

その他

新型コロナウイルス感染症の影響に係る大学基盤型新人看護職員
卒後フォローアップ研修プログラムの実践報告

A Practical Report of the University-Based Postgraduate Follow-up Training
Program for New Nursing Staff under the COVID-19 Pandemic

間瀬由記¹⁾*, 加藤木真史¹⁾, 細谷 陽¹⁾, 阿保真由美¹⁾, 佐々木杏子¹⁾, 黒河内仙奈¹⁾,
長島俊輔¹⁾, 土井英子¹⁾, 渡邊 恵¹⁾, 安藤里恵¹⁾, 鶴巻香奈子¹⁾, 末田千恵¹⁾, 水戸優子¹⁾

1) 神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部看護学科

Yuki Mase¹⁾, Masashi Katogi¹⁾, Akira Hosoya¹⁾, Mayumi Abo¹⁾, Kyoko Sasaki¹⁾, Kana Kurokochi¹⁾,
Shunsuke Nagashima¹⁾, Fusako Doi¹⁾, Megumi Watanabe¹⁾, Rie Ando¹⁾, Kanako Tsurumaki¹⁾,
Chie Sueda¹⁾, Yuko Mito¹⁾

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への卒後フォローアップ
研修プログラムの実施状況と参加者からのフィードバックの内容を記述する。

【方法】 神奈川県内の医療施設に就職した神奈川県立保健福祉大学の卒業生と新人看護職員を対象に、
2021年5月から8月に全11日実施した。研修の構成は、臨床で役立つ知識と技術に関する19
タイトルのセッション、3回のメンタルヘルスサポートとしての体験グループセッション、
7回の看護技術セルフトレーニングであった。各セッションなどの評価とその理由をWeb調
査した。

【結果】 延べ145名が参加し、内訳は、対面27名、オンライン25名、オンデマンド93名であった。参加
者はプログラムを肯定的に評価した。その理由について、各セッションは「臨床で使える技
術を学ぶことができた」などとし、メンタルヘルスサポートは「視野の広がりを感じ、自分
の体験を振り返ることができた」、セルフトレーニングは種々の技術の「トレーニングがで
きた」としていた。

【考察】 オンデマンドの参加者が多かったのは、研修の対象が、所属している医療施設の新人研修や
勤務で精一杯であったためと推察する。講義中心のプログラムであったが、臨床に則しており、
知識や技術の見直しにつながっていた。今後、内容を洗練して就職前および復職希望者に応
用できると考える。

キーワード：卒後フォローアップ研修, 新人看護職員, 新型コロナウイルス感染症

Key Words : Postgraduate Follow-up Training, New Nursing Staff, COVID-19

I. はじめに

著者連絡先：*間瀬由記

神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部看護学科

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

(受付 2021.9.8 / 受理 2021.12.14)

厚生労働省(2020)は、2021年4月より「新型コ
ロナウイルスの影響に係る看護職員卒後フォロ
アップ研修事業」を実施している。この事業の目的

は、新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）の対応に関連した看護基礎教育における臨地実習の経験の不足を補うことにより、新人看護職員のリアリティショックの軽減、職場適応を促進し、早期離職防止、臨床で指導をする看護職の負担軽減を図ることである。各都道府県が養成所・大学に委託するものであるが、神奈川県立保健福祉大学の独自の取り組みとして卒業生を中心とした卒後フォローアップ研修を実施した。本稿は、研修プログラムの実施状況と参加者によるフィードバックの内容を述べる。

II. 研修の目的

卒後フォローアップ研修の目的は、COVID-19の影響により看護基礎教育における看護技術演習や臨地実習などの制約を受けた新人看護職員が、職場で活かすことのできる知識や技術を得ること、臨床における自身の体験の語りを通してメンタルヘルスマネジメントを身につけることである。

III. 研修の方法と参加者からのフィードバックの方法

1. 研修の方法

1) プログラムの構成

研修は、大きく3つのプログラムで構成した。ひとつは、臨床で役立つ知識と技術に関するプログラムで講義型を中心とした19セッションを設けた。2つ目は、メンタルヘルスサポートで、参加者が語り合うグループセッションを約1カ月に1回の頻度で合計3回設定した。これらは、1セッションを50分とした。3つ目は、看護技術のセルフトレーニングで、全11日の開催日の午後に大学内実習室における演習を設定した。物品の準備が可能ならば、参加者の希望する技術を納得できるまで繰り返して練習できるようにした。

2) 研修の実施・参加方法

研修期間は、2021年5月から8月の3カ月間で、土曜日を中心に全11日の10時から15時頃までとした。研修の開催当日は、大学内の実習室における対面とWeb会議サービスのZoom[®]を用いたオンライ

ン(ライブ配信)を併用するハイブリット型で各セッションを提供した。講師は、セッションの内容に応じて実習室またはオンラインのいずれを使うかを選択した。臨床で役立つ知識と技術に関するセッションは録画し、参加者のプライバシーを侵さないように編集したうえでYouTube[®]限定公開によるオンデマンド配信を行った。

本学の卒業生が就職した医療施設の看護部長宛てに研修の案内を送付した。看護技術のセルフトレーニング以外の参加方法は、対面、オンライン、オンデマンドから選択できるようにした。参加は各回で募集し、Microsoft Forms[®]を用いたWeb登録とした。

2. 参加者からのフィードバック方法と分析方法

参加者から各セッションおよびセルフトレーニングへのフィードバックを得るためにMicrosoft Forms[®]を用いたWeb調査を研修の各回で実施した。各セッションとセルフトレーニングについて、「とてもよかった」から「よくなかった」の5段階評定で回答し、評定の理由と感想を入力してもらった。評定は度数を算出し、自由記述は類似するものにまとめて、意味内容を表す簡潔な言葉で表した。

3. 倫理的配慮

臨床で役立つ知識と技術に関する各セッションへの当日参加者には、オンデマンド配信のための録画について説明し、承諾を得た。オンデマンド動画は、参加者のプライバシーを侵さないように編集した。また、Web調査への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は被らないことを説明した。Microsoft Forms[®]は無記名とした。大学誌への写真の掲載は、投稿前に被写体になっている参加者の同意を得た。

IV. 結果

1. 研修プログラムの実施状況

1) 臨床で役立つ知識と技術に関するプログラム (表1)

(1) 企画意図

臨床においては、看護実践能力（厚生労働省、

2011) とともに専門能力と基礎学力を活かす力である社会人基礎力(箕浦, 高橋, 2021) が求められる。また、状況の把握、アセスメント、臨床判断などには正確性のみならず、迅速性を伴っていないと行かない。

そこで、既習の知識を臨床状況に則したものにブラッシュアップするとともに、ケアや看護技術の根拠をより専門的に学ぶための講義型の19セッションを企画した。

(2)企画の目標

本企画は、臨床で役立つ知識と技術についての講義を受けることにより、既習の知識や技術を見直し、日頃の看護ケアに活かすことを目標とした。

(3)展開方法

講師の臨床経験や看護の専門性に合わせてセッションのタイトルを決定した。臨床において必要度の高い看護の専門知識や技術の他に、主体的、継続

表1 各セッションのタイトルと実施状況

回	コマ	開催月日	セッションのタイトル	実施状況
第1回	1	5月1日 10時	人の身体・動きを支える一 腰痛体操をマスターしよう	講義後、実習室での対面・オンライン参加者全員で腰痛体操を実施した。実習室にいた参加者はベッドで体位変換法を実施した。参加者は「先輩を見ながら体位変換をしたができなかった。ここではできた。」と述べた。
	2	5月1日 11時	アーリーメンタルサポー トー自分らしく仕事をしよう!	参加者の自己紹介後、閉眼して直近1か月を振り返り、心に浮かんだことを話した。リアリティショック、講師の体験例の講義をし、最後に参加者の今の気持ちを共有した。
第2回	3	5月15日 10時	フィジカルアセスメント実 践編	講師はオンラインにて講義し、参加者のほとんどは実習室で受講した。講師の問いかけに、参加者が答える双方向授業を行った。呼吸音聴取と食べることにアセスメントは実技を交えた講義をし、腹部アセスメントは、午後の看護技術セルフトレーニングのなかで実施した。
	4	5月15日 11時30分	図書館活用	講師はオンデマンドで講義し、参加者のほとんどは実習室で受講した。参加者は「卒業しても図書館が活用できることがわかってよかった」と述べた。
第3回	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	講師はオンラインで講義し、参加者は実習室で受講した。誤嚥性肺炎はイコール禁食ではなく、食べることを可能にする口腔ケアの重要性と、口腔ケアの基本的な方法が動画を用いて丁寧に説明され、参加者は理解が深まった様子であった。
	6	5月29日 11時	食事介助の基本とコツを理 解しよう	第5回に引き続いて同一の講師がオンラインで講義した。普段の参加者自身の食行動の見直しから始まり、障害されたときに弱みを補い、強みを活かすケアの方法が紹介された。新人向けと熟練者向けの介助のコツが提示され、参加者の関心が高かった。
第4回	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	実習室での参加とオンラインを併用したが、プライベート空間を保つために、全員がオンラインで参加した。自由に話せるよう録画はしなかった。参加者が焦らずに語りたことを語ることでできる雰囲気であった。
	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	実習室での受講とオンラインの併用の講義形式で実施した。前半は基本知識の確認、後半は本学卒業の看護師が、自分の失敗談などに基づいた事例の解説を行った。分かりやすく、参加者が励まされる内容であり、集中していた。
第5回	9	6月26日 10時	誤嚥を予防する姿勢調整 (POTT)	講師はオンラインで講義し、参加者は実習室で受講した。摂食嚥下におけるポジショニングの進め方が紹介され、ポジショニングで食べる喜びを伝えるプログラム(POTT)の患者体験をする講習会の案内がなされた。
	10	6月26日 11時	用具を使って楽々移動介助	講師は実習室から講義し、参加者は実習室での受講とオンライン参加があった。動画を用いて用具を使った移動方法や最近のリフトが紹介され、今後、病院でも用具を使用することが推奨された。
第6回	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	実習室での参加とオンラインを併用したが、プライベート空間を保つために、全員がオンラインで参加した。自由に話せるよう録画はしなかった。継続参加者がいた。自然な語りの中で自己開示ができていた。
	12	7月10日 11時	コロナ禍でも看護を語ろ うー全人的ケアとは何か	講師は実習室からオンラインで講義を行い、参加者は実習室での受講を含めてオンラインで参加した。講義の後、自分が考える全人的ケアと思われる事例、場面を語り、共有した。

表1 つづき 各セッションのタイトルと実施状況

回	コマ	開催月日	研修プログラム	タイトル	プログラムの実施状況
第7回	13	7月24日 10時	軽んじてない？—高齢者の排泄自立ケア		講師は実習室からオンラインで講義を行い、参加者は実習室での受講とオンラインで参加した。高齢者の排泄自立ケアの講義が行われ、研修終了後に講師に質問していた。
	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		講師は実習室からオンラインで講義し、参加者は実習室での受講とオンラインで参加した。看護基礎教育では学ぶことの少ない、ME機器、交代制勤務、眠気の覚まし方、仮眠の取り方、朝型夜型という内容に参加者は興味を示し集中していた。
第8回	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		緊急事態宣言発令のため、実習室からの参加を中止し、講師、参加者ともにオンラインでの講義形式とした。参加者は同じ寮内の同僚とともに参加していた。講師自身の経験談を話した後に、患者教育モデルが紹介されたことから、理解しやすかったという反応があった。
	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		緊急事態宣言発令のため、実習室からの参加を中止し、講師、参加者ともにオンラインでの講義形式とした。身体侵襲、急性期看護など複雑で多くの知識が必要な内容であったが、新人向けに噛み砕き、トピックス中心に解説された。
第9回	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		緊急事態宣言発令のため、実習室からの参加を中止し、講師、参加者ともにオンラインでの講義形式とした。地域で身内の介護に関わる講師2名の実体験に基づき、包括支援看護に必要なことが示された。病院研修では知る機会の少ない充実した内容であった。
	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		緊急事態宣言中であり、講師、参加者ともオンライン参加であった。褥瘡やスキントアの写真が示され、ケア方法について解説があった。ケアそのものは新人看護師が単独で行うことはないが、予防や早期発見が大切であることが強調され、参加者は集中していた。
第10回	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		本プログラムはオンライン参加で企画していたため、緊急事態宣言中であることに影響なく開催できた。録画はせず、参加者の自然の語りで行われた。3回目であったことから参加者が深い自己洞察、自己開示をするようになっており、有意義なものとなった。
	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		緊急事態宣言中であるため、講師、参加者はオンライン参加であった。講師による解説と、講師から参加者への発問・回答があり、双方向性の学びやすいプログラムであった。
第11回	21	8月21日 10時	術後の離床に”生活”の視点を！		緊急事態宣言中であるため、講師、参加者はオンライン参加であった。講師の研究動機から、手術後の患者の早期離床を図るための研究計画と実施、研究の取組の様子、苦労話が語られ、参加者の早期離床の意識・関心が高まる内容であった。
	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		緊急事態宣言中であるため、講師、参加者はオンライン参加であった。講師から自己の傾向のセルフチェックの説明があった後、参加者がセルフチェックを行った。そして自己洞察を参加者と共有した。参加者は自分の弱点を直視しつつ、語ることで昇華ができていた様子であった。

的に学習するための大学図書館の活用方法、看護基礎教育では学ぶことの少ない医療安全、自己洞察を促すセルフチェックなどを加えた。各セッションは、新人看護職員であってもできることがあるというメッセージが伝わるように、知識や技術の要点を明確にし、具体例や講師の体験談を交えてイメージ化を促す工夫をした。また、腰痛体操のようにその場で体験したり、参加者の体験や考えを聞いたりするなど、可能な限り双方向になるようにした。

各セッションは、録画してオンデマンド配信することを踏まえ、図、表、写真など視覚的な情報と

もに解説した。

(4)実施状況

全19のセッションを実施した。表2に示すように開催当日の対面またはオンラインの参加者は、1回につき2から10名と幅があった。オンデマンドの参加者は1セッションにつき5から13名であり、職場の上司や先輩に参加を勧められた本学の卒業生以外の新人看護職員や卒後3年目以上の者の視聴が多かった。

各セッションは、参加者が日常的に実施している

表2 各回の参加者数、参加者の属性、参加方法

回 開催月日	第1回 5月1日	第2回 5月15日	第3回 5月29日	第4回 6月12日	第5回 6月26日	第6回 7月10日	第7回 7月24日	第8回 8月6日	第9回 8月7日	第10回 8月20日	第11回 8月21日	合計
参加者の属性	新人看護職 (本学卒)	5	11	6	5	5	2	4	5	1	1	46
	新人看護職 (外部)	4	2	2	4	6	5	6	9	4	5	56
	卒後2年目 (本学卒)	1	1	0	2	0	1	1	0	1	2	11
	卒後3年目以上 (外部)	3	3	4	2	6	2	1	2	3	3	32
参加方法	対面	4	10	2	3	2	2	—	—	—	—	27
	オンライン	2	0	0	1	2	3	2	4	2	5	25
	オンデマンド	7	7	10	9	13	5	6	12	10	8	93
各回の参加者数の合計	13	17	12	13	17	10	12	16	14	10	11	145

対面は第8回以降は緊急事態宣言発令のため中止



写真1 対面での受講の様子

看護の知識と技術であったことから、興味を持って聴講しており、講師の発問には積極的に応じ、自身の考えや体験、講義を受けて気づいたことなどを述べる事ができていた。自分に何が不足しているのか、それがどのように補うのかという学習の仕方のヒントを得たとする者があった。また、セッション後に講師に質問する姿が認められた。

2) メンタルヘルスサポートに関するプログラム

(1) 企画意図

箕浦、高橋 (2021) は、看護職として社会で働くために非常に重要な能力に「ストレスコントロール力」を挙げており、具体的な行動には、ストレスの原因を見つけてそれを取り除くことができたり、強いストレス状態をつくらぬような人間関係を維持したり、他者に相談できたりすることなどがある。新人看護職員は、臨床における業務や環境に適応することによる緊張感に加えて、看護技術の未熟さから不安や自信の喪失感などが高まる。中村、村田、高橋 (2006) は、新人看護職員のストレスの高さの要因は看護実践能力への不安、職場内での相談のしにくさであると指摘している。在学中にCOVID-19の影響を受けた新人看護職員は、教育計画の変更を余儀なくされており、看護技術演習や臨地実習の体験の少なさから看護実践能力への不安が一層強まると予想できる。さらに感染対策のために同期や先輩

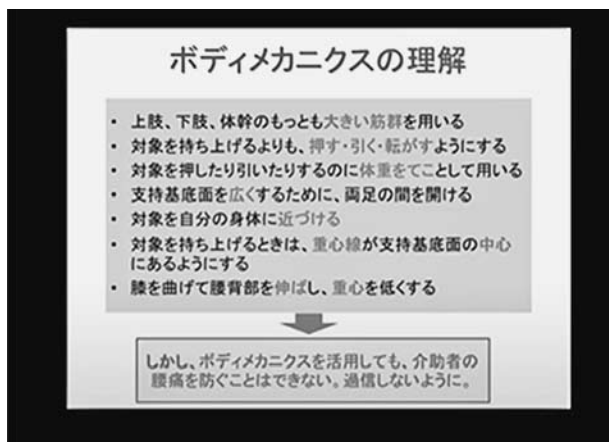


写真2 ボディメカニクスを使った体位変換の練習の様子



看護師とのインフォーマルな交流が制限され、気持ちを共有する機会が減り、自らの思いを表出しづらい状況であることが懸念される。

そこで、安心して話すことのできる環境を提供し、入職後の体験や率直な思いを語るメンタルヘルスサポートとしての体験グループセッションを企画した。

(2)企画の目標

本企画は、小グループで看護師としての自身の体験を語り、また、他者の体験を聴くことにより、自身の感情に気づき、言語化することを目標とした。

(3)展開方法

対象は1、2年目の看護師で、メンバーは固定せずに自由参加とした。ファシリテーターは精神看護学を専門とする教員1名が担当した。実施方法は、感染予防、および参加のしやすさを考慮し、対面とオンラインを併用したハイブリッド型を採用したが、プライベート空間を保つために対面の参加者にパソコンを貸し出して、全員がオンライン上で語り合うようにした。

セッションの冒頭で、参加者に録画を行わないこと、語られた内容を口外しないことを説明した。ファシリテーターは、場所と時間のバウンダリーを守り、自然な語りをもとにメンバー間で交流できるよう配慮した。参加者が少ない時には、参加している教員がメンバーとして体験を語ったり、感想を伝えたりして、平等な立場で交流するよう配慮した。

(4)実施状況

約1カ月に1回の頻度で合計3回実施した。参加者は、1回につき1から4名であり(表2)、外部の参加者が1名あった。3回全てに参加したのは1名であった。セッションの特性上、参加者の語りを詳述できないが、コロナ禍における病院の新人研修の様子、職場や同期との人間関係、自分の看護観、今後のストレスマネジメントへの考えなどがあった。参加者は、セッションのなかで、グループメンバーに受け入れられたと感じた、自分1人が悩んでいるのではないと思った、自分の考え方や感じ方を確かめられた、人前で言えなかった気持ちを表出で

きたなどの感想を述べた。3回とも参加した者は、これまで自身の思いの表出が少なかったことに気づき、セッション中の感情を省察し、今後の方向性を言語化するに至った。

3) 看護技術のセルフトレーニングに関するプログラム

(1)企画意図

看護基礎教育における看護技術の修得は、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報告書(2003)のなかで「臨地実習において看護学生が行う基本的な看護技術の水準」として示されている。COVID-19により学内演習での技術トレーニングや臨地実習で技術を使う機会が激減した新人看護職員は、技術の習熟度が低いことはもちろん、それを自覚しているがゆえに自信のなさをもたらすと考えられる。新人看護職員に求められる臨床実践能力は、与えられた、または予定された業務を看護手順やマニュアルなどを活用し、正確・安全に遂行することである(箕浦, 高橋, 2021)。しかし、患者に実施する際はマニュアルなどを見ずに行わなければならない、繰り返しのトレーニングが必要である。

そこで、参加者にとって慣れ親しんだ大学の実習室、シミュレーターなどの機材、教員や研究生という教育資源を提供し、参加者のニーズに応じた看護技術を自身が納得するまで練習する機会を設けた。

(2)企画の目標

本企画は、教員などのファシリテーターのもとで、臨床で用いる機会の多い看護技術を正確かつ安全にトレーニングし、習熟度を高めることを目標とした。

(3)展開方法

参加者数に応じて、3から5名に1名のファシリテーターがつく体制をとった。午前のセッションで得た知識を用いてトレーニングできるように、セッションに関連した、物品、モデル人形やシミュレーターを準備した。また、研修プログラムの開始前に実施したニーズ調査の結果や、臨床で必要とされる看護技術についてあらかじめ手順書を立案しておき、参加者が希望する技術が効率よく練習できるよう臨機応変に対応した。ファシリテーターは指導す



写真3 看護技術の
セルフトレーニング

るのではなく、参加者が主体的にトレーニングするのを見守り、適宜、声かけをしたり、必要時には手本を示したりするなどの支援を行った。

(4)実施状況

全11日の研修開催日に実施する予定であったが、緊急事態宣言が発令されたため7回となった。参加者は、1回につき1から10名と幅があった(表2)。

「フィジカルアセスメント」は参加者が最も多かった。就職してから受け持った患者と結びつけてイメージできることから学習意欲が高く、トレーニング翌日から活用できるという自信をつけていた。研修期間の前半は、「静脈血採血」「血糖測定」「点滴静脈内注射」「吸引」「筋肉注射」「皮下注射」「瀉血」という診療補助技術のニーズが高かった。シミュレーターを使用し練習を繰り返すことにより技術に対する不安が軽減していた。「静脈血採血」はファシリテーターの見守りのもと、参加者同士で実施し成功体験を得ることができた。「陰部洗浄」「おむつ交換」「体位変換」「口腔ケア」「ポジショニング」という日常生活援助技術は参加者同士でスムーズにできるようになるまで実施した。参加者が所属する

医療施設によってマニュアルや手順書に若干の違いがあることと、使用する衛生材料などのメーカーが異なることが、ファシリテーター側の支援の難しさとなった。

ファシリテーターが臨床の体験を想起するように促すと、自身関わった事例を語り、どのようにアセスメントするか、どのようにすればよりよい援助になるかについて参加者同士で意見交換をし、その意見を活かして練習を行っていた。また、ファシリテーターは、参加者が互いに病棟で経験している業務の進捗を確認したり、その時々思いを自由に語り合ったりする機会を意図的に設けた。トレーニングの場は、参加者が旧友との交流を通して自己を開放し、気持ちが高揚する雰囲気が生まれていた。

2. 参加者からのフィードバックの内容

1) 各回の参加者数・参加者の属性・参加方法(表2)

1回の参加者数は10から17名であり、延べ人数は145名であった。本学の卒業生の延べ人数は、新人看護職員46名、卒後2年目11名であった。参加方法で最も多かったのは延べ人数93名のオンデマンドであり、次いで対面27名、オンライン25名であった。

2) 参加者からのフィードバックの内容 (表3)

研修の各回への回答数は1から10名であり、研修の回を重ねるにつれて減少し、10のセッションで回答が得られなかった。

セッションは「よかった」とする者が多く、肯定的な評価が得られた。その理由は、各セッションで「腰痛体操を知ることができてよかった」「安全安楽の基盤を学ぶことができた」「臨床で使える技術を学ぶことができた」など知識を得たことへの満足感、「ボディメカニクスを見直すことができた」「客観的に自己を振り返ることができた」など自身の看護行為の振り返りができたこと、「離床しやすい環境づくりが重要だと気づいた」など自身に不足していたことに気づかされたことがあがった。アーリーメンタルサポートのセッションとメンタルヘルスサポート体験グループセッションは、「不安があるのは当然だとわかり安堵した」というサポートを得た感覚、「視野の広がりを感じ、自分の体験を振り返ること

ができた」という自己洞察の機会になったことがあがった。看護技術のセルフトレーニングは「採血の復習ができた」など種々の技術のトレーニングができたことがあがった。プログラム全体への感想には、「すぐに実践できるもので勉強になった」「現場では聞けないことが確認できた」など、プログラムの企画意図を肯定的にとらえた内容が述べられた。

今後取り上げてほしい内容は、「アンガーマネジメント」「上司とのコミュニケーション方法」という社会人として身につけておきたい能力、「予防的スキンケア」「末梢静脈ラインの確保」など実践的な技術、「拡張現実装置を用いた技術トレーニング」という最新技術を用いた学習があがった。

V. 考察

研修の開催当日の対面またはオンライン参加者数は、突出して多かった第2回を除くと2から6名と

表3 セッション・セルフトレーニングへの評定とその理由・プログラムの感想・今後取り上げてほしい内容

回	コマ	セッション・セルフトレーニングのタイトル	評定 (件数)	理由 (件数)
1	1	人の身体・動きを支える、腰痛体操をマスタしよう	よかった (7) ふつう (1)	腰痛体操を知ることができてよかった (3) ボディメカニクスを見直すことができた (1) 安全安楽の基盤が学べた (1)
	2	アーリーメンタルサポートー自分らしく仕事をしよう!	よかった (8)	不安があるのは当然だとわかり安堵した (2) メンタル面の重要性に気づくことができた (1) 自己受容につながった (1)
	3	フィジカルアセスメント実践編	よかった (7)	臨床で使える技術を学ぶことができた (4)
2	4	図書館活用	よかった (1) ふつう (2)	参考書選びの参考になった (2) 本の取り寄せ方がわかった (1) 卒業後も大学図書館が利用できることがわかった (1)
	7	メンタルヘルスサポート体験グループ①気持ちを軽くしよう	よかった (1)	視野の広がりを感じ、自分の体験を振り返ることができた (1)
4	8	「おかしい」と気づける酸素化のアセスメント	よかった (1)	自己を振り返り、不足している面に気づいた (1)
	21	術後の離床に“生活”の視点を!	よかった (1)	離床しやすい環境づくりが重要だと気づいた (1)
11	22	新人だって動けます!ー「私のお役立ち度」セルフチェックで弱点克服	よかった (1)	客観的に自己を振り返ることができた (1)
	看護技術セルフトレーニング		たいへんよかった (1) よかった (10)	トレーニングできた (5) 採血の復習ができた (3) 呼吸音を理解できた (2)
プログラムの感想 (件数)				すぐに実践できるもので勉強になった (5) 現場では聞けないことが確認できた (2) 有意義な研修だった (2) 呼吸音、腹部の打診は意識の位置づけまでしっかりできた (1) 採血をよりイメージすることができ恐怖心が薄まった (1)
今後取り上げてほしい内容				アンガーマネジメント 上司とのコミュニケーション方法 グリーフケア 予防的スキンケア ベッド上でのポジショニング コロナ禍での急変時対応 拡張現実 (Augmented Reality ; AR) 装置を用いた技術トレーニング 末梢静脈ラインの確保 吸引

少なかった。この理由のひとつは、医療施設の看護部が看護基礎教育においてCOVID-19の影響を受けた卒業生を迎え入れることへの対策を講じていることが考えられる。2016年に日本看護協会は、共通の指標を用いて全国レベルで看護実践能力を育成することを目的に「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を開発し、その後、病院などに導入が進んでいる。本学の卒業生が多く就職する特定機能病院や地域医療支援病院は院内教育の基盤が整っており、COVID-19を考慮した新人看護職員への教育がなされていることが推察できる。また、水田(2004)が、新卒看護師の精神健康度は入職後3カ月が最も悪くなると報告しているように、本研修を開催した5月から8月は精神的に最も負荷のかかる時期であり、新人看護職員は院内教育や勤務をこなすのに精一杯で、休日を本研修プログラムの参加に充てる余力がなかったと考える。

本研修プログラムに対する参加者からのフィードバックの内容は、肯定的なものであった。参加者数が少なく、各回のWeb調査の回答数が伸び悩んだことから、多様な反応は得られなかったが、自由記述やセッション中の参加者の様子から、参加者の学習ニーズに沿うことができたかと判断できる。

臨床で役立つ知識と技術に関するプログラムは、看護援助に関するものだけでなく、腰痛体操やボディメカニクスなど看護師の身体を守るものや、新人にもできる方法の教示を含んでいた。これにより参加者は、自身がサポートされている感覚や自分にもできそうであるという思いをもつことができたと考える。また、各セッションを担当した講師は、臨床における複雑で、急速に変化する現象をとらえ適切に対応するためには、とらえるべきポイントや実施のコツを知ることが助けになることを踏まえて、それを明確に伝える工夫をしており、参加者の役立つ知識を得たという満足感につながったといえる。オンデマンドの各回の参加者数は10名前後と当日の参加を若干上回る程度であった。しかし、外部や卒業後3年目以上の看護師が視聴しており、いつでも、何度でも視聴できる利便性を有しているオンデマンドは、今後、セッション内容を充実、洗練して看護職員現任教育の視聴覚教材として活用できると考える。

メンタルヘルスサポートに関するプログラムへの参加者は、コロナ禍における医療施設の新人研修の様子、職場や同期との人間関係などの自身の体験を語り、そして他者と体験を共有することを通して自分の感情が新人であれば誰でも感じるものであることを知って安堵し、さらに自己を振り返っていた。新人看護職員のリアリティショックの回復を妨げる要因には、新人看護職員の不安感、自尊感情の低下、不調などがあり（後藤ら, 2007; 平賀, 布施, 2007）、本研修の参加者も同様の傾向を示していた。したがって、このプログラムが参加者の新たな自己実現への再構築の場として機能したと評価できる。母校で、類似の体験をもつ同期と語り合うという場が、参加者に安心して語り合うことのできる環境を提供し、ファシリテーターの支持的な関わりが語りを促したと考える。小林, 新田, 天谷 (2015) は、新人看護職員のメンタルヘルス支援に関する文献検討の結果、所属している医療施設内には支援するシステムおよび人材があるものの、医療施設外からの支援を報告したものは見当たらないとし、医療施設外とメンタルヘルスのネットワークを構築する必要性に言及している。したがって、大学が卒業生のホームカミング日の企画のひとつにこのような機会を提供することは、卒業生のメンタルヘルスサポートの一助になると考える。

看護技術のセルフトレーニングでは、看護援助の基盤となる「フィジカルアセスメント」、「静脈血採血」などの診療補助技術、「陰部洗浄」などの日常生活援助について、参加者が納得できるまで複数回の練習ができた。参加者は、受け持ち患者をイメージしてトレーニングしており、学生の時よりも細部まで行き届いた技術を身につけていた。セルフトレーニングではあるが、ファシリテーターを置くことにより正確な知識に基づいた安全な技術の修得ができたと考える。看護学生が認識する卒業時の看護技術到達レベルは、臨床が認識するよりも高い傾向にある（松井, 名村, 柳原, 糟谷, 芝山, 柳, ... 中田, 2008）ことから、そのギャップを埋めるためにも体で覚えるくらいのトレーニングの機会があることが望ましい。大学には、異なる機能を備えたシミュレーターがあり、これらを有効活用するためにも大学と臨床が連携して、技術トレーニングの場を

作ることができる。と考える。

以上より、大学基盤型新人看護職員卒後フォローアップ研修プログラムは、参加者にとって有意義なものであったといえる。しかし、研修プログラムの成果は、参加者が臨床において知識や技術を使うことができているかを見極める必要がある。したがって、参加者への追調査を計画するとともに、今後は、内容や実施方法などを検討し、4年次の就職前および復職希望者のトレーニングに応用したいと考える。

VI. まとめ

COVID-19により看護基礎教育の教育計画の変更を余儀なくされ臨地実習等の制約を受けた新人看護職員を対象にした、大学基盤型の卒後フォローアップ研修を全11日実施した。延べ145名が、対面、オンライン、オンデマンドで参加し、プログラムは肯定的な評価を得た。その理由は、知識を得たことへの満足感、自身の看護行為の振り返りができたこと、サポートを得た感覚があったこと、自己洞察の機会になったこと、種々の技術のトレーニングができたことなどがあがっており、プログラムの企画意図を認める内容が述べられていた。利便性の高いオンデマンドの参加者が多かったことから、講義内容を充実、洗練して看護職員現任教育の視聴覚教材として活用できると考える。また、4年次の就職前および復職希望者のトレーニングに応用したい。

謝辞

大学基盤型新人看護職員卒後フォローアップ研修にご参加くださった皆様、ならびに、参加のための勤務調整などを行っていただきました医療施設看護部の皆様に深謝いたします。また、研修の実施にご理解とご協力を賜りました荻原典子（横浜栄共済病院 看護師長）様、浅見綾（神奈川県立保健福祉大学 基礎看護学非常勤助手）様、本学の教職員の皆様に心より御礼申し上げます。

文献

- 後藤桂子, 松谷美和子, 平林優子, 桃井雅子, 村上好恵, 佐居由美. (2007). 新人看護職員のリアリティショックを和らげるための看護基礎教育プログラム－実践研究文献レビュー. *聖路加看護学会誌*, 11 (1), 45-52.
- 平賀愛美, 布施淳子. (2007). 就職後3ヶ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成要因とその関連要因の検討. *日本看護研究学会雑誌*, 30 (1), 97-107.
- 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. (2003). 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報告書. 2021.9.1, 厚生労働省: <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/03/s0317-4a.html>
- 小林悟子, 新田真由美, 天谷真奈美. (2015). 新人看護職員のメンタルヘルス支援に関する文献検討. *国立看護大学校研究紀要*, 14 (1), 20-30.
- 厚生労働省. (2011). 看護師に求められる実践能力と卒業時の到達目標. 看護教育の内容と方法に関する検討会報告書. 2021.9.1, 厚生労働省: <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001310q-att/2r9852000001314m.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. 2021.9.1, 厚生労働省: <https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2020/12/MHLWjimurenraku-sinjinkangosyokuinkensyu.pdf>
- 松井里美, 名村かよみ, 柳原典枝, 糟谷緑, 芝山富子, 柳めぐみ, 樺山たみ子, 田中康夫. (2008). 卒業時に身につけておくべき看護技術レベルならびに新卒時の看護技術到達レベルの実際－新卒者自身の認識と臨床側の認識の比較. *日本赤十字看護学会誌*, 8 (1), 43-50.
- 箕浦とき子, 高橋恵. (2021). 看護職としての社会人基礎力の育て方 第2版. 東京: 日本看護協会出版会.
- 水田真由美. (2004). 新卒看護師の職場適応に関する研究: リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因. *日本看護科学会誌*, 23 (4),

41-50.

中村令子, 村田千代, 高橋幸子. (2006). 新卒看護師の職場適応に向けた支援に関する研究—職務ストレスの職位別傾向に関する実態調査. *弘前学院大学看護紀要*, 1, 41-50.

日本看護協会. (2016). 看護師のクリニカルラダー (日本看護協会版). 2021.9.4, 日本看護協会: <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/ladder.pdf>

