

新卒助産師 研修ガイド

Midwife Training guide



公益社団法人 **日本看護協会**
Japanese Nursing Association

Contents

「新卒助産師研修ガイド作成」にあたって	3
---------------------	---

Chapter

I

新人看護職員研修ガイドラインと「新卒助産師研修ガイド」

1. 新人看護職員研修の努力義務化と「新人看護職員研修ガイドライン（厚生労働省）」	6
2. 新卒助産師を取り巻く現状と課題－新卒助産師研修が求められる理由－	7
1) 助産師の養成を巡る課題～助産師基礎教育と臨床で求められる実践能力との乖離～	7
2) 新卒助産師の就業先を巡る課題	7
3) 新卒助産師を取り巻く環境	8
3. 「新卒助産師研修ガイド」の位置付け	8
4. 新卒助産師研修の理念	9
5. 基本方針	9
6. 新卒助産師研修ガイドの構成	10

Chapter

II

新卒助産師研修ガイドの基本的な考え方

1. 助産師のキャリアパスと助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）における新卒助産師研修ガイドの位置付け	15
1) 助産師個々のキャリアデザイン	15
2) 人的資源開発－キャリア開発支援－	16
3) 助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）	17
4) クリニカルラダーの構造	17
2. 助産師という人的資源の活用	18
3. 研修体制	18
1) 新卒助産師を支える体制の構築	18
2) 研修における組織の体制	19
3) 研修体制の工夫	20

Chapter

III

新卒助産師研修

1. 臨床実践能力の構造	29
1) 看護職の臨床実践能力の構造	30
2) 助産師の臨床実践能力の構造	30
2. 研修内容と到達目標	31
1) 助産技術を支える要素	31
2) 新卒助産師に求められる医療安全対策	31
3) 感染予防の知識・技術の習得	31
4) 記録	32

3. 到達目標とその考え方	33
1) 到達目標	33
2) 到達目標の設定例	33
3) チェックリストの考え方と評価の仕方	34
4. チェックリスト	35
5. 研修方法	47
1) 研修の進め方	47
2) 研修の展開	47
6. 研修評価	48
1) 評価の考え方	48
2) 評価時期	48
3) 評価方法	48
7. 研修手帳（助産研修ファイル）の活用	49
8. 新卒助産師研修プログラムの例（表Ⅲ-5）	49

Chapter

IV

新卒助産師実地指導者の育成 60

1. 到達目標	60
2. 新卒助産師実地指導者に求められる能力	60
3. 新卒助産師実地指導者研修プログラムの一例	61

Chapter

V

新卒助産師教育担当者の育成 63

1. 到達目標	63
2. 新卒助産師教育担当者に求められる能力	63
3. 新卒助産師教育担当者研修プログラムの例	65

Chapter

VI

研修体制、研修計画等の評価 67

1. 評価の考え方	67
2. 研修終了時の評価	67
3. 研修終了後、実践の場での事後評価	68
4. 評価の活用	68

おわりに	71
------	----

参考資料	73
------	----

1. 新卒助産師研修への取組み事例	74
2. 第1回 産科医療補償制度 再発防止に関する報告書～産科医療の質の向上に向けて～	88
3. 産科危機的出血への対応フローチャート	93

「新卒助産師研修ガイド作成」にあたって

公益社団法人 日本看護協会 常任理事
福井 トシ子

平成21年7月の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が平成22年4月1日から努力義務化され、厚生労働省において平成21年12月に「新人看護職員研修ガイドライン（中間とりまとめ）」が提示された。その後、助産師としての基本的な実践能力の獲得を目的とした研修についてガイドラインを作成する必要性が指摘され、平成23年2月に助産技術の到達目標等が「新人看護職員研修ガイドライン」に加えられた。つまり、新人助産師については、教育体制や教育方法など、その仕組みは新人看護職員同様であるとして、就職してから1年後の助産師の到達目標が示され、演習としては新生児の蘇生法アルゴリズムが示されている。しかしながら、助産基礎教育終了後に経験を積み重ねていく際の、新人助産師に特化した具体的な研修内容の提示としては、必ずしも十分と言えるものではない。

新人助産師が入職した施設や、配属される部署の特徴、配置されている看護職の人数などによって、新人助産師を取り巻く状況は複雑多岐に渡っている。そのため、新人助産師ガイドラインを新人助産師教育の実践に応用するためには、次のような課題が前提にあることを踏まえた運用をすることが求められる。

1. 新人助産師が就職する施設は、総合周産期母子医療センター、地域周産期母子医療センター、二次医療施設である総合病院や、診療所などである。一見、明確に機能分化されているようにみえるが、総合病院の分娩時のリスクは、地域周産期母子医療センターのリスクとほぼ同程度であるにも関わらず、人的資源投入の差が著しい。このような差があるにしろ、就職した施設によって、新人助産師が習得する知識や技術に差が生じてはならない。差を生まないための研修体制を整備することが必要である。
2. 入職する新人助産師の人数は、施設の規模に関わらず、多くの場合、数人である。少人数であることから新人看護師と一緒に新人助産師が研修を受ける体制にあり、また入職1年目は、看護業務の基礎的な技術習得をするという理由で、産科系以外の部署に配属されるという実態もある。しかし、助産基礎教育に積み重ねていく新人助産師の研修としては、入職1年目は産科関連部署に配属して研修を行い、産科関連部署で獲得が困難な知識や技術を習得するための教育プログラムは、2年目以降に計画をするなどの体制をとることが望まれる。初めに配属された部署は新人助産師のモチベーションに大きな影響を与えるため、望ましい研修体制を提供することが困難であるならば、産科関連部署に配属しない理由を入職時に説明し、今後、助産技術の獲得をどのような仕組みで行うのか、説明しておくことが必要である。

3. 分娩件数の減少に伴って産科病棟の複数診療科による混合化が加速している。地域周産期母子医療センターにおいても、混合病棟で運営している施設があり、新人助産師は、妊産婦に対する助産業務に加え、他科の患者ケアも行っている。妊産婦や新生児の安全を第一義的に考え、新人助産師が分娩介助を行う場合は、分娩第1期から分娩終了まで、多重課題や割り込み業務に巻き込まれずに助産ケアに集中できるような研修体制をつくる必要がある。
4. 助産師の配置人数が、法的にも、医療制度上からも定められていないことから、新人助産師が入職する施設の助産師の人数は、数人から数十人と開きがあり、新人助産師が助産技術の経験を積んでいくために支援を受ける人的資源に差がある。そのため、都道府県看護協会助産師職能や、他の職能団体、学術団体、そして、助産師養成機関教員などの協力を得て、研修目的、目標を達成していくように工夫することが必要である。

以上のような実情を踏まえて、より実践的に「新人看護職員研修ガイドライン」を新人助産師の研修に活用することができるように、日本看護協会では、「新卒助産師研修ガイド」を作成した。

本ガイドで用いた「新卒助産師」とは、看護師経験のない、助産師免許取得後に助産師として初めて就労する助産師のことであり、「新卒助産師研修」とは、助産基礎教育で学んだ知識・技術を土台に、実践活動を通して助産師活動の基本的視点を形成するための基礎研修と位置付けた。この基礎研修は、助産実践能力の初期段階を形成し、その後の助産実践能力を拡張させていくものである。

新人看護職員研修の理念には、新卒助産師教育の理念や基本方針も含まれている必要がある。新卒助産師が入職した施設に求められる役割や機能を踏まえて、母子の2つの命を預かる者として十全たる助産ケアを提供できる助産師を育成するために、新卒助産師教育はどうあるべきなのか、新卒助産師が入職する施設は、そのあるべき姿を描き、新卒助産師の教育体制を整備する必要がある。

新卒助産師が入職してから、1年間に分娩介助できる件数は、入職した施設の分娩件数や、入職した助産師の人数、その施設の助産師の人員、助産学生の実習場であるかどうかに影響されるが、入職してからの1年間は、産科病棟で、陣痛開始から分娩終了までの一連の経過を通して経験を積めるような研修体制を整え、院内助産システムを担当できる助産師育成を意図して、助産基礎教育の上に経験を積み重ねていく継続教育の在り方が求められる。しかし、前述したように施設の特性から、このような体制がとれないと言うことであれば、どのようなパスウェイに基づいて、助産師としての経験が積み重ねられ、助産師としての継続教育支援を受けることができるのか、示されていることが必要である。

新人の看護師及び助産師に共通する項目は、新人の時に受けた教育が、その後の職業人生に大きく影響するということである。助産師としてのスタートが助産基礎教育の土台に積み上げられ、知識・技術・態度を確実に獲得し、助産師のキャリアパスの出発点に「新卒助産師研修ガイド」が位置付けられることを望む。そして新卒助産師が入職した施設や看護部門はもとより、新卒助産師が配属された部署、都道府県看護協会の新人看護職員研修教育担当者や、助産基礎教育に携わっている方々にも本ガイドが活用されることを期待している。

平成24年3月31日

新人看護職員研修ガイドラインと 「新卒助産師研修ガイド」

① 新人看護職員研修の努力義務化と 「新人看護職員研修ガイドライン（厚生労働省）」

医療の高度化や在院日数の短縮化、医療安全に対する意識の高まりといった国民のニーズの変化を背景に、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との間には乖離が生じている。新人看護職員の中には「配置部署の専門的知識・技術が不足している」「基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能力とのギャップ」を理由に、早期離職するケースが見受けられる。2009年度の新卒看護職の離職率は8.6%と減少傾向にあるが、新卒就業者数47,000人のうち約4,000人が臨床を去ったことになる。新人看護職員の離職防止のためにも、基礎教育の充実を図るとともに、臨床実践能力を高めるための新人看護職員研修の充実が期待されている。

そこで、厚生労働省は「新人看護職員研修は看護職員全体の質を向上させるための基礎を固める対策であるため、より多くの施設が一定の質を確保した研修を実施することが必要¹⁾」との見解のもと、その質の確保の具体的な方策として、2009年12月に「新人看護職員研修ガイドライン」を公表した。2011年2月には、新人保健師及び新人助産師の研修についてのガイドラインが「新人看護職員研修に関する検討会最終報告書」に提示された。報告書によれば、新人助産師研修については、新人看護職員研修と同様、施設において行われていることが多い等の理由から、研修の理念、基本方針、研修体制、指導者の育成等については、新人看護職員研修と同様であると考え、「新人看護職員研修ガイドライン」の中に、助産師が就労後1年間で到達すべき助産技術の到達目標、助産技術を支える要素及び技術指導の例が追加された。

新人看護職員研修に関する厚生労働省の主な取り組みを表 I-1 に示す。新人看護職員研修の制度化については「医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法等のあり方に関する検討会まとめ（2005年11月）」において、研修を制度化する必要性がきわめて高いことが指摘された。さらに「看護の質の向上と確保に関する中間とりまとめ（2009年3月）」において、看護基礎教育の充実を図るとともに、新人看護職員研修の制度化・義務化を視野に入れた新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について早急に検討し、実施に移すべきであるとされた。2009年7月15日の保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の推進に関する法律の改正により、新たに業務に従事する看護職員の臨床研修等が2010年4月1日から努力義務化された（表 I-2）。これは、看護職員本人の責務として、免許を受けた後も臨床研修その他の研修を受け、資質の向上を図るように努めることが規定され、また病院等の開設者にも、研修の実施と、看護職員の研修を受ける機会を確保するために必要な配慮に努めなければならないとされた。新人看護職員研修ガイドラインが多く医療機関等で活用されることにより、新人看護職員研修が充実し、看護の質の向上、医療安全の確保、新人看護職員の離職防止に寄与することが期待されている。

2 新卒助産師を取り巻く現状と課題—新卒助産師研修が求められる理由—

1) 助産師の養成を巡る課題 ～助産師基礎教育と臨床で求められる実践能力との乖離～

助産師の養成状況は、直近10年で1学年あたりの入学定員数が2倍に増えている。しかしながら、助産学生を受け入れる実習の場の確保が困難な状況にあるため、定員数での助産師教育が難しいとも言われており、**定員数から見た国家試験合格者数は、わずか2割程度である**。また、助産師養成数は増加したが、内訳としては大学学士課程での養成増であり(図 I-1)、2010年には入学定員数の84%が看護師免許の同時取得となっている。大学における統合カリキュラムの中で助産教育が行われるため、十分な教育時間がとれないとも指摘されている。

このような状況に対し、助産師の基礎教育の充実を図るべく、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律(平成21年法律第78号)により、平成23年4月から、助産師の基礎教育における就業年限は「6か月以上」から「1年以上」に延長され、総単位数も「23単位以上」から「28単位以上」へと改められた。基礎教育の充実に伴う質の向上が今後期待されるが、現時点で指摘されている、臨床現場で必要とされる助産実践能力と基礎教育で修得する助産実践能力との乖離については、臨床実践能力を高めるための新卒助産師研修の充実が求められる。

2) 新卒助産師の就業先を巡る課題

助産師を取り巻く環境は、少子化やハイリスク妊娠・分娩の増加、産科病棟の複数診療科による混合化、産科医不足、周産期医療提供体制の変化に合わせて、より複雑で、厳しいものへと変わってきている(図 I-2)。2010年度の助産師国家試験合格者は2,342名で、助産師として就業したのは90.5%、そのうち95%は病院に就職している。周産期医療体制の中でも、新卒助産師が就職する場は総合周産期母子医療センター、地域周産期母子医療センター、二次救急医療提供施設である総合病院、診療所など多岐に渡り、それぞれの施設が担う役割と課題も多様である(図 I-3)。就業先の施設が担う役割や提供する医療に応じて、助産師に求められる知識や技術にも多少の違いが生じるため、新卒助産師の研修も施設ごとの工夫が求められる。一方で、「新人看護職員研修ガイドライン」に示された考え方と同様に、助産ケアの質の向上のためには、一定の質を確保した研修を実施することが必要である。都道府県別にみた分娩取り扱い施設数や就業助産師数は多様であり、施設によっては新卒助産師が1名という状況も少なくない。さらに、助産師の教育課程は助産師学校養成所、大学、大学院など複数に渡り、修業年限も1年から2年と幅がある。新卒助産師の就業者数も教育背景も多岐に渡る中では、各施設の状況に合わせた新卒助産師研修を行いつつも、土台となる理念や到達目標については、標準化を図ることが重要になる。

3) 新卒助産師を取り巻く環境

新卒助産師が入職した施設や、配属される部署や部署の特徴、配置されている看護職などによって、新卒助産師を取り巻く状況は複雑多岐に渡っている。そのため、新卒助産師が助産基礎教育終了後に経験を積み重ねていく際に、新人看護職員研修ガイドラインを新卒助産師教育の実践に応用するためには、次のような課題が前提にあることを踏まえて運用をすることが求められる。

1. 就業先の場に依存することなく、妊産婦のケアを自律して主体的に行える助産師育成を目指した新卒助産師研修として出発することが望まれるため、助産師のキャリアパスや助産実践能力習熟段階を踏まえて新卒助産師研修の位置付けを明確にすることが必要である。
2. 新卒助産師が就職する施設は、総合周産期母子医療センター、地域周産期母子医療センター、二次医療施設である総合病院や、診療所などであり、施設に求められる役割や機能が異なっているため、その施設を利用する妊産婦と子どもの特徴を踏まえた助産ケアの提供が求められる。
3. 入職する新卒助産師の人数は、施設の規模に関わらず、多くの場合、数人である。そのため、新人看護師と一緒に研修を受ける体制にあり、入職1年目から、看護業務の基礎的な技術習得をするという理由で、配属される部署が産科系以外になることもある。
4. 分娩件数の減少に伴って、産科病棟の複数診療科による混合化が加速している。地域周産期母子医療センターでも、混合病棟で運営している施設もあり、新卒助産師は、妊産婦に対する助産業務に加え、他科の患者ケアも行っている。
5. 助産師の配置人数が法的にも、医療制度上からも定められていないことから、新卒助産師が入職する施設の助産師の人数は、数人から数十人と開きがあり、新卒助産師が助産技術の経験を積んでいくために支援を受ける人的資源に差がある。

3 「新卒助産師研修ガイド」の位置付け

新人看護職員研修の努力義務化がなされた背景には、今後のさらなる少子高齢社会を見据えた、看護職員の量と質の確保という問題がある。厚生労働省は「看護の質の向上と確保に関する検討会」の中間とりまとめ（2009年3月）において、看護職員の量と質の確保に向けた「看護教育のあり方」「新人看護職員の質の向上」「看護職員の確保」「チーム医療の推進」を掲げている（図 I-4）。周産期においても、産科医の業務負担軽減という観点から、産科医・助産師・看護師の役割分担と連携が求められている（図 I-5）。産科と複数診療科による混合病棟では、助産師が他診療科の看護も担当する中で助産ケアを提供する状況が見受けられ、安全・安心な出産環境の提供のためには、今後ますます他職種との連携のあり方を明確にする必要がある。それぞれの専門職性を尊重した役割分担のもと、助産師の専門性と自律性を発揮できる専門職業人の育成が必要とされる。

以上のような状況を踏まえて、助産師のあるべき姿、助産師に求められる能力を明らかにし、より実践的に「新人看護職員研修ガイドライン」を新卒助産師研修として活用できるよう、新卒助産師に特化した、より具体的な研修内容の提示として「新卒助産師研修ガイド」を位置付けた（図 I-6）。

4 新卒助産師研修の理念

1. 助産師は、妊産褥婦及び新生児とその家族の健康、性と生殖に関する健康、育児支援に深く関わる職業であり、妊産褥婦及び新生児・乳児・その家族の健康及び人権を尊重することを基本とし、その基本的知識・技術・倫理観は生涯に渡って研鑽されるべきものである。新卒助産師研修は、助産実践の基礎を形成するものとして、重要な意義を有する。
2. 新卒助産師研修は、助産基礎教育で学んだ知識・技術を土台に、実践活動を通して、助産師活動の助産業務に必須な能力を形成するための基礎となる研修である。
3. 新卒助産師を支えるためには、周囲のスタッフだけではなく、全職員が新卒助産師に関心を持ち、組織全体で育てるという組織文化の醸成が重要である。特に分娩施設の集約化に伴い周産期医療体制が変化していること、助産外来・院内助産実施施設が増加する中、どのような体制下においても助産師に必要な能力を十分育成できることは不可欠である。この新卒助産師研修ガイドでは、新卒助産師に求められる基本的能力と、その能力を育成するために必要な体制等を示すと同時に、新卒助産師の育成を通して周囲の職員がともに成長することを目指す。

5 基本方針

1. 新卒助産師研修は、社会状況の変化や多種多様な妊産褥婦及びその家族のニーズに対応しながら、適切かつ安全に助産実践を提供できる能力を育成することを目指す。
2. 新卒助産師研修は、新卒助産師が助産基礎教育で学んだことを土台に、助産師としての臨床実践能力を高めるものである。助産師は、新卒助産師研修で修得したことを基盤に、生涯に渡って自己研鑽することを目指す。
3. 新卒助産師研修は、周産期医療体制の変化や出産環境の変化に関わらず、これらの能力を育成できる体制を整える必要がある。
4. 周産期医療における安全の確保及び質の高い助産ケアの提供は、重要な課題である。安全・安心な妊娠・出産・育児環境を提供するため、医療機関は、妊産褥婦及び新生児とその家族の理解を得ながら組織的に職員の研修に取り組むものであり、新卒助産師研修は、その一環として位置付けられる。
5. 妊娠・分娩・産褥期は倫理的課題を多く抱えている。新卒助産師研修では、助産師としての価値観・倫理観を育成していく必要があり、指導者等が役割モデルとなるような教育環境を整えることが重要である。
6. 専門職業人として成長するためには、新卒助産師自らが目標を持って主体的に能力開発に取り組むことが重要である。そのためには、生涯に渡り継続的に自己研鑽を積むことができる実効性のある運営体制や研修支援体制が整備されていることが重要である。
7. 周産期医療体制の変化や出産環境の変化、助産に対する妊産褥婦及びその家族のニーズに柔軟に対応するためにも、新卒助産師研修は、常に見直され発展していくものである。

6

新卒助産師研修ガイドの構成

妊産褥婦にどのような助産ケアを提供すべきか、その施設の機能や役割を踏まえ、その施設の助産師に求められる能力を明らかにした上で、新卒助産師の教育が行われなければならない。そのため、助産師のコア・コンピテンシーを中核に据えて、新卒助産師の研修について示した。「新卒助産師研修ガイド」は、「新人看護職員研修ガイドライン」に対応する形で、「ガイドの基本的な考え方」・「新卒助産師研修」・「新卒助産師実地指導者の育成」・「新卒助産師教育担当者の育成」・「研修計画、研修体制等の評価」の5項目に整理した。そして、既に新卒助産師研修が行われている団体や、施設のグッドプラクティスを紹介する形でまとめた。

引用・参考文献

- 1) 厚生労働省：「新人看護職員研修ガイドライン」（平成23年2月）2011
- 2) 日本看護協会出版会：「新人看護職員研修の手引き」2011
- 3) 日本看護協会出版会：平成22年看護関係統計資料集
- 4) 厚生統計協会：我が国の保健統計 平成22年

表 I-1 新人看護職員研修に向けた厚生労働省の取り組み

	検討会	事業
2003年度	○「新たな看護のあり方に関する検討会」 報告書（2003年3月24日） * 卒後の教育研修についても、さらに充実し、専門性を高めていくことが必要であり、技術研修をどのように取り入れていくか、制度化を含めて検討することが課題。	
2004年度	○「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」 報告書（2004年3月10日）	○「新人看護職員教育責任者研修」実施（2004～2007年度に終了） * 研修責任者と研修担当者を対象とした講習会
2005年度	○「医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法のあり方に関する検討会」 まとめ（2005年11月24日） * 看護師の質を確保し、向上させるためには、新人看護職員に対する研修について何らかの制度化をすることは不可欠 * 制度のあり方、実施に際しての課題について検討する必要、基礎教育終了時点の到達度を明確にし、基礎教育の現状と問題について検証すべき	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><モデル事業></p> <ul style="list-style-type: none"> ○「新人助産師臨床実践能力向上推進事業（新人助産師）」開始（2005～2009年） * 新人助産師を対象とした60日の研修を実施できるよう予算化 ○「新人助産師臨床実践能力向上推進事業（実地指導者）」開始（2006～2009年） ○「新人看護師臨床実践能力向上推進事業（教育担当者）」開始（2006～2009年） ○「新人看護師臨床実践能力向上推進事業（新人看護師）」開始（2008～2009年） </div>
2007年度	○「看護基礎教育の充実に関する検討会」 報告書（2007年4月16日） * 保健師、助産師、看護師教育の技術項目と卒業時の到達度を提案 * 厚生労働省は委員から実効ある教育研修を行うためには、卒後の臨床研修についての検討に速やかに着手すべきであるとの意見が出されたことに留意すべき	
2008年度	○「看護基礎教育のあり方に関する懇談会」 論点整理（2008年7月31日） * 卒後の新人看護職員研修の必要性 * 卒後の新人看護職員研修において行う教育内容の確立	
2009年度	○「看護の質の向上と確保に関する検討会」 中間とりまとめ（2009年3月17日） * 新人看護職員研修の制度化・義務化を視野に、離職の防止の観点からも、新人看護職員研修の実施内容や方法、普及方策について早急に検討し、実施に移すべきである	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>保健師助産師看護師法等改正 (2009年7月15日公布)</p> <p>新人看護職員研修ガイドライン公表</p> </div>
2010年度	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>新人看護職の卒後臨床研修が努力義務化 (国の責務、病院等開設者等の責務、看護師等の責務) 2010年4月施行</p> <p>新人保健師および新人助産師に特化した研修に関する部分 について「新人看護職員研修ガイドライン」の内容を充実</p> </div>	○「新人看護職員研修事業」創設（支援事業） * 病院等が実施する新人看護職員研修ガイドラインに沿った新人看護職員研修 * 都道府県が実施する医療機関等の研修責任者に対する研修 * 新人看護職員研修の実施が困難な施設に対して都道府県が実施するアドバイザーの派遣等

〔日本看護協会出版会:新人看護職員研修の手引〕より改変〕

表 I-2 看護職員の研修に関する法改正の概要（平成22年4月施行）

<p>■保健師助産師看護師法</p> <p>●保健師、助産師、看護師及び准看護師に、臨床研修その他の研修による資質向上を努力義務とする 第28条の二:保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修を受け、その資質向上を図るように努めなければならない。</p> <p>■看護師等の人材確保の促進に関する法律</p> <p>●基本指針に看護師等の研修等を明記</p> <p>●国、病院等の開設者等、看護師等の責務</p> <p>第3条: 厚生労働大臣及び文部科学大臣は（文部科学大臣にあっては、次項第二号に掲げる事項に限る）は、看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならない。</p> <p>2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項</p> <p>第4条: 国は、看護師等の養成、研修等による資質の向上及び就業の促進並びに病院等に勤務する看護師等の処遇の改善その他看護師等の確保の促進のために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>第5条: 病院等の開設者等は、病院等に勤務する看護師等が適切な処遇の下で、その専門知識と技能を向上させ、かつこれを看護業務に十分に発揮できるよう、病院等に勤務する看護師等の処遇の改善、新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施、看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮その他の措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>第6条: 看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。</p>

図 I-1 助産師課程：学校養成所数別の経年変化

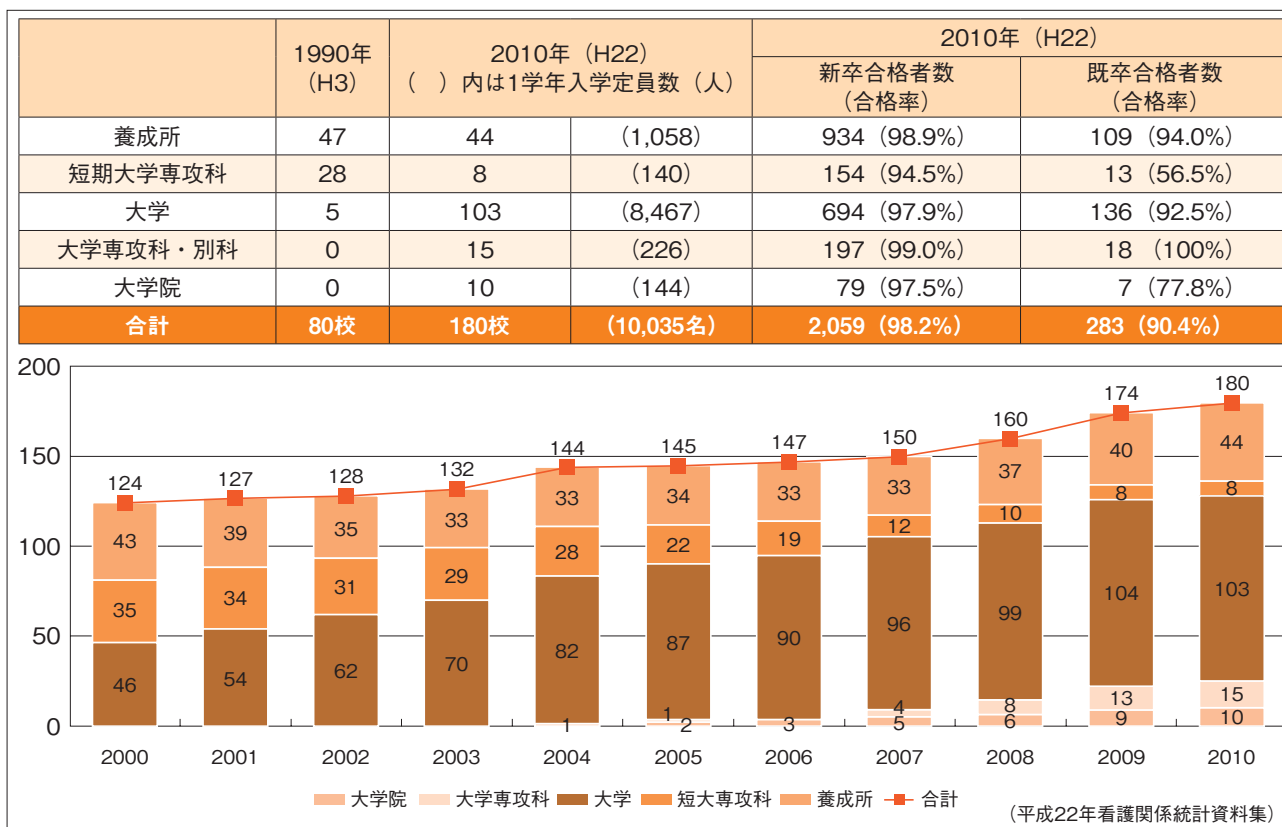


図 I-2 H22年度 助産師を取り巻く環境とその変化

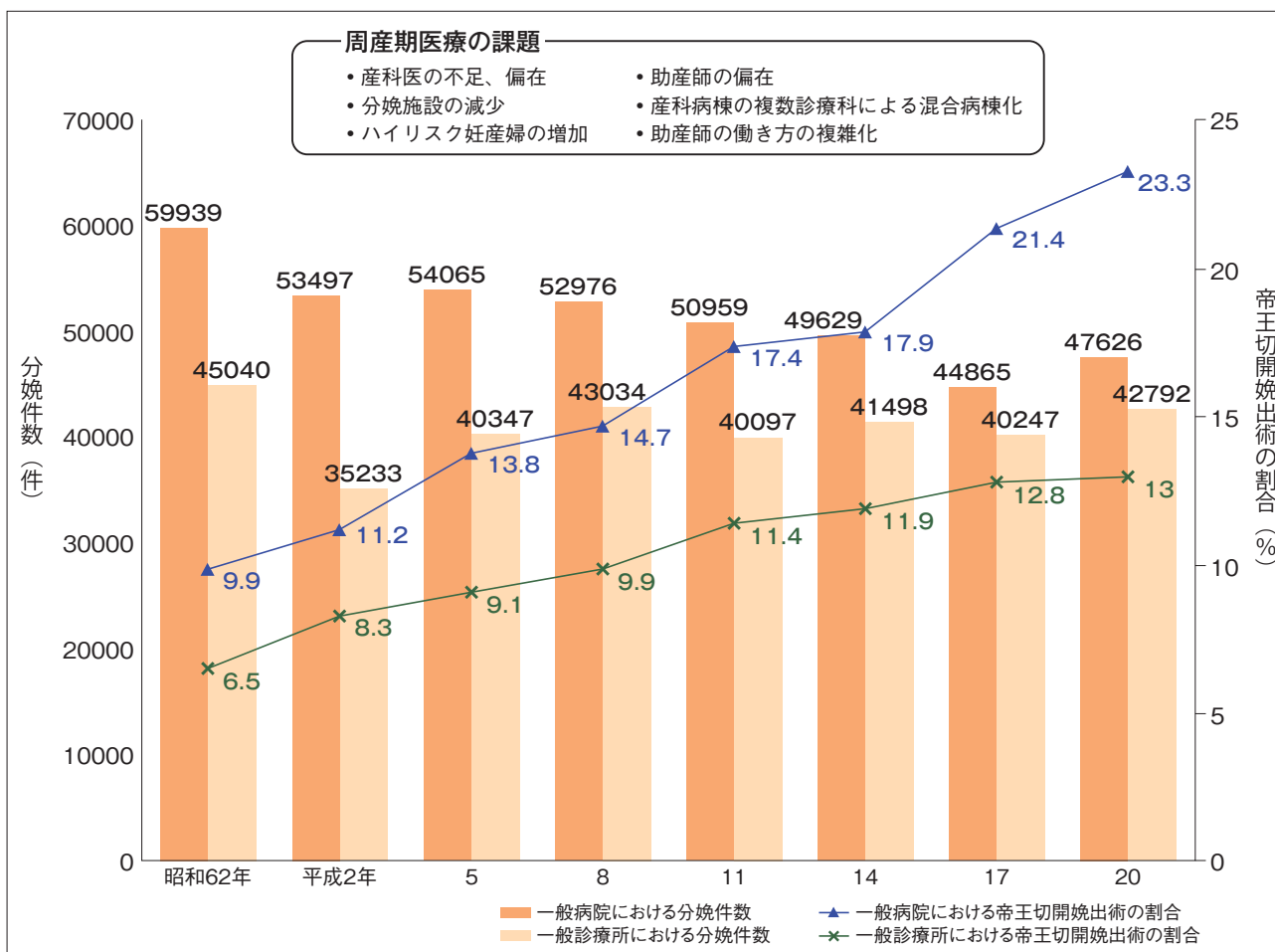


図 I-3 助産師の就業場所とその課題

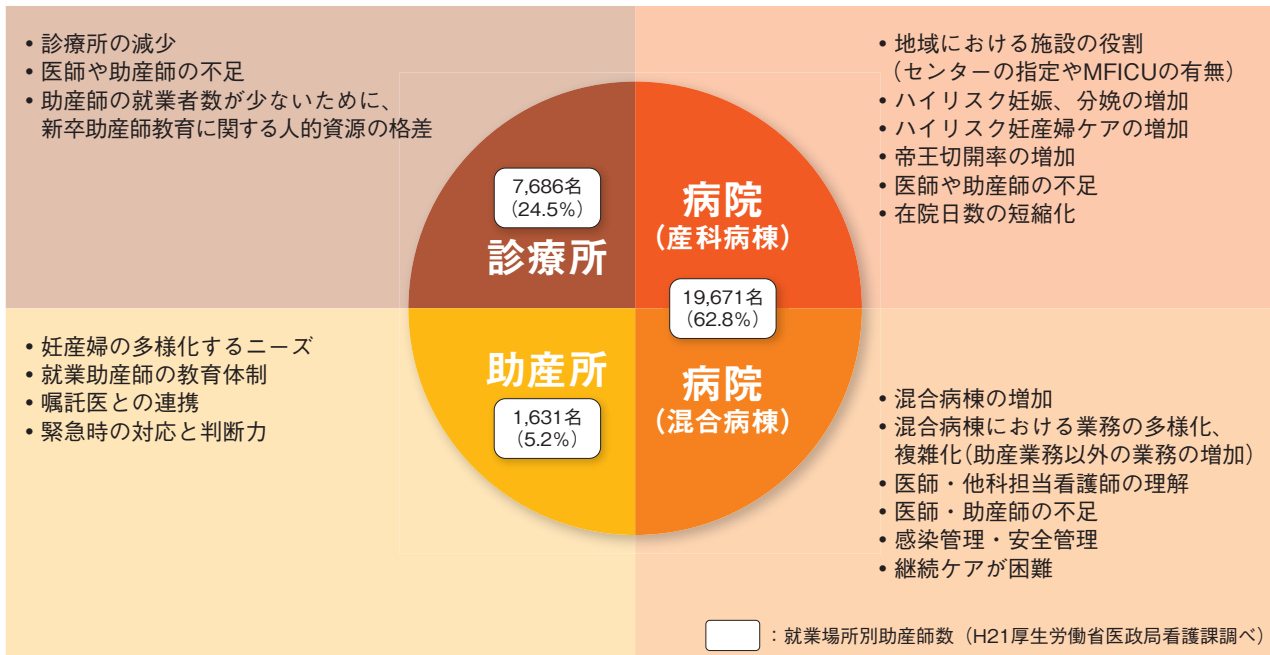
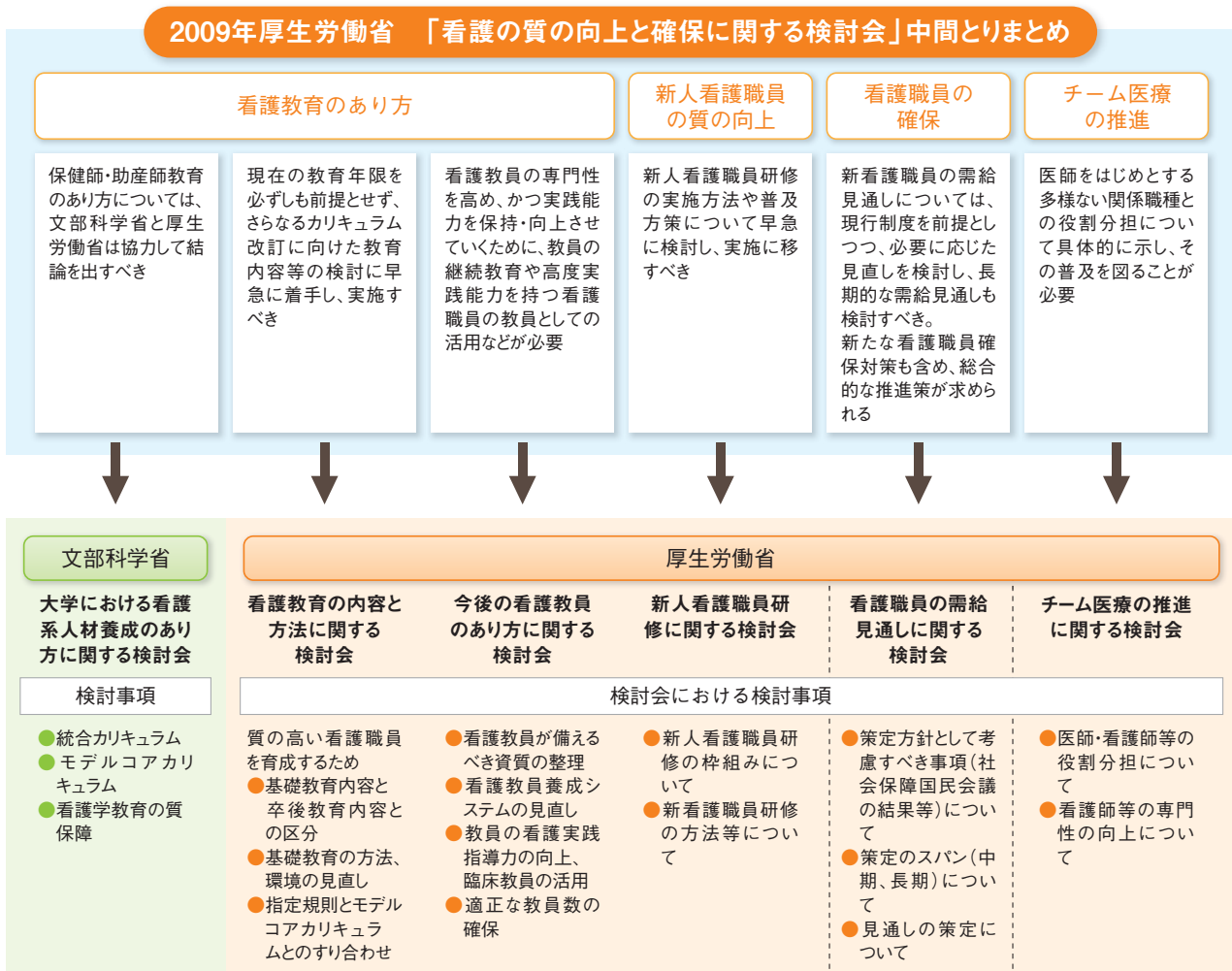


図 I-4 看護の質向上と確保に関する取り組み



日本看護協会出版会：「新人看護職員研修の手引き」2011年より改変

図 I-5 周産期におけるチーム医療に関する厚生労働省通知

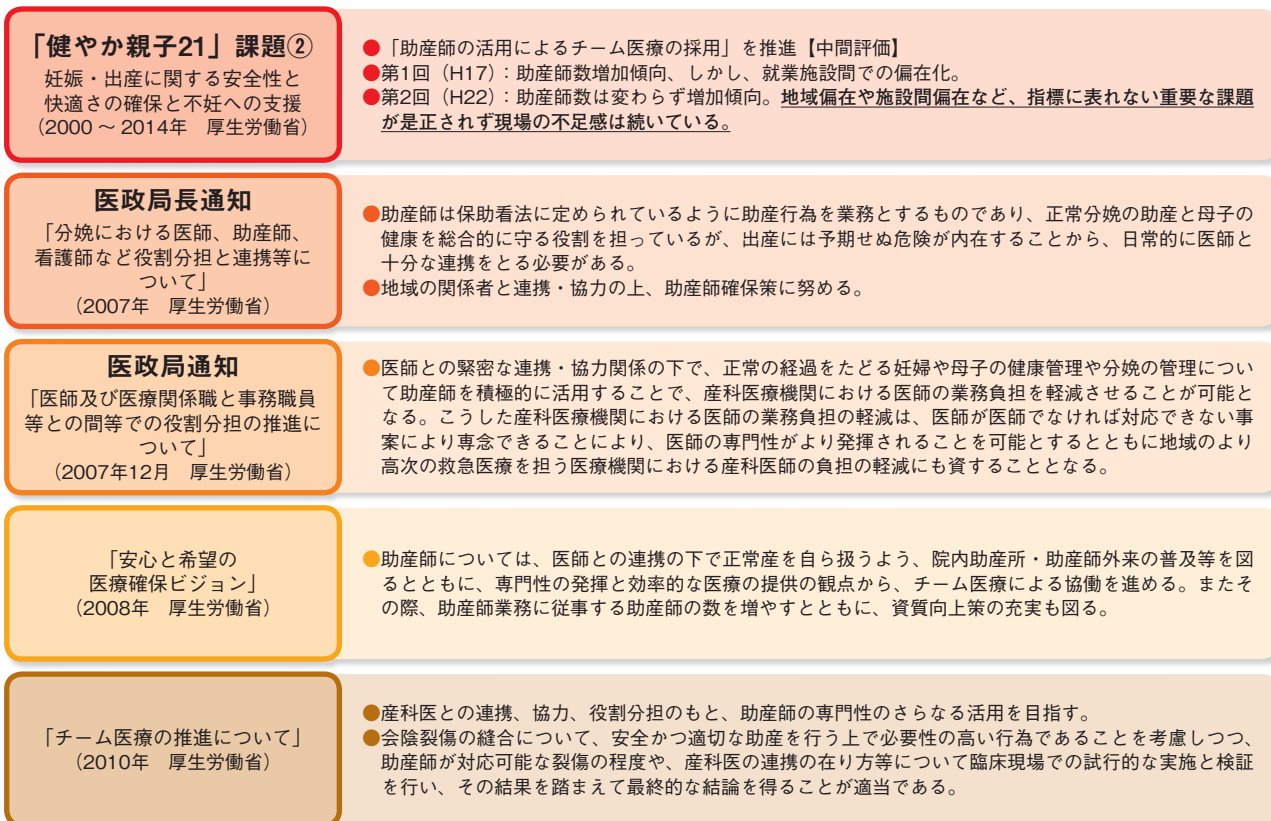
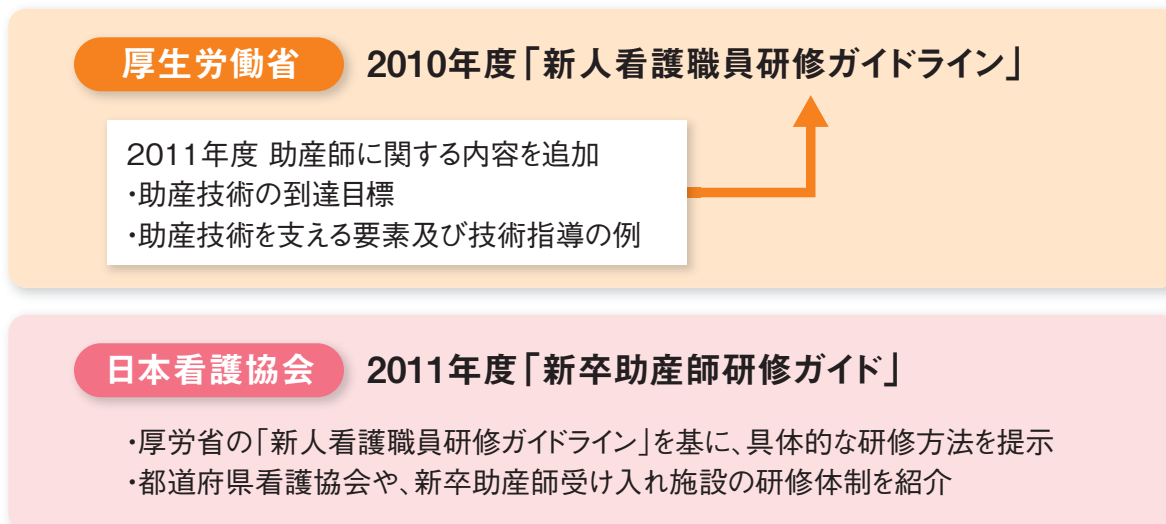


図 I-6 「新人看護職員研修ガイドライン」と「新卒助産師研修ガイド」の位置付け



「日本看護協会出版会：新人看護職員研修の手引き」より改変