

助産師ラダー運用要綱

作成日：2023年7月1日

看護部

少子高齢化や医師の働き方改革などにより、分娩取扱施設は年々減少している。しかしながら、高齢出産等の気がかり妊産婦やコロナ禍による孤立した妊産婦が増加しており、助産師が必要とされる場面は分娩のみならず、妊娠や出産後の心身の管理など変化しつつある。

また、晩婚化・晩産化、子育ての孤立と不安感の増加などにより妊産婦・乳幼児を取り巻く環境は大きく変化している。特に産後のメンタルヘルスの不調は、長時間労働によりパートナーの育児参加が容易ではない上に地域でのつながりが希薄化しているなどといった社会の課題も背景にある。このような現状において、地域で生活する妊産婦とその家族に切れ目ない支援を行うためには、標準化した助産ケアを提供するための育成と支援が必要である。

当院は2022年9月にて分娩を休止したため、妊娠期、また産褥期から育児期を切れ目なくケアする役割があると考えます。

日本看護協会の助産実践能力習熟段階活用ガイド2022を参考に、助産師の能力を「倫理的感応力」「マタニティケア能力」「専門的自律能力」「ウィメンズヘルスケア能力」の4つの能力とし、2022年12月に新たに助産師ラダーを作成した。マタニティケア能力は分娩休止のため妊娠期の診断とケアを中心とした内容とした。

1. 目的

- 1) 助産師の助産実践能力を評価する。
- 2) 助産実践能力向上の動機づけとし、助産師の職務満足度を向上させる。
- 3) 助産師一人一人のキャリア開発における教育的サポートの基準とする。
- 4) 助産実践能力の質を保証する。
- 5) 母子のケア並びに女性の生涯にかかわる健康相談や教育活動を通して地域に広く貢献する能力を養う。

2. 考え方

- 1) 助産師実践能力をレベル新人、レベルⅠ、レベルⅡ、レベルⅢ、レベルⅣの5段階とする。

年 齢	20 歳～	30 歳～	40 歳～	50 歳～	
助産師ラダー	レベル新人～Ⅰ	レベルⅢ	レベルⅣ		
臨床ラダー	レベルⅠ	レベルⅢ	レベルⅣ		
マネジメントラダー		レベルⅠ	レベルⅢ		
エキスパートナース		レベルⅡ	レベルⅣ		
		認定看護師 専門看護師 特定行為研修修了者			→

3. 申請者

- 1) 正規職員
- 2) 正規職員以外の希望者（雇用形態は問わない）

4. 段階基準

- 1) 段階は下記のレベル新人～Ⅳ段階とする。
- 2) 各段階の定義

レベル新人：指示・手順・ガイドに従い、安全確実に助産ケアができる。

指示・手順・ガイドに従い、ウィメンズヘルスケアができる。

地域の母子のケア並びに女性の生涯にかかわる健康相談や教育活動に参加できる。

レベルⅠ：健康生活支援のための知識・技術・態度を身につけ、安全確実に助産ケアができる。助産師外来についてその業務内容を理解できる。

ハイリスク事例についての病態と対処が理解できる。

支援を受けながら、基礎的な知識・技術・態度を身につけ、ウィメンズヘルスケアができる。

地域ニーズの把握、地域資源の活用、多職種連携・協働の必要性が理解できる。

レベルⅡ：助産過程を踏まえて個別的なケアができる。

支援を受けながら、助産外来においてケアができる。

ローリスク/ハイリスクの判断および初期介入ができる。

特徴的な事例について、ウィメンズヘルスケアができる。

支援をうけながら、地域ニーズの把握、地域資源の活用や多職種連携・協働が実践できる。

レベルⅢ：入院期間を通して、責任をもって妊産褥婦・新生児の助産ケアができる。

助産師外来において、個別性を考慮し、自律したケアができる。

助産師外来において、指導的な役割ができる。

ハイリスクへの移行を早期に発見し対処できる。

ウィメンズヘルスケアを自律して実践できる。

地域ニーズの把握、地域資源の活用や多職種連携・協働が自律して実践できる。

レベルⅣ：創造的な助産ケアができる。

助産師外来において、指導的な役割ができる。

ローリスク/ハイリスク事例において、スタッフに対して教育的なかわりができる。

ウィメンズヘルスケアにおいて、スタッフに対して教育的なかわりができる。

地域ニーズの把握、地域資源の活用や多職種連携・協働において教育的なかわりができる。

5. 評価項目と構成

4つの能力	具体的な業務内容
倫理的感応力	対象を尊重し、そのニーズを鋭敏にとらえて倫理的に応答することであり、助産師活動における道徳的義務を実践に反映する能力である。
マタニティケア能力	分娩を核とする周産期、すなわち、マタニティサイクルにおいて、安全で有効な助産ケアを提供することであり、妊娠期、分娩期、産褥期、乳幼児期におけるケア提供者としての役割・責務を実践に反映する能力である。
ウィメンズヘルスケア能力	女性の生涯を通じた支援者であるとともに、相互にパートナーシップを築くことであり、ウィメンズヘルスにおけるケア提供者としての役割・責務を実践に反映する能力である。
専門的自律能力	専門職としてのパワーを組織化し、社会に発信することであり、助産管理および管理者としての自律を保つための役割・責務を実践に反映する能力である。

6. 評価方法

1) 評価段階

レベル新人～Ⅳの各レベルの評価内容に沿って評価点 1～4 の 4 段階評価とする。

評価点	評価段階
1	できない
2	あまりできない
3	ほぼできる
4	できる

2) 評価時期

レベル新人：10月、2月の2回評価とする。

レベルⅠ：10月、2月の2回評価とする。

レベルⅡ：10月、2月の2回評価とする。

レベルⅢ：10月、2月の2回評価とする。

レベルⅣ：10月、2月の2回評価とする。

3) 評価者

評価は「自己評価」→「他者評価 1」→「他者評価 2」の順に行う。

	レベル新人	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
自己評価	評価を受ける当事者			検討中	検討中
他者評価 1	教育担当者	教育担当者	教育担当者	検討中	検討中
他者評価 2	助産師看護師長	助産師看護師長	助産師看護師長	検討中	検討中

4) 評価基準

(1) 評価表は 4 段階で評価する。

*一つひとつの項目ごとに自身を振り返り、客観的に自己評価する事を目的とする。

(2) 支援システムポイント制は、必須と選択の 2 つの区分となっている。

①各レベルに応じて、必要ポイント数が明確になっている。

	レベル新人	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
必須ポイント数	20	18	20	検討中	検討中
選択ポイント数	10	12	10	検討中	検討中

5) 達成基準

- (1) 評価項目すべてが3以上である。
- (2) 支援システムポイント制の自己チェック表は各レベルに応じた指定のポイント数に達している。
- (3) 評価項目により、研修評価測定ツールを用いる。

6) 申請の手順

- (1) 正規職員は、助産師ラダーレベル新人を申請することができる。
- (2) 自己評価した上で評価者から他者評価を受ける。
- (3) 助産師ラダー申請者は、所属看護師長または副看護部長に認定申請書を提出する。
- (4) 助産師ラダーレベルⅠ・Ⅱについては、書類審査をし、助産師看護師長・副看護部長看護部長にて認定会議を開催し協議のうえ認定する。
- (5) 評価表と認定申請書の提出後、1ヶ月以内に認定会議を開催し認定通知書を発行する。

7) 申請時に必要な書類

- (1) 助産師ラダーシステム表参照

8) 認定書類の留意事項

(1) 認定申請書

- ①日付は、看護部への申請日（期限）とする。
- ②病棟名は、正式名称を記載する。例：南3階
- ③職名は助産師・保健師・看護師・理学療法士のうち該当するものを記載する。

(2) 支援システムポイント制の自己チェック表

- ①所属および氏名を記載する。
- ②必須・選択ポイントの必要数を確認する。
- ③ポイントについては、院外研修・看護研究・提出物を2点とし、その他は1点とする。
- ④測定ツールの表記について以下を参照する。

A	アンケートと感想	D	演習
C	理解度テスト	G・f	実践レポート（復命書）
C・W	理解度テストとワークシート	R	A4 レポート 1枚
★	e-ラーニング	☆	提出物

(3) 評価表

- ①評価項目のうち1及び2の評価が1項目でもあれば認定に該当しないことを踏まえ、申請者と面談し、適正に評価する。自己評価よりも他者評価が低い場合、その理由を評価者のコメントに記載する。
- ②評価者のコメントは、各レベルの目標に対する評価を記載する。
- ③表記について、※は小項目内容の確認および代替、★はeラーニングとする。

(4) 個人業績表

- ①個人業績表は、研修内容を具体的に記載し、コピーシマーカーをつけ提出する。