

---

# 新人看護職員研修 ガイドライン

---

平成 23 年 2 月

厚生労働省

## <目次>

### はじめに

#### I. 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	4
2. 基本方針	4
3. 研修体制	4
1) 新人看護職員を支える体制の構築	
2) 研修における組織の体制	
3) 研修体制の工夫	
4) 新人看護職員が少ない施設や小規模病院等における外部組織の活用	

#### II. 新人看護職員研修

1. 研修内容と到達目標	8
1) 臨床実践能力の構造	
2) 到達目標	
3) 到達目標の設定手順	
4) 看護技術を支える要素	
2. 研修方法	14
1) 方法の適切な組合せ	
2) 研修の展開	
3. 研修評価	16
1) 評価の考え方	
2) 評価時期	
3) 評価方法	
4. 研修手帳（研修ファイル）の活用	16
5. 新人看護職員研修プログラムの例	17
6. 技術指導の例（別冊）	17

#### III. 実地指導者の育成

1. 到達目標	18
2. 実地指導者に求められる能力	18
3. 実地指導者研修プログラムの例	19

#### IV. 教育担当者の育成

1. 到達目標	19
2. 教育担当者に求められる能力	19
3. 教育担当者研修プログラムの例	20

#### V. 研修計画、研修体制の評価

1. 研修終了時の評価	21
2. 研修終了後、実践の場での事後評価	21
3. 評価の活用	22

## はじめに

看護は、人の生涯にわたるヘルスプロモーションとして重要な社会的機能の一つである。その職業人としての第一歩を踏み出した新人看護職員が、臨床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習得することは極めて重要である。本ガイドラインは、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修として、医療機関の機能や規模にかかわらず新人看護職員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。

### (ガイドライン検討の経緯)

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、臨床現場で必要とさ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は乖離が生じ、その乖離が新人看護職員の離職の一因であると指摘されている。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の新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について検討し、実施に移すことが求められている。そこで、新人看護職員研修ガイドラインの策定及び普及のための具体的方策について検討するため、厚生労働省に「新人看護職員研修に関する検討会」を設置し、議論を重ねて新人看護職員研修ガイドラインを作成した。

なお、保健師業務については、業務形態等が異なることから、新人保健師に必要とされる能力の確保のために特記すべき事項について検討し、別途、「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」を作成した。

一方、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っている。

### (ガイドラインの構成と使い方)

本ガイドラインは、各医療機関で研修を実施する際に必要となる事項を記載している。新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方及び新人看護職員研修と、新人看護職員研修の効果を上げるために必要な指導者の育成についても示している。

本ガイドラインでは、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た。研修体制や研修方法は、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行うことを前提としていることから例示としている。また、研修プログラムの例と技術指導の例をあくまでも参考として示している。各医療機関においては、新人看護職員研修を施設内だけでなく、周りのリソースを十分に活用し、新人看護職員の到達目標に合わせて研修を自由に組み合わせて実施していただきたい。

本ガイドラインが新人看護職員を受け入れるあらゆる医療機関で研修の企画・立案に際して活用されることを期待している。

# 1. 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、人格及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。新人看護職員研修は、看護実践の基礎を形成するものとして、重要な意義を有する。
- 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はなく、全職員が新人看護職員に関心をもち、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. 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持ち、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及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障するため、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付けられる。
- 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言うまでもないが、新人の時期から生涯にわたり、継続的に自己研鑽を積み重ねる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。

## 3. 研修体制

### 1) 新人看護職員を支える体制の構築

- ① 病院管理者、看護管理者は、自施設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である。また、理念や基本方針を研修に携わる職員全員と共有することが望まれる。
- ② 新人看護職員研修は、所属部署の直接の指導者だけではなく、部署スタッフ全員が新人を見守り、搬送もサポート体制を組織として構築することが望ましい。そして、新人看護職員が看護の素晴らしさを実感したり、看護に対する誇りが持てるように、指導者がロールモデルとして、新人看護職員に示していくことが望まれる。

③ 新人看護職員が臨床現場に順応し、臨床実践能力を獲得するためには、根気強く暖かい支援が必要である。また、新人看護職員の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。そのためには、新人を周りで支えるための様々な役割を持つ人員の体制づくりが必要である。

④ 新人看護職員の研修は医療機関全体で取り組むものであり、共通する研修内容等は、医師や薬剤師等の新人職員と合同で研修を行い、また、専門的な知識・技術を有する職員を新人看護職員研修に参画させることも必要である。そして、医療機関内の多職種との連携を密にとるとともに、新人看護職員が多職種の業務を理解するための機会を設けることが必要である。

### 2) 研修における組織の体制

研修体制における組織例を図1に示す。施設の規模によっては研修責任者が教育担当者の役割も担うこともあり、また、研修責任者と教育担当者と実地指導者が同一であるなど、体制は施設により異なるが、どの施設でも、組織内においてそれぞれの役割を担う者が誰なのかを互いに認識できるような体制とし、それを明確に示すことが必要である。

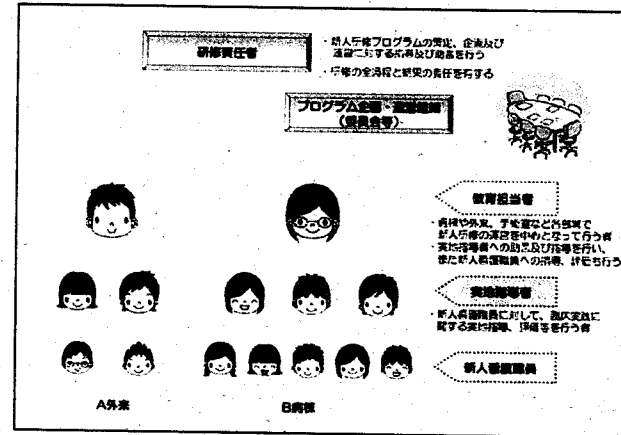


図1 研修体制における組織例

研修体制におけるそれぞれの役割を以下に示す。

- ① 新人看護職員  
免許取得後に初めて就労する看護職員のことである。自立して個人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。
- ② 実地指導者  
実地指導者は新人看護職員に対して、臨床実践に関する実地指導、評価等を行う者である。看護職員として必要な基本的知識、技術、態度を有し、教育的指導ができる者であることが望ましい。実地指導者の配置は、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方法や各新人看護職員に対し複数の指導者が担当する方法、チームの中で日々の指導者を配置する方法などがあり、部署の特性や時期によって組み合わせるなどの工夫を行う。

③ 教育担当者

教育担当者は、看護部門の新人看護職員の教育方針に基づき、各部署で実施される研修の企画、運営を中心となって行う者であり、実地指導者への助言及び指導、また、新人看護職員へ指導、評価を行う者である。看護職員の模範となる臨床実践能力を持ち、チームリーダーとしての調整能力を有し、教育的役割を發揮できる者が望まれる。教育担当者の配置は各部署に1名以上とすることが望ましい。

④ 研修責任者

研修責任者は、施設及び看護部門の教育方針に基づき、教育担当者、実地指導者及び新人看護職員の研修プログラムの策定、企画及び運営に対する指導及び助言を行う者である。そして、研修責任者は、研修の企画・運営・実施・評価の全ての過程における責任者である。また、各部署の管理者や教育担当者と連携を図りつつ、教育担当者の支援を行い、部署間の調整も含め新人看護職員研修全体を把握する。他施設と連携し研修を実施する場合は、施設間連携の調整役となる。

研修責任者は、研修計画、研修プログラムの策定において、様々な意見や課題を集約し、研修の結果を評価する能力や、研修の運営における問題解決及び自施設の状況に合わせた新たな研修計画を策定していく能力が求められる。研修責任者の配置は、できる限り、各施設に1名配置することが望ましい。

⑤ プログラム企画・運営組織（委員会等）

研修プログラムの策定、企画及び運営を行うための委員会などの組織であり、研修責任者の下に設置する。ここでは、施設間や職種間の連携・調整を行い、最適な研修方法や研修内容について具体的に検討を行う。

3) 研修体制の工夫

新人看護職員研修等の実施に当たっては、各施設の特性に適した方法を選択したり、組み合わせたりして実現可能な研修を計画することが望まれる。

① 施設間で連携する工夫

新人看護職員研修等の充実を図るため、地域、同規模の施設間、医療連携している施設間で連携する方法や研修の実績のある施設と連携するなどの方法がある。

また、施設間での連携を推進するためにも各施設は院内研修を公開することや、都道府県では協議会などを設置し地域で施設間連携が活性化するための検討や調整を行うことが求められる。

② 研修の工夫

- ・ローテーション研修に代表される複数領域の研修：一つの部署では得ることのできない幅広い臨床実践能力を獲得するために有効
- ・多職種と合同研修会の実施：チーム医療におけるパートナーシップの育成に有効
- ・研修の講師として看護基礎教育を行っている看護教員の活用：看護基礎教育において学習した知識・技術とのつながりを強化するために有効
- ・教育機関、学会、専門職能団体等で行われているプログラムの活用：最新の専門的な知識・技術を得るのに有効
- ・新人看護職員研修の経験が豊かなアドバイザーの活用：施設に適した研修体制や計画策定が可能

③ 新人看護職員を支える組織体制の工夫

新人看護職員を支える組織体制としては、プリセプターシップ、チューターシップ、メンターシップなどの方法がある（表1）。新人看護職員の離職を防止するためには意図的な精神的支援の仕組みが必要であるとされているため、その工夫をする必要がある。

表1 新人看護職員を支える組織体制の例

名称	定義	適用
プリセプターシップ	新人看護職員1人に対して決められた経験のある先輩看護職員（プリセプター）がマンツーマン（同じ勤務を一緒に行う）で、ある一定期間新人研修を担当する方法。この方法の理念は、新人のペースに合わせて（self-paced）、新人自身が主体に学習する（self-directed）よう、プリセプターが関わることである。	新人看護職員が臨床現場に出すぐなど、ごく初期の段階で用いるのが効果的である。プリセプターは自分の担当する患者の看護ケアを、担当の新人看護職員（プリセプティー）とともに提供しながら、仕事を通じてアセスメント、看護技術、対人関係、医療や看護サービスを提供する仕組み、看護職としての自己管理、就業規則など、広範囲にわたって手本を示す。
チューターシップ（エルダー制）	各新人看護職員に決まった相談相手（チューター）を配置し、仕事の仕方、学習方法、悩みごとなどの精神面、生活など広範囲にわたり相談や支援を行う。	決められた相談相手がいることは新人看護職員にとって心強いとの評価であり、新人看護職員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。この方法では、日々の業務における実践的指導ができないため、新人と先輩がベアで患者を受け持つ方法とを組み合わせていることが多い。
メンターシップ	メンターは、新人看護職員を援助し、味方となり、指導し、助言し、相談にのる役割である。通常、直接的な実地指導者として関わることはなく、支援者の役割を果たす。	メンターは中長期的なキャリア支援、動機付け、よき理解者として関わりながら、人間的な成長を支援する役割であるので、新人看護職員研修後期以降の支援者としてふさわしい。
チーム支援型	特定の指導係を置くのではなく、チームで新人看護職員を教育・支援する方法	新人看護職員1人に1人の指導者をつけず、チームに参画しながら新人を教育・支援する。チーム内でそれぞれのメンバーが得意分野を指導するように役割の分担がなされている。

4) 新人看護職員が少ない施設や小規模病院等における外部組織の活用

施設の規模や特性、新人看護職員数によって、新人看護職員研修、実地指導者研修、教育担当者研修は、各医療施設単独で完結した研修ができないことがあるため、他医療機関や研修・教育機関などの外部組織を活用したり、複数医療機関が共同で研修を行うことが実情に即していると考えられる。

① 他医療機関の活用

小規模ないし単科病院においては、新人看護職員としての到達目標に記載されている項目のすべてを体験することが難しい場合がある。そのような場合は、近隣の施設で行っている研修に参加するなどの工夫をする。このような施設間において、研修ができるようにするためには、総合的な研修を実施している施設の院内研修を公開することが求められる。また、地域単位でこのような連携が図れるよう都道府県が調整を行うことも求められる。

また、実地指導者、教育担当者研修は、1施設では受講者が少数であることが想定されることから、一定規模の病院が共同で開催するなど施設間の連携がより必要となる。

② 研修・教育機関の活用

新人看護職員が少ない施設においては、新人看護職員研修のうち、集合研修が可能な研修内容について専門職能団体等が行う研修を自施設の新人看護職員研修に組み込んで行うことも考えられる。例えば、医療安全、感染管理、救急蘇生などの研修について、他の機関の研修を活用することが有効である。

## II. 新人看護職員研修

### 1. 研修内容と到達目標

#### 1) 臨床実践能力の構造

看護は必要な知識、技術、態度を統合した実践的能力を、複数の患者を受け持ちながら、優先度を考慮し発揮することが求められる。そのため、臨床実践能力の構造として、I 基本姿勢と態度 II 技術的側面 III 管理的側面が考えられる(図 2)。これらの要素はそれぞれ独立したものではなく、患者への看護を通して臨床実践の場で統合されるべきものである。また、看護基礎教育で学んだことを土台にし、新人看護職員研修で臨床実践能力を積み上げていくものである。

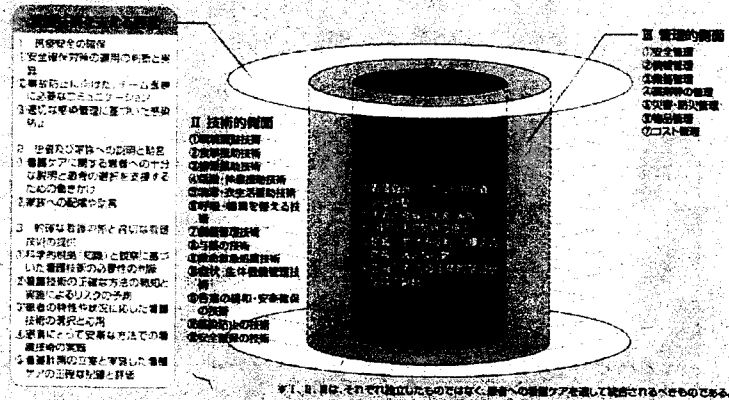


図 2 臨床実践能力の構造

#### 2) 到達目標

- ① 到達目標の項目によっては、施設又は所属部署で経験する機会が少ないものもあるため、優先度の高いものから修得する。状況によっては到達期間を2年目以降に設定しなければならないこともあり得る。その場合には、到達目標の技術を経験できる他部署（他施設）での研修を取り入れる等の対応を検討する。
- ② 到達目標は、「看護職員として必要な基本姿勢と態度」16項目(表2)、「技術的側面」69項目(表3)、「新人助産師についての到達目標」28項目(表4)、「管理的側面」18項目(表4)からなり、新人看護職員が1年以内に経験し修得を目指す項目を示している。ここでは、1年以内に経験すべき項目を☆で、それぞれの到達の目安を4段階で示した。ただし、1年の間のいつの時点でどこまで到達すべきなのか、あるいは1年以内に経験すべき項目として示していない項目をいつまでに経験することを目標とするのかは個人又は施設が決めていくものとしている。また、ここで到達の目安として示している「できる」とは、指導がなくても新人看護職員が自立して看護を実施できることを意味している。

### 【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(表2)】

看護職員として必要な基本姿勢と態度については、新人の時期のみならず、成長していく過程でも常に臨床実践能力の中核となる部分である。

★：一年以内に経験し修得を目指す項目

到達の目安 II：指導の下でできる 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 患者の生命・尊厳に配慮し、人間の生命・尊厳を尊重し患者の人格を尊重する	★		I
	② 看護行為によって患者の生命を脅かす危険性の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、家族にしが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
組織における役割・心構えの理解と適切な行動	① 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
	② 病院及び看護部の理念を理解し行動する	★	II	
	③ 病院及び看護部の組織と機能について理解する	★	II	
	④ チーム医療の構成員としての役割を理解し協働する	★	II	
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	

【技術的側面：看護技術についての到達目標（表3）】

★：一年以内に経験し修得を目指す項目

到達の目安 IV：知識としてわかる III：演習のできる II：指導の下でできる I：できる

※患者への看護活動の実施においては、高度な又は生体的な看護を必要とする場合は除き、比較的状態の安定した患者の看護を想定している。なお、重症患者等への特定の看護技術の実施を到達目標とすることが必要な場合、影響においては、想定される患者の状況を考慮調整することとする。

	★	到達の目安		
		IV	III	II
環境調整技術	①温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室設備の療養生活環境調整（例：臥床患者、手術後の患者等の療養生活環境調整）	★		I
	②ベッドメイキング（例：臥床患者のベッドメイキング）	★		I
食事援助技術	③食事支援	★	II	
	④食事介助（例：臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助）	★		
	⑤経管栄養法	★	II	
排泄援助技術	①自然排便・排便補助（便秘・便閉介助、可能な限りおむつを用いない補助を含む。）	★		I
	②カテーテル	★		I
	③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理	★	II	
	④清便	★	II	
	⑤要尿	★		I
活動・休息援助技術	①歩行介助・移動の介助・移送	★		I
	②体位変換（例：①及び②について、手術後、麻酔等で活動に制限のある患者等への実施）	★	II	
	③関節可動域訓練・褥用性産後胎児予防	★	II	
	④入浴・睡眠への援助	★	II	
	⑤体動、移動に注意が必要な患者への援助（例：不眠、不眠、嘔吐不安定、意識レベル低下、脱線中、歩行時、高齢者等への援助）	★	II	
清潔・衣生活援助技術 (例：①から③について、主介助を要する患者、ドレーン挿入、心電計を行っている患者等への実施)	①清拭	★		I
	②洗濯	★		I
	③口腔ケア	★		I
	④入浴介助	★		I
	⑤部分浴・身体ケア・浴垢交換	★		I
	⑥衣類交換等の衣生活支援、整容	★		I
	⑦清潔吸入療法	★		I
	⑧吸引（気管内、口腔内、鼻腔内）	★		I
呼吸・嚥下を助える技術	⑨ネブライザーの実施	★		I
	⑩体位調整	★		I
	⑪体位ドレーン	★	II	
	⑫人工呼吸器の管理	★	IV	
創傷管理技術	①創傷処置	★	II	
	②褥瘡の予防	★	II	
手術の技術	①経口瘻の挿入、外用瘻の挿入、腹腔内瘻	★		I
	②皮下注射、筋肉内注射、皮内注射	★		I
	③静脈内注射、点滴静脈内注射	★	II	
	④中心静脈内注射の準備・介助・管理	★	II	
	⑤輸液ポンプの準備と管理	★	II	
	⑥輸血の準備、輸血中と輸血後の観察	★	II	
	⑦抗生物質の用法と副作用の観察	★	II	
	⑧インシュリン製剤の種類・用法・副作用の観察	★	II	
	⑨皮膚薬の副作用・副作用の観察	★	II	
	⑩薬剤投与の管理（用量・制剤・経路、血液製剤を含む）	★	II	
救命救急処置技術	①意識レベルの把握	★		I
	②気道確保	★	III	
	③人工呼吸	★	III	
	④胸骨圧迫・心臓マッサージ	★	III	
	⑤気管挿管の準備と介助	★	III	
症状・生体機能管理技術	⑥止血	★	II	
	⑦チームメンバーへの連携調整	★		I
	⑧バイタルサイン（呼吸・脈拍・体温・血圧）の観察と解釈	★		I
	⑨身体計測	★		I
	⑩静脈血採血と検体の取扱い	★		I
	⑪動脈血採血の準備と検体の取扱い	★		I
	⑫尿量・尿検査の方法と検体の取扱い	★		I
	⑬血酸素測定と検体の取扱い	★		I
疼痛の緩和・安楽確保の技術	⑭心電図モニター・12誘導心電図の観察、管理	★		I
	⑮パルスオキシメーターによる測定	★		I
	⑯安楽な体位の保持	★	II	
	⑰薬法や身体安楽促進ケア	★	II	
感染予防技術	⑱リラクゼーション	★	II	
	⑲精神的安楽を促すための身体ケア	★	II	
	⑳スタンダードプリコーション（標準予防策）の実施	★		I
	㉑必要な防護用具（手袋、ゴーグル、ガウン等）の選択	★		I
安全確保の技術	㉒感染予防の実施	★		I
	㉓薬物管理規定に沿った適切な取扱い	★		I
	㉔針刺し・薬剤の取り扱いと針刺し事故の対応	★		I
	㉕消毒・滅菌・薬物の適切な選択	★		I
	㉖誤服防止の手帳に沿った管理	★		I
	㉗患者誤嚥防止策の実施	★	II	

【技術的側面：助産技術についての到達目標（表4）】

★：一年以内に経験し修得を目指す項目

到達の目安 IV：知識としてわかる III：演習のできる II：指導の下でできる I：できる

	★	到達の目安		
		IV	III	II
妊産婦	①正常妊婦の健康診査と経過診断、助言	★		I
	②外診技術（レオボルド触診法、子宮高・腹囲測定、ザイツ法、胎児心音聴取、（ドップラー法、トラウバ））	★		I
	③内診技術	★		I
	④分娩監視装置装着と判断	★		I
	⑤分娩開始の診断、入院時期の判断	★		I
	⑥分娩第1～4期の経過診断	★		I
	⑦羊水の診断	★		I
	⑧産痛緩和ケア（マッサージ、温湿布、温浴、体位等）	★		I
	⑨分娩進行促進への援助（体位、リラクゼーション等）	★		I
	⑩心理的援助（ドーラ効果、妊産婦の主体的姿勢への援助等）	★		I
	⑪正常分娩の直接介助、間接介助	★		I
⑫妊娠期、分娩期の異常への対応と援助	★	II		
新生児	①新生児の正常と異常との判断（出生時、入院中、退院時）	★		I
	②正常新生児の健康診査と経過診断	★		I
	③新生児胎外適応の促進ケア（呼吸・循環・排泄・栄養等）	★		I
	④新生児の処置（口鼻腔・胃内吸引・臍処置等）	★		I
	⑤沐浴	★		I
	⑥新生児への予防薬の与薬（ビタミンK2、点眼薬）	★		I
⑦新生児の緊急・異常時への対応と援助	★	II		
褥婦	①正常褥婦の健康診査と経過診断（入院中、退院時）	★		I
	②褥婦状態への援助（児との早期接触、出産体験の想起等）	★		I
	③育児指導（母乳育児指導、沐浴、育児法等）	★		I
	④褥婦の退院指導（生活相談・指導、産後家族計画等）	★		I
	⑤母子の1か月健康診査と助言	★	II	
	⑥産褥期の異常への対応と援助	★	II	
証明書等	①出生証明書の記事と説明	★		I
	②母子健康手帳の記事と説明	★		I
	③助産員の記載	★		I

【管理的側面についての到達目標 (表5)】

看護実践における管理的側面については、それぞれの科学的・法的根拠を理解し、チーム医療における自らの役割を認識した上で実施する必要がある。

★：一年以内に経験し修得を目指す項目

到達の目安 I：指導の下でできる II：できる

		★	到達の目安			
安全管理	①施設における医療安全管理体制について理解する	★				I
	②インシデント(ヒヤリ・ハット)事例や事故事例の報告を速やかに行う	★				I
情報管理	①施設内の医療情報に関する規定を理解する	★				I
	②患者等に対し、適切な情報提供を行う	★			II	
	③プライバシーを保護して医療情報や記録物を取り扱う	★				I
	④看護記録の目的を理解し、看護記録を正確に作成する	★			II	
業務管理	①業務の基準・手順に沿って実施する	★				I
	②複数の患者の看護ケアの優先度を考えて行動する	★			II	
	③業務上の報告・連絡・相談を適切に行う	★				I
	④決められた業務を時間内に実施できるように調整する	★			II	
薬剤等の管理	①薬剤を適切に請求・受領・保管する(毒、毒薬・劇薬・麻薬)	★				II
	②血液製剤を適切に請求・受領・保管する	★				II
災害・防災管理	①定期的な防災訓練に参加し、災害発生時(地震・火災・水害・停電等)には決められた初期行動を円滑に実施する	★				II
	②施設内の消火設備の定位置と避難ルートを把握し患者に説明する	★				I
物品管理	①規定に沿って適切に医療機器、器具を取り扱う	★				II
	②看護用品・衛生材料の整備・点検を行う	★				II
コスト管理	①患者の負担を考慮し、物品を適切に使用する	★				II
	②費用対効果を考慮して衛生材料の物品を適切に選択する	★				II

3) 到達目標の設定手順

到達目標を設定する上では、施設の規模・機能、看護部門の理念、看護職員の構成、新人看護職員を支援する体制、新人研修にかけられる時間・予算、目指す看護職員像(どのような新人看護職員に育てて欲しいのか)を考慮する。また、到達目標は、①項目→②詳細さ→③難易度→④到達時期の順に検討する。

① 項目の設定例

A病院	B病院	C病院
活動休息援助技術	活動休息援助技術	活動休息援助技術
①事例紹介・研修の介助・実施 ②研修実施 ③研修実施の振り返り・評価 ④研修実施の振り返り・評価	①事例紹介・研修の介助・実施 ②研修実施 ③研修実施の振り返り・評価 ④研修実施の振り返り・評価	①事例紹介・研修の介助・実施 ②研修実施 ③研修実施の振り返り・評価 ④研修実施の振り返り・評価

活動休息援助技術の到達目標における項目の設定を行う場合を例として手順を示す。到達目標の一覧を参考に自施設の特性を踏まえて設定する。一年以内に経験し修得を目指す項目に限って設定する場合(A病院)、到達目標のすべての項目を設定する場合(B病院)、さらに独自の項目を追加して設定する場合(C病院)などが考えられる。

② 詳細さの設定例:「車椅子による移送」

パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
車椅子による移送	車椅子による移送	車椅子による移送
1. 車椅子の構造がわかる	1. 車椅子の構造がわかる	1. 車椅子の構造がわかる
2. 車椅子の構造がわかる	2. 車椅子の構造がわかる	2. 車椅子の構造がわかる
3. 車椅子の構造がわかる	3. 車椅子の構造がわかる	3. 車椅子の構造がわかる
4. 車椅子の構造がわかる	4. 車椅子の構造がわかる	4. 車椅子の構造がわかる
5. 車椅子の構造がわかる	5. 車椅子の構造がわかる	5. 車椅子の構造がわかる

①で設定した項目ごとに詳細さを設定する。各項目をそのまま設定する場合(パターンⅠ)、やや詳細に設定する場合(パターンⅡ)、手順に沿って詳細に設定する場合(パターンⅢ)などが考えられる。

③ 難易度の設定例:「車椅子による移送」

タイプⅠ	タイプⅡ	タイプⅢ
状況が安定している患者 状態が中等程度の患者	状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者	状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者
1. 状況が安定している患者 状態が中等程度の患者	1. 状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者	1. 状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者
2. 状況が安定している患者 状態が中等程度の患者	2. 状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者	2. 状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者
3. 状況が安定している患者 状態が中等程度の患者	3. 状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者	3. 状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者
4. 状況が安定している患者 状態が中等程度の患者	4. 状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者	4. 状況が不安定な患者 状態が中等程度の患者

設定した項目の到達状況を判定するときの基準となる難易度を設定する。項目によって難易度に影響する事項は異なるが、ここでは患者の状態による難易度の例を示す。

④ 到達時期の設定例:「車椅子による移送」

○病院  
△病院

いつまでにその項目を到達するかの到達時期を設定する。

#### 4) 看護技術を支える要素

看護技術の到達目標に沿って研修内容を組み立てる時には、単に手順に従って実施するのではなく、以下の「看護技術を支える要素」をすべて確認した上で実施する必要がある。なお、新人助産師については、技術を実施する対象等がその他の看護職員とは異なるため、「助産技術を支える要素」を確認するものとする。

表6 看護技術を支える要素

1 医療安全の確保	
①	安全確保対策の適用の判断と実施
②	事故防止に向けた、チーム医療に必要なコミュニケーション
③	適切な感染管理に基づいた感染防止
2 患者及び家族への説明と助言	
①	看護ケアに関する患者への十分な説明と患者の意思決定を支援する働きかけ
②	家族への説明や助言
3 的確な看護判断と適切な看護技術の提供	
①	科学的根拠（知識）と観察に基づいた看護技術の必要性の判断
②	看護技術の正確な方法の熟知と実施によるリスクの予測
③	患者の特性や状況に応じた看護技術の選択と応用
④	患者にとって安楽な方法での看護技術の実施
⑤	看護計画の立案と実施した看護ケアの正確な記録と評価

表7: 助産技術を支える要素

1 母子の医療安全の確保	
①	安全確保対策の適用の判断と実施
②	事故防止に向けた、チーム医療に必要なコミュニケーション
③	適切な感染管理に基づいた感染防止
2 妊産褥婦及び家族への説明と助言	
①	ケアに関する妊産褥婦への十分な説明と妊産褥婦の選択を支援するための働きかけ
②	家族への配慮や助言
3 的確な判断と適切な助産技術の提供	
①	科学的根拠（知識）と観察に基づいた助産技術の必要性の判断
②	助産技術の正確な方法の熟知と実施によるリスクの予測
③	妊産褥婦及び新生児の特性や状況に応じた助産技術の選択と応用
④	妊産褥婦及び新生児にとって安楽な方法での助産技術の実施
⑤	助産計画の立案と実施したケアの正確な記録と評価

## 2. 研修方法

### 1) 方法の適切な組合せ

新人看護職員研修に活用可能な教育方法には表8に示すようなものがある。現場での教育、集合研修、自己学習を適切な形で組み合わせる。講義形式のものに関しては、通信教育やeラーニング研修などのITを活用した方法もある。また、Off-JT→OJT、OJT→Off-JTのスパイラル学習は効果があると言われていることから、Off-JTとOJTは研修目標に合わせて組み合わせることが適当である。

例えば、医療安全の研修では、eラーニングで自己学習をした後に、シミュレーションに参加し訓練した後に、実際に臨床の場において実地指導者とともに手順に沿

て実施してみる。そして、実施後にチェックリストを用いて、行為を振り返るなどの順番で研修を組み合わせながら進める方法が考えられる。

表8 教育方法の例

名称	手法・適用など
講義	ルールを先に教える方法。抽象的な概念(例えば医療・看護倫理、患者の権利等)や知識を教授する時に、初めて学習するような場合は、まず原理原則を説明する。
	映像を活用した指導法 時間や場所などの制約下において、臨床現場にできるだけ近い状態をイメージすることができる。技術学習(例えば注射技術やフィジカルアセスメント技術等)に適している。
演習	患者のアセスメント、状況に基づく判断、患者の個性性を重視した対応等を学ぶ際に必要とされる技能の学習などに適している。
	ロールプレイ 参加型・体験型学習形態のひとつ。学習者が人物になりきり、その役割・演技を通して、患者や家族に起こった出来事など、状況を設定して自らが演じることで、相手の理解を深めることができる。また、対応やコミュニケーション技術の修得に活用できる。
	シミュレーション 模擬体験であり、現実想定される条件をとり入れて実際に近い状況を作り出し、その状況について学習する。例えば、緊急時の対応などの状況設定をしたトレーニングや侵襲的技術の学習に適している。
習熟度別指導	学習者の習熟度に合わせて行う指導法。情報リテラシー、心電図の読み方など、知識や経験の差が生じやすい内容に適している。

### 2) 研修の展開

- ① 基本姿勢と態度に関する研修は早期に取り組む。そして、患者の自己決定やプライバシーの保護等の医療の倫理的課題に関する事例検討等を通して、看護職員としての基本的な考え方を確認することが望ましい。
- ② バイタルサインの観察等、看護の基本となる能力については、医療機器の数値にのみ頼って患者の状態を判断するのではなく、実際に患者に触れるなど、五感を用いて患者の状態を判断することの重要性を認識させ、その能力を養う必要がある。
- ③ 指導に当たっては、OJTにおいてもOff-JTにおいても、単に新しい知識・技術を提供するにとどまらず、新人看護職員が自ら、受け持った患者に必要な看護を判断する能力を養えるよう指導する。
- ④ 技術修得は、講義→演習・シミュレーション→臨床現場で実践の順に行うことが有効である。まず、シミュレーションを実施し、次に、手技を実際に見せて、実際にやってもらって危なければ手を添える、一人でやってもらう、といった段階的なOJTが大切である。シミュレーションの後には、振り返りを行い、何ができたのか、何が課題なのか見出すことが重要である。特に、侵襲性の高い行為については、事前に集合研修等により、新人看護職員の修得状況を十分に確認した上で段階的に実践させる必要がある。そして、段階(ステップ)ごとに評価し、できなかった場合は1つ前の段階に戻るなど一つずつ確認しながら研修を進める。
- ⑤ 看護職員は複数の患者を受け持ちながらも、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必要がある。そのため、新人看護職員研修では個々の知識や技術の修得だけでなく、優先順位を考えながら看護を実践するための能力を段階



的に身につけられるように指導する。

- ⑥ 研修責任者は、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、精神的な支援のできる専門家によって、新人看護職員や関連するスタッフの支援体制を整備することが望ましい。適宜、集合研修の後などに、新人看護職員同士が定期的に交流できる場を設けるなど、日々の研修の中に看護実践の振り返りや日常生活リズムの把握などの精神的支援の方策を含んでいることが望ましい。

### 3. 研修評価

#### 1) 評価の考え方

新人看護職員の評価は、修得してきたことの確認をするとともに、フィードバックを行い、新人看護職員が自信を持って一歩ずつ能力を獲得していくために行うものである。評価者は、新人看護職員と一緒に考え、励ます姿勢で評価を行う。

#### 2) 評価時期

- ① 到達目標は1年間で到達するものとするが、各部署の特性、優先度に応じて評価内容と到達時期を具体的に設定する。評価時期は、概ね就職後1か月、3か月、6か月、1年を目安とする。
- ② 就職後早期の評価は、新人看護職員の職場への適応の把握等の点から重要であり精神的な支援も含め綿密に行う必要がある。

#### 3) 評価方法

- ① 評価は、自己評価に加え実地指導者や教育担当者による他者評価を取り入れる。
- ② 評価には、到達目標に関するチェックリストなどの評価表(自己評価及び他者評価)を用いることとし、総合的な評価を行うに当たっては面談等も適宜取り入れる。
- ③ 評価は、その時にできない事を次にできるようにするためのものであり、基本的には臨床実践能力の向上を目指したフィードバックを行う。例えば、技術ができたか、できなかったかのみを評価するのではなく、次の行為につながるようになできたことを褒め、強みを確認し励ますような評価を行う。
- ④ 総合的評価は、看護部門の教育担当者又は各部署の所属長が行う。また、新人看護職員研修終了時には、所属部署や施設単位で修了証を発行するなどの方法もある。

### 4. 研修手帳(研修ファイル)の活用

新人看護職員が自らの目標を持ち、獲得した能力や成果を蓄積するために、ポートフォリオやパーソナルファイルと呼ばれる研修手帳(研修ファイル)の利用が効果的である。研修手帳(研修ファイル)は、

- ・看護職員の成長記録として利用できる
- ・経験の蓄積を可視化することができる
- ・研修手帳(研修ファイル)を介して他者へ経験を伝える手段になる

などの特徴がある。そして、研修手帳(研修ファイル)は新人研修のみではなく継続教育の記録としても利用でき、また所属部署や医療機関が変わっても利用できるものである。

研修手帳(研修ファイル)に記載する内容としては、例えば、初めのページに「将来目指すもの」「今年度目指すもの」「そのためのプラン」を記載しておく、機会あるこ

とに目標を確認することができる。研修での資料や記録をはさみ込めるようにしておくことと、経験の負担なく経験を蓄積できる。また「到達目標のチェックリスト」を入れておくこと、経験することにチェックして利用することができる。一定期間後、「実施したこと・分かったこと・考えたこと・成長したこと」や「他者からのコメント」を記載してもらうことで、成長の振り返りを行うことができる。

### 5. 新人看護職員研修プログラムの例(表9)

ここでは、新人看護職員研修プログラムの例を参考までに紹介する。ここで示す研修内容はすべて行わなければならないものではなく、各施設の特性に合わせて内容や方法、時間数を自由にアレンジする。また、自施設で行うほか、他施設との共同開催や活用、都道府県・関係団体等が実施する研修を活用することも有効である。

表9 新人看護職員研修プログラムの例

研修項目	方法	時間	4月(入職時)～10月	1月～3月	7～9月	10～12月
1. 新人看護職員研修の概要	講義	1時間	・目標と計画 ・研修実施の活用方法			
2. 看護職として必要な基本素養と態度	講義・演習	3時間	・患者の権利と看護者の責務 ・看護倫理の倫理観 ・信念			・実践の振り返り
3. 技術的 例題	清潔・衣生活援助 技術実習	講義・演習	6時間		・スクリーニング	・適切な手洗リリスクアセスメント、体圧分散等
	手洗の技術	講義・演習	6時間	・皮下注射、肩内注射 ・点滴管理、薬剤準備、ボトル交換、挿入部の固定、輸液量の計量等 ・輸液ポンプ、シリンジポンプの使いかた	・点滴輸液内注射 ・薬剤等の管理(輸液・輸注・調製、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・身体機能管理技術	講義・演習	6時間	・静脈血栓症		・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徹底		
その他所属部署で必要な看護技術	OUT		所属部署で必要な看護技術			
4. 管理 例題	資金管理 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、災害時の対応等 ・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

### 6. 技術指導の例(別冊)

技術指導の例として、新人看護職員については「与業の技術」と「活動・休息援助技術」、新人助産師については「新生児に対する技術」を示している。「到達目標」「到達までの期間」「看護技術を支える要素」「研修方法」「手順に沿った指導時の留意点」「チェックリスト」で構成されている。ここでは、看護基礎教育とのつながりを考慮しており、新人看護職員がどこまで修得できているのかの確認をすることだけではなく、新人看護職員が気をつけるポイント、指導者にとって指導時のポイントが分かるように示している。

<新人看護職員>

① 与薬の技術

② 活動・休息援助技術

<新人助産師>

新生児に対する援助技術

Ⅲ. 実地指導者の育成

新人看護職員研修を効果的に実施するためには指導者の育成が重要であることから、ここでは実地指導者の研修を企画する上で必要な到達目標、能力について示す。

1. 到達目標

- ① 新人看護職員の職場への適応状況を把握し、新人看護職員へ基本的な看護技術の指導及び精神的支援ができる
- ② 施設の新人看護職員研修計画に沿って、教育担当者、部署管理者とともに部署における新人看護職員研修の個別プログラム立案、実施及び評価ができる

2. 実地指導者に求められる能力

- ・新人看護職員に教育的に関わる能力
- ・新人看護職員と適切な関係性を築くコミュニケーション能力
- ・新人看護職員の置かれている状況を把握し、一緒に問題を解決する能力
- ・新人看護職員研修の個々のプログラムを立案できる能力
- ・新人看護職員の臨床実践能力を評価する能力

以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

① 知識

- ・新人看護職員研修体制と研修計画
- ・新人看護職員研修における実地指導者の役割
- ・看護基礎教育における到達目標と到達度
- ・「新人看護職員研修ガイドライン」の理解
- ・新人看護職員が陥りやすい研修上の問題や困難とその解決方法
- ・指導方法や教育的な関わり方

② 技術

- ・新人看護職員の臨床実践能力に合った指導をする技術
- ・支援につながる評価技術
- ・円滑な人間関係の構築のためのコミュニケーション技術
- ・個別の研修計画を立案する技術

③ 姿勢・態度

- ・相手を尊重した態度で指導する
- ・一緒にどうしたらよいか考える
- ・認めていることを伝え、励まし、新人看護職員の自立を支援する
- ・新人看護職員との関わりや指導上で、困難や問題と感じた場合は、教育担当者や部署管理者へ相談、助言を求めることができる

3. 実地指導者研修プログラムの例 (表 10)

実地指導者研修プログラムの例を紹介する。ここで示す研修内容はすべて行わなければならないものではなく、各施設の特性に合わせて内容や方法、時間数を自由にアレンジする。また、自施設で行うほか、他施設との共同開催や活用、都道府県・関係団体等が実施する研修を活用することも有効である。

実地指導者に対する研修においては、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、各部署の所属長又は教育担当者による面接や支援のための研修を定期的を実施する必要があるといわれている。

表 10 実地指導者研修プログラムの例

研修項目	方法	前年度末10～12月	前年度末1～3月	5月・10月・3月
		12時間	8時間	3時間×3回
1. 組織の教育システム	講義	・組織の理念と人材育成の考え方 ・院内の教育体制 ・実地指導者の役割 ・新人看護職員研修の概要		
2. 新人看護師の現状	講義	・看護基礎教育の現状 ・新人看護師の技術習得状況 ・新人看護職員研修ガイドライン		
3. 学習に関する基礎知識	講義	・学習理論: 概念、動機付け、成人学習等	・教育方法: チームの力を活用した学習支援	・教育評価
4. メンタルサポート支援	講義 演習	・コーチング ・カウンセリングスキル ・コミュニケーション		
5. 看護技術の指導方法	演習		・看護技術の評価方法 ・研修者同士での技術指導の実演	
新人看護職員研修の実際と振り返り	演習			・実施状況の報告 ・課題の共有と解決策の検討

※前年度: 実地指導者としての役割を担う年度が始まる前の年度

Ⅳ. 教育担当者の育成

ここでは、教育担当者の研修を企画する上で必要な到達目標、能力について示す。

1. 到達目標

- ① 新人看護職員の職場への適応状況を把握し、新人看護職員研修が効果的に行われるよう、実地指導者と新人看護職員への指導及び精神的支援ができる。
- ② 施設の新人看護職員研修計画に沿って、部署管理者とともに部署における新人看護職員研修計画の立案と実施・評価ができる。
- ③ 新人看護職員同士、実地指導者同士の意見交換や情報共有の場を設定し、新人看護職員の実地指導者との関係調整と支援ができる。

2. 教育担当者に求められる能力

- ・部署での新人看護職員研修を集合研修と部署での研修の連動の促進できるように企画・計画する能力

- ・最適な研修方法を選択して、新人看護職員及び実地指導者に教育的に関わる能力
- ・新人看護職員の実地指導者との関係調整する能力
- ・新人看護職員の臨床実践能力、研修計画などの評価を行う能力
- ・研修責任者より示された新人看護職員研修の目標や研修体制を理解し、部署のスタッフに分かりやすく伝達する能力
- ・研修計画を円滑に運用できるよう部署管理者や実施指導者を始め、部署内のスタッフに説明する能力
- ・新人看護職員研修に関係するすべてのスタッフと適切な関係性を築くコミュニケーション能力
- ・新人看護職員の臨床実践能力の修得状況、新人看護職員の置かれている状況を把握した上で、実地指導者の指導上の問題を一緒に解決する能力

以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

#### ① 知識

- ・新人看護職員をめぐる現状と課題
- ・新人看護職員研修体制と研修計画
- ・新人看護職員研修における教育担当者の役割
- ・新人看護職員の受けた看護基礎教育の内容と到達目標及びその到達度
- ・「新人看護職員研修ガイドライン」
- ・新人看護職員研修を通しての臨床実践能力の構造  
(新人看護職員の指導に当たって、到達目標で示した「基本姿勢と態度」、「技術的側面」、「管理的側面」は、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理解する。)
- ・成人学習者の特徴と教育方法
- ・指導方法や教育的関わり方
- ・実地指導者が経験しやすい新人看護職員研修における指導上の問題や困難とその不安・負担感を軽減する解決方法
- ・評価の考え方とその方法、及びフィードバック方法

#### ② 技術

- ・具体的な指導方法や評価する技術
- ・年間研修計画、個別の研修計画を立案する技術
- ・一人ひとりの臨床実践能力にあった指導をする技術
- ・新人看護職員を育てる組織風土づくりができる技術
- ・問題解決技法
- ・円滑な人間関係の構築のための調整やコミュニケーション技術

#### ③ 姿勢・態度

- ・相手を尊重した態度で指導する
- ・一緒にどうしたらよいか考える
- ・新人看護職員の自立を支援するように、認めていることを伝え励ます
- ・新人看護職員、実地指導者および部署の所属長と良好な関係を築くことができる

### 3. 教育担当者研修プログラムの例 (表 11)

教育担当者研修プログラムの例を紹介する。ここで示す研修内容はすべて行わなければならないものではなく、各施設の特性に合わせて内容や方法、時間数を自由にアレンジする。また、自施設で行うほか、他施設との共同開催や活用、都道府県・関係団体等が実施する研修を活用することも有効である。

なお、この例においては、対象者は実地指導者研修を既に受け、実地指導者としての経験がある者としているため、必要があれば実地指導者研修の内容を追加することを前提と

し作成している。

表 11 教育担当者研修プログラムの例

研修項目	方法	前年度 * 1~3月		4月・5月・6月・7月
		研修前期 6時間	研修後期 6時間	9月・11月 1時間×6回
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職員・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

### V. 研修計画、研修体制等の評価

研修責任者等は、新人看護職員研修、実地指導者及び教育担当者の研修終了時の評価だけでなく、研修終了後、実践の場での事後評価を行い、その結果を踏まえて研修の内容や方法について見直し、研修計画の修正や翌年の研修計画の策定に役立てる。

#### 1. 研修終了時の評価

研修終了時の評価は、研修の評価として研修プログラムの妥当性及び適切性を確認し、研修プログラムの目標の達成度を判断するものである。基本的に評価は、研修に関わるすべての人が評価対象になる。

- ① 研修における目標、内容、方法、研修体制、講師、教材の適切さ、研修の開催時期、時間、場所、評価時期、経費の適切さなどの研修の企画・運営の評価
- ② 新人看護職員の到達目標の達成度
- ③ 研修参加者の研修達成感や満足度の評価などを行う。

#### 2. 研修終了後、実践の場での事後評価

研修の成果として実務における新人看護職員役割遂行の状況を評価する。

- ① 新人看護職員の実務を通して、研修内容について、その重要性及び実用性、さらに深めたかった内容、研修内容にはなかったが新たに持ち上げて欲しい内容など研修の企画・運営の評価
- ② 新人看護職員の自己評価・他者評価による成果の評価
- ③ 新人看護職員の実務評価と関連付けて、実地指導者及び教育担当者の育成や施設の研修体制の評価などを行う。

### 3. 評価の活用

新人看護職員研修は、各医療機関の理念に基づき設計されている。上記 1.2 の新人看護職員研修の評価を通じて、研修の理念、基本方針が適切であったか、各医療機関の目標達成に貢献しているかなどを評価し、組織運営にフィードバックすることにより活用する。