

I. 新人看護職員研修の努力義務化

1. はじめに

職業人として第一歩を踏み出した新人看護職員が、臨床看護実践能力を確実なものとするとともに、看護職員としての社会的責任や基本的態度を修得することはきわめて重要である。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を背景に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た。その一方、臨床現場で必要とされる臨床看護実践能力と基礎教育で修得する看護実践能力との間には乖離が生じ、その乖離を埋めるためには、臨床看護実践能力を高めるための新人看護職員研修の実施内容や方法を検討し、実施に移すことが求められている。そこで、新人看護職員の臨床看護実践能力の向上と医療安全の確保、早期離職防止の観点から厚生労働省に「新人看護職員研修に関する検討会*1」を設置し、「新人看護職員研修ガイドライン」を作成した（平成 21 年 12 月）。「新人看護職員研修ガイドライン」は、医療機関の機能や規模にかかわらず新人を迎えるすべての医療機関で研修を実施することができる体制の整備を目指して作成された。新人の到達目標達成のために必要な施設の要件、指導方法等を提示している。

一方、保健師助産師看護師法および看護師などの人材確保の促進に関する法律の改正*2により、新人看護職員研修が努力義務化となった（平成 22 年 4 月 1 日）。

2. 用語の定義

1) 新人看護職員

免許取得後に医療機関等に初めて就労する看護職員（保健師、助産師、看護師）で、就労して 1 年未満の者をいう。自立して自分の今後の目標を定め、主体的に研修に参加することが期待される。（例えば、保健師として就業していた者が看護師として初めて就業する場合など、免許取得後以降に初めて臨床現場で就業する看護職員も対象となる）

2) 新人看護職員研修

新人看護職員を対象とした就業先で行われる研修や教育支援のすべてをいう。新人看護職員は、研修を通じて知識・技術・態度などを身につけ、臨床現場でしか培うことのできない基本的看護実践能力を獲得する。研修は職場内教育（OJT：on the job training）と集合研修（off-JT：off job training）などを組み合わせて行うが、OJT が特に重要である。

* 1 新人看護職員研修に関する検討会が強調した点

1. 全職員が新人に関心を持ち、皆で育てるという組織文化を醸成すること。
2. 新人の教育では、組織や部署の中で幾重にも支援が受けられる屋根瓦方式を定着させること。
3. 新人と指導者の「つながり」を重要視し、新人教育支援に周りの全職員が見守り育て支え合い、共に成長することを目指すこと。

* 2 法改正のポイント

1. 保助看法において、保健師と助産師国家試験の受験資格について、修業年限を「6ヶ月以上」としていたものを、「1年以上」に延長した。
2. 保助看法において、保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない、とした。
3. 看護師等の人材確保の促進に関する法律において、病院等の開設者等の責務として、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に努めなければならない、とした。また、看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるよう配慮に努めなければならない、とした。
4. 看護師等の人材確保の促進に関する法律において、看護師等の責務の 1 つとして「研修を受ける」を追加した。

Ⅱ. 「新人看護職員研修ガイドライン」の基本的な考え方

1. 新人看護職員研修の理念

- 1) 看護は人間の生命に深く関わる職業であり、患者の生命、人格および人権を尊重することを基本とし、生涯にわたって研鑽されるべきものである。
- 2) 新人看護職員を支えるためには、周囲のスタッフだけでなく、全職員が新人看護職員に関心を持ち、皆で育てるという組織文化の醸成が重要である。この新人看護職員研修ガイドラインでは、新人看護職員を支援し、周りの全職員が共に支え合い、成長することを目指す。

2. 新人看護職員研修の基本方針

- 1) 新人看護職員研修は、新人看護職員が基礎教育で学んだことを土台に、臨床実践能力を高めるものである。新人看護職員は、新人看護職員研修で修得したことを基盤に生涯にわたって自己研鑽することを目指す
- 2) 新人看護職員研修は、看護基礎教育では学習することが困難な、医療チームの中で複数の患者を受けもち、多重課題を抱えながら、看護を安全に提供するための臨床実践能力を強化することに主眼を置くことが重要である。
- 3) 医療における安全の確保および質の高い看護の提供は重要な課題である。安全で安心な療養環境を保証するため、医療機関は患者の理解を得ながら組織的に職員の研修に取り組むものであり、新人看護職員研修はその一環として位置づけられる。
- 4) 専門職業人として成長するためには、新人看護職員自らがたゆまぬ努力を重ねるべきであることはいうまでもないが、新人の時期から生涯にわたり、継続的に自己研鑽を積むことができる実効性のある運営体制や研修支援体制が整備されていることが重要である。
- 5) 医療状況の変化や看護に対する患者・家族のニーズに柔軟に対応するためにも、新人看護職員研修は、常に見直され発展していくものである。
- 6) 赤十字について理解を深め、新人看護職員研修で修得したことを基盤に生涯にわたって赤十字看護師として自己研鑽することを目指す。

当院看護部においても「新人看護職員研修ガイドライン」にもとづき、従来の研修や教育支援体制について見直しを行い、旭川赤十字病院に就職した新人看護職員（以下：新人）をスタッフ全員で大切に育て、ともに成長することを目指し新人教育支援体制を再構築した。

Ⅲ. 看護職員の教育目的・目標

【看護職員の教育目的】

赤十字理念（人道）に基づき、看護職員が専門職業人として、質の高い且つ効率的な看護サービスが提供できる人材を育成する。

【看護職員の教育目標】

1. 赤十字の理念・看護倫理に基づき、知識・技術を統合し質の高い看護サービスを提供できる能力を養う。
2. 組織の一員として役割を理解し、医療チームにおいてお互いの能力を最大限発揮できる関係を築き、主体的に責任を持って自らの役割を果たすことができる能力を養う。
3. 専門職業人として自己研鑽に努め、個々のキャリアプランに基づき、臨床看護実践能力の向上が図れるよう支援する。
4. 赤十字について理解を深め、赤十字看護師として必要な能力を養う。

【新人の到達目標】（キャリア開発ラダーレベルⅠ到達目標）

1. マニュアルを見たり、助言を受けながら、日常ケアに必要な基本的知識を活用し、優先度を決定することができる。
2. 看護者の倫理綱領を知っており、対象を一個人として尊重できる。
3. 自分の役割と責任を認識しながら、自分の能力を超えた看護が求められる場合には、支援や指導を自ら得たり、業務内容について相談できる。
4. 倫理的ジレンマに陥った時、赤十字の原則に基づいて行動しようとしている。

【新人教育支援のビジョン】 「スタッフ全員で新人を大切に育てる」

【新人教育支援方針】

1. 新人のリアリティショックを最小限にし、職場適応を促進するようスタッフ全員であたたかく支援する。
2. 新人が指導または助言を受けながら、安全な看護実践ができるように指導する。
3. 新人が社会人として基本的マナーを修得し、専門職業人としての自覚と責任のある行動ができるよう指導する。
4. 新人が自分の大切にしている看護について表現できるよう支援する。

【スタッフ全員で新人を大切に育てる教育支援体制】

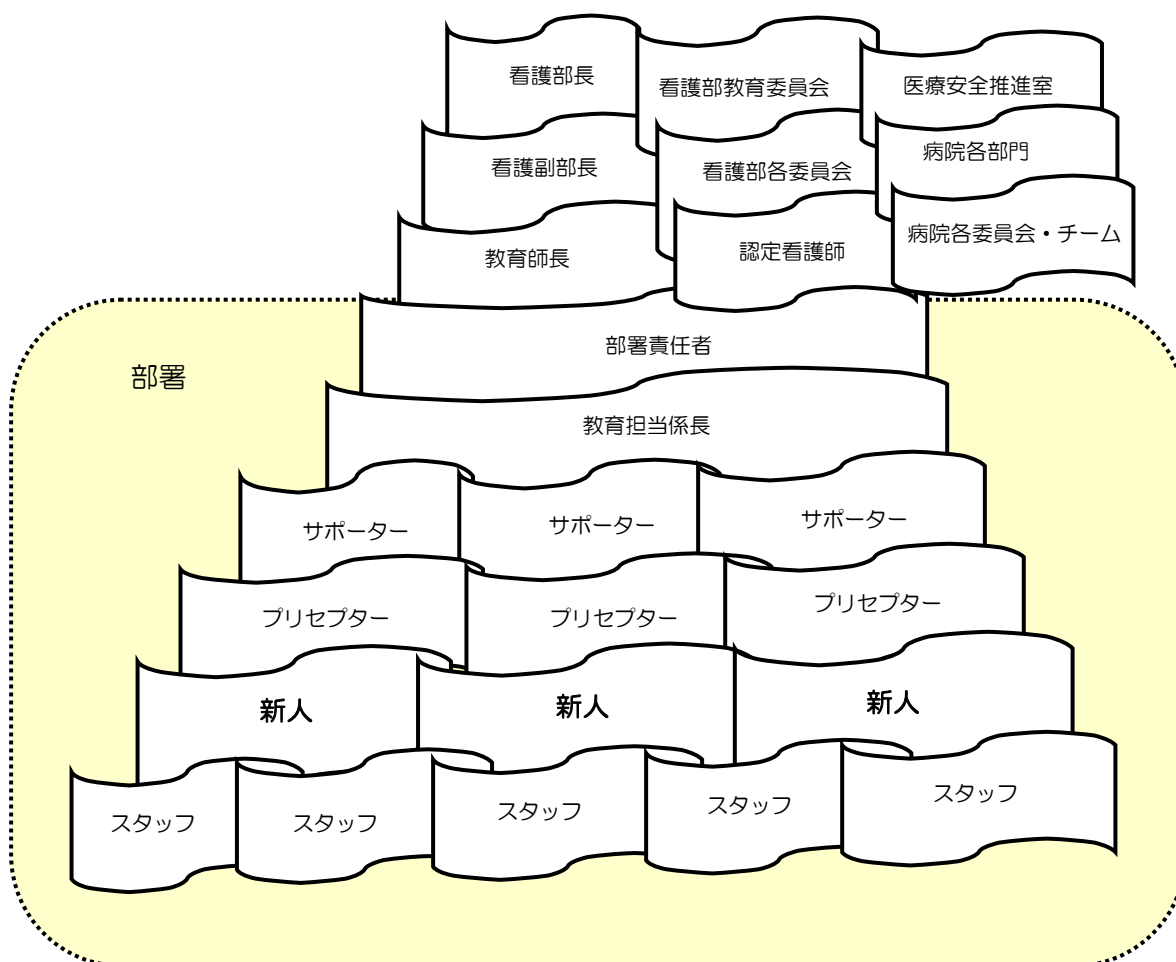
スタッフ全員が新人に対し教育的に関わり、新人が幾重にも支援が受けられる屋根瓦方式の新人教育支援体制のイメージ図を示す（図1）。

新人教育支援体制は、看護部長の責任において構築され、教育担当看護副部長のもと研修責任者(教育師長)を配置する。教育師長は看護部の教育理念に基づき、看護部教育委員会、看護部各委員会、認定看護師、医療安全推進室、病院各部門、病院各委員会・チームなどと連携をとりながら新人教育支援の企画・運営・実施・評価を行う。

各部署では、部署責任者（師長）のもと、教育担当係長、サポーター、プリセプターを配置する。スタッフは部署の新人教育において、全員が指導者としての役割を担う。

1. スタッフ全員で新人を支援することを基本とする。
2. 新人1名に対し、プリセプター、サポーター各1名を配置する。
3. プリセプター&サポーター体制を基本としたグループ支援体制などを可能とする。

【図1】 新人支援体制のイメージ図（隙間なくつながる屋根瓦）



IV. 新人看護職員研修における各担当者の役割

担当者	定義 配置任期	要件	役割
スタッフ	定義 新人の看護実践・看護技術修得の指導担当者	部署の看護職員全員 (プリセプター、サポーター、教育担当係長、師長を除く保健師・助産師、看護師、准看護師) *部署の新人教育において、全員が指導者としての役割を担う	1. 部署の新人教育計画に基づき、日常看護業務において、看護実践者の役割モデルとして、理論的根拠を説明しながら、看護基準・手順を活用し、対象の状況に応じた看護実践・看護技術の指導を行う 2. 看護技術チェックリストの他者評価を行う(卒後2年目看護職員、准看護師を除く) 3. プリセプター&サポーターまかせにせず、行った指導や関わった時の気づきについて共有する
プリセプター	定義 新人の職場適応支援の担当者 配置 新人1名に対して1名配置 任期:1年	1. 臨床看護経験が概ね3年目以上で、基本的な臨床看護実践能力(図1「臨床実践能力の構造」を参照)を有し、日常看護業務を円滑に遂行できる者 2. 新人の不安や悩みを自分の経験と結びつけて考え、成長にむけて支援ができる者 3. 対象の個別性に応じた看護過程が展開できる者 4. プリセプター研修を受講している者(予定者を含む) 5. プリセプターの役割を通して主体的に学び成長することができる者 6. 部署経験1年以上の者 7. キャリア開発ラダーレベルI以上か、それ相当の者	1. 話のしやすい身近な先輩として新人の相談相手となり、新人の職場適応への支援と精神的支援を行う 2. 新人が患者・家族、スタッフ、他の医療従事者と関係づくりができるよう支援する 3. 新人が新たに経験する勤務や看護業務オリエンテーションを行う(早出、遅出、夜勤、検査、処置など) 4. 新人が社会人としての基本的マナーを習得し、専門職業人として自覚をもった行動ができるよう指導する 5. 看護記録、看護過程の展開を指導する 6. サポーター、スタッフと協力し、新人の看護技術習得の指導・評価を行う 7. 新人教育支援に関する定期的な会議(研修)に参加し、個々に合った教育支援について共有し支援する
サポーター	定義 新人の目標設定、看護技術指導の責任者	1. 臨床看護経験が概ね5年目以上で、看護職員の模範となる臨床看護実践能力を有し、安定した状態で教育的役割が担える者 2. チームリーダーとしての調整能力を有している者 3. 指導者としての役割意識と指導力を向上させる意欲がある者	1. 部署の新人教育計画に基づき、新人個々の教育計画の立案・修正・評価を行う 2. 新人の目標を設定し、達成できるよう支援し、その評価を行う 3. 看護実践者の役割モデルとして、理論的根拠を説明しながら、看護基準・手順を活用し、対象の状況に応じた看護実践・看護技術の指導・評価を行う

	<p>配置 新人 1 名 に対して 1 名配置</p> <p>任期：1 年</p>	<p>4. 部署経験 1 年以上の者</p> <p>5. 以下の①～⑤のいずれかの資格を有する者（予定者を含む）</p> <p>① プリセプター研修を受講している者</p> <p>② リーダーシップ研修を受講している者</p> <p>③ その他教育に関する研修を受講している者</p> <p>④ 厚労省、北海道が主催する臨地実習指導者研修を修了している者</p> <p>⑤ キャリア開発ラダーレベルⅡ以上か、それ相当の者</p>	<p>4. 看護技術チェックリストの他者評価をプリセプター、スタッフと協力しながら行う</p> <p>5. 新人の看護技術習得状況を把握し（3・6・12 か月）、未経験の看護技術を経験できるよう調整する</p> <p>6. 新人教育支援に関する定期的な会議（研修）に参加し、個々の成長に合った教育支援について検討しスタッフに周知する</p> <p>7. 新人対象の看護技術修得のための集合研修に指導者として参加し、部署教育と連動させる</p> <p>8. 部署責任者、教育担当係長とともに部署の新人教育計画の評価を行う</p>
教育担当係長	<p>定義 部署の新人教育支援の担当者</p> <p>配置 新人の配置部署に 1 名配置</p> <p>任期 1 年、再任を妨げない</p>	<p>1. 看護係長であること</p> <p>2. 以下の①～⑤のいずれかの資格を有する者</p> <p>① 赤十字看護管理研修Ⅰ、看護協会認定看護管理者研修（ファーストレベル）を修了した者（予定者を含む）</p> <p>② 看護専門学校、看護大学等で教師 3 年以上の実務経験を有する者</p> <p>③ 国（厚生労働省）、都道府県が主催する臨地実習指導者研修を修了し、学生指導の経験のある者</p> <p>④ キャリア開発ラダーレベルⅢ以上、もしくは管理者ラダーⅠを有する者</p> <p>⑤ 看護部教育委員会の活動経験がある者</p> <p>（附則および特例） 上記資格の項を欠く場合であっても、部署責任者が推薦し看護部管理会議で承認し任用することがある</p>	<p>1. 施設の新人教育計画に基づき、部署責任者とともに部署の新人教育計画の立案・実施・評価を行う</p> <p>2. 新人の職場適応状況や臨床看護実践能力の修得状況を把握し、個々に合った教育支援が行われるよう新人およびプリセプター・サポーターを指導・支援する</p> <p>3. 新人とプリセプター・サポーターの関係を調整する</p> <p>4. 部署での新人教育支援に関する定期的な会議を企画し、個々の成長に合った教育支援について検討しスタッフに周知する</p> <p>5. 新人教育支援にスタッフ全員がそれぞれの役割を果たせるよう意識づけを行う</p> <p>6. 新人対象の看護技術修得のための集合研修に指導者として参加し、部署教育と連動させる</p> <p>7. 教育担当合同会議に参加し、新人教育支援に関する情報共有と問題解決を行う</p>
部署責任者	<p>定義 部署の新人教育支援の責任者</p>	<p>看護師長であること</p>	<p>1. 部署の新人教育方針を明確化し、スタッフに周知する</p> <p>2. 施設の新人教育計画に基づき、教育担当係長とともに部署の新人教育計画の立案・実施・評価を行う</p> <p>3. 新人の職場適応状況・新人教育計画の進捗状況を把握し、個々に合った教育支援が行われるよう新</p>

			<p>人およびプリセプター、サポーター、教育担当係長を指導・支援する</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 新人教育支援にスタッフ全員がそれぞれの役割を果たせるよう意識づけを行う 5. 部署での新人教育支援に関する会議やその他の場面において、個々に合った教育支援が行われるよう指導する 6. 教育師長と新人の状況について情報交換を行う
教育師長	<p>定義 施設の新人教育支援の責任者</p> <p>配置 施設に1名専従</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護師長であること 2. 以下の①～④のいずれかの資格を有する者 <ol style="list-style-type: none"> ① 日本赤十字社幹部看護師研修センターで看護管理研修Ⅰ・Ⅱを修了した者（予定者含む） ② 看護協会が主催する認定看護管理者研修（ファーストレベル、セカンドレベル）を修了し、且つ赤十字科目Ⅰ・Ⅱを修了した者（予定者を含む） ③ 看護専門学校等で教師3年以上の実務経験を有する者 ④ 看護部教育委員会の活動経験を有する者（看護部教育方針及びキャリア開発ラダーの推進ができる者） <p>（附則および特例） 上記資格の項を欠く場合であっても、部署責任者が推薦し看護部管理会議で承認し任用することがある</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 看護部の教育理念に基づき、看護部長の責任のもと、教育担当看護副部長、看護部教育委員会、看護部各委員会、認定看護師、医療安全推進室、病院各部門、病院各委員会・チームなどと連携をとりながら新人教育支援の企画・運営・実施・評価を行う 2. 全職員に対し新人教育支援に関するビジョンと教育支援体制の周知を行う 3. 各部署責任者や教育担当者と連携を図りつつ、新人教育支援全体を把握し、指導・支援を行う 4. 新人の離職を防ぎ、職場定着を目指した教育・精神的支援を行う（新人支援ラウンド、面接など） 5. 入職時集合研修の企画・運営・評価を行う 6. 新人の臨床看護実践能力等の評価を行う 7. 新人のインシデント分析と対策を検討する

V. プリセプター、サポーターの育成

1. プリセプター、サポーター育成プログラム

時期	研修項目	方法	内容
3月	*次期プリセプター対象 ・新人を迎える心構え	講義	・新人看護職員研修の努力義務化 ・組織の理念と教育方針 ・当院の新人教育支援体制 ・新人の理解 ・新人教育支援のポイント ・新人の事故の特徴 ・プリセプター、サポーターの役割 ・当院の新人教育支援計画
4月	・看護技術の指導	演習指導	・車椅子への移乗における技術指導 ・皮内、皮下、筋肉内、静脈内、点滴静脈内注射、採血における技術指導
	・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討	新人支援会議	・新人の状況の共有、4月の新人目標の評価と指導体制の検討など
5月	・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討	新人支援会議	・新人の状況の共有、5月の新人目標の評価と指導体制の検討、新たな看護業務や勤務を経験する上での指導体制の検討など
	・看護技術の指導	演習指導	・輸液・シリンジポンプの取り扱いにおける技術指導
6月	・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討	新人支援会議	・新人の職場適応状況と指導体制の検討など
	・看護技術の指導	演習指導(部署)	・12誘導心電図の装着演習(時期は問わない)
	・教育的関わりの方法	講義	・新人の状況の共有 ・学習タイプの理解 ・コーチング技法
8月	・指導体制の中間評価	評価表	・自己評価による課題の明確化
9月	・看護技術の指導	演習指導	・二次救命処置における技術指導
	・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討	新人支援会議	・6か月の評価状況と指導体制の検討など
12月	・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討	新人支援会議	・年間の到達目標達成に向けた指導体制の検討、ラダーレベルⅠ申請の準備状況の確認など
2月	・指導体制の年度末評価	評価表	・自己評価と課題の明確化
	・新人看護職員研修の振り返り	レポート	・自己の振り返り、課題の明確化、部署責任者によるフィードバック

*院内研修への参加学習も研修プログラムの一環として位置づける

*外部講師による教育に関する研修に参加する

2. プリセプター、サポーター育成の評価

- 1) 集合研修の評価
- 2) 評価表による自己評価、新人他者評価(8月、2月)
- 3) 目標管理における自己目標の評価と課題の明確化
- 4) 研修後のレポートで学びと課題を明確化する

VI. 教育担当係長の育成

1. 教育担当係長育成プログラム

時期	研修項目	方法	内容
4月	・教育担当係長の役割	会議	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の理念と人材育成の考え方 ・教育方針、教育体系、教育システム ・教育担当係長の役割 ・新人看護職員研修ガイドライン ・新人看護職員教育計画
	・看護技術の指導	演習指導	<ul style="list-style-type: none"> ・車椅子への移乗における技術指導 ・皮内、皮下、筋肉内、静脈内、点滴静脈内注射、採血における技術指導
	<ul style="list-style-type: none"> ・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討 	新人支援会議	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の状況の共有、4月の新人目標の評価と指導体制の検討など
5月	・課題と解決策の検討	会議	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護師の技術習得状況 ・新人支援ラウンド結果 ・実施状況、課題の明確化と共有、解決策の検討
	・看護技術の指導	演習指導	<ul style="list-style-type: none"> ・輸液・シリンジポンプの取り扱いにおける技術指導
	<ul style="list-style-type: none"> ・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討 	新人支援会議	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の状況の共有、5月の新人目標の評価と指導体制の検討、新たな看護業務や勤務を経験する上での指導体制の検討など
6月	<ul style="list-style-type: none"> ・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討 	新人支援会議	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の職場適応状況と指導体制の検討など
	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の状況 ・課題と解決策の検討 	会議	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の事故状況 ・新人職場適応調査結果 ・研修実施状況、課題の明確化と共有、解決策の検討
7月	・基礎看護技術習得状況	会議	<ul style="list-style-type: none"> ・共有と課題の明確化
8月	・新人の状況	会議	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の事故状況ほか
9月	・看護技術の指導	演習指導	<ul style="list-style-type: none"> ・二次救命処置における技術指導
	<ul style="list-style-type: none"> ・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討 	新人支援会議	<ul style="list-style-type: none"> ・6か月の評価状況と指導体制の検討など
	<ul style="list-style-type: none"> ・研修プログラムの評価（新人、実地指導者、教育担当者） ・部署の教育計画の評価 	会議	<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施状況、課題の明確化と共有、解決策の検討 ・研修プログラムの妥当性や適切性の確認、目標達成度の判断 ・自部署の年間教育計画の評価修正
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎看護技術習得状況 ・レベルⅠ指標到達状況の共有 	会議	<ul style="list-style-type: none"> ・共有と課題の明確化
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・指導状況の共有 ・課題の共有と解決策の検討 	新人支援会議	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の到達目標達成に向けた指導体制の検討、ラダーレベルⅠ申請の準備状況の確認など
	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の状況 ・課題の共有と解決策の検討 	会議	<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施状況、課題の明確化と共有、解決策の検討

時期	研修項目	方法	内容
1月	<ul style="list-style-type: none"> 研修プログラムの評価（新人、プリ&サポ、教育担当係長） 部署の教育計画の評価 	会議	<ul style="list-style-type: none"> 研修プログラムの妥当性や適切性の確認、目標達成度の判断 自部署の年間教育計画の評価修正
2月	<ul style="list-style-type: none"> 新人の状況 次年度の部署の年間教育計画の立案 教育担当者としての振り返り 基礎看護技術習得状況 レベルⅠ指標到達状況の共有 	会議 レポート	<ul style="list-style-type: none"> 研修実施状況、課題の明確化と共有、解決策の検討 自己の振り返りと課題の明確化 部署の特殊性に合わせた目標設定、指導計画
3月	<ul style="list-style-type: none"> 看護部教育会議での検討 	会議	<ul style="list-style-type: none"> 新人の事故状況ほか 共有と課題の明確化 施設の研修体制の評価と課題の明確化

*院内研修への参加学習も研修プログラムの一環として位置づける

*外部講師による教育に関する研修に参加する

2. 教育担当係長育成の評価

- 1) 係長機能評価表による自己評価・他者評価（9月、2月）
- 2) 目標管理における自己目標の評価と課題の明確化
- 3) レポートによる振り返りと課題の明確化

Ⅶ. 新人看護職員研修体制・計画の評価

1. 部署評価

看護技術チェックリスト評価、ラダーレベルⅠ指標到達度評価、面接（目標、中間、育成）、プリセプター評価、サポーター評価、ラダー申請状況など

2. 集合研修評価

- 1) 研修終了時の評価
- 2) 研修終了後、実践の場での事後評価

3. 各担当者からの評価

新人、スタッフ、プリセプター、サポーター、教育担当係長、部署責任者からの評価など

別紙：新人看護職員教育支援計画

3か月毎の共通目標、看護部集合教育、指導上の留意点、評価などを示す。

部署の新人教育支援方針、部署の新人目標、指導内容・担当者、指導上の留意点、部署評価は、部署の特殊性に合わせ設定し、新人個々の到達度に合わせて使用する。