

## キャリア開発ラダーの見直し

岡山大学病院 三村 瞳

### 【実践の概要】

キャリア開発ラダー（以下ラダーという）の見直しに取り組んだ。課題はラダーの要件項目が抽象的であり評価者により解釈が異なること、評価者訓練が徹底されておらず、運用も様々であるという2点である。

まず、ワーキンググループ（以下WGという）を立ち上げた。ラダーの要件項目と教育方針、勤務評価との整合を図るとともに、抽象的な要件項目を分かりやすい文言に変更した。同時に解釈表を作成した。運用については統一すべき項目を明らかにし、各部署の現状を踏まえながら決定した。適宜、看護部管理室をはじめとして関連する委員会に進捗状況を報告し意見を聴取しながら進めた。見直したラダーは看護師長会で承認され、平成25年4月から使用することとなった。評価者訓練については、面接場面を中心としたDVDを作成することをWGで決定し、教育担当者部会の副看護師長に委譲し現在取り組んでいる。

### 【背景】

当院は、高度先端医療を担う中四国の中核病院であり、臓器移植、先天性小児心疾患などを実践している。これらの役割を果たし、患者のニーズに添った看護を提供するため、看護師の育成、能力向上を目指して、10年前よりラダーに取り組んでいる。看護師数は約900名であり3年目までの看護師が約50%を占めており、育成、能力向上は重要課題となっている。

当院のラダーの特徴は事例を通して看護実践を評価することである。しかし、平成23年度の全看護師を対象としたアンケート調査より、次の2点の課題が出てきた。1点目はラダーの要件項目が抽象的であり評価者により解釈が異なること、2点目は評価者訓練が徹底されておらず、運用も部署により異なることである。このため、教育方針、勤務評価、研修との整合が不明確であり、看護師の育成、能力向上に資するには不十分である。以上より、ラダーの見直しが急務であり、教育担当副看護部長の役割として、今回、取り組むこととした。

### 【実践計画】

#### 1. ラダーの要件項目の見直しを行う。

- 1) WGを立ち上げ、ラダーの要件項目で解釈が困難な項目をわかりやすい文言に変更するとともに、教育方針、勤務評価との整合についても検討する。
- 2) 3月までにラダーの要件項目の見直しを行い、師長会へ提示する。来年度から使用する。

#### 2. ラダーの運用についての見直しを行う。

- 1) 平成23年度のアンケート結果より、見直す運用の項目をWGで明らかにする。
  - 2) 3月までに、運用を見直し師長会へ提示する。来年度より使用する。
  - 3) 評価者訓練を目的として、ラダーの面接場面を主としたDVDを作成し、e-learningに掲載する。
- #### 3. 見直したラダーを使用し、1年後となる平成26年3月に、ラダーの要件項目、運用について、評価者、被評価者の二方向から、全看護師にアンケート調査を行い評価する。

### 【結果】

1-1) 2) WGのメンバーは、ラダーの実践経験が豊富な看護師長と、ラダーの面接に同席する機会が多い教育担当者部会の副看護師長から選出し、7名で結成した。2回/月、計14回の会を開催した。当院が育成したい看護師像とラダーとの整合を教育方針、勤務評価と照らし合わせながら検討した。結果、倫理的側面、管理的側面も事例を通して行うラダーで評価できると判断し、要件項目として加えた。

解釈が困難な項目については、ベナー看護論を読み解き、育成したい看護師像を踏まえながら、10回に渡り協議し平易な文言に変更した。同時に解釈表も作成した。各段階の全体像を理解しやすくするため、到達目標を明記した。そして、1月の師長会で説明し完成した。

2-1) 2) 運用の中でも、実施時期、評価者訓練は「いいところ探し」を特徴とする当院のラダーにとっては重要と位置づけた。実施時期は採用1年後、異動1年後、副看護師長候補試験時、手上げとされていたが、育成、能力向上を目指し、実施時期は少なくとも4年ごととすることを加えた。見直した運用を2月の師長会で説明し完成した。

3) 評価者訓練については、DVDを作成し、いつでもどこでも視聴できる e-learning へ掲載することとした。作成は、教育担当者部会の副看護師長に委譲し、現在、面接場面を中心としたシナリオを作成中である。

#### 【評価及び今後の課題】

ラダーの要件項目の見直し、運用の見直しならびに解釈表を作成することができた。一部署で使用したところ、わかりやすく、評価結果の信頼性に繋がるのではないかとの意見があった。来年度は、見直したラダーを使用するとともに、評価者訓練のための DVD 作成と e-learning への掲載、1年後にアンケート調査を実施し、課題の2点について評価を行う計画である。長期目標は、見直したラダーにより、看護師の育成、能力向上を図ることである。