

厚生労働行政推進調査事業費補助金(厚生労働科学特別研究事業)
分担研究報告書

基礎教育機関を対象とした新人看護職員のフォローアップ研修に関する事例調査

研究分担者 小澤 知子(東京医療保健大学医療保健学部看護学科・准教授)
研究代表者 末永 由理(東京医療保健大学医療保健学部看護学科・教授)
研究分担者 佐々木 美奈子(東京医療保健大学医療保健学部看護学科・教授)
研究分担者 嶋澤 奈津子(東京医療保健大学医療保健学部看護学科・講師)
研究分担者 本谷 園子(東京医療保健大学大学院医療保健学研究科・助教)
研究分担者 駒崎 俊剛(東京医療保健大学医療保健学部医療情報学科・講師)
研究分担者 坂本 すが(東京医療保健大学医療保健学部・副学長)
研究協力者 菊池 令子(東京医療保健大学大学院医療保健学研究科・非常勤講師)

研究要旨

令和3年度に入職した新人看護職員に対し、臨地実習での経験不足を補うために、看護基礎教育機関が行っている卒業後のフォローアップ研修の実際を明らかにすることを目的とした。対象はフォローアップ研修の企画・運営に携わる教員であり、4プログラム5校7名に対し、研修の概要や参加者の反応、成果と運営上の課題等についてインタビューした。結果、コロナ感染症流行期における基礎教育への影響、新人や学生の状況を捉え、保有するリソースにより実施可能な範囲で工夫しながら実施されていたことが明らかになった。基礎教育機関が考える新人看護師に必要な支援は、「対人関係能力の形成」「現場への不適応の回避」「生活を基盤とした対象理解の機会提供」「自信やプライドを形成するための看護技術の学習機会」であり、臨床における看護専門職としての自己の在り方を省察する能力を身に付ける機会の補充に主眼が置かれていた。また、研修における運営課題は、在学生カリキュラム進行の中での研修開催時期やマンパワーと資金の確保、実習施設の選定、研修対象者の選定などがあった。今後は、新人が看護専門職として自律し、キャリアを積み上げていくために、学生時代から職業的アイデンティティを育て、新人看護師として上手に移行できるよう、基礎教育機関と臨床がネットワークを形成し効果的な支援を促進していくことが有効であると考えられた。

A. 研究目的

新型コロナウイルス感染症の流行により、新人看護職員研修も様々な影響を受け、特に令和3年度は例年と比べ臨地実習の経験が少ない新人看護職員が入職した。これに対し、厚生労働省は、令和3年度の入職者に対し、就

業先の新人看護職員研修では補えない領域や分野の臨床現場での体験学習を主とする研修を看護基礎教育機関が行う「新型コロナウイルスの影響に係る看護職員卒業後フォローアップ研修事業」を実施した。こうした事業の他にも看護基礎教育機関では、臨地実習での経験

不足を補うために独自に卒業後の研修（以下、フォローアップ研修）を行っているのではないかと考えた。新型コロナウイルス感染症流行による看護基礎教育機関への影響は令和4年度以降も一定期間継続することが考えられる。実習経験の不足をどのように補い、新人の自立とキャリア形成を支援していくか、教育と実践の場での知見の共有が求められる。そこで、本研究ではコロナ禍でも質の高い効果的な研修方法や体制の整備について検討するための基礎資料を得るために、フォローアップ研修の実際から基礎教育機関が考える新人看護職員への支援と課題について明らかにすることを目的とした。

B. 研究方法

1. 調査対象者

フォローアップ研修を実施している看護基礎教育機関においてフォローアップ研修の企画・運営に携わっている教員

2. 調査方法

オンライン会議システムを用いた半構造化面接

3. 調査内容

- 1) 研修の概要：構成・内容・方法、運営体制、等
- 2) 研修事業実施の動機
- 3) 研修参加状況：参加施設数、参加者数、参加者の反応、等
- 4) 研修の成果・課題
4. 調査期間：2021年12月～2022年2月

5. 分析方法

インタビュー内容について、事例ごとに項目に沿って整理した。

（倫理面への配慮）

本調査は東京医療保健大学の「ヒトに関する研究倫理委員会」の承認（承認番号：教33-5A、教33-8、教33-14）を受けて実施した。対象者には研究の目的、方法、内容等を説明し、研究協力および同意撤回の自由、個人情報保護等について説明し、書面での同意を得た。

C. 研究結果

1. 対象者の概要

4プログラム5校計7名にインタビューを行った。教育機関の内訳は大学4校、専門学校1校であった。

2. フォローアップ研修の実際

学校では、それぞれの背景や動機により、工夫した研修を実施していた。本項では、まず研修の実際について①研修開催の背景・動機、②研修の目的と対象、③担当者、④研修内容、⑤成果（参加者の反応）、⑥課題を抽出し、実践事例を紹介する。

1) 事例1

（1）研修開催の背景・動機

日頃から系列病院の新人看護職員研修委員会に、学校教員が委員として参加し、委員会の場や個別の相談により、卒業後の新人の成長過程を確認したり、業務遂行上困難な出来事があれば教育的関りについて共に検討したりしていた。また、学校のカリキュラムとして、人間関係論の授業において、学生が自己の傾向を知り、他者とアサーティブに関わる力を高めるためのプログラムを実施している。今回、厚生労働省の「新型コロナウイルスの影響に係る看護職員卒業後フォローアップ研修事業」を知り、卒業生を送り出している学校としても新人の職場適応の促進に貢献したいと考えた。

(2) 研修目的と対象

新人が、抱えている困難を解決して、組織に
適応し、仲間を作り、将来、看護師としてやって
いく自信を持てるようにすることを目標とした。
対象は系列病院 1 施設の新人看護師であつた。
研修参加者は教育担当師長等から推薦を
受けた者であり全員勤務扱いとした。

(3) 担当者

運営担当は教員 3 名であつた。

講義では人間関係論の講師が協力した。

グループワークのファシリテーションは病院の
看護管理者が協力した。

(4) 研修内容

看護部教育担当に新人の抱えている悩みや
困難な状況を確認すると、多くの新人は職場
内のコミュニケーションや人間関係が上手い
かないことで適応に苦しんでいることが分か
つたため、学校教育で実施しているプログラム
を活用した研修を企画することにした。一回の
研修では改善が難しい人もいることが予想さ
れ、数回繰り返し見守ることが必要と考え、
研修は期間を空けて3回実施することにした。
研修の間に経験をふりかえられるよう実務
(仕事)と往還しながら実施した。

第1回目は新人が実務において困った場面
の事例を取り上げ、仲間で分析し、どのよう
に行動したらよいかその対応の仕方を考えた。

第2回目は、組織に適応して仕事をするた
めに、社会人としての仕事の価値観について
グループワークをした。グループワークでは、
自分は何を大事に思いながら仕事をしている
のか話しながら、価値についてグループで
合意しながら多様な価値観を理解した。

第3回目は、自己の交流分析をした上で、
4月から11月までの自分の成長を認める機
会とし、ワークシートに Can(自分ができ
るようになったこと)、Must(現在、自分
がやらねばならないこと、マスターしな
ければならないこと、周りから求められ
ている課題)、Will(3年目位をイメージ
しながら、なりたい看護師像ややって
みたいこと)の三つの視点で書き出しな
がら、自分のキャリアを描がいた。

(5) 成果(参加者の反応)

- ① 参加者数は16名(うち卒業生11名)であつた。
- ② 研修後、退職を考えていた新人が続け
てみようとなつた。また、新人の所属病棟
の師長から新人の仕事に取り組む姿勢
が良い方向へ変化したといわれた。
- ③ 出身校の違いはあるものの研修で交流
することで仲間づくりの促進になつた。
- ④ 病院内研修ではなく、日常から離れ学
校で実施することにより、安心して振り
返りができ、自分自身のことに気付くこ
となつた。また、本研修の担当者が、病
院の人でもなく評価する人でもないとい
うことも大きいと考えられた。
- ⑤ 研修後、病院で会うと声をかけあい、
気さくに言える関係になつた。

(6) 課題

- ① 参加者の拡大
新人全員が参加する、または卒業生全
員に拡大して開催をしたいと考えるが、
運営担当の教員数に限界があり、兼ね
合いが難しい。
- ② 病院の先輩看護師への働きかけ
人間関係を学ぶ中では、新人と同時
に、

指導する先輩たちにも関わり方のサポートができれば有効であると考え。今後は学校と病院が協力し指導者研修を開催することで、教育機関のノウハウを病院の新人教育へ活用してもらう予定である。

③ 実習の働くイメージの乖離

多くの新人は、実習と実際に働くことのイメージがかけ離れていたため、今後は、学校においてキャリア教育を実施することが大きな課題である。実習と違い、組織の中で看護するには、多様な考え方をし、動かなければならないということが、学生のうちにはイメージが付かないのだと感じる。

2) 事例2

(1) 研修開催の背景・動機

昨今の看護学生のメンタルヘルスの脆弱化というデータから、今の若者の一定数はメンタル的に課題を抱えており、加えてコロナ禍で臨地実習ができていないことにより、さらに不安が増し、現場に出て不適應を起こすかもしれないことが推察された。そこで、フォローアップ研修として、①メンタルサポートと②体験型実習を企画した。

(2) 研修目的と対象

コロナ禍の実習において影響を受けた新人看護師に対し、臨地実習の経験不足を補うことでの不安軽減と、ストレス状況を把握したうえでメンタルサポートを目的に実施した。対象は県内の300床未満の中規模病院に所属する新人看護師とした。

(3) 担当者

運営事務局の担当教員は4名であった。全プログラムへは学内の全教員40名が参加

した。体験型実習では、そのうちの30名が担当した。

実習は学校の実習施設である4病院が協力した。

(4) 研修内容

臨床現場における体験型研修(対面)1コース2日間(毎日配置換え)を計6回、並走して、メンタルヘルスセミナー(オンライン)計6回を実施した。体験型研修は学校の実習施設である4病院で実施し、配置は参加者の希望を配慮した。研修は、講義+体験型実習または終日体験型実習を行った。内容は、看護における考え方などの講義や新人が補いたい技術などを体験した。

さらに、研修終了後のアンケートで抽出されたメンタル面でサポートが必要と思われた者または相談希望者に対して、研修ポータルサイトを通じてメール等でフォローした。場合によっては希望の場所に出向いて個別に面談に応じ、アウトリーチ活動へ発展させた。

(5) 成果(参加者の反応)

- ① 参加者数は117名(うち卒業生20名)であった。
- ② メンタルヘルス的な視点で考えると、新人たちが何かあったら相談できる、利害関係のない存在があることを知り、支えになっている。
- ③ 「アセスメント力」「多職種連携」「多重課題の時の優先順位や対応の組み立て」に関する学び、「患者とのコミュニケーション」「他職種間のコミュニケーション」に対する学びの反応が多かった。
- ④ 毎日の振り返りの時間により、達成度の把握や体験の補完に役立つようなモチベ

ーションにつながっていた。

- ⑤ 未経験の技術等を体験し、“現場では指導されなければできない自分”の自己肯定感が上がったという意見が聞かれた。
- ⑥ 参加申し込み登録時に参加者の情報を取り、そのデータをもとに配属等を工夫したことが満足度につながった。

(6) 課題

① 体験型研修の開催時期

夜勤に入ると独り立ちしたと認識されてしまうので、夜勤に入らない 6 月ぐらいまでの間でできるだけ早く体験型研修を実施し、その後にフォローアップを継続的にしていくほうが良いと考える。

② プリセプターとのマッチング

職場ではプリセプターが担当しているが、必ずしも互いに良い関係とは限らず、プリセプターとの相性についての悩みも多いことが課題である。

3) 事例3

(1) 研修開催の背景・動機

コロナ感染症拡大の影響により、最終学年の学生の 4 割弱が、在宅実習に行くことができなかった。フォローアップ研修事業をきっかけに、国家試験終了後から 3 月までを活用して研修を開催したいと考えた。

(2) 研修目的・目標と対象

在宅実習の未経験を補充することを目的とした。対象は、卒業生および卒業生が就職している医療機関、200 床以上の新人を受け入れている医療機関の新人看護師とした。

(3) 担当者

運営担当(実行委員会) 6 名教員と事務職員 1 名

実習施設は 2 か所であり、臨地での指導は実習施設の看護師へすべて任せた。

(4) 研修内容

訪問看護の家庭訪問に 1 訪問 1 人で組み、1 件か 2 件同行し、半日の援助場面の見学を実施した。その後、5、6 人のグループでリモートカンファレンスをおこなった。研修期間は、2 つの事業所に分散しそれぞれ 5 日間、全日程延べ 10 日間ぐらいを設定した。11 月から 2 月上旬までの計画実施は順調であったが、新型コロナウイルスのオミクロン株の流行拡大により半分終了した時点で一時中止となっている。

(5) 成果(参加者の反応)

- ① 申し込み参加者 31 名(うち終了は 15 名)であった。
- ② 卒業生が自分と一緒に就職をした仲間(同僚)に研修のチラシを見せて、仲間と一緒に申し込んできた。また、看護部長が新人全員参加として申し込んだ病院があった。
- ③ 研修に参加したことで自分たちが普段ケアしている人たちの家での姿をイメージする力がつき、自分たちの今のケアに役立てたいという感想が多かった。
- ④ イメージよりもかなり重度の方が 1 人で暮らしている状況を見て、今までは家に帰るのは無理、1 人で暮らすなんて無理と話が進んでいた療養者のことを振り返り、必ずしも無理ではなく可能性を考えたらどうかと思えるようになった。
- ⑤ 訪問看護師を志していた学生が、実際に(訪問に)行き、その活動の様子を見て、

将来は訪問看護に携わりたいと気持ちを新たにすることができた。

- ⑥ 学校の 2 週間実習期間と違い、フォローアップ研修では、訪問看護実践の 1 件を見学するのみであったが、学習として意味があったと評価する。

(6) 課題

- ① 施設での勤務の扱い

研修には、休みで参加する者や仕事の時間として参加する者など様々な状況がある。また、体調不良時に日程調整ができず辞退する者もあった。送り出す施設の体制も整備してもらえるとよい。

- ② 参加者の損害賠償保険の加入

短期の損害賠償保険が見つからず加入できなかったため、研修中は注意を促した。研修に勤務として参加した場合、休みで参加した場合などを含めて、短期実習中の損害賠償保険について対応に困った。

- ③ 実習施設の確保

今回は在宅看護学の研修で、付属の訪問看護ステーションがあったため、実習施設の確保ができたが、他領域の研修を実施する場合は、学生実習との重複から臨床の負担が大きくなると考えられる。

- ④ 研修の開催期間

雪が降る地方では、交通機関への雪害があるため、その年度内で研修が完了することを目指すと非常に厳しい。公的な研修補助金事業は年度を超えて 9 月くらいまでだとありがたい。

4) 事例4

(1) 研修開催の背景・動機

コロナ拡大前より、病院と教育機関の連絡会や職能団体の会議等の出席時に、新人教育の問題について議論があり、卒業前トレーニングが必要と捉えていた。

新型コロナウイルスの発生により、最終学年の最後の実習である統合看護学実習は病院施設での実習を中止せざるを得なくなり、学内で実施した代替え実習も登学自粛の最中の実施となり、学生に十分に看護技術を実践する機会、時間を設けることはできなかった。こうした状況下において、学生は前年度の領域実習を最後に病院等施設に入職することになった。このことから、入職後にはさらにリアリティショックが起こることが想定できた。

臨床側から、新卒看護師のコミュニケーションや態度、初めての人と一緒に技術を行うことへの難しさなどの課題も聞いていた。学生への事前調査結果のうち卒業後の不安については、「技術の未熟さに関する不安」「看護学生と看護師とギャップに関する不安」「人間関係に関する不安」が示された。また、学生たちは、コロナ世代だからできない人と見られることを避けたいと思っていることを知り、自信やプライドをもって就職してほしいと考えた。そのため、卒業前看護技術演習「卒業前フォローアップ研修」の企画を考えた。

(2) 研修目的・目標と対象

入職前に看護技術の再学習を行うことを目的とした。

緊張をもって演習に取り組めるよう、また、入職後に同窓でない友人と関係がとれるよう近隣の学校と共同開催とした。対象者は共同開催する 2 校の卒業期の学生のうち希望者とした。

(3) 担当者

教員同士のつながりもある近隣の学校の教員と協働した。

参加教員は、B校から3名、A校から16名参加であり、計19名であった。

各項目に2-3名の教員で均一に担当できるようにした。

(4) 研修内容

新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】(厚生労働省、2014)を参考に、対象者への希望調査および教員内の議論により7項目を決定した。(①経管栄養、②中央配管を想定した吸引、酸素吸入と超音波吸入、③点滴、シリンジポンプ、輸液ポンプ、④採血・静脈内注射、⑤導尿、⑥皮下・筋肉注射、⑦フィジカルアセスメント)とした。研修は3時間×2日間で希望日に参加できるようにした。

慣れ親しんだ教員以外の教員からの指導を受けること、さらに他校の学生が混じることで、同窓の友人ではない新人看護師とコミュニケーションをとるなど、4月採用に向けて疑似体験をできるように3から4名のグループ(一部は2校の学生を混在)を組んだ。演習項目は、グループごとに希望する項目を4項目選択、各項目40分程度とした。ほかにマナーに関する学習や学生同士の話の機会を設けた。研修終了後に、研修に関する評価調査に無記名で記載してもらった。

経費は学校内予算で実施した。

(5) 成果(参加者の反応)

- ① 研修参加者は、2日間延べ48名(B校12名、A校36名)、2日間参加の学生は12名(B校6名、A校6名)であった。
- ② 研修全体の評価について「期待通り」20名、「ほぼ期待通り」7名、「少し期待外れ」

1名、無回答1名であった。その他、項目ごとに対しては、「期待通り」「ほぼ期待通り」の結果であった。

- ③ 学生が知らない人と組むことの新鮮さ、自由に教えてもらうことができる(小グループ)が良かったという意見が聞かれた。
- ④ 環境が変わることで、緊張をもつことができたと考えられた。
- ⑤ 卒業後の学生から研修を受けてから清潔・不潔を考えて物品の準備や実施するにはどうするかを考えるようになったと意見があった。

(6) 課題

① 参加者の課題

・演習の技術項目を整理する際に、一部の学生からは、患者への侵襲の高い演習項目を希望があったが、教員からは生活援助技術が必要と捉え、今後も検討していくことが課題となった。

・学生の不安はコロナ禍に特化したものでないため、今後もこのような取り組みが必要である。

② 運営の課題

・就職後を考え、臨地と組むことも必要と考える。

・技術の経験度について、卒業生の状況を追う必要性がある。

・学校間連携では、教育理念や大事にしていることが同じと捉えることができるだけの関係性が必要である。

・本務でないことをする業務負担が課題となった。大学としての取り組みとするためには、実践報告の提示、PRなどが必要である。

D. 考察

基礎教育機関が実施した支援は、コロナ感

感染症流行期における基礎教育への影響、新人や学生の状況を捉えて開催されていた。研修対象者は、研修を開催する基礎教育機関の学生や卒業生を対象としたもの、または、それにかかわらず近隣施設の新人看護師を対象としたものがあつた。どちらも、それぞれの教育機関の保有するリソースにより実施可能な範囲で検討されていた。ここでは、基礎教育機関が実施したフォローアップ研修の実態から①基礎教育機関が考える、新人看護師に必要な支援②実習経験の不足状況における職業アイデンティティおよびキャリア形成への課題③基礎教育機関が実施する研修における運営課題について考察する。

1) 基礎教育機関が考える、新人看護師に必要な支援

看護学実習は、理論知(「知る」「わかる」)から実践知(「使う」「できる」)に到達するプロセスであり、学内で学んだものを対象や周囲の人々とのかかわりの中で検証し、より一層理解を深める学習である。そのプロセスでは、現実の場面のみから得られる看護をする喜びや難しさとともに、自己の新たな発見や自覚を実感しつつ、看護専門職としての責任や看護の特質を理解しながら成長することができる。と考える。

しかし、コロナ感染症拡大に伴い、授業の対面制限や内容変更、課外活動やアルバイトの中止など、学生生活は一変した。また、看護学実習においては、多くが代替え実習としてオンラインやシミュレーション演習となった。これにより自分の時間に集中できることや同じ場면을再現して学ぶことも可能となったメリットがある一方で、実習という現実の場面のみで得られる対象の理解や相手に合わせた双方向性の

かかわりや緊張の中での他者とのやり取り、相手の状況に応じた看護技術の提供による学びに限界があり、併せて看護の専門家やケア対象者とのかかわりから得られる専門職としての価値観や看護職としての将来像を考える機会が十分に得られないまま卒業し、新人看護師として就業が開始となった。

そして、就業先の施設もコロナ感染症の拡大により影響を受け、新人研修も対面制限や時間制限、方法の変更などが起こったことを考えると、新人の不安や自信のなさを増長させる要因は種々あつたと考えられる。

こうした臨地実習の経験が不足した状況において、新人看護師として就業して数か月経過し、職場での支援状況は個々により違いはあるものの、変化に対し上手く適応していった新人もいれば、そのギャップに悩まされていた新人もいたと考えられる。また、新人看護師の不安や悩みは、実習の経験不足のみが起因したものとは限定できない。しかし、今回の調査結果から、基礎教育機関が考える新人看護師に必要な支援は、①対人関係能力の形成、②現場への不適応の回避、③生活を基盤とした対象理解の機会提供、④自信やプライドを形成するための看護技術の学習機会であつたと考えられる。

このことは、「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」¹⁾において、臨地実習の意義は「看護の知識・技術を統合し、実践へ適用する能力を育成する教育方法の一つである。看護系人材として求められる基本的な資質と能力を常に意識しながら、多様な場、多様な人が対象となる実習に臨む。その中で知識と技術の統合を図り、看護の受け手との関係形成やチーム医療において必要な対人関係能力や倫理観を養うとともに、看護専門職として

の自己の在り方を省察する能力を身に付ける」と述べられていることと一致しており、単にコロナ禍における看護実習経験日数の補充ということではなく、臨床における看護専門職としての自己の在り方を省察する能力を身に付ける機会の補充に主眼が置かれていたと考えられる。

2) 実習経験の不足状況における職業的アイデンティティおよびキャリア形成への課題

職業的アイデンティティとは、「職業人として自分はどのように仕事とかかわっていくのか、職業を通して自分らしさをいかに育てていくのかという社会に対する公的な自己定義」²⁾といわれている。

職業的アイデンティティは、職業人としての誇りや使命感、倫理観などを形成する核となるので非常に重要である。また、職業的アイデンティティが職業キャリア成熟に強く影響し、また、職業的アイデンティティには職業経験の質が強く影響する³⁾ことが示されている。

看護師の職業的アイデンティティを確立するために経験するプロセスについて、グレッグは⁴⁾「教育からの影響」を強く受け、人との出会いや「仕事の経験」から「看護の価値を認識」が生じ、これらによって「自己の看護観を確立」することが「看護へのコミットメント」の形成に影響し、最終的に「自己と看護師の統合」が生じるプロセス全体を「看護とのきずな」に近づいていくというモデルを示唆している。

教育からの影響のなかでも、実習は、学校から実際の看護の現場へ移行し、患者との関わりを体験しながら知識・技術・態度に加えて、職業倫理や職業観を体得する⁵⁾。また、学びを深化させ、基礎教育修了時のキャリアビジョンとして看護師像が明確になり、アイデンティティ

の形成に影響があり⁶⁾、「看護観の確立」「社会貢献の志向」が実習後で優位に高くなる⁷⁾と報告されている。このように、基礎教育における実習は看護専門職キャリアにつながるアイデンティティの形成に大きな影響をもたらすと考えられる。しかし、職業的アイデンティティは基礎教育のみで形成されるのではなく、修了してからも引き続き形成されるプロセスである。

新人看護師の職業的アイデンティティを見てみると、初期に「仕事を持つこと」と「看護師であること」を同時に迫られ危機に遭遇するが、役割モデルを発見し追求することや先輩看護師との良好な関係により職業的アイデンティティが強化され危機を乗り越える形成過程である⁸⁾といわれている。つまり、新人看護師は、看護基礎教育において看護師となるための基礎を身につけ卒業し、就業した組織で働きながら実際の仕事を学ぶことと、看護専門職としての自己のあり方を内省しながら仕事とどのようにかかわっていくかを同時に行っていく過程であり、基礎教育と臨床がながり育てていくものといえる。しかし、コロナ禍における実習状況では、その経験機会が不足する状況にあった。新人が、看護専門職として自律し、キャリアを積み上げていくためには、学生時代から職業的アイデンティティを育て、新人へ上手く移行していくことを支援する必要があると考えられる。

基礎教育から専門職へのキャリアの移行支援については、今回の事例のように日頃から病院の看護管理者等と新人の状況を共有していたことが、研修計画に役立てられていた。今後も危機的状況の中で新人看護師の成長を支援するために、なお一層、基礎教育機関と臨床が情報を共有し効果的な支援を促進していくことが有効であると考えられる。

また、今回は実習不足をきっかけに研修を実

施したが、この研修により看護職としての基礎について学び直しができたことは将来のキャリア形成につながるものと考え。しかし、このフォローアップ研修の目的から考えると、すでに就業している新人看護師のアイデンティティを育みキャリア形成していく支援は基礎教育機関のみの支援では難しく、臨床を主軸においた協働が欠かせないと考える。今後は、臨床と基礎教育機関がともに課題を抽出し、解決策に向けた方法について互いの強みを生かし地域で協働するネットワークを形成し、新人看護師の成長を共有していくことも必要と考える。

3) 基礎教育機関が実施する研修における運営課題

基礎教育機関が実施する研修における運営課題は、基礎教育機関の在学生カリキュラム進行の中での研修開催時期やマンパワーと資金の確保、実習施設の選定、研修対象者の選定、研修(実習)中の参加者の損害賠償保険の扱いなどがあげられていた。

一方、今回の研修により、新人看護師は様々な学びを得ることができた。基礎教育機関が行った研修では、臨床現場から離れ研修に集中できたこと、仕事を評価されない環境であったこと、他施設の看護職との交流により多様な価値観に触れることができたことなどが学びを引き出した要因となったと考えられる。

E. 結論

①フォローアップ研修では、コロナ感染症流行期における基礎教育への影響、新人や学生の状況を捉え、保有するリソースにより実施可能な範囲で工夫しながら実施されていたことが明らかになった。

②基礎教育機関が考える新人看護師に必要な

支援は、「対人関係能力の形成」「現場への不応の回避」「生活を基盤とした対象理解の機会提供」「自信やプライドを形成するための看護技術の学習機会」であり、臨床における看護専門職としての自己の在り方を省察する能力を身に付ける機会の補充に主眼が置かれていたと考えられた。

③実習経験の不足状況において、新人が看護専門職として自律し、キャリアを積み上げていくためには、学生時代から職業的アイデンティティを育て、新人へ上手く移行できるよう、基礎教育機関と臨床がネットワークを形成し効果的な支援を促進していくことが有効である。

④基礎教育機関が実施する研修における運営課題は、在学生カリキュラム進行の中での研修開催時期やマンパワーと資金の確保、実習施設の選定、研修対象者の選定などがあった。

文献

- 1) 厚生労働省 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会 第二次報告 看護学実習ガイドライン. p.3. 2020年3月30日
- 2) 秋元典子. 看護の約束, ライフサポート社, 東京. 2011.
- 3) 狩野京子. 出井涼介. 寶金栄. 中嶋和夫. 山口三重子. 看護師における職業的アイデンティティ, 職業経験の質と職業キャリア成熟の関係. 日本看護評価学会誌. 5(1). 2015.1-10.
- 4) グレグ美鈴. 看護師の職業的アイデンティティに関する中範囲理論の構築. 看護研究. 35(3). 2002. 196-204.
- 5) 稲山明美. 伊東美佐江. 松本啓子. 山本加奈子. 看護学生の効果的な臨地実習

に向けた自己効力感に関する検討. 川崎
医療福祉学会誌. 28(1). 2018. 37-
46

- 6) 小野麻由子. 基礎教育修了時のキャリア
ビジョンに影響する統合実習の学び. 日
本赤十字秋田看護大学紀要・日本赤十
字秋田短期大学紀要. 第 19 号. 2014.
35-43.
- 7) 小沢久美子. 久保宣子. 切明美保子. 日
當ひとみ. 蛭田由美. 看護学生の社会的
スキルと小公卿的アイデンティティの形成
に関する研究—専門領域別実習前後およ
び学年別の比較—. 八戸学院大学紀要.
第 61 号. 2020. 55-61.
- 8) 川島珠美. 藤本幸三. 新人看護師の職業
的アイデンティティ形成過程とそれに及ぼ
す影響. 四日市看護医療大学紀要. 3(1)
2010. 21-33.