

1年に3回、助産師のための「お産塾」という研修の機会を設け、自然分娩を広めるための活動を行っている。

7) G 診療所

フリースタイルの分娩を実施している。助産師の関わりは、現在、分娩から産褥までが中心となっている。分娩のほとんどは助産師が実施しており、医師は最後に確認を行うだけである。

助産師を採用し始めたころには、年間分娩数が130件程度だったが、助産師が10人を超えている現在、年間分娩数が550件を越えている。

当初はナースバンク等にも広告を出していたが、現在、助産師は口コミでやってくる。ただし、病院勤務等の経験がない若い助産師では、異常の発見が行えないことから、病院等で経験を積んでくるよう勧めている。

助産師が取り組みたいと思う内容については、院長と、その補佐が快く了承してくれ、新しい取り組みを行いやすい。現在、増えてきた助産師がより機能的に働けるための組織作りを行っており、今後は助産師外来も実施していく予定である。

診療所の役割は、スクリーニングにあり、ローリスクは助産師へ、ハイリスクは病院へとつないでいくというのが院長の考え方である。

(2) 診療所の取り組み

① 出産の概要

訪問先の全てがフリースタイルの分娩を目指し、助産師に多くを任せている。自然な出産、フリースタイルの分娩の実施には助産師が必要となり、また助産師の増加に伴って、いっそう取り組みが進むという循環となっている。

ただし、施設によっては、外来まで助産師がほぼ実施している施設（A、B、E）もあれば、分娩・産褥期の関りが中心となっており、助産師外来の実施を今後の課題としている施設もある（G）

② 助産師を活用する動機

助産師を活用する院長の動機としては、助産師に仕事を任せることにより、母子の関りを深めることができ、利用者のニーズに沿ったケアが充実する、ハイリスクの妊産婦に集中でき、医師の業務が効率化するという理由があげられていた。

G 診療所では、最初の助産師を診療所に採用した平成5年には、年間分娩数が135件だったが、12名の常勤助産師が勤務している現在では557件（平成16年）に達し、助産師の協力を得ることで、数多くの分娩を取り扱えるようになったという。

看護師と比べると、「助産師のどの点が優れているのかを医師には疑問視する声も多いが、勉強期間が看護師に比べて1年長いだけとはいえ、精神的な側面で「母性」を支えられる助産師は看護師と明らかに異なっている」という指摘がある。（A 診療所）

ただし、どの助産師でもよいということではないという指摘があり、数の問題だけではなく、「よい助産師」をいかに確保するかという方策が必要であるとの意見があった。

③助産師の勤務体制

助産師の勤務体制は常勤で「2交替制で夜勤が月5日程度」「2交替制で複数当直」、助産師が全員パートタイム勤務で「日勤、準夜勤、夜勤」のシフトで勤務しているという診療所もあった。

④助産師の採用方法

インタビュー先のほとんどが一度はナースバンク、ハローワーク等に募集広告を出した経験があるものの、あまり有効ではなかったという感想を述べている。

一方、診療所独自のフリースタイルの分娩や、その他ヨガやアロマセラピー等、様々な取り組みが雑誌や口コミで広がるにつれて、募集広告を出さなくても、直接助産師が応募してきたり、診療所に勤務している助産師が友人を連れてきたりするようになったという指摘があった。

実習を当該診療所で行って、就業したいと希望する学生もいるとのことだが、新人助産師を積極的に採用しているところはなく、病院等で数多くのケースに触れることで異常を見極められるようになってから採用するという。G 診療所では、おおよそ他での経験が3年というのを目安としているとのことである。

一方、学生の時からアルバイトに来ていた助産師が、そのまま就業し、スムーズに業務がこなせているという診療所もあった。

⑤助産師確保策

助産師の確保策としては、以下のような意見があった。

- ・助産師を採用していない診療所に、助産師がいることのメリットを知ってもらった方がよいのではないか。
- ・診療所の取り組み内容が、求職中の助産師にわからないので、診療所の質が選べる工夫があればよいのではないか。
- ・病院よりも診療所を選ぶ動機としては、家庭・育児と両立できるのではないかと期待があるので、それに応じられるような勤務体系がよいのではないか。
- ・助産師としての技術を磨けるよう、業務を任せることが必要ではないか。

助産師を確保する仕組みとしては、ナースバンク事業（都道府県ナースセンター事業）等は有効ではなく、初期には確保に苦労しているものの、徐々に助産師が増えるにつれて、特に募集を行わなくても人材の確保が容易になったという意見が多く聞かれた。

⑥助産師の定着方策

診療所の助産師については、あまり長く定着していないという意見もあった。3年程度でおおよそ、診療所でやれることを全てやってしまうため、やりがいを見出していくという意見もある。一方では、短期間でも診療所に勤務して学んでくれたことを他で実践してもらえばよいという意見の医師もいた。

助産師に定着してもらう具体的な方策としては、診療所にいることでスキルを磨ける等の利点が必要であるとし、そのためには、複数の助産師がいる方が、お互い切磋琢磨しながら成長していけるという意見もあった。また、人間関係の面でも、助産師が複数いる方が、看護師の業務との区別が図りやすく、助産師本来の業務に取り組みやすいという意見もあった。

C-3 各地産科医との意見交換

産科医との意見交換会は、横浜市、大阪市、仙台市の3か所で実施した。参加した診療所の産科医の中には、分娩を中止しているところもあった。

多くは助産師にはいてほしいが、確保が上手くいっていない。また、来てもらっても他の医療機関（病院）に転職してしまう、産休・育休等でいなくなってしまうという意見もあった。

医師からは、ナースバンクやハローワークに募集を出したことがあるが、効果が得られていないという指摘があった。実習生を受け入れている施設では、実習生が診療所での出産に感動を受けて帰り、その後同じ学校の出身者が就業してくる等のつながりができている事例も紹介された。また、辞める助産師が、自分のかつての勤務先から後輩等を紹介してくれるという意見もあり、診療所での助産師確保が、より私的なつながりで成り立っていることが明らかになった。

今後の確保策については、地域で確実に助産師を確保できるような人材バンク等の仕組みがあるとよいという意見があり、潜在助産師にも活躍してほしいという意見もあった。

○助産師を活用する動機

- ・ 現在8名の助産師が勤務しているが、まだ増やしたいという気持ちはあり、現在も募集している。助産師がいると、妊産婦のためになり、医師も助かる。
- ・ 乳腺炎等、看護師では対応が難しいものもあり、助産師がいる方がよい。
- ・ 大病院では、助産師は助産師として勤務していない場合も多い。診療所で助産師として勤務する方がやりがいは大きいのではないか。

○助産師と看護師の違い

- ・ 助産師の業務範囲がどこまでなのか分からない。看護師ではなぜだめなのか。
- ・ 助産師の資格と役割が明確でない。
- ・ 看護師が見よう見真似でやっていることと、教育を受けた助産師がやっていることは違うが、事情を知らない医師から見ると、見よう見真似でやっていることをよしとしてしまうことがある。

○助産師活用の方針

- ・ 正常なお産は、助産師に任せている（ただし、医師が立会いを行う）。異常

があれば、助産師から相談を受ける。

- ・採用当初、自分の考え方を理解してもらおうよう、啓発する。正常なお産は助産師に任せているが、何かあれば必ず相談を受け、助産師が勝手に進めてしまうことはない。

○助産師の採用方法

- ・開業して3年になるが、現在勤務している助産師は皆、以前勤務していた病院で知り合った助産師である。
- ・知り合いや口コミを頼らず、公募した場合、どこにも採用されないような助産師が応募してくることもある。
- ・開業して1年になるが、助産師は公募によって採用したが、現在のところうまくいっている。公募の前、市立病院に勤務している助産師に声をかけたが、給与だけでなく、福利厚生が条件が悪いということで、断られてしまった。
- ・ナースバンクは、あまり効果がない。
- ・助産師の採用は、人のつてや口コミによるところが大きい。
- ・育児中の助産師を、もう少し採用できるとよいと考えている。特に、地方には育児中の潜在助産師が多いのではないか。
- ・助産師のあっせん事業、情報提供を助産師会が行ってはどうか。

○助産師確保策

- ・子どもがいて、育児する場所がない、また昼間しか働けないという理由で、途中でやめてしまう人がいる。
- ・医師の中には、転勤や妊娠で辞めてしまうので、定着しないという意見がある。
- ・パートであれば、働いてくれる助産師は多いが、パートが多くなると、突然都合が悪くなる等で補充が難しいケースがある。
- ・パートと常勤が混在すると、働き方が難しくなることがある。
- ・都市からはなれた診療所だと、助産師がなかなか来てくれない。
- ・助産師の養成機関に聞いても、既に特定の就業ルートが決まっており、なかなか来てもらえない。

- ・診療所にいる助産師の数が増えるほど、助産師が就業しやすくなる。（複数いると、助産師同士で勉強し、学会等に参加してもらうこともできる。）
- ・助産師を1か所に登録しておいてもらい、臨時で派遣してもらえる仕組みがあるとよい。

○助産師の定着方策

- ・医師と助産師で、月1回の勉強会を開き、バースレビューを行っている。助産師からも意見や提案がある。
- ・医師と助産師で、月1回の話し合いを行っている。

○その他

- ・最近、パートに対する社会保障費等も増え、雇用者の負担も重くなっている。助産師でも看護師でも、それなりの責任をもって働いてほしい。
- ・経済的な収入が不安定なのは、デメリットである。
- ・助産師がいた方がよいという気持ちはあるが、助産師であれば誰でもよいという訳ではなく、質が高く、自分の考えを理解してくれる助産師が必要ということ。
- ・また、診療所の中には、医師と看護師のみでうまく運営しているところもあり、必ずしも助産師がいなければならないというものではない。

D 考察

診療所へのアンケート調査、訪問インタビュー調査、地域産科医との意見交換を通じて、以下のような点が明らかになった。

(1) 助産師確保に成功している診療所の概要

アンケート調査やインタビュー調査で明らかになった通り、助産師を多く確保している診療所が実施している出産は、医療の介入を最小限とし、自然分娩、フリースタイルの分娩を実施している診療所である。

自然分娩、フリースタイルの分娩の実施で、診療所側は、医療の介入を最小限にした出産の実現に助産師の力が必要になる。一方、助産師側には、本来の助産師の力を発揮し、やりがいを見出していけるというメリットがある。医師と助産師が信頼関係を築き、医師が積極的に業務を助産師に任せ、また助産師も能力を十分に発揮していくことにより、医師はハイリスクの妊婦の診療に集中できるようになり、業務が効率化し、安全性が向上するという利点が生じる。このような診療所には、次第に口コミで助産師が集まるようになり、診療所は助産師の確保に苦勞しなくなるというメリットがある。

さらに、アンケート調査では、分娩を中心としながらも、妊娠期から産後まで幅広く助産師が関わっていることが明らかになった。具体的には、妊娠期には助産師外来や受け持ち制により、妊産婦とじっくりと関わり、また産後の育児支援を実施している。助産師に力を発揮してもらうためには、業務を思い切って助産師に任せることが必要だとする医師の意見もあり、今後、診療所での助産師の業務は拡大の余地があると考えられる。

取り組みの結果、利用者を増やすことに成功している等、出産のあり方を変えることが、助産師確保の必要性を増し、同時に助産師確保にもつながっている。さらに自然な出産、助産師がきめ細かく利用者のニーズに応える出産が実現でき、利用者を増やす結果になっている。つまり、出産のあり方を変えることが、助産師確保にも利用者の増加にも、また医師の業務の効率化にもつながる望ましいサイクルのきっかけとなる。

(2) 診療所で働く助産師

診療所で働く助産師のプロフィールをみると、アンケート調査からは年齢層にすると30歳代以上で、病院勤務の経験があり、いわゆる「中途採用」の助産師であることがわかる。

インタビュー調査では、一部には当該診療所に実習で来ており、その後そのまま就業したケース等もあったが、病院勤務等の経験がなく、いきなり診療所に就業するのは難しいという意見もあった。その理由としては、異常を見分けることが難しいこと等があげられ

ている。卒業間もない助産師からの応募があった場合には、「3年くらいは病院で経験を積んでから」と勧めているという診療所もあった。

また、子育て等で一時業務を離れていたいわゆる「潜在助産師」を就業させている診療所もあり、診療所における助産師の確保が困難とは言われながらも、潜在的な労働力があることを示唆している。

(3) 診療所での勤務・待遇

診療所で働く助産師の多くがいわゆる「中途採用」や「潜在助産師」であることを考えると、診療所での勤務形態としては家庭や子育てとの両立が保証されることが必要である。アンケート調査では、診療所に働くデメリットとして、産休、育児休暇等がとれないという記述があった。インタビュー調査対象の診療所には、助産師全てが非常勤であるという診療所もあった。多くが家庭や子育てとの両立を目的として診療所に就業している助産師であることを考慮し、助産師どうして融通しながら勤務を調整しているというところもあった。

給与面での待遇については、アンケート調査でも助産師から診療所で働くデメリットとしてあげられている。また、有給休暇についての問題はあげられていないものの、産休、育児休暇等や社会保障面でも課題が指摘された。

医師からは、助産師の給与が看護師よりも高いため、人数を多く雇うと人件費がかさんで大変という意見もあった。

(4) 診療所での助産師確保策

助産師を確保する方法としては、アンケート調査、インタビュー調査、地域産科医との意見交換の場でも、ナースバンク、ハローワークに応募を出したことがあると言及されている。しかし、あまり効果的ではないという指摘がほとんどであった。その一方、診療所の取り組みが徐々に地域で知られていくにつれ、口コミで助産師が就業してくるようになったという意見があった。

一方、助産師の側も、地域での評判や、友人の紹介等で就業してきている。最も効果的な確保策は、診療所での出産の取り組みに対して、地域での評価が高まることだともいえる。助産師の確保に限らず、利用者のためにも、診療所で出産に対して積極的な取り組みを展開し、それを広く知らせていくことは重要である。

また、確実に助産師を確保する仕組みとしては、人材バンクのような登録システムを望む意見が多数あった。特に地域での展開を考える場合には、育児等のために業務を離れている潜在助産師の活用等も有効であると考えられる。潜在助産師の活用のためには、シフ

トの工夫等により、時間を柔軟にすることも必要である。常勤に限らず、非常勤（パートタイム）での勤務の組み合わせ等が考えられる。

E 結論

E-1 助産師確保のための方策

(1) 診療所からの情報発信

これまで見てきたように、助産師が活躍する診療所とは、医療の介入を最小限にし、フリースタイルの分娩を実現する等、利用者のニーズに応えている診療所である。そのような出産を目指す、診療所には複数の助産師が必要となるが、助産師にとっても魅力的な職場となり、徐々に口コミでの応募等が増える状態にある。また、助産師を多く確保し、業務を委譲していくうちに、医師自身は業務を効率化でき、よりハイリスクの妊産婦の診療に集中できる、年間に多くの分娩を取り扱える等の利点も生まれてきている。

出産のあり方を変えることにより、助産師の確保、利用者の確保、安全性の確保につながるこのサイクルをつくり出すことが有効である。

今後の対策としては、自然分娩等を目指している診療所、既に取り組みを始めている診療所の取り組みの内容を助産師に知ってもらう機会を作っていくことが必要である。就業を考えている助産師のみならず、利用者に幅広く診療所の取り組みを知ってもらうためにも、診療所の情報をホームページや雑誌、産婦人科医会等で提供していくことも重要である。特に分娩の内容や帝王切開数（率）等、具体的なデータを提示していくことが、利用者や助産師の確保の点からも求められる。

助産師確保のための具体策としては、職を求める助産師が登録を行うナースバンク事業（都道府県ナースセンター事業）や助産師会等に診療所の取り組みを知ってもらうための情報を蓄積する仕組みを作ることである。

助産師の側でも、積極的に診療所の情報をホームページや雑誌、産婦人科医会等の情報に接し、よりよい就業先を見つけていく努力が求められる。

(2) 地域での需給の確立

助産師の確保についてみると、診療所に就業する助産師の多くが他での勤務経験を持ついわゆる「中途採用」であり、家庭や育児との両立を望んでいる。このことから、助産師が地域で就業できることが望ましい。さらに、いわゆる「潜在助産師」もいることを考えると、地域で潜在助産師を掘り起こし、診療所で有効に活用することも考えられる。また、診療所の取り組みとしても、妊娠期から産後までの地域でのケアを実現するためには、地域で助産師の需給が成り立つ仕組みが望まれる。

このことから、地域で助産師を必要としている診療所と就業場所を探している助産師をマッチングできる仕組みが必要である。この際には、助産師側に診療所で働くことのメリットが十分に伝わっていることが必要となる。アンケート調査やインタビュー調査にもあるように、診療所では、妊産婦にトータルで時間をかけて関わることができ、助産師としてのやりがいと体现できる場であり、また自身の働きかけで出産の取り組みを変えていける場であることを広く知らせていく必要がある。

(3) 柔軟な勤務の工夫と待遇

先に述べたとおり、診療所を勤務先として選ぶ助産師の多くが、家庭や育児との両立を望んでいることを考慮すると、柔軟な勤務形態が求められる。勤務形態の工夫の一つとしては、必ずしも常勤とはせず、常勤と非常勤を組み合わせることも考えられる。

インタビュー調査対象のB診療所では、助産師全てを非常勤としているが、シフトの組み方や休暇にもお互いに柔軟に対応しながら助産師にとっても満足度の高い働き方を実現している。このようなあり方も工夫の一つとして考えられる。

診療所での助産師の活躍を支援する政策的な対応としては、人材派遣法により、助産師の派遣を可能とし、助産師を業務の多寡に合わせて確保する方法等も期待できる。また、非常勤のパートタイマーの助産師を勤務させる場合には、パートタイム勤務でも利用可能な保育所等、地域での育児支援の体制も求められる。

待遇面については、診療所での取り組み等については全体に満足度が高く、回答者にみる限りは大きな問題とはなっていないものの、特に給与面を診療所で働くデメリットとしてあげる回答がアンケート調査ではいくつか見られた。調査結果からは明らかではなかったが、診療所勤務をやめた助産師、あるいは診療所勤務を選択しない助産師にとっては、給与面は大きな課題となっている可能性もある。病院等に勤務している助産師の、診療所への移動を促す場合には、特に給与面での待遇の改善は重要である。

ただし、規模が大きい診療所では人件費は大きな問題となっており、給与面での待遇改善に取り組む動機づけとなりにくい。今後、診療所への助産師の確保、定着を推進していく上では、診療報酬上の裏づけ等も検討に値する。

(4) 潜在助産師の活用

今後、診療所に限らず、助産師の活躍がよりいっそう求められるが、年間の助産師の養成数は1600人程度であり、診療所での確保にも限界がある。一方、いわゆる「潜在助産師」は全国で2万5千人いるといわれており、今後地域で有効活用していくことが求められる。

ただし、臨床の場をある期間離れていることを考慮すると、現場に復帰するためには、技術面での支援、精神的な支援も必要である。潜在助産師の現場復帰のためには、地域での研修機会があることが望ましい。また、各診療所でも、潜在助産師が抱える課題等を理解し、支援する体制が求められる。助産師として様々な経験を持ち、また私生活では育児の経験等も持つ「潜在助産師」は、妊婦の精神的な支援の面から有力であると考えられる。

(5) 地域助産所との連携

地域の資源を十分に活用していくためには、診療所と地域助産所との連携も求められる。病院に搬送するほどではないが、助産所で取り扱うにはリスクが伴うケースについて、地域の診療所と連携することにより、利用者にとって、地域で安心を得ることにつながる。

また、B診療所の例にみられるように、診療所の助産師が足りない場合に地域の助産所からの情報で就業する助産師を得たり、臨時で助産所の助産師の協力を得る等、情報、人材の面での連携を図ることもできる。このような取り組みにより、地域で妊産婦をケアしていくネットワークができ、利用する妊産婦にとってもメリットとなる。

(6) ナースバンク事業（都道府県ナースセンター事業）

ナースバンク事業（都道府県ナースセンター事業）についても、今後地域での助産師の確保のために、より積極的な役割が求められる。まず、診療所の特徴がわかりやすいような情報の提示・提供の仕方、よりきめ細かい情報のメンテナンスが求められる。また、情報を求めてくる助産師側にも、地域の情報が得やすくなる工夫が必要である。

E-2 診療所における助産師確保対策のモデル

以上から調査結果をもとに、診療所における助産師確保対策のモデルの1つを提示する。

(1) 考え方

①目的

医療の介入を最小限とし、フリースタイルの分娩等、利用者のニーズに応えた出産を地域で実現する。

② 原則

地域での出産の実現、助産師の働きやすさを考慮すると、地域での需給の確立を基本とする。

③求められる役割

1) 診療所側で求められること

【地域に対して】

- ・診療所での取り組みについての情報を積極的に情報提供していく。その際、可能な限り、具体的なデータを公開していく。

【助産師に対して】

- ・助産師を信頼し、積極的に業務を任せろ。
- ・助産師が実現したい取り組みを支援する。
- ・研修の機会を可能な限り提供する。
- ・パートタイム勤務等、柔軟な勤務体制を整え、家庭や育児との両立をしたい助産師の働きやすさを実現する。
- ・地域の助産所等とも協力し、助産師の支援を得る工夫等も行う。

2) 助産師に求められること

【就業場所について】

- ・地域にも利用者のニーズに応えた出産を実現している診療所があることを考え、積極的に地域での取り組みを知る。
- ・ホームページ、近所の評判等で、自分にあった就業場所を探してみる。
- ・ナースバンク事業（都道府県ナースセンター事業）等にも積極的に登録する。

【診療所で取り組むべきこと】

- ・利用者のニーズに応えた出産を実現するための重要な役割を、助産師が担っていることを自覚する。
- ・そのために、院長にも積極的な働きかけを行う。

3) ナースバンク事業（都道府県ナースセンター事業）に求められること

【診療所に対して】

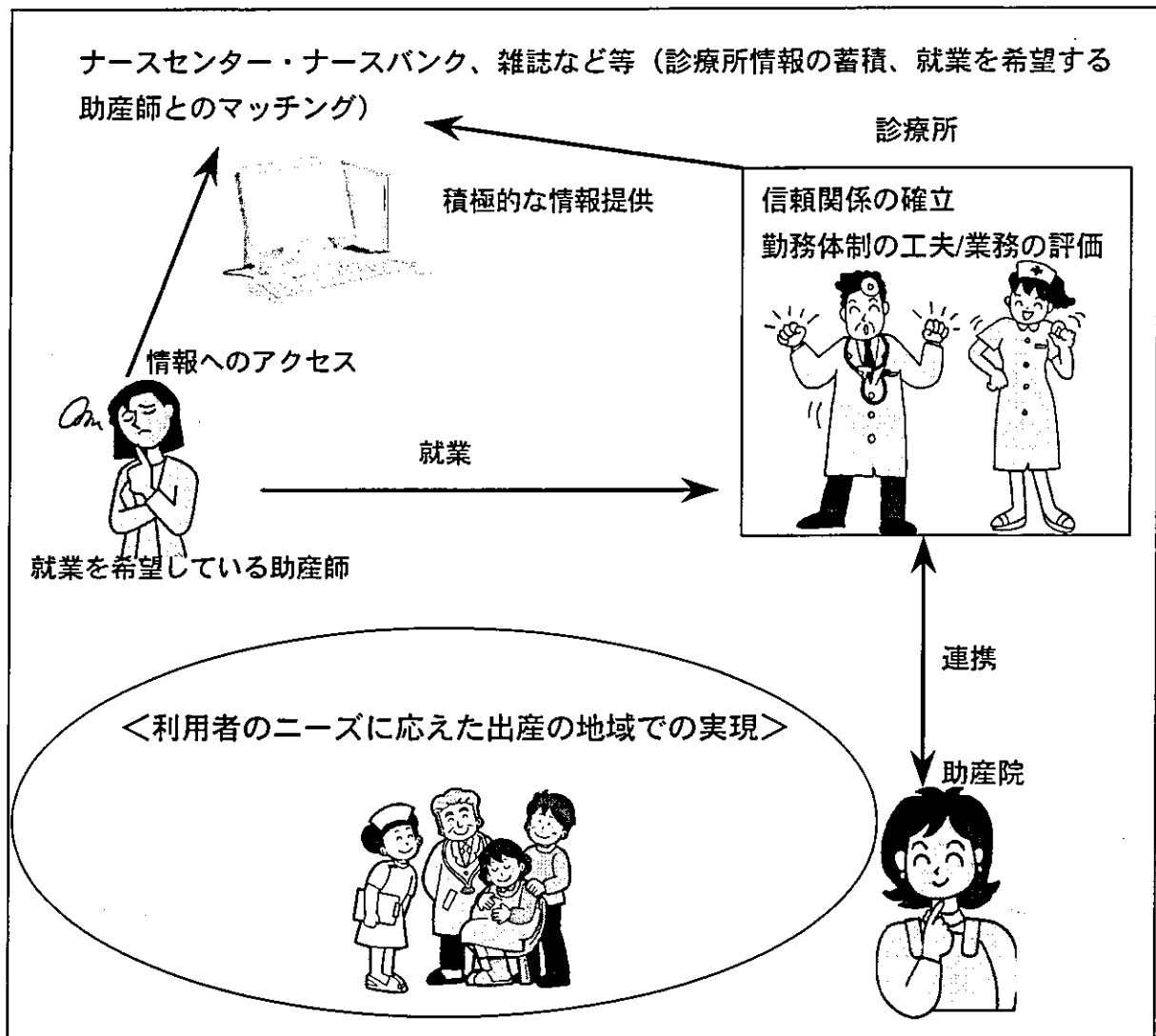
- ・診療所の特徴がわかりやすいような情報の提示・提供の仕方を行う。
- ・よりきめ細かい情報のメンテナンスを行う。

【助産師に対して】

- ・地域の情報が得やすくなる工夫を行う。

(2) モデル

以上の考え方に基づいて、助産師確保のあり方を示すと以下の通りである。



E-3 診療所における助産師確保対策の普及・啓発策

これまでみてきたような、モデルの成立のためには、助産師に診療所勤務の魅力、医師には助産師が診療所で勤務してくれることの利点について、十分に認識されることが必要である。当研究事業では、双方への普及・啓発のためのリーフレットの作成も実施した。今後、適切な方法で配布を行っていく予定である。

資料編

<p>助産師採用前に期待したことは何ですか。 (複数回答可)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 診療補助がスムーズになる 2. 妊婦への保健指導が充実する 3. 妊婦の健診がスムーズになる 4. 分娩介助がスムーズになる 5. 妊産婦のメンタル面のケアが充実する 6. 自然分娩に積極的に取り組める 7. 新生児のケアが充実する 8. 母乳育児の支援が充実する 9. 地域との連携が進む 10. 産科医の業務内容効率化する(緊急時、重要なケースに集中できる) 11. その他()
<p>採用して最もよかったと思えることは、上記のうちどれですか</p>	<p>(上記選択肢の番号を3つまで書いてください。)</p> <p>() () ()</p>
<p>診療所あるいは妊産婦にとってあまりよいとは思われない事があれば具体的に書いてください。</p>	
<p>貴院で働くことが、助産師にとってメリットであると考えられることは何ですか。(複数回答可)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勤務時間が比較的自由になる 2. 職場の人間関係がよい 3. 給与面での待遇がよい 4. 出産により主体的に関われる 5. 妊産婦とより積極的に関わられる 6. 出産の全プロセスに関われる 7. より自然な出産に関われる 8. 産後にも母児に関わりを持てる 9. 助産師としてのスキルを磨ける 10. その他()
<p>貴院で働くことが、助産師にとってデメリットであると考えられることはありますか。 (複数回答可)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勤務時間 2. 給与面 3. 人間関係 4. スキルを磨けない 5. 業務が単調 6. 業務負担が大きい 7. 責任が重い 8. その他() 9. 特にない
<p>現在、助産師について課題となっていることは、何ですか。(複数回答可)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採用 2. 助産師のキャリアアップ 3. シフトの作成 4. 入れ替わりが激しいこと 5. 労働時間面の待遇 6. 給与面の待遇 7. その他()
<p>今後、特に助産師について取り組みたいと思うことや、他の診療所の医師へのアドバイスがあれば、書いてください。</p>	
<p>また、上記取り組みを行う上での課題があれば、書いてください。</p>	

以上ご協力ありがとうございました。