

岩手県内における看護活動の充実と普及に関する研究

「岩手県の中堅助産師を対象とした派遣型の『助産実践能力強化研修』の実施と評価」

福島裕子（看護学部、教授）、野口恭子（看護学部、准教授）、アンガホッフア司寿子（看護学部、講師）、金谷掌子（看護学部、講師）、後藤仁子（看護学部、助教）、木地谷祐子（看護学部、助教）、大黒屋安由子（看護学部、助手）、蛎崎奈津子（前看護学部、准教授）

<要旨>

本研究では県内の中堅助産師を対象に、県内初の派遣型・実践型の「助産実践能力強化研修」に取り組んできた。これまで県内 32 名の助産師が県内外の先進的な取り組みをしている施設で研修を行った。研修に参加した助産師のほぼ全員が、研修成果を職場へ還元できており、中堅助産師が勤務している施設とは異なる環境で実践的に研修をする事は、これまで培ってきた経験知や価値観を変容させる可能性があるとし唆された。

1 研究の概要

産婦人科医師不足による出産場所の減少や集約化による産科医療の質の地域格差が全国的に問題となり、岩手県においても 10 年ほど前から助産外来や院内助産システムなどの取り組みが始まっている。助産師が助産外来や院内助産システムで自立／自律して助産診断・助産ケアを行うためには、経験で培ってきた実践能力だけでなく、その能力をさらに強化するための教育・研修システムが重要となる。

そこで、本研究では、臨床経験 5 年以上の助産師を対象とした「助産実践能力強化研修」を平成 22 年度から企画・実施し、その効果を評価した。

2 研究の内容

本研究の「助産実践能力強化研修」の特徴は、①臨床経験 5 年以上の中堅助産師を対象としたこと、②受講者が自らの研修目的を明確にして臨むこと、③研修目的達成のために本人の希望する県内外の先進的取り組みを行う施設で実践的に学ぶ研修としたこと、④研修の学びを実践現場に還元する事までを研修項目としたこと、⑤結団式や実践型研修後 2 回の報告会を実施することで、研修者同士の交流・連携を深める工夫をしたこと、であった。

本研修は、受動的に知識や技術を取得するのではなく、既に十分な知識や技術を備えている助産師のさらなる自信を強化するため、事前に職場の課題や自身の研修目的、学びを職場へどう還元するかを提出してもらった。さらに職場上司からの推薦書を提出してもらい、それにより、研修生自身のモチベーションが維持され、研修で得たことが個人の学びで終始せず、現場に還元されやすいよう工夫をした。平成 22 年から平成 28 年までに県内助産師 32 名の助産師が研修に参加し、県内 1 施設、県外 5 施設で各自が実践的な研修を行った。

研修生に対する質問紙調査と面接調査、および研修受講生の記述報告や感想、研修目的の到達度より、研修成果を評価した。

3 これまで得られた研究の成果

1) 受講生による研修の評価

研修終了後の自由記述の感想から、研修生の立場からの良かった点、困った点を評価した。

研修が受講者にとって「良かった点」は研修目的が明確になったこと、同じ施設で研修する者同士の交流、前年度研修生からの情報であった。派遣先の研修においては、「研修受け入れ先の対応がとても良かった」「専門性を発揮して活き活きと実践している助産師の姿に触れて勉強になった」「今までの助産ケアを振り返る機会になった」「自分たちが実施して楽しい、やりがいがあるケアを実践していきたいと思った」など、研修先の助産師との出会いを通して、助産師としての自分を見つめる機会となっていた。

研修で“大変だったこと困ったこと”は、施設研修日程の確保や経済的負担、職場への還元の困難であった。研修の到達度についての自己評価は、施設研修から 1～2 か月後の第 1 回報告会時点では、全員が「到達できた」「やや到達できた」と評価しているが、第 2 回報告会時には、「到達できた」という評価は無く、「あまり達成できなかった」という評価がみられた。このことは、施設研修に対する目標が達成されても職場への還元の困難さによることが推測された。

2) 勤務施設と異なる施設で実践型研修をする効果

平成 24 年度までに研修に参加した助産師 25 名に、自記式質問紙を郵送し、個別返信で回答を得た。質問紙では、研修による自身の学びや変化、研修に対する感想等について自由記述で記載を求めた。

その中で、勤務施設とは異なる施設で実践型研修をしたことがどのような経験であったかを問う項目について、その経験が記述されている部分を抽出してコード化し、意味を読み取りカテゴリー化した。

その結果、助産師は、先進的な取り組みをしている研修先の助産師の姿を目の当たりにし、「本来の助産師の姿とはこういうものか」と《助産師である自分を揺さぶ

られつつ振り返る》経験をしていた。また、勤務施設とは異なる研修先の状況に、「やりたいことをすぐ実行できる環境が羨ましい」「混合病棟で理想を追うには高い壁がある」等と《研修先の施設と自施設との違いに羨ましさやジレンマを感じる》経験をもしていた。しかし、それにとどまらず「自分達ができることをどのように取り入れていくかが大切」「助産院でのやり方を真似るのではなく、当院でできるお産の形を作り上げれば良い」と、研修先をただ《真似るのではなく自分の施設でできることを考える》機会にも繋げていた。

これらの経験の基盤には、「施設内のシステムや医師との連携などを直接感じ取ることができた」「時間の流れ、一对一のケア等、別の世界の様な印象を受けた」というように、勤務施設とは異なる施設に身を置き、研修先という《別の世界に入り込むことによる学び・気づきを得る》経験があった。

今回の派遣型の研修は、中堅助産師が「別の世界」と表現するほど普段勤務している施設とは異なる環境に入り込み、自らの価値観を揺さぶられる経験となっていた。自施設とのギャップにジレンマを感じながらも、ある程度臨床経験を有する中堅助産師であったからこそ、自施設の状況に応じたケアのあり方の模索にもつなげていたと考える。

3) 職場への還元状況

上記と同様の自記式質問紙調査において、研修で得た学びや気づきをどのように職場へ還元したのか、その具体的実施内容と時期、そしてその時感じた同僚や職場の様子を自由記述で尋ねた。分析は記述から意味を読み取りコード化し、類似した内容でカテゴリー化した。

その結果、研修成果の職場への還元で最も多かったのは“研修の伝達講習会”で8割以上、次いで“業務改善”が80%だった。勉強会の企画と実施“保健指導媒体の作成”や、骨盤ケア、フットバスなど“新たな助産ケアの導入”に取り組んだ助産師もいた。研修成果を職場に還元する際、助産師たちは《研修内容に興味を持ってもらえた》《研修内容の還元が協力に得られた》《助産ケア向上への意欲につながった》と感じていた。また、「戦友がいるという雰囲気で心強く感じた」等《OB研修生に支えられた》と感じる助産師もいた。その一方で、《同僚の協力が得られず研修内容の還元が困難を生じた》《研修成果の還元に対する負担感と焦りがあった》と思った助産師もいた。

研修に参加した助産師のほぼ全員が、研修成果を職場へ還元できており、その内容も多岐に渡っていた。本研修では自施設の課題に沿った研修目的を明確化するとともに、研修終了の約3ヵ月後に、研修成果の職場への還元状況について報告会を設けている。その仕組みは、研修成果を確実に職場に還元する上で効果的だと考える。

また、研修への助産師の継続的な派遣がある施設では、先に研修を受講した助産師が支えとなっており、同じ志を持った仲間が自施設にいる助産師の方が、より研修成果を職場に還元しやすいと考えられた。

4) 研究成果のまとめ

以上より、これまで本研究で実施してきた「助産実践能力強化研修」は、助産師個人の資質向上はもちろん、学びを職場に還元しようという意欲の向上、そして、職場への何らかの形ある成果還元として実践活動につながる研修となっていたと評価できる。

また、研修受講者が複数回顔をあわせ、助産 ケアの向上という共通の目的のもとに情報共有 し、一緒に考える機会は、研修における知識・技術の習得だけでなく、助産師同士の横のつながりを強める効果もあったと評価できる。

産科医療施設の集約化が進む岩手県において、「助産師としての役割は何か」、「助産師としてできることは何か」を施設や勤務経験年数の壁を超えて、話し合う機会は貴重であり、本研修を通して岩手県内助産師の「つながり」を支援する意義は大きいと考える。

4 今後の具体的な展開

この研修が開始してから助産師を取り巻く現状は、また変化してきている。助産師専用のクリニカルラダーも体系化され、助産師の専門性の質保証も課題となってきた。一方、ここ数年で県内の産科病棟の混合化が顕著となり、重症度の高い患者やケアニーズの高い患者の処置に追われ、ある意味“正常で健康”な産婦や産後の母子へのケアができなくなっている。産婦のベッドサイドにじっくりとつきたくてもそれが不可能な労働環境の中、助産師たちのモチベーションが低下することも懸念されている。

このような状況のため、数日間仕事を休んで遠方の施設に出向く「助産実践能力強化研修」が非常に困難となっている。研修にかかる費用も自己負担がほとんどであり、その点も課題である。この2点は、毎年の研修受講生が減っている要因ともいえる。

これまでの「助産実践能力強化研修」が一定の成果を持つ事は明らかであるが、時代の趨勢に沿った研修のあり方を見直す時期に来ているのかもしれない。たとえば、遠方への派遣ではなく、県内の施設間での交流研修や、周産期医療システムの高次医療施設に出向く研修なども可能なのかもしれない。また、参加施設が集約化しているからこそ、地域の妊産褥婦や育児中の母子支援の実際を市町村や開業助産師と共に経験的に研修することも意義があるのかもしれない。

今後は、現在の県内助産師のニーズを把握しながら、県内助産師の専門性向上や継続教育研修など、大学として

の新たな取り組みを検討していく予定である。

5 論文・学会発表等の実績

野口恭子, 福島裕子, 蛸崎奈津子, アンガホッフア司寿子, 金谷掌子, 後藤仁子, 木地谷祐子, 大谷良子 (2015): 岩手県内の助産師を対象とした「助産実践能力協会研修」の取組み, 岩手大学看護学部紀要 17, 37-42

福島裕子, 野口恭子, 蛸崎奈津子, アンガホッフア司寿子, 金谷掌子, 後藤仁子, 木地谷祐子, 大谷良子 (2015): 岩手県の中堅助産師を対象とした派遣型・実践型「助産実践能力強化研修」の実施とその効果, 日本助産学会誌 28 (3), 417.

後藤仁子 木地谷祐子 野口恭子 金谷掌子 アンガホッフア司寿子 蛸崎奈津子 福島裕子 (2016): 岩手県の中堅助産師を対象とした「助産実践能力強化研修」の効果(第一報)ー勤務施設と異なる施設で実践型研修をするという助産師の経験ー, 日本助産学会誌 29 (3), 525.

木地谷祐子 後藤仁子 野口恭子 金谷掌子 アンガホッフア司寿子 蛸崎奈津子 福島裕子 (2016): 岩手県内の中堅助産師を対象とした「助産実践能力強化研修」の効果(第二報ー受講した助産師が認識する研修成果の職場への還元状況ー, 日本助産学会誌 29 (3), 527.

6 参考文献

- 1) 遠藤俊子, 石川紀子, 斎藤益子 (2008): 助産師外来担当助産師のケア能力の実態と助産師外来評価基準(案)の作成, 遠藤俊子: 厚生労働科学研究費補助金(子ども家庭総合研究事業) 分娩拠点の創設と産科二次医療圏の設定による産科医師の集中化モデル事業 助産師活用活用システム 平成 19 年度研究報告書, 1-28.
- 2) 福島裕子 (2008): 岩手県の周産期医療と助産師, 遠藤俊子: 厚生労働科学研究費補助金 子ども家庭総合研究事業 分娩拠点の創設と産科二次医療圏の設定による産科医師の集中化モデル事業 助産師活用活用システム 平成 19 年度研究報告書, 29-37.
- 3) 福島裕子, 野口恭子, 角川志穂ほか (2007): 岩手県の産科医療と助産師ケアに関する実態調査 その 2 ～病院・診療所勤務助産師の意識～, 母性衛生, 47 (3), 148.
- 4) 福島裕子, 藤村由希子, 蛸崎奈津子ほか (2008): 岩手県の助産師の助産所開業や家庭分娩介助に対する意識, 日本助産学会誌 20 (3), 131.
- 5) 福島裕子, 野口恭子, 蛸崎奈津子ほか (2008): 岩手県のリプロダクティブヘルスを取り巻く環境についての研究, 全学環境プロジェクト報告書, 61-104.
- 6) 福島裕子, 斎藤益子 (2010): 助産師の実践力

強化(エキスパート助産師認定研修)モデル研修, 遠藤俊子, 加納尚美, 池ノ上克他編集, 院内助産システムガイドブック, 107-116, 医歯薬出版株式会社.

- 7) 遠藤俊子: 助産師活用システム推進のための諸課題に関する研究, 岡村州博 (2010): 平成 21 年度構成労働科学研究費補助金(子ども家庭総合研究事業) 地域における周産期医療システムの充実と医療資源の適正配置に関する研究 総括研究報告書, 13-38.