St. Luke's International University Repository

助産師の職業的アイデンティティ形成に関する文献レビュー

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2023-04-03 キーワード (Ja): キーワード (En): Midwif, Professional Identit, Literature Review 作成者: 林田, 聖子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/00016719

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.

総　説

助産師の職業的アイデンティティ形成に関する文献レビュー

林田　聖子[1),2)]

Professional identity development in midwifery: literature review

Seiko HAYASHIDA [1),2)]

〔Abstract〕
<Objective> The objective was to review the domestic and international literature for factors that influence the formation of professional identity, which is the foundation on which midwives develop their career.
<Methods> Searches of the Central Journal of Medicine（Web ver. 5), CiNii Research, and J-STAGE databases in Japan, and Embase, PubMed, and CINAHL internationally were conducted.
<Results> From the 19 articles that describe to the formation of professional identity in midwifery students or midwives, codes were extracted. Midwifery students extracted two categories【Self-esteem】,【Vision of self-actualization】, and four subcategories《Self-affirmation》,《Achieve practical goals》,《Career designing》,《Opportunities for self-improvement》. Midwives were extracted in four categories【Competency as a midwife】,【Vision as a midwife】,【Work-engagement】,【Work environment for professionalism】and ten subcategories《Self-esteem》,《Professional self-efficacy》,《Midwifery perspective cultivation》,《Setting role models》,《Opportunities for self-improvement》,《Mentor's presence》,《Career design》,《Positive evaluation of job duties》,《Satisfaction with the work environment》,《smooth collaboration with other professionals》.
＜Conclusion＞ The factors influencing the formation of midwives' professional identity were identified. It is important to provide education to encourage the development of professional identity and work environments to demonstrate professionalism.

〔Key words〕Midwife，Professional Identity，Literature Review

〔要 旨〕
〈目的〉国内外の文献をレビューし助産師のキャリア構築の基盤となる職業的アイデンティティ形成に影響する要因を明らかにする。〈方法〉データベースは医中誌Web版，CiNii research，J-STAGE，Embase，PubMed，CINAHLを用いた。〈結果〉助産学生または助産師の職業的アイデンティティ形成を記述した19文献から，職業的アイデンティティ形成に影響する要因を抽出した。助産学生は２つのカテゴリー【自己肯定感】,【自己実現へのビジョン】と４つのサブカテゴリー《自尊感情》,《実習目標到達》,《キャリアデザイン》,《自己研鑽の機会》が抽出された。助産師は４つのカテゴリー【助産師としてのコンピテンシー】,【助産師としてのビジョン】,【ワークエンゲイジメント】,【専門性を発揮する職場環境】と10のサブカテゴリー《自尊感情》,《職業的自己効力感》,《助産観の醸成》,《役割モデルの存在》,《自己研鑽の機会》,《メンターの存在》,《キャリアデザイン》,《肯定的評価》,《職場環境への満足》,《他職種との円滑な連携》が抽出された。〈結論〉助産師の職業的アイデンティティ形成に影響する要因が明ら

1）聖路加国際大学大学院看護学研究科（博士課程）・Graduate School of Nursing Science, Doctor's Program, St. Luke's International University
2）日本赤十字看護大学看護学部・Japanese Red Cross College of Nursing

受付　2022年９月27日　　受理　2022年11月29日

かになった。職業的アイデンティティ形成を促すための教育と専門性を発揮する職場環境が重要となる。

〔キーワーズ〕助産師，職業的アイデンティティ，文献レビュー

Ⅰ．緒　言

日本における周産期医療は，ハイリスク妊産婦やハイリスク新生児に対応するため，総合周産期母子医療センターが設置され，諸外国に並ぶ高水準の医療を提供し，周産期死亡率は減少した。しかし，少子高齢化による出生数の減少，産科医不足による産科病棟の閉鎖という社会的問題に直面し，出産施設は減少の一途である。また，2003年に病床利用率の向上を目的に診療群分類包括評価（DPC）が導入され，2012年には分娩取り扱い病院の約８割が産科混合病棟に移行している[1)]。

産科混合病棟の助産師の業務環境の実態は，混合となっている診療科数は最大で11診療科あり，年間分娩件数が1000件という病院においても混合病棟になっている[2)]ことから，助産師は様々な診療科の看護を行うための幅広い知識と技術を求められている。そのため，助産師はジェネラリストとスペシャリストの均衡を保つような働き方の検討が課題[3)]となっている。

日本看護協会は「すべての妊産褥婦と新生児に助産師のケアを提供する」ことを目的に，安全・安心で切れ目のない妊娠・出産・育児環境の整備に向けて，働く場と働く助産師の実践能力強化を課題に挙げている。その中で産科混合病棟における周産期医療の質の確保を目指した管理として「産科混合病棟ユニットマネジメント導入の手引き」[4)]，「助産師の必要人数算出に関する提案」[5)]を提示し，積極的な取り組みを推奨している。

しかし，妊産褥婦に対する助産ケアについては，分娩期看護では看護師と協働し，職種別の専門性に応じた役割分担がみられている[6)]が，産褥早期においては，退院後の生活に関する指導が不十分[7)]となっていることや，看護ケアの計画や評価，母乳栄養の確立など時間を要する緊急度の低い「性質」の看護ケアが不十分[7)]とされており，十分な助産ケアが提供できているとは言い難く，助産師は専門性を発揮されていないことが推察される。一方，「妊娠～産後の継続ケア」を可能な形で行うことで専門性が発揮でき，助産師のモチベーションや就業継続が図れる[8)]ことから，管理者は助産師の専門性が発揮され，キャリア構築を支援する職場環境の調整が責務となる。

また，助産師の職業的アイデンティティの形成の起点は職業選択動機にあり，キャリアの始点[3)]とされることから，助産師教育では多様な状況に対応できる助産師を育成するために，職業的アイデンティティ形成を支援する教育が求められる。

そこで本研究は，国内外の文献をレビューし，助産師のキャリア構築の基盤となる職業的アイデンティティ形成に影響を及ぼす要因について明らかにする。

【用語の定義】

職業的アイデンティティ（職業的同一性：occupational identity，vocational identity）

職業集団のもつ規範や価値体系との相互作用の中で自覚される主観的な感覚[9)]であり，一定の資格を有する専門家になって初めて可能となる。専門職の場合には，これを「専門家アイデンティティ（professional identity：専門家同一性，専門的アイデンティティ）」と呼んで区別することもある[10)]。

Ⅱ．方　法

１．対象文献の抽出（図１）

国内のデータベースは，医学中央雑誌Web版（Ver.5），CiNii research，J-STAGEを用いて論文形式や収載誌の発刊年を限定せず検索した。〔検索日2022年５月１日〕国外のデータベースはEmbase，PubMed，CINAHLを用いて論文形式や収載誌の発刊年は限定せず検索した。〔検索日2022年５月15日〕

キーワードは，聖路加国際大学学術情報センターの専門員のコンサルテーションを受け，本研究の目的を踏まえたキーワードを用いた。和文文献では，「助産師/助産婦」AND「アイデンティティ」OR「プロフェッショナリズム」OR「職業意識」OR「専門性」OR「プロフェッショナル」OR「コンピテンス」とし，重複論文を除き53件を対象とした。英文文献は，「midwife」OR「midwives」OR「nurse midwife」AND「professional identity」OR「professionalism」OR「professional competence」とした。重複文献を除き，学会誌に収載されていた584件を対象とした。

一次スクリーニングでは，タイトルと抄録を確認し，職業的アイデンティティの記載がされており，全文入手可能な文献を抽出した。二次スクリーニングでは，抽出した72文献の全文を精読し，調査対象が助産師学生または助産師で，かつ，助産師の職業的アイデンティティ形成の記述がある19文献（国外６件，国内13件）を対象とした。

本研究の対象は助産師であるが，助産師教育における

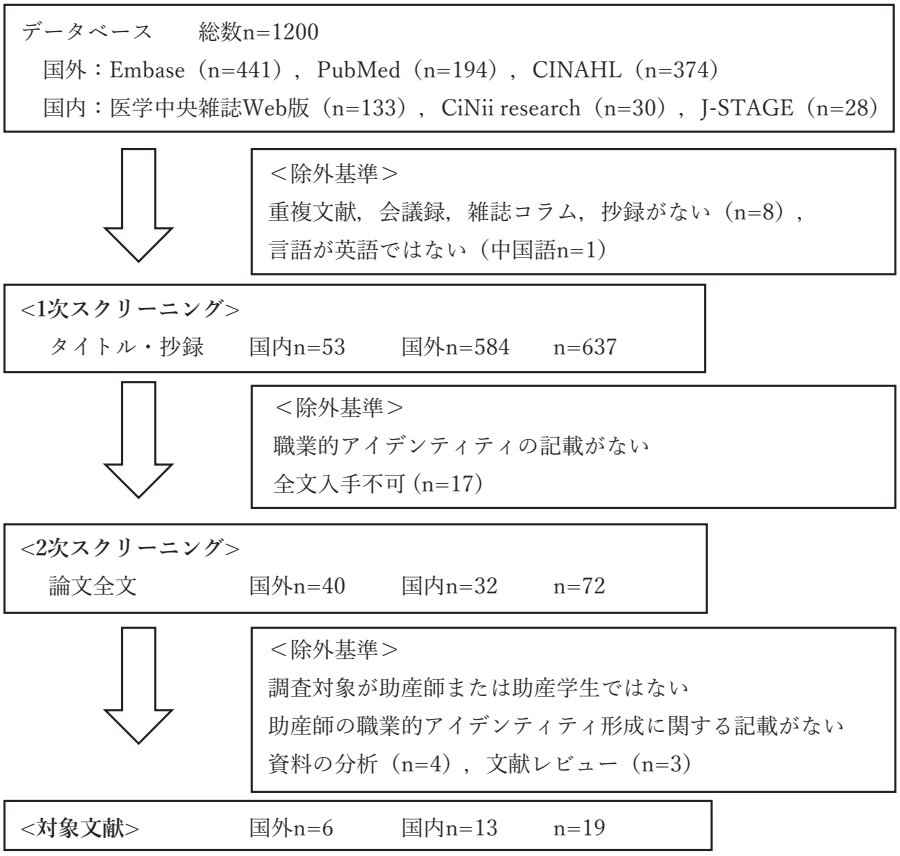

図１．文献抽出のフロー

専門的自立能力の育成として，助産師の職業的アイデンティティ形成がミニマム・リクワイアメンツに位置づけられていることから，助産学生を対象とした文献も含めることとした。

２．分析方法

対象文献をタイトル，著者，発行年，ジャーナル名，対象，目的，研究方法，結果，結論，課題に分けてマトリックスを作成し，職業的アイデンティティ形成に影響する要因を抽出した。抽出した部分から，職業的アイデンティティを「高める要素」と「脅かす要素」を成すコードを抽出しカテゴリー化した。

研究対象は，助産学生と助産師/助産婦が混在していたため，それぞれの特徴から類似性をふまえて対象別に分析した。

Ⅲ．結　果

１．文献の概要

検索の結果，和文文献は，職業的アイデンティティ形成に関する記述がある13文献を対象とした。そのうち助産師/助産婦を対象とした文献は７文献で，助産学生を対象にした文献は６文献であった。

英文文献は，職業的アイデンティティ形成に関する記述がある６文献を対象とした。対象は，助産師や助産学生だけではなく，看護師や医療系学生（health care students）など複数の専門領域を含めていたため，助産師または助産学生が包含される内容から職業的アイデンティティ形成に影響を及ぼす要因を抽出した。そのうち，助産師を対象とした文献は４文献で，助産学生を対象とした文献は２文献であった。

対象文献の発刊年は2002年から2021年で，年代別にみると，2021年は２件，2019年は４件，2018年は３件，2014年は３件，2020年，2017年，2011年，2010年，2009年，2008年，2002年は各１件であった。研究デザインは，質的研究は７件，現象学的研究は１件，混合研究法は２件，量的研究は９件であった。量的研究における職業的アイデンティティの測定尺度には，医療系大学生用職業的アイデンティティ尺度，助産師の職業的アイデンティティ尺度が用いられていた。

２．文献の分析

対象文献から助産学生と助産師/助産婦の職業的アイデンティティ形成に影響する要因について主な記述を抽出した。得られたコードからサブカテゴリーを作成し，類似した記述内容を質的に統合し，カテゴリーに分類し表にまとめた。（表１，表２）

以下，カテゴリーを【　】，サブカテゴリーを《　》

として表記する。

1）助産学生の職業的アイデンティティ形成に影響する要因　（表1）

助産学生の職業的アイデンティティの形成に影響する要因として，２つのカテゴリー【自己肯定感】,【自己実現へのビジョン】と４つのサブカテゴリー《自尊感情》,《実習目標到達》,《キャリアデザイン》,《自己研鑽の機会》が抽出された。

（1）【自己肯定感】

サブカテゴリーは,《自尊感情》,《実習目標到達》の２つで構成された。

《自尊感情》には,「自尊感情の高さ」[11]や「厳しい選抜試験を潜り抜けた強み」[12],「自己効力感の高さ」[13],実習における「肯定的感情を伴う体験」[14),15)]があり，自分自身をポジティブに捉えることは職業的アイデンティティを高めていた。

《実習目標到達》には,「分娩介助実習到達度の高さ」[11],「適切な時期に内診ができること」[11]があり，自己成長を実感できることは，職業的アイデンティティを高めていた。

一方,分娩介助実習は,緊張や不安を伴うことから「否定的感情を伴う体験」[14]になりやすく，職業的アイデンティティを脅かしていた。

（2）【自己実現へのビジョン】

サブカテゴリーは,《キャリアデザイン》,《自己研鑽の機会》の２つで構成された。

《キャリアデザイン》には,「産科で見た助産師に対する憧れ」[12],「志望動機」[13],「就業継続の意志の強さ」[12]があり，なりたい助産師を目指すことは，職業的アイデンティティを高めていた。

《自己研鑽の機会》には,「妊娠期のシミュレーション教育」[16],「専門的な助産実践の準備状況を確認するために設計されたeポートフォリオ形式のキャップストーン評価」[17],「看護学，助産学，救急医療，医学，理学療法学，栄養学の学生が共同学習を行うインタープロフェッショナルラーニング（IPL)」[18]があり，実践力を高める機会は,職業的アイデンティティも高めていた。

2）助産師/助産婦の職業的アイデンティティ形成に影響する要因（表2）

助産師の職業的アイデンティティの形成に影響する要因として，４つのカテゴリー【助産師としてのコンピテンシー】,【助産師としてのビジョン】,【ワークエンゲイジメント】,【専門性を発揮する職場環境】と10のサブカテゴリー《自尊感情》,《職業的自己効力感》,《助産観の醸成》,《役割モデルの存在》,《自己研鑽の機会》,《メンターの存在》,《キャリアデザイン》,《肯定的評価》,《職場環境への満足》,《他職種との円滑な連携》が抽出された。

（1）【助産師としてのコンピテンシー】

サブカテゴリーは,《自尊感情》,《職業的自己効力感》の２つで構成された。

《自尊感情》には,「モチベーションを高める経験」[19],「就職後の肯定的感情を伴う体験」[20],「学生時代の肯定的感情を伴う体験」[20],「専門職としての自信と自尊心」[21]があり，ポジティブな経験は職業的アイデンティティを高めていた。

一方,「(地域助産師は）社会的地位や認知度が低い現状」[22]や「モチベーションを下げる経験」[19],「性役割態度における伝統志向的態度」[20],「就職後の否定的感

表1．助産学生の職業的アイデンティティ形成に影響する要因　（グレー：脅かす要素）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	筆者
自己肯定感	自尊感情	（分娩介助実習において）肯定的感情を伴う体験	三谷（2020）
		自尊感情の高さ	永橋（2019）
		厳しい選抜試験を潜り抜けた強み	鈴木（2019）
		自己効力感の高さ	中島（2014）
		助産実習での肯定的感情を伴う体験	小泉（2008）
	実習目標到達	分娩介助実習到達度の高さ	永橋（2019）
		「適切な内診時期を判断」できること	永橋（2019）
		（分娩介助実習において）否定的感情を伴う体験	三谷（2020）
自己実現へのビジョン	キャリアデザイン	産科で見た助産師への憧れ	鈴木（2019）
		志望動機	中島（2014）
		就業継続の意志の強さ	中島（2014）
	自己研鑽の機会	妊娠期のシミュレーション教育	中島（2021）
		専門的な助産実践の準備状況を確認するために設計されたeポートフォリオ形式のキャップストーン評価	Sidebotham（2018）
		看護学，助産学，救急医療，医学，理学療法学，栄養学の学生が共同学習を行うインタープロフェショナルラーニング（IPL）	Hood（2014）

表２．助産師/助産婦の職業的アイデンティティ形成に影響する要因　（グレー：脅かす要素）

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	筆者
助産師としてのコンピテンシー	自尊感情	モチベーションを高める経験	猿田（2019）
		就職後の肯定的感情を伴う体験	佐藤（2011）
		学生時代の肯定的感情を伴う体験	佐藤（2011）
		専門職としての自信と自尊心	Larsson（2009）
		（地域助産師は）社会的地位や認知度が低い現状	諸橋（2021）
		モチベーションを下げる経験	猿田（2019）
		性役割態度における伝統志向的態度	佐藤（2011）
		就職後の否定的感情を伴う体験	佐藤（2011）
	職業的自己効力感	（地域助産師は分娩そのものではなく）女性の一生に寄り添い妊娠・出産・産褥・子育て期と一連の流れにかかわって生涯にわたる継続的な支援ができること	諸橋（2021）
		院内助産に対応できること	入江（2018）
		性役割態度における平等志向的態度	佐藤（2011）
		分娩介助件数が多いこと	佐藤（2011）
		効果的なケアを追求すること	望月（2010）
		緊急時に対応できる能力の必要性を認識する	望月（2010）
		産婦との協働に対する満足感	Larsson（2009）
		医療技術の進歩やガイドラインの改訂により，助産師の専門的実践が制限されること	Larsson（2009）
		知識が豊富で要求の多い現代の親（女性）への対応の難しさ	Larsson（2009）
助産師としてのビジョン	助産観の醸成	専門職の在り様の追求	猿田（2019）
		「女性とともにいる(being with woman)」ことは助産師のアイデンティティと実践にとって不可欠なものとして概念化すること	Bradfield（2019）
		助産師の存在価値を学ぶ	望月（2010）
		助産婦の独自性の追求	細川（2002）
	役割モデルの存在	役割モデルの存在がいる	猿田（2019）
		役割モデルの存在となる助産師が身近にいる	入江（2018）
		役割モデルの存在の有無	佐藤（2011）
	自己研鑽の機会	（地域助産師として）自己研鑽や後輩育成の責務	諸橋（2021）
		大学院の学びを強みにした看護研究活動	猿田（2019）
		継続的に専門能力を育成する	Zhang（2018）
		新人助産師研修	野口（2017）
		リーダーシップ研修	Miskelly（2014）
		助産研究の発展	Larsson（2009）
ワークエンゲイジメント	メンターの存在	自分を支えてくれる存在の有無	猿田（2019）
		先輩助産師の精神的支援	佐藤（2011）
		学生時代の教員からの精神的支援	佐藤（2011）
	キャリアデザイン	生涯のキャリアプランとして地域助産師を続けること	諸橋（2021）
		個人の目標を明確に持つこと	入江（2018）
		将来の展望を明確に持つこと	佐藤（2011）
		所属する組織が助産婦職としての方向性を明らかにすること	細川（2002）
		学生時代と就職後の助産師の仕事認識のギャップ	佐藤（2011）
	肯定的評価	職場内で評価されること	細川（2002）
		助産業務を上司に理解してもらえていないことへの無力感	猿田（2019）
		（医療介入により）助産師としての実践的な技術が評価されないこと	Larsson（2009）
専門性を発揮する職場環境	職場環境への満足	組織や所属部署からサポートされている実感がない	Larsson（2009）
		地域助産師は収入が少なく，行政のサービスでは役割を発揮できない現状	諸橋（2021）
		配置された職場の環境が自分の考えていた助産師のいる職場とはかけ離れていたこと	猿田（2019）
	他職種との円滑な連携	ケア体制の重要性を認識する	望月（2010）
		他職種との密接な連携を持つこと	Larsson（2009）
		助産婦の責務の明確化	細川（2002）
		医師との協働に関する戸惑い	細川（2002）
		医学主体の産科医療	Zhang（2018）

情を伴う体験」[20]は，自尊感情が低くなり，職業的アイデンティティを脅かしていた。

《職業的自己効力感》には，「（地域助産師は分娩そのものではなく）女性の一生に寄り添い妊娠・出産・産褥・子育て期と一連の流れにかかわって生涯にわたる継続的な支援ができる」[22]，「院内助産に対応できること」[23]，「性役割態度における平等志向的態度」[20]，「分娩介助件数が多いこと」[20]，「効果的なケアを追求すること」[24]，「緊急時に対応できる能力の必要性を認識する」[24]，「産婦との協働に対する満足感」[21]があり，助産師としての自己効力感は職業的アイデンティティを高めていた。

一方，「性役割態度における伝統志向的態度」[20]，「医療技術の進歩やガイドラインの改訂により，助産師の専門的実践が制限されること」[21]，「知識が豊富で要求の多い現代の親（女性）への対応の難しさ」[21]は，助産師としての自己効力感が下がり，職業的アイデンティティを脅かしていた。

（2）【助産師としてのビジョン】

サブカテゴリーは，《助産観の醸成》，《役割モデルの存在》，《自己研鑽の機会》の３つで構成された。

《助産観の醸成》には，「専門職の在り様の追求」[19]，「“女性とともにいる（being with woman）”ことは助産師のアイデンティティと実践にとって不可欠なものとして概念化すること」[25]，「助産師の独自性の追求」[26]があり，経験を積み重ねることにより助産観を養うことで，職業的アイデンティティを高めていた。

《役割モデルの存在》には，「役割モデルの存在がいること」[19]，「役割モデルの存在となる助産師が身近にいること」[23]，「役割モデルの存在の有無」[20]があり，目標とする助産師の存在は，職業的アイデンティティを高めていた。

《自己研鑽の機会》には，「地域助産師としての自己研鑽や学習方法」[22]，「大学院の学びを強みにした看護研究活動」[19]，「継続的に専門能力を育成する」[27]，「新人助産師研修」[28]，「リーダーシップ研修」[29]，「助産研究の発展」[21]があり，実践力や専門性を高める機会は，職業的アイデンティティも高めていた。

（3）【ワークエンゲイジメント】

サブカテゴリーは，《メンターの存在》，《キャリアデザイン》，《肯定的評価》の３つで構成された。

《メンターの存在》には，「自分を支えてくれる存在の有無」[19]，「先輩助産師の精神的支援」[20]，「学生時代の教員からの精神的支援」[20]があり，職場に自分に理解を示す存在がいることは，就業継続にも繋がり，職業的アイデンティティを高めていた。

《キャリアデザイン》には，「生涯のキャリアプランとして地域助産師を続けること」[22]，「個人の目標を持つこと」[23]，「将来の展望を明確に持つこと」[20]，「所属する組織が助産婦職としての方向性を明らかにすること」[26]があり，理想のキャリアを構築していくことは，職業的アイデンティティを高めていた。一方，新人助産師は「学生時代と就職後の助産師の仕事認識のギャップ」[20]が生じることで，就業継続が困難になりやすく，職業的アイデンティティを脅かしていた。

《肯定的評価》には，「職場内で評価されること」[26]があり，専門職として評価されることは，職業的アイデンティティを高めていた。

一方，「助産業務を上司に理解してもらえないことへの無力感」[19]，「（医療介入により）助産師としての実践的な技術が評価されないこと」[21]があり，助産師の専門性を評価されないことは，職業的アイデンティティを脅かしていた。

（4）【専門性を発揮する職場環境】

サブカテゴリーは，《職場環境への満足》，《他職種との円滑な連携》の２つで構成された。

《職場環境への満足》には，「組織や所属部署からサポートされている実感がない」[21]，「地域助産師は収入が少なく，行政のサービスでは役割を発揮できない現状」[22]，「配置された職場の環境が自分の考えていた助産師のいる職場とはかけ離れていた」[19]があり，職場環境に対する不満は職業的アイデンティティを脅かしていた。

《他職種との円滑な連携》には，「ケア体制の重要性を認識する」[24]，「他職種との密接な連携」[21]，「助産婦の責務の明確化」[2]があり，他職種，特に医師との協働が円滑であることが，職業的アイデンティティを高めていた。

一方，「医師との協働に関する戸惑い」[26]，「医学主体の産科医療」[27]は，専門職間の不均衡を感じ，職業的アイデンティティを脅かしていた。

Ⅳ．考　察

１．助産学生の職業的アイデンティティ形成に影響する要因

１）自己肯定感

【自己効力感】を構成する要素として《自尊感情》，《実習目標到達》が抽出された。

助産学生にとって，分娩介助実習は職業的アイデンティティ形成に大きな影響を受ける要因となっていた。

分娩介助実習到達度が高く[11]，中でも「適切な内診時期を判断」できること[11]は，分娩経過を適切に判断できたと自己評価できる。そのため，自尊感情を尊重しながら分娩介助実習の到達度を高める教育的支援[11]を行うことは，学生の臨床判断や助産技術の向上の機会となる。

また，助産師になるために厳しい選抜試験を乗り越え

られたこと[12]や，自己効力感の高さ[13]は強みになるが，分娩介助実習における否定的感情を伴う体験[15]は，学生の内面的な自己の課題が浮き彫りになり[15]，助産師としてのアイデンティティ形成に揺らぎが生じ，職業的アイデンティティ形成が脅かされる要因になる。

助産実習におけるリアリティショックの強弱とその立ち直りの過程において職業的アイデンティティの形成ポイントがあり[14]，職業アイデンティティは肯定的感情を伴う体験[14),15]と共に形成されていることから，否定的感情を肯定的感情に転化できるような教育支援の必要性[14]があり，学生のレディネスを考慮した関わりが重要となる。

2）自己実現へのビジョン

【自己実現へのビジョン】を構成する要素として《キャリアデザイン》,《自己研鑽の機会》が抽出された。

助産師への憧れや尊敬を感じること[12]や専門的な知識や技術を身につけたいという志望動機[13]は，職業的アイデンティティ形成の起点となり，就業継続意志の強さ[13]は，理想とする助産師像への意識を高め，助産師としてのキャリアデザインを考える機会となる。

職業的アイデンティティ形成を高める学習の機会には，妊娠期のシミュレーション教育[16]，看護学，助産学，救急医療，医学，理学療法学，栄養学の学生が共同学習を行うインタープロフェショナルラーニング（IPL）[18]，専門的な助産実践の準備状況を確認するために設計されたeポートフォリオ形式のキャップストーン評価[17]などがあり，自分の課題を客観的に評価し，実践力を強化することは，自己研鑽の機会となる。さらに，主体的学習意欲を向上させることや学生の特質に応じた教育的支援を強化[13]することにより，自己実現へのビジョンが明確となり職業的アイデンティティ形成が高められる。

また，学習者が「個としてのアイデンティティ」を形成するために，その専門職の実践共同体（中心的世界）に正統性を認め，学びの方向性や意義を自覚した上で，そこにいくという自己決定（危機）を行い，自らその実践共同体に コミットメント（積極的関与）することが重要である[30]ことから，教員は，学習の機会を自己研鑽と捉え，自己実現へのビジョンを具現化していくためのキャリア支援が望まれる。

2．助産師/助産婦の職業的アイデンティティ形成に影響する要因

1）助産師としてのコンピテンシー

【助産師としてのコンピテンシー】の構成要素として《自尊感情》,《職業的自己効力感》が抽出された。

助産学生時代に体験した肯定的感情を伴う体験や就職後の肯定的感情を伴う体験[20]は強みになり，助産師の職業的アイデンティティ形成の基盤となる。また，性役割態度における平等志向的態度[20]や専門職としての自信と自尊心[21]，モチベーションを高める経験[19]は，助産師としてのやりがいを感じ自尊感情を維持することができる。

助産師の実践力として重要視される分娩介助に対する捉え方は，助産師の活動の場によって特徴がみられた。勤務助産師は，分娩介助件数が多いこと[20]，院内助産に対応できること[23]，緊急時に対応できる能力の必要性を認識する[24]ことなど，自らの判断のもとに助産ケアを展開し，産婦との協働に対する満足感を得ること[21]で助産師の専門性が発揮されると感じていた。一方，地域助産師は，分娩そのものではなく，女性の一生に寄り添い妊娠・出産・産褥・子育て期と一連の流れにかかわって生涯にわたる継続的な支援ができること[22]など，包括的なケアの実践に助産師の専門性を感じていた。これらのことは，勤務助産師も地域助産師も活動の場所に応じて職業に対する自己効力感を持つことで，助産師としての存在価値を見出していると言える。

しかしながら，社会的地位や認知度が低い現状や[22]，就職後の否定的な体験[20]，性役割態度における伝統志向的態度[20]は，助産師としての自尊感情が脅かされる。さらに，医療技術の進歩やガイドラインの改訂により助産師の実践範囲が制限される[21]ことや知識が豊富で要求の多い親（女性）は対応が困難になる[21]ことは，助産師の専門性が発揮できていないと感じ，助産師としての自己効力感が危ぶまれる。職業的アイデンティティを高めるためには，助産師としてのコンピテンシーを持つことが重要であり，助産師自身もそれを認識する必要があると考える。

2）助産師としてのビジョン

【助産師としてのビジョン】の構成要素として《助産観の醸成》,《役割モデルの存在》,《自己研鑽の機会》が抽出された。

職業的アイデンティティ形成を高めるためには，モチベーションを高める経験や理想とする助産師像を考え，望ましい助産ケアを考えるという専門職の在り様の追求[31]，助産師が「女性とともにいる（being with woman）」ことを認識し，概念化すること[25]，助産師の存在価値を学ぶ[24]こと，助産婦の独自性の追求[26]などが影響していた。助産師は女性との関わりを通して職業価値を見出し，自分なりの助産哲学を含めながら助産観を醸成していることが窺えた。

また，助産師の役割モデルの存在[19),20),23]は，自己の将来像を呈しその姿に近づこうとする意欲や願望[23]となることから，目標となる助産師の存在は，自己実現への目標を設定することができ，職業継続・就業継続を可能

にすると考える。

加えて，新人助産師研修[28]，リーダーシップ研修[29]など，キャリアラダーに応じた研修への参加は，ピアグループの機会となり，自己成長に気付いたり，今後の目標を確認したりすることができる。さらに，継続した自己研鑽と後輩育成への責務[22]，継続的に専門能力を育成する[27]ことは，指導力が高められるだけではなく，自分自身の助産観を言語化する機会にもなる。また，大学院の学びを強みにした看護研究活動[19]や助産研究への発展[21]に取り組むことは，日々の助産実践を評価し，よりよい助産ケアを目指した自己研鑽の機会となる。

これらのことから，職業的アイデンティティを高めるためには，助産師としてのビジョンを具現化するための目標を設定し，達成していく過程が重要になると考える。

3）ワークエンゲイジメント

【ワークエンゲイジメント】の構成要素として《メンターの存在》，《キャリアデザイン》，《肯定的評価》が抽出された。

新人助産師は，学生時代と就職後の助産師の仕事認識のギャップ[20]により職業的アイデンティティ形成が脅かされやすい。そのため，新人助産師にとって，学生時代に教員からの精神的支援を受けた経験[20]先輩助産師の精神的支援[20]や自分を支えてくれる存在[19]がいることは，心理的支援となる。新人期に自分の職場に対する安心感や自分の業務に意義を見出せること，周囲との人間関係を作ることができることは職業継続になる[19]ことから，管理者は新人助産師の職業レディネスを把握し，リアリティギャップに適応しながらキャリア構築できるように支援する必要がある。

生涯のキャリアプランとして地域助産師を続けること[22]や所属する組織が助産婦職としての方向性を明らかにする[26]こと，将来の展望を明確に持つ[20]ことや自分のキャリアパスを設定し，それを常に意識して行動する[23]ことは，助産師としてのキャリアデザインが明確になり，職業継続が可能になる。また，キャリアを構築している助産師にとって，職場内で評価されること[26]は，助産師としての実践力や職業遂行能力が評価されることになり，モチベーションが高められる。一方，助産業務を上司に理解してもらえないことへの無力感[19]や（医療介入により）助産師としての実践的な技術が評価されないこと[21]は，助産師の職業価値を見出せなくなり，職業的アイデンティティ形成は危ぶまれる。

これらのことから，管理者から支援されている実感は，組織における存在意義を認識することができるため，ワークエンゲイジメントが高まる。そして，助産師が就業継続することで人員確保となり，妊産褥婦への助産ケアの質も向上し，組織にとってもプラスの効果になる。そのため，管理者はスタッフの職業的アイデンティティ形成に大きな影響を及ぼすことを念頭に置き，形成的評価を行いながら助産師の職業的アイデンティティを支持する関わりが重要であると考える。

4）専門性を発揮する職場環境

【専門性を発揮する職場環境】の構成要素として《職場環境への満足》，《多職種との円滑な連携》が抽出された。

職場環境は，就業継続に最も影響を及ぼす要因となる。組織や所属部署からサポートされている実感がない[21]こと，混合病棟など配置された職場の環境が自分の考えていた助産師のいる職場とはかけ離れていたこと[19]，地域助産師は収入が少なく，行政のサービスでは役割を発揮できない現状[22]など，職場環境に対する不満足は職業的アイデンティティ形成を脅かす要因となる。

また，医師との協働に関する戸惑い[26]や医学主体の産科医療[27]は助産師としての専門性を発揮できず自己効力感が危ぶまれ，職業的アイデンティティ形成が脅かされやすい。そのため，ケア体制の重要性を認識[24]し，他職種との密接な連携[26]を持つことで，チームワークが発揮されて円滑な連携となり，それぞれの専門性を発揮できる職場になると考える。

3．助産師の職業的アイデンティティ形成への支援

1）助産師教育における支援

助産学生の職業的アイデンティティの形成には，分娩介助実習が最も影響することから，否定的な感情を伴う体験が生じても，そこから学生が自己課題を見出し，実習目標の到達に向けて，自己効力感を高めていくような支援が求められる。教員は，学生１人１人のレディネスや心理状況に配慮した学習支援を行うことが重要となる。

2）職場における支援

助産師の職業的アイデンティティ形成には，専門性を発揮する職場環境が重要であることから，助産師に求められる必須の実践能力である４つのコア・コンピテンシー〈倫理的感応力〉・〈マタニティケア能力〉・〈ウィメンズヘルスケア能力〉・〈専門的自律能力〉[32]を目標に掲げ，努力し続けることが助産師に求められる。そのため，管理者は，周産期医療の向上や助産ケアの質を高めるために，病棟を構成するスタッフの心身の健康に配慮した「働きやすい環境」を目指したマネジメントが求められる。

Ⅴ．結　語

助産師の職業的アイデンティティ形成の起点は，職業選択時であり，助産学生の経験が基盤となっていた。

１．助産学生は，実習での肯定的な体験や支援を受けて《自尊感情》を高め，《実習目標到達》することで【自己肯定感】を持つことができる。また，助産師としての将来の《キャリアデザイン》を描くことや《自己研鑽の機会》により【自己実現へのビジョン】が明確になり職業的アイデンティティ形成は高められる。

２．助産師は，《自尊感情》を持ち《職業的自己効力感》が高まることで【助産師としてのコンピテンシー】が強化される。助産実践の経験は《助産観の醸成》となり，《役割モデルの存在》や《自己研鑽の機会》を通して【助産師としてのビジョン】が具現化される。

職場の《メンターの存在》は心理的支援となり，《キャリアデザイン》を描くことや職務に対する《肯定的評価》を得ることにより【ワークエンゲイジメント】も強まる。さらに，《職場環境への満足》や《他職種との円滑な連携》は，【専門性を発揮する職場環境】となり，キャリア構築に向けて職業的アイデンティティ形成は高められる。

謝　辞

聖路加国際大学学術情報センターの佐山曉子様には，文献検索に際し，丁寧なサポートをいただき心より感謝申し上げます。

本論文に申告すべきCOIはない。

引用文献

1）公益社団法人日本看護協会. 平成24年度「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」助産師の出向システムと助産実習の受け入れの可能性等に関する調査: 平成26年３月. 公益社団法人日本看護協会. [Internet]. https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2014/josan_shukko.pdf [参照 2022-2-25]

2）出石万希子, 木村知子. 産科混合病棟における助産師の業務環境の実態: 混合診療科と人員配置の調査からの一考察. 聖泉看護学研究. 2015;4:21-7. [Internet]. http://doi.org/10.34359/00001157 [参照 2022-5-1]

3）鈴木由美, 小川久貴子. キャリア充実期の助産師における就業継続意思. 日本母子看護学会誌. 2019;12(2):43-53. [Internet]. https://doi.org/10.11477/mf.7011200082 [参照 2022-5-1]

4）公益社団法人日本看護協会. 産科混合病棟ユニットマネジメント導入の手引き: 平成26年３月. 公益社団法人日本看護協会. [Internet]. https://www.nurse.or.jp/nursing/josan/oyakudachi/kanren/sasshi/index.html [参照 2022-2-25]

5）公益社団法人日本看護協会. 助産師の必要人数算出に関する提案: 平成27年３月. 公益社団法人日本看護協会. [Internet]. https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2015/hitsuyoninzu.pdf [参照 2022-2-25]

6）寺岡歩, 齋藤いずみ, 田中紗綾ほか. 産科混合病棟で助産師と看護師が協働する分娩期の看護時間と看護行為. 日本助産学会誌. 2019;33(1):82-91. [Internet]. https://hdl.handle.net/20.500.14094/90007614 [参照 2022-5-1]

7）岩崎三佳, 齋藤いずみ. 産褥早期における看護ケアの質の評価: 産科の混合病棟と単科の比較. 日本母性看護学会誌. 2017;17(1):89-96. [Internet]. https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=fk6bosei/2017/001701/012&name=0089-0096j&UserID=1100006523-AB&base=jamas_pdf [参照 2022-5-1]

8）磯律子. 臨床助産師の職務満足に影響する具体的因子に関する文献レビュー. 母性衛生. 2021;62(2):532-42. [Internet]. https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=cu2mater/2021/006202/030&name=0532-0542j&UserID=1100006523-AB&base=jamas_pdf [参照 2022-5-1]

9）Erikson E.H.（1959）/小此木啓吾, 小川捷之, 岩男寿美子. 自我同一性. 東京: 誠信書房; 1973.

10）宮下一博, 田辺敏明, 小柳晴生ほか. 外国（ことに米国）における同一性研究の展望 職業的同一性に関する研究 鑪幹八郎, 宮下一博, 岡本祐子（共著）アイデンティティの研究の展望Ⅰ.ナカニシヤ出版; 1984. p. 154-166.

11）永橋亜希子, 入山茂美. 助産学生の分娩期の実習到達度と職業的アイデンティティの関連. 母性衛生. 2019;60(2):339-47. [Internet]. https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=cu2mater/2019/006002/008&name=0339-0347j&UserID=1100006523-AB&base=jamas_pdf [参照 2022-5-1]

12）鈴木由美, 古賀裕子. １年課程の助産師学生における職業的アイデンティティの構造: A大学修了生を対象としたインタビューより. 母性衛生. 2019;60(2):329-38. [Internet]. https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=cu2mater/2019/006002/007&name=0329-0338j&UserID=1100006523-AB&base=jamas_pdf [参照 2022-5-1]

13）中島由紀子, 山内葉月. 助産学教育に関する研究:助産学生の職業的アイデンティティの実態と関連要因. 保健科研誌. 2014(11):39-48. [Internet]. http://id.nii.

ac.jp/1169/00000014/［参照 2022-5-1］
14）小泉仁子, 太田奈美, 宮本眞巳. 学士課程の助産学生の職業アイデンティティの形成過程について: 助産実習での体験に焦点を当てて. 医療看護研究. 2008;4(1):64-71.
15）三谷明美, 矢田フミヱ, 田中マキ子. 分娩介助実習における職業的アイデンティティ形成プロセスの縦断的調査研究: 助産師の職業的アイデンティティ尺度を用いて. 山口県大学情報. 2020(13):49-53.［Internet］. http://ypir.lib.yamaguchi-u.ac.jp/yp/metadata/1599［参照 2022-5-1］
16）中島久美子, 廣瀬文乃, 臼井淳美ほか. 助産学実習への効果的な移行を目指した妊娠期シミュレーション教育の学習効果と課題. 群馬パース大学紀要. 2021(26):5-17.［Internet］https://www.paz.ac.jp/library/lib/acaach/bulletin/26/PAZ26-02.pdf［参照 2022-5-1］
17）Sidebotham M, Baird K, Walters C, et al. Preparing student midwives for professional practice: Evaluation of a student e-portfolio assessment item. Nurse Education Practice. 2018 Sep; 32:84-9.［Internet］. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.07.008［cited 2022-5-15］
18）Hood K, Cant R, Baulch J, et al. Prior experience of interprofessional learning enhances undergraduate nursing and healthcare students' professional identity and attitudes to teamwork. Nurse Education Practice. 2014 Mar;14(2):117-22.［Internet］. DOI: 10.1016/j.nepr.2013.07.013［cited 2022-5-15］
19）猿田了子. 助産師の職業的アイデンティティの形成に関する研究: 修士課程で助産師教育を受けた助産師における検討. 日赤秋田看大日赤秋田短大紀要. 2020(24):21-9.
20）佐藤美春, 菱谷純子. 助産師の職業的アイデンティティに関連する要因. 日本助産学会誌. 2011;25(2):171-80.［Internet］. https://doi.org/10.3418/jjam.25.171［参照 2022-5-1］
21）Larsson M, Aldegarmann U, Aarts C. Professional role and identity in a changing society: Three paradoxes in Swedish midwives' experiences. Midwifery. 2009 Aug;25(4):373-81.［Internet］. https://doi.org/10.1016/j.midw.2007.07.009［cited 2022-5-15］
22）諸橋麻紀, 関島香. 新潟県における地域助産師の活動の実態とアイデンティティに関する研究. 日本助産学会誌. 2021;35(1):72-87.［Internet］. https://doi.org/10.3418/jjam.JJAM-2020-0011［参照 2022-5-1］
23）入江眞理, 永井由美子, 山川正信. 助産師の職業的アイデンティティ確立に関する研究 首尾一貫感覚及び自己効力感からみた一考察. 大阪教育大学紀要 人文社会学-自然科学. 2018;66:51-9.［Internet］. https://opac-ir.lib.osaka-kyoiku.ac.jp/webopac/TD00030554［参照 2022-5-1］
24）望月千夏子. 助産院で働く助産師の職業意識.インターナショナルnursing care research. 2010; 9 (2):79-85.
25）Bradfield Z, Hauck Y, Duggan R, et al. Midwives' perceptions of being 'with woman': A phenomenological study. BMC Pregnancy Childbirth. 2019;19.363.［Internet］. https://bmcpregnancychildbirth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12884-019-2548-4［cited 2022-5-15］
26）細川朱美. 施設内助産婦のアイデンティティ形成に関する研究 経験からの分析. 神奈川県立看護教育大学校看語教育研究集. 2001;27:390-6.
27）Zhang J, Haycock-Stuart E, Mander R, et al. Navigating the self in maternity care: How Chinese midwives work on their professional identity in hospital setting. Midwifery. 2015 Mar;31(3):388-94.［Internet］. https://doi.org/10.1016/j.midw.2014.11.013［cited 2022-5-15］
28）野口和代, 平田郁恵, 高杉舞ほか. 新人助産師研修への取り組みの成果と今後の課題. 香川母性衛会誌. 2017;17(1):25-31.［Internet］. https://mol.medicalonline.jp/library/journal/download?GoodsID=eb4kasmh/2017/001701/005&name=0025-0031j&UserID=1100006523-AB&base=jamas_pdf［参照 2022-5-1］
29）Miskelly P, Duncan L. 'I'm actually being the grown-up now': Leadership, maturity, and professional identity development. Journal of Nurse Management. 2014 Jan;22(1):38-48.［Internet］. https://doi.org/10.1111/jonm.12030［cited 2022-5-15］
30）前田智香子. 専門家の職業的アイデンティティ形成の研究に必要な視点. 文学部心理学論集. 2009(3):5-14.［Internet］. http://hdl.handle.net/10112/7956［参照 2022-5-1］
31）齋藤いずみ. データから見た産科混合病棟: 他科の患者の死亡時看護および分娩時の看護の重複. 助産雑誌. 2018;72(4):253-8.［Internet］. DOI https://doi.org/10.11477/mf.1665200979［参照 2022-2-25］
32）日本助産師会. <助産師のコア・コンピテンシー 2021>. 日本助産師会. 2021.［Internet］. https://www.midwife.or.jp/midwife/competency.html［参照 2022-8-28］