

## 県立病院のクリニカルラダー

愛知県立病院の看護職員は、4つの機能特化(がん看護・精神看護・小児看護・心身障害者看護)した医療機関に所属しています。当然のことですが、機能特化した各医療機関で求められる臨床看護実践能力のポイントは異なり、それぞれの看護部はCDP(キャリア開発プログラム)を作成し人材育成・目標管理に活用しています。

しかし、県立病院の看護職員として横断的な人材育成を行うには、共通の指標が必要です。また、平成28年に日本看護協会が全国レベルで活用可能な標準化された看護実践能力の指標を持つことを提唱しました。

そこで、平成29年度から日本看護協会の考え方を取り入れたクリニカルラダーを基盤に見直しをしました。

## クリニカルラダーの考え方

平成14年に日本看護協会が提示したジェネラリストの標準クリニカルラダーに準じ、看護師の臨床能力を3項目に区分し「看護実践力」「組織的役割遂行能力」「自己教育・研究能力」としていました。しかし、平成28年に日本看護協会は、これは看護師が持つべき能力の全体を示しているため、キャリアラダーに位置づくとの見解を示しました。

そこで、県立病院は既存の共通クリニカルラダーからキャリアラダーの側面を省いて看護実践のみに特化したものを「看護の核となる実践能力」としました。

基本的な考え方は、日本看護協会が提唱している内容と合致しています。例えば看護実践能力を「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」の4項目としました。レベルは5段階で、表1に示す通りです。

県立病院の機能特化した臨床実践能力のポイントは、それぞれの医療機関の看護部がクリニカルラダーの評価基準・評価表で表示しています。

表1 クリニカルラダーレベルごとの定義

レベルⅠ	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する
レベルⅡ	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する
レベルⅢ	ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する
レベルⅣ	幅広い視野で予測的な判断を持ち看護を実践する
レベルⅤ	より複雑な状況においてケアの受け手にとって最適な手段を選択し QOL を高めるための看護を実践する

## 新卒看護師に対する教育の考え方

新卒看護師は看護職員として社会的な責任や基本的態度を修得し、その上で臨床実践能力を確実にすることが重要です。新人看護師は技術や知識の習得に努め、ラダーⅠをめざしますが、県立病院ではラダーⅠレベルに到達する期間を特に1年間とは定めておりません。個々の能力に合わせたステップアップをサポートします。