

## I. クリニカルラダー（看護師の実践能力段階的システム）について

クリニカルラダーは「看護の質の向上」を目的に、臨床ナース一人ひとりが臨床における看護実践能力を高められるよう支援していくシステムであり、看護実践能力は、基礎教育で学習して知識・技術をもとに、実際に臨床で経験する中で知識を積み重ね、レベルⅠからレベルⅣへと看護実践能力を高めていくシステムである。受け持ち患者の看護体験を通して各自の実践能力を認識することを重視し、それぞれの個性的な能力を尊重する。発達モデルのレベルは優劣をつけるというというとはえ方ではなく、能力を獲得していく過程の方向（膨らみ）と捉える。

## II. クリニカルラダーシステムの概要

### 1. 病院理念と基本方針

#### <理念>

誠実と信頼の医療

#### <基本方針>

- 1) 患者様の権利の尊重
- 2) 地域医療に貢献
- 3) より良い医療サービスの提供
- 4) 知識・技術の研鑽

### 2. 看護部理念と目標

#### <理念>

専門職業人として常に、看護の本質を追究し、患者様の人権を尊重し、地域に根ざした安全、安心、満足度の高い看護を提供します。

#### <目標>

- 1) 個々の看護職員の能力開発と育成に努める
- 2) 専門職業人としての自覚を持って、日々自己研鑽し看護の質を高める
- 3) 医療の動向を見据え看護の専門性を追求する

### 3. クリニカルラダーの目的

一人ひとりの看護師の看護実践能力の習得段階を評価し、看護実践能力のレベルアップを図り、看護の質を高める。

- 1) 看護師の看護実践能力を評価し、動機づけと教育的サポートの基準にする
- 2) 看護師の個々のキャリア開発に役立てる

### 4. クリニカルラダーの活用方法

- 1) 自分自身が目標を設定し、その達成状況を客観的に自ら評価する
- 2) 自らのキャリアを向上させることに役立てる
- 3) 評価の結果に自分がどのように主体的に取り組むかが求められる
- 4) 評価する者は看護師を成長へと導き支援する
- 5) 評価・認定されることが目的ではなく、できることを評価し、さらに発展させることへのアドバイスをする
- 6) 適正な人材活用の基準にする

## 5. クリニカルラダー別目標

### <看護師>

	I	II	III	IV
	1年目	2年目以上	4～5年目以上	6年目以上
到達目標	1. 看護実践者としての基本的能力を基礎にして対象の状況に応じ実践できる能力を養う 2. チームメンバーの役割を理解し行動できる	1. 看護実践者として個性を重視して技術の提供ができる 2. 後輩の支援ができる 3. リーダーシップが発揮できる	1. 経験に基づいて状況を全体として把握し、長期的な見通しができる 2. チームリーダーとしての役割が果たせる	1. 看護部内の問題を理解し、組織の目標達成のために行動できる 2. 看護実践者としての役割モデルになり、指導・研究的能力を有し、看護部内でリーダーシップが取れる
管理能力	1. 当院の組織・機能を理解し指導を受け行動できる 2. 各病棟および他部署の役割、業務内容を理解できる 3. 固定チームにおけるメンバー、リーダーの役割を理解しメンバー業務ができる 4. 医療安全、感染についての自己の役割を理解し、指導を受け行動できる	1. 当院の組織・機能を理解し行動できる 2. 各病棟および他部署の役割、業務内容を理解し行動できる 3. 固定チームでのメンバー、リーダーの役割を理解しメンバー業務ができる 4. 医療安全、感染について発生時に適切に行動できる	1. 当院の組織・機能を認識し指導できる 2. 各病棟および他部署の連携および調整ができる 3. 固定チームでのリーダーシップを発揮できる 4. 医療安全、感染について発生時に迅速に行動できる	1. 当院の組織・機能を認識し行動モデルになれる 2. 各病棟および他部署の連携および調整を円滑に推進する 3. 看護活動でのリーダーシップを発揮できる 4. 医療安全、感染について防止策を考え指導および実践ができる
看護実践	1. 患者を理解し患者・家族と良好な人間関係を築くことができる 2. 適切な自己表現をする 3. 基礎看護技術を習得する 4. 看護過程の展開を習得する	1. 患者を理解し患者・家族と良好な人間関係の確立を振り返り評価できる 2. 自己表現を振り返り評価する 3. 基礎看護技術を個別に応じて実践できる 4. 個別に応じた看護過程の展開ができる	1. 看護における対人関係で役割モデルになれる 2. 看護における対人関係で適切な表現を指導できる 3. 基礎看護技術を倫理的根拠をもって指導し実践モデルになれる 4. 看護過程の展開を評価し理論的根拠を持って指導できる	1. 看護における対人関係で役割モデルになれる 2. 看護における対人関係で支援的表現を指導できる 3. 専門的かつ高度な看護の実践モデルになれる 4. チーム医療における看護過程の展開を指導できる
教育	1. 自己の看護観を表現できる 2. 主体的な自己学習の必要性が理解できる	1. 自己の看護観から看護に対する課題を見つけることができる	1. 能力開発・キャリア開発を主体的に実践する 2. 学習の成果を後輩育成に活かし、教育的活動を実践する	1. 専門職業人としての能力やキャリアの開発を主体的に実践する 2. 人材育成の視点で院内の教育活動を実践できる
研究	1. 研究に関心を持ち研究課題を明確にする	1. 自己の研究課題について取り組む	1. 看護研究を計画的に遂行する	1. 看護の専門職として研究の指導をする
態度	1. 倫理・責任性 ・法令はもちろんのこと社会的模範を遵守する ・公私混同することなく業務の遂行にあたる ・決められた職責は最後まで粘り強く取り組む 2. 強調性 ・常に相手の立場を理解した行動を心掛ける 3. 積極性 ・現状に慢心することなく常に向上努力を行う			1. 倫理・責任性 ・法令はもちろんのこと社会的模範を遵守する ・公私混同することなく業務の遂行にあたる ・責任転嫁することなく当事者意識をもって、粘り強く職責の追求に取り組む 2. 強調性 ・目的を認識し、自部門だけでなく他の関係部門との連携に努める ・常に相手の立場を理解した行動を心掛ける 3. 積極性 ・困難な目標や課題に対して常に建設的に取り組む ・現状に慢心することなく常に向上努力を行う

<准看護師>

	准Ⅰ	准Ⅱ	准Ⅲ
	准看1年目	准看2年目から9年目	准看10年目以上
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>看護実践者としての基本的な能力を習得する</li> <li>チームメンバーの役割を理解し、看護師の指示のもと行動できる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>経験に基づいて何が重要か確認でき、看護師の指示のもと日常の看護業務が実践できる</li> <li>チームメンバーの役割を理解し、看護師の指示のもと行動できる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>現状での問題を明確にして優先順位を考慮し計画的業務を行うことができる</li> <li>後輩の指導ができる</li> <li>チームメンバーの役割を發揮し、行動できる</li> <li>日替わりリーダーの役割を理解し、行動できる</li> </ol>
管理能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>当院の組織・機能を理解し指導を受けながら行動できる</li> <li>各病棟および他部署の役割、業務内容を理解できる</li> <li>固定チームにおけるメンバー、リーダーの役割を理解しメンバー業務ができる</li> <li>医療安全、感染についての役割を理解し、指導を受け行動できる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>当院の組織・機能を理解し行動できる</li> <li>各病棟および他部署の役割業務内容を理解し行動できる</li> <li>固定チームナースングにおけるメンバー、リーダーの役割を理解し、業務が行える</li> <li>医療安全、感染について自己の役割を理解し指導を受け行動できる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>当院の組織・機能を理解し行動できる</li> <li>各病棟および他部署の役割や業務内容を理解できる</li> <li>固定チームにおけるメンバー・リーダーの役割を理解し指示のもとリーダー業務ができる</li> <li>医療安全、感染について適切に行動できる</li> </ol>
看護実践	<ol style="list-style-type: none"> <li>患者を理解し患者・家族と良好な人間関係を築くことができる</li> <li>適切な自己表現をする</li> <li>基礎看護技術を習得する</li> <li>看護過程の展開を習得する</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>患者を理解し患者・家族と良好な人間関係の確立を振り返り評価ができる</li> <li>自己表現を振り返り評価する</li> <li>指導のもと基礎看護技術を個別に応じた実践できる</li> <li>指導のもと個別に応じた看護過程の展開ができる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>看護における対人関係で良好な関係を築き指導できる</li> <li>適切な自己表現の指導ができる</li> <li>基礎看護技術を倫理的根拠をもって実践できる</li> <li>個別に応じた看護過程を展開を実践し指導できる</li> </ol>
教育	<ol style="list-style-type: none"> <li>自己の看護観を表現できる</li> <li>主体的な自己学習の必要性が理解できる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>自己の看護観から看護に対する課題を見つける</li> <li>指導のもと自己学習を計画的に実施することができる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>看護に対する課題に取り組むことができる</li> <li>計画的に学習し、その成果を看護実践に活用することができる</li> </ol>
研究	<ol style="list-style-type: none"> <li>研究に関心を持ち研究課題を明確にする</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>自己の研究課題について取り組む</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>看護研究を計画的に遂行する</li> </ol>
態度	<ol style="list-style-type: none"> <li>倫理・責任性 <ul style="list-style-type: none"> <li>法令はもちろんのこと社会的模範を遵守する</li> <li>公私混同することなく業務の遂行にあたる</li> <li>決められた職責は最後まで粘り強く取り組む</li> </ul> </li> <li>強調性 <ul style="list-style-type: none"> <li>常に相手の立場を理解した行動を心掛ける</li> </ul> </li> <li>積極性 <ul style="list-style-type: none"> <li>現状に慢心することなく常に向上努力を行う</li> </ul> </li> </ol>		

### Ⅲ. クリニカルラダー申請・認定の流れ

ラダーレベル	レベル准Ⅰ・准Ⅱ・准Ⅲ レベルⅠ・Ⅱ・Ⅲ	レベルⅣ
提出書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レベル認定申請書（4月）</li> <li>・成果目標シート（9月・1月）</li> <li>・ラダー評価表（9月・1月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レベル認定申請書（4月）</li> <li>・成果目標シート（9月・1月）</li> <li>・ラダー評価表（9月・1月）</li> </ul>
申請時の書類提出の流れ （4月中に行う）	申請者 ↓ 所属長 ↓ 看護部長	申請者 ↓ 所属長 ↓ 看護部長
認定のための書類提出の流れと締め切り	<中間評価> 申請者 ↓（9月中） 所属長 ↓（9月中） 看護部長	<中間評価> 申請者 ↓（9月中） 所属長 ↓（9月中） 看護部長
	<最終評価> 申請者 ↓（1月中） 所属長 ↓（2月中） 看護部長 ↓（3月） 認定書発行	<最終評価> 申請者 ↓（1月中） 所属長 ↓（2月中） 評価委員会 ↓（2月） 看護部長 ↓（3月） 認定書発行
評価者	所属長（主任・副主任・プリセプター・チームリーダー）師長が選出者2名	所属長と評価委員会
	所属長	評価委員会（看護部長・各師長）
認定者	看護部長	看護部長

\*クリニカルラダー評価表で中間・最終評価で5段階評価の「2」以下については、所属長から与えられた課題を提示する

\*中間評価で目標達成が困難な状況にある看護師、准看護師については、10月に所属長が再申請を行う

\*認定条件：各レベルのポイントは20点満点とし、18点以上を認定とする

#### 1. ステップ別課題（レポート）

- 1) レベル准Ⅰ、Ⅰ・・・・・・看護観
- 2) レベルⅡ、准Ⅱ、准Ⅲ・・・・ケーススタディ
- 3) レベルⅢ・・・・・・看護研究（院内）・ナラティブ
- 4) レベルⅣ・・・・・・看護研究（院内）を学会発表（共同研究者含む）ナラティブ
- 5) 准Ⅲ、Ⅲ、Ⅳ・・・・・・ナラティブ

\*ナラティブとは、自分の成功体験やこれまでの看護場面で印象に残っている看護場面を振り返りその時の自己の心の動きや行動、それによる相手の反応から自己の看護を評価し、レポートにまとめ発表する

\*6月中に課題の計画書を全員提出する

\*課題は、1月31日の最終評価時にラダー評価表と一緒に看護師長に提出する

## 2. 各ラダー評価の内容

項目	ポイント	評価
ラダー研修参加 *参加回数/ 課題研修回数	5	5段階評価
課題レポート *レポート評価参照	5	5段階評価
ラダー評価表 *満点から自己の点数の%で評価し平均4.0以上	5	4点以上必須
目標管理 *総合評価の点数は取り組んだシート毎の平均点数とし、③の目標管理ポイントとして算出	5	5段階評価
合計	20	

### 【5段階評価】

- 1: できない (0~39%)
- 2: 少しできる (40~59%)
- 3: 半分程度できる (60~74%)
- 4: ほとんどできる (75~90%)
- 5: できる (91~100%)

#### \*課題レポートの評価は

- ・構成は十分に検討されているか (重複や不足はないか)
  - ・用語の不統一、不適切な用語 (省略語など) はないか
  - ・特に、対象者のプライバシーは保護されているか
  - ・「看護観」「ケーススタディ」「ナラティブ (看護を語る)」の内容が意義のあるものであるかどうか
- 以上参考に所属長が5段階評価で評価する

## IV. 臨床能力要素

1. 管理能力
2. 看護実践 ①情報収集 ②問題の明確化 ③計画立案 ④実践 ⑤評価
3. 教育
4. 研究
5. 態度

## V. その他

1. 中途採用者の修得ステップ  
基本的に、レベルⅡの実践能力修得システムを選択する。半年後くらいに所属長が評価し、看護部長に申請する。次年度ステップは継続とする。
2. 休職・育児休暇取得者  
休暇前のステップ段階を目安にして所属長が判断して部長に申請する。

#### \*目標管理個人評価基準

項目別評価基準 結果 ×100= ( ) % 目標値		①項目別評価	②総合評価	③目標管理 ポイント
80%以上	期待以上である	a=4点	A=3.5点以上	5
70~79%	期待どおりである	b=3点	B=2.5~3.4点	4
60~69%	期待値に少し不足している	c=2点	C=2.0~2.4点	3
59%以下	期待値にかなり不足している	d=1点	D=1.0~1.9点	2
0%	取り組まず	e=0点	E=0.9点以下	0