

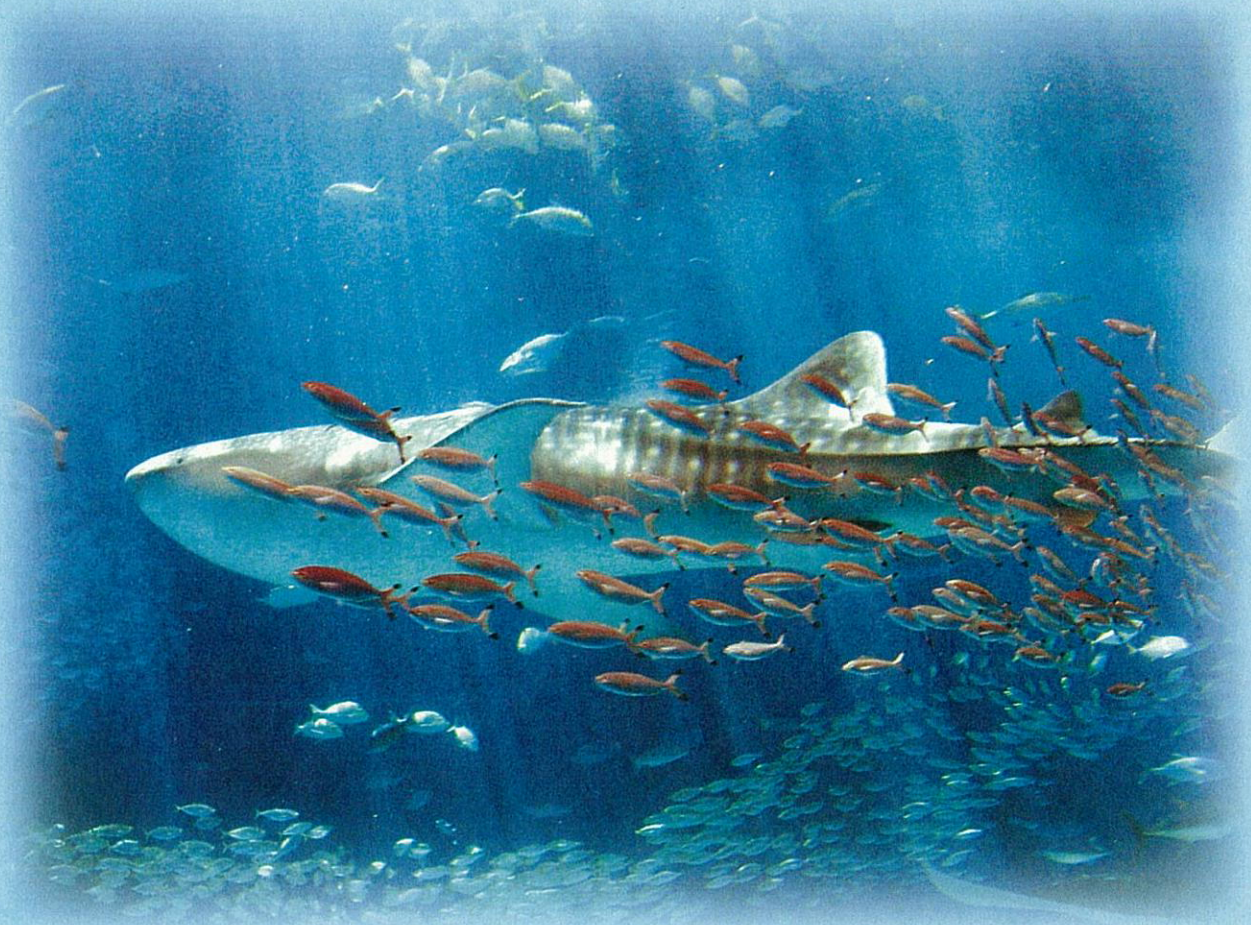
參考資料2

新人看護職員研修

# 到達目標

新人看護職員研修

# 指導指針



厚生労働省



厚生労働省では「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」（平成16年3月）を受けて、同報告書で示された「新人看護職員研修到達目標」及び「新人看護職員研修指導指針」の普及を推進しています。

## 一「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」の概要一

### 1 新人看護職員をめぐる現状と課題

#### ●臨床現場の現状と課題

医療技術の進歩、患者の高齢化・重症化、平均在院日数の短縮化等の中で、

- ・看護職員の役割の複雑多様化、業務密度の高まり
- ・多重課題への対応能力育成の必要性
- ・看護職員の社会的責任の拡大
- ・ヒヤリ・ハット事例での新人看護職員の占める割合の高さが指摘されている。



#### ●新人看護職員研修の現状と課題

各施設で行われている新人看護職員研修の実施内容は様々であり、標準的な指針の策定が必要。

#### ●看護基礎教育における現状と課題

複数の患者の受け持ちや多重課題への対応等について、基礎教育で身につけることは困難。



◎看護の質を向上し、医療安全を確保するために、新人看護職員研修の充実の必要性は非常に高い。

#### ～新人看護職員は何人？～

- 平成18年3月に看護師等学校養成所（保健師、助産師、看護師及び准看護師を養成する学校養成所）を卒業後、就業した新卒看護職員数は、

**49,782人**

となっています。

- なお、平成17年末の看護職員の就業者数は1,308,409人で、国民のおおよそ100人に1人が看護職員ということになります。



「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0310-6.html>



## II 新人看護職員研修の考え方

- 新人看護職員研修は、看護実践の基礎を形成するものとして極めて重要な意義を有するもの。
- 医療機関の全職員に対する組織的な研修の一環として位置付けられるべきもの。
- 多重課題を抱えながら複数の患者を受け持ち、安全に看護ケアを提供するための看護実践能力を強化することを主眼とするもの。

## III 新人看護職員研修到達目標及び 新人看護職員研修指導指針の前提

- 病院において看護ケアを提供する看護職員を想定。
- 到達目標及び指導指針の内容は、基本事項として提示しているが、施設規模等の状況により、適宜調整することを想定。

## IV 新人看護職員研修到達目標 (p3~6)

- 看護職員として必要な姿勢及び態度並びに新人看護職員が卒後1年間に修得すべき知識、技術の目標を提示。
- 到達目標は、
  - ①「看護職員として必要な基本姿勢と態度」(表1)
  - ②「看護実践における技術的側面」(表2-1)(表2-2)
  - ③「看護実践における管理的側面」(表3)

の3つの要素に分けて提示しているが、これらは臨床実践の場で統合されるべきもの(図1)。

## V 新人看護職員研修指導指針 (p7)

- 新人看護職員研修到達目標達成のために必要な施設の要件、指導者の指導方法等を提示。
  - ①新人看護職員育成の方針
  - ②施設における研修体制の充実
  - ③各部署における研修体制の整備
  - ④新人看護職員の指導者育成のあり方
  - ⑤各医療機関への適用
  - ⑥研修内容の公開等

### おわりに

全ての新人看護職員が求められる資質を確保できるような仕組みの構築に向けて、今後も継続して検討。

### ～医療安全の確保に向けての看護職員の責務～

平成13年以降平成17年7月まで、医療過誤により保健師助産師看護師法に基づく行政処分を受けた者は30件となっています。その中には、新人看護職員等の臨床実践経験の短い者が関わる事例もあることから、施設内の医療安全体制を十分に確保する必要があります。





# 新人看護職員研修到達目標

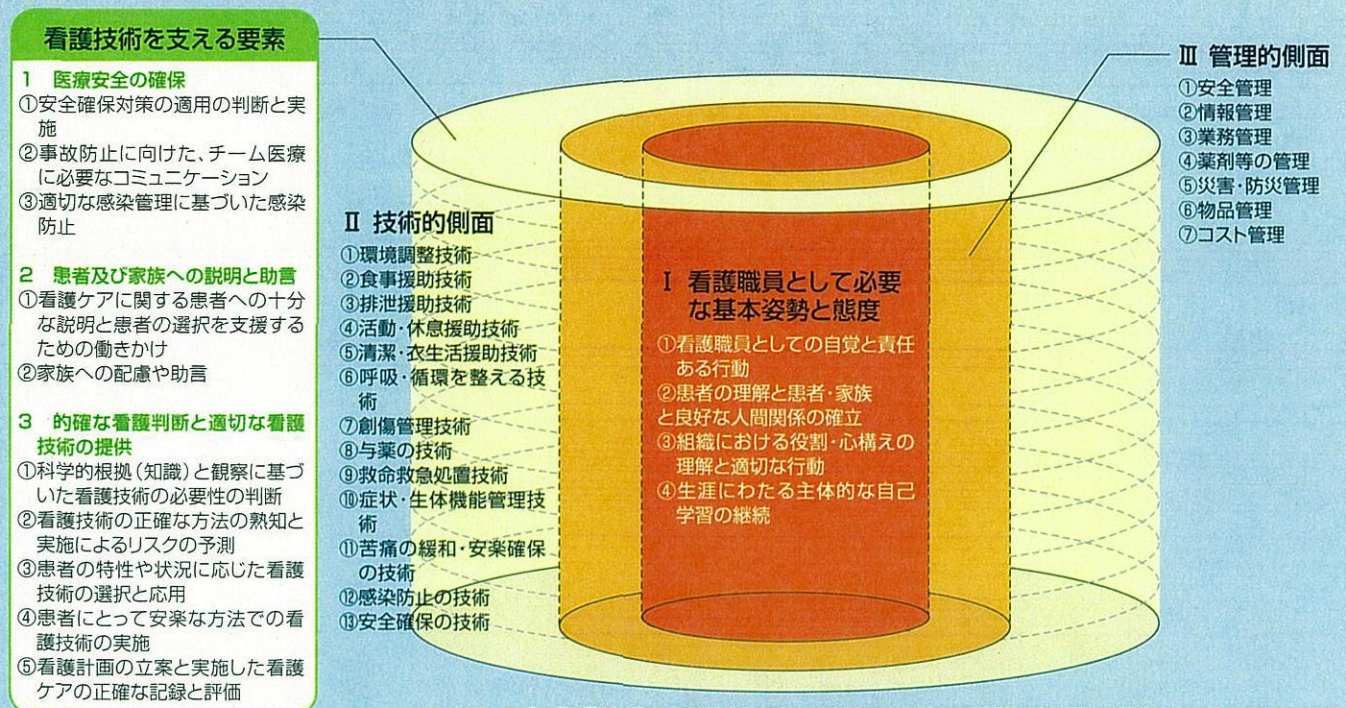


図1 臨床実践能力の構造

表1 看護職員として必要な基本姿勢と態度についての到達目標

<p><b>看護職員としての自覚と責任ある行動</b></p> <p>①医療倫理・看護倫理に基づき、人間の生命・尊厳を尊重し患者の人権を擁護する。                  ②看護行為によって患者の生命を脅かす危険性もあることを認識し行動する。                  ③職業人としての自覚を持ち、倫理に基づいて行動する。</p>
<p><b>患者の理解と患者・家族との良好な人間関係の確立</b></p> <p>①患者のニーズを身体・心理・社会的側面から把握する。                  ②患者を一個人として尊重し、受容的・共感的態度で接する。                  ③患者・家族が納得できる説明を行い、同意を得る。                  ④家族の意向を把握し、家族にしか担えない役割を判断し支援する。                  ⑤守秘義務を厳守し、プライバシーに配慮する。                  ⑥看護は患者中心のサービスであることを認識し、患者・家族に接する。</p>
<p><b>組織における役割・心構えの理解と適切な行動</b></p> <p>①病院及び看護部の理念を理解し行動する。                  ②病院及び看護部の組織と機能について理解する。                  ③チーム医療の構成員としての役割を理解し協働する。                  ④同僚や他の医療従事者と安定した適切なコミュニケーションをとる。</p>
<p><b>生涯にわたる主体的な自己学習の継続</b></p> <p>①自己評価及び他者評価を踏まえた自己の学習課題をみつける。                  ②課題の解決に向けて必要な情報を収集し解決に向けて行動する。                  ③学習の成果を自らの看護実践に活用する。</p>



表2-1 看護技術についての到達目標

◎日常生活援助に関する目標の中で、高度なあるいは複雑な看護技術であっても、新人看護職員が修得を目指す必要がある項目については、その代表的な患者の状況等を例として付した。

環境調整技術	①温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室整備の療養生活環境調整 〈例：臥床患者、手術後の患者等の療養生活環境調整〉 ②ベッドメイキング〈例：臥床患者のベッドメイキング〉
食事援助技術	①食生活支援 ②食事介助〈例：臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助〉 ③経管栄養法
排泄援助技術	①自然排尿・排便援助（尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む。） ②浣腸 ③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理 ④摘便 ⑤導尿
活動・休息援助技術	①歩行介助・移動の介助・移送 ②体位変換〈例：①及び②について、手術後、麻痺等で活動に制限のある患者等への実施〉 ③関節可動域訓練・廃用性症候群予防 ④入眠・睡眠への援助 ⑤体動、移動に注意が必要な患者への援助〈例：不穩、不動、情緒不安定、意識レベル低下、鎮静中、乳幼児、高齢者等への援助〉
清潔・衣生活援助技術	①清拭 ②洗髪 ③口腔ケア ④入浴介助 ⑤部分浴・陰部ケア・おむつ交換 ⑥寝衣交換等の衣生活支援、整容〈例：①から⑥について、全介助を要する患者、ドレーン挿入、点滴を行っている患者等への実施〉
呼吸・循環を整える技術	①酸素吸入療法 ②吸引（気管内、口腔内、鼻腔内） ③ネブライザーの実施 ④体温調整 ⑤体位ドレナージ ⑥人工呼吸器の管理
創傷管理技術	①創傷処置 ②褥瘡の予防 ③包帯法
与薬の技術	①経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬 ②皮下注射、筋肉内注射、皮内注射 ③静脈内注射、点滴静脈内注射 ④中心静脈内注射の準備・介助・管理 ⑤輸液ポンプの準備と管理 ⑥輸血の準備、輸血中と輸血後の観察 ⑦抗生物質の用法と副作用の観察 ⑧インシュリン製剤の種類・用法・副作用の観察 ⑨麻薬の主作用・副作用の観察 ⑩薬剤等の管理（毒薬・劇薬・麻薬、血液製剤を含む）
救命救急処置技術	①意識レベルの把握 ②気道確保 ③人工呼吸 ④閉鎖式心臓マッサージ ⑤気管挿管の準備と介助 ⑥止血 ⑦チームメンバーへの応援要請
症状・生体機能管理技術	①バイタルサイン（呼吸・脈拍・体温・血圧）の観察と解釈 ②身体計測 ③静脈血採血と検体の取扱い ④動脈血採血の準備と検体の取扱い ⑤採尿・尿検査の方法と検体の取扱い ⑥血糖値測定と検体の取扱い ⑦心電図モニター・12誘導心電図の装着、管理 ⑧パルスオキシメーターによる測定
苦痛の緩和・安楽確保の技術	①安楽な体位の保持 ②電法等身体安楽促進ケア ③リラクゼーション ④精神的安寧を保つための看護ケア
感染防止の技術	①スタンダードプリコーション（標準予防策）の実施 ②必要な防護用具（手袋、ゴーグル、ガウン等）の選択 ③無菌操作の実施 ④医療廃棄物規定に沿った適切な取扱い ⑤針刺し事故防止対策の実施と針刺し事故後の対応 ⑥洗浄・消毒・滅菌の適切な選択
安全確保の技術	①誤薬防止の手順に沿った与薬 ②患者誤認防止策の実施 ③転倒転落防止策の実施 ④薬剤・放射線暴露防止策の実施



表2-2 助産技術についての到達目標

妊産婦	①正常妊婦の健康診査と経過診断、助言 ②外診技術（レオポルド触診法、子宮底・腹囲測定、ザイツ法、胎児心音聴取（ドップラー法、トラウベ））③内診技術 ④分娩監視装置の装着と判読 ⑤分娩開始の診断、入院時期の判断 ⑥分娩第1～4期の経過診断 ⑦破水の診断 ⑧産痛緩和ケア（マッサージ、温電法、温浴、体位等）⑨分娩進行促進への援助（体位、リラクゼーション等）⑩心理的援助（ドーラ効果、妊産婦の主体的姿勢への援助等）⑪正常分娩の直接介助、間接介助 ⑫妊娠期、分娩期の異常への援助（指導の下での実施）
新生児	①新生児の正常と異常との判断（出生時、入院中、退院時） ②正常新生児の健康診査と経過診断 ③新生児胎外適応の促進ケア（呼吸・循環・排泄・栄養等） ④新生児の処置（口鼻腔・胃内吸引、臍処置等）⑤沐浴 ⑥新生児への予防薬の与薬（ビタミンK <sub>2</sub> 、点眼薬）⑦新生児期の異常への援助（指導の下での実施）
褥婦	①正常褥婦の健康診査と経過診断（入院中、退院時） ②母親役割への援助（児との早期接触、出産体験の想起等） ③育児指導（母乳育児指導、沐浴、育児法等） ④褥婦の退院指導（生活相談・指導、産後家族計画等） ⑤母子の1か月健康診査と助言 ⑥産褥期の異常への援助（指導の下での実施）
証明書等	①出生証明書の記載と説明 ②母子健康手帳の記載と説明 ③助産記録の記載

## 看護（助産）技術を支える要素

※（ ）は助産技術を支える要素に関するものである。

1

### 医療安全の確保

- 安全確保対策の適用の判断と実施
- 事故防止に向けた、チーム医療に必要なコミュニケーション
- 適切な感染管理に基づいた感染防止

2

### 患者（妊産褥婦）及び家族への説明と助言

- ケアに関する患者（妊産褥婦）への十分な説明と患者（妊産婦褥婦）の選択を支援するための働きかけ
- 家族への配慮や助言

3

### 的確な判断と適切な看護（助産）技術の提供

- 科学的根拠〔知識〕と観察に基づいた看護（助産）技術の必要性の判断
- 看護（助産）技術の正確な方法の熟知と実施によるリスクの予測
- 患者（妊産褥婦及び新生児）の特性や状況に応じた看護（助産）技術の選択と応用
- 患者（妊産褥婦及び新生児）にとって安楽な方法での看護（助産）技術の実施
- 看護（助産）計画の立案と実施したケアの正確な記録と評価



**表3 看護実践における管理的側面についての到達目標**

◎看護実践における管理的側面については、それぞれの科学的・法的根拠を理解し、チーム医療における自らの役割を認識した上で、実施する必要がある。

<b>安全管理</b>	①施設における医療安全管理体制について理解する。 ②インシデント（ヒヤリ・ハット）事例や事象事例の報告を速やかに行う。
<b>情報管理</b>	①施設内の医療情報に関する規定を理解する。 ②患者等に対し、適切な情報提供を行う。 ③プライバシーを保護して医療情報や記録物を取り扱う。 ④看護記録の目的を理解し、看護記録を正確に作成する。
<b>業務管理</b>	①業務の基準・手順に沿って実地する。 ②複数の患者の看護ケアの優先度を考えて行動する。 ③業務上の報告・連絡・相談を適切に行う。 ④決められた業務を時間内に実施できるように調整する。
<b>薬剤等の管理</b>	①薬剤を適切に請求・受領・保管する。（含、毒薬・劇薬・麻薬） ②血液製剤を適切に請求・受領・保管する。
<b>災害・防災管理</b>	①定期的な防災訓練に参加し、災害発生時（地震・火災・水害・停電等）には決められた初期行動を円滑に実施する。 ②施設内の消火設備の定位置と避難ルートを把握し患者に説明する。
<b>物品管理</b>	①規定に沿って適切に医療機器、器具を取り扱う。 ②看護用品・衛生材料の整備・点検を行う。
<b>コスト管理</b>	①患者の負担を考慮し、物品を適切に使用する。 ②費用対効果を考慮して衛生材料の物品を適切に選択する。

### 修得方法

- 各施設、各部署の条件によって現場教育、集合教育、自己学習を適切な形で組み合わせる。
- 侵襲性の高い行為については修得状況を確認した上で段階的に実践させる。
- 「看護職員として必要な基本姿勢と態度」については、早期に集合教育等において具体的に説明する。
- 五感を用いて患者の状態を判断することの重要性を認識させ、その能力を養う。

### 評価

- 評価は、到達目標の達成度について行い、各部署の特性、優先度に応じて評価内容と到達時期を設定する。
- 就職後早期の評価は職場への適応の把握等の点から綿密に行う。
- 業務を安全に遂行することが出来るか否か、看護業務一つひとつの到達状況を確認する必要がある。
- 自己評価に加え、実地指導者及び看護管理者による他者評価を取り入れ、面接等も加え個別に行う。
- 最終評価は看護部門の教育担当者又は看護管理者が行う。
- 到達目標に関する評価表（自己評価及び他者評価）を用い、総括的な評価を行うにあたっては、患者の看護ケアに関するレポート等も適宜取り入れる。
- 安全管理、感染管理については、確実な取得を確認するための評価方法を考慮する。
- 看護技術については「医療安全の確保」、「患者及び家族への説明と助言」、「的確な看護判断と適切な看護技術の提供」等、個々の看護技術を支える要素を含んだ、包括的な評価を行う。
- 研修計画、研修体制等についての新人看護職員による評価も併せて行う。



# 新人看護職員研修指導指針

## 新人看護職員研修指導指針の主なポイント

### 施設における研修体制の充実

- (1) **研修体制の意義**：新人看護職員研修の充実は、医療安全の確保、看護の質の向上、看護職員の人材確保及び離職防止に貢献することを認識し、また、質の高い研修の実施は、組織全体としての医療の質の向上に繋がることを再認識する。
- (2) **職員の研修への参加**：新人看護職員研修は全ての職員が関わるものであり、全ての職員に研修内容が周知されることが必要。
- (3) **施設における教育担当部門の設置**
- (4) **看護部門における教育理念の明確化及び研修体制の整備**：看護部門及び各部署に教育担当者を配置。看護部門の教育責任者は専任での設置を促進。
- (5) **教育担当者及び新人看護職員に対する業務上の配慮**
- (6) **新人看護職員の精神的支援**：リアリティショックに対応するため、精神的な支援の知識・技術を持つ専門家による新人看護職員の相談に対応するなどの支援体制を整備することが望ましい。
- (7) **関係部署、他職種との連携**
- (8) **看護基準及び看護手順の整備**
- (9) **新人看護職員研修へのIT（情報技術）の導入**
- (10) **研修計画の評価、改善等**
- (11) **施設間の支援体制**

### 各部署における研修体制の整備

- (1) **看護管理者の役割及び教育担当者の配置**：各部署の看護管理者が研修を統括し、各部署で実施される研修の企画、運営の中心となる教育担当者（教育委員等）を配置することが必要。
- (2) **実地指導者の配置**：就職後一定の期間は、新人看護職員の指導・相談を行う実地指導者を配置することが望ましい。  
【実地指導者の配置例】
  - ① 新人看護職員に対し、継続的に指導を行う一人の指導者を配置する
  - ② 各新人看護職員に対し複数の看護職員を指導者として配置する
  - ③ チームナースングにおけるチームの看護職員全体の中で、日々の指導者を配置する
  - ④ 上記3つの方法を就職後の期間別に組み合わせる
- (3) **実地指導者の負担の軽減**：新人看護職員研修においては、新人を直接に指導する実地指導者だけでなく、臨床経験を積んだ先輩の看護職員が併せて指導する「屋根瓦方式」等の厚味のある研修体制を整えることが望ましい。
- (4) **教育内容の明示**
- (5) **各部署に必要な看護手順等の整備**

### 新人看護職員の指導者育成のあり方

- (1) **実地指導者の要件**：臨床実践経験2年以上であり、知識、技術の指導のみならず、情緒的に安定した教育的指導ができる者であることが望ましい。
- (2) **実地指導者研修の場**：実地指導者に対する施設内外での教育が重要。
- (3) **実地指導者研修のプログラム**：実地指導者育成のプログラムには以下の内容を含めることが望ましい。
  - ① 教育についての基本的な考え方
  - ② 専門職業人としての生涯教育の考え方
  - ③ 看護職員の継続教育の考え方
  - ④ 指導者の役割（新人看護職員の理解、教育ニーズの把握、教育目標の設定、教育計画の作成、教育計画の実施、教育計画の評価及び評価結果のフィードバック）
  - ⑤ 指導者に求められる要件
  - ⑥ 各施設、部署における教育計画の実施方法等、各施設、部署において新人看護職員の指導に必要な事項

### 研修内容の公開等

- (1) **情報公開の意義**：看護学生の就職先の選定に当たって重要な情報であり、施設間の協力・連携体制を構築する上でも情報の公開は有益。
- (2) **各施設の研修内容等の公開**：看護学生からの関心に応えるためにも、各施設はホームページ等を活用し、新人看護職員研修に関する情報を公開していくことが望ましい。公開が期待される情報は、施設の理念、施設が求める看護職員像、施設及び各部署の具体的な研修計画、研修内容、指導体制等である。
- (3) **就職前の学生への情報提供等**：採用を決定した学生等に対して、就職前に、臨床現場に必要な知識・技術等を主体的に学習するための情報の提供や先輩看護職員との交流の場を設ける等、新人看護職員のリアリティショックを軽減するための対応を行うことが望ましい。