



COVID-19患者の対応によって得た学びと効果について

～看護師職務満足度調査より見えてきたもの～

横山 律子¹⁾, 山中 寿規¹⁾, 河津 和樹¹⁾

木村 里美²⁾, 松並 睦美²⁾

1) 済生会滋賀県病院 9階東病棟, 2) 済生会滋賀県病院 看護部

要 旨

済生会滋賀県病院でCOVID-19患者を初めて受け入れ、病棟看護師たちは日々感染の不安や恐怖を感じながら勤務していた。各施設でCOVID-19対応が行われ看護師の否定的感情に着目した文献の報告は多かったが、肯定的感情に対するものはなかった。今回病棟で振り返りを行う中で、私たちが経験したことは否定的感情ばかりではなく、看護師としての成長につながるものが明らかとなった。

はじめに

2019年12月、中国武漢市を発生源とした肺炎患者の集団発生が報告され、原因となる病原体は、新型コロナウイルス（以下COVID-19）と判明し全世界に感染が拡大した。2020年1月には国内初の感染者が発生し、当院でも3月26日から初のCOVID-19の受け入れが始まった。

感染症病床を有する9階東病棟では3月26日から5月11日までの間に、合計10名のCOVID-19患者を受け入れた。日勤帯は病棟看護師10名、夜勤帯は外来と入退院センターの常勤看護師9名が対応を行ったが、9階東病棟ではCOVID-19対応に同意し勤務した看護師も、COVID-19を担当しなかった看護師も、この間緊張と共に様々な感情を持ちながら勤務していたように感じる。COVID-19対応について、感染の不安や恐怖、そして周囲からの偏見の報告¹⁾があり、また実際病棟看護師からもそのような否定的感情を抱いている場面も見た。しかし筆者は病棟の管理者として、不安や恐怖だけではなく、この経験を通してスタッフ達が専門職としての成長ややりがいにつ

ながったのではないかと感じ、これを明らかにしたいと思った。

そこで感染第1波が一定の収束を迎えた6月16日、今回の体験を言語化しておきたいと考え、語る場をもった。様々なことが語られたが、その中から職務における肯定的感情の内容を切り取り、職務満足度の概念に沿って質的に分析することで職務満足の向上につながったのかを明らかにして考察を加えた。

研究 方法

1. 研究デザイン

半構造的な体験を語る場での発言をデータとする質的記述研究である。

2. 研究参加者

「COVID-19受け入れ期間の体験の振り返り」を行うことをスタッフに伝え、自由参加とした。参加者は1年目3名、2年目1名、3年目4名、5年目以上10名の計18名で今回の対象者となる。実際COVID-19を担当したスタッフは18名中7名である。

3. データ収集日と収集方法

令和2年6月16日 17時～18時

病棟ラウンジでリエゾン看護師をファシリテーターとして迎え、「COVID-19受け入れ期間の勤務で、印象に残っている場面とそこで感じたこと、学んだこと、今後の看護に活かせること」について自由に語ってもらった。

4. データ分析方法

後日、語られた内容を研究者らで想起し逐語録に記述し、語られた意図を損なうことなく意味単位を取り出した。それらを撫養氏ら²⁾が明らかにした6つの職務満足度の概念の内容に合致するよう分類を行った。妥当性を保つために研究者間で一致が得られるまで検討を行い信頼

性の確保に努めた。

5. 倫理的配慮

今回語られた内容について、個人が限定されないことや研究参加・不参加によって対象者の不利益が生じないことを口頭と文書にて説明し同意を得た。

結 果

COVID-19対応の振り返りによって語られた発言数は52、その中で職務における肯定的感情の発言数は34であった。以下、撫養氏らが示した6つの職務満足度の概念とサブカテゴリをもとに分類を行った。その分類が以下の表(表1)になる。

表1 看護師の職務満足に対する内容

カテゴリー	サブカテゴリー	発言内容
仕事に対する肯定的感情 (5)	仕事に対する誇り (2)	子どもが2人いますが夫と話し合ってコロナ対応をすることを決めました。両親から仕事を辞めて欲しい。コロナ対応をしないで欲しいと言われたが、自分がやらないといけないと思いながら毎日職場に行くナースのような気持ちで仕事に行っていた。
	仕事の意義 (1)	感染症の患者であらうとも1人の患者としてきちんと看護がしたいと思っていた。
	仕事のやりがい (2)	コロナ受け持ちを任命され中堅者として信頼されていると感じた。コロナ対応をしている時はアドレナリンが出まくっていたので全く疲れなかった。
専門職としての自律 (15)	自己の目標を見つける (7)	今後もコロナ対応はできなくともこの部署での役割を果たそうと思う。コロナ受け持ちを通じ自己のスキルアップとなれど感じていた。今後第2波がきても入りたい。同意はしていたが、第1波が早く終わったので入れなかったし、マニュアルを読んだり先輩に対応について聞いていたので今度は入りたい。コロナ対応を通じて患者・家族の看護をしっかりと行っていきたくて改めて感じた。今回はコロナ患者の対応をしなかったが、今度コロナ患者さんが入院したらしっかりと準備して入りたい。先輩のコロナ対応をしている姿を見て、今後は入りたいと思った。
	主体的な取り組み (7)	入らない立場だからこそ、他のことできちんと助けていこうと思った。自分のできることを一生懸命していた。コロナ対応をしている人同様、コロナ対応のことは理解しておこうと思っていた。ICT委員としてコロナ対応をしようと思っていた。他のスタッフがコロナ対応をすることをみて感染管理について学んでいた。感染症というとても辛い状況での入院だが、他の病院ではなく済生会で入院出来て良かったと思ってもらえるようにしっかりと対応しようと思った。誰にも話せない家族に対して、荷物を持って来られたタイミングで、時間をかけて話を聞き、少しでも不安が軽減出来るようにしていた。
	専門職としての発言や決定の機会 (1)	コロナ患者さんの対応をしているのが東だけだったし、TVで見ている状況が自分の働く場所ですべておられたので、緊張感もあったが感染のことを学ぶきっかけとなった。
仕事の成果の確認 (5)	自らに自信を獲得する体験 (2)	今回のコロナ関連で感染のことでとても勉強になった。今回の対応の中でどんなことでも乗り越えられると感じられた。
	看護の仕事に手応え (3)	マニュアルが整備されていた中で受け持ったので、不安なく受け持ちを終えることができた。今回のコロナ対応を通じて、みんなに声をかけながら協力していくことなど、病棟作業において大切だと気づくことができた。患者の1番辛いと思われる頃に、桜が描かれたカードにメッセージを書き渡したことで、患者がとても喜んでくれた。
上司からの支援 (4)	臨機応変なトラブルへの対応 (1)	急に多くのコロナ患者が入院して来た時でも不安だったが、上司のサポートもありなんとか受け持ちができた。
	個々の仕事の調整やコントロール (2)	課長からコロナを入れるか否かの同意を確認してもらった。体調が悪かったので、コロナ受け持ちを配慮してもらった。
	成長・発達を促すような関わり (1)	感染管理を任せられる人という課長の思いがあって任命された。
他者とのつながり (3)	何でも相談できる同僚の存在 (1)	他のスタッフからの助言もあり、安心感があつた。
	目標となる看護師の存在 (1)	先輩のコロナ対応の姿をみて、今度は入りたいと思う。
	患者からの承認 (1)	退院後2名の患者から感謝のメッセージカードを頂きとても嬉しかった。
働きやすい労働環境 (3)	融通が利く勤務形態 (2)	4月の初めは体調が悪かったので、コロナ対応には入らなくて良いと配慮してもらえた。幼い子ども、妊娠している妻がいる中で課長がコロナ対応の同意をとってくれて入らないという選択肢を選べた。
	仕事とプライベートの調和 (1)	コロナに入るということを家族に話して承諾を得て入れて良かった。

【仕事に対する肯定的感情】では〈仕事に対する誇り〉〈仕事の意義〉〈仕事のやりがい〉の3つのサブカテゴリに分類できた。家族から反対されたり話し合っても「自分がやらなければいけない」という語りや、「感染症の患者であろうとも1人の患者としてきちんとした看護がしたいと思っていた」、「受け持ちをするように任命され中堅者として信頼されていると感じて、自分がやらなければと思った」など、感染リスクを感じながらも感染症病床のスタッフとして使命感と責任感に基づく仕事に対する誇りややりがいなどの発言があった。

【専門職としての自律】では〈自己の目標を見つける〉〈主体的な取り組み〉〈専門職としての発言や決定の機会〉の3つのサブカテゴリに分類でき、最も多く語りが分類された。〈自己の目標を見つける〉では、経験が浅くCOVID-19を担当しなかったスタッフから「先輩の姿を見て自分も対応できるようになりたい」「受け持ちをしてスキルアップをしたい」と語られ、先輩を目標に自らが向上する視点を認知していた。また、〈主体的な取り組み〉ではCOVID-19を担当しなかったスタッフからも「この病棟のスタッフとして自分ができることを一生懸命にした」「入らない立場だからこそ、他のことできちんと助けていこうと思った」の発言があった。さらに4月に配属になった新人看護師は「まさか自分が働く病棟がこのような状況になっているとは思ってなかったので、驚いたのと怖い気持ちもあった」という発言に加えて、「緊張感もあったが感染のことを深く学ぶきっかけになった」と語った。新人にとって配属された部署で安全が脅かされる厳しい環境ではあったが、その環境を〈専門職としての発言や決定の機会〉につなげていた。

【仕事の成果の確認】では〈自らに自信を獲得する体験〉〈看護の仕事に手応え〉のサブカテゴリに分類できた。「感染のことがとても勉強になった」と自らの知識技術に自信を獲得する体験を多くのスタッフが語り、「今回の体験でどんなことでも乗り越えられると感じた」など仕事に手応え

を感じるスタッフの発言があった。

【上司からの支援】では〈臨機応変なトラブルへの対応〉〈個々の仕事の調整やコントロール〉〈成長を促すような関わり〉の3つのサブカテゴリに分類できた。「コロナに入るか否かの意向確認してもらった」「体調が悪かったので受け持ちを配慮してもらった」などが語られた。急遽4名の入院を担当したスタッフは「急に多くの患者が入院して来た時、とても不安だったが、上司のサポートもあり何とか全ての患者の入院を受け入れることができた」と語った。ゾーニングや配膳方法の変更など、対応の変更を短時間に行う必要があり、対応していたスタッフの緊張感が頂点に達していた中、上司や感染認定看護師等の支援を認知し、安心して仕事に専念することや情緒的な支援にもつながっていた。

【他者とのつながり】では〈何でも相談できる同僚の存在〉〈目標となる看護師の存在〉〈患者からの承認〉の3つのサブカテゴリに分類できた。「(感染予防について)他のスタッフからの助言もあり安心感があった」「先輩のコロナ対応の姿を見て今後は私も入りたいと思う」などCOVID-19対応を通して病棟内での助け合いや情緒的な関わりがもたらされ、専門職としてめざす姿も見出すスタッフの発言があった。

【働きやすい労働環境】では〈融通が利く勤務形態〉〈仕事とプライベートの調和〉の2つのサブカテゴリに分類できた。「幼い子どもや、妊娠している妻がいるので対応に入らないという選択肢を選ぶことができた」とスタッフのプライベートとの調和につながっていた。

考 察

今回、撫養氏らの示す職務満足度の概念を用いた結果、スタッフの語りは【仕事に対する肯定的感情】【専門職としての自律】【仕事の成果の確認】【上司からの支援】【他者とのつながり】【働きやすい労働環境】の6つの概念に分類された。

中でも【専門職としての自律】の発言が最も

多く、この結果はCOVID-19の患者対応が専門職として各々が目標を見つけ、自律を促す機会になったことを反映している。また新たに学ぶ知識やスキルを看護に活かす機会を欲している。COVID-19患者に対応しない経験年数が若いスタッフも看護師として「自分たちができることを一生懸命していた」など、指示がなくてもチームのため主体的に動きだそうとする成長をもたらしていたことがわかる。

その次に多いカテゴリは【仕事に対する肯定的感情】【仕事の成果の確認】であった。病棟看護師たちは感染症病床のスタッフとしてCOVID-19を受け持つことは当然のことだと感じてはいたものの、当初不安や恐怖心が強かったが、それが自分にとって少し難易度の高い仕事に取り組める機会となり、誇りややりがいを感じることにつながっている。さらにCOVID-19を通して感染について知識や技術に自信を獲得する体験となり、専門職としての肯定的感情をもたらすことは職務満足につながるということがわかった。

【上司からの支援】【働きやすい労働環境】のカテゴリについては、経験したことのない業務内容に対する不安がある中、上司からの臨機応変なトラブル対応や仕事の調整をしてもらえたことなどにより、危険な業務内容を行うスタッフにとって安心感を得られたのではないかと。特にCOVID-19対応のような、誰も経験したことのない業務にスタッフを従事させる場合、組織や上司からの安定した支援は必要不可欠なものと言える。また感染症対応の場合、スタッフとその家族にも十分に配慮する必要がある。これらのことを疎かにすると、労働環境を守られているという意識が持てず、この病院でいつまでも働き続けたいという思いを持たなくなってしまうのではないかと考える。有事対応の際は、平時以上にスタッフとの意見交換や面談を綿密に行い、様々な情報を吸い上げて対応する必要がある。今後も管理者として、スタッフの体調や家族にまで目を向け、スタッフに配慮してもらえている安心感を与える必要がある。

結 論

今回9階東病棟でのCOVID-19の入院の受け入れを行ったスタッフの体験を、職務満足度の概念に沿って質的に分析し、撫養氏らの示す職務満足度の概念を用いた結果、スタッフの語りは【仕事に対する肯定的感情】【専門職としての自律】【仕事の成果の確認】【上司からの支援】【他者とのつながり】【働きやすい労働環境】の6つの概念に分類された。

スタッフは各々の立ち位置で専門職とし目標を見つけ、自律を促す機会になっており、特にCOVID-19に対応したスタッフは難易度の高い仕事に取り組める機会となり、誇りややりがいを感じており、それは経験が浅いスタッフにも成長を促す刺激になっていた。

謝 辞

院内感染を出すことなく第1波を乗り切ることができ、筆者らも含めスタッフが職務満足につながる貴重な体験を得ることができた。これまで多くのご支援頂いた皆さま、特に看護部の皆様や感染管理認定看護師の皆様、またこのようにまとめる機会を頂いた勝盛哲也・院内医学誌編集長にも深く感謝致します。

最後に現在重症のCOVID-19の患者を最前線で担当するスタッフの皆様には心より敬意を表したいと思います。

本研究は、済生会滋賀県病院倫理委員会の指針に従って患者データの収集と処理を行った。

参 考 文 献

- 1) 朝倉京子, 高田 望, 杉山祥子. 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) のアウトブレイクが看護職に与える心理的影響. 看護管理. 2020; 30: 756-762.

- 2) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 尾崎フサ子ら. 一般病院に勤務する看護師の職務満足を構成する概念. 日本看護管理学会誌. 2011; 15: 57-65.

論文受付：2020年9月11日 論文受理：2020年10月13日