

新人助産師の職場適応プロセス

赤星 衣美¹・宮原 春美²・中尾 優子²・山本 直子³
岩永 洋子²・中島 久良²・大石 和代²

要 旨 病院に就職した新人助産師の職場適応プロセスを明らかにする目的で、A病院に新卒で就職した新人助産師3名を対象に、質問紙法及び半構成面接法を用いて調査を行った。

新人助産師は就職後早い時期から予期せぬ苦痛を経験していたが、7ヵ月目にはこれらの苦痛は軽減していた。

新人助産師の職場適応プロセスは、【現実と自己認識】【知覚】【コーピング】【他者との関り】【職業モデル】【助産師としてのアイデンティティー】【適応と向上心】の7つのカテゴリーで構成されていた。

新人助産師は、【現実】に直面して仕事に対する【自己認識】を行い、その一方で不安や戸惑いを【知覚】する。しかし、【他者との関わり】や【職業モデル】の存在によって【コーピング】能力を高め、職場に【適応】し、【向上心】が喚起される。この過程の中で【助産師としてのアイデンティティー】も形成されていた。カテゴリーは重複しながら変化し、新人助産師は約7ヵ月をかけて職場に適応していくと考えられた。

保健学研究 21(2): 35-42, 2009

Key Words : 新人助産師, 職場適応, プロセス

(2009年2月20日受付)
(2009年3月27日受理)

緒 言

医療の高度化、複雑化、患者の高齢化及び重症化等に伴い、新人看護職には質の高い柔軟な看護だけでなく、医療安全や医療制度の変化にも対応できる能力が求められている。このような現状の中、病院へ就職した新人看護職の1年以内の離職率は2003年8.8%で、2004年は9.3%と増加の傾向にあり、看護職の早期離職が社会的問題となっている。新人看護職の離職率の高さには、看護教育の大学教育への移行により臨床実習時間が減少していること、就業時点での実践能力と臨床で求められる実践能力との間にギャップがあること、医療の高度化や複雑化により臨床ではこれまでよりも高い能力が求められていることなどが関連しており、これらのことが新人看護職の職場適応を困難にしていると報告されている¹⁾。また、新卒看護職の離職には、看護基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能力のギャップによって起こるリアリティショックや、現代の若者の精神的未熟さ、従来に比べ看護職に高い能力が求められること等が影響していることが指摘されている^{2,8)}。

一方、助産師教育では周産期医療における産婦人科医師不足により助産師の活躍が大いに期待されており、新人助産師に求められる能力も大きくなってきている現状にある。このような中、新卒看護職のストレスに関する研究では⁹⁾、看護師よりも助産師のストレス得点が高

かったことが報告されている。また、原田ら¹⁰⁾は新人助産師のリアリティショックは、新人看護師のリアリティショックと同様に、職場に慣れないこと、十分な実践準備状態がないことといった看護教育と臨床での仕事で求められる能力のギャップによって起こるものと、さらに助産診断・助産技術に関するものや新生児室、褥室、分娩室勤務というローテーションシステムも関係していると報告している。

病院で働く日本の助産師は、看護師と助産師という二つの免許を持つことから、助産師業務と看護師業務を行うことになる。このことが新人助産師の職場適応プロセスに影響を与えているのではないかと考えた。そこで今回我々は、病院に就職した新人助産師の職場適応プロセスを明らかにすることを目的に、3名の新人助産師を対象に半構成面接調査法に基づくインタビュー調査とアンケート調査を行い、新人助産師の職場適応プロセスについて検討した。

I 研究方法

1. 研究デザイン

研究デザインは量的研究および質的帰納的研究である。

2. 対象

研究参加者は、A病院に新卒で就職した新人助産師3名である(表1)。

1 長崎大学医学部・歯学部附属病院

2 長崎大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻

3 長崎市医師会看護専門学校

表1. 研究参加者の背景

研究参加者	就職年月	教育課程	年齢
A	平成19年4月	1年課程養成所	23歳
B	平成19年4月	大学	23歳
C	平成19年4月	大学	23歳

3. データ収集方法

データ収集期間は、2007年4月～10月の7ヵ月間である。

1) 予期せぬ苦痛に関するアンケート調査

就職後1ヵ月目、3ヵ月目、5ヵ月目及び7ヵ月目の4時点で自記式質問紙調査を実施した。質問紙は、水田らが新卒看護師のリアリティショックと回復に影響する因子として抽出した予期せぬ苦痛6因子23項目⁷⁾に、助産師業務の独自性に関する2因子5項目を加えて作成した。調査項目は、①基礎看護技術に関する苦痛(6項目)、②助産技術に関する苦痛(4項目)、③職場の人間関係に関する苦痛(3項目)、④教育面に関する苦痛(3項目)、⑤事務業務に関する苦痛(3項目)、⑥患者及び家族への対応に関する苦痛(3項目)、⑦勤務形態に関する苦痛(4項目)、⑧知識不足に関する苦痛(2項目)の8因子28項目である。評価は「あり」「なし」の2尺度で行った。

2) 面接調査

新人助産師の面接は半構成面接法にて就職後1ヵ月目、3ヵ月目、5ヵ月目及び7ヵ月目の計4回行った。面接はインタビューガイドに基づいて実施した。職場の現状と心理的体験について研究参加者が感じていることを自由に語ってもらった。面接内容は研究参加者の許可を得てテープに録音し、逐語録を作成した。面接場面で観察から得た情報はフィールド・ノートに記録した。

4. データ分析方法

1) アンケート調査は該当項目について「あり」を1点、「なし」を0点として単純集計を行い、就職後1ヵ月目から7ヵ月目までの4時点での合計得点推移を見た。

2) 面接調査は逐語録及びフィールド・ノートを繰り返し読み、その内容を理解し、その中で職場の現状と心理的体験を表す文脈を抽出し、研究参加者ごとに経時的にまとめた。次に、それぞれのデータから職場への適応プロセスに関連あると考えた言葉をコード化し、サブカテゴリーとしてラベリングを行った。次にサブカテゴリーをその意味に基づき相互に関連するものをカテゴリーに分類した。さらに、カテゴリーとデータを対比しながらカテゴリーの妥当性を確認し、カテゴリー間の関係性と職場適応プロセスを図式化した。

データの信頼性については、本研究の参加者は業務で多忙であるため、逐語録の全てを確認してもらうことはしなかったが、研究者が記述する上でわかりづらい内容は確認した。データ分析過程では、定期的によりプロダク

ティブヘルス分野の研究指導者から指導を受け妥当性を高めた。

5. 倫理的配慮

研究参加は対象者の自由意思であり、研究参加を断っても職場において不利益を被ることはないこと、調査開始後も中断できること及びプライバシーの保護を保証した。面接は個室で行い、面接時間は30分程度とした。

本研究は、研究計画書の段階で長崎大学大学院医歯薬学総合研究科倫理委員会の承認(承認番号0680359-2)および長崎大学医学部・歯学部附属病院看護部倫理委員会の承認を得て実施した。

6. 用語の定義

新人助産師：助産師教育終了後病院に就職した1年目の助産師。

職場適応：助産師としての思考や行動が自然体で取れること。

II 結 果

1. 予期せぬ苦痛に関するアンケート調査の結果(表2)

予期せぬ苦痛8因子28項目での「あり」の研究参加者3名の合計得点数は、就職後1ヵ月目で37点、3ヵ月目で35点と、就職後1ヵ月目及び3ヵ月目で高くなっていたが、5ヵ月目には17点に半減し、7ヵ月目にはさらに半減して9点であった。

表2. 予期せぬ苦痛の合計得点推移

項 目	1ヵ月	3ヵ月	5ヵ月	7ヵ月
事務的業務に関する苦痛 (3設問で計9点)	7	5	2	0
勤務形態に関する苦痛 (4設問で計12点)	3	4	1	0
職場の人間関係に関する苦痛 (3設問で計9点)	3	3	0	0
教育に関する苦痛 (3設問で計9点)	0	1	0	0
知識が足りないことに関する苦痛 (2設問で計6点)	4	4	2	1
基礎看護技術に関する苦痛 (6設問で計18点)	10	9	3	2
助産技術に関する苦痛 (4設問で計12点)	7	4	5	2
患者および家族への対応に関する苦痛 (3設問で計9点)	3	5	4	4

合計(全設問の合計は84点) 37 35 17 9
()内の数値は設問数を示す

2. 面接調査結果

1) 新人助産師の職場適応に含まれるカテゴリー

新人助産師の職場適応は、【現実と自己認識】【知覚】【コーピング】【他者との関り】【職業モデル】【助産師としてのアイデンティティ】【適応と向上心】の7つのカテゴリーで構成されていた(表3)。

以下に導き出された各々のカテゴリーとそれを構成するサブカテゴリーについて述べる。文中の【 】はカテゴリー、[]はサブカテゴリー、「 」は対象者の語り

表3. 新人助産師の職場適応のカテゴリー

カテゴリー	サブカテゴリー
現実と自己認識	仕事の現状 ギャップ 自己評価 身体的疲労
知覚	不安 戸惑い プレッシャー 喜び
コーピング	聞く 勉強する 経験を積む 慎重に行う 自分から積極的に関わる リフレッシュする
他者との関わり	他者からのサポート 患者の反応
職業モデル	先輩から話を聞く 同期から話を聞く 同期・先輩を気にかける
助産師としてのアイデンティティー	赤ちゃんが好きという実感 仕事に対する目標 看護師と助産師の違いの確認
適応と向上心	仕事の楽しさ 仕事への適応 仕事に対する向上心

をコード化したものを示す。

(1) 【現実と自己認識】

新人助産師は、就職後職場の現状に直面して実習と職場との違いを実感しながらも、段階的に仕事に対する評価や身体的な評価を行い、現段階での自己を認識していた。

① [仕事の現状]

新人助産師は、仕事の現状について「異常が多い」「リスクが高い」「緊急性が高い」と実感していた。[仕事の現状]は、ケアの対象が正常な妊産褥婦ではなく、多くがハイリスクであり、ハイリスクな対象を優先しなければならぬ仕事の現状を実感することであった。

② [ギャップ]

新人助産師は就職後1～3ヵ月目には「学校で習った手順ではうまくいかない」「学生の時は一対一のケアでよかったが、今は多くの人をひとりでケアしなければならない」と学生時代の経験と仕事の現状との違いを実感していた。5ヵ月目になると「理想の自分に現実の自分が追いつかない」といった、思い描いていた理想の自分と現実との違いを実感していた。

③ [自己評価]

新人助産師は、就職後1ヵ月目には「慣れないことばかりで毎日大変」「患者への声かけが難しい」「仕事に追われている」「夜勤に慣れない」と自己評価して、このような状況を改善すべきであると認識していた。3ヵ月目に入っても仕事に対するゆとりのなさは持続していた

が、一方では「仕事や夜勤には少しずつ慣れてきた」「仕事の流れが分かるようになった」「できるケアが増えてきた」「時間を見つけられるようになった」「仕事に対応できている」と自分の成長を実感していた。さらに5ヵ月目には「患者への援助が適切だったか自信がない」とケアの成果を気にするようになり、「仕事の楽しさを感じる場面が増えてきた」「視野が広がった」「やれると思うことが多くなった」と認識していた。その一方で、先輩助産師と比較して「自分のペースではできるが先輩のようにはできない」「先輩のフォローがないと自分だけではできない」と認識していた。[自己評価]は、現段階での仕事に対する自分自身の評価であった。

④ [身体的疲労]

[身体的疲労]は、「からだのきつさはそれほど感じない」等、身体の疲れに対する捉え方であった。就職直後においても新人助産師の身体的疲労の捉え方は小さかった。

(2) 【知覚】

新人助産師は、職場での仕事を通してさまざまな感情を喚起させられ、自己の中でいくつかの感情の波に揺られていた。

① [不安]

新人助産師の「不安」は、1ヵ月時は「ケアを一人で行うこと」に対する不安であった。この不安は5ヵ月目まで継続していた。5ヵ月目からは不安は「緊急時のケア」「分娩時の介助」といったより専門的なケアに限定して表出されていた。

② [戸惑い]

新人助産師の「戸惑い」は、1ヵ月目は「仕事の優先順位をつけること」「臨床の流れについていくこと」で生じており、3ヵ月目は「緊急時に何をしたらよいか分からない時がある」「今後自分がちゃんとしていけるかどうか気になる」といった緊急時の対応に対する戸惑いへと変化していた。緊急時の対応に対する戸惑いは7ヵ月目まで持続していた。

③ [期待に対するプレッシャー]

新人助産師は、「そろそろここまではできるだろうと思われているはずだ」という周囲の期待に対するプレッシャーを5ヵ月目に感じていた。[期待に対するプレッシャー]は、新人助産師が就職後ある程度期間を経て感じる威圧感や重圧感であった。

④ [喜び]

新人助産師は3ヵ月目に「先輩が話を聞いてくれて嬉しい」「先輩ががんばったねと褒めてもらって嬉しい」「妊婦さんからの声かけが嬉しい」「自分一人でするケアの項目が増えて嬉しい」等、現実の出来事に対して嬉しさや喜びを感じていた。

(3) 【コーピング】

新人助産師は先輩に聞く、先輩を観察して真似る、自分で調べる、実践してみる等、職場で様々な経験を積み

重ねながら、段階的に知識や技術・判断力を培い、主体的・積極的に自己の行動化へと結びつけていた。

① [聞く]

[聞く] は先輩に分からないところを聞くという行動であった。この行動は3ヵ月目まで見られたが、5ヵ月目以降は少なくなっていた。

② [勉強する]

[勉強する] は新人助産師の自主的な学習への取組みであった。仕事で生じた疑問等に対して「自分で調べてみる」(1ヵ月目)、「先輩に聞くよりは自分で調べる」ことによって根拠まできちんと理解する(5ヵ月目)、「調べて得た知識をケアの実践に応用してみる」(7ヵ月目)と、就職後の早い時期から学習への意欲は旺盛であった。

③ [経験を積む]

[経験を積む] は助産師としての経験を積むことへの新人助産師の姿勢であった。1ヵ月目は見られなかったが、3ヵ月目は「同じことを繰り返し経験する」ことに意義を見出していた。また、5ヵ月目以降になると「自分のケアに先輩のやり方を取り入れてみる」といった、先輩や同僚のケアを観察し、よい方法を自分のケアに積極的に取り入れようとする態度がみられた。

④ [慎重に行く]

[慎重に行く] は新人助産師が助産師としての責任を自覚して行うケアであった。新人助産師は5ヵ月目には「助産師として責任をもって慎重にケアしないといけない」と妊産褥婦・新生児のケアに対する助産師としての責任を口にしていた。

⑤ [自分から積極的に関わる]

[自分から積極的に関わる] は新人助産師が仕事をする上で周囲の人々に積極的に関わろうとする姿勢であった。この姿勢は7ヵ月目から出現しており、新人助産師には「他の部門の人々と積極的に関わる」「自分から患者へ積極的に関わる」といった積極的な態度が見出された。

⑥ [リフレッシュする]

[リフレッシュする] は余暇の時間の使い方であった。新人助産師は1～3ヵ月まではリフレッシュの方法についての語りはなかったが、5ヵ月目以降は「同期以外とおしゃべりをする」「自分の好きなことをする」「遊びに出かける」等のリフレッシュ方法を上手に取り入れていた。

(4) 【他者との関わり】

新人助産師は、職場で先輩からの支援や患者からの声かけを受ける等、他者との関わりを通して仕事への喜びや満足感を感じていた。

① [他者からのサポート]

新人助産師は1ヵ月目には「先輩になんでも教えてもらう」と先輩助産師へ大きく依存していた。5ヵ月目には「先輩からのサポートが少なくなった」ことを実感していたが、「先輩は話を聞いてくれる」「先輩は必要な時にアドバイスしてくれる」「先輩ができたところを認め

てくれる」「先輩が声をかけてくれる」等、先輩からの支援を多く受けていた。

② [患者の反応]

[患者の反応] は患者の反応が新人助産師の仕事への満足感につながることであった。新人助産師は提供したケアについて「ありがとう」と患者から声をかけられることに喜びを感じていた。7ヵ月頃には患者からの感謝の声かけだけでなく、提供したケアの結果について「患者が少しずつ心を開いてきてくれている」等の確認ができるようになり、そのことが新人助産師の満足感を高めていた。

(5) 【職業モデル】

新人助産師は、同期に就職した新人助産師及び先輩助産師といっしょに仕事をしながら、先輩助産師の中に職業モデルを見出していた。職業モデルの存在を得て新人助産師は、先輩に近づこうと仕事に対する前向きな気持ちを抱いていた。

① [先輩から話を聞く]

新人助産師は「先輩から話を聞く」等、先輩との交流を望んでいた。この傾向は3ヵ月目以降で顕著になり「先輩が助産師として患者とどのように関わっているか聞きたい」(3ヵ月目)、「先輩と話ができるようになった」(5ヵ月目)と喜びを表出していた。

② [同期から話を聞く]

新人助産師は先輩助産師だけでなく「同期から話を聞く」「同期が助産師として患者とどのように関わっているか聞きたい」等、同期とも交流したいと考えていた。

③ [同期・先輩を気にかける]

[同期・先輩を気にかける] は同期や先輩がどのように仕事をしているか気にかけることであった。これは1ヵ月目及び7ヵ月目には認められなかったが、3ヵ月目に「同期や先輩がどのように仕事しているのかが気になる」ようになり、5ヵ月目は「同期の方が自分より仕事ができていると思う」「先輩たちに比べると自分は経験が少ないと感じる」と同期や先輩と自分を比較していた。比較後は「先輩のようになるために頑張る」と前向きな気持ちを抱いていた。

(6) 【助産師としてのアイデンティティー】

新人助産師は、看護師業務と助産師業務という2つの業務を経験しながら5ヵ月目には助産師と看護師の違いを認識して、助産師であることを自覚し助産師としてのアイデンティティーを形成していた。

① [赤ちゃんが好きという実感]

新人助産師は「赤ちゃんが好き」という思いを就職前から抱いており、就職後に新生児に接して改めてその思いを実感していた。新人助産師は「赤ちゃんが好き」という言葉を繰り返し語っており、仕事に対する喜びや励みになっていた。

② [仕事に対する目標]

新人助産師は1ヵ月目から「仕事に対する目標」を持つ

ていた。目標は「緊急時に対応できるようになる」(1ヵ月目)、「患者に寄り添えるようになる」(3ヵ月目)、「患者一人一人に十分にかかわれるようになる」(5ヵ月目)、「少ない時間しかとれなくても患者のために最大限に生かす」(7ヵ月目)へと変化していた。

③ [看護師と助産師の違いの確認]

[看護師と助産師の違いの確認]は新人助産師が助産師の専門性を意識することであった。新人助産師は5ヵ月目以降「助産師としての責任」「助産師だからできる」「助産師として考える」「助産師として判断する」「助産師として今の自分にできること」等、看護師と助産師の違いを確認し、自分が助産師であることの自覚を強めていた。

(7) 【適応と向上心】

新人助産師は、5ヵ月目には自己の成長を実感できており、自立への前向きな言葉が聞かれた。7ヵ月目には助産師としての思考や行動が自然体で取れていることを実感していた。

① [仕事の楽しさ]

新人助産師は1ヵ月目から7ヵ月目まで「楽しく仕事ができている」と[仕事の楽しさ]を感じていた。

② [仕事への適応]

[仕事への適応]は新人助産師の仕事への適応を示すものであった。新人助産師は5ヵ月目には「自分一人のできることが増えてきた」「先輩に甘えてばかりではいけない」といった言葉を出していた。7ヵ月目には「患者との深い会話ができる」「母子へ援助することが楽しい」「考える余裕が出てきた」「自然な感じで仕事ができている」と仕事への面白さを感じていた。

③ [仕事に対する向上心]

[仕事に対する向上心]は新人助産師が仕事に対して目指そうとする心であった。「もっと知りたい」という言葉は就職後1ヵ月目から見られたが、5ヵ月目には「学生(後輩)に教えることでさらに成長したい」という気持ちを表出していた。

2) 新人助産師の職場適応プロセス

新人助産師は、就職後職場の【現実】に直面し、仕事に対する評価や身体的な評価を行い【自己認識】していた。就職直後の仕事に対するネガティブな自己認識は、経験を積み重ねることにより3ヵ月目にはポジティブな自己認識へと変化していた。自己認識する一方で、新人看護師は不安、戸惑い、周囲の期待に対するプレッシャー、喜び等を【知覚】していた。不安、戸惑いの知覚は就職直後に大きく、ケア技術を修得し仕事に慣れるに従って軽減していたが、緊急時の対応に対する不安、戸惑いは7ヵ月目も継続して表出していた。新人助産師は、不安及び戸惑いを感じながらも3ヵ月目には仕事への喜びも知覚していた。

新人助産師はネガティブな自己認識及び不安、戸惑いの知覚の中で、わからないことは先輩助産師に聞く、先

輩助産師を観察する、自分で調べてみる等により知識や技術を主体的・積極的に培い、自己の実践能力【コーピング】を高めていた。先輩助産師からのサポートや患者からのよい反応といった【他者との関わり】は、新人助産師を勇気づけていた。また、新人助産師は先輩助産師を【職業モデル】として就職後3ヵ月目に意識していた。職業モデルの存在は、新人助産師の目標となって知識や技術を培う姿勢を強化していた。

新人助産師は、5ヵ月目には助産師と看護師の違いを認識し助産師としてどうあるべきかについて考えており、【助産師としてのアイデンティティー】を形成していた。また、5ヵ月目には助産師としてさらに成長しようという【向上心】が表出され、さらに、7ヵ月目には助産師としての思考や行動が自然体で取れていることを実感していた。

III 考 察

1. 新人助産師の予期せぬ苦痛の経時的変化について

予期せぬ苦痛は、新卒看護師の職場適応過程で生じるリアリティショックと回復に影響する要因として抽出されたもの⁷⁾で、看護技術に関する苦痛、職場の人間関係に関する苦痛、教育面に関する苦痛、事務業務に関する苦痛、患者および家族への対応に関する苦痛及び勤務形態に関する苦痛の6因子からなる。これら新卒看護師の予期せぬ苦痛6因子は3ヵ月で高くそれ以降は低下して職場に適応していくことが明らかにされている。我々の調査でも1~3ヵ月で予期せぬ苦痛「あり」の項目が多く、5ヵ月以降は軽減していた。病院で働く新人助産師は、基礎看護技術と助産技術の2つの技術を実施するが、新人助産師の予期せぬ苦痛は新卒看護師と同様の経時的変化をたどると思われた。したがって新人助産師も新人看護師と同様の経過をたどり、7ヵ月程度の期間を経て職場に適応していくことが示唆された。

2. 新人助産師の職場適応過程について

新人助産師の職場適応過程を構成する、【現実と自己認識】【知覚】【コーピング】【他者との関わり】【職業モデル】【助産師としてのアイデンティティー】【適応と向上心】の7つのカテゴリーについて考察する。

1) 【現実と自己認識】

新人助産師は、就職後ハイリスク妊産褥婦及びハイリスク新生児の多さに直面し、学生時代に経験した実習と現状とのギャップや仕事になれないことからくる大変さを実感していた。新人看護師が抱く学校と臨床とのギャップ感や臨床の場への不慣れ感が新人看護師の職場適応に影響することは多くの先行研究で明らかにされている^{5,6,12,13)}。これらのギャップ感や不慣れ感は6ヵ月から10ヵ月まで持続すると報告されている¹⁴⁻¹⁸⁾。今回の研究で新人助産師は、3ヵ月目までは学生時代と職場での仕事との間でギャップ感を実感していたが、5ヵ月目には理想の自分と現実の自分との間のギャップを実感し

ていた。一方、仕事に対する不慣れ感は1ヵ月目に見られたが、3ヵ月目以降は仕事に対応できるようになったと感じていた。新人看護師の職場適応には勤務場所の特性が大きく影響する⁸⁾が、新人助産師の場合には新人看護師よりも比較的早い段階で仕事に対応できている可能性が示唆された。

2) 【知覚】

新人助産師は、職場の現状に直面して不安や戸惑い、プレッシャー等を感じていた。新人助産師が感じる不安、戸惑い、プレッシャー等の知覚については、就職直後で大きく、ケア技術を修得し仕事に慣れるに従って軽減し、6ヵ月目頃まで持続することが報告されている¹⁰⁾。今回の我々の調査でも同様の結果が得られたが、緊急時の対応に対する不安、戸惑いは7ヵ月目も持続していた。新人助産師が不安や戸惑いを感じることなく緊急時に対応できるようになるには長い期間を要することが示唆された。一方、新人助産師が3ヵ月目には仕事に対する喜びを知覚していた。喜びは先輩助産師や妊婦との人間関係から生じていたが、新人助産師が自分の成長を自覚することからも生じていた。職場適応には喜多の述べる職場での人間関係⁸⁾や神郡らの述べる技術の習得¹⁹⁾が影響するとの報告があるが、これらは喜びの自覚に関与していると考えられた。

3) 【コーピング】

新人助産師は、就職後は判らないときには先輩助産師に聞くという依存的な形で仕事をしてきたが、3ヵ月目には先輩助産師を観察して自分のケアに生かす、ケアの科学的な根拠について自ら探索するといった自立行動へと変化していた。新人看護師が先輩看護師に聞きながら仕事に慣れていく^{12,20)}のと同様に、新人助産師も先輩助産師に聞きながら仕事に慣れていくと思われるが、3ヵ月目以降には知識や技術・判断力を培うためにより主体性・積極的な行動がとれるようになることが示唆された。

4) 【他者との関わり】

上司や先輩助産師からのサポートが新人助産師の職場適応により影響を与えることが明らかにされている^{13,20-25)}。本研究においても、新人助産師は先輩助産師からのサポートを受けて喜びを感じていた。一方、新人助産師は、患者の良い反応で嬉しさを感じていることから、患者からの反応は新人助産師の職場適応に影響すると考えられた。宮脇ら²⁶⁾上野²⁷⁾も同様の報告をしている。

5) 【職業モデル】

職業モデルの存在が職場適応に影響することは喜多ら⁷⁾本田ら²⁸⁾が報告している。今回の研究では、新人助産師の職業モデルとなっていたのは先輩助産師であった。また、新人助産師が先輩助産師を職業モデルとして意識するのは就職後3ヵ月目からであった。職業モデル獲得の時期は、看護師を対象とした堀らの研究結果6ヵ月目²¹⁾と比較して3ヵ月早くなっていた。新人助産師の職業モデルの獲得には産科という勤務場所の特性、あるいは助

産師という職種自体が影響するのかもしれない。

6) 【助産師としてのアイデンティティ】

新人助産師は「赤ちゃんが好き」「赤ちゃんは可愛い」という言葉を繰り返し語っていることから、赤ちゃんに対する思いは、新人助産師の職場適応や職業アイデンティティの形成において大きな意味を持つのではないかと考えられた。新人助産師は、看護師業務と助産師業務という2つの業務に携わりながらも5ヵ月目には助産師と看護師の違いを認識し、助産師としてどうあるべきかについて考えていた。新人助産師の職業アイデンティティは新人看護師よりも早い時期に形成されるのではないかと思われた。

7) 【適応と向上心】

新人助産師は就職後に職場の現状に直面して不安や戸惑い、プレッシャー等を感じていたが、それと同時に仕事の楽しさも実感していた。この楽しさの実感は時間の経過とともに増大し、5ヵ月目にはもっとできるようになろうとする向上心につながっていた。さらに、7ヵ月目には仕事をする自分を自然に受け入れられるまで成長していた。新人助産師は7ヵ月程度の期間を経て職場に適応していくのではないかと考えられた。

3. カテゴリーの関連性

本研究で導き出されたカテゴリー間の関連性を図1に示した。新人助産師は、就職後職場の【現実】に直面して仕事に対する自己評価を行い【自己認識】を行う。その一方で、仕事に対する不安、戸惑い等を【知覚】する。ネガティブな自己認識及び不安、戸惑いの知覚の中で、わからないことは先輩助産師に聞く、先輩助産師を観察する、自分で調べてみる等により知識や技術を培い、経験を積み重ねることによって自己の実践能力【コーピング】を高めていく。先輩助産師からのサポートや患者からのよい反応といった【他者との関わり】は、新人助産師を勇気づけコーピングにプラスに働く。同様に、先輩助産師の【職業モデル】としての存在は新人助産師の目

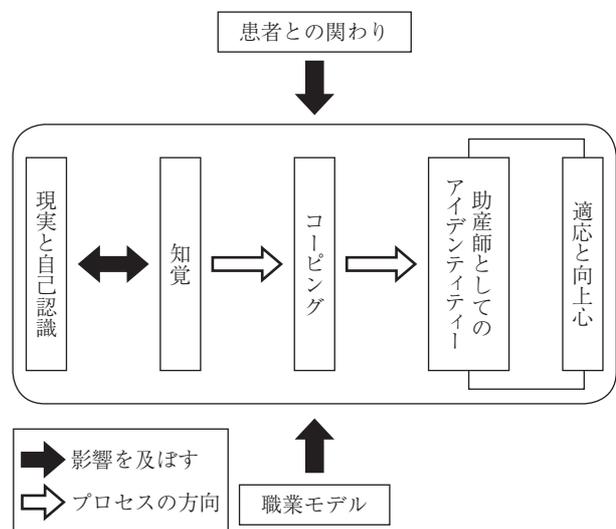


図1. 新人助産師の職場適応プロセス

標となり【コーピング】を高める。この経過を通して【助産師としてのアイデンティティ】が形成され、【向上心】が喚起され、助産師として職場に【適応】していく。7つのカテゴリーは一部重複しながら変化し、新人助産師は約7ヵ月をかけて職場に適応していくと考えられた。

IV 結 論

新人助産師は、【現実】に直面して仕事に対する【自己認識】を行い、その一方で不安や戸惑いを【知覚】する。しかし、【他者との関わり】や【職業モデル】の存在によって【コーピング】能力を高め、職場に【適応】しながら【向上心】が喚起される。この過程の中で【助産師としてのアイデンティティ】も形成されていく。新人助産師の職場適応に要する期間は7ヵ月程度と考えられる。

V 研究の限界と今後の課題

本研究は一施設での新人助産師3名を対象とした限られた対象であるため、内容を一般化するには限界があった。今後は対象を広げて分析する必要がある。

謝 辞

本研究の遂行にあたり、ご協力いただきました研究参加者の皆様に心からお礼を申し上げます。

なお本研究は、長崎大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻に提出した修士論文の一部に加筆修正したものである。また、内容の一部は第22回日本助産学会学術集会及び第28回国際助産師連盟学術大会（英国）において発表した。

文 献

- 1) 社団法人日本看護協会：2004年病院における看護職員需給状況調査。
- 2) Kramer M.: Reality Shock why nurses leave nursing, 3-4, C.V. Mosby, St-Louis, 1974.
- 3) アメリカ看護アカデミー編、前田マスヨ監訳：マグネットホスピタル—魅力ある病院づくりと看護管理—資料編, 129-138, メヂカルフレンド社, 東京, 1985.
- 4) 宗像恒次：最新行動科学から見た健康と病気, 285, メヂカルフレンド社, 東京, 1996.
- 5) 宗像恒次, 及川尚美：リアリティショック—精神衛生の視点から—, 看護展望, 11(6) 562-567, 1986.
- 6) 井部俊子, 上泉和子：新卒看護師のリアリティショック, 看護展望, 11(6), 568-574, 1986.
- 7) 水田真由美：新卒看護師の職場適応に関する研究, 日本看護研究学会雑誌, 27(1), 91-99, 2004.
- 8) 喜多里己：新人助産師のリアリティショックとその対処行動, 日本助産学, 会誌, 17(3), 102-103, 2004.
- 9) 吉田敬子ほか：職場環境における看護者のストレス度, 32回日本看護学会論文集, 71-73, 2001.

- 10) 原田通子, 久米美代子：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, 47-57, 2006.
- 11) 太田にわほか：新人看護婦のリアリティショックに関する研究, 看護教育, 36(2), 168-173, 1995.
- 12) 久保江里ほか：新卒看護師の仕事に対する予想とギャップの対処の実態, 南九州看護研究誌, 5(1), 45-52, 2007.
- 13) 櫻井文子ほか：卒業後10ヶ月の職場への適応, 第18回日本看護学会抄録集・看護管理, 234-236, 1987.
- 14) 地崎真寿美ほか：新採用者の精神健康調査-看護学校卒業生と医療技術短大生の職場適応について-, 第24回日本看護学会集録・看護管理, 9-12, 1993.
- 15) 檀浦妙子ほか：職場適応に関する縦断的研究（第1報）, 第24回日本看護管理学会論文集, 158-161, 1993.
- 16) 松浦圭子ほか：職場適応に関する縦断的研究（第2報）, 第25回日本看護学会集録・看護管理, 169-171, 1994.
- 17) 中野智津子ほか：職場適応に関する縦断的研究（第3報）, 神戸市立看護短期大学紀要, 14: 259-272, 1995.
- 18) 神郡 博, 田村文子：新卒看護婦に見られるストレスに関する研究, 群馬大学医療技術短期大学部紀要, 12, 75-81, 1990.
- 19) 古市清美ほか：新人看護師の職場適応, 群馬スーパー大学保健学科紀要, 第3号, 365-372, 2006.
- 20) 堀百合子ほか：新カリキュラム卒業生の職場への適応過程, 第27回日本看護学会集録・看護教育, 52-55, 1996.
- 21) 紺井理和ほか：キャリアを育む職場環境に向けて, インターナショナルナーシングレビュー, 21(2), 30-35, 1998.
- 22) 本田育美ほか：新人看護婦の職務ストレス緩和要因としてのソーシャルサポートの検討, 滋賀看護学研究会誌, 5(1), 1999.
- 23) 久留島美紀子ほか：新人看護者が職場適応過程で先輩看護師から受けるソーシャルサポートに関する研究, 日本看護研究学会誌, 24(3), 141, 2001.
- 24) 藤原裕美子他：新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み, 日本看護管理学会誌, 9(1), 30-37, 2005.
- 25) 宮脇三保子ほか：新人看護師1年目の体験, 日本看護科学学会学術集会講演集, 22, 377, 2002.
- 26) 上野徳美：看護者のバーンアウトを予防するソーシャル・サポートの効果, 健康心理学研究, 9(1), 9-20, 1996.
- 27) 本田彰子ほか：新卒1年目の臨床現場での体験, 千葉大学看護学部紀要, 第26号, 39-43, 2004.

The work adjustment process among new midwives

Emi AKAHOSHI¹, Harumi MIYAHARA², Yuko NAKAO², Naoko YAMAMOTO³

Yoko IWANAGA², Hisayoshi NAKAJIMA², Kazuyo OISHI²

1 Nagasaki University Hospital

2 Department of Health Sciences, Nagasaki University Graduate School of Biomedical Sciences

3 Nagasaki city Medical Society Nursing School

Received 20 February 2009

Accepted 27 March 2009

Abstract With the aim of clarifying the process of work adjustment among new hospital midwives, questionnaires and semi-structured interviews were conducted on 3 newly graduated midwives working at hospital A.

In the early days after beginning work, new midwives experienced unforeseen difficulties, but these had eased by their 7th month of employment.

The work adjustment process of new midwives comprised 7 categories: 'reality and self-awareness', 'perception', 'coping', 'involvement with others', 'role model', 'identity as a midwife' and 'adaptation and ambition'.

New midwives faced 'reality' and exercised 'self-awareness' with regard to their work, while conversely 'perceiving' uncertainty and confusion. However, through 'involvement with others' and existence of a 'role model', their 'coping' ability increased, they 'adapted' to the work and 'ambition' was roused. During this process, their 'identity as a midwife' was formed.

The present findings suggest that there is an overlap of categories as change progresses, and that new midwives adjust to their work in approximately 7 months.

Health Science Research 21 (2): 35-42, 2009

Key Words : New midwives, The work adjustment process