

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 ①歩行介助・移動の介助・移送 ②体位変換 ③体動、移動に注意が必要な患者への援助	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 ③四肢可動域制限・寝病 ④入浴・更衣への援助 ⑤体動、移動に注意が必要な患者への援助	活動休息援助技術 ①歩行介助 ②歩行介助による移送 ③スリッパの移送 ④体位変換 ⑤歩行補助具・座席 ⑥体動・移動に注意が必要な患者への援助 ⑦トイレ・廊下への援助

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. 車椅子の準備ができる	1. 車椅子の準備ができる	1. 車椅子の準備ができる
2. 患者が安全な状態で車椅子に座ることができる	2. 患者が安全な状態で車椅子に座ることができる	2. 患者が安全な状態で車椅子に座ることができる
3. 患者の状況や状態に応じた移送ができる	3. 患者の状況や状態に応じた移送ができる	3. 患者の状況や状態に応じた移送ができる
4. 患者の安全に配慮した移送ができる	4. 患者の安全に配慮した移送ができる	4. 患者の安全に配慮した移送ができる
5. 各種の機器が故障、破綻に對する緊急処置がわかる	5. 各種の機器が故障、破綻に對する緊急処置がわかる	5. 各種の機器が故障、破綻に對する緊急処置がわかる

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
状態が安定している患者	状態に変化のある患者 意識が中等度の患者	重症・急変の恐れのある患者
■10歳 女性 自由 歩行能力：杖内フリー	■膝下力低下でふらつきあり ■薬片服用がある患者 ■下肢に強度の浮腫があり、保険が脆弱 ■認知症発症歴あり	■脳神経科の手術後で認知機能の変化が大きい患者 ■大腿関節手術で体高が100センチ ■複数の点滴ラインあり、オキシゲンマスク使用、酸素投与中

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」

いつまでにその項目を到達するか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 妊産婦及び家族への説明と助言

- ①ケアに関する妊産婦への十分な説明と妊産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って

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。学習者がある人物になりきり、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・技術を提供することだけでなく、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、実際にやってみてもらって危なければ手を添える、一人でやってもらい、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、何ができるようになったのか、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はなく、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 総括的評価は、看護部門の教育担当者又は各部署の所属長が行う。また、新人看護職員研修修了時には、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  
と記載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  
と、経験することによって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。

<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

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)～5日間	4月～6月	7～9月	10～3月
1.新人看護職員研修の概要	講義	1時間	目標と計画 研修手帳の活用方法			
2.看護職員として必要な基本 姿勢と態度	講義・演習	3時間	患者の権利と看護者の責務 看護者の倫理綱領 接遇			実践の振り返り
3.技術的 研修	清潔・衣生活援助 技術 制約管理技術	講義・演習	6時間		・スキンケア	・褥瘡の予防:リスクア セスメント、体位分散等
	与薬の技術	講義・演習	6時間	・皮下注射、筋肉内注射 ・点滴管理:薬剤準備、ボトル 交換、挿入部の確認、輸液量 の計量等 ・輸液ポンプ、シリンジポンプ の使い方	・点滴特別内注針 ・薬剤等の管理(過量・劇 薬・麻薬、凍結薬剤を含む)	・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・生体観察管 理技術	講義・演習	6時間	・静脈血採血		・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 実施		
	その他配属部署で 必要な看護技術	OJT		配属部署で必要な看護技術		
4.管理的 研修	安全管理 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、 緊急時の対応等 ・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

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
- ・新人看護職員が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

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「与薬の技術」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。