

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

I・II章では母子看護について、産婦と助産婦の両面からみてきたが、本章ではその母子看護を担っている助産婦に目を転じよう。

助産婦個人に関わることとして、助産婦がいきいきとして仕事を続けていくには何が原動力なのか、仕事につきものの不安や判断の迷いを解消する手だてはできているか、をさぐる。

そして看護チームが、助産婦1人1人の頼もしい支えになっているか、要員数は業務量に見合っているか、等仕事に直接影響する条件についてみていく。

最後に、現在の業務、研修、労働条件について助産婦が改善したいと考えていることを具体的にだして、締めくくりとする。

1節 助産婦の意識

1 患者としての体験

助産婦が妊産婦や患者をより深く理解する上で、自分が患者になった時の体験は貴重な手がかりとなりうる。以下、入院経験と出産経験の有無、そしてその時の体験を現在の仕事に生かしているかどうかを聞く。

1) 入院経験・出産経験

問 あなたの入院経験（成人してからのもの）

1位	入院したことがある	619人	60.7%
2位	入院したことがない	393	38.5
	無回答	8	0.8

問 お子さんは

1位	子供がいない	519人	50.9%
2位	子供がいる	499	48.9
	無回答	2	0.2

問 これまでにあなたが看護サービスを受けた時の体験が今のあなたのお仕事に生きていると思

いますか

1位	看護サービスを受けた体験を生かしている	585人	57.4%
2位	看護サービスを受けた体験はない	294	28.8
3位	体験から気づくことはあるが、生かしていない	67	6.6
4位	体験から気づくことはない	44	4.3
	無回答	30	2.9

入院体験のある人の76%、出産体験のある人の71%が体験を仕事に生かしているという。一方、入院したり出産したことがあっても、「看護サービスを受けた時の体験」とは意識していない人が、それぞれ8%、14%あり、又、体験を生かしていないという人が約1割いるのは疑問である。

2 仕事上大切にしているもの

仕事をしていく上で助産婦が大切にしているこ

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

とは何か。仕事の充実感（働きがい）と、将来したい仕事、そして、仕事上の不満の3つの側面からみていこう。

1) 仕事の充実感（働きがい）

問 お仕事の中で充実感（働きがい）を感じるのはどんな時ですか（3つまで回答）

1位	自分の適切な判断や対処で無事に出産が終わった時	884人	86.7%
2位	妊産婦や患者に仕事を認められたり、信頼される時	784	76.9
3位	妊産婦の不安を取除いたり、身の回りの世話をしている時	425	41.6
4位	チームで業務改善に取り組んでいる時	302	29.6
5位	上司や同僚に仕事を認められたり、信頼された時	207	20.3
6位	新しい看護技術を習得している時	163	16.0
7位	医師に仕事を認められたり信頼される時	119	11.7
8位	その他	16	1.6
9位	充実感を感じたことはない	17	1.7

「最も充実感を感じる時」、「2番目に充実感を感じる時」、「3番目に充実感を感じる時」と順位をつけて3つまで答えてもらったものの総計が上のようなになった。

「最も充実感を感じる時」としては、1位の「無事出産が終わった時」をあげている人が圧倒的に多く（65%）、「2番目に充実感を感じる時」としては、2位の「妊産婦に信頼される時」が多い（44%）。

それ以外のことは、3番目に充実感を感じることで意識されることが多い。

このようにみえてくると、助産婦が充実感（働きがい）を感じる場面は、第Ⅱ章でみた看護職として満足のいく看護の事例と重ねあわさっていることがわかる（P42参照）。

助産婦にとって、妊産婦との関わりが仕事上最も大切なものとなっていることがわかったが、妊産婦に接するときの責任感を次にみていこう。

問 あなたは妊産婦に対して「私が責任をもつ相手」という感じをもって仕事をすることがありますか

1位	いつもある	567人	55.6%
2位	しばしばある	354	34.7
3位	あまりない	65	6.4
4位	ほとんどない	14	1.4

「私が責任を持つ相手」という感じが「いつもある」助産婦が特に多いのは、「助産所」（93%）と病院の「保健指導室」（80%）と独立した「分娩室」（74%）の人たちである。

他方、このような感じをもたない助産婦もいることは気がかりである。

2) 将来の希望

問 あなたは仕事の上で将来どのようにになりたいですか

1位	臨床で助産婦業務を続けたい	481人	47.2%
2位	助産婦業務以外にも幅広い臨床経験をつみたい	213	20.9
3位	仕事をやめたい	75	7.4
4位	助産婦として開業したい	60	5.9
5位	その他	56	5.5
6位	看護教育者・研究者になりたい	46	4.5

	りたい		
7位	婦長や総婦長になって病棟，病院運営したい	36	3.5
8位	看護行政にたずさわりたい	13	1.3
	無回答	40	3.9

助産婦の8割は今後も臨床を希望し、臨床で母子や患者に接することを大切にしているが、産婦人科以外の科を希望する人が意外に多い。助産婦が産婦人科だけにはりついていて、他科へのローテーションの機会が少ない現状にあきたらない気持ちがかえらるようだ。

3) 仕事上の不満

問 お仕事の中で不満を感じるのはどんなことですか（3つまで回答）

1位	妊産婦の世話が十分できないこと	470人	46.0%
2位	労働条件が厳しいこと	412	40.4
3位	医師が看護の独自性を認めないこと	403	39.5
4位	新しい看護技術の習得が思うようにできないこと	356	35.0
5位	チームワークがうまくいかないこと	338	33.1
6位	仕事上の相談者が少ないこと	255	25.0
7位	妊産婦の理解度が低かったりトラブルがおこること	209	20.5
8位	その他	69	6.6
9位	昇進できそうにもないこと	46	4.6
10位	不満を感じたことはない	40	3.9

満足感と同様に不満も、「最も不満を感じること」「2番目に不満を感じること」「3番目に不満を感じること」と順位をつけて聞いた。

「最も不満を感じること」としてあげる人の多いのは、1位の「妊産婦の世話が十分できないこと」(22.9%)、3位の「医師が看護の独自性を認めないこと」(19.4%)、そして7位の「妊産婦の理解度が低かったりトラブルがおこること」(9.1%)である。前の2者は不満を感じずる人も多し、不満の程度も強い、そして後者は少人数だが強い不満となっているといえよう。

「2番目に不満」としてあげる人の多いのは、4位の「新しい看護技術の習得が思うようにできないこと」(16.3%)である。これは、新しい技術を学ぶ機会に恵まれない、という不満と、その病院で特殊な看護(例：計画分娩など)をしている場合に、その技術を自分がなかなかマスターできないという不満(=焦り)とが含まれているようだ。

「3番目に不満」としてあげる人の多いのは、5位の「チームワークがうまくいかないこと」(14.0%)、6位の「仕事上の相談者が少ないこと」(9.8%)であり、いずれも看護チームに関することである。

問 では、そのような不満感が、妊産婦へのあなたの対応に現われることがありますか

1位	ない	460人	46.9%
2位	現われるようなので反省している	378	38.6
3位	現われるようだがしかたがない	68	6.9
	無回答	74	7.6
	全体	980	100.0

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

半数の人は自分の不満感が、妊産婦への対応に現われると認めている。

妊産婦への対応に現われることが特に多いのは、図3-1のように「妊産婦とのトラブル」や「世話が十分にできない」という妊産婦とのかかわりそのものがうまくいかないで、それが不満になっているというものである。しかし、その他のどの不満も約半数の人は妊産婦との対応に現われるという。毎日の仕事をする中で強い不満感を抱き気持ちがうっ屈していれば、それが素振り

に現われるのが人情だろう。

仕事上の不満が強くて多いことは助産婦が不幸なだけでなく、その人に看護される妊産婦にとっても問題であることが明らかになった。

4) 助産婦の価値観

助産婦が仕事の上で何を大切に考えているかを、充実感と不満の両面から多数派の意見をまとめてみよう。

まず出産が無事にいくこと。次に妊産婦とのつながりをもつこと。そしてチームとのつながりが

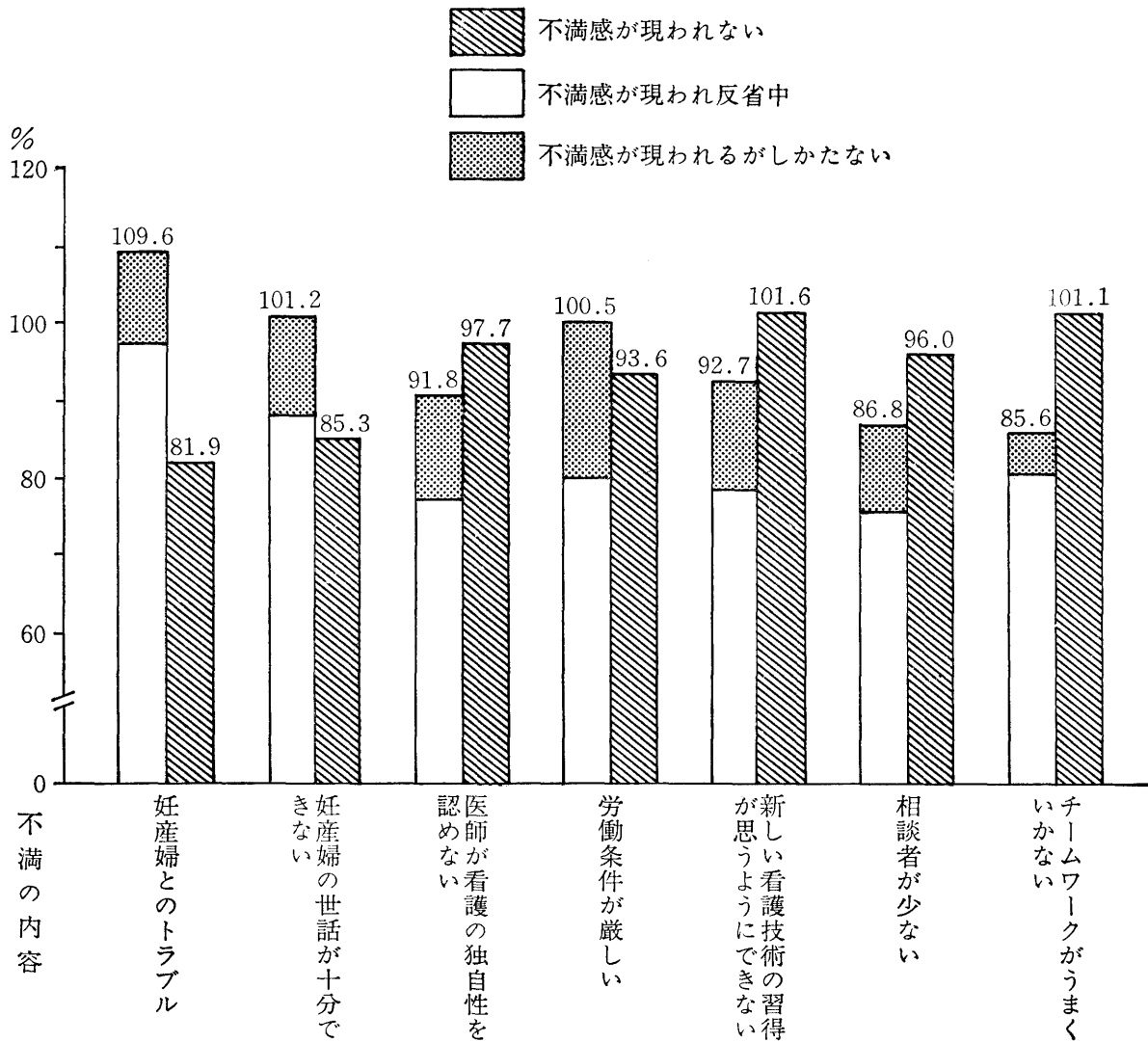


図3-1 不満感が、妊産婦への対応に現われるか（複数回答）

あることの3つは、それがうまくいけば充実感になり、うまくいかなければ不満感になっている。なかでも前2者の妊産婦看護に直接関することは、強い充実感と強い不満感につながっている。

他方、新しい技術を習得できないとか、医師に認められないということは、強い不満感としてだけ現われており、それらができたことが強い満足感につながることはないようだ。

3 仕事上の不安と相談者

仕事上の不安はどんなところにあるのか、不安がある時に相談者が得られるのかを聞く。

また常日頃仕事上の新しい知識や情報をどこから得ているのかを聞く。

1) 仕事上の不安

問 あなたは妊産婦にどのように接したらよいか決断が下せずとまどったり、不安になることがありますか。どんな時ですか（2つまで回答）

1位	分娩経過が異常になりそうな時	511人	50.1%
2位	産婦の容態が悪い時	333	32.6
3位	奇型、死産や児の容態が悪い時	320	31.3
4位	妊産婦の理解度に問題がある時	248	24.3
5位	そのようなことはない	120	11.8
6位	妊産婦から拒否された時	90	8.8
7位	その他	21	2.1

不安の大きさを順位づけてもらったが、「最も不安な時」としては、1位の「分娩経過が異常な時」(37.1%)に集中している。また、「2番目に不安な時」としては、2位「産婦の容態が悪い時」(23.3%)、3位の「児の容態が悪い時」(17.8%)が多い。一方、4位と6位の妊産婦とのコミュニ

ケーションに関する不安は、「最も不安」にも「2番目に不安」にも同じくらいあげられていた。

以上のような不安がある時、助産婦はどうするのだろうか。

2) 仕事上の相談者

問 (妊産婦にどの様に接したらよいか決断が下せずとまどったり、不安になる人だけに)

その時あなたは実際にどうしていますか（2つまで回答）

1位	医師の判断を求める	592人	65.6%
2位	新しい仲間や主任、チームリーダーに相談する	448	49.7
3位	カンファレンスに持ちだす	192	21.3
4位	婦長に相談する	165	18.3
5位	自分で勉強する	97	10.8
6位	その他	18	2.0
7位	その患者から遠ざかってしまう	13	1.4
8位	特に何もしていない	2	0.2
	全体	902	100.0

最も不安なことがらの種類によって、最もよく相談する相手にちがいがみられる。つまり、「分娩経過が異常になりそうな時」、「産婦の容態が悪い時」が最も不安という人の半数以上は、「医師の判断」を求めている。しかし、医師の判断を求める一方で約6割もの助産婦は分娩をめぐって医師との間にトラブルを感じていた（P16参照）。多くの助産婦にとって医師は、相談者である反面、抵抗も感じるという微妙な存在であるようだ。

そして、「奇型、死産や児の容態が悪い時」や「妊産婦の理解度に問題がある時」、「妊産婦から拒否された時」に最も不安を感じる場合の相談相手は、「親しい仲間や主任、チームリーダー」と

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

か「カンファレンス」など、看護職仲間に求められている。他方、「妊産婦から拒否された時」と「妊産婦の理解度に問題がある時」が最も不安だという人は、誰かに相談するよりも「その患者から遠ざかってしまう」ことが多い傾向もある。

不安な場合の相談者も順位づけして聞いたが、「最も多い」相談相手になるのは主に「医師」と「親しい仲間や主任，チームリーダー」であった。また「2番目に多い」のは「自分で勉強する」である。これはまず誰かに相談し、次に自分で勉強するということだろう。

多くの助産婦にとって「親しい仲間や主任，チームリーダー」が身近な相談者になっていることがわかった。特に助産婦＝妊産婦の関係についての不安に関して、「親しい仲間や主任，チームリーダー」が相談相手になることが多い。「仲間」が相談相手にならない時に、助産婦は妊産婦から遠ざかってしまうのではないだろうか。

3) 仕事上の情報源

問 あなたは仕事上の新しい情報を得たり、看護技術を高めるためにどうしていますか（3つまで回答）

1位	自分で専門書，専門雑誌を読む	836人	82.0%
2位	施設外の研修会等で聞く	561	55.0
3位	所属科の医師に聞く	408	40.0
4位	親しい仲間や主任，チームリーダーに聞く	276	27.0
5位	勉強会を続けている	226	22.2
6位	施設内の研修会，講義で聞く	205	20.1
7位	自分で一般の雑誌，新聞，本を読む	204	20.1
8位	カンファレンスで聞く	111	10.9
9位	所属科の講義を聞く	70	6.9

10位	婦長に聞く	51	5.1
11位	必要だが特になにもしていない	28	2.8
12位	特に必要を感じない	9	0.9

実に97%の助産婦は仕事上の新しい情報を得るために、個人的にも施設としてもいろいろな努力をしている。

3つまで優先順位をつけてもらったが、「最も多い」情報源としてあげられることの多いのは、1位の「自分で専門書，専門雑誌を読む」と、5位の「勉強会を続けている」であった。「2番目」として位置づけられることの多いのは2位の「施設外の研修会」と、6位の「施設内の研修会，講義」であり、「3番目」として位置づけられることの多いのは3位の「所属科の医師に聞く」、8位の「カンファレンスで聞く」、7位の「自分で一般の雑誌，新聞，本を読む」であった。

4 看護についての助産婦の意識

助産婦の患者体験，仕事上の充実感（不満感），そして不安の3つの側面から助産婦の仕事上の価値観をまとめてみよう。

助産婦が極めて大きな意義を感じているのは、「分娩をめぐる看護」といえる。助産婦は分娩中に異常が発生した場合医師の判断を求めたいが、医師の診療が遅れることもままあるので（P16参照）「分娩経過の異常」ということが大きな不安となっている。しかし、この不安を乗り越えて「自分の適切な判断や対峙で、無事に出産が終了した時」に、非常に多く（87%）の助産婦は最も強い充実感を感じている。

その次に大きな意味を持っているのは、妊産婦との関わりである。「妊産婦の世話が十分できないこと」、「妊産婦の理解度が低かったり、トラブル

ルが起こること」が、かなりの人にとって強い不満となっている。反面、「妊産婦に仕事を認められたり、信頼を得る時」と「妊産婦の不安をとりぞいたり、身の回りの世話をしている時」が、充実感につながっている。

そして、「妊産婦の理解度に問題がある時」や「妊産婦から拒否された時」など精神的な看護を行なう上での不安についての相談相手として「親しい仲間や主任、チームリーダー」の果たす役割が特に重要であった。いいかえると「親しい仲間

や主任、チームリーダー」が相談相手になれるようなチームワークのあり方が大切ということだ。事実、「チームで業務改善にとりくんでいる時」に充実感があるという人、逆に「チームワークがうまくいかないこと」、「仕事上の相談者が少ないこと」が不満という人はかなり多いのである。

この他に「医師が看護の独自性をみとめないこと」、「労働条件が厳しいこと」は、強い不満感として意識されている。

2 節 看護チームのあり方

1 チームワーク

チームワークの現状を、チームの中の話し合いがあるかどうかと、チームワークがとれていると思うかどうかでみていこう。チームメンバーの話し合いについては、自分が話すことと、他の人が意見をだすことを歓迎するかという両面を聞いて、チーム内のコミュニケーションが円滑かどうかを考える。

チームワークはチームによってずいぶんちがっているので、全国調査（助産婦1,020名）と合わせて、全国17の病院についてもふれてゆく。

1) 看護チームのコミュニケーション

① 自分が話すこと

問 あなたが業務上ぜひ必要なこと以上に、仕事や看護についての考えや相談ごとをよく話し合うのは、看護チームの中のどれですか

1 位	婦長を含めた看護チーム全体	326人	32.0%
2 位	助産婦と	301	29.5
3 位	一般の助産婦や看護婦全体	198	19.4

4 位	医師を含めたチーム全体	159	15.6
5 位	職場の人とは話さない	18	1.8
6 位	看護婦と無回答	10	1.0
		8	0.8

この問いではチームの中での特に親しい人を聞こうとしたが、婦長と一般助産婦とではちがいがみられる。婦長の中では「医師を含めたチーム全体」と話し合うという人が最も多い。それが主任では「婦長を含めた看護チーム全体」になる。そして一般の助産婦の中では「助産婦と」だけ自分の考えや相談ごとを話しあう人が最も多い反面、「一般の助産婦や看護婦全体」と区別なく話し合うという人もかなりいる。一般の助産婦の中には、助産婦と看護婦とわけへだてなく話し合っている人達と、そうでなく助産婦だけで話し合っている人達と、2つに分れるようだ（図3-2）。

病院によって、助産婦が考えや相談ごとを話す相手は違っている。全国17の病院の中で特徴ある5例を図3-3に示そう。いずれも、看護婦と助産婦合わせて15~20人くらいのチームである。D病院では18人の看護チームの12人までが「婦長を

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

含めた看護チーム全体」と親しく話すという。

一方Q病院のチームは19人のうち7人までが「助産婦と」だけ話すと回答しており、助産婦と看護婦の交流が少ない様子がしのばれる。

② 他の人の意見を歓迎するか

問 では看護チームの他の人が現在の看護について率直な批判や新しい提案など、活発な意見をだした場合、あなたはごどう思いますか

1位	いろいろな意見がだされるのは好ましい	830人	81.3%
2位	改善につながらない意見は好ましくない	156	15.3%
3位	仕事の流れが乱されるのは好ましくない	9	0.9%
	無回答	25	2.5%

8割以上の助産婦は、他の人が率直な批判をだすことを好ましいと寛容な意見を持っている。このことはチームが話しやすい雰囲気を保つための前提条件といえよう。

2位の「改善につながらない意見は好ましくない」という否定的な意見をもっている人達の特徴をみてみよう。

職位別では否定的意見をもつ人は婦長の中の10.2%、主任の中の14.5%、一般助産婦の中の16.1%と、職位の低い人の中にやや多い。また、自分の考えをチーム全体と話し合っている人ほど否定的な意見が少ないといえよう（図3-4）。

17病院の中には看護チームのうち3分の1くらいが、「改善につながらない意見は好ましくない」と言う、話しにくい雰囲気のある一方で、1人2人の例外を除いた全員が「いろいろな意見

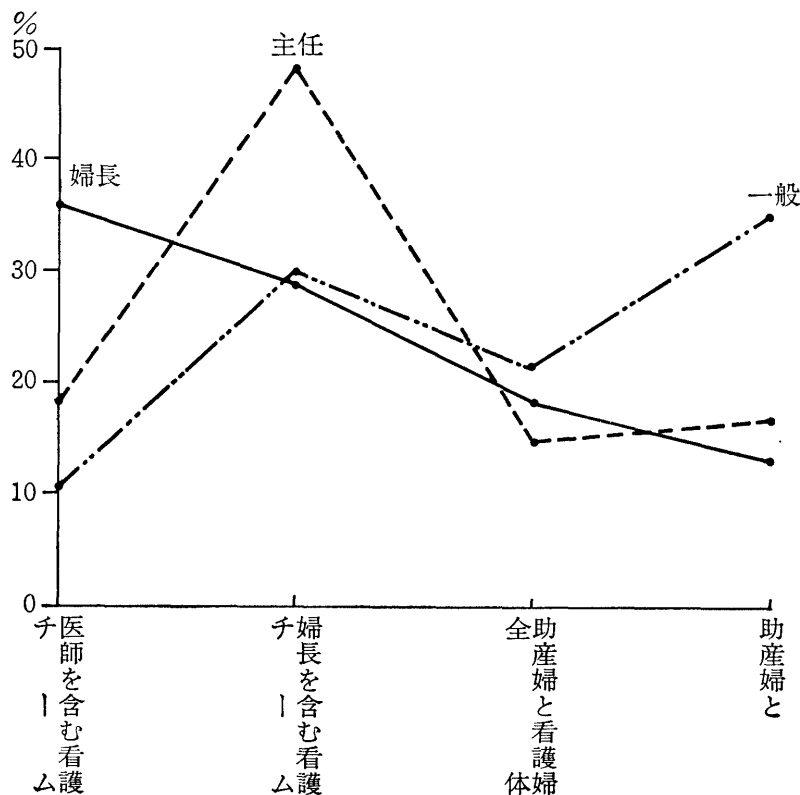


図3-2 自分の考えを話す相手

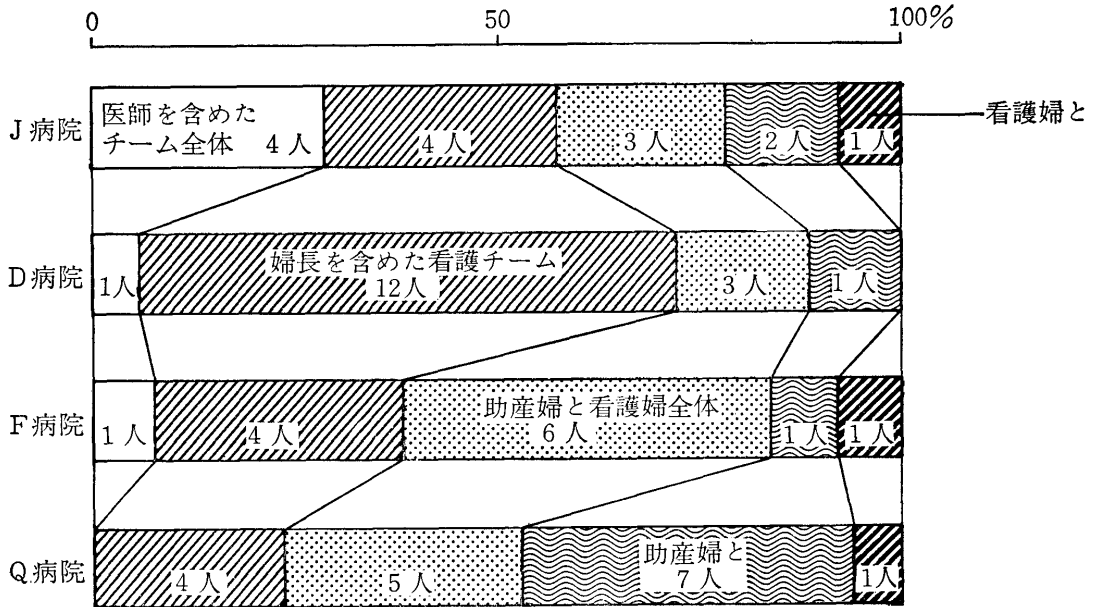


図3-3 チーム別にみた親しく話す相手

がだされるのは好ましい」というチームもある。

2) チームワーク

問 妊産婦への看護をしていく上で、あなたの看護チームは全体としてチームワークがとれていると思いますか

1位	まあとれている	569人	55.8%
2位	かなりとれている	286	28.0
3位	あまりとれていない	139	13.6
4位	ほとんどとれていない	20	2.0
	無回答	6	0.6

全体でみるとチームワークがとれているという人があわせて84%と大多数にのぼっている。17の病院の中には、チームワークがよくとれているというチームもあれば、あまりよくないチーム、そして特定の仲の良い人同士のグループができてい

るチーム、と差が大きい。

特徴のあるチームを図3-5からみていこう。

大半の人がチームワークが「まあとれている」と思っている、というチームが11あって一般的といえよう。図の中のE病院のチームのようなタイプである。

D病院のチームは全員がチームワークが「とれている」という。チームワークのよい病院は4つでそう多くない。

逆にF病院のチームではチームワークが「よい」という人が少なく、「よくない」と思っている人の方が多い。チーム全体がチームワークがよくないと感じている。このようなチームは2つあった。

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

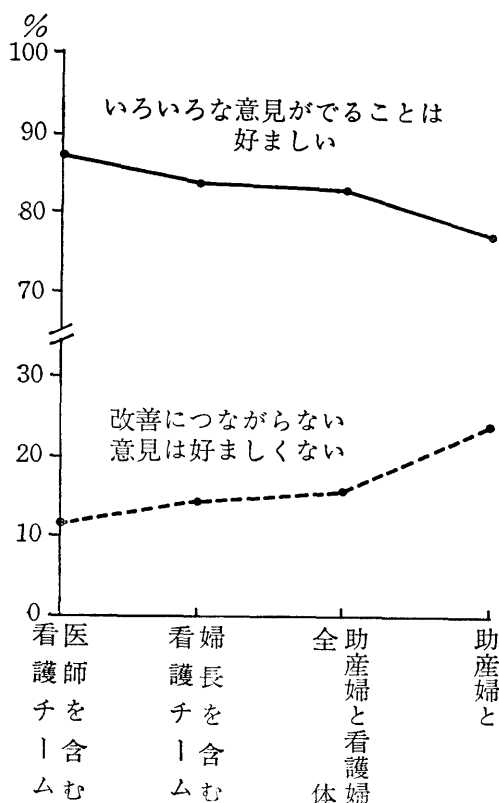


図3-4 看護チームの話し合う雰囲気

2 リーダーシップ

婦長の仕事について次の4つの側面から評価を聞いた。看護チームに対する婦長の仕事として、①チームワークへの配慮と、②メンバーの仕事ぶりの評価の2点。看護チームの外に対する婦長の仕事として、③医師や理事者に看護の意見を伝えること、④スタッフと患者間のトラブルへの対処、をあげた。そして、看護チームの実質的リーダーは誰かをたずねた。

1) 婦長についての評価

問 あなたの婦長は、部下のチームワークづくりに配慮していますか

1位	まあ配慮している	459人	45.0%
2位	あまり配慮していない	263	25.8
3位	よく配慮している	180	17.6

4位	ほとんど配慮していない	85	8.3
	無回答	33	3.2

問 あなたの婦長は、あなたの仕事ぶりを十分評価していますか

1位	まあ評価している	619人	60.7%
2位	あまり評価していない	179	17.5
3位	十分評価している	125	12.3
4位	ほとんど評価していない	38	3.7
	無回答	59	5.8

問 あなたの婦長は、看護側の意見を医師や経営者に伝えていますか

1位	まあ伝えている	434人	42.5%
2位	あまり伝えていない	275	27.0
3位	よく伝えている	190	18.6
4位	ほとんど伝えていない	85	8.3
	無回答	36	3.5

問 あなたの婦長は、あなたと妊産婦・患者との間にトラブルがおきた時対処していますか

1位	まあ対処している	415人	40.7%
2位	よく対処している	264	25.9
3位	あまり対処していない	153	15.0
4位	ほとんど対処していない	80	7.8
	無回答	108	10.6

どの問いについても「まあ～している」が最も高く、「あまり～していない」が続き、婦長の働きについて、スタッフの目は意外に厳しいといえそうだ。ただし、「患者トラブルへの対処」の側面だけは、「よく対処している」が2位にあがっている。

全国17病院を比べると、婦長の仕事についての評価は、チームワークの評価と関連がみられる。

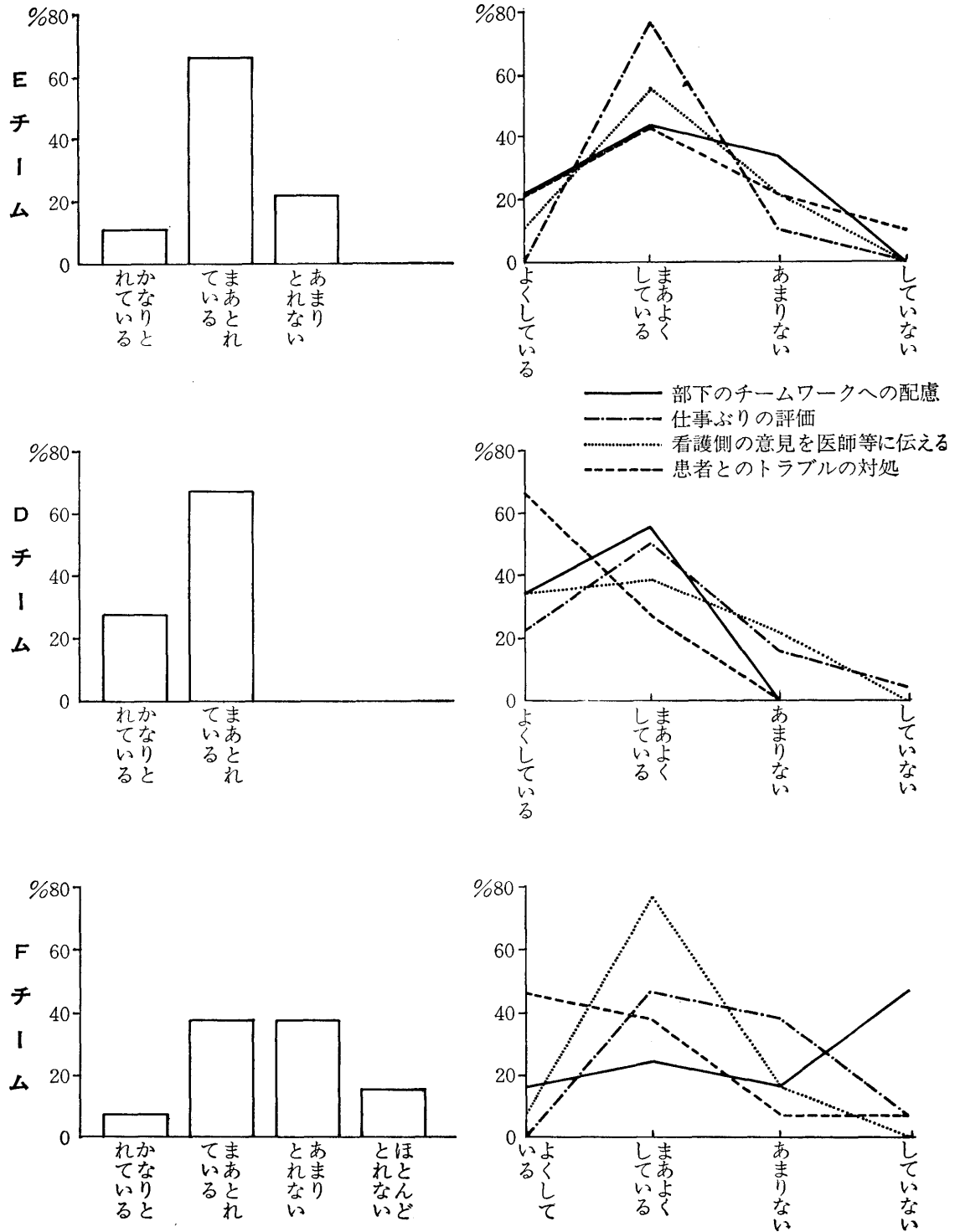


図3-5 チーム別, チームワークとリーダーシップの評価

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

特徴的なチームを図3-5に示した。

E病院のチームは婦長の仕事の4つの側面とも「まあよくしている」という評価が最も高い。ただ「部下のチームワークへの配慮」については、「よくしている」という人と「あまりない」という人も同じ位いる。このようなチームは5つあった。

D病院のチームでは、婦長が4つの側面とも「よくしている」という評価が比較的高い。このことが、チームワークの良さに通じていると考えられる。3チームあった。

D, E 2つのチームは、婦長の4つの側面の評価がほぼ一致している。しかしF病院のチームは、4つの側面の評価がバラバラである。「患者とのトラブル」には「よく対処している」と評価が高いように、看護チームの外に対する仕事はよいのだが、「部下の仕事ぶり」は「あまり評価せず」「チームワークへの配慮」は「していない」と評価されている。このことが、チームワークがあまりとれていないことに通じているといえよ

う。このように婦長の仕事の4つの側面の評価がバラバラなのは、3チームあった。

2) 実質的なリーダー

問 それでは、あなたの看護チームで、仕事上の実質的リーダーは、次のうちの誰でしょうか

1位	婦長	385人	37.7%
2位	主任またはチームリーダー	377	37.0
3位	婦長, 主任以外の助産婦	93	9.1
4位	リーダーはいない	61	6.0
5位	医師	48	4.7
6位	その他	14	1.4
7位	婦長, 主任以外の看護婦	8	0.8

毎日の仕事上のリーダーを、「婦長」がしているという人と、「主任」がしているという人に大きくわかれていた。全国17病院のチームの中には、「婦長」が実質的リーダーだと全員が思っていて主任の影がうすくなっているところもあった。

3節 業務量と要員数

1 助産婦数の実情

問 あなたが属する看護単位の助産婦数は、婦長を含めて何人ですか

1位	1~9人	438人	42.9%
2位	10~14人	294	28.8
3位	15~19人	144	14.1
4位	20~24人	90	8.8
5位	25~29人	29	2.8
6位	35人以上	11	1.1
7位	30~34人	7	0.7
	無回答	7	0.7

問 その助産婦数は、看護チーム（婦長、補助者含む）全体の何%にあたりますか

1位	31~50%	234人	22.9%
2位	10%以内	171	16.8
3位	51~70%	170	16.7
4位	11~30%	144	14.1
5位	71~90%	123	12.1
6位	91~99%	89	8.7
7位	100%	57	5.6
	無回答	32	3.1

問 あなたが所属する病棟の稼働病床数は

1位	30～39床	259人	25.4%
2位	40～49床	257	25.2
3位	20～29床	173	17.0
4位	1～19床	99	9.7
5位	50～59床	92	9.0
6位	60～69床	34	3.3
7位	80～89床	10	1.0
8位	70～79床	9	0.9
9位	90床以上	2	0.2
	無回答	85	8.4

「産婦人科病棟」は、「30～49床」と少し大きい年間分娩件数は200件から799件と、そう多くない。助産婦は「10～19人」程度で、1チームの中の助産婦の割合は「31～50%」「51～70%」と幅がある。

「混合病棟」は、病床規模が30床から60床と大きい、年間分娩件数は「100～399件」と少ない。このため助産婦も少なく（「9人以下」）、チームの中の助産婦の割合も「11～30%」と低い。

「分娩室」が独立しているところは、分娩件数が年間に1,000件以上、2,000件にも上っており、助産婦数が「10～14人」と、「20～24人」に集中しており、チームのほぼ全員が助産婦である。

年間分娩件数が「100～399件」位だと、「混合病棟」であるが、少し多くて「200～799件」になると「産婦人科病棟」が組める。そして800件以上に分娩件数がふえると、「産科病棟」として独立し、さらに1,000件以上となると「分娩室」が分離する、という分娩件数と看護体制の関係が明らかになった。

問 あなたが勤務する施設での、最近1年間の分娩件数（妊娠8カ月以後）は

1位	400～599件	219人	21.5%
2位	600～799件	197	19.3
3位	200～399件	195	19.1
4位	800～999件	138	13.5
5位	1,000～1,199件	79	7.7
6位	1～99件	58	5.7
7位	100～199件	56	5.5
8位	1,200～1,399件	23	2.3
9位	1,700～1,999件	13	1.3
10位	1,400～1,699件	12	1.2
11位	2,000件以上	10	1.0
	無回答	20	2.0

以上のような助産婦数の実情は、産科単独の病棟と産婦人科病棟、他科の患者も入る混合病棟とはかなり違いがみられる。それぞれの特徴を大きくとらえよう。

「産科病棟」は、「20～39床」くらいと小さめだが、1年間に800件以上のたくさんの分娩を扱っている。このため助産婦数も15人以上と多く、30人以上というところもある。チームの中の助産婦の割合は「71～100%」と高い。

2 人員不足感とその影響

1) 人員不足感

問 あなたの看護チームが業務を行なっていくなかで、助産婦の人数は適当だと思いますか

1位	業務量に比べて助産婦数がやや少ない	374人	36.7%
2位	業務量に比べて助産婦数は適当である	290	28.4
3位	業務量に比べて助産婦数が大変少ない	204	20.0
4位	業務量に比べて、看護職数全体が少ないことの方が問題である	135	13.2
	無回答	17	1.7

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

現在の助産婦数が適当だと思っている人は3割弱で「産科病棟」でやや多い。あとは多かれ少なかれ人員不足を感じている。では実際に人員が足りないのだろうか。

「助産婦数がやや少ない」という場合の大体の特徴は、そのチームの助産婦実数が「1～9人」（42%）か「10～14人」（30%）くらいで、1年間に400件から700件の分娩を扱っている。チームの中の助産婦の割合は、「31～50%」ということが多い。「混合病棟」に目立つ。

「助産婦数が大変少ない」という場合は、更に厳しい状態である。1チームの助産婦数はほとんど「1～9人」（62%）で、1年間に200件から600件、最も多い例では「1,200～1,399件」も分娩を扱っている。チームの中の助産婦の割合は「10%以内」とか「11～30%」と低いことが多い。

「看護職全体が少ない」という場合は、チームの中の助産婦の割合が「51～70%」とか「71～90%」とかなり高いことが多い。しかし1チームの助産婦数がそう多いわけではないため、全体として小さいチームである。1チームの助産婦数が「1～9人」（35%）で年間「200～399件」の分娩を扱い、「10～14人」になると年間「600～799件」といったところである。「産婦人科病棟」にやや多い。

以上のような人員不足は、看護業務の制約とも

なっている。次にみていこう。

2) 人員不足の業務への影響

問 （人員不足と答えた人のみ）では、人手がたりないことがあなたの看護チームの業務にどう影響していますか（2つまで回答）

1位	妊産婦とゆっくり話をしなくなった	425人	41.6%
2位	妊産婦の世話がおろそかになった	339	33.3
3位	勤務者の超勤でこなした	324	31.8
4位	カンファレンス、ミーティングの時間を短くした	90	8.8
5位	実習生に手伝ってもらった	69	6.8
6位	申し送り、記録等の時間を短くした	64	6.3
7位	入院数を制限した、病床を一時閉鎖した	28	2.8
8位	医師の指示による業務を少なくした	16	1.6

7割近い助産婦が人手不足を感じており、この人手不足によって妊産婦との話や世話が減っていると言う。人員不足は妊産婦にとっても重大な問題となっている（P41参照）。

4節 現状改善についての助産婦の意欲

この節では、助産婦が現在の仕事の内容や労働条件等を改善しようとする意欲と、改善したいと具体的に考えていることがらをみていこう。

1 仕事を改善していく方法

1) 改善について誰に話すか

問 現在あなたは、仕事を進める上でぜひ職場を改善したいと思うことがありますか。そのことを主に誰に話していますか（2つまで回答）

1位	同じ看護チームの親しい 仲間に話す	591人	57.9%
2位	カンファレンスで話す	482	47.3
3位	上司に話す	334	32.8
4位	勉強会で話す	177	17.4
5位	医師に話す	71	6.9
6位	改善したいことを特に話 していない	70	6.9
7位	組合の仲間と話す	45	4.4
8位	施設内の研修会で話す	27	2.7
9位	改善したいことはない	20	2.0
10位	協会支部の仲間と話す	14	1.4
11位	その他	12	1.2

まず最初に話す相手と、2番め、と順位づけてもらったが、大かたの傾向は、まず「同じ看護チームの親しい仲間」に話し、その上で「カンファレンス」に持ちだすようである。助産婦個人が妊産婦とうまくいかないで不安になる時、看護チームが相談相手になっているが（P72参照）、看護チームは、職場の現状改善を話し合う場としても極めて重要であることが明らかになった。

2) 看護改善の意欲

問 妊産婦への看護サービスを今以上に改善していくときに業務が一時的にふえたり混乱しがちです。実際にあなたの看護チームではどうしていますか

1位	無理でも業務を続け、改 善も実行する	469人	45.9%
2位	現在の業務を優先して改 善をのばす	351	34.4
3位	改善など実現しないので あきらめている	68	6.7
4位	改善を検討する余裕はな い	58	5.7

5位	改善のためには医師のオ ーダーを一時調整する	18	1.8
	無回答	56	5.5

2 仕事上改善したい点

1) 妊産婦の意見を調べる

問 あなたの看護チームでは最近1年間に「看護サービスに対する妊産婦の意見や困ったことなどをチーム全体で調べ」ましたか

1位	実行していないが自分は したい	472人	46.3%
2位	実行した	329	32.3
3位	したいとは思わない	90	8.8
	無回答	129	12.6

約3分の1の人が最近1年間に妊産婦の意見を調べたという。どんなことを調べた、あるいは調べたいのだろうか。約6割の人が具体的に書いているので整理してみよう。

「入院中困ったことと希望、感想、要求」「良かれと思ってやっていることが実は苦痛ではないか」等「全般」を調べた(い)という人が29%。

「母乳についての意見」や「母乳継続の実態」等、母乳ケアについて調べた(い)という人が22%。

「入院中の保健指導の感想を聞いて内容改善したい」「退院指導の内容の理解度を知りたい」という人も22%。

看護への満足度全般と、母乳ケアに関すること、入院中の保健指導、という入院中の看護を妊産婦がどう感じているかに助産婦の関心が高い。この3つに次いで多いのは、入院前後のことである。

「母親学級を効果的にするため、必要性や時間帯について聞きたい」という人が15%。

「退院後困ったこと」「育児の問題」等を調べ

Ⅲ章 助産婦の意識と看護チーム

た(い)が11%。

この他のことを次にあげる。いずれも10%以下の助産婦が、妊産婦に調べた(い)と思っていることである。

「分娩時の不安や看護について」「入院中の日課(授乳時間)に関して、休養がとれたかどうか」「洗髪、シャワーなど身の回りの世話について」「母児同室や、病室環境について」。

2) 看護体制等の再検討

問 あなたの看護チームでは最近1年間に「妊産婦が生活しやすい入院・通院態勢づくりや看護体制の検討」をしましたか

1位 実行していないが自分 はしたい	518人	50.8%
2位 実行した	217	21.3
3位 したいとは思わない	106	10.4
無回答	179	17.6

助産婦の半数は、看護の態勢を妊産婦に合わせてべく検討していきたいと思っている。検討した(い)問題を具体的に書いている約5割の人の自由記述を整理しよう。

「母親学級や保健指導で使うパンフレットやしおり等を検討」という人が21%で最も多い。

「外来での指導体制、できれば助産婦外来を検討」という人が17%。

「外来での待ち時間が長いので、健診の方法の改善を検討」という人が13%。

「入院中の妊産婦の日課について検討」という人が14%。

保健指導を更に充実させることと、外来のあり方に、助産婦の関心が高い。そして

「入院中の妊産婦の日課について検討」(14%)も多いことは、妊産婦が入院中のハードスケジュールに戸惑っていることを助産婦も問題視してい

るということだろう。

この他に助産婦が検討したい、あるいは検討したことがらは次の通り(いずれも10%以下)。「冷房やシャワー、トイレなど病室の整備」「悪露交換のしかた、清拭のしかた等入院中のケア」「妊産婦が話しかけやすいような助産婦の態度を育む、患者1人1人に深く関わる」「受け持ち制やチームナーシングへの看護体制の変更」「母児同室」「混合病棟から産科を独立させたい」。そして「その他」と答えた人が25%もいることから、助産婦が検討した(い)ことがらは更に多岐にわたっていることは確かだろう。

3) 業務についての勉強会

問 あなたの看護チームでは最近1年間に「看護業務についての勉強会・事例検討会など」をしましたか

1位 実行した	616人	60.4%
2位 実行していないが自分 はしたい	235	23.0
3位 したいとは思わない	46	4.5
無回答	123	12.1

看護チームの勉強会を半数以上が行なっていると言う。このように広く行なわれているのはなぜだろうか。勉強会・事例検討会をもつねらいを聞いてみた。7割の人が具体的に書いている内容を整理しよう。

「本質的な看護、よりよい看護」など「看護全般の向上」をあげる人が25%と最も多い。

「看護手順の徹底、スタッフ間の言動の統一、全員への知識の普及」を目的としている人が15%。

「助産計画を学ぶ、事例研究になれる、MEの扱い方を知る」等勉強のテーマを定めている人が15%。

「業務優先の現状を改める、妊産婦サイドに立った業務にしていく」など患者優先の看護をすることを目的にしている人が10%。

この他、勉強会の目的となっているのは、次の通り（いずれも10%未満）。

「チームワークの向上、業務をスムーズに行なう」「業務の簡素化、看護記録の検討など業務整理」「問題のある事例を見直し、今後の対策をたてる」「医師と看護側や他の病棟との意見調整」「感染・事故防止」。

3 労働条件の改善

以上は助産婦の業務についての現状改善だが、次に労働条件の側面をみていこう。

1) 要求内容

問 あなたの看護チームでは最近1年間に「労働条件改善のための働きかけ」をしましたか

1位	実行していないが自分は したい	392人	38.4%
2位	実行した	295	28.9
3位	したいとは思わない	190	18.6
	無回答	143	14.0

改善した（い）内容を具体的に書いている約6割の人の意見を整理しよう。

「助産婦を1人ほしい」「産休代替人員をほしい」「職分に応じた業務をしたいので十分な人員を確保したい」等、人員増を27%の人が要求している。

「夜勤日数を少なく」という人が、18%。

「3人夜勤」「4人夜勤」という人が、8%。

夜勤に関してはこの他「助産婦が当直制をとっていると仮眠中の経過観察が不十分になるため、三交替にしたい」という人、「助産婦数が少ないため、当直以外に拘束制もあるが、拘束制をなくしてほしい」という人、「日勤—当直—日勤という24時間勤務をなくしたい」などがある。夜勤についての改善を求める人は、あわせて37%にのぼる。

この他の改善要求を次にあげる（いずれも10%以下）。「助産婦として格付けしてほしい」「年休完全消化、当直明けを半休日に」「母性保護を」「超勤をへらしたい」。

2) 労働条件改善の方法

労働条件改善のために、どのように働きかけたか、働きかけたいか、を具体的に記入した4割の人の回答を整理しよう。

やはり「組合を通じて」「組合より調査がくる」など組合が41%にのぼっている。

次は「婦長」に言うという人が14%。「組合と婦長と両方に」という人も、6%いる。

「総婦長によその施設の状態を話す」「総婦長と院長に実態を話した」など、総婦長に言う人が8%。

「管理職も組合もダメ」「働きかけは事実上不可能」「看護部長、事務長に言ってもダメ」など、見通しが立たないという人も9%いる。

おわりに 妊産婦個人にもっと関心を

調査のおわりに、以下のことをまとめておきたい。

妊産婦は、妊娠・出産という自分の体の変化についても、入院生活についても、育児についてもかなり不安が強い。そこで看護職が分娩時に励ましたり、保健指導を詳しくしたり、相談にのってくれることや、ちょっとした心づかいを見せてくれること、つまり看護職が妊産婦個人に関心をむけて接することに感謝し、うれしく思っている。しかし看護職に対するさらなる期待や要求も現われている。

たとえば、助産婦が熱心に取り組んでいる母親学級や、母乳指導などについて妊産婦は役立ったと感謝している。しかし保健指導の内容が詳しくなればなるほど、妊産婦は、まだ教えてもらっていない事態に遭うたびに不安が高まっていく。また受持ち看護職を望む理由をみると、個人的に看護職に相談したいという人も多い。つまり、妊産婦は一般的な知識を求めているのではなく、自分の状態についてわかりたい、安心していただきたいのである。

助産婦や看護婦は、このような妊産婦に対してどのような援助ができるのだろうか。

短い入院期間だからこそ、妊産婦にとってはまず病院という新しい環境になれ、活用できるようになることが先決である。このため、オリエンテーションを十分しておくことが重要になる。そのオリエンテーションの中で、何でも看護職にまづ聞いていいのだということを伝えておくことが必要だろう。

そしてそう伝えるだけでなく、妊産婦が困ったりわからないことをためらわずに話せるように、看護職の方から積極的に話しかけていくことも必要だろう。つまり、看護職が妊産婦からのすべての質問に100%正解をだそうとすることよりも、看護職が妊産婦の気持ちを理解し、いっしょに考えようとしているのだということをまず示していくべきだろう。

個人として通じ合うことは、妊産婦のみならず看護職にとっても深い満足感につながっている。

看護職が、妊産婦と以上のような関わりをもてるようになるには、看護チームの中に仲間が必要となる。というのは、妊産婦とうまくいかない時に相談できるのは仲間だし、業務を改善しようとするときまず先に話せるのも仲間であるからだ。

このような話しやすい雰囲気のあるチーム＝チームワークのよいチーム、をつくっているのは、婦長のチームワークへの配慮、そしてスタッフがチーム内の誰とでもへだてなく話をしようとする、この2つであるといえよう。

人数的にも、看護体制の面でも現状では制約が大きいので、看護職が今以上に妊産婦の期待や要求に応えるために使える余力は限られている。この限られた余力を、本当に大事なポイントに集中させるべきではないだろうか。そのポイントは、妊産婦1人1人に関心をむける（その1つの手段として話かける）ことと、チームの中でお互いが不安や悩みの相談相手になっていくこと、の2つだと思われる。