

要旨

1. 目的

妊娠・出産・育児期にある助産師が就業継続する上で必要な職場環境要因を明らかにし、職場における助産師への就業継続支援を考察することである。

2. 方法

研究デザインは、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下 M-GTA と記載）の手法を用いた因子探索型の質的記述的研究である。初産で産休・育休後復職した、未就学の子どもを育てながら働く病棟助産師 5 名を対象に半構造的面接を実施し、M-GTA の手法を用いて分析した。

3. 結果

対象となった助産師 5 名は、都内の病院 4 施設と診療所 1 施設に勤務し、第 1 子の妊娠が発覚した時の助産師経験年数が 3～8 年であった。分析の結果、助産師が就業継続してきた事実の概念 7 つと、その事実に影響する職場の要因の概念 4 つを明らかにした。事実の概念は、＜体調に負担をかけない働き方＞、＜体調に負担をかける働き方＞、＜育児生活に合わせた働き方＞、＜育児生活に合わせない働き方＞、＜育児生活を優先するニーズ＞、＜仕事への前向きな思い＞、＜職場への申し訳なさ＞であった。職場の要因の概念は、＜主体的な協力＞、＜受動的な協力＞、＜自分の代わりがない状況＞、＜自分の代わりがいる状況＞であった。

4. 結論

妊娠期と育児期に働き方の調整ができることは、調整ができないことに比べ、対象者が就業継続しやすい事実であった。働き方の調整ができた場合の就業継続を可能にする職場環境の要因は、＜主体的な協力＞である職場通念としての決まりと、＜受動的な協力＞である働き方を調整する際の協力体制があることだった。職場の協力を可能にするのは、職員一人当たりの仕事量がちょうど良いこと、働き方の調整の必要性を理解する職員の存在、病棟以外で勤務する機会のある部署であることだった。一方で、働き方の調整ができなかった場合でも就業継続を可能にした職場環境の要因は、職員同士の良好な人間関係だった。