

精神科における新卒新人看護職員の 到達目標および指導指針

社団法人日本精神科看護技術協会

<目 次>

はじめに	1
作成の手順	1
結 果	1
1) 精神科および精神科看護の特殊性について	1
2) 看護管理者に対する「新人看護職員の臨床実践能力と研修に関する調査」の結果から	1
3) 新人職員に対する「新人看護職員の臨床実践能力と研修に関する調査」の結果から	2
4) 厚労省より示された「新人看護職員研修の標準的な到達目標と指導指針」の検討および「精神科における新卒新人看護職員研修指導指針」の作成	2
5) 「精神科における新卒新人看護職員研修到達目標」の作成	3
今後の事業展開に向けて	3
精神科新人看護職員研修指導指針	5
精神科における新卒新人看護職員到達目標	6
資料1 平成16年度 精神科の新人看護職員と研修に関する調査結果（管理者編）	
1. 新人精神科看護職員研修について	12
2. 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修について	20
3. 新人精神科看護職員の教育係について	24
4. プリセプター制度について	31
5. 新人精神科看護職員の育成目標	35
資料2 平成16年度 精神科の新人看護職員と研修に関する調査結果（新人編）	
1. 院内の新人精神科看護職員研修について	40
2. 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修について	49
3. 新人精神科看護職員の教育係について	59
資料3 新人看護職員研修到達目標 新人看護職員研修指導指針（厚生労働省）	
1. 新人看護職員研修到達目標	67
2. 新人看護職員研修指導指針	70

はじめに

平成 16 年 3 月に、厚生労働省（以下、厚労省）は新人の看護実践能力の低下が指摘される中、医療の安全を確保し、看護の質を向上させるためには、新人看護職員の卒後教育を充実させることが必須であるという認識から、新人看護職員研修の標準的な到達目標と指導指針を提示した。

しかし、精神科においては法的に特別の制約がある病床の運営や、精神を病むという病気の性質から生じる患者の責任能力の問題などに対する特有の知識と技術が不可欠であるがゆえに、厚労省の提示した目標に達成するだけでは基本的な看護さえ提供できないことが考えられる。

そこで、日本精神科看護技術協会では、平成 16 年より 3 年計画で、厚労省の委託を受け、新人看護職員臨床実践能力向上推進事業を開始した。これは、精神科における新人看護職員教育を効果的かつ系統的に行うため、精神科独自の標準到達目標および指導指針を作成することを目的としている。この事業ではまず、精神科病院の看護管理者および新人看護師を対象に「新人研修の現状を把握するための実態調査」を行い、その結果は月刊誌「精神科看護」に報告してきた^{1, 2)}。

本誌は、これらの実態調査を基礎資料とし、厚労省の提示した到達目標および指導指針を参考にしてまとめた「精神科における新卒新人看護職員の到達目標および指導指針」の作成過程を示す。さらに、以上のような平成 16 年度の活動をふまえて、平成 17 年度以降の事業についてふれることにする。

作成の手順

事業開始より「精神科における新卒新人看護職員の到達目標および指導指針」の作成をどのように進めてきたかを以下に示す。

- (1) 厚労省で行われた「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」の経過とその報告書について、内容を検討しプロジェクト委員間の共通認識および合意をはかる。
- (2) (1) をふまえたうえで、精神科および精神科看護の特殊性について意見交換を行う。
- (3) (2) であげられた特殊性を中心に、新人看護職員研修の実態を把握するため、管理者および新人に対し質問紙調査を実施する。
- (4) 厚労省が示した指針と目標を参考に、(3) をふまえた指針および目標を作成する。

結 果

1) 精神科および精神科看護の特殊性について

厚労省から提示された「新人看護職員研修の標準的な到達目標と指導指針」やその作成の経過をもとに意見交換を行った結果、「入職する看護職員の多様性」というわが国の精神医療の実態を反映した精神科および精神科看護ならではの特殊性が推測された。

2) 看護管理者に対する「新人看護職員の臨床実践能力と研修に関する調査」の結果から¹⁾

前述の特殊性の実態を把握する目的で、看護管理者へ向けて実施した。調査の結果の詳細については資料 1 を参照して頂きたい。この調査からは、以下のことが示唆された。

(1) 各看護職種に向けた研修の必要性

常勤看護職員の数は、平均すると看護師 4 に対して准看護師 3、看護補助者 2 の割合であったことから、患者の安全を確保し、一定の看護の質を保障するために、准看護師および看護補助者への研修も併せて考える必要がある（資料 1—P11 参照）。

(2) 採用時期や経験に応じた柔軟な研修体制の必要性

精神科においては年間を通して新人看護職員が少数ずつ採用されており、新人といっても既卒者が多かったことから、採用時期や経験の幅に応じた柔軟な研修体制を考える必要がある（資料 1—P11 参照）。

(3) 施設の状況に応じた研修体制の工夫の必要性

新規採用者に対する教育を院内で独自に行っていない施設が 3 割あり、その理由として「研修を担う人材の不足」や「日常業務に追われて余裕がない」ことがあげられていた（資料 1—P13～14 参照）。(2) も含めて、集合研修のむずかしさという問題が推測されることから、施設の状況に応じた研修体制の工夫をしていく必要がある。

3) 新人職員に対する「新人看護職員の臨床実践能力と研修に関する調査」の結果から²⁾

一方、新人職員を対象にした調査では、以下のことが示唆された。調査の結果の詳細については資料 2 を参照して頂きたい。

(1) 個別の研修プログラムの必要性

新人看護職員の年齢、経験年数、経験内容、採用時期、雇用形態などがさまざまであることは管理者の調査結果と同様であり、個別の研修プログラムを考慮する必要が本調査でも示唆された（回答者の属性—P39 参照）。

(2) 精神科看護の専門性を考慮した研修プログラムと段階を迫った到達目標の提示の必要性

新人看護職員の多くは「対人関係能力の育成」についての研修を希望していた（希望する院内の新人精神科看護職員研修内容—P46 参照）。また、精神科看護を選択した理由として「精神科看護への関心」「深く心を理解したい」「専門的な技術を身につけたい」「じっくり看護をしたい」などがあがっていた（資料 2—P39 参照）。精神科看護における「対人関係能力」は、「対象の対人関係の構築に困難性を抱えている」という特徴を考えるならば、まさに「専門技術」である。また、「深く」「じっくり」などの言葉からは、これらの専門技術を、時間をかけて琢磨していこうとしている新人の姿勢がうかがえる。したがって、研修プログラムを作成するにあたっては、専門性の高い精神科看護の実践能力を時間をかけて育成するという視点と、段階を迫った到達目標を設定する必要がある。

以上から、指針作成にあたっては、次のことをふまえる必要のあることが明らかとなった。

- ・各看護職種および個々の新人看護職員の背景に対応する個別プログラムの設定
- ・施設の状況に応じた研修体制の整備
- ・精神科看護の専門性を考慮した研修プログラムと段階を迫った到達目標の提示

4) 厚労省より示された「新人看護職員研修の標準的な到達目標と指導指針」の検討および「精神科における新卒新人看護職員研修指導指針」の作成

厚労省は、この指針の中で、新人看護職員研修到達目標達成のために必要な施設の要件や、指導者の指導方法などを示している（資料 3 参照）。具体的には、「施設における研修

体制の充実」「各部署における研修体制の整備」「新人職員の指導者育成のあり方」「研修内容の公開」の4項目からなり、それぞれについての主なポイントをあげている。プロジェクト委員会では、これら4項目における項目間の関係性や位置づけ、項目内容について検討を重ねた。

その結果、厚労省の指針をもとに、「施設における研修体制の充実」を大きな柱とし、他の3項目はその下位項目として位置づけることで合意が得られた。また、内容は相互に連動し、項目の区別を超えて重複する内容の多いことから、項目ごとに分けることをやめ、内容の関係性や位置づけを考慮して並べ替えた。さらに各項目には内容がわかるよう説明を加え、精神科新人看護職員研修指導指針を作成した（表1—P5参照）。

5)「精神科における新卒新人看護職員研修到達目標」の作成

厚労省から提示された到達目標は以下の3つのカテゴリーから成り立っていた（資料3表2—P68参照）。すなわち、

- (1) 看護職員として必要な基本姿勢と態度
- (2) 看護実践における技術的側面
- (3) 看護実践における管理的側面

の3カテゴリーである。

これらのうち技術的側面は、必ずしも精神科看護の実態を反映しておらず、加えて精神科においては、示された技術そのものより、その技術を実施するに先立ってまず、患者の反応の理解や患者との関係作りに精神科看護特有の知識と技術が必要となるものがあつた。

そのためプロジェクト委員会では、厚労省の枠組みを参考に、看護管理者に対する先の調査で8割以上の施設が就職後1年以内に修得することを期待していた「知識を学び、業務を確実に実施できる」「精神科の特殊性を理解できる」「社会人としての責任ある行動が取れる」「組織・体制を理解し、早期に適応できる」という4カテゴリーから検討していくことにした（資料1—P35参照）。まず、厚労省の到達目標にあげられた内容を参考にしながら、4カテゴリーごとに大項目、中項目をあげ、それらを分類、整理していった。そのうち新規卒業看護師が1年以内に修得すべき水準について、プロジェクト委員会において検討を重ね、表2（P6～7参照）に示した精神科における新卒新人看護職員研修到達目標を作成した。

今後の事業展開に向けて

以上示したように、プロジェクト委員会では厚労省の提示したものにもとづいて、精神科の特殊性を考慮した「精神科における新卒新人看護職員の到達目標および指導指針」を作成した。作成した目標は、協会のニュース³⁾を通して会員にすでに周知している。

しかしながら、今回目標として示したものは、厚労省の提示したレベルをスタンダードとしながら、管理者および新人看護職員の希望に沿って作成したものであり、多分に理想を反映したものである可能性が高いことが推測された。実現の見込みや実現に向けての方法に関する検討が必要不可欠と思われ、プロジェクト委員会では引き続きこの2側面からの事業を展開している。

第1に、実現可能な到達目標であるかどうかの検討である。厚労省が提示した到達目標

に、当委員会が提示した到達目標を加えた（重複しないように調整した）項目について、臨床で実際にはどの程度の頻度で実施する機会があるかに関する質問紙調査を行った。その結果は現在分析中である。

第2に、実現に向けての方法に関する検討がある。目標の達成を可能にするための具体的な研修プログラムの作成およびプログラム実施に向けた研修体制の整備が必要である。現在、先進的な取り組みをしている施設へのヒアリングや、総合病院や一般病院との連携による実技研修の企画を展開中である。

これらの結果についても、今後順次報告していく予定である。

最後に、今回示した「精神科における新卒新人看護職員の到達目標および指導指針」は、新卒者を対象としたものである。先に述べたように、准看護師、看護助手のための到達目標、そして、段階を追った到達目標の作成は今後の課題として残っている。以上の成果をもとに作成したプログラムの導入支援が、本事業の最終的にめざしているところである。

<引用文献>

- 1) 坂田三允：貴重な新人に高い期待，日精看「新人看護職員の臨床実践能力と研修に関する調査」から，精神科看護，32(3)，36-39，2005.
- 2) 金山正子：精神科新人看護職員研修に関する実態調査（第2報），精神科看護，33(2)，48-54，2006.
- 3) 日精看ニュース，No. 545，p. 6，2005.

*この研究は、厚生労働省平成16年度及び平成17年度看護職員確保対策特別事業の補助を受けて行ったものである。

<新人臨床実践能力検討プロジェクト>

委員長：坂田三允（さかたみよし／社団法人日本精神科看護技術協会専務理事）

遠藤淑美（えんどうよしみ／大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻助教授）

葛西淑子（かさいよしこ／青森大学社会学部社会福祉学科助教授）

金山正子（かなやままさこ／産業医科大学産業保健学部教授）

菅 真司（すがしんじ／恵生会南浜病院看護部長）

表 1 精神科新人看護職員研修指導指針

1. 研修体制の意義
施設管理者および看護管理者は、新人看護職員研修の充実が、医療安全の確保、看護の質の向上、看護職員の人材確保および離職防止に貢献することを認識する。
2. 施設における教育担当部門の設置
複数の職種で構成される教育担当部門（委員会等）を設置することが望ましい。
3. 看護部門における教育理念の明確化および研修体制
施設理念・看護部理念にもとづき、看護部門における教育理念を明確にし、研修体制の整備を行う。看護部門に専任の教育責任者を置き、各看護単位に教育担当者を配置する。
4. 看護管理者および教育担当者の役割
看護管理者は施設内外の研修を活用し、各看護単位で実施される研修を統括する。教育担当者（教育委員等）は看護部門、各看護単位で実施する研修の企画、運営の中心となる。
5. 実地指導者の配置
就職後一定の期間は新人看護職員の指導・相談を行う実地指導者を配置することが望ましい（プリセプターガイドライン〈日本精神科看護技術協会編、2004〉を参照）。
6. 看護基準および看護手順の整備
看護部として統一した看護基準および看護手順を整備する。
教育担当者および実習指導者は各看護単位の個別性と特殊性を配慮し、指導する。
7. 職員の新人育成への参加
新人看護職員の育成はすべての職員がかかわるものであり、全ての職員に研修内容が周知されることが必要である。
8. 教育担当者、実地指導者および新人看護職員に対する業務上の配慮
各看護単位の看護管理者は研修が円滑にすすむように業務上の配慮をする。
9. 年間研修計画の明示
年間の研修内容を明示する。他職種との連携およびIT（情報技術）を考慮した研修プログラムを組み入れることが望ましい。
10. 研修計画の評価、改善等
定期的に研修計画の評価、改善等を行う。
11. 教育研修環境の整備
人材を育成し、研修室、図書室、教育機器などを整備する。
12. 教育予算の確保
13. 研修内容の公開と施設間の支援体制
新人研修内容を公開し、地域にある諸施設が相互に協力しあう。
14. 新人看護職員の職場適応への支援
新人看護職員の相談に対応するなどの支援体制を整備することが望ましい。

表 2 精神科における新卒新人看護職員到達目標

知識を学び業務を確実に実施できる

大項目	中項目<・小項目>
精神病院における処遇を理解し対処することができる	入院形態を理解し説明できる
	指示に従って入院の受け入れができる
	行動制限の種類と内容を理解し説明できる
	外出泊の対処ができる
	通信に関する対処ができる
	面会に関する対処ができる
	代理行為ができる
	隔離室入室時および入室中，退出時の看護ができる
	身体拘束時および拘束中，解除時の看護ができる
	人間にとっての快適な環境を理解し説明できる
安全で安心できる環境を提供する	物理的環境を整える
	人的環境を整える
	・患者を理解し信頼関係を築くようにかかわる
日常生活を援助し，自立を促す	自立の意味を理解し説明できる
	日常生活行動の自立に向けた援助ができる
	・日常生活上の困難を補う
	・自立に向けた援助ができる
社会適応技術獲得のための援助ができる	社会に適応するための技術を理解し説明できる
	活用できる社会資源を理解し説明できる
施設における医療安全管理体制について理解し対応できる	看護手順を理解し説明できる
	看護手順に従って技術を実施し，事故の発生を予防する
	施錠管理の必要性を理解し説明できる
	施錠管理ができる
	医療事故発生時の対応について理解し説明できる
	マニュアルに従って実施できる
	危険物管理の必要性を理解し説明できる
	危険物の管理ができる
災害・防災管理について理解し対応できる	災害・防災マニュアルを理解し説明できる
	災害・防災マニュアルに従って行動できる
情報管理について理解し対応できる	情報に関する法令について学ぶ
	守秘義務を遵守する
	看護記録を正確に作成する
	施設内の医療情報に関する規定に従って行動する
経営管理について理解し対応できる	費用対効果について理解し説明できる
	コスト意識をもち無駄な使用をしない

精神科の特徴を理解する

大項目	中項目<・小項目>
場の特徴を理解し説明できる	精神病院（病床）の運営が精神保健福祉法によって規定されていることを理解し説明できる
	精神障がい者の入院決定の特徴を理解し説明できる
	看護者の代理行為の意味を理解し説明できる
対象の特徴を理解し説明できる	疾病を理解し説明できる
	特徴的な症状を理解し説明できる
	症状を観察し記録ができる
	治療の特徴を理解し説明できる
	・薬物療法について理解し説明できる ・精神療法について理解し説明できる ・作業療法について理解し説明できる

社会人・組織人として責任ある行動をとることができる

大項目	中項目<・小項目>
社会人・組織人にふさわしい行動を習得する	社会人・組織人としての立場を自覚し自己の生活をコントロールできる
	・自己の健康管理ができる ・業務に合わせた時間管理ができる
	与えられた業務を責任をもって遂行することができる
	・必要な報告ができる ・自己解決が困難な状況において相談することができる
	就業規則および個々の職場のルールを理解し、必要な事務手続きができる
専門職者として責任ある行動をとることができる	他者を尊重し協働できる
	接遇マナーを学び相手に合わせて対応できる
	医療倫理・看護倫理にもとづき患者の権利を擁護できる
専門職者として責任ある行動をとることができる	主体的に自己学習に取り組む
	・課題解決に向けて必要な情報を収集する
	・積極的に自己の学習課題を見つける
	・院内研修に参加する

組織・体制を理解し適応できる

大項目	中項目<・小項目>
組織の理念や基本方針を理解し行動することができる	病院の理念や基本方針を理解し述べるができる
	看護部の理念や基本方針を理解し述べるができる
	理念や基本方針にもとづいた行動をとることができる
組織の体制や機能を理解し行動することができる	病院の役割や機能、組織について理解し説明できる
	看護部の機能や体制、活動について理解し説明できる
	配置された部署の役割や活動について理解し説明できる
	チームの一員としての自分の役割を理解し協働できる
関連部門の役割を理解し説明できる	

資料 1

平成 16 年度 精神科の新人看護職員と研修に関する調査結果
(管理者編)

管理者向け 質問紙調査期間, 対象数

1. 調査期間：平成 16 年 11 月 1 日～30 日
2. 対象者：看護管理者を対象
3. 対象数：日本精神科看護技術協会会員所属施設 1,687 施設(10 月現在)から教育機関を除く 1,386 施設, 658 回収(回収率 47.4%)

回答者の背景

回答者の背景を設置主体別に見ると、国公立 106 施設、医療法人立 436 施設、その他 108 施設、無回答 8 施設であり、また、精神病床数別に見ると、100 床未満 109 施設、100～199 床 196 施設、200～299 床 177 施設、300～399 床 92 施設、400～499 床 38 施設、500 床以上 39 施設となっていた。病院の種類別では単科の精神科病院が最も多く 397 施設 60.3%を占めた。精神科を主とする病院及び一般病院は両者とも 115 施設であった。

常勤の精神科看護職員数は表-1 に示した。全体としてみれば、およそ看護師 4 に対して、准看護師 3、看護補助者 2 という構成であった。

表-1 精神科看護職員数（常勤者）646 施設（無回答 12 施設を除く）

	精神科看護職員数	割合
看護師	27,893 人	44.7%
准看護師	19,526 人	31.3%
看護補助者	14,980 人	24.0%

新人看護職員の採用状況

平成 16 年 4 月の看護職員の採用状況を見ると、看護師については常勤として採用しなかったところが最も多く 272 施設 41.3%を占めていた。以下 1～2 名採用 192 施設、3～4 名 63 施設、5～6 名 42 施設、7 名以上 45 施設等となっており、合計 1,321 名で平均すると 2.2 名が採用されていた。准看護師についても同様で、採用しなかったところが最も多く、424 施設（64.4%）で、採用者数は 489 名にすぎなかった。

それに対して中途採用状況を見ると、採用なしという施設が最も多いことに変わりはないが、看護師を中途採用した施設は合計 447 施設（67.9%）で、7 名以上が 118 施設、1～2 名 160 施設、3～4 名 106 施設、5～6 名 63 施設となっており、合計 2,757 名の採用となっていた。准看護師についても 1～2 名の採用が 166 施設、3～4 名 93 施設、7 名以上 58 施設などとなっており、合計 1,672 名となっていた。

表-2 常勤看護師・准看護師の新年度採用状況 658 施設

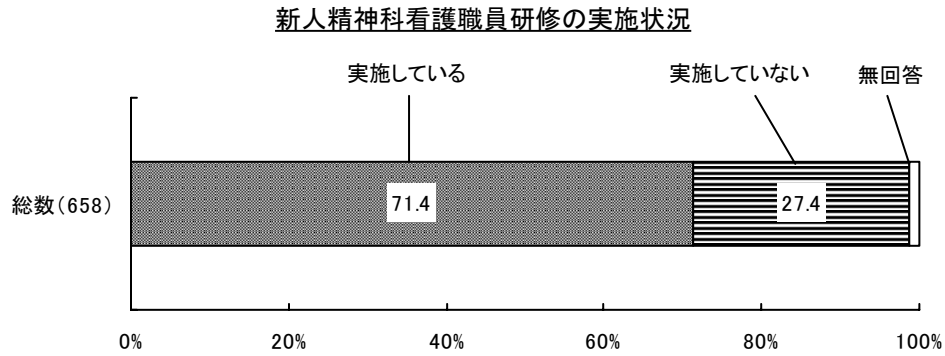
	0 人	1～2 人	3～4 人	5～6 人	7 人以上	無回答	合計人数
看護師	272	192	63	42	45	44	1,321
准看護師	259	166	93	38	58	44	489

表-3 新年度および中途採用状況 658 施設

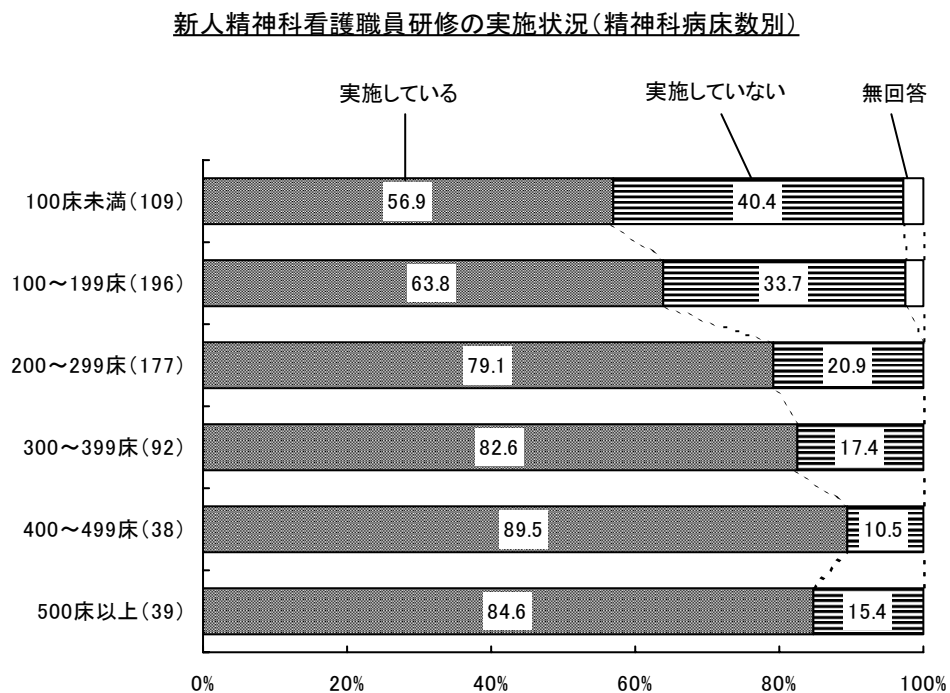
	看護師 新年度採用	中途採用	准看護師 新年度採用	中途採用
あり	342	447	190	355
なし	272	167	424	259
無回答	44	44	44	44

1. 新人精神科看護職員研修について

1) 新人精神科看護職員研修の実施状況

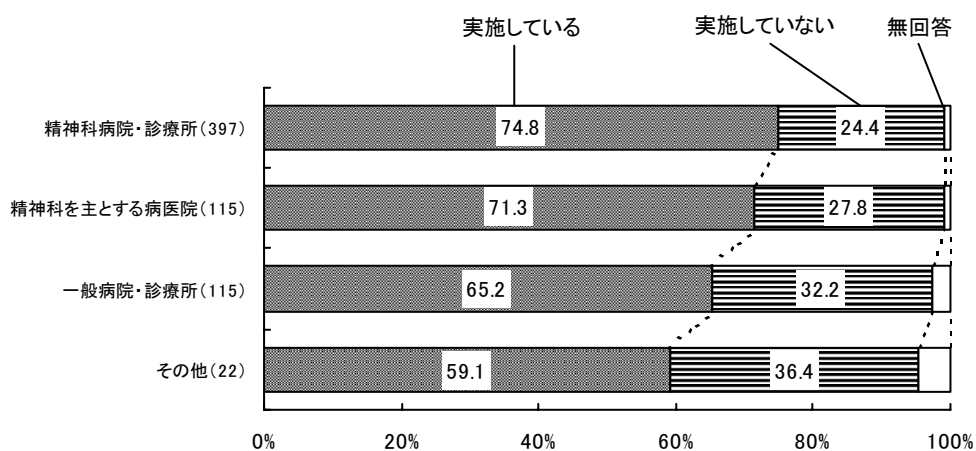


新人精神科看護職員研修の実施状況について調査したところ、「実施している」医療機関の割合が71.4%を占めており、3/4程度の医療機関で新人精神科看護職員研修を実施している。



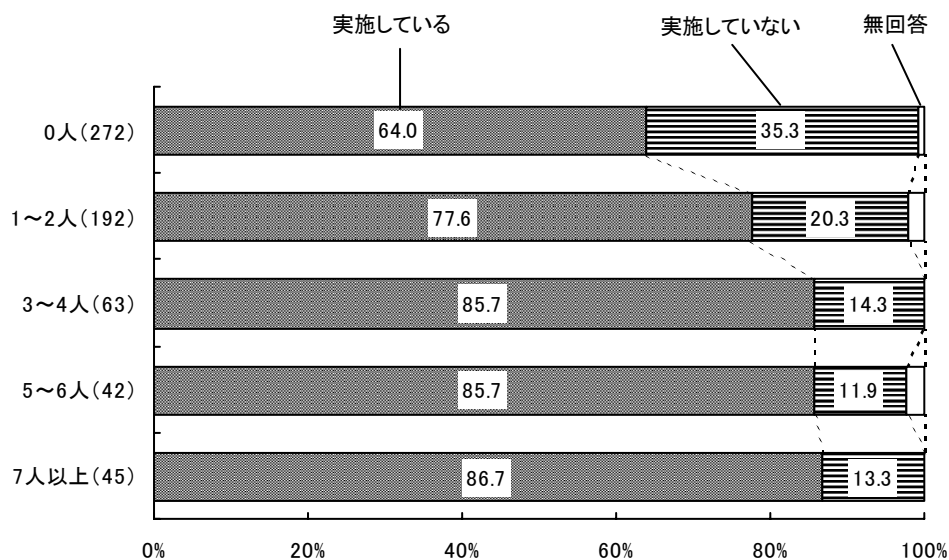
精神科病床数別にみると、「実施している」医療機関の割合は、病床数が多いところほど高くなっており、「400～499床」クラスでは同割合がほぼ9割を占めている。

新人精神科看護職員研修の実施状況(病院種別)



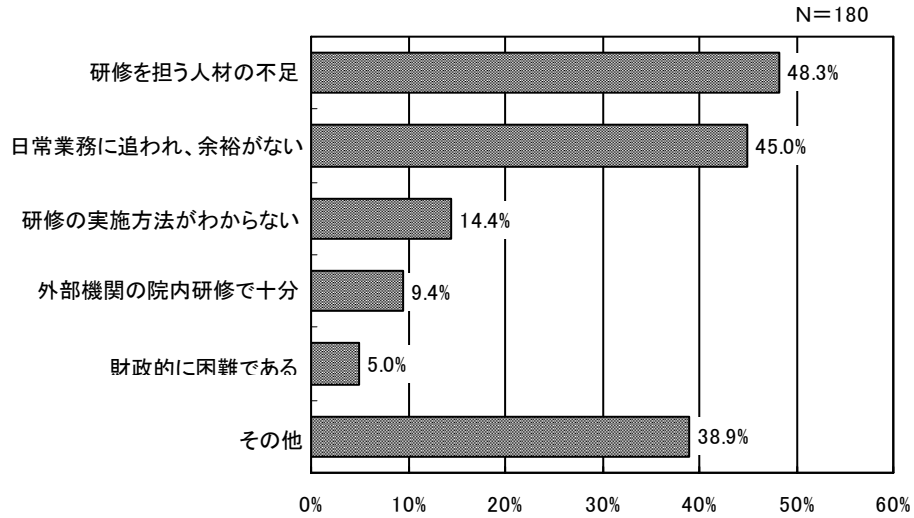
病院種別にみると、「実施している」医療機関の割合は、一般病院に比べて単科の精神科病院及び精神科を主とした病院で高くなっている。

新人精神科看護職員研修の実施状況(新卒看護師就職者数別)



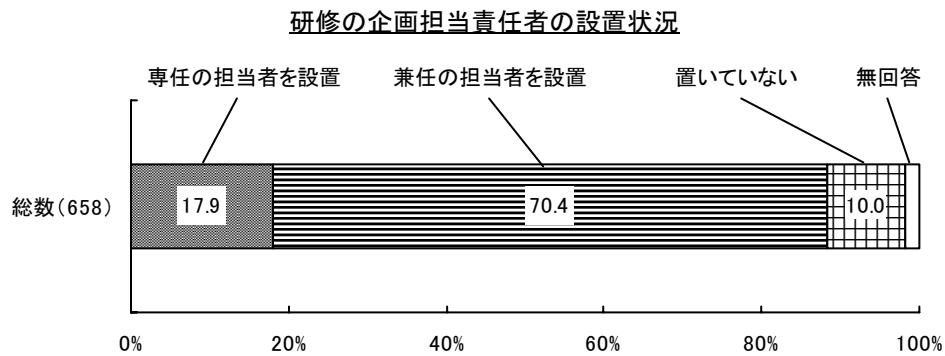
新卒の看護師の就職者数別にみると、「実施している」医療機関の割合は、就職者数が多いところ（3人以上）で高くなっており、3人以上のところはいずれも同割合が85%を超えている。

新人精神科看護職員研修を実施していない理由



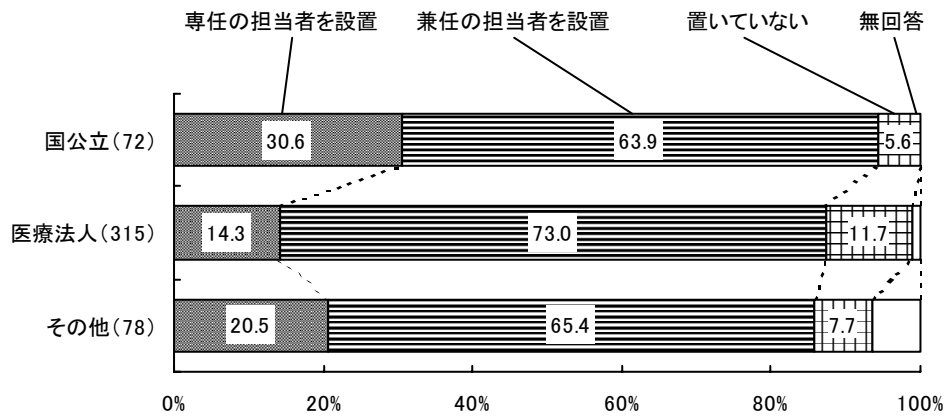
新人精神科看護職員研修を実施していない医療機関にその理由について調査したところ、「研修を担う人材の不足」が48.3%で最も高く、これに「日常業務に追われ、余裕がない」が45.0%で続いている。

2) 新人精神科看護職員研修の企画担当責任者の設置状況



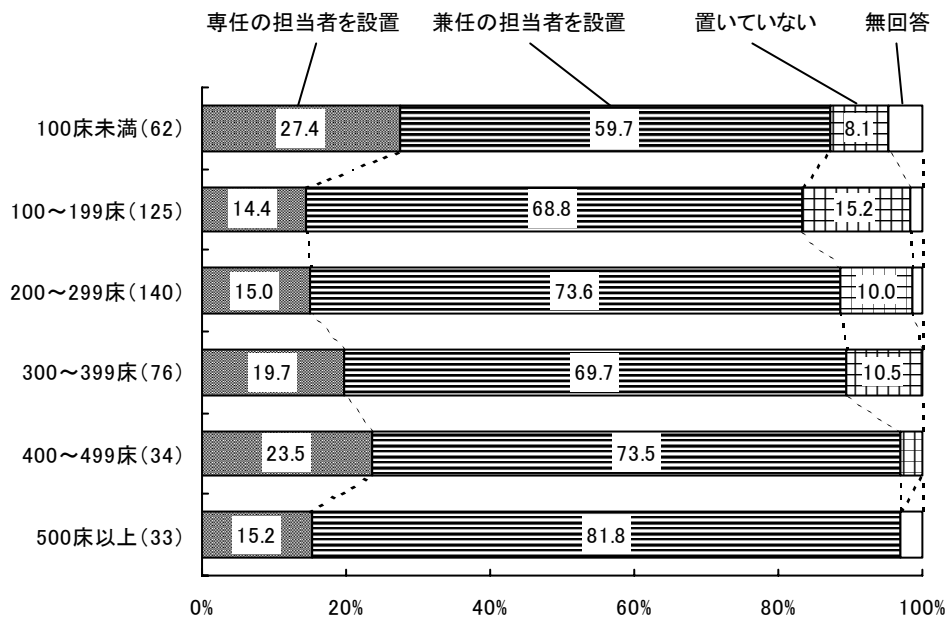
新人精神科看護職員研修の企画担当責任者の設置状況について調査したところ、9割近い医療機関が設置しているがそのほとんどが“兼任の担当者”である。

研修の企画担当責任者の設置状況(設置主体別)



設置主体別にみると、設置している医療機関の割合は、医療法人に比べて国公立で高い。また、「専任の担当者を設置している」医療機関の割合は、医療法人に比べて国公立で高くなっている。

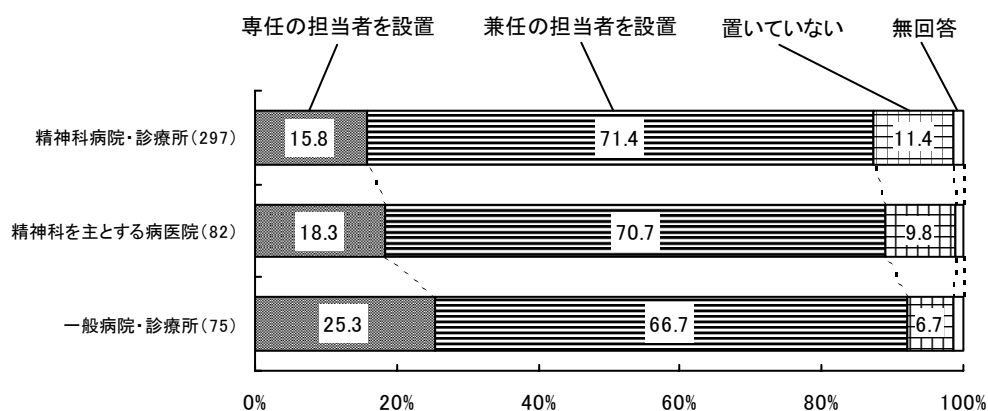
研修の企画担当責任者の設置状況(精神科病床数別)



精神科病床数別にみると、設置している医療機関の割合は、病床数が多いところで高くなっている。

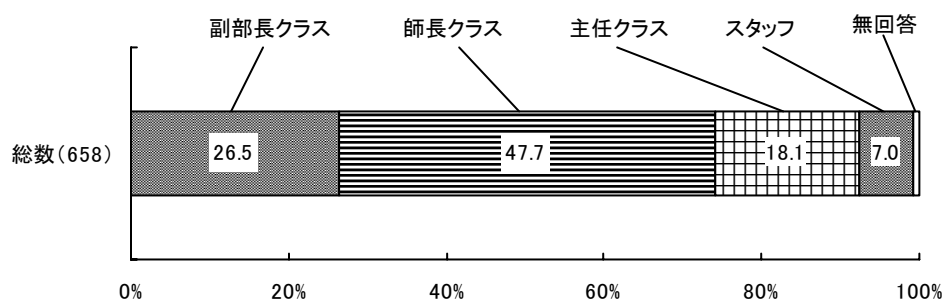
また、「専任の担当者を設置している」医療機関の割合は、“100床未満”が27.4%で最も高く、100床以上では“400～499床”が23.5%で最も高くなっている。

研修の企画担当責任者の設置状況(病院種別)



病院種別にみると、設置している医療機関の割合は、単科精神科及び精神科を主とした病院に比べて、一般病院・診療所で高くなっている。また、「専任の担当者を設置している」医療機関の割合は、単科精神科及び精神科を主とした病院に比べて、一般病院・診療所で高くなっている。

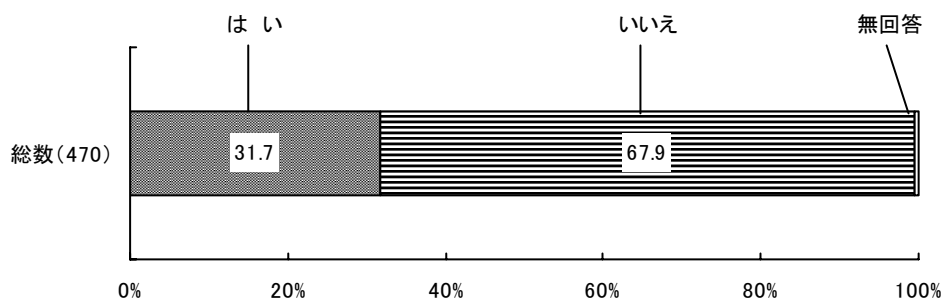
研修の企画担当責任者の職位



研修の企画担当責任者の職位について調査したところ、「師長クラス」の割合が最も高く、半数近くを占めている。

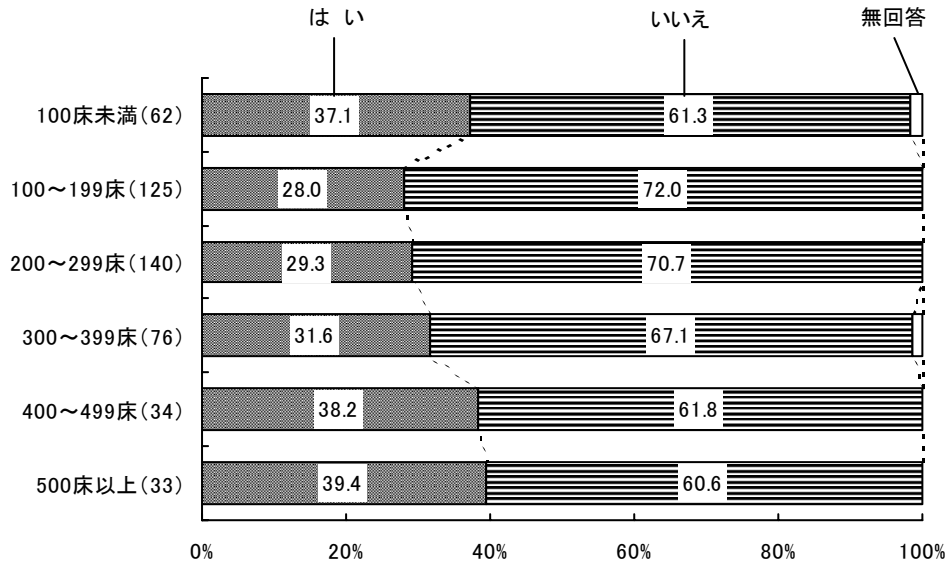
3) 新人精神科看護職員研修の対象者の状況

新人研修の新卒と既卒者別の実施



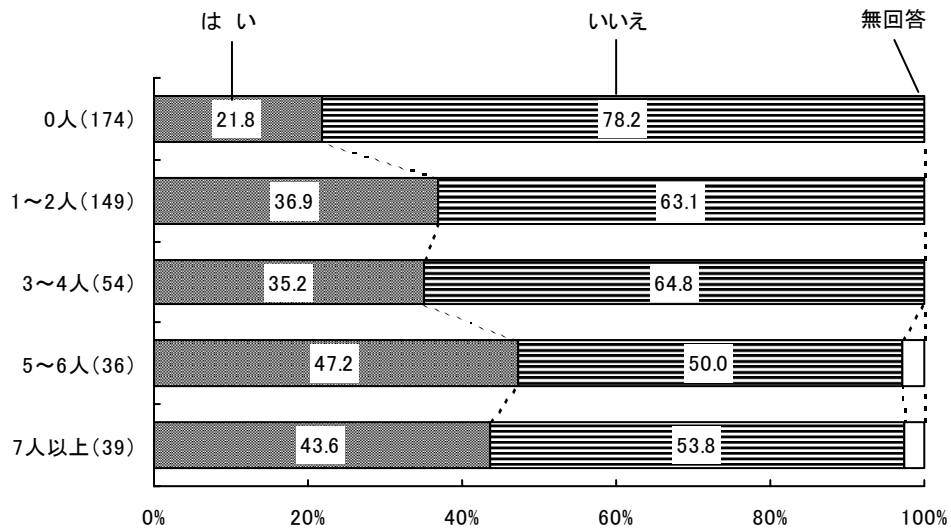
新人精神科看護職員研修を新卒と既卒に分けて実施しているか調査したところ、「はい」と回答した医療機関の割合は31.7%である。

新人研修の新卒と既卒者別の実施(精神科病床数別)



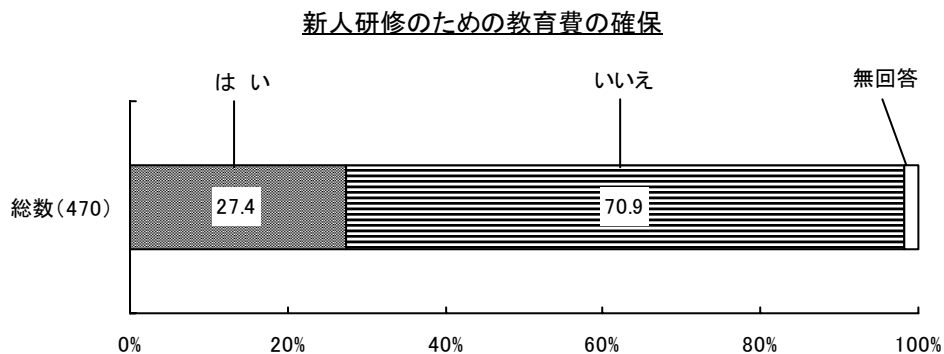
精神科病床数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、病床数が100床未満のところで37.1%を占めている。また、100床以上では、病床数が多くなるほど同割合が高くなる傾向を示している。

新人研修の新卒と既卒者別の実施(新卒看護師就職者数別)

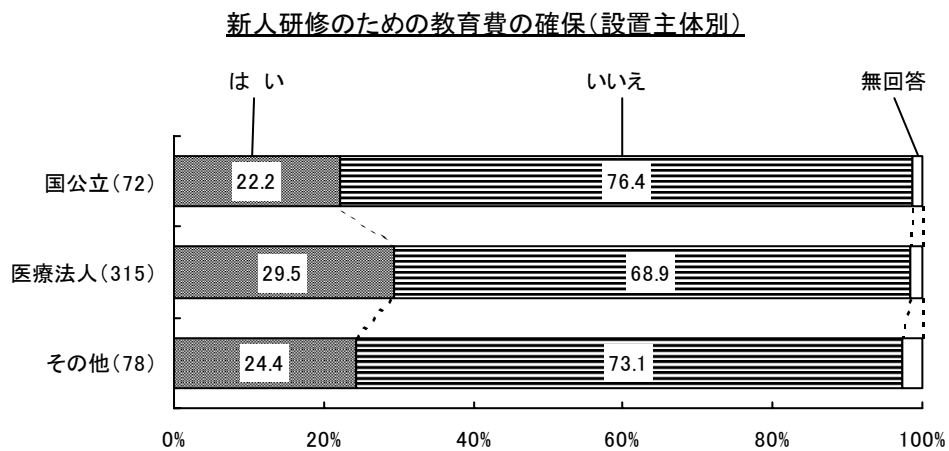


新卒の看護師の就職者数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、就職者数が多いところで高くなっている。

4) 新人精神科看護職員のための教育費の確保状況

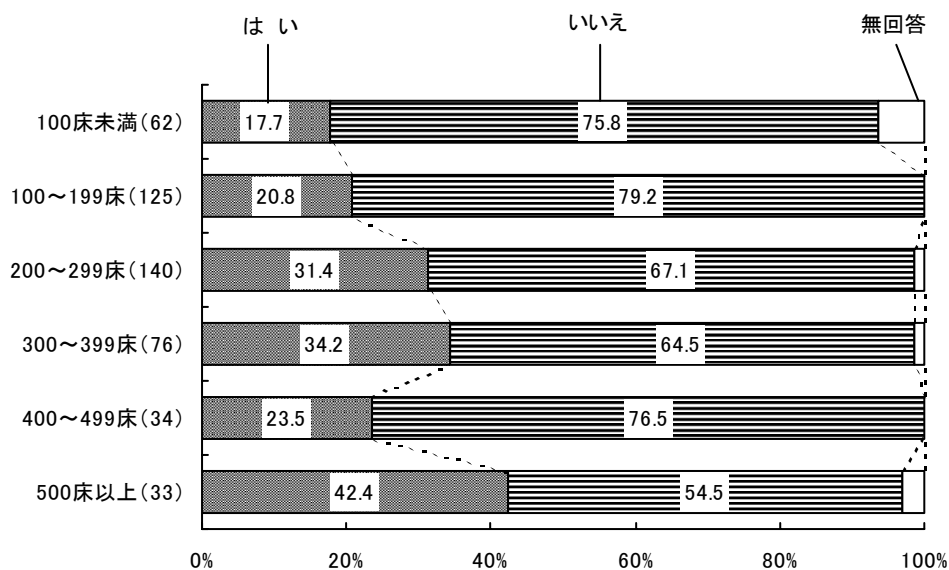


新人精神科看護職員のための教育費を確保しているか否かについて調査したところ、「はい」と回答した医療機関の割合は27.4%である。



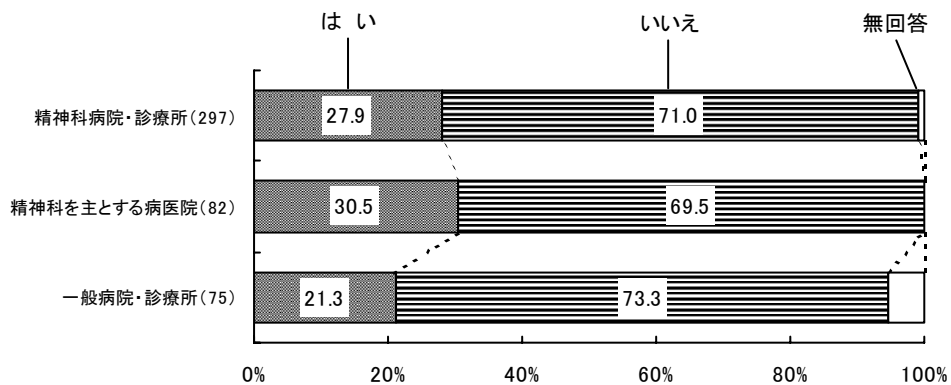
設置主体別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、国公立に比べて医療法人で高くなっている。

新人研修のための教育費の確保(精神科病床数別)



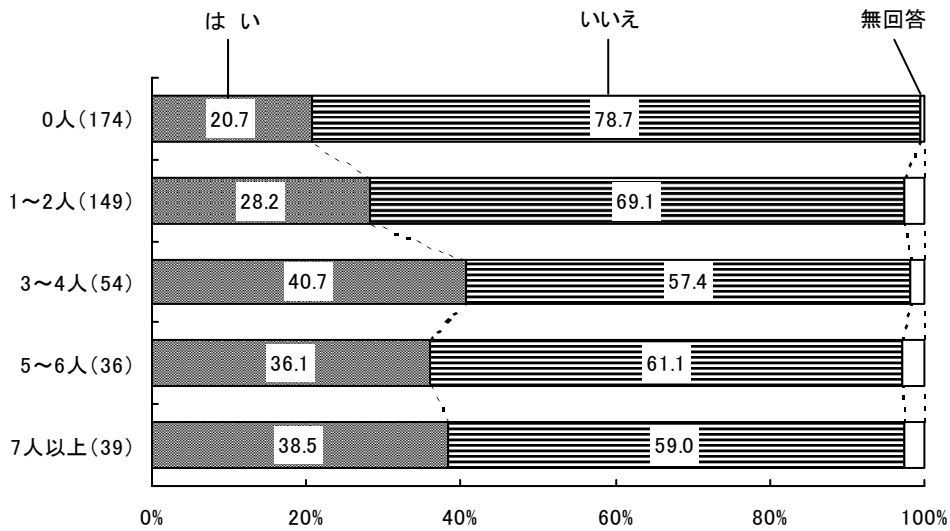
精神科病床数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、病床数が多いところほど高くなる傾向がみられる。

新人研修のための教育費の確保(病院種別)



病院種別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、一般病院・診療所に比べて単科精神科及び精神科を主とした病院で高くなっている。

新人研修のための教育費の確保(新卒看護師就職者数別)

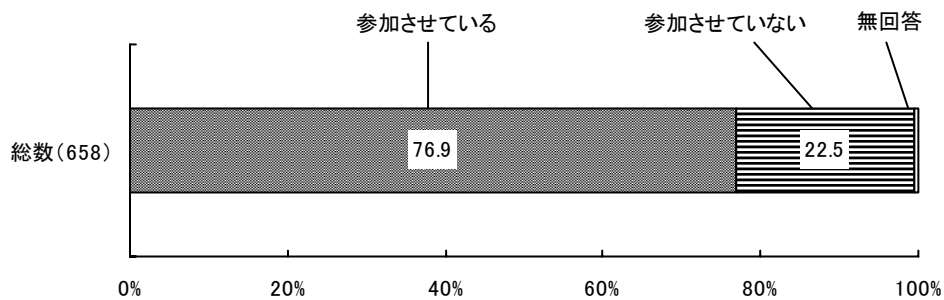


新卒の看護師の就職者数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、就職者数が多いところで高くなっている。

2. 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修について

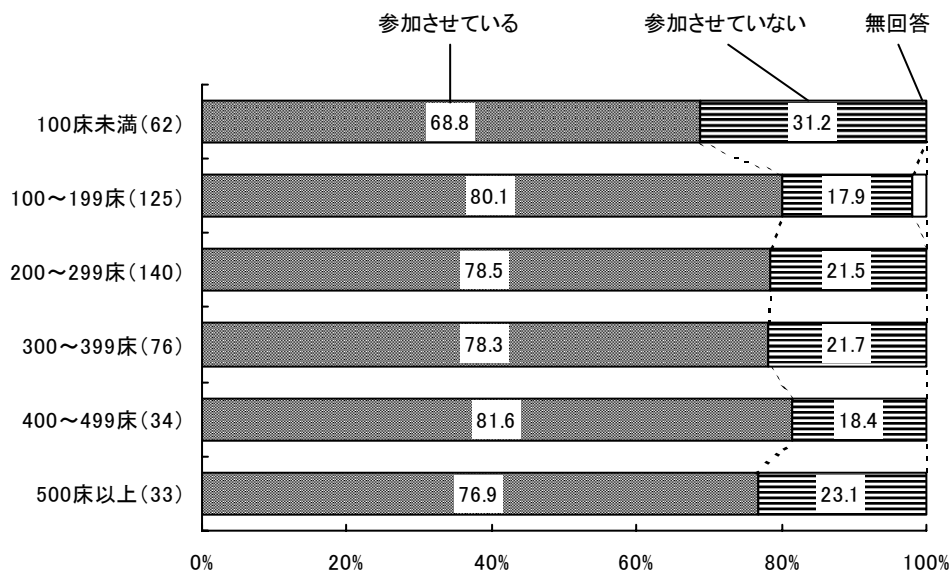
1) 新人精神科看護職員向け院外研修への参加状況

外部機関による院外研修への参加



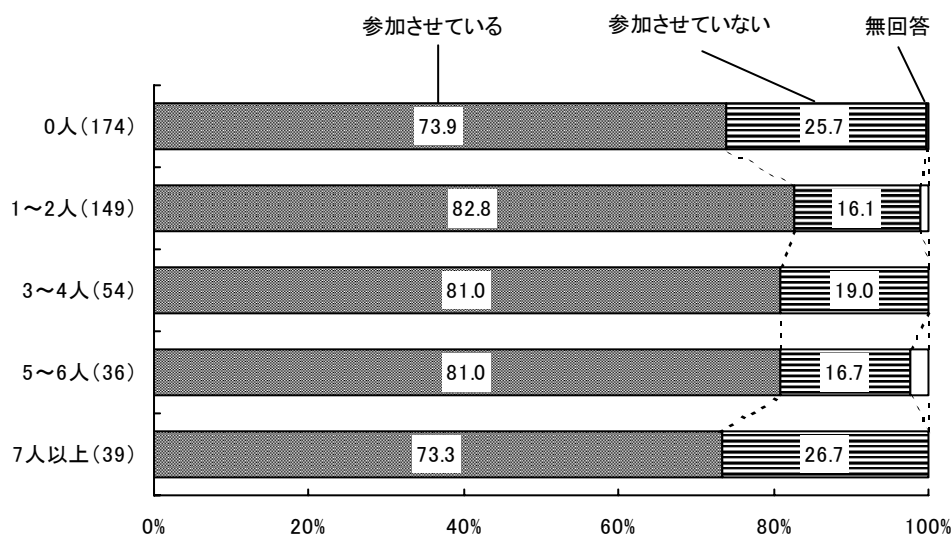
外部機関による新人精神科看護職員向けの院外研修に、新人の精神科看護職員を参加させているか否かについて調査したところ、「参加させている」医療機関の割合は76.9%を占めている。

外部機関による院外研修への参加(精神科病床数別)



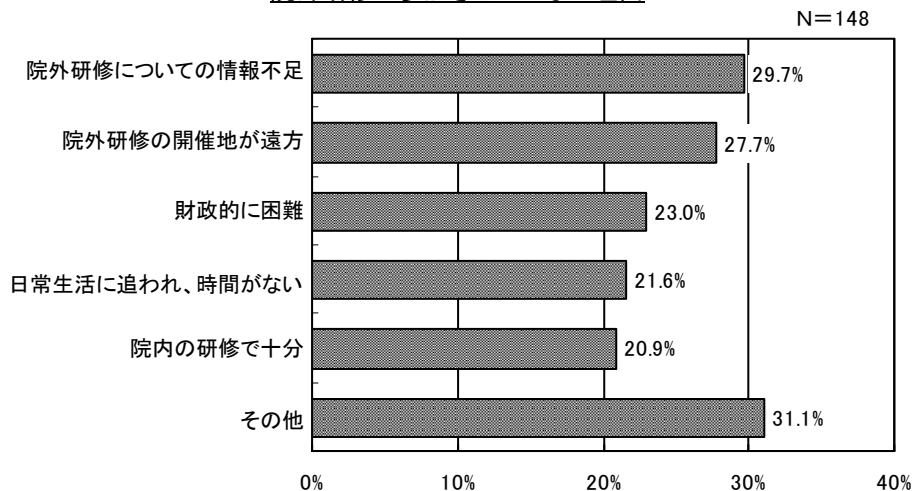
精神科病床数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、100床未満だけ68.8%でやや低くなっている。一方、100床以上の施設では、いずれも同割合が80%前後を占めており、病床数による大きな差はみられない。

外部機関による院外研修への参加(新卒看護師就職者数別)



新卒の看護師の就職者数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、就職者数が1~6人のところでいずれも80%を超えている。

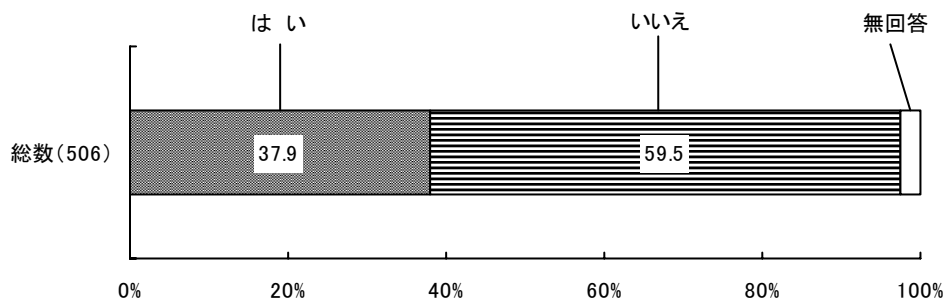
院外研修に参加させていない理由



院外研修に参加させていない施設にその理由について調査したところ、「院外研修についての情報が不足している」が29.7%で最も高く、これに「院外研修の開催地が遠方である」(27.7%)、「財政的に困難である」(23.0%)…と続いている。

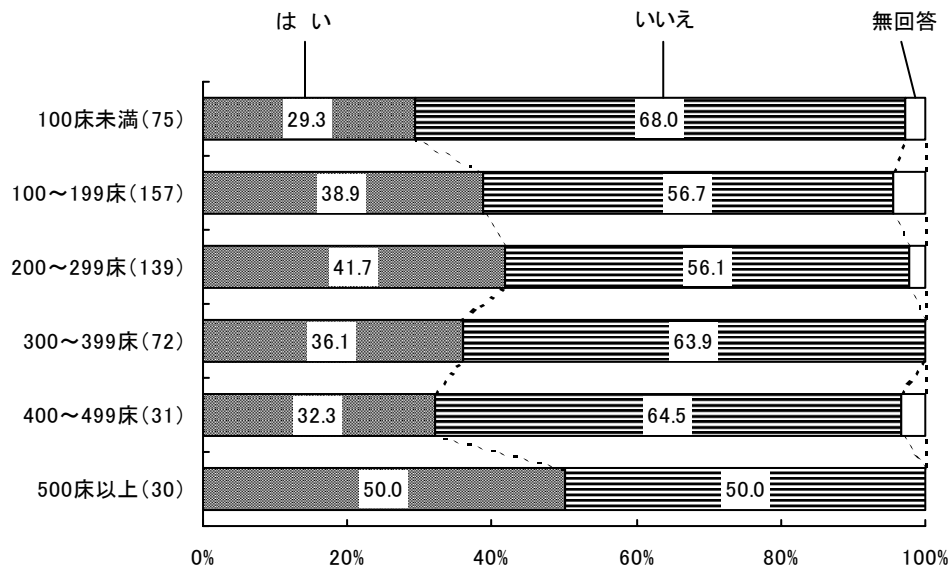
2) 新人精神科看護職員向け院外研修の対象者の状況

院外研修の新卒と既卒別の実施



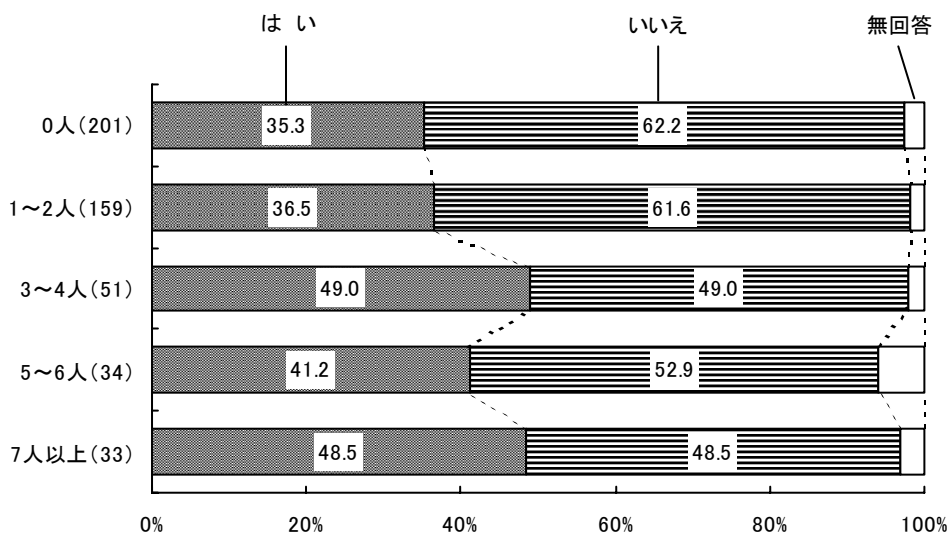
院外研修に新人を新卒と既卒に分けて参加させているか否かについて調査したところ、「はい」と回答した医療機関の割合は37.9%である。

院外研修の新卒と既卒別の実施(精神科病床数別)



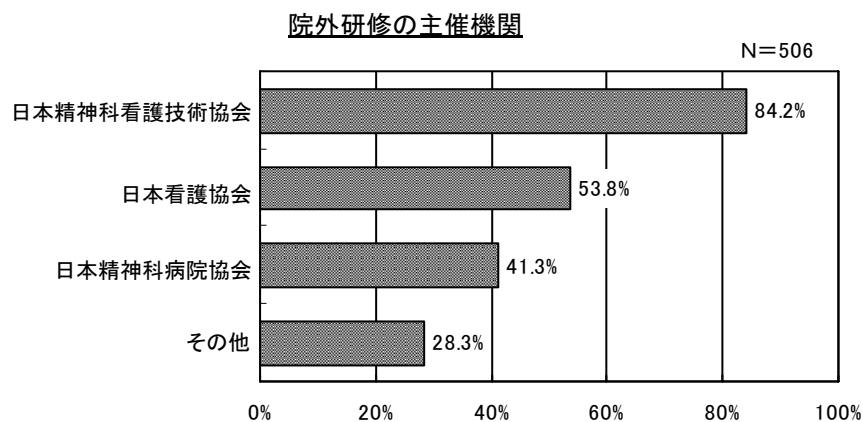
精神科病床数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、病床数が“500床以上”が50.0%で最も高くなっている。また、500床未満の施設でみると、“200~299床”が41.7%で最も高い。

院外研修の新卒と既卒別の実施(新卒看護師就職者数別)



新卒の看護師の就職者数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、就職者数が多いところで高くなっている。

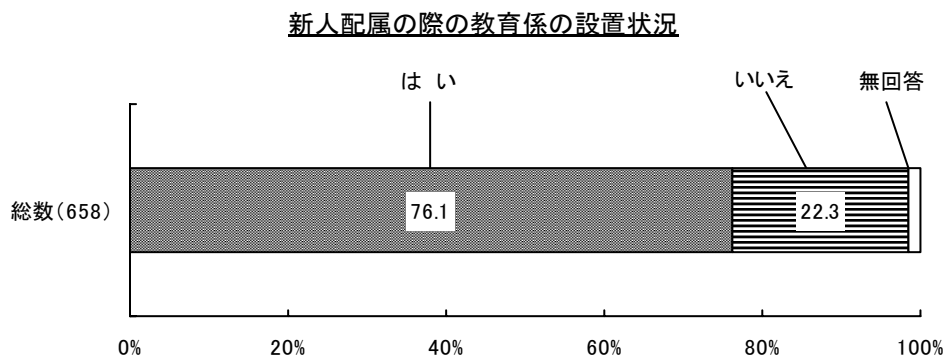
3) 新人精神科看護職員が参加した院外研修の主催機関



新人精神科看護職員が参加した院外研修の主催機関について調査したところ、「日本精神科看護技術協会」との回答が 84.2%で突出して高く、これに「日本看護協会」(53.8%)、「日本精神科病院協会」(41.3%)・・・と続いている。

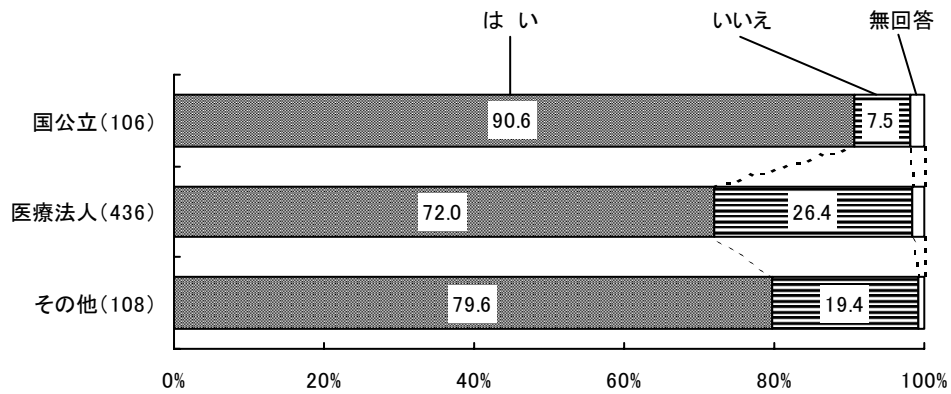
3. 新人精神科看護職員の教育係について

1) 新人教育係の設置状況



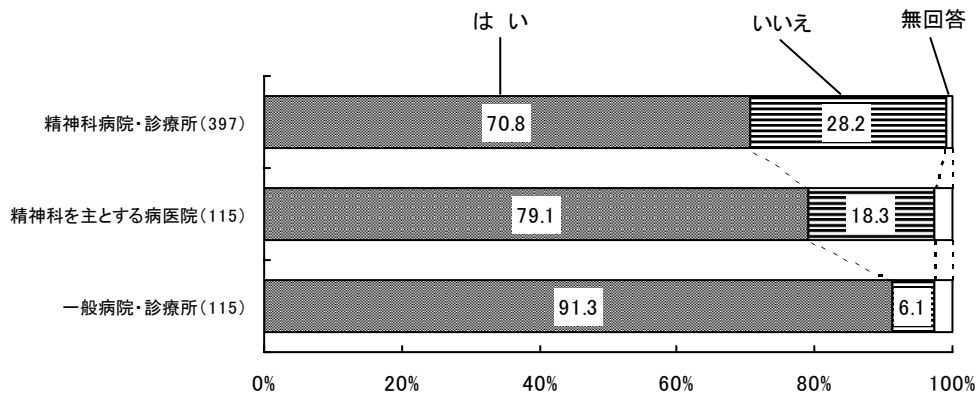
新人の精神科看護職員が配属された際、新人教育係をつけるようにしているか否かについて調査したところ、「はい」と回答した医療機関の割合は 76.1%を占めている。

新人配属の際の教育係の設置状況(設置主体別)



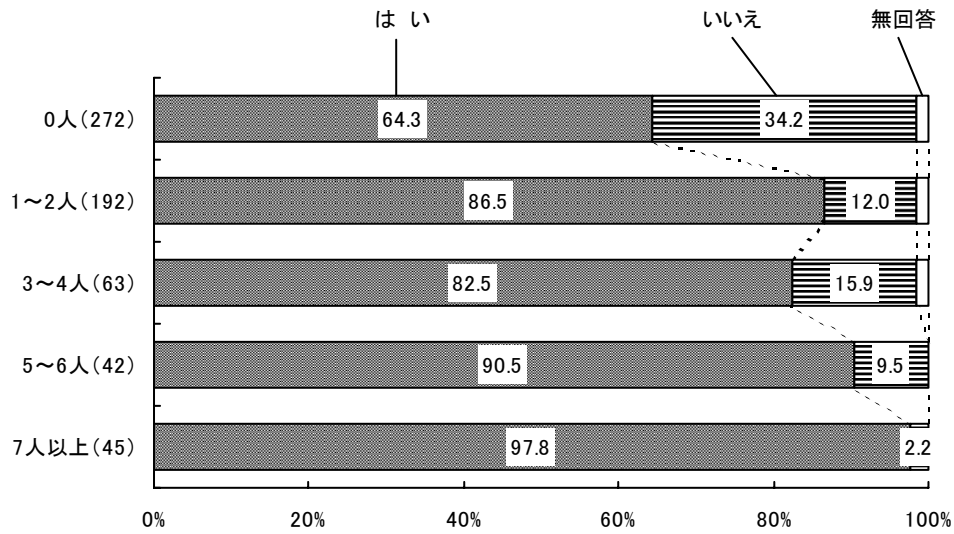
設置主体別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、医療法人に比べて国公立で高くなっている。なお、国公立は「はい」と回答した医療機関の割合が90%を超えており、ほとんどの施設が新人の精神科看護職員に新人教育係をつけているとみられる。

新人配属の際の教育係の設置状況(病院種別)



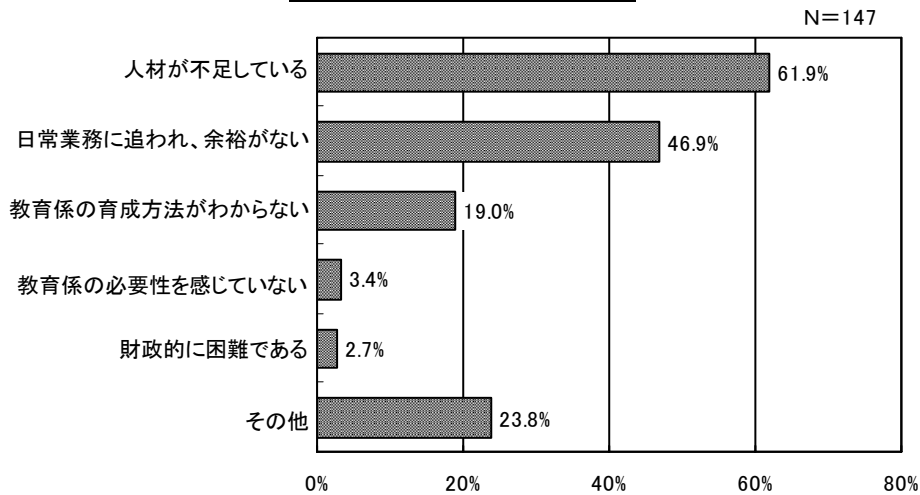
病院種別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、単科精神科及び精神科を主とした病院に比べて一般病院・診療所で高くなっている。

新人配属の際の教育係の設置状況(新卒看護師就職者数別)



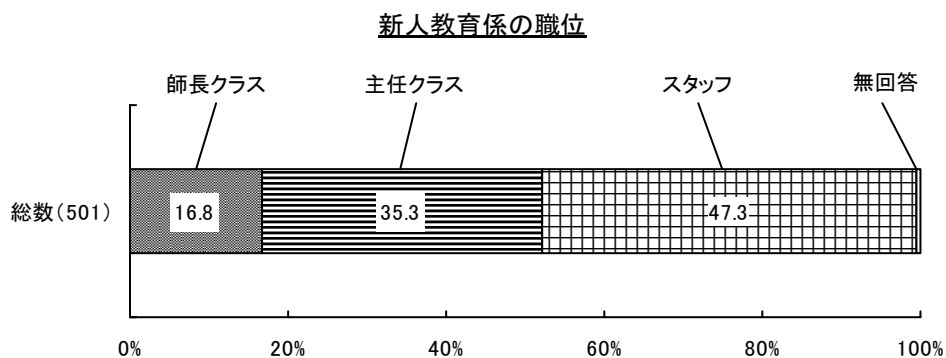
新卒の看護師の就職者数別にみると、「はい」と回答した医療機関の割合は、就職者数多いところほど高くなる傾向がみられる。

新人教育係をつけていない理由

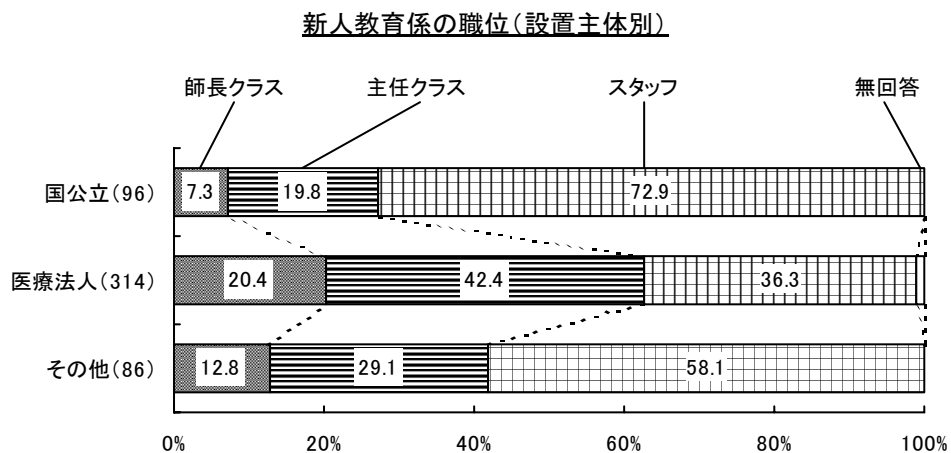


新人教育係をつけていない理由について調査したところ、「人材が不足している」が61.9%で最も高く、これに「日常業務に追われ、余裕がない」(46.9%)、「教育係の育成方法がわからない」(19.0%)…と続いている。

2) 新人教育係の職位

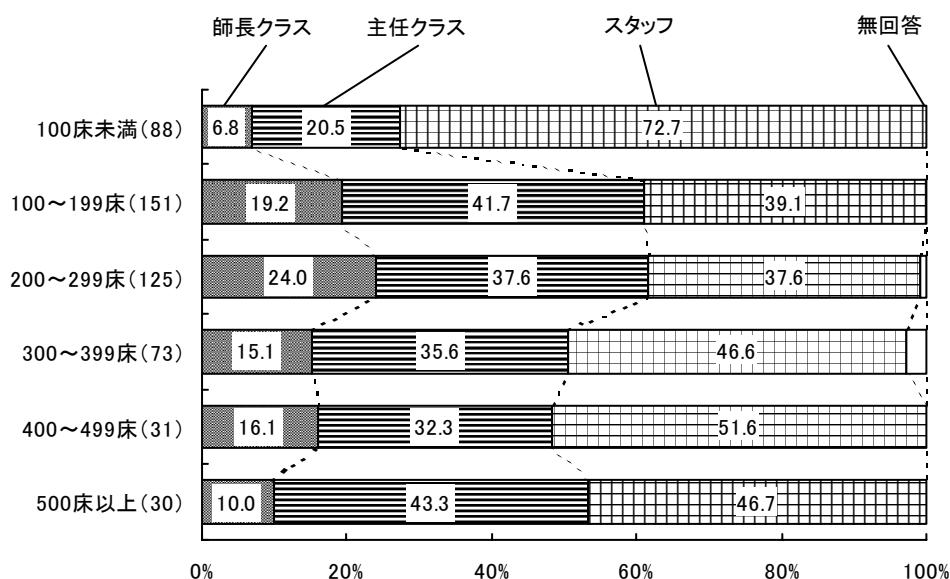


新人教育係はどのような職位の方が担当しているか調査したところ、「スタッフ（非管理職）」が47.3%で最も高く、「主任クラス」が35.3%が続いている。



設置主体別にみると、国公立は、「スタッフ（非管理職）」の割合が72.9%を占めているのに対して、医療法人では「主任クラス」の割合が42.4%で最も高くなっている。

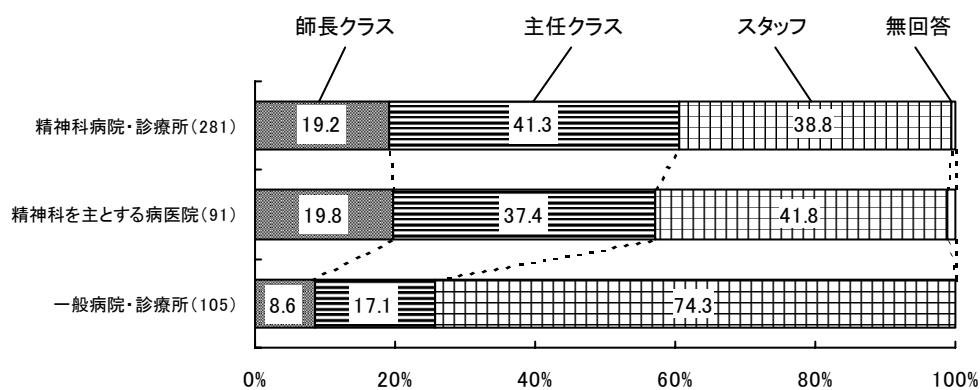
新人教育係の職位(精神科病床数別)



精神科病床数別にみると、“100床未満”では、「スタッフ（非管理職）」の割合が72.7%を占めている。

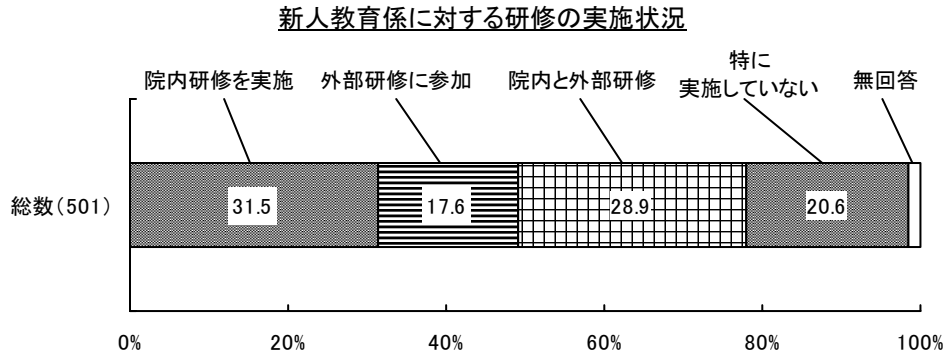
また、100～300床ではスタッフに比べて「主任クラス」以上の職位の方の割合が高く、300床以上では「主任クラス」以上の職位の方とスタッフの割合がほぼ半々である。

新人教育係の職位(病院種別)

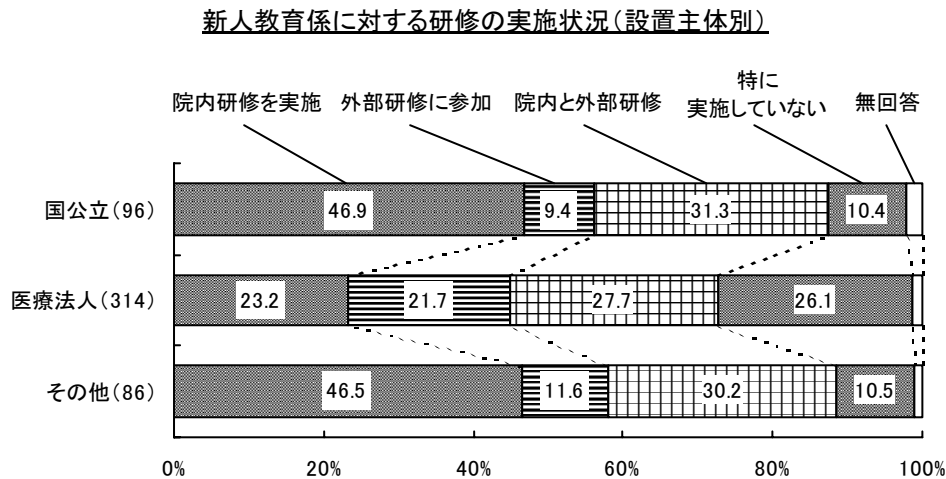


病院種別にみると、単科精神科及び精神科を主とした病院では「主任クラス」以上の職位の方の割合が高く、一般病院・診療所ではスタッフ（非管理職）の割合が高くなっている。

3) 新人教育係に対する研修の実施状況

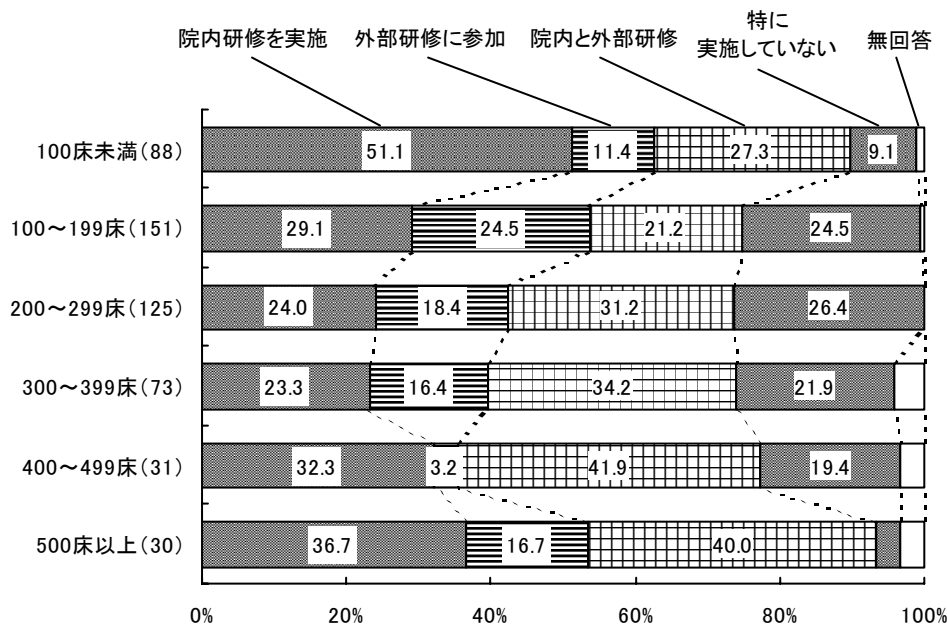


新人教育係に対する研修の実施状況について調査したところ、「院内研修を実施している」医療機関の割合が 31.5%で最も高く、「院内と外部研修の両方に参加させている」医療機関が 28.9%で続いている。



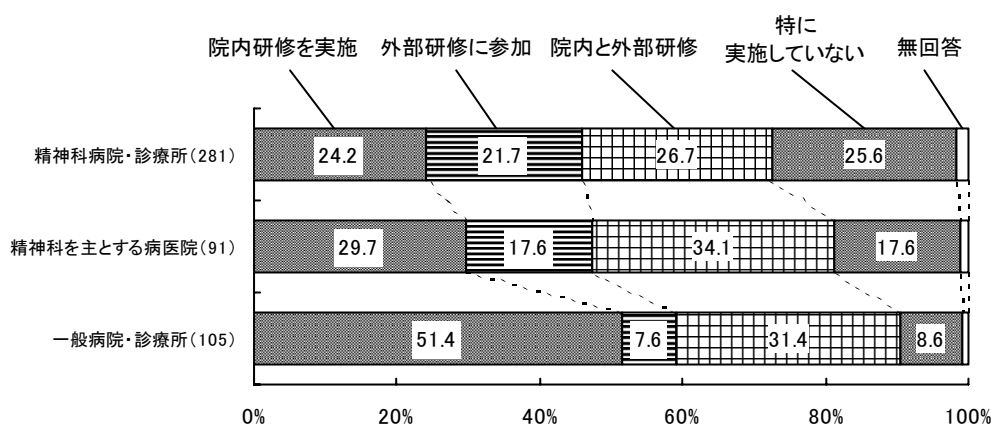
設置主体別にみると、国公立は、「院内研修を実施している」医療機関の割合が最も高く、医療法人は、「院内と外部研修の両方に参加させている」医療機関の割合が最も高くなっている。

新人教育係に対する研修の実施状況(精神科病床数別)



精神科病床数別にみると、「院内研修を実施している」医療機関の割合は、病床数が少ないところと多いところで高く、「院内研修と院外研修の両方に参加させている」医療機関の割合は、病床数が多くなるほど高まる傾向がみられる。

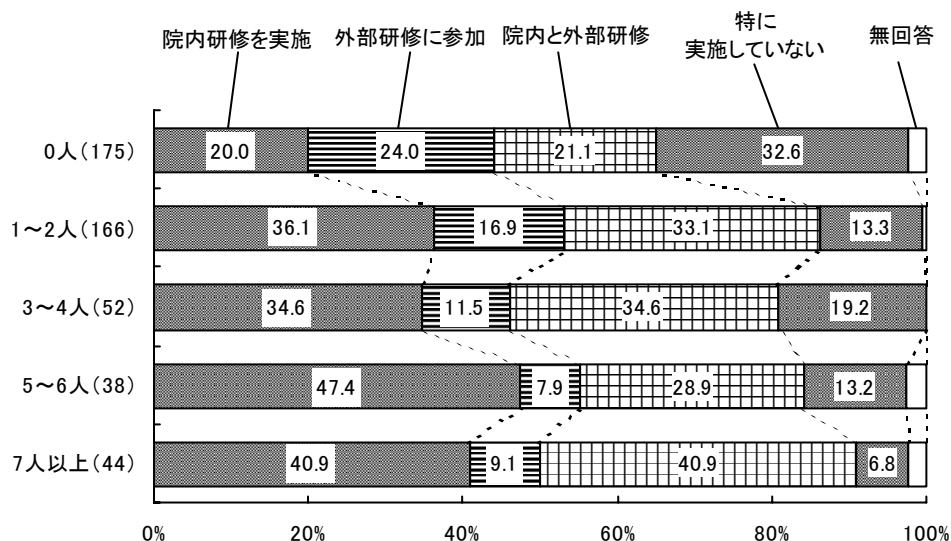
新人教育係に対する研修の実施状況(病院種別)



病院種別にみると、「院内研修を実施している」医療機関の割合は、単科精神科及び精神科を主とした病院に比べて一般病院・診療所で高くなっている。

また、「実施していない」医療機関の割合は、精神科単科の病院・診療所が最も高い。

新人教育係に対する研修の実施状況(新卒看護師就職者数別)

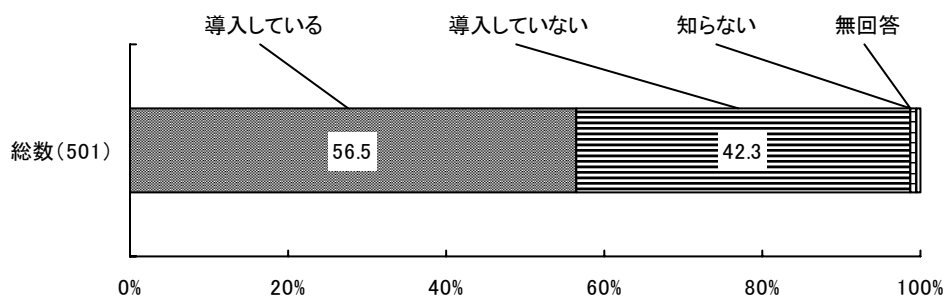


新卒の看護師の就職者数別にみると、「院内研修を実施している」「院内研修と院外研修の両方に参加させている」医療機関の割合は、どちらも就職者数が多いところで高くなっている。

4. プリセプター制度について

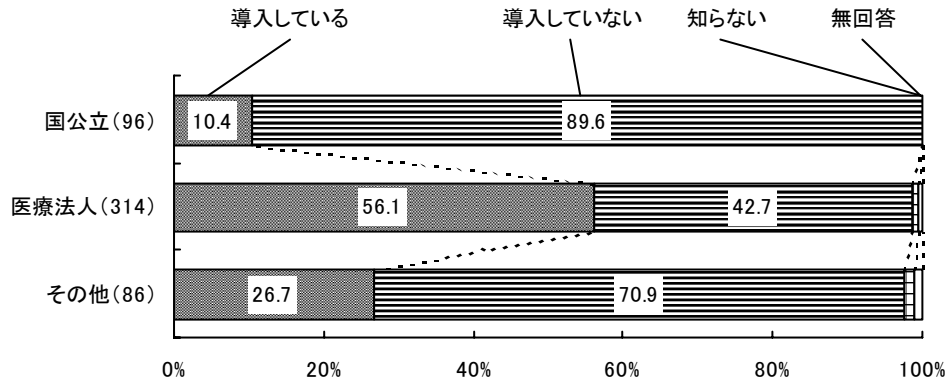
1) プリセプター制度の導入状況

プリセプター制度の導入状況



プリセプター制度の導入状況について調査したところ、「導入している」医療機関の割合は56.5%を占めている。

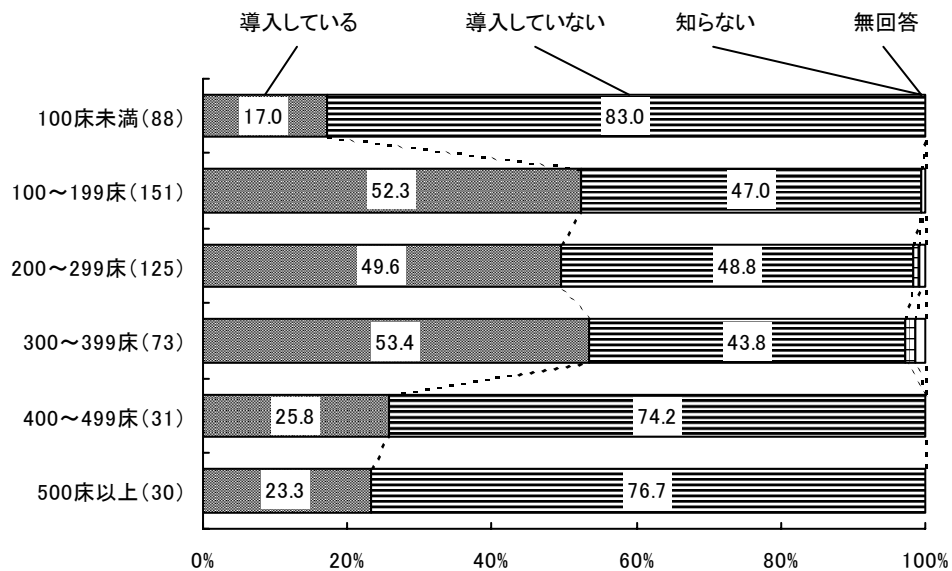
プリセプター制度の導入状況(設置主体別)



設置主体別にみると、「導入している」医療機関の割合は、医療法人が国公立を大きく上回っている。国公立と医療法人で、プリセプター制度の導入状況に大きな差があるとみられる。

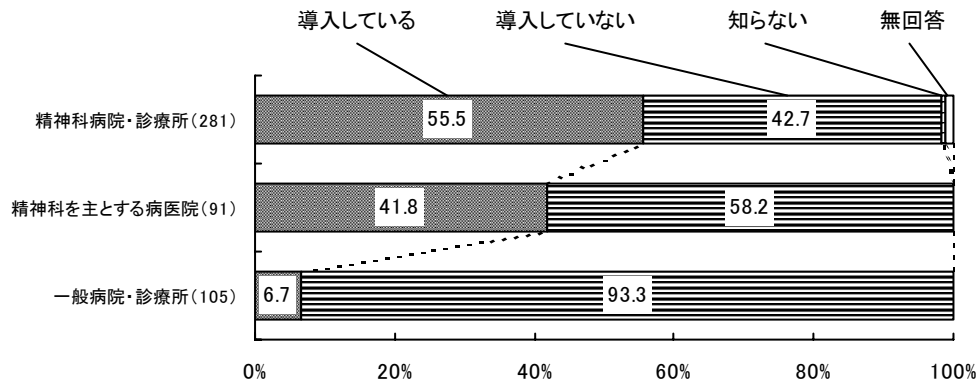
※国公立の病院は、新人の教育係を配置している施設の割合は高いが、プリセプター制度を導入しているところは少ない。

プリセプター制度の導入状況(精神科病床数別)



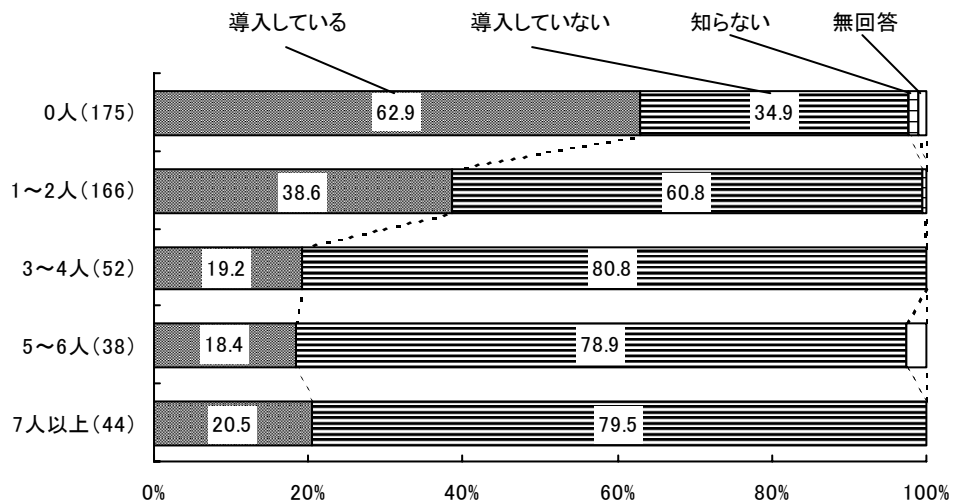
精神科病床数別にみると、「導入している」医療機関の割合は、病床数が100~399床の医療機関で高くなっている。

プリセプター制度の導入状況(病院種別)



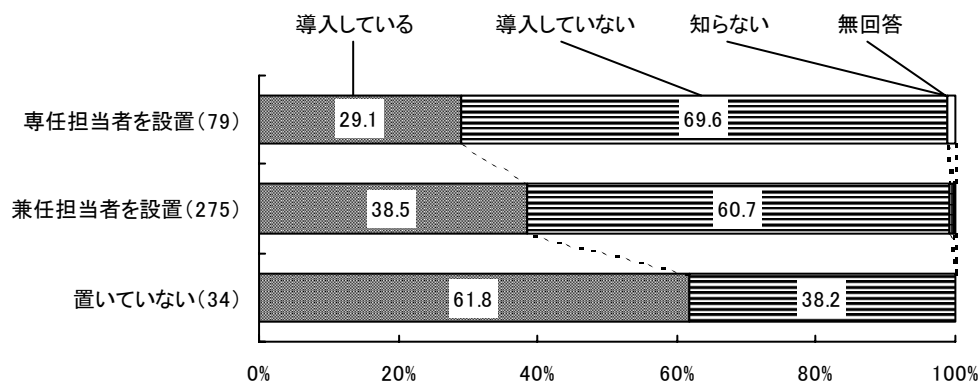
病院種別にみると、「導入している」医療機関の割合は、一般病院・診療所に比べて単科精神科及び精神科を主とした病院で高くなっている。

プリセプター制度の導入状況(新卒看護師就職者数別)



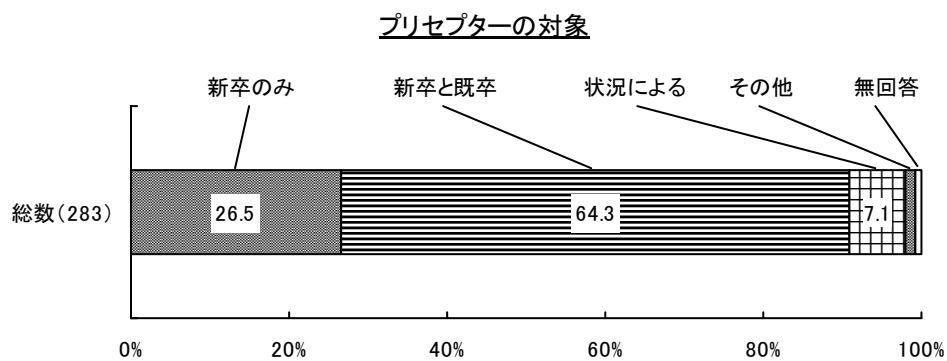
新卒の看護師の就職者数別にみると、「導入している」医療機関の割合は、就職者数が少ないところで高くなっている。

プリセプター制度の導入状況(研修企画担当者の設置別)



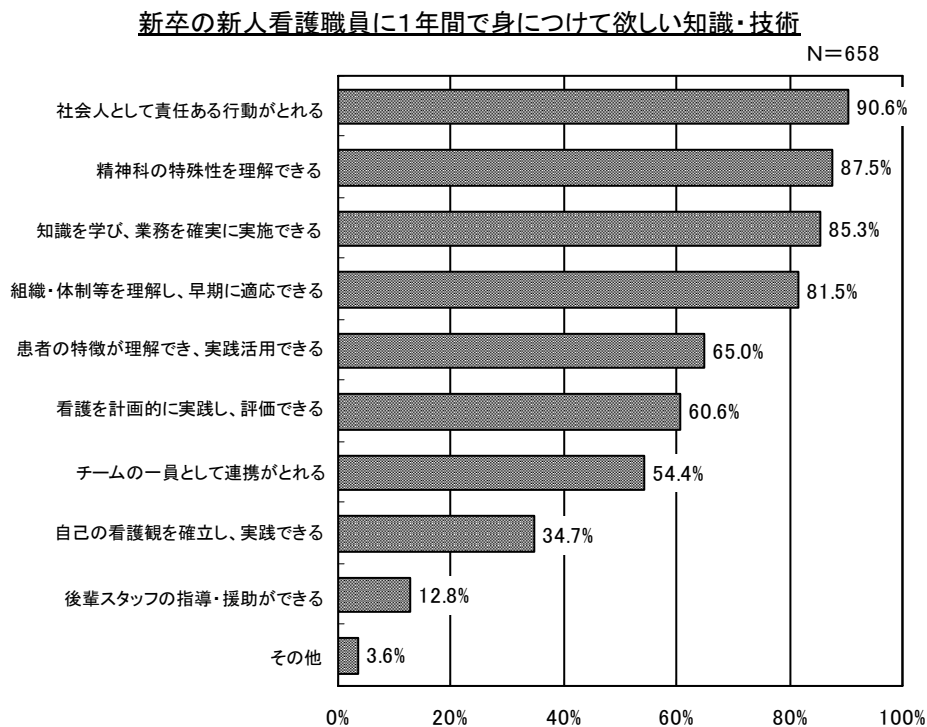
研修企画担当者の設置別にみると、「導入している」医療機関の割合は、研修企画担当者を“置いていない”施設で高くなっている。

2) プリセプターの対象者の状況



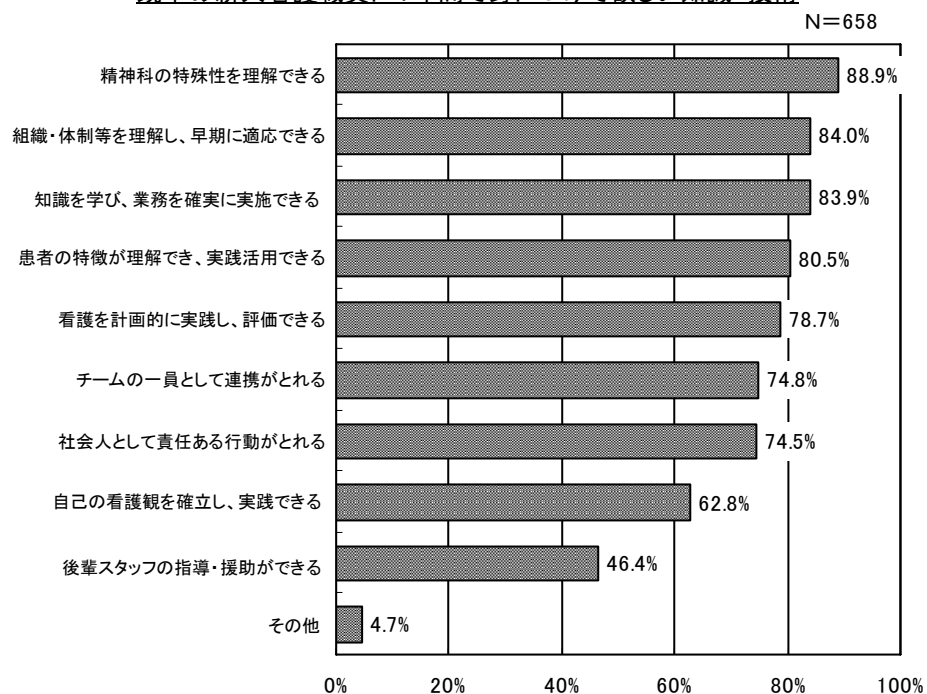
プリセプター制度を導入している医療機関に対して、プリセプターの対象をどのように定めているかを調査したところ、「新卒と既卒の双方」と回答した医療機関の割合が64.3%で最も高い。

5. 新人精神科看護職員の育成目標



新人看護職員に対して、就職して1年間でどのような知識や技術を身につけて欲しいと考えているか調査した。まず、新卒についてみると、「社会人として責任ある行動がとれる」を挙げた医療機関が90.6%で最も高く、これに「精神科の特殊性を理解できる」(87.5%)、「知識を学び、業務を確実に実施できる」(85.3%)、「組織・体制等を理解し、早期に適応できる」(81.5%)…と続いている。

既卒の新人看護職員に1年間で身につけて欲しい知識・技術



続いて、既卒についてみると、「精神科の特殊性を理解できる」を挙げた医療機関が88.9%で最も高く、これに「組織・体制等を理解し、早期に適応できる」(84.0%)、「知識を学び、業務を確実に実施できる」(83.9%)、「患者の特徴が理解でき、実践活用できる」(80.5%) …と続いている。

資料 2

平成 16 年度 精神科の新人看護職員と研修に関する調査結果

(新人編)

新人向け調査の企画 調査方法

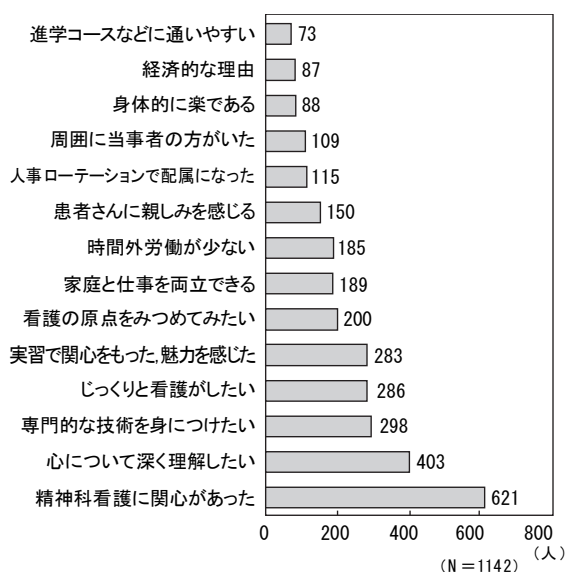
1. 調査期間：平成17年3月18日～31日
2. 対象者：日本精神科看護技術協会に加入している施設の精神科に勤務する新人看護職員3,008名。新人とは、新規卒業者と既卒業者を含め平成15年10月から平成16年9月までの期間に採用された精神科看護職員とした。
回答数は1,142名で、回収率は38.0%であった。

回答者の背景

回答者の属性

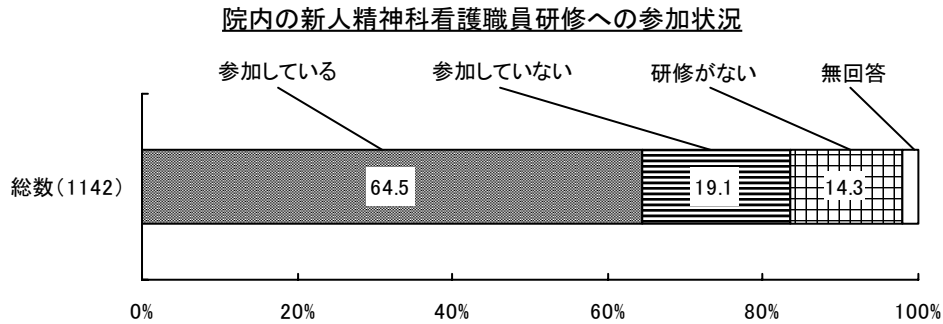
1. 年代別構成	非常勤：54名（4.7%） 無回答：5名（0.4%）
24歳以下：322名（28.2%）	
25～29歳：200名（17.5%）	4. 資格
30～39歳：257名（22.5%）	看護師：782名（68.4%）
40～49歳：207名（18.1%）	准看護師：352名（30.8%）
50歳以上：129名（11.3%）	その他：6名（0.5%）
無回答：27名（2.4%）	無回答：2名（0.2%）
2. 看護師経験年数	5. 採用の時期
1年未満：207名（18.1%）	平成15年9～12月：162名（14.2%）
1～2年未満：210名（18.4%）	平成16年1～4月：625名（54.7%）
2～3年未満：70名（6.1%）	平成16年5～8月：248名（21.7%）
3～5年未満：104名（9.1%）	無回答：107名（9.4%）
5～10年未満：149名（13.0%）	6. 勤務先の設置主体
10～15年未満：104名（9.1%）	国公立：96施設（8.4%）
15年以上：244名（21.4%）	医療法人：862施設（75.5%）
無回答：54名（4.7%）	その他：154（13.5%）
3. 雇用形態	無回答：30名（2.6%）
常勤：1,083名（94.8%）	

精神科看護選択理由別人数（複数回答）



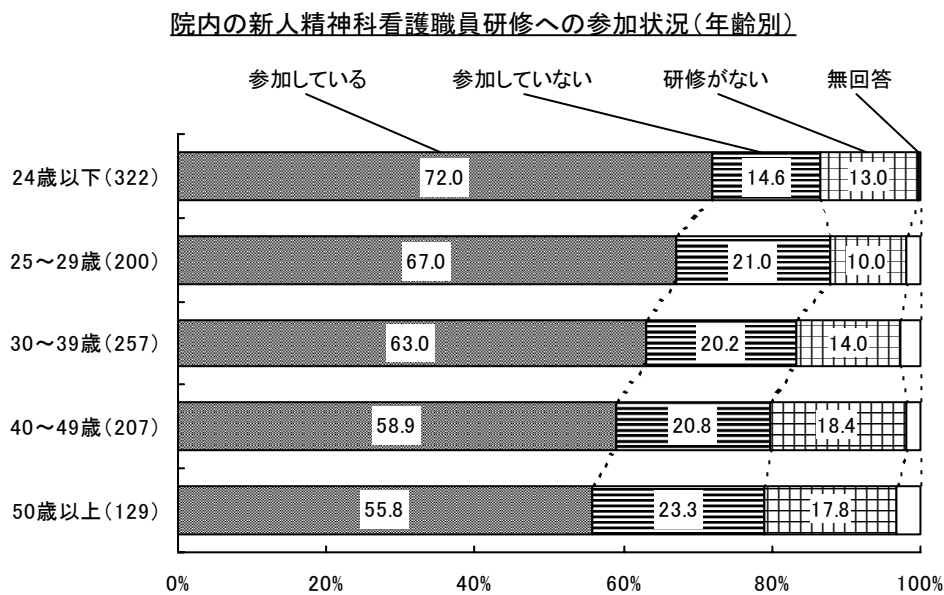
1. 院内の新人精神科看護職員研修について

1) 院内の新人精神科看護職員研修への参加状況



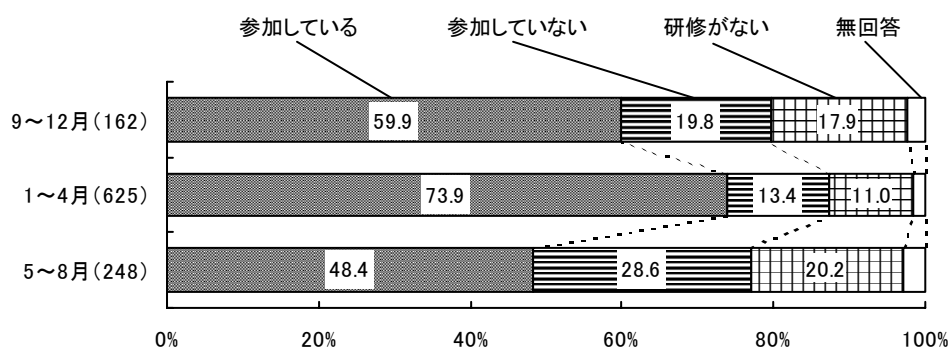
院内の新人精神科看護職員研修への参加状況について調査したところ、「参加している」と回答した新人職員の割合が64.5%を占めており、「参加していない」(19.1%)を大きく上回っている。

また、「研修がない」との回答は14.3%である。



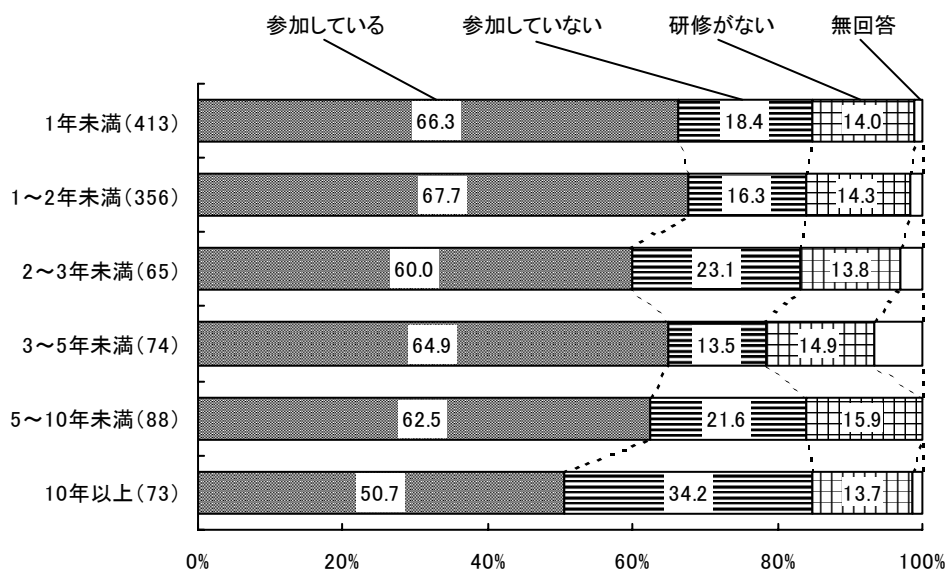
年齢別にみると、年齢層が高くなるほど「参加している」新人職員の割合が低くなる傾向がみられる。ただ、“50歳以上”の群においても「参加している」職員の割合が55.8%を占めており、年齢が高くても、新人であれば院内の新人精神科看護職員研修に参加している方が多いとみられる。

院内の新人精神科看護職員研修への参加状況(就職時期別)



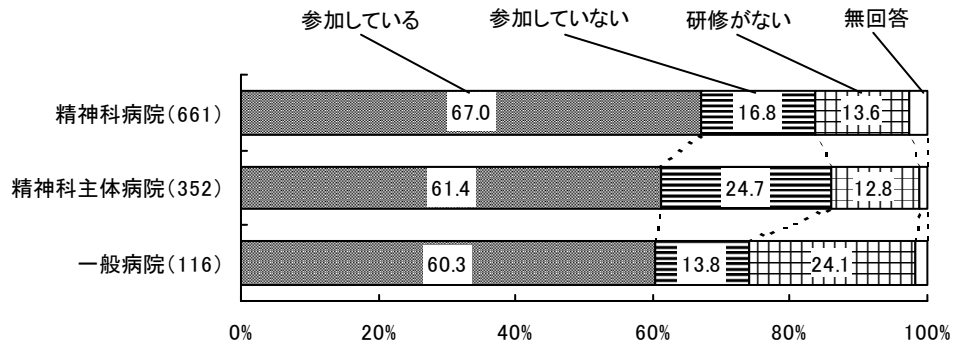
現在の職場に就職した時期別にみると、「平成16年1月～4月」に就職した群は、「参加している」新人職員が73.9%を占めているのに対して、「平成16年5月～8月」に就職した群は、同割合が半数を下回っている。就職した時期によって、院内の新人精神科看護職員研修への参加状況に大きな差がみられる。

院内の新人精神科看護職員研修への参加状況(精神科経験年数別)



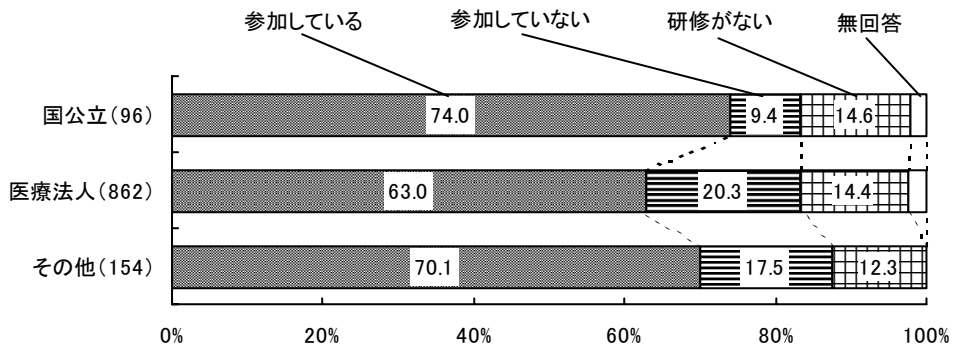
精神科経験年数別にみると、「参加している」新人職員の割合は、「10年以上」の群でやや低くなっているものの、他の群はいずれも60%を超えており、精神科経験年数による差は少ない。精神科経験年数の長さにかかわらず、新人であれば院内の新人精神科看護職員研修に参加している方が多いとみられる。

院内の新人精神科看護職員研修への参加状況(病院種別)



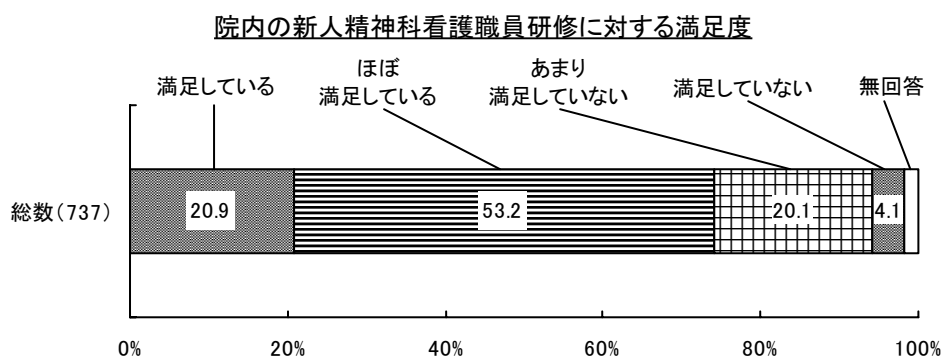
病院種別にみると、「参加している」新人職員の割合は，“精神科病院”でやや高くなっている。

院内の新人精神科看護職員研修への参加状況(設置主体別)



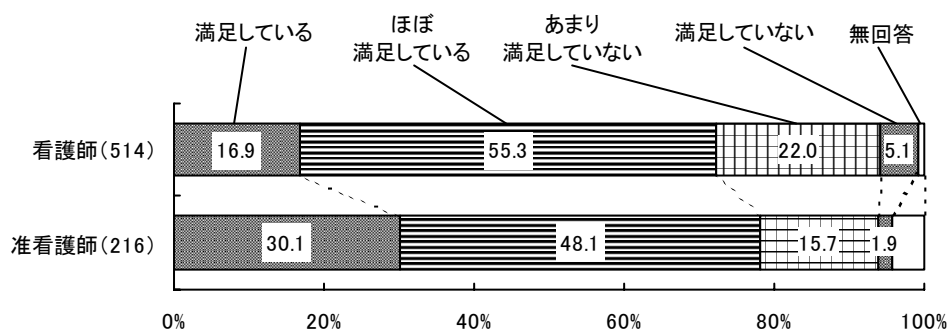
設置主体別にみると、「参加している」新人職員の割合は，“医療法人”に比べて“国公立”でやや高くなっている。

2) 院内の新人精神科看護職員研修に対する満足度



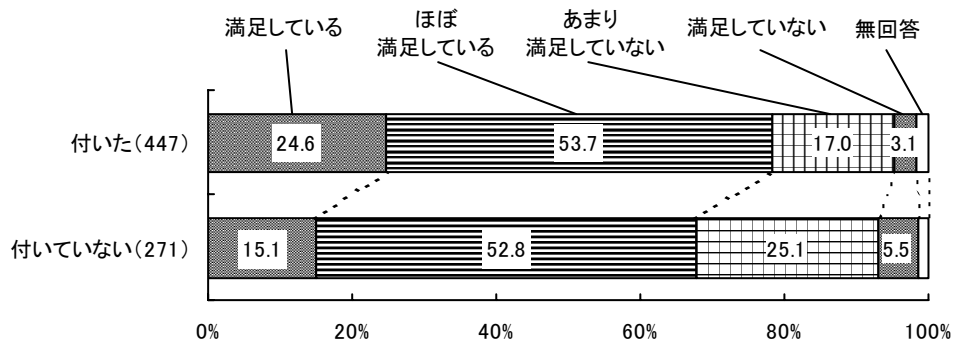
院内の新人精神科看護職員研修に「参加している」と回答した737名の新人職員に対して、院内の新人精神科看護職員研修に対する満足度について調査したところ、「満足している」と回答した新人職員が20.9%、「ほぼ満足している」が53.2%であり、70%以上の新人職員が満足感を持っているとみられる。

院内の新人精神科看護職員研修に対する満足度(免許の種類別)



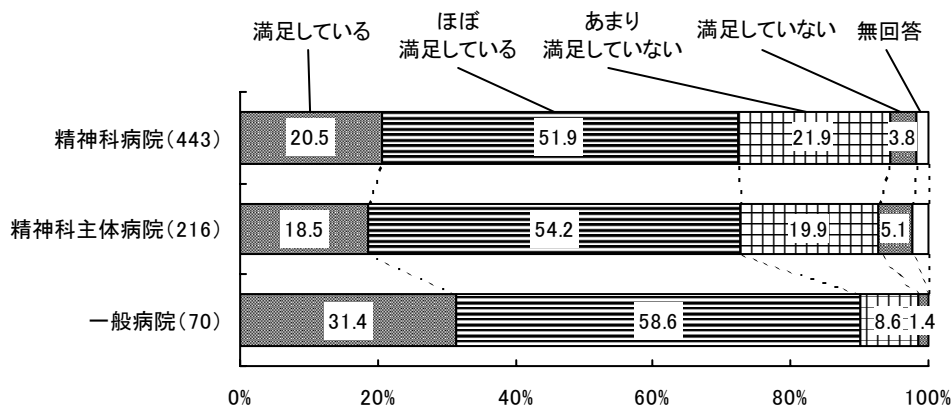
使用している免許の種類別にみると、「満足している」新人職員の割合は、“看護師”に比べて“准看護師”で高くなっている。

院内の新人精神科看護職員研修に対する満足度(教育担当係の有無別)



教育担当係の有無別にみると、「満足している」新人職員の割合は、教育担当係が“付いていない”群に比べて“付いた”群で高くなっている。

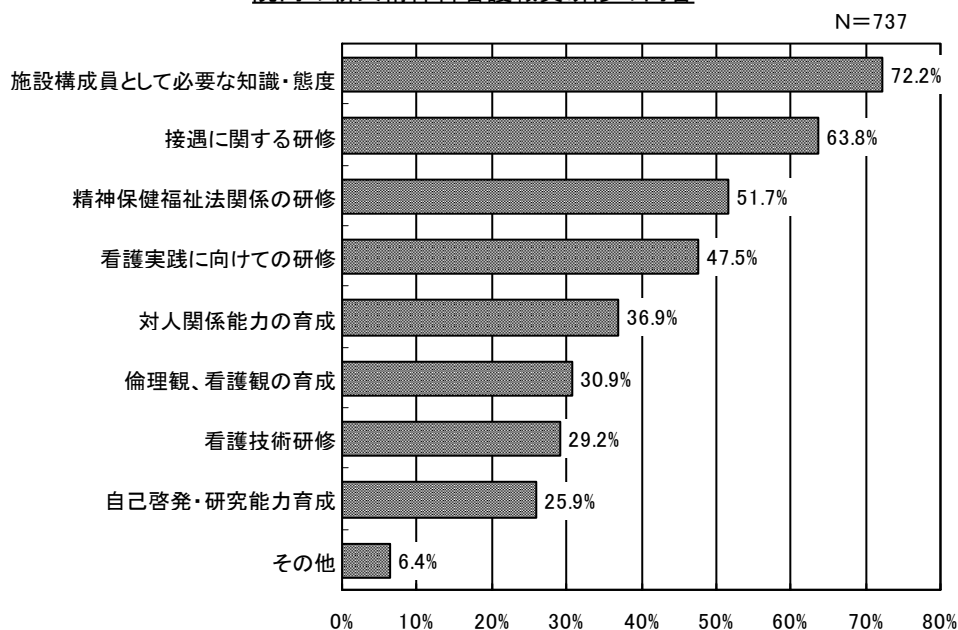
院内の新人精神科看護職員研修に対する満足度(病院種別)



病院種別にみると、「満足している」新人職員の割合は、“精神科病院”“精神科主体病院”に比べて“一般病院”で高くなっている。

3) 院内の新人精神科看護職員研修の内容

院内の新人精神科看護職員研修の内容



院内の新人精神科看護職員研修の内容について調査したところ、「施設構成員として必要な知識・態度」との回答が72.2%で最も多く、これに「接遇に関する研修」(63.8%)、「精神保健福祉法関係の研修」(51.7%)、「看護実践に向けての研修」(47.5%)・・・と続いている。

院内の新人精神科看護職員研修の内容

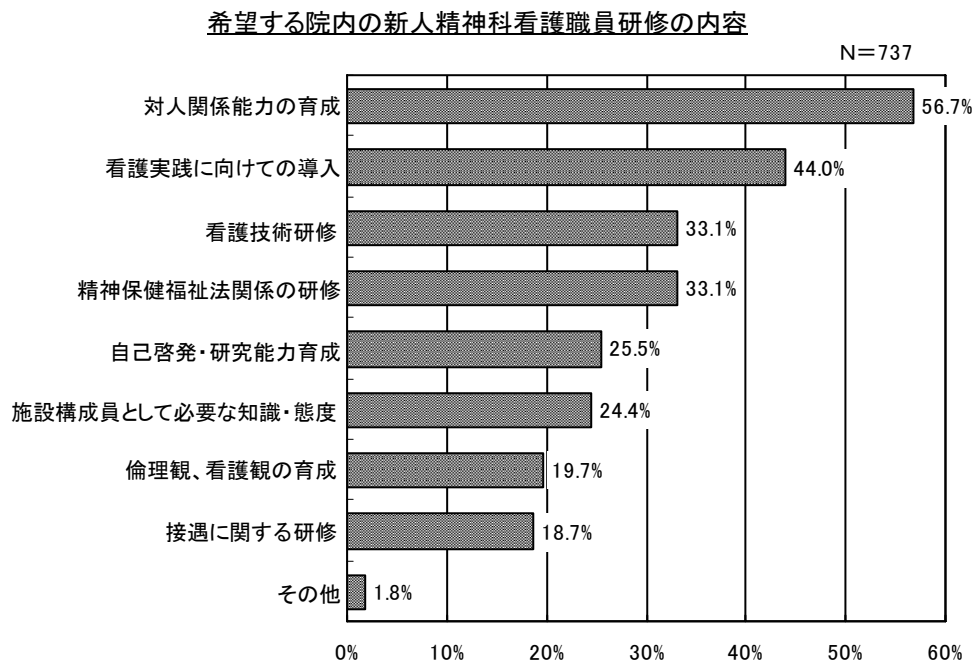
	施設構成員として必要な知識・態度	接遇に関する研修	精神保健福祉法関係の研修	看護実践に向けての導入	対人関係能力の育成	倫理観、看護観の育成	看護技術研修	自己啓発・研究能力育成	その他
■年齢別									
24歳以下 (232)	69.4	64.2	45.7	52.2	45.7	31.5	42.7	28.4	10.3
25～29歳 (134)	78.4	65.7	56.7	50.7	36.6	32.1	26.1	22.4	3.0
30～39歳 (162)	77.2	64.8	57.4	46.9	31.5	35.8	27.8	26.5	6.8
40～49歳 (122)	69.7	61.5	52.5	41.8	26.2	23.0	18.9	23.0	3.3
50歳以上 (72)	68.1	61.1	50.0	38.9	40.3	26.4	18.1	27.8	4.2
■病院種別									
精神科病院 (443)	72.9	67.3	50.3	44.5	36.6	33.2	26.2	26.9	5.2
精神科を主とする病院 (216)	73.6	61.1	56.0	53.2	34.7	23.6	28.2	25.0	5.6
一般病院 (70)	65.7	48.6	48.6	48.6	44.3	41.4	50.0	21.4	17.1
■設置主体別									
国公立 (71)	80.3	54.9	60.6	42.3	36.6	40.8	40.8	21.1	15.5
医療法人 (543)	71.5	63.9	50.3	47.3	35.9	29.8	25.0	25.6	4.6
その他 (108)	73.1	68.5	54.6	51.9	42.6	29.6	41.7	28.7	8.3

院内の新人精神科看護職員研修の内容を年齢別にみると、「看護実践に向けての導入」「看護技術研修」との回答は、中高年層よりも若年層で高くなっている。

病院種別にみると、「接遇に関する研修」との回答は、一般病院に比べて精神科病院で高く、「看護技術研修」との回答は、精神科病院に比べて一般科病院で高くなっている。

設置主体別にみると、「精神保健福祉法関係の研修」「倫理観、看護観の育成」「看護技術研修」との回答は、医療法人よりも国公立系が10ポイント以上高くなっている。

4) 希望する院内の新人精神科看護職員研修の内容



希望する院内の新人精神科看護職員研修の内容について調査したところ、「対人関係能力の育成」との回答が56.7%で最も多く、これに「看護実践に向けての導入」(44.0%)、「看護技術研修」(33.1%)、「精神保健福祉法関係の研修」(33.1%)、「自己啓発・研究能力育成」(25.5%)・・・と続いている。

院内の新人精神科看護職員研修の内容で最も多かった「施設構成員として必要な知識・態度」との回答は24.4%、「接遇に関する研修」も18.7%にとどまっており、実際の研修のテーマと希望するテーマが必ずしも一致していない結果となっている。

希望する院内の新人精神科看護職員研修の内容

	対人関係能力の育成	看護実践に向けての導入	看護技術研修	精神保健福祉法関係の研修	自己啓発・研究能力育成	施設構成員として必要な知識・態度	倫理観・看護観の育成	接遇に関する研修	その他
■年齢別									
24歳以下 (232)	53.9	42.7	47.8	30.2	23.3	21.1	15.1	20.3	1.7
25～29歳 (134)	64.2	38.8	39.6	34.3	26.9	22.4	17.9	12.7	1.5
30～39歳 (162)	58.6	43.2	24.7	32.1	27.2	24.7	23.5	20.4	2.5
40～49歳 (122)	59.8	56.7	21.3	36.1	28.7	27.9	18.9	15.6	2.5
50歳以上 (72)	45.8	58.3	12.5	37.5	20.8	30.6	26.4	25.0	0.0
■病院種別									
精神科病院 (443)	53.3	46.3	30.7	35.2	26.4	20.3	20.8	18.3	2.5
精神科を主とする病院 (216)	59.7	43.5	38.4	30.6	25.9	29.2	17.6	20.8	0.5
一般病院 (70)	71.4	28.6	32.9	30.0	15.7	34.3	20.0	15.7	1.4

希望する院内の新人精神科看護職員研修の内容を年齢別にみると、「看護技術研修」との回答は、中高年層よりも若年層で高くなっている。

病院種別にみると、「看護実践に向けての導入」「自己啓発、研究能力育成」との回答は、一般病院に比べて精神科病院で高く、「対人関係能力の育成」との回答は、精神科病院に比べて一般科病院で高くなっている。

5) 院内の新人精神科看護職員研修の問題点と課題

院内の新人精神科看護職員研修の問題点と課題について調査（自由意見）したところ、下記のコメントがみられた。

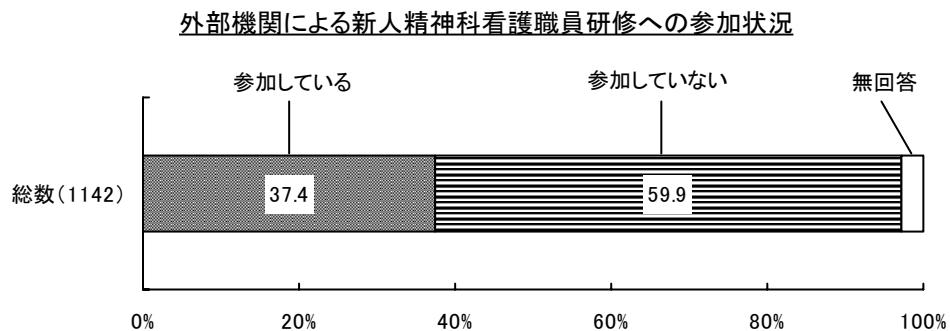
院内の新人精神科看護職員研修の問題点と課題（自由意見）

※自由意見の一部を掲載

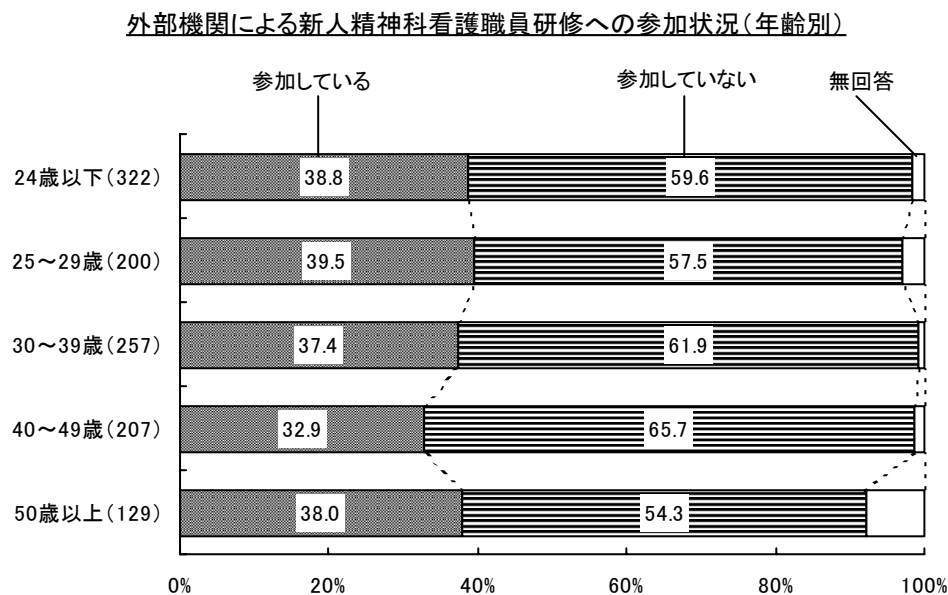
①実技研修が不足している（26名）	<ul style="list-style-type: none"> ○疾患だけで、患者との関わり方や注意点などが欠けており、戸惑うことが多い。 ○緊急時の対応の研修が不十分であり、不安である。 ○精神科疾患の知識の振り返り、問題解決方法について、看護の実践を通して体験できるようなものが望まれる。 ○講義が多く、ディスカッションや技術が少ないため、イメージしにくい。 ○精神科以外の看護実践の知識が不足している。 ○患者同士のトラブルなど、対処が困難なケースが多く、対処法などを学びたかった。
②内容・テーマに問題がある（16名）	<ul style="list-style-type: none"> ○これまでの勤務先で学んだこと以上の内容について学びたかったが、研修のレベルが低く、時間の浪費であった。 ○接遇についての研修を受けたが、内容が一般的であり、職場に適した内容のものが望ましいと思った。 ○休憩時間などに実施しているため、内容が浅い。 ○職種別に内容の検討をしてもらいたい。 ○内容が中途半端で、あまり役立っていない気がする。 ○知りたいと思うことと研修内容にズレがある
③回数が少ない、期間が短い（13名）	<ul style="list-style-type: none"> ○研修時間を増やして欲しい。 ○短時間であったため、頭に残らない。 ○1テーマにつき1時間しかなく、閉鎖病棟などの対応など、時間をかけるべき内容についてはもっと時間をかけて欲しい。 ○研修の時間が限られており、十分な説明を受けられない。
④実践に活かせない（7名）	<ul style="list-style-type: none"> ○研修内容を実践に生かすににくい面があり、その差の調整が困難である。 ○研修が臨床の場で活かせない。 ○研修では明確な答えや考えが出るが、現場でそれを活かすことができず、苦労している。 ○教科書的なものが多く、実践ですぐに使えるというものが少ない。
⑤受講者のレベルがまちまちである（5名）	<ul style="list-style-type: none"> ○新人といっても、看護業務の経験があるものと無いものがあるなど様々であり、同じ内容の教育を行うには無理がある。 ○経歴がまちまちであるため、テーマを絞ったり、内容を統一することが難しい。 ○他院で経験があっても、新卒者と一緒に3年間も研修を受けなければならない。他の研修にも参加したい。
⑥その他	<ul style="list-style-type: none"> ○所属の病棟が忙しく、研修中に勤務に戻され、しっかりと受講できなかった。 ○研修を実施する側にやる気を感じられない。 ○最初の研修だけではなく、継続してフォローアップ研修をお願いしたい。 ○プリセプターの育成が大きな課題である。 ○新卒や中途採用者にプリセプターをつけて、個別に到達レベルを把握していた方がいいと思う。

2. 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修について

1) 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修への参加状況

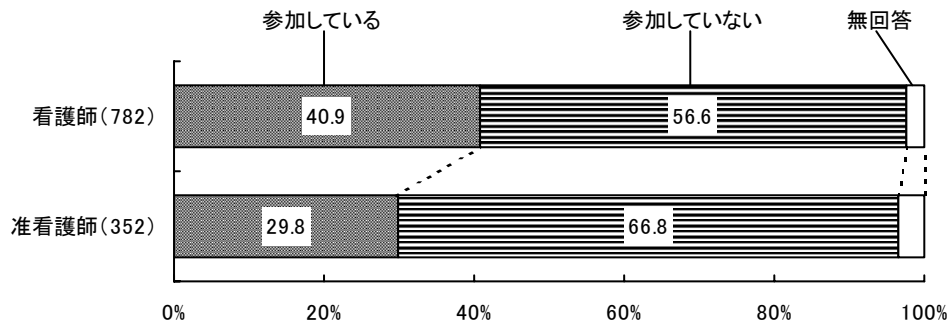


外部機関による新人精神科看護職員研修への参加状況について調査したところ、「参加している」と回答した新人職員の割合が37.4%、「参加していない」が59.9%であり、外部機関による新人精神科看護職員研修については、参加者が4割に満たない状況である。



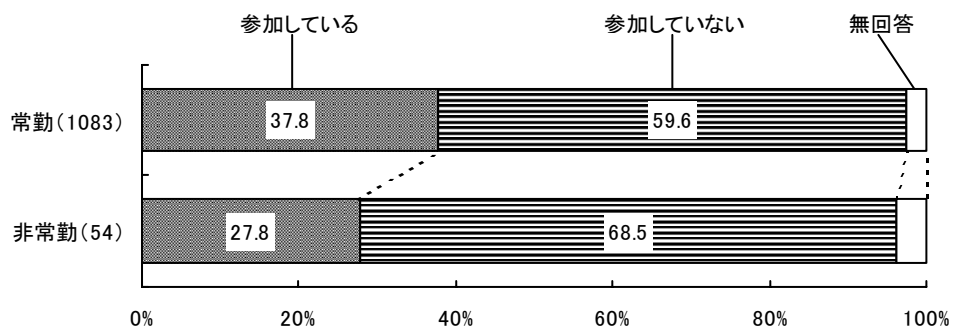
年齢別にみると、「参加している」新人職員の割合は、年齢層による差がほとんどみられない。

外部機関による新人精神科看護職員研修への参加状況(免許の種類別)



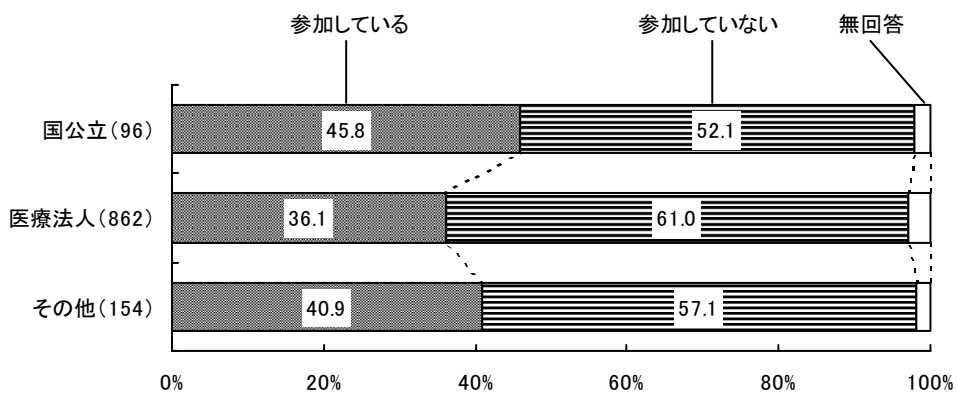
免許の種類別にみると、「参加している」新人職員の割合は、「看護師」が「准看護師」を 10 ポイント以上上回っている。

外部機関による新人精神科看護職員研修への参加状況(雇用形態別)



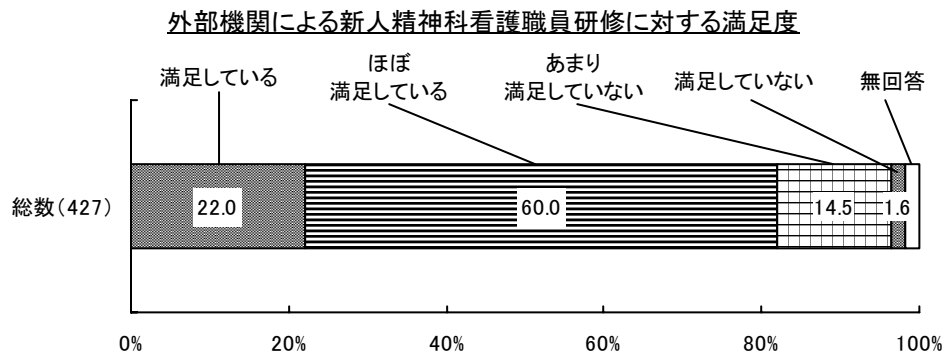
雇用形態別にみると、「参加している」新人職員の割合は、「常勤」が「非常勤」を 10 ポイント上回っている。

外部機関による新人精神科看護職員研修への参加状況(設置主体別)

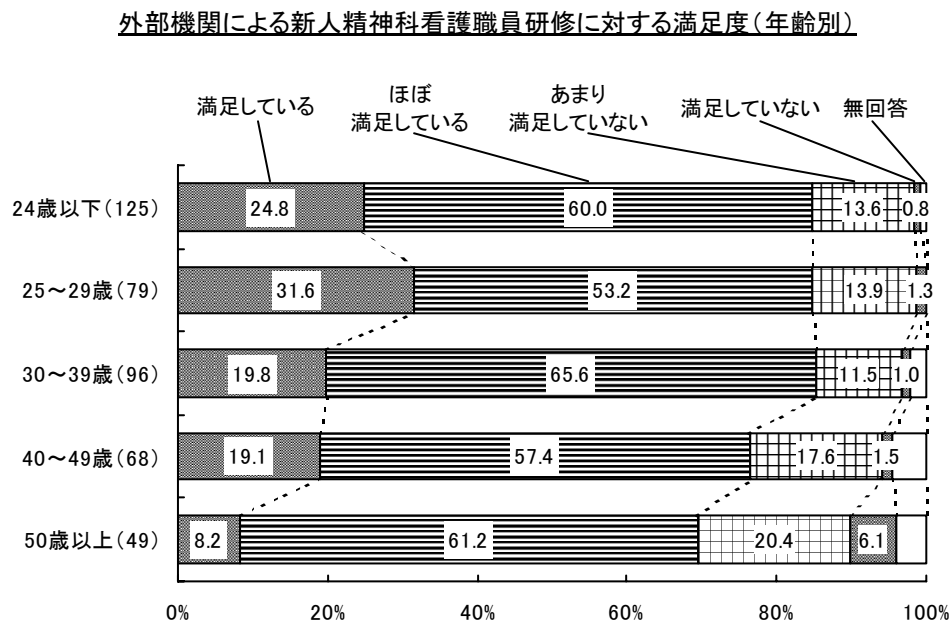


設置主体別にみると、「参加している」新人職員の割合は，“国公立”が“医療法人”を10ポイント近く上回っている。

2) 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修に対する満足度

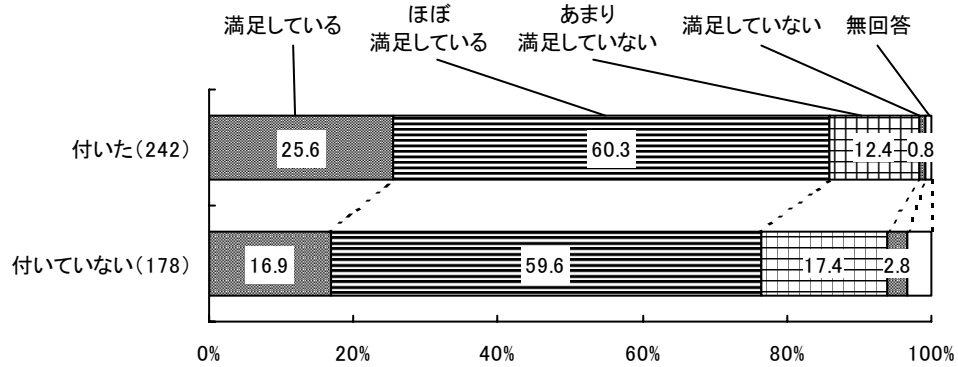


外部機関による新人精神科看護職員研修に「参加している」と回答した427名の新人職員に対して、外部機関による新人精神科看護職員研修に対する満足度について調査したところ、「満足している」と回答した新人職員が22.0%、「ほぼ満足している」が60.0%であり、80%以上の新人職員が満足感を持っているとみられる。



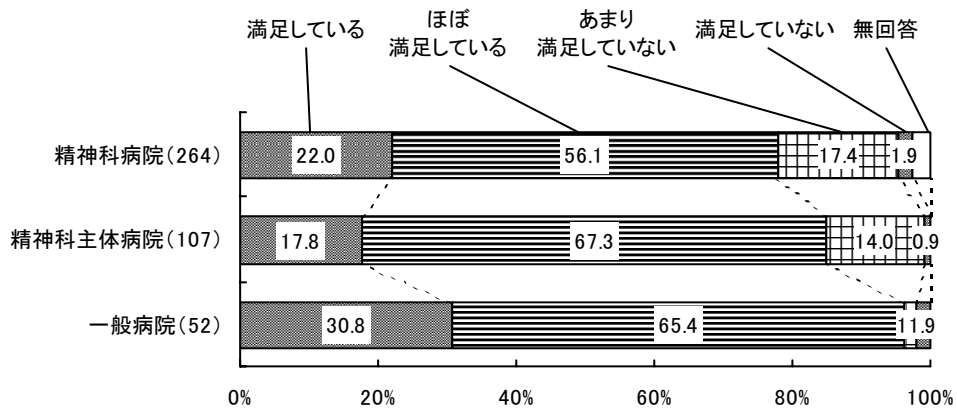
年齢別にみると、「満足している」新人職員の割合は、年齢層が高くなるほど低下する傾向が見られる。

外部機関による新人精神科看護職員研修に対する満足度(教育担当係の有無別)



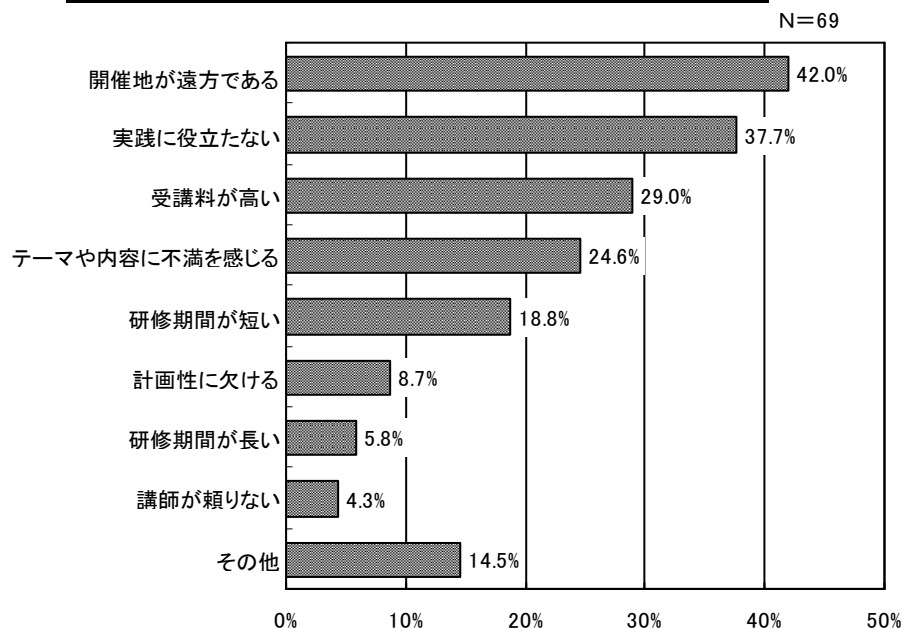
教育担当係の有無別にみると、「満足している」新人職員の割合は、教育担当係が“付いていない”群に比べて“付いた”群で高くなっている。

外部機関による新人精神科看護職員研修に対する満足度(病院種別)



病院種別にみると、「満足している」新人職員の割合は、“精神科病院”“精神科主体病院”に比べて“一般病院”で高くなっている。

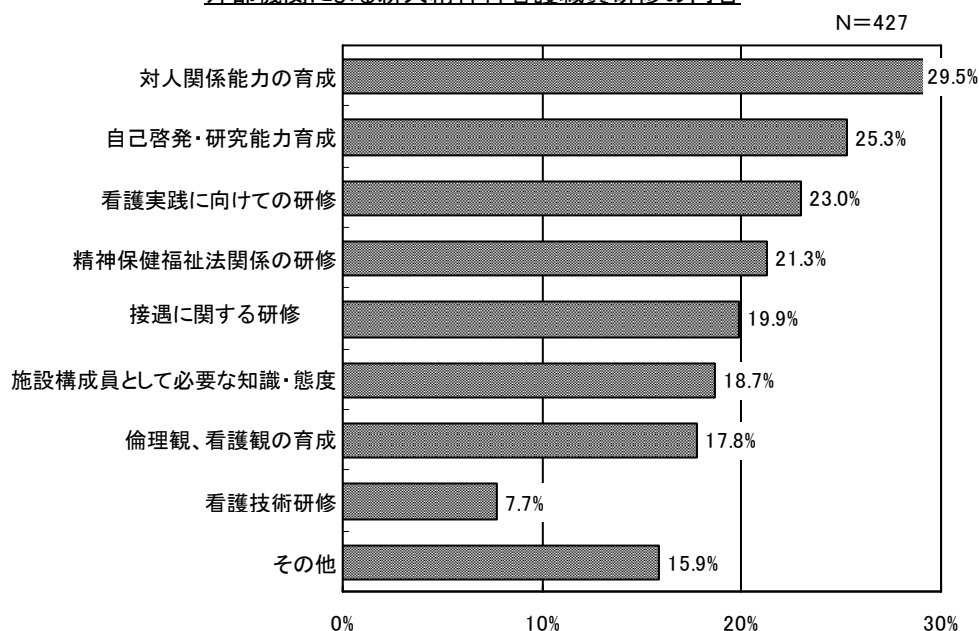
外部機関による新人精神科看護職員研修に満足していない理由



また、外部機関による新人精神科看護職員研修に「あまり満足していない」「満足していない」と回答した 69 名の新人職員に対して、満足していない理由について調査したところ、「開催地が遠方である」との回答が 42.0%で最も多く、これに「実践に役立たない」(37.7%)、「受講料が高い」(29.0%)、「テーマや内容に不満を感じる」(24.6%)・・・と続いている。

3) 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修のテーマ

外部機関による新人精神科看護職員研修の内容



外部機関による新人精神科看護職員研修の内容について調査したところ、「対人関係能力の育成」との回答が最も多く、これに「自己啓発・研究能力育成」、「看護実践に向けての研修」、「精神保健福祉法関係の研修」・・・と続いている。

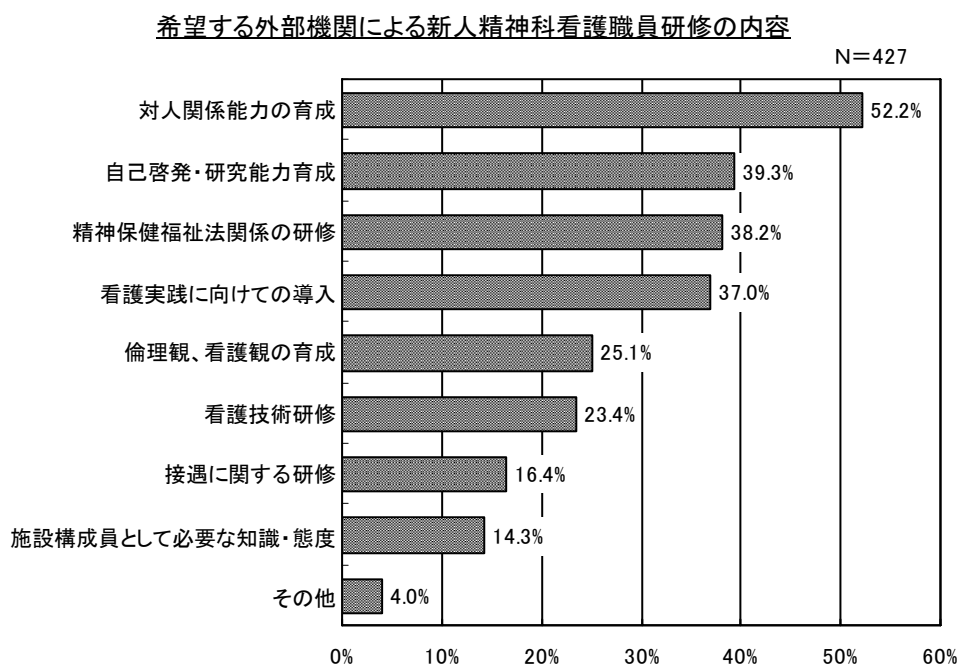
外部機関による新人精神科看護職員研修の内容

	対人関係能力の育成	自己啓発・研究能力育成	看護実践に向けての研修	精神保健福祉法関係の研修	接遇に関する研修	施設構成員として必要な知識・態度	倫理観、看護観の育成	看護技術研修	その他
■年齢別									
24歳以下 (125)	30.4	18.4	14.4	19.2	20.0	16.8	14.4	8.8	20.0
25～29歳 (79)	25.3	21.5	24.1	20.3	24.1	19.0	21.5	8.9	15.2
30～39歳 (96)	30.2	27.1	22.9	26.0	18.8	21.9	15.6	4.2	15.6
40～49歳 (68)	35.3	35.3	30.9	14.7	16.2	19.1	11.8	13.2	16.2
50歳以上 (49)	28.6	30.6	28.6	18.4	20.4	16.3	26.5	4.1	8.2
■病院種別									
精神科病院 (264)	28.0	25.4	25.4	20.5	17.0	17.0	17.8	5.7	16.7
精神科を主とする病院 (107)	31.8	29.0	17.8	25.2	26.2	20.6	21.5	15.0	14.0
一般病院 (52)	30.8	19.2	23.1	19.2	23.1	23.1	11.5	3.8	17.3

外部機関による新人精神科看護職員研修の内容を年齢別にみると、「自己啓発・研究能力育成」「看護実践に向けての研修」「倫理観、看護観の育成」との回答は、若年層よりも中高年層で高くなっている。

病院種別にみると、「自己啓発・研究能力育成」「倫理観、看護観の育成」との回答は、一般病院に比べて精神科病院で高くなっている。

4) 希望する外部機関による新人精神科看護職員研修の内容



希望する院内の新人精神科看護職員研修の内容について調査したところ、「対人関係能力の育成」との回答が52.2%で最も多く、これに「自己啓発・研究能力育成」(39.3%)、「精神保健福祉法関係の研修」(38.2%)、「看護実践に向けての導入」(37.0%)・・・と続いている。

上位の内容をみると、外部機関による新人精神科看護職員研修の内容とほぼ同じであり、実際の研修のテーマと希望するテーマがほぼ一致した結果となっている。

希望する外部機関による新人精神科看護職員研修の内容

	対人関係能力の育成	自己啓発・研究能力育成	精神保健福祉法関係の研修	看護実践に向けての導入	倫理観、看護観の育成	看護技術研修	接遇に関する研修	施設構成員として必要な知識・態度	その他
■年齢別									
24歳以下 (125)	55.2	38.4	35.2	28.0	18.4	32.0	15.2	12.8	3.2
25～29歳 (79)	51.9	43.0	32.9	30.4	17.7	21.5	11.4	10.1	2.5
30～39歳 (96)	58.3	44.8	45.8	46.9	32.3	27.1	21.9	14.6	1.0
40～49歳 (68)	48.5	33.8	36.8	42.6	30.9	17.6	16.2	22.1	8.8
50歳以上 (49)	40.8	36.7	38.8	44.9	30.6	4.1	14.3	14.3	8.2
■病院種別									
精神科病院 (264)	49.6	39.4	41.3	38.6	26.9	22.0	17.0	14.0	5.3
精神科を主とする病院 (107)	54.2	41.1	36.4	40.2	25.2	29.0	15.0	14.0	2.8
一般病院 (52)	63.5	36.5	28.8	23.1	17.3	21.2	15.4	17.3	0

希望する院内の新人精神科看護職員研修の内容を年齢別にみると、「対人関係能力の育成」「看護技術研修」との回答は、中高年層よりも若年層で高くなっている。一方、「看護実践に向けての導入」「倫理観、看護観の育成」との回答は、若年層よりも中高年層で高くなっている。

病院種別にみると、「精神保健福祉法関係の研修」「看護実践に向けての導入」「倫理観、看護観の育成」との回答は、一般病院に比べて精神科病院で高く、「対人関係能力の育成」との回答は、精神科病院に比べて一般病院で高くなっている。

5) 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修の問題点と課題

外部機関による新人精神科看護職員研修の問題点と課題について調査（自由意見）したところ、下記のコメントがみられた。

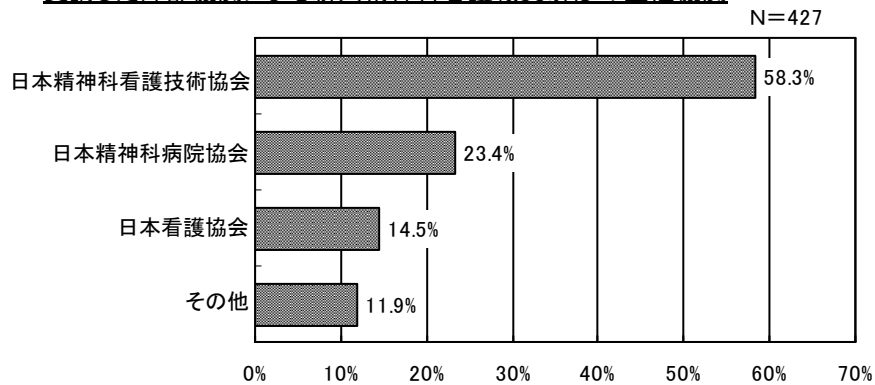
外部機関による新人精神科看護職員研修 の問題点と課題（自由意見）

※自由意見の一部を掲載

①実践に活かさない（6名）	<ul style="list-style-type: none"> ○実践に役立つことを取り入れて欲しい。 ○研修の内容が、学校で学んだことの復習であることが多く、実践に役立つものではない。もっと、実践に生かせるもの、職場で役立つものにしてほしい。 ○具体性のある内容で、実践に即活用できるものが望まれる。医師の講義が多いが、現場の看護師による講義も聴きたい。 ○患者の暴力をどのように回避するかなど、実践的なことを教えて欲しい。新人だけが集まって考えさせるのではなく、ベテランの看護師を交えて、正しい看護を教えて欲しい。
②内容・テーマに問題がある（5名）	<ul style="list-style-type: none"> ○内容が高度すぎた。 ○SSTに参加したが、マニュアル通りの内容であり、実践に役立つ内容ではなかった。精神科の患者を想定し、もっと具体的な内容にしてもらえないと、実際の場で役立つ。 ○研修の内容が単純すぎる
③受講料が高い（4名）	<ul style="list-style-type: none"> ○会費を払っているが、研修の参加費が高くて参加できない。 ○受講料が高い。
④遠方での開催が多い（2名）	<ul style="list-style-type: none"> ○関東での研修が多く、旅費など経済的な問題から参加するのが大変である。 ○会場が遠い。
⑤グループワークが少ない（2名）	<ul style="list-style-type: none"> ○せっかく色々な病院の看護師が参加しているのだから、課題を出してのグループワークやフリートーキングを行い、視野を広げていきたい。 ○講演の時間が長く、グループワークがほとんどなかった。
⑥その他	<ul style="list-style-type: none"> ○参加者の年齢や経験年数がまちまちであった。グループワークにおいては、話し合いの内容についていくのが、経験不足により、難しく感じた。ある程度同じ年齢層で揃えてもらえれば、より良い研修になるのではないかと。 ○院外研修は、ベテラン看護師も新人看護師も一緒に受講でき、グループワーク時には他の病院の方々とも話す良い機会となっているが、「新人向け」の研修が少ないのが残念である。 ○研修の連絡が遅い。年間スケジュールがあれば良い。 ○携帯電話の使用や居眠りなど、受講者側に問題があると感じた。 ○病院側でメンバーを選出しており、行きたくても行けない。 ○県内で開催される研修会では、県内の精神科看護に関わっていた病院の方達が講師であることが多い。病院の関係者を講師にするのも良いが、大学の教授クラスの方から講義を受けたいと思った。

6) 外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修の主催機関

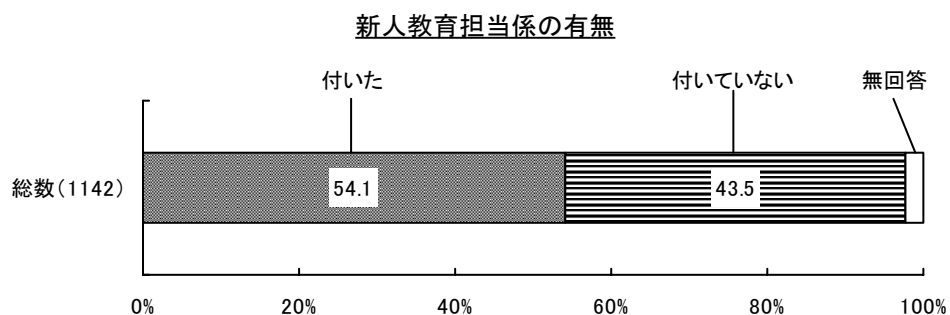
受講した外部機関による新人精神科看護職員研修の主催機関



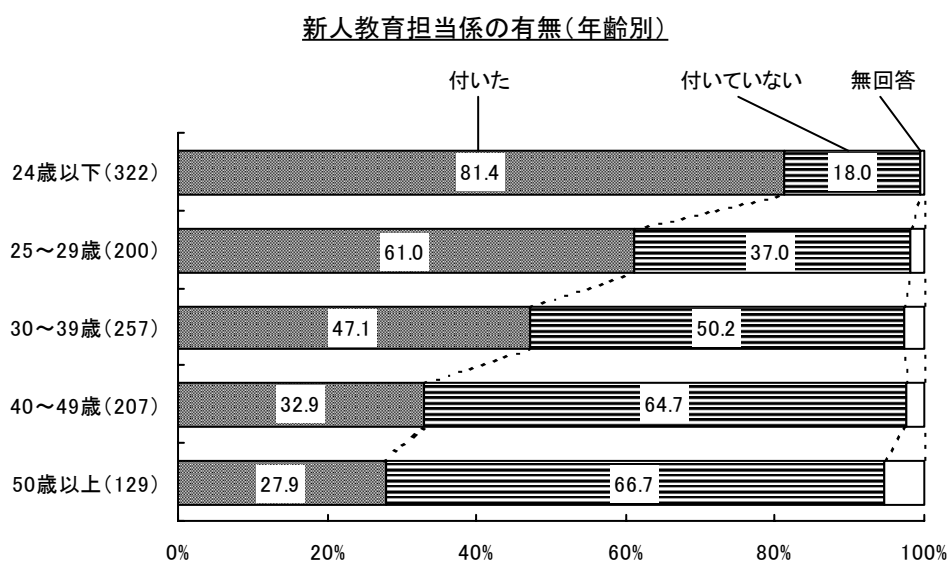
受講した外部機関による新人精神科看護職員向け院外研修の主催機関について調査したところ、「日本精神科看護技術協会」が 58.3%で突出して高く、これに「日本精神科病院協会」(23.4%)、「日本看護協会」(14.5%)・・・と続いている。

3. 新人精神科看護職員の教育係について

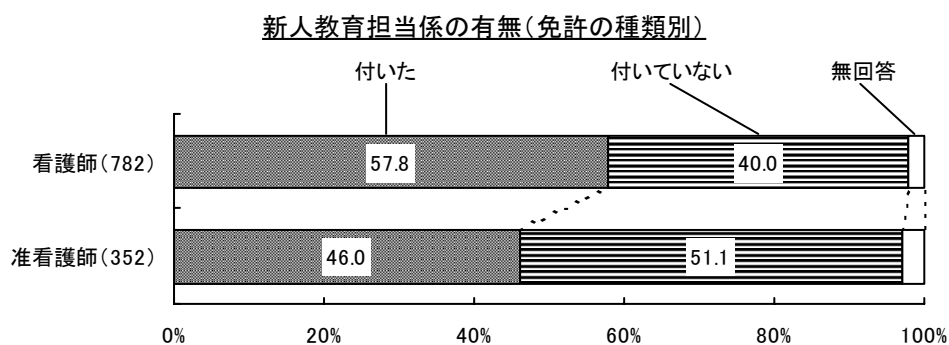
1) 新人教育係の有無



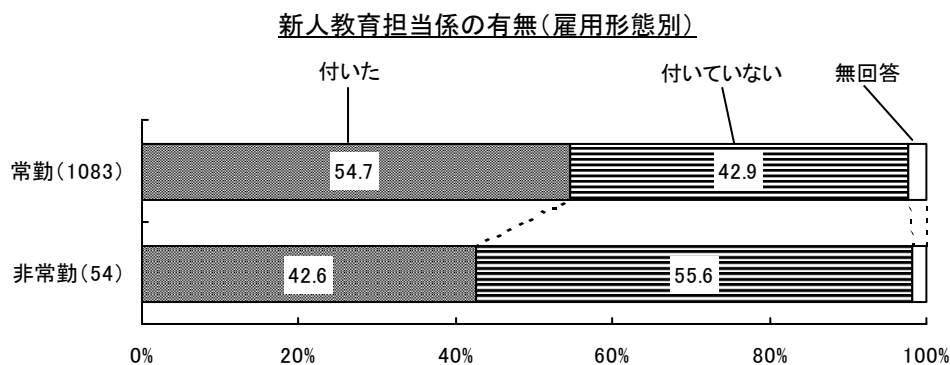
新人として就職した際、教育担当係が付いたか否かについて調査したところ、「付いた」と回答した新人職員の割合が54.1%である。



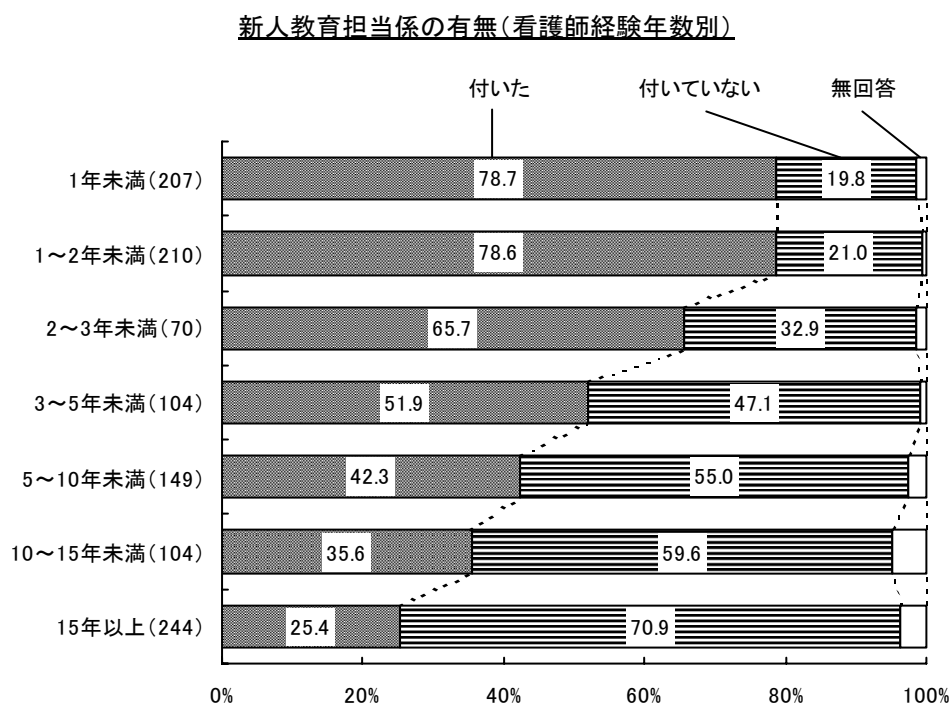
年齢別にみると、「付いた」新人職員の割合は、年齢層が高くなるほど低下する傾向が見られる。



免許の種類別にみると、「付いた」新人職員の割合は，“看護師”が“准看護師”を10ポイント以上上回っている。

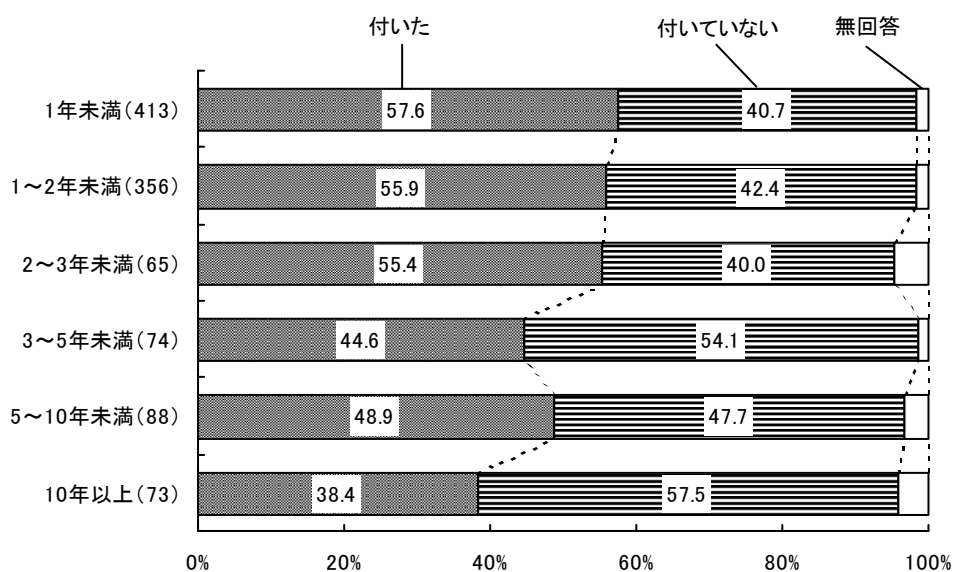


雇用形態別にみると、「付いた」新人職員の割合は，“常勤”が“非常勤”を10ポイント以上上回っている。



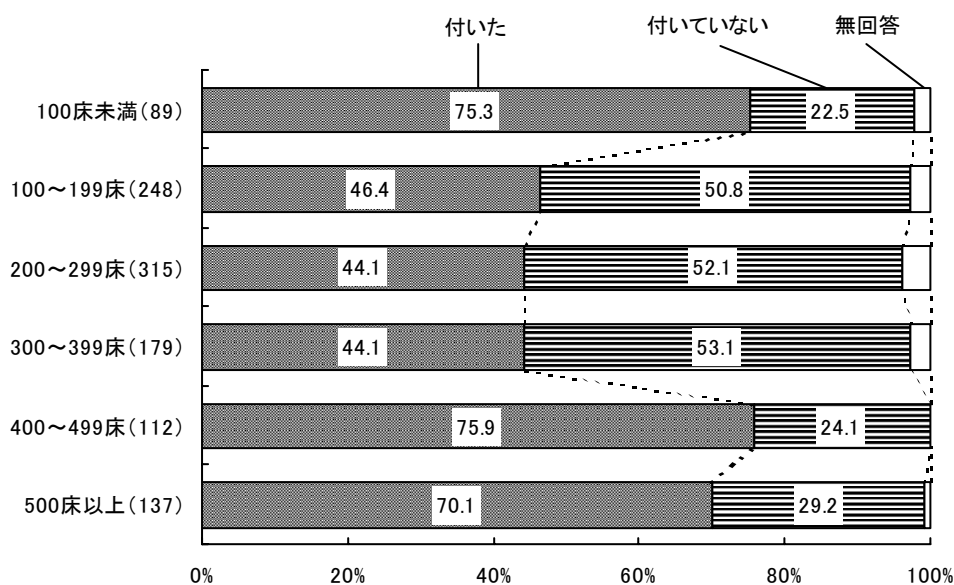
看護師経験年数別にみると、「付いた」新人職員の割合は，経験年数が長くなるほど低下する傾向が見られる。

新人教育担当係の有無(精神科経験年数別)



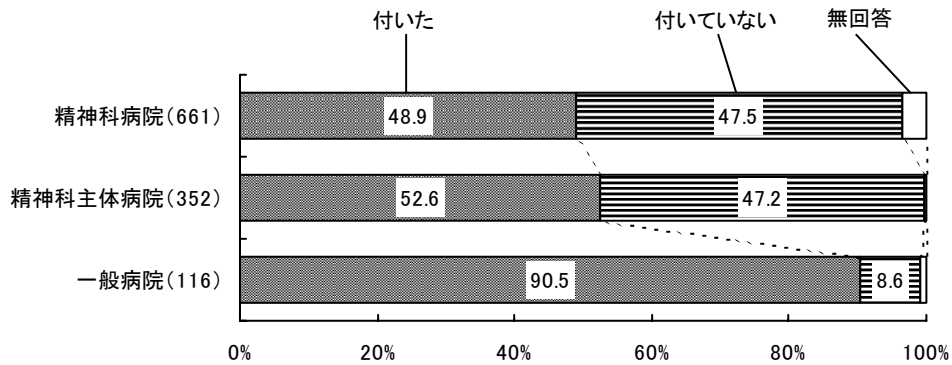
これを精神科経験年数別にみると、「付いた」新人職員の割合は、経験年数が長くなるほど低下する傾向が見られるものの、看護師経験年数ほど顕著な差はみられない。

新人教育担当係の有無(精神科病床規模別)



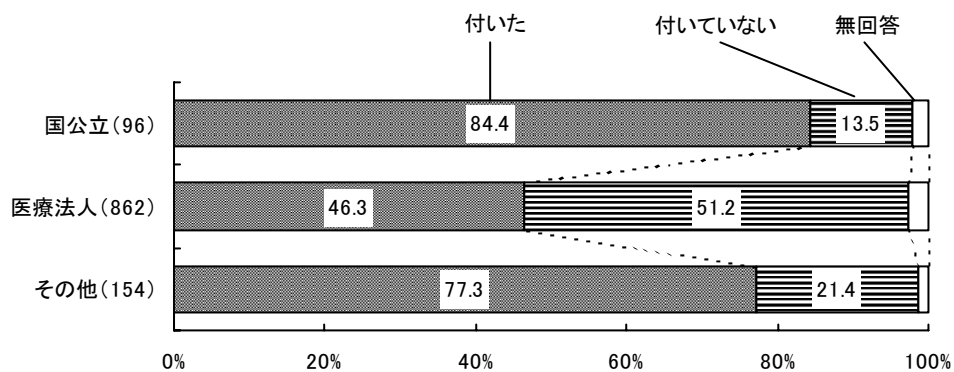
精神科病床規模別にみると、「付いた」新人職員の割合は、“100床未満”の小規模施設と400床以上の大規模施設で高くなっている。

新人教育担当係の有無(病院種別)



病院種別にみると、「付いた」新人職員の割合は、“一般病院”が“精神科病院”“精神科主体病院”を大きく上回っている。

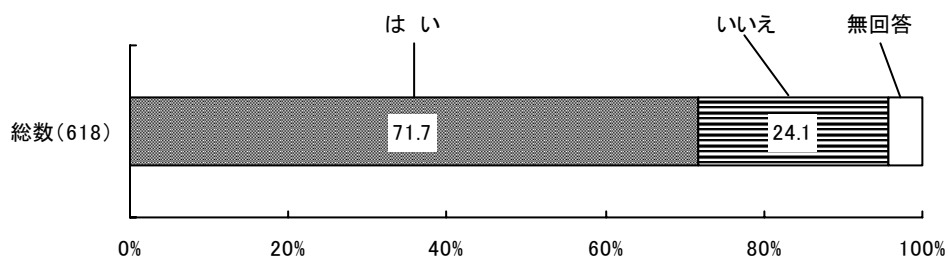
新人教育担当係の有無(設置主体別)



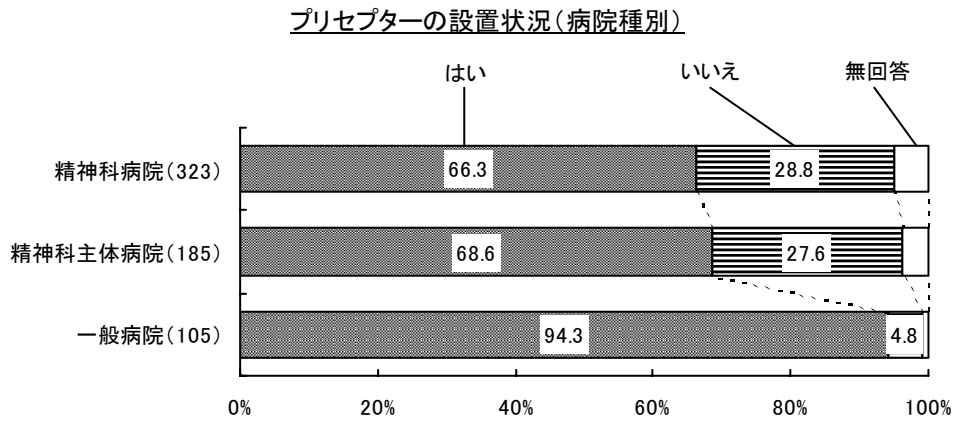
設置主体別にみると、「付いた」新人職員の割合は、“国公立”が“医療法人”を大きく上回っている。

2) プリセプターの設置状況

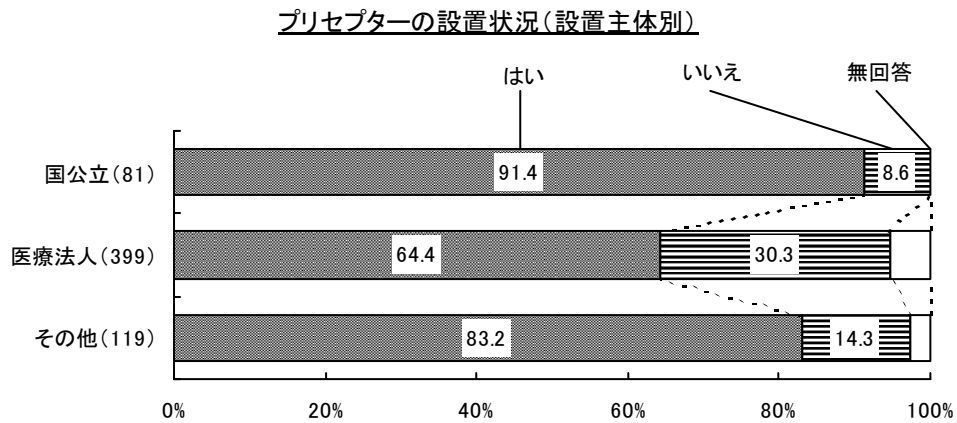
プリセプターの設置状況



教育担当係がプリセプターであったか否かについて調査したところ、「はい」と回答した新人職員の割合が71.7%を占めている。



病院種別にみると、「はい」と回答した新人職員の割合は、“一般病院”が“精神科病院”“精神科主体病院”を上回っている。



設置主体別にみると、「はい」と回答した新人職員の割合は、“国公立”が“医療法人”を上回っている。

資料 3

新人看護職員研修到達目標 新人看護職員研修指導指針

<引用文献>

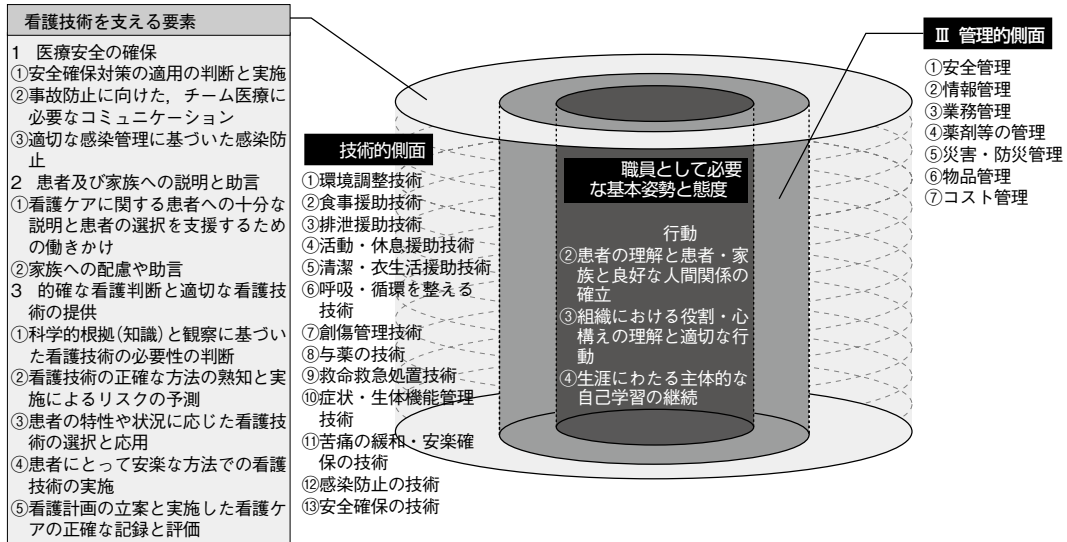
厚生労働省：新人看護職員研修到達目標 新人看護職員研修指導指針，

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/12/d1/tp1215-3a.pdf>

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/12/d1/tp1215-3b.pdf>

1. 新人看護職員研修到達目標

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。

表 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

1 看護職員としての自覚と責任ある行動
<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 職業人としての自覚を持ち、倫理に基づいて行動する。
2 患者の理解と患者・家族との良好な人間関係の確立
<ol style="list-style-type: none"> 患者のニーズを身体・心理・社会的側面から把握する。 患者を一個人として尊重し、受容的・共感的態度で接する。 患者・家族が納得できる説明を行い、同意を得る。 家族の意向を把握し、家族にしか担えない役割を判断し支援する。 守秘義務を厳守し、プライバシーに配慮する。 看護は患者中心のサービスであることを認識し、患者・家族に接する。
3 組織における役割・心構えの理解と適切な行動
<ol style="list-style-type: none"> 病院及び看護部の理念を理解し行動する。 病院及び看護部の組織と機能について理解する。 チーム医療の構成員としての役割を理解し協働する。 同僚や他の医療従事者と安定した適切なコミュニケーションをとる。
4 生涯にわたる主体的な自己学習の継続
<ol style="list-style-type: none"> 自己評価及び他者評価を踏まえた自己の学習課題をみつける。 課題の解決に向けて必要な情報を収集し解決に向けて行動する。 学習の成果を自らの看護実践に活用する。

表2 看護技術についての到達目標

◎日常生活援助に関する目標の中で、高度なあるいは複雑な看護技術であっても、新人看護職員が修得を目指す必要がある項目については、その代表的な患者の状況等を例として付した。

1 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＞	② ベッドメイキング ＜例：臥床患者のベッドメイキング＞
2 食事援助技術	① 食生活支援 ② 食事介助 ＜例：臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助＞	③ 経管栄養法
3 排泄援助技術	① 自然排尿・排便援助（尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む。） ② 浣腸	③ 膀胱内留置カテーテルの挿入と管理 ④ 摘便 ⑤ 導尿
4 活動・休息援助技術	① 歩行介助・移動の介助・移送 ② 体位変換 ＜例：①及び②について、手術後、麻痺等で活動に制限のある患者等への実施＞ ③ 関節可動域訓練・廃用性症候群予防	④ 入眠・睡眠への援助 ⑤ 体動、移動に注意が必要な患者への援助 ＜例：不穏、不動、情緒不安定、意識レベル低下、鎮静中、乳幼児、高齢者等への援助＞
5 清潔・衣生活援助技術	① 清拭 ② 洗髪 ③ 口腔ケア ④ 入浴介助 ⑤ 部分浴・陰部ケア・おむつ交換	⑥ 寝衣交換等の衣生活支援、整容 ＜例：①から⑥について、全介助を要する患者、ドレーン挿入、点滴を行っている患者等への実施＞
6 呼吸・循環を整える技術	① 酸素吸入療法 ② 吸引（気管内、口腔内、鼻腔内） ③ ネブライザーの実施	④ 体温調整 ⑤ 体位ドレナージ ⑥ 人工呼吸器の管理
7 創傷管理技術	① 創傷処置 ② 褥瘡の予防	③ 包帯法
8 与薬の技術	① 経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬 ② 皮下注射、筋肉内注射、皮内注射 ③ 静脈内注射、点滴静脈内注射 ④ 中心静脈内注射の準備・介助・管理 ⑤ 輸液ポンプの準備と管理 ⑥ 輸血の準備、輸血中と輸血後の観察	⑦ 抗生物質の用法と副作用の観察 ⑧ インシュリン製剤の種類・用法・副作用の観察 ⑨ 麻薬の主作用・副作用の観察 ⑩ 薬剤等の管理（毒薬・劇薬・麻薬、血液製剤を含む）
9 救命救急処置技術	① 意識レベルの把握 ② 気道確保 ③ 人工呼吸 ④ 閉鎖式心臓マッサージ	⑤ 気管挿管の準備と介助 ⑥ 止血 ⑦ チームメンバーへの応援要請
10 症状・生体機能管理技術	① バイタルサイン（呼吸・脈拍・体温・血圧）の観察と解釈 ② 身体計測 ③ 静脈血採血と検体の取扱い ④ 動脈血採血の準備と検体の取扱い	⑤ 採尿・尿検査の方法と検体の取り扱い ⑥ 血糖値測定と検体の取扱い ⑦ 心電図モニター・12誘導心電図の装着、管理 ⑧ パルスオキシメーターによる測定
11 苦痛の緩和・安楽確保の技術	① 安楽な体位の保持 ② 翻身等身体安楽促進ケア	③ リラクゼーション ④ 精神的安寧を保つための看護ケア
12 感染防止の技術	① スタンダードプリコーション（標準予防策）の実施 ② 必要な防護用具（手袋、ゴーグル、ガウン等）の選択 ③ 無菌操作の実施	④ 医療廃棄物規定に沿った適切な取扱い ⑤ 針刺し事故防止対策の実施と針刺し事故後の対応 ⑥ 洗浄・消毒・滅菌の適切な選択
13 安全確保の技術	① 誤薬防止の手順に沿った与薬 ② 患者誤認防止策の実施防止策の実施	③ 転倒転落防止策の実施 ④ 薬剤・放射線暴露防止策の実施

表3 看護実践における管理的側面についての到達目標

◎看護実践における管理的側面については、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、実施する必要がある。

1 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。 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。
2 情報管理	① 施設内の医療情報に関する規定を理解する。 ② 患者等に対し、適切な情報提供を行う。 ③ プライバシーを保護して医療情報や記録物を取り扱う。 ④ 看護記録の目的を理解し、看護記録を正確に作成する。
3 業務管理	① 業務の基準・手順に沿って実地する。 ② 複数の患者の看護ケアの優先度を考えて行動する。 ③ 業務上の報告・連絡・相談を適切に行う。 ④ 決められた業務を時間内に実施できるように調整する。
4 薬剤等の管理	① 薬剤を適切に請求・受領・保管する。（含、毒薬・劇薬・麻薬） ② 血液製剤を適切に請求・受領・保管する。
5 災害・防災管理	① 定期的な防災訓練に参加し、災害発生時（地震・火災・水害・停電等）には決められた初期行動を円滑に実施する。 ② 施設内の消火設備の定位置と避難ルートを把握し患者に説明する。
6 物品管理	① 規定に沿って適切に医療機器、器具を取り扱う。 ② 看護用品・衛生材料の整備・点検を行う。
7 コスト管理	① 患者の負担を考慮し、物品を適切に使用する。 ② 費用対効果を考慮して衛生材料の物品を適切に選択する。
<p>【修得方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各施設、各部署の条件によって現場教育、集合教育、自己学習を適切な形で組み合わせる。 ・侵襲性の高い行為については修得状況を確認した上で段階的に実践させる。 ・「看護職員として必要な基本姿勢と態度」については、早期に集合教育等において具体的に説明する。 ・五感を用いて患者の状態を判断することの重要性を認識させ、その能力を養う。 <p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価は、到達目標の達成度について行い、各部署の特性、優先度に応じて評価内容と到達時期を設定する。 ・就職後早期の評価は職場への適応の把握等の点から綿密に行う。 ・業務を安全に遂行することが出来るか否か、看護業務一つひとつの到達状況を確認する必要がある。 ・自己評価に加え、実地指導者及び看護管理者による他者評価を取り入れ、面接等も加え個別に行う。 ・最終評価は看護部門の教育担当者又は看護管理者が行う。 ・到達目標に関する評価表（自己評価及び他者評価）を用い、総括的な評価を行うにあたっては、患者の看護ケアに関するレポート等も適宜取り入れる。 ・安全管理、感染管理については、確実な取得を確認するための評価方法を考慮する。 ・看護技術については「医療安全の確保」、「患者及び家族への説明と助言」、「的確な看護判断と適切な看護技術の提供」等、個々の看護技術を支える要素を含んだ、包括的な評価を行う。 ・研修計画、研修体制等についての新人看護職員による評価も併せて行う。 	

2. 新人看護職員研修指導指針

表1 新人看護職員研修指導指針の主なポイント

<p>1 施設における研修体制の充実</p> <p>(1) 研修体制の意義：新人看護職員研修の充実、医療安全の確保、看護の質の向上、看護職員の人材確保及び離職防止に貢献することを認識し、また、質の高い研修の実施は、組織全体としての医療の質の向上に繋がることを再認識する。</p> <p>(2) 職員の研修への参加：新人看護職員研修は全ての職員が関わるものであり、全ての職員に研修内容が周知されることが必要。</p> <p>(3) 施設における教育担当部門の設置</p> <p>(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：看護部門及び各部署に教育担当者を配置。看護部門の教育責任者は専任での設置を促進。</p> <p>(5) 教育担当者及び新人看護職員に対する業務上の配慮</p> <p>(6) 新人看護職員の精神的支援：リアリティショックに対応するため、精神的な支援の知識・技術を持つ専門家による新人看護職員の相談に対応するなどの支援体制を整備することが望ましい。</p> <p>(7) 関係部署、他職種との連携</p> <p>(8) 看護基準及び看護手順の整備</p> <p>(9) 新人看護職員研修へのIT（情報技術）の導入</p> <p>(10) 研修計画の評価、改善等</p> <p>(11) 施設間の支援体制</p>	<p>2 各部署における研修体制の整備</p> <p>(1) 看護管理者の役割及び教育担当者の配置：各部署の看護管理者が研修を統括し、各部署で実施される研修の企画、運営の中心となる教育担当者（教育委員等）を配置することが必要。</p> <p>(2) 実地指導者の配置：就職後一定の期間は、新人看護職員の指導・相談を行う実地指導者を配置することが望ましい。 〔実地指導者の配置例〕</p> <p>① 新人看護職員に対し、継続的に指導を行う一人の指導者を配置する</p> <p>② 各新人看護職員に対し複数の看護職員を指導者として配置する</p> <p>③ チームナーシングにおけるチームの看護職員全体の中で、日々の指導者を配置する</p> <p>④ 上記3つの方法を就職後の期間別に組み合わせる</p> <p>(3) 実地指導者の負担の軽減：新人看護職員研修においては、新人を直接に指導する実地指導者だけでなく、臨床経験を積んだ先輩の看護職員が併せて指導する「屋根瓦方式」等の厚味のある研修体制を整えることが望ましい。</p> <p>(4) 教育内容の明示</p> <p>(5) 各部署に必要な看護手順等の整備</p>
<p>3 新人看護職員の指導者育成のあり方</p> <p>(1) 実地指導者の要件：臨床実践経験2年以上であり、知識、技術の指導のみならず、情緒的に安定した教育的指導ができる者であることが望ましい。</p> <p>(2) 実地指導者研修の場：実地指導者に対する施設内外での教育が重要。</p> <p>(3) 実地指導者研修のプログラム：実地指導者育成のプログラムには以下の内容を含めることが望ましい。</p> <p>① 教育についての基本的な考え方</p> <p>② 専門職業人としての生涯教育の考え方</p> <p>③ 看護職員の継続教育の考え方</p> <p>④ 指導者の役割（新人看護職員の理解、教育ニーズの把握、教育目標の設定、教育計画の作成、教育計画の実施、教育計画の評価及び評価結果のフィードバック）</p> <p>⑤ 指導者に求められる要件</p> <p>⑥ 各施設、部署における教育計画の実施方法等、各施設、部署において新人看護職員の指導に必要な事項</p>	<p>4 研修内容の公開等</p> <p>(1) 情報公開の意義：看護学生の就職先の選定に当たって重要な情報であり、施設間の協力・連携体制を構築する上でも情報の公開は有益。</p> <p>(2) 各施設の研修内容等の公開：看護学生からの関心に応えるためにも、各施設はホームページ等を活用し、新人看護職員研修に関する情報を公開していくことが望ましい。公開が期待される情報は、施設の理念、施設が求める看護職員像、施設及び各部署の具体的な研修計画、研修内容、指導体制等である。</p> <p>(3) 就職前の学生への情報提供等：採用を決定した学生等に対して、就職前に、臨床現場に必要な知識・技術等を主体的に学習するための情報の提供や先輩看護職員との交流の場を設ける等、新人看護職員のリアリティショックを軽減するための対応を行うことが望ましい。</p>

担当：厚生労働省医政局看護課

精神科における新卒新人看護職員の到達目標および指導指針

発行日：2006年3月31日

発行人：田中 隆志

発行所：社団法人日本精神科看護技術協会

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町2-3-2 セントピアビル 8F

TEL 03-3667-8661(代) FAX 03-3667-8662

URL <http://www.jpna.or.jp>

制作：株式会社精神看護出版

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町2-2-12 馬喰町TYビル 3F

TEL 03-5651-7521 URL <http://www.seishinkango.co.jp>

非売品