資 料

助産師教育修了後1年の助産実践を行った 新人助産師の臨床での体験

The clinical experiences of newly qualified midwives who participated
in clinical practice as midwives for one year
after they had completed basic training

儀 山 あけみ (Akemi ISOYAMA)*¹
渋谷 え み (Emi SHIBUYA)*²
加司山 良 子 (Ryoko KAJIYAMA)*³
市 毛 啓 子 (Keiko ICHIGE)*⁴

抄 録

目 的

助産師教育修了後1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験を明らかにする。

対象と方法

助産師教育修了後、総合病院に勤務し1年間の助産実践を行った助産師5名を対象にフォーカスグループインタビュー実施し、新人助産師の語りから臨床での体験を探索する質的帰納的研究デザインを用いた。

結 果

助産師教育修了後、1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験として【助産師としての経験を積んでいくための環境に恵まれている】【助産師の仕事にやりがいを感じる】【妊産褥婦の助産ケアにじっくり関われない】【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】【体験を共有する仲間がいない辛さがある】【現場で求められる能力と自分の持っている能力のギャップに悩む】【助産師として働き続ける選択をする】の7つのカテゴリが抽出された。

結 論

新人助産師のキャリア形成には、分娩介助経験件数の機会の配慮と分娩介助1例ごとの振り返り、個々の新人助産師の個性や到達段階を捉えた先輩助産師の精神的・教育的なかかわり、助産師教育で学んだことと現場の実践のギャップを埋めるような途切れない教育の検討の必要性が示唆された。

キーワード：新人助産師、専門職教育、臨床の体験

*¹ 上智大学 (Sophia University)

*² 茨城キリスト教大学 (Ibaraki Christian University)

*³ 水戸赤十字病院 (Mito Red Cross Hospital)

*⁴ 茨城県立中央看護専門学校 (Ibaraki Prefectural Center Nursing School)

2016年7月1日受付 2016年12月26日採用

Abstract

Purpose

To clarify the clinical experiences of newly qualified midwives who participated in clinical practice as midwives for one year after they had completed basic training.

Methods

Focus group interviews were conducted with five midwives who participated in clinical practice for one year after they had completed their basic training. A qualitative and inductive approach was used to explore the clinical experiences through their oral responses.

Results

As for results with the research, it was clarified that the newly qualified midwives have seven categories of impressions as given below; “They are satisfied with environment to acquire the experience as midwives.” “They feel that the work of midwives is worthwhile and fulfilling.” “They cannot be involved in the care for pregnant and parturient woman in satisfied way with more care.” “They are frustrated about the gap between their knowledge which they learned with basic midwifery training and clinical practice.” “They are frustrated because there is any friend sharing their experience.” “They are anxious about the gap between their ability and required ability in practice” “They want to keep working as midwives.”

Discussion

To form a career of midwives, consideration for the amount of conduct of labor which they experienced and its review, mental and educational support of senior for the newly qualified midwives with considering their individuality and continuous education to make up for the gap between the basic education and the clinical practice are highly needed.

Key words: newly qualified midwives, professional training, clinical experiences

I. 緒 言

助産師免許取得から1年は新人助産師と言われ、看護実践能力の基礎を習得するための重要な時期と位置づけられている(厚生労働省, 2010)。近年では看護職員の臨床研修が努力義務化され2011年に新人看護職員研修ガイドラインが提示されたが(厚生労働省, 2014, p.2), それらは新人看護師の実践能力の育成に主眼が置かれているため、新人助産師の実践能力育成とは言い難い(日本看護協会, 2012, p.3)。また、施設における助産師に特化した新人研修は7割近くの施設で実施されておらず、その重要な時期の教育体制の不十分さが示されている(日本看護協会, 2014a, p.26)。

一方、日本の助産師を取り巻く現状は少子化やハイリスク妊娠や分娩の増加、産科・産婦人科の閉鎖や産科医の不足により、助産師外来や院内助産院など助産師の業務内容が拡大、複雑化している(日本看護協会, 2013, pp.7-8)。平成23年の新卒助産師の離職数は1施設あたり平均0.2人であり離職率は全入職者の8.0%である(日本看護協会, 2014b, p.31)。その要因は基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能

力とのギャップ、現代の若者の精神的な未熟さ、看護職員に高い能力が求められるようになってきているために早期離職することが挙げられている(内野・島田, 2015, p.21)。また、助産師として就業する施設は多岐に渡るため、助産師としてキャリアパスを描きにくいことも挙げられている(福井, 2013, p.744)。混合病棟に勤務する助産師は助産師業務と看護師業務の二重の負担というストレス、助産師として専門性を発揮できないという思い、医師との協働がうまくいかないというジレンマを感じているものが多く、現実に肯定的な感情を表現した者は少なかったことが明らかになっている(猿田, 2014, p.1048)。新人助産師も例外ではなく、混合病棟に勤務する新人助産師もいるため、助産師としてアイデンティティを高め、キャリアパスを描きながらキャリア形成できるように支援していく必要があると言える。中本・野崎・重安他(2009, p.49-50)によると、新人助産師の職場適応にプラスに働いている要因として、仕事の楽しさや職場の人間関係が良好であること、できる自分が確認できたことなどを挙げている。一方、職場適応にマイナスに働いている要因として、仕事への自信のなさや失敗への厳しい指導を挙げている。そのほか、新人看護師

の職場適応に関する研究や(水田, 2004), 新卒看護師の経験しているリアリティショックへの対処および精神的支援体制の必要性など明らかになっているものの(佐居, 松谷, 平林他, 2007), 新人助産師に関する研究は途上である。本研究では新人助産師がキャリアパスを描き, 助産師としてのアイデンティティを持ちながらキャリア形成を行うことができるような支援を検討するため, 助産師教育終了後1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験を明らかにすることを目的とする。

II. 研究方法

1. 研究デザイン

助産師教育終了後1年の助産実践を行った新人助産師の語りから臨床での体験を探索する質的帰納的研究デザインを用いた。

2. 用語の定義

新人助産師の臨床での体験とは, 助産師教育終了後, 総合病院に勤務し1年間の助産実践を行った助産師が病院に勤務してから現在までに実践した分娩介助や産後の助産実践, 母子との関係, 医師や先輩助産師との関係の中で感じる困難や達成感に対する知覚や認識である。

3. 研究協力者

新人助産師5名

4. データ収集方法

データ収集期間は2015年8月であり研究の趣旨を説明し同意が得られた助産師に対し, フォーカスグループインタビューを行った。グループインタビューを取り入れた理由として個別面接法と比較すると(1)参加者は絶えず変化する相互作用によって考えを刺激され自分自身の感情に気づく。(2)お互いの意見に応えることでのびのびとした発想を生み出す可能性がある。(3)相互作用を通して忘れていた考えや感情を思い出す。(4)面接者を含め全ての参加者は質問する機会をもつ。(5)情報提供者はほかのメンバーの答えを参考にすることができる。以上5つのメリットがある(Holloway & Wheeler, 1996/2002)。助産師教育終了後, 1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験を明らかにするには, 入職してからの時間の経

過がある。そのため, 新人助産師各々の入職から現在に至る過程を想起する必要がある。グループダイナミクスを生かしたフォーカスグループインタビューを用いることで助産師同士の相互作用を通して忘れていた感情を思い出し, 自分自身の感情に気づききっかけづくりにもなるためフォーカスグループインタビューが適していると考えた。また, デメリットとして人前で話しにくい発言は出にくいことが挙げられる。そのためインタビュアーは新人助産師の自由な発言を期待する為に, 研究協力者が勤務する病棟で新人教育を直接担当しない者とした。また, インタビュアーは助産師の自発的な意見交換を目指した。インタビューガイドは助産師教育終了後, 病院に勤務してから現在までに実践した分娩介助や産後の助産実践, 母子との関係, 医師や先輩助産師との関係で感じていること, 考えていることについてとした。

5. データ分析方法

データは質的帰納的に分析した。まず, 語られた内容から逐語録を作成した。次に逐語録を繰り返し読み, 研究協力者の背景や前後の文脈に留意し意味内容が理解できる単位で要約し助産師教育終了後1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験と思われる記述内容について抽出した。次に抽出した新人助産師の臨床での体験について類似性・相違性を検討しながら記述の意味内容を損なわないように抽象度を上げカテゴリ化した。次に抽出したカテゴリの関係性について検討した。それぞれのカテゴリはその内容や性質を示す言葉で命名した。なお分析は質的研究の経験を持つ助産学母性看護学分野の研究者2名で分析し, 結果の妥当性の確保に努めた。

6. 倫理的配慮

本研究は研究者の所属した茨城キリスト教大学の倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号14-14)。フォーカスグループインタビューの1~2週間前に研究の目的・方法を文書と口頭で研究者が説明した。研究参加は任意であること, 途中辞退は自由であり不利益は生じないこと, インタビュー内容については個人が特定出来ないようにデータの処理を行うこと, 厳重に管理し匿名性を守秘すること, 学会および学術雑誌へ公表することなどを文書と口頭にて説明し, 研究の趣旨および倫理的配慮について同意の場合, 同意書に署名をもって研究協力の承諾とした。

表1 研究協力者の属性

研究協力者	所属の病院・病棟	看護師経験	看護師以外の社会人経験の有無	助産師教育修了機関	助産師としての実践期間
A	a病院 産科	5年	なし	専門学校	1年
B	a病院 産科	無	なし	大学	1年
C	b病院 産科・内科	無	あり	専門学校	1年
D	c病院 産科	無	あり	専門学校	1年
E	d病院 産科・婦人科	7年	なし	専門学校	1年

表2 助産師教育修了後1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験

カテゴリ (7)	サブカテゴリ (18)
助産師としての経験を積んでいくための環境に恵まれている	多くの分娩介助体験の機会に恵まれている
	段階的に経験していくため心配はない
	先輩たちの支援があるため安心できる
	同期が相談に乗ってくれる有難さがある
助産師の仕事にやりがいを感じる	妊産婦さんから感謝されると励みになる
	家族が誕生する瞬間に立ち会えることにやりがいを感じる
妊産婦の助産ケアにじっくり関われない	分娩介助の経験がなかなかできない
	入院中の関わりのみで退院後の母子の様子が分からないままでいいのかと悩む
	産婦にじっくり関われたかどうか分からない
学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる	先輩助産師の母乳育児支援が自分の理想とは異なることにギャップを感じる
	学生時代には経験しなかった異常分娩を現場の実践で経験するというギャップによる怖さがある
体験を共有する仲間がいない辛さがある	体験を共有する仲間がいない辛さがある
	同期がやめてしまうと自分にもダメージがある
現場で求められる能力と自分の持っている能力のギャップに悩む	先輩から求められることに応じられない自分の未熟さを感じる
	看護師経験があるため新人として扱ってもらえない辛さがある
	看護師経験のある同期と比較して焦る
助産師として働き続ける選択をする	ここで辞めたら助産師になった意味がないと思いつける
	自分が助産師としてできることを増やす努力をする

III. 結 果

1. 研究協力者の属性

研究協力者の属性は表1に示した。5名のうち、産科勤務3名、産科・婦人科勤務1名、産科・内科の混合病棟勤務1名であった。看護師経験あり2名、看護師経験なし3名であり、看護師以外の社会人経験あり2名、なし3名であった。助産師教育修業機関は大学1名、専門学校4名であった。フォーカスグループインタビューの合計時間は1時間50分であった。

2. 助産師教育修了後1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験

助産師教育修了後、1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験として【助産師としての経験を積んでいくための環境に恵まれている】【助産師の仕事にやりがいを感じる】【妊産婦の助産ケアにじっくり

関われない】【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】【体験を共有する仲間がいない辛さがある】【現場で求められる能力と自分の持っている能力のギャップに悩む】【助産師として働き続ける選択をする】の7つのカテゴリが抽出された。

記述にあたっては、カテゴリを【 】, サブカテゴリを< >, 特徴的なコードは「 」で表し、補足的説明については()で表した。助産師教育修了後、総合病院に勤務し1年間の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験について説明する。

1) 【助産師としての経験を積んでいくための環境に恵まれている】

新人助産師は病院に勤務し1年間を振り返ってみると、分娩介助の経験の機会が数多くあり、かつ段階的に経験を積んでいける環境にあることに加え、先輩助産師の支えや同期と共有できる環境があることにより【助産師としての経験を積んでいくための環境に恵ま

れている】と感じていた。＜多くの分娩介助体験の機会に恵まれている＞＜段階的に経験していくため心配はない＞＜先輩たちの支援があるため安心できる＞＜同期が相談に乗ってくれる有難さがある＞の4つのサブカテゴリで構成された。

＜多くの分娩介助体験の機会に恵まれている＞

「(勤務病院は) 正常産も多くて、1年でかなり多くの件数に関わらせていただくのは有難いと思う。」

＜段階的に経験していくため心配はない＞

「夜勤のペアの助産師は絶対に先輩助産師なので、まずはお産を10例経験してから独り立ちしてと、段階的に進んでいきます。最初は(分娩の) 外回りから始まるので、(勤務場所に) 恵まれているのかなって思いますね。」

＜先輩たちの支援があるため安心できる＞

「夜勤で分娩担当を任されるようになってからお産の(介助経験) 件数も増えてきています。自分で考えて判断して行動するのも怖いと思うところもありますが、そういう時は先輩が絶対サポートしてくれるし、迷った時は(先輩に) 相談すればアドバイスしてくれるので安心して働くことができますね。」

＜同期が相談に乗ってくれる有難さがある＞

「同期は学生の時から相談にのってくれていたの、自分の想いとか、なかなかできないという気持ちに相談に乗ってくれていたの、私としては同期がいてくれて有難い。何でも相談できたのですごくうれしかった。」

2) 【助産師の仕事にやりがいを感じる】

新人助産師は、妊産婦からの感謝の言葉を励みにしながら日々の業務にあたっていた。また、助産師は家族が誕生する場面に立ち会える尊い職業であり【助産師としての仕事にやりがいを感じる】と捉えていた。＜妊産婦さんから感謝されると励みになる＞＜家族が誕生する瞬間に立ち会えることにやりがいを感じる＞の2つのサブカテゴリで構成された。

＜妊産婦さんから感謝されると励みになる＞

「笑顔で関わろうという気持ちがずっとあったので、そういう気持ちで(妊産婦さんに) 接してきて感謝の言葉をいただき励みになりました。退院された方から手紙を頂いて、笑顔が良かったですって書いてあって。そういう気持ちで今後も続けていきたいというのがあります。」

＜家族が誕生する瞬間に立ち会えることにやりがいを感じる＞

「人生のドラマの瞬間に脇役でも関わらせて頂いて、その人たちが家族になって退院していく場面を見ると良かったなって思い見送ります。なかなかそういう瞬間に立ち会える人間っていないじゃないですか。人生の節目に立ち会えることに今すごくやりがいを感じてやっています。」

3) 【妊産婦の助産ケアにじっくり関われない】

新人助産師は、なかなか分娩介助の経験ができないことや、入院中の分娩介助や産褥早期の母子と家族への関わりのみで退院後の様子が分からないままでいいのかと悩んでいた。一方、多くの分娩介助の経験をしている新人助産師は、忙しくて自分が関わった分娩介助のケースを振り返る間もないことに対して【妊産婦の助産ケアにじっくり関われない】という葛藤を抱いていた。＜分娩介助の経験がなかなかできない＞＜入院中の関わりのみで退院後の母子の様子が分からないままでいいのかと悩む＞＜産婦にじっくり関わられたかどうか分からない＞の3つのサブカテゴリで構成された。

＜分娩介助の経験がなかなかできない＞

「自分が勤務した病院は分娩が少なく、入職した4月に4件の分娩介助をさせてもらったのですが、病棟が内科との混合なので5月には内科にローテーションとなり、6月に産科に戻ってくると他の先輩助産師のメンバーと同じように割り振られて勤務するっていう形なので、分娩介助の経験がなかなかできない。」

「入職して2年目の4月に後輩の新人助産師が増えてしまったので、自分がお産に携わる機会がなく、全然なくなってきた。新人さんがいるからこっち優先ねって。担当させてもらえない状況もあります。」

＜入院中の関わりのみで退院後の母子の様子が分からないままでいいのかと悩む＞

「1ヶ月健診は外来の助産師が担当しているので病棟の助産師は全く関わらず、自宅に帰って地域で生活している(母子の) 様子が分からず、これでいいのかわかってすごく感じていて。」

＜産婦にじっくり関わられたかどうか分からない＞

「(分娩介助をした) 1件1件を振り返れなくて、このままたくさんのお産の介助をこなすだけになっていいのかっていう葛藤があつて。ゆっくり振り返る時間もなくて、じっくり関わられたかどうか分からないという状態です。」

4)【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】

新人助産師は、学生時代の体験と勤務した病院の実践との間にギャップを感じていた。また、病院に勤務し始めた頃にハイリスク分娩に関する対応を経験した際、学生時代にハイリスクの事例にほとんど関わらなかったと語り、【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】体験をし、対応ができない自分と対峙していた。＜先輩助産師の母乳育児支援が自分の理想とは異なることにギャップを感じる＞＜学生時代には経験しなかった異常分娩を現場の実践で経験するというギャップによる怖さがある＞の2つのサブカテゴリで構成された。

＜先輩助産師の母乳育児支援が自分の理想とは異なることにギャップを感じる＞

「以前、母乳の研修会が企画されて助産師みんなで勉強して。でも、今まで勤務している助産師にとってはやっぱり今のやり方って楽じゃないですか。おかあさんのところを回って一人ひとりおっぱい見なくていいし、一人ひとりに手をかけなくていいし。だから変えられない。母乳育児の支援は学生の時とギャップですわね。」

＜学生時代には経験しなかった異常分娩を現場の実践で経験するというギャップによる怖さがある＞

「学生のときはハイリスクにはあまり関わらなかったもので、実際に働きだしてから妊娠高血圧症候群とか弛緩出血を起こした人とかに関わるようになって怖さが出てきた。振り返ってみても異常分娩になった時に自分がどう動いたらいいのかとか、看護の知識とか技術とか全くない状況だったので、そういう状況になった時に自分はもうどうしたらいいんだろうと今でも葛藤している部分があって。いざそういう状況になったら自分はもうすばいのか、今でも不安です。」

5)【体験を共有する仲間がいない辛さがある】

新人助産師は、同期の存在は自分が助産師として働くにあたって、お互いに悩みを相談したり、体験を共有したりできる重要な存在として捉えていた。同時期に就職した仲間が1年を経たずに辞めていった現実と直面しており、同期がやめてしまうと自分にもダメージがあると感じていた。＜体験を共有する仲間がない辛さがある＞＜同期がやめてしまうと自分にもダメージがある＞の2つのサブカテゴリで構成された。

＜体験を共有する仲間がいない辛さがある＞

「新人が少ないと話せる場がなく孤独さがあります。同期の看護師がいましたが、入職して6月に辞め

ちゃって。だから愚痴を言える人がいなくなって。近くに同期が勤務している病院があるので愚痴をこぼしにいたりしているのですが。同期がいれば良かったなってすごく思う。」

＜同期がやめてしまうと自分にもダメージがある＞

「同期に辞められると自分にもダメージがある。私たちが話を聞いてなかったというわけではないと思うのですが、同期としていろいろ話をしたり聞いたりしようと思っかけていましたが、彼女の本音の部分は聞けなかったんですけど。体調が良くないっていうことでそのまま辞めてしまった感じだったので。」

6)【現場で求められる能力と自分の持っている能力のギャップに悩む】

新人助産師は、先輩助産師から求められることに対して応じることができず悩んでいた。また、看護師経験のある助産師は新人として扱ってもらえないことが辛いと語り、看護師経験のない助産師は看護師経験のある同期と自分を比較して焦っており【現場で求められる能力と自分の持っている能力のギャップに悩む】体験をしていた。＜先輩から求められることに応じられない自分の未熟さを感じる＞＜看護師経験があるため新人として扱ってもらえない辛さがある＞＜看護師経験のある同期と比較して焦る＞の3つのサブカテゴリで構成された。

＜先輩から求められることに応じられない自分の未熟さを感じる＞

「先輩が求めていることのギャップが埋めきれなくて。自分の中で努力して次に生かせるようにしているのですが、それでも抜けている部分があって注意されちゃうんですけど。できて当たり前と思われている。先輩たちは当前にできる人ばかりなので、そこでやっていくには、ちょっときついなって。」

＜看護経験があるため新人として扱ってもらえない辛さがある＞

「看護の経験者として入ったので新人として扱ってもらったことはない。やれることはとにかく働いてって感じで。去年は産休育休が多くってばたばたしていたので。とにかく動いてほしいという感じだった。」

＜看護師経験のある同期と比較して焦る＞

「同期は看護師経験があったので、何でもすすすすいってこなす様子を見ていたので。自分は看護師としてもゼロからのスタートだったので、なぜ出来ないのだろうって。」

7)【助産師として働き続ける選択をする】

新人助産師は念願の助産師として勤務したものの、助産師として今後も続けていくべきか悩むこともあるが、助産師を志したことを想起しながら【助産師として働き続けるという選択をする】と決めていた。＜ここで辞めたら助産師になった意味がないと思いつける＞＜自分が助産師としてできることを増やす努力をする＞の2つのサブカテゴリで構成された。

＜ここで辞めたら助産師になった意味がないと思いつける＞

「ここで(助産師を)辞めたらしょうがないっていうか、何のために助産師になったのかって。辞めたくないという思いもあります。で、なんとか続けているんですけど。」

＜自分が助産師としてできることを増やす努力をする＞

「(助産師を)辞めたら、そこから先に、就職先から何カ月でやめちゃった人だと評価されてしまうと思う。何カ月しかやってないんだったら、また1から教えなきゃって思われたりするんじゃないかなって。だったらとりあえず(助産師として)やるだけやって、ある程度経験を積んでから次に行くほうが自分のステップアップを考えたときにいいのかなと思って。まずは続けて自分ができることを少し増やす。成長できるように頑張ろうと思って。」

IV. 考 察

助産師教育修了後、1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験として7つのカテゴリが抽出された。これらをもとに、分娩介助の経験について、新人助産師を取り巻く先輩助産師や同期の存在について、助産師教育と臨床での新人助産師教育の継続的な教育についての3つの観点から新人助産師のキャリア形成の支援の方向性を考察する。

1. 分娩介助の経験について

新人助産師は、＜多くの分娩介助体験の機会に恵まれている＞ことに加え、＜段階的に経験していくため心配はない＞ことで安心して助産師として働くことができることと捉えていた。一方＜分娩介助の経験がなかなかできない＞ことや病棟が忙しく、新人助産師が関わった分娩介助を振り返る時間もなく＜産婦にじっくり関われたかどうかわからない＞と葛藤を抱えてい

た。分娩介助は助産師の専門性を発揮する技術の1つであり、分娩介助件数が多いほど助産師の職業アイデンティティを高めることが明らかになっている(佐藤・菱谷, 2011, pp.176-177)。新人助産師の専門職としてのキャリア形成を支えるには、分娩介助の経験を積めるような環境を作ることである。しかしながら、ただ単に分娩介助件数を増やせばいいということではない。分娩介助1例ごとの振り返りを通した課題の確認により、助産診断・技術を体得することは正常な出産の介助を担う新人助産師の自信となり、臨床現場における助産師の実践能力を高める要素に繋がる(中島, 國清, 阪本他, 2009, pp.5-15)。

2. 新人助産師を取り巻く先輩助産師や同期の存在について

助産師として経験を積んでいく際に、新人助産師に最も身近に存在するのが先輩助産師である。新人助産師は＜先輩たちの支援があるため安心できる＞と語った。先輩助産師の存在は、新人助産師にとってロールモデルでもあり、安心できる存在でもある。一方で、先輩からの求めに応じられない葛藤体験の要因にもなる。先輩助産師の精神的支援は助産師の職業的アイデンティティを高めることが示唆されており、自分の身近な役割モデルを確認することにも繋がる(佐藤・菱谷, 2011, pp.178-179)。本研究における新人助産師は、ガイドラインに基づき与えられた課題を遂行することはできる段階であるため、何を優先させるか決める際には経験者の助言が必要な段階である(Benner, 2001/2005, pp.23-26)。以上より、個々の新人助産師の個性や到達段階を捉えながら、先輩助産師の精神的・教育的なかわりが必要である

新人助産師に同期がいる場合＜同期が相談に乗ってくれる有難さがある＞と語る一方、＜同期がやめてしまうと自分にもダメージがある＞ことや＜体験を共有する仲間がない辛さがある＞という葛藤を体験していた。同期同志が支えあうことはピア・サポートが機能することである(伊藤, 2013)。同期の存在が新人助産師の支えにもなる一方、ピア・サポート機能が十分でない場合、葛藤を伴う体験になることが示唆された。新人助産師のキャリア支援は、同期の存在が新人助産師の臨床の体験に影響していることを念頭に入れて支援していく必要がある。

3. 助産師基礎教育と臨床での新人助産師教育の継続的な教育について

学生時代と就職後の助産師の仕事に対する認識のギャップが大きいと感じることは、助産師の職業アイデンティティを低下させることが示されている(佐藤・菱田, 2011, p.178)。本研究においても、新人助産師は異常分娩の対応や母乳育児支援について【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】体験をしていた。これらは学生時代の体験とは異なるものであると推察される。新人助産師は学生時代に異常分娩や緊急時の対応の経験が殆どないので、どのように対応すればいいか悩んでいた。また母乳育児については、病院の方針で統一されていたり、先輩助産師個人の価値観に基づいて行われている場合があり、新人助産師は先輩助産師個人の価値観、方針に合わせてケアを行っていかねばならないことがある(原田, 久米, 2006, pp.47-56)。新人助産師は自分の理想とする考え方と病院や先輩助産師のケアとの不一致によりギャップを感じていることが推察される。助産師の行う支援の方法や内容は個別性が求められること、個別性とは支援の対象となる母子と直に接し、その状況を把握することによって初めて理解できる(福島, 2007, pp.57-70)という特徴がある。新人助産師であるからこそ、助産師基礎教育で学習した個別的支援という自分の理想とする思いがあり、それに対して経験を積んだ現場の先輩助産師の支援がそれと異なることにギャップを感じているのではないか。

すでに新人助産師の教育については新人助産師の離職防止や臨床実践能力を高めるために、新卒助産師ガイド(日本看護協会, 2012)や助産実践能力習熟段階活用ガイド(日本看護協会, 2013)などが作成され、これらの指針を参考にして各医療機関には充実した教育を進めることが期待されている。しかし、新人助産師の【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】体験のギャップを埋めるには、助産師の教育期間の長短による助産師学科目の単位数や総実習週数が新人助産師のリアリティショックに関連しているとの結果からも(喜多・村上, 2002, pp.35-44)、新人助産師の教育のゴールをどこに置くかと考えたとき、助産師教育と卒後の新人臨床研修の1年間で別々なものではなく、研修終了後の到達度を見据えて2年間をどう教育すべきか、また1人ひとりの学生が卒業後に持てる力を発揮できるような繋がりをどうすればよいか、臨床とともに考えていくことが重要である(倉本,

2013, pp.1010-1016)。村上(2013, pp.982-984)は、日本の助産師教育は法的側面や教育範囲において「助産教育の世界基準」で示された内容とは一部差異が認められることから検討が必要であると述べているが、助産師教育で学んだことと現場の実践のギャップを埋めるような途切れのない教育の検討が必要である。

V. 本研究の限界と今後の課題

本研究の対象者は関東圏内にある1県の助産師5名であったことから、地域に偏りがあること、病院の新人助産師教育の方針を加味していないことから一般化することは難しいと言える。今後は対象者を、首都圏をはじめ地域まで拡大してインタビューを行い新人助産師の臨床での体験を明らかにし、新人助産師がキャリアパスを描き助産師としてのアイデンティティを持ちながらキャリア形成を行うことができるような支援の検討が必要である。

VI. 結 論

助産師教育修了後、1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験として【助産師としての経験を積んでいくための環境に恵まれている】【助産師の仕事にやりがいを感じる】【妊産褥婦の助産ケアにじっくり関われない】【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】【体験を共有する仲間がいない辛さがある】【現場で求められる能力と自分の持っている能力のギャップに悩む】【助産師として働き続ける選択をする】の7つのカテゴリが抽出された。新人助産師のキャリア形成には、分娩介助経験件数の機会の配慮と分娩介助1例ごとの振り返り、個々の新人助産師の個性や到達段階を捉えた先輩助産師の精神的・教育的なかかわり、助産師教育で学んだことと現場の実践のギャップを埋めるような途切れのない教育の検討の必要性が示唆された。

謝 辞

本研究にご協力くださいました新人助産師の皆様にご感謝申し上げます。

文 献

福井トシ子(2013). ALL JAPANで活用する助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー). 助産雑誌, 744-751.

- 福島恭子 (2007). 新人助産師の学びを助産師としての成長につなぐ院内教育に関する一考察：新人助産師の語りと記述からみた学びに焦点をあてて. 東洋英和大学院紀要, 3, pp.57-70.
- 原田通予, 久米美代子 (2006). 新人助産師の6ヶ月間におけるリアリティショックの構造. 日本ウーマンズヘルス学会誌, 5, pp.47-56.
- Holloway, I. & Wheeler, S. (1996)／野口美和子訳 (2002). ナースのための質的研究入門, 研究方法から論文作成まで. pp.108-119, 東京：医学書院.
- 伊藤智樹 (2013). ピア・サポートの社会学. pp.1-11, 京都：晃洋書房.
- 喜多里巳, 村上明美 (2005). 赤十字関連施設における新人助産師のリアリティショックの実態と助産師教育背景および現任教育における指導体制との関連. 日本赤十字看護大学紀要, 19, pp.35-44.
- 厚生労働省 (2010). 新人看護職員研修のあり方に関する研究. <http://a-plus.auhw.ac.jp/modules/xoonips/download.php>
- 厚生労働省 (2009). 新人看護職員臨床研修ガイドライン. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1225-24.html>
- 厚生労働省 (2014). 新人看護職員臨床研修ガイドライン (改訂版). http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf
- 倉本孝子 (2013). 助産専門学校での教育の特徴とその意義. 助産雑誌, 54(11), 1010-1016.
- 水田真由美 (2004). 新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因—. 日本看護科学学会雑誌, 23(4), 41-50.
- 村上明美 (2013). 助産師教育の変遷といま. 助産雑誌, 54(11), 982-985.
- 中島久美子, 國清恭子, 阪本忍, 荒井陽子, 常盤洋子 (2009). 新人助産師の視座から捉えた分娩介助・継続事例実習指導の課題. 日本助産学会誌, 23(1), 5-15.
- 中本朋子, 野崎美紀, 重安日登美, 柳美穂子, 山下満枝 (2009). 新人助産師の職場適応に影響する要因と助産師教育における課題. 山口県立大学学術情報, 2, 48-52.
- 日本看護協会 (2012). 「新卒助産師研修ガイド」第1版. 東京：日本看護協会出版会.
- 日本看護協会 (2013). 助産実践能力習熟段階 (クリニカルラダー) 活用ガイド. 東京：日本看護協会出版会.
- 日本看護協会 (2014a). 「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」. <http://www.nurse.or.jp/home/innaijyosan/pdf>
- 日本看護協会 (2014b). 病院における看護職員需給状況調査. http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20150331145508_f.pdf
- Benner, P. (2001)／伊部俊子訳 (2005). ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ第一版. pp.23-26. 東京：医学書院.
- 佐居由美, 松谷美和子, 平林優子, 松崎直子, 村上好恵, 桃井雅子他 (2007). 新卒看護師のリアリティショックの構造と教育プログラムのあり方. 聖路加看護学会誌, 11(1), 100-108.
- 猿田了子 (2014). 助産師としてのキャリアを開発する. 助産雑誌, 68(12), 1046-1050.
- 佐藤美春, 菱谷純子 (2011). 助産師の職業アイデンティティに関連する要因. 日本助産学会誌, 25(2), 171-180.
- 内野恵子, 島田涼子 (2015). 本邦における新人看護師の離職についての文献研究. 心身健康科学, 11(1), 8-23.