

# 令和5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

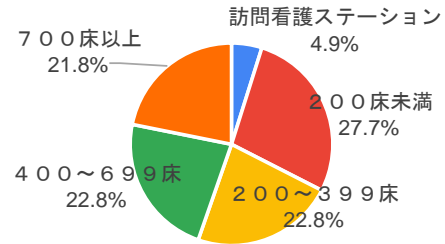
対象：県内医療施設 319施設・会員施設である訪問看護ステーション 119施設 計 438施設

回答期間：令和5年8月4日～8月25日

回答数：210 有効回答：206（n=206）

## 1 貴施設の病床数をお答えください

項目	回答数
訪問看護ステーション	10
200床未満	57
200～399床	47
400～699床	47
700床以上	45
合計	206



## 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	0%	100%
プリセプターシップ		80%
チーム支援型		60%
新人職員のための相談支援		20%
看護体制を整えた（PNS・セル看護方式）等		10%
チューターシップ（エルダー制）		10%
メンターシップ		10%

## 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	0	45
4月から開始		10%
5月から開始		20%
6月から開始		30%
7月から開始		20%
8月から開始		10%
9月から開始		10%
10月から開始		10%
11月から開始		5%
12月から開始		5%
1月から開始		5%
2月から開始		0%
3月から開始		0%
現在未定		10%

## 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

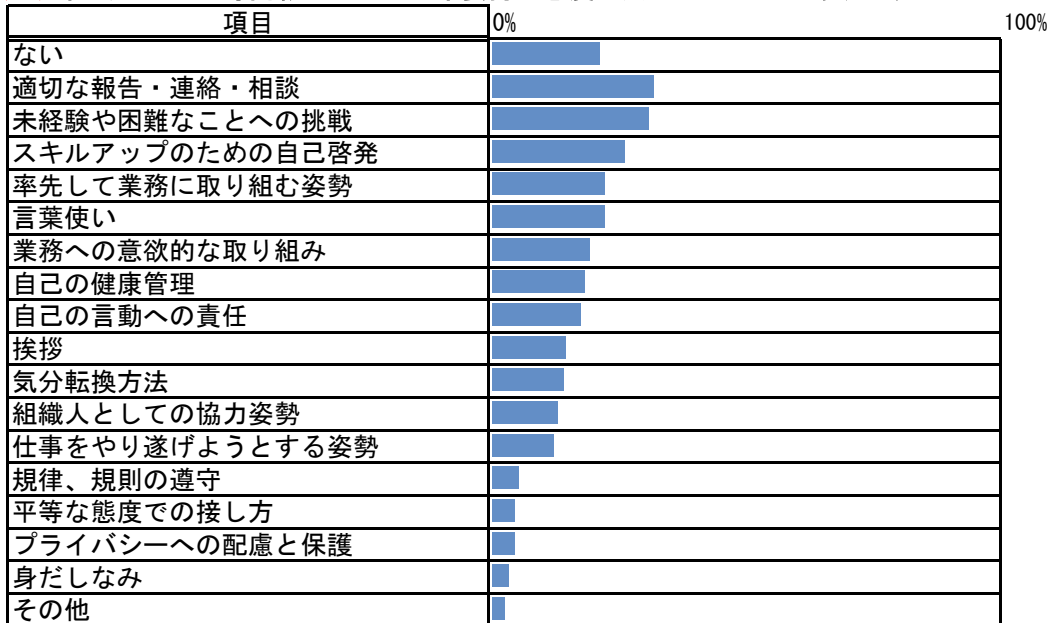
み 指 導 者 の 育 成 の 連 携	<ul style="list-style-type: none"> <li>1人にさせない、職員全員で見ている</li> <li>スタッフみんなで新人の子の情報を共有するようにしている</li> <li>チーム全体で関わる（4）</li> <li>1名の新人配置でも全員で育てるという意識で関わっている</li> <li>実地指導者や新人教育担当者だけでなく、全員で精神的支援に努めている</li> <li>師長、主任、教育担当者との連携、</li> <li>サポーターズとのミニ日記のやりとり</li> </ul>
体 制	<ul style="list-style-type: none"> <li>フォロー体制を長くとる</li> <li>プリセプターシップに加えてチームで支援する</li> <li>プリセプター以外のサポート体制</li> <li>ポートフォリオを実施し、本人に自分自身の経過をしっかり自覚したり振り返ってもらっている</li> <li>新人1人に対し先輩が4～5人のグループで、新人担当者がいる</li> <li>教育担当者2名、指導者4名を決めて、毎日誰かが勤務できるようにし、指導にあたった</li> <li>月単位で目標設定し、月末にプリセプターと振り返り、翌月の課題を見出す</li> <li>指導をペアで行っている</li> <li>臨地実習指導者講習会修了者を実地指導者とした</li> <li>心理的な面で心配があった新人には、早期からリエゾンが介入した</li> <li>ピアサポートを取り入れた</li> <li>各病棟の実地指導者へ研修を行った（2）</li> <li>新人教育に長けているベテラン看護師を院内教育担当とプリセプターにした</li> <li>4月から7月まで教育担当者を毎日日勤で1人置き、支援の体制を整えた</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>病棟配置後3日間全部署でシャドーイング指導とした</li> <li>なるべく集合研修とし、同期全員が集まりコミュニケーションがとれるようにした</li> <li>配置部署のラウンド回数を増やし、適応状況や指導環境の確認により、早期対応できるようにした</li> <li>ガス抜きと職場環境改善のため、管理室との少人数のお茶会を開催した</li> </ul>

方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ クリニカル ラダーの内容を修正して運用した（２）</li> <li>・ シミュレーターのある大学病院での実技研修を取り入れた。</li> <li>・ 連携病院から認定看護師による出前講座を依頼した。よりリアルに多くの刺激を受け、実践に役立つ育成を組み入れた</li> <li>・ なるべくマンツーマンで実施できるように仕事の割り振りを工夫している</li> <li>・ 新人の特性に合わせて指導方法を変えている</li> <li>・ 一人立ち目標を定め、対応する患者の疾患などを考慮している</li> <li>・ 月初めに困っていることがないか確認し、1~2週に1度、管理者が新人配属部署をラウンドしている</li> <li>・ できるだけ早い時期から役に立てている感を得られるよう、土日のケア要員として勤務する機会を作っている。</li> <li>・ 看護場面における初期のシャドーイングを活用した見せる、語る指導を行う</li> <li>・ 基礎看護技術をOJTで習得できるよう計画した</li> <li>・ 機能別看護体制での積み重ね教育</li> <li>・ 教育ファイルの活用（スケジュールパス、技術チェックシート、リフレクションシート）</li> <li>・ 自立するまでの同行期間を長く取っている</li> <li>・ 受け持ち人数を減らして、徐々に慣れることができるように配慮している</li> <li>・ 受け持ち人数は少ないまま患者の把握を重視している</li> <li>・ 集合研修で実施している項目（内容）の一部を配属先での実施とし、配属先や指導者での差が生じないよう統一した</li> <li>・ 新たに教育プランを見直した</li> <li>・ 新規採用者の増加と指導者の若年化による負担感の増強から、新人を5月より土日に加配で勤務させた。新人は土日に勤務することにより平日に休むことができ、5日間の連続勤務が緩和、指導者も新人が平日5人勤務する事が減り、日勤の指導負担の軽減に繋がった。結果、6月に土日の休日勤務の独り立ちができた部署が多かった。</li> <li>・ 入職時の技術研修後、一週間程度OJTを行い、その後次の技術研修を行うことを繰り返した</li> <li>・ 負荷をかけ過ぎず徐々に仕事を増やしていく</li> <li>・ 手術室所属の新人は2週間病棟勤務とした</li> <li>・ シミュレーショントレーニング</li> <li>・ 人間関係トレーニングプログラムの一環としてホスピタルスタッフという体験学習をリハビリスタッフや事務と一緒に行った。</li> <li>・ 4月初めの研修期間から病棟で申し送りをきいてから研修に行くようにした。</li> </ul>
シヨ ンテ ー 研 修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ まずは組織に慣れてから職場に慣れる事を目標と、入職時にローテーション研修を行った</li> <li>・ 4・5月でローテーション勤務</li> <li>・ ローテーション研修（3）</li> <li>・ ローテーション研修を9月に実施し他部署を知る業務を実施</li> </ul>
個 別 対 応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一般的な教育計画を立てているが、遅れる人には個々の計画を立てている</li> <li>・ 教育スケジュールを共有しつつ、本人の状況や思いをこまめに確認しながら進めている</li> <li>・ 個人の習得状況に合わせて柔軟に対応する</li> <li>・ 新人看護職員の個別指導の重視</li> <li>・ 本人からの申し出があるまで見学</li> <li>・ 本人のスピードに合わせて課題を与えている</li> </ul>
コ ミ ュ ニ ケ ー シ ヨ ン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コミュニケーションを密にしている</li> <li>・ チューター、実施指導者と話す時間を作るようにしている</li> <li>・ 毎月、新人が集まる時間を作っている</li> <li>・ プリセプティとの茶話会をしている</li> <li>・ メンタルが継続できるような声掛けをしている</li> <li>・ 配置した部署が新人1人であることから、声掛けを多くし環境作りをしている</li> <li>・ 勤務年数の少ない看護師同士が話し合いを持てる時間を作っている</li> <li>・ 新人と実地指導者の関わりをもつようにした</li> <li>・ 同時期に入職した年の使いスタッフと同じチームにし話しやすい(相談)環境にした</li> <li>・ シャドーイングや外部講師と気軽に話しをする会を設けている</li> <li>・ 新人同士の交流の機会を設けている（2）</li> </ul>
看 護 技 術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オリエンテーションに技術項目を多くした</li> <li>・ 7月頃から、看護実践の未経験項目を項目の頻度の高い部署に出向き、実施する看護技術研修を行っている</li> <li>・ 知識の習得と並行して、看護技術の実践も行っている</li> <li>・ コロナ病棟もあるため感染管理対策について</li> <li>・ 院内での技術研修を実施</li> <li>・ 看護技術の修得ができるよう担当者を決めて指導している</li> <li>・ 見学を繰り返し自分からやってみたくと思った項目から実施。独り立ちの期限を設けずやれる事からやらせている</li> <li>・ 実習経験が乏しいことから実技の経験については、より丁寧な指導と確認を行っている</li> </ul>
リ フ 振 レ ク シ ヨ ン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 4月中は勤務終了前の1時間を新人看護職員全員が集合し看護技術演習およびグループワーク形式で振り返りの時間を設けた</li> <li>・ リフレクション（2）</li> <li>・ リフレクションノート活用（3）</li> <li>・ 試用期間中は毎日リフレクションを実施した</li> <li>・ 1ヶ月は勤務後に合同で振り返りを実施し、6月にプリセプターと振り返った</li> <li>・ 日々のリフレクション</li> </ul>

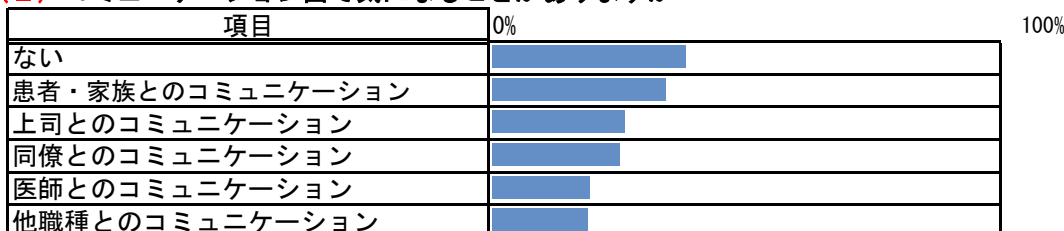
ン ス ト レ ス テ ィ ク サ ポ ー ト ・ リ フ レ ッ シュ ・ リ フ レ ッ シュ 研 修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3ヶ月後のストレスチェックのスクリーニングを追加した</li> <li>・ 毎月ストレスチェックを行い、点数に変動がある場合などは定期面接以外にも面接している</li> <li>・ 精神面でのサポート</li> <li>・ メンタルサポート（5）</li> <li>・ リフレッシュのための研修を2回に増やしている</li> <li>・ リフレッシュ研修の実施（2）</li> </ul>
面 談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リエゾンとの定期面談を情報共有</li> <li>・ こまめな面談でフォローしている</li> <li>・ メンタルサポート体制を強化し、面談の回数を増やした</li> <li>・ 夜勤導入面談（教育委員長、所属長、プリセプター、メンター、看護部長）</li> <li>・ 個人面談の導入（3）</li> <li>・ 新人のみでなく、実地指導者や教育担当者への面談を行い、全体をフォローするようにした</li> <li>・ 相談室の存在</li> <li>・ 面談等を行う、結果は教育担当と管理者で共有して日々の指導に生かす</li> </ul>
進 度 （ ゆ っ く り ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夜勤開始を遅らせた。</li> <li>・ リアリティショック軽減のため、先輩のシャドウイングから始め、受け持ち開始をゆっくりとした。看護行為の手技を確認しながらなので、現在も受け持ち患者数は4人に抑えている</li> <li>・ シャードイングの期間を長くした</li> <li>・ 指導夜勤の期間を長くした（2）</li> <li>・ 例年よりもステップアップのペースをゆっくりにしている。夜勤の独り立ちまでの期間を1ヶ月遅らせて、新人にも指導者にも負担のないよう計画を立てた。また、どの指導者でも同じ視点で新人を評価できるよう、ステップアップの基準を共通のものにし、指導者会において共有している</li> <li>・ 例年よりゆっくりすすめている。見習い夜勤回数を増やした</li> <li>・ コロナで、ほとんど実習できていないので、全ての指導内容を例年より遅めにしている</li> </ul>
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1年以内に辞めないでくれたらそれでよい</li> <li>・ コロナの影響も考えて育成にあたっているが影響はほばない感じで行っている</li> <li>・ 社会人基礎力をベースに教育計画を立案した。3回実施でひとり立ちとしていた看護技術チェックリストを廃止し、回数にとらわれず何度でもチャレンジできるようにした</li> <li>・ 学生時代をコロナ禍で過ごしてる事は念頭にに置いている</li> <li>・ 実習経験が少ない分、根気よく丁寧に指導するよう繰り返した</li> </ul>

## 5 今年度の新人看護職員の現状をお聞かせください

### (1) 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



### (2) コミュニケーション面で気になることがありますか



**(3) メンタル面で気になることがありますか**

弱い	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ すごく弱い、臨床が初めての人ばかりなので、相手からの否定を経験したことがない事や、やたら不安に繋がっている、前向きに捉えられない傾向がある様に感じる</li> <li>▪ 弱い（6）</li> <li>▪ すぐに泣く（3）</li> <li>▪ 1ヶ月間は環境に慣れず泣いていた</li> <li>▪ 厳しく指導されるとすぐにダメになってしまう</li> <li>▪ 子育て中の職員で親子とも慣れない環境の為、面接時に泣きだした</li> <li>▪ 自信がなく不安でいっぱいな状態。声をかけると目が潤んでしまう</li> <li>▪ 自分の弱いメンタルに気づいていない人もいる</li> <li>▪ 例年であるが、精神面での弱さはある</li> </ul>
緊張が強い	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 表情がかたい</li> <li>▪ 笑顔がなく、常に緊張している様子が見受けられる（2）</li> <li>▪ 過度の緊張 特定のプリセプター以外との関わりが苦手</li> <li>▪ 活気がない</li> </ul>
不安が大きい	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 不安が強く、動悸など身体症状のある新人職員がいる</li> <li>▪ 新卒採用者が1名であり不安が強いように感じるが、最近は笑顔も多くみられるようになってきた</li> <li>▪ このまま看護師・助産師として働いていけるか漠然とした不安が強い印象を受ける</li> <li>▪ 真面目で責任感が強い印象。そのため、看護職の責任について重圧を感じている新人看護職員が多い</li> </ul>
ストレスが大きい	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ストレスが大きい</li> <li>▪ ストレスコントロールがうまくできていないようで心配</li> <li>▪ 一生懸命になりすぎて精神的な負担が生じることが心配（2）</li> </ul>
表出できない	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ あまり表出しない 我慢する</li> <li>▪ 先輩から指導を受けると、その人と話ができなくなってしまう</li> <li>▪ 甘えることができない</li> <li>▪ 自己表現ができない</li> <li>▪ きちんと自分の気持ちを表出する場面があるのか心配ではある</li> <li>▪ 不安なことなどを自分からは言い出せない</li> <li>▪ 自分のことを人に話す事ができない（2）</li> <li>▪ 自己の体調不良時にも自分から発信することが遅れたり、できない新人が多い。そのため、発見が遅れる</li> <li>▪ 自分の心情を言葉で表現できないため、問題無いと答える</li> </ul>
落ち込む・ネガティブ・引きずる	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ すぐに落ち込む（4）</li> <li>▪ 受け持ち患者人数が多いと気分がおちこむ</li> <li>▪ 実習が十分出来ずスタッフや患者との関わった経験が少ないため、コミュニケーションが上手く取れず抱え込む</li> <li>▪ 一人で悩みを抱えてしまう傾向</li> <li>▪ 気にしやすい、何かあると引きずる</li> <li>▪ 真面目過ぎて、ネガティブ</li> <li>▪ 他人からの評価をとてども気にする様子がある</li> <li>▪ できない自分を強く意識するため、自己肯定感が低い</li> </ul>
人間関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 同期間の人間関係</li> <li>▪ 同期で5人ですが、愚痴をこぼしたり、励ましたりする関係ではなく、新人のストレスコーピングが心配になる。仲良くしてるようで、そうは思っていないことがある</li> </ul>
二面性	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 情緒不安定になったり、相手により発言内容が全く違う</li> <li>▪ 例えば血圧測定値が低いのに、指導者には正常値を伝える（指導者が後ろで見守っていて発覚した）</li> <li>▪ 人によって接し方を変える人がいる</li> </ul>
休む	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ すでに休職者がいる</li> <li>▪ 先輩スタッフに指摘されたことで出勤できない</li> <li>▪ 「大丈夫」と発言はきかれるが、仕事を休む時がある</li> <li>▪ 不安、不満があるとすぐに退職を考える</li> </ul>
体調不良・身体症状・受診	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 課題など負荷をかけると体調不良になることがある</li> <li>▪ 看護師は合っていないのではないか、眠れないと相談を受けた</li> <li>▪ 看護業務が合わず眠れない日々があるようである（2）</li> <li>▪ 食欲低下の訴えがある</li> <li>▪ 入職前からメンタルクリニックに通って投薬をうけて、コントロールしている</li> <li>▪ 2人新人がいる。1人は体調の変化が目腫れや下痢の症状に出る。もう1人は基本的なところで、わかったと言葉にしても本当に理解しているのか、何を考えているかわかりづらい。2人とも体調の確認や表情、言動に注意を払っている</li> <li>▪ 不満や喘息発作がある</li> <li>▪ 症状が出ているが自覚がなく、隠そうとする</li> <li>▪ 適応障害とすぐに診断され病気休暇になる</li> <li>▪ 受診するほどではないが、気になる発言がある</li> <li>▪ 学生時代にパニック障害や鬱の既往がある場合、適応障害や再発が早期に起こりやすい</li> <li>▪ 適応障害になる子が多い。実習が少ないからなのかこんなはずではなかったと感じる子が多い</li> <li>▪ 入職後1ヵ経った頃、過換気症状がでた</li> <li>▪ 入職後ADHDと診断された</li> <li>▪ 気持ちをおちつかせる内服薬を内服中のスタッフがいる</li> </ul>

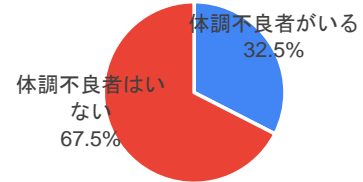
え問 て題 いを る抱	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 問題を抱えるスタッフがいる</li> <li>▪ 職場の環境というより、家族環境や生育環境での問題を抱えて就職する新人が増えている</li> <li>▪ 就職前からメンタル面に問題があった</li> <li>▪ 私生活の問題がある</li> </ul>
指 導 が 難 し い	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 失敗を受け入れにくい</li> <li>▪ 指摘されることが苦手</li> <li>▪ 指導時、指導を怒られていると勘違いしてしまい、落ち込み、うつ的になる</li> <li>▪ 出来ていると評価されても、本人が納得いかず評価を低くして思い悩む子がいる</li> <li>▪ 精神科に通院している新人看護師に対しての接し方がわからない</li> <li>▪ 先輩のわずかな対応の変化に過敏である新人がいる。こちらの予測しない受け止め方をしている。精神科受診をすぐにしてしまい、診断書の対応となっているが、不調が明確でないので対応が難しい</li> <li>▪ いつもなぜか分からないが憂鬱な気分になる</li> </ul>
管 理 安 者 の	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 何がきっかけで気持ちが落ちているのがわからず、対策が見出せない</li> <li>▪ 患者を担当するのが怖いといい、フリー業務はできるというアンバランスさがある</li> <li>▪ 怖い先輩の指導に耐えてはいるが、持ちこたえられるか心配</li> <li>▪ 1人配置の部署は相談が出来ているのか十分に出来ているか見えにくい</li> </ul>
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 気分転換を行いながら働いている</li> <li>▪ 休むことや遅刻することはない。</li> <li>▪ 声かけを密にし、複数の指導者が関わり、問題ない</li> <li>▪ 最近少し笑顔が、増えてきた</li> <li>▪ 6月頃は疲労蓄積を心配したが周りとのコミュニケーションが取れるようになり、今は良い表情になっている。</li> </ul>

#### (4) その他、気になることがあればご記入ください

新 人 の 仕 事 ぶ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 資格を取得した専門職であるが、学生同様に指示を待ってから行動する。自らアセスメントして行動する事にかける。</li> <li>▪ 社会人から看護師になった新卒新人で年齢が40後半50代だと、本当に覚えられない</li> <li>▪ 受持ち患者数を徐々に増やしているが、観察や点滴管理、処置などに要す時間はほぼ同じで時間がかかる。</li> <li>▪ 日勤は常に先輩とペアで動いているため、夜勤で一人で動くことに不安が高い。</li> <li>▪ 報告の優先度やタイミングがつかめてない</li> </ul>
新 人 の 傾 向	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 先輩が注意しても「誰々さんに教えてもらったので…」など自分に教えた人の責任と捉えて返答する傾向にある。先輩側は伝わらないことにイライラする</li> <li>▪ 勤務に苦手な先輩がいると休む</li> <li>▪ 周囲への関心が低い。コロナの影響か同期の仲間意識が薄いように感じる(2)</li> <li>▪ 先輩のアドバイスがあっても、すぐに行動しない</li> <li>▪ 厳しい指導を受けると、すぐ「辞めたい」につながってしまう</li> <li>▪ 自分がなぜ看護師を選んだか、言葉にできない</li> <li>▪ メンタルの弱さ</li> <li>▪ 社会人としての心構えが弱い</li> <li>▪ 教育、指導環境についての要望が高い</li> <li>▪ 忙しさに耐えられない傾向がある</li> <li>▪ 注意されても、響いてない言動や態度</li> <li>▪ 自己効力感が低い 同僚と比較して自分を低く評価する</li> <li>▪ 何度も自分のやった事を振り返るのは良い事だが、次に行くのに時間がかかる</li> <li>▪ 想定外に対応する力が弱い</li> <li>▪ 何に対する不安か表出はできているが不安が多い</li> <li>▪ 自主的に行動できるよう目標達成の期限を設定していないため、自立への焦りがなく緊張感がない</li> <li>▪ できないと言えばいつまでもやらなくて済むと思っている</li> <li>▪ 権利意識が強い傾向</li> <li>▪ 今年度だけではなく、接遇や言葉遣いが気になる。</li> <li>▪ 体調不良が多くよく休む</li> <li>▪ 友人とのコミュニケーションと患者や先輩などとのコミュニケーションを変えることができない</li> <li>▪ コロナ対策のため、業務外でのコミュニケーションが少なく、打ち解けにくい</li> <li>▪ 行動がゆっくりしており、業務がスムーズに終了しないことが多い</li> <li>▪ 不安で自己勉強し睡眠不足でメンタル不調</li> </ul>
成 長 順 調 な	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 昨年度までのコロナ禍で実習に出ていなかった方々と思うと成長は順調だと思う</li> <li>▪ 時間と共に育っているのを感じている</li> </ul>
指 導 が 困 難	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「親にいわれ看護師を目指した」というスタッフはモチベーションが低く業務遂行が難しい。そのようなスタッフに対する教育や対応の難しさを感じる。</li> <li>▪ 新人に合わせて指導をしているが、予想外に休職になることもあるので、指導側もひやひやしなながら指導している</li> <li>▪ 周りとは比べ、他の新人よりも進みが遅いと感じると、焦りから混乱をきたす新人がいる。本人の性格の問題もあると思うが、指導方法に迷う。</li> <li>▪ コミュニケーションが苦手だけに、マスクを外して先輩や同僚とワイワイさせてあげたくても限界がある</li> <li>▪ 新人が疎外感を感じてる</li> <li>▪ コロナ対策のため、業務外でのコミュニケーションが少なく、打ち解けにくい</li> </ul>
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 入院や退院の処理について研修などであらかじめ教えて欲しい</li> <li>▪ 医療従事者には向かない看護師が多い</li> <li>▪ 1名の教育スケジュールが遅れている。自分自身の中で到達出来てないと前に進められない様子である</li> <li>▪ 業者経由の退職がある</li> </ul>

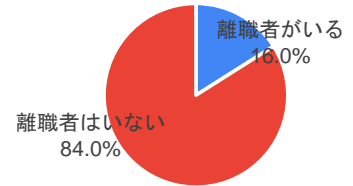
6 今年度の新人看護職員の中で、体調不良者はいますか

項目	回答数	割合
体調不良者がいる	67	32.5%
体調不良者はいない	139	67.5%
合計	206	100%



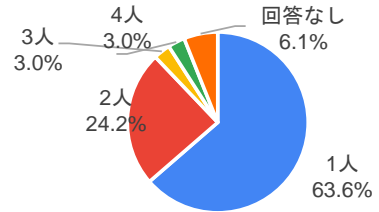
7 今年度の新人看護職員の中で、離職者はいますか

項目	回答数	割合
離職者がいる	33	16.0%
離職者はいない	173	84.0%
合計	206	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	21	63.6%
2人	8	24.2%
3人	1	3.0%
4人	1	3.0%
回答なし	2	6.1%
合計	33	100%



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

適正・シ・リ・ョ・ク・リ	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護学校在学の間医療者に向いているかななどの適性検査をするように通達してほしい</li> <li>離職時には全て「看護師になりたくなかった」という。学生の段階でなんとかできるとよいが、新規採用者と迎えてからの意思表示は残念に思う。何とか予防できる対策はないか。</li> <li>看護師として働くことを、どのようにイメージして職場を選択していくかという教育があっても良いのではないか。予定の夜勤シフトでも急な夜勤は無理と馴染めず離職し、クリニックで再就職すると退職に至った新人にどのように接したらよかったのか、また支援してきた教育担当者をどのようにフォローしたら良いのか悩みました</li> </ul>
支者指 援の導	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人のメンタルはもちろんだが、世代ギャブが大きいため少しの指導でパワハラ扱いされる指導者のメンタルケアも大切</li> <li>管理者への身体的、精神的なフォローをするシステムが欲しい。次期管理者候補が出てこない要因になっている</li> </ul>
研修 内容 テー マ	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会人基礎力の向上に向けた取り組みは、どのようにすればいいのか学ぶ機会があるとありがたい</li> <li>新人看護職員研修責任者等研修（研修責任者研修、教育担当者研修、実地指導者研修）等で、メンタルサポートについての内容を充実させ、現場に還元できるようにしてもらいたい</li> <li>新人のメンタルサポート不足のためか、本人の資質的困難なのか判断するにはどうしたらよいのか、お休みされたときの対応をどうすればよいのか学べる機会があるとよい</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>離職後再就職する場合、紹介会社ではなくナースセンターを利用して欲しい</li> <li>新人が辛くなったと感じた時どう対処したらよいかを知っておくことも重要。相談窓口等をしっかり伝えておくとも良い</li> <li>入会金が高すぎて、新卒新人に入会してほしいがメリットを強くうち出せない</li> </ul>