

# 新人看護職員卒後臨床研修事業実施に関するQ&A

(兵庫県健康福祉部健康局医務課)

## ①目的

Q 1 事業の対象となる病院等の「定義」は何か？

A 1 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（注）を行う事業所が対象となる。

（注）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。

Q 2 事業の対象となる「新人看護職員」の定義は何か？

A 2 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新人看護職員（保健師、助産師、看護師及び准看護師）をいう。

なお、例えば、保健師として就業していた者が、看護師として初めて就業する場合など、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。

従来、看護師として就業していた者が、当年度から助産師として初めて就業する場合も、新人助産師として計上してよい。

Q 3 昨年免許は取得していたが、1年間は妊娠・出産・育児のため、4月から初めて就業することになる。新人研修の対象になるか？

A 3 今回初めて就業することから、対象になる。妊娠・出産等の前に就業していた場合は、対象にならない。

Q 4 看護師2年課程の卒業生が、今回看護師免許を取得した。准看護師での就業経験はある。研修の対象になるか？

Q 5 看護師の経験があり、今回助産師免許を取得しました。研修の対象となるか？

A 4、5 異なる種別の免許を取得して、初めて就業することから、対象となる。

## ②新人看護職員研修事業

Q 6 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？

A 6 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。

Q 7 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？

A 7 研修責任者、教育担当者及び実地指導者の役割を明確にし、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。

Q 8 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？

A 8 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）-①～④）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。

Q 9 「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？

A 9 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。

Q 10 「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？

A 10 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。

Q 11 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？

A 11 補助の要件としての到達目標における項目の設定は、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設定したもので評価すること、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。

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。

Q 12 新人が1人しかおらず自施設での研修実施が困難ですが、どのようにして研修を受講させればよいのか？

A 12 県では、自施設での OJT 研修が困難な施設の新人看護職員に対して、合同研修と研修実施施設への派遣研修を準備している。合同研修は、県看護協会が実施しますので兵庫県看護協会のホームページを確認してください（協会会員以外の新人看護職員も受講可）。

Q 13 自施設で研修を実施するが、不足の項目について集合研修、受入研修、その他の研修を活用できるのか？

A 13 単科の病院等において、施設の規模や特性、新人看護職員数によっては、施設で完結した研修が困難な場合は、自施設の研修で実施できない項目（内容）について合同研修やその他外部研修を活用してよい。他の外部研修を活用する場合も、自施設で実施する研修分については、研修経費の補助が可能（新人看護職員研修の要件を満たすことが必要）。

### ③新人助産師研修

Q14 新人看護職員研修と新人助産師研修は別に実施するのか？

A14 新人助産師研修については、多くの場合、新人看護職員研修と同様の施設において行われていることから、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。あくまで新人看護職員研修をベースとし、新人助産師研修を含む研修計画とする。

Q15 新人が助産師のみの場合、新人助産師研修のみを実施するのか？

A15 新人助産師研修の名称で実施してよいが、ガイドラインに沿った新人看護職員研修の内容に助産技術に関する項目を含めた研修にすること。なお、補助金は新たに「新人看護職員研修に新人助産師研修を含む場合」等の基準額が設定されている。

### ④新人保健師研修

Q16 病院等における新人保健師研修はどのように実施するのか？

A16 病院等では、施設の規模や特性、新人保健師数によっては、施設で完結した研修が困難な場合は、外部組織の活用（他の施設・教育機関）や、複数の施設と共同で研修を実施することが考えられる。

補助要件として、新人看護職員研修と同様にプログラム作成が必要であるが、各施設の特性に併せて、外部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。

Q17 新人保健師研修で活用できる外部研修はどのようなものがあるのか？

A17 看護協会の新人看護職員合同研修等があるが、現在のところ、県内の保健所等での受入は実施していない。なお、兵庫県内の行政機関に所属する新任保健師（1～3年目）を対象とした集合研修を計画（7月、2月）している。（詳細は健康増進課に照会のこと。）

### ⑤外部研修事業

Q18 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。

A18 新人看護職員研修事業を実施する病院等でなければ補助の対象施設とはならない。

医療機関受入研修については、自施設のホームページ等で積極的に公表をお願いしたい。  
また、看護協会のホームページにも掲載をお願いしたい。（連絡先：078-341-0190）

### ⑥補助金申請について

Q19 複数の診療所が協同して新人看護職員研修を行った場合、補助金の申請はどのようにすればよいか？

A19 代表となる診療所が一括して申請手続きを行っても差し支えない。

ただし、それぞれの診療所が実施要綱に定める補助要件（②新人看護職員研修事業のア及びイ）を満たす必要がある。

**Q 20** 病院等での研修は4月から実施されることから、補助金の内示の前に事業が開始されることとなるが問題ないか。また、事業開始から内示までの間にかかった経費は、補助の対象外となるのか？

**A 20** 他の運営費などの補助事業と同様に、内示前に事業を開始しても差し支えない。  
4月以降で内示までにかかった経費についても補助の対象となる。(今年度の新人看護研修用であっても、前年度の購入・研修は今年度事業の補助対象外となる。)

**Q 21** 研修時間は、日数と時間数と、どちらで計算すればよいのか？

**A 21** 自施設で実施する場合は、研修時間及び日数の制限はない。

**Q 22** 研修責任者や教育担当者を兼務で配置するが、人件費や手当は算定できるか？

**Q 23** 研修講師を病院職員が担当する場合、人件費は算定できるか？

**A 22、23** 研修責任者や教育担当者が研修にかかる経費は、人件費・手当等で算定できる。  
人件費で算定する場合は、担当者等の年収に研修に要した時間を按分して計上して差し支えない。ただし、研修責任者と教育担当者が兼任している場合など、重複して算定はできない。(教育担当者経費は、新人5名以上、5名毎の計上 Q26参照)

**Q 24** 新人職員を他研修へ派遣する際の、受講料・旅費等は研修経費の対象となるのか？

**A 24** 新人看護職員が施設への研修に参加する際の代替職員経費(賃金)、受講料、旅費は研修経費の対象となる。旅費は、外部講師を招聘する際の旅費も含まれる。

**Q 25** 対象経費の算定に代替職員の賃金があるが、新たに看護師を雇用しないとイケないのか？また外部の研修に派遣している時間しか計上できないのか？

**A 25** 研修に派遣している職員の代替を、今いる職員が行うのであれば、新たに雇用する必要はない(新人研修参加者にかかる代替職員のみが対象であり、研修責任者研修等に参加する職員にかかる代替職員の経費は対象外)。ただし、賃金として経費計上できるのは派遣している時間数のみとなる。また、派遣した職員の代替であることを確認できること。

**Q 26** 今年度新人を90人採用予定であるが、教育担当者経費は何名分つくのか？

新人3名の場合は、教育担当者経費はつくのか？

**A 26** 教育担当者経費は、70名を上限に**5名以上**で5名毎に1名計上できる。

( $70 \div 5 = 14$ 名の計上となる。)

**5名以上**で5名毎に1名計上なので、3名の場合は、0名となるので、教育担当者経費はつかない。

**Q 27** 購入する備品の金額に上限はあるのか？

**A 27** 新人看護職員が1名でも、備品購入費を計上できる。金額に上限設定はないが、補助金の金額は補助基準額と対象経費の少ない金額の1/2となる。

**Q 28** 対象経費が補助基準額を下回る場合、補助は出ないのか？

A 28 補助基準額と対象経費とを比較して少ない金額の1/2の補助となるので、対象経費の1/2が補助金として支給される。

**Q 29** 法人で一括採用した新人看護師の研修を所属する病院ごとに行う場合、補助金の請求は病院ごとに行ってもいいのか？

A 29 各病院でガイドラインに基づいた研修を行う場合、病院ごとに請求をする。

**Q 30** 研修は勤務時間外に行ってもよいか？

A 30 研修効果を考えると原則として勤務時間内に行うのが望ましい。やむを得ない場合は時間外に行っても補助金申請等には問題ない。

**Q 31** 備品を購入した場合、新人研修に使用するという証明があるか？

A 31 特に求めているが、研修計画に購入備品を活用した研修内容がないのは不適切であり、研修に使用するための備品であること。また、30万円以上の備品を取得した場合、その備品の処分制限期間内に目的外の使用や譲渡、貸付、処分等を行う場合は、知事の承認が必要となる。(医務課へ相談のこと)

**Q 32** シミュレーター等をレンタルした場合、対象経費になるか？

A 32 使用料及び賃借料として計上して差し支えない。その際、研修計画にレンタルしたシミュレーターを活用した研修内容がないのは不適切である。

**Q 33** 研修責任者等の人件費を経費として計上する場合、給料の証明書等の添付は必要か？  
また外部講師の報償費の領収書等も添付が必要か？

A 33 特に添付は求めているが、給料等から時間単価を求め1円単位で計上する。  
外部講師の研修計画の研修時間が一致しないのは不適切である。  
(A氏が研修講師として12時間担当した場合、人件費も12時間分となる。)

**Q 34** 様式1-2の対象経費の支出予定額内訳はどのように記入すればよいか？

A 34 記入例を作成しているので、参考にしてください。  
人件費は、給料等から時間単価を求め1円単位まで算出し記入する。  
(円未満は切り捨て)  
税抜き、税込み両方の欄に記入する。