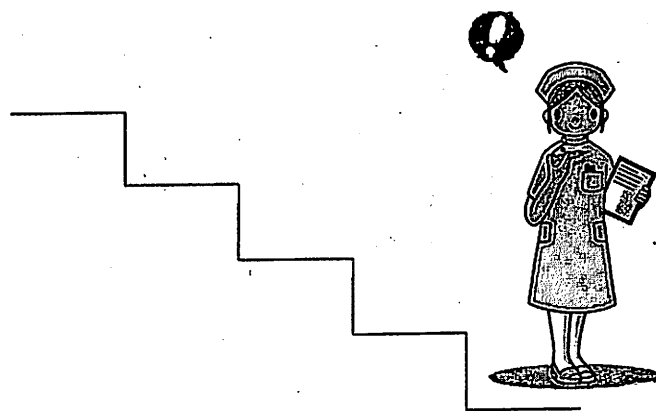


クリニカルラダー



目 次

1.	クリニカルラダー導入の経緯	1
2.	クリニカルラダーの概要	2
	1) 当院のクリニカルラダーシステムの考え方	2
	2) クリニカルラダーシステムのねらい	2
	3) 当院のクリニカルラダーシステムの特徴	2
	4) 評価者	2
	5) 認定審査者	3
	6) 認定者	3
	7) 評価の対象となる書類	3
3.	当院のクリニカルラダーの基本的構造	4
4.	鳥取県立中央病院クリニカルラダー表	5
5.	クリニカルラダー概念図	6
6.	クリニカルラダーの運用	7
7.	クリニカルラダーの申請から認定までの手続き	9
	1) レベルⅠ～Ⅱの場合	9
	2) レベルⅢ～Ⅳの場合	10
	3) ラダー申請フロー図	11
9.	クリニカルラダーと研修	12
10.	申請書類	13
	目標管理シート	13
	クリニカルラダー認定申請書	14
	自己推薦書	15
	共通目標の評価（ラダーⅠ～Ⅳ）	16
	業務に対する態度評価	20
	レポート記入用紙	21
	看護研究実績	22

1. クリニカルラダー導入の経緯

当院の理念を基に、看護局では良質で思いやりのある患者中心の看護を提供できる人材を育成することを教育理念として掲げている。

これを、達成するために継続教育として、「新人研修」「フォローアップ研修」「役割研修」「テーマ別研修」「看護研究」等を行い人材育成に努めてきた。しかし、新人看護職員の院内研修は充実しつつあるが、それ以降の看護師の学習は、個人の自覚と責任に任せられることが多く、中堅看護師の能力開発については指針が不明確であった。

このため、看護師個人の能力に応じた教育の機会の提供を目的に2010年4月よりクリニカルラダーシステムを導入した。

これとおし、当院看護局ではキャリア開発の支援をするとともに、自己研鑽できる人材を育成したい。

2. クリニカルラダーの概要

1) 当院のクリニカルラダーシステムの考え方

クリニカルラダーシステムは、新人から達人まで段階を踏んで臨床看護実践能力を育成するシステムである。

当院では、ベナーの看護論を基に、ラダーⅠを「新人」、ラダーⅡを「一人前」、ラダーⅢを「中堅」、ラダーⅣを「達人」と設定した。臨床看護実践能力は、看護実践能力（看護過程の展開、看護実践）、組織役割遂行能力（対人関係としての行動、目標達成、固定チーム、倫理、安全、感染、危機管理、物品管理）、自己教育・研究能力（教育、研究）の3つのカテゴリーを満たすものとした。各レベルで到達目標を設定し、3つのカテゴリーについて到達レベルに達したかどうか評価して、臨床実践能力を習熟していくシステムである。

2) クリニカルラダーシステムのねらい

- (1) 看護師個々のキャリア開発に役立てる。
- (2) 適切な人材活用の参考資料とする。

3) 当院のクリニカルラダーシステムの特徴

- (1) 当院の看護師育成の視点として、「臨床看護実践能力」は看護実践能力、組織役割遂行能力、自己教育・研究能力とした。
- (2) すべてのレベルに対して「業務に対する態度評価」を行い、単に役割を果たすだけでなく、看護師としての態度も重視した。
- (3) 評価というよりは、専門職としての人材育成とキャリア開発を支援する教育システムである。

4) 評価者

- 「ラダーⅠ」：所属の副看護師長（本人が指名）、所属の看護師長
- 「ラダーⅡ」：所属の副看護師長（本人が指名）、所属の看護師長
- 「ラダーⅢ」：所属の副看護師長（本人が指名）、所属の看護師長
- 「ラダーⅣ」：所属の看護師長

5) 認定審査者

(1) 看護局局长

(2) 副局长 2名 (教育担当・業務担当)

6) 認定者

看護局局长

7) 評価の対象となる書類

① 評価表 (ラダー I ~ IV)

② 業務に対する態度評価

③ 研修履修記録 (申請ラダー研修・院内研修・院外研修)

④ 新人チェックリスト (ラダー I)

⑤ 事例レポート (ラダー III、ラダー IV)

⑥ 看護研究実績

3. 当院の臨床ラダーの基本的構造

	ラダーⅠ(新人)	ラダーⅡ(一人前)	ラダーⅢ(中堅)	ラダーⅣ(達人)
到達目標	指導や教育を受けながら、基本的な看護を実践できる。	看護実践の場面において自分で判断し、単独で看護ができる。 チームリーダー的役割や責務を認識し遂行できる。	根拠のある看護実践に加えて、組織的な役割が遂行できる。	論理的かつ実践的知識を統合して、卓越した看護を実践し、所属を超えてリーダーシップを発揮できる。
看護実践能力	所属する部署で、基本的な看護技術が実践でき、看護過程の展開ができる。	所属する部署で、日常的に行われる看護実践は単独で行うことができる。	所属する部署で、根拠のある看護実践を行い、役割モデルがとれる。	豊富な知識と経験に基づいて質の高い看護実践を提供できる。
組織的役割	組織人として自覚を持ち、責任ある行動がとれる。チームメンバーとしての役割を認識し、行動できる。	所属する部署で、日常的な組織的役割を遂行できる。	所属する部署で、専門的な能力を発揮し、指導的な役割が遂行できる。	看護局の目標達成のために、建設的な意見を述べることができ、活動を遂行できる。
自己研究能力	自己の教育的課題を指導をうけて発見することができる。	自己の教育的課題達成に向けた活動を積極的に行う。 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、指導的な役割を実践することができる。 主体的に研究活動を実践することができる。	単独で専門領域や質の高い看護について自己教育活動を実践することができる。 組織的研究活動を実践できる。

4. 鳥取県立中央病院 クリニカルラダー表

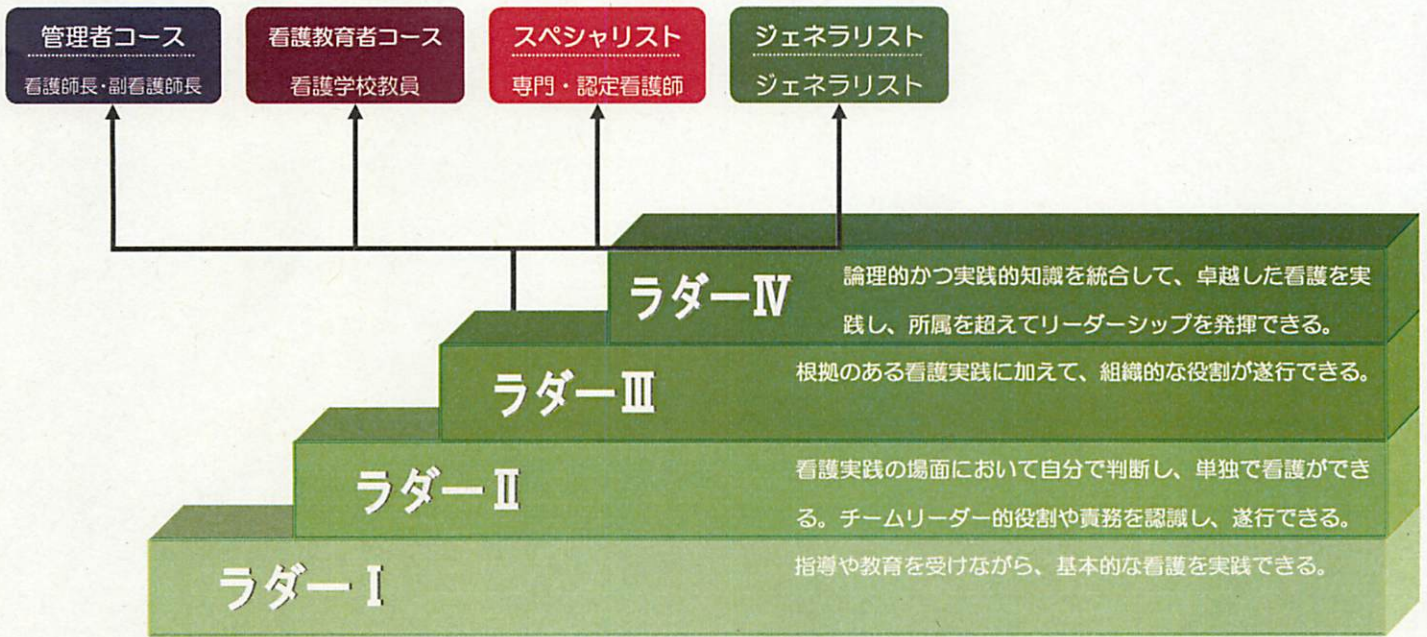
	ラダーⅠ(新人)	ラダーⅡ(一人前)	ラダーⅢ(中堅)	ラダーⅣ(達人)
到達目標	指導や教育を受けながら、基本的な看護を実践できる。	看護実践の場において自分で判断し、単独で看護ができる。 チームリーダー的役割や責務を認識し実行できる。	根拠のある看護実践に加えて、組織的な役割が実行できる。	論理的かつ実践的知識を統合して、卓越した看護を実践し、所属を超えてリーダーシップを発揮できる。
看護実践能力	所属する部署で、基本的な看護技術が実践でき、看護過程の展開ができる。	所属する部署で、日常的に行われる看護実践は単独で行うことができる。	所属する部署で、根拠のある看護実践を行い、役割モデルがとれる。	豊富な知識と経験に基づいて質の高い看護実践を提供できる。
	看護過程の展開 ○指導を受けながらフィジカルアセスメントができる。 ○指導を受けながら、看護診断を立案できる。 ○指導を受けながら、看護計画を立案できる。 ○行ったケアの評価ができる。	○意図的に情報収集できる。 ○フィジカルアセスメントができる。 ○看護診断を立案できる。 ○個別性のある看護計画を立案できる。 ○目標の達成度が評価できる。	○所属部署内で看護過程を指導できる。 ○カンファレンスを開催し、問題解決できる。 ○所属部署内で記録の指導ができる。	○看護過程を指導できる。 ○看護過程を監査できる。
	○臨床実践能力の「新人到達目安Ⅰ」が手順に基づき実施できる。	○看護計画に基づいたケアを実践できる。 ○患者家族の反応を観ながら援助できる。	○熟練した看護技術を用いてケアができ、他のメンバーに指導できる。 ○資源(人・物・システム・制度)を活用し、ケアに活かすことができる。 ○優先順位を考えて行動できる。	○多様なアプローチを組み入れて看護ケアが実践できる。 ○看護実践においてスタッフの人的資源になれる。
組織的役割遂行能力	組織人として自覚を持ち、責任ある行動がとれる。チームメンバーとしての役割を認識し、行動できる。	所属する部署で、日常的な組織的役割を遂行できる。	所属する部署で、専門的な能力を発揮し、指導的な役割が実行できる。	看護局の目標達成のために、建設的な意見を述べることができ、活動を遂行できる。
	対人関係としての行動 ○組織人としてのシステムやルール・時間を守り行動できる。 ○組織人としての接遇を身につける。 ○病院組織・看護体制が理解できる。 ○自分の意見を他者に伝えることができる。 ○報告・連絡・相談ができる。 ○部署内で困っていることや悩みについてスタッフに伝えることができる。	○組織人としての接遇を身につけ行動がとれる。 ○関連他部門、他職種との役割が理解できる。 ○部署内で円滑なコミュニケーションがとれる。 ○新人に関心をもち、話を聞くことができる。	○組織人としての行動や接遇がモデルとなる。 ○看護局の中で、円滑なコミュニケーションがとれる。	○組織人としての行動や接遇がモデルとなり、さらに指導ができる。 ○看護局を超えて円滑なコミュニケーションがとれる。
	目標達成 ○看護局の理念・目標が理解できる。 ○病棟の目標・チーム目標が理解できる。 ○到達目標にそった個人目標がたてられる。	○病棟の目標・チーム目標達成のための活動に参加できる。 ○目標にそった個人目標がたてられる。	○看護局の理念・目標にそった病棟・チーム目標をたてることできる。 ○病棟・チームの目標達成のための活動を推進し、目標達成度を評価できる。 ○キャリア開発を目標とした個人目標がたてられる。	○組織の理念・目標達成のための院内活動に参画し推進する。 ○専門的なスキルアップを目標とした個人目標がたてられる。
	固定チーム ○指導を受けながらメンバー役割がとれる。	○日替わりリーダーの役割がとれる。	○チームリーダー役割が果たせる。	○チームリーダーの支援ができる。
	倫理 ○倫理綱領の内容を理解し、行動することを知っている。	○倫理綱領を理解し行動できる。	○倫理綱領を理解し行動でき指導できる。	○倫理綱領を理解し行動でき教育ができる。 ○倫理面でのモデル役割がとれる。
	安全 ○事故防止マニュアルに沿って実践できる。 ○基礎的技術を活用できる。 ○インシデントレポートを正しく報告できる。 ○何か変と思うことが報告相談できる。 ○緊急事態が判断でき応援を求めることができる。	○事故防止マニュアルに基づく安全行為が常に実践できる。 ○経験したヒヤリとした事例を共有するために情報提供できる。 ○危険な状態あるいは危険を認識し必要性を感じ対応できる。 ○緊急事態が判断でき対応できる。	○緊急事態に対応でき指示できる。 ○危険を察知し、防止策を事前に実施することができる。	○予測できる問題・危険に対する防止策を検討し、実施することができる。 ○事故事例の原因分析ができ、対策を実践できる。
	感染 ○「感染予防対策マニュアル」で感染対策を確認できる。 ○標準予防策が実践できる。 ○感染経路別の適切な個人防護具が使用できる。 ○無菌操作が実施できる。 ○針刺し防止のための対策が実施できる。	○患者の状況(周囲の感染リスク)に合わせた感染対策が実施できる。 ○標準予防策や感染経路別予防策など感染対策の基本について新人指導出来る。	○患者の状況(周囲の感染リスク)に合わせた感染対策が実施でき、指導できる。 ○自部署における感染対策上の問題点を抽出できる。	○自部署での感染発生状況や感染対策の実態を把握し、改善へ向けた対策がとれる。 ○自部署の感染対策をルーティン化できる。
	危機管理 ○防災設備を知り取り扱いができる。 ○災害発生時、指示に従って行動できる。	○災害発生時、マニュアルにそって行動できる。	○災害発生時、マニュアルにそって行動でき他者への指導ができる。	○災害発生時のリーダーシップがとれる。 ○災害発生時、医療チームの中で状況に応じた役割がとれる。
	物品管理 ○薬品・中材物品・SPDのシステムが分かり運用できる。 ○物品・薬品について正しい使用方法がわかり修理・破損時の報告ができる。 ○環境整備ができる。	○経済的な視点で薬品・中材物品・SPDのシステムが運用できる。 ○物品・薬品について修理・破損時の報告ができ、対応できる。	○経済的な視点で薬品・中材物品・SPDのシステムが運用でき、指導ができる。 ○環境・物品・薬品の管理ができる。	○組織の経済効果を考えた環境・物品・薬品の管理ができる。
	自己教育・研究能力	自己の教育的課題を指導をうけて発見することができる。	自己の教育的課題達成に向けた活動を積極的に行う。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、指導的な役割を実践することができる。主体的に研究活動を実践することができる。
教育	○院内教育プログラムへ参加し、学んだことを報告できる。 ○病棟勉強会に参加できる。 ○学生実習に関心をもち声をかけることができる。	○院内教育プログラムへ参加する。 ○実地指導者役割がとれる。 ○学生の実習目標にそった指導ができる。	○役割拡大研修、専門性を高める研修に参加する。 ○専門的知識を活用し、スタッフ・学生の教育・指導を行う。	○院内研修の人的資源となる。 ○スタッフ・学生の個別性に合わせた教育・指導を行う。
研究	○院内発表会に参加する。	○グループで研究に取り組むことができる。 ○事例発表ができる。	○看護研究に取り組み発表ができる。	○専門領域の研究に取り組む院内発表ができる。

<作成上の申し合わせ事項>

- ※ 看護ケアとケアは同義語として使用:ケアに統一して使用する。
- ※ 看護記録はケアの評価を含めて考える。
- ※ コミュニケーション能力は組織人としての役割に表現する。
- ※ ラダーは前段階の能力も含まれていると考える。

5. クリニカルラダーの概念図

看護実践を提供でき、看護を通じて人としても成長するように看護師個人の段階に応じたキャリア支援をします。さらになりたい自分へステップアップするあなたを応援します！



6. クリニカルラダーの運用

1) 各クリニカルラダーレベルの運用

ラダー	ラダーⅠ	ラダーⅡ	ラダーⅢ	ラダーⅣ
申請書提出 時期	クリニカルラダー認定申請書	クリニカルラダー認定申請書	クリニカルラダー認定申請書 自己推薦書	クリニカルラダー認定申請書 自己推薦書
	9月	5月	5月	5月
審査書類 (提出時期)	目標管理シート ラダーⅠ評価表 新人チェックリスト 業務に対する態度評価 研修履修カード(院内・院外)	目標管理シートラダーⅡ評価表 業務に対する態度評価 研修履修カード(ラダーⅡ・院内・院外) 看護研究実績記録	追記した自己推薦書 目標管理シート ラダーⅢ評価表 事例レポート 業務に対する態度評価 研修履修カード(ラダーⅢ・院内・院外) 看護研究実績記録	追記した自己推薦書 目標管理シート ラダーⅣ評価表 事例レポート 業務に対する態度評価 研修履修カード(ラダーⅣ・院内・院外) 看護研究実績記録
	2月	2月	2月	2月
評価者 第1評価者	所属副看護師長 (本人が指定)	所属副看護師長 (本人が指定)	所属副看護師長 (本人が指定)	所属看護師長
第2評価者	所属看護師長	所属看護師長	所属看護師長	
第3評価者	認定委員会	認定委員会	認定委員会	認定委員会
課題	・指定された基礎看護技術	・事例発表 (卒後2年の事例報告を認める)	・研究発表の支援 ・研究発表の実績(過去3年以内の実績) ・役割のなかで取り組む問題解決過程のレポート	・院外研究発表1例 ・問題解決過程のレポート
審査形式	書類審査	書類審査	書類・面接審査	書類・面接審査
同席者			副看護師長	看護師長
認定時期	3月	3月	3月	3月

2) 平成 21 年度に在籍している看護師は、看護師長と面談後、該当ラダーレベルを申請できる。

3) 既卒新採用者は、看護師長と面談後、該当ラダーレベルを申請できる。

4) 当院におけるキャリア育成について

当院の機能・役割を鑑み、認定看護管理者、専門看護師、認定看護師、看護教員の育成に努める。この時、レベルⅢの認定をされていることを条件に自己申告が出来ることとする。

5) クリニカルラダーと職位について

看護主任は昇任の条件の1つとしてラダーⅡ以上の認定者であること

副看護師長は昇任の条件の1つとしてラダーⅢ以上の認定者であること

7. クリニカルラダーの申請から認定までの手続き

1) ラダーⅠ～Ⅱ場合

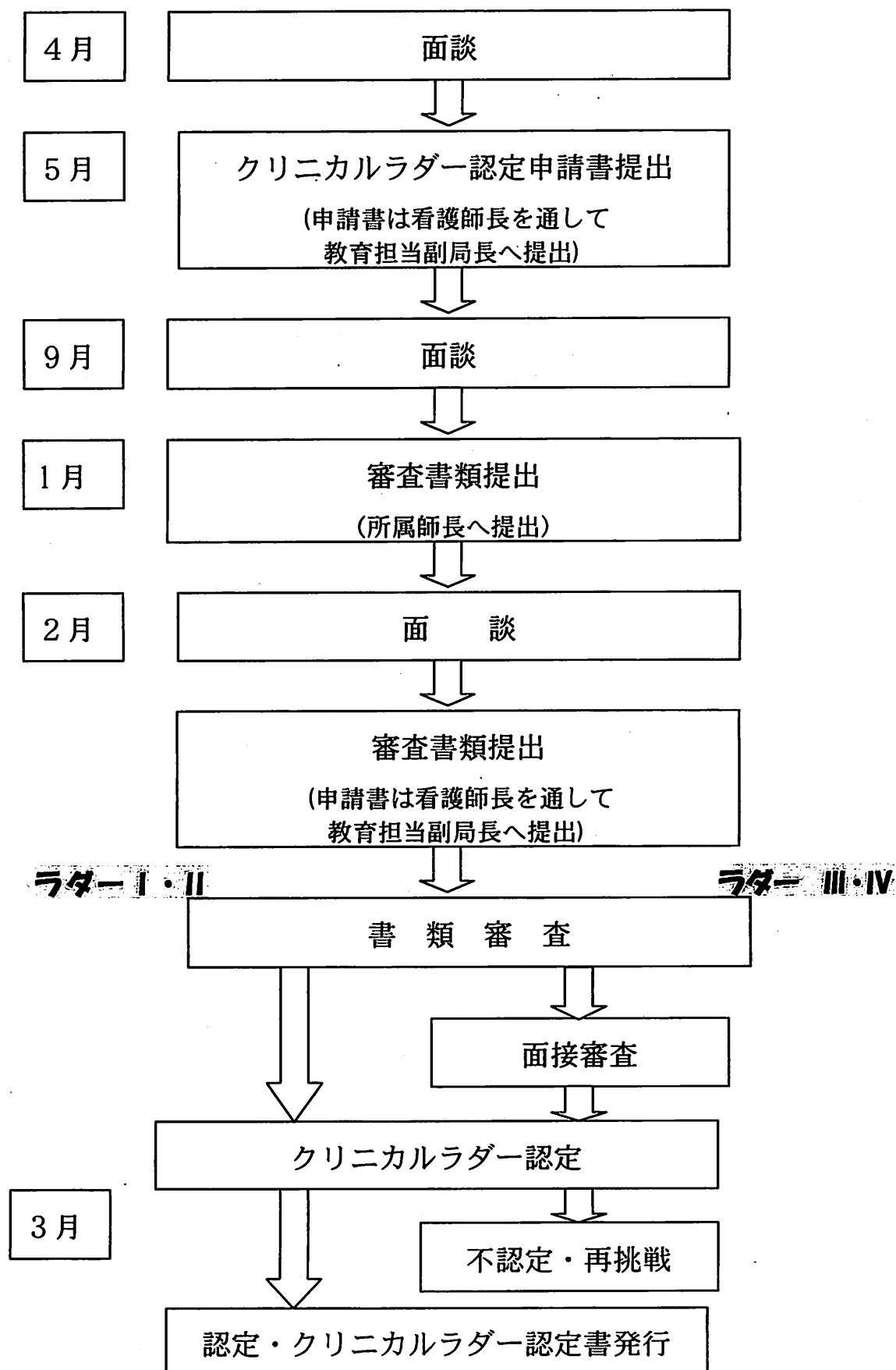
1. 看護師長は目標面接を4～6月中に行い、本人の意思の確認と今後のキャリア発達について話し合う。
2. 申請書類を提出する。
 - 1) 申請書を準備する。
 - 2) ラダーⅠの提出については別途通知する。
 - 3) ラダーⅡの申請者は、看護師長にクリニカルラダー認定申請書を提出する。
 - 4) ラダーⅡの申請者は、看護師長に6月第1火曜日17時までに教育担当副局長へ提出する。
3. 看護師長は進捗状況の確認のために面接を9月に行う。
4. 評価表を作成する。
 - 1) 自己評価を行う。
 - 2) 第1評価者(本人が指名)、第2評価者に評価をしてもらう。
5. 看護師長と面接する。
 - 1) ラダー評価表に指導内容と今後の課題を明記する。
 - 2) 業務に対する態度評価を所属の看護師長に記入してもらう。
6. 審査書類を看護師長に提出する。
 - 1) 目標管理シート(ラダーⅠは新人看護職員教育委員会に提出したものを活用するので不要)
 - 2) ラダー評価表
 - 3) 基礎看護技術チェックリスト(ラダーⅠは新人看護職員教育委員会に提出したものを活用するので不要)
 - 4) 業務に対する態度評価
 - 5) 研修履修カード(各ラダー・院内・院外)
 - 6) 研究履歴(ラダーⅠは不要)
7. 看護師長は書類を確認し、2月第3月曜日17時まで教育担当副局長に提出をする。
8. 認定審査会を行う。
9. 本人に通知する。
10. 「ラダー認定式」を3月のナーシングトライで行い「認定書」を授与する。

2) ラダーⅢ～Ⅳ場合

1. 看護師長は目標面接を4～6月中に行い、本人の意思の確認と今後のキャリア発達について話し合う。
2. 申請書類を提出する。
 - 1) 申請書、自己推薦書を準備する。
 - 2) 看護師長にクリニカルラダー認定申請書を提出する。
 - 3) 看護師長は6月第1火曜日17時までに教育担当副局長へ提出する。
3. 看護師長は進捗状況の確認のために面接を9月に行う。
4. 評価表を作成する。
 - 1) 自己評価を行う。
 - 2) 第1評価者（本人が指名）、第2評価者に評価をしてもらう。
5. 看護師長と面接する。
 - 1) ラダー評価表に指導内容と今後の課題を明記する。
 - 2) 業務に対する態度評価を所属の看護師長に記入してもらう。
6. 審査書類を所属部署の看護師長に提出する。
 - 1) 追記をした自己推薦書
 - 2) 目標管理シート
 - 3) ラダー評価表
 - 4) 業務に対する態度評価
 - 5) 研修履修カード（各ラダー・院内・院外）
 - 6) 研究履歴
7. 看護師長は書類を確認し、2月第3月曜日17時まで教育担当副看護局長に提出する。
8. 書類審査を行う。
9. 面接審査を行う。（面接時間は1人15分程度とする。）
 - 1) 5分程度のプレゼンテーションを行う。
 - 2) ラダーⅢは指名した副看護師長、ラダーⅣは看護師長が補足をしてアピールを行う。
 - 3) 質疑応答を行う。

*会の進行は教育担当副局長が行う。
10. 認定審査会を行う。
11. 審査結果を本人に通知する。
12. 「ラダー認定式」を3月のナーシングトライで行い「認定書」を授与する。

3) ラダー申請フロー図



8.クリニカルリーダーと研修(平成25年度)

		リーダーⅠ(新人)	リーダーⅡ(一人前)	リーダーⅢ(中堅)	リーダーⅣ(達人)
到達目標		指導や教育を受けながら、基本的な看護を実践できる。	看護実践の場面において自分で判断し、単独で看護ができる。 チームリーダー的役割や責務を認識し遂行できる。	根拠のある看護実践に加えて、組織的な役割が遂行できる。	論理的かつ実践的知識を統合して、卓越した看護を実践し、所属を超えてリーダーシップを発揮できる。
看護実践能力	到達目標	所属する部署で、基本的な看護技術が実践でき、看護過程の展開ができる。	所属する部署で、日常的に行われる看護実践は単独で行うことができる。	所属する部署で、根拠のある看護実践を行い、役割モデルがとれる。	豊富な知識と経験に基づいて質の高い看護実践を提供できる。
	看護過程の展開	<ul style="list-style-type: none"> ●情報収集と観察 ●看護記録 ●看護記録(事例検討) ●新人看護職員研修(観察・心電図) 	<ul style="list-style-type: none"> ○患者参画型看護計画実践報告 ○皮膚排泄ケアⅡ 	<ul style="list-style-type: none"> ○看護記録研修(事例検討) ○看護サービス論 	自己の課題に沿って研修に意図的に参加する
	看護実践	<ul style="list-style-type: none"> ●急変時の看護 ●輸血療法 ●がん薬物療法 ●麻薬 ●フィジカルアセスメント 			
組織的役割遂行能力	到達目標	組織人として自覚を持ち、責任ある行動がとれる。チームメンバーとしての役割を認識し、行動できる。	所属する部署で、日常的な組織的役割を遂行できる。	所属する部署で、専門的な能力を発揮し、指導的な役割が遂行できる。	看護局の目標達成のために、建設的な意見を述べることができ、活動を遂行できる。
	対人関係としての行動	<ul style="list-style-type: none"> ●社会人としてのマナー ●接遇研修 ●コミュニケーション研修 	<ul style="list-style-type: none"> ●リーダーシップ論Ⅱ ○看護倫理研修Ⅱ(事例検討) ○コミュニケーション研修Ⅱ ○医療安全研修Ⅱ～Ⅲ ○感染管理Ⅱ 	<ul style="list-style-type: none"> ●リーダーシップ論Ⅲ ●看護倫理研修Ⅲ(講義と事例検討) ○コミュニケーション研修Ⅲ ●目標管理 ○医療安全研修Ⅱ～Ⅲ ○感染管理Ⅲ 	<ul style="list-style-type: none"> ○管理研修(自己の課題に沿って院外研修に意図的に参加する。) ○感染管理Ⅳ
	目標達成	<ul style="list-style-type: none"> ●個人の目標管理 ●固定チームナーシング研修 			
	固定チーム	<ul style="list-style-type: none"> ●倫理研修Ⅰ～1 ●看護倫理研修Ⅰ～2 ●医療安全研修Ⅰ～1 ●医療安全研修Ⅰ～2 			
	倫理	<ul style="list-style-type: none"> ●感染管理研修 ●災害時の看護 			
	安全				
	感染				
	危機管理				
物品管理					
自己教育・研究能力	到達目標	自己の教育的課題を指導をうけて発見することができる。	自己の教育的課題達成に向けた活動を積極的に行う。 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、指導的な役割を実践することができる。 主体的に研究活動を実践することができる。	単独で専門領域や質の高い看護について自己教育活動を実践することができる。 組織的研究活動を実践できる。
	自己研鑽・教育		○看護研究発表会(発表・半日以上)	○看護研究発表会(半日以上)	○看護研究発表会(半日以上)
	研究				

平成25年度 年間個人目標管理シート

所属		職名		氏名		作成年月日		年	月	日
チーム目標			部署目標			看護局目標				
						1. 部署の専門性を発揮し、質の高い看護を提供する 2. 看護職員の誰もが働きやすい職場環境をつくる				

年間目標 (何を、どれだけ、いつまでに)	行動計画 (目標を具体的にどのように実施するのか)	目標値	年間スケジュール (達成期間)												自己評価 達成度 (%)		
			4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3			

自己評価							
中間	月	日	【 5 4 3 2 1 】	最終	月	日	【 5 4 3 2 1 】
達成度	コメント			達成度	コメント		
%				%			

他者評価											
初回	月	日	【 5 4 3 2 1 】	中間	月	日	【 5 4 3 2 1 】	最終	月	日	【 5 4 3 2 1 】
コメント				達成度	コメント			達成度	コメント		
				%				%			

評価基準： 5 特によい (120%以上) 4 よい (105~120%) 3 ふつう (100~105%) 2 努力を要する (80~100%) 1 非常に努力を要する (80%未満)

クリニカルラダー認定申請書

ラダーのレベル認定を申請しますので、お願いします。

申請者氏名：		部署名：			
申請年月日：		年	月	日	
申請するラダーレベル 該当するものを○で囲む	I	II	III	IV	

認定申請書は、所属部署の看護師長を通して教育担当副局長に提出する。

自己推薦書

様式3

看護局長

様

申請者氏名：

部 署：

自己推薦

1. 部署役割

2. 委員会活動

3. 継続学習

4. 院外看護活動

5. その他

看護師長

印

共通目標の評価 《レベルI》

様式4-1

到達レベル
 指導や教育を受けながら、基本的な看護を実践できる。
 ・所属する部署で、基本的な看護技術・看護過程の展開ができる。
 ・組織人として自覚を持ち、責任ある行動がとれる。チームメンバーとしての役割を認識し、行動できる。
 ・自己の教育的課題を指導を受けて発見することができる。

部署：() 氏名：()

項目		内容	自己評価	第1評価	第2評価	
看護実践能力	看護過程の展開	1. 指導を受けながらフィジカルアセスメントできる。 2. 指導を受けながら、看護診断を立案できる。 3. 指導を受けながら、看護計画を立案できる。 4. 自分の行ったケアの評価ができる。				
	看護実践	5. 臨床実践能力の「新人到達目安I」が手順に基づき実施できる。				
組織的役割遂行能力	対人関係としての行動	6. 組織人としてのシステムやルール・時間を守り行動できる。 7. 組織人としての接遇を身につける。 8. 病院組織・看護体制が理解できる。 9. 自分の意見を他者に伝えることができる。 10. 報告・連絡・相談ができる。 11. 部署内で困っていることや悩みについてスタッフに伝えることができる。				
	目標達成	12. 看護局の理念・目標が理解できる。 13. 病棟の目標・チーム目標が理解できる。 14. 到達目標にそった個人目標がたえられる。				
	固定チーム	15. 指導を受けながらメンバー役割がとれる。				
	倫理	16. 倫理綱領を理解し、行動することを知っている。				
	安全	17. 事故防止マニュアルに沿って実践できる。 18. 基礎的技術を活用できる。 19. インシデントレポートを正しく報告できる。 20. 何か変と思うことが報告相談できる。 21. 緊急事態が判断でき応援を求めることができる。				
	感染	22. 「感染予防対策マニュアル」で感染対策を確認できる。 23. 標準予防策が実践できる。 24. 感染経路別の適切な个人防护具が使用できる。 25. 無菌操作が実施できる。 26. 針刺し防止のための対策が実施できる。				
	危機管理	27. 防災設備を知り取り扱いができる。 28. 災害発生時、指示に従って行動できる。				
	物品管理	29. 薬品・中材物品・SPDのシステムがわかり運用できる。 30. 物品・薬品について正しい使用方法がわかり修理・破損時の報告ができる。 31. 環境整備ができる。				
	自己教育・研究能力	教育	32. 院内教育プログラムへ参加し、学んだことを報告できる。 33. 病棟勉強会に参加できる。 34. 学生実習に関心を持ち声をかけることができる。			
		研究	35. 院内発表会に参加する。			

自己評価 月 日) (第1評価: 副看護師長 月 日) (第2評価: 看護師長 月 日)

評価点 S (特によい) A (良い) B (普通) C (努力を要する) D (非常に努力を要する)

《レベルの達成のための実践目標》

	達成日
--	-----

*評価後、師長の指導を含めて本人が記載する。

共通目標の評価 《レベルⅡ》

様式4-2

到達レベル
 看護実践の場面において自分が判断し、単独で看護ができる。チームリーダー的役割や責務を認識し遂行できる。
 ・所属する部署で、日常的に行われる看護実践は単独で行うことができる。
 ・所属する部署で、日常的な組織的役割を遂行できる。
 ・自己の教育的課題達成に向けた教育活動を積極的に行う。計画された手順に従い、研究活動に参加できる。

部署：() 氏名：()

項目		内 容	自己評価	第1評価	第2評価	
看護実践能力	看護過程の展開	1. 意図的に情報収集できる。 2. フィジカルアセスメントができる。 3. 看護診断を立案できる。 4. 個別性のある看護計画を立案できる。 5. 目標の達成度が評価できる。				
	看護実践	6. 看護計画に基づいたケアを実践できる。 7. 患者家族の反応を視ながら援助できる。				
組織的役割遂行能力	対人関係としての行動	8. 組織人としての接遇を身につけ行動がとれる。 9. 関連他部門、他職種の役割が理解できる。 10. 部署内で円滑なコミュニケーションがとれる。 11. 新人に関心を持ち、話を聞くことができる。				
	目標達成	12. 病棟の目標・チーム目標達成のための活動に参加できる。 13. 目標にそった個人目標がたえられる。				
	固定チーム	14. 日替わりリーダーの役割がとれる。				
	倫理	15. 自部署の看護倫理問題に気づき行動できる。				
	安全	16. 事故防止マニュアルに基づく安全行為が ・経験したヒヤリとした事柄を共有するために情報提供できる。 ・緊急事態が判断でき対応できる。常に実践できる。 17. 経験したヒヤリとした事柄を共有するために情報提供できる。 18. 危険な状態あるいは危険を認識し必要性を感じ対処できる。 19. 緊急事態が判断でき対応できる。				
	感染	20. 患者の状況（周囲の感染リスク）に合わせた感染対策が実施できる。 21. 標準予防策や感染経路別予防策など感染対策の基本について新人指導出来る。				
	危機管理	22. 災害発生時、マニュアルにそって行動できる。				
	物品管理	23. 経済的な視点で薬品・中材物品・SPDのシステムが運用できる。 24. 物品・薬品について修理・破損時の報告ができ、対応できる。				
	研究能力 自己教育	教育	25. 院内教育プログラムに参加する。 26. 実地指導者役割がとれる。 27. 学生の実習目標にそった指導ができる。			
		研究	28. グループで看護研究に取り組むことができる。 29. 事例発表ができる。			

年月日：(年 月 日) 評価(自己評価→ 副師長→ 師長→)

評価点 S (特によい) A (良い) B (普通) C (努力を要する) D (非常に努力を要する)

《レベルの達成のための実践目標》

	達成日
--	-----

*評価後、師長の指導を含めて本人が記載する。

共通目標の評価 <レベルⅢ>

様式4-3

<p>到達レベル 根拠のある看護実践に加えて、組織的な役割が遂行できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属する部署で、根拠のある看護実践を行い、役割モデルがとれる。 ・所属する部署で、専門的な能力を発揮し、指導的な役割が遂行できる。 ・自己の教育かつどうに積極的に取り組み、指導的な役割を実践することができる。 ・主体的に研究活動を実践することができる。

部署：() 氏名：()

項目		内容	自己評価	第1評価	第2評価
看護実践能力	看護過程の展開	1. 所属部署内で看護過程を指導できる。 2. カンファレンスを開催し、問題解決できる。 3. 所属部署内で記録の指導ができる。			
	看護実践	4. 熟練した看護技術を用いてケアができ、他のメンバーに指導できる。 5. 資源（人・物・システム・制度）を活用し、ケアに活かすことができる。 6. 優先順位を考えて行動できる。			
組織的役割遂行能力	対人関係としての行動	7. 組織人としての行動や接遇がモデルとなる。 8. 看護局の中で、円滑なコミュニケーションがとれる。			
	目標達成	9. 看護局の理念・目標にそった病棟・チーム目標をたてることができる。 10. 病棟・チームの目標達成のための活動を推進し目標達成度を評価できる。 11. キャリア開発を目指した個人目標がたえられる。			
	固定チーム	12. チームリーダー役割が果たせる。			
	倫理	13. 自部署の看護倫理問題を理解しモデル役割がとれる。			
	安全	14. 緊急事態に対応でき指示できる。 15. 危険を察知し、防止策を事前に実施することができる。			
	感染	16. 患者の状況（周囲の感染リスク）に合わせた感染対策が実施でき、指導できる。 17. 自部署における感染対策上の問題点を抽出できる。			
	危機管理	18. 災害発生時、マニュアルにそって行動でき、他者への指導ができる。			
育・自研能力	教育	19. 経済的な視点で薬品・中材物品・SPDのシステムが運用でき、指導ができる。 20. 環境・物品・薬品の管理ができる。			
	研究	21. 役割拡大研修、専門性を高める研修に参加する。 22. 専門的知識を活用し、スタッフ・学生の教育・指導を行う。 23. 看護研究に取り組み発表ができる。			
年月日：(年 月 日)		評価 (自己評価→ 副師長→ 師長→)			

評価点 S (特によい) A (良い) B (普通) C (努力を要する) D (非常に努力を要する)

<レベルの達成のための実践目標>

	達成日
--	-----

*評価後、師長の指導を含めて本人が記載する。

共通目標の評価 《レベルⅣ》

様式4-4

到達レベル
 論理的かつ実践的知識を統合して、卓越した看護を実践師、所属を超えてリーダーシップを発揮できる。
 ・豊富な知識と経験に基づいて質の高い実践を提供できる。
 ・看護局の目標達成のために、建設的な意見を述べることができ、活動を遂行できる。
 ・単独で専門領域や質の高い看護についての自己教育活動を実践することができる。組織的研究活動を実践できる。

部署：() 氏名：()

項目		内容	自己評価	第2評価
看護実践能力	看護過程の展開	1. 看護過程を指導できる。 2. 看護過程を監査できる。		
	看護実践	3. 多様なアプローチを組み入れて看護ケアが実践できる。 4. 看護実践においてスタッフの人的資源になれる。		
組織的役割遂行能力	対人関係としての行動	5. 組織人としての行動や接遇がモデルとなり、さらに指導ができる。 6. 看護局を超えて円滑なコミュニケーションがとれる。		
	目標達成	7. 組織の理念・目標達成のための院内活動に参画し推進する。 8. 専門的なスキルアップを目指した個人目標がたてられる。		
	固定チーム	9. チームリーダーの支援ができる。		
	倫理	10. 看護倫理問題を理解し指導できる。		
	安全	11. 予測できる問題・危険に対する防止策を検討し、実施することができる。 12. 事故事例の原因分析ができ、対策を実践できる。		
	感染	13. 自部署での感染発生状況や感染対策の実態を把握し、改善へ向けた対策がとれる。 14. 自部署の感染対策をルール化できる。		
	危機管理	15. 災害発生時のリーダーシップがとれる。 16. 災害発生時、医療チームの中で状況に応じた役割がとれる。		
	物品管理	17. 組織の経済効果を考えた環境・物品・薬品の管理ができる。		
育・研究能力	教育	18. 院内研修の人的資源となる。 19. スタッフ・学生の個別性に合わせた教育・指導を行う。		
	研究	20. 専門領域の研究に取り組み院外発表ができる。		
年月日：()年()月()日		評価(自己評価→	師長→)

評価点 S (特によい) A (良い) B (普通) C (努力を要する) D (非常に努力を要する)

《レベルの達成のための実践目標》

	達成日
--	-----

*評価後、師長の指導を含めて本人が記載する。

業務に対する態度評価

ラダー I II III IV

部署

氏名

項目	評価の視点	評価点		
		自己評価	副看護師長 評価	看護師長 評価
責任感	与えられた仕事を責任をもって成し遂げようとしているか？ 報告、連絡、相談を行っているか？ 困難な状況においては自己の最善を尽くしたか？			
積極性	仕事への取り組みは意欲的か？ 自己啓発の努力をしているか？			
協調性	集団の中での自分の立場を自覚しているか？ チームワークにプラスになる行動がとれているか？			
規律性	就業規則、職場毎のルールを守っているか？ 職場規律や風紀を乱すことはないか？			
守秘義務	個人情報を漏洩しないように医療人として義務を遂行しているか？ 患者、家族のプライバシーの保持に細心の注意と配慮ができていないか？			
共感性	患者の話が聴けて思いやりのある態度で接しているか？ 患者、家族の持つ感情や思いをありのままに受け入れることができているか？ また患者、家族に受け入れられているか？			
自制心	患者、家族の前で感情のコントロールができているか？ いやなことや困難な状況下でも忍耐強く物事を受け入れているか？			
礼節	服装が清潔で言葉遣いがよく、礼儀正しい態度であるか？ 相手に合った適切な対応が行えているか？			
健康管理	自己の生活を健康的に整えているか？ 体調が不良なときに早期受診するなど、自己管理ができていないか？			
コメント				
看護師長サイン				

評価点 S (特によい) A (良い) B (普通) C (努力を要する) D (非常に努力を要する)

*ラダーI、II、IIIのみ副看護師長の評価あり。

*看護師長が面接終了後にコメントを記載する。

レポート記入用紙

様式7

(ラダーⅢ、ラダーⅣ用)

部署 _____ 氏名 _____

提出日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

テーマ：

テーマを記入する。

40×40の規格とし、10.5ポイントとする。

1600～2000字とする。

起承転結でまとめて書く。

参考文献を記入する

○レベルⅢ

病棟での役割、委員会での役割をとおしての問題解決過程のレポート

○レベルⅣ

看護局の役割を見据えた問題解決過程のレポート

参考文献：

レポ ー ト 記 入 用 紙

様式 8

(クリニカルラダーⅡ用)

部署 _____ 氏名 _____

提出日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

テーマ：

テーマを記載する。

40×40 の規格 10.5 ポイントとする

1600～2000 字とする。

○ ラダーⅡ

役割をとおしての実践レポート

看護研究実績

部署

氏名

様式6-4

No.	テーマ	主催	期日	受講印	備考
例	〇〇〇〇	発表会名	平成〇年△月△日	看護師長または研究委員長印	発表者または共同研究者
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

鳥取県立中央病院 看護局
クリニカルラダー運用マニュアル

発行者	鳥取県立中央病院看護局	
2010年3月	第1版発行	クリニカルラダー委員会
2011年3月	改定	クリニカルラダー認定委員会
2013年3月	改訂	クリニカルラダー拡大委員会