

高度救命救急センターにおける人材育成計画の検討

～救命センタークリニカルラダーの活用から～

横浜市立大学附属市民総合医療センター 鈴木 美智子

【背景】

当院高度救命救急センターは、3次救急医療機関として、地域救急医療の「最後の砦」として緊急性・重症度の高い患者を24時間体制で受け入れている。また、横浜市消防局と連携して医師や看護師の現場派遣（ドクターカー・YMAT（横浜救急医療チーム））を行い院外救急診療活動や災害時には災害拠点病院、DMAT指定病院として多数傷病者の受け入れ及び被災地地域医療支援を行っている。ここで勤務する看護師は、救命センターの役割と使命を理解し、倫理観を備えた高い看護実践能力を発揮できることが要求されている。救命センターは（初療、EICU、救命病棟 合計47床）を3人の管理者で各部署を担当しており、部署毎の教育体制であり連携がスムーズでない状況であった。そこで、救命センター看護師として役割発揮できる看護師の育成と看護体制の構築に向けて取り組みを行った。

【実践計画】

救急看護認定看護師及び看護師長、副看護師長を活用し、3部署協働の人材育成プログラム構築に着手した。

- ① 当院救命センターに期待される看護師像を明文化し救命センター看護師キャリアパス概念図作成
- ② 救命センタークリニカルラダー作成および、自己評価・学習ニーズ調査から3部署合同教育開始
- ③ 院外緊急診療活動として、YMATおよびDMAT隊員の計画的育成など、3部署足並みをそろえながら訓練を行い連携の強化やスタッフのモチベーションを高める教育計画を行った。
- ④ 瞬時のスムーズな連携ができるような、3部署間の連携業務内容の見直しと体制の構築
- ⑤ OFF-JTからOJTへの変革として、センター内ローテーション計画による業務実施
- ⑥ 看護管理体制の変革に向けての提言

【結果】

キャリアパス概念図は、当院の看護師育成計画を活用し救命センター仕様で作成した。それに基づき、日本看護協会から出されている救急看護師のクリニカルラダーを参考に、当院独自の内容を加味し救命センタークリニカルラダーを作成した。救命センターで看護師全員に対して、ラダーレベルの自己評価と学習ニーズを調査し、育成プログラムと研修計画・実施。救命センタークリニカルラダーは定着し、研修も各部署より参加多数である。連携強化に向け、研修を兼ね定期的に他部署で勤務する形態も作成して定着しつつある。しかし全員が同じ方向に向くわけではなく帰属感や委員会などへの参加に拘りもあるため、看護管理体制の変更も必要であると考えた。看護体制について提案を作成しながら検討しているが、24年度の診療報酬に関連した看護人員の配置から、変更にまで至っていない。

救命センターで勤務希望のスタッフは多いが、希望を叶える勤務交代がスムーズに進まない状況である。そこで、救命センター内ローテーションを行う事で、自らのキャリアを開発するという考えのもと、スキルを取得し担当看護師として役割発揮できる期間を設定し、期限付きローテーションを開始した。

【評価及び今後の課題】

救命センター内での育成計画と看護師のローテーションは開始したが、まだ半年にいたらず評価の段階ではない。キャリアパス概念図とクリニカルラダーの作成はしたが、それらを元に役割承認やキャリアパスにまで至っておらず、取り組みを継続していく予定である。

救命救急センタークリニカルラダーは当院の救命センター独自で作成・活用しているが、当院の人材育成プログラム（CDP）との整合性の精度評価が必要である。

また、当院は大学附属2病院があるため共同活用や集中治療系部署においても活用できることが、救命センタークリニカルラダーの一般化につながると考えるため、継続取り組みが必要である。