

新人看護職員の質の向上について

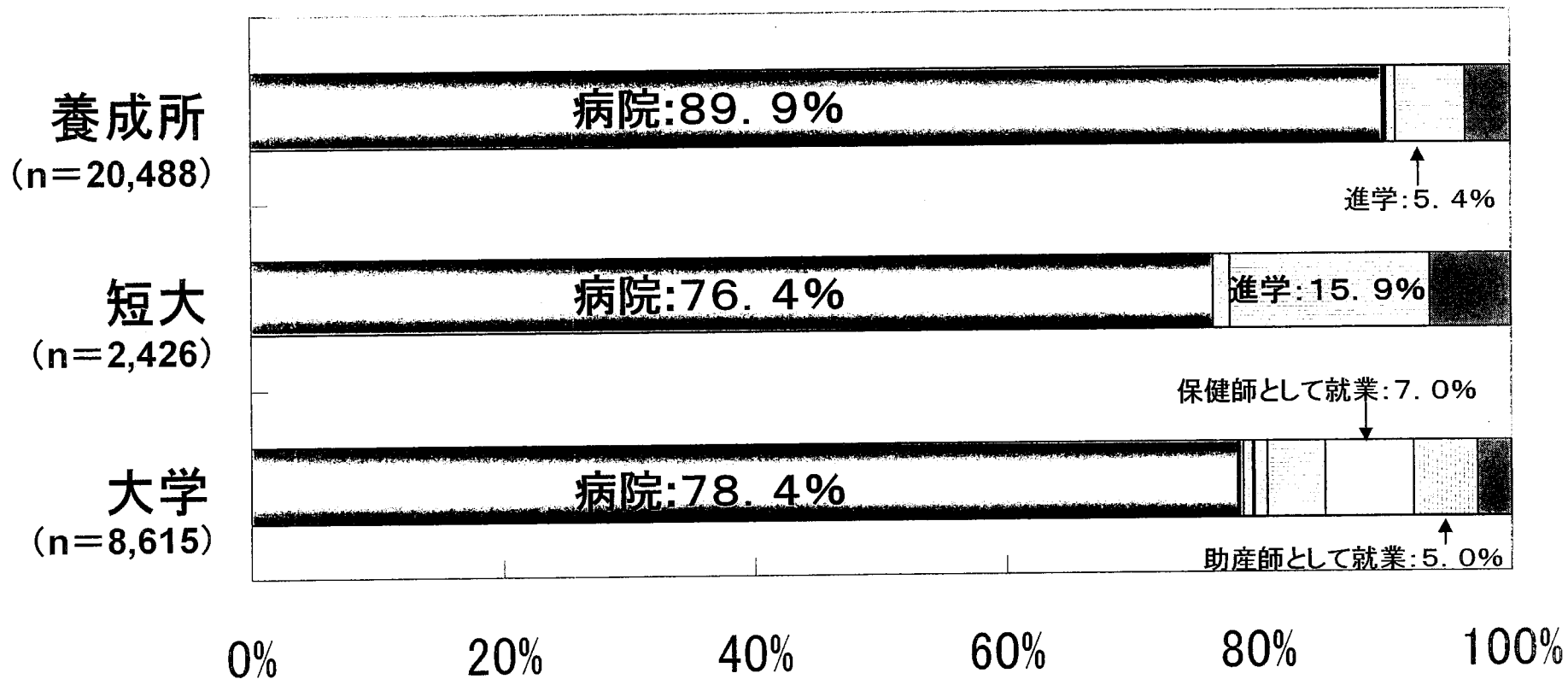
【主な検討課題】

看護基礎教育で習得する看護実践能力と臨床現場で必要とされる臨床実践能力との間に乖離があること、また、その乖離が新人看護職員の離職の一因となっているのではないかとこの指摘を踏まえた、新人看護職員の研修等、質の向上に関する方策

【資料項目】

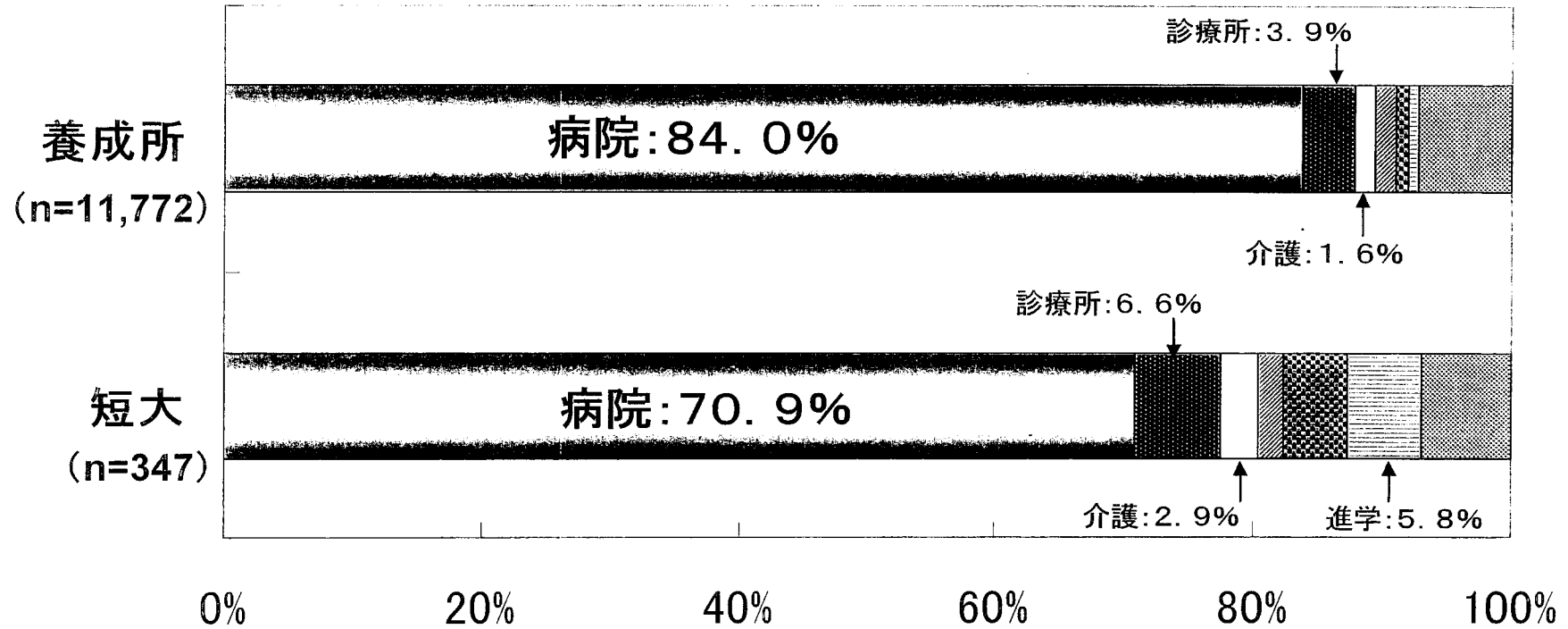
- 1 新人看護職員の就業状況・・・・・・・・・・・・・1
- 2 新人看護職員の課題
 - 1)入職時の実践能力の状況・・・・・・・・・・・・・5
 - 2)ヒヤリ・ハット事例について・・・・・・・・・・・・・6
 - 3)新人看護職員の離職理由・・・・・・・・・・・・・8
- 3 新人看護職員の質の向上に関する取り組み・・・・・・10

看護師学校養成所卒業者の就業状況(3年課程)



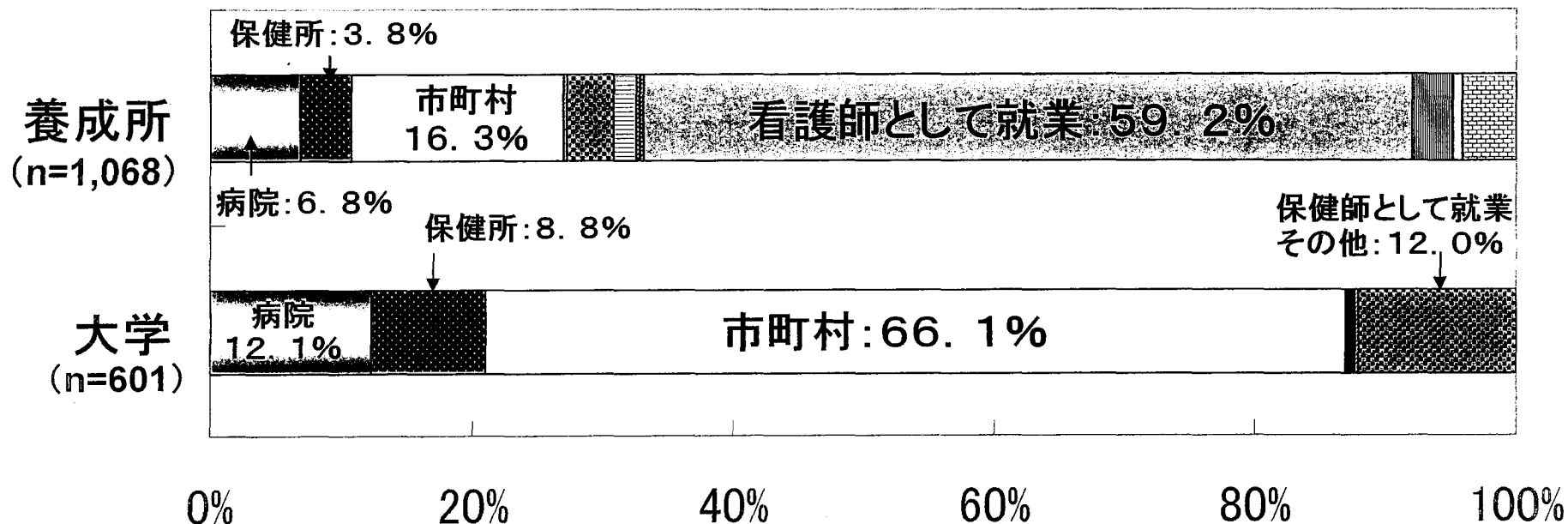
- 病院
- 介護老人施設
- 看護師として就業 その他
- 学校・看護学校教員(看護師業務以外に就業)
- 進学
- 助産師として就業
- 診療所
- 学校・看護学校教員(看護師として就業)
- 養護教諭
- 看護師業務以外に就業 その他
- 保健師として就業
- その他

看護師学校養成所卒業者の就業状況(2年課程)



- 病院
- 学校・看護学校教員
- 進学
- 診療所
- ▨ 看護師として就業 その他
- その他
- 介護老人施設
- ▨ 看護師業務以外に就業 その他

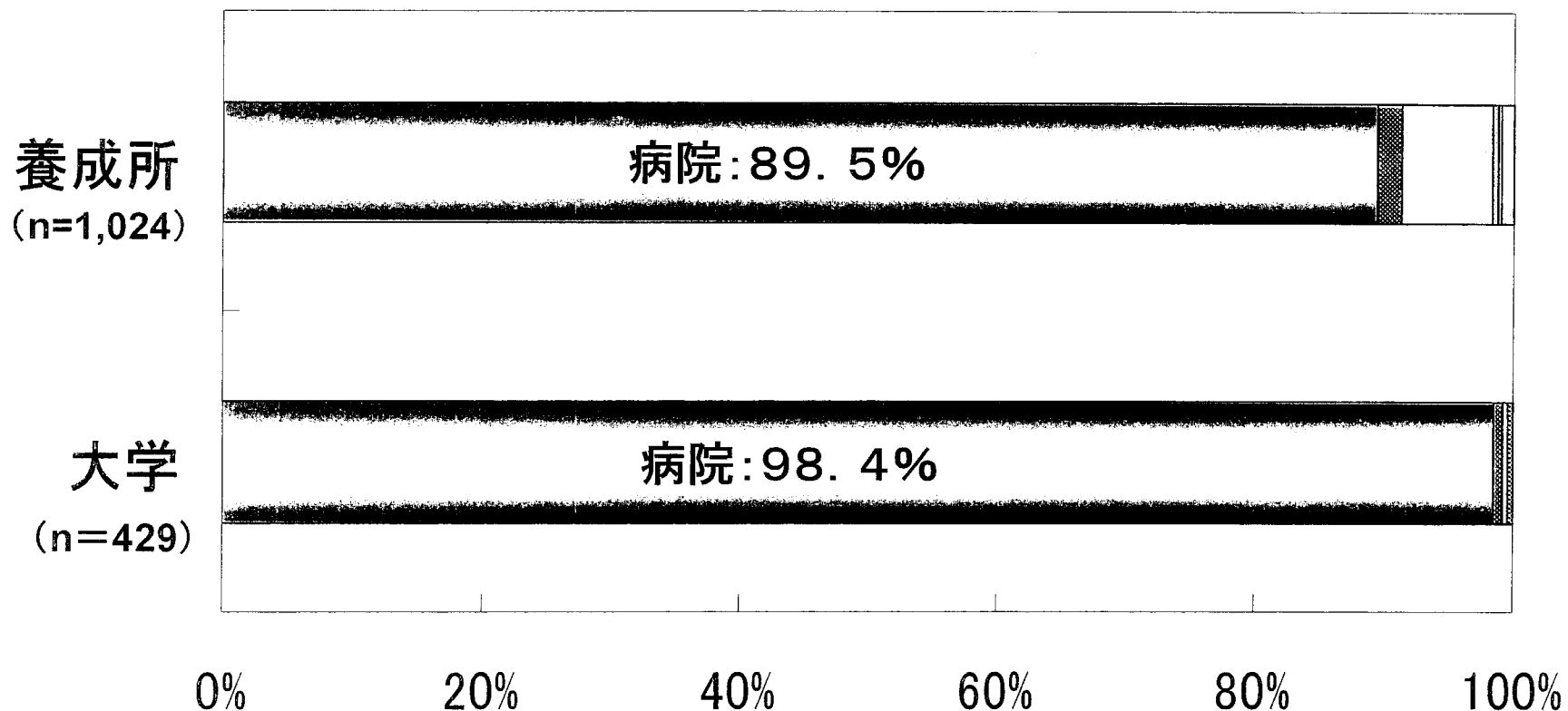
保健師学校養成所卒業者の就業状況



- | | |
|-------------------|-----------------|
| □ 保健師として就業 病院 | ■ 保健所 |
| □ 市町村 | ■ 学校 |
| ▨ 介護老人施設 | ▨ 保健師として就業 その他 |
| ▨ 保健師以外に就業 看護学校教員 | ▨ 保健師以外に就業 養護教諭 |
| ▨ 保健師以外に就業 その他 | □ 看護師として就業 |
| ▨ 助産師として就業 | □ 進学 |
| ▨ その他 | |

注) 大学については、保健師として就業した者の就業状況である。

助産師学校養成所卒業者の就業状況

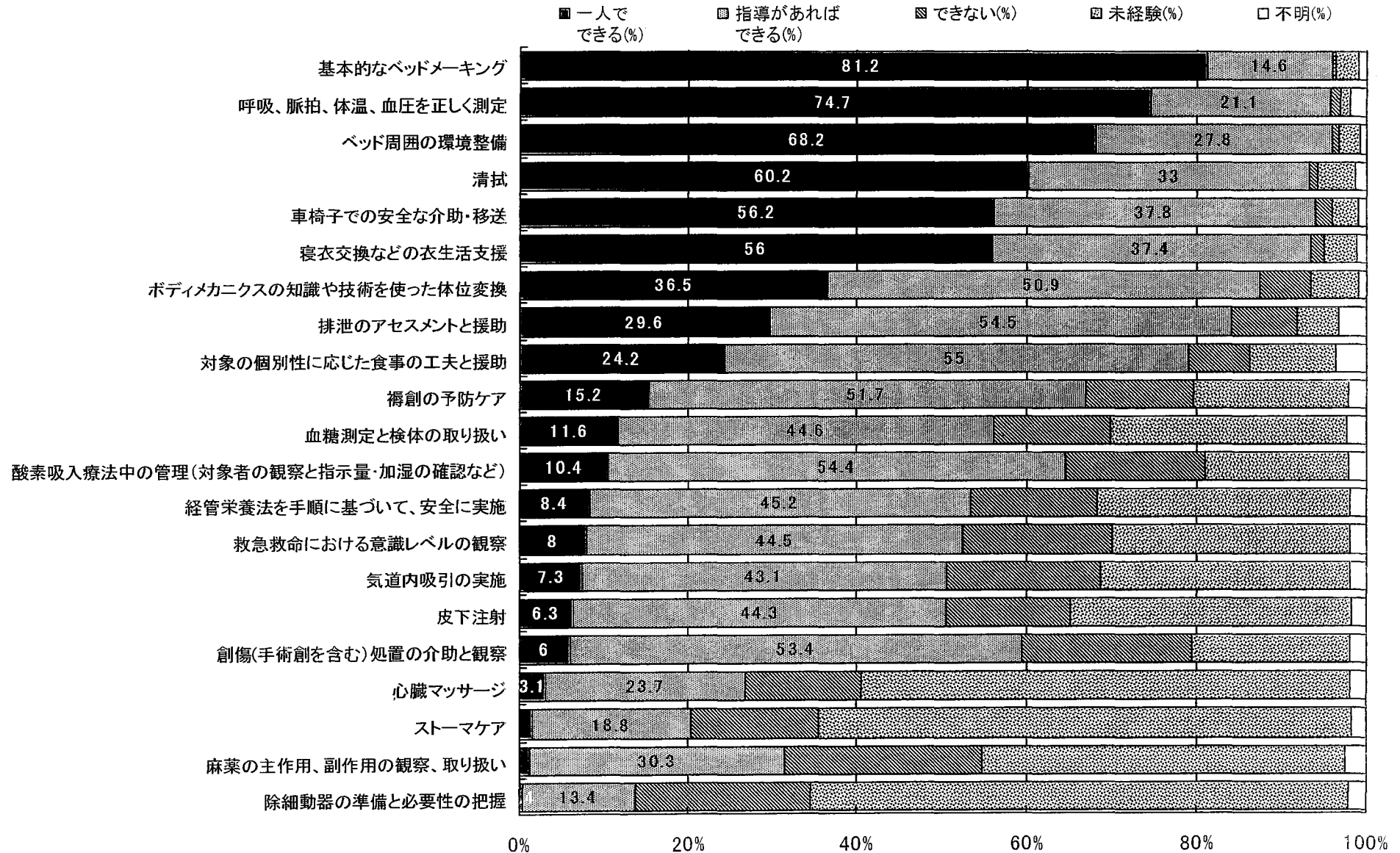


- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 病院 | <input checked="" type="checkbox"/> 診療所 |
| <input type="checkbox"/> 助産所 | <input checked="" type="checkbox"/> 助産師として就業 その他 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 助産師以外に就業 看護学校教員 | <input type="checkbox"/> 看護師として就業 |
| <input type="checkbox"/> 保健師として就業 | <input checked="" type="checkbox"/> 進学 |
| <input type="checkbox"/> その他 | |

注) 大学については、助産師として就業した者の就業状況である。

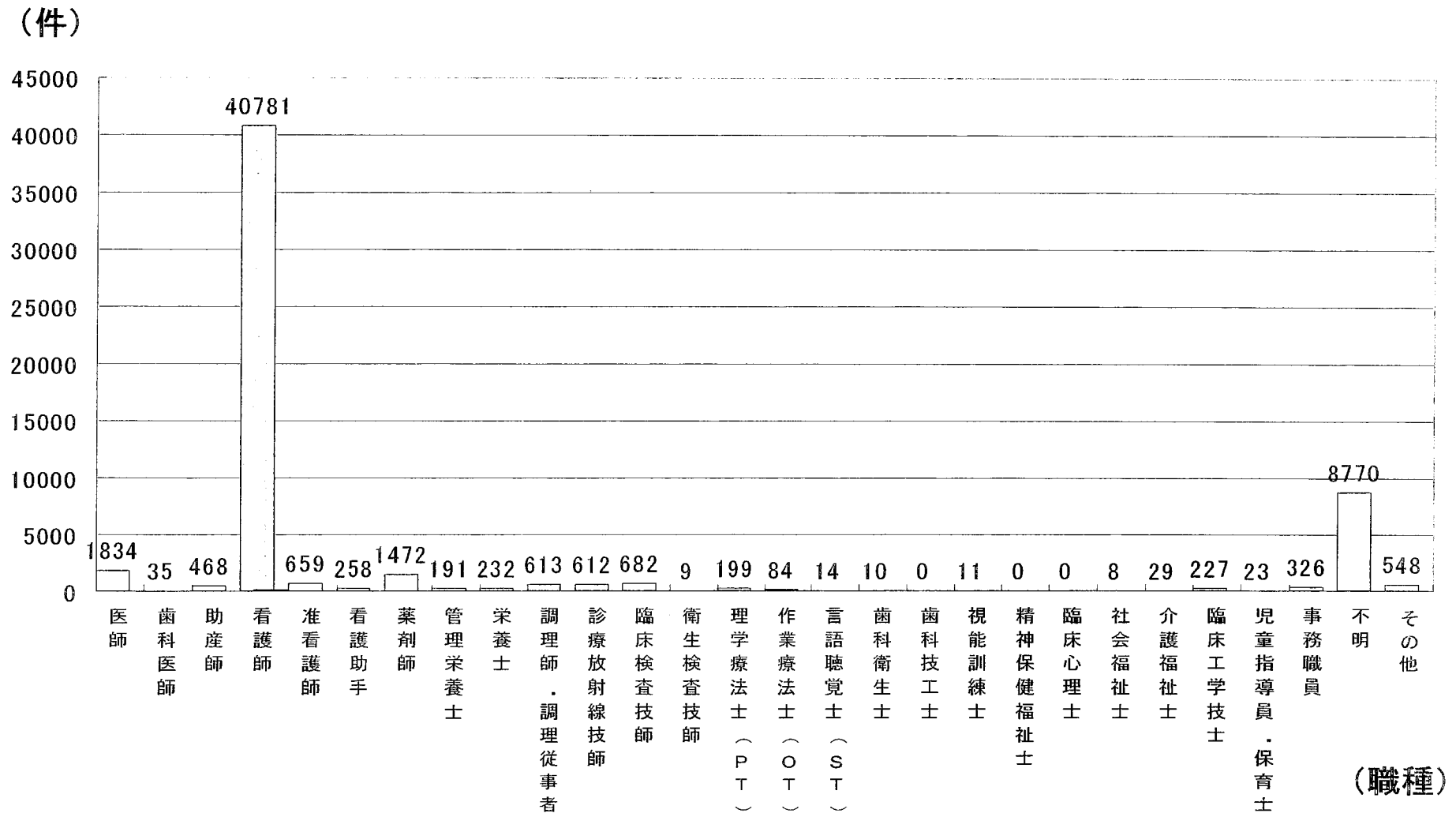
【新人看護職員の入職時の実践能力】

(103項目の基礎看護技術についての新人看護師の主観的回答結果 n=2110)



出典:「2002年 新卒看護師の『看護基本技術』に関する実態調査」(日本看護協会)

ヒヤリ・ハット事例 当事者の職種

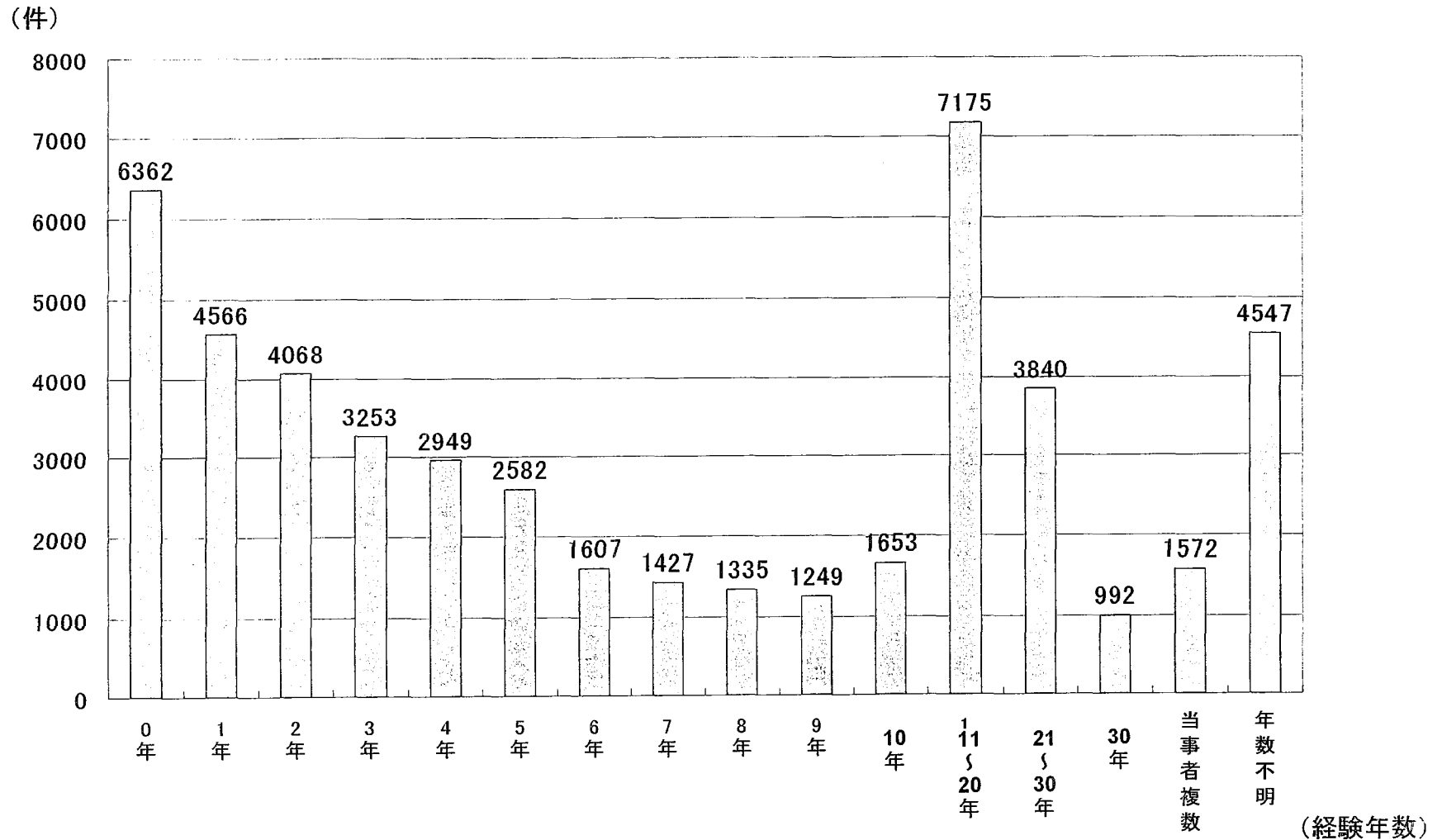


出典:財団法人 日本医療機能評価機構医療事故防止事業部

医療事故情報収集等事業第14回報告書(平成20年9月30日)第27回収集(平成20年1月~3月)

(注)当事者(ヒヤリ・ハットに関わった人)の職種は複数回答が可能である

ヒヤリ・ハット事例 当事者(全職種)の職種経験年数



出典:財団法人 日本医療機能評価機構医療事故防止事業部

医療事故情報収集等事業第14回報告書(平成20年9月30日)第27回収集(平成20年1月～3月)

(注)当事者(ヒヤリ・ハットに関わった人)の職種は複数回答が可能である

新人看護職員の離職理由

学校調査:学校養成所種類別

新卒看護職員の職場定着を困難にしている要因(複数回答)

(調査期間:平成16年11月~12月 対象:大学、短大は看護学部部長、養成所は教務主任)

	大学 (n=60)		短大 (n=29)		看護師養成所 (n=348)	
	順位	割合(%)	順位	割合(%)	順位	割合(%)
基礎教育終了時点の能力と現場で求める能力とのギャップが大きい	①	66.7	②	75.9	①	82.5
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	②	55.0	①	86.2	②	79.0
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている		25.0		24.1	③	52.9
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない職場風土	③	40.0	⑤	31.0	④	47.1
現場の看護職員が新卒看護職員に教える時間がなくなっている	⑤	31.7	⑤	31.0	⑤	39.4
交代制など不規則な勤務形態による労働負担が大きい	④	33.3	③	34.5		28.2
新卒看護職員を計画的に育成する体制が整っていない		20.0	③	34.5		31.3
新卒看護職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況にある		25.0		24.1		37.6
自分が医療事故を起こすのではないかと不安が強く萎縮している		28.3		27.6		27.9
看護業務が整理されていないため新人が混乱する		16.7		13.8		1.1
若者がおかれた社会的な状況が経済的自立の必要性を弱めている		11.7		13.8		1.1
その他		18.3		13.8		14.9
無回答		3.3		6.9		0.3

※nは調査票回収数(調査票送付671校 有効回収数436 回収率65%)

出典:「2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査」(日本看護協会)

新人看護職員の離職理由

病院看護部調査

新卒看護職員の職場定着を困難にしている要因(複数回答)

(調査期間:平成16年11月～12月 対象:200床以上の全病院の看護部長)

	病院調査 (n=1, 219)		参 考 学校調査(n=436)	
	順位	割合(%)	順位	割合(%)
基礎教育終了時点の能力と現場で求める能力とのギャップが大きい	①	76.2	①	80.3
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	②	72.6	②	76.4
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている	③	53.3	③	47.0
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない職場風土	⑨	20.9	④	45.0
現場の看護職員が新卒看護職員に仕事のなかで教える時間がない	④	39.0	⑤	37.8
交代制など不規則な勤務形態による労働負担が大きい	⑤	37.2	⑧	28.9
新卒看護職員を計画的に育成する体制が整っていない	⑩	20.8	⑦	30.0
新卒看護職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況がある	⑦	30.4	⑥	34.9
自分が医療事故を起こすのではないか、という不安で萎縮している	⑧	28.5	⑨	28.0
看護業務が整理されていないため新人が混乱する	⑪	17.0	⑩	23.4
現代の社会・経済的な状況が経済的自立の必要性を弱めている	⑥	33.4	⑪	20.0
その他	⑫	10.3	⑫	15.1
無回答	—	7.5	—	1.1

※nは調査票回収数(調査票送付2, 879病院 有効回収数1, 219 回収率42%)

出典:「2004年 新卒看護職員の早期離職等実態調査」(日本看護協会)

新人看護職員研修に関する取り組み

検討会

事業

平成15年

○新たな看護のあり方に関する検討会 報告書(平成15年3月24日)

*卒後の教育研修についても、更に充実し、専門性を高めていくことが必要であり、技術研修をどのようにとり入れていくか、制度化を含めて検討することが課題

平成16年

○「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書(平成16年3月10日)

平成17年

○医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法のあり方に関する検討会 まとめ(平成17年11月24日)

*看護師の質を確保し、向上させるためには、新人看護職員に対する研修について何らかの制度化をすることは不可欠。
*制度の在り方、実施に際しての課題について検討する必要、基礎教育終了時点の到達度を明確にし、基礎教育の現状と問題について検証すべき。

平成19年

○看護基礎教育の充実に関する検討会 報告書(平成19年4月16日)

*保健師、助産師、看護師教育の技術項目と卒業時の到達度(案)を示す。
*厚生労働省は委員から実効ある教育研修を行うためには、卒後の臨床研修についての検討に速やかに着手すべきであるとの意見が出されたことに留意すべき。

平成20年

○看護基礎教育のあり方に関する懇談会 論点整理(平成20年7月31日)

*卒後の新人看護職員研修の必要性
*卒後の新人看護職員研修において行う教育内容の確立

○「新人看護職員教育責任者研修」実施(平成16年～平成19年に終了)

☞研修責任者と研修担当者を対象とした講習会。

○「新人助産師臨床実践能力向上推進事業(新人助産師)」開始(平成17年～現在に至る)

☞新人助産師を対象とした60日(3か月)の研修を実施できるよう、予算化。

○「新人助産師臨床実践能力向上推進事業(実地指導者)」開始(平成18年～現在に至る)

○「新人看護師臨床実践能力向上推進事業(教育担当者)」開始(平成19年～現在に至る)

○「新人看護師臨床実践能力向上推進事業(新人看護師)」開始(平成20年～現在に至る)

平成20年度予算額:272百万円

○「助産師、看護師教育の技術項目の卒業時の到達度」について(平成20年2月8日付け看護課長通知)

○「保健師教育の技術項目と卒業時の到達度」について(平成20年9月19日付け看護課長通知)

「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書概要

(平成16年3月10日)

I 新人看護職員研修の考え方

- ・看護実践の基礎を形成するものとして極めて重要
- ・医療機関の全職員に対する組織的な研修の一環
- ・看護実践能力を強化することを主眼

II 新人看護職員研修到達目標及び新人看護職員研修指導指針の前提

- ・病院において看護ケアを提供する看護職員を想定
- ・到達目標及び指導指針の内容は、基本事項として提示するが、施設規模等の状況により、適宜調整することを想定

III 新人看護職員研修到達目標

- ・看護職員として必要な姿勢及び態度並びに新人看護職員が卒後1年間に修得すべき知識、技術の目標を提示
- ・到達目標は、

1 看護職員として必要な基本姿勢と態度

2 看護実践における技術的側面

(2-1) 看護技術

- ①環境調整技術 ②食事援助技術 ③排泄援助技術 ④活動・休息援助技術
- ⑤清潔・衣生活援助技術 ⑥呼吸・循環を整える技術 ⑦創傷管理技術 ⑧与薬の技術
- ⑨救命救急処置技術 ⑩症状・生体機能管理技術 ⑪苦痛の緩和・安楽確保の技術
- ⑫感染防止の技術 ⑬安全確保の技術

(2-2) 助産技術

- ①妊産婦 ②新生児 ③褥婦 ④証明書等

3 看護実践における管理的側面

IV 新人看護職員研修指導指針

- ・新人看護職員研修到達目標達成のために必要な施設の要件、指導者の指導方法等を提示

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 新人看護職員育成の方針 | 4 新人看護職員の指導者育成のあり方 |
| 2 施設における研修体制の充実 | 5 各医療機関への適用 |
| 3 各部署における研修体制の整備 | 6 研修内容の公開等 |

新人看護職員到達目標 ～看護実践における技術的側面(看護技術)～

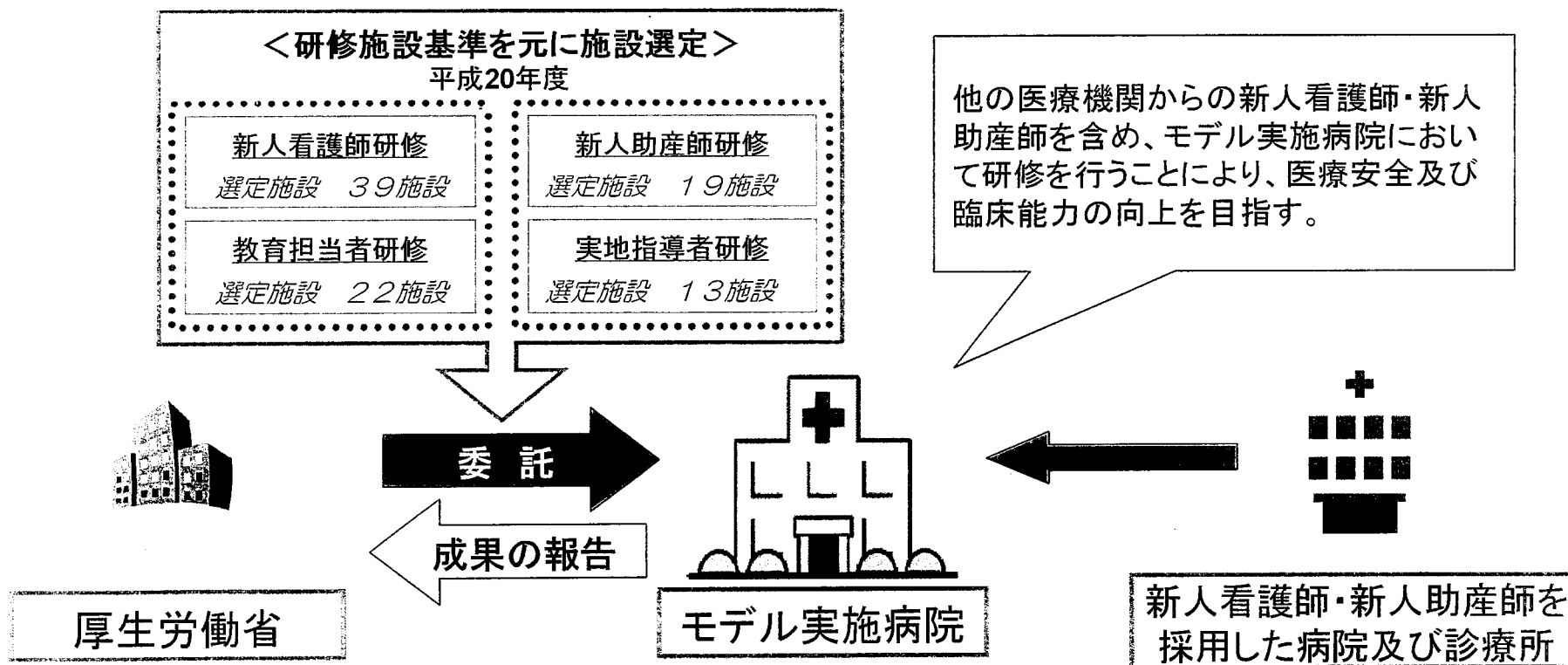
環境調整技術	①温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室整備の療養生活環境調整 ②ベッドメイキング<例:臥床患者のベッドメイキング>
食事援助技術	①食生活支援 ②食事介助<例:臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助> ③経管栄養法
排泄援助技術	①自然排尿・排便援助 ②浣腸 ③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理 ④摘便 ⑤導尿
活動・休息援助技術	①歩行介助・移動の介助・移送 ②体位変換 ③関節可動域訓練等 ④入眠・睡眠への援助 ⑤体動、移動に注意が必要な患者への援助
清潔・衣生活援助技術	①清拭 ②洗髪 ③口腔ケア ④入浴介助 ⑤部分浴・陰部ケア・おむつ交換 ⑥寝衣交換等の衣生活支援、整容
呼吸・循環を整える技術	①酸素吸入療法 ②吸引(気管内、口腔内、鼻腔内) ③ネブライザーの実施 ④体温調整 ⑤体位ドレナージ ⑥人工呼吸器の管理
創傷管理技術	①創傷処置 ②褥瘡の予防 ③包帯法
与薬の技術	①経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬 ②皮下注射、筋肉注射、皮内注射 ③静脈内注射、点滴静脈内注射 ④中心静脈内注射の準備・介助・管理 ⑤輸液ポンプの準備と管理 ⑥輸血の準備、輸血中と輸血後の観察 ⑦抗生物質の用法と副作用の観察 ⑩薬剤等の管理
救命救急処置技術	①意識レベルの把握 ②気道確保 ③人工呼吸 ④閉鎖式心臓マッサージ ⑤気管挿管の準備と介助 ⑥止血 ⑦チームメンバーへの応援要請
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 ②身体計測 ③静脈血採血と検体の取り扱い ④動脈血採血の準備と検体の取り扱い ⑤採尿・尿検査の方法と検体の取り扱い ⑥血糖値測定と検体の取り扱い ⑦心電図モニター等の装着、管理 ⑧パルスオキシメーターによる測定
苦痛の緩和・安楽確保の技術	①安楽な体位の保持 ②罨法等身体安楽促進ケア ③リラクゼーション ④精神的安寧を保つための看護ケア
感染防止の技術	①標準予防策の実施 ②必要な防護用具(手袋等)の選択 ③無菌操作の実施 等
安全確保の技術	①誤薬防止の手順に沿った与薬 ②患者誤認防止策の実施 ③転倒転落防止策の実施 ④薬剤・放射線暴露防止策の実施

新人看護師・新人助産師臨床実践能力向上推進事業(平成17年～)

平成20年度予算額:272百万円

看護基礎教育における学習内容と臨床現場で求められる能力にギャップがあり、新卒者の中にはリアリティショックを受ける者や高度な医療を提供する現場についていけない新人看護職員の離職の原因となっている。

一方で医療安全の確保に向けた体制整備が喫緊の課題となっており、新人看護職員の資質の向上が急務となっている。効果的かつ効率的な研修方法を普及していくことがこうした課題への対応として必要であることから、卒業直後からの新人看護師及び新人助産師に対する研修をモデル事業として実施している。



< 事業の概要 >

本事業は、新人看護師・新人助産師に対し、十分な指導体制及び研修プログラムを有する医療機関において実施される新人看護師・新人助産師に対する研修(以下、「新人看護師研修」「新人助産師研修」)に係る費用の一部を補助するものである。

また、効果的な研修の実施にあたっては、教育担当者の能力開発、育成が必須であることから、十分な研修プログラムを有する医療機関において実施される教育担当者等に対する研修についてもこれに係る費用の一部を補助するものである。