

# キャリアラダー Q & A

## 【管理者からの質問】

### Q 最初の導入はどのようにしているの？

- ・職員会議等で「ラダー・ラダーシート・活用の手引き」の印刷物をもとに、管理者から全員に説明をしてスタートしたところが多いです。
- ・島根県看護協会ホームページに、「キャリアラダー説明会」の動画がありますので、それを見てもらうのも良いと思います。

### Q エクセルシートへの入力か紙への記入と、ラダーシートをどちらで評価(チェック)すればいいの？

- ・キャリアラダーシートはエクセルシートでダウンロードできますので、パソコンやタブレットで簡単に入力できます。エクセルシートに入力すると、評価得点がレーダーチャートとしてグラフ化されるので、強み・弱みが一目でわかります。紙に記入することもできますが、グラフを使うことができないので、エクセルシートをお勧めします。

### Q 活用の手引きにあるレベルの例には年数が書いてあるので、そちらで判断したほうがいいの？

- ・レベル別の年数は、およその目安として書いたものですので、実際と合わないこともあります。まずは、職員自身による自己評価をしてもらい、管理者等による他者評価の結果とあわせて面談等で振り返り、レベルを確認して判断してください。

### Q 管理者以外は、レベルIV(上級)止まりになるの？

- ・そのようにとらえてもらって構いません。「組織的役割遂行能力」の評価項目「事業所運営に必要な人事・労務・経営・サービス・スタッフ管理ができる」は、管理者が担う職務・責任と考えます。
- ・事業所の状況によっては管理者以外の方がそのような立場（管理者的立場）に立つこともあるかもしれません。状況に応じて柔軟に考えてください。

### Q 管理者は時間がとりにくいけれど、他ではどうしているの？

すでに使っておられる管理者の声を下記に紹介します。

\*まずはやってみること！管理者がどう取り組ませるのかにかかっています。

\*スタッフをつかまえるのも大変ですが、ちょっとした時間でやっています。

\*管理者がキーポイントです。職員に活用してもらいながら、上手にはしごを上がっていけるよう、周知する努力が求められると感じています。

\*コミュニケーションを取る手段として、管理者が気持ちを込めてやっています。

**Q 「他者評価」を本人に数字で返すことに躊躇します。管理者からの数字の評価を見て、前向きにとらえてくれると良いですがマイナスにとらえられることもありそうです。他ではどうしているの？**

同じように悩む管理者もいらっしゃいます。

- ・自己評価と他者評価に差がある場合は、その内容を面談等により双方で確認・擦り合わせを行い、あくまでもコミュニケーションを取るツールとして活用いただくことが重要です。客観的な他者からの評価で自己が認識できる場合もありますので、前向きなツールとして活用ください。また、自己評価と他者評価を数値化してエクセルシートに入力することでレーダーチャートに図示され、視覚的に現状を把握できるという利点もあります。このような利点についてもオリエンテーションをされ、数値化する意義を前もってスタッフ間で共有しておくことも導入にあたっての準備としてご検討ください。

### 【ラダーシートの言葉の意味・捉え方について】※Pはラダーシートのページ

**Q P8【ニーズをとらえる力】4項目め「訪問看護は…利用者や家族等に写真や文字による記録を依頼するなどの工夫をする手段」は具体的にはどういうこと？**

- ・限られた時間でのアセスメントのためのデータの収集法の工夫について考えられるかということです。例えば、知りたい項目を表にして事前に渡し、記入しておいてもらう。また、写真撮影をしてデータとして残しておいてもらうなどの工夫があるかと思います。

**Q P9【組織・運営・管理】の目標「チームリーダーやコーディネーターの役割、また創造的能力を要求される役割を果たせる」の創造的能力とは？**

- ・既存の知識や情報をもとに、柔軟な発想で役割を果たしていくことではないかと考えます。例えば、実習指導や新人教育や連携の場において、その時の状況に合わせた対応を、知識や情報をもとに、実現可能な方法を検討し、実践するための役割を果たしていくことではないかと考えます。
- ・その他の例として、リスクを予測して対応策を考える。また、未然に防ぐことが出来る能力ととらえることもできると考えます。
- ・「創造的能力」のとらえ方は、個々人の考え方や経験による違いもあると思います。現場の皆様のご意見を、是非、お寄せください。

**Q P9【自己教育・研究能力】1項目め「研究発表までの研究活動の一連の流れに参加できる」の研究の捉え方はどのように考えたらよいか。自施設で何か看護研究をしたり、学会発表をしたりとなると、ハードルが高く行えていないという評価となる。**

- ・学会発表や学会誌への論文投稿でなくても、平素、地域の集まりの中で事例を出したりするような研究的な視点での取り組みはしているのではないでしょうか。そういう取り組みを研究活動の一連の流れとして解釈することも可能です。事業所の状況にあった行動に置き換えて評価してください。
- ・一方、訪問看護の分野でも、研究をしていくことは必要です。ラダーに項目立てて書いてあることで、取り組むべきものとして良い意識づけにしていただきたいと思います。

**Q P11【ニーズをとらえる力】3 項目め「訪問看護は訪問時間が限られているため、情報収集のためにあらゆる手段の発想ができ、訪問時間の組み方の工夫ができる」の訪問時間の組み方の工夫とは？**

- 効果的な情報収集をするために、訪問の流れやケアの組み立て方の工夫ができるということを考えます。

例えば、個別の事例では、いつも同じ手順・方法でケアを実施するという事ではなく、療養者さんの状態やその場の状況に合わせて、臨機応変にスケジュールやケアをアレンジできることがあると思います。また、急な訪問要請や、相談事案などがあった場合は、訪問スケジュールや訪問者の調整をして、その日のステーションの訪問全体が円滑に実施できることもあります。

**Q P12【組織・運営・管理】2 項目め「管理者と共に事業所の健全な経営を維持する」とはどのようなことなの？**

- 訪問看護ステーションの理念等を果たし、安全で安定した事業経営を行うことではないかと考えます。そのために、業務改善やリスクマネジメントに参加していくことが当たるのではないかと考えています。また、医師の指示書、ケアプラン、看護計画に従い看護を実施する。保険請求は誤りのないように実施する。事業所評価を管理者、スタッフ双方で行うなども含まれると考えます。

**Q P12【地域連携】3 項目め「危機が生じた場合、専門職と共に検討し解決に導く」の危機とは**

- 「危機」とは震災や気候変動による災害時、医療上のリスク（医療機器のトラブル等）、療養環境上のリスク、家族関係上のリスク（虐待など）、感染症、ハラスメント、交通事故など 様々な要因による、在宅療養中に起こる予期せぬ出来事や困難な状況などが当てはまると思います。