

2009年度厚生労働科学研究補助金(特別研究)

# 新人看護職員研修の あり方に関する研究 調査結果報告

〈主任研究者〉青森県立保健大学 上泉 和子



## 調査概要

本研究は、新人看護職員の教育および研修の実態を明らかにするとともに、施設種別・規模に関わらず導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示することを目的とし、医療機関等の種別・規模別に新人看護職員の研修実施状況から、医療機関等における研修実施上の課題を整理し、小規模医療機関等においても導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示するものである。

| 回収率    | 配布数   | 回収数   | 回収率(%) |
|--------|-------|-------|--------|
| 全 体    | 8,697 | 1,334 | (15.3) |
| 施設管理者  | 2,788 | 324   | (11.6) |
| 看護管理者  | 2,788 | 447   | (16.0) |
| 教育担当者  | 1,757 | 280   | (15.9) |
| 実地指導者  | 682   | 162   | (23.8) |
| 新人看護職員 | 682   | 121   | (17.7) |

### 医療機関における新人看護職員の研修実施調査

- 病院(1,757施設) ■有床診療所(564施設)
- 老人保健施設(470施設)
- a. 施設における職員研修の実態調査(アンケート)  
〈調査対象者:施設管理者(施設長)〉
- b. 新人看護職員の研修体制実態調査(アンケート)  
〈調査対象者:看護部門の教育責任者〉
- c. 新人看護職員の看護単位における研修実態調査(アンケート)  
〈調査対象者:看護単位(病棟)の教育担当者〉

### 病院における新人看護職員の業務等実態調査

- 県病院(62施設(682組))
- d. 新人看護職員の指導実態調査(アンケート)  
〈調査対象者:実地指導者〉
- e. 新人看護職員の業務分析調査(アンケート)  
〈調査対象者:新人看護師〉

### 研修実施率



看護職員の研修実施率は、施設種別・規模を問わず、医師、その他の医療職、事務職に比べて、高い結果でした。

新人研修プログラムの有無について、全体では「ある」の回答が66.8%、「ない」が28.3%でしたが、診療所および老人保健施設において新人研修プログラムを有している割合は少なく、新人研修プログラムのない施設は、ほとんどが新人看護職の採用がありませんでした。

### 研修プログラムの有無

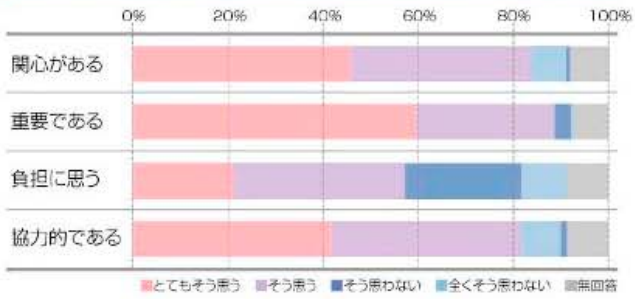


新人看護職員研修に関する意識は、「関心がある」「重要に思う」「協力的である」という回答が8割以上と多く、施設規模が大きいほど、その割合は高くなっていました。

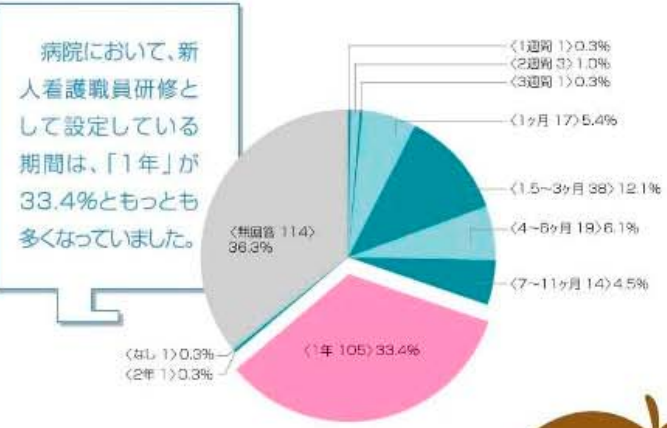
「負担に思う」という回答は約6割であり、特に看護管理者は、他の役職に比べて「負担に思う」割合が高くなっていました。

新人看護師は、周囲の新人看護職員研修に関する意識について、「関心がある」「重要に思う」「協力的である」と感じており、周囲から負担に思われていると感じているのは半数以下でした。

### 新人看護職員研修に対する意識



### 病院における新人看護職員研修期間

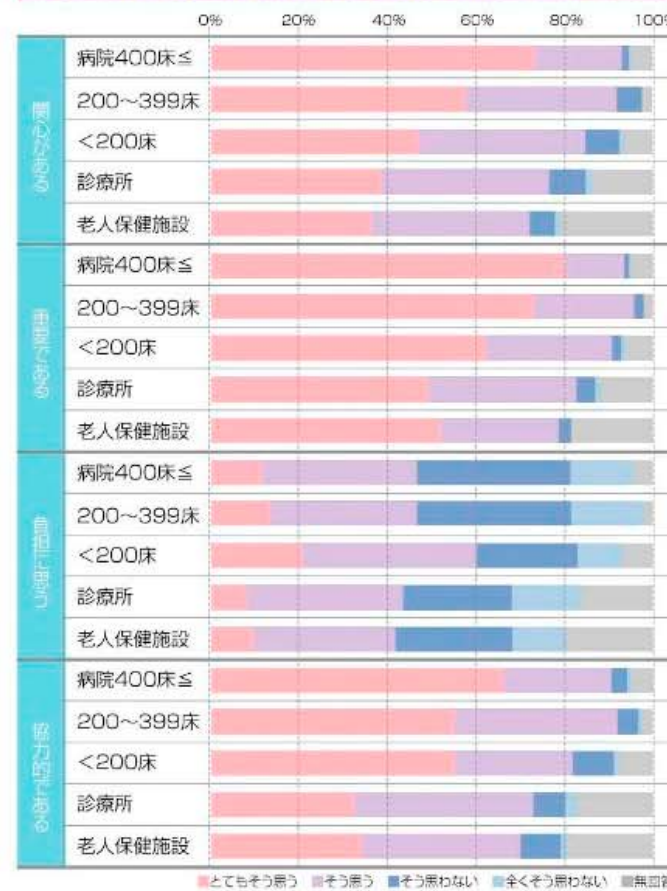


病院において、新人看護職員研修として設定している期間は、「1年」が33.4%と最も多くなっていました。

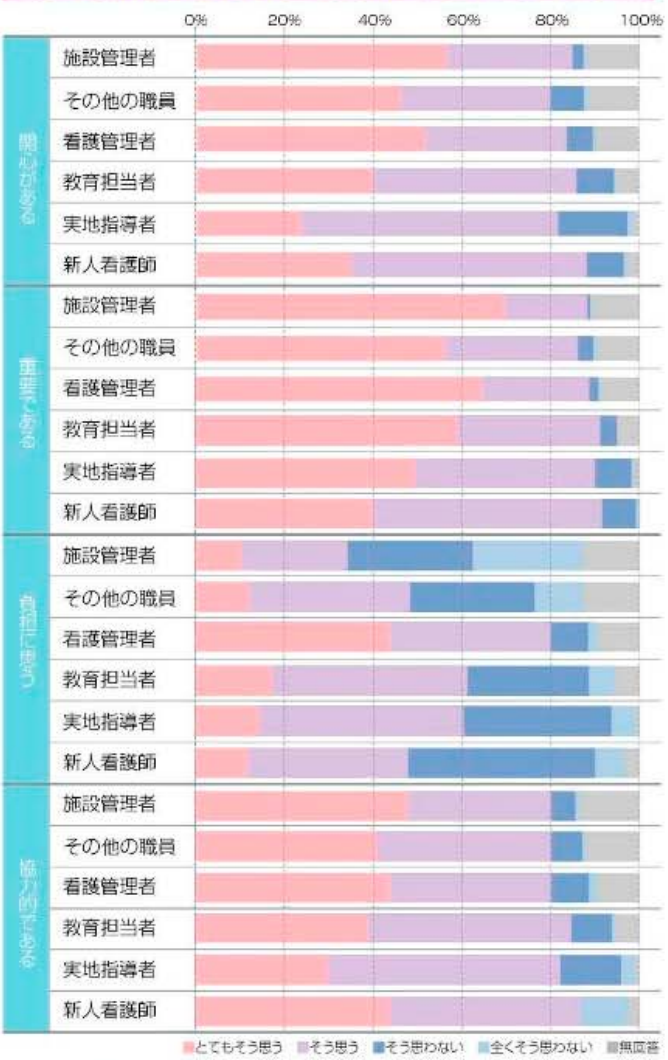
新人看護職員の日常的な研修方法は、多様な結果となりました。4月初旬から「他のNsと同様に患者を受け持つ」施設もある一方で、先輩Nsのサポートを受けながら業務する期間は、長い施設では、1年半まで続いていました。



### 施設別・規模別 新人看護職員研修に対する意識



### 役職別 新人看護職員研修に対する意識



### 新人看護職員の日勤および夜勤業務の研修方法と実施時期

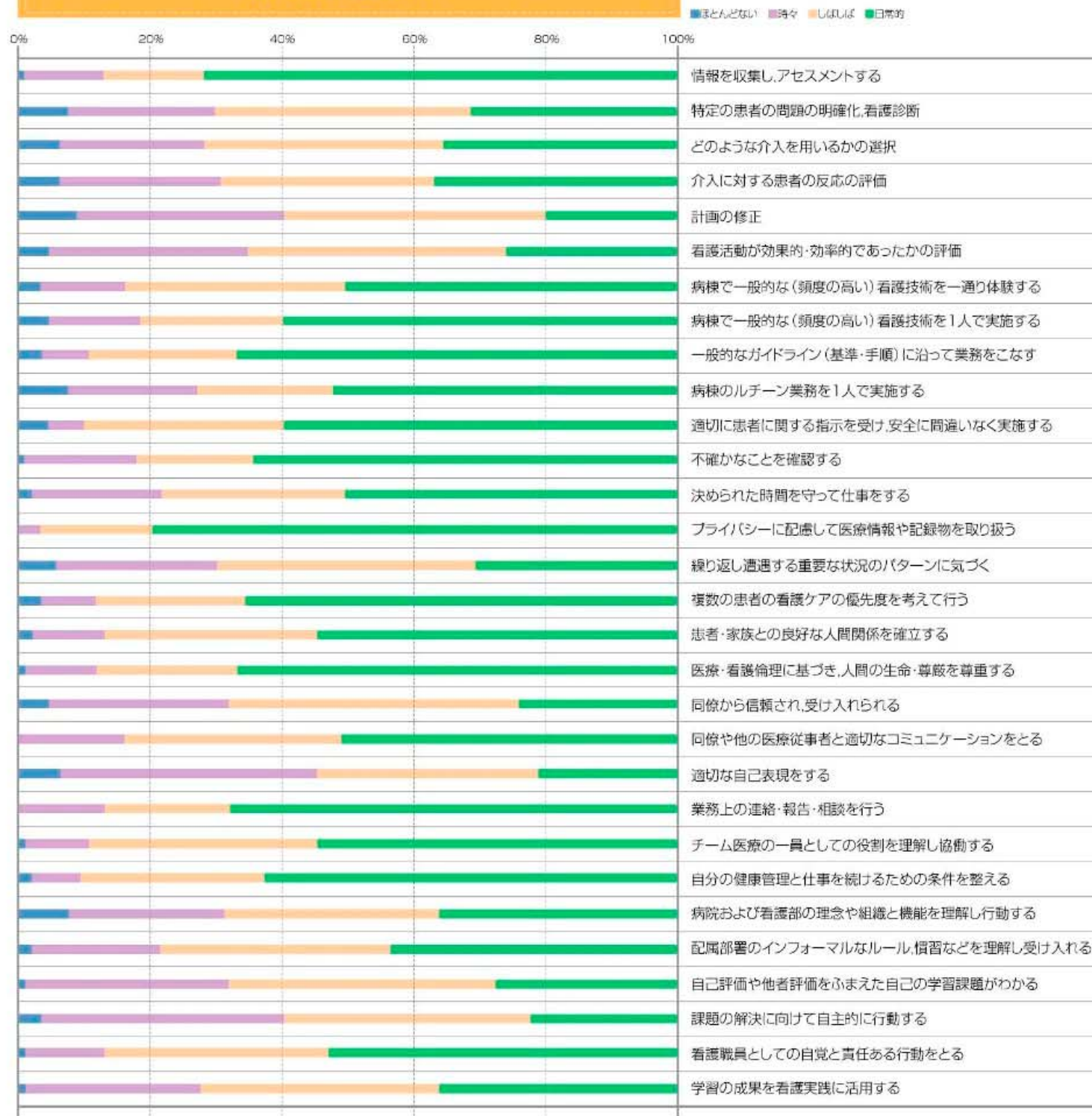


この図の見方 回答のあった期間を「—」で示し、回答頻度の高かった期間(四分位範囲)を「■」で示す。



### 調査時点の新人看護職員の業務実施頻度

(新人看護職員による回答より)



### 新人看護職員研修期間終了時までに期待する到達目標と調査時点の新人看護職員の習得度

(実地指導者による回答より)



上段:到達目標  
下段:習得度

実地指導者が新人看護職員研修期間終了時までに期待する到達目標と調査時点(12月)の新人看護職員の習得度には、乖離があります。乖離が少ない項目は、「病棟で一般的な看護技術を一通り体験する」「病棟のルーチン業務を1人で実施する」「プライバシーに配慮して医療情報や記録物を取り扱う」などであり、これらは新人看護職員の業務実施頻度も「日常的」が多い結果でした。

到達目標と習得度に乖離が大きい「情報収集し、アセスメントする」などは、継続的に反復的な経験学習が必要な項目であり、集合研修とOJTのスパイラルな研修方法にするなど工夫する必要があります。

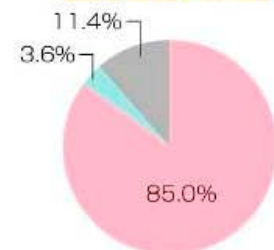


### 新人看護職員の評価方法

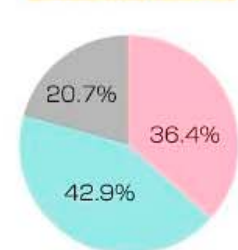
あり 無し 無回答

新人看護職員の評価方法は、「チェックリスト」「面接」「目標管理」を使用している割合が高くなっていました。

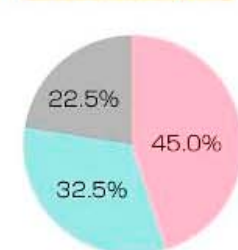
#### チェックリスト



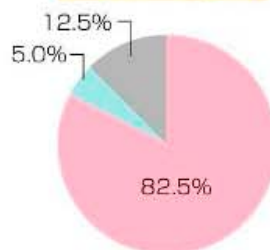
#### ケースレポート



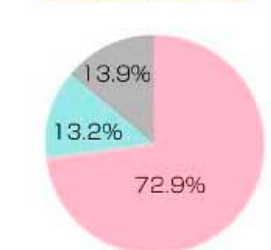
#### 課題レポート



#### 面接



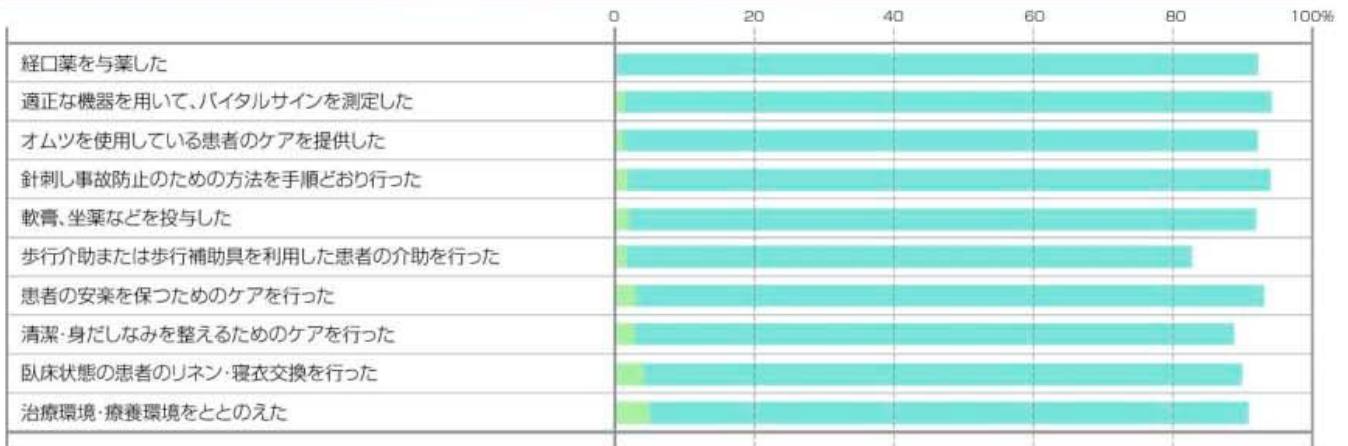
#### 目標管理



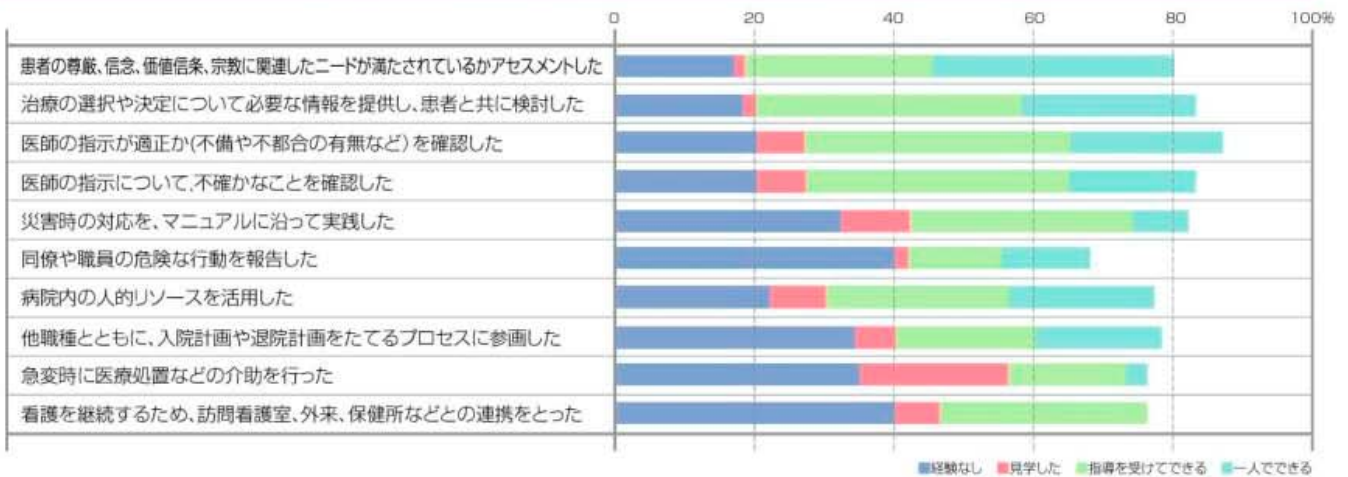
新人看護職員「チェックリスト」について、看護基礎教育の段階から継続して、本人が主体的に使用できるツールを検討する必要があります。

## 新人看護師の業務実践の状況 (180看護業務項目より抜粋)

### 実施頻度が高く「一人できる」率が高い項目



### 新人看護職員が1年以内に修得を目指す項目のうち、「経験なし」が多い項目



新人看護師の業務実践の状況は、日常生活の援助、安全、および与薬に関する項目の実施頻度が高く、「一人でできる」レベルでした。

一方で、「急変時の医療処置の介助」など、1年以内に経験することを目指す項目であっても、「経験なし」が多い項目については、施設および配置状況によりやむを得ないことが想定されますが、研修期間中に経験できるように、所属部署以外での研修を実施するなど、研修機会を検討する必要があります。

なお、本報告書は、ダイジェスト版として、抜粋掲載したものです。  
詳細は、研究者の所属施設のホームページ  
(<http://www.auhw.ac.jp/>) 上にて近日中に掲載する予定  
ですので、ご参照ください。

この報告書(ダイジェスト版)及び研究へのお問い合わせ先

〒030-8505 青森市浜館間瀬58-1 青森県立保健大学 鄭 佳紅  
FAX.017-765-2249 E-mail k\_teij@auhw.ac.jp