
実践報告

医療看護研究30 P.10-16 (2022)

コロナ禍の助産基礎教育課程を経た新人助産師が必要とする支援 - 卒業生を対象としたフォローアップ交流会を実施して -

Support needed by new midwives who have undergone the basic
midwifery education course during the COVID-19 pandemic :
Conducting a follow-up exchange meeting for graduates

青柳優子¹⁾
AOYAGI Yuko

鈴木紀子¹⁾
SUZUKI Noriko

植竹貴子¹⁾
UETAKE Takako

大月恵理子¹⁾
OTSUKI Eliko

要旨

2021年度入職の新人助産師を対象とした「フォローアップ交流会」を検討・実施した。その結果と
その後のインタビューからコロナ禍で助産基礎教育を受けた新人助産師が、就職後困難に感じた内容
と対応を抽出し、必要とする支援を検討した。「フォローアップ交流会」の参加者は、1回目（5月）
3名、2回目（7月）1名、3回目（11月）0名であり、すべてオンラインでの対話であった。イン
タビュー協力者は1名であった。

新人助産師は就職後に戸惑いや困難を抱くが、3か月頃までにできることが増え自信がついた様子
がみられており、この点ではコロナ禍以前と同様の経過であった。分娩介助業務開始後には、技術の
難しさが新たな課題として付加されることと同時に、コロナ禍での実習制限による自己の実践能力へ
の不安が大きく、本対象者の特徴であった。

新人助産師が臨床において必要とする支援は、コロナ禍の教育体制の変化による多様なレディネス
に応じた個別のものであること、新人助産師が実践に対して抱く思いへの理解を示すことが重要と示
唆された。「フォローアップ交流会」は、新人助産師が抱く臨床実践の不安や緊張の緩和について一
定の効果があると考えられた。

キーワード：コロナ禍、新人助産師、支援プログラム

Key words : during the COVID-19 pandemic, new midwives, support program

I. 緒言

2020年度はCOVID-19の流行により全国的に看護基礎教育体制の制限が設けられ、看護職者を目指す学生は実践能力の修得に多大な影響を受けた。2021年度に

就職する看護職者は、実践能力不足に対する不安と、臨床の場に不慣れであることの緊張が、より強い状態であると予測された。厚生労働省医政局看護課は各都道府県に対して2021年度新人看護職員研修の実施において教育背景等を考慮した対応を促し、日本看護協会(2021)が関連団体と合同で「コロナ禍における新人看護職員研修(情報提供)」を実施した。

1) 順天堂大学医療看護学部
Juntendo University Faculty of Health Care and Nursing
(May. 6. 2022 原稿受付) (Jul. 26. 2022 原稿受領)

表1 COVID-19流行による助産学教育プロセスの変化(4年次)

		2019年度 (COVID-19流行前)	2020年度 (COVID-19流行時)
授業： 助産過程演習	期間 授業形態 時期	5週間 学内対面 4月初旬～5月初旬	6週間(助産技術の内容を含む) オンライン：Zoom meeting 4月中旬～5月末
授業： 助産技術演習	期間 授業形態 時期	3週間 学内対面 7月初旬～7月下旬	8日間 学内対面 主に7月下旬
助産学実習： 妊婦受け持ち	期間 授業形態 時期	18週間程度 臨地 7月初旬～10月末頃	10週間程度 臨地 8月末～10月末頃
助産学実習： 分娩介助	期間 授業形態 時期	8週間 臨地 8月下旬～10月中旬	8週間 学内対面1週間：臨地7週間 8月下旬～10月中旬

太字下線：大きく変化した内容

本学部の助産学教育課程においても、臨地実習において助産実践を経験する機会が減少した。思考過程の基本は修得できたが、技術面においては到達度が例年よりも低く、一般的なものに留まった。4年制大学における助産師教育では看護師教育を並行して履修するが、2020年度卒業生は4年次の看護学実習においても制限を受けた。よって就職後は、新人助産師として臨床現場に適応するための支援が、例年よりも多く必要になると考えられる。

新人看護職の臨床適応に関しては、様々な問題点やサポートの必要性が明らかにされている。リアリティショックが起りやすい時期は「就職後3か月頃」、「3か月から6か月まで持続しその後は回復と持続に分かれる」、「落ち込みやすい時期は6月が最も多いが12月まで続く」などの報告がある(谷原ら, 2020; 坂井ら, 2020; 下見ら, 2017)。落ち込んだ原因には「できないことへの焦り」、「職場の人間関係」、「ひとり立ちに対する不安」、「職場環境への不適応」、「ストレス・疲労・緊張」、「同期との比較」などがあつた(谷原ら, 2020)。落ち込みから回復できたきっかけは、「同じ勤務先の同期の看護職員」への相談が最も多く、「上司に相談」、「先輩に相談」、「親・友人に相談」、「リフレッシュ」、「自信がついてきた」などがあつた(谷原ら, 2020; 坂井ら, 2020)。

一方、新人助産師に関しては、特有のストレスサーに分娩介助があること(桑原ら, 2017)、「1～3か月」にリアリティショックが見られたこと(赤星ら, 2008)が報告されている。また新人助産師への支援としては、「常に相談できる体制」、「手本になる技術やコツの伝授」、「自立の時期の見極め」、「課題達成のた

めのアドバイス」、「モチベーションに繋がる声かけ」が有効(桑原ら, 2017)とされていた。

卒業生への教員の支援については、「臨床への先取り実習の実施」(下田ら, 2021)や「就職後の相談(1か月以内、3か月、6か月)」による精神的サポート役割への示唆(木村ら, 2020)が報告されているが、効果は明らかにされていない。しかし、前述したように新人助産師の臨床への適応が例年と異なることが想定されることから、学修過程を把握している教員が心理面、知識・技術面で支えることが一助になるのではないかと考えた。日本看護協会(2021)が実施した「コロナ禍における新人看護職員研修」においても、教育機関が卒業生のフォローアップに参加し、個人の能力に沿った継続教育をすることを求めている。

本研究では2021年度入職の新人助産師を対象とし、支援プログラムを検討・実施した。その結果およびその後のインタビューから、コロナ禍で助産基礎教育を受けた新人助産師が就職後困難に感じた内容と対応を抽出し、必要とする支援について検討したので報告する。

Ⅱ. 本学におけるコロナ禍の看護および助産基礎教育課程の概要(表1参照)

COVID-19の流行により3年次(2020年)の2月末から登校が制限され、4年生の4月は全面登校不可となった。助産専門科目はZoom meetingによるオンライン授業が4月中旬より開始となった。前期の看護学実習は時期を約1か月延期し、学内実習やオンライン実習を活用することとなったため、対象と接する機会や看護技術の実施機会が減少した。その後の助産学の

表2 フォローアップ交流会の計画

	時期	内容・方法
1回目	5月	・全体ディスカッション、個別相談（対面またはオンライン）
2回目	7月	・全体ディスカッション、個別相談（対面またはオンライン） ・学内演習（知識・技術の整理）
3回目	11月	・全体ディスカッション、個別相談（対面またはオンライン） ・学内演習（知識・技術の整理）

技術演習科目は学内で実施可能となり、臨地実習に繋がる助産技術の基礎を短期間集中的に学修した。しかし7月より開始予定であった助産学実習は、臨地実習の可否や実施時期が不明な状態であったため、学内実習を想定した計画を立案し開始した。

8月下旬の分娩介助実習開始予定日より1週間遅れて臨地実習が開始となり、臨地実習を約7週間実施した。臨地実習内容には制限があり、直接の分娩介助事例は4～6例であったが、分娩見学や分娩第1期までの受け持ち事例について分娩介助シミュレーションを実施した。その他、妊婦の受け持ち事例、褥婦や新生児への助産ケアを経験することができた。全体として臨地実習期間が短縮したことで技術面での達成度は基本的な内容に留まったが、臨地実習と学内実習を組み合わせることで確実に学び、助産師教育指定規則の学修目標に達したことを確認した。

以上より、2021年度入職の新人助産師は実習期間や内容が例年と異なることを自覚しており、臨床における実践への不安、知識を実践に活かす方法がわからないなどの戸惑いを抱く可能性があると考えられた。

Ⅲ. 方法

1. 対象

2021年度入職の新人助産師とした。

2. 支援プログラムの企画

コロナ禍の助産教育課程を把握する教員が、新人助産師への支援を検討し、「フォローアップ交流会」という名称の支援プログラムを企画した。本交流会のねらいは、新人助産師が臨床実践の不安や緊張を緩和することや知識を実践に活かす方法を考える機会を得ること、とした。職場を離れて他の卒業生や教員と話すことでリフレッシュし、必要に応じて知識技術の確認を行う場として計画した。

実施スケジュールは先行研究の不安や困難を感じ易

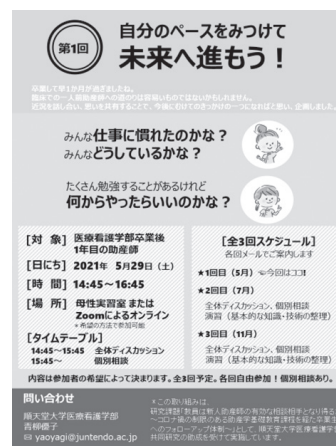


図1 フォローアップ交流会のチラシ（1回目）

い時期を参考に、就職後2か月（5月）、4か月（7月）、半年以降（11月）の3回を企画した。内容は、全体でのディスカッションや個別相談（対面又はオンライン）、学内演習で1回につき約2時間を設定し、各回に参加した新人助産師の希望に応じて実施した。学内演習では、基本的な知識・技術を整理したい場合のために実習室や演習室を準備した。（表2）

1回目の交流会の約3週間前に新人助産師にメールで案内とチラシ（図1）を送り、google formsを用いて参加の有無や要望について回答を得た。1回目の参加者の反応により、2・3回目の計画に反映させることとした。

3. データ収集および分析方法

「フォローアップ交流会」は録音せず、参加人数および新人助産師の言動を議事録として記録した。また、就職後10ヶ月頃に新人助産師8名を対象とした個別の半構造化インタビューを行った。インタビュー内容は、就職後の困難やその対応および支援、「フォローアップ交流会」参加者にはその感想とした。インタビューは録音し逐語録を作成した。分析方法は、「フォローアップ交流会」の議事録とインタビューの逐語録の双

表3 新人助産師の入職後の困難と対応

	勤務の状況	困難と感じた内容	困難への対応
2 か月頃	※妊婦褥婦新生児ケア ・馴染みやすい環境 ・先輩が優しい ・先輩のフォロー体制が安心 ・資格を持って学生とは違いできることが増えて嬉しい ・入職直後は緊張が高く、今は業務に必死になっている ・できることが増えてくると責任を感じ緊張が高まる ・先輩のフォローがなくなったときに一人でできるか不安	・対象との関わりに緊張した ・対象との会話が難しい ・知識技術不足で一人では対応できない ・信頼関係を築いて距離を縮めていくのが難しい ・実習での制限が、突然解除となり戸惑った ・作業をこなすだけで対象と向き合っていない ・勤務時間内に記録などが終われない	・先輩に聞く ・先輩の対応を見て盗む ・自分で調べる ・病棟の月1回の勉強会で知識を得る ・職場の同期助産師と話し精神的安定を図る
	・知識がついて自信をもって対象と関われる ・4年前期の看護学実習の制限による影響は感じなかった		
3 か月まで	※産科以外の様々な診療科のローテーション		
4 か月頃	※分娩介助開始 ※褥婦、新生児ケア		・妊産婦への保健指導、新生児ケアなど助産学実習の学びを活かしている
10 か月以降	※分娩介助開始 ・分娩介助トレーニングが始まり難しさを感じる	・臨地実習で分娩進行者(産婦)と関わる経験が少なかったことを不安に思う ・分娩の経過がどんどん進んでいく中でアセスメントを修正し、予測しながら対応するのはものすごく難しい ・架空事例とリアルな産婦は違う	・助産学実習の学びを家や現場でも思い出している ・職場の同期助産師と話し精神的安定を図る

※：業務内容を示す

方から、就職後の困難や必要とした支援の内容を抽出し、統合して整理した。また、双方から「フォローアップ交流会」への意見を抽出し、要望および感想の要点を整理した。

4. 研究期間

2021年4月1日～2022年3月31日

5. 倫理的配慮

「フォローアップ交流会」およびインタビューへの参加は、新人助産師各自の自由意思とした。「フォローアップ交流会」における情報は、参加した新人助産師に研究データとして用いることの承諾を得た。インタビュー調査は、順天堂大学医療看護学部研究等倫理委員会の承認を受けて実施した(順看倫第2021-73号)。インタビューアは研究者が所属する大学の質的研究に精通した看護教員で、母性看護学・助産学分野以外の4名に依頼し、新人助産師が率直な意見を言えるよう

配慮した。

IV. 結果

1. 対象者の参加状況

1) 「フォローアップ交流会」の実施状況

1回目(5月)の参加は新人助産師3名で、オンラインの対話を行った。前半は教員3名を含む全体でのディスカッション、後半は新人助産師のみの交流の時間とした。2回目(7月)の参加は新人助産師1名で、教員1名とオンラインでの対話を行った。3回目(11月)の参加は0名であった。

参加しない理由を2、3回目で質問したところ、「勤務の都合」が最も多かった。

2) インタビュー実施状況

新人助産師8名に依頼し、1名から協力が得られた。

表4 フォローアップ交流会への意見

時期	要望	感想
2 か月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、基礎看護技術（採血など）の演習ができるとよい（1名） ・分娩介助業務開始に向けて復習したい（3名） 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員が成長を感じると言ってくれたのはよかった。 ・教員と話す機会があるのはいい。 ・同期の卒業生の様子がわかって自分もまた頑張ろうと思えた。 ・知識の確認はなかった。
4 か月頃	<ul style="list-style-type: none"> ・全体ディスカッション希望（4名） ・分娩介助技術演習を希望（1名） 	

2. コロナ禍で教育を受けた新人助産師が就職後に困難と感じた内容と対応

「フォローアップ交流会」とインタビューに参加した新人助産師が、延べ5名と少数であるため、個人や施設が特定されないよう混合したデータを表に記載した（表3）。

まず勤務の状況として、就職後2か月頃までは産科病棟で主に妊婦、褥婦、新生児の援助を行っていた。施設によっては3か月まで様々な診療科の看護を経験した後に産科病棟配属になっていた。分娩介助業務開始時期は施設により異なり、4か月以降や10か月以降で開始されていた。職場の環境については馴染みやすく、先輩が優しく安心できるフォロー体制がある、と受け止めていた。

困難と感じた内容について、2か月頃は「対象との関わりに緊張した」、「知識技術不足で一人では対応できない」、「信頼関係を築いて距離を縮めていくのが難しい」や、「（新生児ケアについて）実習での制限が、突然解除となり戸惑った」、「作業をこなすだけで対象と向き合っていない」等があげられていた。これらへの対応は、「先輩に聞く」、「先輩のケアを見て盗む」、「病棟の勉強会で学ぶ」等であり、病棟での支援を得て少しずつできることが増え、3か月頃までに自信がついた様子が伺えた。

就職後4か月頃や10か月以降の分娩介助や産婦への助産ケア経験については、新人助産師によって特に発言のない者と、大変さを強調する者があった。後者は、分娩経過が進む中でアセスメントを修正し、予測しながら産婦に対応することの難しさをあげていた。また、臨地実習で産婦と関わる経験が少なかったことや、架空事例とリアルな産婦の違いに戸惑いを感じ、他大学卒の新人助産師との能力差を不安に思う発言があった。分娩介助業務の困難への対応としては、助産学実習の学びを思い出し、実習資料を活用していた。その他の対応として、職場の同期助産師と話すことで精神的安定を図っているとの発言があった。

3. 「フォローアップ交流会」への意見

「フォローアップ交流会」とインタビューに参加した新人助産師が延べ5名と少数であるため、個人が特定されないよう混合したデータを表に記載した（表4）。就職後2か月、4か月頃の新人助産師からの要望には、採血などの看護基本技術演習や分娩介助業務開始に向けて分娩介助技術の復習や演習、全体でのディスカッションがあがっていた。実際はすべてオンラインでの参加となり、技術演習は実施しなかった。参加した新人助産師の感想は、「教員が成長を感じると言ってくれたのはよかった」「同期の卒業生の様子がわかって自分もまた頑張ろうと思えた」など肯定的であった。

V. 考察

1. 新人助産師が就職後に困難と感じた内容と対応

本研究対象者である新人助産師は、就職後3か月頃までは妊婦、褥婦、新生児を対象とした業務が中心で、対象との関わりに難しさを感じ一人では対応出来ない状況であったが、徐々にできることが増えていった。2021年度入職の学年は、3年生までの臨地実習を通常通り経験しているため、看護の基礎的な部分はある程度修得しているといえる。新人助産師の「4年前期の看護学実習の制限による影響は感じなかった」との発言からは特別な困難を感じていないことがわかる。しかし、4年生前期以降の臨地実習経験が少なかったことで、新人助産師によっては業務開始時のレディネスに差が大きい可能性が考えられる。コロナ禍以前の調査（赤星，2008）では、新人助産師のリアリティショックが見られやすい就職後1～3か月を過ぎると現状認識や喜びを感じるとの結果であった。本研究では先行研究と同様のプロセスを辿っていることから、本研究対象の新人助産師を受け入れる臨床の指導体制が、当該助産師のレディネスに合致していたことが推察される。

次に、就職後4か月や半年以降で分娩介助業務が始

まると、新たな困難を自覚していた。先行研究の新人助産師特有のストレス「刻々と変化中での判断を必要とする分娩」「上達に時間のかかる分娩介助技術」(桑原ら, 2017)と同様の内容に加えて、コロナ禍の影響として実習における経験不足や到達度への不安をあげており、本研究対象の新人助産師の特徴といえる。新人助産師が「つらいと感じる時期は5~9月と幅広く、時期を2回あげた回答が多い(下見ら, 2017)ことが特徴的との報告がある。要因の「新旧の行動目標の重複時期」が、就職後一定時期を過ぎてから分娩介助業務が付加されることによる目標の重複によるつらさを表している。分娩介助は多重課題の実践であり修得に時間がかかるため、すぐに成長を実感できないことも不安に繋がるといえる。対象の新人助産師は、実習での学びや資料を手がかりに取組もうとしていた。コロナ禍の影響により、直接分娩介助した例数が4~6例と例年の10例程度よりも少ないことから実習での経験不足が気になりやすく、気にすることでより不安が高くなると考えられる。コロナ禍の助産学教育が、実際に新人助産師の分娩介助実践能力獲得状況に及ぼした影響については、本研究の段階では把握できていない。例年よりも実践能力獲得への支援ニーズが高い状態と考えられるが、架空事例とリアルな産婦を併用した新たな実習方法の評価については別の機会を要する。新人助産師の分娩介助実践能力の修得においては、臨地でのOJT (on the job training) による支援をどのように行うのが最も重要である。

2. 新人助産師が必要とする支援

全国助産師教育協議会は、助産基礎教育を実施している会員校の教育機関を対象に2020年度の助産学実習の実態を調査した(全国助産師教育協議会, 2021)。130校の回答結果によると、COVID-19流行の助産学実習への影響ありが94.6%であった。その内訳は分娩介助が最多で86.2%、妊娠期・産褥期・新生児期の実習、地域の実習が50%以上であった。指定規則で規定されている9例以上の分娩介助が臨地実習で直接実施できた施設は、約46.9%であった。その他の施設における臨地での分娩介助実施例数は、8例から1例未満まで幅があった。また実習方法として、臨地での対象受け持ち方法の変更、学内でのシミュレーション実習や、オンライン実習などが臨床指導者との連携を図りながら実施されており、本学と同様であったことが確認できた。したがって、全国的にも学修の過程が急遽変更

となり、臨地実習の経験が減少傾向にあったといえる。そのような学修経験を経た新人助産師は、COVID-19流行前以上に自己の学修目標到達度に戸惑いや不安を抱いて就職していると考えられる。但し、教育機関や実習施設によってCOVID-19の影響は異なることや、新人助産師個人の特性もあるため、就職後の支援の必要性や必要とする内容は幅広いものであると推測される。本学の卒業生の様に臨地実習が縮小された経験をした場合には、他の教育機関を修了した同期助産師との分娩介助事例数など、臨地実習での経験の差を気にしている場合が多いことが推察される。

以上より臨地において新人助産師が必要とする支援は、コロナ禍の教育体制への影響により生じた多様なレディネスに応じるものといえる。教育背景による実習経験の違いがある中で、個人の能力を見極めて実践への支援方法を検討する必要がある。また、新人助産師が受けた実習制限による実践経験不足や同期助産師との能力差への不安に対して指導者が理解を示すことは、特に心強く感じるであろう。知識・技術面は元より、新人助産師が抱く実践への思いに注目してサポートすることが重要と考える。

今回実施した教員企画の支援プログラムについては肯定的評価が2点あげられた。新人助産師が気づかない変化を教員からフィードバックされ、成長していることに気づき自信に繋がれたこと、新人助産師同士の交流の場を設けたことで安心感や今後へのモチベーションが持てたことであった。新人助産師は、経験不足によりネガティブな意識を持ちやすいが、支援を受けながらスムーズに基本的な対象への対応がとれるようになっていた。良い面にも目を向けられるような機会があることは安心に繋がると考えられる。また困難に感じた内容も、話すことで現状を整理することができる。よって交流会のねらいである「臨床実践の不安や緊張の緩和」については、安心感や自信、モチベーションを得たことで一定の効果があると考えられた。しかし、「知識を実践に活かす方法を考える」といった臨床実践における具体的な課題の整理ができたかについては、演習の希望が無くデータが得られていない。

新人助産師が安心感を得ることや自信、モチベーションを高めることは、コロナ禍以前の新人看護職の落ち込みからの回復のきっかけや有効な対応として報告された内容(谷原ら, 2020; 桑原ら, 2017)と共通している。よって、「フォローアップ交流会」による支援は、コロナ禍に限らず新人助産師が成長する過程で

の一助となり得ることが示唆された。

3. 本研究の限界と課題

企画した支援プログラムへの参加者およびインタビュー協力者が少数であり、新人助産師の部分的なデータ収集となったことは本研究の限界である。卒業前から支援プログラムについて情報提供しておくこと、勤務先から情報を得て日程調整すること等、希望者の参加を促進する方法を検討する必要がある。対象者を増やし、新人助産師へのより有効な支援について検討することが課題である。

VI. 結論

1. 2021年度入職の新人助産師は就職後に戸惑いや困難を抱くが、3か月頃までに一人でできることが増えて自信がついた様子が見られており、コロナ禍以前と同様の経過であった。
2. 分娩介助業務開始後の困難は、分娩介助実践の難しさが新たな課題として付加されることとコロナ禍での実習経験の少なさによる不安が含まれていた。
3. 新人助産師が臨床において必要とする支援は、コロナ禍の教育体制への影響による多様なレディネスに応じたものであり、経験不足や同期助産師との能力差への不安など新人助産師が抱く実践への思いに注目することが重要と示唆された。
4. 教員の企画による新人助産師支援プログラムは、臨床実践の不安や緊張の緩和について安心感や自信、モチベーションを得たことで一定の効果があると考えられた。

謝辞

本研究にご協力いただいた新人助産師、インタビューの皆さまに深く感謝いたします。

本研究は、2021年度順天堂大学医療看護学部共同研究費の助成を受けて実施した。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

引用文献

赤星衣美, 中尾優子, 宮原晴美, 他(2008). 新人助産師

が職場に適応していく過程. 日本助産学会誌, 21(3), 111.

木村涼平, 山崎不二子, 増満誠, 他(2020). 看護系大学新卒看護師の大学訪問時期と大学教員への相談状況に関する実態調査. 日本看護学教育学誌, 30(1), 33-42.

桑原奈緒美, 奥村ゆかり, 勝田真由美, 他(2017). 新人助産師の業務上のストレスとストレスに対する支援. 日本助産学会誌, 30(3), 520.

日本看護協会(2021). 新規情報提供「コロナ禍における新人看護職員研修」について. 日本看護協会ホームページ. https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20210301newnursetraining_program.pdf (Apr. 23, 2022)

日本看護協会(2021). 情報提供「コロナ禍における新人看護職員研修」. 日本看護協会ホームページ. https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20210301newnursetraining_doc.pdf (Apr. 23, 2022)

坂井利衣, 高松邦彦, 中田康夫(2020). 病院に就職した新人看護職者の職場適応プロセスに関する研究の動向と課題. 神戸常盤大学紀要, 13, 16-27.

下田佳奈, 三浦友理子, 浅田美和, 他(2021). 看護系大学看護学統合科目卒業実習「チームチャレンジ実習」を履修した学生の新人看護師への移行の実態履修者の視点から. 聖路加看護学会誌, 24(1-2), 25-32.

下見千恵, 児玉史乃, 築谷祐季, 他(2017). 新人助産師の辛いと感じる時期と回復時期に関する調査. 日本助産学会誌, 30(3), 581.

谷原弘之, 水子学, 高尾堅司, 他(2020). 就職後1年未満の看護職員の落ち込みやすい時期と回復の実態. 川崎医療福祉学会誌, 30(1), 265-270.

全国助産師教育協議会(2021). 2020年度助産学実習の実態調査. 全国助産師教育協議会ホームページ. <https://www.zenjomid.org/wp-content/uploads/2021/11/2020%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%8A%A9%E7%94%A3%E5%AD%A6%E5%AE%9F%E7%BF%92%E3%81%AE%E5%AE%9F%E6%85%8B%E8%AA%BF%E6%9F%BB.pdf> (Apr. 20, 2022)