

都道府県における看護職員のための 研修事業 事例集 ver.2

～今後必要とされる看護職員研修を事業化するための取組み～

平成 29 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

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

II. 本事例集における事業の立案から実施までの過程について・・・・・・・・P.2

III. 事例紹介

1. 新潟県看護職員県内定着強化事業（新潟県）・・・・・・・・P.4

2. 三重県新人看護職員研修 研修推進事業（三重県）・・・・・・・・P.10

3. 小規模施設等看護職員研修支援事業（滋賀県）・・・・・・・・P.15

4. 回復期の看護を担う人材育成事業（高知県）・・・・・・・・P.19

I. 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・介護従事者の確保や定着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を確保することや地域で必要とされる研修を実施することがますます重要になっています。

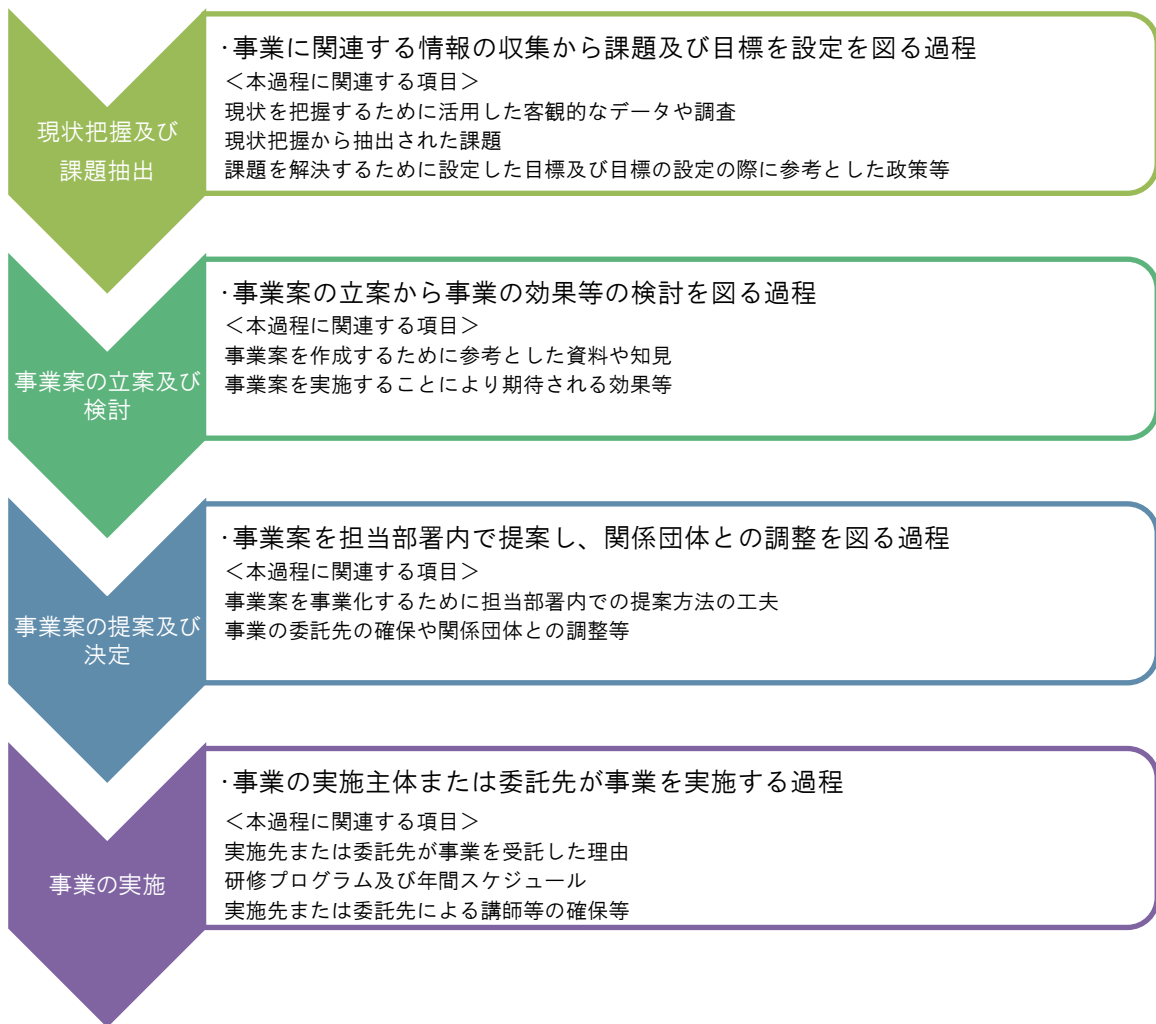
現在、新人看護職員研修をはじめとした看護職員研修については、平成 26 年度より、地域医療介護総合確保基金を活用し、地域の実情に応じて実施されています。

厚生労働省では、各都道府県行政担当者や関係団体等が実施している研修事業等を事例集としてまとめ、各地域の看護や医療の実情に沿った研修事業等の一層の推進を図っています。

平成 28 年度においては、各都道府県が将来を見据えて今後必要となる看護職員研修を事業化していくことが重要となることから、積極的に事業の立案から実施まで行っている 4 県の事例を取り上げ、事業の内容や背景、実施状況等を、事業の立案から実施までの過程を中心に事例集としてまとめました。看護職員が地域の実情に応じた研修を受講し、より一層質の高い看護を提供できるよう、ご活用いただければ幸いです。

Ⅱ. 本事例集における事業の立案から実施までの過程について

本事例集においては、事業の立案から実施までの過程を、以下の図に示すとおり、「現状把握及び課題抽出」、「事業案の立案及び検討」、「事業案の提案及び決定」、「事業の実施」に分け、記載しています。



Ⅲ. 事例紹介

1. 新潟県看護職員県内定着強化事業（新潟県）
2. 三重県新人看護職員研修 研修推進事業（三重県）
3. 小規模施設等看護職員研修支援事業（滋賀県）
4. 回復期の看護を担う人材育成事業（高知県）

1. 新潟県看護職員県内定着強化事業（新潟県）

事業の概要	
目的	病院等（病院、診療所、訪問看護ステーション、介護保険施設等）の協働により、看護職員が県内でスキルアップができる環境を整備するとともに、県内就業に向けた仕組みづくりを検討することで、看護職員の県内就業・定着の促進を図ることを目的とする。
実施主体または委託先	新潟県
事業内容	新潟県看護職員確保対策検討会を設置し、県内における看護職員のスキルアップに向けた環境整備や県内就業・定着に向けた取組に関することを協議するとともに、主に二次医療圏毎に「圏域会議」を設置し、中核的病院※を中心に圏域内の各々の病院等が特長を活かした研修会を企画し研修交流を実施する。（図1） 地域内看護職員育成システム構築の推進として、地域内の看護職員を対象に含めた研修会等を実施する病院等に対して、その実施に要する経費を補助する。
対象者または対象施設	病院、診療所、訪問看護ステーション、介護保険施設、保健所等
定員または募集施設数	各施設の研修によって異なる
開催回数または開催日数	各施設の研修によって異なる
実施期間	平成27年度～平成29年度
予算額及び財源	1,356千円（平成28年度） 地域医療介護総合確保基金及び一般財源

※新潟県地域保健医療計画における二次保健医療圏域ごとに、研修会等の企画・実施や看護のネットワーク構築において中核的な役割を担う病院

県プロフィール

人口	2,304,000人 ¹⁾	面積	12,584.1 km ² ²⁾
就業看護職員数	29,788 (27,655.0)人 [※]	病院数	132 ⁴⁾
就業看護師数	20,967 (19,694.6)人 ³⁾	一般診療所数	1694 ⁴⁾
就業准看護師数	6,832 (6,064.9)人 ³⁾	助産所数	46 ⁵⁾
就業保健師数	1,199 (1141.5)人 ³⁾	介護老人保健施設数	197 ⁶⁾
就業助産師数	790 (754.0)人 ³⁾	訪問看護ステーション数	125 ⁶⁾

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

1) 総務省統計局：人口推計（平成27年10月1日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成27年全国都道府県市区町村別面積調（平成27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27年医療施設調査（平成27年10月1日時点）

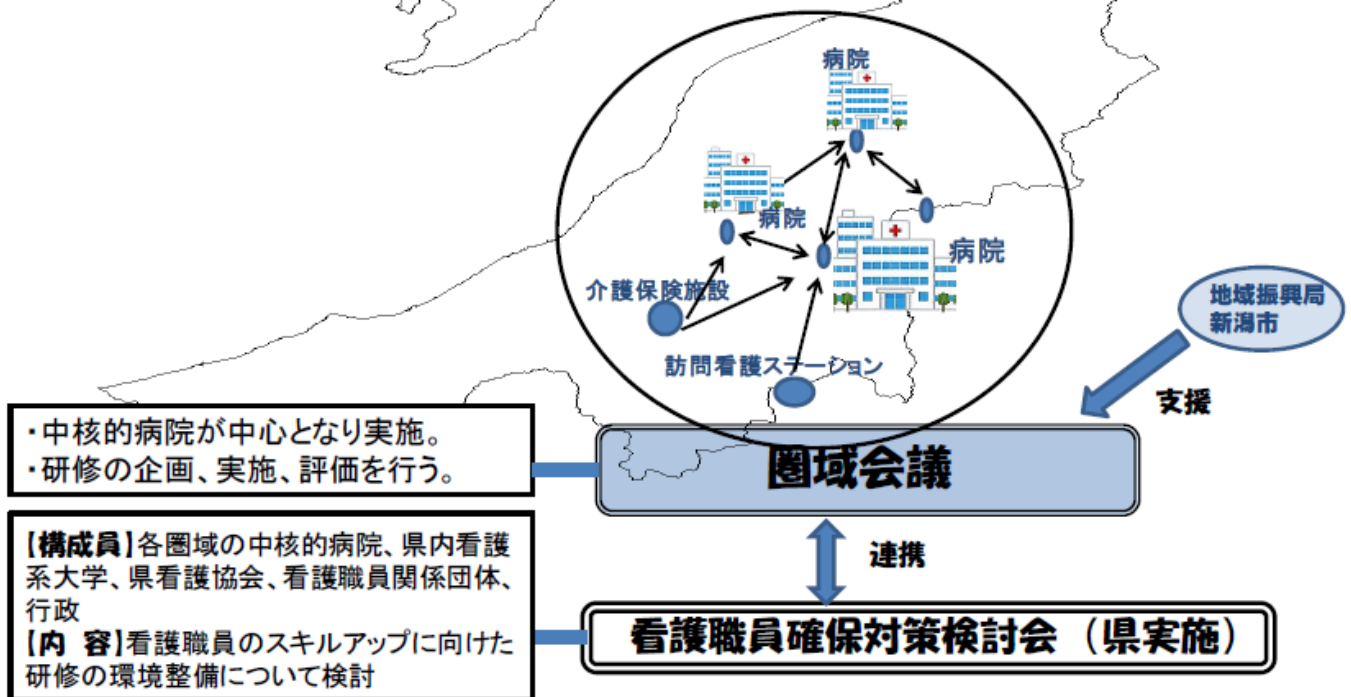
5) 厚生労働省：平成27年衛生行政報告例（平成27年度末時点）

6) 厚生労働省：平成27年介護サービス施設・事業所調査（平成27年10月1日時点）

【新潟県看護職員県内定着強化事業】 病院等の協働による看護職員の研修教育のネットワーク化

（事業目的）病院、診療所、訪問看護ステーション、介護保険施設等の協働により、看護職員が県内でスキルアップができる研修の環境整備に向けた仕組みづくり

→看護職員の県内就業・定着の促進



【図1】新潟県看護職員県内定着強化事業

事業の立案から実施までの過程

1. 現状把握及び問題抽出

事業立案にかかる現状把握

事業立案当初（平成 26 年度）の県内の看護職員の就業・定着の現状については、以下のとおりである。

県内病院における看護職員の募集人数に対する採用人数の割合については、看護職員状況調査^{※1}によると、77.4%であった。

また、県内の看護職員の需給の状況については、新潟県看護職員需給見通し^{※2}における県の看護職員の供給数と業務従事者届を比較すると、平成 24 年末から平成 27 年末までに約 1,500 人（常勤換算）の看護職員の確保が必要であることが推測された。

さらに、平成 25 年 1 月の看護職員県外就業状況等実態調査^{※3}によると、看護職員が県外の施設へ就業した理由として、「院内教育や研修体制が整っていたから」と回答した者は、調査対象者の約 3 割を占め、当該理由としては 3 番目に多かった。

県内の看護職員の研修の実施状況を把握するうえで参考となりうる、県内病院における新人看護職員研修の実施状況については、看護職員状況調査及び新潟県新人看護職員研修事業の報告書によると、平成 26 年度新人看護職員採用者数 724 名のうち研修受講者数 620 名で、85.6%実施されていた。

【現状把握のためのデータや調査結果】

※1 看護職員状況調査：

県により平成 19 年から毎年実施しており、各病院等における看護職員の募集人数や採用人数を調査し、調査結果は事業の方向性等を検討するための資料となる。

平成 26 年 4 月 調査結果（回収率 100%：131/131 病院）

募集人数：1,305 人

採用人数：1,010 人

募集人数に対する採用人数の割合：77.4%

※2 新潟県看護職員需給見通し：

厚生労働省における第七次看護職員需給見通し策定に伴い、県により病院等に対する実態調査を実施した上で策定。県の看護職員の需給動向を推計し、看護職員の安定的な確保と質の向上の推進に資するための基礎資料となる。

※3 平成 25 年 1 月看護職員県外就業状況等実態調査：

県が県立看護大学に委託して実施し、調査結果は事業の方向性等を検討するための資料となる。

平成 25 年 1 月 調査結果（回収率 29.8%：224 人/818 人）

新潟県外に出た理由：「院内教育や研修体制が整っていたから」 71 人（30%）

現状把握から抽出された課題

現状把握にて参考とした看護職員の需給の状況や看護職員が県外の施設へ就業した理由等から、県内の看護職員の就業・定着のためには、就業先によって看護職員が受講できる研修に限られないよう、地域内でのキャリアアップに向けた様々な研修を受講できる環境づくりを進めていくことが課題としてあげられた。

1. 新潟県看護職員県内定着強化事業（新潟県）

課題を解決するために設定した目標

2025年の医療提供体制に必要とされる看護職員の確保につながるよう、「看護職員が地域内でスキルアップできる体制整備を図ることにより、看護職員の県内就業及び定着を促進すること」を目標として設定した。

2. 事業案の立案及び検討

事業案の立案

事業案の立案にあたり、県内の看護職員の就業・定着のためには、看護職員が生涯学び続けることができる環境や研修内容を充実することや、行政、職能団体、看護系大学、看護師等学校養成所、病院等が協働していくこと等が重要であると考えた。

そこで、県内全域の課題や方向性を共有しながら地域の研修等の企画及び実施を進めていくために、「看護職員確保対策検討会」（以下、「検討会」という。）と「圏域会議」を設置することとした。

検討会においては、県内全域の看護職員のスキルアップに向けた環境整備に関することや看護職員の県内就業・定着に向けた取組に関すること等の課題及び対策を検討することとし、構成員は県内病院の看護部長、県担当者、保健所の担当者、県看護協会、看護系大学の教員とした。

また、圏域会議においては、中核的病院を中心に地域内で必要とされる研修内容や方法等の検討、研修終了後の研修評価、施設間の情報交換・共有等を行うこととし、構成員は、施設の看護職の代表者、地域振興局健康福祉部（環境）部、新潟市保健所等とした。

また、各施設が自施設の強みを活かした研修を対外的に情報発信し、県内の看護職員がそれぞれのニーズに合わせて研修を受講できるようにするため、県のウェブサイトにて、他施設の看護職員を受け入れて開催する研修を公開できることとした。

なお、事業案の検討にあたっては、県病院協会によって実施されている、県内病院の看護部長のネットワークづくりを目的とした「看護師定着のためのネットワークづくり事業」（NN ネット）と連携し、各施設の研修の公開を推進していくこととした。

事業案により期待される効果等の検討

期待される効果や実現可能性についても検討を行った。

期待される効果としては、各施設の特長を活かした公開研修が企画・実施されることにより、看護職員が身近に学び続けられる環境が構築され、県内の看護職員の就業・定着につながる事が挙げられた。また、自施設以外の看護職員との交流によって、地域における看護職員間の連携が強化され、今後必要とされる在宅医療や地域包括ケアシステムの推進にもつながることが挙げられた。

事業案の実現可能性としては、県病院協会の協力を得ることで、各施設の病院長の同意のもと、事業が実施可能であることが挙げられた。

事業の評価方法

事業の評価方法については、圏域会議ごとに研修に関する評価を行うとともに、検討会にて事業全体に関する評価を行うこととした。

3. 事業案の提案及び決定

担当部署内での提案方法の工夫

看護職員の就業・定着が県の重要な課題であることから、本事業による看護の質向上に向けた取組は、県内の看護職員の就業・定着の強化につながるという点を強調し、担当課内で提案した。

事業の委託先の確保や関係団体との調整

県では、事業の委託先の確保や関係団体との調整を図るため、事業全体の検討等を行う検討会の構成員となる県内の中核的な病院（14 病院）をはじめ、県看護協会、県内看護系大学、保健所等に担当者が出向き、事業の説明、協力依頼を行うとともに、看護職員確保・育成に係る現状や課題、各圏域内のネットワークの現状等の把握および共有を行った。

また、県病院協会による「看護師定着のためのネットワークづくり事業」にて事業概要の説明を行い、協力依頼を行った。

4. 事業の実施

研修プログラム及び年間スケジュール

平成 28 年 5 月以降：各圏域において圏域会議の開催、研修の実施 ※各施設によって研修内容は異なる（図 2）

平成 28 年 7 月：第 1 回看護職員確保対策検討会（県全体）

平成 29 年 3 月：第 2 回看護職員確保対策検討会（県全体）

実施先または委託先による講師等の確保

講師等の確保については、中核的な病院が研修の企画の中心となり、地域の実情を把握している認定看護師や看護系大学の教員等に依頼し、確保している。

1. 新潟県看護職員県内定着強化事業（新潟県）

平成27年度新潟県看護職員県内定着強化事業 圏域別取組状況										
圏域名	地域機関等	圏域会議				研修会				
		回数	開催時期	構成員	内容	回数	時期	対象	テーマ	主催
下越	村上 新発田	1	11月	<ul style="list-style-type: none"> 圏域内病院 家庭看護士センター 圏域内地域振興局 県福祉保健部 	1. 圏域内にある病院の看護部長・振興局等関係者の顔合わせ 2. 看護職員確保対策事業、定着のための研修に関する理解 ※その他、事務局（中核的病院及び保健所）打合せ会議を2回（H27.9月、28.2月）実施。	2	1:11月 2:12月	病院・訪問看護・介護老人福祉施設・介護老人保健施設	1:緩和ケア研修（乳癌患者の身体的ケア） 2:緩和ケア研修（乳癌患者の精神的ケア）	村上総合病院
						3	1:10月 2:11月 3:12月		1:接遇研修 2:口腔ケア 3:栄養について	
新潟	新潟市	0	11月 (打合せ)	<ul style="list-style-type: none"> 新潟市市民病院 済生会第二病院 新潟大学医学部総合病院（アドバイザー） 新潟市保健所 県福祉保健部 	1. 新潟県内定着強化事業の共有化 2. 新潟圏域会議の進め方について検討	1	1:1月	訪問看護	1: 救急・急変時の適切な応急処置を学ぼう！	新潟市民病院
							2:12月	西区内の病院勤務の看護師	2: 認知症対応力向上	済生会新潟第二病院
新潟	新潟	2	9月 3月	<ul style="list-style-type: none"> 新潟県立津川病院 南部総合病院 五上市、阿賀町 新潟地域振興局 	<9月開催> 1. 新潟県看護職員確保対策検討会 会議報告 2. 協議事項 ① 看護職員がスキルアップするための研修ニーズに関すること ② 研修会の企画・運営 <11月開催> ※研修を兼ねて実施 ・講話「看護職員の人材確保に向けて」～つながることの意義～ 講師：福祉保健部小島参与 ・講話「県央地域の看護職員の連携に向けて」 講師：燕労災病院内山看護部長 ・情報交換「人材育成・現任研修の現状と課題」 <2月開催> ・報告 第2回確保対策検討会報告 第2回検討会開催までの経緯 ・意見交換 看護職員の定着の現状と対策 今後の検討について	2	1:10月 2:2月	病院・訪問看護・介護老人福祉施設・介護老人保健施設・開業医（※2のみ）	1: 高齢者の食事介助 ～観察ポイントを学ぼう～ 2: 終末期における倫理問題へのアプローチ	南部総合病院
						1	1:12月	病院・訪問看護・介護老人福祉施設・介護老人保健施設・行政	1: 認知症ケア講座 第1部講演 講師：認知症ケア研究所 高橋克佳氏 第2部 守備 講師 劇団いくり	燕労災病院
長岡	長岡	3	11月 1月 3月	<ul style="list-style-type: none"> 長岡、小千谷、見附市内病院 長岡地域振興局 	<11月開催> ・研修の企画 <1月開催> ・研修の準備 <3月開催> ・27年度の評価と28年の計画	1	1:2月	圏域内の病院勤務看護師・准看護師	1: 認知症・せん妄の基礎知識と対応コツ	長岡赤十字病院
						8	1:11月 2:11月 3:1月 4:1月 5:2月	病院、診療所、訪問看護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、柏崎市、刈羽村、保健所	1: インフルエンザ流行期に備えて 2: 感染性胃腸炎対策、インフルエンザ対策 3: 医療安全研修「医療事故調査制度における倫理と説明と記録」 4: 嚥下障害の理解と食事介助の基本 5: 緩和ケアセミナー	① 柏崎総合医療センター（1・5） ② 新潟病院（2・3・4）
魚沼	魚沼 南魚沼 十日町	2	9月 2月	<ul style="list-style-type: none"> 圏域内病院 圏域内市町 圏域内地域振興局 	<9月開催> 1. 新潟県看護職員県内定着強化事業について（柏崎総合医療センター） 2. 柏崎市内における看護職員の不足の解消対策等について（市面協議） 3. 今年度実施の研修会の企画等について <2月開催> 1. 実施後のまとめ・課題 2. 次年度の会議と研修会について	3	1:11月 2:11月 3:12月	構成員の施設 ※3は対象病院の看護管理者・市町村保健師代表・地域振興局健康福祉部担当者	1: 講演会 講師：テルモ松村啓史様 「仕事をめっちゃめっちゃ楽しくするおはなし」 2: 講演会 講師：日本歯科大学 新形病院院長山口晃様 新潟生命歯学部 口腔外科教授田中彰様 ① 口腔ケアについて ③ 魚沼圏域の医療推進のために看護職として何ができるか 説明「魚沼圏域の地域の特徴・生活・医療・福祉」 ④ フォードフェ「地域医療推進に向けて看護職ができる事」	1: 魚沼基幹病院 2: 十日町病院 3: 魚沼基幹病院、十日町病院
						7	6～12月	病院・訪問看護・介護老人福祉施設・介護老人保健施設	1: 医療用薬品について 2: 感染対策の基本 3: 褥瘡対策 予防の観点から 理学療法士の立場から 4: 誤嚥と嚥下障害について 食事介助のポイント 5: これからの感染シーズンに備えて 6: 糖尿病について 予防と食事の観点から 7: 職場で役立つコミュニケーション	中央病院
上越	上越	2	7月 2月	<ul style="list-style-type: none"> 上越、妙高市内の病院 及び糸魚川総合病院 行政 	各病院の重点取組事項、現任教育上の課題について在宅医療連携取組状況、地域包括ケア構築についてなど情報交換と意見交換。	2	12月	病院・訪問看護・介護老人保健施設	1: 一次救命処置とAED 2: 冬の感染症 封じ込め対策	
						0				
佐渡	佐渡	1	10月	<ul style="list-style-type: none"> 佐渡市内病院 佐渡市 佐渡地域振興局 	1: 「佐渡地域における在宅医療の推進について」 2: 「看護職員の就業・定着に関する取組について」	1	3月	病院・訪問看護・介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護支援専門員・行政	「癌患者の在宅療養支援」	佐渡総合病院 佐渡市 新潟県佐渡地域振興局
						5	1:4月 2:3月 3:4月 4:6.12月 5:随時 (19回) 6:12.23月	1: 新人看護職員 2: 卒業看護学生 3: 4・5、再就職を希望する看護職員 6: 病院	1: 基礎看護技術トレーニング 2: 卒業基礎看護技術トレーニング 3: 復讐プログラム 4: 看護職員再就職支援講習会看護技術トレーニング 5: 看護職員再就職支援講習会看護職員体験コース 6: シミュレーション教育、ファシリテーター養成研修	新潟大学医学部総合病院（看護職キャリア開発コアセンター）

【図2】平成27年度新潟県看護職員県内定着強化事業 圏域別取組状況（一部抜粋）

2. 三重県新人看護職員研修事業 研修推進事業（三重県）

事業の概要

目的	新人看護職員研修ガイドラインに基づいた研修体制が未整備の施設、及び既存の研修体制や研修プログラムに課題があると感じている施設に対して、アドバイザーを派遣し、受入施設がアドバイザーの支援を受けながら、主体的に現任教育（新人看護職員研修）の課題を明らかにし、その課題達成を通して教育の充実を図り、自施設の理念に基づいた新人看護職員研修体制の整備を図ることを目的とする。
実施主体または委託先	三重県（公益社団法人三重県看護協会委託）
事業内容	現任教育または研修企画の指導経験を持つアドバイザーが必要に応じて、アドバイザー受入施設に出向き、現状把握の方法や現状把握からの結果の分析、課題抽出を指導し、その結果に基づき、新人看護職員研修プログラムの策定や施設内の新人看護職員研修体制の整備を支援する。 ※本事業は、新人看護職員研修事業の一環として実施する。
対象者または対象施設	新人看護職員研修ガイドラインに基づいた新人看護職員研修体制が未整備、あるいは既存の研修体制や研修プログラムに課題があると感じている施設
定員または募集施設数	4施設程度 ※アドバイザーとして、看護系大学教授、准教授等で現任教育・研修企画への指導経験者を1施設1名派遣
開催回数または開催日数	1施設あたり4～5回程度
実施期間	平成22年度～25年度、平成28年度～（再開）
予算額及び財源	5,868千円（平成28年度三重県新人看護職員研修事業委託総額） 地域医療介護総合確保基金

県プロフィール

人口	1,816,000人 ¹⁾	面積	5,774.40 km ² ²⁾
就業看護職員数	21,135(18,693.4)人 [※]	病院数	101 ⁴⁾
就業看護師数	14,910(13,330.7)人 ³⁾	一般診療所数	1,530 ⁴⁾
就業准看護師数	5,194(4,387.0)人 ³⁾	助産所数	16 ⁵⁾
就業保健師数	645(622.4)人 ³⁾	介護老人保健施設数	149 ⁶⁾
就業助産師数	386(353.3)人 ³⁾	訪問看護ステーション数	126 ⁶⁾

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

1) 総務省統計局：人口推計（平成27年10月1日時点）
 2) 国土交通省国土地理院：平成27年全国都道府県市区町村別面積調（平成27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27年医療施設調査（平成27年10月1日時点）
 5) 厚生労働省：平成27年衛生行政報告例（平成27年度末時点）
 6) 厚生労働省：平成27年介護サービス施設・事業所調査（平成27年10月1日時点）

事業の立案から実施までの過程

1. 現状把握及び課題抽出

事業立案にかかる現状把握

本事業は、多施設合同研修や研修責任者研修等三重県新人看護職員研修事業の一環として実施しているものである。平成 22 年度から平成 25 年度まで実施後、平成 26 年度から一度終了し、平成 28 年度から再開した。

新人看護職員研修事業を開始した平成 22 年度当時、多くの施設において研修プログラムが未策定であったことから、研修体制の着実な推進を図ることを目的にアドバイザー派遣による研修プログラム策定支援に取り組むこととなった。

その後、事業開始前は、28.9%（平成 22 年 2 月時点）であった新人看護職員の入職のあった施設における研修プログラム設置割合が、平成 24 年度には 95% となり、一定の成果が認められたことから、アドバイザー派遣は、平成 25 年度で終了していた。（三重県「新人看護職員研修事業実施前調査^{※1}」及び「三重県新人看護職員研修事業に関するアンケート調査^{※2}」）

しかし、平成 27 年度三重県新人看護職員教育検討会^{※3}において、「研修プログラム策定から一定期間が経過し、既存の研修体制や研修プログラムに課題があると感じている施設への支援が必要。」「研修体制整備は整ってきているが、300 床未満の施設における整備が遅れている。」「准看護師や介護職員が多い施設では、多職種と合同（ケアミックス）で教育している現状があり、新人看護職員ガイドラインの研修体制や研修プログラムに沿わない施設がある。」との意見がきかれた。

【現状把握のためのデータや調査結果】

※1 新人看護職員研修事業実施前調査：

新人看護職員研修ガイドラインに基づき、新人看護職員及び研修責任者を対象とした集合研修を三重県で実施するにあたり、研修対象者の把握、医療機関における研修体制及び新人看護職員研修に関するニーズを把握することを調査目的として実施した。

平成 22 年 2 月 調査結果（回収率 71.7%：76/106 病院）

新人看護職員研修プログラム策定状況（設置済施設）：平成 22 年 28.9%（22 施設）

※2 三重県新人看護職員研修事業に関するアンケート調査

県により各病院における新人看護職員の研修体制の整備状況を調査し、事業の方向性等を検討するための資料とする。

新人看護職員研修の受講修了者割合：平成 23 年度 90.5% 平成 27 年度 97.4%

新人看護研修プログラムの策定割合：平成 23 年度 89% 平成 27 年度 95%

※3 三重県新人看護職員教育検討会：

県内の新人看護職員が充実した研修を受けられる体制を構築するため、各施設における研修実施状況等を踏まえ、「三重県新人看護研修事業」における各種研修の企画・運営に資する検討を実施する。検討委員は病院看護管理者、研修責任者、教育担当者、看護教育関係者、学識経験者などの関係者（5 名以上）である。

現状把握から抽出された課題

現状把握にて参考とした調査の結果や検討会での意見から、新人看護職員研修体制の整備は進んでいるものの、300 床未満の施設における研修プログラム策定割合が低い、既存の研修プログラムに課題があると感じている施

2. 三重県新人看護職員研修事業 研修推進事業（三重県）

設が存在するという課題が挙げられた。

課題を解決するために設定した目標

県の施策の一つである「地域医療提供体制の確保」にて、県民とともにめざす姿として掲げられている「県内の全ての地域において、急性期の医療から回復期、慢性期、在宅医療に至るまでの一連のサービスを確保するとともに、医師や看護師等の医療従事者の確保等」につながるよう、「県内に就業した全ての新人看護職員が必要な研修を受講することができること」を目標として設定した。

2. 事業案の立案及び検討

事業案の立案

研修プログラムの整備が進んでいない中小規模施設等においては、教育活動のためのマンパワーの不足が想定された。また、総合病院等に比較し、施設の機能に応じた特色のある看護が求められる現状がある。これらのことから、中小規模施設等における研修プログラム策定を推進するためには、研修プログラム策定のノウハウを持ったアドバイザーを派遣し、個別支援を実施することが有効であると考えた。

当該事業は、平成22年度から平成25年度まで国庫補助事業として実施していたため、事業の再開においては、当時の看護職員確保対策事業等実施要綱（平成22年3月）や新人看護職員研修ガイドラインを参考として、事業の目的、事業内容等を立案した。

事業案により期待される効果等の検討

アドバイザーを派遣することで、アドバイザーの指導の下、施設は自施設の理念に沿った教育目標を設定し、教育体制やプログラムを策定することができる。また、アドバイザーを看護系大学の教員が務めることで、医療機関と教育現場の連携につながることも効果と考えた。

平成22年度より三重県新人看護職員研修事業を受託している実績があり、また、県内医療機関等とのネットワークを有している県看護協会への委託事業として実施することが効果的であるとともに、関係機関の協力が得やすいと考えた。

事業の評価方法

事業の評価方法については、アドバイザー派遣実績、新人看護職員研修の受講修了者割合、新人看護研修プログラムの策定割合にて評価することとした。

3. 事業案の提案及び決定

担当部署内での提案方法の工夫

担当部署内における提案の際には、新人看護職員研修プログラムが未策定の施設に対してアドバイザーを派遣することで、県内新人看護職員体制の整備を図るとともに、教育の充実を図ることで看護職員の定着支援及び看護の質向上につながることを伝えた。

事業の委託先の確保や関係団体との調整

平成27年9月から10月頃にかけて、当該事業を平成28年度予算に盛り込むことを検討しはじめた。

平成22年度から25年度までは、県直営で実施していたが、平成28年度の再開にあたっては、当該事業を実施することにより得られた情報を活かし、他の新人看護職員研修と併せて総合的に新人看護職員研修事業が展開

2. 三重県新人看護職員研修事業 研修推進事業（三重県）

できるよう、県看護協会への委託事業とすることを検討した。

県看護協会とは、10月頃より当該事業委託の話し合いを行い受託の内諾を得、予算確定後、事業の具体的な内容について話し合いを行った。

4. 事業の実施

研修プログラム及び年間スケジュール（図3）

平成28年6月 : アドバイザー受入施設の募集
平成28年7月 : アドバイザー受入施設の決定（3か所）
平成28年9月～平成29年2月 : アドバイザーの派遣（4～5回程度）

支援希望内容の聞き取り、施設内の看護教育等の現状分析、新人看護職員研修ガイドラインとの比較・分析、施設内の研修体制の課題抽出、施設内の研修体制の課題抽出、新人看護職員研修プログラムの策定等
平成29年2月 アドバイザー受入施設から報告書を提出

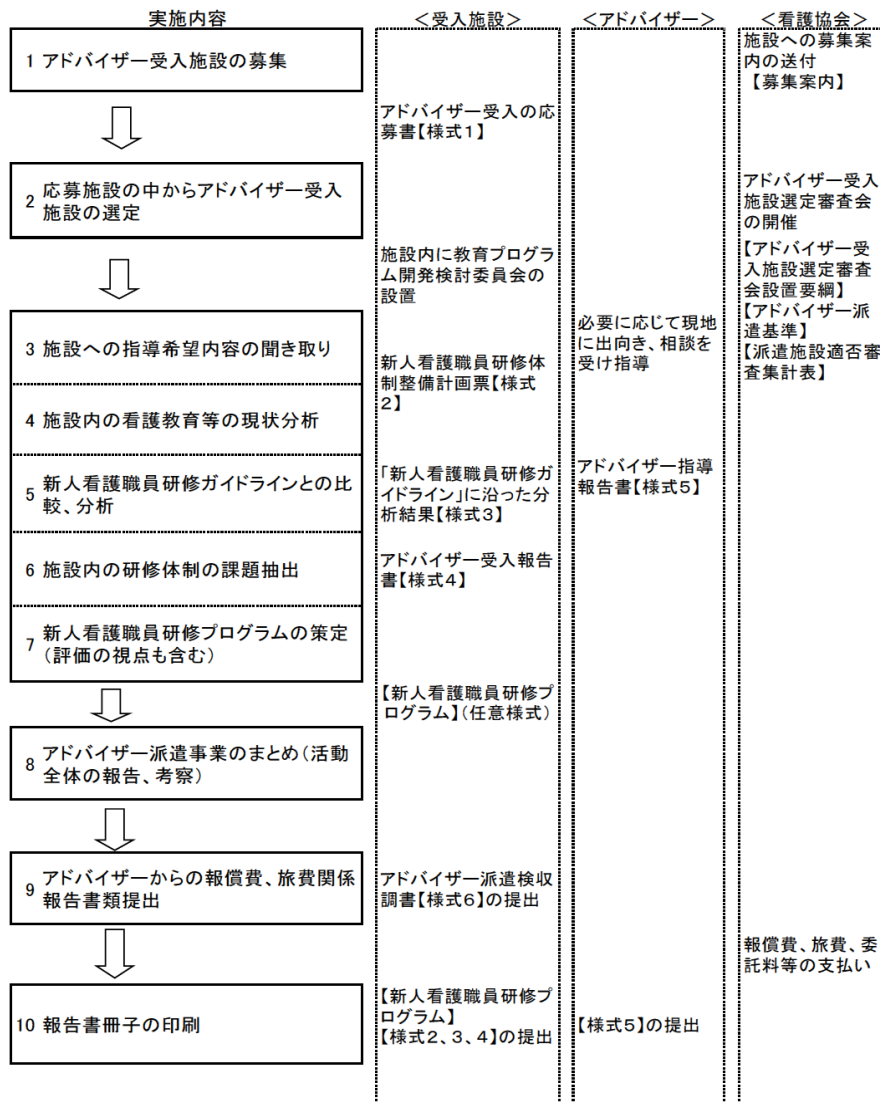
実施先または委託先による講師等の確保

アドバイザーについては、県内4ヶ所の看護系大学の教授、准教授等で現任教育・研修企画への指導経験者であり、平成22年度から平成25年度まで実施していた研修推進事業においてアドバイザーとして施設に派遣された経験のある教員や、臨床経験のある教員を候補とし、県看護協会の選定委員会にて3名を選定した。

また、アドバイザー受入施設については、県看護協会の選定委員会にて、アドバイザー派遣の選定基準（施設規模、看護組織の位置づけ、新人看護職員の採用、定着状況、新人看護職員への現在の支援、アドバイザー派遣の受け入れた経験の有無等）に沿って、選定した。

2. 三重県新人看護職員研修事業 研修推進事業（三重県）

新人看護職員研修体制構築事業 アドバイザー派遣の流れ



【図3】 新人看護職員研修体制構築事業 アドバイザー派遣の流れ

3. 小規模施設等看護職員研修支援事業（滋賀県）

事業の概要	
目的	訪問看護ステーションや診療所等に従事する看護職員および病院に勤務する看護職員に対して、在宅医療を支えるための知識や手技の習得を目指すとともに、病院と在宅を支える施設の連携強化を図る。また、研修機会に乏しい診療所や訪問看護ステーション等で勤務する看護職員の研修機会を確保することにより、資質向上を目指すことを目的とする。
実施主体または委託先	滋賀県（公益社団法人滋賀県看護協会委託）
事業内容	診療所や訪問看護ステーション等で勤務する看護職員を対象とした研修および在宅医療福祉施設・医療機関の看護職員相互研修の実施に向けたプログラムを策定し、研修会を実施する。 ※本事業は、平成 26 年度においては、在宅医療施設等の看護職員相互研修事業および小規模施設看護職員研修支援事業にて実施し、平成 27 年度においては、両事業を合わせて小規模施設看護職員研修支援事業にて実施した。
対象者または対象施設	病院、診療所、訪問看護ステーション等に勤務する看護職員
定員または募集施設数	平成 26 年度 小規模施設看護職員研修支援事業 50 名程度 平成 27 年度 小規模施設看護職員研修支援事業 200 名程度
開催回数または開催日数	平成 26 年度 県内 1 医療圏域にて 2 日間 平成 27 年度 各医療圏域にて 6 日間
実施期間	平成 26 年度～27 年度
予算額及び財源	平成 26 年度 小規模施設看護職員研修支援事業 500 千円（地域医療総合確保基金） （在宅医療施設等の看護職員相互研修事業 2,700 千円（一般財源）） 平成 27 年度 小規模施設看護職員研修支援事業 2,000 千円（地域医療総合確保基金）

県プロフィール

人口	1,413,000 人 ¹⁾	面積	4,017.38 km ²²⁾
就業看護職員数	15,846 (13,896.2)人 [※]	病院数	57 ⁴⁾
就業看護師数	12,735 (11,314.3)人 ³⁾	一般診療所数	1,046 ⁴⁾
就業准看護師数	1,982 (1,553.0)人 ³⁾	助産所数	54 ⁵⁾
就業保健師数	668 (626.2)人 ³⁾	介護老人保健施設数	79 ⁶⁾
就業助産師数	461 (402.7)人 ³⁾	訪問看護ステーション数	82 ⁶⁾

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

- 1) 総務省統計局：人口推計（平成 27 年 10 月 1 日時点）
- 2) 国土交通省国土地理院：平成 27 年全国都道府県市区町村別面積調（平成 27 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 27 年医療施設調査（平成 27 年 10 月 1 日時点）
- 5) 厚生労働省：平成 27 年衛生行政報告例（平成 27 年度末時点）
- 6) 厚生労働省：平成 27 年介護サービス施設・事業所調査（平成 27 年 10 月 1 日時点）

事業の立案から実施までの過程

1. 現状把握及び問題抽出

事業立案にかかる現状把握

県内の看護職員の研修については、関係団体からの要望等において、診療所や訪問看護ステーション等で勤務する看護職員の研修の機会が少ないという意見がきかれた。

また、県が実施している平成 25 年度県政世論調査結果^{※1}により、県民が「力を入れてほしい県の施策」として「在宅医療の推進や介護サービス、医療施設の整備」が 26.9%であった。

さらに、厚生労働省にて策定された第 7 次看護職員需給見通しに関する検討会報告書（平成 22 年 12 月策定）^{※2}において、平成 27 年の滋賀県の看護職員の需要数は 14,433.7 人、供給数は 14,393.2 人、需要数が供給数を 40.5 人（常勤換算）上回ることが予想された。

【現状把握のためのデータや調査結果】

※1 平成 25 年度 県政世論調査：

県政全体に関する満足度と県政の当面の課題等をテーマに選び、県民の意識・意向を調査し、今後の県政をすすめるうえでの基礎資料とすることを目的とし、県により実施されている。

※2 第 7 次看護職員需給見通しに関する検討会報告書：

看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針（平成 4 年 12 月 25 日文部省・厚生省・労働省告示第 1 号）において、「国は、医療提供体制等を踏まえた需給見通しに基づいて看護師等の養成を図るなど就業者数の確保に努めるべきもの」とされており、当該報告書では、平成 23 年から平成 27 年までの看護職員需給見通しを取りまとめている。

※3 滋賀県保健医療計画（平成 25 年 3 月改訂）：

県では、当該計画の策定により、医療資源の適正な配置を図り、健康増進から疾病の予防・診断・治療、リハビリテーションに至る総合的な保健医療供給体制の確立を目指し、各種の施策を推進している。

現状把握から抽出された課題

現状把握にて参考とした県政世論調査、滋賀県保健医療計画^{※3}等から、在宅医療福祉の推進は県民の期待も大きく、その必要性が高いことを踏まえ、訪問看護ステーション等の在宅療養等を支える人材を確保するとともに、在宅医療を見通した役割を遂行できる人材育成や地域の在宅医療を支える小規模施設の看護職員の資質向上が必要であることが課題として挙げられた。

課題を解決するために設定した目標

県の施策の一つである「滋賀県保健医療計画」にて、「医療の高度化・専門化に対応するため、より高度な知識と技術を習得し、質の高い看護が提供できるよう、資質の向上を図るとともに、研修機会の少ない小規模施設の看護職員に対する研修機会の確保に努める」ことや「地域の医療福祉関係者が協働して行う従事者の資質向上」を促進することが明記されており、当該計画の方針を踏まえ、「小規模施設の看護職員研修が各医療圏域単位（7 圏域）で開催されることにより、看護職員の資質の向上や地域の医療従事者の顔の見える関係性の構築を図ること」を目標として設定した。

2. 事業案の立案及び検討

事業案の立案

事業案の立案においては、小規模施設における看護職員は研修の代替要員が確保しにくく、長期間の研修に参加しにくいことを考慮し、研修の日程を1日～2日間に設定した。

また、研修プログラムの企画及び評価については、地域の看護職員が必要としている研修が実施できるよう、医師会や圏域関係機関の代表者等により構成される検討会を設置することとした。

平成26年度の小規模施設看護職員研修事業の実施については、身近な医療圏域内での研修を1圏域にてモデル的に実施することとした。また、看護職員相互研修事業の実施についても、圏域内の在宅施設と病院の相互理解を深めるという観点から、身近な圏域において実施していた。

平成27年度においては、平成26年度の実績をふまえ圏域単位に実施する2つの事業を一本化し、くらしを支えるためには圏域単位での看護職員間の顔の見える関係づくりの推進が必要であるという理由から、小規模施設看護職員研修支援事業にて、前年度の在宅医療施設等の看護職員相互研修事業と小規模施設看護職員研修支援事業による研修を実施した。

事業案により期待される効果等の検討

期待される効果や実現可能性についても検討を行った。

期待される効果としては、当該研修の受講により、研修機会の少ない訪問看護ステーションや診療所等に従事する看護職員及び病院に勤務する看護職員が在宅医療を支えるための知識や手技を習得できるとともに、研修のグループワーク等を通して顔の見える関係づくりの推進につながり、病院と在宅を支える施設の連携が強化されることが挙げられた。

事業案の実現可能性としては、事業の委託先となりうる県看護協会から当該事業への要望がみられたため、委託先が確保しやすいという点から実現可能性が高いことが挙げられた。

事業の評価方法

事業の評価方法について検討した結果、研修終了後に研修プログラムの内容及び課題到達度等についてアンケート等を行うとともに、検討会により研修の開催回数や定員数等について総合的に評価を行うこととした。

3. 事業案の提案及び決定

担当部署内での提案方法の工夫

滋賀県保健医療計画等に掲げている施策のために必要な研修であることを提案した。

事業の委託先の確保や関係団体との調整

県では、日頃から関係団体（県看護協会、大学等）との他の事業を通しての連携や在宅医療福祉を担う看護職員確保対策推進協議会等の会議を行い、問題意識の共有を図ることができていたため、県看護協会への円滑な事業の委託につながった。

4. 事業の実施

研修プログラム及び年間スケジュール

- 平成 27 年 2 月、3 月 : 検討会の開催
平成 27 年 1 月～3 月 : 研修の実施
平成 27 年 11 月、3 月 : 検討会の開催
平成 27 年 11 月～平成 28 年 1 月 : 研修の実施

集合研修、病院及び在宅医療福祉施設の相互実習

看護の動向、褥瘡ケアと予防対策、感染症予防対策、看護技術研修等の公開講座

実施先または委託先による講師等の確保

講師等の確保については、研修事業の委託先である県看護協会にて、目的に合わせこれまでの講義履歴や活動実績により講師の確保している。

4. 回復期の看護を担う人材育成事業（高知県）

事業の概要

目的	地域包括ケアを推進していく中で要となる回復期病棟や地域包括ケア病棟の看護職員に対して、地域連携の中で果たす役割や知識・技術を正しく学ぶ研修を実施することで、病院から在宅復帰の流れがより円滑になることを目的とする。
実施主体または委託先	高知県（公益社団法人高知県看護協会委託）
事業内容	回復期病棟や地域包括ケア病棟の看護職員を対象とした地域連携の中で果たす役割や知識・技術についての研修会を実施する。（図4）
対象者または対象施設	回復期病棟や地域包括ケア病棟への移行を表明している病院に勤務する中堅看護職員
定員または募集施設数	30名程度
開催回数または開催日数	7日間
実施期間	平成28年度～
予算額及び財源	888千円 地域医療介護総合確保基金

県プロフィール

人口	728,000人 ¹⁾	面積	7,103.93 km ² ²⁾
就業看護職員数	14,292 (12,871.3)人 [※]	病院数	131 ⁴⁾
就業看護師数	9,700 (8,916.1)人 ³⁾	一般診療所数	566 ⁴⁾
就業准看護師数	3,922 (3,319.4)人 ³⁾	助産所数	10 ⁵⁾
就業保健師数	508 (479.2)人 ³⁾	介護老人保健施設数	58 ⁶⁾
就業助産師数	162 (156.6)人 ³⁾	訪問看護ステーション数	53 ⁶⁾

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

1) 総務省統計局：人口推計（平成27年10月1日時点）

2) 国土交通省国土地理院：平成27年全国都道府県市区町村別面積調（平成27年10月1日時点）

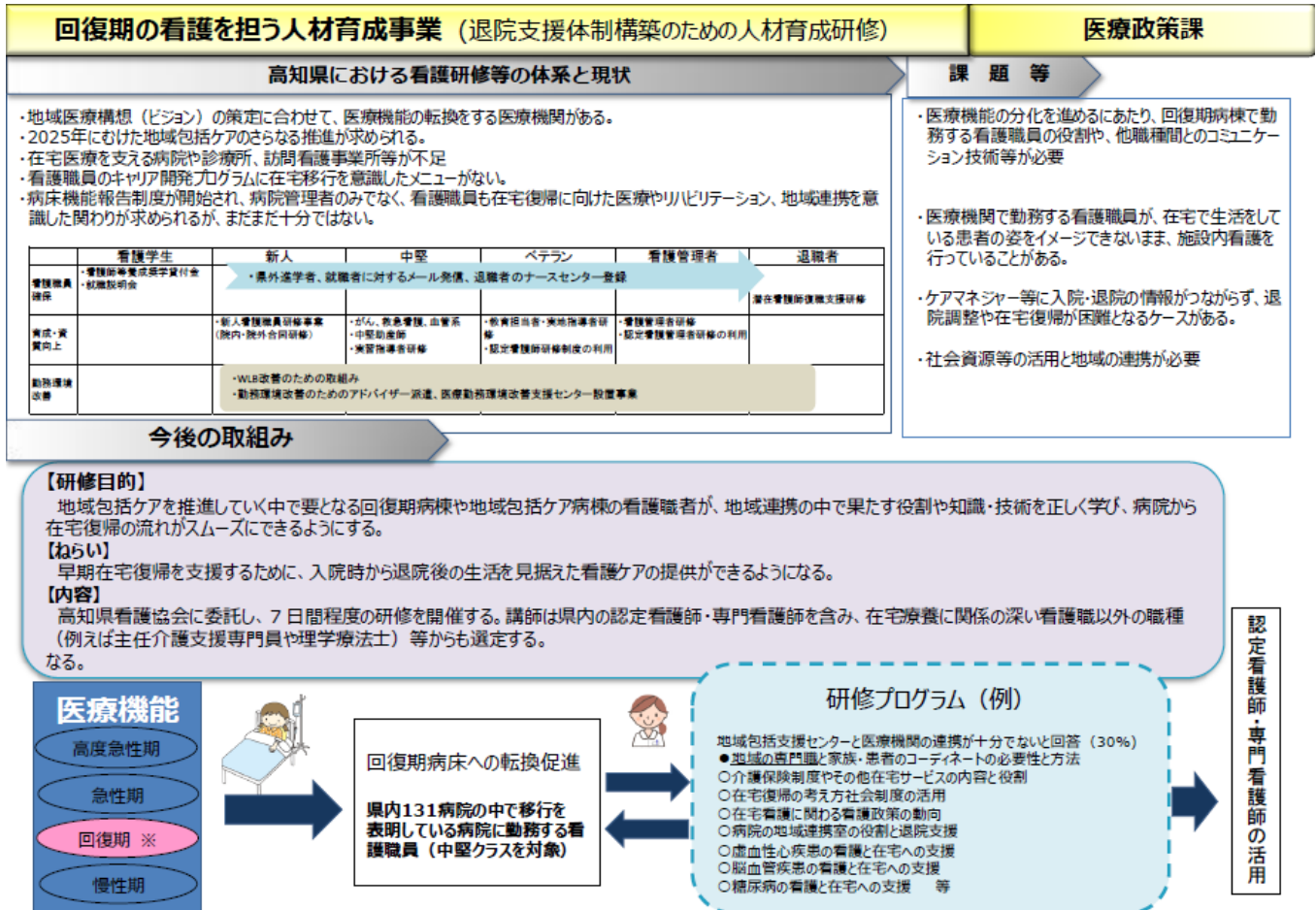
3) 厚生労働省：平成26年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況（平成26年末時点）

4) 厚生労働省：平成27年医療施設調査（平成27年10月1日時点）

5) 厚生労働省：平成27年衛生行政報告例（平成27年度末時点）

6) 厚生労働省：平成27年介護サービス施設・事業所調査（平成27年10月1日時点）

4. 回復期の看護を担う人材育成事業（高知県）



【図4】回復期の看護を担う人材育成事業（退院支援体制構築のための人材育成研修）

事業の立案から実施までの過程

1. 現状把握及び問題抽出

事業立案にかかる現状把握

県内の看護職員の研修については、本事業を開始する以前から、県の人材育成支援事業において、がんや糖尿病等の研修を実施しており、当該研修のなかで在宅療養にかかる内容も含まれていたものの、在宅復帰に重点を置いた研修は実施されていなかった。

また、入院患者の在宅復帰については、県内の保健所における市町村ケアマネジャー連絡会にて、ケアマネジャーや病院の看護師等とともに在宅復帰について話し合ったなかで、ケアマネジャーが在籍する病院や退院調整部門を有する病院においても、病棟看護師とケアマネジャー等との情報共有が十分にされていないケースがみられた。

さらに、平成27年度病床機能報告^{※1}の結果によると、各医療機関が自主的に選択した病床の医療機能のうち、回復期は、平成27年度7月1日時点で1,642床であり、同時点から6年経過した時点の機能の予定は1,841床であった。平成27年度病床機能報告の結果と県が算出した平成37年における必要病床数^{※2}を比較すると、平成37年に必要とされる病床のうち、回復期の病床が1,644床不足することが見込まれている。

【現状把握のためのデータや調査結果】

※1 平成27年度病床機能報告：

地域医療構想の策定にあたり、地域の医療機関が担っている医療機能の現状把握、分析を行うために必要なデータを収集するため、医療機関がその有する病床（一般病床及び療養病床）において担っている医療機能を自ら選択し、病棟単位を基本として都道府県に報告する。

※2 平成37年に必要とされる病床数（平成27年度時点）：

厚生労働省から示された基礎データや計算方法を基に、県が平成37年における必要病床数を推計している。

現状把握から抽出された課題

現状把握からみられた在宅復帰の研修の不足、現場の看護職員と多職種との情報共有が十分にされていないケース及び病床機能報告にて回復期の病床の増加が見込まれていること等から、回復期機能を有する病院等において在宅医療を見通した役割を担うことができる看護職員や、医療機関の病床機能分化に伴う入院患者の変化をふまえて当該医療機関で求められる看護を提供できる看護職員のより一層の育成が必要であるという課題が挙げられた。

課題を解決するために設定した目標

県としては、地域医療構想に掲げている「病床機能の分化及び連携の推進」により、今後求められる回復期機能を有する病院の増加に伴い、当該医療機関において求められる看護や、在宅復帰の早期支援に対応できるよう、「多職種連携に関わる能力について研修を実施し看護職員の資質の向上を図ること」を目標として設定した。

2. 事業案の立案及び検討

事業案の立案

事業案の立案においては、回復期における質の高い看護を提供できるリーダーの育成、多職種との情報共有やそれぞれの立場を理解して協働すること、研修の質を継続的に担保できること等を検討し、一般社団法人回復期リハビリテーション病棟協会により実施されている「回復期リハビリテーション看護師 認定コース」の研修内容やこれまでの研修事業の実施要領を参考とし、早期在宅復帰を目指すための看護、多職種との協働及び社会資源の活用等についての研修が実施できるよう、事業案を立案した。

また、研修内容の妥当性等について、有識者から助言を得るため、平成27年10月頃に県看護協会に相談し、研修内容を検討するうえで参考とした。

事業案により期待される効果等の検討

期待される効果や実現可能性についても検討を行った。

期待される効果としては、当該研修の受講により、入院時から在宅復帰を見据えた看護の提供が促されるとともに、医療機関において多職種との調整を行う看護職員の質が向上し、よりスムーズな在宅復帰につながる事が挙げられた。

事業案の実現可能性としては、既存の研修事業の委託先である県看護協会において、地域医療構想による「病床機能分化及び連携の推進」に伴い、今後回復期における看護の必要性が高まることを認識していたため、委託先として当該団体の協力が得られやすいことから実現可能性が高いことが挙げられた。

事業の評価方法

事業の評価方法について検討した結果、研修の受講者数や受講時の研修内容に関するアンケートの結果等を踏まえて、研修の定員数、研修内容等を評価していくこととした。

なお、事業の目的として掲げている「病院からのより円滑な在宅復帰の流れ」がどのように達成されたか評価することも必要であるが、研修による成果においては、研修受講直後に成果が出るものではなく、一定期間が必要であると言われており、受講者が受講時と同一施設に所属しているとは限らないことなどの課題があり、検討中である。

3. 事業案の提案及び決定

担当部署内での提案方法の工夫

事業の必要性を説明できるよう、地域医療構想策定ワーキンググループを傍聴し、当該ワーキンググループ担当者と情報共有に努めたことや、事業による効果等にポイントを絞った概要図（図4）を使用しながら提案したことが挙げられた。

事業の委託先の確保や関係団体との調整

県では、事業の委託先の確保や関係団体との調整を円滑に行うため、関係団体（看護協会、大学等）と情報交換する場を設けることや、県看護協会等の開催する会議に出席し、日頃から問題意識の共有や意見交換を行っている。

委託先である県看護協会としても、退院調整がうまくいかないケースが現場でみられ、事業の必要性を感じているため、研修事業を受託することとなった。

4. 事業の実施

研修プログラム及び年間スケジュール

平成 28 年 5 月：各医療機関への研修案内及び調整

平成 28 年 8 月：事業受講決定

平成 28 年 9 月：研修会の実施（7日間）

地域包括ケア病棟と回復期リハビリテーション病棟の機能と看護の役割、在宅移行期の看護師の役割、口腔ケア・認知症・脳血管疾患の看護（図5）

実施先または委託先による講師等の確保

講師等の確保については、研修事業の委託先である県看護協会では、これまでに多数の研修を開催してきた実績があり、県内において研修会の講師となりうる人材を他の研修等の把握しているため、該当する施設の看護部長等を通して依頼し、確保している。

4. 回復期の看護を担う人材育成事業（高知県）

平成28年度 回復期の看護を担う人材育成研修会

目的：地域包括ケアを推進していく中で、回復期病棟や地域包括ケア病棟は在宅へつなぐための重要な役割を担っている。これらの病棟で働く看護職が、病棟の機能や役割、地域連携等について学び、在宅移行への支援ができる能力を養う。

対象：回復期リハビリテーション病棟、地域包括ケア病棟、介護福祉施設、在宅ケアに従事する看護職者

募集人数：30名（7日間を通して受講できる方）

研修場所：高知県看護協会会館 1階研修室

参加費：無料 *但し、会館使用料として会員1,400円/7日・非会員3,500円/7日

研修内容



公益社団法人高知県看護協会

月 日	時 間	研修テーマ	講師名(敬称略)
9月5日(月) 1日目	9:30~15:30	中小病院の経営再建 ～地域包括ケア病棟(病床)、 在宅医療支援病院の在り方について～	一般社団法人横浜メディカルグループ本部 事務局業務部長 西本 育夫
	15:30~16:30	グループワーク	
9月15日(木) 2日目	9:30~12:30	地域包括ケア病棟と回復期リハビリテーション病棟の 機能と看護の役割	土佐市立土佐市民病院地域医療部副部长 在宅復帰支援対策部長 森田 理久
	13:30~16:30	継続看護と地域連携	社会医療法人近森会 統括看護部長 岡本 充子
9月23日(金) 3日目	9:30~12:30	在宅移行期の看護師の役割	高知大学教育研究部医療系看護学部門 准教授 藤田 晶子
	13:30~16:30	在宅療養に関する社会資源の活用	居宅介護支援事業所 長瀬 相談支援事業所 長瀬 主任ケアマネージャー 相談支援専門員 看護師 神明 泰子
9月27日(火) 4日目	9:30~12:30	「生活」を支えるリハビリテーションの重要性と評価	高知県・高知市病院企業団立高知医療センター 医療技術局 理学療法士 小林 誠治
	13:30~16:30	急性期から回復期に向けた口腔ケア ～高齢者や障害を持つ患者さんの 口腔内の健康を維持するために～	高知県・高知市病院企業団立高知医療センター 医療技術局 歯科衛生士 野崎 愛
10月6日(木) 5日目	9:30~12:30	・排泄障害の理解と看護 ・スキンケア	高知県・高知市病院企業団立高知医療センター 皮膚・排泄ケア認定看護師 本山 舞
	13:30~16:30	認知症・せん妄の理解と看護	医療法人おくら会芸西病院 老人看護専門看護師 田村 文佳
10月12日(水) 6日目	9:30~12:30	脳血管疾患の看護 ～急性期症状の早期発見から回復期への支援～	高知県・高知市病院企業団立高知医療センター 脳卒中リハビリテーション看護認定看護師 久保 光恵
	13:30~16:30	脳血管疾患の病態と治療の理解	高知県・高知市病院企業団立高知医療センター 副院長 森本 雅徳
10月19日(水) 7日目	9:30~12:30	地域医療連携室の役割と退院支援	社会医療法人近森会近森病院 地域医療連携センター看護師長 在宅看護専門看護師 山本 詩帆

【図5】平成28年度 回復期の看護を担う人材育成研修会