

看護職キャリア支援センター

1. スタッフ (2023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 福田 順子 (総務担当看護副部長) (兼務)
 部門員 大貫 紀子
 (安全・システム担当看護副部長) (兼務)
 部門員 塚田 祐子 (NICU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 (8階西病棟看護師長) (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 茂呂 悦子 (教育担当看護副部長) (兼務)
 部門員 渡辺 道子 (人材確保担当看護副部長) (兼務)
 部門員 加藤貴美子 (業務担当看護副部長) (兼務)
 部門員 田村恵理子 (7A病棟看護師長) (兼務)
 部門員 鈴木 賀代 (ICU看護師長) (兼務)
 部門員 岡田 理恵 (7B病棟看護師長) (兼務)
 部門員 小室 るみ (4階西病棟看護師長) (兼務)
 部門員 中山 章子
 (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 八木 街子 (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 岩淵ひとみ (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7名、看護学部2名の計9名で構成している。令和4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) 2年目看護師のスキルチェックに関する3年間の評価を行う。

新卒者看護技術(必須・共通項目)と新卒者看護技術重症救急項目を対象として評価を行った。必須共通項目においては、2年目ですべての項目でI評価取得ができることが確認できた。重症救急項目では、「留意点と言える」の項目では、年度の経過とともにI評価取得割合は上昇している。しかし、実践を評価する「できる」の項目で部署による実践が限られている「気管挿管の介助」「バックバルブマスクやジャクソンリースを使用しての人工呼吸の実施」「胸骨圧迫」「抜管の介助」「抜管後の呼吸の観察」「気管チューブの固定」では、1年目3クールの結果からのI評価取得割合の大きな変化はなかった。

これらのことより、実践経験とI評価取得割合には関連があることが考えられた。

スキルチェックの役立ち状況についてのアンケート調査では、「基礎看護技術の再確認」「基礎看護技術で未習得な項目の明確化」「自分の成長の確認」「先輩や上司から指導を受ける機会」の4項目において、回答者の80%以上があてはまるを選択していた。また、2年目スキルチェックに対し、部署により教育の機会として活用していることも明らかとなり、活用の促進に向けた周知の必要性が考えられた。

スキルチェックの自己評価は、80%が必要と回

答し、他者評価は70%が必要と回答した。一方で、「評価に対する負担感」「経験できない技術に対する習得の限界」や、「1年目でI評価が取得できている」「評価の間隔が短い」「一部の評価でよい」などの意見から、継続したスキルチェックの必要性は感じながらも、現状の運用には課題があることが明らかとなった。以上のことから、令和5年度からの運用方法の変更を検討した。

- (2) 主任看護師の看護研究支援を継続し、看護研究実施を促進する。

対象者10名中1名が看護研究実践中、2名が倫理審査申請中、3名が看護部に研究計画を提出できている。次年度も継続した支援をしていく。

- (3) ラダーI評価票の評価を行う

2月評価について5部署の評価票を抜粋し、コメント内容と評価視点の整合性を確認した。評価コメントは妥当な内容が記述されており、評価項目・評価視点共に、読み取りは可能であったと評価する。

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4年度は以下の重点目標のもと、部門ミーティングを計10回開催した。

新人看護職員臨床研修は、新型コロナウイルス感染症の影響で重症救急部門の研修日の変更が数日あったが、概ね予定通りに実施できた。

J-ARISE研修は、感染予防対策を万全に行い、計画した全ての研修を予定通りに実施できた。

なお、新人看護職員研修の内容を「資料1」、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) 新人看護師（以下、新人とする）への支援を行う

①退職・傷病休暇取得の新人の傾向を知る

2021年度の退職者の属性、夜勤オリエンテーション実施時期や毎月の夜勤回数や実施する曜日、インシデントレポート記載回数、傷病休暇取得状況などを調査した。勤務シフトは、能力不足や職場への不適応となった職員の能力に合わせた配慮がされていた。継続してデータの分析をし、必要な支援を検討する。

②QSセンターや部署管理者と連携を図る

QSセンターと連携し、事例やレベル0レポートの記載を推奨した「Safety Link」を年3回発行した。インシデントレベル0レポート記載は289件で、昨年度比で2.5倍に増加し効果があった。しかし、3A以上のインシデントが33件発生し、昨年比で1.65倍増加している。新人のインシデントレポート(3A)の分析から、院内のヘパリンロック実施基準や手順の作成、教育体制の整備に繋がった事例もあった。今後もレポートを分析し、必要な情報の発信や教育体制の整備に努める。

傷病休暇取得者11名・退職者11名で、離職率は10.2%(昨年度14.4%)であった。新人の相談(10件)対応や集合研修時の受講態度など部署管理者と情報を共有し、対応の検討など連携が図れた。

- (2) 新人看護職員臨床研修の見直しを行う

①研修内容の質向上と効率化を図る

新人に、看護基礎技術研修28項目の講義・演習と資料の役立ち度について6月・1月にアンケート調査を行った。講義・演習は90%以上が役に立っていると回答し、24項目を80%以上の新人が経験していた。50%以下の経験項目は認知症看護59%(固定部署は0%)、BLS47%で、実施経験の低さはやむを得ないと判断できる。資料は、スキルチェック実施時・事前学習・技術指導を受ける時・自己の振り返りのツールとして活用されていた。これらの結果から、新人の看護技術の形成、部署ローカルルールの是正に効果があり、看護基礎技術研修の項目は妥当である。

看護基礎技術研修の企画書の標準化および企画者の負担軽減のため、企画書作成における注意点・運営に係る内容を明文化した。また、知識の定着と企画者の負担軽減のため、全項目で研修内に確認テストの採点と解説を終了させる企画に変更した。研修内容の標準化と作成・運営の効率化が図れた。

②教育担当者・実地指導者の支援を行う

OJTで実地指導者の支援・サポートの充実を図るため、教育担当者連絡会を活用し、実地指導者の目標管理を依頼した。目標達成率は、実地指導者I・IIとも平均80%(最低50%、最高100%)であった。しかし、具体的な目標設定や支援体制に問題もあったため、次年度の課題とする。

教育担当者連絡会では、自身の指導や教育観を振り返ったり情報共有したりする場を企画し、問題解決や指導欲の向上を支援した。

③ラダー到達目標の妥当性を評価する

看護部はキャリアパスとして全看護職員がラダーIIIを目指すことを掲げている。ラダー研修の妥当性を検討するため、各ラダー認定者の割合を調査した。スタッフ数1217人中、ラダーIII認定者51%(619人)、ラダーIV認定者7%(88人)で、ラダーIII認定までは概ねキャリアパスに沿って成長している(I:96人、IIA:183人、IIB:230人)。ラダーIII・IV認知者の推移や研修受講状況を把握しつつ、当院に求められる看護実践能力の獲得に見合った到達目標や研修であるか検討していく。

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8回開催した。

既卒・中途採用者のラダー認定は10名だった。

研修期限延長申請は、2月から申請のしやすさを重視し申請書の修正を行い、14名から申請があり、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92名、ラダーⅡB認定者73名、ラダーⅢ認定者41名、ラダーⅣ認定者15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)

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. 2023年の目標・事業計画等

<キャリア形成支援部門>

1. 新人看護職員、2年目看護職員の形成評価を行う
2. 看護職員が自身のキャリアアップを考え、ラダー研修に主体的に取り組めるように情報提供を行う
3. 主任看護師の看護研究支援を継続し、看護研究実施を促進するための支援を行う

<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看護基礎技術研修の整備・見直しを行う
2. 令和3年度から令和5年度の事業評価に向けた評価項目やデータ収集方法を検討する

<ラダー認定評価委員会>

看護職員のキャリア・ラダーの認定審査を行う

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4年度	96名認定 <新規採用者数108名>	87名(5名)認定	68名(5名)認定	32名(9名)認定	1名(14名)認定
令和3年度	96名認定 <新規採用者数111名>	75(1名)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 <新規採用者数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

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評価取得割合
 (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4年	必須	95%	100%	100%
	共通	76%	92%	96%
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%

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4年	1.9%(2件)
令和3年	2.8%(2件)
令和2年	1%(1件)

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評価取得割合
 (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	72%	84%	91%
小児看護技術	80%	90%	95%
新生児看護技術	46%	56%	71%

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4年	5.4%
令和3年	7.9%
令和2年	3.9%

表4. ラダーⅠ評価票(40項目、2回評価)

[ラダーⅠ修了認定資格を満たしている割合]

年度	部署	8月評価	2月評価
令和4年	異動	99%	100%
	固定	95%	100%

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4年	9.3%	11.4%	3.4%
令和3年	14.4%	16.5%	9.4%
令和2年	11.6%	8.9%	17.8%

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4年4月～令和5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102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	①ICU/CCU/PICU は3日間 ②救命救急センター 2日間 ③中央手術部2日	①受講生102名 ②受講生102名 ③受講生102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～20日 8時間×8日間コース	受講生107名 指導者725名
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月17日18日 110分コース6回開催	受講生107名 指導者34名
	インスリンpart2研修	実技演習・講義・テスト	6月14日・15日 110分コース2回開催	受講生105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107名 指導者42名
		II 危険薬 実技演習・講義・テスト	5月17日・18日 110分コース6回開催	受講生107名 指導者12名
		II 輸血 実技演習・講義・テスト	5月17日・18日 110分コース6回開催	受講生107名 指導者12名
		II 採血 実技演習・講義・テスト	5月17日・18日 110分コース6回開催	受講生107名 指導者48名
対人関係 研修	Part1	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14日・15日(4時間) 4時間コース2回開催	受講生105名
	Part2	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102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	6月14・15日 90分コース2回開催	受講生105名 指導者8名
	多重課題研修	自分が体験した多重課題場면을部署の実地指導 者と振り返る	10月	受講者101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99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	<p>「実指導者Iの役割を果たすためにどのように取り組むのか、具体的に考えられる」</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 6月の対人関係研修で明らかになった新人の精神状態について テーマに関するグループワーク 	<p>5月31日 午前の部又は午後の部 2時間コース 2回開催</p>	68名
実地指導者II連絡会	<p>「実地指導者IIとして新人の適応状況に合わせた学習支援方法を見出せる」</p> <p>「実地指導者Iが役割を果たせるよう支援する方法を具体的に考えられる」</p> <ul style="list-style-type: none"> 実地指導者IIの役割についての説明 6月の対人関係研修で明らかになった新人の精神状態について テーマに関するグループワーク 	<p>6月28日 午前の部又は午後の部 2時間コース 2回開催</p>	67名
第1回 教育担当者連絡会	<p>「部署の新人教育の課題がわかり、教育担当者として具体的な対応策を考えられる」</p> <ul style="list-style-type: none"> 看護職キャリア支援センターより伝達事項 令和3年度スキルチェックの結果の報告 新人の傾向について講義 テーマに関するグループワーク 	<p>6月27日 2時間コース 1回開催</p>	59名
第2回 教育担当者連絡会	<p>「教育担当者として実地指導者等を育成・支援するうえでの教育観を深めることができる」「実地指導者の役割遂行の進捗状況を評価し、教育担当者として実地指導者が今後役割を果たすための具体的な支援を考える」</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>10月31日 2時間30分コース 1回開催</p>	51名
第3回 教育担当者連絡会	<p>「実地指導者の目標に対する取り組みを実地指導者と共に評価し、教育担当者として実地指導者が今後役割を果たすための具体的な支援を考える」</p> <ul style="list-style-type: none"> 2クール目のスキルチェックの結果 新人と社会人基礎力について講義 テーマに関するグループワーク 	<p>令和5年1月30日 2時間コース 1回開催</p>	55名
実地指導者 集合研修打ち合わせ	<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"> 「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」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 	<p>①令和5年3月6日 ②令和5年3月7日 ③④令和5年3月8日 午前の部又は午後の部 3時間コース 4回開催</p>	94名