

看護職員育成モデル病院事業報告

テーマ：看護職員育成モデル病院事業の2年間の取り組み



社会福祉法人恩賜財団済生会
富山県済生会富山病院

はじめに

当院は、富山市北部地区に位置する急性期病院であり、脳卒中センターでは患者を365日24時間受け入れ超急性期治療を行っている。平成28年10月から1つの病棟を地域包括ケア病棟に転換、平成29年10月から訪問看護ステーションを開設し、患者を急性期病院から地域へつなぐことができるよう、地域包括ケアシステムに参画していることが特徴である。また、社会福祉法人恩賜財団済生会として、生活困難な方が経済的な理由によって必要な医療を受ける機会が制限されないよう、無料低額診療事業を実施し、支援活動を推進している。平成29年度病床稼働率91.2%と高く、看護職員の業務が煩雑となり看護職員の仕事に対するやりがいが持てなくなるのではないかと懸念している。また、クリニカルラダー認定者は9割を超えており、病院の役割を実践できる人材育成ができていない現状がある。今回「看護職員育成モデル病院事業」に参加し当院の教育体制を構築し人材育成につなげたいと考えた。

1 病院の概要

- ・住所 富山県富山市楠木33番地1
- ・TEL 076-437-1111
- ・FAX 076-437-1122
- ・病床数 250床
- 脳卒中ケアユニット 6床 一般病床 194床 地域包括ケア病床 50床
- ・診療科 19科
 - 内科 消化器内科 循環器内科 糖尿病・内分泌内科 神経内科
 - 小児科 外科 消化器外科 整形外科 脳神経外科 皮膚科 泌尿器科
 - 産婦人科 眼科 耳鼻咽喉科 放射線科 歯科口腔外科 麻酔科
 - リハビリテーション科
- ・看護単位 病棟6単位 外来3単位
- ・看護職員数 289名 (H31.4.1現在)
(保健師2 助産師2 看護師266 准看護師1 看護助手18)

- ・採用看護職員数 R1 年度 9 名

(参考 : H30 年度 21 名、H29 年度 19 名、H28 年度 19 名、H27 年度 20 名)

- ・看護体制 固定式継続受持ち方式

脳卒中ケアユニット 3 対 1 看護

地域包括ケア病棟 10 対 1 看護

一般病棟 7 対 1 看護

- ・済生会富山病院の理念

「患者さん本位の心温まるすぐれた医療の提供」

- ・看護部理念

「すべての患者さんとその家族の皆さんに対して、患者さん中心の専門職看護を提供します」

- ・看護部の基本方針

1. 倫理に即した看護を提供します
2. 安心できる安全な看護を提供します
3. 満足度の高い看護を提供します
4. 地域への保健・医療・福祉活動に積極的に参画します
5. キャリア開発に努めます
6. 組織経営感覚を養います

- ・看護部の紹介

看護部は、看護部長 1 名、副看護部長 2 名、看護師長 15 名（うち 1 名は富山県看護協会認定看護師教育課程出向中）の 18 名である。看護師長の平均年齢は、51.2 歳、看護師長の経験年数は平均 29.1 年である。また、看護師の平均年齢は 34.0 歳、平均経験年数は約 9 年であった。常勤看護職員の離職率は 7 %台で推移しており、平成 29 年度は 7.9% であった。新卒者の離職率は、過去 5 年では、平成 26 年 15.0% で最高であったが、平成 27 年は 0%、平成 28・29 年は 5 %台平成 30 年度 5.3% である。（表 1）

ワークライフバランスの推進については、平成 27 年より年次有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を勧めており、平成 29 年度の常勤看護職員（短時間勤務含まず）の平均年次有給休暇取得日数は 6.2 日であった。しかし、取得率は部署により 18.5%～84.2% とばらつきがある。

また当院では、がん看護専門看護師 1 名、認定看護師 16 名（10 分野）がおり、各々の専門性看護を推進し、チーム医療のメンバーとして院内で活躍している。

訪問看護ステーション（24 時間対応体制）は、がん性疼痛認定看護師が管理者となり、在宅でのターミナルケアの充実を図っている。また、平成 30 年 8 月より入退院支援室を設置し、入院前から患者さんとそのご家族に対して、安全・安楽に入院生活が送れるように支援を行っている。

そのほか、当院は産婦人科医（常勤）が 1 人体制であるため、平成 31 年 3 月以降の分娩の取扱いを中止、令和元年 11 月に病床再編を行った。

2 院内検討会メンバー

外部支援メンバー 永山 くに子（金城大学看護学部長・教授）
 満間 信江（富山赤十字看護専門学校副校长）
 高長 雅美（富山県立中央病院看護研修科長）
 瀬山 尚子（富山県立中央病院看護研修科長）

看護部教育ワーキンググループ

千田 昌代（看護部長）
 加藤 智代（副看護部長）
 浜松 めぐみ（教育担当看護師長）
 米田 優子（看護師長）
 沢田 朋子（看護師長）

3 看護職員の状況

常勤看護職員状況（各年4月1日現在）（表1）

		平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
総数（人）		251	260	251	268	267	270
内訳	看護師数	245	254	247	262	261	266
	助産師数	4	4	3	4	4	2
	保健師数	2	2	1	2	2	2
平均年齢（歳）		33.6	31.7	34.1	34.0	34.0	34.0
平均経験年数（年）		8.5	12.7	11.0	8.8	9.0	9.0
離職率（%）		7.9	7.0	7.6	7.9	12.9	
新卒離職率（%）		15.0	0	5.3	5.0	5.3	
育児短時間利用者数（人）			15	12	10	12	13
看護補助者数（人）		9	9	9	9	9	8

常勤看護職員の看護職別経験年数（平成29年4月1日現在）（表2）（人）

	1年未満	1~3年未満	3~5年未満	5~10年未満	10~15年未満	15~20年未満	20~25年未満	25~30年未満	30年以上	合計
看護師長							4	6	8	18
副看護師長				2	2	10	10	2	2	28
助産		1		1		1				3

師										
保 健 師				2						2
看 護 師	23	43	33	64	36	14	4			217
合計	23	44	33	69	38	25	18	8	10	268
看 護 補 助 者		2		2	5					9

4 従来の看護職員の人材育成の問題点と改善点

1) 看護職員の人材育成の現状について（看護職員人材育成に関する SWOT 分析）

内部環境（強み）	内部環境（弱み）
<ul style="list-style-type: none"> ○急性期から在宅まで地域包括ケアに関わる看護ができる <ul style="list-style-type: none"> ・急性期病棟（旧 7 対 1） 4 病棟（194 床） ・脳卒中ケアユニット（6 床）（365 日 24 時間対応） ・地域包括ケア病棟 1 病棟（50 床） ・訪問看護ステーション（24 時間対応、ターミナルケア充実） ○計画的な看護教育（新人、ラダー） ○ラダー認定者、約 9 割 ○e-ラーニング活用（研修、自宅） ○専門看護師・認定看護師（18 名）による専門的看護研修開催 ○病床再編により学習機会の増 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域包括ケアに関する研修や学習は自己学習 ○急性期から在宅まで地域包括ケアに関わる看護が必要だが、教育計画に組まれていない ○役割とラダーがリンクしていない ○専門看護師 1 名 ○特定行為研修受講者 0 名 ○新規採用者の離職率 5% ○常勤看護職の離職率 7 %台 ○H31.3 月以降分娩取り扱い中止により病床再編（H28.8 月、H31.10 月予定） ○H31 年度新規採用希望者少ない（8 名/20 名、1 次募集時点）（実習教育機関より希望者 0 人）
外部環境（機会）	外部環境（脅威）
<ul style="list-style-type: none"> ○富山県看護協会での研修受講 ○済生会本部での研修受講 ○看護学校や看護短大での講師 ○富山県立看護大学地域医療実習病院予定 	<ul style="list-style-type: none"> ○看護学校廃止（2 校） ○2 年毎の診療報酬改定 ○診療に関して富山大学の影響 ○現在の認定看護師制度の廃止予定と新たな体制構築（日本看護協会）

2) 看護職員人材育成の問題点と課題について

当院のクリニカルラダーを JNA クリニカルラダーに修正することに取り組んでいるが、思うようにはかどっていない。看護職員の 5 割は 10 年以上の経験年数であり、自ら学ぶ姿勢を期待しているが、業務が煩雑で学習する機会を得にくいと

いう声が上がっている。また、看護師長も自らの知識やスキルを向上させるよう、自身の努力に任せている。クリニカルラダー受講者は9割だが、病院の役割を実践できるように看護部教育体制を再構築する必要性があり、課題として以下のことを考えた。

- (1) 超急性期看護および急性期看護を標準化し看護の質の向上
- (2) 急性期病院から地域へ連携する役割を果たす看護職員の育成
- (3) フィジカルアセスメント能力・看護実践能力の向上を目指す教育体制の再構築
- (4) 看護管理マネジメント能力を向上させる看護部の仕組みづくり

クリニカルラダーの見直しを継続し、病院の役割を実践できる人材育成を目的とした教育体制を再構築することを考えた。

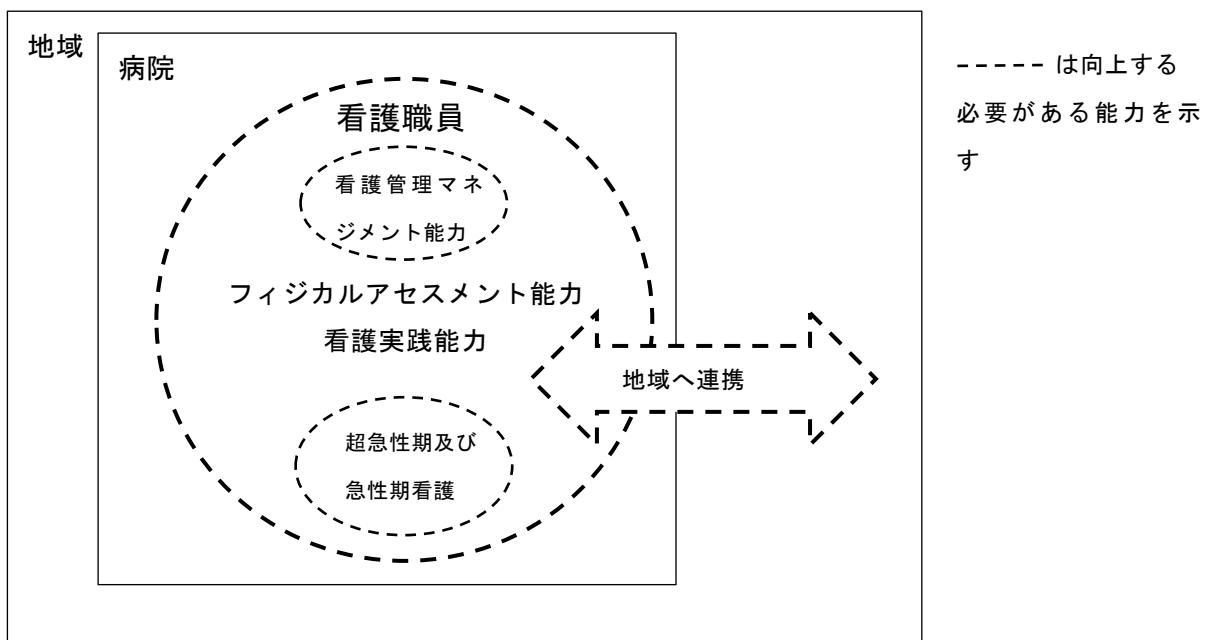


図1 済生会富山病院の看護部教育体制の課題

2年間の取り組み

年度	内容
2018年度	看護職員の人材育成の課題抽出 看護部が期待する看護師像の検討 看護部教育理念、看護部教育方針、看護部教育目標の検討 組織の方針との整合性 「看護部の理念」と「教育体制」との整合性 教育理念の概念化と概念図の作成 人材育成の課題の明確化 JNA看護師のクリニカルラダーに沿って看護実践能力の育成の構築 済生会ラダーに沿った組織人としての人材育成の構築 済生会ラダーとJNAクリニカルラダーの整合性 ラダーの枠組みの検討

	看護部教育体制が人材育成につながる仕組みづくり
2019年度	看護部教育理念、看護部教育方針、看護部教育目標の周知 ラダーの研修内容と評価方法の検討 ラダー表と評価表の整合性の確認 運用方法の検討 ラダー認定基準の見直し 実際の運用 評価及び課題の抽出

5 実施結果及び評価

(1) 教育体制の再構築

1) 看護部が期待する看護師像の検討

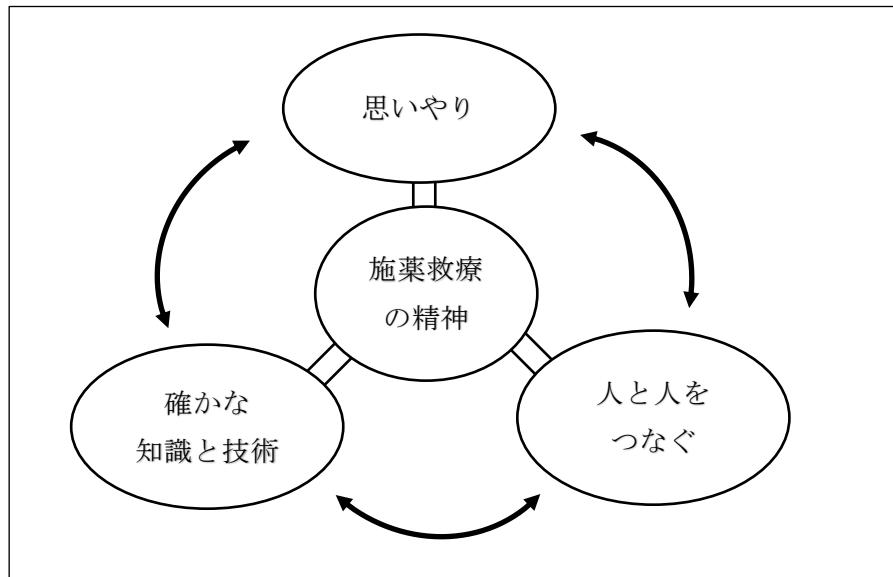
フィジカルアセスメント能力・看護実践能力に加え、済生会人としての社会人基礎力と看護管理マネジメント能力を備えた看護師を育成する

2) 看護部教育理念・教育方針・教育目標の見直し、教育理念概念図の作成

①看護部教育理念

当院の目指す医療を実践していくために済生会人としての施薬救療の精神「おもいやり」「確かな知識と技術」「人と人をつなぐ」を理解し体現する人材を育成します。

②教育理念概念図



③看護部教育方針

1. 済生会人としての施薬救療の精神を養う
2. 確かな知識と技術に基づく質の高い専門職看護を提供できる人材を育成する
3. 個人がその能力と生活に応じてキャリアをデザインし、発展させられるようその取り組みを支援する
4. 自己評価・自己研鑽および人材育成・教育支援ツールとしてラダーシス

テムを展開する

④看護部教育目標

1. 新人
 - ・施薬救療の精神を理解する
 - ・臨床実践能力を理解し、指導を受けながら看護を提供する
2. ジェネラリスト
 - ・施薬救療の精神を体現する
 - ・自己の役割を理解し、臨床実践能力を発揮する
3. 看護管理者
 - ・済生会の使命に基づいて、社会・看護の動向を捉え、看護部の方針に沿って部署の目標を設定し達成する
4. スペシャリスト
 - ・専門分野において役割モデルとなり、看護の実践と指導が行える

3) ラダーの枠組みの検討

①ラダーの設定

ラダーの概念は 5 つのカテゴリーである、「組織役割遂行能力」「看護実践能力」「安全管理能力」「マネジメント能力」「教育・研究に関する能力」で成り立っている。

カテゴリー	構成要素
組織役割遂行能力	済生会人
	社会人基礎力
看護実践能力	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
マネジメント能力	物品管理
	時間管理
	情報管理
	チーム活動
安全管理能力	感染対策
	医療安全
	災害対策
教育・研究に関する能力	

②ラダー別期待される成果

ラダー	期待される成果
ラダー I (新人・2年目)	・看護職としてのモラルを身に付ける ・スタッフメンバーとして認められるようになる

ラダーⅡ (3・4年目)	・日勤リーダー、エルダーの責任を持ち、メンバーシップを発揮し看護実践を行う
ラダーⅢ (5~10年目)	・夜間休日の部署管理者の責任を持ち、リーダーシップを發揮した看護実践を行う
ラダーⅣ (11年目以降)	・管理代行者、チームリーダーとして責任を持ち、看護実践としての役割モデルになれる

4) ラダー毎の定義と行動目標・研修・評価の検討（資料1~5）

看護実践能力は、JNA クリニカルラダーを参考に検討した。組織役割遂行能力・マネジメント・安全管理・教育研究する能力は、「済生会看護職員教育基本方針 第3版」クリニカルラダーを参考に検討した。ラダー認定基準として、課題を設定した。成果発表（I-新人）・事例報告（I-2年目）・事例研究（II）を行うこと、ラダーⅢはIを、ラダーⅣはIIを指導することとした。

ラダー毎にカテゴリーに沿った定義と行動目標、研修、評価がわかるようにラダー表として一覧にした。また、行動目標に評価表の番号を記入し評価しやすいように工夫した。

5) ラダー運用方法の検討

評価は、ラダー申請に関係なく自己評価を3回/年行う。自己評価をすることで振り返り、看護師長面接で自己研鑽につながるよう支援する。ラダー申請する年は他者評価を受けるとした。認定基準の一つとして、評価表の判断を「0できない」がないこと、総得点の8割以上であることとした。

（2）評価

1) 研修内容について

「済生会人としての組織役割遂行能力」に関する研修はラダー申請者以外も受講可能な研修とした。また、フィジカルアセスメント研修は特定行為研修修了者が講師となりシミュレーター人形を利用し、新たな取り組みを行った。すべての研修後のアンケートでは「大いに良かった」「良かった」が90%以上であった。

1) ラダー自己評価の結果

①自己評価実施 150名

②病棟看護師の自己評価の結果

ラダー	I	II	III	IV	合計
人数	31	27	31	5	94

ラダー自己評価の結果 (n=94)

カテゴリー	構成要素	I	II	III	IV
組織役割遂行能力		○	○	▲	○
看護実践能力		○	▲	▲	○
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	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	○	○	▲	○
安全管理能力		▲	▲	▲	○
感染対策 医療安全 災害対策	感染対策	○	○	▲	○
	医療安全	○	▲	▲	○
	災害対策	▲	▲	○	○
マネジメント能力		○	▲	▲	○
物品管理 時間管理 情報管理 チーム活動	物品管理	○	○	○	○
	時間管理	▲	▲	○	▲
	情報管理	○	○	○	○
	チーム活動	○	▲	▲	○
教育・研究に関する能力		▲	▲	▲	○
全体		○	▲	▲	○

○：ラダー平均得点/総得点が 8 割以上 ▲：ラダー平均得点/総得点が 8 割未満

・ ラダー I (新人・2年目)

カテゴリーでは、安全管理・教育研究する能力の自己評価が低い。

構成要素では、協働する力・災害対策・時間管理能力の自己評価が低い

・ ラダー II (3・4年目)

カテゴリーでは、看護実践能力・マネジメント・安全管理・教育研究する能力の自己評価が低い。

構成要素では、協働する力・医療安全・災害対策・時間管理・チーム活動能力の自己評価が低い

・ ラダー III (5~10年目)

カテゴリーでは、組織役割遂行能力・看護実践能力・マネジメント・安全管理・教育研究する能力の自己評価が低い。

構成要素では、ケアする力・意思決定支援する力・感染対策・医療安全・チーム活動能力の自己評価が低い

・ ラダー IV (11年目以降)

カテゴリーでは、自己評価の低いものはなかった

構成要素では、時間管理能力が低い

・ カテゴリー全体をみると、ラダー II・III の自己評価が低い

2) 評価表の使いやすさ

看護部長が副看護師長、主任看護師との面接時にラダー評価表の使いやすさを聞いた。病棟では使いにくいという声はなかった。しかし、外来や手術室等病棟以外の看護師は自己の看護実践と評価表の看護実践能力が合わないので評価しづらいという声があった。

【考察】

ラダーⅡ・Ⅲはすべてのカテゴリーにおいて自己評価が低いことが分かった。現状は、ラダーⅠの教育体制は確立しているが、ラダーⅡ以上の人材育成の強化と自己評価を適切にできるよう支援が必要ではないかと考える。また、ラダーⅠ～Ⅲは安全管理能力、教育・研究に関する能力において自己評価が低い。カテゴリーに安全管理能力を加えたことが安全文化を醸成につながることを期待する。ラダー毎の課題を達成することで教育・研究に関する能力が向上すると考えている。

6 今後の取組み

(1) 教育体制の再構築の継続

- 1) ラダー別期待される役割が実践できる体制づくり
- 2) 中堅看護師が自ら教育に参加し自己研鑽を続けていくことができる環境づくり
- 3) 教育に携わる看護職の役割の明確化
看護師長・教育委員・OJT 指導担当者等の役割を明確にし、看護実践の場で成長できる環境づくり
専門・認定看護師の組織活動の見直しとリソースナースとしての役割の明確化
- 4) ラダー自己評価の結果を踏まえた研修内容の検討
- 5) 外来看護、周術期看護の内容を盛り込んだラダーの変更

7 モデル病院事業に取り組んだ感想

1) 看護部長として

「看護職員育成モデル病院事業に参加して」

看護部長 千田 昌代

当院は、脳卒中超急性期・急性期・地域包括ケア病棟を持ち、訪問看護ステーションを併設する富山市北部地区に位置する病院です。病院の役割が急性期医療に加えて地域と連携する病院へと変化しました。しかし、状況の変化に伴った看護職員への教育が行き届いていないことに悩みがありました。また、日本看護協会のクリニカルラダーに変更することも考えていましたがはかどりませんでした。看護部教育ワーキンググループを立ち上げ、外部支援者の方々の助言により、現在の病院のあるべき姿に沿った教育体制を再構築する必要があることが明確になりました。検討を重ね看護部が期待する看護師像に基づいた

教育体制を見直し再構築するができました。2年目は計画を実行・評価しました。自病院の看護部を見直す機会を頂き、県厚生部の方々、外部支援者の方々には深く感謝申し上げます。

2) 教育委員会のスタッフ（個人）として
「看護職員育成モデル事業に参加して」

副看護部長 加藤 智代

本事業年1年目には、支援者の方々のアドバイスを参考に、看護部の教育理念・方針・目標を再設定しました。それらに基づいて、ラダーの枠組み、行動目標、研修内容、評価項目も修正しました。なかでも、済生会の使命である施薬救療の精神を教育に盛り込み、急性期から訪問看護まで幅広く地域に根差した病院を目指す当院の看護職員としての意識と能力を養うよう計画しました。新しいラダーではその果たしてほしい役割によって行動目標が以前より細かになり個人のキャリアに関する計画は立てやすくなつたと思います。

今年度の自己評価票よりいくつかの課題も見いだされました。また看護管理者のラダーの構築も残っています。今後も病院全体の看護の質の向上と看護職員のモチベーションアップにつながるように、教育体制をさらに充実させていく必要があると感じました。支援者の方々には2年間のご指導に感謝いたします。

「看護職員育成モデル事業に参加して」

教育担当看護師長 浜松 めぐみ

看護職員育成モデル事業に参加し、支援者の先生方の助言より1年目は当院のを目指す医療から看護部の教育理念や教育体制など重要な部分を見直すことができました。2年目はそれに伴い、クリニカルラダーの要件を具体的に明確化し研修計画を立案し実践しました。研修では、普段行っていることの意味付けや、研修で学んだことを自部署で実践することを意識した研修企画を立案し実践しました。また、それぞれのレベルで自己の成長を、看護を通じて発表する機会を設けました。

今後は部署の看護師長とさら連携し、実践や成長の見える化を図って看護職員が自己の成長ややりがいを感じられる教育体制を実践していきたいと思います。あとは、学ぶための環境づくりも重要であると再認識することができました。事業に参加できたこととご指導頂いたことに感謝いたします。

「看護職員育成モデル事業に参加して」

看護師長 米田 優子

今回、この事業に参加して、済生会人としての施薬救療の精神を養い、看護

部のあるべき姿を念頭に「教育方針」「教育目標」を見直し「マネジメント能力」「安全管理」「教育・研究」などの自己研鑽に関して検討を行い、看護部の理念と教育体制の整合性を確認しながら、知識や技術の取得を中心とした考え方ではなく、看護職員が共通認識を持ち看護実践能力の向上と、それぞれのラダーレベルの役割を実践することで、自己の成長が実感できるように検討を行っていきました。また、看護部教育ワーキンググループの集まりでは、看護部長をはじめ副看護部長、教育担当看護師長の「看護部全体の能力向上を目指したい」「地域に根差した病院」の教育体制について熱い思いを語り合うとても有意義な機会となりました。当院のラダーが仕事の満足度を高め、学びたい意欲につながればと思います。そして、安全で安心な看護を提供し信頼される病院を目指し努力していきたいと思います。

永山先生をはじめとする外部支援者の方々から助言をいただき感謝申し上げます。ありがとうございました。

「看護職員育成モデル事業に参加して」

看護師長 沢田 朋子

平成30年度より2年間に渡り、看護職員育成モデル病院として取り組む機会をえていただきました。永山先生をはじめとする外部支援者の方々からの助言をいただき、当院はどのような看護師を育成したいのかという根本的なところから、看護部理念をもとに、教育理念、教育方針を考え直すことができ、当院の看護師教育の方向性を明確にすることが出来たと思います。JNAラダーをもとに、当院のクリニカルラダーを見直し、メンバー間で検討を重ね、無事完成することが出来ました。このような機会をいただいたことで、今回改めて済生会病院の使命というものを再確認し、「済生会人を育成する」という共通認識を持つことが出来たと思います。当院のクリニカルラダーが、看護師の仕事に対するモチベーションの向上とやりがいに繋がるようなものになればよいと思っています。当院が目指す「地域に根差した病院」となれるよう、今後も努力していきたいと思います。ありがとうございました。

看護部教育ワーキンググループ



ラダー評価表(レベルⅠ)											
所属() 氏名()		2:できる 1:支援があればできる 0:支援があってもできない									
到達目標		評価内容				年度初め・中間評価				最終評価	
		1 済生会の歴史と使命について理解できる				自己評価 年度初め	自己評価 中間評価	自己評価		他者評価	
		2 病院の理念・目標を理解し、組織の一員として自覚する						自己評価		他者評価	
		3 正確な知識・技術を習得し、指導を受けながら安全な看護サービスを提供できる						自己評価		他者評価	
		4 看護チームにおけるメンバーの役割を理解し、行動できる						自己評価		他者評価	
自己の課題に対し、助言を受けて学習できる		評価内容				点	小計	点	小計	点	小計
カテゴリー		評価内容				点	小計	点	小計	点	小計
組織役割遂行能力	済生会人社会人基礎力	1 済生会の使命が言える									
		2 髪形を整え、ユニフォームを清潔に着用する									
		3 来訪者や電話に丁寧に対応する									
		4 与えられた課題を期日までに遂行する									
		5 自己の健康管理に心がける(ストレスを自覚したら誰かに相談する)									
		6 職場の規律を守る									
			組織役割遂行総得点12点	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計
看護実践能力	ニーズをとらえる力	1 助言を受けて患者に必要な情報を収集する									
		2 患者の緊急度と問題の優先順位がわかる									
	ケアする力	1 指導を受けながら、看護手順に沿ったケアを実施する									
		2 指導を受けながら、患者に基本的援助を行う									
		3 指導を受けながら、看護問題の目標を設定し、標準的な看護計画を立案する									
		4 指導を受けながら、看護計画に沿い必要な日常生活の支援をする									
		5 受け持ち患者の症状と反応を観察し、異常に対応(報告・相談)する									
	協働する力	6 プライバシーに配慮した行動をする									
		7 未習熟な技術を実施する場合に、確認や応援を求められる									
		8 自分が実施したケア・技術の評価をする(良い点・不十分な点がわかる)									
	意思決定を支える力	9 看護記録記載基準に沿って、実践したケアの記録を書く									
		10 指導を受けながら退院(転科・転棟・転院)サマリーを書く									
		11 救急カードやAEDの保管場所がわかり、患者の急変時、指示を受けながら行動する									
		1 助言を受けながら、患者を看護していくために必要な情報が何かを考え、その情報を関係者と共有する									
	2 助言を受けながらケアに必要と判断した情報を関係者から収集する										
	3 患者を取り巻く関係者の多様な価値観を理解する										
	4 助言を受けながらチームの一員としての役割を理解する										
	5 業務上必要な報告・連絡・相談をする										
	6 チームメンバーの役割を理解し行動する										
	7 カンファレンスで自分の意見が言える										
	1 助言を受けながら患者や周囲の人々の思いや考え、希望を知る										
	看護実践総得点42点	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	
マネジメント能力	物品管理	1 使用後の物品の後始末ができ、定位位置に整理整頓し保管する									
		2 所属部署の物品管理について理解し行動する									
		3 注射・処置のコスト漏れがないように請求する									
	時間管理	1 時間を守る(勤務:出勤時間・退勤時間・研修・会議、患者との約束)									
		2 日常業務を時間内に終了できるように一日の行動計画を立てる									
	情報管理	1 守秘義務を厳守する									
		2 共有すべき情報が何かを理解する									
チーム活動	1 助言を受けながらチームの一員としての役割を理解し行動する										
	マネジメント総得点16点	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	
安全管理	安全管理	1 院内感染予防対策の基本がわかり、標準予防策を実施する									
		2 医療安全マニュアルに沿ってルールに従い行動する									
		3 インシデント発生時の報告をする									
		4 防災設備を知り、その取扱い方法を言える									
		安全管理総得点8点	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計
教育・研究	教育・研究	1 院内の教育プログラムに参加する									
		2 院内・病棟の勉強会に参加する									
		3 自己評価と他者評価を踏まえ、自己の課題を見出し、成長に向かって歩むことができる									
		4 (新人)自分が実践した看護を文章にまとめて発表する									
		5 (2年目)受け持ち患者の事例を看護の展開に視点を置いてまとめ発表する									
	教育・研究総得点10点	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	小計	
中間評価日 年 月 日	最終評価日 年 月 日	総合計88点				合計	合計	合計	合計	合計	
【コメント】											
□ジェネラリストコースレベルⅠの認定を認めます □再認定が必要です											

ラダー評価票(レベルⅡ)					
所属() 氏名()		2:できる 1:支援があればできる 0:支援があつてもできない			
到達目標	1 済生会の使命と自施設との関連を理解できる	年度初め・中間評価		最終評価	
	2 所属部署目標やチーム目標をふまえて、自己の目標に取り組むことができる				
	3 正確な知識・技術で、安全な看護サービスを提供できる				
	4 日々のリーダーの役割を理解し、協力を得て遂行することができる				
	5 自己の課題に対し、自主的に学習することができる				
評価内容		点	小計	点	小計
組織役割遂行 済生会人 社会人基礎力	1 支援が必要な生活困窮者を見極めて、適切に連絡ができる				
	2 職場において、自己の感情をコントロールする				
	3 自分の態度や言葉に責任を持ち、行動する				
	4 1人で解決できないときには相談する				
	組織役割遂行総得点8点	小計	小計	小計	小計
看護実践能力 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	1 自立して患者に必要な情報を収集する				
	2 患者の全体像をとらえる				
	1 患者の長期(退院までを見据えた)目標を設定する				
	2 患者の状態・問題点に即した、適切な看護計画を立案する				
	3 患者・家族の意向を確認し計画を立案する				
	4 状態の変化(身体情報、データ)に応じた計画の修正をする				
	5 患者の個別性を考慮しつつ標準的な看護計画に基きケアを実践する				
	6 患者に対してケアを実践する際に必要な情報(優先順位や時間配分)を得る				
	7 緊急時・突発的な出来事が生じた時に指示を受け対応できる／患者の状況に応じた援助を行う				
	8 実践したケアについて振る返りをする				
	9 実践したケアについて患者の反応を評価する				
	10 実践した看護について記録する				
11 実施した看護の評価(患者の反応を含め)について記録する					
12 所属部署の一般的な疾患患者の退院サマリーを記録する					
看護実践総得点48点	小計	小計	小計	小計	
マネジメント能力 物品管理 時間管理 情報管理 チーム活動	1 看護業務に必要な物品を把握し、使いやすいように整える				
	2 コストを意識し無駄のないように行動する				
	1 業務を効率的に行い一定の時間内に終了する				
	2 患者の状態に合わせて、適切かつタイムリーに業務を行う				
	1 病院情報や患者情報を他者と共有する場合は、院内の規程に則って行動する				
2 必要な情報をタイムリーに報告・連絡・相談する					
1 日勤リーダーやエルダーの役割を果たす					
マネジメント総得点14点	小計	小計	小計	小計	
安全管理 教育・研究	1 感染予防対策を実施し、患者や家族に説明する				
	2 医療安全マニュアルの根拠を理解して行動する				
	3 自己のインシデントレポートから、自己の傾向を分析する(3年目)				
	4 分析した結果に基づき対策を立案し実践する(4年目)				
	5 緊急・災害発生時は指示を受けて対応する事項を言える				
安全管理総得点10点	小計	小計	小計	小計	
1 自身に不足している知識や技術を知り勉強会や研修会に参加する					
2 看護業務上の課題に気づき、文献や資料を活用し考える					
3 事例研究を行い発表する					
教育・研究総得点6点	小計	小計	小計	小計	
中間評価日 年 月 日	合計	合計	合計	合計	
【コメント】					
<input type="checkbox"/> ジェネラリストコースレベルⅡの認定を認めます <input type="checkbox"/> 再認定が必要です					

ラダー評価票(レベルⅢ)														
所属() 氏名()					2:できる 1:支援があればできる 0:支援があつてもできない									
到達目標					1 社会福祉法人としての済生会の目的・事業を知る		年度初め・中間評価			最終評価				
					2 所属部署目標をふまえ、チーム目標をふまえて、自己に課せられた役割を達成できる					自己評価 年度初め		自己評価 中間評価		
					3 効果的かつ効率的な看護サービスを考え、提供できる				自己評価 自己評価 他者評価					
					4 チームリーダーの役割を果たし、チーム内で発生した問題を解決できる				自己評価 中間評価					
					5 自己の課題に対し、自主的に学習することができる				自己評価 他者評価					
カテゴリー		評価内容					点	小計	点	小計	点	小計	点	小計
組織役割遂行能力	済生会人 社会人基礎力					1 生活困窮者への援助事業を理解し参加する								
						2 就業規則、職場規律を守り後輩の規範となる								
						3 仕事に誇りを持ち、職場の士気を擧げるため行動する								
						4 自己の課題について肯定的とらえ、対処の方法がわかる								
						5 他者の立場を理解し、尊重して公平で変わらない態度で接する								
							組織役割遂行総得点10点				小計	小計	小計	小計
看護実践能力	ニーズをとらえる力		1 個別性をとらえ、周囲の状況を含めて、患者に必要な情報を収集する											
			2 得られた情報から優先度の高いニーズをとらえる											
	ケアする力		1 患者の個別性に合わせて、適切なケアを実践する											
			2 患者の頼在的・潜在的ニーズを察知しケアの方法を工夫する											
			3 患者の状況変化に対応した計画修正する											
			4 患者・家族の反応を観察し、適切な看護ケアをする											
			5 患者の退院支援を他部署と協力する											
			6 他の意見も反映させた(計画の妥当性)計画修正する											
			7 看護実践について倫理的視点、法律的視点から適切に記録する											
			8 複雑な状況にある患者の退院サマリーを書く											
		9 役割モデルとなる看護実践をする												
協働する力		1 患者の個別的なニーズに対応するために、その関係者と協力し合いながら多職種連携を進めていく												
		2 患者とケアについて意見交換ができる												
意思決定を支える力		3 積極的に多職種に働きかけ、協力を求めることができる												
		1 患者や周囲の人々の意思決定に必要な情報を提供する												
		2 患者や周囲の人々の意向の違いを理解できる												
		3 患者や周囲の人々の意向の違いを多職種に代弁できる												
						護実践総得点34点				小計	小計	小計	小計	
マネジメント能力	物品管理		1 日常業務が円滑に進むように物品を管理する											
	時間管理		1 効率よく行動し、メンバーの支援をする											
			2 チーム全体を見て優先順位を考え行動する											
	情報管理		1 他職種・他部門から積極的に情報を得る											
			2 得られた情報の意味を理解し必要に応じて情報を伝達する											
	チーム活動		1 業務内容を評価し、管理上の問題について情報交換や意見を述べる											
			2 職場全体の環境整備や周囲のメンバーの動きに目を配る											
			3 夜間・休日の管理業務を責任を持って遂行する											
		4 患者・職員の安全に配慮し業務を調整する												
						マネジメント総得点18点				小計	小計	小計	小計	
安全管理	安全管理		1 感染予防対策を実施し、他者に説明、指導する											
					2 医療安全マニュアルに沿った行動し、他者に説明、指導する									
					3 緊急・災害発生時にチームリーダーとして対応する事項を言える									
					4 組織の安全(医療安全・感染)文化の醸成に向けて努力する									
					5 インシデント・アクシデント発生時、適切に対応し報告する									
							安全管理総得点10点				小計	小計	小計	小計
教育・研究	教育・研究		1 院内外の研修会や関連学会に積極的に参加する											
					2 研究結果を日常の看護に活用する									
					3 事例報告(ラダーI 2年目)の助言・指導する									
					4 疑問を解決するために、部署内外のチームの研究に参加する									
							教育・研究総得点8点				小計	小計	小計	小計
中間評価日 年 月 日										合計	合計	合計	合計	
【コメント】														

ラダー評価票(レベルIV)																
所属() 氏名()			2:できる 1:支援があればできる 0:支援があつてもできない													
到達目標		1 生活困窮者への援助事業(無料低額診療・なでしこプラン)に参画する	年度初め・中間評価 自己評価 年度初め 自己評価 中間評価						最終評価							
		2 所属部署目標の達成に向け、スタッフに積極的な関わりができる							自己評価		自己評価		自己評価			
		3 適切な看護サービスを提供するために指導的役割をとることができる							年度初め		中間評価		他者評価			
		4 他職種と連携・協働して、効果的で効率的な看護を提供できる														
		5 専門分野に関してスタッフ指導ができる														
カテゴリー		評価内容						点	小計	点	小計	点	小計	点	小計	
遂行組織役割力	済生会人 社会人基礎力	1 済生会の組織人として行動するとともに、スタッフを指導する														
		2 生活困窮者への援助事業を理解し他職種と協働する														
		3 院内・外において済生会の組織人として自覚を持ち行動する														
		4 就業規則・職場規律を守り後輩を指導する														
				組織役割遂行総得点8点						小計	小計	小計	小計			
看護実践能力	ニーズをとらえる力	1 予測的な状況判断のもとに、意図的に、患者に必要な情報収集を行う														
		2 収集した情報を統合し、ニーズをとらえる														
	ケアする力	1 患者の頗在的・潜在的なニーズに応えるため、幅広い選択肢の中から適切なケアを実践する														
		2 幅広い視野で患者をとらえ、起こりうる課題や問題に対して予測的および予防的に看護を実践する														
		3 患者・家族が遭遇する生命倫理と現実のジレンマを察知し、解決に向けて、医療チームの調整をする														
		4 患者に必要な退院支援を自ら考え、調整する														
		5 スタッフが立案した計画に対し指導する														
		6 看護実践においてスタッフを指導する														
		7 スタッフの行った看護の妥当性や効果について評価、指導する														
		8 適切な表現の記録となるようスタッフを指導する														
協働する力	9 記録の内容を監査し指導する															
	1 患者がおかれている状況(場)を広くとらえ、結果を予測しながら多職種連携の必要性を見極め、主に多職種と協力し合う															
	2 多職種間の連携が機能するように調整する															
意思決定を支える力	3 多職種の活力を維持・向上させる関わりができる															
	1 患者や周囲の人々の意思決定プロセスに看護職の立場で参加し、適切な看護ケアを実践する															
		看護実践総得点30点						小計	小計	小計	小計					
マネジメント能力	物品管理	1 医療器材の点検・整備の必要性について指導・管理する														
	時間管理	1 スタッフが時間内に業務を終えられるように支援する														
		2 不測の事態発生時、業務調整をスタッフ調整をする														
	情報管理	1 病院の経営管理に関する情報に関心を持ち、情報収集する														
		2 情報管理について指導する														
		チーム活動	1 所属部署の目標の立案・実施・評価において積極的に関わる													
			2 副看護師長・看護師長を補佐し、不在時は代行する													
			3 チーム全体を見て問題解決に向けた行動ができるように指導する													
		マネジメント総得点16点						小計	小計	小計	小計					
安全管理	安全管理	1 組織の安全文化の醸成を推進する														
		2 患者の安全が守られるようにスタッフの行動に気を配り指導する														
		3 夜間・休日の緊急・災害発生時にリーダーとしてスタッフに指示する事項を言える														
		4 所属部署のインシデントレポートから業務改善に取り組む														
			安全管理総得点8点						小計	小計	小計	小計				
教育・研究	教育・研究	1 常にリフレクション(自分を振り返り内省する)し行動することができる														
		2 事例研究やカンファレンスで助言・指導し、スタッフを支援する														
		3 看護研究に参加しているスタッフに助言・指導し支援する														
		4 部署においてスタッフに学習への動機付けを行う														
			教育・研究総得点8点						小計	小計	小計	小計				
中間評価日 年 月 日								合計	合計	合計	合計					
【コメント】																
□ジェネラリストコースレベルIVの認定を認めます									□再認定が必要です							