

「ジェネラリストのためのキャリア開発ラダー」の基本構造を、「看護実践能力」、「マネジメント能力」、「対人関係能力」、「教育・研究能力」、「看護倫理」の5つのカテゴリで構成した。「ラダーN」から「ラダーIV」へと順にステップアップする構造となる。

カテゴリー	構成要素	ラダーN(0～1年)	ラダーI(新人)	ラダーII(一人前)	ラダーIII(中堅)	ラダーIV(主任)
<u>看護実践能力</u> 看護実践を行うために必要となる行動・認知にかかわる能力	行動力・決断力 分析的思考 概念化思考	援助や指導を受けながら思考し、行動する。	自ら思考し、適切な援助を受けながら行動する。	自立的に、思考し、行動する。	複雑な状況であっても、的確に分析し、適切に行動する。	複雑で解決困難な状況であっても直観や経験に基づいた判断を行い、予測的に行動する。
<u>マネジメント能力</u> 看護サービスの質向上と組織目標達成のために、看護師に求められる役割と責任	組織役割遂行能力 リスクマネジメント 情報マネジメント コストマネジメント	自らの役割遂行を理解し、自ら指導や助言を求めている。	看護チームメンバーとしての役割を、支援を求めながら遂行し、自らの業務におけるリスク、時間、コスト管理を行っている。	看護チームリーダーとしての役割を遂行し、所属部署のリスク・コスト・時間管理を考慮したチーム員の業務配分をしている。	所属部署で看護サービス向上と部署の目標達成のために、リーダーシップを発揮している。	所属部署および看護部組織の目標達成のために自ら役割を見出し、行動している。
<u>対人関係能力</u> 組織の中で、看護師として役割を遂行するために必要となる人間関係を築き、保持する能力 職場における人間関係調整能力	援助場面でのコミュニケーション能力 セルフ・コントロール 職業としての自己実現	看護師としての自己実現を持ち、職場で良好な人間関係を築く行動がとれている。	職場や援助場面において、適切なコミュニケーションが行えている。また、自らでストレス対処行動が行えている。	職場や援助場面において、他者との関係性が揺らいだとき、援助を求めながら修正し、より確かなものへ成長している。	所属部署におけるあらゆる対人関係をより円滑にするために、自ら調整役となり機能できている。	看護部組織の中で、組織の発展に寄与できるような人間関係を築くことができている。
<u>教育・研究能力</u> 看護の質向上に向けて看護師の育成、自己研鑽、看護教育に取り組む能力	教育指導 自己研鑽 看護教育	所属部署で必要な知識を得ようと部署での学習会に参加するなど努力している。	所属部署で必要な知識を主体的に学習している。	日頃の看護実践の中で、興味のある領域で自らの課題を見出し、研究的視点で取り組むことができる。	既存の研究結果を実践の場で活かしつつ、所属部署での看護の質向上に向け、研究的に取り組んでいる。	所属部署にて教育的指導を行うと同時に、自らも看護実践の質向上のために主体的に研究に取り組んでいる。
<u>看護倫理</u> 看護実践について看護師として果たすべき責任の範囲	患者の人権・権利の擁護・行為について説明と根拠を示す 医療者と協働 人間の尊厳を守る	看護実践の中で、倫理的問題について指導を受けることに気づいている。	看護における倫理的原則を理解し、役割遂行している。	自らの看護実践の中で倫理的問題を明確化できている。	自らの看護実践の中で倫理的問題を明確化し、対処行動をとっている。	倫理における広い視野で看護実践を振り返り、看護の方向性を見出している。