

## 令和2年度を振り返って

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症クラスター防止対策や、長期化する面会制限の入院患者さんへの対応、アフターコロナの患者さんの受け入れなど、令和元年度に引き続き行いました。その中で一番心に残っているのは、コロナ後の患者さんが徐々にお風呂に入れるようになったり、他の患者さんと一緒にご飯を食べられるようになったり、職員と一緒に話したり笑ったりできるようになった姿でした。家族と一緒に自宅に退院する姿は、いつもの日常に戻ったような気がして、私自身とても元気をいただきました。



令和2年度の看護科の目標は、ラダーシステムの再構築を掲げていました。しかし、それまで行っていた集合研修はできなくなり、リモートでの研修環境を早急に整備しなければなりませんでした。ナースングスキルを活用し、自科で作成した動画研修を配信したり、各病棟等の部署毎に分散して研修を行ったりしたため、ラダーシステムに取り掛かるまで時間を要しました。当院では、日本看護協会クリニカルラダー（以下、JNA ラダー）を基にラダーを構築していましたが、具体的な教育システムが不足していたり、キャリア開発を個人の自己研鑽にゆだねていたり、行動チェックの評価方法が確立されていないなどの課題がありました。2020年に日本リハビリテーション看護学会から「リハビリテーション看護クリニカルラダー行動チェック表」が出されたのを機に、当院のラダーシステムを見直しました。

まず、主任看護師・看護師長が当院の教育に関する分析を行いました。強みとしては「教え合う風土がある」「勉強熱心」「療養上の世話に関する専門性が高い」などが挙げられ、弱みとしては、「新人職員・2年目等の教育支援は充実しているが、それ以降の中堅職員の教育支援が少ない」「教育計画とラダーが連動していない」「個人の時間を使った自己研鑽になっているので、時間の支援が欲しい」などが挙げられました。それを基に教育委員会を中心にラダーⅠからシステム作りを開始しました。中心となって動いてくれたのは、JNA ラダーの研修に参加した教育委員のメンバーでした。まず、リハビリテーション看護実践能力と当院の組織的役割遂行能力、自己教育・研究能力のレベルごとの目標を合わせ、キャリアラダーとしました。一番苦慮したのは、行動チェックの項目をどのようにして評価するかということです。評価者が違っても同じように評価できるように、具体的な実践例を記入するレポートを作成しました。システムを円滑に運用するためには、時間の確保も必要であると考え、ラダーⅠは入職時の2週間に加え年6日の研修日を設けて学習支援を行う運用としました。ラダーⅡ・ラダーⅢは3日、ラダーⅣ以上は年4日を上限に研修日の申請を行う運用にしました。その研修内容には、看護協会のオンデマンド研修やナースングスキルでの研修を取り入れ、研修を実施する人員不足を補いました。

1年間掛けて時間も労力もかけたキャリアラダーシステムが完成し、令和3年度から運用を開始しています。開始前には「これからのキャリアラダー」をテーマに研修会を行い、多様化する看護師の教育には標準化された指標が必要であるということ、ラベル付けではなく成長を支援するためのツールであるということ、適切な評価は患者や利用者への安全で安心な看護ケアの提供に繋がるということを説明し、職員の理解を得ました。このしくみを活用し、自ら学ぶ専門職としての成長を期待します。

コロナワクチン接種が始まり、長かった戦いに終わりが来るかもしれないという期待と、全く気を抜けない現実を前に、いっばいっばい（当院のニュースレターの名前です）できることを継続していきたいと思っています。

広島市立リハビリテーション病院  
総看護師長 村中 くるみ