

## 看護師のクリニカルラダー：

### 育成と人事考課と処遇と人材活用の連動を考える

#### 企画の趣旨

看護師に対して病院や看護部が行うキャリア開発は、「育成」「評価」「処遇」「人材活用」という4つの側面がコアとなっており、どれか一つが欠けても機能しない総合システムである。それらは、常にサイクルとして連動するべきであるとされている。

看護部のキャリア開発プログラムにおいてクリニカルラダーを導入しているという病院は多いが、クリニカルラダーとキャリア開発のコアシステムである「育成」「評価」「処遇」「人材活用」が、総合的に一連のプロセスとしてどの程度連動させられているかはあまり明確でないように思われる。現状は、教育研修プログラム、それも比較的若年の看護師に対する基本的下位層向けのプログラムとラダーを連動させているだけの施設が多いのではないかとというのが率直な感想である。

看護師がラダーレベルを上げようとする時、すなわちキャリア発達を試みようとする時、そこに働くモチベーションは、看護師の倫理綱領にうたわれている専門職業人としての自己研鑽(第8条「看護者は、常に、個人の責任として継続学習による能力の維持・開発に努める」)、いわゆる自己啓発に依存しているところが多く、キャリア発達の結果を反映した処遇の変化という形での、明確なインセンティブは準備されていないことが多く、またそれを良しとする風土が根強かったように思われる。

このワークショップでは、看護師特有の人材育成・教育支援ツールであるクリニカルラダーをうまく活用して、キャリア開発プログラムを総合システムとして機能させ、看護師のキャリア発達をより促進し、病院の看護水準を向上に資するためにはどうしたら良いのかについて、クリニカルラダー開発者の視点、クリニカルラダーを運用する者の視点、一般企業でのキャリア開発や人事考課・評価についての専門家の視点から考えたい。

また、クリニカルラダーを看護師外の職種(例えば事務職など)に適用拡大できる可能性はないのかも探っていきたい。

企画	愛知県がんセンター中央病院	南谷 志野 氏
	亜細亜大学	小野 公一 氏
企画の意図とコメント	愛知県がんセンター中央病院	南谷 志野 氏
話題提供：ラダー作成の経緯やコンセプト	名古屋市立大学病院	平岡 翠 氏
クリニカルラダー運用の実際と課題	順天堂大学病院	仙石 妙子 氏
一般企業における評価と処遇	日本大学	加藤 恭子 氏
司会・コメント	横浜創英大学	田中 彰子 氏