

論文内容の要旨

申請者 喜多 里己
KITA, Satomi

論文題目

助産所管理者が多角的に事業を展開するに至った経緯

Trajectory of Maternity Home Manager Leading to Diverse Business

I. 序論

ライフスタイルや経済社会の変化は、子育て世代に大きな影響を与えている。核家族化、地縁・血縁の希薄化、母親の孤立、児童虐待など子育て世代が持つ課題は大きく、支援の充実が図られている。また、支援を行う専門職として、地域で働く助産師の活用が期待されているが、助産師の就業場所は、病院・診療所 85.4%、地域 10.1%と大きく偏在し、中でも助産所で働く助産師は 5.6% (2,281 人) に過ぎない (日本看護協会, 2020)。

かつて助産師は「産婆」と呼ばれ地域で働いてきた。産婆は女性の自宅に赴き、妊婦健康診査や相談、分娩介助、育児指導などを行ってきた (河合, 2007; 和田, 2009)。戦後、日本では施設分娩が推奨されるとともに、人口の都市集中、核家族化など社会の変化により、1970 年代には 90% の女性が医療施設で分娩するようになり、多くの助産師が医療施設への就業に移行した。

一方、地域に残った助産師は、管理者として助産所を開設し女性の支援を続けてきたが、助産所は経営規模が小さいために生業的な性格が強く管理者の労働過重と後継者難 (宮崎, 2002) の課題があった。また、2007 年の医療法改正で、分娩を取扱う助産所に嘱託医に加え嘱託医療機関の確保が義務付けられ、産科医不足などにより多くの病院・診療所が分娩取扱いを停止した時期でもあり、保健指導や母乳支援へと切替える助産所もあった。さらに女性の出産年齢の高齢化によるハイリスク化・女性の安全志向の高まりにより、助産所での分娩件数は減少の一途をたどっている。他方、助産師の中には病院勤務でできなかった支援の実現に向け自立自営で開設すること (谷口・村田, 2011) や、助産所でケアを受けた女性の主体性や出産体験の満足度が高いこと (篁伊・二瓶・太田, 2002) が報告され、助産所は助産師と子育て世代双方に有用な施設であった。近年では、助産所管理者が助産業務の傍ら保育園などの事業を起こし (平出, 2015; 岡本, 2019)、多角的な事業を行う助産所の報告がある。

社会の変化・人々の暮らしの変化の影響を受け、助産師は自宅への出張から助産所開業へとその仕事を変化させてきたのは、助産所管理者と助産所が、個人から社会に至るすべてが密着につながって作用しあう開放系 (オープンシステム) であるからと考えられる。多角的事業を起業した管理者が、地域など環境からどのような刺激を受け、展開してきたかを明らかにすることで、地域にあわせた助産所事業への示唆が得られるとともに、地域

で働く助産師の活躍モデルを示し、子育て世代への支援の充実に貢献できると考える。

II. 研究目的

有床助産所管理者が多角的に事業を展開するに至った経路を明らかにする。

III. 研究方法

複線経路等至性アプローチ (Trajectory Equifinality Approach: 以下 TEA) を用いた質的記述的デザインである。

TEA は Bertalanffy (1698/1973) の一般システム理論を前提としている。TEA は、システムにおける最終状態を等至点 (Equifinality Point: 以下 EFP) とし、開放システムでは外部からの刺激を受け、異なる道・複数の経路 (Trajectory) をたどって EFP に至る (サトウ, 2009) という考えから、そこに至る人の行動や発達、選択や認識の変更・維持の様相を捉え、時間的変化と文化社会的文脈との関係の中で捉え、記述する研究方法である (安田・滑田・福田他, 2015)。

研究参加者は、助産業務以外の事業を行っている有床助産所を日本助産師会ホームページから抽出し、助産学の専門家 2 名の推薦により選出した。研究期間は 2019 年 9 月～2022 年 3 月である。データ収集は、管理者が助産師になってから現在に至るまでを複数回インタビューした。分析は、インタビューデータを精読し、語られた意味内容のまとまりをコードとして抽出し、参加者ごとにサブカテゴリー化した後、複線経路等至性モデリング (Trajectory Equifinality Modeling: 以下 TEM) 図を作成した。その後、全参加者を統合したカテゴリーを作成し、各参加者の TEM 図を照合しながら統合 TEM 図を作成した。

本研究は、日本赤十字看護大学研究倫理審査委員会の承認 (2019-083) を得て実施した。

IV. 結果

4 名の研究参加者を得た。参加者は関東圏の有床助産所を経営する傍ら、保育園・子育て支援ヘルパー派遣・訪問看護事業を行っていた。年齢は 50 歳代～60 歳代で、インタビューの回数は 1 人につき 1～4 回であった。

A. 助産所管理者が多角的な事業を展開するに至る経路の全体像

経路の全体像は、第 I 期：医療施設に勤務し助産師としてやりがいを持つ、第 II 期：助産師としての働き方を模索し開業する、第 III 期：地域の母親のニーズから多角的事業を開始する、第 IV 期：多角的事業を持つ多機能型助産所になる、の 4 つの時期に分けられた。

第 I 期では、参加者は全員が「助産師として医療施設で働き、『ともに働く先輩・同僚の存在』もあり [助産師の仕事に対する魅力とやりがい] を感じていた。しかし【病院閉鎖・異動辞令】によって「職場を異動して働く」に至った。第 II 期では、参加者は異動した職場で【施設勤務での制限】を受け、<開業を視野に退職する>と<退職して仕事から離れる>に分岐したが、『夫・知人からの開業への後押し』や『地域の助産師・医師からの

バックアップ』を受け「助産所を開業する」に至った。第Ⅲ期では、無床助産所を開業した参加者は「助産所の傍ら他施設で働いていた。『分娩介助を要望する妊婦』や『ともに働く開業助産師仲間』によって「自宅（出張）」や「オープンシステム利用」で分娩介助を行うようになった。『地域で生活する母子の姿』や『助産所事業で培った人脈』の助勢を受けて「多角的事業を開始する」(EFP)に至った。第Ⅳ期では、多角的事業に【行政の補助がない】ため「後追いであきらめずに申請」を行った。保育園は申請が通り「認可保育園設置」に至ったが、訪問看護事業は「訪問看護の一時休止」と「助産所からの持ち出しで継続」に分岐した。そして「助産所事業の多機能化」を行い【産後ケア事業は赤字】であったものの「継続的に母子に関わることで得るやりがい」を感じ「多角的事業をもつ多機能型助産所になる」(2nd-EFP)に至った。

B. 助産所管理者が多角的な事業を展開するに至る経路の特徴

4名の参加者は各々異なる経路をたどっていた。経路の共通性は、助産師として施設で働いていたときに抱いた「助産師の仕事に対する魅力とやりがい」、開業をするに際して『夫・知人からの開業への後押し』、『地域の助産師・医師からのバックアップ』の社会的助勢があった。助産所事業以外の「多角的事業を開始する」にあたっては、助産所で関わった『地域で生活する母子の姿』と『助産所事業で培った人脈』の助勢があった。さらに、「助産事業の多機能化」には、『助産所事業で培った行政の人脈』と『助産師会の産後ケア推進』の助勢があり、さらに「多角的事業を持つ多機能型助産所になる」にあたっては、「継続的に母子に関わることで得るやりがい」という思いがあった。

参加者の行動の分岐には2つの特徴があった。1つめは【施設勤務での制限】を余儀なくされた際に「開業を視野に入れ退職する」と「退職して仕事から離れる」の分岐であった。一度助産師の仕事を辞める選択に至った2名は結婚・子育て期にあったが、退職時に開業の検討はしていなかった。2つめは「多角的事業を開始」後、【行政の補助がない】(社会的方向づけ) ことに「後追いであきらめずに申請」をして「認可保育園設置」が実施できた一方で、訪問看護事業は「訪問看護の一時休止」と「助産所からの持ち出しで継続」に分岐した。待機児童が社会問題化した時期の保育園事業と、高齢者を対象にした施策の訪問看護事業であったことが事業継続に影響していた。また「有床助産所に切り替え」た後は「訪問看護の一時休止」を選択していたが、「法律が追いついてきた」と「訪問看護の再開」に至り「多角的事業を持つ多機能型助産所」へと至っていた。

V. 考察

A. 開放システムとしての助産所管理者・助産所と多角的事業

助産管理者は就職した職場、助産所を開設した地域社会、助産師として関わる子育て世代との交流から、助産所開設・多角的事業の開始に至り、その後も事業を発展させていた。

特に助産所を開設した後、助産所管理者は地域で生活する子育て世代に施設勤務の時よりも身近に、そして長期にわたり関わるようになった。その中で、困っている母親を見過

ごしてはいけないと、助産所の業務ではカバーできない保育園やヘルパー派遣、訪問看護業を起業するに至ったのである。起業時は制度化されていない事業もあったが、管理者は、行政からの補助がなくても〈後追いであきらめずに申請〉を行い、子育て支援に役立つと思えば「無いものは作ればいい」と確固たる信念を持って事業を開始していた。そして、途中で事業が一時休止に追い込まれても、子育て支援に有用であることは、最初は個人で行政に申請し、さらには職能団体の役職を担っての活動に発展させ、「法律が追いついてきた」と行政を動かに至っている。管理者は、地域の子育て世代の身近な存在であり、そのニーズをいち早く取り上げ助産所業務や新規の事業に反映でき、時代を先取りした事業を展開していたと考えられた。

B. 女性起業家としての助産管理者の特徴と専門職教育

助産所管理者は日本の女性起業家と共通した特徴を持っていた。助産師のキャリアを活かした開業、女性の得意とする生活分野での事業、ライフイベントによるキャリアコースの変更である。一方、管理者は自己実現のための開業を選択し、そこには助産師は子育て支援の専門家であるという強い信念があった。そのため起業した多角的事業はすべて子育て世代への支援であった。管理者は助産師として就職した施設でやりがいを抱いた経験が、その職場からの移動を余儀なくされたときに助産師としての働き方の模索を経験し、それが助産所の開設へとつながっていた。開業の選択・準備は、助産基礎教育での学習と卒業後の自ら研修に出向く行動によって行われており、専門職者としての基礎教育の重要性が示唆された。しかし、本研究の参加者とは異なり、退職を選択した後、仕事を離れ潜在助産師になる者もいる。助産師基礎教育にある開業助産師のキャリアや、卒後教育における開業助産師への教育プログラムの充実を図ることが課題である。

C. 多角的事業を備える多機能型助産所の意義

助産所管理者は、保育園・ヘルパー派遣・訪問看護事業などの助産所外の事業と、日帰り・宿泊・訪問など施設を活用した助産所の経営の両立に至っていた。多角的事業を持つ多機能型助産所は、現代の子育て世代の多様なニーズへの柔軟な対応や、行政からの依頼の受けやすさを可能にしていた。子育て世代には一つの事業所に任せられる簡便さが得られ、見知った助産師に継続的な支援が受けられるメリットがある。少子高齢社会の日本では、ますます女性の労働力が期待される。多様な働き方が推奨され子育て世代のニーズも変化していだろう。その変化にいち早く対応し支援を行えるのが助産所であり、多様なニーズに対応できる助産所の発展が地域の子育て支援の充実につながると考えられる。

VI. 結論

助産所管理者は、仕事に魅力とやりがいを持ち、自らの実現のために助産所を開業し子育て支援の専門職であるという信念を持っていた。助産所での活動から地域の子育て世代のニーズを把握しやすく、子育て支援に有用ならば助産業務外の事業を起業するとともに助産所を多機能化し、多様なニーズに対応できる事業へと発展させていた。