

看護職キャリア支援センター

1. スタッフ（平成28年4月1日現在）

センター長	佐田 尚宏（病院長）（兼務）
副センター長	春山 早苗（看護学部長）（兼務）
副センター長	朝野 春美（看護部長）（兼務）
副センター長	石川 治美 （さいたま医療センター看護部長）（兼務）
	（キャリア形成支援部門）
部門長	渡邊美智子 （看護部本部教育担当看護師長）（兼務）
部門員	上野 久子 （総務担当看護副部長）（兼務）
部門員	大柴 幸子（業務担当看護副部長）（兼務）
部門員	小松崎 香（看護部本部看護師長）（兼務）
部門員	高久 美子（2階A病棟看護師長）（兼務）
部門員	渡井 恵（中央手術部看護師長）（兼務）
部門員	飯田 久子（6階A・B病棟看護師長）（兼務）
部門員	茂呂 悦子（集中治療部看護師長）（兼務）
部門員	大澤 弘子（8階西病棟看護師長）（兼務）
部門員	佐藤 幹代（看護学部准教授）（兼務）
部門員	塚本 友栄（看護学部准教授）（兼務）
部門員	田村 敦子（看護学部講師）（兼務）
	（教育プログラム開発支援部門）
部門長	弘田 智香（キャリア支援センター 看護師長）
部門員	渡辺 芳江（教育担当看護副部長）（兼務）
部門員	大海 佳子 （人材確保担当看護副部長）（兼務）
部門員	亀田美智子（4階西病棟看護師長）（兼務）
部門員	中山 鈴子（救命救急センター看護師長）（兼務）
部門員	渡辺 道子（4階東病棟看護師長）（兼務）
部門員	相場 雅代（小児集中治療部看護師長）（兼務）
部門員	塩崎 純子 （キャリア支援センター主任看護師）
部門員	浜端 賢次（看護学部准教授）（兼務）
部門員	福田 順子（看護学部講師）（兼務）
	（事務担当）
事務職員	3名（内兼務 1名）

2. 看護職キャリア支援センターの特徴

本センターは、看護人材育成、活用計画立案及び推進を図り、キャリア評価体制の確立と卒前・卒後教育の一体化を図る目的で平成22年4月1日に開設された。

本センターの組織は【キャリア形成支援部門】と【教育プログラム開発支援部門】の2つの部門から成る。

キャリア形成支援部門では、主にキャリア支援相談体制の確立とキャリア形成評価を行い、教育プログラム開

発支援部門では、主に新人看護職員臨床研修及び、それ以降のラダー研修プログラムの策定・実施・評価を行っている。また両部門のメンバーからなる【ラダー認定評価委員会】を置き、看護職員のキャリア・ラダーの認定審査等の管理を行っている。

3. 実績・クリニカルインディケーター

1) 全体会議の開催（11回）11：30～13：00

全体会議では年間計画に基づき両部門から複数提示される議題について、両部門長が事前に打ち合わせを行い、報告事項と審議事項を調整し、統括して議題を提示する方式をとっている。これにより議事内容の明確化と審議すべきことの焦点化を図ることができ、効率的に全体審議ができ円滑な会議運営ができています。

2) ラダー認定評価委員会の活動

両部門の看護部所属のメンバー11名で構成し、主にキャリア・ラダー認定審査、認定証交付、ラダー登録等の管理、認定申請に関する支援などを行った。委員会は9回開催した。

平成27年度前半は、中途採用者・既卒者17名のラダーレベルを確定した。平成27年度後半は、ラダー認定評価を行った。ラダーⅠ・ⅡA・ⅡBは、書類審査、ラダーⅢ・Ⅳは書類と面接で審査した。審査結果は、ラダーⅠ認定者96名、ラダーⅡA認定者87名、ラダーⅡB認定者82名、ラダーⅢ認定者65名、ラダーⅣ認定者4名であった（資料1参照）。認定評価は、ラダー認定審査の合格基準に沿って、実施した。面接担当者は2名で行い、認定評価委員会で審議後に承認した。

（キャリア・ラダー認定状況を表1に示す）

3) キャリア形成支援部門の活動

キャリア形成支援部門は、看護部8名、看護学部3名の計11名で構成している。方針は、以下の4点とし、部門ミーティングを延べ11回開催し、各ワーキンググループを中心に活動を実施した。

- ・新人看護職員のキャリア形成評価
- ・ラダーⅡA～Ⅳ認定の看護職員のキャリア形成評価
- ・ラダーⅣ以降のキャリアパス構築
- ・キャリア支援センターに関する広報

（1）新人看護職員のキャリア形成評価

①新人看護職員のグループ面接

新人看護職員研修制度が開始され、5年目を迎えた。異動部署をとり入れた研修制度開始から低下傾向にあった新人看護職員の離職率は、昨年度は15.09%で、増加

した。特に、部署異動研修者の離職率に対して、部署固定研修者は高い割合となった。そのため、今年度は部署異動研修者・部署固定研修者ともにグループ面接を実施して、新人がどのような困難を感じ、どのように自助努力を行い、成長しているか形成評価を行った。面接のタイミングは、固定部署研修者は昨年の離職が始まった7月に行った。部署異動研修者は、3部署を異動する研修制度から、3クール目に1部署目に戻る2部署を異動する体制に変更したため、2部署目に異動した10月に行った。

部署固定新人看護師の面接は、対象者36名で、平成27年7月27日～31日の5日間で実施した。その結果、わからないことは周囲に協力を得て聞くことができ、自分で業務を工夫し、努力して成長していることがわかった。部署異動新人看護師の面接は、対象者は68名で、平成27年10月6日～23日のうち8日間で実施した。異動部署が3部署から2部署に変更になったことで、1部署目に戻ることを意識して経験を積んでいる姿勢が見られた。また、部署による違いはあるものの、部署の特性を理解して、自分なりに違いを理解しながら成長する姿勢がみられた。また部署固定及び部署異動の新人看護師とともに、研修制度プログラムの改善に向けた要望、部署異動や他部署研修に関する不安や先輩に期待する支援など、グループ面接で活発な意見交換も行われた。これらの要望等に関しては、関係部署と連携をとりながら、改善に向けた取り組みを行った。キャリア形成部門としても、様々な視点から検討を繰り返して、質の高い看護師へと成長するように支援していきたい。

(2) ラダーIIA～IV認定の看護職員のキャリア形成評価

看護師のキャリア形成が順調にできているかどうかの評価を行うことを目標に、各ラダーの認定者とTRY者の推移を把握した。その結果、臨床経験3年でラダーII Bまで認定されている看護師が大多数であった。

当院のラダー認定目標であるラダーIIIを1～2年間かけて必要研修に合格し、認定審査を受けた者は今年度5名であった。今後ラダーIIIを2年間で認定される者が増加するようにキャリア形成支援を継続していく。

(3) ラダーIV以降のキャリアパスの構築グループ

平成27年度は、J-ARISEナースのキャリアパス構築を目標に活動した。まず、部門内でJ-ARISEナースに関して、基本的な考え方の確認をして、「評価の視点」「認定審査の流れ」「レポート評価基準」についての検討を重ねてきた。

(基本的な考え方)

- ・クリニカルラダーの達人レベルで総合的な能力がある人材をイメージしていること
- ・育成には個別対応が望ましいこと
- ・評価基準や申請条件・手順などを検討する必要があること
- ・インテグラル修了者も対象となるため、平成28年度

からの実施を計画すること

(4) キャリア支援センターに関する広報

ホームページのキャリア形成に関連した内容の充実に向けた見直しを行った。

(5) キャリア支援相談

看護職員にとって利用しやすいキャリア相談窓口となるよう広報し、支援の実態を評価することを目標に活動した。

キャリア形成支援部門メンバー用キャリア相談の流れのフローを作成し、対応の統一を図るための体制を整備した。平成27年度のキャリア支援相談の利用者数は、2月末で5名、相談件数は8件である。相談内容は、進学相談3件、キャリア適性相談3件、資格取得相談2件、環境に関する相談4件であった。昨年度の活動を継続してキャリア相談用紙を全職員に配付し、JUMPメールを配信し、相談窓口利用の広報を行ったが相談件数は減少した。昨年度は、ラダー研修を利用してキャリア相談の実績報告及び広報活動を行ったことが相談件数の増加に結び付いた可能性があり、次年度の活動の中で再開することも検討していく。

キャリア相談後の支援の実態を評価するためにアンケートを作成したが、作成後に相談がなく、実施に至っていない。

4) 教育プログラム開発支援部門の活動

教育プログラム開発支援部門は、看護部8名、看護学部2名の計10名で構成している。平成27年度は重点項目を以下の3点とし、部門ミーティングを計12回(定例11回、臨時1回)開催した。

- (1) ラダー研修プログラムの評価と修正
- (2) ラダーIVスキルアップ研修【3】の支援体制の検討
- (3) J-ARISEナースの認定方法

(1) ラダー研修プログラムの評価と修正

ラダーI期の新人看護職員臨床研修は、当部門下に全部署から選出された実地指導者155名からなる新人看護職員臨床研修実施委員会を持ち、研修項目ごとの詳細な研修企画や運営、評価を実施している。

ラダーIIA期以降の研修は、詳細な研修企画や運営、評価については、看護部組織である研修・看護職キャリア支援委員会と連携を図りながら実施している。

(研修運営状況については、ラダーIIA・II Bは資料1、ラダーIII・IVは資料2、ラダーIは資料3、ラダーI指導者は資料4に示す)

新人看護職員臨床研修制度は、3つの病棟を配置転換した上で3～5カ月ずつ勤務しながら学ぶ部署異動研修と小児・周産期系における部署固定研修の2パターンがある。両者ともに重症救急部門研修(手術部と救命救急センターは3日間、集中治療部は1週間)、他部門研修(多職種の仕事の場で計1週間)、段階的に組み込まれた

基礎技術研修、共通課題研修からなる全12か月の体系的な教育プログラムである。

平成27年度は昨年度の評価を基に、部署異動研修の方法を変更した。1部署目と3部署目を同じ病棟とし、2部署目では1・3部署で習得できない知識技術を高めるよう、2部署目の目的を明確にした。また病棟の組み合わせに関しては3年間の新人看護職員の技術習得データから、当院の看護職として必要な「抗がん薬治療における看護」と「周術期看護」について担当部署を定め、両方の経験が深められるようにした。看護技術チェックリストは、必須項目(日常的な看護技術)と共通項目(周術期・抗がん薬)、重症救急部門担当を明確にして、新人看護職員や部署の負担を軽減できるようにした。

部署異動研修の方法の変更による評価は、①看護技術習得率(A評価)が75%維持できる、②「抗がん薬治療における看護」と「周術期看護」が習得できる、とした。

①については、平成26年度と同様の経過で習得できている75%は維持できた。看護技術チェックリストの担当を明確にしたことで、それぞれの項目が習得できたこと、2部署目において前部署で習得できない項目を補完した結果と考える。よって、2部署での異動研修で問題は無いといえる。

②については、習得率にばらつきがあった。これは、2部署目で習得してもらえないように、部署への働きかけが不足していたと考えられる。次年度においては、2部署目では、1・3部署目で習得できない知識・技術を高められるよう、部署異動の組み合わせや技術習得を意識した教育プログラムの見直しを行う。また、担当項目が習得できるような働きかけを工夫する。

部署異動研修の方法を変更したが、昨年同様の評価指標では大きな変化は見られなかった。よって、次年度も同様の研修方法で行うこととする。

(評価を表2～表7に示す。)

(2) ラダーIV スキルアップ研修【3】の支援体制の検討
平成27年度は11名の申請があった。修了認定は4名で、平成26年度と合わせると11名が修了した。

(3) J-ARISEナースの認定方法

キャリア形成支援部門において、J-ARISEナースのキャリアパスの提示があった。当研修に申請できる者は、ラダーIV認定者(旧JASMIN研修のINTEGRAL認定者も含む)であり、平成27年度末現在で23名いる。今後、実施できるよう準備を進めていく。

4. 研究業績

<キャリア形成支援部門>

平成27年9月8・9日

第46回 日本看護学会学術集会(看護管理)

「部署異動研修を取り入れた新人看護職員臨床研修制度

の成果と課題」(示説)

5. 事業計画・来年の目標等

新人看護職員臨床研修を導入して5年が経過した。今後もラダー研修プログラムの評価を行い、時代に合った研修プログラムを導入していく必要がある。

平成23年度から平成25年度の3年間は新人看護職員の離職率も大幅に減少したが、平成26年度・平成27年度は離職率が上昇した。病院の構想では新棟の竣工に向け、看護職員の増員が課題となっている。当センター内の両部門において、離職者の背景などを分析し、要因に対する対応を考えていく。

表1. ラダー認定状況

[新ラダー制度が導入された平成23年度以降の新採用者における認定者数と()内は既卒採用者及び22年度以前の入職者における認定者数]

	書類審査			書類審査と面接審査	
	ラダーⅠ認定	ラダーⅡA認定	ラダーⅡB認定	ラダーⅢ認定	ラダーⅣ認定
平成27年度	96名(0名)認定 <新採用者数109名>	85名(2名)認定	79名(3名)認定	15名(50名)認定	0名(4名)認定
平成26年度	88名(1名)認定 <新採用者数106名>	102名(3名)認定	73名(1名)認定	4名(59名)認定	0名(2名)認定
平成25年度	120名(2名)認定 <新採用者数126名>	96名(1名)認定	87名(8名)認定	該当なし(1名)認定	該当なし
平成24年度	100名(1名)認定 <新採用者数106名>	108名(0名)認定	該当なし	該当なし	該当なし
平成23年度	113名認定 <新採用者数121名>	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし

表2. 3期別看護技術習得率(部署異動研修者)

[全技術項目数における他者評価でのA評価(1人でできる)を取得した項目数の割合]

	8月 1クール目	11月 2クール目	3月 3クール目
27年度	47%	64%	77%
26年度	7月 43%	10月 61%	1月 74%

表3. 3期別クール到達(管理/態度/姿勢面)習得率(部署異動研修者)

[全評価項目数における他者評価でA評価(1人でできる)を取得した項目数の割合]

	8月 1クール目	11月 2クール目	3月 3クール目
27年度	43%	67%	87%
26年度	7月 50%	10月 70%	1月 84%

表4. 新人看護職員離職率

[年度別の新人看護職員数における離職者割合:研修形態別]

	新人全体	部署異動 研修新人	部署固定 研修新人
27年度	12.84%	12.3%	13.9%
26年度	15.09%	10.25%	28.57%
25年度	7.94%	3.53%	17.10%

表5. 新人看護職員針刺し事故発生率(件数)

[年度別の新人看護職員数における針刺しをした看護師数の割合]

27年度	2.8%(3件)
26年度	3.8%(4件)
25年度	4.8%(6件)

表6. レベル3A以上のアクシデント新人割合

[レベル3A以上のアクシデントの全看護職員件数に占める新人看護職員件数の割合]

27年度(3A以上)	6.7%
26年度(2B以上)	6.3%
25年度(2B以上)	7.9%

表7. 満足した指導と不満足な指導の割合

[先輩の指導態度や行動、言葉等で感動したり嬉しく感じたことと「先輩の指導態度や行動、言葉等で戸惑ったこと悲しく感じたこと」について年3回自由記載で回答する。[記載総件数を100%として、それぞれが占める割合]

	満足した指導	不満足な指導
27年度	68.2%	31.8%
26年度	63.4%	36.6%
25年度	65.7%	34.2%

資料1 ラダーII AからラダーII B対象の研修運営状況（平成27年4月～平成28年3月の実施状況）

	研修名	研修内容	時期・期間	27年度末含む 受講人数
ラダーII A申請者対象	集合技術研修	注射III研修	サーフロー留置血管確保の講義と実技 ①②12月15日又は ③④12月16日又は ⑤⑥12月17日 4時間コース 6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生89名 指導者21名
		フィジカルアセスメントII研修	患者の症状から予測し、適切に観察・アセスメント・対応トレーニング講義と演習とGW ①②12月15日又は ③④12月16日又は ⑤⑥12月17日 4時間コース 6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生89名 指導者13名
	スキルアップ研修（選択制）	スキンケア * Eラーニング	皮膚の解剖・皮膚の機能・ドライスキンについて・浸軟・洗浄方法の注意点等の講義 ①8月1日～31日又は ②12月1日～31日 2期間（1カ月）開催	①受講生71名 ②受講生26名 計97名
		心理ケア 1コマ90分	会話の場면을観察し、患者の感情についてアセスメントするための講義 看護カウンセリングにおける基本的姿勢・心理的なケアの実際講義 ①6月17日又は ②11月4日又は ③H28年2月3日 90分コース 3回開催	①受講生34名 ②受講生32名 ③受講生33名 計99名
		家族ケア * 2コマで 1コース 1コマ90分	家族の定義・家族看護の目的・家族機能について 家族のアセスメント、看護問題・看護計画立案・GWで事例展開 ①5月13日・27日又は ②10月7日・21日又は ③H28年1月13日・27日 180分コース 3回開催	①受講生37名 ②受講生32名 ③受講生22名 計91名
		血糖管理ケア * Eラーニング	糖代謝に影響を及ぼす要因・あらゆる場面における適切な血糖管理について ①7月1日～31日又は ②11月1日～30日 2期間（1カ月）開催	①受講生83名 ②受講生10名 計93名
摂食ケア * Eラーニング	摂食・嚥下障害看護の基本・食事場面のリスクと援助 ①7月1日～31日又は ②12月1日～31日 2期間（1カ月）開催	①受講生86名 ②受講生10名 計96名		
ラダーII B申請者対象	集合研修 マネジメント研修【1】	外部講師による講義・演習・GW エンパワーメント・チームビルディング・コミュニケーション技法・自己分析・後輩育成に関する理解を深める。研修後課題は部署の看護の質向上に取り組むことに対する企画立案と実践報告をレポートする。 ①6月16日又は ②6月22日又は ③6月30日 8時間コース 3回開催	①受講生40名 ②受講生31名 ③受講生29名 計100名	
	集合研修 看護展開研修【2】	内部講師による講義・GW 研修前課題で日々の看護の疑問を持ちより、講義後、GWで研究疑問を深める。研修後課題は文献検索を通して解決できなかったことを研究疑問として特定する。 ①1月7日又は ②1月14日又は ③1月21日 4時間コース 3回開催	①受講生27名 ②受講生29名 ③受講生40名 計96名	
	個人レポート 看護倫理研修【2】	職場での倫理的な問題を事例で取り上げ、分析ツールにそって振り返り、倫理的問題抽出と倫理綱領との照らし合わせを実施する。 課題レポートとして提出する。 ①11月お知らせ 課題提出1月末 個人学習集合研修なし	①受講生94名	

資料2 ラダーIIIからラダーIV対象の研修運営状況（平成27年4月～平成28年3月の実施状況）

ラダーIII申請者対象	集合研修 マネジメント研修【2】	看護管理基礎講義とアサーションロールプレイ ①②11月18日又は ③④11月26日又は 4時間コース 6回開催	①受講生13名②受講生15名 ③受講生17名④受講生15名 計60名
	集合研修 実践教育研修【2】	看護場面についてGWでリフレクションし、大切な看護を顕在化する。さらに看護ケアの質向上の視点での後輩への効果的教育方法について意見交換を通じて深める。 ①②7月6日又は ③④7月9日 4時間コース 4回開催	①受講生18名②受講生20名 ③受講生22名④受講生16名 計76名
	集合研修 看護展開研修【3】	研究計画のGW ①10月8日又は ②10月14日又は ③10月29日又は ④11月11日 8時間コース 4回開催	①受講生12名②受講生14名 ③受講生18名④受講生14名 計58名

ラダーIV申請者対象	集合研修 マネジメント 研修【3】	【Part1】事前課題で自部署のSWOTに必要なデータを持参し、GWでクロス分析手法を用いた現状分析 【Part2】分析結果から看護の方向性と自己の役割課題を明確化する。	①5月11日・28日午前 ②5月11日・28日午後 4時間2回で1コース 2回開催	①受講生23名②受講生20名 計43名
	集合研修 実践教育研修 【3】	部署の現状を分析し必要とされる教育を成人教育の概念に基づいて企画・実施・評価する。	①②7月30日又は ③④8月26日又は 4時間コース4回開催	①受講生24名②受講生24名 ③受講生21名④受講生18名 計87名
	個人学習 スキルアップ 【3】	アドバイザーの支援のもと、日々の実践の中から看護研究に取り組む	個人指導	受講生11名 指導者6名

資料3 ラダーI対象研修（新人看護職員臨床研修制度）運営状況（平成27年4月～平成28年3月の実施状況）

* 3病棟異動研修のみ、新人看護職員109名中73名を対象、他の研修は全新人看護職員に実施

	研修名	研修内容（12カ月間）	時期・期間	参加者数
部署異動 研修	* 3病棟異動研修	成人一般18病棟内の3病棟での勤務研修	5・3・4カ月	受講生73名
	他部門研修	外来診療部・臨床検査部・輸血／細胞移植部・臨床栄養部・薬剤部・中央放射線部	各1日全5日間	受講生109名
	重症救急部門研修	ICU／CCU／PICU・救命救急センター・中央手術部	各3日間	受講生109名
看護基礎 技術研修 4月・5月	看護技術研修 28項目	実技演習・講義・テスト	4月6日～15日 8時間×8日間コース	受講生108名 指導者506名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月18日～19日 225分コース4回開催	受講生108名 指導者24名
	看護必要度研修	実技演習・講義・テスト	5月18日～19日 105分コース4回開催	受講生108名 指導者28名
	インスリンpart2 研修	実技演習・講義・テスト	5月18日～19日 105分コース4回開催	受講生108名 指導者16名
看護基礎 技術研修 6月～8月	注射レベルII研修 ハイリスク技術 全5項目(23コマ)	II-A CV管理／側管注 実技演習・講義・テスト	6月1日～15日 90分コース7回開催	受講生105名 指導者35名
		II-B 危険薬接続 実技演習・講義・テスト	6月24日～7月3日 90分コース4回開催	受講生102名 指導者8名
		II-C 輸血 実技演習・講義・テスト	8月3日～12日 90分コース5回開催	受講生102名 指導者20名
		II-D 採血 実技演習・講義・テスト	7月14日～23日7回 90分コース5回開催	受講生102名 指導者39名
講演会	放射線安全管理	山田放射線管理室主任 「放射線安全に関する講習」	4月10日 45分コース	受講生108名
	コモンセンス研修	伊藤由起枝講師（ホスピタリティコンサルタント） 「社会人としての一般常識」講義	4月15日 110分コース	受講生108名
	対人関係研修 前期／後期 （研修後交歓会）	本多ハワード素子講師（昭和女子大学心理学科 講師・心理学博士・産業カウンセラー） TEGテストや自己調査票に基づく講義	6月8日3時間コース 10月19日3時間コース	受講生 前期106名 後期100名
部署別 共通課題	多重課題シミュレーション	新人が直面しやすい多重課題場面の基本シナリオを基に実施し、助言を受ける	9月～11月 90分コース 14回開催	受講生101名 指導者159名
	看護倫理の基礎	倫理的問題場面について倫理綱領と照らし、自分の考えを記述し、助言を受ける	10月 新人配属全部署で実施	受講生101名
	看護過程の基礎	部署の一般的な「標準看護計画」か「クリニカルパス」について調べ、助言を受ける	1月 新人配属全部署で実施	受講生98名

資料4 ラダーI対象新人看護職員臨床研修制度を支援する指導者会の運営状況（平成27年4月～平成28年3月の実施状況）

研修名	テーマ・内容	時期・期間・参加数	参加人数
『平成27年度 新規 実地指導者連絡会』	「実地指導者としての役割・活動内容が理解でき、具体的な自分の目標が認識できる」 ・看護職キャリア支援センターより前年度実績報告 ・新人臨床研修制度及び実地指導者の役割に関するオリエンテーション	①②③④⑤⑥ 5月25日 又は29日 午前の部又は午後の部又は 夕方の部 60分コース 6回開催	56名
『平成27年度 実地指導者I連絡会』	・インストラクショナルデザイン（ID）について メディカルシミュレーションセンター 浅田和義先生 成人教育の大前提を押さえ、知識・技能・態度の教え方と良い接し方についての講義とGW。 ・新人臨床研修制度のプログラムの変更点とその要点 ・班活動の中間活動報告	①②11月16日 午前の部又は午後の部 3時間コース 2回開催	66名
『平成27年度 実地指導者II連絡会』	・新人臨床研修制度のプログラムの変更点とその要点 ・班活動の年間計画 ・各クールでの新人の関わり方についてGW。	①②7月13日 午前の部又は午後の部 3時間コース 2回開催	64名
『平成27年度 第1回教育担当者連絡会』	・看護職キャリア支援センターより伝達事項 ①新人看護職員5月の部署別グループアンケート結果 ②看護基礎技術研修（4月5月）項目別評価 ③スキルチェックの変更点について ④新人看護職員の自己調査票から研修データレビュー報告	6月30日 2時間コース 1回開催	47名
『平成27年度 第2回教育担当者連絡会』	・看護職キャリア支援センターより伝達事項 ①注射IIA～IID研修報告 ②他部門・重症救急部門研修報告 ③スキルチェック集計報告 ④新人看護職員9月の部署別グループアンケート結果 ⑤実地指導者II連絡会報告	10月26日 2時間コース 1回開催	51名
『平成27年度 第3回教育担当者連絡会』	・看護職キャリア支援センターより伝達事項 ①多重課題シミュレーション実施報告 ②他部門・重症救急部門研修報告 ③スキルチェック集計報告 ④新人看護職員12月の部署別グループアンケート結果	平成28年1月25日 2時間コース 1回開催	58名
『平成27年度 実地指導者集合研修打ち 合わせ連絡会』	「4月の集合看護基礎技術研修の担当項目別打ち合わせ」 ・「看護基礎技術研修の目的と意義」や「看護技術を支える要素」「インストラクターの役割」について看護職キャリア支援センターからオリエンテーション ・担当項目のリーダーサブリーダーとメンバー間の班別打ち合わせ	①②平成28年3月4日 ③④平成28年3月7日 ⑤⑥平成28年3月14日午前 の部又は午後の部 3時間コース 6回開催	82名