

施設内潜在助産師の専門性発揮に向けた支援モデルの構築

キーワード：施設内潜在助産師、専門性発揮、支援モデル

○渡邊典子、久保田美雪、小林正子、小林美代子、河内浩美
新潟青陵大学看護福祉心理学部 看護学科

I 目的

本研究は施設内潜在助産師の専門性発揮に向けた支援モデルを構築することである。

II 方法

1. 施設内潜在助産師の言葉の定義

助産師免許を有し病院に勤務しているが、産科関連（妊娠期、分娩期、産褥・新生児期に関わる）部署以外で就業している助産師と定義した。

2. 支援モデル構築までのプロセス

①本研究目的に同意の得られた産科医師7人、看護管理者5人、助産師4人に「施設内潜在助産師への意識と活用に関する考え」をインタビューし、逐語録から対象者別にまとめる。調査期間は2011.12～2012.12。
②上記①と我々の既調査結果¹⁾から施設内潜在助産師の専門性発揮に向けた支援モデルを構築する。

3. 倫理的配慮

協力意思表示のあった研究参加者に研究目的、プライバシーの保護、参加による不利益のないこと、データは研究目的以外に使用しないこと等を口頭と文書で説明し同意を得た（新潟青陵大学倫理審査委員会承認番号2011011）。

III 結果

1. 施設内潜在助産師への意識と活用に関する考え

施設内潜在助産師の存在を殆どの研究参加者は、「もったいない」とした。産科関連部署以外への異動に関し、助産師側として「自身の希望」「スキルアップの機会」「WLBによる就労選択」「意欲の減退」「産科を離れてから戻る怖さ」、管理者・医師側として「人員充足による助産師の採用」「人員配置上の問題」「助産師育成の一環」と捉えていた。施設内潜在助産師を出現させないために「産科を全員助産師にする」「中小規模施設の福利厚生整備」「大規模施設の採用方法の見直し」、活用方法は「出向や派遣」「同施設内の産科関連部署への助勤」「思春期の相談や性教育という啓蒙・教育活動」「退院後の母子ケア」であった。

2. 構築された施設内潜在助産師支援モデル

支援モデルを図1に示す。構成要素は「周産期医療の現状」「施設内潜在助産師出現の背景」「潜在パターン」「活用方法」である。潜在パターンは、A：産科が閉鎖・休止後そのまま勤務する場合、B：産科があるが産科関連部署以外で勤務する場合である。Aの活用法として①院内助産システム、②他産科施設への出向・研修・派遣、③退院後の産後ケア、Bは①②に加え④助産師のスキルアップのローテーションである。

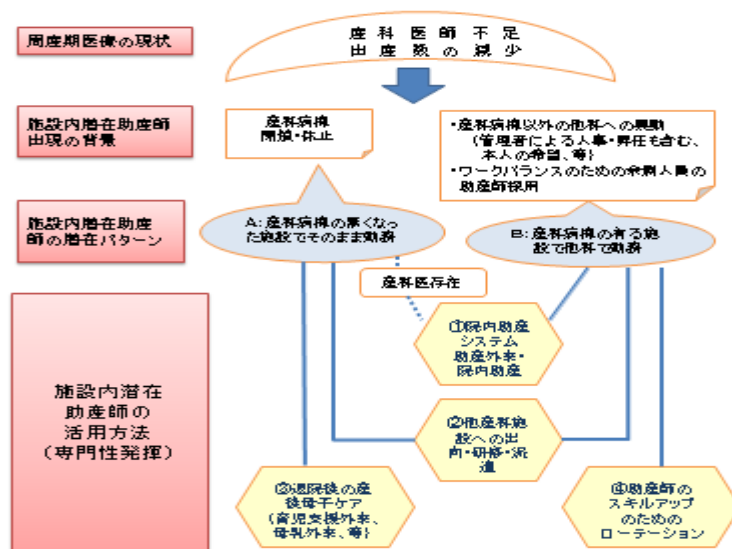


図1 施設内潜在助産師の専門性発揮に向けた支援モデル

IV 考察

施設内潜在助産師になることは、自身のスキルアップに繋がると同時に、意欲減退や助産業務への怖さという助産師のマンパワーにプラスにもマイナスにも影響していた。支援モデルの活用方法①～④は、看護管理者の理解と支援が必要であり、管理者は助産師の専門性発揮に関わる重要な位置に存在している。①は、助産師の意欲、そして産科医との連携・協働が不可欠である。②は日本看護協会²⁾も指摘しているように、給与や福利厚生などの整備が持続可能な助産師出向システムに重要となる。③は産後ケアサービスとしても注目され、医療介入必要時の提携医療機関等のネットワーク整備が必要である。④は自身の助産師としてのキャリアデザインを看護管理者と共有し、自身の努力と管理者の支援が重要となる。

V 結論

施設内潜在助産師の専門性発揮に向けた支援モデルとして、助産師の潜在パターンを考慮し、①院内助産システムの導入②他産科施設への出向・研修・派遣③退院後の産後ケア④助産師のスキルアップのためのローテーションが活用方法として見出された。

参考文献

- 1) 渡邊典子他. 助産師の専門性発揮に向けた施設内潜在助産師を有効活用するための支援モデルの提案研究成果報告書. 2013年. p. 39-80.
- 2) 日本看護協会. 助産師の出向システムと助産実習の受け入れ可能性等に関する調査、助産師の出向システムと助産師就業継続意思に関する調査報告書. 2014. p. 15.