

離島で働く助産師が抱える問題

—2. 困難感について—

福岡 美和

徳島大学大学院医歯薬学研究部

(平成 28 年 5 月 11 日受付)

要旨：離島は、一般に島特有の共通した課題を抱えており、医療面においては、医師・看護職など医療従事者の流動化がある。本研究では、離島で働く助産師の困難感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困難感は【研修参加困難】【人員不足】【報酬の低さと格差】【運営方針のずれ】【島民の分娩や母乳育児に関する意識のずれ】【島民気質】【不便さを感じる離島環境】の 7 つのカテゴリに整理された。離島で働く助産師の困難感を軽減するためには、研修を経済的にも、休暇の上でも補償していく職場環境の充実や離島で働きたいと思わせる魅力ある職場作りと、組織はスタッフの要望を可能な限り受け入れ、報酬の格差のない体制作りが必要である。管理者と助産師が日頃から良いコミュニケーションをとり、助産師が本領を發揮できる場を確保していく必要がある。離島で働く助産師は島の歴史や文化や、島民の生活状況や気質を理解して、自己の価値観を押し付けず島民と共に生活していく必要があることが示唆された。

(日職災医誌, 64 : 336—341, 2016)

—キーワード—

離島, 助産師, 困難感

I. はじめに

へき地に働く看護職は、診療の補助以外に緊急時・医師不在時の対応、住民に身近な存在としての相談的役割、地域住民のつながりを活かした看護活動など幅広い活動を実施している¹⁾。そして、離島は医療職者の流動化や不足といった課題を抱えている。今回調査した A 島は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。離島の人材不足に関しては医師に関する報告が多数であるが、助産師に関するものは少なく、困難感に着目した報告はほとんど見当たらない。そこで離島で働く助産師の困難感を明らかにし、助産師が抱える困難感を軽減するための方法を見出すとともに、離島の助産師の確保と定着に貢献できると考え、離島で働く助産師の困難感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困難感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、困難感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

りに分類した。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、困難感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。困難感を構成する【研修参加困難】【人員不足】【報酬の低さと格差】【運営方針のずれ】【島民の分娩や母乳育児に関する意識のずれ】【島民気質】【不便さを感じる離島環境】の7つのカテゴリ、13のサブカテゴリ、44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. 困難感を構成する概念

1)【研修参加困難】

1つのサブカテゴリ、3つのコードから構成される〔人員不足や休みがとれないことにより容易に研修参加できない〕では、<遠方のため費用がかかる><希望する研修参加が困難>など離島環境が研修に参加しづらいことがわかった。

2)【人員不足】

4つのサブカテゴリ、14のコードから構成される〔待機体制からくる拘束感と緊張感〕では<待機時の拘束感><待機時の緊張感><待機は気が休まらない><待機者を呼ぶタイミングの難しさ>があげられた。〔夜勤時助産師が一人体制からくる不安とプレッシャー〕では<助産師一人の夜勤の恐怖><自分の勤務時に何かあったら

と不安になる><夜勤時に分娩や他業務を遂行できるか不安><一人で分娩につくプレッシャー><一人で判断する負担感><一人で判断したことがない、経験不足からくる自信喪失>など助産師の重圧となっており、精神的ストレスがうかがえた。〔人員不足がまねく過重労働〕では<離島の過重労働や重圧感に潰れる派遣スタッフ><人員不足がまねく身体の不調>があげられた。〔多忙時はケアができなくなる〕では<多忙の際ケアができない心苦しさ><分娩増加に伴う妊婦へのケアの減少>など多忙のためケアができないことにより、申し訳ない気持ちが出された。

3)【報酬の低さと格差】

1つのサブカテゴリ、2つのコードから構成される〔報酬の格差(本土と離島)〕では<本土より低い報酬><より高い報酬を得るには島を出るしかない>など、本土との格差のある報酬に対しての不満がうかがえた。

4)【運営方針のずれ】

2つのサブカテゴリ、13のコードから構成される〔混合病棟化の可能性からみえる弊害〕では<混合病棟化されることで助産業務が遂行できないおそれ><混合病棟化に伴う妊産褥婦へのケアの減少のおそれ><混合病棟化からくるモチベーション低下><混合病棟化からくる退職者の出現><産科単独勤務が目的の派遣スタッフが今後、混合病棟化されることで就職しなくなるおそれ><混合病棟化されるなら、異職種での勤務を考えるスタッフ>など混合病棟化される可能性から助産師本来の業務が遂行できないのではないかと懸念していることがうかがえた。〔人員確保・業務内容のずれ〕では<他部門の業務を行うシステムに戸惑う><業務負担、人員要求を理解してくれない><産科医不在は閉鎖を考える病院の方針への不満><人員不足対策の提案を軽視する><病院の方針が見えてこない組織へのいらだち><転居という形で里帰り分娩をする島民に対して、管理者の方針がみえない><里帰り分娩を受けるための方針が決定しないいらだち><決定力のある人が誰なのかかわからない組織>など、現場で働く助産師の思いとずれる運営方針やリーダーシップを取れない組織に対してのいらだちやあきらめを抱いていることがわかった。

5)【島民の分娩や母乳育児に関する意識のずれ】

1つのサブカテゴリ、5つのコードから構成される〔島民の分娩や母乳育児への無関心さ〕では<母乳育児指導など、自分が目指していることが遂行できないあきらめ><自分がやりたいことと島民に喜ばれることは違うというモチベーションの低下><島民の分娩や母乳育児への無関心さからくるあきらめ><安易に人工乳に移行する島民へのいらだち><受け身的な考えで分娩にのぞむ島民にいらだち>など島民の気質や慣習が特に派遣スタッフにはずれとして感じられ、怒りやあきらめといったことがうかがえた。

表1 困難感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
研修参加困難	離島による負担が大きい	人員不足や休みがとれないことにより容易に研修参加できない 遠方のため費用がかかる 希望する研修参加が困難
人員不足	待機体制からくる拘束感と緊張感	待機時の拘束感がある 待機時の緊張感がある 待機は気が休まらない 待機者を呼ぶタイミングの難しさ
	夜勤時助産師が一人体制からくる不安とプレッシャー	助産師一人の夜勤の恐怖 自分の勤務時に何かあったらと不安になる 夜勤時に分娩や他業務を遂行できるか不安 一人で分娩につくプレッシャー 一人で判断する負担感 一人で判断したことがない、経験不足からくる自信喪失
	人員不足がまねく過重労働	離島の過重労働や重圧感に潰れるスタッフ 人員不足がまねく身体の不調
	多忙時はケアができなくなる	多忙の際ケアができないうらみ 分娩増加に伴う妊婦へのケアの減少
報酬の低さと格差	報酬の格差（本土と離島）	本土より低い報酬 より高い報酬を得るには島を出るしかない
運営方針のずれ	混合病棟化の可能性からみえる弊害	混合病棟化されることで助産業務が遂行できないおそれ 混合病棟化に伴う妊産褥婦へのケアの減少のおそれ 混合病棟化からくるモチベーション低下 混合病棟化からくる退職者の出現 産科単独勤務が目的の派遣スタッフが今後、混合病棟化されることで就職しなくなるおそれ 混合病棟化されるなら、異職種での勤務を考えるスタッフ
	人員確保・業務内容のずれ	看護師として勤務することへの要求 他部門の業務を行うシステムに戸惑う 業務負担、人員要求を理解してくれない 産科医不在は閉鎖を考える病院の方針への不満 人員不足対策の提案を軽視する 病院の方針が見えてこない組織へのいらだち 決定力のある人が誰なのかわからない組織
島民の分娩や母乳育児に関する意識のずれ	島民の分娩や母乳育児への無関心さ	母乳育児指導など自分が目指していることが遂行できないあきらめ 自分がやりたいことと島民に喜ばれることは違うというモチベーションの低下 島民の分娩や母乳育児への無関心さからくるあきらめ 安易に人工乳に移行する島民へのいらだち 受け身的な考えで分娩にのぞむ島民にいらだち
島民気質	おおらかな島民気質	“なんとかなるよ”という島民の気質 おおざっぱな島民の気質
	時間や決まり事に無頓着な島民	島民は面会時間を守らない プライベートも混同する島民
	マイペースな島民へのいらだち	重症でなくても時間外に来院する島民に対するいらだち 里帰り分娩を拒否される事を非難する島民
不便さを感じる離島環境	天候不良や物資が豊富にない 離島の不便さ	生活や医療に影響を及ぼす天候不良 娯楽がない、物が豊富にない、高い、すぐに本土に帰れないなど不便とを感じる離島の環境

6)【島民気質】

3つのサブカテゴリ、6つのコードから構成される〔おおらかな島民気質〕では「なんとかなるよ」という島民の気質>>おおざっぱな島民の気質>があげられた。〔時間や決まり事に無頓着な島民〕では「島民は面会時間を守らない>>プライベートも混同する島民>があげられた。〔マイペースな島民へのいらだち〕では「重症でなくても時間外に来院する島民に対するいらだち>>里帰り

分娩を拒否される事を非難する島民>など島民の気質や慣習がスタッフとのずれとして感じられ、怒りやあきらめを感じていることがわかった。

7)【天候不良や物資が豊富にない離島の不便さ】

1つサブカテゴリ、2つのコードから構成される〔天候不良や物資が豊富にない離島の不便さ〕では「生活や医療に影響を及ぼす天候不良>>娯楽がない、物が豊富にない、高い、すぐに本土に帰れないなど不便とを感じる離

島の環境>離島の不便さが抽出され、島民の生活や医療にも天候が影響することがわかった。

IV. 考 察

1. 【研修参加困難】

離島では研修受講の機会を得ることは、地理的不利に加えて交代要員の確保、交通費などのコスト面から考えて多くの助産師が参加することは不可能である。現代はIT社会となり、情報が得られやすくなったが、実際に研修に参加し生の情報を入手し、またその場で知識を共有し、自己研鑽を高めることは研修に参加する醍醐味である。向上心の高い助産師にとって研修の機会を阻まれることや、多くの助産師と交流ができないことは苦難であると考えられる。専門職は自己研鑽しながら、成長していくものであり、また専門職であるならば誰でもそうありたいと望んでおり、自己研鑽の機会を得ながら、経験を確実に積み上げていることを実感したり、やりがいを感じるサポートが必要であると春山²⁾は述べている。離島は研修など学習機会・資源が得にくいという不利な条件を抱えているが、研修を経済的にも、休暇の上でも補償していく職場環境の充実が必要であると考えられる。

2. 【人員不足】

離島は限られた人員で勤務しなければならないため、助産師は待機をせざるを得ない、また、助産師が単独で行動、判断しなければならない状況にもある。このことが、助産師の拘束感や緊張感、不安とプレッシャーといったストレスを生んでおり、過重労働もまた助産師の体調を脅かしている。そして、多忙のあまり十分にケアをできないことは、助産師にとって心苦しくストレスになっていると考える。これらのストレスは人員不足が原因といえる。春山²⁾は離島で働く保健師の困難感に、自己の力量に対する不安やプレッシャーがあることを報告しており、着任前から離島で働く困難を伝え、離島で働く心構えと前向きな気持ちをもてるようにすることが必要であると述べている。離島で働く助産師も同様に、着任前から離島で働くことの困難感を十分に伝え、離島で働く心構えを持ってもらうことが必要である。また、人員不足を解消し離島で働きたいと思わせる魅力ある離島の職場作りをすることで、人員不足が軽減されてくると考える。

3. 【報酬の低さと格差】

離島は地理的、人的にも不利な地域であるが、本土と比較して低い報酬であると語られている。離島は就労場所が限られることから、ある程度悪い条件も受け入れざるを得ない状況にある。しかし自分が希望する条件に合わない、条件のよいところを探したいと考えたとA島を離れ本土に出るしかない。助産師が島を離れることは島民にとっても、病院にとっても不利益であることを考えると、組織はスタッフの要望を可能な限り受け入れ、報酬の格差のない体制作りが必要であると考えられる。

4. 【運営方針のずれ】

今後、混合病棟化されれば助産師のやりがいを支えるバースセンターや助産外来の存続が危ぶまれ、廃止になりかねない危機的状況である。助産師にとって、本領を發揮できる場がなくなることは、助産師としての自立性も危ぶまれることになる。特に派遣スタッフにとって、離島にあるバースセンターで働くことは魅力的である。このA島のバースセンターがあるからこそ、派遣スタッフが働きたいと希望してくる側面は大きい。もし、混合病棟化されれば、希望する派遣スタッフは少なくなると思われる。そのため、ますます人員不足は解消されず確保も厳しくなり、地元スタッフの負担は大きくなる。島の出産を守るために、助産師は様々な意見を組織に提案しているが、受け入れてもらえない現状がある。それが怒りからあきらめへの過程を経て困難感として表出されたと考える。加藤³⁾は助産師の仕事に対する不満に、混合病棟になり、看護業務が煩雑化し混乱することを報告している。助産師が仕事に対して不満をもつことで、仕事へのモチベーションの低下につながりかねない。それを回避するには、管理者と助産師が日頃から良いコミュニケーションをとり、助産師が本領を發揮できる場を確保していく必要がある。

5. 【島民の分娩や母乳育児に関する意識のずれ】

助産師であれば母乳育児を勧めるのが当然であり、島の母親達が安易に人工乳に移行したり、母乳育児に関心がないことは助産師にとってモチベーションの低下になると考える。またフリースタイル分娩に魅力を感じ来島した助産師に、関心の薄い島民に対してのいらだちやあきらめの気持ちがうまれてくると考える。そこで、助産師はあきらめるのではなく、島民の気質や生活背景を理解する必要がある。母親学級や妊婦との一対一の関わりの中で、フリースタイル分娩や母乳育児について十分に説明し理解してもらう。そして、母乳育児や、フリースタイル分娩を押し付けるのではなく、個々に応じた方法で関わり、その中からやりがいをみつけていくことが必要であると考えられる。離島で働く助産師は歴史があり、文化がある社会としての「しま」について学び「生活する人々」を理解する⁴⁾必要があることを忘れてはならない。

6. 【島民気質】

島という狭い環境が島民との密着感を生み、面倒見の良さが島民の気質の魅力ともいえる。しかし、A島出身のスタッフさえも感じる島民気質に派遣スタッフはなお一層、戸惑いやいらだちを感じていると考える。飯田⁵⁾は島民の気質を「いつでも診療してもらえるという意識の低いひとが多い」と指摘している。また閉鎖的な空間の中での人間関係について住民との一定の距離を保つ難しさを報告している。そして、他の離島で働く助産師は、遊びに行っても海でも飲食店でも、周りから見られておりプライベートがない⁶⁾と語っているなど、島民との

関わりにストレスを感じていることもあげられている。しかし、島民は離島で働く助産師を貴重な存在として認めており、「いつまでもいてほしい」と助産師を必要としている。離島で働く助産師は、島民の生活状況や気質を理解して可能な限り島民の気持ちや要望を受け入れ、自己の価値観を押し付けるのではなく、共に島で生活していかなければならないと考える。また、島の文化や、島民の価値観を受け入れる能力も必要であると考え。

7. 【不便さを感じる離島環境】

宮地⁷⁾は離島新人保健師の経験で大変だったことに「台風でフェリーが欠航することで、島から出られない」「帰れない」と報告している。また、飯田⁹⁾は離島の生活について、休日の娯楽の少なさや、生活の不便さについて指摘しているように、物資や娯楽が豊かでないことや、不便を感じる生活を助産師は困難としてとらえていると考える。しかし、離島にはこのような不便があっても当然であり、離島で暮らすということはこの不便さを受け入れていかなければならない。無ければ無いりの生活の方法があり、楽しみ方次第で離島の生活が変わることを助産師自身が認識し、離島の生活に慣れ工夫していくことで離島での暮らしは豊かになると考える。

V. 結 論

離島で働く助産師が抱える困難感には【研修参加困難】【人員不足】【報酬の低さと格差】【運営方針のずれ】【島民の分娩や母乳育児に関する意識のずれ】【島民気質】【不便さを感じる離島環境】があることが明らかになった。離島で働く助産師の困難感を軽減させていくには下記の対策を行っていかねばならないことが示唆された。

1. 離島は研修など学習機会・資源が得にくいという不利な条件を抱えているが、研修を経済的にも、休暇の上でも補償していく職場環境の充実が必要である。
2. 離島の人員不足を解消するためには、離島で働きたいと思わせる魅力ある職場作りが必要である。
3. 組織はスタッフの要望を可能な限り受け入れ、本土との報酬の格差のない体制作りが必要である。
4. 管理者と助産師が日頃から良いコミュニケーション

ンを取り、助産師が本領を発揮できる場を確保していく必要がある。

5. 離島で働く助産師は島の歴史や文化や、島民の生活状況や気質を理解して可能な限り島民の気持ちや要望を受け入れ、共に島で生活していく必要がある。

6. 離島で働く助産師は離島で暮らす不便さを受け入れ、工夫次第で暮らしは豊かになることを認識する。

本論文は第28回日本助産学会学術集会にて発表した一部を加筆・修正したものです。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 野口美和子：Rural and Remote Area Nursing 国際研究集会の目的. 日本ルーラルナーシング学会誌 1:7, 2006.
- 2) 春山早苗：島嶼地域の看護人材確保と提言. 日本ルーラルナーシング学会誌 3:15-19, 2008.
- 3) 加藤尚美：助産師の自己効力感 (Self-Efficacy) および仕事の満足感に関する研究. 母性衛生 44 (1): 134-140, 2003.
- 4) 堂下陽子, 山崎不二子, 古川秀敏, 松本幸子：「総合実習：しまの健康」における実習展開に関する研究—アセスメント, 健康問題, 看護支援の分析から—。日本ルーラルナーシング学会誌 3:73-86, 2008.
- 5) 飯田さとこ, 坂本敦司：診療所医師からみたへき地医療問題「地域医療の現状と課題に地域間格差に関する調査」自由記載欄の質的内容分析. 自治医科大学紀要 32:29-41, 2009.
- 6) 牧野由加里：第2回離島で働くということ, 準看看護師資格試験. 東京, 医学芸術社, 2008, No699, pp 54-56.
- 7) 宮地文子：へき地での保健医療における看護職の役割を考える—保健師教育に関わった経験から—。日本ルーラルナーシング学会誌 2:3-9, 2007.

別刷請求先 〒770-8509 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, 770-8509, Japan

**Problems That Midwives Working in the Remote Island Face
—2. A Feeling of Difficulty—**

Miwa Fukuoka

Institute of Biomedical Sciences, Tokushima University Graduate School

Generally speaking, remote islands share common problems unique to islands, and in the area of medicine, the mobility of medical workers including doctors and nurses is one such problem. In this research, for the purpose of clarifying the difficulties felt by midwives working in remote islands, half-structured interviews were conducted with six midwives working in Hospital A in Island B and the results were analyzed qualitatively and inductively. The results were classified into seven categories of “difficulty in participating in training,” “staff shortage,” “low reward and disparity,” “difference in operation policy between hospital and them,” “difference in awareness of childbearing and breast feeding between islanders and them,” “nature of islander” and “inconvenient environment on remote island.” In order to reduce the difficulties felt by midwives working in remote islands, it is necessary to ensure attractive working environments, where they are compensated for the expenses associated with participation in training and given leave, and they can enjoy working there, and the organization should also meet the demands of staff as much as possible to make a system where there is no disparity in reward. It is also necessary for controllers and midwives to communicate well with each other on a daily basis to ensure the opportunities where midwives can show their real ability. It was also suggested that the midwives working in remote islands are required to understand the history and culture as well as islanders’ living conditions and their natures, and live together with them without imposing their own values on them.

(JJOMT, 64: 336—341, 2016)

—Key words—

remote island, midwife, a feeling of difficulty