

Chapter

II

新卒助産師研修ガイドの基本的な考え方

1

助産師のキャリアパスと助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)における新卒助産師研修ガイドの位置付け

1) 助産師個々のキャリアデザイン

社会経済環境が急激に変化し続け、予測のつかない不透明な時代となり、その影響は医療界にも多大な影響を及ぼしている。妊産婦が安心して出産ができる環境さえも脅かされ、助産師という職業人生を全うするための職業環境も危うい状態にある。産科医師の不足によって産科病棟の閉鎖を余儀なくされることもあり、**看護業務を担う助産師も少なくない。**

また、出生率の低下により、病院経営上の課題から、産科病棟と他診療科による混合病棟化が加速しており助産師を取り巻く環境は大変厳しいものとなっている。一回限りの職業人生を、他人任せ、組織任せにして、大過なく過ごせる状況ではなくなっているのである。すなわち、自分の職業人生をどうデザインし、そのデザインに近づけていくか、また、現在の変化にどう対応すべきか、助産師個々が、自ら答えを出さなければならぬのである。

このような背景からも、「キャリア」(関連した職業経験の連鎖)や「キャリア開発・支援」といった言葉が、看護職の職業生活を論ずるキーワードとなっていることも頷ける。こうした動きに対して、助産師個々は、単に時代の流れに対応させるための受動的なものを受け止めるのではなく、より主体的に向き合わねばならない。

これを契機として、組織においては個人主体のキャリア形成の動きを積極的に組織に位置付け、医療界や看護界の活性化を図り、社会の求めに応じることができる助産師の育成支援が必要とされている。個人もまた、職業人生に対して主体的に意義をもって自らを方向付けていくことが求められている。

新人看護職員の教育が組織的に行われるよう体制整備が推進されたことにより、新人看護職員研修に対する期待は大きい。医療状況や社会環境は待ったなしに変化をしている。この変化に呼応して、端緒についたばかりの新人看護職員研修でさえ、見直しをしながら、成熟させ発展させていくことが求められている。新卒助産師研修にあっては、ようやくこれから始まるようとしている。一方、入職して1年が経過した後の現任教育はどのような方向で検討され、整備されるべきだろうか。この問いに対する標準化された解はない。

助産師の基礎教育を土台にし、新卒助産師研修を基盤にして、その後の看護職の臨床実践能力を強化していくための標準化された方略を持つことが求められる。

以上のような状況を踏まえ、新卒助産師研修ガイドとキャリアパス及び、助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)とを関連させ、新卒助産師研修ガイドの位置付けについて整理する。

I

II

III

IV

V

VI

おわりに

参考資料

2) 人的資源開発 —キャリア開発支援—

人的資源開発は、目標による管理というマネジメント手法と、病院の機能や役割に応えることのできる看護職を育成するために、キャリアディベロップメントプログラム（CDP；Career Development Program）を策定し、看護職の生涯発達を支援するとともに、組織の成長を視野に入れて取り組むことが求められる。

（1）助産理念と助産教育理念・助産教育目標

キャリア開発支援も理念の設定から始まる。病院の理念を踏まえた看護部の理念をおき、その理念のもとに教育理念と、教育目標を設定することはすでに述べた。所属している病院に求められる役割や機能を発揮するために必要な助産理念と、助産教育理念、助産教育目標を立案する。看護職というくくりの中で教育理念、目標を立案するのではなく、母子の2つの命を預かる専門職としての教育理念、目標を立案することが求められるのである。

看護職が所属する病院に求められる役割や機能を果たすために、病院、看護部、教育それぞれの理念の整合性を図って計画を立案するところから、助産師のキャリア開発支援は始まる。

（2）キャリア開発プログラム

社員個々人の知識・経験と業績が継続的・系統的なローテーション（配置・異動）のもとに記録され、成長を約束しながら本人にも指導の方向をはっきりと申告・確認させつつ、個人の業績と組織の業績を双方から向上させていこうとする計画をキャリア開発プログラムと定義されている¹⁾。キャリア開発プログラムを効果的に推進するためには、以下の8項目が重要であると言われている²⁾。

- ① 経営トップによる人材育成に関する方針の明示と支援
- ② 個人目標と組織目標の一致を図る設計
- ③ 従業員個人のキャリアの洗い出しと潜在能力の発掘、開発
- ④ 個人の人生設計と結び付ける
- ⑤ 柔軟で調整可能性を有し、能力評価とキャリアカウンセリングによって薦める
- ⑥ 従業員個人の主体性に基づく自己申告制
- ⑦ 評価は本人にフィードバックする
- ⑧ 評価による適正な処遇がなされる

個人別キャリア形成のための条件設定³⁾を参考に、表Ⅱ-1のようなキャリアパス（Career Pathway）／CDPの策定を試みた。キャリアパスの中に新卒助産師研修を位置付ける。

（3）キャリアパス／CDPを活用する目的

- ① 生涯に渡って自己研鑽しながら就業を継続可能にするために、助産師個々のキャリアデザインを可視化し、助産基礎教育への入学時から入職して生涯の見通しを持つことができる（自分の人生設計を立てることができる）。
- ② 将来どんな助産師になりたいのか、どのような仕事の仕方をしたいのか、そのために今からどのような準備をしたらよいのか、生涯助産師のためのプロセスについて考えることができ、目指す助産師像について描くことができる。

- ③ キャリアパスは、ジェネラリスト、スペシャリスト、看護管理者への道を示し、目指すゴールを描くことができる。助産管理においては、昇進・昇格のモデル、あるいは人財（看護者それぞれ）が最終的に目指すべきゴールまでの道筋を描くことができる。
- ④ キャリア開発支援のためのツールであり、支援者は個人のキャリアパスをもとに、キャリアカウンセリングに役立てることができる。

3) 助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）

助産実践能力を自己、他者ともに確認しながら、確実な知識や技術・態度を獲得するためのツールとして、クリニカルラダーやキャリアパスが用いられるようになってきているが、ここでは助産実践能力を強化する目的で、臨床助産実践レベルを示すクリニカルラダーを作成した。

新卒助産師の研修のみならず、クリニカルラダーを活用することで助産師個々の助産実践能力の獲得を支援、特に院内助産を担える助産師の育成を目指したクリニカルラダーレベルを設定した。さらに、助産師の現任教育プログラムと評価の連動を図るための構造化を図ることが今後の課題である。

- ① 助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）の目的
 - i) 助産実践能力を高める
 - ii) 助産師個人の目標設定を明確にする
 - iii) 助産師個人のキャリア開発を最大限に支援し、適性人財配置、適性人財活用の参考資料として活用する
- ② 助産実践能力の枠組み

臨床助産実践に必要な能力として、助産実践、教育、研究、管理、倫理、社会性、ケアリングのカテゴリを用いた。助産実践に欠くことのできないケアリングは、カテゴリ化して段階を示すには難しい側面を持つ。しかし、現任教育プログラムと連動させていくためには、倫理と同様、カテゴリ化することが意義あるものと捉え、カテゴリに入れた。

4) クリニカルラダーの構造（表Ⅱ-2）

ここでは、新卒助産師が、助産師という職業人生の中でどのように位置付けられるか、新卒助産師研修ガイドの位置付けを明確にする。

助産師個々の助産実践能力評価に対する職能団体としての提示は、平成23年度からクリニカルラダーの評価や効果、現任教育や周産期に関わる研修などの評価を通して取り組み、平成24年度以降には、助産関連の重点政策・重点事業の中に位置付けたキャリアパス／クリニカルラダーの中で詳細を紹介していく。

2 助産師という人的資源の活用

人口構造の変化、とりわけ加速する少子化の時代にあつて助産師は、今後の医療提供体制の中でどのような役割を求められているのかを熟考する時がきている。医療提供体制の中で助産師として求められる役割を果たすために、個人が、また組織が、どのようなキャリアパスを描き、どのような支援をするのか、また、求められているのか、個人はもとより組織も熟考すべき時がきている。現在、全国レベルでの助産師数は充足されているとは言えない。潜在や偏在している助産師の状況からも、助産師としての職業能力開発施策の一環として助産師のキャリア形成促進が急務となっている。しかし、「キャリア」や「キャリア形成」の意味や実践は、多様な解釈がなされており、「キャリア形成」支援を中心とする取り組みにおいては、個々の施設の看護部門で取り組まれているに過ぎない状況にあるように思われる。一施設における、キャリア開発支援の枠組みを離れ、施設間、あるいは県を超えて、助産師という資格を有する人的資源を最大限活用し、減少する人口構造に対応できる人的資源管理を目指したいものである。

一施設を超えて助産師という職業人生を支援し、助産師として生涯発達していけるよう、社会や妊産婦の期待に応えることができるように、新卒助産師研修を成功させたいものである。

3 研修体制

1) 新卒助産師を支える体制の構築

- ① 病院管理者、看護管理者は、自施設の理念や基本方針に基づいた新卒助産師研修が実施できる体制の構築に責任を持つことが必要である。また、教育理念や基本方針を研修に携わる職員全員と共有しなければならない。
- ② 新卒助産師研修は、所属部署の指導者だけではなくスタッフ全員が新卒助産師を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが必要である。そして、新卒助産師が助産師活動の素晴らしさを実感し、助産師活動に対する誇りが持てるよう、指導者は役割モデルを示していかなければならない。
- ③ 新卒助産師が臨床現場に順応し、臨床実践能力を獲得するためには、根気強く温かい支援が必要である。また、新卒助産師の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。そのためには、新卒助産師を支援するために関係する人々全てが役割を持つ体制づくりが必要である。
- ④ 新卒助産師研修は、医療機関全体で取り組むものであり、共通する研修内容等は、医師や他職種、看護師の新卒職員と合同で研修を行うことも可能である。また専門的な知識・技術を有する職員、例えば栄養士や医療ソーシャルワーカー（MSW）などを新卒助産師研修に参画させることも必要である。そして、医療機関内の多職種との連携を密にとり、チーム医療の視点で新卒助産師が多職種の業務を理解するための機会を設けることも必要である。

2) 研修における組織の体制

研修体制における組織例を図Ⅱ-1に示す。施設の規模によっては研修責任者が教育担当者の役割を担うこともあり、また、研修責任者と教育担当者及び実地指導者が同一であるなど、体制は施設により異なるが、どの施設でも、組織内において誰がどの役割を担うのかを互いに認識できるような体制とし、それを明確に示すことが必要である。

Off-JT (off-the-job training)：従業員の職業訓練で、社外での研修などによる、知識・技術や業務遂行能力に関する訓練を指す。

OJT (on-the-job training)：仕事の現場で実務に携わりながら業務に必要な知識・技術を習得させるもの。職場内訓練を指す。

研修体制におけるそれぞれの役割を以下に示す。

① 新卒助産師

新卒助産師とは、看護師経験のない、助産師免許取得後に初めて就労する助産師のことである。自立して個人の今後の目標を定め、主体的に研修に参加することが期待される。

② 新卒助産師実地指導者

新卒助産師実地指導者は新卒助産師に対して、助産実践に関する実地指導、評価を行う者である。助産師として必要な知識・技術・態度を有し、教育的指導ができる者である。新卒助産師実地指導者の配置は、新卒助産師に対し継続的に指導を行う一人の指導者を配置する方法や各新卒助産師に対し複数の指導者が担当する方法、チームの中で日々の指導者を配置する方法などがあり、新卒助産師が所属された部署の特性や時期によって組み合わせるなどの工夫を行う。**分娩第1期から4期は、一人の指導者を継続して配置することが望ましい。**

③ 新卒助産師教育担当者

新卒助産師教育担当者は、新卒助産師の教育方針に基づき、各部署で実施される研修の企画、運営を中心となって行う者であり、新卒助産師実地指導者への助言及び指導、新卒助産師へ指導、評価を行う者である。助産師の模範となる臨床実践能力を持ち、チームリーダーとしての調整能力を有し、教育的役割を發揮できる者が望まれる。新卒助産師教育担当者の配置は、**病棟、外来等に1名以上の助産師を配置することが望ましい。**

④ 新卒助産師研修責任者

新卒助産師研修責任者は、施設及び看護部門の教育方針に基づき、新卒助産師教育担当者、新卒助産師実地指導者及び新卒助産師の研修プログラムの策定、企画及び運営に対する指導及び助言を行う者である。そして、新卒助産師研修責任者は、研修の企画・運営・実施・評価の全ての過程における責任者である。また、各部署の管理者や新卒助産師教育担当者と連携を図りつつ、教育担当者の支援を行い、部署間の調整も含め新卒助産師研修全体を把握する。他施設と連携し研修を実施する場合は、施設間連携の調整役となる。

新卒助産師研修責任者は、研修企画、研修プログラムの策定において、様々な意見や課題を集約し、研修の結果を評価する能力や、研修の運営における問題解決及び自施設の状況に合わせた新たな研修計画を策定していく能力が求められる。新卒助産師研修責任者の配置は、できる限り、各施設に1名配置

することが望ましい。

⑤ 新卒助産師研修プログラム企画・運営組織（委員会等）

研修プログラムの策定、企画及び運営を行うための委員会などの組織であり、施設における研修責任者の下に設置する。ここでは、施設間や職種間の連携・調整を行い、最適な研修方法や研修内容について具体的に検討を行う。

3) 研修体制の工夫

施設の規模や特性、新卒助産師数を考えると、新卒助産師研修、新卒助産師実地指導者研修、新卒助産師教育担当者研修は、各医療施設単独で完結した研修のみでは望ましいとは言えないこともある。そこで、研修効果をより高めるためにも他医療機関の研修、助産師教育機関や専門職能団体など外部組織の活用や、複数医療機関が共同で研修を行い、全ての新人助産師が新卒助産師研修を受講できるように工夫しなければならない。

① 他医療機関の活用

施設の規模や特性によっては、新卒助産師としての到達目標に記載されている項目の全てを体験することが難しい場合がある。そのような場合は、近隣の施設で行っている研修に参加するなどの工夫をする。このような施設間における研修を可能にするには、総合的な研修を実施している施設の院内研修を公開することが求められる。また、地域単位でこのような連携が図れるよう都道府県が調整を行うことも求められる（**図Ⅱ-2**）。

また、新卒助産師実地指導者、新卒助産師教育担当者研修でも同様な事態が想定されるため、一定規模の病院が共同で開催するなど施設間の連携がより必要となる。

② 研修・教育機関の活用

新卒助産師が少ない施設においては、新卒助産師研修のうち、集合研修が可能な研修内容について専門職能団体等が行う研修を自施設の新卒助産師研修に組み込んで行うことも効果的である。例えば、CTGの判読、新生児蘇生法などの研修について、他の機関の研修を活用することが有効である（**図Ⅱ-3**）。

③ 研修の工夫

• 多職種と合同研修会の実施

チーム医療におけるパートナーシップの育成に有効

• 研修の講師として助産基礎教育を行っている助産教員の活用

助産基礎教育で学習した知識・技術とのつながりを強化するために有効

• 教育機関、学会、専門職団体等で行われているプログラムの活用

最新の専門的な知識・技術を得るのに有効

• 新卒助産師研修の経験が豊かなアドバイザーの活用

施設に適した研修体制や計画策定が可能

④ 新卒助産師を支える組織体制の工夫

新卒助産師を支える組織体制としては、プリセプターシップ、チューターシップ、メンターシップ、チーム支援型などの方法がある。新卒助産師は、ケア提供の対象となる妊産褥婦及び新生児の特徴を理解しながら部署をローテーションし、分娩期は多くの助産師と関わることで臨床判断能力を高める必要があるなどを考えると、チーム支援型が望ましいと考える。いずれにしても、新卒助産師が助産師としての

キャリア形成の第一歩を踏み出し、成長していくためには知識や技術の習得支援とともに、意図的な精神的支援の仕組みが必要であるため、その工夫をする必要がある。

新卒助産師研修体制工夫の実際に関しては、新卒助産師研修への取り組み例として掲載した巻末資料を参照されたい。

引用・参考文献

- 1) 松田憲二：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)，1989，p35
- 2) 吉川栄一：人材の育成と活用 これからの組織と人事，早稲田大学出版部，1989，p.116-142
- 3) 松田憲二：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)，1989，p37
- 4) 福井トシ子：クリニカルラダー構築による現任教育の強化—看護のちからを育むために—，看護展望，2004，29(11)，1228～1238 メヂカルフレンド社
- 5) 福井トシ子：生命倫理と向き合う意識を育む—臨床実践能力評価ラダーのカテゴリーに加える試み（特集 実践能力の向上を支援するプログラム），看護管理 12（2），129-133，2002-02 医学書院
- 6) 北尾誠英・福井トシ子：キャリア開発計画の考え方，助産婦雑誌 vol.52 No.1 1998
- 7) 福井トシ子：自律する看護師集団の育成，看護管理2004年4月～2005年3月
- 8) 福井トシ子：在院日数の短縮・病床数の増加に対する看護師の増員，2006年10月看護実践の科学社，看護実践の科学
- 9) 福井トシ子：安全確保と臨床看護実践強化を実現するための看護師増員と配置2006年10月日本看護協会出版会，看護
- 10) 福井トシ子：病院の役割と機能の拡大に対応するための看護師の採用と配置2006年12月日総研，看護部長通信

I

II

III

IV

V

VI

おわりに

参考資料

表Ⅱ-1 助産師のキャリアパス

助産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

経験年数	入職～	～3年目	4年目～	6年目～	～	～10年	11年目～	16年目～	25年目～	35年目～
年齢	23・24歳～	27歳	28・29歳	30歳頃	～	34歳	35歳	40歳	45歳	50歳～ 60歳～
ライフサイクルイベント	助産師資格取得後、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
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						セカンドキャリア準備期 ライフイベント再来
キャリアアカウン セリングの時期	1回目 目的：育成計画の共有 (個人目標と組織目 標のすり合わせ)	2回目 目的：キャリア継続、役割 拡大、実践能力強化	3回目 目的：キャリアの方向性の 確認、キャリアチェ ンジの可能性	4回目 目的：専門分野の強化・展開、 後輩の育成	5回目 目的：セカンドキャリアの支援、生涯 助産師として就業継続する					
キャリア開発の 方向付け	産科病棟 ・分娩介助30例以上(分娩第 1期から分娩第4期まで継続 した観察と介助) ・妊婦健診100例以上 ・産婦健診50例以上(産褥0 日から産褥5日までの各日 令の褥婦を50人ずつ)	キャリアローテーション 小児科、NICU 産科外来 ・病棟・助産外来・院内助産所に参加する ・地域での社会貢献活動に参加する	産科病棟 ・産科病棟 ・助産外来 主担当	院内助産 主担当	優れたジェネラリストとして活躍 開業に向けた準備 管理職・教員職・研究職・行政への道 (キャリア分岐点で発生)					
職能開発の要件	基本的知識・ 技術の習得	事例のまと め・発表	ハイリスク新生児(家族も 含む)の管理・看護に関する 知識・技術の習得・実能 力強化のための学習強化	疾患の管理・ 看護を学び、 合併症妊婦 のケアに活 かす	専門職とし ての方向性 を絞り、準 備を開始	チーム医療の 推進に伴う 会性の向上 ・専門分野の 強化・展開	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	職場や職業 への適応状 況の把握と 支援	学習の機会 を提供/実 践力の強化	新たな部署で の経験支援	活動の場の 拡大に伴う 動機付け	専門分野以 外の経験を 支援	管理、運営 状況の把握 と助言	熟練助産師 のパワーを 活用	セカンドキャ リアに向けた 準備	セカンドキャ リアを支援	

ワーク・ライフ・バランス (生活と仕事と学習の調和)

松田憲二：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), 1989, p.37 より改編

助産師としてのキャリアパスを自分で描いてみよう！！

経験年数		
年齢		
ライフサイクル イベント		

I

II

III

IV

V

VI

おわりに

参考資料

表Ⅱ-2 クリニカルラダー

	レベル新人	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
到達目標	1. 指示・手順・ガイドに従い、安全確実に助産ケアができる	1. 健康生活支援の援助の知識・技術・態度を身につけ、安全確実に助産ケアができる 2. 院内助産・助産外来において、その業務内容を知ることができる 3. 先輩助産師とともに、院内助産におけるケアを担当することができる 4. ハイリスクリスクの判断及び初期介入ができる	1. 助産過程を踏まえ個別的なケアができる 2. 支援を受けながら、助産外来においてケアが提供できる 3. 先輩助産師とともに、院内助産におけるケアを担当することができる 4. ハイリスクリスクの判断及び初期介入ができる	1. 入院期間を通して妊産婦・新生児の助産に責任を持って実践できる 2. 助産外来において、個別性を考慮したケアが自律して提供できる 3. 助産外来において、指導的な役割をとることができる 4. 院内助産において、自律してケアを提供することができる 5. ハイリスクリスクへの移行を早期に発見し対処できる	1. 創造的な助産実践ができる 2. 院内助産において、指導的な役割をとることができる 3. 助産外来において、指導的な役割をとることができる 4. ローリスクリスク・ハイリスクリスクともにスタッフに対して、教育的な関わりができる
助産実践における技術的側面	情報収集	① 支援を受けながら妊産婦・新生児の健康生活行動診断・経過診断に必要な情報を収集することができる ② 定められたフォームに従い、収集することができる ③ 指導を受けながら不足している情報を収集することができる ④ 助産記録基準・手順に沿って正しい用語・適切な表現で記録できる	① 妊産婦・分娩期・産褥期・新生児期の健康生活行動診断・経過診断に必要な情報がわかり、自立して収集することができる ② 不足している情報がわかり、必要な追加情報を収集することができる ③ 指導を受けながらアセスメントに必要な情報を整理できる ④ 正しい用語・適切な表現で記録できる	① 妊産婦・分娩期・産褥期・新生児期の健康生活行動診断・経過診断に必要な情報について、理論的な根拠に基づいて情報収集できる ② 心理・社会的側面・家族背景も考慮したアセスメントができる ③ ②の情報から、必要性優先度を考慮して整理できる ④ 他の関連職種からも意図的に情報収集できる	① 対象の個性や心理・社会的側面、家族背景など全体を捉え、必要な領域に絞って選択的に情報収集できる
	アセスメント問題の明確化	① 妊産婦・新生児のバイタルサイン、検査値、身体計測値の正常値がわかる ② 産科に関連する解剖生理を理解できる ③ 支援を受けながら測定値の持つ意味を理解できる ④ 支援を受けながら、収集した健康生活行動診断・経過診断の情報を分析することができる ⑤ 周産期の代表的疾患を5つ以上上げることができる	① 妊産婦・新生児のバイタルサイン、検査値、身体計測値の正常値がわかり、収集した健康生活行動診断・経過診断の情報を分析することができる ② 妊産婦・新生児のニーズを明確にできる ③ ニーズの優先順位を決定することができる ④ ハイリスクリスク ① 妊産婦・新生児に起こっている問題を明確にできる ② 問題の優先順位を決定することができる	① 潜在するニーズを明確にできる ② 潜在する助産問題を明確にできない ③ 助産問題と共同問題を明確に区別できる	① 潜在的なニーズを明確にできる ② 潜在する助産問題を明確にできない ③ 助産問題と共同問題を明確に区別できる
臨床助産実践能力	診断	① 支援を受けながら健康生活行動診断・経過診断について適切な診断名をつけることができる	① 健康生活行動診断・経過診断について適切な診断名をつけることができる ② 診断した内容から問題の優先順位を考慮することができる	① 健康生活行動診断・経過診断について適切な診断名をつけることができる ② 診断した内容がどのタイプに属するかを考慮した上で優先順位を考慮することができる	① 診断した内容を妊産婦を含めた医療チームで共有できる ② 診断した内容や問題の優先順位について指導することができる ③ 緊急時は短時間で必要な情報を収集・アセスメントし、優先順位を考慮して診断することができる
	計画立案	① 妊産婦・新生児の現在の状態及びニーズを理解できる ② 支援を受けながら妊産婦・新生児のニーズに沿って目標を設定できる ③ 妊産婦・新生児の状態、問題リスト、目標に一貫性がある計画を立てられる ④ 5W1Hを踏まえ具体的な計画を立てることができる ⑤ 助産基準・標準助産計画が活用できる	① 妊産婦・新生児の個性を踏まえて助産計画を立案できる ② 立案した助産計画を評価修正できる ③ 妊産婦及び家族参加型で助産計画が立案できる	① 妊産婦・新生児の心理・社会的状況や家族の状況を踏まえた助産計画を立案できる ② 状況に応じた計画立案、修正できる ③ 妊産婦及び家族参加型で助産計画を立てることができる ④ 関連する保健医療職との連携も含めた計画が立案・修正できる	① 妊産婦・新生児における優先度を考え、助産問題に適した方法論を用いて計画が立案できる ② 対象の問題を解決するために質的・量的な目標を設定できる ③ 計画立案のプロセスにおいて教育・指導的役割がとれる

臨床助産実践能力		助産実践における技術的側面				
助産過程	実践	<ul style="list-style-type: none"> ① 助産行為を行なう前に必ず説明できる ② 新人研修の内容を確実に実施できる ③ 支援を受けながら受持ち妊産婦・新生児の助産ケア計画に沿ってケアを実践できる ④ 治療及び診断上必要な観察を行い、適切に報告できる ⑤ 指示された業務は、助産基準・助産手順に沿って正しく且つ安全に実施することができる ⑥ 実施した結果を助産記録の手順に沿って正しく記録することができる ⑦ 自分の行なった記録に正しくサインできる ⑧ 緊急時の対応を理解している ⑨ 緊急時に人を呼ぶことができる ⑩ 緊急時に必要な物品を知り、手順に沿って整備できる ⑪ クリニカルパスを使用している場合は、それを理解できる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 助産行為を行なう前に必ず説明できる ② 基本的助産技術が指導を受けながらできる ※技術の詳細は別に示す ③ 担当した対象について、助産ケア計画に基づき、基準や手順に則り安全確実に助産ケアを実践できる ④ 助産記録基準・手順に沿って正しい用語・適切な表現で記録できる ⑤ 緊急時に、一次・二次救命処置ができる (新生児蘇生も含む) ⑥ クリニカルパス使用の場合、パスに沿って実践できる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 助産ケア計画に則り実践できる ② 妊産婦・新生児の状態や反応を判断しながら必要なケアが行なえる ③ 現在あげられているニーズや問題以外の新しい情報を、時期を逸せず記録、計画の追加や修正ができる ④ 緊急時にメンバーとしての行動がとれる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 計画に基づいて妊産婦・家族の反応を確認しながら実践できる ② 施設・部署全体の妊産婦・新生児ケア実践において、中心的役割がとれる ③ 緊急時に中心的役割がとれる ④ 助産外来の実践において、教育指導的役割がとれる ⑤ 関連する他の保健医療職と連携して実践できる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 助産実践において創造性と刷新性を発揮できる *刷新性とは、根拠に基づいた新しい知識や方法を取り入れていくことを指す ② 多様なアプローチを組み入れて看護・助産ケアが実践できる ③ 緊急事態にリーダーシップを発揮し対応できる ④ 実践において、教育・指導的役割がとれる (教育指導的役割のスタッフを支援できる)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ① 提供した助産ケアの結果を正確に報告することができる ② 助産実践においてわからないことが言える 	<ul style="list-style-type: none"> ① 提供した助産ケアの結果を根拠に基づき、評価することができる ② 目標の達成度の結果を評価でき、計画を修正できる ③ 行ったケアを要約して説明・記述することができる (④ クリニカルパスのバリアンスを評価できる) 	<ul style="list-style-type: none"> ① 提供した助産ケアについての産婦・新生児・家族のニーズに合っていたのが評価できる ② 後輩・学生のロールモデルとなっていたか自己評価できる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 提供した助産ケアについて質的・量的に評価できる ② スタッフの助産ケアについて評価し、指導できる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 対象・家族とより良いパートナーシップが築ける ② 直接的助産ケアを行ないながら、対象・家族の反応、周囲の状況を把握し、対象・家族を尊重した適切なコミュニケーションを図ることができる ③ コミュニケーションに関して、教育指導的な役割がとれる
コミュニケーション	実践	<ul style="list-style-type: none"> ① 対象のニーズを身体心理社会的側面から把握するように努められる ② 対象を一個人として尊重し、傾聴・共感的な態度で接することができる (笑顔、挨拶、自己紹介、言葉遣い、約束を守るなど) ③ 対象中心のサービスを認めることを行い、対象のニーズを認めるように努められる ④ 五感全てがコミュニケーション技法であることを理解できる ⑤ 支援を受けながら、対象が納得できる説明を行い、同意を得られる ⑥ 守秘義務を厳守し、プライバシーに配慮できる ⑦ 5W1Hを踏まえてメモをとり正確に伝達できる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 対象のニーズを身体心理社会的側面から把握できる ② 対象中心のサービスであることを認識して、接することができる (忙しいや自らの業務中心にならないよう努める) ③ 五感全てを用いたコミュニケーションがとれる ④ 対象が納得できる説明を行い、同意を得られる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 対象のニーズを身体心理社会的側面から把握できる ② 対象や家族からの意見や助産計画の修正・追加時等、主体的に対象・家族が納得できる説明を行い、同意が得られる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 自分の対応が相手に与える影響を予測しながら行動できる ② 妊産婦・家族の反応の変化を見逃さず受け止めることができる ③ 場の状況に応じてアサーティブなコミュニケーションをとることができる ④ 関連職種との間においても、良好な関係を維持できるような関わりがとれる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 対象・家族とより良いパートナーシップが築ける ② 直接的助産ケアを行ないながら、対象・家族の反応、周囲の状況を把握し、対象・家族を尊重した適切なコミュニケーションを図ることができる ③ コミュニケーションに関して、教育指導的な役割がとれる
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ① 対象のニーズを身体心理社会的側面から把握できる ② 対象や家族からの意見や助産計画の修正・追加時等、主体的に対象・家族が納得できる説明を行い、同意が得られる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 提供した助産ケアの結果を根拠に基づき、評価することができる ② 目標の達成度の結果を評価でき、計画を修正できる ③ 行ったケアを要約して説明・記述することができる (④ クリニカルパスのバリアンスを評価できる) 	<ul style="list-style-type: none"> ① 提供した助産ケアについての産婦・新生児・家族のニーズに合っていたのが評価できる ② 後輩・学生のロールモデルとなっていたか自己評価できる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 提供した助産ケアについて質的・量的に評価できる ② スタッフの助産ケアについて評価し、指導できる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 対象・家族とより良いパートナーシップが築ける ② 直接的助産ケアを行ないながら、対象・家族の反応、周囲の状況を把握し、対象・家族を尊重した適切なコミュニケーションを図ることができる ③ コミュニケーションに関して、教育指導的な役割がとれる

表II-2 クリニカルラダー（つづき）

	レベル新人	レベルI	レベルII	レベルIII	レベルIV
教育	職場	<p>① 継続教育プログラムの意義を理解できる</p> <p>② 支援を受けながら自己のレベルにあった、院内・院外の研修や勉強会に積極的に参加できる</p> <p>③ ロールスクを対象とした保健指導が、支援を受けながら実施できる（個別・小集団）</p> <p>④ 教育、指導についての基本的知識を理解できる</p>	<p>① 継続教育プログラムや院内研修に、目的を持って自主的に参加できる</p> <p>② 施設における教育指導や後輩への指導、学生指導</p> <p>③ ロールスクを対象とした保健指導が実施できる（個別・小集団）</p> <p>④ 教育における評価が理解できる</p>	<p>① 支援を受けながら自己のキャリアや専門性を踏まえ、計画的に院内外の継続教育プログラム、研修に参加できる</p> <p>② 後輩、学生の指導において中心的役割をとることができる</p> <p>③ 病棟内の学習会で中心的役割をとることができる</p> <p>④ 支援を受けながら施設内の教育（後輩や学生）について、企画運営に参加できる</p> <p>⑤ 成人学習のプロセスについて、基本的知識を理解することができる</p> <p>⑥ あらゆる対象への保健指導が実施できる</p>	<p>① 自己のキャリアや専門性を踏まえ、計画的に院内外の継続教育プログラム、研修に参加できる</p> <p>② 施設内の教育（後輩や学生）について、企画運営も含めて中心的役割をとることができる</p> <p>③ ②について、他部門との連携も考慮して企画運営できる</p> <p>④ 病棟内の目標を達成する為に後輩が具体的に行動できるような支援できる</p> <p>⑤ 教育に関する知識を活かして、後輩が能力を活かすことができるよう支援できる</p> <p>⑥ 保健指導に関して教育指導的な役割をとることができる</p>
	自己開発	<p>① 日々の行動を振り返り、整理することができる</p> <p>② 他者のアドバイスを素直に受け止めることができる</p> <p>③ 支援を受けながら、自己評価と他者評価を踏まえ、自己の学習課題を考へることができる</p> <p>④ 支援を受けながら課題の解決に向けて必要な情報を収集し、解決にむけての行動をとることができる</p> <p>⑤ 支援を受けながら学習の成果を自らの助産実践に活用することができる</p>	<p>① 自己課題を明確にすることができ、主体的に課題の解決に向けて必要な情報を収集し、解決に向けての行動をとることができる</p> <p>② 学習の成果を自己及び施設における助産実践に活用することができる</p>	<p>① 専門分野を深めるための自己課題を明確にし、取り組むことができる</p> <p>② 取り組みの結果を実践に活用することができる</p>	<p>① 研究の取り組みの結果を臨床実践で応用できる</p> <p>② 研究的取り組みを進め、結果を院内外に広げることができる</p>
研究		<p>① 院内外の研究発表会に参加し、研究に関心をもちることができる</p>	<p>① 日常の行動の中で「なぜそうするのか」を考へることができる</p> <p>② 自らの関心にあわせて院内外の研究発表会に参加できる</p>	<p>① 研究の取り組みを計画し、スタッフと共に実践することができる</p> <p>② 研究的取り組みの結果を発表できる</p>	<p>① 倫理的意識決定場面においてコア・ネットワークの役割をとることができる</p> <p>② 自部署における倫理的な感受性を高めるような行動がとれる</p> <p>③ 学生指導や研修生の実習に伴う法的根拠について教育指導的役割がとれる</p>
	助産倫理	<p>① 助産師の行動は、ICMの助産師の国際倫理綱領及びICN及び日本看護協会の看護者の倫理綱領に基づいたものであることを理解できる</p> <p>② ①の内容を理解できる</p> <p>③ 助産師業務に関連する生命倫理を意識できる</p> <p>④ 職業人としての自覚を持ち、倫理に基づいて行動できる</p>	<p>① 妊産婦・家族の価値観を理解できる</p> <p>② 自らの価値観に気付くことができる</p> <p>③ 価値の多様性、お互いの価値を尊重することの重要性を理解し、行動できる</p> <p>④ 支援を受けながら法的根拠に基づいた実践ができる</p>	<p>① 倫理的意識決定のプロセスに参加できる</p> <p>② ①においては、対象家族の視点を理解し、必要な情報提供や代弁等の支援ができる</p> <p>③ 倫理的課題に対して、対象や家族、関連する職種と対話を持ちながら、最善の選択ができるよう行動できる</p> <p>④ 法的根拠に基づいた実践ができる</p> <p>⑤ 学生指導や研修生の実習に伴う助産師・看護師の法的責任について理解し、実践できる</p>	<p>① 倫理的意識決定場面においてコア・ネットワークの役割をとることができる</p> <p>② 自部署における倫理的な感受性を高めるような行動がとれる</p> <p>③ 学生指導や研修生の実習に伴う法的根拠について教育指導的役割がとれる</p>
ケアリング		<p>① ケアリングの意味・主要な概念や重要性が理解できる</p> <p>② ケアリングの主要な概念をもとに行動できる。（知ることで、共に行うこと）</p> <p>③ ケアリングの主要な概念をもとに行動できる。（知ることで、共に行うこと）</p> <p>④ ケアリングの主要な概念をもとに行動できる。（知ることで、共に行うこと）</p> <p>⑤ ケアリングの主要な概念をもとに行動できる。（知ることで、共に行うこと）</p>	<p>① 支援を受けながらラダーレベルにあった対象に対するケアについて、最近ケア提供した事例を具体的に思い浮かべながら助産師としての姿勢を自己評価できる（ケアリング実践のための自己課題を明確にできる）</p>	<p>② ケアリングの意味、主要概念や理論について、後輩・同僚に説明（教育）できる</p> <p>③ ②に基づいた実践のために、後輩・同僚に対して教育指導的役割がとれる</p>	

助産師として必要な基本姿勢と態度

<p>① 職場規定を理解し、それを遵守して行動できる (遅刻・早退・無断欠勤をしない等)</p> <p>② 規定に基づき、速やかに報告連絡相談ができる</p> <p>③ 身だしなみが整っている</p> <p>④ 社会人・助産師としての自分の行動・言動に責任を持つことができる</p> <p>⑤ 助産師として、自分の健康管理の必要性がわかり行動できる</p> <p>⑥ 助産師としてのアイデンティティを持ち、その専門性・自律性を理解して実践できる</p>	<p>① 職務規定を理解し、スタッフがそれぞれを遵守して行動できるように指導できる (遅刻・早退・無断欠勤をしない等)</p> <p>② スタッフが規定に基づき、速やかに報告連絡相談できるように指導できる</p> <p>③ スタッフ全体の身だしなみが整うよう指導できる</p> <p>④ 社会人、チームの一員として責任ある行動がとれるように指導できる</p>	<p>① 職場環境が安全であるかを常に配慮し、後輩に教えることができる</p> <p>② インシデント・アクシデント報告から、看護単位における問題を発見できる</p> <p>③ その問題に対して、管理監督職と共に解決策を考えることができる</p> <p>④ 対策を実施し、その結果を評価、フィードバックできる</p>	<p>① 職場環境が安全であるかを常に配慮し、調整できる</p> <p>② アクシデント・インシデント・感染防止・災害対策に関して中心的役割を担うことができる</p> <p>③ 職員の安全が確保できるように職場環境を整えるための取り組みができる</p> <p>④ 医療機器を安全に使えるように環境調整できる</p> <p>⑤ 備品・医療材料に関する法令 (PL 法など) に関心を持つことができる</p>	<p>① 自部署の物品管理を積極的に行うことができる</p> <p>② 看護単位における予算の流れに詳しく理解できる</p> <p>③ 診療報酬制度を理解することができる</p> <p>④ 看護部や看護単位の目標に基づいた活動を推進できる</p> <p>⑤ 看護単位における委員会や係、会議の推進ができる</p> <p>⑥ 看護単位の業務改善に主体的に取り組むことができる</p> <p>⑦ 後輩と師長・監督職とのパイプ役となることができる</p> <p>⑧ 自己の判断のできること・できないことの区別ができる</p>
<p>安全管理・安全確保</p> <p>① インシデント事例や事故事例について、経過を振り返ることができる</p> <p>② インシデント事例や事故事例について、今後活かせる対策を支援受けながら考えることができる</p> <p>③ 周産期で起こり得る事故を予測でき、対策が取れる (新生児の取り違い、転倒、転落、やけど、盗難等)</p> <p>④ 事故発生時、対象の生命を優先した判断ができ、行動できる</p> <p>⑤ 感染予防</p> <p>⑥ 自施設の体制に則った行動ができる</p> <p>⑦ 災害・防災管理</p> <p>⑧ 災害時に主体的に初期対応が実践できる</p> <p>⑨ 情報管理</p> <p>⑩ 自施設の体制に則り行動ができる</p>	<p>安全管理・安全確保</p> <p>① インシデント事例や事故事例について、経過を振り返ることができる</p> <p>② インシデント事例や事故事例について、今後活かせる対策を支援受けながら考えることができる</p> <p>③ 周産期で起こり得る事故を予測でき、対策が取れる (新生児の取り違い、転倒、転落、やけど、盗難等)</p> <p>④ 事故発生時、対象の生命を優先した判断ができ、行動できる</p> <p>⑤ 感染予防</p> <p>⑥ 自施設の体制に則った行動ができる</p> <p>⑦ 災害・防災管理</p> <p>⑧ 災害時に主体的に初期対応が実践できる</p> <p>⑨ 情報管理</p> <p>⑩ 自施設の体制に則り行動ができる</p>	<p>安全管理・安全確保</p> <p>① インシデント事例や事故事例について、経過を振り返ることができる</p> <p>② インシデント事例や事故事例について、今後活かせる対策を支援受けながら考えることができる</p> <p>③ 周産期で起こり得る事故を予測でき、対策が取れる (新生児の取り違い、転倒、転落、やけど、盗難等)</p> <p>④ 事故発生時、対象の生命を優先した判断ができ、行動できる</p> <p>⑤ 感染予防</p> <p>⑥ 自施設の体制に則った行動ができる</p> <p>⑦ 災害・防災管理</p> <p>⑧ 災害時に主体的に初期対応が実践できる</p> <p>⑨ 情報管理</p> <p>⑩ 自施設の体制に則り行動ができる</p>	<p>安全管理・安全確保</p> <p>① 自施設における医療安全管理体制について理解できる</p> <p>② インシデント事例や事故事例を速やかに報告できる</p> <p>③ インシデント事例や事故事例について、支援を受けながら経過を振り返ることができる</p> <p>④ インシデント事例や事故事例についての報告・記録の仕方がわかる</p> <p>⑤ 支援を受けながら周産期で起こり得る事故を予測でき、対策が取れる (新生児の取り違い、盗難、転倒、転落、やけど、盗難等)</p> <p>⑥ 規定に沿って適切に医療機器・医療器具を取り扱うことができる</p> <p>⑦ 与薬の原則を理解して実施できる</p> <p>⑧ 感染予防</p> <p>⑨ 自施設における感染予防管理体制について理解できる</p> <p>⑩ ①に則った行動ができる</p> <p>⑪ スタンダードプリコーション/必要な防護具選択/衛生学的手洗い/無菌操作/清潔・不潔の区別/医療廃棄物規定に則った適切な取り扱い等</p> <p>⑫ 災害・防災管理</p> <p>⑬ 自施設における災害・防災管理体制について理解できる</p> <p>⑭ 自部署の管理体制 (消火設備、避難経路) 等がわかる</p> <p>⑮ ①に基づいて日常も行動できる</p> <p>⑯ 病棟入り口の戸締り、面会者の確認等</p> <p>⑰ 災害発生時の初期対応がわかる</p> <p>⑱ 災害時、指示に従い④の行動がとれる</p> <p>⑲ 定期的な災害訓練に参加できる</p> <p>⑳ 情報管理</p> <p>㉑ 自施設における情報管理体制について理解できる</p> <p>㉒ ①に基づいて行動できる (記録、PCパスワード患者情報など)</p>	<p>安全管理・安全確保</p> <p>① 自施設における医療安全管理体制について理解できる</p> <p>② インシデント事例や事故事例を速やかに報告できる</p> <p>③ インシデント事例や事故事例について、支援を受けながら経過を振り返ることができる</p> <p>④ インシデント事例や事故事例についての報告・記録の仕方がわかる</p> <p>⑤ 支援を受けながら周産期で起こり得る事故を予測でき、対策が取れる (新生児の取り違い、盗難、転倒、転落、やけど、盗難等)</p> <p>⑥ 規定に沿って適切に医療機器・医療器具を取り扱うことができる</p> <p>⑦ 与薬の原則を理解して実施できる</p> <p>⑧ 感染予防</p> <p>⑨ 自施設における感染予防管理体制について理解できる</p> <p>⑩ ①に則った行動ができる</p> <p>⑪ スタンダードプリコーション/必要な防護具選択/衛生学的手洗い/無菌操作/清潔・不潔の区別/医療廃棄物規定に則った適切な取り扱い等</p> <p>⑫ 災害・防災管理</p> <p>⑬ 自施設における災害・防災管理体制について理解できる</p> <p>⑭ 自部署の管理体制 (消火設備、避難経路) 等がわかる</p> <p>⑮ ①に基づいて日常も行動できる</p> <p>⑯ 病棟入り口の戸締り、面会者の確認等</p> <p>⑰ 災害発生時の初期対応がわかる</p> <p>⑱ 災害時、指示に従い④の行動がとれる</p> <p>⑲ 定期的な災害訓練に参加できる</p> <p>⑳ 情報管理</p> <p>㉑ 自施設における情報管理体制について理解できる</p> <p>㉒ ①に基づいて行動できる (記録、PCパスワード患者情報など)</p>
<p>経済性</p> <p>① 費用対効果を考慮して、物品を適切に選択・準備・使用できる</p> <p>② 対象の負担を考慮して、物品を適切に使用することができる</p> <p>③ 支援を受けながら時間内に必要な助産ケアを行うことができる</p> <p>④ 施設及び看護部の理念を理解し、行動できる</p> <p>⑤ 施設及び看護部の組織と機能を理解し行動できる</p> <p>⑥ チーム医療の構成員としての役割を理解して協働できる (連絡・報告・相談ができる)</p> <p>⑦ 同僚や他の職種とのコミュニケーションがとれる</p>	<p>経済性</p> <p>① 費用対効果を考慮して、物品を適切に選択・準備・使用できる</p> <p>② 対象の負担を考慮して、物品を適切に使用することができる</p> <p>③ 支援を受けながら時間内に必要な助産ケアを行うことができる</p> <p>④ 施設及び看護部の理念を理解し、行動できる</p> <p>⑤ 施設及び看護部の組織と機能を理解し行動できる</p> <p>⑥ チーム医療の構成員としての役割を理解して協働できる (連絡・報告・相談ができる)</p> <p>⑦ 同僚や他の職種とのコミュニケーションがとれる</p>	<p>経済性</p> <p>① 費用対効果を考慮して、物品を適切に選択・準備・使用できる</p> <p>② 対象の負担を考慮して、物品を適切に使用することができる</p> <p>③ 支援を受けながら時間内に必要な助産ケアを行うことができる</p> <p>④ 施設及び看護部の理念を理解し、行動できる</p> <p>⑤ 施設及び看護部の組織と機能を理解し行動できる</p> <p>⑥ チーム医療の構成員としての役割を理解して協働できる (連絡・報告・相談ができる)</p> <p>⑦ 同僚や他の職種とのコミュニケーションがとれる</p>	<p>経済性</p> <p>① 費用対効果を考慮して、自らの工夫して物品を適切に選択・準備・使用できる</p> <p>② 対象の負担を考慮して、対象の意見を聞き、自ら工夫しながら物品を適切に使用することができる</p> <p>③ 自ら調整して、時間内に必要な助産ケアを行うことができる</p> <p>④ より良いチームワークを目指すための確かな行動をとることができる</p> <p>⑤ リーダーシップの概念が理解できる</p> <p>⑥ 助産チームの業務が円滑かつ的確に実施できるようチームメンバーに指示することができる</p>	<p>経済性</p> <p>① 費用対効果を考慮して、自らの工夫して物品を適切に選択・準備・使用できる</p> <p>② 対象の負担を考慮して、対象の意見を聞き、自ら工夫しながら物品を適切に使用することができる</p> <p>③ 自ら調整して、時間内に必要な助産ケアを行うことができる</p> <p>④ より良いチームワークを目指すための確かな行動をとることができる</p> <p>⑤ リーダーシップの概念が理解できる</p> <p>⑥ 助産チームの業務が円滑かつ的確に実施できるようチームメンバーに指示することができる</p>
<p>リーダーシップ</p> <p>① 施設及び看護部の理念を理解し、行動できる</p> <p>② 施設及び看護部の組織と機能を理解できる</p> <p>③ チーム医療の構成員としての役割を理解して協働でき、連絡・報告・相談を正しく報告できる</p> <p>④ 同僚や他の職種とのコミュニケーションがとれる</p>	<p>リーダーシップ</p> <p>① 助産業務における調整機能を発揮できる</p> <p>② 他部門との連携・調整ができる</p> <p>③ 後輩からの相談を受け、支援ができる</p>	<p>リーダーシップ</p> <p>① 助産業務における調整機能を発揮できる</p> <p>② 他部門との連携・調整ができる</p> <p>③ 後輩からの相談を受け、支援ができる</p>	<p>リーダーシップ</p> <p>① 助産業務における調整機能を発揮できる</p> <p>② 他部門との連携・調整ができる</p> <p>③ 後輩からの相談を受け、支援ができる</p>	<p>リーダーシップ</p> <p>① 助産業務における調整機能を発揮できる</p> <p>② 他部門との連携・調整ができる</p> <p>③ 後輩からの相談を受け、支援ができる</p>
<p>助産実践における管理的側面</p> <p>管理 (マネジメント)</p>	<p>助産実践における管理的側面</p> <p>管理 (マネジメント)</p>	<p>助産実践における管理的側面</p> <p>管理 (マネジメント)</p>	<p>助産実践における管理的側面</p> <p>管理 (マネジメント)</p>	<p>助産実践における管理的側面</p> <p>管理 (マネジメント)</p>

図 II-1 研修体制における組織例

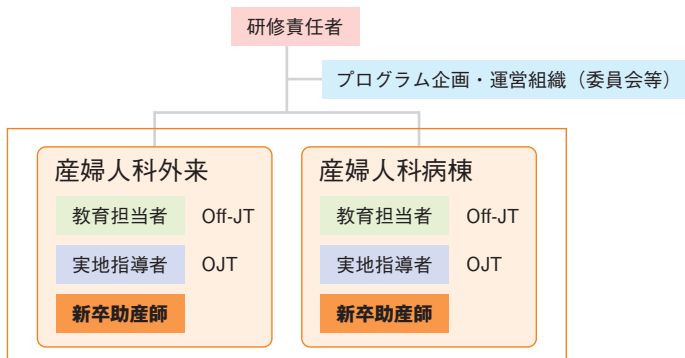


図 II-2 研修体制の工夫（他医療機関活用例）

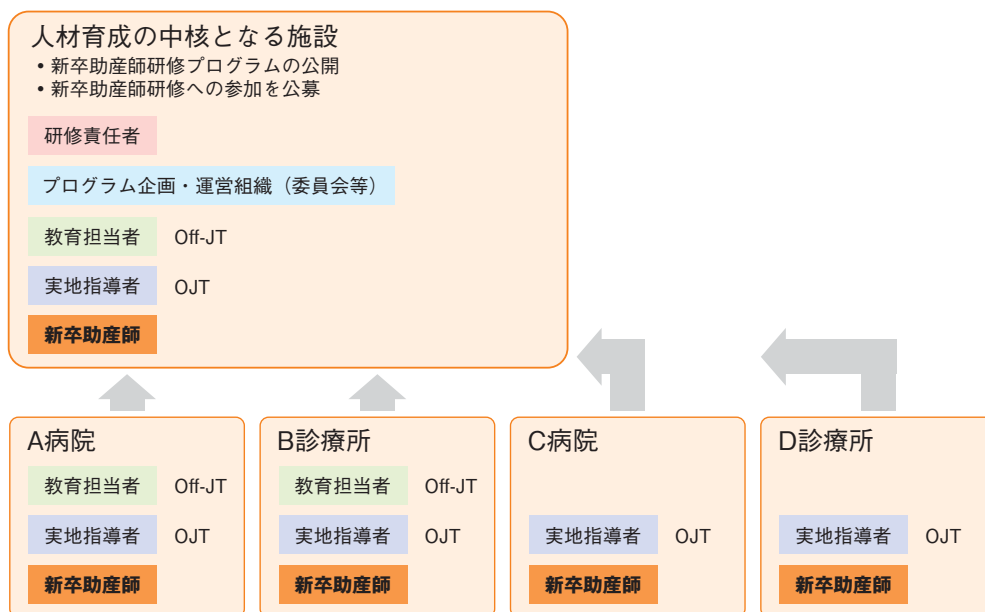


図 II-3 研修体制の工夫（研修・教育機関活用例）

