから、ワークライフバランスが就業継続の意志に影響していることが推察できる。しかし、本研究では、サンプル数が限定的であり、二変量のみ解析であることから、今後、キャリアへの満足度に関連するその他の属性や環境要因等を考慮して検討していく必要がある。

今後のキャリアの質問に対し、「現在の勤務先での就業を継続する」の選択者の理由で「スキルアップ、経験を積みたい」「今の仕事環境に満足している」「現在のライフスタイルと能力に見合った環境である」の回答があった。島田，鈴木，古賀（2019）の調査によると助産師の就業継続に影響する要因は、「キャリア形成の阻害」「専門性の揺らぎ」「仕事と私生活の両

立困難」等が挙げられ、それを支える職場の環境が重要であることが示唆されていることから、本研究の調査結果からも、キャリア形成や仕事環境、仕事と育児の両立の重要性が伺える。

現在考えている今後のキャリアの質問に対し、「進学を希望・検討している」を選んだ者は2名と少なかったが、進学後のキャリアについてもイメージできるような情報提供などのキャリア支援を継続していくことが必要である。実際、「助産学専攻科にあればよいと思う支援」にキャリア相談を挙げている者が40.7%であった。助産師としての職業アイデンティティを高め、維持できるよう継続的に支えるためには、将来のキャリアアップシステムを構築し、明確に示すこと、助産師を選択したことを自己の決断として受け入れられるようなサポートが必要であること（佐藤，菱谷2011）、竹内ら（2017）もキャリア相談システムの必要性を指摘しているように、キャリア形成を支援する窓口や情報交換などのネットワークの構築の必要性が示唆された。

また、「研修会」を「助産学専攻科にあればよいと思う支援」に挙げた者が最も多かった（44.4%）。勤務助産師のキャリアアップに関する研究（古川ら，2010）では、勤務助産師は半数近く（46.9%）が助産ケアにかかわる専門資格（保健師，不妊カウンセラー，ベビーマッサージ，アロマセラピーやヨガ）を有しており、フリースタイル分娩，ハイリスク妊産婦ケア，乳房管理等の研修を希望していた。また、助産実践能力習熟度段階レベルⅢ認証も推奨されていることから、本学の修了者もこれらの専門資格を取得するニーズや専門知識を深める研修会を希望していると考えられる。今後、専門資格を取得する選択肢があることや研修会を企画する際に修了生の意見を反映させるなど、修了生のキャリアを支えるという視点に立つならば、修了生の声を聴き、ニーズをくみ取りながら、助産師基礎教育機関であるからこそ企画できる助産師のキャリア支援なども検討していく必要がある。

V. 結語

現在考える今後のキャリアについて、現在の勤務先での就業継続を希望の者は、それ以外の者（進学や転職等を希望・検討している、分からないと回答）と比べて、有意にキャリアへの満足度が高かった。

今後、助産学専攻科として、キャリア形成を支援する体制や情報交換などのネットワークの構築をしていく必要がある。

限界と課題

本研究は、サンプル数が少なく、統計的な有意差が出にくかったこと、一般化には限界があることが挙げられる。しかし、本研究の目的は、修了生の動向を明らかにすることであり、今回初めて修了生の動向を把握し、助産学専攻科に対する要望を知ることができた。今後も継続的に修了生の動向を調査し、必要な支援体制を整えていく必要がある。

謝辞

本調査に参加して下さった獨協医科大学助産学専攻科修了生の皆様に感謝します。

本研究は、2021年度地域共創看護教育センター補助金事業によって実施された。本研究に関して、申告すべき利益相反はない。

文献

遠藤ちなみ, 山田彩世, 野上いづみ, 古屋節子, 半澤しのぶ, 鈴木英子. (2019). 産科病棟で働く助産師の責任の重さとバーンアウトとの関連. 日本看護管理学会誌, 23 (1), 92-102.

古川洋子, 中野育子, 岡山久代, 中西京子, 高橋里亥, 村上節. (2010). 勤務助産師のキャリアアップに関する研究—助産師の研修希望とキャリアニーズ—. 滋賀母性衛生学会誌, 10, 9-16.

日比野直子, 野呂千鶴子, 山路由実子. (2009). 看護大学における卒業生サポートネットワークの構築を目指した卒業生動向の把握および支援ニーズに関する研究. 保健師ジャーナル, 65 (8), 676-682.

飯尾祐加. (2012). 産科に携わる医療職の職務満足度に影響する要因—産婦人科医師, 助産師, 看護

師の比較—. 母性衛生, 53 (2), 296-302.

井上仁美, 河野保子, 薬師神裕子, 絹谷政江, 伊賀上陸見, 重松裕二... 中島紀子. (2005). 看護系大卒者の動向と今後の課題—開学10年を迎えた愛媛大学医学部看護学科の卒業生状況調査から. 看護教育, 46 (7), 535-540.

木村千里, 松岡恵, 平澤美恵子, 熊澤美奈好, 佐々木和子. (2002). 病院勤務助産師のキャリア開発に関する研究—能力開発に焦点を当てて—. 日本助産学会誌, 16 (1), 5-13.

木村千里, 松岡恵, 平澤美恵子, 熊澤美奈好, 佐々木和子. (2003). 病院勤務助産師のキャリア開発に関する研究—停滞とその打破に焦点を当てて—. 日本助産学会誌, 16 (2), 69-78.

北堀雅代, 安田たか子 (2021). 病院に勤務する経験3年未満の助産師が院内助産を目指すことに関連する要因. 母性衛生, 62 (1), 205-213.

日本看護協会. (2017). 平成28年度分娩取り扱い施設におけるウイメンズヘルスケアと助産ケア提供状況に関する実態調査報告書.

<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2017/bunbenshisetsu.pdf> (参照2022年1月20日)

日本看護協会. (2018年3月). 院内助産・助産師外来ガイドライン.

https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/innaijosan_2018.pdf (参照2022年1月20日)

日本看護協会. (2020). 2019年度改訂版 助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)活用ガイド. 東京: 日本看護協会出版会.

https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/CLoCMiP_katsuyo.pdf (参照2022年1月20日)

日本助産実践能力推進協議会編集. (2021). アドバンス助産師育成のための教育プログラム. (pp.77) 医学書院.

北川良子, 成田伸. (2017). 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.

厚生労働省(2020a). 医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シェアの推進に関する検討会 議

- 論の整理。
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000720006.pdf> (参照 2022 年 1 月 20 日)
- 厚生労働省 (2020b) 「働き方改革」の実現に向けて。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> (参照 2022 年 1 月 20 日)
- 厚生労働省. (2020c). 結果の概要.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai20/dl/kekka.pdf> (参照 2022 年 1 月 20 日)
- 藏本直子, 板谷裕美, 田中泉香, 星貴江, 小木曾友美, 藪田綾, 北川眞理子. (2017). 助産師のキャリア発達支援に関する研究：助産学同窓会員のキャリア満足度と組織への希望. 名古屋市立大学看護学部紀要, 16, 15-24.
- 前田すぎの, 中原芳子, 峰岸まや子. (2018). 本学別科助産専攻修士の就業の実態とその課題. 沖縄県立看護大学紀要, 19, 55-60.
- 小野由季子, 伊藤やよい, 稲垣早苗, 都築三幸. (2016). 看護職員の就業継続に関する意識調査と中堅看護職員の傾向. 看護管理, 26 (11), 1010-1016.
- 島田葉子, 鈴木由美, 古賀裕子. (2019). 助産師の就業継続に影響する環境的要因—就業年数を比較して—. 栃木県母性衛生学会誌, 45 (3), 27-32.
- 田所由利子. (2008). 産科診療所に勤務する看護職の就業継続意志に影響を与える要因. 日本助産学会誌, 22 (2), 198-207.
- 竹内幸江, 安田貴恵子, 有賀美恵子, 酒井久美子. (2017). 長野県看護大学看護学部卒業生の動向調査—1 期生 (1998 年度卒業) から 16 期生 (2013 年度卒業) までの調査. 長野県看護大学紀要, 19, 23-32.
- 佐藤美香, 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.