



コロナ禍における新人看護職員研修責任者の 新人看護職員への思いと研修の工夫

中 川 加奈子

済生会滋賀県病院 看護部

要 旨

2020年コロナウイルス感染症が広まる中、新人看護職員を受け入れるにあたり、研修責任者がどのような工夫を行い、どのような思いで新人看護職研修の実施をしたかを明らかにしたいと考えた。そこで、研究同意が得られた研修責任者11名に半構造化面接でインタビューを行った。

結果、新人看護師に対して【新人教育の責務】【新人への不利益の懸念】【新人同士の交流不足による不安】【OJT(On the Job Training)への期待】【新人のコロナ病棟配置の無念】の5つのカテゴリーに分類された。

研修の工夫として、【集合研修中のゼロコロナ対策】【例年の研修プログラムを部分的にアレンジ】【研修に動画を導入】【コロナ禍でも重要な外せない研修の断行】【新人の交流の場を設置】【部署ラウンドによる新人の状況を確認】【やむを得ないコロナ病棟への新人の配置後の見守り】の7つのカテゴリーに分類された。

研修責任者はどのような状況下でも、新人看護職員を育てたい熱い思いをもち、新人看護職員に対して不利益がおこらないように工夫して集合研修を継続していることが示唆された。

I. 背 景

2020年未曾有のコロナウイルス感染症が発生し、緊急事態宣言が出された中、新型コロナウイルス感染症患者を受け入れている病院でも、当時多くの新人看護職員を受け入れていた。新人看護職員の研修責任者が、研修を実施するにあたり新人看護職員に対しどのような思いを抱き、どのような工夫をして新人看護職員研修を実施したのかということを明らかにしたいと考えた。研修責任者にインタビュー調査を行い、どのような新人看護職員研修を実施していたかを明らかにすることで今後、どのような状況下でも新人看護職員研修を継続的に実施する事ができる一助となると考えた。

II. 研究目的

2020年度、A県内のコロナ患者の入院を受けている病院の研修責任者が、新人看護職員研修を実施するにあたり新人看護職員に対しどのような思いがあり、また新人看護職員研修の工夫をしたかを明らかにする。

III. 研究デザイン

質的記述的研究。

Ⅳ. 研究方法

1. 研究対象

2020年度A県内のコロナ患者の入院を受けている病院21施設で、かつ2020年度の新人看護職員が自施設で新人看護職員研修を受けている施設のうち研究同意の得られた研修責任者11名。

2. データ収集方法

2021年10月20日～2021年12月26日で、インタビューガイドを基に、半構造化面接を行いその内容をICレコーダーに録音し、研究参加者の同意を得てレコーディングを行った。

3. インタビュー内容

- 研修責任者として新人看護職員をどのような思いで育成しようと考えたのか。
- 新人看護職員研修をどのような工夫で実施したのか。

4. 分析方法

データ分析は録音した内容から逐語録を作成し、研修責任者の新人看護職員に対する思いと、新人看護職員研修の工夫に着目し、一文一意となるようにコード化し、分類を行った。

Ⅴ. 倫理的配慮

研究参加者には、研究協力は自由意思であることを説明し同意書をとった。なお令和3年6月聖泉大学人研究倫理委員会の承認を得た。

Ⅵ. 研究結果

1. 研究参加者の概要

研究参加者11名の年齢は、30代1名と40代6名と50代4名、看護師経験年数は、14年～28年、研修責任者経験年数は、2年～5年。

2. 語りの中から得られたこと

1) 新人看護職員に対する研修責任者の思い

【新人教育の責務】

研修がほとんど中止される中、研修責任者は予定していた集合研修をどのように開催するか

苦悩していた。研修責任者は、新人看護職員を育てる責務を感じ、《集合研修は中止を考えていない》《新人を育てていくために教育は止められない》《新人教育は看護師としての基盤づくりである》《コロナ禍となり集合研修のあり方についての悩みがあった》の4つのサブカテゴリーで構成された。

【新人への不利益の懸念】

例年通りには行えず集合研修の中止や時間短縮によって新人看護職員に不利益になる懸念を抱いていた。このカテゴリーは《研修の変更による新人看護職員への不利になる不安があった》《動画講義に変更した今後の影響に対する不安があった》《研修が感染の場になる不安があった》《例年通り新人を迎えてあげられない複雑な気持ちがあった》の4つのサブカテゴリーで構成された。

【新人同士の交流不足による不安】

新人の交流の不足に対して不安を感じていた。このカテゴリーは《横のつながりの必要性があった》《イベント中止による人間関係の構築不足があった》《新人同士の交流の場はお互いの励みになり必要である》《新人同士のコミュニケーションは必要である》《人間関係の構築の困難さがあった》の5つのサブカテゴリーで構成された。

【OJTへの期待】

研修責任者は、今までの新人看護職員研修の実施がコロナ禍をきっかけに、研修方法を考える機会となっていた。このカテゴリーは《病棟でのフォローへの期待があった》《現場教育で大きく遅しく育ってほしいという願いがあった》《現場教育の充実により教育は基本的にはOJTである》《集合研修が出来なくても新人に及ぼす影響は少なかった》《集合研修のやり方を考えるきっかけとなった》《流動的な教育体制の確保の必要性があった》の6つのサブカテゴリーで構成された。

【新人のコロナ病棟配置の無念】

コロナ病床が確保された事で新人看護職員の

配置に対して研修責任者は無念な思いがあった。このカテゴリーは《新人をコロナ病棟に配属せざるをえない切なさ》《コロナ病棟に配属後の新人に対する心配があった》《コロナ病棟に配属された新人の目標を達成する困難さがあった》の3つのサブカテゴリーで構成された。

2) 研修責任者が行った新人看護職員研修の工夫【集合研修中のゼロコロナ対策】

新人看護職員研修を継続的に行うために、集合研修では、絶対にコロナ感染を起こさせない、クラスターを起こさないよう最大限の感染対策を徹底していた。このカテゴリーは《新人の健康状態の確認をして集合研修を行う》《手指消毒やマスクゴーグルの着用を徹底した》《感染予防をできる環境整備》《時間を短縮し感染予防に努めた》《密にならないように人数を減らした》《密にならないように日数を増やした》《研修会場を広い場所に変更した》《技術研修は物品の共用を避けた》《研修会場は換気を充分行った》《コロナの状況下で、集合研修の中止や回数を減らした》《演習は中止し机上訓練に変更した》《感染対策を意識した行動を指導した》《集合研修中も、会話の制限を行った》《食事中は、黙食や会話制限を指導した》《集合研修は人との距離をとった》《着席は一方方向で座れるようにした》という16のサブカテゴリーで構成されていた。

【例年の研修プログラムを部分的にアレンジ】

例年同様の研修が行えるように、プログラムの変更を行い工夫がされていた。このカテゴリーは《現場で行える研修を精査し現場で行えるOJTに変更した》《集合研修は感染拡大状況を見ながら延期や変更した》《できる限り外部講師を院内の講師に変更した》という3つのサブカテゴリーで構成されていた。

【研修に動画を導入】

研修の講師は、新人看護職員研修で密閉、密集、密接を回避させる為に、動画を視聴し事前学習した上で研修に参加をしていた。このカテ

ゴリーは《研修における動画講義の導入》《動画講義は新人が集中できるように声かけを行った》の2つのサブカテゴリーで構成されていた。

【コロナ禍でも重要な外せない研修の断行】

新人看護職員にとって外せない重要な研修は集合させ実施した。このカテゴリーは《医療安全の研修はコロナ禍でも外せない》《コロナ禍の現状を知ってもらうために発熱外来の研修を追加した》という2つのサブカテゴリーで構成された。

【新人の交流の場を設置】

少しでも交流の機会を作ってあげたいと研修責任者は思い、意図的に新人同士や研修責任者との交流の場を持たせていた。このカテゴリーは《集合研修は新人同士や新人と責任者との交流の場である》《精神的フォローに心がけた》《集合研修の開催への選択を行った》という3つのサブカテゴリーで構成されていた。

【部署ラウンドによる新人の状況を確認】

新人看護職員の様子を確認する為に、例年以上に所属部署ラウンドを行っていた。このカテゴリーは《新人の現場配属後は毎日ラウンドをして声をかけた》《新人の現場配属後は部署から情報を得た》《部署配置が早かった事で人間関係の構築や技術の習得に効果があった》という3つのサブカテゴリーで構成された。

【やむを得ないコロナ病棟への新人の配置後の見守り】

新人看護職員が、より良い環境を得られるよう考え工夫していた。このカテゴリーは《コロナ病棟では全てのスタッフが協力し合える環境で同等の立場で勤務が行えた》《コロナ病棟に変わっても新人は異動させなかった》《新人は、段階を踏みながらコロナ患者を受け持つことは可能であった》《コロナ病棟に変更になった部署の新人は感染面の配慮と技術習得不足の可能性を考慮し異動させた》《新人の異動先でのフォローを依頼した》という、5つのサブカテゴリーから構成された。

Ⅶ. 考 察

研修責任者は例年通り新人看護職員を迎えられなかったことに懸念を抱き、新人看護職員研修を進めていたと考える。また、研修責任者は、新人看護職員に対して不利益にならないように必要な教育を受けさせるため、例年よりも早期に部署配置とし、OJT教育に移行した。研修責任者は、コロナ化で様々な不安を抱えながら、新人看護職員研修に取り組んでおり、新人教育は看護師としての基盤づくりであり教育は止められないという熱い思いを強く持ち新人看護職員研修を行っていた。

研修責任者の工夫としては、新人看護職員が意図的に少しでも交流できるように席順等配慮したり、動画講義を導入する工夫がされていた¹⁾。研修責任者は、コロナ禍で感染のリスクがあっても医療法で定められている、医療安全と感染管理の研修は徹底した感染予防を応じながら外せない重要な研修として断行したと考える。集合研修を最低限開催し、早期に部署配置をしたことでOJT中心の教育に移行し、研修責任者は例年以上にラウンドを行い精神的なフォローや離職防止に努めていたと考える。研修責任者は、例年同等の研修が行えなくても、教育を止めずに新人看護職員を育てたいという思いから、新人看護職員研修を工夫し例年同様の研修が行えたと考える。

Ⅷ. 結 論

1. 研修責任者の新人看護職員への思いは、【新人教育の責務】【新人への不利益の懸念】【新人同士の交流不足による不安】【OJTへの期待】【新人のコロナ病棟配置の無念】であった。
2. 新人看護職員研修で研修責任者が実施した工夫は、【集合研修中のゼロコロナ対策】【例年の研修プログラムを部分的にアレンジ】【研修に動画を導入】【コロナ禍でも重要な外せない研修の断行】【新人の交流の場を設置】【部署ラウンドによる新人の状況を確認】【やむを得ないコロナ病棟への新人の配置後の見守り】であった。

3. 今回の未曾有のコロナ禍での新人看護職員研修は、集合研修が行えない状況でも研修責任者の新人看護職員を育てるという強い意識や教育を止められないと思いつから、柔軟な研修企画の変更や工夫を行った結果、研修責任者の新人看護職員を育てたいと言う熱い思いが示唆された²⁾³⁾。

参 考 文 献

- 1) 佐藤和弘：withコロナ時代における双方向型オンライン研修の導入。看護人材育成，2020；17(3)；6-13
- 2) 荒木暁子：コロナ禍においても継続教育を維持する必要性，看護の展望，2021；46(2)，10-11.
- 3) 掛谷和美：中規模病院における新人看護職員の習熟度に影響する要因～職場環境と新人研修プログラムの側面から～，日本看護研究学会雑誌，2017；791-802，他

論文受付：2024年6月28日 論文受理：2024年10月25日