



医業 経営情報 レポート

Available Information Report for Corporate Management

改正保助看法に対応 新人看護職員の 研修体制充実化

- ① 法改正で新人看護職員研修は努力義務化
- ② ガイドラインにみる研修体制構築のポイント
- ③ 補助事業の活用で教育・研修体制を充実
- ④ 研修到達目標・プログラムの作成例

1 | 法改正で新人看護職員研修は努力義務化

法改正に至るまでの経緯と背景 ～新人看護職員の問題

平成 21 年 7 月の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改正により、同 22 年 4 月 1 日より、新たに業務に従事する看護職員、すなわち新人看護職員の臨床研修等について、病院等の開設者に対し努力義務が課せられるようになりました。

ここでいう「病院等」には、新人看護職員がいる全ての施設が含まれ、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設および指定訪問看護事業所がその対象となっています。

これら 2 つの法改正の背景には、医療の高度化や在院日数の短縮化、医療安全に対する意識の高まりなど国民のニーズの変化とともに、臨床現場で求められる「臨床実践能力」と看護基礎教育で修得する「看護実践能力」との間に生じてきたギャップが、新人看護職員の離職の一因と指摘されたことが挙げられます。

◆新人看護職員における近年の問題

●新卒時の能力と求められる能力との乖離

新人看護職員の実際の能力と看護現場で求められる能力とのギャップが職場定着を困難にしている

●新人看護職員が抱える医療事故への不安

新人看護職員は、医療事故に対して重大な責務を自覚し、医療事故を起こしてしまうかもしれないことへの不安を感じている

●早期離職者（新卒入職後 1 年以内）の増加傾向

病院等に就職して 1 年以内に、新人看護職員の約 1 割が離職している実態がある

つまり、上記で問題とされた看護基礎教育と臨床現場との乖離を埋めるためには、看護基礎教育の充実を図るとともに、臨床実践能力を高めるために必要な新人看護職員研修が不可欠であるという考え方が前提となっています。

この研修の実施内容や方法について、平成 16 年に厚生労働省による「新人看護職員研修に関する検討会」において、検討と議論が重ねられた結果、病院等の開設者である医療機関の管理者に対し、新人看護職員に対する卒後臨床研修の実施への取り組み努力が 4 月より義務化されました。

新人看護職員の早期離職要因となる問題の実態

法改正が行われた背景である①看護の質向上、②医療安全の確保、③早期離職防止、という3つの問題の実態を明らかにしたデータとして、日本看護協会による調査結果があります（2004年「新卒看護職員の早期離職等実態調査」）。

(1)新卒時の能力と求められる能力との乖離

◆新卒看護職員の職場定着を困難にしている要因

	病院調査 (看護管理者)	学校調査 (教務主任等)
基礎教育終了時点の能力と 看護現場で求める能力のギャップ	76.2%	80.3%
現代の若者の精神的未熟さや弱さ	72.6%	76.4%
従来に比べ看護職員に 高い能力が求められるようになってきている	53.3%	47.0%

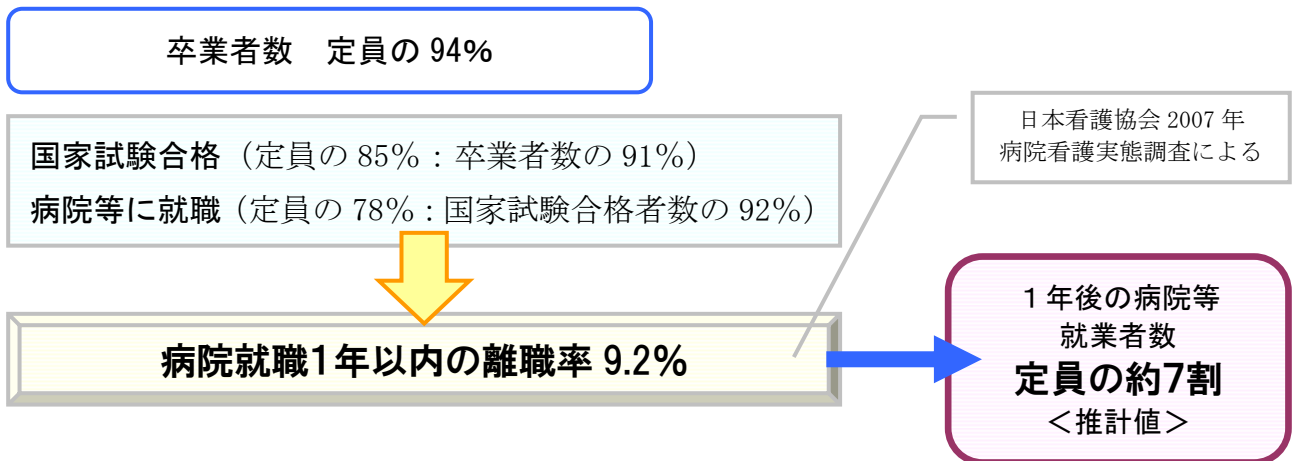
(2)新人看護師の医療事故への不安

◆新卒看護師の仕事が続いていく上での悩み(上位4項目)

- ①配置部署の専門的な知識技術が不足している
- ②医療事故を起こさないか不安である
- ③基本的な知識が身につけていない
- ④ヒヤリハット（インシデント）レポートを提出した

(3)新人看護師の早期離職の問題

◆看護師の養成と就業状況(看護師3年課程・2年課程の2006年3月卒業状況による概算)



改正された2つの法律の概要

前述のように、平成21年7月、次の2つの法律が改正され、同22年4月から施行されています。これらの改正によって、病院等の開設者は、新人看護職員研修の実施や、看護職員が研修を受ける機会を確保するための必要な配慮を行うよう努めなければならないこととされました。

(1)保健師助産師看護師法

保健師、助産師、看護師および准看護師に対し、臨床研修その他の研修による資質向上を努力義務とする

◆改正保助看法:第28条の2

保健師、助産師、看護師および准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修（保健師等再教育研修及び准看護師再教育研修を除く）を受け、その資質の向上を図るように努めなくてはならない。

(2)看護師等の人材確保の促進に関する法律

- 基本指針に看護師等の研修等を明記
- 国、病院等の開設者等（研修機会の確保への配慮）、看護師等（自主的）の責務

◆根拠条文

①基本指針：看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針

第3条Ⅱ④：研修等による看護師等の指針の向上に関する事項

第4条：国は、看護師等の養成、研修等による資質の向上及び就業の促進並びに病院等に勤務する看護師等の処遇の改善その他看護師等の確保の促進のために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

②開設者等の責務

第5条：病院の開設者等は、（中略）新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施、看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

③看護師等の責務

看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に（中略）、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び（中略）努めなければならない。

2 | ガイドラインにみる研修体制構築のポイント

厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」の概要

平成 21 年 7 月に改正された保健師助産師看護師法および看護師等の人材確保に関する法律が、同 22 年 4 月より施行されたことによって、医療機関が新人看護職員に対する研修体制を充実させるべく努力し、結果として医療安全の確保と新人看護職員の早期離職防止に資することが期待されることから、厚労省は国としての取り組みを推進しています。

その基盤となる研修体制の整備に向けて作成されたのが「新人看護職員研修ガイドライン」です。

(1) 新人看護職員研修ガイドラインの目的

新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するため、医療機関の機能や規模に関わらず新人看護職員を迎えるすべての医療機関において、新人看護職員研修が実施される体制の整備を目指して、厚生労働省は平成 21 年 12 月、「新人看護職員研修ガイドライン（以下、「ガイドライン」）」を策定し公表しました。

これまで研修体制が構築されていない医療機関の場合は、このガイドラインを参考とすることで一定の研修の質を確保できるように期待されています。

◆ 厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」の概要

- | | |
|---------------------------|-------------|
| I. 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方 | |
| II. 新人看護職員研修 | ① 研修内容と到達目標 |
| III. 実地指導者の育成 | ② 研修方法 |
| IV. 教育担当者の育成 | ③ 研修評価 |
| V. 研修計画・研修体制の評価 | ④ 研修手帳の活用 |
| | ⑤ 研修プログラムの例 |
| | ⑥ 技術指導の例 |

(2) ガイドラインの構成と活用法

ガイドラインは、各医療機関が新人看護職員研修を実施する際に必要な事項を明示しています。つまり、ガイドラインの基本的な考え方のほか、新人看護職員研修とこの研修の効果上げるために必要な指導者の育成に関する内容と共に、新人看護職員の到達目標として 1 年以内に経験し修得を目指す項目とその到達の目安を示しています。また、参考として研修プログラムと技術指導の例を挙げ、施設内だけでなく周囲のリソースを十分活用して、職員の到達目標に合わせて行えるようにしているという特徴があります。

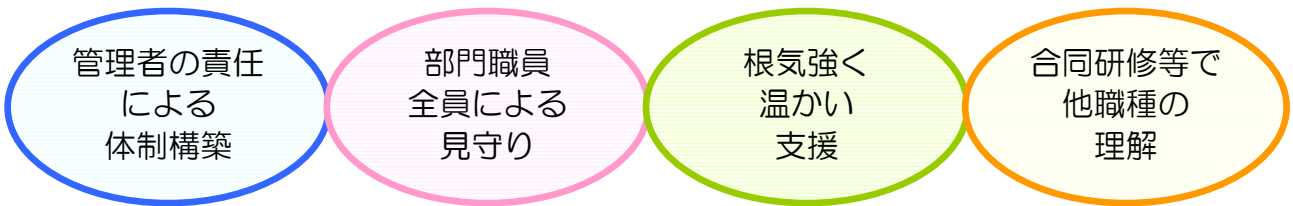
研修体制の構築と実践のための工夫

(1) 新人看護職員を支える体制の構築

ガイドラインでは、医療機関の管理者と看護管理者は、自院の理念や基本方針に基づいた新人看護職員研修が実施できる体制の構築に責任を持つことが必要、と明示しました。

このほかにも、新人看護職員が臨床実践能力を身に付けられるように医療機関全体で取り組むべき研修体制の構築について、留意すべきポイントを掲げています。

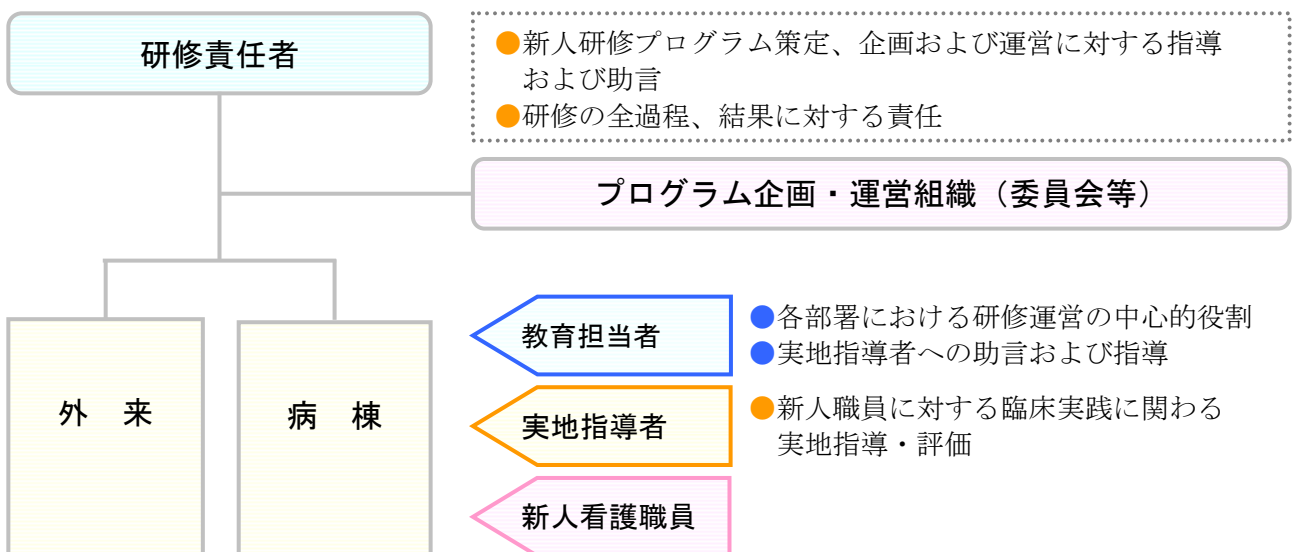
◆新人看護職員を支援する研修体制構築の視点



(2) 研修における組織体制

医療機関の規模によっては、研修責任者が教育担当者の役割を担うことや、研修責任者と教育担当者および実地指導者が同一人である可能性もあります。研修体制は、医療機関の規模、すなわち職員数に左右される傾向にあるといえますが、そのなかにおいても、各役割を担う者が誰であるかを相互に認識できる体制とし、かつ明確に示すことが必要とされます。

◆研修体制における組織の例



◆新入看護職員を支える組織体制のパターン

名称	定義	備考
プリセプター	経験のある先輩職員（プリセプター）がマンツーマンで、一定期間新人研修を担当し、新人のペースで主体的に学習できるように関わることを理念とする	臨床現場に出てすぐなど、ごく初期の段階で用いるのが効果的
チューターシップ（エルダー制）	各新人職員に特定の相談相手（チューター）を配置し、仕事・学習の方法、悩み事など精神面・生活等広範囲の相談・支援を行う	新人研修期間を通じてチューターを配置することが望ましいが、実践的指導ができないため、先輩とのペア業務と組み合わせて実施
メンターシップ	メンターとは、新人職員を援助し、味方となり指導・助言、相談にのり、支援者的役割を果たす	よき理解者として関わりながら人間的成長を支援するため、新人研修後期以降の支援者として適切
チーム支援型	特定の指導係ではなくチームで新人職員を教育・支援する	チーム内で各人が得意分野を指導するように役割分担

小規模の医療機関における外部組織の活用

医療機関の規模や特性、また入職する新人看護職員数によっては、新人看護職員研修を医療機関単独で完結することができない可能性があります。例えば、診療所のように小規模の医療機関では、新入職員を指導する職員の数も少ないため、こうしたケースが想定されます。しかし、診療所でも他の医療機関や研修・教育機関などの外部組織を活用したり、複数の医療機関が共同で研修を行ったりすることで、充実した新人看護職員研修を実施することが可能になるはずです。

新人看護職員数が少なかったり、あるいは年度により新入職員数が大きく増減したりするという医療機関も含めて、院外の様々な資源を活用して取り組むことが有効です。

◆ガイドラインが示す外部組織活用の例

①他医療機関の活用

診療所を含む小規模の医療機関や単科病院の場合

- ⇒ 新人看護職員としての到達目標に記載された全項目を体験することが困難
 - ∴ 近隣の医療機関等で行っている研修に参加するなどの工夫
 - 例) 総合的研修を実施する医療機関の院内研修を公開
地域単位の連携に向けた都道府県による調整
- ⇒ 実地指導者・教育担当者研修受講者が少数
 - ∴ 一定規模の病院が共同して開催する研修に参加する

②研修・教育機関の活用

新人看護職員数が少ない医療機関の場合

- ⇒ 集合形式が可能な研修内容は専門職能団体等が行う研修を
自院内の新人看護職員研修に組み込む
- 例) 医療安全、感染管理、救急蘇生 等

3 | 補助事業の活用で教育・研修体制を充実

厚生労働省「新人看護職員研修事業」の概要

厚生労働省は、平成 22 年度から努力義務化された新人看護職員の臨床研修等の実施に向けて、16 億 8000 万円の予算を計上し、「新人看護職員研修事業」を開始しました。これは、研修実施で増加する医療機関や職員の負担を軽減するねらいがありました。事業申請の募集は年度初めより行われていたものの、申請までの期間が短く、また事業の周知が十分でなかったことから、実際に事業申請がされているのは全体の約 20%に過ぎません。

よって厚生労働省は、より多くの医療機関等に事業を活用してもらうように、2次募集を開始しました。この事業では、施設規模に関わらず、一定の要件を満たすと補助金を受けることができますので、負担軽減のために活用すべきでしょう。

(1)新人看護職研修事業の目的

本事業の目的は、病院等（*1）において、新人看護職員（*2）が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図ることとされています。

厚生労働省は、より多くの医療機関において充実した新人看護職員研修が実施されるような支援を行いたいという趣旨です。

（*1）病院等：病院、診療所、助産所、介護老人保健施設、指定訪問看護事業
ただし、国立高度専門医療研究センターは除く

（*2）新人看護職員
：主として免許取得後に初めて就労する保健師、助産師、看護師および准看護師

(2)事業を活用することによるメリット

新人看護職員が就職策を選択した理由のトップに挙げられるのは、教育・研修体制の充実です（日本看護協会による）。したがって、本事業に取り組むことによって、研修体制の構築に力を入れていることを院内外に示す1つの指標として活用が可能です。

また、本事業への申請を契機として、院内全体で新人職員研修に取り組む体制づくりの着手や、指導を担当する中堅職員の負担を軽減するための人員確保への活用、さらに既に研修体制を構築している医療機関にあっては、現在の研修指導体制とプログラムを見直すきっかけとなる、等の成果が期待されています。

対象となる研修の要件と補助の概要

(1) 研修実施の要件

対象となるのは、新人看護職員を迎える病院等における厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」のうち、以下の項目に沿った研修です（ガイドライン該当部分を参照）。

● 職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制整備	ガイドラインⅠ-3-1
● 組織内で研修責任者、教育担当者、実地指導者の役割を担うものを明確化（ただし、兼任も可）	ガイドラインⅠ-3-2
● 到達目標の設定と評価の実施 ● 研修プログラムの作成と実施	ガイドラインⅡ

(2) 指導体制の概要

看護部長など看護部門の長の責任の下で、研修責任者を選任します。この責任者が医療機関と看護部門の教育理念に基づき、新人看護職員研修に関する企画・運営・実施・評価の全ての過程における責任者として指導を実践することが望ましい例として提示されています。

部門においては、各部署（外来・病棟）管理者のもと、部署内での研修の企画・運営と新人看護職員への指導・評価を行う教育担当者、さらに臨床OJTのなかで直接新人看護職員を指導する実地指導者、というそれぞれの役割を担う職員を選任し、指導を行うこととなります。

(3) 補助される額と対象となる費用

この事業により、新人看護職員研修に要したものとして、次のような費用が補助の対象となります。

① 補助の基準額：基準額の1/2は医療機関が負担・1/2が補助金額

- 研修経費：新人1名採用 ⇒ 44万円 / 新人2名以上採用 ⇒ 63万円
- 教育担当者経費：新人看護職員5名ごとに 21.5万円
(新人看護職員数は、当該年度の4月末日現在における在職者数とし、上限70名)

■例 新人看護職員12名を採用した場合

研修経費（2名以上） 63万円 + 教育担当者経費 43万円 = 106万円
(21.5万円×2)

補助金額：経費の1/2 ⇒ 106万円 × 1/2 = 53万円
* 対象経費106万円以上の場合 ⇒ 53万円が上限

②対象となる経費：補助率 1/2

●研修経費

- 新人看護職員研修事業の実施に必要な研修責任者経費（謝金、人件費、手当）
- 報償費、旅費
- 需用費（印刷製本費、消耗品費、会議費、図書購入費）
- 使用料及び賃借料
- 役務費（通信運搬費、雑役務費）
- 賃金（外部の研修参加に伴う代替職員経費）

（*）新人看護職員が2名以上の場合は、対象経費に備品購入費が含まれる

●教育担当者経費

- 教育担当者経費（謝金、人件費、手当）

事業申請に関わるFAQ

Q：研修責任者、教育担当者及び実地指導者として、何らかの要件が必要か

A：特に職種、経験年数、研修受講などの要件はなく、ガイドラインで示されているそれぞれの役割を担える者であればよい。

Q：教育担当者は、必ず各部署に配置することが必要か

A：教育担当者の各部署配置は補助要件ではないが、新人看護職員の教育方針や研修プログラムに基づき、適切な研修が行われるよう、教育的役割を担う教育担当者を各部署に1名以上配置することが望ましい。

Q：プログラム企画・運営組織（委員会等）は、必ず設置することが必要か

A：委員会等の設置は補助要件とはしていない。しかし、より適切な新人研修を実施するためには、組織内の委員会等で研修プログラムの策定・企画等を行うことが望ましい。

Q：ガイドラインに示されている到達目標項目のどこまで実施していればよいのか

A：当該到達目標の一覧を参考に、医療機関の特性等を踏まえて設定したもので評価すること、また研修プログラムの詳細（内容や方法等）についても、医療機関の規模や機能等に応じて、外部組織の研修を活用するなど自由にアレンジしたもので差し支えない。

Q：複数の診療所が共同して研修を行った場合、補助金の申請はどのようにすべきか

A：代表となる診療所が一括して申請手続きを行っても差し支えない。

4 | 研修到達目標・プログラムの作成例

研修到達目標の作成例

厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」では、実際の研修プログラムと到達目標、および技術指導の例を掲げており、同研修を実施する医療機関が参考にして、有効な研修を実践してもらうための考え方を示しています。

◆看護職員として必要な基本姿勢と態度についての到達目標

★：一年以内に経験し修得を目指す項目

到達の目安 II：指導のもとでできる I：できる

		★	到達の目安			
看護職員としての自覚と責任ある行動	①医療倫理・看護倫理に基づき、人間の生命・尊厳を尊重し患者の人権を擁護する	★				I
	②看護行為によって患者の生命を脅かす危険性もあることを認識し行動する	★				I
	③職業人としての自覚を持ち、倫理に基づいて行動する	★				I
患者の理解と患者・家族との良好な人間関係の確立	①患者のニーズを身体・心理・社会的側面から把握する	★				I
	②患者を一個人として尊重し、受容的・共感的態度で接する	★				I
	③患者・家族が納得できる説明を行い、同意を得る	★				I
	④家族の意向を把握し、家族にしか担えない役割を判断し支援する	★			II	
	⑤守秘義務を厳守し、プライバシーに配慮する	★				I
	⑥看護は患者中心のサービスであることを認識し、患者・家族に接する	★				I
組織における役割・心構えの理解と適切な行動	①病院及び看護部の理念を理解し行動する	★			II	
	②病院及び看護部の組織と機能について理解する	★			II	
	③チーム医療の構成員としての役割を理解し協働する	★			II	
	④同僚や他の医療従事者と安定した適切なコミュニケーションをとる	★				I
生涯にわたる主体的な自己学習の継続	①自己評価及び他者評価を踏まえた自己の学習課題をみつける	★				I
	②課題の解決に向けて必要な情報を収集し解決に向けて行動する	★			II	
	③学習の成果を自らの看護実践に活用する	★			II	

上記の例では、到達目標を I～IV までの 4 段階に分けて、修得すべき項目を示しています。また、★が付された項目は、1 年以内に経験し修得を目指す項目としており、基本姿勢と態度に関しては、全てがこれに該当するものとされています。

このほかに厚生労働省ガイドラインでは、管理的側面と看護技術についての到達目標を示しており、これらは現在自院で実施している研修内容を見直すためにも活用することができます。

各研修プログラムの作成例

研修方法は、OJT（臨床教育）と Off-JT（集合研修）、および自己学習を適切な形で組み合わせるものとし、講義形式のものは通信教育や e-ラーニング研修などを活用し

た方法も提案されています。このため、診療所など小規模の医療機関で見られるように、指導を担当すべき職員が少ない等の問題がある場合でも、ガイドラインに示された次のような研修プログラムを実践することが可能になると考えられます。

(1)新人看護職員の研修プログラム例

研修項目		方法	時間	4月(入職時)~数日間	4月~6月	7~9月	10~3月
1.新人看護師研修の概要		講義	1時間	・目標と計画 ・研修手帳の活用方法			
2.看護師として必要な基本姿勢と態度		講義・演習	3時間	・患者の権利と看護者の責務 ・看護者の倫理綱領 ・接遇			・実践の振り返り
3.技術的側面	清潔・衣生活援助技術 創傷管理技術	講義・演習	6時間			・スキンケア	・褥瘡の予防:リスクアセスメント、体圧分散等
	与薬の技術	講義・演習	6時間		・皮下注射、筋肉内注射 ・点滴管理:薬剤準備、ボトル交換、挿入部の固定、輸液量の計算等 ・輸液ポンプ、シリンジポンプの使い方	・点滴静脈内注射 ・薬剤等の管理(毒薬・劇薬・麻薬、血液製剤を含む)	・輸血の準備、輸血中と輸血後の観察
	救命救急処置技術	講義・演習	4時間		・急変時の対応:チームメンバーへの応援要請等 BLS/AED		
	症状・生体機能管理技術	講義・演習	6時間		・静脈血採血		・フィジカルアセスメント ・心電図モニター
	感染防止の技術	講義・演習	2時間		・スタンダードプリコーションの実施		
	その他配属部署で必要な看護技術	OJT		配属部署で必要な看護技術			
4.管理的側面	安全管理 災害・防災管理	講義・演習	3時間	・医療安全対策:組織の体制、職員を守る体制、事故防止策、発生時の対応等 ・消火設備			
	情報管理	講義・演習	3時間	・個人情報保護	・診療情報の取り扱い 記録		
研修の振り返り フォローアップ			1時間		・振り返り	・振り返り	・振り返り

(2)教育担当者の研修プログラム例

研修項目	方法	前年度※1~3月		4月・5月・6月・7月・9月・11月
		研修前期 6時間	研修後期 6時間	
1.新人看護職員研修における教育担当者の役割	講義 演習	・教育担当者に対する期待 ・新人看護職員研修ガイドライン		
2.到達目標の理解と設定	講義 演習	・組織の理念と人材育成の考え方 ・自施設における新人看護職員研修の到達目標の設定		
3.教育に関する知識	講義	・カリキュラム、教育方法、教育評価など年間教育の立案に必要な知識		
4.課題と解決策の検討	演習	・自身の経験に基づく新人看護師・実地指導者・教育システムに関する課題の明確化と解決策の検討 ・現教育担当者との意見交換		・実施状況の報告 ・課題の共有と解決策の検討
5.年間教育計画の立案	演習		・自部署の年間教育計画の立案	・計画の見直し

※前年度:教育担当者としての役割を担う年度が始まる前の年度

ガイドラインには、このほか実地指導者の研修プログラム例が示されていますが、いずれの研修も、記載された全ての項目を実施しなければならないものではありません。

■参考および引用

平成 21 年 12 月 厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」

社団法人日本看護協会「新人看護職員を採用したすべての病院・施設で申請を！！」

厚生労働省医政局看護課作成：北海道追加

「新人看護職員臨床実践能力研修支援事業実施に関する Q & A」