

看護職として働き続けるための キャリア発達支援

濱田 正美[†]第76回国立病院総合医学会
2022年10月7日 於 熊本

IRYO Vol. 78 No. 1 (9-13) 2024

要旨

日本看護協会の調査データから、看護職の就業者数は、2019年1,683,000人余りで、この10年間で、約250,000人増えている。これは、社会全体において看護職の活動の場が広がるとともに、その役割に期待されているからである。看護職が、安全で安心できる看護を提供するためには、看護の基礎教育を終えライセンスを得てからも継続教育が必要である。看護における継続教育とは、看護の専門職として常に最善のケアを提供するために必要な知識、技術、態度の向上を促すための学習を支援することである。これは、看護職が自分の役割を果たしながら、自分らしい看護職としての成長を実現していくキャリア発達に繋がるものである。

九州大学病院では、専門職業人としての看護職のキャリア開発や生涯学習を支援し、地域全体の看護の質向上に貢献することを目的に、「看護キャリアセンター」を開設し7年目となる。この間、「基本的看護実践能力育成」、「看護実践能力定着・向上」、「臨床看護研究推進」、「地域貢献・社会貢献」を4つの柱とし、院内含め地域医療を支える看護職の育成に努めてきた。なかでも、主たる柱となる「看護実践能力定着・向上」においては、12分野70コースからなる院内教育研修プログラムを整備し実施してきた。さらに、ライフイベントを超えてキャリア発達するためには、働き方を考慮したキャリア支援を行い、働き続けられる魅力ある職場となる取り組みが重要である。

キーワード キャリア発達、継続教育、生涯学習

はじめに

九州大学病院は、政令都市である福岡市の中心にあり、1,267床を有する特定機能病院である。高度先進医療を推進・実施し、地域における「最後の砦」としての期待と信頼を担って医療を提供している。2020年から続くコロナ禍においても同様に、高度先進医療を行うための機能を維持しつつ、地域の中核

病院として新型コロナウイルス感染症診療にも積極的に関わってきた。そのなかで看護部門は総数1,200余名からなる職員を抱える病院内で最大の集団である。より高度で専門的な医療を提供する大学病院において、一人ひとりが、豊かな人間性と高度な専門的知識や技術を持ち、患者が安全で安心できる医療・看護を提供できるよう継続教育に力を入れ、日々人材育成に努めている。

九州大学病院 看護部 [†]看護師

著者連絡先：濱田正美 九州大学病院 看護部 〒812-8582 福岡県福岡市東区馬出3丁目1番1号

e-mail: hamada.masami.137@m.kyushu-u.ac.jp

(2023年3月22日受付 2023年6月9日受理)

The Support of Career Development to Continue Working as Nursing Employment

Masami Hamada

Kyushu University Hospital

(Received Mar. 22, 2023, Accepted Jun. 9, 2023)

Key Words: career development, motivation, continuing education, lifetimelong learning



図1 看護キャリアセンターパンフレット

看護キャリアセンターの設置とその目的

看護キャリアセンターは、2018年11月に、病院看護部と九州大学医学部保健学科看護学分野が連携・協働し、専門職業人としての看護職のキャリア開発や生涯学習を支援し、地域全体の看護の質向上に貢献することを目的に、九州大学病院内部組織として開設した(図1)。看護キャリアセンターの組織化は、大学病院での継続教育のさらなる充実と、地域医療を支える看護職員の質向上に繋げるための教育・研修を地域へ発信するためでもある。

看護キャリアセンターにおける教育体制の整備には、2009年度から5年間、文部科学省大学改革推進事業として行った「看護実践力プロッサム開花プロジェクト」を2014年度から病院事業として「看護実践力プロッサム開花継続プロジェクト」として継続したことが大きい。このプロジェクト事業と併せて、看護部キャリアパスに基づいて構築された看護職員教育研修プログラムを中心とした「看護職員院内教育」の再考、外部研修生の受け入れや交流研修を中

心とした「他施設との交流教育研修」の推進の3つを柱として運営している(図2)。

臨床における継続教育

看護部では、「病院と看護部の理念を基盤とし、専門職業人として、自立・自律した、信頼される質の高い看護が提供できる看護職員を育成します」という教育理念のもとに、臨床看護実践能力および専門的看護の能力向上を目的に、九州大学病院版クリニカルラダー(臨床看護実践能力評価)を基盤とした、年間12分野70コース160件からなる看護職員教育・研修プログラムを実施している¹⁾²⁾。

これらは、「九州大学病院看護部キャリアパス」に即して、クリニカルラダーレベルとの関連性を持たせた教育・研修を新人から看護管理者までの段階に応じて企画している。併せてラダーレベル取得に必要な要件も提示し、年間を通じて計画的に取得できるように実施している。キャリアパスに沿っての動機づけとなるように示しているものである。看護

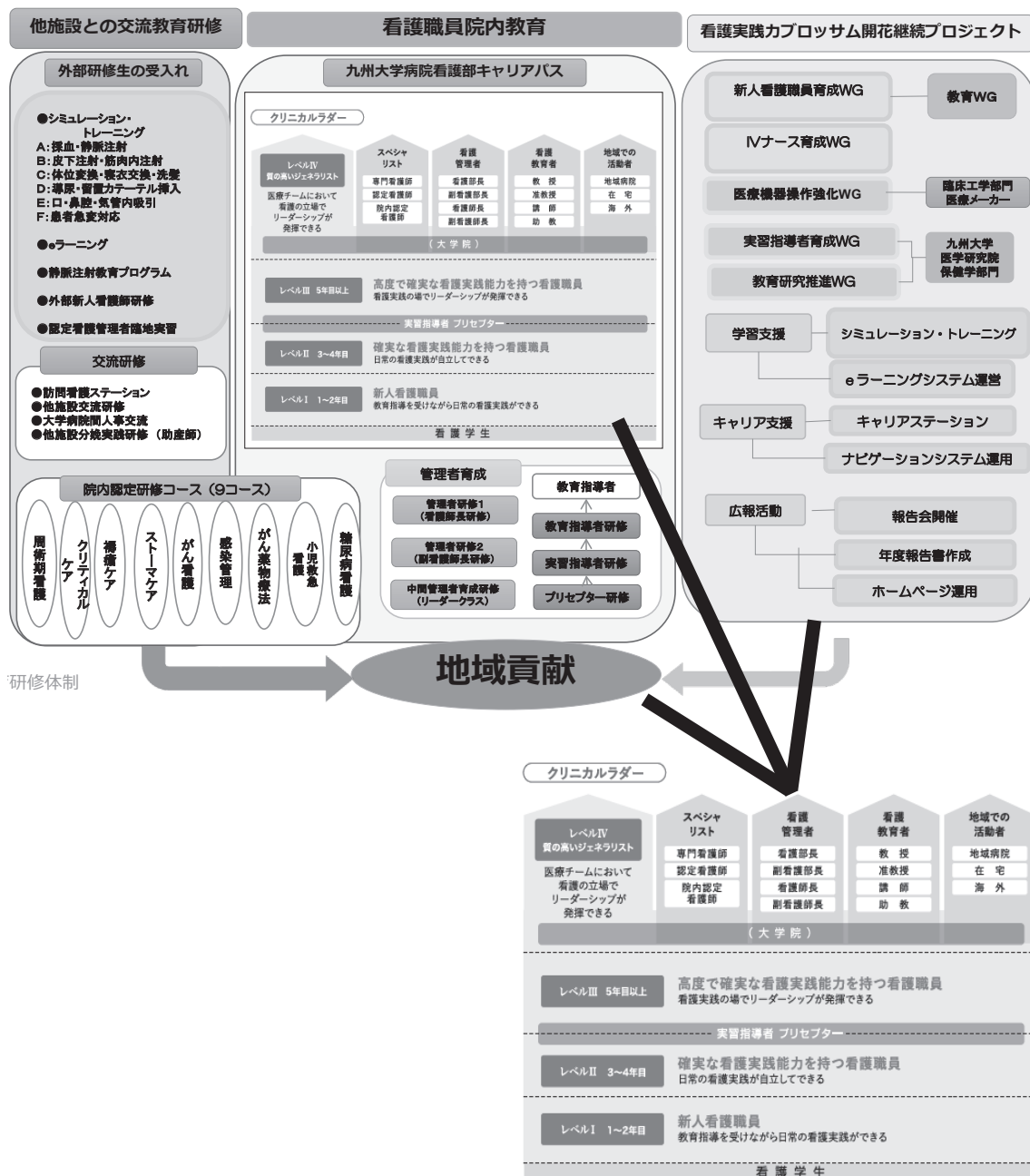


図2 看護部教育研修体制

実践能力評価レベル毎に系統立てた教育・研修プログラムの実施は、継続教育における現任教育では大変有用である。レベル段階に合わせた教育・研修は、看護職のキャリア発達支援に必ず繋がるものといえる。

さらに、キャリアパスの構築に繋げるには、与えられる教育研修を受講するだけでなく、自分自身でキャリアに繋がる個人管理をすることが重要である。個人管理とは、配属部署、研修参加履歴、学会発表業績、クリニカルラダーレベル等の基本情報からキャリア目標を自身で可視化しながら管理するこ

とである。看護部では、病院組織内の情報通信網（イントラネット）を利用して、個人管理のための「キャリアナビゲーションシステム」を導入している（図3）。このシステムは、個人管理したものを看護部とも共有することができる。キャリアナビゲーションシステムで可視化した客観的データを情報管理・共有することは、看護管理者から看護職員へのキャリア支援に繋げるためにも有用なツールである。キャリア支援を受けるためにも、入職時から自身のキャリアに繋がる情報を管理することの動機づけになっている。

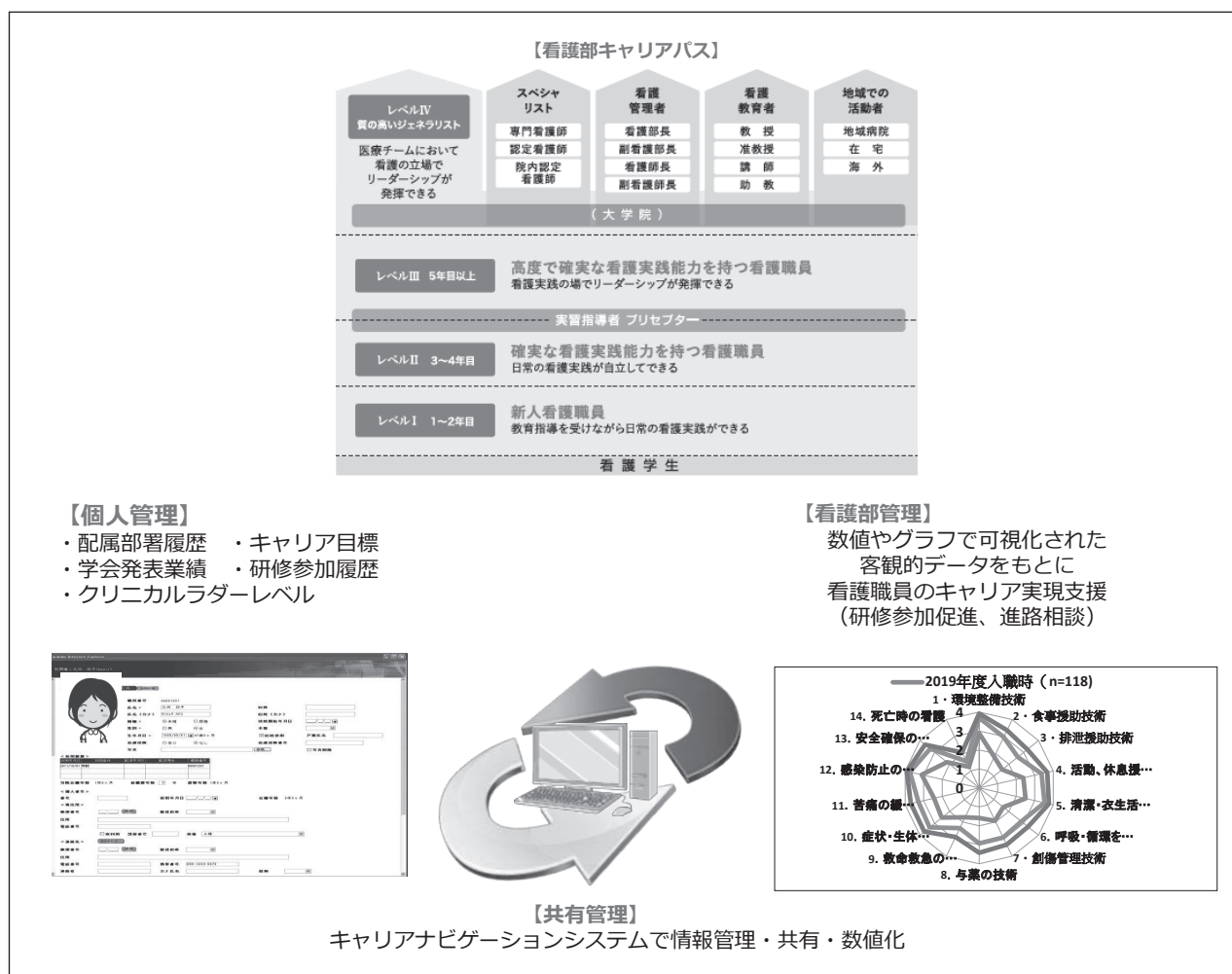


図3 キャリアナビゲーションシステム

また、看護職員の継続教育、生涯学習のためには、看護だけでなく他部門との組織横断的な連携・協力を深めることが必要である。日々、社会のニーズに合わせ、教育プログラムの開発や教育体制を協働しながら整備している。

働き方を考慮したキャリア支援

看護職として生涯働き続けるなかで、ライフイベントにともなうキャリア支援も重要である。その一つに育児休業復帰への支援がある。育児短時間休業制度や部分休業取得、夜勤免除等の支援に併せ、看護部では育児休業期間中も研修が受けられるように「育児休業復帰支援プログラム」を整備している。「院内研修会への参加」「看護技術の演習」「医療安全・院内感染対策研修」「復帰前シャドー研修」の4つである（図4）。しかし、子育て中は参加が難しいのが現状である。

そこで、近年は、復帰にあたっては交代制勤務（夜勤業務）のない配置部署であることに加え、キャリアナビゲーションシステムの情報から復帰者の経験等を考え、キャリア支援に繋がる資格取得が可能な部署への配置を進めている。働き方を考慮することでキャリア支援を継続することができ、その時期に自分自身に合った成長が得られるようにとの考えである。

おわりに

看護職の活動の場が広がるなか、その役割を果たすためには、常に変化する環境、状況に対応すべく学び続けなければいけない。自分の役割を果たしながら、自分らしい看護職としての成長を実現していくためにも継続教育を通じてキャリア発達支援を行うことは必要である。成長し、働き続けるためにも生涯学習への動機づけが求められていると考える。

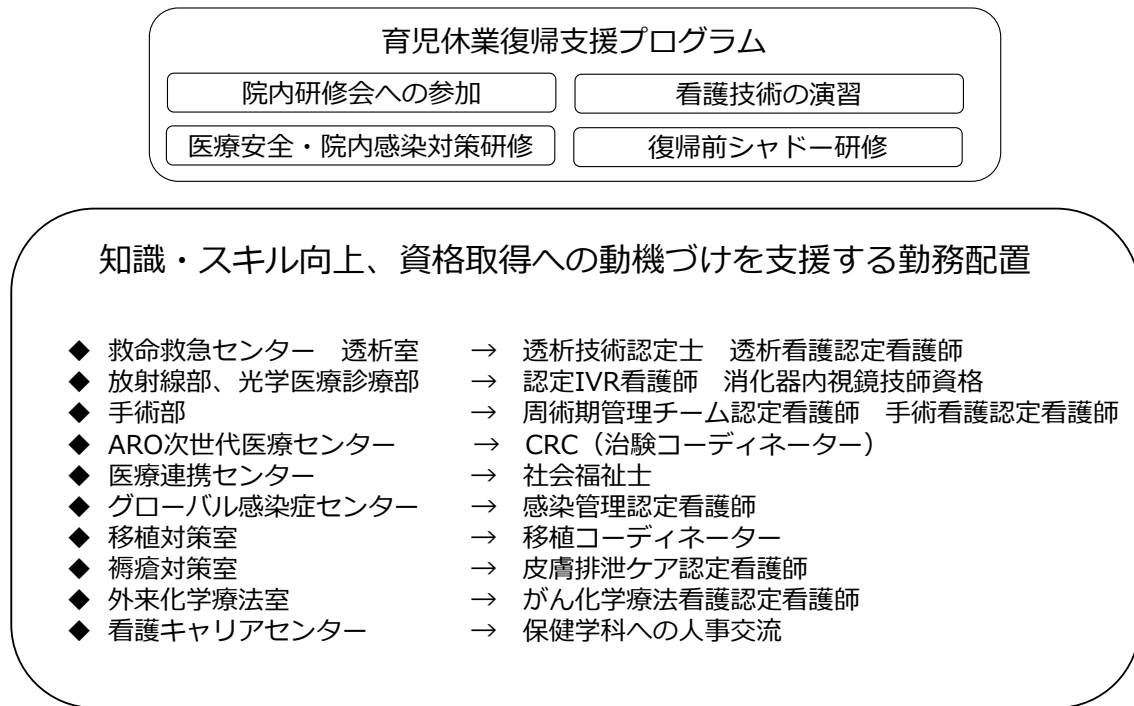


図4 キャリア支援に繋げる育児休業復帰支援

〈本論文は第76回国立病院総合医学会シンポジウム「働き方改革と看護職の成長・能力向上－看護職が魅力ある職場で働き続けるために－」において、「看護職として働き続けるためのキャリア発達支援」として発表した内容に加筆したものである.〉

利益相反自己申告：申告すべきものなし

[文献]

- 1) 濱田正美. 臨床現場から薬理学教育に求めるもの. 日薬理誌 2022 ; 157 : 406-10.
- 2) 九州大学病院看護部. 2021年度看護キャリアセンター報告書, 福岡, 2022.