

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
	57	急性期病院の新人看護師研修体制構築に関する検討 看護技術習得のため短期間ローテーション研修を取り入れた効果と課題	安倍 藤子・金 愛子・高橋 静子・菅原 よしえ	石巻赤十字病院誌 14 号 9-16(2011)	研究報告
	58	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	能川 ケイ・亀谷 文子・迫田 貴子・石橋 寿枝	看護実践の科学37 巻 2 号 66-75(2012)	実践報告
	59	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	能川 ケイ・亀谷 文子・迫田 貴子・石橋 寿枝	神戸百年記念病院誌 24 号 17-27(2011)	実践報告
	60	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体制	丸山 妙子・畠山 悦子・山岸 千恵子	看護展望 37 巻 1 号 0024-0031(2011)	実践報告
	61	長野県における新人看護職員研修事業の実施状況	塚田 ゆみ子	看護展望 37 巻 1 号 0011-0015(2011)	実践報告
	62	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	奥原 ます子	看護展望 37 巻 1 号 Page0006-0010(2011)	実践報告
	63	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	大島 敏子	看護展望 37 巻 1 号 0004-0006(2011)	解説
	64	宝塚市立病院 看護部内でいま取り組んでいる実践活動(第 2 回) 宝塚市立病院版新人看護職員研修「めざせ!Nice な Nurse」	野田 洋子	師長主任業務実践 16 巻 350 号 73-78(2011)	解説
	65	精神科病院における新人看護師の離職防止に対する介入とその効果 ストレスマネジメントの視点から	高橋 寛光・北野 進・石川 博康・木田 ゆかり・中田 信枝	日本精神科看護学会誌 54 巻 2 号 161-164(2011)	研究報告
	66	岡山県新人看護職員研修モデル事業の実施報告 県北 12 施設を受け入れて	安藤 佐記子・松永 ちづ子	津山中央病院医学雑誌 25 巻 1 号 95-102(2011)	研究報告
	67	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	小原 かおる	看護 63 巻 11 号 053-057(2011)	実践報告
	68	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	中藤 好美	看護 63 巻 11 号 047-052(2011)	実践報告
	69	医療機関合同での新人看護職員研修の試み	小野 恵美子・中山 サツキ	看護 63 巻 11 号 042-046(201)	実践報告

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
	70	未来へつなぐ人づくり・育成 中央病院での新人看護職員研修の構築と実践 「新人看護職員研修ガイドライン」(厚生労働省)を受けて	浜谷 綾子	北海道勤労者医療協会看護雑誌: 看護と介護 37 巻 26-27(2011)	解説
	71	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	ウイリアムソン 彰子	看護管理 21 巻 6 号 490-493(2011)	実践報告
	72	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	永井 則子	看護 63 巻 9 号 100-105(2011)	解説
	73	「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	長谷川 洋子・藤井 誠	保健師ジャーナル 67 巻 6 号 524-530(2011)	解説
	74	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"	高屋 尚子	看護管理 21 巻 5 号 360-365(2011)	実践報告
	75	新人職員教育 新人看護職員研修を担当して	川下 真紀	師長主任業務実践 16 巻 338 号 29-34(2011)	実践報告
	76	組織で育てる新人看護職員研修の実際と評価	中川 れい子	看護展望 36 巻 5 号 0449-0456(2011)	実践報告
	77	教育ニード・学習ニードから評価する新人看護職員研修	塩手 元子	看護展望 36 巻 5 号 0441-0448(2011)	実践報告
	78	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	木下 千鶴・増永 啓子・砥石 和子・高崎 由佳理・佐藤 澄子	看護展望 36 巻 5 号 0434-0440(2011)	実践報告
	79	新人看護職員研修の評価の視点	末永 由理	看護展望 36 巻 5 号 0428-0433(2011)	解説
	80	「新人看護職員研修ガイドライン」の評価と今後の展望	井部 俊子	病院 70 巻 4 号 260-264(2011)	解説
	81	厚生労働省ホットライン 新人看護職員研修ガイドライン 保健師編	厚生労働省	地域ケアリング 13 巻 4 号 56-71(2011)	解説
	82	看護系 14 大学が連携するケアリング・アイランド九州沖繩構想	安酸 史子・北川 明・山住 康恵	看護展望 36 巻 4 号 0359-0364(2011)	実践報告
	83	グループ全体で取り組む新人看護職員研修	柳谷 良子・高橋 玲子・真々田 美穂・水上 美津子	看護展望 36 巻 4 号 0352-0358(2011)	実践報告

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
	84	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	脇 暁子・国本 景子・石神 昌枝	看護展望 36 巻 4 号 0346-0351(2011)	実践報告
	85	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	末永 由理	看護展望 36 巻 4 号 0340-0345(2011)	解説
2010 年 36 件	86	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	山内 桂子	ナーシング・トゥデイ 25 巻 14 号 23-26(2010)	解説
	87	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ょう	永井 則子	ナーシング・トゥデイ 25 巻 14 号 18-22(2010)	解説
	88	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?	坂本 すが・井手尾 千代美・大場 律子・佐藤 浩子	ナーシング・トゥデイ 25 巻 14 号 12-17(2010)	解説
	89	「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	平瀬 美恵子	ナースマネジャー12巻8号38-42(2010)	実践報告
	90	中小病院での新人看護職員研修制度化への取り組み"	大山 三雪・鈴木 千加子・加藤 美樹	ナースマネジャー 12 巻 8 号 31-37(2010)	実践報告
	91	皆で新人を育てるための教育担当者としてのスタッフとのかかわり・支援	松尾 吉津	主任&中堅+こころサポート 20 巻 1 号 84-90(2010)	解説
	92	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	大串 正樹・北浦 暁子	看護管理 20 巻 10 号 940-941(2010)	解説
	93	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	熊田 市子・上山 悦代・岩崎 敦子・吉田 順子・坂本 美佳子・水野 淳子	看護管理 20 巻 10 号 908-914(2010)	実践報告
	94	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"	谷口 理恵	看護人材教育 7 巻 3 号 86-96(2010)	実践報告
	95	ゼロから始める新人看護職員研修体系の組み立て	向田 良子・木村 直子・島田 百合子・佐藤 美子・竹内 良子	看護人材教育 7 巻 3 号 77-84(2010)	実践報告
96	離職率 0%を実現させた新人臨床研修制度の導入と成果	谷口 孝江(堺市立堺病院)・千葉 鐘子・山口 千尋・木森 民子	看護人材教育 7 巻 3 号 Page60-76(2010)	実践報告	
97	新卒看護師の 1 年目終了時の基礎看護技術修得状況と課題 平成 20 年度基礎看護技術最終評価結果より	小渡 清江・大城 和江・平良 智恵美・源河 里美・知名 智子・上運天 弘子・糸嶺 京子・津嘉山 光代・下	沖縄県看護研究学会集録 25 回 63-66(2010)	研究報告	

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
			地 孝子・琉球大学医学部附属病院教育委員会		
	98	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	石垣 靖子	日本看護管理学会誌 14 巻 1 号 30-35(2010)	解説
	99	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	三上 裕子・大井 恵・斉藤 有美・馬淵 こずえ・宮崎 淳子・加藤 久美子	日本看護学会論文集: 看護管理 40 号 282-284(2010)	研究報告
	100	新人看護職員研修ガイドライン 2009年12月	厚生労働省	看護 62 巻 7 号 98-117(2010)	解説
	101	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	北村 聖	看護 62 巻 7 号 92-95(2010)	解説
	102	基礎教育と臨床現場をつなぐガイドライン	上泉 和子	看護 62 巻 7 号 88-91(2010)	解説
	103	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	北村 清美	看護 62 巻 7 号 83-86(2010)	実践報告
	104	教育担当者研修の実例 日本赤十字社医療センター	力石 陽子	看護 62 巻 7 号 76-82(2010)	実践報告
	105	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	三浦 百合子	看護 62 巻 7 号 69-75(2010)	実践報告
	106	ガイドラインを活用した研修の構築 西伯病院	金本 真知子・清間 みゆき・仁田 照子	看護 62 巻 7 号 65-68(2010)	実践報告
	107	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	北口 久子	看護 62 巻 7 号 60-64(2010)	実践報告
	108	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	西原 真由美・田村 睦子・中尾 ひろみ・畑下 珠世・東田 裕子・黒田 美也子・日本赤十字社和歌山医療センター看護部新人育成委員会	看護 62 巻 7 号 56-59(2010)	実践報告
	109	新人看護職員研修の仕組みとガイドラインの活用の実例 徳島赤十字病院	庄野 泰乃	看護 62 巻 7 号 47-55(2010)	実践報告
	110	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	熊谷 雅美	看護 62 巻 7 号 36-46(2010)	実践報告

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
	111	新人看護職員研修プログラムの構築法	別府 千恵・猪又 克子	看護 62 巻 7 号 28-33(2010)	解説
	112	新人看護職員研修に関する日本看護協会の取り組み	洪 愛子	看護 62 巻 7 号 21-26(2010)	解説
	113	ガイドラインを読み解く	石垣 靖子	看護 62 巻 7 号 17-20(2010)	解説
	114	厚生労働省の取り組みとガイドラインの意義	野村 陽子・杉田 塩	看護 62 巻 7 号 12-16(2010)	解説
	115	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	坂本 すが	看護 62 巻 7 号 6-10(2010)	解説
	116	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	根本 良介	泌尿器ケア 15 巻 5 号 549-552(2010)	解説
	117	【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	滝島 紀子	看護人材教育 7 巻 1 号 61-69(2010)	研究報告
	118	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	下村 千里・安田 ひとみ・渡邊 葉月・福田 久子・菊地 里子	日本病院会雑誌 57 巻 3 号 307-311(2010)	研究報告
	119	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」	齊藤 淳子	オペナーシング 25 巻 4 号 434-436(2010)	解説
	120	新人看護職員研修ガイドラインの概要	杉田 塩・島田 陽子	看護 62 巻 3 号 068-070(2010)	解説
	121	新人看護職員研修のあり方に関する研究	上泉和子	2009 年度厚生労働科学研究補助金(特別研究) 2010 年 3 月	研究報告
2009 年 1 件	122	新人看護職員研修への e ラーニングの活用	若林 榮子・宮地 裕子	看護 61 巻 14 号 080-089(2009)	実践報告
2008 年 7 件	123	新卒看護師の一般病棟と回復期リハビリテーション病棟における臨床実践能力の比較	小西 あけみ・宇野 友紀・廣田 真由美・藤田 三恵・中田 恵子	看護実践学会誌 20 巻 1 号 100-106(2008)	研究報告
	124	手術室看護師の「新人看護職員研修到達目標」習得状況	塚越 信子・塚田 真由美・高野 泰江	日本手術医学会誌 29 巻 4 号 289-290(2008)	研究報告
	125	新人看護師臨床研修制度を導入して 現状と今後の課題	山田 喜久子	看護部長通信 6 巻 3 号 27-33(2008)	実践報告
	126	新人看護職員の卒後臨床研修制度のあり方	谷脇 文子	看護部長通信 6 巻 3 号	解説

年別件数	NO.	論文題目	著者	出典	論文種類
		主な取り組みの経緯を通して、「育てる」と「育つ」を考える		Page21-26(2008.08)	
	127	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	畑尾 正彦	看護部長通信 6 巻 3 号 12-20(2008)	解説
	128	新卒看護師の臨床実践能力評価の縦断的調査	大松 真弓・ 沖 奉子・ 深川 直美	日本看護学会論文集: 看護管理 38 号 324-326(2008)	研究報告
	129	石川県における新卒看護職員教育および離職への意識に関する実態	山崎 由実・ 川島 和代・ 諸江 由紀子・ 橋本 智江・ 二木 麻起・ 齋藤 きぬえ・ 黒氏 純子	石川看護雑誌 5 巻 109-118(2008)	研究報告
2007 年 4 件	130	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	高橋 恵美・ 小野 博子・ 細井 恩・ 山口 智子・ 須藤 由利子・ 高橋 結子	日本看護学会論文集: 看護管理 37 号 252-254(2007)	研究報告
	131	新人看護職員研修制度具体化への指針 新人看護職員卒後臨床研修実現へのシナリオ	明石 恵子	HANDS-ON2 巻 2 号 50-55(2007)	解説
	132	日本赤十字社 新人看護職員研修への取り組み	最所 浩美	HANDS-ON2 巻 2 号 20-21(2007)	実践報告
	133	新人看護職員研修の推進に関する研究	小澤 三枝子・ 水野 正之・ 佐藤 エキ子・ 高屋 尚子・ 正木 治恵・ 廣瀬 千也子・ 竹尾 恵子	国立看護大学校研究紀要 6 巻 1 号 3-9(2007)	研究報告

【資料編 2】

質問紙

- －研修責任者用
- －教育担当者用
- －実地指導者
- －新人看護職員用

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：洪谷 美香（日本看護協会）・藤尾 麻衣子（武蔵野大学）・前田 律子

68

—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**に関するお答えください。
- Q 1 **ガイドライン**を知っていますか。
1. はい 2. いいえ
- Q 2 **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
- Q 3 **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
- Q 4 **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。

Q 5 **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			

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
	社会人経験はないが他領域の学修経験あり	名	名	名
	看護以外の社会人経験者	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
	社会人経験はないが他領域の学修経験あり	名	名	名
	看護以外の社会人経験者	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
	社会人経験はないが他領域の学修経験あり	名	名	名
	看護以外の社会人経験者	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

3) 新人看護職員研修にかかる時間数についてお答えください。

新人看護職員研修の期間：() カ月
研修の形態別内訳
a. 自施設内での集合教育（オリエンテーション・ガイダンス等も含む）： () 時間
b. 自施設以外での研修：() 時間
c. ローテーション研修：() カ月 →ローテーションをする部署数：() 部署

4) 研修手帳等を活用していますか。

1. 活用している 2. 一部活用している 3. 活用していない

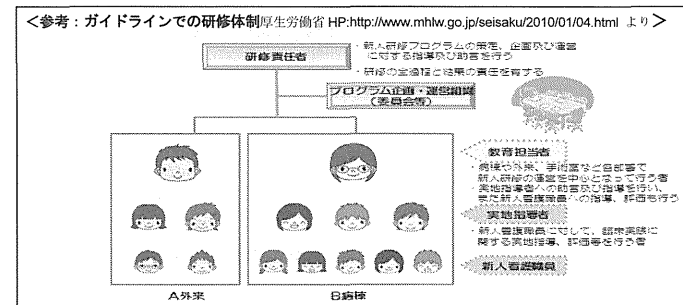
Q13 新人看護職員研修事業に係る補助金申請と交付状況について、年度ごとにお書きください。

平成 22 年 度	1. 申請し交付された	→ 交付金額をお書きください () 円
	2. 申請したが辞退した	→ その理由をお書きください []
	3. 申請したが交付されなかった	
	4. 申請しなかった	
	5. その他	
平成 23 年 度	1. 申請し交付された	→ 交付金額をお書きください () 円
	2. 申請したが辞退した	→ その理由をお書きください []
	3. 申請したが交付されなかった	
	4. 申請しなかった	
	5. その他	
平成 24 年 度	1. 申請し交付された	→ 交付金額をお書きください () 円
	2. 申請したが辞退した	→ その理由をお書きください []
	3. 申請したが交付されなかった	
	4. 申請しなかった	
	5. その他	

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行うことのできる部屋（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のできる部屋（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行い、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

()

IV. 新人看護職員研修が努力義務化し、ガイドラインが作成されたことでの変化についてお答えください。

Q21 変化はありましたか。
1. ある 2. ない

Q22 Q21 で変化があると答えた方も、ないと答えた方も考えられる理由を具体的にお書きください。

[]

V. 新人看護職員研修の努力義務化をふまえ、新人看護職員を確保するために工夫している点や考慮している点があれば、どのようなことでも結構ですので、ご自由にお書きください。

[]

質問は以上で終了です。記入漏れがないかご確認ください。

長時間のご協力、本当にありがとうございました。

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のお願い

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、部署において新人看護職員研修の企画・運営や実地指導者への助言および指導などを行う立場の教育担当者の皆さまに、質問紙調査を行わせていただきたいと思いますと考えております。

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く予定です。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、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40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、部署において新人看護職員研修の企画・運営を中心になって行い、また実地指導者（部署において新人看護職員に対して直接的な指導を行う方）への助言及び指導等を行う立場の**教育担当者**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. あなたの背景や役割についてお聞きいたします。該当する項目に○印をつけ、（ ）内には具体的な内容を記入してください。

Q5 あなたの所属する部署の診療科について、最もよく表わしているのは下記のとどれですか。（1つだけ選択）

1. 一般内科・外科 2. クリティカル・ケア（ICU、CCU など） 3. 救急部門
4. 小児科 5. 周産期 6. 精神、神経科
7. 療養型 8. リハビリテーション 9. 緩和ケア
10. その他（具体的に書きください）

Q6 あなたが持っている医療福祉系の資格

1. 看護師 2. 保健師 3. 助産師 4. 准看護師
5. その他（具体的に書きください）

Q7 あなたの看護職としての経験年数（ ）年（ ）ヶ月

Q8 あなたの現施設での勤務経験年数（ ）年（ ）ヶ月

うち現在の部署での勤務経験年数（ ）年（ ）ヶ月

Q9 あなたの新人看護職員研修教育担当者（部署において新人研修の運営を中心となって行い、また実地指導者への助言及び指導等を行う者）としての従事年数（ ）年（ ）ヶ月

新人看護職員を直接指導する役割（プリセプター等）の経験の有無

1. なし 2. あり（具体的な役割： ）

Q15 あなたの部署の新人看護職員の指導方法と、3)についてはその指導方法を用いている期間についてお聞きいたします。

1) 研修手帳（研修ファイル）等が準備されていますか。

1. ある 2. ない

2) 研修手帳（研修ファイル）等を活用していますか。

1. 活用している 2. 一部活用している 3. 活用していない

3) 次の指導方法があるかどうか、該当する方に○をつけてください。あると回答した場合、その期間についてお答えください。

指導方法	ある・なし	期間（就職後いつまで）
OJT（業務をしながらの指導）	ある・なし	（ ）カ月 まで
新人業務マニュアルを用いた指導	ある・なし	（ ）カ月 まで
シャドウイングを中心とした指導	ある・なし	（ ）カ月 まで
集合型講義研修（部署外）	ある・なし	（ ）カ月 まで
講義研修（部署内）	ある・なし	（ ）カ月 まで
集合型技術研修（部署外）	ある・なし	（ ）カ月 まで
技術研修（部署内）	ある・なし	（ ）カ月 まで
ローテーション研修	ある・なし	（ ）カ月 まで
その他（上記以外に何かありましたら、お書きください）		

4) あなたの部署で、新人看護職員が夜間勤務を開始する時期は、通常いつ頃ですか。

		プラス1の配置での夜勤配置	夜勤の正規人員での配置
3 交代勤務の施設の場合	準夜勤務	（ ）月頃～	（ ）月頃～
	深夜勤務	（ ）月頃～	（ ）月頃～
2 交代勤務の施設の場合		（ ）月頃～	（ ）月頃～

Q16 新人看護職員を直接指導する看護師について、該当する番号に○印をつけてください

1. 指導する看護師は固定して決まっている 2. その日の勤務者の中で指導者を決める

Q17 新人看護職員の到達度の評価者について、該当する番号に○印をつけてください。

1. その日の指導者 2. 決められた実地指導者 3. 教育担当者

Q18 新人看護職員研修期間として設定されている期間をお答えください。

部署における新人看護職員研修期間 採用後から （ ）か月間

Q19 あなたは教育担当者として、誰からどのような支援（指導技術、精神的な支援など）を、どのくらいの頻度で受けているかをお書きください。

1) 支援体制（フォローアップ体制やミーティング等）の有無 有（ ） → 誰から（ ）
無（ ） 頻度（ ）

2) 指導力向上に対する支援の有無 有（ ） → 誰から（ ）
無（ ） 頻度（ ）

3) 精神面への支援の有無 有（ ） → 誰から（ ）
無（ ） 頻度（ ）

4) その他 有（ ） → 内容や方法を具体的にお書きください
無（ ） （ ）

Q20 新人看護職員研修について、1) 課題と感じていること・困っていること、2) 課題や困難と感じていることへの対応（対処）をお聞きします。

1) 課題・困難と感じていることについて、該当する番号に○印をつけてください。（複数回答可）

1. 研修時間の確保ができない
2. 研修プログラムの企画が難しい
3. 研修プログラムの評価が難しい
4. 新人看護職員の心のケアが必要である
5. 新人看護職員の負担・疲労を考慮することが難しい
6. 部署で求められる能力と看護基礎教育終了時点で期待される能力との格差が大きい
7. 教育担当者の役割が兼任である
8. 教育担当者の役割を果たすのに時間外になってしまう
9. 部署全体での指導体制を構築することが難しい
10. 実地指導者のサポートが難しい
11. 実地指導者の資質や能力を育成することが難しい
12. 実地指導者の疲労や負担が大きい
13. 実地指導者の人材が不足している
14. 人員に余裕がない
15. その他 具体的にお書きください
（ ）

2) 課題や困難と感じていることにどのように対応（対処）しているか具体的にお書きください。

IV. 新人看護職員研修ガイドラインで示されている到達目標についてお伺いします。

Q21 下記の内容は新人看護職員研修ガイドラインで示されている到達目標です。各到達目標が妥当性とその理由について、お答え下さい。妥当性については、到達目標として高いか低いかという点、項目として使いやすいかどうかという点から判断してお答えください。

1) 看護師に関する到達目標

※患者への看護技術の実施においては、高度な又は複雑な看護を必要とする場合は除き、比較的状態の安定した患者の看護を想定しています。なお、重症患者等への特定の看護技術の実施を到達目標とすることが必要な施設、部署においては、想定される患者の状況等を適宜調整することとされています。

看護技術についての到達目標①		★1年以内に修得を目指す項目	到達の目安	妥当性			妥当でないという理由
				I: できる III: 演習でできる	II: 指導の下でできる	IV: 知識としてわかる	
環境調整技術	① 温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室整備の療養生活環境調整 (例: 臥床患者、手術後の患者等の療養生活環境調整)	★	I	1	2	3	
	② ベッドメイキング (例: 臥床患者のベッドメイキング)	★	I	1	2	3	
食事援助技術	① 食生活支援		II	1	2	3	
	② 食事介助 (例: 臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助)	★	II	1	2	3	
	③ 経管栄養法	★	II	1	2	3	
排泄援助技術	① 自然排尿・排便援助(尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む)	★	I	1	2	3	
	② 洗腸		I	1	2	3	
	③ 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理		II	1	2	3	
	④ 摘便		II	1	2	3	
	⑤ 導尿		I	1	2	3	

看護技術についての到達目標②		★1年以内に修得を目指す項目	到達の目安	妥当性			妥当でないという理由
				I: できる III: 演習でできる	II: 指導の下でできる	IV: 知識としてわかる	
活動・休息援助技術	① 歩行介助・移動の介助・移送	★	I	1	2	3	
	② 体位変換 (例: ①及び②について、手術後、麻痺等で活動に制限のある患者等への実地)	★	II	1	2	3	
	③ 関節可動域訓練・廃用性症候群予防		II	1	2	3	
	④ 入眠・睡眠への援助		II	1	2	3	
	⑤ 体動、移動に注意が必要な患者への援助 (例: 不穏、不動、情緒不安定、意識レベル低下、鎮静中、乳幼児、高齢者等への援助)		II	1	2	3	
清潔・衣生活援助技術 (例: ①から⑥について、全介助を要する患者、ドレーン挿入、点滴を行っている患者等への実施)	① 清拭	★	I	1	2	3	
	② 洗髪		I	1	2	3	
	③ 口腔ケア	★	I	1	2	3	
	④ 入浴介助		I	1	2	3	
	⑤ 部分浴・陰部ケア・おむつ交換	★	I	1	2	3	
	⑥ 寝衣交換等の衣生活支援、整容	★	I	1	2	3	
呼吸・循環を整える技術	① 酸素吸入療法	★	I	1	2	3	
	② 吸引(気管内、口腔内、鼻腔内)	★	I	1	2	3	
	③ ネブライザーの実施	★	I	1	2	3	
	④ 体温調整		I	1	2	3	
	⑤ 体位ドレナージ		II	1	2	3	
	⑥ 人工呼吸器の管理		IV	1	2	3	

看護技術についての到達目標③		★1年以内に経験し 修得を目指す項目	到達の目安	妥当性			妥当でないという理由
				I:できる III:演習でできる	II:指導の下でできる IV:知識としてわかる	3 わからない	
創傷管理技術	① 創傷処置		II	1	2	3	
	② 褥瘡の予防	★	II	1	2	3	
	③ 包帯法		II	1	2	3	
与薬の技術	① 経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬	★	I	1	2	3	
	② 皮下注射、筋肉内注射、皮肉注射		I	1	2	3	
	③ 静脈内注射、点滴静脈内注射		II	1	2	3	
	④ 中心静脈内注射の準備・介助・管理		II	1	2	3	
	⑤ 輸液ポンプの準備と管理		II	1	2	3	
	⑥ 輸血の準備、輸血中と輸血後の観察		II	1	2	3	
	⑦ 抗生物質の用法と副作用の観察	★	II	1	2	3	
	⑧ インシュリン製剤の種類・用法・副作用の観察		II	1	2	3	
	⑨ 麻薬の主作用・副作用の観察		II	1	2	3	
	⑩ 薬剤等の管理(毒薬・劇薬・麻薬、血液製剤を含む)		II	1	2	3	

看護技術についての到達目標④		★1年以内に経験し 修得を目指す項目	到達の目安	妥当性			妥当でないという理由
				I:できる III:演習でできる	II:指導の下でできる IV:知識としてわかる	3 わからない	
救命救急処置技術	① 意識レベルの把握	★	I	1	2	3	
	② 気道確保	★	III	1	2	3	
	③ 人工呼吸	★	III	1	2	3	
	④ 閉鎖式心臓マッサージ	★	III	1	2	3	
	⑤ 気道挿管の準備と介助	★	III	1	2	3	
	⑥ 止血		II	1	2	3	
	⑦ チームメンバーへの応援要請	★	I	1	2	3	
症状・生体機能管理技術	① バイタルサイン(呼吸・脈拍・体温・血圧)の観察と解釈	★	I	1	2	3	
	② 身体計測		I	1	2	3	
	③ 静脈血採血と検体の取扱い	★	I	1	2	3	
	④ 動脈採血の準備と検体の取扱い		I	1	2	3	
	⑤ 採尿・尿検査の方法と検体の取扱い		I	1	2	3	
	⑥ 血糖値測定と検体の取扱い	★	I	1	2	3	
	⑦ 心電図モニター・12誘導心電図の装着、管理		I	1	2	3	
	⑧ パルスオキシメーターによる測定	★	I	1	2	3	