仙台市立病院医誌　**45**, 7-14, 2025

索引用語
看護
COVID-19
成長

原　著

# COVID-19 入院患者に対する感染症病棟の看護業務に関する検討
## ～5類感染症移行後の看護師の成長とやりがいを中心に～

池内亮子，斎藤幸子，増子尚美
佐々木和美

**要旨：** 第二種感染症指定医療機関である仙台市立病院では，感染症・非感染症混合病棟のA病棟においても2020年2月28日から2023年5月7日まで705人のCOVID-19患者の入院を受け入れたが，感染対策に加えて全診療科のCOVID-19患者を受け入れたことにより看護業務の精神的，身体的負担が見られた．

COVID-19の5類感染症への移行により負担は改善傾向にあるが，看護師の病棟業務の現状について検討を行った．同病棟の看護師からのインタビュー内容を撫養らの職務満足の概念に沿って質的分析を行ったところ，慣れない環境下の不満や業務に対する苛立ちが見られた．一方，感染対策の経験を積み重ねて知識と技術を得ることで，不安感の軽減や看護業務の自信が見られていた．COVID-19患者の看護を否定的だけではなく，肯定的な感情にとらえることで，看護師の成長ややりがいにつながっていると考えられた．

## はじめに

新型コロナウイルス感染症（以下COVID-19）は，2019年12月に中国湖北省武漢市で初めて感染者が報告されてから，わずか数か月ほどの間に世界的な流行となった．国内においては2020年1月15日に最初の感染者が確認された後，2023年5月8日時点，累積33,802,739人の感染者が報告されている[1]．宮城県では，累計543,004人の感染者が報告されており[2]，仙台市立病院は第二種感染症指定医療機関であり，感染症と非感染症患者の混合病棟であるA病棟においても2020年2月28日から2023年5月7日まで705人の患者の入院を受け入れた．

A病棟は内科病棟と感染症病棟で構成されているが，産科，小児科を含む全診療科のCOVID-19患者を受け入れたため，看護業務に対するマンパワー不足が目立ち，看護師の精神的，身体的負担が大きかった．

仙台市立病院6階西病棟

COVID-19患者を受け持つ看護師の困難感を調査した以前の当院の研究では，「自分たち自身では為す術がない，容易に解決することができないことで起こる困難感」，「経験がなく，知識・技術への自信がない状況での対応を迫られたことによる困難感」が明らかにされている[3]．一方，横山らは「病棟で振り返りを行う中で，私たちが経験したことは否定的感情ばかりでなく，看護師としての成長につながることが明らかとなった．」[4]と報告しているように，A病棟においてもCOVID-19患者の看護経験が，困難感だけでなく看護師として成長ややりがいにつながっているのではないかと考えた．

2023年5月8日COVID-19が5類感染症へと移行し看護業務の負担は徐々に改善されたが，5類感染症移行後の看護業務に関する検討は十分されていない．

本研究ではCOVID-19が5類感染症に移行した後に，A病棟の看護師に看護業務に関するインタビューを行い，感情を言語化しその内容を検討した．さらに，得られた結果について撫養らの示す

職務満足の概念[5] に沿って質的分析を行い，看護師の成長ややりがいについて検討を行った．

## I. 研究目的

COVID-19 感染症の 5 類感染症移行後の，仙台市立病院 A 病棟（感染症･非感染症患者混合病棟）における COVID-19 患者の看護業務に対する看護師の成長ややりがいの有無とその内容を明らかにする．

## II. 研究方法

研究デザイン：質的研究

研究期間：2023 年 12 月～2024 年 2 月

対象：性別，経験年数は問わず，COVID-19 が 2 類感染症時に A 病棟で看護経験があり，2023 年 11 月末日時点で A 病棟に在籍している看護師 11 名を対象とした．

データ収集方法：撫養らの職務満足の概念を参考にしたインタビューガイド（**表 1**）を作成し，半構造化面接法で実施した．依頼文を作成し，研究者より各候補者にそれぞれ依頼文をもとに研究内容を説明し，同意を得た段階で面接を実施した．面接内容は音声データに記録した．研究者 1-2 名，対象者 1 名でプライバシーが保てる個室を利用し，面接時間は 40 分以内で行った．対象者の同意を得て，IC レコーダーで録音し逐語録を作成した．

データ分析方法：音声データを文字データに変換後コード化し，撫養らの示す職務満足の概念を用いて，

①【仕事に対する肯定的感情】，②【専門職としての自律】，③【仕事の成果の確認】，④【上司からの支援】，⑤【他者とのつながり】，⑥【働きやすい労働環境】の 6 つのカテゴリーとそれぞれサブカテゴリーに分類し，解析を行った．

倫理的配慮：研究対象者には，口頭と文書にて研究目的・データの取り扱いについて説明した．研究の参加・中止は任意であり，インタビュー途中でも同意を撤回できること，同意を撤回しても不利益は被らないこと，得られたデータは研究のみで使用し匿名性の保持と個人情報を保護することを説明し，依頼の了承を持って同意とした．また本研究を行うにあたり仙台市立病院看護部に報告し，了解を得て実施した．データについては研究終了後に速やかに破棄した．

### 用語の定義

COVID-19 患者：COVID-19 に罹患した患者で仙台市立病院 A 病棟に入院した患者

成長：COVID-19 患者の看護経験により，得られたものや肯定的な変化があったと感じること

やりがい：COVID-19 患者の看護経験の過程によって引き起こされる充足感や喜びなどの感情

職務満足：撫養らの研究による一般病院で入院患者の看護を担当する看護師の職務における肯定的感情

## III. 結　　果

COVID-19 患者の看護経験を振り返り 40 分以内（平均時間 17.6 分）でインタビューを行った．インタビューを行った 11 名の看護師経験年数は 5 年未満が 1 名，5 年以上 10 年未満が 1 名，10 年以上 20 年未満 2 名，20 年以上 30 年未満が 4 名，30 年以上が 3 名であった（中央値：23 年）．また年齢は 20 代が 1 名，30 代が 3 名，40 代が 4 名，50 代が 3 名であった（中央値：45 歳）．

インタビューの中で語られた内容を撫養らによる 6 つの職務満足の概念とサブカテゴリーをもとに分類した結果，抽出できた発言数は 99 であった（**表 2**）．

①【仕事に対する肯定的感情】のカテゴリーは，仕事そのものに意義ややりがいを感じたり，看護師という職業に関する責任感に立脚している[5]．ここでは，2 つのサブカテゴリーで 11 の発言がみられた．

〈仕事に対する誇り〉「社会貢献できている，ちょっとは力になれた」．

〈仕事のやりがい〉「COVID 患者対応ができる看護師が少ない中で，患者さんに関わることができる存在となれてよかった」，「COVID 担当の限られた部署として自分が関わったことで責任感を

**表 1.** インタビューガイド

1　看護師の経験年数
2　B 病棟で COVID-19 患者を受け持ちした年数
3　B 病棟で COVID-19 患者を受け持ちした際に良い印象に残った場面はありますか。
　1）良かったと思ったのはどんな時でしたか。
　・学んだことはありますか。
　・やりがいを感じたことはありますか。
　・今後の看護に活かせることはありますか。
　・新しく学んだことはありますか。またそれをどのように活かしていきたいですか。
　・経験してよかったことはありますか。
　・自分が行ったケアに対しての患者の反応で嬉しかったことはありますか。

　2）大変だったことは何ですか。
　・それをどのように対処しましたか。

4　COVID-19 患者の受け持ち経験を今どのように捉えていますか。
　・他病棟の看護師と関わりどうでしたか。工夫したことはありますか。
　・他科の患者を受け持ってどうでしたか。
　・困った時に誰に相談しましたか。困った内容は何ですか。
　・上司やスタッフなど周りからどのような支援がありましたか。
　（・どんな内容を他スタッフと相談しましたか。）
　（・上司やスタッフと連携を感じた場面はありましたか。）
　・COVID-19 患者の看護に対して家族などの周囲の理解はどうでしたか。
　・感染予防対策に関する知識や技術を得られたことはなんですか。
　・感染症看護に対する不安は軽減されましたか。それはなぜですか。

○ 1-4 をインタビューし下位項目の内容に質問を展開する。

持って看護にあたることができた」,「(COVID 患者が）無事出産を終え，赤ちゃんとタブレット面会をしているのを見たときにはよかったと思った」,「無事に元気になって元の家や施設に帰れた人を見送れたときはやりがいを感じた」,「家族が面会できない中で患者さんに関わることができる存在としての仕事にやりがいを感じた」，など.

このカテゴリーでは，感染のリスクを伴う業務の中で不安を感じながらも，患者に関わることができる限られた存在であり，責任感に基づく看護業務の誇りややりがいの発言がみられた.

②【専門職としての自律】のカテゴリーは, 様々な活動の場において，自らの判断のもとに行動できる態度を意味する[5]．ここでは，4 つのサブカテゴリーで 14 の発言がみられた.

〈自己の目標を見つける〉「今後は専門以外の勉強もして，どのように看護すればいいのかを学んで看護していきたい」.

〈主体的な取り組み〉「応援に来る看護師に，わかりやすく明確な指示を心がけた」,「応援看護師にできるだけこまめに声をかけて，コミュニケーションを取るようにした」,「限られた空間でケアなどを看護師や多職種で考え，リハビリも感染症（病棟）の中でできるようになった」,「PPE（個人防護具 : personal protective equipment）の手技や感染経路を勉強した」，など.

〈力の無さとの対峙〉「小児の看護が本当にわからなくて，点滴の管理や痙攣時の対応など正常がわからないのですごく怖かった」,「他科の普段慣れていない疾患や勉強不足の疾患の方も多く来るので，不安がある中でやらなくてはいけないというストレスはあった」,「不安を持っている患者さんに対して，自分もわからない状態のままの対応をしてなんだか悪かった感じがした」,「応援看護師も私から言われないと動けないので，仕事をなるべく振るように，やってもらうようにはして

いたが難しかった」，など.

〈独自性が高い看護実践〉「感染対策に対するスキルアップ（当院内の資格）も取り，感染対策に関わることになったので，そこで今後も活用できるようなことを学べた」.

このカテゴリーでは，他科の患者も入院するため，当該科以外の看護についても自己学習する目標を見つけること，さらに応援看護師とのコミュニケーションや感染症に対する自己学習に主体的に取り組む姿勢がみられた．一方，知識不足からくる不安やストレス，特に経験年数が少ない看護師は応援看護師とのコミュニケーションや関わりに困難さを感じていることが明らかとなった.

③【仕事の成果の確認】のカテゴリーは，看護実践を通して上手くいったと感じたり，成功体験を積み重ねて看護への手応えを得ていることである[5]．ここでは，2 つのサブカテゴリーで 36 の発言がみられた.

〈自らに自信を獲得する経験〉「新しい感染症が起きた時，PPE の着用などの感染防止策は活かせる」,「いろいろな疾患が看れたのは勉強になった」,「感染対策を行えば感染しないことが分かった」,「他の感染症に入る時も，感染対策を行えば自分を守れることが分かったので安心できた」,「COVID-19 を少しずつ理解できたので，不安の軽減になっている」,「分からないことも多く不安もあったがその分勉強もできた」,「感染対策についてできるようになり，私たちも他の患者さんにうつすことなく業務をこなせた」，など.

〈看護の仕事に手ごたえ〉「もともと小児科病棟に勤務していたので小児科に関して聞かれることも多く，自分の知識が活かされたところはよかった」,「みんなが一生懸命だったし，経験したことを一緒に共有し，教えられることもあったのでお互い成長した」，など.

このカテゴリーでは，感染対策の業務を重ね経験を共有することにより，感染症に対する不安感が軽減し，さらに自らの知識と技術に自信がついていったことが明らかとなった.

④【上司からの支援】のカテゴリーは，看護師個々の成長・発達につながる上司からの管理的，教育的，情緒的支援に関することである[5]．ここでは，2 つのサブカテゴリーで 6 の発言がみられた.

〈臨機応変なトラブルへの対応〉「私がいっぱいいっぱいになってるのを察してくれて，人員調整をしてくれた」.

〈上司は何でも相談できる存在〉「スタッフの意見を聞いてくれて（上層部に）意見を出し，応援体制など配慮してくれた」,「対応できたかは別としても不満は言えた」,「（他科の患者の）対応がわからないとき電話で確認してくれた」，など.

このカテゴリーでは，上司から管理的，情緒的な支援が得られていたことが明らかとなった.

⑤【他者とのつながり】のカテゴリーは，看護実践を遂行するに際し，看護師が関わりを持つ同僚，他職種，医師，患者から様々な評価を受けていることである[5]．ここでは，3 つのサブカテゴリーで 17 の発言がみられた.

〈何でも相談できる同僚の存在〉「気軽に支援を求められた」,「何でも相談し助けてもらった」,「はじめは何一つわからない状況だったので相談しながら（病棟内の）感染対策を進めた」,「同僚にフォローしてもらいストレスなく仕事ができた」,「だれかに相談すれば解決できた」，など.

〈他職種との良好なコミュニケーション〉「リハビリに関して理学療法士と情報共有をした」,「退院支援で MSW と情報を共有した」.

〈患者からの承認〉「看護ケアを行った後にありがとうと言われた」,「みんな頑張って戦っているのですねと言われた」，など.

このカテゴリーでは，相談できる同僚やチーム医療が仕事における安心感につながっていたこと，患者からの承認により自らの看護実践に手応えを感じていることが明らかとなった.

⑥【働きやすい労働環境】のカテゴリーは，適切な勤務形態や業務量, 休暇の取得, 仕事に見合った給料，研修参加への機会に関することである[5]．ここでは，6 つのサブカテゴリーで 15 の発言がみられた.

〈仕事とプライベートの調和〉「家族から頑張っているねと声をかけられた」,「家族からコロ

ナの患者を看てすごいねと言われた」.

〈業務量に応じた人員の配置〉「マンパワー不足の時は他病棟から応援をもらっていいと言われ気持ちが楽になった」.

〈研修に参加できる機会〉「小児の認定看護師から点滴の固定方法や観察点についての勉強会をしてもらった」,「感染症科医師や認定看護師から勉強会をしてもらった」.

〈給料に関する不満〉「初期の頃はコロナ病棟の危険手当がもらえたので頑張れた気持ちはある」.

〈時間内に仕事が終了しない事への苛立ち〉「未知の感染症のマニュアル作りのため時間外勤務になる事が多かった」.

〈自分の業務に専念できない不満〉「患者が勝手に病室から出てきた」,「ケアが多い患者のPPEでのケアは大変だった」,「患者一人一人にかけられる時間が限られていた」,「他病棟からの看護師との協働作業が難しかった」,「他科の患者のケアは医師との関わりも不慣れで大変だった」,「患者から寂しいから行かないでと言われても傍に居てあげられなかった」,「抑制することも多く寄り添った看護ができなかった」.

このカテゴリーでは，時間内に仕事が終了しない事への苛立ち，感染リスクから長時間患者に付き添うことが困難であること，当初慣れない環境下での看護提供であったことにより業務に対する不満があったことが明らかとなった．一方，COVID-19感染症看護に対する家族の理解が得られていること，業務量に応じた人員の配置への配慮が安心感につながっていたこと，勉強会に参加し自身の知識向上の機会が与えられていたことが明らかとなった.

## IV. 考　　察

撫養らは【仕事に対する肯定的感情】【専門職としての自律】【仕事の成果の確認】を仕事に関する3つのカテゴリーとしており，それぞれが相互に関係し合い相乗効果をもたらしている[5]と述べている．また【上司からの支援】【他者とのつながり】【働きやすい環境】を仕事に影響する3つのカテゴリーとしており，これらを相互に変化させることによって職務満足を向上させている[5]と述べている（**図1**）.

本研究において仕事に関する3つのカテゴリーの中で最も発言が多かった【仕事の成果の確認】では，今まで経験のなかった感染対策や多科にわたる看護の勉強ができ，実際に行うことで自信がついたとの意見が多く挙げられた．これは看護への手ごたえや自信を得る機会が，自身の力でやり遂げることができたという遂行行動の達成につながったと考える．北居は「バンデューラによれば自己効力感とは結果を生み出すのに必要な行動をうまく遂行できるという確信のことを指している．自己効力感が高いほど，仕事上の困難に対し，自分で何とかできると思い，積極的に行動するこ

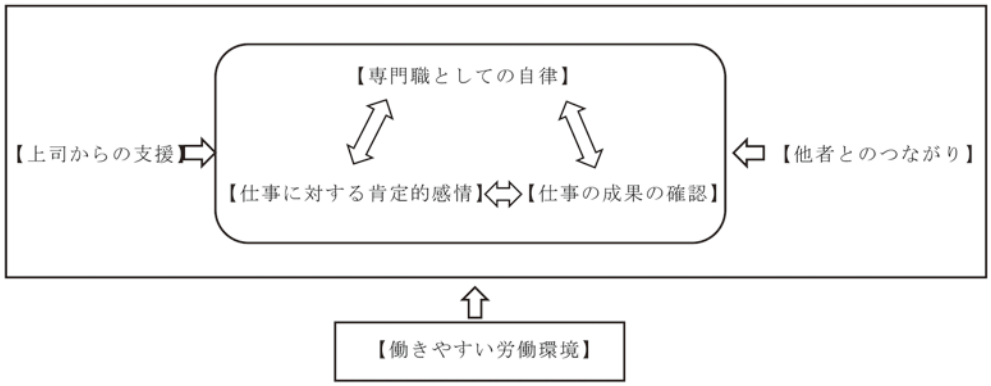


**図1.** 職務満足のカテゴリー間の関係性（撫養ら「一般病院に勤務する看護師の職務満足を構成する概念」図1[5]より引用）

とができる．つまり，自己効力感が高い人は，環境を探索し，そこに能動的に働きかける．」[6] と述べている．このことから，COVID-19 患者の看護における遂行行動の達成が自己効力感の向上へつながり，課題への積極的な取り組みを促し，自己の成長につながったと考えられた．

その他のカテゴリーでは，【専門職としての自律】において，看護師は専門外の勉強の必要性に気づくことで，目標を持ち自ら意欲的に学んでいく積極的行動につながっていたことが分かった．また COVID-19 患者に関わることでやりがいや責任感を持つきっかけになっていることが分かった．髙橋らは「看護実践上の疑問点や不明点を放置せず根拠に基づき納得できるまで探求することが，看護実践の質の向上につながる．」[7] と述べている．これらのことから，COVID-19 患者の看護において，経験の少ない分野や専門外の勉強の必要性に気づき，主体的に学習することで質の高い看護実践につながっていたと考えられた．

【仕事に対する肯定的感情】では，COVID-19 患者に関わり看護を提供できる限られた存在であることに対する責任感や，自己の力を生かすことができた喜びに関する発言が複数あった．COVID-19 患者の看護を貴重な体験として前向きにとらえ，責任感を持って看護を提供することが仕事に対する誇りややりがいを得ることにつながっていたと考えられた．

【仕事の成果の確認】を自覚することで誇りややりがいといった【仕事に対する肯定的感情】につながり，【専門職としての自律】である，目標を持ち自ら意欲的に学んでいく積極的行動にもつながっていた．さらに学んだことを実際に行うことで【仕事の成果の確認】や【仕事に対する肯定的感情】に相乗効果をもたらしていたと考えられた．

仕事に影響する 3 つのカテゴリーで最も発言が多かった【他者とのつながり】では，COVID-19 患者の看護業務における同僚の存在や助言がスタッフの安心感につながり良い関係を築くことができていたことが分かった．

医療現場では多職種が連携し患者を支える体制の構築が関係の質が良い状態とされ，心理的安全性が高い状態と言われている[8]．このような他者との連携で業務がスムーズに行われ，さらに患者から承認を得ることにより，仕事へのモチベーションの維持向上につながっていたと考えられた．

【上司からの支援】のカテゴリーでは，感染状況などにより変化する病棟の体制や他科患者の対応に戸惑いながら看護にあたっていた中で，上司からの支援や上司とスタッフ間でのコミュニケーションや意見交換を行うこと，またそれに基づく臨機応変な対応がスタッフの安心感につながっていたと考えられた．

【働きやすい労働環境】では，家族からの理解が仕事の原動力になっていたこと，違う分野の研修会に参加することで知識の獲得や不安の解消につながること，危険手当の支給がモチベーションの向上につながることが明らかとなった．

一方で，マニュアル作りのため時間外勤務になったことへの苛立ちを抱き，肉体的，精神的疲労を感じたという意見もあった．大東らは「病院機能の中核を担う看護師が働き甲斐をもってその職責を果たしていけるよう組織として支援するためには，個人のセルフケアや家族・同僚からのピアサポートについて組織として応援するとともに，職務遂行基盤を整え，上司のねぎらいはもとより，メンタルサポート，勤務調整，経済的報奨等，組織による継続したラインケアの支援体制が必要である」[9] と述べている．このことからも，上司，同僚，家族からの個人的な支援だけでなく組織としての積極的な支援体制の構築が，働きやすい労働環境を作るために不可欠であると考えられた．

インタビュー対象者の 11 名中，看護経験 20 年未満が 4 名，20 年以上が 7 名であった．本研究の限界として，経験年数に偏りがあったため経験年数の少ない若い世代の看護師の意見が反映されにくかった．また既存の職務満足のカテゴリーを使用したため，否定的な感情に対するサブカテゴリーもあり，成長ややりがいを明らかにするにあたり妥当な分類が難しいものもあった．

**表 2.** 撫養らによる職務満足のカテゴリーによる分類

| カテゴリー | サブカテゴリー | 発言内容 |
|---|---|---|
| 仕事に対する肯定的感情(11) | 仕事に対する誇り(1) | ・社会貢献できている，ちょっとは力になれた |
| | 仕事のやりがい(10) | ・COVID 患者対応ができる看護師が少ない中で，患者さんに関わることができる存在となれてよかった<br>・COVID 担当の限られた部署として自分が関わったことで責任感を持って看護にあたることができた<br>・無事出産を終え，赤ちゃんとタブレット面会をしているのを見たときにはよかったと思った<br>・無事に元気になって元の家や施設に帰れた人を見送れたときはやりがいを感じた<br>・家族が面会できない中で患者さんに関わることができる存在としての仕事にやりがいを感じた<br>・今まであまり経験がなかった赤ちゃんとお母さんとの関わりや，順調に経過して一緒に退院できた場面に携われたことは良かった<br>・色々問題が複合的になっている患者さんの看護を経験できて良かった<br>・元気になって帰って行く患者さんを見たときはやりがいを感じた<br>・この病院にいたからこそ COVID 患者専門の病棟で貴重な経験をさせてもらった<br>・限られた部署で COVID 患者の対応ができたのは貴重な機会だったと思う |
| 専門職としての自律(14) | 自己の目標を見つける(1) | ・今後は専門以外の勉強もして，どのように看護すればいいのかを学んで看護していきたい |
| | 主体的な取り組み(7) | ・応援に来る看護師に，わかりやすく明確な指示を心がけた<br>・応援看護師にできるだけこまめに声をかけて，コミュニケーションを取るようにした<br>・限られた空間でケアなどを看護師や多職種で考え，リハビリも感染症（病棟）の中でできるようになった<br>・PPE の手技や感染経路を勉強した<br>・専門分野ではないところも見るので，大変だったけど自分なりに勉強し看護に活かせた<br>・コロナの患者さんを受け持つようになってそういうことを意識するようになった<br>・コロナの患者さんを受け持つことによって情報に敏感になり，コロナの知識が増えた |
| | 力の無さとの対峙(5) | ・小児の看護が本当にわからなくて，点滴の管理や痙攣時の対応など正常がわからないのですごく怖かった<br>・他科の普段慣れていない疾患や勉強不足の疾患の方も多く来るので，不安がある中でやらなくてはいけないというストレスはあった<br>・不安を持ってる患者さんに対して，自分もわからない状態のままの対応をしてなんだか悪かった感じがした<br>・応援看護師も私から言われないと動けないので，仕事をなるべく振るように，やってもらうようにはしていたが難しかった<br>・（患者の）人数が多いのに対応していくのがやっとで，やってやりたいけど，やる能力もないし，やる時間もない状況だった |
| | 独自性が高い看護実践(1) | ・感染対策に対するスキルアップ（当院内の資格）も取り，感染対策に関わることになったので，そこで今後も活用できるようなことを学べた |
| 仕事の成果の確認(36) | 自らに自信を獲得する体験(33) | ・新しい感染症が起きた時，PPE の着用などの感染防止策は活かせる（5 名）<br>・いろいろな疾患が看れたのは勉強になった（5 名）<br>・感染対策を行えば感染しないことがわかった（4 名）<br>・他の感染症に入る時も，感染対策を行えば自分を守れることが分かったので安心できた（4 名）<br>・感染対策ができるようになった（4 名）<br>・感染対策について勉強になった（3 名）<br>・コロナを少しずつ理解できたので，不安の軽減になっている（2 名）<br>・わからないことも多く不安もあったがその分勉強もできた<br>・感染対策についてできるようになり，私たちも他の患者さんにうつすことなく業務をこなせた<br>・呼吸器に対しての怖さが自分の中で薄れてきた<br>・他科の患者さんのコロナ以外の疾患の治療などを学べたので良かった<br>・コロナは怖がらず，対応できるようになってきた<br>・これからも感染症や特別な事があると思うが，対応を学べたのは良かった |
| | 看護の仕事に手応え(3) | ・もともと小児科病棟に勤務していたので小児科に関して聞かれることも多く，自分の知識が活かされた所はよかった<br>・みんなが一生懸命だったし，経験したことを一緒に共有し，教えられることもあったのでお互い成長した<br>・PPE を着てコロナにかからず，うつすことなくできたのは感染対策が一番大きいと思う |
| 上司からの支援(6) | 臨機応変なトラブルへの対応(1) | ・私がいっぱいいっぱいになってるのを察してくれて，人員調整をしてくれた |
| | 上司は何でも相談できる存在(5) | ・スタッフの意見を聞いてくれて（上層部に）意見を出し，応援体制など配慮してくれた<br>・対応できたかは別としても不満は言えた<br>・（他科の患者の）対応がわからないとき電話で確認してくれた<br>・どうやったらうまく業務が進んでいくかをみんなで話し合いながらやった<br>・ちゃんと話を聞いてくれて，意見を部長室に出してくれたり私たちの味方になってやってくれた |
| 他者とのつながり(17) | 何でも相談できる同僚の存在(10) | ・気軽に支援を求められた（2 名）<br>・何でも相談し助けてもらった（2 名）<br>・はじめは何一つわからない状況だったので相談しながら（病棟内の）感染対策を進めた<br>・同僚にフォローしてもらいストレスなく仕事ができた<br>・だれかに相談すれば解決できた<br>・相談しながらみんなで協力して仕事ができた<br>・先輩に相談しながら仕事をしたので安心できた<br>・他病棟の看護師から褥婦の観察点を学んだ |
| | 他職種との良好なコミュニケーション(2) | ・リハビリに関して理学療法士と情報共有をした<br>・退院支援で MSW と情報を共有した |
| | 患者からの承認(5) | ・看護ケアを行った後にありがとうと言われた（3 名）<br>・みんな頑張って戦っているのですねと言われた<br>・患者家族から感謝の手紙もらった |
| 働きやすい労働環境(15) | 仕事とプライベートの調和(3) | ・家族から頑張っているねと声をかけられた（2 名）<br>・家族からコロナの患者を看てすごいねと言われた |
| | 業務量に応じた人員の配置(1) | ・マンパワー不足の時は他病棟から応援をもらっていいと言われ気持ちが楽になった |
| | 研修に参加できる機会(2) | ・小児の認定看護師から点滴の固定方法や観察点についての勉強会をしてもらった<br>・感染症科医師や認定看護師から勉強会をしてもらった |
| | 給料に関する不満(1) | ・初期の頃はコロナ病棟の危険手当がもらえたので頑張れた気持ちはある |
| | 時間内に仕事が終了しない事への苛立ち(1) | ・未知の感染症のマニュアル作りのため時間外勤務になることが多かった |
| | 自分の業務に専念できない不満(7) | ・患者が勝手に病室から出てきた<br>・ケアが多い患者の PPE でのケアは大変だった<br>・患者一人一人にかけられる時間が限られていた<br>・他病棟からの看護師との協働作業が難しかった<br>・他科の患者のケアは医師との関わりも不慣れで大変だった<br>・患者から寂しいから行かないでと言われても傍に居てあげられなかった<br>・抑制することも多く寄り添った看護ができなかった |

## V. 結　　論

今回 COVID-19 患者の看護経験について仙台市立病院 A 病棟看護師 11 名へインタビューを行い，撫養らの職務満足の概念に沿って分析を行った．言語化することで否定的な感情だけではなく肯定的な感情が明らかとなった．COVID-19 患者の看護経験が看護師の成長ややりがいにつながっていると考えられた．

## お わ り に

本研究において看護師の成長ややりがいが明らかとなったことで自己の成長を実感し，今後の仕事の意欲向上につながる事を期待する．

## 謝　　辞

最後に本研究をまとめるにあたり，ご指導いただいた方々，インタビューにご協力いただいた病棟スタッフの皆様に深く感謝する．

利益相反
本研究に関して開示すべき利益相反はない．

## 引用・参考文献

1）“新型コロナウイルス感染症の現在の状況について”．厚生労働省．https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohasseijoukyou.html（令和 6 年 11 月 29 日参照）
2）“宮城県コロナウイルス感染症対策サイト”．https://www.pref.miyagi.jp/site/covid-19/graph.html（令和 6 年 11 月 29 日参照）
3）佐々木優希，千葉綾子，伊東まどか　他：COVID-19 患者を受け持つ看護師の困難感．仙台市立病院看護研究集録，第 15 巻
4）横山律子，山中寿規，河津和樹　他：COVID-19 患者の対応によって得た学びと効果について～看護師職務満足度調査より見えてきたもの～．済生会滋賀県病院医学誌 **30**：20-24, 2021
5）撫養真紀子，勝山貴美子，尾崎フサ子　他：一般病棟に勤務する看護師の職務満足を構成する概念．日本看護管理学会誌 **15**：57-65, 2011
6）北居　明：仕事への感情を高め，ワーク・エンゲージメントを向上させるポジティブなスパイラル．看護管理 **28**（10）：874-879, 2018
7）髙橋聡子，上國料美香，亀岡智美：病院に就業する看護師が展開する学習活動に関する研究～看護実践の質との関係に焦点を当てて～．看護教育学研究 **29**（1）：39-53, 2020
8）広瀬義浩，嶋田　至：ポジティブ・フィードバック～褒めてもだめ出ししても成長につながらない～．看護管理 **33**（4）：263-268, 2023
9）大東美佐子，花木啓一：COVID-19 患者に対応する大学病院に勤務する看護師が受けるストレスとその関連要因．米子医誌．J Yonago Med Ass **73**：73-82, 2022