

令和4年度 福岡県看護協会 看護の進路・進学支援委員会 主催

(令和4年8月24日開催)

「看護学校と職場の情報交換会」

実施報告書

テーマ「マスク越しの世界で教育の工夫とその成果を語り合おう

～基礎教育と臨床(新人教育)をつなぐ～

公益社団法人 福岡県看護協会

看護の進路・進学支援委員会

はじめに

「看護学校と職場の情報交換会」は、看護学生や新人看護師の現状を理解し、教育的課題を共有することを目的に看護師養成校と病院との情報交換会を毎年開催しています。今年度も昨年度に続きオンライン形式による開催となりましたが、多くの方に参加していただきました。

参加者の方からは、看護師養成校と病院とお互いの意見交換の中で、「それぞれ思いが違い、現状の悩みに対して情報共有しながら問題解決に取り組んでいければと思う」という前向きな意見や「卒業した学生たちの課題に対して臨床現場でどのように育てられ、成長しているのか知ることができてよかった」など有意義な時間となったという感想をいただきました。

今回の報告書では、新型コロナウイルス感染症が流行して3年目、実習経験が少ない学生を送り出す看護師養成校側とそれを受け入れる病院側の教育指導上の困難感や工夫、成功事例を共有し、基礎教育から臨床（新人教育）へつながる支援について語り合った内容を集約し、みなさまに提示できるよう作成を進めてまいりました。

第1部では、コロナ禍で実習経験が少ない影響で、学生や新人看護師のコミュニケーションも含めた対人関係や社会人基礎力が低下していることや、実習でのリアルを体験することが少なかった影響で、新人看護師は自分の看護を語るができない現状がある事が課題となっていました。

第2部では、フリートークとして、第1部で上がった課題に対し、看護師養成校側と病院側それぞれの工夫や成功事例、今後の連携について意見交換ができました。新人看護師のリアリティショックを最小限にし、未来の看護師を送り出し・育てることを協力していく事が必要だという前向きな意見がありました。

今回のテーマは「マスク越しの世界で教育の工夫とその成果を語り合おう～基礎教育と臨床（新人教育）をつなぐ～」でした。この「看護学校と職場の情報交換会」を通じて、お互いの思いや考えを語り合い情報交換することで、基礎教育での学生から臨床現場での新人看護師につなげ、将来どのような看護師に育てていきたいのか、共通認識ができたように思います。そして、この情報交換会を継続していく事で、更なる教育や臨床現場での進化を共有し、お互いを賞賛できる意味ある場として重要だと強く感じました。

最後に、日々忙しい業務の中で、皆さまの献身的な指導に感動と共に敬意を評します。そして、この経験は私たちの従来の教育方法にとらわれない更なる進化や創造性を発揮できたと考えます。コロナ禍というピンチをチャンスに変え、未来の看護師を育成してきたことに誇りを感じます。

この「看護学校と職場の情報交換会」実施報告書が、他の看護師養成校や病院の方々と少しでも情報を共有するものとなれば幸いです。

2023（令和5）年3月吉日
看護の進路・進学支援委員会
委員長 原崎 礼子

I. 趣旨説明

近年、IT 化が発達したことで、若者の社会的背景や特徴から、対面でのコミュニケーションも含めた対人能力の経験が少ない看護学生や新人看護師が見受けられ、教育指導においての課題を抱えた現状があります。さらに新型コロナウイルス感染症の影響により、看護師養成校では対面授業、臨床実習の中止、新人看護師研修では Web 研修や OJT が中心となり、従来と違った対応が求められました。そのため、学生同士、同期や他部署、多職種との人事交流ができない状況が続いています。

看護学生や新人看護師だけでなく、教育・指導する側も感染対策に留意し、創意工夫しながら教育の充実に取り組んできました。

今回の情報交換会は、コロナ禍 3 年目となり、看護師養成校や病院とともに“with コロナ”での教育内容や方法について、現状や工夫したことなどを共有し意見交換することを目的として開催しました。「実習経験の少ない新人看護師への支援」をテーマに、教育指導上の困難感や支援の工夫・成功事例、「気づき」を引き出す工夫、安心して働ける環境づくりについて、グループディスカッションを通して課題や解決策を共有し、教育実践に活かせる意見交換の場を設けることを趣旨としました。

II. 実施方法と意見交換の内容

看護師養成校と病院からの情報提供を元に、第 1 部、第 2 部の項目についてグループディスカッションを通して課題や解決策を共有し、教育実践に活かせる意見交換を行いました。

第 1 部：情報提供した看護師養成校側、病院側の現状と工夫を元にディスカッション

(現状)

- ・コロナ禍 3 年目、看護師養成校側/病院側の現状はどうか？
- ・学生や新人看護師との関わりで困ったことはありますか？



(工夫や対策)

- ・コロナ禍 3 年目で学生や新人看護師に対する対応でどのような工夫や対策をされていますか？



(求めることや期待)

看護師養成校側は病院側へ、病院側は看護師養成校側へ求めることや期待などありますか？



意見交換の内容

【病院側の現状】

○新人看護師の現状

コミュニケーション

- ・実習経験が少ない影響により、患者、指導者、新人看護師同士でのコミュニケーションがとれない。
- ・実習等で患者と関わる経験が少ないため、距離感をとるのが難しい。

社会人基礎力

- ・アルバイトやボランティア、部活もしておらず、社会人経験が少なく、社会人基礎力が育ちづらい傾向にある。
- ・学生気分が抜けず、ナースステーションに失礼しますと入ってくる。人とやりとりをするときに学生の時の対応がなかなか抜けない。
- ・コロナ禍で自分の家族が入院しても面会もできず、看護の現場を見ていない。

技術力

- ・今までの新人看護師以上に実際の患者さんと向き合い、臨機応変に対応するのが難しい。
- ・実習経験が少ないことで患者さん1人～2人の検温に時間がかかってしまい、時間配分が難しくなっているように感じる。また、夜勤に入る時期が遅れている現状がある。

リアリティショック(想像が出来ない、不安)

- ・新人看護師は実習に行けていないので、何をするのも怖い。逆に怖さを感じない新人看護師もいて誰にも相談せず自分で判断する。
- ・実習経験が少ないことで現場の様子が分からない。
- ・リアリティショックが強いなど情報は持っていたが、「新人看護師に何度言っても伝わらない」など不満も出た。

○指導者側

マンパワー不足

- ・看護師も不足している状況に加え、コロナ罹患や濃厚接触者が多数おり、新人指導に人が割けない。

研修方法の変更

- ・集合研修の日程を極力短縮した。
- ・基礎実習を行っていない新人看護師もいるので、経験値を踏まえて指導する内容を変えた。

コミュニケーションの問題

- ・返事を待っていても返ってこないで指導者側が声をかけるようにしているが、プリセプターやスタッフのほうはどう関わっていいのかという悩みが強かった。
- ・社会性やコミュニケーションに自信がない新人看護師が多いので、自分自身が患者にどう影響しているのか考えさせるようにしているが、なかなか考えさせるようにするのは難しい。

指導者側の新人看護師への想いとかかわり方(ギャップ)

- ・スタッフによっては新人に早く成長してほしい気持ちが強い状況がみられる。
- ・看護師を目指したことをくじけず、続けるように頑張ってもらいたい。

新人教育の対応(現状)

- ・シャドーイングは、達成感や実践が出来たかどうか指導者側が認識をもちにくい状況がある。
- ・新人研修はOJTで行っている。
- ・新人看護師の退職者が増加した。

【病院側の工夫】

○新人看護師への工夫

コミュニケーション/悩みを打ち明ける場を設ける

- ・シールドやN95マスクなどを使用し、多職種とも顔の見える交流の場を作ることやリフレッシュ研修を行うことでつながりが見えた。
- ・臨床心理士との関わりをつくり、話を聞いてもらう場を作った。

新人看護師とのかかわり

- ・PNSを導入して、ペアで動くようになって、患者の部屋に行けないなどはなくなった。自分で判断できないというデメリットはあるが、つらい思いをさせないという意味ではよかった。
- ・メンタルヘルスとして6月頃に新人看護師同士が少人数で話せる場所を調整し、安心できる環境づくりを行っている。
- ・先輩からメッセージを書いてもらうことで、新人看護師の振り返りだけでなくスタッフ同士が気にかげられるように工夫した。
- ・コロナ禍でマスクをしてお話ばかりなので、マスクを外した顔写真入りのウエルカムボードを作成して、新人看護師が歓迎されていることをアピールした。また、得意なことを載せることで新人看護師が話しかけやすいような職場環境づくりに取り組んだ。

新人教育や研修内容・方法の工夫

- ・オンデマンドやeラーニングで研修を行っている。
- ・少人数で複数回に分けて研修をしている。
- ・ストレスマネジメントを行っている。
- ・社会人基礎力の研修を導入している。
- ・リフレクションを行った。
- ・教育専任のスタッフや臨床心理士を活用した。
- ・集合研修から病棟でのシャドーイング(コミュニケーション、現場の業務を見てもらった)を行った。

○指導者側への対応

- ・プリセプターをフォローするスタッフをつけた(指導方法の不安などへの対応)。
- ・1人前になるのにより時間がかかることを周知した。

○学生への対応の工夫

- ・実習ができないときに病院側から指導者を学校に派遣してロールプレイングを実施した。
- ・Zoomを使用して病棟見学などを行い、オンライン実習を行った。また、オリエンテーションや患者指導などのDVDを作成し、学生が視聴することで現場の状況を把握でき、学生の反応は好印象だった。
- ・実習時間では、短い時間でも今しか体験できない、見られないことを意図的に経験してもらえるように工夫している。

【病院側の看護師養成校側への期待】

- ・情報収集に時間がかかる。情報の選別ができるように学校でもそのポイントを学校で教育して欲しい。
- ・学校の先生とよく打ち合わせを行い、実習の内容について情報共有をしていきたい。

【看護師養成校の現状】

○学生の現状

- ・学内実習などで対応することが多くあり、臨地実習経験が乏しいため、コミュニケーションや挨拶などの社会人基礎力が育ちづらい。
- ・臨地実習経験が少ないこともあり、不満などをSNSで発信してしまうなどの、倫理の理解が乏しい。
- ・注意しても学生自身が注意を受けていると感ずることがないため、話を聞き流してしまう状況がある。

- ・学内実習ではペーパーペイシエントにて看護展開を行っている影響なのか、安易に結論を出そうとしてしまう。
- ・学生がリアルを体験することが少なく、学生が語る看護観については、実際に学生自身が行った看護ではないことが多く、学生は看護を語るができない状況がみられた。
- ・実習経験が少ないことで、コミュニケーション技術と情報収集技術に不安を抱えている。
- ・ひやっとする場面などを体験できていない。
- ・学内では自分が計画を立てたスケジュールで実習している。患者さんのスケジュールの中に入っていく事が難しい。
- ・学生は、言われたときはできるが、時間が過ぎればリセットされる傾向がある。
- ・発達障害のある学生が増えてきており、どのように指導するのが良いのか。叱られると身体化して現れる。命を扱う現場でどのように育成していけばよいのか。個別化すると差別化になる場合があるので、対応に悩む。

【看護師養成校側の工夫】

- ・インフォームドコンセントを受けた患者を想定した場面を経験させている。患者役は一般の方が対応することで学びが深まっている印象がある。
- ・病院のほうからロールプレイング派遣していただいた。
- ・優先順位、コミュニケーション、現場の様子に直接触れる機会をつくるようにした。
- ・食事はせず午前中だけでも実習するなどの協力を得た。
- ・必要な情報が載っている紙情報ではなく、実際の電子カルテに近いものから情報がとれるような教材を使用するなどの工夫をしている。

【看護師養成校側の病院側への期待】

- ・実習をさせてもらいたい。
- ・学生に考える機会を持たせてほしい。伝えるだけでなく考えて言語化する時間を待って聞いてほしい。
- ・現場の声を伝えてもらおう。患者さんとのやり取りなどを見せていただく。などをしてほしい。

第2部：フリートーク 各グループテーマを決めてディスカッション

第1部で話し足りなかったことを話し、情報交換中に出てきた問題点や悩みについて、具体的な解決策について検討する。

- ・ 各学校・各施設で工夫（準備）した事や成功事例について共有する。

- ・ コロナ禍における学生や新人看護師が抱えている問題点はどんなことがあるか。

- ・ 看護師養成校側と病院側が連携出来ることは何かないか。 など



意見交換の内容

【テーマ】コミュニケーションをよく取れるようにするための工夫

○病院側

- ・教育担当、プリセプター、新人看護師と話し合いを行っている。
- ・看護学生とは、一緒に患者さんのところに行くようにしている。
- ・コミュニケーションについて振り返りを行っている。
- ・PNSを取り入れてパートナーの先輩と共有することで、リアルタイムで解決できるようにしている。
- ・職場環境が全員で新人看護師を育てる風土がある。
- ・新人看護師同士でコミュニケーションが取れるように月1回の集合教育の中で、小集団を作って現状報告（GW）を行っている。
- ・患者とのコミュニケーションの取り方として、シャドーイングの中で、指導者とともに患者とかかわり、相談相手になり、指導している。
- ・患者のとらえ方を考えさせるためにどのような情報が必要で、何が気になるのか考える場をつくり、伝える力を身につけさせている。
- ・家族とのコミュニケーションの取り方を現場で伝えるようにしている。
- ・同期と話すこともできていないため、6か月以降話せる場を作った。ストレス発散と看護を語る場になっている。
- ・誰にも相談できなかったことから離職した新人がいた為、対話する時間を意図的に作るようにしている。

○看護師養成校側

- ・コミュニケーションスキルに力を入れている。
- ・教員が実習中は対応し、相談に乗っている。指導者とも共有し、アドバイスしている。
- ・発達障害のある学生が増えてきており、学校全体で専門家からの学習会を受けている。臨床心理士の活用・アドバイスをもらいながら、声掛けを行っている。

○看護師養成校と病院とで連携できる事

- ・学生の情報交換をして、看護師養成校側と病院側で支援していく。
- ・学生の状況や教員が工夫されたこと、病院で困っていることや成長したことを共有する時間を作る。

【テーマ】社会人基礎力の教育はどのようにしているのか？工夫している点は？

○病院側

- ・残業はしたくないと主張する新人看護師がおり、驚いたが、会話をすることで相互に理解できた。
- ・言葉使いやマナーを入職時から教育している。
- ・模擬患者での実習経験しかないため、リアルな感情や臨機応変な対応は難しいことを理解して教育している。
- ・メンタル面に配慮し、臨床心理士の方に月1回フォローアップしてもらうようにしてもらった。
- ・自己肯定感を高めるよう、褒めるところは褒めるようにしている。

○看護師養成校側

- ・社会人基礎力は、学生の課題として挙がっており、1年次から教育をおこなっている。
- ・看護師養成校側では、実習前に事前学習をさせている。事前学習と記録を照らし合わせて指導するようにしている。繰り返し、根気強く指導している。臨床では、学生が何を考えて記録したかということを指導していただいている。
- ・疾患と患者が繋がらないことがあるので、患者のところに行く前に指導者がどういったところを観察

するのか確認している。指導者が考えていることを教えるようにすることで、考え方や情報の仕方が分かってきている。

- ・患者の理解して欲しいことをリスト化して表示している。リストにすることでこういうことが必要だとわかるようになってきた。

【テーマ】実習にいけない弊害 リアリティショックをのりこえるために

○病院側

- ・新人看護師の特性を理解して成長の支援を考えている。
- ・優先順位、多重課題などのタスク管理ができるように可視化したり、評価したりして、細やかに1対1で関わり育てている。
- ・新人看護師の取り組みを可視化する工夫、ポートフォリオ、情報共有ノートを活用している。
- ・新人看護師だけで集まる時間を共有している。
- ・年間に複数回集まり、1年を通して事例発表（看護観の整理）ができるようにしている。
- ・自信がない新人看護師がいたため、強みを承認し、弱みには自分らしくどう対応するかを考えて育成した。

○看護師養成校側

- ・コミュニケーションが苦手である。
- ・SNSが普及していることで直接のコミュニケーションが苦手で、文字のやり取りは得意である。
- ・先生に答えを求めてくるが、現場の人に確認できるよう促している
- ・実習経験が少ないため、実際の変化などについていけない。教科書にのっていない患者さんの反応、看護師の実際の考えなどに触れる機会が少ない。

○OGWでの気づき

- ・個人を大事にして育成している。
- ・横のつながりを大事にする：新人看護師同士であつまる機会を作る。
- ・やれたことを可視化する。
- ・実習ができない事も理解して工夫をしている。
- ・安心して就職しておいでという思いで迎え入れている。
- ・新人看護師の背景が理解できた（直接よりも文字でのコミュニケーションが得意）。
- ・その人の得意な所を担ってもらうなど活用している。
- ・体験を共有する。

【テーマ】看護師養成校側と病院側のお互いに求めることや期待について

○病院側

- ・コロナ禍で看護師となってくれることは感謝したい。頑張っで看護師になってほしい。
- ・理想と現実のギャップで離職しているが、学校での対応はどうされているか知りたい。
- ・ドラマで見た看護師とのギャップが生まれている。現実の部分も知って入職して欲しい。
- ・挨拶や勤務態度など社会人基礎力を期待する。

○看護師養成校側

- ・新人看護師のつまづきについて、インシデントなどの場面で、同僚との関係性の築き方、声を発することが苦手な新人看護師を理解し対応する。
- ・管理者には新人看護師に対する配慮、居場所や聞くことができる場所を作る。少しでもできたことを承認する。大丈夫？と聞かれるより具体的な言葉かけをしてほしい。

Ⅲ. 考察

情報交換会のディスカッションの中で抽出された意見をもとに、委員会の中で検討した内容を考察しました。新型コロナウイルスの影響により、看護学生や新人看護師の教育体制は大きく影響を受けました。

加えて、社会現象として「自分らしく生きる」「自分らしく働く」という価値観を大きく前進させたことで、「自分らしさとは何か」を考えるきっかけになったと思います。

SNS 社会で育ってきた Z 世代の学生や新人看護師の社会背景を理解することが、支援する上で必要な要素であると考えます。コロナ禍 3 年目に入り、新人看護師が専門職業人として、自分らしく大事にしたい看護が実践できるようになるためには、どのような支援が必要かについても検討しました。

1. Z 世代の特徴と価値観を知る

新人看護師の特徴については、コミュニケーションも含めた対人関係の少なさによる弊害が取り上げられました。実習経験が少ない影響により、「患者や指導者、新人看護師同士でのコミュニケーションがとれない」や「患者との距離感をとることが難しい」などがあるようです。

Z 世代のコミュニケーションの特徴として、情報通信技術が大きく影響していると言われています。また、学生同士でのコミュニケーションの経験はあるが、他の世代とのやり取りは少なく、経験不足や人との交流が不足することで、社会人基礎力の低下にも繋がっていると考えられます。

社会人基礎力とは、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」で、「前に踏み出す力（アクション）」「考え抜く力（シンキング）」「チームで働く力（チームワーク）」の 3 つの力と 12 個の要素から構成されています¹⁾。これらは、コミュニケーションや対人関係の経験の積み重ねで育成されていきます。コロナ禍でその機会を得ることが困難だった Z 世代の背景を理解することが、現代の学生や新人看護師と関わる上でとても重要だと考えます。

Z 世代は存在そのものに価値がある事が理解できず、何かができなければ、社会の役に立てなければ、自分の価値が見いだせない世代であり、人間としての成長発達の上にあります。自分らしく看護をすることで、大事にしたい看護が実践できるようになると言われています²⁾。その為には患者から学ぶプロセス、つまり、リアル体験が重要だと考えます。

これまでの経験から病院側では、「看護学生には、一緒に患者さんのところに行くようにしている」「新人看護師同士でコミュニケーションが取れるように月 1 回の集合教育の中で、小集団を作って現状報告（GW）を行っている」「患者とのコミュニケーションの取り方として、シャドーイングの中で、指導者とともに患者とかかわり、相談相手になり、指導している」などの意見がありました。

看護師養成校側では、「コミュニケーションスキルに力を入れている」「教員が実習中は対応し、相談に乗っている。指導者とも共有しアドバイスしている」「発達障害のある学生が増えてきている。学校全体で専門家からの学習会を受けている。臨床心理士の活用・アドバイスをもらいながら、声掛けを行っている」などの前向きな意見がありました。

コロナ禍で思うように実習ができないまま入職した新人看護師は、看護の価値を実感する事のないまま、看護師という職業の厳しさに直面しているという現実があります。看護師として働くことの価値を実感することができれば自己概念の形成に繋がっていきます³⁾。コロナ禍だからこそ、先輩看護師が、患者に真摯に向き合う姿勢や対応の実際を新人看護師に見せ、看護を語る場を作ることで、看護専門職としての意識づけに繋がると考えます。また、カンファレンスやリフレクションする環境を意識的に整えることで、“自分が大事にしたい看護は何か”という経験の中に無意識に埋め込まれた自分の価値観を見つけ出すことができると考えます。

2. 心理的安全性と学び合う職場風土の醸成

実習経験の少ない新人看護師のリアリティショックを理解しながら、どのように関わったら良いのか様々な意見がありました。その中で、新人看護師が安心して意見や疑問を言える職場環境の心理的安全性とお互いが学び合える職場について活発な意見が出ました。

心理的安全性とは、「みんなが気兼ねなく意見を述べることができ、自分らしくいられる文化」をいいます⁴⁾。「自分はここにいていいんだ」「何を言っても否定せずに受け止めてもらえるんだ」などといった“居場所”を感じられる環境を作ることで、職場全体が互いに信頼・尊敬し合い、安心して話ができるようになると思います。

病院側では、実習経験が少ないことで、新人看護師はリアリティショックを感じているなど情報は持っていたが「何度言っても伝わらない」など困難感がうかがえました。新人看護師は「何をやるにも怖い」「現場の様子が分からなくて不安」という訴えが聞かれる一方、何が分からないのか理解できておらず自己判断で動いてしまうこともあるようです。また、指導者側にも新人看護師に早く成長してほしい気持ちが強く表れて、お互いにプレッシャーとなっている現状も聞かれました。

そのような状況の中でも、「メンタルヘルスとして6月ごろに新人看護師同士が少人数で話せる場所を調整し、安心できる環境づくりを行っている」「先輩からのメッセージを書いてもらい新人看護師の成長を部署全体で共有する事で、新人看護師に関心を持てるように工夫した」「コロナ禍でマスクをしておの対話ばかりなので、マスクを外した顔写真入りのウエルカムボードを作成して、新人看護師が歓迎されていることをアピールした。また、スタッフの得意なことを載せることで新人看護師が話しかけやすいような職場環境づくりに取り組んだ」などの新人看護師への対応と工夫がなされていました。

Z世代には「タテ社会や理不尽が苦手」「褒められないと不安」「常に周りから見える自分を気にしている」という3つの特徴があり、心を砕くべきと言われていています。Z世代の職場の心理的安全性を高めるコミュニケーションのキーワードは①上から目線ではなくフラット目線②一人ひとりの個を尊重した対話③レスポンスの重要性です⁵⁾。新人看護師の話をよく聞くのと同時に、自己開示（自己の弱みを見せる事）で、親近感ができ「こんなことも話していいんだ」と安心感につながるようです。相手の心を開くためには、まず、自分の心を開くことが必要だということです。また、褒めは質より量で、とにかく「プチ褒め」「プチ感謝」が効果的で、耳の痛いことを伝える技術として、サンドイッチ型（褒める⇒改善点の指摘⇒褒める）が必要です⁶⁾。つまり、新人看護師をしなやかに受け入れ指導者自身が変わっていく事が鍵となるようです。

3. 基礎教育と臨床（新人教育）をつなぐ

看護師養成校側と病院側とで連携できる事として、学生について情報共有し実習が円滑にできるように支援することや、入職後も困りごとに関する看護師養成校側からのアドバイス、看護師として成長できていることを共有できる時間を作っていきたいという意見がありました。また、看護師養成校側からは、コロナ禍での貴重な実習を通して、学生がハッとする（気づき）体験やこんな看護師になりたいと思う理想の看護師との出会いなど、様々な経験を積み重ねていく事が重要だと改めて感じたという意見がありました。

未来の看護師を育てることを止めてはいけません。コロナ禍であっても、未来の看護師を育てるという目標の達成に向けて、従来の方法にとらわれない創造的な教育方法を見出していくことにこそ価値があるといえます⁶⁾。つまり、看護師養成校側と病院側の双方が協力し合いながら、看護専門職としての技術習得と目指す看護師像を意図した経験の積み重ねを支援することで、技術習得だけではなく「自分が大事にしたい看護」ができる看護職として成長していけるのではないかと考えます。

おわりに

今回の「看護学校と職場の情報交換会」では、課題解決に向けた発言が多く聞かれ、大変次につながる会であったように思います。このような語りの場を設けたことで、基礎教育から臨床（新人教育）につなげる支援について、少しでも不安が解消され、お互いの立場から協力できることは何か気づくことが出来たと思います。

これからも変化していく社会情勢や多様性を理解し、看護学生や新人看護師の「自分らしく生きる」「自分らしく働く」という価値観を認めながら「自分が大事にしたい看護」が実践できるよう、柔軟に対応する事が必要だと思います。そのためには、対話を通して安心してコミュニケーションが図れる場を意図的に作り、心理的安全性とお互いに学び合える職場風土を醸成する事が必要だと考えます。

今後も、看護学生や新人看護師を大切に育成できるように、看護師養成校と病院が情報交換し、お互いに協力し合いながら基礎教育と臨床をつなげていけたらと考えます。

福岡県看護協会 看護の進路・進学支援委員会 一同

参考文献

- 1) 経済産業省, 社会人基礎力, <https://www.meiji.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>
- 2) 看護, 11月臨時増刊号, 第73巻, 第14号, 通巻985号, 2021年11月.
- 3) 前掲書2)
- 4) 看護管理, 第31巻, 第5号, 通巻345号, 2021年5月.
- 5) 前掲書2)
- 6) Nursing BUSINESS, 第16巻, 第3号, 2022年. 3月.

IV. アンケート結果

【参加状況】

定員	応募者数	内訳	決定数	参加者数	参加者内訳	参加率
80名	60名	病院	50名	52	43名	65.0%
			36施設		36施設	
		学校	10名	9名		
			7校	7校		

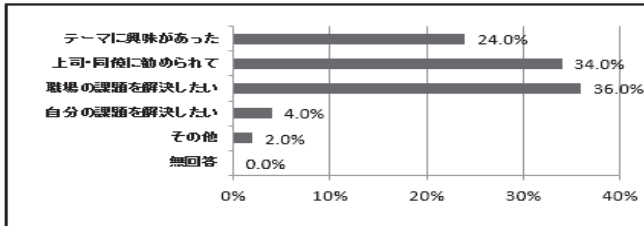
(参考)

	参加者数	参加者内訳
平成30年度	102	病院89 学校13
令和元年度	110	病院96 学校15
令和2年度	新型コロナの影響で中止	
令和3年度	74	病院60 学校14

【アンケート結果】

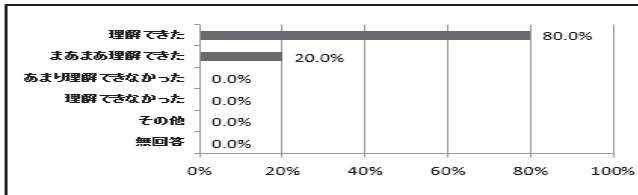
参加人数: 52名
 回答数: 50名
 回収率: 96.2%

I. 本情報交換会への参加動機をお聞かせください。(主なもの1つ選んでください)



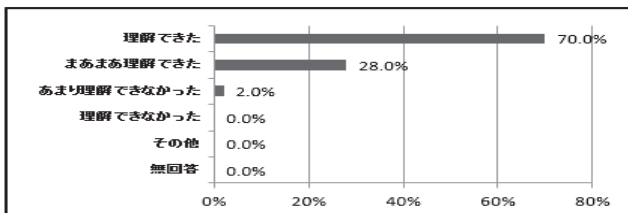
動機	人数	割合
テーマに興味があった	12	24.0%
上司・同僚に勧められて	17	34.0%
職場の課題を解決したい	18	36.0%
自分の課題を解決したい	2	4.0%
その他	1	2.0%
無回答	0	0.0%
合計	50	100.0%

II. 本情報交換会の趣旨は理解できましたか。



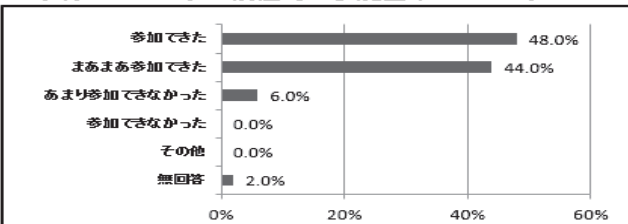
理解度	人数	割合
理解できた	40	80.0%
まあまあ理解できた	10	20.0%
あまり理解できなかった	0	0.0%
理解できなかった	0	0.0%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	50	100.0%

III. グループワーク展開方法は理解できましたか。



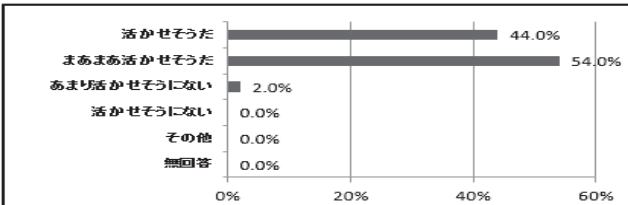
理解度	人数	割合
理解できた	35	70.0%
まあまあ理解できた	14	28.0%
あまり理解できなかった	1	2.0%
理解できなかった	0	0.0%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	50	100.0%

IV. グループワークに積極的に参加出来ましたか。



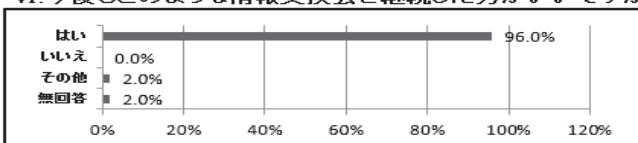
参加度	人数	割合
参加できた	24	48.0%
まあまあ参加できた	22	44.0%
あまり参加できなかった	3	6.0%
参加できなかった	0	0.0%
その他	0	0.0%
無回答	1	2.0%
合計	50	100.0%

V. グループワークの内容・共有したことは今後に活かそうですか。



活用意向	人数	割合
活かそうだ	22	44.0%
まあまあ活かそうだ	27	54.0%
あまり活かそうにない	1	2.0%
活かそうにない	0	0.0%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	50	100.0%

VI. 今後もこのような情報交換会を継続した方がいいですか。



意見	人数	割合
はい	48	96.0%
いいえ	0	0.0%
その他	1	2.0%
無回答	1	2.0%
合計	50	100.0%

その他: 教育担当者が参加することに意義がありそうなので教育担当者参加を

VII.全体を通して、ご意見・ご感想をお聞かせください。

- ・学生、新人看護師共にコミュニケーションへの困難感を抱えていることが分かった。
コロナ禍のためか、世代によるものかなどの意見が出ていたが、その対象に対してどう関わっていくべきか悩んでいる方も多かったように感じるため、答えが出なくてもモヤモヤ感を共有する時間があったとしても良いと感じた。
- ・他施設の対応内容や工夫が聞いて参考になった。次年度は取り入れていきたいと思いました。
- ・有意義な時間になりました。自分達現場が変わっていくことが重要であると改めて感じました。
- ・学校の先生の生の声を聞くことができ、今後の実習指導や新人教育に活かせる。
- ・臨床看護師の方々と意見交換できて教育現場に活かせる内容がありました。
- ・学校、各施設の方と情報交換でき大変有意義な時間となりました。ありがとうございました。
- ・貴重な意見交換の場になり、教育で悩んでいるのは自施設だけではないと安心すると同時に、今後の改善に繋げていかなければならない。
- ・実習でお世話になっている病院以外の方と意見交換を行い、他の病院における指導上の課題を知ることができ、有意義な時間でした。今後に活かしていきたいと思います。
- ・各現場が創意工夫しながら実習を受け入れようとしていたり新人教育に携わっていることが理解できた。コロナ禍を逆手に取った教育方法の在り方も聞くことができ新たな発見ができた。
- ・患者さんだけではなく、同僚ともコミュニケーションがうまく図れない新人看護師がいるなと思っていたのですが、全体的にそうなんだと改めて思いました。経験をいかにさせてあげるかということが私自身が感じていた課題だなと今回の意見交換会で感じました。
- ・学校と病院とでは、それぞれ思いが違い、現状の悩みに対してどう取り組んでいい答えを見出せないでいることがわかった。お互いに意見交換をし、問題の解決に取り組んでいければと思います。
- ・実習に行く場合は、卒業した学生の様子を実際に見ることができそうですが、それができない分、このような意見交換の場で、卒業した学生の成長を感じることができるので、ためになりました。
- ・臨床と養成学校双方の情報を共有できる機会は少ないので、来年も参加したいと思いました。
- ・病院の新人教育委員・看護学生の実習指導者をしています。貴重な意見や参考になる取り組みをされている病院の話聞くことが出来大変参考になりました。
- ・初めての Zoom 研修へ参加しました。1部で司会進行を仰せつかりましたが、資料を事前に拝見していたにも関わらず、どのように進行してよいのか迷い、ディスカッションの途中で時間切れになりました。同グループの方に大変申し訳なく思いました。私のグループには学校側が他にいませんでしたので一人で答える形になり戸惑いました。看護学校がもう少し多く参加してくださるといいなと思いました。しかし、学生の就職後の事が心配でしたが、手厚い新人教育を受ける事ができている現状を知ることができて安心しました。養成学校側としましても頑張って指導していきたいと思います。
- ・たくさんの病院や学校と話、ほかの病院の大変さを知り、ウチだけじゃないと安堵する部分や改善点など参考になりました。逆に話を聞いて、当院の強みも知りました。with コロナなど、違う価値観ですでに動き出している病院を知り、環境は違っても、取り入れることや考え方の転換など、興味深く聞かせてもらいました。
- ・卒業した学生達の課題、それらに対して臨床現場でどのように育てて下さっているのかを知ることができ感謝の思いで一杯になりました。それと共に課題に対しては本日のことを教員間で共有し、学校生活の様々な場面において意識して関わっていきたくと思います。

令和4年度 福岡県看護協会 看護の進路・進学支援委員会 主催（令和4年8月24日開催）

「看護学校と職場の情報交換会」実施報告書

令和5年3月16日 発行

運営・協力 看護の進路・進学支援委員会（令和4年度）

委員長 原崎礼子 副委員長 宮尾久美子

委員 山本裕子、浦田由香、平井亨樹、橋本香織、紫牟田祥子、才川智大

担当理事 湯元照子

連絡先 公益社団法人 福岡県看護協会 看護の進路・進学支援委員会

福岡県福岡市東区馬出 4-10-1 ナースプラザ福岡
