

## 看護職キャリア支援センター

### 1. スタッフ（2020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 鈴木 聡子  
（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（5階東病棟看護師長）（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 半田 知子（8A病棟看護師長）（兼務）  
部門員 加藤佳瑞子（8階東病棟看護師長）（兼務）  
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 手塚真唯子（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 埜 健夫（病院事務部参事・看護部）（兼務）  
事務員 岩淵ひとみ（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13回開催した。

令和元年度からすべてのラダーレベルの認定審査を開始した。令和2年度はさらにパート職員や臨時職員のラダー認定評価も加えた。

また、育児休業や地域実践研修などでラダーⅢ・Ⅳの研修受講期間が5年を超過するものに対して、研修期限延長申請を受け審議の結果個別的な対応をすることとなり、研修期限延長申請の提出は、10件あった。

ラダー認定審査の結果、ラダーⅠ認定者110名、ラダーⅡA認定者120名、ラダーⅡB認定者67名、ラダーⅢ認定者47名、ラダーⅣ認定者27名であった。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。令和元年度は重点項目を以下の3点とし、部門ミーティングは11回開催した。

##### （1）看護職員のキャリア評価

これまで2年目のスキルチェックは行っていなかったが、今年度から新人看護職員のスキルチェック表を活用して2年目の技術チェックも開始した。2年目のスキルチェックは、中間評価を令和元年10月、最終評価を令和2年2月と設定し、中間評価では自己評価を実施し、最終評価では自己評価と他者評価を実施した。各評価票ともⅠ評価取得数は増加したが、基礎看護技術重症救急項目では、部署による取得数に差が生じていることがわかった。令和2年度からは、新人看護職員のスキルチェックの集計と評価も形成支援部門へ全面移行を提案

し、I 評価が取得できるようにスキルチェック班と連携し検討する。

#### (2) マネジメントラダーの作成

平成23年度から検討を開始した管理職のラダーについては、その経過と検討内容を確認し、平成30年度に自治医科大学版マネジメントラダーを作成した。その後、日本看護協会より病院管理者のマネジメントラダーが発表され、それまで検討していた内容との確認を行い、病院管理者のマネジメントラダーを使用することに決定した。

#### (3) ラダー評価内容・修了認定資格の改訂

評価基準と評価表、評価の視点の見直しを行った。

#### (4) その他

- ①看護職員を対象に、J-ARISE研修やラダー認定審査に対して理解や関心を促進するためにJ-ARISE通信を3回発行した。
- ②キャリア相談は年間11件（進路、研修、メンタルサポート等）あった。令和2年2月に開催したキャリア相談会は、3名（ラダーIVトライ者）の参加があった。

### 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10名、看護学部2名の計12名で構成している。令和元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。

令和元年度の重点目標に対する活動内容を下記に示す。なお、新人看護職員研修の評価を「表2」～「表6」、研修内容を「資料1」、指導者に対する研修内容を「資料2」に示す。

#### (1) 令和2年度に向けた新人看護職員臨床研修の見直し

##### ①看護基礎技術研修（集合研修）

- ・患者が高齢化していることを鑑み、「認知症看護」「フィジカルアセスメント（循環器）」の講義を開始する。
- ・新人看護職員の主体性を高め能動的に学ぶことができるように、研修全般の講義の仕方や演習の方法を変更する。
- ・新人看護職員の教育背景をふまえ、注射II（採血）研修を2段階制（「穿刺するまでの準備」と「採血の実施」）に変更する。

##### ②部署別課題研修（標準看護計画研修）

平成30年度に実施した研修後アンケートの結果、標準看護計画の理解（観察項目と看護ケアの根拠）について、クリニカルパスでの研修実施者の方が標準看護計画での実施者と比較すると「十分に理解できた」と回答する割合が低かった。そのため標準看護計画の取り組み用紙に「看護の根拠」を記載する欄を設け、関連図を作成することで、新人看護職員の理解を深めるように変更した。

##### ③部署異動研修

令和元年度より部署異動後の知識や技術の継続性を考慮し、2部署ローテーションの組み方を変更（1→2→2：2クール目と3クール目は同部署）した。部署異動研修者の看護技術取得率は、3クール全てにおいて平成30年度よりも上昇した。（表2に示す）

#### (2) 令和2年開講 看護倫理研修【3】のプログラム立案

対象となるラダーIV申請者には、高齢化・多様化する患者・家族などの意思決定における複雑な状況を理解して、倫理的課題を明確にし、適切な対処行動がとれ、多職種間の調整役を担う力が求められる。これをふまえ研修目的と目標の設定を行い、研修・看護職キャリア支援委員会に企画を依頼した。

#### (3) J-ARISE研修のプログラム全体の見直し

##### ①看護基礎技術研修【2】

看護基礎技術研修【2】では、注射III（末梢静脈留置針挿入）を学習する。所属部署によっては看護師による末梢静脈留置針挿入の頻度が高く、早い時期での研修修了の希望があり、令和元年度は昨年より1か月早い時期に開催した。血管確保における看護師の技術習得の向上およびタスクシフティングをふまえ、令和2年度はより早期に研修が受講できるよう6月上旬の開催で企画した。

##### ②看護倫理研修【1】

新人看護職員は学生時代に看護倫理や倫理原則を学んでおり、新人看護職員の看護倫理力は部署別看護倫理事例検討会への参加で教育することができる。そのため令和3年度より本研修はラダーIIA申請者研修とし、ラダーIIAの到達目標にそって看護倫理力を高められる企画への変更が決定した。

### 4. 研究業績

なし

### 5. 2020年の目標・事業計画等

<ラダー認定評価委員会>

- 1) ラダー研修やラダー認定評価に関して、客観と公平性を維持し、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) 令和元年度の2年目看護職員スキルチェック結果と新人看護職員スキルチェック結果を踏まえ、スキルチェック検討班と連携し、評価項目や内容などの検討をする。
- 2) マネジメントラダーの活用方法を検討する。

<教育プログラム開発支援部門>

- 1) 新人看護職員臨床研修の部署別課題研修（多重課題研修）の内容と開催時期の見直しを行う。
- 2) 改定されたクリニカルラダーをふまえ、J-ARISE研修の各研修の組み立てが看護展開力・実

実践教育力・対人関係力・マネジメント力・看護倫理力のそれぞれの力の積み上げとなり、実地指導者や固定チームリーダーなどの資格役割選定要件により適したものとなるよう検討する。

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ⅡA認定	ラダーⅡB認定	ラダーⅢ認定	ラダーⅣ認定
令和元年度	110名(1名)認定 <新採用者数125名>	112名(8名)認定	59名(8名)認定	36名(11名)認定	0名(27名)認定
平成30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
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

表2. 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評価の平均(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
令和元年	必須	89%	97%	99%
	共通	58%	81%	92%
平成30年	必須	86%	95%	99%
	共通	53%	76%	90%
平成29年	必須	81%	90%	96%
	共通	46%	63%	79%

表3. 3期別管理的側面・態度的側面習得率の平均

[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]

\*令和元年より部署固定研修対象者のⅠ評価取得の平均も記載

年度	部署	1クール目 (44項目)	2クール目 (61項目)	3クール目 (82項目)
令和元年	異動	88%	93%	95%
	固定	82%	95%	94%
平成30年	異動	85%	94%	94%
平成29年	異動	80%	86%	90%

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
令和元年	10.4%	11.5%	6.6%
平成30年	6.8%	5.1%	11.7%
平成29年	16.0%	11.7%	26.7%

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]

令和元年	3.2%(4件)
平成30年	3.7%(5件)
平成29年	1.3%(2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]

令和元年	5.6%
平成30年	5.0%
平成29年	10.2%

資料1 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31年4月～令和2年3月の実施状況）

\* 2病棟異動研修のみ、新人看護職員125名中95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	* 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	5・3・4カ月 (1・3クール目が同じ部署)	受講生95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118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112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4日～19日 8時間×8日間コース	受講生125名 指導者776名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月8日～10日 225分コース6回開催	受講生125名 指導者21名
	看護必要度研修	実技演習・講義・テスト	5月8日～10日 105分コース6回開催	受講生125名 指導者24名
	インスリンpart2研修	実技演習・講義・テスト	5月8日～10日 105分コース6回開催	受講生125名 指導者24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 CV管理/側管注 実技演習・講義・テスト	7月5日 110分コース4回開催	受講生122名 指導者36名
		II 危険薬 実技演習・講義・テスト	7月5日 110分コース4回開催	受講生122名 指導者2名
		II 輸血 実技演習・講義・テスト	8月1日～8日 90分コース6回開催	受講生119名 指導者12名
		II 採血 実技演習・講義・テスト	6月3日～14日 90分コース8回開催	受講生124名 指導者56名
講演会	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19日(105分)	受講生125名
	対人関係研修 (研修後交歓会)	長浜直子講師(株アンリーシュ 心理カウンセラー) コミュニケーションスキルやストレスマネジメントに関する講義	8月20日(3時間)	受講生117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	10月 90分コース 10回開催	受講生115名 指導者95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116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110名

資料2 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31年4月～令和2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
『令和元年度 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 ・テーマに関するグループワーク	①② 5月24日 又は ③④ 5月27日 午前の部又は午後の部 60分コース 4回開催	56名
『令和元年度 実地指導者II連絡会』	「教育担当者と実地指導者Iと連携し、部署の教育に関する課題を解決する」 ・実地指導者IIの役割についての説明 ・実施委員会 各班の活動報告 ・テーマに関するグループワーク	①② 6月28日 午前の部又は午後の部 3時間コース 2回開催	64名
『令和元年度 実地指導者連絡会』	「疲弊しない人間関係のための関わり方を身につける」 「自分との関係の再構築によりストレスに対処する」 ・外部講師による講義と演習	①11月25日 ②12月9日 3時間コース 2回開催	154名

『令和元年度 第1回教育担当者 連絡会』	<p>「部署の教育プログラムを見直すにあたって工夫したこと・部署の教育で成果が出ていると感じることを共有する」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職キャリア支援センターより伝達事項</li> <li>・2018年度スキルチェックの結果の報告</li> <li>・看護基礎技術研修（4月5月）項目別評価の報告</li> <li>・テーマに関するグループワーク</li> </ul>	6月26日 2時間コース 1回開催	42名
『令和元年度 第2回教育担当者 連絡会』	<p>「スキルチェックに関する現状と課題を共有し、今後の対策を明確にする」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職キャリア支援センターよ1クール目のスキルチェックの結果、グループ面接結果の報告</li> <li>・スキルチェックと看護実践の活用について、2部署からの報告</li> <li>・テーマに関するグループワーク</li> </ul>	10月29日 2時間コース 1回開催	52名
『令和元年度 第3回教育担当者 連絡会』	<p>「学習支援計画の活用状況と効果的な活用方法」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職キャリア支援センターよ2クール目のスキルチェックの結果、次年度の看護基礎技術研修の変更についての報告</li> <li>・テーマに関するグループワーク</li> </ul>	令和2年1月28日 2時間コース 1回開催	47名
『令和元年度 実地指導者集合研修打 ち合わせ連絡会』	<p>「4月の集合看護基礎技術研修の担当項目別打ち合わせ」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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のオリエンテーション</li> <li>・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</li> </ul>	①②令和2年3月3日 ③④令和2年3月6日 ⑤令和2年3月11日 午前の部又は午後の部 3時間コース 5回開催	101名