

厚生労働科学研究費補助金

医療技術評価総合研究事業

## 新人看護職員研修の推進に関する研究

平成16、17、18年度 総合研究報告書

主任研究者 竹尾 恵子 (国際医療福祉大学)

分担研究者 小澤三枝子 (国立看護大学校)

佐藤エキ子 (聖路加国際病院)

高屋尚子 (聖路加国際病院)

廣瀬千也子 (日本看護協会)

正木治恵 (千葉大学)

水野正之 (国立看護大学校)

(五十音順)

平成19(2007)年 3月

主任研究者

竹尾 恵子（国際医療福祉大学 教授）

分担研究者

小澤三枝子（国立看護大学校 教授）

佐藤エキ子（聖路加国際病院 副院長・看護部長）

高屋尚子（聖路加国際病院 ナースマネージャー・教育研修部副部長）

廣瀬千也子（日本看護協会 常任理事）

正木治恵（千葉大学看護学部 教授）

水野正之（国立看護大学校 講師）（五十音順）

## 目 次

1. 新人看護職員研修の推進に関する研究 要旨 3
2. 新人看護職員に関する文献的考察 要旨 8
3. 新人看護職員研修プログラムの具体化に向けた提言 要旨 13

## 1. 「新人看護職員研修の推進に関する研究」要旨

平成 16 年 3 月に厚生労働省から出された「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」には新人教育の到達目標・指導指針が示されているが、実際にこのような新人教育を行っている施設が全国にどれくらいあるのか、そこで何人くらいの育成が可能なのかについては未だわかっておらず、早急に検討する必要がある。

そこで、「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」をベースに、研修施設が備えることが望ましい教育体制や学習環境について仮設基準を作成、それを満たす施設がどの程度あるのか調査しさらにそこで何人くらいの育成が可能なのか試算を行った。

仮設基準は以下のように設定した。

「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」に挙げられている「〇〇する必要がある」「〇〇が望ましい」とされる項目を手がかりにし、研究会で検討、仮設基準として以下の 10 項目を候補とした。

- ①看護部門に教育担当者がいる
- ②各病棟に教育担当者がいる
- ③各病棟に臨床経験 3 年目以上の実地指導者（プリセプター等）がいる
- ④実地指導者育成のための研修プログラムがある
- ⑤新卒看護職員研修のための教育プログラムがある
- ⑥看護する際に準拠すべきマニュアルがある
- ⑦患者の安全性に影響する看護技術について集合教育や実地教育がなされている
- ⑧新人の到達度をみるための評価項目リストがある
- ⑨教育環境（インターネット環境等）がある程度整っている
- ⑩新卒看護職員に対し、精神的な支援を行っている

上記 10 項目の合計得点を、仮設基準スコアと呼び、新人看護職員育成可能数の算定を行ったところ、調査 A では、病床規模が大きい病院ほど仮設基準スコアが高い傾向にあり、300 床未満の施設では仮設基準スコア 8 点以上の施設の割合は 50.0 %であったが、300 床以上の病院では 81.2 %であった。病床規模によって回収率に差があることを考慮すると、300 床未満の施設と 300 床以上の施設を分けて試算し、算出した値を「規模補正值」とする。

さらに、回答にセルフ・セレクション・バイアスがかかっている可能性が示唆されるので、病床規模による補正に加え、バイアスを考慮して算出した値を「規模・バイアス補正值」とする。

「規模補正值」は、補正前と比べると約 4 割減少した。また、「規模・バイアス補正值」は、「規模補正值」よりもさらに 3 割ほど小さい値となった。

そのため、算定数を「規模・バイアス補正值」～「規模補正值」とした。

仮設基準スコア 9 点以上の施設で平成 16 年度に育成している新卒者数は 8,615 人～11,937 人、育成可能新卒者数（看護職員数の 1 割）は 8,850 人～12,776 人である。

仮設基準スコア 8 点以上の施設で育成している新卒者数は 12,025 人～17,027 人、育成可能新卒者数（看護職員数の 1 割）は 13,624 人～20,138 人であった。

これは 4 都府県の病院勤務看護職員数（190,407）の 4.6 %～ 6.7 %（9 点以上）、7.2 %～ 10.6 %（8 点以上）である。

即ち、4 都府県全体の看護職員の離職率が 4.6 %未満の場合には仮設基準スコア 9 点以上の施設で 4 都府県全体の新卒看護職員の育成が可能であるし、4 都府県全体の看護職員の離職率が 7.2 %未満の場合には仮設基準スコア 8 点以上の施設で新卒看護職員の育成が可能であるということになる。しかし、低回収率がセルフ・セレクション・バイアスによる場合、実際の育成数は試算の 1/3 程度まで減少する可能性もある。

調査 B の回収率は 76.7 %と高かったので、調査 B については補正をせずに試算を行った。独立行政法人国立病院機構の 151 施設中、仮設基準スコア 9 点以上の施設は 50 施設、育成している新卒看護職員数 817 人、育成可能新卒者数（看護職員数の 1 割）は 992 人、8 点以上の施設は 82 施設、育成している新卒看護職員数 1,361 人、育成可能新卒者数（看護職員数の 1 割）は 1,633 人であった。

この試算では育成可能新卒者数を看護職員数の 1 割としたが、これは病棟における理想的な新卒者割合（12-13 %）から算出したものであって、現実には退職者数までしか新卒者を採用できないため、実際の育成数は少なくなる。

新人がミスを起こしやすく、しかも患者の安全性への影響が特に大きいと考えられる「看護技術 11 項目」について調べた。11 項目とは以下に述べる看護技術である。

i 注射業務の手順・技術、ii 点滴業務の手順・技術、iii 注射薬の知識、iv 内服薬の知識、v 輸血の手順・技術、vi 輸液ポンプの操作、vii シリンジポンプの操作、viii 人工呼吸器の操作、ix 救命救急処置技術、x 感染防止の技術、xi リスクマネジメント

看護技術 11 項目のうち 9 項目以上について、「集合教育を行っており」しかも「実際の業務を通して指導」している施設についてみると、調査 A の 38.2 % ( 168 施設)、調査 B の 45.0 % ( 49 施設) がこの基準を満たしている。

平成 17 年度は、昨年度の調査票について分析を進め、病院の特徴と研修プログラムの特徴をパターンとして分析した。さらに、複数の施設において聞き取り調査を行い、統計処理ではわからない特有の工夫・問題点などを調査し、実情を把握した。また、受け入れ施設の教育環境について、新人の力が出るような要素にどのようなものがあるのか、国内文献を対象に文献検討を行った。

1. 病院の特徴と研修プログラムの特徴との関連では、平成 16 年度調査 A で得られた 440 (回収率 22.7 %) について、病床規模、許可病床割合、標榜科、新卒者割合などの病院の特徴ごとに、どのような研修プログラムを行っているかを分析した。

一般病床が 75%以上の「一般病床群」、

療養病床が 75%以上の「療養病床群」、

精神科病床が 75%以上の「精神科病床群」

に分けて分析した結果、以下のことがわかった。

#### I 採用者の特徴

① 200 床以上の一般病床群においては「新卒者」を中心に採用していた。

② 療養病床群では「看護経験がある者」を中心に採用している病院が多かった。

③ 療養病床群と精神科病床群においては、新卒者割合は 10 % 以下の施設がほとんどであった。一方、一般病床群では新卒者割合は 0 ~ 25 % と幅が大きい。

#### II 夜勤に入る時期について、

① 療養病床群と精神科病床群は 4 ~ 6 ヶ月目と比較的ゆっくり夜勤に入れる施設が多かった。

② 一方、一般病床群では、大規模の病院ほど、新卒者割合が高いほど、新卒者数の規模が大きいほど、夜勤に入る時期は早く、病床規模が小さい施設、新卒者数が少ない施設においては、遅くなっていた。

III 精神科病床群および小規模の一般病床群においては、侵襲性が高い看護技術を経験できる割合が比較的小さかった。

新卒者数に注目して、一般病床群を対象に分析を行ったところ、以下のことがわかった。

① 新卒者数が 5 人以上いる施設はすべて研修プログラムを持っており、侵襲性が高い看護技術 11 項目中 9 項目以上について研修を行っていた。仮設基準スコアの平均も 8 以

上であり、新卒者の指導体制を整えていた。

② 研修プログラムの整備状況は病床規模よりもむしろ新卒者がいるかどうかの影響を受けているように思われる。

③ 新卒者を主に受け入れて、教育を行っている病院は一般病床群に多い。また、新卒者が侵襲性の高い看護技術を経験できるのは、200床以上の一般病床群である。

一般病床群で200床以上の病院を全国の病院データをもとに算出したところ1,439、病床数は592,848であった。これを「看護職員研修病院」と仮定すると、看護職員の何%に相当するかについて試算を行った。「看護職員研修病院」の看護職員数は、調査Aのデータから、426,088人と推計した。

また、平成15年の1年間に新たに交付された看護師・准看護師免許交付数の合計は約69,959人であり、これは426,088人の16.4%に相当する。しかし、看護師・准看護師学校を卒業した者のうち未就業者が約10,000人いることから、新卒者研修対象者は実質6万人程度、看護職員総数の14.1%程度と見積もることができる。

平成16年3月に看護基礎教育を卒業して病院・診療所へ就職した数を平成16年看護関係統計資料集から推計すると、合計50,146人である。これは426,088人の11.8%に相当する。

つまり、全国の「看護職員研修病院」1,439施設において新卒者研修を行った場合、その病院の看護職員の11.8～14.1%に相当する新卒者を託せば、全員に新卒者教育が行えるという試算結果が得られた。

新人看護職員研修に関するヒアリング調査の結果、新人看護職員研修について、以下のことが得られた。

① 新人看護職員研修は、現場で必要とする臨床実践能力の基礎を修得する場として位置付けている。

② 新人看護職員研修プログラムについて

・看護職員としての基本姿勢・マナー等については、集合オリエンテーションのなかで実施している。

・技術的側面の研修に対しては、チェックリストを活用しながら指導している。

・新卒看護師が「入職時一人でできる」看護技術は、非常に少なく、基本的看護技術の指導の必要性を強く感じている。

③ 研修体制について

・どの施設も、実地指導者（プリセプター）が直接指導を行っているが、特定機能病院の

実地指導者は、自分の役割に対し負担を感じている。

・どの施設も、新卒看護師の定着困難の要因ともなっている「新卒看護師の精神面の健康問題」に対するサポートの必要性を認識している。

新人看護職員の力を引き出す要因・教育環境について文献検討を行った結果、以下のような知見を得ている。

- ・新人看護職員は、仕事の遂行面においても精神面においても1年間に大きく変動するので、新人研修においては、新人の変化に応じて指導内容を検討することが重要である。
- ・新人看護職員には、組織社会化と専門職への社会化の双方が求められるため、他の労働者に比較してストレスが高い。このため、看護実践能力の習得のみならず、組織社会化への適応も考慮せねばならない。

成長プロセスへの影響要因としては、本人の志向性、周囲、特に上司に認められること、自分の認識と周囲の認識のギャップが少ない、あるいは解決するための方策があることなどがあげられる。

医療制度がめまぐるしく変化する状況の中でも、各医療機関は良質のケアを提供できる看護職の育成に向けていろいろな工夫をしている。我々の平成16年度研究においては、理想的な育成可能数を「看護職員定員の10%」としたが、看護職員の定員自体が、現在大きく変化しつつある。効果的な新人看護職員研修を行う施設としては、管理者や教育担当者の医療安全やケアの質の向上に向けての意識は極めて重要であり、今後、最新の情報を入手しつつ、本研究で得られた知見を御活用いただければ幸いである。



## 2. 新人看護職員の研修に関する文献的考察 要旨

最終年である平成18年度は、今までのこうした研究基盤を踏まえて、再度「新人看護職者の研修のあり方を描いてみる」ことである。

この章では、「新人看護職者の研修推進に関する研究」において、いくつかの文献から、我々の研究目的に最も近く、また、今後の新人看護職者の研修を実施するに当たって、役立つであろうものを選び出し、研修の実施の状況やその成果について考察した。

I 新人看護職者の研修についての研究で、「看護師インターンシップ」と称して1年間にわたって研修を行っている病院の報告を見ると、

研修の目標を「初期レベルのスタッフナースになること」とし、「自信を持って 安全に必要な、ケアを提供できること」という。また、「組織の一員として帰属意識を持つようになる」ことともいう。新人研修を「RN インターンシップ・プログラム」と呼んでいるが、その内容は、「1：1でプリセプターが付き、716時間の臨床経験＝18週を積ませる」また、「メンターも、新人育成に参加する」、「インターンシップの間に新人が出会う困難について、聞き取りや対応を含めたセッションを持つ」「ケアの継続性を考えて、病院の他の領域での研修も行う」「平均224.5時間の技術指導のクラスを設ける」というものであった。

研修の効果を測る評価項目及びツールとしては、

- 1 看護の役割をどのように捉えているか  
Corwin's Nursing Role Conception Scale (The Subscale revised by Lawler)
- 2 看護専門職としての自律性 Schutzenhofer Professional Nursing Autonomy Scale
- 3 看護技術に対する自信 The Skill Competency Self-Confidence Survey
- 4 看護能力評価 The Slater Nursing Competencies Rating Scale
- 5 組織への帰属意識 The Organizational Commitment Questionnaire
- 6 離職予測 The Anticipated Turnover Scale

を用いている。

上記スケールによる評価を、研修に入る前、研修6ヶ月後、研修12ヶ月後行い、比較した結果として、「大きな違いは離職率に見られ、コントロール群の予期離職率が34%であるのに対して、研修群は14%と低かった」という。

このプログラムによってもたらされた実質利益／研修に要した費用(Return on Investment=ROI)について計算し、その結果 ROI=0.673 となり、コスト的にも利益があると結論付けている。

Ⅱ 次に、新人看護職者の能力と実践の場で求められる能力の落差を埋めるための研修プログラム開発に関する研究では、研修プログラムを立ち上げる際に、関係者の意見を取り入れることの重要性を指摘している。また、研修の重点項目として

- 1 クリテイカルケア、
- 2 家族中心のケア
- 3 リーダーシップ
- 4 研究
- 5 社会性の獲得
- 6 自己管理
- 7 技術の習得

が挙げられている。

- 1 最初の6週間では施設の特性や一般的な情報を習得させ、看護技術の習得を目指す。週に2-3回の授業を入れる。
- 2 次の6週間は、病棟の研修が中心となっていく。1:1でプリセプターが付き、病棟の特性に沿って臨床能力を習得する。
- 3 最後の10週では、高度の看護について習得させる。社会心理的介入や問題解決能力、クリテイカルシンキングの能力を習得させる。

全般的な評価には Revised Slater Nursing Competencies Rating Scale を用いていた。  
(76項目 1-5点評価)

結果、研修の評価は極めてよかったという。(Score = 4.4-4.8)

ちなみに、ここで用いられていた Revised Slater Nursing Competencies Rating Scale  
76項目の評価視点は、

- 1 身体的ケアの視点： 患者の生理的にニードに合ったケアができているか？
- 2 一般的ケアの視点： 患者の心理社会的ニードおよび身体的ニードに合ったケアができているか？
- 3 コミュニケーション： 患者の意向に沿っているか？
- 4 専門的なケアの視点： 専門家として患者に責任を持ち、ケアを主導しているか？
- 5 社会心理的視点： 患者にとって必要な心理社会的問題を見出し、グループの一員として行動できているか？
- 6 総合的視点：

である。

Ⅲ 次に新人看護師たちが、看護の臨床をどのように感じ、自分たちの看護という仕事を通じどのような目標を持っているかについての研究では、新人の要望、必要に沿って、適切な期間、研修内容を検討し、新人研修を実施していくことで、新人は施設への所属感を強め、仕事への満足感を得ることができるという。

Ⅳ そのほか、新人の会合困難をフォーカスグループ法によって調査したものがあつた。結果として、新人研修のプログラムは重要であるが、臨床能力や管理能力を上げるためには、適切な指導(supportive preceptor ship)が、よい成果を挙げることにつながるといふ。

v もっと長期的な看護能力開発のための研修プログラムの報告も見られた。

この研究では、能力開発の基本原則を、

- 1 常に正しくケアを実施できるようにする。
- 2 自分の能力を所属する施設の目標達成に役立てる。
- 3 継続的に学習し、能力を向上させ、改善していくために年間のプログラムに従う。
- 4 期待目標を達成するために仲間と責任を分かち合い、指導を受ける。

こととしている。

また、看護師として出来なければならないこととして、

- 1 限りある資源を有効に用いること。  
(たくさんあることは良いことだといふ考えをやめる)
- 2 疾患の兆候や症状について、継続的に注意を向けること。  
(自分のシフトだけで済まさない)
- 3 疾患の経過について、今後の予測ができるようにする。  
(手順に従うだけでなく、症状や兆候に基づいて予測する)
- 4 協力体制の重要性を自覚する。  
(自分の持分だけ達成すればよいといふ考えをやめる)
- 5 システムについてよく理解しておく。  
(最も効率的に仕事をするにはシステムをどう動かしたらよいか知っておく)

を挙げている。

看護の基本機能を遂行できる能力の評価をするための項目としては、

- 1 患者や家族に対するケアの質が保たれ、改善されているか、
- 2 患者満足度、看護師の仕事満足度、
- 3 費用対効果が保たれているか、

を挙げている。

また、新人看護師の研修をレベル1 (RN1) と呼び、

- 1 基本的な患者ニーズを把握し、ケアを提供しながら、理論を実践に統合することが出来るようになる。
- 2 理論を自分のおかれた場面・状況に応用することができ、そこで基本的看護技術が提供でき、ケア計画が立てられる。
- 3 異常な所見に気づくことが出来る。しかし、それを解決するためには時に助言が必要である。

- 4 この時期の新人看護師はケアに当たって、施設の方針や看護の手順書、基準値などを見る必要がある。
- 5 この時期の新人には、' 基本的' で、' 複雑でない' ケアを行わせ、' 適切な情報を求め'、' 適切な手助けを得る' ことが必要である。

としている。

この時期の看護師（新人）はスタッフ全体の15%くらいであり、約1年でこの時期は終了するという

VI また、新人看護師が、職場で生き抜いていくための方法について、以下のような点が指摘されている。

- 1 新人の必要に合致した指導をする。どんな指導が必要かを見極める
- 2 優れたプリセプターをつけて、新人に過重なロードをかけない。
- 3 新人が使いやすいマニュアルを常に用意しておく。  
病棟のインターネットですぐに見られるようにしておくのも良い。
- 4 新人は新しい環境に不安を感じているので、環境に慣れるまでの間、アットホームな雰囲気を整える。
- 5 歓迎用のマットを用意する。即ち、スタッフたちを紹介し、支持的で、仲間として迎えられているという雰囲気をつくる。
- 6 その病棟で必要な技術を中心に指導する。新人オリエンテーションは新人ナースのためのスキル研修であるが、各病棟ではそれだけでは不十分である。一般病棟で10年働いていても小児病棟では新たに必要な看護を学ばなければならない。

VII 新人看護師がオリエンテーションの後、病棟で生き延びるための方法として、使いやすい手引書を持つことを薦めている文献もあった。

各病棟では新人に対し、プリセプターによる指導・教育を実施しているが、彼らはそのほかにも、必要な電話番号とか、手順メモ、薬剤計算式のメモなどを与えている。これらの情報を順次バインダーに集積していくと、やがてこれらは病棟特有の早見手引書となる。こうした方法による情報集は、利用しやすく、しかも常に最新の情報が得られる簡便な手引書となり、ポケットサイズの新人のための生き残りガイドブックとなるという。

こうした報告を見ると、日本の病院も当然ながら、このような視点を踏まえて、それぞれの病院の状況に合わせ、新人研修を行っていることと思う。ただその場合に、新人研修の効果を評価する視点をもう少し加えるべきではないかと感じる。

評価をするには研修の目標が明確に示されていなければならず、医療安全の観点からは、研修後に医療安全の成果が評価されねばならず、新人の不安に関しては不安の軽減が評価され、看護の質の評価や、看護の専門職者としての行動や意識なども評価されねばなるま

い。また、費用対効果についても検討もされるべきであろう。

新人が個々の看護技術を習得できたか否かはその都度、技術評価リストを用いて評価できようが、研修それ自体が目指す上位の目標に沿っての評価も、明確な目標設定の下に導入されるべきものと思われる。

### 3. 新人看護職員研修プログラムの具体化に向けた提言 要旨

昨年度の新人看護職員研修に必要な教育環境・支援内容に関する提案を踏まえ、本年度は、看護系雑誌やホームページ上で公開され実際に行われている研修報告から、研修内容が経時的かつ具体的に示されている数施設の研修例を選び、厚生労働省の指針と照らし合わせながら、新人看護職員研修プログラムの具体化に向けて検討した。

選定した文献からその研修内容を厚生労働省「新人看護職員研修到達目標、新人看護職員研修指導指針」を参考に項目を整理し、研修プログラムに盛り込むべき要件を考察した。要件は以下の5項目に関するものとした。

#### ①到達目標（年間、月間）

看護師の成長段階に合わせた到達目標を提示し、それも組織社会化と専門職への社会化の双方を含むものとして示すことによって、新人看護職にとってより現実に近い目標提示となり、かつ目標達成状況や自己の成長を自覚できることにつながる。

#### ②研修内容（offJT、onJT）

i) 看護職員として必要な基本姿勢と態度、ii) 看護技術、iii) 看護実践における管理的側面に関する内容について、offJT と onJT で計画的に連動しながら学習が進行していくことで効果的なプログラムになる。

#### ③指導指針

指導者の役割や指導方法の具体的明示を含む、組織的な研修支援体制の充実が望まれる。

#### ④評価

新人看護職員が、自己の成長を、部分的にではなく全体的に、曖昧でなく具体的にリアルに可視化でき、価値ある学びとして評価できることが重要である。

#### ⑤新人看護職員研修プログラムの位置づけ

新人看護職員研修プログラムがキャリア開発プログラムの一貫として位置づけられ、新人看護職員もこのことを理解し、組織目標と関連づけて将来にわたる看護専門職としての自分自身のキャリア開発を意図していくことが必要である。

以上の要件を踏まえ、新人看護職員研修プログラムの概要を描いてみた。本プログラム概要は、新人看護職員の1年間の成長プロセスをベースに、成長を促すために効果的と考えられる内容を取り入れた。今後、本プログラム概要が実際の研修プログラム作成に活用され、更に洗練されていくことを期待したい。