

看 護 課

1. 新人看護職員研修について

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、平成22年4月1日から、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が努力義務となる。これは、看護職員本人の責務として、免許を受けた後も臨床研修その他の研修を受け、資質の向上を図るように努めることが規定され、また病院等の開設者にも研修の実施と、看護職員の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に努めなければならないとされたものである。これを踏まえて、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で新人看護職員研修が実施される体制の整備を目指して新人看護職員研修ガイドラインが作成された。

各都道府県においては、新人看護職員研修が努力義務化された趣旨をご理解いただくとともに、平成22年度予算案に計上している「新人看護職員研修事業」を活用し、新人看護職員研修の着実な推進に協力いただくようお願いする。

特に、新人看護職員が少ない施設や小規模病院など単独で完結した新人看護職員研修が困難な施設が活用できるような集合研修の実施、また研修責任者研修の実施、地域の関係者による協議会の開催、施設間における情報共有や連携・調整及び新人看護職員研修の実施が困難な施設へのアドバイザー派遣など、すべての施設においてガイドラインに沿った新人看護職員の研修が病院等で円滑に実施できるように、積極的な取組をお願いする。

(1) 新人看護職員研修事業（平成22年度予算案）

新人看護職員研修を着実に推進するため、平成22年度予算案において、

- ① 病院等が実施するガイドラインに沿った新人看護職員研修や、病院内の新人看護職員研修を公開し、他の病院等の新人看護職員を受け入れた研修に対する支援
- ② 都道府県が実施する単独で完結した新人看護職員研修が困難な施設が活用できる外部の集合研修に対する支援
- ③ 都道府県が実施する新人看護職員研修の企画・運営等に必要な能力の習得に向けた研修責任者の研修に対する支援
- ④ 都道府県が実施する地域の関係者による協議会の開催、施設間における情報共有や連携・調整、新人看護職員研修の実施が困難な施設へのアドバイザー派遣などに対する支援

を盛り込んでいる。

なお、新人看護職員研修を実施する病院等に対する支援については、初年度であり、まずは新人看護職員研修が着実に推進されるよう支援することが重要であるため、各都道府県における財政負担の有無を問わない仕組みとしているので、都道府県によって病院等に対する支援に格差が生じないように、各都道府県においては、予算計上に努めていただき、積極的な事業の実施をお願いする。

(2) 新人看護職員研修ガイドラインの概要

ガイドラインは、各医療機関で研修を実施する際に必要となる事項により構成されており、以下の内容となっている。

- 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
- III. 実地指導者の育成
- IV. 教育担当者の育成
- V. 研修計画、研修体制の評価

新人看護職員研修は、実施する各医療機関の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせて、自由に組み立てたり連携することを前提としている。また、新人看護職員研修をすでに実施している医療機関だけでなく、新人看護職員を迎えるすべての医療機関において利用できるように、施設内だけではなく、外部のリソースの活用も含めた実施方法や例を多く提示している。

例えば、

- 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
 - 各医療機関の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせた研修体制や研修方法の例
 - 研修プログラムの例と技術指導の例
- などを示している。

なお、本ガイドラインについては、厚生労働省ホームページの下記URLよりダウンロードし、活用することができる。

URL: <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1225-24.html>

【凡例】
 ○…実施予定
 △…補正等で検討予定
 ×…実施予定なし

平成22年2月26日現在

平成22年度新人看護職員研修事業の実施予定

No	都道府県名	①新人看護職員研修事業	②医療機関受入研修事業	①及び②の事業の実施方針・理由	③多施設合同研修事業	④研修責任者研修事業	⑤新人看護職員推進事業
1	北海道	○	○		×	○	△
2	青森県	△	△	病院からの要望を踏まえて補正予算で検討	×	○	×
3	岩手県	○	△	②の事業は、当初予算で要求していないが、病院からの要望があれば、補正で実施予定	×	×	×
4	宮城県	△	△	補正予算での対応を検討	△	△	△
5	秋田県	△	△	補正予算での対応を検討	○	○	×
6	山形県	△	△	補正予算での対応を検討	△	△	△
7	福島県	○	△	②の事業は、当初予算では要求していないが、病院からの要望があれば、補正予算での対応を検討	×	○	×
8	茨城県	○	△	①事業は、国費のみで実施予定。②の事業は、医療機関のニーズを把握できていないが、病院からの要望を踏まえて検討	○	○	○
9	栃木県	○	○		△	△	△
10	群馬県	△	△	当初予算で要求していないが、他県の実施状況を見て今後検討	×	○	×
11	埼玉県	△	△	補正予算での対応を検討	○	×	×
12	千葉県	○	○		○	○	×
13	東京都	○	×	都の施策の方針として、自施設での新人研修事業を支援してきたところであるため、22年度については②の事業は実施しない。引き続き検討していく	×	○	○
14	神奈川県	△	△	補正予算での対応を検討	×	×	×
15	新潟県	△	△	補正予算での対応を検討	×	×	×
16	富山県	△	△	病院からの要望を踏まえて検討	×	○	×
17	石川県	△	○	①事業は、病院からの要望を踏まえ補正予算で検討	○	×	×
18	福井県	△	△	医療機関のニーズを把握できていないため。希望があれば補正予算で検討	△	×	△
19	山梨県	△	△	当初予算で要求していないが、病院からの要望を踏まえて補正予算で検討	△	○	△
20	長野県	○	○		○	○	×
21	岐阜県	△	△	現時点で状況を把握していないため、予算措置をしていないが、県負担が伴わなければ予算確保は可能。また、県としては責任者研修の実施を優先	×	○	×
22	静岡県	△	△	補正予算での対応を検討	△	△	△
23	愛知県	△	△	病院からの要望を踏まえて補正予算で検討	×	×	×
24	三重県	○	○		○	○	○
25	滋賀県	○	○		×	×	△
26	京都府	○	△	②の事業は、補正予算での対応予定	○	○	○
27	大阪府	×	×	当初予算の確保が出来ず、また、大阪府は補正予算を組まない予定なので、22年度の実施は困難	×	△	×
28	兵庫県	○	○		○	○	○
29	奈良県	○	○		○	○	×
30	和歌山県	△	△	当初予算を確保出来ていないため病院からの要望を踏まえ、補正予算において県負担無しでの対応を検討	×	○	×
31	鳥取県	△	△	補正予算での対応を検討	×	×	×
32	島根県	○	○		○	○	×
33	岡山県	△	△	補正予算での対応を検討	○	○	×
34	広島県	○	○		○	○	○
35	山口県	○	○		×	×	×
36	徳島県	△	△	①の事業は、補正予算での対応を検討。また、②の事業は、病院からの要望等を踏まえて補正予算で検討	×	△	△
37	香川県	○	△	②の事業は、病院からの要望を踏まえて補正予算で検討	×	○	△
38	愛媛県	△	△	当初予算を確保できなかったが、補正予算での対応を検討	×	○	×
39	高知県	△	△	今後検討。県では、責任者研修事業の実施を優先と考えている	×	○	×
40	福岡県	○	○		×	○	×
41	佐賀県	△	△	当初予算を確保できなかったため、補正予算での対応を検討	×	△	×
42	長崎県	△	△	補正予算での対応を検討	△	△	△
43	熊本県	○	○		×	○	×
44	大分県	○	△	②の事業は、医療機関のニーズを把握できていないが、希望があれば補正予算での対応を検討	×	○	×
45	宮崎県	○	×	②の事業は、財政が厳しく予算の確保が困難な状況。県では、④の事業の実施を優先と考えているが、財政が厳しくその実施も困難な状況	×	×	×
46	鹿児島県	○	△	病院からの要望があれば、補正で実施予定	×	○	○
47	沖縄県	○	○		×	×	×
計	実施予定(○)	23	15		13	27	7
	補正等で検討予定(△)	23	29		7	8	11
	実施予定なし(×)	1	3		27	12	29

2. 今後の看護教員のあり方について

本年2月に取りまとめられた「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」においては、看護教員の質・量の充実に向け、看護教員養成講習会の実施体制や教育内容等の見直し、看護教員の継続教育の充実等の必要性が示されたところである。

本報告書において、国の役割として今後は看護教員全体の質向上を図るため、都道府県が実施する看護教員の養成や継続教育の体制整備に対する支援が求められているところである。

このため、国においては平成22年度の予算案の中で看護教員の養成に対する支援を講じていることから、都道府県においては、看護教員の養成や継続教育に関する事業を活用し、これまで以上の積極的な取組をお願いする。

現在、専任教員及び教務主任の養成講習会ガイドラインの作成や看護教員養成講習会実施要領の見直し等を進めており、平成22年3月16日(火)には看護教員養成講習会等実務担当者会議を開催する予定である。本会議においては、専任教員及び教務主任の養成講習会ガイドライン暫定版等を提示すると共に、平成23年度の看護教員養成講習会の運営について説明を行う予定としている。都道府県の担当者におかれは、趣旨をご理解の上積極的にご出席頂きたい。

(1) 平成22年度予算案の内容

平成22年度予算案においては、看護教員の質の向上と確保を図るため、看護教員の養成に関する事業を充実強化し、2億6,600万円を計上しているところであり、具体的な内容については、以下のとおりである。

ア 看護教員養成講習会事業

- ① これまでの補助単価を大幅に増額するとともに、補助対象経費については、報償費、旅費以外の会場借料や賃金等についても対象とするよう見直しを図った。
- ② 保健師・助産師教員の養成の実施に対する加算を設けるとともに、教務主任の養成に対する補助を設けた。
- ③ 他の都道府県からの受講生の受入を促進するため、受け入れた場合の補助額の加算を新たに設けた。
- ④ 実施主体の多様化を図るため、実施主体を都道府県だけでなく、看護系大学等にも拡充し、間接補助事業についても補助対象とすることとしている。なお、その場合、各都道府県における財政負担が生じない定額で交付する仕組みとしているので、各都道府県において、予算を計上し、事業の実施主体が広がるよう積極的な事業の実施をお願いする。
- ⑤ 看護教員養成講習会の定員数の増加に対応するため、定員数の増加等に伴う施設整備事業を新たに追加した。

イ 専任教員継続研修事業

これまでの専任教員再教育事業を、新任や中堅看護教員など経験に応じた継続研修の実施が可能となるよう実施要綱の見直しを行うこととしているので、看護教員の成長段階別などキャリアアップにつながるよう事業の実施をお願いする。

ウ 看護師等養成所運営事業における新たな加算

- ① 未受講者の受講を促進するため、看護教員養成講習会（教務主任養成課程を含む）への参加に対する加算を新たに設けた。
- ② 看護教員の質の向上を図るため、新任看護教員の研修の実施に対して新たな加算を設けた。

(2) 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書の概要

本検討会では、看護教員の資質の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、看護教員の養成と継続教育の推進、看護実践能力の維持・向上に関する方策について7回にわたり検討を行った。

ア 看護教員の資質・能力に関して

質の高い教育を実施するためには、看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要でそのバランスが重要であり、求められる能力としては、①学生等の体験や臨床実践の状況を教材化して学生等に説明するなどの教育実践能力、②学生等や教員間、実習施設とのコミュニケーション能力、③学生等に適切に教えることを目的とした看護実践能力、④マネジメント能力、⑤研究能力があげられた。

イ 看護教員の養成について

看護教員の養成においては、専任教員の要件となっている看護教員養成講習会が重要な役割を果たしているが、実施内容のばらつきや開催都道府県の偏り等を改善するために、

- ① 看護教員養成講習会の運営・評価等に関するガイドラインの作成・導入
- ② 看護教員養成講習会の教育内容及び時間等を含めた実施要領の見直し
- ③ ブロック単位で受講者を調整する仕組みの構築

などの必要性が示され、通信制の導入、大学や大学院での養成の推進等が今後のあり方とされた。

ウ 看護教員の継続教育について

看護教員の質を向上させるためには、継続教育とキャリアアップの仕組みの充実が求められており、

- ① 看護師等養成所内においてFDの一環として、教員相互の授業参観による教育実践能力の向上などといった能力開発に取り組むこと
- ② 新任看護教員の研修を含め、看護教員の経験等に応じた継続研修の充実に對する支援

- ③ 看護教員のキャリアアップを目指すためには学会や大学院等の活用を推進すること

などの必要性が示された。

エ 学生等の看護実践能力の向上を図るための教育体制について

学生等の看護実践能力の向上の観点から、学生等の実習の質を上げるためには、

- ① 学内演習時から臨床の実習指導者が関わることのできるシステムや、高度実践能力を持つ看護職員（専門看護師や認定看護師等）を教員として活用するシステムを作ること
- ② 看護教員と臨床の実習指導者は、患者を尊重する立場と学生等の教育者としての立場との調和を保つことが重要で、協働する中で適切に役割分担をしていくこと
- ③ 学生等の実習には実習指導者の専任配置が最も望ましく、将来的には、臨地実習に対する実習指導者の専任配置や看護教員等の配置といった体制の義務化について検討すること

などの必要性が示された。

今後、看護教員の努力に加え、看護師等学校養成所間の連携を図るとともに、看護教育に携わる団体や学会、都道府県、国は協力してこれらの改善策を着実に推進していくことが重要である。

平成22年度 看護教員養成講習会開催予定

(平成22年1月22日現在)

都道府県	開催予定期間	定員(人)
北海道	平成22年 5月 ～ 平成23年 2月	40
千葉県	平成22年 5月 ～ 平成23年 2月	30
東京都	平成22年 4月 ～ 平成23年 3月	45
神奈川県	平成22年 4月 ～ 平成23年 3月	40
愛知県	平成22年 4月 ～ 平成23年 3月	45
京都府	平成22年 5月 ～ 平成22年 12月	45
大阪府	平成22年 4月 ～ 平成22年 12月	80
兵庫県	平成22年 5月 ～ 平成22年 12月	35
広島県	平成22年 5月 ～ 平成22年 12月	35
福岡県	平成22年 4月 ～ 平成22年 12月	55
合計 (10都道府県)		450

3. 第七次看護職員需給見通しの策定等について

第七次看護職員需給見通しの策定については、平成21年5月に設置した「第七次看護職員需給見通し検討会」において議論を重ね、「第七次看護職員需給見通し策定方針」及び標準的な「調査票」をとりまとめ、平成21年8月28日付医政発0828第1号に基づき、各都道府県における需給見通しの策定をお願いしているところである。

需給見通しは、各都道府県の見通しと全国的な見通しが整合性をもって策定されるものであり、国はもとよりであるが、地域の医療提供体制の確保を担う各都道府県においても、今後の看護政策を推進する上で重要な基礎資料となるものである。

現在、各都道府県の需給見通しをご送付いただいているところであるが、今後、各都道府県の看護職員需給見通しについて中間的なとりまとめを行い、4月以降にヒアリングを実施しデータ等の精査を行う予定としている。それを踏まえて当該検討会において議論を行い、本年12月を目途に需給見通しを策定する予定である。

また、第七次看護職員需給見通しに関する検討会では、長期的な需給見通しの推計や、少子化を踏まえた看護職員の就業継続及び再就業の支援体制を強化するための看護職員確保対策についても検討を行うこととしている。

さらに、平成22年度予算案において、各都道府県に対する委託費（保健福祉調査地方公共団体委託費）として、看護職員就業状況等実態調査の経費を盛り込んでいるところであり、今後、調査の実施に当たっては、ご協力をお願いします。

各都道府県におかれては、日常業務が非常にお忙しい状況の中で、ヒアリングの実施や委託事業の実施等の業務負担をおかけすることとなるが、何卒ご理解・ご協力のほどをお願いします。