

013-13

キャリア開発ラダー推進のためのレベル別支援内容

八戸赤十字病院 看護部

○^{つしま}対馬 ^{あきこ}明子、渡辺 孝子、山野内博見、浅利 淳子、上野 裕恵

H病院では平成18年度よりキャリア開発ラダーを導入した。以前の経年別教育は組織に依存する傾向が強く、経年別教育終了後の能力開発は個人に任せているところが多かった。また、組織の人材育成としての関わりも不十分であった。ラダー導入から約3年間はラダー取得者が順調に増えたが、その後は微増にとどまり低迷している。平成23年にキャリア開発に関するアンケート調査を行い、評価会で使用するナラティブレポートが書けないことやキャリア開発ラダーへの理解不足が明らかになった。ナラティブレポートを作成する研修会や各部署に担当者が向かいあってキャリア開発ラダーに関する説明会を開催した。また、キャリア開発ラダー推進には、部署内での動機付けや支援など看護管理者の関わりが要となることから看護管理者対象の研修も実施した。その結果、平成24年度末の全看護職のラダー取得者は7.2%増加の56.7%、新たなラダー取得者の内訳はレベル1が26人、レベル2が17人、レベル3が2人であった。医療・看護の質向上のためには、レベル2「自立して看護活動ができる者」を基本として、レベル3「部署単位で出活動できる（リーダーシップ）」の能力を持った看護職が必要である。そのためにはラダー取得者のステップアップやラダー未取得者のラダー申請が課題である。ラダー未取得者や各レベル取得者がそれぞれどのような支援を必要としているのか。キャリア開発ラダーの目的や意義を理解し、看護職が自身のキャリアを意識した能力開発を自律して進めるために組織としてどのような支援が必要なのか。ステップアップの障害やどうしたらステップアップできるかを調査し、ラダーレベル別の支援内容について検討したので報告する。

013-15

当院における看護管理者のマネジメント能力

前橋赤十字病院 看護部¹⁾、伊勢赤十字病院²⁾

○^{まきはら}笹原 ^{けいこ}啓子¹⁾、田村 美春¹⁾、清水 明美²⁾、小澤 初美¹⁾、岩田かをる¹⁾、松相 真澄¹⁾、川井ひで子¹⁾、前田 陽子¹⁾

【はじめに】看護管理者が自己のマネジメント能力を把握するツールとして、MaN2が開発されている。各個人が評価した結果を集め分析し、看護部全体としての課題を導出した結果を報告する。

【方法】1. 期間：2011年4月～2012年3月で合計3回実施した。2. 対象：看護師長17名 3. 分析方法：全対象者のMaN2の結果を集計し、合計点数の高い項目を強み、低い項目を弱みとして導出した。4. 倫理的配慮：データは全て匿名で集計し、プライバシーの保護を厳守した。

【結果】6つのカテゴリに於いて、合計点数が高いものは3回ともアウトカムとコミュニケーションであった。アウトカムでは、褥瘡評価指標、感染管理、転倒・転落アセスメントツール、患者満足度評価などの項目で、実践できていると答える傾向が高かった。コミュニケーションでは、スタッフから申し出のあった個人面接、部署内の対話の場、患者の家族との関わりについて実践できていると答える傾向が高かった。逆に合計点数が低いものは、3回とも計画と組織であった。計画では特に患者のニーズを取り入れる組織的な取り組みや、患者の意見を計画に取り入れる項目が低い傾向であった。

【考察】当院の看護師長の管理能力の傾向としては、良好なコミュニケーションを通して、アウトカムを意識した関わりが行われている一方で、患者のニーズや意見を組織的に取り入れる点においてはまだ課題が残っている現状にあった。患者満足度の結果を組織に取り込むシステムや倫理委員会の活用など、病院全体を通して組織的に行う事も課題であった。

【結論】当院の看護管理者のマネジメント能力として、コミュニケーションとアウトカムは良好であった反面、組織と計画について課題であった。

013-14

スタッフの自主性を支援するキャリア開発ラダー申請の仕組みづくり

福井赤十字病院 看護部

○^{さいとう}齋藤みどり、寺島 由美、徳橋 珠美

【はじめに】当部署では、キャリア開発ラダー（以後ラダーとする）の課題レポートが書けないという理由で、自主的にラダー申請するスタッフが少ない現状であった。スタッフが自ら目標とやりがいを持ち、自他共に成長を認め合える職場でありたい。そこで、課題レポート作成の支援につながるリフレクションを取り入れて、自主的にラダー申請できる仕組みづくりに取り組んだので報告する。

【方法】ラダー申請の年間計画表を提示し、申請者各自の自主性を尊重して、自分で年間計画表に名前を記載してもらった。また、課題レポートが書けない対策として、リフレクションを活用した。リフレクション終了後、翌月に課題レポートを完成させて申請する流れとした。時間外勤務となり実施できない事態を避けるために、リフレクション予定日は勤務表を作る段階で人員配置と日時を考慮した。

【結果】対象者20名中、11名が申請できた。「視点が広がる」「励みになった。これからも皆で一緒に仕事していきたいと思えた。」など開催して良かったとの感想が聞かれた。最初は看護師長が勧めて承諾したスタッフから始めたが、リフレクション開催後、積極的に自分から申請するスタッフが増えた。ファシリテーターを務めた係長は「スタッフをより深く理解するためのよい機会となった。」と述べた。

【考察】年間予定表を提示したことで、申請対象者が明確になり刺激を受けたことが、自らラダー申請するようになった理由の一つである。気づいていない自分の行った看護の意味や価値を見いだし、課題レポートを書くことへの抵抗が少しでも減ることでラダー申請者への支援となった。また、その場で共有できた参加者は、自分の看護を振り返る機会となり、自主的な申請につながったと考える。

013-16

実地指導者の振り返りから得られた新卒看護師への指導上の困難と学び

広島赤十字・原爆病院 看護部

○^{かごしま}籠島 ^{まさこ}政江

新人看護職員の卒後研修制度の努力義務化に伴い、平成18年度から各部署において実地指導者を選定し、新卒看護師に対して。看護職者として必要な看護実践力の習得の支援を行っている。新卒看護師が保有する入職時の看護実践力は年々、低くなっており、実地指導者もその支援に困難を感じている。今回は、平成24年度の実地指導者の年度末研修会の事前課題であったレポートにより、指導上の困難や学びを抽出し、実施指導者の教育支援の取り組みについて検討する資料を提供したい。1. 目的：新卒看護師の入職時から実地指導者として関わった看護師の振り返りの記述を通して、指導上の困難および取り組みの内容について明らかにする。2. 方法：1) 対象：平成24年度実地指導者 平成25年2月の実地指導者研修会の事前課題として提出されたレポート 2) 分析方法：事前レポートから「実地指導者が体験した新卒看護師への指導を通して感じた、また考えた困難と学び」に関連する文章を抽出し、その内容をエピソード分類し、KJ法に依拠してカテゴリー化する。3. 倫理的配慮：施設内倫理委員会で承認を得て実施した。研究計画書および研究協力依頼文を、対象とする看護師に配布する。協力しない看護師には、「研究協力非同意書」の提出を求めた。結果：協力を得られた看護師は24名中22名であった。分析結果は、発表に替えたい。