

新人看護職員研修に関する検討会 報告書（案）

はじめに

（検討の背景）

- 医療の高度化や在院日数の短縮化、医療安全に対する意識の高まりなどの国民のニーズの変化を背景に、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との間には乖離が生じている。看護基礎教育においては、臨地実習で看護技術を経験する機会が限られる傾向にあり、新人看護職員（注）の中には、就職後、リアリティショックによって早期に離職する者もいる。こうした状況を踏まえ、良質な医療の提供体制の確立に向けて、看護職員の資質及び能力の一層の向上を図ることが急務となっている。

（注）本報告書中、「新人看護職員」とは、免許取得後に初めて就労する保健師、助産師、看護師、准看護師をいう。

（これまでの取り組み）

- 厚生労働省では、新人看護職員の臨床実践能力の効果的かつ効率的な向上を図るため、平成 16 年 3 月に「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」をまとめ、新人看護職員の到達目標と研修指針を示し、その普及を目的として、平成 16 年度から平成 19 年度まで研修責任者を対象とした研修を実施する等、新人看護職員研修に関する推進事業を実施したところである。
- 新人看護職員研修の制度化については、「医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法等のあり方に関する検討会まとめ」（平成 17 年 11 月）において、研修を制度化する必要性が極めて高いことが指摘されており、その後の看護基礎教育に関する検討においても新人看護職員研修に関する議論がなされてきたところである。さらに、「看護の質の向上と確保に関する検討会」中間とりまとめ（平成 21 年 3 月）において、看護基礎教育と臨床現場との乖離を埋めるためには、看護基礎教育の充実を図るとともに、新人看護職員研修の制度化・義務化を視野に入れた新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について早急に検討し、実施に移すべきであるとされた。
- また、平成 21 年 7 月 15 日の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が平成 22 年 4 月 1 日から努力義務化された。これは、看護職員本人の責務として、免許を

受けた後も臨床研修その他の研修を受け、資質の向上を図るように努めることが規定され、また病院等の開設者にも研修の実施と、看護職員の研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮に努めなければならないとされたものである。

(新人看護職員研修ガイドライン)

- こうしたことを背景として、厚生労働省においては、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するため、医療機関等の機能や規模に関わらず、新人看護職員を迎えるすべての医療機関等で新人看護職員研修が実施される体制の整備を目指し、平成 21 年 4 月 30 日に本検討会を設置し、同年 12 月 25 日に中間まとめ（以下「中間まとめ」という。）及び「新人看護職員研修ガイドライン」を提示した。

(新人保健師及び新人助産師の研修についてのガイドライン)

- 加えて、上記中間まとめにおいては、保健師及び助産師としての基本的な実践能力の獲得を目的とした研修についてガイドラインを作成する必要性が指摘されている。これを受けて本検討会の下に、平成 22 年 2 月に「新人看護職員研修に関する検討会助産師ワーキンググループ」、平成 22 年 6 月に「新人看護職員研修に関する検討会保健師ワーキンググループ」を設置し、「新人看護職員研修ガイドライン」に追加すべき内容等の検討を行ってきたところであり、今般、その検討結果がまとめられ、「新人看護職員研修ガイドライン」に助産技術の到達目標等を加えるとともに、新人保健師に対応した「新人保健師研修ガイドライン～保健師編～」の作成にいたったものである。（以下、「新人看護職員研修ガイドライン」及び「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」を「新人看護職員研修ガイドライン」という。）

1. 新人看護職員研修ガイドライン（別添）

- 新人看護職員研修ガイドラインでは、新人看護職員が就労後 1 年以内に経験し修得を目指す項目とその到達の目安（到達目標）を示すとともに、研修体制や研修方法については、医療機関等の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせて柔軟に実施できることを目的として、参考例を示した。なお、到達目標の作成に当たっては、基礎教育との連動が重要であることから、基礎教育卒業時の到達目標と到達度との整合性を図りながら作成した。

また、研修プログラムと技術指導の具体例を参考として示した。

- 新人看護職員研修ガイドラインは、医療機関等で研修を実施する際に必要となる以下の事項により構成している。
 - I 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方
 - II 新人看護職員研修
 - III 実地指導者の育成
 - IV 教育担当者の育成
 - V 研修計画、研修体制の評価
- 新人助産師研修については、多くの場合、新人看護職員研修と同様の施設において行われていること等から、研修の理念、基本方針、研修体制、指導者の育成等については、新人看護職員研修と同様であると考え、助産師が就労後 1 年間で到達すべき助産技術の到達目標、助産技術を支える要素及び技術指導の例について作成し、中間まとめで示した「新人看護職員研修ガイドライン」に追加した。
- 新人保健師研修については、基礎教育修了後の保健師の就労先が、行政機関、医療機関、産業分野等の多様な分野に渡っていること等により、その研修体制が多様であること、さらに、研修内容についても、個人・集団への保健指導、地域活動の促進及び保健医療福祉行政への参画等、保健師特有のものがあること等から、新人看護職員研修ガイドラインの内容を踏まえつつ、新人保健師に求められる内容を中心に「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」を作成した。

2. 今後の課題

(1) 新人看護職員研修の普及について

- 中間まとめにおいて、新人看護職員研修の普及に向けて、
 - ①これまで新人看護職員研修を実施していなかった医療機関等に対するアドバイザーの派遣、②施設の研修責任者に対する研修、③総合的な研修を実施している施設の院内研修の公開等の方策が提示された。
- こうした指摘を踏まえ、厚生労働省において平成 22 年度から新人看護職員研修事業が創設され、①病院等が実施する新人看護職員ガイドラインに沿った新人看護職員研修、②都道府県

が実施する医療機関等の研修責任者に対する研修、③新人看護職員研修の実施が困難な施設に対して都道府県が実施するアドバイザーの派遣等に対する支援が行われている。

- さらに、平成 23 年度予算案において、新たに、新人保健師や新人助産師の研修や教育担当者、実地指導者を対象とした研修に対する支援を行い、新人看護職員研修の充実を図ることとしている。
- 今後、都道府県及び医療機関等が、新人看護職員研修事業等を活用して新人看護職員研修に取り組み、さらにその研修の質の向上が図られるよう、国には新人看護職員研修に関する都道府県、医療機関等の取り組みに関する情報提供や研修の質向上に関する研究の推進等、積極的な取り組みが求められる。
- また、新人看護職員研修の実施状況を外部評価団体等の評価基準の一つに盛り込むことも新人看護職員研修を普及する上で効果的と考えられる。

(2) 中長期的展望に立った課題について

- 新人看護職員研修ガイドラインは、新人看護職員を受け入れる医療現場等の状況や看護基礎教育の教育内容の見直し等の諸事情を勘案して、適宜見直すことが必要である。
- 新人看護職員研修の目的の一つは看護の質の保証であり、これを明確にするため、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を修了した者に対して修了証を交付することが一つの方法として考えられる。修了証を交付する場合には、交付基準をどのように設定するのか、到達目標の達成状況を勘案するのかといった点を検討することが必要である。
- また、新人看護職員研修実施医療機関・施設の認証等についても今後検討すべき課題である。
- 新人看護職員研修は、新人看護職員の実践能力向上を図るものであり、看護の質の保証に資するものであることから、今後更なる財政支援や診療報酬上の取り扱い等について議論が求められる。