

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 5 年 6 月 6 日現在

機関番号：31201

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2022

課題番号：18K10442

研究課題名（和文）臨床現場と教育機関の融合に基づく新人助産師教育プログラムの構築にむけた基礎的研究

研究課題名（英文）Fundamental research on developing educational programs for novice midwives by integrating medical institutions and educational institutions

研究代表者

蛎崎 奈津子（KAKIZAKI, Natsuko）

岩手医科大学・看護学部・教授

研究者番号：80322337

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、周産期医療の集約化や産科病棟の混合化が加速する地方都市における新人助産師教育について、指導者、新人助産師双方からみる現状と課題を把握した。入職者が1名である施設が多いことも含め、施設を越えた教育システムの検討とともに、指導者が教育の基本や主体的な学びを促進する効果的な教育方法を学ぶ機会の必要性が示唆された。そこで、新人の特性理解をふまえた教育方法に関する講演会の開催、ならびに他施設の好事例等を共有するガイドブックの作成を行った。今後は地域全体の現状に応じて助産学生から新人助産師へとシームレスにつながる助産師教育プログラム構築が必要である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本看護協会は2012年に基礎教育課程卒業後の新人助産師の教育について「新卒助産師研修ガイド」を作成した。これは卒後1年目の助産師の到達すべき臨床実践能力が明示され、各施設にとっては有益であるとし、活用がすすんでいる。しかし、入職人数や背景の多彩さなど新人助産師の特性を鑑みると、その教育においては1施設で完結することの難しさが否めず、教育機関や職能団体等と連携しての教育遂行が有効と指摘されている。本研究は周産期医療の集約化や産科病棟の混合化が加速する地方都市における新人助産師教育の現状と課題とともに施設を超えた助産師教育のあり方の検討に向けた基礎資料となり得るものと考えられる。

研究成果の概要（英文）：In our previous study, we identified the challenges in the education of novice midwives, as perceived by both mentors and the novice midwives themselves, in regional cities where there is a trend towards centralization of perinatal medicine and the establishment of mixed obstetric wards. These findings highlight the need for further consideration of the education system in hospitals that typically have only one new employee. Additionally, it is necessary to provide opportunities for instructors to acquire foundational knowledge in education and teaching methods. To address these concerns, we conducted a lecture on educational methods that align with the characteristics of novice midwives and developed a guidebook featuring successful examples from other facilities. A crucial future objective is to establish a seamless education program that effectively supports the transition from midwife student to novice midwife.

研究分野：看護学

キーワード：新人助産師教育 助産実践能力 臨床現場と教育機関の融合

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

新人助産師の育成をめぐる課題として助産師基礎教育と臨床で求められる実践力の乖離が長らく指摘されている。また、新人看護師の状況と同様に、この実践力の不足に加えコミュニケーション力の未熟さ、自分への失望感と自信喪失などによる1年未満の離職者の多さ(寺岡他、2010)も懸念されている。一般に新人の時に受けた教育は、その後の職業人生に大きく影響する。そのため、この時期における教育のあり方は重要な課題である。

新人助産師の配置の特徴として、入職数は施設の規模に関わらず、多くの場合、数人である(日本看護協会、2013)。また、地方都市においては新人助産師が入職するのは数年間に1度ということも少なくない。さらに彼女たちが入職する施設は、総合または地域周産期母子医療センター、二次医療施設である総合病院や診療所など多様である。一方、助産基礎教育においても助産師学校養成所、大学、大学院などその機関は複数にわたり、修業年限も1年から2年と幅がある。つまり、新人助産師の個々の成長に適した支援にも多彩さがみられる現状である。このようななか、2012年に日本看護協会が作成した「新卒助産師研修ガイド」は卒後1年目の助産師の到達すべき臨床実践能力が明示され、各施設にとっては有益と活用がすすんでいる。しかし、入職人数や背景の多彩さなど新人助産師の特性を鑑みると、その教育においては1施設で完結することの難しさが否めず、教育機関や職能団体等と連携しての教育遂行が有効と指摘されている(日本看護協会、2013)。

2. 研究の目的

本研究では、入職人数の少なさや数年に一度の配置など、新人助産師の入職特性をもち、かつ周産期医療の集約化や産科病棟の混合化が加速する地方都市において臨床現場と教育機関の融合に基づく新人助産師を対象とした教育プログラムの構築にむけた基礎資料を得る。加えて、指導にあたる新人助産師実地指導者および教育担当者の指導に関するスキルアップも図り、各施設特性に応じた持続可能な体制づくりへの示唆を得る。

3. 研究の方法

(1) 北海道・東北地方にある分娩取扱医療機関における新人助産師教育の実態調査

周産期医療の集約化が顕著な北海道・東北地方の分娩取扱医療機関における基礎教育課程卒業後の新人助産師教育に関する実態を把握することを目的に、267施設を対象に質問紙調査を実施。112施設から回答を得た。うち分娩取扱開始直後の1施設を除いた111施設を分析対象とした。調査期間は2019年2月~3月であった。

(2) 実地指導者からみる分娩取扱医療機関における新人助産師教育の現状と課題

新人助産師教育の現状の様相と課題を把握することを目的に、岩手県内の6医療施設(実地指導を担う助産師17名)を対象としたフォーカス・グループ・インタビューを実施した。調査期間は2020年1月~3月であった。

(3) 卒後1~2年目の助産師からみる分娩取扱医療機関における新人助産師教育の現状と課題

卒後1~2年目の助産師からみる新人助産師教育の現状と課題を把握することを目的に、質問紙調査を実施した。コロナ禍の状況を鑑み、対象を岩手県内の分娩取扱医療機関とし、かつ、そのうち新人助産師の入職がない診療所を除いた11施設を対象に調査を依頼した。その結果、6施設から協力意思確認を得、対象者14名に配布、12名から回答を得た。調査期間は2021年2月~3月であった。

(4) 講演会の実施

新人の特性理解と教育のあり方を学ぶ機会として講演会を開催した(「新人の特性をふまえた効果的な教育方法」京都大学 内藤知佐子氏、2022年1月)。

(5) 新人助産師教育に関するガイドブックの作成

新人助産師教育の現状、6医療機関における新人助産師教育の実践、助産師学生への教育を柱とした「新人助産師ガイドブック」を作成した(2022年1月)。

(6) ガイドブックの有用性に関する調査

作成したガイドブックの有用性を把握することを目的に、岩手県内の分娩取扱医療機関で新人助産師教育に携わる機会のある看護師・助産師を対象とした質問紙調査を実施した。71名

から回答を得た。調査時期は 2022 年 2 月～3 月であった。

4. 研究成果

(1) 北海道・東北地方にある分娩取扱医療機関における新人助産師教育の実態調査

112 施設から回答を得、うち分娩取扱開始直後の 1 施設を除いた 111 施設を分析対象とした。新人助産師は約 4 割の施設では「ほぼ毎年」、3 割の施設では「不定期」に入職しており、入職者数は 6 割の施設で「1 名」、2 割の施設で「2～3 名」であった。新人助産師教育の現状としては、1 人の新人助産師に対し指導者（プリセプター）を 1 名または複数名配置している施設は 8 割を超え、全体の 9 割以上の施設において新人助産師の現状や課題を部署内で共有していた。また全体の約 7 割の施設が年間計画表に基づいた新人助産師教育を展開しており、その半数以上が助産実践能力習熟段階（日本看護協会）を基に計画表を作成していた。看護学生等の学生実習を約 8 割の施設が受け入れていることもあり、新人助産師教育の課題としてあげられたのは「学生実習の受け入れにより新人の経験が限られる」が最多であり、「新人教育に関して勉強する機会が少ない」「指導者自身の業務が多忙で、指導やフォローができない」が続いた。よりよい教育のために必要な支援としてあげられたのは、「助産実践能力の向上につながる教育方法に関する研修会」、「教育の基本についての研修会」、「他施設の実践例を知る機会」であった。以上の結果から年間計画表の活用や部署内での共有率の高さが示される一方、看護学生等の実習受け入れによる新人助産師の経験が限定される現状や指導者自身の業務が多忙な状況から、日々の現場での教育については限界があることが示唆された。また教育の基本を学ぶ機会の必要性も示され、入職者が 1 名である施設が多いことも含め、施設を越えた教育システムの検討や個々の施設特性をふまえた助産実践力の効果的な習得に向けた教育展開が有効である可能性が考えられた。

(2) 実地指導者からみる分娩取扱医療機関における新人助産師教育の現状と課題

6 医療施設（実地指導を担う助産師 17 名）を対象としたフォーカス・グループ・インタビューを実施した。新人助産師の教育にあたっては、新人 1 名に対し 1 名の教育担当者と、その担当者の相談・指導役にあたる指導者を中心に、チーム内で情報共有をこまめに行いながら病棟全体で育てていく体制が整えられていた。入職する新人助産師は 1～2 名であり、院内の新人看護師教育と連動した年間教育計画をもとに教育を展開していた。産科病棟のみでは達成困難な看護技術（挿管や呼吸器管理、ICU や手術室での看護実践等）については、他部署と連携した研修システムを利用していた。新人助産師への日々の指導にあたっては、肯定的ストロークを駆使した関わりを常に心がけていた。「明確に言葉で伝えないと気がつかない」など新人助産師の共通する特性を把握しているものの、「助言を『怒られた』ととらえることで気分が落ち込み、技術等の改善につなげることが難しい」等の経験から、新人のモチベーションやメンタルヘルスの状態に細心の注意を払いながら、指導したい内容の一部を取捨選択しながら伝えていた。指導にあたる人材不足と安全性の確保が優先されることにより経験できる事例が制限される現状も加わり、新人助産師の各時期における到達進度は遅れることが多く、近年では 2～3 年かけて育てるという方針となっていた。この他、理解度の低い者や助産観の育ちが不十分な新人等、技術習得の前提部分に課題を抱えた新人への対応については、大きな迷いをもちながら試行錯誤している現状がみられた。

(3) 卒後 1～2 年目の助産師からみる分娩取扱医療機関における新人助産師教育の現状と課題

6 施設から協力意思確認を得、対象者 14 名に配布、12 名から回答を得た。新人助産師教育については「担当者」「複数の助産師で育てる体制」「年間計画表に基づく育成」の面で体制が整備されていた。マタニティケアに関する実践力については「各期における正常経過」の自立度は高い傾向にあるが、「リスク判断」「異常との鑑別・対応」「妊婦健診（外来）」「育児期を見据えたケア」は低い傾向がみられた。教育の満足度については「やや満足している」40%、「どちらともいえない」「あまり満足していない」が同率 25%と続いた。現在の気持ちでは「求められる能力と自分の能力のギャップに悩む」「対象にじっくり関われない」「やりがいを感じる」「助産師として働きたい」の順で回答が多かった。課題については、実習の受入れや産科病棟の混合化により「助産業務の経験が限られる」とともに「自身の実践能力と求められる能力の差が大きい」「モチベーションが上がらない」が同率で回答が多かった。院外での教育として「開業助産師やベテラン助産師の技を学ぶ研修会」約 7 割、「シミュレーションを取り入れた研修会」6 割、「他施設の新人助産師が集い交流する機会」5 割、「他施設合同の新人助産師研修会」4 割を求めている。新人助産師教育の体制は整備されている一方で、「新人助産師の実践能力と求められる能力との乖離」と少子化や産科病棟の混合化等による「助産業務の経験が限定的になること」に関連する課題が多いことが明らかとなった。

(4) 講演会の実施

新人助産師教育を行う上での基盤となる新人の特性理解と教育のあり方を学ぶ機会として「新人の特性をふまえた効果的な教育方法 - 主体的な学び・実践力の向上をめざして - 」と題する講演会を開催した。講師は臨床現場での新人看護師教育の経験が豊富な京都大学 内藤知佐子氏であった。参加者の理解度は高く、今後への活用度については 95.7%が「とても役立つ」と回答した。自由記述欄には「新人が抱えている問題や背景の理解」「自身の教育の振り返り」とともに「承認」「思考発話法」「心理的安全性」等、現場ですぐに実践できる内容への評価が高いことが記載されていた。

(5) 新人助産師教育に関するガイドブックの作成

研究により得た集約化と産科病棟の混合化の進行が顕著な北海道・東北地方の新人助産師教育の現状ならびに他施設の好事例の共有を目的としたガイドブックを作成した (A5 判 31 頁)。構成は第 1 部「新人助産師教育の現状」(調査結果の報告)、第 2 部「岩手県内の 6 医療機関における新人助産師教育の実践内容」、第 3 部「助産師学生への教育」とした。

(6) ガイドブックの有用性に関する調査

A 県内の新人助産師教育に関わる助産師等 71 名から回答を得た。平均年齢 40.3 歳 (SD 8.6)、新人助産師の教育担当を経験したことがある者は 54 名 (76.1%)、新人助産師を教育した経験が 1~3 年の者は 32 名 (45.1%)、4 年以上経験した者は 28 名 (39.4%) であった。新人助産師教育に対する日頃の自信度は中央値 3 (最小 1 - 最大 4) で、ガイドブックの有用性については「ガイドブックに興味をもつことができた」、「すぐに使えそうな内容はあった」が最も高く、中央値 4 であった。新人助産師教育の経験値で検定した結果、「新人助産師教育 (指導) に対する日頃の自信度」で有意差を認め、指導経験ある群の方が有意に高かった ($P = 0.049$)。年齢では「自信度を少しでもあげるのに、ガイドブックは役にたちそうだ」において正の相関が認められた ($P = 0.045$)。ガイドブックへの感想は「他の病院の取り組みをもっと知りたくなった」47 名 (66.2%) が最も多く、次いで「今後、新人教育をする際に組織として考えていくときに役にたちそう」40 名 (56.3%) であった。参考になった内容は「実地指導者からみる新人助産師教育の現状と課題」48 名 (69.6%) が最も多く、次いで「新人の主体性を高める教育」44 名 (63.8%) であった。以上より、新人助産師教育の経験値がある人にとってガイドブックは有用であったとの示唆を得た。加えて、他施設の取り組みをガイドブックに掲載したことは新人助産師教育に携わる助産師等のニーズにあっていたと考えられた。

(7) 総括

本研究課題では、入職人数の少なさや数年に一度の配置など、新人助産師の入職特性をもち、かつ周産期医療の集約化や産科病棟の混合化が加速する地方都市において、臨床現場と教育機関の融合に基づく新人助産師を対象とした教育プログラムの構築にむけた基礎資料を得ることを目的に研究を遂行した。

新人助産師教育の現状としては、医療機関においては年間計画表の活用や部署内での共有率が高く、また教育担当者とその相談・指導役にあたる指導者を中心としたチーム制で新人助産師を育てていく体制が整えられていた。入職する新人助産師は 1~2 名であり、院内の新人看護師教育と連動した教育が展開されていた。産科病棟のみでは達成困難な看護技術 (挿管や呼吸器管理、ICU や手術室での看護実践等) については、他部署と連携した研修システムを利用していた。このように院内における組織的な教育体制の整備が進んでいることが把握できた。

一方、その教育の展開においては課題が多かった。看護学生等の実習受け入れによる新人助産師の経験が限定される現状や指導者自身の業務が多忙な状況から、日々の現場での教育は限界があることが示唆された。また指導者が新人教育の基本を学ぶ機会の必要性も示された。具体的な教育方法については、担当する新人助産師の特性に応じて肯定的ストロークを駆使した関わりを心がけながらも、新人のモチベーションやメンタルヘルスの状況に応じ、試行錯誤で教育を展開している現状も明らかとなった。

新人助産師からは、現在の教育内容には必ずしも満足しているわけではなく、求められる能力と自分の能力のギャップに悩む現状が把握された。勤務先以外での研修として「開業助産師やベテラン助産師の技を学ぶ研修会」、「シミュレーションを取り入れた研修会」、「他施設の新人助産師が集い交流する機会」を求める声が多かった。

以上のことから、入職者が 1 名である施設が多いことも含め、施設を越えた教育システムの検討とともに、指導者が教育の基本や近年、高等教育現場で導入されている主体的な教育実践など効果的な方法論を学ぶ機会の必要性が示唆された。そこで、新人助産師の特性を理解し、その教育にあたる上での基本と具体的な関わりについて学ぶ講演会、ならびに他施設の好事例等を共有するガイドブックの作成を行った。ガイドブックについては、新人助産師教育の経験値がある方にとっては、自身の自信度を上げること、他施設の取り組みを知ること、新人助

産師教育の現状の理解、主体性を高める教育実践への理解において有用であったとの示唆を得た。

今後は、各医療現場で展開される新人助産師教育の課題の改善や新たな方策の検討に資する機会を、地域全体の現状に応じて教育機関と臨床現場が融合しながら創出するとともに、COVID-19により変更が余儀なくされた当初計画である助産学生への教育から新人助産師教育をシームレスにつなぐ実践的取り組みによる新人助産師教育プログラムの構築につなげていきたい。

<引用文献>

日本看護協会(2012):新卒看護師研修ガイド、日本看護協会事業開発部。

寺岡幸子他(2010):新卒看護師における看護実践技術力の入職後12ヵ月間の变化、日職災害誌、58、294-300。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 山本洋子、遊田由希子、蛸崎奈津子
2. 発表標題 北海道・東北地方にある分娩取扱医療機関における新人助産師教育の実態調査
3. 学会等名 日本看護研究学会第45回学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 遊田由希子、蛸崎奈津子
2. 発表標題 新人助産師教育に関するガイドブックの有用性
3. 学会等名 第15回岩手看護学会学術集会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

蛸崎奈津子、遊田由希子、山本洋子：いわてで育てる 新人助産師ガイドブック、2022.1

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	遊田 由希子 (藤村由希子) (YUDA Yukiko) (90336438)	岩手医科大学・看護学部・特任准教授 (31201)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	山本 洋子 (YAMAMOTO Yoko) (30805411)	岩手医科大学・看護学部・助教 (31201)	
研究分担者	伊藤 奏瑛 (ITO Kanae) (20963359)	岩手医科大学・看護学部・助手 (31201)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関