

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）
総括研究報告書

新型コロナウイルス感染症流行下における新人看護職員研修の実態調査

研究代表者 末永 由理（東京医療保健大学医療保健学部・教授）

研究要旨

新型コロナウイルス感染症の流行というこれまでとは大きく異なる状況下で実施されている新人看護職員を対象とした研修の実態を明らかにすることを目的とした。病院の新人看護職員研修担当者（研修責任者・教育担当者）を対象としたインタビュー調査、臨地実習の不足を補うために看護基礎教育機関が実施する卒後フォローアップ研修担当者を対象としたインタビュー調査および病院の新人看護職員研修責任者を対象とした Web アンケート調査を行った。

病院における新人看護職員研修では、2020 年度は集合研修や様々な研修方法・プログラムの実施率が前年度よりも若干低下し、2021 年度には復活する傾向が見られた。また、感染対策を前提とし、実習不足を考慮した研修内容への変更や集合研修から OJT への移行、ICT ツールの利活用等、新人看護職員のレディネスや 2020 年度の実績をもとに研修の見直しが図られており、2021 年度の新人看護職員には概ね例年通りの成長が見られていた。新型コロナウイルス感染症の影響が続く中で新人看護職員を育成していくには、持続可能な研修体制の構築や評価に基づく効果的な研修の企画・運営による実践能力獲得支援、指導者の指導力向上及び負担の経験、基礎教育との連携による学びの積み重ね、ICT に関する環境整備、他施設との連携や公的機関等からの支援、研修制度の検討等の課題が考えられた。

実習経験の不足を補うために看護基礎教育機関が行っているフォローアップ研修は、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おり、参加者にはコミュニケーションや看護実践に関する学び、仕事に取り組む姿勢の変化や仲間づくり等がもたらされていた。運営上の課題として、在学生カリキュラム進行の中での研修開催やマンパワーと資金の確保、実習施設の確保や研修対象者の選定などがあった。

- 研究分担者 嶋澤 奈津子（東京医療保健大学医療保健学部・講師）
研究分担者 小澤 知子（東京医療保健大学医療保健学部・准教授）
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・教授）
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 坂本 すが（東京医療保健大学・副学長）
研究分担者 駒崎 俊剛（東京医療保健大学医療保健学部・講師）
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）

A. 研究目的

新人看護職員研修（以下、新人研修）は2010年（平成22年）より努力義務化され、実施率は新人がいる病院において97%¹⁾である。「新人看護職員研修ガイドライン」²⁾を参考に、各医療機関等の実情に応じた研修が企画・運営されている。新人研修は、知識や一部の技術を修得するための集合研修と患者のベッドサイドで先輩看護職員とともに業務を行う中で経験を重ねる On the job training（以下、OJT）の組み合わせで実施されることが多い。新型コロナウイルス感染症の流行（以下、コロナ禍）により、集合研修や複数の部署を移動しながら学ぶローテーション研修が実施できない等の状況があり、平時に比べ、自立して業務ができるようになるまでに時間を要したり、職場への適応に難渋し、精神面への継続的な支援を要する者が例年に比べ多いことが報告されている³⁾⁴⁾。こうした状況に対し、Web会議システムやeラーニングの活用、OJTの強化など、コロナ禍において工夫しながら新人の育成を行っていることが一部の施設から報告されている^{5) -7)}。しかしながらこのような研修方法の工夫や体制整備の効果については把握されていない。

加えて、コロナ禍の対応として、看護基礎教育における臨地実習について学内演習等での代替が可能とされた⁸⁾ことから、2021年度（令和3年度）は臨地実習の経験が例年と比べて少ない新人看護職員を迎え入れることになった。臨地実習の経験不足に対し、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フォローアップ研修事業」⁹⁾を始めとする、教育機関が行う卒業後の新人看護職員を対象とした研修（以下、

卒業フォローアップ研修）なども活用しながら、これまでとは異なる教育背景を持つ新人看護職員の育成が求められる。現時点では感染状況の収束が見えないことから、臨地実習の経験がコロナ禍以前と比べて少ない新人看護職員の入職は続くことが予測され、どのように実習経験の不足を補い、新人看護職員の自立とキャリア形成を支援していくかについて、臨床現場や基礎教育機関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、これまでとは異なる状況下で実施されている新人看護職員を対象とした研修の実態を明らかにすることを目的とする。

B. 研究方法

本研究では1. 病院の新人研修担当者を対象としたインタビュー調査、2. 看護基礎教育機関のフォローアップ研修担当者を対象としたインタビュー調査、3. 病院の新人研修責任者を対象としたWeb調査を行い、各調査の結果および考察をもとに、コロナ禍においても新人看護職員の自立とキャリア形成を支援するための効果的な研修方法や体制整備における課題について総括的に考察した。

なお、本研究では新人看護職員を「新卒・既卒を問わず看護免許取得後に初めて看護職（看護師・准看護師・保健師・助産師）として就労する看護職員」とした。

以下、各調査の調査方法について述べる。

1. 病院の新人研修担当者を対象としたコロナ禍での新人研修の工夫や課題に関する

インタビュー調査

2021年7月～2022年1月に、北海道・関東・大阪の10施設において、組織全体の新人看護職員に対する研修を企画・運営する責任者（以下、研修責任者）10名および新人看護職員が配属された部署で教育的役割を担う者（以下、教育担当者）19名に対し、インタビューを行った。質問内容は指導体制や令和2年度および令和3年度の新人研修の実施状況、新人看護職員の様子や研修実施上の課題等であった。インタビュー内容を質的に分析し、コロナ禍での新人研修実施上の工夫や課題について考察した。

2. 基礎教育機関を対象とした新人看護職員の卒後フォローアップ研修に関するインタビュー調査

2021年12月～2022年2月に、4つの卒後フォローアップ研修を実施している5看護基礎教育機関において卒後フォローアップ研修の企画・運営に携わっている教員7名に対し、インタビューを行った。質問内容は研修の概要や参加者の反応、成果と運営上の課題等であった。インタビュー内容を事例ごとに項目に沿って整理し、基礎教育機関が考える、新人看護師に必要な支援、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支援、卒後フォローアップ研修における運営上の課題について考察した。

3. 病院の新人研修責任者を対象としたコロナ禍での新人研修の実態に関するWeb調査

2021年12月1日～31日に全国の病院

にウェブアンケートシステムを用いた質問紙調査の協力を依頼し、新人看護職員に対する研修を企画・運営する責任者（研修責任者や副看護部長等）各病院1名に回答を求めた。質問内容は新人看護職員の雇用状況、研修体制、研修実施状況、新人看護職員の入職後の状況、研修に関わる看護師への影響、研修実施上の課題等であった。各項目の記述統計および施設特性による比較を行い、コロナ禍での新人研修の実態と課題について明らかにした。

（倫理面への配慮）

インタビュー調査においては、紙面による同意を得、対象者が希望する日時や方法でインタビューを実施した。Web調査では、依頼文と共に調査票のサンプルを送付し、回答するwebサイト上で最初に調査協力意思の有無を尋ね、「協力します」を選んだ者のみが以降の問いに回答できるように設定した。調査は、東京医療保健大学ヒトに関する研究倫理委員会の倫理審査を受け、承認（インタビュー調査：教33-5A、教33-8、教33-14、Web調査：教33-28B）を得たうえで実施した。

C. 結果

1. 病院の新人研修担当者を対象としたコロナ禍での新人研修の工夫や課題に対するインタビュー調査

1) 2021年度および2022年度の集合研修における変更点と変更による影響

2020年度は少人数、複数グループ、時間短縮、ICTの活用等といった【感染対策として三密を避けた研修方法への変更】、緊急事態宣言解除後の実施や物品不足による

【感染対策を考慮した研修時期・内容の変更】、外部施設の利用不可や集合研修の縮小といった【制限による研修場所・内容の変更】、夜勤導入時期のような【研修スケジュールの変更】、指導者の接触機会を減少させるための【研修指導体制の変更】、メンタルヘルスの強化や新人同士のつながりを意図したグループ活動の再開といった【新人の状況に合わせた形態・内容の変更】、ローテーション研修等の【新たな研修企画と実施】であった。こうした変更によるポジティブな影響として、例年より高い評価や独り立ちの時期の前倒し等があり、ネガティブな影響として、夜勤導入の遅れや特定部署の技術習得度の低下、組織への不適応、離職率の上昇、プログラム変更によるスタッフの疲弊等があった。

2021年度は2020年度と同様に【感染対策として三密を避けた研修方法への変更】として、接触機会の縮小が図られていた一方で、ICTの活用によりこれまで中止していたグループワークの再開が見られた。また、2020年度には感染拡大予防策として取り止めざるを得なかった集合研修について、【感染対策を考慮した研修計画の見直しと追加】がされていた。同様に、【状況に合わせた研修計画の見直しと変更】として、現状や前年度の評価に基づき研修計画を見直し、より実状に即した研修や新人の状況を捉え同期のつながりを作ることができる環境設定や新人の成果を評価し不足を補う等の変更があった。さらに、指導するスタッフが新人の状況を踏まえたうえで支援できるよう【事前に新人の状況及び変更した教育計画の発信と役割とのすり合わせ】といった情報共有の工夫に関する変更がなされていた。

また、コロナ禍をきっかけに研修を見直し、【研修体制の標準化】や【研修指導体制の変更】、【新たな研修企画と実施】、【ICT環境の整備とICTを活用した研修方法への変更】が実施されていた。変更によるポジティブな影響として、研修の成果の実感やスタッフの新人育成への関心の高まりなどがあり、ネガティブな影響として、特定部署の技術習得度の低下や個人差、期待した成果が得られないことなどであった。

2020年度および2021年度の集合研修における変更を可能にした要因について、研修責任者からは、コロナ禍以前からのICTの利活用、臨床教員と看護基礎教育における実習の現状の情報共有、外部講師の活用・連携、発想の転換について語られた。

2) 部署での研修において変更した点と変更による影響

2020年度は部署においても小人数短時間の勉強会の実施等【感染対策として三密を避けた研修方法への変更】、メンタルケアの重視やシミュレーションの追加といった【集合研修・部署内教育での不足を補完するための研修計画の見直しと追加実施】や【ICTが活用できる環境設定】がなされていた。また、患者数減少やスタッフ不足により【教育計画の後ろ倒し】をせざるを得ず、コロナ禍において急遽変更を余儀なくされた新人研修について日々関わるスタッフが目的にあった指導ができるよう【新人の状況を把握するための評価の見直し】をし、【新人の状況・指導の在り方をスタッフに発信】していた。こうした変更によるポジティブな影響として、例年より高い評価や新人のやりがい・自信、経験機会の増加によるチームワークやアセスメント力の獲得、育

てる風土の醸成などがあった。一方、ネガティブな影響として、スタッフの負担の増大、夜勤導入や自立時期の遅れ、根拠に基づく理解の不足、2年目の伸び悩み、部署間による差、等があった。

2021年度も2020年度から継続して【集合研修での不足を補完するための研修計画の見直しと追加実施】がなされ、臨地実習経験や新人の個性といった【状況に合わせた研修計画の見直しと変更】として、目標の変更や学修進度に合わせた研修内容、患者と接する機会の追加設定やICTを用いた反転学習の導入や複数人のスタッフによる評価方法、前年度の評価に基づく勤務時間内でのオリエンテーション・シミュレーションの実施等が行われていた。また、実習の経験不足がある新人看護師を迎え入れるにあたり【スタッフの指導力向上のための教育】や【新人の状況・指導の在り方をスタッフに発信】、【手厚い支援体制への変更】がなされていた。こうした変更によるポジティブな影響として、初期段階でのスムーズな業務開始や実践と知識の連関、技術習得率の高さ、部署への慣れ、新人の自信や新人とスタッフとの関係の深まり、スタッフの成長、スタッフの指導が優しくなったり、スタッフが焦らなくなったことなどが挙げられた。一方、ネガティブな影響として、ローテーション研修の中止による入院から退院までの患者の流れに関する理解不足への懸念やスタッフの気負い、教育する側の教育の重要性の露呈、2年目での補完等があった。

3) 臨地実習経験不足を補う卒後フォローアップ研修の活用

本調査対象施設はいずれも、看護基礎教育において経験が不足していると考えられ

る臨地実習での学びを補うことを目的とした養成所や大学等が実施する卒後フォローアップ研修を利用していなかった。その理由として、自施設で完結できている、今の仕事で手一杯で新人からもニーズがないといった活用の意義の不明確さや研修の存在を知らなかった、等が挙げられた。また、入職後早期といった実施時期や2年日以降のキャリア開発支援目的、新人個人が容易に利用できる仕組みであれば活用の可能性があるという意見も聞かれた。

4) コロナ禍における研修実施上の課題

研修責任者が考えるコロナ禍における新人看護職員研修実施上の課題は、【新人の実践能力獲得支援】であり、コミュニケーション力のような看護職員として必要な基本的姿勢と態度に関する実践能力、仕事の組み立て方のような管理的側面に関する実践能力、家族看護のような実践機会の喪失によって生じている技術的側面に関する実践能力を獲得するための支援が課題となっていた。また、【効果的な研修企画運営】として、感染対策をしながらの研修運営や部署での特色ある研修の企画、指導者との情報共有体制の構築、新人受け入れ体制の組織的な標準化、他施設と連携した研修体制の構築、ICTツールの確保等があり、効果的な研修となるよう内容、方法、ツール等を検討することが課題として挙げられていた。

さらに指導者に関する課題として、コロナ禍においてこれまでの研修を短期間で見直し、実施することでの【指導者の負担】や【指導者の指導力向上】があった。また、コロナ禍で臨地実習が制約を受けたことから、基礎教育との情報共有といった【基礎教育との連携】が課題となっていた。教育担当者

も【新人の実践能力獲得支援】を課題として挙げており、具体的には対患者との関係構築や主体的な学び、技術面の強化、新人としてのリーダーの能力、医療者間の関係性構築等があった。また、OJTに関する【効果的な研修企画運営】や看護を実践しながら指導する【指導者の負担】や部署での【指導者の指導力向上】が課題であった。

2. 基礎教育機関を対象とした新人看護職員の卒後フォローアップ研修に関するインタビュー調査

4プログラム5校（大学4校、専門学校1校）計7名にインタビューを行った。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。

1) 研修開催の背景・動機

対象施設が卒後フォローアップ研修を開催した背景・動機には、日ごろから系列病院の新人研修に関わっていたことや自組織での教育の特徴を活用して新人看護師の職場適応の促進に貢献したいと考えたこと、コロナ禍での臨地実習不足に起因する不安の増大による職場不適応への危惧、臨地実習に行けなかった卒業生に対する教育内容の補填、コロナ禍以前から感じていた卒業前トレーニングの必要性や臨地実習を十分経験できなかった中で自信やプライドを持って就職して欲しいという思い等があった。

2) 研修の目的と対象

研修の目的は困難感の解決、組織への適応、仲間づくりや看護師としてやっていく自信を持てるようにすること、臨地実習の経験不足を補うことでの不安軽減、ストレス状況を把握したうえでのメンタルサポート、未経験実習の補充、入職前の看護技術の

再学習であった。

対象は系列病院1施設、県内300床未満の病院、卒業生および卒業生の就職病院や近隣の200床以上の病院、共同開催する2校の卒業期の学生のうち希望者であった。

3) 研修内容

- ・困った場面の分析と対応、仕事の価値観に関するグループワーク、交流分析や自己の成長の振り返りとキャリアを描くワークを3回シリーズで現場と往還しながら実施
- ・希望する部署での2日間の体験型研修とオンラインでのメンタルヘルスセミナー
- ・訪問看護同行半日とリモートでのカンファレンス
- ・他校の学生が混在するグループでの技術演習4項目

4) 研修参加者の反応

退職を考えていた新人が続けてみようという変化、新人の所属病棟の師長が仕事に取り組む姿勢が良い方向へと変化したと評価、新人同士が声を掛け合い、気さくに言える関係になった、「アセスメント力」「多職種連携」「多重課題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、未経験の技術等を体験によって“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、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いた、将来は訪問看護に携わりたいと気持ちを新たにしたり、知らない人と組むことの新鮮さ、環境がかわることでの緊張感、等の反応が見られた。

6) 研修実施上の課題

参加者の拡大、現場でのサポート体制、実習と働くイメージとの乖離、できるだけ早い時期での体験型研修の実施と継続的なフォローアップの必要性、研修中の勤務の扱いや損害賠償保険の加入、実習施設の確保、実施期間の柔軟な変更、研修担当者の業務負担、研修参加者の長期的な評価、等が挙げられた。

3. 病院の新人研修責任者を対象としたコロナ禍での新人研修の実態に関する Web 調査

2021年9月時点で保険医療機関として届出されていた8195病院に調査協力を求め、1627件の回答が得られた。対象の条件を満たしていなかった回答541件および「協力できない」を選択した42件の計583件を除いた1044件を分析の対象とした。

1) 回答施設の概要

全ての都道府県、設置主体、施設種別の病院から回答が得られ、国や公的医療機関、規模の大きい病院からの回答割合が高かったものの、新人看護職員がいる施設と類似した施設背景であった。本調査回答時点で7割の施設がコロナ患者を受け入れていた。

2) 新人看護職員の入・退職状況

2021年度新人看護職員数の分布は、4人以下が27.6%と最も多く、次いで20～49人が21.7%、5～9人が21.3%で、離職率は2019年度が9.9%、2020年度が9.2%であった。

3) 新人看護職員研修体制・プログラム

新人看護職員研修に関する連携機関は「同一法人内の他病院や法人本部」が33.7%と最も多く、次いで「相談・連携している機関はない」の33.4%であった。8割以

上の施設が実施していたのはチェックリストの活用や振り返り・体験の共有、リフレッシュ等を目的としたフォローアップ研修であった。また、65.4%が実地指導者・教育担当者への研修(外部機関の利用含む)を実施していた。

4) 2021年度新人看護職員研修の実施状況

入職時のオリエンテーション研修の総時間数の分布は「20時間未満」が41.9%と最も多く、うち対面での時間数は、「20時間未満」の43.6%、遠隔での時間数は「0時間(無)」の84.5%が最も多かった。入職時のオリエンテーション研修以外の研修の総時間数の分布は、「20時間～40時間未満」が25.0%と最も多く、うち対面での時間数の分布は「20時間未満」が26.9%と最も多かった。遠隔での時間数の分布は「0時間(無)」が70.3%と最も多かったが、22.7%は「20時間未満」実施していた。

新人看護職員研修ガイドラインのプログラム例に示されていた研修項目の実施方法について、どの項目も6割以上は対面での集合研修を実施しており、遠隔での集合研修を行っていたのは医療安全9.2%、接遇8.1%、感染予防7.8%といずれも1割未満であった。eラーニングは19.1%～34.1%、OJTは30.1%～63.4%であった。

4) コロナ禍での変更と課題

2021年度に入職した実習経験の少ない新人看護職員に対し、「先輩看護師の実践を見せる」48.9%、「メンタルヘルス支援を強化」42.9%、「シミュレーションの機会を増やす」34.0%、等を行っていた。新人看護職員研修体制・プログラムに関する2019年～2021年の実施状況について、振り返り・体験の共有、リフレッシュ等を目

的としたフォローアップ研修やローテーション研修は2020年に減少し、2021年は2019年を上回る程度に増加、他職種との合同研修や教育機関・学会・職能団体のプログラムの活用は2020年に減少し、2021年は増加したものの2019年よりは低かった。チェックリストの活用はいずれも9割以上で実施されており、2020年、2021年とわずかではあるが増加していた。

2019年～2021年での研修時間の増減について、入職時オリエンテーションの総時間数は39.1%が増減なし、18.7%が2020年減少、2021年増加のパターンであった。2020年は前年度と比べ58.5%は増減なし、33.2%が減少であり、2021年は50.0%が増減なし、31.2%が増加であった。増減の理由について、2020年の減少理由は74.2%が3密回避、2021年の増加理由は73.1%が内容の充実化であった。また、2021年の減少理由は内容・方法の効率的な組み直しが57.0%、3密回避54.2%であった。

コロナ禍以前から変更した研修実施方法はeラーニングの併用が42.6%と最も多く、次いで集合研修からOJTへの移行37.7%、研修時間の短縮32.7%であった。また、遠隔での研修について、2019年度は9割以上が実施していなかったが、2021年度では入職時オリエンテーションでは約15%、入職時オリエンテーション以外の研修では、30%が取り入れていた。

指導者の育成に関して、6割以上は実地指導者および教育担当者の研修を実施していたが、両者とも研修を実施していない施設は2019年6.8%、2020年10.4%、2021年8.9%と増減が見られた。

ICTの新規導入は52.8%が進んだ、40.6%は変わらないと回答し、既存ICTの活用は44.1%が進んだ、48.3%が変わらないと回答していた。また、研修実施に伴う経済的負担について、67.1%は変わらないとしていたものの、16.6%が増えたと回答し、経済的負担の具体的内容はICT環境の整備や人件費、教材整備や感染対策物品の購入、受講料等であった。

コロナ禍での新人研修運営上の課題は実地指導者の育成68.4%、教育担当者の育成65.8%、みんなで育てる雰囲気醸成61.4%、研修企画・運営者のICTスキル49.7%、実地指導者・教育担当者の負担軽減48.4%等であった。

基礎教育への期待として、社会人基礎力の基礎となる力の育成やコミュニケーション能力の獲得、接遇、基礎的な看護技術、専門職としての姿勢・態度等が挙げられていた。

5) 2021年度の新人看護職員の様子

基礎教育での実習の経験について、7割以上が例年に比べ不足していると感じていた。入職後早期の新人看護職員の業務遂行状況について、5割以上は例年とそれほど変わらないと回答し、「例年より出来ていた」が最も多かったのは同期同士で助け合う10.4%、「例年と比べ出来ていなかった」のはチームになじむ33.0%、積極的に行動する31.4%等であった。新人看護職員の日勤業務における独り立ちの時期は、4～6月が49.7%と最も多く、次いで7～9月が34.6%で、7割が例年とあまり変わらないとしていた。夜勤の開始時期は、7～9月が33.7%と最も多く、次いで4～6月が25.4%であり、6割が例年と変わらないと

していたものの、26.0%は例年より遅いと回答していた。

6) 新人看護職員研修に関わる人々への影響

部署スタッフ・実地指導者・教育担当者
の関心・教育スキル・やりがいは、いずれも「あまり変わらない」が5割以上と最も多く、次いで「少し高まった」が2~3割であった。一方、実地指導者の負担48.6%、教育担当者の負担53.6%、部署管理者の負担53.5%が増えたと回答していた。負担の内容について、実地指導者では集合研修からOJTへの移行、実習の少なさを配慮した指導、振り返りや丁寧に関わることでの指導時間の増加、繰り返しの指導が必要、業務量が増加する中での新人指導等であり、教育担当者では教育計画の立案・修正、感染対策を考慮した研修の企画・実施、OJTの企画・進捗管理、実地指導者の支援、新人のメンタルヘルス支援等、部署管理者では新人の指導やメンタルヘルス支援、研修の準備・運営、教育体制の整備・見直し、教育計画の立案・変更、指導者の支援、マンパワーの確保等であった。

7) 新人看護職員の育成・定着に向けた配慮・工夫

新人看護職員の適応促進策として、管理者や教育担当者の定期的な面談が70.1%と最も多く、次いで、所属部署以外の相談窓口が58.0%、先輩看護師からの例年以上の声掛けが53.4%であった。部署配属時期は6割以上が4月第2週まで、7割は例年と同じ時期であった。例年より配属時期を早めた施設は8.6%と少なかったが、その理由は早く部署に慣れさせる62.2%、入職時の集

合研修の短縮47.8%であった。一方、配属時期を遅くしたのは11.3%で、その理由は入職時の集合研修の延長67.8%、感染対策17.8%であった。

8) 新人看護職員研修に対する意見

新人育成に対する考えや新人研修での取り組みの実際、今後の取り組み、育成方法の模索や自施設における新人研修の課題、コロナによる新人研修への影響、2021年度の入職者の状況や最近の新人看護師の傾向、基礎教育への提案・要望や連携の必要性、他施設との連携や情報交換、新人研修に関する要望等であった。

D. 考察

本研究では、コロナ禍での新人看護職員の育成に関する知見の共有および課題検討の基礎資料を得ることを目的とし、新人研修の実施状況を把握するためのWeb調査、病院における新人研修の具体的な取り組みを明らかにするためのインタビュー調査および臨床実習経験の不足を補うフォローアップ研修に関するインタビュー調査を行った。以下、コロナ禍での新人研修の実態とそこから見えてきた課題およびそれへの対応について考察する。

1. コロナ禍での新人研修の実態と課題

新人看護職員が入職した2020年4月には緊急事態宣言が首都圏等の7都道府県に出され、その後全国に拡大された。病院組織そのものがコロナ対応に追われる中、準備期間が短く、情報や衛生物品が十分でない中で新人研修を開始することとなった。2020年の入職時オリエンテーションの総時間数は約6割の施設では前年度と比べ増減はなかったものの、3割の施設では減少

し、新人研修を後ろ倒しにし、緊急事態宣言解除後に実施する施設もあった。また、3密回避策がとられ、集合研修の分散実施やOJTへの移行、オンライン学習ツールの導入、他職種との合同研修や部署を越えて実施するローテーション研修等の中止といった変更が行われた。その後も感染者数は増減を繰り返し、感染状況の収束が見えないまま、2021年には例年と比べて臨地実習経験の少ない新人看護職員を迎えることとなった。こうした新人看護職員の背景に関する情報共有や臨地実習経験の少なさを補完するために、先輩看護師の実践を見せることやシミュレーションの機会を増やすとともに、メンタルヘルス支援の強化が図られていた。2021年の入職時オリエンテーションの総時間数は半数の施設では前年度と増減がなかったものの、3割の施設では増加しており、コロナ禍前である2019年からの3年間を比較すると、4割が増減なし、2割弱が2020年減少・2021年増加パターンであった。前年度からの時間数減少理由について、2020年は3密回避が7割だったが、2021年は内容・方法の効率的な組み直しが3密回避を上回っていた。感染対策に関する知見の蓄積だけではなく、2020年度の研修評価に基づき、研修のあり方を見直した上で集合研修が再開されていたと考える。

集合研修のOJTへの移行によって、新人看護職員の配属部署での教育も様々な変更や調整を行っていた。部署においても三密を避けた研修方法への変更や集合研修・部署内教育での不足を補完するために研修計画の見直しと追加実施がなされ、2021年には実習経験の不足がある新人看護師を迎え

入れるにあたり、スタッフの指導力向上のための教育や新人の状況・指導の在り方に関するスタッフへの発信、手厚い支援体制への変更がなされていた。

コロナ禍の新人看護職員には日勤業務の自立や夜勤開始の遅れ、適応困難、離職等が見られた一方で、自立状況は例年と変わらないという施設も多かった。コロナ対応に伴う病棟再編や部署異動、スタッフの感染に伴う人員不足の中で新人育成において一定の成果を出すには現場の多大な努力があったと思われる。教育担当者はOJTの企画や感染状況・新人の達成状況に応じた頻回な計画の見直し、実地指導者の支援や新人看護職員のメンタルヘルス支援等、実地指導者は丁寧に関わることで指導時間の増加や繰り返しの指導が必要な新人への対応などにせまられ、コロナ対応に伴い業務量が増加する中で、業務負荷や新人に十分関われないことへのジレンマを感じていた。また、コロナ対応部署への異動や応援による教育担当者や実地指導者の不在に対し、部署管理者も新人指導やメンタルヘルス支援、研修準備・運営等の実務に携わっていた。

コロナ禍は各組織における新人研修のあり方を根本から見直す機会でもあった。2022年5月現在、行動制限は緩和されているが、感染者数は高止まりの状態が続いている。2020年、2021年の実績を踏まえ、持続可能な研修体制・方法の構築が課題である。

2. 持続可能な研修体制・方法の検討

1) 現場での教育力発揮を可能にするマネジメント

コロナ禍で新人研修を実施する上での課題として、実地指導者や教育担当者の育成や負担が挙げられており、これらはコロナ禍以前から指摘されている¹⁰⁾。6割以上の施設では実地指導者および教育担当者の研修を実施していたが、両者とも研修を実施していない施設は2019年6.8%、2020年10.4%、2021年8.9%と増減が見られた。実地指導者に対しては、具体的な支援場면을教材化しロールプレイ等を取り入れた実践的な研修や役指導者としての自身を振り返り、変化を認識できるような研修^{11) 12)}等が行われており、こうした研修は実地指導者が抱く役割遂行への戸惑いや未経験から来る不安、指導方法や内容の難しさといった困難感¹³⁾の軽減が期待できる。また、コロナ禍においては、集合研修からOJTへの移行や臨地実習の経験が少ない新人看護職員への対応等、感染状況や新人の状況に応じて計画や方法を適宜修正していくことが求められる。実地指導者や教育担当者のマネジメント力を育成することが教育力の発揮にもつながると考える。組織マネジメント力やコンサルテーション力を含む教育担当者能力の自己評価票が開発されており¹⁴⁾、こうした自己評価票を用いて、教育担当者が自身の課題を明確に出来るよう支援することも有用であろう。施設規模によっては実地指導者や教育担当者の研修を自施設で行うことは難しく、職能団体等の外部プログラムを活用しやすくする支援も必要である。

実地指導者や教育担当者の負担内容にはコロナ対応での業務量増加や新設されたコロナ病棟への応援により新人に関わる時間が取れないことでのジレンマがあった。イ

ンタビュー調査では外部講師を活用している施設もあり、2年目以降の自立した人材を育成するためにも新人看護職員への教育に携われるような人材配置の工夫が望まれる。

2) 新人研修における ICT の活用

コロナ禍での新人研修では、eラーニングの併用や遠隔での研修が実施され、ICTの新規導入や既存のICT活用が進んだ。新人研修におけるICTの活用は感染対策上の有効性のみならず、繰り返しによる知識の獲得や内容の保証といった学習上の利点に加え、研修企画者の準備時間の短縮にも役立つ。病院インタビュー調査では以前からICTを利活用していた施設では、コロナ禍での集合研修の形態変更に対応できていたが、ネット環境の整備や機材の購入等は容易ではなく、経済的な支援が求められる。また、研修を企画・運営する看護職員のICTスキルも課題として挙げられていた。効果的な学習を促進するツールとしてICTを活用するには、操作方法だけでなく、利点や限界を理解し、研修の到達目標に照らした利用方法を計画することが必要である。実践事例の共有^{5) 6) 15) 16)}や基礎教育機関でICTを使って教育している教員の活用が有用であろう。

3) 基礎教育機関との連携による学習の積み重ね

病院インタビュー調査では、新人のコミュニケーション力やアセスメント力、看護専門職意識の醸成、臨床での学び方や仕事の組み立て方等の獲得支援が課題として挙げられた。Web調査でも基礎教育への期待として、社会人基礎力の基礎となるような力の育成やコミュニケーション能力の獲

得、接遇、基礎的な看護技術、専門職としての姿勢・態度等が挙げられていた。これらの能力は基礎教育で基盤を作り、新人看護職員となった後にさらに発展させていくものである。基礎教育での講義や演習に加え、ケア提供者としての責任を引き受け、対象や専門職と関わる臨地実習を通して自身の課題や専門職としての在り方について考え、アイデンティティが形成されていく。しかし、2020年は感染対策のために臨地実習が制限され、基盤づくりが十分でないまま、2021年の新人看護職員は就業することとなった。インタビュー調査では基礎教育における現状等の情報共有によって看護基礎教育から分断されず関わることでできたと評価されており、基礎教育と臨床現場との連携がこれまでとは異なる背景を持つ新人看護職員の実践能力獲得の支援には必要である。看護系大学が増加している現在、実習に来ている学生が必ずしもその病院に就職するとは限らないが、実習指導や打ち合わせの機会等にこれからの社会で求められる人材像を語り合うことで情報や問題意識の共有が可能になると考える。また、臨地実習の不足を補うために基礎教育機関が行っているフォローアップ研修では、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、こうした研修を活用することも有用である。

4) 新人看護職員の職場適応の支援

2021年3月卒業生を対象とした、就職後1年以内の退職者数等の実態調査によると、退職理由の上位3つは業務不適応、進路変更、人間関係であり¹⁷⁾、新人看護職員

の職業継続には研修による職務遂行上の技能の獲得に加え、職場に適応することが求められる。コロナ禍では実習経験の不足によりリアリティショックを引き起こしやすく、また、入職後も感染対策上、同期や同僚、他職種との交流機会が減っていることから、職場適応がより困難となる可能性がある。新人看護職員の職場適応を促進するために、管理者や教育担当者による定期的な面談や所属部署以外の相談先の設置、例年以上に先輩看護師からの声掛け等が実施されており、早く部署に慣れさせるために配属時期を早めた施設もあった。一方で、教育担当者や部署管理者の負担内容に新人看護師のメンタルヘルスの支援や面談回数の増加が挙げられていたことから、臨床心理士との連携¹⁸⁾等、他職種との協働により効果的で持続可能な支援体制を構築できると考える。

E. 結論

病院における新人研修では、2020年度は集合研修等の実施率が前年度よりも若干低下し、2021年度には復活する傾向が見られた。また、感染対策を前提とし、実習不足を考慮した研修内容への変更や集合研修からOJTへの移行、ICTツールの利活用等、新人看護職員のレディネスや2020年度の実績をもとに研修の見直しが図られており、2021年度の新人看護職員には概ね例年通りの成長が見られていた。新型コロナウイルス感染症の影響が続く中で新人看護職員を育成していくには、持続可能な研修体制の構築や評価に基づく効果的な研修の企画・運営による実践能力獲得支援、指導者の指導力向上及び負担の経験、基礎教育との

連携による学びの積み重ね、ICT に関する環境整備、公的機関からの支援や研修制度の検討等が課題である。

実習経験の不足を補うために看護基礎教育機関が行っているフォローアップ研修は、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おり、参加者にはコミュニケーションや看護実践に関する学び、仕事に取り組む姿勢の変化や仲間づくり等がもたらされていた。運営上の課題として、在学生カリキュラム進行の中での研修開催やマンパワーと資金の確保、実習施設や研修対象者の選定などがあった。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

分担研究報告書に記載

H. 知的所有権の取得状況

なし

引用文献

- 1) 厚生労働省.令和2(2020)年医療施設(静態)調査(確定数)・病院報告の概況,
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/20/dl/02sisetu02.pdf>
(2022年5月4日閲覧)
- 2) 厚生労働省.新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】.2014
- 3) 佐野和枝.COVID-19の2020年度の人材育成への影響とそれを踏まえた2021年

度の新規採用者教育計画の検討.看護管理2020;30:1074-1076.

- 4) 片田仁美.新人教育の継続と三密回避の試み.看護実践の科学2021;46:37-45.
- 5) ウイリアムソン彰子 西田郁子 神田友規.WEB会議システムのメリットを最大限に活かす.看護管理2020;30:1080-1083.
- 6) 飛岡和樹.新人看護職員の技術修得に向けた研修内容の見直しーオンライン教育ツールの活用と反復トレーニングによるOJTでの実践・評価.看護展望2021;46:119-122.
- 7) 樋口圭子 姫野美佐子 小原智恵子 他.セル看護提供方式[®]でのOJT強化.看護管理2020;30:1084-1086
- 8) 厚生労働省医政局看護課.新型コロナウイルス感染症の発生に伴う看護師等養成所における臨地実習の取扱い等について.
<https://www.mhlw.go.jp/content/000642611.pdf>
(2022年5月4日閲覧)
- 9) 厚生労働省医政局看護課.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研修事業」の概要と現場への期待.
https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20210301newnursetraining_doc.pdf
(2022年5月4日閲覧)
- 10) 佐々木幾美.厚生労働科学研究費補助金 健康安全確保総合研究 地域医療基盤開発推進研究 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究 総括研究報告書.
<https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2012/12401>

[1/201232047A_upload/201232047A0003.pdf](https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/201232047A_upload/201232047A0003.pdf)

(2022年5月25日閲覧)

11) 杉浦真由美 向後千春. 新人看護師を支援するプリセプター育成のための研修コースの開発と効果の測定. 日本教育工学会論文誌 2017 ; 40 : 337-347.

12) 柳井田恭子 高橋明美 綱嶋たかえ 和田みゆき. 新人実地指導者研修における教育効果の変容-「認識の三段階連関理論」の活用-. 川崎市立看護短期大学紀要 2015 : 20 : 11-16.

13) 池田佳代 蛭子真澄. 新人実地指導者が経験する困難感と教育担当者に求める支援. 日本看護学会論文集 看護教育 2019 : 49 : 115-118.

14) 黒田久美子 西山ゆかり 三谷理恵 他. 「新人看護師教育担当者能力自己評価票」 (SS-CNE) Ver. 1 の信頼性・妥当性の検証. 日本看護管理学会誌 2019 ; 23 : 19-27.

15) 吉田純子. Zoomを使用したオンライン研修が可能にしたことと受講者へ向けた配慮. 看護展望 2021 ; 46 : 112-114.

16) 尾崎仁美. 看護手順書・技術動画のeラーニングを教材にした集合研修とOJTで新人看護師の看護技術の定着を図る. 看護展望 2021 ; 46 : 128-131.

17) 日本看護系大学協議会 看護学教育質向上委員会. 2021年3月卒業生に対する就職後1年以内の退職者数に関する調査報告書.

<https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/2021taishokusha.pdf>

(2022年5月25日閲覧)

18) 三宅美恵子 加藤一葉. 臨床心理士と支える新人看護職員のメンタルヘルス. 看護展望 2019 ; 44 : 1228-1233.