

看護職キャリア支援センター

1. スタッフ（平成25年4月1日現在）

センター長 安田 是和（病院長）（兼務）
副センター長 春山 早苗（看護学部長）（兼務）
朝野 春美（看護部長）（兼務）
越智 芳江（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 小松崎 香（看護部本部看護師長）
（兼務）

部門員 上野 久子（総務担当看護副部長）
（兼務）

高久 美子（7B看護師長）（兼務）
渡井 恵（PICU看護師長）（兼務）
茂呂 悦子（看護部本部主任看護師）
（兼務）
塚本 友栄（看護学部准教授）（兼務）
村上 礼子（看護学部准教授）（兼務）
横山 由美（看護学部准教授）（兼務）

（教育プログラム開発支援部門）

部門長 福田 順子（キャリア支援センター看護師長）
部門員 小谷 妙子（教育担当看護副部長）
（兼務）

大柴 幸子（企画経営部医療情報部看護師長）
（兼務）
亀田美智子（4W看護師長）（兼務）
弘田 智香（5A看護師長）（兼務）
大海 佳子（NICU看護師長）（兼務）
大澤 弘子（キャリア支援センター主任看護師）
小原 泉（看護学部准教授）（兼務）
川上 勝（看護学部講師）（兼務）

（事務担当）

砂岡 正美（病院事務部参事（看護部））
（兼務）
伊澤 教子（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・パスの基本モデルの策定等を行い、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制度の実施・評価とラダー研修プログラムの策

定・評価を行っている。

3. 実績・クリニカルインディケーター

1) 全体会議の開催（9回）11：30～13：00

両部門から複数提示される議題について、効率的に全体審議ができるよう議題の提示方法を変更した。両部門長が事前に打ち合わせを行い、報告事項と検討事項を調整し、統括して議題を提示する方式とした。これにより、副センター長は全体の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、円滑な会議運営ができています。

2) 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5名、看護学部4名の計9名で構成している。

今年度の方針は、以下の4点とし、各ワーキンググループを中心に活動を実施した。

- (1) 本附属病院看護部のキャリア・パス及びキャリア・ラダーの策定
- (2) キャリア・ラダー評価認定システムの策定
- (3) キャリア支援相談窓口の充実と平成25年度の運営に向けてのキャリアニーズの検討
- (4) キャリア支援に関する広報活動の充実

- (1) 本附属病院看護部のキャリア・パス及びキャリア・ラダーの策定

本附属病院看護部の理念に基づき、高度先進医療と地域医療との橋渡し役となる地域のリーダーとしてのジェネラリストを育成することを目的に、キャリア・パスおよびキャリア・ラダーを策定した。

『看護展開力』『実践教育力』『対人関係力』『マネジメント力』『看護倫理力』の5つの看護実践能力を総合的に育成するため、キャリア・ラダーⅠ（適応期）、キャリア・ラダーⅡA（成長期）、キャリア・ラダーⅡB（自立準備期）、キャリア・ラダーⅢ（自立期）、キャリア・ラダーⅣ（自律期）を提示した。キャリア・ラダーは自己申請にて教育プログラムを受講する資格を得る。ラダー申請から認定迄の有効期限は、ラダーⅠ、ⅡA、ⅡB、Ⅲは原則、各1年ずつとし、最短4年間でラダーⅢは認定されることになった。

- (2) キャリア・ラダー評価認定システムの策定

① キャリア・ラダー評価認定システムの構築

認定評価委員会は、看護職キャリア支援センター内の組織として認定評価及び認定書の交付を行う。構成メン

バーは、認定委員会委員長(副センター長：看護部長)、副委員長(教育担当看護副部長)、委員(教育プログラム開発支援部門とキャリア形成支援部門の看護部メンバー6名)とする。

評価認定システムとして、レベルトライ申請および修了認定申請の流れ、評価ツール、ラダー評価申請自己評価票と所属長意見書を作成した。

これらのシステムが整い、平成24年度からはラダーIIAの認定より開始し、認定者には認定証を授与している。

②キャリア・ラダーI(適応期)の形成評価

キャリア・ラダーIに該当する新人看護職員臨床研修制度は、看護職としての基本姿勢と態度、および知識・技術を学習し、安全で安楽な看護が提供できることを目的としている。より良い研修制度として質を高めるために、部署異動研修において新人看護職員が直面している問題点・困難さ・自己努力や工夫及び・制度上や支援上の問題点や課題を指標として形成評価を実施した。具体的には新人看護職員73名を対象とし、4～5名程度のグループ面接で評価を行った。その結果、指導者の体制、指導者の成熟度、職場の風土、看護技術に対する考え方などが学びの積み重ねに大きく影響していると考えられた。新人の課題を理解し、指導を受ける新人側、指導をする側、両者の良い相互関係がないと人材は育たないこと、受け入れる側の感じていること及び部署の風土を含めた検討の必要性が示唆された。

(3) キャリア支援相談窓口の充実と平成25年度の運営に向けてのキャリアニーズの検討

①キャリア相談窓口の充実

今年度はキャリア相談窓口を充実させることを目的に、キャリア相談用紙を変更し、またJUMPによる申込みができるようにした。また相談用紙を投函しやすいようにポストの設置数を増やした。平成24年度のキャリア相談件数は12月末で3件である。相談内容は、進学相談2件、キャリア適性相談1件であった。

②キャリアニーズの検討

現在実施しているリーダーII研修者約60名を対象に、研修終了後にキャリアニーズに関するアンケートを行った。今後キャリア形成支援部門において個別のキャリアニーズをどのように支援していくかを検討するための貴重な資料となった。

(4) キャリア支援に関する広報活動の充実

キャリア支援に関する広報活動の充実を図るため、キャリア支援センターのホームページを再検討した。具体的には、ホームページの利用対象を再確認し、ホームページの情報を得るのは主に外部者と病院関係者であること、支援情報を活用するのは病院関係者であることから、ホームページの構成を、『知る』内容として「情報

を提供する』、『使う』内容として「申込書を配布する」「質問を受ける」に分類した。

「情報を提供する」ためのコンテンツとして、センターの紹介、看護師育成プログラム、支援内容、Q&A、病院関係者向けお知らせ、関連リンク等を設けた。

「申込書を配布する」、「質問を受ける」ためのコンテンツとして、相談窓口・方法の関連情報、問い合わせ等の内容を掲載した。

さらに、キャリア支援の活動状況やプログラム受講者の声なども定期的に掲載・更新を行ったことから、ホームページ情報から広くキャリア支援に関する現状把握ができるようになった。

3) 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7名、看護学部3名の計10名で構成している。

今年度の方針は、以下の3点とし、部門ミーティングを延べ9回開催し、プログラムの企画・運営・評価を実施した。

- (1) 新人看護職員臨床研修制度の運営
- (2) 新人看護職員臨床研修制度の評価
- (3) ラダー研修プログラムの企画(既存のJASMIN研修との調整を含む)とラダーIIA研修の運営

(1) 新人看護職員臨床研修制度の運営

導入2年目となる新人看護職員臨床研修制度を実施した。これは部署異動研修を含む全10か月の研修プログラムである。

(新人看護職員臨床研修の実施状況は **資料1** の通り)

本制度の運営、実施、評価にあたっては、各部署から選出された教育担当者・実地指導者が現場での指導や集合研修のインストラクターとして実践指導を行う。

教育担当者全43名と実地指導者全152名には看護職キャリア支援センター長名の委嘱状の交付を行った。

また実地指導者152名は新人看護職員臨床研修実施委員会に位置づけ、全7班に編成し、班長のもと当部門と連携を図りながら、班ごとの活動を行っている。班編成は次の7班である。

「実地指導者研修運営班」、「集合研修・集合看護技術研修運営班」、「重症救急部門研修運営班」、「他部門研修運営班」、「部署課題研修運営班」、「部署異動研修運営班」、「実地指導者業務実績評価班」

さらに指導者としての質向上を目的に指導者対象の研修会を実施した。

(指導者に関する研修の実施状況は **資料2** の通り。)

(2) 新人看護職員臨床研修制度の評価

本制度の評価指標として、以下の3点がある。

- ①新人看護職員の成長に関する評価
- ②研修運営や組織的支援体制に関する評価

③部署の成長や指導力向上に関する評価

①新人看護職員の成長に関する評価

表 i ~ iv に示すデータをはじめ、新人看護職員が記載する各研修のレポートの記述内容やインシデント報告の内容、休職状況、指導者側からみた新人看護職員の実践状況、患者満足度調査時の新人看護職員に関する自由記述なども評価指標として集積している。

これらの集積は新人看護職員にどのような成長が見られるかといった効果面の評価のみでなく、新人看護職員の未熟さによって、当院の看護の質に影響するトラブルが起きていないかという側面からのモニタリングを継続する目的ももっている。

表 i. 3 期別技術習得率 [他者評価で A 評価 (一人でできる) を取得した技術項目数の割合]

	7 月 (1 部署 目最終月)	10 月 (2 部署 目最終月)	1 月 (3 部署 目最終月)
24 年度	42%	59%	75%
23 年度	36%	55%	72%

表 ii. 3 期別クール到達習得率 [他者評価で A 評価 (一人でできる) を取得した管理・態度・姿勢面項目数の割合]

	7 月 (1 部署 目最終月)	10 月 (2 部署 目最終月)	1 月 (3 部署 目最終月)
24 年度	46%	66%	81%
23 年度	37%	60%	79%

表 iii. 新人看護職員の離職率

	新人看護職員離職率
24 年度	5.66%
23 年度	4.96%
22 年度	14.38%

資料 1 新人看護職員対象研修の実施状況

* 3 部署異動研修のみ、新人看護職員 108 名中 74 名を対象、他は全新人看護職員に実施。

	研修名	研修内容 (10 カ月間)	時期・期間	参加者数
部署異動 研修	* 3 部署異動研修	成人一般 18 病棟内の 3 病棟での勤務研修	4・3・3 カ月	受講生 74 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 108 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 5 日間	受講生 108 名

表 iv. 新人看護職員の針刺し事故件数

	針刺し事故件数
24 年度	3 件
23 年度	5 件
22 年度	14 件

②研修運営や組織的支援体制に関する評価

新人看護職員臨床研修制度を実施していくにあたり、研修運営や組織的支援体制に関する評価としてメリット・デメリットを客観的情報として集積している。

[新人看護職員側からの評価] としては、面接時の意見や 3 期別部署毎の無記名グループアンケートからの問題状況の把握を行い、[研修受け入れ先の指導側からの評価] としては、部門・重症救急部門研修先からの月例報告書や会議での意見交換などをもとに調整の必要な事項を把握している。(会議実施状況は [資料 3] の通り)

問題状況については可視化を行い関係各部門と調整を図りながら解決に向けて活動している。さらに外部評価として、新人看護職員や、指導を担う看護職員に対する自己調査票を心理学博士/産業カウンセラーである講師が組織的な観点で分析し、結果に基づく講義や個別にフィードバックを行っている。

③部署の成長や指導力向上に関する評価

本制度は新人看護職員の育成を通じ、全看護職員が成長することを目指している。そのため、新人看護職員の成長の視点だけではなく、部署の成長や指導力向上の視点として新人看護職員の無記名部署別グループアンケート (年 3 回) によって、部署独自のローカルルールや看護技術手順の齟齬の有無、満足・不満足につながる指導等を把握し、情報を共有している。

(3) ラダー研修プログラムの企画 (既存の JASMIN 研修との調整を含む) とラダー II A 研修の運営

平成 24 年度開講のラダー II A (主に 2 年目看護職員) 対象の研修プログラムを策定し、実施、運営、評価を行った。(研修の実施状況は [資料 4] の通り)

看護基礎 技術研修 4月・5月	看護技術研修33項目	実技演習・講義・テスト	4月5日～16日 8時間×8日間コース	受講生108名 指導者200名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月7日～8日 4時間コース	受講生108名 指導者28名
	看護必要度研修	実技演習・講義・テスト	5月7日～8日 2時間コース	受講生108名 指導者20名
	インスリンpart2研修	実技演習・講義・テスト	5月7日～8日 2時間コース	受講生108名 指導者16名
看護基礎 技術研修 6月～10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12日～22日 90分コース	受講生106名 指導者30名
		Ⅱ-B 危険薬接続 実技演習・講義・テスト	7月11日～7月13日 90分コース	受講生106名 指導者9名
		Ⅱ-C 輸血 実技演習・講義・テスト	7月25日～7月31日 90分コース	受講生106名 指導者20名
		Ⅱ-D 採血 実技演習・講義・テスト	10月10日～26日 90分コース	受講生103名 指導者32名
講演会	放射線安全管理	菊地透RI管理主任 「放射線安全に関する講習」	4月9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16日 90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18日 4時間コース 10月15日 4時間コース	受講生 前期107名 後期103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 新人配属全部署で実施	受講生108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108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	12月 新人配属全部署で実施	受講生108名

資料2 新人看護職員臨床研修制度 実地指導者・教育担当者研修会の実施状況

研修名	テーマ・内容	時期・期間・参加数	参加人数
『平成23年度 第3回実地指導者研修会』	「チームワークでリスクマネジメント」 ・本多ハワード素子先生(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)講義	平成24年1月30日 午前の部又は午後の部 2時間コース	116名
『平成24年度 新規 実地指導者研修会』	「実地指導者として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の実 績報告	平成24年5月21日又は 24日 午前の部又は午後の部 60分コース	49名
『平成24年度 第1回実地指導者研修会』	「モチベーションマネジメント」 ・山谷拓志講師(リンク栃木ブレックス代表) 講義	平成24年7月23日 午前の部又は午後の部 2時間コース	145名
『平成24年度 第2回実地指導者研修会』	「指導者として成功体験となった行動の要因を 分析する」 ・事前課題シートのGW	平成24年10月29日 午前の部又は午後の部 3時間コース	136名
『平成24年度 第1回教育担当者研修会』	「教育担当者としての役割をふまえた行動が取 れる」 ・看護職キャリア支援センターより中間報告	平成24年9月20日 午前の部又は午後の部 2時間コース	44名

資料3 研修受け入れ先との研修運営に関する会議の実施状況

実施項目	実施内容	時期・期間
他部門研修・重症救急部門研修先から月例報告	各部門（外来診療部／臨床検査部／輸血・細胞移植部／薬剤部／臨床栄養部／中央放射線部／救命救急センター／ICU／CCU／PICU／中央手術部）から研修運営上の問題や提案事項等の月例報告から課題を集約。	研修期間中毎月
異動研修対象成人一般病棟師長会議	一般病棟師長18名 研修運営上の問題や提案事項に関する意見交換会から課題を集約。	2月・7月・12月
他部門研修先師長会議	各師長（第1外来／第2外来／中央放射線部）平成23年度の課題と平成24年度運営に関する意見交換から課題を集約。	2月15日
重症救急部門研修先師長会議	各師長（救命救急センター／ICU／CCU／PICU／手術室）平成23年度の課題と平成24年度運営に関する意見交換から課題を集約。	2月15日
他部門研修先部門長個別会議	臨床栄養部室長／薬剤部長／中央放射線部技師長／臨床検査部技師長／輸血細胞移植部教授／輸血・細胞移植部副技師長 平成23年度の課題と平成24年度運営に関する意見交換から課題を集約。	1月～2月
医療技術系会議	平成24年度に向けての意見交換を行った。	1月17日

資料4 ラダーIIA申請者（主に2年目看護職員）対象研修の実施状況

	研修名	研修内容	時期・期間	24年度末含む受講人数
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	12月10日～12日 4時間コース	受講生112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	12月10日～12日 4時間コース	受講生112名 指導者5名
レベルアップ研修 (選択性)	スキンケア	皮膚の解剖・皮膚の機能・ドライスキンについて・浸軟・洗淨方法の注意点等の講義	①6月20日又は ②12月11日	受講生89名
	心理ケア *2コマで 1コース	【Part1】会話の場面を観察し、患者の感情についてアセスメントするための講義 【Part2】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	①7月14・18日又は ②11月7日・21日又は ③H25年3月	受講生80名
	家族ケア *3コマで 1コース	【Part1】家族の定義・家族看護の目的・家族機能について 【Part2】家族のアセスメント、看護問題看護計画立案 【Part3】グループワークで事例展開	①8月8日・22日・ 9月5日又は ②H25年1月	受講生59名
1コマ60分	血糖管理ケア	糖代謝に影響を及ぼす要因・あらゆる場面においての適切な血糖管理について	①9月19日又は ②12月10日	受講生75名
	摂食ケア	摂食・嚥下障害看護の基本・食事場面のリスクと援助	①10月23日又は ②H25年2月	受講生62名