

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

The effect factors of Job Adjustment for Advanced Beginner Midwife and Problems of Midwifely Education

中本朋子^{1*} 野崎美紀^{2*} 重安日登美^{2*} 柳 美穂子^{2*} 山下満枝^{2*}

Tomoko Nakamoto^{1*} Miki Nosaki^{2*} Hitomi Sigeyasu^{2*} Mihoko Yanagi^{2*} Mitue Yamasita^{2*}

要約

本研究は、新人助産師の職場適応に向け、新人助産師の職場適応に影響する要因を明らかにし、卒業前の助産師教育の段階における課題を見出すことを目的としたものである。調査対象は、A県内の病院に勤務する入職後1年目、2年目の助産師6名である。研究方法は質的帰納的研究デザインとし、離職を考えることが最も多いとされる入職後3～4カ月ころの職場での体験を想起してもらい、インタビューを行い記述した。データ分析の結果、職場適応に影響する要因として「仕事と自己の価値観の一致」「職場の人間関係への融和」「業務遂行能力の獲得」、「職場以外の人間関係」「自分なりのストレス解消法」「否定的な自己評価」「看護業務・助産業務のマネジメント能力の未熟さ」「指導・指摘のされ方への不満足感」「職場の人間関係の不調和」「職種の違いによるアイデンティティへの戸惑い」という10のカテゴリーが見出された。これらのカテゴリーの意味づけ及びカテゴリー間の関連を意味づけることにより、助産師教育における課題として「学習者自身による主体的な振り返りと体験の意味づけの習慣化」「適切な自己評価スキルの習得」「表現能力の獲得」の3点を見出した。

キーワード：新人助産師、職場適応、助産師教育

Key Words：Advanced Beginner Midwives, job adjustment, Midwifely education.

I. 緒言

新人看護師の離職に関する調査（2005年日本看護協会）¹⁾によると新人看護師の離職率は10%を超えると報告されている。その後、水田²⁾の『新人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－』他、多くの研究が見られ、様々な施設で新人をサポートする方法が検討されている。しかし、看護職の中でも、看護業務に加え、助産業務を担う新人助産師の職場適応に関する報告は数少ない。

そこで、新人助産師を対象に、最も離職を考えるとされる3ヶ月時点³⁾頃の自己の体験を想起してもらい、想起された内容より、職場適応に影響を与える要因を見出した。その結果から、新人助産師の職場適応にむけた助産師教育における課題を見出した。

<用語の定義>

新人助産師：ベナー⁴⁾による「一人前」に達する

までの時期にある就職1年目、2年目の助産師。

職場適応：臨床現場から求められる役割に対して、とまどったり、期待に応えられないのではないかと思いつつも、役割が果たせるように、内省しながら主体的に自らの目標を持ち努力しつつある状態。

II. 方法

1. 対象： A県の病院に勤務する就職1年目の助産師3名、2年目の助産師3名。
2. 調査期間 2007年2月～2008年5月
3. データ収集方法：離職を考えることが最も多いとされる入職後3～4カ月頃の職場での様子を想起してもらい、その内容をインタビューした。質問の内容は、「就職して最初の3～4カ月頃の仕事の様子はどうでしたか?」とし、インタビュー内容は、対象者の承諾を得た上で録音した。
4. 分析方法

^{1*}山口県立大学看護栄養学部看護学科 ^{2*}山口県立衛生看護学院 ^{1*}Department of Nursing, Faculty of Nursing and Human Nutrition, Yamaguchi Prefectural University ^{2*}Yamaguchi Hygiene Nurse College

- ①インタビュー内容を逐語録とした。
- ②それぞれの逐語録の文節または段落ごとにその文脈の意味を検討しカード化した。
- ③カード化したものを文脈の意味より類似のものにカテゴリー化した。
- ④それぞれのカテゴリーの意味を検討し、概念化した。
- ⑤見出された概念より、職場適応に影響を与えたと考えられる要因を明らかにした。
- ⑥要因の意味及び要因間の関連より助産師教育における課題を見出した。

5. 倫理的配慮

対象者に対して研究目的を説明し、インタビューへの協力は全くの自由意志であることを説明した。また、データは研究目的にのみ用い、情報は、個人が特定されないようにした。研究結果は公表することの承諾を得た。

III. 結果

インタビュー時間は、一人30分から90分であった。入職後3～4カ月頃の職場での状況を示すカードは、全部で61枚あった。カードは、類似性に基づいて37の<サブカテゴリー>に分類し、概念化した。概念をもとに次の10の要因に分類された。

1. 仕事と自己の価値観の一致

新人助産師は、1日の中でもやる気になったり、落ち込んだりしながらも、「自分がかかわることで『ありがとう』と言ってもらえることが一番の支えです」と<仕事の楽しさ>を見出し、特に「お産についたりするとまた頑張ろうと思う」のように助産師として分娩介助にたずさわった時、頑張ろうと思っていた。「辞めずにどうにかやってこれた原動力は実習の時の体験があったから」と<実習を乗り越えた自信>から今の自分を価値付け、「最初はみんなこうなんだと思う」と<自分を客観視>できていた。

2. 職場の人間関係への融和

<職場内の相談相手>では、「うちの病院の先輩は厳しいところは、たくさんあるけれどみんな新人を気にしてくれているんですよ」と職場内の人間的な優しさと、プロとしての厳しさを別のものとして捉え、<相手に合わせた対応>では、「この方はこういう方だと納得して対応…」と先輩の個性を感じ取った対応があった。また、「一人プラスでそばに

ついて教えてもらえた」と、<満足した指導体制>の下で指導を受け、緊急事態に出合った時は、自分で勉強し<状況に応じて行動するための改善に向けた自己対策>を講じていた。

3. 業務遂行能力の獲得

できないことがたくさんある中においても「できることが何回かあった時に解消されるというか」と<できる自分の確認>をしていた。<仕事の段取りができる>ために「絶対時間内に終わらせてやると考えたら朝行って情報としてこれはこの順番でこうやって行えば」と時間や業務の調整ができると「またこういう風にせんといけんなということがわかってすごく頑張れた」という状況であった。

4. 職場以外の人間関係

<母に愚痴をこぼす><友達に話す>は、職場とは関係のないところで、気を遣わないで済む相手に話していた。「お母さんとかには愚痴をこぼしたりするんです」と、自分でも「愚痴」であることを感じながら、何を話しても受け止めてもらえる相手に話すことで癒されていた。

5. 自分なりのストレス解消法

「休日、家にいると気持ちが暗くなるので出かけるんです」とこれまでの自分の傾向を知り、気持ちが暗くなるような出来事があっても対処していた。

6. 否定的な自己評価

離職を考えることが多いとされる就職後3ヶ月時点で、否定的な自己評価がみいだせた。「『こちゃんとできていなかったよ』と言った方はただの指摘で、ここが抜けてた、ただだめだった」とただの指摘でそれほど重大な事態とは違うと感じながらも<指摘に対する過剰な落ち込み>がみられた。「その期待にこたえられないことがいっぱいあって…」と、指導者が気にかけてくれていることが分るだけに<期待にこたえられない苦痛>を感じていた。<アセスメントできない、分らない、自信がない>では、「自分の知識不足とかで間違っただけをってしまった時に、たとえ先輩がフォローしてくれたとしても、看護師がどれだけ責任があるかということを感じたりするとなんか怖くなりましたね。やっぱり、どれだけ勉強しちよったとしてもそこがある一つのこと分らなくてなんかをやってしまう危険性があると思うと、自分を責めて、この仕事をしていくことが怖いと思ったり…」と、自信のなさが仕事への恐怖につながっていた。また、<助産師を選択したこと

への疑問もみられた。「自分の中で失敗とかもつこうすればよかった、ああすればよかった、と思うと一歩引いてしまってやだな、やだな行きたくないとか、つらいとか、何でこんな仕事選んだんだろうというも思いながら…」と悶々とする状況があった。

7. 指導・指摘のされ方への不満足感

＜同期との比較＞においては、「同じ何か月目なんだから同期ができていないことはできて当たり前」と見られたり、「去年の新人は…」というように＜過去の新人との比較＞、就職して〇ヶ月たっているのだからもうできてよかろうという＜就職後の時期で達成状況を判断＞があった。また、「助産業務をやりながら看護業務を覚えるのであっちに行ったり、こっちに行ったりなので」と配置の意味が分らず＜勤務配置への疑問＞をもっていた。また、実際にケアをして判断するところまで至らない時期に＜業務のこなし方ばかりの指導＞に不満足感を感じたり、＜失敗への厳しい指導＞に意味をみいだせなかったり、＜死産への対応＞に対して未熟な自分が行うケアでいいのかという不満足を感じていた。＜新人教育方法への戸惑い＞では、初めてのことで手順を見ながらできると思われていることや、「一緒に見て欲しいとアプローチしたものの自分で行きなさいといわれると『でも』という風に言えなかった」ように、指導者側はできるだろうと思われていることに対して、「できそうもない」と＜技術習得の考え方の違い＞を感じていた。

8. 職種の違いによるアイデンティティへの戸惑い

看護師と助産師が協働して働く場において「看護師なんだから…助産師なんだから…」と言われ苦しいものが…」と＜先輩たちの助産師業務、看護師業務の捉えかたの違い＞を感じていた。

9. 看護業務・助産業務のマネジメント能力の未熟さ

＜計画通りに行かないとできない＞では、あらかじめ作っておいた段取りが変更になると、「優先順位、時間配分がわからなくなり、どうしよう どうやって計画を変更しよう」「自分が想像していた1日の計画がちょっとでも崩れると、もうだめだってその建て直しができない」という状況になっていた。＜余裕がない業務に慣れることばかり＞と感じ計画的に業務をしようと思っても、「最初は本当にバタバタして、日々の業務に慣れていくだけで精一杯な

感じがして」と日々がいつぱいいつぱいの状況であった。＜多重課題への対応ができない＞という特性がみられる新人は、看護技術が未熟で一つのことには時間が掛かる上に「1つのことをして、もう一つ何かが入ってくると、あー忘れてしまって、後で言われる事が多くて」と効率の良い仕事ができず、柔軟な計画修正が困難であった。

10. 職場の人間関係の不調和

＜自分の意見が言えない＞では、「これからチームでやっていくのに自分の意見が全然言えない」という状況があり、新人ならではの気づきを取り上げる雰囲気よりも、新人の立場を意識させようとする職場環境があった。また、新人が何か起こしたと誤解された場合「(誤解は) 解けませんでした。」「私が言ったら職場の人間関係がギクシャクしてしまうと思うので…」と誤解を解くことよりも人間関係の不調和を招くことへの躊躇が見られた。「最初の3～4ヶ月がいちばんきつかったと思いますね、やっぱり一人で動くようになっているのでどこまで聞いていいのか」とむしろ全く動けない時よりも動けるようになったところに躊躇がみられた。

IV. 考察

職場適応に影響した10の要因をもとに新人助産師の職場適応にむけた助産師教育における課題を考察した。

1. 自己の体験の主體的な振り返りと意味付けの習慣化

要因の中には、＜仕事のやりがい＞を感じ、【仕事と自己の価値観の一致】を見出すような体験や＜できる自分を確認＞し【自分の業務遂行能力の獲得】を自覚できるような、職場適応に対して直接プラスに働いたと推察できる要因が見られた。これに対し、＜失敗への厳しい指導＞のように、指導を受けた時点では【指導・指摘のされ方への不満足感】となった指導方法も2年目の新人の想起に、「就職当時の指導は重要で、自分も今新人に同じ指導をしている」とあったように、後に自分で指導されたことの意味を見いだした時点で、当時受けた指導の価値が見えてきた場合もあった。このことは、職場適応への促進要因として即効的に働きかけるものと新人自身が体験を意味づけによって後に職場適応に影響するものがあると考えられる。つまり、他者から職場適応を促進するような働きかけとともに新人自身が自己

の体験を主体的に考え意味づける行為が、職場適応を促進する要因となったと考えられる。たとえ、失敗体験であっても、主体的に体験の意味が考えられ、一つでも実現可能な課題が見つかったときには「次は、がんばるぞ」と言う意欲に繋がると考えられる。このことは、宮脇⁵⁾のいう「新人看護師が看護専門職を見出す自分と向き合うプロセス」であるといえる。自己の体験を振り返り、内省し、成功体験も失敗体験も新人自身が自分で意味づけられることの重要性を意味し、在学中の実習時より学習者自身が日々の実習体験を振り返るプロセスを習慣化しておく必要性が示唆される。入職後、新人自身が、振り返りと日々の体験の意味づけができるように在学中から「学習者自身による主体的な振り返りと体験の意味づけの習慣化」の重要性が示唆された。

2. 自己評価スキルの習得

＜指摘に対する過剰な落ち込み＞＜期待にこたえられない苦痛＞は、【否定的な自己評価】になっていた。この部分はできなかったけど、この部分はできるようになったと客観的に自己評価ができるスキルを持つことで自己効力感や自尊感情を維持し続けることができると考える。加賀谷ら⁶⁾は、「自分がだめで失敗したのではなく自分の計画や方法がふさわしくなかったのだと視点を変えられるような援助」を示している。指導者が一緒に振り返りをし、自己評価においてどこが良くなかったのかを見出すスキルは、在学中から繰り返し体験することでその方法を身につけることができると考える。

3. 表現能力の獲得

職場適応に影響する要因として、＜新人教育方法への戸惑い＞では、初めてのことで手順を見ながらできると思われている時に「一緒に見て欲しいとアプローチしたものの自分で行きなさいといわれると『でも』という風に言えなかった」ように、指導者側はできるだろうと思われていることに対して、「できそうもない」と感じ、それを指導者に伝えることができていなかった。また、「これからチームでやっていくのに自分の意見が全然言えない」という状況がみられていた。このことは、平田⁷⁾らの「先輩看護師とコミュニケーションをとりことに躊躇し、自分からサポートを求めにくい状況を体験していた」と共通している。コミュニケーション能力の中でも、話すことで自分を表現する能力の重要性を示唆している。話すためには、聞き手が置かれ

ている状況の判断や話す内容の緊急性など同時に起きている多くの状況を同時に判断する能力が求められる。職場の人間関係を円滑にするためには、適切な敬語を用いることも必要となる。「今、質問していいですか…」といったタイミングを相手に確認する配慮も必要となる。何よりも医療現場では、スタッフ同士の情報や意思の確認は医療事故を予防する為にはなくてはならない能力であり、入職後ただちに身に付く能力ではないだけに表現能力は、在学中から意識してトレーニングする必要がある。

VI. 研究の限界および今後の課題

今回の調査対象は、継続して仕事をしている人である。結果的に離職に至った新人助産師の状況は把握していない。よって離職を決定付けるほど影響を与えた要因を把握できなかった。

また、想起という方法をとったために、いろいろな出来事を乗り越えてきたからこそ、過去の事実に対して現在の自分の解釈が加味されているものもあった。今後、就職後の職場適応状況をリアルタイムに把握し、卒業生を送り出す教育機関として、在学中に強化すべき能力は何か、どの部分でどのようなサポートが有効か検討する必要がある。

VII. 結論

新人助産師の職場適応に影響した要因として「仕事と自己の価値観の一致」「職場の人間関係への融和」「業務遂行能力の獲得」、「職場以外の人間関係」「自分なりのストレス解消法」「否定的な自己評価」「看護業務・助産業務のマネジメント能力の未熟さ」「指導・指摘のされ方への不満足感」「職場の人間関係の不調和」「職種の違いによるアイデンティティへの戸惑い」という10のカテゴリーが見出された。これらのカテゴリーの意味づけ及びカテゴリー間の関連を意味づけることにより、助産師教育を行う側の課題として「学習者自身による主体的な振り返りと体験の意味づけの習慣化」「適切な自己評価スキルの習得」「表現能力の獲得」の3点が示唆された。

文献

- 1) 日本看護協会中央ナースセンター：新卒看護職員の早期離職等実態調査結果，2004.
- 2) 水田真由美：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－日本看護科学会誌 VOL. 23, No. 4, pp. 41-50, 2004.
- 3) 難波純他；短期大学看護学科卒業生のReality Shockの要因分析, 日本看護科学会誌 VOL3, No. 1, pp. 11-19, 1994.
- 4) 井部俊子他訳；ベナー看護論達人ナースの卓越性とパワー, 医学書院,1999.
- 5) 宮脇美保子；大卒看護師1年目の体験, 日本看護学教育学会誌, VOL.15, No.1,July. 2005.
- 6) 加賀谷聡子他；新人看護師の社会的スキル、岩手県立看護大学紀要 4:77-82, 2002
- 7) 平田香織, 松谷美和子；新人看護師の職場適応－夜勤における困難な体験－, 日本看護学教育学会誌, VOL.17, No.3,Mar.2008.