

【背景】

当院の昨年度の看護師の離職率は、12.2%で46人であった。そのなかで、定年退職、長期病気休暇、遠方への転居を除いた退職者は16人であった。これら16人は、キャリア支援を充実させることで、勤務継続が出来た可能性がある。

看護職員満足調査の結果と看護職員面接から「忙しくてやりたい看護ができない」との記載や発言を聞くことが多い。しかし、「やりたい看護」「めざす看護」を明文化し、日頃から語る職場風土が少なく、それぞれの看護師が大切にしている看護がみえにくい現状がある。

そこで、自分たちがめざす看護とは何かを明確にし、人に伝えるしくみを作る必要があると考えた。まず、人に伝える手法としてデジタルストーリーテリングを使用して、他者にわかりやすく伝える方法を学び実際に発表する。また、ひとりひとりのめざす看護がわかるようにポートフォリオを紙媒体から電子化し、必要時閲覧できるようにすることが必要であると考えた。そして、個人の成長を促し、キャリアをサポートする相談者を多忙な上司以外にも設けることで、多面的にサポートできると考えた。

まずは、めざす看護を共有できる職場風土をつくるのがキャリア支援となり、ひいては離職防止となると考えた。

【実践計画】

1. デジタルストーリーテリングの導入と活用について

新任副看護師長研修で、デジタルストーリーテリングの手法について学び、それぞれが「めざす看護」を作成し、発表会を行い、めざす看護を共有できたか検討する。

2. ポートフォリオについて

ポートフォリオを電子化するため、業者を選択し決定する。その後、内容について検討し、次年度スタッフに周知し、運用していく。

3. キャリア支援の相談者について

臨床研修キャリア支援センターが設立されたので、そこに相談者を配置できるよう病院内で検討する。

【結果】

1. デジタルストーリーテリングの導入と活用について

9月に当大学教育学部教授より2時間講義を受けた。10月は各自が作成できるよう演習を行った。2月は簡単に作成できる「自己紹介」の発表会を行った。3月は「めざす看護」について発表会を行った。教育学部教授は、「皆がチームや安全ということに重きをおいて看護していることがわかった。入院するなら三重大学でと思った。」との感想を述べた。受講生のアンケートの結果はまだ集計できていないが、感想として「めざす看護を画像にし、語るのは難しかったが、自分の看護観をふりかえる機会となった」「他の人のめざす看護が聞くよりも画像で見るとよくわかった」との意見であった。

2. ポートフォリオについて

業者を決定し、内容を検討している。内容は、キャリアラダーと院内認定のエントリーから申請までの電子化、目標管理の電子化、研修歴の電子化等である。しかし、業者の進捗が遅く、3月までにすべてを検討することができなかった。

3. キャリア支援の相談者について

臨床研修キャリアセンターでの会議で、スタッフの居場所として、看護部としての人員を4人配置することが可能となった。そこで、過去に辞職した副看護師長の経験のある者を非常勤看護師として2人5月より雇用できた。

【評価及び今後の課題】

1. デジタルストーリーテリングの導入と活用について

今回は、8人の副看護師長が実践したのみであるが、デジタルストーリーテリングは人に伝えるということについては、語りのみや文章のみに比べて伝わりやすいという実感を受けた。今後は、キャリアラダーに組み込んでいくなど他方面での実践し、「めざす看護」が看護部、各部署、各自で表現できるようにしていきたい。

2. ポートフォリオについて

4月からの全面運用ができず、一部運用を開始し、修正等を行う予定である。次年度内には使い勝手のよいポートフォリオを作っていきたい。

3. キャリア支援の相談者について

5月より教育専任師長とともに臨床研修キャリアセンター内で、特に新任看護師たちにむけてのサポート内容について検討していきたい。

以上の3点をリンクさせていくことで、めざす看護を共有できるキャリア支援プログラムとしていきたい。