

# 杏林大学医学部付属病院看護師のキャリアパス

看護師としてのキャリアのゴールをどこに持っていかを考え、それを達成するためにどのような経験が必要か、自らのキャリアを組織の資源を活用してデザインする

| 年齢   | 18～22歳～  | ～25歳                                       | 28・29歳   | 30歳頃                                 | ～   | 34歳  | 35歳  | 40歳                   | 45歳                        | 50歳         | 60歳～  |          |
|--|--|--|--|--------------------------------------|---|--|--|-----------------------|----------------------------|-------------|-------|----------|
| 経験年数   | 入社～  | ～3年目                                       | 4年目～   | 6年目～                                 | ～   | ～10年   | 11年目～  | 16年目～                 |                            | 25年目～       | 35年目～ |          |
| ライフサイクルイベント  | 看護師資格取得後、就職                                    |  | ～結婚 第1子出産  |                                      | ～第2子出産～   |  | ～第3子出産～  |                       |                            |             | 定年退職  | セカンドキャリア |
| 評価ツール  | クリニカルリーダー アプリコット～IV                            |  |  |                                      |   | マネジメントリーダー<br>スペシャリストリーダー<br>クリニカルリーダー レベルV (ジェネラリスト)                |  |                       |                            |             |       |          |
| キャリア分岐点  | 基本的実践能力獲得期                                     |  | 実践能力強化期・役割拡大期<br>キャリアの方向性を見極める時期                       |                                      | 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 |       |          |
| キャリアカウンセリングの時期   | 1回目<br>目的: 育成計画の共有                             |  | 2回目<br>目的: キャリア継続、役割拡大                                 |                                      | 3回目<br>目的: キャリアの方向性の確認                                    |  | 4回目<br>目的: 専門分野の強化・展開、後輩の育成                      |                       | 5回目<br>目的: セカンドキャリアの支援、生徒助 |             |       |          |
| キャリア開発の方向付け  |  |  | ジョブローテーション<br>専門性 キャリアの方向性検討<br>他部署研修                  |                                      | ジョブローテーション<br>ジェネラリスト 看護管理者<br>スペシャリストとしての能力拡大<br>管理監督職研修 |  | ジェネラリストとして活躍<br>スペシャリストとして活躍                     |                       | 管理職として活躍                   |             |       |          |
| 職能開発の要件  | ・基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する                  | 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践するケアの受け手に合う個別化看護を実践する | ケアの受け手に合う個別化看護を実践する                                    | 幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する                | 専門職としての方向性を絞り、キャリアをすすめる                                   | ・より複雑な状況で最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する<br>・管理的知識とスキルの習得と実践(認定看護管理者研修受講) | ・チーム医療の推進に伴う人間性・社会性の向上<br>・専門分野の強化・展開<br>・教育的役割の | それぞれのキャリアにおける役割モデルとなる | ・自身の健康や体力に合わせた能力の発揮        |             |       |          |
| サポートの視点  | ・ANSSIによる教育支援<br>・職場や職業への適応状況の把握と支援<br>・OJTの活用 | ・関心ある領域・看護への気づきを支援                         | ・関心を深めたり、新たな部署での経験支援<br>・学習の機会を提供/実践力の強化<br>・教育的な機会の提供 | ・活動の場・役割の拡大に伴う動機付け<br>・キャリアの方向性選択の支援 | ・選択肢の確認・支援<br>・専門教育をうける機会の提供                              | ・選択肢の確認・支援<br>・適正配置、自己教育、スーパービジョン等の機会の提供                             | ・それぞれのキャリアに合った熟練者のパワーを尊重・活用                      | ・セカンドキャリアに向けた準備を支援    | ・セカンドキャリアを支援               |             |       |          |
| ライフイベント(育児や介護など)にあわせたキャリア発達支援、生活との調査<br>ワーク・ライフ・ハーモニー(生活と仕事と学習の調和) |  |  |  |                                      |   |  |  |                       |                            |             |       |          |

下記文献をもとに一部改変して作成

松田憲二(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  
 日本看護協会:助産実践能力習熟段階活用ガイド P12「助産師のキャリアパス」