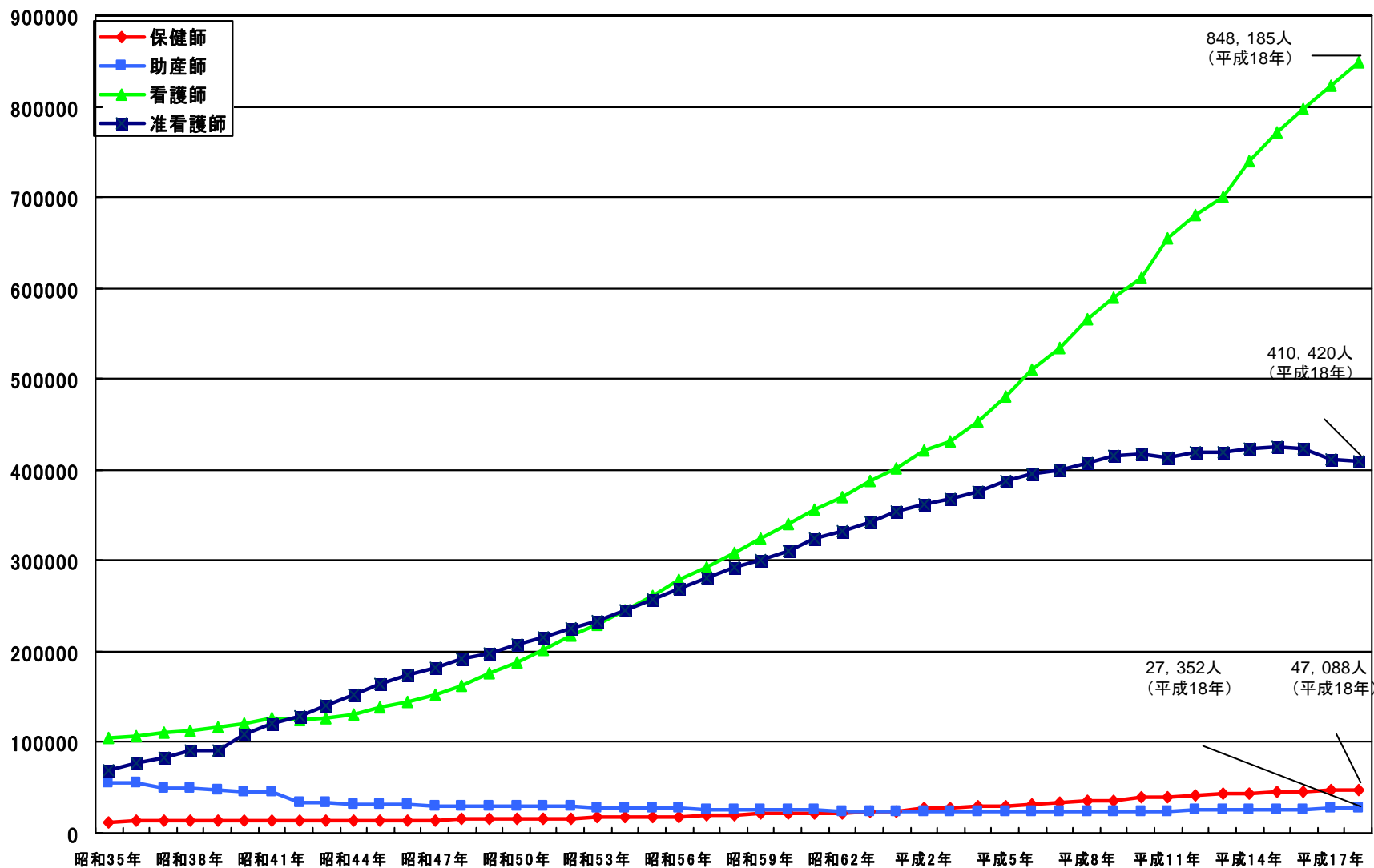


# 新人看護職員研修の現状について

1. 看護職員就業者数の推移
2. 看護職員、学校養成所卒業者の就業場所
3. 新人看護職員の入職時の実践能力
4. 全産業と看護職員の離職率の推移
5. 新人看護職員の離職理由：学校調査
6. 新人看護職員の離職理由：病院看護部調査
7. 「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（厚生労働省）」の活用状況
8. 新卒看護職員の教育研修実施体制
9. 新人看護職員研修に関する取り組み
10. 新人看護師・新人助産師臨床実践能力向上推進事業

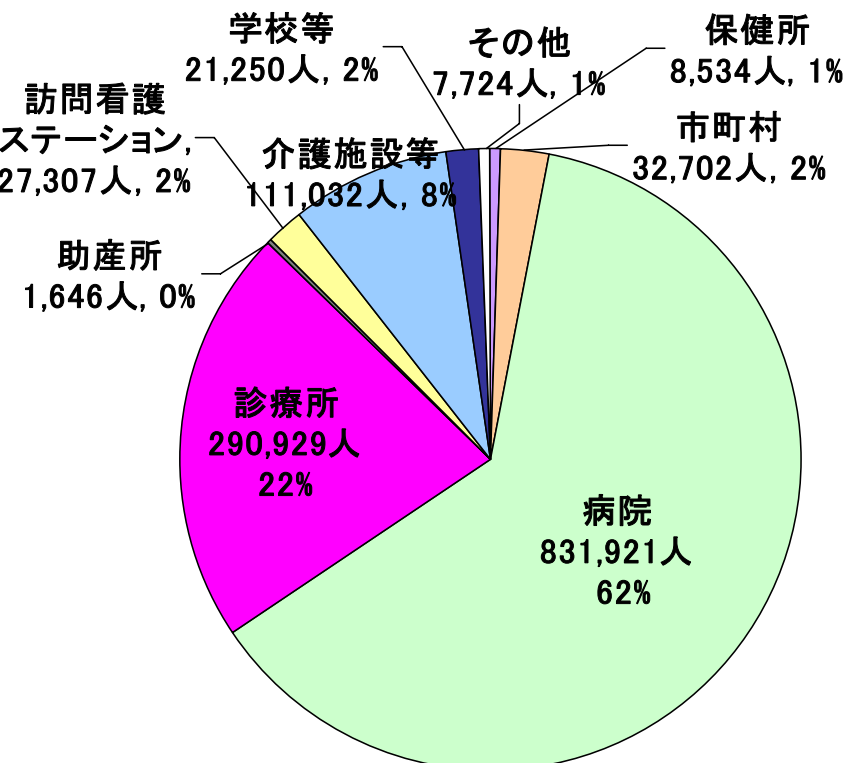
# 看護職員就業者数の推移



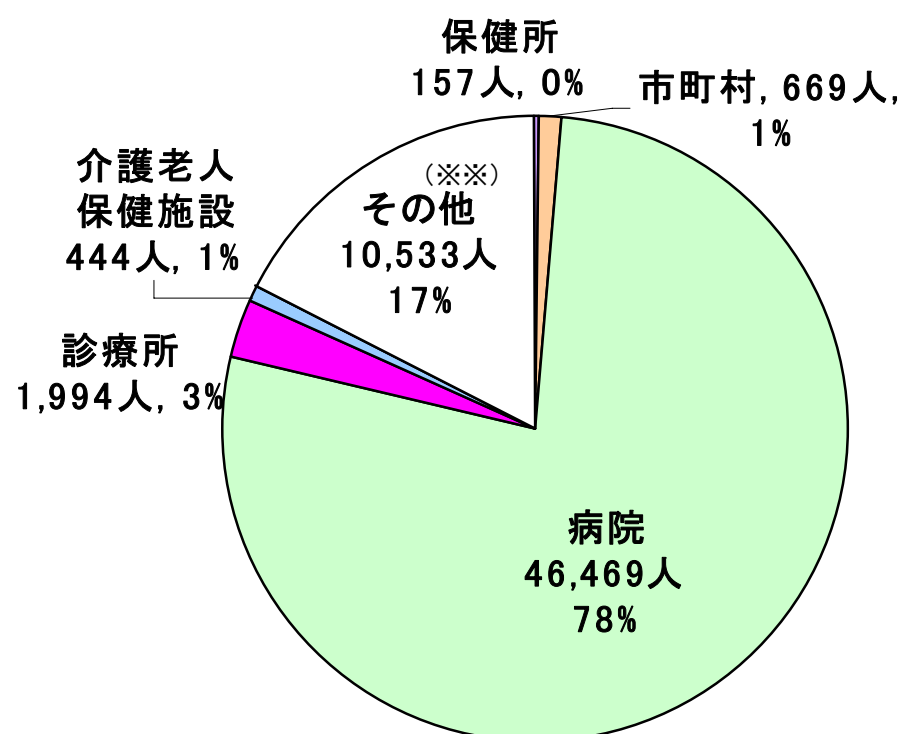
# 看護職員、学校養成所卒業者の就業場所

## 看護職員<sup>(※)</sup> 就業者 (平成18年)

## 学校養成所卒業者 (平成20年3月)



合計 1,333,045人



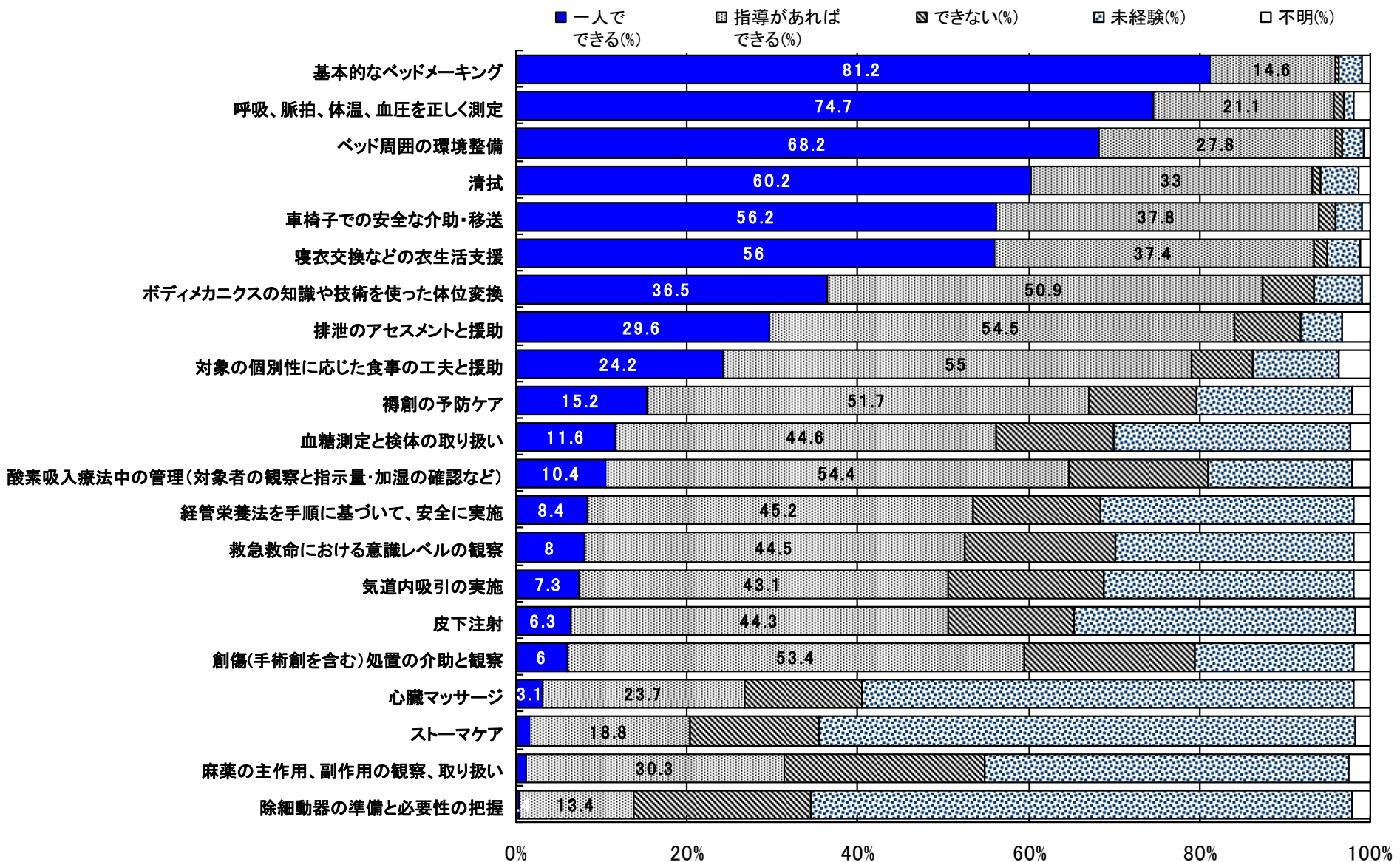
合計 60,268人

※ 看護職員とは保健師、助産師、看護師、准看護師の総称

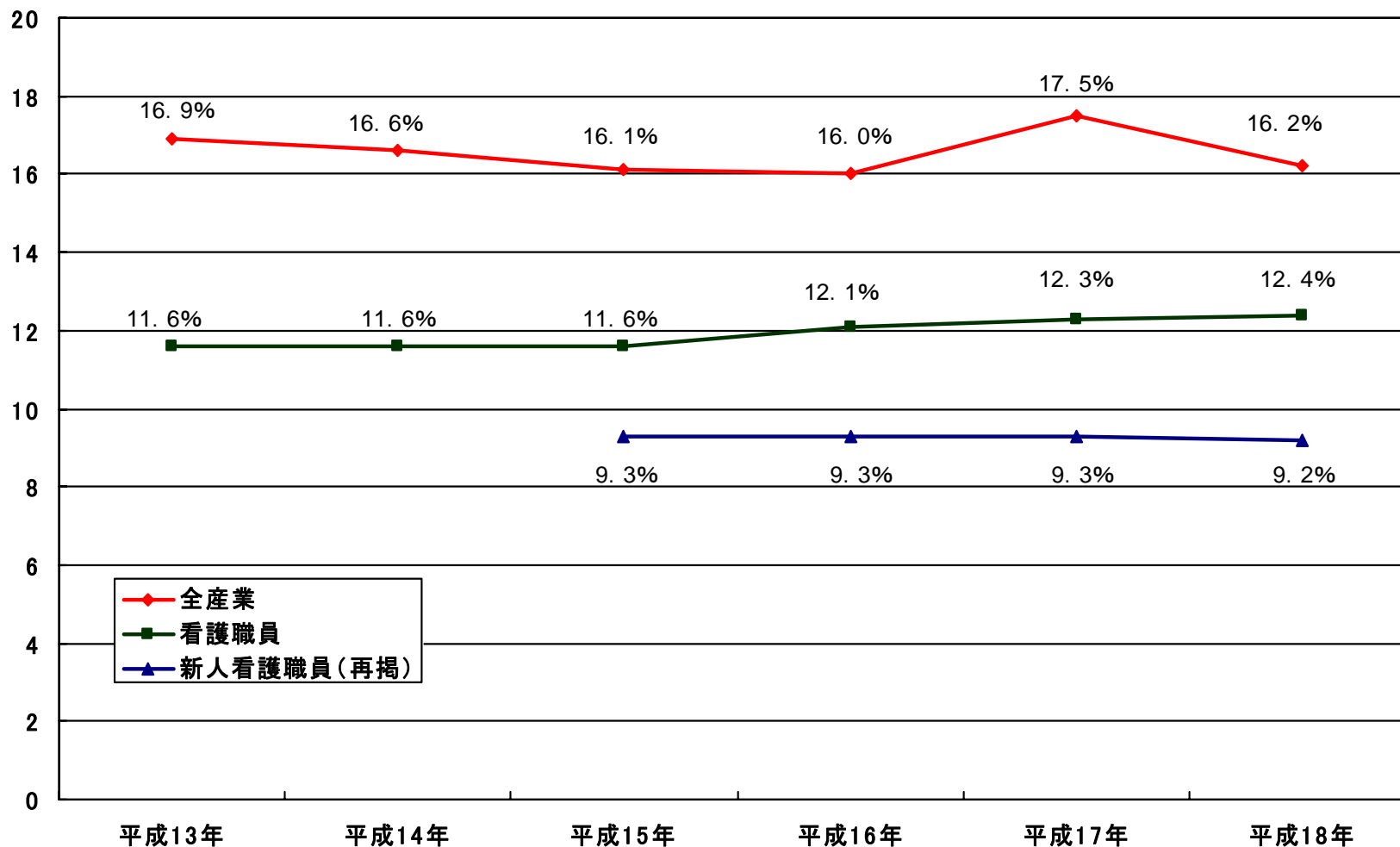
※※ その他にはその他の施設、進学、看護職以外での就職等を含む

# 新人看護職員の入職時の実践能力

(103項目の基礎看護技術についての新人看護師の主観的回答結果 n=2110)



# 全産業と看護職員の離職率の推移



出典:全産業は「雇用動向調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)  
看護職員は「病院看護実態調査」(日本看護協会)

# 新人看護職員の離職理由

## 学校調査：学校養成所種類別

### 新卒看護職員の職場定着を困難にしている要因(複数回答)

(調査期間：平成16年11月～12月 対象：大学、短大は看護学部部長、養成所は教務主任)

	大学 (n=60)		短大 (n=29)		看護師養成所 (n=348)	
	順位	割合(%)	順位	割合(%)	順位	割合(%)
基礎教育終了時点の能力と現場で求める能力とのギャップが大きい	①	66.7	②	75.9	①	82.5
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	②	55.0	①	86.2	②	79.0
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている		25.0		24.1	③	52.9
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない職場風土	③	40.0	⑤	31.0	④	47.1
現場の看護職員が新卒看護職員に教える時間がなくなっている	⑤	31.7	⑤	31.0	⑤	39.4
交代制など不規則な勤務形態による労働負担が大きい	④	33.3	③	34.5		28.2
新卒看護職員を計画的に育成する体制が整っていない		20.0	③	34.5		31.3
新卒看護職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある		25.0		24.1		37.6
自分が医療事故を起こすのではないかと不安が強く萎縮している		28.3		27.6		27.9
看護業務が整理されていないため新人が混乱する		16.7		13.8		1.1
若者がおかれた社会的な状況が経済的自立の必要性を弱めている		11.7		13.8		1.1
その他		18.3		13.8		14.9
無回答		3.3		6.9		0.3

※nは調査票回収数(調査票送付671校 有効回収数436 回収率65%)

出典：「2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査」(日本看護協会)

# 新人看護職員の離職理由

## 病院看護部調査

### 新卒看護職員の職場定着を困難にしている要因(複数回答)

(調査期間:平成16年11月~12月 対象:200床以上の全病院の看護部長)

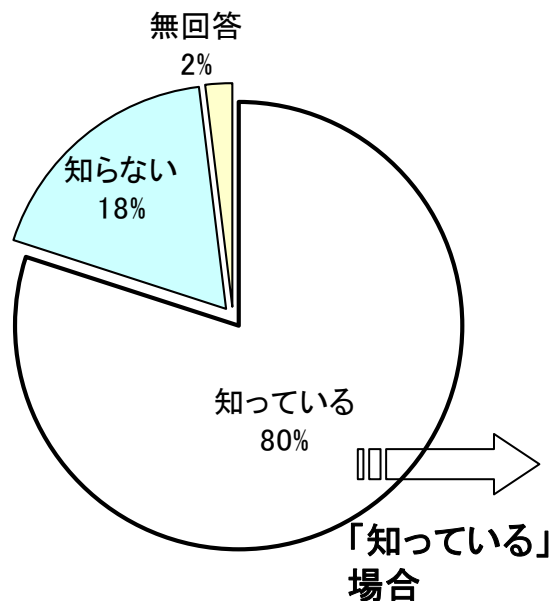
	病院調査 (n=1, 219)		参 考 学校調査(n=436)	
	順位	割合(%)	順位	割合(%)
基礎教育終了時点の能力と現場で求める能力とのギャップが大きい	①	76.2	①	80.3
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	②	72.6	②	76.4
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている	③	53.3	③	47.0
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない職場風土	⑨	20.9	④	45.0
現場の看護職員が新卒看護職員に仕事のなかで教える時間がない	④	39.0	⑤	37.8
交代制など不規則な勤務形態による労働負担が大きい	⑤	37.2	⑧	28.9
新卒看護職員を計画的に育成する体制が整っていない	⑩	20.8	⑦	30.0
新卒看護職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況がある	⑦	30.4	⑥	34.9
自分が医療事故を起こすのではないかと、という不安で萎縮している	⑧	28.5	⑨	28.0
看護業務が整理されていないため新人が混乱する	⑪	17.0	⑩	23.4
現代の社会・経済的な状況が経済的自立の必要性を弱めている	⑥	33.4	⑪	20.0
その他	⑫	10.3	⑫	15.1
無回答	—	7.5	—	1.1

※nは調査票回収数(調査票送付2, 879病院 有効回収数1, 219 回収率42%)

出典:「2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査」(日本看護協会)

# 「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(厚生労働省)」の活用状況

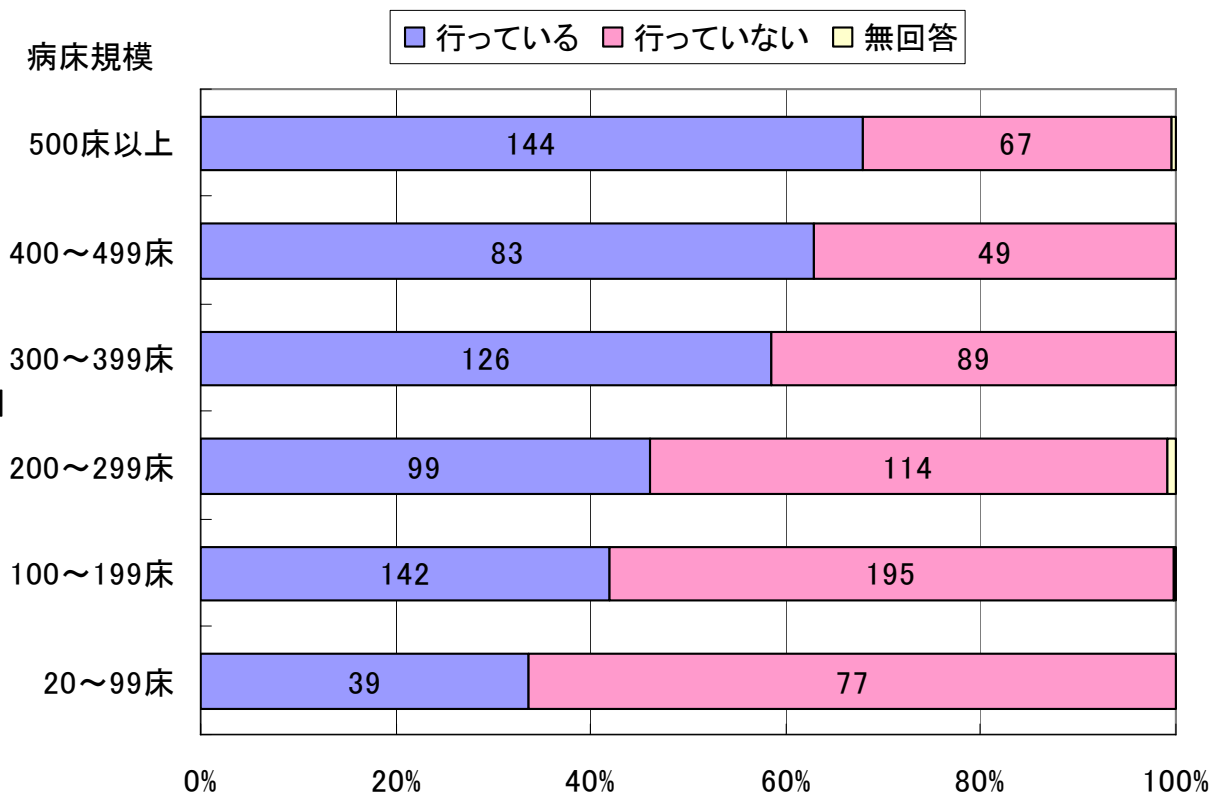
## 1. 報告書の周知について



回答施設数: 1,607  
 調査対象: 9,190病院  
 有効回収数: 3,957病院  
 新卒看護職員の採用があった:  
 1,607病院

## 2. 報告書の内容に基づく新人看護職員研修の実施状況

※病床規模の無回答を除く





# 新卒看護職員の教育研修実施体制

回答施設数:1,607

	院内全体 での集合 教育研修	配属部署 での集合 教育研修	実際の業 務を通し て指導	他の病院 の研修に 参加	その他	研修を実 施してい ない	無回答
看護職員として 必要な基本姿勢 と態度について の研修	1,377 (85.7%)	749 (46.6%)	1,195 (74.4%)	105 (6.5%)	182 (11.3%)	1 (0.1%)	38 (2.4%)
臨床実践の看護 技術研修の実施	1,143 (71.1%)	1,007 (62.7%)	1,524 (94.8%)	83 (5.2%)	100 (6.2%)	1 (0.1%)	37 (2.3%)
薬品に関する知 識研修の実施	943 (58.7%)	798 (49.7%)	1,363 (84.8%)	31 (1.9%)	83 (5.2%)	18 (1.1%)	48 (3.0%)
医療安全に関す る研修の実施	1,449 (90.2%)	879 (54.7%)	1,337 (83.2%)	86 (5.4%)	118 (7.3%)	2 (0.1%)	41 (2.6%)

※複数回答、各回答率は対象者数で除した割合

# 新人看護職員研修に関する取り組み

検討会 | 事業

平成15年

○新たな看護のあり方に関する検討会 報告書(平成15年3月24日)

\*卒後の教育研修についても、更に充実し、専門性を高めていくことが必要であり、技術研修をどのようにとり入れていくか、制度化を含めて検討することが課題

平成16年

○「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10日)

平成17年

○医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法のあり方に関する検討会 まとめ(平成17年11月24日)

\*看護師の質を確保し、向上させるためには、**新人看護職員に対する研修について何らかの制度化をすることは不可欠。**

\*制度の在り方、実施に際しての課題について検討する必要、基礎教育終了時点の到達度を明確にし、基礎教育の現状と問題について検証すべき。

○「新人看護職員教育責任者研修」実施  
(平成16年～平成19年に終了)

⇒研修責任者と研修担当者を対象とした講習会。

○「新人助産師臨床実践能力向上推進事業(新人助産師)」  
開始(平成17年～現在に至る)

⇒新人助産師を対象とした60日(3か月)の研修を実施できるよう、予算化。

○「新人助産師臨床実践能力向上推進事業(実地指導者)」  
開始(平成18年～現在に至る)

○「新人看護師臨床実践能力向上推進事業(教育担当者)」  
開始(平成18年～現在に至る)

○「新人看護師臨床実践能力向上推進事業(新人看護師)」  
開始(平成20年～現在に至る)

**平成20年度予算額:272百万円**

平成19年

○看護基礎教育の充実に関する検討会 報告書(平成19年4月16日)

\*保健師、助産師、看護師教育の技術項目と卒業時の到達度を提案。

\*厚生労働省は委員から実効ある教育研修を行うためには、**卒後の臨床研修についての検討に速やかに着手すべき**であるとの意見が出されたことに留意すべき。

○「助産師、看護師教育の技術項目の卒業時の到達度」  
について(平成20年2月8日付け看護課長通知)

○「保健師教育の技術項目と卒業時の到達度」  
について(平成20年9月19日付け看護課長通知)

平成20年

○看護基礎教育のあり方に関する懇談会 論点整理  
(平成20年7月31日)

\*卒後の新人看護職員研修の必要性

\*卒後の新人看護職員研修において行う教育内容の確立

平成21年

○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17日)

# 新人看護師・新人助産師臨床実践能力向上推進事業(平成17年～)

平成21年度予算額:272百万円

看護基礎教育における学習内容と臨床現場で求められる能力にギャップがあり、新卒者の中にはリアリティショックを受ける者や高度な医療を提供する現場についていけない新人看護職員の離職の原因となっている。

一方で医療安全の確保に向けた体制整備が喫緊の課題となっており、新人看護職員の資質の向上が急務となっている。効果的かつ効率的な研修方法等を普及していくことがこうした課題への対応として必要であることから、卒業直後からの新人看護師及び新人助産師に対する研修をモデル事業として実施している。

## ＜研修施設基準を元に施設選定＞

平成20年度

### 新人看護師研修

選定施設 39施設

### 新人助産師研修

選定施設 19施設

### 教育担当者研修

選定施設 22施設

### 実地指導者研修

選定施設 13施設

他の医療機関からの新人看護師・新人助産師を含め、モデル実施病院において研修を行うことにより、医療安全及び臨床能力の向上を目指す。



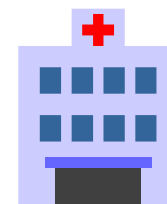
厚生労働省

委託

成果の報告



モデル実施病院



新人看護師・新人助産師を  
採用した病院及び診療所

## ＜事業の概要＞

本事業は、新人看護師・新人助産師に対し、十分な指導体制及び研修プログラムを有する医療機関において実施される新人看護師・新人助産師に対する研修(以下、「新人看護師研修」「新人助産師研修」)に係る費用の一部を補助するものである。

また、効果的な研修の実施にあたっては、教育担当者の能力開発、育成が必須であることから、十分な研修プログラムを有する医療機関において実施される教育担当者等に対する研修についてもこれに係る費用の一部を補助するものである。

# 平成20年度臨床実践能力向上推進事業 新人看護師研修実施施設の概要(39施設)

## 1. 病床数

病床数	施設数
100～199床	1
200～299床	1
300～399床	5
400～499床	8
500～599床	2
600～699床	12
700～999床	6
1000床以上	4

## 2. 新人看護師数

新人看護師数	施設数
9名以下	1
10～19名	3
20～29名	7
30～39名	3
40～59名	14
60～79名	4
80～99名	2
100名以上	5

## 3. 研修期間

研修期間	施設数
6ヶ月	3
7～11ヶ月	2
1年	34

## 4. 指導体制

指導者1名に対する新人の数	施設数
1名	16
1～2名	13
2～4名	6
5名以上	4