



長崎県病院企業団

看護部

キャリア開発プログラム

2021年4月 Ver. 1

2021年5月 Ver. 2

2021年5月 Ver. 2.1

2023年9月 Ver. 3



長崎県病院企業団看護部 看護人材育成キャリア開発委員会

目次

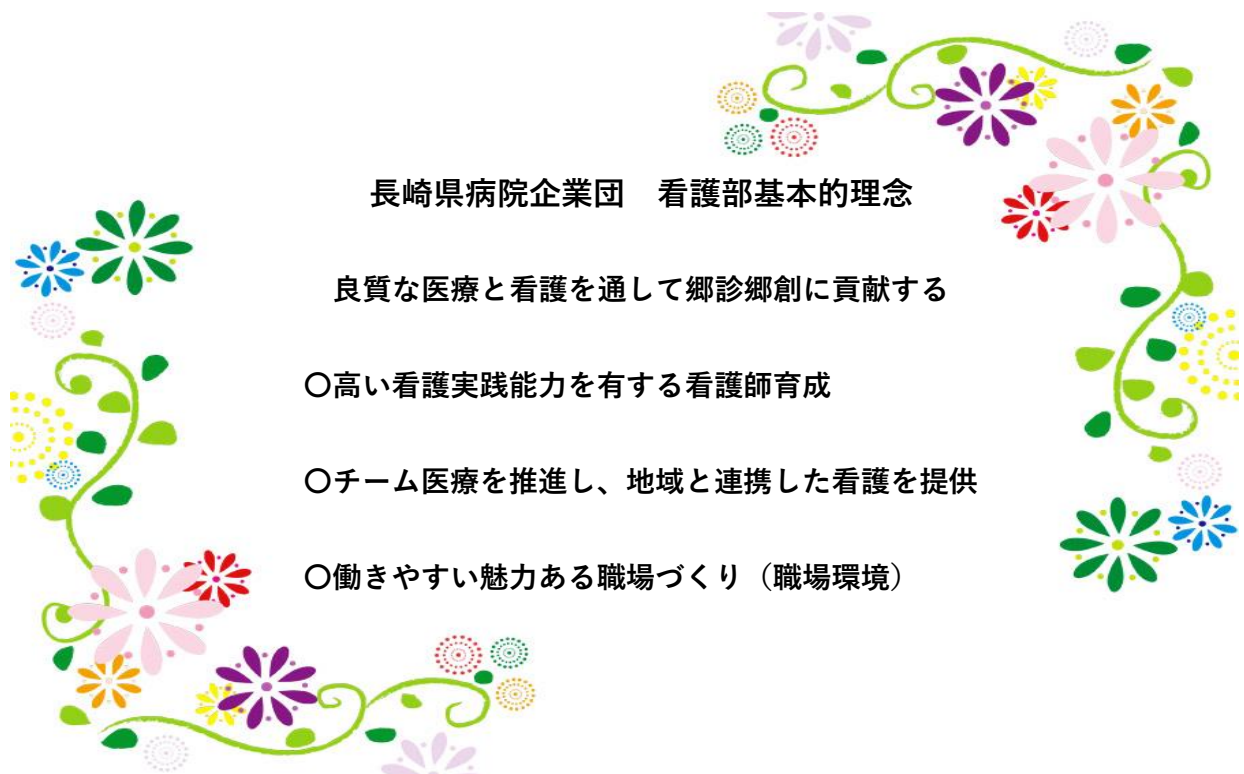
1. 長崎県病院企業団看護部キャリア開発プログラム
2. 企業団キャリアラダー
注) 日本看護協会版「看護師クリニカルラダー」(以下、JNA ラダー) について
3. 企業団キャリアラダー概念図
4. 基本的構造
5. 企業団キャリアラダーの運用
6. ラダー別集合研修・必須研修および評価者
7. 到達度評価
8. 必要書類

別添

- <様式 1> レベル認定申請書
- <様式 2> 院内研修受講録
- <様式 3-1> 院外研修受講録
- <様式 3-2> 学研 e-ラーニング (Web 配信) 研修受講録
- <様式 4-1> 大切にしたい看護レポート
- <様式 4-2> 症例レポート
- <様式 4-3> 多職種連携 ACP レポート
- <様式 4-4> 感染対策レポート
- <様式 4-5> 研修受講レポート
- <様式 4-6> 自己学習レポート
- <様式 5> 臨床能力実践評価表
(一般病棟、手術室、外来、連携室、健診室別のシートあり)
- <様式 6> 評価結果

資料 1 : 看護の核となる実践能力 (4 つの力) とレベル別 **【実践例】**

1. 長崎県病院企業団看護部キャリア開発プログラム



長崎県病院企業団 看護部基本的理念

良質な医療と看護を通して郷診郷創に貢献する

- 高い看護実践能力を有する看護師育成
- チーム医療を推進し、地域と連携した看護を提供
- 働きやすい魅力ある職場づくり（職場環境）

長崎県病院企業団看護部キャリア開発プログラムは、長崎県病院企業団看護部（以下、企業団看護部）の基本理念をもとに、効果的なキャリア開発プログラムの構築を図ることにより、看護職の質的水準の向上および、地域医療の充実・発展を目指すことを目的とする。

また、後述にある企業団キャリアラダーにおいては、人材育成や教育支援ツールの一環として、看護師が看護実践能力を自己評価し、「実践できていること」や「今後の課題」を見出すための支援を行う。

2. 企業団キャリアラダー

企業団看護部では、離島・僻地などの地域医療の特性を生かした地域包括ケアシステムで対応できる看護人材育成・活用が課題であり、看護人材育成キャリア開発委員会を発足した。

そこで、看護職のキャリア開発を継続的に支援できる標準的指標が必要と考え、2020年度より企業団看護部では、施設の特性に応じた看護実践能力の支援ツールとして活用できる企業団看護部で共通、かつ日本看護協会クリニカルラダーに準じた教育プログラムを構築した。

注) 日本看護協会版「看護師のクリニカルラダー」(以下、JNA ラダー) について

① キャリアラダーとクリニカルラダーの違い

クリニカルラダーは看護師の能力開発・評価システムの1つである。「クリニカル」は看護実践を、「ラダー」ははしごを意味し、看護師の看護実践能力を段階的に表している。各段階において期待される能力を示し、到達度によって看護師の能力が湿されるシステムである。クリニカルラダーの活用により、看護師は能力段階を確認しながら自己研鑽や人材育成を目指すことが可能であり、人材育成にとっても有用なツールとして活用されている(図1)。

一方、キャリアラダーは看護師の専門的な能力の発達や開発、看護実践能力ばかりでなく、管理的な能力の段階やスペシャリスト(専門看護師、認定看護師、特定行為研修修了看護師など)としての段階等も含む。日本看護協会版「看護師のクリニカルラダー」は、看護実践能力に特化しているため、ケアの受け手に対するクリニカルラダーとなっている。

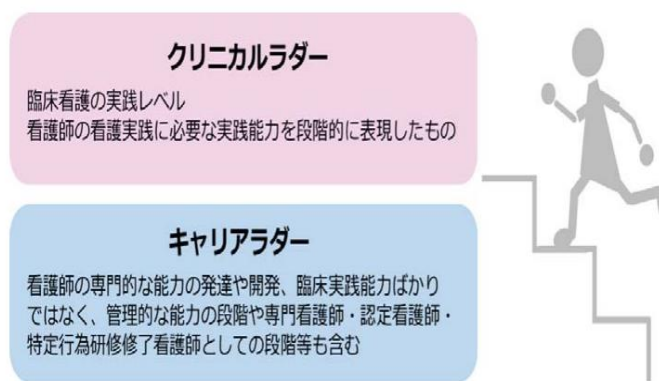


図1：クリニカルラダーとキャリアラダーの違い

「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」活用のために手引き 1.開発の経緯 p.2より一部引用

② 看護実践能力の核として必要な4つの能力

JNA ラダーは、あらゆる施設や職場で働くすべての看護師に必要となる核となる看護実践能力を示しており、JNA ラダーを構成する4つの能力(図2)は、看護師が活動するどの場においても必要とされる。また、それぞれの地域において、ケアの受け手がよりよく生きるための支援を行う中で、組織を超えて看護職間あるいは多職種間で協働する場面が増えることが考えられる。

このような背景の中、職場にとどまらず、地域全体で共通言語をもとに看護実践能力を発展させていくことが必然となっている。

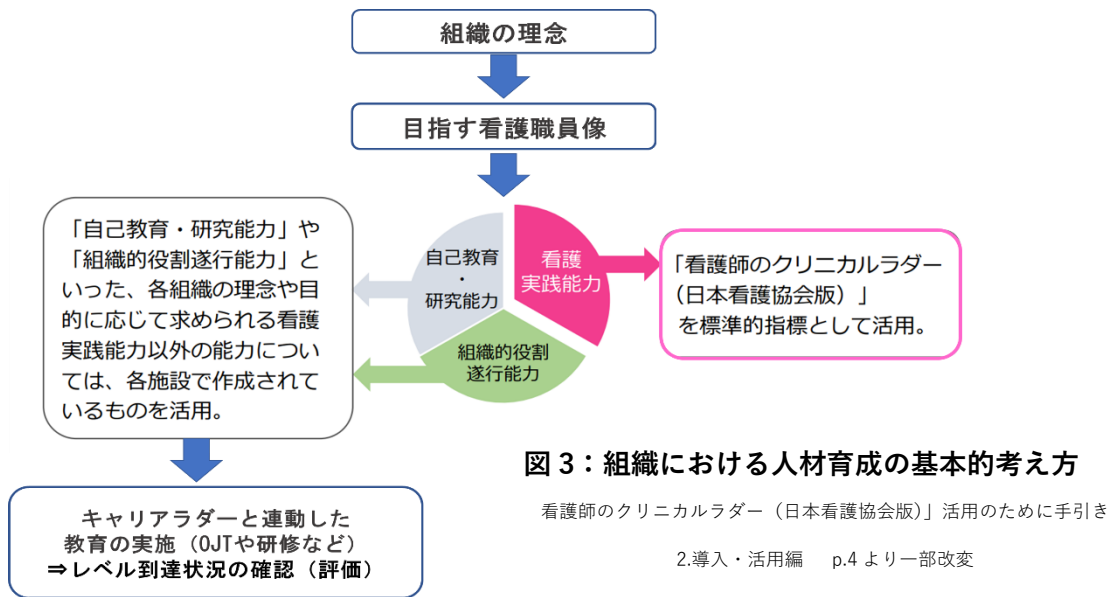


図2：JNA ラダーを構成する4つの力

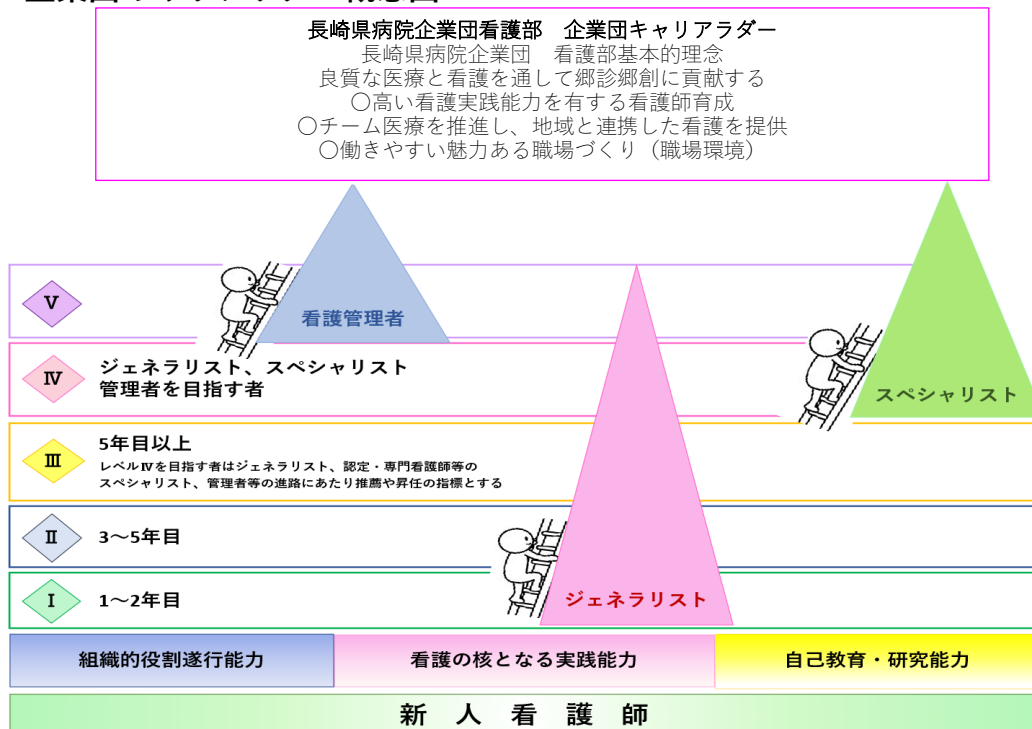
「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」活用のために手引き 2.導入・活用編 p.1より一部引用

③看護実践能力の標準的指標としての活用

多くの施設で作成・活用されるラダーは、組織におけるキャリア開発を念頭に、各組織の理念や目的に応じて求められる看護実践能力以外の能力も含まれたキャリアラダーとなっている。JNAラダーは、看護実践能力に特化しており「看護実践能力」については標準的指標として活用していく。標準化されたJNAラダーは、看護の質保証に向けた活用促進に期待される。



3. 企業団キャリアラダー概念図



4. 基本的構造

1) ラダーの段階ごとに、到達目標と、領域ごとの到達目標を示した。

(資料1：長崎県病院企業団看護部キャリア開発プログラム 参照)

2) 用語の定義

・ニーズととらえる力

ケアの受け手を捉え、その人に適した方略を選択する。つまりケアの受け手の情報から看護計画立案までのプロセス

・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）。つまり根拠のある正確な看護実践とその結果評価から次の計画へと PDCA サイクルを回すプロセス

・意思決定を支える力

ケアの受け手が立ち会う場面（治療、最期の迎え方など）において、その人らしい選択ができるための意思決定を支えること

・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、連携すること。

・ケアの受け手

患者・家族

・取り巻く関係者

医療・ケア提供をおこなう多職種

・身体的・精神的・社会的・スピリチュアル（価値観の信条）

身体的苦痛：痛み、息苦しさ、動けないこと、日常生活の支障など

精神的苦痛：不安、うつ状態、おそれ、苛立ち、怒り、孤独感

社会的苦痛：仕事の問題、人間関係、経済的な問題、家族内の問題、相続など

価値観の信条：価値観や信条における問題、課題、苦痛

白澤恵；新たな人材育成・教育支援ツールとして新クリニカルラダーを構築，

看護，Vol.69.No.14 p.43,2007 一部抜粋

5. 企業団キャリアラダーの運用

- 1) 看護師は評価者（副看護師長や看護師長等）との面談をおこない、該当ラダーを申請できる
- 2) ラダー未取得もしくは既存ラダーを取得している場合、企業団ラダーで到達度を確認し、責任者との協議の上、該当ラダーを申請できる
- 3) 他施設で JNA ラダー認定取得した者で、JNA ラダーⅠ・Ⅱを取得している場合、既存のラダーレベルを移行できる（申請不要）
- 4) 他施設で JNA ラダー認定取得した者で、JNAⅢ以上のラダーを取得している場合、企業団キャリア開発ラダーの評価表で到達度を確認し、評価者と面談の上、既存のラダー（該当ラダー）を申請できる。ただし、レベルの確認できる書類等の提出を条件とする。書類等のないものは、評価者と協議の上、該当ラダーを申請する

5) ラダーの対象者

- (1) 正職員
- (2) 会計年度任用職員（フルタイム）
- (3) 准看護師（ラダーⅢまでを目指す）
- (4) 会計年度任用職員（パートタイム）や再雇用会計年度任用職員については任意とする

6) ラダー更新

- (1) ラダー更新は自己啓発の一環であるが、できるだけ申請する（努力義務）
- (2) ラダー更新は少なくとも5年以内に申請をおこなう
- (3) ラダーにかかわる必須研修（e-ラーニング、5大疾患）については、過去2年以内に受講したもの
- (4) ラダーにかかわる集合研修については、過去3年以内に受講したもの

7) ラダー指標について ラダーレベル申請は役職優先（ラダーレベルの高い方を目指す）

【ラダーⅠ】1～2年目、基本的には1年目は各施設における新採用研修プログラムに沿った研修をおこなうが、2年目終了するまでにはラダーⅠ取得を目標とする
その際は『1年目基礎教育をマスター』等、評価表に明示する

【ラダーⅡ】3～5年目

【ラダーⅢ】5年目以上、認定看護師、専門看護師、診療看護師、認定看護管理研修ファーストレベル修了者はラダーⅢを申請できる（ラダーⅡ取得済と同等）

【ラダーⅣ・Ⅴ】看護管理者を目指すもの、副看護師長、認定看護管理者研修セカンドレベル修了者：ラダーⅣを申請できる（ラダーⅢ取得済と同等）

※看護師長はラダーⅤを申請できる（ラダーⅣ取得済と同等）

※看護部長、認定看護管理研修サードレベル修了者はラダー申請については対象外とする

6. ラダー別必須研修および評価

	ラダーⅠ	ラダーⅡ	ラダーⅢ	ラダーⅣ	ラダーⅤ
必須研修	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護職員研修ガイドラインに沿った看護技術研修 ・組織人として ・接遇 ・災害訓練(防災訓練も含む) ・創傷ケア ・体位変換<医療安全> <ul style="list-style-type: none"> ・誤薬 ・転倒転落 ・患者誤認 ・輸血 <感染> <ul style="list-style-type: none"> ・スタンダードプリコーション ・感染経路別予防策 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護倫理 ・看護研究 ・リーダーシップ ・医療安全 ・感染管理 		<ul style="list-style-type: none"> ・部署・院内・院外研修講師(30分以上含む、5年以内で依頼文書や資料で証明) 	<ul style="list-style-type: none"> ・院内・院外研修講師(5年以内、依頼文書や資料で証明) ・研修会の企画開催等を行う
企業団集合研修			部会が指定する研修 <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全(事故要因分析)(様式4-5) ・感染管理(感染発生時の拡大予防) ・コミュニケーション(過去3年以内に受講) 	部会が指定する研修 <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全(関係法規)(様式4-5) ・感染管理(感染管理マネジメント)(様式4-4) ・多職種連携について(過去3年以内に受講)(様式4-3) 	
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・大切にしたい看護(様式4-1) ・ケーススタディ(様式4-2) ・学研e-ラーニング(ラダーⅠに応じたもの) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ケーススタディ(症例・事例発表)(様式4-2) ・五大疾患(がん・糖尿病・心筋梗塞・脳血管障害・認知症)のうち2つの自己学習レポート(様式4-6)もしくは研修参加もしくはe-ラーニング視聴後確認テスト80点以上 ・学研e-ラーニング(ラダーⅡに応じたもの) 	<ul style="list-style-type: none"> ・五大疾患(がん・糖尿病・心筋梗塞・脳血管障害・認知症)のうち3つの自己学習レポート(様式4-6)もしくは研修参加もしくはe-ラーニング視聴後確認テスト80点以上 ・学研e-ラーニング(ラダーⅢに応じたもの) 	<ul style="list-style-type: none"> ・学研e-ラーニング(ラダーⅣに応じたもの) 	<取得に必要な研修> ①最新のケアについて(内容は問わない) ②興味のある看護の研修 ※①②受講の証明書等とレポート(様式4-5)の提出<レポート課題例> 自部署の看護サービス ・学研e-ラーニング(ラダーⅤに応じたもの)
看護研究		シンポジスト、認定看護管理研修ファースト・セカンド・サード実践報告、研究的視点行程を踏まえた院内報告を含む	<ul style="list-style-type: none"> ・看護研究発表者(院内又は院外)過去10年以内に発表したもの 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護研究発表者(院内又は院外、共同演者は含まない)過去5年以内に発表したもの(ラダーⅢ申請時と異なるもの、同じであれば修正後に院外発表したもの) 	
評価					
一次評価者	プリセプターもしくは副看護師長	副看護師長	副看護師長	①看護師長もしくは当該部署の看護師長より指名を受けた者	①看護師長(他部署の看護師長でも可) ②他部門の所属長 ※①②ともに評価する
二次評価者	副看護師長と看護師長	副看護師長と看護師長	看護師長とラダー担当看護師長(または他部署看護師長)	副看護部長と看護部長	副看護部長と看護部長
評価会(ラダー委員会等)で最終決定					

* 提出書類や必須課題は各ラダーの様式1を確認すること

7. 申請～認定までの流れ

1	申請者はマニュアルに沿って申請書類を準備する
2	病棟のラダー委員へ書類・データを提出する
3	ラダー委員は申請書類に不備がないか、e-ラーニングの受講歴を確認して一次評価者へ提出する
4	一次評価者は評価表に基づき一次評価面接を行う 一次評価後、二次評価者へ提出する
5	二次評価者は必要時に本人と面談し二次評価を行い、ラダー認定会（看護部）へ提出しラダー認定会へラダー認定について諮る
6	ラダー認定が承認されたら看護部長から認定書を授与する

※申請は1月申請とし、2～3月にかけて評価会を実施する。

(例)

時期	実施内容	評価や支援の体制					方法
		I	II	III	IV	V	
5月	当該年度に目指すレベルを確認する	本人・副看護師長・師長			本人・師長		面談
6月	当該年度に目指すレベルの到達に向けて、実践・OJTを日々積み重ねる						
7月							
8月							
9月	目指すレベルの上期の到達状況を確認し、下期に向け目標を再確認する。 レベル認定の申請をするかを判断する。	本人・副看護師長・師長			本人・師長		面談
10月	当該年度に目指すレベルの到達に向けて、実践・OJTを日々積み重ねる レベル認定の申請をする看護師は、必要な書類を準備する						
11月							
12月							
1月	レベル認定の申請						
2月	レベルの認定結果を看護師個人に通知し、次年度に向けて課題を整理する	本人・副看護師長・師長			本人・師長		フィードバック 面接
3月	教育の部門が、組織内の看護師のレベルの到達状況などの情報を集約する						

8. 到達度評価

到達度はラダーの到達目標の内容に沿って評価していく

評価は自己評価と他者評価（一次評価・二次評価）とする

評価者は個人の達成状況に合わせて支援する。未達成のものについては、より効果的な方法を考慮し支援する

看護師は主体的に自己評価を繰り返し、他者評価を積極的に受けることで次の目標に進む能力別の看護の核となる実践能力（4つの力）とレベル別【実践例】（資料1）をもとに、評価の標準化を目指す

※e-ラーニングのテストは 80 点以上を合格とし、受講の証明できる書類等を提出する
※レポートは評価基準が B 以上を合格とする

1) ラダー別評価の留意点

【ラダーⅠ】

- ・新人看護職員研修ガイドライン到達目標における看護技術については必須であり、どの施設においても評価表は作成されているため、施設の評価表に沿って実施する
- ・医療安全や感染管理の集合研修については、2回/年の必須研修でも対応可能とする
- ・災害看護については、新人看護師の役割について理解することが目的とするため、災害訓練（消火器訓練などの防災訓練でも可）でも可能とする
また、アクションカードのある施設については、アクションカードに沿った行動ができて
いるか等のチェックも行っていく
- ・1年目終了時に『大切にしたい看護』についてのレポートを提出する
- ・ケーススタディは【患者情報】【看護の実際 1.看護問題 2.看護目標】【実施・結果】【考察】を記載すること

※レポートについては3) 課題レポートについての書式設定を参照に記載すること

※ラダーⅠ課題の『ケーススタディ』については、内容に重きをおくのではなく、レポート提出期限が守れるか、形式通りのレポートになっているか等、今後レポートや課題提出の際に最低限の決まりを遵守できているかを評価する

【ラダーⅡ】

- ・看護倫理の集合研修は、講師の手配が難しいようであれば、精神医療センターや島原病院の講師でのWEB開催なども検討。また、学研 e-ラーニングなども活用する
- ・五大疾患（がん、糖尿病、心筋梗塞、脳血管障害、認知症）については、**5項目のうちの2つ（ラダーⅡで提出した疾患以外）**について研修参加（研修受講録の提出）もしくは学研 e-ラーニング学習（テスト 80 点以上）、また自己学習した場合にはレポート提出する。
- ・ケーススタディは【はじめに】【患者情報】【看護の実際 1.看護問題 2.看護目標】【実施・結果】【考察】【おわりに（もしくは）まとめ】【引用・参考文献】を記載すること。書式については標準（上 35 mm、下左右 30 mm）A4 1 枚 レイアウト段組みは問わない。

【ラダーⅢ】

- ・集合研修はコミュニケーション（コーチング、アサーティブコミュニケーションなど）を受講する。
- ・医療安全は RCA 分析を受講し、研修受講レポート（様式 4-5）を提出する。
- ・感染管理は自部署、自施設の耐性菌検出状況について考え、アウトブレイク対応のシミュレーションに参加する。

- ・ 五大疾患（がん、糖尿病、心筋梗塞、脳血管障害、認知症）については、**5項目のうちの3つ（ラダーIIで提出した疾患以外）**について研修参加（研修受講録の提出）、もしくは学研 e-ラーニング学習（テスト 80 点以上）、または自己学習した場合にはレポート（様式 4-6）を提出する。

【ラダーⅣ】

- ・ 集合研修に関する受講レポートは適宜指定あり。
- ・ ラダーⅣの二次評価の評価者は、申請者の行った看護価値観（考え方）がわかるように、十分に対話をして評価する

【ラダーⅤ】

- ・ ラダーⅤに求める能力は、OJT での指導力があるもの、後輩の育成ができる者、または伝承者（巧み）的な存在で信頼をもてる者である。
※（申請者が）自分の強みや得意分野をもっており、それを後輩に伝承できる能力
- ・ 研修会の企画開催等を行う
- ・ ラダーⅤに課せられる課題は、最新の看護ケアやトピックスについての研修会等に参加し、修了証等の提出、およびレポートや研修発表などの形を残すこととする。
- ・ 医療安全については、ラダーⅤで習得すべき知識を確認する
- ・ 評価者については、看護部以外の他部門の長を含む他者評価とする

2) 課題レポートについて

(1) 書式設定

A4 縦長横書き、1200 字程度（40 字×25 行程度）1 枚程度

余白上 35mm 下 30mm 左右 30mm、書体MS明朝、文字サイズ 10.5 ポイント

(2) 文献からの引用方法

文献から引用する場合は「・・・」¹⁾のように番号で示し、本文の最後に一括して引用番号順に文献を記載する

(3) 本文は各課題レポートの指定文字数とし、引用・参考文献一覧は本文の文字数に含めない

(4) 評価指標

- ①課題テーマに準じた内容で、問題を明確に提示されている
- ②看護場面は、自己の看護実践の事実と患者の反応（結果）を含めて述べられている
- ③看護場면을踏まえ、レポートの課題に応じた考察が述べられている
- ④レポートの課題に準じて、内容が一貫しまとめ（結論）が述べられている

(5) 評価基準

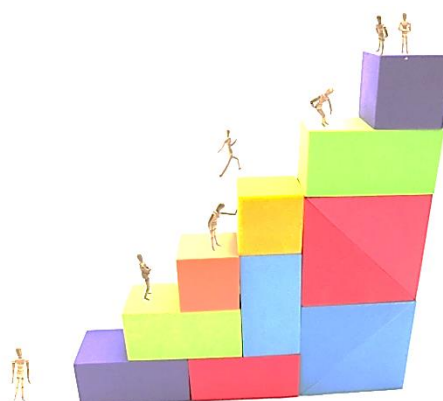
- A：記載できている
- B：だいたいできている

C：助言を受けても記載できない

※到達の指標はすべての評価項目がB以上とする

9. 必要書類

各ラダー別レベル認定申請書を参照





令和5年9月

長崎県病院企業団 看護部

看護人材育成キャリア開発委員会 作成