

## 看護職キャリア支援センター

### 1. スタッフ（2024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 福田 順子（看護部長）（兼務）  
 副センター長 小原 泉（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 茂呂 悦子 （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 上條 朝陽（5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 田村恵理子  
 （看護職キャリア支援センター看護部長）（専従）  
 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 半田 知子（教育担当看護副部長）（兼務）  
 部門員 鈴木 賀代（ICU看護部長）（兼務）  
 部門員 岡田 理恵（7B病棟看護部長）（兼務）  
 部門員 小室 るみ（4階西病棟看護部長）（兼務）  
 部門員 西田 路子（8階南病棟看護部長）（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 八巻 均  
 （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 古矢 陽香（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）

### 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5年度は重点項目を以下の3点とし、部門ミーティングは10回開催した。

##### （1）新人看護職員、2年目看護職員の形成評価を行う

###### ①新人看護職員の形成評価

スキルチェック結果から、新卒者看護技術、小児看護技術、産科看護技術、新生児看護技術において、★の表示である1年間でI評価習得を目指す項目では例年通りの習得割合が確認できた。傷病休暇を取得し復職した2名以外はラダーI認定となった。

###### ②2年目看護職員の形成評価

2年目スキルチェックの他者評価を2月から10月に変更したことで、先輩看護師がI評価習得のできていない項目を早い時期に認識し、I評価習得に向けた支援をすることができた。ラダーIIAは対象者全員が認定された。

##### （2）看護職員が自己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

今年度は予定通り6月と3月にJ-ARISE通信の発行のほかに、看護展開研修【4】に関する周知を目的として、臨時号を9月に発行した。ラダーIVトライ者の研究期限延長申請数の増加、ラダーIVトライ者の看護展開研修【4】実践報告の件数の維持、ラダーIVトライ者研修受講者の微増から、看護展開研修【4】に関する周知に一定の効果があり、ラダー研修に主体的に取り組む支援となっていたと評価する。

##### （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

2021年度から10名を対象に研究支援を開始した。2023年度はそのうち3名を継続支援、1名を新規支援者として支援した。

2023年度に3名が看護展開研修【4】を修了し、2名がラダーIV認定となった。

## 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11名、看護学部2名の計13名で構成している。令和5年度は以下の重点目標のもと、部門ミーティングを計11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4日間あったが、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6、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の看護基礎技術研修の整備・見直しをおこなう

#### ① 講義内容の整理やコマ数の検討

「医療安全」

医療の質・安全推進センター（以下、QSとする）担当医師（60分）、安全・システム担当副部長（90分）、QS担当看護師長（90分）の3コマの講義を実施しているが、医療安全の概要的な内容が重複している。そのため、安全・システム担当副部長の講義を割愛し、QS担当医師（60分）と看護師長（90分）の2コマに内容を整理した。

「認知症看護」

小児・産科系病棟では対象者がいないこと、部署別教育・研修に「認知症ケア勉強会」があることから、4月の看護基礎技術研修での実施の必要性を審議した。認知症患者の増加に伴い認知症ケアは重要であり、部署の「認知症ケア勉強会」の実施は例年10月以降になる。早期から知識を得るためにも認知症看護の研修は継続とした。

「院内のチーム活動や他部門との連携」

6チーム（嚥下、精神科リエゾン、排尿ケア、緩和ケア、栄養サポート、人工呼吸管理安全対策）、5部門（薬剤部、画像診断・放射線治療部、臨床検査部、臨床栄養部、患者サポートセンター）からの講義を4時間で行っていたが、講義内容は、他部門研修や重症救急部門研修で学べる内容のため割愛し、看護部より「チーム医療について（60分）」として総括的な内容の講義に変更する。

講義の整理で得られた時間で、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の充実、研修時間外に実施していたe-ラーニングを研修時間内に実施、新人看護師の相談を受ける時間を確保した。

### ② 看護基礎技術研修の講義資料の質の向上と作成の効率化を図る

講義資料の見直しを行った。研修後の振り返りで活用する資料として、見やすさやデザインの統一を図った。また、作成の効率化を図るためにスライドマスターを作成した。講義資料を全て新しいスライドマスターに載せかえ、企画担当者と協働し実践に即した内容であるか見直した。

totara掲載用の講義動画も合わせて修正し、研修後も活用できるツールを整備した。

### (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

6月のプログラム部門会から、事業評価に向けた評価項目やデータ収集方法について検討し、ストラクチャー、プロセス、アウトカム、アウトプットに示す項目や評価指標の修正を行った。

### 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12回開催した。

既卒・中途採用者のラダー認定は23名だった。

研修期限延長申請は、23名から申請があり、審議の結果21名の研修期限延長を認めた。

ラダー認定審査では、ラダーI 102名、ラダーII A91名、ラダーII B59名、ラダーIII 48名、ラダーIV 14名を認定した（表1参照）。ラダー認定評価は、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

キャリア形成支援部門

「2年目看護職員のスキルチェック自己評価・他者評価の効果」第23回栃木県看護学会学術集会で口述発表をした。

## 5. 2024年の目標・事業計画等

<キャリア形成支援部門>

1. 各領域のスキルチェック票の妥当性を5年毎に検討する
2. ラダーIII以上の看護職員のマネジメント能力の向上を図る

<教育プログラム開発支援部門>

1. 令和3年度から令和5年度の新人看護職員臨床研修

- プログラムの事業評価をおこなう
- 2025年度新人看護職員部署移動研修の方法、組み合わせの検討をする
  - 新人看護職員のインシデントを分析し、活用について検討をする

- スキルアップ研修「家族ケア」「心理ケア」研修の見直しをおこなう
- <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5年度	102名 <新規採用者数109名>	85名(6名)認定	47名(12名)認定	43名(5名)認定	6名(8名)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	67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名(1名)認定	77名(6名)認定	49名(10名)認定	2名(14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5年	必須	95%	98%	100%
	共通	77%	92%	99%
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%

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	62%	86%	95%
小児看護技術	92%	90%	98%
新生児看護技術	55%	69%	100%

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5年	7.3%	8.9%	3.2%
令和4年	9.1%	11.4%	6.8%
令和3年	14.4%	16.5%	9.4%

表5. 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5年	3.6%(4件)
令和4年	1.9%(2件)
令和3年	2.8%(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5年	10%
令和4年	5.4%
令和3年	7.9%

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（令和5年4月～実施状況）

	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78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104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104名 ②受講生104名 ③受講生104名	
看護基礎技術研修 4月 5月 6月	看護技術研修 21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109名 指導者722名	
	BLS研修	実技演習・講義・テスト	5月15日・16日 110分コース6回開催	受講生109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13日・14日 110分コース2回開催	受講生109名 指導者6名	
	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109名 指導者42名
		II 危険薬	実技演習・講義・テスト	5月15日・16日 110分コース6回開催	受講生109名 指導者12名
		II 輸血	実技演習・講義・テスト	5月15日・16日 110分コース6回開催	受講生109名 指導者12名
II 採血		実技演習・講義・テスト	5月15日・16日 110分コース6回開催	受講生109名 指導者48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：対人関係力（自己と他者を理解し、人間関係を調整する力）を身につける	6月13日・14日 (4時間) 4時間コース2回開催	受講生109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：講義やワークを通して、3ヶ月前の自分と比べて変化や成長を感じ、自分の役割を考える	9月26日・27日 (4時間) 4時間コース2回開催	受講生106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13日・14日 110分コース2回開催	受講生109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	受講生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106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5年4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>「実地指導者 I が役割を果たすための支援について具体的な目標が立案できる」「目標に沿った活動ができる」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>看護職キャリア支援センターより前年度実績報告</li> <li>講義「実地指導者 I の役割と新人看護師の現状」</li> <li>実地指導者 I 経験者の語り「実地指導者 I の取り組みや指導で大切にしていること、今後の課題」</li> <li>テーマに関するグループワーク</li> </ul>	5月30日 午前の部又は午後の部 2時間コース 2回開催	81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"> <li>看護職キャリア支援センターより講義               <ol style="list-style-type: none"> <li>新人看護職員の現状と社会人基礎力</li> <li>実地指導者 II に求められる役割</li> </ol> </li> <li>グループリフレクション 教育・指導における成功体験の場面を語る</li> </ul>	6月27日 午前の部又は午後の部 2時間コース 2回開催	65名
第1回 教育担当者連絡会	<p>「講義の聴講から、指導者の育成・支援の自己課題がわかる」「年間の具体的な取り組みを計画し活動ができる」</p> <p>「実地指導者 I・II の年間目標に対する支援ができる」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度新人看護師スキルチェック結果報告</li> <li>講義「部下の主体性を引き出す力向上研修」（外部講師）               <ol style="list-style-type: none"> <li>現状認識</li> <li>部下との信頼関係の構築</li> <li>部下の仕事を支援するコーチング</li> <li>まとめ：研修を通して学んだことを明日からに活かせるように振り返る</li> </ol> </li> </ul>	6月26日 3時間コース 1回開催	62名
第2回 教育担当者連絡会	<p>「実地指導者の主体性を引き出すために実施した支援の振り返りができ、自己課題が言える」「実地指導者の年間目標の達成に向けた具体的な支援方法が言える」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1クール目のスキルチェックの結果の報告</li> <li>看護職キャリア支援センターより講義 新人看護師の現状、コーチングスキルの振り返り、目標設定の課題</li> <li>テーマに関するグループワーク</li> </ul>	10月30日 2時間15分コース 1回開催	54名
第3回 教育担当者連絡会	<p>「他者評価・グループワークを通して、実地指導者の育成・支援に対する自己課題が具体的に言える」「自己課題を達成するための今後の取り組みが具体的に言える」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2クール目のスキルチェックの結果</li> <li>講義「認知的徒弟制に基づく育成とマネジメントラダー」</li> <li>テーマに関するグループワーク</li> </ul>	令和6年1月29日 2時間コース 1回開催	60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"> <li>「看護基礎技術研修の目的と意義」「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</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の打ち合わせ</li> </ul>	①令和6年3月4日 ②③令和5年3月6日 ④⑤令和5年3月7日 午前の部又は午後の部 3時間コース 5回開催	105名