

ワークショップ1

求められる血液事業の看護師教育

荒木あゆみ(日本赤十字社血液事業本部)

1. はじめに

働き方改革が求められている中で、看護師確保や看護師の職場環境の改善は血液センターだけではなく社会的な課題である。血液センターの看護師は献血者の安全と血液の品質を守るため高い技術と知識を習得する必要がある。さらには日本赤十字社のMission Statementや血液事業の目標達成にも看護師の存在が大きく関わりその資質向上が求められている。全国の血液センターが看護師に関わる諸問題を抱える中で、全国共通の人材育成を主眼とした教育体制を構築することが必要であると考えられる。

2. 概 要

採血業としての教育訓練は、教育訓練手順書で定められている〈採血業に係る内容〉および〈血液センター等業務従事者の共通内容〉を各施設で年間計画を立て定期教育訓練として実施している。また、血液事業本部の研修としては、新任部長研修や新任課長研修があり、採血部門としては成分採血指導者研修会(隔年)をはじめとし、定例開催している全国採血課長会議も研修を含めた位置づけとしている。

さらに採血部門の看護師教育に関係するものとしては、看護師の教育指導レベルを標準化するため、平成25年度に全国統一版の教育訓練資料が整備され、平成27年度には内容を見直し改訂を行っている。

全国の看護師教育は、段階別看護師教育に取り組んでいるセンターや新人教育が最初で最後の教育となっている施設もあり、統一した体制は構築されていない。目の前の忙しさにとらわれ血液事業本部指定の教育訓練項目と通知文の教育訓練を実施することが精一杯の施設が多くある。教育の必要性は理解していても、理想と現実には大きな溝があり、育成環境が整っていないのが現状である。

血液事業の看護師は業務が多様化する中で看護師教育が課題であると感じる施設も多く、看護師教育の必要性が少しずつ広がる中、全国共通の教育体制整備の要望を受け平成29年度に「採血部門における教育訓練体系の整備に係る検討会」(以下、検討会という)を発足した。検討会では、全国の施設において教育環境が整備されていないこと、看護師の能力開発は個人の自己研鑽にゆだねられている背景があり、新人教育から生涯個々の看護師が成長し続けていける仕組みとして、「キャリア開発ラダー」の導入を決定した。

また、「キャリア開発ラダー」は関東甲信越ブロックにおいて既に導入されている「採血業におけるキャリア開発ラダー」を基本に検討している。

日本赤十字社医療事業推進本部看護部では、平成16年度に全国92の赤十字病院に「キャリア開発ラダー」を導入する方針を出し、「看護師の実践能力の向上に関する検討会」が設置された。平成18年度には赤十字病院に看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダーの導入が開始され、現在では全国92の全赤十字病院が「赤十字医療施設のキャリア開発ラダー」を導入し、積極的に継続教育が取り組まれ人材育成に関わる組織体系も確立されている。

キャリア開発ラダーの導入にあたっては、組織の理念や目標、ならびに個人の目標を明確にすることが重要である。組織としてこうありたいと願う組織の姿や育成したい看護師像を具体的に描くことで、現状を把握しどのような課題があるかを考え分析することができる。また、個人は組織の目標を理解し、組織の一員であることを認識し何が必要なのか考え、自己目標を持ち実践することで自立性が育まれる。キャリア開発ラダーを導入することで、さまざまな導入効果が期待されている。

「赤十字血液センター看護師のキャリア開発ラダー」の基本概念と基本方針

【教育理念】

採血業に携わる専門職業人としての知識・技術を高め、自立した看護師を育成する。

【教育方針】

- (1) 採血業に携わる専門職業人としての成長を支援し、自立した看護師を育成する。
- (2) 専門的な知識・技術の向上が図れるよう支援する。
- (3) 専門職業人として、主体的な学びを深め、自己啓発できるよう支援する。
- (4) 個々の成長を認め合い、共に学び共に育つ環境の醸成に努める。

【導入効果】

- ・専門職としてのやりがい(職務満足の向上)
- ・献血者に対して質の高い知識・技術の提供
- ・赤十字事業を支える看護師の育成
- ・教育レベルの標準化
- ・赤十字全体の質の向上
- ・離職率の低下
- ・人を育てる職場環境の醸成

検討会では、「赤十字血液センター看護師のキャリア開発ラダー」を平成31年度4月に全国導入することを目標に検討を進めているが、導入後の進捗状況や課題の整理等について検討を継続していく予定である。さらには、地域センター、ブロックセンターおよび血液事業本部の役割を明確にし

た継続教育システムの組織体系作りについての検討も今後の重要課題と考えている。

3. まとめ

看護師の継続教育としてキャリア開発ラダーを導入することにより、『認める』『共に学ぶ』環境の基礎づくりの一步が始まる。看護師が自己肯定感を高め、仕事にやりがいと誇りを持って活躍できる職場環境であることが大切である。まずは、管理者が導入の目的と必要性を十分に理解し、そのための課題を明確にすることが重要と考える。まずは、はじめの一步を踏み出していきたい。

近年は企業の人材戦略において、「人材育成」の重要性がますます高まり、組織として取り組むべき最重要課題とされている。キャリア開発ラダーは、「人材育成」の領域の中にキャリア開発、モチベーションの向上、組織風土の醸成・活性化までカバーしている。

血液事業の変革の中、このしくみの導入により新たな血液事業の柱となる人材が多く育成され、血液事業全体の活性化に繋がることを願っている。今後も、「赤十字血液センター看護師のキャリア開発ラダー」が確実に全国の血液センターに浸透し、現在各施設が抱えている諸問題が解決されるように支援していきたい。

5年後、10年後、あなたの組織はどう変わっていると思いますか。