

# 離島で働く助産師が抱える問題

## —1. やりがいについて—

福岡 美和

徳島大学大学院医歯薬学研究部

(平成 28 年 3 月 25 日受付)

**要旨**：離島では産科医、助産師不足により産科施設が閉院に追い込まれ、女性やその家族が安心・安全に島で出産できなくなるという問題を抱えている。本研究では、離島で働く助産師のやりがいを明らかにすることを目的に、A 島にある B 病院に働く助産師 6 名に対して半構造的にインタビューを行い、質的帰納的に分析した。その結果、離島で働く助産師のやりがいは【助産師が主体的に働ける】【助産師としての喜びと存在価値】【離島の出産や医療を守る使命感】【助産師としての自信と成長】【医師や同僚との良好な人間関係】【離島医療の困難さを経験する面白さ】の 6 カテゴリーに整理された。離島で働く助産師がやりがいを持って働くには、医師から信頼される専門的知識と卓越した技術と強い責任感と常に自己研鑽していくことが必要であり、他者から承認され自己の存在価値を見出すことである。仕事に満足しやりがいのある仕事をするには、良い人間関係が不可欠であり、個々の能力を発揮できるような周囲の支援が必要である。

(日職災医誌, 64 : 294—299, 2016)

### —キーワード—

離島, 助産師, やりがい

### I. はじめに

産科医不足や少子化、ハイリスク妊娠・分娩の増加により分娩取扱い施設の減少などを受けて、集約化された周産期医療施設では分娩件数が急増しており、同時に就業助産師の偏在がおきているため、すべての妊産婦への助産師ケアを提供できる環境が整っているとはいえない<sup>1)</sup>。特に離島では産科医、助産師不足により産科施設が閉院に追い込まれ、女性やその家族が安心・安全に島で出産できなくなるという問題を抱えている<sup>2)</sup>近年、助産師を積極的に活用し、正常産を助産師が担うことで、妊産婦の多様なニーズへ対応することや医師の負担を軽減させる目的で院内助産・助産外来などの院内助産システムを開設する動きが高まっている<sup>3)</sup>。今回、調査した A 島の B 病院には離島初の助産師によるバースセンター（院内助産所）が併設されている。B 病院では助産師主体の活動が行われているが、派遣スタッフの雇用が多いため常に人材不足の問題を抱えている現状がある。そこで、離島で働く助産師のやりがいに着目した研究がほとんど見当たらないため、離島で働く助産師のやりがいを明らかにし、離島で働く意義や離島で働く魅力を見出すとともに、職場への定着率を高めることができると考え、離島で働

く助産師のやりがいを明らかにすることを目的とした。

### II. 研究方法

#### 1. 研究対象

A 島の B 病院の看護部長を通じて、B 病院で働く助産師と B 病院での勤務経験のある助産師を紹介してもらい、研究の趣旨を説明し同意が得られ、自分の体験をありのままに表現し情報として提供できる助産師を研究の対象とした。

#### 2. データ収集方法

研究者が作成したインタビューガイドに基づいて半構造的にインタビューを行い、離島で働く助産師のやりがいについて語ってもらった。インタビューは研究対象者の指定した場所、日時にて行った。1 回のインタビュー時間は 40 分から 60 分であった。インタビュー内容は研究対象者の承諾を得て IC レコーダーに録音し逐語録を作成した。

#### 3. 調査期間

データ収集期間は 2011 年 8 月から 2012 年 3 月である。

#### 4. 分析方法

対象者の面接内容から逐語録を作成し、やりがいにつ

いて語られた内容を繰り返し読み、主語と述語からなる文を1文章とした。文脈単位を1単位としてデータとし、それを記録単位とした。記録単位を集め、内容の類似性に従って分類し、意味内容を損なわないよう抽象度をあげ簡潔に表現しコードとした。コードを意味内容の類似性、関連性のあるものを整理し、サブカテゴリ、カテゴリに分類した。分析全過程において母性看護学専門家1名と質的研究を行っている修士修了者2名からスーパーバイズを受けながらすすめ、分析内容の妥当性を確保するように努めた。

### 5. 倫理的配慮

鹿児島大学医学部倫理審査委員会の承諾を得て実施した。インタビューに先立ち、研究に協力することに同意した後であっても、途中で調査への協力を中止できること。データ内容の取扱いと匿名性を守ることを文書にて保証し承諾を得た。また、研究結果は学会等で公表されることについて文書と口頭で説明し、同意書に署名・捺印を得た。

## III. 結 果

### 1. 対象者の属性および構成要素

A島のB病院で現在、勤務している助産師と過去に勤務経験のある助産師のうちに、自分の体験をありのままに表現し、情報として提供できる助産師を研究の対象とした。対象の選定に当たっては、A島にあるB病院の院長および看護部長に協力を依頼し、10名の紹介を受けた。そのうち6名に研究協力の承諾の同意を得た。6名のうち2名はA島出身者であり、4名は派遣会社からの紹介で入職した島外出身者である。年齢は30代から50代であった。助産師歴は4年から15年、A島での勤務年数は3カ月から9年であった。2名は他の離島での勤務経験があったが4名はなかった。

面接により得られた逐語録から、やりがいについて語られた記述部分を抽出し分析を行いカテゴリ、サブカテゴリ、コードに分類した。やりがいを構成する【助産師が主体的に働ける】【助産師としての喜びと存在価値】【離島の出産や医療を守る使命感】【助産師としての自信と成長】【医師や同僚との良好な人間関係】【離島医療の困難さを経験する面白さ】の6つのカテゴリ、18のサブカテゴリ、58のコードが抽出された。(表1)カテゴリを【 】サブカテゴリを〔 〕コードを< >で記し説明する。

### 2. やりがいを構成する概念

#### 1)【助産師が主体的に働ける】

2つのサブカテゴリ、7つのコードから構成される〔バースセンターは助産師主導で働ける場所〕では<バースセンターで助産師主導の分娩介助ができる><バースセンターは助産師の責任と裁量で運営していける><正常分娩は助産師の判断で進めることができる><正常分

娩は任せてもらえる>があげられた。〔満足できる助産外来での業務〕では<助産外来では一対一で関わられるため精神的ケアまでできる><助産外来は自分の判断が重要であると実感する><やりたかった助産外来の業務に満足している>があげられた。助産師の責任と裁量で運営できるバースセンターや助産外来の魅力など、助産師がやりたかった内容が語られていた。

#### 2)【助産師としての自信と成長】

4つのカテゴリ、11のコードから構成される〔管理者や同僚からの理解と助産師への信頼〕では<前職場の看護師長が助産師役割・機能を理解してくれたことから得る搬送の経験><前職場の同僚看護師の助産師役割・機能を理解してくれたことからできる助産師業務>があげられた。〔判断する体験から生まれる自信〕では<単独で判断しなければならない体験から生まれる自信><産科医不在時の助産師の適格な判断が現在の自信につながっている>があげられた。〔新たな体験から生まれる自信〕では<エコー判読ができるようになった><フリースタイル分娩での学びが今後のステップとなる><助産外来やフリースタイル分娩の学びは今後の力になる><過去に経験できなかったことができるようになる>と自信がつく><分娩介助の回数を重ねる毎に勘が良くなった>があげられた。〔同僚からの学び〕では<向上心のあるスタッフが刺激となって自分もそうなりたい><海外での勤務経験や特殊な経験を持っているスタッフからもっと学びたい>があげられた。新たな経験を積み重ねていく事で自信をつけ、成長させていったことがわかった。また、自己の成長のため他のスタッフから学びを得ようとする姿がうかがえた。

#### 3)【離島の出産や医療を守る使命感】

3つのカテゴリ、8つのコードから構成される〔安全な搬送の実施〕では<勤務の長い助産師が搬送の時期や方法を応援医師に伝える>があげられた。〔搬送の予防と回避〕では<妊婦に対して異常の早期発見と早期の指導が離島医療を守る><早期から母子の安全確保を行うことは離島で働く者の使命><症状出現前に受診してほしいと願い島民に呼びかける>があげられた。〔常駐医師の不在に備える〕では<医師不在に備えて助産師のスキルアップが必要と自覚><医師不在に備えて助産師の自律が必要と自覚><搬送に備えてのイメージトレーニングをしている><バースセンターは立ち上げた自分たちが守っていく>があげられた。離島の出産や医療を守るために安全に搬送できるように、また搬送にならないような手立てを講じている助産師の姿がうかがえた。そして、いつ産科医が不在になるかわからない状況に備えて、助産師が努力している姿がうかがえた。

#### 4)【助産師としての喜びと存在価値】

5つのサブカテゴリ、17のコードから構成される〔じっくり妊娠・分娩・産褥期に関われる〕では<母親とじっ

表1 やりがいを構成するカテゴリ・サブカテゴリ・コードの一覧表

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
助産師が主体的に働ける	パースセンターは助産師主導で働ける場所	パースセンターで助産師主導の分娩介助ができる パースセンターは助産師の責任と裁量で運営している 正常分娩は助産師の判断で進めることができる 正常分娩は任せてもらえる
	満足できる助産外来での業務	助産外来では一対一で関わられるため精神的ケアまでできる 助産外来は自分の判断が重要であると実感する やりたかった助産外来の業務に満足している
助産師としての自信と成長	管理者や同僚からの理解と助産師への信頼	前職場の看護師長が助産師役割・機能を理解してくれたことから得る搬送の経験 前職場の同僚看護師の助産師役割・機能を理解してくれたことからできる助産師業務
	判断する体験から生まれる自信	単独で判断しなければならない体験から生まれる自信 産科医不在時の助産師の適格な判断が現在の自信につながっている
	新たな体験からうまれる自信	エコー判読ができるようになった フリースタイル分娩での学びが今後のステップとなる 助産師外来やフリースタイル分娩の学びは今後の力になる 過去に経験できなかったことができるようになると自信がつく 分娩介助の回数を重ねる毎に勘が良くなった
	同僚からの学び	向上心のあるスタッフが刺激となって自分もそうになりたい 海外での勤務経験や特殊な経験を持っているスタッフからもっと学びたい
離島の出産や医療を守る使命感	安全な搬送の実施	離島勤務の長い助産師が搬送の時期や方法を応援医師に伝える
	搬送の予防と回避	妊婦に対して、異常の早期発見と早期の指導が離島医療を守る 早期から母子の安全確保を行うことは離島で働く者の使命 症状出現前に受診してほしいと願い、島民に呼びかける
	常駐医師の不在に備える	医師不在に備えて助産師のスキルアップが必要と自覚 医師不在に備えて助産師の自律が必要と自覚 搬送に備えてのイメージトレーニングをしている パースセンターは立ち上げた自分たちが守っていく
助産師としての喜びと存在価値	じっくり妊娠・分娩・産褥期に関わることの利点	母親とじっくり関われる事は助産師として満足できる 退院後も地域内で母子の状況がわかる 妊娠中からの関わりが分娩時の危険性を予測できる 妊娠中からの関わりでお互い分娩時の緊張感をほぐす
	命の誕生に関わる助産師の喜び	島で多くの出産に立ち会うことで島の出産を守っていると感じる 島内で分娩させられることが喜びとなる 正常分娩が遂行される事で母親達を満足させられる 睡眠不足でも分娩に携われることの喜び 島民の喜ぶ顔を見るとうれしくなる
	助産師として必要とされる存在	島民から病院外で声をかけられる 島民から病院外で相談される 親身になって関わることから自己の必要性を感じる
	島民から感謝される	助産師を思い、島民がスタッフの労をねぎらってくれる 島民から分娩介助したことに感謝される 母親達が自分のケアに満足したと言ってくれる
	島民との親密な関係	島民が島の行事に誘ってくれる 島民が島の文化や習慣を教えてくれる
医師や同僚との良好な人間関係	医師、助産師が互いに信頼し合える関係	分娩時にじっと待ってくれる医師 正常産は任せてくれる医師 医師に意見がしやすい
	同僚との良好な関係	地元スタッフと派遣スタッフそれぞれの特性をいかした交流 人間関係の良さから再び来島した派遣スタッフ 派遣スタッフに島での勤務を誘ってくれる地元スタッフの存在 働きやすい職場の人間関係
離島医療の困難さを経験する面白さ	離島医療の難しさを実感	天候不良時の搬送の困難から見える離島の現状 天候不良が搬送手段に影響する すぐに対応できない離島医療の環境
	問題に取り組む面白さ	搬送経験が離島勤務を面白くする 搬送は恐怖でもありながら面白味もある 搬送、緊急時に自己の力量が試される 地域や離島の事情を知る助産師の判断が問われる 離島は一人の仕事量や責任の重みも本土と違うので精神的にも鍛えられる

くり関われる事は助産師として満足できる><退院後も地域内で母子の状況がわかる><妊娠中からの関わりが分娩時の危険性を予測できる><妊娠中からの関わりでお互い分娩時の緊張感をほぐす>があげられた。〔命の誕生に関われる助産師の喜び〕では<島で多くの出産に立ち会うことで島の出産を守っていると感じる><島内で分娩させられることが喜びとなる><正常分娩が遂行される事で母親達を満足させられる><睡眠不足でも分娩に携われることの喜び><島民の喜ぶ顔を見るところしなくなる>があげられた。〔助産師として必要とされる存在〕では<島民から病院外で声をかけられる><島民から病院外で相談される><親身になって関わることから自己の必要性を感じる>などがあげられた。〔島民から感謝される〕では<助産師を思い島民がスタッフの労をねぎらってくれる><島民から分娩介助したことに感謝される><母親達が自分のケアに満足したと言ってくれる>があげられた。〔島民との親密な関係〕では<島民が島の行事に誘ってくれる><島民が島の文化や習慣を教える>があげられた。地域島民と親密な関係を築き上げ、妊娠中から産後まで一貫した関わりができることで安全、安楽な分娩に導いていた。そのような助産師を島民は必要としており助産師も認識していた。

#### 5)【医師や同僚との良好な人間関係】

2つのカテゴリ、7つのコードから構成される〔医師、助産師が互いに信頼し合える関係〕では<分娩時にじっと待ってくれる医師><正常産は任せてくれる医師><医師に意見がしやすい>があげられた。〔同僚との良好な関係〕では<地元スタッフと派遣スタッフそれぞれの特性をいかした交流><人間関係の良さから再び来島した派遣スタッフ><働きやすい職場の人間関係>があげられた。医師、助産師が共に信頼し業務にあたっていることがわかった。それは医師が助産師を尊重することからうまれてくるものであった。また、派遣スタッフ、地元スタッフがうまく調和することで、良好な人間関係が築けていた。

#### 6)【離島医療の困難さを経験する面白さ】

2つのカテゴリ、8つのコードから構成される〔離島医療の難しさを実感〕では<天候不良時の搬送の困難から見える離島の現状><天候不良が搬送手段に影響する><すぐに対応できない離島医療の環境>があげられた。〔問題に取り組む面白さ〕では、<搬送経験が離島勤務を面白くする><搬送は恐怖でもありながら面白味もある><搬送、緊急時に自己の力量が試される><地域や離島の事情を知る助産師の判断が問われる><離島は一人の仕事量や責任の重みも本土と違うので精神的にも鍛えられる>があげられた。離島の厳しい自然環境や限られた医療環境の中、問題を切り抜けていく成功の達成感を味わっていることがわかった。

## IV. 考 察

### 1. 【助産師が主体的に働ける】

看護協会の調査<sup>3)</sup>では、院内助産システムを開発することによって「助産師のやりがいやモチベーション向上につながる」など助産師のメリットをあげている他、妊産婦の満足につながるという結果が得られている。B病院のバースセンターで働く助産師は医師から信頼され、正常分娩は助産師に委ねられるという権限から、助産師の判断で分娩が遂行されており医師は黒子に徹していた。首都圏の助産師の専門性よりさらに高い助産師の専門性が求められる離島で、助産師の責任と裁量で運営できるバースセンターでの主体的な活動は、助産師にとって理想的であり仕事へのモチベーションを向上させ、やりがいにつながったと推測する。助産師が主体的に働くためには、医師から信頼される専門的知識と卓越した技術と強い責任感が重要であり、常に自己研鑽していく必要があると考える。

### 2. 【助産師としての自信と成長】

上司や同僚から承認され、搬送を任せられ助産業務を行うことができるなど、役割を与えられるようになったことで、自己の有用感を持ち、自分の努力・成長を実感できるようになったと考える<sup>4)</sup>。野口<sup>5)</sup>の報告によると新しい役割を与えられること、上司から信頼され権限を委譲されること、同僚から自身の看護能力を信頼されていると思うこと、病棟業務での自由裁量権をもつことなど、他者から承認されることはやりがいの要素であると述べていることと一致している。また、他者からの学びが刺激となりさらに自己の高みを目指すことで、自己実現につながる鍵となったと考える。助産師が他者から承認され自己の裁量で業務を行うためには、周囲から認めてもらうだけの力量が必要であり、個々の能力を発揮できるように、上司や同僚など周囲の支援も必要ではないかと考える。

### 3. 【離島の出産や医療を守る使命感】

離島という閉鎖された空間の中で島民との親密な関係が作られ、生活域を共にしており、都会などの他の地域よりも関係性が近くなる<sup>6)</sup>。こういった関係が島民の異常を早期に発見し、重症化を防ぎ搬送を回避することにつながっており、継続した関わり的重要性を認識していたと推測する。矢島<sup>7)</sup>は、妊娠・出産・産後・育児期における一貫した関わりとケアは、対象者の成長や変化を知ること自分のケアの成果を感じることができ、その結果、助産師としての満足感とやりがいを得ることができると述べているように、助産師のケアの成果が表れることに喜びを実感し、満足感を得ることができたと考える。このように助産師が妊娠から育児まで継続したケアができる助産システムを、今後も持続させていく必要がある。また、常駐医師がいつ不在になるかわからないA島で

は、助産師が自律し島の分娩を守っていかなければならないという使命感がやりがいにつながっており、更なる自己のキャリアアップを目指し、自己研鑽を図る必要があると考える。

#### 4. 【助産師としての喜びと存在価値】

助産師は島で産みたいという妊婦達の希望を叶え、一人でも多くの出産に携わり、島民に喜んでもらえることが助産師の喜びとなり仕事の励みになったといえる。自己の関わりが反映されることで仕事が楽しい、うれしいという満足感に変化していったと考える。その感情は同時に島民にも伝わり、助産師を必要とする他者承認と、助産師は島民から必要とされていると感じる自己承認の双方が仕事への意欲を増すことになったと言える。患者との関わりや患者からの評価で、職場でのやりがいを感じると尾崎<sup>9)</sup>が報告しているように、自己の存在価値を見出すことで仕事を継続する原動力となると考える。

#### 5. 【医師や同僚との良好な人間関係】

医師は助産師を信頼し助産師の専門性を認め、正常産は助産師に委ねていた。また、医師が介入しなければならぬ場合は医師と協働し業務を遂行しており、お互いを尊重し信頼関係を築いていた。お互いに助け合い協力しあう関係が仕事の満足を高めていることが報告されている<sup>9)</sup>ように、満足しやりがいのある仕事をするには人間関係は不可欠となる。さらに、同僚との関係もよく、以前共に働いたことのある助産師が、派遣スタッフを誘い再び来島するなど、契約期間が終了しても良い関係が保たれていた。古川ら<sup>10)</sup>は、勤務助産師が働き続けるプラス要因として人間関係をあげていることから、人がやりがいをもって働き続けるためには人間関係が重要な要素であるといえる。お互い助け合い、そして相手の特性を理解し尊重し、楽しいと思える職場環境が必要であると考える。

#### 6. 【離島医療の困難さを経験する面白さ】

離島という環境の中で医療が行われることは様々な困難が生じる。島という閉鎖空間では、自ら行ったことがかえってくる。これは負担というよりはむしろやりがいを生み、新たなことや難易度の高いことへのチャレンジ精神を生む素晴らしい環境である<sup>11)</sup>。離島では、早急な判断が必要であり、自分の力が試される場でもあり精神的ストレスを感じることも多い。しかし、それは離島だからこそ経験できることであり、その困難を乗り越えた時、自信と達成感、充実感を味わい、やりがいになるのではないかと推測する。離島は貴重な経験ができる場であり、新たなことへ挑戦する場であるととらえていくことが必要である。

## V. 結 論

離島で働く助産師がやりがいをもって働くには、以下のことが重要であると示唆された。

1. 離島で働く助産師が主体的に働くためには、医師から信頼される専門的知識と卓越した技術と強い責任感が重要であり、常に自己研鑽していく必要がある。

2. 助産師が他者から承認され自己の裁量で業務を行うためには、周囲から認めてもらうだけの力量が必要であり、個々の能力を発揮できるように、上司や同僚など周囲の支援が必要である。

3. 助産師が自律していくためには、更なる自己のキャリアアップを目指し、自己研鑽を図る必要がある。

4. 自己の存在価値を見出すことで仕事を継続する原動力となる。

5. 人がやりがいをもって働き続けるためには人間関係が重要な要素であり、お互い助け合い、そして相手の特性を理解し尊重し、楽しいと思える職場作りが必要である。

6. 離島は貴重な経験ができる場であり、新たなことへ挑戦する場であるととらえていくことが必要である。

本論文は第28回日本助産学会学術集会にて発表したものです。

利益相反：利益相反基準に該当無し

## 文 献

- 1) 平成26年度厚生労働省看護職員確保対策特別事業「助産師出向支援モデル事業」報告。公益社団法人看護協会 助産師出向支援モデル事業検討委員会。2014, 3. [www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/.../josangl02.pdf](http://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/.../josangl02.pdf)(参照2015-11-11)
- 2) 大野弘恵：助産活動の多様化と新たな展開 助産師の活動の活性化にむけて。名古屋学院大学論文集 社会科学編 50 (3) : 99-113.
- 3) 平成21年度「院内助産システムの普及・課題に関する調査」報告 公益社団法人日本看護協会 [www.nurse.or.jp/nursing/josan/pdf/21-hokoku.pdf](http://www.nurse.or.jp/nursing/josan/pdf/21-hokoku.pdf) (参照2013-10-12).
- 4) グレック美鈴：臨床看護師の組織コミットメントを促す経験。岐阜県立看護大紀要 6 (1) : 11-18, 2005.
- 5) 野口真弓：助産師の仕事における承認と仕事の満足度の関係。日本看護科学学会 16 (3) : 48-57, 1996.
- 6) 和智志げみ, 永見桂子：医療過疎地域に求められる助産ケアに関する文献レビュー。三重県立看護大学紀要 14 : 51-57, 2010.
- 7) 矢島床子：助産師の専門性とやりがい 助産師達よ 元気になる。ペリネイタルケア 27 (8) : 10-15, 2008.
- 8) 尾崎フサ子：看護における職務満足の要因。看護 55 (13) : 40-43, 2003.
- 9) 大川 操, 山下久美子, 西村登志子, 他：看護職員の職務満足と看護観との関連, 第32回日本看護学会集録(看護管理). 2001, pp 85-87.
- 10) 古川洋子, 岡山久代, 大槻知子：滋賀県における助産師確保・定着のための勤務助産師ニーズに関する実態調査。滋賀母性衛生学会誌 9 (1) : 27-36, 2009.
- 11) 神田 聡：医療羅針盤 私 の 提 言 や り が い の あ る 事 事 として地域医療・離島医療を伝え、意欲ある医師を増やす努力が必要だ。新医療 21 : 18-27, 2011.

別刷請求先 〒770-0042 徳島県徳島市蔵本町 3-18-15  
徳島大学大学院医歯薬学研究部  
生殖・更年期医療学分野  
福岡 美和

**Reprint request:**  
Miwa Fukuoka  
Institute of Biomedical Sciences, Tokushima University  
Graduate School, 3-18-15, Kuramoto-cho, Tokushima, 770-  
0042, Japan

## Problems That Midwives Working in the Remote Island Face —1. Being Worthwhile—

Miwa Fukuoka  
Institute of Biomedical Sciences, Tokushima University Graduate School

There is a problem that women and their families face regarding childbearing on isolated islands because obstetrics facilities have been closed due to a shortage of obstetricians and midwives. The purpose of this research was to clarify the motivations of the midwives working on isolated islands. A semi-structured interview was conducted with six midwives working in Hospital B on Island A, and the data were analyzed qualitatively and inductively. As a result, the motivation of the midwives working on isolated islands were classified into six categories of “midwife can proactively work”, “joy and sense of worth as a midwife,” “sense of responsibility of protecting medical care and childbearing on an isolated island,” “self-confidence and growth as a midwife,” “good relationship with medical doctors and colleagues” and “appeal of experiencing the difficulties in medical care on an isolated island.” In order for midwives to have motivation to work on an isolated island, they should have professional expertise, prominent technology and a sense of responsibility strong enough to be trusted by medical doctors. It is also recommended that they always have a desire to improve themselves so that they can improve relationships and find self-existence value. In order to do a challenging job and be satisfied in it, good relationships are indispensable and support from their peers is also necessary so that they can display their individual abilities.

(JJOMT, 64: 294—299, 2016)

### —Key words—

remote island, midwife, being worthwhile