

看護職キャリア支援センター

1. スタッフ（2021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 大海 佳子（看護部長）（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 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 亀田美智子（安全担当看護副部長）（兼務）
 部門員 大貫 紀子（業務確保担当看護副部長）（兼務）
 部門員 中山 鈴子（中央放射線部看護師長）（兼務）
 部門員 田中 純（3階南病棟看護師長）（兼務）
 部門員 狐塚 正子（5階東病棟看護師長）（兼務）
 部門員 神山 淳子（6AB病棟看護師長）（兼務）
 部門員 荒井 則子（救命救急センター看護師長）（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 福田 順子（教育担当看護副部長）（兼務）
 部門員 渡辺 道子（総務担当看護副部長）（兼務）
 部門員 加藤貴美子（人材確保担当看護副部長）（兼務）
 部門員 茂呂 悦子（6階東病棟看護師長）（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 鈴木 賀代（PICU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 内堀 真弓（看護学部准教授）（兼務）

（事務担当）

事務員 栗原まゆみ（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 長 晃未（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) 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2点とし、部門ミーティングは11回開催した。

（1）マネジメントラダー（Ⅰ、Ⅱ）の評価票作成

重点目標を、マネジメントラダーⅠの評価票と評価の視点の作成をすることに変更した。作成した評価票は、認定評価委員会の承認を得て、2021年度から運用を始める予定である。

（2）キャリア形成支援部門としての長中期的な計画の立案

計画立案の方向性として、「人材育成を目的に、看護実践能力の習得に対する継続した支援」「職員の定着に向けた離職防止の観点からキャリア形成が描ける支援」「ラダーⅢ・Ⅳ認定者の実践モデルとしての活動と自己研鑽の支援」の3点を考えた。

看護実践能力の習得に関する取り組みでは、新人看護職員のスキルチェックを2年目のスキルチェックとして継続し、取り組んだ。各スキルチェックのⅠ評価取得率はいずれも上昇しており、継続して評価をすることで、看護師の経験が蓄積していることが明確になった。さらに、新人看護職員の各スキルチェックⅠ評価取得率と2年目看護師の各スキルチェックⅠ評価取得率の結果を踏まえ、2021年度の各スキルチェックの内容変更と評価の文言の修正を行った。

キャリア形成支援では、キャリア相談が実践的な取り組みとなるため、相談窓口の整備としてQRコードの導入、キャリア相談会を開催した。年間のキャリア相談件数は8件で、適性相談が4件、進学相談が4件であった。キャリア相談会では、5件の相談があった。

2) 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2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。

研修の運営では、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、研修日数や時期、会場の変更等を余

儀なくされた。新人看護職員の重症救急部門、他部門研修は当初6月開始の予定であったが、9月開始に延期となり、いずれも研修期間を短縮して実施した。

J-ARISE研修に関しては、感染予防対策を万全に行った結果、一人の感染者を出すこともなく、計画していた全ての研修を予定通りに実施することができた。

令和2年度の重点目標に対する活動内容を下記に示す。なお、研修内容を「資料1」、新人看護職員研修の評価を「表2」～「表7」、指導者に対する研修内容を「資料2」に示す。

(1) 新人看護職員臨床研修 部署別課題研修（多重課題研修）についての内容と開催時期の見直し

①集合研修の内容の見直し

新型コロナウイルスの感染対策のため、従来のシミュレーションは実施せずに多重課題の教材である動画を視聴し、グループディスカッションを行った。

②集合研修の結果

多重課題場面の動画を視聴し、優先順位を判断するうえで必要なアセスメントと根拠について考え、個人ワークシートに記載することができていた。グループワークの発表では優先順位を判断した根拠と対応について、患者の安全を考慮し、緊急度に応じた優先順位の判断や応援要請を含めた内容でまとめられており、集合研修の目標は達成することができた。

③開催時期の見直し

新人看護職員の約1割が集合研修を10月に実施することを「遅い」と感じており、部署側も1クール目の独り立ちの時期に多重課題への判断や対応に悩むことがあることがわかった。そのため、令和3年度は集合研修を6月に企画していく。

(2) J-ARISE研修のプログラム全体の見直し

①ラダーIIAトライ スキルアップ研修（eラーニングの3項目）

eラーニングの3項目は、7月から毎月1項目ずつ受講可能としていた。しかし、この3項目は基本的な内容の研修であり、早期の習得を目指してほしい。また、現状としてラダーIIAトライ者の95%以上が受講を修了していることを鑑みて、令和3年度からは5月に3項目同時に受講の申し込みを開始し、受講期間を8か月（12月末まで）とする。

②ラダーIIAトライ 看護展開研修【1】（フィジカルアセスメント）

例年1月に研修を行っているが、基本的なフィジカルアセスメントが習得できていない受講生が多い。そのため、受講者が確実にアセスメント力を習得できるように令和3年度は研修時期を9月に早める。

3) 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11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。既卒・中途採用者のラダー認定は8名だった。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。令和2年度のパート職員のラダー認定者は2名だった。

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、研修期限延長申請が12件あり、審議の結果研修期限の延長を認めた。

ラダー認定審査の結果、ラダーI認定者82名、ラダーIIA認定者111名、ラダーIIB認定者66名、ラダーIII認定者47名、ラダーIV認定者12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）

4) 全体会議の開催

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うえ、キャリア支援センター全員に提示し、議論している。

また、認定評価委員での決定事項の報告及び審議事項の議論も行っている。

4. 研究業績

なし

5. 2021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) 看護管理者が、継続して成長できるための仕組みを整備する

(1) マネジメントラダーII評価の視点の作成と周知

(2) ラダーIVトライ中の主任看護師に対する、看護研究実践の支援

2) 新人看護職員・2年目看護職員の実践力向上を支援する

(1) スキルチェック結果を活用し、I取得率向上に対し取り組む

＜教育プログラム開発支援部門＞

1) 新人看護職員臨床研修について

新型コロナウイルスにより最終学年の臨地実習や授業に大きな影響を受けた新人看護職員が入职する。そのため、新人看護職員が確実に看護技術の修得ができ

るように研修内容や方法の工夫を行う。

2) 教育担当者・実地指導者に対する支援について

ラダーⅠの認定が難しい新人看護職員が増加傾向にあり、部署の指導者はこうした新人看護職員の指導に苦慮している。指導する側の心理的な負担を軽減し、自信をもって新人看護職員の指導ができるような支援

を検討する。

部署毎に年間2回実施する新人看護職員と教育担当者とのグループ面談が定着するよう支援する。

3) J—ARISE研修 ラダーⅡAトライ研修について

時間外研修となっているスキルアップ研修（心理ケア・家族ケア）の企画の見直しを行う。

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2年度	81名認定 ＜新採用者数95名＞	107名（4名）認定	59名（7名）認定	41名（6名）認定	1名（11名）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

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2年	必須	92%	98%	100%
	共通	65%	84%	94%
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%

表3. 令和2年度 3期別看護技術習得率（部署固定研修者）

[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]

	1クール	2クール	3クール
産科看護技術	38%	67%	81%
小児看護技術	76%	88%	94%
新生児看護技術	70%	88%	95%

表4. 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2年	異動	93%	94%	96%
	固定	91%	92%	98%
令和元年	異動	88%	93%	95%
	固定	82%	95%	94%
平成30年	異動	85%	94%	94%

表5. 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2年	11.6%	8.9%	17.8%
令和元年	10.4%	11.5%	6.6%
平成30年	6.8%	5.1%	11.7%

表6. 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2年	1%（1件）
令和元年	3.2%（4件）
平成30年	3.7%（5件）

表7. 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2年	3.9%
令和元年	5.6%
平成30年	5.0%

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2年4月～令和3年3月の実施状況）

* 2病棟異動研修のみ、新人看護職員95名中67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17病棟内の2病棟での勤務研修	5・3・4カ月 （2・3クール目が 同じ部署）	受講生67名
	他部門研修	外来診療部・臨床検査部・輸血／細胞移植部・ 薬剤部・中央放射線部	各半日 全2.5日間	受講生88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	ICU/CCU/PICU・救命 救急センター各2日間 中央手術部1日	受講生87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～23日 8時間×8日間コース	受講生95名 指導者613名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月1日 110分コース4回開催	受講生95名 指導者32名
	インスリンpart2研修	実技演習・講義・テスト	5月1日 110分コース4回開催	受講生95名 指導者12名
看護基礎技術 研修 5月～7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1・2日 110分コース5回開催	受講生93名 指導者30名
		Ⅱ 危険薬 実技演習・講義・テスト	5月1日 110分コース4回開催	受講生95名 指導者8名
		Ⅱ 輸血 実技演習・講義・テスト	7月1・2日 110分コース5回開催	受講生93名 指導者15名
		Ⅱ 採血 実技演習・講義・テスト	5月1日 110分コース4回開催	受講生95名 指導者36名
対人関係 研修	前期	こころのケアセンター 稲田美和子公認心理士 内容：新たな環境における他者との関係構築の 方法を習得する	4月23日（90分）	受講生95名
	後期	こころのケアセンター 稲田美和子公認心理士 内容：コミュニケーションスキル、ソーシャル 理論、ABC理論について学ぶ	8月20日（4時間） 4時間コース2回開催	受講生91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12・13・20日 60分コース3回開催	受講生91名 指導者15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	11月～2月 新人配属全部署で実施	受講生88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（令和2年4月～令和3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
実地指導者Ⅰ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	5月29日 午前の部又は午後の部 2時間コース 4回開催	91名
第1回 実地指導者Ⅱ連絡会	「実地指導者Ⅱとして新人看護職員に教育的に関わ り、成長をサポートすることができる」 ・実地指導者Ⅱの役割についての説明 ・4月と6月の対人関係研修で明らかになった新人 の気持ちや不安について ・テーマに関するグループワーク	6月26日 午前の部又は午後の部 2時間コース 2回開催	69名
第2回 実地指導者Ⅱ連絡会	「新人看護職員育成のためのティーチングとコーチ ングを習得する」 ・外部講師による講義と演習	11月9日 6時間コース 1回開催	50名

第1回 教育担当者連絡会	「教育担当者として、対応が難しい新人看護職員への管理・教育的スキルを高めることができる」 ・看護職キャリア支援センターより伝達事項 ・2018年度スキルチェックの結果の報告 ・内部講師による講義と演習	6月29日 2時間コース 1回開催	73名
第2回 教育担当者連絡会	「教育担当者として、部署における看護実践と看護基準・手順の齟齬を把握し、新人看護職員への対応を考えることができる」 ・看護職キャリア支援センターより1クール目のスキルチェックの結果の報告 ・テーマに関するグループワーク	10月26日 2時間コース 1回開催	51名
第3回 教育担当者連絡会	「教育担当者として、令和3年に入職する新人看護職員を迎える体制について考えることができる」 ・看護職キャリア支援センターより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 ・テーマに関するグループワーク	令和3年1月29日 2時間コース 1回開催	53名
実地指導者 集合研修打ち合わせ	「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の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令和3年3月8日 ③令和3年3月9日 ④⑤令和3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	107名