

看護職キャリア支援センター

1. スタッフ（2022年4月1日現在）

センター長 川合 謙介（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
（看護職キャリア支援センター 看護部長）（専従）
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 田中 純（3階南病棟看護部長）（兼務）
部門員 狐塚 正子（5階東病棟看護部長）（兼務）
部門員 神山 淳子（6AB病棟看護部長）（兼務）
部門員 荒井 則子（8階西病棟看護部長）（兼務）
部門員 相場 雅代（救命救急センター看護部長）（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 半田 知子
（看護職キャリア支援センター 看護部長）（専従）
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階東病棟看護部長）（兼務）
部門員 鈴木 賀代（PICU看護部長）（兼務）
部門員 小松崎 香（6階西病棟看護部長）（兼務）
部門員 小室 るみ（4階東病棟看護部長）（兼務）
部門員 高橋千亜紀
（看護職キャリア支援センター 主任看護師）（専従）
部門員 手塚真唯子
（看護職キャリア支援センター 主任看護師）（専従）
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 中野 貴史（病院事務部・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3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) マネジメントラダーⅡ評価の視点の作成と周知
マネジメントラダーⅡの視点が完成し、令和4年2月に周知し文書管理システムに掲載した。
- (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
支援対象者12名中希望者10名に担当グループと、看護教員で支援を行った。月1回の定例会を設定し、今年度中の看護研究計画書の完成と研究倫理審査申請を目標とした。
- (3) スキルチェック結果を活用した、I取得率の向上に対する取り組み
 - ・抗がん薬のI取得は部署間に差が生じていたため、ヒヤリングを実施した。明らかになった問題は、次年度の新人ファイルの内容を変更し対応する。
 - ・クール到達チェックシートは、次年度よりラダーI評価票として現状に合わせて改訂した。
 - ・重症救急項目は、2年目の評価結果、現場の実践状況を踏まえ、項目の検討と修正を行った。学習内容の統一をはかるため、動画教材を作成することを検討した。

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3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10回開催した。

令和3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) J-ARISE研修 ラダーIIAトライ研修「心理ケア」「家族ケア」の勤務時間内への移行を検討した。「心理ケア」「家族ケア」研修以外のラダー研修は勤務時間内に行っており、他施設と比較しても勤務外研修は少ない。「心理ケア」「家族ケア」研修の勤務時間内への移行は、短時間勤務者の配置状況をふまえても業務への支障が大きいことが明らかになった。そのため、次年度は60分以内に研修を終了できるように研修・看護職キャリア支援委員会で企画を検討し、勤務時間内への移行は実施しないことが決定した。
- (2) 新人看護職員臨床研修 平成30年(2018)から令和2年(2020)の3年間の事業評価を実施した。新人看護職員臨床研修の3つの目標にそって評価を記述する。
- ①目標1：チーム医療を担う組織の一員としての意識を持つことができる。

離職率は2018年度(平成30年度)に6.8%に減るが、その後上昇傾向であり、2020年度(令和2年度)には11.5%となった。離職理由は、前回の事業評価(2015年～2017年)では「メンタル不調」と「能力不足」が主であった。今回は高度急性期病院である当院で業務を行う看護実践力がないことを自覚した「能力不足」と看護師としての自分の適性や看護師としての働き方が自分の求めるものと合致しないなど「職場への不適応」の割合が2019年度(令和元年度)から高くなっている。また、2020年度(令和2年度)より新人看護職員(以下、新人とする)が傷病休暇を要する状態になる時期が早まっている。そのまま復帰できずに早期退職する者もあり、今後対策を検討する必要がある。

職員満足度調査の「成長支え合い」「相談しやすいスタッフ」「仕事を通じた成長」「教育・研修制度」の項目の新人の満足度は病院全体の平均よりも高値であった。ハード・ソフト両面で職場環境の整備に対する満足度は高く、目標1は達成できている。

- ②目標2：複数部署・部門を経験しながら安全で安楽な基本的看護技術が実践できる。

部署異動研修では周術期と抗がん薬の看護技術を習得できる部署をバランスよく組み合わせた。指導の焦点化を図るため2018年度(平成30年度)から新卒者看護技術の項目を「必須・共通項目」と「重症救急項目」に分けたことによりI評価(できる、言える)の取得が上昇した。2019年度(令和元年度)から部署異動の順番を1部署目→2部署目→2部署目に変更したことはI評価の取得には影響しなかった。

部署固定者について、2019年度(令和元年度)から小児・新生児の看護技術の項目を「必須・共通項目」と「重症救急項目」に分けた。また、小児・

新生児・産科看護技術について、項目の表現や1年目で習得を目指すことの妥当性について検討し修正を行った。その結果、新生児・産科看護技術のI評価取得は上昇した。小児看護技術のI評価取得は3年間81～84%で推移しているが、NICU・GCU及び子ども医療センター配属の新人に対しては、2年目に周術期と抗がん薬を学ぶための研修が組み込まれており、知識の習得が期待できる。

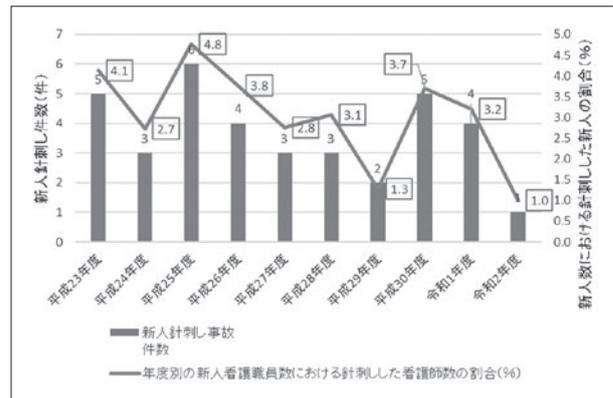


図1. 新人の年間計刺し事故件数と新人の人数に占める割合

クール到達のI評価取得率は、部署異動研修者・固定部署研修者共に年々上昇している。

計刺し事故件数は例年減少傾向であった(図1)。全看護職員が起こしたレベルⅢA以上のアクシデントのうち、新人によるアクシデント件数の割合も低下傾向であった(図2)。これは、看護基礎技術研修でeラーニングや動画教材を導入したことや、研修とリンクした部署での指導が新人の基礎的知識と手順遵守の習得に関与した結果と考えられる。

以上より、目標2は達成できている。

- ③目標3：全人的に対象をとらえることができる。

2018年度(平成30年度)からのラダーI認定審査審議者数、ラダーIの認定がされない人数は年々増加している(図3)。ラダーIの認定が困難な可能性のある新人及び部署の指導者への早期からの支援に継続して取り組む必要があることが明らかになった。

- (3) 部署毎に実施する教育担当者と新人のグループ面談の定着を図る。

年間2回、教育担当者と新人によるグループ面談を実施した。グループ面談を実施した結果、教育担当者からは「自部署のローカルルールに気づき改善できた」「新人とコミュニケーションを図る良い機会となった」など、グループ面談の意義を感じる意見がきかれた。教育担当者が主体的に新人の直面している問題点や困難なことを把握し、解決に向けて対応できるよう、次年度もグループ面談の定着に向けて働きかけていく。

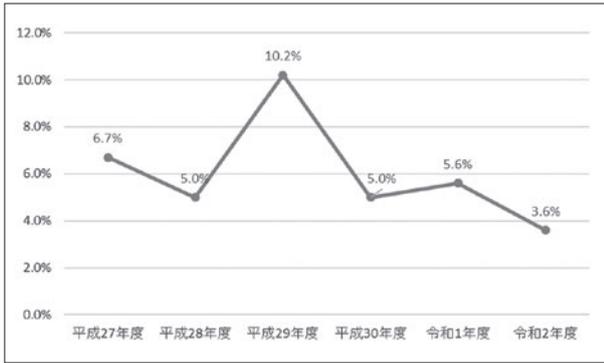


図2. 全看護職員が起こしたレベルⅢA以上のアクシデントのうち新人によるアクシデントの割合

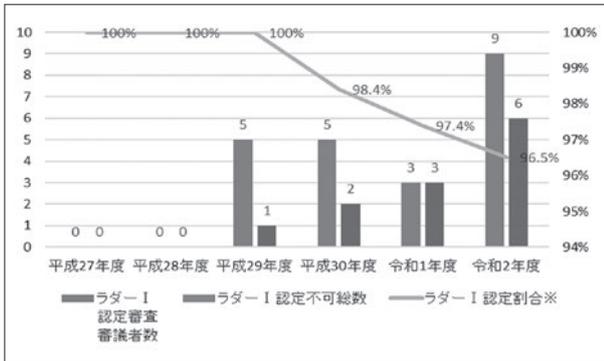


図3. ラダーⅠ認定審査者数と認定不可数の推移

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。

既卒・中途採用者のラダー認定は14名だった。

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9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96名、ラダーⅡA認定者76名、ラダーⅡB認定者83名、ラダーⅢ認定者59名、ラダーⅣ認定者16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. 2022年の目標・事業計画等

<キャリア形成支援部門>

- 1) 2年目看護職員の技術チェックに関する3年間の評価を行う
- 2) 主任看護師の看護研究支援を継続し、看護研究実践を促進する
- 3) ラダーⅠ評価票の評価を行う

<教育プログラム開発支援部門>

- 1) 新人看護職員の支援を行う
 - (1) 離職や傷病休暇を取得した新人の傾向を知り、対応を検討する
 - (2) QSセンターや関連部署管理者と連携を図る
 - (3) 看護師長と連携を図る
- 2) 新人看護職員臨床研修の見直しを行い、研修内容の質向上と効率化を図る
- 3) 教育担当者・実地指導者の支援を行う
- 4) キャリアパスやクリニカルラダーの妥当性を評価する

<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。

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3年度	96名認定 <新採用者数111名>	75 (1) 認定	77名 (6名) 認定	49名 (10名) 認定	2名 (14名) 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

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3年	必須	93%	98%	100%
	共通	72%	90%	97%
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%

表3. 令和3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	48%	65%	86%
小児看護技術	74%	88%	96%
新生児看護技術	43%	53%	66%

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3年	異動	99%	99%	96%
	固定	96%	99%	99%
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%

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3年	14.4%	16.5%	9.4%
令和2年	11.6%	8.9%	17.8%
令和元年	10.4%	11.5%	6.6%

表6. 新人看護職員針刺し・切創事故発生率(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3年	2.8% (2件)
令和2年	1% (1件)
令和元年	3.2% (4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3年	7.9%
令和2年	3.9%
令和元年	5.6%

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3年4月～令和4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79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・画像診断部&放射線治療部	画像診断部&放射線 治療部は1日、他は 半日 全3日間	受講生100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は 3日間・救命救急セ ンター2日間 中央手術部2日	受講生100名
看護基礎 技術研修 4月・5月	看護技術研修 24項目	実技演習・講義・テスト	4月6日～21日 8時間×8日間コース	受講生111名 指導者719名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月6日・7日 110分コース6回開催	受講生111名 指導者36名
	インスリンpart2研修	実技演習・講義・テスト	6月7日・8日 110分コース2回開催	受講生106名 指導者6名
看護基礎 技術研修 5月	注射レベルII研修 ハイリスク技術 全4項目(24コマ)	II CV管理/側管注 実技演習・講義・テスト	4月13日・14日 110分コース6回開催	受講生111名 指導者54名
		II 危険薬 実技演習・講義・テスト	5月6日・7日 110分コース6回開催	受講生111名 指導者12名
		II 輸血 実技演習・講義・テスト	5月6日・7日 110分コース6回開催	受講生111名 指導者12名
		II 採血 実技演習・講義・テスト	5月6日・7日 110分コース6回開催	受講生111名 指導者60名
対人関係 研修	Part 1	こころのケアセンター 稲田美和子公認心理師 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	6月7日・8日(4時間) 4時間コース2回開催	受講生106名
	Part 2	こころのケアセンター 稲田美和子公認心理師 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	9月27日・28日(4時間) 4時間コース2回開催	受講生103名
部署別 共通課題	多重課題研修 (集合研修)	新人が直面しやすい多重課題場面の映像を視聴 しグループディスカッションを行う	10月12・13・20日 60分コース3回開催	受講生106名 指導者8名
	多重課題研修	自分が体験した多重課題場面を部署の実地指導 者と振り返る	10月	受講者106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95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3年4月～令和4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31日 午前の部又は午後の部 2時間コース 2回開催	72名
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29日 午前の部又は午後の部 2時間コース 2回開催	72名
第1回 教育担当者連絡会	「新人看護職員が直面している問題点や困難なことを把握し、課題を明確にしたうえで教育担当者として解決に向け対応できる」 ・看護職キャリア支援センターより伝達事項 ・2019年度スキルチェックの結果の報告 ・新人看護職員とグループ面談を実施し、新人からの声にどのように対応したかを意見交換する	6月28日 2時間コース 1回開催	56名
第2回 教育担当者連絡会	「新人看護職員が直面している問題点や困難なことを把握し、課題を明確にしたうえで教育担当者として解決に向け対応できる」 ・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25日 2時間コース 1回開催	52名
第3回 教育担当者連絡会	「若者の特徴や働くことに対する意識を学び、新人看護職員の教育に活かすことができる」 ・外部講師による講演 ・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、新人とのグループ面談の結果についての報告	令和4年1月31日 2時間半コース 1回開催	54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4年3月4日 ③令和4年3月7日 ④⑤令和4年3月8日 午前の部又は午後の部 3時間コース 5回開催	110名