

# ● 新人看護職員研修のさらなる充実を — 質向上、医療安全、離職防止に向け —

保健師助産師看護師法と看護師等の人材確保の促進に関する法律が一部改正され、2010年4月1日から新人看護職員研修(以下、研修)事業が開始された。それに伴い、厚生労働省は新人看護職員研修ガイドライン(以下、ガイドライン)の作成や新人看護職員研修事業、研修責任者等研修事業、新人看護職員研修推進事業などの財政支援を開始し、研修を推進してきた。は実地指導者の役割が重要であり、人材育成のための研修の一層の充実と推進が指摘された。また「人材育成の難しさ」「育成された人材の昇格や離職などにより、常に人材育成を強いられる」「小規模の医療機関の研修責任者などの育成や確保が困難である」といった課題が明らかになった。これらには、地域における医療機関の連携体制の構築が有効であり、看護管理者同士が「顔の見え関係」を築くことで推進されるという意見もあった。



常任理事  
川本利恵子

研修者育成、指導者向けPRがカギ  
 研修者が13年に開催した「新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会」では、新人看護職員がいる施設のうち、300床以上の規模で90%以上がガイドラインに沿った研修を実施しており(注1)、財政支援に基づいた研修事業も年々増加していると報告された。日本赤十字看護大学の佐々木健美教授による「新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究」の成果報告(注2)では、看護の充実と指導者の育成が阻まれ、研修に限らず施設全体で新人を育成しようという意識改革と醸成につながったという実績が示された。

新制度(県裁量)の下、しっかり予算確保を  
 現在、研修に関する財政支援が厚労省から新たな財政支援制度(基金)(図4)へと移行されようとしている。これまでに増して、都道府県で新人看護職員研修事業として予算の関わりが必要であり、今後は都道府県看護協会単位の交渉が重要となる。研修の継続と発展のため県行政と協力が連携し取り組むよう、現場からの働き掛けも願っていた。

## 図3 回復期リハビリテーション病院の例

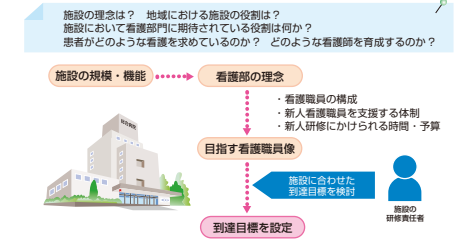


図2、3ともに、第3回新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会資料。到達目標の職員育成プロセスの検討についてより抜粋。一部改訂。

図1 国や日本看護協会がこれまで示したガイドラインなど

新人看護職員	新人看護職員研修後、看護職として研修を受ける全期間
<b>新人看護職員研修ガイドライン</b> (厚生労働省、2011年2月) <b>新人看護職員研修ガイドライン</b> —保健師編— (厚生労働省、2011年2月) <b>新卒助産師研修ガイドライン</b> (日本看護協会、2012年6月)	<b>研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド</b> (日本看護協会、2009年12月) <b>新人看護職員研修における研修責任者・教育担当者育成のための具体的な教育内容の提示</b> 
<b>「継続教育の基盤 ver.2」</b> 教育を提供するための「看護実践に関する学習」 (2012年6月)	<b>「継続教育の基盤 ver.2」</b> 活用するためのガイド (日本看護協会、2013年3月)

図2 到達目標設定の際に考慮する項目などの例

項目	考慮すべき内容の例
施設の規模・機能	施設の理念は何か 地域における施設の役割は何か ・病床数 ・病区分(一般病棟・療養病棟・精神科病棟・感染症病棟) ・病棟の機能(特定機能病院・地域医療支援病院) ・患者の平均在院日数 ・入院基本料区分 ・診療報酬の加算
看護部の理念	施設において看護部門に期待される役割は何か 患者がどのような看護を求めているのか どのような看護者を育成するのか ・看護提供システム(チームナースング・プライマリナースング) ・看護部目標
看護職員の構成	新人看護職員を教育するメンバーの経験年数や発達のレベルの層はどのくらいか 新人看護職員に求める役割の大きさはどのくらいか 新人看護職員が変動要員となる時期 ・看護職員数 ・看護職員数に対する新人看護職員数の構成割合 ・ラゲによる看護職員の発達の傾向や経験年数ごとの比率 ・役割体制 ・勤務体制
新人看護職員を支援する体制	施設の支援体制で実施可能な知識・技術研修の内容、研修内容の工夫指導者の育成状況 施設全体での教育体制・環境はどうか ・組織体制(プリセプターシップ、メンターシップ、チューターシップ、チーム支援型) ・研修者教育体制 ・看護部の教育組織
新人研修にかけられる時間・予算	提供する教育内容に対して到達目標の設定はどうか 施設の予算の範囲で提供できる教育体制の整備、教育プログラムの内容 ・研修時間 ・予算
目指す看護職員像	1年目の目標と研修すべき知識・技術の内容 1年後にどのような看護職員を目指すのかビジョンはあるか ・ラゲ

注1：第1回新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会資料4「新人看護職員研修の実施状況」  
 注2：第1回新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会資料5「到達目標に関する調査分析結果」  
 ★ガイドライン改訂版や検討会資料は厚労省ホームページから閲覧・ダウンロードできます。

# 新人看護職員研修制度 法改正から5年

## 諏訪中央病院 長野県

360床 看護配置7:1 看護職員343人  
 専門看護師1人 認定看護師7人  
 新人看護職員28人(2014年度)  
 新人離職率0.0%(2013年度)

## 多職種での合同研修で、新人もベテランも成長

諏訪中央病院は長野県南部に位置し、茅野市・諏訪市・原村の2市1村の一部事業組合による自治体病院だ。山岸紀子副看護部長は、厚労省の「新人看護職員研修ガイドラインの見直しに関する検討会」の構成員として、作業班では到達目標の見直しと立案を担当した。

「当院では以前から専任の研修責任者はいましたが、部署やプリセプターの力量に任せていた反省がありました。それを踏まえて到達目標の見直しや、多職種評価などの導入に至った経緯があります」とガイドライン改訂の意義を強調する。

同院では、新人職員同士が職域を超えて支え合う仕組みづくりの一環として、合同オリエンテーションや研修が行われていた。

田島由美子副院長兼看護部長(認定看護管理者)＝写真＝は「病院という組織は、多職種が協働して成り立ちます。新人看護職員を育てるのは看護職員だけではなく、病院内で関わる多くの人たち。部門に関わりず院内外全体で新人職員を支えあう体制づくりこそが、多職種相互の理解につながり、チーム医療を支える幹になり」と話す。また、新人が応接されない内視鏡室などでも1日研修するローテーション制度を始めたところ「みんなできてよう」という機運が高まり、全体の質向上にも後押しして、昨年度の新人離職率はゼロだった。田島副院長は「辞めた看護士たちには「ホームだから戻っておい」とよく聞かれています。かなり戻って来ます」とほほ笑んだ。

## これから新人研修の予算は 各都道府県の裁量となります

「地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律(医療・介護連携一括法案)」が現在、通常国会で審議中です。これに基づき、都道府県における医療および介護サービスの総合的な計画(以下、対象分野計画)の策定と、医療・介護を対象とした基金が創設され、14年度は904億円の基金規模となります。国と都道府県の負担割合は2:3:1。都道府県計画では①在宅医療(歯科・薬局を含む)②医療従事者などの確保・養成について作成することになります。新人看護職員研修も③に含まれます。4月中旬に行われた第1回に続いて、第2回目の都道府県個別ヒアリングが5〜6月に予定されています。

## 産業医科大学病院 福岡県

678床 看護配置7:1 看護職員685人  
 認定看護師14人  
 新人看護職員67人(2014年度)  
 新人離職率6.4%(2013年度)

## 他施設の研修受け入れ、地域連携強化に貢献

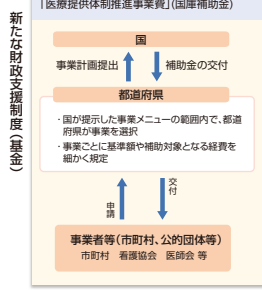
北九州市にある産業医科大学病院。高度先進医療から地域医療まで、住民の厚い信頼を担う同院は、2010年度から他施設の研修の受け入れを実施している。受講生は100〜200床規模の中小施設の看護士が中心だ。5日間おたたり技術研修、静脈注射、心電図などを学び、3ヵ月後に行う。器具や機材は各施設で違うが、原理原則に基づいて指導する。スタート当時は、送り出す施設で「研修先への転載につながるのではない」との懸念があったが、受講生たちは資料を大切に扱い、字を自施設で発表したり、大いに役立っている。ピエロウゼリングの調整能力をどうスキルアップするか。今回のガイドライン改訂でも、研修責任者、教育担当者の人材育成は極めて重要だと明記されていた。OJTとどうつなげるかが課題です。

報告書で「新人看護職員研修の周知」が示された点について、長野看護部長は「看護師が、きちんとした教育体制の下で研修を受けていることを、患者さんやご家族、地域に向けてアピールする視点は大切ですね」と、他大学出身の廣中純さんは「教育体制に定評のある産業医科大学病院で働きたかった。研修の質の高さに満足しています」と初々しい笑顔で口をそろえた。

研修プログラムを組み立てる際に最も苦労する点として、教育担当の大松真弓看護部長は「たくさんある研修内容の優先順位と限られた時間との整合性」を挙げた。「指導者教育では、コミュニケーション能力や人間関係の調整能力をどうスキルアップするか。今回のガイドライン改訂でも、研修責任者、教育担当者の人材育成は極めて重要だと明記されていた。OJTとどうつなげるかが課題です。」

報告書で「新人看護職員研修の周知」が示された点について、長野看護部長は「看護師が、きちんとした教育体制の下で研修を受けていることを、患者さんやご家族、地域に向けてアピールする視点は大切ですね」と、他大学出身の廣中純さんは「教育体制に定評のある産業医科大学病院で働きたかった。研修の質の高さに満足しています」と初々しい笑顔で口をそろえた。

## 2013年度まで



## 2014年度から

