

## 新人看護職員研修に関する検討会報告書（概要）

### はじめに

医療の高度化、在院日数の短縮化、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乖離が生じており、新人看護職員の中には、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、「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）において、新人看護職員の到達目標と研修指針を提示した。

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、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必要性が指摘された。

また、平成 21 年 7 月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 月から努力義務化された。

これらを受けて、平成 21 年 4 月より新人看護職員研修について検討を行い、8 回に渡る議論の後、平成 23 年 2 月 14 日に報告書を取りまとめた。

### 1－1. 新人看護職員研修ガイドライン

#### 1) 新人看護職員研修の基本的な考え方

##### (1) 新人看護職員研修の理念

- ① 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、重要な意義を有する。
- ② 新人看護職員を支援し、周りの全職員が共に支え合い、成長することを目指す。

##### (2) 研修体制

研修体制は、各施設の規模によって異なるため、例示として①新人看護職員、②実地指導者、③教育担当者、④研修責任者、⑤プログラムの企画・運営組織（委員会等）による組織例及びそれぞれの役割について示した。

#### 2) 新人看護職員研修

##### (1) 研修内容と到達目標

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を提示した。

##### (2) 研修方法等

研修方法（現場での教育、集合研修等の組み合わせ等）、評価方法（評価時期等）について提示した。

獲得した能力蓄積等を目的とした研修手帳の活用について提示した。

研修プログラムの例について参考として提示した。

### **3) 実地指導者・教育担当者の育成**

実地指導者及び教育担当者の①到達目標、②求められる能力、③研修プログラムの例を提示した。

### **4) 研修計画、研修体制等の評価**

研修計画、研修内容等の評価内容等について示した。

## **1－2. 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～**

新人保健師については、行政機関、医療機関、産業分野等の多様な分野で就労していること等による研修体制の多様性に加え、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から、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～として作成した。

### **1) 研修体制**

各施設の規模や特性、新人保健師数によっては、施設で完結した研修ができないことがあるため、研修を効率的かつ効果的に実施する例として、人材育成の中核となる保健所との連携について示した。

### **2) 研修内容と到達目標**

新人保健師が就労後 1 年以内に経験し修得を目指す項目とその到達の目安を提示した。

上記の他、新人看護職員研修ガイドラインと同様に、研修方法等、実地指導者・教育担当者の育成等について提示した。

## **2. 今後の課題**

### **1) 新人看護職員研修の普及**

国は、都道府県及び医療機関等の取り組みに関する情報提供や研究の推進等の取り組みにより、新人看護職員研修事業の活用促進等を図る。

### **2) 中長期的展望に立った課題**

医療現場や看護基礎教育の状況、研修成果等を勘案して、新人看護職員研修ガイドラインを適宜見直すことが必要である。

新人看護職員研修実施医療機関・施設及び指導者の育成に係る研修の認証等についても検討すべき課題である。