

# 7. 新型コロナウイルス感染症流行期における急性期病院看護師の 就業継続に影響する要因

加古川中央市民病院 看護部 清田 純子, 岸田 美春, 村田 明子  
北野 由起恵, 大磯 美幸

## 【要旨】

新興感染症流行期の急性期病院看護師の就業継続支援につなげるため、新型コロナウイルス感染症（以下：COVID-19）流行期の就業継続に影響する要因を明らかにすることを目的に看護師を対象に半構成的面接でインタビューガイドを用いインタビューを行った。

結果、就業継続に影響する要因として「感染対策」「家族からの支援」「看護師としての使命感」「他者からの支援」「良好な人間関係」「仕事と両立できる生活環境」「COVID-19 病棟以外の配属」「上司からの支援」「経済的理由」の9つのカテゴリーが抽出できた。

カテゴリー別に内容を分析し、COVID-19 流行期において看護管理者は、看護師が感染症に対し安心して仕事ができるように、感染対策や行動規範を伝え守ってもらうこと、COVID-19 の正しい情報をタイムリーに伝えること、COVID-19 罹患患者の看護に価値や意義を見いだせるように支援することが必要であることが示唆された。

2020年2月よりCOVID-19が流行し、社会情勢が大きく変動し、医療を取り巻く環境も大きく変化した。COVID-19の蔓延により医療体制は非常に逼迫し、高度で安全な看護を提供する上で看護職員の定着を図ることは重要事項と考えた。

急性期病院である当院は、東播磨圏域の基幹病院であり、2020年3月よりCOVID-19病床を確保し、入院受け入れと外来患者の診療を行ってきた。配属された看護師や家族からは、COVID-19に罹患しないかという不安の声が聞かれた。不安や恐怖が強まる理由として、①ウイルスは目に見えない、②新興感染症では明確な予防、治療法が確立していない、③人間は分からないものを恐れる傾向があることが考えられる<sup>1)</sup>。

佐々木らは、妊娠・出産・子育てのライフステージにある看護職の就労を支えている要因として、職場環境、家族・身内の協力、保育所等の整備、社会的・経済的自立、キャリアアップ支援等をあげているが<sup>2)</sup>、今回のCOVID-19流行期において就業継続に影響する要因は明らかになっていない。

そこで、看護管理者が看護師の就業継続の支援を行うため、COVID-19流行期における就業継続に影響する要因を明らかにすることを目的に本研究を行った。

## 【目的】

COVID-19流行期において、急性期病院看護師の就業継続に影響する要因を明らかにする。

## 【方法】

### 1. 研究対象者

一般病棟、COVID-19病棟、外来、救急外来、集中治療部門から、部署の師長が説明を行い承諾が得られた、新人看護師を除いた看護師10名。

### 2. データ収集方法

研究協力者に対し、研究者がインタビューガイドを用いて30～60分程度のインタビューを個室で行った。インタビュー内容は、質問1. COVID-19流行期に退職を考えたり、仕事を継続することに少しでも迷ったことはあるか、質問2. 仕事を続ける理由が、COVID-19流行期と、感染拡大前と変化があるかであった。なお、研究協力者への配慮の為、研究協力者の部署外の研究者がインタビュー形式で質問を行った。同意を得てその内容をICレコーダーに録音した。

### 3. データ分析方法

インタビュー後に得られたデータから逐語録を作成し分析を行い、就業継続に影響する要因を内容の類似性・相違性により抽象化し、カテゴリーに統合した。分析にあたっては、質的研究の見識者にスーパーバイズを求め、分析の信憑性を得た。

### 4. 倫理的配慮

加古川中央市民病院機構研究倫理審査委員会の承認を得て実施した(N20202-8)。研究対象者に研究の目的や方法、倫理的配慮、研究参加による利益と不利益、研究参加は自由意思であること、個人情報特定されないよう行うこと、研究以外の目的で使用しないことを説明した。本論文について開示すべき利益相反事項はない。

## 【結果】

COVID-19 流行期に仕事を辞めずに続けている理由  
についての記述データから、60 コード、24 サブカテ

ゴリー、9 カテゴリーを抽出することができた。その  
結果を表 1 に示す。

表 1 急性期病院看護師が就業継続した理由

【カテゴリ】	【サブカテゴリ】	【コード】
感染対策	病院の感染対策への安心感	病院の感染対策に安心できる
		病院の感染対策がしっかりできている
	自身への感染対策の安心感	マニュアルが整備され安心できる
		マスクや消毒の支給がある
	感染しなかった	感染対策を皆が守っている
感染症の正しい情報を得る	当院以上に感染対策をしている病院はない	
家族からの支援	家族の感染対策の協力	自分の感染対策に自信が持てた
	家族の仕事への理解	感染対策で感染の不安を乗り越えた
	家族との良好な関係	感染しなければ仕事を継続できる
	家族からの配慮	病院で感染対策を徹底すれば感染しない
	家族からの経済的支援	感染しなかった
	家族からの子育ての支援	COVID-19情報を得ることができた
	看護師としての使命感	いつかは終わると思っている
他者からの支援	学校・保育園の理解と協力	家族がマスクや手洗いを守ってくれた
	他者からの感謝	家族が行動制限を守ってくれた
	チームワークが良い	家族が感染リスクを回避してくれた
良好な人間関係	同僚の差別がなかった	家族が感染予防してくれた
	コミュニケーションが取れる	家族の理解で仕事が継続できた
	仕事と両立できる生活環境	家族の励みがあった
上司からの支援	上司からの育児支援	家族との会話が支えになった
	上司からの精神的サポート	家族にストレスをかけない
経済的理由	生活のためにお金がかかる	家族からのストレスがない
		家族からの気遣いがある

## 【考察】

表1に表すCOVID-19流行期における急性期病院看護師の就業継続した理由である9つのカテゴリー別に、看護管理者が看護師の就業支援につなげられる方向性を検討する。

1. 「感染対策」については、病院が示す感染対策や行動規範を遵守し感染しないことを実体験することで、当院以上に感染対策をしている病院はないと思え、安心感につながっていた。

つまり院内感染対策室がエビデンスに基づいた感染対策や行動規範を整えマニュアルを示し、看護管理者がその正しい情報をスタッフにタイムリーに伝えることが、COVID-19流行期において看護師が安心して就業継続ができる重要な要因と考える。

2. 「家族からの支援」に関して、中井らは<sup>3)</sup>、仕事と育児を両立し、心身の負担の軽減のためには、①就業継続に伴う家族に及ぼす影響とその関係調整、②仕事と家事・育児をしていくための家族・地域の協力、③子育て中の母親に対する理解とサポートが必要であると述べている。今回のインタビューでは、「家族が病院で示された行動制限を守り、適切な感染管理の上、子供を見てくれた」「コロナに対応する病院で働くことに関し、家族が理解を示してくれ、励ましてくれたことが精神的支えとなった」等の回答があった。このことより、家族が病院の示す感染対策や行動制限に理解を示し遵守した中で、育児の協力が得られ、仕事に対して精神的サポートがあったことが就業継続の要因となったと考える。

したがって、看護管理者は医療従事者の家族に対しても必要な感染対策とCOVID-19の情報提供を行うことが必要であり、この情報をスタッフに伝えることが重要な支援であると考え。

3. 「看護師としての使命感」に関して、COVID-19患者に対応する看護は今しかできない、今まで経験したことがない感染症看護に対して自分自身のスキルアップになると考え、積極的にCOVID-19病棟への異動を希望する看護師がいた。COVID-19患者の看護に対し使命感を持ち、やりがいを見出していた。

就業継続においてやりがいを感じることは重要な要因であり、看護管理者がCOVID-19患者の看護そのものに価値や意義を見出せるように、看護師と関わり支援していくことが重要と考える。

4. 「他者からの支援」は、COVID-19流行の初期には、医療者に対し差別のような社会風潮に関する報道があり、自分の子供も差別を受けるかもしれないという不安があった。しかし、学校や保育園の職員が子供の親

が看護師であることを理解し、子供が差別を受けず登校、登園を継続できたことは就業継続できる大きな要因になったと考える。また、患者から「看護師さんが頑張ってくれているから、私たちは安心できる」という感謝の言葉を掛けてもらったことは、他者からの評価として何よりも大きな励みとなり、やりがいにつながったと考える。

したがって、看護管理者はCOVID-19流行期において、社会情報から看護師の子供の学校や保育園生活に問題がないか把握することが必要である。また、感染対策を遵守し看護提供をしているスタッフの頑張りについて、他者からの感謝の言葉や評価を部署内で情報共有し、やりがいにつながる支援をすることが重要と考える。

5. 「良好な人間関係」に関して、COVID-19病棟の看護師は、他部署の看護師から自分たちと接触することで、罹患すると思われていないか不安だったが差別はなかったと感じていた。また、COVID-19流行期は行動制限のため友人との交流がなくなったことで、今まで以上に職場の同僚がいつでも相談できる心強い存在となり、職場に来ることが安心へとつながった。つまり、皆が同じ気持ちで仕事をしているという思いを共有することで、一緒に頑張れると感じ、職場の人間関係がさらに良好になり、みんなが辞めずに就業継続できたと考える。

したがって、看護管理者はCOVID-19病棟の看護師が差別を受けることがないように、スタッフに正しい情報を伝えることが必要である。また、感染対策を遵守しながら、日常の相談や雑談を通して対話する機会を増やすことを心掛ける必要があると考える。

6. 「仕事と両立できる生活環境」は、COVID-19流行期に家族に感染させないために一人暮らしを始めた、夫と2人暮らしで感染しても最小限であるなど、感染しない生活環境を整えることが、就業継続の要因であると考えられた。

しかし、本項目に関しては看護管理者の就業継続に関する支援としては限界があると考え。

7. 「COVID-19病棟以外の配属」に関しては、3. 「看護師としての使命感」と異なり、一般病棟だから安心して就業継続できたと感じた看護師もいることも事実であり、このことを看護管理者は理解する必要があると考える。

8. 「上司からの支援」に関し、学校や保育園が休みとなり子供が家に居るため、時間有給による勤務時間の短縮、夜勤回数の低減など、COVID-19流行期間中に必要があればその都度、勤務の調整を柔軟に対応した

ことが大きな支援となったと考える。

また、COVID-19 流行期に看護管理者から励ましや感謝の言葉を掛けられ、看護管理者と一緒に乗り切ったと感じられることは就業継続の要因と考える。

したがって、看護管理者は勤務調整とともに精神的な支援をすることが重要であると考えます。

9. 「経済的理由」に関し、感染対策のために家族から離れて一人暮らしを始めたケースがあった。そのため経済的負担が増え、生活費のために働くことが就業継続の要因となった。

本項目について看護管理者は看護師の生活環境が変化したことを理解しなければいけないが、就業継続に関する支援には限界があると考えます。

以上から、COVID-19 流行期において看護師の就業継続への支援の方向性として、看護師が感染症に対し安心して仕事ができるように、病院が示す感染対策や行動規範を守るよう周知することが重要である。また、看護師が COVID-19 患者の看護に価値や意義を見出せるよう、看護管理者の支援が必要であることが示唆された。

#### 【結論】

COVID-19 流行期における、急性期病院看護師の就業継続に影響する要因を見出すために、半構成的面接で聞き取った内容を分析した結果、以下のことが明らかになった。

1. COVID-19 流行期における看護師の就業継続に影響する要因は、「感染対策」「家族からの支援」「看護師としての使命感」「他者からの支援」「良好な人間関係」「仕事と継続できる生活環境」「COVID-19 病棟以外の配属」「上司からの支援」「経済的理由」の9つのカテゴリーに分類することができた。

2. COVID-19 流行期に看護師が就業継続できるために、看護管理者の支援として必要なことは、①感染対策や行動規範を伝え守ってもらうこと②COVID-19 の正しい情報をタイムリーに伝えること③COVID-19 患者の看護に価値や意義を見出せるように関わること④他者からの感謝の言葉や評価を部署内で共有し、やりがいにつなげること⑤COVID-19 病棟看護師への差別がなく、働きやすい環境や良い人間関係をつくること⑥COVID-19 病棟は、一人一人にあった配属を考えること⑦COVID-19 流行期は、長期的かつ柔軟な勤務調整と精神的支援をすることの7つがある。

3. COVID-19 流行期において、看護師の就業継続に影響する要因の中で、「仕事と両立できる生活環境」と「経済的理由」については、看護管理者は看護師一人

一人の生活環境の変化を理解し支援を行うが限界がある。

#### 【文献】

- 1) 日本赤十字社:新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に対応する職員のためのサポートガイド。  
[https://www.jrc.or.jp/saigai/news/pdf/新型コロナウイルス感染症 \(COVID-19\) に対応する職員のためのサポートガイド.pdf](https://www.jrc.or.jp/saigai/news/pdf/新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に対応する職員のためのサポートガイド.pdf) 2020.
- 2) 佐々木 典子, 門脇 豊子, 山内 一史: 妊娠・出産・子育てのライフステージにある看護職の就労を支えている要因 I 県・全県立病院の調査. 日本看護学会論文集: 看護管理. 35 号 Page30-32. 2005.
- 3) 中井 英美子, 佐々木 秀美, 山内 京子: 仕事と育児を両立する母親のエンパワメントに関する研究 (その1) 仕事と育児を両立させた母親のエンパワメント獲得のプロセス. 看護学統合研究. 13 巻 2 号 Page1-15. 2012.
- 4) 桑田 佐代子, 小木曾 加奈子, 今井 七重: 中規模病院における看護職種の職務満足度の現状と課題 「やりがいを感じる時」「やる気をなくす時」「働きやすい職場」とは. 日本看護学会論文集: 看護管理. 43 号 Page127-130. 2013.
- 5) 柴田 明美, 岩脇 陽子, 松岡 知子 他: 女性看護師が就業を継続している理由と今後の就業継続に必要なこと. 日本看護科学学会学術集会講演集. 36 回. Page264. 2016.
- 6) 寺岡 征太郎: 新型コロナウイルス流行下における看護職のメンタルヘルスに関する実態調査 東京都内の医療・福祉施設に勤務する看護職を対象とした Web アンケートより. 東京都看護協会学会誌. 2 巻. Page5-10. 2022.