

新人看護職員の臨床研修等の努力義務化

看護いばらき号外

平成22年4月23日

社団法人茨城県看護協会
水戸市緑町3-5-35

T E L 029-221-6900
発行人 会長 村田昌子

「保健師助産師看護師法及び人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律」に基づき、平成22年4月1日から、「新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等」が努力義務化と規定され、厚生労働省から「新人看護職員研修ガイドライン」が示されました。

皆様の施設におかれましては、新人看護職員を受け入れ、新人看護職員研修がスタートしていることと思います。当協会でも県からの委託を受け、ガイドラインに沿った「新人看護職員研修」を計画しています。その第一歩として、新人看護職員臨床研修等、新人看護職員研修ガイドラインと活用についての情報をお知らせします。

新人看護職員の臨床研修努力義務化の背景

●医療安全確保の観点から

患者の安全確保・権利擁護の観点から、免許取得後でないと実施できない危険性の高いケア等、基礎教育では獲得困難な看護実践能力を培う必要がある。

●早期離職防止の観点から

- ・新人看護職員の離職の背景には、知識・技術の不足や医療事故への不安がある。
- ・医療の高度化や国民の医療に対する要求の高まりに伴い、臨床現場が求める能力と新人看護職の看護実践能力の乖離が生じている。

新人看護職の卒後臨床研修の努力義務化

(国の責務、病院等開設者等の責務、看護師等の責務)

看護職員本人の責務として免許を受けた後も、研修を受け資質の向上を図ることが規定された病院等の開設者にも研修の実施と、看護職員が研修を受ける機会を確保できるように努める

保健師助産師看護師法の改正

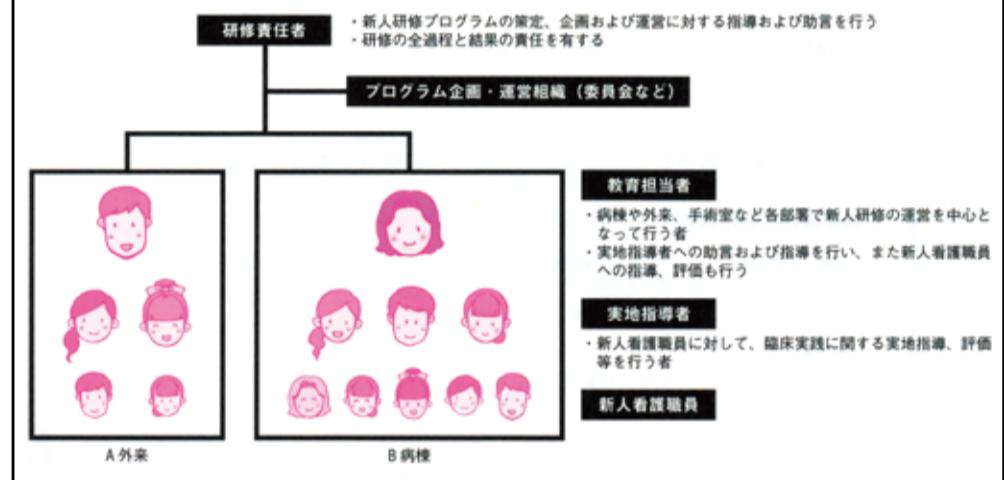
●【臨床研修の義務化】

第28条の2 保健師、助産師、看護師および准看護師は免許を受けた後も臨床研修その他の研修（保健師等再教育研修及び准看護師再教育研修を除く）を受け、その資質の向上を図るために努めなければならない。

新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方

ガイドラインは、施設の機能や規模にかかわらず新人看護職員を迎えるすべての医療機関において、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を習得できるよう、サポート体制の構築を目指して作成されたものです。研修体制や組織、プログラム等の例が示されていますので、これを参考に、各施設の特性や状況にあわせて研修を構築する必要があります。

図-1 研修体制における組織例



ガイドラインの特徴と活用方法

●研修体制（図-1 参照）

実地指導者、教育担当者、研修責任者等などの配置数は組織により異なり、それぞれ役割の明確化が必要とされています。

施設内での研修の工夫や施設間での連携方法、アドバイザーが医療機関ごとに研修実施体制の整備や研修の企画・運営などに関して相談・指導を行う方法、都道府県や関係団体等の実施研修の活用方法などが示されています。

●新人看護職員の到達目標

新人看護職員の到達目標としての項目と目安を示し、特に1年内に経験し、修得を目指す項目が明確になっています。

●研修手帳の活用

看護職員の成長記録として利用でき、キャリア形成に活用できることを想定しています。

●研修プログラム

新人看護職員、実地指導者、教育担当者の研修プログラム例を参考に示しています。

自分の施設にあわせて工夫して下さい。

他施設との共同開催、都道府県で実施する研修を活用することも有効と思われます。

●技術指導の例

新人看護職員にとって、何がポイントなのかが手順に沿って理解できるように作成されています。

施設で使用している看護基準などに追加するとか、市販の看護技術の手順書などの活用も良いと思います。

新人看護職員研修
ガイドライン

平成21年12月

茨城県看護協会の新人看護職員研修計画

●多施設合同研修：新人看護職員が少ない施設や小規模病院など自施設での研修を補完する研修としてご利用ください。

看護師として必要な基本姿勢と態度	接遇・薬剤投与の基本と安全対策・看護倫理
技術的側面	救急看護・医療安全・感染防止等

●研修責任者研修：新人看護職員研修の実施に必要な能力を習得し、適切な研修体制が確保できるために必要な知識、技術の習得を目指します。

新人職員研修ガイドラインの考え方	新人研修の概要・ガイドラインの考え方・研修責任者の役割・グループワーク（取り組み状況）
新人看護職員研修体制の構築	今求められる新人看護教育の考え方・新人指導体制の基本理解と効果的実際
新人看護職員研修の企画と評価	看護基礎教育における実践能力習得状況を踏まえた到達目標の設定と年間プログラム立案方法
実地指導者及び教育担当者の育成	新人ナースの離職を防ぐメンタルサポート術
新人看護職員研修の企画と評価	自施設のプログラム評価と次年度計画作成に向けて

※看護の質向上と新人看護職員の離職防止に向けて、基礎教育から臨床へ、新人看護職員と職場の先輩看護職、施設間連携など、

皆様とともに新人看護職員研修を支援してまいりたいと考えております。

シリーズ 新たな社団法人への移行に向けて Vol.1

公益法人制度改革法が平成20年12月に施行され、日本看護協会においては、平成23年度に公益社団法人に移行する準備が進められています。茨城県看護協会としても理事会において、新たな社団法人への移行に向けての検討・準備に入りました。

会員の皆さんとともに協会の将来像を考えていきたいと思っています。ご協力をお願いいたします。

Q1 公益法人制度改革とは？

A これまで、茨城県看護協会のような従来の公益法人は、行政庁から公益性を認められたものだけが、法人格を得ることができました。しかし、法人運営については、法律上の詳細な規定がなく、各行政の裁量権に委ねられており、行政庁ごとにはらつきがありました。

このような問題点を解決し、民間非営利部門の活動の健全な発展を目的とした新たな公益法人制度が創設されました。

これからは、登記のみで一般社団法人・財団法人の設立が可能となるほか、公益性の判断（公益社団法人・財団法人の認定）は、法律に定められた統一的な判断基準により、国・都道府県の公益認定等委員会が行います。

新制度の根拠となる法律

- 法人法：一般社団法人及び一般財団法人法に関する法律
- 認定法：公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律
- 整備法：一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び
　　公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律

Q2 従来の公益法人はどうなるのですか？

A 茨城県看護協会のような従来の公益法人は、新制度の施行（平成20年12月1日）により、「特例民法法人」になり、平成25年11月末までに「公益社団・財団法人」、または「一般社団・財団法人」のいずれかへ移行手続きを行わなければ解散となります。

Q3 公益法人として認定される基準はどのようなものですか？

A 公益認定の主な基準は、

- 定款の内容が法人法及び認定法に適合していること
- 公益目的事業を行うのに必要な経理的基礎及び技術的能力を有すること
- 公益目的事業を行うことを主たる目的としていること
- 公益目的事業に係る収入がその実施に要する適正費用を越えない見込みであること
- 公益目的事業比率が50/100以上となると見込まれること
- 遊休財産額が公益目的事業を実施するのに必要な1年分を超えないこと 等

Q4 公益目的事業とはどのようなものですか？

A 公益目的事業は、認定法により22の事業が定められており、主なものとしては、

- 学術及び科学技術の振興
 - 障害者若しくは生活困窮者または災害若しくは犯罪による被害者の支援
 - 高齢者の福祉の増進
 - 勤労意欲のある者に対する就労の支援
 - 公衆衛生の向上
 - 児童または青少年の健全な育成
- を目的とする事業であり、これら事業は「不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するもの」でなければなりません。
- このため、看護協会の会員に限定されている事業等は公益事業にはなりません。

Q5 公益社団法人のメリットは何ですか？

A ● 税制上の優遇措置があり、公益目的事業については法人税や法人事業税が非課税になること、

金銭や財産の寄附を受けた場合に特例措置があり、寄附を受けやすくなること

- 公益認定基準が厳しくなることに伴い、真に公益性がある団体として社会的信用が高まること

Q6 茨城県看護協会はどのように対応していくのですか？

A 日本看護協会は、平成22年度総会で定款変更をし、平成23年度から「新たな公益社団法人」として出発の予定です。

茨城県看護協会も日本看護協会の動向を踏まえ、変革の時代において、看護職能団体としての使命が果たせるよう新たな社団法人に向けて、今後協会の新たな基本理念や望ましい組織の在り方を検討して参りたいと考えております。会員の皆様には、地区懇談会や協会ホームページ等で情報提供しご意見を頂戴したいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

