

令和5年度 新人助産師の人材育成に関するシンポジウム アンケート結果

開催日時：令和5年9月16日（土） 13:00～16:00

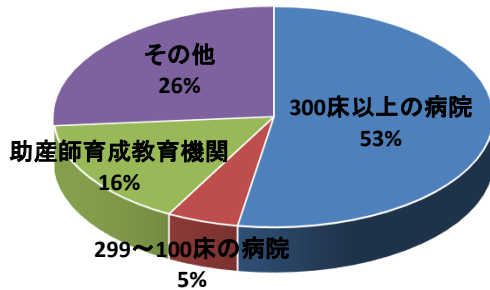
内 容：令和4年度新人助産師教育に関する実態調査報告、助産師出向報告、
基調講演、パネルディスカッション、意見交換

参加者計：31名

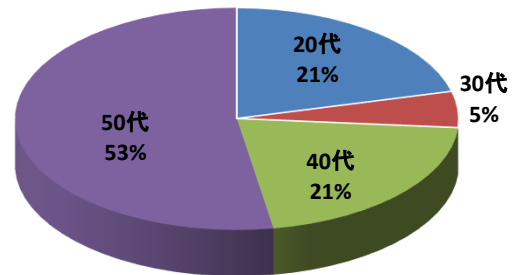
アンケート回収：19件

回収率：61%

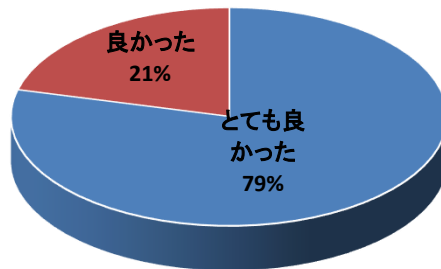
1 勤務施設



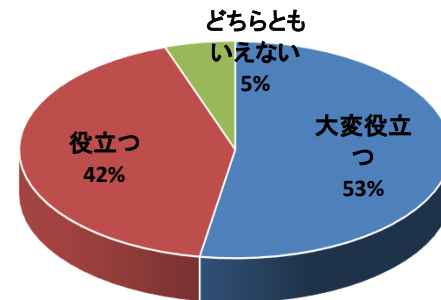
2 年代



3 シンポジウムの内容



4 あなたのレベルアップに役立つか



5 自施設における今後の課題

助産師の採用
院内助産の開設・導入
人数が少ない助産師集団の中で、新人だけでなく、新人を育てる人材育成が課題
産婦人科混合病棟における教育体制の整備
指導する側の成長・学習
学生の実習と新人育成との共立。
退職や産休を含む助産師の減少。また、分娩件数減少による新人だけでなくレベル1・2助産師のスキルアップができない。
採用募集時に助産師資格がある場合、助産業務を優先出来ることをアピールし、採用増に繋げる。産科混合病棟での助産師の在り方を見直す。
新人助産師が離職しないで続けられるモチベーションを保つように支援する。中堅助産師の教育について。アドバンス助産師の活用について
助産学生の教育について質を上げていくこと大事だと思いました。心技体知の土台には、助産教員の質向上も大切だと思います。助産教員が今の周産期医療に関わる現状を知らなすぎます。そして現場の助産師たちの人材確保と定着、育成、質向上など、特に質の担保やキャリア形成をどのようにしていくか、各施設みんなで新人助産師を見守っていく体制を考え人材育成していかなければと思いました。

6 青森県助産師活用推進事業で実施してほしいこと

新人助産師の研修会や交流会
今時の新人の特徴を踏まえた接し方、助産指導方法
中途採用の5年未満の助産師教育

医師へも事業の紹介
青森県内で助産師として働く事の魅力や教育体制の整備に関わる事業
産婦人科混合病棟の病床運営について（各施設の現状や取り組みを知りたいです）
県内各病院の看護管理者を多く集めての意見交換が出来る機会があれば、各施設の工夫や助産師の活用について活路が見出せるのではないかと考えます。
青森県内における県民のために、母子のために、地域における母子支援のために、他団体、多職種とも交流出来るような研修会も企画していただければと思いました。またアドバンス助産師のモチベーション高くもてるような研修の企画も必要かと思えます。同時に周産期関連と助産師については看護管理者の理解を促進するような機会も必要です。今、看護管理者は2～3年で変わるので、定期的にかつ頻回に、看護管理者交流会は必要です。看護管理者との現状と課題の共有、様々なことの推進につながりません。助産師出向支援事業の促進や本当に必要な時の地域医療、地域のお産を守れないことになるので、看護管理者を巻き込んだ研修会をよろしく願います。

7 ご意見・ご感想・参考になる情報など

青森県の現状を知ることができて勉強になった
もっと話し合う時間があればよかった。学生と新人では教育支援のアプローチが異なるので、そこを整理して意見交換できればよかったと思う。
助産師教育の見直しにあたり大変参考になりました。混合病棟、分娩件数の減少などから、施設単位では育成の限界を感じます。多くの看護管理者が問題意識をもち一緒に検討して頂きたいです。
実習では分娩介助件数をとらなければならないですが、妊娠期（さらにその前）から分娩、産褥期～その後を通して継続して変化や状態を深くみることが大切だと感じました。そのために1人1人継続事例のつもりで深く関わりケア・分娩介助をしたいので、指導の体制が整っている環境である事と正常経過の理解（学生側）が大切であると考えます。
新人助産師育成のために様々な方面から考えて下さっていることを知り私たち学生も学生のうちから多くのことを経験し学びを自分のものにしていかなければならないと感じました。1つ1つの事例を大切に、また振り返りをしっかり行うことでレベルアップできるように残りの実習期間も頑張ろうと思います。ありがとうございました。
青森県内において、すべての母子に助産師の質の高いケアは行き届いてはいません。引き続き、助産師の人材確保と定着、人材育成について、そして全ての助産師の質の担保につながるような事業の継続をお願いしたいと思います。また母子支援のためには、多職種連携協働が不可欠なので、県行政と看護協会がリードして顔の見える関係構築の場をつくっていただけたらと思います。

