

表1. A病院の新人看護職員研修プログラム内容

到達目標	年間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
研修内容	年間	<p>研修における役割・与えられた職務をやり遂げることが出来る 業務内容・職場環境に慣れ、基礎看護技術が提供できる 第三者と共に安全が確認できる</p> <p>専門職の看護士として、①「専門職」としての勤務研究の必要性を学ぶ、②企業人(社会人)として、仕事に対する姿勢を身につける 感染管理: ①感染管理を実施するための、基礎的な知識とスキルを習得できる リスクマネジメント: ①安全・安楽なケア提供を遂行するために、リスクマネジメントを理解する、②企業人として当該のリスクマネジメントに参画できる 基礎看護技術: ①看護実践に必要な基礎的なケアを習得し、安全・安楽なケアサービスが提供できる</p>						
	offJT	<p>a. 専門職の看護士として ・ 実際の理念・看護方針を理解し、企業人としての認識を高めること ・ 就職に伴うストレスを知り、リアリティ・ショックを軽減することができること など</p> <p>b. 感染管理 I ・ 当院の感染管理組織について理解すること ・ 標準感染予防策を理解し、正しい実践について理解すること など</p> <p>c. リスクマネジメント I ・ 看護業務に關する法的責任について理解すること ・ 当院における安全・感染対策について理解すること など</p> <p>d. 基礎看護技術 専門職・企業人としての勤務づけの時期</p> <p>e. ヘルニアケア ヘルニアケアの概念 ・ 構成要素 ・ 10原則 ・ 留意点 ・ 4つの技法 ・ 各部位の診察技法</p> <p>f. ヘルニアケア ①術前準備 ②術中管理 ③術後ケア ④合併症の予防 ⑤患者の安全確保 ⑥患者の満足 ⑦患者の教育 ⑧患者のフォローアップ ⑨患者のモニタリング ⑩患者の記録</p> <p>g. ヘルニアケア ヘルニアケアの概念 ・ 構成要素 ・ 10原則 ・ 留意点 ・ 4つの技法 ・ 各部位の診察技法</p>						
指導指針	管理側	<p>・ リスクマネジメントの概念 ・ 安全管理組織 など</p>						
	onJT	<p>・ ヘルニアケア ・ ヘルニアケアの概念 ・ ヘルニアケアの構成要素 ・ ヘルニアケアの10原則 ・ ヘルニアケアの留意点 ・ ヘルニアケアの4つの技法 ・ ヘルニアケアの各部位の診察技法</p>						
評価	管理側	<p>・ ヘルニアケア ・ ヘルニアケアの概念 ・ ヘルニアケアの構成要素 ・ ヘルニアケアの10原則 ・ ヘルニアケアの留意点 ・ ヘルニアケアの4つの技法 ・ ヘルニアケアの各部位の診察技法</p>						
	onJT	<p>・ ヘルニアケア ・ ヘルニアケアの概念 ・ ヘルニアケアの構成要素 ・ ヘルニアケアの10原則 ・ ヘルニアケアの留意点 ・ ヘルニアケアの4つの技法 ・ ヘルニアケアの各部位の診察技法</p>						







表3. C病院の新人看護職員研修プログラム内容

到達目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
年間	<p>スタッフナースとしての自覚を持って看護実践ができる                      ・対象の状況がイメージでき、その人に必要な日常生活援助を、反応を見ながら行うことができる                      ・看護チームの一員として責任のある行動ができる                      &lt;1年目看護師教育研修&gt;                      先輩ナースの指導を受けながら、スタッフナースとして自立する                      「1年目看護師育成計画表」に基づき、「現場教育」と「集合教育」の2本柱で行う</p>											
月間	<p>指導を受けながら、患者の気持ちに配慮して、安全安楽な日常生活上の援助ができる                      ・対象の状況がイメージでき、その人に必要な日常生活援助を、反応を見ながら行うことができる                      ・看護チームの一員として責任のある行動ができる                      &lt;1年目看護師教育研修&gt;                      先輩ナースの指導を受けながら、スタッフナースとして自立する                      「1年目看護師育成計画表」に基づき、「現場教育」と「集合教育」の2本柱で行う</p>											
到達目標	<p>指導を受けながら、患者の気持ちに配慮して、安全安楽な日常生活上の援助ができる                      ・対象の状況がイメージでき、その人に必要な日常生活援助を、反応を見ながら行うことができる                      ・看護チームの一員として責任のある行動ができる                      &lt;1年目看護師教育研修&gt;                      先輩ナースの指導を受けながら、スタッフナースとして自立する                      「1年目看護師育成計画表」に基づき、「現場教育」と「集合教育」の2本柱で行う</p>											
基本姿勢と態度	<p>チームメンバーと情報共有し、指示を受け、報告をしながら行動し、夜勤の一人立ちができる                      ・カンファレンスやミーティングで、自分の意見を自ら言うことができる                      ・適切な言葉づかいで、同僚や医師とコミュニケーションをとることができる                      ・困ったときに、プリセプターや先輩の協力を、自ら求めることができる</p>											
看護技術	<p>創傷管理技術                      ・与薬の技術 (輸液・抗凝固剤・麻薬・毒薬・劇薬)                      ・救命処置技術 (気道確保・救命カート)                      ・救命処置処置技術 (挿管・呼吸器準備と管理)                      ・死後の処置                      ・1年を振り返り、不足している技術を強化する</p>											
管理的側面	<p>院内ルール・システムを知り、活用できる (搬送・外来システムなど)                      ・事故発生時はリーダーシップで報告し、適切な対応ができる                      ・針事故時の対応を知り、感染予防対応と報告ができる</p>											
教育研究	<p>院内教育プログラム・研修別リエントリー                      ・技術訓練指導員に意欲的に参加し、専門知識・技術を習得していくことができる                      ・担当患者への援助を通し、患者の気持ちを配慮した看護の学びを、レポートする                      ・3ヶ月毎の定期的評価を行い、自己の学習課題を明確にして、取り組む</p>											
研修内容	offJT	オンJT	オンJT	オンJT	オンJT	オンJT	オンJT	オンJT	オンJT	オンJT	オンJT	オンJT
指導指針	<p>技術習得の過程 ①説明を受ける②実施場面をみる③一緒に行う④振り返り⑤一人でできる→評価は場面を共有する                      教育研修計画の各段階の区切りごとにプリセプターとともに評価をし、振り返りながら次のステップへ進む。新人1人ひとりに「教育研修ハンドブック」が用意され、基礎知識・技術の習得や教育研修計画の実施・プリセプターとの振り返りに用いる。</p>											
評価	<p>受け持ち患者さんの看護実践                      ・評価管理                      ・抗がん剤管理                      ・輸血療法                      ・BLS                      ・ストレスマネジメント                      ・チームメンバーとしての役割・機能を果たす</p>											

引用・参考資料  
 1) 慈恵大学 教育体制とスキルアップ支援 卒後教育プログラム [http://www.jikei.ac.jp/boshuu/recruit\\_nurse/skill\\_01.html](http://www.jikei.ac.jp/boshuu/recruit_nurse/skill_01.html)  
 2) 慈恵大学 教育体制とスキルアップ支援 キャリア開発支援 [http://www.jikei.ac.jp/boshuu/recruit\\_nurse/skill\\_02.html](http://www.jikei.ac.jp/boshuu/recruit_nurse/skill_02.html)  
 3) 慈恵大学 教育体制とスキルアップ支援 1年目看護師教育研修 <http://www.jikei.ac.jp/boshuu/recruit>

表4. D病棟の新人看護職員研修プログラム内容

到達目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
研修内容 offJT / onJT 基本姿勢と態度	<p>&lt;看護過程&gt; 4月新採用オリエンテーション 看護記録、看護過程① ①看護過程の目的、必要性、種類、記載方法を理解し、記載マニュアルに沿って記録できる ②看護過程の構成要素を理解し、日次業務との関連性を理解し、適切な情報収集ができる ③看護過程に必要な情報収集がわかる ④指図を受けながら、アセスメントをし、看護記録ができる ⑤指図を受けながら、AOGCについて理解し、適切な選択ができる ⑥指図を受けながらNICIについて理解し、適切な選択ができる ⑦自己の看護活動を振り返り、フィードバックとしてまとめることができる * 4月新採用オリエンテーション：看護記録</p>	<p>人サポート2級先頭位 3看護 ①日、看護過程の計画の立て方、看護過程上での優先順位の変更方法を理解し、実践の仕方の進め方を学び、実践する ②連絡、報告、相談の目的を理解し、適切な選択ができる ③自己の看護活動を振り返り、看護過程を深める</p>			<p>&lt;看護過程&gt; 4月の順参照</p>	<p>&lt;重症ケア&gt; 重症ケアA(BLS) ①呼吸、循環の基礎的なフィジカルアセスメントを学ぶ ②患者の急変時に必要な対応を求め、救急処置と救命ができる * 新卒者も参加可  &lt;教育&gt; 新人サポート2級先頭位 3看護 5月の順参照 * プリセプターと合同</p>	<p>&lt;看護過程&gt; 4月の順参照  &lt;スキニングケア&gt; スキニングケア ①清潔な皮膚を維持すること ②皮膚病変を予防すること * 新卒者も参加可</p>	<p>&lt;患者教育&gt; ①看護計画に沿って患者、家族への教育、指導ができる ②退院後の生活を助言した看護実践ができる * 新卒者も参加可</p>	<p>&lt;スキニングケア&gt; スキニングケア 10月の順参照  &lt;患者教育&gt; 11月の順参照</p>	<p>&lt;重症ケア&gt; 重症ケアA ①呼吸、循環の基礎的なフィジカルアセスメントを学ぶ ②患者の急変時に必要な対応を求め、救急処置と救命ができる</p>		
看護技術												
管理的側面	<p>4月25日 &lt;リスクマネジメント&gt; ①安全管理対策でマニュアルを活用し、行動できる ②「患者福祉マニュアル」に沿って行動できる ③ダブルチェックが実践できる ④「処置マニュアル」に沿って行動できる ⑤「A111報告書」を記載し、看護行為を振り返ることができる</p>											
指導指針 評価											<p>&lt;メンタルヘルス&gt; 新人サポート1「心の扉」リアリティチェックの予防、ストレスの対応について学び、職場に還元する。</p>	

引用・参考資料  
1) 東邦大学医療センター佐倉病院 看護部の紹介 <http://www.sakura.med.toho-u.ac.jp/kangobu/index.html>

表5-1. E病棟の新人看護職員研修プログラム内容

到達目標	4月(前半)	4月(後半)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
到達目標	<p>＜経年別教育目標＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>実践事例を通して患者の全体的把握ができる</li> <li>日常ケアに必要な看護援助技術の習得ができる</li> <li>患者、家族に適切な説明をし、不安を軽減しながら共に学ぶことができる</li> <li>実施する看護行為の裏付けを自己学習できる</li> <li>＜調整＞</li> <li>＜実践＞</li> <li>＜研究＞</li> <li>＜評価＞</li> </ul> <p>＜経年別教育目標＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個別性を尊重した日常生活の援助ができる</li> <li>技術到達目標を自己評価しながらクリアできる</li> <li>＜研究＞</li> <li>実践した看護事例をまとめ、発表することができる</li> </ul>												
研修内容	<p>一年目研修目的</p> <p>事例を通して患者の全体的把握ができる。また、日常ケアに必要な看護援助技術の習得ができる</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>看護の観察に必要な知識を習得し、基本的な技術を学ぶ</li> <li>ナースステーション看護援助技術の習得を支援する</li> <li>精神科看護の理解を深め、安全に実施するための必要な知識・技術を習得する</li> <li>患者の全体的把握・アセスメント・看護計画を立案できる</li> <li>自分の行った看護を「事例報告」としてまとめ、発表することを通して看護を評価する力、他者に伝える力を高める</li> </ol> <p>教育方法: 講義、グループワーク、事例報告会、演習</p> <p>*1年目研修は集合教育であり、OJTと連携して行われる</p>												
月間	<p>研修の雰囲気を知れる</p> <p>一日の患者・病棟の状況を知り、(夜勤見学)</p> <p>研修の状況を知る</p>												
指導指針	<p>1. 集合教育: 1年目研修</p> <p>2. プリセプター・OJTによる機会教育</p> <p>① 新卒1年目看護士の教育計画にそった段階的なOJT</p> <p>② 技術習得リストとそれに基いた指導・評価</p> <p>③ 新卒1年目看護士教育計画にそった段階的OJT</p> <p>④ 研修による学習会</p> <p>3. 集合教育による学習会</p> <p>4. 院内全体研修への参加(特に倫理セミナー・緩和ケアセミナーなど)</p> <p>5. 部署における臨床倫理研修(シミュレーション)</p>												
基本姿勢と態度	<p>・ 積極的な姿勢</p> <p>・ 一人の患者を最後までサポートする</p> <p>・ 一人の患者を最後までサポートする</p> <p>・ 一人の患者を最後までサポートする</p>												
看護技術	<p>・ 患者の全体的把握</p> <p>・ 患者の全体的把握</p> <p>・ 患者の全体的把握</p>												
管理的側面	<p>・ 患者の全体的把握</p> <p>・ 患者の全体的把握</p> <p>・ 患者の全体的把握</p>												
プリセプター・スタッフ	<p>・ 研修生への指導</p> <p>・ 研修生への指導</p> <p>・ 研修生への指導</p>												
婦長・主任・主任補佐	<p>・ 研修生への指導</p> <p>・ 研修生への指導</p> <p>・ 研修生への指導</p>												
備考	<p>・ 研修生への指導</p> <p>・ 研修生への指導</p> <p>・ 研修生への指導</p>												
評価	<p>技術習得リストに基づいた評価</p> <p>技術習得リストに基づいた評価</p> <p>技術習得リストに基づいた評価</p>												

表5-2. E病院の新卒一年目看護師夜勤教育計画

	第1回目	第2回目	第3回目	第4回目
<b>目標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>入院患者の夜間の生活状況がわかる</li> <li>夜勤の仕事の流れがわかる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一部屋の患者を責任をもってケアすることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1~2部屋をひとり立ちしてケアできる</li> <li>受け持つ患者の数が増える(個室患者など)</li> <li>重症者のケアや、急変時の対応、手術当日の患者のケアをプリセプターとともにこなえる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームの患者全体を受け持つケアすることができる</li> <li>患者におこりうる問題を予測したり、急変時の対応を考える事ができる</li> </ul>
<b>内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>夜勤業務のオリエンテーション</li> <li>一日の流れ、スタッフの役割</li> <li>ベアで業務をおこなう</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一部屋は受け持つ</li> <li>その他はプリセプターとともにケアする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受け持つ部屋を1~2部屋とし個室や重症部屋など患者数を増やす</li> <li>ベアでケアする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>申し送りから記録まで、夜勤業務のケアに責任を持つ</li> </ul>
<b>実際</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;1日目&gt;</li> <li>業務の流れを確認しながらプリセプターの動きを監察する</li> <li>&lt;2日目&gt;</li> <li>軽い部屋の患者を実際に受け持ち、行動計画をたててプリセプターとともにケアする</li> <li>その他の部屋は、プリセプターとともにケアをする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;3日目&gt;</li> <li>1部屋の患者に対して、申し送りから記録までケアに責任をもつ</li> <li>&lt;4日目&gt;</li> <li>2部屋または1部屋+要観察を受け持つ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;5日目&gt;</li> <li>受け持ち患者に対しては、自分から積極的にケアする</li> <li>&lt;6日目&gt;</li> <li>相手チームの患者にも関心をもつ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;7日目&gt;</li> <li>全患者を受け持ち、プリセプターに後ろからついてもらう(最終チェック)</li> <li>&lt;8日目&gt;</li> <li>全患者に受け持ち自分からプリセプターに助言を求める</li> <li>プリセプターは待機していて、適宜見回る</li> </ul>
<b>プリセプター</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1日目は夜勤の流れがわかればよとする</li> <li>単なる見学に終わらせず、業務表を持ちながらメモを持たせる</li> <li>夜勤の緊張をほぐす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プリセプターの受け持ち部屋に関しては日勤からの申し送り後に行動計画を確認してアドバイスする</li> <li>また、実際のケアの場面ではプリセプターの後ろから見守る</li> <li>ケアの優先順位を考慮することができるように援助する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プリセプティが受け持った患者に関しては、最初に行動計画を確認し、あとは見守るだけにする(申し送り前にはチェックする)</li> <li>夜勤の終了後は総括して今後に向けてのアドバイスをする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>疑問に思ったことは自分からプリセプターに聞けるようにする</li> <li>プリセプティができていないこと、できていないことを整理して伝える</li> </ul>
<b>備考</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多数の患者を同時にケアするという夜勤の特徴を体験してもらいが過緊張していないか配慮する</li> <li>昼間に仮眠をとり、夜に出勤するのは初めての体験なので体調に気を配る</li> <li>わからないことを分からないと言えない関係をつくる</li> <li>プリセプターが指導しやすいように周囲がプリセプターをフォローする</li> <li>ケアや処置は、初めは見学、次に一緒にして新卒の自立を見守る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プリセプティは自分の受け持ち部屋のみをみるのではなく、夜勤の全体を体験しながら自分の受け持ち部屋に責任を持つ</li> <li>受け持ち患者は、徐々に増やしてゆく</li> <li>観察やケアに集中しすぎて、患者の睡眠を妨げることがないように注意を促す</li> <li>病棟全体の流れに目を向け、相手チームの重症者、急変患者にも関心が持てるように意識づける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>申し送る相手の仕事に支障がないように、申し送りの短縮化に気を配れるように促す</li> <li>プリセプター以外のスタッフとも夜勤のベアをくむ</li> <li>急変時や緊急入院などは、プリセプティにも体験させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プリセプティがひとり立ちできるか、さらにベアでの夜勤が必要かを見極める</li> </ul>



表6. 新人看護職員研修プログラムの概要

時期	1期(4月～6月)		2期(7月～12月)		3期(1月～3月)		
プログラム内容	4月offJT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の一員として責任と権利</li> <li>・看護師としての責任と権利</li> </ul>	7月offJT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織のリスクマネジメント</li> <li>・自己の健康管理(ストレスマネジメント等)</li> </ul>	1月offJT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護事例の検討</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染管理(自分と他者を感じるから守る技術)</li> <li>・日常ケアの基本技術(安全・安楽に行うための手技)</li> <li>・情報・業務・物品等の管理(薬剤、防災、コスト等含む)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・侵襲性の高い看護技術</li> <li>・他職種との連携</li> </ul>			
	4月onJT	<ul style="list-style-type: none"> <li>4月offJTの学習内容の実践が指導者からフォローされたり確認される状況を作る</li> </ul>	7～9月onJT	看護技術に伴う観察・アセスメント・記録		個人別の看護技術の強化	
	5～6月onJT	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務病棟に多い検査・治療法の理解(病棟勉強会等)</li> </ul>	10～12月onJT	7月offJTの学習内容を確実に実践できることを目指し、指導・サポートする		1～3月onJT	看護過程の展開・記録
	パーソナルポートフォリオの作成とそれを用いた自己紹介			患者および家族への説明			患者および家族の相談への対応や教育
評価方法	ポートフォリオの作成とそれを用いた自己紹介		ポートフォリオへの仕事体験のフィードバック	ポートフォリオによる自己の成長確認と今後の自己目標の明確化		ポートフォリオによる自己の成長確認と今後の自己目標の明確化	
	確実な技術習得の他者確認(チェックリスト等による自己・他者評価)		確実な技術習得の自己確認(チェックリスト等による自己・他者評価)	確実な技術習得の自己確認(チェックリスト等による自己・他者評価)		確実な技術習得の自己確認(チェックリスト等による自己・他者評価)	

### Ⅲ. 新人研修を効果的にすすめるための方策

佐藤 エキ子

### Ⅲ. 新人研修を効果的にすすめるための方策

聖路加国際病院 副院長・看護部長

佐藤 エキ子

2006年度は、診療報酬改定による看護職員配置7:1の新設に伴い看護師の争奪戦が繰り広げられ社会現象にもなった。2007年度の採用数は国立大学法人、国立病院機構、都道府県立病院、公立大学病院等では増加傾向にある一方で、減少している施設も少なくない。

2008年には、看護師の採用数はさらに増加することが見込まれ、看護師の大量採用の時代に入ったとも言えよう。と同時に各医療機関にはこれまで以上に新人看護師の受け入れならびに新人研修のありかたについて問われてくるのは必死である。

そこで、新人研修を効果的に進めるためには、どのような方策が求められるかについて検討した結果、以下の三点について述べる。

#### 1. 新人看護師の特徴を十分に理解する。

鈴木<sup>1)</sup>は、ストレスに関する調査を行ない、新卒看護師と全国の労働者平均とを比較し、新卒看護師は、全国の労働者よりも量的・質的・身体的負担が高く、対人ストレスも高く、ストレス反応として、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴を多く訴えていると報告している。

日本看護協会の調査によると、2004年度は入職後1年以内の離職が「増加する傾向にある」と答えた病院は全体(n=1,219)の18.6%で、離職の理由としては、「健康上の理由(精神的)によるもの」が1増加傾向にあると回答した病院が29.1%、「職場不適応」によるものが増加傾向にあると回答した病院が36.8%であった<sup>2)</sup>。

このように新人看護師が一年以内に離職していく要因には、基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力との「ギャップ」が最も多く、次いで「現代の若者の精神的な未熟さ、弱さ」「看護職員に高い能力が求められるようになってきた」等が挙げられている<sup>3)</sup>。

新人研修の計画にあたっては、先ず新人看護師の特徴を理解しておくことが重要である。

#### 2. 新人研修プログラムの組み立て

①新人研修については、厚生労働省から「新人看護職員研修到達目標」「新人看護職員研修指導指針」が提示されている。この指針は新人研修の基本事項として提示されており、施設規模等によって適宜、調整は可能とされている。したがって、この指針を参考にしつつ、各施設の特徴等を活かした研修プログラムを計画する。

##### ② 新人研修プログラム

新人研修プログラムとしては、入職時に行なう集合オリエンテーションから始まり、その後は、ほとんどの施設で各部署におけるプリセプターシップを実施している。プリセプターシップの期間は施設によって異なり、2ヶ月から1年まで多様である。新人看護師にとって、プリセプターシップは看護師として働いていくために最低限必要な基礎知識・技術を習得する最も効果的な研修方法である。また、医療安全に関するプログラムを集合教育で行なうなど、新人が共通ルールのもと、安全なケアが提供できるようなプログラムを作成する。

#### 3. 新人看護師の受け入れ体制を整える

##### ①教育担当者の能力向上に向けた方策

新人を迎える現場で抱えている問題点として「現場の看護職員が新人看護師に、仕事のなかで教える時間がない」「交代制など不規則な勤務形態による労働負担が大きい」「人員不足で新人看護師の教育に時間を割きにくい」「現場では新人看護師にも即戦力が求められている」「教育に携わる能力を備えた人材が少ない」などが挙げられている<sup>4)</sup>。

そこで、教育担当者の能力の向上にむけては、各施設の看護管理者(具体的には看護部長)の采配のもと、専任の教育担当者を配置するとともに、教育担当者の教育的能力の向上、リーダーシップの向上を図るなど、教育担当者の能力向上に向けた方策を講じる。

厚生労働省は、新人看護職員臨床実践能力向上推進事業として、新人看護職員の教育担当者又は今後教育担当者となる予定の者に対して「新人看護職員の教育担当者等の臨床実務研修」に取り組み始めている。各施設の教育担当者の能力向上に向けて、このような補助金事業を獲得することも一つの方策である。

## ②新人看護師の精神的支援体制の構築

新人看護師が早期に離職する理由は、ストレス・リアリティショック・抑うつ状態からくる精神面の健康障害が大半を占めている。そこで、新人看護師がいつでも駆け込み相談することができるリエゾン精神看護師やカウンセラーなど専門家を配置し、ストレスやショックの軽減を図れることが望ましい。しかし、施設によっては専門家の配置がむずかしい状況もあろう。そのような場合は、看護管理者や教育責任者、教育担当者が相談しやすい雰囲気を作ることも重要である。また、職場の良好な人間関係や同期との語り、患者・家族からの声かけは、新人看護師にとって大きな励みとなるので、このような機会を積極的に設けることも、精神的支援の方策として有効である。

最後に、新人研修を効果的に進めるためには、画一的ではなく個別性も考慮した指導方法が望ましいことは言うまでもない。しかし、一施設で多数の新人看護師を採用しなければならない状況での個別的指導は困難である。厚生労働省の指導指針を参考にする、各施設のスタンダードに基づいた指導を行なう、等新人研修担当者の指導方法の標準化を図ることによって、効果的な研修に結びつくものとする。

### 〔引用文献〕

- 1) 鈴木安名:新卒看護師の職業性ストレス簡易調査票の分析—早期離職を防ぐには—, 季刊病態生理, 39(2):31—39, 2005
- 2) 社団法人日本看護協会・中央ナースセンター:2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書, 2005, p.11—18
- 3) 前掲2)p.6—13
- 4) 明石恵子, 他:看護職新規採用者の臨床能力の評価と能力開発に関する研究, 平成14年度厚生労働省科学研究(医療技術評価総合研究)報告書, 2003

IV. 新人看護師臨床研修の制度化を  
推進させていくための方策  
～モデル事業による具体的な検証の必要性～

廣瀬 千也子

#### IV. 新人看護師臨床研修の制度化を推進させていくための方策

～モデル事業による具体的な検証の必要性～

日本看護協会 常任理事  
廣瀬 千也子

毎年約 5 万人の看護職員が養成され、そのうち約 3.8 万人が医療機関に就業する。新人看護師の就業場所は、実に多様であり、施設の特性及び施設が提供する医療の内容が異なることにより、その経験や研修期間中の実践能力の獲得状況に違いが生じている。看護師臨床研修の制度化にあたっては、こうした看護師の就業状況を考慮し、研修内容に関する施設間の違いを是正することが、極めて重要な課題である。

新人看護師臨床研修の制度化は、新人看護師と指導者の双方に望ましい研修環境を整備し、国民に対し安全で安心な看護を保障するしくみを構築することが不可欠である。

日本看護協会では、1990 年代後半から医師の臨床研修の必修化に関する議論が活発化したのと時期を同じくして、平成 11 年の重大な医療事故の発生をめぐり、同年 4 月「医療現場にリスクマネジメントと事故防止」についての 4 つの緊急提言を行なった。この提言の 1 つに「看護職員の卒後研修を制度化すること」を掲げ、新人看護師の臨床研修制度化推進に向けた検討を開始した。平成 15 年度「**新人看護師の卒後臨床研修の制度化の促進に関する検討プロジェクト**」は、研修の現状及び課題の整理、新人看護師の看護技術習得に関する実態調査、先行研究や報告書の分析、先駆的な研修実施施設の情報収集等、そして平成 16, 17 年度「**新人看護師の卒後臨床研修の制度化促進に関する特別委員会**」は「**新卒看護師の卒後臨床研修に関するモデル事業（案）**」（資料 1）を公表した。

このモデル事業（案）は、標準的な研修の実施モデルであり、既に多くの病院等で行われている研修の実態を踏まえ、研修の制度化を実現させていくための様々な検証課題を含んでいる。例えば、研修期間については、原則 1 年間とするが、特に 4 月から 6 月の 3 ヶ月間については、新人看護師、先輩看護師双方にヒヤリ・ハット事例が増加するといった実態から、研修の体制整備に特段の配慮を要すること、また、研修体制は、研修責任者（新人看護師研修に関する企画・実施・評価等の責任者）については最低限 4 月から 6 月について専従として活動するよう提案を行っている。さらに、指導方法については、複数領域の看護実践を体験させる体制と指導における精神的支援の必要性について示している。複数領域の看護実践は、新人看護師の職場適応を促し、安全な看護を提供する看護実践能力を獲得するために有効であり、新人看

看護師のリアリティーショックや離職に対処するためには、意図的な精神的支援のしくみが必要であるとしている。

モデル事業は、実現可能性が高くより良い研修体制を構築するという観点から行われる必要がある。新人看護師臨床研修の制度を具体化させていくための方策として、モデル事業による具体的な検証が行われていくことが重要である。

## 日本看護協会

平成16年17年度「新卒看護師の卒後臨床研修の制度化促進に関する特別委員会報告」

### ～ 新卒看護師の卒後臨床研修に関するモデル事業（案）概要 ～

#### 1. 目的

- 新卒看護師に対し、十分な指導体制を確保した教育プログラムに基づく研修を行い、看護師として必要な社会人及び専門職としての姿勢や態度並びに基本的看護の知識、技術について安全な看護ケアを提供するための臨床実践能力を修得することを目的とする。
- 看護の質を確保、向上させ、国民に安全な医療を提供するために、新卒看護師に対し、十分な指導体制を確保した教育プログラムに基づく臨床研修を行い、その有用性を明らかにする。

#### 1) 新卒看護師研修の考え方

- ① 看護は、人間の生命に深く関わる職業であり、患者の生命、人格及び人権を尊重することを基本とし、生涯にわたって研鑽されるべきものである。新卒看護師研修は、看護実践の基礎を形成するものとして、きわめて重要な意義を有する。
- ② 医療における安全の確保及び質の高い看護の提供は重要な課題である。このため、医療機関は組織的に全職員の研修に取り組む必要があり、新卒看護師研修はその一環として位置付けられる性質のものである。
- ③ 新卒看護師研修は、看護基礎教育では学習することが困難な、医療チームの中で多重課題を抱えながら複数の患者を受け持ち、看護ケアを安全に提供するための看護実践能力を強化することに主眼をおくことが重要である。
- ④ 専門職業人として成長するためには、新卒看護師が自らたゆまぬ努力を重ねるべきであることは言うまでもないが、新卒の時期から生涯にわたり、継続的に自己研鑽を積むことができる研修支援体制が整備されていることが重要である。

#### 2) 新卒看護職員研修到達目標及び新卒看護職員研修指導指針の前提

(平成16年3月「新卒看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書より)

- ① 到達目標及び指導指針は、新卒看護職員の就業の状況、安全な看護ケア提供に当たっ

ての優先度を考慮し、病院において看護ケアを提供する新卒看護職員を想定する。

- ② 到達目標に含まれる内容は、新卒看護職員として必要な姿勢及び態度並びに卒後1年間に新卒看護職員が修得すべき知識・技術の目標とする。
- ③ 指導指針に含まれる内容は、到達目標を達成するために必要な要件、指導方法等とする。
- ④ 到達目標及び指導指針の内容は、新卒看護職員研修として実施されるべき基本事項として提示するものであり、各施設の多様性を踏まえつつできる限り広く利用できるよう考慮したものである。しかしながら、施設規模、看護職員の構成、教育に係る予算等の状況から、各施設内での調整を行うことも必要である。さらに、到達目標は、新卒看護職員の受けた教育課程や教育内容、個人の資質等の背景を加味し、各施設で適宜、調整を行うことを想定している。
- ⑤ 各部署に特有な疾患とその症状及び治療・薬剤・検査・処置の理解と看護ケアに関する到達目標は、各施設において設定することを想定している。

## 2. 研修期間

○ 研修期間は原則1年間とする。  
但し4月～6月の3ヶ月間は、研修体制に特段の配慮を要する。

### 1) 研修期間

新卒看護師研修の期間は原則として1年間とする。この間、特に、4月から6月までの3ヶ月間については、新卒看護師・先輩看護師双方共にヒヤリ・ハット事例が増加するなどの実態が明らかにされており、医療・看護サービスの質の確保に向けて、新卒看護師研修の体制整備に特段の配慮を要する。

## 3. 対象施設

○ 医療法上の一般病床を有していること  
施設全体の新卒看護師採用数が全看護職員数の1割程度であること  
○ 新卒看護師に対し、平成16年厚生労働省「新人看護職員の臨床実践能力向上に関する検討会」報告書に準じた年間教育計画と対応する教育プログラムを有していること

### 1) 病床特性

医療法上の一般病床を有していることが適当である。新卒看護師を採用する施設は一般病床を有する施設に限るものではないが、本モデル事業は、入職後早い時期に新卒看護師に基本的看護の知識、技術を中心とした安全な看護ケアを提供するための臨床実践能力を獲得する目的を考慮し、一般病床を基本とする。

### 2) 看護部門

施設全体の新卒看護師採用数が全看護職員数の1割程度であり、新卒看護師の臨床研修



にふさわしい人的資源が確保できる施設であることが望ましい。

併せて、当該施設の看護部門が新卒看護師に対して、平成16年厚生労働省「新人看護職員の臨床実践能力向上に関する検討会」報報告書に準じた年間教育計画と、それに対応する教育プログラムを有していることが必要である。

#### 4. 研修体制（図1：研修体制の位置付けイメージ参照）

看護部門に新卒看護師臨床研修を担当する研修責任者を1名配置する 研修責任者は、4月～6月の3ヶ月間専従として活動する
---

##### 1) 研修体制整備の意義

各施設は、新卒看護職員研修の充実が、医療安全の確保、看護の質の向上、さらには、看護職員の人材確保及び離職防止に貢献することを認識する必要がある。

特に、新卒看護職員研修に当たって、各施設、各職員は改めて日常の看護を振り返り、看護実践の根拠を確認する必要があることから、質の高い研修の実施は、組織全体としての医療の質の向上に繋がることを再認識する必要がある。

新卒看護師研修は、各施設の全ての職員が、それぞれの立場から関わるものであり、全ての職員に研修内容が周知される必要がある。

##### 2) 看護部門における研修担当体制

施設の教育理念に基づき、看護部門の教育理念を明確にし、看護部門の長の責任において、研修体制を構築する必要がある。研修体制は、看護部門に研修責任者、そして各部署に研修担当者を配置し、役割を明確化する必要がある。

しかしながら、施設規模、看護職員の構成、教育に係る予算等の状況から、各施設内での調整を行うことも必要であるため、新卒看護師臨床研修を担当する看護部門の研修責任者の配置は4～6月までの3ヶ月間を専従とすることを要件とする。

#### 5. 指導内容・方法等

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>○ 複数領域の看護単位での看護実践を体験できる体制が望ましい。</li><li>○ 精神的支援の方策を含んでいること。</li></ul> |
|---|

##### 1) 新卒看護師指導の方向性

新卒看護師研修では、新卒看護師個人の特性等を十分に考慮し、個々の準備状況を踏まえて、医療チームの中で多重課題を抱えながら複数の患者を受け持ち、決められた時間内で優先度を判断し、安全に看護を提供するために必要な姿勢、知識及び技術に焦点を当てて指導していく必要がある。

複数領域の看護単位での看護実践の経験は、新卒看護師の職場適応を促し安全な看護ケアを提供するための臨床実践能力を獲得する上で有効であろう。医療安全の確保の観点から、新卒看護師の職場適応や技術項目の修得に複数領域のローテーション研修を取り入れ

ている施設の取り組みも、具体的事例として参考にすることができよう。

## 2) 新卒看護師の精神的支援

新卒看護師研修においては、精神的な支援の知識・技術をもつ専門家によって新卒看護師や関連するスタッフの支援体制を整備することも望ましい。関係者は新卒看護師の職場適応の状況を十分に把握すると同時に、必要な場合には専門的な支援に繋げる。

## 3) 関係部署、多職種との連携

看護部門の教育責任者は、新卒看護師研修に際して医療安全等の担当部署との連絡をとり、医療安全管理や感染管理等の特定分野において専門的な知識・技術を有する職員の新卒看護師研修への参画を求める必要がある。

また、チーム医療を円滑に推進するために、新卒看護師研修に関して他職種との連携を密にとるとともに、新卒看護師が多職種の業務を理解するための機会を設けることが望ましい。

## 6. 評価

評価は、到達目標の達成度について行う

実施施設において、モデル事業の目的に対応する評価項目を設定し有用性を評価する

### 1) 目標到達時期及び評価時期

到達目標は各部署の特性、優先度に応じて評価内容と到達時期を具体的に設定する。評価時期は、就職後1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、1年を目安とする。

- ① 到達目標には、施設あるいは配属部署によっては経験の機会が少ないものもあるため、優先度の高いものから修得し、状況によっては到達期間を就職後1年以降に設定しなければならないこともあり得る。その場合には、看護部門の研修責任者の支援を受けて、必要な対応を検討する必要がある。
- ② 就職後早期の評価は、新卒看護師の職場への適応の把握等の点から重要であり綿密に行う必要がある。
- ③ 新卒看護師の到達度評価については、担当することとなる業務を安全に遂行することが出来るか否か、看護業務一つひとつの到達状況を確認する必要がある。

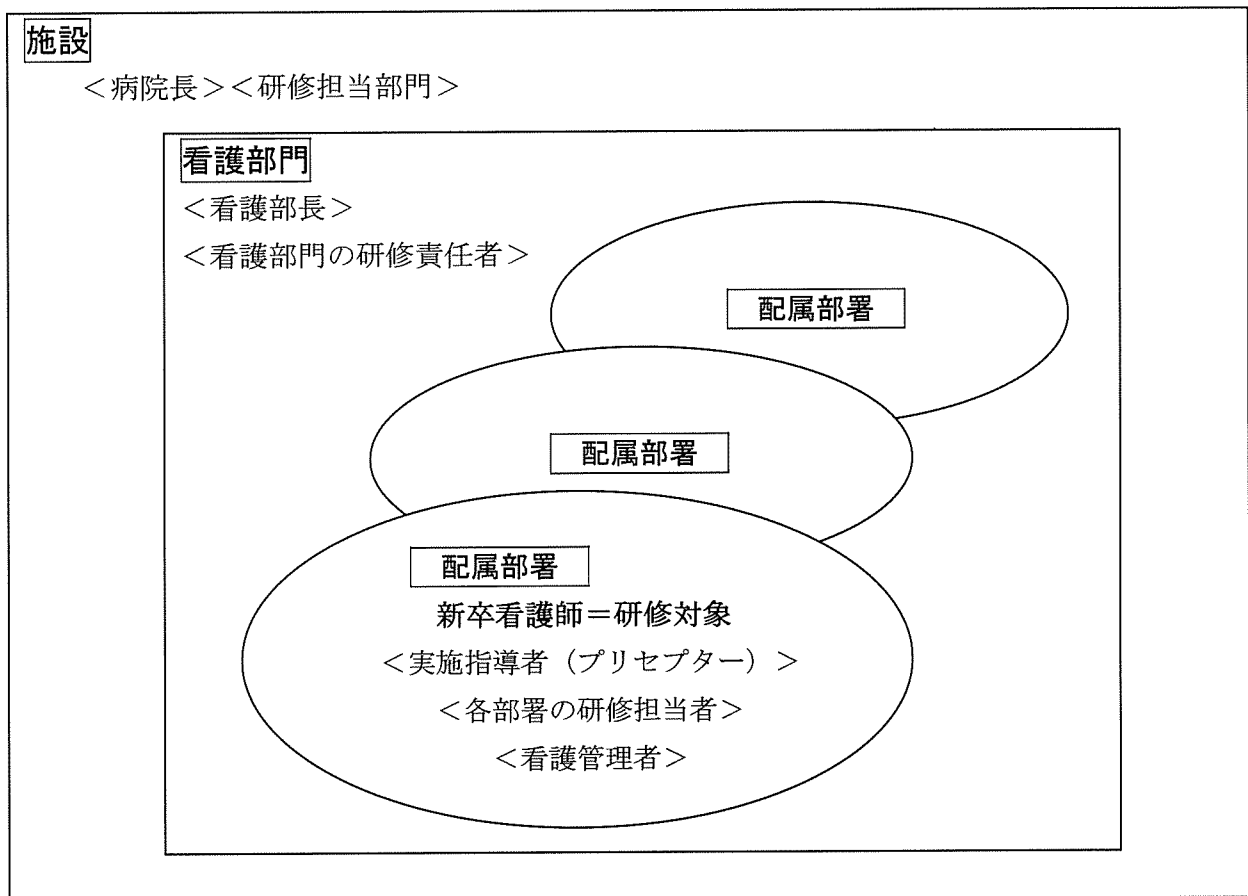
### 2) 評価者

- ① 評価は、自己評価に加えて実施指導者（プリセプター）・研修指導書、及び看護管理者による他者評価を取り入れる。
- ② 評価は、看護部門において新卒看護師臨床研修を担当する研修責任者が中心となり、総括的な評価を計画的に実施する。

### 3) 評価の留意点

- ① 看護技術については、「医療安全の確保」に焦点を当てると共に、「患者家族への説明と助言」、「的確な看護判断と適切な看護技術の提供」等の要素を含む包括的な評価を行う。
- ② 安全管理、感染管理に関連する内容については、確実な修得を確認するための評価方法を考慮する。
- ③ 研修計画、研修体制等、本モデル事業の事業評価についても併せて行う必要がある。

図1 新卒看護師臨床研修における研修体制の位置付けイメージ



### 3. 研究成果の刊行に関する一覧表