Ⅱ

目的と内容

Ⅱ．目的と内容

1．令和7年度岩手県委託事業「新人看護職員研修」の目的と概要

1）令和7年度岩手県委託事業「新人看護職員研修」の目的

本研修の目的は、以下の通りである。

県内の新人看護職員の基本的な臨床実践能力獲得のため、病院等で行うガイドラインに沿った新人看護職員研修を補完するための研修（自施設で研修実施が困難な病院等の新人看護職員を対象とした合同研修)、またその指導者、教育担当者育成の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。

今年度も昨年度同様に、役割を横断的に担っている施設が多い岩手県の現状に合わせ、新人看護職員研修ガイドライン（以下、ガイドライン）における研修責任者、教育担当者、実地指導者（表Ⅱ－1）および、新人看護職員への指導に関わる看護職を対象に合同で学べるプログラムとした。

表Ⅱ－1　新人看護職員研修における対象者（ガイドラインより）

研修対象者	新人看護職員研修における役割
新人看護職員	免許取得後に医療機関等にはじめて就労する看護職員で、就労1年未満の者である。自立して個人の目標を定め、主体的に研修に参加することが期待される。
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。
教育担当者	看護部門の新人看護職員の教育方針に基づき、各部署で実施される新人看護職員研修の企画、運営を中心となって行う者であり、実地指導者への助言及び指導、又は新人看護職員へ指導、評価を行う。
研修責任者	施設及び看護部門の教育方針に基づき、教育担当者、実地指導者及び新人看護職員の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う者である。そして、研修責任者は、研修の企画・運営・実施・評価の全ての過程における責任者である。また、各部署の管理者や教育担当者と連携を図りつつ、教育担当者の支援を行い、部署間の調整も含め新人看護職員研修全体を把握する。他施設と連携し研修を実施する場合は、施設間連携の調整役となる。

２）令和7年度新人看護職員研修の概要

令和7年度の研修プログラムは、これまでの実績を踏まえ、『多施設合同新人看護職員研修』および『多施設合同教育担当者・指導者研修』の2コースとし、「地域包括ケア・地域連携」に関する2コース合同研修を1日加えた各6日間の構成とした。

『多施設合同新人看護職員研修』については、職場の特性に左右されない基盤的な内容、かつ医療人としての自覚と責任を持ちながら生涯学習を続ける必要性の認識を促す研修内容とした。また、看護職員として、患者やその家族はもとより、職場内の指導者や上司・同僚、多職種との信頼関係を築くコミュニケーションについて理解を深める内容や、昨今の新型コロナウイルス感染症をはじめとする様々な感染症の流行状況を勘案し、院内感染対策に関する基本的な知識や標準予防策等の技術を身に付け、確実に実践できる能力を獲得できるような講義・演習も盛り込んだ構成とした。

『多施設合同教育担当者・指導者研修』については、対象となる新人看護職員の基礎教育の背景の理解を深める内容および新人看護職員の実践を支援するための指導者の役割や効果的な指導方法を学ぶ内容、組織として育成するための組織づくりに関する研修内容とした。具体的には、看護基礎教育の現状、新人看護職員育成のためのカリキュラム設計、新人看護職員を組織の中で育成するための指導者の育成や組織作りの他、コーチングスキル、アンガーマネジメント、医療メディエーション等のコミュニケーションスキル、教育活動のリフレクション等をテーマとした研修内容で構成した。また、今年度も地域連携の基本として病院（施設）と在宅を円滑につなぐ看護師の役割に関する学習を深めた。

会場は岩手県立大学滝沢キャンパスで、集合形式で実施した。

２．令和7年度新人看護職員研修プログラム内容

令和7年度新人看護職員研修プログラム内容は、以下のとおりである。

１）多施設合同新人看護職員研修

（１）学習目標

①ストレス・マネジメントの目的、方法を説明でき、自分なりの方法で心身の安定を図り、職場で遭遇する様々なストレッサーに対処する方略を述べることができる。

②新人看護師として求められる到達目標や看護倫理を踏まえた基本的な姿勢、考え方、基本行動、ならびに、新人期に陥りやすい問題を理解し、実務に活かす方略を考案できる。

③医療安全の基礎と人のおかしやすいエラー、施設における医療安全の実際の取り組みに基づき、自身が新人期に特に注意すべきことを説明できる。

④病院（施設）と在宅をつなぐ看護について学び、在宅で過ごす患者（利用者）が安

心して暮らすために必要な看護職の役割を理解することができる。

⑤高齢者の特徴や、高齢者に起こりやすい症状をアセスメントする方法とケアを理解することができる。

⑥皮膚トラブルの理解とケア方法の選択、スキンケア・創傷ケアの知識、ケア方法を説明できる。

⑦患者・家族と信頼関係を築くコミュニケーションについて理解し、自己理解と他者理解を深めることができる。

⑧呼吸・循環器系の形態機能とフィジカルアセスメントの方法と異常の判断を説明できる。

⑨心電図の読み方を理解し不整脈の判別をすることができる。実践で遭遇する急変時の対応を説明することができる。

⑩院内感染対策の基本的な知識と技術、ならびに院内における感染対策のための取り組みを説明できる。

⑪看護職としてこれまでの経験や自身の成長などを他の参加者と振り返り、今後の課題を見出すことができる。

（2）日程と学習内容

表Ⅱ－2　多施設合同新人看護職員研修

日時・会場	テーマ	担当講師
【第1日目】 8月26日（火） 10:00～16:10 共C　講義室	ストレス・マネジメント 10:00～16:00	株式会社ここから 代表取締役 認定看護管理者 精神看護専門看護師 村本　好孝
【第2日目】 9月11日（木） 10:00～16:10 共C　講義室	看護師として必要な基本姿勢と看護倫理 10:00～12:30	岩手県立大学看護学部 教授　岡田　みずほ
	患者安全と医療安全 13:30～16:00	岩手県立中央病院 沼宮内地域診療センター 専門幹看護師 吉川　朗

日時・会場	テーマ	担当講師
【第3日目】 9月26日（金） 10:00～16:10 看護101講義室	病院（施設）と在宅を円滑につなぐ看護師の役割 （新人看護職員・教育担当者・指導者合同研修） 10:00～12:00	訪問看護ステーションはーと 訪問看護認定看護師 富岡　里江
	高齢者のケア 13:00～16:00	老人看護専門看護師 日向　園恵
【第4日目】 10月27日（月） 10:00～16:10 共C　講義室 実習室1	スキンケア 10:00～13:00	岩手県立宮古病院 皮膚排泄ケア認定看護師 荒谷　亜希子 岩手県立中央病院 皮膚排泄ケア認定看護師 十文字　晴美
	信頼関係を築くコミュニケーション 14:00～16:00	岩手県立大学看護学部 准教授　鈴木　美代子
【第5日目】 11月11日（火） 10:00～16:10 共C　講義室 実習室1	呼吸・循環器系のフィジカルアセスメント 10:00～12:00	岩手県立大学看護学部 教授　三浦　奈都子 講師　及川　正広 講師　小向　敦子
	心電図の基礎知識・急変時の対応 13:00～16:00	岩手県立大学看護学部 教授　高橋　有里 助教　藤澤　望 助教　及川　陽子
【第6日目】 12月4日（木） 10:00～16:10 共C　講義室	院内感染対策に関する基礎知識 10:00～12:30	岩手医科大学附属内丸メディカルセンター感染制御部 感染管理認定看護師 嶋守　一恵
	自身の成長と課題を振り返る （リフレクション） 13:30～16:00	岩手県立大学看護学部 准教授　遠藤　良仁

２）多施設合同教育担当者・指導者研修

（１）学習目標

①新人看護職員の基礎教育の背景を理解した上で新人看護職員の実践での学びを支える方略を考案できる。

②新人看護職員研修のカリキュラムの設計方法について説明できる。

③病院（施設）と在宅をつなぐ看護について学び、在宅で過ごす患者（利用者）が安心して暮らすために必要な看護職の役割を理解することができる。

④コーチングの理論と具体的方法に基づき、新人看護職員ならびにスタッフの能力を

引き出す方法を理解できる。

⑤教育担当者・指導者としてのストレス・マネジメントと新人看護師のメンタルヘルスに関する方略を説明できる。

⑥医療メディエーションの基礎を理解すると共に、新人看護職員の実践を支援するための方法を考えることができる。

⑦新人看護職員を組織の中で育成するための指導者の育成や組織作りの重要性について理解できる。

⑧指導者としてのアンガーマネジメントの意義とその方法を説明できる。

⑨1年間の自施設での新人指導や新人研修の在り方を振り返り、次年度に向けた課題を見出すことができる。

（２）日程と学習内容

表Ⅱ－3　多施設合同教育担当者・指導者研修

日時・会場	テーマ	担当講師
【第1日目】 8月29日（金） 10:00～16:10 共C　講義室	看護基礎教育の現状	岩手県立大学看護学部 准教授　工藤　真由美
【第2日目】 9月9日（火） 10:00～16:10 共C　講義室	新人看護職員研修のカリキュラムの設計と効果的な運用方法	岩手県立大学看護学部 教授　岡田　みずほ
【第3日目】 9月26日（金） 10:00～16:10 看護101講義室 共C　講義室	病院（施設）と在宅を円滑につなぐ看護師の役割 （新人看護職員・教育担当者・指導者合同研修） 10:00～12:00	訪問看護ステーションはーと 訪問看護認定看護師 富岡　里江
	指導者に求められるコーチングスキル 13:00～16:00	岩手県立大学看護学部 助教　中野　千恵子
【第4日目】 10月30日（木） 10:00～16:10 共C　講義室	ストレス・マネジメント 10:00～12:00	株式会社ここから 代表取締役 認定看護管理者 精神看護専門看護師 村本　好孝
	対話文化の醸成をめざす医療メディエーション 13:00～16:00	国民健康保険葛巻病院 病院長　伊藤　達朗

日時・会場	テーマ	担当講師
【第5日目】 11月21日（金） 10:00～16:10 共C　講義室	組織として人を育てる 10:00～12:00	岩手県立中央病院 看護部長　遠藤　和江
	アンガーマネジメントの基本と新人教育への活用 13:00～16:00	岩手県立中央病院 副院長　大浦　裕之
【第6日目】 12月15日（月） 10:00～16:10 共C　講義室	自施設の新人教育をリフレクションする	岩手県立大学看護学部 准教授　工藤　真由美

３．令和7年度新人看護職員研修の実際

１）多施設合同新人看護職員研修

第1日目は「ストレス・マネジメント」をテーマに、対人援助職特有のストレスや気分障害の特性、認知行動療法の基本、肯定的コミュニケーションや仲間の支援の重要性、ナラティブアプローチなどについて時間をかけて学習を深めた。

第2日目の午前は「看護師として必要な基本姿勢と看護倫理」をテーマに、看護職の業務や他職種との役割の違い、看護職の倫理綱領、病院組織や看護管理、時間管理、社会人基礎力、リーダーシップなどについて学んだ。

午後は「患者安全と医療安全」をテーマに、インシデント・アクシデントの事例分析や医療事故の予防策など、安全管理の基本を具体例を通して学んだ。

第3日目の午前は「病院（施設）と在宅を円滑につなぐ看護師の役割」として、訪問看護における事例をもとに、対象者の理解や看護師の役割、訪問看護の課題について学んだ。

午後は、「高齢者のケア」をテーマに、老化と生活への影響、フレイルや認知症、便秘などの健康課題に加え、高齢者の生活や人生全体を理解することの重要性を学んだ。

第4日目の午前は「スキンケア」をテーマに、皮膚トラブル予防のためのケア、病態に応じたケア技術、体圧分散やポジショニングについての実践を行った。

午後は「信頼関係を築くコミュニケーション」をテーマに、カウンセリングの基本態度や傾聴、SOLER理論、共感、質問技法などについて、演習を通じて理解を深めた。

第5日目の午前は「呼吸・循環器系のフィジカルアセスメント」をテーマに、解剖生理学の基礎を確認した上で、呼吸と循環器系に関するフィジカルアセスメントや検査データの解釈について学んだ。

午後は「心電図の基礎知識・急変時の対応」をテーマに、心電図の読み方、ショック対応のアルゴリズム、チームメンバーへの応援要請などの基本とともに演習を通して気管内挿管の介助、12誘導心電図の取り方、胸骨圧迫などについて学んだ。

第6日目（最終日）の午前は「院内感染対策に関する基礎知識」として、感染防止の基本原則、標準予防策、医療機具の適切な管理方法、最新の感染症情報などを学ぶとともに、ガウンや手袋の着脱等の演習を通じて実践的スキルを習得した。

午後は「自身の成長と課題を振り返る（リフレクション）」として、入職後の成長や課題を自己評価し、他者との共有を通じて自己の在り方を探究し、今後の成長戦略について意見交換を行った。

２）多施設合同教育担当者・指導者研修

第1日目は「看護基礎教育の現状」をテーマに、新人看護職員研修の意義や法的根拠、ガイドラインで定義された役割、組織体制について学んだ。さらに、新人看護職員が基礎教育で学んだカリキュラムや基礎看護技術の習得状況を踏まえ、新人看護師が現場で学ぶことの重要性と、その成長を支える実地指導者の役割についてグループワークを行いながら議論した。また、経験豊富な中途採用者への関わり方についても取り上げた。

第2日目は「新人看護職員研修のカリキュラムの設計と効果的な運用方法」をテーマに、新人看護研修の理念、基本方針、育成目標、キャリアラダーに沿った教育システム、新人教育体制、指導者や教育担当者の役割について学んだ。その後、新人看護職員研修、実地指導者研修、教育担当者研修のプログラムを作成するグループワークを実施し、具体的な運用方法を体験した。

第3日目の午前は「病院（施設）と在宅を円滑につなぐ看護師の役割」をテーマに、訪問看護における事例をもとに、対象者の理解や看護師の役割、訪問看護の課題について学んだ。

午後は、「指導者に求められるコーチングスキル」として、傾聴、承認、質問などの基本スキルやコーチングモデルを学び、エクササイズを通じて実践的に習得した。

第4日目の午前は「ストレス・マネジメント」をテーマに、教育担当者・指導者自身のストレス・マネジメントと新人看護師のメンタルヘルス支援に関する具体的な方法や肯定的コミュニケーション、ナラティブアプローチなどについて学習を進めた。

午後は「対話文化の醸成をめざす医療メディエーション」をテーマに、医療事故当事者の患者や家族、医療者の心情理解の重要性を学び、医療メディエータとしての役割やナラティブアプローチを活用した対話促進の技術について理解を深めた。

第5日目の午前は「組織として人を育てる」をテーマに、多世代が共存する職場で指導者や管理者に求められる心構えや、理念・ビジョンを共有することの重要性を学んだ。講師が例示した病院の取り組みをもとに、組織的な体制づくりやフィードバックの方法、キャリア支援の仕組みについて具体的な事例から理解を深めた。

午後は「アンガーマネジメントの基本と新人教育への活用」をテーマに、怒りの発生メカニズムや影響、具体的な対応策について事例を交えながら学んだ。また、パワーハラスメントの判断基準や適切な指導との違いについても講義が行われ、新人職員の擁護や自身の振り返りに役立てた。

第6日目（最終日）は「自施設の新人教育をリフレクションする」をテーマに、リフレクションの定義や意義を理解し、事前課題をもとにこれまでの新人教育を振り返った。さらに、研修評価やケアリングの重要性、現代の若者の特徴を踏まえた関係構築など、新人教育の質を高める環境について深く学んだ。

（執筆担当　後藤　未央子）