

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 ²²⁾
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

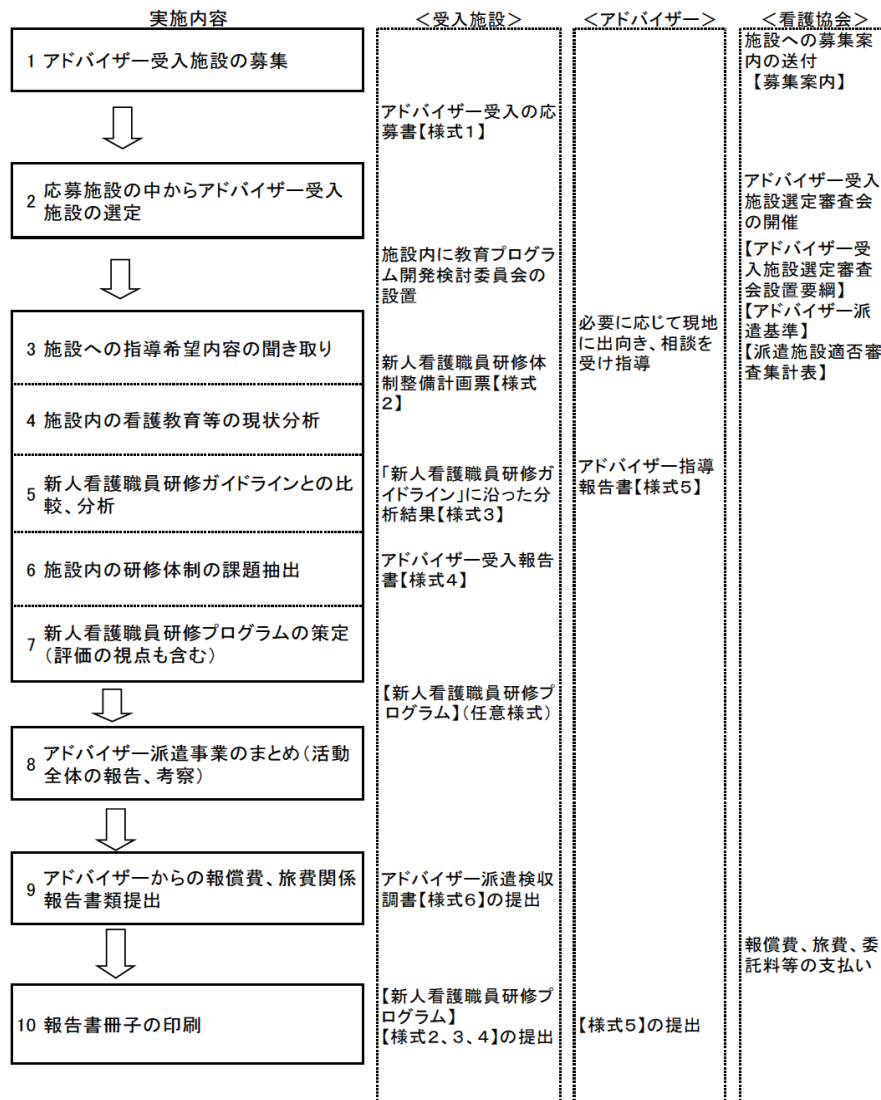
実施先または委託先による講師等の確保

アドバイザーについては、県内 4 ケ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