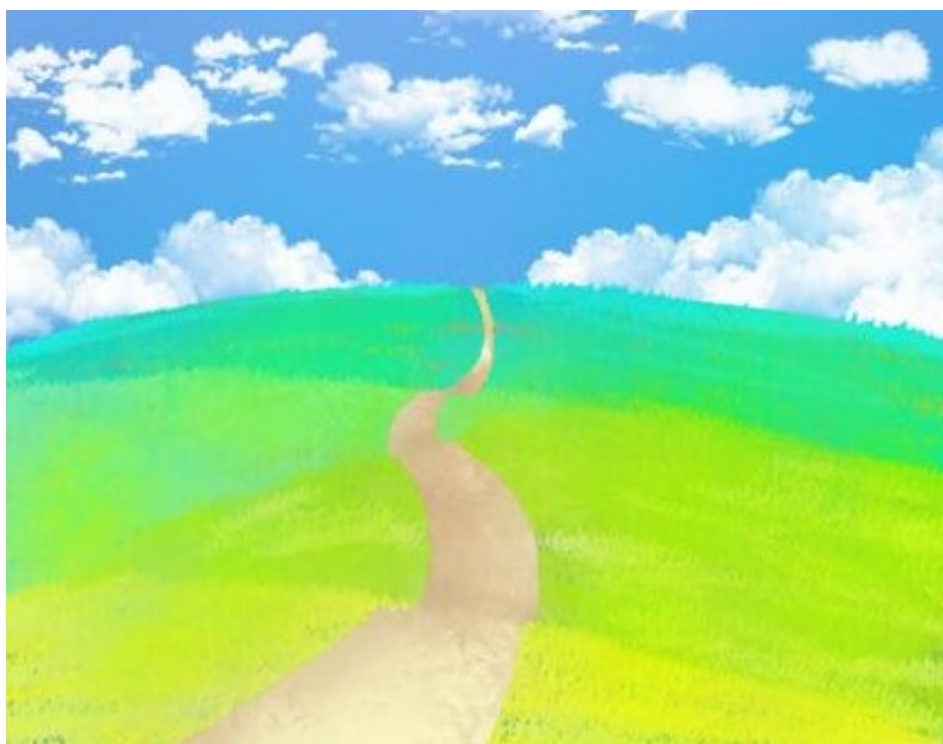


# 2020 年度 ウィズコロナ社会に対応する 新人看護師教育のヒント



公益社団法人 兵庫県看護協会

Supported by  日本 THE NIPPON  
財団 FOUNDATION



## はしがき

### 「ウィズコロナ社会に対応する新人看護師教育のヒント」のねらい

2019年12月に中国湖北省武漢市で原因不明の肺炎患者が発生し、翌月にはWHOが新種のコロナウイルスが検出されたと発表しました。その後、新型コロナウイルス感染症は爆発的に流行し、いまなお全世界に脅威をもたらしています。日本でも、新型コロナウイルス感染症の拡大・まん延は長期化し、医療体制は崩壊の危機にさらされ、看護職はその最前線で奮闘しています。

新型コロナウイルスは看護現場だけでなく、看護学生の教育にも大きな影響をもたらしました。2020年の年明けころより、例年どおりの臨地実習ができない状況となり、第1回目の緊急事態宣言後は多くの看護師等学校養成所で対面での授業が難しくなったうえ、多くの実習が中止となりました。最終学年の看護学生は、学生最後の年に臨地での実習が十分できなかった状態で卒業しなければならず、例年にはない不安やとまどいをかかえたまま就職することになります。

このような卒業生を受け入れる看護現場にも不安があります。コロナ禍にあっては従来の集合研修が実施しにくいというえ、新人看護師同士、また先輩看護師との交流も十分に行えない状況で、どのように職場適応を促してくのがよいか、さまざまな工夫をこらして教育の計画を立てておられることと思います。

新型コロナワクチンの接種は始まりましたが、新型コロナウイルス感染症（変異株）の患者発生も増加しています。第4波の襲来も懸念されるなか、看護師等学校養成所では2021年度も3密を避けた教育方法を継続することになり、臨地実習についても日数を減らしたり、遠隔を取り入れたりしながら実施することになりそうです。つまり、臨地での実習経験が平常時に比べて十分とはいえない新人看護師の入職は、2021年度だけでなく、数年は続くと予想されます。

看護職が必要とされるこの時期だからこそ、一層、新人看護師の職場適応・定着を促す必要があります。そのため、効果的な新人看護師教育に少しでも役立つことができればという思いをこめて、本小冊子を作成しました。本小冊子は、主に兵庫県内の看護現場で教育に携わる看護師の方々および看護教員の声をもとに作成しました。その点からは“兵庫県の事情を反映した新人看護師教育のヒント”といえるでしょう。また、コロナ禍で新人看護師教育について検討している全国共通の課題にもつながる冊子になると考えます。ピンチをチャンスに変えて、ポストコロナ時代における新人看護師教育のニューノーマルを導き出すためのヒントになるかもしれません。

看護現場と看護基礎教育の現場が連携して、ともにこの困難な状況を乗り越えられることを切望してやみません。コロナ禍にあっても新人看護師が元気に働けるよう、本小冊子をご活用いただければ幸いです。

2021年3月  
(公社)兵庫県看護協会  
副会長 大野かおり  
(兵庫県立大学)

## CONTENTS

はしがき	1
CONTENTS	2
Ⅰ. コロナ禍で看護基礎教育はどのように行われたのか？	3
Ⅱ. 非対面での授業（特に実習）は学生にそのような影響を与えたのか？	4
Ⅲ. コロナの影響を受けた新人看護師の育成	5
<基礎看護教育の状況から見えてきた課題>	
<社会人基礎力を育成するためのかわり>	
<ウィズコロナ社会に羽ばたく新人看護師の職業的アイデンティティをどのように育むか>	
NOTE 1：高齢者とのコミュニケーション	
NOTE 2：根拠に基づく高齢者の転倒予防	
Ⅳ. 新人看護師教育の実際	13
<当院のコロナ禍における新人看護職員研修から見えた課題>	
NOTE 3：高齢者への食事援助	
Ⅴ. 新人看護師教育に対するさまざまな支援（助成、研修等）	16
Ⅵ. 小冊子作製のプロセス	18
<小冊子作製に関連した取り組み>	
<執筆担当>	
参考文献・資料	18
あとがき	20

### NOTE について

今回、NOTE と題して、コロナ禍の影響を受けやすい高齢者のためのケアのヒントを高見美保先生に書いていただきました。

コロナ禍においては、外出を控える高齢者が多くフレイルのリスクが高くなり、ケアは一層難しくなっています。

今までなら看護学生は、実習を通して多くの高齢者と関わる中で、高齢者のケアについて理解を深めていくことができました。しかし、コロナの影響で実習時間が減少し高齢者との関わりが少なくなった状況では、高齢者への対応も難しいことが考えられます。

特に意識したいコミュニケーションや転倒予防について、新人看護師目線での覚え書をピックアップしました。新人看護師の気持ちになって、読んでいただくと幸いです。

# I. コロナ禍で看護基礎教育はどのように行われたのか？

## <全国の様子>

(一社)日本看護学校協議会共済会が看護師養成校の教員に対して実施した調査※1によると・・・

### 1) 非対面（遠隔・リモート）方式の授業

- 6割以上の養成校で非対面方式を導入
- 9割以上の養成校がコロナ対策として対面講義を減少
- 非対面方式を実施している養成校の約7割で、看護技術演習を2～7割以上減少
  - ・ 約4割が「演習で扱う看護技術演習の種類」を変更
  - ・ 3割以上が「演習で扱う看護技術の数」を減少
  - ・ 6割以上が「看護技術の教授方法」を変更



### 2) 臨地実習への影響

- 臨地滞在時間
- 看護の対象と対面した時間
- 看護技術の実施回数
- 看護場面等を見て知る経験
- 多職種協働を見て学ぶ経験

9割の養成校で例年に比べて減少

### 3) 看護学生の満足度等

#### 講義・演習の【学習モチベーション】

上がったとは「あまり思わない」「全く思わない」合わせて、5～6割

#### 実習の【学習満足度】

上がったとは「あまり思わない」「全く思わない」合わせて、6～7割

ただし、「学生による差が大きく、全体傾向を捉えにくい」という回答が1～3割

### 4) 看護学生の学修成果

#### 【講義】

「学生による差が大きく、全体傾向を捉えにくい」が3～4割

#### 【演習】

「例年同様」「やや少ない」が5割程度

#### 【実習】

「やや少ない」「とても少ない」が6割程度

※1：(一社)日本看護学校協議会共済会による郵送留置きアンケート「看護職養成校の新型コロナウイルス感染拡大への対応に関する調査（2020年11月16日～12月7日）」

## <兵庫県の様子>

看護学校での教育の現状（6月時点）※2を調査したところ・・・。

### 1) 学習支援

- Zoomによるオンラインでの講義
- 課題学習、分散登校で課題の配布
- 電話連絡して、学習状況を把握

#### 課題

- ・ 遠隔授業では学生の反応が捉えにくく、理解の度合いが判断しにくい
- ・ 学生個々の指導がしにくい
- ・ 学生間で学びに差がある
- ・ 学生が主体的に使える時間がない
- ・ 1年生は仲間づくりができない

### 2) 臨地実習に代わる教育方法

- 学内実習、シミュレーション学習、ロールプレイを実施
- DVDの活用
- OSCE（Objective Structured Clinical Examination：客観的臨床能力試験）の実施
- Webでカンファレンスの実施
- 実習記録はメールで提出



看護系大学教員による実習・演習への影響に関するディスカッション※3（7月）では・・・。

### 1) 授業の方法

- 多くの大学で4月よりオンライン授業開始
- オンラインではなく、オンデマンドによる授業配信している大学もある
- 6～7月より、少人数のグループに分けて、校内での対面授業開始

現在は、  
・対面  
・ハイブリッド（対面とオンラインを併用）  
・オンライン とさまざまな形

### 2) 演習の工夫

- 教員が患者役になりロールプレイ
- シミュレーション演習
- オンラインとの組み合わせで意見交換
- クラスを2～3分割して対面実施
- オンラインで、施設の指導者から助言

現在は、クラスを分割して対面実施が多い

### 3) 実習の現状


- 多くの実習施設で受け入れ不可

<代替策>

- ビデオ学習
- オンラインによるシミュレーション、ロールプレイ
- 実習施設の指導者によるオンライン講義
- 患者会、家族会の協力を得て、当事者から話を聴く
- 臨地の日数、時間、学生数を制限して実施

### 4) 現場の先輩看護師への希望

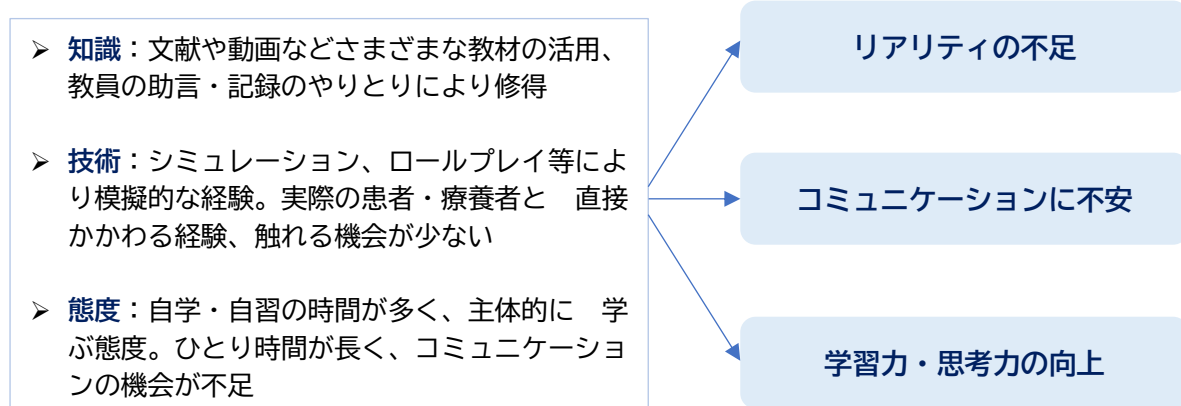
- 先輩看護師の経験を学生に語ってほしい。（病院見学の機会も減っており）、病院のホームページなどで学生にメッセージを送ってほしい
- 入職後、患者の反応をどう捉えて考えるか、先輩看護師からのサポートがほしい



※2：兵庫県看護協会が、兵庫県看護学校協議会（13校）に対して「看護師養成所の現状調査」を実施（2020年6月12日締切）

※3：兵庫県看護協会が、兵庫県看護系大学協議会に対して「COVID-19による実習・演習への影響に関するディスカッション」を依頼・実施（2020年7月14日）。15大学中13大学が出席

## II. 非対面での授業（特に実習）は学生にどのような影響を与えたのか？



次の章で、詳しく見ていきます・・・。

### Ⅲ. コロナの影響を受けた新人看護師の育成

#### <看護基礎教育の状況から見えてきた課題>

##### リアリティの不足

- 患者や療養者からの反応を直に感じて、ケアを振り返ることができていない
  - ✓ 患者さんに触れる力加減
  - ✓ 脈を測る自分の手の温度
- 現場に身を置くことの経験が不足している
  - ✓ 緊迫した空気感、スタッフとのかかわり
  - ✓ 礼節、医療者としてのマナー
  - ✓ 想定外の事態への対応

##### コミュニケーションに不安

- 対面でのコミュニケーションの機会が少ない
  - ✓ 相手との距離感がつかめない
  - ✓ 非言語的な表現が読み取りにくい
- 話す機会そのものが少ない
  - ✓ 会話に緊張
  - ✓ ビデオオフでの授業、視線の合わないオンラインでは、主体的な発言につながりにくい（反対に積極的に発言できた学生もあり）

##### 学習力・思考力の向上

- さまざまなリソースを使って、情報を収集することができる
- 情報から、援助仮説を立てられる
- 自学の時間が長く、計画的・主体的に学習できる
- ICTを活用できる

##### 課題への対応

- ★ 看護技術全般の再確認が必要
  - ✓ 経験不足を理解して、丁寧な指導と振り返り
- ★ リアリティショックを防いで、離職防止
  - ✓ 慌てずに職業的アイデンティティを育成

p10<ウィズコロナ社会に羽ばたく新人看護師の職業的アイデンティティをどのように育むか>参照
- ★ 先輩看護師をモデルにして育成
  - ✓ ケア対象者へのかかわり方、職業人としてのふるまい方
- ★ 得意分野を伸ばす



## <社会人基礎力を育成するためのかわり>

新型コロナウイルス感染症の影響で、看護基礎教育で学ぶ学生は、学校への登校もままならず、臨地実習の機会は大きく制限されました。教育現場ではさまざまな工夫がなされ、講義は Web を用いたオンライン講義、臨地実習はオンラインとシミュレーターを用いた演習で学びを深めました。しかし、目の前の患者と向き合い“関わる”という経験不足や現場の臨場感を体感する機会が少ないまま現場に出ることになります。

2021年4月入職する新人看護師の課題としてはコミュニケーション能力の不足、社会人としての行動や基本的なマナーなどの社会人基礎力の低下、自粛期間が長くオンライン授業が長期化されたことによる体力の低下、先輩看護師のロールモデルを見る機会が少なかったこと、成功体験が少ないこと等、通常なら臨地実習で悩みながらも体験の振り返りの中から少しずつ積み上げられてきたものが少なく、例年以上にリアリティショックを起こす可能性が高いことは容易に想像できます。

臨床現場の指導者からは、「コロナ禍で実習体験が乏しいことは仕方がないので、例年よりも倍くらいの時間をかけて育成するしかない」と腹をくくって受け入れるしかないという覚悟の声を聞きますが、どこをどう変えて、新人看護師を育成したらよいのか模索している現状があります。

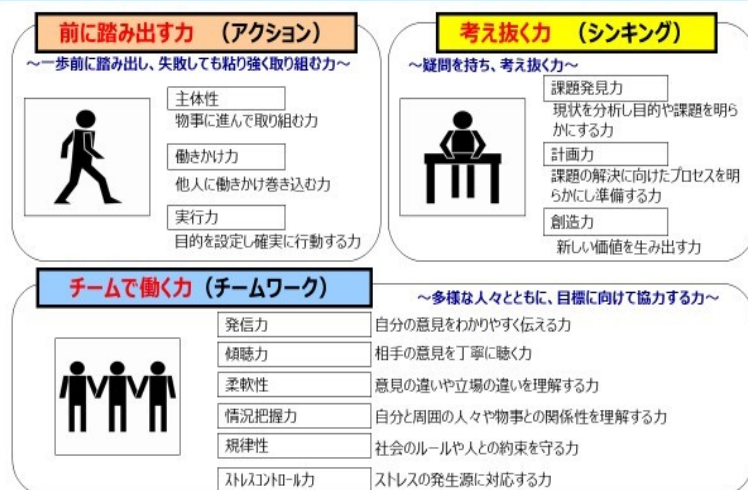
そこで、コロナ禍の影響を受けた新人看護師が一日も早く職場に適應できるよう、社会人基礎力を育成するための具体的なかわりについて研修会を実施しました。講師をお引き受け下さった聖マリアンナ医科大学ナースサポートセンター長 高橋 恵 先生の講義内容の一部を紹介させていただきます。尚、紹介の内容は、講師の承諾を得ています。

### 1. 社会人基礎力とは

「社会人基礎力」とは、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が 2006 年に提唱しています。それらは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の 3 つの能力（12 の能力要素）から構成されています（左図）

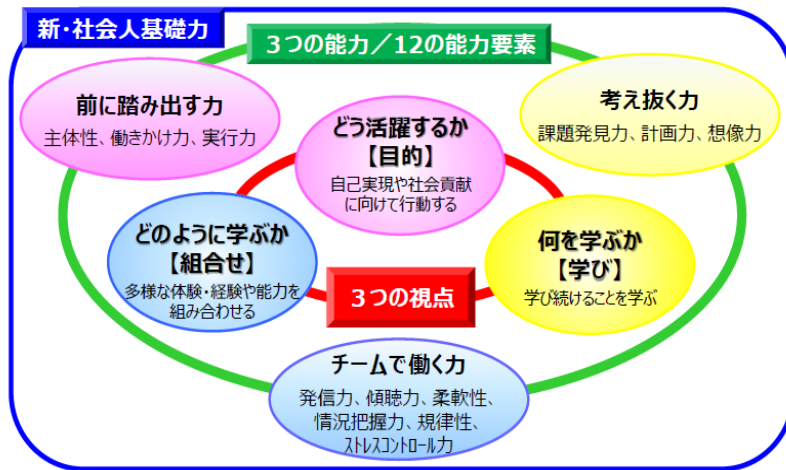
#### 今までの「社会人基礎力」とは

経済産業省が主催した有識者会議により、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を「社会人基礎力(= 3 つの能力・12 の能力要素)」として定義。



また、平成 29 年度に人生 100 年次代に、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力を「人生 100 年時代の社会人基礎力」と新たに定義され、社会人基礎力の 3 つの能力/12 の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリア





を切りひらいていく上で必要と位置づけられます。

\* 経済産業省 (2018) : 「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」報告書  
 (<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>)

## 2. With コロナ時代に求められる看護人材

高橋 (2021) は、With コロナ時代に求められる看護人材として、以下の 4 点を挙げています。

- ① コロナにより社会が変化したように、様々な変化が求められる時代において、臨床の変化に対応できる柔軟性の高い人材
- ② 変化により浮上してきた現場の課題に気づき、解決できる人材
- ③ 様々な変化に対し、誰かが変えてくれるのを待つのではなく、自ら考えて行動できる自律型人材
- ④ オンラインツールを使いこなせる人材

の 4 点です。これらが、社会人基礎力を発揮できるということであり、そのような人材を育てていかなければならないと述べています。そして、これは、社会人基礎力を付けるために研修するのではなく、看護の知識や技術研修、日常の報連相を通じた OJT で育成して行くとも述べています。

\* 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、看護 vol73. No2. p70-75

\* 箕浦とき子・高橋恵 (2013) : 看護職としての社会人基礎力の育て方、日本看護協会出版会

## 3. 社会人基礎力を上げるための新人育成のヒント

研修受講者は、研修での学びを活かして以下のような取り組みを実施したいと考えています。この冊子を手にとってくださったみなさまの新人看護師育成のヒントになればと思います。

- ・ 新人オリエンテーションの時に社会人基礎力評価表<sup>※4</sup>に記載されている評価項目について、求められる姿として話をする。
- ・ 事例検討会を行い、その中で、自分の社会人基礎力を自覚してもらう。
- ・ コロナ禍の影響を受けた新人のため、発信力や実行力が積極的になれるような関わりをする。
- ・ 3つの能力と12の能力要素を意識して、スタッフと関わる。
- ・ 新社会人基礎力の要素、項目を伝え、新人が自己フィードバックし、自分自身を分析できるように支援する。

- ・ 自尊感情が低い新人が多いため、自尊心を高められるような経験をつむことや関わりをしていく。
- ・ OJT 時の指導で「アセスメントがない」、「発信力がない」だけでなく、掘り下げて声かけをする。
- ・ 社会人基礎力評価表を活用し、課題をもって取り組んでもらい、定期的に評価し承認する。
- ・ 「できていること」「できていないこと」に気づいてもらうため、面談を行い、フィードバックを行う。

※4：社会人基礎力評価表は 9 ページを参照

講師研修資料（社会人基礎力評価表を含む）の掲載については、講師の許諾を得ています。

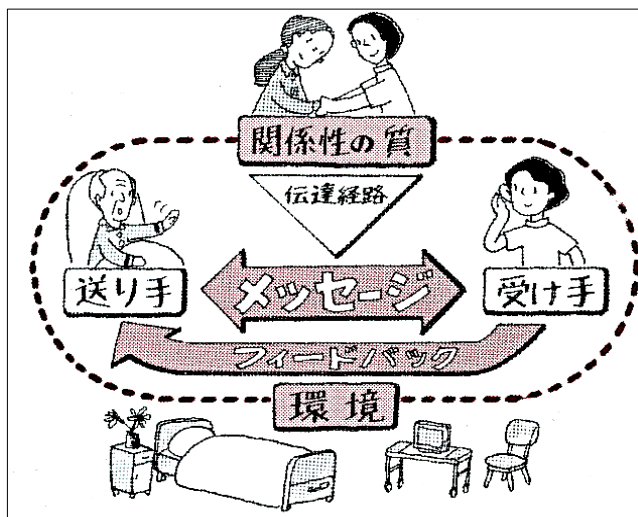
#### コロナ禍の影響を受けやすい高齢者のためのケアのヒント

##### NOTE 1：高齢者とのコミュニケーション

高齢患者のケアに当たる際、「大きい声で、分かりやすく、はっきりと話さなくちゃ！」という配慮が浮かびませんか？それはもちろん大切なことですが、高齢患者とのコミュニケーションでは、「相手の訴えをしっかりと聞く」ことが最も重要です。

コミュニケーションとは、送り手と受け手のメッセージのやり取りであり、よい関係を築く基本的な看護技術です（図1）<sup>1)</sup>。

高齢患者の場合、老視や老人性難聴など感覚器の機能低下から、相手からのメッセージは受け取りにくく、「看護師さんみたいな人が、大きな声で何か言って、出て行ってしまった。」と、一方向のコミュニケーションで終わることも少なくありません。まずは、しっかりと高齢患者の訴えに耳を傾け、相手を理解しようとする態度でコミュニケーションを始めましょう。そうすると、その高齢患者に合った聞き方、話し方でメッセージをやり取りすることも可能になります。



また、コミュニケーションをとる環境（場所）を整えることも大切です。安全で落ち着ける療養環境下でのメッセージのやり取りは、高齢患者の多様な側面を見出す機会にもなりますので、この先につながる看護の視点を得ることができます。

1) 川口孝泰、佐藤政江、小西美和子（2013）：演習を通して伝えたい 看護援助の基礎のキソ、第二章 看護援助のための基本的機能、②コミュニケーション、p25、医学書院

図1. 関係づくりのコミュニケーション

## 社会人基礎力評価表

所属	氏名	記入日
----	----	-----

以下の項目について、ある場面（例：部署内における自分の行動をふり返って）を思い浮かべ、該当する数字に○をつけてください。また、具体的な内容についても書いてください（例：グループワークの司会をしたなど）。

評価項目				いつも している	ときどき している	たまに している	具体的な内容
※一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力！	前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力	3	2	1	
		働きかけ力	他人に働きかけ、巻き込む力	3	2	1	
		実行力	目的を設定し、確実に行動する力	3	2	1	
※疑問を持ち、考え抜く力！	考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し、目的や課題を明らかにする力	3	2	1	
		計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし、準備する力	3	2	1	
		想像力	新しい価値を生み出す力	3	2	1	
※多様な人々とともに、目標に向かって協力する力！	チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意思をわかりやすく伝える力	3	2	1	
		傾聴力	相手の意見を丁寧に聞く力	3	2	1	
		柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力	3	2	1	
		状況把握力	自分と周囲の人々と物事との関係性を理解する力	3	2	1	
		規律性	社会のルールや人との約束を守る力	3	2	1	
		ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力	3	2	1	
合計点数							

評価基準：3…いつもしている・できている  
 2…ときどきしている・できている  
 1…たまにしている・できている

(「いつも」は 70%以上)  
 (「ときどき」は 40%上)  
 (「たまに」は 40%未満)

聖マリアンナ医科大学(看護)

## <ウィズコロナ社会に羽ばたく新人看護師の職業的アイデンティティをどのように育むか>

コロナの影響を受けた新人看護師のリアリティショックに対応しつつ、職業的アイデンティティをどのように育成すればよいか、「キャリア初期看護師の職業的アイデンティティ育成」に関する研究に取り組んでおられる兵庫県立総合衛生学院看護学科教員の谷畑 玲子 様にヒントをいただきました。

### …新人看護師教育の現状…

医療・看護のニーズが複雑かつ多様化する中で、毎年6万人弱の新人看護師が誕生しています。看護の臨床現場では、刻々と変化する患者の状態を適切に観察・査定し、その多様なニーズに応えることが求められます。それは新人看護師においても同じであり、新人看護師は、患者の治療やケアの実施者として責任を担いながら、職場へ適応していくことが求められています。リアリティショックが問題となって以降、臨床現場は様々な工夫をして新人看護師を受け入れてきました。特に新人看護師は、臨床看護技術の経験不足や人間関係の悩みに直面するといわれており、チェックリストやマニュアルの整備、新人看護師の精神的支援などが注目されました。また、on the job training（以下OJT）は実際の業務を担当しながら先輩の指導を受けることで、業務に密接した実践的知識や技能の習得が可能であり、特に強化が必要とされてきました。しかし現場で発生する課題に対して実践しながら学ぶというOJTの特徴から、学ばせ方をマニュアルにすることは困難です。OJTの教育方法は、個々の実地指導者（以下プリセプター）任せとなり、その負担は大きく、プリセプターの疲弊が問題となっています。今、多くの病院は新人看護師を病棟全体で育てる教育体制へ移行しています。そのような中で、教育担当者は、病棟全体で新人看護師を育てる体制をどのようにつくるか、病棟スタッフを新人教育にどう巻き込んでいくのかということに苦心されているのではないのでしょうか。

### …ウィズコロナ社会で育む職業的アイデンティティ…

そこで、注目したいのが、職業的アイデンティティです。看護師の職業的アイデンティティとは、看護師であることや、看護師として働くことの意味に関連する価値や信念のことをいいます。職業的アイデンティティの発達には、看護の質を向上させ、就業継続意思にも関連するといわれています。一般的には経験年数を重ねることで高まる傾向がありますが、学生から看護師への移行過程であり、職業的アイデンティティの出発点である新任期からの育成が重要であるといわれています。今年誕生する多くの新人看護師は、学生時代にコロナ禍で思うように実習ができていません。看護の価値や楽しさを実感することのないまま、看護師という職業の厳しさに直面することが予想されます。そんななかで、新人看護師が看護の価値を実感し、「看護が楽しい」「看護師としてずっと働いていきたい」という思いを育むことが、今、必要ではないのでしょうか。職業的アイデンティティは一人で発達していくものではなく、その人を取り巻く環境から大きく影響を受けます。看護の臨床現場は実践環境であると同時に、実践を通して学ぶ場、教育環境でもあります。病棟全体で新人看護師を支援していくことがすすめられている今、看護の臨床現場を、看護の価値を実感し、職業的アイデンティティを育む教育環境として整えるために、教育担当者の

方にいくつか提案したいと思います。

まず一つに、新人看護師を取り巻く教育環境全体に目を向ける必要があります。新人看護師を取り巻く教育環境にはたくさんの資源があります。プリセプター、先輩看護師、同期、患者や家族といった人的環境や、業務マニュアルや教育計画、情報交換などのシステム、看護実践そのものや、先輩看護師との振り返りなどの活動、そして病棟の風土や教育体制なども教育環境に含まれます。看護の学びは、いつ、誰と、どのように経験をするか、その学び方が重要です。学ぶ仕組みをつくり、それを円滑に機能させられるかは、教育担当者の腕の見せ所といってもよいでしょう。例えば先輩看護師との実践一つをとっても、この経験から何が学べるだろうと考えながら、新人看護師に学ばせたいことと、指導に当たる看護師の個性をうまくかけ合わせることで、学びが広がります。新人看護師は様々な看護観に触れることで、自分なりの看護の価値を模索します。病棟スタッフ一人一人が、新人看護師の教育環境の一部です。一人で抱え込まず、また、プリセプター一人に抱え込ませず、新人看護師を取り巻く教育環境全体に目を向け、若手からベテランまで、様々な先輩看護師からよい刺激を受けられるような仕組みをつくる必要があります。

次に、一人一人の成長に合わせた働きかけです。コロナ禍の影響で学生時代に経験してきたことも新人看護師それぞれに異なります。同じようにスタートしても成長の仕方が異なるのは常ですが、今年はその差が大きいことも予測されます。より、一人一人の看護師の成長具合を把握し、その成長に合わせてタイムリーに働きかけることが必要になると考えます。そのためにまず、個々の新人看護師の状況を把握するための情報網を病棟内で作ります。情報網はその病棟の教育体制にあったもので構いませんが、実際に機能させることが重要です。連絡ノートをつくるだけでなくそのノートを誰がどのように見るか、情報交換はいつ行ってその情報はどのように活用するかなど、情報収集とともに情報発信の方法を考えておくことが重要です。そしてその情報網の中に病棟スタッフを巻き込んでいくことが、病棟全体で新人教育を行うコツであると考えます。

最後に、病棟に新人看護師を受け入れる教育の土壌を育てることが重要です。病棟の教育的風土や教育体制は重要な教育環境です。一朝一夕にはできませんが、病棟全体が新人看護師を気にかけ、新人教育にすすんで参画するような仕組みをつくること、その経験から共に育つという風土を作り上げていくことが必要と考えます。ウィズコロナ社会において、ますます看護への期待が高まる中、多くの新人看護師が職場の中で職業的アイデンティティを育み、「看護師である私」を確立していけるよう願っています。

NOTE 2：根拠に基づく高齢者の転倒予防

高齢患者にとって転倒は骨折にとどまらず、運動機能全般の低下につながりかねません。また、転倒を経験すると、恐怖や不安から動くことを過度に控えてしまい、廃用症候群という二次障害を引き起こすこともあり、高齢者ケアにおける転倒予防は重要な関心事です。

しかし、安全を意識するあまり、身体拘束など、高齢者の行動自体を制止する対応に頼りすぎていないでしょうか？身体拘束は、関節拘縮や筋力低下などの廃用症候群を引き起こす可能性もあり、逆に転倒の危険性を高めることになりかねません。転倒につながる内的要因（加齢に伴う視聴覚機能の低下、起立性低血圧、疾患由来の半側空間無視など）や外的要因（室内の明るさやベッドの高さ、履物や衣類のサイズなど）についてアセスメントし、根拠に基づいた転倒予防の対応を取ることが大切です

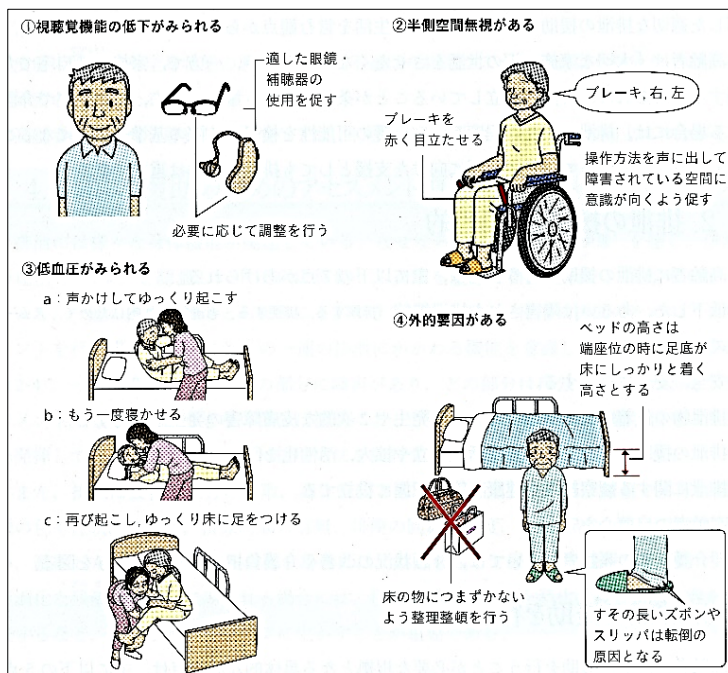


図 2. 転倒の要因と予防のための看護援助の例

(図2参照)<sup>2)</sup>。そして、“転倒させない”だけでなく、“安全で快適な療養環境の提供”という目的で転倒予防の援助をすることは、高齢者にとって心身の健康状態を向上させることにつながる、ということも忘れずにケアにあたりました。

2) 亀井智子 編 (2020) :新体系看護学全書 老年看護学② 健康障害をもつ高齢者の看護、第2章、Ⅲ 高齢者への転倒・転落予防の援助 p43、メヂカルフレンド社



## IV. 新人看護師教育の実際

2021年1月に「ウィズコロナ社会に対応する新人看護師教育の再建 研修会」を開催しました。研修会で、コロナ禍における新人看護師教育の実際についてお話しいただいた 明和病院 看護部長 矢吹 浩子 様、看護部教育担当主任 阪口 会里 様 に、ご講話内容の一部をおまとめいただきました。

### <当院のコロナ禍における新人看護職員研修から見えた課題>

当院は、357床の急性期病院で7対1の看護体制をとっている。毎年35~40名の新人看護職員を採用し、2020年度は40名採用した。2020年度は新型コロナウイルス感染症協力医療機関として軽症~中等症Ⅰの患者を受け入れており、中には重症化し転院できずに当院で看取りを迎えた患者も数名いた。最前線にいる我々看護師は、自身が感染しないように感染防御を徹底し、看護職員の教育計画を実施してきた。2020年度の新人看護職員研修から見えてきたコロナ禍における新人教育の課題について述べる。

新人看護職員対象の集合研修は毎年21項目、延べ15日間行っており、2020年度はコロナ禍にあるため感染対策を整えたうえで、例年同様にすべての研修を実施した(図1)。感染対策として、使用する研修室を2倍の広さに拡大しソーシャルディスタンスの確保、定期的な換気とマスク着用の義務化、ディスカッションが必要な研修は1回のディスカッション時間を15分以内に短縮、新型コロナウイルスの陽性を認めた入院患者と接触した看護師に対しては遠隔受講(LINE 電話)などの調整を行った。入職時の集合オリエンテーションは例年の半分に縮小し、半分は緊急事態宣言解除後に分散して実施した。

当院では毎年、入職4か月目にリアリティショックを緩和し看護の楽しさを共有する目的のFollow up研修と、入職9か月目に自身の成長を実感し後輩を迎えるために自信をもってもらうことを目的としたBrush up研修をグループワークで行っている。2020年度のFollow up

図1 2020年度 新人教育計画

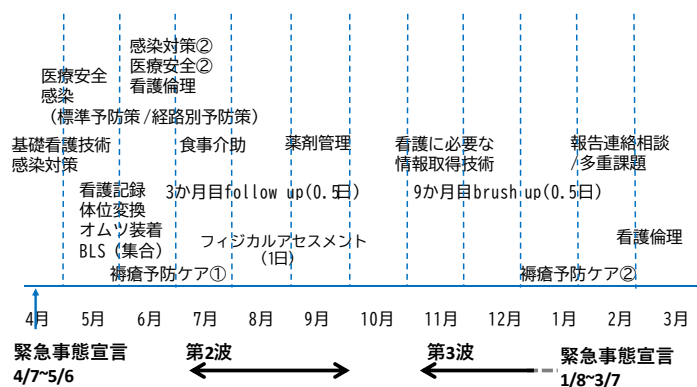
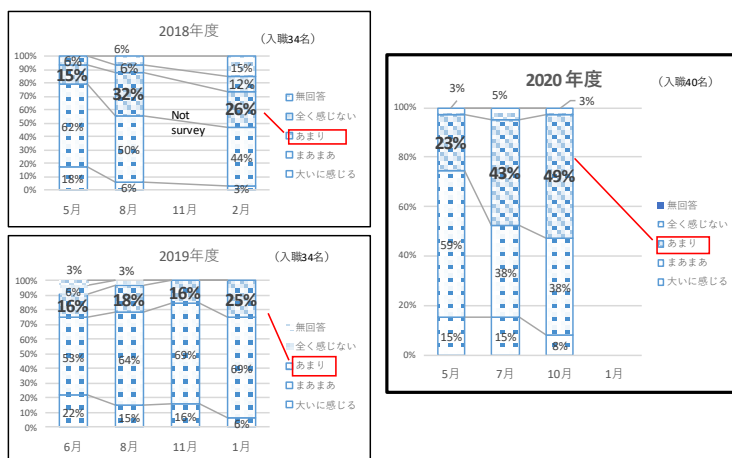


図2 新人看護師の気持ちの変化  
「仕事に充実感や楽しさを感じますか？」



研修では例年と意見に差が無かったが、Brush up 研修ではポジティブな意見が例年より非常に少なく、具体的でなく元気が感じられなかった。また、「コロナにかからないか不安」「コロナ感染患者の受け入れが怖い」「外出などの息抜きができない」など、常に新型コロナウイルス感染に対する不安と緊張の中で公私を過ごしていることが示唆された。

また研修後は、理解状況の確認のアンケートと併せて新人看護職員には3~4か月毎(4回/年)に仕事への充実感や不安感についても調査している。2020年度と2018、2019年度の結果を比較したところ、2020年度は11月時点で2018、2019年度より仕事に充実感や楽しさを「あまり感じない」と回答した者の割合が高く、調査毎に増加している。また、「働いて不安に感じるか」の問いに「いつも感じる」と答えた者は2019年度に比べて明らかに多く、2回目の調査で一旦減少を認めたものの3回目の調査では再び増加していた(図2、3)。

これらの結果から2020年度の新人看護職員は例年に比べ、仕事に対して充実感や楽しさを得られず、常に緊張状態で不安を感じながら仕事をしていたことがわかった。その要因として、OJTでは感染対策が優先され、本来の看護のやり甲斐や楽しさを実感する時間が例年より少なかったのではないかと、また、工作中だけでなく休憩中も常時マスク・シールドの着用、食事時の会話自粛、あらゆる飲み会の自粛など、常に感染防御を意識した行動を要求されたため、日常会話の減少、私的な交流の減少

図3 新人看護師の気持ちの変化  
「働いていて不安に感じることはありますか？」

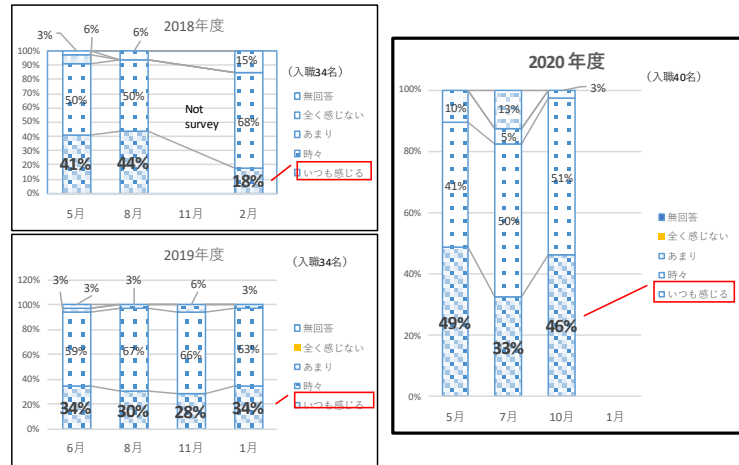
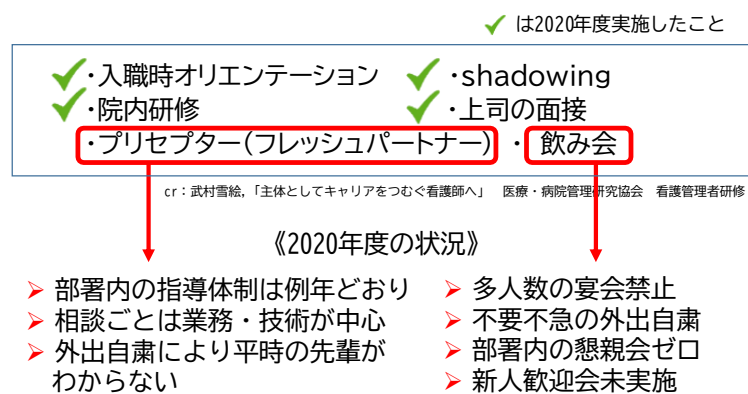


図4 2019年と2020年の新人環境の相違

2019年	2020年
入職早々に歓迎会 フレッシュパートナー(PNS)と外食・外出 昼食を摂りながら談笑 顔を寄せて小声で指導 集合研修は仲間と楽しく 部署では看護に注力	歓迎会禁止(多人数宴会禁止) 先輩との外食・外出なし (不要不急外出自粛) 昼食時間も会話最小限 食後はマスク 仕事中は互いに social distance 研修会中もマスク着用 部署では感染予防第一

同僚・先輩とのコミュニケーションが絶対的に少ない  
 日常会話から得られる知識・情報が少ない  
 表情が見えず、見せられず、感情のレスポンスが少ない

図5 職場に適合するために職場が支援できること



など、同僚間での具体的な情報交換や先輩の経験を聞いて学ぶ機会が例年より少なかったのではないかと考える（図4）。新人看護職員が組織に適合するためには、先輩との関係性の構築や人的ネットワークの構築が必要とされている。例年同様の教育体制をとっていたにも関わらず、入職9か月後でも「仕事の充実感が得られず不安が大きい」という結果は、感染対策を優先せざるを得ない環境が、先輩との関係性の構築をはじめとする人的ネットワーク構築の障害となったのではないかと考える（図5）。

コロナ禍の新人看護職員の育成には、様々な感染対策が必要な環境下で、先輩との交流や人的ネットワーク構築のための支援をいかに行うかが課題であると言える。

コロナ禍の影響を受けやすい高齢者のためのケアのヒント

NOTE3：高齢者への食事援助

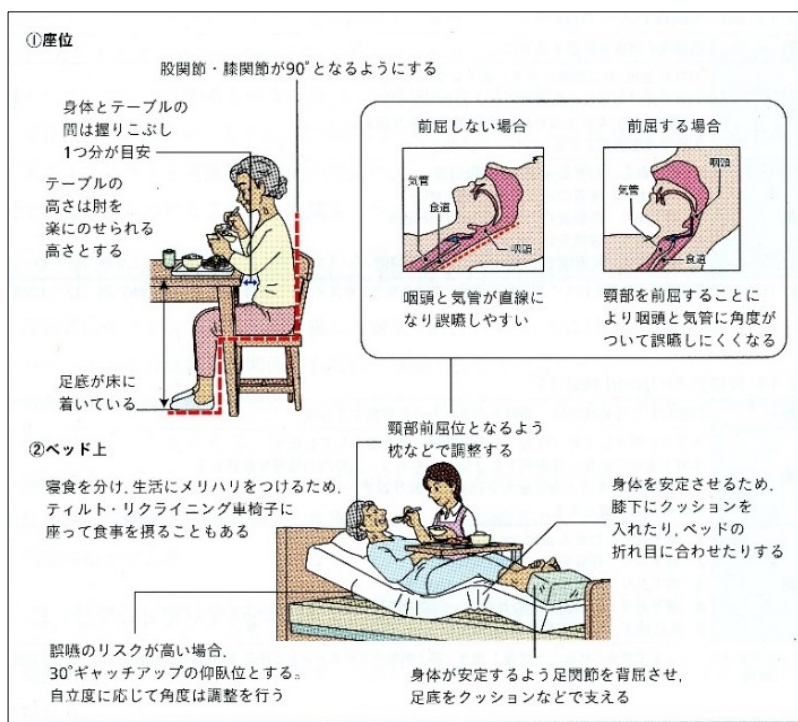


図3. 食事における適切な姿勢と環境づくり

うなギャッチアップの角度の仰臥位となり、相手のペースに合わせた食事介助が行えているか、しっかりと確認して援助しましょう。

3) 亀井智子 編 (2020)：新体系看護学全書 老年看護学② 健康障害をもつ高齢者の看護、第2章 VIII 高齢者への食事の援助、p63 メヂカルフレンド社

## V. 新人看護師教育に対するさまざまな支援（助成、研修等）

平成 21 年 7 月の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保に関する法律の改正により、新人看護職員の臨床研修等が努力義務として規定されたことをふまえ、兵庫県では、看護の質向上や安全な医療の確保、早期離職防止の観点から重要である「新人看護職員卒後臨床研修事業」を実施しています。兵庫県新人看護職員卒後臨床研修事業は下表の 4 つがあります。

<b>1. 新人看護職員研修事業（OJT 研修）</b>
新人看護職員研修事業を実施する施設には補助金が交付されます。（交付申請書の提出が必要です） 【対象となる施設】看護師等の人材確保の促進に関する法律第 2 条第 2 項に規定する病院であり、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設、指定訪問看護事業を行う事業所です。兵庫県では、平成 29 年より許可病床 300 床以上は補助対象外です。 【対象となる新人看護職員】保健師・助産師・看護師・准看護師の免許を取得後、初めて就労する新人看護職。
<b>2. 医療機関受け入れ研修事業（許可病床 300 床以上も対象）</b>
他の施設の新人看護職員を受け入れ、新人看護職員研修を実施する施設に対して、一部費用を補助します。 受け入れ研修実施施設は兵庫県看護協会ホームページに随時掲載されていますので、直接希望する施設へお申し込み下さい。
<b>3. 他施設合同研修事業（新人看護職員の集合研修）</b>
小規模施設や新人看護職員が少ない等の理由により、施設単独で完結した研修ができない施設の看護職員を対象として、新人看護職員合同研修および新人助産師合同研修を兵庫県看護協会にて実施します。開催時期、申込方法等は、兵庫県看護協会のホームページでご確認ください。 <a href="https://www.hna.or.jp/member/m_education/shinjin_takikan/entry-2157.html">https://www.hna.or.jp/member/m_education/shinjin_takikan/entry-2157.html</a>
<b>4. 研修責任者等研修事業（新人をサポートする看護職員への研修）</b>
教育体制整備のための研修を兵庫県看護協会にて実施します。 1) 研修責任者研修 受講要件：看護部組織において研修責任者の役割にあるもの、またはその予定のもの、かつその役割にある師長に相当する職位以上のもの。 2) 教育担当者研修 受講要件：看護部組織において教育担当者の役割にあるもの、またはその予定のもの、主任に相当する職位以上であること。 3) 実施指導者研修 受講要件：看護単位において実地指導者の役割にあるもの、またはその予定の者。 ※ 時期、申込方法等は、兵庫県看護協会のホームページでご確認ください。

兵庫県ホームページ： [https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf15/hw11\\_000000088.html](https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf15/hw11_000000088.html)

2021年度に入職する新人看護師に対しては、「新人看護職員卒後臨床研修事業」に看護系大学の教員を講師として活用できるようになりました。研修事業の予算を講師謝金として使用できます。

卒後フォローアップに看護系大学の教員も協力します！たとえば、次のような内容について、看護現場の看護師と協働で取り組みます。

- 新人看護師教育上の相談
- コロナ禍での看護基礎教育の現状と新人看護師教育の課題等に関する研修会講師
- 看護技術等のリフレクション  
など・・・。

実習を受け入れている大学、周辺の大学などに直接、ご連絡・ご相談ください。  
詳細は兵庫県看護協会までお問い合わせください。

**看護現場と教育現場が協働して  
新人看護師を育てましょう！**



## VI. 小冊子作製のプロセス

### <小冊子作製までの取り組み>

以下の調査、検討会、研修等の内容をまとめて、小冊子をつくりました。

1. 兵庫県看護学校協議会（13校）に対して「看護師養成所の現状調査」を実施（2020年6月12日締切）
2. 兵庫県看護系大学協議会に対して「COVID-19による実習・演習への影響に関するディスカッション」を依頼・実施（2020年7月14日）。15大学中13大学が出席
3. 「新型コロナウイルス感染症禍における次年度の新人看護師育成についての検討会」実施（2020年8月24日）。教育担当看護師、HNA教育企画委員（医療施設、老健施設、教育機関）、兵庫県看護学校協議会、看護系大学等より17名参加
4. 「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」に関する意見交換会実施（2020年12月21日）。兵庫県看護系大学協議会会長・次期会長、大学教員、兵庫県福祉部、兵庫県看護協会会長等7名参加。
5. 「ウィズコロナ社会に対応する新人看護師教育の再建 研修会」実施（2021年1月7日・8日）。教育担当看護師、看護管理者、看護系大学教員等119名参加。
6. 「コロナ禍における看護基礎教育の現状と課題ミニ講話」実施（2021年3月4日）。施設代表者163名参加。
7. 「コロナの影響を受けた新人看護師の職場適応を促すための研修会」実施（2021年3月12日）。新人看護師の指導・教育に当たる者105名参加

### <執筆担当>

（掲載順）

執筆者（敬称略）	執筆箇所
大野 かおり（兵庫県看護協会、兵庫県立大学）	I、II、III<課題>、VI
谷畑 玲子（兵庫県立総合衛生学院）	III<職業的アイデンティティ>
高見 美保（兵庫県立大学）	III、IV<NOTE>
兵庫県看護協会 教育・認定部	III<社会人基礎力>
矢吹 浩子、阪口 会里（明和病院）	IV
兵庫県看護協会 教育・認定部	V

### 参考文献・資料

- ・（一社）日本看護学校協議会共済会（2021）：看護職養成校の新型コロナウイルス（COVID-19）感染拡大への対応に関する調査、2021年2月16日リリース（初版）、[http://www.e-kango.net/images/20210216\\_report.pdf](http://www.e-kango.net/images/20210216_report.pdf)
- ・（公社）日本看護協会（2020）：日本看護協会会長から新型コロナウイルス感染症に関して国民の皆さま、看護職の皆さまへメッセージ、2020年11月26日、[https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/covid\\_19/index.html?utm\\_source=top&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=main\\_visual#message](https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/covid_19/index.html?utm_source=top&utm_medium=banner&utm_campaign=main_visual#message)
- ・（一社）日本看護系大学協議会（2020）：【速報】 COVID-19に伴う看護学実習への影響調査結果のご報告、<https://www.janpu.or.jp/2020/12/11/17860/>
- ・ 経済産業省（2018）：「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」報告書 <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>
- ・ 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、看護、73（2）、70-75



- ・ 箕浦とき子・高橋恵（2013）：看護職としての社会人基礎力の育て方、日本看護協会出版会
- ・ 川口孝泰、佐藤政江、小西美和子（2013）：演習を通して伝えたい 看護援助の基礎のキソ、第Ⅱ章 看護援助のための基本的機能、②コミュニケーション、p25、医学書院
- ・ 亀井智子 編（2020）：新体系看護学全書 老年看護学② 健康障害をもつ高齢者の看護、第2章、Ⅲ 高齢者への転倒・転落予防の援助 p43、メヂカルフレンド社
- ・ 亀井智子 編（2020）：新体系看護学全書 老年看護学② 健康障害をもつ高齢者の看護、第2章 Ⅷ 高齢者への食事の援助、p63 メヂカルフレンド社
- ・ 兵庫県ホームページ：[https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf15/hw11\\_000000088.html](https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf15/hw11_000000088.html)

## あとがき

2020年3月1日、兵庫県で新型コロナウイルス感染者が初めて確認され、あっという間に感染が拡大しました。未知のウイルスへの対応に戸惑いながら、看護職のために、また、県民のために看護協会は何ができるのかを、考え続けていたことを思い出します。

緊急事態宣言が出されている中、県立大学の先生から「中長期的な視点で、ポストコロナ禍で大学が支援できることは何か」と問いかけられたことが、今回の取り組みにつながったと思います。目の前の新型コロナウイルス対応に追われている中、「今年の新人看護師のオリエンテーションができていない」「1か月間、自宅でe-ラーニングをしている」等と、4月に入職した新人育成に対する課題をお話したように思います。そこで現状を確認していくと「今年の新人は、集合研修はできるだけ短時間にして、現場で先輩と一緒に動いてOJTで育成している」「現場で指導するほうが良いみたい、今までのオリエンテーションは何だったのかと思う」というような反応が返ってきました。そこで、基礎看護教育の現場の話を聞くと、2021年度以降に入職する人たちは、実習が不十分で実は問題だ」ということが見えてきました。

そこで、兵庫県の大学協議会、看護学校協議会と看護協会が意見交換・連携し、今回の取り組みを進めてきました。

この取り組みの結果は、次年度の新人看護師や教育担当者等に評価をいただきながら、2022年度へ向けての取り組みへとつないでいきたいと考えています。

新型コロナウイルス対応は、兵庫県下の看護職免許を持つすべての人が「オール兵庫で力を合わせて取り組もう」を、合言葉にやってきました。新型コロナウイルスとの戦いは、今後も続くと思います。引き続き「オール兵庫で力を合わせて取り組もう」を、合言葉にご支援・ご協力をよろしくお願いします。

2021年3月  
兵庫県看護協会 会長 成田 康子





発行日：2021年3月31日

編集者：公益社団法人 兵庫県看護協会

助 成：日本財団

※ 無断転載複写を禁止します