

報告

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前・卒後  
フォローアップ研修の実施報告—2年目の取り組み—

2nd Year Practical Report of Follow-up Training Provided by Universities for  
New Graduate Nurses Due to the Impact of COVID-19

水戸優子<sup>1)</sup>\*, 間瀬由記<sup>1)</sup>, 渡邊 恵<sup>1)</sup>, 安藤里恵<sup>1)</sup>, 佐々木杏子<sup>1)</sup>, 長島俊輔<sup>1)</sup>, 森 朱輝<sup>1)</sup>,  
細谷 陽<sup>1)</sup>, 星 美鈴<sup>1)</sup>, 加藤木真史<sup>1)</sup>, 土井英子<sup>1)</sup>, 黒河内仙奈<sup>1)</sup>, 西名諒平<sup>1)</sup>, 川名るり<sup>1)</sup>,  
谷口千絵<sup>1)</sup>, 宮芝智子<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>, Yuki Mase<sup>1)</sup>, Megumi Watanabe<sup>1)</sup>, Rie Ando<sup>1)</sup>, Kyoko Sasaki<sup>1)</sup>, Shunsuke Nagashima<sup>1)</sup>,  
Toki Mori<sup>1)</sup>, Akira Hosoya<sup>1)</sup>, Misuzu Hoshi<sup>1)</sup>, Masashi Katogi<sup>1)</sup>, Fusako Doi<sup>1)</sup>, Kana Kurokochi<sup>1)</sup>,  
Ryohei Nishina<sup>1)</sup>, Ruri Kawana<sup>1)</sup>, Chie Taniguchi<sup>1)</sup>, Tomoko Miyashiba<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に対する本大学基盤型卒前・卒後フォローアップ研修のニーズ調査の結果、企画と実施状況、参加者からの評価を報告し、今後の研修での取り組みの資料とする。

【方法】 2021年度卒業予定の本学看護学科4年生87名を対象に、どのようなフォローアップ研修を希望するかのニーズ調査を行い、研修内容を決定した。2022年3月に計6回の卒前研修、5月から8月に計4回の卒後研修を実施し、各回の参加者に評価とその理由についてWeb調査した。

【結果】 ニーズ調査(回収率43.6%)において要望の多かった「診療に伴う援助技術(96.2%)」「フィジカルアセスメント(88.5%)」「生活援助技術(84.6%)」等に沿って研修内容を組み立てた。卒前研修は講義・演習、セルフトレーニング、卒後研修は講義、演習、参加者同士の情報交換会とした。卒前研修には本学卒業生が延べ68名、卒後研修には本学卒業生以外の新人看護職員を含めて延べ83名が参加し、研修を肯定的に評価した。卒前研修の評価理由は「復習になった」「今後の自分の気持ちの持ちようを学べた」等、卒後研修は「基本内容が確認できた」「知識の再獲得と新しい知識が習得できた」等であった。

【結論】 2年目に入った大学基盤型フォローアップ研修により、新人看護職員の復習あるいは知識・技術の修得を支援し、かつメンタルヘルスサポートを効果的に実施できた。

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感染症、大学基盤

Key Words：New graduate nurses, Follow-up training, COVID-19, University based

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 2022.9.6 / 受理 2022.12.5)

## I. はじめに

2020年初旬から急速に流行した新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）は、その後も流行と収束を繰り返し、2022年8月には第7波まで到来した。未だ、感染拡大を防ぐ解決策は見い出せていない。

COVID-19の流行のたびに病院は、重症患者の緊急受け入れやクラスター防止対応等に追われるため、臨地実習が中止になり、学内実習への置き換えやその他の対策が必要になった。一方、これらの影響を受けた学生に卒業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<sup>1)</sup>。この状況を鑑み、厚生労働省は、令和3年度「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」の実施を提言<sup>2)</sup>した。

我々は、臨地実習の参加に制限を受けた2020年度卒業生を対象に、大学独自の新人看護職員卒後フォローアップ研修（以下、卒後研修）を企画し、2021年5月から8月に実施した。なお、実施の経緯およびプログラム構築の工程、実施状況と成果は既に報告した<sup>3) 4)</sup>。

COVID-19の流行が繰り返される状況下では、引き続き、2021年度卒業生に向けた卒後フォローアップ研修を企画することが必要であった。ただし、大学の環境においてCOVID-19の感染防止策を十分にとることが可能になったため、当該学生には、卒業直前の時期から研修（以下、卒前研修）を開始し、その後、前年度の成果を反映した卒後研修を企画、実施することとした。

本稿の目的は、2021年度に卒業し、2022年4月に入職した新人看護職員を対象とした、大学基盤型の卒前・卒後研修のニーズ調査結果、企画と実施状況、参加者からの評価を報告し、今後の研修の取り組みの資料とすることである。

## II. 卒前・卒後研修開催の経緯

### 1. COVI-19下での臨地実習の制限

日本看護系大学協議会による、大学4年生を対象とした臨地実習の実施状況の調査では、「すべて学

内に変更」が74.1%を占めた<sup>1)</sup>。この調査の時に大学3年生であった学生も同様に臨地実習に参加できず、学内実習のみの学習体験に制限されたことは確かである。神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部看護学科（以下、本学）は、附属病院をもたないことから約30もの病院施設の協力を得て臨地実習を行っており、COVID-19の流行下における臨地実習の受け入れ状況は様々であった。そのため、2020年度の3年次学生が、4年次生（2021年度）になってからの臨地実習参加状況もまた、学生個々によって異なり、通常に近い日数で病院実習に参加できた者もいれば、学内実習しか参加できなかった者もいた。したがって、当該学生の臨地実習参加状況が学生個々によって異なっていること、かつ、COVID-19流行以前の卒業生が有していた看護実践能力の修得には至っていないこと、入職時にリアリティショックを受けることの可能性などが推察された。そこで、卒前・卒業後を含めた本学によるフォローアップが必要と考えた。

### 2. COVID-19下における病院および看護基礎教育機関における新人看護職員研修の実態

厚生労働省は、新人看護職員研修ガイドライン<sup>5)</sup>を明記しており、これを受けて各病院は、入職する新人看護職員に向けて研修計画を立て実施している。COVI-19により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、多くの工夫がなされたことにより、成果は例年と大きな差がなかったこと、課題は新人看護職員間のピアサポートの時期が遅れたことのみが報告された<sup>6) 7)</sup>。

しかし、身近な病院関係者からの情報によると、COVID-19が続くなかでは、新人看護職員研修の病院間格差が大きくなる懸念があることや、集合教育が中止され入職後直ぐに各部署に配置された新人看護職員のメンタルヘルスや技術力についての全貌が把握しきれないとのことであった。2020年度の新人看護職員の離職率は8.6%と2018年度の7.8%を上回っており<sup>8)</sup>、COVID-19下は新人看護職員にとって逆境であり、病院内だけの研修では、十分とは言えない病院があることが推察された。

一方、看護基礎教育機関が主催する新人看護職員

向けの研修は、医学中央雑誌検索およびWeb検索エンジンにおいて、佐藤ら<sup>9)</sup>の報告および、青森県立保健福祉大学の「卒前フォローアップ研修」の開催記事<sup>10)</sup>以外は、本学の実施報告のみが検索される状態であった。このことは、看護基礎教育機関が卒業生のためのフォローアップ研修を必要としていないということではなく、COVID-19下で看護基礎教育機関としての教育活動そのものの維持に力を注いでいるためではないかと考える。

以上のことから、本学が独自に取り組んだ2021年度新人看護職員卒後フォローアップ研修の実績を基に、引き続き、2021年度卒業の学生に向けて2022年度のフォローアップ研修を企画、実施することとした。

### Ⅲ. 研修方法

#### 1. 本学独自の研修の企画方法

##### (1) 本学独自の研修に関する看護学科の意向確認

2020年度卒業生に向けた卒後研修は、厚生労働省が開催の提案を示した<sup>11)</sup>ことを受けて本学で企画、実施した経緯があったが、2021年度以降は、同様の提案がされることはなかった。しかし、2021年5月から8月にかけて卒後研修を行った実績を持ち、その成果を実感していた看護学科の教員においては、2021年度卒業予定の4年生(当時)に対してフォローアップ研修を行う必要性を感じていた。そのため教員間で話し合いを持ち、卒業前の早い時期から取り組むことの効果を考慮し、看護学科主催のフォローアップ研修を行う方針を決定した。具体的には、卒業前から研修を開始し、卒業後の研修回数を減らすというものである。

##### (2) 4年次学生を対象とした卒前・卒後研修へのニーズ調査

###### ① 調査対象

調査対象は、2021年度卒業予定の本学看護学科4年生87名であった。

###### ② 調査方法・内容・分析方法・調査期間

Googleフォーム<sup>®</sup>を用いたWeb調査を実施した。電子メールにて調査の趣旨を説明し、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、無記名とした。調査内容は、就職予定地、研修参加希望、参加希望する研修内容、参加方法等について、選択式にて回答を求めた。分析方法は、各設問の記述統計量を算出した。調査期間は2021年12月20日から2022年1月15日であった。

### 2. 卒前・卒後研修の参加者募集と評価

#### (1) 参加者の募集

##### ① 募集対象

卒前研修の対象は、本学の2021年度の卒業学生とした。卒後研修の対象は、本学の卒業生と神奈川県内200床以上の病院に所属する新人看護師とした。

##### ② 募集方法

本学の卒業生にはメールにて卒前・卒後研修の案内を行った。また、200床以上の病院149施設の看護部長に卒後研修の案内チラシを郵送した。

##### ③ 倫理的配慮

本学の卒業生のメールには、研修の目的や方法、および自由意思による参加であること、大学での成績や入職後の評価等に関係することはないことを表記した。また、看護部長への案内に参加は新人看護師の自由意思であることを保証する旨を記した。

#### (2) 参加者による研修の評価

##### ① 調査対象

研修の評価のための調査は、各回の参加者を対象とした。

##### ② 調査方法・内容・分析方法・調査期間

Googleフォーム<sup>®</sup>を用いたWeb調査を研修の各回で実施した。研修後に電子メールにて調査の趣旨を説明し、協力を依頼した。調査内容は、研修全体を「とてもよかった」から「よくなかった」までの5段階で評定し、その理由と感想を自由に記述してもらった。評定は度数を算出し、自由記述は意味内容が類似のものにまとめて簡潔に表現し、記述の件数を確認した。各回の調査期間は、研修終了後から7日間とした。

##### ③ 倫理的配慮

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、得られた結



果は、研修の評価にのみ用いることを記載し、アンケートは無記名とした。また、研修中の写真撮影の際に、被写体となった参加者には、本学ホームページでの報告書および大学誌に掲載することについて口頭で説明し、口頭で了解を得た。

#### IV. 結果

##### 1. 4年次学生を対象とした卒前・卒後研修へのニーズ調査結果

ニーズ調査の結果を表1に示す。回答数は38件で、回収率は43.6%であった。回答者の約8割は神奈川県内の病院に就職が内定していた。「2022年3月の卒前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」は約7割を占めた。参加を希望する研修内容は、「生活援助技術」「診療に伴う援助技術」「フィジカルアセスメント」の看護技術やアセスメントへの希望が高く、一方「コミュニケーション技術」「複合課題を持つ事例」「メンタルヘルスケア」「社会人基礎力」への希望は低かった。「その他」において「カルテの見方」や「リプロ、小児看護」への希望が少数ながら挙げられた。

次に「卒後フォローアップ研修に参加を希望しますか」については、「参加したい」「条件があれば参加したい」が合わせて約9割を占めた。参加を希望する理由は、「知識・技術の不足を感じるから」が約8割、次いで「友人や先生に会える機会になる」が約6割であった。参加方法は、「対面」と「オンラインと対面の両方」がそれぞれ約4割であった。参加を希望する研修内容は、提示した研修内容の全てに約7割以上が希望していたものの、「病態に基づく観察とアセスメント」と「個別相談（必要時）」が9割を超えて特に多かった。

##### 2. 卒前・卒後研修内容と実施方法の検討結果

###### (1) 卒前研修の内容

ニーズ調査の結果、卒業前に希望する内容は、「生活援助技術」「診療に伴う援助技術」「フィジカルアセスメント」という看護技術や情報をアセスメントする基礎的な能力であることが明らかになった。これは、2021年度卒業の学生の3年次臨地実習がCOVID-19により学内実習に置き換わったことに起

因した科目内容の修得への不安があり、その内容を復習あるいは補う学習を希望していると考えられた。そこで、卒前研修では、看護基礎教育にて学ぶべき内容のうち、基礎看護学は、看護理論と看護倫理の講義、看護技術とフィジカルアセスメントの演習を設定した。さらに、成人看護学（急性期・慢性期）、リプロダクティブヘルスケア、小児看護学は、それぞれの看護実践における重要ポイントに絞った内容とした。尚、ニーズ調査で希望が低かったコミュニケーションやメンタルヘルスケアは、演習は行わず、研修の最終回に、看護学科長から卒業生への応援メッセージと位置付けて、自己洞察の大切さやレジリエントな心をもつことの大切さについての講義とした。

###### (2) 卒後研修の内容

卒後研修の内容については、2021年度卒業生の配属部署により専門性が異なり、共通する研修内容を見いだすことは難しいため、2020年度の卒後フォローアップ研修のように看護教員の専門性を活かした内容ではなく、新人看護職員に必須、かつ共通した内容を厳選した。その結果、看護技術は、卒前研修と同様に「生活援助技術」「診療に伴う技術」「フィジカルアセスメント」とした。このうち、「フィジカルアセスメント」は、生命維持に重要であるとともにどの部署においても共通して必要な呼吸・循環の病態の理解とフィジカルアセスメント技術の内容に絞った。また、「看護記録の書き方」「計画の立て方」については、新人看護職員として入職後すぐに、タイムリーかつ効率的に行うことが求められると考え、研修内容に加えた。さらに、教員では気づき得ない看護実践ポイントについては外部の看護師長をゲストスピーカーとした講義を依頼した。また、ニーズ調査の希望は低かったが、前年度の卒後フォローアップ研修においては、新人看護職員同士のピアサポートが効果的であったことから、毎回、参加者同士の情報交換を組み込んだ。

###### (3) 実施方法

研修の実施方法は、前年度の実績を反映しつつ、①開催時期、②会場、③参加方法、④申込方法と広報活動、⑤参加費、⑥参加者から評価を得る方法、

表1 4年次看護学生（2021年度卒業）を対象とした卒前・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38件(回収率43.6%)

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」	30名(78.9%)	
	「神奈川県外」	7名(18.4%)	
	「未定」	1名(2.7%)	
2. 2022年3月の卒前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」	26名(68.4%)	
	「参加したくない」	12名(31.6%)	
3. どのようなプログラムに参加したいですか。(26名回答、複数回答可)	①生活援助技術	参加希望あり 参加希望なし	22件(84.6%) 4件(15.4%)
	②コミュニケーション技術	参加希望あり 参加希望なし	6件(23.1%) 20件(76.9%)
	③フィジカルアセスメント	参加希望あり 参加希望なし	23件(88.5%) 3件(11.5%)
	④診療に伴う援助技術	参加希望あり 参加希望なし	25件(96.2%) 1件(3.8%)
	⑤複合課題を持つ事例検討	参加希望あり 参加希望なし	9件(34.6%) 17件(65.4%)
	⑥メンタルヘルスケア	参加希望あり 参加希望なし	7件(26.9%) 19件(73.1%)
	⑦社会人基礎力	参加希望あり 参加希望なし	10件(38.5%) 16件(61.5%)
	⑧その他 カルテの見方	参加希望あり 参加希望なし	1件(3.8%) 25件(96.2%)
	⑨その他 リプロ、小児看護	参加希望あり 参加希望なし	1件(3.8%) 25件(96.2%)
	4. 卒後フォローアップ研修に参加を希望しますか。	「参加したい」	7名(18.4%)
「条件があれば参加したい」		29名(76.3%)	
「参加したくない」		2名(5.3%)	
5. 参加を希望する人の理由を教えてください。(36名回答、複数回答)	「知識・技術の不足を感じるから」	28名(77.8%)	
	「友人や先生に会える機会になる」	12名(33.3%)	
	「たくさんの知識・技術を学びたい」	4名(11.1%)	
	「大学独自の企画に興味がある」	23名(63.9%)	
6. 参加を希望する人の参加方法を教えてください。(36名回答)	「オンラインと対面の両方」	16名(44.4%)	
	「オンライン」	5名(13.9%)	
	「対面」	15名(41.7%)	
7. 参加を希望する研修内容を教えてください。(36名回答)	①生活援助技術	参加希望あり 参加希望なし	32件(89%) 4件(11%)
	②診療に伴う援助技術	参加希望あり 参加希望なし	30件(84%) 6件(16%)
	③メンタルヘルスケア (ピアサポート)	参加希望あり 参加希望なし	24件(78%) 8件(22%)
	④病態に基づく観察と フィジカル アセスメント	参加希望あり 参加希望なし	33件(92%) 3件(8%)
	⑤個別相談(必要時)	参加希望あり 参加希望なし	33件(92%) 3件(8%)

について検討した。

①開催時期

開催時期については、卒前研修は、保健師助産師看護師の国家試験終了後の2022年2月の3週目から、本学の卒業式（2022年3月19日）までの期間で

検討した。この期間のうち2月の3週～4週目は、看護学科の他学年の臨地実習があり、また、後期科目の評価期間にあたるため、最終的には2022年3月8日から3月18日の計6回とし、時間帯は時間割と同様のⅡ、Ⅲ、Ⅳ時限に開催した。

卒後研修は、前年度を踏襲して5月～8月の期間とし、毎月1回、計4回とした。前年度の参加者に「同じ曜日では勤務調整がしにくい」との反応があったことから、大学の通常の教育活動に支障のない、金・土・日曜日に変更し、午前中10時から各1時間の講義と新人看護職員の情報交換会、午後は看護技術演習とした。

#### ②会場

会場は、本学の看護演習室・実習室を使用し、シミュレーターとDVD教材、技術やアセスメント演習に用いる物品を準備した。また、対面およびオンライン参加の両方が円滑にできるようコンピュータ環境および通信環境を整えた。

#### ③参加方法

参加方法は、ニーズ調査で「対面」と「オンラインと対面」の希望が多かったことから、「対面」「オンラインと対面」「オンライン」のいずれも可能にした。

#### ④申込方法と広報活動

Googleフォーム<sup>®</sup>を用いて研修申込フォームを作成した。尚、案内チラシと研修申し込みフォームの送付には、卒業前が大学のグループメール、卒業後は事前に把握した卒業生の個人メールアドレスを用いた。また、本学Webサイトのトップページから申し込む仕組みを作り、加えて案内チラシに貼付したURLおよび二次元コードを使って申し込めるようにした。

なお、卒前研修は、本学の4年次（当時）学生のみを対象にした。卒後研修は、前年度と同様に本学の卒業生以外にも案内することにし、神奈川県内の200床以上のベッドを有する病院149施設の看護部長宛てに案内チラシを郵送し、新人看護職員に紹介してほしい旨を依頼した。

#### ⑤参加費

参加費は、前年度と同様に研修開催について本学の承認を得られたことから、大学の教室やオンラインシステムの使用料が発生せず、参加費を無料にすることができた。なお、外部講師への謝金や必要物品の購入費、郵送費は、看護学科の共同研究費で対応した。

#### ⑥参加者から評価を得る方法

参加者からの研修に対する評価は、Googleフォー

ム<sup>®</sup>を用いたWeb調査とし、各研修後に電子メールにて依頼した。評価は、研修全体について5段階評定（とてもよかった、よかった、どちらでもない、あまりよくなかった、よくなかった）を求め、評定理由と感想を自由に記載するものとした。

### 3. 卒前研修の実施結果と参加者からの評価

#### (1)研修の実施

卒前研修の内容と実施状況を表2に示す。研修には、基礎看護学および各看護学専門領域による「看護実践のポイント」が5タイトルとメンタルヘルスに関わる1タイトルを含み、講義形式にて展開した。また、看護技術演習として「生活援助看護技術」「診療に伴う看護技術」「フィジカルアセスメント」をそれぞれ2回ずつ開講し、毎回、看護技術セルフトレーニングの時間を設けた。

卒前研修への参加人数は20名であり、2021年度卒業者のうちの23%であった。計6回の研修会で、午前・午後に分けての延べ人数は、68名であり、その内訳は、午前中オンライン参加者が26名、午前対面参加者が16名、午後の看護技術演習参加者は26名であった。

#### (2)参加者からの評価

参加者による評価の結果を表3に示す。各回の内容に関する評定は、「とてもよかった」「よかった」が大半を占め、「どちらでもない」「あまりよくなかった」「よくなかった」の回答はなかった。評定の理由は、第1回から5回までは各内容の「ポイントが学べた」や「復習になった」などが、第6回では「自己理解、今後の自分の気持ちの持ちようを学べた」が挙げられていた。各回の感想には、講師への感謝が多く述べられ、また研修内容への興味や入職前の心構えと言える気持ちが述べられていた。

### 4. 卒後研修の実施結果と参加者からの評価

#### (1)研修の実施

卒後研修の内容と実施状況を表4に示す。4回のタイトルは、フィジカルアセスメントの基礎編および呼吸・循環編、師長から教わる看護実践のポイント、大学教員から教わる看護実践のポイントとした。加えて、4回全てに新人看護職員の情報交換会と看

表2 新人看護職員卒前フォローアップ研修内容と実施状況

回	研修日時	プログラム名（講師名）	内容と参加方法と人数
第1回	3月8日 II 時限	急性期看護実践ポイント （土井英子）	【内容】急性期看護における観察の視点、合併症の知識の復習、講師による新人看護師の時の体験からの実践ポイントとアドバイス。口腔ケア、体位変換、車椅子移乗法のデモンストレーションと実施。【参加方法と人数】オンライン5名、対面4名
	III 時限	生活援助看護技術演習 （水戸優子）	
	IV 時限	看護技術セルフトレーニング	
第2回	3月11日 II 時限	看護実践の基本ポイント （水戸優子）	【内容】看護の理論、哲学、看護倫理の知識を再学習し、参加者自身の看護観を語り合う。滅菌物の取り扱い、吸引法、導尿法、採血法、静脈内注射法のデモンストレーションと実施。【参加方法と人数】オンライン5名、対面14名
	III 時限	診療に伴う看護技術 （渡邊恵・宮芝智子）	
	IV 時限	看護技術セルフトレーニング	
第3回	3月14日 II 時限	リプロダクティブヘルスケア実践 ポイント（谷口千絵）	【内容】リプロダクティブヘルスケアにおける看護過程展開における実践ポイントと講師による新人看護師の時の体験からの実践ポイントに関するアドバイス。心音呼吸音シミュレーターを用いて正常・異常音の聴取トレーニングの実施。【参加方法と人数】オンライン4名、対面5名
	III 時限	フィジカルアセスメント （宮芝智子・長島俊輔）	
	IV 時限	看護技術セルフトレーニング	
第4回	3月15日 II 時限	慢性看護実践ポイント （安藤里恵）	【内容】慢性期における患者の特徴、関わり方の要点、講師による新人看護師の時の体験からの先輩やチームメンバーとの関係性の築き方に関するアドバイス。口腔ケア、体位変換、車椅子移乗法のデモンストレーションと実施。【参加方法と人数】オンライン4名、対面4名
	III 時限	生活援助看護技術演習 （水戸優子・黒河内仙奈）	
	IV 時限	看護技術セルフトレーニング	
第5回	3月17日 II 時限	小児看護実践ポイント （川名るり・西名諒平）	【内容】小児の疾患・治療が生活に与える影響、療養を続けることへの子供・家族の思い、看護師の関わりを事例とグループでの意見交換。吸引法、導尿法、静脈内注射法の実施。【参加方法と人数】オンライン4名、対面9名
	III 時限	診療に伴う看護技術 （加藤木真史・宮芝智子）	
	IV 時限	看護技術セルフトレーニング	
第6回	3月18日 II 時限	元気にお仕事を開始するために （渡邊恵・榊恵子）	【内容】「セルフチェックによる自己洞察、弱みを強みに変えるメッセージ（渡邊）」「レジリエントな心を持って一しなやかに働き続ける」（榊）。心音呼吸音シミュレーターを用いて正常・異常音の聴取トレーニングの実施。【参加方法と人数】オンライン4名、対面6名
	III 時限	フィジカルアセスメント （水戸優子・土井英子）	
	IV 時限	看護技術セルフトレーニング	

護技術・フィジカルアセスメント演習を設けた。

各内容は、新人看護職員が共通して必要とする内容・ポイントに厳選した内容とした。新人看護職員の情報交換会では、4、5名で1つのグループを作り、そこに教員1名がファシリテーターとして参加し、語られた内容は口外しないことを説明した上で

自由に語り合っていた。看護技術・フィジカルアセスメント演習は、参加者の希望に沿いながら実施する内容を決めたところ、第1回と第2回は、吸引法、導尿法、採血法などの看護技術を実施した。第3回と第4回は、生体シミュレーターを用いた心音・呼吸音の正常・異常の聴き取りトレーニングを実施し



表3 参加者による卒前フォローアップ研修の評価と理由および感想

回	評定	評定の理由	感想（自由記載の抜粋、複数回答あり）
第1回	(回答者数8名) ・とてもよかった6名 ・よかった2名 ・どちらでもない0名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・改めてポイントになる知識・技術が学べたから(5名) ・新人看護師としてのイメージが湧いた(2名) ・復習ができて自信がついたから(1名)	・先生(講師)の新人看護師の時を知ることができてよかった(2名) ・前向きな気持ちが大きくなった(1名) ・オンライン研修があってよかった(1名) ・就職前の学びは貴重だと思った(1名) ・4月からの実践につながる(1名)
第2回	(回答者数9名) ・とてもよかった6名 ・よかった3名 ・どちらでもない0名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・自己の看護観を考えられた(4名) ・丁寧に看護技術を教えてもらった(2名) ・復習ができた(2名) ・希望した内容だった(1名)	・講師への感謝(3名) ・入職前に技術ができてよかった(2名) ・4年間の学びを多角的に振り返るよい機会だった(1名) ・入職前に自分の大切にしたい羅針盤となる考えを考える機会になった(1名)
第3回	(回答者数5名) ・とてもよかった5名 ・よかった0名 ・どちらでもない0名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・復習になった(3名) ・実習に行けなかった科目だったのでよかった(1名) ・復習の他に新しい知識もあったから(1名)	・知識がアップデートできた(1名) ・リプロ以外でも応用できるもので今後に活かしたい(1名) ・丁寧に看護技術を学べた(1名) ・入職前の過ごし方等相談できて、少し不安が軽減された(1名)
第4回	(回答者数6名) ・とてもよかった4名 ・よかった2名 ・どちらでもない0名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・要点を押さえられた内容だったから(2名) ・講師の新人看護師時代のエピソードが聞けたから(1名) ・聞きやすい雰囲気(1名) ・看護技術を学べた(1名)	・看護観を磨いていきたいと思った(2名) ・参加してよかったと思った(2名) ・看護のポイントも整理できた(1名)
第5回	(回答者数8名) ・とてもよかった7名 ・よかった1名 ・どちらでもない0名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・小児看護の要点を学び深められた(4名) ・技術の復習ができた(1名) ・聞きやすい雰囲気(1名) ・丁寧に教わった(1名)	・事例内容が興味深かった(3名) ・講師への感謝(3名) ・入職時に少し周りの人よりできることがあればいいと思った(1名) ・少人数ならではの濃い研修で満足感があった(1名)
第6回	(回答者数6名) とてもよかった5名 よかった1名 どちらでもない0名 あまりよくなかった0名 よくなかった0名	・自己理解、今後の自分の気持ちの持ちようを学べた(3名)	・講師への感謝(4名) ・少し自信がついた(2名) ・かけてもらった言葉を胸に4月から看護師として踏み出そうと思う(1名) ・自己研鑽していきたい(1名)



表4 新人看護職員卒後フォローアップ研修内容と実施状況

回	研修日時	タイトル（講師名）	内容と参加方法と人数
第1回	5月14日 10時	フィジカルアセスメント 基礎編 (水戸優子)	【内容】フィジカルアセスメントの基礎知識の復習と呼吸音の正常音・異常音の違いに関する講義とデモンストレーション。参加者5名程度のグループでの情報交換。吸引・導尿・採血法の実施。【参加方法と人数】オンライン9名、対面延べ13名（午前5名、午後8名）
	11時	新人看護師プチ情報交換会	
	午後	看護技術・フィジカルアセスメント演習（長島俊輔・細谷陽・星美鈴）	
第2回	6月12日 10時	呼吸・循環のフィジカルアセスメント（間瀬由記・安藤里恵）	【内容】呼吸メカニズム、ガス交換の異常、緊急度の判定、呼吸音の聴取等の講義。循環のメカニズム、問診、血圧と脈拍測定からわかること、情報を統合してアセスメントする等の講義。参加者5名程度のグループでの情報交換。採血法・吸引法の実施。【参加方法と人数】オンライン13名、対面延べ11名（午前7名、午後4名）
	11時	新人看護師プチ情報交換会	
	午後	看護技術・フィジカルアセスメント演習（佐々木杏子・間瀬由記・横浜栄共済病院荻原典子）	
第3回	7月9日 10時	師長から教わる看護実践のポイント（横須賀共済病院 大野直子）	【内容】「看護実践にまつわるいろいろ」「チームで働くということ」「看護師として働くためのセルフケア」について講義。オンラインでグループでの情報交換会の実施。吸引法、生体シミュレータを用いての心音・呼吸音の聞き取りトレーニング。【参加方法と人数】オンライン8名、対面延べ7名（午前4名、午後3名）
	11時	新人看護師プチ情報交換会	
	午後	看護技術・フィジカルアセスメント演習（細谷陽・横浜栄共済病院荻原典子）	
第4回	8月19日 10時	大学教員から教わる看護実践ポイント（渡邊恵）	【内容】「上手な記録の書き方・計画の立て方・バイタルサインの活かし方」の講義とデモンストレーション。オンラインと会場参加者合同の情報交換会の実施。生体シミュレータを用いての心音・呼吸音の聞き取りとトレーニング。【参加方法と人数】オンライン11名、対面延べ11名（午前7名、午後4名）
	11時	新人看護師プチ情報交換会	
	午後	看護技術・フィジカルアセスメント演習（水戸優子・森朱輝・横浜栄共済病院荻原典子）	

た。

計4回の研修への実質参加人数は31名であり、このうち7名が本学の卒業生で、24名は他大学や専門学校の卒業生であった。オンライン参加者は各回8名から13名、対面での参加者は午前と午後で分けた延べ人数で7名から13名であり、計6回の研修で延べ83名の参加があった。

## (2)参加者からの評価

卒後研修への参加者による評価の結果を表5に示す。各回「とてもよかった」「よかった」の回答が多く、「あまりよくなかった」「よくなかった」の回答はなかった。評定の理由は、「基本内容が確認できた」や「知識の再確認と新しい知識が習得できた」等、研修の内容がよかったことが挙げられていた。

一方、第1回と第3回には「どちらでもない」の回答があったが、評定理由は記載されていなかった。毎回の感想は、講師への感謝が述べられたとともに教員に会えたことがよかったこと、リフレッシュの機会やストレス発散の機会になったことが挙げられていた。

## V. 考察

### 1. 卒前・卒後フォローアップ研修内容と成果

2021年度の本学卒業生に向けた卒前卒後研修の内容は、学生によるニーズ調査の結果および、2021年度（前年度）の卒後研修の実績<sup>3) 4)</sup>を反映して構成したものである。研修回数は、卒前・卒後を合わせて10回であり、前年度の11回と比べて1回減らした

表5 参加者による卒後フォローアップ研修の評価とその理由および感想

回	評定	評定の理由	感想（自由記載の抜粋、複数回答あり）
第1回	（回答者数10名） ・とてもよかった7名 ・よかった2名 ・どちらでもない2名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・基本内容が確認できた(4名) ・タイムリーな内容(1名) ・分かりやすい説明(1名) ・新人同士の共有による不安が軽減(2名) ・友人と再会の喜び(1名)	・自信をなくしているところだったが、同じ新人看護師で話し共感できて少し気持ちがはれた(1名) ・教員に会えたことが1番よかった(2名) ・講師への感謝(2名)
第2回	（回答者数5名） ・とてもよかった3名 ・よかった2名 ・どちらでもない0名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・知識の再確認と新しい知識を習得できた(2名) ・正確に実施できていない自分に気づけた(1名) ・丁寧な説明だった(1名)	・今日学んだことを臨床でも活かしていきたい(2名)
第3回	（回答者数7名） ・とてもよかった4名 ・よかった2名 ・どちらでもない1名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・新人の不安に寄り添った講義内容がよかった(3名) ・分かりやすかった(1名) ・チームの一員であることの再確認ができたから(1名) ・講師の適切な介入(1名)	・研修の機会があって助かった(2名) ・講師への感謝(2名) ・自信を取り戻してリフレッシュするよい機会になった(1名)
第4回	（回答者数7名） ・とてもよかった7名 ・よかった0名 ・どちらでもない0名 ・あまりよくなかった0名 ・よくなかった0名	・新たな学びが得られた(5名) ・臨床で困難項目だった(1名) ・自己の振り返りの機会(1名) ・悩みの共有ができた(1名)	・先生方にあえてうれしい(3名) ・同じ新人看護師同士で話せたことがストレスの発散になった(2名) ・基本の復習ができてよかった(1名) ・友人が頑張っていることを知ることができてよかった。自分も頑張れる(1名)

だけである。参加人数は、卒前が延べ68名、卒後が延べ83名の計151名であり、前年度の145名を若干上回ったのみである。ただし、前年度は、オンデマンド参加者が多かったことと、新人看護職員以外の卒後3年目以上の参加者を含んでいたことからすると、本年度の方が、新人看護職員向けの研修という目的に合致した参加者の数が多かったと言える。また、卒前研修を導入したことで、本学の学生が延べ68名参加することができ、参加者からは肯定的な評価が多く、「復習になった」「ポイントが学べた」との回答から、COVID-19下での影響で制限された学習の機会を補う意味で、効果的な研修を開催することができたと考える。

卒後研修は、前年度と比較して開催回数、プログラム数ともに減らして開催した。研修内容においても、前年度は、看護実践能力や社会人基礎力、そして各教員が得意とする専門的知識内容を含めたのに対して、2022年度は、学生のニーズ調査の結果を反映しつつ、新人看護職員が共通して持つべき知識・技術で、かつポイントを厳選した内容、および新人看護職員の情報交換会から構成した。その結果、4回の研修であっても、毎回延べ15名以上の参加があり、参加者の肯定的な評価が多かった。なお、回数を増やしてほしいとの要望はなかった。したがって、卒後研修の回数を減らしても、ポイントを厳選した知識・技術の講義演習、およびメンタルヘルスサポー

トにつながる情報交換会は、十分に効果的な研修であったと考える。卒後研修の実質参加者31名のうち、本学の卒業生の参加は7名(延べ21名)に留まったのは、前述のように卒前研修の効果があったことが一因と考える。特に、講師への感謝や教員に会えたことがよかったとの感想が寄せられたことから、メンタルサポートにおける効果があったと考える。筒井ら<sup>12)</sup>は、三重県における新型コロナウイルス感染症影響下での新人看護職員研修の実態について病院調査を行っている。それによると、対面とオンライン研修が行われるなかで、新人看護職員の独り立ちまでの期間の見込みは従来と変わらないものの、同期の仲間作りやスタッフとの関係づくりの機会が少ないことが報告されていた。この点からすると、卒後研修で毎回新人看護職員の情報交換会を行ったことは、仲間作りの機会を提供できたということからも意義あることであったと考える。

以上のことから、2年目となる2022年度の卒前・卒後研修は、研修内容が洗練され、ポイントとなる知識技術の提供および教員に会えることや仲間作りによるメンタルヘルスサポートの点でも、意義ある研修であったと言えるのではないかと考える。

## 2. 継続的なフォローアップ研修の開催に向けた今後の課題

はじめに述べたようにCOVID-19の影響による臨地実習の制限は、まだ続く可能性があり、今後も大学独自にフォローアップ研修を企画していく必要があると推察される。これまでの看護学科では、2月中旬に看護師等国家試験があり、3月の卒業式を迎えるまでの期間、特に復習や補い学習を行う機会を持たなかった。今回、卒前研修参加者の評価から、卒前研修が看護基礎教育で学んだことの復習になり、また、入職前の心構えを作ることにつながることが分かった。したがって、COVID-19下に限らず、新人看護職員となる卒業生の知識・技術面での自信を持たせることの意義において、今後も卒前研修の場を提供したい。研修内容は、今年度の内容および学生のニーズ調査を受けつつ厳選したものを検討する。

また、卒後研修は、卒前研修が行われるならば、研修の質を落とさずに回数を減らすことが可能であ

ることが分かった。今回の卒後研修で、入職間もない5月・6月に参加者がトレーニングを希望した看護技術は、7月・8月にはほぼ希望がなかった。一方、基本のおよび病態をふまえたフィジカルアセスメントを希望するようになっていった。これは、新人看護職員として入職し、最初の時期は看護技術の正確な実施が必要であるが、次には患者を受け持ち必要なケアを提供するようになるため、病態をふまえたフィジカルアセスメント技術が必要になったためと考える。したがって、今後研修を企画する上でも、新人看護職員の入職先の病院での研修、修得状況の情報を得るとともに、補いの意味での研修内容を検討したい。また、新人看護職員同士の情報交換会は、メンタルサポートとしての意義は大きく、今後も継続したいと考える。

## VI. おわりに

COVID-19の影響にかかる大学基盤型の新人看護職員フォローアップ研修を、2年目である2022年度は卒前と卒後で企画し実施した。卒前・卒後の参加人数は、延べ151名と前年度を上回り、参加者からは肯定的な評価が多かった。本研修参加者が知識・技術を身に付けるとともに、メンタルヘルスが維持されることで、新人看護職員として継続して就業し、ヒューマンサービスの実践者に成長することを願う。

## 謝辞

新人看護職員卒前・卒後フォローアップ研修プログラム実施に際して、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、大野直子様、荻原典子様にご心からの感謝を申し上げます。

## 文献

- 1) 日本看護系大学協議会. 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.  
<https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uplo>

- ads/2020/09/202009koutoukyouiku-houkokusyo.pdf (2021年9月4日アクセス).
- 2) 厚生労働省. 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). <https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2020/12/MHLWjimurenraku-sinjinkangosyokuinkensyu.pdf> (2021年9月4日アクセス).
  - 3) 水戸優子, 加藤木真史, 間瀬由記, 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後フォローアップ研修プログラムの構築. 神奈川県立保健福祉大学誌 2022;18 (1): 151-162.
  - 4) 間瀬由記, 加藤木真史, 細谷陽, 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. 神奈川県立保健福祉大学誌 2022; 18 (1): 163-173.
  - 5) 厚生労働省. 新人看護職員研修ガイドライン 2014年改訂版. [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) (2021年9月4日アクセス).
  - 6) 奥山美奈. 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 2021; 73 (2): 76-79.
  - 7) 田中いずみ. 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 2021; 73 (2): 80-81.
  - 8) 日本看護協会. 2020年病院看護実態調査. 20210326145700\_f.pdf (nurse.or.jp) (2022年9月5日アクセス)
  - 9) 佐藤紀子, 北素子, 梶井文子, 他. 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 2020; 61 (10): 902-911.
  - 10) 青森県立保健大学. 看護学科「卒業前看護技術習得プロジェクト」「卒業前シミュレーションプログラム」の実施について. 217003.pdf (auhw.ac.jp) (2022年9月5日アクセス)
  - 11) 厚生労働省. 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). <https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2020/12/MHLWjimurenraku-sinjinkangosyokuinkensyu.pdf> (2021年9月4日アクセス)
  - 12) 筒井早希, 紀平由起子, 菱沼典子. 新型コロナウイルス感染症流行下 (令和3年度) における新人看護職員研修ー三重県内の看護管理者へのアンケートからー. 三重県立看護大学紀要 2021; 特別号: 31-38.