

# 特別寄稿

## 病院の立場から

茨城県立中央病院 看護教育支援室  
角 智美

### I. はじめに

2020 年、各病院では新型コロナウイルス感染症（以下 COVID-19 と略す）感染拡大への対応を早急に求められた。公立急性期病院である A 病院は、全 13 病棟のうち 3 病棟で COVID-19 患者を受け入れ、発熱外来の設置、CPR 検査、ワクチン接種の導入を行った。当初はマスク等の不足により感染予防に不安を抱えていたこと、COVID-19 対応に多くの人員が必要となったこと、陽性患者の受け入れに対する病院関係者への風評被害もあり、看護学生と患者双方の安全を確保できない理由で臨地実習は一旦全て中止となった。約半年後に健康観察・行動履歴表の提出、身近に体調不良者がいないこと等を確認したうえで再開し、学生の体調不良時には PCR 検査を実施して早期対応に努めた。しかしながら臨地実習を行った看護学生数は前年度に比べて半数に減少し、実習期間および実習時間も短縮された。

このように COVID-19 感染拡大は、看護学生の臨地実習に影響を及ぼした。そして看護大学 4 年生を対象とした意識調査（柝原・角、2021）によると、約 96%の看護学生が実習経験の減少に不安を感じ、約 62%は経験不足のまま就職することに不安を感じていた。また職業的アイデンティティが 3 年時よりも低下したことが明らかになった。

A 病院では、その対応策として 2021 年度から実習形式の新人研修を開催した。そこで今回、実習形式研修の方法と評価について報告し、研修後の新人看護師の特徴から、看護学実習における今後の課題を病院の立場から述べることにした。

### II. 実習経験が少ない新人看護師への対応

#### 1. 実習形式新人研修の開催

A 病院では 2021 年 4 月に、2 週間の実習形式新

人研修を実施した。受け持ち患者は 1~2 名で、配属部署で代表的な疾患の患者とした。研修内容は、受け持ち患者とのコミュニケーションを通して情報収集を行い、関連図で全体像を把握し、NANDA-I の 13 領域で看護過程を展開し、プリセプターと一緒にケアを行った。振り返りのカンファレンスには教育担当者、師長も加わり新人看護師を支援した。

#### 2. 実習形式新人研修の評価

新人看護師 15 名を対象とした無記名自記式アンケートを実施した。調査期間は、研修前と研修直後、入職後 3 か月、6 ヶ月、10 カ月の計 5 回で、不安項目の VAS、看護職の職業的アイデンティティ尺度（落合ら、2007）を用いた。回収数は 12 部（回収率 80%）であった。

##### 1) 新人看護師の不安の変化

研修前後の不安の変化を VAS の中央値で比較したところ、研修直後に全ての不安が低下していた。その後の変化は不安項目によって違いがみられたが、実習形式研修が新人看護師の入職時における不安の軽減に有効であったと考えた。（図 1）

##### 2) 看護職の職業的アイデンティティの変化

職業的アイデンティティの中央値は、2 項目が

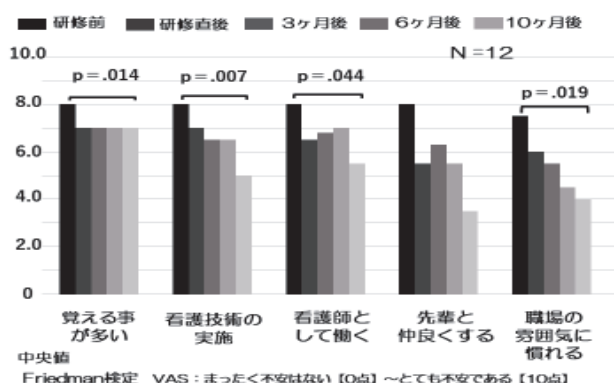


図 1 新人看護師の実習形式研修前後における不安の変化

研修前から5以下であった。そして研修直後は全項目が低下し、3ヶ月以降に上昇した。この傾向は、COVID-19感染拡大前の先行研究（落合ら、2007）と同様で、研修の効果は明確にならなかった。（図2）

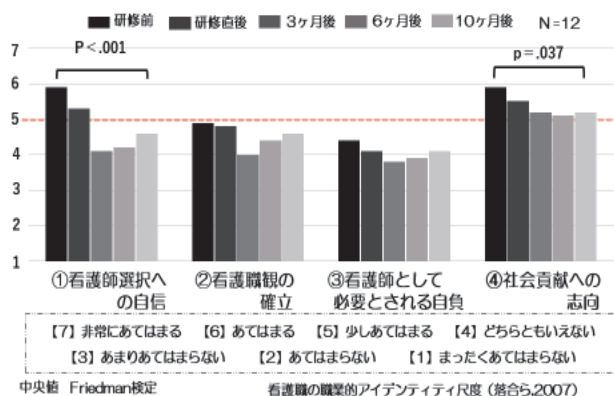


図2 新人看護師の実習形式研修前後における職業的アイデンティティの変化

### 3. 実習経験が少ない新人看護師の特徴

#### 1) 臨床現場の看護実践についていけない

入職後に臨床現場で初めて多重課題に遭遇し、自分のペースで業務が進められないことにリアリティショックを受ける新人看護師が多かった。新人看護師自身に学生時の状況を尋ねると、「いつも教員には褒められていたので、挫折したことがなかった。」と話し、入職後に初めて看護の壁にぶつかっていたことが分かった。また入職前の配属希望で、実習経験はないが憧れていた部署を希望し、配属後に「こんなに大変な部署だと思わなかった」と後悔する新人看護師もいた。

#### 2) 先輩看護師と関係性を築くことができない

勤務中に自分から先輩看護師に声をかけることができない新人看護師が多かった。また場の雰囲気を読めない新人看護師への対応に悩む先輩看護師も多かった。原因としては、新人看護師が臨地実習で看護師に接する経験が少なかったこと、社会人基礎力であるチームワーク力が低いこと、入職後もCOVID-19感染対策により歓迎会は中止され、昼食時の黙食徹底により職員間の会話が減少し、職場内での人間関係が築けなかったことが考えられる。

### III. 今後の課題

看護職としてのアイデンティティには、臨地実

習の達成感が関連するといわれている（辻田・入山・高橋、2011）。そこでA病院では実習形式の新人研修を行ったが明確な有効性は認められず、新人看護師には日々の看護に達成感が得られる病院内での支援が必要であることが示唆された。

### IV. おわりに

今回、新人看護師の状況を振り返り、臨地実習は次世代の看護師を育成する重要な教育の場であることを再認識した。COVID-19感染拡大前の実習方法にとらわれず、看護学生にとっては、ユニフォームに着替えて病棟にいるだけでも意味がある体験と考えた。

コロナ禍に臨地実習を再開するには、まず病院側が臨地実習の必要性を再認識すること、そして看護管理者、実習調整者、実習指導者、感染制御室担当者が同じ方向性で連携し、最大限の感染対策をとりながら、教育機関と調整していく必要がある。

今後も変異株によるCOVID-19感染拡大が予想される。しかし現在は感染防止対策が明確になっており、病院側には「臨地実習を行うためには何をすべきか」の検討が求められている。

実習形式新人研修の開催・評価は、第60回全国自治体病院学会で発表した内容の一部を加筆・修正したものである。

### 文献

- 落合幸子, 紙屋克子, マイマイティ・パリダ, 高木有子, 落合亮太, 本多陽子, 黒木淳子, 服部満生子(2007). 看護師の職業的アイデンティティの発達過程. 茨城県立医療大学紀要, 12, 75-82.
- 辻田大輔, 入山茂美, 高橋美和(2011). 看護学生の実習達成感と職業的アイデンティティとの関連. 看護教育, 52(1), 42-46.
- 栃原由佳, 角智美(2020). 新型コロナウイルス感染拡大下における看護系大学4年生の意識と職業的アイデンティティとの関連. 茨城県立病院医学雑誌, 37・38合併号, 39-47.