

ご意見：活用方法をどのようにしたらよいか。

具体的な活用方法については、「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（以下、活用のための手引き）にて提示します。例えば、目標管理との連動の例示、教育体制整備として「継続教育の基準ver.2」等の活用例を示す予定です。

ご意見：現在施設において運用しているラダーを優先して使用したい。

すでにラダーを持つ施設においては、「看護実践能力」について「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会）」（以下、本クリニカルラダー）を指標とし、看護の質保証に向けた活用が促進されることを期待します。各施設のラダーと本クリニカルラダーの照合方法については、活用のための手引きにて提示していきます。

ご意見：施設ごとに役割や機能が異なることは、どう考えたらよいのか。

本クリニカルラダーは看護実践能力に特化しているため、**ケアの受け手に対する看護実践については、役割や機能を問わず共通して活用可能と**考えます。

施設の役割や機能によって、組織が求める看護師像は異なるため、**各施設に特化した能力の具体的な内容については組織の意向が反映された加筆が必要と**考えます。

ご意見：4つの力はどのように導き出されたのか。

看護実践能力を定義し、看護実践能力を構成する力の検討を行いました。ワーキンググループにおいて、臨床実践現場における実際のスタッフに必要な能力について意見交換を行い、**帰納的に能力を抽出**しました。同時に、**関連文献等と照合し、妥当性を確認**しました。

4つの力の抽出プロセスの詳細については、活用のための手引きをご参照ください。

ご意見：基本的資質や態度、社会人基礎力はどうか考えたらよいか。

基本的資質や態度は看護師の能力の基盤となる部分であるため、段階で評価を行うよりも、**新人看護職員研修に包含されている**と考えます。

ご意見：レベルに相当する経験年数はあるか。

本クリニカルラダーは能力習熟段階になっています。**能力の習熟は経験年数のみによらない**ため、経年別ではとらえないこととしています。

ご意見：新人看護職員研修の位置づけをどのように考えたらよいか。

新人看護職員研修はレベルⅠの内容に含まれ、基盤として考えます。新人看護職員研修で獲得された知識や技術、態度等が**ケアの受け手に対し統合して実践されている段階**を本クリニカルラダーは示しています。

ご意見：平成14年度に日本看護協会が示した「ジェネラリストの標準クリニカル・ラダー」との違いをどのように考えたらよいか。

目的の違い 平成14年度に示したラダーは、医療施設におけるキャリア開発の視点からの人材育成を目的とし、今回の本クリニカルラダーは医療施設だけでなく、介護施設や訪問看護等においても共通して活用できる看護師の能力の指標の開発を目的としており、目的が異なります。平成14年度に示したラダーは、看護実践能力に特化したクリニカルラダーでなく、看護師が持つべき能力の全体を示しておりキャリアラダーに位置づくと考えます。本クリニカルラダーはクリニカルラダーであり、あらゆる場で共通して活用できることで、働く場や施設が変わる場合にも看護師個人の能力を担保する指標となると考えます。

「ジェネラリストの標準クリニカル・ラダー」は、本クリニカルラダーとは目的が異なるものとして、引き続き施設内におけるキャリア開発の参考にしていただきたいと考えます。

内容の違い 本クリニカルラダーは、キャリアの側面を省いて看護実践能力のみに特化していますが、組織的役割遂行能力や自己教育・研究能力の考え方は、本クリニカルラダーの「協働する力」や「ケアする力」の行動目標に一部含めて構成しました。

ご意見：平成14年度に日本看護協会が示した「ジェネラリストの標準クリニカル・ラダー」との違いをどのように考えたらよいか。（つづき）

段階の違い 平成14年度のラダーは4段階でした。本クリニカルラダーの段階設定においては、教育背景や働く場の違い、社会人経験の新人看護職員の増加、中途採用者入職の増加等、多様な人材を教育する現状および地域医療・在宅看護への転換を図る時代においてより高い看護実践能力を持つ看護師の育成の重要性を鑑み検討しました。平成14年度当時は新人看護職員研修に関して法的な位置づけはされていませんでしたが、平成22年に新人看護職員研修が努力義務化されました。本クリニカルラダーにおいては、当初、レベル新人・Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳの5段階で検討しましたが、レベル新人には現場において新卒の新人看護職員のみならず、2～4年目の看護師も含まれ、また中途採用増加の現状から、「新人」の表記を削除し、レベルⅠ～Ⅴと再設定を行いました。