看護職キャリア支援センター

1. スタッフ (2019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)

(キャリア形成支援部門)

部門長 安西 典子(キャリア支援センター 看護師長)

部門員 渡井 恵 (安全・情報担当看護副部長) (兼務)

部門員 神田 貴代(人材確保担当看護副部長)(兼務)

部門員 中山 鈴子(高度治療部看護師長)(兼務)

部門員 下田 典子(医療情報部看護師長)(兼務)

部門員 田中 純(3階西病棟看護師長)(兼務)

部門員 狐塚 正子(5A病棟看護師長)(兼務)

部門員 神山 淳子 (冠動脈集中治療部看護師長) (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(看護学部准教授)(兼務)

(教育プログラム開発支援部門)

部門長 小松崎 香(キャリア支援センター 看護師長)

部門員 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 渡辺 道子(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 菊地 純子(4A病棟看護師長)(兼務)

部門員 河野邉 香(8B病棟看護師長)(兼務)

部門員 半田 知子(8A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 髙橋千亜紀(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(看護学部准教授)(兼務)

(事務担当)

事務員 臼井 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 鈴木 美緒 (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2010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、主にキャリア形成支援体

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ラダー研修プログラムの策定・実施・評価を行っている。【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を行っている。

3. 実績

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の上、キャリア支援センター全員に提示し、議論している。

2) ラダー認定評価委員会の活動

両部門の所属のメンバー12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12回開催した。

ラダーI・ⅡA・ⅡBの認定に関して、今年度からは 研修に合格していてもラダーの到達目標に達していない と所属部署の看護師長が判断する場合は認定評価委員会 でも審議することとした。

ラダー認定審査の結果、ラダーI 認定者123名、ラダーII A認定者124名、ラダーII B認定者72名、ラダーIII B認定者62名、ラダーIV認定者19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。

(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2名の計10名で構成している。平成30年度は重点項目を以下の3点とし、部門ミーティングは12回開催した。

(1) JASMINからの移行者全員のラダーⅢ認定審査を受審

J-ARISE研修へ移行後8年が経過し、旧ラダーのSTEP (現在のラダーⅡB相当)に留まる看護師(以下、旧STEP看護師)40名に対するキャリア形成支援を行った。所属部署の看護師長が個人のラダー研修の受講状況を把握しやすいように研修履歴の一覧表を配付し、研修受講の働きかけを行った。またJ-ARISE通信でも研修内容の周知に努めた。その結果、今年度ラダーⅢの認定を受けたものは9名、次年度研修を受講する意思がある者は8名であった。

(2) クリニカルラダー到達目標の見直し

日本看護協会版看護師のクリニカルラダーを参考にJ

-ARISEクリニカルラダー到達目標の改定を実施した。 主な改定は以下の3点である。

- ①看護展開力の中に「スピリチュアル」を含めた。
- ②地域包括ケアの視点でマネジメント力と対人関係力 の到達目標と評価内容の見直しを行った。
- ③「意思決定を支える力」を看護倫理力に含み、ラダー ごとの到達目標と評価内容を定義した。
- (3)マネジメントラダーの策定

マネジメントラダーで求める看護管理能力について等の検討を重ねている。

(4) その他の活動

J-ARISEクリニカルラダー到達目標の改定に伴い、キャリアパスの改定を行った。主な改定は以下の3点である。

- ①ラダーIVトライ者研修 看護倫理研修【3】を2020 年度に開講する。
- ②ラダーⅢトライ者研修で「当面未開講」としていた 「スキルアップ研修【2】」を中止する。
- ③ ラダーIVトライ者研修 スキルアップ研修 [3] を 看護展開研修 [4] へ名称変更する。

新人看護職員のキャリア形成評価について、2011年度から継続して使用されている「クール到達・看護技術チェック」の「基本姿勢と態度」/「管理的側面」に関する到達目標の年度毎の到達推移を分析し、看護実践能力およびキャリア形成の評価を行うことを次年度に検討する。

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10名、看護学部2名の計12名で構成している。平成30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14回開催した。

(1) 新人看護職員臨床研修における部署異動研修の評価について

部署異動研修は2011年より3部署ローテーション(1 \rightarrow 2 \rightarrow 3 部署) を行なってきたが、2015年より2部署ローテーション(1 \rightarrow 2 \rightarrow 1 部署) に変更した。

今後の新人看護職員臨床研修制度を検討するために、 2 部署ローテーション $(1 \rightarrow 2 \rightarrow 1$ 部署)における構造 (ストラクチャー)、過程(プロセス)等の多角的な評価を行った。

① 2 部署ローテーション($1 \rightarrow 2 \rightarrow 1$ 部署)変更後の 2015年から 3 年間の事業評価を実施した。

(2·3月実施)

・毎年化学療法と周術期を柱として両方の看護が経験 できる部署の組み合わせを検討することで、クール ごとに技術習得率が高まり、部署間較差が少なくなることが明らかとなった。

- ・厚生労働省の新人看護職員研修ガイドラインの基礎 看護技術項目は、特に部署が専門特化された大学附 属病院においては外科系・内科系の両方を経験する ことで習得できることが明らかになった。
- ・②上記①の一部として2年目以上の全看護職員に totaraによるWEBアンケートを実施した。

(12月から1月実施)(回収率59.9%)

これまで明確になっていなかった研修受講経験者の認識を調査した。

新人看護職員臨床研修制度経験者は、部署異動研修、 部署固定研修、他部門研修、重症救急部門研修修、看護 基礎技術研修が、その後の看護実践に役立っていると約 9割が回答していた。

部署異動研修が役立った理由を見ると、「外科と内科 を経験でき、様々な疾患について学べたため」などが挙 げられていた。

一方で部署側の負担については3部署異動(1→2→3部署)のときと部署の負担は変わらないという意見が半数あり、「オリエンテーションが積み重ねにならず、繰り返している状況が負担である」ことが明らかになった。

- ⇒①②の多角的評価により、次年度部署異動研修は継続するが、オリエンテーションの継続性を考慮し、(1 → 2 → 2 : 2クール目と3クール目は同部署) に変更することにした。
- (2)対人関係研修、集合研修での講義、他部門研修の 見直しについて

対人関係研修、集合研修での講義、他部門研修の目標 と内容の見直しを行い、より学習効果の高い研修となる ように2019年度の企画をした。

①対人関係研修

新人看護職員のメンタルの不調による退職者が増えていることから、研修目標と内容を検討し、2019年度より目標・内容・講師を変更した。

②集合研修での講義

新人看護職員のメンタルの不調による退職者が増えていることから、産業医による「メンタルヘルスケア」を新たに追加した。

③他部門研修

- ・外来部門:次年度から治療センターと内視鏡室に多くの新人看護職員が見学できるように、体制を整えた。
- ・薬剤部:「病棟における薬剤師の役割がわかる」を 目標に追加した。
- ・栄養部:目標の「患者に提供する食事の種類がわかる」を、「患者に合わせた多様な食事が調理され、 安全に配慮して提供されていることがわかる」と変 更した。

- (3) スキルアップ研修【2】の策定について
 - ・キャリア形成部門でのキャリアパスの見直しに伴い、スキルアップ研修【2】が削除となったため、 策定は実施しなかった。

4. 研究業績

なし

5. 2019年の目標・事業計画等

<ラダー認定評価委員会>

ラダー研修やラダー認定評価に関して、客観性と公平 性を維持し、人材育成につながる仕組みづくりを検討する。

<キャリア形成支援部門>

- 1. クリニカルラダーの改定に伴う、各ラダーの評価内容に基づく評価視点と修了認定資格の見直しを行う。
- 2. マネジメントラダーの策定を継続して行う。
- 3. 新人看護職員のキャリア形成評価を行う。

<教育プログラム開発支援部門>

- 1. ラダーIVに看護倫理研修【3】が位置づけられたた め2020年度の開講を目指して2019年度に企画を行 なう。
- 2. 看護展開研修【4】に関しては、看護師長が看護研究計画書作成のアドバイスを行うことに変更になったことが十分に周知されていない。看護研究計画書の支援体制に課題があるため、支援体制を構築する。

表1. ラダー認定状況

[新ラダー制度が導入された2011年度以降の新採用者における認定者数]

()内は既卒採用者及び2010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 II A 認定	ラダー II B 認定	ラダーⅢ認定	ラダーIV認定		
2018年度	123名 (0名) 認定 <新採用者数132名>	120名(4名)認定	61名(11名)認定	41名(16名)認定	0名(19名)認定		
2017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		
2016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		

表2-①. 3期別看護技術習得率(部署異動研修者) [各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]

	項目	1クール	2クール	3クール
2018年	必須	86%	95%	99%
20104	共通	53%	76%	90%
2017年	必須	81%	90%	96%
2017-4-	共通	46%	63%	79%
2016年	必須	81%	91%	96%
20104	共通	43%	64%	78%

表2-②. 年間看護技術習得率 (部署異動研修者) [全項目数 (重症救急項目を含む) 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]

	3月最終評価
2018年	84%
2017年	79%
2016年	78%

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)

[各クール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 (44項目)	2クール目 (63項目)	3クール目 (86項目)
2018年	85%	94%	94%
2017年	80%	86%	90%
2016年	79%	88%	92%

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
2018年	6.8%	5.1%	11.7%
2017年	16.0%	11.7%	26.7%
2016年	15.31%	14.29%	17.86%

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]

2018年	3.7% (5件)
2017年	1.3% (2件)
2016年	3.1% (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]

2018年	5.0%	
2017年	10.2%	
2016年	5.0%	

[資料1] ラダー II Aからラダー II B対象の研修運営状況(2018年 4 月~2019年 3 月の実施状況)

		研修名	研修内容	時期・期間	30年度末含む 受講人数
	技術	注射Ⅲ研修	サーフロー留置血管確保の講義と実技	①②12月11日又は ③④12月12日又は ⑤⑥12月13日 4時間コース 6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生126名 指導者27名
	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グループワーク	①②12月11日又は ③④12月12日又は ⑤⑥12月13日 4時間コース 6回開催	①②③④⑤⑥ 受講生126名 指導者16名
ラダーⅡ^		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	① 9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124名
A申請者対象	スキルア	心理ケア 1コマ90分	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 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 ②12月6日又は 90分コース 2回開催	①②合わせて 計126名
	ップ研修(選	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・グルー プワークで事例展開	①8月15日・29日又は ②2019年1月9日・23日 180分コース 2回開催	①②合わせて 計119名
	別性)	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122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 ②10月1日~31日 2期間(1カ月)開催	①②合わせて 計117名
ラダーⅡ	集合研修	マネジメント 研修【1】	外部講師による講義・演習・グループワークエンパワーメント・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19日又は ②6月22日又は ③6月26日 8時間コース 3回開催	①②③合わせて 計71名
		看護展開研修【2】	内部講師による講義・グループワーク 研修前課題で日々の看護の疑問を持ちより、講義後、グループワーク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。	①2019年1月16日又は ②③H31年1月18日 (午前・午後) 4時間コース 3回開催	①②③合わせ て計66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。		①受講生60名

|資料2||ラダーIIIからラダーIV対象の研修運営状況(2018年4月~2019年3月の実施状況)

ダー	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・グループワーク	①11月7日又は ②11月21日又は 4.5時間コース2回開催	①②合わせて 計52名
	集合研修	実践教育研修 【2】		①②8月9日又は ③④8月16日 4時間コース4回開催	①②③④合わせて 計49名
対象	集合研修	看護展開研修【3】	研究計画書作成のグループワーク	①10月5日又は ②10月11日又は 8時間コース2回開催	①②合わせて 計53名

ラダーN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、クロス分析手法を用いた現状分析を行う。【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。	②5月8日・6月8日午後	①②合わせて 計46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4日又は ②7月12日 4時間コース 2回開催	①②合わせて 計41名
象	個人学習		アドバイザーの支援にもと、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18名 指導者10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(2018年4月~2019年3月の実施状況)

* 2 病棟異動研修のみ、新人看護職員131名中98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
			5・3・4カ月	
部署異動	* 2 病棟異動研修	成人一般18病棟内の2病棟での勤務研修	(1・3クール目が同	受講生98名
			じ部署)	
研修	他部門研修	外来診療部・臨床検査部・輸血/細胞移植部・	各1日 全5日間	受講生128名
פיו ועיו		臨床栄養部・薬剤部・中央放射線部		文冊上120-日
	 重症救急部門研修	ICU/CCU/PICU・救命救急センター・中央手術	 各3日間	受講生122名
		部		77 -## // 4.04 A
	看護技術研修	実技演習・講義・テスト	4月5日~16日	受講生131名
	25項目		8時間×8日間コース	
看護基礎	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月8日~10日	受講生132名
技術研修			225分コース 6 回開催	指導者42名
4月・5月	看護必要度研修	実技演習・講義・テスト	5月8日~10日	受講生132名
	2 2 2 11 2 2 2 2 0		105分コース 6 回開催	指導者24名
	インスリンpart 2	実技演習・講義・テスト	5月8日~10日	受講生132名
	研修	II - A CV管理/側管注 実技演習・講義・テ	105分コース 6 回開催 6 月 1 日~14日	指導者24名 受講生130名
		II 一A CV官座/ 側官任 美汉便首・講義・/スト		指導者56名
		<u> </u>	90分コース8回開催 7月3日~7月10日	受講生130名
看護基礎	注射レベルⅡ研修	II-B 危険薬接続 実技演習・講義・テスト	90分コース 5 回開催	指導者15名
技術研修	ハイリスク技術		8月1日~8日	受講生129名
6月~8月	全4項目(23コマ)	II-C 輸血 実技演習・講義・テスト	90分コース6回開催	指導者18名
			7月18日~26日	受講生129名
		Ⅱ-D 採血 実技演習・講義・テスト	90分コース8回開催	指導者56名
		山田放射線管理室主任 山田放射線管理室主任	4月13日	
	放射線安全管理	「放射線安全に関する講習」	45分コース	受講生131名
		伊藤由起枝講師(ホスピタリティコンサルタン	4月16日	
講演会	コモンセンス研修	ト)「社会人としての一般常識」講義	115分コース	受講生131名
	対人関係研修	本多ハワード素子講師(昭和女子大学心理学科		受講生
	前期/後期	講師・心理学博士・産業カウンセラー)	7月2日3時間コース	前期129名
	(研修後交歓会)	TEGテストや自己調査票に基づく講義	10月22日 3 時間コース	後期124名
	多重課題	新人が直面しやすい多重課題場面の基本シナリ	10月	受講生124名
	シミュレーション	オを基に実施し、助言を受ける	90分コース 11回開催	指導者101名
部署別	手雑仏钿の甘味	倫理的問題場面について倫理綱領と照らし、自	10月	巫譁⊬105夕
共通課題	看護倫理の基礎	分の考えを記述し、助言を受ける	新人配属全部署で実施	受講生125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	1月	受講生123名
	1日 皮型性 リ	ルパス」について調べ、助言を受ける	新人配属全部署で実施	文冊工140句

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(2018年4月~2019年3月の実施状況)

2 (11 = 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2			
研修名	テーマ・内容	時期・期間・参加数	参加人数
	「実地指導者としての役割・活動内容が理解でき、具	①②③5月25日 又は	
『2018年度	体的な自分の目標が認識できる」	④⑤⑥5月28日	
新規実地指導者連絡会』	・看護職キャリア支援センターより前年度実績報告	午前の部又は午後の部又は	63名
机风大地阳等任色相云』	・新人臨床研修制度及び実地指導者の役割に関するオ	夕方の部	
	リエンテーション	60分コース 6回開催	
	・実地指導者Iの役割について	①②11月26日	
『2018年度	・各班の中間活動報告	午前の部又は午後の部	68名
実地指導者 I 連絡会』	・「実地指導者 I として困っていること、悩んだこと	3時間コース 2回開催	004
	を共有し対策を見出す」GW	3时间コーク 2 凹開催	
	・実地指導者Ⅱの役割について		
『0010年帝	・各班の活動報告	①②6月29日	
『2018年度 ははだ道 * *** 本 *** ***	・「教育担当者と実地指導者 I とどのように連携し	午前の部又は午後の部	64名
実地指導者Ⅱ連絡会』	て、部署の教育に関する課題を解決していくか」	3時間コース 2回開催	
	GW		
	・看護職キャリア支援センターより伝達事項		
	①2017年度スキルチェックの結果		
Food of the	②看護基礎技術研修(4月5月)項目別評価	2 H 2 H	
『2018年度	③2018年度スキルチェック(新卒者看護技術)評価に	6月25日	47名
第1回教育担当者連絡会』	ついて	2時間コース 1回開催	
	 ・「自部署の新人教育に関する課題をどのように解決		
	するか GW		
	・看護職キャリア支援センターより伝達事項		
	①2018年度1クール目のスキルチェックの結果		
『2018年度	②グループ面接結果	10月29日	
第2回教育担当者連絡会』		2時間コース 1回開催	49名
	・「今年度の新人看護職員の傾向をふまえ、下半期の	_ 31.3	
	新人看護職員の教育を考える」GW		
	・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結果		
	②グループ面接結果		
『2018年度	③2018年度2クール目のスキルチェックの結果	2019年1月28日	47名
第3回教育担当者連絡会』	④部署課題「看護倫理【1】研修」報告	2時間コース 1回開催	11. [
	・「次年度のローテーション変更にともない、1クー		
	ル目の教育体制についての改善点を見い出す」GW		
	「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	①②2019年3月4日	
『2019年度	える要素 「インストラクターの役割 について看護	③④2019年3月7日	
実地指導者集合研修	える安系」「インストノクダーの収割」について有度 職キャリア支援センターからオリエンテーション	⑤⑥2019年3月12日	104名
打ち合わせ連絡会』		午前の部又は午後の部	
		3時間コース 6回開催	
	別打ち合わせ		