キャリア開発ラダー推進に向けての取り組み

高知大学医学部附属病院 若狭 郁子

【背景】

当院は、H16年度より臨床ラダーの運用を開始しH23年度には現任教育ガイドラインを作成、H24年度からマネジメントラダーの作成、運用を開始したところである。評価内容に関しては見直しを適宜行ってきたが不十分な点もある。私は今年度4月より教育担当の副看護部長となり、看護部専任の教育担当看護師長と共に現任教育に携わっている。

その中で、部署により臨床ラダー認定者数にバラツキがあり、認定の進んでいない部署が見られた。この背景には、各部署の看護管理者の取り組み、スタッフ個々のラダー取得への意識などが影響しているのではと思われた。今回「キャリア開発ラダー推進に向けての取り組み」というテーマを選択し他の影響要因の有無を探り、改善をはかることでスタッフ個々のモチベーションを向上させ、キャリア開発・人材育成に役立てることができると考える。

【実践計画】

1. 部署毎のラダー認定者数を経験年数別に把握し、部署別認定者数のデータを示し認定を促す。
2. スタッフ個々のラダー取得への意識を挙げるために目標管理シートの書式にレベル取得欄を追加する。（今年度は追加、次年度より書式に組み込む）
3. 現任教育委員会のメンバーである看護師長、副看護部長が率先してマネジメントラダーを取得し、他の看護管理者にも勧めていく。今年度は、移行措置を設けたので、その内容を周知する。
4. 現任教育委員会を中心に研修企画において自己成長が実感できるような内容とし、各部署でポジティブフィードバックができる職場環境への支援を行う。

【結果】

1. 各部署における臨床ラダー認定状況を各部署別にデータ化した結果（H24年6月まで）を看護部運営会議で各部署の師長に配布し、認定を促した。また、師長との目標面接時にも、スタッフのラダー推進と師長自身もマネジメントラダーを取得するように働きかけを行った。結果・・・H24年度（H25年3月中旬まで）臨床ラダー認定者数
レベルⅠ 54名 レベルⅡ 44名 レベルⅢ 25名 3月末にも若干名認定予定である。
2. ラダー取得を目標面接時、意識してもらい認定の進んでいない部署から申請がされ認定数が増加した。また、ラダー取得状況が今年度（H25年1月）の医療情報システム更新時に、閲覧可能となるため、今後に向けて活用できる。
3. 看護師長、副看護部長のマネジメントラダーの認定者数（H25年2月末まで）
マネジメントラダー レベルⅠ 6名 レベルⅡ 15名 レベルⅢ 0 レベルⅣ 13名
3月末まで認定請求を続行しており若干名、増加予定である。
4. 実践計画の4.については抽象的であったため、今年度に取り組める事を検討した。H23年度、新人看護師職員研修の評価より技術到達度が低いという問題があり、技術研修の組み入れを次年度に検討していた。そこで、eラーニングの導入を決定しH25年1月より導入、4月より稼働予定で準備中である。また、効果的な運用をめざし各部署に「新人育成リーダー」を配置する体制を整えた。具体としては、2月にeラーニングの使用に関する説明会を3回実施（全ス

スタッフ対象)、新人育成リーダーには1日かけての指導者研修を実施した。さらに新人育成リーダーに関しては、毎月1回の定例会を設けて育成リーダー研修や新人指導の進捗状況の情報交換などを適宜、行っていく。

【評価および今後の課題】

1. クリニカルラダーの認定者数が昨年度と比較して増加した。また、マネジメントラダー認定者も初年度としては円滑に認定が進んだ。目標管理シートや電子媒体でのラダーレベル取得状況を可視化することで、今後も継続的に取り組んでいく。
2. eラーニングの効果的な活用を進め、eラーニング導入による新人看護師の技術到達度をあげることが、ケア評価の指標として看護の質向上に繋げることができる。また、看護手順の標準化にも役立てていく大きな課題である。
3. ラダー取得により、スタッフおよび管理者個々のモチベーション向上に繋げ、離職率を下げる。上記1. 2. 3. については数値化できるものは数値で評価する。
4. 各部署におけるラダー項目別内容の見直しを行う。部署による特殊性もあるが、項目内容の表現が難しい実態や、取得時期にも部署間に差があり整合性がとれていない部分もあり、検討を進める必要がある。自施設だけでなく、他施設の状況も合わせて情報を得ながら考えることも重要と考える。
5. 教育担当者（新人育成リーダーを中心として）の育成を進める。ただ、新人育成リーダーだけに教育を任せるのではなく、部署全員でフォローし育てる体制（職場風土）がとれるよう働きかけていく。
6. 現任教育委員会においては H24 年度の評価を踏まえ、次年度に向けて魅力ある研修企画の立案、実施に努める。