

新人看護職員研修に関する検討会 中間まとめ（案）

1. はじめに

- 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習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の指摘がある。
- 厚生労働省では、新人看護職員の臨床実践能力の効果的かつ効率的な向上を図るため、平成16年3月に「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」をまとめ、新人看護職員の到達目標と研修指針を示した。また、新人看護職員研修指針等を普及するため、研修責任者を対象とした研修を平成16年度から平成19年度まで実施した。
- 平成21年3月「看護の質の向上と確保に関する検討会」中間とりまとめにおいて、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も重要であるが、新人看護職員研修の制度化・義務化を視野に入れ、離職防止の観点からも、新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について早急に検討し、実施に移すべきであるとされた。
- これを受けて、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、「新人看護職員研修に関する検討会」を設置し、7回にわたって議論を重ねてきた。また、具体的指導案の作成に関しては、ワーキンググループで検討を行い、ガイドラインに盛り込んだ。
- 一方、第171回国会において、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一部を改正する法律が成立し、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して規定され、平成22年4月1日より施行されることとなった。
- これを踏まえて、ガイドラインは、新人看護職員が基本的な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関わらず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。
- 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も、研修の企画・立案に本ガイドラインが活用され、新人看護職員研修が実施されることが期待される。
- ここに中間まとめとして、これまでの検討の成果である「新人看護職員研修ガイドライン」を提示するとともに、今後の課題をまとめた。

2. 今後の課題

(1) 新人看護職員研修の普及について

- これまで新人看護職員研修を実施していなかった医療機関に対して、都道府県等が看護管理者等をアドバイザーとして派遣し、研修実施体制の整備や研修の企画・運営等に関して相談・指導を行うことは一部の県で実施されており、新人看護職員研修の普及・推進に効果的である。
- 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や、都道府県が協議会等を設置し調整を行うことで、地域の医療機関同士が新人看護職員研修に関する情報を共有し、連携できる。
- 新人看護職員研修の実施状況を医療機能評価の基準に盛り込むことも普及する上で効果的と考えられる。

(2) 本検討会において継続して議論する課題

- 今回示した新人看護職員研修ガイドラインは、新人看護師を対象としている。新人保健師及び新人助産師に対する研修についても、看護師としての基本的な実践能力を獲得することを目的とした研修部分は本ガイドラインを適用することができる。
- 一方、保健師または助産師としての基本的な実践能力の獲得を目的とした研修については、別途ガイドラインを策定することが必要である。新人助産師研修については、本検討会にワーキンググループを設置して検討し、到達目標等を作成することとする。新人保健師ガイドラインは、本検討会とは別に検討の場を設けることとする。

(3) 中長期的展望に立った課題

- ガイドラインは、新人看護職員を受け入れる医療現場の状況や看護基礎教育の教育内容の見直し等の諸事情を勘案して、適宜見直すことが必要である。
- 新人看護職員研修の目的の一つは看護の質保証であり、これを明確にするため、本ガイドラインに基づいた新人看護職員研修を修了した者に対して修了証を交付することが一つの方法として考えられる。修了証を交付する場合には、交付基準をどのように設定するのか、到達目標の達成状況を勘案するかどうかといった点を検討することが必要である。
- また、新人看護職員研修実施医療機関の認証も検討課題である。
- 新人看護職員研修は、新人看護職員の実践能力向上を図るものであり、看護の質の保証に資するものであることから、診療報酬上、研修時間を業務時間として取り扱うべきである。