

**「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」**  
**導入・活用のための手引き**

京都府看護協会 看護師職能Ⅱ委員会  
京都版 高齢者介護施設看護師クリニカルラダー普及部会

# 目 次

項 目	ページ
I 概 要	
1 「京都版 高齢者介護施設看護師の クリニカルラダー」作成の経緯	1
2 作成部会での検討内容	//
3 高齢者介護施設に求められる看護師像	//
4 京都版 高齢者介護施設看護師の クリニカルラダー」の特徴	2
5 高齢者介護施設における看護師の役割と機能	//
II 導入・活用の手引き	
1 導入・活用により得られる効果	4
2 導入・活用にあたってのステップ	//
3 各施設がラダーを導入・活用するための方法	5
4 評価方法	6
5 ステップアップの考え方	7
6 おわりに	//
7 ①京都版 クリニカルラダー普及部会メンバー ② クリニカルラダー作成部会メンバー	8

# I 概要

## 1 「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」作成の経緯

医療施設では、自施設独自のクリニカルラダー又は「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（以後「JNAラダー」という）を人材育成や人事評価等に活用している施設が多くあります。しかし、京都府の介護老人福祉施設ではクリニカルラダーを導入している施設はごくわずかしかなことが平成29年8月に本協会が実施した「クリニカルラダーの実際と活用」の研修会においてのグループワーク等で明らかとなりました。

その背景には、介護老人福祉施設における看護師の役割が十分に浸透していないこと、看護師自身がクリニカルラダーを知らないこと、また、知っていても介護老人福祉施設の看護師配置基準は少なく、看護職員が少ないことがあります。

クリニカルラダーを導入するうえで、少数の人員体制では看護実践するための必要な行動目標や評価基準、実践例を具体的に検討することは大変困難です。さらに看護師の評価者（上司や管理者等）は職種が様々であり、介護老人福祉施設で働く看護師の専門的知識・技術を踏まえた人事評価（人事考課）が難しいことも課題としてあります。

そこで、本協会の研修を受講した介護老人福祉施設の看護師が集まり、自施設で活用しやすく、かつ他職種や管理者等の誰から見ても高齢者介護施設看護師として評価できる指標を作成したいと思い、看護師Ⅱ職能委員会「クリニカルラダー作成部会」と位置づけ平成29年10月から「京都版 高齢者介護施設看護師クリニカルラダー」の作成に取り組みました。

尚、作成にあたり、滋賀県看護協会訪問看護支援センターと滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会の了承をいただき、「滋賀県版クリニカルラダー及びステップアップシート」を参考・引用させていただいています。

## 2 作成部会での検討内容

- 1) 高齢者介護施設において求められる看護師像
- 2) 基本はJNAラダーおよび高齢者介護施設実践例であり、現状にあった文言への変更と今回作成した「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」においては介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）に特化した内容にて協議
- 3) 実践例をより詳細にすること
- 4) 研修内容の提案
- 5) 「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」の評価シートの作成

## 3 高齢者介護施設に求められる看護師像

- ◆ 入居者に対して幅広い視野で情報収集し、予測的判断を持ち看護を実践できる。
- ◆ 多職種と連携して入居者の日常生活を支えるための看護実践ができる。
- ◆ 入居者だけでなく施設全体の健康を守り、予測的判断のもと看護実践ができる。
- ◆ 必要な社会資源の情報を把握し、地域性にあった看護の提供、連携ができる。

#### 4 「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」の特徴

- ✚ 行動目標は、各施設の看護師レベルによって置き換えることができます。  
各施設で求められる看護師像を検討し、レベルに応じて置き換えて下さい。
- ✚ 実践例は各施設の症例ケースに置き換えることができます。  
実践例は高齢者介護施設での知識、技術、業務など、より具体的に表記するように努めました。また、「ケアする力」については、主な看護ケアについての実践例を作成しています。  
尚、各施設において、実践していること、していない事など、追加、削除出来るように、項目ごとに編集しやすいようセルを分割しています。

#### 5 高齢者介護施設における看護師の役割と機能

【日本看護協会がめざす介護施設における看護職員の役割】

【クリニカルラダー普及部会がめざす看護師像】

1. 利用者の健康管理
  - 1) 利用者の健康問題のアセスメント
  - 2) 施設内の医療の提供体制の責任を担う
2. ケアの質管理と倫理調整
  - 1) リーダーシップ
  - 2) 多職種連携と教育的支援
  - 3) 倫理調整
3. 施設全体の危機管理と地域包括ケアへの参画
  - 1) 施設の危機管理
  - 2) 地域包括ケアへの参画

「介護施設の看護実践ガイド 第2版」日本看護協会編 より引用



1. 看護ケアの質を保証する。
2. 健康危機の予防と発生時の対応に責任を持つ。
3. 看護ケア提供体制を構築する。
4. 介護職員およびその他職員等との協働により安定的にケア提供を行う。
5. 地域包括ケアシステムを推進する

#### ○ 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」の開発目的

- 看護実践の場や看護師の背景に関わらず、全ての看護師に共通する看護実践能力の指標の開発と支援
- 看護実践能力の適切な評価による担保および保証
- 患者や利用者等への安全で安心な看護ケアの提供、そして、将来的には全国的な標準ラダーによる看護実践能力の担保及び保証、あらゆる場で働く看護師の能力評価への活用、ラダーに応じた役割や適切な処遇への活用等に結びつくことをねらいとしている。

※ 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」活用のための手引き 1.開発の経緯」より引用

○ JNAラダーの看護実践能力の核として必要な4つの力

◆ ニーズを捉える力

・・ケアの受け手をとら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（PCDA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

◆ 意思決定を支援する力

・・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できるための意思決定を支える

※ これらには、順序性はなく、それぞれ密接に関連しながら実践されるもの、とされています。

※ JNAラダーには上記の4つの力に習熟段階（レベル）・行動目標の検討が示され、行動目標を満たすための想像出来る範囲の実践例が表現されています。このため、施設で活用する際には、行動目標を示す具体的な実践例を表す必要がある、とされています。

○ 参考文献

「看護師のクリニカルラダー」日本看護協会版 及び「導入の手引き」

「滋賀県版クリニカルラダー及びステップアップシート」

滋賀県看護協会訪問看護支援センターと滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会

「介護施設の看護実践ガイド 第2版」 日本看護協会版

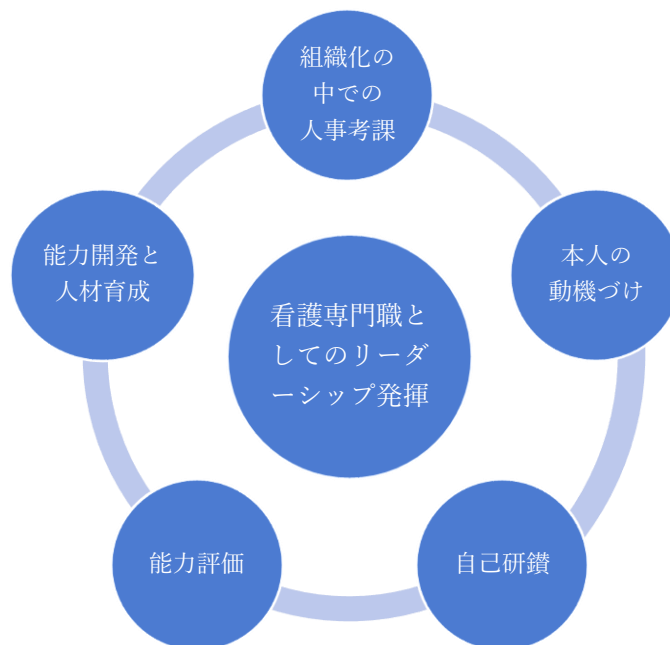
※京都版 高齢者施設看護師のクリニカルラダーの実践例にある「ガイド」とはこの「介護施設の看護実践ガイド 第2版」をさしています。

## II 導入・活用の手引き

### 1 導入・活用により得られる効果

「京都版 高齢者介護施設看護師クリニカルラダー」は看護実践能力の指標として作成しているため、課題を明確にするだけでなく評価も行うことができます。

- ① 看護師自身の知識理解と看護実践能力の自己評価
- ② 自己研鑽
- ③ 能力評価
- ④ 能力開発と人材育成
- ⑤ 人事考課  
など



### 2 導入・活用にあたってのステップ

(ア) 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」の開発経緯、レベル段階設定やレベル毎の定義・目標・行動目標の観点にまず目を通し、自己理解・共通理解と確認を行って下さい。

(イ) 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」の高齢者介護施設実践例を確認して下さい。

※基本はJNAラダーです。まずは、開発の経緯・活用の手引きに必ず目を通してして下さい。 <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/ladder/index.html#guidance>

(ウ) 「**京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー**」を使用・参考にして下さい。

### 3 各施設がラダーを導入・活用するための方法

高齢者介護施設には、自施設に人事考課制度が導入されているところも多いと思います。途中でどのように活用するのかを考えて下さい。

導入に向けて検討グループの組織化をすることが有効です。(施設長等の了解を得てください。)

#### ◎ 施設のクリニカルラダーを作成する。

##### ① 自施設が求める看護師像を考えます。

施設により必要とされる看護ケア・連携・看取りケアの実際など違いがあると思います。まずは自施設が求めている看護師像を明確にして下さい。

##### ② 自施設が求める看護師像が明確になれば、行動目標を確認し、それを満たす実践例を選択し、必要なものとオリジナルで必要なものを組み合わせながら検討して下さい。

#### ○ 施設にクリニカルラダーがない場合の導入・活用方法の例

##### ① 看護師のクリニカルラダーとして独立して活用する。

- 看護師がクリニカルラダーを理解します。
- 最初に自己評価して、自分のレベルを明確にします。
- 面談を行い、評価者と共に今後の課題・習熟すべき内容について共通理解する、必要な能力を明確にし、課題に向けた研修などを取り入れる指標とします。
- 結果を所属長に提出し、専門職としての評価を受けます。

##### ② 人事評価（人事考課）とあわせて使用する。

- 人事評価（人事考課）と併用して看護師のクリニカルラダーを導入します。
- 看護師の看護実践能力評価に使用し、人事評価（人事考課）の一部に入れ込んで評価の指標にします。
- 面談を行い、評価者と共に今後の課題・習熟すべき内容について共通理解する、必要な能力を明確にし、課題に向けた研修などを取り入れる指標とします。
- 実践的スキルなどについてクリニカルラダーを通し、看護専門職としての評価を受け人事考課などの対外的に示す評価を得る材料に取り入れます。

##### ③ 人事評価（人事考課）の能力評価の部分に入れ込む。

- 自施設の人事考課の等級とクリニカルラダーのレベルの合致点を探していきます。
- 等級に合わせたクリニカルラダーのレベルを検討し人事考課に挿入して使用します。

#### ○ 施設にクリニカルラダーがある場合の導入・活用方法の例

##### ① 自施設のクリニカルラダーと照らし合わせ、レベルや行動目標の合致点を探していきます。

##### ② 合致点が見つかればレベル毎に連動する方法を考えます。

- ◆ 詳細はJNAラダーの「導入・活用」をご覧ください。

これらを行うことで、施設管理者および看護師自身が高齢者介護施設における看護師の役割を理解し看護師のレベルの向上につながると期待しています。

すべてにおいて、施設の利用と協力が不可欠となりますので、施設長等への報告・相談が大切です。

## 4 評価方法

評価とは、個々の看護師が「実践できていることはなにか」を確認し、「現時点では実践できていない。今後の課題は何か」を見出すものです。「レベル到達状況の確認」です。

評価基準はクリニカルラダーの行動目標が達成できているかどうかです。評価シートだけでなくクリニカルラダーを並べて確認しながら評価をお願いします。

### ① 評価の点数

評価シートでは、5段階評価としています。

高齢者介護施設の場合、施設により提供する看護ケア等が異なるため、評価の段階設定に「実施の機会がなかった」という項目があります。

評価基準

4	できる	
3	支援があればできる	10～30%の支援必要
2	努力を要する	50%の支援が必要
1	非常に努力を要する	全面的に支援が必要
0	実施の機会がなかった	

### ② 評価期間

- ◆ 概ね6か月で評価することをお勧めします。(新人は初回については3か月で実施が望ましい)
- ◆ 初回 自己評価、上司評価、面談を実施して下さい。
- ◆ 6か月後、同様の手順で行います。
- ◆ 可能であれば3か月後に中間評価を行うことで、今までの達成状況と今後の課題を評価できると思います。

### ③ 評価者・・・自己評価をした上で評価者が評価をします。

- ◆ 第1次の評価者は、看護師の上司が望ましいです。
- ◆ 看護師の上司がいない場合は、先輩や同僚で評価を行います。  
実際の業務を見ている看護師が判断したほうがよいという視点からです。
- ◆ 第2次の評価は所属長としています。「施設長」が望ましいです。  
施設長が行うことで、自施設の看護師の業務内容を把握し、今後の看護師の人材育成、教育の向上へつながります。

### ④ 面談

- ◆ 個人のスキルを高めることも大切ですが、それ以前に仕事に対するモチベーションと看護師としての専門性を最大限に発揮することも大切です。



- ◆ 本人の評価を尊重しながら、実践できるのか、実践しているのかを区別して判断して下さい。
- ◆ 自己評価の高い方、低い方それぞれに対しては、クリニカルラダーを照らし合わせながらひとつひとつ確認をすることをお勧めします。
  - ※ 上司が看護職でない場合、高齢者介護施設の看護師がどのような看護スキルを必要とするのか、把握することが困難なため、理解及び判断材料として活用して下さい。

## 5 ステップアップの考え方

JNAラダーでは、各レベルの行動目標が達成された段階で、そのレベルに到達したと考えています。「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」も同じです。

JNAラダーと同じく、学習支援のためのツールとして活用していただきたいので、核となる看護実践能力の4つの力「ニーズを捉える力」「ケアする力」「協働する力」「意思決定を支援する力」の行動目標達成率が80%以上になれば、次の課題を明確にした上で、上位のレベルへのステップアップを考えていただけたらいかがでしょうか。看護実践能力の4つの力がバランスよく習得できていることが大切です。

## 6 おわりに

私たち高齢者介護施設で働く看護師は、看護ケアを担いながら看護職としてどうあるべきかを模索してきました。平成17年度より特別養護老人ホーム看護指導者養成研修が開催されるなど、看護師の在り方が示され、毎年研修が重ねられたことで少しずつ、自分たちのあるべき姿が見えてきました。

この「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」は、看護師の行動目標を満たす実践例を具体的に表しています。

まず、「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」を手に取り、次に自分に求められる看護師像を知り、必要な課題を見つけるツールとして活用していただけたらと思います。評価をするものと位置付けるのではなく、自分のレベルを知り、上司と共有し必要な課題、研修等を相談し自分自身が向上する指標として考えて下さい。評価結果をみて落ち込む必要はありません。足りないものを把握し次の目標を見つけ、仕事へのモチベーションの向上に役立てて下さい。

評価者は、人材育成をするためのツールとして使用していただき、より一層、看護師のスキルアップが図れるよう支援をしていただければ幸いです。

最後になりましたが、「京都版 高齢者介護施設看護師のクリニカルラダー」の作成にあたり、資料を提供して頂きました滋賀県看護協会訪問看護支援センター並びに滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会の皆様に感謝いたします。

【 京都版 クリニカルラダー普及部会メンバー 】

- ◇ 辻村美春 京都府看護協会 常任理事
- ◇ 小西美岐 (部会長) 社会福祉法人みねやま福祉会 Ma・Roos エルダータウン  
(以下五十音順)
- ◇ 相坂利香 社会福祉法人洛東園 特別養護老人ホーム洛東園 (令和2年2月まで)
- ◇ 井口瑠美 社会福祉法人洛南福祉会 特別養護老人ホームヴィラ向島
- ◇ 大島須美恵 社会福祉法人向日春秋会 特別養護老人ホーム サンフラワーガーデン
- ◇ 只石裕子 医療法人翔隆会 寺島クリニック (令和2年1月まで)
- ◇ 仲井なるみ 社会福祉法人グレイスマいづる 特別養護老人ホームグレイスヴィルまいづる

【 クリニカルラダー作成部会メンバー 】

- ◇ 辻村美春 京都府看護協会 常任理事
- ◇ 井口瑠美 (部会長) 社会福祉法人洛南福祉会 特別養護老人ホームヴィラ向島  
(以下五十音順)
- ◇ 相坂利香 社会福祉法人洛東園 特別養護老人ホーム洛東園
- ◇ 大島須美恵 社会福祉法人向日春秋会 特別養護老人ホーム サンフラワーガーデン
- ◇ 鹿野佳子 社会福祉法人カトリック教徒司教区カリタス会 高齢者総合福祉施設神の園
- ◇ 小西美岐 社会福祉法人みねやま福祉会 Ma・Roos エルダータウン
- ◇ 斉藤典子 個人
- ◇ 只石裕子 医療法人翔隆会 寺島クリニック
- ◇ 仲井なるみ 社会福祉法人グレイスマいづる 特別養護老人ホームグレイスヴィルまいづる