

問3 新人看護職員研修について困っていること、改善したいこと（主な意見の抜粋）

20～49床（8施設：平均新人看護職員数1.1人）

- ◇ 看護師が少ないので、研修には時間をかけられない。
- ◇ 研修時間と指導者の不足。プリセプター制を導入したいが、人員不足で出来ない。

50～99床（57施設：平均新人看護職員数2.7人）

- ◇ 人手不足で、十分な研修や指導時間がとれない。教育研修の為の人員を確保できない。
- ◇ 少人数採用の為、集団研修は難しい。研修体制がしっかりしていない。
- ◇ きめ細かい研修をするには人材も足りず、小規模病院としては、看護協会や他施設の研修を利用したい。看護技術研修は、外部を利用したい。
- ◇ 研修体制がわからない。（研修期間、評価の仕方など）研修プログラムはあるが、評価がうまくできない。
- ◇ 新人指導に関わる看護師の教育が不十分である。
- ◇ 指導者の教育が必要。管理職が育成されておらず、OJTの力が弱い。
- ◇ 社会人としての接遇の研修が必要。
- ◇ 新人が少ないので、スタッフ全員で関わり育てている。スタッフの新人研修に対する関心は高い。
- ◇ 看護職員が少ないため、個々に合わせた研修が組みづらく、時間的な余裕がないため、独自で研修を進めることに限界がある。
- ◇ 研修実施に当たって、プログラムがないため新人職員の習得度、達成度の把握が困難。
- ◇ 研修期間、評価方法について参考になるようなガイドラインが必要。
- ◇ 職員が少ないため、即戦力を担ってもらう必要があることから、研修内容は先輩看護師とダブルでの行動で体験させている。

100床～199床（110施設：平均新人看護職員数3.7人）

- ◇ 現在、新人教育のマニュアル作成に取り組んでいるが、なかなか進まない。
- ◇ 院内での教育には、整備等の問題もあり、限界がある。他施設や外部の研修に参加したい。
- ◇ 現在は、研修体制がないが、今後新人研修プログラムを作成していきたい。資料等が欲しい。
- ◇ 教育担当者の育成が進まない。指導者の育成に力を入れていきたい。体制づくりが必要。
- ◇ 教育に関する予算がない。人体模型などの教材の借用システムがあれば利用したい。
- ◇ 毎年、恒常的に新人看護職員が発生していないため、指導者が育つ環境にない。
- ◇ 指導者側の看護レベルに問題があるため教育・研修が必要。

- ◇ 院内での教育には設備等の問題もあり限界がある。
- ◇ (回復期リハビリに)特化した病院のため研修内容に限界がある(急変時の対応や医療機器の取扱など)
- ◇ 新人看護職員に対する技術、評価等を含めたガイドラインが必要。
- ◇ 新人看護職員の教育背景に違いがあるため、教育内容や指導に難しい面がある。
- ◇ 教育に関する予算が少ないため、研修教材が不足し、効果的な研修が難しい。

200床～499床 (95施設:平均新人看護職員数 11.5人)

- ◇ 指導者の負担が兼務のため大きい。看護学生指導もあるため、人員が不足している。
- ◇ 教育、指導側の能力の向上が必要。職員全体が新人を教育するという意識を高める必要がある。
- ◇ 新卒者を受け入れ、現在研修プログラムを作成中である。
- ◇ 新人看護職員研修の制度化と研修に対する補助等があれば、更に充実できる。

500床以上 (14施設:平均新人看護職員数 37.2人)

- ◇ 年々新人看護職員の成長は緩やかである。集合研修の回数・時間を増やしている。また、評価を明確にしている。
- ◇ 集合研修時間を増やすと、7対1をとるための人員確保に支障がある。

共通して多い意見

- ◇ 新人に教育・指導するための人的余裕がない。
- ◇ 接遇研修が必要である。