

その他

## 新型コロナウイルスの影響に係る大学基盤型新人看護職員 卒業フォローアップ研修プログラムの構築

### Construction of Follow-up Training Provided by Universities to New Graduate Nurses Due to the Impact of COVID-19.

水戸優子<sup>1)</sup>\*, 加藤木真史<sup>1)</sup>, 間瀬由記<sup>1)</sup>, 渡邊千登世<sup>1)</sup>, 宮芝智子<sup>1)</sup>,  
白水真理子<sup>1)</sup>, 川名るり<sup>1)</sup>, 谷口千絵<sup>1)</sup>, 榎 恵子<sup>1)</sup>, 村上明美<sup>1)</sup>

1) 神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部看護学科

Yuko Mito<sup>1)</sup>, Masashi Katogi<sup>1)</sup>, Yuki Mase<sup>1)</sup>, Chitose Watanabe<sup>1)</sup>, Tomoko Miyashiba<sup>1)</sup>,  
Mariko Shiramizu<sup>1)</sup>, Ruri Kawana<sup>1)</sup>, Chie Taniguchi<sup>1)</sup>, Keiko Sakaki<sup>1)</sup>, Akemi Murakami<sup>1)</sup>

1) School of Nursing, Faculty of Health and Social Work, Kanagawa University of Human Services

#### 抄 録

【目的】 COVID-19の影響により臨地実習などの制約を受けた新人看護職員の、入職後のリアリティ  
ショックや看護実践の困難を防止することを目的とし、本大学基盤型の卒業フォローアップ  
研修プログラムを構築する。

【方法】 卒業フォローアップ研修開催の是非を看護学科教員で検討し、かつ2020年度4年次看護学生  
にニーズ調査を行い、その必要性を導きだした。大学に報告し了解を得て、構築の工程にお  
いて協力を得た。関連資料を参考にして人的組織化、プログラム内容、時期、方法、運営上  
の留意点、広報活動、プログラム評価方法、等を検討した。

【結果】 看護学科教員20名がプロジェクトチームとして参加した。メンタルヘルスサポート、看護技  
術（看護実践力）、社会人基礎力を含む23の研修プログラムを作成した。2021年5月1日から  
8月21日までの原則土曜日で11日間の開催期間とした。参加方法は、ハイブリッドとし、大  
学内看護実習室を対面会場、オンラインシステムへの参加、YouTubeによるオンデマンドへ  
の参加を可能にした。

【結論】 構築した卒業フォローアップ研修は、大学基盤型であることで、23もの充実した研修プロ  
グラムをタイムリーにかつ柔軟な対応力を持って提供できる仕組みにすることができた。

キーワード：新人看護職員、フォローアップ研修、新型コロナウイルス

Key Words : New Graduate Nurses, Follow-Up Training, COVID-19

#### I. はじめに

2020年初旬から新型コロナウイルス感染症（以下、

著者連絡先：\*水戸優子

神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部看護学科

E-mail : mito-y@kuhs.ac.jp

(受付 2021.9.8 / 受理 2021.12.24)

COVID-19) が拡大し、緊急事態宣言が出される中、  
誰もがその影響を受け、生活や仕事、学習のスタイル  
を変更、制約を受けざるを得ない状況になった。

看護基礎教育でみると、いわゆる3密（密閉・密  
集・密接）を避けるために授業形態そのものが大き  
く変更され、オンライン授業が多くなされるよう  
になった。一方で、知識・技術・態度の統合を図り、  
看護実践力を学ぶための病院等の臨地実習は、中止

による学内実習への置き換え、あるいは時間短縮や行動の制限など、様々な制約が生じる状況であった。そのため、これらの学生の卒業した後のリアリティショックや職場への不適応が生じることが懸念された（日本看護系大学協議会，2020）。

この状況を鑑み、厚生労働省（2020）は、令和3年度「新型コロナウイルスの影響に係る新人看護職員卒後フォローアップ研修事業」の実施を提言した。この事業は各都道府県が養成所・大学に委託するものであるが、開催時期や参加者の条件など、若干の制約がある。そこで神奈川県立保健福祉大学独自に新人看護職員向けの研修プログラムを構築し、それを大学基盤型新人看護職員卒後フォローアップ研修と名称づけて、実施するに至った。本稿では、本研修プログラムを構築するに至る経緯、工程、構築した研修プログラムについて述べる。

## II. 経緯

### 1. COVID-19以前の新人看護職員の教育について

#### 1) 看護基礎教育卒業時の到達目標

大学基盤型の新人看護職員卒後フォローアップ研修の必要性に係る経緯を述べるにあたり、まずはCOVID-19以前の看護基礎教育における卒業時の到達目標について述べる。

看護基礎教育については、保健師助産師看護師学校養成所指定規則に基づく「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」が示されており、その中で教育の基本的な考え方や留意点が示されているとともに、「看護師に求められる実践能力と卒業時の到達目標（案）」が別表として示されている（厚生労働省，2020）。この卒業時の到達目標（案）が明記されるようになった理由は、看護基礎教育での教育と臨床現場で求められる能力とに大きなギャップがあり、到達度を明確にする必要があったためである（水戸ら，2011）。

この指導ガイドラインでは、臨地実習は23単位とし、看護の統合と実践2単位においては、「実務に即した実習を行う。複数の患者を受け持つ実習を行う。一勤務帯を通した実習を行う」というように、実践力を重視した内容が提案されている（表1上段参照）。

#### 2) 新人看護職員研修ガイドラインにみる到達目標

新人看護職員の研修ガイドラインは、厚生労働省から2010年に出された後、改訂版が2014年に出されている（厚生労働省，2014）。このガイドラインは、新人看護職員が1年以内に到達することを指す目標として示され、臨床看護実践能力の強化に主眼を置くこと、新人看護職員研修は管理者の責任であり、幾重ものサポート体制を構築すること、職場適応サポートやメンタルサポート体制づくりが必要であることが提言されている。

この研修ガイドラインが出された以降は、病院施設ごとに新人看護職員研修プログラムが生まれ、新人看護職員の教育は、臨床側が責任をもって行われるようになったと言える。

## 2. COVID-19以降の新人看護職員の教育について

### 1) 看護基礎教育における臨地実習の実態

2020年1月頃よりCOVID-19の報道がなされ、2月1日に横浜港に入港したクルーズ船で感染者が確認された。それ以降、各地で感染者が確認され、一気に感染拡大が進み、特に病院はクラスターが発生するなど甚大な影響を受けた。その後4月7日～5月6日まで緊急事態宣言が出され、解除後も、感染防止として不要不急な外出を避ける、3密を避けるなどの対応が求められた。

看護基礎教育においても様々な制約および工夫が求められた。まず、2月28日および6月1日付で出された文部科学省と厚生労働省による「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について」（2020）（表2参照）をうけて、教育体制を整備し、授業のオンライン化、演習内容の厳選、学生同士の接触をできる限り減らすために、シミュレーターを使用した演習などを行った。一方、臨地実習については、病院から実習受け入れ中止の連絡があり、ほぼ学内実習に置き換えざるを得ない状況が続いた。厚生労働省からは、6月22日付けで「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う看護師等養成所における臨地実習の取扱い等について」の事務連絡で、臨地実習での滞在時間の最小限でもよいことと、最終学年の実習は事例を用いた看護過程の展開に置き換えても差

表1 看護基礎教育卒業時の看護学生・新人看護師の教育等のガイドラインの記載内容

資料等	到達目標等の記載内容(抜粋) * 下線は著者記載
看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインについて 厚生労働省(最終改正平成28年11月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(別表3) 看護師教育の基本的考え方、留意点等</li> <li>1) (省略) 2) 看護師としての責務を自覚し、倫理に基づいた看護を<u>実践する基礎的能力を養う。</u> 3) 科学的根拠に基づき、看護を<u>計画的に実践する基礎的能力を養う。</u> 4) 健康の保持・増進、疾病の予防及び健康の回復に関わる看護を、<u>健康の状態やその変化に応じて実践する基礎的能力を養う。</u> 5) 保健・医療・福祉システムにおける自らの役割及び他職種の役割を理解し、他職種と連携・協働する基礎的能力を養う。 6) (省略)</li> <li>・教育内容・単位数・留意点 * 実習単位のみ記載</li> <li>臨地実習 臨地実習 23 単位：基礎看護学臨地実習 (3 単位) / 専門分野Ⅱ 臨地実習 (16 単位) 知識・技術を看護実践の場面に適用し、看護の理論と実践を結びつけて理解できる能力を養う実習とする。チームの一員としての役割を学ぶ実習とする。保健・医療・福祉との連携、協働を通して、看護を実践する実習とする。/看護の統合と実践 4 単位(在宅看護論 2 単位、看護の統合と実践) 訪問看護に加え、地域における多様な場で実習を行うことが望ましい。<u>専門分野での実習を踏まえ、実務に即した実習を行う。複数の患者を受け持つ実習を行う。一勤務帯を通した実習を行う。</u></li> <li>・別表 13 看護師に求められる実践能力と卒業時の到達目標(案) V 群分類(省略)</li> </ul>
新人看護職員研修ガイドライン[改訂版] 厚生労働省(平成26年2月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本ガイドラインは、(途中省略) 新人看護職員を迎えるすべての医療機関で研修を実施することができる体制の整備を目指して作成された。</li> <li>・本ガイドラインでは、<u>新人看護職員の到達目標として 1 年以内に到達を目指す項目とその到達の目安を示した。</u></li> <li>・基本方針の② 新人看護職員研修は、看護基礎教育では学習することが困難な、医療チームの中で 複数の患者を受け持ち、多重課題を抱えながら、看護を安全に提供するための臨床 実践能力を強化することに主眼を置くことが重要である。</li> <li>・新人看護職員を支える体制の構築</li> <li>① 病院管理者、看護管理者は、自施設の理念や基本方針に基づいた新人看護研修が実施できる<u>体制の構築に責任を持つ</u>ことが必要である。</li> <li>② 新人看護職員研修は、所属部署の直接の指導者だけではなく、<u>部署スタッフ全員が 新人を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築</u>することが望ましい。・・・(途中省略)、看護に対する誇りが持てるように、<u>指導者がロールモデルとして、新人看護職員に示していく</u>ことが望まれる。</li> <li>③ 新人看護職員が臨床現場に順応し、臨床実践能力を獲得するためには、根気強く暖かい支援が必要である。また、新人看護職員の不安を緩和するために、<u>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が必要である。</u></li> </ul>

支えがないとの事務連絡がなされた。

日本看護系大学協議会(2020)は、8月に大学4年生の必修である臨地実習科目についてその実施状況を、大学施設(教員)を対象に緊急調査を行っている。それによると実習を「計画通り実施」は1.9%に留まり、「すべて学内に変更」が74.1%を占めた。そして、この4年生が卒業し新人看護職員になるにあたり、「例年よりも丁寧な研修、指導を望む」こと、学生個々の実習実施状況が異なっているため「精神的サポート」をお願いしたいことなどが挙げられた。本学の4年次学生も、上記調査結果と同様であり、最終学年に配置されている統合実習(3単

位、135時間)について、緊急事態宣言が出されていない時期に、少数の学生は実習を行えたが、多くの学生は学内実習またはオンライン実習に置き換えざるを得なかった。したがって、本学の4年生も、臨地での実習経験が乏しく、学生個々で経験が異なる状況になった。このような状況下で、看護学科の教職員は、本学の4年生が新人看護職員として病院等に入職することについて、リアリティショックは生じないか、看護技術力は十分かなどと、懸念が生じた。

表2 COVID-19の影響による看護基礎教育、新人看護職員に関連する厚生労働省事務連絡

資料等	事務連絡内容（抜粋）	* 下線は著者記載
新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について 文部科学省・厚生労働省 (令和2年2月28日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校養成所等の運営に係る取扱い</li> <li>(1) (省略) …<u>修学の差が生じることがないように配慮するとともに</u>学生等に対して十分な説明を行うこと。</li> <li>(2) (省略) …<u>必要最低限の教育体制を整えることとして</u>差し支えないこと。</li> <li>(3) (省略) …<u>実習施設等の代替が困難である場合、実状を踏まえ実習に代えて演習又は学内実習等を実施することにより、必要な知識及び技能を修得することとして</u>差し支えないこと。</li> </ul>	
新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について 文部科学省・厚生労働省 (令和2年6月1日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 学校養成所等の運営に係る取扱い</li> <li>(3) (省略) 実習施設の確保が困難である場合には、<u>年度をまたいで実習を行って</u>差し支えないこと。(省略) …<u>実状を踏まえ実習に代えて演習又は学内実習等を実施することにより、必要な知識及び技能を修得することとして</u>差し支えないこと。(省略) …。</li> <li>(5) 今後、現在の状況が続くことも想定されることも踏まえ、(省略) …<u>例えば実習を行うに際しては、受講人数を分散させる、(省略)。</u></li> </ul>	
新型コロナウイルス感染症の発生に伴う看護師等養成所における臨地実習の取扱い等について 厚生労働省医政局看護課 (令和2年6月22日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>(5月27日緊急事態宣言全面解除を受けての事務連絡)</li> <li>新型コロナウイルス感染症の発生に伴う看護師養成所における臨地実習の取扱いについて…(途中省略) 実習施設において学生の受け入れが可能となった場合は、(途中省略) …<u>実習内容を精査し、学生が臨地に滞在する時間が必要最小限となるように計画すること。最終学年において、臨地での実習時間が全く確保できない教育内容が生じた場合は、(途中省略) …事例を用いた看護過程の展開を通して学習することとして</u>差し支えない。</li> </ul>	
令和3年度新人看護職員研修の実施について 厚生労働省医政局看護課 (令和2年12月23日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省では、令和3年度「<u>新型コロナウイルスの影響に係る看護職員卒後フォローアップ研修事業</u>」を実施予定としている。本事業は基礎教育において臨地実習の経験が不足しておりかつ就業後の新人看護職員研修では補うことが難しい領域での経験等を補うことを目的としている。各都道府県においても必要な予算を確保いただくとともに<u>事業の実施にあたり都道府県内の看護学校養成所等との連携をお願いしたい。</u></li> <li>具体的な留意点 (1) 令和3年度の新人看護職員として(省略) …<u>臨地実習の経験が極めて少ない可能性があること等が挙げられ、これにより例えば以下のような経験の不足等が想定される。</u> <u>対人コミュニケーションやチームでの活動の機会、看護の対象者の反応への対応経験、対象者の継続的な状態変化や日内変動等への経験的な理解</u> <u>看護職を含めた多職種との関わり方や一日の勤務の流れ等、臨地実習の場における付随的な経験、等</u></li> <li>基礎教育において経験が乏しいまま就業を開始することで、<u>リアリティショックの増大や職場への適応の遅れ、看護実践能力の修得に例年より時間を要する</u>といった影響が考えられる。(以下省略)</li> </ul>	

## 2) 病院における新人看護職員研修の実態

COVID-19下で2020年4月に新人看護職員を受け入れた病院の新人看護職員研修の実態を示す調査は見当たらないが、取り組みの報告は散見される(表3参照)。奥山(2021)、田中(2021)、佐々木、後藤、小陽(2021)の文献によると、2020年度の新人看護職員研修では、集合教育は中止されたものの、オンライン教育や分散型の遠隔研修が行われており、多くの工夫がなされたことで例年と大きな差がなく、

課題としては、新人看護職員間のピアサポートの時期が遅れたことが挙げられていた。

また、佐藤ら(2020)は、自大学の取り組みとして、同系列内の病院にて新人看護職員研修の一端を担い、技術演習の実施サポートとメンタルヘルス研修を行ったことで、新人看護職員にも喜ばれ、大学と病院の看護部の相互交流においても有効であったことを報告していた。

以上のように2020年度に行われた病院における新

表3 COVID-19に係る新人看護職員の研修に期待される要素・能力に関する文献検討

著者と文献タイトル	文献の記載内容と期待される要素・能力
奥山美奈 (2021) 「オンラインでも効果が上がる with コロナ時代の新人研修」	(2020 年度新人研修をオンラインで行った病院として青森慈恵会病院、小倉第一病院の例を紹介した記事からの抜粋) <ul style="list-style-type: none"> <li>効果的なオンラインでの事前課題 (体験や本音を出し合い、互いに理解し、自分自身をも受容する) を出し、オンラインで全員が考えるしくみをつくる。</li> <li>よい体験の振り返りをすることでリソースフルになる。</li> <li>オンラインで方法を駆使するのではなく構成力を活かすが大切である。</li> </ul>
田中いずみ (2021) 「コロナ禍だからこそ看護を語り合える教育環境づくりを」	(2020 年度新人教育に取り組んだ手稲溪仁会病院の例の紹介記事からの抜粋) <ul style="list-style-type: none"> <li>看護部側は新人看護師に役割・ルール・手順を理解してほしいのに対して、新人看護師側は看護技術が「できるか」に焦点を当てている。そこで、空いた時間をトレーニングにあてた。</li> <li>オンデマンドによる効率的な事前学習に力を注いだ。</li> <li>2021 年度の新人看護師は、指導者からの指導を受けての内省する力の低下が懸念されるため、シャドーイング研修による内省する力、社会人基礎力を育む環境づくりに力を注ぎたい。</li> </ul>
佐々木幾美, 後藤薫, 小陽美紀 (2021) 「座談会コロナ下に学んだ新人看護師をどう支援するか」	(2020 年度新人看護師研修に取り組んだ済生会横浜市東部病院、日本赤十字社医療センターの教育担当者による対応と課題、2021 年に向けたとりくみが書かれた記事からの抜粋) <ul style="list-style-type: none"> <li>例を紹介</li> <li>新人看護師に時間をかけて<u>ゆっくり見て習う方針</u>により集団研修の中止の影響は少なかった。</li> <li>Web 環境を整え分散型遠隔研修に切り替え、Zoom 画面上で技術のデモンストレーションを行い、その後分散して手技練習を行い効果的であった。</li> <li>ピアサポートを行う時期が遅れた。</li> <li>コロナ下の学習で獲得された強み (困難の乗り越え、自律的学習) を伸ばしたい。</li> </ul>
佐藤ら (2020) 「緊急事態宣言下における教育機関の可能性を追求する 東京慈恵会医科大学地域連携看護学実践研究センターの取り組み」	(2020 年 4 月 7 日～6 月末までの新人看護師支援の活動報告から抜粋) <ul style="list-style-type: none"> <li>技術演習の実施 (アイスブレイキング、自己紹介、<u>口腔・鼻腔吸引、口腔ケア</u>を 1 回 90 分にて少人数で、シミュレーションラボセンターで実施。</li> <li>精神看護を専門とする教員とリエゾン精神看護専門看護師等でメンタルサポートチームを結成した。各病棟をラウンドし、緊張度の高い新人看護師に声をかけた。加えて個別相談を実施した。90 分間のメンタルヘルス研修を実施した。そこで心のセルフモニタリングやストレスマネジメントを学習した。</li> </ul>
高橋恵 (2021) 「リアリティショックを乗り越えるために社会人基礎力の育成を」	(2021 年度以降の新人看護職員の背景と入職後に予想されることから求められる能力に関する記事からの抜粋) <ul style="list-style-type: none"> <li>2021 年度以降の新人看護師は、看護基礎教育終了時点の能力と臨床現場で求められる能力とのギャップからの危機感、職場内での人間関係構築の困難さからの孤独感やストレスを抱え、これまで以上にリアリティショックを受けることが予想されるため、「社会人基礎力」が求められる。</li> <li>社会人基礎力 (= 3 つの能力・12 の能力要素) *  <ul style="list-style-type: none"> <li>「前に踏み出す力」: 主体性、働きかけ力、実行力</li> <li>「考え抜く力」: 課題発見力、計画力、創造力</li> <li>「チームで働く力」: 発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力</li> </ul> </li> </ul> <p>* 社会人基礎力は経済産業省が 2006 年に提唱している。</p>

人看護研修は、COVID-19下においても、病院の看護管理者や教育担当部署の機転や工夫のなかで行われたものとする。ただし、この報告は大規模病院のものであり、中・小規模の病院までの実態を反映

していない。

一方で、2021年度以降の新人看護職員に関する懸念と新人看護研修のあり方に関する報告がある。高橋 (2021) は、臨地実習に出られていない2021年度

の新人看護職員はこれまで以上のリアリテショクを受けることを予想し、それを乗り越える社会人基礎力の育成が重要であることを述べている。田中(2021)は、内省する力、社会人基礎力を育む環境づくりを挙げている。佐々木ら(2021)は、2020年度の取り組みをさらに発展させることと、COVID-19下での学習で獲得された強みを伸ばすことを提案していた。

### 3) 厚生労働省による2021年(令和3年)新人看護職員研修事業

上記の1) 2)の通り、COVID-19下で最終学年での臨地実習に行けなかった学生が、2021年度の新人看護職員として病院等に入職するうえでのリアリテショクの問題、看護実践力の低下の問題は、看護基礎教育側でも病院側でも指摘されていた。

そのような中、厚生労働省(2020)は、12月23日付けで「令和3年度新人看護研修の実施について」の事務連絡を行い、「新型コロナウイルスの影響に係る看護職員卒後フォローアップ研修事業」を実施予定していること、そのために各都道府県においても予算確保と看護学校養成所との連携の依頼をしてきた。その目的は、基礎教育において臨地実習の経験が不足しておりかつ就業後の新人看護職員研修では補うことが難しい領域での経験等を補うこととしている。また、令和3年度新人看護職員研修の実施の留意点として、令和3年度の新人看護職員の経験不足が想定される内容も明記されている。ただし、本事業に係るQ&Aをみると、事業補助には、演習や座学の講義は含まれず、臨床現場における体験型の学習に限ることが挙げられていた。

### 3. 本学独自の卒後研修プログラム構築の必要性

厚生労働省による令和3年度新人看護研修事業に関する事務連絡を受けて、本学看護学科教員間で話し合いの場を持った。先にも述べた通り、本学の4年次学生の多くは、臨地での統合実習ができておらず、このまま新人看護職員になると、看護技術ができないのではないか、リアリテショクが大きく離職に繋がるのではないかと心配の声が多く聞かれた。そして、本学でも新人看護職員卒後フォローアップ研修に取り組みたいという意見でまとまっ

た。ただし、厚生労働省の研修事業として行う場合、前述の2-3)にて述べたとおり、演習や講義は含まれず、臨床現場での体験学習に限られている。臨床現場での体験のためには、病院との連携や協力が不可欠であるが、本学には付属する病院を持っていない。そして、本学の卒業生は、神奈川県内全域および近県も含めて40以上の病院に分散して就職するため、そのうちの1病院に限定して協力しながら研修を行うことは、現実的ではないと考えた。また、演習や講義は含まれないとあるが、大学の看護教員は、研究活動を通じて得た実践に役立つ知識を教授することができるのであり、そのような講義や演習が含まれないのは得策ではないと考えた。

そこで、厚生労働省が掲げている新人看護研修の目的を引き継ぎつつ、しかし、事業補助を受けずに、本学独自の新人看護職員卒後フォローアップ研修プログラムを構築し、実施したいと考えた。

## Ⅲ. 研修プログラム構築の工程

### 1. プロジェクトチームの立ち上げ

大学基盤型の新人看護職員卒後フォローアップ研修プログラムを構築するにあたり、まずは、看護学科で取り組むことの承認、そして大学基盤型とするために大学組織からの承認を得ることが必要であった。そこで、村上明美学部長と北岡英子学科長(当時)と相談の上、2021年の2月中旬に、看護学科教員会議および大学幹部会議にて、本研修の主旨、目的、方法、成果について、協力してほしいことを説明し、承認を得ることができた。その後すぐに、看護学科教員にプロジェクトチームへの参加を募った。なお、参加方法として、企画運営を行うコアメンバー、研修プログラムの講師、研修運営の補助を担うサポートメンバーの3つの役割に分けて募集を行った。その結果、20名からなるプロジェクトチームを作ることができた。プロジェクト会議は、2週に1回オンラインで行い、役割の確認、意見交換を行った。

### 2. 学生を対象としたニーズ調査

大学基盤型の新人看護職員卒後フォローアップ研修を検討するにあたり、本学の4年次看護学生に参

加の希望があるのか、どのような内容の研修を希望するのか、を把握するために、以下の通り、ニーズ調査を行った。

### 1) 方法

学生に対して、電子メールにて、調査の趣旨を説明し、Googleフォームで作成したアンケートへの協力を依頼した。なお、本調査は研究的取り組みではないが、回答は自由意思によるものであり、回答しなくても不利益になることはないことを明記した。調査期間は2021年3月1日から3月10日までであった。

### 2) 結果

アンケート回答数は63件で、回収率は73.3%であった。ニーズ調査の結果を表4に示す。「大学独自の卒後フォローアップ研修への参加を希望しますか」の質問に対して、「参加したい」は2名(3%)、「条件があれば参加したい」が48名(76%)で合わせると79%の学生は、参加したいという希望を持っていた。そして、参加を希望する理由として、「知識・技術の不足を感じるから」が34名(52%)、次いで「友人や先生に会える機会になる」が17名(26%)であった。参加方法については、「オンラインと対面の両方」が27名(54%)、「オンライン」が19名(38%)であった。参加を希望する研修内容は、提示した研修内容のすべてが60%以上の希望であったものの、「生活援助技術」48名(96%)や、「診療に伴う援助技術」46名(92%)、「病態に基づく観察とアセスメント」45名(90%)が特に多かった。

一方で、「参加を希望しない」の回答は、13名(21%)であり、その理由(重複回答可)として、「就職先での研修で十分だと思うから」7名(46%)、「休みをしっかりとりたいから」4名(27%)、「大学に通うのは大変だから」が4名(27%)であった。

### 3) 考察

結果より、オンラインを用いた参加方法を多く希望していることが分かった。そして、参加を希望する研修内容では、基本的な看護技術とアセスメントの内容を多く希望していることが分かった。

また「参加を希望しない」とした理由は、これか

ら学生が就職するにあたり、病院の新人看護研修システムを信頼し、かつ、自分の体調管理を考慮しての回答であると考えられ、決して否定的なものではないと考えた。また、この理由については、「条件があれば参加したい」と回答した学生にも該当すると考えられた。したがって、大学基盤型で新人看護研修を検討する上では、本学を卒業した学生が、就職する病院施設との信頼関係を崩すことがないように、病院側にも連絡して大学基盤型の研修開催の案内を行い、承諾を得ることが必要と考えられた。さらに、新人看護職員の健康管理の面から、研修への参加の有無は自由とし、気軽に参加できる雰囲気づくりをすることが重要と考えられた。

## 3. 研修プログラムの内容

### 1) 内容の検討

学生ニーズ調査を行った後、次に研修プログラム内容と方法等の検討を開始した。検討においては、以下の資料を基に、プロジェクトコアメンバーおよびプログラム講師を引き受けてくれた看護教員と相談しながら行った。

- ・看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインについて(表1上段参照)
- ・新人看護職員研修ガイドライン[改訂版](表1下段参照)
- ・令和3年度新人看護職員研修の実施について(令和2年12月23日)(厚生労働省医政局看護課)(表2最下段参照)
- ・COVID-19に係る新人看護職員の研修に期待される要素・能力に関する文献(表3参照)
- ・本学4年次看護学生を対象とした卒後フォローアップ研修に関するニーズ調査(表4参照)

尚、2つのガイドラインを参照したのは、COVID-19下で卒業時までには到達が難しかった能力についての把握と、病院で行われる新人看護職員研修の内容を補う、あるいは重複を防ぐことを決定するためである。その他の資料は、厚生労働省が示す研修目的に沿い、かつ新人看護職員と新人看護職員研修を行う病院のニーズに沿う内容とするためである。

これらの資料を分析した結果、概ね共通して含まれている内容は、メンタルヘルスサポート、看護実

表4 4年次看護学生を対象とした卒後フォローアップ研修に関するニーズ調査結果

回答数63件(回収率73.3%)

質問項目	回答項目	回答数 (%)
1. あなたが就職する予定の場所を教えてください。	「神奈川県内」	41名(65%)
	「神奈川県外」	21名(34%)
	「無回答」	1名(1%)
2. 大学独自の卒後フォローアップ研修への参加を希望しますか。	「参加したい」	2名(3%)
	「条件があれば参加したい」	48名(76%)
	「参加したくない」	13名(21%)
3. 参加を希望する人の理由を教えてください(複数回答)。	「知識・技術の不足を感じるから」	34名(52%)
	「友人や先生に会える機会になる」	17名(26%)
	「たくさんの知識・技術を学びたい」	12名(19%)
	「大学独自の企画に興味がある」	2名(3%)
4. 参加を希望する人の参加方法を教えてください。	「オンラインと対面の両方」	27名(54%)
	「オンライン」	19名(38%)
	「対面」	4名(8%)
5. 参加を希望する研修内容を教えてください。	①生活援助技術 参加希望あり	48件(96%)
	参加希望なし	2件(4%)
	②コミュニケーショントレーニング技術 参加希望あり	36件(72%)
	参加希望なし	14件(28%)
	③個別的生活援助の事例検討 参加希望あり	42件(84%)
	参加希望なし	8件(16%)
	④診療に伴う援助技術 参加希望あり	46件(92%)
	参加希望なし	4件(8%)
	⑤教育的アプローチ 参加希望あり	37件(74%)
	参加希望なし	13件(26%)
	⑥メンタルサポート 参加希望あり	42件(84%)
参加希望なし	8件(16%)	
⑦病態に基づく観察とアセスメント 参加希望あり	45件(90%)	
参加希望なし	5件(10%)	
⑧医療安全対策 参加希望あり	41件(82%)	
参加希望なし	9件(18%)	
⑨看護哲学と倫理 参加希望あり	30件(60%)	
参加希望なし	20件(40%)	
⑩多職種連携協働の基礎 参加希望あり	40件(80%)	
参加希望なし	10件(20%)	
⑪個別相談(必要時) 参加希望あり	33件(66%)	
参加希望なし	17件(34%)	
6. 参加したくない理由を教えてください(複数回答)。	「就職先での研修で十分だと思うから」	7名(46%)
	「休みをしっかりとりたいから」	4名(27%)
	「大学に通うのが大変だから」	4名(27%)

実践力としての看護技術(生活援助技術、診療に伴う技術、フィジカルアセスメント)そして社会人基礎力であることが分かり、この内容を常に含み、かつ本学の看護教員がもつ専門的テーマに応じたプログラム内容を検討した。

## 2) 構築した研修プログラム

構築した大学基盤型卒後研修プログラムを表5に示す。生活援助技術(No 1、5、6、9、10、13、21)と診療に伴う技術内容(No14、16)、観察やフィ

ジカルアセスメント(No 3、8、18)など、基本的な看護技術のプログラム内容、および多少応用的であるが、例えば、患者教育や包括支援看護、非薬物療法によるせん妄ケアなど、これからの看護を見据えて新人看護職員が知っておくとよいプログラム内容(No 4、12、15、17、20)、およびメンタルヘルスサポートに関連する内容(No 2、7、11、19、22)による22個のプログラムを配置した。またこれとは別に、各研修日の午後に看護技術セルフトレーニングの時間を置き、合計23のプログラムから構成

表5 構築した大学基盤型卒業後フォローアップ研修プログラム

No	研修日程	研修プログラム タイトル(講師)	プログラム内容(社会人的基礎力、看護実践能力、メンタルヘルスに関連した内容)
1	5月1日 10時	人の身体・動きを支える、腰痛体操をマスターしよう (水戸優子)	[社]主体性、課題発見力、状況把握力 [看]ボディメカニクス、体位変換法、腰痛体操 [メ]ストレスと腰痛との関係紹介
2	5月1日 11時	アーリーメンタルサポート:自分らしく仕事をしよう! (渡邊千登世)	[社]傾聴力、発信力、柔軟性、ストレスコントロール力 [看]講師の体験例 [メ]リアリティショック、バーンアウトの紹介
3	5月15日 10時	フィジカルアセスメント:ミニマムエッセンス シヤル (金壽子・佐々木杏子)	[社]課題発見力、状況把握力、働きかけ力 [看]バイタルサイン、正常呼吸音、食べることと脳神経、腹部のフィジカルアセスメント
4	5月15日 11時30分	図書館活用 (白水真理子・安藤里恵)	[メ]一人で抱え込まないで!メッセージ [看]資料の探し方や書籍の紹介 [メ]「しんどい」とき読む本紹介
5	5月29日 10時	誤嚥性肺炎を予防する口腔ケアの基本とコツを理解しよう (芳村直美)	[社]主体性、発信力、働きかけ力、実行力 [看]誤嚥性肺炎の知識、口腔アセスメント、口腔ケアの実際、高齢者にもたらす効果
6	5月29日 11時	食事介助の基本とコツを理解しよう (芳村直美)	[社]働きかけ力、実行力、課題発見力、創造力 [看]摂食嚥下ケア、栄養ケア、スプーン使い方 一般的・認知症・嚥下障害者の食事援助ポイント [メ]看護の仲間意識メッセージ
7	6月12日 10時	メンタルヘルスサポートとしての体験グループ① 気持ちを軽くしよう (細谷陽・阿保真由美)	[社]発信力、傾聴力、ストレスコントロール力 [メ]体験グループのなかで安心して自己開示できる環境、自然な語りの尊重
8	6月12日 11時	「おかしい」と気付ける酸素化のアセスメント(間瀬由記)	[社]実行力、課題発見力、規律性 [看]肺と心臓の関係、ショックの循環動態、心不全「おかしい」見方、急変時の観察ポイント 県大先輩の失敗談と助言、激励メッセージ
9	6月26日 10時	誤嚥を予防する姿勢調整(POT) (芳村直美)	[社]実行力、課題発見力、計画力、創造力 [看]食事や嚥下に関わるポジショニング、POTTプログラム紹介、食べられる患者事例紹介
10	6月26日 11時	用具を使って楽々移動介助 (水戸優子)	[社]働きかけ力、実行力、計画力、創造力 [看]ノーリフティング原則、用具を使った移動法、最近の楽々移動リフトの紹介
11	7月10日 10時	メンタルヘルスサポートとしての体験グループ②気持ちを軽くしよう (細谷陽・阿保真由美)	[社]発信力、傾聴力、ストレスコントロール力 [メ]体験グループのなかで安心して自己開示できる環境、自然な語りの尊重
12	7月10日 11時	コロナ禍でも看護を語ろう:全人的ケアとは何か (荻原典子・水戸優子)	[社]主体性、課題発見力、傾聴力、柔軟性 [看]全人的ケアとしての看護実践の理解 コロナ禍でも看護観を語りあう

した。なお、22のプログラムには、研修講師の協力を得て、興味を引くタイトル付けを行っている。表5の右列には、各プログラム内容に含まれる能力・要素を社会人基礎力（[社]と表記）看護実践力につながる看護技術（[看]と表記）、メンタルヘルス（[メ]と表記）と示した。

#### 4. 研修プログラムの実施方法

##### 1) 実施方法の検討

研修プログラムの実施方法として、[開催時期]、[会場]、[参加方法]、[申込方法]、[参加費]、[広報活動]、そして[プログラム評価]について検討した。

表5 構築した大学基盤型卒後フォローアップ研修プログラム (つづき)

No	研修日程	研修プログラム タイトル(講師名)	プログラム内容(社会的基礎力、看護実践能力、メンタルヘルスに関連した内容)
13	7月24日 10時	軽んじてない？高齢者の排泄自立ケア (慶貴子)	[社]主体性、働きかけ力、実行力、状況把握力、課題発見力 [看]尿失禁の現状、患者の苦痛、排泄アセスメント、エコー紹介、人工尿道括約筋の紹介
14	7月24日 11時	医療安全(ME機器の基本)・勤務交替と休息の取り方 (長島俊輔)	[社]規律性、ストレスコントロール力 [看]ME機器の安全な活用、患者の視点に立ったME機器の理解、交代制勤務ガイドライン紹介 [メ]自身の健康コントロールの大切さメッセージ
15	8月6日 10時	新人の特権！患者さんから教わる患者教育 (宮芝智子)	[社]課題発見力、発信力、傾聴力、柔軟性 [看]講師自身の患者教育経験、患者教育モデル、教育的関わりの技法、ARCS+Vモデル紹介 [メ]楽しくなること考えよう仕事術紹介
16	8月6日 11時	侵襲を伴う検査・周手術期のケアの基本：事例を通して考えよう (土井英子)	[社]主体性、働きかけ力、課題発見力 [看]侵襲、急変兆候察知、造影剤・心カテ検査時の注意、心筋梗塞治療とケア 事例検討 迷ったら、臆せず先輩に相談メッセージ
17	8月7日 10時	包括支援看護に取り組もう：病院から地域につなぐ (村上裕子・平岩博子)	[社]柔軟性、状況把握力、規律性、課題発見力 [看]治療・療養しながら地域で暮らすこと、互助、共助、公助の考え方、自身の経験談
18	8月7日 11時	病棟でよく見る皮膚障害 ～アセスメント&ケアのポイント～ (渡邊千登世)	[社]主体性、働きかけ力、課題発見力、計画力 [看]褥瘡、スキンケア、失禁関連皮膚炎、医療関連機器圧迫創傷とは、予防とケア 患者の皮膚を守るのは貴方ですメッセージ
19	8月20日 10時	メンタルヘルスサポートとしての体験グループ③気持ちを軽くしよう (細谷陽・阿保真由美)	[社]発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、課題発見力、ストレスコントロール力 [メ]体験グループのなかで安心して自己開示できる環境、自然な語りの尊重
20	8月20日 11時	新卒ナースにもできることがたくさんある！非薬物療法によるせん妄ケア (黒河内仙奈)	[社]課題発見力、計画力、実行力 [看]せん妄のアセスメントとケア方法、見当識を保つ工夫、誘因となる薬物、関連文献紹介
21	8月21日 10時	術後の離床に”生活”の視点を！ (加藤木真史)	[社]課題発見力、計画力、創造力 [看]術後の早期離床は「歩行」のみではない 研究による「生活行動促進ケア」効果を紹介
22	8月21日 11時	新人だって動けます！「私のお役立ち度」セルフチェックで弱点克服 (渡邊恵)	[社]状況把握力、課題発見力、ストレスコントロール力 [メ]セルフチェックにより自己洞察、客観視化 ことで弱点を強みに変えるメッセージ

〔開催時期〕については、COVID-19下の新人看護職員のリアリティショックは、早い時期に来ることを想定してできるだけ早い時期から開催したいと考え、病院も大学も新生を迎えてオリエンテーションが一通り終了した5月から開始することを検討した。また、この時期の新人看護職員は平日の日勤が多く、休暇をとりやすい土曜日がよいこと、また、休息をとることも重要であるから、2週に1回

程度の頻度での開催について検討した。

## 2) 構築した実施方法

〔開催時期〕は、5月1日以降の2週に1回、原則土曜日開講とし、研修開催最終月のみ、金曜日、土曜日の連続する2日間とし、合計11日間の開催とした。また、開催時間は、午前10時～12時10分は講師による講義・演習形式とし、午後13時～15時30分

を看護技術セルフトレーニング時間である。

〔会場〕については、看護技術セルフトレーニングの環境として、本学の看護実習室を使用できるようにし、事前に参加者が行いたい看護技術内容を把握し、その技術に応じてトレーニングできる環境を整えた。シミュレーターとDVD教材、生活援助診療補助技術に関連する物品を用意した。

〔参加方法〕は、看護技術のトレーニングのためには対面参加が望ましいが、COVID-19の影響が続いており、3密を防ぐ方法であり、かつ遠方の病院に就職した、あるいは遠方に住んでいる者が、楽に参加できるシステムとしてオンライン(ライブ)参加、そして、土曜日の勤務調整がつかない者も多いだろうと考え、講師によるオンライン講義を録画し、それをYouTubeの限定公開で配信した動画を後日みることができるオンデマンド参加の方法について検討した。つまり3つの参加方法を可能にするハイブリッド方式とした。

〔申込方法〕については、Googleフォームを使って、研修申込フォームを作成し、本学のWebサイトのトップページから申し込むことができるよう、大学に依頼した。なお、本学のホームページを知らない者も容易にアクセスできるよう、研修会の案内チラシを作成し、その中にQRコードを貼付して、その読み取りから申し込みができるしくみも作った。

なお、申込は研修日の3日前までにGoogleフォームに申し込むこと、当日参加あるいはキャンセルが可能であり、その場合には、本プロジェクトリーダーに電子メールで連絡するしくみとした。

〔参加費〕については、本研修会の開催について大学から承認が得られたことから、大学の教室使用料やオンラインシステムの使用料も一切かからずに使用することができ、かつ、講師も多くが本学看護教員であり無料で引き受けてくれたことから、新人看護職員の参加費は無料とすることができた。なお、外部講師への謝金や、大型備品の購入については、本学事務局により対応していただいた。

〔広報活動〕については、まず広報の対象者を検討した。本研修プログラムを検討した当初は、2020年度の本学卒業生のみとしていたところであるが、対面、オンライン、オンデマンド参加が可能で、多

数の参加者の受け入れが可能であることから、広報活動を拡大し、2019年度の本学卒業生、および神奈川県内病院に勤務する新人看護職員および新人看護職員の教育に関わる看護師にも参加を呼びかけた。

具体的な広報活動として、本学の4年次学生への案内は、本学の卒業式の後で学生が集合している場所にて、案内チラシを配布し、看護教員が口頭にて、参加募集の案内を行った。その後は、学生が卒業時に登録してくれた個人の電子メールアドレス宛に案内を送った。

一方で、病院看護部長にも本学で新卒フォローアップ研修を行う許可をもらう必要があることから、まずは、2020年度卒業生が入職する予定の病院46か所に郵送にて、フォローアップ研修開催の案内と卒業生が参加する場合の留意点および参加への配慮を記載したものを送った。さらに、神奈川県内の新人看護職員および指導者に案内するために、神奈川県内の200床以上の149病院にチラシと案内文を郵送した。

〔プログラム評価〕の方法についても検討し、申し込みのフォームと同様に、Googleフォームを使って参加者アンケートを作成し、プログラムが終了した1週間のうちに、そのアンケートのURLをメールに貼付して、回答を求める仕組みを作成した。

以上のとおり、本学看護学科のプロジェクトチームで検討を行い、「大学基盤型新人看護職員卒業後フォローアップ研修プログラム」を構築することができ、2021年4月10日より、本学ホームページにて申し込みを開始した。5月1日以降の研修プログラムの開催状況については、別論文にて報告したい。

#### IV. おわりに

COVID-19の影響により臨地実習などの制約を受けた新人看護職員が、入職後のリアリティショックや看護実践の困難を防止することを目的とし、本大学基盤型の新人看護職員卒業後フォローアップ研修プログラムを構築することができた。構築した卒業後フォローアップ研修は、大学基盤型であることで、23もの充実した研修プログラムをタイムリーにかつ柔軟な対応力を持って提供できる仕組みであると考えられる。

COVID-19下においても、大学の了解を得て、看護学科教員の取り組みとして、プロジェクトチームを作り、本学を卒業した新人看護職員が、卒業時に達成すべき目標に近づくことを支援する取り組みができたことの意義は大きいものとする。それは、看護教員もまた、様々な制約があり多忙を極めるなかで、本学を卒業した2021年度の新人看護職員が、リアリテショクや職場不適を起こさずに無事、成長してほしいとの思いがあったからである。本学を卒業した新人看護職員は、この卒後フォローアップ研修を活用して、自分のペースで成長して、最終的には本学が目指すヒューマンサービスを実践できる看護職員になってほしいと願う。

## 謝辞

大学基盤型新人看護研修卒後フォローアップ研修プログラム構築に際して、承諾していただき、多大な協力をいただきました。神奈川県立保健福祉大学の教職員の皆様、看護学科教員の皆様、様々な場面でサポートしてくださいました荻原典子さん、浅見綾さんに心からの感謝を申し上げます。

## 文献

- 厚生労働省. (2014). 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】. 2021. 9. 4, [https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf)
- 厚生労働省. (2020). 新型コロナウイルス感染症の発生に伴う看護師等養成所における臨地実習の取扱い等について (令和2年6月22日事務連絡). 2021. 9. 4, <https://www.mhlw.go.jp/content/000642611.pdf>
- 厚生労働省. (2020). 「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインについて」の一部改正について (令和2年10月30日医政発1030第1号). 2021. 9. 4, <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T201105G0040.pdf>
- 厚生労働省. (2020). 令和3年度新人看護職員研修の実施について (令和2年12月23日事務連絡). 2021. 9. 4, <https://www.janpu.or.jp/wp/>

[wp-content/uploads/2020/12/MHLWjimurenaku-sinjinkangosyokuinkensyu.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000603666.pdf)

水戸優子, 小山真理子, 片平伸子, 山口由子, 川守田千秋, 植村由美子, …手島恵. (2011). デルファイ調査による看護教育者と看護実践者が合意する看護基礎教育卒業時の看護技術の到達目標と到達度に関する検討. *日本看護科学学会誌*, 31 (3), 21-31.

文部科学省, 厚生労働省. (2020). 新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について (令和2年2月28日事務連絡). 2021. 9. 4, <https://www.mhlw.go.jp/content/000603666.pdf>

文部科学省, 厚生労働省. (2020). 新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について (令和2年6月1日事務連絡). 2021. 9. 4, [https://www.mext.go.jp/content/20200603-mxt\\_kouhou01-000004520\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200603-mxt_kouhou01-000004520_2.pdf)

日本看護系大学協議会. (2020). 2020年度看護系大学4年生の臨地実習科目 (必修) の実施状況 調査結果報告書. 2021.9.4 <https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2020/09/202009kouyouiku-houkokusyo.pdf>

奥山美奈. (2021). withコロナ新人の新人教育 オンラインでも効果が上がるwithコロナ時代の新人研修. *看護*, 73 (2), 76-79.

佐々木幾美, 後藤薫, 小陽美紀. (2021). 座談会 コロナ下に学んだ新人看護師をどう支援するか. *週刊医学会新聞*, 3409, 1-2.

佐藤紀子, 北素子, 梶井文子, 佐竹澄子, 高橋衣, 浅川友祈, …佐藤亜海. (2020). 緊急事態宣言下における教育機関の可能性を追求する 東京慈恵会医科大学地域連携看護学実践研究センターの取り組み. *看護教育*, 61 (10), 902-911.

高橋恵. (2021). withコロナ新人の新人教育 リアリティショクを乗り越えるために社会人基礎力の育成を. *看護*, 73 (2), 70-75.

田中いずみ. (2021). withコロナ新人の新人教育 コロナ禍だからこそ看護を語り合える教育環境づくりを. *看護*, 73 (2), 080-081.