

# 都道府県における看護職員のための 研修事業 事例集

～各地域の看護の質向上を目指す取組み～

平成 28 年 3 月

厚生労働省医政局看護課看護サービス推進室

## 目次

本事例集について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.1

### 各事例紹介

#### 1 へき地や中小規模病院等の研修の実施が困難な施設への支援

- 1) 石川県（能登北部若手看護師等定着促進事業）・・・・・・・・P.2
  - (1) オーダーメイド研修
  - (2) 病院派遣
- 2) 福井県（看護職員資質向上推進事業）・・・・・・・・P.8  
中小規模病院への認定看護師出前講座 派遣事業
- 3) 愛知県（看護研修センター事業）・・・・・・・・P.12  
看護職員のための出張研修・相談

#### 2 新人看護職員から中堅看護職員の離職防止及びキャリアアップ

- 1) 神奈川県（看護師離職防止研修事業）・・・・・・・・P.18
  - (1) 2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～
  - (2) 看護を続ける私の道しるべを探そう～経験をチャンスに変えるために～
  - (3) 中堅看護職員研修～いきいきと活躍し続けるために～
- 2) 富山県（離職防止を始めとする看護職員の確保対策事業（看護職員職場定着支援事業））・・・・・・・・P.22
  - (1) 看護職員育成モデル病院事業
  - (2) 新卒看護職員研修会
  - (3) 若手看護職員研修会・交流会
- 3) 大分県（看護の地域ネットワーク推進事業）・・・・・・・・P.28  
新人ナースサポート会議

#### 3 地域連携・人材交流

- 1) 京都府（医療従事者確保推進事業（医療従事者資質向上等事業））・・・・・・・・P.33  
看護職連携キャリア支援事業
- 2) 熊本県（医療依存度が高い患者への在宅に向けた看護能力育成事業）・・・・・・・・P.37  
医療依存度が高い患者への在宅に向けた看護能力育成事業

## 本事例集について

病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医療・介護従事者の確保・勤務環境の改善等が急務の課題となっている中で、質の高い看護を提供するためには、地域における看護職員の研修機会の確保はますます重要になっております。

厚生労働省では、新人看護職員研修事業、中堅看護職員研修、がん・糖尿病などの専門分野における質の高い看護師の育成を目的とした研修、民間団体が実施する認定看護師の育成のための研修に対して国庫補助事業として財政支援を実施してまいりました。しかしながら、医療や看護に関する課題は、新人看護職員が定着しづらい、へき地の医療機関に所属する看護職員が都市部の集合研修に参加しづらい、在宅移行に向けた地域連携が進みづらいなど、地域により異なり、それぞれに応じた対応が求められます。

このような中、上述の看護職員研修事業は、平成 26 年度より、地域医療介護総合確保基金を活用し、地域の実情に応じて実施することができるようになりました。これにより、地域の抱える課題に沿った看護の資質向上にむけた研修が可能となり、研修を受けた質の高い看護職員の活躍によって、それぞれの課題の解決が期待されます。

同時に、地域の実情に応じた看護職員研修をより推進するためには、各都道府県による積極的な看護職員研修の企画および実施が不可欠となります。

そこで、厚生労働省では、各都道府県における看護職員研修の実施状況を調査後、各府県で平成 26 年度に実施及び平成 27 年度に企画された看護職員研修事業の内容や背景、実施状況等を事例集としてまとめましたのでご紹介いたします。他の各都道府県における看護職員研修の推進の際にご参考にさせていただけると幸いです。

## 1 ヘキ地や中小規模病院等の研修の実施が困難な施設への支援

都道府県名	事業名	研修名または取組名
石川県	能登北部若手看護師等定着促進事業	(1)オーダーメイド研修 (2)病院派遣

### 取組のポイント

○若手看護師の確保と定着が急務である地域の教育体制を重点的に支援し、若手看護師の資質向上と定着促進を支援する。

### 石川県プロフィール

人口	1,156,000 人 <sup>1)</sup>	面積	4,186.15km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	17,821 (16,592.5) 人 <sup>※</sup>	病院数	97 <sup>4)</sup>
就業看護師数	13,535 (12,701.8) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	874 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	3,403 (3,042.5) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	25 <sup>5)</sup>
就業保健師数	546 (528.5) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	45 <sup>6)</sup>
就業助産師数	337 (319.7) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	76 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( )内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

### 背景・経緯

石川県能登北部地域では、若手看護師の確保が課題となっており、特に新卒看護師の確保が困難となっている一方で、50歳以上が全体の約4割を占めるなど、年齢の高い看護師が多いことから、今後、より一層の看護師確保が必要となっている。

こうしたことから、石川県では、看護師等学校養成所の修学資金制度において、平成19年度から、能登北部地域の公立4病院に勤務しようとする学生を対象とした特別枠を設け、平成22年度から修学資金の貸与額の増額等を図っている。今後、就学義務年限(2～4年程度)を終える看護師が順次生じることから、定着・離職防止対策が重要であり、義務年限修了後も継続して就業する仕組みづくりが求められている。そのため、平成25年度からは、能登北部地域における若手看護師のモチベーションを向上させるためのオーダーメイド研修を実施するとともに、能登北部地域の病院へ教育アドバイザーを派遣し、教育体制の構築を支援することにより、能登北部における看護職員の定着促進に取り組んでいる。(図1)

1) 総務省統計局：人口推計（平成26年10月1日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成26年全国都道府県市区町村別面積調（平成26年10月1日時点）

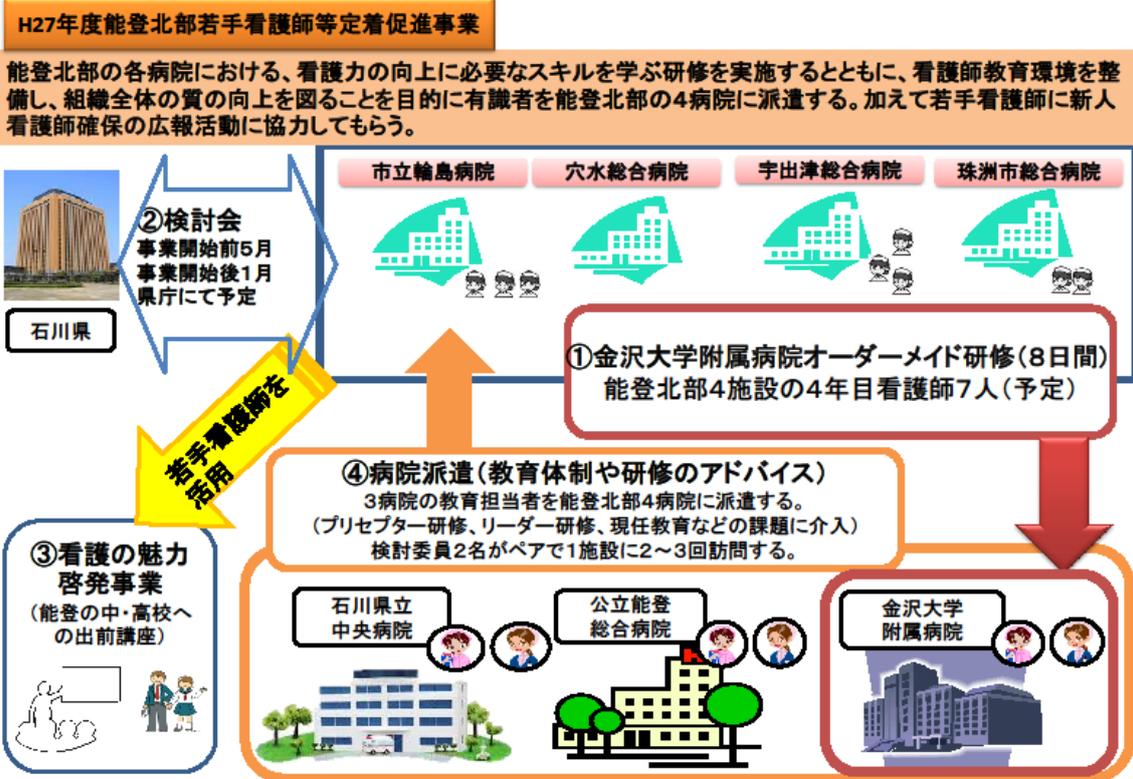
3) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成26年末時点）

4) 厚生労働省：平成26年医療施設調査（平成26年10月1日時点）

5) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（平成26年度末時点）

6) 厚生労働省：平成26年介護サービス施設・事業所調査（平成26年10月1日時点）

【図1】H27年度能登北部若手看護師等定着促進事業



## 取組の概要

研修名または取組名	(1)オーダーメイド研修
<目的>	能登北部地域の若手看護師に対して、受講者が希望する分野の知識、技術等を学習できる、臨床実務研修を実施することにより、臨床実践力の高い看護師の育成を図る。
<内容>	受講者の希望を踏まえ、自病院における看護力の向上のために必要な分野（皮膚・排泄ケア、摂食・嚥下障害看護、がん看護等）について、最新の知識や技術を学ぶ実習や看護症例検討会への参加を内容とする研修プログラムを作成し、研修を実施する。
<対象者>	修学資金を活用し、能登北部公立4病院に就業後、3年を経過した看護師
<委託先>	金沢大学附属病院（H25：石川県立中央病院、金沢大学附属病院）
<期間>	9日間（実務研修8日間、活動報告1日間）
<予算>	200万円/年（(2)の病院派遣を含む）

## 取組の具体的な内容

### 大切な若手看護師の定着促進へ

石川県の公立病院の看護職員の平均年齢は、石川県全体では37.9歳であるものの、能登北部地域では44.4歳であり、最も高い地域である。また、50歳以上の看護職の割合においても石川県全体では18.4%に比べ、能登北部地域では38.6%と高い割合になっており、同地域においては若手看護師の定着・離職防止が重要とされている。

そのため、この研修事業では、看護師等学校養成所の修学資金制度を活用し、能登北部地域の公立4病院に勤務し、就業義務年限（2～4年程度）を過ぎる就業後3年を経過した若手看護師を対象としている。就業義務年限が終了した後も、自病院で働き続けたいという思いをもってもらうため、自分の希望する分野の研修を受講することができるオーダーメイド研修によって、人材育成とともに若手看護師のモチベーション向上を図っている。

なお、平成27年度のオーダーメイド研修では、金沢大学附属病院にて7月に4日間、9月に4日間の計8日間、臨床実務研修を実施している。

### 受講者が希望する研修分野を事前に確認

オーダーメイド研修では、受講者が希望の研修分野を学ぶことができるよう、事前にアンケートを実施し研修プログラムを作成している。

### 希望の研修分野に応じた病棟での研修

受講者はオリエンテーションを受けた後、各自希望の研修分野に応じた病棟に分かれ、研修を受ける。例えば、整形外科領域の周手術期看護を学びたい場合は、整形外科病棟や手術室にて研修を受ける。他にも、急性期患者看護や疼痛コントロールについて学びたい場合は、ICUでの実習や緩和ケア回

診の見学なども行っている。

また、研修の中では AHA（アメリカ心臓協会）の BLS ヘルスケアプロバイダー資格取得研修も行われ、認定証が交付される。

研修の指導者は看護師長、副看護師長、院内教育担当者、専門看護師・認定看護師等であり、高度な知識や技術を持った看護師による指導が行われている。

### **受講後のフォローアップ**

受講後のフォローアップとして、研修を受講してから数ヶ月後に、金沢大学附属病院に受講者が再度集まり、各自がオーダーメイド研修で学んだ内容を自病院でどのように活かしているのかについて発表を行っている。

さらに発表時は TV 会議システム※を活用し、受講者の病院の職員にも発表の様子が伝わるようにしている。

※金沢大学附属病院 CPD センターと公立 7 病院、石川県医師会等を結ぶ情報通信ネッ

トワーク

### **受講者数および受講者の反応**

平成 26 年度のオーダーメイド研修の受講者数は 7 人であり、平成 27 年度は 6 人である。

受講者の反応については、平成 26 年度に行ったアンケート結果によれば、「知識・技術が得られた」「今後の臨床実践に活かすことができる」「今後の課題が明らかになった」「看護師としてキャリアアップしたいと考える」との質問については、「とてもそう思う」「だいたいそう思う」と回答した人数を合計すると 7 人 (100.0%) であった。(表 1)

また、自由記述として「放射線治療、ICU の研修、OPE 後の疼痛コントロールの DIB-PCA など、自院では見られない看護を見ることができた」、「他施設の業務中に参加することによって、自分の施設との違いを多く感じ自分の看護に見直しが必要だと振り返ることができた」などの意見が聞かれた。

【表 1】平成 26 年度オーダーメイド研修受講後評価（受講者 7 人）

	まったく思わない	あまり思わない	だいたいそう思う	とてもそう思う
知識・技術が得られた			4	3
今後の臨床実践に活かすことができる			5	2
今後の課題が明らかになった			5	2
日々の看護は不安なく実践できる		2	5	
後輩への指導に自信がある		5	2	
看護師としてキャリアアップしたいと考える			5	2
職場や病院など組織から期待されていると感じている		2	5	
今後も能登北部で看護師としてやっていけると思える		1	5	1

## 取組の概要

研修名または取組名	(2)病院派遣
<目的>	能登北部公立4病院の看護師教育体制を整備し、組織全体の質向上を図る。
<内容>	金沢大学附属病院、石川県立中央病院、公立能登総合病院の教育担当者を能登北部の4病院に派遣し、病院固有の問題点を見出し、必要な研修・指導を行う。
<対象者>	能登北部公立4病院（市立輪島病院、穴水総合病院、宇出津総合病院、珠洲市総合病院）
<委託先>	なし
<期間>	通年（1病院につき3回）、1回2時間程度
<予算>	200万円/年（(1)の研修を含む）

## 取組の具体的な内容

### 能登北部地域の公立4病院の教育体制

石川県能登北部地域の公立4病院では、新人看護職員が少ないことにより、新人看護職員の教育を行う機会が乏しいことや、看護学生の実習を受け入れる機会も多くないという傾向があるため、教育体制の整備に関する課題がある。

そのため、石川県では能登北部地域の公立4病院に対して、金沢大学附属病院をはじめとする3病院からアドバイザーを派遣し、教育体制の構築を支援している。

### 教育体制の構築を継続的に支援

派遣されたアドバイザーは、派遣先の病院の新人看護職員の指導者の育成、現任教育などの課題について介入し、教育体制の構築を目指す。

教育体制の構築は、概ね3年間程度かけて行うことを想定しており、例えば派遣1年目は新人教育プログラム、2年目はプリセプター制度等、3年目は現任教育について情報提供や相談にのることで、派遣先の病院の教育体制が整うように介入している。

### 教育が充実している病院からアドバイザーを派遣

#### 一を派遣

金沢大学附属病院、石川県立中央病院、公立能登総合病院の3病院から、副看護部長、看護師長、主任、院内看護教育担当クラスを2人1組でアドバイザーとして派遣し、1病院に対して2～3回/年訪問している。

### アドバイザー派遣後の病院間のつながり

このアドバイザー派遣を通じて、アドバイザー（もしくはアドバイザーが所属する病院）と派遣先の病院との関係が親密になると、教育体制などの悩みについてメール等にてお互いに相談・助言するようになり、派遣期間が過ぎた後も病院同士がつながり続けるというケースもみられており、県内の病院同士の連携強化にもなっている。

## **アドバイザー派遣先の反応**

アドバイザー派遣を受けた施設の看護職員からは「アドバイザー訪問を受けて早期からプリセプター候補を決め準備研修を行うことでプリセプターイメージや役割を理解してもらえる良いきっかけとなりました

た。」「直接病院に来ていただきアドバイスをもらえる方法は効果的だと思います。」などの意見が聞かれ、派遣先の教育体制の構築に対する効果的な支援となっていると考えられる。

都道府県名	事業名	研修名または取組名
福井県	看護職員資質向上推進事業	中小規模病院への認定看護師出前講座 派遣事業

### 取組のポイント

○県内の認定看護師を活用し、中小規模病院の看護職の資質向上を目指す。

### 福井県プロフィール

人口	790,000 人 <sup>1)</sup>	面積	4,190.43km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	11,775 (10,919.8) 人 <sup>※</sup>	病院数 (再掲) 200 床未満の病院数	70 <sup>4)</sup> 55 <sup>4)</sup>
就業看護師数	7,958 (7,443.8) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	582 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	3,096 (2,781.5) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	26 <sup>5)</sup>
就業保健師数	503 (488.5) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	36 <sup>6)</sup>
就業助産師数	218 (206) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	69 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( )内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

### 背景・経緯

急速な高齢化の進展や在宅医療の充実に伴う医療ニーズの増加、安全・安心な質の高い医療の提供、予防対策の充実を図るため、保健・医療・福祉の各分野において看護職員の充実が必要となっている。

このため、看護職員の充足を図るとともに、新たな健康課題や複雑・多様化する保健や医療ニーズに対応できる質の高い看護職員の養成を図ることが必要となっている。

しかし、中小規模病院は経済的・人的な原因により集合研修を行いにくいという現状がある。そこで福井県では、集合研修が行いにくい中小規模病院の看護師研修充実事業として、公益社団法人福井県看護協会（以下、県看護協会）を通じて平成 26 年度から中小規模病院への認定看護師出前講座 派遣事業を実施している。

1) 総務省統計局：人口推計（平成 26 年 10 月 1 日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成 26 年全国都道府県市区町村別面積調（平成 26 年 10 月 1 日時点）

3) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成 26 年末時点）

4) 厚生労働省：平成 26 年医療施設調査（平成 26 年 10 月 1 日時点）

5) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例（平成 26 年度末時点）

6) 厚生労働省：平成 26 年介護サービス施設・事業所調査（平成 26 年 10 月 1 日時点）

取組の概要	
研修名または取組名	中小規模病院への認定看護師出前講座 派遣事業
<目的>	集合研修に参加しにくい状況にある中小規模の医療機関に勤務する看護職員の知識・技術の向上を図る。
<内容>	県内の認定看護師を活用することにより、各医療機関のニーズにあった院内および在宅の場で必要な専門的な内容の研修を開催する。(講義、演習、症例検討会、カンファレンス等)
<対象者>	中小規模県内医療機関
<委託先>	公益社団法人福井県看護協会
<期間>	通年
<予算>	200万円/年

## 取組の具体的な内容

### 県内の中小規模病院の研修を支援

中小規模病院は、自施設の看護職員が院外の研修を受講する際の費用や、院外から講師を招くための費用などを負担する経済的余裕がないことや、研修を受講する看護職員の代替要員の確保が困難であるなどの理由により、集合研修を行うことが困難なケースが少なくない。

そこで福井県では、平成26年度から県内の認定看護師を活用し、中小規模病院に対して、無料で出前講座を行っている。この出前講座では、派遣先である中小規模病院が研修の内容を選ぶことができ、講師である認定看護師は県内の施設から派遣され、講義や演習などの研修を開催している。この事業によって、集合研修を行うことが困難な病院に勤務する看護職員においても、専門的な知識を持った講師による研修を受けることが可能となっている。

なお、この事業は県看護協会に委託し、実施している。

### 研修の企画・実施

研修の企画・実施の際は、県内で活躍している認定看護師の中から、支援対象である中小規模病院が希望する研修に合致した分野の認定看護師を派遣し、支援している。

なお、福井県では平成27年度時点で、感染管理、皮膚排泄ケア、慢性呼吸器疾患看護など、20分野の認定看護師が活動している。(表1)

【表1】平成27年度 福井県内の認定看護師分野および認定看護師数

認定分野	認定看護師数(人)	認定分野	認定看護師数(人)
感染管理	20	摂食・嚥下障害	7
皮膚排泄ケア	16	糖尿病看護	4
慢性呼吸器疾患看護	17	透析看護	5
救急看護	11	乳がん看護	5
緩和ケア	10	手術看護	8
がん化学療法看護	10	新生児集中ケア	2
がん性疼痛看護	9	慢性心不全看護	2
集中ケア	9	訪問看護	4
認知症看護	6	がん放射線療法看護	1
脳卒中リハビリテーション看護	6	不妊症看護	1
合計			153

### 受講者数は年間延べ1000人以上

平成26年度の受講者数は、28施設延べ1000人以上であった。研修内容としては認知症看護、感染管理、摂食・嚥下障害に関するものが多く、その他に救急看護や皮膚排泄ケアに関するものが実施されていた。

また、受講者の職種においては、看護師、介護職、看護補助者、リハビリ関係者、事務、栄養士、ケアマネージャー、薬剤師、医師、放射線技師など、多職種が受講している。(表2)

### 受講者および講師からの反響

派遣先の中小規模病院からは、「院外研修になかなか参加できない職員が参加でき、

2回開催したことで職員のほとんどが参加できてよかった。」「今まで興味を示さなかったスタッフにも様々な事例とともに講義してくださりわかりやすかった。」「当院の事情に合わせた日程で開催できて良かった。」などの意見があった。このことから、派遣先の施設が研修内容を選ぶことができることや派遣先の施設で研修が開催されることが、研修の参加につながっていると思われる。

講師である認定看護師からは、「多くの参加者が来て下さり、また講義中も真剣に話を聞いておられて大変やりがいのある講義でした。」という意見があった。また、この出前講座は認定看護師の更新に必要な研修実績として申請できる。

【表2】平成26年度 研修実施状況

施設 No	講師の認定分野	研修内容	回数	受講者(人)	受講者の職種													
					看護師	訪問看護師	介護職	看護補助者	リハビリ関係職	栄養士	医師	薬剤師	放射線技師	臨床検査技師	ケアマネージャー	事務	その他	不明
1	認知症看護	認知症の人のケアを考える	1	47	○		○				○						○	
2	認知症看護	回復期病院の認知症ケアを考える	1	27	○		○		○									
3	認知症看護	認知症を理解しよう	2	47	○		○	○	○	○		○	○	○		○		
4	認知症看護	認知症患者の理解 専門職としてのかかわり方	1	56	○		○		○	○		○				○		
5	認知症看護	認知症の人のケアを考える症状と対応のヒント	1	26	○		○	○						○				
6	認知症看護	認知症ケア	1	38	○	○		○	○	○		○				○		
7	認知症看護	認知症看護	1	42	○				○			○						
8	感染管理	今日から始める感染対策	2	87	○		○		○	○					○	○	○	
9	感染管理	不明	1	不明	○													
10	感染管理	感染対策の基本	1	135	○			○									○	
11	感染管理	不明	1	不明	○													
12	感染管理	認知症高齢者の理解と対応	1	44	○			○	○							○		
13	摂食・嚥下障害	摂食嚥下障害がある患者の看護	1	20	○													
14	摂食・嚥下障害	嚥下障害の病態 嚥下評価・安全な食事介助方法	1	35	○		○	○	○									
15	摂食・嚥下障害	摂食嚥下障害のアセスメント	1	42	○		○				○						○	
16	慢性呼吸器疾患看護	慢性呼吸器疾患患者の特徴と看護 COPD	1	38	○				○								○	
17	慢性呼吸器疾患看護	呼吸器学習会	1	35	○			○	○	○		○	○			○		
18	救急看護	高齢者の急変予想と対応について	1	47	○			○	○							○		
19	救急看護	急変徴候のアセスメント 緊急時の報告の方法	1	9	○						○					○		
20	緩和ケア	緩和ケア勉強会	1	11	○				○									
21	緩和ケア	終末期がん患者の症状マネジメント	1	43	○							○						
22	慢性心不全看護	慢性心不全患者の治療看護	1	51	○	○			○									
23	慢性心不全看護	慢性心不全看護	1	31	○				○								○	
24	皮膚排泄ケア	高齢者のスキンケア	1	42	○		○		○	○	○	○						
25	糖尿病看護	糖尿病の教育について	1	15	○													
26	透析看護	透析看護	1	10	○													
27	手術看護	手術看護	1	14	○													
28	訪問看護	在宅医療推進のために～訪問看護ステーションの運営と看護の実際～	1	18	○											○		
合計			30	1010	457	0	105	74	63	9	4	5	1	0	9	18	48	217

都道府県名	事業名	研修名または取組名
愛知県	看護研修センター事業	看護職員のための出張研修・相談

### 取組のポイント

○看護職員の施設内研修が自施設で開催できない病院及び研修体制を整えたい病院等に対して、各施設の希望に応じた研修や教育体制づくりを支援する。

### 愛知県プロフィール

人口	7,455,000 人 <sup>1)</sup>	面積	5,172.40km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	73,551 (65,609.8) 人 <sup>※</sup>	病院数 (再掲) 200 床未満の病院数	321 <sup>4)</sup> 210 <sup>4)</sup>
就業看護師数	54,013 (48,759.6) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	5,227 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	15,146 (12,829.9) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	99 <sup>5)</sup>
就業保健師数	2,341 (2,148.1) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	186 <sup>6)</sup>
就業助産師数	2,051 (1,872.2) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	432 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( ) 内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

### 背景・経緯

医療事故の頻発や医療の高度化・専門化、在宅医療の拡大など医療を取り巻く環境が大きく変化する中、看護職員にはより高度な専門的知識・技術が求められるようになった。愛知県としても、安心できる保健医療サービスの基盤整備の一つとして県内の看護職員の資質向上策を推進していく必要があった。

そのような中、愛知県看護職員資質向上推進委員会による「看護職員の継続教育に関する報告書」(平成 13 年 3 月)では『院内教育は規模の小さい病院や民間病院での実施率が低い』ことが報告された。また、平成 17 年の県調査で退職率が前回(平成 12 年)調査より高くなっていた。そこで、愛知県では、院内教育体制の整備が困難な病院(原則として 200 床未満の病院等)に対して、看護職員確保と質の高い看護を提供するため、平成 18 年度より健康福祉部健康担当局医務国保課内において、出張研修及び院内教育に関する出張相談を開始した。さらに平成 23 年度に県で実施する研修窓口の一本化を図るため、愛知県看護研修センター<sup>注1)</sup>に活動拠点を移し現在に至っている。(図 1)

1) 総務省統計局：人口推計(平成 26 年 10 月 1 日時点)

2) 国土交通省国土地理院：平成 26 年全国都道府県市区町村別面積調(平成 26 年 10 月 1 日時点)

3) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況(平成 26 年末時点)

4) 厚生労働省：平成 26 年医療施設調査(平成 26 年 10 月 1 日時点)

5) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例(平成 26 年度末時点)

6) 厚生労働省：平成 26 年介護サービス施設・事業所調査(平成 26 年 10 月 1 日時点)

【図1】出張研修ちらし

**平成27年度募集**

## 看護職員のための出張研修・相談

**看護管理者・院内教育担当者の皆様へ**

院内の研修を支援するために、あなたの施設に向いて研修・相談を行います。  
新規看護職員の確保や質の高い看護師を育てるために、院内の教育体制の充実に取り組んでみませんか？

**費用は無料です**

**対象** 卒後研修が自施設で開催できない、研修体制を整えたい病院  
(原則として200床未満)・施設など

**教育体制の構築**  
院内教育プログラムの作成  
研修の企画・運営  
などの相談

- ・次年度の研修計画に反映できた
- ・段階的な研修の計画ができた
- ・教育委員会が計画的に開催できた
- ・企画・運営するための情報収集ができた

**接遇、医療安全、看護倫理**  
リーダーシップ、看護研究  
フィジカルアセスメント  
などの研修

- ・研修後、模範をもって看護実践ができた
- ・勤務時間内に研修を受けられて学習のモチベーションが高まった
- ・自分の看護実践を振り返る機会になった
- ・わかりやすい講義と資料だった

**看護の質の向上**

**お問い合わせ・お申し込み先**

愛知県看護研修センター（愛知県立総合看護専門学校内）  
〒466-0826 名古屋市長区滝川町 36 番地  
電話 052(832)8607 (直通) FAX 052(832)8627  
裏面の申込書または愛知県立総合看護専門学校 Web ページ上の  
「現在、募集中の研修」から申し込み用紙をダウンロードし、  
FAX または郵送してください  
<http://www.pref.aichi.jp/imukokuho/sogo-kango/>

**看護研修センター 出張研修**

検索

## 注1) 看護研修センター

愛知県では、平成15年度から愛知県立総合看護専門学校内（以下、総合看護専門学校）に、県内看護職の継続教育の機関として看護研修センターを設置し、総合看護専門学校の附帯事業としてセンター事業を行っている（正式名称は「総合看護専門学校・教務課・研修グループ」）。

当該センターは、県内看護職の資質の向上・定着支援・就業の促進を目的とし、「看護職員の施設内教育等の支援・継続教育啓発活動」「看護教員・実習指導者の養成と教育実践力の向上のための研修」「未就業者のための研修」の3本柱で、教育研修の開催と支援を行っており、当事例である出張研修・相談は「看護職員の施設内教育等の支援・

継続教育啓発活動」の事業の一つである。出張研修・相談を担う研修グループ職員は現在8名（そのうち正規職員4名）である。

また、設置場所である総合看護専門学校は、①平成13年度に保健科を廃止しており余裕教室等があること、②実習室、演習室、視聴覚室等の設備を活用し、効果的に研修を実施できること、③教員養成や指導者養成に際して、学校の授業場を容易に活用できること、④組織上、事業を円滑に実施できること、⑤交通の便がよく、県内各地から参加しやすいこと、などの理由により既存の施設や組織を有効に活用して財政負担や職員配置を極力抑えることが可能であると考えられたため、当該センターの設置場所として選ばれた。

## 取組の概要

研修名または取組名	看護職員のための出張研修・相談
<目的>	看護職員の施設内研修が自施設で開催できない病院及び研修体制を整えたい病院等（原則として 200 床未満）の看護職員の質の向上及び離職防止を図る
<内容>	看護職員として必要な知識・技術等で、各病院等の希望するテーマの研修及び新人看護職員教育に関する相談
<対象者>	看護職員の施設内研修が自施設で開催できない病院及び研修体制を整えたい病院等（原則として 200 床未満）の看護職員及び看護職の教育担当者
<委託先>	なし
<期間>	通年
<予算>	3700 万円/年（当該予算は研修センター事業費であり、出張研修・相談以外の全事業を含む）

## 取組の具体的な内容

### **遠方の病院にも無料で希望に応じる出張**

#### **研修**

愛知県では平成 18 年度より、原則 200 床未満の病院等に対して希望に応じた出張研修を行っている。

この出張研修は、中心地より遠方であり研修の受講が困難なことが多い僻地の施設においても、研修費、交通費、事前の打合せ等にかかる費用はすべて無料で実施しており、施設の希望に応じた研修を、負担をかけることなく実施できるように支援している。

### **事前の打ち合わせによるニーズの把握**

出張研修の流れとしては以下の通りである。まず、研修を希望する施設が希望の研修内容や方法・時期等を申し込む。その後、看護研修センターの担当者（以下、担当者）との事前の打ち合わせを行い、施設の希望

や問題意識を共有する。このとき、直接担当者が施設に出向き、施設の特徴や職員の様子などの情報を得て、研修のテーマ、方法を検討する。

### **現場に即した適切な講師への依頼**

次に、担当者が事前の打ち合わせをもとに、適切な講師の派遣やその施設に合った講義資料の作成を行っている。

また、研修の開催日や時間帯、研修対象者の職種などもその施設の業務や対象者の事情を考慮して柔軟に設定している。

### **手厚い研修体制**

研修においては講義や演習など、施設のニーズに応えよう効果的に学習できる方法を選択し実施される。また、看護研究の講義を行った場合は、受講者が立案した研究計画書の指導をしたり、看護記録の講

義を行った場合は、病棟の看護記録を事前に確認し、研修後の記録の指導も行ったりするなど、手厚い指導を実施している。

## 研修の計画および評価

この事業では、希望があれば年間を通して研修を行うことも可能である。その場合は、年度始めに看護部責任者と話し合い、1年間の目標や研修のテーマを考え計画的に実施する。こうして設定された目標は、年度末に再度担当者と話し合われ、達成状況を評価する。年度末に目標が達成されておらず、次年度も継続が必要な場合は、引き続き支援することも可能である。

## 親身な出張相談

また、愛知県では、出張研修のほか、平成 18 年度より看護職員のための出張相談を行っている。出張相談では、自立して教育体制の整備ができるよう、看護職員や教育担当者に対して、教育体制の相談を行っている。相談内容としては、「看護師一人一人が様々な病院から入職しているため、意見の統一が難しい」、「中途採用が多く、教育計画をどのように立てれば良いか分からない」といったものがある。

このような相談に対して、担当者が介入し、教育計画の企画や運用など、相談者が必要としているアドバイスをを行い、自施設での教育体制が整うように支援している。また、1年後に担当者とともに評価し、引き続き必要があれば次年度以降も継続して支援を行っている。

## キャリアを活かした相談対応

出張相談に対応する担当者の中には元看護部長経験者などもおり、豊富な知識と経験を有したスタッフが自身のキャリアを活かし、相談者の悩みを理解した適切なアドバイスが可能となっている。

## 出張研修および出張相談の実施状況

当該出張研修は、平成 18 年度開始以降、初年度を除き、毎年年間延べ 1000 人以上が受講しており、施設数は初年度を除き、毎年約 20～30 施設程度参加している。平成 26 年度は 23 施設、研修受講者数延べ 1,477 人であった。

また、出張相談は、平成 26 年度は相談施設数 17 施設、延べ相談件数 27 件であった。平成 24～26 年度の医療圏別出張相談施設数および出張件数によると、3 年間の相談施設数、相談件数はともに増加している。  
(表 1)

【表1】出張研修・相談実施状況

医療圏		名古屋	尾張	海部津島	知多半島	西三河	東三河	計	
出張研修	実施施設数 ( )内は新規	24年度	10(4)	9(5)	2(1)	1	4(2)	3(2)	29(14)
		25年度	14(1)	3(1)	4(2)	3(2)	4(3)	2(2)	30(11)
		26年度	11(3)	3(1)	1	2(1)	5(1)	1	23(6)
	実施件数	24年度	22	18	2	6	7	5	60
		25年度	28	6	6	4	8	2	54
		26年度	30	9	1	2	9	2	53
	受講者数 (延数)	24年度	493	433	84	178	219	131	1,538
		25年度	442	161	259	138	189	23	1,212
		26年度	437	593	147	28	253	19	1,477
出張相談	相談施設数 ( )内は新規	24年度	4(1)	4(1)	0	0	2(1)	2(1)	12(4)
		25年度	9(1)	2(1)	0	0	2(2)	2(1)	15(5)
		26年度	9(3)	1	0	0	5(2)	2(2)	17(7)
	実施件数	24年度	4	6	0	0	3	2	15
		25年度	10	4	0	0	3	2	19
		26年度	15	1	0	0	8	3	27

## 出張研修の受講者および出張相談の施設

### の反応

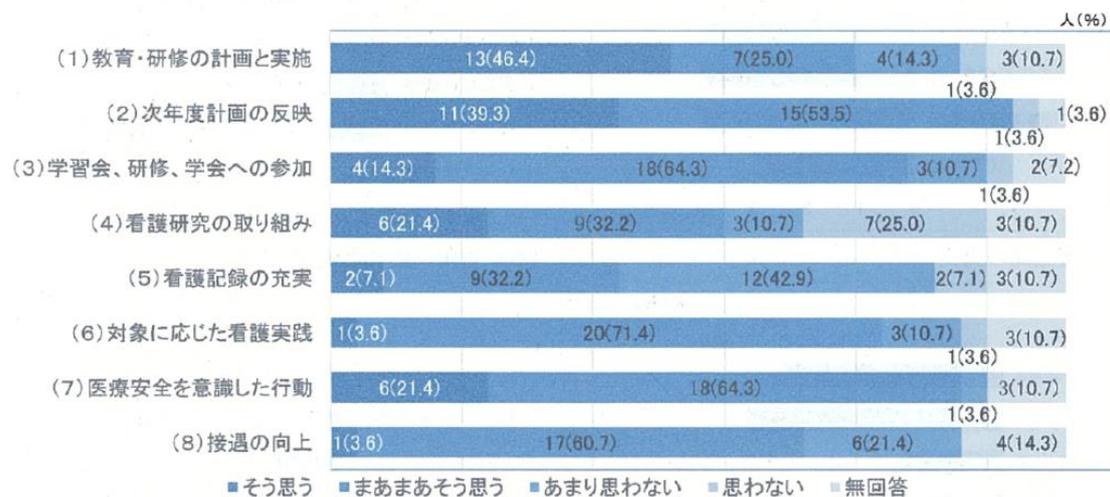
平成26年度末に実施したアンケート調査によると、出張研修または出張相談を受けた28施設に対して「出張研修または出張相談後の施設の変化の有無」を尋ねたところ、「(1)教育・研修の計画と実施」、「(2)次年度計画の反映」、「(3)学習会、研修、学会への参加」、「(4)看護研究の取り組み」、「(5)看護記録の充実」、「(6)対象に応じた看護実践」、「(7)医療安全を意識した行動」、「(8)接遇の向上」の8項目のうち、「(4)看護研究の取り組み」、「(5)看護記録の充実」以外の6項目において「そう思う」「まあまあそう思う」の合計が60%を超えていた。(図2)

また、出張研修の受講者からは「個人面談とクリニカルラダーの連動の必要性や、面接時に誉める言動の大切さが理解できた。チェックリストを作成することで評価がしやすくなるとわかった」という意見がきかれている。

また、出張相談を受けた施設では、「自施設の教育体制の問題が明確になった」などの満足度の高い意見が聞かれている。

【図2】出張研修または出張相談後の施設の変化の有無

n=28



## 2 新人看護職員から中堅看護職員の離職防止及びキャリアアップ

都道府県名	事業名	研修名または取組名
神奈川県	看護師離職防止研修事業	(1)2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～ (2)看護を続ける私の道しるべを探そう～経験をチャンスに変えるために～ (3)中堅看護職員研修～いきいきと活躍し続けるために～

### 取組のポイント

○看護師としての自分を振り返り、仕事の楽しみ方やキャリアアップ等の前向きな視点から看護師の離職防止に取り組む。

### 神奈川県プロフィール

人口	9,096,000 人 <sup>1)</sup>	面積	2,415.81km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	75,663 (66,513.8) 人 <sup>※</sup>	病院数	342 <sup>4)</sup>
就業看護師数	61,164 (54,351.6) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	6,556 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	10,231 (8,356.4) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	91 <sup>5)</sup>
就業保健師数	2,072 (1,881.1) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	187 <sup>6)</sup>
就業助産師数	2,196 (1,924.7) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	490 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( )内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

### 背景・経緯

医療機関の看護師不足が常態化する中、看護職員の離職防止が喫緊の課題となっている。このような中、平成 24 年 12 月「神奈川県における看護教育のあり方検討会」の最終報告書において、「神奈川県の看護職員の離職率は、就職 1 年目よりも 3 年目、5 年目のほうが高くなっている。このため、看護師としてのモチベーションアップやキャリアアップを図るため、就業後 2 年目から 5 年目の若手看護師をターゲットとして、新たな研修の実施（中略）等によって自身の成長がみられる実践能力強化支援システムの導入など、多様な教育体制の充実を図ることが離職防止策として有効である。」と報告された。

これを受け、神奈川県では、離職率の高い 2 年目から 5 年目の看護職員を中心として、働く意欲を高め、離職防止を図るための研修会を開始した。

1) 総務省統計局：人口推計（平成 26 年 10 月 1 日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成 26 年全国都道府県市区町村別面積調（平成 26 年 10 月 1 日時点）

3) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成 26 年末時点）

4) 厚生労働省：平成 26 年医療施設調査（平成 26 年 10 月 1 日時点）

5) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例（平成 26 年度末時点）

6) 厚生労働省：平成 26 年介護サービス施設・事業所調査（平成 26 年 10 月 1 日時点）

## 取組の概要

研修名または取組名 (1)2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～

＜目的＞	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分自身を振り返り、現状を確認する</li> <li>・組織やチームの中での自己の位置づけを確認し、チームワークやメンバーシップを学ぶ</li> <li>・自己の経験や強みを容認し、自信に導き、今後の成長を促すモチベーションに繋げる</li> <li>・先輩看護師の経験談を聞き、今後の自己のキャリア形成を考える</li> </ul>
＜内容＞	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) よりよいコミュニケーションのための自己および他者理解</li> <li>2) 仕事のやりがい、意欲につながるチームメンバーの役割理解</li> <li>3) 先輩看護師の体験談を聞き今後のキャリア形成に役立てる</li> </ol>
＜対象者＞	卒後2年目の看護職員
＜委託先＞	公益社団法人神奈川県看護協会
＜期間＞	1日×2回
＜予算＞	136.5万円/年 ((2)、(3)の研修を含む)

## 取組の具体的な内容

### 卒後2年目の看護職員について

卒後2年目の看護職員は、職場の人間関係や技術不足の不安等の悩みを抱えていることが少なくない。このような卒後2年目の看護職に対して、平成26年度、「2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～」という研修を実施した。

い外部講師を招き、受講者の自己理解や他者理解についての講義等を実施。さらに、結婚・出産・子育て等を経験した先輩看護師や卒後4～5年目の先輩看護師を招き、自分の体験談等を語ってもらうことで、受講者に将来像のイメージ化を促し、就業継続への意欲向上を図っている。

### 受講者数は延べ200人以上

平成26年度の受講者数は延べ213人であった。(表1)

### 先輩看護師と人材育成に詳しい講師

平成26年度の研修では、人材育成に詳し

【表1】研修受講者数

研修名	受講者数(人)	
2年目ナース研修～これからもイキイキと看護を続けるために～	1回目	103
	2回目	110
	合計	213

## 取組の概要

研修名または取組名	(2)看護を続ける私の道しるべを探そう～経験をチャンスに変えるために～
-----------	-------------------------------------

<目的> 看護に対する自己の思いに気づき、看護を継続する意欲に繋げることができる

<内容> ・自分にとっての看護とは何か  
・現在の自分の状況と求めている支援は何か  
・過去の自分から現在、未来をつなぎ、自己投入できるものを模索する

<対象者> 神奈川県内に就業している3～5年目の看護職員で、看護を継続していくことに迷いを抱えている現状をなんとか切り拓きたいと考えている方

<委託先> 公益社団法人神奈川県看護協会

<期間> 1日間

<予算> 136.5万円/年 ((1)、(3)の研修を含む)

## 取組の具体的な内容

**卒後3～5年目の看護職員について**

卒後3～5年目の看護職員の特徴として、多くの病院等で新人看護職教育や組織での役割を任せられる年代であり、プレッシャーや重圧感を感じていたり、自分自身のキャリアを模索していたりすることが挙げられる。こうした状況で仕事に関する悩みを抱え、職場からの離職や看護からの離職につながる者も少なくない。そのため、そのような看護職員に対して、平成26年度、「看護を続ける私の道しるべを探そう～経験をチャンスに変えるために～」という研修を実施した。

**キャリア形成に詳しい外部講師**

平成26年度の研修では、キャリア形成等に詳しい大学の研究者を外部講師として招き、看護職員としてのキャリア形成において必要な考え方などの講義を通じて、受講者が自分のキャリアを明確にしながらかつ続けることができるよう支援をしている。

**受講者数および経験年数**

平成26年度の受講者数は26名であり、受講者の経験年数は3年目が最も多かった。(表2)

【表2】経験年数別受講者数

研修名	経験年数別受講者数(人)			
	3年目	4～6年目	7～9年目	
看護を続ける私の道しるべを探そう～経験をチャンスに変えるために～	26	14	11	1

## 取組の概要

研修名または取組名 (3)中堅看護職研修～いきいきと活躍し続けるための仕事術～

＜目的＞	中堅看護師として看護実践を問い直し、リーダーシップについて学び、自己のキャリアビジョンを描くことができる
＜内容＞	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム力を高めるために必要なリーダーシップ</li> <li>・求められる役割期待と自己の現状を振り返る</li> <li>・自己のキャリアビジョンと今後の歩み</li> </ul>
＜対象者＞	中堅看護職員（県内に就業している5年目を中心とした看護職員）
＜委託先＞	公益社団法人神奈川県看護協会
＜期間＞	1日間×3回
＜予算＞	136.5万円/年（(1)、(2)の研修を含む）

## 取組の具体的な内容

### 中堅看護職員について

中堅看護職員の特徴として、施設内でのチームリーダーとしての役割や、スタッフ間の異なる意見を調整する役割、仕事と家庭の両立など、様々な役割や課題を抱えていることが挙げられる。そして、その役割を遂行するうえでの悩みや課題が解決できず、職場からの離職につながることもある。そのため、このような中堅看護職員に対して、平成26年度、「中堅看護職研修～いきいきと活躍し続けるための仕事術～」という研修を実施した。

### 中堅看護職員としてのリーダーシップや

#### キャリア形成を考える

平成26年度の研修では、県内の病院の看護部長を外部講師として招き、自分の看護実践の振り返り、中堅看護職員の特徴や役割、リーダーシップ、仕事の楽しみ方等について、講義やグループワーク等を行い、受講者の理解を促すとともに、看護職としての自分のキャリアの明確化を図っている。

#### 受講者数は270人以上

平成26年度の受講者は、1回あたり90人以上おり、研修を3回実施し、延べ278人となっている。（表3）

【表3】研修受講者数

研修名	受講者数（人）	
中堅看護職研修～いきいきと活躍し続けるための仕事術～	1回目	94
	2回目	91
	3回目	93
合計	278	

都道府県名	事業名	研修名または取組名
富山県	離職防止を始めとする看護職員の確保対策事業(看護職員職場定着支援事業)	(1)看護職員育成モデル病院事業 (2)新卒看護職員研修会 (3)若手看護職員研修会・交流会

### 取組のポイント

○外部支援者による中小規模病院の教育体制の整備や、新卒看護師・若手看護師同士の交流を促し、看護の質の向上および離職防止を図る。

### 富山県プロフィール

人口	1,070,000 人 <sup>1)</sup>	面積	4247.61km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	15,871 (14,682.4) 人 <sup>※</sup>	病院数	107 <sup>4)</sup>
		(再掲) 300 床未満の病院数	95 <sup>4)</sup>
就業看護師数	11,474 (10,737.0) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	768 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	3,430 (3,031.0) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	28 <sup>5)</sup>
就業保健師数	607 (572.3) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	48 <sup>6)</sup>
就業助産師数	360 (342.1) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	53 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( )内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

### 背景・経緯

医療の高度化、専門分化に対応するため、看護業務は、一層多様化、複雑化しており、看護職員の職域は、医療機関にとどまらず、福祉施設や在宅看護へと領域が拡大している。

こうした中、高い知識と技術を修得し、かつ豊かな人間性を備えた看護職員を、質・量ともに確保していく必要があるが、現状では、全国的に看護師不足が顕在化し、富山県においても看護職員の確保が十分ではない状況にある。また、県内の病院において、勤務年数5年未満の看護職員の離職が県内全体の離職者のおよそ半数を占めている。

そこで、新卒看護職員・若手看護職員を対象とした研修を開催し、職場定着の促進を図っている。また、中小規模病院の看護職員の教育体制の充実・強化を図るため、看護職員育成モデル病院事業を実施している。

1) 総務省統計局：人口推計（平成26年10月1日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成26年全国都道府県市区町村別面積調（平成26年10月1日時点）

3) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成26年末時点）

4) 厚生労働省：平成26年医療施設調査（平成26年10月1日時点）

5) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（平成26年度末時点）

6) 厚生労働省：平成26年介護サービス施設・事業所調査（平成26年10月1日時点）

取組の概要	
研修名または取組名	(1)看護職員育成モデル病院事業
<目的>	看護職員の教育体制の充実・強化を図るため、スタッフ・指導者の育成等、病院内の教育体制整備の支援を行い、病院の看護職員の看護実践能力の向上と職場への定着を図る。
<内容>	<p>初年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職員教育体制支援検討会の開催</li> <li>外部支援者（大学教員・病院の教育担当責任者・養成所の教員）の派遣</li> <li>・看護職員の研修プログラムの作成など教育支援体制の整備</li> <li>新人、再就業者、中堅者等看護職員の研修プログラムの作成等</li> </ul> <p>次年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職員研修プログラム等に基づく実践</li> <li>外部支援者（大学教員・病院の教育担当責任者・養成所の教員）からの支援</li> </ul>
<対象者>	県内病院のうち病床数が300床以下の2病院
<委託先>	なし
<期間>	通年
<予算>	184.7万円/年（(2)、(3)の研修会を含む）

### 取組の具体的な内容

#### 中小規模病院の教育体制整備を支援

富山県では、看護職員の定着のため、平成18年度に「新卒看護職員に優しいモデル病院事業」を開始し、平成22年度からは対象を看護職員全体に拡大し、「看護職員育成モデル病院事業」を実施している。この事業は、毎年県内の300床以下の2病院を対象とし、看護職員の教育体制の充実・強化のため、大学教員や他病院の教育担当者を派遣し、教育体制整備の支援を行っている。

#### 教育体制整備の流れ

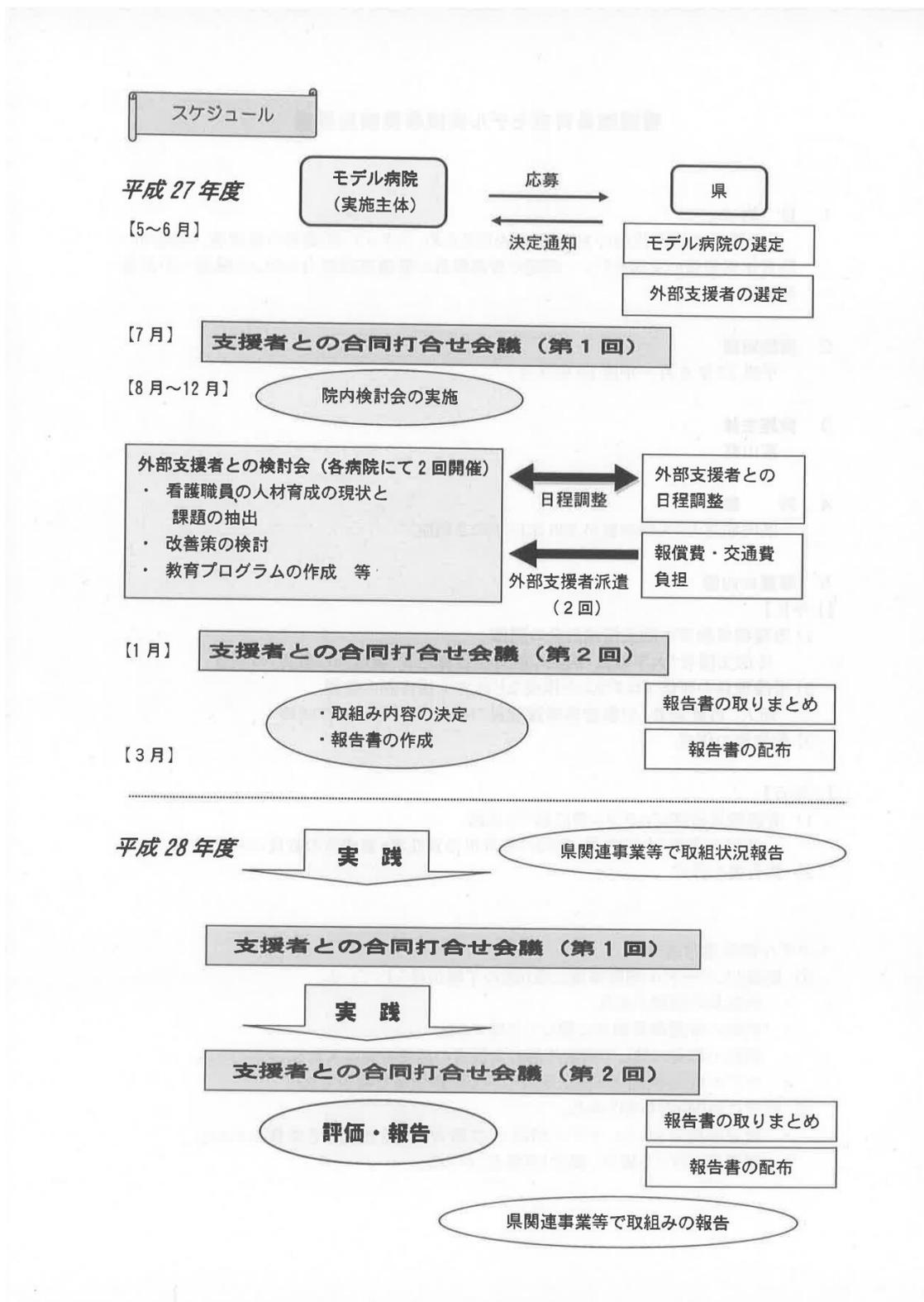
この事業では、対象となる病院の教育体制整備を約2年間かけて支援している。

初年度は、外部支援者と病院担当者との合同打合せ会議と検討会を行い、人材育成の現状と課題の抽出、改善策を検討し、教育プログラムの作成等の教育支援体制の整備を行う。

次年度は、初年度に作成した教育プログラム等に基づいて実践をし、外部支援者との合同打合せ会議による評価・修正を行う。（図1）

【図1】看護職員育成モデル病院事業

※平成27年度から実施した場合



## 実施状況

実施施設数は平成 22 年度から延べ 11 病院であり、約 50 床～240 床の病院が参加している。(表 1)

## 実施施設の教育体制の変化

この事業を実施した病院では、自施設の課題を抽出し、効果的な目標管理のための目標面接やクリニカルラダーの改正、病院職員全体による潜在看護師への呼びかけなどの看護師確保対策の実施、看護業務量測定の実施とその結果に基づく病棟間の患者移動、看護師・看護補助者の業務分担の見直しなど、具体的な改善策を実施している。

【表 1】看護職員育成モデル病院事業の実施施設

	施設 No	病床数
平成 22 年度	1	193
	2	199
平成 23 年度	3	99
	4	237
平成 24 年度	5	48
平成 25 年度	6	190
	7	88
平成 26 年度	8	199
	9	70
平成 27 年度	10	199
	11	213

## 取組の概要

## 研修名または取組名

## (2)新卒看護職員研修会

＜目的＞	県内の病院で勤務する新卒看護職員に、講義や相互の交流を通して、日常業務における各自の課題とその対処方法について理解してもらうとともに、看護職員としての自覚や意欲を高め、職場への定着を促進する。
＜内容＞	講演・意見交換等
＜対象者＞	以下の要件のいずれも満たす者 ①平成 27 年 4 月に県内病院に就職した看護職員 ②過去に医療機関において看護職員として就業経験のない者
＜委託先＞	なし
＜期間＞	1 日間×2カ所程度
＜予算＞	184.7 万円/年 ((1)のモデル病院事業、(3)の研修会を含む)

## 取組の具体的な内容

**新卒看護職員を応援**

富山県では、新卒看護職員の離職防止策として、平成 17 年度から新卒看護職員研修会を実施している。

この研修会では、看護学校の教員や病院の看護管理者を講師として招き、県内の病院に就職した新卒看護職員に対して、新卒看護職員を応援するメッセージを伝えたり、受講者同士の意見交換に病院の看護管理者等が助言者として加わるなどの工夫を行い、新卒看護職員の離職防止を図っている。

また、研修の開催時期は、新卒看護職員が夜勤業務などによりストレスが高くなる時期（6～8月頃）を想定して開催するなどの工夫をしている。

**受講者の反応**

平成 26 年度の研修会の受講者を対象としたアンケート調査によると、「他の病院の看護師との交流ができて良かった」、「悩んでいるのは自分だけではないと安心した」「助言者の言葉に勇気づけられた」などの意見が聞かれている。

**新卒看護職員の離職率**

新卒看護職員の離職率は、平成 22 年度に 7.7%、平成 24 年度に 8.1%、それ以外の年度は約 3%から 5%前後で推移している。（表 2）

【表 2】富山県内の新卒看護職員の離職率

単位 (%)

	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度
離職率	4.2	3.3	5.3	7.7	4.3	8.1	4.7

## 取組の概要

## 研修名または取組名

## (3)若手看護職員研修会・交流会

＜目的＞ 県内の病院において、勤務年数5年未満の看護職員の離職が県内全体の離職者のおよそ半数を占めている。このため、若手看護職員を対象とした研修会・交流会を開催し、キャリアアップについて考える機会を持つとともに、同世代の仲間との交流を深める中で、各自が日々抱えている課題への対処方法を見出し、看護職員としての自覚や意欲を高めることにより、職場定着の促進を図る。

＜内容＞ 講演・意見交換等

＜対象者＞ 病院に勤務する勤務年数3～5年未満の看護職員

＜委託先＞ なし

＜期間＞ 1日間×2カ所程度

＜予算＞ 184.7万円/年（(1)のモデル病院事業、(2)の研修会を含む）

## 取組の具体的な内容

**キャリアアップをテーマにした研修**

県内の離職者のうち、勤務年数が5年未満の看護職員は、平成25年度は45.6%であり、約半数近くを占めている。（表3）

このような中、富山県では、若手看護職員の離職防止策として、平成22年度から3～5年未満の看護職員に対して、若手看護職員研修会・交流会を実施している。

この研修会では、大学教員や富山県内の病院の認定看護師等を講師として招き、認定看護師になった経緯など、受講者が関心のあるキャリアアップに関する講演や同世代の看護職員との意見交換などを行うことで、受講者のキャリアアップのイメージ化

や日々職場で抱えている課題の共有などを促し、離職防止を図っている。

**受講者について**

平成26年度の受講者174人が就労している病院の病床数は約50～700床であり、病床規模にかかわらず、若手看護職員が職場に定着するように働きかけている。

受講者の反応としては、「自分のキャリアのことを考えることができた」、「意見交換で悩みを共有できた」などの意見が聞かれている。

【表3】平成25年度 富山県内の看護職員の離職者の勤務年数

	総数	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～29年	30年以上
人数	659	92	63	146	158	63	25	43	69
割合	100.0%	14.0%	9.5%	22.1%	24.0%	9.6%	3.8%	6.5%	10.5%

都道府県名	事業名	研修名または取組名
大分県	看護の地域ネットワーク推進事業	新人ナースサポート会議

### 取組のポイント

○県内の地域ごとに新人看護職員離職防止に対する研修を行い、県内全体の新人看護職員の離職防止を図る。

### 大分県プロフィール

人口	1,171,000 人 <sup>1)</sup>	面積	6340.61km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	20,584 (19,130.1) 人 <sup>※</sup>	病院数	158 <sup>4)</sup>
就業看護師数	13,482 (12,645.6) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	972 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	6,092 (5,518.1) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	48 <sup>5)</sup>
就業保健師数	672 (654.2) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	72 <sup>6)</sup>
就業助産師数	338 (312.2) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	93 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( )内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

### 背景・経緯

近年、医療の高度化、県民の要望の多様化に対応できる質の高い看護職員の確保や、県民誰もがができる限り住み慣れた家庭や地域で療養できるよう、在宅医療の提供体制づくりが喫緊の課題となっている。

これらの課題解決のためには、教育研修体制の整備、多様な勤務形態の導入など病院をあげて行う勤務環境改善の取組に加えて、退院支援の充実や医療と介護の連携の推進などによる病院から地域につなぐ取組が求められている。

こうした中、大分県では平成 18 年 9 月から、「看護の地域ネットワーク推進事業」を実施している。この事業では、安心・安全で質の高い地域医療の提供に寄与することを目的として、看護職員の資質の向上、関係機関のスムーズな連携強化及び看護職員の確保定着に努めるため、各保健所管内施設の看護管理者等で構成する看護ネットワーク推進会議を母体とし、事業を展開しており、この事業の一つとして、「新人ナースサポート会議」が行われている。(図 1)

1) 総務省統計局：人口推計（平成 26 年 10 月 1 日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成 26 年全国都道府県市区町村別面積調（平成 26 年 10 月 1 日時点）

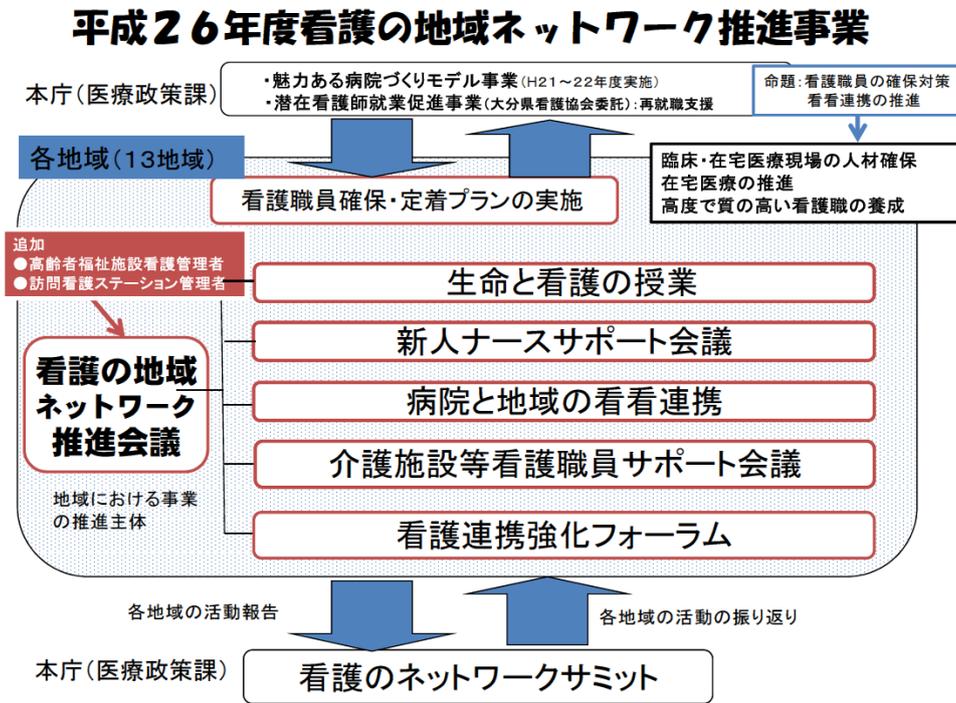
3) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成 26 年末時点）

4) 厚生労働省：平成 26 年医療施設調査（平成 26 年 10 月 1 日時点）

5) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例（平成 26 年度末時点）

6) 厚生労働省：平成 26 年介護サービス施設・事業所調査（平成 26 年 10 月 1 日時点）

【図1】平成26年度 看護の地域ネットワーク推進事業



## 取組の概要

研修名または取組名	新人ナースサポート会議
<目的>	新人看護職員同士が悩みを共有し、臨床現場で役立つ技術を身につけることで、いきいきと働き続けることに繋がるとともに、新人看護職員の早期離職を防止する。
<内容>	ピアカウンセリングや、新人ナース同士のグループワーク等を実施する。
<対象者>	新人看護職員及びサポートする立場の者等
<委託先>	なし
<期間>	地域により異なる（年2回程度）
<予算>	44.2万円/年

## 取組の具体的な内容

### 各地域の新人看護職員をサポートする

大分県では、県内各地域の看護職員が、「つながる・問題解決・資質の向上」をキーワードに医療機関の枠を超えて連携し、地域の実情に即した看護職員の確保・定着対策を推進することを目的とし、医療機関等各施設の看護管理者等で構成する「看護の地域ネットワーク推進会議」を各地域<sup>\*1</sup>に設置している。

「看護の地域ネットワーク推進会議」では、新人ナースサポート会議、小中学生に対する生命と看護の授業、連携強化フォーラム、介護施設等看護職員サポート会議など、看護職員の確保・定着のための様々な取り組みを実施している。さらに、各地域の活動報告と新たな看護課題の情報共有のため、看護のネットワークサミットを年1回開催し、情報共有を行っている。

新人ナースサポート会議では、新人看護職員の離職防止を目的とし、大学の研究者、施設の管理者、認定看護師による講義やグループワーク等の研修を実施している。

### 研修の内容と実施状況

新人ナースサポート会議による研修は、年度や地域によって様々であり、例えば新人看護職員を対象とした看護技術、コミュニケーションスキル、メンタルヘルス、新人看護職員教育担当者等を対象とした若手看護師の指導方法の教育などが行われている。（表1）

<sup>\*1</sup> 地域とは、保健所（保健部）を事務局とした、歴史的にも親密感があり、日常的にも交流が行われている地域。（13地域）

【表1】平成26年度 新人ナースサポート会議（研修会）実施状況

地域		研修テーマ	受講者数 (人)
国東	1回目	「動物に学ぶ生き方について」	70
	2回目	「認知症パーソンズケアについて」	82
日出 杵築	1回目	「寄り添う心 看護の心」	31
別府	1回目	「今の自分・なりたい自分」	33
由布	1回目	「メンタルヘルス活動からみる若手看護師指導のポイント」	24
臼津	1回目	「対人関係スキルアップ基礎講座」	19
佐伯	1回目	「医療現場で役立つコミュニケーションスキル」	35
	2回目	(大分県看護協会佐伯地区と共催) 「高齢社会に求められる看護職とは」 「病棟から在宅へ～当訪問看護ステーションにおける活動を通じて～」	47
竹田 (豊後大野地区 と合同開催)	1回目	「看護職に求められる役割と意識」	18
	2回目	「看護職が担う医療安全について」	37
豊後大野	1回目	「誤嚥防止他」	17
	2回目	「点滴・注射・採血」	25
	3回目	「トランスファー」	23
	4回目	「BLS」	39
	5回目	「人工呼吸器」	16
	6回目	「透析患者の看護」	20
日田 (日田・九重 玖珠地区と合同 開催)	1回目	「コーチングを学ぶ」	37
	2回目	「メンタルヘルス活動からみる若手看護師指導のポイント」	30
中津 宇佐 (豊後高田地区 と合同開催)	1回目	「医療現場で役立つコミュニケーションスキル ～ここに来て良かった、という病院づくりのために～」	37
	2回目	事例検討「相手に寄り添うコミュニケーションをめざして」 ○がんの告知を受けた患者さんへの声かけ ○「死にたい」と言った患者さんへの声かけ ○思いのずれを生じてしまった患者さんとの関わり ○気分にもらがある患者さんとの関わり	25

## 受講者の反応と離職率の推移

新人ナースサポート会議の受講者を対象に実施したアンケートでは、「同じ悩みを持つナースたちが話し合えて勇気が持てました。頑張ろうと思いました。」「自分を振りかえる区切りの機会となり、自分を俯瞰してみることの大切さが分かった。」などの意

見が聞かれた。

また、大分県の常勤看護職員（新卒）の離職率は、平成 20 年度に 15.7%まで上昇したものの、同年以降低下しており、平成 23 年度以降は 5.0%前後という、全国平均よりも大きく下回る数値を示している。（表 2）

【表 2】常勤看護職員（新卒）の離職率の推移

単位：(%)

	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度
全国平均	9.2	9.2	8.9	8.6	8.1	7.5	7.9	7.5
大分県	8.2	8.2	15.7	11.3	5.9	4.8	5.1	5.0

### 3 地域連携・人材交流

都道府県名	事業名	研修名または取組名
京都府	医療従事者確保推進事業 (医療従事者資質向上等事業)	看護職連携キャリア支援事業

#### 取組のポイント

○系列や病院機能を超えた人材交流を通じ、地域・施設間連携に強い看護職を育成する。

#### 京都府プロフィール

人口	2,610,000 人 <sup>1)</sup>	面積	4,612.2km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	32,286 (28,633.9) 人 <sup>※</sup>	病院数	174 <sup>4)</sup>
就業看護師数	24,637 (22,181.8) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	2,459 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	5,659 (4,644.3) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	156 <sup>5)</sup>
就業保健師数	1,087 (1,024.6) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	70 <sup>6)</sup>
就業助産師数	903 (783.2) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	184 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( )内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

#### 背景・経緯

近年、高度急性期から在宅に至る医療の機能分化・強化ならびに地域包括ケアシステムを中心とする在宅医療・介護が推進されている。医療の機能分化・強化は、質の高い医療を効率よく提供する上で必要不可欠な仕組みといえるが、医療の機能によって看護師に求められる専門性が異なるため、例えば、高度急性期を担当する看護師は在宅の現状がわからず、逆に在宅からスタートする看護師は急性期のことがわからないという状況が起こり得る。

こうしたギャップを埋め、継続医療・継続看護を推進するための取り組みとして、京都府では京都大学医学部附属病院に看護職キャリアパス支援センターを設置し、平成27年4月から医療機能の異なる施設間での「連携に強い看護師」を養成するための「看護職連携キャリア支援事業」を開始した。

1) 総務省統計局：人口推計（平成26年10月1日時点）  
 2) 国土交通省国土地理院：平成26年全国都道府県市区町村別面積調（平成26年10月1日時点）  
 3) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成26年末時点）  
 4) 厚生労働省：平成26年医療施設調査（平成26年10月1日時点）  
 5) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（平成26年度末時点）  
 6) 厚生労働省：平成26年介護サービス施設・事業所調査（平成26年10月1日時点）

## 取組の概要

研修名または取組名	看護職連携キャリア支援事業
<目的>	急性期から回復期、在宅における幅広い看護の経験と知識を有した「施設間の連携」に強い人材を育成する。
<内容>	京都大学医学部附属病院に「看護職キャリアパス支援センター」を設置し、同院が人材交流支援拠点となり、他施設及び京都府北中部の医療・看護・介護施設との看護師等相互人材交流システムを確立する。
<対象者>	京都府内の医療機関
<補助対象>	京都大学医学部附属病院
<期間>	通年
<予算>	4,901.3万円/年

## 取組の具体的な内容

**人事交流による施設間の連携に強い人材****育成**

この事業の目的は、急性期医療を担う病院と回復期リハビリテーションや長期療養、在宅医療を担う施設、訪問看護ステーション等との間で、“在籍出向による”相互人事交流を推進し、自施設では経験できない医療機能の中での看護を深く体験的に学び、自施設の看護の振り返りを通して看護の質を向上させるとともに、継続看護を確実に遂行できる“連携力”を鍛えることにあり、事業の内容として、主に3つの交流プログラムについて支援を行っている。1つ目は京都大学医学部附属病院と対象機関との相互人事交流プログラム、2つ目は京都大学病院から他の医療機関等への派遣プログラム、3つ目は他の医療機関等から京都大学医学部附属病院への派遣プログラムである。(図1)(図2)(図3)

**人材育成の計画および具体的な支援方法**

京都大学医学部附属病院では、平成27年度は4月より京都府内のホスピス、訪問看護ステーションを含む4つの医療機関に、京都大学医学部附属病院の看護職5名(看護師2名、助産師3名)の長期派遣を既に開始している。また、7月には事業の運営拠点となる「看護職キャリアパス支援センター」を京都大学医学部附属病院内に設置し、専任の教員1名、事務職員1名によって、派遣先施設ならびにプログラム参加者らへの実質的な支援を開始した。具体的な支援内容は、施設間の協定書の作成、派遣先施設での具体的な業務内容や勤務時間等の調整、プログラム参加者らの看護実践能力の評価ならびに定期的な面談を通してのメンタルサポート等、多岐に渡る。平成28年度には、派遣先施設のうち可能な施設から京都大学医学部附属病院への逆派遣をスタートさせ、在籍のまま相互に人材を交流しあう、いわゆる交換留学方式での“相互人事交流”を実現させる予定で、現在、準

備・調整を進めている。最終年度となる平成 29 年度には、京都大学医学部附属病院以外の施設間同士の相互人事交流を支援する仕組み、具体的には、各施設からの人事交流ニーズの把握と施設間のマッチング、プ

ログラム参加者への教育ならびに実践の評価、派遣先及び派遣元施設の看護管理者ならびに参加者から寄せられる各種相談への対応といった、一連の支援システムを完成させることをゴールとしている。

【図 1】 京都大学医学部附属病院と対象機関との相互人事交流プログラム



【図2】 京都大学医学部附属病院から他の医療機関等への派遣プログラム



【図3】 他の医療機関等から京都大学医学部附属病院への派遣プログラム



※本事例は、「京都大学医学部附属病院 看護職キャリアパス支援センター」のウェブサイトを用いて作成した。

URL : <http://www.kuhp.kyoto-u.ac.jp/~nrcareer/>

都道府県名	事業名	研修名または取組名
熊本県	医療依存度の高い患者への在宅に向けた看護能力育成事業	医療依存度の高い患者への在宅に向けた看護能力育成事業

### 取組のポイント

○研修会、臨床実習、実践現場へのアドバイザー派遣による段階的な研修を行い、慢性期や回復期の医療機関、在宅療養に関わる看護職員等の看護実践能力向上を図る。

### 熊本県プロフィール

人口	1,794,000 人 <sup>1)</sup>	面積	7,409.32km <sup>2</sup> <sup>2)</sup>
就業看護職員数	33,097 (31,301.1) 人 <sup>※</sup>	病院数	214 <sup>4)</sup>
就業看護師数	21,333 (20,271.4) 人 <sup>3)</sup>	一般診療所数	1,471 <sup>4)</sup>
就業准看護師数	10,413 (9,732.4) 人 <sup>3)</sup>	助産所数	67 <sup>5)</sup>
就業保健師数	910 (880) 人 <sup>3)</sup>	介護老人保健施設数	96 <sup>6)</sup>
就業助産師数	441 (417.3) 人 <sup>3)</sup>	訪問看護ステーション数	147 <sup>6)</sup>

注：就業看護職員数・就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の数値は、実人数であり、( )内は常勤換算

※ 就業看護職員数は、就業看護師数・就業准看護師数・就業保健師数・就業助産師数の合計から算出

### 背景・経緯

2025 年に向けて、医療機関の機能分化・強化が進む中、高度急性期病院、急性期病院での在院日数はさらに短縮し、医療ニーズの高い患者が在宅へと移行する。円滑な在宅移行を進めるにあたっては療養型、地域包括ケア病床、回復期病院、施設、訪問看護ステーション等に勤務する看護職の看護実践能力の向上は欠かせない。また、在宅療養に関わる看護職の大幅な増員が望まれる点から、新人看護師が臨床の場を経験せずに直接在宅療養に関わる施設等に勤務する可能性も高くなっている。

こうした現状がある中、熊本県では地域医療介護総合確保基金を活用した研修事業について公募したところ、熊本大学医学部附属病院から後方施設病院や在宅療養施設等の看護の資質向上支援を目的とした「急性期以外の医療機関や施設、在宅療養に関わる看護職を対象とした研修」のアイデアが出された。在宅へと移行する医療依存度の高い患者が、望む場で生活できるためには、急性期以外の医療機関や在宅療養に関わる施設等が、患者の状態に応じた看護を提供する必要があるため、平成 27 年度から「医療依存度の高い患者への在宅に向けた看護能力育成事業」を開始している。(図 1)

1) 総務省統計局：人口推計（平成 26 年 10 月 1 日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成 26 年全国都道府県市区町村別面積調（平成 26 年 10 月 1 日時点）

3) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成 26 年末時点）

4) 厚生労働省：平成 26 年医療施設調査（平成 26 年 10 月 1 日時点）

5) 厚生労働省：平成 26 年衛生行政報告例（平成 26 年度末時点）

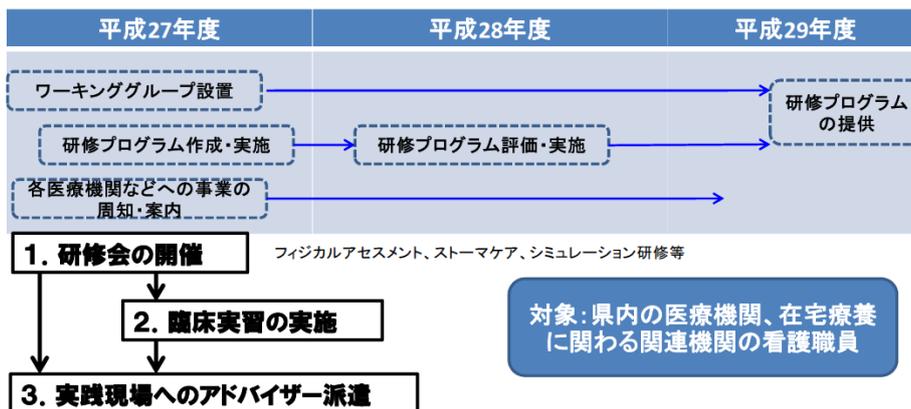
6) 厚生労働省：平成 26 年介護サービス施設・事業所調査（平成 26 年 10 月 1 日時点）

【図1】在宅移行に向けた看護職育成のための体制の構築

## 在宅移行に向けた看護職育成のための体制の構築

～医療依存度の高い患者への在宅に向けた看護実践能力向上～

医療依存度の高い患者が望む場所で生活できるよう、在宅等への移行を円滑に進めるため、急性期以外の医療機関及び在宅療養に関わる施設等に勤務する看護職員が、医療依存度の高い患者に対する看護実践能力を身につけるための体制を整備する



研修や実習終了後に、希望に応じて各施設に熊本大学医学部附属病院の専門看護師・認定看護師等を派遣し、実践の指導を行う

## 取組の概要

研修名または取組名 医療依存度の高い患者への在宅に向けた看護能力育成事業

＜目的＞	急性期以外の医療機関及び在宅療養に関わる関連機関に勤務する看護職員においても、医療依存度の高い患者に対する看護実践能力の知識・技術を身につける体制を整備するため
＜内容＞	研修会の開催、臨床実習の実施、実践現場へのアドバイザー派遣
＜対象者＞	県内の医療機関、在宅療養に関わる施設等の看護職員
＜委託先＞	熊本大学医学部附属病院
＜期間＞	各研修 1～3日間程度を年2回程度（医療機関等からの参加に合わせ、短時間実施や休日実施など開催方法を考慮）
＜予算＞	364.3万円/年

## 取組の具体的な内容

### 急性期以外の医療機関・施設等の看護能力

#### の向上

この事業では、地域包括ケアシステムの構築のために、急性期以外のどのような現場（慢性期、在宅等）においても、看護職が医療依存度の高い患者に対応できる能力を習得することができるよう、平成27年度から開始の3年計画である。

1年目である今年度は熊本大学医学部附属病院内にワーキンググループを設置し、同院の専門看護師・認定看護師の意見を反映しながら研修プログラムの作成や運営を実施している。また、各施設へ事業開始の案内状を送付し、研修の詳細な内容については、同院のホームページ等を活用するなど、事業の周知・案内を行っている。2年目以降は研修プログラムを実施しながら評価・修正を行い、3年目には、熊本県内の他の2次医療圏においても同様の研修が実施できるように、研修プログラムを各地域に提供していく予定である。

### 研修の3本柱

研修は、主に「研修会の開催」、「臨床実習の実施」、「実践現場へのアドバイザー派遣」の3本柱によって構成されている。

「研修会」では、専門看護師や認定看護師、他医療職によって、病院等看護職、施設看護職、訪問看護職の対象者別に、がん看護、感染対策、糖尿病看護、フィジカルアセスメント、褥瘡ケア、新生児看護、気管切開管理、薬剤管理などについて、講義や演習を行う。

「臨床実習」は、受講者の所属する医療機関等の希望により、実習内容・期間・場所を設定し実施する。平成27年度は、訪問看護ステーションに所属する受講者が緩和ケアの臨床実習を希望し、熊本大学医学部附属病院の呼吸器病棟のラウンドに同行し在宅移行の視点から入院患者の現状や連携について学び、自宅退院を目指している患者とのコミュニケーション等を実施した。また、慢性期病院に所属する受講者が糖尿病療養指導やフットケアを見学したり、介

護施設に所属する受講者が重症患者のバイタルサインや身体観察をしたりすることで、フィジカルアセスメントや看護技術、患者への指導方法等を学んだ。

「アドバイザー派遣」は、研修会参加施設の希望により、専門看護師、認定看護師を受講者の所属先の医療機関等に派遣している。

なお、その他にも受講者の希望に応じて口腔ケアや注射、浣腸、吸引などの看護技術を、シミュレーターを使用して練習することができる「シミュレーション研修」も実施されている。

## 実施状況

平成 27 年度の研修会の受講者数は、回復期・慢性期医療機関は 42 人、介護施設は 18 人、通所リハビリテーションは 3 人、訪問看護ステーションは 97 人であった。受講者の研修内容としては、「緩和ケア」が最も多く 24 人であった。次いで、「摂食・嚥下リハビリテーション」、「皮膚・排泄ケア」が 15 人であった。（表 1）

臨床実習の受講者数は、平成 28 年 2 月時点では、「緩和ケア」が 1 人、「糖尿病療養指導およびフットケア」が 4 人、「フィジカルアセスメント」が 1 人であった。

また、アドバイザー派遣は、精神科を主な診療科とする病院 1 施設であった。糖尿病を合併している患者のカンファレンスに精神看護専門看護師及び糖尿病認定看護師が参加し、病院、訪問看護ステーション及びディケアのスタッフ、管理栄養士とともに事例検討を行い、具体的な助言を行った。

## 受講者の反応

平成 27 年度の研修の受講者に対して実施したアンケートでは、「緩和ケア」については、「満足できた」「だいたい満足できた」の合計が 96%、「理解できた」「だいたい理解できた」が 100%、「役立つ」「だいたい役立つ」の合計が 96%であった。また、「フィジカルアセスメント基礎」については、「満足できた」「だいたい満足できた」の合計、「理解できた」「だいたい理解できた」の合計、「役立つ」「だいたい役立つ」の合計がそれぞれ 100%であった。

また、研修会については、「シミュレーターを使用した意識レベルの確認や呼吸音の聴き方等が実践できた」、「少人数だったので、疑問を確認しながら研修できた」、アドバイザー派遣については「患者の関わりや事例を通しての看護の深まり等を学べた」などの意見が聞かれており、受講者にとってわかりやすく、実践に応用しやすい内容の研修となっているといえる。

【表1】各研修会の対象者、時間数、受講者数（人）

研修名	対象	時間	受講者の所属先			合計
			病院	施設	訪問看護	
精神看護 在宅患者や家族の精神的支援	訪問看護	3			3	3
在宅における薬剤管理	病院、施設、訪問看護	1.5	2	1	1	4
在宅における栄養管理	病院、施設、訪問看護	1	2	1	2	5
在宅におけるHIV看護	病院、施設、訪問看護	1		1	5	6
がん看護 終末期がん患者と家族ケア	訪問看護	3			7	7
感染対策の基本：感染対策の基本を学び、在宅での感染対策に応用できる	訪問看護	3			5	5
在宅における疼痛管理について	訪問看護	3			5	5
摂食・嚥下リハビリテーション、気管切開管理	病院、施設、訪問看護	1	7	3	5	15
安全なトランスファー	病院、施設、訪問看護	1	1	1	4	6
在宅に向けた、脳卒中患者の療養支援とプロセス管理	病院、訪問看護	3	6		2	8
糖尿病看護の基礎と疾病管理のための療養支援	病院、施設、訪問看護	3	2	3	6	11
慢性心不全患者の在宅療養移行支援	病院	3	2			2
フィジカルアセスメント研修（基礎編）	病院	3	6	1	3	10
在宅で人工呼吸器装着が必要になる患者の管理と観察ポイントを学ぼう！	病院	3	2		1	3
がん化学療法看護（CVポートの管理・基本的がん化学療法看護）	病院、施設、訪問看護	3	1		7	8
緩和ケア研修：緩和ケアの基本を学び実践に活かす	病院、施設、訪問看護	3	5	6	13	24
がん性疼痛を有する療養患者の疼痛マネジメント	病院、施設	3	4	2		6
医療依存度の高い若年患者へのパースコントロールについて	病院、訪問看護	3			2	2
褥瘡ケア研修（創傷管理方法・スキンケア）	訪問看護	3	1	2	11	14
地域で活かせる新生児看護：NICUで行っている看護を知り、家族とともに地域での療養・養育に活かせる	病院、訪問看護	3			9	9
がん放射線療法看護：放射線性皮膚炎、口腔粘膜炎のケア	病院、訪問看護	3	1		6	7
合計			42	21	97	160

※「病院」とは、回復期、療養期の医療機関を指す。

※「施設」とは、介護保険施設等を指す。

※「訪問看護」とは、訪問看護ステーションを指す。