

**職場移動アンケートにみる
助産師の気持ち**

東京医療保健大学

比江島欣慎

1. はじめに
2. 調査方法
3. 対象者の概略
4. 分析結果
5. まとめ

1. はじめに

助産師ではない

産科医でもなければ婦人科医でもない

妊婦になるかもしれない妻を持つ統計屋

Key word 「みなさんの偏在」

2. 調査方法

潜在助産師・退職助産師について

中堅助産師に平成18年1月5日時点で
NCCSに求職登録している助産師
及び
都道府県看護協会から
紹介された助産師

方法： 郵送法によるアンケート調査

調査期間：平成18年1月12日～1月31日

2. 調査方法

中堅助産師について

対象者： 全国の病院で助産師として勤務する
経験年数5年以上が想定される
27～60歳の助産師

方法： 郵送法によるアンケート調査

調査期間：平成18年2月10日～3月6日

2. 調査方法

主な調査項目

- 1) 基本属性
- 2) 生活および就業状況
- 3) 産科診療所へのイメージ (22項目)
- 4) 期待される能力 (17項目)
- 5) 産科診療所への就業
- 6) 産科就業時の条件 (13項目)

2. 調査方法

潜在助産師・退職助産師について

$$\frac{500\text{部回収}}{1010\text{部配布}} = 49.5\%$$

中堅助産師について

$$\frac{800\text{部回収}}{2000\text{部配布}} = 40.0\%$$

3. 対象者の概略

	中堅	退職	潜在
総数	791	272	209
年齢	37.0±7.9	42.2±11.0	40.2±10.0
収入源			
自分	377 (47.9)	47 (17.5)	65 (31.3)
自・夫・家	362 (46.0)	47 (17.5)	103 (49.5)
夫・家	48 (6.1)	174 (64.9)	40 (19.2)
生活状況			
1	49 (6.3)	74 (27.7)	38 (18.4)
2	194 (24.8)	124 (46.4)	72 (35.0)
3	538 (68.9)	69 (25.8)	96 (46.6)
子供			
あり	343 (43.8)	182 (70.5)	121 (59.3)
なし	440 (56.2)	76 (29.5)	83 (40.7)

3. 対象者の概略

	中堅	退職	潜在
総数	791	272	209
助産師年数	13.7±7.9	18.0±10.7	15.8±10.3
分娩件数(/年)	25.4±17.9	25.3±29.5	25.8±28.4
近産科			
ある	685 (87.0)	236 (87.4)	178 (86.0)
ない	59 (7.5)	18 (6.7)	12 (5.8)
わからない	43 (5.5)	16 (5.9)	17 (8.2)
経験			
あり	29 (3.7)	67 (24.6)	73 (34.9)
なし	762 (96.3)	205 (75.4)	136 (65.1)
就業			
前向き	524 (66.5)	180 (67.7)	54 (26.9)
後ろ向き	264 (33.5)	86 (32.3)	28 (13.4)

3. 対象者の概略

	中堅	退職	潜在
総数	791	272	209
働く	26 (3.3)	28 (10.5)	4 (4.9)
就業			
選択肢	498 (63.2)	152 (57.1)	50 (24.7)
すすまない	132 (16.8)	45 (16.9)	17 (8.2)
働かない	132 (16.8)	41 (15.4)	11 (5.4)

4. 分析結果

その前に・・・

産科診療所へのイメージ (22項目)

期待される能力 (17項目)

産診就業時の条件 (13項目)

情報の縮約 ⇒ 主成分分析の実施

4. 分析結果

主成分分析の結果

産科診療所へのイメージ (22項目)

対妊産婦業務 (10項目)

10~40 : ↑悪くなる α=0.93

労働環境 (12項目)

12~48 : ↑悪くなる α=0.80

4. 分析結果

主成分分析の結果

期待される能力 (17項目)

助産技術 (12項目)

12~48 : ↑期待しない $\alpha = 0.95$

人間関係 (5項目)

5~20 : ↑期待しない $\alpha = 0.87$

4. 分析結果

主成分分析の結果

産診就業時の条件 (13項目)

賃金・同僚・教育 (8項目)

8~32 : ↑期待しない $\alpha = 0.83$

人間関係 (3項目)

3~12 : ↑期待しない $\alpha = 0.84$

4. 分析結果

	中堅	退職	潜在
対妊産婦業務	2.1±0.6	2.4±0.6	2.4±0.7
労働環境	2.9±0.4	3.1±0.4	3.0±0.5
助産技術	1.3±0.4	1.4±0.5	1.4±0.5
人間関係など	1.8±0.6	1.8±0.6	1.8±0.6
賃金・同僚・教育	1.2±0.3	1.3±0.4	1.2±0.3
福利厚生	1.5±0.7	1.9±1.0	2.1±0.9

4. 分析結果

産科診療所への就業との関連

単変量で関連性を見る



中堅・退職・潜在で因子に変化がある

中堅・退職・潜在それぞれに関して
多変量ロジスティック回帰分析を実施

4. 分析結果

産科診療所への就業との関連 (中堅)

要因	影響 (p値)
年齢	若い人ほど前向き (<.0001)
子供	いる人ほど前向き (0.0549)
分娩件数/年	多いほど前向き (<.0001)
近所に産科	あると前向き (0.0481)
対妊産婦業務イメージ	よい人ほど前向き (0.0018)
労働環境イメージ	よい人ほど前向き (0.0016)
助産技術能力の期待	期待しない人ほど前向き (0.0239)
人間関係能力の期待	期待する人ほど前向き (0.0610)
産診就経験	ある人ほど前向き (0.0251)

4. 分析結果

産科診療所への就業との関連 (退職)

要因	影響 (p値)
収入源	自分以外の人ほど前向き (0.0236)
生活状況	余裕のある人ほど前向き (0.0372)
子供	いる人ほど前向き (0.0603)
保健師の資格	持たない人ほど前向き (0.0771)
助産師年数	短い人ほど前向き (0.0001)
対妊産婦業務イメージ	よい人ほど前向き (0.0072)
労働環境イメージ	よい人ほど前向き (0.0089)
人間関係能力の期待	期待しない人ほど前向き (0.0009)
産診就経験	ない人ほど前向き (0.1043)

4. 分析結果

産科診療所への就業との関連（潜在）

要因	影響(p値)
子供	いる人ほど前向き (0.0135)
要介護者	いない人ほど前向き (0.0412)
大学(助産資格)	前向き
短大(助産資格)	後ろ向き (0.1721)
分娩件数/年	多い人ほど前向き (0.0609)
労働環境イメージ	よい人ほど前向き (0.0110)
人間関係能力の期待	期待しない人ほど前向き (0.1836)

4. 分析結果

共通してみられる傾向

年齢(助産師年数)	若い人ほど前向き
子供	いる人ほど前向き
診療所へのイメージ	良い人ほど前向き
分娩件数/年	多い人ほど前向き

4. 分析結果

特徴的な傾向

中堅：近所に産科	ある人ほど前向き
産診就経験	ある人ほど前向き
退職：生活状況など	ゆとりがある人ほど前向き
産診就経験	ない人ほど前向き
潜在：助産資格	大学の人が前向き

5. まとめ

- 1) 退職者の10%が診療所への勤務にとっても前向きであった。
- 2) 中堅の方々は、潜在・退職の方々と比べ診療所のイメージが良かった。
- 3) 中堅の方々は、潜在・退職の方々と比べ福利厚生への希望が高かった。

5. まとめ

- 4) 診療所就業に関しては、若い人へのアプローチが有効と思われる。
- 5) 診療所に対するイメージアップは、偏在是正のキーとなると思われる。
- 6) 退職者、特に生活にゆとりのある方の診療所への就業は期待できそうである。

5. まとめ

最後に

本調査にご協力いただいた皆様へ
ありがとうございました m(_ _)m

安全な出産のための体制作りにとっても期待しています

2 医療機関における職場移動と助産ケアの質評価

横浜市保健衛生部保健政策課
山崎圭子
NTT東日本関東病院
葛西圭子
東邦大学医学部看護学科
斉藤益子

目 的

医療機関における助産ケアの質を職場移動の有無との関係で分析検討し、職場移動することが助産ケアの質にどのように影響しているかを明らかにする。

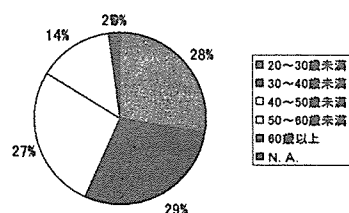
調 査

- 1 調査対象及び方法
日本看護協会の助産師職能会員の中から、都道府県別、年齢別に層化抽出した2,000名を対象に、郵送法にて調査した。
- 2 調査期間
平成17年12月16日～12月26日
- 3 回収数
有効回答数 632名(回収率31.6%)

3 調査内容

- 「医療機関における助産ケアの質評価—自己点検のための評価基準」の合計64項目について、それぞれ最低レベル1から最高レベル4までの四段階で評価基準を示し、現在の自分のレベルに該当すると思うものに回答を求めた
- 個人の助産業務に関する背景やこれまでの職場移動の有無と回数、移動理由など18項目について調査した

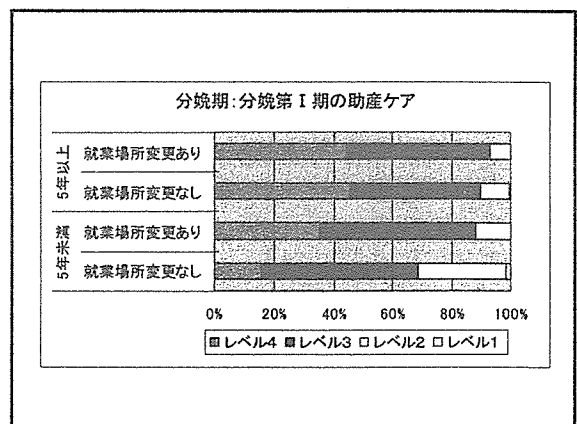
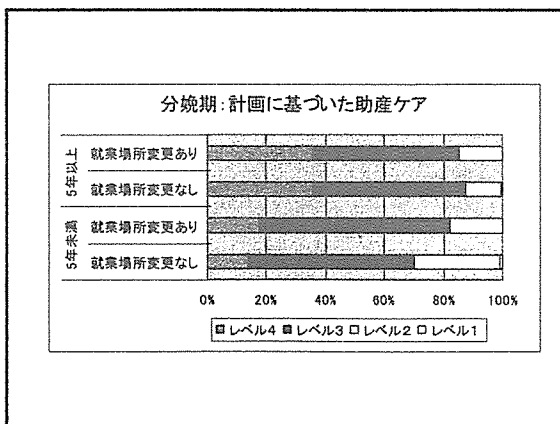
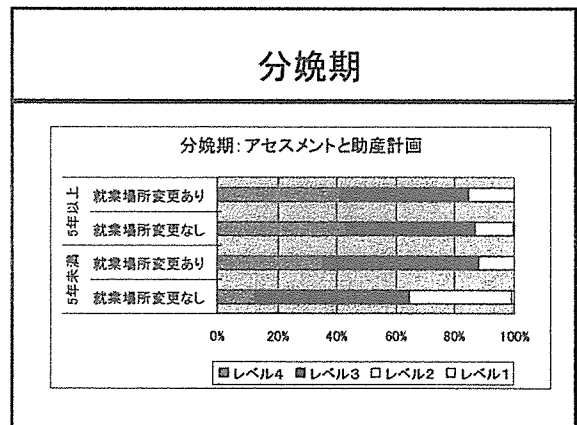
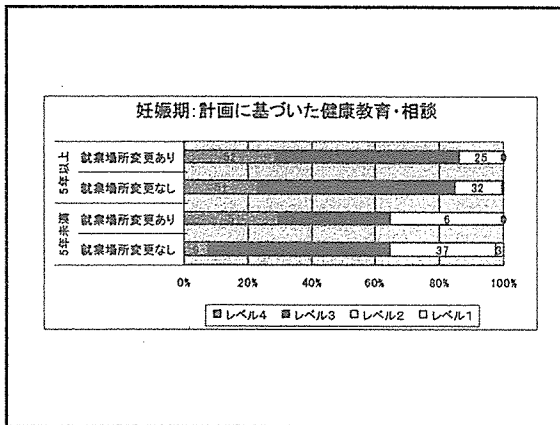
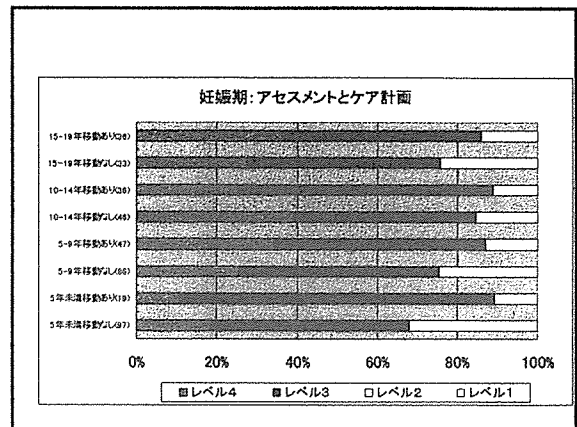
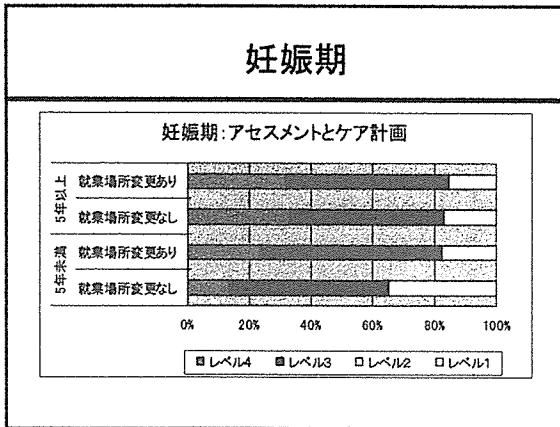
回答者の年齢分布

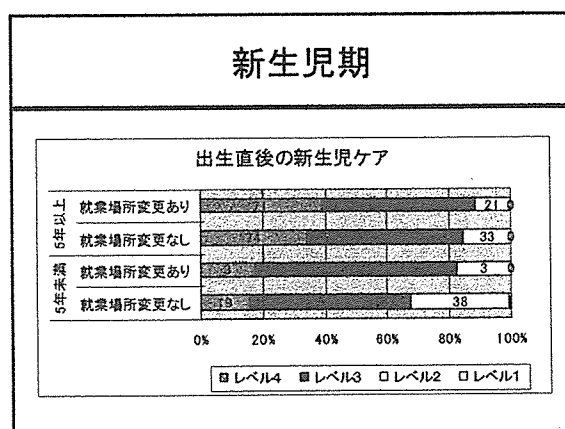
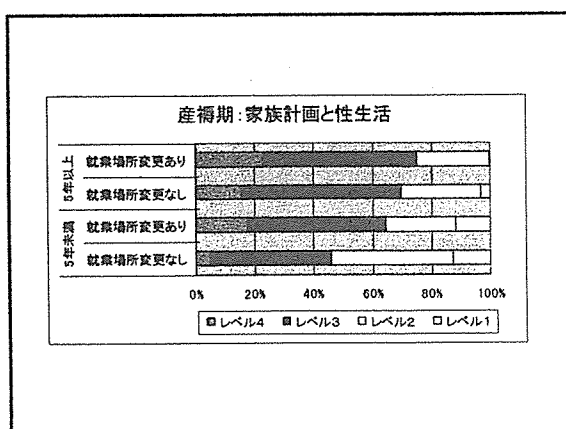
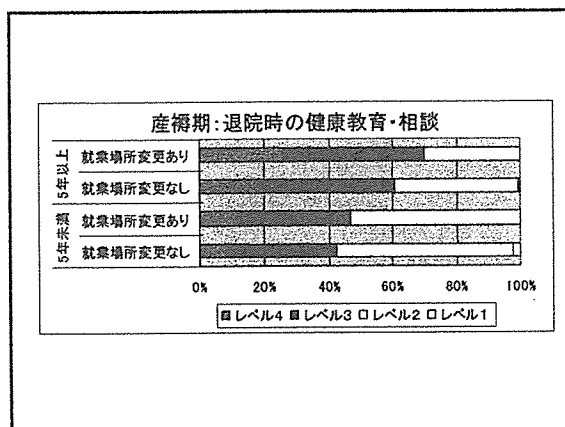
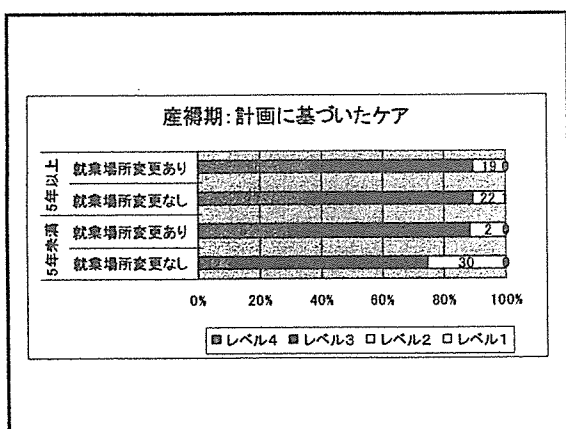
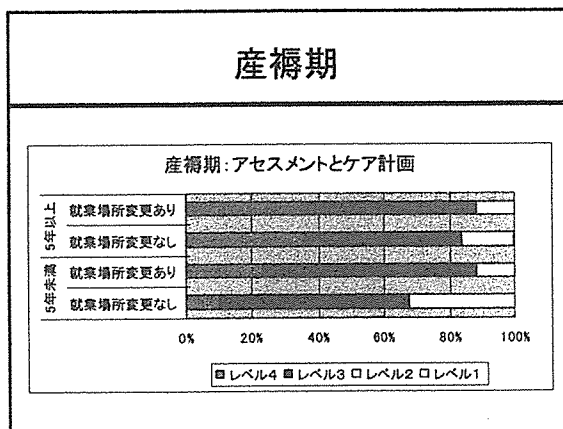
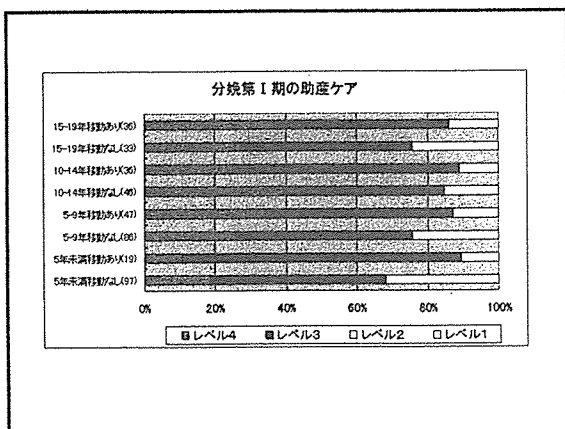


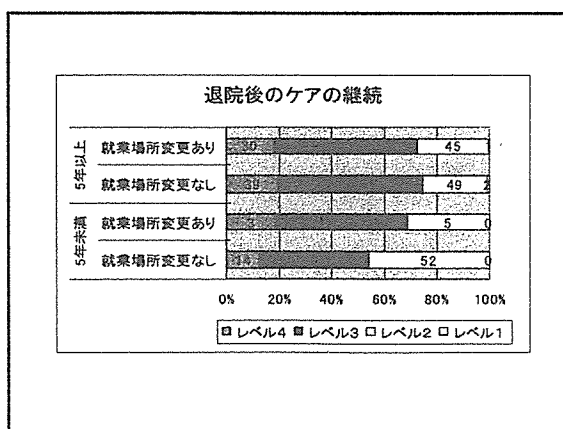
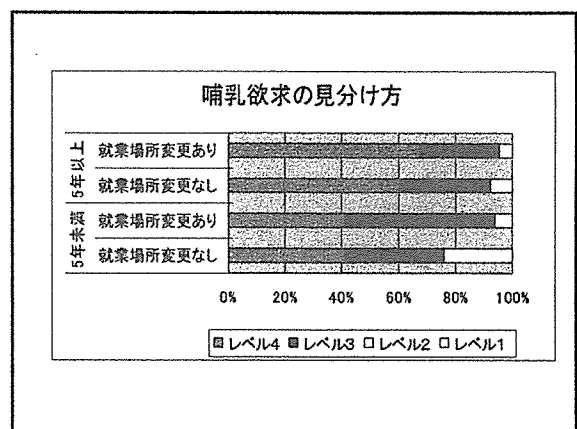
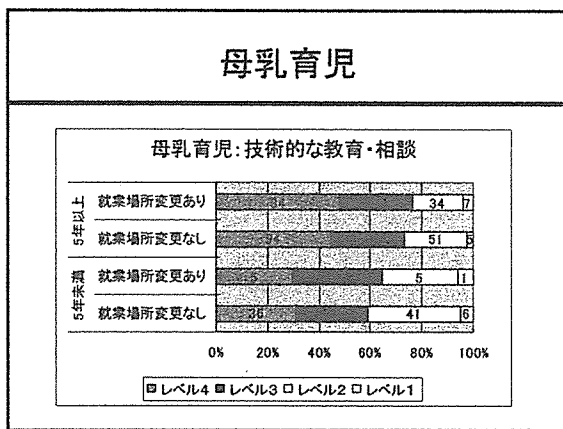
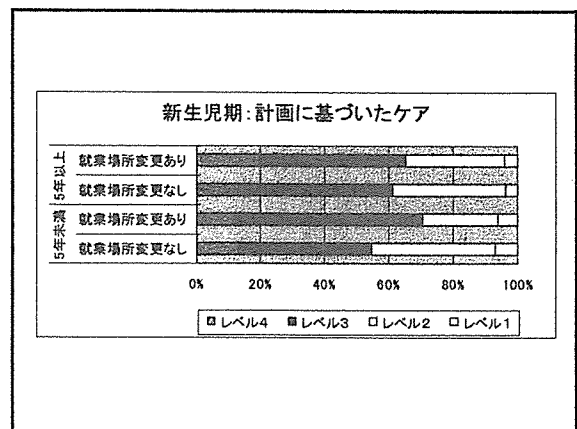
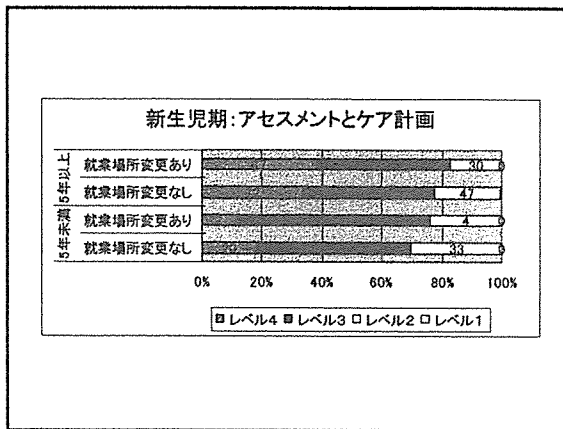
経験年数と年齢・分娩介助件数

経験年数	年齢	分娩介助件数
経験5年未満	27.3±5.5	75.5±73.8
経験5年以上	40.8±9.4	507±519.4

妊娠期







- ### まとめ
- 1 臨床経験5年未満では、職場移動の経験のある方が、助産ケアの自己評価が高い傾向がみられた。
 - 2 臨床経験5年以上では、職場移動の経験の有無にかかわらず、助産ケアの自己評価は同じような傾向がみられた。

3 助産師の就業者数と移動の可能性

山梨大学大学院医学工学総合研究部
 遠藤俊子
 小林康江

1 周産期医療システム
 これからの日本の周産期医療システム
 はどうなるのか？

2 助産師就業者数の変化と需給見通し：確保と定着
 助産師は何人必要ですか？

あなたは必要とされている職場に移動できますか？

妊娠・分娩管理のあり方 (日本産婦人科学会2007.2.5)

- 1 妊娠・分娩管理の専門家へのアクセスがすべての地域で確保されている
- 2 すべての分娩は産婦人科医が常時管理・介入可能な体制・環境で助産師のケアの下で行われることを原則とする
- 3 分娩施設の種類についてはすべての施設の緊急時への対応能力を含む診療内容の情報公開に基づいた地域住民の判断にゆだねられる
- 4 上記の原則を外れる場合について一地域における分娩施設の確保・維持を大前提とした上で、安全性及び満足度においてより高いレベルの妊娠・分娩管理を追求して制度整備を行っていく
 - ①助産師は産婦人科医との密接な連携を前提として、地域分娩施設設の構成員として分娩の安全を確保する
 - ②診療所の分娩は、体制を維持する。十分な助産師を確保できない地域及び助産師不足のため確保不可能な移行期においては助産師なしの妊娠・分娩管理は避けたいものである。助産師養成を増やす中で、分娩の場に助産師がいることのできる条件整備を、適切な移行期間を設けることにより行っていく。
 - ③増設期内診には特別な適法性はないが、原則である医師と助産師による分娩をめざす中で、看産期内診が不必要な状態となることをめざして行く

日本産婦人科医会の見解

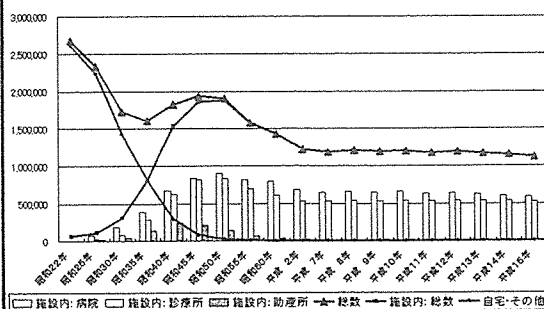
<http://www.jaog.or.jp/JAPANESE/igyo/SOUMU/11Sep2004.htm>

- 1) 産科オープン・セミオープンシステム
 地域医療レベルの向上、医療事故防止、周産期医療の安全性の観点から、日本産婦人科医会は順次推進すべき
 ※システムを構築できる地域では早急に努力する。全国的にみると、医療機関の配置状況、受け入れ施設の内容(ハード、ソフトの両面)などに地域格差が大きい。その地域にとってどのようなシステムが適しているのか、本システムを考え、推進していく努力
- 2) 当分は、複数医師のいる診療所や、一人医師の診療所であっても高次医療施設やオープン・セミオープン施設との連携を密にして、分娩のrisk assessmentを適切に行って、ローリスクの分娩管理を積極的に行う。
- 3) ハイリスク妊娠はできるだけ周産期母子医療センター等、高次医療施設へ分娩を集約化する。

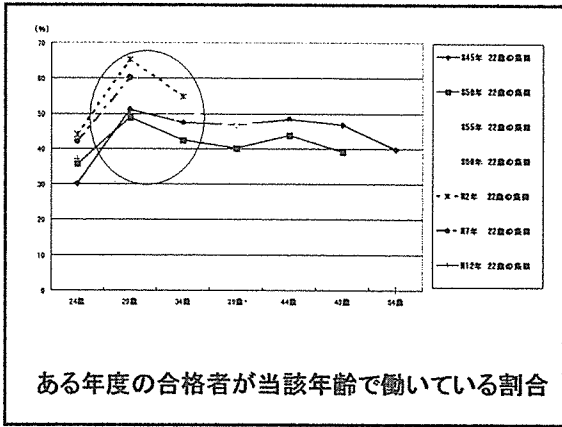
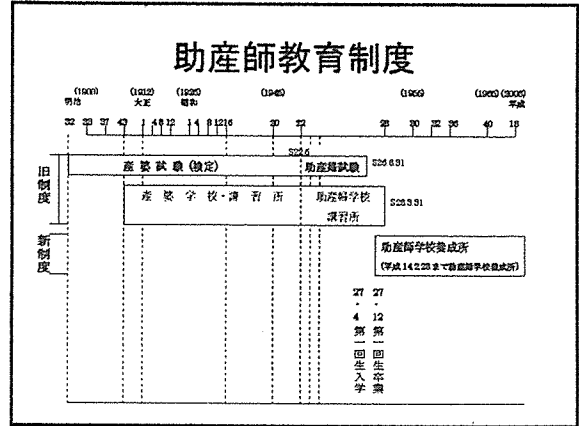
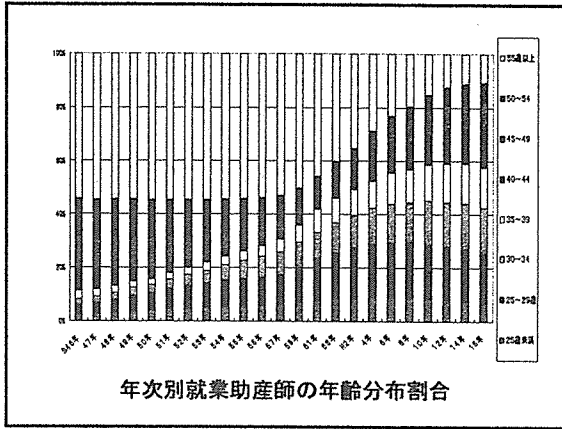
助産師の現状



出生の場所別に見た年次別出生数



※出典：人口動態統計(厚生労働省大臣官房統計情報部)



第6次看護職員需給見通し(助産師)
単位:人

区分	H18	H19	H20	H21	H22
供給見通し					
産院	18,800	18,200	18,500	19,700	18,800
診療所	5,200	5,500	5,700	5,900	6,200
助産所	1,800	1,800	1,700	1,700	1,700
保健所・市町村	500	500	500	500	500
教育機関	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200
専攻所、学校、その他	100	100	100	100	100
小計	27,700	28,300	28,800	29,200	29,600
供給見通し					
年当初就業者数	25,400	26,000	26,700	27,400	28,100
新卒就業者数	1,200	1,300	1,300	1,300	1,300
新規業者数	1,700	1,800	1,800	1,800	1,800
退職者数	-2,700	-2,400	-2,400	-2,500	-2,800
小計	26,000	26,700	27,400	28,100	28,700
実需と供給の差	1,700	1,600	1,400	1,100	1,000
供給/実需	93.9%	94.3%	95.1%	96.2%	97.0%

注: 2015年以降の数値は推定値です。

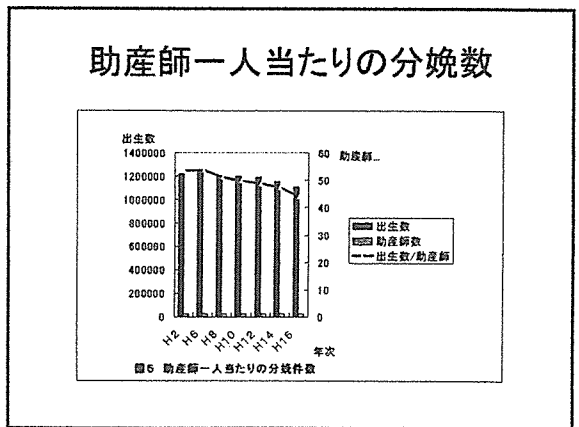
出典: 平成15年度看護職員需給見通し(第6次)

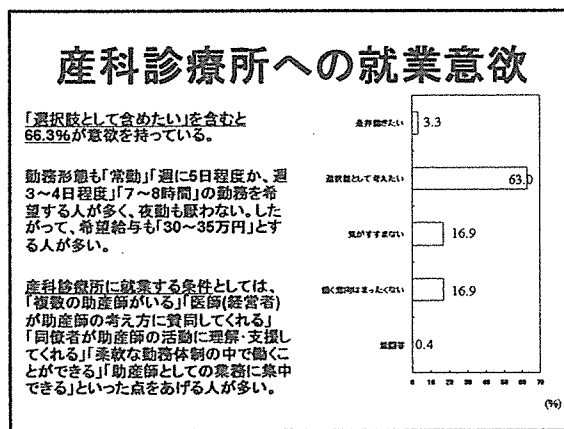
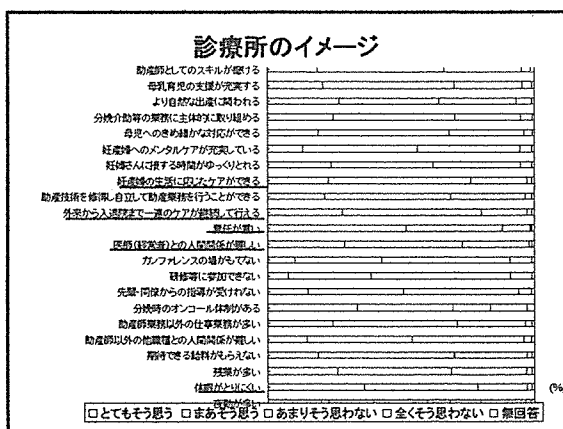
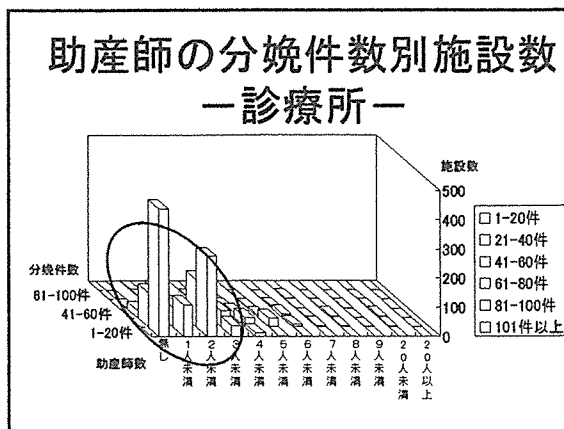
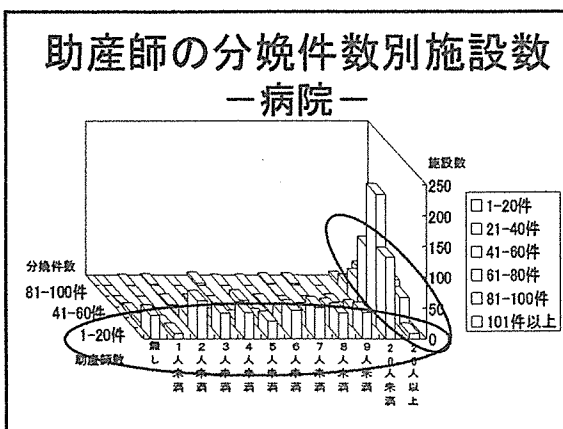
産婦人科医会の試算する助産師不足数
(日本産婦人科医会緊急調査 平成18年)

分娩取り扱い施設 病院1,247施設 診療所 1,658施設
助産師充足率71.7%(病院81.7% 診療所40.6%)
助産師数30%未満:病院8.0%、診療所63.5%

助産師の不足数

病院 2,515名
診療所 4,203名
合計 6,718名





- ### 2007 日本看護協会の提案
- 助産師も確保定着の推進
 - 学校・養成所における定員増や増設
 - 働き続けるための労働条件改善や職場環境の整備
 - 復職支援のためのナースバンク事業の充実強化に新けた提言など
 - 医療機関の相互支援体制作り
 - 地域の医療施設相互の支援体制作り
 - 開業助産師との連携
 - 助産師数の多い医療機関から確保困難な医療施設に対する派遣など
 - 妊産婦及び家族のニーズに応じた安全で満足度の高い出産の実現のために
 - 医療機関の医療供給体制及びサービス内容などに関する詳細な情報提供の推進
 - 「助産師外来」や「院内助産師システム」の開設促進など

区分	H18	H19	H20	H21	H22
総計	18,500	19,200	19,200	19,700	19,900
診療所	5,200	5,200	5,700	5,900	6,200
助産所	1,800			1,700	1,700
供給見越し					
養成数を増やす +200					
再就業支援 +200					
退職者を減らす +600					
年1000人増加					
小計	27,700	27,300	28,000	29,200	29,600
供給見越し					
年当り採用者数	1,700	1,800	1,800	1,900	1,900
新規就職者数	1,700	1,800	1,800	1,900	1,900
退職者数	-2,200	-2,400	-2,400	-2,500	-2,800
小計	26,000	26,700	27,400	28,100	28,700
実需と供給の差	1,700	1,600	1,400	1,100	1,000
供給/実需	80.5%	94.2%	95.1%	96.2%	97.02%

注: 調整後の数値は、各項目の数値の合計とは一致しない。

**現状把握と助産師確保
2006日本看護協会の提案**

- 都道府県ごとの医療圏における「出産難民」出現箇所の特定
 - 産科をめぐる地域ごとの連絡協議会、検討会、医療施設の集約化、複診等サービスの体制の再編(助産所助産師、助産師の妊産婦訪問、助産師外来 等) 等
- 潜在助産師のカムバック促進
 - 国・自治体・看護協会・地域の助産師への就業意向調査、研修、事前学習・面談、助産師登録
- 病院勤務助産師の助産師外来づくり・病院付設の助産所づくり促進
 - 勤務先病院が産科を閉鎖した場合、混合格の場合 等
- 専門職である助産師の立場・就業満足促進
 - 助産師確保の成功例
 - 医師との相互信頼、柔軟な勤務形態、賃金等労働条件の整備
 - 助産師の配置の促進



別府でありがとう!
調査のご協力に心から感謝です。



—中堅助産師のキャリア開発からみた職場移動に関する研究—

日 時:平成18年6月19日(月) 18—21時15分

場 所:山梨大学東京リエゾンオフィス

出席者:遠藤,比江島,河西,斉藤,山崎,小林

報告事項

1. 平成18年度全体の計画ならびに予算について 資料「厚生労働科学研究費補助金交付申請書」参照

主任研究者:加藤尚美先生

今年度,分担研究者として東條先生(横浜市医師会長),比江島先生が入る。

予算は,今月末から来月早々には入金される予定。

平成18年度の目的(6.研究の概要 参照)

助産師有資格者の未就業者の実態や病院で働く助産師の診療所への就業可能性について調査する。

目標(7.研究の目的,必要性および期待される成果 参照)

③病院等で働く中堅助産師のキャリア開発にあたっての診療所への移動に関する意識とその移動の要素を提示する。

中堅助産師のキャリア開発のための職場移動に関する研究のため,日本看護協会の会員である助産師を対象にアンケート調査を実施し,分析を今年度する。

検討事項

1. 平成18年度分担研究の具体的な進め方

資料「平成18年度厚生科学研究「助産ケアの提供システムに関する研究」参照

目的

- ① 病院に勤務する助産師の就業状況ならびに移動の特徴を明確にする。
⇒移動の原因が初回,2・3回目の原因は違う。その理由をクリアにさせるか?
- ② 病院と診療所に就職するための条件を明らかにする。
- ③ キャリアとライフスタイルからみた職場選択モデルの推計モデルを作成する。
⇒キャリアは,齋藤先生の632部のデータから,同じ職場の人と,移動している人の群で,助産ケアの質の違いを見ることが可能か。

2. 分析の視点

目的1:分析可能。

目的2:分析可能

目的3:平成17年度参加医療機関等の助産師確保促進事業報告書(案)のデータを利用し,分析することは可能。

職場選択モデルの推計モデル(ある条件を入れると,この人は今後職場を移動するというものは今回のデータだけでは困難)

- ・理由は,病院勤務の中堅助産師が対象のデータのため。「就職してもよい」と前向きに考えている人527名,就職はいや270名くらい。何がそういう気持ちにさせているのかはモデル化が可能。つまり,Noの人たちの働きかけの示唆は得られるだろう。
- ・「就職してもよい」と思う人が就職に結びつくことを議論し,ここはどういうふうになっていたからということから,統計的なモデルではなく,理論的なモデルは可能だろう。今回のデータは,現在病院で働いている人,しかも中堅の人は,いろんな背景の人たちがいる。例えば,結婚して再就職,そのまま働いている,勤続年数の高いひとは,病院に残っている,という状況があるだろう。それらを一緒にして分析することは無理がある。
- ・診療所経験者に限定すると,800人中30名くらい。現在,診療所で働いている人のデータがあれば,比較しながら分析可能。推計モデルは意味を持つかたちで出てくる。
- ・診療所で働いている人の数は,40人弱。過去に診療所で働いたことがある人は,150人くらい。(平成17年度産科医療等の助産師確保促進事業報告書(案)P57-58 参照)この調査項目は,まったく同じではないが,かなり似ている。このデータを使用することは,問題にならない。今年度は,新たなデータを収集することはせず,この

結果を利用して分析する。

* 現在の分析の結果から得られる示唆

① 問 23: 主成分分析の結果, 2 因子に分類される。

項目 1,2,3,4,9,10,11,12→(業務内容に対するイメージ)

項目 5,6,7,8,14,15,16,17,21,22→(就労条件に対するイメージ)

異質な問 項目 13「責任が重い」、項目 20「オンコール体制がある」

→就業してよいと考えている群の特徴 終了条件に対するイメージの合計点が低い。

→就業したくないと考えている群の特徴 業務内容に対するイメージの合計点が高い。

この中には診療所の経験者が入っている。経験者を除外したデータで分析すると、同じ結果。点数の差がわずか。これはデータ数が多いので、分析では優位と出ている。

- なぜ診療所に対して好き嫌いがある分析可能。理由の分析は、病院を選択した人のデータだけなので無理。
- Ns センターのデータを加えることで、分析可能。
- 問 23 の質問項目が2つの構造ということは、業務内容、就労条件という2つの因子で捉えられるといえる。
- 2005 年から取得年を引いた年数を、操作的に「助産師経験年数」とした。問 23 の経験年数 10 年以内で分析すると、大学で助産師免許取得者の診療所の業務内容に対するイメージは良くない。継続したケアができない、いろいろなケアができると思っていない。短大、養成所は変わらない。労働条件のイメージは 3 群でもかわらない(大学で助産免許取得 22 人、看護系短大 135 名、養成所 150 名、大学の人は、経験年数 10 年までしかない)。平成 9 年から助産師の教育課程に診療所を入れることになった。これにより、イメージが違う可能性もあるが、それ以前の対象がいなかったためわからない。

② 問 22 の回答は、初回は、退職していない人なのではないか？だから退職理由が空欄なのではないか

- 平均年齢が 22.5 歳、初回の主な業務、6「その他」174 名→看護師の業務ということが考えられる。業務内容が「その他」の人と、問 19 の助産師になってからの職場移動の状況と関連させてみると、関連しない。つまり、『初回』は「初めて就職した」ということだろう。そのため、無回答が半数以上いる。

③ 問 24: 主成分分析の結果, 2 因子に分類される。

項目 14,15,16→(信頼, コミュニケーションに対する因子)

項目 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,17→(直接ケアに対する因子)

- 直接ケアに対する因子は、大学と養成所の人たちで差がでる。大学の人は「そう思う」と回答つまり、できないといけないと思っている。項目 14,15,16 は変わらない。

ライフスタイルの変化に応じた職場移動に対して、いろいろな発想がないから、そのまま働く、あるいは退職後の再就職は、近くにあった施設というような働き方なのではないか。成長過程で揺れ動いている経験年数 3~5 年ぐらいの助産師に対して、診療所に行くことも一つの選択肢であることを提示できるように。また病院に戻ってくるのが可能というようなツリーのような、関連図のような、職場移動、職場選択の指針のようなものを提示できたらよいのではないか。ずっと働くことが悪いことではない。しかし多様な選択が可能ということを提示できたらよいのではないか。

3. 研究スケジュールと作業計画

目的① 内容を見ながらそのグループの傾向を分析する。

目的② 動いた人たちを見ていけば、データを集計すれば出る。分析する際に、戦略的に分析をする。この年代層を動かしたいということであれば、その年齢をいれる。子どもの有無、年齢でわかる。

目的③ 現状把握は可能。データを質的に読んで、モデルを作ることは可能だろうが、それをデータでバックアップすることはできない。何が原因で、移動してよい、やだと言っているのかを示すことは可能。問 25「産科診療所での就業」の回答がキーになるだろう。その人たちがそう選択したことには何が影響しているのかを知りたい。それに働きかければよいのではないか。62%は選択肢には入れているが、実際は、選択しない。移動する時期をターゲットにして、例えば、キャリアアップを目指すだろう 5 年目ぐらい、子育てのひと段落する 40, 45 歳ぐらいをターゲットにして分析する。問 23,24 のデータを因子ごと合計化して、問 25 との関連をみる。問 25 は年代、その人の背景により、条件は異なる。この関連で分析する。問 25「本気で移動したいと思う人たち」と、問 26 とを関連させながら、分析する。

医療機関における助産ケアの質評価に山崎先生も入り、移動経験の有無、経験年数をかけて分析する。

次回 第2回会議 厚生科学研究「助産ケアの提供システムに関する研究」

日時: 7 月 19 日(水) 18 時-21 時 場所: 山梨大学東京リエゾンオフィス

文責: 小林

—中堅助産師のキャリア開発からみた職場移動に関する研究—

日時:平成18年7月19日(水) 18—21時

場所:山梨大学東京リエゾンオフィス

出席者:遠藤,比江島,河西,斉藤,山崎,小林

報告事項

1 平成17年度厚生労働省医療技術評価委員事業報告会について

資料「Faxの報告会開催案内, パワーポイント(当日発表資料)」参照
中堅助産師の職場移動の意識について報告。都合がつけば参加願いたい。

2 平成17年データの学会発表ならびに投稿について(日本助産学会)抄録締切:9月1日

助産師をターゲットにして学会発表, 投稿する。比江島・山崎先生は, 入会手続きをとる。

学会開催日:3月10,11日 場所:大分県別府市

比江島先生以外の旅費・宿泊費は, 学会からの案内を利用した一括申込で本科研費から負担する。

検討事項

1 産科診療所での就業希望〔問25〕を中心に分析(比江島)

資料「平成18年度厚生科学研究「助産ケアの提供システムに関する研究」参照
就業希望に関しては分析できた。他は今後継続して分析する。

■「産科診療所での就業意向(問25)」:「就職してよい」,「選択肢として考えたい」を,「就業しても良い」グループ,「気が進まない」,「働きたくない」を,「就業したくない」グループとし,2択のデータとして分析(まだ途中)し,統計学的には10%程度で有意になった。それをどう解釈するかは今後の検討課題。

年齢が上がるにしたがって,保育がいる子どもがある人,短大,助産養成所,近所に産科が無い人,他職種の経験がある人は,就業したくないと思っている。看護系大学を卒業している人は,就業しても良いと思っている人。

■「産科診療所のイメージ(問23)」:2つにわけた。イメージ1(項目1,2,3,4,9,10,11,12,18,19「助産師業務」)は,点数が高くなるほど就業したくない人が増える。イメージ2(項目5,6,7,8,13,14,15,16,17,20,21,22「就業条件」)は逆転項目にして統計処理をしているため,分析の得点が高くなるほど,つまり回答の得点が低くなるほど,就業したくない。助産師業務の条件が悪いというイメージを持っている人ほど就業したくない。

■「期待される助産師の能力(問24)」:項目14,15,16の合計,診療所に特化した項目が高いほど就業したくない。経営に理解があると思っていない人のほうが,就業したくない。そういう能力は必要ではないと考えている人のほうが,診療所に行きたいと思わない。助産師として期待される能力が,診療所では期待されていると思っていない。

討議

- 働き続けている人は,安定感がある。今の仕組みの中で満足している,年齢が上がるほど,移動したくないという状況なのではないか。近くに産婦人科がなければ就業するというイメージにはならない。
- 短大・専門学校と,大学の違いは,大学卒業のほうが,思考が助産師助産師していない分,診療所でも良いというイメージがあるのかもしれない。大学卒業 n=22 の86%は就業しても良いと答えている。5年経験している人たちが回答しているので,保健師教育による,地域による活動の良さを知っているからか?
- 年齢が若いだけだから?年齢が上がると移動したくないから,大学卒業者は年齢が若いからの可能性もある。本人の年齢だけではなく,助産師年数ではどうか?就業年数の方が,年齢より,ドラスティックに違う。就業年限が長い方が,移動したくない。
- 本日の配布資料の「満足度」会員対象に,1年目から全部対象。職務満足度の比率と今回の満足度の比率が異なることに気がついた。今回の調査では,医師との関係が6割満足,前回の調査では,7割少し。専門職としての意見と判断が尊重されているか,7割,まあまあ,前回も同じ。助産業務にやりがいを感じているか,前回は42%程度,今回は8割を超える。今回の対象グループは,やりがいを感じている。やりがいとは,なんだろうか?生活の安定性も含めて,やりがいにつながっているのではないか?しかし,就業したいか,したくないかに,満足度は違いは無い[比江島]。大きい病院は満足する傾向,辞めない,そう簡単には動かない。
- 分娩件数が少ない,助産師としての人数は多い。だから動かないだろう。

2 医療機関における助産ケアの質と移動の関係を分析 (山崎, 齋藤, 遠藤)

資料「質問紙および SPSS 度数分布表」参照

配布対象者は、看護協会の地域、年齢から会員数の1割を層化抽出し、2,000部配布、回収630部。個人評価、自分がどう思うか、高いほどレベルが高い。レベル1から4段階。3点以上が、大体できるレベル。98%が病院。現在産科で働いている人が答えている。

層化抽出したが、回答の傾向はどうだったか？層化したのであれば、回収がそれぞれの層化に対して、どうなのかを検討しないと、層化した意味自体が失われる。ある一部の地域が非常に回収数が多いとかでは、層化の意味が無い。→配布・回収状況を可能かどうか、アクロスに問い合わせる。

言言義

- 未婚・既婚で分析したところ、未婚者の方が、移動しても良いという割合が多い。分娩の評価は既婚者の方が高い。未婚者と既婚者の経験年数が約倍違う。既婚・未婚で比較するより、経験年数の方が妥当ではないか。
- 2回移動群が、得点が高い。移動なのか、経験年数なのかは多変量で分析しないと、見せ掛けの効果をつかむことがある。本来は経験年数だけが効いているが、既婚・未婚も差がでて、効果があるようになってしまう。
- 移動は、すべて産科に関係している部署なのか？前回、前々回などに診療所に勤務しているか否かはわからない。外来は、産科とは限らない。初回は他の科で、今は産科、産科を2回変わったわけではないかもしれない。可能性としては、あるが、数はそんなに多くないだろう。それは、就業場所の変更経験回数別 属性参照。
- 2回移動の人は、看護職としての経験年数と助産師としての経験年数の差が他の回数に比べて多い。経験年数5年で8割が3以上になる。助産師としての経験年数で分析したらよいのではないか。助産師の経験年数を1年刻み、5年刻みなどし分析したところ、自己評価点数とは相違がなかった。
- それぞれの点数が高い理由は、移動なのか、看護職としての経験年数、助産師としての経験年数なのか？看護職の経験年数を答えている人は599名。例えば、2回経験した人が経験があり、自信にもつながる？良いものを求めて移動している。経験年数が増えれば、移動する回数も増える。それだけのことではないか？
- 移動のモチベーション、結婚して移動、子育てで移動、という移動の意味と、自分は働いていて、他の職場に移動しているという移動は同じなのか？休んで、ある期間は休んでいるかもしれないが、今は働いている人。退職の理由は、何か関係していそうなのではないか？動機は関係していそう。外的要因によって、移動するのか、自らのキャリアアップを求めて移動するのかは、違うのではないか？
- 移動回数ではなくて、移動の有無と経験年数で分析する意味があるのではないか？
⇒今後の方向として、移動の有無と能力、移動の有無と助産師・看護職としての経験年数のヒストグラムから分布を見留ることが必要。はじめに、移動の有無で分析、次に2回目の背景を探ってみる。

本日の会議の結果から

* 就業したくないと思っている人の傾向: 年齢が上がる、就業年数が長い、保育がいる子どもがいる、短大、助産養成所卒業者、近所に産科が無い、他職種の経験がある、助産師業務の条件が悪いというイメージを持っている、経営に理解があると思っていない。

* 就業しても良いと思っている人の傾向: 看護系大学を卒業している。

移動のターゲットは、経験年数が若い人。病院にも戻ってこられるように、病院と診療所の連携があればよい。

3 助産師は何年勤められるのか？

毎年1,300名の国家試験合格者。2,300人の退職数を見込んでいる。退職者数の見込みが多いのではないか？助産師は何年働けるのか？

就業者数は2年に一度わかる。それをヒストグラムでみてみると、動きはわかるのではないか。横断的に各年(1年？2年？5年毎)の就業者数をグラフ化し、年数をずらしてみると、就業している人数の傾向を探ることは可能なのではないか？年度別の就業者数について、厚生労働省に確認する。

専門職者は、一度退職すると、知識や技術の進歩に付いていけないと感じ、再就職しないのではないか？M字カーブにはならないことが予想される。

次回 第3回会議 厚生科学研究「助産ケアの提供システムに関する研究」

日時:9月 日(月) 時 場所:山梨大学東京リエゾンオフィス 調整中

文責:小林

—中堅助産師のキャリア開発からみた職場移動に関する研究—

日時:平成18年10月3日(火) 18—21時

場所:山梨大学東京リエゾンオフィス

出席者:遠藤,比江島,河西,斉藤,山崎,小林

報告事項

1 平成19年3月開催日本助産学会への投稿について

査読返却され、一部修正後採用。プログラム、発表形式は未定。

検討事項

1 産科診療所での就業希望〔問25〕を中心に分析（比江島）

映像資料参照

経過: 潜在と退職の方のデータを整理し、一緒に分析できるようにまとめた。潜在209名、退職272名分。中堅791名分。就業状況がわからない人などいるため、それぞれの項目の人数は異なる。分析対象データは、全問回答にそろえるかもしれない。現在は、全部に共通したデータを分析した。まだ全部データを揃えられていない。就業状態と就業希望に対して、ケース数が多いため有意になる傾向がある。多変量解析をしたが、交絡因子が多いか、設問が不十分かで、説明力がなかったため、今回は個別ごとに分析した。

就業状態: 今退職している人はすぐ働きたいと思っている。

年齢区分: 年齢あがるにつれて、移動したくなる。50歳代は、診療所に行ってよいと思う。退職群に50歳が多いのかもしれない。IT化についていけないかもしれない。

収入: 家計に貢献していないと、移動してもよいと思う。他の群に比較しても、移動しても良いと思っている人が多そう。安定した生活が守られている人は移動してもよいと思う。移動はそれだけリスク。

子どもの有無: 子どもある人のほうが移動してもよい。家庭が安定しているからかも。直接作用しているのではないかもしれない。交絡している可能性大。

教育背景: 大学は年齢が若い。若い人は診療所のイメージが良い。

産科が近くにあるか: ある人は少し移動してもよいかもと思っている。

イメージ1 (項目1,2,3,4,9,10,11,12,18,19「助産師業務」): ネガティブイメージがあれば移動しない。

イメージ2 (項目5,6,7,8,13,14,15,16,17,20,21,22「就業条件」): 回答の得点が低くなるほど移動したくない。

期待される能力 (問24): 変わらない。助産師としての能力が求められても、求められなくても移動には関係なさそう。

イメージに対する回答傾向として、中堅に特徴的なのは、問8「夜勤が多い」、問7「休暇取れにくい」、問14「指導が受けられない」。3群共通は問12「より自然な出産にかかわれる」問13「責任が重い」。

討議「移動をしてもよいと思えるか否かのターゲット」

1. イメージが悪くない人

中堅は、診療所では働いていない人が回答しているので、イメージしか回答できない。

大きな組織にいることへの不満が、診療所に対するイメージとして、良いイメージとしてなっているのか？診療所に対して悪いイメージを持っているばかりではない。今の職場に対して満足しているかはわからない。今の不満を診療所に移動することで解決できるとは思っていない。そういう状況におかれていない人たちが回答しているということ。

2. 安定収入源が困っていない人

退職群は、移動を希望する。この群は収入にかかわっていない人かもしれない。反対に、年齢が上がるにつれて行きたくない。年齢若い人は移動してもよいが、収入が守られていない人は厳しい。

3. 移動のターゲット層

若い年齢で自分の収入が安定していなくても良い人、あるいは収入が脅かされない人がターゲットになりそう。新卒は無理だろう。3～5年で移動は可能。出向制度があればよいのだろう。大卒助産師は現在38%、半数を超える日も遠くない。診療所で、研修をする機能を持たせる。実習は診療所でという流れができつつある。

20代で受け入れられるような条件は何か？ローリスク、介助の技術が獲得できること。診療所は個人経営なので、給与体系が明確ではないということがネックになるだろう。

次回までの課題

中堅、退職、潜在の3群のデータを揃えるために、アンケート用紙、潜在と退職両方の全データを送る。多変量では説明できない、しきれていないデータがあるのか。今後データを整理してみるとどうなるか。3群合わせ、あるいは1群だけなど、様々パターンで分析する。
中堅の移動に焦点をあてたいので、3群で分析でき、特徴を出せると良い。

2 医療機関における助産ケアの質と移動の関係を分析（山崎、齋藤、遠藤）

資料「表1～表8、平均値の差の検定」参照

配布対象者は、看護協会の地域、年齢から会員数の1割を層化抽出し、2,000部配布、回収630部。98%が病院。現在産科で働いている人が答えている。移動回数は、助産師になってからの勤務移動しか聞いていない。

設問は「自分がどう思うか」、高いほどレベルが高い。レベル1～4段階。3点以上が、大体できるレベル。妊娠6項目、6～24点、分娩9項目、9～36点、産褥8項目、8～32点。点数が高いほど質が高い。逆転はすべて処理済み。

今回は、2回移動している人が特徴的。それを追った。2回はそれぞれのケアのなかで有意に平均値が高い。移動2回なのか、分娩介助件数による違いなのか？

次回までの課題

転職している勤務経験が長ければ長いだけ、業務経験が多い。年齢が高いほど、能力が高いのは当たり前。転職と勤務は相関するだろう。移動の経験が多いほうが、少ない人のほうより能力が上がるというのなら、年齢で区切らないと、なんとも言えない。点数と経験年数の相関では、年齢が高いほど、点数が上がる。年齢と経験年数は強く相関するから、重回帰は無理。

年齢、助産師経験年数(10～20年、194名、5～10年未満、160名)、それぞれの項目の点数と合計点数で比較。経験年数でグループ化して、移動の有無でみるのも一案。純粹に年齢でみるのも良いだろう。

30歳代で、経験年数5～10年、30歳以上で5年以上と分布をみて、線が引けそうなところを狙って、分析する。

3 助産師の勤続年数に関する分析（遠藤、小林）

資料「図2 各年度の合格者が当該年齢で働いている割合」、映像資料「図 就労割合」

当該年度の合格者を22歳と仮定して図示すると、29歳から34歳が下がる。34歳からはあまり変わらない。辞める人もいるが、復帰する人もいるから総数としてはあまり変わらない。助産師の就労はM字にならない。

次回までの課題 平成20年、25年にはどれくらい残るかは予測できるのか？

4 公開討論会の実施

H19年3月10日(土) 開始時間は、懇親会前60分程度

- ・ テーマ「助産師の専門性はどこで活かされるか」
調査結果を公開し、意見をもらうことを目的とする。
- ・ 内容:プレゼンテーション:山崎、比江島(10～15分のプレゼン×2)、司会:葛西、小林
- ・ 会場:100人収容規模程度(31番会議室くらいの規模)。
- ・ 準備するもの:PCは持参。印刷はできるだけ行く。プロジェクター、マイクなどは借りる。
- ・ 案内送付:調査依頼した139施設、各県職能委員長、助産師教育施設。往復はがきで、案内を送り、参加する場合は返信し、おおよその参加人数を把握する。当日は、自由な掲示板があれば、掲示させてもらう。

次回 第4回会議 厚生科学研究「助産ケアの提供システムに関する研究」

日時:2月4日(日) 場所:山梨大学(予定)

最終のまとめ。公開討論会についての打ち合わせ。各グループ資料を準備する。

文責:小林

—中堅助産師のキャリア開発からみた職場移動に関する研究—

日 時:平成19年2月4日(日)18—21時20分

場 所:山梨大学東京リエゾンオフィス

出席者:遠藤,比江島,河西,斉藤,山崎,小林

報告事項

1 オープンフォーラムの実施

日時:平成19年3月10日(土) 18時00分~19時00分

参加ターゲットは、臨床の助産師。懇親会の参加者とは重複しないだろう。

場所:大分市 大分県立別府コンベンションセンター3階 小会議室 32

テーマ あなたはどのような職場を選択しますか? —助産師としての仕事と暮らし—

- | | | |
|----|------------------------|---------------|
| 内容 | 1 代表者挨拶 (フォーラム開催の意図) | 遠藤俊子 |
| | 2 研究成果報告 | |
| | 1)産科診療所での就業 | 比江島欣慎 |
| | 「職場移動アンケートにみる助産師の気持ち」 | |
| | 2)医療機関における助産ケアの質と移動の関係 | 山崎圭子 (斉藤益子) |
| | テーマを至急お知らせ下さい! | |
| | 3)助産師の就業者数と移動の方向性 | 遠藤俊子 |
| | 3 総合討論 | 司会 葛西圭子(全体司会) |
| | | 記録 小林康江 |

各プレゼンテーションは10分。総合討論30分。

フォーラムの準備と今後のスケジュール

- | | |
|--------|--|
| 12月 | 会場の借用申し込み済み→了解 32 会議室
[全館助産学会使用のため、大分県立大学助産学会事務局調整済み] |
| 2月4日 | 平成18年度のまとめ、ならびにフォーラム発表の骨子作成 |
| 2月5-6日 | 参加者への案内 (調査協力病院, 助産師教育機関) |
| 2月中 | 担当者による発表PPT準備→メールにて情報交換 |
| 3月1日 | 分担分の最終原稿締め切り |
| 3月5日 | 資料印刷70部作成 [山梨大学] |
| 3月9日夜 | 宿泊先 亀の井ホテルにて最終調整
持参品 プロジェクター1台, 資料70部, 前回印刷物70部
受付用品, デジカメ, テープレコーダー, アンケート用紙など
(事前にホテルに宅配便で送る) |
| 3月10日 | 17時30分集合 [会議室32] 準備
受付 小林・遠藤・山崎
会場 斉藤・葛西・比江島 |
| | 21時 片付け |
| 3月15日 | 質疑応答などフォーラムのまとめを済ませて、報告書の作成 |

検討事項

1 平成 18 年度のまとめ

1) 産科診療所での就業促進を進める要素と方向性(比江島)

資料1

参照

1. データの概要

- ・ 中堅(n=791), 退職(n=272), 潜在(n=209)のデータを整えて, 総数を資料に示した
- ・ 分娩件数は, 助産師の経験年数で除した。
- ・ 退職と潜在との数値と過去の集計は, アンケートをした時点での過去の診療所経験である。現在働いているとみなしたため, 数が増えている。
- ・ データの概要において, 3群の比較は本論ではないので検討していない。
- ・ それぞれの質問項目において主成分分析を行い, 信頼性係数を求め, 点数化して分析してよいか確認した。

2. イメージの分析

- ・ 第1主成分「対妊産婦業務のイメージ」各項目を合計して, 10点40点, 高いほど悪いイメージ第2主成分「労働環境についてのイメージ」高いほどイメージが悪い。
- ・ 中堅は, 他の2群に比べて点数が低い。対妊産婦業務および労働環境ともにイメージが良い。

3. 助産師に求められる能力

- ・ 第1主成分:助産の技術のに関する質問項目 得点が高いほど, その能力を必要としないと考えている。
- ・ 第2主成分:人間関係
- ・ 中堅は, 助産技術に関しては必要と考えている。人間関係については, 有意差は出ているがあまり違いのない感じ。

4. 診療所就業条件

- ・ 就業したくない人は, 回答していないため, 分析対象数が減っている。
- ・ 第1主成分:賃金・同僚・教育など
- ・ 第2主成分:福利厚生
- ・ 第3主成分:固有値低いため除外。
- ・ 福利厚生については, 中堅に比べて退職, 潜在のほうが福利厚生を期待しないほうに分布する。
- ・ 退職は夫が主な収入源。これも影響しているだろう。子どもが大きくなってから働くからそれほど重要視していないかもしれない。

5. 産科診療所への就職について

- ・ ぜひと働きたい=前向き, 気が進まない, まったく=後ろ向きの2群にした。
- ・ 本来は, 1から4をそのままデータとして使いたかったが, 1の選択が少ないためまとめた。
- ・ データをみると2ページ目の素データは, 1と答えているひとが退職に多い。つまりここを動かすことも考えられる。

今後の方向

★以上のことから中堅と退職と潜在で, 職場移動に対して前向きになるか後ろ向きになるか, 違う傾向がある。

- ・ 中堅と退職と潜在は分けて多重ロジスティック回帰分析を行う。年齢は, 中堅, 退職, 潜在の群による差がある。退職が高く, 潜在, 中堅の順。ロジスティック分析のときは, 年齢を入れている。他の項目の影響をみるには, 調整される。
- ・ モデルのフィティングはあまりよくないという点は気になるが, 分析はできる。

☆以下の視点で今後考えていくことが可能なデータを示すことができるだろう。

- ・ 本研究の目的は, 中堅の移動であるが, 職場に「復帰」させることに意味がある。中堅は「移動」させることに意味がある。