

看護職員育成モデル病院事業（2年目）

テーマ：看護職員育成モデル病院事業の2年間の取り組み

－看護師人材育成における教育体制の再構築－



朝日町立

あさひ総合病院

はじめに

当院は、富山県の東端、新潟県との県境に位置し、近隣の2市2町で構成する人口約12万人の新川医療圏で、急性期から在宅までを支える地域密着型の病院である。地域医療構想が進められる中、社会背景や高齢化に伴う疾病構造の変化の状況下で、当院に求められる医療を検討し、病院の機能再編を行った。2019年4月から「高齢者医療の先進モデル」を目指し、「急性期から在宅まで」地域医療を支える病院として稼働している。具体的には、4病棟を急性期一般病棟56床、地域包括ケア病棟53床の2病棟に再編し、全体の病床数を199床から109床にした。地域医療推進センターとして院外にあった町の在宅介護支援センターを院内に移設した。さらに、新たに予防医療を目的としたロコモセンター、通所リハビリテーション、訪問リハビリテーションや認知症院内デイサービス、認知症カフェを開設し、訪問診療にも力を入れている。これらの機能を集約したことで、地域の関連機関と連携しながら、入院前から入院中、そして退院後の在宅療養まで柔軟に対応できるようになった。また、地域住民の交流の場所を設け、「医療を通じたまちづくり」として地域包括ケアシステムを推進する役割を果たしている。

このような状況の中、看護師には、病院の特色を踏まえた老年看護や退院支援能力の質の向上が必要となっている。さらに、病棟の再編により、一病棟に複数の診療科が混在したことで看護師が幅広い疾患の知識を持つ必要がでてきた。また、2021年秋より看護学生の実習受け入れを予定しているが、これまで看護学生の実習を受け入れた経験がない当院では、今後、教えるスキルを学ぶことも必要であると考えられる。今回、看護職員育成モデル病院事業に参加し当病院の教育体制を再構築することで、当院が目指している医療提供に必要な人材を育成したいと考えた。

1、病院の概要

- ・住所 富山県下新川郡朝日町泊477番地
- ・TEL 0765-83-1160
- ・FAX 0765-82-0401
- ・病床数 109床
- ・診療科 15診療科

内科 外科 胃腸科 循環器内科 整形外科 眼科 脳神経外科 形成外科
小児科 皮膚科 耳鼻咽喉科 泌尿器科 婦人科 リハビリテーション科 放射線科

・看護単位 病棟 2 単位 外来 3 単位

・看護要員 131 名（正規職員 96 名 非正規職員 35 名）2020 年 4 月 1 日現在
（看護師 110 名 准看護師 4 名 介護福祉士 8 名 看護補助者 9 名）

・採用職員数 2020 年度 10 名（新卒看護師 6 名）

・看護体制 急性期一般病棟 10 対 1 地域包括ケア病棟 13 対 1

・看護方式 固定チームナーシング

・病院の役割

- 急性期から在宅までを支える地域医療を担う
- 高齢者医療の先進モデルとなる医療・ケアの提供
- 「医療を通じたまちづくり」として地域包括ケアシステムを推進する役割を果たす

・看護部理念 信頼される看護

・看護部基本方針

1. 患者さんの尊厳を大切にし、安全・安心・安楽な看護を実践します
2. 専門職として自己研鑽に努め、根拠に基づいた質の高い看護の提供を目指します
3. チーム医療を推進し、地域でその人らしい生活を支えるために継続看護を実践します
4. 組織の一員として経営参画に努めます

・看護部の紹介

看護部管理者は、看護部長 1 名、副看護部長 2 名、看護師長 6 名である。平均師長経験年数は 3.8 年である。正規看護師の平均年齢は 39.7 歳、平均在職年数は 14.8 年で中堅からベテラン層の看護師の割合が多い。看護師の採用人数は、募集をしても例年 1～2 名程度であったが、採用活動の活性や看護職員修学資金制度の見直しなどにより、キャリアナースを含めて 2018 年度は 10 名、2019 年度は 6 名と徐々に増えている。離職率は、2～6%台を推移しており、そのうち新卒看護師の離職率は 0%である。2012 年から、働きやすい職場環境を整えるために、ワーク・ライフ・バランス推進事業に取り組み、その結果、長期の連続休暇や子の看護休暇、短期の家族介護特別休暇等の休暇取得が促進した。夜勤手当の増額による報酬面の改善も実施している。さらに、病児病後保育、院内保育所が開設された。

また、認定看護師の取得は、認知症看護、緩和ケアの 2 領域、糖尿病療養指導士、フットケア研修修了者、医療チームトレーニングのトレーナー、おむつマイスター等が其々の専門性看護を院内で推進している。

当院は、町の高齢化率 43.7%（2020 年 10 月）を背景に、切れ目のない医療・介護の提供による地域包括ケアシステム構築の一翼を担っていることより、訪問看護ステーションとの人事交流や訪問診療への同行等、患者を地域で生活する人

と捉え、包括的な視点でチーム医療を推進できる人材育成とケアの提供に努めている。

2、院内検討会メンバー

外部支援メンバー 永山 くに子（富山大学名誉教授）
 満間 信江（富山赤十字看護専門学校副学校長）
 四十田 真理子（富山県立中央病院看護研修科長）

院内メンバー：モデル病院事業プロジェクトメンバー

中嶋 育美（看護部長）
 舟川 千鶴（副看護部長）
 山本 陽子（教育担当副看護部長）
 小林 文佐子（地域医療連携室看護師長）
 鹿熊 梨香子（病棟看護師長）
 扇谷 規子（外来看護師長）
 岡本 慶子（病棟看護師長）
 吉本 朝子（教育委員会委員長 手術室副看護師長）
 山本 香代子（教育委員会 病棟副看護師長）
 林 瑞穂（病棟副看護師長）
 堀川 千織（病棟主任看護師）
 辻 智子（外来看護師）

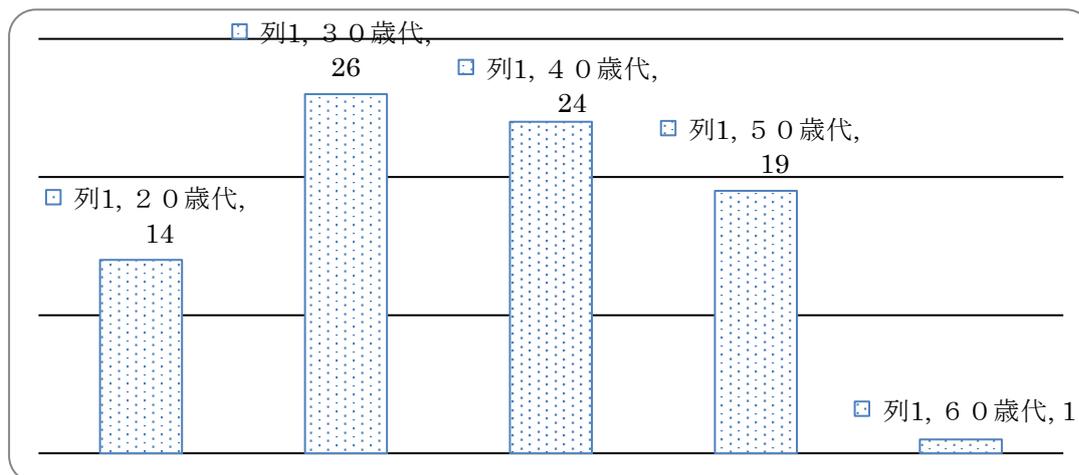
※ 教育委員会のメンバーとスタッフの思いを把握することと人材育成の視点からスタッフ看護師を入れた。

3、看護職員の状況

表1、看護要員の状況（各年4月1日現在）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
正規看護職員数	74名	79名	84名	88名
正規看護師平均年齢	41.6歳	40.1歳	40.3歳	39.7歳
臨時看護師数（パート含） （常勤換算数）	28名 (23.3名)	29名 (23.0名)	30名 (23.1名)	26名 (18.6名)
正規看護師採用人数 （新卒看護師採用人数）	2名 (1名)	10名 (8名)	6名 (4名)	10名 (6名)
臨時看護師採用人数	2名	3名	2名	1名
正規看護師離職率	5.3%	2.5%	6.0%	3.1% (見込み)
新人離職率	0%	0%	0%	0% (見込み)
介護福祉士数	8名	8名	10名	8名
看護補助者数（臨時）	13名	11名	10名	8名

図 1、看護職員の年齢別人数（2019 年 4 月 1 日現在）



4、従来の看護職員の人材育成の問題点と改善策

(1) 課題分析と方向性の決定

病棟再編を終えハード面を整えたが、今後は、地域から求められる医療と看護・介護を提供していく必要がある、状況の変化に伴った看護の質を高めていかなければならない。地域から何を求められているのか、どんな人材を育成したいのかを多角的に分析し課題を明確にする必要があった。

1) 当院の人材育成に関する SWOT 分析を実施

内部環境（強み）	内部環境（弱み）
<ul style="list-style-type: none"> 在宅介護支援センター（訪問看護、訪問介護、居宅支援）が病院に移設、地域包括ケア病棟が開設したことで急性期から在宅までの看護が学べる 認知症院内ディケアを毎日実施することによって認知症看護が充実する 卒後 10 年目以上の看護師が全体の 65% いることで誰でも新人を教育できる環境にある e-ラーニングシステムで自己学習や全体研修に利用できることで学習する機会がある 認定看護師 2 名、糖尿病療養指導士 4 名、フットケア研修修了者 6 名、医療チームトレーニングトレーナー 1 名、おむつマイスター 28 名と専門的知識を持った人からの学習の機会がある 	<ul style="list-style-type: none"> ラダー別の教育体制や研修計画が不十分であるため、卒後 2 年、3 年目の教育体制を確立する必要がある。 各ラダー段階の役割遂行能力が明確になっていないことによりラダー評価が目標管理面接に活かされていない。 勤務時間内に研修をする時間を確保できないことにより研修が時間外となり、参加率が低い 認定看護師が 2 名であり、専門性の高い看護師を育成していくことが必要である。 看護補助者の離職率が 27.2% で採用困難な状況であることによる看護業務のタスクシフティングが進まない。
外部環境（機会）	外部環境（脅威）
<ul style="list-style-type: none"> 住民マイスター養成講座の実施に伴い、地域医療について看護師も学ぶことができる。 訪問診療が増加することにより、地域のニ 	<ul style="list-style-type: none"> 医療圏内に看護学校がないことにより採用に影響がある。 看護師の平均年齢 40.1 歳、50 歳以上の看護

ズに沿うことが出来ている。 ・地域医療推進フロアーの開設により、地域医療連携が可能になる ・2021年度から県立看護大学生の看護実習受け入れ予定であることより、学習する機会が増える	師が23%を占めることで、10年後の人材不足が予測される
--	------------------------------

2) 当院が求める看護師像（コンピテンシー）についてKJ法での分析結果

JNAラダーの4つの実践能力以外に「役割遂行する力」「人間関係を調整する力」「継続して学ぶ力」「社会人基礎力」を向上させる必要があった。

3) 看護ケアの質評価（看護QI）の結果

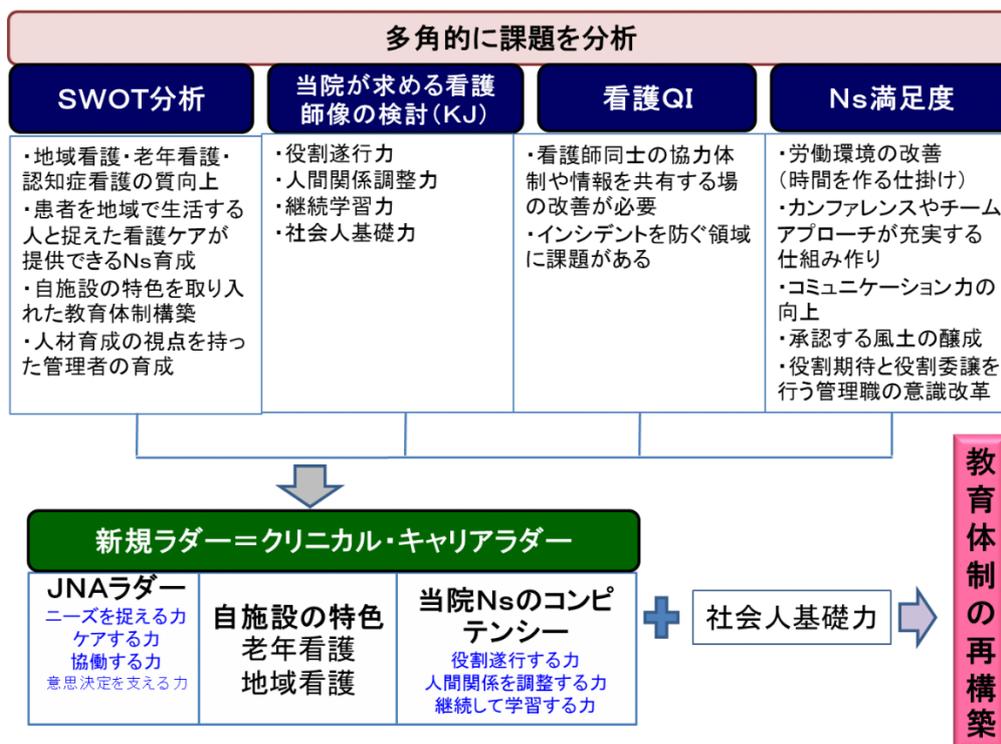
看護師同士の協力体制や情報共有する場の改善が必要であること、インシデントを防ぐ領域に課題があることなどが指摘された。

4) 看護師職員の満足度調査結果

卒後10年目から25年目において、看護師としての自信や看護職へのコミットメント、自律した看護実践が低い状況であった。看護職の65%は、10年以上の経験年数であり、自ら学ぶ姿勢や役割を遂行できる力を期待しているが、日々の業務をこなすことに追われ、学習する時間の確保やチームで話し合う時間の確保が困難な状況でもあった。

以上のことから、当院のクリニカルラダーをJNAラダーに沿って見直し、自施設の特徴（地域看護、老年看護）を取り入れたクリニカル・キャリアラダーを作成し、当院が求める看護師を育成するために教育体制の再構築に取り組むことを考えた。

図2、当院の人材育成の問題点と取り組み課題



(2) 2年間の取り組み経過

年度	取り組み内容
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員の人材育成における課題抽出 (SWOT分析、KJ法、看護の質評価、看護職員満足度調査) ・教育理念、教育目標の再検討 ・当院が求める看護師像の明確化⇒キャリアラダーの作成 ・人材育成の課題の明確化⇒ JNAラダーに沿ったクリニカルラダーの作成 ・看護の質評価結果からの課題の明確化と改善の取り組み ・看護職員満足度調査からの課題の明確化と改善の取り組み ・クリニカル・キャリアラダーの枠組みの決定
2020年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ラダーレベル目標・行動目標の決定 ・JNAラダーとの整合性の検討 ・研修計画の立案(JNAラダー看護実践能力の4つの力との整合性) ・研修要項の決定 ・運用マニュアルの作成 ・新ラダーの職員への周知 ・看護ケアの質評価の実施 ・看護職員満足度調査の実施 ・令和3年度4月からの新ラダー稼働への準備

5、実施結果及び評価

(1) 当院の教育理念の再確認

現状分析から当院の教育理念・教育目標が自施設の求める看護師像の育成のビジョンとして適切であるかを看護部で再検討した。

【教育理念】

地域の方々に貢献し得る感性豊かな人間性を養い、信頼される看護が提供できる人材を育成する

【教育目標】

- ① 主体的に学び、考える力(想像性・創造性・柔軟性・弾力性)を養う
- ② 根拠に基づいた知識・技術を身につけ、患者中心の看護実践ができる
- ③ 患者を地域で生活する人として捉え、療養生活を視野に入れた看護ケアが実践できる
- ④ チームの一員として自己の役割を自覚し、他者と協働しながら行動できる
- ⑤ 実践した看護をチームで振り返り、患者・家族の持つ力を引き出すかわりができる

(2) 教育体制の再構築

1) 当院のクリニカル・キャリアラダーを構成する要素(資料1参照)

- ① クリニカルラダー: JNAラダーに沿った看護の核となる4つの実践能力
- ② キャリアラダー: あさひ総合病院が求める人材能力

a 役割遂行する力

- ・自己の役割を自覚し、組織のビジョン達成に向けて積極的に組織活動を実践する。
- ・問題を発見し、自ら考えて解決するための情報収集や分析を行い、問題解決する。
- ・他者の目標達成のための支援者となる。

b 人間関係を調整する力

- ・言語や身体を用いて自己や他者の理解を深める対話ができる。
- ・自分の意見を整理して相手に伝えることができる。
- ・多様な意見や考えの違いを認め、公平な対話をすすめ意見調整をする。

c 継続して学習する力

- ・専門職としての自覚を持ち、主体的に自己研鑽する。
- ・職業人として自己のなりたい将来像を描き、目標達成のために日々努力する。

③ レベル毎の定義

a ラダーⅠ（新人・2年目）

基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する

b ラダーⅡ（日々リーダー）

標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する

c ラダーⅢ（チームリーダー・夜勤リーダー）

患者に合う個別的な看護を実践する

d ラダーⅣ（管理代行）

幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する

e ラダーⅤ（達人）

より複雑な状況において、患者にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する

2) 社会人基礎力の育成

社会人基礎力自己評価表を作成（資料3）

経済産業省が提唱した「職場や社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくために必要な基礎力」を参考に看護師に該当するように作成した。

レベル認定の有無を問わず全員が毎年自己評価し、上司の面接を受けながら自己評価を持ち社会人基礎力の向上を図る。

【社会人基礎力の評価項目】

① 前に踏み出す力

主体性、働きかけ力、実行力

② 考え抜く力

課題発見力、計画力、創造性

③ チームで働く力

発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握、規律性、ストレスコントロール力

3) ラダー別研修計画の立案（資料2参照）

ラダーレベルの行動目標を達成するために、独自の研修や看護協会研修、e-ラーニング研修を組み合わせた研修計画を立案した。クリニカルラダーは「JNAラダーレベル到達の学習内容」を参考にして、キャリアラダーは、地域看護の特色がある研修や、リフレクション、事例検討、実践活動、後輩指導の役割を通して人材育成の視点を学ぶ研修を取り入れた。研修項目は、看護の核となる4つの実践能力との整合性を検討した。また、ラダーレベルに対応した研修の考え方が理解できるように自らの実践能力を知り、さらにレベルアップを目指すための研修があるという考え方として、ラダー別研修一覧には各レベルにチャレンジするので「ラダー〇にチャレンジする者」と「達成を目指す経験年数の目安」を表記した。

4) 研修要項の作成

研修要項はプロジェクトチーム以外に研修テーマに関連のある委員会等に作成依頼したことで、多数の人がラダー作成に関わることができた。一つのテーマを関連づけて研修を組み合わせた。研修要項には、テーマ、ねらい、達成目標、研修内容、評価方法を設け、チャレンジ期間に達成することをラダー認定の要件とした。

5) 運用マニュアルの作成

クリニカル・キャリアラダーの目的から、ラダーの構成要素、申請方法、提出書類の様式、審査方法までを明記した。新たにラダー認定シールを作成し名札に貼ることで本人の自覚と他者からの承認の効果を期待した。

6) クリニカル・キャリアラダーの職員への周知

看護部会議及び教育委員会で説明を行い、其々がラダー周知における役割期待を伝えた。今後は、ラダーの必要性を含めた全体説明会を複数回実施する。

7) 看護ケアの質評価結果からの課題改善

看護ケアの質評価の「構造」の内容である面会場所の工夫や患者指導パンフレットの整理、不足している看護基準等の看護師長会で検討し、改善に向けた取り組みを関連委員会に依頼した。

8) 看護職員の満足度調査からの課題改善

労働環境の改善として12時間2交代制の導入を実施したことで、一人あたりの時間外勤務時間が月平均5.5時間減少した。カンファレンスの質向上として看護師長・主任でグループワークを実施した。また、コミュニケーション力の向上を目的にチームステップスの研修を開催し、看護師の59%が参加した。

6、2年間の取り組み評価

客観的に自施設の分析を行い、当院が求める看護師像を明確にしてあさひ総合病院の特色を取り入れたクリニカル・キャリアラダーを完成することができた。このことにより、当院の人材育成の基盤を構築することができた。また、看護ケアの質評価や看護職員の満足度調査を実施したことで、看護ケアの質改善や職場環境の改善に取り組むことができたと考える。

7、今後の課題

(1) 教育体制の再構築の継続

- 1) 人材育成の必要性の浸透とクリニカル・キャリアラダーの周知
- 2) 研修要項の精度を向上させるための見直し
- 3) 新ラダー運用後の評価の実施
- 4) 勤務時間内での研修時間、評価時間の確保
- 5) 教えるスキルの向上
- 6) 新ラダーが定着し、看護実践能力の指標として当たり前活用できる風土作り

(2) 看護ケアの質評価、看護師の職務満足度の向上への課題改善の継続

8、モデル病院事業に取り組んだ感想

1) 看護部長として

人材は人財なり

看護部長 中嶋 育美

モデル病院事業に参加したことで、自施設の役割、地域住民から求められる医療提供体制を実践できる看護師の育成について考え、当院が求める看護師像を明確にすることができた。そして、当院が求める看護師を育成するための教育体制の再構築をすることができた。しかし、これはスタートラインに立てた状況であり、今後新ラダーを稼働させ、精度を向上させるためにPDCAサイクルを回しながら、改善していかねばならない。また、常に私たちが提供する看護ケアの質を向上させていくことも求められている。プロジェクトメンバーから現場のスタッフへ其々が自分の役割を認識し、あさひ総合病院看護師チームが一丸となって実践していこうと強く決意した。

取り組みからの学びはたくさんあり人材育成の重要性を再認識した。人を育てることは、明確なビジョンと達成のための熱意、実行力が求められる。人材は組織の宝（財産）であり、一つ一つの宝（看護師）が輝き、生き生きと働き続けることで、地域住民や患者・家族に「信頼される看護」を提供していきたい。

取り組みの2年間、県厚生部の方々、外部支援者の方々にはご指導いただき深く感謝申し上げます。

2) モデル病院事業プロジェクトメンバーとして

モデル病院事業に取り組んで

副看護部長 舟川 千鶴

モデル病院事業に取り組んだ約2年間は、プロジェクトメンバーにとって、とても貴重な経験をし、多くの学びを得ることができた。当院の看護部が求める自律した看護師を育成するために、新しいラダー作成に向かって、週1回の会議を行った。後半は研修要項を検討し作成することに、かなりの時間と労力を要した。メンバーは自分達に与えられた課題について、自己学習し、企画を考え、案をまとめる、そして会議の場で意見交換をする、この積み重ねが各自の成長につ

ながっていると感じた。

当院の特徴を踏まえた新しいラダーは完成したが、第2のスタートはこれからだと思っている。今後、私達メンバーは再構築した「クリニカル・キャリアラダー」の必要性を理解してもらえるよう、スタッフに伝える役割を担っていかねばいけない。スタッフがやりがいを持ち、積極的に「ラダーを受けたい」と思える職場風土を醸成し、支援していきたいと思う。

クリニカル・キャリアラダー完成までのプロセスを振り返って

副看護部長(教育担当) 山本 陽子

モデル事業参加1年目にほぼ形を整えたラダーは、2年目に具体的に教育内容を整える段階となり、ラダーに掲げた行動目標が実践として身につくには、どのような学びがあると良いのか、その検討に約半年の期間をかけた。70余りの研修一つ一つを丁寧に討議したことで、当院らしさを備えた研修体制を系統化できたのではないと思う。検討段階では「この研修内容で十分か」「教える側・評価する側のスキルはどうか」「スタッフに受け入れられるか」など、自分の中に様々な懸念があった。しかし、これは当院の課題の洗い出しから一緒に作業を重ねたプロジェクトメンバーの、知恵や創造力を集結した成果である。メンバーがそれぞれの立場でラダーの意義をスタッフに伝えていくことで、自己研鑽の意識は広がり、看護部全体を「ラダーは当たり前」の風土にできるはずである。そして、これからも研修内容や教育手法のふり返りと改善を重ね、当院の看護がプラスに変化するよう努めなければと思う。2年間の活動の機会と多くのご指導に深謝いたします。

モデル事業に参加して

看護師長(地域医療連携室) 小林 文佐子

モデル事業の2年目は、キャリアラダーの行動目標達成のための研修計画について主に話しあってきた。研修ねらい、研修目標、研修内容、評価についてたくさん研修を一つ一つ丁寧に話し合うことができた。

その中で私は、本当にスタッフがラダーを受けたいと思ってくれるのだろうか、ただただ疲弊してしまうのではないかと思い悩むこともたびたびあった。そのたびに、1年間でするわけではなく何年間もかけながら、少しずつステップアップしていけばよいというプロジェクトチームメンバーの励ましと自分自身も教育方針に立ち返り、みんなの成長があさひ総合病院の看護師の質が上げることができるのだと思い会議に参加することができるようになった。

また、プロジェクトチームだけではなく、各委員会、副師長や師長がそれぞれの立場でモデル事業に関わり、これからのあさひ総合病院を考えることができたことがよかったと思い、自分もその一員として関わられたことをうれしく思っている。

看護職員育成モデル事業からの学びを活かすために

看護師長(病棟) 鹿熊 梨香子

看護育成モデル事業に参加し2年が経ちました。1年目は看護協会のクリニカル

ラダーと自施設が求める看護師像を基に、クリニカル・キャリアラダーの作成を行いました。2年目は作成したクリニカル・キャリアラダーを達成するために、研修内容を構築しました。

研修要項を作る中で、改めて看護師教育について振り返ることができ、大きな学びとなりました。今までの教育がティーチングであったことを反省し、教育の方法をコーチングに変え、看護師一人一人の個性が出せる関りの必要性を実感しました。今後多様な患者が増える中、看護師も柔軟に考え、対応できる人材が必要と考えます。そのためにも個性を尊重した看護師育成を大切にしたいと思っています。また、社会人基礎力の重要性も再認識しました。

4月からは、クリニカル・キャリアラダーを使用し、看護師が興味を持ち学べる支援を行います。また、教育に携わる看護師がコーチングできる関係作りに力を注ぎたいと考えています。

看護職員育成モデル病院事業に取り組んでの感想

看護師長（外来）扇谷 規子

1年目の取り組みとして、当病院のクリニカルラダーを見直し、JNAクリニカルラダーの要素と自施設の特色（地域看護、老年看護）、そして当病院が求める看護師像を取り入れたキャリアラダーを作成した。

2年目の今年度は作成したキャリアラダーに各レベルの課題と課題を達成するための研修計画を組み入れていった。この研修計画を検討するための話し合いの中で、こうなると欲しいと思う看護師像を描きながらメンバー全員で考え、意見や思いを出し合いラダーを完成させることができた。次年度からは、この新しいキャリアラダーに沿った教育体制がスタートする。そして数年後には、各々の看護師が患者を地域で生活する人と捉え、入院前から入院中、退院後の在宅療養まで包括的な視点でチームに関わり、看護にやりがい感を持って働いている姿を想像すると、今からワクワクして嬉しい気持ちになっている。

看護職員育成モデル事業に取り組んでの感想

看護師長（病棟）岡本 慶子

2年間の取り組みで、当院が求める看護師像を明確にすることができ、これまでの人材育成の課題が明確になったことで、当院のクリニカルラダーを見直し、メンバーで検討を重ね新しいクリニカル・キャリアラダーを完成することができた。この新しいクリニカル・キャリアラダーが看護師の看護に対するモチベーションの向上とやりがいにつながることを期待すると同時に、これからラダーIを目指す看護師が、一つずつラダーレベルを上げていくことで、当院の求める看護師となってくれることを想像するととても楽しみになる。

今回、このモデル病院事業のメンバーとして取り組む機会を与えていただき、週に1回の会議では、看護部長をはじめ副看護部長やメンバーの、当院における人材育成に対する熱い思いを感じ、自身の人材育成に対する考えを見つめ直す機会となった。また、多くの学びを得ると同時に、成長にもつながったと感じています。

看護職員育成モデル病院事業に参加して

副看護師長（手術室・教育委員会委員長）吉本 朝子

2年間に渡り看護職員育成モデル病院事業に参加し外部支援者のアドバイスを参考にあさひ総合病院ならではのクリニカル・キャリアラダーを作成することができました。

プロジェクトチームを立ち上げ看護部の思い、現場で働くスタッフの声を聞き、何度も話し合いを重ね新しいラダーが出来上がりました。今後は、新しいラダーを定着させ看護実践評価能力の指標として活用できる風土作りに努めていきたいと考えています。また、教育委員としてラダーを活用し教育実践や評価を通して研修内容の向上を図っていききたいと思います。今回、参加の機会をいただきありがとうございました。

看護職員育成モデル病院事業で学んだこと

副看護師長（病棟・教育委員会）山本 香代子

当初はまだまだと思っていた、当院のクリニカル・キャリアラダーが着々と出来がってきている。作成中は「どうなるのか」とドキドキし、自分が理解できているか不安な時もあった。仕上がりが近づくにつれ、うまく運用できるかなど不安もあるが、どのように変わるのだろとワクワクしている。現場では、専門職として学び続ける姿勢を自らが示すことが重要であると考え。自ら学び、みんなで学び、生涯を通して学習していききたいと感じている。

モデル事業のメンバーとして、部長、副部長をはじめいろいろな人が集まり意見を言い合えることは、自分自身の視野が広がり、物事の考え方や学ぶ姿勢など学ぶことができた。今回の取り組みで得たことを忘れずに、これからも教育に携わって行きたい。そして看護職員全員で看護部理念である信頼される看護を目指したいと思う。

看護職員育成モデル病院事業に参加して

副看護師長（病棟）林 瑞穂

2年間看護職員育成モデル事業に参加させていただき、当院が求める人材について振り返り考える良い機会となりました。当院独自のクリニカルラダーを見直し作際には、どんな後輩が欲しいか、その為には自身がモデルとなれるようにどうあるべきかといったあるべき姿が明確になったと感じました。レベル毎に自己の目標を持つ事で成長を実感できる内容となったのではないかと感じるとともに、職員のモチベーションアップや、やりがいに繋がるものになったと思います。メンバーの一員として参加し意見や熱い思いを聞き、活動を通して改めて当院の看護に対する良い面を再認識でき、これから更に地域から求められる病院になっていきたいと実感できました。今回学んだことを職員に伝え、働きやすい職場となり、互いが成長し認め合い、質の高い看護が提供できるように自身もスキルアップを目指し日々頑張っていきたいと思います。

モデル事業に取り組んで

主任看護師（病棟）堀川 千織

2年間モデル事業へ参加し多くの学びを得る機会になった。ラダー作成時に、どうしたら当院の特性を生かし、KJ法から見えてきた特色を交えて作成するかが課題であったと思う。

ラダーに必要な研修内容を考える時、自分達が思い描いてきた看護師像になれるよう一つ一つ時間を掛けて行っていく際は、難しさを感じた。また色々な意見を聞くことで、自分にはない考え方や、知識を得ることができ自分自身の成長にもつながったと思う。当院独自のキャリアラダーが完成した時には喜びを感じると共に、これからはラダーに込められた意義や目的を周りに説明、啓発という大きな役割があるのだと感じた。

今回のモデル事業で当院が求める看護師像が明確になり、その看護師像に自身が近づけるようにキャリアアップしていく必要があると感じる。それと共に他のスタッフがキャリアアップし、やりがいを感じて働けるように行動を起こしていきたいと考える。

看護職員育成モデル事業に取り組んで

看護師（外来）辻 智子

モデル事業に取り組み2年目となった。多角的に分析したことで現状が洗い出され問題点と課題が明確となった。そして当院の求める看護師像と照らし合わせながらレベル目標、行動目標を決定した。研修計画を立案し要項を作成する段階では、ひとつずつ完成し形になっていく様に教育体制の再構築が始まるのだと実感した。

プロジェクトが始動された当初は自分に何ができるのかと不安な毎日だったが、先輩方と意見交換を行なうことで漠然としていた自分の思いが明確な物となり、そして何よりもこの意見交換が最大の学びの場であった。

特にキャリアラダー作成にあたり意見交換を行なった時間はとても有意義な時間であり、この経験は看護師としても社会人としても未熟な私が見つめ直し成長する機会となった。

そして、重要なことはラダー改訂後の今後にある。スタッフそれぞれが役割認識を持ち自己研鑽するためのツールとして認識されるようにならなければいけない。プロジェクトメンバーの一員としてラダー改正に関わったことに誇りをもち、啓蒙活動を行いながら評価・修正を行なっていかなければならないと感じる。

地域密着を特色とする当院が看護の力でよりパワーアップし地域包括ケアシステムの推進を行なっていく。そんな未来を思い描き、一步一步前に進んでいきたい。



モデル病院事業プロジェクトメンバー

社会人基礎力自己評価表			年度評価		あさひ総合病院看護部（様式4）			
氏名〔 〕			現在の取得ラダー〔 〕		資料3			
自己評価日			年	月	日	評価者〔 〕		
評価項目	定義	内容	ふり返りの視点			自己評価 ランク	前回	自己評価コメント
前に 踏み 出す 力	主体性	物事に進んで取り組む力	指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む	・自分で考えて活動を進められるようになったか ・「できません」と言わずに取り組んだか ・自分からすすんで動くようになったか				
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力	「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かす	・積極的にチーム活動に参加したか ・まわりと助け合って取り組んだか ・確認や質問をしながらか活動を行えたか				
	実行力	目的を設定し確実に行動する力	言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む	・自分の意見を提案したか ・自立的に活動に取り組んだか ・目的をよく考えて行動したか ・困難な状況においても最善を尽くそうとしたか				
考え ぬく 力	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する	・必要な情報を得ていたか ・常に根拠や理由を考え、問題意識をもって仕事に取り組んだか ・確認や見直しを行い、ケアレスミス未然に防いでいるか				
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	課題の解決に向け現状を把握し、実行するための準備をする	・問題点を整理して行動したか ・多重課題の優先順位を考えて行動したか ・事前に計画を立てて、期限内に達成できたか				
	創造力	新しい価値を生み出す力	既存の発想にとらわれず、課題に対して柔軟に解決方法を考える	・目的を達成するために多角的に検討したか ・関連する資料から新しい情報を得ようとしたか ・課題に対し、柔軟に解決方法を考えたか				
チ ー ム で 働 く 力	発信力	自分の意見を分かりやすく伝える力	自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらえるように的確に伝える	・発言や伝達時に、内容を整理して分かりやすい説明ができたか ・必要な情報を的確に伝えられるようになったか ・報告・連絡・相談をする習慣を身に付けられたか				
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力	相手の話しやすい環境を作り、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す	・ほかの人から必要な情報を引き出せるようになったか ・相手が言いたいことをしっかり把握できるようになったか ・自分と異なる意見をよく聴くことができるようになったか				
	柔軟性	意見の違いや立場を理解する力	自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する	・相手の立場に立って考えられるようになったか ・状況に応じさまざまな異なる方法で対応できるようになったか ・考え方や価値観の違いを認め、意見を調整できるようになったか				
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する	・自分の役割を十分理解して取り組めるようになったか ・自分の良さを把握し、自分の役割分担を理解しているか ・自分中心の仕事の仕方ではなく、チーム全体を考え行動できたか				
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力	状況に応じて、社会のルールに則り自らの発言や行動を適切に遂行する	・公務員としての自覚を持ち、勤務規程を守ることができたか ・他者に不快を与えない身だしなみ・言葉・態度であったか ・決められたルールや手順を守ることができたか				
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力	ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する	・大変な時、周囲の人の協力などにより、乗り越えようと努力したか ・疲れている時や、気持ちが沈んでいる時でも、前向きに仕事に臨んだか ・自分で感情をコントロールできたか				
守秘義務	守秘義務と個人情報保護の厳守	患者情報の漏洩や患者本人の同意がない第三者へ情報提供が違反だと理解している	・病院内で知り得た病院特有の情報を院外で話題にしていない ・患者・家族のプライバシー保護に細心と配慮ができていない ・第三者への患者情報提供の際には、原則患者本人の同意を得ている					

【評価表の運用について】

I. 「自己評価ランク」、「自己コメント」は、毎年1月末日までに本人が記入する。
「自己コメント」は、「自己評価ランク」が1～3評価の場合に、自身がランクアップのために必要と考える行動を記入する。

II. 評価ランクと考課基準（表の「ふり返りの視点」を参照のこと）

- | |
|---|
| <p>5：期待される能力・行動の発揮度が抜群であり、模範となる（発揮度90～100%）
4：期待される能力・行動がほとんど申し分なく発揮されていた（発揮度70～80%程度）
3：期待される能力・行動がおおむね発揮されていて問題がなかった（発揮度50～60%）
2：期待される能力・行動が部分的にしか発揮されず、やや問題があった（発揮度10～40%程度）
1：期待される能力・行動が全く発揮されず大いに問題があった（発揮度0%）</p> |
|---|

III. 評価表を基に所属部署看護師長と面接し、必要であれば「自己評価ランク」を修正する。

IV. 全ての評価終了後、通常は評価表を『キャリアファイル』に保管し、ラダー申請の場合は申請書類と共に看護部に提出する。