

静岡県立病院機構 看護職員生涯学習の指針

【はじめに】

2023年に日本看護協会は、看護職の倫理綱領や看護職に関わる法令を踏まえ、看護職の生涯学習の考えを示すものとして「看護職の生涯学習支援ガイドライン」を公表した。これは「継続教育の基準 ver.2」に代わる生涯学習支援の指針である。

生涯学習は、看護職個人が主体となって自律的に取り組むことが重要である。また「職業能力開発促進法」改正では、働く個人と働く人を雇用する組織において職業能力の開発・向上の義務が明記された。少子高齢化に伴う健康問題は複雑・多様化し、そして人々の価値観の変化がみられる現代において、看護職はこれらのニーズに応えるための能力を獲得する必要がある、静岡県立病院機構として看護職個人の生涯学習への取り組みに対しての支援が必要であるため、ここに提示する。

【看護職員の人材育成・キャリア開発の考え方】

看護サービスの特徴は、看護師が看護サービス（商品）を対象に実施（販売）するもので生産と消費は同時に行われ、きわめて労働力依存の高い産業である。そのため、働く看護師個人のもつ諸能力がサービス（製品）の品質の鍵を握っている。したがって人材育成は、看護サービスの質を決定する重要な要素である。

看護職の働き方は、医療環境の変化や大学、大学院の増加による高学歴化と専門看護師、認定看護師の誕生により、看護職の中に質的な変化が生じてきている。

このような変化に対応するために、組織は人材育成を病院経営に直結した人材戦略として、とらえていく必要がある。個人においては、自分の職業キャリアをどうデザインし、積み上げていくかが今以上に重要な課題になってくる。

組織は、質の高い医療サービスの提供を通じて、患者（顧客）の満足をもたらし、顧客ロイヤリティを生み出すことにより、利益をもたらす。人材戦略として、専門性の高い看護師（スペシャリスト）を適所に配置し、質の高い医療サービスを生み出す必要がある。

看護職のキャリア発達とは、「キャリアの選択と決定に自己責任をもち、自律した看護職個人が、ライフステージとの関連で選んだ職業生活において、自らの看護専門性の向上への欲求と期待とを、組織との調和の過程で最適に実現していくプロセスである」と定義できる。キャリアの主体はあくまで個人であり、キャリア開発の責任者は個人であると考えられる。

したがって、キャリア開発は、組織と個人の双方に課題をもつものである。個人がキャリアを開発した分野について、組織が目標や戦略を達成するために必要な人材として登用し、それが個人のキャリアの開発と組織の目標の達成の双方に利益をもたらすものとする。

【教育方針】

- 1 専門職業人としての倫理に基づいた行動ができる職員を育成する
- 2 各病院看護部の理念や方針に基づき看護を実践できる人材を育成する

3 組織や社会の要請に応じた役割行動が取れる人材を育成する

【教育の範囲】

- ・ 新人教育
- ・ 教育者の教育（施設内において継続教育の責任を担う者、部門や部署の教育担当者、新人看護職員研修における研修責任・教育担当者・実地指導者・看護学生を指導する実習指導者など）
- ・ 管理者を育成する教育（静岡県立病院機構 3 病院看護管理者育成研修など）
- ・ スペシャリストを育成する教育
- ・ ジェネラリストを育成する教育
- ・ 特定行為看護師を育成する教育

【スペシャリストとジェネラリスト】

1) 用語の定義

スペシャリスト：専門分野の知識と熟練した看護技術を用いて、水準の高い看護を効率よく提供し、看護現場におけるケアの広がりや質の向上を図ることができる看護師

（専門看護師、認定看護師等、専門分野の資格が認定されているもの）

ジェネラリスト：臨床看護実践において、急性期、慢性期、回復期、終末期、性別、年齢を問わず、対象に基本的な看護技術を提供して役割を発揮できる看護師

2) 育成の考え方

臨床の前線でケアの責任を負っているのは、ジェネラリストである。その看護師の実践支援、ある専門的な部分の担当、または全体的視野に立って看護の質向上に貢献するのがスペシャリストである。県立病院機構の看護職員の人材育成は、ジェネラリストの看護師が経験を積み、役割を発揮できるように支援することに重点を置いている。

【生涯学習の目標】

- 1 各個人が組織の目標達成に合わせながら、自己実現できるように支援する
- 2 看護の専門的知識・技術・態度を習得しさらに積み重ね、臨床実践能力を向上するように支援する
- 3 看護観を発展させ、主体的に看護が実践できるよう支援する
- 4 看護ニーズに応じた看護の追及と質の向上を図るため臨床研究活動に取り組むことを支援する
- 5 看護師長・副看護師長は、部署の管理者として実践ができ、さらに広い視野で看護部の将来や病院経営を考えていけるように支援する

6 さらなる看護の質の向上や教育の充実を図るために認定看護師・専門看護師への支援
や有効な活用に取り組む

【看護師に求められる能力】

能力	小項目	到達目標
人間関係形成能力	意思疎通能力	<ul style="list-style-type: none"> 複雑で困難な状況にある相手の真意を傾聴し双方の関係性をよりよく変化させることができる 課題と自分の意図を簡潔明瞭に文章で表現し、伝達することができる 口頭や文章、ボディランゲージなどの各種の表現手段を用い、相手の特性や状況に合わせて方針や意図を効果的に伝達できる
	対人影響力	<ul style="list-style-type: none"> 集団の活性化に向けて相手の意図を傾聴することができる 集団や個人に対し目標と方向性を明確に提示できる 目標に向けて動機づけ、導き、人を動かすことができる
看護サービスマ実践能力	観察力	<ul style="list-style-type: none"> 患者の満足度を高め、効率的で公平なケアが提供されているかを監査できる 部署全体の患者の重症度や動向から患者管理上の問題を判断・予測できる 看護提供システムの是非を観察し判断できる 働く人の満足度を満たすための環境整備ができていないか査定できる
	理論的知識	<ul style="list-style-type: none"> 看護管理を行うために必要な基礎的な知識を有する 看護展開に用いたり、活用できる理論を提示できる
	実践的知識	<ul style="list-style-type: none"> 臨床実践と看護管理の目的をつなげ、方法を選択できる 効果的、効率的に看護を提供するための方法や理論を示唆できる ケアの質の保証するために、看護課程が適切に展開されているか監査できる
	技術提供能力	<ul style="list-style-type: none"> 適切な技術の提供者としてのモデルを示すことができる。又はモデルとなる人を活用できる
マネジメント能力	組織影響力	<ul style="list-style-type: none"> 効率的な組織間の調整ができる 困難な組織の課題に対して、リスクと可能性を踏まえて決断し、行動を起こすことができる 目標達成に向けて看護チームを調整、統率できる
	目標管理遂行力	<ul style="list-style-type: none"> 部署内外の状況を概観した上で、組織や部署の課題を明確化し、目標を設定できる 目標達成のための効果的な組織化ができる 目標達成のためのモニタリングを行い、タイミングのよい修正や調整ができる 部署の達成状況を評価し、次年度の活動に繋げるためのデータ整理ができる
	問題解決能力	<ul style="list-style-type: none"> さまざまな現象の中から問題の本質の究明ができる 問題解決に必要な人的資源に関する情報を持ち、活用できる 既存の価値観や基準に捉われず、オリジナルな構想や解決策を提案できる 困難な問題について交渉し、粘り強く解決に導くことができる
指導研究能力	自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> 自己の目標を常に設定し、自己実現に向けて挑戦しつづけることができる 自己改革ができる 自分の得意とする領域を持ち、自ら深めることができる
	指導能力	<ul style="list-style-type: none"> 職員の職務満足度を高めながら、後任の育成と人材の能力開発ができる 看護や病院組織を支える次世代を意図的、段階的に育成できる 職員が学び続けられるよう動機づけ、支援できる 看護固有の知識・技術を必要時、他者に対して提供できる
	研究能力	<ul style="list-style-type: none"> 研究活動の環境を整え、支援助言ができる 既存の研究成果を臨床で活用できる 看護の質を上げるため、自らの課題をみつけ研究活動ができる
倫理	看護者の倫理要領	<ul style="list-style-type: none"> 看護倫理の原則となる考え方を知り、実践できる 倫理の視点で実践でき、自己の振り返りができる 倫理的視点で活動できる看護師の育成