

201325046B

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

平成 24 年度～25 年度 総合研究報告書

研究代表者 佐々木 幾美 (日本赤十字看護大学)

平成 26 年 (2014) 年 3 月

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

平成 24 年度～25 年度 総合研究報告書

研究代表者 佐々木 幾美（日本赤十字看護大学）

平成 26 年（2014）年 3 月

目 次

I. 序論	2
A. 研究の背景	2
B. 研究目的	2
C. 研究の意義	2
II. 文献検討	4
A. 研究報告	4
B. 実践報告	7
C. 解説	10
D. 文献検討のまとめ	11
III. 研究方法	14
A. 面接調査	14
B. 質問紙調査	15
IV. 研究結果	17
A. 面接調査	17
B. 質問紙調査	33
V. 考察	62
A. 新人看護職員研修への参画を促した背景	62
B. ガイドラインの普及について	62
C. 新人看護職員研修の努力義務化および事業参画による変化	62
D. 研修責任者、教育担当者、実地指導者の困難や課題	63
E. 新人看護職員研修を実施する上での課題	63
F. ガイドラインに対する評価	64
VI. 結論	65
VII. 健康危険情報	67
VIII. 研究発表	67
IX. 知的財産権の出願・登録状況	67

新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究

研究代表者 佐々木 幾美 日本赤十字看護大学 教授

研究要旨：本研究の目的は、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更なる普及方法を検討することである。本研究の目的は①新人看護職員研修事業を行っている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、③平成22年度～24年度に新人看護職員研修事業の補助金交付を受けた医療施設への質問紙調査の結果から、研修の実態等を明らかにすることとした。

面接調査は21施設に協力依頼をし、研修責任者もしくは施設の新人看護職員の研修について語ることが出来る者として26名、新人看護職員8名からデータが得られた。研修責任者に対する面接調査からは、「ガイドライン公表後の変化」「ガイドライン活用に対する意見」「補助金事業交付申請への促進要因」「補助金交付を受けたことによる変化」「指導者育成に関する実状と課題」「制度に関する課題や必要な支援」等、新人看護職員研修開始後の施設における実態が明らかになった。研修の受け手としての新人看護職員の視点からは「受けている研修の実態」「研修に対する思い」などが語りから明らかになった。

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、施設における新人研修が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課題が残されていること、到達目標の見直しの必要性について示唆された。

研究分担者

藤川 謙二（公益社団法人日本医師会 常任理事）
西澤 寛俊（公益社団法人全日本病院協会 会長）
小松 満（全国有床診療所連絡協議会 理事）
洪 愛子（公益社団法人日本看護協会 常任理事）
熊谷 雅美（恩賜財団済生会横浜市東部病院 副院長兼看護部長）
西田 朋子（日本赤十字看護大学 講師）

研究協力者

渋谷 美香（公益社団法人日本看護協会 看護研修学校 教育研究部 部長）
前田 律子（河北医療財団看護専門学校 学校長）
藤尾 麻衣子（武蔵野大学 助教）

I. 序論

A. 研究の背景

看護職者には、より確実な臨床実践能力が求められているが、臨床実践能力が未熟な新人看護職員は、ヒヤリ・ハット事例に関与することも多く、就職1年以内に約8%強の新人看護職員が離職する（日本看護協会，2012；日本看護協会2005）。そこで、看護の質確保、新人看護職員の臨床実践能力の育成と早期離職予防をねらい、平成21年7月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が成立し、平成22年4月から新人看護職員研修（以下、研修）が努力義務化した。新人看護職員を迎える全施設で研修が実施される体制整備を目的として、新人看護職員研修ガイドライン（厚生労働省，2011）（以下、ガイドライン）は策定された。

平成22年度から厚生労働省が開始した「新人看護職員研修事業」において、平成22年度は16.9億円の予算のうち執行率73.5%であったが、平成23年度には11.8億円の予算に対して執行率は111.3%となり、研修実施が着実に促進されている。しかし制度開始前の調査では（上泉，2010）、小規模施設での研修導入に対する課題が、また制度開始後には必要な所に必要な情報が届いていないことも報告されており（塚田，2011）、本事業は新人看護職員の勤務する全施設で活用されていない可能性が高い。また、指導者層への研修の充実も課題として残されていた。こうした現状を踏まえ、制度開始4年目にあたり、今後、研修のさらなる普及と定着促進を目的に、研修成果や組織体制等の評価、小規模施設等の実態把握、ガイドラインの見直しが必要

である。

本研修は本邦独自の制度であり、海外の制度との比較が困難であるため、制度開始後の評価に取り組む意義は大きい。

B. 研究目的

本研究の目的は、新人看護職員研修制度開始後の研修の実態およ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更なる普及方法を検討することである。

平成24年度は、病院、有床診療所の研修責任者、教育担当者、実地指導者、新人看護職員への質問紙調査により、研修体制、研修に対する意識、各役割における教育ニーズ、研修の成果等を把握することを目的とした。

平成25年度は、①平成24年度調査結果の詳細な分析、②小規模施設等への面接調査を行い、新人看護職員研修に関する課題をより詳細に明らかにすることを目的とした。さらに、③平成22～24年度に新人看護職員研修事業の補助金交付を受けた医療施設の研修実施状況に関する情報から、研修の実態等を明らかにし、新人看護職員研修をさらに普及・定着させるための方略、研修責任者をはじめとする指導者層に対して必要な教育を導くことを目的とした。

C. 研究の意義

新人看護職員研修制度の研修成果や研修の普及状況、指導にあたる看護職の教育ニーズが明らかになる。これらから、新人看護職員研修制度をより普及させるための方略、新人看護職員を育成する看護職に対する研修を体系化させるための知見等が得られ、施策をより洗練させることが可能とな

る。また、研修制度開始後の実情把握により、新人看護職員研修制度を運用するために必要な人的・物的資源がより明確となり、看護職を質・量の両側面から確保するための施策に反映できる。

さらに、①国民に対する安全な医療提供、②看護職員の確保と定着及び質の向上、という厚生労働行政の課題に対し貢献する。①においては特に、新人看護職員を受け入れる全医療施設で研修が導入されることで、国民が安全な医療を受けることが可能となる、②については特に、新人看護職員研修制度の普及、充実により、地域や施設の規模によらず、すべての新人看護職員が臨床実践能力を獲得することが可能となり、加えて看護職員のキャリア構築に対する行政の取り組みが周知徹底されることでより専門職としての発展、魅力ある職業として位置づき、質・量の両側面から充足される。

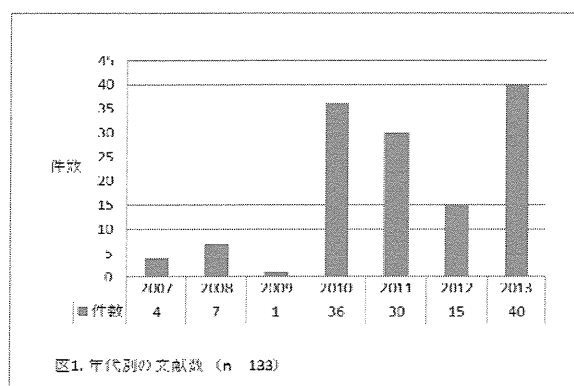
また、研修制度開始後の全国規模の調査は未だ実施されていないことから、本研究成果は、新人看護職員研修制度に関与する研究を遂行する研究者および研修を実施している医療施設に有用であり、さらなる制度の普及、定着および向上に寄与する。

II. 文献検討

新人看護職員研修制度開始後の評価にあたり、新人看護職員研修の現状および課題を把握する必要がある。そこで今回、努力義務化前から現在までの新人看護職員研修制度に関連する国内文献について検討した。

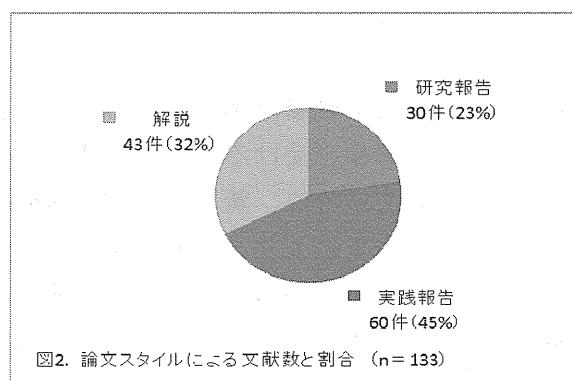
文献抽出方法は、医学中央雑誌 Web 版データベース (ver.5) を用いて、「新人看護職員研修」をキーワードに、2007 年から 2013 年までの論文(会議録を除く)を検索した。検索の結果、132 件の文献が抽出された。これらに 2009 (平成 24) 年度厚生労働科学研究補助金 (特別研究) : 新人看護職員のあり方に関する研究 (研究代表者: 上泉和子) を追加した 133 件の文献について検討した。

まず、文献を年代別に分類した。その結果、2007 年が 4 件、2008 年が 7 件、2009 年が 1 件、2010 年が 36 件、2011 年が 30 件、2012 年が 15 件、2013 年が 40 件であった。文献数が最も多かったのは、新人看護職員研修ガイドラインが改訂された 2013 年であった。次いで、新人看護職員研修ガイドラインが策定された 2010 年、その翌年の 2011 年の順であった。133 件中 121 件が新人看護職員研修制度開始後の報告であり、全体の約 9 割を占めていた (図 1)。



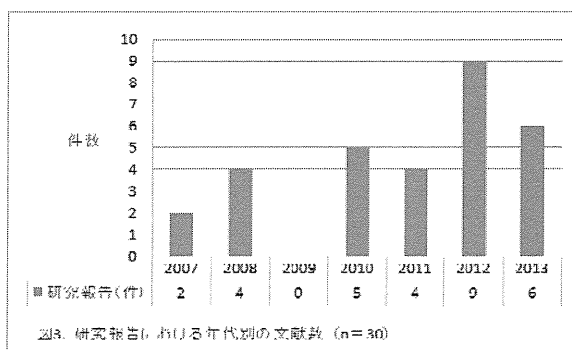
次に、文献の内容を概観して、論文スタ

イルで分類した。その結果、研究報告が 30 件 (22%)、実践報告が 60 件 (45%)、解説が 43 件 (32%) であった。新人看護職員研修制度の努力義務化に伴い施設での取り組みの現状を報告する実態報告が全体の約半数を占め、研究報告は約 2 割に留まっていた。(図 2)。



A. 研究報告

研究報告は全部で 30 件であった。文献数が最も多かったのは 2012 年の 9 件であり、次いで、2013 年が 6 件、2010 年が 5 件の順であった。新人看護職員研修制度開始後の研究報告が 30 件中 24 件と全体の 8 割であり、少しずつ増加している傾向があった。(図 3)。



研究報告の内容で分類したところ、研修内容や方法の評価に関する研究が 13 件、新人看護職員の技術習得状況の評価に関する研究が 9 件であった。看護職員研修の実態調査 4 件は比較的規模の大きな研究であ

った。教育担当者が必要としている支援に関する研究は3件で、その他はすべて新人看護職員を対象とした研究であった。基礎教育の立場から基礎教育と臨床の連携についての研究が1件あった(表1)。以下、分類した内容に沿って、主な文献の概要を報告する。

表1. 研究報告の内容による分類

内容	件数
研修内容や方法の評価	13
新人看護職員の技術習得状況の評価	9
新人看護職員研修の実態調査	4
教育担当者が必要としている支援	3
基礎教育と臨床の連携	1
全体	30

1. 研修内容や方法の評価

新人看護職員研修で実施されたローテーション研修やシミュレーション研修などを評価する研究が行われていた。

ローテーション研修については、浅井・渡邊・坂田他(2012)が、ローテーション群と一般群で技術項目の到達度平均値を比較し、看護技術69項目中65項目がローテーション群と一般群で有意差はなかったことを明らかにしていた。有意差があった項目は、「吸引」「人工呼吸器の管理」「気管挿管の準備と介助」「身体計測」であった。

また、多重課題・時間切迫シミュレーション研修を導入した施設では、研修受講生である新人看護職員151名を対象に、シミュレーション研修導入前後で質問紙調査を実施しており、その結果、新人看護師は、シミュレーション研修をとおして、自分の傾向を把握するとともに、行動を振り返り、苦手な部分を再確認できたという効果を報告していた(下村・安田他, 2010)。

リフレクション研修については、高谷・遠藤・小川他(2013)が自施設のリフレク

ション研修に参加した新人看護職員の満足度と研修効果を明らかにしており、新人看護職員の7割以上が語りを聞いてもらうことを「よかった」と捉え、約6割が看護に対する考えや思いが深まり、約8割が行動に変化が生じたと捉えていたと報告していた。

特徴的な研究として、新人看護師のメンタルヘルス対策に焦点をあてた研究(東・佐藤・鎌倉他, 2012)があった。新人研修で集団認知行動療法を導入した結果、研修前後で新人看護師の状態不安と特性不安の段階が減少したと報告されていた。

指導方法に注目した研究としては、坂東・大木・田中他(2012)が、施設の臨床研修制度を修了した14名を対象に、研修の到達目標有効性の評価のために自作質問紙調査を実施し中で、9割以上が指導方法が「よかった」と回答したことを明らかにしていた。

2. 新人看護職員の技術習得状況の評価

チェックリストについて、新しく作成した技術チェックリストを評価した研究があり、新人看護職員は、点滴静脈内注射の準備、ヘパリンロックなどの項目は3ヶ月で習得できている一方、口腔ケア・排泄援助・吸引などは1年間習得できていなかったと報告していた。(高橋・小野・細井他, 2007)。

新人看護職員研修の期間という視点では、入職後1年間における臨床実践能力の推移を明らかにした研究があり、新人看護師は、年間をとおして経時的に看護技術を習得できていることを明らかにしていた(大松・沖・深川, 2008)。

研修終了時における看護実践能力の到達度を評価した研究は2件であった。三上・大井・斉藤他(2010)は、チェックリストの174項目中121項目が1年間で到達でき、

特に日常生活援助が比較的早い段階から合格できたと報告していた。一方、小渡・大城・平良他（2010）は、82項目中18項目の習得率が低く、特に救命救急処置の技術習得が低いと報告していた。

手術室における看護技術習得に焦点をあてた研究として、塚越（2008）手術室看護師の看護技術習得状況について、手術室以外の経験がない群の看護師は看護技術の経験率が平均51%である一方、手術室以外の経験がある群の看護師の看護技術経験率は平均82%であったと報告していた。

3. 新人看護職員研修の実態調査

研修受講者である新人看護職員の教育と研修の実態について全国規模で調査したものとしては、上泉（2010）による新人看護職員研修のあり方に関する研究がある。それより以前の実態調査では、小澤・水野・佐藤他（2007）が、関東・近畿の病院で新人看護職員研修を実施している施設を対象に、新人看護職員研修を実施している病院特性に関する調査を行っていた。調査の結果、新卒者教育を担っているのは300床以上の規模の病院が多く、200床以上の一般病床では患者の安全性への影響の大きな看護技術の研修が可能であることを明らかにしていた。

全国規模での調査では、新人看護研修で新人看護師が看護技術をどのような方法で教えられているかを把握した研究（西尾・大津，2012）があった。全国100以上の病院から無作為抽出した施設の新人看護師1586名を対象に、質問紙調査を実施して、7割以上の新人看護師が「輸液ポンプの準備と管理」「人工呼吸」「気道確保」などの診療補助業務に関する技術について指導を受けており、その教えられ方は、「講義」が最も多く、次いで「チェックリストを使用

した実施」「デモンストレーションの見学」であると報告していた。新人看護師の多くが、診療の補助業務に関する技術の指導を受けているという実態は、石川県内の新人看護師を対象とした実態調査（山崎・川島・諸江他，2008）の結果と一致していた。

4. 指導者が必要としている支援

教育担当者の育成に関する研究については、2012年以降の報告であった。

右近・山本・織田（2012）は、教育担当者への支援を検討するために、教育担当者の課題と求める支援を明らかにしていた。施設の教育担当者20名に「教育担当者としての課題」「求める支援」を自由記述してもらった結果、課題として【新人看護職員を支える体制の整備】【教育担当者としての実践力向上】【新人看護職員に対する教育】が抽出された。また、求める支援としては、【教育環境】として職場支援、教育の方向性、アドバイザーの存在、【教育担当者への支援】として情報交換の場、資質向上のための教育を求めていると報告していた。

また、新人看護職員研修事業として新人研修アドバイザーを派遣している施設からは、研修受講者である教育担当者の相談内容とアドバイザーのアドバイス内容を調査した報告（西郷・加藤・萩原他，2013）があった。記録物からアドバイザーの教育担当者へのアドバイス内容を抽出した結果、教育担当者は、【プリセプター体制の構築】【研修プログラムのアレンジ】【メンタルサポート体制の整備】【効果的な研修企画】【到達目標の明確化】【ガイドラインの推進】についてアドバイスを受けていたことが明らかにされていた。

さらに、新人看護職員研修における看護倫理教育の現状について、中部地区5県の教育担当者から【講義と実践が結びつかな

い】などの問題や悩みを抱えていることを報告していた（伊藤・太田, 2013）

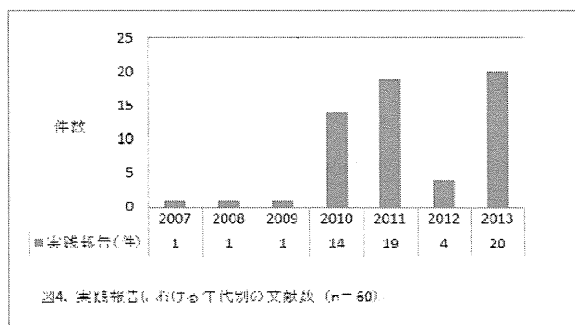
5. 基礎教育と臨床の連携

三島・藪田・片岡他（2011）は中国四国ブロックの病院 23 施設と付属看護学校（3 年課程）9 校へのアンケート調査から、臨床から基礎教育への要望は、自分の思いや考えを言語化できる力、自ら考え学ぶ態度、コミュニケーション能力であり、一方基礎教育からの要望は、卒業生の臨床実践能力を知りたいということであったと報告していた。

看護師育成は基礎教育あるいは臨床現場における教育だけで成り立つものではなく、基礎教育から臨床へのつながりが重要となる。そのためには、看護師育成を長期的な展望で捉えていくことが重要であり、基礎教育で引き受けていく部分と臨床現場で引き受けていく部分を組織的に構築していくことが必要となる

B. 実践報告

実践報告は全部で 60 件であった。実践報告を年代別に分類したところ、2013 年が 20 件と最も多く、次いで 2011 年が 19 件、2010 年が 14 件の順であった。新人看護職員研修ガイドラインの策定や改正という節目の年を中心に文献数が多いという特徴があった。（図 5）。



実践報告を内容で分類したところ、新人看護職員研修の体制や内容・方法の再構築についての内容が 35 件と半数以上を占めていた。次いで、研修体制の内容・方法の評価が 9 件、研修体制や内容・方法の新たな構築が 7 件であった。そのほか、地域施設・グループ施設による合同研修が 4 件、指導者育成の現状は 3 件、基礎教育における取り組みは 2 件であった（表 2）。以下、分類した内容に沿って概要を報告する。

表2. 実践報告の内容による分類

内容	件数
研修体制や内容・方法の再構築	35
研修体制や内容・方法の評価	9
研修体制や内容・方法の新たな構築	7
地域施設・グループ施設による合同研修	4
指導者育成の現状	3
基礎教育における取り組み	2
全体	60

1. 研修体制や内容・方法の再構築

比較的大規模の施設では、毎年新卒看護師が入職するために、新人看護職員研修の努力義務化以前から、独自に新人研修を実施していた。すでに新人研修を実施していた施設では、新人看護職員研修制度が努力義務化されたことを契機に、ガイドラインを活用して、自施設の指導体制や研修プログラムの見直しと改善を図っていた。

プリセプターシップによる新人教育を実施していた施設では、ガイドライン公表を契機に、各部署に教育担当者を新たに配置するとともに、プリセプターを実地指導者として位置づけて、ガイドラインに準じた指導体制を整えていた（平瀬, 2010）。200 床規模でも新卒看護師が入職する施設では、努力義務化前よりプリセプターシップによる新人研修を実施しており、ガイドライン公表後は従来のプリセプターシップを見直して、各部署に配置した教育担当者が実地

指導者となりプリセプターをサポートする体制を整えていた（北村，2010）。2000年からすでに教育専任師長という役職を配置していた施設では、新人教育を院内ラダーシステムと連動させるとともに、屋根瓦方式、ローテーション研修、OJTと集合研修を組み合わせた研修、チェックシートによる技術評価などガイドラインに沿った形で研修体制を構築していた（庄野，2010）。

ガイドラインに沿った形で指導体制を整備する一方、施設の状況に合わせた指導体制を構築している報告もあった。例えば、プリセプターとともに新人教育や指導に携わるティーチングナースを配置して集合研修と部署研修をすり合わせた取り組み（高屋，2011）、各部署においてティーチングナースとともにペアで看護実践を行うパートナーシップ・ナーシング・システムの導入（中村，2013）、さらに、中堅者看護師の新人教育への積極的参加を促すためのジョブ・コーチ制の導入（田中，2012；橋本，2013）、実地指導者として補助アサイメントとチューターの2名を配置した報告（高野，2012）があった。こうした工夫の背景には、プリセプターの負担軽減と中堅看護師の新人教育への積極的参加を促したいという意図があった。その他、自施設における新人看護職員の能力と組織ニーズを分析し、分析結果を活かして組織・体制づくりに取り組んだ施設（別府・猪又，2010）や新人のメンタルサポート体制を整えた施設（脇島，2013；黒田，2013）もあった。

研修体制を再構築した施設の中には、新人の特性や施設の看護理念を踏まえた教育内容を展開していた。例えば、夜間巡視シミュレーション研修（下地，2013）、検温シミュレーション研修（野木，2013）を実施した施設では、新人看護師がデブリーフィングをとおして優先順位を考慮して看護の

視点から観察と実践ができるようになったと報告していた。また、新人看護師の振り返りや内省を深める試みとして、フォローアップ研修で短歌を詠む研修（金子，2013）、看護を語る会の開催（高谷，2013）が報告されており、新人看護師が現在の自分から患者や将来の自分へと視野が拡大するとともに、看護に対する考えや思いを深め行動が変化したという報告もあった。さらに、基礎教育と連携して、卒業生が就職した職場と大学を行き来する往還型研修（中村，2013）や専門職連携教育の実施（大塚，2013）が行われていた。

2. 研修体制や内容・方法の評価

新人看護職員研修制度が努力義務化されて、各施設で取り組まれた新人看護職員研修の成果に焦点をあてた報告が見受けられた。

研修受講者である新卒看護師にとっては、新人看護職員研修はお互いの学びや成長を確かめられることができるとともに、教育担当者の存在が励ましとなっていたという報告（山田，2008）があった。また、ローテーション研修の導入による看護技術習得率の上昇と離職率の低下（熊田・岩崎・吉田他，2010）、インシデント件数の減少（谷口・千葉・山口他，2010）、早期離職予防と医療安全への効果（庄野，2010）が報告されていた。部署配置型研修とローテーション型研修の二つの教育体制で新人看護職員研修を試みた施設は、研修開始10ヶ月時点では部署配置型研修の方が共通技術項目の到達度得点が高いものの、18ヶ月になるとローテーション型研修が部署配置型研修に追いついたと報告（江尻，2013）していた。

一方、新人看護職員研修による前向きな成果は新人看護職員だけにとどまらず、職

場環境や指導者などにも波及している様子だった。例えば、週1日を新人研修に充てるように研修体制を整備した施設は、新人が週1日病棟業務を離れて集合研修に出向くことについて「当たり前」という環境が整備されて伸びやかに研修を行えるようになるとともに、研修補助金により講師の手当支給や研修への派遣が可能となったと報告していた（中藤，2011）。また、プリセプターシップが有効に作動した結果、指導者側が自覚を持って指導することができるようになり、1年間の研修修了段階における新人看護職員の満足度も高かったという報告（熊川・迫田・亀谷他，2011）もあった。

新人看護職員研修の成果の反面、新人看護研修に対する課題も確認できた。例えば、熊川・迫田・亀谷他（2011）は、研修体制としてプリセプターシップを導入している施設は、プリセプターが自信をもって指導できる段階には至っておらず、プリセプターに対する十分な支援が必要であると指摘していた。また、指導者の育成や指導者が指導できる職場体制を構築する必要性（ウィリアムソン，2011）、現場で経験する機会の少ない看護技術を評価することが困難な現状（中川，2011）、さらに、合同研修体制構築における情報提供の必要性（小野・中山，2011）などが報告されていた。

3. 研修体制や内容・方法の新たな構築

比較的小規模の施設では、新卒看護師の採用が少ない現状や採用のない年度があるため、自施設における新人教育の指導体制や研修内容が確立していない場合があった。小規模施設で新人看護職員研修の体制を構築していくために、県看護協会による看護アドバイザーの派遣（塚田，2011）、シンポジウムの開催（奥原，2011）、新人教育研修

プログラム未完成の施設を対象とした「新人教育研修体系支援研修」の実施（向田・竹内・島田他，2010）が実施されていた。ガイドラインを活用し新たに新人看護職員研修プログラムを構築した小規模施設の報告としては、19床の有床診療所における事例（三浦，2010）、100床台の施設取り組み（金本・清間・仁田，2010；北口，2010）が確認できた。

4. 近隣施設やグループ施設での合同研修

小規模施設では、自施設だけでガイドラインに挙げられている看護技術項目を全て経験することが難しい。脇・国本・石神（2011）は、中小規模の14施設が集合してそれぞれの施設でできる研修を共同開催した取り組みを紹介している。合同で集合研修・演習・グループワークを受講するとともに小規模でも院内でできる研修を実践することで、新人看護職員研修を効果的に実施することが可能だったと報告していた。また、同一のグループ病院で「新人看護職員卒後臨床研修事業」を実施した結果、51施設中43施設が事業に参加しているという報告（望月，2013）もあった。

病床数200床程度の近隣の医療機関から新人看護師を受け入れて合同研修を実施している施設では、所属施設の勤務状況による参加状況の違い、到達度の個人差、非効果的グループダイナミクスなどの課題があることが挙げられており、さらに、参加施設への情報提供や参加希望施設とのマッチングコーディネートの必要性が指摘（小野・中山，2011）されていた。

5. 指導者育成の現状

教育担当者や実施指導者の研修は院外の研修を活用している施設が多い中、努力義務化以前より新人看護職員研修の体制を整

えて実施してきた施設では、自施設における実地指導者と教育担当者の研修プログラムが確立していた（力石, 2010）。教育担当者の成長を促すために1年間の実践型研修プログラムを構築した施設では、教育担当者が新たな研修を企画するプロセスで多くの文献を読み、クリティカルシンキングすることで成長したという報告があった（八木, 2013）。また、新人看護師教育担当者支援育成モデルプログラムと自己評価票を開発して、自己評価票から研修プログラムの評価が可能であると示唆する報告（鈴木, 2013）があった。

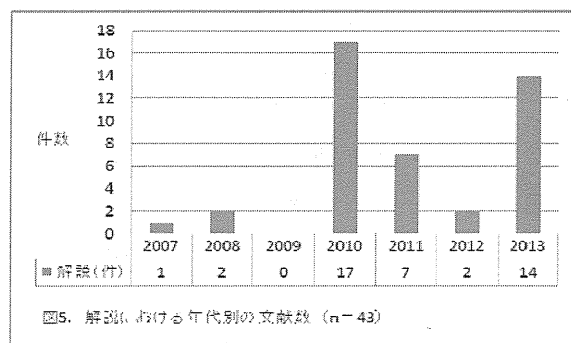
一方、他施設の教育担当者の受入研修を実施している施設もあった（熊谷, 2010）。2008年度厚生労働省モデル事業に参加して3年間教育担当者の受入研修を実施してきた施設は、地域参加病院にアンケート調査を実施しており、その結果、教育担当者研修受講者が、教育担当者の役割を理解するとともに、自施設における新人教育の課題を考えることができたと報告（宮門, 2012）していた。

6. 基礎教育における取り組み

基礎教育における取り組みとして、中村（2013）は卒業後の継続的なフォローアップとして卒業生が大学と職場を行き来する往還型研修を実施しており、卒業生が母校での研修を受けてリフレッシュするとともに自己を振り返る機会となっていることを報告していた。また、大塚（2013）は、基礎教育で専門職連携を学ぶために、県内約80施設で専門職連携教育の演習を実施して、学生がチーム医療に臨む態度や相互理解、連携・協働のためのコミュニケーションスキルを身につけていると報告していた。

C. 解説

解説は全部で43件であった。解説を年代別で分類した結果、ガイドライン策定と改訂年である2010年と2013年が特徴的に多かった（図5）。



解説の内容による分類では、ガイドライン策定の背景と新人看護師研修事業の概要が17件あり、すべて2010年の解説であった。次に多かった新人育成に活用できる知識や理論に関する解説16件は2012年以降の解説であった。新人看護職員の実施状況と今後の展望の7件は全て2013年の解説に含まれていた。そのほか、基礎教育の立場から基礎教育の現状と課題について解説した文献が3件であった（表3）。以下、分類した内容に沿って主な文献の概要を報告する。

表3. 解説の内容による分類

内容	件数
ガイドライン策定の背景と新人看護職員研修事業の概要	17
新人育成に活用できる知識や理論に関する解説	16
新人看護職員研修の実施状況と今後の展望	7
基礎教育における現状と課題	3
全体(件)	43

1. ガイドライン策定の背景と新人看護職員研修事業の概要

「新人看護職員研修ガイドライン」について、策定までの経緯、背景、特徴、新人看護職員研修事業の概要に関して、ガイドライン策定の年を中心に多数の報告されていた（石垣, 2010a; 石垣, 2010b; 洪, 2010; 井部, 2011; 大島, 2011）。

2. 新人育成に活用できる知識や理論に関する解説

実地指導者や教育担当者が理論に基づいた新人育成のための指導方法や関わり方を学習するために、マネジメント論、学習理論などについて解説した文献（永井, 2013a, ; 永井, 2013b ; 永井, 2013c ; 永井, 2013d）が報告されていた。

3. 新人看護職員研修の実施状況と今後の展望

新人看護職員研修制度の努力義務化から3年経過した2013年になると、これまでの新人看護研修実施状況および今後の展望について解説する文献が確認できた。新人看護職員研修の普及は十分とは言い難い状況について指摘されるとともに、実態を把握した上で成果を検証し、ガイドラインのさらなる普及と研修制度の義務化にむけて、指導者育成と認証制度などが今後の課題となるという解説がなされていた（洪, 2013 ; 石垣, 2013 ; 佐々木, 2013 ; 小林, 2013 ; 松浦, 2013）。

4. 基礎教育における現状と課題

基礎教育や臨床現場におけるガイドラインの活用方法と評価についての解説（上泉, 2010 ; 野村・杉田, 2010 ; 坂本, 2010 ; 末永, 2011）があった。また、基礎教育とのつながりが課題であると解説（任, 2013）された文献があった。

D. 文献検討のまとめ

1. 新人看護職員研修に関する文献の年代別・論文スタイルによる分類の特徴

新人看護職員研修の実態と課題を把握するために、2007年から2013年までの新人看護職員研修に関する国内文献133件につ

いて検討した。年代別の分類では、2007年が4件、2008年が7件、2009年が1件、2010年が36件、2011年が30件、2012年が15件、2013年が40件と、新人看護職員研修制度開始後に報告された文献が全体の約9割を占めていることが明らかになった。文献数の多かった2010年と2011年には、新人看護職員研修制度の概要に関する解説、新人看護職員研修の内容や方法あるいは成果に関する実践報告が多いという特徴があった。これは、2010年のガイドライン策定を受けて、新人看護職員研修制度を定着・普及させる必要性の高まりが影響していると考えられる。2013年は、新人看護職員研修の実施状況に関する実践報告が増加するとともに、研修制度の今後に関する解説が増加していた。これは、ガイドライン策定から3年が経過して、評価の時期となり、成果を踏まえた見直しを行っていく必要性が高まっているためと推察される。

論文スタイルによる分類では、実践報告が60件（45%）、解説43件（32%）、研究報告30件（22%）と、施設における新人看護職員研修の実施状況に関する実践報告が約半数を占めていることが示された。実践報告は、2010年、2011年、2013年というガイドライン策定や見直しが始まった年代を中心に次第に文献数が多くなるという特徴があり、これは解説も同様の特徴が示されていた。実践報告の文献数が多いという特徴からは、ガイドライン策定を受けて現場の新人看護職員研修制度に対する関心の高さが伺えるとともに、これから研修体制の整備を検討している施設や再構築を検討している施設にとっては、貴重な資料となっていることが推察された。

一方、研究報告に注目してみると、2010年以降は4~6件程度の文献数が報告されており、最も多かったのは2012年の9件

であることが明らかになった。新人看護職員研修の成果を報告するためにはある程度の期間が必要となることが影響していると考えられる。また、分析対象とした133件の文献中、研究報告は30件(23%)と全体に占める割合は低いという現状も明らかになった。新人看護職員制度のさらなる充実と普及にむけて研究成果の蓄積は重要となる。今後は、研究報告の増加が期待される。

2. 新人看護職員研修の現状・課題および新人看護職員研修展開における示唆

新人看護職員研修の現状について、実践報告の内容から、「研修体制や内容・方法の再構築」「研修体制や内容の評価」「研修体制や内容・方法の新たな構築」「地域施設・グループ施設による合同研修」「指導者育成の現状」「基礎教育における取り組み」という内容が明らかになった。

「研修体制や内容・方法の再構築」は実践報告の約半数を占めていた。これは、ある程度の人数の新人看護職員が入職する施設では、新人看護職員研修制度開始前から、集合研修やプリセプターシップによるOJTなど施設独自の新人看護職員の指導体制が整っており、その体制を基盤にしながら屋根瓦方式やローテーション研修などガイドラインに沿った体制を整えていたことを示していると考えられる。このことは「研修体制や内容・方法の新たな構築」が小規模施設における報告であることから伺える。

また、「研修体制や内容の評価」は、施設における新人看護職員研修の成果に焦点をあてた内容であった。例えば、ローテーション研修の導入による看護技術習得率の上昇、離職率の低下、インシデント件数の減少などが示されていた。新人看護職員研修の成果については、研究報告の中では「研修内容や方法の評価」「新人看護職員の技術

習得状況の評価」で示されていた。例えば、ローテーション研修の他、シミュレーション研修やリフレクション研修も新人看護職員の育成に成果があることが明らかにされていた。以上のことから、ガイドラインに沿った形での新人看護職員研修は新人看護職員の看護実践能力向上と早期離職予防に前向きな効果をもたらしていることが浮かび上がった。その一方、看護実践能力の到達度評価では、救命救急処置の技術習得率が低い現状などが報告されており、施設や部署によっては技術習得が難しい項目があり、こうした特性を踏まえた研修方法を検討していく必要性が示唆された。200床以上の一般病床では患者の安全性への影響の大きな看護技術の習得が可能であるという研究報告もあり、小規模施設における看護技術習得上の課題が生じていることが示唆された。

小規模施設の課題を乗り越えるために、「地域施設・グループ施設による合同研修」では、中小の14施設が合同で集合研修・演習などを実施して、小規模でも効果的に新人看護職員研修を実施できたという報告が示されていた。効果的な合同研修に向けては、受入研修を実施している施設からの報告として、参加施設への情報提供やニーズのマッチングが重要であるということが示されており、合同研修を展開していく上でも示唆を得ることができたと考えられる。小規模施設における課題として、研究報告の内容として「新人看護職員研修の実態調査」のなかで、病床規模と新人看護職員研修の実態を調査した研究があり、そこでは、新人看護職員は比較的規模の大きな病院で新人看護職員研修を受けている実態を明らかにしていた。新人看護職員研修制度の評価にあっては、研修事業に参画している大規模施設ばかりでなく、小規模施設の現状も

含めて包括的に捉えていく必要があると考
える。

「指導者育成の現状」については、実践
報告では自施設で実地指導者と教育担当者
の研修プログラムが確立しているという紹
介は、他施設の教育担当者の受入研修を実
施していることが報告されていた。その一
方、研究報告では「指導者が必要としてい
る支援」として、教育担当者は教育担当者
としての実践力向上や新人看護職員に対す
る教育に課題を抱えており、アドバイザー
や情報交換の場、資質向上のための教育支
援を求めていることが明らかになった。指
導者を対象とした研究報告からは、こすひ
た指導者が抱える困難が明らかになってき
ており、困難を支援するための方略を検討
していく必要があることが示唆された。

最後に「基礎教育における取り組み」と
しては、実践報告では卒業生が大学と職場
を行き来する往還型研修の実施や専門職連
携教育の演習の実施が示されていた。また、
研究報告では「基礎教育と臨床の連携」の
内容として、臨床から基礎教育、基礎教育
から臨床への要望を明らかにした研究が 1
件確認された。今回分析対象とした 133 件
の文献中、基礎教育の立場からの文献は、
6 件であった。新人看護職員の育成におい
ては、基礎教育課程における統合分野との
連携が課題となる。今後は、基礎教育課程
から臨床につなげていくという視点に焦点
をあてた研究に取り組んでいく必要がある
ことが示唆された。

Ⅲ. 研究方法

A. 面接調査

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 研究参加者

研修責任者 20 名程度。医療施設は新人看護職員研修事業による補助金の交付の有無を問わず、①病院、②有床診療所、③介護老人保健医療施設、④助産所の医療施設に所属する者を研究参加者とした。なお、新人看護職員研修ガイドライン（以下、ガイドライン）を活用していない医療施設では、ガイドラインで示されている各役割（研修責任者、教育担当者、実地指導者）を明確に定めていない可能性もあるため、その役割に近い人を研究参加者とした。

3. 研究参加者の募り方

研究組織に属する研究者らのネットワークを活用し、コンビニエンスサンプリングにて組織を選定し、研究参加を依頼した。具体的には、該当施設の看護部長に研究協力依頼書と研究参加依頼書・研究参加同意書を送付し、研究代表者より看護部長に電話を入れ、電話による説明を行った。研究協力の了解が得られた場合には、研究参加候補者（研修責任者 1 名、新人看護職員 1～2 名）に対して看護部長から研究参加依頼書・研究参加同意書の配布を依頼した。資料を受け取った各研究参加候補者は本研究への参加について、返信用封筒でその意思を回答するように依頼した。

4. データ収集方法

a. データ収集期間

平成 24 年 7 月～平成 25 年 10 月

b. データ収集方法

半構成的面接法。原則 1 回 60 分程度のインタビューを行った。

インタビューガイドを用い、インタビュー内容は、ガイドラインを活用しているか否か、また活用しているとすればどのような項目をどのように活用しているかを尋ねた。さらに、新人看護職員を支える看護職員に対する支援の状況や難しさ等、新人看護職員研修事業による補助金の交付を受けていない医療施設には、新人看護職員研修事業に参画しにくい理由、必要とする支援等を尋ねた。

c. データ分析方法

逐語録にした面接内容を、ガイドライン公表後の変化、ガイドライン活用に対する意見、指導者育成等に関する実状や課題、新人看護職員研修制度に関する課題と必要な支援、工夫等の視点から分析した。

5. 倫理的配慮

本研究への参加は自由意思であること、個人情報保護の遵守、データ管理を厳密にすること等を研究参加者には説明し、説明同意書への署名をもって同意が得られたものとした。研究結果は、研究参加者の関連学会や報告書にて発表すること、研究協力をいただいた施設には報告書を送付することを約束した。また、公表に際しては個人および施設を匿名化し、個人および施設が特定されないよう配慮した。

なお、本研究は日本赤十字看護大学研究倫理審査委員会の承認（承認番号 2012-52）を得たうえで実施した。

B. 質問紙調査

1. 研究デザイン

無記名自記式質問紙による郵送調査（実態調査）

2. 研究対象者

病院および有床診療所に勤務する、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。

3. 標本数及び対象者数

標本数および対象者数は表4のとおりである。研修責任者に対しては、各施設1部ずつ配布を依頼した。教育担当者、実地指導者、新人看護職員に対しては、施設病床数によって1~3部ずつ配布を依頼した。

表4 標本数および対象者数

	標本数	研修責任者	教育担当者	実地指導者	新人看護職員
病院	199床以下	1,244	1,244	1,244	1,244
	200~399床	384	384	768	768
	400床以上	172	172	516	516
有床診療所	200	200	200	200	200
合計	2,000	2,000	2,728	2,728	2,728

4. 調査期間

平成24年12月末~3月31日

5. サンプルング

a. 病院

調査対象施設は、都道府県及び届出病床数別に層化抽出法によって無作為抽出した。具体的には、全日本病院協会から使用許諾が得られた全国病院一覧データに基づき、全国の病院を都道府県別の病院数と施設病床数に層化し、比例抽出により選択した。

b. 有床診療所

平成23年度および24年度に新人看護職員を採用している有床診療所について、全国有床診療所協議会から情報提供の許諾を得て、そのリストから200施設を抽出した。具体的には、看護師採用のある施設は全数を選定し、准看護師のみの施設は複数年または複数人の採用がある施設を選定した。

6. 調査項目

平成22年度から開始された新人看護職員研修制度に関して、制度開始後の研修の実態、研修に対する意識、実施上の課題等を把握するために、以下の項目とした。

- ア. 施設（病院／有床診療所）の特性、所在地
- イ. 看護職員数、新規採用者数、退職者数
- ウ. 新人看護職員研修の体制（人員体制や条件、プログラムの有無／等）
- エ. 新人看護職員研修事業に係る補助金申請と交付状況／等
- オ. 新人看護職員研修制度努力義務化の影響
- カ. 新人看護職員研修制度における課題や困難、要望等

- キ. 新人看護職員研修ガイドラインの到達目標に関する妥当性
- ク. 新人看護職員研修ガイドラインの到達目標に関する到達度、看護活動の実施頻度
- ケ. 新人看護職員研修ガイドラインの到達目標に関しての基礎教育での学習

調査項目ア、イ、エ、オは①研修責任者もしくは看護部門の長のみ、カは④新人看護職員以外、クは③実地指導者と④新人看護職員のみ、ケは④新人看護職員のみ、説明のない項目はすべての対象者に問う項目となっている。

7. 分析方法

記述統計を算出後、努力義務化の影響について、施設の特性、研修体制、補助金交付状況との関連を χ^2 検定($p < 0.05$)で比較した。

8. 倫理的配慮

看護部門の長に研究についての説明と協力依頼の文書と質問紙のすべてに、研究参加は自由意思であること、参加に同意しない場合も不利益を受けないことを明記し、質問紙の回収をもって同意とみなした。

質問紙を送付する施設を抽出した名簿（施設名、郵便番号、住所、病床数）は、研究者、調査委託業者のみが使用し、調査終了後、溶解処分をする予定である。また、対象者への負担を減らすために、病床数の把握を目的として名簿と質問紙にナンバリングをし、名簿と質問紙が連結可能できるようにするが、この作業のすべてと発送、データ集計および分析は個人情報保護方針を公表している業者に委託していること、分析データは ID ナンバーによって匿名化

されたデータが業者から研究者に納入されるよう契約した。

本研究は日本赤十字看護大学研究倫理審査委員会の審査を受け、承認を受けた後に実施された（承認番号 2012-93）。

IV. 研究結果

A. 面接調査

1. 研究参加者と施設の概要（表 5）

研究参加者は、21 施設 26 名の研修責任者もしくは看護部門の長である。研究参加者が複数名の施設は、質問内容に関してより適切な回答ができると研修責任者が判断した場合に看護部門の長もしくは教育担当

者が研究参加者となり同席したためである。

500 床以上の施設を除く 20 施設では、11 施設が補助金の交付を受けており、9 施設が補助金交付を受けていなかった。

表 5 研究参加者と施設の概要

種別	施設	病床内訳	病床数(約)	入院基本料
病院	A	一般	200 床	10:1
	B	一般、結核、精神	320 床	7:1
	C	一般、感染症	500 床	7:1
	D	精神	160 床	13:1 15:1
	E	一般	100 床	7:1
	F	一般	100 床	7:1
	G	一般	100 床	7:1
	H	一般、療養	130 床	10:1
	I	一般、療養	190 床	10:1
	J	一般	100 床	10:1
	K	一般	130 床	10:1
	L	一般、療養	140 床	10:1
	M	一般、療養	320 床	10:1
	N	精神	200 床	15:1
	O	精神	200 床	15:1
	病院以外	P	一般	160 床
Q		介護老人保健施設		
R		有床診療所		
S		有床診療所		
T		助産所		
	U	助産所		

2. 新人看護職員研修の実態と課題（表 6）

結果は、コードから導かれたカテゴリーをまとめた結果、次の大カテゴリーに大別された。大カテゴリーは、「ガイドライン公表後の変化」「ガイドライン活用に対する意見」「補助金事業交付申請への促進要因」「補助金交付を受けたことによる変化」「指導者

育成に関する実状と課題」「制度に関する課題や必要な支援」である。

以下、内容と共にインタビュー結果を紹介する。なお【 】はカテゴリー、< > はコードであり、語りの後のアルファベットは研究参加者が所属していた施設を示す。