



平成 24 年 3 月 5 日

「看護師の人材養成システムの確立」 の中間評価結果について

このたび、「看護師の人材養成システムの確立」事業について、中間評価を実施しましたので、その結果をお知らせします。

1. 事業の概要

近年、我が国の医療現場においては、高度先進医療の拡大や様々な医療技術の高度化が進むとともに、在院日数の低下や、医師の過重労働などの問題に対応するための役割分担推進等が求められており、看護職の役割や能力向上に対する期待が高まっています。

教育研究機関である大学病院においては、体系立てられた看護職の教育体制を構築することにより、看護職に対する臨床研修及び養成課程における基礎教育の質の向上を図ると同時に、高度医療に対応できる看護職の養成を効果的に行うことが期待されています。

「看護師の人材養成システムの確立」は、大学病院と自大学看護学部等が連携して臨床研修体制・方法を、学問的検討を加えながら開発することにより、看護職の効率的・継続的な専門能力の習得と向上が図られること、また生涯を通じて看護職が活躍し続けられるキャリアパスを明示すること等により、国民に対する安心・安全な医療提供体制の構築に資することを目的としています。

＜事業計画期間＞ 21 年度選定事業（ 8 件 ） 21～25 年度（5 年間）
22 年度選定事業（ 4 件 ） 22～26 年度（5 年間）

2. 中間評価について

中間評価は、各選定事業（12 件）の進捗状況を検証し、適切な助言を行うことで、今後の事業の実効性を高めること、及び本事業の趣旨や成果を社会に情報提供することを目的としています。別添 1 の「看護師の人材養成システムの確立」推進委員会において、書面評価及び実地調査を行い、現時点での進捗状況や成果等を確認するとともに、当初目的通りの達成が可能か否かについて評価を行い、評価結果を別添 2～4 のとおり取りまとめました。

＜本件担当＞ 高等教育局医学教育課大学病院支援室
担当：室長 玉上 晃、室長補佐 島居剛志、専門官 市村尚子
電話：03-5253-4111（内線 2512） 03-6734-2512（直通）

【別添1】

「看護師の人材養成システムの確立
(看護職キャリアシステム構築プラン) 推進委員会」
委員名簿

いいの 飯野	ひでちか 英親	西南女学院大学保健福祉学部看護学科教授
かつやま 勝山	つとむ 努	地方独立行政法人長野県立病院機構理事長
こう 洪	あいこ 愛子	社団法人日本看護協会常任理事
こじま 小島	きょうこ 恭子	社団法人日本看護協会 専門職支援・中央ナースセンター事業部長
さとう 佐藤	ひろき 博樹	東京大学大学院情報学環教授
つるた 鶴田	さなえ 早苗	活水女子大学看護学部長
ふじかわ 藤川	けんじ 謙二	社団法人日本医師会常任理事
わだ 和田	しずこ 静子	社団法人石川県看護協会会長

(五十音順 敬称略 計8名)

【別添 2】

「看護師の人材養成システムの確立推進委員会」所見

平成 24 年 2 月 15 日

看護師の人材養成システムの確立推進委員会

1. 事業の成果や効果

このたび、中間評価を実施するに当たって、本委員会としては、主に下記の①～④を重要視して評価を行った。

- ① 効果的な教育プログラムが、学問的検討を加えて開発されているか。
- ② 大学病院看護師の中から専門的な教育を受け、臨床現場のみならず、基礎教育の現場で講義や演習が行える教育指導者が養成されているか。
- ③ 大学病院看護師と看護学部等の教員が人事交流により緊密に連携しているか。また、人事交流の成果を基礎教育等に反映させているか。
- ④ 看護職の人材養成、能力評価、処遇、人材活用等を含めたキャリアパスが構築され、看護師個人の能力開発と組織の充実・発展が図られているか。

その結果、どの大学においても、様々な工夫や努力がみられ、上記の①～④を重要視した取組が着実に進展しつつあることがわかった。すなわち、【別添 3】のように、各大学がそれぞれに自大学の強みや地域の実情等を考慮し、特色ある取組を行っている。12 校全てにおいて、大変興味深い取組が進展しており、学問的検討を加えながら開発した臨床研修の体制や方法による教育が行われ、それによる効果がみられていることを本委員会としても高く評価したい。

なお、各大学のプログラムは、事業計画や地域の事情、大学の規模、連携方法等がそれぞれ異なることから、今回の中間評価は、各大学のプログラムの内容を比較して優劣をつけるものではなく、各プログラムが掲げた当初計画の進捗状況や本事業の目標が達成できるか否かを評価したものである。

2. 補助金の使途

補助金の使途は、人件費が 7 割を占めているが、教育の充実のためには人の雇用が必要であるという観点から、必要かつ妥当な使途であったと考える。その他、他施設等で研修するための旅費、優れた講師の招へい、教育用シミュレーターや e ラーニングシステムの整備等の経費であり、人材養成のために極めて有効に使われていた。

3. 今後の期待

どの大学においても、学問的検討を加えながら開発した臨床研修の体制や方法による教育が行われ、それによる効果がみられており、今後の進展で一層の成果・効果が期待できるため、積極的に取組を進めていただきたい。

各大学においては、例えば「開発した教育プログラムの評価指標を明確にし、評価すること」「基礎教育に、その成果を反映させることが望めるような人事交流を実施すること」「シミュレーター等は、広く地域の看護師も利用できるような運用等によって、更に利用率を増加させること」や、中間評価結果における本委員会のコメント【別添 4】等に留意し、必要な改善等を講じて取り組むことによって、更に高い成果が得られると思われる。

今後、取組の成果が大いに基礎教育にも取り入れられ、学生の時期から看護職としてのキャリアを描けるキャリアパスの構築や、夢や目標をもって学ぶことができる教育プログラムの開発に発展していくよう、大学病院看護部はもちろん、看護学部等の教員には一層、積極的に事業に取り組んでいただきたい。

看護職に寄せられる国民の期待は極めて大きい。今後、看護職は、例えば大学院進学等により、今以上に多角的な問題解決の視点を備える必要があろう。一部の大学で大学病院看護部と看護学部等の連携による大学病院看護師の大学院進学を積極的に支援する取組がみられたが、今後更に多くの大学において、各大学院の社会人入学の門戸拡大や、就業を継続しながら学習できる病院内の体制整備などにより、履修者が増大することが望まれる。

さらに、開発した教育プログラムの検証や教育指導者養成には長い年数を要するため、開始から 2~3 年目の現時点において即座に成果等を求めることは困難ではあるが、国の事業である本事業については、開発された効果的な教育方法や教育体制などを社会に向けて積極的に分かりやすく情報発信することが求められる。開発された効果的な教育方法や教育体制などを広く国内のあらゆる医療機関が共有することで、我が国の「看護職の質向上」と「国民に対する安心・安全な医療提供体制の構築」が図られることを期待している。

なお、本事業を実質化させていくために、国に対しては、引き続き必要な財政支援を継続していただくよう強く要請するものである。

事業の実施による取組の例

本事業の実施により、**大学病院看護部と自大学看護学部・看護学科等が連携して、学問的検討を加えながら**教育プログラムが開発され、国内の看護職及び看護学生の効率的・継続的な専門能力の習得・向上が図られます。また、看護職の生涯を通じた**キャリアパスを明示すること**等により、看護職がいきいきと働き続けることで、患者さん等に、質が高く、より安心・安全な医療を提供することができます。

平成21年度採択

1	東北大学	看護キャリアプロモート支援システム開発 ～臨床看護師の教育力向上とキャリアパス構築支援～
2	東京医科歯科大学	看護職IKASHIKAキャリアパスの開発 ～メンターPBL方式による～
3	新潟大学	‘気づく’を育て伸ばす臨床キャリア開発
4	滋賀医科大学	臨床教育看護師育成プラン ～専門分野の知を結集し臨床看護教育者を育てる～
5	岡山大学	EBN志向の次世代看護職教育システム開発
6	九州大学	看護実践力 プロッサム開花プロジェクト
7	京都府立医科大学	循環型教育システムによる看護師育成プラン
8	慶應義塾大学	看護職キャリアシステム構築 ～ジェネラリスト・ナースの発達モデル～

平成22年度採択

1	名古屋大学	Saving lifeナース育成プラン
2	神戸大学	キャリアシステム・神戸REEDプラン
3	徳島大学	愛と知と技のバランスのとれた看護職養成
4	北里大学	協働を基盤とした高度実践者・教育者育成

○キャリアパスの構築(慶應義塾大学)

看護師長・主任のコーチングセミナー、23年2月



看護師長・主任のコーチングセミナーフォローアップ、23年7月

- キャリアビジョンをふまえた支援を導入し、ポートフォリオ(22年度60名→23年103名)、キャリアアドバイス(22年度18件→23年35件)共に活用が増加した。
- 看護管理者のキャリア開発支援力を強化するため、看護管理者へのコーチングセミナーを計5回開催、キャリア開発講演会を計3回開催した。看護管理者の77.7%が部下へのフィードバックが適切にできるようになったと回答した。
- 「看護職キャリア発達調査」を経年比較すると、キャリアビジョンを描いている者が58.1%から61.9%、自己価値・コミットメントが高い者の割合が23.7%から24.2%に増加した。数年の内に看護職をやめたいと考えている者が9.0%から6.7%に減少している。

○キャリアパスの構築(東北大学)

「キャリア管理システムの開発」

東北大学では、キャリアパスの構築について、看護職一人一人が主体的に自己のキャリア発達を促進できること(キャリアプロモート)を主眼としている。自己のキャリアを俯瞰(ふかん)できるIT技術を活用したシステムを開発中であり、24年度後半に試行予定である。これに先駆けてキャリアパスを構成する職務・役割、必要な研修や能力評価等について抽出して構造化している。



○教育プログラムの開発(九州大学)

「eラーニング教材の開発」

確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム:新人看護師の成長に応じた実践研修、高性能シミュレーターを使った実践に近い演習環境を整備し、専属インストラクターを配置した。1人で受講できるシミュレーション・トレーニング、気づき力を養う多重課題・時間切迫研修、主体的に学ぶ学習環境整備として64のeラーニング教材を開発した。更にポートフォリオを組み合わせ意図的なプログラムを組んだ。新人看護師がeラーニングを延べ882回視聴し、延べ62名がシミュレーション・トレーニングに参加した。22年度入職後12か月看護技術修得度は、21年度と比べ14領域中12領域で高くなった。



研修では、新人看護師全員が事前学習のコンテンツ視聴を行い、Webテストで満点を取るまで何度も学習を行っている。

第8回日本e-Learning大賞において、75作品応募の中、九州大学が開発した「静脈注射認定看護師育成プロジェクトにおけるeラーニング模擬試験の有効性」が「奨励賞」を受賞した。

○教育プログラムの開発

(東京医科歯科大学)

「学生・新人一貫教育プログラム(卒前教育)」



基礎教育から新人看護師にかけての一貫した継続教育や適切なブリッジ教育、またリアルティシヨックの軽減を図るための教育プログラムを開発。



プログラムの一つである卒業前技術演習では、卒前教育のニーズ調査から希望の高かった看護技術をプログラムに取り入れている。平成23年度は、「採血」「移送・体位交換」を実施。学部4年生(60%以上)と病院看護師が参加した。また、学生と病院看護師との交流会を定期的実施している。



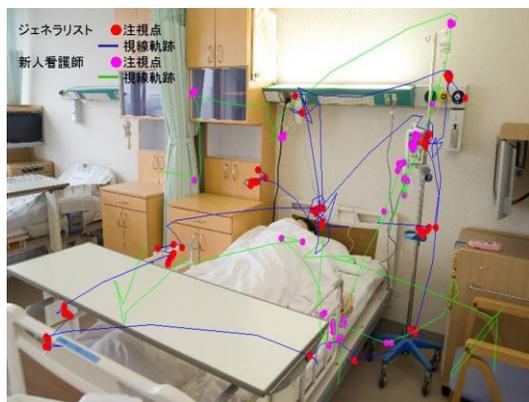
参加学生の9割が「満足した」と回答、学生からは「不安の軽減につながった」、看護師からは「新人看護師への理解が深まり実際の指導に役立つ」とのコメントがあった。一貫教育プログラム導入後、学部から附属病院への入職者は増加している。

○教育プログラムの開発(新潟大学)

「臨床実践能力セルフ・モニタリングプログラム」

「点滴治療中の患者の観察場面」(静止画像6枚)を課題として作成し、対象者の視線運動を測定後視線や注視時間を画像データ化し可視化した。対象者は測定結果を見ながら自分の観察内容に関する気づきを語り、専任教員が共同注視の立場で振り返りを支援した。工学系教員と数量的・実証的分析計画を策定、教育支援は成人教育教員(リフレクション研究者)と協働した。

新人看護師とシネラリストの
注視点と視線軌跡の差異



- 経験豊富な看護師の注視時間を100%とすると、入職3か月の新人看護師は約80%となった。
- 新人看護師の振り返りを質的分析した結果、【意図してみた場所を客観視できる驚き】【観察不足への気づき】【見ていたことの確認による安心感】等が表出され、可視化の効果と共同注視のもとで語ることによる気づきが認められた。

○教育プログラムの開発(名古屋大学)

「フィジカルアセスメント I (呼吸器・循環器)」

教育工学を基盤としたインストラクショナルデザインのシステムアプローチを用いて開発した。呼吸器・循環器系の基本的知識・技術の習得を目標とした。看護職の半数近くを経験年数3年目までが占めており、各部署で十分に指導できない状況から、集合教育にシミュレータを用いた実践的演習を取り入れ、演習後に学習支援を行う。

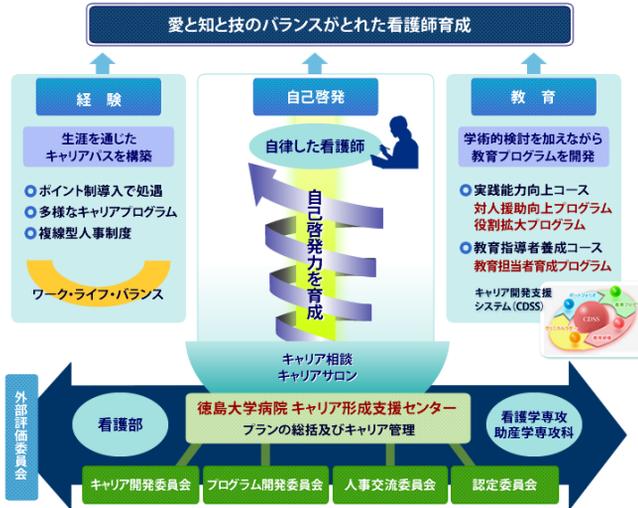


新卒看護師142名に実施したテスト平均得点は、講義・演習後は有意に上昇し、4か月後も維持しており、引き続き支援している。

○教育プログラムの開発(徳島大学)

「役割拡大実践能力育成プログラム」

がん患者と家族への外来での説明を看護師が担うため、医師と患者と家族からの要請と現在の看護師の能力レベルを分析し、求められる能力を習得するプログラム(役割拡大実践能力育成プログラム)を開発中である。主任教授を含めた17名の医師への面談調査を実施した。患者満足度を高め、医師の負担軽減を目指した説明範囲や内容の決定は、患者・家族の要望を聞き取り、医師と分担範囲を合意した後にプログラムを策定する。



○教育指導者の養成(岡山大学)

看護部と看護教員が連携を強化して、EBN に基づく看護実践の知識と技術を修得した指導者を5段階の指導者養成プロセスで養成する。



- **アカデミックステップ**: 大学院への進学あるいは科目履修生となり、学部演習科目に参加
- **学部教育体験ステップ**: 教員の教育補助や協力を行い、さらなる学部演習科目への参加
- **人事交流ステップ**: 臨床指導者としての経験をいかし、臨床と教育の相互の関係を深める
- **教育プログラム開発ステップ**: 新しい教育プログラムの開発と共同研究に参加
- **指導者研修ステップ**: 看護職への研修指導の補助や看護部内の教育担当チームに加わる。さらに、スキルラボの運営に積極的に参加する。

○人事交流(神戸大学)

保健学科看護学専攻教員が、一般病棟で看護師として勤務し、臨床現場に即した看護基礎教育に活(い)かすことを目的に人事交流を行っている。教員は看護チームの一員として日勤帯のみならず夜勤帯の業務も行う。一方、病院看護師は、非常勤講師として授業の計画・実施・評価という一連のプロセスを経験する。

成人病棟にて、朝の打合せの様子。左が教員。



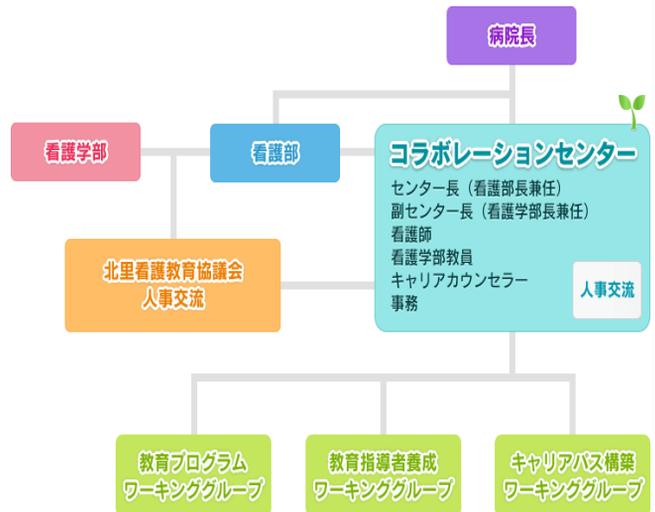
輸液のミキシング等、スタッフの支援のもとで見学ではなく、通常の看護業務を行う。

母子センターにて、薬剤のダブルチェックを実施中。左が教員。3週間の勤務体験をし、「学生実習指導でよく来ていたが、勤務してみると見えるものが全然ちがう」と話した。



○人事交流(北里大学)

看護教員は、半年間病棟勤務し、高度実践者であるCNSの資格を取得した。翌23年度には病院職員として移籍し、看護学生・大学院生の講義・演習等も担当している。22年度より主任看護師を半年間、看護学部の助手として派遣している。病院長・事務部長の合意を得て、「北里大学看護学部教職員と北里大学病院看護職員と人事交流(1年未満)に関する基本合意書」を作成した。人事交流による不利益が生じないように、給与と処遇面について保障した。



○キャリア支援(京都府立医科大学)

キャリアセンター通信
 看護実践キャリア開発センター
 Career@kpu.kyushu-u.ac.jp 09-5422
 Vol. 17 2011年6月発行

ジェネラリスト研修
 【キャリア教育】 看護実践より専門的キャリアデザイン、プロフェッショナルについて学習しました。その際、就職観念を『キャリアデザイン』として捉え、就職観念を再考する『キャリアデザイン』をテーマに講義を受け、グループワークを行いました。これからの自分のキャリア開発を考えました。
 【就職対策】 就職観念より個別のキャリア開発を学ぶ、自己分析・就職対策を行いました。個別のキャリア開発の方向性を決定し、就職観念を再考しました。個別のキャリア開発の方向性を決定し、就職観念を再考しました。

ジェネラリスト研修：テーマ別「看護管理」
 6月3日(金)にテーマ別研修「看護管理」を行いました。内閣府の先生に講演いただき、看護部中の看護実践者から、看護実践者としてのキャリア開発について学びました。その際、看護実践者としてのキャリア開発について学びました。その際、看護実践者としてのキャリア開発について学びました。その際、看護実践者としてのキャリア開発について学びました。

お知らせ
 1. パンフレット発行 6月23日(木)
 2. 就職インストラクターの研修 6月23日(木)
 3. 就職インストラクターの研修 6月23日(木)
 4. パンフレット発行 6月23日(木)
 5. パンフレット発行 6月23日(木)
 6. パンフレット発行 6月23日(木)
 7. パンフレット発行 6月23日(木)
 8. パンフレット発行 6月23日(木)
 9. パンフレット発行 6月23日(木)
 10. パンフレット発行 6月23日(木)

ご紹介
 本センターは、同志社大学の心理学研究室が母体となっており、就職観念に関する悩みをはじめ、さまざまなことや行動の悩みについて相談することができます。興味がありましたら、個別に以下にご連絡ください。

〒600-8301 京都市中京区錦町山下
 同志社大学 心理学研究室
 電話 075-251-3282
 受付時間 11:00～18:00(月～金)
 ※要予約です。相談料は無料です。

「キャリアセンター通信」でカウンセリング事業を紹介

今年度のカウンセリング事業は、同志社大学心理臨床センターと連携することになりました。このセンターは、同志社大学の心理学研究室が母体となって開設されたものです。ストレスにまつわる心身の悩み、対人関係に関する悩みをはじめ、さまざまなことや行動の悩みについて相談することができます。興味がありましたら、個別に以下にご連絡ください。

○キャリア支援(滋賀医科大学)

看護学科と病院看護部の連携強化によって
**臨床実践と教育・研究の
 新たなユニフィケーションの実現**

大学院看護学専攻高度専門職コースに「看護管理実践」を設置。これまでも、看護部と看護学科は、学生・看護師の教育に協同して取り組んでいたが、今回の大学院は、看護部長と基礎看護学講座の教授が共同で担当する。

潜在看護師就労支援研修を開催



看護臨床教育センターの看護教員が、地域の新卒看護師の教育をサポートしている。さらに、再就職希望者に対して最新の知識や看護技術の研修を実施し、潜在看護師の看護実践能力の向上と再就職の促進に貢献している。

○情報公開

全ての選定校が本事業に関するHPを開設しており、取り組みの概要、実績、成果等を公表し、社会への情報発信に努めている。

東北大学	http://www.kango.hosp.tohoku.ac.jp/career/index.php
東京医科歯科大学	http://www.careerpath.jp/index.html
新潟大学	http://www.med.niigata-u.ac.jp/nrs/welcome.html
滋賀医科大学	http://www.shiga-med.ac.jp/~hqcnc/index.html
岡山大学	http://www.ebn-jisedai.com/
九州大学	http://blossom.kaika.project.med.kyushu-u.ac.jp/
京都府立医科大学	http://www.f.kpu-m.ac.jp/j/cdcn/
慶應義塾大学	http://kango-career.hosp.keio.ac.jp/
名古屋大学	http://saving-life.org/
神戸大学	http://www.hosp.kobe-u.ac.jp/reed/index.cgi
徳島大学	http://ai-ti-waza.tokudainurse.jp/
北里大学	http://www.khp.kitasato-u.ac.jp/ns_collabo/index.html

取組概要及び中間評価結果

< 総合評価結果 >

評価	総合評価基準	件数	平成24年度補助金額への反映
S	順調に進捗しており、現行の努力を継続することによって当初目的を十分に達成し、当初目標を上回る効果・成果が期待できると判断される。	0件	該当なし
A	順調に進捗しており、現行の努力を継続することによって当初目的を達成することが可能と判断される。	5件	7.5%減額
B	おおむね順調に進捗しているが、当初目的を達成するためには、留意事項を考慮し、一層の努力が必要と判断される。	6件	11.3%減額 (7.5% * 1.5)
C	改善事項があり、このままでは目的を達成することは難しいと思われるので、留意事項を考慮し、初計画の大幅な変更が必要と判断される。	1件	15%減額 (7.5% * 2)
D	特に重大な課題があり、今後の努力を持っても当初目的の達成は困難と思われるので、補助事業を中止することが必要と判断される。	0件	事業停止

注1)平成23年度予算： 285百万円 平成24年度予算案： 256百万円

注2)「平成24年度補助金額への反映」は、平成23年度補助金額に対する減額割合を示す。
なお、平成24年度予算案の審議状況により、割合は変更になる場合がある。

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	1
主 担 当 大 学	東北大学
取 組 名	看護職キャリアプロモート支援システム開発
事業推進責任者	看護部長 門間 典子
取組概要	
<p>平成21年度「看護キャリアシステム構築プラン」で選定された「看護職キャリアプロモート支援システム開発」は、看護師の臨床看護実践力習得のための教育力の向上と、キャリアパスの自己選択を自らプロモートし、最適なキャリアパス構築を支援する取組であり、教育力の向上のため、教育技術の習得プログラムを開発する。このプランでは、一般病棟での重症患者の増加傾向に対応するためクリティカルケア領域を取り上げ、教育技術の習得を中心としたクリティカルケア看護実践能力育成プログラムを開発する。また、看護職の多様な教育背景・実践経験等を集積したキャリアレコードを開発し、キャリアパスと連動させたキャリア管理システムを開発する。充実した相談機能とともにキャリアパスモデルを提示し、最適なキャリアパスの構築を可能とする。プログラム修了者には、組織における人材活用と連動させ教育指導者としての役割を示す。また、保健学科と協働でシステムを開発するとともに、活発な人事交流を行い、臨床及び基礎教育の看護実践の習得能力向上を図る。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) A	
<p>順調に進捗しており、現行の努力を継続することによって当初目的を達成することが可能と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>未曾有(みぞう)の大震災による被災の中で、大変努力されていることが推察できる。大震災の経験を事業内容に取り込んでいく計画がある点が評価できる。施設内だけでなく、甚大な被害のあった沿岸部の地域においても支援システムとして応用することなど発展が大いに期待される。参加型で、研修生自身が能動的に学習できる教育プログラムが良い。ジェネラリスト育成の教育プログラムは、プログラムの特性に応じて、学習理論を取り入れた学問的な検討が加えられて、ほぼ計画通りに進んでいる。教育プログラム受講者に対して、組織をとらえる視点や役割認識などを評定尺度を用いて得点化し、経年変化を確認するなど、継続的に活用できる仕組みを構築されている。事業を機に病院看護部に病院助教としてのポストを設け、教員を採用した点は評価できる。非接触型の静脈可視化装置のシミュレーターは利用率が高く、効果的に使われている。全看護職員を対象に事業評価を行い、分析結果を事業に生かしている点は評価できる。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>教育プログラムの客観的な評価指標を明確にすること。シミュレーターについて、特に臨床技能総合看護ケアトレーニングシミュレーター(ナーシング・アン®)等は、例えば広く地域の看護師も利用できるように運用によって一層利用者を増加させること。教育プログラムの内容並びに病院の規模から、救急蘇生(そせい)用AED最新ソフトウェア等も利用率を増加させること。教育指導者としての評価指標や評価内容を明確にすること。看護師のキャリア開発に、より踏み込んだ人事交流を実施すること。病院助教の役割を明確にすること。事業を改善する体制について、どの部門(会議)で、どのメンバーが担うのかを明確にして取り組むこと。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	2
主 担 当 大 学	東京医科歯科大学
取 組 名	看護職IKASHIKAキャリアパスの開発～メンター・PBL方式による～
事業推進責任者	看護部長 小牟田 智子
取組概要	
<p>平成21年度「看護キャリアシステム構築プラン」で選定された「看護職IKASHIKAキャリアパスの開発～メンター・PBL方式による～」は、東京医科歯科大学における看護職のキャリア形成を系統的かつ効果的に支援する「看護職IKASHIKAキャリアパス」を構築し、知識と技術の統合による高い実践能力を備えた看護職の育成と臨床看護実践の質的向上を目指すものである。キャリアパスは、学生からエキスパートに至る看護職発達モデルに基づく一貫した看護職キャリア支援システムとして、医学部附属病院看護部の卒後臨床看護研修システムを軸に、メンター育成教育プログラムを含む新たな教育プログラムを加え、従来の指導方式を補う人材育成方法として、メンタリングと問題基盤型学習 (PBL: Problem Based Learning) 技法を導入し、自ら考え判断できる人材育成を図る。また、看護部と保健衛生学科が共同運営する「キャリア支援センター」を新設し、看護部の実践知と保健衛生学科の教育力を統合することにより、生涯にわたる看護専門能力修得と成長を支える。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) A	
<p>順調に進捗しており、現行の努力を継続することによって当初目的を達成することが可能と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>学生・新人一貫教育プログラムとして、看護技術チェックリストの統合に取り組んでいる。 卒前教育から、キャリアアップまで幅広い、多様な教育プログラムが検討され、実施されている。 所属を越えてペアを組める等、メンターとのマッチングを含む総合的な支援を院内のメンター支援チームが行っている。 教員は臨床現場で教育指導力を発揮し、看護師は教育現場で臨床実践能力を発揮するという、お互いの能力を活(い)かし合い、学び合える機会を設けている。 一貫した教育により、継続教育が可能となった。それによって、自大学への就職率が向上し、新卒看護師の離職率が低下している。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>教育指導者としての評価指標や評価内容を明確にすること。 教育プログラム受講者の到達度の評価方法や評価内容を明らかにすること。 教員・病院看護師とも、より踏み込んだ人事交流を実施すること。 キャリアパス構築について、継続教育と認定看護師教育領域に限らず、更に領域を広げて取り組んでいくこと。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	3
主担当大学	新潟大学
取組名	「気づく」を育て伸ばす臨床キャリア開発
事業推進責任者	看護部長 佐藤 富貴子
取組概要	
<p>平成21年度「看護キャリアシステム構築プラン」で選定された「「気づく」を育て伸ばす臨床キャリア開発」は、大学病院における看護のジェネラリストを育て、臨床実践力・教育力のキャリアを形成、発展させるための取組である。臨床の看護師と保健学科教員で構成される看護職キャリア開発コアセンター（Cセンター）及び運営委員会において、協働でプラン全体の統括に当たる。教育指導者をCセンターのメンバーとしてモデル部署に配置し、臨床教育の実践から得られる情報を活(い)かして教育プログラムの開発に取り組む。あわせて、大学の看護基礎教育にも参加し、臨床教育への継続性を図る。大学院生の臨床実践力を培うため大学院臨床従事コースを設け、将来的には本コース修了者が臨床教育指導者となり得る。人事交流として看護職員は教育力を、教員は実践力を維持・習得するために相互乗り入れを図り、職務従事を果たす計画である。また「気づく力を育て伸ばし自己成長に繋(つな)げられるジェネラリスト」を育てるためのキャリアパスの構築を目指す。</p>	
中間評価結果	
<p>(総合評価) B</p> <p>おおむね順調に進捗しているが、当初目的を達成するためには、留意事項を考慮し、一層の努力が必要と判断される。</p>	
<p>(コメント)</p> <p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>「気づき」をテーマにした多様な教育プログラム開発は評価できる。開発した教育プログラムについて、視線運動を測定し、可視化することで、「意図して見るべき重要な場所」や「観察不足への気づき」ができ、数箇月後の測定では更に重要な場所を注視できるようになったことは、一定の効果があつたと評価できる。シミュレーターや教育支援室等の利用者数が年々増加している。特に新卒看護師のトレーニングセンター利用率は大幅に増加しており、意欲がうかがえる。人事交流について、看護外来を協働で開設するなど事業開始後に発展がみられる。院外からの研修参加人数が増加していることは評価できる。新卒看護師の相談を受ける専任看護師を組織のライン外の者とすることや、メールでの相談も受け付けることで、相談しやすい環境を整えている。開発した教育教材DVDを大学だけでなく、県内の看護師養成校に配布した点は大変良い。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>医療事故防止の教育プログラムの内容について「点滴」のみでなく、項目を更に追加していくとよい。多くの教育プログラムを開発しているのので、それぞれの受講数を増やしていくこと。シミュレーターは新卒看護師以外の看護職員の利用も増やすこと。トレーニングセンターは院外の看護職員にも開放されているが、今後は利用者を増やすと更に良い。教員・病院看護師とも、より踏み込んだ人事交流を実施すること。ホームページは、活動内容や実績・効果を、更に詳しく載せると良い。また、トレーニングセンターを院外の看護職員が利用できることについて、より積極的な広報を期待したい。教育指導者の育成や人事交流等について、積極的な目標設定があると良い。海外の研修で得たことが、本事業にどのように活(い)かされたのかを明確にする必要がある。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	4
主担当大学	滋賀医科大学
取組名	臨床教育看護師育成プラン～専門分野の知を結集し臨床看護教育者を育てる～
事業推進責任者	看護部長 藤野 みつ子
取組概要	
<p>平成21年度「看護キャリアシステム構築プラン」で選定された「臨床教育看護師育成プラン～専門分野の知を結集し臨床看護教育者を育てる～」は、滋賀医科大学医学部附属病院における一般の看護師(以下、ジェネラリストとする。)のキャリアアップと臨床看護の質を高めるために、ジェネラリストを教育する臨床看護教育者(以下、臨床教育看護師とする。)を育成することを目的とし、看護臨床教育センターを設置し、看護学科と協同し運営する取り組みである。臨床教育看護師は、臨床講師や臨床助教として看護学科の講義や演習に参加し、看護学科の教員と協同して看護学生教育から新人看護師教育そしてジェネラリストの教育までを担う。一方、看護学科の教員は、学内講師・助教として臨床現場で勤務し、組織的な体制と教育システムのもと、看護技術のレベルの維持、ブラッシュアップができるようにする。将来的には、地域関連施設も含んだ教育体制を構築し、県下の看護教育センターとして貢献する。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) C	
<p>改善事項があり、このままでは目的を達成することは難しいと思われるので、留意事項を考慮し、初計画の大幅な変更が必要と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>教員が研修ではなく、「臨床勤務」をしている。更に目標管理に似た「臨床勤務計画書」を記述し、一定の目標設定を行って「臨床勤務成果報告書」で評価している。これらの取組は、連携強化に向けた双方の合意がないとできない内容であり、高く評価できる。教員の「臨床勤務」については、看護部と保健学科の調整役として「看護臨床教育センター」があり、教員の立案した「臨床勤務計画書」の目標が達成できるように支援している。「臨床勤務」のスケジュール調整など、看護部側の支援を強化して、人事交流について柔軟に対応している。専従の教育指導者に保健学科の教員を任用している点は評価できる。県下の新卒看護師の研修をサポートしている点は評価できる。専門誌への掲載が7本と多く、広く取組が周知される手段をとっている点は評価できる。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>「臨床教育看護師育成プログラム」の受講者を増やし、効果・成果を明確にしていくこと。事業の特徴のひとつである「臨床教育助産師育成プログラム」の作成・実施・評価に取り組むこと。シミュレーター等、特にシマン3Gと心電計について、利用率を上げること。病院看護師の大学院進学支援などのアカデミックなサポートがあると良い。地域(院外の)看護師の教育について、何人が研修を受け、受講後の評価はどうだったのかなど、成果・効果を明確にすること。フォーラム開催など、地域へ情報提供するための取組が一層求められる。教育プログラム、教育指導者の養成、相談に応じることのできる環境の整備、地域医療への貢献など、取組の効果・成果を客観的に説明するための評価指標や評価内容を明確にしていくこと。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	5
主担当大学	岡山大学
取組名	EBN志向の次世代看護職教育システム開発
事業推進責任者	看護部長 保科 英子
取組概要	
<p>平成21年度「看護キャリアシステム構築プラン」で選定された「EBN志向の次世代看護職教育システム開発」は、岡山大学病院において高度先端医療に資する質の高い看護を提供するために、大学看護学分野と共同して看護実践能力を向上させる組織的な教育プログラムを開発するとともに、看護職の新たなキャリアパスを構築する取組である。この取組は、次の4項目で構成する。大学病院看護部と大学看護学分野が共同で教育プログラムを開発し、基礎から臨床までの教育移行をスムーズにする。スキルラボを中心とした教育環境を整備した上で、フィジカルアセスメント研修プログラムを検討する。プログラムの試行と並行して大学病院と大学間の人事交流を推進し、臨床教育研究でも活躍できる若手リーダーを育成していく。キャリア支援室を活用した広く地域社会に貢献する看護職の多様な生き方を支援するキャリアパスを構築する。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) A	
<p>順調に進捗しており、現行の努力を継続することによって当初目的を達成することが可能と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>教育プログラム開発において、知識・技術をオンライン教育にて無料で一般公開する取組は、評価できる。教育プログラム「フィジカルアセスメント岡大モデル」では、受講後の理解が進んでいる。また、OJT教育につなげている。シミュレーターや教育支援室等の利用者に他職種が多く、また、地域の施設職員や家族への吸引・経管栄養等の指導にも活用している。教育指導者としての能力を向上させる研修内容を盛り込み、集合教育とOJTの相互効果の追跡調査をすることで、実施時期、期間、内容等の検討を行う点は評価できる。教育指導者もフィジカルアセスメントの集合教育に参加することで、1～3年目看護師が学んだことを各部署で活(い)かす指導が行われ、また必要な指導をスキルラボですぐに行うなど、有意義な取組が行われている。新卒看護師等を可視化した(缶バッチを付けた)結果、新卒看護師への配慮が見られたなど、効果があったと評価できる。復職支援セミナーや訪問看護師への講習会の開催など、今後の継続を期待する。他部門(他職種)との合同研修の積極的開催は、チーム医療の円滑な実施に役立つ。教育プログラムや教育環境を積極的に地域に開放しており、地域連携に役立つ仕組みを構築されている。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>より踏み込んだ人事交流を実施すること。特に教員の人事交流について、日数を増やし、内容についても、教員が臨床現場の実情を知り、基礎教育に反映させるような成果が期待できる取組にすること。ホームページ上で紹介している活動報告について、もう少し詳細な内容を、広く一般にわかりやすく伝える工夫があると良い。海外研修による効果・成果が、どの取組に、どう活(い)かされたのかを明確に示していくこと。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	6
主担当大学	九州大学
取組名	看護実践力プロッサム開花プロジェクト
事業推進責任者	看護部長 中畑 高子
取組概要	
<p>平成21年度「看護キャリアシステム構築プラン」で選定された「看護実践力プロッサム開花プロジェクト」は、病院看護部と医学部保健学科が連携した教育プログラムや教育体制を開発・整備することで、看護学生の看護実践能力の質を保証し、看護職員の看護実践能力の質の持続的な向上を図り、将来に向けたキャリアパスを構築する取り組みである。このプロジェクトは、看護部に設置した看護キャリアセンターを中心に医学部保健学科と連携し、看護職員の看護実践能力の着実な向上方法を検討・実施・検証する看護実践能力定着・向上プログラムと学生の看護実践能力の到達及びその方法を検討・実施・検証する基本的看護実践能力育成プログラムを医療工学系部門や教育学部等他分野の協力を得て展開するものである。また双方の人事交流を図り、それぞれにおいて実践的で教育的な関わりができる人材の育成を目指すものである。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) A	
<p>順調に進捗しており、現行の努力を継続することによって当初目的を達成することが可能と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>インシデントをもとに院内で生じやすいエラーに焦点を当てた教育プログラム開発によって、最も多かった薬剤投与のエラーによる患者の生命の危険を回避できる。課題が明確で目標が定めやすい教育プログラムになっている。日本eラーニング大賞で奨励賞を受賞している。養成された教育指導者が実習運営に貢献しており、病院と大学を繋(つな)ぐ貴重な役割を果たし、基礎教育と臨床現場の乖離(かいり)を埋めることに繋(つな)がっている。実習指導者育成の研修は1年間の系統的なものであり、効果が期待できる。看護部から保健学科への交流期間を1年間とし、要件を修士修了者としている点は評価できる。個人の看護実践力、キャリアを数値やグラフで保存・確認することで、個人のキャリアや組織力を可視化し、必要なキャリア支援を明確にしている。ナビシステムでキャリアを可視化することで、退職後地域医療で活動する際のキャリア証明に役立てることを可能にした。eラーニング教材開発等、他校から相談や問合せなど反響の大きなものがある。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>養成された教育指導者の評価指標及び評価を明確にすること。人事交流について、教員の臨床現場(病棟)への交流等、さらなる内容の充実を図ること。また、病院看護師の保健学科での位置づけ等について、処遇の整備を図ること。開発したeラーニング教材については、他施設の看護職も活用できるように情報提供されることが望ましい。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	7
主担当大学	京都府立医科大学
取組名	循環型教育システムによる看護師育成プラン
事業推進責任者	看護部長 今村 浪子
取組概要	
<p>平成21年度「看護キャリアシステム構築プラン」で選定された「循環型教育システムによる看護師育成プラン」は、附属病院看護部と看護学科が連携を深め、関係病院等外部有識者の参画により、生涯にわたるキャリアパス支援の体制作り、卒業前から卒後3年までの一人前看護師育成、教育インストラクター育成、ジェネラリスト看護師の教育プログラム等の開発を行うことにより、看護職の人づくりに寄与し、もって医療の質の向上を図る取組である。特色は1)4年間の継続した包括的育成プログラムの実証的検証に基づく開発、2)教育指導者の育成による高質人財サイクルの構築、3)OSCEによる客観的評価手法確立、4)人事交流による相互の教育力・臨床力を活(い)かした連携強化、5)内的及び外的キャリアのゴール設定による将来像の構築支援、6)実践キャリア開発センター設置による看護職のキャリア支援体制の構築である。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) B	
<p>おおむね順調に進捗しているが、当初目的を達成するためには、留意事項を考慮し、一層の努力が必要と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>教育プログラムは数多く、幅広く展開されており、看護師を一人前にするための取り組みが進んでいる。臨床への復帰支援プログラムの取組は評価できる。シミュレーションインストラクターを養成し、2年間で50本のシミュレーションプログラムを制作した点は評価できる。研修を受けた複数のジェネラリストが基礎教育に参加することは評価できる。スキルズラボを院外の看護師80名が利用している点は評価できる。学生1年目からキャリア相談を行い、キャリアデザインの設計を支援をしていることは良い。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>開発中の教育プログラムについて、学問的な検討を行うこと。「一人前看護師」の定義や、「一人前看護師」の達成度についての評価指標を明らかにすること。また、その評価結果を教育プログラム開発に反映させていくこと。スキルズラボの利用者の大半が学生であるため、看護師が活用するための工夫が課題である。特に高額なシミュレーター「フィジコ」の利用率を上げること。より踏み込んだ人事交流を実施すること。また、人事交流者の満足度など、人事交流の評価指標が必要である。キャリアパス構築について、具体的な評価指標を定めて、評価していくこと。臨床心理士や産業カウンセラーによるカウンセリングなど、相談体制はよく整っているが、相談者を増やすことが課題である。教育評価内容が目標ベースの評価であり、1960年頃の評価の考え方である。近年の(1990年代以降に発展した)教育システム評価指標などによる評価が望ましい。例えば復帰支援プログラムを他施設の看護職も受講できるようにするなど、一層の地域貢献を期待したい。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	8
主 担 当 大 学	慶応義塾大学
取 組 名	看護職キャリアシステム構築～ジェネラリスト・ナースの発達モデル～
事業推進責任者	看護部長 鎮目 美代子
取組概要	
<p>平成21年度「看護キャリアシステム構築プラン」で選定された「看護職キャリアシステム構築～ジェネラリスト・ナースの発達モデル～」は、大学病院と看護医療学部が連携し、高度先進医療に対応できるジェネラリスト・ナースの養成を効率的に行うための教育体制を開発・運営し、大学病院と学部の人材の有効な活用を促進するシステムを構築する取組である。このプランは、本大学病院で実施している看護師キャリア開発モデルを見直し、「ジェネラリスト・ナース教育プログラム」開発、教育スキルに優れた「臨床指導者の育成」、看護職員の多様な「キャリアパスの構築」、大学病院と大学看護学部の臨床・指導スキルアップのための「人事交流」の4プログラムを看護医療学部と共同で開発、実施する。プログラム内容はアドバイザーボードで学際的な視点で検証し助言を行い、学問的検証や効果測定調査等を学部のベストプラクティスセンター(平成23年度よりベストプラクティスプロジェクト(仮称))が担当し、「キャリア開発センター」において実施する。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) A	
<p>順調に進捗しており、現行の努力を継続することによって当初目的を達成することが可能と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>教育プログラムが到達レベル別に細かく設定され、効果を考えた実施時期の配慮がされている。新卒看護師の9割が自主トレーニングに参加しており、指導側も「できる」という実感が持てるようフィードバックを行うなど、両者の意欲がうかがえる。プリセプター研修について、効果を考えた実施時期やコーチングを取り入れるなど、工夫されている。新卒看護師を育てる職場風土を醸成するための取り組みが成果を上げている。看護教員の人事交流について、外来や病棟の業務に30～50日従事している者もあり、基礎教育への効果が期待できる。人事交流について、病院看護師の講師活動及び教員の専門領域に関する情報が一元化されたことは評価できる。ポートフォリオの活用や看護管理者へのコーチングセミナー等、地に足の着いたキャリア開発支援が行われている。相談に応じる環境の整備では、アドバイザーが第三者であり、相談しやすい配慮がされている。ホームページに活動レポートが数多く掲載されている。教育指導者養成目標人数が際立って多いことは評価できる。ポートフォリオの導入が、医師等他職種の現場教育にも良い影響を与えている。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>開発中の教育プログラムの学問的検討と効果測定について、明確にしていくことが課題である。シミュレーターや教育支援室等の利用者について、新卒看護師以外の看護職員を増やすことが課題である。作成した「効果的な指導方法のガイドライン」を検証していくことが課題である。地域医療への貢献は、関連病院にとどまらず、地域の医療機関へ拡大していくことが課題である。ホームページの活動レポートについては、もう少し踏み込んだ内容にして、参加者以外の理解に役立つ工夫が課題である。養成する教育指導者の目標人数が多い。教育の質を保証するため、研修体制を十分に整えていくことが課題である。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	9
主 担 当 大 学	名古屋大学
取 組 名	Saving lifeナース育成プラン
事業推進責任者	看護部長 三浦 昌子
取組概要	
<p>平成22年度「看護師の人材養成システムの確立」で選定された「Saving lifeナース育成プラン」は、実践的なフィジカルアセスメントと看護技術を技能として修得し、熟練した看護実践者を育成する教育プログラムを開発する。クリティカル場面に的確に対応できる看護師育成を図る取組である。シミュレーターを用いたフィジカルアセスメント教育を発展させ、実践に活(い)かせる確実な技術修得プログラムを構築する。同時にこのプログラムを通し、実践指導できる教育担当者養成のキャリアパスを構築する。大学院医学系研究科や教育学部及び、既存の卒後臨床研修・キャリア形成支援センターとの連携で、熟練した看護実践者であり、かつ教育指導者として能力開発できる体制を構築する。大学院進学支援や復職支援など、個人が目指すキャリアプランをライフスタイルに合わせ、キャリアを中断せずに積み上げ、組織の看護実践力を底上げするキャリアパスを構築する。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) B	
<p>おおむね順調に進捗しているが、当初目的を達成するためには、留意事項を考慮し、一層の努力が必要と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>フィジカルアセスメントの教育プログラムに特化している点は評価できる。シミュレーターや教育支援室等の利用には、利用時間数という具体的な評価指標があり、利用者数も多く、効果が期待できる。キャリアパスの構築について、アカデミックなキャリアへの支援と臨床でのキャリア支援の両面を意図して構想され、実施されている。臨床心理士とキャリアカウンセラーの有資格者の配置による相談体制をとっており、23年度からは相談実績もある。大学院への社会人入学に関して経済的支援の措置があり、入試対策まで含めたキャリア支援が行われている。開発した教育プログラムの一部を学部教育にも取り入れるなど、連動が図られており、卒業時点と入職時点のギャップを小さくする効果が期待できる。大学と病院が強力な連携体制をとり、定期的な進捗状況確認や外部評価を取り入れ、計画を前向きに修正しながらすすめている。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>フィジカルアセスメントは臨床看護能力の一つであるため、多様な看護職キャリアの総体としてみたときに、他の周辺教育プログラムを開発して併用する教育システムとすることが望ましい。教育工学を基礎としたインストラクショナルデザインシステムを用いた教育プログラム開発の内容を明確にしておくこと。クリティカルな臨床実践トレーニングが中心であるため、臨床現場での教育指導者としてのトレーニング内容を明確に示すこと。より踏み込んだ人事交流を実施すること。キャリアパス構築の効果や成果を具体的に示すこと。相談に応じる体制としては、臨床心理士とキャリアカウンセラーを相談員にするなどの工夫がされているが、看護の専門性の側面から相談に対応できるように看護職の相談員も配置することが望ましい。シミュレーターについて、院外看護師も利用できるような取組を期待したい。米国の教育システム調査が、教育プログラム開発や教育指導者養成に、どのように活(い)かされたのかを明確にしていくこと。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	10
主担当大学	神戸大学
取組名	キャリアシステム・神戸REEDプラン
事業推進責任者	看護部長 松浦 正子
取組概要	
<p>臨床現場は看護師教育に関する課題(新人看護師が習得している看護実践能力と期待される能力との乖離(かいり)、従来の画一的な教育指導からの脱却不足、教育指導を担う中堅看護師の疲弊等)を抱え、看護師がキャリア・デザインを描きにくい環境にある。平成22年度「看護師の人材養成システムの確立」で選定された「キャリアシステム・神戸REEDプラン」では、看護専門職としてやりがいを持ち生涯発達し続けることを目指し、個人のキャリア発達ニーズと組織のキャリア開発ニーズを統合させる仕組みを整える。</p> <p>1) 経験学習に基づくリフレクションを軸とした、複雑な医療現場の状況に対応し得る看護実践能力を養う教育プログラムの開発。</p> <p>2) 教育学等の専門的知識を備え、対象に応じた関わりでひとを育てる教育指導者の養成。</p> <p>3) 看護部と保健学科看護学専攻の、一時的な派遣ではない、交流先での職位をもった人事交流の実施。</p> <p>4) 従来のキャリア開発支援体制を基盤としつつ、教育指導者を対象とした、新たなキャリアパスの構築。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) B	
<p>おおむね順調に進捗しているが、当初目的を達成するためには、留意事項を考慮し、一層の努力が必要と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>知識・技術の効果的・効率的な習得を重視した人材育成ではなく、自立した看護職員の育成を重視し、実践の意味や方法を理解するための教育プログラム開発に取り組んでいる点は評価できる。リフレクション(RF)について蓄積された研究を教育プログラム開発に活(い)かしている点は評価できる。開発中の教育プログラムの具体像がまだ不明であるが、個人が自身の都合に併せて学習できるシステムを構築することと、RFアセスメントツールの開発は大いに期待できる。保健学科と看護部は目標を十分に共有され、協働できている。教員が病棟で夜勤業務も行う人事交流は評価できる。教員と協働してキャリア相談の環境を整備している点は評価できる。事業の「通信」を発行し、情報を公開していることはよい。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>学生の時期から教育プログラムに参加できるような体制や教育環境の整備が望ましい。構築したキャリアパスの評価指標を示し、評価を明らかにしていくこと。人事交流は人数・日数等を増やし、更に発展させること。情報公開について、フォーラム開催等、今後一層の取組が課題である。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	11
主 担 当 大 学	徳島大学
取 組 名	愛と知と技のバランスのとれた看護職養成～自己啓発力を高め看護実践力向上を目指すプラン～
事業推進責任者	看護部長 木田 菊恵
取組概要	
<p>平成22年度「看護師の人材養成システムの確立」で選定された「愛と知と技のバランスのとれた看護職養成～自己啓発力を高め看護実践力向上を目指すプラン～」は、7対1の導入で多数の新人看護師を育成する状況において、臨床現場で生じている集合教育とOJTとの連携不足・自己啓発力の低下・働き甲斐(がい)を見いだせない中堅看護師の増加、教育指導者の疲弊といった課題に対し、自己啓発力を高め、看護実践力の向上を図る取組である。看護部と看護学専攻・助産学専攻が連携し、「対人援助向上(愛)」「教育担当者育成(知)」「役割拡大実践能力育成(技)」における教育プログラムを開発するとともに、看護職の多様な生き方を支援するキャリアパスを構築し、それぞれの看護師が持つ能力、資質を高め、臨床現場で教育指導が効果的に実施でき、学生の実習指導・演習・講義ができる教育指導者の養成を図る。特色は、人事交流により経験と教育を連動させ、自己啓発力を高める人材養成システムを整備することである。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) B	
<p>おおむね順調に進捗しているが、当初目的を達成するためには、留意事項を考慮し、一層の努力が必要と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>研究結果から、チーム医療を進めるための他職種協働プログラムを開発しており、期待したい。人事交流において、臨床、教育の両方から多くの職員が参画している点が評価できる。個人の職業を通しての成長・発達と組織の目標達成を通じての拡充・発展を重視するキャリアパスを構築し、キャリアに応じた役割と成果を明確にする取組は期待できる。専任看護師(一般看護師)、職位(管理者)、職務と資格(専門)に区分したキャリアパスを構成し、多様なキャリアの選択を可能にしている。また、看護師が自らキャリアを選択していく仕組みが具体的に示されている。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>開発中の教育プログラムの学問的検討と効果測定について、明確にしていくこと。教育指導者は養成中であるが、今後、養成された教育指導者による効果や成果を明らかにしていくこと。シミュレーター等は、学生や新卒看護師以外の看護職員の利用を増やすこと。教員の人事交流(交流先・内容・期間)の充実など、より踏み込んだ人事交流を実施すること。</p>	

「看護師の人材養成システムの確立」の取組概要及び中間評価結果

整理番号	12
主担当大学	北里大学
取組名	協働を基盤とした高度実践者・教育者育成
事業推進責任者	看護部長 別府 千恵
取組概要	
<p>平成22年度「看護師の人材養成システムの確立」で選定された「協働を基盤とした高度実践者・教育者育成」は、看護部と看護学部の協働を基盤にし、複雑で高度な医療に対応できる看護職、高い教育力を持つ教育指導者、高い実践力を持つ看護教員を養成する取組である。主な計画は下記の通りである。経験年数3～5年目の看護職がキャリアを積み、エンパワーする能力を獲得できる「教育プログラムの開発」を行う、教育者としての能力を持ち、継続教育のみならず基礎教育でも活躍できる「教育指導者の養成プログラム」を作成し教育指導者を育成する、「横断的人事システム」を構築することで、看護職員及び看護教員の実践力・教育力の向上を図る、基礎教育時より連続したキャリアを描き、自律した看護専門職として段階的に成長できる「キャリアパスの構築」を行う。</p>	
中間評価結果	
(総合評価) B	
<p>おおむね順調に進捗しているが、当初目的を達成するためには、留意事項を考慮し、一層の努力が必要と判断される。</p>	
(コメント)	
<p>以下の点については高く評価でき、今後の進展を期待する。</p> <p>フィジカルアセスメント研修は、受講者から自信がついたなどの反応が得られ、一定の効果があつた。医師を含めた多職種が参加して演習が行われている。臨床実践力を持つ看護師が教育現場へ人事交流することは評価できる。特にシラバス作成等に関わる点は良い。人数は少ないが、教員が本格的に病棟勤務をし、また病院看護師も半年間看護教育に従事するなど、積極的な人事交流が行われており、教育・臨床双方での効果が出ている点は評価できる。人事交流について「基本合意書」の作成により、給与、処遇面でも不利益が生じないよう対応が取られており、他校の参考にもなる。利害関係のないキャリアカウンセラーによる相談、申込み方法、相談場所など、相談しやすい配慮がされている。</p> <p>また、以下の点に留意し、必要な改善策等を講じることで、さらに成果・効果が得られると期待する。</p> <p>22年度からの実施とはいえ、教育プログラムの受講者数が少ない点は課題である。「急変時についての看護」など、教育内容が偏らないように工夫すること。教育プログラム開発後は地域にも公開していくとのことであり、今後の地域貢献の取組に期待したい。ホームページの情報量を増やし、活動レポートについては、もう少し踏み込んだ内容にして、参加者以外の理解に役立つ工夫があると良い。</p>	