

事 務 連 絡
平成 2 2 年 2 月 1 0 日

(社) 日本病院会長 殿

厚生労働省医政局看護課長

新人看護職員研修の推進について (協力依頼)

平素より看護行政の推進について、特段のご協力をいただき厚く御礼申し上げます。
既にご承知のとおり、平成 2 1 年 7 月 1 5 日付けで公布された、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 (平成 2 1 年法律第 7 8 号) において、新人看護職員の臨床研修等が努力義務として規定されており、本年 4 月 1 日より施行されます。

この新人看護職員研修については、看護の質の向上や安全な医療の確保、早期離職防止の観点から重要なものであることから、貴職におかれましては、新人看護職員研修が努力義務化された趣旨をご理解いただき、貴会の会員に対しては、同封の新人看護職員研修のリーフレット及び新人看護職員研修ガイドライン (簡略版) をご活用いただき、新人看護職員研修の着実な推進を図るため周知方よろしく願いいたします。

なお、同封のリーフレット等については、厚生労働省ホームページの下記 URL に掲載しておりますので、併せて周知方よろしく願いいたします。

○URL : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/iryuu/oshirase/100210.html>

新人看護職員研修事業の概要

●新人看護職員研修事業

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を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図ることを目的とする。

【新人看護職員研修事業】

(事業内容) ガイドラインに沿った新人看護職員に対する研修の実施。

(補助先) 都道府県(事業主体: 病院等)、(補助率) 1/2

(対象経費) 研修責任者経費、教育担当者経費、諸謝・旅費、備品購入費など

【外部研修事業】

(目的) 新人看護職員が少ない施設など単独で完結した研修が困難な施設が活用できる外部組織の研修の実施により、新人看護職員研修の着実な推進を図る。

① 医療機関受入研修事業

(事業内容) 病院内の新人看護職員研修を公開し、他の病院等の新人看護職員を公募により受け入れた研修の実施。(複数月で実施)

(補助先) 都道府県(事業主体: 新人看護職員研修を行う病院等)、(補助率) 1/2

(対象経費) 教育担当者経費、消耗品費、備品購入費など

② 多施設合同研修事業

(事業内容) 病院等で行うガイドラインに沿った新人看護職員研修を補完する研修の実施。

(補助先) 都道府県(事業主体: 都道府県(委託可))、(補助率) 1/2

(対象経費) 諸謝金、旅費、会場借料、賃金など

●研修責任者研修事業

(目的・事業内容) 適切な新人看護職員研修の実施体制の確保を図るため、研修責任者が新人看護職員研修の企画・運営等に必要な能力を習得するための研修の実施。

(補助先): 都道府県(事業主体: 都道府県(委託可))、(補助率) 1/2

(対象経費): 諸謝金、旅費、会場借料、賃金など

●新人看護職員研修推進事業

(目的・事業内容) 地域における連携体制を構築し、新人看護職員研修の着実な推進を図るため地域の関係者による協議会を設け、施設間連携を活性化するための方策や調整など協議し、施設同士の情報共有や連携・調整、アドバイザー派遣などの事業の実施。

(補助先) 都道府県(事業主体: 都道府県(委託可))、(補助率) 1/2

(対象経費) 諸謝金、旅費、会議費、会場借料、賃金など

平成22年4月から 新人看護職員研修が努力義務となります



【改正された法律の概要】

【保健師助産師看護師法】

○保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修等を受け、その資質の向上に努めなければならないこと

が明記されました。

【看護師等の人材確保の促進に関する法律】

○病院等の開設者が、新人看護職員研修の実施や、看護職員が研修を受ける機会の確保のため、必要な配慮を行うよう努めなければならないこと

○看護職員本人の責務として、免許取得後も研修を受けるなど、自ら進んで能力の開発・向上に努めること

が明記されました。

これにより

●看護の質の向上 ➡ ●医療安全の確保

●新人看護職員の早期離職防止

が期待されることから、国としても次の取り組みを進めます

【新人看護職員研修ガイドライン】

目的

新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するため、医療機関の機能や規模に関わらず新人看護職員を迎えるすべての医療機関で新人看護職員研修が実施される体制の整備を目指してガイドラインが作成されました。

<ガイドラインの概要>

- I. 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方
- II. 新人看護職員研修
- III. 実地指導者の育成
- IV. 教育担当者の育成
- V. 研修計画、研修体制の評価

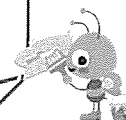
- 1 研修内容と到達目標
- 2 研修方法
- 3 研修評価
- 4 研修手帳の活用
- 5 研修プログラムの例
- 6 技術指導の例

新人看護職員が少ない施設や今まで研修を行っていなかった施設を含めて、すべての医療機関の新人看護職員が研修を受けられるようにするために、総合的な研修を実施している施設が院内研修を公開することや、地域単位で施設間の連携・調整を行うことなど、工夫も必要とされています。



ガイドライン全体はこちらのページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1225-24.html>



理念

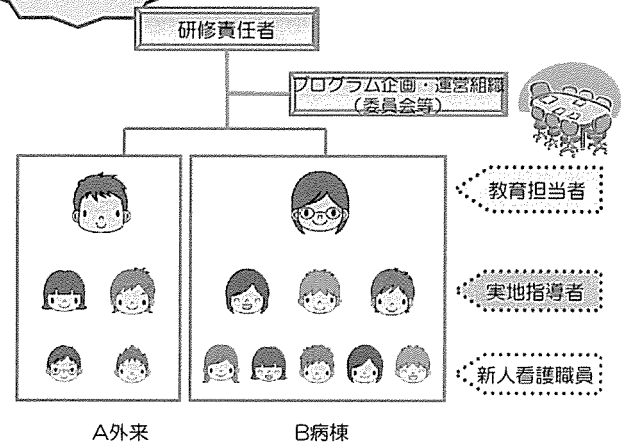
新人看護職員研修の理念は次の2つです

- 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持ち、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。

特徴

- 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ている
- 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た行えるように参考例を示している
- 研修プログラムの例と技術指導の例を参考として示しているなどです。

組織の例



【新人看護職員研修事業(平成22年度予算案)】

新人看護職員研修の普及と円滑な実施を目的とした事業を行います。

● 新人看護職員研修事業

【新人看護職員研修事業】

ガイドラインに沿った新人看護職員研修を実施するための事業

【外部研修事業】

単独で完結した新人看護職員研修が困難な施設が活用できる外部の集合研修を実施するための事業

● 研修責任者研修事業

研修責任者に対し、新人看護職員研修の企画・運営等に必要な能力の習得に向けた研修を実施するための事業

● 新人看護職員研修推進事業

地域において、関係者による協議会を設け、施設同士の情報共有、連携・調整や、アドバイザー派遣などを行うための事業

※これらの事業の予算案は平成22年1月18日時点のものです。また都道府県により事業の内容は異なりますので、申請にあたっての相談は各都道府県へお願いします。