

報告

第 48 回 看護セミナーの報告(令和 4 年度)

山田礼子¹⁾ 田口恵美子¹⁾

¹⁾中部大学 臨地臨床実習推進部 看護実習センター

I. はじめに

中部大学臨地臨床実習推進部看護実習センターでは、臨地実習施設や本学科の卒業生の就職先の看護職、他医療職、本学の教員、学部学生などに対して、看護実践能力や臨地実習指導能力の向上を目指して、毎年、看護セミナーを企画し開催している。今回、48 回の看護セミナーの企画時においては、2020 年から新型コロナウイルス感染症流行下(以下:コロナ禍)、感染症対策が行政から発出され、国民の命を守るために、国民が一丸となって乗り越えてきている時期であった。同時期に、日本看護協会機関紙「看護 2022 年 9 月号」¹⁾の特集 2「新型コロナウイルス感染症流行下の新人看護職員研修の実態と今後のあり方」に、新人看護職員研修に関する調査から、「入職時オリエンテーションはいったん縮小されたものの必要なものが復活してきていること、研修見直しの背景には「研修責任者が大事にしていることや施設が育成したい人材像があること」が説明され、さらにこの結果を踏まえ、「今後の新人看護職員研修のあり方について提言する」と掲載されていた。コロナ禍の時期は、看護基礎教育にも大きく影響及ぼし、特に、看護師に必要な看護実践の能力を習得する上で不可欠な臨地実習が安定して行われないまま卒業となり、就職する状況が継続していた。臨床現場の管理者から感染防止対策のため、「新人看護職員研修の形態、研修内容など大幅に変更し計画をしている。」「新人看護職員の成長への支援を行っているが、臨床での看護実践などに不安を抱えている。」との声もあり、新規採用者の早期離職につながらないようにしている現状が聞かれた。

本学の保健看護学科では、コロナ禍、特に 2020 年度～2022 年度において、臨地実習の中止・実習期間の短縮・実習時間の短縮などを儀なくされた。臨地実習に替わり学内演習などさまざまな学習を工夫し、科目の目標達成に繋げてきた。コロナ禍において、臨床現場で新人

看護職員指導の在り方を模索している医療従事者、基礎教育に携わり臨床に送り出す教員として、厚生労働省から発出されている「新人看護職員研修ガイドライン」(改訂版)²⁾に沿った基本的な臨床実践能力を獲得するための研修にどのような影響をもたらしたのかを知り、今後の人材育成の在り方を学ぶ機会とするため、企画した。令和 3 年厚生労働科学特別研究事業「新型コロナウイルス感染症流行下における新人看護職員研修の実態把握調査研究」³⁾研究代表者である末永由理氏に講演をいただいた。

II. 第 48 回看護セミナーの概要

1. 日程:2023 年 2 月 25 日(土)13 時～15 時
2. 開催方法:Zoom ウェビナーによるオンライン開催
3. テーマ:「新人看護職員研修の実態と今後のあり方について」
4. 講師:東京医療保健大学医療保健学部 看護学科教授 末永由理氏
5. 参加者:66 名。内訳は、本学科臨地実習施設関係者 50 名、学内教員 15 名、学内関係者 1 名。
6. 講演内容

1) 新人看護職員に対する研修の経緯

今回の調査研究「新型コロナウイルス感染症流行下における新人看護職員研修の実態把握調査研究、厚生労働省行政推進調査事業費補助金厚生労働科学特別研究事業」の目的は、「コロナ禍によって、新人看護職員研修も影響を受けている。令和 2 年度は感染対策として、集合研修や他職種との合同研修、複数部署を移動しながら学ぶローテーション研修が実施できないといった状況が生じた。令和 3 年度は臨地実習の経験が例年と比べて少ない新人看護職員を迎え入れることになった。この影響は、令和 4 年度以降の一定期間継続することが考えられる。様々な制約がある中で、臨地実習経験の不

足に対応し、安全で質の高いケアを提供できる新人看護職員をどのように育成していくか、臨床現場での知見の共有が求められる。これまでと異なる大きな変化がある中での病院における新人看護職員研修の工夫や課題を明らかにする」とされている。

セミナーの中では、看護基礎教育・新人看護師に関する調査・検討会の取り組みの経過について説明された。

平成 14 年に「新卒看護師の「看護基本技術」に関する実態調査」、「看護学教育の在り方に関する検討会」が始まり、平成 15 年には、「看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会」「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」後、「新人看護職員研修到達目標および指導指針」が発出されている。平成 21 年 7 月 9 日に保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案が成立し、平成 22 年 4 月 1 日から新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務となっている²⁾。多様な場面で看護実践能力を高め、キャリアアップの基盤をつくるためにも新人看護職員研修に求められている役割は大きいと説明された。厚生労働省や日本看護協会から出典されている就業看護師についての推移が提示された。「年齢階級別にみた就業看護師」については、2020 年においては、60 歳以上の従事者が 2010 年より増えている。「病院における新卒採用の看護師の離職率」については、2010 年 8.1%であり、新人看護師の臨床研修等が努力義務化された以後は、減少傾向にあり、研修の成果であるとみている。

次に、2020 年からのコロナ禍は、新人看護職員にどんな影響をもたらしたのかについて、「新型コロナウイルス感染症流行下における新人看護職員研修の実態把握調査研究」の中で、病院 Web 調査(令和 3 年 12 月 1 日～31 日に病院の研修責任者(全国 1044 件)に対し、内容「2019～2021 年度の新人看護職員の方法、内容等」の結果を提示された。また、病院インタビュー(令和 3 年 7 月～令和 4 年 1 月に病院の新人研修担当者 29 名(全国 10 施設)に対し、内容「2020 年～2021 年度の新人研修の状況や課題等」の結果を提示された。看護養成学校インタビュー(令和 3 年 12 月～令和 4 年 2 月に基礎教育機関が実施する卒後フォローアップ、研修担当者 7 名(4 プロ

グラム 5 基礎教育機関)に対し、内容「研修概要や参加者の反応、運営上の課題等」が実施された結果を提示された。「入職時オリエンテーションの総時間」について、2020 年度においては、2019 年度と比較して、20 時間未満が増え、20 時間～40 時間未満が減少している。総時間数の減少理由は、「3 密回避のために時間数を減らした」「内容・方法を効率的に組み直して時間数を減らすことができた」であった。「新人看護職員研修の体制やプログラムの工夫」2021 年(全体 1044 件)として行われたことは、「到達状況を評価するチェックリストの活用」93.4%、「フォローアップ研修の実施振り返りや体験の共有、リフレッシュ等を目的とした集合研修等」83.2%、「他職種との合同研修会の実施」64.7%、「ローテーション研修等の複数部署・部門での研修」47.4%、「教育機関、学会、専門職団体等のプログラムを活用」36.8%、「新人看護職員研修の経験豊かなアドバイザーの活用」20.7%、「看護基礎教育の教員を研修講師として活用」6.4%であったとの調査結果が示された。他職種に関わる研修が減少したが、大切なことは維持し続けていたこと、フォローアップ研修にて実施の振り返りや体験の共有を行ったこと、新人看護職員同士のつながりが重要であることが示された。

2) 新型コロナウイルス感染症流行は新人看護職員研修にどんな影響をもたらしたか(令和 3 年度厚労科研「新型コロナウイルス感染症流行下における新人看護職員研修の実態把握調査研究」から考える)

新人職員研修実施においては、様々な制約下で研修方法、内容等の変更を迫られた。集合研修や部署・部門を超えた研修は 2020 年度に若干減少し、2021 年度には増加した感染対策を重視した手探りでの研修実施から、感染対策を前提として実績を踏まえた試行錯誤の中で実施しており、このことから施設・指導者として新人看護職員育成におけるコア(大事にしたいこと、譲れないこと)を見つめ直すきっかけとなっていると示された。

「2019 年度から 2021 年度にかけて変更した新人看護職員研修の実施方法」における調査結果では、(全体 1044 件)、「e-ラーニングを併用した(例:基礎知識は e-ラーニングを使用する等)」42.6%、集合研修で実施する内容を絞り、それ以外は OJT に移行させた」37.7%、1 回

の研修時間を短くした」32.7%、「人数を減らし、同じ研修を複数回実施した」29.5%、「2019 年度からの実施方法の変更はなし」16.9%、「遠隔での集合研修を併用した」15.7%であったと示された。「2020 年度および 2021 年度集合研修実施にあたり変更を可能にした要因（インタビュー調査より）」は、①コロナ禍以前からの ICT の利活用。②臨床教員と看護基礎教育における実習の現状について情報共有。③外部講師の活用、連携。④発想の転換（コロナ禍だからこそ新人の様子をみて気づけたことの方が大きく、その経験を活かして 2021 年度の集合研修を抜本的に変えた）があった。このことから感染対策を講じながら、OJT への移行や ICT を活用した遠隔での集合研修・e ラーニングの活用等、様々な工夫を行っており、危機を成長の機会と捉え、柔軟に対応し、外部講師の活用や看護基礎教育機関との連携を図るなど、組織の持つ強みの発見となったことが示された。「入職後早期（2021 年 4～6 月頃）の新人看護職員の遂行状況（全体 1044 件）」では、例年と比べてできていなかった項目は、①「チームになじむ」（33%）。②「自分からやりたいと発言し、積極的に行動する」（31.4%）。③「リアリティショックに対応する」（28.6%）。④「同期同士で助け合う」（28.5%）。⑤「患者との関係を構築する」（28.4%）、などが挙げられた。この結果から対人関係に課題があるのではないかと説明された。2021 年度入職者への研修の工夫として、「先輩看護師の実践を見せる機会を増やした」「メンタルヘルス支援を強化した」「シミュレーションの機会を増やした」「目標到達期間を延ばした」「先輩看護師の判断を言葉で説明するようにした」等があげられ、この結果から、「コロナ禍は新人看護職員研修にどんな影響をもたらしたか」について、①「OJT への移行により、スタッフの関心や部署指導者の教育スキル向上の機会になっていた」。②「日勤業務のひとり立ちや夜勤業務の開始時期について、おおむね例年通りに新人看護職員は成長していた」。③「実習経験が少ないことに対し、現場のイメージづくりやメンタルヘルスの強化といった職場適応の支援を実施した」、などが挙げられ、現場の育てる力・新人の育つ力の再確認に繋がっていることを説明された。

3) 予測不能な時代の人材育成のあり方とは

これからの社会と組織づくりに重要なこととして、実行する組織から学習する組織への変革の必要性、管理手法 10 項目（雇用、訓練、業績評価、作業体制、従業員に与えられる自由裁量権、エンパワメントの手法、プロセスの目標、休憩時間、事業目標、うまくいくとき）が挙げられ説明された。

「学習する組織」になるためのディシプリンとして、5 項目（システム思考、自己マスタリー、メンタル・モデル、共有ビジョン、チーム学習）を挙げられ、共有ビジョンにおいては、物事の捉え方、お互いの考えを共有していくことが重要であると説明された。

「職場環境における対人リスク」として、4 項目の不安要素を挙げられた。「①無知だと思われる不安:こんなことも知らないのかと思われるのが嫌でわからないことがあっても聞かない。②無能だと思われる不安:出来ないと思われるのが嫌で余計なことはしない。③ネガティブだと思われる不安:一緒に仕事しづらい人と思われてしまうことを恐れて他の人に対し意見を言わない。④邪魔をする人だと思われる不安:他の人の時間を奪ってしまうことを恐れて意見や情報、支援を求めるのをやめてしまう。」このような対人リスクがある中で、「心理的安全性の高い職場づくり」の基礎となる点を 3 項目、「①土台をつくる:失敗・不確実性・相互依存を前提とし、素直な発言を歓迎。説得力のある目的を伝えて人々の意欲を高める。②参加を求める:状況的謙虚さを示す、発言を引き出す質問をする。③生産的に対応する:感謝を示す、失敗を恥ずかしいものではないとする、明らかな違反に制裁措置をとる。」と示された。また「学習するための組織作り～心理的に安全な場をつくる～」については、組織の中で、リーダーは心理的な安全性に影響を与え、リーダーとメンバーの感覚にはズレが生じるため、価値観や見方の異なるメンバーの意見を参考にしなければならないと説明された。

4) 看護セミナー中において、講師より参加者に問いかけられた内容と参加者からチャットに寄せられた意見等

(1) 基礎教育または新人教育で一番大切にしていること

は？

- ・新人の準備状況を確認しながら、個別性を大事にし緊張させず、自分の意見を伝えられるよう支援している。
- ・専門職として、この先働く道筋を本人が描けるように、そのための基礎となる 1 年をどう過ごしてもらうかを考えている。

(2) 所属組織の強みは何でしょうか？

- ・「教育」に対して、スタッフの意識が強い。院内に教育指導者コースがあり、そのコースを修了した者が各部署で新人指導に携わっている。
- ・多彩な人材がいる。多職種との連携が密であり、スピード感のある決断、専門的医療・看護ができ、施設も整っている。

(3) 学生指導・新人育成においてどんな課題があるのでしょうか？

- ・新人育成において、新人が教育機関で学んできたことを尊重した上で臨床現場と繋げて指導できる能力の不足がある。
- ・一部の新人の中には、臨床でのリアリティショックが強く出ているように思っている。早めにサポートしていけるような体制の構築が必要だと考える。

(4) 2023 年度、学生・新人指導において、どのように取り組みますか？

- ・毎日の看護ケアを振り返る機会を持ち、考える力と実践する力を大事に育てていけるような良好な関係が構築できると良い。
- ・指導者として、倫理観を持ちかつ高度な看護の実践やあるいは学生・新人との関りにモデルを示せるようにしていく。
- ・病棟全体を巻き込んだ新人指導を行うことができるように、先輩看護師に新人指導について、関心を持ってもらう。

以上のように、問いに対して、臨床現場を振り返り、課題を解決しながら新人指導の質を高めて行きたいとの意見が多く出された。心理的安全性が担保される職場環境をつくることの重要性を強調された。

Ⅲ. 参加者の反応

看護セミナー終了後、任意で無記名のアンケート調査を実施し、66 名（有効回答 46 名、回収率は、

59.6%）から回答が得られた。

1. 参加者の属性

アンケートで回答があった、学外機関からの参加者は、全て病院の看護職員であり、その中で看護師長等（部署の主任・主査含む）が 64%、看護スタッフが 21%、看護部長・副看護部長・教育専任師長が 15%であった。

2. 講演内容の理解度

講演内容の理解度は、全員が「よく理解できた」「理解できた」と回答した（図 1）。

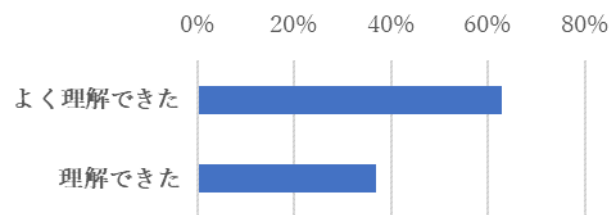


図 1 講演内容の理解度

3. 講演内容の期待度

ほぼ全員が（98%）が「期待以上だった」「期待通りだった」「ほぼ期待通りであった」と回答した。（図 2）。

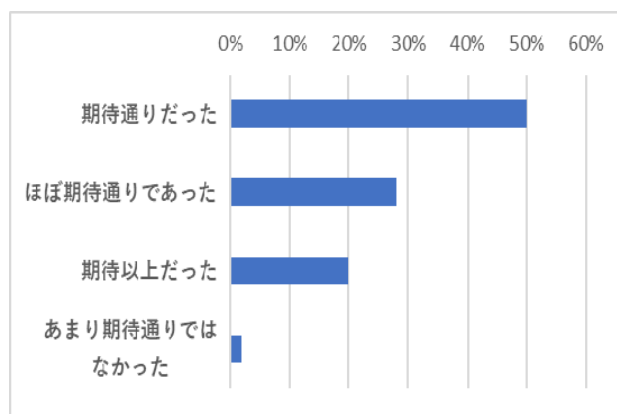


図 2 講演内容の期待度

4. 講演内容は今後役立つか

全員が「大いに役立つそう」「役立つそう」と回答した（図 3）。

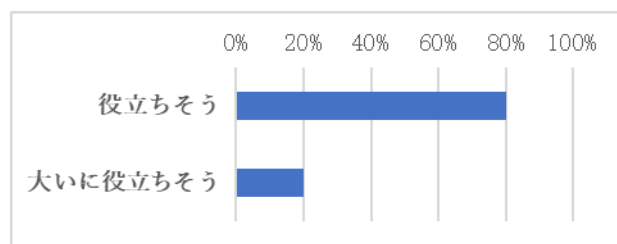


図 3 講演内容は今後役立つか

「講演内容の期待度と今後に役立つか」についての回答から、看護セミナーの開催時期が、次年度新人教育指導計画を立案する時期であったことから、具体的な示唆を得ることができたと評価する。

IV. おわりに

「新型コロナウイルス感染症流行下における新人看護職員研修の実態調査 総括研究報告書」³⁾において、以下のように結論づけられている。「病院における新人研修では、2020 年度は集合研修等の実施率が前年度よりも若干低下し、2021 年度には復活する傾向が見られた。また、感染対策を前提とし、実習不足を考慮した研修内容への変更や集合研修から OJT への移行、ICT ツールの利活用等、新人看護職員のレディネスや 2020 年度の実績をもとに研修の見直しが図られており、2021 年度の新人看護職員には概ね例年通りの成長が見られていた。新型コロナウイルス感染症の影響が続く中で新人看護職員を育成していくには、持続可能な研修体制の構築や評価に基づく効果的な研修計画・運営による実践能力獲得支援、指導者の指導力向上及び負担の軽減、基礎教育との連携による学びの積み重ね、ICT に関する環境整備、公的機関からの支援や研修制度の検討等が課題である。」（一部抜粋）。

基礎教育との連携による専門職教育の積み重ねについて、「病院インタビュー調査では、新人看護研修の課題として、新人看護職員のコミュニケーション力やアセスメント力の習得、専門職意識の醸成、臨床での学び方や仕事の組み立て方等の獲得支援」、「Web 調査でも基礎教育への期待として、社会人基礎力の育成やコミュニケーション能力の獲得、接遇、基礎的な看護技術、専門職としての姿勢・態度等の習得」などが挙がっていた。これらは基礎教育で基盤をつくり、新人看護職員となった後に現場での実践をとおしてさらに発展させていくものです。」（一部抜粋）。さらに、基礎教育の重要性が強調されている。

厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」（改訂版）

²⁾では、基本的な考え方として、新人看護職員研修の理念は「看護は人間の生命に深く関わる職業であり、患者の生命、人格及び人権を尊重することを基本とし、生涯にわたって研鑽されるべきものである。新人看護職員研修は、看護実践の基礎を形成するものとして、重要な意義を有する。」（一部抜粋）。と掲げられている。

日本看護協会「2022 年病院看護実態調査」⁴⁾⁵⁾⁶⁾によれば、コロナ禍においても、教育方法の変化や感染への不安もある中で、入職後のリアリティショックを最小限にし、職場環境に早期に慣れるためにも、新人看護職員の研修は重要なものである。病院施設においても感染症の発生・感染拡大に伴って、長時間の勤務時間や夜勤負担の状況など看護職員の労働状況が大きく変化した結果が報告されている。2021 年度の新卒看護師の離職率（10.3%）は、新型コロナウイルス感染症の影響が一定程度あったと報告されている。また、コロナ禍（2020 年 3 月～2021 年 9 月）において、どのような影響があったかについて、「自分自身が感染するのではないかとという恐怖・不安」が最も多く 78.6%、次いで、「職場の労働環境の悪化」48.8%、「自分自身に対する周囲からの差別・偏見・心ない言葉」19.6%と報告されている。

今回の看護セミナーでは、このような厳しい環境の中であっても新人看護職員研修をあらゆる方法を駆使して、教育を行っている現状が示された。本学の保健看護学科では、学内演習時から臨床の実習指導者が関わり、看護実践能力の向上を図るための教育体制を整備している。厚生労働省「今後の看護職員のあり方に関する検討会報告書」⁷⁾によると、当面の改善策として「看護教員と臨床の実習指導者は学生の教育者としての立場と患者を尊重する立場の調和を保つことが重要で、協働する中で適切に役割分担をしていくことが望まれる。」と報告されている。看護基礎教育の充実に向けて、看護教員の質の向上を図ることが求められている。「看護基礎教育検討会報告書」⁸⁾によると、今後の課題として、「教育内容が充実されることに伴い、看護教員の教育実践能力の向上や養成所の教員の負担軽減、養成所の教育環境の整備を図ることは重要であるため、看護教員の研修受講支

援や、業務支援システム等の情報通信技術 (ICT) の活用や学生へのカウンセリング等に関して支援が受けられる体制の確保等に向け、都道府県等に対して、財政措置を求めているべきである。」と示されている。

少子高齢化が一層進み人口動態及び疾病構造の変化の中で、看護教員に対しても多職種と連携して適切な医療・保健・福祉を提供することが期待されており、看護を創造する能力を高めていく必要がある。

最後に、本看護セミナー講師の末永由理先生、ご参加いただきました皆様、企画・運営に際しご尽力いただきました関係の方に深く感謝申し上げます。

引用・参考文献

- 1) 日本看護協会機関紙:看護, 日本看護協会, 2022, Vol74, 62-65.
- 2) 厚生労働省:新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】, 2014.
- 3) 末永由理 (研究代表者):新型コロナウイルス感染症流行下における新人看護職員研修の実態把握調査研究、厚生労働省行政推進調査事業費補助金厚生労働科学特別研究事業 令和 3 年度総括・分担研究報告書, 2022.
- 4) 日本看護協会:日本看護協会調査研究報告 No.98 2021 年看護職員実態調査,2022
- 5) 日本看護協会機関紙:看護, 日本看護協会、2021 Vol73, 34-45, 70-75.
- 6) 日本看護協会機関紙:看護, 日本看護協会、2023 Vol75, 34-43.
- 7) 厚生労働省:「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」、2022 年 2 月 17 日, 9-10.
- 8) 厚生労働省:「看護基礎教育検討会報告書」,2019 年 10 月 15 日.

【講師紹介】

末永由理氏

現職:東京医療保健大学医療保健学部看護学科 教授

略歴:東京通信病院に従事、川崎市立看護短期大学で基礎看護学の教員として実習指導・看護技術教育に従事。2005 年東京医療保健大学の開学時に着任。学部生・大学院生に教育・研究指導。

社会活動:看護協会の新人看護職研修の実地指導者研修・研修責任者研修等を担当。

著書:新人看護職員研修ナビゲート(日本看護協会出版会、2013、コミュニケーションエラーの心理学的対処法(メディカ出版, 2019)

医療安全管理者による医療事故調査制度関連業務の遂行状況と担当すべき職種一施設規模別、加算別での比較(日本医療マネジメント学会雑誌, 2022) 等多数。

企画・運営

企画:看護実習センター専門実務ワーキング

運営担当:山田礼子,田口恵美子,森幸弘,堀田清司,伊神美早

Title: Report of the 48th Nursing Seminar 2023.

Author(s): Reiko Yamada¹⁾, Emiko Taguchi¹⁾

Address: ¹⁾ Center for Nursing Practicum Support, Chubu University, 1200 Matsumoto-cho, Kasugai, Aichi 487-8501, Japan

Keywords: New nursing staff training