

新人看護職員教育支援体制

～安心と成長を両立
当院が誇る新人看護職員サポート体制～

利尻島国保中央病院 看護部



当院の新人看護職員教育支援体制の特徴

【小規模病院の強み】

- 個人の成長に合わせた、きめ細やかなオーダーメイドの指導を実現します。そして、新人看護職から看護職へ、そしてRis—Nsへと成長できるよう支援を行います。

【手厚い精神的サポート】

- プリセプターや実地指導者がともに悩み解決策を探る伴走型サポートで、安心して成長できる環境を提供します。新人看護職・指導者を看護部チームで支えます。

新人看護職員の成長を支えるチーム体制



当院では、中心にいる「新人看護職員」を、周囲の各スタッフが連携して多角的に支援することで、新人看護職員が確かな知識と技術を身につけ、看護師として自立できることを目指しています。

各役割の連携

•教育担当者、研修責任者、プリセプター、実地指導者、先輩看護師

それぞれが異なる役割を持ちながら、新人看護職員の学習段階や課題に合わせてきめ細やかな指導を行います。知識・技術指導はもちろん、精神的なケアやキャリア形成のサポートも行い、多岐にわたる側面から成長を支えます。

•看護部

部署全体で、新人の成長を温かく見守り、指導者が孤立しないようチームで支える環境を整備します。これにより、新人看護職員は部署全体で育てられているという安心感を得られます。

このチーム体制によって、新人看護職員は一人で悩むことなく、様々な視点からの助言やサポートを受けながら、一步ずつ着実に成長していくことを目指しています。

新人看護職員を支える6つの役割と責任

新人看護職員

- **自律的学習**：教育計画を理解し、主体的に学習課題に取り組む
- **情報発信**：困り事や悩みを同僚やプリセプターなどに話し、質問や相談を積極的に行う

プリセプター

- **日常指導 (OJT)**：マンツーマンで日々の業務や技術指導を行い、仕事を通してアセスメント、看護技術や対人関係、自己管理の手本を示す
- **精神的サポート**：新人の心情を理解し、日常的な声掛けや面談により継続的なメンタルケアを行う

実地指導者（実地指導者研修修了者）

- **指導・評価**：プリセプターと連携し、臨床実践に関する具体的な技術指導と評価を行う
- **プリセプター支援**：プリセプターが孤立しないよう助言を行い、チーム全体で新人を支える環境を整える

新人看護職員を支える6つの役割と責任

先輩看護師

- **協力・ロールモデル** : OJTの支援や看護技術のフォローを行い、良きお手本として成長を促進する
- **職場環境づくり** : 部署全体で新人を温かく見守り、居心地の良い活気ある職場環境を維持する

教育担当者（担当看護副科長）

- **進捗管理と研修実施** : 年間教育計画に基づき、集合研修や院内研修の企画運営、新人の学習段階に応じた個別支援を行う
- **指導者支援** : プリセプター・実地指導者への助言・指導を行い、教育体制の質を担保する

研修責任者（看護科長・看護部長）

- **体制整備と最終責任** : 研修プログラムの策定、施設間連携の調整を行い、教育の全過程と結果に責任を持つ
- **評価とキャリア支援** : 定期的な面談を通じ、目標達成度の評価を行い、長期的なキャリア形成を支える。

利尻島国保中央病院 看護部 新人看護師（入職1～2年）教育目標

【教育目標】

利尻島国保中央病院の看護部理念である「3heart（命・信頼・思いやり）」を胸に刻み、安全で質の高い看護を提供するための知識と技術、そして離島医療に不可欠なジェネラリストとしての基礎能力を習得し、Ris-Ns（島看護のスペシャリスト）への第一歩を踏み出す



【目標の3つの柱】

柱 1：看護の基本となる心構えの確立（3heartの実践）

[心構え] 看護部の理念である「3heart」の意味（命・信頼・思いやり）を理解し、その理念に基づいた看護ケアを実践する。

[信頼] 患者・ご家族に寄り添い、「聴く」「共感し接する」「対話する姿勢」を大切にし、信頼関係を築くための基本姿勢を身につける。

[思いやり] 挨拶、声掛け、豊かな表情、笑顔といった、相手を満足させる豊かな看護ケア（思いやり）を実践する。

[専門職意識] 自分の役割を認識し、指導者や先輩看護師（チーム）と協力し合うことで、プロフェッショナルとしての信頼を深める。

柱 2：安全な看護実践能力の基礎習得（ジェネラリストへの基盤）

[知識・技術] 看護師としての基本的な知識と技術を実際に使い、安全で質の高い看護を提供するための基礎を確立する。

[自立] プリセプターや先輩看護師の指導のもと、自身の学習段階や課題に合わせて必要な知識・技術を身につけ、看護師として自立できる基礎を築く。

[多角的対応] 急性疾患から慢性疾患、乳幼児から高齢者まで多岐にわたる診療において、患者さんの状態を理解し、個別性のある看護をチームで実践する能力の基礎を習得する。

[チーム連携] 教育担当者、プリセプター、先輩看護師など、各スタッフの異なる役割を理解し、連携・協働しながら業務を遂行する。

柱 3：Ris-Nsとしての一步（離島医療への適応力）

[利尻の看護] 離島という特殊な環境と、それに伴う医療資源や人材の限りがある状況を理解し、「利尻の看護」を学びながら実践力を身につけていく。

[段階的成長] 業務習得度に合わせて日勤業務、担当患者の看護過程の展開、夜勤業務と段階的にステップアップし、幅広い経験と柔軟な対応力を養う。

[学習意欲] 一人だけで悩むことなく、様々な視点からの助言やサポートを受けながら、一步ずつ着実に成長していくための向上心と学習姿勢を維持する。

[キャリア形成] 継続的に学習する姿勢を持ち、看護師としての基礎となる知識・技術を着実に習得し、「Ris-Nsキャリアプラン」の初段階を修了する。

新人看護師到達目標（1年目）

時期	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
目標	『生活の仕方を学ぶ』段階	『学び方を学ぶ』段階	『働き方を学ぶ』段階	『自己の役割を学ぶ』段階
看護実践	<ul style="list-style-type: none"> 指導を受けながら割り当てられた患者の情報収集ができる 指導を受けながら割り当てられた患者の日常生活援助ができる 実践したことを報告できる 卒後3か月に必要な処置・技術を習得できる 清潔、不潔を理解し行動できる 指導を受けながら正しく電子カルテの閲覧・入力・出力ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 指導を受けながら、割り当てられた患者の看護問題を理解できる。また症状と反応を観察し、異常について報告できる 割り当てられた患者の看護計画に沿って看護ケアができる 手順に沿って電子カルテの入力・出力ができる 卒後6か月に必要な処置・技術を習得できる 未習得の看護技術を実施する場合に指導、確認を求めることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 指導を受けながら看護基準をもとに受け持ち看護師として患者の看護過程を展開できる 指導を受けながら割り当てられた患者の看護ケアについて妥当性を評価できる 指導を受けながら重症患者を担当することができる 実践した看護業務の振り返りができる 	<ul style="list-style-type: none"> 指導を受けながら受け持ち看護師の役割が果たせる 割り当てられた患者の状態や状況の変化に合わせた対応ができる 手順を元に正確に安全に看護業務が遂行できる 緊急時、指示を受けて行動できる
看護管理	<ul style="list-style-type: none"> 病院、病棟の構造・設備・特殊性を理解できる 看護部勤務マニュアルを知る 看護部の理念や目標が理解できる 看護者の倫理綱領を知る 組織人としての接遇を身に付けられ、当院の看護職員として期待されている役割が理解できる 看護ケアを提供するための基本的な安全の考え方について知る。また、インシデント報告ルート(平日・夜間休日)方法を知っている 個人情報保護について、院内の決まり事がわかる 	<ul style="list-style-type: none"> 所属部署の目的、目標を知り、その達成の活動に参加する 指導を受けながら、防災設備・避難用具の点検・取り扱いができる 指導を受けながら毎日の業務から起こりえる事故を知り、防止対策が実践できる 自己の健康管理ができる 医療機器や物品の破損や異常を科長に報告できる インシデント報告ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 療養環境の不備、備品の破損などに気づき報告できる 指導を受けながら院内感染対策マニュアルに沿った行動ができる 一日の業務計画を立て、時間内に終わらせることができる 不足物品の報告をリーダーに報告できる 院内の他職種 of 役割を知る 	<ul style="list-style-type: none"> 災害時、地域の医療機関として果たす役割を理解する。災害発生時は指導のもと指示に従って行動できる 他部門との連携が理解でき、速やかに連絡できる 病棟内の活動に積極的に関わることができる インシデントカンファレンスに参加して、起こしやすい傾向を知り、対策を一緒に考えることができる 経済性を考えて物品の取り扱いができる
人間関係	<ul style="list-style-type: none"> 社会人としてのあいさつや身だしなみができる 困りごとや悩みを同僚やプリセプターなどに話すことができる わからないことを聞くことができる 所属部署の雰囲気になれる 	<ul style="list-style-type: none"> 社会人として正しい言葉遣いができる 日常の看護の中で疑問や問題意識を持ち先輩看護師に相談できる 患者・家族に依頼されたことに確実に対応できる 	<ul style="list-style-type: none"> 自分の考えや意見を患者、家族、同僚に伝えられる 疑問や問題についてあやふやにせず、解決に向けて行動できる 	<ul style="list-style-type: none"> 患者・家族の思いや考えをよく聞き、尊重でき、信頼を得るための行動ができる 他のスタッフと協力できる 自分自身の感情・思考・行動の傾向を知ることができる
教育	<ul style="list-style-type: none"> プリセプターシップを理解することができる 所属部署の勉強会に参加する 集合教育に参加する 他部署の動きを知る 	<ul style="list-style-type: none"> 学習計画を立てポイントを押さえた自己学習ができる 3か月評価を行い未経験項目を知る 院内の研修会に参加することができる 看護部会議・各種委員会の報告を聞き現状を知ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 未経験なことを自らすすんで経験することができる 日常の看護の中で疑問や問題意識をもつことができる 6か月評価を行い自己の課題を明確にすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 目的意識を持ち、積極的に勉強会に参加する 看護に必要な知識を主体的に学習する 1年を振り返り、自己の看護観を明確にする。また、2年目の課題を明確にできる

新人看護師研修スケジュール（1年目）

時期	4～6月	7月～9月	10月～12月	1～3月
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入職時研修 ・ 救急看護勉強会①（SBAR） ・ 看護技術研修（札幌柏葉会病院） ・ 看護倫理研修（看護協会WEB） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 救急看護勉強会②（BLS） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症研修会 ・ 医療安全研修会① ・ 感染研修会① ・ 褥瘡研修会 ・ 医薬品研修会 ・ エンゼルケア研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療安全研修会② ・ 感染対策研修会② ・ 看護補助者研修会 ・ 身体拘束研修会 ・ 放射線研修会 ・ 医療機器研修会
研修会 勉強会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入退院支援勉強会（年4回予定） 			
<p>※その他、新人看護師のニーズに応じたオーダーメイドの勉強会を実施 （不定期で先輩看護師や医師からの病態・看護、フィジカルアセスメント等の勉強会）</p>				
面談	4月：目標確認シート	7月：3か月チェックリスト 9月：科長面談	10月：6か月チェックリスト	3月：12か月チェックリスト 科長面談

入職後から2ヶ月の予定

導入期 入職日～3日 (Off-JT)

- オリエンテーション (各部署紹介・医療安全基礎研修・感染対策基礎研修・電子カルテについて、褥瘡対策基礎研修・トランスの基本・個人情報保護について・ハラスメントについて・接遇とコミュニケーション・SBAR・看護記録について・利尻島について・これから目指す看護師像)

研修期 ～3週目 (Off-JT)

- 2週間、札幌柏葉会病院の新人看護師集合研修へ参加

実践開始期 4週目 (OJT)～

- プリセプターと行動共有研修
- 指導者の指導の下で、患者1人を受け持ちを開始 (看護過程を展開)
- 基礎的な看護技術の実施 (マニュアルと指導者チェックリストの基づき実施)