

福島県新人看護職員研修事業について

福島県新人看護職員研修事業は、病院等が以下の項目に沿って新人看護職員研修を実施した場合に、研修経費の一部を補助する事業です。

1 目的

この事業は、病院等（※1）において新人看護職員（※2）、が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修を実施することにより、看護の質の向上及び早期離職防止を図ることを目的とする。

※1 看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成4年法律第86号）第2条第2項に規定する病院等をいう。（以下、「病院等」という。）

※2 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。（以下、「新人看護職員」という。）

2 病院等が実施する研修の内容

病院等は、新人看護職員研修ガイドライン改訂版（厚生労働省のホームページを参照。以下、「ガイドライン」という。）に示された以下の項目に沿って、新人看護職員に対する研修を実施する。

(1) 「新人看護職員を支える体制の構築」（ガイドラインのⅠ-3-1又はガイドラインのうち保健師編のⅠ-3-1を参照）として、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制（※3）を整備すること。

※3 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が補助交付の要件となる。

(2) 「研修における組織の体制」※4（ガイドラインのⅠ-3-2又はガイドラインのうち保健師編のⅠ-3-2を参照）として、組織内で研修責任者、教育担当者及び実地指導者※5の役割を担う者を明確にすること。なお、専任又は兼任のいずれでも差し支えない。

※4 研修責任者、教育担当者及び実地指導者の役割を担う者を明確にし、配置されていることが補助交付の要件となるが、専任・兼任の別は問わない。

※5 特に職種、経験年数、研修受講などの要件は無く、ガイドラインのⅠ-3-2又はガイドラインのうち保健師編のⅠ-3-2で示されているそれぞれの役割を担える者であればよい。

(3) 「新人看護職員研修」（ガイドラインのⅡを参照）に沿って、到達目標を設定し、その評価を行う※6とともに、研修の実施に当たっては、研修プログラムを作成すること。

なお、新人助産師研修を実施する場合は、助産技術に関する項目を含めること。

また、新人保健師研修を実施する場合は、「新人保健師研修」（ガイドラインのうち保健師編のⅡ）に沿って、到達目標を設定し、その評価を行うとともに、研修の実施に当たっては、研修プログラムを作成すること。

※6 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を設定し、評価することが補助の要件となる。また、研修プログラムの詳細（内容や方法等）についても、施設の規模や機能等に応じて、外部組織の研修を活用するなど自由にアレンジしたもので差し支えない。

※他病院等からの新人看護職員を受け入れて研修を行う場合

(4) 自施設の新人看護職員研修を公開し、公募※7により受け入れを実施すること。
なお、受け入れを行う研修は、複数月で実施すること。

また、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とする。

※7 施設のホームページ又は機関誌等により公募することが補助交付の要件となる。

3 その他

本事業において対象とする新人看護職員は、上記1にも記載しておりますが、免許取得後に初めて就労する方です。

このため、次のような場合には対象となりませんので御注意ください。

- ・自施設での就労は4月からだが、それ以前に他施設で看護職の就労経験がある。
- ・4月に看護師免許を取得したが、それ以前に准看護師として就労経験がある。