

資料 4-4

# 福井委員 資料

第2回 看護の質の向上と確保に関する検討会  
平成20年12月8日（月）

## 「新人看護職員の質の向上と確保」懇談会

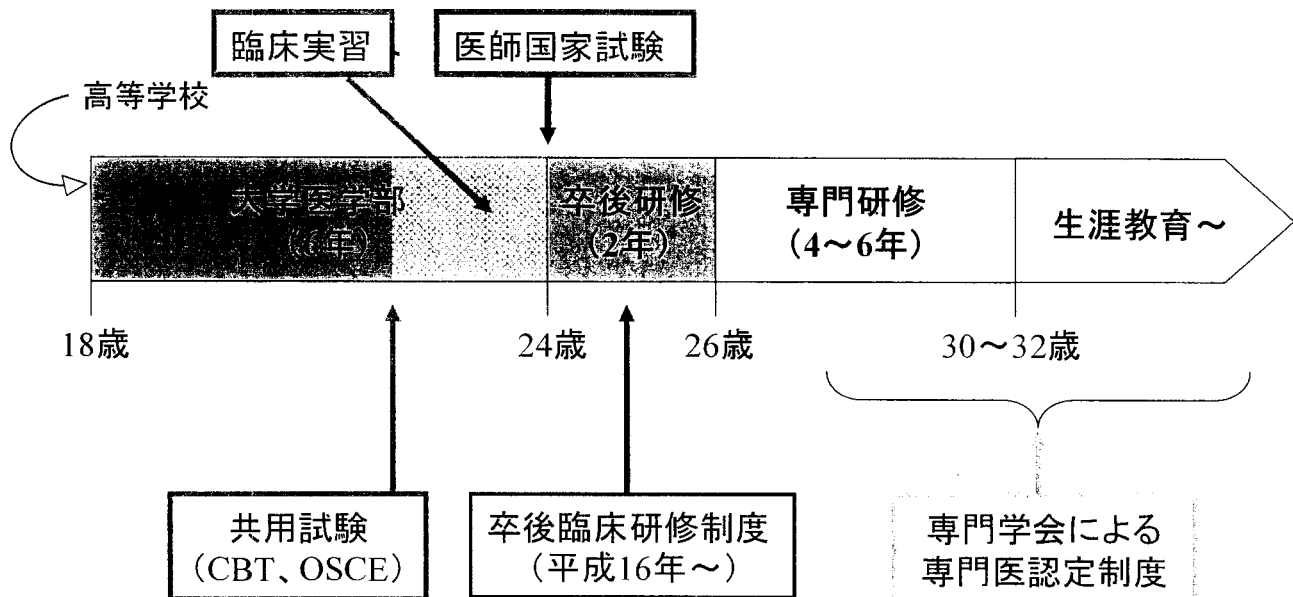
1. 医師の養成課程：臨床研修制度
2. 新人看護職員の研修プログラム

聖路加国際病院 福井次矢

## 近年の医学教育改革の背景

1. 急速に膨大化する医学知識、高度化する医療技術、限られた教育期間  
⇒ より良いカリキュラム、とくに効率的な学習方略の必要性
2. より良き臨床医の養成  
⇒ “態度”教育、“実技”教育の充実  
⇒ 卒後臨床研修の充実
3. グローバリゼーション  
⇒ 国境を越えた「教育の標準化」

# わが国の医師養成課程



## 新臨床研修の到達目標(1)

- 研修理念
  - 医師としての人格をかん養し、将来専門とする分野にかかわらず、医学および医療の果たすべき社会的役割を認識しつつ、一般的な診療において頻繁に関わる負傷又は疾病に適切に対応できるよう、基本的な診療能力を身につける。
- 行動目標
 

医療人として必要な基本姿勢・態度

1. 患者-医師関係	2. チーム医療
3. 問題対応能力	4. 安全管理
5. 症例呈示	6. 医療の社会性

## 研修の到達目標(2)

- 経験目標

- A 経験すべき診察法・検査・手技

1. 医療面接
2. 基本的な身体診察法
3. 基本的な臨床検査
4. 基本的手技
5. 基本的治療法
6. 医療記録
7. 診療計画

## 研修の到達目標(3)

- 経験目標

- B 経験すべき症状・病態・疾患

1. 頻度の高い症状:35項目
2. 緊急を要する症状・病態:17項目
3. 経験が求められる疾患・病態:88項目

## 頻度の高い症状(1)

- ・全身倦怠感
- ・不眠
- ・食欲不振
- ・体重減少・増加
- ・浮腫
- ・リンパ節腫脹
- ・発疹
- ・黄疸
- ・発熱
- ・頭痛
- ・めまい
- ・失神
- ・けいれん発作
- ・視力障害、視野狭窄
- ・結膜の充血
- ・聴覚障害
- ・鼻出血
- ・嘔声
- ・胸痛
- ・動悸

## 頻度の高い症状(2)

- ・呼吸困難
- ・咳・痰
- ・嘔気・嘔吐
- ・胸やけ
- ・嚥下困難
- ・腹痛
- ・便秘異常
- ・腰痛
- ・関節痛
- ・歩行障害
- ・四肢のしびれ
- ・血尿
- ・排尿障害
- ・尿量異常
- ・不安・抑うつ

# 緊急を要する症状・病態

- |            |               |
|------------|---------------|
| 1) 心肺停止    | 10) 急性腎不全     |
| 2) ショック    | 11) 流・早産及び満期産 |
| 3) 意識障害    | 12) 急性感染症     |
| 4) 脳血管障害   | 13) 外傷        |
| 5) 急性呼吸不全  | 14) 急性中毒      |
| 6) 急性心不全   | 15) 誤飲、誤嚥     |
| 7) 急性冠症候群  | 16) 熱傷        |
| 8) 急性腹症    | 17) 精神科領域の救急  |
| 9) 急性消化管出血 |               |

## 研修の到達目標(4)

- 経験目標
  - C 特定の医療現場の経験
    - 1. 救急医療
    - 2. 予防医療
    - 3. 地域保健・医療
    - 4. 周産・小児・成育医療
    - 5. 精神保健・医療
    - 6. 緩和・終末期医療

# 指導体制（1）

## 研修管理委員会

研修プログラムの作成、研修プログラム相互間の調整、研修医の管理及び採用・中断・修了の際の評価など、臨床研修の統括管理

## プログラム責任者

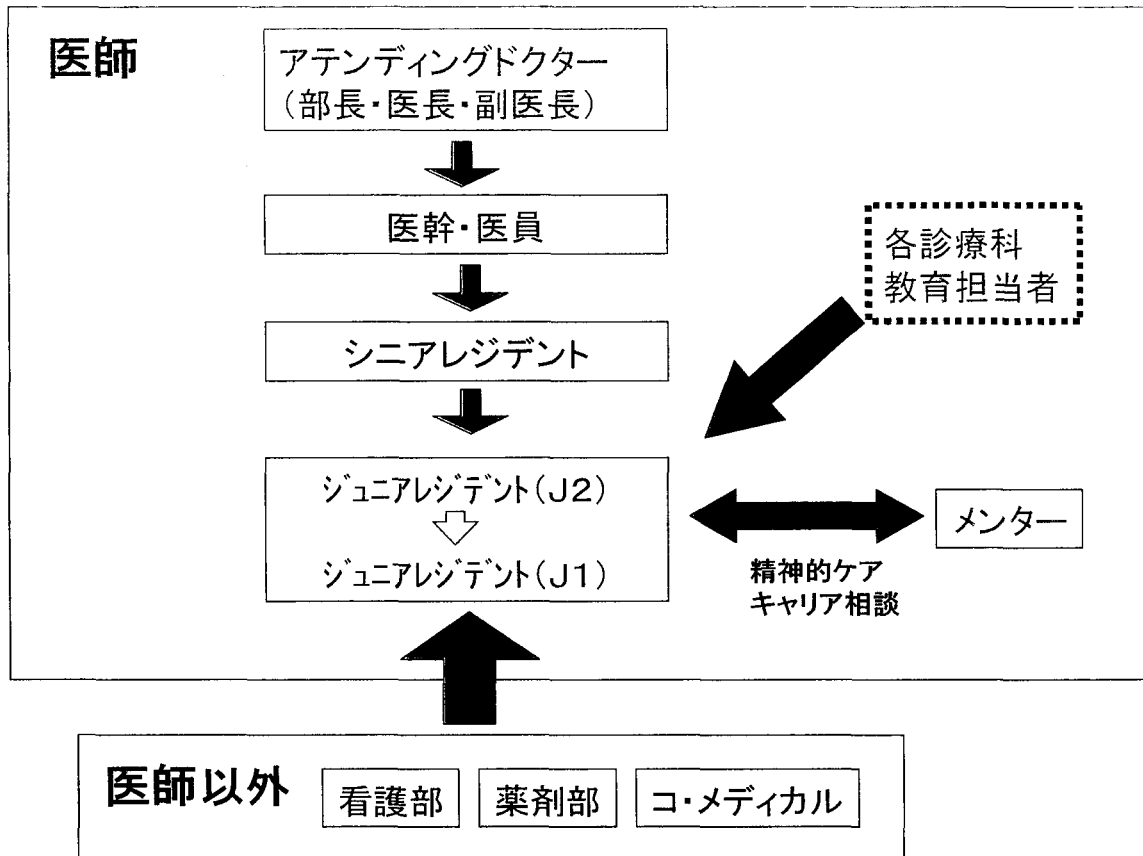
研修プログラムの企画・立案及び実施の管理並びに研修医に対する助言、指導。原則として研修医20人に1人、臨床経験7年以上でプライマリ・ケアの指導能力を有する者

## 臨床研修指導医

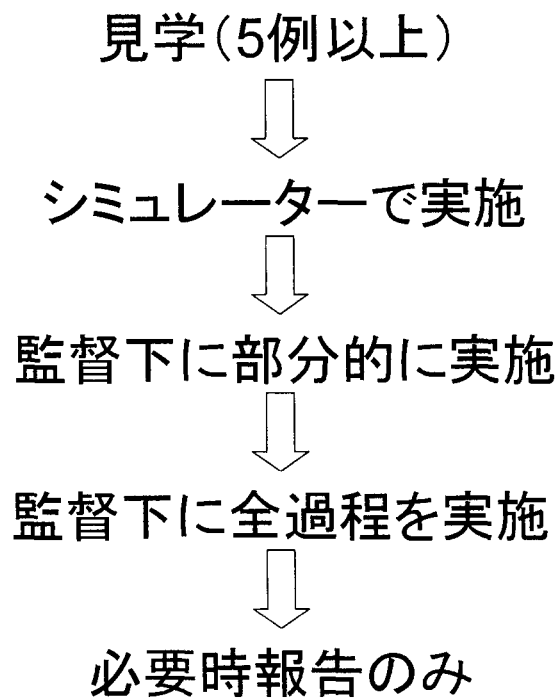
常勤の医師で担当する分野における研修医に対する指導、指導医1人に対して研修医5人までが望ましい、臨床経験7年以上でプライマリ・ケアの指導能力を有する者

# 指導体制（2）

- 指導医が、原則として、内科、小児科、産科、婦人科及び精神科の診療科に配置されていること。
- 指導医は、勤務体制上指導時間を十分に確保できること。
- 指導医、プログラム責任者は指導医養成ワークショップを受講していること。
- 休日・夜間の当直においては、電話などにより指導医又は上級医に相談できる体制が確保されるとともに、研修医1人で対応できない症例が想定される場合には、指導医又は上級医が直ちに対応できるような体制が確保されていること。
- 研修医が研修内容を記入するよう指導すること。



## 臨床技能の学習方法(例)





# 「新人看護職員の質の向上と確保」懇談会

## 2. 新人看護職員の研修プログラム

聖路加国際病院 福井次矢

## 平成20年度採用看護職員

採用看護職員数 103名

うち 新卒看護師 93名

### 【教育背景別】

看護系大学卒 84名(90.3%)

修士課程修了 2名(2.2%)

看護専門学校卒 7名(7.5%)

# 平成20年度新人看護師 臨床実践能力向上推進事業申請 (厚生労働省)

助成申請額	5,896,217円
(A)助成交付額	5,896,217円
(B)実際に要した研修費総額 (平成20年4月～6月)	12,400,061円
(C)A－B	▲6,503,844円

理由:厚生労働省からの通知で、補助対象は60人程度で60日間という原則に基づき申請。  
しかし、実際には当院における新卒の新人研修対象者は93名であり、それに伴う人件費、需要費(消耗品費)、印刷製本費(研修資料代)等の差額が生じた。

## 院内教育の理念

- 患者もしくはクライアントのQOLの向上をめざした質の高い看護サービスを提供できる看護職員の育成をめざす。
- 個々の職員の学習ニーズと目標を尊重し、キャリア開発を通して専門職業人としての成長・発達を支援し、知識・理論と実践が統合できるような教育的臨床環境を提供する。
- 看護実践をとおして、自らが努力し主体的に自分の能力開発を行ない、それらを臨床で発揮できるように援助する。
- この理念は聖路加国際病院で働く看護職従事者のみならず、外部研修生、看護学生にも共通である。

## 新人看護師研修の目的

- 新人看護師が職場に適応し、社会人としての自覚と責任をもてるようになる。
- 専門職業人としての姿勢や態度、看護実践に必要な基本的知識・安全な看護技術を習得する。

## 新人看護師研修の目標

1. 社会人としての基本的な姿勢や態度を身につけ、病院職員、看護職員の一員になる。
2. 深刻なリアリティショックを体験することなく職場に適応でき、看護師として自信をもてるようになる。
3. 指導者もしくは先輩看護師の支援を受けながら、医療安全に留意し、手順や基準などのガイドラインに基づいた基本的な看護技術が実践できるようになる。
4. 上記をとおして、キャリア開発ラダー（臨床実践機能評価）の第1段階に到達できるようになる。

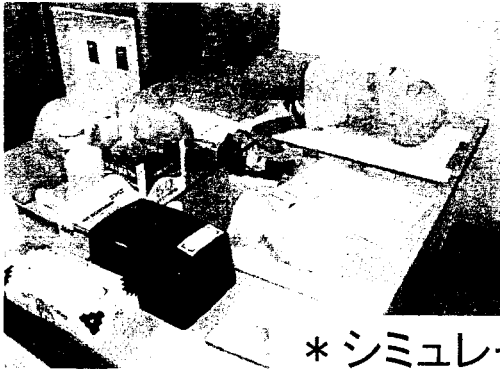
## 新人看護師研修の内容(1)

新人看護師研修は、以下に示す集合教育と所属部署におけるOJTにより、1年間かけて研修の目的・目標を達成できるように計画している。

- 第1期オリエンテーション:4月1日より5日間
- 第2期オリエンテーション:4月第2週～6月第2週頃  
8週間のプリセプターシップにより新しい職場に慣れるようにする。  
ただし、個人の成長に応じて期間を延長するなどの個別対応を実施。
- 看護実践のための基礎知識と看護技術(4月～8月)
  - 医療安全に関するクラス
  - 看護記録に関するクラス
  - 褥瘡予防に関するクラス
  - 安全な食事介助について

## 新人看護師研修の内容(2)

- 新人対象継続教育プログラム(9月～12月)
  - レジデントナースコースジュニアクラス
  - 基礎 I (BLS演習含む) & 基礎 II
- キャリア開発ラダーについて(12月～翌年1月)
- 新人対象医療安全に関するフォローアップクラス(翌年1月)
  - 医療安全に関するクラス(4～8月実施)の内容を復習し、手順や基準の根拠を再確認
- シミュレーションラボ室での看護技術トレーニング(通年)
  - 注射トレーニング、点滴管理、採血、導尿、吸引等



\* シミュレーションラボ室での技術演習



- 基本的な看護技術を、各自の時間を利用して練習できるシステム
- 教育責任者やブレイントラストによる指導も受けられる
- 技術項目：点滴管理、筋肉注射、皮下注射、採血、導尿、吸引、BLS

## 新人看護師研修の評価

入職時：基本的看護技術に関する自己評価

1ヶ月後：管理者による面接  
プリセプターシッププログラム評価

3ヶ月後：管理者による面接  
基本的看護技術に関する自己評価  
プリセプターシッププログラム評価

6ヶ月後：管理者による面接  
各部署での評価

9ヶ月後：医療安全に関する知識確認テスト

12ヶ月後：管理者による面接  
各部署での評価  
キャリア開発ラダーによる評価

\* 特に夜勤オリエンテーション前や夜勤一人立ち頃は、管理者は新人との面接をし、オリエンテーション進捗状況を把握し、職場の適応状況を確認する。

新人看護師研修における教育体制関連図

