

愛媛県立中央病院 看護部 新人教育体制



教育理念

常に看護の本質を追求し、患者中心の温かい、良質な看護を
提供できる看護職員を育成する

教育目的

看護専門職として必要な知識・技術・態度を磨き、豊かな人間性を養い、
根拠のある看護を実践できる自律した看護師を育成する

教育目標

1. 専門職として必要な知識・技術の向上を目指し、根拠に基づいた臨床看護実践能力を養う
2. 患者・家族のニーズを把握し、柔軟に看護過程の展開ができるアセスメント能力を養う
3. 患者・家族を尊重し思いやりを持った態度で関わり、信頼関係を築ける人間性を養う
4. 医療チームの一員として自覚し、相手の立場を考え主体的に行動することができる
5. 1人ひとりが生き生きと看護活動に臨むことができる



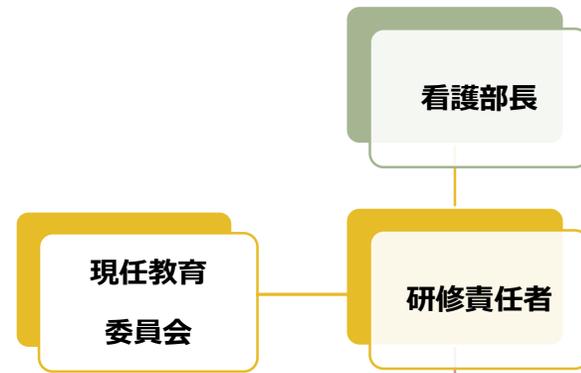
育成したい看護師像

1. 患者・家族を尊重し、豊かな人間性を持ち
思いやりのある関わりができる看護師であること
1. 専門職としての自覚を持ち、自己研鑽に努める看護師であること
2. 自ら主体的に行動し、問題解決ができる自律した看護師であること

- 患者・家族を尊重…患者や家族の個別の状況（身体症状だけでなく心のケアにも重点を置き）に応じた対応を心掛ける。
- 看護師としてだけでなく、人間としても成長を続ける姿勢をもち、思いやりのあるケアを実践し続けるために自己研鑽を積むことが必要…主体的な行動につながり、自律した看護師へと成長していく…人材育成を進めています！



教育体制



各部署

部署全体で
新人看護師を育成します。



実地指導者：新人看護師の看護技術の習得状況などを確認しながら、1年間で目標到達できるよう日々の指導や支援を行います。

エルダー：仕事や学習方法、心配事などメンタル面についての相談役です。新人看護師一人ひとりに配置されます。



部署全体で

新人看護師

新人看護師

部署全体で

教育体制

先輩看護師
主体で患者を
一緒に担当し
指導・支援

新人主体で
単独の患者を
担当し、先輩
が指導・支援

新たな経験や
疾患は先輩と
共に実践を重
ねる

複数患者を
受け持ち支援
を受けて実践

自立に向けて
実践し、状況
に応じ指導・
支援

DPNS

さっきの場面を
振り返って
みようか

一緒に患者さん
のところへ

ダブルチェック
で安全確認



★基本的には先輩看護師とペアで患者を担当する。
★少しずつ技術習得も進み、日々の実践を通して一人で出来ることも増えていく。常にペアで・・・ではなく、新たな経験においては先輩看護師と共に、一人で担当できる実践は一人で担当するようになる。

★但し、一人で担当したとしてもペアの先輩看護師への報告－連絡－相談は実施し、常にペア間で患者情報を共有する…それが患者の安全を担保することにつながる。

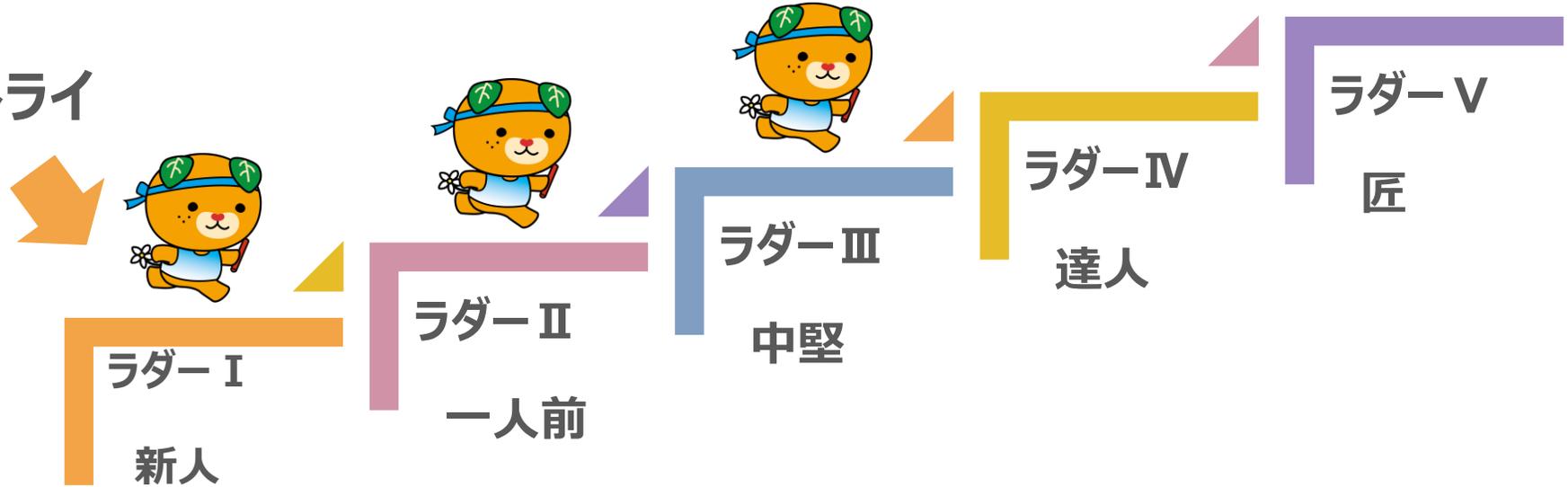
★そして、常に意識してもらいたいこと・・・就職して半年間は「看護技術の研修」が多くある。どうしても「技術の習得」という点に関心が向く。けれども、看護の対象は「人」であるということを忘れてはいけない。

★研修では、どんな技術の提供においても対象者の「安全」「安心（安楽）」「プライバシーへの配慮」など、医療職としてどうあるべきかといった態度形成を重視している。

愛媛県立病院キャリアラダー

まず1年後の
ラダー I 承認に向けてトライ

ラダー I クリアを目指し各時期のアウトカム（目標）が達成できるよう経験学習サイクルを回しながらoff-JT,OJTで学んでいきます。当院では、off-JTとOJTの連動、経験とその振り返りを大切にしています。



ラダーレベル	I 新人	II 一人前	III 中堅	IV 達人	V 匠
定義	職業人としての自覚を持ち指導・支援を受けながらマニュアルに沿って看護を実践する	所属部署における自己の役割を自覚し、メンバーシップを発揮する 自立して標準的な看護を実践する	個別的な看護を実践し、リーダーシップを発揮する	看護の専門性を高め、熟練した看護を実践し、チーム医療を推進する	創造的にリーダーシップを発揮し、看護管理を実践する

キャリアラダー I トライ研修

入職

● I 期研修 オリエンテーション

病院・看護部の理念、医療情報管理、医療安全
感染対策、看護倫理、教育システムetc

● 看護技術研修（4月～8月）

フィジカルアセスメント、創傷ケア、せん妄、採血、注射、輸血輸
液管理、輸液ポンプ・シリンジポンプ、コミュニケーションetc

6月

● 夜勤のオリエンテーション

シャドウ夜勤導入（1～2回/月）

8月

● シミュレーション研修

前半期の看護技術研修の総仕上げ
シミュレーション研修での実践の振り返り

● 多重課題への対応研修（9月～11月）

看護過程の展開（入門編）、危険予知（KYT）
看護倫理、メンバーシップ

10月

● 半年間の振り返り研修

新人同士・先輩看護師との対話

● ローターション研修（12月～1月）

自部署以外で提供されている看護の実際
および部署間連携を学ぶ

● 1年間の振り返り研修（2月～3月）

1年間の振り返り
次年度の課題と目標の明確化

新卒看護職員標準教育スケジュール

キャリアラダーレベル I の定義		・職業人としての自覚を持ち、指導・支援を受けながらマニュアルに沿って看護を実践する			
定義	看護実践能力	・基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する			
	組織的役割遂行能力	・看護チームでは、自己の役割を理解し、支援を受けながらチームメンバーの一員として行動する			
	自己教育・研究能力	・自己の課題を発見し、支援を受けながら自主的に学習に取り組む ・ストレスと向き合い前向き			
		4月	5月		
アウトカム (目標)	倫理	<ul style="list-style-type: none"> 「公務員の服務規律」を理解し行動できる 「医療法、保助看法」「看護業務記入」「看護者の倫理綱領」を理解し行動できる 			
	看護実践能力	<ul style="list-style-type: none"> 日勤の流れが理解できる 	<ul style="list-style-type: none"> 日勤業務を理解し先輩とともに実践できる 指導のもと割り当てられた患者の看護実践できる 指導のもと看護記録の手引きに沿った実践できる 指導のもと定められた看護基準・手順に従って実践できる 		
	組織的役割遂行能力	<ul style="list-style-type: none"> 病院の概要・理念・看護部の位置づけ看護部の理念・方針が理解できる 自部署の特殊性が理解できる 守秘義務を厳守しプライバシーに配慮できる 社会人・職業人として常識ある行動がとれる 		<ul style="list-style-type: none"> 看護実践や自己成長のために、同僚・先輩と協働できる 適切な報告・連絡・相談ができる 	
	自己教育・研究能力	<ul style="list-style-type: none"> 1年間の目標設定ができる 社会人として心身の健康管理ができる 		<ul style="list-style-type: none"> 各月の行動計画の評価を行い課題を明らかにして取り組める 研修課題に計画的に取り組むことができる チェックリストなどのツールを用いて自分の知識・技術の習得状況を正確に評価できる 自己のストレス対処方法を見出しストレスコントロールができる ワークライフハーモニーの必要性が理解でき、困難な時は相談できる 	
		I 期研修 （感染対策、医療安全、放射線曝露防止、接遇、倫理・個人情報保護、ハラスメント防止、看護方式・チーム医療、目標管理とラダー、虐待予防、看護基準・手順、教育システム・標準看護スケジュール、メンタルケア） 【合同】新規採用者宿泊研修5/9、5/10 （公務員倫理、病院経営と看護、社会人基礎力、先輩看護師の講話）			
		II 期研修			
集合教育	4月		5月	6月	7月
	研修オリエンテーション 職業人としての心得 標準予防対策 移動援助技術と転倒予防 安全確保の技術 ～患者誤認防止～ 基本的コミュニケーション		薬剤関連リスク フィジカルアセスメント① 患者観察の基本 BLS アンブル・バイアル・シリンジの取り扱い 血糖測定とインスリン注射	創傷予防 せん妄予防 フィジカルアセスメント②-1 呼吸を整える援助 フィジカルアセスメント②-2 安全な食事介助 静脈血採血	輸液管理 輸液ルートの取り扱いと静脈ルート側管注射 輸血療法 輸液ポンプの操作と管理 フィジカルアセスメント③ 応用編 緩和ケアにおけるコミュニケーション

4月から3月までのスケジュールを入職時より明確に示すことで、計画的な知識、技術の習得ができます。標準スケジュールに沿って配属部署の教育スケジュールも提示されます。

看護技術研修

令和6年度 新規採用看護職員Ⅱ期研修 プログラム

				目的	目標	講師	事前課題・持参物	
4月15日 (月)	講堂	1	8:45 9:45 60	研修オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> 新人教育の位置づけと研修目的を理解する 成人学習者としての学習姿勢を考える 当院のキャリアラダーについて理解し、自身のキャリアについて考える 	①集合研修プログラムを理解し、研修参加準備や心構えができる ②看護基本技術チェックリストおよび当院の看護技術チェックリストの活用方法が理解できる ③ポートフォリオの活用方法が理解できる ④キャリアラダーを理解し、自身の課題を明らかにできる	教育担当看護長	ポートフォリオ①看護観 基本的看護技術の到達目標と進捗管理表：入職時評価 持参物) I 期研修で配布の教育スケジュールや記録物一式
		2	10:00 11:30 90	職業人としての心得 看護師として必要な基本姿勢と態度	<ul style="list-style-type: none"> 組織の一員としての役割 専門職業人として必要な 	看護部管理室 副看護部長	持参物) 研修網」を印刷し持参する	
	自部署	3	研修までに視聴 (12:30~13:15)	30	標準予防対策 講義動画を視聴して研修に参加			
	講堂	3A	13:30 15:00 90	標準予防対策	標準予防策を遵守した看護			
3B		15:15 16:45 90						
4月19日 (金)	講堂	4A	9:30 11:30 120	移動援助技術と転倒予防	<ul style="list-style-type: none"> 安全で安楽な移乗・移動 ベッドサイドの転倒予防 			
4月26日 (金)								
5月8日 (水)	自部署	9	の間に視聴	20	シャドー夜勤と夜勤前の準備 (動画講義)	夜勤の特徴を理解し、		
10			15	医薬品の管理 (動画講義)	管理が必要な医薬品に	自部署で配置している管理の必要な薬剤について確認できる	薬剤部	なし



感染対策



薬剤調整



静脈血採血

新人看護職員研修ガイドラインに沿ったプログラムにて基本的看護技術の習得を目指します。4~8月に30プログラム以上の研修を受けることができます。集合研修だけでなく動画研修も取り入れ、研修時間を有効に活用しています。

研修の方法



事前に知識を確認

<事前課題>

- eラーニングツール
(Nursing Skills) の動画視聴で基本事項の確認

講義で共に考え

<グループワーク>

- 事前課題と同期との話し合いで「わからないこと」を解決する。
- 解決できない場合は、講師や支援者に聞く、尋ねる。

いざトライ!

<演習>

- 演習で手順や手技の確認

研修と実践をつなぐ

Before

以前はこんな声が…

どう伝えれば
理解できるか
分からない…

研修？
何習ったの？



研修で習ったことと
先輩Nsの指導が
少し違う…

私にわかるように
教えてほしい…
見てほしい…

そこで…



そんな声から部署の先輩看護師に支援者として新人研修に参加してもらい体制を整えました。実技やGWのあるすべての研修を令和6年度は80名以上の先輩看護師が支援してくれました！

After

そして…

ポジティブな反応がたくさんありました！

<新人NS>

- ・優しく、自身の体験も話して下さり分かりやすかった。
- ・指導者の下、ゆっくりと分かりやすく根拠に基づいて行えた。
- ・指導者さんに直接質問等しながら演習できて良かった。

<先輩NS>

- ・部署で指導する際のポイントがわかった！教えられそう！
- ・自分も改めて勉強になることが多く、来て良かった。
- ・部署とは違う新人Nsの様子が見れて良かった。



新人4人に対し1人の指導者がつき、一人ひとりの実技演習を丁寧に手順に沿って教えてくれます。

研修と実践をつなぐ

技術チェックリスト ⑩酸素吸入療法

部署 () 氏名 ()

※他者評価は、教育担当者、実地指導者リーダー、実地指導者で看護長が評価可能と任命した方が行ってください。

※全ての項目が、評価基準 1 となるまで、練習と評価を繰り返し行ってください。

評価基準 0:できない 1:できる

確認項目		他者評価			
酸素吸入療法		(/)	(/)	(/)	コメント
1	ベッドマップの最新表示を行い、当該患者の指示簿指示を確認する 酸素投与指示量・方法はダブルチェックで確認する				
2	必要物品を準備する 中央配管用酸素流量計、酸素投与量に応じてカニューレ・マスク・リザーバー付きマスクを選択 ニッブルナットアダプター、パルスオキシメーター、使い捨て手袋、MDRPU予防用のドレッシング剤 (必要時) 加温用コネクターとディスポーザブル加湿器、酸素延長チューブ、接続用コネクター				
3	患者本人であることを確認する (施設基準に基づき2種類)				
4	患者に酸素吸入療法の目的・必要性を説明し、同意を得				
5	手指衛生を行い、使い捨て手袋を装着する				
6	加温が必要な場合は、ディスポーザブル加湿器にコネクター				
7	患者のベッドサイドに必要な物品を持参し、緑色の中央配管				
8	酸素流量計のダイヤル (つまみ) を回し、酸素の流出を確				
9	医師の指示 (指示簿指示) を再度確認し、指示に基づ				

技術チェックリスト ⑩酸素吸入療法 (指導者ガイド)

(経鼻カニューレ・酸素マスク・リザーバー付き酸素マスク)

※他者評価は、教育担当者、実地指導者リーダー、実地指導者で看護長が評価可能と任命した方が行ってください。

※全ての項目が、評価基準 1 となるまで、練習と評価を繰り返し行ってください。

評価基準 0:実施できていない 1:実施できている

確認項目	指導のポイント・確認事項
1	<p>ベッドマップの最新表示を行い、当該患者の指示簿指示を確認する。酸素投与指示量・方法はダブルチェックで確認する</p> <p>必要物品を準備する ：中央配管用酸素流量計、酸素投与量に応じてカニューレ・マスク・リザーバー付きマスクを選択、ニッブルナットアダプター、パルスオキシメーター、使い捨て手袋、MDRPU予防用のドレッシング剤 (必要時) 加温用コネクターとディスポーザブル加湿器、酸素延長チューブ、接続用コネクター</p> <p>患者本人であることを確認する (施設基準に基づき2種類以上患者識別方法を用いて患者確認を行う)</p> <p>患者に酸素吸入療法の目的・必要性を説明し、同意を得る</p> <p>手指衛生を行い、使い捨て手袋を装着する</p> <p>加温が必要な場合は、ディスポーザブル加湿器にコネクターを取り付ける</p> <p>患者のベッドサイドに必要な物品を持参し、緑色の中央配管の力をスライドさせ、カチッと音がするまで差し込む</p> <p>酸素流量計のダイヤル (つまみ) を回し、酸素の流出を確認する</p>
	<p>酸素吸入療法の目的が理解できているか確認する。</p> <p>①動脈血酸素分圧および炭酸ガス分圧を正常レベルに改善し、身体・精神機能を維持する</p> <p>②心臓にかかる仕事量を軽減させる</p> <p>③酸素消費量が正常より多くなった高熱患者や手術後患者の正常化を図る</p> <p>【必要物品】 酸素流量計には3種類 (大気圧式・恒圧式・微量用) があることを説明する</p> <p>中央配管：病院内に決められた場所に液体窒素タンクを設置し、そこから病室・手術室などの各所に配管し、気化された酸素を供給するシステム 配管の種類・色・差込口の違いを必ず指導する</p>

指導者ガイド

研修で習ったことと、現場の指導が少し違う…といったことを防ぐために！

新人 2 期研修 OJT の視点

No18 「血糖測定・インスリン注射」 研修日 5/29

- ・新人看護師にインスリンデバイス、腹部模型、針 (オートシールドデュオ、ナバースードル各 1 個/人) を貸し出ししています。部署での練習やテストで使用してください。針の予備はありません。全員が合格したら専任看護長室まで持参し返却してください。
- ・血糖測定の技術は全員問題なく実施できていましたので、早め実践できるように部署での実技確認を早期に計画してください。
- ・インスリン注射を患者さんに実施する際 (技術チェックリスト合格後) は、必ず投与前に実地指導者がインスリンの種類、投与単位数が正しいかダブルチェックを行ってください。
- ・インスリン種別の特性・効果発現時間について理解できているか発問を用いて確認しながら指導してください。

研修支援に参加した実地指導者以外にも積極的にOJTが行えるように研修終了当日に指導のポイントをまとめた「OJTの視点」を全部署に配信。研修資料や動画も共有しています。

- ・インスリンは 1 単位が 0.01ml であること、必ずマイシヨットを使用することを研修前に伝えてください。研修ではマイシヨットと 1ml シリンジの違いを見て確認させる、マイシヨットに吸い上げた 8 単位とシリンジに吸い上げた 8ml の量の違いを見て確認させるという方法で視覚的に認識させ、間違えの怖さを伝えていきます。単位と ml の間違えの怖さを再度部署でも伝えてください。
- ・感染対策や患者誤認について研修毎に繰り返し指導しています。部署の演習でもそこを省略せずに技術チェックリスト通りに指導をお願いします。

基本的看護技術の進捗管理

		到達の 目安	到達 目標月	自己評価				ナーシングスキル 項目	学習 終了日	見学日
				入職時	前期 (5月)	中期 (9月)	後期 (2月)			
1.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)	Ⅳ	6月				GEN-0001 環境整備			
	②臥床患者のベッドメイキング	Ⅳ	6月				GEN-0002 ベッドメイキング GEN-0003 臥床患者のシーツ交換			
2.食事援助技術	①食生活支援 (例: 糖尿病、貧血、妊娠中の食事指導など)	Ⅲ	2月				GEN-0005 食生活支援			
	② 食事介助 (例: 臥床患者、麻痺や嚥下障害のある患者の食事介助)	Ⅲ	2月				GEN-0004 食事援助			
	③経腸栄養法 (経鼻胃管)	Ⅲ	2月				GEN-0006 経腸栄養: 経鼻胃管		* 技術チェックリスト (③経腸栄	
	④経腸栄養法 (胃ろう)	Ⅲ	2月				GEN-0007 経腸栄養: 胃ろう GEN-0009 経腸栄養: 胃ろうの管理			
3.排泄援助技術	①自然排尿 (尿器・ポット・トイレ・車椅子トイレ介助)	Ⅳ	6月				GEN-0013 排尿介助			
	②排便援助 (床上便器)	Ⅳ	6月				GEN-0014 排便介助			
	③導尿 (女性、男性)	Ⅳ	2月				GEN-0019 導尿			
	④膀胱内留置カテーテルの挿入と管理 (女性)	Ⅳ	2月				GEN-0021 膀胱留置カテーテル挿入: 女性		* 技術チェックリスト (④膀胱内	
	膀胱内留置カテーテルの挿入と管理 (男性)			GEN-0022 膀胱留置カテーテル挿入: 男性						
	膀胱内留置カテーテルの抜去			GEN-0023 膀胱留置カテーテル抜去						
⑤浣腸	Ⅳ	2月				GEN-0017 グリセリン浣腸				
⑥摘便	Ⅲ	2月				GEN-0018 摘便				
4.活動・休息援助技術	① 歩行介助 (腰ベルト、歩行者、杖)	Ⅳ	9月				GEN-0032 歩行介助		* 技術チェックリスト (②歩行介	
	② 移動の介助・移送 (ストレッチャー・車椅子)	Ⅳ	6月				GEN-0030 移乗・移送: ストレッチャー GEN-0031 移乗・移送: 車椅子			
	③ 体位変換 (手術後や麻痺等で活動に制限のある患者等への実施)	Ⅳ	9月				GEN-0028 体位変換			
	④関節可動域訓練	Ⅲ	2月				GEN-0029 関節可動域訓練			
	廃用症候群予防			GER-0006 廃用症候群の予防						

看護技術の習得状況を自分も周囲も把握できるように進捗管理表を用います。
 学習方略として関連したナーシングスキルの項目も示されています。
 見学→見守り実施→一人で実施を経て合格を目指します。

認定看護師によるフィジカルシリーズ研修



呼吸を整える援助



安全な食事介助



ポートフォリオ⑤ 患者観察シート

部署 () 氏名 ()

※他者評価は、教育担当者、実地指導者リーダー、実地指導者で看護長が評価可能と任命した方が行ってください。

評価基準 0：できない 1：できる（助言を得てできる場合も含む）

①基本的な情報（カルテから聴取）

基本事項	他者評価
年齢・性別	
診断名	
現病歴	

① 背景生活像

② 患者情報

② 過去の患者情報



認定看護師の下、
少人数グループに分かれて
事例の患者の観察、アセスメント、
ケアをディスカッションしていきます。

フィジカルアセスメントは認定看護師の指導のもと系統立てて学習します

シミュレーション研修で研修と実践の振り返り



**2期研修の学びの総まとめとしてシナリオシミュレーションを行います。
患者さんの状態を観察し必要な看護ケアをどのように提供するか同期と一緒に考えます。**

その後も3期、4期研修と引き続き学んでいきます。

シミュレーションルーム

シミュレーションルーム利用について

場所:管理棟7階 利用は予約制です

Ifieldの施設予約からシミュレーションルームに予定時間・使用するシミュレーターを入力し予約する。

・当日の利用希望の際はシミュレーションルームに直接連絡をする(6362)

・時間外の施設利用の際は、管理棟5階 事務局庶務係で鍵を貸出
(事務局が閉まっていた場合は防災センターにて貸出)

シミュレーションルームは、時間外の利用も可能ですが、
使用方法が分からない方は事前に連絡をお願い致します。

シミュレーターの貸出を行っています(一部高機能シミュレーター除く)
Ifieldの施設予約に入力、またはシミュレーションルームまでご連絡ください。
平日8:30~17:15の間で貸出をします。貸出期間等はご相談下さい。

シミュレーションルームはいつでも使用できるようにシミュレーターを展開していますが、
使用方法により場所やレイアウトを変えています。



教育映像集約
管理システム

防犯カメラとしても
作動しています

モニタールーム
として使用できます。



飲食禁止

心臓、腹部エコー

救急蘇生

タスクトレーニング

外科シミュレーター

看護技術
etc.

会議室
(講義用スペース)



入口

入口

シミュレーションルームで守っていただきたいこと。

シミュレーターを使用している教育の場であり、実際に人体を使用している侵襲的な医療行為は禁止する。
無断使用は厳禁です。

採血・静脈シミュレーター、筋肉注射シミュレーター、
導尿シミュレーター、吸引シミュレーターなど多数のシ
ミュレーターが揃っています。研修時の使用だけでなく、
借用し部署で演習を積むことができます。



採血

不整脈

BLS

フィジカル



メンタルヘルス（心の健康状態）ケア

- R6年度より外部臨床心理士を雇用し、「心の健康」に関わることを気軽に相談できる体制を構築。

⇒「命に関わるプレッシャー」による緊張感や不安感が高く、自信を喪失している
⇒業務が忙しく相談しにくいことによる孤立感、自分だけで頑張ってしまう傾向にある。



- 新人・2年目看護師は定期カウンセリングを導入（カウンセリングは複数回実施）
- カウンセリング成果（新人・2年目スタッフの声）

⇒自身が抱える不安や不満、言いたいことを聞いてもらったのでストレス発散になる（すっきりした）
⇒自分自身を客観視することで、抱えている気持ちや考え方に気づくことができる
⇒専門的なアドバイスにより、ネガティブな意識を前向きに変えていくことができた
⇒将来どのようになりたいか、ストレスに対処しながら働いていくにはどうしたら良いかなど、自身をマネジメントしていくことを学ぶ機会になる

新人会

交流

4月
看護を
語ろう！

7月
看護倫理

9月
ローテー
ション研修
に向けて

リフレッシュ

11月
コンセンサ
スゲーム

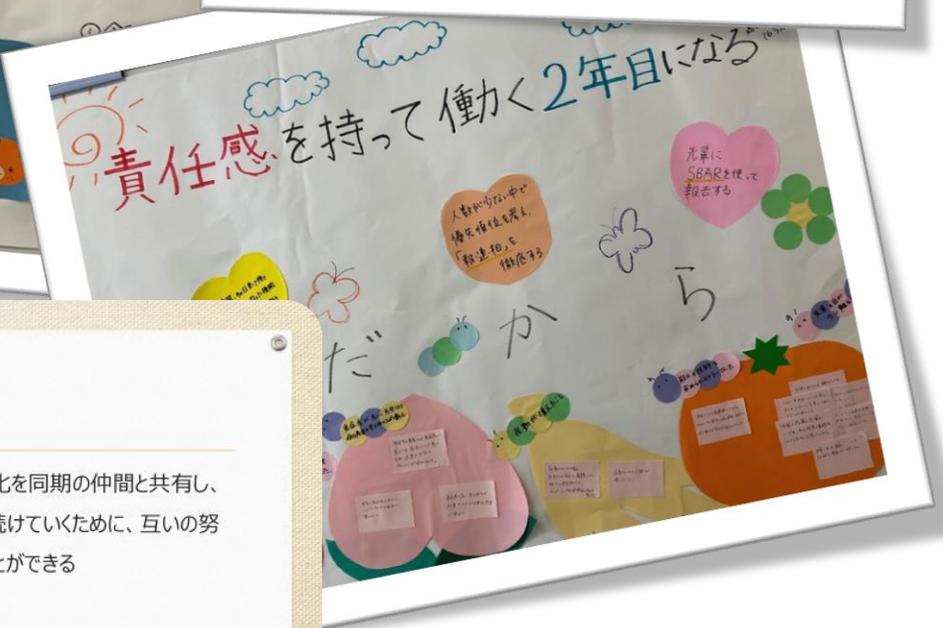
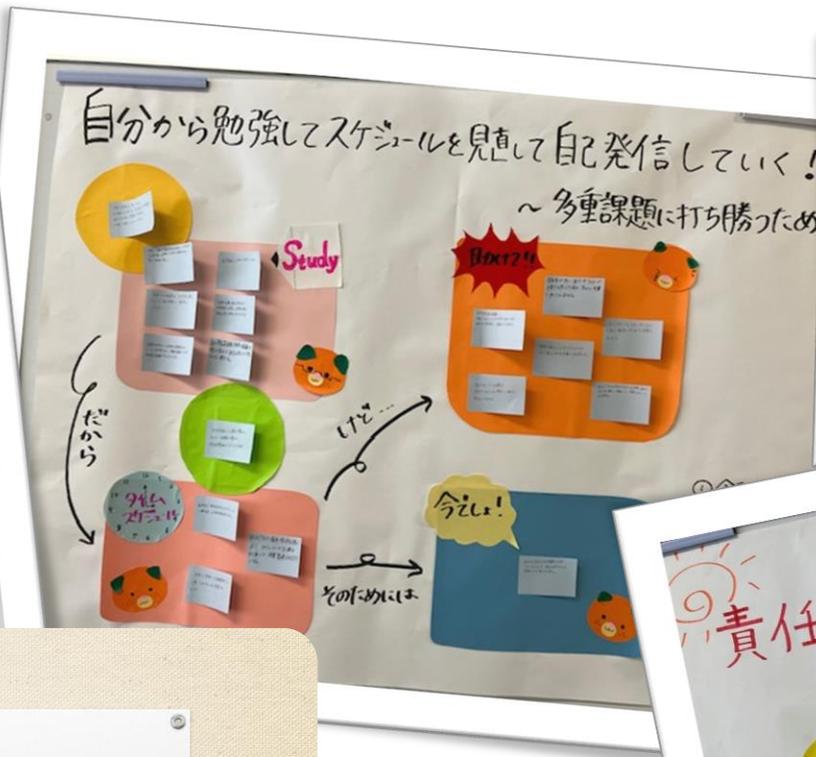
対話

3月
看護を振
り返ろう！



同期との交流を通して 仕事へのモチベーションの向上と職場適応を促進します

2年目NS会



2年目Ns会

イキイキと看護を続けていくために

目的

2年目となり感じている自分や周囲の変化を同期の仲間と共有し、自分が大切にしている看護をこれからも続けていくために、互いの努力や成長を認め合って前向きに考えることができる

2年目のプレッシャーも乗り越えられるように応援します！

看護師としてのキャリアを継続して支援

第1章 育休復帰後看護職員のための育成ガイドライン — 目次 —

はじめに	
I. 目的	1
II. 目標	1
III. 対象	1
IV. 育休復帰後看護職員の背景・看護実践能力の共有	1
1. 個人票の作成と運用	1
2. 書類様式	1
3. 確認	1
4. 保管	1
V. 教育	
1. 概	
2. 詳	
3. 教	
VI. 職場	

妊娠前から復帰までのキャリア支援・手続きフロー（育休取得者対象）

	妊娠前～5か月前	産前 出産予定8週間前	産前産後休暇(出産前8週)・育休(産後8週以降)	復帰時 復帰後～
対象者	<ul style="list-style-type: none"> 看護部長と体調整との配慮や産休までの業務の引継ぎなどの調整を話し合いましょう 	<ul style="list-style-type: none"> 2か月前 産休・育休中の予定や復帰後の就業イメージについて話し合いましょう 	<p style="text-align: center;">休業中</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前産後休暇(看護部)を受けましょう(復帰3か月前) 復帰前の準備(育児支援環境・自己学習など)をしましょう 必要時には看護部へ連絡を取り状況を報告しましょう 	<ul style="list-style-type: none"> 復帰前までにキャリア支援 キャリアアップ 電子カルテ操作 子育てと仕事の調整についてなど ナースニングスキル動画・医療安全必須研修・感染対策必須研修・感染対策必須研修・看護必要度テストなど復帰前までに修得するように説明する。看護長は視察受講を確認する(資料11)を渡す) キャリアラダーⅡ及びⅢトライ中でフィジカルアセスメントⅠ・看護過程の履修(1年助)修得の受講済の看護職員は、復帰までに履修し学び直しをするように説明する。任意(資料11)
対象職員の上司(看護長および看護部)支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じた面談 担当役割や業務の調整 	<ul style="list-style-type: none"> 面談による、産休・育休中の予定や復帰後の就業イメージについて面談 業務の引き継ぎの確認 	<ul style="list-style-type: none"> 面談による、産休・育休中の予定や復帰後の就業イメージについて面談 業務の引き継ぎの確認 	<ul style="list-style-type: none"> 配属先看護長面談 配属先オリエンテーション

ライフステージが変わってもキャリアアップを目指しつつづけるように、安心して働き続けられるように、育休復帰看護師のための育成ガイドラインも整備されています。妊娠期から復帰までをサポートします。

育休復帰後看護職員 キャリア支援フロー（標準教育計画） ※愛媛県立病院キャリアラダーに基づき個々のラダーレベルに応じた教育計画を共に立案し、部署OJTを行いながら育成を行う

①ラダー1トライ・Ⅱトライ中の看護職員は、仕事と子育ての調整を図りながらステップ1からステップ4までを進めていきラダー1・Ⅱ取得ができるように、計画的に研修参加や自己学習などの教育支援を行う

②ラダーⅢ以上の看護職員は、仕事と子育ての調整を図りながらステップ1からステップ5までを個々の能力に応じて進めていき、ラダーⅢ以上の取得に向けて計画的に研修参加や自己学習などの教育支援を行う

キャリアラダー	ステップ1 部署での適応期	ステップ2(ラダー1トライ)	ステップ3(ラダーⅡ取得→ラダーⅢトライ)	ステップ4(ラダーⅢ取得→ラダーⅣトライ)	ステップ5(ラダーⅣ取得→ラダーⅤ取得)
目標	部署の一員として、役割を認識できる 部署の雰囲気になれる 達成日(/ /)	他のチームメンバーと協力しながら、複数の患者の看護が提供できる 達成日(/ /)	他のチームメンバーの支援を受けながら部署のスタンダードな看護が提供できる 達成日(/ /)	部署のスタンダードな看護が主体的に提供できる 達成日(/ /)	個別性を考えた看護が提供できる 達成日(/ /)
目標達成時期(予定日)	※入職後1～2週間(/ /)	個人の経験と能力に応じて設定する(/ /)	個人の経験と能力に応じて設定する(/ /)	個人の経験と能力に応じて設定する(/ /)	個人の経験と能力に応じて設定する(/ /)
基本的姿勢と態度	部署の雰囲気になれる 部署における役割・心構えを理解する	チームメンバーとしての自覚を持ち、責任ある行動がとれる	患者を理解し、患者・家族と良好な人間関係を確立できる 標準チームの一員として自覚した行動ができる	患者を理解し、患者・家族と良好な人間関係を確立できる 標準チームの一員として自覚した行動ができる	継続して主体的な自己学習ができる
技術的側面	院内の基本的なルールやマニュアルを知る	看護基本・手帳・ナースングスキルを用いて基本的な看護技術を実践できる	各部署の特有な看護技術が実践できる(入職後1～2か月の間に評価する)	患者の個別性に合わせた看護技術を提供できる	
管理的側面	院内システムの理解と実施(安否管理・情報管理・業務管理・薬剤管理の管理、災害時対応、物品管理、コスト管理、場合・連絡・相談)ができる	業務の優先度に関わらず時間や業務配分を行いつつ、時間内で業務が終了できるように調整できる	チームメンバーと共にチームの情報共有や時間管理ができる		
日々の担当患者	担当患者の人数・対象は各部署で決定する	支援を受けながら受け持ち患者の看護過程の展開ができる	受け持ち患者の看護過程の展開が主体的にできる	受け持ち患者の個別性を考えた看護過程の展開ができる	

あなたが志す看護を提供していくために
 あなたが目指す看護師像を実現するために
 当院看護部は生涯を通じたキャリア形成を支援します。
 あなたの夢を実現しましょう。