

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

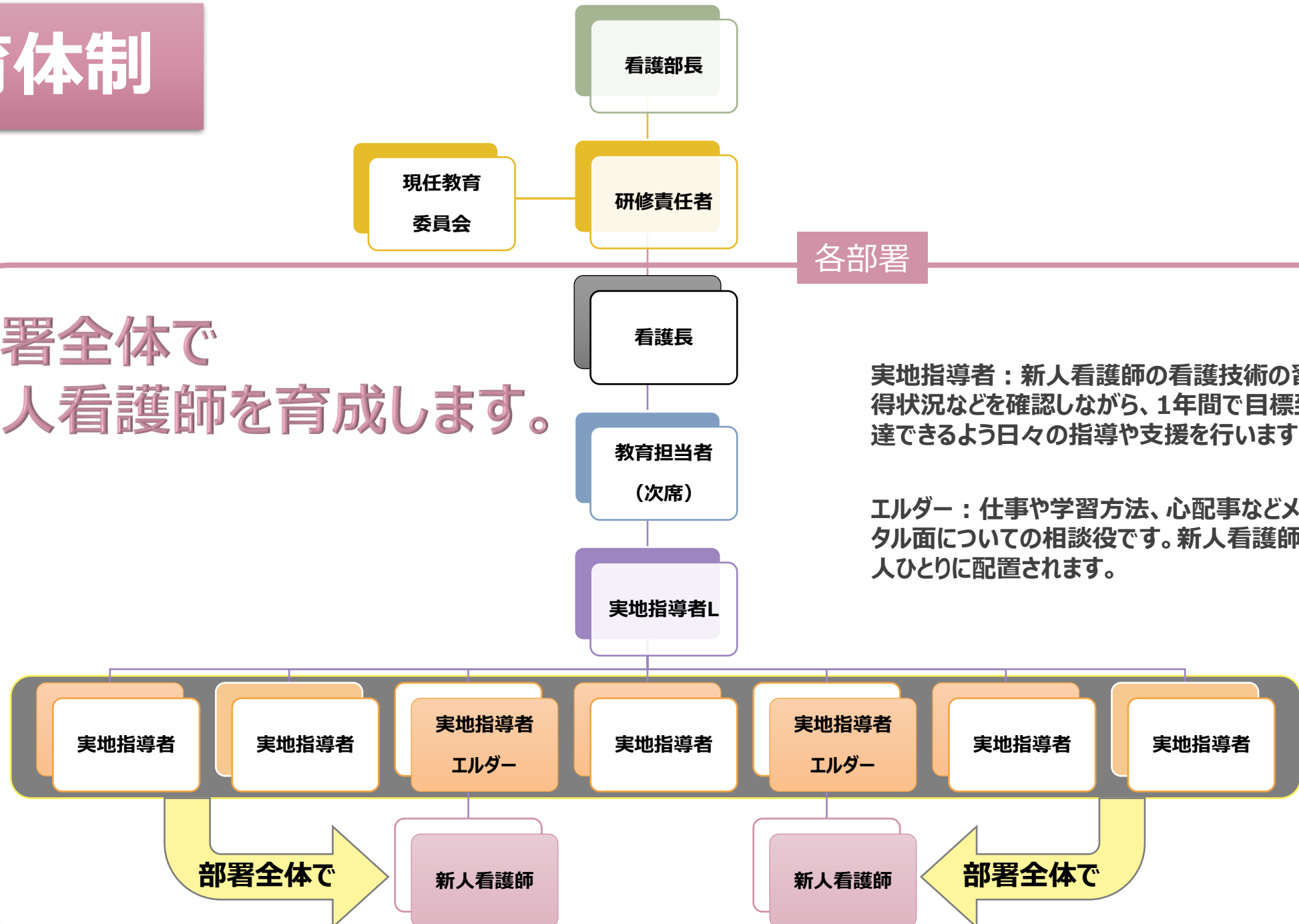
1. 患者・家族を尊重し、豊かな人間性を持ち
思いやりのある関わりができる看護師であること
1. 専門職としての自覚を持ち、自己研鑽に努める看護師であること
2. 自ら主体的に行動し、問題解決ができる自律した看護師であること

- 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！

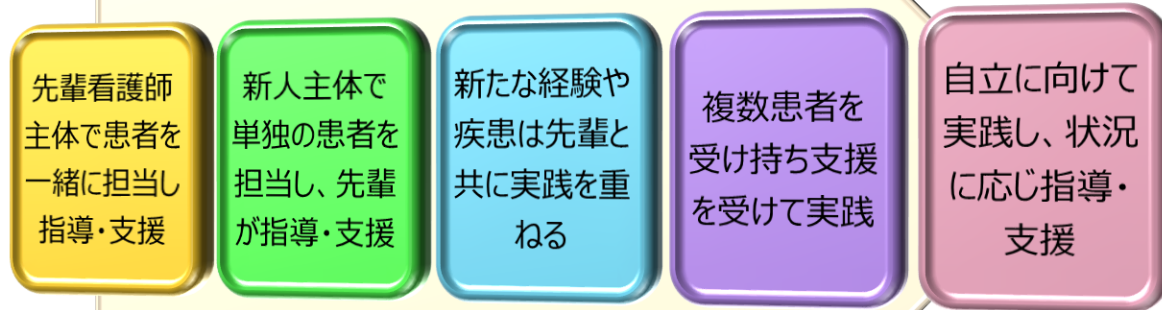


教育体制

部署全体で
新人看護師を育成します。



教育体制



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。

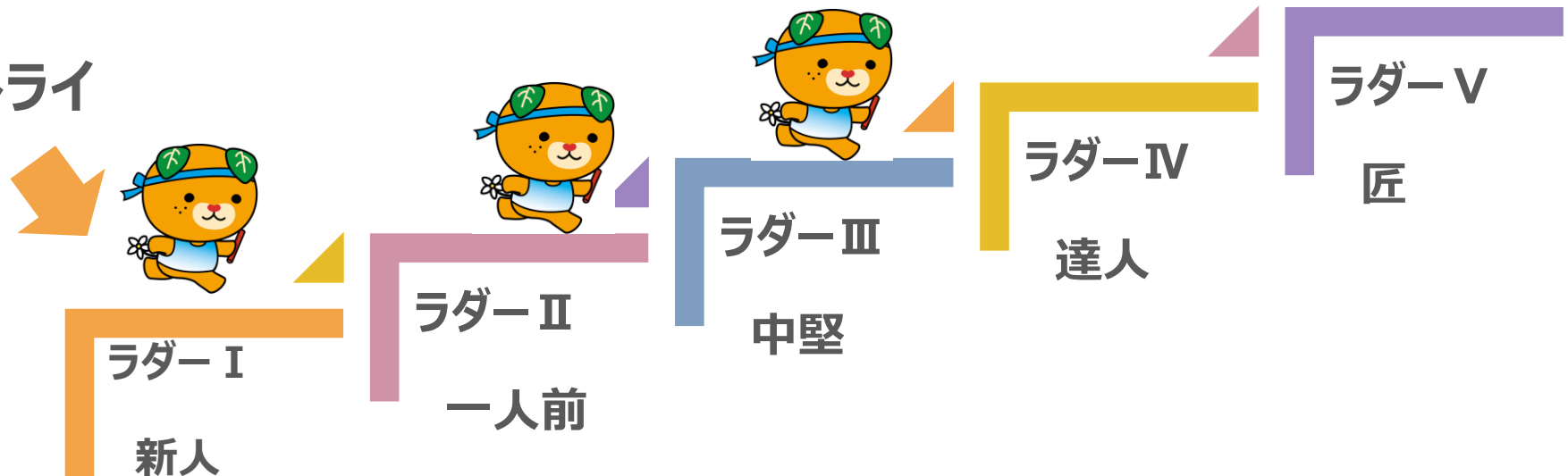
★そして、常に意識してもらいたいこと・・就職して半年間は「看護技術の研修」が多くある。どうしても「技術の習得」という点に関心が向く。けれども、看護の対象は「人」とであるということを忘れてはいけない。

★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 ・所属部署で割り当てられた簡単なルーティンの業務を担当する			
	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に考え、自己の行動・出来事の振り返りを行う			

		4月	5月	6月 (シャドー夜勤)	7月 (複数患者担当)	8月
--	--	----	----	------------------	------------------	----

アウトカム (目標)	倫理	・「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	・日勤の流れが理解できる	・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に必要な情報収集ができる ・指導のもと看護記録の手引きに沿った記録ができる ・指導のもと定められた看護基準・手順に沿って看護をケアを安全安楽に実施できる ・シャドウ夜勤を通して夜勤の流れが理解できる			
	組織的役割遂行能力	・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 ・報告・連絡・相談が必要な理由が理解できる	・看護実践や自己成長のために、同僚・次席・看護長の支援を受けることができる ・報告・連絡・相談の必要性のある内容が理解できる ・看護における経済性についての説明を受け、自己の看護実践とのつながりがわかる		・報告・連絡・相談のタイミングが理解できる	
	自己教育・研究能力	・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	・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 ・ストレスについて学び、自己のストレスコーピングを考えることができる ・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		・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 ・自分のストレスを自覚し、必要に応じて周囲にサポートを求める ・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	

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。

集合教育	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、メンタルヘルスケア） 【合同】新規採用看護職員研修：前期 （看護職員心得、メンタルスキル向上研修、社会人基礎力、先輩看護師の講話、チームビルディング、決意表明）				
	II 期研修				
	4月	5月	6月	7月	8月
	研修オリエンテーション 目標管理とキャリアラダー 標準予防対策 看護における個人情報管理	安全確保の技術 ～患者誤認防止～ リフレクション 医薬品の管理 薬物投与の管理	輸液管理と静脈ルート側管注射 輸液ポンプの操作と管理 シリンジポンプの操作と管理 静脈留置針の挿入	せん妄予防 創傷予防 輸血療法 シャドー夜勤の振り返り	皮下注射・筋肉内 静脈留置針の挿入

看護技術研修

講堂	1	9:00	10:00	60	目標管理とキャリアラダー	・愛媛県立病院のキャリアラダーと1年後の到達目標を理解する	①愛媛県立病院キャリアラダーの4つの構成能力が理解できる ②1年後の到達目標と各月のアウトカムが理解できる ③目標管理とキャリアラダーのつながりがわかる	教育担当看護長	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	10:10	11:25	75	研修オリエンテーション	・新人教育の位置づけと研修目標 ・成人学習者としての学習姿勢			
	3A	12:45	14:45	120	標準予防対策	・標準予防策を遵守した看護実	感染対策	薬剤調整	静脈血採血
	3B	15:00	17:00	120					
講堂	4	13:30	15:10	100	看護における個人情報管理	・医療現場や看護師が取り扱う情報の管理			

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。

講堂

7-①B	13:30	16:00	150
------	-------	-------	-----

移動援助技術と転倒予防

・安全で安楽な移乗・移動援助
・ベッドサイドの転倒予防対策が

④安全な車いすへの移乗ができる
⑤安全なストレッチャー、ベッド間の移乗ができる
⑥転倒による患者の不利益を理解し、安全性を考えて行動できる

身体拘束最小化チーム

講堂

7-①B	13:30	16:00	150
------	-------	-------	-----

移動援助技術と転倒予防

・安全で安楽な移乗・移動援助
・ベッドサイドの転倒予防対策が

④安全な車いすへの移乗ができる
⑤安全なストレッチャー、ベッド間の移乗ができる
⑥転倒による患者の不利益を理解し、安全性を考えて行動できる

身体拘束最小化チーム

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毎年80名以上の先輩看護師が支援してくれています！

After

そして…

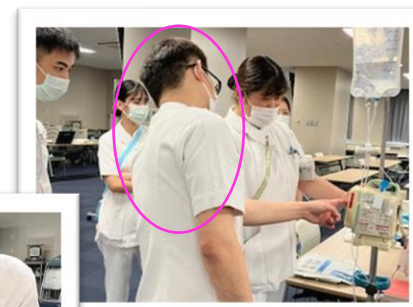
ポジティブな反応がたくさんありました！

<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 ③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	

技術チェックリスト ③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 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	酸素吸入療法の目的が理解できているか確認する。 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 ②心肺にかかる仕事量を軽減させる 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
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、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	【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
3 酸素吸入療法の方法を確認する（施設基準に基づき2種類以上を説明し、患者確認を行う）	
4 酸素吸入療法の目的・必要性を説明し、同意を得る	
5 手衛生を行い、使い捨て手袋を装着する	
6 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	
7 ベッドサイドに必要物品を持参し、緑色の中央配管のカチッと音がするまで差し込む	中央配管：病院内に決められた場所に液体酸素タンクを設置し、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
8 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	

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、ナノバースト各 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 0.1ml であること、必ずマイシヨットと認める事を認めてほしい。
- ・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 の間違い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				ナースングスキル		学習 終了日	見学日	
				入職時	前期 (5月)	中期 (9月)	後期 (2月)	項目				
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（㊸経腸栄養）	
	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（㊸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、歩行器、杖）	Ⅳ	9月					GEN-0032 歩行介助			* 技術チェックリスト（㊸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				
	⑤											

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ス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）		
① 背景 生活像	基本事項	他者評価
	年齢・性別	
	診断名	
	現病歴	
② 過去 患者情 報	②患	
	患	
	前	
	病	



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。
無断で他用にはできません



採血

不整脈

BLS

フィジカル



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。

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え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

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

対話

11月
コンセンサ
スゲーム

3月
看護を振
り返ろう！

4月
看護を
語ろう！



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

看護師としてのキャリアを継続して支援

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。

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	
4. 場	
VI. 職場	
1. 育	

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）			
対象者	妊娠前～5か月前	産前 出産予定8週間前	産後 産後8週～10週（産後8週以降）
	育休取得者 看護長と相談し、業務の引継ぎなどの調整を話し合いましょう	産前 出産予定8週間前 2カ月前 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	産後 産後8週～10週（産後8週以降） 休業中
		＜連絡＞ 産前・産後休業期間、必要時には復帰看護長へ連絡を取り、状況を報告します。必要時には看護長へ連絡を取り状況を報告しましょう	＜復帰前＞ 復帰前（看護部）を受けましょう（復帰前までのキャリア支援・キャリアプラン・電子カルテ操作） ＜復帰後＞ 復帰後（看護部）を受けましょう（復帰後のキャリア支援・キャリアプラン・電子カルテ操作）
対象職員の上司（看護長および看護部）支援内容	＜必要に応じて面談＞ ＜担当役割や業務の調整＞	＜面談＞ ＜必要に応じて面談＞ ＜業務の引き継ぎの確認＞	＜面談＞ ＜必要に応じて面談＞ ＜業務の引き継ぎの確認＞
	＜院内で決められたナースングスキル動画の視聴安全必須研修・感染対策必須研修・看護必須テストなど（復帰前までに視聴するように説明する。看護長は視聴受講を確認する（資料11）を要す）＞	＜面談＞ ＜必要に応じて面談＞ ＜業務の引き継ぎの確認＞	＜面談＞ ＜必要に応じて面談＞ ＜業務の引き継ぎの確認＞
	＜キャリアラダーⅡ及びⅢトライ中でのフィジカルアセスメントⅠ・看護過程の展開Ⅰ（基礎）研修の受講済の看護職員は、復帰までに視聴し学び直しをするように説明する（任意（資料11））＞	＜面談＞ ＜必要に応じて面談＞ ＜業務の引き継ぎの確認＞	＜面談＞ ＜必要に応じて面談＞ ＜業務の引き継ぎの確認＞

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Ⅰ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Ⅰ・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Ⅰ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 部署の看護実践に慣れる 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	部署の看護実践に慣れる 他職種における役割・職責を理解できる	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(/ /)	個人の経験と能力に応じて設定する(/ /)
技術的側面	基本的なスキルやマニュアルを習得する	看護基本・予備・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	看護基本・予備・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	看護基本・予備・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	看護基本・予備・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
管理的側面	院内システムの理解と活用（安全看護・情報管理・業務管理・薬物管理の理解） 業務の優先度と合わせて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調整できる	ラダーⅠトライ・Ⅱトライ中の看護職員は「看護技術チェックリスト資料3」をラダー評価に合わせて進捗を確認する。ラダーⅢ以上の看護職員は取得できているものとし不要	ラダーⅢ以上の看護職員は「看護技術チェックリスト資料3」をラダー評価に合わせて進捗を確認する。ラダーⅢ以上の看護職員は取得できているものとし不要	ラダーⅣ以上の看護職員は「看護技術チェックリスト資料3」をラダー評価に合わせて進捗を確認する。ラダーⅣ以上の看護職員は取得できているものとし不要	ラダーⅤ以上の看護職員は「看護技術チェックリスト資料3」をラダー評価に合わせて進捗を確認する。ラダーⅤ以上の看護職員は取得できているものとし不要
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	担当患者の人数・対象は各部署で決定する	担当患者の人数・対象は各部署で決定する	担当患者の人数・対象は各部署で決定する	担当患者の人数・対象は各部署で決定する
受け持ち患者の看護実践	支援を受けながら受け持ち患者の看護実践の展開ができる	支援を受けながら受け持ち患者の看護実践の展開ができる	支援を受けながら受け持ち患者の看護実践の展開ができる	支援を受けながら受け持ち患者の看護実践の展開ができる	支援を受けながら受け持ち患者の看護実践の展開ができる

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。