

第45期

第2回看護師受け入れ担当者研修交流集会

実態調査票&卒1アンケート調査 記述まとめ

<目次>

国試対策

p1~3

新卒採用試験の実施方法

p4

新卒看護師等受け入れ

p5~6

地域での確保をめぐる情勢、看護師の需要動向、看護学生の状況

p7~8

看護学生の看護体験

p9

高校生一日体験

p10~12

低学年対策

p13~14

臨地実習の受け入れ

p15~16

奨学金制度

p17

卒1研修

p17~20

異動者・中途入職者への取り組み

p21~22

看護学生委員会活動マニュアル

p22

看護学生担当の配置状況

p23~26

各法人・事業所の奨学金制度の詳細

p27~31

卒1アンケートのコメント

p32~52



【国試対策について】

国試対策について特徴的な取り組み

前年度の先輩が国試に向け学習したノートをコピーし、学習方法のとの巻きを作成し、今回配布した。どのように学習しているかがノートから見え、自分の勉強スタイルを考えることができる様にした。(道北)学習援助はできなかったが、メンタルフォローのところ定期的に電話掛けをしたり、応援グッズを送ったり(お守りなど)した。(道南)具体的な学習支援はなし。応援メッセージとお菓子を職員から送った。(十勝)

東京アカデミーの講師をお願いし、Zoomにてオンライン配信して頂き、3.5時間×4回開催。集合会場も準備し集合会場に参加でも、個人で自宅から参加でもどちらでも参加できるようにした。予備校専任講師が、こちらの要望も踏まえて講座内容を検討してweb講義を実施している。学生は自宅でオンライン参加または法人内に準備した会場に参加するかを選ぶことができる。

国家試験対策実践講座として東京アカデミー講師による講座。国家試験対策として、実践的な内容で毎年学生から好評。

卒1看護師(元奨学生)から講師を引き受けてもらい、勉強方法のアドバイスだけでなくフリートークで懇談を深めることができた。

利根保健生協:国試問題にあわせて動画を作成し、視覚的にイメージした状態で問題の解説を行った。

北毛保健生協:学校によっては、ゆっくりなペースで問題集をやっていた。こちらの方が焦ってしまった。

認定看護師、臨床放射線技師に動画作成を依頼し、学生が自分の時間で視聴できるようURLを作成限定で配信した。学生の苦手とする状況設定問題を専任看護師が、問題を解く方法を講義した。12月に専門の業者を使い学生の選択した内容(脳神経と内分泌)で国試対策講座を実施。

卒1看護師に講師をしてもらい過去問の解説をしてもらった。また、当日の様子など参加者に伝えた。解説は録画をし希望者にはYouTubeにて配信を行った。

WEB形式だったので、栃木民医連の学生も一緒に参加した。県連内の医師・看護師のほかにも元職員も講師をした。

【東京民医連国試セミナー】毎回感想をGoogleフォームで集め、寄せられた質問への講師の回答も掲載して次回の案内とあわせて参加者へ配信した。毎回開始前に注意事項等をパワーポイントで知らせているが、1月の最終回は各法人からの国試頑張れメッセージを追加して流した。東京全体で行ったことで各法人の費用軽減ができたほか、参加者からも「同期になる人たちがたくさんいて励まされる」など好評だった。ただし、土曜日の午前中の開催だったため、実習や授業で参加できなかった学生もおり、今後の課題となっている。【健和会】当日参加者、欠席者及び低学年へ国試対策講座終了後、動画配信を実施。2月末まで視聴できるようにした。【東京保健】東京民医連国試セミナー講師による国試直前講座(有料)への受講者に費用を一部補助した。【健生会】なるべく対面にこだわり、内定者が集まる機会を多くした。

横福)インターンシップ・病院見学・資料請求の学生に対して、line交換し、毎月の国試対策のお知らせと入室パスワードを送り、事前に講義資料を郵送し、気軽に参加して頂ける様に声掛けを行った。低学年の集めたい為、低学年にも同様な対応を行った。川医協)対策講座は県連に集中し、法人では、資料郵送や、アプリの紹介、個別に学生から依頼が来た資料送付。国試会場で慌てないための心得など情報提供を行った。

医師に講師を依頼し、事前に質問・解説希望を募集した。TVモニターに電カルからレントゲン写真や心電図データを用いて解説してもらった。講師料は県連課外活動費(1000円)

今年度は、1度だけ、WEBで愛知の国試対策講座に参加したが、他3回は対面で行うことができた。コロナ禍前に行っていた、東京アカデミー講師による講座も開催できた。

事前に内定者より苦手な領域を聞き、国試過去問から出題した。ほか、良く出る問題や知っておくと良い個所など分かりやすく解説してもらい、前日の心構えや睡眠時間の確保などアドバイスを行った

7月に、愛知主催のweb国試対策勉強会に2名参加。12月は、院内でも開催しなかった。

過去問より時期に合わせた問題を抽出して解く。2~3問ずつ分担して調べ学習をし解説できるようにしている。最後に看護師が補足する。

他県連の企画参加以外に、医学奨学生による学習会を計画したが、新型コロナウイルス感染拡大のため中止した。

卒年以外の奨学生も参加対象として拡大して実施し、低学年から国試への取り組み意識向上を図った。参加費も無料に変更し、参加しやすくした。

国試対策専門業者に年4回依頼。内訳は、さわ研究所を3回(1回15万円で人数関係なし)・テコム看護を1回(1人1時間1000円。オンライン参加も同様)コロナ禍ではあったが受験生は基本的に大阪民医連会場に現地参集を促した。

<p>国試激励会をオンラインで実施した。</p>
<p>国試励ます会、看護学生交流会を兼ねて開催(災害やコロナの影響で看護学生交流会の中止が続いていたため)。委員と学生がしっかり関われる機会を久しぶりに持てた。</p>
<p>Instagramで紹介し、他県連奨学生の参加があった。</p>
<p>希望者のみ受講。WEBというより、YouTube版での動画配信で行った。制限などあるため、限定公開として、使用者には誓約書を記載してもらいました。</p>
<p>学生からの要望の多い科目について開催。Zoom参加者には事前に講義資料を送付し講義内容がわかるようにした。対面参加者には事前に2週間前の行動履歴を確認する旨を伝えて感染対策した。</p>
<p>看護学生委員会主催で県連合同でオンライン勉強会を開催している。講師は看護学生委員が担っている。</p>
<p>学習と合わせて、入職前交流も意識して行った 新卒研修担当者が参加して実習状況を聞き取った</p>
<p>奨学生と内定者に向けて国試対策講座を2回開催した。1回目は模擬試験を解いた後、パワーポイントで解説を行った。2回目は基礎看護技術に関する過去問を解いた後、実際の器具を使って解説を行った。</p>
<p>昨年同様採用人数が多いためコロナ禍でWEB形式で実施した(健和会)、昨年同様、WEB開催とした(医療団)テコム看護の録画配信。必修対策、がん看護、健康支援と社会保障制度の3項目を卒年だけでなく、次年度国家試験の受験者となる奨学生にも案内をし、希望者を募って受講を進めた(親仁会)</p>
<p>土曜日に学校があり学習会への参加が出来ない学生が多かった。学習会ができなかった月は問題集などを郵送し自己学習してもらった。</p>

【国試対策について】

これまでと比較し、前進した取り組み・困っていること

ZOOMも学習交流会継続することができる経験をしたり、学年問わず国試問題を回答する経験をもってもらう時間にし、お互いが何かしらの影響を持ち学習に対する方法を導き出せる経験を取り入れた。低学年が間違えた問題に、受験者は正解を答えることで自身にもつながっていたようだ。コロナ禍であったため、直接の支援(学習など)を企画することができなかった。

コロナ前は対面で集合開催の方法をとっており、入職前の顔合わせの場にもなっていたが、集合会場に来ず、個人で参加を選ぶケースの割合が増えている。冬季間での講座開催のため、感染対策だけでなく大雪となってもオンラインであれば学生が参加できるというメリットがある。一方、すべてオンライン参加となってしまう学生は、内定後に直接コミュニケーションを取る機会が少ないため国試勉強の進捗状況が把握しづらい。

ハイブリット開催で行えたので、講師から直接に講義を受けられた学生からは満足度が高かった。学生室の担当者も学生と対面できたので安心できた。通信状況が不安定になる場面では、参加者から聞き取りづらかったなどの意見も出たがやむを得ない面がある。

法人としての企画で実施することが難しい状況にある。専門の講師は有効だが費用が高額で悩む。

利根保健生協:動画を利用することで、講座の内容が充実した。

北毛保健生協:毎年不合格者が出るので、次年度からは毎月勉強をする、奨学生会を設けていく予定である。

感染対策を考えオンラインを活用し国試対策を実施。

看護師国家試験は不合格だったが、学校の勧めで准看護師試験を受けて合格してきた奨学生の浪人中の資格の扱い(無資格と同じ扱いでアルバイトとした)

毎回WEBによる開催だったため、学生同士の交流ができなかった。

【ほくと・健文】これまで北中ブロック(ほくと・健文・東京保健)合同で実施していた国試セミナー(年3回、1回3時間)が同じ講師で東京民医連主催となり、開催回数が増えて受講者の満足度も高かった様子。「大学の外部講師より分かりやすい」「具体的な勉強方法を開けて参考になった」「毎月開催して欲しい」等の感想が寄せられた。全員オンライン参加で「参加しやすかった」と好評だったが、学生同士の交流の場にはならなかった／【東京保健】奨学生の国試浪人者の学習状況の把握が課題と考えている／【健友会】(東京民医連国試セミナーに)参加者からは「分かりやすい」とおおむね好評であったが、開催が土曜日の午前で固定されていたため、土曜に授業がある学生は参加ができなかった。各々自宅からの参加であり、学生同士の交流の機会とはならなかった／【城南】各自、自宅からの参加であったため、内定者同士の交流の機会がないことが難点。次年度は集合して視聴する計画／【健生会】(法人独自の国試セミナーは)昨年度特に好評だった講師に依頼。結果として国試全員合格となった

横福)奨学生が協力してくれて、学校で声掛けをし、国試対策から、インターンシップ・病院見学へと繋がり、採用試験受験、内定に結び付いた。川医協)ZOOMなので、感染の心配なく、また遠方の奨学生もリアルタイムで講師の講義を受けられる。カメラオフで参加する学生が多く、寝ないで聞いているか確認が出来ない(どこが分からない雰囲気なのか感じられない)。

他県連主催の国試対策講座に申し込んでいたが悪天候で中止となった。

昨年は研修医による国家試験対策講座(対面)を2回しか行えなかったが、今年は業者の対策講座も対面で行うことができ、学生にとってはよい学習の機会になった

今まではある程度の経験を持った看護師が講師を担ったが、今回初めて2年目の看護師に依頼した。内定者や奨学生は、奨学生時代の会議で見知った顔であり、近い年代ということもあって親近感が大きかったかもしれない

もっと、病院内で、先生や看護師を講師に、勉強会ができるとよかった。

これまで参加させていただいていた他県連の企画への参加が今後ではできなくなったため、今年度はどうするか検討中。

受験生たちには現地参集を促した。また感染が下火になっていた12月頃のセミナーでは机を合わせてGWの様な形で受講生同士で意見交換できるように運営した。

ここ数年間、兵庫県としての企画はできず、毎回京都民医連企画に参加させてもらっている。

国試の勉強方法も、たくさんのやり方があるため学生さんが迷わないかと心配になりました。

遠方からの参加者もあった。Zoom参加者の表情がわかりにくく、質問等のやりとりは難しい。チャットを促しても質問はなかった。

<p>模擬試験形式にしたことで、本番と同じような緊張感で試験を解く練習ができた。実際の器具を使って解説を行ったことで、看護技術の理解をより深めてもらった。</p> <p>2023年度は集合形式で開催希望(医療団)WEB配信になったことで自分の時間で何度も受講できることはメリットであるが、対面で行っていた時は、国家試験に向けての緊迫感を感じ、焦りを感じながら国家試験までのモチベーションを上げていくことができていたためその空気を感じれないことはデメリット。さらに、配信になると中には受講していないという学生もいた(親仁会)</p> <p>授業が土曜日までである学校が増え、定例の奨学生会議を開催することが困難になってきている。日程を変更したほうが良いのかなど検討している。</p>
--

【23年 新卒採用試験の実施方法について】

実施形式についてどのように実施したか

県外から参加する学生はWeb面接、県内から参加する学生は対面の面接を行った。採用試験時間を2グループに分けて行い、試験会場での人数や滞在時間ができるだけ少なくなるようにした。面接時は1人終了するごとに換気と環境クロスで環境整備を行った。

【城南】(設問①はハイブリッドにチェックあり)対面・オンライン共に小論文60分、面接30分。小論文はオンラインも同条件になるよう、原稿用紙と返信用封筒を事前送付し、テーマは当日Zoomの画面共有で映して出題し、ビデオONのまま記入、終了後に原稿を写真に撮ってメール添付で送付、原本は後日郵送してもらった／【健生会】(①はハイブリッドと人数制限の対面にチェックあり)基本は対面としたが、遠方者はWEB対応とした

採用試験は対面で行ったが、長い時間接触しないように、試験会場に来る時間をずらしたり、小論文は事前にテーマを伝えておいて、当日書いたものを提出という形にし
面接、小論文、適正検査

(同仁会)コロナ前は小論文を現地で実施していたが事前提出に変更した。(かわち野)新卒採用試験は一斉には行っていない。個別に対応し面接と小論文のみにて行っ

尼崎:看護部長・管理師長・人事事務3名で対面で面接。小論文と適性検査施行

共和会:7名のため時間差をつけて対面でおこなった。

病院の講堂を活用し、小論文を記入後、小人数で換気を行い面接を実施した。

(福島)対面方式で小論文・面接

8月に感染拡大の為、面接時間設定 各自その時間に来てもらう様にした

基本対面形式とし、遠方の方やコロナで県外禁止とされている方については、WEBでの実施とした(医療団)

【23年 新卒看護師等受け入れについて(2022年4月1日～2023年3月31日まで)】

これまでと比較し、前進した取り組み・困っていること

幅広く開催の呼びかけを行っていたが、感染対策上、病棟の入館を制限しており取り組みは中止している。しかし、奨学生のみと制限をしながら(道北)ホームページから施設見学や応募などの問い合わせができるようにしたことで、例年より問い合わせ件数が増えた。既卒看護師の確保につながった。(オホーツク)

開催当日急きょコロナ関連で学生受け入れが困難になった職場が発生しても、各職場で参加予定の学生が1～2名と少人数のため、他の職場で体験できるように調整して、中止とすることなく受け入れることができた。3年振りに人数制限と感染対策を行い、病棟に入っているインターンシップを行う事ができた。

Webにて対応することで県外であっても参加しやすいのではないかと考える。

少しでも病院の雰囲気を現地で感じてほしいと思い、病院見学会実施できたこと。今年度からの臨床でのインターンシップに向けての準備ができた。

動画作成やWebを活用した。新型コロナウイルスにより実際の現場を見ることができない。

コロナ禍になって一切行っていなかったところで、学生自身も実習ができない状況であったため、現場の雰囲気を体験してもらうために企画しました。とても好評でした。

利根保健生協:施設紹介の動画など作成し、動画を使用した説明ができるようになり、学生に病院の雰囲気を視覚的にも伝えられるようになった。

他職種連携やチーム医療の重要性や実際について病院や法人説明で説明しているため、具体的なイメージが持てるように5人前後のグループに分かれて検討をした。(テーマ:夜間の救急外来受診の子ども・乳がん患者さんのケア・・・等)

コロナの関係で、企画関係が縮小。新たな学生とのつながりができない状況であった。

オンラインが進み様々な企画(内定者の顔合わせや医系学生の集いなど)が実施できるようになるが、画面越しのため印象深い交流の実施はできていない。卒年に向けたインターンシップは実施していない。夏と春に、体験してくれた学生が数名いる。

患者家族の病棟への立ち入りが禁止されているため、患者さんの心情を考え、看護学生に病棟で看護体験してもらうことができなかった。WEB上でも、質問などコミュニケーションは取れるが、相手の様子がかみにくい。看護学生とつながりを持つ機会が減った、奨学生確保が難しい。病棟での受け入れも感染状況によるが少しずつ可能になってきた、2023年2～3月の期間は希望も多かったが受け入れができた。

コロナの影響でベッドサイドでの体験を計画できなかった。

【健和会】コロナ禍等の影響で見学会もインターンシップも開催出来ていなかったが、開催できるようになった。まだ人数制限や受け入れができない事業所もある/**【ほくと】**2021年度はインターンシップを全く開催できなかったが、2022年度で再開できた/**【健文】**インターンシップは午前中のみ現場体験し、昼食は個別に摂取。コロナ禍前は体験現場でスタッフと一緒に摂取でき、質問等を気軽にできていたが、体験中に質問したり、スタッフも忙しい中丁寧に対応してくれている状況/**【東京保健】**インターンシップは両病院(東京健生病院、大泉生協病院)とも対面で実施でき、雰囲気を知ってもらう上で良かった/**【健友会】**病院説明会は感染対策上個別に行っていたが、1回の受け入れを3名までに増やした。クラスターが発生し夏休み期間のインターンシップの受け入れができなかった/**【城南】**対面での説明見学会やインターンシップが再開できたことが大きな前進。特にインターンシップは学生のニーズも高く、合説で告知した後の申込みが多かった。2～3月で12名(入学前体験も同じ内容を含む)に実施/**【健生会】**感染状況に合わせて対応を変更した。インターンシップ開催にこだわった

横福)年々、インターンシップ・病院説明見学会・採用試験の参加が早まっている早期に、学生の就職動向を把握し、対応していく必要がある。川医協)WEB動画の活用が進んだ。一方でWEBだと電波の安定性が確保されないため、話が途切れたり、声が小さかったりする場合がある。会議室が隣り合っているため、会議が白熱していると、会場では内容が聞こえなかったり、WEBの声がかき消されてしまったりする。

コロナ禍の規制が徐々に緩和されてきているがどうしても高齢の患者さんと接するインターンシップの開催にはまだ踏み切れない。

就職説明会(オンライン)の日程を多くした。そのため、多くの学生に参加してもらうことができ、就職にもつながった。

(同仁会)年度途中から対面を解禁できたこと。

<p>就職説明会のみとせず、見学会もインターンシップも説明会と抱き合わせ(プラス)で開催し、1回の参加で(9:00～16:30)すべてできることや、出来る限り看護師とPNSにて処置回りの体験を行ったことが大変好評だった。特に、参加者全員が雰囲気の良い感じ取ってくれていた。</p>
<p>病院見学や、入職説明は、パンフレットを用いて、対面で行っている。高校生の頃から病院の事を知ってもらい、奨学生になってもらいたいが、交流会参加数が少なくなっている傾向。</p>
<p>半日の受入れにしたことで、学生さんからは「1日より半日の方が申込時に心情的に参加しやすいと感じた。」「半日でもスタッフ間の声掛けや情報共有の様子など十分感じ取ることができた。」との感想が聞かれた。受入れる先の病棟も体制が取りやすいため今後も継続していく予定。インターンシップの開催方法を考えたい。</p>
<p>新病院の効果はあったと思う。今後は看護部の情報を定期的にHPなどで発信していくことが課題。</p>
<p>(信和会)SNSを活用し、病院見学やインターンシップの案内を積極的に発信できた。(保健会)23卒にはできなかったが、24卒は日程を広報して1名でも受け入れるようにしている。</p>
<p>尼崎:学校回りを行い、2名就職説明会に来て1名就職につながった。 神戸:コロナ禍で低学年から参加可能なナースングセミナー(現場体験)が3年連続開催できておらず、低学年の一般学生とつながる機会がなくなっている。卒年になってからの確保は困難であることを改めて実感。また、学生の就活がコロナ禍でさらに加速していると感じるし、学校側も「とにかく早めに動きなさい」と指導しているとのこと。じっくり病院を見たりインターンシップを体験してから就職先を決める学生も減っているのでは、という感触。 共和会:担当が途中で変わり、流れもわからないままコロナ禍でできない行事、工夫することがうまくできず、1年通して活動ができなかった。また、事務が不在で管理師長、外来、地域連携兼務のなかで、業務の戸惑いで、タイムリーな発信ができなかった。正直事務は必要です。 姫路:対面での活動が制限される中、Webなどを駆使して様々な活動を企画した。看護師のみで委員会も構成されており、業務優先で事務的作業が追いつかない。</p>
<p>今年度は、コロナ対策と両立の上で可能な限り受け入れをという姿勢でのぞめたので、調整には工夫が必要であったが一定の受け入れが可能となった。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップは感染拡大の影響で2名(延べ3回)受け入れ中止となった。 ・卒年生1名が奨学生辞退(保健師として自治体に就職)、4年間で1度も看護体験を受け入れることができなかったことも少なからず影響しているか。 ・実習に行けていない学生が多いため、体験から得る学生の学びや気づきは深まっている印象。
<p>法人の就職説明会を初めて開催した。奨学生やマイナビ看護学生を通じてエントリーをしている学生、近隣の看護学校へ案内し、8名の参加があった。</p>
<p>出来る限りの看護師確保に重点を置いてもらい実施することが出来た。</p>
<p>短時間で体験を考えた時に体験に制限がある。WEBでの採用面接は双方の理解度が深まりにくい面がある。</p>
<p>WEB説明会や院内見学希望者は昨年度と比較すると希望者が多くなっている。動画視聴もしてもらっているが、実際の現場を見たいと思っている学生が増えつつある。採用試験では、第1回目のみ受験者が多数でありその後の試験日は申込無し。いかに第1回目の試験日に確保するかが課題となっていると思われる。</p>
<p>コロナ対策で看護学生とのつながりは減ったが、ボランティアサークルやこども食堂、医学対合同でのランチ、地協DANSの学習会(毎月開催)を通じてつながった学生はいる。DANSの学習で民医連が大切にしていることを伝えるよう努力してきた。インターンシップ等で今後繋がった学生にうちの看護を強みをアピールしていくことが重要。</p>
<p>学生の雰囲気や反応を感じられるようにできるだけ対面で実施した。</p>
<p>マイナビセミナーに2回参加し、病院見学やインターンシップへの学生参加に繋がっている。対面での実施も増えている(医療団)対面開催が3年間開催できなかったところを、半日ではあるが、病院内に受け入れを行い開催ができた(親仁会)</p>
<p>非奨学生に対し、説明会から病院見学まで実施できた。 奨学生以外の新卒採用実績があまりないため、一般の就職説明会から採用試験を受けてもらうまでのノウハウがない。</p>
<p>マイナビからのアクセスが増えている</p>

【民医連以外の医療機関や自治体の動きなど地域での確保をめぐる情勢、看護師の需給動向、看護学生の状況について】

学校訪問が出来なくなったこともあり、当院では若者が気軽に情報を収集するSNSを活用したアピールに力を入れた。HPのブラッシュアップやブログ更新の徹底、インスタの立ち上げをおこなったことも影響してか、奨学生希望者が続いていた。(道北)○市内の大きな病院(二次救急対応病院)以外の院所は、新卒看護師の確保に苦戦しているよう。奨学生確保もコロナ禍で学校訪問もできず苦戦したと聞いている。看護学校を持っている大きな病院では、新卒の雇用人数制限などもあるようだが、なかなか学校関連病院以外の市内院所への就職には繋がっていない(札幌・東京など都心の病院への希望が多い様子)。(道南)市内の2023年4月入学の看護学生の数が減っており、看護学校4校中3校で定員割れしている。志願者数が減って合格のハードルが下がっている。また、2023年看護師国家試験不合格者が例年より多く、合格率60～70%台の看護学校もある。(道東)2023年4月に新規開校の看護養成機関(短大、専門学校)が2校した。老人保健施設、訪問看護ステーションへの実習依頼もあり。(十勝)地域の専門学校の2023年度入学生が定員割れしている。メンタル不全や進路変更などで退学になっている学生が複数、国家試験の合格率が低下。(オホーツク)○新卒以外の看護師確保も苦戦している。複数の院所で業者に頼らざるを得ない状況があると聞いている。紹介業者のお話では、コロナワクチン集団接種期間は、紹介できる看護師の数が減少傾向にあると聞いている(お手当の関係が大きいよう)。(道南)

県内の自治体11病院が、協同採用試験を開催し、複数の病院を受験できるようにしている。コロナが落ち着いて来たことにより県外の就職希望者が増えているとの情報もある。市内の機構病院が24年度より7対1を取得することになり、リクルート活動に力をいれ始めているのか企業主催の就職説明会に初めて参加する予定となっている。またコロナ感染の状況が落ち着き、学生の就職希望が県外志向に徐々に戻り始めている。そのため24卒確保は厳しい状況も想定される。

看護学生に関しては、臨床でのインターンシップを始めるところが増えてきた様子。県内の医療機関でも、1～3年目の手厚い制度教育が終わる4.5年目での退職が課題。業者に高い紹介料を払い、転職者を受け入れしあっている状況が継続している。

- ・鶴岡市では、地域性により学生が戻ってくる率が低い。地元の看護学校の定員も割れている。准看護学校が2023年3月末に閉校した。
- ・酒田市では、医療人材確保に向けて教育講演会が発足され、地域一丸で看護学校を支える取り組みが始まった。23年度から学生支援事業として申請されたら入学金・授業料を減免するほか、市内医療機関に就職する学生に12万円、市外から転居して民間賃貸住宅に入居する際に15,000円を支給する。
- ・山形市では、民間病院で看護師不足による休床しているところがある。地域全体で看護師が不足している状況。働いていない看護師も一定いるため働き方に工夫が必要な状況。

今は、どこの医療機関でも奨学金制度に取り組んでおり、看護学校に入る前から奨学生を獲得している医療機関が多くなってきている。4年生大学が多くなってきており、レギュラーコースの看護学校では、生徒数が定員に満たない看護学校もあるようです。

利根保健生協: 県内就職志向が強い傾向あり。

北毛保健生協: 群馬県内は7つ看護大学があるが、県内就職率は30%代と低い状況。県立大学でも低いので、看護協会からも、意見を出しているといっていた。太田記念病院は初任給が29万円超え、近隣の厚生連などは太刀打ちできないと言っていた。看護専門学校は1校、次年度の受け入れを中止した。定員に満たないため。看護専門学校は、定員の確保も難しい状況である。公務員の定年がスライドで、65歳になっていく。

新潟県が看護師確保のために、関東圏からの転職者に対し支援金制度あり。単身30万円
他医療機関で入職支度金 5～30万円(1～3年就労で返済免除)制度あり

コロナ禍もあり安全と安定を好む学生が多い傾向もあり、県内志向の学生が多かった。看護師については、2022年度は県内の大規模な病院も含め、かつてない退職者数となった様子。全体的に離職者が多かった傾向である。

長野県の北信地域では採用試験が3月下旬から行っている院所がある。また、24卒から4月2回採用試験を行う院所があり採用が早期に行われている。そのためか併願している学生も多く見受けられ、内定を出しても辞退する学生が増えた。松本短期大学の4年生大学移行にともない2024年3月は長野県中部では卒業生60人輩出されないため採用活動の困難が予想される。近隣の病院附属看護学校で第2志望まで就活先を探すように指導があるよう。当院ともう1病院が受験対象先が上がっているように感
就職活動の時期が早くなり、専門2年生、大学3年生の春から夏にかけて就職活動をしている学生が多く感じた。周りが就職活動を開始すると奨学生も「自分たちも何かしなくてはいけないのではないか」と落ち着かなくなる。

専門学校の数が少なくなり、大学へ進学する学生が増えてきている。

採用時期が少しずつ早くなっている。定員割れしている看護学校もあり、学生確保に苦労している実態を看護学校訪問で聞きとることが出来た。

看護学生実習が思うようにいかず悩み、このまま看護師になれるのか不安で、一員としてやっていけるか心配と聞いた。不安でいっぱい。

学生は急性期希望が多い。昨年度に比べ大幅に応募数を増やしている病院が多い。

一部、就職活動が遅い学生がおり11月時点でも就職試験希望者がいた。

<p>(コープ)新人看護職員の採用を行っていない医療機関も出てきている。美容関係に進みたい看護学生も出てきている。(かわち野)中小病院の看護師確保が厳しい状況。コロナ禍にて看護師の退職者が増えている。</p>
<p>尼崎:看護学校訪問時、定員割れしている学校があった。専門学校よりも大学に進む学生が多い様子。看護学生の状況は、コロナ禍の始めは全く実習に行けないことも多くあったが、今はそこまでではない。ただ病棟の体験時間はコロナ前より少ない為、指導者・患者とのコミュニケーション不足がある。 共和会:専門学校の定員割れが多くなった。社会人が、今年度受験者が少ない傾向にあること感じる。</p>
<p>県立の看護専門学校が3年制から4年制専門学校となっている。それにともない、1年間卒業生が出ない年(25卒)があるため、その前後の年度も含めて確保状況がさらに厳しくなるかもしれないと思っている。</p>
<p>・働き方の問題を理由に、育休明けなどのタイミングで正規雇用から脱落していく傾向がある。自治体病院などでも同様の傾向がみられているよう。 子育て中の学生は、自分の意向よりも、働き方の面や保育環境の充実度などで就職先を選択している。 ・訪問看護事業所での新卒受け入れは限られた大規模事業所のみ実施している。中小規模の事業所は日々の訪問業務を行うことで精一杯で、教育体制が整っていないため、十分な育成が保証しにくいと、受け入れが進まない状況。</p>
<p>コロナ禍で、看護師になりたいと思う人が少ないと感じた。奨学生にも影響を及ぼしていると思う。看護師体験などで出来る限りのアピールをして入職はもちろんです、看護師になりたいと思っただけの場を作っていないと、後継者育成に続かないのだと思う。</p>
<p>インターネットでの検索が主流となり。遠方からの資料請求者が増えている。岡山市内では看護学校の定員われがある。</p>
<p>新卒採用については目標達成が可能な人数の募集はあります。2023年度は学生の活動範囲が広がる傾向にて、県内・外ともに応募できるよう広報に力を入れていきたくて、今まで専願だった学校が併願可能となった。大学病院の募集もここ数年採用募集人数軽減されていたが今年度は増加傾向。専門学校の看護学生は県外就職・大学へ編入が多くなってきている。</p>
<p>県内の3次救急病院にて看護師の大量退職があり。</p>
<p>近隣の病院では看護師確保に苦戦している。コロナが落ち着き、就職を関東方面に検討する学生が増えてきている情報あり(親仁会)</p>
<p>大学病院や大手医療機関では学校推薦での採用枠があり、4月ごろには採用内定を出している。</p>
<p>・県外就職率が増加傾向 ・看護学校レギュラーコースはの定員割れ。退学者も増えている。一方で大学は志願者も多く倍率も高くなっている。</p>
<p>・県内看護学校進路指導室訪問等による情報では、2023年度新卒者は、コロナ感染が国内で初めて確認された2020年の入学者が多い。登校や実習に制限を受け学業に大きな影響を受けた学年であり、途中退学者が多く在籍数が少ない(定員の半数～2/3程度)とのことです。県内、他医療機関の採用状況は、例年より受験者数が少なく採用目標に届かないところが多い。 ・近くの看護学校の教師より、「新型コロナウイルス感染症流行の影響した数年間、極端に集団行動する機会が減少した。その影響からか社会人としてのコミュニケーション能力が不足していると感じる学生が多く、これまで看護学科はアルバイト禁止だったが、すこしでも他者と接する経験を持ってもらいたいとアルバイトを許可している」と。</p>
<p>新人でも美容形成や保育園に流れる人が多くなっているみたい。急性期や慢性期に限定せず充足されていない。新病院は人気がある。</p>
<p>【健和会】埼玉県内の比較的規模の大きな病院でも採用人数が募集定員を割ってしまう状況があるとの事。美容系の病院の採用活動が活発になってきていて、募集人数も増やしてきているとの情報がある／【勤医会】流山市の奨学金ができ、法人の奨学金と併用して申請している学生が多く配属先病院が特定され困った。大学卒2名が単願受験とのことで内定したが、行政保健師合格で辞退となった／【城南】近隣の病院の採用状況等はわからない／【健生会】合同説明会に参加した上での印象として、より学生の大学病院志向が高まっているようだった</p>
<p>横福)奨学生希望の学生がいるが、保証人が2名必要だが、1名しか見つからず、奨学生になれない学生が3名いた。今後も保証人がみつからない学生が増加傾向になると思われる。保証人に対しての、今後の対応についての検討が必要。かながわ)学生の就職活動が年々早くなっており、従来のスピードで合同説明会に参加すると活動が遅れてしまう。2年生(大学は3年生)の1～3月には就職したい病院が決まっている。川医協)大学病院の採用試験が全国的に早まっているので、民間の中規模病院の採用試験が併願前提でかつ早い時期に実施されている。</p>

【看護学生の「看護体験」について(2022年4月1日～2023年3月31日まで)】

特徴的な取り組み取り組んだ工夫

地域での医療活動をより知っていただくために、病院だけでなく訪問看護ステーションでの1日看護体験を実施したこと。
オンラインでも働く職員や職場の雰囲気が伝わるように、病院の概要や病棟の動画だけでなく、1～3年目の看護師に職場紹介をしてもらっている。
現場の看護師と一緒にケアに入ってもらった。ミニカンファレンスと称してSDHの事例を用い若手職員と学生複数人でどんなことができるか話し合いをしている。学生からは、他学校の学生と話し合えたことに満足感が得られ、私たちは「誰一人取り残さない」を紹介する機会としている。
専任が学生に向け山梨勤医協の看護師募集パンフレットや全日本のあすをつむぐパンフレットを活用し看護について伝えるようにしている。現場の担当看護師には、現場の看護師の看護について語り伝え、入職先として学生が意識するよう依頼。皆感想に対するメッセージでは一緒に働ける日を心待ちにしていると書き添えてくれ、それを学生に送付している。
コロナの影響で看護体験の実施はできなかった。訪問看護で重点学生を1名のみ受け入れた。
民医連綱領を説明し、実際の看護を体験してもらうことで民医連の看護体験が実現できている。
【ほくと】コロナ禍以降、受け入れ中断していたこともあり職場の中にインターンシップのイメージが無くなってきていた。先に、職場の中にマニュアルなど配布し体制を整えてもらうことに取り組んだ。特に、職場にいる看護師と30分程度の懇談時間を意識的にとり直接質問を受けられる時間で学生とコミュニケーションを取って貰った／【健文】現場の職員に講師を依頼。現場の様子や、民医連職員として働くうえで意識していることなどを話してもらい、民医連の看護観を盛り込んだ講義内容にしている／【東京保健】地域医療についての話の中で、無料低額診療について触れていますが…／【城南】病棟見学中に先輩が周囲のスタッフや患者様とよくコミュニケーションをとっている日常の看護の様子を見るだけでも「寄り添う看護」を感じ取ってもらえた(参加者のアンケートでそのような声が多かった)
かながわ)受け持ち担当を主に1～2年目の看護師とし、質問しやすい雰囲気を作った。
企画で1年目看護師がフルに対応。質問のしやすさや1年目の仕事、生活など新人らしい気持ちを伝えている。現場ではいつも通りだが多職種連携を大事に行っているところや職員間、患者様との雰囲気と風通しの良さ、部長や師長など管理部との関係や対応の柔らかさなど、普段と変わらない看護活動を存分に見てもらっている
対面で看護体験をすることが大変な中、少しでも看護師の現状を伝えることができた。
同じ看護学校の卒業生が勤務している場合は、担当してもらうことや挨拶することを意識している。
(コープ)病院内見学と説明が主となった。その人らしくにこだわった看護の活動内容を意識して説明している。
尼崎:民医連ならではの、諦めず患者さんにしっかり寄り添う事例を使って、職員も一緒に学習会をした。
看護体験について看護師に、看護の特徴ややりがいを伝えてもらうようにした。本人の興味のある部署や見学したいことを事前に聞き取り現場と調整を行った。1年目看護師と話をする時間を病棟で作ってもらった。
ほとんどがリモートだったため、看護学生委員の参加で自身の行っている病棟での看護実践を紹介した。
月に1回の奨学生会議の時間を使い、看護学生委員と学生がペアになり、病棟での看護実践を一緒に行った。
DANS学習の一環で患者様宅の清掃に2名の看護学生が参加した
実習経験が少ないため臨床で行う感染管理やVS測定の講義と演習、腕のモデルを使用し採血や留置針のデモストを実施した(健和会)、導入のPPTを用いた病院紹介で、差額ベッドを徴収していないことや地域に根ざした医療を提供していることを説明・患者はもちろん職員の安心安全の医療のために、労働安全と腰痛対策についての講義やノーリフト実演を行った(医療団)法人の方針や理念を説明。病院で取り組んだ看取りの事例の動画を視聴した(親仁会)
看護師と一緒に業務についてもらいながら、看護師としてのやりがいや民医連の看護を体感してもらうようにしている
「明日をつむぐ看護」のパンフレットを配布している。

【高校生1日体験について(2022年4月1日～2023年3月31日まで)】

特徴的な取り組み

お仕事フェスタで多職種で高校生を受け入れ、病院が様々な職種で成り立つことを伝えた。法人看護師育成動画、若手看護師からのビデオメッセージ視聴や、病棟内オンライン見学を実施。注射体験を実施。全日本民医連「きりり看護」を紹介。内定者に法人の医療介護活動交流集会上にWeb参加してもらった。

コロナ禍でここ数年は高校生の院内立ち入りは一切行っていなかったが、冬の看護体験で病院内見学を実施することができた。コロナ対策で病棟には入らず、半日開催。人数制限を実施。会議室で看護技術演習や奨学金の説明や学習会を行った。

クラスターや退職で業務体制が厳しい部署もあり、看護学生企画を優先したため、6月のお仕事体験フェア後の7月に1回しか開催できなかった。病院でも状況が許せば体験企画を行いたかったが、冬はクラスターなどで実施できず。

少人数、短時間で開催することとしている。民医連のきりり看護を視聴する企画を実施した。県内の自治体で作成した在宅療養の動画を視聴してもらい、地域の医療・介護の現状についても学んだ。

北毛保健生協：患者さんとの触れ合いはできなかったため、学生同士で足浴や手浴を行った。採血シミュレーターを使ったりした。多職種の話を聞いた。

介護と一緒に看護介護体験を実施。高校2年生対象に9職種から2職種希望で体験してもらった。他職種体験を埼玉協同病院で実施した。高校訪問時「保護者が資格を取らせたいという傾向がある」と高校教諭から発言が聞かれたため、保護者が参加できる看護体験を実施した。保護者対応の担当職員もつけ、保護者からは「医療系へ進む不安があったが、体験を通して解消できた」とのアンケート結果があった。

参加高校へ案内し、その後開催の模擬面接へ39名の参加があった。

感染対策目的で病院以外の建物で疑似体験を計画するが、直前で第8波の感染拡大が起り、直前でオンラインへの切り替えを行い無事参加して頂く形となった。オンラインでは、学生が臨んだ夜勤中の看護師の業務や病棟の様子を動画作成し見ってもらうことができた。

・2022年8月は初めて体験中止を判断。36名を体験直前でお断りした(総申込50名)。

・2023年3月はコロナ禍以降で初めて病院内への立ち入りが可能になり、会議室での体験＋一部病院内での体験を行うことが出来た。会議室での体験には下諏訪町の特性を生かし、温泉を使っでの足浴体験などを実施している。前年から始めたオンライン1日体験、ミキシングの動画を作成して流した。去年は参加者の感想を把握しきれなかったが、終了時にチャットで感想を寄せてもらうよう呼びかけて、反応を掴むことができた。会議室で高校別に開催。動画を作成し、病院内のイメージが持てるように工夫した。

感染対策上、半日実施、前日に抗原検査実施をお願いした。患者との対面実習は行わず、病院内の見学のみとした。

民医連綱領を説明し、実際の看護を体験してもらうことで民医連の看護体験が実現できている。

高校生のうちにやっておくべきことを伝えている。特に多重課題対策として料理をすることと、基礎学力が必要なため今学んでいる勉強を理解しておくこと、読書や映画を見ることが必要だと伝えている。

【健和会】2022年度は基本的にはオンラインで開催。開催時期ごとに内容を変更してリピーターも参加できるように工夫をしてきた／**【勤医会】**夏の高校生看護体験は、グループに分かれて血圧測定体験を行なった。病棟見学に行けなかったため、NHKニュースで放映された「コロナ渦の新人看護師、実習不足に不安」を再生し病棟で働くイメージを持ってもらった。春の高校生看護体験は、高齢者体験を行った。先輩看護師(卒1～卒3)に話してもらうことで看護師の仕事をやリアルに感じてもらった。短時間であったが病棟見学を行うことで病院内の雰囲気を知ってもらうことができた。東葛看護の先生に来てもらい学校のことを話してもらった／**【ほくと】**オンラインから対面への移行期の中で、直接看護師と話せることへの反応は良好。しかし、実際に病院の中で看護師の仕事の実際を見てみたいという感想は多かった。他病院の内容を聞くと、患者へのケアなどに取り組んでいる病院も出てきている様子／**【健文】**毎回応募者が多く落選者が多数発生するため、2022年夏の落選者を対象として、同内容で秋に看護体験を追加開催した。また、奨学生獲得に繋げるため法人奨学生に奨学生活動についてパワポを作成し、説明もしてもらった／**【東京保健】**コロナ禍になり病棟体験(患者さんの足浴)ができないため、学生同士で手浴を実施／**【健友会】**2023年3～4月の高校生看護体験は法人内の6か所の診療所で受け入れを行った。看護技術だけの体験よりも、より看護師の働く様子を間近で見学でき、直接話を聞けるため参加者の満足度は高く感じた／**【城南】**オンラインの「とろみ茶体験」は東京民医連の他法人の取り組みを参考に実施したため、「受けたことがある」という高校生も一部いた。集合開催では「血圧測定」は他でもやったことがある、という方がいたが、「車いす介助」を病院の外で行ったところ、「車いすを外で押したのは初めてで、ちょっとした段差も怖い」などリアルな体験ができ好評だった／**【健生会】**体験ではなく、講座形式とした。初級編、上級編、模擬カンファレンスにわけて、参加したい講座を選択して参加できるようにした

<p>横福)リモート振替の体験では、対面からリモートへの変更時に参加希望があっても、当日の欠席が目立った。出席率は、対面体験よりも低下した。感染対策として、当日検温・保護者の承諾を得ている。かながわ) 当日の担当を主に1～2年目の看護師とし、何でも聞きやすい雰囲気をつくった。川医協) 実地で体験できる病院がほぼない状況で2時間以上かけて来る学生が目立った。近くの民医連病院を紹介しても「そこはもう断られました」との返答が殆どだった。川崎が持っている町田方面の高等学校の情報を立川相互病院、小豆沢病院看対へ繋げた。</p>
<p>高齢者疑似体験を行い、高校生に高齢者役・介助者役をしてもらい、看護師は介助方法を指導した。他にはガウンテクニック、聴診器、タイコスで血圧測定、駆血帯を使用し血管を見つける等の体験を行った。夏の体験では看護師に民医連医療のエピソードを話してもらった。看護学校受験を控えている高校3年生からはとても自分の為になったと喜ばれた。</p>
<p>夏は、コロナの感染拡大のため、急遽中止となったため、秋に1日だけ(午前午後の2回)オンラインでの看護体験をおこなった。今春はようやく対面での看護体験を行うことができた。やはり、対面での体験は学生からの質問などもよくでて、話す時間も多くあり、今後につなげていきたい。</p>
<p>春＝病棟、クリニック、診療所、訪問看護のお仕事紹介動画視聴、医療ゲーム・体操等楽しい企画。夏＝病棟内動画視聴、手指消毒解説、とろみ剤を参加者宅へ郵送し体験メイン企画。毎回参加者に配慮し同じ内容とせず。</p>
<p>低学年の頃から、看護師になると決めている生徒さんが多かった。指定校推薦が、看護師体験参加必須の学校があった。写真を撮りに、学校の先生が様子を見に来られた。血圧測定や車椅子に触れられるいい機会だった。</p>
<p>看護技術体験、看護師との交流、患者さんからのメッセージ動画を視聴した。</p>
<p>動画配信した際に、学生から「医師と看護師って喋るんですね」と感想があった。医療従事者が気に留めないことに着眼することに驚いた。学生に見えているか、聴こえているか確認しながらだったので、一緒に作っているような体験だった。</p>
<p>事業所主催は対面に。コロナで中止もあったが、別日程を設けフォローした。土曜日実施で患者のいない院内を見学したり、体験できる実技を充実。WEBは県連主催で実施し、遠方やコロナで参加が難しい参加者の受け皿とした。</p>
<p>(コープ)対面形式で実施の日とオンラインの日とを設定し実施。対面形式では病棟内での体験は実施できず、患者さんのいない環境での手術室内体験を行った。看護師との交流時間を長く持ち、質問等を受付交流する時間を設けた。(同仁会)久しぶりに対面開催ができた。人数を制限、コロナワクチン3回接種を条件に行った。主催者側の看護師が高校生看護体験を知らない人が生まれているので、今後病棟開催するためには課題になると思われる。(同仁会)コロナ以前は、1日看護体験を病棟で行っていたが午前・午後と半日に変更し開催した。患者さんと直接かかわることはコロナ禍にてできませんでした。患者役を決め大ホールにて足浴、車いす移動、体位交換、手洗い、血圧測定、心マッサージ等行った。</p>
<p>尼崎:「問診のとり合いをしてみましょう。」という内容の中で、身体的な症状だけでなく、社会背景なども聞き取ることの大切さを知ってもらえるようにしました。 神戸: 公立高校からの参加者は「看護師志望」の学生が多く、私立高校の看護コースからの参加者は一部「学校の先生の勧め」で参加している学生が多い印象。また、親に勧められて看護職を選ぶ学生も年々増えてきている気がする。 姫路: 動画に元奨学生職員の専門学校や大学での学びの違いメリットデメリット、高校生時代にやっておけばよかった事などを動画にまとめ視聴してもらった。</p>
<p>参加者目標100名を目指し、通年企画に変更して実施した。感染状況により実施できなかった時期があり、思うように数を伸ばすことができなかったが、高校生フォロー数が0名になってしまうのを食い止めることができた。会議室内での実施で体験できることに限りはあったが参加者の感想は良好、参加者同士のつながりもつくることできた。看護部長をはじめ、院内での開催にこだわり実施できた経験を2023年度につなげていきたい。</p>
<p>・感染拡大の影響で、予定していた看護体験の中止が相次いだが、WEBに切り替えることで絶やさず開催することができた。 ・WEBでは看護師が高校生に語り伝えるのがメインになる。看護学生委員会では『民医連のめざす看護とその基本となるもの』に基づいてミニ事例交流を継続して行っており(2020年8月～)、民医連の看護実践を語り伝える力となっている。参加高校生からは「自分のなりたい将来像が見えた」「具体的な内容まで丁寧に説明してくれてよく伝わった」「患者さんとの向き合い方についてよく分かった」などの感想で好評だった。</p>
<p>オンライン開催であっても参加生徒が楽しめたり、内容が充実するように、看護クイズを取り入れたり、一緒に体験できる内容を入れて参加型にした。また、看護師のポケットの中身を紹介する動画やオペ室看護師のお仕事紹介動画を新たに作成した。</p>

<p>看護ツアーという形で、普段あまり見られない手術室・透析室・救急外来・ICU・薬剤部・検査室・レントゲン室を含めた見学した。生協病院の説明を行う際に、斐川生協病院だからできた看護を紹介した。たまたま、高校で次年度の勉強内容が、「どう最期まで生きるか」「いのちについて」など命についてのテーマだったようで事例についてまた学習してほしいと話された。PPE着脱をしてもらった。N95マスクを提供した。</p>
<p>夏は、3年ぶりに対面で開催しました。体験時間は以前の半分程度に縮小したので、できる内容は限られましたが、運営する看護職員の満足度・学生の満足度ともに高かったです。しかし、希望人数50名超に対して、会場の人数(コロナのための制限)により10名しか受け入れができませんでした。リモートのため看護体験には限界がある。看護の事例紹介をしたが高校生には難しかったように思った。看護師の1日の仕事はわかりやすいようにスライドの画面にも説明を加え紹介した。若手職員に当日の司会や動画作成を依頼した。</p>
<p>オンライン開催のため動画を活用した内容に変更した(福島)</p>
<p>患者との体験はコロナ禍では難しく、職員とのロールプレイや交流となった。看護学生委員がそれぞれ企画担当に分かれて少数グループで実施。会議室でも実施できる企画を考え、バイタルサイン測定や手洗い、高齢者疑似体験などを行った。</p>
<p>医学生委員会との合同での対面体験実施。医学奨学生・看護奨学生ともにボランティアで参加し高校生との交流を行う。</p>
<p>先輩学生に参加してもらうことで、質問に対してリアルな解答ができた</p>
<p>これまでは、看護学生委員会メンバーで高校生の看護体験を対応していたが、ここ数年は現場の看護師にも協力してもらっている。今年度は手術室と内視鏡室看護師の参加でWEB形式にてトーク交流会を行うことができた。</p>
<p>面会制限が続いているため出前講座を企画して申し込みのあった高校へ訪問した(健和会) 昨年は対面での開催を断念したが今年は開催できた。参加高校より校外実習に行けていなかったため今回の開催に非常に喜ばれた。また、参加した学生のほとんどが看護師を希望しており、参加学生からも非常に喜ばれた(医療団) 夏のオンライン開催では、全職種対応のため、第二希望まで受けつけ、職員との懇談を2職種行った。春の体験は4年ぶりの対面開催でもあり、学生の反応が新鮮だった。半日でタイトなスケジュールになったが、体験ができていなかった学生に取っては貴重な体験だったという声が多く聞かれた(親仁会)</p>
<p>従来は「病院体験」の形式だったが再開の目途は立たない。出張型については2022年度が初の試み。今後も継続する予定。</p>
<p>院内には入れないため会議室での体験となった。多職種(STやPT)にも時間を作ってもらい話をしてもらった。</p>
<p>感染状況考慮し、今年度はすべてオンライン企画とした。市外の高校生も参加でしやすい、との声を頂いた。</p>
<p>医学部志望の学生と合同で事例検討会を行い、ディスカッションを行っている。</p>
<p>高校生看護体験オンラインに参加した方が奨学生として1名応募してきた。</p>

【低学年対策(育てる対策)の取り組みについて(2022年4月1日～2023年3月31日まで)】

これまでと比較し、前進した取り組み・困っていること

3年間、取り組めていない 感染対策の問題だけではなく、体制が取れないことも大きく影響している。準備をする時間さえもない状況。担当が兼務の配置で、本来業務を圧迫する学生受け入れの日常活動への業務負担感。実習受け入れの学生以外へのつながりを作る活動ができない。

コロナ禍で病棟内の様子を見てもらうことが出来ないので病棟の様子を動画で作成し、学生企画で活用した。

学生室で企画するものだけでなく、県連関係の学習会(環境問題、看護介護研究交流集会など)、病院で行う地域開放型講座などにオンラインではあったが、それぞれは少人数ではあったが学生の参加があった。学生は、自分の興味関心がある分野で都合があれば参加してくれるということが分かった。医学生との学習交流は、参加者が増えず、要因がわからないので学生に調査してみようと考えている。

コロナ禍で対面規格の実施が難しかった。

北毛保健生協:実習につまずく学生が毎年いる。

医系学生での合同の取り組みを行ってきたが、各職種の学生対応で手いっぱいになり、合同企画ができなくなってきた。

県内の施設や職員のみではなく、県外の施設(沖縄ひめゆり記念館)のオンライン学習やYouTube動画(戦争の作り方)の活用などでより充実した、平和学習企画を実施することができた。

・対面企画と比較してweb企画への参加率が低いこと。積極的に対面でも行い、学生同士の交流する機会を増やした。ハイブリッドだとZOOM学生との温度差がある。

3月から対面での企画を再開したところ、みんなイキイキとした表情で交流していた。

【勤医会】コロナの影響もありインターンシップなど開催できず。「いつでも元気」を読んで感想をGoogleフォームに送ってもらった。専任看護師を配置したことで、個別面談がしっかりでき悩みに対するアドバイスもできた/**【ほくと】**奨学生ミーティング以外の低学年企画はなし。3月に奨学生ミーティングを公開講座としたが外部からの参加者ゼロ/**【健文】**毎月1回土曜講座開催/**【東京保健】**奨学生につなげるためのインターンシップや奨学金制度説明を実施するが、大学病院や総合病院で急性期をやりたいなど他法人も検討しているケースが多く厳しい状況/**【城南】**奨学生ミーティングを12回中5回は病院に集合して開催できた。2月には国試おつかれさま会としてミーティング後にランチへ。交流時間が楽しそうで良い雰囲気だった

横福)奨学生会議は奨学生希望の学生にも声掛けし、一緒に会議に参加して頂き、雰囲気を知ってもらい、奨学生に繋げた。かながわ)コロナ禍の中で今までのような取り組みが全く出来ていない状況の中で、上記のような取組みが少し出来たことは前進だと思う。川医協)WEBが一般的になったので、時間の制約が少なくなったと感じる。逆に対面が行えなかったのも、体調や学習意欲など、五感から感じとれる変化がつかめない。1人暮らしの奨学生への食糧支援が拡大できた。

中学校から「働く人に学ぶ会」の依頼があり講師として看護学生委員長が講話を行った。「病棟看護師の一日」という動画を作成して視聴してもらった。

技術体験とコラボして病院見学を丁寧に実施出来た。高3生の合格おめでとう会(病院見学含む)を開催出来た。コロナ感染の影響で、医療生協などのボランティア企画(健康まつり・食料支援・健康チェック)を案内出来なかった。

各看護学校や、つながり学生に、毎月ニュースを送っているが、なかなか周知、参加には至らなかった。

学生の実習前行動制限のため、交流に参加しにくい状況があり参加率が下がっている。

オンラインで看護学生の学習援助を行うことで、企画参加者数は増えた。

<p>(コープ)Webが中心だったため、集合形式を2023年度は実施したい。(同仁会)4月に法人奨学生のみ集まって平和を考える企画をWebとのハイブリッドで実施。癒し企画も入れ、アロマバスソルトづくりをした。以外と盛り上がった。11月に県連主催の奨学生会議で「ACPについて」学習を久しぶりに対面で実施。アイスブレイクも入れたので、「楽しかった」「他の学校の人と交流できた」など学生から好評だった。(かわち野)コロナ禍にて、他の学校の学生との交流ができていない。職員との交流もできていない。以前は、国試励ます会や新奨学生祝う会を全職種あげての取り組みで行っていたので、就職してくる時には、奨学生を知らない職員も少なくコミュニケーションも取りやすかったが現在は厳しい。</p>
<p>尼崎:看護師の体制が悪くなっているため、複数の担当が困難になってきている。担当事務も院内ラウンドを担ったりして工夫した。看護師体験で院内ラウンドを行うため、多職種に必要性を看護学生担当事務が事務・技術・看護の部署に説明に行き、病院全体の取り組みにつながるよう発信した。 共和会:対面企画をおこなったが、コロナもあり少人数参加だった。県連企画や他法人の企画には積極的に参加してもらった。インスタグラムやPCが特異な法人とそこに事務がいるかないかでやる規模の広がりがあると感じ、しんどかった。 神戸:低学年対策は1法人だけの取り組みにせず、県連全体の企画として今後取り組んでいきたい。</p>
<p>最近参加者が減少している。5月の医系学生交流企画を対面で実施(体育館で軽スポーツ企画)できた。新入生歓迎企画Poenを2023年4/2に対面で実施。参加者数を伸ばすことはできなかったが、感染対策との両立をはかり対面で実施することができてよかった。対面であったからこそ連絡先交換などもでき、学生同士のつながりをつくることができた。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍、フードバンク&なんでも相談会を民医連・医療生協主催で開始(2021年8月～)。看護学生や医学生が参加し、学びや交流の場となっている。 ・コロナ禍以降、学生の学校生活や生活状況が以前に増して厳しくなった。面談や電話、ライン等でフォローしているが、他の業務も過密になり至らない点がある。
<p>コロナ禍でオンライン開催を継続してきたが、今後、集合開催を再開していくにあたってどのように受け入れていくのが悩みどころ。</p>
<p>2023年度は、介護医療院虹での高校生看護・介護体験も要望があれば実施予定としている。(2-3名)</p>
<p>コロナの影響によりオンライン企画が増したが、学生は対面での学習や交流会を望んでいることが分かった。感染対策を行い、奨学生会議等の企画をなるべく対面でできるように取り組んだ。</p>
<p>コロナ禍以降、毎年受け入れていた中学生の職場体験がなくなった。</p>
<p>学校によっては実習前で行動制限がかかっており、対面参加ができない人もいたため、ハイブリッドで開催し対応した。学生もオンライン開催に慣れている半面、実習前の行動制限を人が集まる場所には行かないと言われていないことを理由に参加しない。しかし、日常的に行動制限しているかと言えば行きたいところには参加しているということもある。(親仁会)</p>
<p>月例の医薬看合同の奨学生会議(平日夜)に看学生が学校等の都合で参加できないことが多い。その代替として2022年度は看学生のみ交流会(食事会)を行った。対面学習会は「長崎民医連看護奨学生のつどい(NACK)」。例年フィールドワークを中心に企画しているが2022年度は上戸町病院内で講演聴講とワークショップ。全日制の学生が病院を訪れる良い機会になった。</p>
<p>医薬看での企画への参加が出来ている</p>

【学校から委託される臨地実習の受け入れについて(2022年4月1日～2023年3月31日まで)】

学校から委託される臨地実習の受け入れについての特徴や変化

コロナウイルス感染症対策として、臨地は半日として実習した(福祉会)

2022年度より高校の看護専攻科の精神の見学実習を受け入れ開始した。

前年度に引き続き、コロナウイルス感染症の影響による受け入れ中止や、学校側からの申し出により辞退となったケースが多く見られた。

コロナ感染症拡大により受け入れ期間短縮や学校から実習中止となったことが散発した

在宅分野が重要視され必要単位数が増えたため、2022年度より開始した。

新カリキュラムになったため、旧カリキュラムの学生と混在し、受け入れ側は混乱している。

はるな生協:コロナ過のため、小児科は外来を中心に行う。統合実習は、各職種からの講話を中心とした。訪問看護の受け入れもしていたがコロナかで中止した

コロナ感染により利用者宅には訪問実習はできなかったが、1人の利用者の情報を集め深めることができ、在宅看護の概要は理解できたと思われる。訪問業務だけでなく、組合員活動や地域との交流などを伝える。自身から要望や疑問などを発信することが苦手。受け身な姿勢。全体像の把握のためのコミュニケーションが苦手。コロナ過であり、実習生の同行訪問は、受け持った利用者様に限って行ってもらった。

コロナの影響でWEB実習 学内実習に変更となった領域があった。実習中の感染・濃厚接触者等の基準を感染対策室と作成し安心して実習ができるシステムをつくり最大限実習受け入れができるよう配慮した。行った事が次に繋がられない学生が多くなった印象。また、教員や指導者の言葉を受け止められず学びにならない学生もいた。学生側の問題なのか指導者側の問題なのか精査が必要。コロナ対策により受け入れ日数が短縮された。

地域の感染状況に合わせて、患者・利用者さんへのケア内容を教員と相談確認した。STは半日実習として(昼食休憩場所の確保困難のため)午後は振り返りの時間とした

【勤医会】病棟クラスターもあり、日程変更もあった。実習の代わりに学内実習となったこともあった／【健文】コロナ禍で実習期間や時間が短縮。またスタッフと共に昼食休憩を取れないため、学生の情報も得られにくく、職場の雰囲気も伝わりづらい。コロナ禍以降は、実習生から内定者の誕生はなし／【東京保健】毎年定員割れが続いているそうです。准看護師として学校と同法人内の病院に勤務している学生がほとんどです。2018年度から実習受け入れていますが、就職につながったケースは今年度1名のみです／【健友会】大学1校は学校に行き、退院支援の事例共有を元にカンファレンス、講義を行う授業を当院の入退院支援担当看護師が行った。コロナ下での臨地実習に代わって実施。そのため受け入れ人数にはカウントしていない／【城南】事業所でカルテ実習ではなく、訪問に同行した。ただ実習前に会食したり、実習中の発熱などで休みもあり。人と話すのが苦手、積極性に欠ける学生や落ち着きのない学生がいた。自転車に乗れない学生が複数名いた。コロナ禍で実習が減り、学年に関係なく対象の理解や看護展開に以前より指導が必要だった／【健生会】院内クラスター発生のため、10月～11月予定であった統合実習を中止とした。1月の母性実習時、成人式後の会食を伴う集まりに参加したことがわかり、実習開始初日を5日間ずらして受け入れた

横福)教員とは事前に打ち合わせを行い、実習生の特徴など情報共有し、受け入れ職場の担当者との意見交換を行う様にした。また、毎日、担当者・教員と状況確認を行い、実習のトラブルが起きないように対応を行っている。また、卒業生の多い職場を選択して対応した。かなか)コロナ前の受入れ時間数にほぼ戻して受入れをした。実習を終え、在宅に興味を持つ学生は多い。川医協)コロナ拡大期で実習受け入れを中止したため、受け入れ人数は少なかった。

夏～秋にコロナ大流行や病棟内クラスターが発生し受入れ中止となった。

地域・在宅看護論実習が開始になり新たな学校から依頼があった。受け入れる学校、人数が増えた。専門学校は定員が減っているようで一回に入る学生の数は増えていない。

コロナで2年間は学校側からの判断で実習は中止となっていたが、22年度は日程を2日間に限定(これも学校側からの提案)しての実習再開。2日間では高齢者の特徴を理解するという目標を達成するには難しいなと感じました

病棟で陽性者があったり、対応できる職員がおらず、予定通りに受け入れできない事があった。

<p>法人内の老健や訪問看護ステーションでも実習の受入れを行っている。病院では新たな学校の受入れも開始、コロナ禍ではあったが出来る限り現場での実習ができるよう感染予防策をとって実施した。訪問看護は、コロナ禍でもあり、実習は午前中・同行訪問は1件を目安にしました。</p>
<p>毎年であるが母性実習の受け入れ要請は多い</p>
<p>(コープ)コロナ禍ではあったが、臨地実習にできるだけ来てもらった。</p>
<p>尼崎:コロナ禍になり、マスクをはずす食事の場面の感染予防として、1日2件の同行訪問を午前・午後の半日に2件集中して訪問してもらい、訪問前後に看護師への質問や意見交換を行い、学校で記録や学習をしてもらうこととした。(訪問看護ステーション) 共和会:学校ごとに実習経験時間の違いがあり、実習を多く行っていた学生に比べ、実習に行けていなかった学生は、患者さんへの対応が消極的とならざるを得なかった。訪実習ではICTを活用するための基礎的能力の強化などが新カリキュラムでは追加となっていた。 神戸:コロナの影響で2022年度前半は1日に1件のみなど実習に行く件数を制限していた。後半は2～3件の訪問を行けたが、1年を通してバイタル測定など利用者さんに接触するケアは行わず見学のみで実習してもらった(Stつばさ)この1年もコロナの影響で1日実習を半日で対応。訪問先も1～2件で対応。情報収集の仕方が難しかった?紙カルテからタブレットに変更となり、学生も戸惑いがあったかと感じた。情報が少ないため、看護師に質問してくることも少なく、利用者への関心が薄いとも思った。</p>
<p>1法人は診療所・訪看での受け入れのみ。実習初日にコロナの検査を学校が費用を出す形で行った。1名のみであったが検査で陽性が判明した学生がいた。2023年度の実習受け入れについて、検査の実施などは未定となっている。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・特に県外学生で経済的困難者があり、食事代を削ったり、洗濯機は友人宅のものを借りているなどの状況があった。学校によっては、教員が不足し、授業との掛け持ちで臨地実習指導教員不在での実習となり、学生への指導が不十分となるが生じた。 ・コロナで対人実習の経験が少なく、実習でも接触しない見学が多く、訪問件数も少なくなった。
<p>2020年度からの受け入れを予定していたがコロナ感染症の関係で、2023年から受け入れが開始となった。実習ができにくい状況があったので、とても喜ばれている。受け入れた職場にも、指導や若い人とのコミュニケーション等を通して、良い影響をもたらしていると感じる。</p>
<p>途中休学が以前より多い。高等課程の実習も受け入れており、カリキュラムの変更で休むとリアルタイムの補習が行われる。 コロナ禍により、実習中止の時期もあったり、他の病院予定の生徒が実習中止となったりで、再開時に1クール毎に学生が入れ替わった。(福島) どの実習も初めて臨地実習に出る学生が多かった。(共立)</p>
<p>コロナ禍にて、半日実習となった。最終のカンファレンスもリモートで行った。</p>
<p>コロナの関係で、実際に患者様に触れられていない学生さんが多くなっている。訪問看護実習で、利用者さんのバイタルをとるだけでも嬉しそうにする学生が多かった。</p>
<p>昨年度、病院実習は全て中止したが、今年は再開できた。担当受け持ち患者や利用者への接触機会を制限したり、現場実習は半日にするなど学校側の配慮があった(医療団)訪看:前年度はコロナ禍で中止や期間短縮の措置があったが、今年度は予定通りに実習を実施。米の山:8月の実習は、感染拡大のため大学側からの申し出で中止。みさき:実習受け入れ時期に実習病棟で新型コロナウイルス感染症が発生したため急遽受け入れを中止(親仁会)</p>
<p>学内実習に置き換わったときもあり、実際の実習に出ると患者さんと話せない、実習に来れなくなる学生がいる。 実習受け入れ期間を短縮し3週間で2週間の期間で週に3日間とした。実習期間を短縮はしたが、指導者の配置と実習内容で学生の要望(病棟以外の外来やDCなどの実習を取り入れた)を取り入れながら行った</p>
<p>患者とのコミュニケーションが苦手な学生が目立った。実習途中で来れなくなった学生が例年より多かった。</p>

【奨学金制度について(2023年4月1日現在)】

法人の奨学金給付の基準を変更した、あるいは変更

一括貸与・保証人の条件について見直し中。

【勤医会】准看護師で勤務した場合も返済免除としていたが、准看護師の採用をしていないため規定から削除。卒1の自立までに1年かかる状況で3年目での退職も多いため、奨学金の返済期間を延ばせないか検討中／【健友会】申請できる年齢を入職時40歳未満の方とした(内規にて)

2022年4月より、奨学金の規定の一部を変更した。(奨学金の受け取り方法、返済についてなど)

経済的に厳しい学生も多くなっているため、6万円コースを新設。返済免除期間を1.5倍とした事と就業している看護学生についても奨学金の申請を認めるようにした。

支給額の変更を検討中。

【卒1研修について、新たに取り組んだ研修内容・方法について】

実施してうまくいった、今後も継続していこうと思う取り組み

外来配置の新入職員が経験できない技術である与薬・口腔ケア・吸引研修は、病棟で経験し自立に導けるよう集合研修に組み込んだ。職員達からは、実習での経験も少ない状況だったので、同期生と同じ時期に自立として技術習得ができたことが嬉しかったとコメントあり。皮下・筋注技術はコロナワクチン等の経験を外来でできるよう病棟職員が外来職員と業務を経験する調整も回り、技術到達を早めることができた。23年度もこれらの調整は継続としていく。病棟配属看護師においては、患者移乗の方法をセラピストにレクチャーいただき労災(腰痛など)対策を行っている。中途採用者においては、病院勤務のブランクがある看護師も多い為、疾患学習についても症例をもとに進めている。入職時集合研修を行ってきたが、入職人数が1名だったので指導企画者が2名だと圧迫感があり、1対1でも圧迫感があるため、それまでの研修の実施場所を各現場のローテーション研修の中に組み入れた。また、フォローアップ研修(7・8・10・11・12・1月)半日程度で、修得状況に合わせ医師・リハ職員も交えた講義や演習で、他職種とのつながりや現場を離れ俯瞰する時間の設定とした。内容によって既卒入職の職員を加え被研修者を複数にするなどして取り組んだ。卒研要綱は特に大きな変更はない。6か月と1年目終了時にケースレポートを作成し、多職種を交えての発表会を行っている。ポジティブなフィードバックをたくさんもらい、励みになっている。他部署見学・体験研修を取り入れた、他職種を理解する、介護事業所の業務を知る機会となった。法人内のいろいろな部署の職員と知り合うきっかけを作れた。

実技演習等の後に、スモールグループディスカッションを設けコミュニケーションの場を増やした。入職時にポートフォリオのファイルを渡し、目標・目的に関連した情報や行動をテキストや写真・画像などをファイリングし、可視化できるようにした。卒1の同期会を、当事者たちの企画により、シリーズで5回実施した。メンタルフォローのための個別面談を全員に計4回実施し、さらに気になる職員は別途実施した。面談は産業カウンセラーを取得した看護学生担当者が実施した。入職前からつながりもあり、思いを聴くことに有効であった。卒1からは多少辛いことがあると、次の面談に話せると思い、頑張れたという評価もあった。

①ペアナーシング制(開始して5年目だがやっと現場の理解と浸透してきた)4月～6月 一人にしない現場教育で夜勤独り立ちが例年より早かった。

②新人ストレス対策 保健師により年2回とストレス・マネジメント研修を実施し、休職者、退職者の減少

多重課題を想定したシミュレーション研修、Fttime(フリートクタイム)の定期的な開催

北毛保健生協:実習にあまり行けていないので、患者さんと話す場面を早い時期から取り入れた。アナムネを聞く練習や検温に行きながら聞く練習。一歩すすんで、2歩下がると。メモの取り方を初めに説明をした。

技術面に関して法人内の病院から、医療材料、医療機器(PCAポンプ)などを借りて慣れるよう取り組んだ。

入職直後、模擬、病室体験実習 実習延長のように仮の病室を作り、訪室時の対応、患者とのやり取りなど模擬的に体験した。

入職直後1ヶ月程度、シャドウイング研修を実施した。入職者が現場に慣れ、メンバーに慣れる為に大変有効な研修となった。期間については研修対象者と相談のうえ次年度も実施報告である。

<p>・新人については法人看護部のオリエンテーション後、1日看護部のオリエンテーションを数日行っていたが、昨年より AMは病棟、PM看護部オリエンテーションに変更した。実習が十分できていないこともあったため、病棟の雰囲気になれながら、午後看護部オリエンテーションで同期と学習するとうい方法をとり新人にとってはよかったという評価が得られてため、今年度も同様に行っている。・処置業務のシャドウウィング期間をつくり、先輩看護師がどのような動きをしているか、週替わりの病棟業務の流れを知る期間とした。期間終了後に研修で各部署の先輩看護師の動きや業務、タイムスケジュールをどのように調整しているかなどを思い出し考える機会を作った。・ローテーション研修の実施(配置場所以外の経験、新人を知ってもらう機会)</p>
<p>新卒2名に対して教育担当4名配置。指導には医師も協力しスラッグのなかで情報共有できたこと。面談では看護の面白さ、大変さを新卒生に語ってもらったこと。</p>
<p>多重課題研修(接遇編)のシミュレーションは、昨年に引き続き全員が新人看護師役を経験したことで、普段どのように患者さんやご家族にスタッフがかかわっているのかがよく見えるものとなった。</p>
<p>パートナードット(日勤のみ)新卒が安心できる、相談しやすい 看護技術研修では、部署単位での研修とした。研修課題や実施内容などが他事業所の新卒と同様になるように教育学習委員会の中で統一されていた。個別指導になるので個々に合わせた指導ができた</p>
<p>病棟配属前に5日間程度の看護技術研修を導入している。力量やコミュニケーション能力を評価し配属部署を決めている。</p>
<p>法人全体でメンター制度を導入。自部署以外のメンターと毎月面談を行い、メンタルヘルス対策を強化した。2023年度も実施予定。</p>
<p>【健和会】部署配属後3ヶ月目で、法人看護部(法人看護部長・教育委員長)による全員面接を実施した。コロナ禍の影響を受け、研修の進捗・悩みや困りごとの相談先・リフレッシュできているか等面談で聞き取りしながら、激励し今後の相談窓口役割としての説明も合わせて行った。聞き取りした内容について、本人に確認の上必要な情報については当該事業所看護管理者に報告し、現場の研修サポートに生かしていくよう努めた。【勤医会】1年目の入職時にプロジェクト学習を研修で学び、パーソナルポートフォリオを作成していた。コロナ禍で研修の時間の関係上、お互いのポートフォリオを共有する時間が取れなかった。3月に1年の振り返りとしてポートフォリオを活用し、それぞれの成長をグループで共有した。個々のポートフォリオから1人1事例の凝縮ポートフォリオを作成し、全員分を成果集として1冊にまとめて卒1研修生に配布した。【健文】透析研修を追加。院内に透析室があり、病棟での透析患者の受け入れが増えたことと、2022年度初めて新卒の透析室配属を行ったため。透析室の配属は、職員の学びの機会、活性化につながり、患者にも喜ばれた。中間の時期に、看対面談実施。疲労や悩みが出てくる頃に、第3者の看対看護師が話を聞く機会を作った。「職場の人には言いづらいことが話せて気持ちが楽になった」と。継続していきたい。【城南】配属職場以外も回るローテーション研修を新たに実施。23年度も継続の方針。【健生会】STでは、卒1研修受け入れが2年目であり、昨年受け入れた卒2が、はじめて後輩を迎え入れ、相談にのってもらえるようにした。卒1看護師の状況を見ながら、面談を行い、チーム異動なども実施した。集合研修では、研修前の抗原検査や症状チェック、十分な換気を行い、研修によるクラスターを起さずに予定通り実施することができた。口腔ケア研修時はコロナ感染の波が来ていた時期であり、口腔モデルも1つしかなかったためACLS用人形を使用して実施したが、全員一連の流れを行うことができた。感染者には、個別オンラインで対応した研修もあった。東京民医連の研修では、オンラインではあるがリアルタイムで交流できたため良い体験となった</p>
<p>横福)例年通り、集合研修、技術ローテーションを行い、職場配置後、毎週金曜日の午後に、1週間の振り返りと意見交流を行った。退職者は、2名、病欠者は1名と、前年度より、退職・休職は少なくなった。次年度も同様に、職場配置後、振り返りを実施する予定。かながわ)月1回のフォローアップ研修(10か月)を行い、知識と技術が統合できた。</p>
<p>・各々の研究に対して研修計画書を作成し、研修目標を明らかにした。また時間配分や担当者、留意点、レイアウト、事前準備物品などを記載したことで計画的に研修を進行でき、次年度の参考資料としても活用できるようになった。 ・技術チェックリストを用い指導したことで、看護行為の手順が明確になったこと、指導側も統一した指導が行えるようになった。 ・ACLSの研修で、疾病者の発見からの対応を台本化しデモを行った。デモを参考に参加者に実演してもらったことで緊急時の役割分担や行うべきことをリアルに体験してもらうことができた。</p>
<p>例年と大きくは変えずに実施。クラスターが起きても中止にはせず、日程を変更したり少人数で複数回行うなど開催方法を工夫した。eラーニングを活用した研修を開催。動画を見ることで共通認識が持ちやすかった。講師側の準備時間短縮にもつながった。課題として出した動画を見たかどうかの確認もできる。課題に取り組めていない場合は、その理由を含め心身状況のフォローにつなげやすかった。</p>
<p>今年度から新たにラダー制度が導入されたため、研修毎に目標に対する到達度を研修生と一緒に確認することで、評価を一致させることができた。</p>
<p>(かわち野)入職3カ月診療所、訪問看護等の研修後病棟配属が良かった。法人皆が新人看護師を育てる意識が強くなった。診療所が新人看護師にとって故郷のような存在になった。医師からも好評。今後も継続していく。</p>

<p>尼崎:卒1研修の際、アイスブレイクを多めにとるなど卒1同士の交流をとれる機会にこだわった。1か月前の研修がどうであったか?研修効果があったか?時期はどうであったか?などの感想を、教育訓練報告書に記入してもらい評価するようにした。</p> <p>共和会:卒1の指導にあたるチューターや中堅に成人学習とはどういうことかなどの研修を行った。過度な課題を出すなどすることがなくなり、卒1の定着にもつながっている。</p> <p>神戸:2年前から情報収集研修を行っています。医療生協の強みを活かし、組合員さんに実際に患者役になっていただきデータベースを直に取ってもらう、という研修を初期のオリエンテーションに組み込みました。患者さんとのコミュニケーションの学びと、そこから問題点、看護計画を立ててもらいました。今年も行います。</p> <p>姫路:プリセプター制度を1名の新人に対して2名とした。年間計画はあるが、個人のペースに合わせて進めている。毎週評価して週間毎の進め方をスタッフに示して進め</p>
<p>エルダー性を取り入れた新人教育指導体制、新人集合研修の見直し</p>
<p>シミュレーション研修 ピアサポート シャドー研修</p>
<p>法人内多職場体験研修:法人内のあらゆる事業所、病院内の多職場、アウトリーチ、班会等を、法人・事業所オリエンテーション後、2週間かけて体験。法人全体から自分の職場やその役割を見る視点が養われ、多職場で行われている実践が組織理念を実現する取り組みであることを理解できた研修となった。23年度も実施中。</p>
<p>2020年度に、1名研修していたが、3名は例年になく数となった。3名の新卒研修を毎月実施していく中で、其々の取り組みや課題が見え、個々の進み方で実施することができた。他の人の話を聞くことで、学びにもなっていた。</p> <p>看護部単独の取り組みではないが、法人全体の1年目職員研修として、医療福祉生協の「いのちの章典」の学習を行った。日常行っている看護行為が、どの権利に関わるのかグループ内で意見を出し合った。日頃の看護行為1つ1つに意味があること、多職種で話し合うことで他職種の役割を知る機会となった。</p>
<p>教育担当師長の面談、レクレーションでの横の繋がりがつくり。法人看護部理念や年度方針。民医連看護ブックレット学習。精神科・認知症の看護の基本。看護部以外の職種の業務内容説明。</p>
<p>ローテーション研修 看取りの看護 BLS/ACLS 医療安全</p>
<p>看護学生の時から非常勤の職員として雇用していた職員が、看護師免許を取得して常勤職員として採用となった場合、これまでは環境を変えて新しい気持ちでという事で配属部署を変更していたが、看護体制の問題等もあり、学生の時から勤務していた部署にそのまま配属として新卒看護師として研修を行うこととした。そうしたら、先ずは人間関係は構築できているため、困ったときにもスムーズに聞くことができたり、これまで自立していた業務としてはすぐに休日勤務にも従事する事ができ、研修がスムーズにすすめられた事は大変良かったので、今後もできる範囲では継続していきたいと考えている。</p>
<p>配属後1か月半ほど先輩看護師とペアでOJTを行った。従来はもっと早い時期に一人で少人数の検温に回っていたため、重症患者の観察やOP前後の観察等の自立が遅れがちだったが、一緒に動くことで早い段階から習得できた。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・他部署ローテーション研修、業務獲得や学習会などの年間計画を立て、進捗状況をみながら修正している。 ・自分が現場で役に立っている感覚を得るために、血糖測定や胃瘻注入などすぐできる技術の研修を取り入れた。 ・急変シミュレーション学習会を1回で完結させるのではなく組み立て式にした。知識学習を複数回に分け、全ての講義が終わったら学びが繋がるようにした。
<p>2022年度に電子カルテを導入したため、その研修を追加した。</p>
<p>実習経験が少ないため2週間シャドウイングを実施(健和会)配属前に2週間、法人内の診療所、訪問看護ステーション、特養にそれぞれ2~3名のグループでノバイス(新人)研修を実施。研修内容は、患者や家族とコミュニケーションをとる、職員とのコミュニケーションをとること。看護実践はできる範囲で構わない。研修後は、診療所等のスタッフから「日頃来ることの無い新卒研修を受け入れて新しい風が吹いた」「若い看護師さんとの交流は患者さんからも喜ばれた」と好評。卒1にとっても、患者を生活者の視点で看ることができた、とwinwinだった。次年度は7日間で予定する(医療団)入職後、例年4月中旬までは集合教育があるが、その後に職場導入研修を新たに取り入れた。目的は入職直後のリアリティーショック軽減であり、配属された職場で受け持ち患者を持たずに、担当の看護師と一緒に処置を行ったり配属職場に特徴的な処置を見学し、定時に帰宅することとした。5月中旬までは継続した。卒1看護師からは、職場の雰囲気を感じる機会になり、働く動機づけになったなどの感想があった(親仁会)</p>
<p>シャドー研修を多く取り入れた(中部協同病院)</p>

【卒1研修について、新たに取り組んだ研修内容・方法について】

実施してみたがあまりうまくいかなかった、手ごたえが実感できなかった取り組み

患者受け持ちにおける多重の課題で、高齢介護の患者層の中、フィジカルもニーズも表出をキャッチすることが難しかった。また、そこへの指導と受け持ち数拡大がマッチせず、被研修者がメンタル不全となった時期があった。現場でのかわりは熱心だったが、卒1が1名で同期入職は専門職でなく、看護の業務習得の悩みを院内で表出させることが難しかった。

ポートフォリオを活用し、見せてもらいながら面談を行うが、忙しいのか活用は少ないようであった。無かった。

ケースレポートは小グループで行った。少人数で行ったので意見が出しやすかった、緊張が和らいだなど新人には好評。ファシリテーターで主任に入ってもらったが事前打ち合わせの時間が少なく、主任の負担が大きかったことが反省。

現場研修と題して行った技術研修は卒1看護師の入職した職場に負担がかかりうまくいかなかった。

利根保健生協:生協活動への参加を促したが、取り組む職場に差があることや、参加した結果どうであったかの振り返りができていなかった。

北毛保健生協:できる方はできるし、習得が遅い方は、やり方を変えても難しい。

・卒1職員に向け、看護部集合研修(月1開催)の際に昼食時「パートナーステーション」と称して本部看護職員とコミュニケーションをとる場を設け、ストレスに対してのアンケートや困りごとの聴取を行ったが、今年度の卒1職員の退職が多かった。・訪問看護のため未熟な運転技術に対し、リース会社が提携している教習所での講習へ参加したが一朝一夕では上手いかなかった。

配属部署ごとのウエルカム企画 範囲が狭く関係性をうまく作ることができなかった。

診療所での新卒受け入れが初めてなので研修プログラムを作成したが、プログラム通りに進めるのが難しかった。

【勤医会】コロナ渦で研修時間を短縮した関係上、研修目標は達成したが、学びを深めることまでいかず時間に追われやり取りも浅く終わってしまった印象がある／【東京保健】レクリエーション:実習に行けていないという事で、まずスタッフ同士のコミュニケーションをとる一環として配属日に小石川植物園で交流→翌日からの厳しい?担当者のギャップについて研修生からコメントあり。来年度は時期を考慮する

総括研修でフィジカルアセスメントを行ったが、各職場でプレゼンを行う様にしていたが、職場によっては、新卒同士の協力ができず、関係性が悪化した部署もあった。今後、研修内容や方法などの検討を行っていく。

アットはと報告会を例年行っていたが、院内でのコロナ感染拡大のため、研修の中だけでの発表になった。

(コープ)多重課題にどう取り組むかを研修したが、臨床との結びつきには至らなかった。数名の検温を担当することにも不安感が強く、研修内容の修正を感じている。

神戸:指導者(教育委員)の研修のあり方に問題が生じ、途中担当者を変えた(今までになかったこと)

姫路:技術、受け持ちどちらもやろうとするとうまくいかない事が多い。

eラーニング導入に伴うチェックリストのオンライン化

・講義のみの学習会。

リフレッシュ研修としてプラネタリウム鑑賞+メンタルヘルス研修を行っているが、卒後教育を終えて新たに卒1担当となる看護師からは体を動かす研修のほうが良かったという振り返りもあった。卒1看護師の声を確認し、研修計画する必要があると振り返った(親仁会)

パートナーシップ(日勤のみ)つい頼ってしまい、独り立ちが遅れる

集合研修としてWEBで開催することで意見交換の場はできたが交流する機会が少なく新卒はさみしい思いであったと思う

【異動者・中途入職者に対して、職場における対応、取り組んでいる事】

既卒支援プログラム(1か月・3か月・6か月)フォローアップ面談。中途入職者には入職した年度内にケースレポート発表に取り組んでもらっている。入職3か月くらいをめぐりに指導担当者を決めて業務指導、助言を行うようにしている。訪問看護の新任研修会を実施。
中途採用者・異動者研修の実施。必要に応じエルダーやサポートをつける。異動者・中途採用者のための教育プログラムを職場ごとに作成。
既卒・異動してきた職員の育成基準を作成して2023年度から運用開始
前職場の勤務状況を考慮し検討している。チェックシートを活用し、経験の把握を行っている。一定期間、指導担当者を配置し業務の習得等を確認しながら育成している。卒1～3看護師までの集合研修に随時参加してもらっている。
異動者に対しては、経験年数に応じてオリエンしながら、ダブルで部屋持ちしている。 中途入職者に対しては、技術的にどこまでの経験があるのか技術チェックリストを用いて確認し、経験がないものに関してはオリエンしながら実施してもらっている。
北毛保健生協:同じ法人内の異動はあるが、早く職場になじめるように声かけや、一人にしないように心がけている。
入職時オリエンテーションとして安全・感染や理念を伝え、看護技術チェックリストを用いて確認、電子カルテ操作演習。 プロフィールシートを作成し、部門責任者へ引き継ぎ、その後1ヶ月後面談実施。内容は部門責任者と看護管理者へ報告。常に初回訪問時は同行訪問を行った。日々の振り返りを行ってもらい不安や心配を確認し自信がつくまで同行を繰り返すし、何が不安なのか都度危機対応した。また、1人1人に相談役をつけコミュニケーションを図れるよう環境調整を行った。
病院では、看護方式PNSについて初日にオリエンテーションをしている。
・入職時期を合わせて、医療安全・感染対策・個人情報保護+法人紹介+民医連看護の3つの視点・患者の見方考え方の講義を実施。・TVナース研修の導入を行うことにまずは環境に慣れてもらうことを大切にまめに声掛けをする。できていることを認めていく。
必要時、プリセプターをつける
【健文】ようこそ！の気持ちを伝える為、職場控え室やロッカーにウェルカムボードのような張り紙をしている／【健友会】中途入職者には法人研修受講／【城南】入職後しばらくはペアで動き、聞きやすい雰囲気を作っている／【健生会】慢性期病院のふれあい相互病院では中途入職者、異動入職者支援プログラムを用いて、入職後の面談日程を計画。師長、役職、一般職の対応を進めているが、定着がすすまないため課題となっている。STでは、訪問看護]新入職員研修を集合でおこなっている
中途採用については、入職後、1週間は担当副部長が夕方、振り返りを行い、適宜、その後の振り返りをどの位継続するかなど、状況を見ながら判断して対応している。職場にも情報提供し、既卒プログラム、チェック表で確認して対応している。
早い段階で面談している。
職場に馴染んでもらうため、全員で声かけや、研修担当者が進捗状況を確認する。
異動後3ヶ月を目安に臨床心理士のカウンセリングを実施している。異動、配属1か月後、3か月後にメンタルヘルス相談を実施している。
管理・役責者による定期面接、クリニカルラダーの取り組み
中途採用者には、援助担当者を配置しサポート体制を整えている。また、採用担当の看護管理者が入職6か月目まで定期的に面接を実施している。
(コープ)相談役を明示し、相談できる体制をつくっている。(同仁会)中途採用者教育を実施。(かわち野)中途入職者は、できる限り近い時期に入職した看護師と同じ部署に配属するようにしている。定期的に面談をしている。
尼崎:1か月後に面談を行い、業務拡大のおいでも個々に応じた対応をしている。 共和会:中途採用者に対して1か月後に部署長面談をするようにしている。 神戸:2023年度は、新入職員に対する教育(1～3年目まで)を変える取り組みを行います。同時に、中途入職者に対しても指導の仕方を中堅に行う方法を模索していきます。(今まで中途入職者に対する指導が雑であったと反省) 姫路:必ず相談役もしくはプリセプターをつけている
中途採用者に対するチェックリストの導入 周知と事前準備(ロッカーの確保など)をきちんと行うようにしている。
経験者であっても指導者をつけている。コミュニケーションをとりやすい工夫をしている。

<ul style="list-style-type: none"> ・既卒看護師の育成と定着のために、既卒看護師育成パス、OJT例、面談内容、情報共有シート、面談用紙からなる既卒看護師育成プログラムを作成し、昨年度末から運用している。 ・入職翌日にはメッセージと少しのお菓子を送る。入職1ヶ月目途に総看護師長の面談を実施(状況によっては早めて実施している)。異動前にはいつでも面談することを伝え、1週間程度は毎日顔を見て、声掛けする。 ・こまめに声かけし、状況を把握しながら、業務量の負荷を調整している。それをマニュアル化しようと作成中。
<p>職団に慣れることからすすめ、少しずつスキルアップできるよう、個別に研修計画を調整している。なるべく、個々の話を聞きながら、進捗を確認し、時には、後退もしながら、すすめている。</p> <p>中途入職者に対しては、それまでの経験によって必要と判断したら、新卒用の技術チェックリストや夜勤チェックリストを用いて評価している。</p>
<p>チェックリストを見直す。入職時に看護部理念や方針、その他の規定を伝える看護部独自のオリエンテーション。</p>
<p>職員の異動に関しては、スキルアップという視点も大事ではあるが、ある一定の年齢となっている方については、本人の向き不向きなども考慮して、異動をして良かったと思ってもらえるモチベーションが下がらないような配置ができるような検討はしている。</p>
<p>必要と思われる中途入職者についてはチェックリストの配布やプリセプターをつけた。</p>
<p>新入職員に対し入職3か月ごろにカウンセリングを受けてもらっている</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプターをつけるが、スタッフ全員で育成する職場風土づくり。入職1ヶ月面談(師長・主任対応)、2ヶ月半面談(師長・総師長対応)を実施しフォローしている。名札の紐の色を別にし、自部署だけでなく院内の他部署に新しい職員だと知ってもらいサポートできるようにしている。 ・PNSを採用している。
<p>異動者には担当者、中途入職者にはプリセプターを付ける。ここ3年間で入職した看護師を対象に、中途採用者交流研修会を法人で開催した(親仁会)</p>
<p>MBO目標シートの説明と新職場での個人シートを職場長と一緒に作成し、支援している。</p>
<p>対象看護師の経験年数もふまえて指導者の配置をしている。また、異動者に関しては、卒後教育に参加してもらおうようにしている</p>
<p>力量評価を行い夜勤導入時期はその方に合わせて行っている。</p>

【看護学生委員会では「看護学生委員会活動マニュアル」改訂に向けて検討を始めています】

マニュアルに追加してほしい項目や要望など記載ください

コロナ禍を越えての学生状況。後継者育成に具体的な影響してきた少子化、地域の過疎化などの地域格差等の、現在の状況認識。経営上だけでなく、人材不足(看護職責者の育成の遅れ)のために、専任の作れない地方の法人の県連との活動づくり。地域の看護協会などとのつながりや看護の日などの取り組みへの参加(して道民医連をアピールするか)などの経験。院内(法人内)の活動方針を検討する時、小法人のため看護役職者はそれぞれ役割があり、役職者集団は同じメンバーで様々な課題を検討するため、看学生委員会のことを十分議論できないので、どこまで追求すればいいか迷うこと。

北毛保健生協:看護学生委員がいつも持ち歩いて、振り返られるものがあります。

【健友会】マニュアルとは「業務の概要や進め方、ルールなどを網羅的にまとめた文書」です。看護学生委員会活動マニュアルを見ただけで、看護学生委員としての業務がある程度具体的にイメージできる内容になっていることが理想だと思います／【城南】SNSを活用している法人も増えてきているため、先駆けて活用してきた法人の経験などを踏まえたポイント・留意点などを追加してほしい

川医協)看護学生室から職員に対しての発信。法人全体、事業所全体で新卒看護師を迎えるんだという機運を作る発信、啓蒙、教育について。

事務担当者の引継ぎなど(大事なポイント、適任者を選ぶ基準、後継者作り)、第三者(事務管理者)でも分かりやすいもので記載して欲しい。

(同仁会)Web対応についての記載を追加されたいと思います。Web活用により遠方の学生への対応がしやすくなっています。半面、個人情報や学生以外からのアクセスを防止する必要性も含めて追加することが必要ではないかと思いました。SNSの取り扱いも良い面と注意すべき点など追加してほしいです。

最近WEBを活用した説明会や体験などがされているところが多いと思います。参考資料としてその方法など紹介してもらえるといいなと思いました。

看護学生担当者の配置状況について、看護学生委員会の構成

地協	県連	県連看護学生委員会	法人看護学生委員会	事業所看護学生委員会	
北海道・東北	北海道	担当看護師9名・担当事務2名	担当看護師平均5名 うち道看護学生委員担当1名(道北)看護学生担当看護師長1名(道南)看護学生担当看護師長1名(事業所と兼務)(道東)看護学生担当看護師長1名・各部署看護主任3名・各部署看護師6名(十勝)看護学生委員長 師長1名、各部署看護師5名、看護学生委員会担当事務1名(オホーツク)	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・看護学生担当主任看護師1名・各部署看護師4名(道東)	
	青森	県連事務局担当看護師1名・看護学生担当看護師長2名・各事業所看護長4名・各事業所看護師1名	看護学生担当看護長2名・各事業所看護長3名・各事業所看護師20名	看護長1名・各職場看護師17名 ※臨地実習委員会と合同の委員会	
	岩手	看護学生担当事務1名、看護学生担当看護師長1名、各部署看護師7名	設置なし	設置なし	
	宮城	各病院の看護師長2名、各病院の主任看護師3名、県連看護学生担当専任看護師1名・専任事務1名	なし	各事業所の1～3年目程度の看護師	
	秋田	0	0	0	
	山形	看護学生担当事務3名・法人看護学生委員1名・法人看護学生委員長1名・看護学生担当看護師長3名・各部署看護師2名	看護学生担当事務3名・法人看護学生委員長1名・各部署看護師12名・看護学生担当看護師長2名・看護学生担当看護師10名	看護学生担当事務1名・看護学生担当師長1名・各職場看護師8名	
	福島	看護学生委員長1名・看護学生担当看護師長3名・看護学生委員1名・事務局1名		0	看護学生担当看護師長3名・各部署看護師8名・看護学生担当事務1名
北関東甲信越	群馬	はるな生協:看護部長(関連担当理事)担当事務・担当師長・看護学生委員長	利根保健生協:看護学生担当師長・看護師長7名・看護師17名 北毛保健生協:看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師8名	高崎中央病院:看護部長(関連担当理事)担当事務・担当師長・看護学生委員長・各職場(2階:2名 3階:2名)	
	埼玉	本部次長1名(看護師)・看護学生担当保健師1名(事務局)・各院所(4病院)より1名選出		0	事業所規模により異なる。【協同病院】病棟看護長1名・育成課看護長1名・各部署看護師16名【他病院】看護学生担当看護師1名 部署担当1名
	新潟	看護委員長1名・看護学生委員長1名・法人看護部長1名	看護委員長1名・看護学生委員長1名・法人看護部長1名・看護学生担当事務1名	看護学生委員長1名・看護学生担当看護師6名・看護学生担当事務1名(法人所属23年度5月～)	
	山梨	看護学生担当師長1名、看護学生担当看護主任1名、看護学生担当事務1名		0	看護学生担当師長3名、各部署看護師15名
	長野	看護学生事務担当6人・看護学生担当看護管理7人・看護学生担当看護師3人	看護学生担当事務・統括看護部長・病院副看護部長・教育担当師長もしくは主任・各部署看護師		事業所では実施していない

看護学生担当者の配置状況について、看護学生委員会の構成

関東	茨城	看護学生担当事務1名	看護学生担当看護師長1名	0	
	栃木	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・合計2名		0	
	千葉	看護本部長1名・看護学生委員長1名・事業所看護学生担当看護師長1名・事業所看護学生委員看護師1名・事業所担当事務2名		0	
	東京	【健友会】マニュアルとは「業務の概要や進め方、ルールなどを網羅的にまとめた文書」です。看護学生委員会活動マニュアルを見ただけで、看護学生委員としての業務がある程度具体的にイメージできる内容になっていることが理想だと思います／【城南】SNSを活用している法人も増えてきているため、先駆けて活用してきた法人の経験などを踏まえたポイント・留意点などを追加してほしい	【健友会】マニュアルとは「業務の概要や進め方、ルールなどを網羅的にまとめた文書」です。看護学生委員会活動マニュアルを見ただけで、看護学生委員としての業務がある程度具体的にイメージできる内容になっていることが理想だと思います／【城南】SNSを活用している法人も増えてきているため、先駆けて活用してきた法人の経験などを踏まえたポイント・留意点などを追加してほしい	【健友会】マニュアルとは「業務の概要や進め方、ルールなどを網羅的にまとめた文書」です。看護学生委員会活動マニュアルを見ただけで、看護学生委員としての業務がある程度具体的にイメージできる内容になっていることが理想だと思います／【城南】SNSを活用している法人も増えてきているため、先駆けて活用してきた法人の経験などを踏まえたポイント・留意点などを追加してほしい	
	神奈川	川医協)看護学生室から職員に対するの発信。法人全体、事業所全体で新卒看護師を迎えるんだという機運を作る発信、啓蒙、教育について。	川医協)看護学生室から職員に対するの発信。法人全体、事業所全体で新卒看護師を迎えるんだという機運を作る発信、啓蒙、教育について。	川医協)看護学生室から職員に対するの発信。法人全体、事業所全体で新卒看護師を迎えるんだという機運を作る発信、啓蒙、教育について。	
東海北陸	富山	0		0	看護学生委員長1名・看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師2名
	石川	県連看護学生委員長1名・法人看護学生担当事務1名・各院所看護学生担当看護師4名		0	県連看護学生委員長1名・看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師1名・各部署看護学生委員
	福井	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長(委員長)1名・5事業所看護師7名		0	
	岐阜	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師8名	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師8名		看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師8名
	静岡	担当師長1名、師長2名	0	0	
	愛知	看護学生担当事務5名・看護学生担当看護師長2名	3法人合計:看護学生担当事務3名・看護学生担当看護師長2名・各部署看護師6名		1事業所:看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師8名
	三重	0	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護主任1名・各部署看護師4名		0

看護学生担当者の配置状況について、看護学生委員会の構成

近畿	滋賀	看護学生担当兼任事務1名・看護学生担当兼任看護師長1名・各部署看護師6名	0	0
	京都	看護学生担当事務3名・看護学生担当副看護部長2名・教員1名	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護部長1名・看護学生担当副看護部長2名	看護学生担当部長1名・看護学生担当副看護部長3名・看護学生担当師長2名・看護学生員23名
	大阪	委員長1名・看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長4名・各部署看護師1名・泉州看護学校教員1名・県連事務局1名	(コープ)看護学生担当看護師長1名、(同仁会)協同組織・専務理事・人事部長・病院事務長・病院看護部長・事務各1名、(淀協)なし、(かわち野)各部署看護師5名、看護学生担当師長2名	(コープ)看護学生担当看護師長1名・各部署看護師3名、(同仁会)各病棟から1名・担当師長1名・事務1名、(淀協)各部署看護師5名・学生担当看護師長1名
	兵庫	看護学生担当事務3名・看護学生担当看護師長5名・看護学生担当看護師1名	看護学生担当事務2名・看護学生担当看護師長4名・各部署看護師25名	0
	奈良	県連看護学生担当事務1名・法人看護学生担当師長3名・法人看護学生担当事務3名	看護学生担当事務3名・看護学生担当看護師長3名・各部署看護師19名	なし
	和歌山	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護副部長1名・各部署看護師9名	0	0
中国・四国	鳥取	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師8名・県連次長1名	0	0
	島根	看護学生担当事務4名・看護学生担当看護師長4名	看護学生担当事務3名・看護学生担当看護師長3名・各部署看護師19名	虹:法人看護学生員会へ1名参加のみ
	岡山	看護学生担当事務3名・看護学生担当看護総師長1名・看護学生担当副看護部長1名・各部署看護師5名	0	看護学生担当事務1名・看護学生担当教育師長1名・各部署看護師8名
	広島	(福島)看護学生委員担当師長1名・看護師1名 (共立)看護学生委員担当師長1名・看護師1名	0	(福島)看護学生委員担当師長1名・看護師4名 (共立)担当師長1名、各職場看護師合計17名
	山口	看護学生委員長1名・看護学生事務1名・各職場委員(看護師6名)	0	0
	徳島	看護学生担当事務1名・看護学生委員長1名・各部署看護師5名	0	0
	香川	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長2名・各部署看護師10名	0	0
	愛媛	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長2名・各部署看護師4名	0	0
高知	看護学生担当事務1名・各部署看護師5名	0	0	

看護学生担当者の配置状況について、看護学生委員会の構成

九州・ 沖縄	福岡	看護学生担当副看護部長1名、法人看護学生専任看護師1名、看護学生担当看護師長2名(健和会)看護学生担当事務1名・看護学生担当看護副部長1名(医療団)看護学生担当看護師長3名・各部署看護師主任1名(親仁会)	看護学生担当副看護部長1名、法人看護学生専任看護師1名、看護学生担当看護師長4名、看護学生担当看護師主任7名、看護学生担当看護師1名、学院看護学生担当看護師(教員)4名(健和会)看護学生担当事務1名・看護学生担当看護副部長1名・看護学生担当看護師長1名(医療団)看護学生担当看護師長3名・各部署看護師主任2名・各部署看護師6名(親仁会)	看護学生担当師長4名、看護学生担当主任8名、看護学生担当看護師27名(健和会)、看護学生担当看護主任2名(医療団)、	
	長崎	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長2名・各部署看護師2名		0	0
	熊本	県連担当看護師1名、各事業所より看護師10名(うち副総師長1名、師長1名)		0	各部署より看護師1～2名配置
	大分	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師3名		0	0
	宮崎	0		0	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師7名
	鹿児島	委員長1名(師長)・副委員長1名(師長)・法人看護部長2名・事業所看護学生担当看護師3名・県連事務1名		0	看護学生担当看護師長2名・看護学生担当看護主任1名・各部署看護師11名 / 看護学生担当看護師長1名・各部署看護師5名
	沖縄	看護学生担当事務1名・看護学生担当看護師長1名・各部署看護師8名	0		0

奨学金制度について(2023年4月1日現在)

地協	県連	奨学金制度の有無				法人名①					法人名②				
		県連の制度	金額	法人の制度	どちらでも	法人名	奨学金月額	返済免除規	返済免除規	前年度からの変更	法人名	奨学金月額	返済免除規	返済免除規	前年度からの変更
北海道・東北	北海道	×	0	○		北海道勤労者医療協会	50000円まで	×	10年間	0	北海道勤労者医療協会	30000円	○	貸付期間と同一の期間の勤務で免除	看護学生特別奨学金を新設
	青森	○	40,000	×	×		0		0	0		0			0
	岩手		0	○		盛岡医療生活協同組合	50,000	○	生協が指定・承認する事業所で給付を受けた月数就職した場合。	0		0			0
	宮城		0	○		宮城厚生協会	50,000	○	借りの期間以上を勤務する	0		0			0
	秋田		0	○		社会医療法人明和会	50,000	○	卒業後法人に就職し、貸与を受けた年数勤務した場合返還免除(最低2年間)	0		0			0
	山形	×	0	○		医療生協やまがた	50,000	○	卒業年に国試合格し翌年度就職をして貸与年月以上の期間勤務する	0	健友会	50,000	○	貸与期間に相当する期間以上勤務した場合、返還免除	0
	福島	×	0	○	×	福島医療生協	60,000		貸与相当期間の勤務にて免除	0	福島医療生協	80,000		貸与相当機関の1.5倍の勤務にて免除	0
	群馬	×	0	○	×	利根保健生協	40,000	○	国家試験合格後直ちに看護師として貸与した期間勤務した場合返済免除	0	北毛保健生協	40,000	○	資格取得後すぐに勤務	0
	埼玉	○	60,000	×	×		0		0	0		0			0
	新潟	×	0	○		新潟勤労者医療協会	40,000	○	貸付期間同期間の就労で返済免除	0	新潟勤労者医療協会	60,000	○	貸付期間の1.5倍期間就労で返済免除	0
北関東甲信越	山梨		0			山梨勤労者医療協会	40,000	○	1号奨学金貸与期間の就労で免除	0	山梨勤労者医療協会	10,000~40,000	×	2号奨学金貸与期間の倍の年月で返済	0
	長野	×	0	○		健和会	60,000	○	就学期間+1年	0	長野勤労者医療協会	50,000	○	貸与期間に1か月で加入した期間を止職員として勤務した場合は免除	0
	茨城	×	0	○		茨城保健生活協同組合	50,000	○	卒業後給付期間と同期間勤務にて免除	0		0			0
	栃木	×	50,000	○	×	栃木保健医療生活協同組合	50,000	○	同期間の就労で免除される	0		0			0
	千葉	×	0	○	×	千葉県勤労者医療協会	50,000	○	貸与総額で就労期間の定めがある	0	千葉県勤労者医療協会	40,000	×	5年以内に年利2%で全額返済	0
	東京	×	0	○		健和会	50,000円	○	奨学金貸与5万円は貸与期間と同期間の就労で返済免除	0	健和会	10,000円~50,000円	×	修学資金貸付1万~5万は貸付期間と同期、事情によっては倍の期間で無利子で返済	0
	神奈川		0	○		(公財)横浜勤労者福祉協会	50,000	○	受けた期間での勤務返済	0	医療生協かながわ生活協同組合	50,000	○	貸与期間勤務すれば免除	0
	富山		0	○		富山医療生活協同組合	50,000	○	卒後、奨学期間分常勤として勤務	0		0			0
	石川	○	50,000	×			0		0	0		0			0
	福井	○	50,000				0		0	0		0			0
東海北陸	岐阜		0	○		岐阜勤労者医療協会	50,000	○	借りの期間法人で働くことで返済免除	0		0			0
	静岡	×	0	○		静岡健生会	40,000	○	奨学金貸与期間と同年数の勤務	0		0			0
	愛知		0	○		みなと医療生協	50,000	○	就学年限支給。貸与期間就労することで返済免除。	0	北医療生協	60,000	○	貸与期間を看護師として就労すれば免除	0
	三重		0			みえ医療福祉生協	50,000円(70,000円)	○	貸与年数の勤務	0		0			0
	滋賀	○	年間50万円				0		0	0		0			0
近畿	京都	○	200万円(4年制は最高250万円)	○		公益社団法人京都保健会	30万円/月上限200万円	○	1年以上就業で50万円の返済免除 助産師進学者に適用	0	公益社団法人信和会	30万円/月上限200万円	○	1年以上就業で50~55万円の返済免除	0
	大阪		0	○		生活協同組合ヘルスコープおおさか	55,000	○	卒後、貸与された期間と同期間看護師資格を持って勤務	0	社会医療法人同仁会	55,000	○	借りの期間を勤務すれば返済免除	0
	兵庫	×	0	○		尼崎医療生活協同組合	4万円or6万円の選択制	○	4万円:年数 6万円:年数×1.5(勤務で免除)	0	神戸健康共和会	4万円or6万円の選択制	○	4万円:年数 6万円:年数×1.5(勤務で免除)	0
	奈良	×	0	○		医療法人岡谷会	50,000	○	貸与期間の勤務	0	医療法人岡谷会	80,000	○	貸与総額を5で割った月数の勤務	0
	和歌山	×	0	○		和歌山中央医療福祉生協	45,000	○	在学期間	0		0			0
	鳥取		0	○		鳥取医療生活協同組合	40,000	○	生活費として。貸与期間の1.5倍の勤務で返済免除。	0		0			0
	島根	×	0	○	×	松江保健生活協同組合	5万円	○	貸与期間の1.5倍法人事業所で勤務した場合に返済免除となる	0	ひかわ医療生活協同組合	3万円	○	給付を受けた期間当法人で勤務したら返済免除	0
	岡山	○	大学生6万円、専門学生4万円	○		倉敷医療生活協同組合	大学生6万円、専門学生4万円	○	貸与と同期間の勤務で返済免除	0	岡山医療生活協同組合	大学生6万円、専門学生4万円	○	貸与と同期間の勤務で返済免除	0
	広島		0	○		広島中央保健生活協同組合	60,000	○	返済金額総額により就労年数が変動	0		0			0
	山口		0	○		医療生活協同組合健文会	40,000	○	奨学金を受けた期間就業	0		60,000	○	奨学金を受けた期間の1.5倍就業	2022年度に新設
中国・四国	徳島		0	○		徳島健康生活協同組合	60000円	○	貸与期間の1.5倍の年数勤務	0	徳島健康生活協同組合	40000円	○	貸与期間の年数勤務	0
	香川		0	○		香川医療生活協同組合	40000円/月	○	貸与した期間	0		60000円/月		貸与した期間の1.5倍	0

奨学金制度について(2023年4月1日現在)

地協	県連	奨学金制度の有無				法人名①				法人名②							
		県連の制度	金額	法人の制度	どちらでもない	法人名	奨学金月額	返済免除規	返済免除規	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更	法人名	奨学金月額	返済免除規	返済免除規	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更
九州・沖縄	愛媛	×	0	○	×	愛媛医療生活協同組合	50,000	○	貸与期間と同数月勤務にて返済完全免除。残余期間制度あり。	8月より5万円へ増額。	0	0				0	0
	高知	○	30,000円・50,000円・80,000円	○		高知医療生活協同組合	50,000	○	貸与期間の勤務	0	高知医療生活協同組合	80,000	○	貸与期間の2倍の勤務		0	0
	福岡	×	0	○	×	健和会	30,000円(奨学金)	○	貸与総額を入職後2万円ずつ給与から引き去り。完納前に退職の場合は一括返済	0	健和会	20,000円(学費援助金)	○	貸与した月数勤務すれば返済免除。義務期間を超えずに退職の場合は規定の計算式で算出した金額を一括返済		0	0
	長崎		50,000				0			0		0				0	0
	熊本	○	30,000	×	×		0			0		0				0	0
	大分	○	0			大分	50,000	○	貸与額の1.2倍の期間の勤務	0		0				0	0
	宮崎	○	50,000			宮崎民医連	50,000	○	借りの期間就労すれば返済免除	0		0				0	0
	鹿児島	×	0	○		鹿児島医療生活協同組合	50,000	○	総支給額により就業年限を決め、その間の就業を義務とする。100万まで2年、180万まで3年、240万まで4年。	0	奄美医療生活協同組合	50,000	○	勤務義務期間を勤務した場合は免除、それ以外の場合は勤務期間に応じて1年以内に返済		0	0
	沖縄		0	○		沖縄医療生活協同組合	30,000	○	奨学金をもらった期間働けば免除	0		0				0	0

奨学金制度について(2023年4月1日現在)

地協	県連	奨学金制度の有無				法人名③					法人名④				
		県連の制度	金額	法人の制度	どちらでもない	法人名	奨学金月額	返済免除規 定の有無	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更	法人名	奨学金月額	返済免除規 定の有無	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更
北海道・東北	北海道	×	0	○	×	道北勤医協一条通病院	4万から10万	○	入職3か月後より返済開始	0	道南勤医協	40,000	○	貸付金額÷貸付総月数=月返還額 条件により8年以内の返済可能	0
	青森	○	40,000	×	×		0	○	0	0		0	○	0	0
関東甲信	山形	×	0	○		健友会	50,000	×	貸与期間の2.5倍以内の期間に貸付金の返済を行う(利息の支払い免除)	0	松柏会	50,000	○	奨学金支給年間の就労で返済免除	0
	福島	×	0	○	×	郡山医療生協	50,000		同年数勤務により返済なし	0	浜通り医療生協	50,000		同年数勤務により返済なし	0
	群馬	×	0	○	×	はるな生協	40,000	○	貸与の期間働けば返済免除	0		0		0	0
	長野	×	0	○		上伊那医療生活協同組合	50,000	○	5年間の就業で免除	0	中信勤労者医療協会	30,000	○	当法人へ就職後、借りの年数働けば返済免除	0
	茨城	×	0	○			0		0	0		0		0	0
関東	東京	×	0	○		東京勤労者医療会	50,000円	○	借用期間と同月勤務で返済免除	准看護師で勤務した場合も返済免除とされていたが、准看護師の採用をしていないため削除	東京勤労者医療会	10,000円～30,000円	×	入職から半年後より返済(無利息)	0
	神奈川		0	○		川崎医療生活協同組合	50,000	○	貸与期間勤務すれば免除	0		0		0	0
	愛知		0	○		名南会	50,000	○	0	0	名南会(勤労学生対象)	30,000	○	0	0
	大阪		0	○		社会医療法人同仁会	220,000	○	4か月延長して勤務すれば返済免除	0	(公)淀川勤労者厚生協会	55,000	○	貸与月間就労すれば免除、貸与月間に満たなければ残月分を一括返済	0
	兵庫	×	0	○		神戸医療生活協同組合	4万円or6万円の選択制	○	4万円:年数 6万円:年数×1.5(勤務で免除)	0	姫路医療生協	4万円or6万円の選択制	○	4万円:年数 6万円:年数×1.5(勤務で免除)	0
	奈良	×	0	○		社会医療法人健生会	50,000	○	借りの期間分、常勤職員として勤務すれば免除される。途中から借りたとしても年単位で働いて頂く。	0	社会医療法人平和会	5万円	○	支給期間と同等の期間勤務することで免除	0
	鳥取		0	○			上限200万円	×	特別貸付金として。	0		0		0	0
	島根	×	0	○	×	ひかわ医療生活協同組合	5万円	○	給付を受けた期間の1.5倍の期間当法人で勤務したら返済免除	0	出雲医療生活協同組合	3万円	○	給付期間又は3年のいずれか短い方を就労していただければ、免除	0
中国・四国	高知	○	30,000円・50,000円・80,000円	○		高知医療生活協同組合	30,000		貸与期間の勤務	0		0		0	0
	福岡	×	0	○	×	福岡医療団(専門学校)貸与	30,000	×	借りの期間就労すれば返済免除	0	福岡医療団(大学)貸与	40,000	×	借りの期間就労すれば返済免除	0

奨学金制度について(2023年4月1日現在)

地協	県連	奨学金制度の有無				法人名⑤				法人名⑥					
		県連の制度	金額	法人の制度	どちらでもない	法人名	奨学金月額	返済免除規	返済免除規	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更	法人名	奨学金月額	返済免除規	返済免除規
北海道・東	北海道	×	0	○	×	道東勤医協 釧路協立病院	60000円	○	貸与年数+1年間の勤務で返済なし	0	十勝勤医協	50,000	○	貸与期間の就業により返済免除	金額を4万円⇒5万円に増額 2023年度より
	長野	×	0	○	×	中信勤労者医療協会	20,000	×	当法人へ就職後、5年以内に返済	0	南信勤労者医療協会	50,000	○	貸与年数勤務で返済免除、勤務年数分の一部免除あり	0
	東京	×	0	○	×	東京ほくと医療生活協同組合	50,000円	○	貸与期間就業で返済免除	0	東京ほくと医療生活協同組合	30,000円	×	貸付	0
	愛知		0	○		尾張健友会	70,000	○	支給期間と同期間の就労により返済免除	0	0	0		0	0
	大阪		0	○		医療生協かわち野生活協同組合員	55,000	○	レギュラーコース(借りた年数勤務すれば免除)	0	医療生協かわち野生活協同組合員	35,000	○	通信制(借りた年数勤務すれば免除)	0
	奈良	×	0	○	×	社会医療法人平和会	2.5万円(年30万円)	○	※看護大学生支援金 返済免除期間の延長が返済(分割可)を選べる	0	0	0		0	0
	島根	×	0	○	×	出雲医療生活協同組合	5万円	○	給付期間又は3年のいずれか短い方を就労していただければ、免除	0	0	0		0	0
九州・沖縄	福岡	×	0	○	×	福岡医療団(高校衛生看護科)貸与	15,000	×	借りた期間就労すれば返済免除	0	福岡医療団特別奨学金	上限500,000	×	上限50万円の範囲内で授業料などへの援助。看護師になって2年間で返済。	0

奨学金制度について(2023年4月1日現在)

地協	県連	奨学金制度の有無				法人名⑦				法人名⑧					
		県連の制度	金額	法人の制度	どちらでもない	法人名	奨学金月額	返済免除規	返済免除規	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更	法人名	奨学金月額	返済免除規	返済免除規
北海道	北海道	×	0	○	×	オホーツク勤医協	40,000円	○	貸与期間と同じ期間勤務した場合は全額免除	0	勤医協福祉会	50,000	○	卒業後に当法人にて貸与期間と同一期間勤務する者については、返還を要しない	0
	長野	×	0	○	×	南信勤労者医療協会	30,000	×	貸与期間の2倍の期間で返済	0	東信医療生活協同組合	50,000	○	給付と同期間の勤務で返済免除	0
	東京	×	0	○	×	健康文化会	50,000円	○	看護学校入学～卒年まで申請・支給対象。年度途中で申請可。貸与と同期間就労した場合返済免除、不可能な場合原則一括返済	0	健康文化会	10,000円～30,000円	×	貸付金(無利息。返済方法は要相談)	0
	大阪		0	○		医療生協かわち野生活協同組合員	50,000	○	衛生看護科5年生(借りた年数勤務すると免除)	0	0	0		0	
九州・沖縄	福岡	×	0	○	×	社会医療法人親仁会	50,000	○	一括返済。厳しい場合は理事会の承認を経て1%の利息とともに1年以内に返済	0	社会医療法人親仁会	30,000	○	准看護師養成機関の場合。ただし、高看へ進学することが条件。入学金5万円。	0

奨学金制度について(2023年4月1日現在)

地協	県連	奨学金制度の有無				法人名⑨				法人名⑩					
		県連の制度	金額	法人の制度	どちらでもない	法人名	奨学金月額	返済免除規	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更	法人名	奨学金月額	返済免除規	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更
	東京	×	0	○		東京保健生活協同組合	50,000円	○	貸与年数の勤務で返済とする。奨学金貸与期間中の辞退や中途退職時は一括返済	0	東京保健生活協同組合	10,000円～40,000円	×	入職後、毎月、給与天引き	0
九州・沖縄	福岡	×	0	○	×	社会医療法人親仁会	20,000	×	2012年3月承認された。奨学生に対する貸付制度で、入職後返済義務あり。	0	社会医療法人親仁会	300,000～500,000	×	2012年3月承認された。奨学生に対するの入学金としての貸付制度で、入職後返済義務あり。	0

奨学金制度について(2023年4月1日現在)

地協	県連	奨学金制度の有無				法人名⑨				法人名⑩					
		県連の制度	金額	法人の制度	どちらでもない	法人名	奨学金月額	返済免除規	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更	法人名	奨学金月額	返済免除規	具体的内容(返済方法)(返済期間)	前年度からの変更
	東京	×	0	○		健友会	50,000円	○	貸与期間と同期間就業による免除	0	健友会	10,000円～40,000円	×	就職後、貸付期間の2倍の期間をかけて返済	0
	東京	×	0	○		城南福祉医療協会	20,000円～60,000円	×	入職後返済が必要(年利1%)	0	城南福祉医療協会	50,000円	○	貸与期間と同期間の勤務で返済免除	0
	東京	×	0	○		社会医療法人社団健生会	50,000円	○	借りた月数働けば免除	0	社会医療法人社団健生会	10,000円～30,000円	×	入職後、給与から天引き	0

看護師としての一年を振り返って、職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気が出た・自分を成長させてもらえたと感じた出来事や言葉	職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気をなくした・傷ついたと感じた出来事や言葉	その時、どうしてもらいたかったですか？
落ち込むことが続いた時に今は来るだけで100点だから。と言っていたとき。	プリセプターとプリセプターの同期の先輩にインシデントを起こした際に自分の言ったことを信じて貰えず、粗探しをされた時。	まず、自分の気持ちに寄り添って欲しかったのと信じてもらいたかった。
初めてできたこと、ここがよかったなど指導者に褒めてもらえるのは素直に嬉しかったです。違う部署の同期とも研修で会って、近況報告会をした時もありフレッシュやまた頑張ろうという気持ちが再確認できました。	穿刺のミスがあったときの、心無い言葉には胸に突き刺さることがありました。	一緒にミスの原因を振り返る。
気をつけていた接遇について、患者・職員に褒められたこと	4回目コロナワクチン接種を希望しなかった（同居の家族が全員コロナ罹患していたこと・副反応による欠勤による迷惑を考慮して） 際、医療従事者として恥じた方がいい・辞めてしまえば良いなどと言われたこと	人格を否定するのではなく、なぜ打たないのか、打った方が良いことを話し合いで伝えて欲しかった
順調に成長していますよ、出来ているから自信もって、などの言葉	早くして、不器用だね、などの言葉 勉強してと言われること	解決策を具体的に提示して欲しかった。 具体的に誘導して欲しい。ここが分かってないから、こんなときどうしたらいいか調べてみてなど。勉強してと大きく言われると、どこからどうしたらいいかわからず、やる気もでないので、具体的にこんなことと言われるとやりやすいです
業務や処置を行う中で、少しでも出来ているところがあればその部分を褒めてくれたり、もっとこうしたらいいよとアドバイスをくれるので、頑張ろうと思えました。		
なし	午前中は病棟内皆忙しくて自分の仕事よりもナースコールや患者対応を優先するしかない状況があったが、休憩を少し削って自分の仕事をしていたら主任や他の看護師に、「午前仕事終わってなかったけど何をしていたの?」と言われた事。	仕事は主任が変わってくれたのでどうしてもらいたかったとかは無いが、仕事をしているに決まっているし忙しい状況の中主任も師長もずっとナースコールやセンサーの対応をしていたのに分かっていなかったのかと、その指摘を不服に思った
自分では成長を感じられないが、自信が無いなかで一人立ちしていく業務が増えていき不安だった時に、先輩と入職時から振り返っていき、ちゃんと成長できていると励ましてくれたこと。		
よく頑張ってる！	なし	
焦らなくていい	もういい	話の機会があればと
最初は何をやるにも誰かと一緒だったり教えて貰えながら取り組んだりしていたが、徐々に頼まれることが多くなってきて信頼されてきてるなあと嬉しくなりました	特に思いつきません	
焦らないで一つずつやっていけばいいよ	(6月の時点で) 1人で入院とってみて。 1回やったからできるよね?このまえおしえたよね?	一緒にやって欲しかった。一緒にやってみようなど前向き言って欲しかった。
焦らなくていいよ	1回やったのにできないの?	一緒にやって欲しかった
先輩方が困っていることがあればすぐに声をかけてくれてやる気につながった。		
楽しく仕事をするがモットーだから、悩みがあったら言って欲しい前よりできるようになった。成長してる。安心して任せられる。	もう学生じゃないんだから、 ここの部屋絶対持ちたくない。と言われていた部屋を立て続けに受け持ちになったこと。	立て続けに受け持つ理由を教えて欲しかった。この部屋持ちたくないと聞こえる声で言わないで欲しかったり
いつも褒めてくれます。初めて行くことは事前に教えてくれます。出来ないことがあっても怒らずに分かりやすく教えてくれます。	特にないです。	特にないです。
最初は上手くできなくてもだんだん成長していくから大丈夫だよ	なし	なし
頑張っていることはちゃんと見てる	え、わからないの	受容し質問に答えてほしい
自分が働きたい病棟に勤めることができるとも嬉しいかったしより一層気を引き締めて頑張っていきたい。		
同期で経験したことない看護処置やケアを情報共有したり、経験したことない処置をたくさんやらせてくださり、成長出来たと思う。	特になし	
	陰で言われていたこと	
大丈夫ですと言った時に大丈夫じゃないでしょ、1人で抱え込まない!と言ってもらえた時嬉しかったです。		
入職する前から、看護学校に通いながら契約社員として働いていた。内定が決まった時や入職した時に「みんなまで待ってたよ」と言ってもらえた。	うまく業務がこなせずにいた時に、首をかしげて笑われ、バカにされたと感じた。 他の同僚とは明らかに違う態度(冷たい態度)を取られた。 (どちらも同じNs)	

看護師としての一年を振り返って、職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気が出た・自分を成長させてもらえたと感じた出来事や言葉	職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気をなくした・傷ついたと感じた出来事や言葉	その時、どうしてもらいたかったですか？
〇〇さんがいると明るくなります 毎日頑張っていますね、と言われたこと。	一年目とばかり夜勤を組まされる...等 面談などをしていない月があっても、知らない間に評価をされていたこと。ほとんど否定的なことばかり書かれていたが、特にその話を指導者からされたこともなく、自分に当てはまらないような情報もスタッフに共有されるようなファイルに入っており不快でした。	至らない点があればまず自分に伝えて欲しかった。
先輩達が丁寧に教えて頂ける 技術ができるようになったんだね褒められた。仕事を任せてくれる。 「1年目なんだから沢山質問したり先輩を頼りな」という先輩の言葉	今のところはないです 期待していないような態度。言葉遣い。 申し送り等での冷たい態度や聞く気の無い姿勢	もう少し相槌を打ったり聞いて欲しかった
休まず来れたことがいい 新人研修のミーティング 便は運気だよ。徳を積み上げてる。 自分は看護師って事を忘れずに。	ない。	
患者を受け持つ中で業務としてこなすだけでなく、しっかりとアセスメントの視点を持って看護を行っていくということ。 考えながら行動すること。	口調が強い。 「1年目は」が枕詞になっている。	根拠を提供するとともに平等に接して欲しい。
自分にあった場所で頑張れば良い 全員で分からないことも相談し合える職場である。	自分がしてないミスを決めつけられて言われたこと。	まず話を聞いてほしかった
異動してしまった主任より、ちゃんと出来ていたから、大丈夫と言われた事です。	何にも変わってないと言われた事です。	
頑張ってる。大丈夫。人伝にすごい成長してるって言ってたよって言われた時。	先輩によって指導が違って、教わった通りやって怒られたとき	統一した指導をしてほしかった
分からないことがあれば聞いて一緒に学んでいけばいいからねと言ってもらえたこと	あなた達にできるわけじゃないじゃないと言われてしまったこと。	急に怒るのではなく、そのような状況になっていることをまずは聞いてほしかったです。
先輩や指導者方の雰囲気がよく、優しく丁寧に看護技術や記録の仕方などを教えてくれたため、やる気が出た。 「成長してるから大丈夫だよ」		
将来とっても良い看護師になると思うから、頑張っていこうと言ってくれた時は嬉しかったです	挨拶しない人がいるので、人として挨拶はして欲しいです	
患者さんに丁寧に接することができている。見習いたい。と言われたとき。	同期と比較されたとき。 就業時間の20分前に出勤したのに、一年生のくせに遅いと言われたとき。	
利用者様とそのご家族からの笑顔と感謝の言葉。先輩看護師が多職種と連携して利用者様がより良い療養生活を送れるよう日々奮闘している姿。	プリセプターから「待機も持っていないのに、ボーナスもらって常勤職員でいるのはずるいって思われるんじゃない？病棟に行った方がいいよ。皆そう思ってるよ！」と言われたこと。 特にないです	他の先輩看護師に悩みを聞いて欲しかったが、人間関係を考えて自分自身が相談するのをためらった。
技術が出来ると褒めてもらえて嬉しかった 丁寧に指導して頂いたこと。 先輩方から手紙をもらった 成長してると言われたとき	思うように業務が進まなかったこと	
いつもニコニコしていて、落ち着いていて患者さんも安心だねと言われたこと。	意見を言って、そんなわけないでしょと否定された時。	そうかもね、と共感してほしいし、新人だから信用して貰えなかったのかと。
〇〇ならできる！ 頑張ってる	卑下するような言葉や態度 何でそんなことしてるの？	もう少し優しく伝えてほしかった 特になし
先輩方が優しく手順を丁寧に説明してくれるのでとても働きやすかった	うん、で？	何が足りなかったのかももう少しヒントが欲しかった
頑張りを認めてもらったこと	ひとり立ちしてすぐに今までより出来なくなったんじゃないのと言われたこと 他スタッフと異なる対応(自分への対応が冷たい、明らかに酷い)	出来なくなったと決めつけなくて欲しかった 極力、その該当スタッフと離して欲しかった。
できたことできなかったことを毎回振り返ることで、できた面も知ることができ自己肯定感が上がりました。また、他職種とも情報を共有していただいたことで新しい技術にも挑戦しやすい環境でした。 わからないことはわからないって言うていいんだよ	ありません。	
成長したねと言われて嬉しかった 頑張ってるよ 常に気にかけてくれていた。	目をつけられ理不尽に色々な事に対して怒られたこと 特になし	感情任せに色々一言に言わないで欲しかった

看護師としての一年を振り返って、職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気が出た・自分を成長させてもらえたと感じた出来事や言葉	職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気をなくした・傷ついたと感じた出来事や言葉	その時、どうしてもらいたかったですか？
少しのことで褒めてくれたり経験したことのない手技があれば積極的に経験できるようにしてくれた。		
あっという間の1年でした。できるようになってこともあればまだまだだともあり、これからも勉強を続けていきたいです。たくさん教えてください先輩方にはとても感謝しています。		
「成長した」		
できるようになったことを定期的に言葉にして褒めてくださった。	病棟でその場にいない2年目の先輩の悪口を言っていて、自分も2年目になったら言われるのかと思うと憂鬱になった	悪口は言わないで欲しい
いつでも優しく指導してくれた。	なし	
出来るようになったことを認めてくれた	人によって態度を変える	
	*患者のいるフロアにて職員(自他含む)の陰口や仕事の仕方について話しているのが聞こえたとき、また笑いながら話しているのが聞こえたとき*分からないことを訪ねたとき、強い語気で返されたこと *相手の思うような対応ができずに謝罪した際、笑いながら嫌味で返されたこと・本来なら相手スタッフの領域の仕事(オムツ交換)を「〇〇さんが主体でやるので。」と感じ悪く、理由も言われずに一方的に言われ、ほとんど手伝ってもらえなかった*複数人が関わっているインシデントやミスについて代表で指摘された*ミーティングの送りにフロアから、片付けそびれた物品がある旨の指摘及び片付けていいか確認された(指摘者は業務の流れを知っているが、あえて指摘したと思われる)	・当事者に聞こえる距離や状況での陰口や愚痴は慎んでほしい ・TPOをわきまえた振る舞いをしてほしい
できていることを認めてくれたり、病棟のスタッフの一員ですと言ってもらえたりした事です。	同期の事を話している場面に居合わせた時、自分も言われているのだろうと不安になりました。	
「失敗して成長していく」	無視	
初めてプリセプターに会った時に「一緒に勉強していきましょう」って言って頂き、初めての疾患や処置のときは一緒に勉強して下さったこと		
勉強が身になってる		
丁寧で一生懸命いつもがんばってる		
大変な中よく頑張ってくれたと思う。	普通はやるよね？そうやって習ったの？	もう少し柔らかい言い方をしたかった
何でもいいからいつでも相談してね、聞いてね		
前より出来ることが増えてきたねと言われた時		
雰囲気明るく、相談しやすい		
責任感がある、向いている等	トラブル起きた時に、きちんと確認せず思い込みや勝手な決め付けで自分の責任と認識され、プライドを傷つけるような行動をされ非常に不愉快だった	トラブルに関与した人に、その日のうちに確認して早めに自分に説明してほしい
出来ないことへの振り返りが出来ている、私にしかない良さがある	なんでやらないの？	なぜできていなかったか理由を聞いて欲しかった。やらなければならないことはわかっていた。
振り返り		
ミスをして落ち込んだ時に、エルダーより、失敗は反省するのではなくて次に活かすことを考えればそれで大丈夫だよと声をかけてもらったことで、注意されても次に活かそうと意識を変えることができた	上司より、ナースステーションで周りに聞こえるように大声で注意され、そのミスを他のスタッフに言いふらされた	その看護師をすぐ異動させて欲しかった
失敗して次は失敗しないようにしようと成長できた		
成長している、頑張っていると言ってく下さったこと		
不安な時は必ず相談してくださいと言われ頑張ろうと思った。	特になし	
同期からお互い成長したところを言い合い、褒め合ったことでやる気に繋がった。	『できるかできないか聞いている』と返答に困ることを言われた。気持ちに余裕がなくなりいつも焦って業務をしていた。	もう少しできるところと一緒に見つけたかった。
先輩看護師から、今が踏ん張りどころと励まされたとき何とかモチベーションを維持することに繋がった。		
ありがとう	なし	
プリセプターで沢山教えて頂いてます	特になし	

看護師としての一年を振り返って、職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気が出た・自分を成長させてもらえたと感じた出来事や言葉	職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気をなくした・傷ついたと感じた出来事や言葉	その時、どうしてもらいたかったですか？
苦手だった処置を、他職種の方が「上手ですね」と褒めてくれた。丁寧に頑張ってたよかったと思えた。 「患者さんの話をよく聞いて、優しく関わってるの知ってるよ」とプリに言ってもらえた。 自殺してしまった患者さんの第一発見者になったとき、先輩方が大丈夫かと心配してくれた。他にも嫌なことがあった時、話を聞いてくれる先輩が必ずいて心強い。	「超勤、30分以上じゃないと申請してないよね？」「（私がどこで何をしているか）見てるからね、めっちゃ見てるからね。お昼の忙しい時間に10分間ナースステーションで記録してたよね」「もう少し朝早くきて、情報収集してもいいんじゃない？」「ペアナーシングしてるんだから、（定時過ぎて）他のチーム手伝うべきでしょ。自分が定時間際で死亡退院になっても手伝ってもらえなくていいんだね？いいんだね？」などのパワハラ。 私の直したらいい所について、その時すぐに言うのではなくて、1週間後に強い口調で怒ってきた。	怒って指導されても、プラスにならないと思うので、怒らないでほしい。直してほしいところはその時すぐに言ってほしい。
○○さんならできるよ 先輩方はとても優しく教えてくれてもっと頑張らないと思えます。	特にないです ないです	
部屋持ち拡大時に上手く回せなくて焦っているタイミングで、師長とプリセプターに面接をしていただいたこと。	威圧的な態度で指導を受けた時にやる気をなくした。	周りの優しいフォローが欲しかったです。
	看護師辞めた方がいいんじゃない	その言葉だけじゃなくて、どうしてそれがダメなのかをきちんと教えてもらいたかった
	理不尽に指導された。他者評価で低い点数をつけられた	新人側の意見も聞いて欲しかった
緊急オペを任せてもらった時	笑いながら見下された	普通に教えてもらいたかった
仕事終わりに「よく頑張ってるね、頼もしくなってきたね」と言ってもらえた	更衣の際、手間取っていたらキツイ言葉を言われた	優しく教えてもらえたら嬉しかった
○○君が頑張ってるのはちゃんと見てるよ	申し送りの際に話にこちらの話に集中せずペンをずっといじられた時	話を聞く態度を改めてもらう
あなたの笑顔に患者さんは救われてるよというセリフが記憶に残っています	特にありません	
良くなってきたね、頑張ってるねなど		
「このまま変わらずに、患者さんに優しい声かけで関わって行ってね」と自分の看護を先輩に認めてもらえた時に、これからも頑張ろうと思いました。	戸惑っている時に、新人の失敗は私達の責任になるから迷惑かけないでよねということと遠回しに言われた時には、もう何も出来ないと感じました。	
できるようになったことを褒められた時		
「いい気づきが出来たね」と言われると次ももっと頑張ろうと思える		
側近の先輩が、頑張ってるのはちゃんと見てるから頑張りすぎないでねと気を使ってくれた事がやる気が出た。	特定の看護師から出来ないもんね。1年生だからね。そんなことも出来ないの？何学んできたの？効率悪いね。など、性格も否定するような言い方や態度を取られた。	
ちゃんと出来てきとるから大丈夫 頑張っているなと言われたこと	確認しているのに確認していないのではと指摘された	優しい言い方をして欲しかった
先輩や同期から自分の患者への対応が丁寧でしっかりしていると伝えてもらったとき。	自分がしたことでは無いことで、自分は間違いなく出来ていることでその場にいたというだけで注意を廊下の真ん中でされたとき。	決めつけないでその事は間違っているから気を付けるように伝えて欲しかった。
助かった、ありがとう		
看護実践の振り返りでケース対応についてカンファレンスさせてもらい助言を沢山いただいたことです	同期がもう入院とったりしてるのに自分ができていないことです。	なるべく多くのいろんなことを経験させてもらいたいです
丁寧にしているところがいいところだと言われた	看護師に向いていないと言われたこと	どうしたら改善できるか、方法を教えて欲しかった。
真面目で一生懸命取り組んでいる患者さんから信頼して頼ってもらえたらそれこそが看護として大切なこと。これからもその看護を続けてほしい。		
勤務中などで声をかけて貰うことが多く気にかけてくださっていたので、困った時など先輩に頼りやすい環境だった		
聞いたことを詳しく教えてもらえたり、できていることを伝えてもらえた時やる気が出ました。		
特にない。あまりやりがいを感じない	休憩たらたらとるな（休憩時間10分程度）	1時間の休憩も取れず、怒鳴られる休憩時間ゆっくりさせてほしい
そのままでもいいよ	看護師に向いてないな	話しかけないでほしかった
夜勤の部屋持ち上手く回れるようになった	特になし	特になし
期待してる		
看護師としての責任感を少しずつ感じれるようになった		
質問のしやすい環境であり、一つ一つ丁寧に指導してくれそれに応えようと思えた		

看護師としての一年を振り返って、職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気が出た・自分を成長させてもらえたと感じた出来事や言葉	職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気をなくした・傷ついたと感じた出来事や言葉	その時、どうしてもらいたかったですか？
"自分の納得のいく看護はとことんやり抜いて、納得いかない看護はその代替案で自身でやっていくことを大切にする"と言われたことが何か違うなと思った時に思い出す言葉		
そういう所に気づけてるのが貴方の良いところ	先輩風吹かしてる	聞こえないようにゆって欲しい
少しの成長を見逃さず褒めてくれたこと	なし	
ちゃんとできてる。成長してる。	なんで	
確実に成長してる、よく頑張ったね		
頑張ってるね！	同期の悪口	とくにありません
優しく業務の手助けをしてくれたり、残業しないように事務作業時間を後日作ってくれたりしてくれている。優しい先輩がいるため、それに応えられるように頑張ろうと思った。	先輩同士が職員の悪口を言っていたのを聴いて気分が悪くなった。職員間で愛称で呼び合っているところや、私情を持ち込んで職員や患者にあたる人がいたことはやる気がなくなった。	自分の機嫌は自分でとって欲しい。対応が悪いところなどは師長から注意して欲しかった。
•何かあったらいつでも相談乗るから。 •一緒に考えよう。	•もうええわ。•無視。•あなたに言ってないから。 •ぱっぱとやってくれへん？	どうしてもらいたくないけど、嫌いなら話しかけて来なかったらいいのにと思いました。
いっぱいあり過ぎて、書ききれません		
発信する力があるから任せられると言って貰えた	申し送り中に、何笑ってんの笑いなやと言われた	笑っていたつもりはなかったことを聞いて欲しかった
数値じゃなくて実際に目で見て確かめる方が大事		
	休憩中、本人が居ないところで陰口や悪口が多い。有給を勝手に使われる	業務改善、人手不足の改善
	難しそうだが事前学習し挑戦したいと思った手技を「実施したい」と伝え実施したが上手くいかなかった時に、「やりたいって言ったけど、簡単だと思ってた？」と言われ、積極的にこれがやりたいと言えなくなった。またその人の前になると失敗できないというプレッシャーを感じるようになった。「不眠が続いています」と言う「寝れないなら起きて勉強とかしたらいいじゃない」と言われた。殺す気かと思った。	
出来ることが増えたね		
先輩方にあなたなら大丈夫と声をかけてもらったり、信頼して任せられると感じることが多々ありました。		
	無視されたり怒鳴られた	
プリセプターから、「周りに負けないくらいに成長させるから」と言っていた事	受け持ち患者さんの悪口を言われたとき	一緒にどうケアしていくか考えてほしかった
先輩が自分の患者さんの関わりが素敵だと褒めてくださったこと。	自分のイライラをぶつけられること。	自分の感情をコントロールしてほしい。
失敗しても先輩が励ましてくれた		
「頑張りやいつも見えています。」「仕事が丁寧で任せられる。」	覚えていない。	思いを聞いてほしい。
「よく動いてくれている。周りが見えすぎている。少しは気を抜いていいのよ。」	「もっと成長してもらわんと困る」「もう1年生終わるんだからしっかりして」など	言い方を変えて欲しかった
「〇〇は良かったけど、これはこうした方がもっと良かったね」「できるようになってきてるよ」「頑張ってるんだから、頑張りすぎなくていいよ」	「もう半年もおるんじゃからしっかりしてよ！」「2年生になるんじゃろ！？そんなんじゃいけんが！ちゃんとしてよ！！」という言葉は何度も言われたり、朝の申し送りでマタハラやパタハラはやめましょうという通達があった時に「何がマタハラで～！？私なんか子供やおらん老人なのだからこんなに働かせて！！そんなん言っとる場合じゃなかる～！？」と全体に大声で言っていた。また、私がない詰所で、大声で私も悪口をみんなに言いふらしていたところを廊下で聞いた。	パワハラになるような発言は、せめて仲間内に留めてほしい。
褒めてもらった時。成長を認めてくれた時。	ない。	
初めての技術で不安があった時「大丈夫、できる！」と言ってくれたことや、できたことを「できたね！」と褒めてくれてやる気に繋がった。	できなくて落ち込んでた時に「なんでできないの？」と言われたり、採血を失敗した時に「もういい、私がいく」と言われた時。	なんでできなかったか一緒に考えたり、採血と一緒にいつどの血管がいいかどうしたらよかったかを教えてほしかった。
意欲的に取り組んでいるよと言われたこと。 楽しく明るく患者さんと接していること。 何事にも前向きに取り組んでいることなど。	命に関わる事はすぐ報告しているが、緊急性が全くない命に関わらないことをすぐ報告しなかった事でいつも報告が遅いと怒鳴られ傷ついた。やる気をなくした。	普通の口調で聞いてほしかったし、あの怒られ方だと、いつも報告が遅いように感じてしまい自信をなくした。 みんなの前で大きな声で怒鳴られたのはとても不愉快だった。
よくやっているよ、成長した		
やってみたら良いよ		
同期が同じ病棟内にいること。		
何気ない小さな事でもできた時に褒めてくださるとモチベーションが上がりました	誰かに言われて傷つくことはなかったと思いますが、まだまだ一人ではできないことが多いので、最初の頃の自分や人と比較したり落ち込むことはありました	

看護師としての一年を振り返って、職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気が出た・自分を成長させてもらえたと感じた出来事や言葉	職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気をなくした・傷ついたと感じた出来事や言葉	その時、どうしてもらいたかったですか？
何か相談したらいつでもフォローしてくれる先輩ばかりで安心して働けます！		
ちゃんとできてるから大丈夫	指導者の教育の元で判断したのに全否定された前と態度が違う	きちんと話を聞いて欲しかった態度に出してほしくない
上司から周りの動きを見て、優先順位を考えて動いたら仕事がやりやすくなると思うよとアドバイスをいただいた。それから患者さんの状態や職場内の職員の動きを見て、自分なりに優先順位をつけて仕事ができるようになり、職場内での連携をとりやすくなった。		
1日1時間の勉強を積み重ねたら1年で365時間、しなければ-365時間	なに泣いてるん？	何も言わずにそっとしておいてほしかった
日々、指導者と振り返りの時間を取ってくれた。		
一緒に頑張ろう。	特にないです。	
奨学生の時からの先輩がいたから頑張れました	色々あります	悪口を病棟で言わないで欲しかったです
同期がやめた時に「1人じゃないよ」と言ってくれた時に頑張ろうと思いました。	色々ありますが支えて下さる人が多いです。	
・今日も頑張ってたと思います。 ・患者さんに丁寧に接してるから、私も見習わなきゃって思うよ。 ・こう指導されたって教えてくれてありがとうね。今はしなくていい事だったみたい。何かまた今はこうなんですよ！って事があつたらぜひ教えてね。	「こんな初歩的なミスするとか。」「もっと勉強せな。」「全然患者さん見れてない。」など言われた時。 ・自分が呼ばれる時は他の人と話す時よりワントーン下げて話しかけてくる。 ・ナースステーションで自分のミスや、発言についてなど、マイナスな部分を共有されているのがわかる時。 ・治療のことなど、様々なことを聞かれたりするが、分からないまま1日が終わり、あとは勉強しといてで終わること。	・ただ責められるだけではなく、どうしたら上手くできたのか、一緒に考えて欲しかった。 ・結局分からないまま1日終わってしまうため、1日の最後まで理解が難しい時は、答えをすぐに教えないとしても、先輩が求める答えに導いて欲しい。
わからないこともフォローしてくれた。		
社会人として、また1人の看護師として、職場の方々に沢山のことを教えて頂きました。症例研究もさせてもらった事で学びも大きくなりました。	職場会議の時にそんなんでいいのかなって思ったことはありました。	
大丈夫？と声をかけてくれる先輩がたくさんいた事		
ありがとうと感謝された時		
頑張ろうと言ってもらえた	なんしよん	教えて欲しかった
なし	なし	なし
「あなたは○○というところが助かる、えらい」という自分で気づいてなかった点を挙げて肯定してもらえたこと		
自分のペースに合わせて業務を進めてくれるから成長に合わせてくれるのがよかった。		
大丈夫、できるよ		
どこが成長出来ているのか、どういう工夫をしたらもっと成長できるのか時間を作って伝えてくれた時にもっと頑張ろうと思えた。	すぐに後輩が入ってくるから一人で何でも出来るようにならないと言われてた時	いつでも頼って大丈夫だと言って欲しかった
特になし	特になし	特になし
さすが		
出来るようになったことを言われたとき	特になし	
特になし		
褒めてもらった時		
未熟でインシデントを起こしてしまうこともあったが、その都度先輩達に厳しく指導して頂けたこと	特になし	
すごいね		
がんばったねです	私がした方が早く終わる	その言い方ではなくてしてくれてありがとう一言でも言ってほしかったです
たくさんの先輩方が講義をしてくれ、技術の習得や看護学校では学べなかったことを学べた。		
プリセプターからの声かけ	ない	
ちゃんとできるようになってきてるから大丈夫。		
できるようになったことを認めてくれる一方で、できていないことややらなければならない事に対して熱心に教育・指導をしてもらえたこと		
特になし	卒2の陰口	仕事が苦にならない環境がいいと思います
丁寧な指導があった	人間性を否定された	

看護師としての一年を振り返って、職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気が出た・自分を成長させてもらえたと感じた出来事や言葉	職場の同僚・先輩・指導者・上司や他職種との間でやる気をなくした・傷ついたと感じた出来事や言葉	その時、どうしてもらいたかったですか？
できてるよ！大丈夫！		
できなかったことができるようになった		
ちゃんと(手技が)できてるよ、大丈夫	回りが、見えてない	具体的に教えてもらいたかったですし、発展的なアドバイスが欲しかったです。
先輩やプリセプターの存在がとても大きいです。悩んだ時は必ず助けてくれて全力でサポートしてくれました。	同期なんだから、という言葉です。	
頑張ってるね。偉いよ。	まだこんなのも出来んの？挫折を味わったね。先輩よりもできがいいからいいね～	話を聞いて欲しかった。悩みを聞いて改善策を一緒に見つけたかった。
患者さんに、新人で大変なのに良くしてくれてありがとうと言って貰える時	使えない、気が遣えないと言われた時、患者さんの前で肩を押され部屋を追い出された時	患者さんの前ではそういった行動はしないでほしかった
「患者さんのために働いてるのよ」	「貴方のせいで人が死んだかもしれない」	責任の押しつけではなく原因追求や解決策を一緒に考えて頂きたかった
	人と比べられたとき	
先輩から頑張っているねと言われたり、プリセプターからひとりじゃないからねと支えられたこと。患者さんにもっと真剣に向き合って看護しなさいとご指導貰ったこと	挨拶を返して貰えなかったこと、まだこんなこと出来ないの??と言われたこと、相手の機嫌に合わせて行動しないと行けないところ、自分ではなく他のスタッフに自分ができてないところを伝えて私は指導してくれなかったところ	知らないことを伝えたのだから教えて欲しかった、足りないところは他のスタッフではなく自分に伝えてほしかった
少しずつ成長していったるね		
	間違ったことを、私自身がやった事ではないのに、私がやったかのような言い方をされた	
	2年目からは見放される	何年目でも、わからないことは聞いていいと寄り添って欲しかった
希望部署への異動	それぞれの部署、院所で受けている教育内容、サポート体制に差が大きい	もっと統一してください。 やる気が削がれます。

卒後1年目研修でよかった・力になった等印象に残った研修について	卒後1年目研修で改善や追加してほしいことなど	日常の卒後1年目教育（指導）の中でよいと思ったこと	日常の卒後1年目教育（指導）の中で改善してほしいことなど
急変時の対応、心電図の見方	処置業務に関することは春の時期にやってもらえるとありがたいです。	困った時にすぐに声をかけやすい環境を作ってもらえたこと。 都度振り返りの時間を設けてもらったこと。	時間外に振り返りをしないようにしてもらえると、ありがたいです。
初めに受け持った癌末期の患者さんについて	特になし	できていない看護技術について、積極的に声をかけてもらい、練習することができた	学習時間 一年目は業務や夜勤など時差勤務に慣れるのに大変であったため、ピンポイントの学習を少しずつ続けるしかなかった
シリンジポンプなどの医療機器の扱い方	グループワークで、指導者が明確な指示を与えてくれず、何を話せばいいのか分からなくなったことがあった。		
車椅子移乗の練習など、実際に看護師と患者役になって練習ができたことです。		勤務後は毎回指導者と振り返りを行なって、時間の使い方や組み立て方、アドバイスなどを教えてもらったことです。	
とくにない	しょうがないのかもしれないが、研修で習った内容は既に病棟で実践しているため、知れて良かった知識は沢山あってよかったがもっと早く知りたかったことが多かった。	ない	カルテ更新があったからしょうがないが、指導者会議が少ない、指導者会議の内容を知りたい
	課題提起や研修の日程発表が遅い。前月中には知っておきたい。	一日ごとに出来たことや分からなかったことをその日ごとに指導してくれる先輩と振り返りできること。	人手不足でなかなか指導の体制が整わず、例年よりも遅めに進行していたので、人員確保してほしい。
看護レポートの交流	大きい院所はクリニカルラダーがしっかりしているが、小さいところは同期もいないため、研修という研修があまりない。	わからないことを先輩に聞きやすい環境だったこと。	
定期的な同期との振り返り機会	交流機会の時間を長めに出来たら有難いです		
嬉しかったこと大変だったことなどを定期的に同期とグループワークする研修です。私だけじゃないんだという気持ちになれて良いです。	技術研修(導尿)、吸引等		
他病棟体験		こまめに同期と困ったこと、出来たことなどの振り返りを行えたこと	
採血の研修、救命の研修	コミュニケーション研修、院内メールの使用のしかた、上司への言葉遣いなど	不安であることを伝えると一緒にやってくれること。	なし
同期会	メールのマナー研修や敬語の使い方の研修を追加して欲しい。	不安だと伝えればケアと一緒に入ってくれる。	
他病棟体験で自分の病棟とは違う技術や雰囲気を経験することができてとても印象に残りました。	技術研修も行きたいが他病棟体験のような他の施設や病院での1日体験や見学を行ってみたい。	技術を初めて行う前にまず研修を行い、その後で見守りの中技術を行っていく指導方法は安心感がある。また自分が不安な部分は何度か指導してもらえるのでそこでも安心感につながる。	
オスキー研修やシャドーはいつもの自分の看護や対応、技術に対し振り返るきっかけになった。	特になし。	出来ないことは責めるのではなく、一緒にやって指導してくれるところ。	学習時間の確保。
輸液ポンプ、シリンジポンプ	なし	いつも気にかけてくれて心強かったです。 いろんなことを教えてくれました。	なし
先輩の腕を借りてルート確保練習	なし	スタッフの皆さんが教えてくれたこと	なし
全部	それぞれの科に沿った内容の研修		忙しすぎて学習時間がとれない
実技類全て	ビジネスマナー	ない	ない
緊急対応や多重業務の研修	特になし	病棟全体で新人に教えてくれたり、経験できていないことを経験させてくれたりしたこと	特になし
医療機器の扱い方	技術研修で、輸血や麻薬の取り扱いなど詳しく教えてほしい		
各部署をまわってどんな仕事をしているのかを見ることができて、病院のことを深く知ることができた。		わからないところを何度聞いても優しく教えてくれました。 見学したことない検査介助や処置を先輩から教えてもらい、たくさん見れたし、経験することができました。	
救急時の看護、緩和ケア	心電図		
BLS	人工呼吸器、輸液ポンプについてももう少し学びたかった。	良いところを伝えてくださる	口調の強い指導者があり、精神的に疲れる時がある。

卒後1年目研修でよかった・力になった等印象に残った研修について	卒後1年目研修で改善や追加してほしいことなど	日常の卒後1年目教育（指導）の中でよいと思ったこと	日常の卒後1年目教育（指導）の中で改善してほしいことなど
患者の立場になり介助などを受ける研修	特にありません	やっていない技術を共有し、優先的に行わせてくれたこと。	毎月プリセプターと面談ができるようにしてほしい。
BLS			
	技術研修	指導者でなくても困っていることがあると一緒に対応してくれた	人手不足だからといって技術の獲得や見学の機会を奪わないで欲しい
救急処置			
ALSの研修はすごく身についたし勉強になった		1年目の話もしっかり聞いてくれるところやなんでもチャレンジさせてくれるところ	ミスや指摘があった時にプリセプター伝えではなく直接自分に言って欲しい
		清潔操作	時間外の研修
医療機器の使い方		実際に医療機器に触れたり、病院で使用している機器の会社の方からの講義があつて良かったです。	
看護倫理の研修		週に一回あつたミーティング	
6ヶ月研修、1年目研修では他事業所の同期と関わることができ、良い経験になった。	技術研修をもう少しあつた方が良い。夜勤も早いうちから研修をしていただけると助かる。	その場で疑問やわからないことについて聞きやすい環境であつたのはよかった。	自分で調べてきなさいといった指導はやめてほしい。調べるのもわかるが、先輩に聞いた方が要領よく観察項目やポイントなどをわかりやすく自分の知識として得られる。
手術室の研修		サーフロなど実際に病院で使用しているものでの技術練習	他病棟の研修があると理解しやすいと感じた
救命処置	技術研修	実際の臨床にて対応できる研修。	
実技演習	心電図をもう少し詳しくやってほしい		学習時間の確保
技術研修	もう少し技術研修を増やしてほしいです	初めはシャドーイングで業務の流れを理解出来たこと	学習する時間の確保
点滴での薬液の混ぜ方などは病棟で役に立った。その他の看護技術の研修も病棟で役に立つことが多かった。		指導者だけでなく、先輩方全員で見守り、指導してくれたことがよかった。	
技術研修	本部で行なつた研修を北部やその他の事業所でも受けてみたい。	親身になってくれるところ。	指導者間で情報共有がされないところ
技術系の研修は留意点などわかりやすく力になった。		ナーシングスキルは動画もありわかりやすかつた。	
鼻腔吸引、膀胱留置カテーテル挿入などの技術研修	民医連などの座学よりも技術研修を多く受講したい	口頭でその日の訪問の報告を行う際、根拠の確認と今後のアドバイスがもらえること	学習時間の確保、教育方針の統一
ケースレポート	技術研修が、もっとあつたほうが嬉しい。バイタル測定のアセスメントをもっと踏み込んで教えてほしい。	苦手な部分を集中して教えてもらえた	特にないです
病態を科学する		しっかりとカリキュラムが組まれていること	
			学習時間の確保
オムツ交換、点滴、インスリン	体調不良で休んでしまったときに出られなかつた技術研修の補修があつたらやってほしいと思いました		
入院体験は周りであまり聞かないから出来て良かった体験でした。	看護学校で既にやつたような研修が多い。他の病棟で1日業務体験などしたい。		教育者、指導者に差がある。こっちの主任はOKでも、別の主任はダメとか多い。一緒にやる雰囲気でもないから、やりづらい。
同期での採血練習	なし	業務自立するまでチームで支えてくれる	なし
認知症看護			家でやるなどと言われるとそれを気にして指導の言い方がキツくなったりするので、矯正ではなく任意でさせて欲しい。
BLS研修			
	他病院と比較して書き物が多すぎる。		
多重課題パート1 振り返り（3・6ヶ月・1年）発表		毎日の振り返り 振り返り用紙を通してだけでなく、毎回の技術で振り返りを行ったこと	ありません
		どの先輩にきいても優しく教えてくれる。看護技術集を用いて一緒に一から順に説明してくれ1人で行えるまで寄り添ってくれる	
皮膚のことや栄養など専門的で患者さんに関わること			病棟で疾患の学習会があると良かった
		プリセプターさんが寄り添ってくださったこと。	
法人についての情報	現状がよかったので特になし	技術経験表があること	特になし
グループワークなど同期で話し合うような研修が多く研修以外でもコミュニケーションがとりやすかつた。		初めての夜勤でも仕事が早く覚えられるようにプリセプターさんが夜勤のマニュアルを作ってくれたこと	
毎月のテーマを絞つた研修			
OJT、配属前研修			

卒後1年目研修でよかった・力になった等印象に残った研修について	卒後1年目研修で改善や追加してほしいことなど	日常の卒後1年目教育（指導）の中でよいと思ったこと	日常の卒後1年目教育（指導）の中で改善してほしいことなど
早期にイントロカンの技術獲得できたこと(他の病院では2年目からのため)	技術研修		
腸瘻栄養のパフレット作成、指導			
ルート確保や採血の技術研修	特になし	技術経験表や振り返りシート、最近の進捗を話し合うCFがあったこと	
採血		定期的に勉強会がある	
		未経験の技術が一覧でわかるようになっていること	
救急車研修		自主性を尊重して見守っていて下さった	
入職初期の実技研修			
患者体験	患者体験の時間の延長	プリセプターの方が、親身になって相談に乗ってくれる事。日々、気にかけてくれる事。	
多重課題や、救急対応	言われたことをやっていたら、途中でやり方を変更され困惑しました。		教える側の気分のムラ
エンゼルケアの研修		1ヶ月ごとの1日研修とピアサポート できているところを伝えてくれる	
緩和ケア			
他部門研修は他の職種の役割や動きを知れて良かった			
採血練習。学校では1度しかできなかったから。			
フィジカルアセスメントの研修は、解剖生理についての学習が深められた		技術においてなぜ、ダメなのか明確に教えてくれた	課題など、もう少し早めに出してほしい
フィジカルアセスメント研修	ケースワークでみんなで考えたい	事例検討で欲しい情報を出し合うのは楽しかった。研修主任から的確なアドバイスがもたらえた	学習時間を勤務時間にもらえると嬉しいです
	技術研修をもう少しやりたかった		
看護技術の研修、コミュニケーションや電話対応等の研修が良かったです。		丁寧に分かりやすくご指導していただいたこと。	
同期が集まる全体の研修	技術研修（採血、インサイト）	座学や技術でも研修の場が与えられたところ	学習する時間の確保
救急時の対応を研修でしてくれたとき、現場で何をすればいいかイメージしやすかった	技術研修はこのまま事前にやりたい。	初めに各自で疾患の勉強をする機会があったため、何を目安に学習を進めればいいのか分かった	
呼吸器の研修			
注射研修	心電図	1日研修	学習する時間の確保
注射、おむつ交換、看護必要度			
看護必要度の研修。見落とししていた所を確認することができた。	急変時の対応。	こういうこと勉強したらいいよとアドバイスももたらえたこと。	特になしです。
先輩看護師や師長さんたちとの交流		経験のない実技に積極的に参加させていただけたこと	
採血、Ba挿入	無いです		
思い出に残った患者さんを発表する研修	特になし	シャドーイング研修	特になし
	コミュニケーション研修		学習時間の確保、手技の裏技など
		自分のペースに合わせて指導してくれる 優しく教えて下さり良かった	
フィジカルアセスメントの研修は知識が増え力になったと感じる			
同期との交流の研修	各職場で徹底した方が良い事、曖昧になっているところを共有して改善していける場があれば良かったです。		先輩看護師の中で自分ルールを作っている方がいるので業務については統一していただきたいと思った
中間でみんなの悩みを話し合う機会	特にありません	月に一回面談があること	もっとプリセプターなどと面と向かって話せる環境が欲しかった
移乗のコツ、皮膚トラブルへの対応など			
救急の研修は緊張もしましたが、事前勉強も行い記憶に残りました。		物事を教えていただいた際に、ただこれ調べてきてと言われる人より、これはここが大切な部分だからこの部分は落とさないようにして調べてきてと教えてくださった事が要点をまとめやすく調べる事が出来て有り難かったです。	
輸血等自分ではなかなか勉強しづらいことを研修でできたのは良かった		褒めて下さること	
研修資料がもらえるため、後から振り返りやすい。		常に大丈夫？と気にかけてくれて、不安な点も質問しやすかった	学習時間の確保
採血の練習	多重課題への対応		
看護技術研修			勉強時間の確保 メンタルケア

卒後1年目研修でよかった・力になった等印象に残った研修について	卒後1年目研修で改善や追加してほしいことなど	日常の卒後1年目教育（指導）の中でよいと思ったこと	日常の卒後1年目教育（指導）の中で改善してほしいことなど
同期のみんなが集まって、話す	技術練習をもっと入れて欲しい	プリセプターや教育担当が師長や主任等と情報共有し、私の成長過程に合わせてシフト変更など調節してくれた	
		その人の能力に合わせて段階を踏んで教育してもらえたこと	
輸液ポンプの使い方			学習時間の確保
看護技術を講義だけでなく、できるものは実技もあり、状況を意識しながら想像してイメージすることができた。	患者への声掛けの具体例や実技を交えた研修	自分の状況を指導者だけでなく、病棟のスタッフで共有して必要時に声をかけてもらえたこと。	疾患の学習を実際の患者の状況など具体例を交えた学習会。
ALS	技術研修	振り返りの時間があること	進むペースが早いこと
看護実践の振り返り	急変対応	こまめに指導してもらえることです	特にないです
自分を知る研修、看護観発表会	電話対応など社会人のマナーが知りたかった	振り返りシートがあったこと プリセプターの方が色々と言ってくれたこと。	できないところばかりを言われたこと。
針刺し練習、接遇		定期的に面談を行なって下さり状況を聞いてくださること。	
患者さんのことで悩めることなどが内容にあたりして実践に繋げることができた	技術研修をふやしてほしいです	先輩に相談しやすい環境だった	
薬について薬剤師さんの講義を聞いたのがわかりやすくてよかった。	技術練習をたくさんできると職場で焦らずに済むと思った。	採血の練習を残ってたくさんさせてもらえた。	技術の練習時間がもっとあると良いと思う。
認知症看護		現状困っていることはないか聞いてくださるところ	
重症患者を見ることができるようになった		優しく教えてくださる人もいる	
なし	なし	なし	一人で初めての処置などはあることがあった。不安でわからないことも、聞くことができない状況。患者を見る時間がない状況。不安がありすぎてしかたない
注射トレーニング	もっと早い段階で研修を受けたかった もう業務でやったことのある研修が多かった	勉強してこいじゃなくてその場で教えてくれたこと	病棟での学習会
入退院支援	特になし	特になし	特になし
			はじめの頃はプリセプターと勤務(PNSや夜勤)をできるだけ同じにしてほしい。
ルートキープ・採血研修		日々違う先輩看護師とのPNS、勉強会	
看護技術や接遇などの研修で病棟でも活躍できた		事前課題を出してくれる。 勉強会を開催してくれる所	
消化器、呼吸器の研修	輸血の研修ならば輸血の値段だけでなく副作用など注意する点など入れて欲しかった	GWを通して仲良くなれるところ	高圧的な態度で言われること
	特になし	接遇	
	解剖	1ヶ月毎に一緒に業務の事を振り返ること	学習する疾患のピックアップを事前にもらいたかった。
最後の振り返り研修	特になし	グループワーク	特になし
急変時対応の研修			
エンゼルケア	社会人マナー、電話対応	理解するのが難しい事務作業などその都度聞いても怒らないことがよかった	学習時間の確保
最初の採血です。	コミュニケーション研修	講義も多かったですが、技術を学べるのは現場ですぐに役立つことが出来たので復習になりました。	同期とのコミュニケーション時間（息抜き時間）
看護協会の研修	技術研修	プリセプターがついていること	時間の確保
SDH	呼吸器		
			部屋持ちやその他業務がある中での研修は時間が厳しい 申し送りまでに必要な業務を進めるのが大変
薬について			
薬理	点滴 技術研修	頼れる先輩がいる	自分から声かけしないと教えてもらえない
アセスメントの研修	事例患者に対してどうアセスメントや観察をしていくのかみんな考える研修がもっとあれば		
	技術研修		技術向上のための研修を増やしてほしい

卒業1年目研修でよかった・力になった等印象に残った研修について	卒業1年目研修で改善や追加してほしいことなど	日常の卒業1年目教育（指導）の中でよいと思ったこと	日常の卒業1年目教育（指導）の中で改善してほしいことなど
なし。	同じ会社に就職しているのに、場所が違うだけで、研修内容がちがう。なぜ？と思う。意味が分からない。	とにかくプリセプターに恵まれました。やる気を出させる指導者さんで良かったです。失敗しても一緒に振り返りをしてくださる。とにかく前向き。プリセプターのお陰で一年乗り切れた	無し
関連図発表	技術研修がコロナの関係であまり出来なかったのが残念でした。	分からないことを聞きやすい雰囲気なのが良かったです。	特になし。
多職種同期でのコミュニケーション研修	技術研修	いつでも聞ける雰囲気。	特になし。
同期と採血の練習をしたこと			処置や看護、業務を学習する時間が欲しい
採血、輸液ポンプ、急変時など	コミュニケーション研修	未経験項目は積極的に声をかけてもらったり、経験させてもらっている。	日々の業務に追われて家に帰っても身体が追いつかず、なかなか学習時間が確保できない。
看護技術についての研修が良かった。	ない。	みるを育てる教育方法。	
入院体験で、今まで入院したことがなかったので患者さんの気持ちを知ることができました。	特になし	その日患者さんにあった出来事を一緒に振り返って患者さんに何が起きたか、その時どうしたら良かったかを教えてくれた。	特になし
心に残った患者さん。			
ローテーション研修	技術研修	月1回の研修	
フィジカルアセスメント			
看護観の発表		経験できるよう声をかけてくださったこと。	
急変対応の実践はいざという時のために経験できてよかったと思います。	特にないです。	褒めて伸ばそうとしてくださったり、常に気にかけて声をかけてくださりました。	特になし
実技練習がある研修はとても勉強になりました。		きちんと出来ているか確認しながら進めてくれるところの で、自分でも振り返りながらできて良かったです。 常にそばで見守ってくれる、直ぐに相談ができる	学習できる時間と余裕がほとんどなかったためほしい 技術研修内容の実践的な振り返りの時間の確保
急変時対応 急変時のバイタルサインのアセスメントの方法やDr.との連絡をとるタイミング、処置の方法など具体的に考える研修で、今後何かあったときに思い出して実践できるような研修でした。			指導者や同期と学習内容を共有する時間があればいいなと思いました。
日本赤十字病院での救急講座	技術研修		
	技術研修		
	ミニ症例検討を書いている時期はとても忙しかった。日勤の後遅くまで残って書いていた。書く時間を少しでも確保してほしい。		
全体的に研修をみっちりやってくれて良かった			
技術研修		他職種研修	
新入職員の研修が充実しており、徐々に業務に入れた			
オムツ交換の実習、導尿などの清潔操作等実際に体験させてもらいながら行った研修が印象に残っています。	コミュニケーション研修。	指導者さんが一つ一つ丁寧に教えてくださった事です。	特にないです。
同期との集合研修のおかげで仲良くなれて良かったです	お泊まり会などやりたかったです	研修にたくさん参加させてもらえたこと	症例時間を確保してもいいという風潮が欲しい 学習する時間
接遇や、病態の勉強など様々な研修が役に立ったと思います。		その日に決まった人がダブルで着いてくれるところです。	
	各検査について。流れや目的、看護について。		辛くあたる先輩へ言い方など改善するよう伝えてほしかった。
	社会人マナー		
たくさんの研修があったためこれといった研修で力になった とは言い難いです。先輩方が教えてくださり、こーしたらいいんだとかまなぶことができました！	家族との接し方		
	技術研修	実習が少なかった分、研修期間が長かった	
注射の研修	技術研修	技術面のサポートを沢山してくれた	学習する時間の確保
リフレッシュ研修	先輩とのコミュニケーションをもっと取れる機械があるとい い	細かく教えてくれる	学習する時間
なし	特に	特に	なし
	パソコンの使い方		口調
ノーリフト研修		相談事など親身になって聞いてくれたこと	

卒後1年目研修でよかった・力になった等印象に残った研修について	卒後1年目研修で改善や追加してほしいことなど	日常の卒後1年目教育（指導）の中でよいと思ったこと	日常の卒後1年目教育（指導）の中で改善してほしいことなど
	もう少しゆっくり他病棟の同期と話したい	プリセプターがいる	
リフレッシュ研修	もっと同期と集まる時間が欲しい	1つ1つ丁寧に教えてくれた	学習する時間の確保
		シャドー研修とても勉強になる	
新卒の多職種が集まって交流・息抜きの機会になったので、フォローアップデーが印象に残りました。	実技研修がもっとあると良いと思いました。	プリセプターや主任、師長だけでなく病院スタッフ全体が気を遣ってくださったり教えてくださったりしたこと。	学習する時間が確保されていると嬉しいです。
	座学研修よりも技術研修の方が身についた感じがするので、座学研修は減らしてもいいと思います。		
		様々な処置を経験させてもらったこと	
外部入職者の交流会	他部署との交流		
リフレッシュ研修	特になし	特になし	特になし
リフレッシュ研修	疾患、技術についての学習会	レベルに合わせた内容で良かったと思います	学習会を設けてほしい
特になし	特になし	特になし	特になし
			教育会議で出た1年目の改善点(態度)を会議の中だけで終わるのではなく、しっかり私たちにも伝えてほしい 1年目には直接言わずあとで周りから耳に入ることがよくあった
	グループワーク		学習時間の確保
自分の知識が浅い所をより細かく理解することができる機会となった			
症例発表です		どんな時も支えてくれることです	
	技術研修や同期とのコミュニケーションやリフレッシュを含めた交流があるといいと感じた	新卒であっても意見を聞いていただけたこと。	自宅に帰って学習する時間が中々取れなかったので、業務中30分でも復習の時間などを取れるといいと思った。
		面談があったこと	
輸液ポンプの使い方、注意点	ストーマに関する研修	時間をかけて業務内容を学べたこと。	
勉強会	リフレッシュ研修、同期との茶会	研修の中に勉強会が含まれていること	学習する時間の確保
訪問看護		みんなで集まることで辛さを和らげることができた	
症例発表がよかった		優しくわかりやすく指導してくれた	
他部署研修	先輩看護師だけでなく医師からもアドバイスや助言がもらえ学びにつながる	他部署研修	一年目の発表の準備の時間の確保
院外研修があったことです。		プリセプター制度があること。悩んだりわからないことがあった時、そうじゃない時でも気軽に相談できる環境があること。	
他部署の同期との意見交換	何にしても身につけると感じないけど、採血サーフロの技術体験、酸素療法の体験。点滴の管理。	特にない	学習する時間の確保と振り返りをしてどこがどうであったかの指導。良かったところと悪かったところの指導。一つひとつの根拠がない。
症例発表、サーフロー留置の技術演習	人工呼吸器やBLSはある程度1人立ちできた頃の時期に研修があればもっと頭に入ったかもしれないと感じた。	何か困ったことはないか、どこまで終わっているかなど先輩方が気にかけてくださった。	
接遇研修	先輩との関わり方		
行動制限・患者体験、ICLS研修			
症例は勉強になった、技術研修は力になった	急変対応やドクターコールの時の動きを1年目から研修して欲しい。急変シートの書き方を教えて欲しい	業務終了後に振り返りをしてくださる先輩がいて1日振り返ってできたこと出来なかったことを明確にしてアドバイス下ったのは嬉しかった	学習時間の確保、病棟特有の医療機材を自分で学習しなさい精神で実際をなかなか教えて貰えない
		丁寧に指導してくれた	
他院での研修			教育する姿勢、体制
なし。	もっと外部の講師から講習を受けたい。		
なくてもいいくらい。	認定や専門看護師からの講義。		
楽しかった			

1年間の看護実践の中で、やりがいや嬉しかったこと	看護師として成長したと感じていることがありましたらご記入ください。	2年目にむけて、チャレンジしたい事や力をつけたいこと、望む研修など	どのような不安でしょうか？
			先輩の目が離れていってしまうので、学習不足で気づけないことなどが発生して患者さんの安全を守れるかが不安。
患者さんに「頑張ってるね」「上手になったね」と褒めてもらえたときは嬉しい。	患者さんとの関わり方が学生のときよりも、貴重であることを学びその時間を大切にするようにした。	まだ獲得できていない業務の獲得。急変時や心電図の対応。	指導者から離れてやっていけるか。
患者さんに、あなたを見てると元気が出ると言われたこと	技術をこなしてだけでなく、患者さんの言葉や態度から、想いや願いを汲み取って行動すること。 家に帰りたい方には退院支援を素早く行うこと。末期で病院にて最期を迎えられる患者さんには家族との関わりを最後まで持ってもらうこと。 病院にすることが当たり前ではないため、出来る範囲で患者の要望には応えていきたいと思う。	機会の少ない看護技術の習得	急変の際の対応など、責任感
			命に直結する仕事なので責任が重い
		今よりも重症患者を持つこと。	重症な患者に対して確実な看護ができるのかどうか。
			まだまだわからないことがたくさんあるから。どうしたらいいのか正解がわからない事に会ったらと不安
採血を行った時、患者様に「上手だね、痛くなかったよ」と言われたときはすごく嬉しかったです。	受け持ち人数が増えてきたり、自立して行えることが増えてきたので、少しずつ成長できているんだと実感しました。		少しずつ指導者の手から離れているので、自立して行えることが増えたのは嬉しいですが、その反面自分で判断しないといけないこともあるので不安です。
			きちんと業務できるか
患者さんに感謝されたこと	受け持ち人数が増えたこと	重たい病態の患者を受け持つ	先輩たちからの評判
	コミュニケーションが苦手だが、患者さんと自然に話せるようになったこと。	まだ不安な技術を、機会があるときに積極的に介入して身につけたい。	後輩ができ、もし何か聞かれてもフォローできるか自信が無い。
役場などとも連携して退院支援できたこと。終末期で餅が食べたいという患者さんの思いを医師にも共有して実現できたこと。	テンプレではなく個別性のある看護ができるようになった	外来、往診を覚えたい	
			糖尿病について
患者さんが退院したあと何ヶ月か経過し、外来で会った時に私の名前を覚えてくれていたこと	注射ができること、患者・家族への対応等	自己肯定感を上げて自信を持って行動する。 新人気分でない。	まだまだわからないこともあるのに新人を抜け出して2年目になること
			働く中で自分の知識や判断力が不足していると感じる場面が多くある
		知識と技術を深める 急変時の対応を学ぶ	このさきやっていけるのか
できる業務がふえたこと	なし	1年目より優先順位を明確に行動したい。 呼吸器や透析患者を受け持ちできるようにしたい	2年目としての自覚 全部が不安。
少しずつできることが増えていったこと		手技を安定させたい	全部
患者さんとの関わりで患者に名前を覚えてもらえて今では名札を見なくても名前を呼んでもらえることが嬉しいと感じる。また1人で行う業務も増えて出来るようになったことが増えやりがいを感じる。	患者への対応を1人で出来なかったことが今では出来たりすると成長したと感じる。	技術を丁寧に行うこと	技術が身につけているものもあればあまり出来ずにいる技術もあるのでしっかりと技術ができるようになるか不安に感じる。
		褥瘡、皮膚トラブル等の対処について講義する機会があれば嬉しいです	2年目に突入する不安
検査系を1発で取れたことは嬉しい。	前よりは優先順位をつけて動けるようになってきた。夜勤での複数受け持ちをひとり立ちして行うことができるようになってきた。	入っていない処置は率先して行っていきたい。1年目でできるようになった技術はさらに向上出来るよう頑張りたい。	まだ至ってないことが多いため、今の2年目の方みたいに動けるようになるのか不安。
できることが増えたこと	1人でできることが増えたこと。	夜勤を頑張りたい。アセスメント能力を身につける。	2年目なので、出来て当たり前になりそうで怖い。
患者さんが顔を覚えてくれたこと	前より優先順位を考えて動くようになったこと		後輩に教えられるか不安 今後もやっていけるか心配
患者家族からのあたたかい言葉	度胸がついた	呼吸器、重症度の高い看護 アセスメント力に力を入れていきたい。 急変時の対応	しっかりできているか心配と不安がある
患者さんに感謝されたこと	最初の頃に比べて患者様へのケアや処置、検査出しがスムーズにしていること	アセスメント力をみにつける	まだまだできないことがたくさんあったり、患者さんの観察力が不足してる点
成長できたこと	1人でできることが増えたこと	看護技術上達したい	1人立ちになってくるので、まだ技術が未熟なのに不安が残る

1年間の看護実践の中で、やりがいや嬉しかったこと	看護師として成長したと感じていることがありましたらご記入ください。	2年目にむけて、チャレンジしたい事や力をつけたいこと、望む研修など	どのような不安でしょうか？
できる業務や看護技術が増えて嬉しかった。患者さんにありがとうを言ってもらえたり、退院を見送ることができたのはうれしかった。	まだまだ完璧ではないけれど、自立してできる技術が増えたことは成長したなと実感します。	もっと自信を持って働けるようになりたいです。	先輩の目がちょっとは離れるのでまだ不安な技術だったり、業務でミスしてしまわないかが不安です。
受け持ち患者をもち、自宅退院までの支援ができた。	患者のその人らしさを意識した退院支援が出来るようになってきた。	1年目で未経験の処置があるので、2年目でも積極的に申し出て技術の習得を目指したい。	2年目になることで先輩の目が離れる。慣れによる確認不足やインシデントを起こさないか不安。
患者とのコミュニケーションに慣れた。	実際の患者に対する看護技術に慣れてきた。	アセスメントの力をつけたい	人手不足で、患者さんに寄り添った看護が出来にくい。残業することが多い。
患者様やそのご家族様から感謝の言葉をかけてもらった時。	情報を取ることがスムーズになった。夜勤などで対応の仕方が徐々にわかってきたこと。	まだ行っていない技術、業務をできるようになること。多重業務の際でも周囲のスタッフに声をかけ、少しでも効率よく仕事ができるようになること。	一年目と違い、1人立ちをする業務が多いこと。
			後輩に教えられるか
		色々な技術を自ら見学、挑戦していきたい。	
			経験不足で技術が追いついてないため、急変の時に対応出来るか不安です
患者さんにお礼を言われた時		実施した事の無い処置、介護指導、退院調整の参加 看護師として専門技術を学んでいきたい。認定看護師など。	技術、不足する知識での夜勤対応
患者さんに感謝されたりすること	1年目の初めよりできることが増えたり先を見越して考えられるようになった	技術面や知識がまだ足りないと思うので実践と学習をしっかりしたい	先輩たちのような動きや考えができるか不安
重症者だった患者が退院したこと	技術の一人立ち	まだやっていない技術を身につける	分からないことが多いのに後輩がくること
患者様からありがとうって言ってもらえたこと。お産に携わって、「あなたでよかったです」と言っていたこと。	自分の仕事だけではなく、周りが見えるようになったこと。	自ら声を出して、発信できるようにしていきたい。	1年目では無くなってしまうこと。
夜勤までできた事	患者に対してしたいことが増えた。	急変対応	夜勤で1人になった時の急変
自分自身の成長を感じたときは嬉しかった。	受け持ち患者が増えたり、できる技術が増えたり、異常の早期発見等ができたこと。	知識、技術を増やす。	重症患者が多い中でまだ1人で経験したことない技術や処置があること。
			まだまだ仕事に落ちがある中後輩が入ってくるのが不安
同期と集まれる機会が少ないので嬉しかった	患者さんの話を聞ける時間を作れるよう居に前よりなれた。	自分のことだけでなく周りを見て動けるようになりたい。	夜勤がまだ行えていない
同期との会話	重症度の高い患者様が多いので処置など日々が学びであること。	このまま看護の学びを深めていく。	医師への報告など。
		介護保険の勉強を深める事 在宅の事前訪問をしたい	
ケースレポート患者への指導	出来ないことができるようになった時。	根拠を持った看護	漠然とした不安。
患者さんからの感謝の言葉	技術に自信がついてきたこと。任せてもらえる仕事が増えたこと。	委員会業務を積極的に頑張っていきたいです	
患者さんからありがとうと言われることがあり、また頑張ろうと思えた。	責任感が特に強くなったように感じる。	患者の退院支援を自立できるように頑張りたい。	1人で看護業務を行うことが多くなり、より責任を強く感じ重大なミスを起こさないか不安がある。
患者さんとの関わり	患者さんとコミュニケーションを以前よりスムーズに取ることができるようになったこと。	技術を含め、学習の継続。隊員の調整などに関わっていききたい。	2年目として知識や技術を身につけることができるかや、異動などで周りの環境に馴染めるのかが不安に感じる。
	採血など人に針を刺すことが初めは怖かったですが、今は血管がこの位置かな？とわかるようになってきました		自分としてそんなに成長してないのに後輩が入ってくるプレッシャー
		社会福祉を学び、多職種と連携して退院支援に携わりたい。	家族対応など
約10ヶ月、利用者様をお看取りまで関わらせて頂いたこと	侵襲のある技術（点滴、膀胱留置カテーテル挿入など）への恐怖心や抵抗感がなくなり、技術向上に努めたいと思えるようになった。	癌末期でのお看取り、緊急時対応、入院後の検査・治療の基本	病棟異動した場合、子育てと夜勤含めた仕事の両立ができるかどうか不安です。
日々の訪問看護でやり甲斐を感じています	実技面など	アセスメント力をもっとつけたい	知識や技術面が未熟なため 後輩に教えられるか
採血をやった際に、1発でとれると嬉しかったです			新しいことが増えるから、しっかりと自分ではできるのか。下も入ってくるので、教えられるのか不安です
患者さんに「ありがとう」と言われること	状態の観察、アセスメント力、業務の質	基準に則り丁寧かつ正確に業務を行えるようにする。	2年目となることで先輩からのフォローが手薄になってしまうこと。
			後輩が入職して来る中で先輩として動けるか
		夜勤自立したい	卒1年に指導できるか

1年間の看護実践の中で、やりがいや嬉しかったこと	看護師として成長したと感じていることがありましたらご記入ください。	2年目にむけて、チャレンジしたい事や力をつけたいこと、望む研修など	どのような不安でしょうか？
			これから後輩が入ってくるため、先輩として恥じないような行動がとれるか心配
	看護技術できることが増えた。ケアが早くなった。	社会資源、急変対応について学習したい。	
あなたで良かったと患者さんに言われること。	できることが増えた	指示待ちで終わらないようになりたい	
患者さんの笑顔が見れた時	業務自立できた	疾患をアセスメントする力をつける	一年目が入ってきて、先輩の目が離れる不安
なし	少しずつ慌てなくなってきた。	緊急時の看護を覚えて焦らずにできるようになる	自分が急変などに当たった時に対応できるのか、後輩ができたときに独り立ちして教えられるのかが不安です。
			知識について
患者さんの回復を感じる事ができたこと。			給与
			看護技術が身につかない
患者からの感謝の言葉	周囲の観察能力		精神面のケアをしながらの業務を続けられるかの不安
患者さんが積極的に話しかけてくださらようになったこと。先輩方からここまでできるようになったね・頑張ったねと褒めていただく機会があること。	できることが着々と増えてきました。コミュニケーションの中で患者さんの些細な変化に気づくことができるようになりました。	多重課題パート2 技術面の向上	後輩が来るにあたるプレッシャー
			技術面
	病態、薬剤について少し理解できるようになった。		
患者さんが退院する時。患者さんが笑顔になった時。	細かいことにも気づけるようになった。ルートキープなど技術面でも成長した。		後輩が入ってくる不安。患者さんの命に関わるインシデントを起こすかもしれないという不安。
患者さんに感謝される時			まだまだ知識が足りない
	できる技術が増えて、知識が一つ一つ増えていると実感できること。		成長のスピードが遅く、このまま勤め続けることができるか不安。
患者さんに名前を覚えられた	独り立ちできた技術が増えた	未経験技術の経験	2年目でもまだ分からないことや未経験な技術があること
	仕事を覚えてきて自立してできることが増えたこと。		夜勤
できるようになったと実感できたこと		先輩となれるようにがんばる	先輩になること
	医療処置ができるようになった	勉強	2年目としてのプレッシャー
			色々
患者さんが笑顔で一般病棟へと転床していくこと	入職時に比べると慌てなくなった	急変対応を身に付けたい	先輩の目が離れていくことへの不安、自分で判断することが増えることへの不安
	患者さんとの関わり方		卒1が入職してくることで自分が先輩になること
			先輩になるということ
出来ることが増えた時		患者や家族指導	2年目になった不安
	様々な技術を自立し行えるようになった	アセスメント力	急変対応
患者さんが回復する姿をみれたこと	技術や知識が増え、判断できる水準が上がった	患者さんの全体像をみて判断、行動できるようになりたい。研修は入院時、退院時、急変など具体的なタイミングでの判断やアセスメントにつながるものがあつたらうれしいです。	まだまだ慣れていない業務や対応に迷うことが多々ある
患者にお礼を言われたり、困り事が解決できた旨の発言が聞かれたとき	周囲や患者など第三者から成長したと誉められたとき	プライマリーや患者の指導ができるよう知識をつけたり相手の話を傾聴していきたい	・成長過程のなかで新人が入り、先輩という立場になること ・業務の幅が増えて対応ができるかなど
患者さんとの関わり	できる看護技術が増えた事、業務だけでなく患者の退院後生活についても考えられるようになった事。	興味があるセミナーを受ける。	この先のビジョンが明確でない。モチベーションを保ち、仕事を続けることができるのか。
			看護技術とアセスメント
患者様からのありがとうや笑顔	少しずつ出来る事が増えた事	看護技術の向上	急変時の対応
亡くなった患者さんの家族にあなたで良かったと言ってもらえたこと			目が離れて行く不安
			また働き続けられるかが心配
		急変時の患者の対応に関わる	看護師として成長できるか
			多重課題の毎日の中で優先順位をつけていくこと
患者さんが名前を覚えてくれて、呼ばれたこと。感謝された時。	性格面を含めた接し方ができるようになった		
術後や退院後の患者の元気そうな姿を見ることができ、やりがいを感じた	様々な背景を持った患者や家族と関わることで、治療以外の知識(生活保護について等)も学べた	実践したことない技術を自立できるよう頑張りたい	
失敗しても先輩が温かった。立ち直る事が出来た	周りから相談してもらえるようになった。患者さんとスムーズにコミュニケーションが取れるようになった	薬の知識をつけ、技術を時短でできるようになりたい。根拠を言語化する	レベルアップできるか
			クビにならないか
			将来

1年間の看護実践の中で、やりがいや嬉しかったこと	看護師として成長したと感じていることがありましたらご記入ください。	2年目にむけて、チャレンジしたい事や力をつけたいこと、望む研修など	どのような不安でしょうか？
		プリセプターとして新人の心を支えたい 主体的に動く力	自分が新人より仕事が出来ないかもしれないという不安 後輩ができるけど、まだ分からないことが多い
患者様の笑顔や感謝の言葉をいただいたこと。		知識や技術を深め臨機応変に対応できるようになる。 民医連の看護師として無差別・平等、患者様の思いに寄り添うことができる看護師になる。	看護技術に関して1人でできるか自信がないものや、知識不足などところがあるため。
できなかったことが少しずつできるようになったところ	採血が最初の頃よりできるようになったところ	技術の向上、知識の習得、退院支援について深く関わりたい、夜勤業務に慣れたい	技術の不安
患者さんに不安を打ち明けて心が安らいだと言われたり、顔を見て元気がでると言われたとき。	時間内に仕事が終わるようになってきたこと。	消化器内科でもっと知識を増やして、この分野を磨き成長したいと思ってます	
患者さんに感謝されたこと	患者さんとの関わり方	呼吸器や心電図についての学習に力を入れたい	今後のこと 同期との差が開く事
ありがとうと言ってもらえたこと	技術面	注射 もっと患者家族との関わりを頑張っていきたい	
患者さんへの声掛けなど関わり方を気をつけると、他の患者さんや職員も見えてくれて、褒めてくれる。	注射や採血が怖かったが、回数を重ねるごとにできるようになってきた。	急性期に異動になったので、急変時の対応や、ライン・機器類の勉強もしっかりしていきたい。アセスメントできるようにしたい。	異動になり、急性期についていけるか不安。 重症度の高い患者さんを受け持つようになること
患者さんから良い看護師さんになるよと言われたこと	自分で何ができるか考え積極的に行動できるようになった	まだ入ったことのない実技や経験を積み重ねていきたい	
患者さんからありがとうと言われた時	自立して出来ることが増えた		看護師としてやっていけるか
技術が上達していくこと	まだまだ成長途中です。	メンバーシップの研修	これから2年目としてしっかりと働いていけるのか
患者さんから名前を覚えてもらった	前よりも業務がスムーズにできるようになった	アセスメント能力	仲のいい職員が同じ職場に居ない
先輩に褒めてもらった時	できる業務が増えてきた		後輩が入ってくること
患者さんに顔を覚えてもらい、頼ってもらえること	できなかったことごできるようになった	心電図 アセスメント力をつけたい	給与が低く、今後やっていけるか まだまだ知識や経験が浅い中で2年目になり、後輩もできる不安
普段気持ちを出さない患者さんにありがとうと言われたこと	1人で点滴やオムツ交換などできるようになったこと 患者さんと自然にコミュニケーションが取れるようになったこと	周りを見て動けるようになりたい	指導の目が離れていくこと
患者様から感謝の言葉を言われた時	自立となった看護技術が増えたことやアセスメント力が付いたこと	ICLS	夜勤業務など
患者さんに感謝され名前を覚えられたこと。	業務拡大ができたこと	1人で考える力をつける アセスメント力をつける	今の職場でやってけるか。 まだまだできることが少ない このまま仕事を続けられるか不安
		緊急時の対応について	1年目の子が入ってくること
患者や家族から感謝されるとやりがいを感じる	看護師として働き始めた頃と比べると、看護技術や知識が身に付いてきた	時間、体力に余裕を持ち、学習時間を作っていきたい	急変対応など、あまり経験できなかったところが不安
感謝されること	採血、血管確保		新人さんが入職すること
患者さんから感謝の言葉を言われた時			自分が成長出来ているか不安。1年目が入ってくることに對して不安。聞かれたことが説明できなかったりするのが不安。2年目なのにしたことない？など、2年目なのにとという言葉を使われることが不安。 自分のメンタルをコントロールできるか不安。
患者さんにありがとうと言われた		残業時間を少なくしたい	後輩に教えられるか不安 次の一年目が入ってきて先輩に頼りづらくなるから
患者さんに名前を覚えてもらって呼んでもらえたこと			自分が先輩になること。新人が来ることで自分に目を向けてもらいにくくなること。 続けていけるか不安 後輩が入ってくること
		視野を広げたい	2年目に求められることがこなせるか 夜勤のリーダーが始まる不安
日々の関わりを通して患者に顔と名前を覚えてもらえ、信頼関係を築けていると実感したとき。	自分から声をかけてコミュニケーションをとることができたとき。	患者への対応を実践を希望交えた想定した研修	後輩が入ってきて、できていない技術があり周囲から遅れること。
感謝してもらったこと		技術面でも、学習面でも力をもっとつけたい	
患者がケアによって嬉しそうにされたことです	特にないです	疾病や病態学習とアセスメント力の向上	知識や技術が不足していることです
患者さんからの言葉が嬉しかった。		まわりをみて行動できるようになりたい。	1年目の後輩の方が先に進んで置いていかれそうな不安

1年間の看護実践の中で、やりがいや嬉しかったこと	看護師として成長したと感じていることがありましたらご記入ください。	2年目にむけて、チャレンジしたい事や力をつけたいこと、望む研修など	どのような不安でしょうか？
		処置や看護技術を積極的に見学・実施して自立していきたい。	後輩が入ってくることにより、卒一の頃よりも先輩の目が離れる。
			2年目になり、一人で患者に対応できるか
患者さんが「あなたには頼みやすい」と言ってくださったこと	部屋持ちや夜勤独り立ちできたこと。	心電図、薬剤の勉強をもっと行い出来るようにしたい。	2年目になり1年目に聞かれた時に指導できるのか。
			今後の仕事
患者さんと日々関わる中で、患者さんのADLなど目に見える回復が見えたことが嬉しく、どのような支援が必要なのかを考えることができ、やりがいを感じた。	採血などの技術でできる事が増えた事、最初に比べて1日の流れを考えて行動できるようになった	今まで以上に勉学に励み、実践に繋げれる知識を増やすことはもちろん、経験したことないことがあれば積極的に見学、実践できるようにする。	2年目になり教えられる立場から教える立場になり、今まで以上に責任が大きくなること。
先輩に褒めてもらえたとき。	職場でリラックスできる時間が増えたこと。	アセスメントの力をつけたいことと自信を持ってできる技術を増やしたい。	したことのない技術や遭遇したことのない場面にあったとき対応できない。生活リズムが整わないことと食事もお菓子ばかり食べて、健康面も不安。
意識がなかった患者さんが治療を受けてどんどん良くなっていった姿を見た時	忙しい看護業務をなるべくスムーズにこなせるようになった	勉強を深めていく	
	挿管患者さんを看るようになったこと	急変対応	
		周りを見て動けるようになる	続けていけるか
患者さんが元気になったとき	とくになし	判断力	患者さんを見る事ができていないとおもう
			手技、学習が追いついていないと感じるところ
注射ができるようになった	アセスメントが少しできるようになった	疾患学習したい	先輩たちの目がはなれること
初めて受け持った患者さんが笑顔で退院したこと	責任を持って行動するようになったこと、優先順位を考えて行動できるようになったこと	症例発表、委員会頑張る	後輩もできて、先輩の目が離れる。
再入院の患者様が私を覚えてくださりこの看護師さんと言ったらあなたが思い浮かぶと言ってくださったこと	技術の向上、落ち着いて行動できるようになってきた	認知症についてもっと詳しく学び、認知症の患者様の対応や看護に役立てたい	
プライマリー患者との関わり	1人で部屋もち・夜勤 考える力	実施したことない処置、残業なくす	
患者さんにありがとうと言っていただけ事	看護技術が少しずつ身についてきた	急変対応	後輩が入ってきて先輩になること
		腹水穿刺の処置などたまにしかない業務での看護技術についての研修	自分の看護で患者様にマイナスになる事
		観察力をより身につける	これといったことはないです。
			できていないことやわからないことがあるため、二年目になっていくことが不安
患者さんとの関わりの中で、信頼関係が出来てきてるなど感じた時(ほかの看護師には言いにくいけどあなたは聞いてくれると言われたこと)	先輩に業務を任せてもらえた時	急変対応(具体的にカルテの書き方、部屋に入ってドクターとのやり取りなど)	後輩ができ、いまの先輩方に頼れるのか
元気を貰える、あなたが居てくれて良かった。と言われること	できることが増えてきて自信がついてきたこと	なし	何も先輩から言われないから出来ているのか不安。2年目から倫理委員会に所属するが自分は何をしたらいいのかわからない
			2年目となり先輩方の目が1年目に向くこと。 その中で、安全・安楽な看護が提供できるように関わること
いい先輩と出会えたこと			
患者様に成長したね。と言われた時。 感謝の言葉をもらった時。			今後も同じ病棟で仕事を続けていいのか。
患者さんが回復して帰る	できる看護技術が増えた	在宅に繋げれる退院支援	
患者様からの感謝、先輩から褒めて頂いた時	手技の自立、知識の定着	自分の考えを持つてからの報連相、急変時の対応	知識や技術が未熟な自覚があるため、2年目としてやっていけるのか不安があります。
			知識があまりみについていない
			漠然としてます
患者さんにあなたがきて嬉しいなど言われたとき、上司から褒められたとき	イレギュラーなことに対応する力が段々ついてきた。	アセスメント力をさらにつけていきたい。	業務拡大の不安 厳しい業務に耐えられるのか
•患者さんに心からありがとうと言われたこと。 •サーフローー発成功！	•技術面 •我慢強さ、負けない心	•まだ獲得していない技術 •思考力 •チームの役に立てるようになりたいです	病棟編成による病棟・人間関係づくり
患者さまの笑顔や感謝の言葉を頂けた時	夜勤をやり始めたこと	リーダー業務	自分自身の知識不足
			後輩ができるという不安
患者さんにあなたが来てくれたら嬉しいと言われた			2年目になる

1年間の看護実践の中で、やりがいや嬉しかったこと	看護師として成長したと感じていることがありましたらご記入ください。	2年目にむけて、チャレンジしたい事や力をつけたいこと、望む研修など	どのような不安でしょうか？
			1年目で様々なことを経験しているが、経験は浅いので不安なことだらけです
名前を覚えてもらえる	事前指示にそって動ける	未熟な看護技術の達成 退院支援についてもっと考えられるようになりたい	一年目の成長基準を達成できたか 漠然とした不安
患者さんからの感謝の言葉や励ましの言葉		病態や薬剤についての知識をもっと学習して身に付けていきたい。	急変時の対応ができるか不安がある
患者さんや家族さんから お礼の言葉をかけて頂いたこと	患者さんの今だけでなく、今までのことなどをしっかりと情報収集し全体を捉えることを意識するようになった。 看取り看護を行う中で、患者さんにとって何が1番なのかを考えるよう広い視点を持つことの大切さ感じ心がけている。	看護技術の研修	緊急時の対応
採血、点滴が出来るようになったこと	患者さんのいつもと違うを分かるようになってきたこと。	ABCDアプローチが出来るようになること	リーダー業務を行うこと
患者さんとしっかり関わることができるのが嬉しいです。	学生の時より病態について理解できるようになったこと	重症度の高い患者さんを受け持てるようにすること。	技術面や病態の理解がまだまだ浅いこと
			先輩ができて、わからないことを聞きにくくならないか 1年生に質問されて答えられるか。
忙しい日に任せられる仕事が増えて、認められていると感じたこと。	休みの日にも勉強して知識を身につける習慣がついたこと。	わからないことをなくす。	
先輩にありがとう助かったと言われた時や患者様からありがとうなどの言葉が聞けた時	入職前よりテキパキ動けるようになった。	早期発見ができるよう日々の観察をしっかりしたい。急変時に備えて勉強して行きたい。	分からないことがあるとき先輩にすぐ聞くことができるか、1年生に教えてあげられるかなど
患者さんからの「ありがとう」	少しずつ手技ができるようになってきた	コミュニケーション研修	2年目になって、先輩方の目が離れるのに、たくさん仕事を任されるため、不安が募る
		アセスメント能力。	急変時の対応。
採血やルート確保など患者さんから上手って言われた時嬉しかったです。	何が分からないか分からないってことが多かったですが、少しずつまわりに聞いたりしながら解決していけるようになりました。	初めての委員会です。不安がありますが、先輩に聞いたりしながら頑張りたいです。	2年目になってもまだ分からないことがありちゃんとできるか不安があります。
意思疎通が難しい患者さんや、性格の難しい患者さんと少しずつ歩みより信頼関係を築くことができたこと。	技術や診る目、コミュニケーション力		
技術が自立になること			先輩として上手くやっていけるか
患者さんに感謝されたとき	疑問を先輩に聞けること	自分で判断できる力をつけていきたい	まだまだ出来ないことが多い 先輩の目が離れていくこと
患者さんの笑顔を見ることができたとき。		疾患への知識	まだできないこと、わからないことがたくさんある。
入職当初はできなかった看護技術に自立が増えたりスムーズにできるようになって嬉しかったです。また患者さんの状態が良くなって退院される姿を見ることが嬉しいです。	自立した看護技術が増えたこと	知識がまだまだ足りないのと自分で判断していく能力が足りないと感じています。ですので、日々学習する姿勢は忘れず取り組んでいきたいと思います。	今後2年目の先輩としてやっていけるのか
患者さんとの日々のコミュニケーションがうまくいった時や、感謝されたとき。			仕事のことなどいろいろ
			続けられるかどうか
	1日の受け持ち人数が増えた 優先順位が根拠を持って考えられる	時間配分がまだ苦手なので先を見通して動けるようになりたい 救急対応 ドクターへの連絡	いろんなこと 毎日が不安
感謝される			何も成長できていない。何もできない。
入職してすぐに採血に失敗してしまった患者さんに再度採血をさせていただいた時に上達したな～とお褒めの言葉をいただいたこと。	処置を行いながら患者さんの生活状況や症状について聞き取りや疾患のアセスメントが少しずつできるようになってきたこと。 初めは医師の指示を待っていたが、患者の状態を見て必要な検査や処置を医師と相談しながらできるようになったこと	縫合やCVカテーテルの挿入などの外科処置の介助の仕方など	
患者さんからの感謝の言葉	看護技術を覚えた	仕事に慣れる	
	急変に動じず動けるようになったこと	知識と観察力をつけてアセスメントを迅速に行えるようにしたい	報連相ができているのか

1年間の看護実践の中で、やりがいや嬉しかったこと	看護師として成長したと感じていることがありましたらご記入ください。	2年目にむけて、チャレンジしたい事や力をつけたいこと、望む研修など	どのような不安でしょうか？
			1年目の看護師に注意が向くと思うので、それが不安 まだまだわからないことがあるという不安
患者さんが笑顔で退院していくこと	出来る看護技術が増えたこと	担当業務	担当業務と日々の業務の両立
患者様にありがとうと言っていた事です。		医療機器の研修等があれば受けたいです。	失敗を繰り返さないか、失礼のな態度となっていないか、学習が不十分でないか等です。
ケアにたくさん入れた	タイムスケジュールをうまく組んでケアに入る時間をとりながらアセスメントできるようになった	心電図検定、方針決定ノート作成	
患者さんからのありがとう	できることが増えていること	委員会なども始まってくため学びを深めていきたいアセスメント力	業務も増えていくためできるか不安がある。
患者様が退院する前に、わざわざありがとうと伝えに来てくれた時です。	目の前のことでいっぱいな時もありますが、チームの一員として協力出来るように努力してます。		出来ないことや分からないことがあるまま2年目になることが不安です。
患者さんの笑顔を見れた時。 「あなたが担当で良かった～」と言って貰えたこと。		心電図検定を受けること。	業務自立出来るか。
			卒2になる不安
やりがいや嬉しかったことは様々な場面でありました。やりがいを感じる事ができたので看護師になって良かったと心から思えることもありました。		知識、技術を身につけて行きたい 自主勉強を強化したいです。	続けていけるか 2年目という立場の不安
患者さんにありがとうと言われたこと		穿刺が上手になりたい	
			業務を行なっていけるか
できる看護処置が増えたこと	出来ることが増えたこと		これから入る夜勤など
救急で働けたこと		自分の好きな分野を見つける	
できる技術が増えた	採血できるようになった	病気について深く学びたい	リーダー業務開始すること
なし	なし	がんばるぞ	
			1人前の看護師に今後なれる自信がないため。
患者さんに感謝された瞬間	複数の患者をみる事が出来る	知識	
できることが少しずつ増えること			
できる看護が増えた	看護技術ができるようになった	積極的に処置などを行いたい 辞めないように頑張る	同期がいないこと 立派な看護師になれていない
患者さんに感謝されたこと、先輩方に褒めてもらえたこと。	少しずつですが優先順位を適切につけて動けるようになってきたと感じています。		まだ自立していない業務(受け持ち業務など)に対する不安
患者さんに感謝の言葉をもたらえたこと	自立して行える処置が増えたこと	急変した患者にも対応できるような看護師になりたい	急変して患者にすぐ対応することができるか不安 この先続けていけるのか
患者さんから笑顔でありがとうと言ってもらった時にやりがいを感じた	周り自分の業務を確認しながら、手が空いたら自分ができる他の業務を行えるようになったこと	外部研修に参加し、興味の幅を広げていく	2年目になることでのプレッシャー、先輩からの目が離れていくこと
特になし	特になし	特になし	
	できることが増えた		
患者さんにありがとうと言われたこと	できることが増えた	スムーズにケアを行えるようになる	先輩からの圧力
特になし	特になし	特になし	カンファなど要点を抑えて話せるようになるか
患者さんがかわいい			できない処置が多い
		経験をいっぱいしていきたいあ	出来ないことがあること 看護師を続けていけるか
採血やルート確保は自分でも苦手意識があり、何度も練習・実践を重ねて少しずつ自信を持ち実践に行えるようになりました。	入職したての時は、夜勤勤務をしている先輩達の姿をみて憧れていたが、実際に夜勤に入ると最初の頃は、時折上手く動けなかったが少しずつ行動できるようになった。	学習した分知識になって、少しずつだけどいつか学習が役立つ時が来るのできついかもしいけれど、同期と切磋琢磨して頑張りたいです。	
			わからないことが先輩に聞きづらくなる
			成長できてるか
			後輩ができたこと
患者からありがとうと言われたことです	患者の異変にすぐに気づくようになったことです。	ACLSの資格を取りたいです 解剖について深く学びを得たい	看護師としてやっていっているのか 知識や技術

1年間の看護実践の中で、やりがいや嬉しかったこと	看護師として成長したと感じていることがありましたらご記入ください。	2年目にむけて、チャレンジしたい事や力をつけたいこと、望む研修など	どのような不安でしょうか？
			委員会活動であまり得意ではない先輩が所属しているので不安があります。
看護師として患者さんと関わること全般にやりがいを感じた。			
	自立してできることが増えたこと	心電図読み方	技術力、アセスメント
患者さんに感謝されたこと。	採血、点滴留置などの看護技術。患者さんや家族への声掛け。	心電図検定	先輩になり、質問されたことに対して適切に答えることができるのか。
患者さんからの感謝の言葉	業務を少しずつ覚えることが出来た できる技術がふえた	まずは委員会の業務を覚える	上司からの重圧、残業
患者さんのありがとう	できる業務が増えた		二年目が入るが、自分の実力があまりないこと 急変が怖い
		研修を多く受けたい	
実践を積んでいく中で、できることが増えていき、患者さんともコミュニケーションをとりやすくなりました。	まだまだですが、一年前と比べると観察力や知識がついてきたように思います。	訪問など、未経験の業務内容についても携わっていきたいと思います。	看護師として成長していけるのか漠然とした不安があります。
できないことができた時。患者さんに感謝された時。先輩から褒めてもらった時。	基本的な勤務ができるようになったこと。技術や観察項目、呼吸器の扱いなど、できないことができるようになったこと。	スキルアップ	2年目で先輩からの手が離れること。
患者からありがとうと言われた時。	傾聴する姿勢がある	急変時の対応。ドクターとの連絡報告相談	メンタルがやられないか
最初は排泄や食事を介助しながらだった患者さんが少しずつADLが回復し、自分との関わりで、この病院に来てよかった。帰りたくないくらい。と言っていただけとき	採血や吸痰など今では当たり前にしていかなければならないことも、最初は出来なかったので成長したと感じる。	BLS、ALSの対応を頭に入れること、アセスメント力を付けること	2年目になり、1年目のときほど気にかけてもらえなくなってしまうこと
患者様の回復とありがとうのお言葉	できる看護技術が増えた	エラスター挿入の練習 患者一人一人と向き合いたい	職場に馴染んでいるか 経験がない技術、経験が少ない技術
患者さんが笑顔になる瞬間が見れることやありがとうと言われたこと	なかなか成長できたことが感じられない	急変対応の研修、急変シートの書き方の研修、コミュニケーションの研修	周りとの差を感じることで、
些細なことだけど、笑ってくれること	少しずつ処置がスムーズに出来てきたり、病態を把握出来てきた。	知識。BLS、ACLS取得	
			後輩が入ってくるが、自分自身の成長の未熟さに不安を感じる
			未経験な技術が多い
患者に感謝の言葉を貰った時			先輩になること
			各院所で教育体制に差があることで、同期の中でも差が出てきてしまうこと。
			できるかどうか
			技術面