

## 主体的にキャリアを開発する看護師育成を目指した キャリアパスの構築と研修プログラムの見直し

施設名：岐阜大学医学部附属病院 氏名：三輪峰子

### 【概要】

これまでクリニカルラダーを用いて看護師の育成に取り組んできたが、専門や認定看護師を目指す者は少ない。また、専門性向上を目的として「看護部認定コース研修」を設け、多くの修了者を輩出してきたが、修了者は継続して役割を発揮することができていない。それらから、当院の看護師たちは外部環境をとらえた自己のキャリアビジョンを描くことができていないと判断した。そこで、主体的にキャリア開発する看護師を育成するために、教育委員会の協力を得て3点の取り組みを行った。1点目は現行のクリニカルラダーを基盤とした「キャリアパス」の構築である。2点目は、「看護部認定コース研修」を見直し、修了者が継続して自己研鑽および役割を発揮することを目指した更新制度を提案することである。3点目は、全看護師への説明である。計画に従い、教育方針の改定・現行のクリニカルラダーを基盤としたキャリアパスの構築・教育プログラムの改定・看護部認定コース修了者の更新制度の導入を行った。そして、集合説明会やeラーニングシステムを用いた伝達を行い、515名（96%）の看護職員に対して説明をすることができた。今後の課題として、教育プログラム改定による問題の有無の確認、主体的にキャリア開発する看護師が増えたかどうかの確認、教育方針と教育プログラムの更なる整合性の検討等が必要である。

### 【背景】

当院は特定機能病院に指定されており、看護実践力の高いジェネラリストとマネジメントを担う人材育成が必要である。また、自県の山間部過疎地域の医療を支える訪問看護師の育成や、近年の看護大学の増設により不足した看護教員の育成も急務である。

当看護部では平成12年よりクリニカルラダーを用いて看護師個人のキャリア開発に取り組んでいるが、最上位のラダーレベルIV以上の看護師は21.8%と十分でない。また、専門看護師は4名、認定看護師は18名と全看護師の0.38%であり、スペシャリストを目指す者は少ない。平成17年度から4つの看護部認定コース研修を開設しているが、褥創ケアコースと感染管理コースは委員会業務上必要な役割研修となっており、研修時間も十分でない。また、管理者はコース修了者が習得した知識や技術を継続して発揮するための支援ができていない。訪問看護師や看護教員を目指す看護師もほとんどなく、2025年問題を迎え看護情勢は変化しているが、当院の看護師たちは外部環境をとらえて自己のキャリアビジョンを描くことができていないと判断した。

私は教育担当副看護部長であり、当院の方針に応じた「看護実践力を高める教育」を行う役割に加え、地域に根ざした大学病院として県内で活躍できる看護師の育成を行う役割があり、今回はこれらの育成を目的とした教育の改定を行った。

### 【実践計画】

#### 1. キャリアパスの作成

自県で活躍できる看護師として、自己のキャリアビジョンを描くことができ、主体的にキャリアを開発する看護師を育成するために、現行のクリニカルラダーを基盤とした「キャリアパス」を構築する。「キャリアパス」には、キャリアビジョン別に受講すべき研修や経験すべき役割などを可視化する。

#### 2. 看護部認定コース研修の見直し

現行の看護部認定コース研修が専門性を高めるプログラムになっているか見直しを行う。また、修了者の効果的な活用について検討し、コース修了者が継続して自己研鑽および役割を発揮できるシステムを提案する。

#### 3. 看護職員への説明会

最終的に構築・改訂した教育について、看護職員に対する集合説明会やeラーニングシステムを用いた伝達を行う。

## 【結果】

実践計画は教育委員会の協力を得て実施した。教育委員会内で検討を繰り返し、教育に関心のある6部署の師長それぞれから意見を聴取し修正した。ある程度形となった段階で看護部長と副看護部長の助言を受け完成させていった。実践計画1と2は同時並行で実施し、最終的にキャリアパスの中に組み込んで提示した。

### 1. キャリアパスの作成

他大学病院の教育に関する情報を収集し、それらを参考に教育方針の見直しやキャリアパスの検討を行った。検討にあたり、大学の方針・病院理念・看護部理念等に沿っていること、看護実践力の更なる向上を目指すこと、地域包括ケアシステムの推進や看護教員不足などの社会情勢もとらえたものであることを要件とした。検討の結果、これまで三つの教育方針であったものを、上記の要件を考慮した四つの教育方針に改定した。また、キャリアパスには現行のクリニカルラダーの延長に、「看護管理者」、「スペシャリスト」、「ジェネラリスト」、「教育者」の4つの道を可視化して提示することにした。そして、教育方針に基づく必要な研修について検討し、前年度の研修評価も確認して研修プログラムの見直しを行った。キャリアパス(案)、教育改定についての説明文書を整理し、看護部運営会議に提案し、修正を経て12月に承認を受けることができた。

### 2. 看護部認定コース研修の見直し

看護部認定の4つのコース研修が専門性を高めるプログラムになっているか分析を行った。管理者はコース修了者が習得した知識や技術を継続して発揮するための支援ができておらず、修了者自身も自己研鑽ができていないと判断した。そこで、前年度より検討を始めていた「看護部認定コース修了者の更新制度の導入」の検討を進めた。当院の教育上の課題として「看護研究の強化」もあった。そこで、コース研修は対象者をレベルⅣ以上に引き上げ、研究・論文作成課題を課したレベルアップした研修とした。従来のコース研修で行っていた講義内容のうち、看護実践上必要な内容はレベルⅢ以下の研修に編成するなど、教育プログラムを改定した。看護部認定コース修了者の更新制度と、改訂した教育プログラムは「キャリアパス」の中に組み込んで可視化した。また、看護研究支援体制としては、看護学科の教員の研究指導を受けることができるシステムを整えた。

### 3. 看護職員への説明会

2月、看護職員に対する集合説明会を5回、部署の要望により出向いた説明会を5回開催した。これらの説明会に参加できなかった看護職員を対象に、eラーニング用のDVDを作成しアップロードして視聴を指示した。

## 【評価・課題】

今回の実践評価として3点をあげて取り組んだ。まず1点目は「教育方針改定・キャリアパス・教育プログラム改定」についての承認を得ることである。ほぼ予定通りに教育委員会と看護部運営会議で承認を得ることができた。2点目の今回の改定についての看護職員の理解については、アンケート調査で98.0%の理解度(目標100%)であった。3点目の「コース修了者の更新制度についての理解」については、アンケート調査で98.9%の理解度(目標100%)であった。これらの結果から今回の実践は概ね達成できたと評価した。

今後の課題として5点あげられる。1点目に、看護師が今回の教育改定について十分理解したかどうかの確認が必要である。2点目に、教育プログラム改定により、看護師が研修選択において混乱をしないように案内を実施することと、研修選択が適切であるか否かの確認である。3点目に、教育プログラムの改定による問題を把握するために、丁寧な研修評価と分析を行う必要がある。4点目に、今年度は改訂した教育方針と教育プログラムを系統的に説明できるまで十分吟味できていないので、その吟味が必要である。5点目に、今回の教育改定により、主体的にキャリア開発する看護師が増えるかどうかの確認と、増加が不十分な場合には新たな対策の検討が必要になると考える。

以上