



福岡県医発第1614号(地)

平成21年12月 7日

各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会

会長 横 倉 義 武

(公 印 省 略)

厚生労働科学研究「新人看護職員研修のあり方に関する研究」研究班が
実施する「新人看護職員の教育・研修実態調査」への協力について

標記の件につきまして、日本医師会より別紙のとおり通知がありましたので、ご連絡申し上げます。

本件は、現在厚生労働省に設置されている「新人看護職員研修に関する検討会」において、新人看護職員の研修のあり方について検討が行われておりますが、これを受けて、今般、平成21年度厚生労働科学研究として、新人看護職員の教育および研修の実態を明らかにするとともに、施設種別・規模に関わらず導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示することを目的とした「新人看護職員の教育・研修実態調査」が実施されることになったものです。

調査対象施設は無作為抽出された全国の病院1800施設、有床診療所500施設、老人保健施設500施設で、調査対象者は、施設長、看護管理者・教育責任者、部署(病棟)教育担当者もしくは責任者となっております。

つきましては、貴会におかれましても本調査についてご理解いただきますとともに、調査対象施設からの問合せ等への対応につき、ご高配賜りますようお願い申し上げます。

小郡三井医師会より

医業経営担当理事 廣瀬真恵
会長 丸山 泉

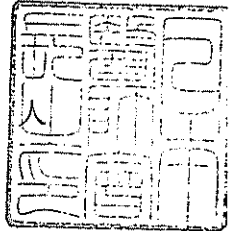


日医発第 779 号 (地 I 142)

平成 21 年 12 月 1 日

都道府県医師会長 殿

日本医師会長
唐 澤 祥



厚生労働科学研究「新人看護職員研修のあり方に関する研究」研究班が
実施する「新人看護職員の教育・研修実態調査」への協力について

時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて現在、厚生労働省において「新人看護職員研修に関する検討会」(羽生田常任理事が委員として参画)が設置され、新人看護職員の研修のあり方について検討が行われております。

これを受けて、平成 21 年度厚生労働科学研究として「新人看護職員の教育・研修実態調査」が実施されることになりました。

研究班には、本会より羽生田常任理事が研究分担者として参画しております。

調査対象は、無作為抽出された病院 1800 施設、有床診療所 500 施設、老人保健施設 500 施設であります。

なお、新人看護師および実地指導者を対象とした調査につきましては、全国と病床規模割合が近似していることから、全国の層化抽出ではなく、神戸市において全数調査(但し 200 床未満の施設については兵庫県全数調査)が行われます。

つきましては、貴会におかれましても本調査についてご了知のうえ、よろしくご高配のほどお願い申し上げます。



平成 21 年 11 月 25 日

施 設 長 殿

平成 21 年度厚生労働科学研究(特別研究)

「新人看護職員研修のあり方に関する研究」

研究者代表 上泉 和子

(青森県立保健大学 副学長・教授)

「新人看護職員研修のあり方に関する研究」への協力について(依頼)

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

このたび、平成 21 年度厚生労働科学研究「新人看護職員研修のあり方に関する研究」に取り組んでおります。

つきましては、本研究の趣旨をご理解のうえ、情報提供等、研究協力について特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 研究課題名 「新人看護職員研修のあり方に関する研究」

2. 研究代表者および分担研究者等

研究代表者	上泉 和子	青森県立保健大学	教授・副学長
研究分担者	羽生田 俊	日本医師会	常任理事
	西澤 寛俊	全日本病院協会	会長
	小松 満	全国有床診療所連絡協議会	理事
	坂本 すが	東京医療保健大学	教授・学科長
	福井トシ子	杏林大学医学部付属病院	看護部長
研究協力者	石神 昌枝	永広会 島田病院	看護部長
	鄭 佳紅	青森県立保健大学	准教授
	佐藤 真由美	弘前大学 医学部保健学科	講師
	村上 眞須美	青森県立保健大学	助手

3. 目的

本研究は、新人看護職員の教育および研修の実態を明らかにするとともに、施設種別・規模に関わらず導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示することを目的とする。

4. 本年度研究計画と進捗状況

本年 7 月、新人看護職員に対する研修の努力義務規定の法制化された。これまで、新人看護職員研修は、医療機関などの任意で実施されているのが現状である。

そこで、医療機関等の種別・規模別に新人看護職員の研修実施状況を把握し、医療機関等における研修実施上の課題を整理し、小規模医療機関等においても導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示するため、5 つの調査を計画した。

このうち、お願いしたい内容は、《 a. 新人職員の研修実態調査 》 です。

【新人看護職員の教育・研修実態調査】

調査対象は、病院、有床診療所、老人保健施設など(規模別・所在地別の層化抽出)である。

a. 新人職員の研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;施設長
- ・調査内容 ;自施設において実施している新人職員教育・研修の内容、研修対象者、研修費用、新人教育に対する意識・組織文化、その他施設概要(施設種別、規模、新人職員採用数など)

b. 新人看護職員の教育・研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;看護管理者・教育責任者
- ・調査内容 ;自施設において実施している新人看護職員教育・研修の内容、研修対象者、研修目標、期間、教育・研修実施評価方法、新人教育に対する意識・組織文化、他施設からの新人研修受託状況、その他施設概要

c. 新人看護職員教育担当者研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;部署(病棟)教育担当者もしくは責任者
- ・調査内容 ;自部署の教育担当者としてこれまでにうけた教育研修の内容、期間、教育担当者としての研修ニーズ、所属部署の教育体制、その他所属施設概要、自身の教育歴等

d. 新人看護職員の指導体制実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;新人看護職員の実地指導者
- ・調査内容 ;実地指導者としてこれまでにうけた教育研修の内容、期間、実地指導者としての研修ニーズ、所属部署の教育体制、その他所属施設概要、自身の教育歴等

e. 新人看護職員の業務分析による教育・研修ニーズ調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;新人看護職員;実務経験がない新卒採用者(保健師・助産師・看護師・准看護師)
- ・調査内容 ;調査時点における業務の実施頻度と優先度、その他所属施設概要、自身の教育歴等

5. 研究期間 平成 21 年度 調査期間 平成 21 年 11 月 25 日～12 月 15 日

※ アンケート返送は 平成 21 年 12 月 15 日までをお願いいたします。

6. 倫理的配慮

本研究への協力は任意であり、ご協力いただけない場合でもなんら不利益を被ることはありません。調査は、無記名式アンケート調査であり、調査内容から個人が特定されることはありません。本調査で得られた結果は、研究発表として公表することがあります。

なお、権利が脅かされたり侵されたりしたと感じた時、また、疑問な点が生じた場合は、研究への協力の前後を問わず、あなたの権利に関して下記の研究倫理委員会に問い合わせあるいは、相談又は申立てをすることができますので、ご連絡ください。

青森県立保健大学 上泉 和子

連絡先 (担当)

〒030-8505 青森市浜館字間瀬 58-1

青森県立保健大学 鄭 (てい) 佳紅

TEL&FAX 017-765-2249

倫理的問題についてのお問い合わせ→青森県立保健大学研究倫理委員会

〒030-8505 青森市浜館字間瀬 58-1

TEL 017-765-2000(代表)研究倫理委員会へとお伝えください。

E-mail: rinri2008@auhw.ac.jp

平成 21 年 11 月 25 日

看護管理者／教育責任者 殿

平成 21 年度厚生労働科学研究(特別研究)

「新人看護職員研修のあり方に関する研究」

研究者代表 上泉 和子

(青森県立保健大学 副学長・教授)

「新人看護職員研修のあり方に関する研究」への協力について(依頼)

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

このたび、平成 21 年度厚生労働科学研究「新人看護職員研修のあり方に関する研究」に取り組んでおります。

つきましては、本研究の趣旨をご理解のうえ、情報提供等、研究協力について特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 研究課題名 「新人看護職員研修のあり方に関する研究」

2. 研究代表者および分担研究者等

研究代表者	上泉 和子	青森県立保健大学	教授・副学長
研究分担者	羽生田 俊	日本医師会	常任理事
	西澤 寛俊	全日本病院協会	会長
	小松 満	全国有床診療所連絡協議会	理事
	坂本 すが	東京医療保健大学	教授・学科長
	福井トシ子	杏林大学医学部付属病院	看護部長
研究協力者	石神 昌枝	永広会 島田病院	看護部長
	鄭 佳紅	青森県立保健大学	准教授
	佐藤 真由美	弘前大学 医学部保健学科	講師
	村上 眞須美	青森県立保健大学	助手

3. 目的

本研究は、新人看護職員の教育および研修の実態を明らかにするとともに、施設種別・規模に関わらず導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示することを目的とする。

4. 本年度研究計画と進捗状況

本年 7 月、新人看護職員に対する研修の努力義務規定の法制化された。これまで、新人看護職員研修は、医療機関などの任意で実施されているのが現状である。

そこで、医療機関等の種別・規模別に新人看護職員の研修実施状況を把握し、医療機関等における研修実施上の課題を整理し、小規模医療機関等においても導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示するため、5 つの調査を計画した。

このうち、お願いしたい内容は、《 b. 新人看護職員の教育・研修実態調査 》 です。

【新人看護職員の教育・研修実態調査】

調査対象は、病院、有床診療所、老人保健施設など(規模別・所在地別の層化抽出)である。

a. 新人職員の研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;施設長
- ・調査内容 ;自施設において実施している新人職員教育・研修の内容、研修対象者、研修費用、新人教育に対する意識・組織文化、その他施設概要(施設種別、規模、新人職員採用数など)

b. 新人看護職員の教育・研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;看護管理者・教育責任者
- ・調査内容 ;自施設において実施している新人看護職員教育・研修の内容、研修対象者、研修目標、期間、教育・研修実施評価方法、新人教育に対する意識・組織文化、他施設からの新人研修受託状況、その他施設概要

c. 新人看護職員教育担当者研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;部署(病棟)教育担当者もしくは責任者
- ・調査内容 ;自部署の教育担当者としてこれまでにうけた教育研修の内容、期間、教育担当者としての研修ニーズ、所属部署の教育体制、その他所属施設概要、自身の教育歴等

d. 新人看護職員の指導体制実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;新人看護職員の実地指導者
- ・調査内容 ;実地指導者としてこれまでにうけた教育研修の内容、期間、実地指導者としての研修ニーズ、所属部署の教育体制、その他所属施設概要、自身の教育歴等

e. 新人看護職員の業務分析による教育・研修ニーズ調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;新人看護職員;実務経験がない新卒採用者(保健師・助産師・看護師・准看護師)
- ・調査内容 ;調査時点における業務の実施頻度と優先度、その他所属施設概要、自身の教育歴等

5. 研究期間 平成 21 年度 調査期間 平成 21 年 11 月 25 日～12 月 15 日

※ アンケート返送は 平成 21 年 12 月 15 日までをお願いいたします。

6. 倫理的配慮

本研究への協力は任意であり、ご協力いただけない場合でもなんら不利益を被ることはありません。調査は、無記名式アンケート調査であり、調査内容から個人が特定されることはありません。本調査で得られた結果は、研究発表として公表することがあります。

なお、権利が脅かされたり侵されたりしたと感じた時、また、疑問な点が生じた場合は、研究への協力の前後を問わず、あなたの権利に関して下記の研究倫理委員会に問い合わせあるいは、相談又は申立てをすることができますので、ご連絡ください。

青森県立保健大学 上泉 和子

連絡先 (担当)

〒030-8505 青森市浜館字間瀬 58-1

青森県立保健大学 鄭 (てい) 佳紅

TEL&FAX 017-765-2249

倫理的問題についてのお問い合わせ→青森県立保健大学研究倫理委員会

〒030-8505 青森市浜館字間瀬 58-1

TEL 017-765-2000(代表)研究倫理委員会へとお伝えください。

E-mail: rinri2008@auhw.ac.jp

平成 21 年 11 月 25 日

病棟教育責任者／病棟管理者 殿

平成 21 年度厚生労働科学研究(特別研究)

「新人看護職員研修のあり方に関する研究」

研究者代表 上泉 和子

(青森県立保健大学 副学長・教授)

「新人看護職員研修のあり方に関する研究」への協力について(依頼)

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

このたび、平成 21 年度厚生労働科学研究「新人看護職員研修のあり方に関する研究」に取り組んでおります。

つきましては、本研究の趣旨をご理解のうえ、情報提供等、研究協力について特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 研究課題名 「新人看護職員研修のあり方に関する研究」

2. 研究代表者および分担研究者等

研究代表者	上泉 和子	青森県立保健大学	教授・副学長
研究分担者	羽生田 俊	日本医師会	常任理事
	西澤 寛俊	全日本病院協会	会長
	小松 満	全国有床診療所連絡協議会	理事
	坂本 すが	東京医療保健大学	教授・学科長
	福井トシ子	杏林大学医学部付属病院	看護部長
研究協力者	石神 昌枝	永広会 島田病院	看護部長
	鄭 佳紅	青森県立保健大学	准教授
	佐藤 真由美	弘前大学 医学部保健学科	講師
	村上 眞須美	青森県立保健大学	助手

3. 目的

本研究は、新人看護職員の教育および研修の実態を明らかにするとともに、施設種別・規模に関わらず導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示することを目的とする。

4. 本年度研究計画と進捗状況

本年 7 月、新人看護職員に対する研修の努力義務規定の法制化された。これまで、新人看護職員研修は、医療機関などの任意で実施されているのが現状である。

そこで、医療機関等の種別・規模別に新人看護職員の研修実施状況を把握し、医療機関等における研修実施上の課題を整理し、小規模医療機関等においても導入可能となる多様な新人看護職員研修プログラムのあり方を提示するため、5 つの調査を計画した。

このうち、お願いしたい内容は、《 c. 新人看護職員教育担当者研修実態調査 》です。

【新人看護職員の教育・研修実態調査】

調査対象は、病院、有床診療所、老人保健施設など(規模別・所在地別の層化抽出)である。

a. 新人職員の研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;施設長
- ・調査内容 ;自施設において実施している新人職員教育・研修の内容、研修対象者、研修費用、新人教育に対する意識・組織文化、その他施設概要(施設種別、規模、新人職員採用数など)

b. 新人看護職員の教育・研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;看護管理者・教育責任者
- ・調査内容 ;自施設において実施している新人看護職員教育・研修の内容、研修対象者、研修目標、期間、教育・研修実施評価方法、新人教育に対する意識・組織文化、他施設からの新人研修受託状況、その他施設概要

c. 新人看護職員教育担当者研修実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;部署(病棟)教育担当者もしくは責任者
- ・調査内容 ;自部署の教育担当者としてこれまでにうけた教育研修の内容、期間、教育担当者としての研修ニーズ、所属部署の教育体制、その他所属施設概要、自身の教育歴等

d. 新人看護職員の指導体制実態調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;新人看護職員の実地指導者
- ・調査内容 ;実地指導者としてこれまでにうけた教育研修の内容、期間、実地指導者としての研修ニーズ、所属部署の教育体制、その他所属施設概要、自身の教育歴等

e. 新人看護職員の業務分析による教育・研修ニーズ調査(アンケート)

- ・調査対象者 ;新人看護職員;実務経験がない新卒採用者(保健師・助産師・看護師・准看護師)
- ・調査内容 ;調査時点における業務の実施頻度と優先度、その他所属施設概要、自身の教育歴等

5. 研究期間 平成 21 年度 調査期間 平成 21 年 11 月 25 日～12 月 15 日

※ アンケート返送は 平成 21 年 12 月 15 日までをお願いいたします。

6. 倫理的配慮

本研究への協力は任意であり、ご協力いただけない場合でもなんら不利益を被ることはありません。調査は、無記名式アンケート調査であり、調査内容から個人が特定されることはありません。本調査で得られた結果は、研究発表として公表することがあります。

なお、権利が脅かされたり侵されたりしたと感じた時、また、疑問な点が生じた場合は、研究への協力の前後を問わず、あなたの権利に関して下記の研究倫理委員会に問い合わせあるいは、相談又は申立てをすることができますので、ご連絡ください。

青森県立保健大学 上泉 和子

連絡先(担当)

〒030-8505 青森市浜館字間瀬 58-1

青森県立保健大学 鄭(てい)佳紅

TEL&FAX 017-765-2249

倫理的問題についてのお問い合わせ→青森県立保健大学研究倫理委員会

〒030-8505 青森市浜館字間瀬 58-1

TEL 017-765-2000(代表)研究倫理委員会へとお伝えください。

E-mail: rinri2008@auhw.ac.jp

— 新人看護職員研修に関する実態調査 —

この調査票は、施設管理者様にお答えいただく質問紙です。貴施設の職員研修についてお尋ねします。
以下の質問について、該当する項目に○印を記入、() 内には具体的な記述をお願いいたします。

貴施設の概要について以下の質問にお答えください。

Q1 該当する施設種別の番号に○印を付けたうえ、病床数等をお答えください。

1. 病院	病院種別	(該当種別に○印をつけてください) 1. 特定機能病院 2. 地域医療支援病院, 3. 一般病院, 4. その他				
	許可病床数	() 床				
	稼働病床数	合計 () 床 内訳				
		一般病床	療養病床	精神病床	感染症病床	結核病床
		() 床	() 床	() 床	() 床	() 床
2. 診療所	稼働病床数	合計 () 床 内訳				
		一般病床	療養病床			
		() 床	() 床			
3. 老人保健施設	入居定員数	() 人				

Q2 設置主体について、該当するものに○印をつけてください。

- | | | |
|---------------|-------------------|-----------|
| 1. 国・国立病院機構など | 2. 県・市町村・広域事務組合など | 3. 公的病院 |
| 4. 社会保険関係団体 | 5. 医療法人 | 6. 社会福祉法人 |
| 7. その他の法人 | 8. その他 () | |

Q3 所在地

() 都 道 府 県

Q4 総職員数についてお書き下さい。

総職員数	内訳			
	医師	看護職員	その他の医療職員	事務職員
名	名	名	名	名

貴施設の職員研修についてお聞きいたします。

Q5 貴施設の職員研修の方針についてお書きください。

Q6 職員研修の実施状況について職種毎に該当する項目を選択してください。(複数回答可)

1) 医師	1. 院内集合研修	2. O J T	3. 院外研修	4. 研修は実施していない
2) 看護職員	1. 院内集合研修	2. O J T	3. 院外研修	4. 研修は実施していない
3) その他の医療職員	1. 院内集合研修	2. O J T	3. 院外研修	4. 研修は実施していない
4) 事務職員	1. 院内集合研修	2. O J T	3. 院外研修	4. 研修は実施していない

* O J T (on the job training) とは、職場において業務中、業務を通して、必要な知識・技術・態度などを指導し、習得させること。

Q7 医師の臨床研修を受け入れていますか。該当する項目を選択してください。

1. 受け入れている 2. 受け入っていない

Q8 職員研修のための準備状況についてお書きください。

1) 職員研修費は、総予算額の何パーセントですか。具体的な数値をお書きください。

* 常勤職員の給与は含まない。

総予算額のうち 職員研修費 () %
うち、看護職員研修費 () %
うち、新人看護職員研修費 () %

2) 次の職種の一人あたりの職員研修費 (年額) をお書きください。

1. 医師 () 円 2. 看護職 () 円
 3. その他の医療職員 () 円 4. 事務職員 () 円

3) 職員研修のための時間は十分に確保できていますか。不足していると考える場合は、どの職種のどのような教育の時間が不足していると考えているのか具体的にお書きください。

1. 確保できている

2. 不足している

➡

職種: ()
 内容:

4) 職員研修のための人材は十分に確保されていますか。不足していると考える場合は、具体的にどのような人材が必要と考えているかお書きください。

1. 確保できている 2. 不足している



[]

5) 職員研修のため設備・環境は十分に確保されていますか。不足していると考える場合は、具体的にどのようなものが不足していると考えerのかお書き下さい。

1. 確保できている 2. 不足している



[]

6) 職員の学習環境について、整備されているものを選択してください。(複数選択可)

1. 図書室（施設内） 2. 図書室（施設周辺） 3. インターネット環境
4. 研修室 5. 学習室 6. 演習室（クリニカルラボなど）
7. その他（具体的にお書きください）

Q9 貴施設における新人看護職員研修についてお聞きします。

1) 貴施設における事業全体を100とした場合、新人看護職員研修事業が占める割合(エフォート)はどれくらいだとおもわれますか。数値をお書き下さい。

() %

2) 施設長として、ご自身は、新人看護職員研修に対して、どのように受け止めていますか。該当する番号に○印をつけてください。

	とても思う ←————→ 全くそう思わない			
a. 関心がある	4	3	2	1
b. 重要に思う	4	3	2	1
c. 負担に思う	4	3	2	1
d. 協力的である	4	3	2	1

3) 貴施設の職員は、新人看護職員研修に対して、どのように受け止めていますか。該当する番号に○印をつけてください。

	とてもそう思う ←—————→ 全くそう思わない			
a. 関心がある	4	3	2	1
b. 重要に思う	4	3	2	1
c. 負担に思う	4	3	2	1
d. 協力的である	4	3	2	1

4) 貴施設では、病院運営の最高意思決定権限のある会議で、新人看護職員研修についての議題を取り上げることがありますか。

1. ある 2. ない

Q10 新人看護職員研修が努力義務化されたことについてどのようにお考えですか。該当するものに○印をつけてください。また、努力義務化されたことで課題と感じていること、困っていること、また、期待することがあればお書きください。

1. 自施設内で新人看護職員研修を積極的に取り組みたいと考えている
2. 環境整備の資金が確保できれば、自施設で取り組みたいと考えている
3. 外部研修を考えている
4. その他

課題・困っていることなど

期待することなど

ご協力、ありがとうございました。

— 新人看護職員研修に関する実態調査 —

この調査票は、施設において新人看護職員研修の運営を中心となって行い、また実地指導者への助言・指導等を行う立場の責任者にお答えいただく質問紙です。本調査票において「新人看護職員研修」とは、新卒看護職員を対象とした研修を念頭としておりますが、新卒看護職員の採用がない場合は、新採用者の職員研修についてお答えください。該当する項目に○印をつけ、() 内には具体的に記述をお願いします。

あなたの背景や役割についてお聞きいたします。

Q1 あなたの看護師としての経験年数

(年 ヶ月)

Q2 あなたの現施設での勤務経験年数

(年 月)

Q3 あなたの新人看護職員研修教育担当者としての従事年数

(年 月)

Q4 あなたの勤務体制について該当する項目に○印をおつけください。

1. 日勤のみ 2. 交代制勤務 3. その他()

Q5 あなたの職位についてお答えください

1. 看護部門の長 2. 看護単位の長 3. 主任・副看護師長
4. 看護師（院内の教育委員） 5. その他（ ）

Q6 あなたの新人看護職員研修教育担当者としての役割について、該当するものに○印をつけてください。(複数回答可)

	看護部門における教育研修の責任者
	新人看護職員研修プログラムの策定、企画及び運営を担当する
	看護単位で新人研修の運営を中心となってい、実地指導者への助言および指導を担当する
	実地指導者

貴施設の概要について以下の質問にお答えください。

Q7 該当する施設種別の番号に○印をつけ、病床数または入居定員をご記入ください。

1. 診療所	一般病床数 () 床, 療養病床数 () 床
2. 老人保健施設	入居定員数 () 人

Q8 設置主体について、該当するものに○印をつけてください。

1. 国・国立病院機構など 2. 県・市町村・広域事務組合など 3. 公的病院
4. 社会保険関係団体 5. 医療法人 6. 社会福祉法人
7. その他の法人 8. その他（ ）

Q9 所在地 () 都 道 府 県

Q10 貴施設の看護職員数についてお書きください。

1)看護職員数(正規職員)を実数でお書き下さい。(2009年4月1日現在)

	看護師	保健師	助産師	准看護師
実 数	名	名	名	名

2)看護職員総数を常勤換算でお書きください。(2009年4月1日現在)

	看護師	保健師	助産師	准看護師
常勤換算	名	名	名	名

Q11 採用者数についてお答えください。

昨年度 (2008 年 4 月 1 日現在) の新採用者総数 () 名				
内 訳	看護師	助産師	保健師	准看護師
新卒者数	名	名	名	名
既卒者数	名	名	名	名
今年度 (2009 年 4 月 1 日現在) の新採用者総数 () 名				
内 訳	看護師	助産師	保健師	准看護師
新卒者数	名	名	名	名
既卒者数	名	名	名	名
来年度 (2010 年度) の新採用予定数 () 名				

Q12 2008 年度の看護職員退職者数についてお答えください。

1)あなたの施設における昨年度の退職者数 ()名

うち新卒看護職員の退職者数 ()名

2)新卒看護職員の退職理由をわかる範囲でお書き下さい。

	理 由
新卒看護職員 A	
新卒看護職員 B	
新卒看護職員 C	

1) インシデント・アクシデントレポートをどの段階から報告書を書いていますか。該当するものに○印をつけてください。

インシデント・アクシデントを報告する段階
1. 間違ったことが患者に実施される前に気づいた場合
2. 間違ったことが患者に実施されたが、患者に変化がなかった場合
3. 間違ったことや事故により患者に変化が生じ、観察が必要となったが治療の必要がなかった場合
4. 間違ったことや事故により治療が必要となった場合

2) 2008 年度のインシデント・アクシデント(ヒヤリハットを含む)報告で、看護職員が書いた報告書数をお書きください。

うち、新人看護職員が書いた報告数： () 件

Q14 新人看護職員研修のための準備状況についてお書きください。

(1)備品について

- 十分に確保されている
- 不足している



不足している物について具体的にお書きください

3. 準備していない

- 十分に確保されている
- 不足している



不足している物について具体的にお書きください

3. 準備していない

a. 図書室（院内）	1. 十分	2. 不足	3. ない
b. 図書館（施設周辺）	1. 十分	2. 不足	3. ない
c. インターネット環境	1. 十分	2. 不足	3. ない
d. 学習室	1. 十分	2. 不足	3. ない
e. 研修室	1. 十分	2. 不足	3. ない

1)新人看護職員研修プログラムがありますか。

1. ある
2. ない ⇒ Q16 へお進みください

2) プログラムの評価・見直しはどのくらい行っていますか。

1. 毎年行っている 2. 2～3年に1回行っている 3. 4年以上行っていない

3) 新人看護職員研修にかかる時間数についてお答えください。

新人看護職員研修の期間：() カ月	
うち、オリエンテーション期間：() 日	
研修の形態別内訳	
a. 集合教育	() 時間
b. 外部研修	() 時間
c. ローテーション研修	() か月 ⇒ ローテーションをする部署数 () 部署

Q16 新人看護職員研修に関連する人員配置についてお書きください。

	看護部門における 教育研修の責任者	新人看護職員研修 プログラムの策定、 企画、運営の担当者	新人看護職員の 実地指導者への助言 ・指導担当者	実地指導者
1) 役職名				
2) 配置数	専任	名	名	名
	兼任	名	名	名
	外部委託	名	名	名
	その他	名	名	名
3) 兼任の場合の業務分担 上の配慮	1. 特に配慮してい ない（通常業務） 2. 業務内容の軽減 3. 配置部署の調整 4. その他	1. 特に配慮してい ない（通常業務） 2. 業務内容の軽減 3. 配置部署の調整 4. その他	1. 特に配慮してい ない（通常業務） 2. 業務内容の軽減 3. 配置部署の調整 4. その他	1. 特に配慮してい ない（通常業務） 2. 業務内容の軽減 3. 配置部署の調整 4. その他
4) 選考 要件	・ 経験年数	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している
	・ 個人の資質・ 看護実践能力	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している
	・ 研修等の受講	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している
	・ 学歴	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している
	・ その他	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している	1. 考慮していない 2. 考慮している

1)看護基礎教育機関(看護系大学・養成所等)との連携

- 2)看護協会(都道府県看護協会、支部も含む)との連携

- 3)地域の施設(近隣病院・有床診療所等)との連携

1. している → 具体的に
2. していない
3. 是非したい
4. 考えていない
5. 不要である

1. ある 2. ない

派遣方法	1. 集合研修のみ 2. 部署配置 3. その他
派遣施設数	() 施設
派遣した新人看護職員数	() 名

1. ある 2. ない

受け入れ方法	1. 集合研修のみ 2. 部署配置 3. その他
受け入れ施設数	() 施設
受け入れ人員数	() 名

(7) 他施設から新人看護職員研修を受け入れるにあたり、困ったことや配慮が必要であったことなどありましたら、具体的にお書きください。

4) 新人看護職員研修の外部委託システムがあれば活用したいと思いますか。

1. ぜひ活用したい 2. 活用は考えていない 3. わからない

貴施設の新人看護職員研修の内容についてお答えください。

Q18 下記の内容は厚生労働省から示された「新人看護職員研修到達目標及び新人看護職員研修指導指針」に基づくものです。これらの項目について、1) 貴施設の研修方法、2) 研修実施時期をご記入ください。

到達目標	1) 研修方法						2) 研修時期
	1 全体での集合研修	2 部署での集合研修	3 業務を通じた指導	4 他病院の研修に参加	5 看護協会等その他の研修	6 実施していない	
看護職員として必要な基本姿勢と態度についての到達目標							
看護職員としての自覚と責任ある行動	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
患者の理解と患者・家族との良好な人間関係の確立	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
組織における役割・心構えの理解と適切な行動	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
生涯にわたる主体的な自己学習の継続	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
看護技術についての到達目標							
環境調整技術							
①温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室整備の療養生活環境調整	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②ベッドメイキング〈例：臥床患者のベッドメイキング〉	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
食事援助技術							
①食生活支援	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②食事介助〈例：臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助〉	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③経管栄養法	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
排泄援助技術							
①自然排尿・排便援助（尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む。）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②浣腸	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④摘便	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤導尿	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月

到達目標	1) 研修方法						2) 研修時期
	1 全体での集合研修	2 部署での集合研修	3 業務を通じた指導	4 他病院の研修に参加	5 看護協会等その他の研修	6 実施していない	
活動・休息援助技術							
①歩行介助・移動の介助・移送	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②体位変換	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③関節可動域訓練・廃用性症候群予防	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④入眠・睡眠への援助	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤体動，移動に注意が必要な患者への援助（例：不穏，不動，情緒不安定，意識レベル低下，鎮静中，乳幼児，高齢者等への援助）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
清潔・衣生活援助技術（例：全介助を要する患者，ドレーン挿入，点滴を行っている患者等への実施）							
①清拭	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②洗髪	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③口腔ケア	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④入浴介助	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤部分浴・陰部ケア・おむつ交換	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥寝衣交換等の衣生活支援，整容	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
呼吸・循環を整える技術							
①酸素吸入療法	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②吸引（気管内，口腔内，鼻腔内）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③ネブライザーの実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④体温調整	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤体位ドレナージ	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥人工呼吸器の管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
創傷管理技術							
①創傷処置	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②褥瘡の予防	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③包帯法	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
与薬の技術							
①経口薬の与薬，外用薬の与薬，直腸内与薬	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②皮下注射，筋肉内注射，皮内注射	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③静脈内注射，点滴静脈内注射	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④中心静脈内注射の準備・介助・管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤輸液ポンプの準備と管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月

到達目標	1) 研修方法						2) 研修時期
	1 全体での 集合研修	2 部署での 集合研修	3 業務を通した 指導	4 他病院の研修に参加	5 看護協会等その他の研修	6 実施していない	
与薬の技術（つづき）							
⑥輸血の準備、輸血中と輸血後の観察	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑦抗生物質の用法と副作用の観察	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑧インシュリン製剤の種類・用法・副作用の観察	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑨麻薬の主作用・副作用の観察	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑩薬剤等の管理（毒薬・劇薬・麻薬、血液製剤を含む）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
救命救急処置技術							
①意識レベルの把握	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②気道確保	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③人工呼吸	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④閉鎖式心臓マッサージ	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤気管挿管の準備と介助	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥止血	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑦チームメンバーへの応援要請	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
症状・生体機能管理技術							
①バイタルサイン（呼吸・脈拍・体温・血圧）の観察と解釈	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②身体計測	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③静脈血採血と検体の取扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④動脈血採血の準備と検体の取り扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤採尿・尿検査の方法と検体の取り扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥血糖値測定と検体の取扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑦心電図モニター・12 誘導心電図の装着、管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑧パルスオキシメーターによる測定	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
苦痛の緩和・安楽確保の技術							
①安楽な体位の保持	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②電法等身体安楽促進ケア	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③リラクゼーション	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④精神的安寧を保つための看護ケア	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
感染防止の技術							
①スタンダードプリコーション（標準予防策）の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②必要な防護用具（手袋、ゴーグル、ガウン等）の選択	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③無菌操作の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④医療廃棄物規定に沿った適切な取り扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月

到達目標	1) 研修方法						2) 研修時期
	1 全体での 集合研修	2 部署での 集合研修	3 業務を通じた 指導	4 他病院の研修に 参加	5 看護協会等 その他の研修	6 実施していない	
感染防止の技術（つづき）							
⑤針刺し事故防止対策の実施と針刺し事故後の対応	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
安全確保の技術							
①誤薬防止の手順に沿った与薬	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②患者誤認防止策の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③転倒転落防止策の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④薬剤・放射線暴露防止策の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
看護技術を支える要素							
医療安全の確保医療安全の確保							
①安全確保対策の適用の判断と実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②事故防止に向けた，チーム医療に必要なコミュニケーション	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③適切な感染管理に基づいた感染防止	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
患者及び家族への説明と助言							
①看護ケアに関する患者への十分な説明と患者の選択を支援するための働きかけ	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②家族への配慮や助言	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
的確な判断と適切な看護技術の提供							
①科学的根拠〔知識〕と観察に基づいた看護技術の必要性の判断	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②看護技術の正確な方法の熟知と実施によるリスク予測	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③患者の特性や状況に応じた看護技術の選択と応用	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④患者にとって安楽な方法での看護技術の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤看護計画の立案と実施したケアの正確な記録と評価	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
看護実践における管理的側面についての到達目標							
安全管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
情報管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
業務管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
薬剤等の管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
災害・防災管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
物品管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
コスト管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月

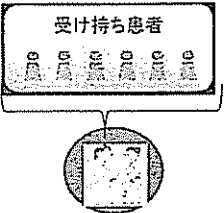
Q19 あなたの職場の新人看護職員の研修体制についてお聞きいたします。該当する指導体制の番号に○印をつけ、また、その実施時期についてお書きください。

【日勤の場合】

- 1

先登看護師に付いて業務を見学をする

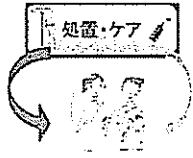
受け持ち患者



採用後()日～()日まで
- 2

機能別に処置やケアの一部を担当する

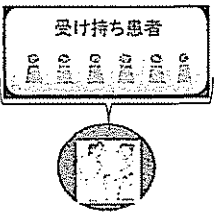
処置・ケア



採用後()日～()日まで
- 3

先登看護師と一緒に患者を受け持つ

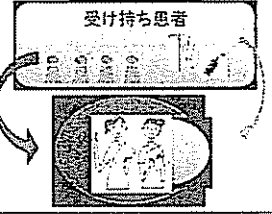
受け持ち患者



採用後()日～()日まで
- 4

先登看護師が受け持っている患者の処置またはケアの一部を担当する

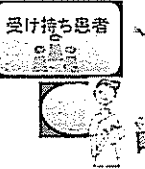
受け持ち患者



採用後()日～()日まで
- 5

先登看護師のサポートを受けながら、通常よりも少ない人数の患者を受け持つ

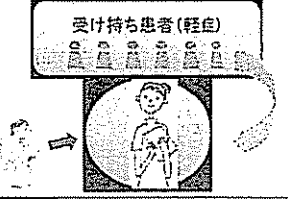
受け持ち患者



採用後()日～()日まで
- 6

先登看護師のサポートを受けながら、通常と同じ数の軽症の患者を受け持つ

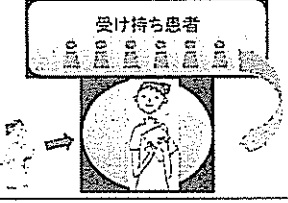
受け持ち患者(軽症)



採用後()日～()日まで
- 7

先登看護師のサポートを受けながら、他の看護師と同様に患者を受け持つ

受け持ち患者



採用後()日～()日まで
- 8

通常よりも少ない人数の患者を受け持ち、必要に応じて、自ら先登看護師のサポートを求める

受け持ち患者



採用後()日～()日まで
- 9

通常と同じ数の軽症の患者を受け持ち、必要に応じて、自ら先登看護師のサポートを求める

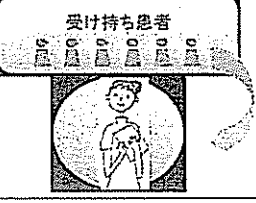
受け持ち患者(軽症)



採用後()日～()日まで
- 10

他の看護師と同様に患者を受け持ち、必要に応じて、自ら先登看護師のサポートを求める

受け持ち患者



採用後()日～()日まで

【夜勤の場合】

1) 新人看護職員が夜間勤務を開始する時期は、いつ頃ですか。

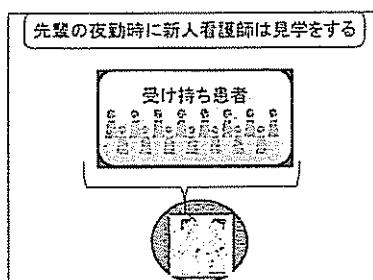
3 交代勤務の施設の場合 準夜勤務 () 月頃～

深夜勤務 () 月頃～

2 交代勤務の施設の場合 夜間勤務 () 月頃～

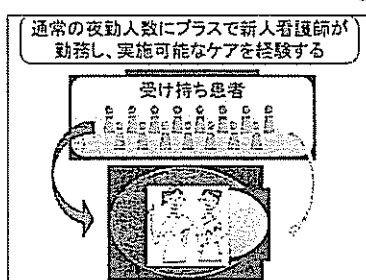
2) 新人看護職員の夜勤の指導体制について、以下の状況が該当する指導体制の番号に○印をつけ、また、その実施時期についてお書きください。

1



夜勤 () 回目 ; () 月まで

2



夜勤 () 回目 ; () 月まで

3



夜勤 () 回目 ; () 月まで

4



夜勤 () 回目 ; () 月まで

5



夜勤 () 回目 ; () 月まで

6



夜勤 () 回目 ; () 月まで

7



夜勤 () 回目 ; () 月まで

Q20 新人看護職員研修期間として設定されている期間をお知らせください。

職場における新人研修期間 採用後から () か月間

Q21 あなたの職場における新人看護職員研修期間終了時点で、新人看護職員に期待すること（到達目標）はどのようなものですか。

	到達目標	
	指導を受けて できる	一人で できる
1 情報を収集し、アセスメントする	1	2
2 特定の患者の問題の明確化、看護診断	1	2
3 どのような介入を用いるかの選択	1	2
4 介入に対する患者の反応の評価	1	2
5 計画の修正	1	2
6 看護活動が効果的・効率的であったかの評価	1	2
7 病棟で一般的な（頻度の高い）看護技術を一通り体験する	1	2
8 病棟で一般的な（頻度の高い）看護技術を1人で実施する	1	2
9 一般的なガイドライン（基準・手順）に沿って業務をこなす	1	2
10 病棟のルチーン業務を1人で実施する	1	2
11 適切に患者に関する指示を受け、安全に間違いなく実施する	1	2
12 不確かなことを確認する	1	2
13 決められた時間を守って仕事をする	1	2
14 プライバシーに配慮して医療情報や記録物を取り扱う	1	2
15 繰り返し遭遇する重要な状況のパターンに気づく	1	2
16 複数の患者の看護ケアの優先度を考えて行う	1	2
17 患者・家族との良好な人間関係を確立する	1	2
18 医療・看護倫理に基づき、人間の生命・尊厳を尊重する	1	2
19 同僚から信頼され、受け入れられる	1	2
20 同僚や他の医療従事者と適切なコミュニケーションをとる	1	2
21 適切な自己表現をする	1	2
22 業務上の連絡・報告・相談を行う	1	2
23 チーム医療の一員としての役割を理解し協働する	1	2
24 自分の健康管理と仕事を続けるための条件を整える	1	2
25 病院および看護部の理念や組織と機能を理解し行動する	1	2
26 配属部署のインフォーマルなルール、慣習などを理解し受け入れる	1	2
27 自己評価や他者評価をふまえた自己の学習課題がわかる	1	2
28 課題の解決に向けて自主的に行動する	1	2
29 看護職員としての自覚と責任ある行動をとる	1	2
30 学習の成果を看護実践に活用する	1	2
31 その他（ ）	1	2

Q22 あなたの職場では、新人看護職員研修に対して、どのように受け止めていますか。該当する番号に○印をつけてください。

	とてもそう思う ←————→ 全くそう思わない			
関心がある	4	3	2	1
重要に思う	4	3	2	1
負担に思う	4	3	2	1
協力的である	4	3	2	1

Q23 あなたの病棟における新人看護職員の評価についてお聞きます。

評価方法	実施有無	評価時期	評価者
技術チェックリスト	有 ・ 無	() 月	自己 ・ 指導者 ・ 上司
ケースレポート	有 ・ 無	() 月	自己 ・ 指導者 ・ 上司
課題レポート	有 ・ 無	() 月	自己 ・ 指導者 ・ 上司
面接	有 ・ 無	() 月	自己 ・ 指導者 ・ 上司
目標管理	有 ・ 無	() 月	自己 ・ 指導者 ・ 上司
その他 ()	有 ・ 無	() 月	自己 ・ 指導者 ・ 上司

Q24 新人看護職員研修について、課題と感じていること、困っていること等お書きください。

新人看護職員研修の教育担当者として、ご自身が該当する項目に○印をおつけください。

Q25 新人看護職員研修の担当者を専任として配置する必要があると思いますか。それぞれ理由をお書き下さい。

1. 必要がある 2. 必要ない

理由

Q26 新人看護職員研修の教育担当者（施設において新人看護職員研修の運営を中心となっており、また実地指導者への助言及び指導等を行う者）に関する研修の受講についてお聞きます。

1) 新人看護職員研修に関する研修受講状況についてお書きください。

受講研修名	受講年	期間・時間	主催者等
			院内・院外（ ）
			院内・院外（ ）
			院内・院外（ ）
			院内・院外（ ）

2) 新人看護職員の教育担当者に関する研修を受講した方にお聞きます。

あなたが参加した教育担当者研修の内容について該当するものに○印をつけ、追加の内容がありましたら、具体的にお書きください。

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. 新人看護師を取り巻く現状の理解 | 2. 教育に関する基本的な考え方 |
| 3. 専門職業人としての生涯教育の考え方 | 4. 指導者の役割（新人看護師の理解） |
| 5. 教育ニーズの把握 | 6. 教育目標の設定 |
| 7. 教育計画の作成 | 8. 教育計画の実施 |
| 9. 教育計画の評価とフィードバック | 10. 指導者に求められる要件 |

11. その他 具体的にお書きください

Q27 新人看護職員研修教育担当者に関する研修についてご要望等がありましたら、お書きください。

1)研修内容について

--

2)研修期間について

--

3)その他

--

ご協力，ありがとうございました。

— 新人看護職員研修に関する実態調査 —

この調査票は、看護部長もしくは看護部における教育責任者様にお答えいただく質問紙です。本調査票でいう「新人看護職員研修」とは、新卒看護職員を対象とした研修を念頭としておりますが、新卒看護職員の採用がない場合は、新採用者の職員研修についてお答えください。

以下の質問について、該当する項目に○印を記入、() 内には具体的に記述をお願いいたします。

貴施設の概要について以下の質問にお答えください。

Q1 該当する病院種別に○印をつけ、病床数等をお答えください。

病院種別	(該当種別に○印をつけてください) 1. 特定機能病院 2. 地域医療支援病院, 3. 一般病院, 4. その他				
許可病床数	() 床				
稼働病床数	合計 () 床 内訳				
	一般病床	療養病床	精神病床	感染症病床	結核病床
	() 床	() 床	() 床	() 床	() 床

Q2 設置主体について、該当するものに○印をつけてください。

- | | | |
|---------------|-------------------|-----------|
| 1. 国・国立病院機構など | 2. 県・市町村・広域事務組合など | 3. 公的病院 |
| 4. 社会保険関係団体 | 5. 医療法人 | 6. 社会福祉法人 |
| 7. その他の法人 | 8. その他 () | |

Q3 所在地

() 都 道 府 県

Q4 直近(10月)の平均在院日数をお書きください。

施設全体	病床区分		
	一般病床	精神病床	療養病床
日	日	日	日

Q5 直近(10月)の病床利用率をお書きください。

一般病床	精神病床	療養病床
%	%	%

Q6 入院基本料区分について該当するものに○印をつけてください。

1. 7対1 2. 10対1 3. 13対1 4. 15対1 5. その他()

Q7 看護職員数についてお書きください。

1) 看護職員数(正規職員)を実数でお書き下さい。(2009 年 4 月 1 日現在)

	看護師	保健師	助産師	准看護師
実数	名	名	名	名

2) 看護職員総数を常勤換算でお書きください。(2009 年 4 月 1 日現在)

	看護師	保健師	助産師	准看護師
常勤換算	名	名	名	名

Q8 看護職員の採用者数についてお書きください。

昨年度 (2008 年 4 月 1 日現在) の新採用者総数 () 名				
内訳	看護師	助産師	保健師	准看護師
新卒者数	名	名	名	名
既卒者数	名	名	名	名
今年度 (2009 年 4 月 1 日現在) の新採用者総数 () 名				
内訳	看護師	助産師	保健師	准看護師
新卒者数	名	名	名	名
既卒者数	名	名	名	名
来年度 (2010 年度) の新採用予定数 () 名				

Q9 2008 年度の看護職員退職者数についてお書きください。

2008 年度の退職者数: 全体 () 人 うち新卒 () 人

Q10 インシデント・アクシデント(ヒヤリハットを含む) 報告についてお答えください。

1) インシデント・アクシデントレポートをどの段階から報告書を書いていますか。該当するものに○印をつけてください。

インシデント・アクシデントを報告する段階
1. 間違ったことが患者に実施される前に気づいた場合
2. 間違ったことが患者に実施されたが、患者に変化がなかった場合
3. 間違ったことや事故により患者に変化が生じ、観察が必要となったが治療の必要がなかった場合
4. 間違ったことや事故により治療が必要となった場合

2) 2008 年度のインシデント・アクシデント(ヒヤリハットを含む) 報告で、看護職員が書いた報告書数をお書きください。

() 件

3) 2008 年度、新人看護職員が書いたインシデント・アクシデント(ヒヤリハットを含む) 報告書数をお書きください。

() 件

Q11 貴施設は、下記の新人看護師臨床推進事業に参加しましたか。該当するものに○をつけてください。

1. 新人看護師臨床実践能力向上推進事業 新人看護師研修
2. 新人看護師臨床実践能力向上推進事業 教育担当者研修
3. 新人助産師臨床実践能力向上推進事業 新人助産師研修
4. 新人助産師臨床実践能力向上推進事業 実地指導者研修

貴施設の新人看護職員研修体制について以下の質問にお答えください。

Q12 新人看護職員研修のための準備状況についてお書きください。

1) 新人看護職員研修で活用できる物品・学習環境は十分に確保されていますか。

(1) 備品について

1. 十分に確保されている

2. 不足している



不足している物について具体的にお書きください

3. 準備していない

(2) 衛生材料等消耗品について

1. 十分に確保されている

2. 不足している



不足している物について具体的にお書きください

3. 準備していない

(3) 学習環境について

- | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|
| a. 図書室（院内） | 1. 十分 | 2. 不足 | 3. ない |
| b. 図書館（施設周辺） | 1. 十分 | 2. 不足 | 3. ない |
| c. インターネット環境 | 1. 十分 | 2. 不足 | 3. ない |
| d. 学習室 | 1. 十分 | 2. 不足 | 3. ない |
| e. 研修室 | 1. 十分 | 2. 不足 | 3. ない |

Q13 新人看護職員研修のプログラムについてお答え下さい。

1) 新人看護職員研修プログラムがありますか。

1. ある
2. ない ⇒ Q14 へお進みください

2) プログラムの評価・見直しはどのくらい行っていますか。

1. 毎年行っている
2. 2～3年に1回行っている
3. 4年以上行っていない

3) 新人看護職員研修にかかる時間数についてお答えください。

新人看護職員研修の期間：() カ月	
うち、オリエンテーション期間：() 日	
研修の形態別内訳	
a. 集合教育 () 時間	
b. 外部研修 () 時間	
c. ローテーション研修 () か月 ⇒ ローテーションをする部署数 () 部署	

Q14 新人看護職員研修に関連する人員配置についてお書きください。

1) 看護部門における教育研修全体の責任者についてお答えください。

(1) 役職名 ()

(2) 研修責任者の院内配置状況について、該当するものに○印をつけてください。

a. 専任	
b. 兼任	
c. 外部委託 (非常勤)	
d. その他 ()	

2) 看護部門における新人看護職員の研修プログラムの策定、企画および運営の担当についてお答えください。

(1) 委員会・役職名 ()

(2) 院内配置状況(研修プログラム策定、企画及び運営の担当者・委員会構成メンバー)をお書きください。

担当者数	名
a. 専任	名
b. 兼任	名
c. 外部委託 (非常勤)	名
d. その他 ()	名

(3) 兼任の方は、業務分担上の配慮等がありますか。該当する項目に○印をつけてください。

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 特に配慮していない (通常業務) | 2. 業務内容の軽減 |
| 3. 配置部署の調整 | 4. その他(具体的にお書きください) |

(4) 担当者の選考にあたり考慮していることがありますか。

経験年数	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
個人の資質・看護実践能力	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
研修等の受講	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
学歴	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
その他	(具体的に)

3)看護単位で、新人研修の運営を中心となってい、実地指導者への助言・指導を担当する方(教育担当者)についてお聞きます。

(1)役職名 ()

(2)教育担当者の院内配置状況について、該当するものに○印をつけてください。

a. 専任
b. 兼任
c. 外部委託 (非常勤)
d. その他 ()

(3)兼任の場合、業務分担上の配慮等がありますか。該当する項目に○印をつけてください。

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 特に配慮していない (通常業務) | 2. 業務内容の軽減 |
| 3. 配置部署の調整 | 4. その他(具体的にお書きください) |

(4)教育担当者の選考にあたり考慮していることがありますか。

経験年数	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
個人の資質・看護実践能力	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
研修等の受講	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
学歴	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
その他	(具体的に)

4)新人看護職員研修を担当する人材の確保について何か課題があればお書き下さい。

Q15 新人看護職員研修のための他施設との連携についてお聞きいたします。

1)看護基礎教育機関(看護系大学・養成所等)との連携

- | | | |
|-----------|-------|--|
| 1. している | →具体的に | |
| 2. していない | | |
| 3. 是非したい | | |
| 4. 考えていない | | |
| 5. 不要である | | |

2)看護協会(都道府県看護協会, 支部も含む)との連携

1. している →具体的に ()
2. していない
3. 是非したい
4. 考えていない
5. 不要である

3)地域の施設(近隣病院・有床診療所等)との連携

(1)地域の施設との連携について

1. している →具体的に ()
2. していない
3. 是非したい
4. 考えていない
5. 不要である

(2)他施設の新人看護職員研修に新人看護職員を派遣したことがありますか。

1. ある 2. ない

(3)派遣したことがあると答えた方にお聞きます。2008 年度の派遣状況についてお書き下さい。

派遣方法	1. 集合研修のみ 2. 部署配置 3. その他
派遣施設数	() 施設
派遣した新人看護職員数	() 名

(4)他施設の新人看護職員研修に新人看護職員を派遣するにあたり, 困ったことや配慮が必要であったことなどありましたら, 具体的にお書きください。

()

(5)他施設から新人看護職員研修を受け入れたことがありますか。

1. ある 2. ない

(6)あると答えた方にお聞きます。2008 年度の受け入れ状況についてお書き下さい。

受け入れ方法	1. 集合研修のみ 2. 部署配置 3. その他
受け入れ施設数	() 施設
受け入れ人員数	() 名

(7) 他施設から新人看護職員研修を受け入れるにあたり, 困ったことや配慮が必要であったことなどありましたら, 具体的にお書きください。

()

4)新人看護職員研修の外部委託システムがあれば活用したいと思いますか。

1. ぜひ活用したい 2. 活用は考えていない 3. わからない

Q16 あなたの職場では、新人看護職員研修に対して、どのように受け止めていますか。該当する番号に○印をつけてください。

	とてもそう思う ← → 全くそう思わない			
関心がある	4	3	2	1
重要に思う	4	3	2	1
負担に思う	4	3	2	1
協力的である	4	3	2	1

貴施設の新人看護職員研修の内容についてお答えください。

下記の内容は、厚生労働省から示されている「新人看護職員研修到達目標及び新人看護職員研修指導指針」に基づくものです。これらの項目について、1)貴施設の研修方法、2)研修実施時期をご記入ください。

到達目標	1) 研修方法						2) 研修時期
	1 全体での集合研修	2 部署での集合研修	3 業務を通じた指導	4 他病院の研修に参加	5 看護協会等その他の研修	6 実施していない	
看護職員として必要な基本姿勢と態度についての到達目標							
看護職員としての自覚と責任ある行動	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
患者の理解と患者・家族との良好な人間関係の確立	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
組織における役割・心構えの理解と適切な行動	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
生涯にわたる主体的な自己学習の継続	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
看護技術についての到達目標							
環境調整技術							
①温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室整備の療養生活環境調整（例：臥床患者、手術後の患者等の療養生活環境調整）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②ベッドメイキング（例：臥床患者のベッドメイキング）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
食事援助技術							
①食生活支援	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②食事介助（例：臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③経管栄養法	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
排泄援助技術							
①自然排尿・排便援助（尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む。）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②浣腸	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④摘便	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤導尿	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月

到達目標	1) 研修方法						2) 研修時期
	1 全体での集合研修	2 部署での集合研修	3 業務を通じた指導	4 他病院の研修に参加	5 看護協会等その他の研修	6 実施していない	
活動・休息援助技術							
①歩行介助・移動の介助・移送	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②体位変換（例：①及び②について、手術後、麻痺等で活動に制限のある患者等への実施）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③関節可動域訓練・廃用性症候群予防	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④入眠・睡眠への援助	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤体動、移動に注意が必要な患者への援助（例：不穏、不動、情緒不安定、意識レベル低下、鎮静中、乳幼児、高齢者等への援助）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
清潔・衣生活援助技術（例：全介助を要する患者、ドレーン挿入、点滴を行っている患者等への実施）							
①清拭	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②洗髪	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③口腔ケア	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④入浴介助	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤部分浴・陰部ケア・おむつ交換	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥寝衣交換等の衣生活支援、整容	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
呼吸・循環を整える技術							
①酸素吸入療法	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②吸引（気管内、口腔内、鼻腔内）	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③ネブライザーの実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④体温調整	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤体位ドレナージ	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥人工呼吸器の管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
創傷管理技術							
①創傷処置	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②褥瘡の予防	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③包帯法	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月

到達目標	1) 研修方法						2) 研修時期
	1 全体での集合研修	2 部署での集合研修	3 業務を通じた指導	4 他病院の研修に参加	5 看護協会等その他の研修	6 実施していない	
与薬の技術							
①経口薬の与薬, 外用薬の与薬, 直腸内与薬	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②皮下注射, 筋肉内注射, 皮内注射	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③静脈内注射, 点滴静脈内注射	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④中心静脈内注射の準備・介助・管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤輸液ポンプの準備と管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥輸血の準備, 輸血中と輸血後の観察	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑦抗生物質の用法と副作用の観察	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑧インシュリン製剤の種類・用法・副作用の観察	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑨麻薬の主作用・副作用の観察	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑩薬剤等の管理 (毒薬・劇薬・麻薬, 血液製剤を含む)	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
救命救急処置技術							
①意識レベルの把握	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②気道確保	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③人工呼吸	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④閉鎖式心臓マッサージ	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤気管挿管の準備と介助	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥止血	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑦チームメンバーへの応援要請	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
症状・生体機能管理技術							
①バイタルサイン (呼吸・脈拍・体温・血圧) の観察と解釈	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②身体計測	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③静脈血採血と検体の取扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④動脈血採血の準備と検体の取り扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤採尿・尿検査の方法と検体の取り扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥血糖値測定と検体の取扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑦心電図モニター・12 誘導心電図の装着, 管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑧パルスオキシメーターによる測定	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
苦痛の緩和・安楽確保の技術							
①安楽な体位の保持	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②電法等身体安楽促進ケア	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③リラクゼーション	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④精神的安寧を保つための看護ケア	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月

到達目標	1) 研修方法						2) 研修時期
	1 全体での集合研修	2 部署での集合研修	3 業務を通じた指導	4 他病院の研修に参加	5 看護協会等その他の研修	6 実施していない	
感染防止の技術							
①スタンダードプリコーション（標準予防策）の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②必要な防護用具（手袋、ゴーグル、ガウン等）の選択	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③無菌操作の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④医療廃棄物規定に沿った適切な取り扱い	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤針刺し事故防止対策の実施と針刺し事故後の対応	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑥洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
安全確保の技術							
①誤薬防止の手順に沿った与薬	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②患者誤認防止策の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③転倒転落防止策の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④薬剤・放射線暴露防止策の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
看護技術を支える要素							
医療安全の確保医療安全の確保							
①安全確保対策の適用の判断と実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②事故防止に向けたチーム医療に必要なコミュニケーション	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③適切な感染管理に基づいた感染防止	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
患者及び家族への説明と助言							
①看護ケアに関する患者への十分な説明と患者の選択を支援するための働きかけ	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②家族への配慮や助言	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
的確な判断と適切な看護技術の提供							
①科学的根拠〔知識〕と観察に基づいた看護技術の必要性の判断	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
②看護技術の正確な方法の熟知と実施によるリスクの予測	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
③患者の特性や状況に応じた看護技術の選択と応用	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
④患者にとって安楽な方法での看護技術の実施	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
⑤看護計画の立案と実施したケアの正確な記録と評価	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
看護実践における管理的側面についての到達目標							
安全管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
情報管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
業務管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
薬剤等の管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
災害・防災管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
物品管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月
コスト管理	1.	2.	3.	4.	5.	6.	月

新人看護職員研修について、課題と感じていること、困っていること等お書きください。

ご協力，ありがとうございました。

— 新人看護職員研修に関する実態調査 —

この調査票は、看護単位（病棟）において新人研修の運営を中心となっており、また実地指導者への助言及び指導等を行う立場の教育担当者にお答えいただく質問紙です。本調査票でいう「新人看護職員研修」とは、新卒看護職員を対象とした研修を念頭としておりますが、新卒看護職員の採用がない場合は、新採用者の職員研修についてお答えください。

以下の質問について、該当する項目に○印を記入、（ ）内には具体的な記述をお願いいたします。

貴施設の概要について以下の質問にお答えください。

Q1 病院種別と病床区分について、該当する項目を選択し、具体的な数値をご記入ください。

病院種別	(該当種別に○印をつけてください) 1. 特定機能病院 2. 地域医療支援病院 3. 一般病院 4. その他				
許可病床数	() 床				
稼働病床数	合計 () 床 内訳				
	一般病床	療養病床	精神病床	感染症病床	結核病床
	() 床	() 床	() 床	() 床	() 床

Q2 設置主体について、該当するものに○印をつけてください。

- | | | |
|---------------|-------------------|-----------|
| 1. 国・国立病院機構など | 2. 県・市町村・広域事務組合など | 3. 公的病院 |
| 4. 社会保険関係団体 | 5. 医療法人 | 6. 社会福祉法人 |
| 7. その他の法人 | 8. その他 () | |

Q3 所在地

() 都 道 府 県

貴病棟の概要・異動状況についてお聞きします。

Q4 あなたの病棟の病床数をお書きください。

() 床

Q5 あなたの病棟の看護職員の配置数をお書きください。

1) 看護職員数(正規職員)を実数でお書き下さい。(2009年4月1日現在)

	看護師	保健師	助産師	准看護師
実数	名	名	名	名

2) 看護職員総数を常勤換算でお書きください。(2009年4月1日現在)

	看護師	保健師	助産師	准看護師
常勤換算	名	名	名	名

Q 6 2009 年度のあなたの病棟における看護職員の採用者数についてお答えください。

1)2009 年度の新規採用者数()名

うち、新規採用であなたの病棟の配属となった新人看護職員数()名

Q 7 2008 年度のあなたの病棟における退職者数についてお答えください。

1)あなたの病棟における昨年度の退職者数 ()名

うち、新人看護職員の退職者数 ()名

2)新人看護職員の退職理由をわかる範囲でお書き下さい。

	理 由
新人看護職員 A	
新人看護職員 B	
新人看護職員 C	
新人看護職員 D	
新人看護職員 E	

3)あなたの病棟の看護職員のうち、2008 年度の新人看護職員で1年以内にあなたの病棟から他の部署に異動した人数をお書きください。

() 名

4)2008 年度の新人看護職員で1年以内にあなたの病棟から他の部署に異動した理由をわかる範囲でお書きください。

	理 由
新人看護職員 F	
新人看護職員 G	

該当する項目に○印をつけ、()内には具体的な内容を記入してください。

(年 ヲ月)

(年 ヲ月)

(年 ヲ月)

1. 日勤のみ 2. 交代制勤務 3. その他()

1. 看護単位の長 2. 主任・副看護師長 3. 看護師（院内の教育委員）
4. 看護師（病棟の教育担当） 5. 看護部門の長
6. その他（ ）

1. 專任 2. 兼任

1. 特に配慮していない(通常業務) 2. 業務内容の軽減
3. その他(具体的にお書きください)

1. 必要がある 2. 必要ない

五五

Q15 新人看護職員の教育担当者（病棟において新人研修の運営を中心となっており、また実地指導者への助言及び指導等を行う者）に関する研修の受講についてお聞きします。

1) 新人看護職員研修に関する研修受講状況についてお書きください。

受講研修名	受講年	期間・時間	主催者等
			院内・院外（ ）
			院内・院外（ ）
			院内・院外（ ）
			院内・院外（ ）

2) 新人看護職員の教育担当者に関する研修を受講した方にお聞きします。

あなたが参加した教育担当者研修の内容について該当するものに○印をつけ、追加の内容がありましたら、具体的にお書きください。

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. 新人看護師を取り巻く現状の理解 | 2. 教育に関する基本的な考え方 |
| 3. 専門職業人としての生涯教育の考え方 | 4. 指導者の役割（新人看護師の理解） |
| 5. 教育ニーズの把握 | 6. 教育目標の設定 |
| 7. 教育計画の作成 | 8. 教育計画の実施 |
| 9. 教育計画の評価とフィードバック | 10. 指導者に求められる要件 |
| 11. その他 | |

具体的にお書きください

Q16 新人看護職員の教育担当者に関する研修についてご要望等がありましたら、お書きください。

1) 研修内容について

()

2) 研修期間について

()

3) その他

()

あなたの病棟での新人看護職員研修体制についてお聞きいたします。

Q17 あなたの病棟での新人看護職員研修のための準備状況についてお書きください。

1) 新人看護職員研修のための予算が準備されていますか。

1. はい () 円／新人1人あたり 2. いいえ

2) 新人看護職員研修を担当する人材の確保について何か課題があればお書き下さい。

()

3) 新人看護職員研修で活用できる物品・学習環境等は十分に確保されていますか。

(1) 備品について

1. 十分に確保されている

2. 不足している



具体的にお書きください

(2) 衛生材料等消耗品について

1. 十分に確保されている

2. 不足している



具体的にお書きください

(3) 学習環境について

図書室（院内）

1. 十分

2. 不足

3. ない

図書館（施設周辺）

1. 十分

2. 不足

3. ない

インターネット環境

1. 十分

2. 不足

3. ない

学習室

1. 十分

2. 不足

3. ない

研修室

1. 十分

2. 不足

3. ない

4) あなたの病棟独自の新人看護職員研修プログラムがありますか。

1. ある 2. ない

5) 病棟独自の研修プログラムがあると答えた方にお聞きします。プログラムの評価・見直しを行っていますか。該当するものに○印をつけてください。

1. 毎年行っている 2. 2～3年に1回行っている 3. 4年以上行っていない

Q18 新人看護職員研修のために実地指導を担当する人についてお聞きします。

1) 病棟内配置数についてお書きください。

病棟内配置数		名
内 訳	a. 専任	名
	b. 兼任	名
	c. 外部委託（非常勤）	名
	d. その他（ ）	名

2) 兼任の場合、業務分担上の配慮等がありますか。該当する項目に○印をつけてください。

1. 特に配慮していない(通常業務) 2. 業務内容の軽減

3. その他 具体的にお書きください



3) 新人看護職員研修の実地指導者の選考にあたり考慮していることがありますか。

経験年数	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
個人の資質・看護実践能力	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
研修等の受講	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
学歴	1. 考慮していない 2. 考慮している → (具体的に:)
その他	(具体的に)

Q19 あなたの病棟の新人看護師の指導体制についてお聞きいたします。該当する指導体制の番号に○印をつけ、また、その実施時期についてお書きください。

【日勤の場合】

- 1 先輩看護師に付いて業務を見学をする

採用後()日～()日まで

2 機能別に処置やケアの一部を担当する

採用後()日～()日まで

3 先輩看護師と一緒に患者を受け持つ

採用後()日～()日まで

4 先輩看護師が受け持っている患者の処置またはケアの一部を担当する

採用後()日～()日まで

5 先輩看護師のサポートを受けながら、通常よりも少ない人数の患者を受け持つ

採用後()日～()日まで

6 先輩看護師のサポートを受けながら、通常と同じ数の軽症の患者を受け持つ

採用後()日～()日まで

7 先輩看護師のサポートを受けながら、他の看護師と同様に患者を受け持つ

採用後()日～()日まで

8 通常よりも少ない人数の患者を受け持ち、必要に応じて、自ら先輩看護師のサポートを求める

採用後()日～()日まで

9 通常と同じ数の軽症の患者を受け持ち、必要に応じて、自ら先輩看護師のサポートを求める

採用後()日～()日まで

10 他の看護師と同様に患者を受け持ち、必要に応じて、自ら先輩看護師のサポートを求める

採用後()日～()日まで

【夜勤の場合】

1) 新人看護師が夜間勤務を開始する時期は、いつ頃ですか。

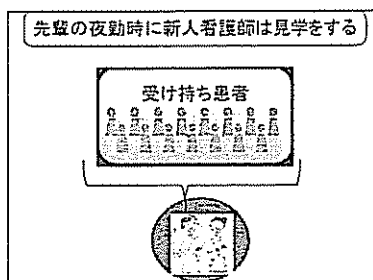
3 交代勤務の施設の場合 準夜勤務 () 月頃～

深夜勤務 () 月頃～

2 交代勤務の施設の場合 夜間勤務 () 月頃～

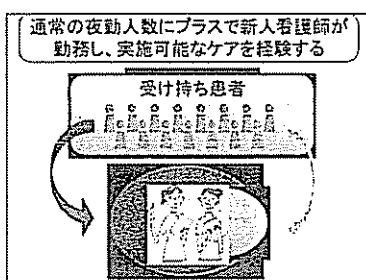
2) 新人看護職員の夜勤の指導体制について、以下の状況が該当する指導体制の番号に○印をつけ、また、その実施時期についてお書きください。

1



夜勤 () 回目 ; () 月まで

2



夜勤 () 回目 ; () 月まで

3



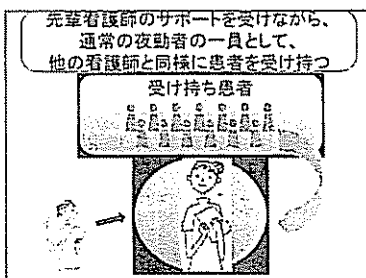
夜勤 () 回目 ; () 月まで

4



夜勤 () 回目 ; () 月まで

5



夜勤 () 回目 ; () 月まで

6



夜勤 () 回目 ; () 月まで

7



夜勤 () 回目 ; () 月まで

Q20 新人看護職員研修期間として設定されている期間をお答えください。

病棟における新人看護職員研修期間 採用後から () か月間

Q21 あなたの病棟における新人研修期間終了時点で、新人に期待することは何ですか。該当するものに○印をつけてください。

	指導を受けている	一人でできる
1 情報を収集し、アセスメントする	1	2
2 特定の患者の問題の明確化、看護診断	1	2
3 どのような介入を用いるかの選択	1	2
4 介入に対する患者の反応の評価	1	2
5 計画の修正	1	2
6 看護活動が効果的・効率的であったかの評価	1	2
7 病棟で一般的な（頻度の高い）看護技術を一通り体験する	1	2
8 病棟で一般的な（頻度の高い）看護技術を1人で実施する	1	2
9 一般的なガイドライン（基準・手順）に沿って業務をこなす	1	2
10 病棟のルチーン業務を1人で実施する	1	2
11 適切に患者に関する指示を受け、安全に間違いなく実施する	1	2
12 不確かなことを確認する	1	2
13 決められた時間を守って仕事をする	1	2
14 プライバシーに配慮して医療情報や記録物を取り扱う	1	2
15 繰り返し遭遇する重要な状況のパターンに気づく	1	2
16 複数の患者の看護ケアの優先度を考えて行う	1	2
17 患者・家族との良好な人間関係を確立する	1	2
18 医療・看護倫理に基づき、人間の生命・尊厳を尊重する	1	2
19 同僚から信頼され、受け入れられる	1	2
20 同僚や他の医療従事者と適切なコミュニケーションをとる	1	2
21 適切な自己表現をする	1	2
22 業務上の連絡・報告・相談を行う	1	2
23 チーム医療の一員としての役割を理解し協働する	1	2
24 自分の健康管理と仕事を続けるための条件を整える	1	2
25 病院および看護部の理念や組織と機能を理解し行動する	1	2
26 配属部署のインフォーマルなルール、慣習などを理解し受け入れる	1	2
27 自己評価や他者評価をふまえた自己の学習課題がわかる	1	2
28 課題の解決に向けて自主的に行動する	1	2
29 看護職員としての自覚と責任ある行動をとる	1	2
30 学習の成果を看護実践に活用する	1	2
31 その他 ()	1	2

Q22 あなたの病棟では、新人看護職員研修に対して、どのように受け止めていますか。該当する番号に○印をつけてください。

	とてもそう思う ← → 全くそう思わない			
関心がある	4	3	2	1
重要に思う	4	3	2	1
負担に思う	4	3	2	1
協力的である	4	3	2	1

Q23 他施設からの新人看護職員研修受け入れについてお聞きします。

1)他施設から新人看護職員研修を受け入れたことがありますか。

1. ある 2. ない → Q24へお進みください

2) 2008 年度の受け入れ状況についてお書き下さい。

受け入れ方法	1. 集合研修のみ 2. 部署配置 3. その他
受け入れ施設数	() 施設
受け入れ人員数	() 名

3) 他施設から新人看護職員研修を受け入れるにあたり、困ったことや配慮が必要であったことなどありましたら、具体的にお願いします。

Q24 あなたの病棟における新人看護職員の評価についてお聞きします。

評価方法	実施有無	評価時期	評価者
技術チェックリスト	有 ・ 無	()月	自己 ・ 実地指導者 ・ 上司
ケースレポート	有 ・ 無	()月	自己 ・ 実地指導者 ・ 上司
課題レポート	有 ・ 無	()月	自己 ・ 実地指導者 ・ 上司
面接	有 ・ 無	()月	自己 ・ 実地指導者 ・ 上司
目標管理	有 ・ 無	()月	自己 ・ 実地指導者 ・ 上司
その他 ()	有 ・ 無	()月	自己 ・ 実地指導者 ・ 上司

新人看護職員研修について、課題と感じていること、困っていること等お書きください。

ご協力，ありがとうございました。