8　人材育成（学生、新人、看護補助者）

コロナ禍での臨地実習受け入れ継続への取り組み
―『正しく恐れよ』の精神で看護学生の育成支援―

○中谷　千鶴・大前　薫

神戸掖済会病院

【コロナ禍での臨地実習の困難さ】

2019年12月中国武漢で新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）患者が発生し、その後、世界中に大流行した。2年経過した今なお新たな変異株の感染者が増加傾向にあり、2022年1月6日、日本医師会会長は全国的に第6波に突入したと述べ、強い危機感を示した（中川,2022)。

COVID-19 の感染拡大は、医療体制の逼迫だけでなく、看護基礎教育の要である臨地実習の継続にも大きな影響をもたらした。2020年10月1日現在の「新型コロナウイルス感染症に関連する保健師助産師看護師養成学校における臨地実習等の実施状況調査」(文部科学省,2020)によると、大学における最終学年の看護師等養成課程の臨地実習の実施状況は、学年進行中を除いた 255 課程中67.1%が「すべて実施済み」、27.5%が「実施中または実施予定（場所や時期が確定している)」であった。しかし、ほとんどの大学において学内実習やオンライン、紙面での課題学習での代替により臨地実習が実施されていた。

本稿では、COVID-19感染拡大に伴い、多くの医療施設が臨地実習の受け入れを中止する中、当院がどのように受け入れを決断し、継続させたのかを紹介する。

【当院における臨地実習受け入れ状況】

１．神戸掖済会病院の概要

公益社団法人日本海員掖済会神戸掖済会病院は、二次救急病院として救急医療、特に循環器内科、脳神経外科、救急科等に力を入れ、住民の健康を守る地域密着型の医療を提供している。

当院は2020年9月、COVID-19の軽症・中等症患者の受け入れ病床を10床開設するとともにPCRセンター、発熱外来、帰国者・接触者外来等も即座に開設、近隣の医療従事者や住民を対象としたワクチン接種も早期より開始した。さらに、COVID-19患者を受け入れつつ、一般救急診療も縮小させず通常通り行うという大胆な方針を打ち出した。

病院長はCOVID-19に対し『正しく恐れよ』という言葉を発し、むやみに恐れるのではなく、正しく理解し、正しい感染対策を実施しながら医療を提供することが、医療従事者の務めであると常に語っていた。このような病院としての方針もあり、多くの看護師がCOVID-19陽性患者や疑いのある患者に接することで、恐れながらも現場での看護を提供することができ、その体験は徐々に自信へと繋がっていった。第一線にいる看護師が自信を持って行動できたことで、看護学生の臨地実習受け入れにおいても大きな抵抗がなかった（表1)。

表１　神戸掖済会病院の概要（2020 年度）

病床数	325 床
診療科	12 診療科
入院基本料	急性期一般入院料１
看護職員数	約 250 名
平均在院日数	15.1 日
病床稼働率	88.8%

２．臨地実習受け入れ状況

当院は、県内３校の看護学校の臨地実習を受け入れている。2019 年度の受け入れ総数は 117 名であったが、COVID-19 流行後の 2020 年度 127 名、2021 年度 167 名と増加傾向にある。これは、他の医療施設での臨地実習の受け入れが困難になったことにより、看護学校から実習期間を減らして、一人でも多くの看護学生を受け入れて欲しいという要望があり対応したためである（表 2)。

表２　臨地実習受け入れ状況

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
学校数	3	3	3
学生数	117	127	167

【臨地実習受け入れ継続への取り組み】

COVID-19 感染拡大期においても臨地実習の受け入れを継続していくために、当院が何を考え、どのように調整したのか取り組みの実際を述べる。

１．看護部から病院長へ臨地実習受け入れ継続の必要性を発信

看護部は人流を防止するために臨地実習を中止するのではなく、コロナ禍であるからこそ看護学生自身が医療従事者を目指す者として自らの健康管理を行い、正しくスタンダードプリコーションが行える専門職業人を育成することが重要と考えた。そのため、感染対策に留意しながら、臨地実習の受け入れを継続する必要があることを強く病院長に申し出た。これを病院長が承認し、受け入れることが決定した。このように、看護部は臨地実習の意義を理解し、臨床現場から学ぶ環境を提供し、看護学生の育成を支援するという強い思いと発信力があった。

さらに、兵庫県看護協会主催の「ウィズコロナ社会に対応する新人看護師教育の再建研修会」（2021）において、コロナ禍での看護基礎教育の現状として、学習力・思考力は非常に身についたが、リアリティの不足、コミュニケーションの不安があると報告されていた。臨地実習で実際の患者や療養者と直接関わる経験や触れる機会が少ない現状があるからこそ、実習環境を提供し、看護学生の育成支援につなげたいと考えていた。

２．毎朝、看護師長間での COVID-19 に関する情報共有

毎朝、ベッドコントロールミーティング時に５分程度、COVID-19 に関する情報を看護師長間で共有し、感染対策についての課題が検討された。その際、感染管理認定看護師からの指導・助言があり、検討が深まった。

３．　臨地実習に関連した感染対策、３密（密閉・密集・密接）防止の環境調整

臨地実習受け入れ対象は、県内の看護学校で２週間前からの健康観察で問題のない者のみ可とし、マスク着用・手指衛生を厳守すること、スタッフまたは患者で COVID-19 陽性者が発生し新規入院患者の受け入れを停止している部署での臨地実習は禁止とした。また、看護学校においても臨地実習にあたっての取り決め事項の中で COVOD-19　予防に対する遵守事項が盛り込まれ、より一層の感染対策を行うことを徹底することが挙げられ、さらに実習中止の条件も明確に定められていた。

臨地実習における３密防止の環境調整については、臨地実習担当者が３校の看護学生が

重ならないよう、速やかに更衣室、食事場所、カンファレンスルーム等を確保し、調整した。

４．臨地実習受け入れに関する抵抗勢力に対して

フェーズ４（感染拡大特別期）の時には、スタッフから“このような感染拡大の状況でも実習を受け入れるのか”“院内感染したらどうするのだ”という声が聞かれたことがあった。その都度看護部は、組織としての方針や感染対策実施状況について看護師長へ説明し、看護師長からスタッフの協力が得られるように関わっていった。

【コロナ禍での臨地実習の成果】

臨地実習を終えた看護学生の多くから、“COVID-19の終息が見えない中、厳しい状況下で実習を受け入れてもらったことに感謝している”という言葉があった。また、ある看護学生は、“今まであまり患者に興味をもつことができていなかったが、今回患者の話をしっかりと聴き、患者のために〇〇したいと思えるようになってきた。患者に興味をもつことができてとてもうれしい”と言葉にした。実地指導者はこの様子を見て、“患者の反応を感じ取ることで看護学生の言葉かけが変わり、患者の一つひとつの行動を承認するように変化していった”と語っていた。

このように看護学生は、コロナ禍で臨地実習ができる喜びを感じ、患者に真摯に向き合い、患者の思いを聴き、考え、実践し、学んだ。

【コロナ禍での臨地実習継続に向けて】

今回、コロナ禍での臨地実習の受け入れを継続できた背景として、当院が中規模の民間病院であり看護部の決断力や機動性が高く、それが組織決定に反映されやすいこと、臨床現場の適応力が高く、協力体制が取りやすいこと等が挙げられる。今後も当院の強みを活かし、『正しく恐れよ』の精神を持ちながら学ぶ環境を提供し、看護学生の育成を支援していきたい。

文献

兵庫県看護協会（2021）．ウィズコロナ社会に対応する新人看護師教育の再建研修会

文部科学省（2020）.新型コロナウイルス感染症に関連する保健師助産師看護師養成学校における臨地実習等の実施状況調査（10月1日時点）
https://www.mext.go.jp/content/20200302-mxt_igaku-000013087_5.pdf

中川俊男（2022）.NHK NEWS WEB
https://www3.nhk.or.jp

コロナ禍における新人看護職員の育成支援体制について

〇川上　潤子

市立伊丹病院

１．はじめに

当院は許可病床数 414 床で、地域の中核病院としての役割がある。2025 年には近隣病院と統合し、600 床規模の病院となる予定である。

2020 年からの新型コロナウイルスの世界的流行により、当院もフェーズに合わせた病床確保をしている。新型コロナの対応に追われる中で、この年入職してきた看護職員の育成計画もこれまで通りに進めることができず、様々な工夫を必要とした。新たな体制の受け入れには現場の葛藤もあり、スムーズに進まないこともあった。今回、未曽有の感染症に対峙しながら看護師育成に取り組んだことについて、看護部管理室の立場から経過を振り返り、今後の教育計画に生かしたいと考える。

２．コロナ禍での病床編成と教育体制

2020 年３月 24 日に最上階の一般病棟Ａ病棟をコロナ専用病棟とした。４月入職のＡ病棟配属の新人看護職員は、当面は関連する診療科のあるＢ病棟で看護実践をするよう配置した。実地指導者もＡ病棟からＢ病棟へ配置した。Ｂ病棟はＡ病棟の診療科も担当することになった。病床稼働率などデータ上はＢ病棟での対応はベターだと思われたが、新人の受け入れと新たな診療科への対応でＢ病棟の負担感は予想よりも大きかった。また、Ａ病棟スタッフとして配属されたものの、Ｂ病棟で看護実践を学ぶ新人は、実地指導者以外のＡ病棟のスタッフと交流することができず、帰属意識を持ちにくい環境であった。他のＡ病棟の若いスタッフは、軽症のコロナ患者の看護実践のみの経験しかできず、この状況を続けることはできないと考えた。

７月に、稼働率や診療科の特徴、病棟の構造など様々な背景を院内で検討した結果、Ｃ病棟へコロナ病棟を移動することとなった。Ｂ病棟は元の診療科に戻し、Ａ病棟はもともとＣ病棟で勤務していたスタッフや診療科を統合した。そのため、お互いが担当していた診療科について教育しあう必要があり、新人や卒後２年目の看護師の育成計画も再構築しなければならなかった。新人らは希望の部署へ配置され、基礎看護技術を習得しつつあったが、急に診療科が増え、新たに知識技術の習得も必要となり、負担になると思われた。しかし、先輩看護師も同じような経験をしていることに対し仲間意識を持つという一面も見られた。Ｃ病棟はコロナ病棟として、当初スタッフの約半数はＡ病棟のベテラン看護師を配置し、残りは各病棟から２名ずつ希望者を募り、原則配属期間を２か月とし運営を開始した。その後、Ａ病棟からのスタッフは一部異動も加えながら徐々にもとの部署へ戻し、現在は各病棟からエントリーする当院クリニカルラダーレベルⅡ以上のスタッフのローテーションにより運営を続けている。

2021 年４月にはコロナ病床増床の要請があり、新たにＤ病棟をコロナ受け入れ病棟とした。この時も新人と２年目の看護師は実地指

導者を伴って他病棟へ配置した。同年６月にフェーズが変わってＤ病棟が元の状態となり、新人看護師もＤ病棟で看護実践を開始した時には、先輩看護師のスピードについていけず、自己効力感の低下がみられた。そのため教育担当者とともに部署の育成計画の進行を変更するなど調整をした。次に増床したのは７月末で、新たにＥ病棟へコロナ専用病棟を作った。今回、初めてこのような新人と診療科の受け入れをする病棟への配置をしたため、当初業務量などをめぐって葛藤がみられた。しかし、これまでの経験があり、想定内として対応できた。

３．集合研修について

　当院では新人に講義、演習、実践、振り返りを繰り返しながら基礎看護技術を習得するスパイラル研修を行っている。しかし、2020年度以降の入職者は演習が行えず、講義中のグループワークも制限された。毎年看護部の教育担当者が年３回以上新人と２年目看護師に面談をしているが、新人らはこのコロナ禍の状況を仕方ないととらえているものの気分転換の手段もないようであった。歓迎会もなく、以前は習慣的に若い先輩看護師が食事に誘い非公式のサポートをしていたがそれもできず、遠方に家族がいる者は帰省も困難であった。そこで、当院の臨床心理士によるフォローアップ研修の追加や、他部門からのアイデアで、部署でメッセージシートを作成し、集合研修の際にサプライズで所属長から新人へ渡すなどを行った。（図１、２参照）

2020年度入職の看護師は２年目になっても他部署の同期入職者とはほとんど交流がない状態であったが、臨床心理士のフォローアップ研修ではほぼ全員が、お互い同じような悩みや不安を持っていることを知り、リフレッシュできたという意見であった。

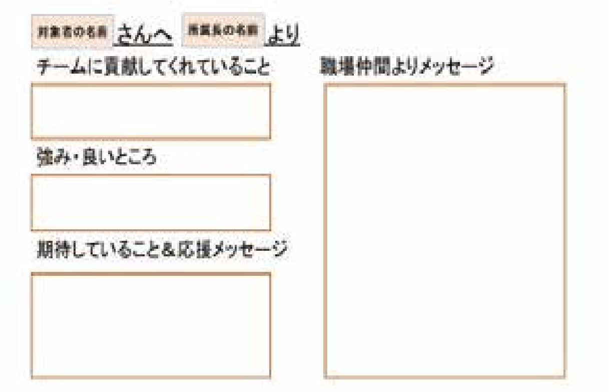

図１

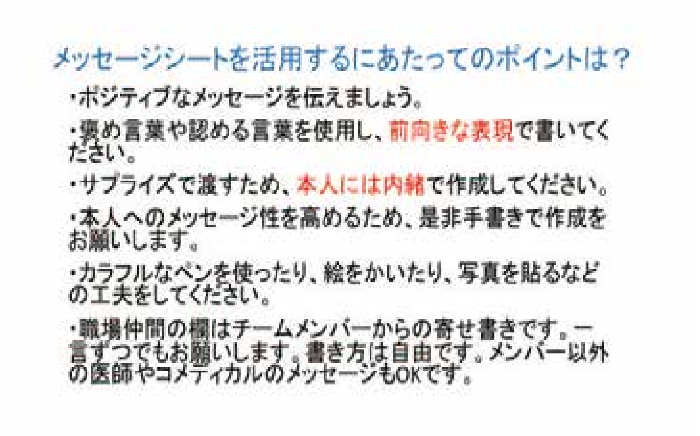

図２

４．おわりに

　コロナ禍での新人と２年目看護師への教育支援に焦点を当て振り返ったが、ここに記載しきれない新人らや各部署の努力、苦悩があった。未だコロナは終焉に至らず、今後、学生時代をコロナ禍の真っただ中で過ごした新人を受け入れるための課題は多いと思われる。しかし、これまで様々な困難に対応してきたすべての職員に感謝し、今後も変化に強い組織づくりに貢献したいと考える。

　なお、コロナ病床の増床時、病棟を変えていったのは、コロナに対応できる職員を増やす目的もあるが、新人看護師らへの教育支援を状況に合わせてフレキシブルに考えられるためでもある。さらに、近隣病院との統合を見据えて、この経験が生かされることを望んでいる。

新型コロナ感染症アウトブレイク経験を活かした他施設への看護助手派遣
―看護助手のプロを目指した成長―

〇加藤　京子・葛嶋　信乃・松本　ゆかり
神戸赤十字病院

はじめに

A 病院は 2020 年 4 月新型コロナ感染症第 1 波でアウトブレイクを経験した。

第 2 波以降 B 県指定新型コロナ感染症重点医療機関として、感染防止対策を講じながら、状況に応じた組織体制を整え、外来・入院・訪問診療、他府県派遣など新型コロナ感染症に対応してきた。

今回、第 4 波で県内のアウトブレイクが発生した C 施設への看護師派遣の要請に応じ、看護師・看護助手を派遣した。

他施設派遣を通し、エンパワメントされた看護助手の活動を紹介する。

1. 派遣概要

1) 派遣期間
令和 3 年 5 月 20 日～6 月 11 日

2) 派遣者　　看護師 7 名　看護助手 1 名

3) 派遣部署　感染症病床(7 床)、併設型老健施設

2. 実際

1) 派遣要請への対応(準備)

C 施設の看護師派遣要請に安全に対応するため、初回は、災害医療コーディネータの役割を持つ看護師長と看護副部長を派遣し、C 施設の状況をアセスメントした。C 施設への負担や情報混乱を避けるため、派遣マニュアルを作成し、必要とされる看護実践から派遣者の人選と時期を確定した。C 施設の感染症病床は、看護管理者 1 名を含む 9 名の看護師が 2～7 名の新型コロナ陽性患者(施設利用者)に対し、日勤 2.5 名・夜勤 2 名で対応していた。患者は、軽症だったが、老健施設入所者であり、日常生活自立度が低く、また認知機能の低下した患者が大半であった。

クラスター発生後短期間で体制を整え、効率よく運営されていたが、看護師は、患者の直接看護に留まらず、備品補充や室内の清掃など病床管理の全てに日夜対応し、疲弊していた。愚痴一つこぼさず、「患者さんに十分な看護ができない」と訴える看護師のジレンマが理解でき、看護助手の派遣の必要性を感じ、D 看護助手の派遣を決定した。

2) D 看護助手のキャリア

D 看護助手は、2020 年 8 月に採用し、第 2 波に備え組織された新型コロナ対応専用病床に配属となった。40 年間、飲食業一筋。医療関係の職歴はない。A 病院への応募動機を、「*長年勤めた職場はコロナの影響で打撃を受け、自身の今までとこれからを考えることが多くなった。また別世界で自身の可能性を確かめたいと思いつつ転換の機会がなかったことに後悔もあった。そんな中コロナで逼迫した医療現場を報道で目の当たりにし、自分にできることはないのかと考えるようになった*」と話した。看護助手の仕事内容は勿論、感染症に対する知識もなかった。採用当初は、医療現場の当たり前が通じず、想像を超える行動を繰り返した。院内や部門内で実施する感

染管理研修への参加や現場教育を重ね、再々の追試の結果3度目でPPEにも合格し、6か月の歳月を経て、感染症専用病棟での看護助手の役割行動がとれるようになった。

「*今まで病気一つしたことがなく、体力には自信があった。部署ビジョンの〝コロナに感染しない、他者に感染させない〟は、大丈夫と思っていたが、そのための備えはことのほか大変だった。根拠のない自信だった*」と振り返る。

3) D看護助手派遣準備

D看護助手にC施設への派遣要請が決定した。今回は、「*やれるという根拠ある自信と、ぼんやりと誰かの役に立てるというやりがいめいたものが沸き上がり、断る理由がなかった。しかし決定的な決め手は、上司の『適任』の一言。今までの頑張りが承認されたようで嬉しかった*」と語った。派遣にあたり、C施設の概要や感染状況、D看護助手の役割と業務内容などと合わせ、あらためて施設の基本理念と看護者の倫理綱領、特に相手を尊重した言動・行動や報告・相談の必要性を説明した。さらに仕事への向き合い方や協調性などの強みを活かして役割を遂行するよう動機づけた。

4) D看護助手派遣の実際

C施設には、愛犬とともに、11日間の派遣となった。初日は、看護副部長が同行し、C施設のオリエンテーションに参加した。D看護助手は、役割遂行上必要と考えられる視点で不明点を確認し、必要時メモを取るなど、10カ月間の成長を感じ観ることができた。業務内容や注意事項などを再確認した後、業務に就いた。派遣先では、病室内・浴室・トイレなどの生活空間の清掃、医療廃棄物処理が主な業務となった。「*クラスター発生後手つかずとなっていた清掃は、難しい業務ではなかったが、体力的にきつかった。清掃後の病室に戻られた利用者や久しぶりに入浴された患者からいただいた『ありがとうございました』の言葉は、今まで味わったことのない重みのあるもので、疲れも吹っ飛び、とても意義のある仕事ができたことに満足とやりがいを感じた*」と話し、「*患者さんのあの何とも言えない表情を忘れることができない。チャンスがあるなら、もう一度行きたい*」と繰り返し伝えてくれた。また派遣先からは、「関わった全職員が黙々と一生懸命仕事するという姿勢を学ぶことができた」と感謝された。D看護助手は、他者に動機付けられ、自分のできることに誠意をもって一生懸命実践することで、他者を勇気づけた。また他者からの承認により、仕事に対する満足とやりがいを実感した。

3.看護助手派遣による看護管理者の学び

看護職が専門性を必要とする業務に専念し看護の質を担保するためには、看護助手は力強い看護チームの一員であり、コロナを含む災害や有事の際には、より強固な存在になる。看護助手が看護チームで役割を発揮するために様々な体制整備を行っているが、看護助手の仕事にやりがいや喜びを感じられず、定着には苦慮している現状がある。昨年はコロナが拍車をかけ7名が病院を去った。看護チームの目的を共有し、互いの業務を尊重し共働することが重要となる。しかし看護助手の多くは無資格で、病院で働くことが初めてである。看護助手が自らの仕事に喜びを感じ、やりがいや勤労意欲をもって働き続けられるためには、個人の強みを生かした具体的な期待値を示し、自ら気づき、考え、行動できる場づくりや、適切(タイミング・具体性)な動機付けなど管理者の支援が重要であることがあらためて実感できた。

おわりに

現在D看護助手は、コロナ専用病棟で勤務しつつ、第6波に備え院内の同僚看護助手に対してPPE着脱におけるリーダーシップを発揮している(写真1)

新年を迎え、本社社長より感謝状が届き、さらにモチベーション高くコロナ陽性患者に対応している(写真2)

看護部方針である「互いを尊重し、支えあいながら、共に成長を実感できる」を軸に、エンパワ-メントされる体制を整備し、一人ひとりの力を結集して第6波にチームで対応していきたい。

【写真1】

【写真2】