



# —看護職員能力開発プログラム—

## 2009 年版

作成：平成 21 年 12 月 18 日

< 目次 >

- I 翠会ヘルスケアグループ 基本理念・基本方針
- II 翠会ヘルスケアグループ 教育理念・教育方針
- III 翠会ヘルスケアグループが目指すもの
  - 1. 翠会ヘルスケアグループの取り組み
  - 2. 翠会ヘルスケアグループの看護の果たす役割
- IV 能力開発のねらい
- V 看護職員の能力開発体系
  - 1. 能力開発体系の考え方
  - 2. 能力開発プログラム
    - 1) 対象者
    - 2) 能力開発プログラムの作成目的
    - 3) 習得すべき臨床看護実践能力の柱(4つの柱)
    - 4) 翠会ヘルスケアグループにおける看護職員能力開発プログラムの構造
    - 5) 活用方法
- VI プログラムの理解を深めるための基本的用語
- VII 能力開発プログラム展開の実際
  - 1. ステップⅠ（新採用時オリエンテーション計画含む）
  - 2. ステップⅡ
  - 3. ステップⅢ
- VIII 到達度評価
  - 1. 評価の目的と必要性
  - 2. 評価の内容
  - 3. 評価の方法と活用
- IX 教育支援体制と役割
  - 1. 看護部における能力開発への支援者
  - 2. 看護単位における教育支援者



## I. 翠会ヘルスケアグループ 基本理念・基本方針

### グループリーダー



新貝 憲利

## 翠会ヘルスケアグループ 基本理念・基本方針

### 基本理念

先進的な「こころ」のサービスを実践し、皆様を支えます。

### 基本方針

翠会ヘルスケアグループの1人ひとりが、

1. 全人愛の精神に基づき、「こころ」のサポートを積極的に行い、地域や企業との連携の中で社会復帰を進めます。
2. 人権や情報を守り尊ぶ「こころ」を育み、誠実に、医療情報を公開し、提供します。
3. たゆむことなく技能、感性を磨き、皆様の信頼を得られる「こころ」のサービスのリーダーを目指します。



## II. 翠会ヘルスケアグループ 教育理念・教育方針

### 教育理念

翠会ヘルスケアグループの理念に基づき、「こころ」の専門職としての向上心及び人間としての成熟を迫及し、質の高い看護・介護サービスの提供と社会貢献ができる看護・介護職員の自己育成を支援する。

1. 生涯教育の観点から個々の学習ニーズと目標を尊重し、キャリア開発を通して専門職業人としての成長・発達・自律を支援する。
2. 知識・理論と実践が統合できるような教育的臨床環境を提供する。

### 教育方針

- 1) 翠会ヘルスケアグループ理念の浸透。
- 2) 社会の中での「こころ」の専門職としての位置付けと役割が理解でき、職業倫理に基づき社会の要請に対応できる能力を育成する。
- 3) 専門職業人として常に目標を持ち、主体的に学習をしていくことを基本とする。
- 4) 人として自己育成・自己成長を目指し、自律して思考し、行動できる能力を開発・育成する。
- 5) 臨床実践・教育・管理に必要な知識・技術・態度に関する学習の機会を提供する。
- 6) 個々人の尊厳を重視し、人を全人的に捉え、人々に共感を持って頂ける関わりをもつことの出来る慈愛の態度を育成する。
- 7) 人間性を尊重し、こころ通じ合う、明るく協調性のある、アサーティブなコミュニケーションを活性化させることを支援する。
- 8) 看護・介護体験を通して研究的態度を身につける能力を開発・育成し、研究を支援する。
- 9) 看護・介護の視点を持って、翠会ヘルスケアグループの経営に参画できる職員を育成する。



## Ⅲ. 翠会ヘルスケアグループが目指すもの

### 1. 翠会ヘルスケアグループの取り組み

翠会ヘルスケアグループは、昭和 31 年、福岡行橋市における行橋保養所〈現、行橋記念病院〉をその発祥とし、現在に至っています。

私たちは「地域社会に開かれた精神科医療福祉」の実現をめざし、人間性の尊重を最優先として、日々、慈愛の精神をもって、良質で高度な医療を提供するよう努めています。

上記の精神の基、次のことに取り組んでいます。

1. 地域精神科医療
2. アルコール依存症への対応
3. 企業で働く社員の精神衛生の早期ケアのためEAP(従業員援助プログラム)の導入
4. 高齢化社会と、認知症疾患への対応

これらの実現のため、また、翠会ヘルスケアグループの理念に沿った経営の効率化のため、運営の全般にわたる改革と経営基盤の確立に努めています。

### 2. 翠会ヘルスケアグループの看護の果たす役割

翠会ヘルスケアグループの看護職員は、グループの理念に沿った病院・施設の使命を認識し、次の役割を果たします。

1. 翠会ヘルスケアグループ及び各病院の理念を踏まえた良質の看護サービスの提供に努めます。
2. 看護の質の向上を目指し、臨床看護の研究、業務の改善を行います。
3. 良質な看護を提供するために、看護職員をはじめ看護に関係する職員の教育研修を行います。
4. 看護の提供と経営効率の調和を図り、病院経営に参画します。
5. チーム医療推進のための調整を図ります。
6. 地域住民・企業への健康教育活動に参画します。



## IV. 能力開発のねらい

翠会ヘルスケアグループで働く看護師の一人ひとりが専門職業人として自覚をもち、翠会ヘルスケアグループが担う精神保健・医療・福祉を推進しうる看護実践能力を向上させることをねらいとしています。

翠会ヘルスケアグループの役割を果たすために求められる看護師としての能力として、次の5点があります。

1. 高度な専門的知識・技術を有していること。
2. 看護職として主体性をもった看護実践ができること。
3. QOLの向上を目指した看護の提供ができること。
4. 高い倫理観をもって看護を提供できること。
5. 臨床看護研究ができる能力を有していること。

求められる能力に到達していくには、生涯にわたって主体的に学習していくことが必要です。その生涯にわたる学習を支援するものとして「能力開発体系」を構築しました。



## V 看護職員の能力開発(研修)体系

### 1. 能力開発体系の考え方

翠会ヘルスケアグループは、全看護職員を対象に、「看護職のキャリアパス」を基に、新卒後1年目から生涯学習としての研修システムを備えています。

新人から概ね卒後5年目までは、「能力開発プログラム」に沿って機会教育(OJT)と集合教育(OFF-JT)を通して段階的に学んでいきます。

さらに、実習指導者、看護教員、看護管理者、医療安全管理者等を目指し、研修を受講することも可能です。また、より専門性の高い看護を目指し、認定看護師、専門看護師への道を選択し学んでいくことができます。

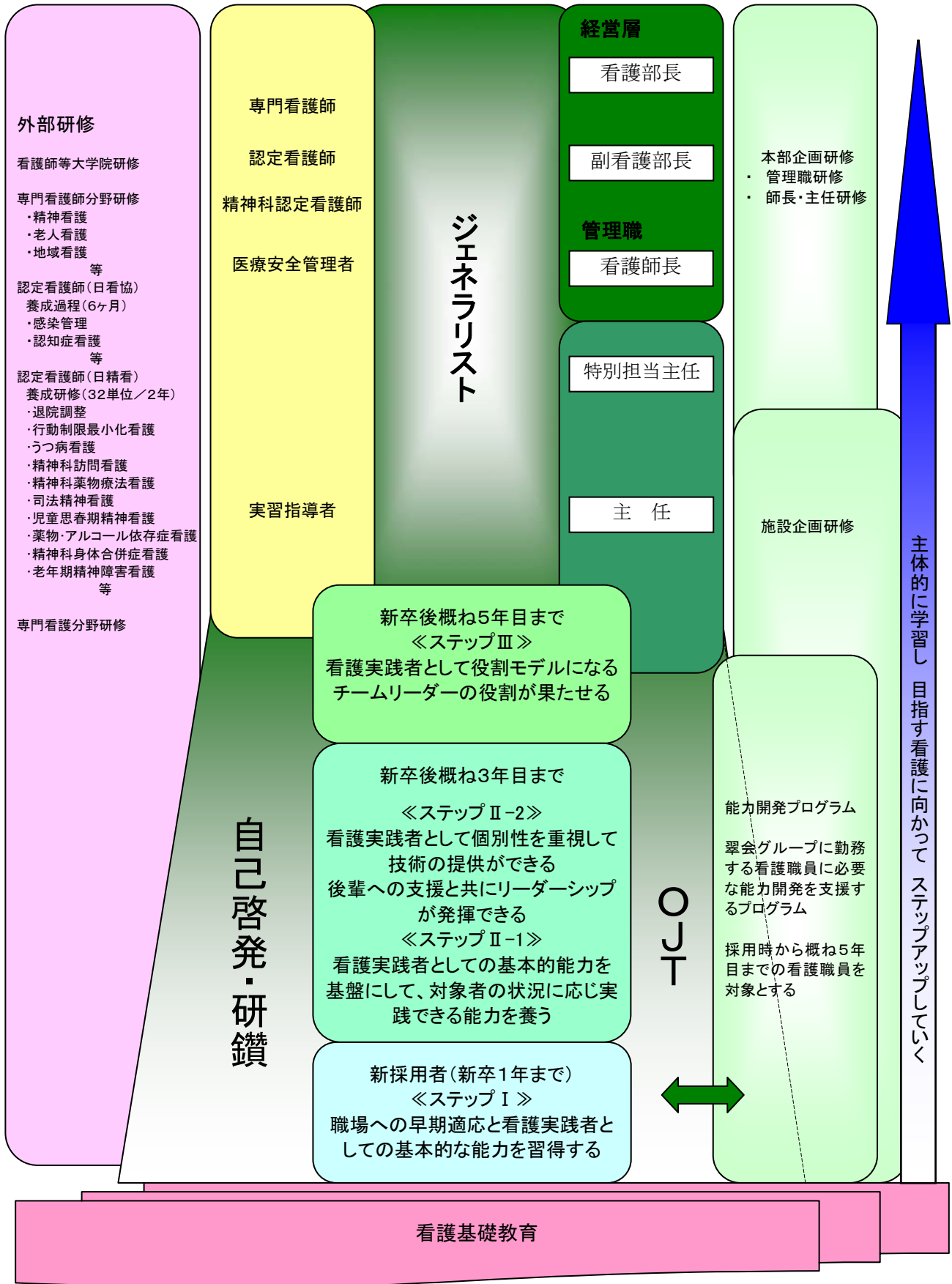
また、精神看護のジェネラリストとして多くの精神医療福祉分野の看護を経験し、EBM に基づいた正確で丁寧な看護実践能力を備えた看護師になるために、病院内外の研修で研鑽を積むことができます。

専門職業人として、自己啓発・自己研鑽が必要であり、それを支援するものが「能力開発(研修)体系」です。これらの研修の機会を自ら選択し、常に目標をもち、主体的に学習をして、目指す看護に向かってステップアップしていくことが重要です。

看護職員の能力開発(研修)体系図参照



## 看護職員の能力開発(研修)体系図



## 2. 能力開発プログラム

能力開発プログラムは、採用から概ね5年目までの看護職員を対象とし、経験を積み重ねながら主体的に学習しステップアップしていくためのガイドであり、5年目を1つの到達像としています。

1)対象者：採用(新卒後1年目)から概ね5年目までの看護職員

2)能力開発プログラムの作成目的

- (1) 翠会ヘルスケアグループにおける「看護職のキャリアパス」推進の基盤となる研修内容・方法を標準化した能力開発プログラムを構築し、各病院間の到達目標の標準化を目指す。
- (2) 標準化された能力開発プログラムを基に学習をすることにより看護師の看護実践能力を均一にする。
- (3) 各病院が互換性のあるプログラムを活用することで看護職員のキャリア形成を支援する。
- (4) 能力開発プログラムの内容に、各病院の特徴を加え、病院が担う精神保健医療福祉が推進できる看護実践能力の向上をはかる。
- (5) 標準化した能力開発プログラムを基に主体的な学習を推進し、学生のモデルとなると共に、質の高い看護を提供し翠会ヘルスケアグループの職員として優秀な人材を育成する。

3)習得すべき臨床看護実践能力の柱(4つの柱)

能力を示す4つの柱は、厚生労働省の「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書」及び(社)日本精神科看護技術協会の「精神科における新卒新人看護職員に対する看護技術チェックリスト及び院内研修プログラム」の臨床実践能力を基盤に、翠会ヘルスケアグループの看護師に必要な能力を加味しました。

I 看護職員として必要な基本姿勢と態度

II 看護実践における技術的側面

基本の看護技術に、入退院の取り扱い、逝去時の看護を追加。

III 専門領域の看護実践能力

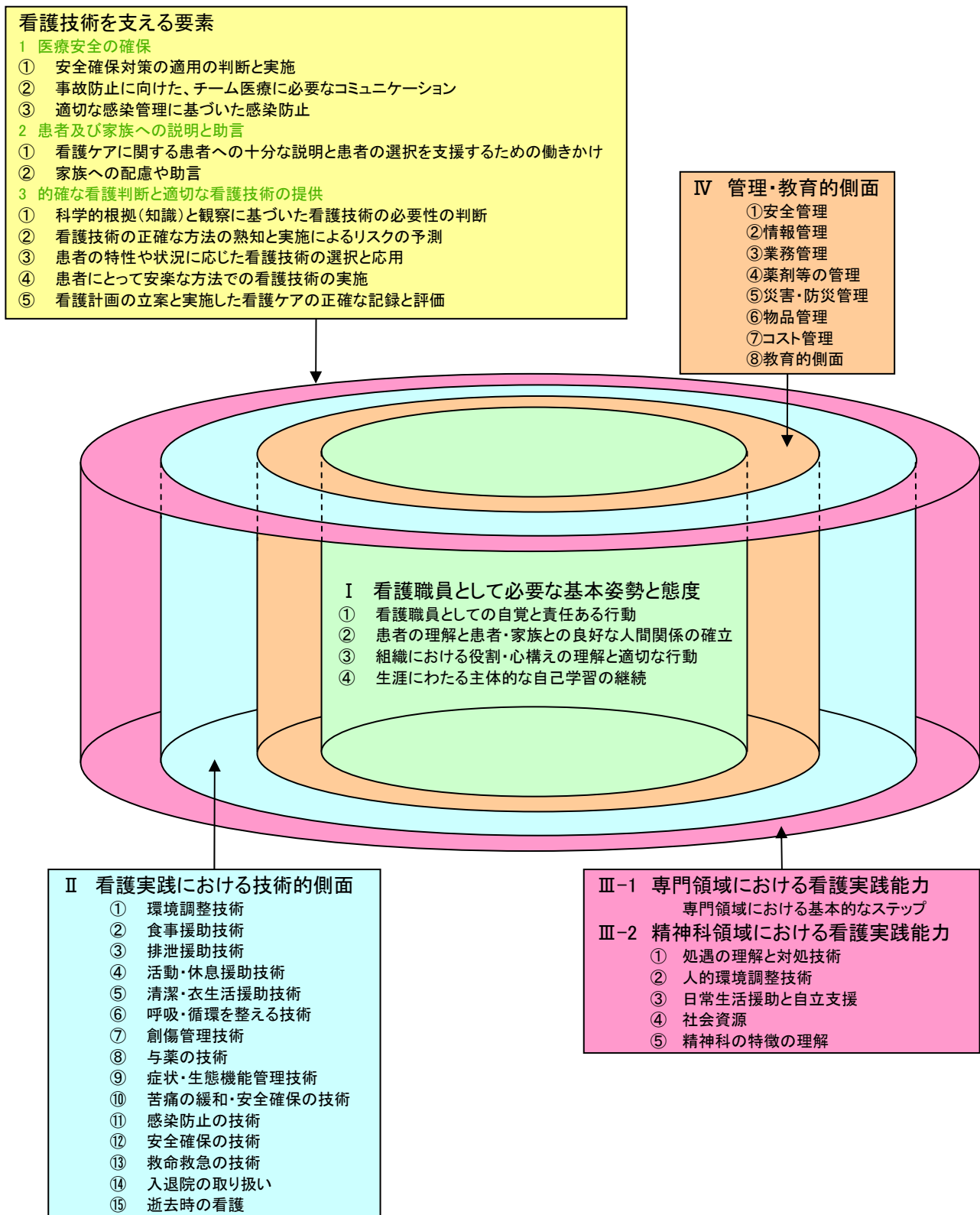
精神保健医療福祉分野の看護実践能力等、翠会ヘルスケアグループが目指す医療・看護・福祉が実践できるための内容を含める。

IV 看護実践における管理的・教育的側面

教育的側面を追加



#### 4) 翠会ヘルスケアグループにおける看護職員能力開発プログラムの構造



※ I、II、III、IVは、それぞれ独立したものではなく、患者への看護ケアを通して統合されるべきものである。

参考文献:厚生労働省「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書 2004年3月  
「臨床実践能力の構造」図を一部改変



## 5)活用方法

- (1) このプログラムは、翠会ヘルスケアグループで実施する標準化された能力開発(研修)内容です。
- (2) 各病院の看護部長は、プログラムに沿って看護職員を育成・指導し能力開発への支援を行います。
- (3) 看護職員はプログラムを常に手元に置き、主体的に学習を行うための指針として活用します。
  - ① このプログラムは、採用時に受け取る。
  - ② 看護職員はこのプログラムに目を通し、常に主体的に学ぶ姿勢をもつ。
  - ③ 理解できないこと、疑問点は必ず説明を求める。
  - ④ 常にプログラムに基づき振り返る。
  - ⑤ 到達度評価の自己評価と他者評価を行い、常に目標をもって取り組む。
- (4) 看護職員が主体的に学習するための支援に、指針として活用します。
- (5) 各事業体はこのプログラムを基に、また各事業体における看護基準・手順に合わせチェックリストを作成し活用します。
- (6) 健康障害の特徴に応じた看護技術の到達目標は、OJT の対象となる看護単位で作成します。
- (7) 翠会ヘルスケアグループおよび各事業体はこのプログラムを基に研修計画を立案します。
- (8) 到達すべき技術については、各病棟・病院・翠会ヘルスケアグループ間のネットワークを活用した方略を工夫し、効果を上げます。
- (9) このプログラムをもとに、翠会ヘルスケアグループとしての教育体制作りを計画的に進めていきます。



## VI. プログラムの理解を深めるための基本的用語

本プログラムの理解を深めるため、基本的な用語について定義しました。

**看護実践能力** : 患者の状態に応じた看護を提供するために、豊富な知識と正確な技術を統合し、実践する能力。

**集合教育 (OFF-JT) off the job training**  
: 教育部門が、各看護単位の業務の円滑な遂行を援助するために、職場外に集めて行う教育活動

**機会教育 (OJT) on the job training**  
: 看護単位の看護師長が職員に対してその必要性に応じ、業務を通してあるいは業務に関連させながら計画的・継続的に行う教育活動

**スペシャリスト** : 特定の分野において、特別な知識や技術を備えていると評価される人

**ジェネラリスト** : 領域を特定せずに、知識や技術を多方面あるいは広範囲に発揮する人

**キャリアパス** : キャリア開発を教育研修・職位・職能域を組み合わせ (career pass) モデル的に示したもの

**pass** : 通過 進む 合格する 変化する

**能力開発** : 主体的に実践し、物事を成し得る力を獲得し役立つようにすること  
翠会ヘルスケアグループの看護職員に求められる看護を実践する力を生涯にわたり学習し、獲得しながら向上させていくこと

**GIO General Instructional Objectives**  
: 一般目標  
習得したい看護実践能力(4つの柱)の各コースにおける到達状況を目標として示している

**SBO Specific Behavioral Objectives**  
: 行動目標  
一般目標を達成するための具体的な目標



## VII. 能力開発プログラム展開の実際

### 臨床能力段階（モデル・クリニカル・ラダー）

	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
看護実践能力 基本的看護技術提供から特殊・専門・高度な看護実践能力	所属する看護職場の基本的な看護実践（基本的な看護技術、看護過程の展開など）ができる。	所属する看護職場で、日常的に必要なとされる看護実践は、ほぼ単独で実施できる。	所属する看護職場で高度な看護実践を行い、さらにモデル的な看護実践の教示をする事ができる。	論知的知識と実践的知識を応用し、全人的でありかつ分析的看護を効率的に実施できる。
臨床能力項目 組織的役割遂行能力 看護チームなどの最少組織から看護部、医療施設、地域、国内での看護職能団体の中での役割遂行能力	責任の最も軽い、難易度の最も低い、軽微な組織の役割を果たす。看護チームでは、フォロワーやチームメンバーの役割、病棟での係りとしては簡単なルーチンの係りの役割を遂行できる。	所属する職場で、日常的な組織的役割が遂行できる。看護チームでは、チームリーダーやコーディネーターの役割、病棟での係りとしては、創造的能力を要求される係りの役割を遂行できる。	所属する職場で、特殊なまたは専門的な能力を必要とされる役割、または指導的な役割（学生指導、業務改善係、学集係、教育委員、リスクマネジメント係りなど）を遂行できる。	所属を越え、看護部や病院から求められている役割、成果の間われる責任の重い役割（ジェネラル・リスク・マネージャー）を遂行できる。
自己教育・研究能力 技術専門職としての自己の技能を高め、さらに看護への科学的追及を行なう能力	自己の教育的課題を指導によって発見する事ができる。	自己の教育的課題達成に向けた教育活動を展開する事ができる。	自己の教育活動に積極的に取り組むとともに、教育活動について指導的な役割を実践する事ができる。	単独で専門領域や高度な看護技術等についての自己教育活動を展開する事ができる。組織的研究活動を実践できる。

（日本看護協会，平成14年：ジェネラリストのためのクリニカルラダー開発より。）

翠会ヘルスケアグループの能力開発プログラムは、日本看護協会のクリニカルラダー開発（上記）を基礎とし、対象を採用から概ね5年目までの看護職員として、「ステップⅠ」「ステップⅡ」「ステップⅢ」と段階を踏み、経験を積み重ねながら主体的に学習しステップアップしていくためのプログラムとなっています。

#### 1. ステップⅠ（新卒後概ね1年まで）

##### 到達目標

- ・職場への早期適応と看護実践者としての基本的な能力を習得する。

#### 2. ステップⅡ（新卒後概ね2年～3年まで）

##### 1) ステップⅡ-1（新卒後概ね2年）

##### 到達目標

- ・看護実践者としての基本的能力を基盤にして、対象の状況に応じ実践できる能力を養う。

##### 2) ステップⅡ-2（新卒後概ね3年）

##### 到達目標

- ・看護実践者として個別性を重視して技術の提供ができる。
- ・後輩への支援と共に看護チーム内でのリーダーシップが発揮できる。

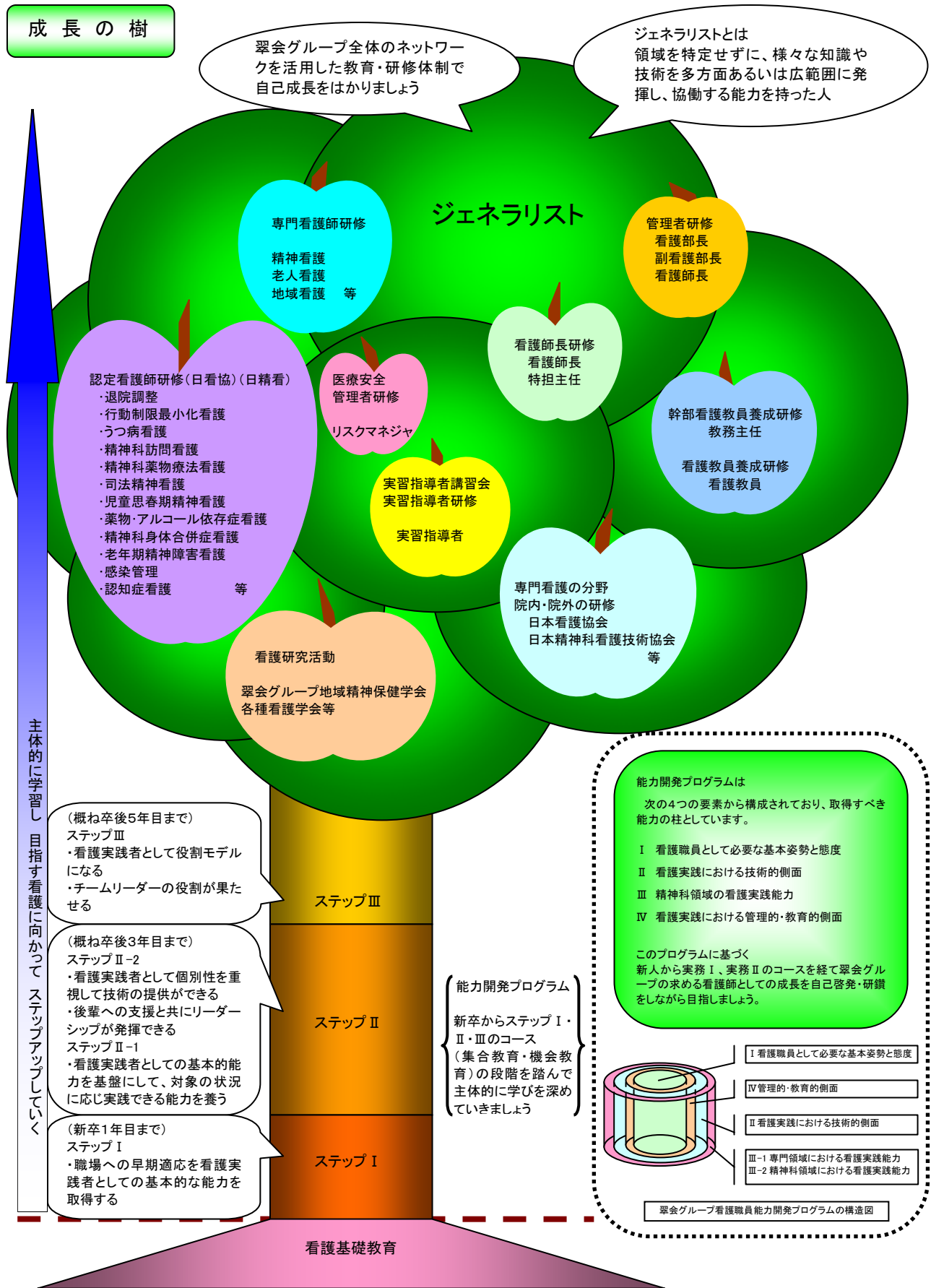
#### 3. ステップⅢ（新卒後概ね4年～5年まで）

##### 到達目標

- ・看護実践者として役割モデルになる。
- ・組織内のチームリーダーとしての役割が果たせる。



## 翠会グループの能力開発プログラムと自己成長の関連を示すイメージ図



## VIII 到達度評価

### 1. 評価の目的と必要性

研修の目的、到達目標に対して、看護職員個人の到達度を確認し、研修の内容、講師の妥当性、運営方法等の評価を行うことで効果的な研修を展開する。

学習者と研修企画および支援者の双方の立場から評価をする必要がある。

**学習者**：各項目の各時期における目標に到達できているか、自己で評価することにより達成感を得ると共に、未到達の目標に対して学習方法・課題を見出し、主体的にさらなる能力開発を目指すことを目的とする。

**支援者**：学習者が各項目の各時期における目標に到達できているか、評価することにより、未到達の目標に対して効果的な研修方法を工夫する等、学習者がさらなる能力開発を目指すように支援することを目的とする。

### 2. 評価の内容

- 1) 学習者の目標の到達度、学習効果、満足度、研修後の行動変容集合教育等では感想文、レポート等も参考にする。
- 2) 研修企画側、学習支援者側の評価
  - (1) 学習者の事前能力の把握
  - (2) プログラムの適切性
  - (3) 講師、教材、研修方法、会場設定、日時の適切性
  - (4) 学習成果と研修後のフォロー体制
  - (5) 研修に係る経費

### 3. 評価の方法と活用

- 1) 到達度は、プログラムの **SBO** の内容に沿ってチェックしていく。
- 2) 評価は、自己評価と他者評価とし、評価は絶対評価とする。
- 3) 指導者は、個人の達成状況に合わせて支援する。  
未達成のものについては、より効果的な方法を考慮し支援する。
- 4) 自病院で達成できない場合は、他の病院で研修する機会を設けるなどの工夫をする。
- 5) 学習者は、主体的に自己評価を繰り返し、他者評価を積極的に受けることで次の目標に進む。



能力評価表（参考）

レベルⅠ			評価 ①	評価 ②
臨床能力項目	看護実践能力	所属する看護職場の基本的な看護技術ができる		
		所属する看護職場の基本的な看護過程の展開ができる		
	組織的役割遂行能力	組織・チームの基本的な役割を果たすことができる		
		看護チームでは、フォロワーやチームメンバーの役割が遂行できる		
		病棟での係りとしては、簡単なルチーンの係の役割を遂行できる		
自己教育・研究能力	自己の教育的課題を指導によって発見することができる			
レベルⅡ				
臨床能力項目	看護実践能力	所属する看護職場で、日常的に必要とされる看護実践は、ほぼ単独で実践できる		
	組織的役割遂行能力	所属する職場で、日常的な組織的役割が遂行できる		
		看護チームでは、チームリーダーやコーディネーターの役割を遂行できる		
		病棟の係りとしては、創造的能力を要求される係の役割を遂行できる		
自己教育・研究能力	自己の教育的課題達成に向けた教育活動を展開することができる			
レベルⅢ				
臨床能力項目	看護実践能力	所属する看護職場で、高度な看護実践を行うことができる		
		所属する看護職場で、モデル的な看護実践の教示をすることができる		
	組織的役割遂行能力	所属する職場で、特殊なまたは専門的な能力を必要とされる役割を遂行できる		
		指導的な役割（学生指導、業務改善係、学習係、教育委員、リスクマネジメント係など）を遂行できる		
	自己教育・研究能力	自己の教育活動に積極的に取り組む事ができる		
教育活動について指導的な役割を実践することができる				
レベルⅣ				
臨床能力項目	看護実践能力	論理的知識と実践的知識を応用し、全人的でありかつ分析的看護を効率的に実施する事ができる		
	組織的役割遂行能力	所属を超え、看護部や病院から求められる役割、成果の間われる責任の重い役割（ジェネラル・リスク・マネージャーなど）を遂行できる		
	自己教育・研究能力	単独で専門領域や高度な看護技術についての自己教育活動を展開することができる		
		組織的研究活動を実践できる		

（日本看護協会、平成 15 年度 看護政策立案のための基盤整備推進事業報告書、ジェネラリストのためのクリニカルリーダー開発）



## Ⅸ 教育支援体制と役割

### 1. 看護部における能力開発への支援者

#### 1) 看護部長

看護部長はその責任において看護職員全体の能力開発（研修）が効果的に行われるようにする。

#### 2) 副看護部長

OFF-JT と OJT のメリットを考慮して、教育担当の看護師長と共に教育・研修の企画・運営・評価をする。

#### 3) 教育担当看護師長

看護部長、副看護部長の指示の下、各看護単位の看護師長および教育担当者と共に、看護職員能力開発プログラムに基づき支援する。

（1）能力開発プログラムに基づき、体系的な教育の企画と運営を行う。

（2）能力開発プログラムに沿った計画を作成する。

（3）新人看護職員の技術項目の到達度を把握し教育担当者と連携をとり、支援を行う。

（実践現場をみて新人が確実に技術を習得できるよう支援する。）

（4）集合研修を計画し、機会教育と統合できる教育を企画運営する。

（5）委員会等が主催する研修を能力開発プログラムに沿ってその研修計画の中に位置づける

（6）プリセプター、各看護単位の教育担当者の相談を受け支援する。

### 2. 看護単位における教育支援者

先輩看護職員全員が日々の看護実践の場面を通して、後輩を指導する屋根瓦方式の教育を基本とし、プリセプターだけに負担をかけないよう支援する。

#### 1) プリセプター

新人看護職員の最も身近な相談者として悩みを傾聴し、共有する役割を担う。

#### 2) 先輩看護師

新人や他の看護師、プリセプターの支援をする。

看護実践場面において支援・指導を行い新人やプリセプターの看護実践能力を望ましい状況に導く。

新人やプリセプターの役割モデルとなる。

#### 3) 看護師長・副看護師長（特別担当主任）

当該看護単位の看護職員全体の責任者として能力開発を行い、到達度を把握し各自のキャリア開発を支援する。

