

## 看護職キャリア支援センター

### 1. スタッフ（平成27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・安全担当看護副部長）（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（8階西病棟看護師長）（兼務）
部門員	茂呂 悦子（集中治療部看護師長）（兼務）
部門員	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	弘田 智香（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	亀田美智子（4階西病棟看護師長）（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（4階東病棟看護師長）（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	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）
事務員	白井 啓 （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	植山由起子（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【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（10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。

主な審議事項は平成25年度までに構築したキャリア・パス、キャリア・ラダーに基づく、新ラダー研修プログラム評価やキャリア形成評価についてであった。また本センターの設立目的の一つである卒前・卒後教育の一体化を図ることの具体的な取り組みとして、本センターと看護学部・大学院看護学研究科との共同事業について議題に上げ、情報共有した上で本センターとしての協力体制を検討した。検討した共同事業のテーマは、「日本型地域ケア実践開発研究事業：平成25年度採択文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」、「卒前卒後の包括的看護実践能力強化プログラム：平成26年度申請文部科学省課題解決型高度医療人材養成プログラム事業」、「学生の学習状況・学習環境状況調査：平成26年度看護学部教員共同研究」の3事業である。

#### 2) キャリア・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10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う。委員会は6回開催した。

平成23年度にラダーⅠの認定審査から導入し、平成26年度はラダーⅢとラダーⅣの認定審査が導入され、全てのラダーレベルに対しての認定審査の導入に至った。ラダーⅢ認定とラダーⅣ認定では書類審査に加え面接審査の実施に向けて、評価内容や評価システムを構築した。

（キャリア・ラダー認定経過を表1に示す）

キャリアに応じた処遇提示の促進を目指し、ラダーⅢ

以上の認定者に対する報奨について検討した。ラダーⅣ認定者に対しては、勤務成績に基づく昇給制度において「勤務成績が極めて良好である者としてA評価」とすることを看護部内で取り決め、運用することを人事課了解のもと決定した。さらに平成26年度からはラダーⅢ認定者とラダーⅣ認定者に対して記念品の授与が導入された。

### 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7名、看護学部3名の計10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述べ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) キャリア支援相談
- (3) キャリア支援広報

#### (1) キャリア形成評価

##### ①ラダーⅠ（適応期）形成評価

新人看護職員臨床研修が開始され、4年目を迎えた。異動部署での研修を受けている新人看護師が、いろいろな経験を重ね、さらに成長、活躍していくことが期待されている。異動部署の新人を取り巻く職場環境は、離職率の低下から、良い方向へ変化していると評価できる。一方、離職率が増加している固定部署の新人看護師には、今まで評価をしていなかった。そこで、固定部署の新人看護師が直面している問題点、困難さ、自己努力や工夫、制度上や支援上の問題点や課題を明らかにして、よりよい研修制度としての質を高めるための指標とすることを目的に調査を実施した。対象者は、28名であったが最終対象者は24名で、3～4名程度のグループ面接評価を行った。その結果、手順や物品の違いなどの戸惑いはないが、固定部署での人間関係の構築が不成功であった場合、逃げ場がなく、ストレスを感じる環境が見えてきた。また、教育体制も様々であった。集合研修終了後、部署特有の研修を実施してから、臨床での指導が開始される部署やそこまで時間をかけられない部署があった。今回は、固定部署に限定して形成評価を行なった。しかし、部署の特徴の違いは固定部署と異動部署に関係なくあるため、今後は固定部署と異動部署を同じ視点で検討していく必要がある。

##### ②ラダーⅡA（成長期）・ⅡB（自立準備期）形成評価

今回は、異動部署と固定部署の2年目（ⅡA）と3年目（ⅡB）看護師を対象にしたアンケート調査を実施した。目的は、異動部署と固定部署の新人研修を受けた看護師が、どのように成長しているかを把握することと、研修制度の課題を明らかにすることである。対象者は、異動部署2年目80名・3年目67名と固定部署2年目34名・3年目27名である。異動部署と固定部署で有意差

が見られた項目は、以下の8項目であった。

- ・集合研修を経験できたこと
- ・上司や先輩が部署の専門性を学べる機会や部署特有の経験や学習の機会を調整してくれたこと
- ・支えになる多くの先輩と出会うことができた
- ・終末期のケアや家族看護の力をつけたい
- ・人間関係構築のストレス
- ・部署の学習支援計画や教育プログラム
- ・指導者の姿勢
- ・新人研修制度、プログラム、支援の課題を感じることで異動部署対象者は、良い研修を受け、多くの経験の中から知識や技術とともに対人関係力やマネジメント力をつけていた。固定部署対象者は、良い研修を受けているという満足感が低かった。アンケートの結果から、双方とも新人研修制度を受けたことで、成長を自覚していることがわかった。また、固定部署対象者には、専門性が高められ自信が持てる教育体制の見直しをする必要性を感じた。

#### (2) キャリア支援相談

平成26年度のキャリア支援相談の利用者数は、2月末で33名、相談件数は33件である。相談内容は、進学相談4件、キャリア適性相談9件、資格取得相談3件、研修相談3件、異動などに関する相談9件、環境に関する相談5件であった。

相談依頼者は、昨年度の件数と比較して、増加した。

キャリア支援相談の啓発として、平成25年度のキャリア相談に関するニーズ調査を基に、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った。このことが、相談件数の増加に繋がったと考える。

- ①PRポスターを作成して、各部署へ配布
- ②キャリア相談用紙を全職員に配付
- ③ラダー研修を利用した啓発活動の実施
- ④全職員へのJUMPメール配信
- ⑤看護師長連絡会でのキャリア相談利用の周知

#### (3) キャリア支援広報

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検討を行った。

### 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9名、看護学部2名の計11名で構成している。方針は以下の2点とし、部門ミーティングを計12回開催した。

- (1) ラダー研修プログラムの全体評価と修正
- (2) ラダーⅣ期 スキルアップ研修【3】の導入

#### (1) ラダー研修プログラムの全体評価と修正

キャリア・パス及びキャリア・ラダーに則り、平成23年度にラダーⅠ期の研修プログラムから順次企業・

開講し、平成26年度はラダーⅢ期・Ⅳ期の研修プログラムを企案・開講した。

ラダーⅡA期以降の研修は、詳細な研修企画や運営、評価は、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。

また、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154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。

(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)

平成26年度は、ラダーⅠ期の新人看護職員臨床研修制度の事業評価を実施した。平成23年度の導入から平成25年度まで3年間継続し、蓄積された実績データから、成果や組織的な課題を明らかにし、平成27年度以降の研修形態を決定することを目的とした。

事業評価はアウトプット評価、アウトカム評価、プロセス評価、ストラクチャー評価の4つに枠組みで検討した。

新人看護職員臨床制度は、3つの病棟を配置転換した上で3～4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(手術部や集中治療部、救命救急センターで各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10か月の体系的教育プログラムである。

本制度の個々の研修に関しては効率と効果を追求し、評価と修正(マイナーチェンジ)を行いながら人的資源、時間・費用の削減を図れ、目標到達度の向上が図れていた。新人看護職員全体の針刺し事故やレベルⅡB以上の事故発生率は低下がみられた。

部署異動研修の新人看護職員においては、離職率の低下と段階的な技術習得や管理能力の向上が確認できている。

(アウトカム評価を表2～表7に示す。)

これらの成果の背景要因として、指導者に対する研修を実施し、指導者自身の変化や、指導者の姿勢から他のスタッフも、新人指導に関わる意識の変化に至ったのではないかと考えられる。また指導者が集合研修へのインストラクターとして参加する機会や新人側の意見に基づくローカルルールや指導上の齟齬に関する情報をフィードバックする機会を通じ、手順や原則を守ることなど各部署に浸透した結果といえる。

3部署異動研修の成果としては、新人が一定期間で部署を異動することでの新人看護師の成長、組織全体に対するメリットは大きいと考えられた。

一方、3部署異動研修及び計3週間の重症救急部門研修に関しては、3回の異動の度に、1カ月間はオリエンテーションを要することや、2部署目期間は研修や夏期休暇で新人が不在になることでの関わりの薄さ、スキルチェックの重なりなどが課題として上げられた。

総合評価として、平成27年度は1部署目と3部署目を同じ病棟とし、2部署目では1・3部署目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上で、部署異動研修として継続することが決定した。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「抗がん剤治療における看護」と「周術期看護」について両方の経験が深められることを基盤に提示した。

今後の課題として、小児・周産期系の部署固定研修のあり方について、その特性も含めながら、検討する必要がある。

## (2) ラダーⅣ スキルアップ研修【3】の導入

ラダーⅣ期におけるスキルアップ研修【3】は、日々の看護実践活動の中で明らかにしたいことや成果について研究的視点で取り組み、結果を論述する研修である。従来のJASMIN研修においてもラダーⅣ相当の研修で、個人研究を位置づけていた。しかし臨床で交替勤務をしながら個人で長期的に研究に取り組むことはハードルが高く、年に数名はチャレンジするが途中で離脱するケースが見られていた。また部署の当番制で運営してきた院内看護研究発表会に向け、リーダーシップを発揮して取り組んだとしても、個人の実績としては認められないなどの問題があった。

そこで、本研修に関しては当部門が窓口となり、マンツーマン形式でフォローできる専門看護師や認定看護師によるアドバイザーの調整を行い支援体制を整備した。職員説明会(5回開催)、手続きに必要な書類を作成した。前段階のラダーⅢの看護展開研修【3】で作成した研究計画書が活用できるように連動すること、また本研修でまとめた成果は院外・院内の研究発表につなげることを目指している。12月末現在で15名がチャレンジしている。

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]

	7月 1部署目	10月 2部署目	1月 3部署目
26年度	43%	61%	74%
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(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]

	7月 1部署目	10月 2部署目	1月 3部署目
26年度	50%	70%	84%
25年度	48%	68%	81%
24年度	44%	64%	81%
23年度	37%	60%	79%

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
26年度	15.09%	10.25%	28.57%
25年度	7.94%	3.53%	17.10%
24年度	5.66%	2.78%	11.76%
23年度	4.96%	5.61%	3.13%
22年度	14.38%(制度導入前)		

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]

26年度	3.8%(4件)
25年度	4.8%(6件)
24年度	2.7%(3件)
23年度	4.1%(5件)
22年度	9.6%(14件)(制度導入前)

表6. レベルⅡB以上のアクシデント新人割合

[レベルⅡB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]

26年度	6.3%
25年度	7.9%
24年度	11.9%
23年度	8.7%
22年度	16.0%(制度導入前)

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
26年度	63.4%	36.6%
25年度	65.7%	34.2%
24年度	57.7%	42.2%
23年度	48.6%	51.3%

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26年4月～平成27年3月の実施状況）

	研修名	研修内容	時期・期間	26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9日又は ③④12月10日又は ⑤⑥12月11日 4時間コース 6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生112名 指導者24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9日又は ③④12月10日又は ⑤⑥12月11日 4時間コース 6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生112名 指導者15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88名 ②受講生21名 計109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18日又は ②10月15日又は ③H27年2月4日 90分コース 3回開催	①受講生50名 ②受講生40名 ③受講生24名 計114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9日・21日又は ②9月4日・18日又は ③H27年1月14日・28日 180分コース 3回開催	①受講生51名 ②受講生45名 ③受講生31名 計127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・あらゆる場面においての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82名 ②受講生35名 計117名
摂食ケア 1コマ60分	摂食・嚥下障害看護の基本・食事場面のリスクと援助 ①7月22日又は ②12月17日 60分コース 2回開催	①受講生65名 ②受講生53名 計118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24日又は ②7月2日又は ③7月9日 8時間コース 3回開催	①受講生33名 ②受講生29名 ③受講生30名 計92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19日又は ③1月27日 8時間コース 3回開催	①受講生19名 ②受講生27名 ③受講生29名 計75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85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26年4月～平成27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25日又は ⑤⑥12月3日 4時間コース 6回開催	①受講生20名②受講生15名 ③受講生12名④受講生12名 ⑤受講生15名⑥受講生15名 計89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8日又は ③④7月11日 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24名④受講生24名 計96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17日又は ③10月23日又は ④11月12日 8時間コース 4回開催	①受講生17名②受講生16名 ③受講生35名④受講生25名 計93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12日・27日午前 ②5月12日・27日午後 4時間2回で1コース 2回開催	①受講生17名②受講生16名 計33名
	集合研修 実践教育研修 【3】	教育的役割に関する講義と新人看護職員の部署別課題研修3部署目(1月) 「標準看護計画・クリニカルパスの根拠を調べる」の指導実践に向けたオリエンテーション	①②7月16日又は ③④8月18日又は ⑤⑥9月22日 4時間コース 6回開催	①受講生14名②受講生13名 ③受講生14名④受講生14名 ⑤受講生13名⑥受講生13名 計81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 説明会 5月26日～30日5回 30分コース5回 参加総数145名	受講生15名 指導者7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26年4月～平成27年3月の実施状況)

\* 3病棟異動研修のみ、新人看護職員106名中78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(10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	4・3・3カ月	受講生78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106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106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4日～15日 8時間×8日間コース	受講生106名 指導者618名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月15日～16日 225分コース4回開催	受講生105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 105分コース4回開催	受講生105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7日～8日 105分コース4回開催	受講生105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3日～16日 90分コース7回開催	受講生104名 指導者41名
		Ⅱ-B 危険薬接続 実技演習・講義・テスト	6月23日～7月4日 90分コース4回開催	受講生102名 指導者10名
		Ⅱ-C 輸血 実技演習・講義・テスト	7月15日～7月24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	10月6日～16日5回 90分コース5回開催	受講生97名 指導者42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10日 45分コース	受講生106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106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9日3時間コース 10月20日3時間コース	受講生 前期105名 後期97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 90分コース 13回開催	受講生103名 指導者58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97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93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26年4月～平成27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26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19日 又は23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26年度 実地指導者I連絡会』	・半年間の活動を振り返り、学んだことや調べたことをどのように活用しているか、どのような点が不足して、自己課題だと感じているかのGW ・実地指導者Iの役割について ・中間活動報告	①②平成26年11月17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26年度 実地指導者II連絡会』	「実地指導者IIの役割・活動がわかり自部署のスタッフのモチベーションを高める関わりができる」 ・「育てるいろは」を基に、モデルナース、インストラクターとして実地指導者IIの役割を果たすために必要なことのGW	①②平成26年7月14日 午前の部又は午後の部 3時間コース 2回開催	82名
『平成26年度 第1回教育担当者連絡会』	「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	平成26年6月30日 2時間コース 1回開催	49名
『平成26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からの伝達事項報告」 ・実地指導者II連絡会報告 ・「管理・教育担当者からみた新人」調査結果報告の概要報告（6月教育担当者連絡会でのハワード先生調査結果）	平成26年9月29日 2時間コース 1回開催	48名
『平成26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からの伝達事項報告」 ・3年間の新人臨床研修制度の事業評価と次年度の改善点GWで理解を深め、教育担当者として部署の新人教育体制を整える	平成27年1月13日 2時間コース 1回開催	56名
『平成26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27年3月2日 ③④平成27年3月9日 午前の部又は午後の部 2時間コース 4回開催	88名