

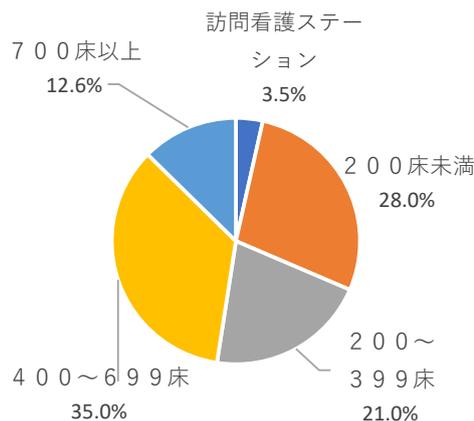
# 令和4年度 新人看護職員の現状調査（管理者対象） アンケート調査

回答期間：令和4年7月25日～8月25日

回答数：143 （n = 143）

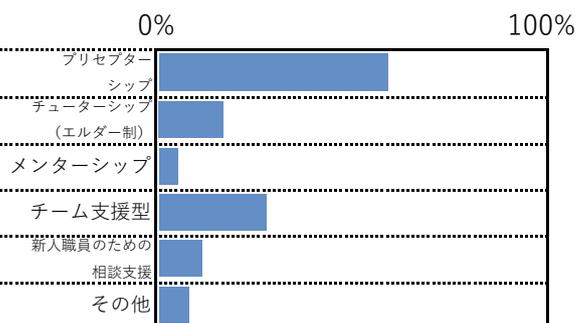
## 1 貴施設の病床数をお答えください

項目	回答数	割合
訪問看護ステーション	5	3.5%
200床未満	40	28.0%
200～399床	30	21.0%
400～699床	50	35.0%
700床以上	18	12.6%
合計	143	100%



## 2 今年度の新人看護職員の支援は、どのような体制を取っていますか

項目	回答数	割合
プリセプターシップ	85	59.4%
チューターシップ（エルダー制）	24	16.8%
メンターシップ	7	4.9%
チーム支援型	40	28.0%
新人職員のための相談支援	16	11.2%
その他	11	7.7%

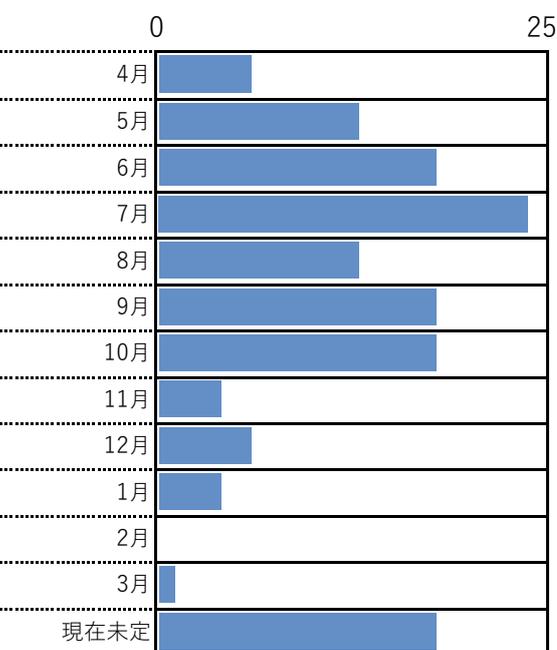


<その他>

- ・ PNS（2）

## 3 今年度の新人看護職員は、いつから夜勤勤務を開始していますか

項目	回答数	割合
4月から開始	6	4.2%
5月から開始	13	9.1%
6月から開始	18	12.6%
7月から開始	24	16.8%
8月から開始	13	9.1%
9月から開始	18	12.6%
10月から開始	18	12.6%
11月から開始	4	2.8%
12月から開始	6	4.2%
1月から開始	4	2.8%
2月から開始	0	0.0%
3月から開始	1	0.7%
現在未定	18	12.6%



#### 4 新人看護師の育成で、今年度特に工夫していることがありますか

##### \* 初期研修を充実・回数を増やした

- ・ シミュレーション研修を充実した
- ・ シャドーイングを長めにした
- ・ e-ラーニングを取り入れた
- ・ 多重課題への研修を取り入れた
- ・ ローテーション研修を取り入れた
- ・ 機能別研修の日程を増やした
- ・ 感染対策について家族への説明を含めた研修をした

##### \* 現場の指導体制を充実させた

- ・ プリセプター制度を取り入れた
- ・ 先輩とペアで対応した
- ・ 技術チェックを行い習熟度に合わせた個別指導をした
- ・ 個別の指導計画を立案した
- ・ ダブルでの夜勤回数を増やした
- ・ 同行訪問の回数を増やした

##### \* 導入のスピードを遅くした

- ・ 就職後3カ月の研修後に病棟の希望を確認して配属した
- ・ 患者の受け持ちを遅らせた
- ・ 夜勤に入るのを遅らせた

##### \* メンタルのサポートを充実させた

- ・ 定期面接を増やした
- ・ 同期会を増やした
- ・ 語り合う会を増やした
- ・ 意図的に声掛けした

#### 5 今年度の新人看護職員の現状をお聞かせください

##### (1) 入職からこの4か月間で、習得が遅れていると感じる技術はありますか

項目	回答数	割合	0%	100%
ない	48	33.6%	ない	
環境調整技術	14	9.8%	環境調整技術	
食事援助技術	14	9.8%	食事援助技術	
排泄援助技術	12	8.4%	排泄援助技術	
活動および休息援助技術	13	9.1%	活動および休息援助技術	
清潔及び衣生活援助技術	14	9.8%	清潔及び衣生活援助技術	
呼吸および循環を整える技術	49	34.3%	呼吸および循環を整える技術	
創傷管理技術	39	27.3%	創傷管理技術	
与薬技術・救命救急処置技術	57	39.9%	与薬技術・救命救急処置技術	
症状および生体機能管理技術	47	32.9%	症状および生体機能管理技術	
感染予防技術	27	18.9%	感染予防技術	
安全確保の技術	26	18.2%	安全確保の技術	
助産技術（助産師のみ）	7	4.9%	助産技術（助産師のみ）	
その他	12	8.4%	その他	

(2) 社会人および専門職としての基本姿勢や態度で気になることがありますか

項目	回答数	割合	0%	100%
ない	29	20.3%	ない	
挨拶	30	21.0%	挨拶	
言葉使い	44	30.8%	言葉使い	
身だしなみ	11	7.7%	身だしなみ	
平等な態度での接し方	4	2.8%	平等な態度での接し方	
仕事をやり遂げようとする姿勢	36	25.2%	仕事をやり遂げようとする姿勢	
適切な報告・連絡・相談	65	45.5%	適切な報告・連絡・相談	
自己の言動への責任	23	16.1%	自己の言動への責任	
業務への意欲的な取り組み	37	25.9%	業務への意欲的な取り組み	
未経験や困難なことへの挑戦	50	35.0%	未経験や困難なことへの挑戦	
スキルアップのための自己啓発	39	27.3%	スキルアップのための自己啓発	
組織人としての協力姿勢	21	14.7%	組織人としての協力姿勢	
率先して業務に取り組む姿勢	25	17.5%	率先して業務に取り組む姿勢	
規律、規則の遵守	2	1.4%	規律、規則の遵守	
プライバシーへの配慮と保護	7	4.9%	プライバシーへの配慮と保護	
自己の健康管理	23	16.1%	自己の健康管理	
気分転換方法	25	17.5%	気分転換方法	
その他	6	4.2%	その他	

<その他>内容

- ・ 看護業務を覚えることにばかり目が向き、社会人としての力をつける必要性がなかなか理解できない。

(3) コミュニケーション面で気になることがありますか

項目	回答数	割合	0%	100%
ない	39	27.3%	ない	
同僚とのコミュニケーション	52	36.4%	同僚とのコミュニケーション	
医師とのコミュニケーション	25	17.5%	医師とのコミュニケーション	
他職種とのコミュニケーション	24	16.8%	他職種とのコミュニケーション	
上司とのコミュニケーション	53	37.1%	上司とのコミュニケーション	
患者・家族とのコミュニケーション	57	39.9%	患者・家族とのコミュニケーション	
その他	5	3.5%	その他	

<その他>内容

- ・ 友達感覚が抜けない

#### (4) メンタル面で気になることがありますか

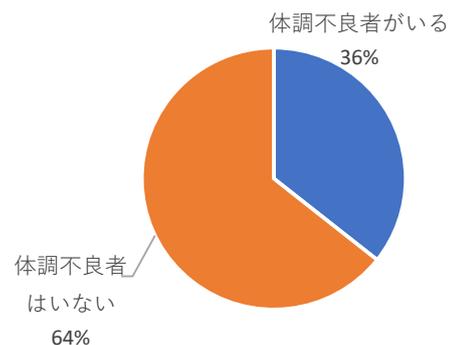
- ・ 打たれ弱い
- ・ メンタルが弱い
- ・ 自己効力感が低い
- ・ 自信が持てない
- ・ 緊張度が高い
- ・ 人間関係が苦手
- ・ 他者と比較しがち
- ・ 疲れやすい
- ・ 体力がない
- ・ 体調に気づいていない
- ・ 自ら相談できない
- ・ レジリエンスが低い
- ・ 自己主張が強い
- ・ 権利の主張が強い
- ・ 感情のコントロールがうまくできない
- ・ 休みの日にリフレッシュできていない
- ・ 自分一人で悩みを抱える

#### (5) その他、気になることがあればご記入ください

- ・ コロナにより職場以外、職場でもフランクに話せる時間がなく、休憩時間も黙食であり、新人が他のスタッフと仕事以外のことを話す機会が少なく、スタッフと打ち解けにくい環境
- ・ 病院全体がコロナ対応に追われメンタル、教育面でサポートが十分にできない。
- ・ 悩みを一人で抱える傾向にある
- ・ 全体的に社会人基礎力が不足していて、電話やトイレの使い方など生活指導が必要
- ・ コミュニケーション能力が低い
- ・ 意思表示がうまくできない
- ・ 個性が強い
- ・ 自己主張が強い
- ・ 自分を客観視できない
- ・ 学生時代に看護師になることに迷いがあると 病欠→退職になるケースが多い
- ・ 医療職に向かない人がいる

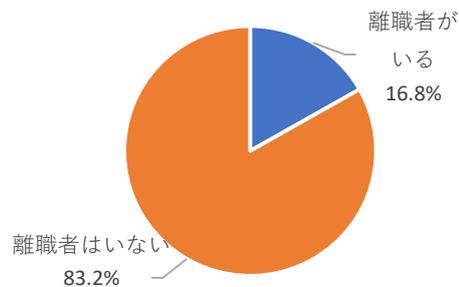
#### 6 今年度の新人看護職員の中で、体調不良者はいますか

項目	回答数	割合
体調不良者がいる	51	35.7%
体調不良者はいない	92	64.3%
合計	143	100%



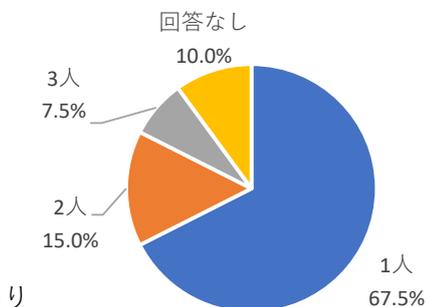
## 7 今年度の新人看護職員の中で、離職者はいますか

項目	回答数	割合
離職者がいる	24	16.8%
離職者がいない	119	83.2%
合計	143	100%



離職者がいる場合、人数をご記入ください

項目	回答数	割合
1人	27	67.5%
2人	6	15.0%
3人	3	7.5%
回答なし	4	10.0%
合計	40	100%



\*「離職者がいない」を選択した上で人数記入している回答者あり

## 8 看護協会へご意見、ご要望がございましたらご記入ください

- ・ 新入者向けのWEB研修は非常に良かった。スタッフからも好評だった
- ・ オンラインでの研修を増やしてほしい
- ・ 中小病院の看護師の人員確保に協力してほしい
- ・ 新人を支える看護師の知識や、技術学習の研修があるといい
- ・ 就職前に社会人マナーの研修ができれば現場の負担が減る