

5. ヒューマンケアにつながるキャリア開発支援

：認定看護管理者としての役割

尾道市立市民病院 山田 佐登美

1. はじめに

認定看護管理者とは、日本看護協会認定看護管理者規定の総則、第3条に「本会認定看護管理者認定審査に合格し、管理者として優れた資質を持ち、創造的に組織を発展させることができる能力を有すると認められたものをいう」とある。更に「多様なヘルケアニーズを持つ個人、家族及び地域住民に対して、質の高い組織的看護サービスを提供すること」（同第1条）と規定されている。そして第7章第27条・28条に「認定看護管理者のレベル保持のため、認定更新制を施行する」ということと「認定を受けてから5年ごとの更新」と定めている。

私は、この資格を2003年に取得し、2008年、2013年の2回更新した。この間の主な活動を振り返りながらヒューマンケアを担う人材の育成とキャリア開発支援について考えてみたい。

2. ヒューマンケアに直接関わるジェネラリストの育成とキャリア開発支援

フローレンス・ナイチンゲールの「看護は実践の科学であり芸術であり、職業である」ということばを自らの哲学とし、院内外のナースと関わってきた。何よりも看護という仕事に誇りがもてることがキャリアアップの動機づけになる。知識技術を取得するに留まらず、ケアの対象であるクライアントに共感しつつ、クライアントの変容に一生懸命関与するという経験、判断に迷いながらも仲間と議論し、行動化するという経験、ケアのプロセスを評価し、次に活かせるよう概念化する経験等ができる「場」を豊富に準備する役割が管理者にはあると考える。

3. ある領域に秀でた人材の育成とキャリア開発支援

私は、10年余り前日本循環器看護学会設立に理事として関わり、「慢性心不全看護」領域を認定看護師教育課程に加えることに奔走した。当時、循環器看護に専門性を見出し、キャリアアップを目指しているナースが集結する学会であった。日ましに高まるエキスパート教育への期待に応えるため、看護職が主体的に判断・実践でき、かつ全人的なケアが必要とされるという点から「慢性心不全看護」に特定した。現在184名の認定看護師が誕生し、活動している。そして、認定看護師がそれぞれの施設でモデルとなり、ジェネラリストのキャリア開発支援につながっていく。良い連鎖をつくっていくためには、エキスパートナースやスペシャリストの適正な配置と権限委譲（エンパワーメント）がポイントであり、マネジメントの影響を大きく受ける。

4. 看護管理者のキャリア開発支援

日本看護協会は、1992年に「看護管理者教育と資格認定制度」（1998年に「日本看護協会認定看護管理者制度」に改称）を発足し、現在「認定看護管理者」として2362名が登録されている。マネジメント領域の体系的教育は、看護管理者のキャリアの目標が明確となり、管理者の成長が組織や医療看護サービスの質に直結する。特に日本の組織文化では、職位のインパクトは大きい。それ故にマネジャーのキャリアアップを組織ぐるみで支援していくことは重要である。当院は看護部長・副部長は全員「認定看護管理者」であり、多職種からも支持されている。資格は信頼を生み、コミュニケーションを促進するというメリットがある。また、看護管理者には社会や制度の変化に応じた求められる役割や機能を正しく捉え、どのような能力が必要か考えながら職員のキャリア開発支援をする役割がある。