

# クリニカルラダー

社会医療法人信愛会 暁生会脳神経外科病院  
看護部

## 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Ⅴ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>

NO.1

| レベル    |           | I                           | II  | III   | IV  | V  |  |
|--------|-----------|-----------------------------|---|---|---|--|--|
| 到達目標   |           | 基本的な看護手順に従い指導を受けながら看護実践ができる | 標準的な看護計画に基づき自立して看護実践ができる  | 科学的根拠に基づき個別的な看護実践ができる   | 科学的根拠に基づき経過を予測しながら看護実践ができる  | より複雑な状況において最適な手段を選択しQOLを高めるための看護実践ができる   |  |
| 看護実践能力 | ニーズをとらえる力 | 目標                          | 助言を得て患者や状況(場)のニーズをとらえる  | 患者や状況(場)のニーズを自らとらえる   | 患者や状況(場)の特性をふまえたニーズをとらえる  | 患者や状況(場)を統合しニーズをとらえる   | 患者や状況(場)の関連や意味をふまえてニーズをとらえる  |
|        |           | 行動目標                        | 1. 助言を受けながらケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる<br>2. ケアの受け手の状況から緊急度をとらえることができる  | 1. 自立して患者に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる<br>2. 得られた情報をもとに、患者の全体像としての課題をとらえることができる                                       | 1. 患者に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から個別性を踏まえ必要な情報収集ができる<br>2. 得られた情報から優先度の高いニーズをとらえることができる                        | 1. 予測的な状況判断のもと身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる<br>2. 意図的に収集した情報を統合し、ニーズをとらえることができる                                      | 1. 複雑な状況を把握し、ケアの受け手を取り巻く多様な状況やニーズの情報収集ができる<br>2. ケアの受け手や周囲の人々の価値観に応じた判断ができる  |
|        | ケアする力     | 目標                          | 助言を得ながら、安全な看護を実践する  | 患者や状況(場)に応じた看護を実践する   | 患者や状況(場)の特性をふまえた看護を実践する   | 様々な技術を選択・応用し看護を実践する  | 最新の知見を取り入れた創造的な看護を実践する   |
|        |           | 行動目標                        | 1. 指導を受けながら看護手順に沿ったケアが実施できる<br>2. 指導を受けながら、患者に基本的援助ができる<br>3. 看護手順やガイドラインに沿って、基本的看護技術を用いて看護援助ができる   | 1. 患者の個性を考慮しつつ標準的な看護計画に基づきケアを実践できる<br>2. 患者に対してケアを実践する際に必要な情報を得ることができる<br>3. 患者の状況に応じた援助ができる                                    | 1. ケアの受け手の個性に合わせて、適切なケアを実践できる<br>2. ケアの受け手の頭在的・潜在的ニーズを察知しケアの方法に工夫ができる<br>3. ケアの受け手の個性を反映することができる              | 1. ケアの受け手の頭在的・潜在的ニーズに応えるため、幅広い選択肢の中から適切なケアを実践できる<br>2. 幅広い視野でケアの受け手をとらえ、起こりうる課題や問題に対して予測的および予防的に看護実践ができる                   | 1. 患者の複雑なニーズに対応するためあらゆる知見(看護および看護以外の分野)を動員し、ケアを実践・評価・追求できる<br>2. 複雑な問題をアセスメントし、最適な看護を選択できる   |
|        | 協働する力     | 目標                          | 関係者と情報共有ができる  | 看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる   | ケアの受け手やその関係者、多職種と連携ができる   | 患者を取り巻く多職種の力を調整し連携できる  | 患者の複雑なニーズに対応できるように、多職種の力を引き出し連携に活かす  |
|        |           | 行動目標                        | 1. 助言を受けながら患者を看護していくために必要な情報が何かを考え、その情報を関係者と共有することができる<br>2. 助言を受けながらチームの一員としての役割を理解できる<br>3. 助言を受けながらケアに必要と判断した情報を関係者から収集することができる<br>4. ケアの受け手を取り巻く関係者の多様な価値観を理解できる<br>5. 連絡・報告・相談ができる | 1. 患者を取り巻く関係者の立場や役割の違いを理解したうえで、それぞれと積極的に情報交換ができる<br>関係者と密にコミュニケーションを取る<br>2. 看護の展開に必要な関係者を特定できる<br>3. 看護の方向性や関係者の状況を把握し、情報交換できる | 1. 患者の個別的なニーズに対応するために、その関係者と協力し合いながら多職種連携を進めていくことができる<br>2. 患者とケアについての意見交換できる<br>3. 積極的に多職種に働きかけ、協力を求めることができる | 1. 患者がおかれている状況(場)を広くとらえ、結果を予測しながら多職種連携の必要性を見極め、主体的に多職種と協力し合うことができる<br>2. 多職種間の連携が機能するように調整できる<br>3. 多職種の活力を維持・向上させる関わりができる | 1. 複雑な状況(場)の中で見えにくくなっている患者のニーズに適切に対応するために、自律的な判断のもと関係者に積極的に働きかけることができる<br>2. 多職種連携が十分に機能するよう、その調整的役割を担うことができる<br>3. 関係者、多職種間の中心的役割を担うことができる<br>4. 目標に向かって多職種の活力を引き出すことができる |
|        | 意思決定を支える力 | 目標                          | 患者や周囲の人々の意向を知る  | 患者や周囲の人々の意向を看護に活かすことができる  | 患者や周囲の人々に意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる  | 患者や周囲の人々の意思決定に伴うゆらぎを共有でき、選択を尊重できる  | 複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整的役割を担うことができる  |
|        |           | 行動目標                        | 1. 助言を受けながら患者や周囲の人々の思いや考え、希望を知ることができる   | 1. 患者や周囲の人々の思いや考え、希望を意図的に確認することができる<br>2. 確認した思いや考え、希望をケアに関連づけることができる   | 1. 患者や周囲の人々の意思決定に必要な情報を提供できる<br>2. 患者や周囲の人々の意向の違いが理解できる<br>3. 患者や周囲の人々の意向の違いを多職種に代弁できる                        | 1. 患者や周囲の人々の意思決定プロセスに看護職の立場で参加し、適切な看護ケアを実践できる  | 1. 適切な資源を積極的に活用し、患者や周囲の人々の意思決定プロセスを支援できる<br>2. 法のおよび文化的配慮など多方面からケアの受け手や周囲の人々を擁護した意思決定プロセスを支援できる  |

<看護師>

NO.2

| レベル       | I  | II   | III   | IV  | V  |
|-----------|--|--|---|---|--|
| 到達目標      | 基本的な看護手順に従い指導を受けながら看護実践ができる  | 標準的な看護計画に基づき自立して看護実践ができる   | 科学的根拠に基づき個別的な看護実践ができる   | 科学的根拠に基づき経過を予測しながら看護実践ができる  | より複雑な状況において最適な手段を選択しQOLを高めるための看護実践ができる                                 |
| 組織的役割遂行能力 | 責任や難易度の最も軽い、軽微な組織の役割を果たす。看護チームでは、チームメンバーの役割、病棟の係として簡単なルーチンの係の役割を遂行できる  | 組織の一員として役割が理解でき、部署の目標達成に向けて基準や手順を遵守した行動がとれる。日々の看護業務においてリーダーシップがとれる | 所属する職場で、組織的役割が遂行できる。看護チームでは、チームリーダーやコーデネーターの役割、病棟での係としては創造的能力を要求される役割を遂行できる | 所属する職場で、特殊なまた専門的な能力を必要とされる役割、または指導的な役割（学生指導、業務改善係、リスクマネージメント係など）を遂行できる。看護単位の課題の明確化ができる。   | 所属部署を越え、看護部や病院から求められる役割を遂行できる。看護単位の課題に対して、具体的解決を図れる。                   |
| 自己教育・研究能力 | 自己の課題を指導によって発見し、自主的な学習に取り組むことができる  | 自己の課題を明確化し、達成に向けた学習活動を展開することができる                                   | 自己の学習活動に積極的に取り組むとともに、新人や看護学生に対する指導的な役割を実践することができる                           | 自己のキャリアは開発に関して目指す方向に主体的に研究に取り組む、後輩のロールモデルとなることができる  | 単独で専門領域や高度な看護技術についての自己教育活動を展開することができる。主となり研究活動を実践できる。看護単位における教育的役割ができる |
| 態度        | 1. 倫理・責任性<br>・法令はもちろんのこと社会的模範を遵守する<br>・公私混同することなく業務の遂行にあたる<br>・決められた職責は最後まで粘り強く取り組む<br>2. 協調性<br>・常に相手の立場を理解した行動を心掛ける<br>3. 積極性<br>・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<br>・法令はもちろんのこと社会的模範を遵守する<br>・公私混同することなく業務の遂行にあたる<br>・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<br>2. 強調性<br>・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<br>・常に相手の立場を理解した行動を心掛ける<br>3. 積極性<br>・困難な目標や課題に対して常に建設的に取り組む<br>・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>1. 看護実践者としての基本的な能力を習得する</li> <li>2. 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>1. 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>2. 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>1. 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>2. 後輩の指導ができる</li> <li>3. チームメンバーの役割を發揮し、行動できる</li> <li>4. 日替わりリーダーの役割が理解できる</li> </ol>                    |
| 管理能力 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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>2. 各病棟および他部署の役割、業務内容を理解できる</li> <li>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</li> <li>4. 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>1. 当院の組織・機能を理解し行動できる</li> <li>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</li> <li>3. 固定チームナーシ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>4. 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>1. 当院の組織・機能を理解し行動できる</li> <li>2. 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>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指示のもとメンバー業務ができる</li> <li>4. 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>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</li> <li>2. 適切な自己表現をする</li> <li>3. 基礎看護技術を習得する</li> <li>4. 看護過程の展開を習得する</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>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ができる</li> <li>2. 自己表現を振り返り評価する</li> <li>3. 指導のもと基礎看護技術を個別に応じて実践できる</li> <li>4. 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>1. 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>2. 適切な自己表現の指導ができる</li> <li>3. 基礎看護技術を倫理的根拠をもって実践できる</li> <li>4. 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>1. 自己の看護観を表現できる</li> <li>2. 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>1. 自己の看護観から看護に対する課題を見つける</li> <li>2. 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>1. 看護に対する課題に取り組むことができる</li> <li>2. 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>1. 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>1. 自己の研究課題について取り組む</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護研究を計画的に遂行する</li> </ol>  |
| 態度   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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>2. 協調性 <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>3. 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. クリニカルラダー設定・認定の流れ

| ラダー<br>レベル                      | レベル准Ⅰ・准Ⅱ・准Ⅲ<br>レベルⅠ・Ⅱ・Ⅲ   | レベルⅣ・Ⅴ  | マネージメント   |
|---------------------------------|---|---|---|
| 提出書類                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ラダー段階設定一覧表</li> <li>・課題レポート計画書提出（6月）</li> <li>・ラダー評価表（9月・1月）</li> </ul> |   |   |
| 設定時の書類<br>提出の流れ<br>（4月中に行<br>う） | 所属長<br>↓<br>看護部長  |   |   |
| 認定のための<br>書類提出の流<br>れと締め切り      | <中間評価><br>対象者<br>↓（9月中）<br>所属長  | <中間評価><br>対象者<br>↓（9月中）<br>所属長  | <中間評価><br>対象者<br>↓（9月中）<br>所属長<br>↓<br>看護部長   |
|                                 | <最終評価><br>対象者<br>↓（2月中）<br>所属長<br>↓（3月中）<br>看護部長<br>↓（3月末）<br>認定書発行   | <最終評価><br>対象者<br>↓（2月中）<br>所属長<br>↓（2月中）<br>評価委員会<br>↓（3月）<br>看護部長<br>↓（3月末）<br>認定書発行 | <最終評価><br>対象者<br>↓（2月中）<br>所属長<br>↓（2月中）<br>評価委員会<br>↓（3月）<br>看護部長<br>↓（3月末）<br>終了証発行 |
| 評価者                             | 所属長・教育担当師長の<br>2名   | 所属長と評価委員会   | 所属長と評価委員会   |
|                                 | 所属長・教育担当師長  | 評価委員会（看護部長・各師<br>長）   | 評価委員会（看護部長・各師<br>長）   |
| 認定者                             | 看護部長  | 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「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月に所属長が再設定を行う

\*認定条件：各レベルのポイントは15点満点とし、13点以上認定とする。それぞれの評価は5段階評価の4以上とする。（ただし、看護研究共同研究者は3）

#### 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・自己課題レポート
- 3) レベルⅢ・・・・・・看護研究（院内）・ナラティブ・自己課題レポート
- 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) レベルⅤ・・・・・・看護研究（院内）を学会発表（共同研究者を含む）・自己課題レポート
- 6) レベル准Ⅲ・・・・・・ナラティブ・自己課題レポート
- 7) マネージメントラダー・・・・自己課題レポート

- \*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
- \*自己課題レポートとは、病棟での役割や委員会での役割をとおしての問題解決過程をレポートにまとめる
- \*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所属長に提出する

## 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 | * 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  | * 評価表の総点数の平均点を5段階評価 | 5    | 5段階評価 |
| 合計      |                     | 15   |       |

### 【5段階評価】

#### \*ラダー研修参加

- 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

別紙評価表にて評価する。評価点数は以下

- 1：0～2
- 2：3～5
- 3：6～7
- 4：8～9
- 5：10

#### \*ラダー評価表

- 1：平均点1以上1.9未満
- 2：平均点2以上2.9未満
- 3：平均点3以上3.4未満
- 4：平均点数3.5以上3.9未満
- 5：平均点数4以上

## IV. 臨床能力要素

### <看護師>

1. 看護実践能力（ニーズをとらえる力・ケアする力・協働する力・意志決定を支える力）
2. 組織的役割遂行能力
3. 自己教育・研究能力
4. 態度

### <准看護師>

1. 管理能力
2. 看護実践
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、設定する。次年度ステップは継続とする。  
\*他施設でのクリニカルラダーレベルや経験年数を考慮し、所属長と面談し設定レベルを決定する
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と面談し設定レベルを決定する
3. 准看護師から看護師へ職種変更の場合  
准看護師としての勤務経験がある場合、その能力に応じて所属長と面談し設定レベルをⅡから開始する