

新人看護職員育成の取り組み

新人看護職員育成ワーキング
【教育WG】

目的・役割

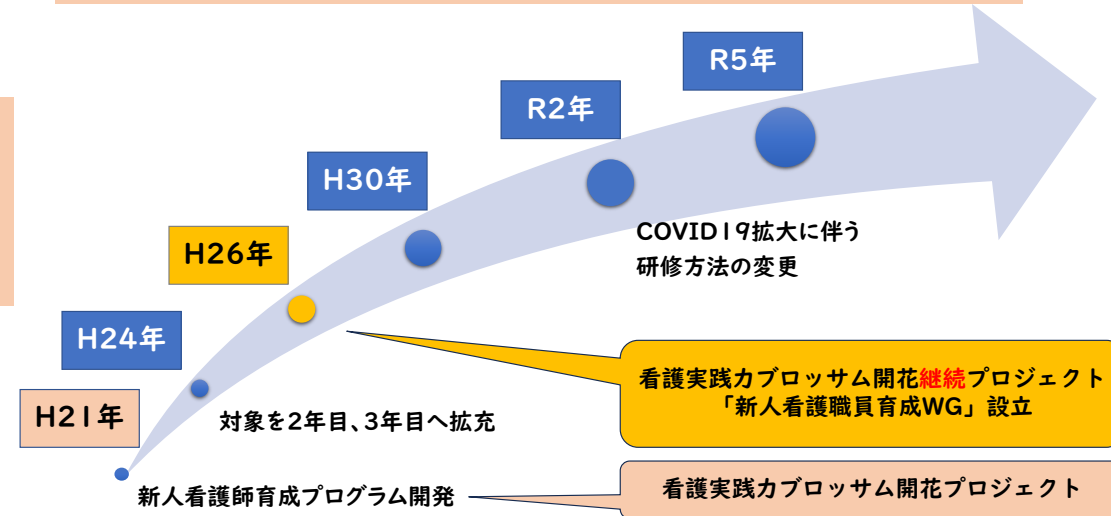
【目的】

新人看護職員の育成を**継続**し、確実な看護実践能力の**定着**を図る

【役割】

新人看護職員育成プログラムの企画・実施・評価を行う

設立の背景



主な活動内容

- 新人看護職員教育プログラムの実施・評価
- 新人看護職員が基礎看護技術を修得できるように、看護手順等を見直し、整備する
 - ・看護技術修得度
 - ・看護手順

平成26年度(2014年)

社会背景

- 急性期医療の高度化、医療安全体制の強化
- 新人看護職員研修ガイドラインの改訂(厚労省):安全な医療の提供に必要な基本的知識・技術の習得を明確化

■看護技術修得度の低い領域の支援

「人工呼吸器のアラーム対応ができる」の強化

➔人工呼吸器管理研修を3年目看護職員対象に追加

※H30より、専門研修へ移行

平成30年度(2018年)

社会背景

- 「Off-JT ⇒ OJT、OJT ⇒ Off-JT のスパイラル学習は効果がある」(厚生労働省, 2014)

■部署特有の内容を扱う研修を集合研修からOJTへ移行

「移乗・移送」「内服薬の安全管理」「経管栄養」「CVCカテーテル挿入介助」

部署の院内認定看護師、感染リンクナース等を活用
共通の指導演に部署特有の内容を補足→質の担保

平成28年度(2016年)

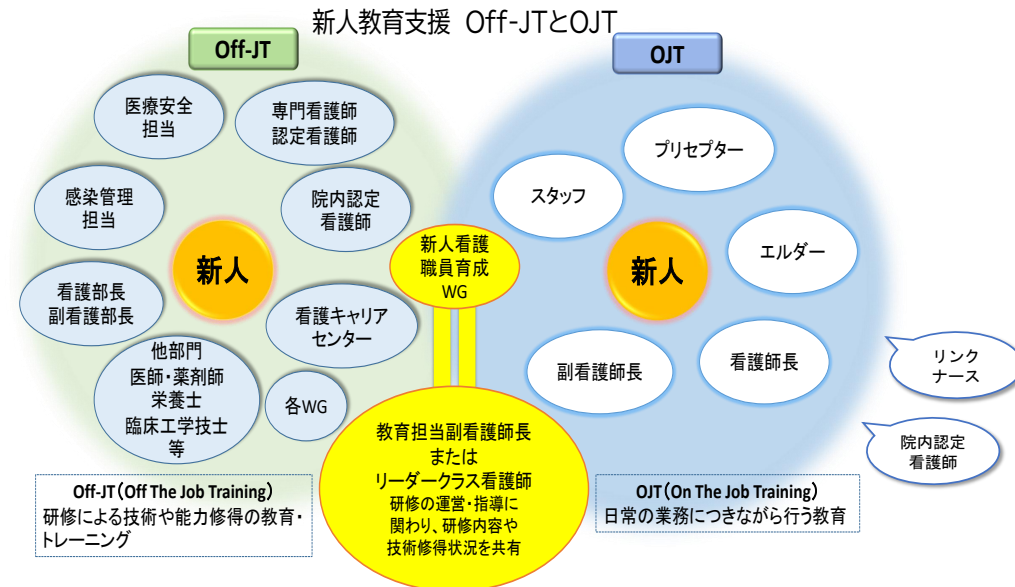
背景

- 平成23年度から導入した看護提供方式「パートナーシップ・ナーシングシステム(PNS)」が全部署に拡大された

※PNS:看護師が安全で質の高い看護を提供することを目的とし、副看護師長をコアとしたチームの中で、お互いが良きパートナーとして、**対等な立場で、お互いの特性を活かし、相互に補完し協力しあい**、その成果と責任を共有する看護方式

➔状況を把握し、判断し、報告・相談する能力が求められるようになった

■多重課題・時間切迫シミュレーション研修を、状況把握シミュレーション研修へ変更した。



社会人基礎力自己評価表

社会人基礎力		自己評価 (文章では必ず「○○」で表して下さい)
失敗し「歩留り」を低下させ、品質を悪くし、組織の力を失うことにつながる力	主体性	物事に進んで取り組む力/指示待ちではなく自らやるべきことをみつける力
	働きかける力	他人に働きかけ、巻き込む力/やろうと呼びかけ目的に向かう力
	実行力	目的を設定し、確実に行動する力/失敗を恐れず行動に移し粘り強い
課題を持ちこたえず、問題を解決し、チームの力を高めることにつながる力	課題発見力	現状を分析し、目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにする力
	創造力	新しい価値を生み出す力/既存の発想にとらわれない
自ら多様な人々と協働し、チームの力を高めることにつながる力	発信力	自分の意思をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力/自分のルールややり方に固執しないで相手を尊重する
自ら多様な人々と協働し、チームの力を高めることにつながる力	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力/ネガティブにとらえて前を歩く力

【グループワークで出た意見】

- 優先順位をつけるのが難しいという悩みに対して、「計画力」「状況把握力」を意識し、ペアの先輩との情報共有の際に確認する。(3ヵ月)
- 失敗をすると落ち込むという悩みに対し「ストレスコントロール力」「発信力」を意識して先輩と振り返りを行い、次につなげる。(6ヵ月)

令和7年度構成員

➤対象 副看護師長およびクリニカルリーダーⅢ以上のリーダー看護職員

➤構成員 WG長(教育担当副看護師長) その他

副看護師長:33名(うち4名は副WG長)

看護師:12名

計46名

【構成員の所属部署】

- 病棟
- 中央診療施設(手術部、外来部門、医療安全担当、感染管理担当、教育担当、診療報酬担当、ARO次世代医療センター)

活動目標

1. 新人看護職員教育プログラムの実施・評価

2. 研修での学びが各部署での看護実践や看護職員教育に生かされるよう、**研修前後の受講者支援**に取り組む

令和7年度 新人看護職員教育プログラム

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
分散教育 (OJT)	輸液ポンプ、シリンジポンプの使用法	フィジカルアセスメント2 心電図	重症度、医療・看護必要度	スキニングケア		看護実践7 針刺し防止	医療安全・感染管理 CVC管理					(1年以内に実施) 看護補助者との協働
各部署の新人教育計画、新人看護職員の個人目標に沿ってプリセプターを中心に部署全体で新人を指導・育成												
集合研修 (Off-JT) プログラム	看護部新採用者人職時研修	看護実践1 感染管理・接遇	既卒看護職員研修 1ヵ月フォローアップ 移乗・移送の技術	看護実践2 インジカルアセスメント1 呼吸器吸引	新卒1ヵ月フォローアップ クリニカルケア研修1 心肺蘇生法・一次救命処置	看護実践3 静脈血採血 口腔ケア	既卒3ヵ月フォローアップ 看護実践4 静脈血採血	既卒6ヵ月フォローアップ 看護実践5 カテーテル挿入	新卒6ヵ月フォローアップ シミュレーション研修 状況把握		看護実践6 尿管・尿道留置	看護実践7 静脈注射認定看護師 育成研修

1. 新人看護職員教育プログラムの実施・評価

新人看護職員育成WGが運営する研修

1. 輸液管理（4月）
2. 静脈血採血（7月）
3. シミュレーション研修（10月）
4. 静脈注射認定看護師育成研修（1月）

静脈血採血研修【演習内容】

- 実技評価表に基づき実施
- 医療安全管理ポケットマニュアルの確認
(静脈注射・採血における神経損傷、患者・手元情報の確認)



静脈血採血研修【概要】

日程: 受講者2~3名を1グループ 3日間

研修時間: 各120分

研修目標: 看護実践において必要な知識・看護技術を身につけ、安全・正確に実施できる能力を養う

事前学習: 動画講義の視聴

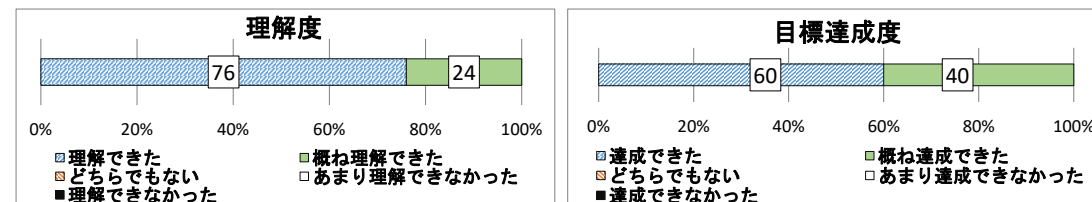
部署での採血の見学

駆血帯の巻き方の練習など

研修内容: シミュレーターを用いた演習

静脈血採血研修【評価】

新人看護職員へのアンケート結果



■安全に採血を実施できるよう、**根拠を踏まえて**手順を一つずつ丁寧に言い、繰り返し練習して身に付けていきたい。

■安心安全な採血が行えるように、目的の説明や声かけ、顔色や強い痛みがないか確認を行うなど、**患者さんとのコミュニケーションを大切にしたい。**

静脈血採血研修【研修後】

部署でシミュレーターを用いて練習

実技評価表に沿って、シミュレーターでの実技評価 <1回合格>

実技評価表に沿って、実践評価 <3回合格>

シミュレーション研修【概要】

日程：受講者3~4名を1グループ 3日間

研修時間：各120分

内容：患者の状況を模擬的に再現した、

シチュエーション・ベースド・トレーニング

- 目標：① 患者の状態を予測しながら**観察**する
② 観察した結果を**分析・判断**する
③ 患者の状態を把握し先輩看護職員へ**報告**できる

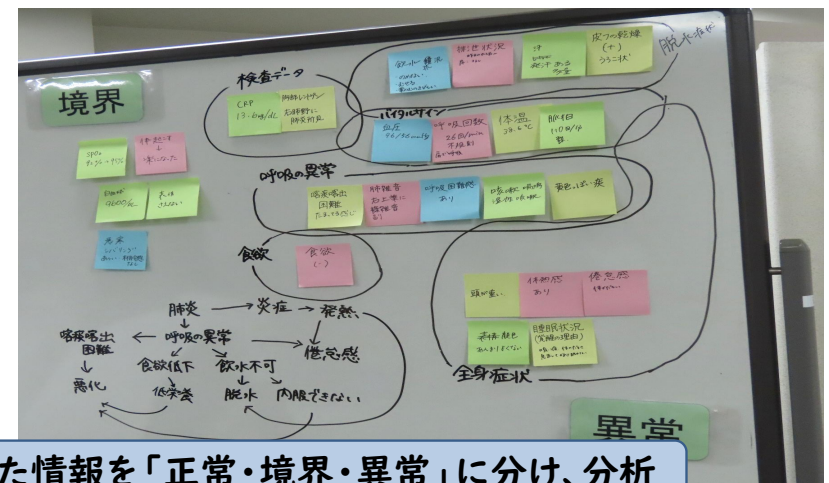
シミュレーション研修の流れ

【研修前】SBAR評価表に基づき、自己評価・他者確認（他者評価）

シミュレーション研修

【研修1~2カ月後】自己評価・他者確認（他者評価）
フィードバック

シミュレーション研修【演習内容】



収集した情報を「正常・境界・異常」に分け、分析

シミュレーション研修【評価】

新人看護職員へのアンケート結果

- **実際の臨床現場で自分が対応することを踏まえ**、想像しながら情報の把握、共有、報告を行うことができた。
- グループメンバーと協働することで、**様々な視点**を交えながら考えることができた。行き詰った時も助言をいただくことで、新たに考えを発展させることができた。
- 具体的なシチュエーションで実際の現場と大きな違いなく状況が考えられていて、**実際に活かそうと思った**。

指導者の育成

■教育担当者研修(年4回)

	テーマ(一部抜粋)	講師
第1回	組織の理念と人材育成	看護部長、 教育担当副看護部長
第2~4回	新採用者(新卒・既卒)が直面する課題を把握し、教育支援を検討する	教育委員会

2. 研修前後の受講者支援

研修での学びを実践に活かすことが出来るよう支援する

■研修前・・・動機づけ

研修シートを活用し、具体的な目標の設定を支援

■研修後・・・部署特有の内容について補足

WGで研修内容を共有し、部署で補足する
環境の調整(人・モノ)

受け持ち患者の調整、看護技術の実践を経験できる
機会の調整、シミュレーターを借用し、復習

まとめ・今後の展望

- 変化する社会背景や看護職員のレディネスに応じて、タイムリーに研修内容や方法を見直すことができた
- 組織の理念や人材育成の重要性について継続的に周知することで、教育担当者の質が担保されている
- 今後も質の高い看護が提供できる臨床実践能力を備えた新人看護職員の育成に尽力していきたい