

看護職キャリア支援センター

1. スタッフ（平成29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	亀田美智子 （看護部本部教育担当看護師長）（兼務）
部門員	上野 久子 （人材確保担当看護副部長）（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	飯田 久子（6階AB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	安西 典子（7階A病棟看護師長）（兼務）
部門員	笠野佳代子（2階東病棟看護師長）（兼務）
部門員	塚本 友栄（看護学部教授）（兼務）
部門員	佐藤 幹代（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（総務担当看護副部長）（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	小畑美加子（6階東病棟看護師長）（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	吉川 佳孝 （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）

事務員	白井 啓（病院事務部参事（看護部））（兼務）
事務員	永見麻衣子（キャリア支援センター事務）
事務員	岩渕ひとみ（キャリア支援センター事務）

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っている。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28年度は、中途採用者・既卒者20名のラダーレベルを確定した。平成28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90名、ラダーⅡA認定者90名、ラダーⅡB認定者62名、ラダーⅢ認定者68名、ラダーⅣ認定者6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3点とし、部門ミーティングを延べ10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
- ・キャリア支援相談

(1) 新人看護職員のキャリア形成評価

新人看護職員臨床研修制度の形成評価として、5年間面接を実施してきた。そこから抽出された教育プログラムに関する問題点を検討し、新人が段階的に成長できていることを評価してきた。今後も継続して新人看護職員の形成評価を行うことは必要である。研修制度開始直後の混乱などはなく、制度そのものに適応してきたため面接を終了し、継続して調査をしているアンケートから評価を行った。そのため、今年度はアンケート調査にて新人看護職員が、新人研修制度で段階的に成長できているかを調査し、キャリア形成評価を行った。さらに、新人研修制度の課題があるかを検討した。以下の2点が明らかになった。

- ①部署異動研修を実施することは、一部分において、自分で成長したと感じる機会となり、自己効力感が高まる要因となり、継続する必要がある。
- ②固定研修においては、自己評価が低く、自己効力感が高まる機会が少ないため、そこをサポートする工夫が必要である。

(2) ラダーⅡA～Ⅳ認定看護職員のキャリア形成評価

平成23年度以前の入職者でラダーⅢの認定を受けていない看護師(以下対象者とする)103名に対して、キャリア形成支援部門として支援できることを明らかにすることを目的に調査をした結果、今後の支援として3点が示唆された。

- ①ラダー研修のしくみ・目的などの理解促進
- ②所属部署の看護管理者のサポート
- ③ワークライフバランスを踏まえたキャリアパスの検討

(3) キャリア支援相談

キャリア支援相談の利用者数は2名で、相談件数は2件であった。相談内容は、キャリア適性相談2件、であった。キャリア支援相談の啓発として、ラダー研修の実践教育【2】と実践教育【3】においてキャリア相談についてインフォメーションを行うとともにポスターの改正を行った。ポスターは平成29年4月に各部署へ配付する予定である。

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28年度は方針を以下の2点とし、部門ミーティングを計11回開催した。

(1) 新人看護職員臨床研修に関するもの

(2) ラダー研修プログラムに関するもの

(新人看護職員臨床研修の評価を表2～表7に示す。研修運営状況については、ラダーⅡA・ⅡB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)

(1) 新人看護職員臨床研修に関するもの

①部署異動研修の方法の評価

平成27年度から部署異動研修の方法を変更している。1部署目と3部署目を同じ病棟とし、2部署目は1・3部署で習得できない知識技術を高められるような部署を組み合わせている。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%以上維持できる、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、としている。①については平成27年度同様75%を維持できた。②については、習得率の上がない部署の組み合わせがみられた。どちらかの項目を担当するように部署を分けたが、入院患者の疾患によってはどちらも経験できない部署があったためである。平成29年度は、どちらも経験することが困難な部署に関しては、どちらも経験できる部署との組み合わせを行う。

②スキルチェックの見直し

平成27年度の新人看護職員の看護技術習得データから、部署異動研修において1・3部署目と2部署目の看護技術習得率にばらつきが生じていることが判明し、新人看護職員臨床研修実施委員会スキルチェック検討班で現状分析を行った。その結果、平成27年度の部署異動研修の方法変更に伴い、先輩看護師が各クールでの評価の仕方に迷いや不安があること、チェックをする先輩看護師によって評価基準に差が生じていることがわかった。評価者のスキルチェック時の不確かさや迷いを減らし正しい評価ができるよう評価の考え方や運用方法を明確にし、教育担当者連絡会および実地指導者Ⅰ・Ⅱ連絡会で説明した。また、スキルチェック運用についてのお知らせ文を作成し、各部署に配付した。これと平行して、管理的側面・態度的側面の各クールにおける到達目標、新生児看護技術・産科看護技術の項目や評価時期の見直しを行い、平成29年度から新たな評価票に変更する予定である。

③重症救急部門研修の日程短縮の評価

平成28年度から、重症部門(ICU・CCU・PICU)の研修を5日間から3日間に短縮した。研修期間を短縮したが、平成27年度の看護技術習得度や受講生の学びとの差はなかった。重症救急部門の看護師長との反省会においても、研修期間短縮による研修の学びへの影響はほとんどないとのことであった。そのため、平成29年度も同様の期間で研修を行う。

④新人看護職員への支援の検討

離職を考えている新人看護職員は、相談できる相手が少なく、上司へ相談する時にはすでに離職を決めている傾向にある。そのため、いつでも自由に思いを表出できる場や機会の提供が必要と考え、新人看護職員全員に相談窓口があることを周知するチラシを配付した。平成27年度の相談件数は4件であったが、平成28年度は9件に増えた。相談を通して看護部や所属部署と連携し、勤務を継続できる事例も数例あった。新人看護職員の思

いや悩みを聞くことで、離職を踏みとどまらせることに繋がっているといえる。

(2) ラダー研修プログラムに関するもの

①スキルアップ研修の見直し

スキルアップ研修【1】スキんケアの見直しを行った。この研修はe-ラーニングによる研修である。ラダーII A・II Bを対象に行われているが、新人看護職員臨床研修の看護基礎技術研修と類似している点が多かった。基礎的知識の他に最新の知識を取り入れ、スキルアップを目指す内容への変更が必要と考えた。科目担当者に内容変更の必要性を説明し、講義内容の見直しを依頼した。今回は、スキんケアの概念と予防方法の項目が追加された。修正された講義内容を、研修・看護職キャリア支援委員会と当部門にて確認し、平成29年度から新しい講義内容をe-ラーニングに掲載していくこととなった。

②J-ARISEナース研修の開講の検討

ラダーIV修了者がどのようなキャリアニーズを持ち、ラダーIVの獲得が自己のキャリア形成においてどのように影響し、今後のキャリアにどのように活かしていくのかを調査する必要があると考えた。調査は、看護学部の当部門担当者と、当センターのラダー認定評価委員会で行う予定である。この調査結果を受けてJ-ARISEナースに求められる能力や研修などを検討していく。

4. 研究業績

<教育プログラム開発支援部門>

平成28年9月27、28日

第47回 日本看護学会学術集会（看護管理）

「10か月間で3病棟をローテーションする新人看護師への効果的な支援の在り方」（示説）

5. 2017年の目標・事業計画等

<ラダー認定評価委員会>

ワークライフバランスを踏まえたキャリアパスを作成し、看護職員が研修を受講しやすいしくみを検討していく。

<キャリア形成支援部門>

新人看護職員の成長を評価する指標として、キャリア支援センターで実施しているアンケートの活用は継続する。形成評価としては、自己評価に留まっているため他者評価の検討が必要である。

ラダーII A～IV認定看護職員の支援として、「ラダー研修会に関する相談会」などの継続がラダー研修のしくみ・目的などの理解促進に必要である。また、所属部署の看護管理者へのサポートも検討していく。

(3) キャリア支援相談の件数減少の要因として、広報不測や部署での相談機能の向上、専門・認定看護師連絡会主催の相談会実施が考えられる。次年度の相談件数の動向をみて、対策を検討していく。

<教育プログラム開発支援部門>

新人看護職員の増加による部署での負担や不安を軽減できるようなサポート方法を検討する。また、新人看護職員の教育に携わる中堅看護師の負担も考えられるため、中堅看護師の置かれている現状を分析するとともに、効果的なサポート方法を検討していく。

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28年度	90名(0名)認定 <新採用者数98名>	87名(3名)認定	58名(4名)認定	32名(36名)認定	0名(6名)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人できる)を取得した項目数の割合]

	1クール目	2クール目	3クール目
28年度	47%	65%	77%
27年度	47%	64%	77%
26年度	43%	61%	74%

表3. 3期別管理的側面・態度的側面習得率

(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人できる)を取得した項目数の割合]

	1クール目	2クール目	3クール目
28年度	79%	88%	92%
27年度	43%	67%	88%
26年度	50%	70%	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
28年度	15.31%	14.29%	17.86%
27年度	12.84%	12.3%	13.9%
26年度	15.09%	10.25%	28.57%

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]

28年度	3.1%(3件)
27年度	2.8%(3件)
26年度	3.8%(4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]

28年度(3A以上)	5.0%
27年度(3A以上)	6.7%
26年度(2B以上)	6.3%

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
28年度	69.7%	30.3%
27年度	68.2%	31.8%
26年度	63.4%	36.6%

資料1 ラダーIIAからラダーIIB対象の研修運営状況（平成28年4月～平成29年3月の実施状況）

	研修名	研修内容	時期・期間	28年度末含む 受講人数
ラダーIIA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13日又は ③④12月14日又は ⑤⑥12月15日 4時間コース 6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生94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13日又は ③④12月14日又は ⑤⑥12月13日 4時間コース 6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生89名 指導者11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57名 ②受講生35名 計92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22日又は ②11月2日又は ③H29年1月18日 90分コース 3回開催	①受講生30名 ②受講生33名 ③受講生26名 計89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11日・25日又は ②10月5日・19日又は ③H29年1月11日・25日 180分コース 3回開催	①受講生31名 ②受講生30名 ③受講生34名 計95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83名 ②受講生10名 計93名		
ラダーIIB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14日又は ②6月23日又は ③6月28日 8時間コース 3回開催	①受講生30名 ②受講生23名 ③受講生25名 計78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6日又は ②1月17日又は ③1月23日 4時間コース 3回開催	①受講生18名 ②受講生29名 ③受講生29名 計76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76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28年4月～平成29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外部講師によるアサーション講義・演習・GW ①11月21日又は ②11月30日 4.5時間コース 2回開催	①受講生25名②受講生30名 計55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12日又は ③④7月22日 4時間コース 4回開催	①受講生18名②受講生17名 ③受講生18名④受講生17名 計70名
	集合研修 看護展開研修【3】	研究計画のGW ①10月3日又は ②10月12日又は ③10月31日又は ④11月9日 8時間コース 4回開催	①受講生10名②受講生12名 ③受講生18名④受講生19名 計59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9日・24日午前 ②5月9日・24日午後 4時間2回で1コース 2回開催	①受講生14名②受講生18名 計32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。	①②8月3日又は ③④8月24日又は 4時間コース4回開催	①受講生14名②受講生15名 ③受講生11名④受講生11名 計51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14名 指導者9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28年4月～平成29年3月の実施状況）

* 3病棟異動研修のみ、新人看護職員98名中70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70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93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92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98名 指導者628名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月17日～18日 225分コース4回開催	受講生96名 指導者24名
	看護必要度研修	実技演習・講義・テスト	5月17日～18日 105分コース4回開催	受講生96名 指導者16名
	インスリンpart2 研修	実技演習・講義・テスト	5月17日～18日 105分コース4回開催	受講生96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4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～17日 90分コース7回開催	受講生93名 指導者42名
		II-B 危険薬接続 実技演習・講義・テスト	6月30日～7月5日 90分コース4回開催	受講生93名 指導者8名
		II-C 輸血 実技演習・講義・テスト	8月4日～10日 90分コース5回開催	受講生92名 指導者15名
		II-D 採血 実技演習・講義・テスト	7月19日～28日 90分コース7回開催	受講生94名 指導者42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14日 45分コース	受講生98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 115分コース	受講生98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20日3時間コース 10月17日3時間コース	受講生 前期96名 後期92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92名 指導者142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92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90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28年4月～平成29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28年度 新規 実地指導者連絡会』	<ul style="list-style-type: none"> 「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23日 又は27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	67名
『平成28年度 実地指導者I連絡会』	<ul style="list-style-type: none"> 実地指導者Iの役割について 班活動の中間活動報告 新人看護師の指導場面の事例を用いて、実地指導者としての具体的な関わりを検討し、現場で適切な指導や支援に繋がられるようにGW 	①②11月28日 午前の部又は午後の部 3時間コース 2回開催	60名
『平成28年度 実地指導者II連絡会』	<ul style="list-style-type: none"> 実地指導者IIの役割について 新人看護職員臨床研修制度のプログラムについて 班活動の年間計画 情報センター講師 浅田義和先生による講義「インストラクショナルデザインー教育・研修を企画・運営を行う為の手法・理論ー」とGW 	①②7月11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28年度 第1回教育担当者連絡会』	<ul style="list-style-type: none"> 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平成27年度スキルチェック集計報告 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	56名
『平成28年度 第2回教育担当者連絡会』	<ul style="list-style-type: none"> 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24日 2時間コース 1回開催	56名
『平成28年度 第3回教育担当者連絡会』	<ul style="list-style-type: none"> 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 「平成29年度新人看護職員臨床研修の教育体制を整えるための工夫について」GW 	平成29年1月30日 2時間コース 1回開催	56名
『平成28年度 実地指導者集合研修打ち 合わせ連絡会』	<ul style="list-style-type: none"> 「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3日 ③④平成28年3月9日 ⑤⑥平成28年3月13日 午前の部又は午後の部 3時間コース 6回開催	104名