

看護職キャリア支援センター

1. スタッフ（平成26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）
副センター長	朝野 春美（看護部長）（兼務）
副センター長	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	渡邊美智子 （看護部本部看護師長（教育担当））（兼務）
部門員	上野 久子（総務担当看護副部長）（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（PICU看護師長）（兼務）
部門員	飯田 久子（8階西病棟看護師長）（兼務）
部門員	茂呂 悦子（看護部本部主任看護師）（兼務）
部門員	塚本 友栄（看護学部准教授）（兼務）
部門員	村上 礼子（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	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）
部門員	大海 佳子 （人材確保担当看護副部長）（兼務）
部門員	大柴 幸子 （企画経営部医療情報部看護師長）（兼務）
部門員	亀田美智子（4階西病棟看護師長）（兼務）
部門員	弘田 智香（5A看護師長）（兼務）
部門員	中山 鈴子（6階AB病棟看護師長）（兼務）
部門員	渡辺 道子（3階南病棟看護師長）（兼務）
部門員	大澤 弘子 （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	飯塚由美子（看護学部助教）（兼務）
	（事務担当）
事務員	砂岡 正美 （病院事務部参事（看護部））（兼務）
事務員	大関ひとみ（キャリア支援センター事務）
事務員	植山由貴子（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制度の実施・評価と、それ以降のラダー研修プログラムの策定・評価を行っている。また両部門のメンバーからなる【キャリア・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

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、報告事項と検討事項を調整し、統括して議題を提示する方式をとっている。これにより、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、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。

キャリア評価体制の確立に向け、平成24年度に策定したキャリア・ラダーに基づき平成25年度はキャリア・パスを策定した。

キャリア・ラダーは5段階（Ⅰ期、ⅡA期、ⅡB期、Ⅲ期、Ⅳ期）の実践能力レベルからなり、『看護展開力』『対人関係力』『実践教育力』『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高めていくものである。この枠組みをベースに附属病院看護部の理念に基づき、高度医療と地域医療との橋渡し役となる地域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・パスを策定した。

ジェネラリストとしての基礎を形成するキャリア・ラダーⅢを全看護職員が目指すことを明示し、さらに認定されたラダーレベルに対応して、担える組織内役割や目指すことが可能となる資格を表記した。これにより、これまで不明瞭であった人材育成と人材活用の方向性を提示でき、個人の目指したいキャリアを実現するための道筋が明確になった。

これらのキャリア・ラダーとキャリア・パスによるキャリア開発システムの名称をJ-ARISE（ジェイアライズ）と決定した。これは前述の5つの看護実践能力の英単語の頭文字を組み合わせ、「上昇する、高まる、起こる、現れる、生じる、立ち上がる」など、上向きの動きや変化の意味をもつ、ARISE（アライズ）と自治医科大学附属病院のJ（ジェイ）を組み合わせたものである。J-ARISEのロゴマークは、ON-JTとOFF-JTの調和による成長を表現すべく螺旋をベースにデザインした4パターンを提示し、全看護職員を対象に電子システム上の投票を行い最高得票数（全投票数の48%獲得）のものに

決定した。ロゴマークはホームページや募集パンフレット、就職説明会の記念品などに活用するものである。

2) キャリア・ラダー認定評価委員会の活動

キャリア・ラダー認定評価委員会の構成メンバーは、認定評価委員会委員長（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（両部門の看護部メンバー6名）の計8名で構成している。

主にキャリア・ラダー認定申請手続きに関する支援、ラダー認定審査、認定証交付、電子システム上のラダー登録管理を行う。委員会は2回開催した。

認定申請手続きに関する支援としては、キャリア・ラダーⅠ申請者対象の説明会を計5回開催し、J-ARISEに関する職員への説明会を計5回開催した（26年1月～2月実施）。ラダー認定審査会は計8回開催し、認定証交付、電子システム上のラダー登録管理を実施した。ラダー認定状況を表1に示す。

表1. ラダー認定状況

3) キャリア形成支援部門の活動

	ラダーⅠ認定	ラダーⅡA認定	ラダーⅡB認定
平成25年度認定	120名認定 新採用126名	96名認定	87名認定
平成24年度認定	100名認定 新採用106名	108名認定	該当なし
平成23年度認定	113名認定 新採用121名	該当なし	該当なし

キャリア形成支援部門は、看護部5名、看護学部3名の計8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。

- (1) キャリア形成評価
- (2) キャリア相談
- (3) キャリア相談に関するニーズ調査

(1) キャリア形成評価

①キャリア・ラダーⅠ（適応期）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する。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83名を対象とし、4～5名程度のグループ面接評価を行った。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、新人を受け入れる部署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。

②キャリア・ラダーⅡA（成長期）形成評価

ラダーⅠ期に3病棟異動研修を実施した現2年目看護師82名を対象に看護実践能力の段階的向上とキャリア形成の進行を継続的に把握する目的で、4～5名程度のグループ面接評価を行った。その結果、部署異動研修が役立ったり活用できることについては、「他科疾患患者や合併症患者、手術患者、重症患者の対応に困らない自覚」、「部署の業務改善につながる提案ができること」、「組織にメンバーとして役立つ自覚」、「後輩の気持ちに配慮した関わり方がわかる」、「多くにモデルとなる先輩に出会える利点」、「支えとなる関係性を気付ける利点」などを捉えていることがわかった。

一方2年目後半でありながら目の前の業務に精いっぱいであることも伺えた。ラダーⅡAに対しての調査を継続するため、25年度はこの面接結果をもとに調査項目を作成し、アンケート調査に切り替えて実施した（26年2月実施）。

③キャリア・ラダーⅡB（自立準備期）形成評価

上記②で面接を実施しラダーⅡAのキャリア形成評価を行ったスタッフに対し、さらに1年経過した結果、どのように成長しているか追跡調査を行い、看護実践能力の段階的向上とキャリア形成の進行を継続的に把握する。ラダーⅠ期に3病棟異動研修を実施した現3年目看護師を対象に4～5名程度のグループ面接評価を行った（26年1月実施）。

(2) キャリア相談

平成25年度のキャリア相談利用者数は12月末で5名、相談件数は7件である。相談内容は、進学相談3件、キャリア適性相談2件、資格取得相談2件であった。

(3) キャリア相談に関するニーズ調査

キャリア支援相談窓口の充実と平成26年度の運営に向けてキャリア相談に関するニーズ調査を実施した。

具体的には全看護職員を対象としたアンケートを実施し、796人（回収率64.5%）から回答が得られた。その結果、キャリア支援相談の広報をポスターだけにとどめることなく、相談実績の公表や職員に直接キャリア相談窓口の存在や場所、内容を周知する機会をもつなどの啓蒙活動を継続していく必要性が示唆された。

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7名、看護学部2名の計9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計14回開催し、プログラムの企画・運営・評価を実施した。

- (1) ラダー研修プログラムの企画
- (2) ラダー I (新人看護職員臨床研修制度) の運営
- (3) ラダー I (新人看護職員臨床研修制度) の評価

(1) ラダー研修プログラムの企画

キャリア・ラダーの到達目標に則り研修プログラムを企画した。平成23年度の導入年にラダー I の研修から順次開講し、平成25年度はラダー II B の研修を新規開講した。平成26年度はラダー III・IV の研修が開講予定である。

(ラダー II A・II B 研修実施状況は資料 1 の通り)

(2) ラダー I (新人看護職員臨床研修) 制度の運営

平成23年度導入から 3 年目となる新人看護職員臨床研修制度を実施した。これはラダー I 期における 3 病棟異動研修を含む全10か月の研修プログラムである。

(新人看護職員臨床研修実施状況は資料 2 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44名と実地指導者全153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153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。

「①実地指導者研修企画運営班」、「②看護基礎技術研修企画運営班」、「③重症救急部門研修運営班」、「④他部門研修運営班」、「⑤部署課題研修企画運営班」、「⑥研修インストラクター班」、「⑦実地指導者業務実績班」指導者としての質向上を目的に指導者研修会を実施した。

(指導者に関する研修実施状況は資料 3 の通り)

(3) 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 2～表 5 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術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、教育体制の変更がもたらす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モニタリングを継続する目的ももっている。

表 2. 3 期別技術習得率

[全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]

	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)
25 年度	40%	60%	73%
24 年度	42%	59%	75%
23 年度	36%	55%	72%

表 3. 3 期別クール到達 (管理・態度・姿勢面) 習得率

[全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]

	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)
25 年度	48%	68%	81%
24 年度	46%	66%	81%
23 年度	37%	60%	79%

表 4. 新人看護職員離職率

	新人看護職員離職率
25 年度	7.94%
24 年度	5.66%
23 年度	4.96%
22 年度	14.38% (制度導入前)

表 5. 新人看護職員針刺し事故件数

	針刺し事故件数
25 年度	6 件
24 年度	3 件
23 年度	5 件
22 年度	14 件 (制度導入前)

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、キャリア・ラダー I (適応期) 形成評価面接時の意見や 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。

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が重要となる。

(i) 新人看護職員による評価

3病棟異動1カ月後に合わせて年3回実施する新人看護職員を対象としたグループアンケートであり、病棟名を記載せずに回答する。調査内容は【看護技術に関するローカルルール】と【満足した指導と不満足な指導】の2種類で、結果については看護部全体の問題としてフィードバックし改善に向けて取り組んでいる。

【看護技術に関するローカルルール】

看護技術の大項目ごとに「看護基礎技術研修と部署、あるいは部署間での手順や使用物品の齟齬の有無」を回答する。正しい取り決めについて明示し師長会などでのフィードバックを通し部署での改善に至る場合や、取り決めが確認できない場合は関係部門に投げかけ、正しい見解の提言を働きかけるなどして組織的な改善に取り組んでいる。3年間連続して上げられた項目には、「リキップをしている」、「患者にフルネームで名乗ってもらっていない」など安全管理や感染管理面で周知徹底されるべきことがあった。さらなる関連部門との協働が必要である。

【満足した指導、不満足な指導】

「先輩の指導のときの態度や行動、言葉等で感動したり嬉しく感じたこと」と「先輩の指導のときの態度や行動、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を比較したものを表6に示す。3年間で満足した指導に関する記載割合の増加がみられている。

表6. 満足した指導と不満足な指導の割合

	満足した指導	不満足な指導
平成25年度	65.7%	34.2%
平成24年度	57.7%	42.2%
平成23年度	48.6%	51.3%

また満足した指導の記載内容をカテゴリーに分類すると、「患者へ向き合う姿勢」や「仕事へ取り組む姿勢」、「アセスメント力や技術力等先輩の持つスキル」などの『モデルナースとしての存在』、「理解度を確認する」や「できないところへの具体的なアドバイス」「理由を説明する」「ペースに合わせて教えてくれる」など『指導スキル』、「気持ちを楽にしてくれる声かけ」、「気にかけてくれることがわかる声かけ」、「誉めてくれる、認めてくれる」等『関わりや人間関係構築のコミュニケーション』に分類された。

(ii) 実地指導者による評価

全部署の実地指導者が3年間の新人臨床研修制度のまとめとして「部署における新人研修制度の3年間の取り組み及び成果と課題」を報告している。報告資料から【取り組み】と【成果】について、それぞれカテゴリーに分類すると以下の通りである。

【取り組み】

「研修制度のスタッフへの周知」や「教育体制の見直し」、「小集団の活用」、「ローカルルールの見直し」、「話しかけやすい雰囲気作り」等の『教育体制作りや環境作り』、「DVD活用」や「部署内の指導者会開催」、「部署の教育プログラムの評価修正」等の『指導方法の工夫』、「フリーノートの活用」や「チェックリスト活用」等の『新人の成長を把握する工夫』が上げられた。

【成果】

「スタッフが指導に関わり実地指導者の負担が軽減した」や「スタッフ全体が新人を育てるに関わるようになった」、「病棟全体で育てる意識が高まった」、「自分自身の変化（理解しやすい指導や自分の知識技術を見直す）」、「3・4年目の責任感の向上」「2・3年目が指導に関わり知識技術を再確認して成長している」などが上げられた。

(iii) スタッフによる評価

実地指導者は、自分達の働き掛けによって部署の成長や成果等の手応えを感じているが、スタッフは部署の変化や成長をどのように感じているのかを確認する目的で、全部署の新人看護職員及び実地指導者・教育担当者を除く3年目以上のスタッフに対し、無記名アンケートを実施した。結果を表7に示す。

①実地指導者の活動は役立ったかは76%が「はい」と回答した。どのような活動が役立ったかの記載内容からは「指導方法の統一や明確化で支援がしやすくなった」、「教育体制作りや調整により、指導がスムーズになった」、「マニュアルの見直しにより手技が統一された」、「情報の周知ができた」などであった。

②実地指導者の活動であなた自身の考えや行動に変化があったかについては63%が「はい」と回答しており、どのような変化があったかの記載内容からは「指導・教育体制の見直しができた」、「仕事に対して、前向きになった」、「自分自身の知識や技術の見直しができた」などであった。

表7. 実地指導者の関わりに関するスタッフアンケート結果

調査期間：2013/01/12～2013/01/31 対象者数：740人 回答者数：398人 回答率：54% 調査方法：電子システム上の無記名アンケート	対象者数	回答者数	回答率	はい		いいえ		P検定	無回答	
				人数	比率	人数	比率		人数	比率
①実地指導者の活動は役立ちましたか	740	397	54%	303	76%	66	17%	* <0.0000	28	7%
②実地指導者の活動で、あなた自身の考えや行動に変化がありましたか	740	396	54%	251	63%	117	30%	* <0.0018	28	7%
③実地指導者の活動によって、部署が変わったり、成長したことはありますか	740	395	53%	199	50%	168	43%	<0.4471	28	7%
④実地指導者の活動によって、スタッフがかわったり、成長したことはありますか	740	390	53%	223	57%	139	36%	* <0.0403	28	7%

資料1 ラダーII A申請者（主に2年目看護職員）ラダーII B申請者（主に3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	25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	12月10日～12日 4時間コース	受講生110名 指導者21名
	集合技術研修 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18名
	スキルアップ研修（選択制） 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・洗浄方法の注意点等の講義	①7月23日又は ②12月4日	受講生100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	①6月12・26日又は ②10月9日・23日又は ③H26年3月	受講生103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】GWで事例展開	①5月1日・17日・30日 又は ②9月4日・18日・10月2日又は ③H26年1月・2月	受講生112名
	1コマ60分 血糖管理ケア	糖代謝に影響を及ぼす要因・あらゆる場面における適切な血糖管理について	①8月21日又は ②12月19日	受講生106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	①7月18日又は ②11月21日	受講生120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21日又は ②6月25日又は ③7月11日 8時間コース	受講生103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。	①11月18日又は ②11月25日又は ③11月29日 4時間コース	受講生98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。	①10月お知らせ 課題提出3ヵ月	受講生94名

資料2 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126名中85名を対象、他は全新人看護職員に実施。

	研修名	研修内容（10ヵ月間）	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ヵ月	受講生85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126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126名

看護基礎 技術研修 4月・5月	看護技術研修 29項目	実技演習・講義・テスト	4月4日～15日 8時間×8日間コース	受講生126名 指導者200名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月15日～16日 4時間コース	受講生126名 指導者28名
	看護必要度研修	実技演習・講義・テスト	5月8日～9日 2時間コース	受講生126名 指導者30名
	インスリンpart2 研修	実技演習・講義・テスト	5月8日～9日 2時間コース	受講生126名 指導者24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10日～20日 90分コース	受講生126名 指導者42名
		II-B 危険薬接続 実技演習・講義・テスト	6月27日～7月4日 90分コース	受講生126名 指導者12名
		II-C 輸血 実技演習・講義・テスト	7月16日～7月26日 90分コース	受講生126名 指導者25名
		II-D 採血 実技演習・講義・テスト	10月7日～18日 90分コース	受講生124名 指導者41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126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 120分コース	受講生126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10日4時間コース 10月21日4時間コース	受講生 前期126名 後期122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	8月～10月 新人配属全部署で実施	受講生114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122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118名

資料3 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24年度 第3回実地指導者研修会』	「看護論実践の知を紡ぐ…実践から学び看護を創造する」 ・陣田泰子先生(済生会南部病院院長補佐)講義	平成25年1月28日 1日研修会 6時間コース	120名
『平成24年度 第2回教育者研修会』	「未来につながる職場作り」 ・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 ・看護職キャリア支援センターより報告	平成25年1月17日 2時間コース	43名
『平成25年度 新規 実地指導者研修会』	「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	平成25年5月20日又は24日 午前の部又は午後の部 60分コース	51名
『平成25年度 第1回実地指導者研修会』	「組織を育てる」 ・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25年7月29日 午前の部又は午後の部 3時間コース	132名
『平成25年度 第2回実地指導者研修会』	「第1回実地指導者研修会での学びをどのように現場 に活かしたか共有する」 ・事前課題シートのGW	平成25年10月28日 午前の部又は午後の部 3時間コース	137名
『平成25年度 第1回教育担当者研修会』	「組織を育てる」 ・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 ・看護職キャリア支援センターより中間報告	平成25年7月22日 2時間コース	43名