

## コロナ禍での新任看護師へのフォローと院内教育の見直し

姫路聖マリア病院 城尾恵子

厚生労働省は看護の質向上、医療安全の確保と早期離職防止の観点から、2009年「新人看護職員研修ガイドライン」を公表し、日本看護協会は2012年「継続教育の基準 Ver.2」を作成した。これらは看護師教育の基準として多くの臨床現場で活用されている。

新任看護師に対する教育基準が示された後、新卒の離職率は2004年の9.3%から2013年には7.5%に減少し、改善傾向がみられた。しかし、2020年度には新卒の離職率が8.6%に上昇している（日本看護協会病院看護実態調査結果より）。調査結果には、夜勤回数増加と離職率に相関関係があるかもしれないことが示されていたが、離職の誘因に『コロナ禍』という環境も当然含まれている。

2019年12月に中国で発生した新型コロナウイルスは、2020年1月に国内でも発生し、全国から注目されるようになった。当時は新型コロナウイルスの対策が確立されていないために、どの施設においても手探り状態で感染防止に取り組んでいた。そのために、当院でも通常通りの新任看護師のオリエンテーションや教育を開催することが困難になり、教育の方法や内容を見直す必要性があった。私は2020年度から現在の職場に教育責任者として着任したが、着任最初の役割として教育方法の見直しから始めることになった。

着任当初は、感染予防の「3密」を避けるために、少人数制で換気に十分配慮し、マスクとフェイスシールドを着用し開催した。しかし、第1波の緊急事態宣言のために研修を中止せざる負えない状況になり、歓迎会も会食もない新任看護師達は同期との息抜きさえも制限され、常時マスク着用によって互いに顔の認識もされにくく、孤独な環境で新社会人生活を送っている。さらに、新卒看護職員の職場定着を困難にしている要因に、①看護基礎教育終了時点の能力と看護実践現場で求められる能力のギャップ、②現代の若者の精神的未熟さや弱さ、③従来に比べ看護職員に高い能力が求められていること。とされている（2004年日本看護協会の新卒看護師の早期離職等実態調査）。

そこで、新任看護師に対して早期からメンタルヘルスケアの介入をするために、各病棟へ出向き新任看護師と面接し Resilience を測定した。Resilience の構成要因である資質的要因と獲得的要因に分けて測定し、社会人生活による環境の変化や職場内での様子を聞き取り、気がかりな新任看護師について、病棟師長と対処方法について検討していった。

さらに、「2020年度看護系大学4年生の臨地実習科目（必修）の実施状況 調査結果報告書」と、昨年のコロナ禍における研修内容を基に、今年度の新人看護師に対する教育内容と指導方法の追加修正を行った。

着任後1年半ではあるが、当院の取り組みについて参考になれば幸いである。コロナ禍だからこそ、この経験をチャンスに看護師としてさらに成長できることを願う。