

医療機関における新人看護職員教育の現状と課題

平成14年度厚生労働科学研究費補助金（医療技術評価総合研究）
「看護職新規採用者の臨床能力の評価と能力開発に関する研究」
主任研究者 明石恵子（三重大学医学部看護学科）

はじめに

「看護職新規採用者の臨床能力の評価と能力開発に関する研究」は、平成14年度の新卒看護師およびその教育担当者を対象として、次の3点を目的に行われた。①新卒看護師の臨床能力の修得状況を明らかにする。②新卒看護師に対する教育の実態を把握して教育上の課題を明らかにする。③新卒看護師の臨床能力開発に向けて、新卒看護師教育ガイドラインおよび新卒看護師の自己能力評価指針を作成する。目的①および②における調査では、それぞれ新卒看護師532名、108施設の教育担当者の協力が得られ、新卒看護師教育の実態と課題の一端が明らかになり、新卒看護師教育へのいくつかの示唆が得られた。

I 新人看護職員教育にかかわる事項

1. 対象施設の1病院あたりの新卒看護師数

対象施設の全病院許可病床数は387.6±257.5（48-1082）床であり、これを病床数別にみると、200床以下29施設（26.9%）、201床～500床54施設（50.0%）、501床～1000床21施設（19.4%）、1001床以上4施設（3.7%）であった。これらの施設における看護師、助産師、保健師、准看護師などの看護職員の総人数、平成14年度採用人数、新卒者採用人数は、表1の通りである。このうち、新卒看護師の採用人数をみると、0-2人が16施設（14.8%）、3-5人が14施設（13.0%）、6-10人が12施設（11.1%）、11-15人が8施設（7.4%）、16-20人が10施設（9.3%）、21-30人が8施設（7.4%）、31-40人が12施設（11.1%）、41-50人が6施設（5.6%）、51人以上が5施設（4.6%）で最高は90人であった。また、新卒看護師の採用人数の平均は表1に示すように18.1人であるが、標準偏差は17.91であり、中央値は12人であった。

表1 看護職の人数と年齢

	病院全体の総人数 (人)	14年度採用人数 (人)	新卒者採用人数 (人)
看護師	217.4	25.4	18.1
助産師	10.7	1.4	1.2
保健師	3.5	0.9	0.2
准看護師	22.3	2.3	1.3

2. 初めて夜勤に入った時期

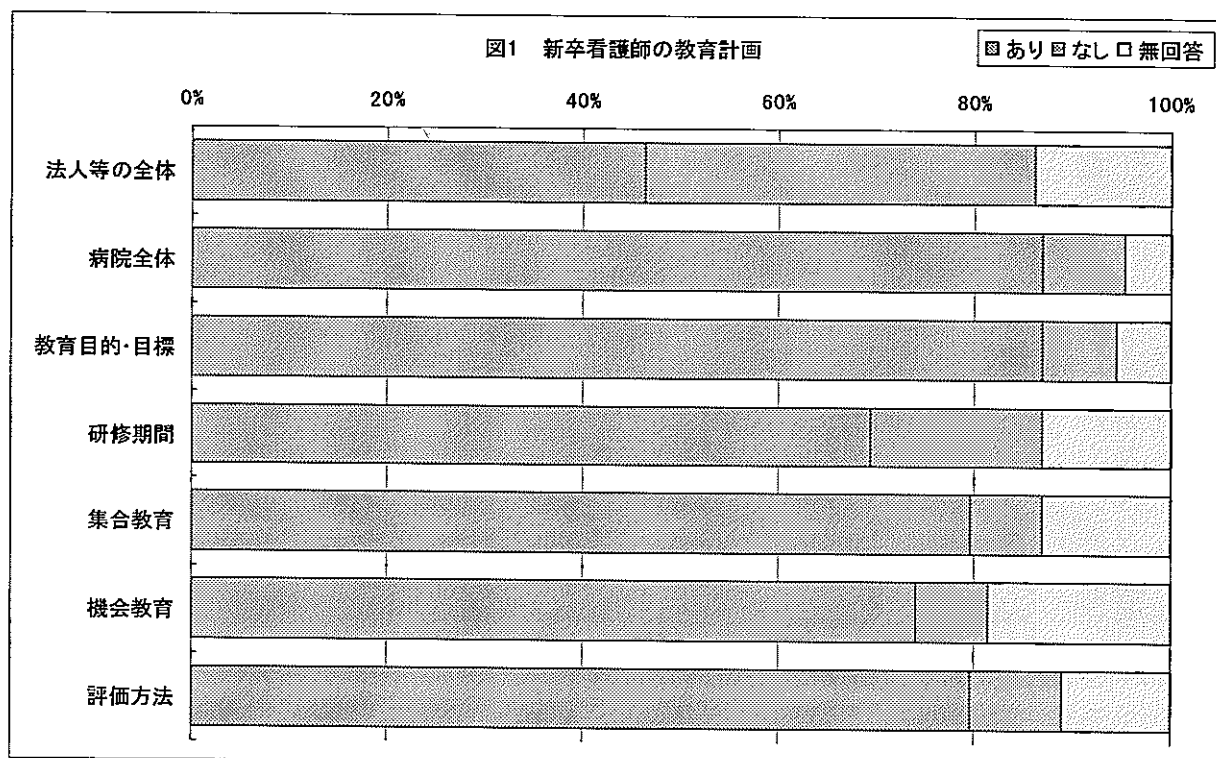
新卒看護師が初めて夜勤に入った時期は、就職後1ヶ月が30施設(27.8%)、2ヶ月が34施設(31.5%)、3ヶ月が26施設(24.1%)、4-6ヶ月が9施設(8.3%)であり、平均2.1±1.1ヶ月であった。

II 新人看護職員教育の実際

1. 教育計画の有無と内容

1) 教育計画等の有無

新卒看護師への教育の実際として、まず教育計画等の有無をみると、法人等の全体での教育計画があるのは50施設(46.3%)、病院全体の教育計画があるのは94施設(87.0%)、教育目的・目標があるのは94施設(87.0%)、研修期間を設定しているのは75施設(69.4%)、教育方法として、集合教育を行っているのは86施設(79.6%)、機会教育を行っているのは80施設(74.1%)、そして評価方法があるのは86施設(79.6%)であった(図1)。



2) 教育計画等の具体的内容

新卒看護師に対する教育は、法人等の組織全体、病院全体、看護部門などによって行われている。教育に用いられる教授方略は、就職時研修等のオリエンテーション内容は集合教育形態が、基本的看護技術はチェックリストによる演習形態が、フォローアップ段階での研修ではグループワーク等が用いられていた。教育の具体的内容をカテゴリーした結果は以下の通りである(表4-6)。

表 4 法人等の組織全体での教育内容

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的記述例
設置主体の構成員に必要な知識・態度の修得	組織とその機能の理解	<ul style="list-style-type: none"> 組織について理解する（組織・規則、機能を含む） 公立病院の使命と位置付け 病院組織の概要や病院の沿革
	法人・病院・看護組織の理念の理解	<ul style="list-style-type: none"> 組織・病院・看護部の理念（歴史、思想・理念を含む） 法人理念の学習
	職務規程と事務手続き	<ul style="list-style-type: none"> 服務規程（職務規程）雇用に於ける条件などの研修 福利厚生について説明会
	公務員の基礎知識	<ul style="list-style-type: none"> 地方公務員法等、地方公務員の基礎知識 公務員としての規則
	自治体職員研修による地方行政の理解	<ul style="list-style-type: none"> 町行政としての研修、待遇 市の職員教育、採用時事前教育 都道府県主催による新人研修：現状と課題・行財政計画・地方自治制度、議会のしくみ、仕事と組織、産業経済、財政、税、行政の情報化、人権、情報公開等 環境、環境行政 市を知るための見学
	公務員としての心構え	<ul style="list-style-type: none"> 班別研修：信頼される公務員となるために 公務員としての心構え、公務員倫理
接遇に関する研修	接遇研修	<ul style="list-style-type: none"> 新採用時に接遇についての教育、接遇研修 病院で働くということについて 県自治体病院協議会、衛生部等主催の待遇研修
	医療者としての接遇研修	<ul style="list-style-type: none"> 医療従事者に必要な基礎知識（接遇等） 接遇、精神科における基本姿勢
自己啓発・研究能力育成	自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> 自己啓発研修 自立した人間としての成長をはかる
	研究への参加	<ul style="list-style-type: none"> 合同研究発表 各種外部の学会への参加
看護実践にむけての導入	看護記録・看護過程	<ul style="list-style-type: none"> 看護診断 県新規採用看護過程前期3泊4日 事例から学ぶ看護過程
	看護記録の理解	<ul style="list-style-type: none"> 電子カルテの実際 社会保険病院看護記録ガイドラインの普及と活用の実際
	危機管理対策	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント等について 院内感染防止対策
所属施設外の組織による研修	看護協会等の研修利用	<ul style="list-style-type: none"> 県看護協会主催の新任者研修に全員参加 看護協会、教育委員会主催の教育計画から選択して受講
フォローアップ研修		<ul style="list-style-type: none"> 段階的教育マニュアル フォローアップ研修
その他		<ul style="list-style-type: none"> 交通安全講習会 育ての親制度（プリセプターとは言えない段階）

表 5 病院全体での教育

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的記述例
組織の構成員としての自覚の育成	組織の理念の理解	<ul style="list-style-type: none"> 病院の方針（理念）
	組織の現状理解	<ul style="list-style-type: none"> 地域の中での病院のあり方 赤十字概論、事業と活動
	病院組織と機能の理解	<ul style="list-style-type: none"> 病院の沿革と現状理解 病院各課の業務
	診療システムの理解	<ul style="list-style-type: none"> 他部門との関わり 診療形態
医療人・公務員として必要な知識と技術	災害対処の理解	<ul style="list-style-type: none"> 防災避難、防火防災 電気機器の取扱い
	事故防止の理解	<ul style="list-style-type: none"> 事故防止 院内感染、感染対策について

	倫理的理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人権研修 ・ 地方公務員の概念・公務員倫理
	接遇	<ul style="list-style-type: none"> ・ 接遇研修 ・ 心が触れ合うマナーを身に付ける
労働対価と契約確認	職務規程、福利厚生 の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業規則と社会保険制度、人事給与、給与の説明 ・ 庶務規程

表6 看護部門における教育

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的記述例
看護部構成員としての自覚の育成	病院の理念・方針・現状	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病院の理念、目標運営方針等 ・ 病院をとりまく環境
	病院組織とシステム	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関連部門の紹介と勤務内容
	看護部の理念と現状	<ul style="list-style-type: none"> ・ 診療看護状況、看護の特徴
	看護部の組織と活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護部の活動、委員会の研修
	看護システムの理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護サービス、看護記録、
	看護師の理念の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師の目標、看護専門職としての責務、看護観、メンバーシップ、チームメンバー
人間関係能力の育成	接遇能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 接遇 ・ 人間関係能力
看護技術能力の育成	組織の看護技術基準	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技術マニュアルで看護技術演習を行った
	基本的看護技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急時の対応、清潔不潔、健康管理活動、与薬、移動、褥瘡予防
	看護過程と看護理論	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県の新規採用看護過程研修、看護理論
マネージメント能力の育成	リスクマネージメント能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 院内感染対策、医療事故予防 ・ 看護師労務管理
倫理観、看護観の育成	倫理観	<ul style="list-style-type: none"> ・ 倫理観、地方公務員法、人権問題、公務員倫理
	看護倫理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護倫理、看護師の倫理規程
自己啓発・教育研究能力育成	自己啓発の促がし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護協会について
	教育研究の促がし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 院内勉強会の参加、院内研究発表会の参加、委員会の研修
自己管理の支援	心理的支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ リアリティショック対策 ・ エゴグラムテスト
	身体的支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康管理、B型肝炎ワクチン接種

3)教育目的・目標

新卒看護師に対する教育目的・目標をカテゴリー化した結果、大きく【A.看護の実践力の修得】【B.組織で働く専門職としての自立】【C.自己啓発】に分類することができ、12のサブカテゴリーが抽出された(表7、8)。

表7 教育目的・目標のカテゴリーとサブカテゴリー

カテゴリー	サブカテゴリー
A. 看護の実践力の修得	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基礎的な看護技術の修得 2. 知識に裏付けられた正確で安全な看護実践力の獲得 3. 臨床状況に応じた看護実践能力の獲得 4. 救急・緊急時の対応能力の獲得 5. 事故防止・事故対処能力の育成 6. 日常業務の遂行能力の育成
B. 組織で働く専門職としての自律	<ol style="list-style-type: none"> 1. チームワークとメンバーシップの能力の育成 2. 自治体・法人・病院・看護部組織の理解 3. 組織人としての自覚と適した行動の修得 4. 看護専門職としての役割認識と自律
C. 自己啓発	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主体的な学習姿勢の形成 2. 自己研鑽とキャリア開発

表8 教育目的・目標のサブカテゴリーと小項目・具体的記述例

小項目	具体的記述例
A-1. 基礎的な看護技術の修得	
基礎的な看護技術の修得	<ul style="list-style-type: none"> 基礎的な看護技術の修得（チェックリスト使用を含む） 基礎的な技術を習熟する 正確で効率のよい看護技術を身につける 安全で確実にできる技術を修得できる
基礎的な知識・技術・態度の修得	<ul style="list-style-type: none"> 看護を安全に行うために、最低限の基礎知識、技術を身に付ける 看護の基本となる知識、技術、態度を身に付ける 一年を通して基本的な技術や知識を身につけることができる 病院の看護師として実務に必要な基本的知識と技術を修得する
A-2. 知識に裏付けられた正確で安全な看護実践力の獲得	
確かな知識・技術・態度に基づく看護実践	<ul style="list-style-type: none"> 基本的看護援助ができる 看護実践能力を身につける 基本的な看護技術を身につけ、看護援助が確実にできる 基本的な知識や正確な看護技術の必要性がわかり、着実に実践できる 〇〇病院看護師として基本的態度・技術を修得し実践できる 正確な知識、技術による看護の実践 看護技術を熟知する事でよりよい看護実践ができる 看護手順に沿った看護技術を修得し、確実に実施できる マニュアル（看護基準、看護手順、看護単位の日課表、業務マニュアルなど）にそってあるいは部分的に指導を受けながら日常の看護が実践できる
確かな知識・技術に基づく安全安楽なケアの提供	<ul style="list-style-type: none"> 患者の安全と安楽を考慮した、基本的看護ケアが実践できる 安全かつ安楽な質の高い看護の提供をめざす 看護基準・手順に沿って、安全安楽に看護サービスが提供できる 基礎的な看護の知識、技術、態度を修得し的確、安全な看護ができる 正確な知識や技術を持ち、助言指導を受けながら安全な基本的看護サービスが提供できる
看護過程の能力を身につける	<ul style="list-style-type: none"> 事例を通して看護過程の展開が出来る 助言を受けながら、看護理論を用いた看護展開ができる 看護診断を用いた看護過程を展開する 看護過程を理解し、受け持つ患者の看護計画の立案を実践、評価ができる 受け持つ患者の看護過程が展開でき自己の看護を振り返ることができる 適切な看護計画が立案できる（初期計画が立てられる） 看護過程に沿って看護記録ができる 個別性のある看護過程ができる 看護の優先度を判断して仕事ができる
看護記録	<ul style="list-style-type: none"> 観察・記録・報告ができる 看護記録様式について構成や目的、扱いについて理解する 看護記録に関する基本的知識を身に付ける
患者との信頼関係	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション技術の修得 患者の全体像を把握でき、患者との信頼関係の形成を促す
A-3. 臨床状況に応じた看護実践能力の獲得	
対象に応じたケアの提供	<ul style="list-style-type: none"> 治療・看護の特徴を知り基本的なベットサイドケアができる（6ヶ月目標） 生活援助技術を対象に合わせ実施できる 指導を受けながら患者の状態に応じた基本的看護援助ができる 患者の立場に立った看護過程の展開が理解できる
診療内容・病状に応じた看護	<ul style="list-style-type: none"> 配置場所における基礎的な診療援助についての知識、技術を身につける 主な経過別、治療処置別、症状別看護ができる 医療処置（注射、留置チェック、O₂吸入、ポンプなどの取り扱いの実技） 主な疾患が理解でき対応できる 当院で実施されている治療・看護の基礎を理解し、看護ケアが実践できる
A-4. 救急・緊急時の対応能力の修得	
救急蘇生技術の修得	<ul style="list-style-type: none"> 救急蘇生法の理論的理解と実践技術を修得する 心マッサージ、挿管の介助ができる アンビューバック、ジャクソンリースが適切に使用できる 救急時のA・B・Cが理解できる

救命機器の取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> 人工呼吸器の原則と取り扱い方法を理解する 救急カートの内容を理解し、取り扱うことができる 心電図に関して理解でき、患者に装着できる
急変時・緊急時の判断と対応	<ul style="list-style-type: none"> 急変がわかる 急変時に適切な判断ができる 救命看護の基礎知識・技術を理解できる 救急時の対応を理解し、実践することができる 救急等の基礎知識、技術を身に付け、安全、確実に実施できる 緊急時の対応が、指導のもとで実施できる 部署において緊急時防災への対応ができる
A-5. 事故防止・事故対処能力の育成	
リスクマネジメントの理解	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメントの必要性を認識する 事故防止を念頭に考え、安全に基本的看護技術ができる 対象の安全・安楽のため必要な基本となる技術、観察を修得する 事故やヒヤリ・ハット報告書から事故の要因と対策を学び、患者の安全対策ができる 事故や状態悪化のリスクを判断し、予防行動がとれる
安全対策と事故時の対応	<ul style="list-style-type: none"> 医療事故、誤針防止 常に安全への配慮ができ、事故発生時の対応ができる 医療事故を未然に防ぐことができ、事故を起こした時の対応ができる
A-6. 日常業務の遂行能力の育成	
日常の看護業務の修得	<ul style="list-style-type: none"> 看護業務が指導のもとに実施できる／1人で実施できる チームの一員として、日常業務を担える 職務上の基本的な知識、技術を修得し、指導を受けながら日常業務、看護実践ができる 看護業務に適應できる能力を見につけ、看護ができる 入退院の看護ができる 夜間業務に必要な基本的技術を実施する能力を獲得する
B-1. チームワークとメンバーシップの能力の育成	
チームの一員としての役割の自覚・理解	<ul style="list-style-type: none"> 看護チームの意義を学ぶ チームメンバーとしての役割と業務が理解できる チームメンバーとしての意識づけ 看護業務の流れがわかり、チームの一員としての自覚が持てる 医療チーム・組織の中のチームの一員として必要な自覚を育てる
チーム員としての自覚と行動	<ul style="list-style-type: none"> 看護チームの一員としての役割（メンバーシップ）がとれる 社会人・専門職業人としての自覚を持ち、チーム員として役割を遂行する 医療チーム（組織人）一員としての自覚を持ち、行動できる
仲間との良い関係づくり	<ul style="list-style-type: none"> 医療チームの一員として望ましい人間関係を築く 良い人間関係を保ち、職業人としての役割が果たせる 職場での対人関係が保てる 周囲とのコミュニケーションが円滑にはかれる 働きやすい職場をつくる 自分自身および所属部署の活性を図る 関係のもち方について傾向を探る
プライマリーナースの役割遂行	<ul style="list-style-type: none"> プライマリーナースの役割・機能が理解できる 副担当看護婦の役割が果たせる 指導、助言を受けながら担当看護婦の役割が果たせる プライマリーナースとしての役割を果たすことができる
チームメンバーとの協働関係を築く	<ul style="list-style-type: none"> 必要な報告、連絡、相談ができる 自主的な判断で適切な看護サービスが提供できるとともに、必要時助言を求める事ができる（～1年） 自分の得意とする技術を身につけ、次年度の新人ナースに指導できる
他職種の理解と連携	<ul style="list-style-type: none"> 病院の組織がわかり、他部門との連携（チームワーク）が理解できる 医療チームの一員として他職種を理解し、連携がとれるよう自らの役割をつかむ 組織の一員としての立場、役割を認識し、看護チームおよび関連部署の人々と協働して業務が遂行できる

B-2. 自治体・法人・病院・看護部組織の理解	
法人組織の理解	<ul style="list-style-type: none"> 法人組織の理解
病院・看護部の概要・組織の理解	<ul style="list-style-type: none"> 病院の役割、組織、機能などの概要を理解する 看護部の役割、組織、機能、目標、組織活動などを理解する 配置場所および関連部門について理解する 病院のシステムを知り、その機能と看護のかかわりについて理解する 病院の組織と機能を理解し看護師としての役割を確認する
病院・看護部の理念の理解	<ul style="list-style-type: none"> 病院の理念、看護部の理念を理解する 病院の使命を認識し、対応できる能力を養う 看護部の理念と方針を理解し、組織の中の一員としての自覚を持つ 病院の方針を理解し、病院経営に参加できる
B-3. 組織人としての自覚と適した行動の修得	
組織人としての役割・心構えの理解	<ul style="list-style-type: none"> 組織の一員としての立場と責任を自覚し、看護実践能力を高める 組織人としての自分の担域・役割が理解でき、個人目標を明確にできる 人間的な成長のもと職業人としての役割が果たせる 看護師としての自覚を持ち職場への適応ができる 県職員としての自覚を養う 組織の一員としての立場と責任を自覚し、看護実践能力を高める
社会人・職業人としての自覚と行動	<ul style="list-style-type: none"> 社会人、職業人としての自覚を持ち、責任を持った行動がとれる 社会人としての自覚を持ち自己を表現できる 病院の組織を知り、社会人の一員として職場に関わる 社会人としての責任、協調性、チームワークの重要性を認識する 社会人、組織人としての自覚を持ち、職業人としての自立をめざす
接遇・マナーの修得、身だしなみ	<ul style="list-style-type: none"> 社会人としての責任感、マナーを身に付け、相互の信頼関係を深める 社会人・組織人・看護師としてのマナーを身に付けることができる 社会人としての一般常識を身につける 接遇改革・人に対して適切な対応ができる あいさつや丁寧で親切な対応、責任感のある誠実な態度で対応できる 患者・家族、同僚に好印象を与える身だしなみ・態度を考え、実践できる
職場適応	<ul style="list-style-type: none"> 早期に職場に順応・適応できる 新しい環境に適応し、周囲とのコミュニケーションが円滑にはかれる 職場環境の一部を知る
B-4. 看護専門職としての役割認識と自律	
看護専門職の役割取得	<ul style="list-style-type: none"> 看護専門職としての役割を身につける 看護専門職、組織人としての基本的姿勢を身につける 専門職業人として、自律した看護師を育成する 病院の組織、機能を知り、看護職員としての役割を理解できる 大学病院の職員として心構えができ、看護職員として活動ができる 専門職業人・組織人として行動できる 〇〇病院の理念や方針に添った看護を提供できる人材を育成する
看護専門職としての自覚と自律	<ul style="list-style-type: none"> 看護職員としての自覚を持って業務にあたる事が出来る 主体性を持って自己のキャリア開発についての指向を明確にする 専門職業人としての自覚を持ち、看護が実践できる プリセプターおよび指導者との関わりにより看護師として自立でき自信が持てる 組織の一員また看護専門職としての自覚を持ち、自立できる能力を養う 社会人、組織人としての、自覚を持ち、専任職業人としての自立を促す
C-1. 主体的な学習姿勢の形成	
主体的学習態度	<ul style="list-style-type: none"> 積極的に能力開発に努め、社会人としての責任ある行動をとる 看護師としてふさわしい態度、主体的に学ぶ姿勢を身につける 先輩の指導を受けつつ、自ら学び主体的に看護ができる 各部署単位での勉強会に参加
向上心	<ul style="list-style-type: none"> 生涯にわたり、専門職業人として自己の資質向上に努める組織人を育成する 意欲を高めることができる 看護師ひとりひとりの高まりたいという要求を援助する 病院職員としての誇りを持ち、意欲を高めることができる

C-2. 自己研鑽とキャリア開発	
自己の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自己の看護行為を振り返ることができる
自己研鑽	<ul style="list-style-type: none"> ・ 院内研修に出席することや看護実践を通して看護の知識を深められる ・ 看護研究の推進と共に、各人が継続的な教育の必要性を理解し意欲的に自己啓発に取り組む ・ 看護実践を通して自らが努力し、主体的に自分の能力開発を行い、それらを臨床で発揮できるように援助する ・ 自己の看護を振り返り、今後の課題を見つけることができる
ケア能力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護技術の科学的根拠を明らかにして看護ケアを向上させることができる ・ 専門職業人として質の高い精神看護が提供できる能力を開発する ・ 看護の質を向上させるため、教育・研究活動ができるように支援する ・ 専門職業人として看護実践力、研究力、自己教育力を高め、自立した看護職を育成する ・ 看護の専門家としての知識・技術の向上
人間としての成長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 豊かな人間性を有する看護職員を育成する ・ 看護職員の間としての成長と専門職業人としての資質向上を図る
看護観と自己実現	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護観を通し、今後の自分の役割を明確にできる ・ 各個人が組織の目標達成に合わせながら、自己実現できるように支援する
キャリア開発	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア開発の重要性を理解する ・ 看護実践をとおして成長し、キャリアアップをする ・ キャリア開発、看護職員の能力開発を推進すること ・ 臨床看護実践能力レベルに基づいたキャリア開発 ・ 専門病院の看護師として主体的なキャリア開発を行い、臨床実践能力を高める

2. 集合教育の時期、内容

集合教育は、就職時オリエンテーションをはじめとして、新卒看護師としての教育期間中に定期・不定期に行われていた。集合教育で用いられる教育方略は、講義、演習・シミュレーション、見学、体験学習、交流会、グループワーク・検討会・発表会、事例検討などであった。中には一泊の宿泊研修によって看護過程を学習する施設もあり、様々な工夫がうかがえた。また、いくつかの施設では、各地区看護協会主催の新人研修を活用していた。集合教育の具体的内容は以下の通りである（表9）。

表9 集合教育の内容

カテゴリー	サブカテゴリー	細項目
一般社会人教育	一般常識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会情勢 ・ 健康管理・日常生活管理
	接遇	<ul style="list-style-type: none"> ・ 接遇一般 ・ 特定領域の接遇
組織人教育	組織人としてのあり方	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーとしての役割 ・ メンバーとして必要な知識・技術・態度
	組織の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織の理念・役割 ・ 組織のシステム
	組織をとりまく状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療情勢
	災害対策	
看護職としての一般教育	看護職共通教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護基準 ・ 倫理的・法的な事柄 ・ 看護専門職としての態度 ・ キャリア開発 ・ 看護部の組織・理念・役割 ・ 看護システム ・ 夜勤 ・ 他病棟の看護

	看護職専門領域教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 疾患学習 ・ 小児看護 ・ ターミナルケア
看護技術	基礎看護技術一般	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護技術研修
	看護場面に共通する技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ バイタルサイン ・ 入院受け入れ時の技術 ・ リハビリテーション ・ 感染予防 ・ 死後の処置 ・ 記録・報告
	日常生活援助技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 清潔 ・ 食事 ・ 排泄 ・ 移動・体位変換
	診療の援助技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 診療介助 ・ 創傷ケア ・ カテーテル管理 ・ 呼吸器ケア ・ 検査（検査介助・採血等）
	救急	<ul style="list-style-type: none"> ・ 救急蘇生法 ・ 緊急時の対応
	ME 機器の取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・ 心電図 ・ 人工呼吸器 ・ 医療用ガスの取扱い
	与薬	<ul style="list-style-type: none"> ・ 薬剤一般 ・ 輸液・輸血管理 ・ 注射
	看護過程	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護過程展開の方法
	コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ・ 模擬患者トレーニング
	リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療事故・事故防止対策 ・ 医療事故事例検討 ・ ヒヤリ・ハット ・ 安全管理
心理的な対象理解		<ul style="list-style-type: none"> ・ 患者心理
新卒者に対する心理的研修	心理的支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ リアリティショック ・ 交流会 ・ メンタルヘルス
看護研究		<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究方法

3. OJT の体制、内容

機会教育に関しては、「プリセプターが OJT を担当している」と回答した施設が 27 施設 (25.0%) であった。それらの施設では、プリセプタープログラムやマニュアルにそって実施されているという記述があった。また、その実施内容や到達度の評価においては、「プリセプター委員会において評価項目を作っており、それによって評価している」施設もあれば、「毎日の業務の中でチェックリストを用いながら授業を行っている」施設、「カンファレンスやミーティングを持って指導」後の評価をしている施設もあった (表 10)。

表 10 機会教育の内容

カテゴリー	サブカテゴリー	細項目
病棟の特色に関する こと	病棟オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病棟オリエンテーション
	特殊な処置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神科急性期病棟の入院時の持ち物検査
	特徴的な技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 手術室手洗い・ガウンテクニック ・ 各部署に特徴的な生活援助技術 ・ ICU 研修