

助産師の成長に関わる諸要因の検討

M1465319 藤井 宏子

1. はじめに

本研究は、助産師に業務上の独占とそれに伴う責任があるにも関わらず、新人助産師が多くの組織で成長できないという問題に端を発している。彼女らの成長阻害要因について文献サーベイと聞き取り調査を行った結果、看護職の高度化とカリキュラム改正のために生じた学習機会の減少の結果、未成熟なスキルしか持たず、しかも入職後に指導を重ねても同じ失敗を繰り返すことという指摘があった。臨床の現場においては、労力を費やして教育しても新人助産師といわれる人材が成長することが出来ないことにジレンマを感じていることも理解された。何が新人助産師の成長を阻害する要因となっているのかを明らかにするため、新人助産師となる人材や病院組織に対する調査を行うこととした。

2. 研究の目的

新人助産師の成長を阻害する要因の探索の結果から、有効的な新人助産師教育のあり方について検討を行うことを目的とする。

3. 研究方法

調査は、①新人助産師となる人材に対する職業意識の成熟度と職業志向に関する検討、②新人助産師の採用をめぐる労働市場調査、③病院で行われている新人助産師教育の実態調査、の3点について行った。

(1) 新人助産師側の調査

2003年3月卒業予定の助産師養成課程に在籍する学生818名に対して調査を行った。

職業意識の成熟度を調べるために、1983年に若林らが作成した、①職業選択への関心、②選択範囲の限定性、③選択の現実性、④選択の主体性、⑤自己知識の客観性という5つの下位尺度からなる、職業レディネス尺度(最低点の20点から最高点の80点となっており、得点が高いほど職業レディネスが成熟していることを示す)を基に、聞き取り調査から得られた職業意識の成熟度に影響を及ぼすと考えられる要因の項目を追加し、調査票の作成を行った。また、職業意識が入職後に成熟し得るのかについて、協力を得ることのできた15名に対して同様の職業レディネス尺度によって追跡調査を行った。職業志向に関しても前出の若林らが作成した、①職務挑戦、②人間関係、③労働条件の3つの下位尺度からなる職業志向尺度を用いて、彼らの職業志向がどこに向いているのかを調査した。

(2) 新人助産師の採用をめぐる労働市場調査

実際の新人助産師採用がどのようなものかを探索す

るため、採用試験方法と新人助産師の就職率、採用試験の実際を文献レビューと病院で採用権をもつ役職に対して聞き取り調査を行った。

(3) 臨床の現場における新人教育

臨床の現場でどのような新人教育が行われ、どのような成果を挙げているのかを明らかにするために、広島県下の4つの総合病院に対して調査を行った。

4. 結果

新人助産師となる人材の職業レディネスを分析した結果、 $M=66.8\pm 6.76$ であった。また職業レディネスと職業志向との関連性においては、職業レディネスが高い人材は低い人材に対して下位尺度の職務挑戦が有意に高かった($p<.001$)。臨床の現場では、看護教育の高度化が成長阻害要因となっているのではないかとされているが、職業意識と職業志向の観点から学歴には関連性がないことが示された。また、職業レディネスが入職後に成熟する傾向はみられなかった。

新人助産師の労働市場は、明らかに求職者側に有利であり、資質の吟味がなされていないことが示された。

臨床の現場における現行の新人教育制度では理念どおりの成果を挙げることは困難であり、制度・内容ともに見直す必要があることが示唆された。

5. 考察

現在行われている新人助産師教育は、十分には機能していない。現代の新人助産師と称される人々は、カリキュラム改正や社会風潮などによって、学生時代に職業意識を成熟させる学習機会や吟味する機会に恵まれず、社会に出て初めてその機会に接する可能性が高い。

助産師を含む看護職は、教育課程の性質上、学生時代からそのキャリア形成が開始されている。採用試験が彼女らを吟味する場とはならず、職業意識が希薄なまま臨床の現場に参入していることを考慮すると、スキルアップのための教育計画から職務意識を入職の早い段階で成長させる教育計画に転換する必要があると考える。また、現状の助産師養成規定の枠組みの変化がなく、学校教育が変化しないのであれば、職業適性に関する吟味の場を臨床の現場で提供せざるを得ないのであろう。

現在の新人助産師の成長に必要な要因は、職業意識の成熟と職務挑戦意欲であり、学校教育や臨床の現場は彼女らの職業意識を高めるアプローチを行うべきであると考えられる。