

## ワークショップ1

## 関東甲信越ブロック人材育成プログラムの導入状況と展望

小林智子(関東甲信越ブロックキャリア開発ラダー運営認定委員会 新潟県赤十字血液センター)

## 【はじめに】

関東甲信越ブロックでは、採血業で働く看護師に必要な実践能力の向上を目指し、ブロック管内10センター全体で採血業における人材育成プログラムを導入した。

2012年からブロック管内の採血課長を中心に委員会を立ち上げ、日本赤十字社看護部が作成した「赤十字看護施設のキャリア開発ラダー」<sup>1)</sup>を基に血液事業における看護師のための人材育成プログラム：キャリア開発ラダーを構築した。また、委員会名を「キャリア開発ラダー運営認定委員会」(以下「委員会」という)と定め、2016年2月より段階的にレベル認定を開始した。

血液事業の担い手としての人材育成の仕組み作りを目指し、6年間取り組んできたので経過および結果を報告する。

## 【委員会の取り組み】

## 1. 体制の整理

委員会は運営班と認定班に役割を定め、委員長が総括する体制とした。運営班は主にレベル別に計画された研修計画・研修企画書・資料および指標等を見直し標準化を図った。認定班はラダー申請の促進・委員の認定作業および委員会運営に関わり、評価者のための補助資料等を作成した。

キャリア開発ラダーは看護師のキャリアプランを能力から捉えて考えるが、採血業の看護師として必要な実践能力を4つの領域に分け、レベル別に目標を示し、そのレベルに応じた教育計画を備えた。評価はポジティブ・フィードバックを基本とし、同僚も評価者となり、採血課長もしくは係長による面接を行う。レベルの到達目標に達した場合には、認定証が交付される(図1)。

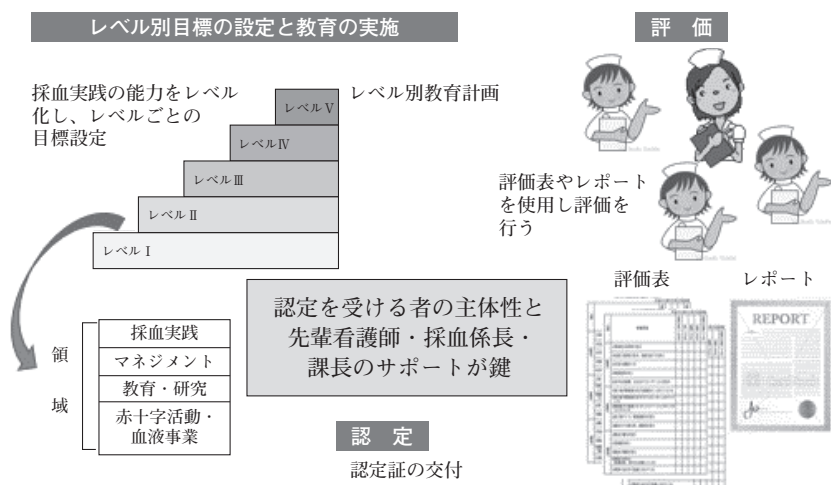


図1 キャリア開発ラダーのしくみ

## 2. 導入後の課題

導入後、委員会で各センターの進捗状況を確認したところ、半数のセンターで導入が進んでおらず、申請書類提出から総括評価までに時間がかかる、時間のやりくりで苦慮している、ナラティブレポートに書き慣れずイメージができない、指標の理解に不安を感じる、評価面接が難しい等、申請者・評価者共に負担を感じていることがわかった。

## 3. 取り組み

課題解決にあたり、看護師の育成に地域センター間の相違を生じさせないよう、仕組みはそのまま生かすことを前提とした。

### (1) 申請者への支援

指標の意味や達成度の判断基準が曖昧な項目に対して「評価のための補足」を作成し、具体的な行動目標がイメージできるよう示した。ナラティブレポートの記載について、申請者には記載テーマを具体的に提示すると共に、補助資料および上司の支援を受けながら記載を進めた。

### (2) 評価者への支援

「評価のための補足」を申請者と共有し指標の理解を深めた。各レベルの教育計画の形態は自己学習を基本としているが、研修の意図が伝わりやすいよう研修企画書を修正した。ナラティブレポートについて、内容の読み取り方、ポジティブフィードバックへの繋げ方を支援した。評価面接は、同僚評価者に選ばれた場合の心構えや上司評価者の評価面接方法について、客観的事実に基づいた評価、ポジティブなアドバイスが重要であること等具体的な方法を盛り込んだ補助資料を作成すると共に、ブロック会議等でシミュレーションを行い不安軽減に取り組んだ。申請作業を簡素化できるよう、申請書類をレベル別にフォルダ管理し、申請者が使いやすい工夫をした。申請書類チェックリストを作成し、申請書類に漏れがないよう活用した。指標および研修に補足を追加したことで、レベルⅠ・Ⅱについてはブロック内の各センターによる認定内容の格差がなくなったと判断し、委員会への提出書類を簡素化した。同僚評価者の重複による負担を軽減するため、レベルⅠ～Ⅲの同

僚評価者を2人から1人に変更した。総括評価の記載は課長の下、採血係長も可とした。

### (3) 認定作業について

申請から認定までの流れについてフロー図を活用しているが、随時整理し現状に即した状態にした。指標は内容を見直し、実践に即した文言への変更、「評価のための補足」を基にした指標の変更、類似内容の指標の統一、新たな指標の追加、文言の統一など、より客観的評価ができるよう検討した。随時「評価のための補足」の作成と改訂、実運用に合わせた教育内容および研修形態の再検討を行った。認定のためのチェックリストや面談の確認ポイント、研修レポートの解答の主旨およびキーワードの作成等補助資料を追加、様式の記載方法の変更をした。

### (4) 申請者の拡大

申請者は正規職員としていたが、常勤嘱託職員を含む看護師とし、採血課長および係長は対象外としていたが、全員が育成機会を得るプログラムへ変更した。推進の拡大は採血業の看護師だけではなく、センター全体による協力が重要であるため、各センターの所長・部長に積極的に活動報告を行った。また、センター所長による認定証授与式を開催しニュースレターを発行する等、他部門へ取り組みの周知を図った。

## 【ラダー認定状況】

認定者は2016年2月の3名から始まり、2016年度は65名とブロック管内全センターでキャリア開発ラダーを導入することができた。2017年度は117名、2018年度8月までは78名の合計263名で、延べ人数ではあるが、ブロック内の看護師の約4割(39.4%)が認定を受けている状況である。

## 【今後の展望】

ラダー導入は、ブロック内全センターの一体化と標準化が図られると共に看護師一人ひとりの能力拡大、採血業の質向上につながることを実感する良い機会となっている(表1)。

今後もラダーを定着させ自ら学ぶ教育環境の獲得を期待したい。

## 引用文献

1) 浦田喜久子ほか：看護実践能力向上のためのキャ

リア開発ラダー導入の実際、日本赤十字社事業局看護部、第1版、(株)日本看護協会出版会

表1 キャリア開発ラダー導入による効果

	導入前	導入後	導入後の効果
中堅指導プログラム	センターにより	あり	・レベル別教育計画 (研修企画書)の活用 ・マネジメント力の育成
指標に基づく客観的評価	なし	あり	・公平性が保てる ・レベル別に客観的評価が行える
ポジティブフィードバック	個人により	あり	・研修者のやる気を引き出す ・個人の尊重
研修の主体	指導者	研修者	・研修者に応じた指導 ・研修者の主体性を重視
キャリアの積み重ね	なし	あり	・ライフイベントや異動に関わらず継続される