

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)

(平成17年3月25日閣議決定)

6 医師・医療従事者の質の確保

- (1) 医療の質の確保・向上、医療の信頼の確保のため、重大な医療事故を起こした医師や医療事故を繰り返す医師については、医師免許を管掌する国の責任において、その厳格な処分や再教育を行うよう、組織体制や調査権限の強化を図るとともに、再教育の方法を確立する。【平成17年度中に検討・結論】
- (2) 患者に対し良質で安心できる医療サービスを提供できるよう、高い技術を習得した専門医の育成を促すほか、より専門性の高い看護師等の育成や、臨床研修等の教育環境整備等、具体的な措置を講ずる。【平成17年度中に措置】

「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」の概要

はじめに

医療安全の確保及び臨床看護実践の質の向上の観点から、新人看護職員研修について検討を行い、平成16年3月10日に報告書を取りまとめた。(参考1、参考2参照)

第一部 新人看護職員をめぐる現状と課題

1 臨床現場の現状と課題

○看護の現状

医療技術の進歩、患者の高齢化・重症化、平均在院日数の短縮化等の中で、

- ・看護職員の役割の複雑多様化、業務密度の高まり
- ・多重課題への対応能力養成の必要性
- ・看護職員の社会的責任の拡大
- ・ヒヤリ・ハット事例での新人看護職員の占める割合の高さ

○看護の質を確保、向上させ、医療安全を確保するために、新人看護職員研修の充実の必要性は非常に高い。

2 新人看護職員研修の現状と課題

新人看護職員研修の実施内容は様々であり、標準的な指針の策定が求められる。

3 看護基礎教育における現状と課題

複数の患者の受け持ちや多重課題への対応等について、基礎教育で身につけることは困難。

第二部 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

I 新人看護職員研修の考え方

- 1 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極めて重要な意義を有する。
- 2 医療機関の全職員に対する組織的な研修の一環として位置付けられるべきものである。
- 3 多重課題を抱えながら複数の患者を受け持ち、安全に看護ケアを提供するための看護実践能力を強化することを主眼とする。

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

- 1 病院において看護ケアを提供する看護職員を想定。
- 2 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、以下の3つの要素に分けたが、これらは臨床実践の場で統合されるべきものである。(図1)

1 看護職員として必要な基本姿勢と態度

- ①看護職員としての自覚と責任ある行動
- ②患者の理解と患者・家族との良好な人間関係の確立
- ③組織における役割・心構えの理解と適切な行動
- ④生涯にわたる主体的な自己学習の継続

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

○看護技術を支える要素

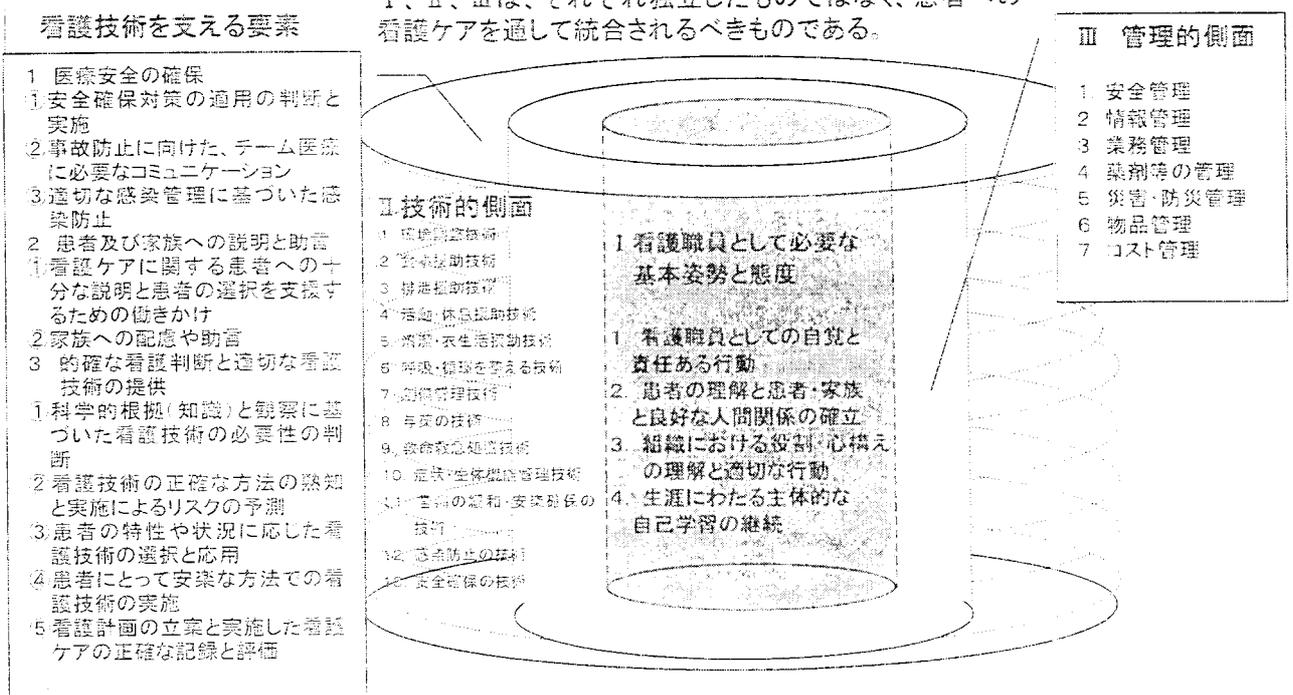
- ①医療安全の確保 ②患者及び家族への説明と助言
- ③的確な看護判断と適切な看護技術の提供

3 看護実践における管理的側面

- ①安全管理 ②情報管理 ③業務管理 ④薬剤等の管理 ⑤災害・防災管理
- ⑥物品管理 ⑦コスト管理

図1 臨床実践能力の構造

I、II、IIIは、それぞれ独立したものではなく、患者への看護ケアを通して統合されるべきものである。



IV 新人看護職員研修指導指針

到達目標達成のために必要な要件、指導方法等を提示。

1 新人看護職員育成の方針

2 施設における研修体制の充実

- (1) 研修体制整備の意義
- (2) 職員の研修への参加
- (3) 施設における教育担当部門の設置
- (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
- (5) 教育担当者及び新人看護職員に対する業務上の配慮
- (6) 新人看護職員の精神的支援
- (7) 関係部署、他職種との連携
- (8) 看護基準及び看護手順等の整備
- (9) 新人看護職員研修へのIT（情報技術）の導入
- (10) 研修計画の評価、改善等
- (11) 施設間の支援体制

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
- (2) 実地指導者の配置
- (3) 実地指導者の負担の軽減
- (4) 教育内容等の提示
- (5) 各部署に必要な看護手順等の整備

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
- (2) 実地指導者研修の場
- (3) 実地指導者研修のプログラム

5 各医療機関への適用

6 研修内容の公開等

- (1) 情報公開の意義
- (2) 各施設の研修内容等の公開
- (3) 就職前の学生への情報提供等

おわりに

全ての新人看護職員が求められる資質を確保できるような仕組みの構築に向けて、今後も継続して検討。

看護職員確保対策等の経緯

- 昭23 保健師助産師看護師法制定
厚生省医務局に看護課設置
- 昭26 保健師助産師看護師法改正
看護師等養成所施設整備事業（自治体、公的）創設
- 昭31 行政機構改革による中央省庁再編により看護課廃止
- 昭33 「基準看護」制度創設→看護体制の充実化
- 昭35 看護師の労働条件改善を要求する全国規模の病院ストライキ
- 昭36 国立病院療養所勤務の看護職員の労働時間 週48時間→週44時間
- 昭37 修学資金貸与補助制度の開始
- 昭38 看護師養成施設整備費の拡充
医療制度調査会中間報告「医療制度全般についての改善の基本方策」
・需給計画策定、財政援助（奨学制度、施設整備、運営費）、未就業者の活用対策を促進すること
厚生省医務局に看護課を再設置
- 昭40 全医労要求に対する人事院判定
・夜勤2人以上、月平均8回以下（二八体制）
- 昭42 未就業看護師講習会の開始
- 昭44 参・社労委「看護職員の不足対策に関する決議」採択
・養成機関の拡充整備、夜間勤務の改善、人事院判定の実行 等
- 昭45 看護師等養成所運営費補助開始
看護教員養成講習会開始
国立病院等で3年計画で看護師を増員
- 昭47 看護師共同利用保育施設整備費補助開始
- 昭48 看護制度改善検討会報告
・看護業務の明確化、看護需要の再検討、処遇改善、潜在看護師の活用、勤務条件の改善、看護大学の設置推進等

昭49. 2 第一次看護師需給計画策定

- 社会保障長期計画懇談会において作成
- 背景：慢性的看護師不足

○特徴

- ・ 5ヶ年計画（昭49～53）
- ・ 看護師、准看護師及び病院に勤務する助産師を対象として算定
- ・ 諸外国における看護師数等の数値を参考にして計画

	昭49		昭53
必要数見込	421千人	→	489千人
就業者数見込	393千人	→	490千人
実績	387千人	→	479千人

昭49 病院内保育施設運営事業（補助金）の助成

昭50 全都道府県にナースバンク設置

「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護師、保母等の育児休業に関する法律」公布（昭51 施行）

昭52 看護研修研究センター設置

ILO総会「看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約」（149号条約）を採択

昭54 民間養成所の建替整備補助開始

昭54.9 第二次看護師需給計画策定

○看護体制検討会において作成

○背景：地域別、設置主体別、施設規模別の看護婦需給の格差

将来的に予想される看護婦需要の増大への対応

○特徴

- ・ 7ヶ年計画（昭54～60）
- ・ 現行の関連諸制度及びその実態を考慮したよりきめ細かいものとした。

	昭54		昭60
必要数見込	562千人	→	663千人
就業者数見込	515千人	→	664千人
実績	507千人	→	668千人

昭59 看護体制検討会「看護体制の改善に関する報告書」

- ・ 看護チーム体制の強化、保健師・助産師の男性への対象拡大の検討、勤務体制・夜勤体制の配慮、労働条件・就業環境の改善、在宅ケアの推進、教育訓練の充実

昭62 看護制度検討会報告書

- ・養成の促進、専門看護婦（士）の育成、訪問看護婦（士）の育成、看護教員の養成体制の確立、保健婦資格の男性への対象拡大、生涯教育の充実強化、看護管理者の認定システムの確立 等

平元 教育課程の見直し（男女区別の撤廃、老人看護学の専門科目化等）
（平成2年度から実施）

国家試験の改善（状況設定問題の採用等。平2年3月試験から変更）

平元. 5 看護職員需給見通し策定

○背景：患者数の増、複数夜勤の普及等による看護職員の養成確保

医療計画策定の義務付け（昭60年医療法改正）による病床の増加の伴う看護職員の需要の影響

○検討会設置せず

○特徴

- ・7ヶ年計画（昭63～平6）
- ・保健師、助産師、看護師及び准看護師を対象
- ・各都道府県が地域住民の需要を反映し策定した需給見通しを基礎とする

	昭63	平6
必要数見込	831千人	→ 935千人
就業者数見込	766千人	→ 935千人
実績	778千人	→ 962千人

平元 高齢者保健福祉推進10か年戦略策定（ゴールドプラン）

平3 保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告

- ・検討の方向性 社会的評価の向上、労働条件の改善、養成力の強化、潜在マンパワーの就業促進、サービス供給体制の改善
- ・看護職員需給見通しを早急に見直すべき

平成4年度保健医療・福祉マンパワー対策大綱決定

法案化の方針を明示

「看護の日」の制定

老人保健法の改正 老人訪問看護制度の創設（施行は平4）

平3. 12 看護職員需給見通しの見直し

○背景：「高齢者保健福祉推進10か年戦略（ゴールドプラン）の策定による医療・福祉マンパワーの大幅な確保の必要性、労働条件の改善（週40時間、週休2日制、夜勤回数の軽減、育児休業）に伴う看護職員の需要増

○検討会設置せず

○特徴

- ・10ヶ年計画（平3～12）
- ・各都道府県の需要数・供給数の見込みを基に策定

	平3		平12
需要数見込	932千人	→	1,159千人
就業者数見込	858千人	→	1,159千人
実績	852千人	→	1,165千人

平4 育児休業法成立

看護師等の人材確保の促進に関する法律成立

看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針の策定

看護職員生涯教育検討会報告

- ・生涯教育の体系と内容、方法を提言

ナースセンター事業（補助金）創設

平5 看護職員離職防止特別対策事業（補助金）創設

（平8～看護職員確保対策特別事業に拡充）

保健師助産師看護師法の改正 男子の保健業務への就業を可能

看護業務検討会報告書

- ・他職種等との業務連携、看護業務の効率化・合理化、働きやすい勤務体制のあり方等

平6 少子・高齢社会看護問題検討会報告書

- ・看護基礎教育の充実、生涯教育の充実、介護問題と看護職員需給見通しの点検、看護婦等の名称変更の検討

エンゼルプランの策定

新ゴールドプランの策定

看護師宿舍施設整備事業創設

看護師勤務環境改善施設整備事業創設

平7 育児休業法改正（育児・介護休業法）

- 平7 障害者プランの策定
- 平8 教育課程の見直し（在宅看護論、精神看護学の設定、専任教員配置の充実等）
准看護師問題調査検討会報告
・21世紀初頭の早い段階を目途に看護師養成制度の統合に努力
- 平9 介護保険法成立（平12年施行）
- 平11 准看護師の移行教育に関する検討会報告
・教育期間を短縮した移行教育を提言
准看護師の資質の向上に関する検討会報告
・カリキュラムの拡充、教員体制の充実
教育課程の見直し（高校及び専攻科における看護師養成課程の設置、准看護師教育課程、教育体制の充実等。平14年度から施行。）
新エンゼルプランの策定
ゴールドプラン21の策定

平12. 12 看護職員需給見通し

- 看護職員の需給に関する検討会で作成
- 背景：介護保険制度の実施など、看護職員を取り巻く環境の大きな変化、21世紀初頭における看護職員の計画的・安定的確保
- 特徴
 - ・各県の積み上げを基に流入出等のマクロ調整
 - ・医療提供体制の変革期であること、介護保険制度が施行後5年を目途に検討されることを踏まえて5年

	平13	→	平17
需 要 数	1, 217千人	→	1, 306千人
就業者数	1, 181千人	→	1, 300千人
実 績	1, 188千人		

- 平13 看護職員就労確保総合支援事業（補助金）創設
保健師助産師看護師法の改正（障害者の欠格条項の見直しと守秘義務規定の整備）
保健師助産師看護師法の改正（名称変更）
育児・介護休業法改正（子どもに対する看護休暇制度の導入、育児中の時間外労働の制限等）

平15 教育課程の見直し（2年課程通信制の創設。平16年度から施行）

労働者派遣制度の改正（紹介予定派遣の解禁）

新たな看護のあり方に関する検討会報告書

- ・平14年9月の中間まとめで、静脈注射を診療の補助と位置付け
- ・最終報告で、看護師等は、医師の包括的指示の下で、療養生活支援の専門家として、的確な看護判断と適切な看護技術の提供を行うべき。そのための資質向上が必要

看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会報告書

- ・到達すべき看護技術教育の内容と範囲の明確化、臨地実習の実施要件等の明確化

看護師等養成所の教育活動に関する自己評価指針作成検討会報告書

- ・自己評価指針の提示

次世代育成支援対策推進法の成立

平16 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

- ・新人看護職員研修到達目標、指導指針を提示