

九州カマチグループ
キャリア開発ラダー

ベストナースチャレンジ 第3版

～ステップアップして「なりたい看護師」をめざそう～



目次

- 1、九州カマチグループ 看護部 教育理念・教育方針・教育目標
- 2、キャリア開発ラダーの考え方と目的
- 3、キャリア開発ラダーについて
 - 1) キャリア開発ラダーとは？
 - 2) キャリア開発ラダーで鍛える4つの能力
 - 3) 各ステップに期待する姿
 - 4) キャリア開発ラダー（マトリックス）
- 4、学習のイメージ
- 5、申請から認定までの概要
- 6、チャレンジの仕組み
- 7、キャリア開発ラダー申請から認定までのフローチャート
 - 1) レベル1.2
 - 2) レベル3.4.5
- 8、サポート会について
 - 1) サポート会とは
- 9、中途採用・既卒者の申請と認定について
- 10、評価・認定基準表
- 11、キャリア開発ラダー認定委員会会則
 - 1) キャリア開発ラダー認定委員会会則
 - 2) 総括キャリア開発ラダー委員会会則
- 12、組織について
 - 1) 組織図
- 13、用語集
- 14、資料集
 - 1) キャリア開発ラダー認定申請書 様式新①
 - 2) キャリア開発ラダー評価表
 - (1) レベル1・・・様式新②
 - (2) レベル2・・・様式新②
 - (3) レベル3・・・様式新②
 - (4) レベル4・・・様式新②
 - (5) レベル5・・・様式新②
 - 3) サポート会評価表 様式新③
 - 4) 活動報告書 様式新④
 - 5) 学会及び研究発表会参加記録 様式新⑤
 - 6) 認定証書

1. 九州カマチグループ 看護部 教育理念・教育方針・教育目標

<教育理念>

- 1) 病院の理念、看護部の理念・方針に基づいて、患者及び家族に信頼される看護職員を育成する。
- 2) 人としての尊厳及び権利を尊重した看護が提供できる看護職員を育成する。
- 3) 医療チームの一員であることを自覚し、質の高い看護が提供できる看護職員を育成する。

<教育方針>

- 1) 社会人として専門職業人として自立した看護師を育成する。
- 2) 看護実践者ラダーを基盤としたより臨床実践につながる研修等を行う。
- 3) スムーズなoff-JTとOJTの連動を図る。
- 4) 科学的根拠に基づいた高い知識・技術の習得を目指す。
- 5) 変化する社会情勢に対応するため、職員個々にあった研修の機会を提供する。

<教育目標>

- 1) 病院の理念、看護部の理念を理解し、実践できる看護職員を育成できる。
- 2) 社会人・組織人・専門職業人として、自律した看護職員を育成できる。
- 3) 科学的根拠（EBN）に基づいた専門的知識と看護技術を習得し、安全で安心な看護ケアが提供できる看護職員を育成できる。
- 4) 専門職業人として自主的に学び、自己研鑽に努め、キャリア開発できる看護職員を育成できる。
- 5) 倫理観に基づいた行動が出来る看護職員を育成できる。
- 6) 医療チームのなかで看護の専門性を発揮できる人材を育成できる。
- 7) 他職種の専門性を理解して、協働できる人材を育成する。

2. キャリア開発ラダーの考え方と目的



<キャリア開発ラダーの考え方>

看護師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る。

また、基礎教育で学習した知識・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1からレベル5へと看護実践能力を高めていくシステムである。経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。

レベルは優劣をつけるというという考え方ではなく、能力を獲得していく過程の方向と捉えるものである。

<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、看護サービスの質を高める。

- 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

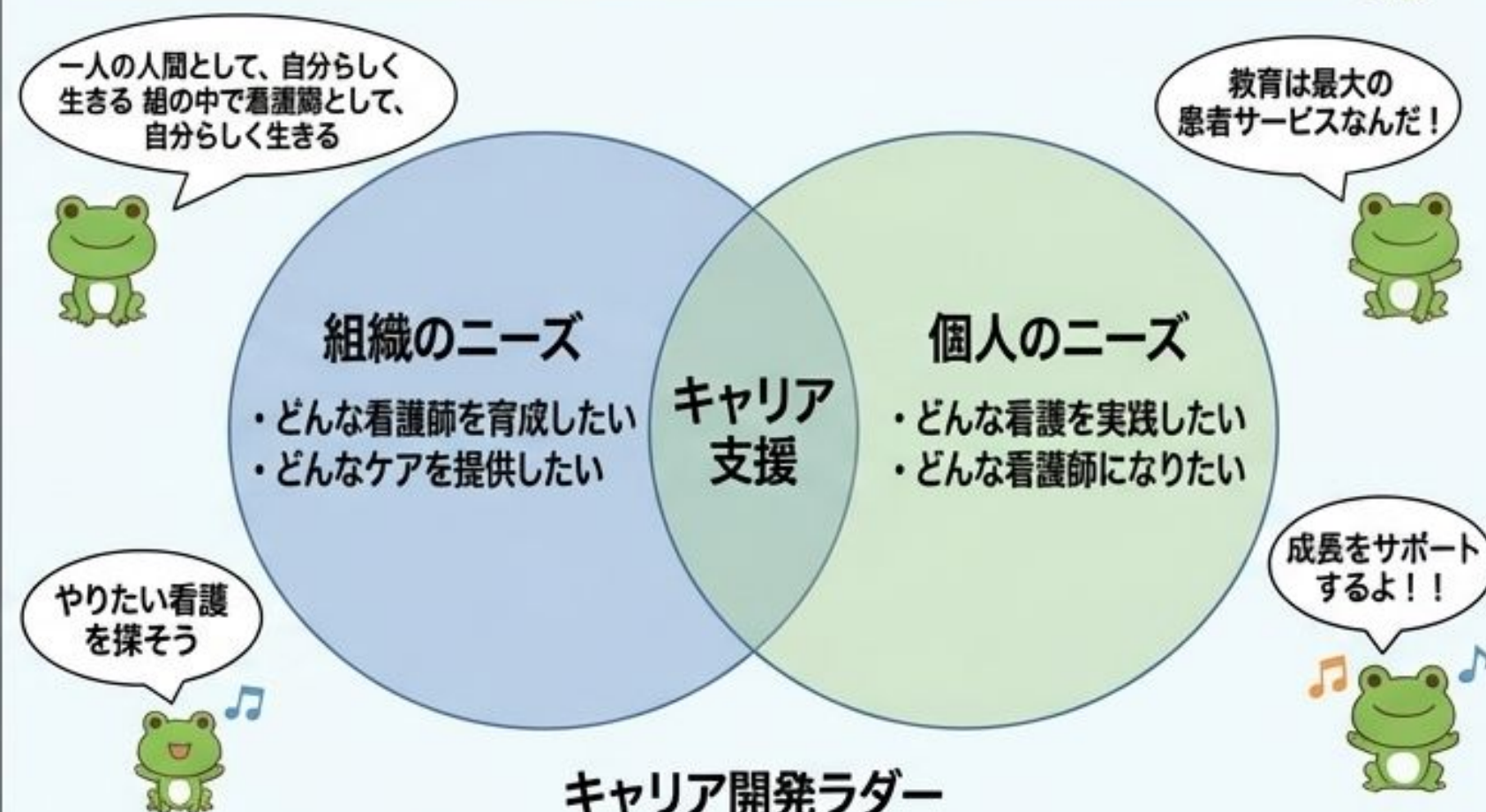
<キャリア開発ラダーの活用方法>

- 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) 評価する者は申請者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てさらに発展させることへつなげていく

昇格が
キャリア開発
じゃない



3-1) キャリア開発ラダーとは??



キャリア開発ラダー

みんなのキャリアを支援するしくみで、個々の看護職の看護実践能力の向上と学習ニーズに応えるよう段階的に支援していくシステムのことである。

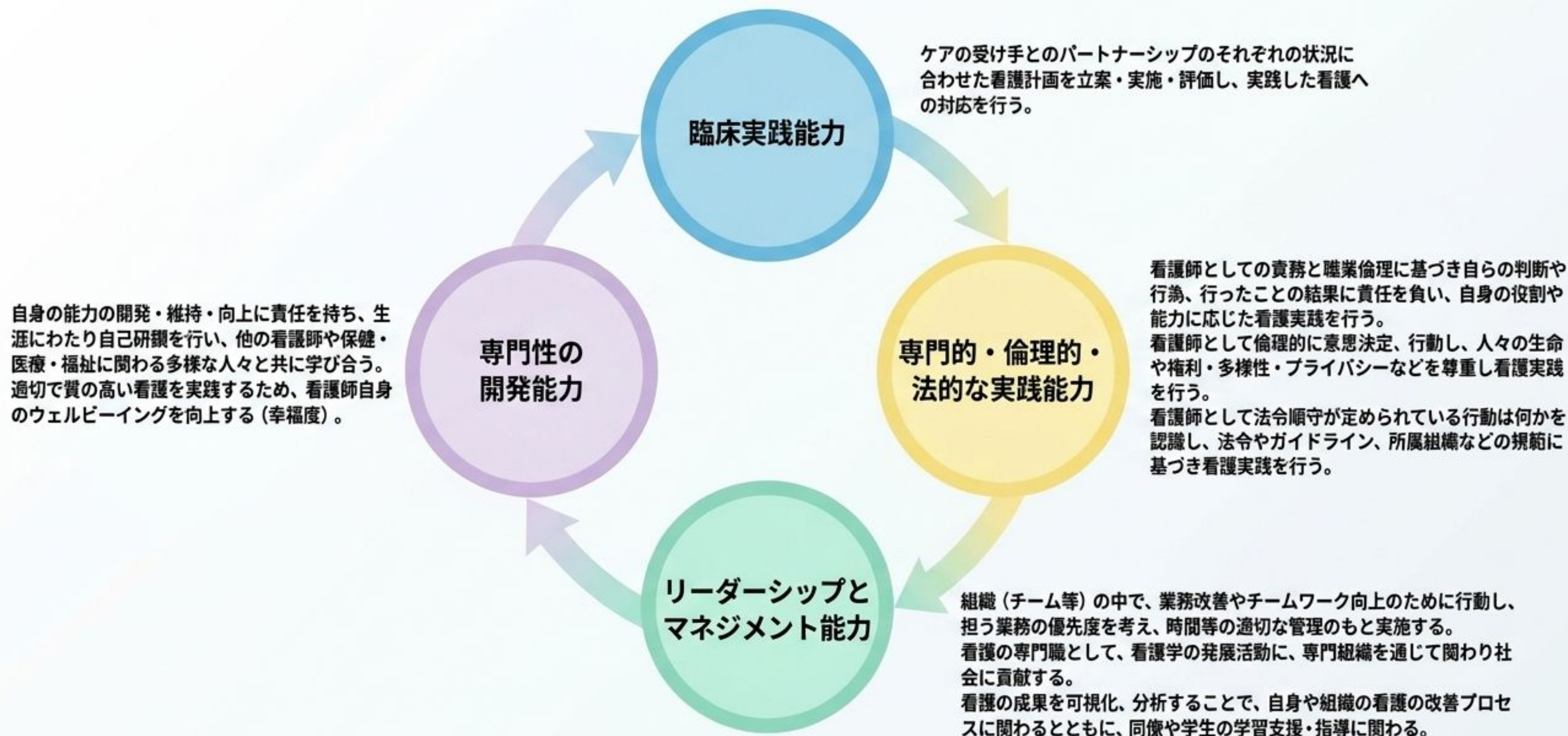
九州カマチグループでは『臨床看護実践能力』『専門的・倫理的・法的な実践能力』『リーダーシップとマネジメント能力』『専門性の開発能力』の4つを看護実践能力とし、5段階で支援を受けながらステップアップをしていくものである。

キャリア開発ラダーとは、
実践能力の段階であり、つまり成長のはしごの意味を持つ。

能力を成長
させよう



3-2) キャリア開発ラダーで鍛える4つの実践能力 ～ベストナースとして必要な能力をラダーを活用して成長させよう～



3-3)各ステップにおける期待する姿

<p>レベル1</p>		<p>基本的な看護手順に従って必要に応じ、助言をえて看護を実践する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①基準・手順に沿った(計画されている標準的)看護実践ができる。 ②チームの一員として、行動できる。助言を受けながら、担う業務を基準・手順に沿って、時間内に遂行できる。 ③組織の目的・目標・指針を理解することができる。 ④助言を受けながら、「看護職の倫理綱領」の内容を意識して行動することができる。 ⑤助言を受けながら科学的根拠に基づいた看護実践の重要性が理解できる。
<p>レベル2</p>		<p>標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①与えられた情報から判断し、病態生理・患者の状態に合わせた看護実践ができる。 ②組織の目的、目標達成にむけて、組織の活動に参画し、積極的な行動がとれる。 ③組織の一員としての自身の役割を理解した上で行動ができる。時間内に自律して、業務・資源・時間管理を意識した行動ができる。 ④自律して実施したことを「看護職の倫理綱領」をもとに根拠をもって振り返ることができる。業務改善のPDCAサイクル等について理解できる。 ⑤科学的根拠を自らそれらを参照することができ、基づいた看護実践を行うことができる。
<p>レベル3</p>		<p>ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①必要な情報を自ら収集した上で個別的な看護実践ができる。 ②組織の目的・目標達成のための活動や業務実施の中でリーダーとしての役割を担うことができる。個人の能力や状況を把握し、適切な指示、アドバイスができる。 ③業務上の問題に対し、問題意識ができる。 ④「看護職の倫理綱領」をもとに、自律して起こっている状況をアセスメントし、倫理的課題を明確に取り組むことができる。 ⑤下位リーダーの者へ科学的根拠の重要性を指摘し、看護実践を指導できる。
<p>レベル4</p>		<p>幅広い視野で予測的な判断を持ち看護を実践する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①顕在的・潜在的なニーズに対し、幅広い選択肢の中から新しい知識をもって組織的に看護実践ができる。 ②組織の目的・目標を達成するための課題抽出、優先順位の判断、計画立案、実施かつ修正、調整が相手の状況を踏まえて、リーダーシップが発揮できる。 ③効果的な時間管理やリソース管理ができる。 ④倫理的ジレンマの解決に向けて行動ができる。 ⑤臨床疑問から新たな科学的根拠を探求し看護研究を実施することができる。自身の看護研究で得られた内容を学会発表することができる。
<p>レベル5</p>		<p>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しQOLをたけめるための看護を実践する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①あらゆる状況の対象者においても最適な手段を選定し、必要な看護実践ができる。 ②組織の目的・目標を達成するための課題に向けて、リーダーシップスタイルを変えることができる。日常業務において、課題を抽出した上で、問題解決のために具体的に計画を実施し、評価・修正ができる。 ③院内外における看護倫理に目を向け研鑽ができる。 ④臨床疑問から新たな科学的根拠を探求し看護研究を実施し、学会発表や投稿をすることができる。

3-5)学習のイメージ (1/2)

能力の構成要素	評価の内容	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
専門職としての責任	看護師としての倫理に関する知識と行動 / 社会的責任、判断および実施した行為への責任	看護師としての法と責務	看護師としての法と責務			
倫理的実践	生命倫理、医療倫理、基本的人権、倫理的な課題や葛藤への気づき、決断と行動	臨床倫理	倫理②(臨床倫理)	倫理③	倫理④(報告会もしくは実践レポートなどで評価)	倫理⑤(報告会もしくは実践レポートなどで評価)
法的実践	医療法、保助看法、人確法、個人情報保護法、関連法令への理解と行動	看護師としての法と責任・個人情報の取り扱い・情報リテラシー	看護師としての法と責任・個人情報の取り扱い・情報リテラシー	看護師としての法と責任・個人情報の取り扱い(実際の事例を用いて)		
ニーズをとらえる力	信頼関係構築、ラポール形成、ニーズ把握、アセスメント(身体・心理・社会・スピリチュアル)能力	<ul style="list-style-type: none"> ・看護過程 ・コミュニケーション① ・皮膚・創傷 ・ALS ・フィジカル② 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション② ALS(2) 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション③ ・看護過程2回目 ・ケーススタディー ・JNQNセミナー 	JNAQNセミナー	<ul style="list-style-type: none"> ・外部の臨床実践研修
意思決定を支える力・協働する力	情報提供、意思決定の考え方の理解、多職種協働への行動	意思決定支援①(看護師の役割)	意思決定支援(OJT)	意思決定支援(実践)		
多職種の専門性への理解と多職種協働		IPWとチーム医療①		IPW(実践)		

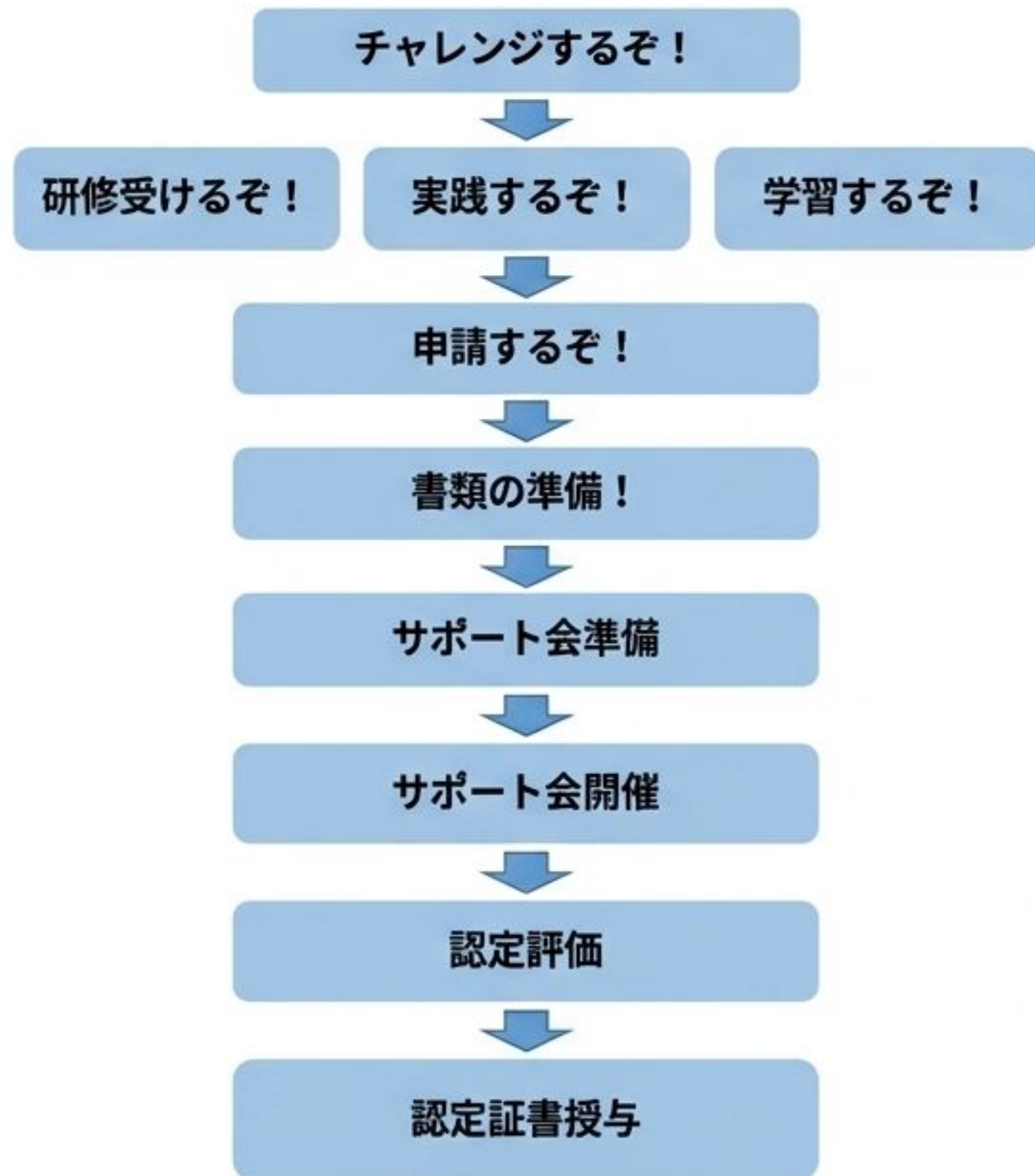
3-5)学習のイメージ (2/2)

能力の構成要素	評価の内容	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
安全な環境の整備	安全管理、感染管理、リスク管理、危険への曝露防止、災害への備え	・医療安全① ・感染管理②	医療安全②	・医療安全③(チームステップ) ・災害看護	危機管理	
災害への備え(BCP等)		BCPの基礎的知識	災害看護	BCPマニュアル	BCPマニュアル(テストで評価)	
組織の一員としての役割発揮	チームマネジメント、メンバーシップ、コミュニケーション、業務・時間・リソース・業務改善	・目標管理② ・コミュニケーション① ・メンバーシップとリーダーシップ	・コミュニケーション② ・目標管理とリーダーシップ	コミュニケーション③(リーダーとして)	・チームマネジメント ・コーチング	
看護の専門性の強化と社会貢献	学会・職能団体・研究活動、専門職としての社会貢献、保健・医療・福祉の動向・制度	研究発表会参加	学会参加	研究取り組み	研究報告	
制度・情勢の理解		看護政策	診療報酬	医療情勢の変化	医療情勢の変化	医療情勢の変化
看護実践の質の改善	エビデンスに基づく看護の探求、指導、普及、他者の学習支援・指導・教育能力	チューター	実地指導者	育成力向上	実地指導者講習	
生涯学習	自身の能力開発・維持・向上	看護実践のリフレクション	キャリアについて考える	キャリアデザイン	交流研修	
自身のウェルビーイング	ウェルビーイング、メンタルヘルス、ストレスマネジメント、レジリエンス	わくわく研修 ウェルビーイング	わくわく研修 ウェルビーイング	わくわく研修 ウェルビーイング ウェルビーイング②	わくわく研修 ウェルビーイング	わくわく研修 ウェルビーイング
ストレスマネジメント		ストレスマネジメント①	ストレスマネジメント②	ウェルビーイング②		

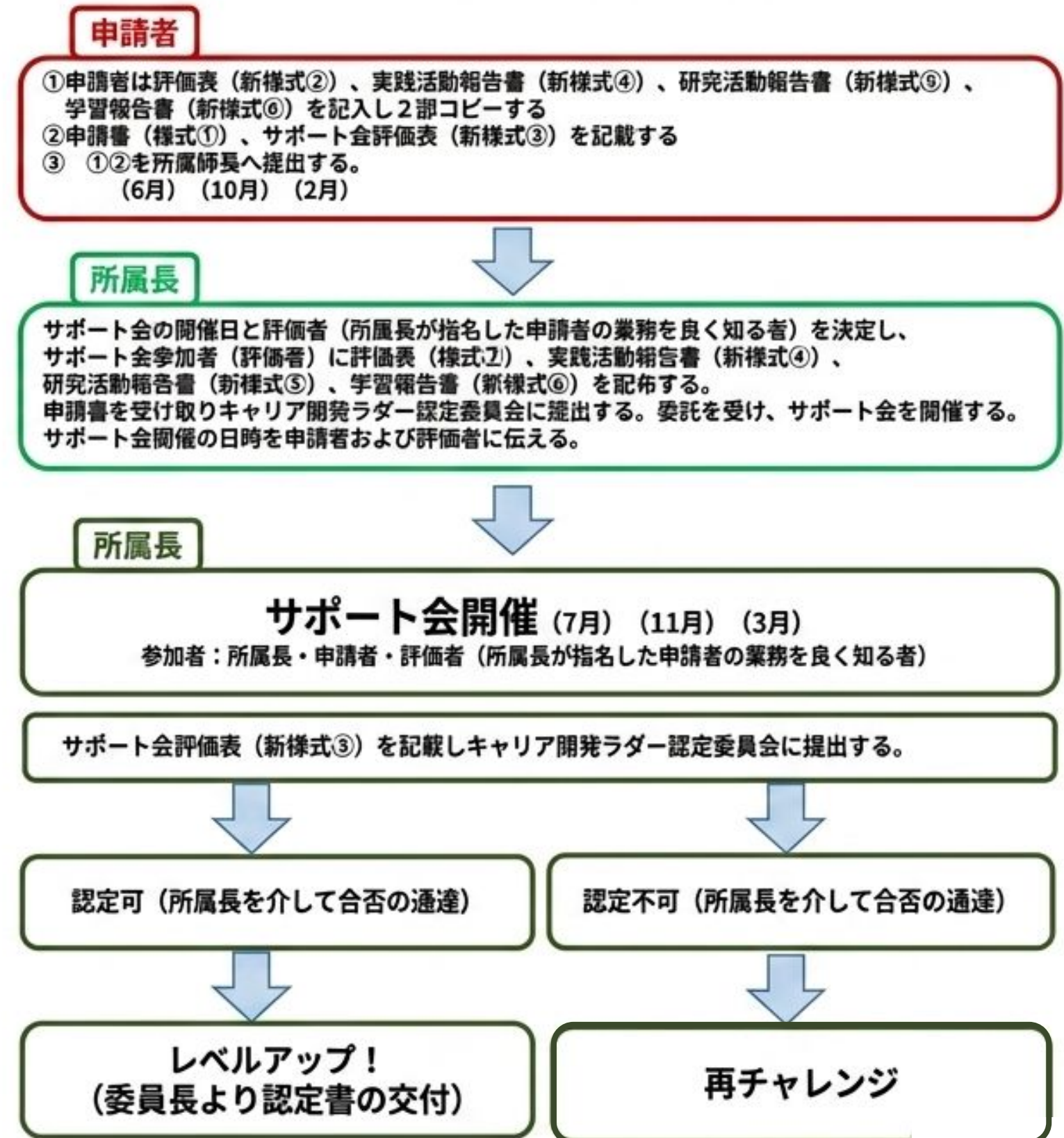
申請から認定までの概要

	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
評価申請時期の目安	看護師経験2~3年目	看護師経験3~4年目	看護師経験4~6年目	看護師経験7年目以上	看護師経験7年目以上
サポート会開催	7月・11月・3月	7月・11月・3月	7月・11月・3月	7月・11月・3月	7月・11月・3月
申請期間	サポート会開催日より1ヶ月前までが申請期間	サポート会開催日より1ヶ月前までが申請期間	サポート会開催日より1ヶ月前までが申請期間	サポート会開催日より1ヶ月前までが申請期間	サポート会開催日より1ヶ月前までが申請期間
申請条件	レベル1の条件を全て満たした必須研修受講者	レベル2の条件を全て満たした必須研修受講者	レベル3の条件を全て満たした必須研修受講者	レベル4の条件を全て満たした必須研修受講者	レベル5の条件を全て満たした必須研修受講者
申請方法	所属長に申請	所属長に申請	所属長に申請	所属長に申請	所属長に申請
申請者必要書類	認定申請書(様式新①)	認定申請書(様式新①)	認定申請書(様式新①)	認定申請書(様式新①)	認定申請書(様式新①)
	レベル1評価表(様式新②)	レベル2評価表(様式新②)	レベル3評価表(様式新②)	レベル4評価表(様式新②)	レベル5評価表(様式新②)
	実践活動報告書 研究活動報告書 学習報告書 (様式新④⑤⑥)	実践活動報告書 研究活動報告書 学習報告書 (様式新④⑤⑥)	実践活動報告書 研究活動報告書 学習報告書 (様式新④⑤⑥)	実践活動報告書 研究活動報告書 学習報告書 (様式新④⑤⑥)	実践活動報告書 研究活動報告書 学習報告書 (様式新④⑤⑥)
評価者	所属長	所属長	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員
	所属長が指定する者	所属長が指定する者	認定委員が指定する者 (当該レベル以上の者、師長、主任など)	認定委員が指定する者 (当該レベル以上の者、師長、主任など)	認定委員が指定する者 (当該レベル以上の者、師長、主任など)
評価者必要書類	サポート会評価表(様式新③)	サポート会評価表(様式新③)	サポート会評価表(様式新③)	サポート会評価表(様式新③)	サポート会評価表(様式新③)
評価	サポート会	サポート会	サポート会	サポート会	サポート会
サポート会主催者	所属長	所属長	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員
認定	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員
認定書授与	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員	キャリア開発ラダー認定委員

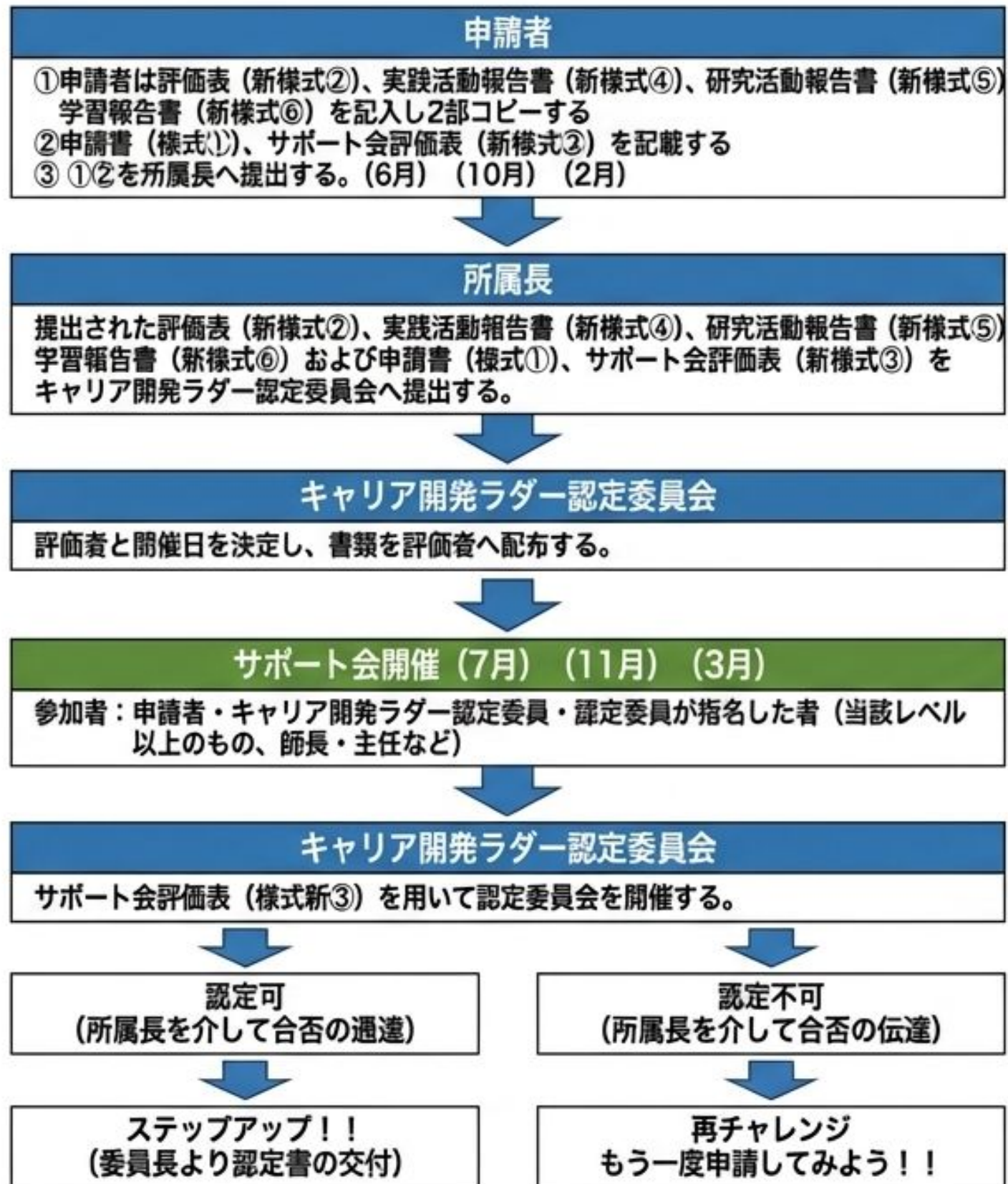
6. チャレンジの仕組み



7-1) キャリア開発ラダー申請から認定までのフローチャート (レベル1・2)



7-2) キャリア開発ラダー申請から認定までのフローチャート (レベル 3・4・5)



8. サポート会について

サポート会とは、申請者が当該ラダーに相当するかについて評価する人たちの集まりである。

1) サポート会の目的

- (1) 相手の気づきを促すような教育的な関わりや、肯定的なフィードバックを行うことで、申請者が自分のキャリアの現在地を確認する。
- (2) 次への成長の機会につなげていく。

2) 構成メンバー

- (1) I・IIについては、申請者・所属長が指名した者・所属長
- (2) III・IV・Vについては、申請者・キャリア開発ラダー認定委員が指名した者・キャリア開発ラダー認定委員

サポート会レベル 1・2	 所属長	 申請者	 所属長が指名した者
サポート会レベル 3・4・5	 キャリア開発ラダー 認定委員	 申請者	 キャリア開発ラダー 認定委員が指名した者

9.中途採用・既卒者の申請と認定について

1)レベルの選択について

- 1 経験年数にかかわらずレベル1もしくはレベル2から申請する
- 2 レベルは所属長と合意の上で決定する
- 3 ラダー認定委員会に報告する

2)申請時期について

定例のサポート評価会とは別に臨時開催とすることができる
ただし、その後のレベルアップは定例の申請に準じて行う。

3)サポート会について

- 1 評価者は所属長が選出する
- 2 結果をキャリア開発ラダー認定委員会へ報告する

10.評価・認定基準表

※サポート会において、客観的な評価のもと【 A】or【B】or【C】で評価。
※サポート会の結果、上記の評価項目に沿って評価。

<評価基準>

A:優れている B:できる C:努力を要する

レベル	評価基準
レベル1	全項目のうち A・B割合が90%を満たすもの 能力「専門的・倫理的・法的な実践能力」は評価 Cでないこと
レベル2	全項目のうち A・B割合が90%を満たすもの 能力「専門的・倫理的・法的な実践能力」は評価 Cでないこと
レベル3	全項目のうち A・B割合が90%を満たすもの 能力「専門的・倫理的・法的な実践能力」 構成要素「ニーズを捉える力」は評価 Cでないこと
レベル4	全項目のうち A・B割合が90%を満たすもの 能力「専門的・倫理的・法的な実践能力」「臨床実践能力」「リーダーシップとマネジメント能力」は 評価Cでないこと 30時間以上の専門的分野の研修を 3分野受講すること。30時間に満たない場合は活動報告 書(様式新④)を提出する。
レベル5	全項目のうち A・B割合が90%を満たすもの 能力「専門的・倫理的・法的な実践能力」「臨床実践能力」構成要素「組織の一員としての役割 発揮」「生涯学習」は評価 Cでないこと 自信の看護研究の実績を証明できるものを提出する

11-1) キャリア開発ラダー認定委員会会則

九州カマチグループ看護部

第一章 総則

第1条 (名称)

看護部門にキャリア開発ラダー認定委員会をおき、その名称をキャリア開発ラダー認定委員会と称する。

第2条 (目的)

九州カマチグループキャリア開発ラダー認定委員会（以下委員会とする）は、キャリア開発ラダーが人材育成のシステムとして適切に機能しているかを判断する機関である。ラダーの認定について、監査・実施・改訂に関する審議の実施を目的とする。

第二章 委員

第3条 (構成)

委員会は看護部長、副看護部長、看護師長、主任、現任教育責任者の中から適正人員を4～6名を選出し構成する。評価者を任命し、レベル3、レベル4、レベル5のサポート会を開催する。

第4条 (委員長)

委員長は看護部長をもってあてる。

第5条 (審議事項)

1. 委員長は会議をもって総括し主宰する。
2. 委員は、当該病棟看護師長の報告に基づき、認定の妥当性を監査し、認定する。
3. ラダーの妥当性について検討する
4. キャリア開発ラダー運用に関する全ての事項

第6条 (任期)

1. 委員の任期は原則1年とし、4月1日より3月31日までとする。
2. 委員の交代は4月1日をもって実施する。
3. 任期満了前に欠員を生じた場合は、原則として次者をもってあてる。その任期は、前任者の残任期間とする。但し、再任は妨げない。

第三章 会議

第7条 (委員会開催)

1. 本会議は毎月開催する。

第四章 機能

第8条 (業務)

1. 本委員会の事務局を看護部長室におく。

改定日 2025. 3. 31

11-1) 総括キャリア開発ラダー委員会会則

九州カマチグループ看護部

第1章 総則

第1条 (名称)

九州カマチグループ看護部長を委員におき、その名称を総括キャリア開発ラダー委員会と称する。

第2条 (目的)

本委員会は会議をもって各病院看護部長の報告に基づき運用状況を把握し九州カマチグループの看護の質の向上ができるよう推進する。

第2章 委員

第3条 (構成)

委員会は九州カマチグループ看護部長をもって構成する。

第4条 (委員長)

看護局長もしくは看護局長が任命した者

第5条 (審議事項)

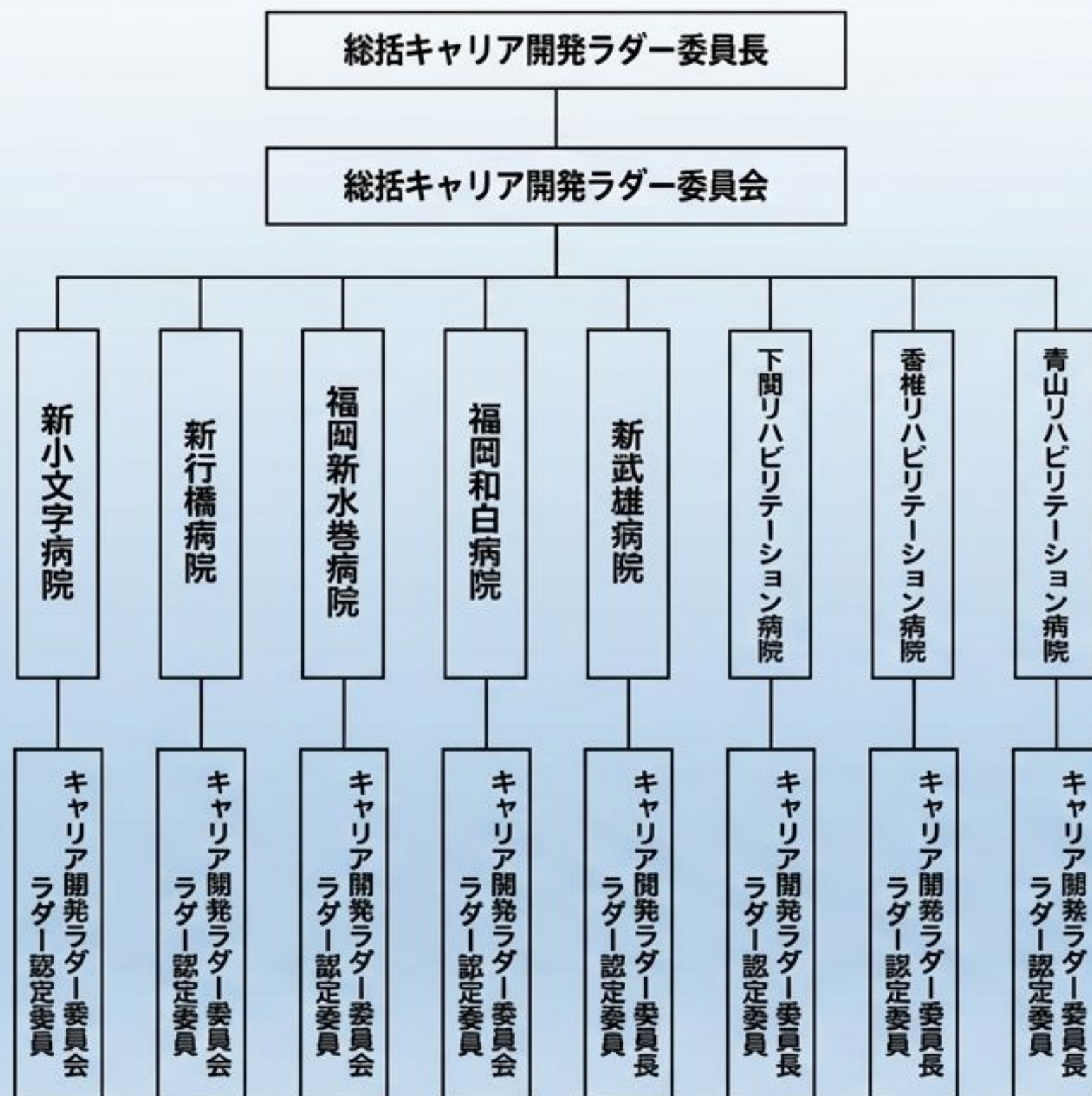
1. 各病院のキャリア開発ラダーに関する運用方法・現状分析・問題点を解決するよう審議する。
2. キャリア開発ラダー運用に関する全ての事項

第3章 会議

第6条 (委員会開催)

委員会は看護部長会で必要時開催する

12. 九州カマチグループ キャリア開発ラダー委員会組織図



13. 用語集

- キャリア開発**
 個々の看護師が組織の目標をふまえ、各個人の能力やライフサイクルに応じて、組織の支援を受けながら臨床看護実践能力の向上に主体的に取り組むこと
- キャリア開発ラダー**
 看護師の臨床実践に必要な能力を段階的に表現したもの
- キャリア開発ラダー認定委員会**
 本ラダーが人材育成のシステムとして適切に機能しているか運営する委員会
- 対象**
 看護サービスの受け手を指す
 主として患者であるが、状況により家族や重要他者を指す
- コーチングスキル**
 相手の力を最大限に引き出すことを目的とし目標達成に必要なスキル
 ・知識を備えさせ、目標に向けての行動を促していくプロセス
- サポート会**
 申請者が認定要件を満たしているかを評価者が看護キャリア開発ラダーの指標に沿って会議形式で評価を行う多面的な評価とフィードバックが行われる機会となる
- 同僚**
 直属の看護師長、及び副看護師長、などの役職者以外の看護職員
- チューター**
 各新人看護職員に決まった相談相手を配置し、仕事の仕方や学習方法、悩み事などの精神面、生活面など広範囲にわたり相談や支援を行うもの
- 実地指導者**
 新人看護職員に対し、臨床実践に関する実地指導、評価を行うもの