

看護職キャリア支援センター

1. スタッフ（2018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	大柴 幸子（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）
	渡辺 芳江
	（キャリア支援センター看護師）

（キャリア形成支援部門）

部門長	小松崎 香（キャリア支援センター 看護師長）
部門員	上野 久子
	（人材確保担当看護副部長）（兼務）
部門員	渡井 恵（安全・情報担当看護副部長）（兼務）
部門員	中山 鈴子（HCU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	下田 典子（8A病棟看護師長）（兼務）
部門員	田中 純（3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	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	渡辺 道子（キャリア支援センター 看護師長）
部門員	大海 佳子（総務担当看護副部長）（兼務）
部門員	亀田美智子（教育担当看護副部長）（兼務）
部門員	神田 貴代（業務担当看護副部長）（兼務）
部門員	茂呂 悦子（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	菊地 純子（4A病棟看護師長）（兼務）
部門員	河野 香（8B病棟看護師長）（兼務）
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	高橋千亜紀
	（キャリア支援センター主任看護師）
部門員	川上 勝（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	岩渕ひとみ（キャリア支援センター事務）
事務員	永見麻衣子（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11回開催した。

中途採用者・既卒者のラダー認定について、申請書類とフローを整備し19名のラダーレベルを確定した。ラダー認定審査は、電子カルテの更新により書類からJONNAVIによる運用に変更した。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136名、ラダーⅡA認定者76名、ラダーⅡB認定者62名、ラダーⅢ認定者47名、ラダーⅣ認定者10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、ラダーⅣは看護部長と教育担当看護副部長の2名、ラダーⅢは看護副部長と認定評価委員の看護師長の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。以下の3点について、各ワー

キンググループを中心に活動し、部門ミーティングは9回開催した。

- ・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年間面接を実施した。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は平成27年度で終了した。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継続して評価することは必要であり、平成28年度は、新人看護職員へアンケート調査を行い、キャリア形成評価を行った。この調査は自己評価であったため結果の解釈において限界があった。そのため、今年度は新人看護職員と所属の教育担当者へ昨年同様のアンケート調査をおこない、他者評価を加えることで総合的な評価を行った。アンケート調査を年度末に行ったため、調査の集計と分析は次年度に報告する。

(2) ラダーⅡA～Ⅳ認定看護職員のキャリア形成評価

平成28年度に行ったラダーⅢ未修了者に対するアンケート結果の一つに、「ラダー研修のしくみ・目的などの理解の促進」があった。J-ARISE研修制度に移行後7年目となるが、改めてラダー研修のしくみ・目的などが全職員に周知されるように、「J-ARISE通信」を発行した。研修の紹介やラダーⅣ認定者からのメッセージを掲載し今年度は3回発行した。次年度も発行を継続して広報に努めていく。

(3) キャリア支援相談

キャリア支援相談は、21件と大幅に増加した。(平成28年度2件)4月にポスターを再度配布、相談依頼方法にJUMPメールを追加、研修会での説明等による広報活動を増やしたことが効果的であった。相談内容は、キャリア適性相談に関することが11件、キャリア相談以外(悩みや不満・不平)が10件であった。本来のキャリア相談の目的とは異なるものが半数あるが、次年度の状況をみて対応していく。看護職員がキャリア形成を考える際に、キャリア相談を利用してもらえるように更に広報活動を進めていく。

キャリア支援相談員用のマニュアルの修正を行った。十分な相談対応、情報提供が行えるように今後も適宜相談マニュアルを更新していく。

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。平成29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回開催した。

(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) 新人看護職員臨床の見直し

①看護基礎技術研修

この研修は、統一した看護技術の習得など、研修で得られる効果は大きい。一方、研修を運営するうえでは実地指導者の確保などマンパワーの限界がある。必要な研修を効率的・効果的に実施できるように研修の目標や内容の確認を行った。研修の企画案や評価票、講義資料などを担当に分けて確認を行い、見直しが必要とされることに関しては、看護基礎技術企画運営班に検討を依頼して、平成30年度の研修に反映させた。研修項目に関しては過不足がないと判断し、同様の項目を行うこととした。

新人看護職員の研修への態度が、受け身的であるという意見が、担当の指導者から聞かれている。平成30年度からは、職業人、社会人としての動機づけを行い、主体性をもって研修に臨めるようなオリエンテーションを追加する。

②対人関係研修

新人看護職員がバーンアウトしやすい時期は、入職後3ヶ月後、6ヶ月後が多いと先行研究でも言われており、その時期に合わせて対人関係研修を行ってきた。研修では、外部講師が新人看護職員の傾向などを分析・評価し、その内容を新人看護職員にフィードバックしていた。今後も新人看護職員の精神面をフォローできるような研修は必要であるため、同様の研修は継続とする。平成30年度は、研修の評価を行い、研修内容および講師の選定に関して検討をしていく。

(2) スキルアップ研修【3】の研修トライ申請時期およびアドバイザーの役割の検討

看護研究計画書の内容が整わないまま研修にトライすると、アドバイザーの負担が大きく、倫理審査の提出までに時間を要するという問題があった。そこで、平成29年度は、申請時期は例年通り5月中とし、看護研究計画書がある程度整ってからトライ申請をするよう変更した。倫理審査に提出できた人数は、平成28年度は14名中2名であったが、平成29年度は32名中4名となっている。受講生が増加した理由として、平成30年度でJASMIN研修の置き換えが終了することがあげられる。今までの専門看護師や認定看護師だけではアドバイザーが不足したため、看護研究委員会の看護部長にアドバイザーの協力を依頼し人員を確保した。

(3) スキルアップ研修【2】の検討

スキルアップ研修は、看護展開力を高める研修として位置づけられている。ラダーⅢの看護展開力の目標は、「様々な健康レベルにある対象者を受け持ち、責任をもって判断できエビデンスを活用した看護ケアを実践、評価できる」である。現在、この目標を達成できるような、看護ケアを実践・評価する研修がないため、スキル

アップ研修【2】を開講するよう検討した。ラダーⅢトライの看護職員の実践の場は様々であるため、いくつかのパターンから選択できるようにする意見が出された。また現在、ラダーⅢが認定されるためには3つの研修を受講しなければならない。研修側、受講側の負担を考慮すると、既存の研修との選択制という意見もあった。平成29年度では検討時間も少なく、平成30年度の開講は難しいという結論になり、平成31年度の開講に向けて、更に具体的な検討を行うこととなった。

4. 研究業績

なし

5. 2018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、看護職員が研修を受講しやすいしくみを更に検討していく。

＜キャリア形成支援部門＞

平成29年度に行った新人看護職員の自己評価・他者評価の結果から分析と評価を行う。更に継続した評価について検討し実施していく。

ラダーⅡA～Ⅳ認定看護職員の支援として、J-ARISE通信の発行、キャリア相談会の継続、キャリア相談の広報活動をすすめる。

平成30年度は、新主任看護師が15人、新看護師長が8人となった。特に主任看護師は、82人と増員し、ラダーレベルや看護管理経験年数に大きな差がある。これまで看護管理者のラダーについては検討していないが、今後に向けて検討する必要があると考える。

＜教育プログラム開発支援部門＞

新人看護職員臨床研修における部署異動研修の方法を変更して3年が経過した。変更後の評価を行い、更に効果的な研修にするための検討を行う。また、スキルアップ研修【2】の開講に向けた検討を引き続き行う。

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29年度	136名（0名）認定 ＜新採用者数156名＞	76名（0名）認定	56名（6名）認定	34名（13名）認定	0名（10名）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Ⅰ評価（1人でできる）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
29年度	50%	63%	79%
28年度	47%	65%	77%
27年度	47%	64%	77%

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Ⅰ評価（1人でできる）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
29年度	80%	86%	90%
28年度	79%	88%	92%
27年度	43%	67%	88%

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
29年度	15.1%	11.7%	26.7%
28年度	15.31%	14.29%	17.86%
27年度	12.84%	12.3%	13.9%

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〕

29年度	1.3%（2件）
28年度	3.1%（3件）
27年度	2.8%（3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〕

29年度	10.2%
28年度	5.0%
27年度	6.7%

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
29年度	63.5%	36.5%
28年度	69.7%	30.3%
27年度	68.2%	31.8%

資料1 ラダーⅡAからラダーⅡB対象の研修運営状況（平成29年4月～平成30年3月の実施状況）

	研修名	研修内容	時期・期間	29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12日又は ③④12月13日又は ⑤⑥12月14日 4時間コース6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生76名 指導者20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12日又は ③④12月13日又は ⑤⑥12月14日 4時間コース6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生75名 指導者16名
	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	①9月1日～30日又は ②12月1日～31日 2期間（1カ月）開催	①②合わせて 計81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21日又は ②11月8日又は ③H30年1月17日 90分コース3回開催	①②③合わせて 計84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	①8月9日・23日又は ②H30年1月10日・17日 180分コース2回開催	①②合わせて 計72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	①8月1日～31日又は ②11月1日～30日 2期間（1カ月）開催	①②合わせて 計77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20日又は ②6月23日又は ③6月27日 8時間コース3回開催	①②③合わせて 計82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。	①H30年1月15日又は ②③H30年1月19日 （午前・午後） 4時間コース3回開催	①②③合わせて 計68名
ラダーⅢ申請者対象	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79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29年4月～平成30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2日又は ②11月13日又は ③11月22日 4.5時間コース3回開催	①②③合わせて 計60名
	集合研修			
ラダーⅣ申請者対象	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。	①②8月17日又は ③④8月25日 4時間コース4回開催	①②③④合わせて 計62名
	集合研修			
ラダーⅣ申請者対象	看護展開研修【3】	研究計画のGW	①10月2日又は ②10月19日又は 8時間コース2回開催	①②合わせて 計44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8日・24日午前 ②5月8日・24日午後 4時間2回で1コース 2回開催	①②合わせて 計41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。	①7月5日又は ②7月13日 4時間コース2回開催	①②合わせて 計40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32名 指導者22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29年4月～平成30年3月の実施状況）

* 3病棟異動研修のみ、新人看護職員156名中111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111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134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130名
看護基礎 技術研修 4月・5月	看護技術研修 25項目	実技演習・講義・テスト	4月6日～17日 8時間×8日間コース	受講生156名 指導者764名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月9日～11日 225分コース4回開催	受講生156名 指導者18名
	看護必要度研修	実技演習・講義・テスト	5月9日～11日 105分コース4回開催	受講生156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9日～11日 105分コース4回開催	受講生156名 指導者12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～16日 90分コース8回開催	受講生151名 指導者56名
		II-B 危険薬接続 実技演習・講義・テスト	7月1日～7月11日 90分コース5回開催	受講生149名 指導者15名
		II-C 輸血 実技演習・講義・テスト	8月1日～14日 90分コース6回開催	受講生146名 指導者18名
		II-D 採血 実技演習・講義・テスト	7月18日～28日 90分コース8回開催	受講生144名 指導者56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156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17日 115分コース	受講生156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26日3時間コース 10月23日3時間コース	受講生 前期151名 後期134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～10月 90分コース19回開催	受講生139名 指導者221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139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130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29年4月～平成30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29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	①②③5月22日又は ④⑤⑥5月26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	75名
『平成29年度 実地指導者Ⅰ連絡会』	・実地指導者Ⅰの役割について ・班活動の中間活動報告 ・「スキルチェックの評価者間での評価方法の共有における課題と改善策について」GW ・講義「コルプの経験学習理論とOJT・OffJTの連動多重課題研修を中心に」	①②11月27日 午前の部又は午後の部 3時間コース2回開催	71名
『平成29年度 実地指導者Ⅱ連絡会』	・実地指導者Ⅱの役割について ・班活動の活動報告 ・「実地指導者Ⅱとしての新人看護職員への関わり方について」GW ・新人看護職員を教育する実地指導者としての心構え	①②7月10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29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平成28年度スキルチェック集計報告で ・「新人看護職員配置後2ヶ月での現状と課題」GW	6月19日 2時間コース1回開催	53名
『平成29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 他 ・「今年度の新人看護職員の傾向を知り、今後の指導を考える」GW	10月30日 2時間コース1回開催	47名
『平成29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 他 ・「新人教育プログラムと部署別学習支援計画書を評価、策定するうえでの課題や工夫」GW	平成30年1月29日 2時間コース1回開催	52名
『平成29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30年3月2日 ③④平成30年3月8日 ⑤⑥平成30年3月12日 午前の部又は午後の部 3時間コース6回開催	106名