天理よろづ相談所病院　看護師のキャリアパス

2016.11.01 作成　2019年4月改訂　2019年11月改訂　2020年4月改訂

キャリアサポートの基盤	目 標 に よ る 管 理						
	適　正　配　置						
	多様な勤務形態(子育て、介護)・定年後の継続雇用						
	ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス						
キャリア分岐点	基本的実践能力獲得期	実践能力獲得期	実践能力強化・拡大とライフイベントの調和期	役割(視野)拡大期	キャリア充実期	セカンドキャリア準備期 ライフイベント再来	
キャリアカウンセリングの時期	目的:育成計画の共有(個人目標と組織目標のすり合わせ)		目的:キャリア継続、役割拡大,実践能力強化	目的:専門分野をみきわめた進路選択	目的:専門能力の発揮	目的:能力活用による退職後の看護就業継続	
経験年数の目安	0～1年	2年	2～3年	3年～			
キャリア形成目標	新人	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ	レベルⅤ　ジェネラリスト ｽﾍﾟｼｬﾘｽﾄ　CNS　ＳⅠ　ＳⅡ　ＳⅢ 認定看護師　特定認定看護師 管理者　ＭⅠ　ＭⅡ　ＭⅢ　ＭⅣ	
キャリア開発の方向付け	新人研修 フレッシュﾊﾟｰﾄﾅｰⅠ研修 ﾅｰｼﾝｸﾞﾃﾞｻﾞｲﾝ研修 ケーススタディ研修	フレッシュﾊﾟｰﾄﾅｰⅡ研修	看護学生実習指導研修 リーダーシップ研修 リンクナース	マネジメント研修 研究研修 地域での社会貢献(災害支援等)	特定行為研修　学会認定研修 認定看護師教育課程　専門看護師教育課程(大学院進学) IEN(院内認定)研修 キャリアデザイン研修 研究発表	実習指導者講習　ファーストレベル研修　セカンドレベル研修　サードレベル研修 学会発表 教育担当者　院内委員会　研修講師 看護協会委員会	
キャリア開発の目標	知識・技術の習得(臨床実践能力獲得)			得意分野を掘り下げる		・コース別の能力開発によって専門化をはかる ・役割モデルとなる ・人間性・社会性の向上 ・後輩育成 熟練した看護師の臨床判断、適応力、体力を考えた能力の発揮と活用	熟練看護師のパワー活用
サポートの視点	・職場や職業への適応状況の把握と支援(再配置など) ・OJT活用	院内研修など、学習の機会の提供 院外研修・教育の活用(出張、学費支援)				セカンドキャリアに向けた準備支援	セカンドキャリアを支援(能力条件確認)

教育担当者:各部署で新人を含めたスタッフ教育の運営を中心となって行う。実地指導者への助言、指導を行う。教育研究委員会の委員を兼ね、集合研修の運営を行う。

フレッシュﾊﾟｰﾄﾅｰⅡ(実地指導者):新人看護職員に対して臨床実践に関する実地指導、評価等を行う。

フレッシュﾊﾟｰﾄﾅｰⅠ:新人看護師がリアリティショックを乗り越え、職場生活に適応できるように精神的支援を行う。2年目看護師。

(松田健二(1989):民間企業におけるキャリア開発プログラム　ジョブ管理からキャリア管理へ, 看護展望, 14(8), p. 37を一部改変)