

VI. 結論

平成 24 年度は、①新人看護職員研修事業を行っている小規模医療機関等への面接調査により、新人看護職員研修に関する課題を明らかにする、②病院、有床診療所、介護老人保健施設の教育責任者、教育担当者、実施指導者、新人看護職員への質問紙調査により、主に研修体制、研修に対する意識、各役割における教育ニーズ、研修の成果等を明らかにすることを目的とした。面接調査は 7 施設に協力依頼をし、研修責任者 8 名、新人看護職員 8 名のデータが得られた。そのうち 3 施設については、看護部長 2 名と教育担当者 1 名に対して補足的なインタビューを行った。質問紙調査は無記名自記式質問紙による郵送調査とし、病院 1800 施設、有床診療所 200 施設を標本数とし、そこに勤務する①研修責任者もしくは看護部門の長(以下、研修責任者)、②教育担当者、③実地指導者、④新人看護職員を対象とした。

質問紙調査の回収数(回収率)は、①研修責任者 700 件(35.0%)、②教育担当者 725 件(26.6%)、③実地指導者 670 件(24.5%)、④新人看護職員 625 件(22.9%)であった。ガイドラインの周知度・理解度について、研修責任者は、ガイドラインを知っている、読んだことがある割合が 90%以上であった。教育担当者もほぼ同様の傾向があった。一方、実地指導者は、ガイドラインを知っている割合は 72.9%であったが、読んだことがある割合は 53.5%であった。さらに、新人看護職員は、ガイドラインを知っている割合が 55.3%であり、読んだことがある割合は 25.9%であった。

新人看護職員研修の努力義務化による影響として、よくなったと回答している者が多かったのは「新人看護職員を育成することに関する看護職全体の意識」の 74.9%、

「備品」が 53.0%、「新人看護職員を育成することに関する看護部以外の意識」が 50.8%であった。

以上の調査から、新人看護職員研修の努力義務化により、よくなったと評価している者が多い一方で、ガイドラインの周知については、課題が残されていることが明らかになった。次年度はさらに詳細な分析を行い、研修成果や研修の更なる普及に向けての課題を明らかにしていきたいと考えている。

VII. 健康危険情報

該当なし

VIII. 研究発表

なし

IX. 知的財産権の出願・登録状況

なし

文献

- 別府千恵・猪又克子(2010). 新人看護職員研修プログラムの構築法. *看護*, 62(7), 28-33.
- 長谷川洋子・藤井誠(2011). 「新人看護職員研修に関する検討会報告書」および「ガイドライン-保健師編」について. *保健師ジャーナル*, 67(6), 524-530.
- 畑尾正彦(2008). 医師の臨床研修制度から学ぶべきもの. 医師臨床研修制度に関する情報提供. *看護部長通信*, 6(3), 0012-0020.
- 平瀬美恵子(2010). 「新人看護職員研修の努力義務化」に沿った院内教育・指導体制の構築. *ナースマネジャー*, 12(8), 38-42.

- 井部俊子 (2011) . 「新人看護職員研修ガイドライン」の評価と今後の展望. *病院*, 70(4), 260-264.
- 石垣靖子 (2010a) . 看護関連検討会の議論・報告書を読み解く新人看護職員研修に関する検討会. *日本看護管理学会誌*, 14(1), 30-35.
- 石垣靖子 (2010b) . ガイドラインを読み解く. *看護*, 62(7), 17-20.
- 上泉和子 (2010) . 基礎教育と臨床現場をつなぐガイドライン. *看護*, 62(7), 88-91.
- 上泉和子 (2010) . 新人看護職員研修のあり方に関する研究. *2009(平成21)年度厚生労働科学研究補助金(特別研究)報告書*.
- 金本真知子・清間みゆき・仁田照子 (2010) . ガイドラインを活用した研修の構築 西伯病院. *看護*, 62(7), 65-68.
- 木下千鶴・増永啓子・砥石和子他 (2011) . ガイドラインとの比較から見る新卒看護師教育システム(ANSS)の評価. *看護展望*, 36(5), 10-16.
- 北口久子 (2010) . 新人看護職員研修プログラムを一から構築 瀬戸内市立瀬戸内市民病院. *看護*, 62(7), 60-64.
- 北村清美 (2010) . 教育担当者の各部署配置で新人・プリセプターの支援体制を強化 野島病院. *看護*, 62(7), 83-86.
- 北村聖 (2010) . これからの新人看護職員研修 医師の臨床研修から見えてきたもの. *看護*, 62(7), 92-95.
- 洪愛子 (2010) . 新人看護職員研修に関する日本看護協会の取り組み. *看護*, 62(7), 21-26.
- 厚生労働省 (2010) . 新人看護職員研修ガイドライン 2009年12月. *看護*, 62(7), 98-117.
- 厚生労働省 (2011) . *新人看護職員研修ガイドライン*.
- 熊田市子・上山悦代・岩崎敦子他 (2010) . 新人看護職員研修努力義務化に向けた取り組み看護の専門職として一人前になるための支援. *看護管理*, 20(10), 908-914.
- 熊谷雅美 (2010) . ガイドラインを読み解き新人看護職員臨床研修制度に活用 済生会横浜市東部病院. *看護*, 62(7), 36-46.
- 丸山妙子・畠山悦子・山岸千恵子 (2011) . 基礎教育から臨床へ導く新人看護職員研修 新人と組織が共に育つ教育. *看護展望*, 37(1), 24-31.
- 三上裕子・大井恵・斉藤有美 (2010) . 新人看護職員チェックリストを用いた新人看護職員教育の現状と課題 新人看護職員チェックリストの三側面からの評価. *日本看護学会論文集: 看護管理*, 40号, 282-284.
- 三浦百合子 (2010) . 有床診療所における新人看護職員研修の構築 小松整形外科医院. *看護*, 62(7), 69-75.
- 向田良子・木村直子・島田百合子他 (2010) . ゼロから始める新人看護職員研修体系の組み立て. *看護人材教育*, 7(3), 77-84.
- 永井則子 (2010) . 疲れているプリセプターの皆さんへ 発想を転換してみましよう. *ナーシング・トゥデイ*, 25(14), 23-26.
- 永井則子 (2011) . ポジショニングマップとガントチャートの活用 新人看護職員研修の教育担当者主催の会議の目的の分類と計画立案に活かす. *看護*, 63(9), 100-105.
- 中藤好美 (2011) . 看護師全員参加の指導・支援体制づくり新人と先輩が「育み、育まれる」関係. *看護*, 63(11), 47-52.

- 中川れい子 (2011) . 組織で育てる新人看護職員研修の実際と評価. *看護展望*, 36(5), 25-32.
- 根本良介 (2010) . おもしろ看護泌尿器科学(第 64 回) 新人看護職員研修ガイドライン. *泌尿器ケア*, 15(5), 549-552.
- 日本看護協会(2005) . 新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書.
- 日本看護協会 (2009) . ニュースリリース 2008 年病院における看護職員需給状況等調査結果速報.
- 日本看護協会 (2012) . ニュースリリース 「2011 年病院看護実態調査」結果速報.
- 西原真由美・田村睦子・中尾ひろみ他 (2010) . ガイドライン活用による新人教育の見直し日本赤十字社和歌山医療センター. *看護*, 62(7), 56-59.
- 野村陽子 (2010) . 厚生労働省の取り組みとガイドラインの意義. *看護*, 62(7), 12-16.
- 能川ケイ・亀谷文子・迫田貴子他 (2012) . 新人看護職員研修ガイドラインに沿った新人看護師教育の実際と評価, *看護実践の科学*, 37(2), 66-75.
- 小原かおる (2011) . チームで支える新人看護師サポート体制 一人ひとりの成長のペースに合わせた指導. *看護*, 63(11), 53-57.
- 奥原ます子 (2011) . 臨床と基礎教育の連携が求められる背景 新人看護職員研修の理解と合同シンポジウムの開催. *看護展望*, 37(1), 6-10.
- 小野恵美子・中山サツキ (2011) . 医療機関合同での新人看護職員研修の試み. *看護*, 63(11), 42-46.
- 大串正樹・北浦暁子 (2010) . 王様の耳はパンの耳 この国の看護のゆくえ 新人看護職員研修の義務化への道程 ソフトローとしての努力義務規定に効力はあるのか. *看護管理*, 20(10), 940-941.
- 大松真弓・沖奉子・深川直美 (2008) . 新卒看護師の臨床実践能力評価の縦断的調査. *日本看護学会論文集 看護管理*, 38 号, 324-326.
- 大島敏子 (2011) . 臨床と基礎教育の連携が求められる背景 新人看護職員研修制度誕生までの経緯. *看護展望*, 37(1), 4-6.
- 大山三雪・鈴木千加子・加藤美樹 (2010) . 中小病院での新人看護職員研修制度化への取り組み. *ナースマネジャー*, 12(8), 31-37.
- 小澤三枝子・水野正之・佐藤エキ子他 (2007) . 新人看護職員研修の推進に関する研究. *国立看護大学校研究紀要*, 6(1), 3-9.
- 力石陽子 (2010) . 教育担当者研修の事例 日本赤十字社医療センター. *看護*, 62(7), 76-82.
- 齊藤淳子 (2010) . 今こそ考えたい手術看護の現状と課題 手術看護に関するトピックス法改正に伴う新しい「新人看護職員研修」. *オペナーシング*, 25(4), 434-436.
- 坂本すが・井手尾千代美他 (2010) . 新人看護職員研修制度元年を振り返って何が変わった?何が足りない?. *ナーシング・トゥデイ*, 25(14), 12-17.
- 坂本すが (2010) . 新たな時代の新人看護職員研修に向けて 研修を成功に導くポイント. *看護*, 62(7), 6-10.
- 下村千里・安田ひとみ・渡邊葉月他 (2010) . 新人看護職員研修に多重課題・時間切迫シミュレーションを導入して. *日本病院会雑誌*, 57(3), 307-311.

- 塩手元子 (2011) . 教育ニード・学習ニードから評価する新人看護職員研修. *看護展望* , 36(5), 17-24.
- 庄野泰乃 (2010) . 新人看護職員研修の仕組みとガイドラインの活用の実際 徳島赤十字病院. *看護* , 62(7), 47-55.
- 末永由理 (2011) . 新人看護職員研修の評価の視点. *看護展望* , 36(5), 4-9.
- 末永由理 (2011) . 外部リソースを活用して新人看護職員研修を組み立てるためのポイント. *看護展望* , 36(4), 340-345.
- 杉田塩・島田陽子 (2010) . 「新人看護職員研修ガイドライン」努力義務化を踏まえ早期活用を 新人看護職員研修ガイドラインの概要. *看護* , 62(3), 68-70.
- 高橋恵美・小野博子・細井恩他 (2007) . 新人看護職員の技術習得の現状と課題 臨床実践能力の構造を基にした新人看護職員チェックリストを活用して. *日本看護学会論文集: 看護管理* , 37 号, 252-254.
- 高屋尚子 (2011) . 聖路加国際病院の新人看護職員研修ティーチングナースシステム集合研修と各部署を有機的につなげるリソース. *看護管理* , 21(5), 360-365.
- 滝島紀子 (2010) . 新人看護職員研修ガイドラインを受けて新人研修を行うさいの考慮点を考える. *看護人材教育* , 7(1), 1-69.
- 谷口理恵 (2010) . 育み育まれる環境で共に育つ!教育体制づくりとオリジナルの新人研修. *看護人材教育* , 7(3), 86-96.
- 谷口孝江・千葉鐘子・山口千尋 (2010) . 離職率 0%を実現させた新人臨床研修制度の導入と成果. *看護人材教育* , 7(3), 60-76.
- 谷脇文子 (2008) . 新人看護職員の卒後臨床研修制度のあり方 主な取り組みの経緯を通して、「育てる」と「育つ」を考える. *看護部長通信* , 6(3), 21-26.
- 塚田ゆみ子 (2011) . 長野県における新人看護職員研修事業の実施状況. *看護展望* , 37(1), 11-15.
- ウイリアムソン彰子 (2011) . プリセプター制を活用した新人看護職員教育 新人看護職員研修努力義務化初年度を振り返る. *看護管理* , 21(6), 490-493.
- 若林榮子・宮地裕子 (2009) . 新人看護職員研修への eラーニングの活用. *看護* , 61(14), 80-89.
- 脇暁子・国本景子・石神昌枝 (2011) . 小規模病院における新人看護職員研修 地域合同研修の取り組み. *看護展望* , 36(4), 346-351.
- 山田喜久子 (2008) . 新人看護師臨床研修制度を導入して現状と今後の課題. *看護部長通信* , 6(3), 27-33.
- 山内桂子 (2010) . 新人教育とリスクマネジメント 新人が起こしやすい事故とそれを支える組織づくり. *ナースング・トゥデイ* , 25(14), 23-26.
- 柳谷良子・高橋玲子・真々田美穂他 (2011) . グループ全体で取り組む新人看護職員研修. *看護展望* , 36(4), 352-358.
- 安酸史子・北川明・山住康恵 (2011) . 看護系 14 大学が連携するケアリング・アイランド九州沖縄構想. *看護展望* , 36(4), 359-364.

資 料

1. 看護部門の長もしくは研修責任者用 調査票
2. 教育担当者用 調査票
3. 実地指導者用 調査票
4. 新人看護職員用 調査票

看護部門の長もしくは研修責任者 用

厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業 「新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究」

質問紙調査へのご協力をお願い

私は、日本赤十字看護大学の佐々木幾美と申します。今回私どもは、厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業の交付を受け（H24-医療-指定-040）、平成 22 年度 4 月から開始された新人看護職員研修事業の評価に関する研究を実施しております。新人看護職員研修制度が努力義務化された後、新人看護職員を迎える全医療機関で研修が実施されるような体制整備を目的として新人看護職員研修ガイドライン（以下、ガイドライン）は策定されましたが、新人看護職員研修制度開始から 3 年目を迎えるにあたり、ガイドラインの見直しや新人看護職員研修の普及方法をさらに検討し、新人看護職員研修をよりよくしていきたいと考えております。

そこで、今回は、新人看護職員研修制度開始後の研修の実態及び研修に対する意識や実施上の課題を明らかにし、新人看護職員研修のさらなる普及方法を検討することを目的として、施設の新人看護職員研修制度の責任者として日々ご尽力なさっている看護部門の長もしくは研修責任者の皆さまに、質問紙調査を行わせていただきたく存じます。

質問紙調査への参加は任意で、質問紙の返送をもって本調査への同意が得られたものとさせていただきます。本調査の発送、集計および分析は、個人情報保護方針を公表している株式会社山手情報処理センターに委託しております。回答は無記名により行い、回答いただいたデータは研究目的のみに使用し、日本赤十字看護大学佐々木研究室にて管理いたします。研究終了後は、研究対象施設に関するデータを匿名化したまま破棄いたします。また、貴施設や個人に関する情報はすべて匿名化されますので、プライバシーが侵害される恐れはありません。研究結果につきましては、厚生労働科学研究費補助金報告書、学術集会、専門学会誌、関連領域での機関誌等で公表させていただきます。また、HP 上で報告書が閲覧できるように計画しております。

ご多忙の中大変恐縮ではございますが、ぜひとも本調査の趣旨をご理解いただき、新人看護職員研修制度のさらなる充実のために皆さまのご意見をお聞かせください。ご協力をよろしくお願いいたします。

回答に要する時間はおよそ 30 分です。

【質問紙の回収について】

返送用封筒に入れていただき、ご自身で投函してください。

平成 25 年 1 月 25 日（金）までに、ご投函いただけますようお願いいたします。

【お問い合わせ先】

本研究に関しまして、ご不明な点やお気づきの点等がございましたら、以下までご連絡ください。

佐々木幾美 Tel.03-3409-0722（直通） E-mail i-sasaki@redcross.ac.jp

<研究組織>

研究代表者：佐々木幾美（日本赤十字看護大学）

研究分担者：藤川 謙二（日本医師会）・西澤 寛俊（全日本病院協会）・小松 満（全国有床診療所連絡協議会）

洪 愛子（日本看護協会）・熊谷 雅美（済生会横浜市東部病院）・西田 朋子（日本赤十字看護大学）

研究協力者：渋谷 美香（日本看護協会）・藤尾 麻衣子（武蔵野大学）・前田 律子

—新人看護職員研修に関する実態調査—

この調査票は、看護部門の長もしくは新人看護職員研修における研修責任者様にお答えいただく質問紙です。本調査票でいう「新人看護職員研修」とは、免許取得後に初めて就労する看護職員を対象とした研修を念頭としております。

以下の質問について、該当する項目に○印を記入、() 内には具体的な記述をお願いいたします。

I. 新人看護職員研修ガイドラインに関してお答えください。

Q1 ガイドラインを知っていますか。

1. はい 2. いいえ

Q2 ガイドラインを読んだことはありますか。

1. はい 2. いいえ

Q3 ガイドラインに示された、「研修責任者」「教育担当者」「実地指導者」の言葉を聞いたことはありますか。

1. はい 2. いいえ

Q4 ガイドラインに示された、「研修責任者」「教育担当者」「実地指導者」の役割を知っていますか。

1. はい 2. いいえ

II. 貴施設の概要について以下の質問にお答えください。

Q5 該当する施設種別の番号に○印を付けた上、病床数等をお答えください。

1. 病院	病院種別	(該当種別に○印をつけてください) 1. 特定機能病院 2. 地域医療支援病院 3. 一般病院 4. その他				
	許可病床数	() 床				
	稼働病床数	合計 () 床 内訳				
		一般病床	療養病床	精神病床	感染症病床	結核病床
	() 床	() 床	() 床	() 床	() 床	
	入院基本料区分	1. 7対1 2. 10対1 3. 13対1 4. 15対1 5. その他 ()				
2. 有床診療所	稼働病床数	合計 () 床 内訳				
		一般病床	療養病床			
		() 床	() 床			

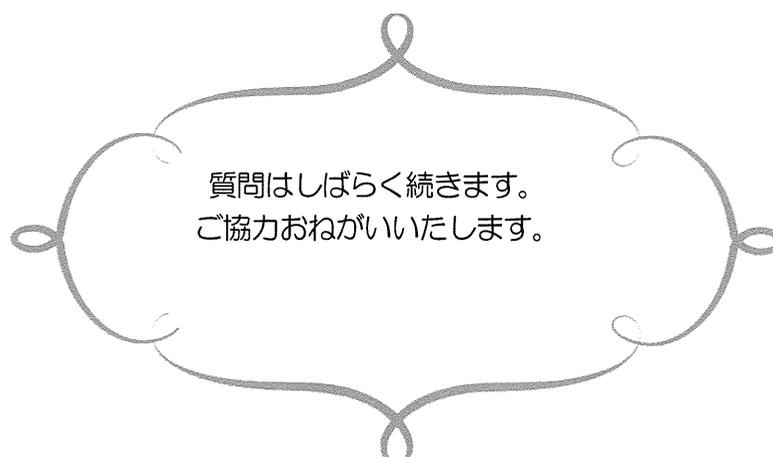
Q9 看護職員数についてお書きください。

1) 看護職員数（正規職員）を実数でお書き下さい。（平成24（2012）年4月1日現在）

	看護師	保健師	助産師	准看護師
実数	名	名	名	名

2) 看護職員総数を常勤換算でお書きください。（平成24（2012）年4月1日現在）

	看護師	保健師	助産師	准看護師
常勤換算	名	名	名	名



Q10 看護職員の採用者数についてお書きください。

平成 22 年度（2010 年 4 月 1 日現在）の新採用者総数					（ ）名				
内 訳		看護師	助産師	保健師	准看護師				
新卒者数		名	名	名	名				
新卒者内訳	社会人経験がなく看護基礎教育のみ	名	名	名	名				
	社会人経験はないが他領域の学修経験あり	名	名	名	名				
	看護以外の社会人経験者	名	名	名	名				
	准看護師経験者	名	名	名		/			
既卒者数		名	名	名	名				
平成 23 年度（2011 年 4 月 1 日現在）の新採用者総数					（ ）名				
内 訳		看護師	助産師	保健師	准看護師				
新卒者数		名	名	名	名				
新卒者内訳	社会人経験がなく看護基礎教育のみ	名	名	名	名				
	社会人経験はないが他領域の学修経験あり	名	名	名	名				
	看護以外の社会人経験者	名	名	名	名				
	准看護師経験者	名	名	名		/			
既卒者数		名	名	名	名				
平成 24 年度（2012 年 4 月 1 日現在）の新採用者総数					（ ）名				
内 訳		看護師	助産師	保健師	准看護師				
新卒者数		名	名	名	名				
新卒者内訳	社会人経験がなく看護基礎教育のみ	名	名	名	名				
	社会人経験はないが他領域の学修経験あり	名	名	名	名				
	看護以外の社会人経験者	名	名	名	名				
	准看護師経験者	名	名	名		/			
既卒者数		名	名	名	名				

Q11 看護職員退職者数についてお書きください。

	全体	うち新人看護職員
平成 22 (2010) 年度の退職者数	名	名
平成 23 (2011) 年度の退職者数	名	名
平成 24 (2012) 年度の退職者数 (平成 24 (2012) 年 12 月 1 日現在)	名	名

Ⅲ. 貴施設の新人看護職員研修体制について以下の質問に対して、該当するものに○印をつけてください。

Q12 新人看護職員研修のプログラムについてお答えください。

1) 新人看護職員研修のプログラムがありますか。

1. ある

いつからプログラムがありますか

- ① 平成 22 年度以前から
- ② 平成 22 年度から
- ③ 平成 23 年度から
- ④ 平成 24 年度から

2. ない

└─> ない理由を具体的にお答えください

[]

新人看護職員に対する育成方法をお答えください

[]

⇒ p.8 の Q15 へお進みください

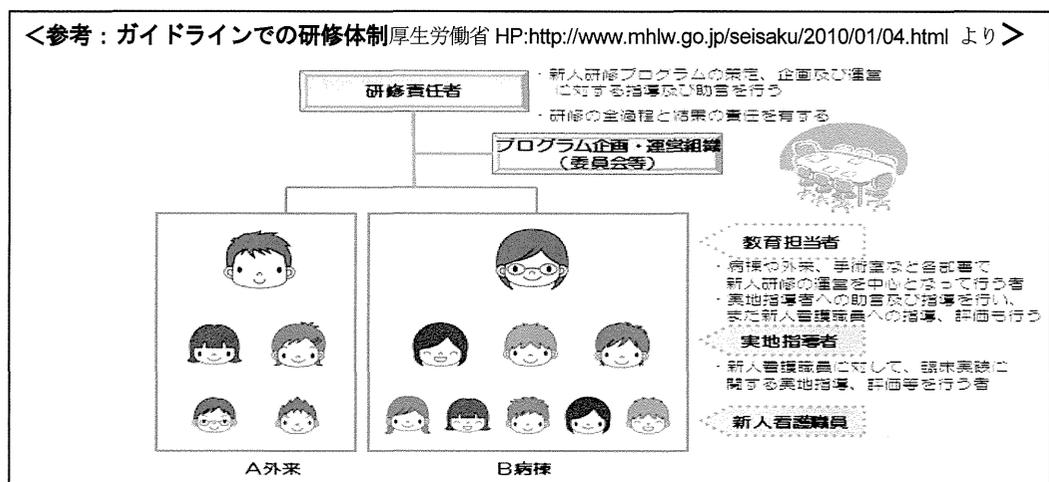
2) プログラムの評価・見直しはどのくらい行っていますか。

- 1. 毎年行っている
- 2. 2～3年に1回行っている
- 3. 4年以上行っていない

Q14 新人看護職員ガイドラインを参考にしていますか。

(1) 研修体制：

1. 参考にしている → 具体的な状況をお答えください
- ① 前からガイドラインの体制とほぼ同じだった
 - ② ガイドラインが出されてから体制を見直した
 - ③ その他
- ()
2. 一部参考にしている どのように参考にしているかお答えください
- []
3. 参考にしていない → 参考にしていない理由をお答えください
- ① ガイドラインの体制より別の体制の方が良いから
 - ② ガイドラインの体制をとることが難しい
 - ③ その他
- ()



(2) 到達目標：

1. 参考にしている → 具体的な状況をお答えください
- ① 前からガイドラインの到達目標とほぼ同じだった
 - ② ガイドラインが出されてから到達目標を見直した
 - ③ その他
- ()
2. 一部参考にしている どのように参考にしているかお答えください
- []
3. 参考にしていない → 参考にしていない理由をお答えください
- ① ガイドラインの到達目標より別の目標の方が良いから
 - ② ガイドラインの到達目標を使うことが難しい
 - ③ その他
- ()

Q15 新人看護職員研修のための準備状況についてお書きください。

1) 新人看護職員で使用できる研修費は十分確保されていますか。

1. 十分確保されている 2. ほぼ確保されている 3. 不足している

2) 新人看護職員研修で活用できる物品・学習環境は十分に確保されていますか。

(1) 備品について

1. 十分に確保されている

2. 不足している

→ 不足している物について具体的にお書きください

()

3. 準備していない

(2) 衛生材料等消耗品について

1. 十分に確保されている

2. 不足している

→ 不足している物について具体的にお書きください

()

3. 準備していない

(3) 学習環境について

a. 図書室（院内）	1. 十分	2. 不足	3. ない
b. 図書館（施設周辺）	1. 十分	2. 不足	3. ない
c. インターネット環境	1. 十分	2. 不足	3. ない
d. 学習室：新人看護職員が自己学習等をするのできる部屋（自習室など）	1. 十分	2. 不足	3. ない
e. 研修室：新人看護職員への研修等を実施することができる部屋（シミュレーション室、講義室など）	1. 十分	2. 不足	3. ない

Q16 新人看護職員研修に関連する人員配置についてお書きください。

1) 研修責任者についてお答えください。

(1) 役職名 ()

(2) 研修責任者の院内配置状況について、該当するものに○印をつけてください。

a. 専任
b. 兼任
c. 外部委託（非常勤）
d. その他 ()

約半分が終了しました。
残りのご回答もご協力ください。

2) 教育担当者（看護単位で、新人研修の運営を中心となっており、実地指導者への助言・指導を担当する方）についてお聞きします。

(1) 役職名 ()

(2) 教育担当者の院内配置状況について、該当するものに○印をつけてください。

a. 専任
b. 兼任
c. 外部委託（非常勤）
d. その他 ()

(3) 兼任の場合、業務分担上の配慮等がありますか。該当する項目に○をつけてください。

1. 特に配慮していない（通常業務）
2. 業務内容の軽減
3. 配置部署の調整
4. その他（具体的にお書きください）

()

(4) 教育担当者の選考にあたり考慮していることがありますか。

経験年数	1. 考慮していない 2. 考慮している →（具体的に)
個人の資質・看護実践能力	1. 考慮していない 2. 考慮している →（具体的に)
研修等の受講	1. 考慮していない 2. 考慮している →（具体的に)
学歴	1. 考慮していない 2. 考慮している →（具体的に)
その他	(具体的に)

Q17 新人看護職員研修のための他施設との連携についてお書きください。

1) 看護基礎教育機関（看護系大学・養成所等）との連携

1. している → 具体的に

(

)

2. していない →

- | |
|-----------------------------------|
| 3. 是非したい
4. 考えていない
5. 不要である |
|-----------------------------------|

2) 看護協会（都道府県看護協会、支部も含む）との連携

1. している → 具体的に

(

)

2. していない →

- | |
|-----------------------------------|
| 3. 是非したい
4. 考えていない
5. 不要である |
|-----------------------------------|

3) 地域の施設（近隣病院・有床診療所等）との連携

(1) 地域の施設との連携について

1. している → 具体的に

(

)

2. していない →

- | |
|-----------------------------------|
| 3. 是非したい
4. 考えていない
5. 不要である |
|-----------------------------------|

(2) 他施設の新人看護職員研修に新人看護職員を参加させたことがありますか。

1. ある

2. ない ⇒ p. 11 の (5) へお進みください

(3) (2) で参加させたことが「ある」と答えた方にお聞きします。参加させた年度の派遣状況についてお書き下さい。

参加方法	1. 集合研修のみ 2. 部署配置 3. その他
参加施設数	() 施設
参加させた新人看護職員数	() 名

(4) 他施設の新人看護職員研修に新人看護職員を派遣するにあたり、困ったことや配慮が必要であったことなどありましたら、具体的にお書きください。

[]

(5) 他施設から新人看護職員研修を受け入れたことがありますか。

1. ある 2. ない

(6) あると答えた方にお聞きします。受け入れ状況についてお書き下さい。

受け入れ方法	1. 集合研修のみ 2. 部署配置 3. その他
受け入れ施設数	() 施設
受け入れ人員数	() 名

(7) 他施設から新人看護職員研修を受け入れるにあたり、困ったことや配慮が必要であったことなどありましたら、具体的にお書きください。

[]

4) 新人看護職員研修を、他の組織に外部委託するシステムがあれば活用したいと思いますか。

1. ぜひ活用したい

→研修のどの部分を外部委託したいか具体的にお書きください

[]

2. 活用は考えていない
3. わからない

Q18 新人看護職員研修の努力義務化による影響について、お聞きいたします。

	1 よ く な っ た	2 変 わ ら な い	3 悪 く な っ た	お答えになった状況について、具体的にお書きください
(1) 備品	1	2	3	
(2) 衛生材料等消耗品	1	2	3	
(3) 学習環境	1	2	3	
a. 図書室（院内）	1	2	3	
b. 図書館（施設周辺）	1	2	3	
c. インターネット環境	1	2	3	
d. 学習室：新人看護職員が自己学習等を行うことのできる部屋（自習室など）	1	2	3	
e. 研修室：新人看護職員への研修等を実施することができる部屋（シミュレーション室、講義室など）	1	2	3	
(4) 人員配置	1	2	3	
(5) 他施設との連携	1	2	3	
(6) 医療安全	1	2	3	
(7) 新人看護職員の離職率	1	2	3	
(8) 新人看護職員を育成することに対する看護職全体の意識	1	2	3	
(9) 新人看護職員を育成することに対する看護部以外の職員の意識（関心・協力）	1	2	3	
(10) その他	(具体的に)			

Q19 新人看護職員研修事業に係る補助金交付を受けている施設の方にお聞きします。補助金の交付による変化についてお答えください。
 受けていない施設の方は、p.14のQ20へお進みください。

	1 よ く な っ た	2 変 わ ら な い	3 悪 く な っ た	お答えになった状況について、具体的にお書きください
(1) 備品	1	2	3	
(2) 衛生材料等消耗品	1	2	3	
(3) 学習環境	1	2	3	
a. 図書室（院内）	1	2	3	
b. 図書館（施設周辺）	1	2	3	
c. インターネット環境	1	2	3	
d. 学習室	1	2	3	
e. 研修室	1	2	3	
(4) 人員配置	1	2	3	
(5) 他施設との連携	1	2	3	
(6) 医療安全	1	2	3	
(7) 新人看護職員の離職率	1	2	3	
(8) 新人看護職員を育成することに対する看護職全体の意識	1	2	3	
(9) 新人看護職員を育成することに対する看護部以外の職員の意識（関心・協力）	1	2	3	
(10) その他	(具体的に)			

Q20 新人看護職員研修に関して、課題と感じていること、困っていること、要望等について、該当する番号にすべて○印をつけてください。（複数回答可）

1. 研修プログラムの企画・運用（目標設定を含む）
2. 研修プログラムの評価・見直し
3. 研修環境の充実
4. 研修時間の確保ができない
5. 研修と実践の統合
6. 研修内容の充実
7. 研修費の確保
8. ガイドラインの共有化
9. 研修体制の構築が難しい
10. 新人看護職員研修事業に係る補助金申請
11. 他施設との連携
12. 配置部署による経験項目の格差
13. 教育担当者や実地指導者の育成
14. 指導者の人材不足
15. 教育担当者や実地指導者の疲労や負担が大きい
16. 教育担当者や実地指導者のサポートが難しい
17. 教育担当者の役割が兼任である
18. 教育担当者の役割を果たすのに時間外になってしまう
19. 新人看護職員の採用がない・少ない
20. 新人看護職員の背景や準備状態（知識・技術・態度）がさまざまである
21. 新人看護職員の成長の問題
22. 新人看護職員の心のケアが必要である
23. 新人看護職員の負担・疲労を考慮することが難しい
24. 人員に余裕がない
25. スタッフの負担
26. 組織文化の醸成
27. その他 具体的にお書きください

()