

## 新人看護職員臨床実践能力向上研修支援事業に係るQ&A

### (1)新人看護職員研修事業

#### ①目的

Q1 事業の対象となる病院等の「定義」は何か。

A1 病院等とは、看護師等の人材確保の促進に関する法律第2条第2項に規定する病院等のことであり、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設、指定訪問看護事業<sup>(注)</sup>、介護予防サービス事業を行う事業所が対象となる。

<sup>(注)</sup>介護保険法における訪問看護及び介護予防訪問看護を行う事業に限る。

Q2 事業の対象となる「新人看護職員」の定義は何か。

A2 新人看護職員とは、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。

なお、例えば、保健所で保健師として就業していた者が、病院で看護師として初めて就労する場合など、免許取得した以降に初めて臨床現場で就業する看護職員も対象となる。

**ただし、年度内に退職した者は、対象外とする。(3月31日付け退職者も対象外)**

Q3 事業の対象となる「新人保健師」の定義は何か。

A3 新人保健師とは、主として保健師免許取得後に初めて保健師として就労する保健師をいう。

なお、例えば、保健師免許取得後、看護師として就業した後、保健師として再就業した場合なども新人保健師に該当する。

Q4 事業の対象となる「新人助産師」の定義は何か。

A4 新人助産師とは、主として助産師免許取得後に初めて助産師として就労する助産師をいう。

なお、例えば、助産師免許取得後、看護師として就労した後、助産師として再就業した場合なども新人助産師に該当する。

Q5 「新人看護職員」には非常勤職員も含まれるのか。

A5 雇用形態は問わないため、非常勤職員等であっても病院等と雇用関係があれば新人看護職員に含まれる。

## ②新人看護職員研修事業

Q6 事業内容(ア)にある「職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制の整備」の具体的な補助要件は何か。

A6 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の要件となる。

Q7 事業内容(イ)にある「研修における組織体制」の具体的な補助要件は何か。

A7 研修責任者、教育担当者及び実地指導者の役割を担うものを明確にし、配置されていることが補助の条件となるが、専任・兼任は問わない。

Q8 研修責任者、教育担当者及び実地指導者として、何らかの要件(経験年数、研修受講の有無等)が必要か。

A8 特に職種、経験年数、研修受講などの要件はなく、ガイドライン(Ⅰ-3-2)又はガイドライン保健師編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。

Q9 「研修における組織体制」の補助要件として、教育担当者は、必ず各部署に配置することが必要か。

A9 教育担当者を必ず各部署へ配置することを補助の要件とはしていない。

しかしながら、新人看護職員の教育方針や研修プログラムに基づき、適切な研修が行われるよう、教育的役割を担う教育担当者を各部署に1名以上配置することが望ましいと考えている。

Q10 「研修における組織体制」の補助要件として、プログラム企画・運営組織(委員会等)は、必ず設置することが必要か。

A10 委員会等を必ず設置することを補助の要件とはしていない。

しかしながら、より適切な新人看護職員研修を実施するためには、研修責任者がすべて担うのではなく、組織内に委員会等を設けて、研修プログラムの策定・企画等を行うことが望ましいと考えている。

Q11 事業内容(ウ)の「ガイドラインⅡに沿った到達目標の設定及び評価」の補助要件としては、ガイドラインに示されている到達目標の項目のどこまで実施していれば、補助の対象となるのか。

A11 補助の要件としては、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の項目を設定し、評価することであるが、研修プログラムの

詳細(内容や方法等)については、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。

なお、補助の要件ではないが、新人看護職員研修においては、新人看護職員の到達度を評価し、その後の継続的な自己研鑽につなげることが重要であり、ガイドラインの到達目標は、新人看護職員が獲得すべき基本的な臨床実践能力を示していることから、研修プログラムに組み込まれているか否かにかかわらず、到達目標の項目に沿って到達度を評価することが望ましい。

Q12 研修責任者や教育担当者ではない職員が新人看護職員のために講義等を行った場合、それにかかった分の人件費を対象経費に計上できるか。

A12 研修責任者及び教育担当者以外の職員の人件費を計上することはできない。なお、例えば、当該職員が業務外として、講義を行い、外部講師同様の取扱いとして、その講義に対して謝金を支給する場合は、報償費として計上することは可能であると考えられる。

Q13 新人看護職員研修を実施するために、研修責任者や教育担当者が外部研修を受講した場合の費用は対象経費に計上できるか。

A13 新人看護職員の外部研修への参加にかかる経費については、対象としているところであるが、研修責任者や教育担当者の研修にかかる経費を計上することはできない。

### ③外部研修事業

Q14 医療機関受入研修事業は、新人看護職員研修事業を実施している病院等でなければ補助の対象とはならないのか。

A14 そのとおりである。

Q15 医療機関受入研修事業の補助要件として、「自施設の新人看護職員研修を公開し、公募により受入を実施すること」となっている理由は何か。

A15 同一法人等に限定せず、広く地域の医療機関が活用できる外部研修が実施されるよう、補助の要件とした。

Q16 公募方法にはどのようなものが考えられるか。

A16 ホームページや機関誌の活用、地方自治体・関係団体等を通じたの広報など、地域の会議等での広報等などが考えられる。

Q17 医療機関受入研修事業の「複数月で実施」とは同一内容の研修を複数回実施しなければならないということか。

A17 「複数月で実施」とは、同一内容を複数回実施するのではなく、例えば年間の研修プログラムのうち入職時の研修だけでなく、その年度内に行う他の研修についても、受け入れを実施していただくことを要件としたものである。