

IV 新人看護職員研修指導指針

1 新人看護職員育成の方針

(1) 新人看護職員の準備状態

新人看護職員は、それぞれの教育機関において看護基礎教育を修了し、新卒者が持つべき知識及び技能を問う資格試験に合格した者であり、成人の学習者である。

しかしながら、学校養成所における教育内容の違い、新人看護職員個人の特性等により、新人看護職員一人一人の準備状態は多様であることを、新人看護職員の指導に関わる者は理解しておく必要がある。

(2) 新人看護職員指導の方向性

新人看護職員研修では、この準備状態を踏まえて、医療チームの中で多重課題を抱えながら複数の患者を受け持ち、決められた時間内で優先度を判断し、安全に看護を提供するために必要な姿勢、知識及び技術に焦点を当てて指導していく必要がある。

(3) 新人看護職員研修を通しての看護実践能力の統合

新人看護職員の指導に当たって、到達目標で示した「看護職員として必要な基本姿勢と態度」、「看護実践における技術的側面」、「看護実践における管理的側面」はそれぞれ個々に達成するものではなく、3つの目標が互いに関連しあい、統合されて初めて臨床実践能力が向上するということを、指導に関わる者が理解している必要がある。

(4) 指導の方法

新人看護職員研修は、現場教育においても集合教育においても、単に新しい知識・技術を提供するに留めず、新人看護職員が自らの看護実践に取り込み活用していけるよう、その内容及び方法を工夫する必要がある。

例えば、集合教育で学んだ知識を、受持ち患者の看護ケアと結びつけるような働きかけを指導に関わる者が意識的に行う等である。

また、新人看護職員が自ら受け持った患者に必要な看護を考え判断する能力を養うために、日々の看護実践において、常に到達目標で示した「看護技術実施時の確認項目」を新人看護職員と指導に関わる者とで確認しあうことが重要である。

2 施設における研修体制の充実

(1) 研修体制整備の意義

各施設は、新人看護職員研修の充実が、医療安全の確保、看護の質の向上、さらには、看護職員の人材確保及び離職防止に貢献することを認識する必要がある。

特に、新人看護職員研修に当たって、各施設、各職員は改めて日常の看護を振り返り、看護実践の根拠を確認する必要があることから、質の高い研修の実施は、組織全体としての医療の質の向上に繋がることを再認識する必要がある。

(2) 職員の研修への参加

新人看護職員研修は、各施設の全ての職員が、それぞれの立場から関わるものであり、全ての職員に研修内容が周知される必要がある。

(3) 施設における教育担当部門の設置

人材育成は医療の質に関わる重要な要素であり、新人看護職員を含めた職員の教育は、施設全体で考え構築すべきものである。このため、各施設は職員の教育についての理念を明確にするとともに、複数の職種で構成される教育担当部門（委員会等）を設置し、施設全体の継続教育を統括することが望ましい。

施設における教育体制の例を図2に示す。

(4) 看護部門における教育理念の明確化及び研修体制の整備

施設の教育理念に基づき、看護部門の教育理念を明確にし、看護部門の長の責任において、研修体制を構築する必要がある。研修体制は、看護部門及び各部署に教育担当者を配置し、役割を明確化する必要がある。

また、臨床現場での研修体制の充実には、責任者が明確にその役割を果たす環境整備が不可欠であり、新人看護職員研修を含めた看護職員全員の研修の企画等を行う看護部門の教育責任者は専任での設置が望ましい。

なお、看護部門の教育責任者は、各部署の到達目標作成の指導や助言を行うとともに、到達目標の達成度の評価にも積極的に関わる必要がある。

(5) 教育担当者及び新人看護職員に対する業務上の配慮

教育担当者及び新人看護職員双方にとって効果的、効率的な研修を行うためには、新人看護職員が研修を行う看護単位に、新人看護職員研修を中心となって企

画・運営する看護職員を配置することが望ましい。

なお、新人看護職員の業務への適応の観点から、頻繁に勤務時間帯を変えることなく、同一の勤務時間帯を一定程度継続させるような配慮が必要である。

(6) 新人看護職員の精神的支援

新人看護職員の多くがリアリティショック※を経験することから、精神的な支援の知識・技術を持つ専門家によって新人看護職員の相談に対応するなどの支援体制を整備することが望ましい。

また、看護部門の長をはじめ、各部署の看護管理者や教育担当者、各指導者は、新人看護職員の職場適応の状況を十分に把握すると同時に、必要な場合には専門的な支援に繋げなければならない。

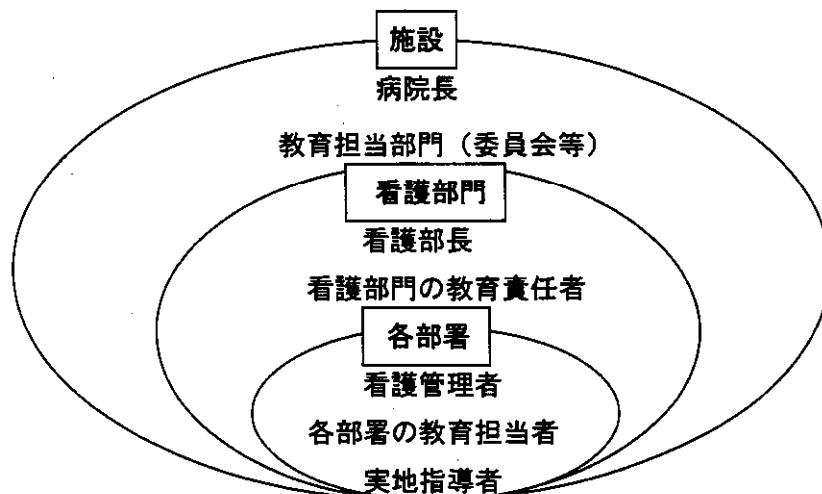
※リアリティショック：理想や期待と現実とがかけ離れていることによって生じる葛藤

(7) 関係部署、他職種との連携

看護部門の教育責任者は、新人看護職員研修に当たって医療安全等の担当部署との連携をとり、医療安全管理や感染管理等の特定分野において専門的な知識・技術を有する職員の新人看護職員研修への参画を求める必要がある。

また、チーム医療を円滑に推進するために、新人看護職員研修に関して他職種との連携を密にとるとともに、新人看護職員が他職種の業務を理解するための機会を設けることが望ましい。

図2 医療施設における教育担当者の位置づけ



(8) 看護基準及び看護手順等の整備

新人看護職員研修に活用するためにも、各施設の看護基準及び看護手順等を整備しておく必要がある。

(9) 新人看護職員研修へのITの導入

医療機関におけるIT（情報技術）の導入が加速度的に進んでいる現在、新人看護職員研修においても、今後IT等を用いた効果的な学習方法を検討することも有益である。

(10) 研修計画の評価、改善等

研修計画及び研修内容については、定期的に評価し改善することにより充実を図る必要がある。

また、新人看護職員研修は看護職員の生涯教育の一環であり、新人看護職員研修修了後の研修計画についても明示する必要がある。

(11) 施設間の支援体制

自施設内での新人看護職員研修の充実が望まれる一方で、施設内で実施できる研修に限界がある施設については、新人看護職員研修に実績のある施設と連携して必要な研修を受けさせたり、さらに教育機関、専門職能団体等において実施される研修を院内研修の計画に取り入れていくことが望ましい。また、新人看護職員研修に実績のある施設は、院内研修を公開する等、他施設への支援を積極的に行うことが求められる。

施設間の支援体制の例：

- 1) 新人看護職員研修に関する情報提供や研修担当者の交流を行う連携施設の確保
- 2) 新人看護職員研修への他施設の新人看護職員の受入れ
- 3) 新人看護職員の指導者育成のための研修への他施設の看護職員の受入れ

3 各部署における研修体制の整備

(1) 看護管理者の役割及び教育担当者の配置

各部署における新人看護職員研修の実施に当たっては、各部署の看護管理者が

研修を統括し、更に、各部署で実施される研修の企画、運営の中心となる教育担当者（教育委員等）を配置することが必要である。

（２）実地指導者の配置

新人看護職員の看護技術等の実地指導を行い、到達目標の到達状況等を定期的に評価する指導者（以下「実地指導者」という。）については、以下のような配置が考えられるが、就職後一定の期間は、指導・相談を行う実地指導者を配置することが望ましい。

実地指導者の配置例：

- １）新人看護職員に対し継続的に指導を行う一人の指導者を配置する。
- ２）各新人看護職員に対し複数の看護職員を指導者として配置する。
- ３）チームナーシングにおけるチームの看護職員全体の中で、日々の指導者を配置する。
- ４）上記３つの方法を就職後の期間別に組み合わせる。

（３）実地指導者の負担の軽減

各部署の看護管理者は、実地指導者への負担が過剰にならないように、実地指導者の役割を明確にすることが必要である。

また、新人看護職員研修においては、新人を直接に指導する実地指導者だけでなく、臨床経験を積んだ先輩の看護職員が併せて支援する「屋根瓦方式」等の厚味のある研修体制を整えることが望ましい。

（４）教育内容等の明示

施設全体の教育計画に基づき、各部署での教育内容、指導時期、指導方法等を含んだ年間教育計画を明示し、部署の全ての看護職員に周知する必要がある。

なお、各部署の教育計画は、施設で定めた研修内容の他に、各部署で新人看護職員に必要な教育内容を含むものとする。

（５）各部署に必要な看護手順等の整備

各部署における指導に当たっては、施設で定められた看護基準及び看護手順に基づいて実施するとともに、さらに各部署で必要な看護手順等を整備しておくことが必要である。

4 新人看護職員の指導者育成のあり方

(1) 実地指導者の要件

新人看護職員研修に当たっては、屋根瓦方式の指導体制によって、全ての看護職員が新人看護職員の指導にあたることが基本であると考えられるが、中でも実地指導者は、指導を通して新人看護職員に与える影響が非常に大きいため、臨床実践経験2年以上であり、知識、技術の指導のみならず、情緒的に安定した教育的指導ができる者であることが望ましい。

(2) 実地指導者研修の場

新人看護職員が各施設で充実した研修を受けることができる環境を整備するためには、実地指導者に対する施設内外での教育が重要である。実地指導者育成の場としては以下のものが想定される。

- 1) 実地指導者が所属する施設内での研修
- 2) 連携をとっている他施設で行われる研修
- 3) 地方公共団体等で開催される研修
- 4) 専門職能団体等が主催する研修
- 5) 学術団体による学術集会等
- 6) 看護基礎教育機関で実施される講演会等

(3) 実地指導者研修のプログラム

施設内外で実施される実地指導者育成のプログラムには、以下の内容を含めることが望ましい。

なお、実地指導者に対する教育においては、指導者としての不安・負担感を軽減することを目的として、看護部門の教育責任者あるいは各部署の長による面接や指導者の支援のための研修を定期的実施する必要がある。

- 1) 教育についての基本的な考え方
- 2) 専門職業人としての生涯教育の考え方
- 3) 看護職員の継続教育の考え方
- 4) 指導者の役割
 - ①新人看護職員の理解
 - ②教育ニーズの把握
 - ③教育目標の設定

- ④教育計画の作成
- ⑤教育計画の実施
- ⑥教育計画の評価及び評価結果のフィードバック
- 5) 指導者に求められる要件
- 6) 各施設、部署における教育計画の実施方法等、各施設、部署において新人看護職員の指導に必要な事項

5 各医療機関への適用

到達目標及び指導指針は、各施設の新人看護職員研修の基本事項として位置付けるが、施設規模、看護職員の構成、教育に係る予算等の状況に合わせた調整も必要である。

また、既に研修体制が整備された施設においても、本報告書をもとに自施設の研修プログラムや指導方法の確認や見直しを行い、研修体制を一層充実させていくことが期待される。

6 研修内容の公開等

(1) 情報公開の意義

新人看護職員研修に関する情報は、看護学生の就職先の選定に当たって重要な情報である。また、施設間の協力・連携体制を構築する上でも、各施設の新人看護職員研修に関する情報の公開は有益である。

(2) 各施設の研修内容等の公開

各施設で実施されている新人看護職員研修の教育内容や方法には、看護学生から大きな関心が寄せられており、各施設はホームページ等を活用し、新人看護職員研修に関する情報を幅広く公開することが望ましい。

公開が期待される情報としては、新人看護職員研修についての施設の理念、施設が求める看護職員像、施設及び各部署の具体的な研修計画、研修内容、指導体制等である。

(3) 就職前の学生への情報提供等

各医療機関は、採用を決定した学生等に対して、就職前に、臨床現場に必要な知識・技術等を主体的に学習するための情報を提供したり、先輩看護職員との交流の場を設ける等、新人看護職員のリアリティショックを軽減するための対応を行うことが望ましい。