

新人看護職員の早期離職等の実態

(社) 日本看護協会 2004年「新卒看護職員の早期離職等実態調査」より抜すい

調査対象	①病院調査	200床以上の全病院 2,879 有効回収数 1,219 (回収率 42%)
	②学校調査	看護師学校養成所3年課程全数 671 有効回収数 436 (回収率 65.0%)
	③新卒看護職員調査	有効回収数 741 (回収率)
調査方法	質問紙法	
調査時期	平成16年11月～12月	

○新卒看護職員の離職状況

昨年(2003)度の新卒採用者離職率・病院の特徴別

(新卒採用者があり、かつ回答欄に有効記入があった病院について集計) 【単位：%】

	合計	0	～5 未満	5～8 未満	8～ 10 未満	10～ 12 未満	12～ 15 未満	15～ 20 未満	20 以上	平均 離職 率
合計 = 913	100	40.0	7.9	9.4	6.7	6.7	7.0	6.1	16.2	8.8
(再掲) 特定機能病院 N=58	100	13.8	24.1	13.8	5.2	19.0	10.3	12.1	1.7	8.8
(再掲) 一般病院 N=683	100	38.1	8.2	10.4	8.3	6.6	6.6	6.4	15.4	8.6

※新卒採用者離職率＝2003年度新卒採用者のうち年度末までに離職した者/2003年度新卒採用者数×100(病院ごと)

※平均離職率＝2003年度新卒採用者のうち年度末までに離職した者(総数)/2003年度新卒採用者数×100(総数)

新卒看護職員の入職後早期(1年以内)の離職が増えているか

合計	1,219	100.0%
増加する傾向にある	227	18.6%
特に変わらない	824	67.6%
減少する傾向にある	103	8.4%
無回答	65	5.3%

新卒看護職員の職場定着を困難にしている要因(複数回答)

	病院調査 (N=1,219)		学校調査 (N=436)	
	順位	割合(%)	順位	割合(%)
基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力とのギャップ	①	76.2%	①	80.3%
現代の若者の精神的な未熟さや弱さ	②	72.6%	②	76.4%
看護職員に従来より高い能力が求められるようになってきている	③	53.3%	③	47.0%
現場の看護職員が新卒看護職員に仕事のなかで教える時間がない	④	39.0%	⑤	37.8%
交代制など不規則な勤務形態による労働負担が大きい	⑤	37.2%	⑧	28.9%
現代の社会・経済的な状況が経済的自立の必要性を弱めている	⑥	33.4%	⑪	20.0%
新卒看護職員が看護の仕事の魅力を感じにくい状況がある	⑦	30.4%	⑥	34.9%
自分が医療事故を起こすのではないかと、という不安で萎縮している	⑧	28.5%	⑨	28.0%
個々の看護職員を「認める」「ほめる」ことが少ない職場風土	⑨	20.9%	④	45.0%
新卒看護職員を計画的に育成する体制が整っていない	⑩	20.8%	⑦	30.0%
看護業務が整理されていないため新人が混乱する	⑪	17.0%	⑩	23.4%
その他	⑫	10.3%	⑫	15.1%
無回答	-	7.5%	-	1.1%

○新卒看護職員の看護職になり仕事を続ける上で悩みとなったこと、仕事を辞めたいと思った理由
(複数回答)

	悩みとなったこと (N=741)		仕事を辞めたいと思った理由 (N=741)	
	順位	割合(%)	順位	割合(%)
配属部署の専門的な知識・技術が不足している	1	76.9%	5	14.2%
医療事故を起こさないか不安である	2	69.4%	2	18.1%
基本的な看護技術が身につけていない	3	67.1%	11	6.9%
ヒヤリ・ハット（インシデント）レポートを書いた	4	58.8%	3	16.1%
自分の看護が患者のニーズに corres しているか自信がない	5	57.0%	9	7.8%
仕事の優先順位がつけられない	6	55.3%	13	5.9%
自分は看護職に向いていないのではないかと思う	7	52.9%	1	21.6%
勤務時間内に仕事が終わらない	8	49.3%	4	15.8%
自分のペースで仕事ができない	9	42.9%	8	9.2%
就職前に考えていた看護の仕事とギャップが大きい	10	31.8%	10	7.6%
与えられる課題等があって休日に休めない	11	31.6%	6	9.9%
受け持ち患者数が多すぎる	12	26.3%	14	5.3%
患者及び家族とのコミュニケーションが上手くとれない	13	25.9%	15	3.8%
職場の先輩に質問しづらい	14	24.0%	12	6.5%
職場の雰囲気になじめない	15	24.0%	7	9.3%
看護業務以外の事務処理が多すぎると感じる	16	22.3%	18	2.7%
医師との意思疎通が上手くいかない	17	20.5%	21	1.8%
電話の対応が上手くできない	18	13.4%	27	0.1%
院内のITシステムが使いこなせない	19	13.1%	24	0.4%
十分な教育研修が受けられていないと感じる	20	12.4%	19	2.6%
プリセプターから独り立ちの時期が早いと思った	21	11.2%	24	0.4%
プリセプターと合わない	22	10.3%	16	3.4%
夜勤に入る時期が早いと感じる	23	9.4%	26	0.3%
交替制勤務に慣れない	24	8.6%	20	2.4%
直属の上司からサポートが得られない	25	6.7%	22	1.3%
夜勤のリーダー業務が負担である	26	5.5%	23	0.5%
その他	27	4.7%	16	3.4%
無回答	-	2.3%	-	27.5%

○新卒看護職員が、もっと受けなかった教育・研修（複数回答）

回答した新卒看護職員数	741	100.0%
薬に関する知識教育	484	65.3%
配属先に専門的に必要とされる技術等	423	57.1%
注射など医行為の実技教育	368	49.7%
療養上の世話の看護技術	201	27.1%
給与や税金、社会保険等の仕組みについて	159	21.5%
社会人としてのマナー等	147	19.8%
医療安全に関する研修	137	18.5%
コミュニケーション技術	85	11.5%
学生時代の夏休み等を利用しての職場体験見学	74	10.0%
看護職としてのキャリア形成に関する情報	51	6.9%
無回答	40	5.4%
その他	5	0.7%

新人看護職員研修の実施状況

○看護職員就労状況調査（平成14年厚生労働省医政局看護課）

調査対象	全国の病院のうち、1,800（200床以上900、200未満900）病院を無作為に抽出
集計対象	全国の有床診療所のうち、464か所を無作為に抽出 病院617か所、診療所130か所

平成14年における看護職員の新任教育の実施状況		
病院	491か所	79.6%
診療所	42か所	32.3%

○病院看護基礎調査（（社）日本看護協会）

調査対象	協会会員の勤務全国の病院の6,305病院
有効回収票	2,709か所

平成11年における新採用看護師への教育の実施状況		
実施病院	2,283か所	84.3%

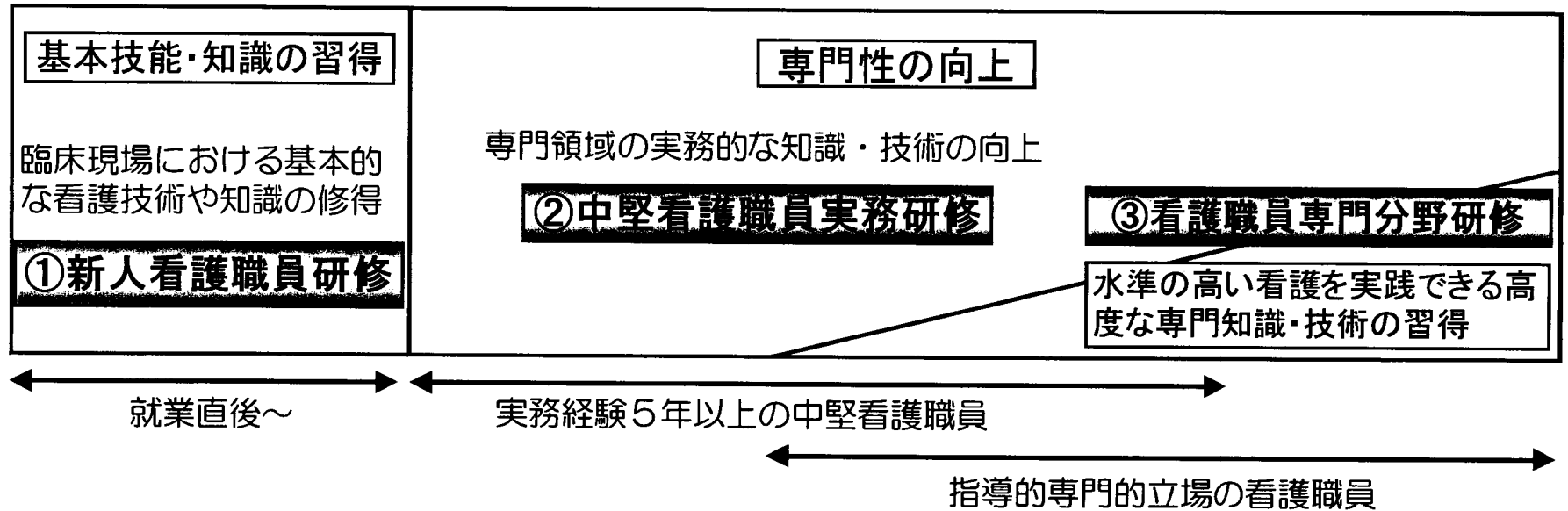
看護職員の研修に関する取組

看護職員臨床技能向上推進事業

○趣旨

看護職員を①就業直後の新人看護職員、②実務経験5年以上の中堅看護職員、③指導的立場に立つ熟練した看護職員に分類し、各々の段階に応じた研修を実施し、体系的な資質の向上を推進する。

特に、平成15年度より、特定の看護分野において、高度な看護実践を学ぶことのできる施設として選定された実習施設において専門的な技能を修得させること等により、がん看護や感染管理などの専門性の高い看護師の育成を重点的に促進する。併せて、中堅的な看護職員に対する実務的な技術研修についても促進を図るものである。



新人看護職員の臨床実践能力の向上に向けた取組

看護技術の体験機会の減少による新人看護職員の看護技術能力の低下



(平成14年度)

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

- 看護技術・実習の現状と課題の調査
- 卒前教育における看護技術（臨床看護技能）能力の明確化
- 臨地実習体制及び責任体制の明確化



(平成15年度)

新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会

- 新人看護職員研修到達目標の作成
- 新人看護職員研修指導指針の作成



(平成16年度～)

院内研修責任者・新人研修担当者への講習の実施



(平成17年度～)

新人助産師に対する医療安全推進モデル事業の実施



(平成17年度)

医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法等のあり方に関する検討会



「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。

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

II 技術的側面

- 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

III 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

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。

新人看護職員研修教育責任者講習会及び新人看護職員 研修教育担当者講習会について

1 目的等

医療の高度化、複雑化の中で医療安全を確保し、看護の質の向上を図るためには、新人看護職員の卒後研修の充実が必要である。

平成15年度には新人看護職員の卒後研修の充実に向けて、「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」がとりまとめられ、本報告書において新人看護職員到達目標及び新人看護職員研修指導指針が提示されたところである。

このため、本年度、新人看護職員研修の充実に向けた対策の一環として、医療機関の看護職員を対象に、本報告書の普及及び新人看護職員研修の充実に向けて取り組んでいる医療機関の研修の実際を紹介すること等を目的として標記講習会を実施した。

本講習会については受講希望者が多く、更に多くの病院関係者に新人看護職員研修に関して理解を深めていただくため平成17年度も引き続き実施することとしている。

2 講習会の概要

○実施主体

厚生労働省

○受講対象者：

(1) 新人看護職員研修教育責任者講習会

看護師長、副看護部長等の各施設の新人看護職員研修責任者

(2) 新人看護職員研修教育担当者講習会

各部署の新人看護職員研修の実施及び推進に携わる臨床経験5年以上の看護職員

○講習内容：

(1) 「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」について

(2) 各医療機関における新人看護職員研修の実際について

○講師：新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会委員及び

同検討会ワーキンググループ委員を中心に依頼

○開催期間及び開催地等：

(1) 期間 平成16年11月～平成17年1月（1回あたり1日）

(2) 開催回数 地方厚生局単位の7地区で計21回

○受講者数

全国7か所 約2,570名

安心安全の助産ケアに係る推進事業について

1 趣旨

近年、医療安全の確保に向けた体制整備が喫緊の課題となっている。特に周産期領域の医療提供においては、母子の安全確保に向けた対策の充実が求められているとともに、少子化対策の中で快適な出産環境の提供が求められている。

助産師は、周産期領域において分娩介助等の助産業務を通じて、妊産婦及び新生児に直接にケアを提供することが多いことから、安心、安全な出産のために重要な役割を担っている。

このため、「新人助産師に対する医療安全推進モデル研修」の実施により、助産師のケアの質の向上を図るものである。

2 事業内容

新人助産師臨床実践能力向上推進事業

医療安全の確保に向け、助産師学校養成所の卒業直後から分娩介助等を行う新人助産師に対し、十分な教育体制（専任の指導者等）及び研修プログラムに基づく研修を実施する。

- a. 実施か所数：17カ所
- b. 受講人数：1カ所10人（予定）
- c. 研修期間：3か月

実施医療機関

- ・医療法人社団スズキ病院
- ・埼玉協同病院
- ・日本赤十字社医療センター
- ・社会福祉法人聖母会聖母病院
- ・横浜市立大学医学部附属市民総合医療センター
- ・北里大学病院
- ・聖マリアンナ医科大学病院
- ・社会保険群馬中央総合病院
- ・長野県厚生連篠ノ井総合病院
- ・聖隷浜松病院
- ・大雄会第一病院
- ・トヨタ記念病院
- ・市立豊中病院
- ・東大阪市立総合病院
- ・財団法人倉敷中央病院
- ・高松赤十字病院
- ・医療法人聖粒会慈恵病院