

福島県立医科大学 学術機関リポジトリ



Title	新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する文献レビュー
Author(s)	大内, 美奈; 篠原, 好江
Citation	福島県立医科大学看護学部紀要. 26: 11-20
Issue Date	2024-03
URL	http://ir.fmu.ac.jp/dspace/handle/123456789/2217
Rights	© 2024 福島県立医科大学看護学部
DOI	
Text Version	publisher

This document is downloaded at: 2024-05-09T01:53:07Z

新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する文献レビュー

Literature review on the involvement of senior nursing professionals with new midwives.

大内 美奈, 篠原 好江
Mina OUCHI, Yoshie SHINOHARA

キーワード：新人助産師, 先輩看護職, 関わり, 支援, 指導

Keywords: new midwife, senior nursing professionals, relation, support, coaching

Abstract

This study aimed to analyze research trends concerning the engagement of senior nursing professionals with new midwives by conducting a literature review. Additionally, the study aimed to provide suggestions for future issues and research directions. A search on the Web of Medical Journal was conducted using keywords such as "new midwives" and "involvement," and 13 articles describing the involvement of senior nursing staff with new midwives were selected for the literature review. The selected articles were then analyzed for content, focusing on their study objectives, methods, and results. Three perspectives on the relationship between senior nursing staff and new midwives were identified, namely: their daily involvement in midwifery care, their provision of support to alleviate stress, and their involvement in the work environment. In the future, it will be necessary to clarify the specific involvement of senior nurses in midwifery care other than delivery, explore factors related to and influencing the involvement of new midwives, and investigate the involvement of senior nurses from the perspective of new midwives, in collaboration with researchers and educators working in hospitals.

要 旨

新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する研究の動向を文献レビューにより明らかにし、今後の課題と研究の方向性の示唆を得ることを目的とした。医中誌 Web を用いて「新人助産師」「関わり」等をキーワードに検索し、新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関連する内容について記述がある13件を文献レビューの対象とした。対象文献について、研究目的、方法、結果を検討項目とし、内容を分析した。

新人助産師に対する先輩看護職の関わりについて、日々の助産ケアにおける関わり、ストレス等に対するサポート、職場環境としての関わりの3つの視点が明らかとなった。今後は、分娩場面以外の助産ケアにおける先輩看護職の具体的な関わりや新人助産師に対する関わりに関連要因や影響要因、新人助産師の視点における先輩看護職の関わりを病院に勤務する研究者と教育関係者等が連携しながら明らかにしていく必要があると考えられた。

I. 緒言 (はじめに)

助産師を取り巻く環境は、高齢出産の増加を背景としたハイリスク妊娠・分娩の増加、少子化に伴う分娩施設の減少や産科病棟の混合化、周産期医療提供体制の変化に合わせて、より複雑で厳しいものへと変わってきている^{1)~3)}。それらの環境の変化に伴い、助産師に期待される役割も多様化し、助産師にはローリスクだけではなくハイリスクに対応できる高い助産実践能力が求められている⁴⁾。しかし、数多くの分娩に立ち会うことで、分娩介助技術を磨き習熟していった⁵⁾助産師にとって、少子化に伴う分娩施設の減少や産科病棟の混合化は、助産師としての経験を積む機会の減少や、助産業務を専任で実施することが難しい状況につながり、助産師としての専門性を伸ばしていくには厳しい環境にあるといえる。

そのような助産師を取り巻く環境の中で、新人助産師教育に関しては、厚生労働省より2009年に「新人看護職員研修ガイドライン」、2011年2月に新人保健師・新人助産師の研修についてのガイドラインが示された。その後、日本看護協会より2012年に「新卒助産師研修ガイド」、2013年に「助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)」⁶⁾が作成され、助産ケアの質の向上のために一定の質を確保した研修や、助産実践レベルを示すクリニカルラダーにより標準化された方略が明示されている。

新卒助産師研修ガイドでは、新卒助産師の臨床現場への順応や臨床実践能力の獲得のためには、根気強く温かい支援、新卒助産師の不安の緩和のための職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりの必要性⁷⁾について述べられている。また、先行研究では、新人助産師の職場適応プロセスには先輩助産師を始めとした他者との関わりが含まれている⁸⁾ことや、新人助産師が先輩助産師と関わる中で受けた様々な影響⁹⁾が明らかとなっており、臨床現場における新人助産師への周囲の関わりが重要であると考えられる。しかし、新人助産師が助産技術の経験を積んでいくために支援を受ける人的資源に差がある¹⁰⁾ことや、病院勤務助産師を対象とした先行研究では、日常業務の中での指導方法は個人に任されている部分が多く、指導者の理解不足や時間的な余裕のなさにより業務の伝達に終わってしまう¹¹⁾ことも報告されている。

以上のことから、新人助産師への先輩助産師を始めとした周囲の関わりはますます重要となっているが、支援を受けられる環境の差や指導の難しさがあることから、それぞれの状況に合わせた効果的な関わりが求められているといえる。

一方、新人看護師に対する先輩看護師の関わりに関する研究では、新人看護師の認識や新人看護師自身が効果的と感じ、先輩看護師に求める関わり^{12)~14)}等、具体的な関わりが明らかとなっている。しかし、新人助産師は教育背景も多岐に渡る¹⁵⁾ことや、新人助産師特有のリアリティショックがある¹⁶⁾こと、ハイリスク妊娠・分娩の増加、少子化に伴う分娩施設の減少や産科病棟の混合化のような助産師を取り巻く環境の変化を受けている可能性が考えられることから、新人助産師の状況や周囲の環境の特徴に合わせた新人助産師への関わり方を検討していく必要があると考える。

そこで本研究は、新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関連した国内文献を概観することで研究動向を明らかにし、今後の研究への示唆を得ることを目的に文献検討を行った。

II. 研究目的

新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関連した研究の動向を文献レビューにより明らかにし、今後の課題と研究の方向性について示唆を得る。

III. 用語の定義

先輩看護職の関わりについては、山本ら¹⁷⁾のかかわりの定義を参考にした。

新人助産師：助産師資格取得後、初めて就職した就職1年目～3年未満の助産師。看護師・社会人経験の有無は問わない。

先輩看護職の関わり：職場における先輩看護職の指導、支援等を通じた直接的・非直接的な関与。

IV. 研究方法

1. 文献検索の方法

文献データベースとして医中誌 Web を用いて、収録開始年から2021年1月までに掲載された論文を検索した。「新人助産師／新卒助産師」と「関わり／かかわり／指導／支援／サポート／関係」を検索のキーワードとした。

検索した163文献のうち、重複文献と会議録及び論文形式がとられていない商業雑誌は除き、新卒助産師に対する先輩看護職の関わりに関連する記述がある13文献を検討対象とした。

2. 分析方法

対象文献をマトリックス方式¹⁸⁾を用いて、著者、発

行年、筆頭著者の所属、タイトル、研究目的、研究デザイン、データ収集期間、研究対象者、新人助産師の定義、結果（新人助産師との関わりに関連する内容）ごとに整理し、内容を分析した。

3. 倫理的配慮

先行研究の明示と出典の明記を徹底し、著作権を侵害しないよう努めた。

V. 結果

本文中の（ ）内の数字は表1の文献番号を表す。

1. 研究の概要と動向（表1参照）

1) 発表年

新卒助産師への関わりについて記載された文献は、2005年から発表され始めていた。対象文献の年次推移を5年ごとにみると、2005年～2009年の文献数は6件（該当文献番号1～6）、2010～2015年は3件（該当文献番号7～9）、2016年以降は4件（該当文献番号10～13）であり、2009年までの文献数が比較的多かった。

2) 筆頭著者の所属別文献数

2005年～2009年は、病院所属の研究者2件（1, 6）、大学所属の研究者2件（2, 5）、大学の附置機関所属の研究者2件（3, 4）であった。また、2010～2015年は病院所属の研究者3件（7～9）であり、2015年以降は病院所属の研究者1件（13）、大学所属の研究者1件（10）、大学院所属の研究者2件（11, 12）であった。病院所属の研究者が6件で最も多く、続いて大学所属の研究者が4件、その他が合わせて4件であった。

3) 研究目的

分娩場面などの日々の助産ケアにおける関わりや教育方法を明らかにすることを目的としたものが4件（1, 9, 11, 12）、リアリティショックやストレスに対するサポート・対処行動に関するものが4件（2, 3, 8, 13）、職務満足度や職場適応に関するものが3件（4, 5, 6）、新人助産師の想いと体験に関するものが2件（7, 10）であった。

4) 研究の種類

質的研究が9件（1～3, 5, 8～12）、量的研究が2件（4, 13）、両方を合わせた研究が2件（6, 7）であった。質的研究のデータ収集方法は、半構成的／半構造化面接法による質的帰納／記述的研究が4件（2, 3, 5, 9）、グループインタビューが2件（8, 10）、

参加観察法と半構成的面接が3件（1, 11, 12）であった。量的研究のデータ収集方法は、無記名による質問紙調査法が2件（4, 13）であった。

5) 新人助産師の定義

新人助産師について定義されていた文献は13件のうち8件（2～6, 8, 9, 12）であり、新卒助産師について定義されていた文献は1件（13）であった。助産師基礎教育修了後、就職した助産師としている文献は13件のうち7件（2～4, 6, 9, 12, 13）あり、そのうち看護師経験の有無について記載している文献は2件（9, 13）であった。その他に新人助産師の定義を就職1年目、2年目の助産師としている文献が1件（5）、助産師経験3年未満のスタッフとしている文献が1件（8）あった。

6) 研究対象者の概要

新人助産師のみを対象とした文献が8件（2, 3, 5～10）、新人助産師と指導者を対象としたものが3件（1, 11, 12）、新人助産師とプリセプターを対象としたものが1件（13）、新人助産師と2～5年目の助産師を対象としたものが1件（4）であった。新卒助産師の年齢について記載されていた文献は、13件のうち8件（2～4, 6, 7, 11～13）であった。20歳代前半が2件（6, 7）、20歳代前半～半ばが2件（2, 13）、20歳代前半～20歳代後半が2件（4, 11, 12）、20歳代前半～30歳代後半が1件（3）であり、年齢に幅があった。また、新人助産師へ関わる相手が、先輩助産師もしくは指導助産師である文献（1, 3, 6, 8, 12）、先輩もしくは指導者と記載している文献が3件（2, 5, 7）、「人間関係」など相手が特定できない文献2件（4, 13）であり、看護師の先輩が含まれる可能性のある文献が5件（2, 4, 5, 7, 13）あったが、職種の違いについて記述のあるものはなかった。

7) 調査期間

調査期間が記載されていた文献は13件あり、4～10月が1件（6）、5月～9月が1件（1）、5～10月が1件（2）、6～8月が1件（13）、6～12月が1件（7）、7～11月が1件（9）、8月が1件（10）、8～10月が2件（11, 12）、10～12月が1件（3）、11～12月が1件（8）、11～翌1月が1件（4）、2～翌5月までが1件（5）であった。新人助産師の就職後の時期を考慮した記載のある文献は3件（2, 6, 13）であり、リアリティショックや職場適応プロセスを明らかにしようとする目的の研究であった。

表 1. 新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する文献の概要

№	著者（発行年） 筆頭著者の所属	タイトル	研究目的	研究デザイン データ収集期間	研究対象者 新人助産師の定義	結果のうち新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関連する内容
1	平井ら（2005） 金沢大学医学部附属 病院	分娩場面における新人助産師と指導助産師間の相互作用	①分娩場面における新人と指導助産師間の相互作用を明らかにする ②どのような相互作用が新人の学びに関与しているのかを明らかにする	参加観察と半構成的面接 2004年5月～9月	A病院で分娩に携わった新人2名（管理者、プリセプター）により、指導が必要であるとみなされた助産師）と指導者18名 記載なし	<ul style="list-style-type: none"> 新人助産師の臨床経験は、5か月と17ヶ月であったが、対象者の経験年数により、語られた内容に特別な違いは見られなかった。 新人と指導者間の相互作用は「新人が学びを実感する相互作用」と「新人が学びを実感しにくい相互作用」に大別された。「新人が学びを実感する相互作用」は指導者との関わりの中で新人の意識化につながった相互作用であり、「新人が学びを実感しにくい相互作用」は指導者との関わりの中で新人の意識化につながらなかった相互作用である。 新人の学びを左右する相互作用において、新人の学びを左右するものには、〈思考過程への働きかけ〉〈刺激の意味付けと修正の可否〉〈コミュニケーションの質〉の3カテゴリが抽出され、これらのカテゴリはそれぞれ複合的に存在し、かつ関連していた。
2	原田ら（2006） 東京女子医科大学看護学部	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	新人助産師のリアリティショックの構造を明らかにする	質的帰納的研究（半構成的面接） 2004年5～10月（就職後1ヵ月、3ヵ月、6ヵ月に面接を行った）	新人助産師7名 助産師基礎教育修了後、病院に勤務した新人助産師	<ul style="list-style-type: none"> 新人助産師の年齢は、20歳代前半～半ばであった。 新人助産師のリアリティショックの構造は、「臨床の場に慣れない」「十分な実践の準備状態がない」（実践に必要なことを知らない）、「自分への揺らぐ思い」「もどかしい思い」のカテゴリで構成されていた。 「臨床の場に慣れない」のサブカテゴリである〈スタッフに慣れない〉では、先輩助産師、医師との人間関係に慣れないことであった。3か月後は、苦手な先輩と勤務するときに緊張して仕事ができないことが新たな体験として語られ、過緊張の状態から、吐気や発熱などの症状を起こすこともあった。6か月後の人間関係では、プリセプターや医師との関係に変化がみられるようになっていた。「もどかしい思い」のサブカテゴリである〈抑圧される〉では、仕事ができないことに対して抱く申し訳なさや先輩助産師へ望む願いからなっており、自分の気持ちを抑えられているものであった。新人助産師は自分の仕事ができないために先輩に申し訳ないという思いを持ち、プリセプターとの関係において関係性を上手く保ちたいという思いを持っていた。3か月後には、新たな願いとして先輩助産師により具体的ないろいろな経験を語ってもらいたいという思いを持っていた。
3	内村（2008） 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター	新人助産師の職場のストレスとソーシャルサポートの実際と期待	新人助産師について職場でのストレス内容、実際得られているサポート、期待するソーシャルサポートは何かを明らかにする	質的記述的研究（半構造化面接） 2007年10月～12月	2007年3月に助産師教育機関を卒業し、2007年4月に周産期関連病棟に就職した新人助産師9名 2007年3月に助産師教育機関を卒業し、2007年4月に周産期関連病棟に就職した新人助産師	<ul style="list-style-type: none"> 新人助産師の年齢は、20歳代前半～30歳代後半であった。 ストレスの内容は「診断とケア」「職場の人間関係」「業務」「技術」「専門性」の5つに分類された。 職場の人間関係に関しては、「先輩との人間関係の困難感」【指導の不統一に伴う関係性の困惑】から構成され、2番目に多いストレスであった。「先輩との人間関係の困難感」のサブカテゴリである【指導の不統一に伴う関係性の困惑】では、先輩からの重圧的な表現を受ける関係性においてストレスと感じており、先輩から注意を受けた際に新人助産師の性格を指摘するような表現によるものであった。【指導の不統一に伴う関係性の困惑】では、新人助産師からみて先輩助産師や医師によって言うことが違うと感じ、指導の不統一さにストレスを感じていた。 新人助産師が受けている実際のサポートでは、新人助産師9名全員が複数のサポート者からソーシャルサポートを受けており、先輩が最も多かった。先輩からは、手段的、情報的、評価的、情緒的サポートを受けていた。新人助産師が期待しているソーシャルサポートは、職場と先輩に対する期待であった。先輩に期待している情報的サポートは【先輩の看護・技術を見たい・知りたい】、【アドバイスをもらいたい】であり、評価的サポートは先輩に【できることをほめてほしい】、【評価してもらいたい】であった。
4	今村（2009） 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター	産科混合病棟における新人助産師の職務満足度に影響する要因	産科混合病棟の新人助産師の職務満足度に影響する要因を明らかにし、それを基に新人助産師の離職防止を含めた、教育指導体制を見直すための資料とする	量的記述的研究（質問紙による調査研究） 2008年11月～2009年1月	総合病院34施設で産科混合病棟に勤務する1～5年目の助産師183名で、そのうち新人助産師は55人（30.1%） 2008年3月に助産師教育機関を卒業し同年4月に産科混合病棟に就職した新卒助産師	<ul style="list-style-type: none"> 新人助産師の平均年齢は、24.96±2.78歳であった。 新人助産師の特徴を調べるため、新人助産師と2～5年目の助産師の2群に分類し比較検討した。 比較検討した結果、職務満足度においては新人助産師の方が、「給料」「職業的地位」「看護管理」において職務満足度は高く、「看護業務」においての満足度は低かった。また、環境要因としては新人助産師の方が、「助産師の成長・役割発揮」において評価は高く、「病棟システム」「仕事内容」においての評価が低かった。「専門職としての自律」に関しては、「人間関係」が有意となった。
5	中本ら（2009） 山口県立大学看護栄養学部看護学科	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	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	質的帰納的研究（入職後3～4ヵ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） 2007年2月～2008年5月	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 A県により「一人前」に達するまでの期間にある就職1年目、2年目の助産師	<ul style="list-style-type: none"> 職場適応に影響する要因は、「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不成熟」「指導・指摘のされ方への不満感」「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のカテゴリが見出された。 「職場の人間関係への融和」における〈職場内の相談相手〉では、新人助産師は先輩の職場内での人間的な優しさや、プロとしての厳しさを別のものとして捉え、〈満足した指導体制〉の中で指導を受けていた。「否定的な自己評価」では、先輩からのただの指摘でそれほど重大な自体と違うとは感じながらも〈指摘に対する過剰な落ち込み〉がみられ、指導者が気にかけてくれることが分かるだけに〈期待に答えられない苦痛〉を感じていた。「指導・指摘のされ方への不満感」では、〈同期との比較〉〈過去の新人との比較〉〈就職後の時期で達成状況を判断〉があった。また、実際の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していた。さらに、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に〈新人教育方法への戸惑い〉や〈技術習得の考え方の違い〉を感じていた。「職場の人間関係の不調和」では、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〈自分の意見が言えない〉職場環境があった。「職種の違いによるアイデンティティへの戸惑い」では、看護師と助産師が協働して働く場において「先輩たちの助産師業務、看護師業務の捉え方の違い」を感じていた。
6	赤星ら（2009） 長崎大学医学部・歯学部附属病院	新人助産師の職場適応プロセス	病院に就職した新人助産師の職場適応のプロセスを明らかにする	量的研究および質的帰納的研究 2007年4月～10月	A病院に新卒で就職した新人助産師3名 助産師教育修了後病院に就職した1年目の助産師	<ul style="list-style-type: none"> 新人助産師の年齢は、20歳代前半であった。 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」「他者との関わり」「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つのカテゴリで構成されていた。 新人助産師は、職場で先輩からの支援や患者からの声掛けを受ける等、他者との関わりを通して仕事の喜びや満足感を感じていた。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」と実感していたが、「先輩は必要時にアドバイスをしてくれる」「先輩ができたことを認めてくれる」等、先輩からの支援を多く受けていた。 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ともに仕事をしながら、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た新人助産師は、先輩に近づこうとする前向きな気持ちを抱いていた。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おり、この傾向は3ヵ月以降で顕著になり、先輩との交流に対して喜びを表出していた。

表 1. 新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する文献の概要 (つづき)

No	著者 (発行年) 筆頭著者の所属	タイトル	研究目的	研究デザイン データ収集期間	研究対象者 新人助産師の定義	結果のうち新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関連する内容
7	樽原 (2012) 香川大学医学部附属 病院	新人助産師における「助産ケアの質」に対する自己評価と想いの変化	既存の助産ケアの自己評価および語りを通して、新人助産師の助産ケアに対する自己評価と助産ケアに対する想いの変化を明らかにする	量的記述的研究 (半構成的面接法およびアンケート調査) 2011年6月~12月	看護の臨床経験がなく助産師教育機関を卒業後、すぐに助産業務に従事した新人助産師4名 記載なし	<ul style="list-style-type: none"> 新人助産師の年齢は、20歳代前半であった。 面接により【助産ケアに対する肯定的想い】【指導・教育に対する肯定的想い】【指導教育に対する否定的想い】【新人助産師を取り巻く環境】【自己の理想像に対する想い】の6つのカテゴリが抽出された。 【指導・教育に対する肯定的想い】では《指導方法に対する満足感と安心感》《指導に対する理解と前向きな姿勢》が抽出され、【指導教育に対する否定的想い】では《指導に対する不満》《指導者の態度に対する恐怖と困惑》《指導者との関係性に対する不満》が抽出された。また、【新人助産師を取り巻く環境】では《同期との関係性》《職場での居心地》が抽出された。
8	森ら (2013) 熊本大学医学部附属 病院 総合周産期母 子医療センター MFICU	母体・胎児集中治療室 (MFICU) に勤務する新人助産師のストレスと対処行動に関する研究 グループインタビューによる実態調査	MFICU で勤務する新人助産師のストレスと対処行動を明らかにする	グループインタビュー 2012年11月と12月	MFICU に勤務する新人助産師7名 (2年目助産師4名、3年目助産師3名) 助産師経験3年未満のスタッフ	<ul style="list-style-type: none"> MFICU に勤務する新人助産師のストレスに対する対処行動として、【先輩に相談する】【同期と話す】【スタッフに応援を依頼する】【現状を受け入れる】「意気込みない」の5つのカテゴリが抽出された。 【先輩に相談する】では、自分では対応・判断できないことを先輩に相談し、解決していた。また、先輩スタッフに適宜患者情報を伝え、共有してもらうことで、援助をもらえるという安心感を得ていた。
9	西山ら (2015) 福岡大学病院	PNS における新人助産師に影響を与えたベアの関わりについて	PNS 看護体制において、新人助産師がベアから影響を受けたと主観的に感じる関わりについて明らかにする	質的記述的研究 (半構成的面接) 2014年7月~11月	A 大学病院の産科部門に勤務する新人助産師4名 助産師教育課程卒業後、看護師・助産師としての勤務経験がなく、助産師業務に従事して1年未満の助産師	<ul style="list-style-type: none"> インタビューの分析により、【患者への対応を真似したい】【態度に気を付けるよう意識し始めた】【アドバイスにより学んだことを活かしたい】【自己の看護を振り返るきっかけとなった】【サポートを感じ仕事に対する意欲が向上した】の5つのカテゴリが抽出された。 【患者への対応を真似したい】では新人助産師はベアの【患者を気遣い何か頼みごとがないかを聞く】等の患者への具体的な関わりと患者の反応を見て学び、ベアをロールモデルとして捉えていた。【態度に気を付けるよう意識し始めた】は新人助産師はベアの患者への関わりを見て、自身の態度を意識して患者へ関わることが重要であると感じていた。【アドバイスにより学んだことを活かしたい】では【乳頭の向きや形に応じた授乳介助をする】等のベアの臨床現場での経験を基にしたアドバイスを受けることにより、看護に個性があることを感じ取っていた。また、【自己の看護を振り返るきっかけとなった】では、新人助産師が自分では考え付かなかった具体的なアドバイスをベアから受け、患者に対してより効果的な関わりができていくと感じ、自分の未熟さに気付いていた。さらに、【サポートを感じ仕事に対する意欲が向上した】では、ベアから自分へのサポートを感じ、期待に応えたいと感じていた。
10	磯山ら (2017) 上智大学	助産師教育修了後1年の新人助産師の臨床体験	助産師教育修了後1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験を明らかにする	質的帰納的研究 (グループインタビュー) 2015年8月	新人助産師5名 記載なし 【新人助産師の臨床での体験】助産師教育修了後、総合病院に勤務し1年間の助産実践を行った助産師が病院に勤務してから現在までに実践した分娩介助や産後の助産実践、母子との関わり、意思や先輩助産師との関係の中で感じる困難や達成感に対する知覚や認識。	<ul style="list-style-type: none"> 【助産師としての経験を積んでいくための環境に恵まれている】【助産師の仕事にやりがいを感じる】【妊産婦の助産ケアにじっくり関われない】【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】【体験を共有する仲間がない辛さがある】【現場で求められる能力と自分の持っている能力のギャップに悩む】【助産師として働き続ける選択をする】の7つのカテゴリが抽出された。 【助産師としての経験を積んでいくための環境に恵まれている】カテゴリ内のサブカテゴリ (先輩たちの支援があるため安心できる) では、先輩助産師の支えや同期と共有できる環境があると感じていた。 【学生時代の体験と現場の実践にギャップを感じる】カテゴリ内のサブカテゴリ (先輩助産師の母乳育児支援が自分の理想とは異なることにギャップを感じる) では、新人助産師は学生時代の体験と勤務した病院の実践との間にギャップを感じていた。 【現場で求められる能力と自分の持っている能力のギャップに悩む】カテゴリ内のサブカテゴリ (先輩から求められることに応じられない自分の未熟さを感じる) (看護経験があるため新人として扱ってもらえない辛さがある) では、新人助産師は先輩助産師から求められることに対して応じることができずに悩んでいた。また、看護経験がある助産師は新人として扱ってもらえないことが辛いと語っていた。
11	山本ら (2019) 聖路加国際大学大学院 博士後期課程	実地指導者が新人助産師の分娩期における実地指導者としての役割を促進する教育	分娩期における臨床判断の場面において、実地指導者が新人助産師に対してどのように気づきを促し、解釈の統合を促進するのかわりについて、実地指導者の視点から明らかにする	質的記述的研究 (参加観察法と半構成的面接法) 2017年8月~10月	指導者と指導者が教育を行う新人助産師8組 記載なし	<ul style="list-style-type: none"> 新人助産師の年齢は、20歳代前半~20歳代後半であった。 気づきを促す場面として【好機を逃さず活用する】【五感で感じとる感覚を伝える】【自ら気づくよう促す】、解釈を促進する場面として【発問を用いて推論を引き出す】のテーマが抽出された。 【好機を逃さず活用する】は、2つの気づきを促すプロセス (変化が目に見える好機を逃さない) (その場で同じ現象を見て、共有する) から構成されていた。指導者は、臨床場面の中で【好機を逃さず活用する】ことで、見つけにくい産婦の変化に対する新人助産師の気づきを促していた。【五感で感じとる感覚を伝える】は、2つの気づきを促すプロセス (触診する適時性を見極める) (触診するように誘導する) から構成されていた。【自ら気づくよう促す】は、2つの気づきを促すプロセス (まずは実践の様子を見守る) (説明せず正しい触診方法を見せる) から構成されており、指導者は、新人助産師に触診技術のやり方の違いを見せることで【自ら気づくよう促す】ということをしていた。また、指導者は、新人助産師に対して【発問を用いて推論を引き出す】ことを行い、産婦の置かれている状況を促していた。
12	山本ら (2020) 聖路加国際大学大学院 博士後期課程	新人助産師の気づきと解釈の統合を促進させた実地指導者のかかわり 分娩期に焦点を当てて	分娩期の臨床判断場面において、実地指導者が新人助産師の気づきと解釈の統合を促進させたかかわりについて記述する	質的記述的研究 (参加観察法と半構成的面接法) 2017年8月~10月	指導者と指導者が教育を行う新人助産師8組 助産師免許取得後、初めて就労する者	<ul style="list-style-type: none"> 新人助産師の年齢は、20歳代前半~20歳代後半であった。 観察した45場面のうち、指導者が新人助産師の分娩期における気づき、解釈の統合を促進させたのは5場面であり、場面テーマとして【思い込みをもってかかわる】、【観察ポイントのみを伝える】、【遠回しな表現で伝える】の3つを抽出した。 指導者が、新人助産師の今までの経験からこの程度は理解できているだろうという【思い込みをもってかかわる】ことで、新人助産師は産婦の状態を把握できないまま産婦を見ることになってしまっていた。また、指導者の【観察ポイントのみを伝える】かかわりに対して新人助産師は、なぜその観察ポイントが見る必要があるのかを理解できず、何度も観察することを忘れてしまっていた。そして、指導者が【遠回しな表現で伝える】ことにより、新人助産師は指導者の意図を理解できていなかった。
13	筒井志保 (2020) 国立病院機構東京医 療センター	新卒助産師とプリセプターにおけるリアリティーショックの認識の相違	新卒助産師のリアリティーショックとプリセプターが想定する新卒助産師のリアリティーショックの相違を明らかにする	量的横断的記述研究 2015年6月~8月 (就職後3ヶ月時点)	2014年度新卒助産師110名と新卒助産師を指導するプリセプター116名 看護師経験のない、助産師免許取得後に初めて就労する助産師	<ul style="list-style-type: none"> 新卒助産師の平均年齢は、23.7±2.1歳であった。 新卒助産師66名 (有効回答率60.0%)、プリセプター70名 (有効回答率60.3%) を分析対象とした。 新卒助産師のリアリティーショック尺度得点に群間差はなかった。下位尺度において、新卒助産師はプリセプターの想定より「身体的要因」と「業務への責任感」についてリアリティーショックを強く認識していた。一方で、プリセプターは新卒助産師より「職場の間関係」と「先輩助産師・看護師との関わり」のリアリティーショックを強く認識していた。

2. 研究内容の動向（年次推移）

新人助産師への関わりに関連した研究は、2005年から発表され始めていたが、2012～2020年（9年間）よりも2005～2009年（5年間）までの文献数が比較的多かった。内容を年次推移でみていくと、2005年に新人助産師と指導助産師間の相互作用に着目した研究（1）が報告され、2006年には新人助産師のリアリティショックの構造（2）や具体的なストレス内容、ストレスがある中で新人助産師が実際に得られているサポートや欲しいサポート（3）が明らかとなった。2009年頃からは、新人助産師の職務満足度や職場適応に関する研究（4, 5, 6）が複数行われた。その後、今まで経験年齢を定めず全助産師を対象として行われていた助産のケアの質に関する研究が、2012年に新人助産師を対象として報告され、助産ケアを行う上での指導・教育に対する新人助産師の思い（7）が明らかとなった。また、2013年には、母体・胎児集中治療室（MFICU：Maternal-fetal intensive care unit）という通常の産婦人科病棟とは異なる環境で勤務する新人助産師のストレスと対処行動における新人助産師との関わり（8）も報告されている。

2015年以降はPNS「パートナーシップ・ナーシング・システム（以下、PNSと記す）」看護体制における新人助産師に影響を与えたペアの関わり（9）や、助産師教育修了後1年間の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験など、臨床現場でのより具体的な新人助産師への関わり（10）が報告されている。また、2015年からの研究に特徴的な点は、新人助産師の主観的に感じる関わりや臨床での体験等、新人助産師の視点から先輩との関わりが明らかとなった内容があることである。

2019～2020年の山本らの研究（11, 12）は、分娩期における臨床判断の場面に参加観察し、その場面について指導者と指導者が教育を行う新人助産師に半構成的面接し、気づきと解釈を促進する教育と促さなかったかかわりが報告されている。この研究によって、実際の場면을研究者が観察し、指導者と新人助産師それぞれの意図や考えを把握することで、新人助産師の教育場面がより具体化され、より詳細な新人助産師との関わりが明らかとなった。また、筒井（13）は、新卒助産師自身の捉えるリアリティショックとプリセプターの想定した新卒助産師のリアリティショックを比較した。それによると、リアリティショック尺度得点に有意差はなかったことから、リアリティショックの認識には新卒助産師とプリセプターでは差があるとは言えなかった。しかし、下位尺度においては、新卒助産師はプリセプターの想定よりも、「身体的要因」と「業務への責任感」についてリアリティショックを強く感じていたことを報告している。

3. 文献の内容

対象にした文献の内容は、新卒助産師に対する先輩看護職の関わりに関して【日々の助産ケア】（1, 7, 9, 11, 12）、【ストレス等に対するサポート】（2, 3, 8, 10, 13）、【職場環境】（4, 5, 6）の3つのカテゴリーに分類された。

1) 日々の助産ケア

このカテゴリーは、分娩場面などの日々の助産ケアにおける新人助産師との関わりに関連する内容である。平井ら（1）は、効果的な指導方法を探る一つの手がかりを明らかにするために、分娩場面における新人助産師と指導助産師間の相互作用を分析し、新人が意識化できる指導者の関わりが学びの実感を左右していることを明らかにした。新人助産師を対象とした研究（7）では、新人助産師は指導・教育に対して、指導方法に対する満足感と安心感等の肯定的想いと、指導に対する不満や指導者の態度に対する恐怖と困惑等の否定的想いを持っていたことが報告された。さらに、PNS看護体制において、新人助産師が先輩助産師であるペアから影響を受けたと感じる関わり（9）では、新人助産師はペアからのアドバイスやペアの患者への関わりを見ることによって、学んだことを活かしたり、ペアの患者への関わりを真似したりしたい等の影響を受けていた。ペアの患者への関わりを見ることは、患者に対する態度に気を付けるよう意識することにも影響をしていた。また、分娩期における臨床判断の場面において、新人助産師が発見することが難しい変化を捉えられるよう指導者が数少ない好機を逃さず活用したり、新人助産師が対象に関わる時期を見極めたりする指導者の関わりとして、実地指導者が新人助産師の気づきや解釈を促進する教育（11）が明らかとなっている。その一方で、思い込みを持ち、観察ポイントのみや遠回しな表現で伝えるかかわりは、新人助産師の気づきや解釈を促さなかったかかわり（12）であることが報告された。日々の助産ケアは、妊娠期、分娩期、産褥期、新生児期、乳幼児期の対象に対して行われているが、対象文献に記述された内容は、分娩期について（1, 11, 12）が多く、檜原ら（7）の研究ではどの時期における指導・教育に対する思いであるか記述がない。西山ら（9）の研究では、授乳場面などの産褥期・新生児期の関わりについて記述されているが、その他の時期についての明確な記述はみられない。

2) ストレス等に対するサポート

このカテゴリーは、リアリティショックやストレスとストレスに対するサポート・対処行動における新人助産師への関わりに関連する内容である。内村（3）は、助産師教育機関を卒業後すぐに周産期関連病棟に就職した

新人助産師を対象に半構造化面接を行い、新人助産師のストレス、受けているサポート、期待するサポートを明らかにしている。それによると、新人助産師のストレスとして職場の人間関係があり、先輩の指導の不統一さや先輩からの重圧的な表現の指導等によってストレスを感じているが、新人が実際に受けているサポートでは先輩が最も多く、期待しているサポートも職場と先輩に対してであった。また、母体・胎児集中治療室（MFICU）に勤務する新人助産師のストレスに対する対処行動の一つは、先輩に相談をすることであり、先輩と情報共有することで援助をもらえる安心感を得ていた（8）。そして、新人助産師のリアリティショックにも先輩助産師との人間関係が含まれており、助産師基礎教育修了後、病院に勤務した新人助産師は、臨床の場に慣れないことや抑圧された思いを感じていたが、就職から3カ月後では、先輩に具体的な体験を語ってもらいたいという思いも持っていたことが明らかとなっている（2）。新卒助産師とプリセプターのリアリティショックの認識の相違の研究（13）では、プリセプターは新卒助産師より有意に人間関係と先輩助産師・看護師との関わりが高いことに対し、新卒助産師はプリセプターより有意に看護実践能力と業務への責任感が高い結果であった。また、磯山（10）は、新人助産師が1年間助産実践を行う中で、先輩助産師の支えや同期と共有できる環境があることを感じながらも、先輩から求められることに対して応じられないことへの悩みや、看護師経験があることで新人として扱ってもらえない辛さがあることを報告している。しかしながら、新人助産師のストレスに対して、新人が実際に受けたサポートや、新人の期待するサポート等の新人の現状については、内村（3）の2008年以降の研究は行われていない。

3) 職場環境

このカテゴリーは、新人助産師の職務満足度に影響する要因や職場適応における新人助産師への関わりに関連する内容である。今村（4）は、産科混合病棟における新人助産師の職務満足度に影響する要因を明らかにするために、新人助産師と2～5年目の助産師を比較検討した。それによると、新人助産師は「専門職としての自律」に関しては「人間関係」が有意となっており、初めて助産師として勤務する環境におかれた場合、そこでの人間関係は専門職としての自律を促す要因の一つになると考えられた。新人助産師の職場適応に影響する要因（5）では、新人助産師は指導体制に満足している一方で、失敗への厳しい指導や、同期や過去の新人との比較等の先輩の指導・指摘に対する不満があることが示され、看護師と助産師が協働して働く場において先輩たちの助産

師業務・看護師業務の捉え方の違いに戸惑いを感じていることが述べられている。さらに、新人助産師の職場適応のプロセス（6）では、新人助産師が職場での先輩からの支援等の他者との関わりを通して仕事の喜びや満足感を感じていること、先輩を職業モデルとして先輩との交流を望んでいることが明らかとなった。

VI. 考察

1. 新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する研究内容の動向

新人助産師への関わりに関連した研究の内容を年次推移でみていくと、2005年に新人助産師と指導助産師間の相互作用¹⁹⁾、2006年には新人助産師のリアリティショックの構造¹⁶⁾や具体的なストレス内容、新人助産師が実際に得られているサポートや欲しいサポート²²⁾が明らかとなり、2009年頃からは新人助産師の職務満足度や職場適応に関する研究^{8), 26), 27)}が複数行われた。これらの研究に共通するところは、新人看護師の職場適応に関連したリアリティショック²⁸⁾が報告される中で、看護業務に加えて助産業務を行う新人助産師の特性に焦点を当て、看護師とは異なった助産師特有のリアリティショックや職務満足度、職場適応における関わりを明らかにしている点である。

その後、2012年に助産ケアを行う上での指導・教育に対する新人助産師の思い²⁰⁾が明らかとなり、2013年には母体・胎児集中治療室（MFICU）に勤務する新人助産師のストレスと対処行動における新人助産師との関わり²³⁾も報告されている。さらに、2015年以降はPNS看護体制における新人助産師に影響を与えたペアの関わり⁹⁾や、新人助産師の臨床での体験など、臨床現場でのより具体的な新人助産師への関わり²⁵⁾が報告されている。これは、2012年6月に日本看護協会により「新卒助産師研修ガイド」が作成され、新卒助産師に特化した、より具体的な研修内容が提示された²⁹⁾ことが影響していると考えられる。新卒助産師研修ガイドで、新卒助産師を支える体制の構築等が明示されたことにより、それぞれの職場で具体的に支援し、効果的に関わっていく方法について検討がなされるようになったと推察される。また、2015年からの研究に特徴的な点は、新人助産師の視点から先輩との関わりが明らかとなった内容があることである。新人が意識化できる指導者の関わりが学びの実感を左右していた¹⁹⁾と述べられているように、新人助産師の視点から効果的な関わりを明らかにしていくことが重要であるといえる。

2019～2020年の山本らの研究^{17), 21)}では、分娩期における臨床判断の場面で、指導者が教育を行う新人助産師

に対して気づきと解釈を促進する教育と促さなかったかわかりが報告された。この研究によって、新人助産師の教育場面がより具体化され、より詳細な新人助産師との関わりが明らかとなった。自己の責任のもとに正常な分娩を介助し、新生児及び乳幼児のケアを行う役割・責務をもつ³⁰⁾ 助産師の分娩期の教育的な関わりが明らかになることは、新人助産師教育の発展のために重要であると考えられる。また、筒井²⁴⁾ は、新卒助産師はプリセプターの想定よりも、「身体的要因」と「業務への責任感」についてリアリティショックを強く感じていたことを報告している。新卒看護師における研究³¹⁾ でも、新卒看護師とプリセプターのリアリティショックの認識には相違があることが報告されていることから、その認識の違いがあることを踏まえた関わりを検討していくことが必要であるといえる。

2. 新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する研究の特徴

研究の種類は、対象者である新人助産師の語りから新人助産師に起きている現象を明らかにしようとする質的研究が多く、新人助産師への関わりを明らかにしようとする量的研究は少なかった。質的研究では、先輩看護職との人間関係が、新人助産師のリアリティショック¹⁶⁾ やストレス^{22), 25)}、ストレスに対する対処行動²³⁾、職場環境²⁷⁾ に含まれていることが明らかとなっている。また、分娩期における新人助産師の学びや気づき・解釈の統合を促す指導者の関わり^{9), 21)}、反対にそれらを促さなかった関わり¹⁷⁾ が明らかにされた。量的研究では、新人助産師の職務満足度に影響する要因²⁶⁾ とリアリティショックの認識の違い²⁴⁾ が報告された。質的・量的両方を合わせた研究では新人助産師の職場適応プロセス⁸⁾ に先輩助産師の関わりが含まれていること、新人助産師の助産ケアに関する指導・教育への想いの変化²⁰⁾ が明らかとなっている。以上により、妊娠期における新人助産師への先輩看護職の具体的な関わりは明らかになっていないこと、新人助産師への先輩看護職の関わりに関連する要因や影響する要因は明らかになっていないといえる。新卒看護師と先輩看護師の関わりについては量的研究^{32) ~34)} が複数行われ関連要因が明らかにされており、新人看護師がより成長していく支援が検討されている。そのため、今後の課題としては、妊娠期における新人助産師への先輩の具体的な関わりについての質的研究を行うこと、新人助産師への先輩看護職の関わりに関連する要因や影響する要因を明らかにするための量的研究が行われることが重要であると考えられる。

筆頭著者の所属は病院が最も多く、病棟に勤務する研究者が新人助産師の現状を明らかにしようとする取り組み傾

向にあると推察される。病棟や新人助産師の背景を研究者が把握していることは対象の全体像を把握することに役立つ一方で、対象者への配慮が必要な場合も生じると考えられることから、病院に勤務する研究者と教育関係者等が連携して研究を進めていくことも必要であるといえる。また、新人助産師に対する先輩看護職への関わりをより正確に明らかにするためには、山本らの研究^{17), 21)} のように、研究者が実際の場面を把握することが重要である。現場看護職と大学教員が共同研究を行うことで、看護職者の実践への意識の変化や連携強化が図られた³⁵⁾ 報告があることから、連携して研究を進めていくことで、研究方法の選択肢の増加や客観的なデータの収集と解釈の可能性が高まることも期待できると考える。

研究の調査期間には、幅がみられたが、7~10月に集中しており、これは新卒看護師の研究の時期³⁶⁾ と重複していた。これは、新人助産師が離職を考えることが最も多いとされる3~4ヵ月頃²⁷⁾ や新人助産師が職場適応する約7ヵ月頃⁸⁾ までを除いた時期に研究を行っている可能性が推察される。

対象者の年齢は、20歳代前半~30歳代後半と幅があり、新人助産師の定義も助産師教育機関を卒業後、翌月の就職から助産師経験3年未満のスタッフと幅がみられた。これは、助産師の教育課程が複数に渡り、修業年限も1~2年と幅があること、入職する新卒助産師の人数が施設に希望に関わらず数人であることが多いこと¹⁰⁾ などが影響していると考えられるため、対象者の背景や施設の特徴を踏まえた対象者の選定が重要であるといえる。

3. 日々の助産ケアにおける関わり

日々の助産ケアにおける関わりでは、分娩場面に注目した研究^{17), 19), 21)} が複数行われ、分娩場面における具体的な関わりが明らかとなっているが、その他の妊娠期、産褥期、新生児期、乳幼児期における関わりについては、西山ら⁹⁾ の研究でごくわずかにしか明らかにされていない。助産師は、分娩期だけでなく、妊娠期、産褥期、乳幼児期における、母子および家族のケアの専門家でもある³⁰⁾ ことから、分娩場面以外の助産ケアにおいても新人助産師への具体的な関わりを明らかにしていく必要があると考える。また、新人助産師の指導方法に対する肯定的想いと、指導に対する不満や指導者の態度に対する否定的想いの両方が報告されているが、その具体的な内容や場面は調査されていない。新人助産師の想いに着目した関わり¹⁷⁾ の研究を進めていくことで、日々の助産ケアにおいて新人助産師を理解しながら関わることもつながっていくと考える。

4. ストレス等に対するサポート

新人助産師は、職場の人間関係にリアリティショックやストレスを感じているが、働き続けることで先輩助産師との関係性が変化し、先輩に具体的な体験を語ってもらいたいという思いを持つようになっていた¹⁶⁾。新人助産師がストレスを感じた具体的な関わりは、先輩からの重圧的な表現や新人の性格を指摘するような注意、指導の不統一さであったが、新人が実際に受けているサポートや期待するサポートも先輩助産師からであった²²⁾。しかし、新人助産師が実際に受けているサポートや期待するサポートについては、2008年以降の研究は見当たらないため、現在の先輩助産師の指導や新人助産師のニーズに変化が起きている可能性はあると考える。新人看護師では、先輩看護師に新人看護師の能力に合わせたペースの見守りや関わりを望む³⁷⁾ことが明らかとなっていることから、新人助産師のニーズなどの現状を把握しながら関わりを検討することも必要であるといえる。

5. 職場環境としての関わり

新人助産師は、職場での先輩助産師との関わりや指導体制に喜びや満足感を感じる^{8), 27)}。一方、先輩助産師から受ける指導・指摘に対して不満足感があり、先輩たちの助産師業務、看護師業務の捉え方の違いに戸惑っていた。これは、助産師と看護師が協働して働く産科関連病棟の特徴であると考えられる。日本看護協会は2022年に行われた調査³⁾で、産婦人科以外の診療科も含む混合病棟に勤務する助産師の割合が53.9%となり、平成24年の調査と比較して10ポイント増加していることを報告している。また、他科との混合病棟では、助産師の配置人数に規定がなく、助産師と看護師の区別がなく配置されていることによって、助産師の割合が少ない状況がある³⁸⁾。今後ますます少子化、混合病棟化が進む中では、病棟で先輩助産師だけでなく、先輩看護師と関わる機会も増えていくと推測される。本研究の対象文献では、新人助産師へ関わる相手が、先輩助産師もしくは指導助産師である文献が多かったが、看護師の先輩が含まれる可能性のある文献も5件あった。しかし、それらの文献では、助産師や看護師の違いに焦点を当てて行われた研究はなく、中本ら²⁷⁾の研究も職種の違いによる戸惑いがあることを表記することに留まっている。助産師と看護師が業務を役割分担、連携・協働していくためにも、職種の違いを意識した新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する研究を進めていく必要があると考える。

Ⅶ. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、助産師教育課程等の違いから、日本国内の文献にしぼって検索を行った。また、使用した検索エン

ジンが医中誌のみであることから、文献検討の範囲が限定されていることが本研究の限界といえる。今後は、具体的ななかかわりに関する複数の情報を得るために、検索エンジンを増やし、日本国内だけでなく諸外国の新人助産師についての文献も検索対象として、検討していく必要があると考える。

Ⅷ. 結論

新人助産師に対する先輩看護職の関わりに関する文献レビューの結果、日々の助産ケアにおける関わり、ストレス等に対するサポート、職場環境としての関わりの中の3つの視点が明らかとなった。今後の方向性は以下3点である。

1. 助産師の専門性を意識した関わりを検討するために、分娩場面以外の助産ケアにおける具体的な関わりを明らかにする。
2. 新人助産師に対する先輩看護職の関わりへの関連要因や影響要因を明らかにする。
3. 新人助産師のニーズを把握するために、新人助産師の視点における先輩看護職の関わりに関する質的研究を行う。その際には、病院に勤務する研究者と教育関係者等が連携して研究を進める。

文 献

- 1) 日本看護協会：「新卒助産師研修ガイド」第1版，<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000078005.pdf>，7，(2023年7月閲覧)
- 2) 厚生労働省：周産期医療体制のあり方に関する検討会意見の取りまとめ（平成28年12月），<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000145749.pdf>，(2023年7月閲覧)
- 3) 日本看護協会：「助産師の専門性発揮のあり方に関する実態調査」結果，https://www.nurse.or.jp/home/20230405_n101.pdf，(2023年7月閲覧)
- 4) 日本看護協会：周産期医療の現状と課題，https://www.nurse.or.jp/nursing/josan/perinatal_medical/index.html，(2023年7月閲覧)
- 5) 福井トシ子：新版 助産師業務要覧Ⅱ 実践編 2021年版，52，日本看護協会出版会，東京，2021。
- 6) 日本看護協会：助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）活用ガイド2022，https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/guideline/CLoCMiP_katsuyo.pdf?ver=2，(2023年

- 7月閲覧)
- 7) 前掲1), 18.
 - 8) 赤星衣美, 宮原春美, 中尾優子他: 新人助産師の職場適応プロセス, 保健学研究, 21 (2), 35-42, 2009.
 - 9) 西山明子, 川口由佳, 東條みなみ他: PNSにおける新人助産師に影響を与えたペアの関わりについて, 日本看護学会論文集: 看護教育, (45), 262-265, 2015.
 - 10) 前掲1), 8.
 - 11) 青柳優子, 永野光子: 病院勤務助産師を対象とした継続研究の現状と課題-管理者と助産師へのインタビューから-, 順天堂大学医療看護学部 医療看護研究, 8 (2), 8-15, 2012.
 - 12) 濱元淳子, 井上範江, 分島るり子他: 新人看護師の職場適応を促す先輩助産師の効果的な関わり, 日本赤十字九州国際看護大学紀要, (11), 11-24, 2012.
 - 13) 大川貴子, 室井由美, 池田由利子他: 新卒看護師が認識する先輩看護師からのサポート, 福島県立医科大学看護学部紀要, (6), 9-23, 2004.
 - 14) 日高優: 新人看護師が求める先輩看護師の関わり 関わり尺度の作成と評価, 医学教育, 46 (1), 43-51, 2015.
 - 15) 前掲1), 7.
 - 16) 原田通子, 久米美代子: 新人助産師の6ヵ月間におこ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.
 - 17) 山本真実, 片岡弥恵子: 新人助産師の気づきと解釈の統合を促さなかった実地指導者のかかわり~分娩期に焦点を当てて~, 母性衛生, 60 (4), 674-682, 2020.
 - 18) Garrard, J., 安部陽子訳: 看護研究のための文献レビュー-マトリックス方式, 81-93, 東京, 医学書院, 2010/2012.
 - 19) 平井千晶, 中田みどり, 相澤麻里子他: 分娩場面における新人助産師と指導助産師間の相互作用, 日本看護学会論文集: 看護教育, (36), 69-71, 2005.
 - 20) 檜原直美, 阿部滋, 松木由美: 新人助産師における「助産ケアの質」に対する自己評価と想いの変化, 香川県看護学会誌, 3, 24-39, 2012.
 - 21) 山本真実, 片岡弥恵子: 実地指導者が新人助産師の分娩期における気づきと解釈を促進する教育, 日本助産学会誌, 33 (1), 38-49, 2019.
 - 22) 内村尚美: 新人助産師の職場のストレスとソーシャルサポートの実際と期待, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集, (33), 225-232, 2008.
 - 23) 森美奈子, 坂口結映, 伊藤佳代他: 母体・胎児集中治療室(MFICU)に勤務する新人助産師のストレスと対処行動に関する研究~グループインタビューによる実態調査~, 熊本県母性衛生学会誌, 16, 21-30, 2013.
 - 24) 筒井志保: 新卒助産師とプリセプターにおけるリアリティショックの認識の相違, 東京医療保健大学紀要, 15 (1), 1-9, 2020.
 - 25) 礪山あけみ, 渋谷えみ, 加司山良子他: 助産師教育修了後1年の助産実践を行った新人助産師の臨床での体験, 日本助産学会, 31 (1), 54-62.
 - 26) 今村希: 産科混合病棟における新人助産師の職務満足度に影響する要因, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集, (34), 232-238, 2009.
 - 27) 中本朋子, 野崎美紀, 重安日登美他: 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, 山口県立大学学術情報, (2), 48-52, 2009.
 - 28) 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と回復に影響する要因, 日本看護研究学会雑誌, 27 (1), 91-99, 2004.
 - 29) 前掲1), 29-59.
 - 30) 日本助産師会: IV助産師の役割・責務 IV-1 妊娠期, 分娩期, 産褥期, 新生児期における役割・責務, 助産師の声明/コア・コンピテンシー2021, 第3版, 6, 日本助産師会出版, 2021.
 - 31) 平賀愛美・布施淳子: 新卒看護師のリアリティショックとプリセプターからみた新卒看護師のリアリティショックに関する認識の相違, 日本看護研究学会雑誌, 30 (1), 109-118, 2007.
 - 32) 佐藤真由美: 新卒看護師の社会化を促進する関わりモデルの検証, 日本看護科学会誌, 35, 267-276, 2015.
 - 33) 三上知世, 内田宏美, 木村真司他: 新卒看護師の精神健康状態と職場支援との関連, 島根大学医学部紀要, 36, 67-71, 2013.
 - 34) 南亜子, 秋庭こずえ, 菅野昌子他: 就職後1ヵ月と6ヵ月に新人看護師が感じる職務上の困難と要望する支援, 旭川厚生病院医誌, 20 (2), 117-121, 2010.
 - 35) 大川真智子, 小澤和弘, 黒江ゆり子: 【岐阜県立看護大学における教育研究活動及び地域貢献活動のオリジナリティー「岐阜モデル」の構築とその発展的継続による質の重厚性】看護実践の改善・改革をめざした岐阜県看護職者と大学教員が取り組む「共同研究事業」の実績と成果, 岐阜県立看護大学紀要, 20, 83-94, 2019.
 - 36) 中澤沙織, 鈴木英子, 川村晴美他: 新卒看護師と先輩看護師の関わり-「接し方」と「指導方法」に焦点を当てた系統的レビュー-, 日健医誌, 26 (2), 93-102, 2017.
 - 37) 柴田明美, 岩脇陽子, 新垣洋美: 新人助産師が求める先輩看護師の関わり, 京都府医科大学看護学科紀要, 22, 75-85, 2012.
 - 38) 日本看護協会: より充実した母子のケアのために 産科混合病棟ユニットマネジメント導入の手引き, <https://rhino.med.yamanashi.ac.jp/sukoyaka/pdf/sankakongou.pdf>, (2023年7月閲覧)