

## 【クリニカルラダー導入の経緯】

当院の看護部継続教育は、病院・看護部の理念をもとに「患者中心の看護」が提供でき、「自ら学ぶ力」をつけられる看護職の育成を目指してきた。

過去には、教育企画の運用を、年次別の実施した。コース別に院内外の研修を受講し、実践の場に活かし、看護の質を保障してきた。しかし個々の看護実践能力を客観的に評価する指針が不明確で能力評価システムが不十分なことから、2014年度より、日本看護協会が推奨する標準的クリニカルラダーを活用し、看護職個々の能力に応じた教育の機会を提供し、キャリア開発の支援と、自己研鑽できる人材育成を考えたクリニカルラダーを導入した。

開始から3年が経過し、当院クリニカルラダーの見直しが必要と考えはじめた。時期を同じくして、標準的クリニカルラダーから、看護実践能力に特化したクリニカルラダーが日本看護協会から発表された。(以下 JNA ラダーとする)。

JNA ラダーは個人の実践能力の向上と発展に向けて評価をすることを中心にとらえ看護師に共通の指標とされている。そこで、当院看護職の実践能力評価への活用を考えた。組織人としての成長と自己のキャリア形成を推進する目的で役割遂行能力、自己教育、研究の評価も見直し、2019年度から新たなクリニカルラダーとしての運用をスタートする。

「自ら学ぶ力をつけた」私たちが、松本市立病院の看護職として互いの持てる能力を認め合い、患者中心の質の高い看護の提供ができることを期待している。

2014年04月	松本市立病院看護部
2016年11月	松本市立病院看護部改訂
2019年03月	松本市立病院看護部改訂

## 【松本市立病院看護職育成の考え方】

### 《クリニカルラダーの概要》

#### 1. クリニカルラダーシステムの考え方

当院は、病院の理念、看護部理念、方針から教育理念を作成し、目指す看護師像から看護実践能力と自己教育、研究能力、組織的役割遂行能力、マネジメント能力をラダーとして考えレベルⅠ～Ⅴ段階として組織の求める看護職育成に努めている。

その中でも看護実践能力については、2016年5月に日本看護協会の「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（以下：JNAラダー）が公表された実践能力評価を活用する。

##### 1) JNAラダーの特徴

JNAラダーはあらゆる施設や場における全ての看護師に共通する能力として、患者・対象者・利用者（以下ケアの受け手）に対して実践する看護に着目し、看護師の能力構造の中の核となる看護実践能力に焦点化している。

##### (1)：核となる能力（4つの力）

看護実践をわかりやすくシンプルに表現することを目的に「ニーズをとらえる力」「ケアする力」「協働する力」「意思決定を支える力」としている。

##### (2)：5つの習熟段階によるラダーの構成

4つの力を基盤とした看護実践能力は、ケアの受け手への実践を何度も繰り返して経験していく中で蓄積され、習熟されていき、また、プラトー現象（伸び悩み）はあっても一度培った能力は低下しないと想定している。ラダーは「はしご」とも言われます JNAクリニカルラダー資料より  
プの段階（はしご）という考え方に基づいている。

#### 2. クリニカルラダーのねらい

- (1) 個人：看護実践能力の自己評価、自己研鑽ツールとして、専門職である自身の成長のため
- (2) 組織：組織の理念や目的と照らし合わせながら人材育成・教育支援ツールとして、看護師を育てる為

看護師 1人ひとりの看護実践能力を段階的・継続的な行動目標として示し、その到達を目指すことによって、より質の高い看護の提供につなげるためのモデルである。

### 3. 用語についての説明

(看護職のキャリア開発)

個々の看護職が社会のニーズや各個人の能力及び生活(ライフサイクル)に応じてキャリアデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことである。また、一定の組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアデザインとなり、組織はその取り組みを支援するものである。

(クリニカルラダー)

臨床看護の実践レベル

(看護実践能力)

「論理的な思考と正確な看護技術を基盤に、ケアの受け手のニーズに応じた看護を臨地で実践する能力」

(看護実践能力の核として必要な4つの力)

4つの力は密接に関連し、どの場面においても発揮されている

**ニーズを捉える力**：ケアの受け手を捉え、判断し、その人に適した方略を選択する

**ケアする力**：ケアの実施・評価を行う(PDCAサイクルや看護過程の展開)

**協働する力**：ケアの受け手を中心に情報やデータを多職種間で共有し、ケアの方向性を検討、連携する

**意思決定を支える力**：ケアの受け手が立ち会う場面(治療、最期の迎え方等)において、その人らしい選択が出来るための意思決定を支える。

(キャリアラダー)

「クリニカルラダー(看護実践能力)ばかりではなく、組織的役割遂行能力や自己教育・研究能力などキャリアデザインも含めた能力の成熟段階」

※用語の定義に記したように、本来当院の考えは「キャリアラダー」の表現が適当ではあるが、今までどおり実践能力、役割遂行能力、自己教育・研究能力含めクリニカルラダーの表現で統一する

当院のクリニカルラダーの基本的構造

	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ	レベルⅤ
看護実践能力	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できる	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践できる	患者に合う個別的な看護が実践できる	幅広い視野で予測的判断を持ち看護を実践できる	より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択肢 QOL を高めるための看護実践をする
組織的役割遂行能力 ／ マネジメント力	組織の一員として、助言を受けながら行動できる チームメンバーの役割を理解し、行動できる。 社会人としての基本的なマナーを身につけ行動できる	メンバー役割が遂行できる。 リーダー役割を理解し行動できる 部署目標個人目標達成に取り組み、安全、時間、物品管理を理解した行動ができる	チームリーダー役割遂行できる 部署の目標の達成に向けてチーム目標を連動させ、自己目標達成に取り組むことができる 安全、物品、時間管理を指導できる	専門的能力を必要とする役割、指導的立場で役割発揮できる。 (学生指導、新人指導の助言者) 部署の教育、業務改善にリーダーシップが取れる。 院内外の多職種と連携し、行動することができる 広い視野を持って部署の課題を見だし取り組むことができる	看護部、病院から求められる役割、成果をと割れる責任ある役割遂行できる 病院組織の目標達成と自己目標を連動させ組織変革を推進できる
自己教育・研究能力	・自己の教育的課題を指導により発見することができる ・積極的に学習ができる	・自己の教育的課題達成に向けた活動を積極的に行うことができる ・計画された手順に従い研究活動に参加できる	・自己の教育活動に積極的に取り組み、後輩指導(実習指導、新人指導)ができる ・主体的に研究活動を実践できる	・自己の教育活動に積極的に取り組み、研究活動ができる ・教育活動について指導的役割を実践できる	・専門領域や質の高い看護について自己教育活動を実践できる ・組織的教育活動を指導的立場で実践できる

2016年4月 作成  
2017年12月 一部改正  
2019年3月 改訂

## 《クリニカルラダーの運用》

### I. クリニカルラダーの評価表の活用について（※実践能力評価について）

1. 毎年3回の部署長との目標面接時、活用する
  - 1) 年度末、個人目標管理の評価とともに、クリニカルラダー（実践能力評価表）チェックを行い、自身のレベルを確認し、課題を抽出する。次年度の目標管理の目標の一つとする
  - 2) 新年度の目標管理面接の時に、目標として掲げたことを部署長へ報告する
  - 3) 中間評価では、達成度を確認するため評価表を新たにチェックして進捗状況を確認するその時に申請意志の「有・無」を部署長と相談し、申請する場合は申請書を提出する申請の意志有りの場合  
(IIを参照)「役割遂行能力」、「自己教育、自己研究」の評価も準備する
  - 4) 申請をしない場合は、1)へ戻って繰り返す。  
3月の年度末面接時には次年度への課題を部署長へ報告するとともに、いつ頃申請を目指しているかも伝える。
2. その他（評価表の保存場所）
  - 1) 毎年、個人が保管場所からプリントアウトまたは自身のフォルダへコピーアンドペーストで移動させること
  - 2) 保存場所:医療情報ネットワーク→共有書庫→看護部→看護部全体→20〇〇年看護部綴り→クリニカルラダー書類一式フォルダ→実践能力評価表

### II 申請までの手順

1. 中間評価で、自分の現状報告をする。認定申請となった場合は1月末までに申請書を部署長へ提出する（**厳守**）部署長は申請書を看護部へ提出する
2. 2月、3月の年度末面接では申請者
  - 1) (レベルⅠ～Ⅲ)は部署長へ自らの受け持ち患者のケアの事例を通して、看護実践能力については報告する。
  - 2) (レベルⅣ～Ⅴ)実践評価表において部署長面談後、実施した研究ほかについて、看護部教育責任者との面談を行う。
  - 3) (レベルⅠ～Ⅴ)全てにおいて、「役割遂行能力」の評価表を提出し、師長評価を受ける。(Ⅲ～Ⅴ)「自己教育、研究」の業績一覧表(旧自己推薦書)を添付する。
3. 看護部最終提出期限は3月の指定された期日とする（**厳守**）

(次頁、申請一覧を参照のこと)

### III その他

1. 配置転換後の部署において、一年間は現状のレベルのクリニカルラダーを中間評価でチェックし、部署の特徴から考えられる課題を抽出する。年度末の再評価後自分のレベルアップへ向けて目標を明確にする。

- 当院におけるキャリア育成について
    - ①認定看護師・専門看護師の受験資格は、レベルⅢ以上を認定されていることを要件とする
    - ②認定看護管理者の受験資格は、レベルⅣまたはⅤを認定されていることを要件とする
  - クリニカルラダーと職位について  
主任看護師・副看護師長は選定要件の条件の一つとして、レベルⅣ以上の認定者であること

### Ⅲ. 各レベル. 申請一覧

＼	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ	レベルⅤ
申請書類 (提出時期)	クリニカルラダー申請				
	中間評価で部署長と相談し、1月末に申請書類を提出する(厳守)				
審査書類  (提出時期)	目標管理シートラダーⅠ評価表 実践能力評価 役割遂行能力 自己教育研究 評価表  新人チェックリスト 研修受講一覧	目標管理シートラダーⅡ評価表 実践能力評価 役割遂行能力・ 自己教育研究 評価表  研修受講一覧	目標管理シートラダーⅢ評価表 実践能力評価 役割遂行能力・ 自己教育研究 評価表  研修受講一覧	目標管理シートラダーⅣ評価表 実践能力評価 役割遂行能力 自己教育研究 評価表  業績一覧表 研修受講一覧	目標管理シートラダーⅤ評価表 実践能力評価 役割遂行能力・ 自己教育研究 評価表  業績一覧表 研修受講一覧
	部署長との最終面談後審査書類提出3月上旬(厳守)				
評価者 自己評価	本人	本人	本人	本人	本人
他者評価者	プリセプターまたは プリセプターサポーター	(部署長から依頼された) チームリーダー・主任・副師長	(部署長から依頼された) チームリーダー・主任・副師長	部署長	部署長
他者評価者	部署長	部署長	部署長	看護部教育担当責任者	
課 題	事例	事例	事例又は研究	研究	研究
審査形式	書類・面談	書類・面談	書類・面談	書類・面談	書類・面談
認定時期	3月下旬				

## 《申請者の認定評価方法》

1) 評価時期：年度末3月

2) 評価と認定：看護の核となる実践能力は100%、その他の3能力は80%で達成とする

(1) 本人が行うこと

①自己評価（A：できる・B：支援があればできる・C：指導があってもむずかしい）  
評価時のコメント

(2) 師長が行うこと

①目標管理面接

②師長評価（A：できる・B：支援があればできる・C：指導があってもむずかしい）  
評価時コメント

③他者評価者1名を指名し評価を依頼する

(3) 他者評価者が行うこと

①他者評価（A：できる・B：支援があればできる・C：指導があってもむずかしい）  
評価時のコメント

(4) 個人面談で自己の課題となっていたことに対する研修に院内外問わず参加している

	レベルⅠ申請	レベルⅡ申請	レベルⅢ申請	レベルⅣ申請	レベルⅤ申請
認定要件	1. 新人教育研修を全て受講修了している 2. 行動目標チェックシートがすべてA評価であること 3. その他の能力が80%以上の達成度である事 4. 事例発表	1. 行動目標チェックシートがすべてA評価である 2. その他の能力が80%以上の達成度である事 3. 事例発表	1. 行動目標チェックシートがすべてA評価であること 2. その他の能力は80%以上の達成度である事 3. 研修を活かした看護実践または事例研究	1. 行動目標チェックシートがすべてA評価である 2. その他の能力は80%以上の達成度である事 3. 看護実践または個人での看護研究（院内） 4. 院内研修講師	1. 行動目標チェックシートがすべてA評価である 2. その他の能力は80%以上の達成度である事 3. 看護実践または個人での看護研究（院内） 4. 院内研修講師
必要書類	研修履修記録表  ポートフォリオ  認定申請書	研修履修記録表  ポートフォリオ 又は事例報告書  認定申請書	研修履修記録表  修了レポート （看護実践又は看護研究）  認定申請書  実績一覧表	研修履修記録表  修了レポート （看護実践又は看護研究）  院内講師依頼書  認定申請書  実績一覧表	研修履修記録表  修了レポート （看護実践又は看護研究）  院内講師依頼書  認定申請書  実績一覧表