



キャリアナース 支援プログラム



目次



I. 病院理念	-----	4
II. 看護介護部理念・看護方針・教育方針	---	5
III. キャリアナース支援プログラムの概要	-----	6
1. キャリアナースプログラムの目的	-----	6
2. 支援期間	-----	6
3. 到達目標	-----	6
4. 支援プログラム	-----	7
5. 看護技術到達チェックリスト	-----	8
6. 本人の役割	-----	8
7. 支援者の役割	-----	9
8. 部署研修の進め方	-----	11
資料 1. キャリアナース支援スタンダードプログラム		
資料 2. 看護技術到達チェックリスト		
資料 3. キャリアナース目標シート		
資料 4. 個人目標管理シート		
資料 5. オリエンテーション内容		
資料 6. レベル構成と行動目標		



I. 病院の理念

1. 患者様の人権を尊重し、患者様とご家族に信頼され選ばれる病院を目指す
1. 高齢者を主とした患者様にふさわしい質の高い保健・医療・福祉サービスを提供する
1. 生涯学習を実践し、人間性と技術の向上に努めチーム医療を推進する
1. 保健・医療・福祉活動の基盤となる環境の保全と活動内容の情報提供につとめ、地域社会に貢献する



Ⅱ. 看護介護部の理念・看護方針・教育方針

◇ 看護介護部の理念 ◇

豊かな心で安心・安全な看護を提供します。

看護・介護の対象である「その人」は、価値ある人生を歩んでいます。その人たちを支える私たちに必要な力の土台は、「豊かな心」であり、「豊かな心」とは「いのちや人権を尊重する心」です。それは、倫理観を重んじ、他者を思いやる柔軟な心であると考えます。

◇ 看護方針 ◇

- 1) 患者の持てる力を見出し、生活の拡充に向けた環境を整えます。
- 2) その人らしい生活が実現できるよう、意思決定を支えます。
- 3) 確かな知識と技術で、患者中心の看護・介護を提供します。
- 4) チームで協働し、質の高いケアを育成します。

◇ 教育方針 ◇

想像力と創造性豊かな看護・介護者を育成する。

当院看護介護部が目指す創造力と創造性とは

「相手の立場や状況、様々な展開について想像力を働かせ、限られた資源の中で発展的に考えて最善を尽くす事、プロセスや結果を内省して新たに挑戦する事」と考えています。そのような実践力は「考える」「判断する」「行動する」ことによって育成され、失敗を恐れることなく挑戦できる風土づくりが重要です。

それは、お互いを信頼し合い、協働し合う組織風土によって促されます。

<目指す看護職員・介護職員像>

1. お互いを認め合い協働する看護・介護職
2. 挑戦し、成長し続ける看護・介護職
3. 社会の変化に柔軟に対応できる看護・介護職

Ⅲ. キャリアナース支援プログラムの概要

*キャリアナースとは

- 他の病院や施設などで、看護師の経験を積み、入職した新採用看護師
※経験によっては、新人看護職員教育支援プログラムで支援する場合もある
- 入職時期は問わない
※過去に当院で勤務していた看護師は除く

1. キャリアナース支援プログラムの目的

- 1) 西円山病院の組織文化を理解し、職場に順応することができる
- 2) これまでのキャリアを活かしたサポートを受けることができる

2. 支援期間

サポート期間は、入職後6カ月間とする

- ※ キャリアナース スタンダードプログラム（資料1）の進捗に合わせて、サポート期間を設定する

3. 到達目標

6カ月後の到達目標として、3側面からみた到達目標を設定している

- ※ キャリア・経験、目標の達成状況に合わせて段階的に設定する

1) 基本的姿勢と態度

- ① 病院の理念「親切・丁寧・敬愛」に沿った行動をとることができる
- ② 多職種の役割と機能を理解し、協働する姿勢をとることができる

2) 技術的側面

- ① 高齢者の特徴を理解し、マニュアルを活用し看護を実践することができる
- ② 安全や感染に関する予防・対応技術を理解し、実践することができる

3) 管理的側面

- ① 組織のルールやシステムを理解することができる
- ② 報告・連絡・相談を行い、業務を遂行することができる

4. キャリアナーススタンダードプログラム（資料1）

- 1) キャリアナーススタンダードプログラムは目安を想定したもので、個々のキャリアに応じてステップは進行する
- 2) キャリアナーススタンダードプログラムと一致しない内容がある場合、部署独自のプログラムを作成する
- 3) キャリアナース目標シート（資料3）は、キャリアナース支援期間中の目標・評価をする
 - (1) 入職～入職後 1 ヶ月
病棟管理者からのオリエンテーション時に、入職～1 ヶ月目間の目標を共有し、1 週間以内に記載する。記載後は、教育担当者・プリセプターと共有する。
 - (2) 入職後 3 ヶ月
入職後 1 ヶ月目に、自己評価と他者評価（プリセプター、教育担当者）を行い、3 ヶ月目までの目標を立案・共有する
 - (3) 入職後 6 ヶ月
入職後 1 ヶ月目に、自己評価と他者評価（プリセプター、教育担当者）を行い、3 ヶ月目までの目標を立案・共有する
 - (4) キャリアナース目標シートは、病棟管理者との面談の際に持参する
- 4) 個人目標管理シート（資料4）は、支援期間が終了後の目標管理として使用する。

5. 看護技術到達チェックリスト (資料2)

「何を、どこまで、どの程度経験があるのか」を定期的に評価し、課題と目標設定を行う際に活用する。

※キャリアナース自身が目標を決めるために使用するものなので、自己評価を原則とする

6. 本人の役割

- 1) 看護技術到達チェックリストやスタンダードプログラムを参考に、段階的な目標を自分で立て、プリセプターと共有しながら経験を積む
- 2) 経験のある技術でも、ナーシングスキルやマニュアルを用いて、以前の経験との違いを確認しながら振り返りを行う
- 3) 病棟管理者面談前にキャリアナース目標シートの本人記載欄を記入後、プリセプター・教育担当者と共に次の目標を明確にする
- 4) 看護技術到達チェックリストにて定期的に評価し、目標設定に活用する
- 5) 当院での実践方法にまずは慣れ・受け入れていく。その後、いい方法をスタッフと話し合い、知識や技術を再構築し体得していく

7. 支援者の役割

1) プリセプター

キャリアナースへの精神的サポート、臨床実践の直接指導、評価を行う

※ プリセプター研修を受講しているものが望ましい

- (1) 教育担当者と共に看護実践の相互評価を行い、次の目標設定を共に行う。
採用1ヵ月後、3ヵ月後、5～6ヵ月後の病棟管理者面談の前に、キャリアナース目標シートを用いて課題・目標を共有する
- (2) 部署への適応支援と精神的サポートを行う
- (3) 任期はキャリアナース入職後から6ヵ月とする
※ 進捗状況に合わせて、本人と相談の上短縮・延長の検討をする

2) 日々の支援者および病棟看護師

- 看護実践における実践モデルとなる、日々の支援を行う
- 即戦力者としてではなく、それまでの知識・技術を活かしながら当院の方法の理解をサポートする

- (1) 看護で大切にしていることや楽しさ、やりがいを伝える
- (2) 看護技術に関して、当院の方法を理解できるように支援する
- (3) ナーシングスキル、マニュアルを用いて、以前の経験との違いを確認しながら振り返りを行う

3) 教育担当者

- 病棟主任とする
- キャリアナース支援プログラムに基づき、部署の研修の企画・運営を中心となって行う者
- プリセプターへの助言および指導、キャリアナースへの指導・評価を行う

- (1) キャリアナースの職場適応状況を把握し、キャリアナースとプリセプター双方の支援を行う
- (2) プリセプターと共に看護実践の相互評価を行い、次の目標設定を共に行う。
採用1ヵ月後、3ヵ月後、5～6ヵ月後の病棟管理者面談の前に、キャリアナース目標シート用いて課題・目標を共有する
- (3) チーム全員で支援できるように環境を調整する
- (4) キャリアナースとプリセプターの関係を調整する

4) 病棟管理者の役割

- キャリアナースサポートシステムを全体的にサポートする
- 定期的に面談を行い、職場適応状況を判断し、直接的な支援を指示する
- 部署全体でキャリアナースを支援できる環境となるように導く

- (1) オリエンテーションの実施
※オリエンテーションの内容は資料5参照
- (2) キャリアナーススタンダードプログラムに沿って、入職後1ヵ月後、3ヵ月後、5～6ヵ月後に面談を行う
※入職後1ヵ月の面談の内容によって、その後の面談時期は個々で検討する
- (3) 入職までに培った能力を活かし、個々に合ったキャリアラダーレベルの評価、目標設定を支援する

8. 部署研修の進め方

- 入職時、キャリアや経験について面談にて情報を得て、指導計画を立てる
- 支援は、本人の自己評価と他者評価を合わせ、相互理解のもとで進める
- 当院で初めて行う技術や経験は、必ず「一緒に行く」ことを経てからの自立とする
- 自己評価 ⇒ プリセプター・教育担当者と面談 ⇒ 病棟管理者面談を行い、相互理で目標を決める

時期	本人	プリセプター・ 教育担当者	病棟管理者
入職時	<ul style="list-style-type: none"> ●看護技術到達チェックリストの評価 ●1ヶ月間の目標立案 管理者からのオリエンテーション時に目標をすり合わせ、1週間以内に目標を記載してプリセプター・教育担当者と共有する 	<ul style="list-style-type: none"> ●目標の共有 ●サポート方法の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●サポート環境の整備 ●キャリアの確認 ●オリエンテーション ●入職後 1ヶ月の目標のすり合わせと教育担当者・プリセプターとの共有 ●BSCの説明
1か月後	<ul style="list-style-type: none"> ●看護技術到達チェックリストの評価 ●目標評価 ●3ヶ月目までの目標立案 	<ul style="list-style-type: none"> ●面談・他者評価 ●目標の共有 ●サポート方法の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●面談 ●サポート状況の確認
3か月後	<ul style="list-style-type: none"> ●看護技術到達チェックリストの評価 ●目標評価 ●6ヶ月後までの目標立案 	<ul style="list-style-type: none"> ●面談・他者評価 ●目標の共有 ●サポート方法の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ●面談 ●サポート状況の確認
6か月	<ul style="list-style-type: none"> ●最終評価・課題の再確認 ●個人目標管理シートの立案 	<ul style="list-style-type: none"> ●面談・他者評価 	<ul style="list-style-type: none"> ●面談 ●サポート状況の確認 ●個人目標管理シートについて説明

※ 部署での支援は、キャリアナースの進捗に合わせて変更していく