

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における 主なご意見

1. 新人看護職員研修ガイドラインの見直しについて

【到達目標について】

- ③について「倫理に基づいて行動する」は1年目の看護師に要求するのは難しい。「倫理的なジレンマに気づく」というような表現の方がよいのではないかと。
- 「倫理に基づいて行動する」ことは、学生の時からすでに行っており、むしろ「倫理的なジレンマ」のほうが難易度が高いと思われ、現在の表現のままで良い。
- 倫理に基づいて行動することは「行動し続ける」ことが大切である。継続性を持たせた表現としてはどうか。
- 倫理について専門的に取り組むとなれば相当難易度が高いが、新人看護職員に求める内容としては、倫理を理解するために行動する、という捉え方でよいのではないかと。
- ⑬について、「チーム医療に必要なコミュニケーションをとる」あるいは「適切なコミュニケーションをとってチーム医療ができる」などとしてはどうか。
- ⑲食生活支援がわかりにくい。栄養アセスメントのような言葉の方がNSTとの関連等がわかりやすいのではないかと。また、アセスメントだけでは不十分ということであれば「NSTと協働」などの文言をいれるとよりわかりやすいのではないかと。
- 食生活支援には多様な内容が含まれるが、病院によって実施する内容や活動状況が異なるため、到達目標の項目としては大きな括りでの表現としたほうが良いのではないかと。
- ㉔関節可動域訓練の到達の目安はⅡとなっているが、PT、OTでも2年目でも厳しい。1年目の看護師に対する到達目標として高いのではないかと。拘縮予防とするか、廃用症候群予防のための、と表現するほうがよいのではないかと。
- 関節可動域訓練について、それぞれの臨床現場の状況に応じた内容で実施しているので、他の項目と同様、施設の状況により項目の詳細な内容は設定されるものなので、現在の表現のままで良いのではないかと。
- 新人看護職員研修は病院全体で関わるものであり、到達目標の各項目も看護職員だけではなくPT、OTや栄養士など関係する職種と共に実施されており、それを前提とすれば現在の到達目標の表現で違和感はない。
- ㉔「インシュリン製剤の種類・用法・副作用の観察」の項目については、「種類・用法を理解して副作用の観察ができる」と修正したほうが表現が正確ではないかと。
- 新人看護職員が到達目標を見ることで1年後の自分のあるべき姿をイメージできるようなものにすることが必要ではないかと。
- この点は、各施設が到達目標を設定する際に留意すべき点である。

【ガイドライン本文について】

- 新人看護職員の役割としてガイドラインに記載されているように、自分から主体的に学習することにつながるような評価のあり方が重要であり、ガイドライン中に明記した方が

よい。

○「総括的評価」は、医師臨床研修では研修修了時に合否判定する際の評価であるが、ここではそれとは異なるのか。

○新人看護職員研修においても、各施設の研修を終える際の評価を「総括的評価」としている。

【細項目作成プロセスの例示について】

○イメージ図の中の「施設に合わせて到達目標を検討」のところに施設毎の検討の視点を加えた方がよいのではないか。

2. 新人看護職員研修の推進に関する課題について

○中小規模病院では研修を担う指導者層が不足しているのが現状である。指導層を厚くすることが課題である。

○新人看護職員研修を行う病院の開設者の役割は重い。また、看護管理者（看護部門のトップ）の取組みが「カギ」となる。看護管理者に対して研修を実施することも重要ではないか。

○看護管理者同士の連携がとれるような仕組みを作っていくことが必要ではないか。

○ガイドラインの实地指導者、研修責任者の研修の中に「座学のほかに実習も取り入れると効果がある」といった外部組織の活用例を追記してはどうか。