

**新人看護職員臨床研修における
研修責任者・教育担当者
育成のための研修ガイド**

平成 21 年 12 月

社団法人 日本看護協会

巻頭言

日本看護協会は、医療安全の推進や看護の質向上、新人看護職の早期離職防止のためには、看護基礎教育の改革と卒後臨床研修の制度化が喫緊の課題であるとし、法改正の必要性を強く訴えてきました。卒後臨床研修制度の実現に向けて、平成18年度に「看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告」をまとめ、平成21年3月には「新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド」(以下、研修ガイド)が教育委員会により答申されました。

その後、平成21年7月9日に、「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一部を改正する法律案」が可決・成立し、平成22年4月1日より、新人看護職員の研修制度が努力義務として施行されます。

こうした中、厚生労働省「新人看護職員研修に関する検討会」が12月に、「新人看護職員研修ガイドライン」(以下、ガイドライン)を提示しました。平成22年4月1日より、国の助成に基づく「新人看護職員研修事業」が開始されることとなり、都道府県や医療機関等は、厚生労働省の「新人看護職員研修事業」実施要綱及びガイドラインに基づき、補助金を受けて研修体制を構築し研修を実施することが可能となります。

本研修ガイドは、厚生労働省のガイドラインをふまえて、3月に答申された研修ガイドの用語及び研修体制について、一部修正を加えたものです。本研修ガイドでは、研修指導体制のうち、ガイドラインで触れられていない研修責任者の育成のあり方について多くのページを割いており、教育担当者の育成のあり方についても同様に、役割を遂行できるよう学習すべき内容や研修プログラムの例等を具体的に示しています。本研修ガイドが、新人看護職員臨床研修の研修責任者・教育担当者の育成にあたり、研修プログラムの作成等に役立ち、新人看護職員研修推進の一助となることを願っています。

平成21年12月

社団法人日本看護協会
会長 久常 節子

目 次

第1章	はじめに	3
第2章	用語の定義	6
	1. 新人看護職員	
	2. 新人看護職員臨床研修	
	3. 研修指導體制	
	4. 研修責任者	
	5. 教育担当者	
	6. 実地指導者	
第3章	新人看護職員臨床研修における指導體制の概要	7
第4章	研修責任者育成篇	9
	1. 育成研修によって達成されるべき目標	
	2. 新人看護職員臨床研修において教育支援上果たすべき役割	
	3. 役割遂行する上で学習すべき内容	
	4. 研修プログラム	
第5章	教育担当者育成篇	20
	1. 育成研修によって達成されるべき目標	
	2. 新人看護職員臨床研修において教育支援上果たすべき役割	
	3. 役割遂行する上で学習すべき内容	
	4. 研修プログラム	
第6章	育成研修の評価	26
参考資料		28

第1章 はじめに

はじめて社会人として就業する新人の育成は、いつの時代、どの職業でも話題としてつきない。それは看護職とて同じである。

新人看護職員臨床研修に関する検討は、行政においては 30 年近く前から行われてきた。最近の大きな功績は、平成 16 年 3 月 10 日に厚生労働省から公表された「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書における新人看護職員研修の到達目標や指導指針である。これにより、新人看護職員に求められる資質を確保するためのしくみの構築の方向性が示された。

一方、日本看護協会では、平成 11 年の医療現場のリスクマネジメントと事故防止に関する緊急提言のなかで、「看護職員の卒後臨床研修の制度化」を早くから打ち出し、平成 12 年度の総会では、「看護婦の臨床研修必修化」が決議された。以後、本会の教育委員会をはじめプロジェクト等により調査や検討がすすめられ、行政に対してさまざまな形で働きかけをしている。平成 18 年度には、看護師臨床研修必修化推進検討委員会が、「卒後臨床研修の制度化」の決議を受けて発足した。この委員会では、就業している新人看護師がすべて等しく研修を受けられるしくみをどのように作るかという研修の制度化について、以下の内容を検討している。すなわち、①看護師臨床研修に関する現状と課題、②看護師臨床研修の基本的なあり方、③看護師臨床研修の法律上の位置付け、④看護師臨床研修制度の実施体制、⑤制度化にむけた今後の課題、であり、答申として「看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告書」を提示した。

本ガイドは、平成 18 年度に提示されたこの報告書を受け、報告書に記載されている新人看護職員臨床研修の指導体制として、研修責任者及び教育担当者の育成のあり方について示したものである。

これまで各施設における新人看護職員臨床研修は、先の「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書で示された新人看護職員研修の到達目標や指導指針を、一つの基準として活用しているところが多い。また、厚生労働省が平成 17 年度から新人助産師臨床実践能力向上推進事業がはじまり、平成 18 年度には、新人看護職員臨床実践能力向上推進事業もはじまり、教育担当者研修への助成が開始となった。平成 20 年度には、新人看護師臨床実践能力向上推進事業と名称が改められ、教育担当者及び新人看護師研修への助成と拡大された。このように、行政における新人看護職員臨床研修の制度化に向けた動きも徐々にすすんでいる。

新人看護職員臨床研修の意義は、基礎教育では学ぶことのできない看護実践の基礎を、主に職場内教育（on the job training : OJT）により修得することである。そして、新人看護職員臨床研修を制度化することで、成果を保証すべ

く研修の質が問われることになる。それには、さまざまな状況が発生する臨床現場において、指導のあり方を左右する指導者の役割や働きが要になってくる。看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告書においても、新人看護職員臨床研修の実施にあたっては、質の高い看護実践と新人看護職員に対する適切な指導を展開できる人材育成の重要性、及びそのための体制整備が不可欠であることを示している。本ガイドはこれらに鑑み、新人看護職員臨床研修における研修責任者及び教育担当者の役割を明確にした。さらにその役割を遂行できるよう指導者としての能力を培うべく学習すべき内容を明記し、研修プログラムの一例を示した。本ガイドは、日本看護協会及び都道府県看護協会などの第三者機関や、それぞれの施設での新人看護職員臨床研修の指導者育成として活用されることを目的とし、作成した。

本ガイド作成にあたり、教育委員会は平成 19 年度に先駆的に活動している施設のヒアリングを行い、平成 20 年度には教育委員会の下にワーキンググループを設置し、看護管理者及び看護教育者によるメンバーで、新人看護職員の育成に関して施設全体や各部署など実際の組織体制を踏まえながら討議した。そのプロセスでは、まず研修責任者及び教育担当者の定義を明らかにし、研修によって達成されるべき目標を設定した。この目標を達成するために、研修責任者及び教育担当者が新人看護職員臨床研修において教育支援上果たすべき役割を明確にし、役割遂行のために学習すべき内容を検討した。そして、この内容を基に具体的な教育プログラムを立案した（図 1）。

多くの施設では、施設の背景や提供すべき医療の実態に応じ、すでに新人看護職員臨床研修を実施しているのが実情である。本ガイドにより、すでに行われている新人看護職員臨床研修が、看護部及び施設全体の取り組みによる充実した研修の体制づくりへとつながり、新人看護職員臨床研修の制度化の一翼を担うものとなることを期待している。

なお、平成 21 年 3 月、日本看護協会教育委員会より本ガイドを答申したが、この度、平成 21 年 12 月に厚生労働省の検討会により提示された「新人看護職員研修ガイドライン」に基づき、用語の定義及び、指導体制（第 3 章）に一部追加修正した。

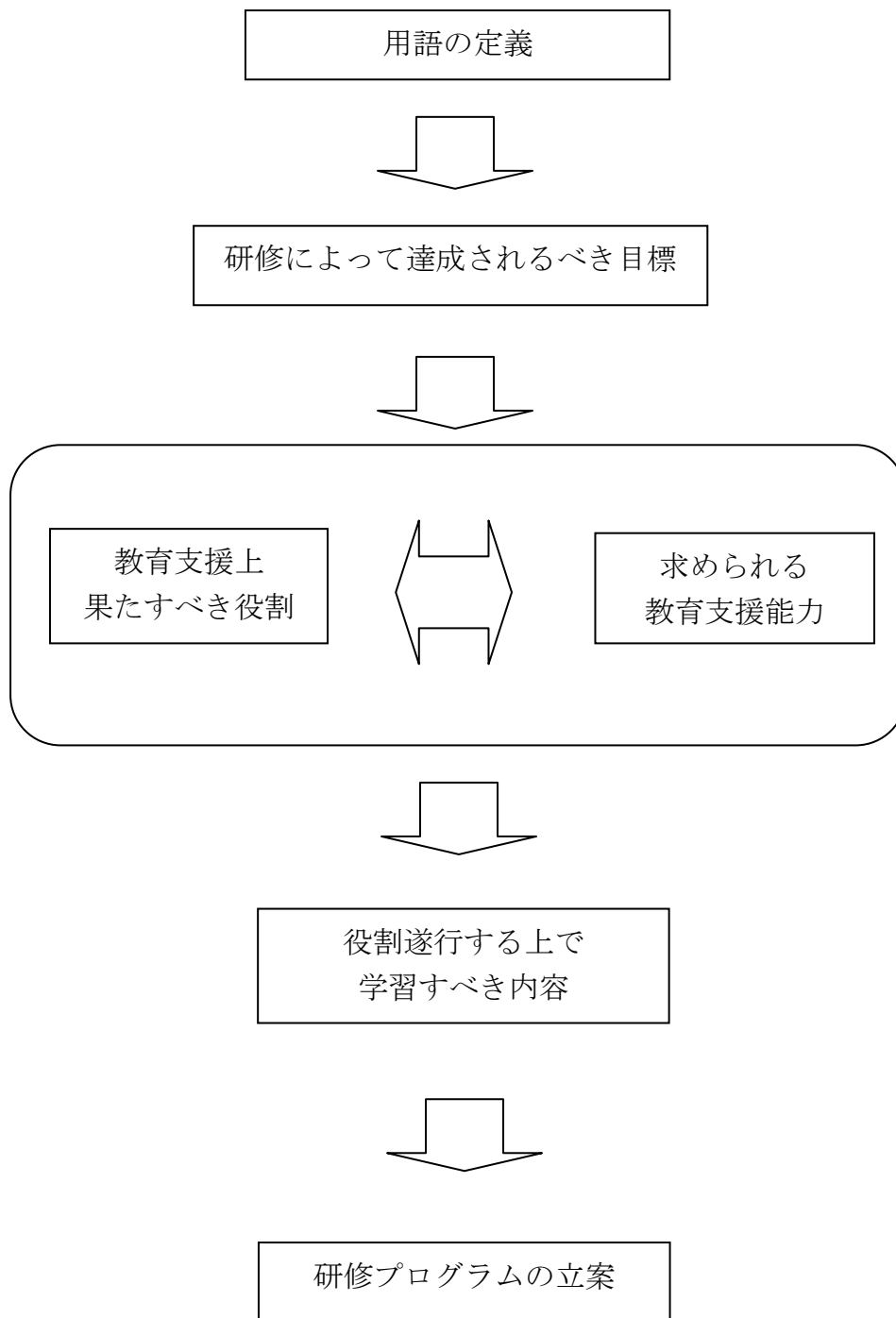


図1 ガイド策定の考え方

第2章 用語の定義

以下、本ガイドにおける用語の定義を示す。なお、これらは看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告書に示された用語の定義を基に、厚生労働省の検討会により平成21年度に提示された「新人看護職員研修ガイドライン」に従い、若干の文言を修正したものである。

1. 新人看護職員

免許取得後に医療機関等に初めて就労する看護職員で、就労して1年未満の者である。自立して個人の今後の目標を定め、主体的に研修に参加することが期待される。

2. 新人看護職員臨床研修

新人看護職員を対象とした、就業先で行われる研修のことである。新人看護職員は、研修を通じて知識、技術、態度などを身につけ、臨床現場でしか培うことのできない基本的看護実践能力を獲得する。研修は、職場内教育(on the job training ; 以下 OJT) と集合研修などを組み合わせて行われるが、OJT が特に重要である。

3. 研修指導体制

施設及び看護部門の教育理念に基づいて組織された、新人看護職員の基本的な看護実践能力の育成を目的とする人的な仕組みのことである。

4. 研修責任者

研修責任者は、施設及び看護部門の教育理念に基づき、看護部門の長の責任の下で、新人看護職員研修に関する企画・運営・実施・評価の全ての過程における責任者である。

5. 教育担当者

教育担当者は、看護部門の新人看護職員の教育方針に基づき、各部署で実施される新人看護職員研修の企画、運営を中心となつて行う者であり、実地指導者への助言及び指導、また新人看護職員へ指導、評価を行う。

6. 実地指導者

実地指導者は、臨床の OJT の中で新人看護職員を直接指導、評価等を行う者である。

第3章 新人看護職員臨床研修における指導体制の概要

新人看護職員臨床研修における指導体制と、研修責任者及び教育担当者の位置づけを例として示す（図2）。

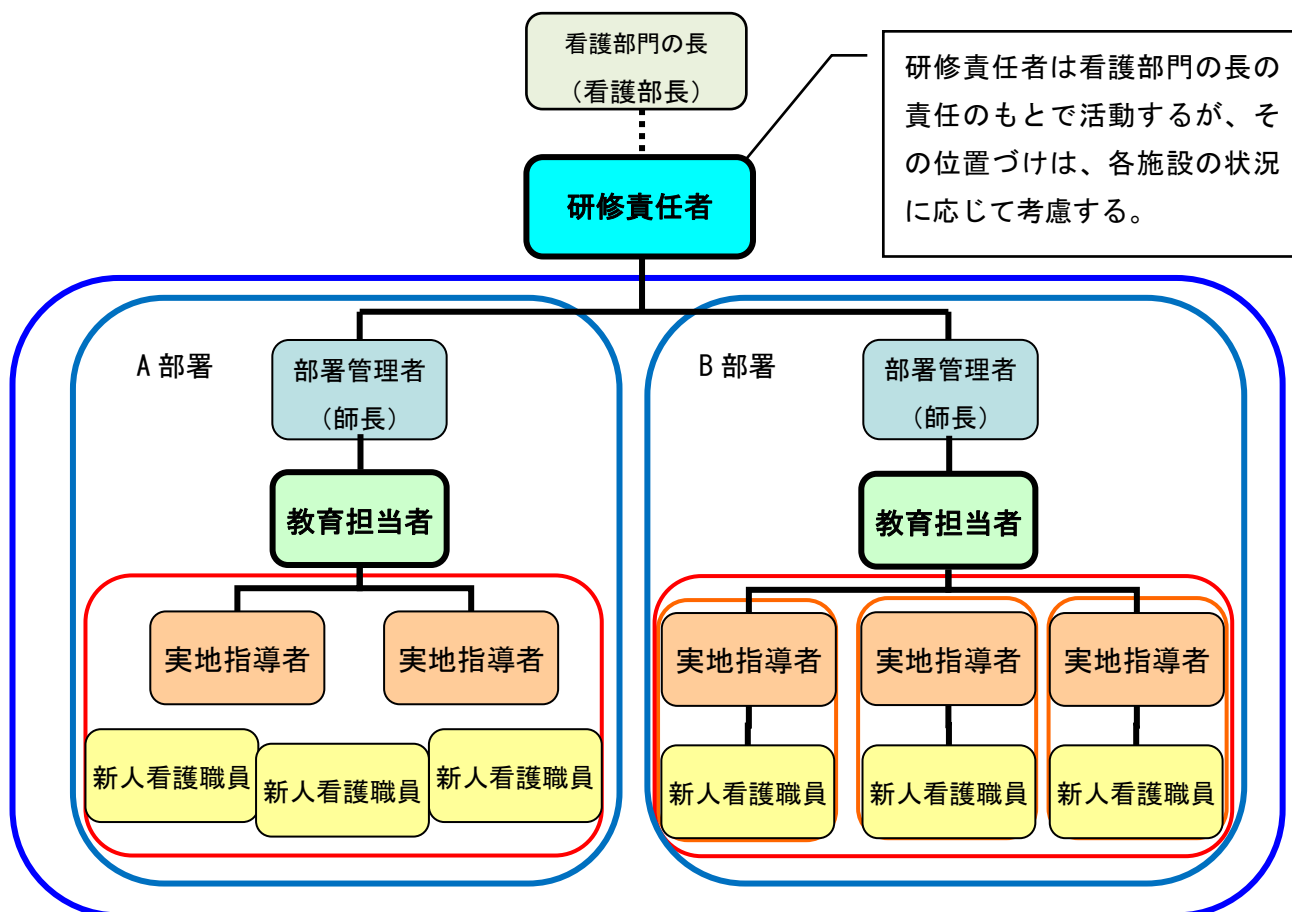


図2 新人看護職員臨床研修における指導体制（例）

指導体制は看護部門の長（以下、看護部長）の責任において構築され、看護部門に研修責任者、そして各部署に教育担当者を配置する。実地指導者は各新人看護職員とペアを組むように配置し、継続的に直接指導を行う。

ただし、適切な指導体制のあり方は施設により異なる。施設の規模等によって、研修責任者が教育担当者の役割も担う場合や、研修責任者と教育担当者、実地指導者が同一の場合もあり得る。また、実地指導者の配置についても、各新人看護職員に対し複数の指導者が担当する方法、チームの中で日々の指導者を配置する方法など、部署の状況や時期によって配置の方法を工夫して行う。

研修責任者の組織での位置づけは、各施設がその状況に応じて考慮すべきものであるが、研修の質を保障するため出来る限り専従とすることが望ましい。

研修責任者は、看護部長の責任のもとで新人看護職員臨床研修に関する全責任を負う（図2の外枠部分）。各部署の管理者や教育担当者と連携を図りつつ、教育担当者の支援を行い、部署間の調整も含め新人看護職員臨床研修全体を把握する。そのためにも、研修責任者は、他者にモデルを示すことができる高度な看護活動はもとより、組織的な教育・研究活動を主体的に実践できる者であることが望まれる。

教育担当者の配置は各部署に1名以上とする。教育担当者は、部署管理者と相談しながら、部署全体の実地指導者及び新人看護職員について、両者の状況を把握し、支援を行う（図2の中枠部分）。そのためにも、教育担当者は、看護職員の模範となる看護実践力をもち、チーム内でリーダー的役割や責務を認識し、教育的役割を発揮できる者が望まれる。

第4章 研修責任者育成篇

1. 育成研修によって達成されるべき目標

- 1) 研修責任者は、さまざまな意見や課題を集約し、新人看護職員に対する研修計画、具体的な研修プログラムを策定することができる。
- 2) 研修責任者は、研修の進捗管理及び問題解決ができる。
- 3) 研修責任者は、研修の結果を評価することができる。
- 4) 研修責任者は、研修結果の評価に基づき、研修計画・具体的なプログラムを修正することができる。
- 5) 研修責任者は、教育担当者と実地指導者への教育的・精神的支援ができる。

2. 新人看護職員臨床研修において教育支援上果たすべき役割

- 1) 全職員に対し新人看護職員臨床研修体制の伝達・周知
 - (1) 全職員に対し新人看護職員臨床研修に関するビジョンと研修体制の伝達・周知
- 2) 新人看護職員臨床研修体制の構築と運営（看護部長もしくは管理施設長の承認を前提）
 - (1) 新人看護職員が自律して学ぶ組織文化の醸成
 - (2) 現有能力の評価と教育内容の見極め
 - (3) 新人看護職員臨床研修の活動内容に関する事業計画立案
 - (4) 新人看護職員臨床研修運営委員会などの組織づくりと運営
 - ① 新人看護職員臨床研修指導者（教育担当者及び実地指導者）の役割の明確化と分担
 - ② 部署管理者と教育担当者のコンサルテーション及び方向性の示唆
 - (5) 活動内容の報告
- 3) 新人看護職員臨床研修カリキュラムの作成と運用
 - (1) 基礎教育の実態把握
 - ① 学生の動向と臨床実践能力の現状把握
 - ② 教育制度や教育背景の理解と新人教育への適用（教育方法の個別対応など）
 - ③ 新人看護職員が受けた教育カリキュラムの把握（改定の変遷と内容の理解）

- (2) カリキュラム作成・評価・修正
 - ① 新人看護職員の到達目標の設定（内容と評価時期、評価方法）
 - ② 新人看護職員の研修場所の吟味と選定（例；ローテーション研修等の場合、どのような時期にどのような特徴的なケアを提供している部署に行くのが効果的か、指導者の配置の検討など）
- (3) カリキュラム運用の仕組み作り
 - ① 所属施設の新人看護職員の到達目標の設定（内容と評価時期、評価方法）
 - ② 集合教育とOJTの役割分担と明確化
 - ③ 運営サポート者へのオリエンテーションやガイダンスの実施
 - ④ 新人看護職員臨床研修カリキュラムの周知
- 4) 教育担当者への支援
 - (1) 教育担当者からの意見集約、意見や課題集約からの問題抽出と解決
 - (2) 教育担当者が対応困難と感じる新人看護職員の対応
 - ① 教育担当者への働きかけ
 - ② 実地指導者への働きかけ
 - ③ 教育担当者的上司への働きかけ
 - ④ 新人看護職員への働きかけ
- 5) 実地指導者の育成・支援
 - (1) 実地指導者の育成
 - (2) 実地指導者の支援
- 6) 関係部署や他職種及び他施設との連携と活用
 - (1) 部署間の調整
 - (2) 医師、コメディカルなど他職種との連携
 - (3) 地域連携
 - (4) 研修情報の発信
- 7) 看護基準・手順の確認と見直し
 - (1) 医療安全管理者や感染管理者、その他看護基準や手順作成者、業務担当看護師長などとの連携による看護基準や手順の最新化や整備
 - (2) 教育担当者との連携による各部署における看護基準や手順の修正・更新の徹底

- 8) 新人看護職員臨床研修の評価
 - (1) 新人看護職員の臨床実践能力等の評価
 - (2) 研修体制の評価
 - (3) 指導体制の評価（指導者の選出を含む）
 - (4) その他、必要な評価

3. 役割遂行する上で学習すべき内容

1) 全職員に対し新人看護職員臨床研修体制の伝達・周知

研修責任者は、全職員に対して新人看護職員臨床研修体制を伝達し、周知する役割を担う。これには、所属施設の看護部長より示された新人看護職員臨床研修のビジョンを理解し、研修体制の骨子を提示する能力（言語化の能力）と、新人看護職員臨床研修のビジョンや研修体制の骨子をわかりやすく伝達する能力や、職員からの理解を得る能力が求められる。したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 新人看護職員臨床研修の考え方や政策的動向
- (2) 生涯学習（教育）や専門職業人としての継続教育、キャリア形成の考え方、そこでの新人看護職員臨床研修の位置づけ
- (3) 新人看護職員臨床研修の概略
- (4) 新人看護職員臨床研修における研修責任者の役割について
- (5) リーダーシップ、コミュニケーションスキル（プレゼンテーション、説得、交渉など）

2) 新人看護職員臨床研修体制の構築と運営

研修責任者は、看護部長もしくは管理施設長の承認を受け、新人看護職員臨床研修体制の構築と運営を実施する役割を担う。新人看護職員臨床研修は、看護部及び施設全体で取り組むことが望ましい。そのためには、施設全体で新人を育てるという意識に変化させるような働きかけが求められる。また、施設の看護職員の実践能力や教育力をアセスメントし、新人看護職員臨床研修のビジョンに基づき、現行における新人看護職員臨床研修の課題を解決できるように、年間の活動を企画し、研修体制を構築する。さらに研修体制を円滑に運営するために、看護部を中心とした組織全体をマネジメントする能力が求められる。新人看護職員臨床研修の運営に関する委員会などでは、リーダーシップを発揮して中心となって組織づくりを行い、研修責任者、教育担当者、実地指導者の三者の役割と活動内容、研

修指導体制を明確にして、三者及び部署管理者との関係調整を図る能力も求められる。したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 新人看護職員を育てる組織風土づくり
- (2) 看護職員の実践能力及び教育力のアセスメント
- (3) 問題解決技法
- (4) 新人看護職員臨床研修に関する企画書(事業計画書)の作成
- (5) 立ち上げる組織の役割・権限・機能の設定
- (6) 立ち上げる組織内でのリーダーシップの発揮
- (7) 研修責任者、教育担当者、実地指導者の役割と活動内容
- (8) それぞれの立場や状況を把握した関係調整の方法
- (9) 的確な連絡・報告の内容と方法

3) 新人看護職員臨床研修カリキュラムの作成と運用

研修責任者は、新人看護職員臨床研修カリキュラムの作成とそれを運用する役割を担う。そのため、看護基礎教育全体を理解した上で、所属施設の新人看護職員臨床研修に関する問題が解決できるようカリキュラムを作成する能力が求められる。また、作成したカリキュラムを運用できるよう、これらを部署管理者や教育担当者、集合教育の運営サポート者などに説明する能力や、指導方法を熟知して自ら教育的に関わる能力、さらには組織をまとめる能力が求められる。したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 現代の看護学生（若者）の特徴
- (2) 現行の基礎教育制度とカリキュラムの内容、学生の基礎教育での臨床実践能力の習得状況（教員及び臨床実習指導者との情報交換など）
- (3) 成人学習者の特徴と教育方法
- (4) カリキュラム作成
- (5) 教育方略（集合教育と分散教育、OJT と OFF-JT の特徴）
- (6) 円滑な運用のためのリーダーシップの発揮とコミュニケーションスキル（説得、交渉など）の活用
- (7) 指導方法

4) 教育担当者への支援

研修責任者は、各教育担当者を支援する役割を担う。これには、指導方法を熟知して教育担当者に教育的に関わる能力、教育担当者の状況を把握して、教育担当者が抱える問題や困難を解決できるように支援する能力が求められる。また、教育担当者をはじめ、実地指導者、教育担当者的上司など、新人看護職員臨床研修に関係するそれぞれと適切な関係性を築くコミュニケーション能力も求められる。さらに、新人看護職員や実地指導者にみられる過重な精神的ストレスや不適応が予測される場合など、必要時、専門的メンタルケア担当者にコンサルテーションするなどの判断力も求められる。したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) それぞれの立場や状況を理解するための望ましい対話の持ち方
- (2) 教育担当者が感じる新人看護職員臨床研修上の問題や困難、及びこれらを教育担当者が解決するための支援方法（以下を対象とした事例を通して）
 - ① 新人看護職員の成長や変化
 - ② 新人看護職員に対する実地指導者の関わり方
 - ③ 新人看護職員臨床研修への先輩看護師の関わり方や協力
 - ④ 教育担当者的上司との関係
- (3) それぞれとの適切な関係づくり（情報収集、インタビュー法、コミュニケーションスキル）と指導方法（コーチング、ティーチング、ファシリテーション）
- (4) メンタルサポート
 - ① 看護職員のストレスとメンタルヘルス
 - ・ 看護職員が受けるストレス
 - ・ バーンアウトとストレス
 - ・ ストレスと事故
 - ・ ストレスへの対応
 - ② 新人看護職員と実地指導者への精神的支援

5) 実地指導者の育成・支援

研修責任者は、教育担当者を支援すると同時に実地指導者に対して直接・間接的に教育する役割を担う。これには、実地指導者の育成に関するカリキュラムを作成する能力、実地指導者に新人看護職員への指導方法や教育的関わりを示す能力、実地指導者の状況を把握して指導上の問題を解

決する能力が求められる。したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 教育とは、人を育てるとは
- (2) 実地指導者の事前教育の計画と実施
- (3) 実地指導者育成プログラムの運営と評価
- (4) 実地指導者が感じる新人看護職員指導上の問題や困難と、これらを実地指導者が解決するための支援方法

6) 関係部署や他職種及び他施設との連携と活用

研修責任者は、関係部署や他職種、及び他施設と連携しながら新人看護職員臨床研修を実施する役割を担う。これには、さまざまな部署・職種に関する情報を収集する能力（特にそれぞれの強み）と、これらと連絡調整をする能力、新人看護職員臨床研修に協力が得られるように説得し、交渉する能力、連携上の問題を解決する能力が求められる。また、他施設に対しても同様の能力が求められる。したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) さまざまな部署、職種との望ましい連携方法（連絡調整、研修への協力の説得・交渉）
- (2) 他施設との望ましい連携のあり方
- (3) 情報発信方法、情報発信の際の注意点

7) 看護基準・手順の確認と見直し

研修責任者は、新人看護職員が安全なベッドサイドケアを実施できるように、看護基準・手順の確認と見直しをする役割を担う。これには、医療安全や感染管理、業務に関連する社会的情報を日々更新していく能力（情報収集能力）、及びスタッフとともに看護基準・手順の確認と見直しをする能力が求められる。したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 医療安全や感染管理、看護業務に関連する最新の指針内容の情報収集方法
- (2) コミュニケーションスキル

8) 新人看護職員臨床研修の評価

研修責任者は、実施した新人看護職員臨床研修を評価する役割を担う。これには、新人看護職員臨床研修の結果に関する情報収集と分析力、問題解決能力が求められる。したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 問題解決技法
- (2) 評価方法とフィードバック
- (3) データ分析・管理（守秘義務も含む）

4. 研修プログラム

研修責任者研修の対象者は、次の①の要件を満たし、②の要件を備えていることが望ましい。

- ① 部署管理者と同格かそれ以上の職位にある者
- ② 認定看護管理者教育課程セカンドレベル修了者、または他者にモデルを示すことができる高度な看護活動はもとより、組織的な教育・研究活動を主体的に実践できる者

上記の要件より、「3. 役割遂行する上で学習すべき内容」の中から、認定看護管理者教育課程ファーストレベル・セカンドレベルでの学習と重複する内容のうち、新人看護職員臨床研修において重要と思われる内容を残し、作成した研修プログラム(案)を示す。

研修責任者研修プログラム(案)

- 1) 学習目標（本研修プログラム終了後に達成される目標）
 - (1) 新人看護職員臨床研修体制について、その考え方、政策的動向、継続教育、新人看護職員研修の概略、研修責任者の役割という点から理解する。
 - (2) 新人看護職員臨床研修体制を構築し、運営するために以下の点を理解する。
 - ①看護部及び施設全体で新人看護職員を育成する重要性、及びその組織風土づくりの必要性を理解する。
 - ②新人看護職員臨床研修における、研修責任者、教育担当者、実地指導者の三者の役割と活動内容、及び看護部長や部署管理者との関係調整の具体的方法を理解する。
 - ③新人看護職員臨床研修における問題を整理し、新人看護職員臨床研修の運営にかかわる体制づくりや整備について理解する。
 - (3) 施設における新人看護職員臨床研修計画の立案、運用と評価の方法を理解し、実施できる。
 - (4) 教育担当者への支援について、教育担当者が感じる新人看護職員臨床研修上の問題とその解決方法から理解する。
 - (5) 実地指導者の育成・支援について、以下の点を理解する。
 - ①実地指導者の育成に関する事前教育及び育成プログラムの計画立案、実施と評価について理解する。
 - ②実地指導者の支援について、実地指導者の支援体制や、実地指導者が感じる新人看護職員指導上の問題とその解決方法から理解する。
 - (6) 新人看護職員臨床研修に関わる看護職員のメンタルサポートの重要性を理解する。

2) 研修プログラムの具体的展開

表1. 研修責任者研修プログラム (案)

分野(分類)	学習内容	教育方法
概論	<p>1. 新人看護職員臨床研修体制について*</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 新人看護職員臨床研修に関する考え方や政策的動向 2) 生涯学習、専門職業人としての継続教育、キャリア形成の考え方 3) 新人看護職員研修の概略 4) 新人看護職員臨床研修における研修責任者の役割 	講義
	<p>2. 新人看護職員臨床研修体制の構築と運営</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 新人を育てる組織風土づくり 2) 新人看護職員臨床研修の指導体制における研修責任者、教育担当者、実地指導者の役割と活動内容 3) 新人看護職員臨床研修の運営にかかわる体制づくりや整備 <ol style="list-style-type: none"> (1) 各部署管理者や教育担当者との関係調整も含めた新人看護職員臨床研修の指導体制づくり (2) 新人看護職員臨床研修運営に関わる委員会などの組織づくり (3) 新人看護職員臨床研修の活動内容に関する企画書作成 4) 現場への周知徹底の実際 	講義

分野（分類）	学習内容	教育方法
各論	<p>3. 新人看護職員臨床研修の企画と評価</p> <p>1) 基礎教育における臨床実践能力の習得状況</p> <p>2) 成人学習者の特徴と教育方法</p> <p>3) 看護部理念と施設における新人看護職員に求める能力の明確化</p> <p>(1) 看護職員として必要な基本姿勢と態度に関する到達目標について</p> <p>(2) 看護実践における技術的側面に関する到達目標について</p> <p>(3) 看護実践における管理的側面に関する到達目標について</p> <p>4) 新人看護職員臨床研修の教育計画の立案 (OJT、off-JT の役割分担を含む) ※※</p> <p>5) 評価方法と評価結果のフィードバック</p> <p>(1) 新人看護職員の到達目標の評価</p> <p>(2) 新人看護職員臨床研修体制の評価</p> <p>4. 教育担当者への支援</p> <p>1) 教育担当者が感じる新人看護職員臨床研修上の問題とその解決方法</p> <p>5. 実地指導者の育成・支援</p> <p>1) 実地指導者の育成について</p> <p>(1) 研修対象者の設定</p> <p>(2) 研修の目的・目標の設定</p> <p>(3) 研修内容の設定</p> <p>(4) 研修方法の設定</p> <p>(5) 研修に関わる講師の設定</p> <p>(6) 研修の評価方法</p> <p>2) 実地指導者の支援体制について</p> <p>3) 実地指導者が感じる新人看護職員指導上の問題とその解決方法</p>	<p>講義</p> <p>講義と演習</p> <p>講義</p> <p>事例を通した演習と発表</p> <p>演習と発表</p> <p>講義 事例を通した演習</p>

分野（分類）	学習内容	教育方法
各論（続き）	<p>6. 新人看護職員臨床研修に関わる看護職員のメンタルサポート</p> <p>1) 看護職員のストレスとメンタルヘルス</p> <p>(1) 看護職員が受けるストレス</p> <p>(2) バーンアウトとストレス</p> <p>(3) ストレスと事故</p> <p>(4) ストレスへの対応</p> <p>2) 新人看護職員と実地指導者への精神的支援の実際</p>	講義

※日本看護協会「看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告」、厚生労働省「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」を踏まえる。

※※「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」で示される「臨床実践能力の構造」を基盤とし、新人看護職員の到達目標、評価などについて所属施設の実態を踏まえたカリキュラムを作成する。なお看護実践における技術的側面では、看護技術を支える要素を組み入れ、カリキュラムを作成する。

第5章 教育担当者育成篇

1. 育成研修によって達成されるべき目標

- 1) 教育担当者は、新人看護職員の職場への適応状況を把握し、新人看護職員臨床研修が効果的に行われるよう、実地指導者と新人看護職員への教育及び精神的支援ができる。
- 2) 教育担当者は、施設の新人看護職員臨床研修計画に沿って、部署管理者とともに部署における新人看護職員臨床研修の計画立案と実施・評価ができる。
- 3) 新人看護職員同士、実地指導者同士の意見交換や情報共有の場を設定し、新人看護職員の実地指導者との関係調整支援ができる。

2. 新人看護職員臨床研修において教育支援上果たすべき役割

- 1) 実地指導者と新人看護職員への支援
 - (1) 基礎教育の実態把握
 - ① 学生の動向と臨床実践能力の現状把握
 - ② 教育制度や教育背景の理解と新人教育への適用（教育方法の個別対応など）
 - ③ 新人看護職員が受けた教育カリキュラムの把握（改定の変遷と内容の理解）
 - (2) 実地指導者と新人看護職員のペアリングへの関わり
 - (3) 指導状況を客観的かつ総合的に把握
 - ① 新人看護職員の成長プロセスの把握
 - ② 実地指導者の指導状況の把握
 - ③ 実地指導者と新人看護職員の関係性の把握
 - (4) 実地指導者が対応困難な新人看護職員への対応
 - ① 直接的支援：新人看護職員と実地指導者へ対応
 - ② 間接的支援：チームの活用や職場風土への働きかけ
 - ③ 実地指導者と新人看護職員への精神的支援
 - (5) 実地指導者同士の意見交換や情報共有の場の設定
 - (6) 新人看護職員同士の意見交換や情報共有の場の設定
- 2) 部署及び部署に関連する職員に対し、新人看護職員臨床研修体制の伝達・周知
 - (1) 部署における新人看護職員臨床研修に関するビジョンと体制の提示

- (2) 部署の特徴に合わせた適用とその方法論の提示
 - (3) 部署の職員に対して理解や協力を求める説明
 - (4) 部署の特徴に合わせ必要に応じた相互支援を目的とした組織づくりと運営
- 3) 集合教育と部署教育の連動の促進
 - (1) 集合教育との有機的な連動を基にした部署における研修計画の立案と実施
 - (2) 研修計画に基づく進捗状況に合わせた調整と管理（夜勤の開始、患者の受け持ち開始等）
 - (3) 集合教育の評価とフィードバック
 - (4) 集合教育への積極的な参与
 - 4) 部署管理者との連携
部署管理者への報告と提案及び相談（業務調整、研修計画、他職員との人間関係の調整、看護基準・手順の修正・更新等）
 - 5) 部署における研修の評価
 - (1) 新人看護職員の臨床実践能力の評価
 - (2) 研修計画の評価（集合教育の評価も含む）
 - (3) 指導体制の評価（実地指導者の選出を含む）
 - (4) その他、必要な評価

3. 役割遂行する上で学習すべき内容

1) 実地指導者と新人看護職員への支援

教育担当者は、実地指導者を支援すると同時に新人看護職員に対して直接的、間接的に教育する役割を担う。これには、指導方法を駆使して実地指導者及び新人看護職員に教育的に関わる能力や、実地指導者の状況を把握して問題を解決する能力が求められる。また、新人看護職員や実地指導者に過重な精神的ストレスや不適応が予測される場合などは、速やかに察知し、部署管理者あるいは研修責任者に適切に報告・連絡・相談する力も求められる。

さらに教育担当者は、新人看護職員の臨床実践能力の習得状況を把握し、新人看護職員の置かれている状況を把握した上で、実地指導者の指導上の問題を解決する能力が求められる。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 現代の看護学生（若者）の特徴
- (2) 新人看護職員が受けたカリキュラムの内容、基礎教育での臨床実践能力の習得状況
- (3) 成人学習者の特徴と教育方法
- (4) リーダーシップ、問題解決技法、コミュニケーションスキル
- (5) 指導方法や教育的関わりを支援する方法（コーチング、ティーチング、ファシリテーション）
- (6) 実地指導者が経験しやすい新人看護職員臨床研修上の問題や困難、及び解決方法（事例を通して）
- (7) 実地指導者及び新人看護職員に対する精神的支援

2) 部署及び部署に関連する職員に対し、新人看護職員臨床研修体制の伝達・周知

教育担当者は、部署の職員に対して新人看護職員臨床研修体制を伝達し、周知する役割を担う。これには、研修責任者より示された新人看護職員臨床研修のビジョンや研修体制を理解し、部署の職員にわかりやすく伝達する能力や、職員からの理解を得る能力が求められる。また、必要に応じ部署の相互支援を促すよう組織をまとめ、関係調整をする能力が求められる。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 生涯学習・教育の考え方、専門職業人としての継続教育やキャリア形成の考え方、そこでの新人看護職員臨床研修の位置づけ
- (2) 新人看護職員臨床研修体制について
- (3) 新人看護職員研修に関する政策的動向と背景
- (4) 新人看護職員臨床研修における教育担当者の役割

3) 集合教育と部署教育の連動

教育担当者は、研修責任者より伝達された新人看護職員臨床研修体制を理解し、集合教育との連動を図りながら部署における新人看護職員臨床研修計画を立案する役割を担う。また立案した計画を円滑に運用できるよう、これらを部署管理者や実地指導者をはじめ、部署内の職員に説明する能力や、指導方法を熟知して自ら教育的に関わる能力が求められる。

さらに、研修責任者、部署管理者、及び部署に関わる他職種など新人看護職員臨床研修に関係するそれぞれと適切な関係性を築くコミュニケーション能力も求められる。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 集合教育と部署教育の位置づけ (OJT と Off-JT という考え方)
- (2) 部署の特殊性に応じた研修計画の立案と運用
- (3) 新人看護職員の職場適応・臨床実践能力の獲得プロセス
 - ・ 新人看護職員を育てる組織風土作り
 - ・ 問題解決技法
 - ・ 研修計画書の作成

4) 部署管理者との連携

教育担当者は、新人看護職員を部署全体で育成するような雰囲気づくりを行い、新人看護職員臨床研修の運営が円滑に運ぶように部署管理者及び実地指導者と関係調整を図る役割を担う。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- (1) 円滑な人間関係の築き方 (コンサルテーション)、コミュニケーションスキル

5) 部署における研修の評価

教育担当者は、実施した新人看護職員臨床研修計画を評価する役割を担う。これには、部署における新人看護職員臨床研修に関する情報収集と分析力が求められる。

したがって、以下の内容を学習し、役割を遂行できるような能力を身につけていることが必要である。

- (1) 評価の考え方とその方法、及びフィードバック

4. 研修プログラム

教育担当者研修の対象者は、次の①の要件を満たし、さらに②かつ③の要件を備えていることが望ましい。

- ① 認定看護管理者教育課程ファーストレベル修了者、もしくはそれと同等の知識・技術を習得している者
- ② 実地指導者経験者（実地指導者については第Ⅱ章の用語の定義を参照）

- ③ 看護師の模範となる看護実践力を持ち、チーム内でリーダー的役割や責務を認識し、教育的役割を発揮できる者

前述の要件より、「3. 役割遂行する上で学習すべき内容」の中から、認定看護管理者教育課程ファーストレベルでの学習と重複する内容のうち、新人看護職員臨床研修において重要と思われる内容を残し、作成した研修プログラム(案)を示す。

教育担当者研修プログラム(案)

- 1) 学習目標 (本研修プログラム終了後に達成される目標)
 - (1) 新人看護職員研修体制に対して、政策的動向と背景、教育担当者の役割という点から理解する。
 - (2) 部署で新人看護職員を育成する重要性を理解し、その体制づくり、及び研修責任者、部署管理者、実地指導者との役割分担や調整について理解する。
 - (3) 部署における新人看護職員臨床研修計画の立案と評価を理解し、実施できる。
 - (4) 実地指導者の育成・支援について、問題や困難と感じやすい状況、及びその解決方法や支援方法から理解する。
- 2) 研修プログラムの具体的展開

表2. 教育担当者研修プログラム(案)

分野(分類)	学習内容	教育方法
概論	1. 新人看護職員臨床研修体制について* 1) 新人看護職員研修に関する政策的動向と背景 2) 新人看護職員臨床教育担当者の役割	講義
各論	2. 部署における新人看護職員を教育する体制づくり 1) 部署全体で新人看護職員を育成する重要性 2) 新人看護職員を育てる組織風土づくり 3) 研修責任者、教育担当者、実地指導者の役割 4) 部署管理者との調整	講義

分野(分類)	学習内容	教育方法
各論(続き)	<p>3. 部署における新人看護職員臨床研修計画の立案と評価</p> <p>1) 基礎教育における臨床実践能力の習得状況</p> <p>2) 成人学習者の特徴</p> <p>3) 看護部理念と部署における新人看護職員に求める能力の明確化</p> <p>(1) 看護職員として必要な基本姿勢と態度に関する到達目標について</p> <p>(2) 看護実践における技術的側面に関する到達目標について**</p> <p>(3) 看護実践における管理的側面に関する到達目標について</p> <p>4) 部署における新人看護職員臨床研修計画の立案と評価</p> <p>5) 評価方法と評価結果のフィードバック</p> <p>6) 部署における新人看護職員臨床研修計画の実際</p> <p>(1) 各期における到達目標の設定</p> <p>(2) 学習内容の設定</p> <p>(3) 学習方法の設定</p> <p>(4) 評価方法</p>	<p>講義</p> <p>講義と演習</p>
	<p>4. 実地指導者の育成・支援</p> <p>1) 実地指導者が経験しやすい新人看護職員指導上の問題・困難とその解決方法</p> <p>2) 新人看護職員と実地指導者への精神的支援・フィードバックについて</p>	<p>事例を通じた演習</p> <p>講義</p>

*日本看護協会「看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告」、厚生労働省「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」を踏まえる

**厚生労働省「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」で示される「臨床実践能力の構造」を踏まえる。なお、看護実践における技術的側面では、看護技術を支える要素を組み入れながら説明する

第6章 育成研修の評価

研修の評価は、研修終了時の知識・技術の変化やその満足度だけでなく、所属施設での実務状況にどのように影響を与え、研修によって達成されるべき目標にどの程度近づいたのかという観点から行われる。それらは、研修そのものに対する評価として研修の改善につなげることにも利用できる。また、研修受講者の学習成果として教育支援上果たすべき役割を遂行するための課題を見いだすことにも利用できる。

1. 研修終了時の評価

研修終了時の評価とは、研修自体の評価として研修プログラムの妥当性や適切性を確認し、研修受講者の学習成果として研修プログラムの学習目標の達成度を判断するものである。基本的に評価は、研修に関わるすべての人が評価対象になり、評価者になるので、主催者、受講者、講師という評価に関わる人物の評価観点を明記した。

1) 研修の企画・運営の評価

研修主催者は、下記について評価をする。

- (1) 集合研修プログラムにおける学習目標、学習内容、教育方法、講師、教材の適切さ
- (2) 研修対象設定の妥当性、指導の円滑さ、問題解決の適切性、研修の開催時期、時間、場所、経費の適切さなど、全体的な企画・運営等

なお、上記の評価に関しては、以下に示す受講者及び講師を対象としたアンケートやインタビュー等による評価も考慮し行う。

(3) 受講者による評価

- ① 集合研修プログラムにおける学習目標、学習内容、教育方法、講師（演習支援者や指導者等を含む）、教材の適切さ、及び満足度
- ② 研修の開催時期、時間、場所など、全体的な企画・運営について

(4) 講師による評価

- ① 講師自身の達成感、満足度

2) 研修受講者の学習成果の評価

研修主催者（講師も含む）は、集合研修プログラムにおける学習目標ごとの到達度及び課題について、アンケートや評価表の他、研修前後のテストやレポートで行う。

さらに、上記の評価に関しては、受講者による自己評価として、集合研修プログラムにおける学習目標ごとの到達度及び課題に示す受講者を対象としたアンケートや評価表等による評価も考慮し行う。

2. 研修終了後、実務を通しての追跡評価

研修終了後に行われる実務を通しての評価は、研修自体の評価として研修内容の職務上の実用性について確認し、研修受講者の学習成果として実務における役割遂行の程度を対象とする。これは評価表やアンケートの他、面接なども組み合わせて行う。但し、研修主催者により、これらの評価の実行可能性は異なるので、研修主催者の状況に応じて評価を行うことが望ましい。

1) 研修の企画・運営の評価

研修終了後、実務について6ヵ月以上1年未満を目安に実施する。

(1) 主催者による評価

研修受講者の実務の状況から、研修の内容や方法について評価し、翌年の研修計画に役立てる。

(2) 研修受講者による評価

実務を通して、研修の学習内容について、その活用性及び重要性、さらに深めたかった内容、研修の学習内容にはなかったが新たに取上げてほしい内容など

2) 研修受講者の学習成果の評価

研修終了後、3ヵ月、6ヵ月、1年を目安に実施する。

(1) 研修受講者が、役割を遂行できているかということについて、自己評価を行う。

(2) 研修受講者の役割遂行の状況について、他者評価をする。

①研修責任者に対しては、看護部長あるいは部署管理者、教育担当者等により評価する。

②教育担当者に対しては、部署管理者、実地指導者等により評価する。

(参考資料)

- 1) 厚生労働省「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
- 2) 日本看護協会「看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告」平成 18 年度
- 3) 日本看護協会「認定看護管理者制度ファーストレベルカリキュラム基準」
- 4) 日本看護協会「認定看護管理者制度セカンドレベルカリキュラム基準」
- 5) 厚生労働省「新人職員研修ガイドライン」平成 21 年 12 月

<平成19年度・20年度・21年度教育委員会>

委員長	竹股 喜代子	鉄蕉会亀田総合病院
副委員長	高橋 眞理	北里大学 看護学部 (平成19年度)
副委員長	中島 紀恵子	日本看護協会 看護教育研究センター (平成20-21年度)
	岡田 彩子	田附興風会医学研究所北野病院 (平成19年度)
	香春 知永	武蔵野大学 看護学部 (平成20-21年度)
	鎌倉 やよい	愛知県立看護大学 看護学部
	グレッグ美鈴	神戸市看護大学 (平成20-21年度)
	佐々木 幾美	日本赤十字看護大学 (平成20-21年度)
	佐藤 紀子	東京女子医科大学 (平成19年度)
	高屋 尚子	聖路加国際病院 教育・研究センター 教育研修部
	田村 恵子	淀川キリスト教病院
	力石 陽子	日本赤十字社 医療センター 看護部
	道又 元裕	日本看護協会 看護研修学校 (平成19年度)

※50音順 (所属については在任当時の所属先)

<平成20年度 新人教育担当者・責任者研修ガイドの策定に関する検討ワーキンググループ>

班長	高屋 尚子	聖路加国際病院 教育・研究センター 教育研修部
	猪又 克子	北里大学病院
	グレッグ 美鈴	神戸市看護大学
	佐々木 幾美	日本赤十字看護大学
	力石 陽子	日本赤十字社 医療センター 看護部
	千葉 はるみ	全国社会保険協会連合会

※50音順

<担当役員>

廣瀬 千也子	常任理事	(平成19年度)
菊池 令子	専務理事	(平成20年度)
洪 愛子	常任理事	(平成21年度)

<担当部署>

日本看護協会 看護教育研究センター 教育研究部 継続教育係
 担当：徳永 悌子、柳田 征宏、齊藤 美恵
 神戸研修センター 教育研修部 継続教育係