

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報告書（概要）

1. はじめに

平成 23 年 2 月にとりまとめられた「新人看護職員研修に関する検討会報告書」において、医療現場等の状況や看護基礎教育の見直し等の諸事情や研修成果を勘案し、新人看護職員研修ガイドライン（以下、「ガイドライン」とする。）を適宜見直すこととされており、平成 25 年 11 月より当検討会において見直しのための検討を行った。また、新人看護職員研修の更なる推進に向けた課題を整理した。

2. ガイドラインの見直し

（1）見直しに当たっての基本的な考え方

検討に際して、到達目標は、施設規模やその機能にかかわらず、新人看護職員が到達することが望ましいと考えられる標準的なものとするを前提とした。なお、到達目標のうちの「技術的側面：助産技術についての到達目標」及びガイドライン「保健師編」については、ガイドラインの他の部分と比べて作成後の活用期間が短いことから、今回見直しは行わないこととした。

（2）到達目標について

到達目標の各項目について以下の修正を行った。

- ①到達の目安の変更：13 項目
- ②1 年以内に到達を目指す項目の見直し：新たに 4 項目を追加
- ③到達目標の項目の表現の変更：10 項目
- ④その他：死亡時のケアに関する技術項目を追加

（3）到達目標の設定手順の例示について

到達目標は、各医療機関がその状況等に応じて設定するものである。この点について各医療機関が理解を深め、ガイドラインの活用と新人看護職員研修の実施を一層進展させるため、到達目標を設定する上で考慮する項目の具体的内容及び到達目標の設定手順の例を作成し、ガイドラインに盛りこむこととした。

（4）その他

新人看護職員研修において外部組織の研修を活用する際の考え方や、評価時期の設定や評価者に関すること、新人看護職員への評価結果のフィードバックの方法等についてガイドラインに追記した。

3. 新人看護職員研修の一層の推進のための課題等

（1）ガイドラインの活用の推進

病床規模が小さい医療機関等、これまで研修を実施することができていなかった医療機関において研修が推進されるよう、ガイドライン本文や到達目標をよりわかりやすい表現に修正し、ガイドラインの活用促進に資する具体的な活用例を追加するなど内容の充実を図った。厚生労働省には、ガイドライン改訂版が活用されるよう広く周知することが求められる。

また、関係団体においても新人看護職員研修を推進するための詳細なガイド等が検討・作成されており、各医療機関が自施設の状況等に応じて、本ガイドラインに加え、このようなガイド等を参考とすることも考えられる。

ガイドラインの到達目標の「技術的側面：助産技術についての到達目標」やガイドライン「保健師編」については、今後これらの活用状況等を踏まえて、適宜見直しについて検討を行うことが必要である。

（２）研修責任者、教育担当者等の育成

研修責任者等は、各医療機関において新人看護職員研修を推進する上で重要な役割を持つが、医療機関内でこれらの人材を確保・育成することの難しさが指摘された。特に研修責任者等の人材育成は極めて重要な課題であり、そのための研修の一層の充実・推進が望まれる。

研修責任者や教育担当者の研修では、他施設との共同による研修や都道府県・関係団体等が実施する研修等を活用する方法が考えられる。その際、講義形式だけでなく、他施設の研修プログラム企画・運営組織（委員会等）の活動に参加することも効果的である。

（３）地域における連携体制の構築

医療機関が外部組織の研修を活用したり、複数の医療機関が共同で研修を実施するためには地域における医療機関の連携体制を構築することが必要である。地域の医療機関の看護管理者同士が、いわゆる「顔の見える関係」を持つことができるよう支援するなど、連携体制構築を推進することが重要である。またその際には、医療機関だけでなく、訪問看護ステーションや介護施設等が参加できるようにしておくことも重要である。

（４）新人看護職員研修の周知

新人看護職員研修を医療機関全体で実施する体制の構築が必要であり、そのため研修責任者等が新人看護職員研修の基本的な考え方や内容等を組織内に周知し、研修体制構築の役割を果たすことが求められる。

また、新人看護職員の技術等に不安感をもつ患者がいることも指摘される中、新人看護職員研修により医療安全の向上が期待されることから、病院管理者及び看護管理者は努力義務規定として規定されている意義を確認することが必要である。また厚生労働省や関係団体等が患者や一般市民に対して広報を行うことも重要である。

（５）その他

平成 22 年 4 月より、ガイドラインに沿った研修等に対して国による財政支援が行われているが、国は引き続き財政支援を行うとともに、ガイドラインの改訂・周知や研修事例の収集・周知等、多様な支援により新人看護職員研修を一層推進することが求められる。

また、新人看護職員の就業先の多様化に対応した研修体制や研修方法、研修内容等を検討することは今後の重要な課題である。

さらには、看護基礎教育の見直しや新たな研修制度の創設等を踏まえ、新人看護職員研修制度全般について検討することが必要である。