



福岡医発第171号(地)

平成24年 4月13日

各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会
会 長 松 田 峻一良
(公 印 省 略)

福岡県新人看護職員研修事業に関する報告書について

標記の件につきまして、福岡県保健医療介護部長より別紙のとおり通知がありましたので、ご連絡申し上げます。

本事業は、平成22年度より新人看護職員研修事業を実施しているところですが、研修を受ける機会が少ない施設や小規模で単独で研修を実施することが困難な病院の新人看護職員が他病院の行う研修を活用できるよう「受入研修」の推進を図っているところです。

この度、平成24年1月に県内467病院を対象に実施しました「新人看護職員研修事業に関するアンケート調査」の結果及び平成23年度福岡県看護管理者研修会「地域連携を活用してどう新人看護職員を育てるか」の研修資料について、県内医療機関に対して別紙のとおり、福岡県保健医療介護部医療指導課より直接送付しておりますのでお知らせします。

併せて、福岡県ホームページ上にアンケート結果と「受入研修」実施予定病院情報を掲載しておりますので、貴会会員に周知方よろしくお願い申し上げます。

記

1. 送付内容

「福岡県新人看護職員研修事業に関する報告書」

☆福岡県ホームページ

「<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/b02/sinjinkangosiukeire.html>」

「公印省略」

23医指第4022号
平成24年3月29日

社団法人 福岡県医師会長 殿

福岡県保健医療介護部長
(医療指導課看護指導係)

福岡県新人看護職員研修事業に関する報告書について(送付)

本県における看護行政の推進につきましては、平素からご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本県においては、平成22年度より新人看護職員研修事業を実施しているところですが、研修を受ける機会が少ない施設や小規模で単独で研修を実施することが困難な病院の新人看護職員が他病院の行う研修を活用できるよう「受入研修」の推進を図っているところです。

この度、平成24年1月に県内467病院を対象に実施しました「新人看護職員研修事業に関するアンケート調査」の結果及び平成23年度福岡県看護管理者研修会「地域連携を活用してどう新人看護職員を育てるか」の研修資料について、県内医療機関に対して別紙のとおり送付しておりますのでお知らせします。

併せて、県ホームページ上にアンケート結果と「受入研修」実施予定病院情報を掲載しますので関係機関への周知についてよろしくお願いいたします。

記

1. 送付内容

「福岡県新人看護職員研修事業に関する報告書」

☆福岡県ホームページ

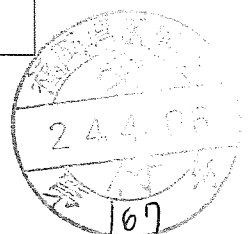
「<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/b02/sinjinkangosiukeire.html>」

福岡県保健医療介護部医療指導課
看護指導係 担当：後藤

TEL 092-643-3276

FAX 092-643-3277

Eメール gotou-m8471@pref.fukuoka.jp



福岡県新人看護職員研修事業に関する報告書

平成24年3月

福岡県保健医療介護部医療指導課

< 目 次 >

- 1 「県内医療機関への新人看護職員研修事業アンケート結果」
P 1 ～ P 9
○平成23年度新人看護職員研修実施状況と平成24年度
研修予定について
- 2 「平成24年度福岡県新人看護職員研修外部受入研修実施 P 10 ～ P 13
予定の病院一覧」
- 3 「平成23年度福岡県看護管理者研修会」実施報告 P 14 ～ P 57

テーマ
「地域連携を活用してどう新人看護職員を育てるか」

(1) 研修資料

(2) 研修会アンケートまとめ P 58
○ 参加者の背景

○ 研修会の感想 P 59 ～ P 61
- 4 参考資料 P 62 ～ P 66

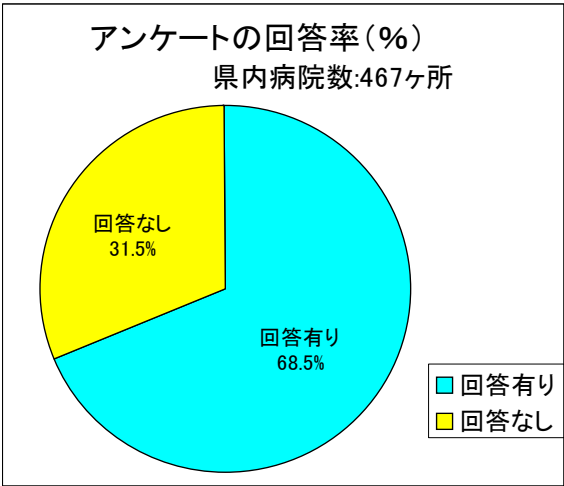
(1) 「新人看護看護職員研修事業調査票」(平成24年1月実施)
(2) 「平成23年度看護管理者研修会」質問紙

1 「県内医療機関への新人看護職員研修事業アンケート
結果」

○平成23年度新人看護職員研修実施状況と平成
24年度研修予定について

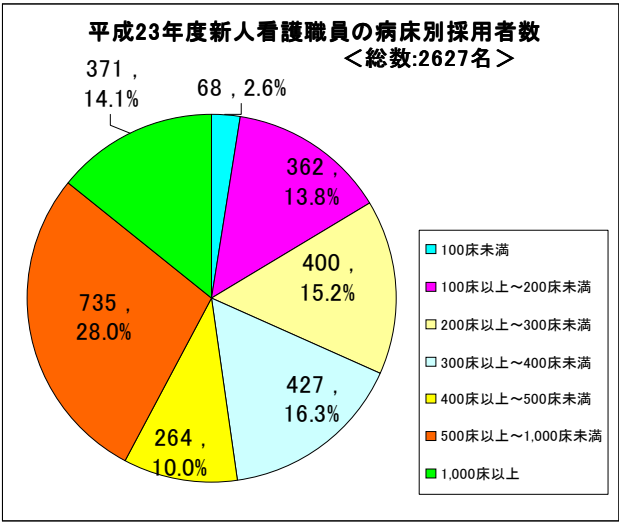
平成 23 年度「新人看護職員研修事業」に関するアンケート結果(平成 24 年 1 月実施)
＜平成 23 年度新人看護職員研修実施状況と平成 24 年度実施予定に関する調査＞

- 1 回答病院の施設概要(H24.1 月 1 日時点)
県内病院数 467 病院
回答病院 320 病院 (68.5%)

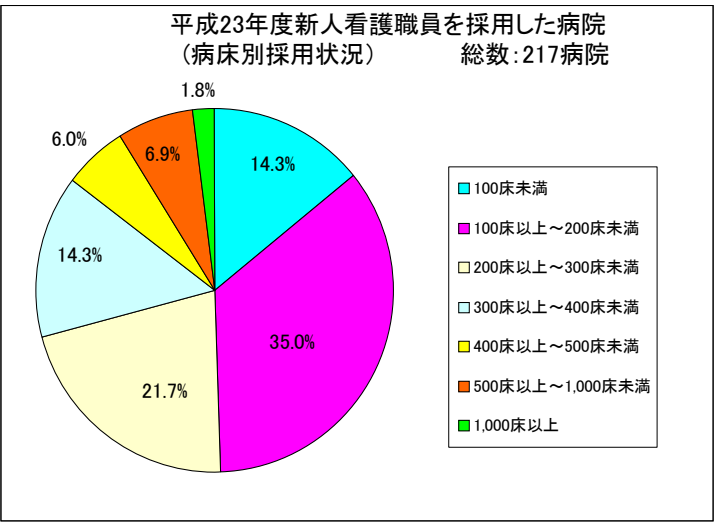


- 2 H23 年度新人看護職員の採用状況について (対象病院数：320 病院)
新人看護職員の採用数 2,627 名
新人看護職員を採用した病院数 217 病院

1) 新人看護職員の病床別採用者数



2) 新人看護職員を採用した病院の背景



＜平成 2 3 年度新人看護職員研修採用病院と採用者数＞

病 床 別	病 院 数	採 用 者 数
100 床 未 満	3 1	6 8
100 床 以 上 ～ 200 床 未 満	7 6	3 6 2
200 床 以 上 ～ 300 床 未 満	4 7	4 0 0
300 床 以 上 ～ 400 床 未 満	3 1	4 2 7
400 床 以 上 ～ 500 床 未 満	1 3	2 6 4
500 床 以 上 ～ 1,000 床 未 満	1 5	7 3 5
1,000 床 以 上	4	3 7 1
計	2 1 7	2,6 2 7

◇平成 23 年度新人看護職員離職状況 (平成 23 年 4 月～平成 24 年 1 月の間)

<平成 23 年度新人離職率 6.9% >

新人看護職員離職数／新人看護職員採用数 = 181／2,627 名 (217 病院)

3 新人看護職員採用状況 <既卒者含む採用予定病院>

○新人看護職員(既卒者含む)採用 (予定) 病院数

○准看護師採用予定病院数(再掲)

年度	採用(予定)有	なし	未定・不明	計
H23	217	101	2	320
H24	210	78	32	320

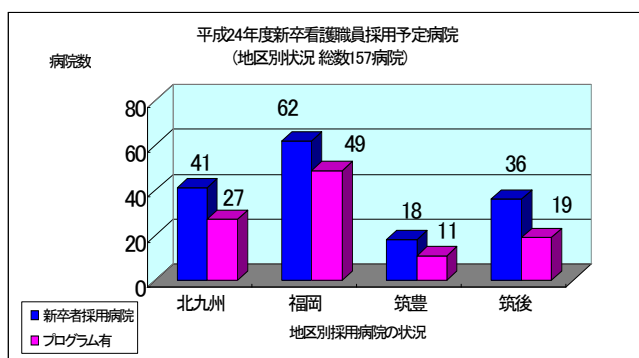
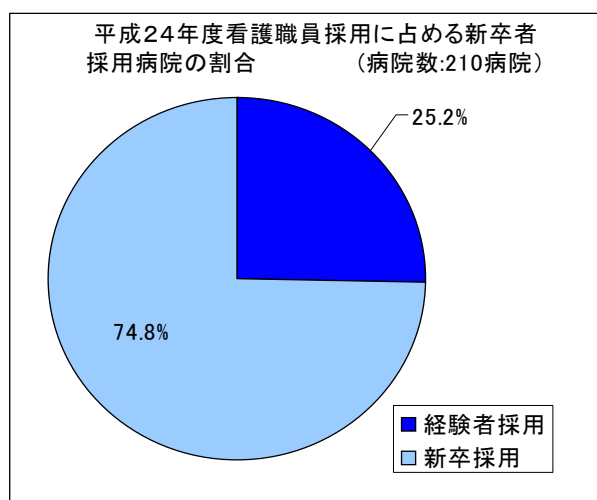
	准看護師有	採用数
H23	119	365名
H24	107	196名

4 H24 年度看護職員採用予定病院(210 病院)に占める新卒看護職員採用予定数(157 病院)

※ H24 看護職員採用予定者数 3,027 名 (210 病院)

※ H24 新卒者採用予定数 1,954 名 (157 病院)

※ H24 看護職員採用に占める新卒者採用病院の割合 (74.8%)



5 平成 24 年度新卒者を採用予定としている病院の新人看護職員研修予定について

ア 自施設で実施を予定している病院のプログラムの有無 <地区別状況>

	北九州	福岡	筑豊	筑後	計(病院数)
新卒者採用病院	41	62	18	36	157
プログラム有	27	49	11	19	106

イ 他施設が行う受入研修を活用予定の病院

北九州	福岡	筑豊	筑後	計(病院数)
5	11	0	6	22

ウ いずれも予定のない病院は北九州地区に 3 病院、筑後地区に 1 病院であった。

6 平成 24 年度補助金申請希望の有無について（回答 320 病院）

ア 希望の有無

希望する	127
希望しない	186
未記入・未定	7
計	320

イ 希望しない理由について(複数回答)

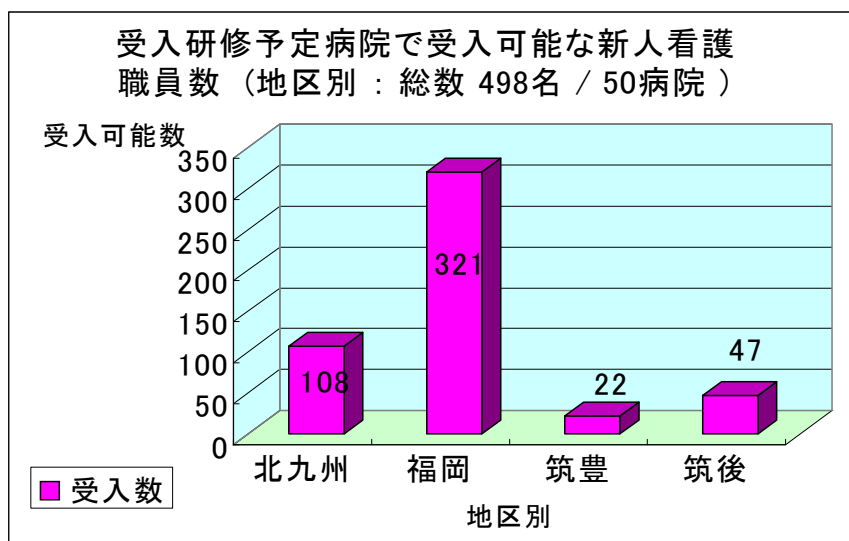
①	補助金の申請事務が大変	41
②	自施設の研修体制が整っており必要性を感じない。	11
③	ガイドラインの内容が自施設の研修にそぐわない。	25
④	ガイドラインに添った内容の実施が難しい。	29
⑤	マンパワーを整えるのが難しい。	91

(新人看護職員採用予定病院 210 病院)

7 平成 24 年度受入研修実施予定病院の状況 <地区別実施予定の病院数>

病床数	病院数	受入研修実施可能な病院数				計
		北九州	福岡	筑豊	筑後	
100床未満	77	0	1	0	0	1
100床以上～200床未満	113	2	4	1	3	10
200床以上～300床未満	64	2	7	0	2	11
300床以上～400床未満	33	0	6	2	4	12
400床以上～500床未満	14	4	2	0	1	7
500床以上～1,000床未満	15	3	2	0	0	5
1,000床以上	4	0	1	1	2	4
計	320	11	23	4	12	50

<受入研修を行う病院で受入可能な新人看護職員数> 地区別状況



8 H23 年度に他の病院が行う受入研修を活用した病院の意見

5

受入研修を活用しての意見・要望
1 効果等について
いろんな病院の新人交流ができたことと、病院間連携が図れたことが良かったのではないかと思います。 大学病院の3時間の5日間コースを利用、基礎を中心に感染・褥瘡予防、ポジショニング、救急蘇生法など認定看護師の方に教えていただき大変助かりました。 九州大学病院での新人看護職員研修に、新卒看護師1名が参加し非常に内容が良かったとのことでした。 福岡県看護協会の新人研修会と自施設での教育を補い有効に活用させていただき役に立ちました。 太宰府病院の研修で精神科(専門分野)の基礎知識の習得になったとの意見でした。 当院は療養型施設のため、高度医療処置等の研修は困難な状況です。近隣の大型急性期病院の新人教育研修に参加させていただき、職員の満足度が高まり、退職者「0」です。受入研修に心より感謝しております。 新人同士、院内では研修ができない内容を楽しんできたそうです。新人に良い動機付けとなっているようです。 他の施設がどのような研修を行っているか参考になりました。 平成23年度の新人の入職は1名だったため、本人のメンタル面のフォローにもなりました。受入施設の研修内容を今後、自施設の教育の参考とすることができると考えています。 研修日程、時間、内容など全てのプログラムに参加しやすい配慮がなされていて大変ありがたい企画でした。 他施設での取り組みや、自施設だけでは気づきにくい事項も知ることができて、気づきの場となると考えます。 受け入れていただき大変役立ちました。他院の看護師の方と色々な会話ができたことも、とても参考になったようです。今年度も是非参加させていただきたいと思います。 近隣の急性期の看護を学ぶことができて、とても効果的でした。数回、研修を受けたいとの希望があります。 当院は慢性期中心の病院なので、急性期病院で研修することでスキルアップになるので、良いと思います。 自施設が単科のため、日頃経験できる場所が限られていて、新人研修でいろんな体験をさせてもらえて有意義なものだったと思います。 受講した新人からは毎年好評を得ている(過去2年間活用させていただいた。) 今後も活用させていただきたい。
2 要望・改善点等について
事前(自施設での研修計画を立てる前)に研修項目がわかっていたら、自施設の研修内容を検討できたと思います。自施設での研修が困難な項目に関しては非常に勉強になりました。研修時期がもう少し早ければもっと良かったです。 事前に研修テーマ、開催日程(曜日・時間)受講予定人数などの聞き取りがあり、大変感謝しております。今後、日程、テーマ等が自施設の研修計画と関連性がもてるようになれば助かります。 新人職員にとっては効果があったと感じるが、業務に反映されているかわかりません。 各実施施設の開催時期がバラバラになっています。(案)地区で話し合いができないでしょうか。 結果報告など書類提出物の簡素化を希望します。 当院ではできない認定看護師による専門性の高い指導やシミュレーターを用いる研修に任意で個別に参加する方法をとりました。今後、当院における研修内容の参考にさせていただくヒントが多く得られたと同時に、機能分化を図る事も必要だと感じています。 新人研修を受け入れている病院名を公表していただき、広報を強化していただきたい。受入施設の一覧表があると良いです。 近隣の大きな施設に受け入れていただき大変助かっております。自施設でもきちんと体制を実施していかなばと思っています。 中途採用者にも適応できるようなスケジュールがあれば良いと思うし、新卒から少しずれるようなスタッフにも研修の機会が与えられればと希望します。 二人の参加で、よかったと思います。ただ、正看護師と准看護師と一緒に研修計画はむずかしいのではないのでしょうか。

9 「新人看護職員研修補助金を活用して研修を実施した病院からの意見・課題」

- ・教材や講師選定等、研修の準備段階をスムーズに進めることにつながっている。
- ・今後も是非継続していただきたい。
- ・指導者の人件費、教材費等、今まで以上に充足させるためには、病院負担が大きいかなとも思われます。ただ、補助金があるということで、いろいろな企画が立案・申請しやすくなりました。
- ・補助金の申請手続きが繁雑である。新人看護職員研修事業と受入研修の必要経費の区別がしにくい。
- ・補助金で人を採用するところまで思い切った活用ができない。申請した段階で概ねの補助金額が提示されると安心して活用できると思います。
- ・評価表について、看護技術の項目に大まかな部分があり評価しにくい部分がある。

10 平成23年度新人受入研修の取り組みについて

実績では20病院が外部病院からの新人看護職員を受け入れて研修を行っている。

(他の病院では、希望者がいない(時期等)などで実施できていない。)

(1) 【受入研修実施病院の状況】・・・地区別状況

	北九州	福岡	筑豊	筑後	計
受入研修実施病院数	7	11	1	1	20
外部の受入研修を活用した病院数	32	49	5	1	87
外部の受入研修を活用した新人職員数	117	162	7	1	287

◇筑後地区では2ヶ所で実施予定としていたが、受入研修予定者が直前に断ったため受入実施施設数が1ヶ所となっている。

(2) 【受け入れた施設の状況】(施設数87病院：1病院は病床不明)

病床別	99以下	100～199	200～299	300～399	400床以上	計
病院数	30	29	16	10	1	86

公開公募を行った病院は16病院、県ホームページの公表の効果があつたかにとしたの3病院に留まっている。

(3) 【受入研修を実施した病院からの意見】

⑦受入研修における意見(受入研修実施病院)	
1 受入研修を実施しての意見	
受講生のアンケート調査より受入研修は良い評価を受けています。今後も大規模病院の役割として小規模病院対象の研修を継続していくことを考えています。30名をホームページや郵送(50施設)、口コミ等で公募したが16名の応募しかありませんでした。県外からの問い合わせも多くあります。研修生の免許取得年月日や免許番号を報告する必要があるのかは疑問です。	
外部の新人の参加動機の90%以上が「上司に勧められて」でした。遅刻や無断欠勤もあり、所属施設における動機付けをやっていただきたいと思います。参加者のレディネスの格差が大きく、大・中・小規模で担う教育研修の役割を分担してはどうかと考えます。例えば、中規模のNSは大規模で、小規模のNSは中規模で学ぶような方法など。(小規模のNSが大学病院で学ぶことに萎縮しているように感じました。)	
平成23年度は①褥瘡防止対策基礎編、②院内感染防止対策基礎編の2回実施した。25名の参加者があったが、終了後アンケート結果で新人看護師のニーズに対応した研修内容であったと評価しています。地域のニーズもあり、次年度も実施するよう計画しています。	
当院の人材・医療内容とおして他施設の新人看護師育成に今後も無理のない研修会規模を検討しつつ貢献していきたいと思っています。	
平成23年度は自施設の新採用者の大量採用もあり、自施設とは別に外部研修(単独)を5、5日間の研修を行っています。参加した新人職員同士はよいピュアカウンセリングになり、「自施設では新人がひとりで、自分ができているかどうかわからなかったりする。」「皆も頑張っている。」等の意見を聞くことができました。時期と院内研修と外部研修との連携などの研修方法など課題であると思っています。	
他施設との人的交流ができ、地域連携につながると感じています。 フィジカルアセスメント研修や、注射・採血などの実技研修ではインストラクターを担当する中堅NS確保が勤務部署の負担となっています。	
院外の新卒者は准看護師が殆どであったが、特に配慮せず、当院の看護師と同じプログラムで行い、良い反応を得ています。 院外情報の報告、調査について大変面倒です。(免許番号や病床数など)	
問6で記載した課題を踏まえ、受け入れた病院とのこまめな連携により、希望に応じた研修内容が実施できました。これは、中小規模病院だからこそ可能な対応であったと考えています。	
当院の新人と一緒に研修を受けていますが、特に違和感もなくスムーズに研修を受けることができます。	
当院は各回1日研修で実施するので、一日単位の参加をおすすめします。	
受入は大変ですが、当院以外の新人NSの状況もわかるので参考になります。	
2 受入研修実施に当たっての他施設のニーズなど	
研修先への異動の懸念があるため、研修を利用する施設は勇気がいると思います。今のところこのような事実はありませんが、受入施設や受講生の自覚が必要でしょう。	
他施設からの研修希望がありませんでした。要因①募集期間の限定、②当院の知名度が低いと考えています。	
当院のような中小規模HPIにおいては、外部からの参加者も無いのは仕方ないのかなあと感じています。	
申込はあったがキャンセルしました。	
当院での研修希望はありませんでした。	
主に受入を実施している施設に、研修に出した施設の意見や新人の状況など研修の効果がわかるようなアンケート結果を教えて欲しいと思います。(小規模施設の指導体制など研修企画の時の参考にしたい。)	

(4) 受入研修を実施しない理由

① 受入研修を実施しない理由	
1 マンパワー・教育システム・施設の設定等に関する理由	
① 自施設の新人教育、中途採用者の研修で精一杯で他施設の受入研修まで計画・実施にいたっていない。(23件)	
自施設の新人教育だけで精一杯です。(3)	
現場の職員レベルもまちまちで、中途採用者の研修で精一杯です。	
今年度初めてこの事業を活用し、受入研修までは計画しませんでした。	
当院での教育体制の整備中であるため、他施設の受入まではできていない状況です。	
自施設での職員への研修を計画、実施するだけで、それ以上の余力がありません(実際の研修時に担当できるスタッフが不足しているなど)。	
当院も体制を整えたばかりで、まだまだこれから改善すべき課題もあるので、他施設の方を受け入れるレベルではないと思っています。	
自施設の新人研修を検討し充実させる段階であるため、他施設の研修を受ける余裕がありません。	
自施設の新人研修の充実のため他施設を受け入れるだけの余裕がありません。	
当院が新人研修事業に基づいて自施設の研修システムを立案している段階なので、他施設を受け入れるのはまだ不可能です。	
当院での新人教育の体制が整備でき、軌道に乗ってきた時期であったため、受け入れる余裕がありませんでした。	
外部から受け入れるほどには十分な体制が整えられていなかったためです。今年度10対1体制から7対1体制となり、採用者数が例年の3倍強となり、自施設の新人対応を優先しました。	
新人看護師が40名と多いので、受入が難しい状況です。施設によって技術の方法や医療機器や医療材料が異なる等があるため、積極的に受入を実施していません。	
自施設の新人研修を行うことで手いっぱいであり、指導者の人数や物品等も限られているためです。	
自施設の新人看護職員採用人数が多いためです。(23年度44名、24年度57名)	
自施設で70名近くの新人を採用するため、他施設の受入研修が難しい状況です。	
新人の採用と新人看護職員研修を開始して2年目で、まだ試行錯誤の段階です。自施設内の指導者の育成も課題であるため、受入研修にはいたっていません。	
自施設の新人教育で手いっぱいであり他施設まで受入できません。教育も2ヶ月間、実習と病棟の流れを指導し、6月から病棟配置にして1ヶ月毎の集合研修を1年行っています。	
救急病院であり、約450～500台／月の救急車による搬入があり、平均在院日数も11日と短く、当院新入職者50名の教育も2グループに分けて実施している状況です。受入研修については、十分な計画・実施ができないためです。	
23年度、初めて補助金を活用し研修を実施したので、他施設から受け入れる余裕がありませんでした。また、対象となる新人が准看護師6名で30～40歳代だったので、研修スケジュールを前年度に比べゆつくりとしたペースにして、当院の職員のみを対象としました。	
初めての事でもあり、最初から院内対象者でプログラムを組んだため、シミュレーター等教材が間に合いませんでした。	
研修日時の変更や内容等の変更などが日常的であるため、受入研修を実施した場合、現在のところ日程の調整ができない状況です。	
② マンパワーの不足に関する理由 (27件)	
指導するスタッフ等のマンパワー不足によるものです。(7)	
受入できる体制、教材、人材が揃っていないためです。(7)	
自施設が総合病院でないこと、マンパワーが不足しているためです。	
教育担当者や責任者が業務を兼任のため、自施設の職員教育が多忙です。(2)	
教育担当看護師が兼任のため、時間的余裕がありません。また、当院に5名以上の新人看護師が入社すれば専任看護師も考えられるのですが、、、。	
講師の余裕がありません。	
看護職員のマンパワー不足(新設の病院であり、当院看護師教育段階である。)によるためです。	

① 受入研修を実施しない理由 2	
ICU等の確立した部署がなく受入施設としては十分な対応が難しい。	
受入研修の環境が整っていません。(2)	
中小病院で研修規模が小さく、かつ、近隣に研修受入をしている大病院が多数あるためです。	
検討中ですが、体制等もう少し時間が欲しいところです。	
自院の系列病院との受入はスムーズですが、他院へ積極的にアピールするには至っていません。(教える側の看護職不足や業務過多にて。)	
広報、受入体制の準備が間に合いませんでした。	
④ 新人看護職員研修プログラム等に関する理由 (6件)	
研修内容がまだまだ充実していないためです。	
当院の新人に対しての課題を考慮し、OJT中心の研修をしています。	
当院では他職種(介護職・リハビリスタッフ)を含めた合同研修を中心に実施しています。(プログラムは新人研修制度を基本としている)	
小規模病院のため、限られた教育指導者であり、業務内容等当院独自のものも多く、受入にふさわしくないと感じています。	
当院の実状に合った研修をしており、又、指導者も他施設の方を指導する程には慣れていないためです。	
看護師の限られた少ない人員数の中で(2～3名)研修指導を行うため、実技研修など受入人数が多いと個人個人に配慮した十分な指導ができないためです。	
2 準備不足による理由と今後についての意見 (8件)	
自施設の新卒入社が22名と例年並みであったが、年々スキル研修等に一人一人が体験する時間を増やしているため、他施設の新人を受け入れる余裕がありませんでした。	
新人看護師の採用数及び新卒採用者が多かったため、受入研修を致しませんでした。平成25年度に向けて受入準備をしていく予定にしています。	
単発的な研修は受け入れることはできますが、申し出がありませんでした。	
がん専門病院であり、研修環境として研修依頼される施設との違いで、新人がかえって混乱することも考えられます。 * 輸血や麻薬に関する研修が4月から入ります。 Cレポートの管理	
全く受入をしないという訳ではありません。注射は、採血、その他技術面に関することを主体として、その他研修項目を近隣施設に配布してネットワークを拡大することを試みており、しない訳ではありません。	
企画し、ホームページ上で案内は行ったが応募者がありませんでした。(1名ありましたが既卒者でした。)。企画が遅くなったこととアナウンスを積極的には行わなかったことなどが原因と考えています。	
既に4月にプログラムが動いていたので広報しなかった。(受入可能と決定した時期が4月であったため)近隣で研修希望施設があるのか不明であった。	
3 教育内容に関すること・その他(今後の課題等)の意見 (8件)	
精神と療養が主なので新人教育をする病棟と教育内容が限定されるためです。	
申込みがなかったからです。	
講師の人材確保が困難です。項目毎の研修であれば少人数制で受入の方向で話を進めたいと思います。	
回復期リハビリテーション病院のため、教育内容が限られているためです。当院で教育できない項目については、関連施設の急性期病院で行っている研修に参加させたり、看護協会が実施している新人教育に参加させています。	
障がい児施設であり、新人に対しての研修を行うような内容がないと考えています。研修を行えるスタッフも現在おりません。	
自施設の特長(重心)とベッド数の少なさ、医療ケアの限界等により、他施設へ研修に出している状況です。	
施設内で受入についての検討が遅れた。24年度は受入を行いたい。	
受入予定で公募したが応募がなかったためです。	

2 「平成24年度福岡県新人看護職員研修外部
受入研修実施予定の病院一覧」

平成24年福岡県新人看護職員研修外部受入研修実施予定の病院一覧

別 紙

地区名	病院名	受入研修体制						応募期間	郵便番号	病院住所	連絡先TEL	窓口(担当)	特記事項	病院HP メールアドレス等
		受入 可能 な人	実施月数		実 日	施 数	研 修 の 公 開 ・ 公 募 方 法							
1 福岡	九州大学病院	30	8 月	～	10 月	6 日	HP上で公募	5月1日より研修実施日の2週間前まで	812-8582	福岡市東区馬出3-1-1	092-642-5956	松本裕子教育担当副看護部長	8月、9月、10月の3回実施(研修内容は同様)1回につき2日間、各回とも先着10名程度	www.kango.hosp.kyushu-u.ac.jp/
2 福岡	福岡大学病院	30	月	～	月	5 日	HP上で公募	月 ～ 月	814-0180	福岡市城南区七隈 7-45-1	092-801-1011(内線2303)	教育担当 看護師長 原田英美氏	病院の看護部HPで8月～9月頃までには公表予定	denden@minf.med.fukuoka-u.ac.jp
3 福岡	九州医療センター	100	6 月	～	7 月	2 日	HP上で公募	月 ～ 月	810-8563	福岡市中央区地行浜 1-8-1	092-847-8802	教育担当師長	14:00～16:00	http://www.kyumed.jp/
4 福岡	白十字病院	5	月	～	月	日	県HPに掲載	月 ～ 月	819-0025	福岡市西区石丸3-2-1	092-891-2511	看護部次長 深川氏	内容等は3月末までにHPにて公表します。担当者、メールアドレス変更しています	h-nurse@hakujujikai.or.jp
5 福岡	浜の町病院	10	4 月	～	12 月	12 日	病院のホームページで公募	月 ～ 月	810-0073	福岡市中央区舞鶴3-5-27	092-721-0831	深町早苗教育部長	応募期間は研修日の3日前迄。新人看護師研修は19回卒業2年目(6回)も受講可能です	fukamachi-s@hamanomachi.jp
6 福岡	福岡病院	2	4 月	～	7 月	4 日	県HPに掲載	月 ～ 月	811-1351	福岡済南区屋形原4-39-1	092-565-5534	管理課長		http://www.fukuoka-nh.jp/a-nakamura@m-fukuoka2.hosp.go.jp
7 福岡	原三信病院	5	4 月	～	10 月	5 日	ホームページ及び郵送(一部)	3 月 ～ 9 月	812-0033	福岡市博多区大博町1-8	092-291-3434	弥永氏	研修の申し込み期間 ①感染防止3/16～4/6 ②吸引法 3/16～4/20 ③褥瘡の予防法・褥瘡対策計画立案5/7～5/31 ④がん性疼痛の基礎知識・抗がん剤の安全な取り扱い・血管外漏出について 6/11～6/30 ⑤新人のためのストレスマネジメント9/3～9/21	shin-y@harasanshin.or.jp
8 福岡	福岡大学筑紫病院	未定	月	～	月	日	県HPに掲載	月 ～ 月	818-8502	筑紫野市俗明院1-1-1	092-921-1011	久富氏	詳細は4月以降に、直接お尋ね下さい。	hisatomi3409@adm.fukuoka-u.ac.jp
9 福岡	千鳥橋病院	10	5 月	～	3 月	9 日	HP上で公募	5 月 ～ 1 月	812-0044	福岡市博多区千代 5-18-1	092-641-2761	長澤民子氏	4月中にHPで公表予定です。	tm-nagasawa@fid.jp
10 福岡	福岡和白病院	20	4 月	～	3 月	未定 32 日	HP上の公募HP募集掲載未は直接病院へ電話可(教育担当上田まで)	5 月 ～ 1月	811-0213	福岡市東区和白丘 2-2-75	092-608-0001	上田みのり氏 (看護教育担当)	病院単位で研修計画書資料請求いただければ応じます	
11 福岡	太宰府病院	50	6 月	～	11 月	4 日	その他	5 月	818-0125	太宰府市五条3-8-1	092-922-3137	梅津郁美看護部長		kangobu@dazaifu-hsp.jp
12 福岡	福岡県済生会二日市病院	5	月	～	月	2 日	HP上で公募	月 ～ 月	818-8516	筑紫野市湯町3-13-1	092-923-1551	副看護部長 山本美子氏	ホームページ上で秋頃公表する予定	infosaisei@saiseikai-futsukaichi.org
13 福岡	西福岡病院	5	4 月	～	3 月	15 日	病院HPに掲載予定	随時。応募については、1週間前までに電話又はFAXで、担当者宛ご連絡をお願いします。	819-0055	福岡市西区生の松原3-18-8	092-881-1331	馬渡氏 (小島氏)	病院が実施する研修への参加可能	s.kojima@nishifukuhp.or.jp

平成24年福岡県新人看護職員研修外部受入研修実施予定の病院一覧

別 紙

地区名	病院名	受入研修体制				応募期間	郵便番号	病院住所	連絡先TEL	窓口(担当)	特記事項	病院HP メールアドレス等
		受入 可能 な人	実施月数	実 日 数	研修の公開 ・公募方法							
14 福岡	福岡記念病院	5	4 月 ～ 10 月		16 日HPによる公募	随時	814-0002	福岡市早良区西新1-1-35	092-821-4731	行徳倫子氏	研修の詳細はホームページを参照	http://www.kinen.jp info@kinen.jp
15 福岡	福岡青洲会病院	10	4 月 ～ 6 月		13 日 県HPに掲載	月 ～ 月 (未定)	811-2311	粕屋郡粕屋町長者原沼の内800-1	092-939-0010	副看護部長 荒巻氏	研修内容や応募期間など 3月中旬に病院HP上に公開予定	fskango@seisyukai.jp
16 福岡	たたりハビリテーション病院	3	5 月 ～ 月 (未定)		25 日 HP上で公募	月 ～ 月 (未定)	813-0031	福岡市東区八田1-4-66	092-691-5863	成松副総師長	5月にHPホームページに詳細を記載します。	fm-narimatsu@fid.jp
17 福岡	千早病院	2	6 月 ～ 10 月		3 日 HP上で公募	4 月 ～ 5 月	813-8501	福岡市東区千早2-30-1	092-661-2211	計谷さえ子氏		kangobu@chihaya1.po-jp.com
18 福岡	福西会病院	7	7 月 ～ 12 月		2 日 県HPに掲載	4 月 ～ 6 月 末	814-0171	福岡市早良区野芥1-2-36	092-861-2780	宮永看護師長	研修項目：褥瘡管理とケア どちらも出席できる方	kyouiku-f01@fukuseikai-hp.or.jp
19 福岡	福岡通信病院	6	月 ～ 月 (未定)		10 日 HP上で公表	月 ～ 月 (未定)	810-8798	福岡市中央区薬院2-6-11	092-741-3310	渡邊氏	実施月数・応募期間ともに、3月下旬にHPにて公表いたします	kangobucho@f-teisinhp.jp
20 福岡	宗像医師会病院	5	4 月 ～ 3 月		10 日 HP上で公募	3 月 ～ 12 月	811-3431	宗像市大字田熊5-5-3	0940-37-1188	宮原紀代美氏 (看護部長)		miyahara@munakata-med-hp.gr.jp
21 福岡	村上華林堂病院	5	H25.1月のみ		1 日 HP上で公募	H24.11月～12月	819-8585	福岡市西区戸切2-14-45	092-811-3331	山浦幸子氏	「エンゼルケア」の受け入れのみ1回だけできる	yamaura@karindoh.or.jp
22 福岡	昭和病院	3	4 月 ～ 12 月		10 日 その他	月 ～ 月 (未定)	819-0375	福岡市西区大字徳永字大町911-1	092-807-8811	杉本房子看護部長		fusako.sugimoto@tomogiku.com
23 筑後	聖マリア病院	5	4 月 ～ 12 月		日 病院HPに掲載	3 月 末 ～ 4 月 初	830-8543	久留米市津福本町422	0942-35-3322	柴田公子氏	研修内容は選択できます。	k.shibata@st-mary-med.or.jp
24 筑後	久留米大学病院	10	9 月 ～ 12 月		4 日 県HPに掲載	月 ～ 月 (未定)	830-0011	久留米市旭町67	0942-35-3311	大塚副看護部長	(研修の公開・応募方法) ○案内を各施設に送付する (応募期間) 5月～6月 ○教育担当者の受講可	nomura_kenji@kurume-u.ac.jp
25 筑後	大牟田病院	10	5 月 ～ 3 月		8 日 HP上で公募	4 月 ～ 7 月	837-0911	大牟田市大字橋1044-1	0944-58-1122	佐々木容子教育師長		sasaki-y@oomuta-h.com
26 筑後	大牟田天領病院	5	4 月 ～ 3 月		12 日 HP上で公募	3 月 ～ 4 月	836-0054	大牟田市天領町1-100	0944-54-8482	小林敬一氏		HP: http://omutatenryo-hp.jp MAIL: saiyo@omutatenryo-hp.jp
27 筑後	大牟田市立病院	5	6 月 ～ 12 月 (未定)	(未定)	(未定)	日 ～ 日 (未定)	836-0861	大牟田市宝坂町2丁目19-1	0944-53-1061	羽江副看護部長	ご希望に応じ実習月、日数、内容を計画します	
28 筑後	公立八女総合病院	3	月 ～ 月 (未定)	未定	1 日 県HPに掲載	月 ～ 月 (未定)	834-0034	八女市高塚540-2	0943-23-4131	松尾氏	「急変時の看護」7月4日(土)午後集合教育	ymhp0035@yamehp.jp
29 筑後	朝倉医師会病院	5	5 月 ～ 月 (未定)	(未定)	県HPに掲載	月 ～ 月 (未定)	838-0069	朝倉市来春422	0946-23-0077	堤順子氏	直接担当者へ問合せ下さい。	tsutsumi.in@asakura-med.or.jp
30 筑後	柳川病院	3	4/2 ～ 4/9		6 日 県HPに掲載	開講前日迄に申込み	832-0077	柳川市筑紫町29番地	0944-72-6171	城野看護部長	直接担当へ電話かメールで確認下さい。	m-iono@vanagawa-hsp.jp

平成24年福岡県新人看護職員研修外部受入研修実施予定の病院一覧

別 紙

地区名	病院名	受入 可能 な人	受入研修体制				実 日 数	研 修 の 公 開 ・ 公 募 方 法	応募期間	郵便番号	病院住所	連絡先TEL	窓口(担当)	特記事項	病院HP メールアドレス等	
			実施月数		実 日 数	施 数										
1 筑後	新古賀病院	4	6 月	～	8 月	4	日 県HPに掲載	月	～	月	830-8577	久留米市天神町120	0942-38-2222	相良氏	4月1日～4月27日まで 病院のHPで公開します。	sagara@teniinkai.or.jp
2 筑後	福田病院	2	月	～	月	未定	日 県HPに掲載	月	～	月	831-0005	大川市大字向島1717-3	0944-87-5757	於保栄子看護部長	直接担当へ電話確認下さい。	oho@fukuda-hp.net
3 北九州	小倉記念病院	20	4 月	～	月	未定	10 日 機関誌等での公募	月	～	月	802-8555	北九州市小倉北区浅野3-2-1	093-511-2000	看護部 後藤氏	詳細は未定 看護部に確認ください	http://www.kokurakinen.or.jp
4 北九州	健和会大手町病院	20	4 月	～	2 月	6.5	日 病院ホームページ	随時			803-0814	北九州市小倉北区 大手町15-1	093-592-5511	山本氏	内容・募集等は病院HP掲載	k.vamamoto@kenwakai.jp
5 北九州	産業医科大学病院	20	7/2～7/6・10/5 の5・5日間			6	日 病院HPに掲載予定	4/20～5/31			807-0804	北九州市八幡西区 医学生ヶ丘1-1	093-603-1611	大松真弓氏(看護副部長)	研修内容は4月上旬に病院Hpに掲載予定	m-omatsu@clnc.uoeh-u.ac.jp
6 北九州	製鉄記念八幡病院	5	5 月	～	12 月	未定	5 日 その他	月	～	月	805-0050	北九州市八幡東区 春の町1-1-1	093-672-3176	飯田氏		handa.s@ns.yawata-mhp.or.jp
7 北九州	九州労災病院	6	4 月	～	12 月		6 日 ホームページへの掲載、地域連携病院への案内	3 月	～	11 月	800-0252	北九州市小倉南区 曾根北町1-1	093-471-1121	総務課 中村氏	申し込みは希望の1ヶ月前まで。 窓口はH24.4より総務課 村岡に変更	shomuka.geaf@kyushuh.rofuku.go.jp
8 北九州	済生会八幡総合病院	5	月	～	月	未定	日 HP上で公募	月	～	月	805-0050	北九州市八幡東区 春の町5-9-27	093-662-5211 (3628)	木通(きずし)幸代氏	病院HPで4月下旬頃、研修内容と日時を公表します。	kizushi@yahata.saiseikai.or.jp
9 北九州	小倉医療センター	10	5 月	～	1 月		3 日 HP上で公募	4 月	～	12 月	802-0803	北九州市小倉南区 春ヶ丘10-1	093-921-8881	吉岡副看護部長	1回目 重要薬剤 2回目 救急蘇生 3回目 リフレクション ※同じ内容を毎回2回づつ行います。	http://www.kokura-hp.jp ka-yoshioka@kokura2.hosp.go.jp
10 北九州	小波瀬病院	5	平成24年4月3日(火)～4月7日(土) 8時30分～17時(但し、4月6日(金)は除く)			4	日 HP上での公募	3/12～3/30			800-0344	京都郡荻田町大字新津1598	0930-24-5211	吉田雅美氏		m.yoshida@voumeikai.jp
11 北九州	三萩野病院	5	6 月	～	11 月		7 日 その他	3 月	～	5 月	802-0065	北九州市小倉北区 三萩野1-12-18	093-931-7931	看護部長高橋素子		link@m-hp.or.jp
12 北九州	おんが病院	2	3 月	～	3 月	25	日 県HPに掲載	月	～	月	811-4342	遠賀郡遠賀町大字尾崎1725番地2	093-281-3810	新田壽子氏	3/13日病院HPに公開 2-4名は可能 時期は3期に分かれ、1期は3/22-28 2期は4-6月は毎週水の午後 3期は7月以降は各月1回	nitta@onga-hp.jp
13 筑豊	飯塚病院		月	～	月		希望の研修を選択して	月	～	月	820-0018	飯塚市芳雄町3-83	0948-22-3800(看護部長室)	江口拓究氏	当院の新人看護師と同じ内容の研修が受講できます。随時受け付け致します。研修内容や日程についてはご相談下さい。	teguchih2@aih-net.com
14 筑豊	社会保険 田川病院	5	4 月	～	9 月	6	日 HP上で公開、電話で受付	3 月	～	5 月	826-8585	田川市大字上本町10-18	0947-44-0460	看護部長		svomuka@s-tagawa-hp.tagawa.fukuoka.jp TEL 0947-44-0460(内線3274)
15 筑豊	田川市立病院	5	6 月	～	10 月		日 HP上で公募	月	～	月	825-8567	田川市大字 1700-2	0947-44-2100	中村みどり看護師長		shiritubyouin@ig.city.tagawa.fukuoka.jp
16 筑豊	済生会 飯塚嘉徳病院	2	4 月	～	月	3.7	日 県HPに掲載	月	～	月	820-0076	飯塚市太郎丸265	0948-22-3740	荒木頼子氏	受け入れ対象の2名は、期日毎に異なる方ではなく、同一の方に受講して頂きたいと思っています。直接問合せて下さい。	soumu@iizuka-kaho.jp

3 「平成23年度福岡県看護管理者研修会」実施報告

～ テーマ ～

「地域連携を活用してどう新人看護職員を育てるか」

(1) 研修資料

(2) 研修会アンケートまとめ

○ 参加者の背景

○ 研修会の感想

平成23年度福岡県看護管理者研修会

テーマ

「地域連携を活用してどう新人看護職員を育てるか」

日時：平成24年2月6日(月) 10:00～16:00

場所：3階 県庁講堂

I 講 義

【10:00～11:00】

「新人看護職員研修制度について」

資料1 P 1～P8

講 師：NPO法人日本看護キャリア開発センター

代 表 下山 節子 氏

副代表 江藤 節代 氏

II 実践報告会

【11:00～12:30】

「地域連携を活用した新人研修の実際」 進行：講師2名

1. 他施設から新人看護職員を受け入れて研修を実施した施設 の研修責任者より

1) 福岡大学病院 木村智子副看護部長

資料2 P9～P18

2) 産業医科大学病院 大松真弓看護副部長

資料3 P19～P24

2. 他施設の新人看護職員研修を活用した施設の研修責任者

1) 福西会病院 宮永美津子 看護師長

資料4 P25～P29

2) 町立芦屋中央病院 豊福麻紀 主任看護師

資料5 P30～P36

3. 地域連携による他施設を活用して研修を受けた新人看護職員

1) 福西会病院 田島綾子 看護師

2) 町立芦屋中央病院 刀根麻理子 看護師

資料6 P37～P39

～ 昼食・休憩 ～

【12:30～13:30】

III グループワーク

【13:30～16:00】

テーマ 「地域連携を活用した新人看護職員研修」

P40

全体まとめ

※参考資料:①「演習に関するお願い」

参考資料① P41

講 師 資 料

I. 講義

「新人看護職員研修制度について」

講 師 ： NPO法人日本看護キャリア開発センター

代 表 下山 節子 氏

副代表 江藤 節代 氏

平成23年度 福岡県看護管理者研修

地域連携でどう新人を育てるか

新人看護職員研修の概要と考え方

2012/02/06

NPO法人日本看護キャリア開発センター
下山 節子 江藤節代

福岡県・福岡県看護協会の 取り組み

新人だけでなく看護職員が

育つ環境創り

新人看護職員研修のカギ

指導者をどう育てるか！

福岡県および福岡県看護協会の取り組み

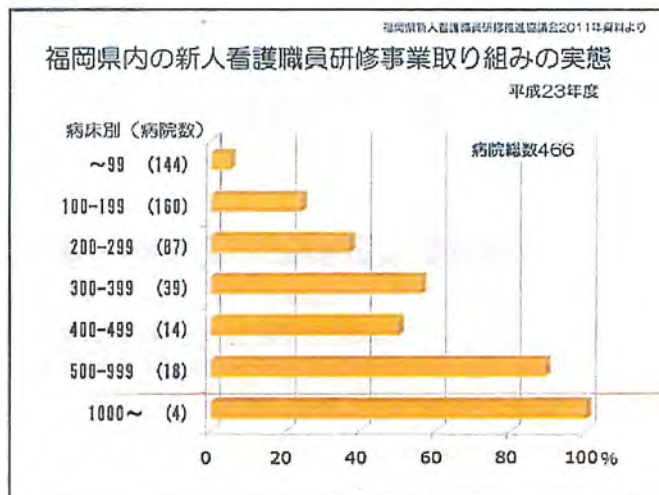
22年度		23年度
国 23億円 福岡県 約1億100万円	予算	国 16億円 福岡県 約1億400万円
115病院	補助金申請病院 福岡県内病院数 466病院	127病院
①研修責任者研修 *②教育担当者研修 *③実施指導者研修	研修内容 *看護協会	①研修責任者研修 *②教育担当者研修 ③実施指導者研修
①5日間×2回 ②2.5日間×1回 ③2.5日間×1回	研修期間	①5日間×2回 ②3日間×3回 ③3日間×3回

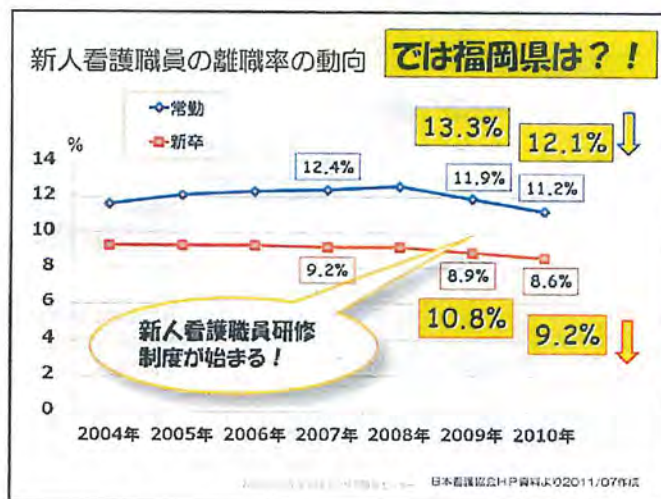
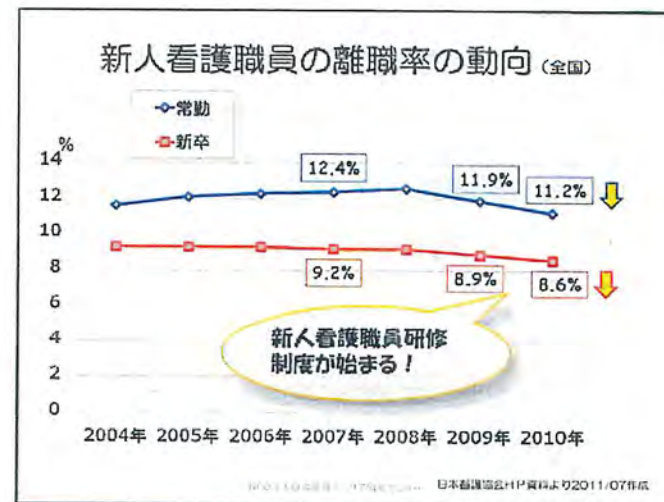
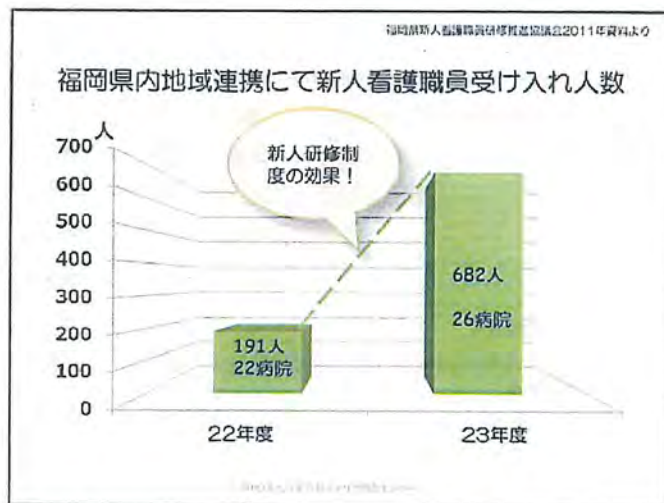
	研修責任者	教育担当者	実施指導者
1日目	看護の動向 ガイドラインの概要 規模別グループ	看護の動向 ガイドラインの概要 福岡県内の事例紹介 (大病院と中小病院)	看護の動向 ガイドラインの概要 福岡県内の事例紹介 (大病院と中小病院)
2日目	NTT東京事例紹介 福岡県内の事例紹介 (大病院と中小病院)	ワークショップ 教育担当者の役割 研修計画立案 規模別グループ	ワークショップ 実施指導者の役割 研修計画立案 規模別グループ
3日目	研修責任者の役割 規模別グループ	コーチングスキル メンタルヘルス 規模別グループ	コーチングスキル メンタルヘルス 規模別グループ
4日目	ワークショップ 研修計画立案 指導者育成 地域別グループ	3クール	3クール
5日目	コーチングスキル メンタルヘルス 地域連携の在り方 地域別グループ		

2クール

充実しています！

責任者は1年後
フォローアップ研修





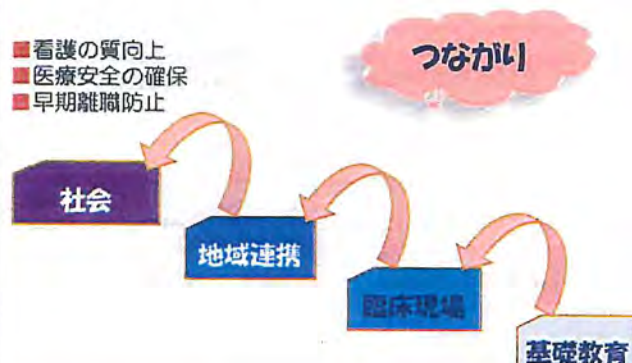
新人看護職の基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能力との乖離が大きいことが大きな問題

- 看護の質向上
- 医療安全の確保
- 早期離職防止

の観点から、新人看護職の卒後臨床研修は不可欠である

新人看護職員研修ガイドライン

- 看護の質向上
- 医療安全の確保
- 早期離職防止



看護者を育てること

そして

看護者として育つこと

看護師3年課程 教育内容の変遷



新卒看護師の7割以上が
「入職時一人のできる」と認識している技術は

103項目中 4項目

上位より4項目

基本的なベッドメイキング	81.2%
基本的なリネン交換	75.7%
呼吸・脈拍・体温・血圧を正しく測定	74.7%
慎重・体重を正しく測定	72.0%

日本看護協会 2002年 実態調査

社) 日本看護協会作成

新人看護師を取り巻く状況

1. 新人看護師の現状

- ①1年以内の離職率 9.2% (38,000人のうちの3,500人の離職)
- ②離職の原因：ミスへの不安 69.2%
ヒヤリハット発生 13%は新人看護師
- ③4月入職時一人でできる看護技術は4項目、
3ヶ月でも35項目、しかし2ヶ月で夜勤に突入
- ④多重課題への対応能力が不十分
- ⑤看護基礎教育における技術教育の諸問題
- ⑥新人看護職員の看護実践能力の低下
- ⑦新人看護職員のインシデント・アクシデント
- ⑧新人看護職員のコミュニケーションの問題

社)日本看護協会より

2. 指導者の現状

- ①十分な指導ができない：77.3%
業務をしながら指導どころではない：57.7%

3. 患者・家族の現状

- ①学生は無資格者。点滴、採血などは危険なので
されたくない。実習の了承が得られない

4. 病院の現状

- ①医療の高度化・複雑化、在院日数の短縮化等により、看護業務の密度が高まっている

社)日本看護協会より

基礎教育では不十分である

- 技術経験の制限
- 臨床実習時間数の減少
- カリキュラム構成の変化

免許を取得後

実践現場でしか培うことのできない実践能力を
習得するための機会を保障する

→ 臨床研修の必修化

社)日本看護協会作成

新人看護職員のサバイバル法

1. ガイドラインの内容を知ろう (ガイドラインの活用)
2. 看護管理者や実地指導者からどのように学ぶかを知ろう
3. チームの一員としての役割を獲得しよう
4. 患者、家族、医師などの他職種とどのように付き合うかを知ろう
5. 所属部署のインフォーマルなルール、習慣などを学ぼう
6. 教えられ上手になろう
7. あなたのキャリアを次のステージにステップアップすることを忘れないで

上原和子他：基礎教育と臨床現場をつなぐガイドライン。坂本すけ編纂：新人看護職員研修の手引き。日本看護協会出版部、2011、p.52

ガイドラインの読み解き

新人看護職研修ガイドライン

(原労省)

- 新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方
- 新人看護職員研修
- 実施指導者の育成
- 教育担当者の育成
- 研修計画、研修体制の評価

新人看護職員臨床研修における

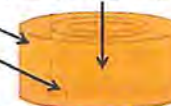
(日本看護協会)

研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド

- 用語の定義
- 新人看護職員臨床研修における指導体制の概要
- 研修責任者育成篇
- 教育担当者育成篇
- 育成研修の評価
- 資料編

臨床実践能力の構造のポイント

- I 看護職員として必要な基本姿勢と態度 (16項目)
- II 技術的側面 (69項目)
- III 管理的側面 (18項目)



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。

看護基礎教育で学んだことを土台にし、新人看護職員研修で臨床実践能力を積み上げていくものである。

1. 看護職員として必要な基本姿勢と態度についての到達目標

★：一年以内に経験し修得を目指す項目

新人の時期のみならず、成長していく過程でも常に臨床実践能力の中核となる部分

到達の目安 II：指導のもとでできる I：できる

		★	到達の目安		
看護職員としての自覚と責任ある行動	①医療倫理・看護倫理に基づき、人間の生命・尊厳を尊重し患者の人権を擁護する	★			I
	②看護行為によって患者の生命を脅かす危険性もあることを認識し行動する	★			I
	③職業人としての自覚を持ち、倫理に基づいて行動する	★			I

3. 管理的側面についての到達目標

★：一年以内に経験し修得を目指す項目

それぞれの科学的・法的根拠を理解し、チーム医療における自らの役割を認識した上で実施する

到達の目安 II：指導のもとでできる I：できる

		★	到達の目安		
安全管理	①施設における医療安全管理体制について理解する	★			I
	②インシデント（ヒヤリ・ハット）事例や事故事例の報告を速やかに行う	★			I

2. 看護技術についての到達目標

★：一年以内に経験し修得を目指す項目

到達の目安 IV：知識としてわかる III：演習でできる

II：指導のもとでできる I：できる

※患者への看護技術の実施においては、高度なあるいは複雑な看護を必要とする場合は除き、比較的状态の安定した患者の看護を想定している。なお、重症患者等への特定の看護技術の実施を到達目標とすることが必要な施設、部署においては、想定される患者の状況等を適宜調整することとする。

		★	到達の目安			
環境調整技術	①温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室整備の療養生活環境調整 (例：臥床患者、手術後の患者等の療養生活環境調整)	★				I
	②ベッドメイキング (例：臥床患者のベッドメイキング)	★				I

■看護技術を支える3要素 確認して実施！

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意思決定を支援する働きかけ
- ②家族への説明や助言

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

お知らせ

福岡県における

新人看護職員研修の報告会

様々な施設の研修責任者が研修成果を発表します！
一般に公開しますので、是非ご参加ください。

日時 2012年2月16日（木）

9時30分～16時30分（午前 福岡・筑豊）
（午後 北九州・筑後）

会場 福岡県看護協会 ナースプラザ
主催 福岡県看護協会 申し込み

Ⅱ. 実践報告会

「地域連携を活用した新人研修の実際」

1. 他施設から新人看護職員を受け入れて研修を実施した 施設の研修責任者より

1) 福岡大学病院 木村智子副看護部長 資料2

2) 産業医科大学病院 大松真弓看護副部長 資料3

2. 他施設の新人看護職員研修を活用した施設の研修責任者

1) 福西会病院 宮永美津子 看護師長 資料4

2) 町立芦屋中央病院 豊福麻紀 主任看護師 資料5

3. 地域連携による他施設を活用して研修を受けた新人看護職員

1) 福西会病院 田島綾子 看護師

2) 町立芦屋中央病院 刀根麻理子 看護師 資料6

福岡大学病院

平成23年度福岡県看護管理者研修における
新人看護職員研修に関する実証報告

『地域連携を活用してどう新人看護職員を育てるか』



平成24年2月6日
福岡大学病院
教育担当副看護部長 木村智子

福岡大学病院

FUKUOKA UNIVERSITY HOSPITAL

開設年月日: S48年8月4日
設置主体: 学校法人
病床数: 915床
職員数: 約1700名 (H24年1月現在)
(看護部職員数928名; 内専任822名)
看護職平均年齢31.1歳
入院基本料: 7対1看護体制



外来患者数: 約1,200人/日
入院患者数: 約750人/日
平均在院日数: 15.3日
手術件数: 7524例/年
(平成22年度データ)

アクセス
地下鉄七隈線「福大前」
から「天神南」まで
(所要時間 約16分)

福岡大学病院

FUKUOKA UNIVERSITY HOSPITAL

基本理念

あたたかい医療

基本方針

- 高度先進医療の指導的病院
- 健康のための情報発信基地
- 地域に開かれた中核的医療センター
- 社会に必要とされる優れた医療人の育成
- 社会のニーズに応える患者中心の医療の提供



看護部理念

人間性豊かな患者中心の看護を実践する
— 誠実・責任・創造 —

福岡大学病院看護部における 新人看護職員教育体制の 構築と運営の実際



平成22年度 教育責任者として取り組んだこと

1. まずは自分自身がガイドラインを熟読
(伝えるためには自分が腑に落ちるまで理解する)
2. ガイドラインに照らし、自施設の
新人看護職員教育に関して現状分析
(組織変革の第一歩は現状分析)
3. ガイドラインの概要と考え方の伝達・周知
(伝達・周知のための仲間作り)
4. 自施設における新人看護職員臨床研修体制の
役割の明確化(役割基準の周知)
5. 新人看護職員研修内容の見直し
(看護職としての基本姿勢と態度を重視、OJTの充実)
6. 臨床実践能力評価表・キャリアカードの見直し
(評価の視点の明確化)
7. 補助金申請書類の準備、作成

平成23年度の取り組み

1. 新人研修の見直し(看護職としての基本姿勢と
態度を育成するために看護倫理の講義を追加)
2. 臨床実践能力の評価表の見直し
(評価の視点を詳細にした)
3. キャリア開発プログラムをポートフォリオとし
看護職としての目標・実践・成果を可視化
4. 認定看護師セミナーの内容を新人看護師が
理解できる基礎レベルのセミナーとする。
(六地区の看護職に対しても案内)
5. 外部の新人看護職に対する研修受け入れ

外部の新人看護職員に対する 教育研修の取り組み

地域連携の活用



福岡大学病院の基本方針

- 高度先進医療の指導的病院
- 健康のための情報発信基地
- 地域に開かれた中核的医療センター
- 社会に必要とされる優れた医療人の育成
- 社会のニーズに応える患者中心の医療の提供



特定機能病院・大学病院としての使命

地域の新人看護職員研修に貢献する
地域全体の看護職の質の向上に貢献する

地域全体で看護職の人材育成を考える

福岡県看護協会 福岡地区 福岡6地区支部
(福岡市早良区 城南区)

施設数:51
6地区支部会員数:2021名(平成23年12月1日)
内訳:保健師女性35名
助産師92名
看護師女性1735名
看護師男性72名
准看護師女性83名
准看護師男性4名

六地区支部の
会員数の中で
福岡大学病院看護職員
(協会員数)は845名
六地区支部の会員の
46.6%

外部新人看護職員研修 プログラム構築までの流れ

現状分析

1. 他施設で実施されている
外部新人看護職員研修
プログラム内容調査
(HPをリサーチ)
2. ニーズを把握するため
六地区施設代表者会
の中でアンケートを配布
(地域のネットワークを
活用)

資料1

施設名	研修内容	研修時間	研修場所
1. 福岡大学病院	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
2. 福岡大学病院	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
3. 福岡大学病院	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院

六地区施設代表者に対するアンケート結果

施設名	研修内容	研修時間	研修場所
A	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
B	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
C	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
D	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
E	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
F	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
G	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
合計	2	3	7

2. 上記以外の内容で開催してほしい研修
感染対策の基幹について
インスリン療法
看護記録 看護過程 看護研究 摂食 嚥下障害
優先順位を考える

六地区施設代表者に対するアンケート結果

施設名	研修内容	研修時間	研修場所
A	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
B	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
C	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
D	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
E	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
F	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
G	1. 看護職の役割と使命 2. 看護職の倫理と法律 3. 看護職のコミュニケーション能力 4. 看護職の専門性	1. 1週間 2. 2週間 3. 3週間 4. 4週間	1. 福岡大学病院 2. 福岡大学病院 3. 福岡大学病院 4. 福岡大学病院
合計	1	1	6

午後枠に決定

対象者は
約30名と予測

研修の様子

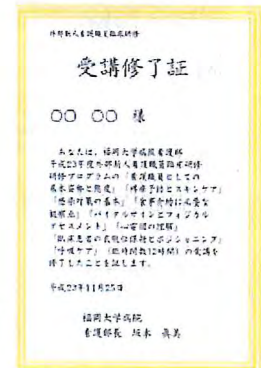


受講修了証交付

全ての研修終了後
コーヒープレイク
アンケートを実施



最後に
受講修了証交付



研修実績

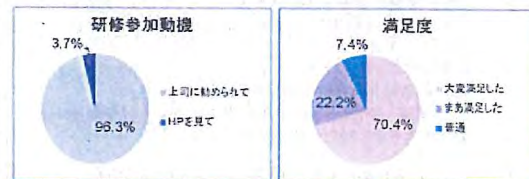
研修日程: 平成23年10月26日(水)~11月25日(金) 内5日間
研修受講時間数: 3時間×5日間 研修受講総時間数 15時間
研修場所: 福岡大学病院 新館地下1階 多目的室
腫瘍センターミーティング室A
医学部看護学科基礎領域演習室

参加者総数: 29名(内3名は一部のプログラムに参加)
参加者の受講実績: 全プログラム(総時間数15時間)参加者
26名(26×15=390時間)
一部のプログラム参加者
3時間: 1名 9時間: 1名 12時間: 1名

全参加者の受講時間総数→414時間
(目標200時間)

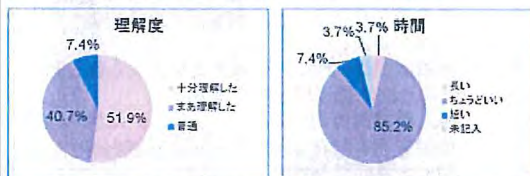
研修終了時評価(受講者対象アンケート)

【アンケート結果】
N=26(*最終日のアンケート対象者27名 回収数26 回収率96.3%)



研修終了時評価(受講者対象アンケート)

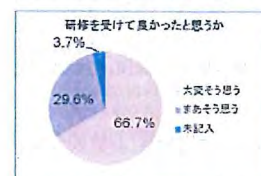
【アンケート結果】
N=26(*最終日のアンケート対象者27名 回収数26 回収率96.3%)



<時間に関する意見>
・勤務している病院で12時半まで仕事にされたのでギリギリでした。
1日研修でもよかったかと。
・始まる時間が少し早かったです。半日仕事だったので、いつもギリギリになってしまいました。
・半日より1日のほうが良いです。

研修終了時評価(受講者対象アンケート)

【アンケート結果】
N=26(*最終日のアンケート対象者27名 回収数26 回収率96.3%)



<理由>
・高度な知識や技術・設備のもとで研修を受け、現場で活かせる良い機会になった。
・施設もキレイで良かったです。
・臨床でよく経験する食事介助や体位交換などの工夫点や経験のない救急証生、同方学ができて良かったです。
・認定看護師の方のいろいろな話を聞くことができた。
・別の病院の方と会う機会がないので良かったです。

受講修了者対象アンケート結果

- ・緊張感があり、かつBLSも学べて楽しかったです。
- ・学びが多かったのですが、初めのほうは、これは知らないのでは…というような初歩的なことあり、もっと他のことを学びたかったということがあります。
- ・自分の勤務先ではない研修・演習があった。理解しやすい説明であった。
- ・職場ではゆっくり聞いたりする時間がないので、現場で活かせる方法が学べたので良かったです。
- ・福岡大学病院で研修を受講できる機会はありませんので、とても貴重な時間でした。
- ・自分の病院ではやっていないことなどを知ることができた。
- ・振り返りができたこと、実際にAED等を行えたこと。
- ・新しい知識・技術が学べるため。
- ・新しい知識を得ることができた。
- ・まだ新人ということもあり、今まで普通にしていたことが今回の研修を通して、患者の気持ちになれたり、実技でのアドバイスをもらって、とても勉強になった。
- ・様々なことを学ぶことができただけでなく、他の病院の人とも交流できて良かった。
- ・1つ1つ、ゆっくり演習を行いながらできてよかった。
- ・実際の業務に直結した知識が得られました。

研修終了時評価(受講者対象アンケート)

- ＜その他研修を受けて感じたこと＞
- ・出来れば同じ場所に統一してほしいです。
- ・こうして研修していただける新人のうちに、しっかり勉強しなければいけないと感じました。
- ・認定看護師さんからの講義だったので、わかりやすかったです。臨床に活かしたいと思います。
- ・大変になる勉強になりました。
- ・2日間も病欠してしまったのがとても残念です。また復習し、これからも仕事に取り組みしていきたいです。
- ・他病院の方との演習もありましたが、お互いに声をかけながら行うことができて良かったです。
- ・もっと自分には知識不足なく、看護において学びたいことがたくさんありました。
- ・座学で済んだ点と点を結び付けすることができ、現場で活かせる内容でした。
- ・エビデンスのあるフィジカルアセスメントが実践できるように少しはなれました。
- ・自分の勤務している病院ですごく遅れていると感じた。
- ・現場で実践することばかりで勉強になりました。また人間的にもちょっとよく、他院の方の話も聞くことができていい機会になりました。
- ・今後には活かしていきたいと思った。
- ・自分の勤務先での研修だけではなく、他院での研修を受けることで、勤務先のマニュアルだけに集まるのではなく、視野を広げることができた。
- ・研修を受けてみて、たくさん学ぶことができた。自分で勉強したこと以外のことや、理解できていなかった部分も理解することができた。

研修終了時評価(講師による評価)

- ・対象が院外新人のため、対象のレディネスが把握しにくかった。
演習内容によってはすでに各施設で経験、実践している内容が多く、開催時期を検討する必要がある。
また、対象のレディネスが把握できていれば、演習のグループ分けや指導方法等、詳細を調整できたかもしれない。
- ・演習を多く取り入れたことで、イメージが付きやすく、より実践に取り入れやすいのではないと思う。
その反面、演習に時間が掛かり時間の調整が難しかった。
内容をもう少し絞ったほうが良かった。
- ・坐学の時は寝ている人も多かった。遅刻、無断欠席者もあり参加するにあたっての動機づけをお願いしたい。

研修に係る支出

- ・資料とじ込み用ファイル 29冊
- ・研修資料 全40ページ
- ・修了証用紙 29枚
- ・資料印刷代
- ・副看護部長・認定看護師10名人件費(15時間)
- ・会場光熱費
- ・摂食嚥下演習用お茶・紙コップ・とりみ剤代
- ・コーヒーブレイクおやつ代

研修評価

- ・研修内容→アンケート結果から、研修内容は満足していただいたと考える。ただし、施設代表者対象にニーズの把握は行ったが、新人看護職員のニーズと合致していたとは限らない。
- ・研修案内→六地区施設代表者に直接研修案内を送付したため応募しやすかったのではないかと。
- ・開始時期→本来であれば当院の新人看護職員と同じ時期に同じ内容で実施できればよいが、自施設の新人看護職員数が多いため同時開催は不可能である。
- ・時間帯→午後からの半日に設定したが、半日勤務後に参加する者にとっては時間的に負担がある。
ただし、当院の7対1体制との兼ね合いや認定看護師のスケジュール調整が必要。
- ・経費の適切さ→補助金の範囲内で実施した。ただし、参加費無料としたが妥当か検討が必要。

今後の課題

1. 外部新人看護職員研修をOJTにつなげるためには教育責任者あるいは教育を担当する方の参加が望ましい。
2. 参加動機の90%以上が「上司に勧められて」であるため動機づけが重要である。
3. 新人看護職員のレディネスの格差が大きいため地域連携を強化し、各施設が担う役割分担を検討する必要がある。



六地区代表者各位

平成 23 年 7 月 14 日

他施設の新人看護職員に対する教育研修についての調査依頼（お願い）

福岡大学病院看護部では、新人看護職員研修努力義務化を受けて平成 23 年度より他施設の新人看護職員を対象に教育研修を実施することにいたしました。

当院には現在、12 分野 15 名の認定看護師が在職しています（表 1 参照）。認定看護師を中心に下記の内容の研修が実施可能であると考えます（表 2 参照）。また、医学部看護学科との連携により、シミュレーターを用いた看護技術演習の実施も可能です。下記に示した研修以外にも六地区の皆さまのご要望があればニーズに合わせたプログラムを作成したいと考えています。

つきましては、質問（別紙）にお答えいただき、7 月末までにご回答いただきますようお願い申し上げます。

福岡大学病院看護部所属認定看護師一覧（表 1）

領域	人数	領域	人数
集中ケア	2名	新生児集中ケア	1名
救急看護	2名	小児救急看護	1名
感染管理	2名	がん化学療法看護	1名
摂食・嚥下障害看護	1名	緩和ケア	1名
皮膚・排泄ケア	1名	手術看護	1名
糖尿病看護	1名	脳卒中リハビリテーション看護	1名

他施設新人看護職員に対し実施可能と考える研修内容（表 2）

No.	研修項目	研修内容	方法	講師
1	バイタルサイン	正しいバイタルサイン測定 パルスオキシメーターの使用方法	講義・演習	集中ケア認定看護師
2	酸素療法	酸素療法の目的と注意点 酸素マスクと鼻腔カニューレの選択方法	講義・演習	
3	フィジカルアセスメント	フィジカルアセスメントの基礎	講義・演習	
4	心電図	心電図の基礎	講義・演習	
5	早期離床の援助	安静が身体に与える影響について	講義・演習	
6	気管吸引	気管吸引の目的と手順、注意点について	講義・演習	
7	人工呼吸器について	人工呼吸器装着中患者の観察方法について	講義・演習	
8	一次救命処置	呼吸、脈拍の確認、気道確保、胸骨圧迫 人工呼吸、AED	講義・演習	救急看護認定看護師
9	二次救命処置	気管挿管、救急薬剤の投与	講義	
10	急変時の技術	止血法、窒息時の対応、輸液の基本	講義	
11	スキンケア・褥瘡予防	テープの貼り方、剥がし方 褥瘡発生の要因、褥瘡好発部位 褥瘡予防のための体位変換と補助具の使用に関して	講義・演習	皮膚・排泄ケア 認定看護師

六地区代表者各位

平成 23 年 7 月 14 日
福岡大学病院 看護部

新人看護職員研修に関する調査

施設名 ()

福岡大学病院看護部に要望する新人看護職員研修についてお尋ねします。

1. 希望する研修について、下記の研修項目の No. に○をつけてください。

No.	研修項目	No.	研修項目
1	バイタルサイン	7	人工呼吸器について
2	酸素療法	8	一次救命処置
3	フィジカルアセスメント	9	二次救命処置
4	心電図	10	急変時の技術
5	早期離床の援助	11	スキンケア・褥瘡予防
6	気管吸引		

2. 上記以外の内容で開催してほしい研修があればお書きください。

3. 希望する研修の時間帯を下記からお選びください。(1 回の講義・演習時間は 3 時間程度の予定)

① 9:00~12:00 ② 13:30~16:30 ③ その他 ()

4. 希望する曜日を下記からお選びください。

① 月曜日 ② 火曜日 ③ 水曜日 ④ 木曜日 ⑤ 金曜日

5. 新人看護職員数をご記入ください。

① 平成 23 年度採用新人看護職員数 () 名
② 福岡大学病院での研修を受講させたい新人看護職員数 () 名

6. その他希望することがあれば自由にお書きください。

以上、ご協力ありがとうございました。

福岡大学病院看護部 外部新人看護職員臨床研修のご案内

福岡大学病院看護部では、新人看護職員臨床研修努力義務化を受け、平成 23 年度より外部の新人看護職員を対象に教育研修を開催いたします。研修プログラムは、ガイドラインに基づき、基本的な知識・技術・態度を習得できる内容とし、講師は当院の認定看護師が担当します。研修内容は、基本的な知識を踏まえたうえで、演習を中心により実践に活かせるような内容を企画しています。

他施設の新人看護職員育成に貢献できるよう充実した研修を行いたいと考えています。OJT につなげるためにも新人教育に携わる方の参加も歓迎致します。多くの方のご参加をお待ちしております。

研修場所：福岡大学病院 新館地下 1 階 多目的室

研修日程：平成 23 年 10 月 26 日（水）～11 月 25 日（金） 内 5 日間

研修受講時間数：3 時間×5 日間 研修受講総時間数 15 時間

研修内容・研修時間：別紙研修プログラムをご参照ください。

研修対象者：平成 23 年度新人看護職員（全日程を通して研修に参加できる方）

*新人教育に携わる方の参加も歓迎します。

研修定員：30 名程度

受講料：無料

参加申し込み方法：別紙申込書に必要事項記入の上、FAX でお申し込みください。

申し込み締め切り日：研修実施日の 2 週間前まで

- 研修終了後に当院の受講証明書を発行します。
- 研修担当者は当院に勤務する認定看護師です。
- 駐車場のご用意はありませんので公共機関をご利用ください。
- 研修内容によっては演習を予定しておりますので、活動しやすい服装・履物でご参加ください。

お問い合わせ先 福岡大学病院 看護管理室 教育担当副看護部長 木村智子
TEL：092-801-1011（代表） 内線 2303
FAX：092-862-8200



福岡大学病院看護部 外部新人看護職員臨床研修プログラム

研修目的：看護実践に必要な基本的知識・技術・態度を習得し、安全で質の高い
看護を提供できる人材を育成する。

月日	時間	研修内容	担当者
10/26 (水)	13:30～14:30	オリエンテーション 看護職として必要な基本的姿勢と態度 ・看護実践場面の振り返り	教育担当副看護部長 木村 智子
	14:30～16:30	褥瘡予防とスキンケア ・褥瘡予防具の種類と選択 ・スキンケアの基礎と実際	ET 看護師 梶西ミチコ 皮膚排泄ケア認定看護師 松尾 紀利子
10/27 (木)	13:30～15:00	感染対策の基本（標準予防策） ・看護場面における感染防止対策の実際 （輸液管理、オムツ交換、尿道留置カテーテル 管理について）	感染管理認定看護師 橋本 丈代 大久保 真由美
	15:00～16:30	食事介助に必要な観察点 ・正常な摂食・嚥下のメカニズム ・食事環境に係る要因と対策 ・食事の中止基準 ・増粘剤（とろみ剤）の種類、特徴、とろみ水の作り方	摂食嚥下認定看護師 緒方 静子
11/10 (木)	13:30～15:00	バイタルサインとフィジカルアセスメント ・正しいバイタルサイン測定法 ・事例を用いたフィジカルアセスメント	集中ケア認定看護師 林 晶
	15:00～16:30	心電図の理解 ・正常な心電図波形の成り立ち ・危険な心電図波形	集中ケア認定看護師 林 晶
11/11 (金)	13:30～15:00	臥床患者の良肢位保持とポジショニング ・廃用症候群、良肢位、ポジショニングについて ・良肢位保持のためのポジショニング方法の演習	脳卒中リハ認定看護師 竹下 恵美
	15:00～16:30	呼吸ケア ・事例を用いた呼吸アセスメント ・気管挿管・気管切開患者の気管吸引演習	集中ケア認定看護師 押川 麻美
11/25 (金)	13:30～16:30	救急蘇生法（急変時の技術） ・意識・気道・呼吸・循環の異常とは ・一次救命処置 ・気管挿管の介助 ・止血法	救急看護認定看護師 清末 定美 中村 悦子
	16:30～17:00	まとめ 受講証明書配布	教育担当副看護部長 木村 智子

平成24年2月6日
福岡県看護管理者研修会

「地域連携を活用した新人研修の実際」

－他施設から新人看護職員を受け入れて
研修を実施した施設－



産業医科大学病院
看護部
大松真弓



産業医科大学
University of Occupational and Environmental Health

産業医科大学病院

北九州市八幡西区医生ヶ丘1番1号

診療科 25診療科
部署 19病棟・手術室・外来
ベッド数 618床(一般病棟578床・精神科40床)
(ICU10床・NICU15床・MFICU6床・無菌室7床)
救急体制 2次救急体制
一日平均外来患者数 1607名(2010年度実績)
一日平均入院患者数 575名(2010年度実績)
平均在院日数 一般病床15.0日(2010年度実績)
病床稼働率 93.1%(2010年度実績)
職員数 1296名(うち看護師623名)、アルバイト看護師35名

平成23年4月1日現在

看護師配置 7対1
看護体制 プライマリーとチームナーシングの混合
看護師の勤務形態 変則二交替・三交替の混合



看護部の理念

「患者の期待に応える看護を提供します」

基本方針

1. 産業医科大学病院の理念に基づき、大学病院の特殊性を踏まえ、医療の進歩、地域社会のニーズに対応した**高水準の看護**を提供します
2. 生命の尊厳、個人の信条、権利を尊重することを、看護における判断と行動の基本とし、**患者主体の誠意ある看護**を実践します
3. 看護の専門的知識と、技術をもって**患者の皆様**に信頼される**看護**を目指します
4. チーム医療におけるメンバーの一員として**自己の責任**を果たし、ケアが最大の効果をもたらすように努めます

教育理念

心と技と責任を備えた、質の高い感性豊かな
看護職者を育てます

基本方針

科学的根拠に基づく看護実践能力を高めるために
OJT(On the Job Training)に繋げるように、**集合教育**を行います
キャリア・ラダー制度を用いて、**キャリア開発**を支援します
メンタルヘルス研修を通して、心身ともに健康に働けるように支援します

教育目標

質の高い看護を提供する専門的知識や技術を修得できる
看護職の役割と責任を自覚し、自律した看護師として
主体的に自己研鑽し、キャリア開発を図る
豊かな感性と人間性を兼ね備え、患者の人権を
尊重した看護を実践することができる



新人看護職の卒後臨床研修が始まりました！

平成22年4月から新たに業務に従事する
看護職員（新人看護職員）の
臨床研修などが努力義務化

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（平成21年7月9日第171回国会）

努力義務化の背景

- ・新人看護職の基礎教育終了時点の能力と、看護現場で求められる能力との乖離が大きい！
- ・看護の質向上、医療安全の確保、早期離職防止の観点から新人看護職の卒後臨床研修は不可欠！

新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方

【新人看護職員研修の理念】

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

【新人看護職員研修の基本方針】

1. 臨床実践能力を高め、生涯にわたって自己研鑽することを目指す
2. 多重業務を行いながら看護を安全に提供する臨床実践能力を強化する
3. 安全確保と質の高い看護の提供を課題として、研修の位置づけを行う
4. 自己研鑽が積み重ねることができる研修支援体制作りを行う
5. 医療状況や患者家族のニーズに対応できるように常に見直され、発展させる

新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方

【新人看護職員を支える体制の構築】

1. 看護管理者は、自施設の理念や基本方針に基づいた新人看護研修が実施できる体制の構築に責任を持つ必要がある
2. 新人看護職員研修は、所属部署の直接の指導者だけでなく、部署スタッフ全員が新人を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましい
3. 新人看護職員が臨床現場に順応し、臨床実践能力を獲得するためには、根拠強くあたたかい支援が必要である。また、新人看護職員の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。そのためには、新人を周りで支えるための様々な役割をもつ人員の体制づくりが必要である
4. 新人看護職員の研修は医療機関全体で取り組むもので、共通する研修内容は医師や薬剤師等の新人職員を合同で研修を行い、また専門的な知識・技術を有する職員を新人看護職員研修に参画させることも必要である

新人看護師の卒後臨床研修開始において各施設での必要な取り組み

各施設での研修体制の整備

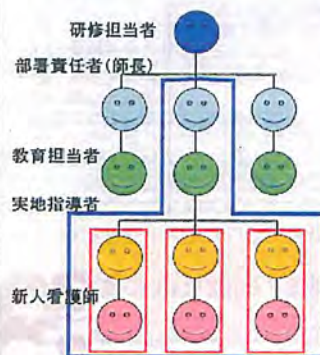
- ・研修指導体制の構築
- ・研修プログラムの作成、到達目標の設定
- ・新人看護職員を支える体制の構築

新人看護職員研修事業の活用

- ・新人看護職員研修事業
- ・研修責任者研修事業
- ・新人看護職員研修促進事業

日本看護協会

研修体制における組織



支援する体制として、実地指導者、教育担当者、研修責任者、プログラム企画・運営組織を組織することが必要である。専任・兼任や人数の配置は組織により異なるが、それぞれの役割が明確であることが求められる

役割:

★**研修責任者**: 新人研修プログラムの策定、企画及び運営に対する指導及び助言を行い、研修の全過程と結果の責任を有する

★**教育担当者**: 病棟や外来、手術室など各部署で新人研修の運営を中心となっており、実地指導者への助言及び指導を行い、また新人看護職員への指導、評価も行う

★**実地指導者**: 新人看護職員に対して、臨床実践に関する実地指導、評価等を行う者

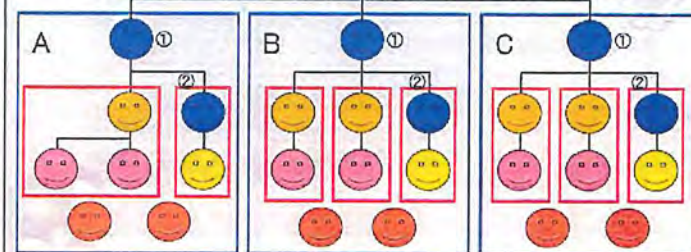
★**新人看護職員**

産医大新採用者受入におけるチーム体制(A・B・C)

部署責任者(看護部長)
教育担当者(主任)
スタッフ
実地指導者
新人看護師
既卒看護師

1チーム(A・B・C)は7~9名で編成

①はチームリーダー役
主任や②と兼任も可能
②は既卒看護師の経験年数を考慮
アソシエイト役
2年目看護師や異動した看護師
原則、3年目以上看護師
1:1が望ましいが、1:2でも良い。



平成23年産医大新採用者受入体制の役割

教育担当者: 各部署で新人研修の運営を中心となっており、実地指導者への助言及び指導を行い、また新人看護職員への指導、評価も行う

グループリーダー: グループにおける新採用者教育の計画立案・実施・評価を中心となっており、実地指導者(プリセプター)、その他の看護実務者(スタッフ)への助言および指導、新人看護師、既卒看護師への指導、評価を行い、グループ全体の責任を持つ。また、新採用者の看護技術および看護業務の責任者として、他のグループリーダーや教育担当者(看護主任)と調整を行う

実地指導者(プリセプター): 従来は新人指導に関しては多くの責任を担っていたが、平成23年度に関しては『現場で指導する者』という意味合いで、臨床現場において看護技術や日常業務を指導、助言および評価を行う

産医大新採用者受け入れ体制における支援体制

部署責任者(看護部長)
教育担当者(主任)
スタッフ
実地指導者
新人看護師
既卒看護師



各部署の新人看護師指導計画

	4月	5月	6月	9月	翌9月
月間目標	基礎的生活援助技術が修得できる バイタルサインが正確に測定できる	『ほう・れん・そう』できる 当該部署の看護ケア・処置が実践できる	夜勤業務開始に伴い多量業務ができる 受け持ち看護師の役割を学ぶことができる	受け持ち看護師の役割が実践できる受け持ち患者に応じた個別的な援助ができる	1年間の振り返り、2年目の目標設定ができる
具体的な行動目標					
受け持ち患者設定 (疾患・知識など)					
看護技術（13領域のチェックリストから選択）					
看護ケア・処置・通院業務・検査など					
オリエンテーション					

新人看護師の卒後臨床研修開始において各施設での必要な取り組み

各施設での研修体制の整備

- ・研修指導體制の構築
- ・研修プログラムの作成、到達目標の設定
- ・新人看護職員を支える体制の構築

新人看護職員研修事業の活用

- ・新人看護職員研修事業
- ・研修責任者研修事業
- ・新人看護職員研修促進事業

外部新人職員研修検討会

参加者:看護部長・看護副部長(教育担当・業務担当)
臨床工学部管理職員・医療安全管理者・感染対策者
看護部事故防止リンクナース会委員長
感染防止リンクナース会委員長
新人教育責任者・継続教育1年目看護師担当
管理課 計11名

内容:外部新人看護職員研修プログラム企画・実施・評価

時期:5月・研修後(7月)

公募方法:病院ホームページに掲載
近隣病院施設長宛にお知らせを郵送

外部新人看護職員研修プログラム

研修時期:7月1週目の5日間・フォローアップで10月に4時間

研修対象者:新人看護職員20名予定

研修目的:

1. 安全、安楽の看護を提供するために基本的な知識を学ぶ
2. 基本看護手順に沿った看護技術の一連の流れを知ること

研修内容:

1. 看護協会が提示している研修プログラム内容を考慮する
2. 当院の1年間で実施する研修内容を5日間で網羅する
3. 基礎知識・演習を中心に行う

* 特に他施設の使用している医療機器や資材などを考慮して、異なる場合は原理原則を重視して演習を行う

平成23年5月24日



産業医科大学病院 新人看護職員臨床研修プログラム

※平成22年4月から新たに業務に従事する新人看護職員の臨床研修などが努力義務化となり、厚生労働省は全ての新人看護職員が臨床研修を受けられる体制を構築するため、新人看護職員研修事業を立ち上げました。この研修は新人看護職員医療機関受け入れ対象事業として行います。

研修目的

- 安全な看護を提供するための基本的な知識を学ぶ
- 基本的看護技術の実技の一連の流れを知ることができる

●実施場所 産業医科大学病院 3階大会議室
 ●実施期間 平成23年7月4日(月)～7月8日(金) 2:30～17:00 5日間
 平成23年10月7日(金) 13:00～17:00 1日間
 ●受講対象 平成23年新卒看護士・新卒准看護士
 ●内容

月日	研修内容・時間 A.M(8:30～12:00)	担当者	研修内容・時間 P.M(13:00～17:00)	担当者
7/4 (月)	新人看護職員研修の概要説明 時間: 9:00～10:00 看護士として必要な基本姿勢と態度 患者の権利と看護士の責務 看護士の倫理観 時間: 10:15～12:00	看護部長: 小竹友子 看護副部長教育担当: 大松真弓	看護記録 時間: 13:00～14:00 場所: 3階大会議室 バイタルサインの重要性 時間: 14:10～15:10 看護予報について 時間: 15:20～16:30	看護副部長教育担当: 大松真弓 新人看護職員研修責任者: 萩原由美 皮膚科看護士認定看護士: 木村由美子

当院の外部新人職員研修

	平成22年度	平成23年度
受入人数	11名(準看4名含む)	8名(準看4名含む)
受入施設の病床数	400床以上(1ヶ所)・200～299床(3ヶ所)・100～199床(3ヶ所)・99床以下(4ヶ所)	100～199床(4ヶ所)・99床以下(4ヶ所)
地区	北九州:小倉南区(1)・八幡西区(10)	北九州:小倉北区(2)・南区(2)・八幡西区(2)・若松区(1)・遠賀郡(1)
研修公募	病院ホームページ掲載 北九州6地区・近隣施設の看護部長へお知らせ配達	
アンケート結果	各研修の理解度を4段階評定し、その理由を自由記載してもらった結果、全員が「理解できた」「まあまあ理解できた」と答えた。「看護技術の原理原則を学んだ、手技が興味だったことがわかった、はじめて行った、医療安全の大切さがわかった、たくさんのわかりやすい資料をもらってありがたい」などの意見があった。	
リフレクション:	「看護士長や先輩から褒められた」「よくレポートが書けた」などと他者からの賞賛に喜びを感じ、反対に「プリセプターや先輩看護士との関係」「患者との対応」「医師との対応」で困った事例にグループでその時の相手の気持ち、どう対応したら良かったのかなど話し合い、振り返りを行った。そして「病院にひとりなので、自分だけだと思っていたけど、皆もそうなんだ」「正看護士になりたい」「皆も頑張っていると思った」などピアカウンセリングとなり、良い効果になったと考える	

ピアカウンセリング

- ピア(Peer)とは「仲間」
- ピアカウンセリングとは、何らかの共通点(同じような環境や悩み)を持つ(又は経験した)グループ間で、対等な立場で同じ仲間として行われる

お互いにサポートし合えるような人とのつながりは大切!

- 仲間からサポートされていると感じる場に居ることで、効果的に援助し合ったり、悩みの解決につながったり出来る

「ピアカウンセラー(ファシリテーター)役割:看護士長が担っている

- ・グループ間が円滑になるように導くこと
- ・お互いが信頼し合えるムードを作ること
- ・個人が持っている問題解決能力をサポートすること
- ・個人でも気付かない感情を表出させること
- ・グループで誰かが誰かに解決策を与えるのではないという意識を確認・維持すること
- ・守秘義務の確認をして他言しないこと

メリット

- ・5日間連続で行うことで、研修生同士の仲間意識が生まれる
- ・概ね、新人看護職員が修得する必要がある内容が網羅されている(看護技術・医療安全・感染・看護倫理など)
- ・当院の新人看護士研修と殆ど同じ内容なので、研修する側も慣れているため負担が少ない

課題

- ・期間設定:5日間連続で行うため、参加施設の勤務調整が難しい
- ・研修内容:新人看護職員対象であるが、正看護士・准看護士であること、他施設の看護現場によって、必要とされる研修内容が異なるため検討が必要
- ・参加者:予定は20名であるが、予定人数にならない
- 期間・周知方法に問題がある

しかし、平成24年度も同じ体制で外部新人看護職員研修を行う!

《理由》

1. 平成24年度も当院の新人看護士を大量採用する
2. 3年間同じ体制で行い評価する

地域連携を活用して
どう新人を育てるか
～他施設の新人看護職員研修を活用して～

医療法人福西会 福西会病院

H24年2月6日

教育担当師長 宮永

1

病院概要

- 福岡市早良区野芥1-2-36
- 病床数 198床 7:1急性期
- 看護単位 4病棟、外来、透析、OP室
- 看護職員数 200人前後(変動あり)

2



3

看護部の特徴

平均年齢 33歳

皮膚排泄ケア認定看護師2名、
緩和ケア認定看護師1名(H23年度誕生)
がん看護専門看護師1名(H23年度誕生)
その他糖尿病療養指導士、呼吸療養認定士等

離職率: (看護師全体) H22年度16% H21年度18%
新人看護師 H22年度25% H21年度9%

新人看護師 毎年10名前後受け入れ

4

新人看護師の教育支援体制

チーム支援型+エルダー・メンター制

- 教育担当専任師長 1名
- 教育委員会(各部署から1名選出)
- 各部署には師長のもとに教育担当者(主任)
- 各部署チーム作り
- メンター(主に新人の精神面フォローとエルダーの相談役)
- エルダー(主に新人の技術指導、一番近い存在)
- チームメンバー(新人をメンター・エルダーと同様にサポート)

5

新人看護師の教育支援体制



6

当院での新人研修の実際 H23年度

- 採用時のオリエンテーション内容

管理面

- ・病院概要、看護部概要、医療安全、感染管理
- ・看護倫理(倫理綱領)・個人情報保護に関する事
- ・看護記録(電子カルテの操作研修)

技術面(厚労省の新人到達目標の項目に沿って)

- ・採血、注射、血糖検査、インスリン注射
- ・酸素吸入、吸引、移乗・移動介助
- ・褥瘡対策(スキンケアと体圧マットの実際)
- ・フィジカルアセスメント等

7

新人研修(半日/1月~2ヶ月) 8回/年

H 23 年度 教育計画予定表 (新人教育用)第4金曜日 13:30~17:00		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		(4/22)	(5/20)	(6/24)	(7/22)	(8/26)	(9/16)	(10/28)	(11/7)	(12/16)	(1/1)	(2/24)	(3/7)
目 的	新人研修	ボディメカニクスとトランスファー 研修 電話リハビリとスクウェア ジムの実習 13:30~14:30 担当 リハビリ	01.5 家庭 看護職員 16:00~17:00 担当 看護部	看護部と リハビリ 13:30~15:00 担当 看護部	PSUとPCL の取り扱いと 管理 15:00~15:20 担当 看護部		モニターの取 り扱いと17日 研修 13:30~15:00 担当 看護部					人工呼吸器 の取り扱い 研修 15:00~ 16:00 担当 看護部	
	10月の振り返り		01.5 家庭 看護職員 13:30~15:00	フォローアップ 研修 13:30~15:00	看護部と リハビリ 13:30~15:00 担当 看護部	老年看護 と在宅看護 13:30~15:00 担当 看護部	心電図 の読み取り 研修 15:00~16:00 担当 看護部			過去問の 研修 13:30~15:00 担当 看護部		人工呼吸器 の取り扱い 研修 13:30~ 16:00 担当 看護部	
					看護 リストラク チャー 15:30~17:00 担当 看護部	看護部と リハビリ 15:00~16:00 担当 看護部				医療安全 研修 15:00~16:00 担当 看護部		看護部と リハビリ 研修 13:30~ 16:00 担当 看護部	
管 理													
				2月 15日 自己評価		2月 15日 自己評価	4月 15日 自己評価	4月 15日 自己評価				3月 15日 自己評価	

当院での新人研修の限界(問題)

- 研修を担当する講師の人材確保

摂食・嚥下、移乗・移動・
脳卒中の良肢位・
フィジカルアセスメント

- 研修場所の確保

大人数収容できる会議室
は1つだけ
各種会議が多い

- 研修に使用する物品(器材)の確保

大人数の研修用ベッド
が確保できない
練習機材の数が少ない

研修会場まで
近くて交通の便
が良くて

認定看護師や
専門看護師
が講義して
くれて

研修場所(機
材)が揃って
いる

そんなところで研修できたらいいな？！

研修会参加までの経緯

1年前新人看護職員研修 責任者研修会開催

責任者研修会で福岡6地区の教育責任者の集まり

中小病院での研修の限界を問題提起する

地下鉄
で2駅

認定看護師、
専門看護師
等講師が揃っ
ている

条件が整った病院での研修開催を要望し
福大病院が研修の受入を検討する方向へ

研修場所と
器材が揃っ
ている

半年後福大病院から書面にてアンケートが届く
(どの項目の研修を希望するか)

すぐに希望する内容を記入し回答を送る
(摂食・嚥下、移乗移動・脳卒中の良肢位・フィジカル
アセスメント他 当院で講師に苦勞している項目を希望)

後日福大病院より研修の開催案内が
書面にて届く
(研修項目は希望していた内容を網羅)

新人はすでに夜勤導入し1人のスタッフ
として勤務している
全員の参加は厳しい

参加者を選定し申し込みを書面で行う
(参加者は本人の希望と部署長の
推薦を優先)

結果9名の新人が研修会へ参加

13

研修を終えての新人の声

- もっと早い時期に研修を受けたかった
- すでに習っていた内容もあったが、半年経って忘れている事も多く復習する機会となった
- 当院では経験できない項目について研修できた
- 大学病院で同じように研修出来たことは良かった
- 他病院からの新人参加もあり刺激になった

14

地域で育てるということ

可能な限り新人が同じレベルの教育を
受ける事が出来る環境を整える

複数施設の新人が集まる事で施設を越え
て新人同士の横の繋がりが出る

看護師の人材確保・離職防止に繋がる

15

今後の取り組み

- 中小病院の新人教育に対し抱える問題を
総ての施設が理解する
- 近隣の施設間での教育支援に関する連携を
図る

地域毎の新人教育の研修責任者が集まり、
話し合う場を作る
(ネットワークの立ち上げ)
計画的に研修の開催、参加する仕組みを
確立する

16

- 各施設それぞれ協力できる研修に関しては病院の規模に関わらず協力体制を作る

(1施設のみが負担するのではなく複数施設で研修を実施する)

17

地域連携を活用して どう新人看護職員を育てるか

H24年2月6日
町立芦屋中央病院
教育担当: 豊福麻紀

町立芦屋中央病院



町立芦屋中央病院の紹介

- ※ 開設: 昭和51年10月1日 (35周年)
- ※ 診療科目13診療科
内科 消化器科 循環器科 呼吸器科 外科
整形外科 泌尿器科 眼科 耳鼻咽喉科 放射線科
小児科 リハビリテーション科 (麻酔科) 腎内科
- ※ 入院 病床数 137床
一般病床・・・97床 療養型病床・・・40床
(2病棟 49床 3病棟 48床 4病棟 40床)

当院の概要

- ※ 看護科全職員数:113人
- ※ 看護科職員数:69人(看護師67人、臨床工学技士2人)
- ※ 看護科臨時職員数:44人(看護師22人、看護補助者14人、クーク8人)
- ※ 看護職平均年齢:37.1歳
- ※ 平均勤続年数:9.7年
- ※ 入院基本料分類:10対1
- ※ 病床利用率:85.9%(2, 3病棟)
- ※ 平均在院日数:18.59日
- ※ 勤務体制:2交替制
- ※ 看護単位:3単位(一般2単位、療養型)外来、手術室、腎センター、
訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所

(H23. 12)

より信頼される病院を目指して

病院開設の理念

- 1、地域住民に信頼される病院
- 2、地域医療機関に信頼される病院
- 3、職員に信頼される病院

より信頼される病院を目指して

看護科理念
「主役は患者」の看護を実践する
看護科目標
看護の質の向上を図り、安全・
安心な看護を提供する

当院の現状



組織体制

総看護師長

病棟師長

主任

サポーター

プリセプター

新人看護師

採用と離職状況

- ※ 新人看護職員の採用: 1名
- ※ 既卒者の採用: 5名
- ※ 新卒者の離職者: 0名
- ※ 既卒者の離職者: 0名

(H23年度)

これまでの新人教育

項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
オリエンテーション												
1ヶ月レポート												
夜勤に入るためのチェックリスト												
早出遅出業務												
静脈注射研修												
ME機器の研修												
3ヶ月フォローアップ研修												
心肺蘇生												
夜勤に入るためのチェックリスト												
受け持ち患者1名												

オリエンテーション(4/1 4/2 4/5)

1ヶ月レポート

オリエンテーションは3日間

夜勤に入るための
チェックリスト

早出遅出業務

プリセプターと主任が担当

静脈注射研修

受け持ち患者を持つ

ME機器の研修

当院の臨床工学技士が講師

3ヶ月フォローアップ
研修

心肺蘇生

プリセプターと主任が担当

夜勤に入るための
チェックリスト

受け持ち患者1名

平成21年度新人職員 オリエンテーション

1日目は病院の概要を院長や事務長、総師長より説明

目的	町立芦屋中央病院の組織を理解し、公務員
目標	1. 病院の理念を知り、看護科及び所属の 2. 町立芦屋中央病院の看護師として職責
対象者	平成21年度4月入職者
実施者	新人担当：山本・田中
内容	4 / 1 (木) 10:30 受付 ユニホーム着衣 オリエンテーション 自己紹介 院長・主任紹介 病院の概要 看護科方針 法規則 書籍 目標管理について 持ち出し物の確認 (持ち出し物：2、3、4冊) 公務員とは 列形式 新人担当に期待すること 写真撮影 各部署へ移動 退席の挨拶



4 / 2 (木)	新人年間教育 プログラムについて プリセプター リポーター紹介 安全対策について 感染対策について 看護記録 看護について 院内見学	8:30~9:15 9:15~10:15 10:30~12:00	小会議室	豊福
4 / 3 (金)	看護技術集合教育(別紙参照) 新棟オリエンテーション オリエンテーション後アンケート配布	16:00~ 9:00~10:00	病棟	萬代

各委員会の中堅看護師と主任が講師を担当



平成23年度取り組み

独自の研修プログラム企画現状の見直し



4月	オリエンテーション(4/1 4/4 4/5 4/6)		入職時のオリエンテーションを4日間に 変更
	1ヶ月レポート	夜勤に入るためのチ 1から3カ月チェックリスト	
5月	静脈注射研修	早出業務・夜勤に入る	毒薬・劇薬・麻薬につ いて、薬剤部から講義
	早出遅出業務	受け持ち患者を	
	ME機器の研修	薬剤の管理	
6月	3ヶ月フォローアップ 研修		今まではプリセプターと主任 が担当していたが、有資格者 が(BLSメンバー)入る
	心肺蘇生		



4 / 4 (月) 担当(上野)	新人年間教育 プログラム	当院の教育システムと新人教育制度を知らせる	9:00~9:30	市丸
	看護記録について	当院の看護記録について学ぶ	9:30~10:30	武蔵
	看護について	患者が望む看護態度とは 個人情報保護法	10:40~11:10	岡崎
	安全対策について	医療安全対策・組織の体制・職務と		松本
	ツラ			注射室
集合教育		職業導入・後援方法・食事介助	13:30~16:00	4病棟 永野 年田島
				





対策

- ※産業医科大学より案内状
- ※新人看護職員研修責任者研修の参加により、地域の連携の中で受け入れ施設があることは理解していた
- ※看護協会6地区の連携があった
- ※産業医科大学病院 新人看護職員研修 5日間参加

3ヶ月目の問題点



業務が増えるようになり、表情が硬くなってきた

同期入社はいたが、経験年数や年齢が違っていった

3か月フォローアップ研修をどうすべきか

指導者

7月	夜勤に入る	産業医科大学病院 5日間研修会参加
8月		
9月	6ヶ月レポート(ノ)提出 振り返り	
10月		産業医科大学病院 半日間研修会参加
11月	院内留学(ノ)～(ノ)	
12月	指示受け(1回/月) 事例発表	
1月		
2月	1年目レポート(ノ) 新人評価 振り返り	

結果



- ※ 業務・・・当院で実施した研修の振り返りとなった
- ※ メンタル・・・他施設の新人との時間を共有しお互い悩みを共感できた。
- ※ 現場での表情が明るくなった。
- ※ 今も継続して勤務にのぞんでいる

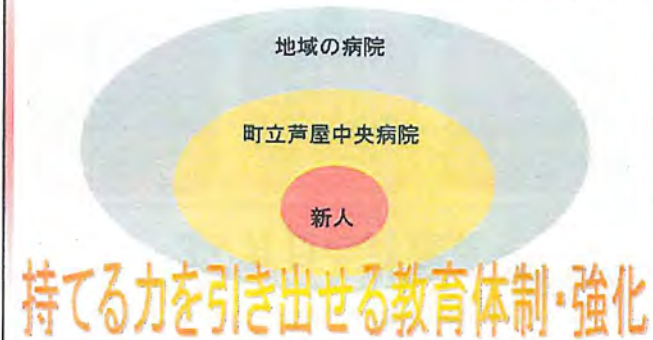
事例発表会



今後の課題



まとめ



* 新人看護職員臨床研修
プログラムを受けて

平成24年2月6日
町立芦屋中央病院
刀根麻理子

* 不安

「仕事のスピードが遅く毎日失敗ばかりしているが大丈夫だろうか」

「ちゃんと成長しているのだろうか」



* 研修参加の理由

看護技術を習得したい

新人看護師の話を聞きたい



主な研修内容①

- * 医療安全(事故防止、感染対策)
- * 看護師の倫理要綱
- * BLS 研修
- * グループワーク(リフレクション)

5日間の研修を終えてから
最後に5人2グループに分かれ
仕事の中での嬉しかったこと・辛かったこと
などを出し合い
模造紙にまとめ発表しあった

主な研修内容②

*看護技術

(喀痰吸引, トランスファーテクニック, ME 機器の取り扱い, 採血・静脈注射の方法,

膀胱内留置カテーテル挿入, 心電図のとり方,)



赤字は自身の病院では
無かった研修

*看護技術では・・・

注射・膀胱留置カテーテルなど
看護技術を物品を使い

実践しながら行えた



*自身の病院と研修が重複して
いる部分は復習になる

*失敗していたのは
自分だけではなかった

言葉遣い

一つ一つの
処置に時間が
掛かりすぎる

周りが
見えてない

連絡・報告・
相談が不十分

研修参加

看護技術・知識
の習得

精神的支援



*研修を受けたことで・・・

自信がつき、
自分を認め
ることがで
きた

悩んでるのは
自分だけではな
いと安心した



Ⅲ. グループワーク

「地域連携を活用した新人看護職員研修」

全体まとめ

「演習に関するお願い」

- 午後の開始前約10分に机を8人程度のグループに分けて下さい。
- 演習は福岡、北九州、筑豊、筑後ブロック別グループに分かれて行います。

福岡ブロック 福岡市、糸島・粕屋郡・筑紫地区を含みます。

北九州ブロック 北九州市、宗像・遠賀・京築地区

筑豊ブロック 飯塚・田川・直方・鞍手地区

筑後ブロック 久留米・大牟田・八女・三潁・朝倉地区

- ※ 規模の大きい病院の方は、グループを指定させていただいておりますのでご協力下さいますようお願いします。

- 昼食・休憩時間中に、各自名札用シールにマジックで「 病院名・氏名 」を記入しておいて下さい。

※ 記入される場合の留意事項。

新人看護職員研修実施病院の方は、	病院名を青字で記入
新人看護職員研修外部受入研修実施病院の方は	病院名を赤字で記入
その他新人看護職員研修を自施設で実施されていない病院の方は	全てを黒字で記入

平成23年度福岡県看護管理者研修会アンケートまとめ

平成24年2月6日(月)実施

参加申し込み数 192名 出席: 181名 回答:149名

1. 施設状況(病床別)

病床数	回答数	職位					新人の有無		H23補助金			H24補助金		
		看護部長	看護師長	主任	スタッフ	未記入	有	なし	有	なし	未記入	有	なし	未記入
20～49	4	3	1				3	1	0	3	1	0	3	1
50～99	18	8	5	4	1		11	7	5	7	6	7	3	7
100～199	65	23	26	12	2	2	43	22	25	25	15	29	11	25
200～299	28	12	11	3	1	1	20	8	12	10	6	17	5	6
300～399	15	8	6	1	0	0	14	1	8	5	2	11	2	2
400～499	12	5	5	1	0	1	11	2	6	4	2	6	2	4
500～	7	5	2	0	0	0	7	0	5	2	0	5	1	1
計	149	64	56	21	4	4	109	41	61	56	32	75	27	46

2. 今回の研修について

1) 研修会の感想(病床別)

病床数	回答数	研修会の感想(重複回答)						
		ア 参考に なった	イ 自院で受 入研修実施	ウ 受入研 修活用	エ 実践は 難しい	オ どちら でもない	未記入	計
20～49	4	0	0	3	1		0	4
50～99	18	8	5	13	2		0	28
100～199	65	30	3	29	10	2	0	74
200～299	28	19	4	22	8		8	61
300～399	15	14	4	12	5		5	40
400～499	12	7	2	2	2	1	0	14
500～	7	6	0	1	1		0	8
計	149	84	18	82	29		13	229

平成23年度福岡県看護管理者研修会におけるアンケート結果

H24.2.6(月)実施

3. 研修会の感想	
参考になった意見	受入病院が具体的内容までわかった。
200床未満	自院では出来ないと思い込んでいたがわかり易い発表内容で今後活用していきたい。
	自院のみの研修であるため、内容の拡がりや新人同士の繋がりのためにも受入研修を活用していきたい。
	自院での研修は限界があるので研修を活用して行きたい。
	他施設の悩みや思いと一致してやる気が起こった。
	新人教育についてグループワークを通して自院で取り組むべきことが見えてきた。連携を利用させてもらうことを検討していきたい
	教育が基本、教育が充実しないと採用も難しいので自部署でも検討していきたい。
	是非、他施設研修を活用させて欲しい。単科の自院でも貢献できることがあれば考える。
	小規模な病院で教育者育成及びシステム資材などが整っていないので受入研修を活用していきたい。
	研修責任者研修に参加後、地区支部長びネットワークの重要性について話し新人教育の協力体制づくりを提案したが取り上げてもらえなかった。看護部長達がもっと熱心に取り組んで欲しい。
	地域連携が必要という意味が解り全体的な研修、育成の方向性を理解することができた。
	自院では行える看護技術が限られており人材が少ないので受入研修を活用していきたい。
	地域連携のネットワークづくり、情報公開などについて、各部署様々に考えてもらっていると理解した。一歩進んだ行政で活発化して下さい。
	自院でも研修会を広報したが参加者がいなかった。広報をどう進めていくかが課題(これが良い地域連携と考える)
	認定看護師の説明や講義を活用していきたい。
	病院に規模や研修内容は様々だったが、各病院の取り組み状況など情報交換でき大変参考になった。マンパワー不足で実践は難しい。
	他施設の情報を得て参考になる事が多く、24年度は活用し充実できるようにします。
	新人育成の実践編を聞く事ができ大変参考になった。新人の生の声が聞けて良かった。
	新卒の採用はなく、中途採用であった。自院で実施できない指導等はこの制度を活用していきたい。
	来年度新人を2名採用予定で、受け入れ研修を活用させて欲しい。
	自院でも新人研修をしているが教育側の知識や技術の不足もあり受入研修を活用させ欲しい。
	新人のみでなく教育責任者も参加させて欲しい。
	他院での新人との交流ができれば良いので、受入研修を活用していきたい
	ネットワークづくりの大切さ、成人教育について、情報の習得、他の新人の意見を知る機会となった。
	他院の新人研修、受入研修の具体的内容について知ることができた。
	グループワークで他院の研修内容を聞くことができ勉強になった。
	現在と職場から遠い施設の研修をお願いしているが近くに実施されていることがわかったので活用していきたい。
	指導者、新人が少ないので他施設との交流も必要と感じた。
	自院で出来ないことなど、地域と連携し補え得ること、何をすべきか考えさせられた。
	今後受入施設にも活用施設にもなる可能性があるので大変参考になった。
	自院に新人教育システムがないので受入研修を活用していきたい。
	教育プログラムなど全くできていないが、今日の研修を参考に24年度は実施できるようにしたい。
	精神科病院で実技ができていない。
	福大病院の受入研修を活用させてもらったが、その内容がより詳しく知る事ができ良かった。新人の時にこのような制度があれば良かった。
	新卒が少ない中での教育のあり方がよく解った。中途採用者の研修の充実も必要と感じた。
200床以上	地域全体の看護のレベルアップと自院の看護職員の教育に対する意識の向上に繋がるので受入研修を実施していきたい。

平成23年度福岡県看護管理者研修会におけるアンケート結果

3. 研修会の感想

300床以上	新人研修の予定はないが、既存の看護者の教育に役立てて行きたい。 精神科病院で技術研修等の担当者の不足もあり、専門病院での研修を受け活用させたい。 新人採用は毎年あるが退職者も多く、指導者の十分な配置がないが受入研修も可能という視野が広がった。 グループワークを行った施設では是非ネットワークづくりを行いたい。 実際の取り組みにヒントを得た。新人の感想の中で育っているのは教育だと痛感した。 自院周辺のニーズの把握ができていない。受入をするのにマーケティングが必要。現在自院の新人育成で精一杯である。 受入のシステムづくりが必要。 自院の教育システムで良いか少し不安であったが、グループワークで他院の話が聞けて良かった。活用したい。
400床以上	認定看護師の数も増え、地域支援病院の役割も担っている。24年度は自施設でできることを地域に還元していきたい。 精神科単科の病院で精神科病院の受入研修を受講したが、今日の研修で看護技術などの基本などは総合病院や大学病院での研修受講が必要と感じた。
課題等	
200床未満	常に人材不足で看護師が入職してこない
200床以上	人員が少なく研修の参加が難しい。 看護体制が整っておらず現場での実践は難しい。
400床以上	既卒者や中途採用が主で教育に幅があり過ぎ現状の体制では対応できない。 受入研修実施病院であるが実績は0であった。周知されていない部分もあるようだが病院での案内を早期に行う必要がある。 教育、指導者の人材不足がある。看護部門で教育に対する協力が得られにくい状況にある。

3. 研修会の感想 オ「どちらともいえない」に回答した人の意見

100床以上	今回はネットワークづくり中心の内容であったため。もっと他施設の教育内容を知りたかった。 他施設の新人研修を活用したいが新人職員が指導病院へ転職するのではとの不安もある。 新人研修へのスタッフの理解も薄く、新人への手厚い教育に対する反発もある。もう少し現場(中小病院)で新人看護職員が少ない現実も見してほしい。 いかにも現場を知らない役人が考えた制度と思った。こんなデメリットが多すぎる制度を利用する訳がない。特に民間の病院は公の人が教える場、人を提供し現場に帰ってくる時は1人前になっているという制度があるのでは。
400床以上	新人教育といってもそれぞれの施設にあった工夫が必要であり、ガイドラインに必要以上に縛られないことが重要と思います。 新人看護師のレディネスや求める知識・技術が把握しにくいいため研修内容のポイントが絞りにくい。

4. 新人が働き続けられるために何が必要か

200床以上	メンタルサポートと自己研鑽への動機付け 新人のみでなく看護職員が育つ環境
--------	--

平成23年度福岡県看護管理者研修会におけるアンケート結果

5. 働きやすい職場づくりのために取り組んでいること

メンタルサポート産業医や心理士との連携
有給消化(育児、介護等)、研修サポート(資格取得)、保育所・授乳の認可
福利厚生(保養所、研修旅行等)
人材確保
皆で新人を育てるという認識でいる。
既卒者に対する研修
ワークライフバランス
病院長や他部門のトップを含めた組織ぐるみで対策立案
コミュニケーションの充実

6. 今後の希望等

人材育成等中途採用者の離職防止やキャリアアップ
国の医療・看護政策の解説
とても有意義な時間をありがとうございました。
地域交流の良い機会となった。
グループワーク、講義も内容が分りやすく現場で働くもののためになった。
研修会場の机が狭いのでゆとりがあると良い。
今後も交流ができると嬉しい
地域でのネットワークづくり
記録について、フォーカスチャージング
研修責任者の連携が必要
地域連携、情報の共有化が大事
今後も実践状況の報告会をして欲しい
新人の責任者・指導者の研修をして欲しい
労務管理について

4 参考資料

(1)「新人看護看護職員研修事業調査票」
(平成24年1月実施)

(2)「平成23年度看護管理者研修会」質問紙

新人看護職員研修事業 調査票

病院名	担当者
住所	ブロック(福岡 ・ 筑後 ・ 北九州 ・ 筑豊)
電話番号	FAX番号

1 施設情報

平成24年1月1日現在

① 病 床 数	床
② 平成23年度の平均看護職員数《再掲 准看護師数》	名《 名》
③ 平成23年度の看護職員の離職者数《再掲 准看護師の離職者数》	名《 名》
④ 平成23年度の新人看護職員数《再掲 准看護師数》	名《 名》
⑤ 平成23年度の新人看護職員の離職者数《再掲 准看護師数》	名《 名》
⑥ 平成24年度採用予定看護職員数(新人看護職員新卒者 再掲)	名(名)
新人看護職員新卒者の内訳	保健師(名) 助産師(名) 看護師(名) 准看護師(名)

<記入要領>

- 1) 「看護職員」とは、保健師・助産師・看護師・准看護師のいずれかの免許の有資格者をいう。
- 2) 平均看護職員数＝(年度当初の在籍看護職員数＋年度末(今回は24年1月1日現在)の在籍看護職員数)／2
- 3) 《 》内には准看護師数を再掲してください。
- 4) それぞれ常勤職員数を記入してください。常勤職員とは正規職員をいいます。
- 5) 「新人看護職員」とは、免許取得後に初めて就労する看護職員(保健師、助産師、看護師及び准看護師)をさします。

2 新人看護職員を24年度に採用する予定の医療機関の方へお伺いします。

24年度において、新人看護職員に対して研修を実施しますか。(ア、イ、ウから選択してください)

ア 自施設で実施する(予定)

国のガイドラインに沿った研修プログラムを作成していますか？ はい ・ いいえ

イ 他病院が行う新人研修(受入研修)を活用する(予定)

自施設で実施できない理由(該当する番号に丸を付けてください・複数回答可)

- ①マンパワーを整えるのが難しい。
- ②採用する新人看護職員が少数であり効率的でない。
- ③その他

ウ 自施設で実施せず、かつ受入研修も活用しない(予定)

受入研修も活用しない理由(該当する番号に丸を付けてください・複数回答可)

- ①近隣で研修が実施されていない。
- ②近隣で研修が実施されているが参加可能な時期・時間に設定されていない。

いつ頃なら可能か

- ③近隣で研修が実施されているがマンパワー不足のため参加できない。
- ④近隣で研修が実施されているが研修内容が自施設にそぐわない。
- ⑤どこの病院で実施されているか知らない。
- ⑥その他

3 福岡県新人看護職員研修事業において、平成24年度補助金の申請を希望しますか。

【別紙を参照下さい。】

ア 希望する	イ 希望しない
↓	
理由 ○をつけて下さい 複数回答可	①補助金の申請事務が大変である。 ②自施設の研修体制が整っており必要性を感じない。 ③ガイドラインの内容が自施設の研修にそぐわない。 ④ガイドラインに添った内容の実施が難しい。 ④の理由〔 〕 ⑤マンパワーを整えるのが難しい ⑥その他 内容〔 〕

4 新人看護職員研修の実施に際し、新人看護職員の少ない他病院等からの研修希望があった場合、24年度の受け入れはできますか。

ア できる	イ できない
↓	
①受入可能人数	人
②実施期間	月～月(日間・時間/日)又は未定
③募集期間	月～月又は未定
②、③について、決まっていない場合は未定に○を付けてください。	
④公募について	県での一括公表について(希望する・しない)
⑤その他、留意事項等	〔 〕
⑥公表する場合の連絡先	
【担当者:	電話 HP:メール等

5 平成23年度に他施設の行う新人研修(受入研修)を利用された施設にお伺いします。
活用されてのご意見、ご要望等をご自由にお書きください。

* 平成23年度に新人看護職員研修事業費補助金を申請されなかった医療機関は、別紙No. 4にお進みください。

- 6 平成23年度に新人看護職員研修事業費補助金を活用し、研修を実施された上での課題や意見をお教え下さい。

[]

7 新人受入研修の取り組み状況について

- 1) 平成23年度に自施設で新人受入研修(他施設の新人職員を受け入れた研修)を行った。

はい・いいえ →「いいえ」は3)へお進み下さい。

- 2) 1)で「はい」と答えた施設にお伺いします。

① 受入数(名) ② 受入施設数()カ所

③ ②の受入施設の病床数

300～399床(カ所)	200～299床(カ所)
100～199床(カ所)	99床以下 (カ所)

④ 受入れた職員の病院地区(福岡 ・ 筑後 ・ 北九州 ・ 筑豊)

⑤ 研修の公開・公募の有無 有 ・ 無

⑥ 県ホームページ掲載による広報の効果はありましたか? はい ・ いいえ

- ⑦ 受入研修におけるご意見をお願いします。

[]

- 3) 1)で「いいえ」と答えた施設にお伺いします。

① 受入研修を実施しない理由をお教え下さい。

[]

* 別紙No. 4にお進みください。

平成24年2月6日(月) 実施

本日の研修大変お疲れ様でした。研修はいかがだったでしょうか。

今後の参考にしたいと思いますので、アンケートにご協力をお願いします。

1. あなたの施設の状況についてお聞かせ下さい

- 1) 病 床 数 : ア.500床以上 イ.400～499床 ウ.300～399床
 エ.200床～299床 オ.200床以上 カ.100床～199床
 キ.50～99床 ク.20～49床

2) 職位について：ア.看護部長・副部長級 イ.看護師長級 ウ.主任級 エ.スタッフ

2. あなたの施設には、今年度の新人看護職員がおられますか。 はい・いいえ

※はいと答えられた方にお尋ねします。

今年度、新人看護職員研修事業費補助金を利用されましたか？ はい・いいえ

今後、利用される予定はありますか . はい・いいえ

3. 今回の研修について

1) 講演会に参加された感想をお聞かせ下さい。(該当箇所に○をして、感想もお書き下さい)

- ア.大変分かりやすく参考になった。
- イ.自病院でも受入研修を実施し地域の看護職員の育成を行っていきたい。
- ウ.自病院でも他施設が行う新人看護職員研修を活用していきたい。
- エ.大変参考になったが、すぐに現場で実践していくことは難しい。

理由をお書き下さい。

オ、どちらともいえない。

(感想・意見) <<具体的にお書き下さい>>

4. あなたの職場で、新人看護職員が働き続けられるためには、何が必要と思われますか。

5. 働きやすい職場づくりのため、取り組んでおられることをご教示下さい。

6. 今後の研修テーマや全体的な研修へのご意見・ご感想をお聞かせ下さい

*** ご協力ありがとうございました ***