

Ⅱ. 5 県の事業実施報告

1. 5県の事業報告

青森県看護協会

潜在助産師キャリア再開発研修・定年退職助産師の再就業促進研修

潜在助産師キャリア再開発研修

1) 研修目的

助産師資格を持ちながらもその資格と知識を生かせない助産師を対象として、最新の助産に関する情報提供を行い助産師としての再就業への動機付けを図ることを目的とする

2) 定員：20人 受講者数：12人(他 現在就業中のため聴講生として受講した者27人)
受講率：60%

3) 研修評価・考察

<受講者アンケート>

研修への評価スケール ①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない

⑤無回答)

(単位：人)

開催日	研修内容	わかりやすかった					実際に役立つ内容だった					回答者数
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
11/7 (月)	母子保健の動向と課題	7	3	1	0	0	3	7	0	0	1	11
	妊産婦のニーズと今求められている助産師の役割	10	1	0	0	0	10	1	0	0	0	11
	最近の産科管理	9	2	0	0	0	11	0	0	0	0	11
11/9 (水)	病院における助産・ケア	10	0	0	0	1	10	0	0	0	1	11
	診療所における助産・ケア	4	4	1	0	2	3	3	3	0	2	11
11/10 (木)	妊・産・じょく婦のケアと指導	3	8	0	0	0	4	7	0	0	0	11
	新生児のケアと指導の実際	4	7	0	0	0	4	7	0	0	0	11
	超音波と分娩監視装置について	7	2	2	0	0	7	3	1	0	0	11
11/12 (土)	母乳育児と親子関係	7	4	0	0	0	7	4	0	0	0	11
11/14 (月)	施設におけるアクティブバース・フリースタイル出産	11	1	0	0	0	11	1	0	0	0	12
11/15 (土)	施設見学(県病周産期センター)	5	3	0	0	2	5	3	0	0	2	10
11/16 (水)	ディスカッション(まとめと振り返り)	4	4	0	0	1	4	4	0	0	1	9
	施設見学(各診療所1ヶ所)	5	3	0	0	0	6	2	0	0	0	8

診療所での助産師の必要性及び再就業への意向に関するスケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない ⑤無回答) (単位:人)

開催日	産科診療所での助産師の必要性					産科診療所で働きたいと思うようになった					回答者数
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
11/7 (月)	2	4	2	0	3	2	2	2	1	4	11
11/9 (水)	2	1	1	0	7	1	1	1	1	7	11
11/10 (木)	3	3	0	0	5	1	1	1	1	7	11
11/12 (土)	4	2	1	0	4	1	1	1	1	7	11
11/14 (月)	3	3	0	0	6	1	4	1	0	6	12
11/15 (土)	2	4	0	0	4	2	2	1	0	5	10
11/16 (水)	5	2	0	0	2	2	3	0	0	4	9

- ・講義の理解度や有用性については概ね肯定的な回答が得られた。
- ・「最新情報を得ることが出来た。医学の進歩は早いと吃驚した。」「診療所の医師と話をし、助産師として何が出来るか明確になった。」「また助産業務に携わりたいと思った」などの感想が聞かれた。受講者にとっては講義や演習等の理解を深めながら、助産師として改めて自分を見つめなおす良い機会となった。
- ・受講者は助産師としての仕事に魅力を感じており、今後も研修の開催を希望し仲間づくりの場の提供を期待していた。
- ・就業意向については、有効回答者の半数以上が就業したいという気持ちを持ったが、産科診療所への就業には直接結びつかなかった。

考察

- ・診療所への就職に結びつかない要因の一つとして、受講者は就業中の者が9人、未就業の者が3人で、すぐに就職(転職)可能な助産師が少なかったことも影響していると考えられる。また、診療所の医師が助産師の専門性を認識していても、経営方針や労働環境等が助産師の希望する条件と合わない場合は就職が難しい。「特に信頼関係はすぐに培えるものではないので就職には慎重にならざるを得ない」などの意見が受講者から聞かれそれを裏づけている。
- ・研修受講者の平均年齢が45.1歳であったが、若い世代の助産師にも参加を呼びかけるとよかった。
- ・研修企画の段階で助産師としての自信に繋がるようなプログラム(例えば、臨床実習などを取り入れるなど)を検討すべきであったと考える。
- ・今回を機に、県内助産師の質向上を目指し、診療所の助産師、潜在助産師、青森県看護協会助産師職能委員会及び日本助産師会青森県支部とのネットワークづくりを検討し、仲間づくりや情報交換の場や、学習の機会を提供したい。そして看護協会の会員増につながることも目標としたい。

定年退職助産師の再就業促進研修

1) 研修目的

産科診療所における医師との協働について理解を深め、診療所における助産(看護)を展開し、再就業に向けて準備する

2) 定員: 50人 受講者数: 2人 受講率: 4%

3) 研修評価・考察

<受講者アンケート>

研修への評価スケール ①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない
⑤無回答) (単位：人)

開催日	研修内容	わかりやすかった					実際に役立つ内容だった					回答者数
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
11/9 (水)	病院における助産・ケア	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2
	診療所における助産・ケア	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	2
11/12 (土)	母乳育児と親子関係	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
11/14 (月)	施設におけるアクティブバース・フリースタイル出産	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

診療所での助産師の必要性及び再就業への意向に関するスケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない ⑤無回答) (単位：人)

開催日	産科診療所での助産師の必要性					産科診療所で働きたいと思うようになった					回答者数
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
11/9 (水)	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2
11/12 (土)	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1
11/14 (月)	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1

- ・受講者からは、「助産師業務は命に密着しているので、このような研修はとても良いと思う」「病院でなかなか出来ないケアを産科診療所では実践しているので素晴らしいと思う。今日の講義を参考にもっと母乳育児指導に力をいれたい」「地域の助産師や潜在助産師とも話ができてリフレッシュ出来た」などの感想が聞かれた。

考察

- ・退職助産師の参加を期待したが、受講者が2人しかいなかったため、潜在助産師との合同研修会としてもよかったのではないかと考える。
- ・退職助産師の参加者は少なかったが、聴講生として多くの助産師が研修を受講できたことはよかった。
- ・今後はナースセンターとして再就業に向けた研修会の開催を、継続していけたらよいと考える。

産科診療所等への助産師就業サポート事業

1) 事業名

産科診療所等への助産師就業サポート事業

2) キャリア開発支援専門員

人数：1人

役割：助産師の就業サポート（就業促進と就業後の支援）

潜在助産師キャリア再開発研修会・定年退職助産師の再就業促進研修会の企画と評価

3) 助産師確保促進連絡会：

目的：1) 潜在助産師キャリア再開発研修に関すること 2) 定年退職助産師の再就業促進研修会に関すること 3) 産科診療所等への助産師就業サポート事業について 4) その他必要と認めること の実施及び計画について意見を具申する

構成員：10人（日本産婦人科医会青森県支部長、青森県医師会常任理事、診療所医師、大学助手、青森県行政担当者、日本助産師会青森県支部長、青森県看護協会助産師職能委員長、病院看護師長、助産院所長、キャリア開発支援専門員）

連絡会開催回数：3回

4) 活動状況

助産師確保促進連絡会

- ・産科診療を取り巻く問題として、病院で働く産婦人科医がいなくなっている現状では、分娩の集約化（ハイリスク妊娠が周産期センターなどに集約されれば、ローリスク妊娠は産科診療所等で取り扱うことができる）をしていかなければ分娩を取り扱うことは難しいのではないかという意見が医師より聞かれた。
- ・分娩を扱う診療所がない地域があり、診療所が閉鎖したところは産科医療をどうするのかという問題がある。今回のモデル事業終了後も事業強化のために、職場環境の把握や分析を行い、求職者と施設との調整を積極的に行っていく必要がある。また、診療所に勤務している助産師及び潜在助産師を中心に質向上のために継続した研修、仲間づくり、情報交換ができる場を設けるとよいのではないかという意見が聞かれた。

キャリア再開発支援専門員の就業サポート活動

事例1) 平成18年2月から診療所にて常勤採用

46歳でブランク18年の常勤希望の助産師。公立病院に就業し助産師として6年間勤務、結婚と同時に退職。その後、乳幼児健診や乳幼児健康相談等、パートで就業。子育てが一段落したため、再就業を希望し潜在助産師キャリア再開発研修会を受講。平成17年10月頃に診療所から求人があり、キャリア開発支援専門員が施設に紹介した。求職者は研修会受講後、助産師の仕事のすばらしさが再確認できたが、医療の進歩に対する不安も生じ、再就業に足踏みが見られた。そこで、キャリア開発支援専門員が相談に乗りながら診療所と双方に介入し、採用が決定した。

事例2) 青森市新生児訪問指導員として非常勤採用

45歳でブランク10年の日勤のみ希望の助産師。小学生2人の子供あり。助産師学校卒業後、公立病院に助産師として9年間勤務。子育てのため、夜勤が出来ず、診療所にパートで看護師として就業。夜勤は出来ないものの助産師としての再就業を希望し、潜在助産師キャリア再開発研修会を受講した。母親教室・育児教室など日勤業務を行えないかキャリア開発支援専門員が診療所へ働きかけ面接までこぎつけたが、月4回の当直が条件であったためマッチングに至らず就業には結びつかなかった。しかし、3月までに再就業したいと求職者の意向があり、青森市新生児訪問指導員を紹介し再就業に結びついた。

事例3) 平成18年4月より診療所にて常勤採用

48歳でブランク20年の常勤希望の助産師。公立病院に助産師として5年勤務。看護教員として6年勤務。本人の第一希望が教職員だったので平成18年4月に看護学科開設予定の短期大学に連絡をとったが時期的にすでに採用が決定していた。3月までに再就業したいとの意向があったため、潜在助産師キャリア再開発研修会を受講後、2月中は技術を磨くために助産院で研修に励む。その後、診療所での採用が決定した。

事例4) 平成18年3月より病院にて非常勤採用

28歳で経験2年、ブランク1年の日勤のみ希望の助産師。日勤のみ可能な病院があり、採用が決定した。

5) 就業結果 (平成18年3月31日時点)

就業者数 6人 (産科診療所4、病院1、企業1)

潜在助産師キャリア再開発研修会プログラム

11/7 (月)	9:30~11:30	12:30~14:30	14:40~16:30
	母子保健の動向と課題 ～青森県の現状～	妊産婦のニーズと今求められている助産師の役割	最近の産科管理
11/9 (水)	10:00~14:00		14:40~16:00
	病院における助産・ケア ～質の向上とは・看護者のエンパワーメント～		診療所における助産・ケア ～現状と今後の展望～
11/10 (木)	9:30~11:30	12:30~14:30	14:40~16:30
	妊・産・じょく婦 のケアと指導	新生児のケアと指導の実際	超音波と分娩監視装置 について ～その実際と判読まで～
11/12 (土)	10:00~16:00		
	母乳育児と親子関係 ～ユニセフ6ヶ条の育児支援～		
11/14 (月)	10:00~16:00		
	施設におけるアクティブバース・フリースタイル出産 (演習含む)		
11/15 (火)	/	13:30~16:00	
		施設見学(潜在助産師対象) 青森県立中央病院周産期センター	
11/16 (水)	10:00~12:00	13:00~16:00	
	ディスカッション	施設見学(希望者)	

定年退職助産師再就業促進研修会プログラム

11/9 (水)	10:00~14:00		14:40~16:00
	病院における助産・ケア ～質の向上とは・看護者のエンパワーメント～		診療所における助産・ケア ～現状と今後の展望～
11/12 (土)	10:00~16:00		
	母乳育児と親子関係 ～ユニセフ6ヶ条の育児支援～		
11/14 (月)	10:00~16:00		
	施設におけるアクティブバース・フリースタイル出産 (演習含む)		
11/16 (水)	10:00~12:00	13:00~16:00	
	ディスカッション	施設見学(希望者)	

事業総括

1. 現状分析

潜在助産師・定年助産師の実態

- ・30代40代の働き盛りの助産師が、産科病棟閉鎖に伴い他病棟で看護師として勤務している。病院を退職して診療所に再就業を希望する助産師は少ない。
- ・診療所での就業者が少なく、就業場所に偏りがある。
- ・助産師のいない診療所などでは、看護師による内診が行われている実態がある。
- ・定年退職後に再就業する助産師のほとんどは、常勤を希望していない。週何日か働けばよいと考えている。
- ・助産師が診療所に就業したいと思うには、助産師が主体的に行えるフリースタイル分娩や母乳育児支援などを取り入れ魅力ある診療所にしていく必要がある。
- ・産科診療所では出生数の減少などにより経営が厳しい状況にあるが、もっと労働条件の改善を図る必要がある。

助産師が就業困難と考えられる要因

- ・潜在助産師には子育て中のため夜勤のできない者が多い。
- ・産科診療所でパートを希望する助産師には残業ができない人もいる。
- ・助産師としての業務内容や給与体系などがはっきりしていない。
- ・助産師と看護師の業務範囲が明確でないため、本来の助産師業務以外の仕事も多くしなければならない。
- ・当直の他に分娩時オンコール体制があるなど、産科診療所は24時間体制であるため助産師の負担が大きい。
- ・医療訴訟が多く、ブランクのある人は技術的な不安から再就業をためらう可能性がある。
- ・産科診療所に勤務している助産師の数が少ないため、研修会等への参加が難しく、スキルアップを行う機会が少ない。

2. 事業成果

助産師確保事業において直接、間接にもたらされた望ましい変化

- ・診療所からの助産師の求人が増加した。
- ・研修会における診療所見学の依頼や、県内産婦人科診療所に助産師数把握のための電話による聞き取り調査を実施した結果、助産師確保事業や青森県看護協会のPRができた。
- ・受講生は研修会を通じて助産師としての仕事のすばらしさを再認識できた。

3. 課題

就業確保促進のための県協会ならびにナースセンターの方策

- ・診療所に勤務する助産師、潜在助産師等のネットワークづくりが必要である。
- ・診療所に勤務している看護職員の看護協会入会率が低いので加入促進を図る。
- ・再就業の為の就業相談だけでなく、今後は業務に従事している助産師の離職防止に重点的に取り組む必要がある。
- ・再就業を望む助産師が、実技演習できるような病院を各地域で確保する必要がある。
- ・助産師のいない産科診療所で、助産師を求人していない施設があるため、助産師のいない産科診療所に、助産師を採用することによるメリットやナースセンターの活動をもっとPRしていかなければならない。
- ・母親教室や母乳指導などの指導を担当してもらうなど、セカンドキャリアの人材を活かせるような雇用の仕方を診療所にもっとPRしていかなければならない。

来年度以降の事業継続の意志

- ・学習会を兼ねた助産師の交流会を継続して行いたい。
- ・交流会等を通じて、診療所の特徴や魅力をPRすることにより、地域の情報を得やすくする。

4. 行政や協会事業への要望や提言

- ・助産師が働く場所として、病院・診療所・助産院があることなど多様な働き方について学生の時にもっと教育する必要がある。
- ・分娩件数及び妊産婦入院数に対して助産師を何人配置するかなど、診療報酬への加算などの検討が必要である。
- ・青森県内では産科病棟を閉鎖した公立病院から、期限付きで地域の診療所に助産師を派遣している。公的病院などから産科診療所への助産師の出向や派遣制度など、更にすすめていく必要がある。
- ・産科病棟が閉鎖した公立病院で、助産師外来を開設した病院がある。しかし、連携病院が限定されており利用者側にとっては不便である。どこの病院で分娩しても助産師外来が利用できるようにしてほしい。産科医が集約された病院と、産科が閉鎖された病院の助産師の活用をもっと考えてほしい。
- ・平成18年度青森県では出産環境整備特別対策事業として産科医の集約と調査を行う。県民や医療従事者等の意見を調査し産科医療のあり方についてビジョンを作り啓発する。現状として産科医の増加が見込めないのであれば、産科医の集約をせざるをえないが、そうなると利用者にとっては地元で出産できないという不安が残る。その改善策として助産師の活用を考えていきたい。今回、西北中央病院と産科病棟を閉鎖した鱒ヶ沢町立病院をモデル地区として、産科医療としてのプロトコールを作成していく。モデル事業として、西北中央病院の産科医師が、鱒ヶ沢町立中央病院に出向きその助産師を活用し妊婦健診を行う計画がある。

東京都看護協会

潜在助産師キャリア再開発研修・定年退職助産師の再就業促進研修

潜在助産師キャリア再開発研修

1) 研修目的

少産時代の妊産婦のニーズを理解すると共に、産科医療機関等における助産の実際と必要な知識・技術を再習得し、産科医療機関等への就業を促進する

2) 定員：50人 受講者数：11人 受講率：22%

3) 研修評価・考察

<受講者アンケート>

研修への評価スケール ①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない

⑤無回答

(単位：人)

開催日	研修内容	わかりやすかった					実際に役立つ内容だった					回答者数
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
10/14 (金)	最近の母子保健の動向と助産師への期待	3	4	0	0	0	3	3	0	0	1	7
	母乳育児と親子関係	5	2	0	0	0	5	2	0	0	0	7
	最近の母子ケア	5	2	0	0	0	5	1	0	0	1	7
10/18 (火)	妊婦検診と保健指導	6	0	0	0	0	4	2	0	0	0	6
	新生児の観察とケア	7	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
10/19 (水)	分娩介助の実際	7	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
	フリースタイル分娩	7	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
	分娩室見学	7	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
10/20 (木)	助産記録のあり方と実際	5	0	0	0	0	4	1	0	0	0	5
	最近の産科管理	4	1	0	0	0	4	1	0	0	0	5
10/22 (土)	産科医療訴訟の現状と助産師の法的責任	3	1	0	0	0	3	1	0	0	0	4
	求職活動の実際	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0	4
	先輩助産師との交流会、ディスカッション	4	0	0	0	1	4	1	0	0	0	5

診療所での助産師の必要性及び再就業への意向に関するスケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない ⑤無回答) (単位：人)

産科診療所での助産師の必要性					産科診療所で働きたいと思うようになった					回答者数
①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
4	3	0	0	0	4	2	1	0	0	7

・研修会は講義・シンポジウム・実習・施設見学・交流会などを盛り込み、助産師の就業に向けた実践的な内容であった。

- ・講義は少人数で、参加型であった。また、受講者同士が研修を通して互いの思いを語り合うことで不安が軽減し、就業に向けての意思が高まるなどの効果が得られた。
- ・臨床で活躍している講師と直接関わることは、通信教育やテキスト教材からの学習では修得しにくい現実感や臨場感が伴う。講義を通じて受講者は臨床経験を思い出し、就業に向けての動機付けにもつながった。
- ・参加者の受講動機は「経済的に就業の必要はないが興味があった」「結婚退職後半年であるが研修を知り、勉強したいと思った」「助産師会の研修は研修費が高くすぐに定員になり受講が難しい。無料だったので参加を決めた」など様々であったが、「これからやれるのかどうか不安だがもう一度助産師として働いてみたい」と就業意欲を見せる者がいた。
- ・助産師経験が浅く20年間長期未就業であった者が、助産師研修を通して助産師としての就業を目標にしたいという意見が聞かれた。

考察

- ・受講者の募集から研修開催まで約3週間しかなく、受講生が少なかった。研修会の広報期間が短かったため、最低2～3ヶ月の広報期間が必要であると考ええる。また、助産所や保健相談所、助産師会登録者等への広報を行い、ホームページも開設したが十分な参加者確保につながらなかった。インターネットが使用できる環境がない、活用が困難な者のために、個人情報保護法を考慮し、希望する伝達手段（電子メール、郵便、ファックス）で研修案内を行う必要がある。また、家庭の事情がある者やパートタイムで仕事をしている者、育児中の者などは、平日に連日開催される研修への参加は難しいため、受講しやすい日程を配慮する必要がある。
- ・受講生はそれぞれが臨床から離れていた期間や経験年数が違うため、各々が希望する講義内容が変わってくる。講義内容をどのような対象に向けて設定するかを明確にする必要があり、そのためには具体的にどのレベルまでの研修を実施するのか目的やねらいを明確に表記した助産師研修要綱等の作成が必要である。
- ・即戦力を求められる診療所での就業に向けて、診療所や助産所での研修、施設見学など技術再獲得に向けて個別の要望に応えた実習プログラムなども検討する必要がある。また、長期間分娩管理から離れた者のために長期間の研修が受けられるよう、段階的な助産技術の研修システムの構築が必要である。また、就業中の助産師に対しても、必要な研修や助産実習を行うことが望まれる。

定年退職助産師の再就業促進研修

1) 研修目的

産科診療所等における医師との協働、助産師の自立について理解を深め、産科診療所等への就業を促進する

2) 定員：50人 受講者数：8人 受講率：16%

3) 研修評価・考察

<受講者アンケート>

研修への評価スケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない
⑤無回答) (単位:人)

開催日	研修内容	わかりやすかった					実際に役立つ内容だった					回答者数
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
10/22 (土)	産科医療訴訟の現状と助産師の法的責任	6	0	0	0	0	5	1	0	0	0	6
	求職活動の実際	5	0	0	0	0	3	2	0	0	0	5
	先輩助産師との交流会、ディスカッション	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3

診療所での助産師の必要性及び再就業への意向に関するスケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない ⑤無回答) 単位:人

産科診療所での助産師の必要性					産科診療所で働きたいと思うようになった					回答者数
①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
3	1	0	0	2	2	1	0	0	3	6

- ・「パネリストが、同年代あるいはそれ以上の年齢であっても生き生きと活躍している姿に自分も頑張れると勇気がわいてきた。」「見学した病院の助産師が定年後に就業し、生き生きと活躍している姿を見て、自分も同じような職場があれば是非就業したい、やりがいや生きがいとなるような仕事をしたい。」という感想が聞かれた。同年代の助産師が生き生きと活躍している姿を見ることで受講者が再就業への意欲が高まったことは評価できる。

考察

- ・診療所では助産師としての即戦力が求められることが多いため、産科診療所への助産師就業を促進するためには、潜在助産師研修と同様に研修が必要である。
- ・様々な経験を持つ助産師に対して必要な研修を選択して受講できるようプログラムの準備が必要である。
- ・「次年度の研修があればぜひ参加したい」との要望が大きいことから、セカンドキャリア向けのディスカッション・交流会など開催も検討したい。

産科診療所等への助産師就業サポート事業

1) 事業名

産科診療所等への助産師就業サポート事業

2) キャリア開発支援専門員:

人数:1人

役割:事業や研修の企画・実施

検討会開催のコーディネーター

産科診療所等への啓発活動・就業調整・コンサルテーション

潜在助産師への就業コーディネーター

3) 助産師確保促進連絡会

目的:研修、産科診療所等への助産師就業サポート事業を実施し、産科医療機関等への助産師就業を図る

構成員：11人（東京都医師会理事、日本助産師会南関東地区理事、助産師学校教務主任、病院看護部長、東京都看護協会副会長、東京都行政担当者、東京都ナースプラザ所長、東京都ナースバンク係長、東京都看護協会専務理事、東京都看護協会研修係長、キャリア開発支援専門員）

連絡会開催回数：6回

4) 活動状況

助産師確保促進連絡会

- ・研修方法や研修内容について検討した。
- ・産科をやめた理由は、365日24時間の労働や人件費がかかり経済的に成り立たないことがあげられる。助産師の募集をしてもこないため開業医はあきらめの状態である。非常勤やアルバイト、夜勤専従など多様な働き方を組み合わせることは、責任の所在が不明となり事故になりやすい。新卒でもベテランの助産師でも就職してもらえればよいが、技術だけではなくまじめできちんとやってくれる人柄が重要である。診療所の良いところは、家族的に関われることであり、プライドばかりが高い助産師では歩調があわない。医師と助産師とのよい関係が保てることが重要である。との意見が医師から聞かれた。
- ・ナースセンターで使用している求人票や求職票が使用しにくいと、「助産師向け」「産科診療所向け」の求人票ならびに求職票が必要であるという意見が聞かれた。
- ・分娩数減少を背景に人件費削減のために助産師雇用が積極的にすすめられないといった実態や分娩が多い診療所では慢性的な助産師不足が問題であるなどの産科診療所の実態が報告された。

キャリア再開支援専門員の就業サポート活動

- ・助産師確保のために、キャリア開発支援専門員が中心となって産科診療所・助産師専用の求人登録票・求職登録票を独自に作成した。（参考資料1）
- ・研修終了後に助産師確保専用の求人・求職登録票の作成と求人の情報収集を開始したため、受講者宛への求職登録票の送付が遅れ求職登録が2件にとどまった。
- ・助産師の活躍についてのインタビューを行い、産科医師、助産師、一般市民に対してホームページで情報を発信した。
- ・診療所訪問を実施し、助産師が産科診療所で勤務することの利点について説明した。また産科診療所医師と地域助産師をつなぐネットワークづくりのための事業案内や求人登録などをすすめた。

考察

- ・求職登録を増やすためには、研修終了後の就業意欲の高いうちに求職登録をすすめ、就業先を紹介することが重要である。
- ・研修会で見学実習を実施した施設やシンポジウムへの参加施設で採用が決定したことから、診療所訪問や診療所の経営理念を紹介する機会が診療所を知る上での重要な情報となり、助産師就業につながったと考えられる。
- ・看護協会・日本産婦人科医会・東京都医師会・日本助産師会と連携し今後の周産期医療を支え協働する文化を築くことが望まれる。今後も積極的な協働体制作りをすすめる必要がある。
- ・助産師が確保されることにより安全で快適なお産への期待が高まる。妊娠中からきめ細やかな支援や母乳育児支援、子育て支援を充実させるためには分娩を取りやめた診療所での助産師の活用や地域助産師の活用について検討が必要である。
- ・就業相談の中で、「助産師としての技能を身につけるためにはどのような就業先が良いのか、将来も助産師として活動するために今できることは何か」といった相談が多く、就業後も研修を受講することが技能獲得の重要な機会となる。そのため、研修が受けられるような体制

づくりが必要である。

- 産科を標榜していても分娩は扱わないなど、実際に分娩を扱っている診療所を把握しきれない状況がある。診療所からの求人募集を待つだけでなく、分娩を扱っている診療所を把握し、訪問等により診療所への事業案内を行うなど積極的な関わりが必要である。

5) 就業結果 (平成 18 年 3 月 31 日時点)

就業者数 2 人 (産科診療所 1、病院 1)

紹介中 3 人 (産科診療所 1、ほか未定)

潜在助産師キャリア再開発研修会プログラム

10/14 (金)	9:30	9:45~10:45	11:00~12:30	13:30~16:30	
	挨拶	最近の母子保健の 動向 助産師への 期待	母乳育児と親子 関係	最近の母子ケア	
10/15 (土)	/			13:00~16:00	
				シンポジウム 診療所と助産師が手 をつなごう ~よいお産をめざして~	
10/18 (火)	10:00~12:00			13:30~16:00	
	妊婦健診と保健指導			新生児の観察とケア 助産師が行う出生時の蘇生	
10/19 (水)	10:00~12:00			13:30~16:00	
	分娩介助の実際			フリースタイル分娩	
10/20 (木)	9:30~11:00	11:00~11:30	13:00~14:30	14:45~16:15	
	産科診療所見学(1回目) 胎児超音波の実際 分娩 監視装置の装着と判読	質疑応答	助産記録の あり方と実際	最近の産科管理	
10/22 (土)	9:30~11:00	11:15~12:15	13:30~15:00	/	
	産科医療訴訟の現状と 助産師の法的責任	求職活動の実際	先輩助産師との 交流会 (ディス カッション)		
11/9 (火)	9:30~11:00	11:00~11:30			
	産科診療所見学 (2回目) 胎児超音波の実際 分娩 監視装置の装着と判読	質疑応答			

定年退職助産師再就業促進研修会プログラム

10/15 (土)	/			13:00~16:00	
				シンポジウム 診療所と助産師が手 をつなごう ~よいお産をめざして~	
10月中	産科診療所見学				
10/22 (土)	9:30~11:00	11:15~12:15	13:30~15:00	15:15~16:15	
	産科医療訴訟の現状と 助産師の法的責任	求職活動の実際	診療所における 医師との協働	産科診療所医師と 助産師とのディス カッション	

(参考資料1)

求人票

求人登録票 [施設紹介] (助産師雇用の意向・ネットワーク参加意向含む)

()に該当するものにチェックしてください。__は記入欄です。

分娩・帝王切開手術に関して	()分娩を扱っている 月平均____件 ()分娩は扱っていない ()帝王切開手術を扱っている 月平均____件 ()帝王切開手術は扱っていない
分娩・帝王切開手術等に関して今後の貴院の方針	()積極的に数を拡大する ()積極的に現状を維持する ()消極的に現状を維持する ()積極的に数を縮小する(分娩・帝王切開の削減、扱いをやめる) 理由について、よろしければご記入ください。 理由:
助産師の雇用	()雇用を希望する。 ()雇用を希望しない。理由:
雇用形態	・常勤(正職員)・非常勤または常勤(嘱託) ・臨時雇用 ・相談に応じる
募集人数	____人
採用に際して重視する資質・期待することについて、□をチェックしてください。 その他希望があれば記載してください。	
助産師能力 知識・技術・感性	□社会が期待する妊産婦管理を医師と提携して進めていく努力と豊かな人間性を持っている。
	□キャリアアップを目指した研修への積極的な参加を心がけている。
	□医師への看護に関する情報提供ができる。
	□人間関係調節能力が豊かである。
助産師としての基本姿勢	□助産師としての自覚と責任ある行動が取れる。
	□診療所の理解と妊産婦・家族との良好な人間関係の構築に努力できる。
	□看護師・検査技師・薬剤師・調理師など他の職種との良好な人間関係を築く努力ができる。
	□骨身を惜しまず地域の妊産婦と円満に関わる積極的な姿勢を持っている。
	□院長の診療方針の理解とサポートに努力できる。
	□診療所経営方針への理解とサポートに努力できる。
□リスクマネジメント能力を発揮できる。	
その他希望	

求職票

求職番号

太枠内の項目に記入してください。
 (※)は記入必須項目です。
 年数はすべて西暦で記入してください。
 ()に該当するものにチェックをつけてください。
 ()の中に選択肢があるものは1つ選択し、マルをつけてください。
 _____は記入欄です。

受付区分 _____

受付年月日 _____年____月____日

氏名(※)	姓フリガナ _____ 名フリガナ _____ 姓 _____ 名 _____
生年月日	_____年____月____日
住所(※)	〒 _____
電話番号(※)	自宅もしくは携帯のいずれか1つは必須となります。 自宅 _____ () 日中連絡可能 携帯 _____ () 日中連絡可能
メールアドレス	

就業状況(※)	1. 未就業(看護職) 2. 就業中(看護職) 3. 学生(免許未取得) 4. 学生(看護職)
希望時期(※)	_____年____月 から就職を希望する

取得免許(※)	保健師 () 免許番号 _____ 取得年月日 _____年____月____日 助産師 () 免許番号 _____ 取得年月日 _____年____月____日 看護師 () 免許番号 _____ 取得年月日 _____年____月____日 准看護師 () 免許番号 _____ 取得年月日 _____年____月____日 准看護師認定都道府県 _____
---------	---

資格の有無(※)	() 妊産婦・新生児訪問指導員 () 乳房管理(桶谷・SMC)他 () ラクテーションコンサルティング () 思春期保健相談員 () 不妊カウンセラー () 体外受精コーディネーター () 鍼灸・マッサージ師 () 養護教諭 () 自動車運転免許 () その他資格() その他資格の内容 _____ 認定看護師 () 資格名 _____ 取得年月日 _____年____月____日 専門看護師 () 資格名 _____ 取得年月日 _____年____月____日
看護専門学歴	() 大学院 () 大学 () 短期大学(専攻科含む) () 助産師学校 () 保健師学校 () その他

看護経験職歴	<table border="1"> <tr> <th>経験年数</th> <th>離職年月</th> <th>就業中の方は現在の年月を記入してください。</th> </tr> <tr> <td>保健師 _____年____ヶ月</td> <td>_____年____月</td> <td>_____年____月</td> </tr> <tr> <td>助産師 _____年____ヶ月</td> <td>_____年____月</td> <td>_____年____月</td> </tr> <tr> <td>看護師 _____年____ヶ月</td> <td>_____年____月</td> <td>_____年____月</td> </tr> <tr> <td>准看護師 _____年____ヶ月</td> <td>_____年____月</td> <td>_____年____月</td> </tr> <tr> <td>うち主任経験 _____年____ヶ月</td> <td>_____年____月</td> <td>_____年____月</td> </tr> <tr> <td>うち師長経験 _____年____ヶ月</td> <td>_____年____月</td> <td>_____年____月</td> </tr> </table> <p>施設種別 業務経験のある方は選択してください。 () 病院 () 診療所 () 助産院 () その他</p> <p>産科経験業務内容 業務経験のある方は選択してください。 () 産科病棟看護 () 産科外来看護 () 助産師外来 () 分娩管理(促進剤・ME監視) () 分娩介助 () 母乳外来 () 麻酔による無痛分娩介助 () 帝王切開手術医師の介助 () 婦人科手術医師の介助 () 母親学級運営 () 両親学級運営 () その他相談・指導 () 看護管理 () 正常新生児看護 () 母子同室指導 () 妊産婦・新生児訪問看護 () フリースタイル出産 () ラマーズ法 () 水中出産 () アクティブバース () 骨盤ケア () マタニティーピクス () マンスリーピクス () マタニティスイミング () ボールエクササイズ () マタニティーヨガ () イメージリー () ベビーマッサージ () ベビーサイン () ベビーヨガ () アロマテラピー () リフレクソロジー () 鍼灸・マッサージ () ホメオパシー () 体外受精コーディネーター () NICU () その他</p>	経験年数	離職年月	就業中の方は現在の年月を記入してください。	保健師 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月	助産師 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月	看護師 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月	准看護師 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月	うち主任経験 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月	うち師長経験 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月
経験年数	離職年月	就業中の方は現在の年月を記入してください。																				
保健師 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月																				
助産師 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月																				
看護師 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月																				
准看護師 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月																				
うち主任経験 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月																				
うち師長経験 _____年____ヶ月	_____年____月	_____年____月																				

就職に考慮すべき就学前児童(※)	() _____人
------------------	------------

求職番号 _____

希望業務内容(※)	<input type="checkbox"/> 病棟看護	<input type="checkbox"/> 外来看護	<input type="checkbox"/> 助産師外来
	<input type="checkbox"/> 分娩管理 (促進剤・ME監視)	<input type="checkbox"/> 分娩介助	<input type="checkbox"/> 母乳外来
	<input type="checkbox"/> 麻酔による無痛分娩介助	<input type="checkbox"/> 帝王切開手術医師の介助	<input type="checkbox"/> 婦人科手術医師の介助
	<input type="checkbox"/> 母親学級運営	<input type="checkbox"/> 両親学級運営	<input type="checkbox"/> その他相談・指導
	<input type="checkbox"/> 看護管理	<input type="checkbox"/> 正常新生児看護	<input type="checkbox"/> 母子同室指導
	<input type="checkbox"/> 妊産婦・新生児訪問看護	<input type="checkbox"/> フリースタイル出産	<input type="checkbox"/> ラマーズ法
	<input type="checkbox"/> 水中出産	<input type="checkbox"/> アクティブバース	<input type="checkbox"/> 骨盤ケア
	<input type="checkbox"/> マタニティーピクス	<input type="checkbox"/> マンスリーピクス	<input type="checkbox"/> マタニティスイミング
	<input type="checkbox"/> ボールエクササイズ	<input type="checkbox"/> マタニティヨガ	<input type="checkbox"/> イメージェリー
	<input type="checkbox"/> ベビーマッサージ	<input type="checkbox"/> ベビーサイン	<input type="checkbox"/> ベビーヨガ
	<input type="checkbox"/> アロマセラピー	<input type="checkbox"/> リフレクソロジー	<input type="checkbox"/> 鍼灸・マッサージ
	<input type="checkbox"/> ホメオパシー	<input type="checkbox"/> 体外受精コーディネーター	<input type="checkbox"/> その他

雇用形態(※)	<input type="checkbox"/> 常勤 ・ <input type="checkbox"/> 非常勤
勤務形態(※)	下記より1つ選択し、番号を記入してください。 _____ 1. 交替制(3交替、2交替、変則交替、当直を含む) 2. 日勤のみ 3. 夜勤のみ 0. こだわらない

勤務形態で「日勤のみ」または「夜勤のみ」を選択した場合は記入してください。	
勤務曜日	月曜 <input type="checkbox"/> 火曜 <input type="checkbox"/> 水曜 <input type="checkbox"/> 木曜 <input type="checkbox"/> 金曜 <input type="checkbox"/> 土曜 <input type="checkbox"/> 日曜 <input type="checkbox"/> 祝日 <input type="checkbox"/>
勤務形態で「日勤のみ」または「夜勤のみ」を選択した場合は記入してください。	
勤務時間	勤務時間 _____ 時 _____ 分 ~ _____ 時 _____ 分

希望給与(※)	下記より1つ選択し、番号を記入してください。 _____ 賞金形態 1. 月給 2. 日給 3. 時給 5. 年俸 9. その他 給与額 _____ 円/年、月、日、時間、回数
希望週休(※)	下記より1つ選択し、番号を記入してください。 _____ 1. 完全週休2日制(4週8休制を含む) 2. 隔週週休2日以上(4週6休制を含む) 3. その他
希望福利設備(※)	宿舎 <input type="checkbox"/> 無料のみ <input type="checkbox"/> 有料でも可 _____ 円 ~ _____ 円 保育所 <input type="checkbox"/> 駐車場 <input type="checkbox"/>

就職の際に重視する条件(※)	<input type="checkbox"/> 給与 <input type="checkbox"/> 勤務時間 <input type="checkbox"/> 通勤時間 <input type="checkbox"/> 保育施設 <input type="checkbox"/> 看護内容 <input type="checkbox"/> 休暇 <input type="checkbox"/> 宿舎・寮 <input type="checkbox"/> その他 _____
----------------	--

退職(したい)理由	<input type="checkbox"/> 勤め先側の理由 <input type="checkbox"/> 契約期間満了 <input type="checkbox"/> 結婚 <input type="checkbox"/> 出産・育児・子供の為 <input type="checkbox"/> 配偶者の転勤 <input type="checkbox"/> 老親の世話・家族の介護 <input type="checkbox"/> 家事と両立しない <input type="checkbox"/> 健康上の理由 <input type="checkbox"/> 人間関係 <input type="checkbox"/> 看護内容への不満 <input type="checkbox"/> 賃金への不満 <input type="checkbox"/> 労働時間への不満 <input type="checkbox"/> 夜勤回数への不満 <input type="checkbox"/> 自分の適正・能力への不安 <input type="checkbox"/> 定年退職 <input type="checkbox"/> 他分野への興味 <input type="checkbox"/> 進学 <input type="checkbox"/> 残業量が多い <input type="checkbox"/> 福利厚生がない <input type="checkbox"/> 継続教育がない <input type="checkbox"/> 休みがとれない <input type="checkbox"/> Uターンのため <input type="checkbox"/> 通勤困難 <input type="checkbox"/> 転居 <input type="checkbox"/> その他 _____
-----------	---

自己PR	希望勤務地 <input type="checkbox"/> 23区内 <input type="checkbox"/> _____区内 <input type="checkbox"/> _____線沿線 <input type="checkbox"/> _____駅周辺 他 _____
------	--

事業総括

1. 現状分析

助産師の求人および就業に関する実態

- ・分娩を取り扱っていない地域が存在し、そのような地域では助産師の求人が全くない。
- ・分娩数減少を背景に産科診療所では人件費捻出が困難なため、助産師雇用を積極的に進められない診療所がある。診療所の経営維持が深刻な問題になっている。
- ・一般市民だけではなく産科診療所の医師や看護職においても助産師の役割が知られていない。診療所での業務は看護師で十分であるといった産科医の考えは、積極的に助産師を雇用しようとする要因にもなっている。また助産師が産科診療所に必要とされている実態を助産師自身が知らない。小児科の閉鎖や産科医師不足問題など周産期医療の危機が懸念されるが、助産師の専門性や助産師として働くことへの期待感など、情報提供・情報の発信が十分に行われていない。
- ・助産師の活動・技能に対する産科医の認識は低く、評価は十分に得られていない。費用軽減のためには人件費を削減する必要がある、収入にならない保健相談・育児支援のために助産師を雇用することは難しいとの意見もある。助産師が行う個々の家族への支援は、保険診療としての収入にならないことも助産師の雇用につながらない要因として考えられる。
- ・東京都内における分娩取り扱いのある診療所の把握が困難であり、助産師の求人を把握することが難しい。
- ・インターネット上に詳細な情報を公開し積極的な活動を行っている診療所は分娩件数が増加あるいは現状を保っているが、慢性的な助産師不足が続いている。
- ・助産師雇用に関しては「看護職は看護師を雇用し助産師の雇用を必要としない施設」と「助産師を雇用したいが努力をしても確保できない施設」に二極化している。

助産師が就業困難と考えられる要因

- ・助産技術、特に産婦管理・分娩介助に関して、ひとり立ちできないままに潜在助産師となった場合や新人助産師は、即戦力を求められる診療所での就業は難しい。
- ・産科診療所では慢性的なマンパワー不足が続いており、教育にかかる時間やそのための人材の確保が難しい。助産師の臨床研修等によって助産が自立できるまでの研修が実施されなければ、助産師技能に自信が持てない助産師、潜在助産師の就業は難しい。
- ・定年助産師が2人就業したが、産婦管理・分娩介助等の実績があったことで就業に結びついた可能性がある。経験のある定年助産師の場合、就業先の受け入れが良好であれば、就業は比較的しやすいと考えられる。
- ・診療所へ就業したものの、すでに就業している看護職の中で人間関係を調整することができない助産師がいる。診療所への就業には人間関係調整能力が必要であるとの指摘が複数の医師からあり、シンポジウムを開催した際にも同様の意見が聞かれた。産科医療チームの一員としての認識が助産師に欠けていることが産科診療所への就業に結びつかない要因にもつながっている可能性が考えられる。

産科診療所の求人確保困難と考えられる要因

- ・就業に際しては診療所の詳細な情報を助産師は希望しているが、口コミによる情報を活用する傾向がある*1。口コミでは、看護の質、職場文化や風土などの情報が伝えられる。そのため積極的にそれらの情報を公開しなければ、助産師確保につながらない可能性がある。

*1 加藤尚美：助産師確保対策に関する調査研究報告書，平成16年度厚生労働科学研究費補助金事業

- ・情報公開の場はインターネットが主体となるが、今回の研修参加者・就業相談者はインターネットを活用していない者が多くいたため、インターネット以外の方法での情報公開も必要である。

2. 事業成果

潜在助産師や求人登録の促進

- ・本事業のホームページを開設し、助産師就業のための診療所情報の提供を行う基礎を築くことができた。
- ・産科診療所向けの求人票・求職票を作成し、診療所と求職者への詳細な情報提供を可能にした。
- ・診療所情報の収集
 - 1) 助産師が必要とする情報（特に看護の質）の収集により、個々のライフスタイル・技能に合う就業先の選択を可能にした。
 - 2) 将来に向けて地域での取り組みを可能にする産科医師と助産師を結ぶ地域ネットワーク作りを支援した。
 - 3) 助産師確保に成功している施設の成功への秘訣や助産師・医師の活躍などを紹介し、インタビュー内容等をホームページに掲載した。
 - 4) 60歳以上の活躍されている助産師の紹介、インタビュー内容をホームページに掲載した。
- ・研修参加者に対してナースセンターへの登録をすすめ、7人の登録に結びついた。ホームページの公開などで、診療所からの求人情報の提供や診療所医師からの求人依頼などが増えている。また、相談件数が増えたことも、本事業が周知された結果といえる。

3. 課題

就業確保促進事業のための東京都看護協会ならびにナースセンターの方策

- ・以前は医師会・助産師会・産婦人科医会とのつながりは希薄であったが、シンポジウムの開催、研修の実施、診療所訪問、産婦人科医会支部長訪問、医師会や産婦人科医会との調整など、本事業を通して産科医療を医師などと互いに支えあう文化が築かれつつある。本事業は産科医療について積極的に取り組みたいと考えている診療所医師からの要望・期待が大きく、この事業の重要性を認識している。
- ・実習受け入れ先の診療所が臨床研修を通じて受講生の就業場所となる場合もある。助産師のライフスタイルに合わせた技能獲得のための研修の実施や就業に関するコーディネートは、助産師の潜在化を防止し助産師の活躍につなげることができると考える。

4. 行政や協会事業への要望や提言

- ・本事業は、事業の基盤を築いたばかりでまだ目に見える成果があがっていない。今後はさらに事業の内容を深め実績が出せるような取り組みが必要である。産科医療を支える産婦人科医会・看護協会・助産師会の連携のためにも本事業の継続を要望したい。
- ・助産師が実施している個別の家族支援などは保険診療に適用されず収入源にならないことが、助産師への評価が高まらないことや、助産師の雇用につながらない理由となっている可能性がある。助産師のケアが収入に結びつくような診療報酬の改正などは今後の検討課題であると考ええる。

京都府看護協会

潜在助産師キャリア再開発研修・定年退職助産師の再就業促進研修

潜在助産師キャリア再開発研修

1) 研修目的

潜在助産師の再就業に結びつくよう、最近の妊産婦のニーズを理解するとともに、産科医療機関における助産（看護）の実際と、そのために必要な助産技術を学ぶ

2) 定員：50人 受講者数：72人 受講率：144%

3) 研修評価・考察

<受講者アンケート>

研修への評価スケール（①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない ⑤無回答）
（単位：人）

開催日	研修内容	わかりやすかった					実際に役立つ内容だった					回答者数
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
12/9 (金)	母性保健の動向	13	1	0	0	5	9	2	1	0	7	19
	最近の生殖医療	12	2	0	0	5	10	3	0	0	6	19
	産科救急の対処	10	0	0	0	9	10	1	0	0	8	19
12/12 (月)	周産期倫理・助産技術	19	5	2	0	2	21	3	2	1	1	28
	演習（ME機器の取り扱い、分娩介助）	19	4	0	0	5	22	3	0	0	3	28
12/13 (火)	助産診断	11	15	1	0	1	11	12	2	0	2	28
	妊産婦健康診査・標準的保健指導（含：演習）	14	9	1	0	2	16	8	2	0	0	26
12/17 (土)	新生児の観察のポイント	41	3	0	0	0	39	5	0	0	0	44
	妊産婦の多様なニーズに関するケア（つば）	34	6	0	0	0	33	6	1	0	0	40
12/19 (月)	産科医療の安全と事故防止	20	0	0	0	0	19	1	0	0	0	20
	産科医と助産師との協働	6	12	1	0	0	8	6	4	1	0	19
	最近の産科管理	13	5	0	1	0	11	7	0	1	0	19
12/20 (火)	妊産婦の多様なニーズに関するケア（アロマ）	32	7	0	0	0	31	7	1	0	0	39
	母乳育児管理（含：演習）	20	6	2	1	0	23	4	0	2	0	29

- ・定年退職者・退職予定者を対象とした研修会の開催について、看護協会加入施設長宛に広報したことがよい結果につながったと考えられる。
- ・「わかりやすく実際に役に立つ内容であった」「現場の厳しさや救急時の動き方のイメージができてとてもよかった。」「自分もがんばらなければと思うことができ背中を押された気がした」「その気があればいろいろな場面に関わっていけることがわかった」「助産師としてだけでなく人として大切なことを多く学べた」という感想が聞かれた。反対に、「離職してから時間がたつので時々専門用語がわからない事があった」という感想が聞

かれた。

- ・12月21日（午前）の求職活動の実際のキャリアカウンセリングでは、滋賀県・奈良県・大阪府・兵庫県・京都府のナースセンター長が出席し、各府県の助産師求人状況の報告があったが、どの府県も求人はあるが、応募者が少ない実態が報告された。
- ・12月21日（午後）の施設見学は参加者が9人と少なかったが、施設で開催されていた両親学級や母親教室への参加、超音波検査や3Dなどの検査機器の見学実習を行った。
- ・12月22日（午後）の合同面接会では主催者が10人（日本産婦人科医学会京都府支部長、京都府医師会産科医会長、京都府看護協会関係者他7人）、求人施設が12施設22人、参加者が8人で合同面接会を実施した。

個人面接ではそれぞれの施設担当者から「雇用条件・福利厚生・健康保険・通勤手当・助産師の勤務体制」など詳細に説明があり、待遇や業務に関する参加者からの質問に回答した。施設からは、「助産師長の指導を受けながら勤務できる」「小さい子供がいるなど家庭の事情がある人は午前だけの勤務が可能」「勤務時間は8:45～17:15であるが夜診のある日の17:00～20:00に月1回でもよいので勤務してほしい」「当直勤務だけでも可能」など、施設の希望や柔軟な条件が示された。

考察

- ・今後は潜在期間や勤務経験の期間など受講者の背景を考慮した講義内容の検討が必要である。

定年退職助産師の再就業促進研修

1) 研修目的

潜在助産師の再就業に結びつくよう、最近の妊産婦のニーズを理解するとともに、産科医療機関における助産（看護）の実際と、そのために必要な助産技術を学ぶ

2) 定員：50人 受講者数：3人 受講率：6%

3) 研修評価・考察

定年退職助産師の参加が少ないことを考慮し、潜在助産師と定年退職助産師の研修を同時開催とした。研修報告は潜在助産師キャリア再開発研修に準ずる。

産科診療所等への助産師就業サポート事業

1) 事業名

京都府産科医療機関等の助産師確保促進モデル事業

2) キャリア開発支援専門員

人数：1人

役割：就労相談

就業前の調整ならびに、就業後1カ月・3カ月・6カ月に就業者から勤務状況や職場の環境等を確認し、問題の相談・調整を行う

3) 助産師確保促進運営協議会：

目的：産科医療機関等の助産師確保促進事業への理解と協力を得て、助産師の産科診療所等への就業促進を図るために、地域の助産師の需給に伴う問題や課題について検討し、事業が円滑に実施できるよう支援する

構成員：12人（日本産婦人科医学会京都府支部長、京都府医師会理事、京都府助産師会会長、大学教授2人、京都府看護協会会長、京都府看護協会専務理事、京都府助

産師職能委員長、キャリア開発支援専門員)

連絡会開催回数：2回

4) 活動状況

- ・キャリア支援専門員は、事業の発足当初から研修会の取り組み企画・講師選定・協力委員との連絡調整・運営・印刷物の作成などに携わり、就職希望者の施設見学に同行した。
- ・助産師確保促進運営協議会の開催により助産師確保の必要性について理解が深まり医師会との連携が強まった。

5) 就業結果 (平成18年3月31日時点)

就業者数 1人 (産科診療所1)

潜在助産師キャリア再開発研修会プログラム

12/9 (金)	10:30~ 10:45	10:50~12:15	13:20~14:50	15:00~16:30
	開会式	母子保健の動向	最近の生殖医療	産科救急の対処
12/12 (月)	10:00~12:15		13:20~16:30	
	周産期倫理：助産技術		演習 (ME機器の取り扱い・分娩介助)	
12/13 (火)	10:00~12:15		13:20~16:30	
	助産診断		妊婦健康診査・標準的保健指導 (含：演習) 妊産婦のニーズと助産師の役割	
12/17 (土)	10:00~12:15		13:20~16:30	
	新生児の観察のポイント		妊産婦の多様なニーズに対応するケア	
12/19 (月)	10:00~12:15		13:20~14:50	15:00~16:30
	産科医療の安全と事故防止 (感染予防)		産科医と助産師の 協働	最近の産科管理
12/20 (火)	10:00~12:15		13:20~16:30	
	妊産婦の多様なニーズに対応 するケア		母乳育児管理 (含：演習)	
12/21 (水)	10:00~12:15		13:20~16:30	
	求職活動の実際とキャリアカ ウンセリング		施設見学	
12/22 (木)	10:00~12:15		13:20~16:30	
	反省およびまとめ		合同面接会 (交流会)	

定年退職助産師再就業促進研修会プログラム

12/9 (金)	10:30~ 10:45	10:50~12:15		
	開会式	母子保健の動向		
12/19 (月)			13:20~14:50	15:00~16:30
			産科医と助産師の 協働	ディスカッション (グ ループワーク)
12/21 (水)			13:20~16:30	
			施設見学	
12/22 (木)			13:20~16:30	
			合同面接会 (交流会)	

事業総括

1. 事業成果

潜在助産師の把握

- ・研修会を開催して、15 人の潜在助産師ならびに近いうちに退職し再就業を希望している助産師や定年退職予定助産師などを把握することができた。
- ・潜在助産師の就業意向や就業の際の条件等について把握できた。
- ・研修参加者のうちの 21 人がナースセンターへの登録に結びついた。

研修会開催における評価

- ・転職先が決定していた助産師も今回の研修に参加できたことで、多くの助産師に対して研修を受ける機会が広がった。
- ・「満足度の高い有意義な講義であり資質の向上に役立った」とアンケートの結果から示された。

助産師確保の重要性と共通理解

- ・求人募集のある施設を見学し施設との関係が作れたことで、求人施設として今後の相談活動につながる結果となった。
- ・「周産期に関わる医師・助産師の連携や交流会を開催することの必要性や重要性が理解できた。各診療所と助産師が協力して産科診療所への助産師確保に取り組む必要がある」という認識を医師と相互に持つことができた。また、今回の活動を通じて看護協会の活動を医師に理解してもらいよい機会となった。

2. 課題

就業確保促進のための県協会ならびにナースセンターの方策

- ・受講生から「潜在助産師の技術教育に非常に役立つ内容であったが可能であれば 1 日でも施設で分娩介助の実技演習があるとよかった」という意見が聞かれた。今後は実技演習を取り入れるなど研修内容の検討が必要である。
- ・事業への参加者に対して本人の同意を得てナースセンターによる再就業への働きかけを今後も個別に行っていきたいと考えている。
- ・事業は今後も継続していく必要性を感じているが、本協会独自の事業として続けていくことは予算上困難が伴うが、努力をして継続していく必要があることを協議会委員からも賛同を得られている。

岡山県看護協会

潜在助産師キャリア再開発研修・定年退職助産師の再就業促進研修

潜在助産師キャリア再開発研修

1) 研修目的

最近の母子保健に関する知識・技術・態度を学び、再び母子保健活動を実践する意志がもてる。病院のみならず産科診療所でも、よい出産育児をするための支援の場があり、助産師として自己を活かしたライフワークとなることを実感する。

対象者のもてる力を引き出せる支援を学び、現代に即した効果的な指導が行える。

2) 定員：50人 受講者数：49人 受講率：98%

3) 研修評価・考察

<受講者アンケート>

研修への評価スケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない

⑤無回答)

(単位：人)

開催日	研修内容	わかりやすかった					実際に役立つ内容だった					回答者数
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
9/16 (金)	母乳育児	18	4	0	0	1	18	3	0	0	2	23
	分娩時出血と対応	9	5	2	0	7	7	7	3	0	6	23
9/20 (火)	わが国の母子保健の動向と課題	10	7	0	0	0	7	7	2	1	0	17
	助産師のキャリア開発	10	6	1	0	0	9	6	1	1	0	17
	胎児超音波の実際	6	7	1	0	3	5	7	1	1	3	17
9/27 (火)	地域の中で暮らす母と子	14	1	0	0	1	13	2	1	0	0	16
	産科オープンシステムと妊産婦の多様なニーズに応えるケア	14	1	0	0	2	13	2	1	0	1	17
9/30 (金)	職場復帰した先輩助産師とのディスカッション	7	0	0	0	0	6	0	0	0	1	7
10/20 (木)	記録のあり方と実際	5	6	0	0	3	4	6	1	0	3	14
	分娩監視装置の装着と判断	13	0	0	0	1	13	0	0	0	1	14
10/22 (土)	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	12	0	0	0	0	10	2	0	0	0	12
10/28 (金)	保健活動に活かすコーチング	17	0	0	0	2	17	1	0	0	1	19
11/8 (火)	職場の人間関係に活かすコーチング	13	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13

診療所での助産師の必要性及び再就業への意向に関するスケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない ⑤無回答)

(単位：人)

産科診療所での助産師の必要性					回答者数
①	②	③	④	⑤	
9	0	0	4	2	15

産科診療所で働きたいと思うようになった					回答者数
①	②	③	④	⑤	
5	1	0	0	7	13

- ・助産師業務は高齢となってもできるため受講対象者を70歳代にまで拡大し、約1ヶ月間かけて785施設と295人の個人に郵送による研修案内を行った。
- ・診療所見学希望者が14人いたが、自然分娩や帝王切開分娩の施設見学を行った受講者からは、「自分が介助しているような気持ちで、自然に手が動き、鮮明に感覚が戻ってきた。」との感想が聞かれた。また見学実習ではこのほかに、集団指導・個人指導・カルテ記載方法など多彩な見学ができた。
- ・4人の受講者が診療所でそれぞれ2日間の実習を行った。分娩介助はできなかったが、新生児や母親の健診、乳房ケア及び育児支援を行う退院後1週間健診が実施できた。

定年退職助産師の再就業促進研修

1) 研修目的

定年後も母子保健活動を実践する意欲がもてる。

コミュニケーション・スキルを学び、他職種とのよい人間関係をつくる能力を伸ばす。

病院のみならず産科診療所でも、よい出産育児をするための支援の場と、思春期から老年期にある女性の健康支援等助産師として自己を活かしたライフワークとなる場があることを実感する。

- 2) 定員：50人 受講者数：3人 (他 一部公開講座に参加した保健師・看護師7人)
受講率：6%

3) 研修評価・考察

<受講者アンケート>

研修への評価スケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない

⑤無回答)

(単位：人)

開催日	研修内容	わかりやすかった					実際に役立つ内容だった					回答者数
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
9/20 (火)	わが国の母子保健の動向と課題	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	助産師のキャリア開発	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	胎児超音波の実際	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
9/27 (火)	地域の中で暮らす母と子	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	産科オープンシステムと妊産婦の多様なニーズに応えるケア	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
10/22 (土)	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

診療所での助産師の必要性及び再就業への意向に関するスケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない ⑤無回答) (単位：人)

産科診療所での助産師の必要性					産科診療所で働きたいと思うようになった					回答者数
①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
1	1	0	0	1	0	0	0	0	3	3

- ・研修では、退職者および中堅以上の就業中の助産師も受講要件としたが、退職助産師および就業中の中堅以上の助産師の参加希望がなく、今回の企画に対する反応がなかった。

考察

- ・近年、岡山県看護協会助産師職能が企画する研修会において、受講者数は徐々に減少している。

研修受講者の獲得につなげられるような方策が必要である。

その他

- 1) 研修会名：パネルディスカッション 「一緒に考えよう、助産師の現状と未来」
- 2) 研修目的：今回の事業のまとめとして、助産師の現状認識と未来に向けての夢を話し合う
- 3) 受講要件：中四国地区の助産師
- 4) 開催日時：2月26日（13：00～16：00）
- 5) 参加状況：パネラー15人 参加者18人
- 6) 実施状況：

パネラーから以下の発表があった。

- ・新卒や若い助産師が得られないため、任期付雇用の年齢制限を看護師が45歳であるのに対して助産師は55歳とした。募集人員を超えた応募があり、助産師が増員され、安全と安心を確保できる分娩環境の提供に努めている。
- ・助産師として3年間働き、2回の出産育児を経験。不妊症患者の看護を活かして助産師として再就業予定である。研修を終えて、働くことへのうれしさの半面不安も感じている。
- ・助産師として4年間総合病院で勤務したが9年間のブランクがあり、分娩介助件数が少なかったため再就業には不安がある。3年前より訪問看護師として就業中。研修会で仲間のつながりが持てたことが良かった。子どもが小さいので無理をせず働きたい。今後も研修会の開催を望む。
- ・徳島県では、診療所での分娩件数が3523件、病院での分娩件数3020件で診療所での分娩が多い。助産師は病院に160人、診療所に32人、学校に13人、分娩を取り扱わない開業助産師が8人いる。分娩数に応じた助産師の配置を望む。
- ・高知県では診療所での分娩は51.9%であるが、診療所の助産師はわずか3.6%で、3分の2の診療所には助産師がいない。助産師の実態を把握し、情報の共有・連携・協同と組織化を図りたい。助産師再就業後のサポートが重要である。
- ・年間700件の分娩を取り扱い、助産師5人、看護師21人の職員がいて、分娩介助は医師または助産師が行っている施設。助産師は個別指導や、小学校の「命を考える」出前授業にも参加している。

評価

- ・ディスカッションをすることで現状を知り今後の検討課題が明らかになった。
- ・「助産師業務への熱い気持ちが湧いてきた。明かりが見えてきた」との意見や、「半日では話し足りない。1日かけて討論したかった」との反響があり、パネルディスカッションを開催したことは効果的であった。

産科診療所等への助産師就業サポート事業

- 1) 事業名
産科診療所の助産師確保促進事業
- 2) キャリア開発支援専門員
人数：1人
役割：助産師が再就業するために必要な新知識の修得のための研修実施
産科診療所への助産師の就業斡旋
就業状況の調査・問題発生時の介入

3) 助産師確保促進運営協議会

目的：助産師確保に関する現状や問題点について検討し、診療所で就業する助産師が、その能力を発揮できる業務内容や職場環境に近づくように支援する

構成員：10人（岡山県医師会理事、岡山県産婦人科医会医師、岡山県看護協会専務理事、岡山県ナースセンター長、大学助教授、岡山県看護協会助産師職能委員長、岡山県看護協会助産師会員、日本助産師会岡山県支部支部長、産科診療所助産師、キャリア開発支援専門員）

連絡会開催回数：4回

4) 活動状況

助産師確保促進運営協議会

- ・協議会では、医師から「産婦人科医が減少し、分娩を取り扱う診療所が半減している。今後助産師が主体となって分娩を行うようにならないと賄えない。」「現在400人の産婦人科医が平成18年度には200人を割るであろう。産婦人科医師の減少に伴い正常分娩を助産師に任せたい」という意見が聞かれた。
- ・「第六次看護職員需給者見通しに関する検討会報告書」では、岡山県は平成18年に5人の不足となっているが、岡山県ナースセンターには21施設からの求人がある。診療所に助産師が就業できるような環境が整わなければ助産師の偏在は続く。そのため、「医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法等のあり方に関する検討会まとめ」にもあるように、分娩件数に応じた助産師配置の必要性と診療所での助産師の待遇改善について協議を行った。今回診療報酬改定ではハイリスク分娩管理加算が新設されたが、助産師の配置に関する見直しがあれば診療所での待遇改善につながり、再就業者が増えるのではないかとこの意見があった。
- ・協議会を通じて、医師会や産科医会の意見を直接伺ったことは、母子保健の将来が見える貴重な機会となった。

キャリア再開発支援専門員の就業サポート活動

事例1) 潜在期間が長く就業に不安を感じていた助産師がいたが、研修講師の施設である産院で非常勤として再就職できた。就業後は責任をもって業務の援助を行ってもらうことや今後の研修への参加を依頼した。

事例2) ナースセンターへの求人登録を断われたが、キャリア開発専門員の知り合いを通じて、診療所への就職を依頼し、求職者が再就職できた。

考察

- ・協議会では助産師の教育については「学校である程度学んだあと、内診・分娩介助等は免許取得後、就業した場所で研修してはどうか」という意見も聞かれた。安全な分娩介助を行うには十分な知識と技術を修得することが不可欠であり、一人前の助産師として活躍するには就業後の研修が重要である。
- ・週1～2日の短時間勤務の雇用についてキャリア再開発支援専門員が確認しても回答がない診療所や、半日勤務での就業が取りやめとなったケースがあり、短時間勤務の就業はごく一部の施設に限られている。助産師の確保が難しいことを理解している経営者は、就業年齢制限を緩め、就業しやすい体制をつくっているが、フルタイムで働けない助産師のためにも、今後は短時間就業の希望者を集め、数人で1つの勤務を受け持つような体制づくりを支援する必要がある。
- ・施設見学が事前面接のような役割も担うため、診療所と助産師の双方にとって有益である。キャリア開発支援専門員が中心となって魅力ある研修の企画や運営、最新情報の発信、施設見学の実施などが望まれる。

5) 就業結果 (平成18年3月31日時点)

就業者数 9人 (産科診療所1、病院6、助産院1、教育機関1)

潜在助産師キャリア再開発研修会プログラム

9/16 (金)	9:00~12:00	13:00~14:00	14:00~16:00
	母乳育児	母乳育児	分娩時出血と対応
9/20 (火)	9:00~12:00	13:00~14:30	14:30~16:00
	わが国の母子保健の動向と課題	助産師のキャリア開発	胎児超音波の実際
9/27 (火)	9:00~12:00	13:00~16:00	
	地域の中で暮らす母と子 家庭訪問を通して みえてきたもの	産科オープンシステムと妊産婦の多様な ニーズに応えるケア	
9/30 (金)	9:00~12:00	13:00~16:00	
	職場復帰した先輩助産師との ディスカッション	職場復帰した先輩助産師との ディスカッション	
10/20 (木)	9:00~12:00	13:00~16:00	
	記録のあり方と実際	分娩監視装置の装着と判読	
10/22 (木)	/		13:00~16:00
			リプロラクティブ・ヘルス/ライツ 生涯を通じた女性の健康支援
10/28 (金)	9:00~12:00	13:00~16:00	
	保健指導に活かすコーチング (コミュニケーションスキル)	保健指導に活かすコーチング (コミュニケーションスキル)	

定年退職助産師再就業促進研修会プログラム

9/20 (火)	9:00~12:00	13:00~14:30	/
	わが国の母子保健の動向と課題	助産師のキャリア開発	
9/27 (火)	9:00~12:00	13:00~16:00	
	地域の中で暮らす母と子 家庭訪問を通して みえてきたもの	産科オープンシステムと妊産婦の多様な ニーズに応えるケア	
10/22 (木)	/		13:00~16:00
			リプロラクティブ・ヘルス/ライツ 生涯を通じた女性の健康支援
11/8 (火)	9:00~12:00	13:00~16:00	
	職場の人間関係に活かす コーチング (コミュニケーションスキル)	職場の人間関係に活かすコーチング (コミュニケーションスキル)	

事業総括

1. 現状分析

求人や求職者の実態

- ・再就業希望者 11 人のうち 3 人が常勤勤務を希望し、8 人は短時間勤務を希望していた。
- ・無理なく就業できる短時間勤務を希望した 8 人は、30～40 才代の子育て中の助産師あるいは、50～60 才代の助産師であった。産婦が望む最近の助産技術や助産師の能力を活かせる業務を求めている。

診療所の実態

- ・施設の管理者によって、助産師確保に対する考え方が違う。年間分娩数が 1000 件あり助産師を 10 人雇用している診療所があるが、その診療所ではバースプラン、ベビーマッサージ、母乳育児支援などに力を注いでいる。院長が助産師の必要性に理解を示しており、そのような産科診療所では助産師を募集している。
- ・岡山県に求人登録のある産科診療所の処遇は以下のとおりである。

	勤務体制	給与	賞与	当直手当	退職金制度
1	2 交替当直制	月給 20 万～22 万	4 ヶ月	5000 円	あり
2	2 交替当直制	月給 16 万～22 万	4 ヶ月	7000 円	なし
3	2 交替当直制	月給 26 万	4.5 ヶ月	10000 円	あり

雇用保険・厚生年金・健康保険制度はあるが、公立病院に比べて給与が低い。働けば働くだけ業務量は増えるが昇給や経験加算もないといった状況にある。

再就業に至った要因

- ・助産師業務に責任と自覚があり、再就業への意欲が高い。
子育て中や家族介護で離職している、または助産師以外の職に就いていても、助産師としての自覚を持ち、助産師業務への関心があり、積極的に研修や集会などに参加している。また、地域で単発的な母子相談や思春期相談事業があれば積極的に参加をしている。
- ・潜在化している期間が短い。
分娩介助の方法や考え方は時代に応じて変化する。社会の変化、医療の進歩もめざましい。特に医療機器の使い方や分娩に伴う判断には熟練を要する。潜在化している期間が長くなると再就業に結びつきにくくなる。
- ・周辺サポートが強固である。
就職前に段階を踏んで個人指導が受けられるような技術の研鑽、習得の体制があり、就業後も研修を受講するなどの支援が受けられる体制がある場合は、再就業に結びつきやすい。助産師は夜間一人夜勤の場合が多く責任が伴う。夜間の緊急事態に対応するためには助産師としての知識や技術の習得と同時に、施設の体制を知ることが重要である。
- ・自宅と再就業先が近距離である。
遠距離通勤は長続きがしない。特に家庭との両立を考慮すると、30 分以内の通勤距離が望ましい。
- ・管理者が助産師の必要性を理解し雇用積極的にである。
- ・雇用者が個人を尊重する姿勢があり、人格者である。
- ・医師は、卓越した知識や技術を持つと同時に患者や妊産婦のニーズに沿って看護者の意見をよく聞く姿勢を持っている。

2. 事業成果

- ・診療所に1人、4病院に6人、助産院に1人、公立大学に1人、計9人が助産師として就職した。
- ・研修参加者は計52人で、そのうち産科診療所等の見学者は14人、産科診療所での実習実施者は4人であった。
- ・研修会はわかりやすい研修で役立ったという意見が86%を占めた。
- ・研修や就業相談を通じて、就業に迷いがあった助産師の就労意欲が高まった。

3. 課題

就業確保促進のための県看護協会ならびにナースセンターの方策

- ・助産師間の密なネットワークをつくる。
- ・診療所に出向いて助産師確保の必要性を説明し医師とよい関係をつくる。
- ・医師会や産婦人科医会との懇談会を実施する。
- ・経験豊かな助産師の給与が低賃金であったり、当直制や呼び出し制の過酷な長時間労働では、働き甲斐ややり甲斐があっても助産師の就業に結びつきにくい。助産師確保のためには、勤務条件の改善について雇用者側への働きかけが必要である。
- ・短時間就業など働き方を検討し、継続して助産師業務ができるように意識改革をはかる。
- ・質の高い人間性のある助産師を育成する。

来年度以降の事業継続の意思

- ・潜在助産師の研修や就業サポート事業について継続して実施したい。

4. 行政や協会事業への要望・提言

- ・産科診療所には1人以上の助産師の配置と、監督・指導の充実を要望したい。
- ・産科診療所での助産業務に対する待遇改善を要望したい。

宮崎県看護協会

潜在助産師キャリア再開発研修・定年退職助産師の再就業促進研修

潜在助産師キャリア再開発研修・定年退職助産師の再就業促進研修

1) 研修目的

最新の助産に関する知識や技術の再教育を行い、助産師としての資質の向上及び就業の促進を図る。

助産師としてセカンドキャリアを磨き、診療所等における助産（看護）を展開し再就業に向けて準備する。

2) 定員：50人 受講者数：70人 受講率：140%

3) 研修評価・考察

<受講者アンケート>

研修への評価スケール ①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない

⑤無回答

(単位：人)

開催日	研修内容	わかりやすかった					実際に役立つ内容だった					回答者数
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
11/11 (土)	助産師の役割と業務 最近の母子保健の動向	13	5	0	0	9	12	5	0	0	10	27
	産科診療所見学	11	5	2	0	4	10	6	3	0	3	22
11/12 (金)	キャリアカウンセリング①	15	3	0	0	12	12	5	1	0	12	30
	求人活動の実際	5	10	0	0	15	7	8	0	0	15	30
	病院、診療所における助産・看護の特徴と実際	12	2	0	0	13	10	4	0	0	13	27
11/18 (金)	セカンドキャリアの活用とキャリアカウンセリング②	8	7	0	0	0	7	2	0	0	6	15
	診療所における医師との協働とは	7	2	0	0	3	4	3	1	0	4	12
11/19 (土)	診療所における助産・看護の特徴と実際	11	0	0	0	10	9	1	0	0	11	21
	21世紀の看護とその展望	7	0	0	0	13	6	1	0	0	13	20
11/25 (金)	妊娠・分娩管理の実際	10	6	0	0	13	11	4	1	0	13	29
	開業助産師としての役割	13	3	0	0	14	15	2	0	0	13	30
11/26 (土)	助産技術の再獲得(新生児の観察とケア)	21	0	0	1	24	20	0	1	0	25	46
	助産技術の再獲得	11	5	0	0	19	11	4	0	0	20	35
12/2 (金)	記録のあり方と実際	8	6	0	0	7	10	5	0	0	6	21
	妊産婦のニーズを知る	12	3	0	0	8	13	3	0	0	7	23
12/3 (土)	私のやりたい助産師の仕事	16	1	0	0	7	16	1	0	0	7	24
	職場復帰した先輩助産師とのディスカッション	8	4	0	0	8	10	4	0	0	6	20

診療所での助産師の必要性及び再就業への意向に関するスケール (①とてもそう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④殆どそう思わない ⑤無回答) (単位：人)

	産科診療所での助産師の必要性					産科診療所で働きたいと思うようになった					回答者数
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
定年助産師	14	5	0	0	8	11	3	0	0	13	27
退職助産師	12	0	0	0	2	3	4	2	0	5	14

- ・研修会開催案内は、病院・診療所を中心とした 372 施設および看護協会個人会員・助産師会員 127 人に働きかけたが、参加希望が少なかったため新聞や広報誌等による事業の紹介を行った。また、定年退職助産師の再就業促進研修は研修日程が短いことや参加が少ないことを考慮し、潜在助産師と定年退職助産師の研修を同時開催とした。
- ・子育て中の参加者がいたため、託児ルームを準備し 7 人が利用した。
- ・産科診療所を 10 施設とし受け入れに際し協会側が引率、あいさつ等の連携を密にした。
- ・就業につながった助産師のなかに「助産師としての就業経験がないため不安がある」といった意見や、ブランクのある助産師から「助産業務の変化について知りたい」などの意見が聞かれた。このほかに「自分自身がやってきたこと、考えてきたことに間違いはなかったという自信が持てたので、活動の場を得たいと思った。」「研修は多方面から自分の仕事を見つめ直す機会となり、生涯の目標を設定するために重要な情報がたくさん得られたと思う。」「分娩後の新生児の観察や母親への援助について自分に欠けていたものがわかった。他施設での分娩の様子と比べて自分の施設の利点や欠点を再認識できた。」という感想が聞かれた。
- ・短い期間であったが受講者同士のコミュニケーションもはかれ、情報交換の良い機会が得られ助産師同士のネットワークづくりに繋がった。

考察

- ・診療所の実習（見学）を県医師会協力のもと実施したことは、これから先のナースセンター事業において顔の見える関係が出来、今後の就業斡旋が容易になった。また、今後このような研修を行う場合は「分娩介助の実際」や「分娩時のモニター機器の読み方」等の実習が必要であると考えます。

産科診療所等への助産師就業サポート事業

1) 事業名

産科診療所等への助産師就業サポート事業

2) キャリア開発支援専門員

人数：3人

役割：助産師の就業相談及び研修の運営を行う

サポート事業全体の報告書を作成する

3) 助産師確保促進連絡会：1. 助産師確保促進事業連絡協議会

2. 助産師確保促進事業推進委員会（助産師職能が主体）

目的：一人でも多く助産師が就業できることを目指す

構成員：助産師確保促進事業連絡協議会 11人

（宮崎県産婦人科医会会長、宮崎県産婦人科医会副会長、大学教授2人、宮崎県看護協会会長、宮崎県中央保健所課長、日本助産師会宮崎県支部支部長、宮崎県行政担当者、病院総師長、婦人会代表、一般市民）

助産師確保促進事業推進委員会（助産師職能が主体）14人

（大学教授2人、宮崎県助産師職能委員6人、宮崎県看護協会会長、宮崎県看護協会常務理事、宮崎県ナースセンター長、キャリア開発支援専門員3人）

連絡会開催回数：1. 助産師確保促進事業連絡協議会 2回

2. 助産師確保促進事業推進委員会（助産師職能が主体）4回

4) 活動状況

助産師確保促進連絡会

- ・研修会にどの程度の受講者が見込めるのか不安であるとの意見が聞かれた。
- ・医師の不在によって産婦人科、小児科の診療科を停止している公立病院に8人の助産師がいるが、現在は皆、看護師として就業している。施設代表者会議等で是非参加を促したいとの意見が聞かれた。
- ・子育て中で働きたいけど子供を預ける場所がないという助産師もいるため、研修に参加できるように託児ルーム開設について検討した。
- ・実習を受け入れた診療所の医師から、熱意を持った若い助産師がいて好感が持てたとの意見が聞かれた。
- ・看護協会会員でない人や現在就業していない潜在助産師に対してPR不足ではないかとの指摘があった。
- ・3人の就業支援がモデルとなり根付いていくようこの事業を継続して欲しい。

キャリア再開発支援専門員の就業サポート活動

- ・就業後の支援として1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月後の就業状況のサポートとして登録者及び離職者に対して電話にて求職支援を行った。

「1ヶ月後の状況」

事例1) 20代の経験のない助産師。再就業促進研修を受講。11月に面接を実施し12月より診療所に常勤（二交替・夜勤2人）で就職。分娩が多くかなり忙しい。1ヵ月に夜勤が4～5回ある。助産師としての経験が無い為戸惑うことがあるが、医師はじめスタッフからやさしく接してもらっている。院長からは「一から教えなければならぬが、助かっている。サポートが無くても夜勤ができるようになってきている。分娩介助も一人でできるようになってきている。」と報告を受けている。

事例2) 30代、12月中旬に面接を実施し、翌週に診療所に常勤（8時30分～17時30分）で就職。分娩件数が少ないため分娩介助はまだ行っていない。助産師が1人しかいないため相談する人がおらず他に助産師がいたらよいと思う。医師との協働はむしろかきかきと感じる。ミルクの管理や乳首の消毒時間が統一され少し変わってきている。院長からは「やる気がみられ、とても助かっている。」と報告を受けている。

事例3) 30代、再就業促進研修を受講。研修中から再就業にかなり意欲的であり、12月中旬に面接実施。見学した診療所に就業が決定し1月より診療所に常勤（日勤）で就職。「今のところ、なんとかやっている。分娩介助はまだ行っていない。保健指導は見学させてもらっている。」との報告を受けている。

考察

- ・再就業に至った助産師に対して今後も就業の不安や悩みなどがあれば相談に応じる予定である。今後は助産師会や助産師職能委員会等への参加をすすめ、たくさんの助産師の考えや意見を聞く場の提供を行いたい。
- ・継続して就業支援を行っている者の中には、「体力に自信が無い」「家業で忙しい」「子供の預け先が決まっていない」などの理由で再就業に結びつかない助産師がいるため、その助産師に対しては個々の条件に合う就業先を紹介していきたい。

5) 就業結果 (平成 18 年 3 月 31 日時点)

就業者数 5 人 (産科診療所 4、教育機関 1)

潜在助産師キャリア再開発研修会プログラム

11/11 (金)	9:30~12:00		13:00~15:30	
	開校式	助産師の役割と業務 最近の母子保健の動向	産科診療所見学	
11/12 (土)	9:30~11:00	11:00~12:00	13:00~15:30	
	キャリアカウンセリング①	求人活動の実際	病院、診療所における助産・看護の特徴と実際	
11/18 (金)	10:00~11:30		13:00~14:30	14:30~15:30
	キャリアカウンセリング②		診療所における医師との協働とは①	診療所における医師との協働とは②
11/19 (土)	9:00~12:00		13:00~15:30	
	診療所における助産・看護の特徴と実際		特別講演 21世紀の看護とその展望	
11/25 (金)	9:00~12:00		13:00~15:30	
	妊娠・分娩管理の実際		開業助産師としての役割	
11/26 (土)	9:00~12:00		13:00~15:30	
	助産技術の再獲得 (新生児の観察とケア)		助産技術の再獲得	
12/2 (金)	9:00~12:00		13:00~15:30	
	記録のあり方とその実際		妊産婦のニーズを知る	
12/3 (土)	9:00~12:00		13:00~15:30	
	私のやりたい助産師の仕事		職場復帰した先輩助産師とのディスカッション	

定年退職助産師再就業促進研修会プログラム

11/18 (金)	10:00~11:30		13:00~14:30	14:30~15:30
	キャリアカウンセリング②		診療所における医師との協働とは	診療所における医師との協働とは
11/19 (土)	9:00~12:00		13:00~15:30	
	診療所における助産・看護の特徴と実際		特別講演 21世紀の看護とその展望	

事業総括

1. 現状分析

助産師の実態や就業条件について

- ・専門職にもかかわらず給料が安い。宮崎県は他県よりも安い。
- ・診療所に看護職員が少ない。
- ・産科病棟が閉鎖された公立病院に8人の助産師がいるが、全員が看護師として就業している。
- ・産科診療所において助産師業務以外の仕事（手術の介助等）をしなければならない。
- ・分娩待機や分娩があれば残業になることがある。
- ・助産師は専門性があり、互いの考えにより医師との協働が難しい場合がある。
- ・仕事に対して自信がない、離職期間が長い等の理由で就業に不安がある。

就業環境について

- ・複数の助産師がいない、あるいは就業している助産師が少ない産科診療所では、一貫した十分な援助を提供することが難しい場合もある。助産師として困ったときに相談する相手がいない環境の施設もある。
- ・残業や夜勤の時、子供をみてくれるところがない。託児所付きの診療所がない。保育料が高い。ベビーシッターなどの子育て支援の情報が少ない。
- ・リストラや人員削減により仕事が忙しい。
- ・夫の協力が充分得られない。核家族化や祖父母も就業していて協力が得られにくい。

2. 事業成果

- ・産科診療所や助産師に研修案内を出すことで求人と求職者の掘り起こしにつながった。
- ・研修参加者のなかで未就業者が14人いることを把握した。それらの未就業者に対して、就業できないかどうか話を聞くことができた。
- ・ナースセンター独自で需要調査を実施したことにより、施設から求人の募集があった。
- ・研修を実施したことで、参加者の就業意欲が高まった。
- ・事業を推進するためには医師会の理解が不可欠であったが、県医師会長が産婦人科医であり、事業の趣旨にも同意が得られ助産師確保の必要性に理解が得られた。

3. 課題

就業確保促進のための県協会ならびにナースセンターの方策

- ・仕事に自信がもてずに就業できない人の相談業務を行う。
- ・潜在助産師の発掘を積極的に行っていく。
- ・助産師は施設内だけでなく地域に求められる職業である。そのため、助産所の業務内容や助産師会の活動内容について情報を収集し、援助を必要としている母子に対してサポートできるように、地域の助産師に情報を与えて行くことが重要である。

来年度以降の事業継続の意思

- ・今回の経験を生かし、来年度以降もできれば実施していきたい。

4. 行政への要望や提言

- ・子供を産み育みながら就業できる環境整備を要望したい。
 - 1) 安い保育料で保育施設が利用できる
 - 2) 診療所に託児所を設ける。公的補助があると良い

- 3) ベビーシッター・延長保育・休日保育・一時保育・夜間保育・学童保育の拡充、病児保育の充実
- ・診療所と助産所が一緒になり協働できる体制を確立する。助産所から助産師を派遣するシステムを検討してほしい。
 - ・産科と婦人科を別にして産科には助産師だけ就業させる体制にする。助産業務と保健指導業務を助産師のみの業務として確立してほしい。
 - ・今回のモデル事業を通じて培った経験が根付いていくようこの事業を継続してほしい。

2. 5 県の事業総括

I 実績

		有効求職数	有効求人数	紹介者数	就職者数	求人施設実数
		人	人	人	人	ヶ所
全国計	16 年度	2,268	3,597	433	316	708
	17 年度	1,796	3,451	357	274	638
青森県	16 年度	11	76	0	0	24
	17 年度	21	271	5	7	46
東京都	16 年度	454	528	68	23	95
	17 年度	383	641	71	26	110
京都府	16 年度	95	291	9	11	52
	17 年度	55	415	3	7	71
岡山県	16 年度	29	100	6	19	29
	17 年度	34	298	9	9	51
宮崎県	16 年度	14	143	4	5	37
	17 年度	31	318	11	8	58

※紹介者数<就職者数は、紹介時に登録した免許の種類と採用時に登録した免許の種類が違う場合があるため（紹介時は看護師として紹介登録されたが、採用時に助産師として採用された場合など）

結果

全国計でみると平成 16 年度から平成 17 年度にかけて助産師の有効求人数・求人施設実数が減っているなか、モデル事業を実施した 5 県すべてにおいて有効求人数、求人施設実数ともに明らかな増加が認められた。今回の事業において、キャリア開発支援専門員が中心となって産科診療所に対して助産師の必要性を積極的にアピールし、求人登録を呼びかけていたことが成果につながったと考えられる。

就職者数については、全く採用のなかった青森県で助産師が採用されたという実績や、東京都、宮崎県では就職者数の増加に結びついている。

京都府や岡山県では就職者数が減少しているが、岡山県では、本事業を通じて計 9 人の助産師の採用につながっている。

また、求職者数については、増加したところもあれば減少したところもあった。

研修受講者数（5 県総数）

潜在助産師キャリア開発研修受講者数 計 144 人

定年退職助産師再就業促進研修受講者数 計 16 人

同時開催での受講者数 計 70 人

総計 230 人

事業実施期間における助産師就業者数（5 県総数）

計 23 人（うち産科診療所への就業者 11 人、その他の施設への就業者 12 人）

紹介中の助産師：計 3 人

平成 18 年度事業継続予定

東京都 京都府

II 助産師・産科診療所の実態と再就業要因

1. 潜在助産師・定年助産師の実態

- ①産科病棟閉鎖に伴い、看護師として勤務する助産師がいる。
- ②産科診療所で勤務する助産師は少ない。
- ③定年退職後に診療所に再就業を希望する助産師は少ない。
- ④子育て中の助産師は夜勤や残業ができない者が多い。
- ⑤当直の他に分娩時オンコール体制があるなど、産科診療所は24時間体制であるため助産師の負担が大きい。
- ⑥離職期間が長くなると技術的な不安があり再就業に自信がない。
- ⑦研修会等への参加が難しく、スキルアップを行う機会が少ない。
- ⑧助産師と医師との考え方の相違で協働が難しい場合がある。
- ⑨就業を希望する助産師は、看護の質、職場文化や風土などのインフォーマルに伝えられる情報を求めている。
- ⑩情報発信の手段はインターネットが主体となりつつあるが、研修参加希望者や就業相談希望者のなかには、インターネットを活用していない者が多い。

2. 診療所の実態

- ①助産技術が自立できていない、助産師技能に自信が持てない、人間関係調整力が欠けている助産師は診療所の就業が難しい。
- ②産科診療所では、助産師業務以外のことも行わなければならない。
- ③経営維持が深刻で、助産師を雇用することが難しい産科診療所がある。
- ④産科診療所で助産師が必要とされる実態が知られていない。
- ⑤分娩取扱いのある診療所の把握が困難であり、助産師の求人把握が難しい。
- ⑥看護師を雇用し助産師の雇用を必要としない施設、助産師を雇用したいが努力をしても確保できない施設、助産師を必要とし助産師を募集している施設がある。
- ⑦地方と都会との給料格差が大きい。
- ⑧給料が安く、昇給がない場合もある。
- ⑨複数の助産師がいないため、相談する相手がいない環境の施設がある。
- ⑩託児所付きの診療所が少ない。
- ⑪ベビーシッターなどの子育て支援の情報が少ない。

3. 再就業に至った要因

- ①子育て中であっても助産師業務に責任と自覚があり、研修への参加やパートで仕事をつなぎ再就業への意欲が高い。
- ②未就業期間が短い。
- ③研修機会等の周辺サポートが強固である。
- ④自宅と再就業先が近距離である。
- ⑤管理者が助産師の必要性を理解し雇用に積極的である。
- ⑥雇用者が個人を尊重する姿勢がある。

III 事業成果

1. 求人・求職登録の増加

- ①診療所からの助産師の求人が増えた。
- ②潜在助産師の登録が増えた。

2. 助産師確保促進事業普及活動に伴う成果

- ①見学依頼や、助産師数把握のための電話聞き取り等を通し、助産師確保事業や県看護協会活動の理解が広がった。
- ②シンポジウム、診療所訪問、研修、医師会や産婦人科医会訪問を通し、産科診療所への助産師確保に取り組む姿勢と認識を相互に持つことができた。
- ③ナースセンター独自の需要調査や、求人を募集している施設の見学実習を通して関係形成ができ求人の募集があった。

3. ナースセンター事業の充実

- ①本事業のホームページを開設でき、診療所からの求人依頼や相談件数が増えた。
- ②産科診療所向けの求人票・求職票を作成し、診療所と求職者への詳細な情報提供を可能にした。
- ③診療所情報、助産師が必要とする情報の集約が就業先の選択を可能にした。
- ④産科医師と助産師を結ぶ地域ネットワーク作りを支援した。
- ⑤研修会を通して潜在・定年退職予定助産師などを把握することができた。
- ⑥潜在助産師の就業意向や就業の際の条件等について把握できた。

4. 研修会開催の効果

- ①潜在助産師の研修を受ける機会が広がった。
- ②潜在助産師の研修ニーズを把握することができた。
- ③研修や就業相談を通じて、就業に迷いがあった助産師の就労意欲が高まった。
- ④受講生は研修会を通じて助産師の仕事のすばらしさを再認識できた。

IV 県協会ならびにナースセンターの今後の方策

1. ネットワークづくり

- ①診療所に勤務する助産師、潜在助産師等のネットワークづくりが必要である。
- ②診療所に勤務している看護職員の看護協会加入促進を図る。
- ③医師会や産婦人科医会との懇談会を実施する。

2. 研修の強化

- ①助産師のいない産科診療所に、助産師採用のメリットやナースセンター事業について広報・啓発活動を強化する。
- ②再就業を望む助産師が、実技演習できる病院を各地域で確保する必要がある。

3. 産科診療所への支援

- ①母親教室や母乳指導など、セカンドキャリアの人材を活かせるような雇用の仕方を診療所にPRする。
- ②産科診療所の雇用条件改善等の相談に対応する。
- ③助産師が主体的に実践し魅力ある診療所にしていくための情報提供をする。

4. 看護管理者への啓発

- ①短時間就業など多様な働き方を採用し、継続して助産師業務ができるように意識改革をはかる。

5. キャリア支援専門員の活動継続

- ①研修を実施する。
- ②今回の事業参加者へ再就業への働きかけを継続する。
- ③就業相談、就業コーディネートを実施する。
- ④潜在助産師の発掘を積極的に行っていく。
- ⑤地域の助産師に情報を提供する。
- ⑥再就業支援のみでなく、現在就業中の助産師の定着のための相談に対応する。

V 行政・協会事業への要望

1. 助産師の偏在の解消

- ①病院・診療所・助産院など多様な働く場があり生涯にわたって助産師としてのキャリア形成ができる学生を育成する。
- ②産科病棟閉鎖の病院や公的病院、助産所から、地域の産科診療所に助産師を派遣できるような出向・派遣制度などを設ける。
- ③産科医が集約された病院と、産科が閉鎖された病院の助産師の柔軟な活用が保証される体制を作る。

2. 助産師の専門技術の経済的評価

- ①分娩件数及び妊産婦入院数に対する適正な助産師配置基準を設ける。
- ②助産師が行う専門性の高い相談業務などが診療報酬で評価されることを望む。

3. 産科診療所の労働環境の改善

- ①助産師業務に対する待遇改善の検討を望む。
- ②子供を産み育みながら就業できる環境整備のために、診療所に託児所を設ける。
延長保育・休日保育・一時保育・夜間保育・学童保育の拡充、ベビーシッター利用・民間保育施設利用・病児保育等に公的補助を望む。

4. モデル事業の趣旨を継続

- ①本事業が内容を深めさらに実績が出せるためにも、産科医療を支える産婦人科医会・看護協会・助産師会の連携の芽生えを強化するためにも本事業の趣旨を継続する必要がある。しかし、本事業を継続予定は2県にとどまっており、事業を実施する県協会や施設等への助成を要望する。