

2026年度 新人看護職員教育体制

レベル新人の定義：基本的な看護手順に従い必要に応じて助言を得て看護を実践する/（責任の最も低い、難易度の最も低い）軽微な組織的役割を果たす

	3月	4月 入職1～4日目	4月 5日目～2週目	4月 3～4週目	5月 1～2週目	5月 3～4週目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
成長段階		職場へ適応する時期/看護師として自覚と責任を持つ時期/組織人として規律を身につける時期						実践力を強化し自信をつける時期			メンバーとしての役割を習得する時期					
新人看護師の目標		1. 職場になれる 2. 社会人、看護師としてのマナーを守ることができる	1. 職場に慣れる 2. 日勤業務の流れがわかる 3. 急変時に人が呼べる 4. 非常災害時の施設内の消火設備と避難経路が言える 5. 患者や先輩看護師とのコミュニケーションがとれる 6. ヘア看護師とともに受け持ち患者のバイタル測定、観察の実施、入力ができる 6. ヘア看護師とともに日常生活の援助が実施できる 7. 日常生活の援助を通して患者とコミュニケーションがとれる 8. 患者の療養環境を整えることができる 9. その日の振り返りを自分の言葉で表現し話することができる	1. 週間業務の流れがわかる 2. ヘア看護師に報告・連絡・相談ができる 3. ヘア看護師とともに日常生活の援助が実施できる 4. ヘア看護師とともに行動計画を立てることができる 5. ヘア看護師とともに受け持ち患者のバイタル測定、観察の実施、入力ができる 6. ヘア看護師とともに安全に与薬ができる	1. 業務の優先順位を考慮することができる 2. ヘア看護師とともに病棟特有の3疾患の看護ができる 3. 休日勤務の流れがわかる 4. 休日勤務の初日は、定数+新人看護師とし、指導者とシャドー&DOで休日勤務ができる	1. リーダー看護師に報告・相談・連絡ができる 2. 日常生活の援助を通して患者の反応をとらえることができる 3. 休日勤務は2回目以降、休日勤務定数の1人として、支援を受けながら休日勤務ができる 4. 急変時の対応を指導のもと指示に沿って行動ができる	1. ヘア看護師とともに予定入院患者を受け入れることができる 2. 受け持ち患者の看護展開ができる 3. 受け持ち患者の状態を把握して、看護と業務の優先順位を考慮することができる 4. 自主的な学習に取り組む態度を養う 5. 準夜勤・深夜勤務の流れがわかる 6. 1クール（正循環夜勤「△△休〇〇」）は夜勤勤務定数+新人看護師とし、新人看護師は指導者とシャドー&DOで夜勤ができる 2クール目以降は、夜勤勤務定数の1人として、支援を受けながら準夜勤・深夜勤ができる 7. 急変時に指示のもと対応することができる	1. 入院の受け入れができる 2. 担当した患者の疾患、看護について自主的に学習ができる 3. 準夜勤・深夜勤の1人立ちができる 4. 部署でよくある処置の介助ができる	1. ヘア看護師とともに緊急入院の受け入れができる	1. チームの支援、協力を得ながら看護実践ができる 2. 支援を受けて退院に向け指導ができる 3. 緊急入院の受け入れができる 4. 支援を受けて報告することができる 5. 自己の課題を明確にし、次年度の目標を立てることができる						
特性		看護学生からナースへの移行期 4月前半：居場所がないと思う時期	4月後半：わからないことがわからない	他者と比べて自信を無くし始める時期	自分にできない事を多く気づいて悩む時期 体力的にも疲れが出てくる時期	看護師として責任ある行動がとれる基盤を作る時期 心に余裕が持てない時期										
新人看護職員へのかかわり方		受け入れ準備 新人看護職員支援体制の理解	・シャドー&DO（教えながりに行動する）を基本に、思考発話を心がける ・毎日の技術チェックリストを使用し、看護技術の経験を増やす ・新人看護師が行動できる具体的な指示を行う *「誰に、何を、どうする」「～しましょう」「～してください」	・初めて経験することは、シャドー&DOで行う ・繰り返し行う看護技術は、助言を行い、助言があればできるを目指す ・新人看護師の経験の成果を確認し、できていることは褒める *「～ができていない」ではなく「ここまでできている、あと一歩！」	・業務が拡大したり、新しいことを経験するときは、シャドー&DOで行う ・一人でできる内容の時は、新人看護師の行動を支援しながら、仕事の優先順位ややり方を具体的にアドバイスする *「～はできていたね」「次はこうしよう！」											
役割行動		・新人看護職員ガイドラインの理解 ・新人看護職員支援体制の理解 ・新人教育担当者や部署スケジュールを作成	看護師に相手の目を見てこちらから挨拶を行う ※指導者から挨拶をすることで受け入れてもらえていると思わせる ・接遇に関してロールモデルとなるように自線の高さ、態度、言葉使いに注意する ・具体的な看護について見直し、助言を受けながら実践する「一緒に～してみよう」 ・思考発話をしながら行動する ・看護を見学するだけではなく、患者とのコミュニケーションをとる際に何をポイントとして質問や患者の思いをくみ取り、どのように考えて行っているかを語る 実際に見せる→ポイントを説明する→見守りのもと実践にやらせる→フィードバックを行う ・自身の看護観を語り、新人看護師に看護の思いを伝える（ナラティブ） ・新人看護師へ楽しみなく知識、技術を提供する ・自ら提供し臨床の場を学習の場とする。※この時点で明日、学習してきては禁句！！ ・16時までに業務が終了するように調整を行い、準夜勤に引継ぎ後からリフレクションを行う ※4/7～4/10 リフレクションは、毎日16：30～17：00に実施する。 その日に実施した看護技術について、うまくいったこと、上手くいかなかったこと、迷ったことを発問し、それに対しての答えを借しめなくその場で伝える。 ①伝える際は、メッセージで相手に伝える。 ②新人看護師が行った行動の良いところをフィードバックする。 ③わからないことをそのままにせず、その日のうちに解決させる。 ④最後にねぎらいの言葉をかける。 ※4/13～4/17 毎日16：45～17：00でリフレクションを行う。 その日に実施した看護技術について、うまくいったこと、上手くいかなかったこと、迷ったことを発問し、それに対しての答えを借しめなくその場で伝える。 ①伝える際は、メッセージで相手に伝える。 ②新人看護師が行った行動の良いところをフィードバックする。 ③わからないことをそのままにせず、その日のうちに解決させる。 ④最後にねぎらいの言葉をかける。 ※4/20～4/30 週1回は、リフレクションを行う。 但し、新人看護師の表情の落ち込み、ヒヤリハット、患者対応で指導が必要な場合、リフレクションを行う。最後にねぎらいの言葉をかける。 ・看護技術に関しては、看護技術チェックリストを活用し、その日のうちにチェックを行う ・休日勤務までに到達目標が達成できるように計画的に指導を行う ・実地指導者（アシエイトナース）は、プリセプター・アシエイト会で新人看護師の進捗状況を病棟スタッフへ伝える ・実地指導者（アシエイトナース）は、4月に新人看護職員チェックシートをすべてチェックする	・日勤業務のスケジュールが立てられるよう関わる 新人看護師は目の前のことにしか見えていないことが多いため、業務ではなく看護の必要性を考えさせる ・「〇〇のことはすぐに報告してほしい」と伝える ・PHSでの報告でも構わないことを伝える ・報告・連絡・相談することがないか声をかける ・味方であるという姿勢を見せる ・声をかけやすい雰囲気、態度で接する ・新人看護師の発言を否定しない ・指導はリアルタイムに実施する ・指導をするときは冷静に、簡潔に伝える ・注意するときは責めない、一方的に話さない 新人看護師の思いを確認→できているところは承認→改善点を伝える ・みんなの前では注意はしない ・リフレクション ・新人看護師の表情の落ち込み、ヒヤリハット、患者対応で指導が必要な場合、リフレクションを行う。最後にねぎらいの言葉をかける。 ・休日勤務のオリエンテーションを行う ・看護技術チェックは、休日勤務までに到達目標まで達成できているか確認を行う ・看護技術は、看護技術チェックを活用し、その日のうちにチェックを行う ・実地指導者（アシエイトナース）は5月の時点で看護技術チェックの実施状況の確認を行う	6月 ・優先順位を考えさせ、16時30分までに終了できるように時間調整を行う ・PHSでの報告でも構わないことを伝える ・報告・連絡・相談することがないか声をかける ・味方であるという姿勢を見せる ・新人看護師の発言を否定しない ・指導はリアルタイムに実施する ・指導をするときは冷静に、簡潔に伝える ・注意するときは責めない、一方的に話さない 新人看護師の思いを確認→できているところは承認→改善点を伝える ・みんなの前では注意はしない ・休日勤務や夜勤のあと、新たに自分の受け持ち患者を受け持った時、計画の評価、計画変更した際にリフレクションを行う。 ・リフレクションは、自分の行動や考え方を振り返り、見つめ直す機会を持ち、前日より少し高い目標をもたせる ・発問（答えは一つではなく、考えを巡らせる）を活用し、「質問（一問一答）」を効果的に使用する ・指導する中で困ったこと、よかったことをアシエイトや教育担当者や情報共有を行う ・看護技術に関しては、看護技術チェックを活用し、その日のうちにチェックを行う ・看護技術チェックで勤務までに夜勤到達目標が達成できているか確認を行う ・夜勤勤務のオリエンテーションを行う。 ・入る前に体調管理方法や心得についても説明する ・夜勤勤務の指導者は、新人看護師と同じチームとする。 ・新人看護師の夜勤勤務の受け持ち患者以外は、指導者が受け持ちフォローを行う 7月 ・ゴードンの領域の内容を確認し、情報収集を行う ・患者、家族の思いを確認し、退院を見据えた介入が必要であることを説明し、看護展開を行う・経過表に観察項目、必要な看護指示の入力方法について説明する	・1日のスケジュールを看護、業務の優先度を考えて業務調整ができているか確認をする ・患者の変化をキャッチでき、正しくアセスメントできているか確認を行う。その後、リーダー看護師に報告、連絡、相談をさせる ・9月に看護技術チェックリストの中間評価を行う ・アシエイトは、プリセプター・アシエイト会で新人看護師の進捗状況を病棟スタッフへ伝える	・メンバーとしての役割が遂行できるように支援する ・カンファレンスに参加する前に受け持ち患者の状態、カンファレンスで話す内容を事前に確認し、指導を行い参加させる ・ケアの受け手と家族の思いや考え、希望を知り退院支援に繋げることができるように支援する ・緊急入院時の受け入れができるように支援を行う ・予定入院と緊急入院の違いについて説明を行う ・I-SBARを用いて報告ができるように、事前に内容を確認し、医師へ報告をさせる ・未経験や未取得の技術に関して、経験ができるように調整を行う ・12月までに看護技術チェックリストの最終評価を行い、目標到達できていない項目は1月までに評価し2月にはラダー提出ができるように調整する 3月次年度のアシエイト研修									
実地指導者（アシエイト）または指導者の関わり方																
プリセプター		・新人看護職員ガイドラインの理解 ・新人看護職員支援体制の理解 ・新人教育担当者や部署スケジュールの確認	一歩先を行く先輩として関わる 声をかけ、困ったことがないか確認する 新人教育支援体制の指導方針に沿って支援を行う 新人看護師の精神的不安がないか確認を行い、良き相談相手となる プリセプター、アシエイト会に参加し、新人看護師の心身の情報提供を行う	できる事とできない事を新人と共に整理する→アシエイトに報告する その日の学びの振り返りができているか確認する 睡眠・食事ととれているか、規則正しい生活が送れているか情報を得ると共に精神面は安定しているか観察し、必要時サポートする 休日勤務に向けての思いを聞き、必要時サポートする 先輩看護師との人間関係に関心向ける 6月プリセプター研修	準・深夜勤務に向けての思いを聞き、必要時サポートする 9月プリセプター研修											
新人教育委員（教育担当者）		・新人看護職員ガイドラインの理解 ・新人看護職員支援体制の理解 ・部署スケジュールを作成	新人看護師、プリセプター、アシエイトへの声かけと相談による 新人看護師の指導状況、心身状態の確認を行う OJT、Off-JTが運動できるように指導計画の立案、実施、評価を行う プリセプター、アシエイト会に参加し、新人看護師の進捗情報を共有する 他部署の新人看護師の状況や研修予定について情報提供を行う 新人教育委員会で新人の状況、指導方法の現状について情報共有する	新人看護師が病棟の環境に順応できているか確認する 新人看護師、プリセプター、アシエイトへの声かけと相談による 新人看護師の指導状況、心身状態の確認を行う OJT、Off-JTが運動できるように指導計画の立案、実施、評価を行う プリセプター、アシエイト会に参加し、新人看護師の進捗情報を共有する 休日勤務後のフォローをする	新人看護師、プリセプター、アシエイトへの声かけと相談による 新人看護師の指導状況、心身状態の確認を行う OJT、Off-JTが運動できるように指導計画の立案、実施、評価を行う プリセプター、アシエイト会に参加し、新人看護師の進捗情報を共有する 夜勤導入前の評価をする 教育プログラムに問題がないか進行状況を説明する											
師長補佐（部署の教育責任者）		・新人看護職員ガイドラインの理解 ・新人看護職員支援体制の理解 ・新人教育担当者や部署スケジュールを作成	勤務30分前に出勤させない 時間内に帰宅させる配慮、業務調整をする 年間の教育計画の説明、役割の確認を行う（アシエイト・プリセプター共に） 新人看護師、プリセプター、アシエイトへ毎日声かけをして相談窓口となる 新人教育委員と協働し、OJT、Off-JTが運動できるように指導計画の立案、実施、評価を行う	新人看護師・プリセプター、アシエイトへ毎日声かけをして相談窓口となる 新人教育委員と協働し、OJT、Off-JTが運動できるように指導計画の立案、実施、評価を行う休日勤務の状況を把握し、指導を行う	新人看護師・プリセプター、アシエイトへ毎日声かけをして相談窓口となる 新人教育委員と協働し、OJT、Off-JTが運動できるように指導計画の立案、実施、評価を行う夜勤導入前の評価を行う 結果ともに師長と相談し夜勤導入の検討を行う								12月：ラダー申請のための評価 必要書類の確認 技術チェックリストの評価状況の確認	新人看護師の指導状況の把握		
師長（管理者）		・新人看護職員ガイドラインの周知 ・新人看護職員支援体制の周知 ・新人教育担当者やプリセプターの任命 ・スケジュールの確認	スタッフ紹介、病棟オリエンテーションを行う ※職務規定、年休簿の説明、社会人としての接遇、病棟への連絡方法 業務調整を行い、時間外勤務をさせない 週末ごとに心身の状況の把握や相談による 時間内に帰宅させる配慮をする 新人看護師の心身状況の確認、情報共有し、勤務調整を行う プリセプター、アシエイト会で実地指導者、プリセプター、新人教育委員、師長補佐と新人看護師の情報共有、指導を行う 新人看護師の目標面接を行う	新人看護師の心身状況の確認、情報共有し、勤務調整を行う プリセプター、アシエイト会で実地指導者、プリセプター、新人教育委員、師長補佐と新人看護師の情報共有、指導を行う	夜勤導入前の評価をする 教育プログラムに問題がないか進行状況を説明する								目標管理に沿って面接する 各勤務帯で新人を支援できる体制に調整する 準・深夜勤の個人差について部長・副部長に報告する	目標管理に沿って面接する		

2026年度 新人看護職員教育スケジュール  
レベル新人の定義：基本的な看護手順に従い必要に応じて助言を得て助言を実践する/（責任の最も低い、難易度の最も低い）軽微な組織的役割を果たす

	4月 入職1～4日目	4月 5日目～2週目	4月 3～4週目	5月 1～2週目	5月 3～4週目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			
成長段階	職場へ適応する時期/看護師として自覚と責任を持つ時期/総務として規律を身につける時期			他者と比べて自信を無くし始める時期			実践力を強化し自信をつける時期			メンバールとしての役割を習得する時期								
特性	看護学生からナースへの移行期 4月前半：居場所がないと思う時期			4月後半：わからないことがわからない			自分にできない事を多く気づいて悩む時期 体力的にも疲れが出てくる時期			看護師として責任ある行動がとれる基礎を作る時期 心に余裕が持てない時期								
新人看護師の目標	1. 職場になれる 2. 社会人、看護師としてのマナーを守ることができる	1. 職場に慣れる 2. 自動業務の流れがわかる 3. 急変時に人が呼べる 4. 非常災害時の施設内の消火設備と避難経路がわかる 5. 患者や先輩看護師とのコミュニケーションがとれる 6. ヘア看護師とともに受け持ち患者のバイタル測定、観察の実施、入力ができる 7. 日常生活の援助を通して患者とコミュニケーションがとれる 8. 患者の療養環境を整えることができる 9. その日の振り返りを自分の言葉で表現し話することができる	1. 週間業務の流れがわかる 2. ヘア看護師とともに病棟特有の3疾患の看護ができる 3. ヘア看護師とともに日常生活の援助が実施できる 4. ヘア看護師とともに行動計画を立てることができる 5. ヘア看護師とともに受け持ち患者のバイタル測定、観察の実施、入力ができる 6. ヘア看護師とともに安全に与薬ができる	1. 業務の優先順位を考慮することができる 2. ヘア看護師とともに病棟特有の3疾患の看護ができる 3. 休日の流れがわかる 4. 休日の勤務の初めは、定数+新人看護師として、指導者とシャドー+DOで休日勤務ができる 5. 急変時の対応を指導のもと指示に沿って行動ができる	1. リーダー看護師に報告・相談・連絡ができる 2. 日常生活の援助を通して患者の反応を伝えられる 3. 休日勤務は2回以降、休日勤務定数の1人として、支援を受けながら休日勤務ができる 4. 急変時の対応を指導のもと指示に沿って行動ができる	1. ヘア看護師とともに予定入院患者を受け入れることができる 2. 受け持ち患者の看護展開ができる 3. 受け持ち患者の状態を把握して、看護と業務の優先順位を考慮することができる 4. 自主的な学習に取り組む態度を養う 5. 単夜勤・深夜勤務の役割がわかる 6. 1クール（正夜勤夜勤△△△△△△）は夜勤勤務定数+新人看護師とし、新人看護師は指導者とシャドー+DOで夜勤ができる 7. 急変時に指示のもと対応することができる	1. 入院の受け入れができる 2. 担当した患者の疾患、看護について自主的に学習ができる 3. 単夜勤・深夜勤務の1人立ちができる 4. 部署でよくある処置の介助ができる	1. ヘア看護師とともに緊急入院の受け入れができる	1. ヘア看護師とともに緊急入院の受け入れができる	1. チームの支援、協力を得ながら看護実践ができる 2. 支援を受けて退院に向け指導ができる 3. 緊急入院の受け入れができる 4. 支援を受けて報告することができる 5. 自己の課題を明確にし、次年度の目標を立てることができる								
教育計画	4月7日～2週目 (1) 指導者（看護師1名）と新人看護師（1名）でヘアを組む。 (2) ヘア看護師の行う看護から実践を学ぶ。 ①シャドー+DO ②術後患者・重症者の看護実践 ③看護技術の実践 (3) 実施した看護技術については、看護技術チェックリストで手順の確認、注意するポイントを確認し評価する。 (4) 重症度、医療看護・必要度のS-QUE動画視聴（勤務時間内）後、ナースングスキルのテストで100点をとることができる。 (5) 実地指導者（アシリエイトナース）と一緒に新人看護技術チェックリストに沿って到達状況を確認する。	4月3週目～4週目 (1) 指導者（看護師1名）と新人看護師（1名）でヘアを組む。 (2) ヘア看護師の行う看護から実践を学ぶ。 ①シャドー+DO ②術後患者・重症者の看護実践 ③看護技術の実践 (3) 実施した看護技術については、看護技術チェックリストで手順の確認、注意するポイントを確認し評価する。 ※5月より休日勤務に入るため、休日勤務までに目標到達ができるように支援する。新人看護師研修における到達目標（別紙参照） (4) 重症度、医療看護・必要度のS-QUE動画視聴（勤務時間内）後、ナースングスキルのテストで100点をとることができる。 (5) 実地指導者（アシリエイトナース）と一緒に新人看護技術チェックリストに沿って到達状況を確認する。	5月 (1) 指導者（看護師1名）と新人看護師（1名）でヘアを組む。 (2) ヘア看護師の行う看護から実践を学ぶ。 ①術後患者・重症者、リハビリ期の患者の看護実践 ②看護技術の実践 ③看護計画の評価 ④看護必要度 (3) 手洗、検査室、放射線科の患者を搬送することができる。 (4) 終業前にリフレクションを行う。 ①新人看護師の表情の落ち込み、ヒヤリハット、患者対応で指導が必要な場合、リフレクションを行う。 (5) 休日勤務の準備を受けながら、休日勤務ができる。 (6) チームの支援を受けながら、休日勤務ができる。 ※5月より休日勤務に入るため、4月中に休日勤務までに目標到達ができるように支援する。（看護技術における到達目標参照） ②指導者とともに1回目は休日勤務定数+新人看護師（シャドー+DO）、2回目以降は休日勤務定数の1人として行う。 ③5月は、休日の受け持ち患者は、代表的な3疾患の患者を1名とリハビリ期の患者を6～8名を選定する。 ④6月より夜勤勤務に入るため、夜勤勤務までに目標到達ができるように支援する。	6月 (1) 指導者（看護師1名）と予定入院患者の受け入れを行う ①3疾患の予定入院 ②ゴードンの領域別アセスメントを参照し、看護展開を行う ③患者に必要な観察項目、看護指示の入力を行う (2) 自ら受け持ち患者の看護と業務の優先順位を考慮して1日のスケジュールをヘアの看護師に伝えることができる (3) 終業前にリフレクションを行う。 ①新人看護師の表情の落ち込み、ヒヤリハット、患者対応で指導が必要な場合、リフレクションを行う。 (4) 急変時に呼ば、指示のもと必要な物品を持っていくことができる。 (5) アシリエイトと看護技術チェックリストの進捗状況の確認を行うことができる。 (6) 休日勤務ができる。 (7) 夜勤勤務のオリエンテーションを受ける。 (8) チームの支援を受けながら、夜勤勤務ができる。 ①5月までに実施した看護技術については、看護技術チェックリストで手順の確認、注意するポイントを確認し評価する。実施した項目は、看護技術における到達目標にその都度記載し、進捗状況がわかるようにする。 ※6月からの夜勤勤務に向けて、目標到達ができるように支援する。（看護技術における到達目標を参照） ②6月の3週目に夜勤前チェックリストを実施する。 新人看護師と師長補佐または新人教育委員で行う ③1クール指導者とともに夜勤勤務定数+新人看護師で夜勤を行う。 ④2クール目以降は夜勤勤務定数の1人として行う。 ⑤勤務終了後、指導者との日ごとの振り返りリフレクションを行う。 (9) 実地指導者（アシリエイトナース）と一緒に新人看護技術チェックリストに沿って到達状況を確認する。	7月～8月 (1) 助言を受けながら1日の割り当てられた看護、業務の優先度を考えて行動することができる。 (2) 患者の変化（症状、反応、検査データ）気づき、リーダー看護師に報告、相談、連絡ができる。 (3) 夜夜勤、深夜勤務の1人立ちができる。	9月 (1) 支援を受けながらチームメンバーの役割が実行できる。 (2) 実地指導者（アシリエイトナース）と一緒に新人看護技術チェックリストに沿って到達状況を確認する。 (3) 目標シートの中間評価を行う。	10月～11月 (1) 支援を受けながらチームメンバーの役割が実行できる。 (2) 受け持ち患者の状態を把握し、カンファレンスに参加し、意見が言える。 (3) ケアの受け手と家族の思いや考えを知り退院支援に繋げることができる。 (4) 助言を受けて報告することができる。 (5) 未経験や未取得の技術を積極的に経験することができる。 自ら未経験項目や未取得の技術を自ら提示し積極的に実施することができる。	12月 (1) 実地指導者（アシリエイトナース）と一緒に新人看護技術チェックリストに沿って到達状況を確認する。 (2) 目標シートの最終評価、キャリアアワード評価表で評価を行う	1月 (1) 実地指導者（アシリエイトナース）と一緒にラダー新人の申請書類を確認し、提出期限までに申請ができる。									
受け持ち人数	受け持ち患者は、清潔ケア、検査、処置、手術などが予定されている患者を1～2名選定する	受け持ち患者は、清潔ケア、検査、処置、手術などが予定されている患者を1～3名選定、	・日勤で受け持ち患者は、代表的な3疾患患者の以下の看護ケアが予定されている患者を1～3名とリハビリ期の患者を2～3名を選定する ・休日の受け持ち患者は、代表的な3疾患の患者を1名とリハビリ期の患者を6～8名を選定する	・夜勤の受け持ち患者は、重症患者を除いたチームの患者を受け持つ。														
知識	・看護師としての責務 ・組織における役割心構えの理解と適切な行動 ・生涯にわたる主体的な自己学習の継続 ・新人看護職員臨床研修について ・看護協会 ・看護者の倫理綱領 ・薬理の基礎知識 ・感染予防 ・情報管理 ・看護記録とは ・ナースングスキルについて ・安全確保の技術 ・業務の基準、手順に沿った実施	□電子カルテの操作方法 □非常災害時の施設内の消火設備と避難経路 □ワークシートの横断出力 □情報収集の方法 □患者スケジュール □指示簿の確認 □体温表への入力方法 □内服の実施入力方法 □エアジョウター、タムメーター使用方法 □メッセージャーによる搬送 □安全点検（部署の安全点検項目）	□部署特有の3疾患の看護 □重症度看護必要ナースングスキルでのテストの実施 □テストで100点になれば、新人看護師で入力してよい。それまでは指導者が確認を行う。 □休日業務 □感染、急変時対応	□入院受け入れの流れについて □入院に必要な文書入力 □ゴードンの11領域	□単夜勤、深夜勤務 □感染経路別予防策	□I-SBAR												
学習	□環境整備 □ベッドメイキング □バイタルサイン測定：呼吸/脈拍/心拍/体温/血圧 □バイタルサイン測定：経皮的動脈血酸素飽和度 □スタンダードプリコーション（標準予防策）の実施 □薬物投与の取り扱い □患者感染防止 □誤薬の予防	□食事介助 □排泄介助 □排便介助 □尿道留置カテーテルの抜去 □体位変換 □全身清拭 □口腔ケア □陰部洗浄、手洗、足浴 □おむつ交換、整容 □痰吸引 □酸素吸入法（経鼻カニューレ、酸素マスク、リザーバマスコ付酸素マスク） □口腔内・鼻腔内吸引 □超音波スライザー □体位変換 □経口与薬 □外用薬与薬（軟膏、点眼、点鼻） □輸液の管理と実施 □輸液管理（シリジョンポンプ、輸液ポンプ、自然滴下） □血糖値測定と換体の取り扱い □抗生薬の用法と副作用の観察 □身体測定 □尿量の採取方法：尿定性 □心電図モニター装置の管理 □通電法、冷電法	□食生活支援 □嚥下訓練：嚥下障害のアセスメント □経管栄養 □排泄介助：ポータブトイレ □膀胱留置カテーテル：女性 □膀胱留置カテーテル：男性 □膀胱留置カテーテル：抜去 □グリセリン浣腸 □排便口移乗・移送 ストレッチャー、車いす、歩行介助 □寝起し・起床訓練 肩用性症候群の予防 □入眠・睡眠への援助 □行動制限（身体抑制・拘束） □洗髪 □入浴・シャワー浴介助 □褥瘡処置 □褥瘡のアセスメント・処置 □包帯法 □静脈注射 □輸血の管理と実施、輸血時の副作用 □インシュリン製剤の種類、用法・副作用の観察 □静脈の投与、投与中の観察 □毒薬・劇薬・麻薬・自精神薬、血液製剤・抗がん剤の管理 □誤薬の予防 □患者感染防止 □動脈血採血 □機体の採取方法：原培 □安楽な体位の保持 □リラクゼーション □精神的安寧を保つための看護ケア □滅菌手袋の装着 □滅菌物の取り扱い □超音波スライザー □薬剤の投与、投与中の観察 □医療器材の洗浄・消毒・滅菌 □誤薬の予防 □患者感染防止 □転倒・転落の予防 □ 配置が必要な看護技術	□入院受け入れの流れについて □入院に必要な文書入力 □ゴードンの11領域	□単夜勤、深夜勤務 □感染経路別予防策	□I-SBAR												
学習	・社会人としての責任のある行動をとることができる ・職場の規則を理解し守ることができる ・体調管理ができ、毎日出勤できる	・スタッフ、患者へ勤務開始・終了の際に挨拶ができる ・身だしなみを整えることができる ・指導者の行動や言動などを観察するだけではなく、それによって自分が何をしたか、感じたかを発言できる ・患者と積極的にコミュニケーションがとれる	・自己学習および自己研鑽の必要性と方法を知ることができる	・自ら積極的に報告、連絡、相談ができる														
チェックリスト	「II看護技術チェックリスト」（毎日）			「新人看護師チェックリストI,II,III,IV」（4月末）			夜勤前チェックリスト（5月3週目） 社会人基礎力：基礎レベル（5月）			中間評価（9月）			社会人基礎力：中間評価（10月）			最終評価（2月末） 社会人基礎力（3月）		
部署別/部署特有の項目	各部署特有の技術に関しては部署作成の年間計画及びチェックリスト参照																	
OUT			4月：重症度、医療・看護必要度															
動画研修			4月フィジカルアセスメント研修内で視聴 S-QUE動画研修11-新人「脳と神経の解剖」14-新人「消化器系の解剖生理とフィジカルアセスメントの基礎」															
新人看護師研修 Off-JT	新人オリエンテーション		4月 フィジカルアセスメント研修（呼吸器系、循環器系） コミュニケーション研修 抗生薬の基礎知識：静脈注射実施レベル1 リフレッシュ研修①	5月 ME機器（輸液ポンプ・シリジョンポンプ・心電図モニター・除動機） 法的解釈と看護業務：静脈注射実施レベル1 静脈血採血：静脈内注射実施レベル2 DLS/急変時対応	6月 褥瘡予防の基礎①研修 看護過程研修 微生物検査について リフレッシュ研修②	7月 リフレッシュ研修③	9月 感染経路別予防策 看護倫理 入退院支援研修											
目標管理		個人目標シート・目標面接（初回面接）																
															10月：中間面接 2月：育成面接 クリニカルラダー判定			