

新人看護職員研修事業について

(改めてご確認ください)

(1) 新人看護職員研修事業

- 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】(平成26年2月)(以下「ガイドライン」という。)により、新人看護職員、新人保健師又は新人助産師に対して各病院が令和8年度に実施する研修事業。

チェック ポイント

- 新人看護職員 主として免許取得後に初めて就労する保健師、助産師、看護師及び准看護師をいう。(常勤及び非常勤の別を問わない)
- 新人保健師 主として保健師免許取得後に初めて保健師として就労する保健師をいう。(常勤及び非常勤の別を問わない)
- 新人助産師 主として助産師免許取得後に初めて助産師として就労する助産師をいう。(常勤及び非常勤の別を問わない)

チェック ポイント

- ①「職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制」
 - 新人看護職員の不安を緩和するために、困ったときに相談できる窓口の設置やプリセプターシップ、チューターシップ、メンターシップなど、いずれの方法でも良いが、組織内に精神的支援の仕組みを整えること。
- ②「研修における組織の体制」
 - 研修責任者、教育担当者及び実地指導者の役割を担うものを明確にし、配置されていること(専任・兼任は問わない)。
- ③「ガイドライン【改訂版】に沿った到達目標の設定及び評価」
 - ガイドラインに示されている到達目標の一覧を参考に、施設の特性等を踏まえて到達目標の項目を設定・評価すること(基本姿勢と態度16項目。技術側面看護技術70項目)。
なお、研修プログラムの詳細(内容や方法等)については、施設の規模や機能等に応じて、外部組織の研修(例：県看護協会主催による新人研修)を活用するなど自由にアレンジしたもので可。
※ただし、外部組織の研修活用の際も、自施設における研修計画を立て、その中で外部組織を活用した研修を位置づけること。

(2) 医療機関受入研修事業

- 自施設の新人看護職員研修事業を公開し、他の病院等の新人看護職員を公募により受け入れて、令和8年度に実施する研修事業。なお、受け入れを行う研修は、複数月で実施すること。(新人保健師研修又は新人助産師研修の受け入れを行う場合も同様。)

チェック ポイント

- 研修参加者の募集方法(“公募”による)
- ホームページや機関誌の活用、地方自治体・関係団体等を通じての広報、地域の会議等での広報等により、同一法人等に限定した募集とせず、地域の医療機関が活用できる研修となるように広く参加者を募ること。
(結果として同一法人の職員だけとなることは可)