

訪問看護師のための生涯学習ガイド (Ver.1)

あなたの訪問看護人生におけるやりがいは？

What makes your visiting nurse career rewarding?



令和7（2025）年3月
公益財団法人 日本訪問看護財団

目 次

はじめに	1
I. 訪問看護における生涯学習の必要性 ～地域・社会に求められ続けるために～	2
(1) 訪問看護を取り巻く社会動向	2
(2) なぜ、いま「訪問看護」で生涯学習なのか	6
II. 訪問看護の「働く」と「学ぶ」 ～実践したい訪問看護の基盤となる生涯学習～	8
(1) 訪問看護師としての成長を思い描く.....	8
(2) 訪問看護師のキャリア段階	13
(3) キャリア形成に役立つ研修や学習コンテンツ	20
III. キャリア段階に応じたキャリアアップ支援 ～管理者・教育担当者編～	23
(1) キャリア段階に応じた支援のポイント	23
(2) 参考となる資料	31
おわりに	32
附 録.....	33
別添 事例	

表紙のデザインについて



- ・訪問看護は、訪問看護師個人の方の考え方・日頃の在り方によって、多様なキャリア形成が可能な職業です。
- ・この図では、現場での実践や自己学習・職場内外での学びなどの生涯学習を重ねることで、新人・新任からベテランの域へと、幅広い知識と経験を得て**事業所内外で活躍するジェネラリストとして成長していく大きな方向性**を“丘”で表現しています。
- ・ここで言うジェネラリストは、スペシャリストとの対比ではありません。訪問看護師には、様々な疾患を有し、多様な環境にある利用者を総合的にみて、適切なケアを提供することが求められます。この期待に応えられる人材こそがジェネラリストであり、実践の対象・幅・深度を拡げて、より卓越したジェネラリスト、すなわちスーパージェネラリスト(※)へと成長していくことが期待されます。
- ・この成長の過程では、管理者に限らず、マネジメント型やスペシャリスト型、教育・研究型など、自身の専門性を追求・探求していく一面もあります。
- ・また、生涯学習の前提として、ワーク・ライフ・バランスやウェルビーイングの重要性も描いています。
- ・長い職業人生を送るなかでは、ライフイベントなどの個人・家庭の事情や組織の方針で、本意かどうかに関わらず、ケアの実践の現場から離れることや、サービス提供において求められる役割が変わることも、大なり小なりあるでしょう。様々な事情をすり合わせ、紆余曲折を経ながら、自分のペースで自身の関心領域や利用者(患者)、地域のニーズを踏まえた『自分のやりたい訪問看護の実践』が、ジェネラリストとしての成長を促します。そして、成長の各段階において、現れる(見える)景色・視点が、地域や社会に貢献していることを示しています。

※本ガイドでは実践の対象・幅・深度を拡げ、従来の枠組みにとらわれず、看護を創造できる、より卓越したジェネラリストのことを「スーパージェネラリスト」と定義します。(p10 参照)

はじめに

2025 年を迎え、日本の医療・介護の在り方は大きな転換点を迎えています。新たな地域医療構想等により目指す方向性が示されるなか、少子高齢化の進展や医療・介護の複合的なニーズの拡大、また、85 歳以上の超高齢人口の増大により、訪問看護を取り巻く環境は大きく変化しています。そして、高齢者のみならず、医療的ケア児、精神疾患を抱える人々、感染症への対応など、訪問看護の対象は時代とともに広がっています。さらに、ICT の活用やデジタルトランスフォーメーション（DX）の進展により、訪問看護師は新たな技術と知識を適応させながら、ケアを提供していくことが求められています。

訪問看護の役割

社会が変化しても、訪問看護に携わる看護職は、人々の健康な生活の実現に貢献することを使命として役割を発揮することは変わりません。そして、訪問看護師は、全世代の在宅療養を支援するために、利用者・家族をはじめ、さまざまな関係者とのコミュニケーションや連携・調整を図りながらケアを提供する重要な役割を担っています。しかし、医療ニーズの高度化や多様な場における療養支援への対応に伴い、訪問看護師にはより幅広く専門的な知識とスキルが求められるようになっていきます。例えば、慢性疾患管理、終末期ケアの充実、認知症ケアの強化など、多様な分野でのスキルアップが必要です。さらに、訪問看護には在宅療養を支援するため、看護職としての倫理観や、療養者の生活全体を支える視点が不可欠となります。

持続的な学習の必要性

このような変化の中で、訪問看護の看護職は、自身の専門職としての知識と技能を開発・維持・発展し続けることが重要です。社会や訪問看護を取り巻く環境が変化しても、看護職が専門職としての役割を発揮し続けるためには、新たな知識や技術を学び、継続的なスキルアップを図ることが求められます。また、訪問看護に従事する看護職が、自らのライフステージや価値観に応じた働き方を選択できるようにすることも重要です。ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、看護職としてのやりがいを持ち続けることが、持続可能な訪問看護の提供には不可欠です。

本ガイドの目的

こうした背景のもと、本ガイドは、訪問看護師が主体的に生涯にわたって学び続け、専門職としての能力を開発・維持・向上するための手助けになるものとして策定されました。本ガイドは、訪問看護に携わる看護職ひとりひとりが、時代の変化に対応しながら、ライフステージや働き方を問わず、ワーク・ライフ・バランスを確保し、自身のウェルビーイングを大事に“やりがい”を持ちながらいきいきと働き続けるためのガイドです。本ガイドが、訪問看護に携わる看護職の皆さまの学習と実践に役立つことを願っております。

■本ガイドの対象

本ガイドは、『看護職の生涯学習ガイドライン』（日本看護協会）を踏まえ、訪問看護師が生涯学習として主体的に学んでいくための考え方や、学びを支援する際のポイントなどを示すものです。

■活用の対象

- ・訪問看護師個人
- ・訪問看護師を雇用している組織
- ・訪問看護師の生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関

I. 訪問看護における生涯学習の必要性

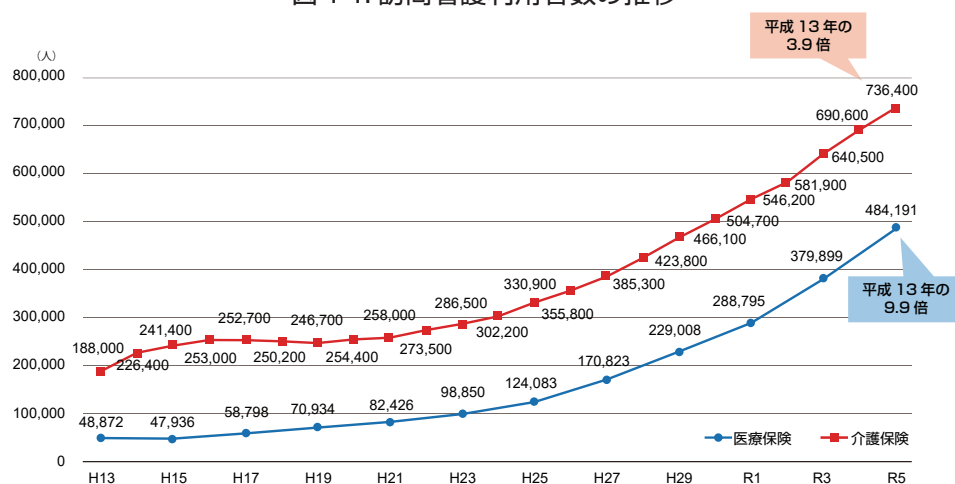
～地域・社会に求められ続けるために～

(1) 訪問看護を取り巻く社会動向

■ 訪問看護の利用者数の増加とともに、特に、医療的ケア児や終末期の利用者など、医療的ニーズや多様なニーズへの対応が求められている

- 日本の人口は減少局面に入り、2040 年に向けて現役世代（担い手）の急減が見込まれるなか、高齢化の進展に伴う看護ニーズの増大が見込まれています。
- 現に、訪問看護ステーションの利用者数は、医療保険・介護保険ともに増加傾向にあり、令和5年には介護保険で約 73.6 万人（平成 13 年比 3.9 倍）、医療保険で約 48.4 万人（平成 13 年比 9.9 倍）となっています。

図 1-1. 訪問看護利用者数の推移



出典：訪問看護療養費実態調査（平成 13 年のみ 8 月、他は 6 月審査分より推計（令和 5 年 6 月審査分は速報値））、介護給付費等実態統計（各年 5 月審査分）

- 特に、訪問看護を受ける小児（15 歳未満）の利用者数は増加しており、このうち難病等や医療的ケア（基準告示第 2 の 1）に該当する者の割合は、平成 23 年から令和 5 年にかけて約 2.1 倍となっています。また、ターミナルケア加算（介護保険）、訪問看護ターミナルケア療養費（医療保険）の件数も増加傾向にあります。

図 1-2. 小児の訪問看護利用者数の推移

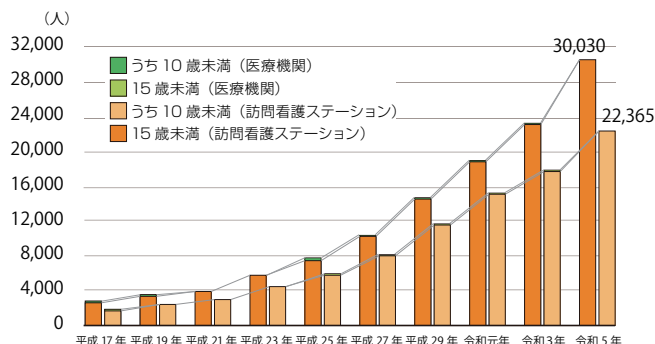
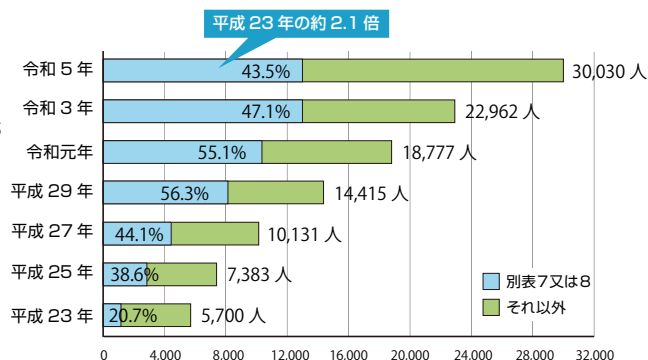


図 1-3. 小児利用者数のうち、基準告示第 2 の 1 に該当する者



出典：社会医療診療行為別統計（調査）（各年 6 月審査分）、訪問看護療養費実態調査（平成 13 年のみ 8 月、他は 6 月審査分より推計（令和 5 年 6 月審査分は速報値））

※左図：令和 5 年は訪問看護ステーションの利用者のみ掲載

※別表 7 又は 8 は「特掲診療料の施設基準等・別表第七に掲げる疾病等の者又は別表第八に掲げる者」を示す

図 1-4. ターミナルケア加算（介護保険）の算定数

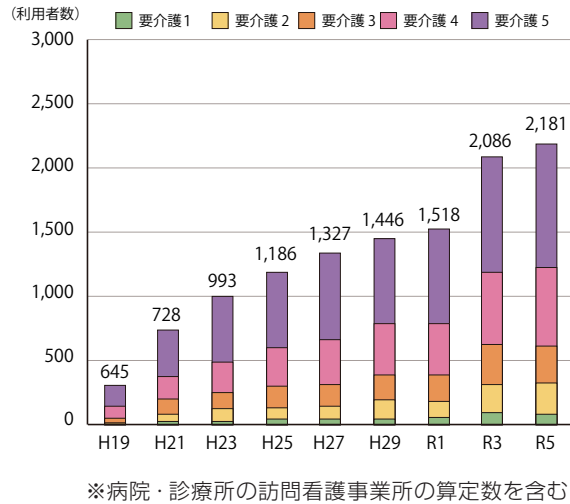
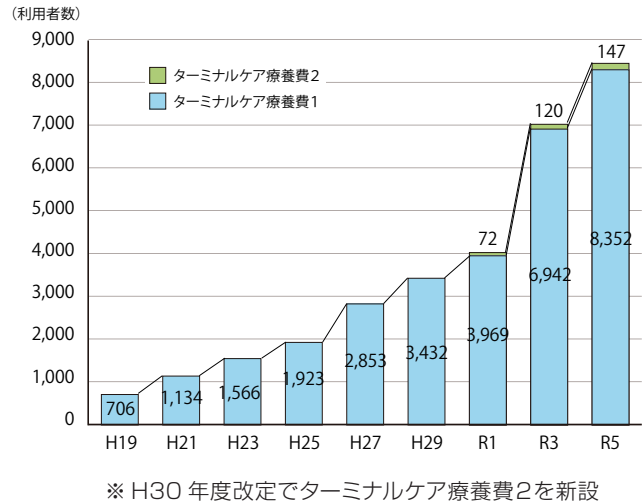


図 1-5. 訪問看護ターミナルケア療養費（医療保険）の算定数

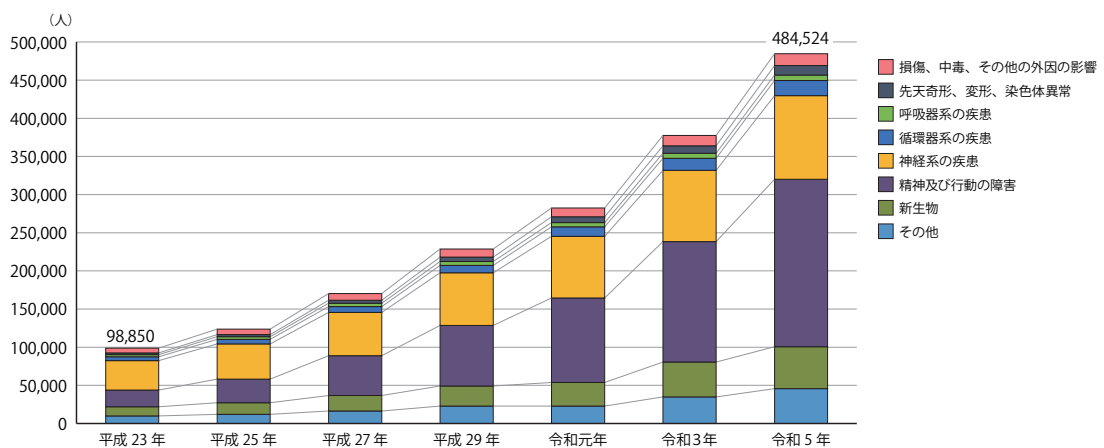


出典：（左）介護給付費等実態統計（各年4月審査分 特別集計）

（右）訪問看護療養費実態調査をもとに厚生労働省保険局医療課にて作成（各年6月審査分より推計（令和5年6月審査分は速報値））

- ・訪問看護ステーションの利用者の主傷病は、「精神及び行動の障害」が最も多く、「神経系の疾患」、「新生物」も含めると75%以上を占めます。また、訪問看護利用者における別表第7の該当者は70代・80代、別表第8の該当者は小児と高齢者の割合が高くなっています。

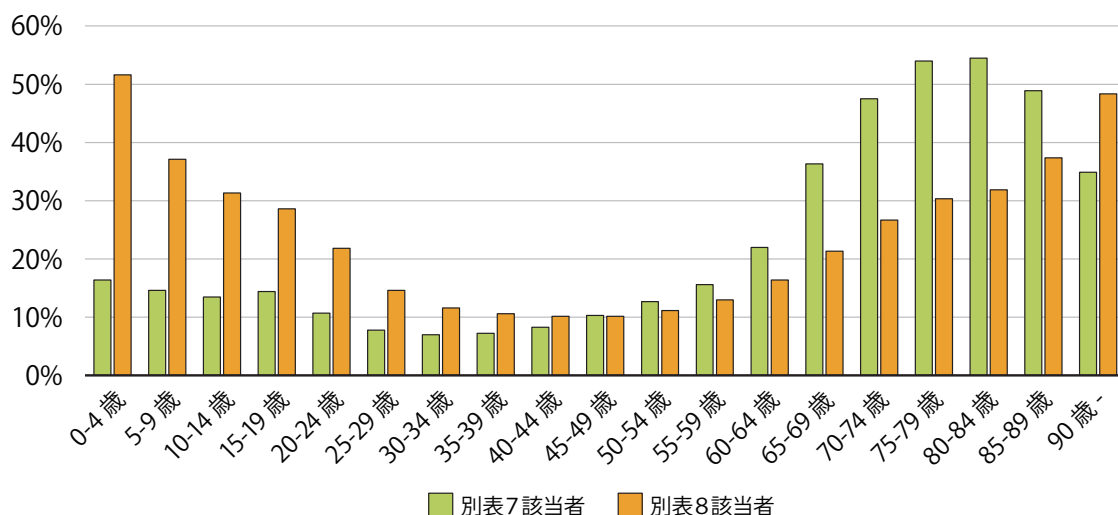
図 1-6. 傷病分類（主傷病）別利用者数の推移



	新生物	精神及び行動の障害	神経系の疾患	循環器系の疾患	呼吸器系の疾患	先天奇形、変形、染色体異常	損傷、中毒、その他の外因の影響
R5/H23 年比	4.59	10.01	2.84	3.91	2.55	5.82	2.41
R5/R3 年比	1.20	1.39	1.17	1.25	1.08	1.31	1.12

出典：訪問看護療養費実態調査をもとに厚生労働省保険局医療課にて作成（各年6月審査分より推計（令和5年6月審査分は速報値））

図 1-7. 訪問看護利用者における別表第7及び別表第8の該当者割合

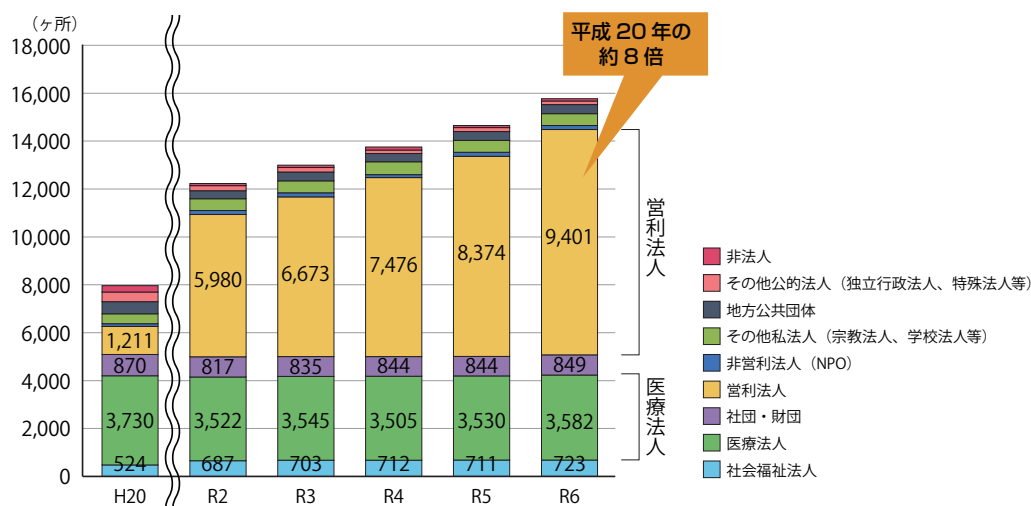


出典：訪問看護療養費実態調査をもとに厚生労働省保険局医療課にて作成（令和5年6月審査分より推計）（速報値）
 ※別表 7、8 はそれぞれ「特掲診療料の施設基準等・別表第七に掲げる疾病等の者、別表第八に掲げる者」を示す

■今後も地域で高まる訪問看護へのニーズに対応するためには、さらなる人材確保と働き続けられる環境整備が必要

- 訪問看護事業所数は増加しており、訪問看護ステーション数（令和6年）は約16,000件となっています。法人種別としては、営利法人が増加しています。

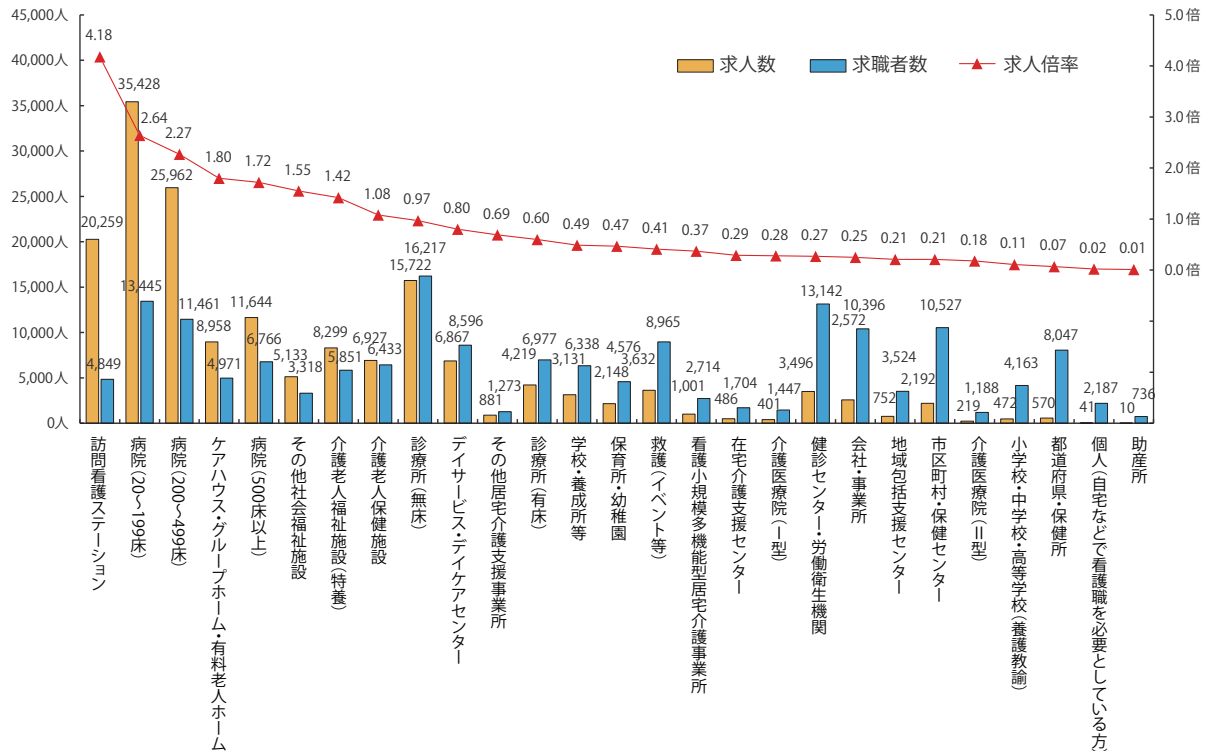
図 1-8. 法人種別訪問看護ステーション数（※）の推移



出典：介護給付費等実態統計より厚生労働省老健局老人保健課にて作成（各年4月審査分）
 ※訪問看護費の請求事業所数

- ・他方で、訪問看護に従事する看護職員は、2016 年の 4.7 万人から 2020 年には 6.8 万人へと増加していますが、今後のニーズの増大に伴って、さらなる人材の確保が必要となっています。しかし、訪問看護ステーションの有効求人倍率(2023 年度) は 4.18 倍と、訪問看護人材の確保が困難な状況にあります。

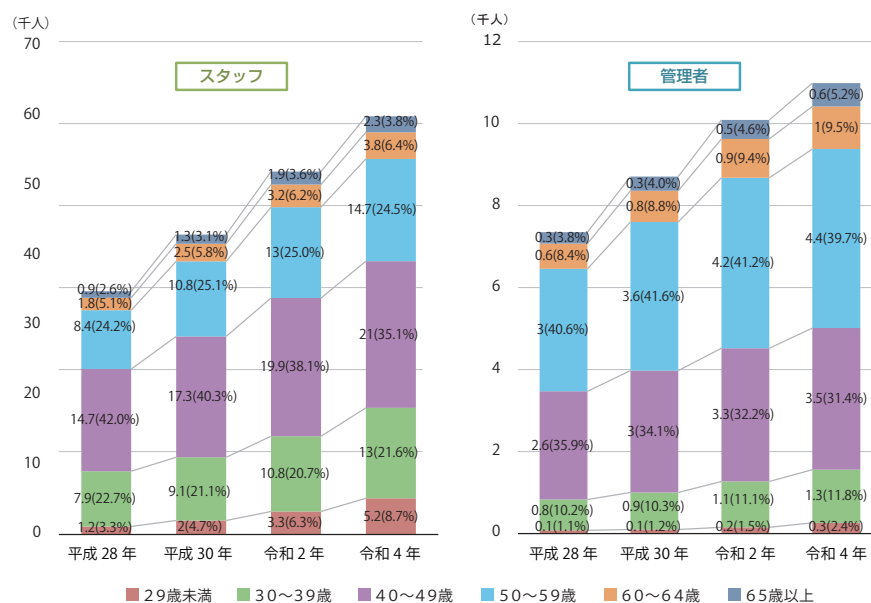
図 1-9. 施設種類別の看護職員の求人倍率 (2023 年度)



出典：日本看護協会「2023 年度ナースセンター登録データに基づく看護職の施設種類別の求人倍率・求人数・求職者数」

- ・また、就業看護職員の年齢階級別構成割合をみると、若年層の割合が減少し、60 歳以上の構成割合が増加しています。これは、看護職の高年齢化と捉えることもできますが、看護職としての職業人生を長く続けられる、生涯にわたって活躍できる環境が整いつつあるとも捉えられます。

図 1-10. 訪問看護師の年齢階級別人数と割合の推移



出典：衛生行政報告例(隔年報)における実人数を元に日本訪問看護財団にて作成

(2) なぜ、いま「訪問看護」で生涯学習なのか

- 看護職における生涯学習とは、人々の健康に寄与することを目的に、看護職個人が主体となって、看護職としての行動や知識・技術等の能力の開発・維持・向上を図るために行う多様な学習活動を指します（出典：日本看護協会『看護職の生涯学習ガイドライン』）。
- (1) でみたように、社会情勢の急速な変化に伴い、訪問看護を取り巻く環境は大きく変化しています。
- サービス提供の観点では、医療的ケア児、高齢者の在宅終末期ケア、精神疾患・難病の利用者、複数疾患等併存者、複雑な対応が必要な利用者の増加、また、拡大する多様な訪問の場、様々な制度に基づく社会資源との地域連携など、複雑化・多様化するニーズに対して地域における看護への期待が高まる中、訪問看護は地域ケアの要としての役割が強く求められています。
- 地域に選ばれる訪問看護ステーションであるためには、看護職ひとりひとりが、専門能力を継続的に開発することが必要です。新人・新任（卒後臨床経験がある方）の訪問看護師や、訪問が一人でできるようになった段階の訪問看護師であっても、より高度なアセスメントと家族看護の実践が求められることになります。
- さらに、訪問看護ステーションの管理者にとっては、時代によって変わりゆく地域ニーズを受け止め、その地域で経営していく力を発揮することの重要性が高まっています。
- 地域ニーズに応えるためには、多様な利用者の態様、幅広い疾病に対応できるジェネラリストとして成長を続けること、また、自身の関心なども踏まえて訪問看護師としての専門性を高め続けることが必要です。“地域に必要とされ続ける訪問看護”であるためには、訪問看護師個人、そして、訪問看護事業所それぞれが生涯学習の在り方を模索し、実践していくことが求められています。



One POINT!

本ガイドでは、『看護職の生涯学習ガイドライン』（公益社団法人日本看護協会）で定義された「生涯学習」を踏襲し、日本における一般的な「生涯学習」の持つ「人々が生涯に行うあらゆる学習」ではなく、看護職としての継続的専門能力開発（Continuing Professional Development）に焦点化した学習を意味するものとします。これには、社会人や専門性を持つ職種が学び直しを行う「リカレント教育」や「リスキリング」の意味も含まれます。

生涯学習は、多様な方法や形態によって行われますが、例えば次のようなものがあります。

- 日々の看護実践における経験や OJT
- 他者との交流や学び合い
- Off-JT として、研修や e-ラーニング等の受講
- 資格や学位の取得のための教育課程の受講
- 志向を同じくする専門的な集団による学習等

生涯学習の基本的な考え方

『看護職の生涯学習ガイドライン』（公益社団法人日本看護協会）

1. 生涯学習は、看護職個人が主体となって行う

生涯学習は、看護職自身が主体となって、自律的に取り組むことが重要です。学ぶことは、看護の対象となる人々の健康への貢献はもちろん、看護職として働く自身の安全を守ることやキャリア形成にも繋がります。自身が望むキャリア形成の方向性、ひいては生き方を実現するための方法の一つでもあるからこそ、生涯学習は個人が主体となって行う必要があります。

2. 生涯学習は、生涯にわたり行う

看護職および社会人として、新人の時期のみならず生涯学び続けることが重要です。看護職として活躍している組織や領域を問わず、また一時的に看護職としての仕事から離れている間も、生涯学習を続け、看護・医療に関する最新の知識や情報を得ることが、安全な看護提供や自身の不安の軽減、キャリア形成に繋がります。

3. 生涯学習は、学んだことを実践に活かし、実践から学ぶという循環によって行う

生涯学習は、実践と切り離されたものではありません。例えば、活躍している看護の領域に関する研修等を受講することも生涯学習ですが、看護職として活躍することを通じて学ぶことも生涯学習です。様々な実践や研修等から得た学びを省察することで次の実践に活かし、更にその実践から学ぶという循環により、螺旋的に能力を向上させていくことが重要です。

4. 生涯学習は、看護職個人の責務として行う

進歩し続ける医療や、複雑で多様な人々の健康上のニーズに対応するため、看護職には、生涯にわたり継続的に学習し、能力の開発・維持・向上に努める責任があります。生涯学び続けることは、看護職の行動指針である倫理綱領で規定されるとともに、法律にも定められています。日々の看護実践や、就業している組織内外での活動、様々な組織・機関が提供する生涯学習の機会等を通じて主体的に学ぶことが重要です。

5. 生涯学習支援は、個人の主体性を尊重し行う

看護職に対する学習支援は「成人学習」の考え方に基づく支援です。個人が日々の看護実践にも関連し主体的に学びを得ることと、個人の望むキャリア形成の方向性を踏まえた学びの重要性を念頭に置き、生涯学習支援およびキャリア形成支援の方法や内容を検討することが重要です。この点について、一人ひとりの看護職と、生涯学習支援およびキャリア形成支援等に関わる全ての関係者が共通認識することが不可欠です。

6. 生涯学習支援は、看護職を雇用している組織等の責務として行う

看護職を雇用している医療機関や施設等の組織は、看護職が学び、能力を高める支援を行う責任があり、法律にも定められています。外部の組織・機関が提供する生涯学習の機会等の積極的な活用により、学ぶ機会を確保することが求められます。生涯学習支援は、キャリア形成支援にも繋がります。

7. 生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関は、看護職個人と雇用している組織の双方を支援する

生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関は、多様な生涯学習の機会の提供（研修やe-ラーニング、キャリアカウンセリング等）を通じて、看護職個人を支援するとともに、看護職を雇用している組織を支援することが求められます。支援にあたっては、理念の明確化や体制整備のうえ、計画的に進めることが必要です。また、看護職の主体的な取り組みが促進されるよう支援をすることが不可欠です。

Ⅱ. 訪問看護の「働く」と「学ぶ」

～実践したい訪問看護の基盤となる生涯学習～

(1) 訪問看護師としての成長を思い描く

■ 訪問看護の特徴とは

- ・訪問看護は、利用者本人のそれぞれの暮らしのなかでケアが提供されることから、多職種との連携や地域を包括的にみる視点、包括的指示による判断などの訪問看護特有の能力や技術が求められます。
- ・利用者本人が地域で暮らしていくことを支援する上では、看護師としての看護技術等を向上させるだけでなく、医療・福祉チームにおけるマネジメントや調整能力、関連法規の見直し等により変化する地域資源の在り方やニーズの変化への柔軟な対応が必要であり、事業所が所在する地域を幅広く捉えることが重要となります。
- ・また、学び方の特徴として、多様な利用者にケアを提供することから、利用者のケアに必要な技術を学び、実践を通して成長を積み重ねていくという点も挙げられます。
- ・このような訪問看護の特徴を踏まえて、訪問看護師自身の“実践したい訪問看護”の実現に向けた生涯学習が必要となります。



One POINT!

- ・訪問看護の特徴や重要な視点は、地域や社会から求められる訪問看護への期待とも言えます。社会動向や時代によって訪問看護に求められる役割は変わるため、生涯学習や人材育成を考える際には訪問看護の特徴も考えてみましょう。

	訪問看護の特徴、重要な視点
多様な利用者へのケアの提供	◆本人の日常生活・暮らしのなかでケアが提供される ◆ケアの提供は一度の訪問では終わらないため、相手に対する関心を持ち続ける力が大切な要素 ◆本人・家族との信頼関係の構築のため、社会人としての対応や社会的規範が求められる ◆在宅看護の専門性が高まると、家族や多世代、多様な地域資源の活用など、すべての障害・疾患等へと視点が拡がりが出る ◆予測的アセスメントや包括的指示における判断がより求められる
多職種との連携	◆地域の様々な機関の多職種との連携が必要なため、知識としての学びだけでなく、多職種と連携する上での言葉の使い方・態度等が求められる ◆環境の異なる利用者を支援するには、地域における社会資源や医療・福祉チームにおけるマネジメント・調整能力が求められる
地域を包括的にみる視点	◆関連法規の見直し等によって変化する「地域資源の在り方」や地域の「ニーズ」に柔軟に対応すること、事業所が所在する地域を幅広く捉えることが重要 ◆本人・家族の幸せは地域が充実していることが前提だと、地域の視点に気づくことが必要
多様なキャリア	◆新人看護師や医療機関等で経験を積んだ看護師など、多様なバックグラウンド、経験を有する ◆子育て世代が多い。子育てや介護が落ち着いたときに再び頑張ろうと思えるように、安心して所属できる組織基盤とワーク・ライフ・バランスが重要
その他	◆個人の志向だけではなく、「患者・利用者が幸せになってもらえることは何か」を追求し、具体的な目の前の利用者のケアのために必要な技術、また、その利用者のケアに将来必要となるような技術を学び、実践する側面がある ◆過去の調査では、技術よりも性格や人柄など「パーソナリティ」が重視される傾向がみられる ◆最近の社会情勢を踏まえると、個人が倫理原則や職業倫理観をしっかり持つことが重要

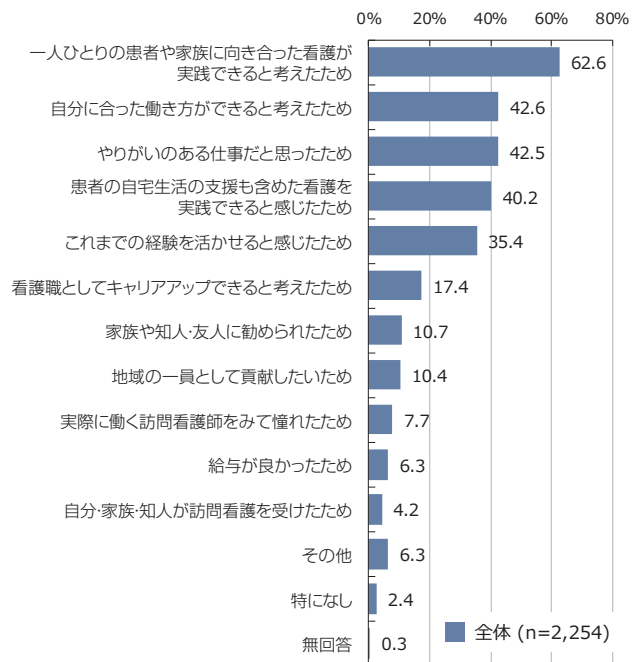
■ 将来の“ありたい姿”を思い描く

- 将来の“訪問看護師としてありたい姿”は、どのような姿でしょうか？そのとき、どのような訪問看護を実践している姿を思い浮かべたでしょうか。
- 日々の実践を積み重ねていくなかで、実践したい訪問看護の在りようや、看護職、利用者や同僚、医療・ケアチームのなかで自分は“こうありたい”というイメージが、徐々に形になりつつあるのではないのでしょうか。
- まずは、いま担当されている利用者や家族のために必要な知識・スキルを身に付けてケアを提供できている自分の姿や、他のスタッフの相談に対して必要な気づきを与えられている自分の姿など、身近なテーマで何から取り組めると良いか考えるところから始めましょう。

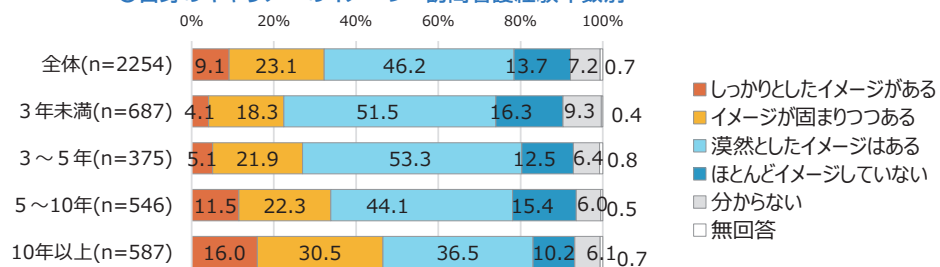
【訪問看護師になった動機は？】

- 現役訪問看護師を対象とした調査では、訪問看護師になった志望動機として、「一人ひとりの患者や家族に向き合った看護が実践できること」が最も高く、その他にはやりがいや患者の生活支援を含めた看護ができること、自分に合った働き方や経験を活かせることなどが挙げられました。
- また、キャリアイメージが描けているか聞いたところ、訪問看護経験年数5年未満の訪問看護師では、自身のキャリアイメージを持っている人は3割未満でした。
- 日々のケアや業務で忙しく時間が過ぎていくなか、自分の将来の姿を明確に思い描き、計画的に形にしていくことは容易なことではありませんが、実践したい訪問看護ができるように、キャリアイメージを明確にしていきましょう。

○訪問看護師となった志望動機（複数回答）



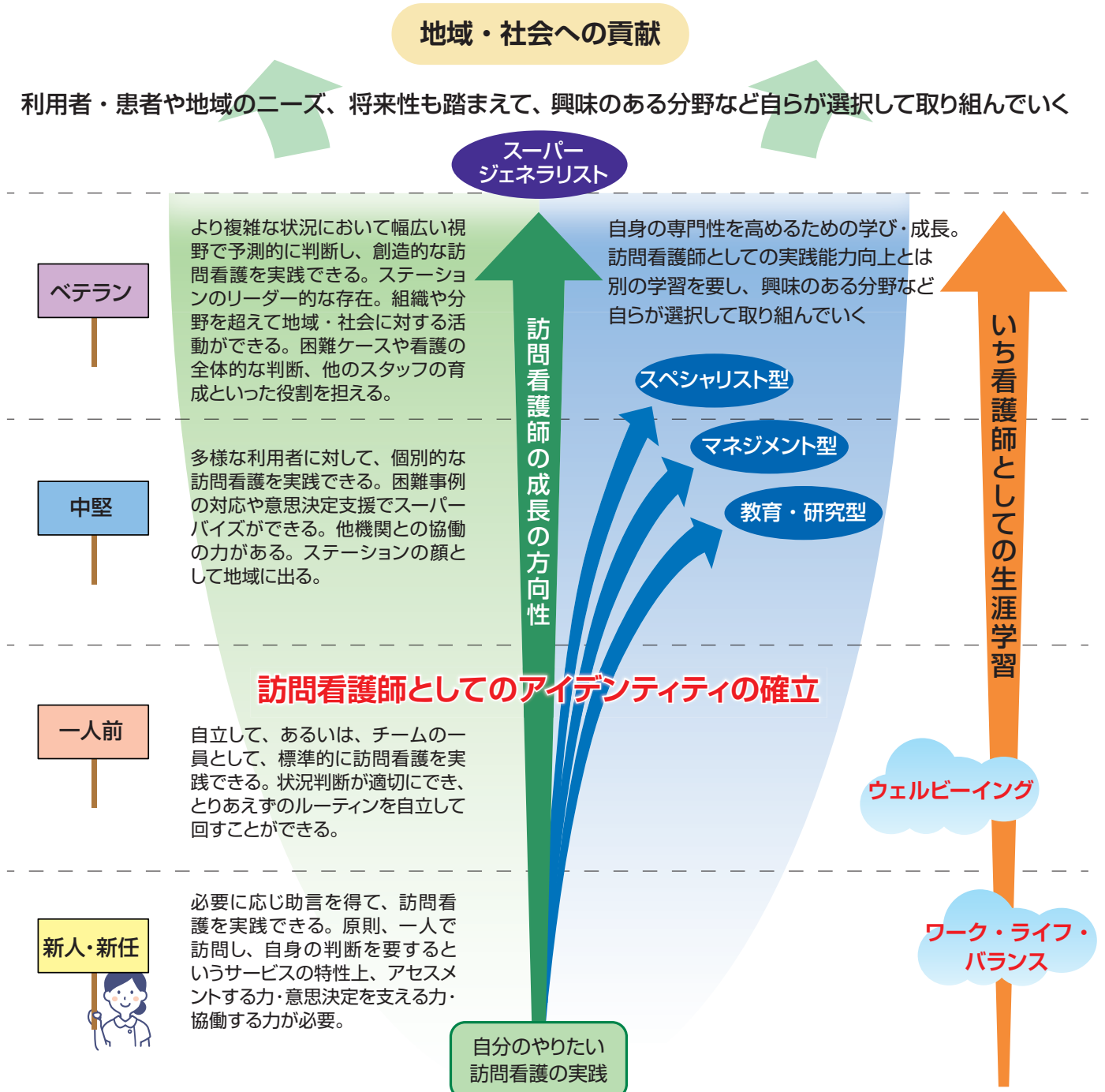
○自身のキャリアへのイメージ：訪問看護経験年数別



■訪問看護師としての成長の方向性

- 訪問看護の特徴を踏まえ、訪問看護師としての成長の方向性を示したものが図 2-1 です。
- 訪問看護師として、多様なキャリア形成が考えられますが、現場での実践経験、生涯学習を積み重ねることで、新人・新任からベテランの域へとスキルや知識を拡げ、『ジェネラリスト』として成長する姿を大きな方向性として描いています。成長の過程で、「地域看護」や「教育・指導」、「多職種連携」など、様々なスキルを身に付けていくと同時に、管理者に限らず、マネジメント型やスペシャリスト型、教育・研究型など、自身の専門性を追求・探求していく一面も表しています。
※これらのスキルや専門性について、順序や上下の関係は特に想定していません。
- また、ワーク・ライフ・バランスやウェルビーイングを生涯学習の前提としています。
- 自身の関心領域や利用者・地域のニーズを踏まえた成長のその先に、訪問看護師自身の実践したい訪問看護の実現があり、そして、その成長にあわせ、利用者への適切なケアの提供、地域や社会への貢献につながっていくことを示しています。
※新人・新任、一人前、中堅、ベテランの各キャリアの定義や求められる特徴などは、14～17ページをご確認ください。
- また、ここではジェネラリストの先に、実践の対象・幅・深度を拡げて、より卓越したジェネラリスト、すなわちスーパージェネラリスト(※)へと成長していくことも表現しています。訪問看護は時代によってその役割や対象を変えてきました。「スーパージェネラリスト」は地域に溶け込んで活動し、今ある枠組みに捉われず、新たな訪問看護を創造できるような看護師のことを指します。
※本ガイドでは実践の対象・幅・深度を拡げ、従来の枠組みに捉われず、看護を創造できる、より卓越したジェネラリストのことを「スーパージェネラリスト」と定義します。

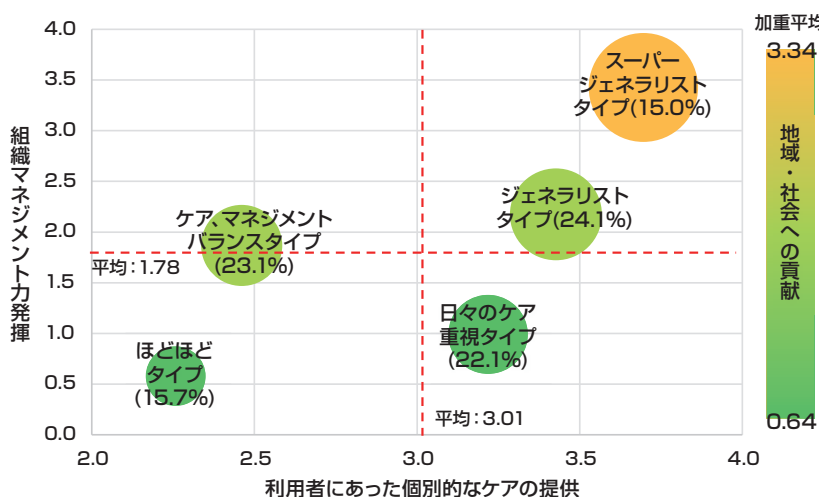
図 2-1. 訪問看護師の成長の方向性<イメージ図>



【あなたはどのキャリアタイプ？】

- ・現役の訪問看護師に、キャリア 13 項目への関心度を聞き、キャリア志向が類似している回答者を 5 つのタイプ別に分類したものが下図です。
- ・「利用者にあった個別的なケアの提供」と「組織マネジメント力発揮」の 2 軸でそれぞれのタイプを整理しています。起点から離れるほど関心の度合いが高く、さらに、バブルの大きさは「資格の取得」、色は「地域・社会への貢献」を表しており、緑色からオレンジ色に近づくほど社会貢献への意向が高いことを表しています。
- ・いずれのタイプでも“ケアの提供”に係る項目への関心が前提としてあることが分かります。
- ・そのなかでも、より専門性の高いケアの提供や障害や生活困窮等への対応力の広がり、他の職種との連携など、“ケアの対象や質を高める志向”と、事業所での指導や組織運営など、“マネジメント志向”の双方が高いポジションにあるタイプを『ジェネラリストタイプ』、ジェネラリストタイプよりも各項目への関心がさらに高く、地域・社会への貢献への関心も高いタイプを『スーパージェネラリストタイプ』と整理しています。

○キャリア志向別のポジショニングマップ



《キャリア 13 項目のカテゴリー化》

横軸：利用者にあった個別的なケアの提供

- ・事業所内のケアチームの一員として、訪問看護を実践する
- ・訪問看護師として、専門的なケアを提供する
- ・小児、精神障害、認知症、看取りなど、特定分野でより専門性の高いケアを提供する
- ・障害や生活困窮など他の関連制度の知識を深めて、対応力を広げる
- ・医療・ケアチームの要として、他の職種と連携しながらチームケアを実践する

縦軸：組織マネジメント力発揮

- ・日々の業務や研修等において、他の訪問看護師に対して指導を行う
- ・事業所全体のマネジメントに携わる
- ・将来、自分の訪問看護事業所を開設し、経営者・管理者として訪問看護を実践する

バブルの大きさ：資格の取得

- ・認定看護師や専門看護師等の資格を取得して、より専門性の高いケアを提供する

色：地域・社会への貢献

- ・地域の他の訪問看護事業所に対して、知識・技術指導の講師・指導役を担う
- ・地域住民の健康相談や健康指導を行う
- ・地域の医療・ケアの仕組みや施策立案に携わる
- ・研究者・教育者になる／研究者・教育者の視点をもって、訪問看護を実践する

<ほどんどタイプ>

- ・マネジメントや他の訪問看護師に対する指導といった視点は総じて低い
- ・自分の訪問看護事業所を開設したり、研究者・教育者といった視点は総じて低い

<日々のケア重視タイプ>

- ・「障害や生活困窮など他の関連制度の知識を深めて、対応力を広げる」「医療・ケアチームの要として、他の職種と連携しながらチームケアを実践する」の関心が高い
- ・マネジメントや他の訪問看護師に対する指導といった視点は総じて低い

<ケア、マネジメントバランスタイプ>

- ・ケアの提供に関する項目も高く、「日々の業務や研修等において、他の訪問看護師に対して指導を行う」「事業所全体のマネジメントに携わる」への関心も一定みられる

<ジェネラリストタイプ>

- ・ケアの提供に関する項目が総じて高く、地域・社会への貢献への意向も一定みられる
- ・マネジメントや他の訪問看護師に対する指導への関心もみられる

<スーパージェネラリストタイプ>

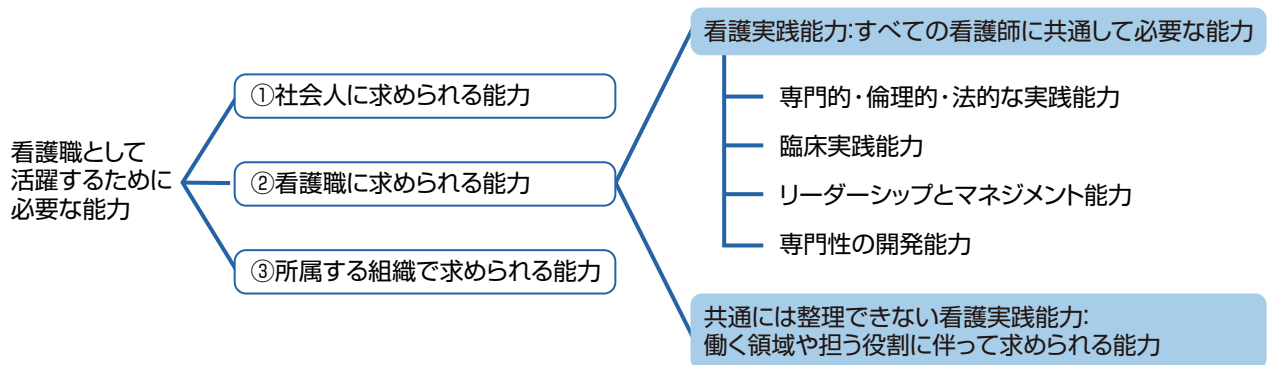
- ・ほぼすべての項目について関心が高い

(2) 訪問看護師のキャリア段階

■訪問看護で求められることとは？ ①すべての看護職に求められる実践能力

- ・継続的に専門能力を高めていくには、訪問看護師としてどのような資質・能力が求められているかを把握し、現在の自分がどの程度の資質・能力を有しているか、客観的に自己評価する必要があります。
- ・看護職の生涯学習ガイドラインでは、看護職として活躍するために必要な能力として、次の「① 社会人に求められる能力」、「② 看護職に求められる能力」、「③ 所属する組織で求められる能力」が示されています。

図 2-2. 看護職として活躍するために必要な能力



- ・「② 看護職に求められる能力」のうち、働く場や領域、担っている役割に関わらず、全ての看護師に共通して必要な『看護実践能力』¹として、日本看護協会では「専門的・倫理的・法的な実践能力」、「臨床実践能力」、「リーダーシップとマネジメント能力」、「専門性の開発能力」の4つの構成要素を定めています。
- ・生涯学習を計画する際は、この能力の構造を理解し、どのような能力を開発・維持・向上していくかを考えていくことが大切です。様々な学習を行うときには、その学習で得られる学びが、どのような能力とつながるのかを意識するようにしましょう。



One POINT!

- ・「①社会人に求められる能力」とは、社会人として自立し、多くの人と関わり働くために求められる基盤となる能力であり、看護職であるか否かに関わらず求められる能力とされています(※)。訪問看護の場合、利用者宅へ訪問し、本人・家族との信頼関係を構築するために、挨拶や身だしなみ、接遇など、社会人に求められる能力が必要となります。
- ・「③所属する組織で求められる能力」とは、看護職を雇用している組織が、理念や機能に応じて、雇用している職員に求める能力とされています(※)。役職や職階によって求められる能力は異なるため、必要とされる能力を把握し、身に付けていく必要があります。

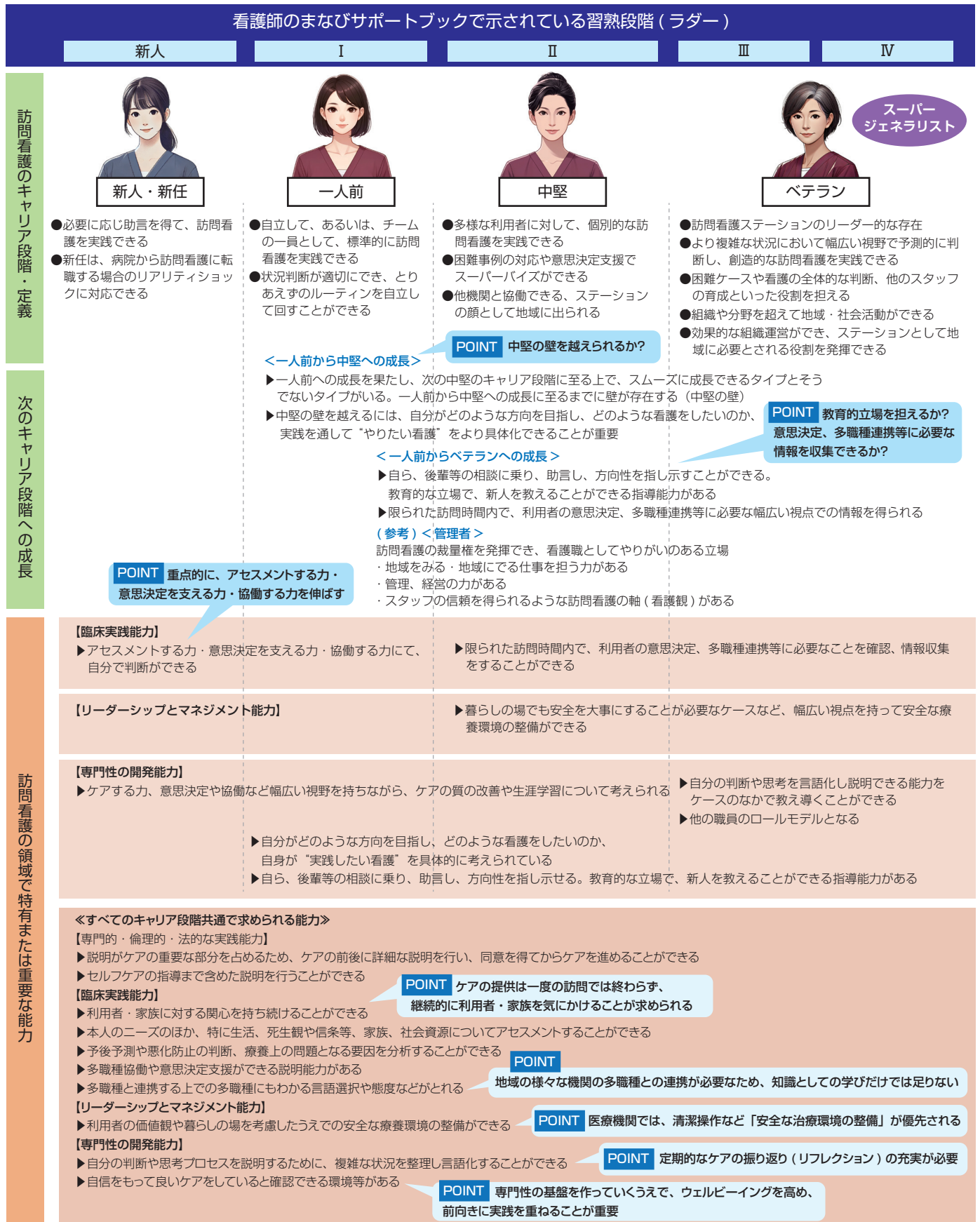
※日本看護協会『看護職の生涯学習ガイドライン』p 7

¹ 看護職の行動指針である「看護職の倫理綱領」と、国際看護師協会の作成した枠組み『国際看護師協会(2008年)、Nursing Care Continuum Framework and Competencies: 看護ケアの連続した枠組みとコンピテンシー』を参照し、策定。従来「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」で示していた「看護の核となる実践能力」を拡張し、看護師に求められる能力の全体像として新たに策定された。

■訪問看護で求められることとは？②訪問看護の領域で特有または重要な能力

- 現在の自分の看護実践能力がどの段階にあるのかを客観的に評価して、次の段階に向けて学ぶことが効果的です。その能力の開発・到達の状況を確認し、さらに次に向かう先を示す指標として、各種習熟段階（ラダー）が活用できます。
- 『看護師のまなびサポートブック』では、必要に応じ助言を得て実践する「新人」から、より複雑な状況において創造的な実践を行い、組織や分野を超えて参画する「Ⅳ」までの5段階で、看護師として活躍するために必要な各能力について習熟段階（ラダー）別に必要なレベルが示されています。
- 本ガイドでは、訪問看護のキャリア段階を『新人・新任』、『一人前』、『中堅』、『ベテラン』と置いています。訪問看護の各キャリア段階の定義と看護実践能力習熟段階（ラダー）との対応は図2-3(p15)、図2-4(p16-17)をご参照ください。
- ここでは、訪問看護のキャリア段階の最終は「ベテラン」となっていますが、その先の段階として「スーパージェネラリスト」（p10 参照）という存在があります。
- 図2-3(p15)は各訪問看護のキャリア段階への成長と訪問看護の領域で特有または重要な能力を示しています。
- 成長については、まず、「中堅の壁」とよばれる成長における壁が存在するといわれています。その壁を越えるには、自分がどのような方向を目指し、どのような看護をしたいのか、実践を通して“やりたい看護”をより具体化できることが重要です。
- また、ベテランまで成長するには、教育・指導的立場を担えるか、限られた訪問時間内で必要な情報を収集できるかが重要です。
- 『看護師のまなびサポートブック』で示されている全ての看護師に共通して必要な『看護実践能力』の構成ごとに、訪問看護の領域で特有または重要な能力を整理したものが図2-4(p16-17)です。看護実践能力習熟段階に、訪問看護の領域で特有または重要な能力をピンク色の帯で追記しています。
- なお、各事業所が求める訪問看護師像に基づいて実践能力習熟段階が提示されている場合もあります。所属している組織において、実践能力習熟段階（ラダー）があるか確認してみましょう。

図 2-3. 訪問看護の各キャリア段階への成長と訪問看護の領域で特有または重要な能力



※本ガイドでは実践の対象・幅・深度を上げ、従来の枠組みにとらわれず、看護を創造できる、より卓越したジェネラリストのことを「スーパージェネラリスト」と定義します。

図 2-4. 看護師のまなびサポートブックの看護実践能力×訪問看護の領域で特有または重要な能力

看護実践能力習熟段階（ラダー）	新人	I	II
	必要に応じ助言を得て実践する	標準的な実践を自立して行う	個別の状況に応じた判断と実践を行う
訪問看護のキャリア段階	新人・新任	一人前	中堅
訪問看護のキャリア段階の定義	・必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる ・新任は、病院から訪問看護に転職する場合のリアリティショックに対応できる	・自立して、あるいは、チームの一員として、標準的に訪問看護を実践できる ・状況判断が適切にでき、とりあえずのルーティンで自立して回すことができる	・多様な利用者に対して、個別的な訪問看護を実践できる ・困難事例の対応や意思決定支援でスーパーバイズができる ・他機関と協働できる、訪問看護ステーションの顔として地域に出られる
専門的・倫理的・法的な実践能力	倫理的・法的規範に基づき実践する		個別の状況において、倫理的・法的判断に基づく実践を行い、規範からの逸脱に気づき表明する
訪問看護の領域で特有または重要な能力	※説明がケアの重要な部分を占めるため、ケアの前後に詳細な説明を行い、同意を得てからケアを進めることができる ※セルフケアの指導まで含めた説明を行うことができる		
アカウンタビリティ（責務に基づく実践）	自身の役割や能力の範囲を認識し、自立して行動・説明し実践への責任を持つ		状況に応じ自ら判断して行動・説明し実践への責任を持つとともに、責任を果たす行動における自身の課題に気づき他者に共有する
倫理実践	倫理指針等と目の前の実践を紐づけて理解し、倫理的指針に基づき行動する		個別的な状況においても自身で判断し倫理的に行動するとともに、倫理的問題が生じている可能性に気づき他者に共有する
法的実践	法令に基づき取るべき行動・取ってはいけない行動を知り、法令を遵守し行動する		個別的な状況においても法令を遵守し行動するとともに、法令に違反する可能性がある行動に気づき他者に共有する
臨床実践能力	基本的な看護手順に従い、必要に応じ助言を得て看護を実践する	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する
訪問看護の領域で特有または重要な能力	※本人のニーズのほか、特に生活、死生観や信条等、家族、社会資源についてアセスメントすることができる ※利用者・家族に対する関心を持ち続けることができる ※予後予測や悪化防止の判断、療養上の問題となる要因を分析することができる ※多職種協働や意思決定支援ができる説明能力がある ※多職種と連携する上での多職種にもわかる言語選択や態度などがとれる ※アセスメントする力・意思決定を支える力・協働する力にて、自分で判断ができる		
ニーズをとらえる力	助言を得てケアの受け手や状況（場）のニーズをとらえる	ケアの受け手や状況（場）のニーズを自らとらえる	ケアの受け手や状況（場）の特性を踏まえたニーズをとらえる
ケアする力	助言を得ながら、安全な看護を実践する	ケアの受け手や状況（場）に応じた看護を実践する	ケアの受け手や状況（場）の特性をふまえた看護を実践する
意思決定を支える力	ケアの受け手や周囲の人々の意向を知る	ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かすことができる	ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる
協働する力	関係者と情報共有ができる	看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる	ケアの受け手やその関係者、多職種と連携できる
リーダーシップとマネジメント能力	基本的な業務手順に従い、必要に応じ助言を得て実践する	業務手順や組織における標準的な計画に基づき自立して実践する	個別的かつ一時的な状況における判断と実践を行う
訪問看護の領域で特有または重要な能力	※利用者の価値観や暮らしの場を考慮したうえでの安全な療養環境の整備ができる		
業務の委譲 / 移譲と管理監督	看護チーム内の他職種の法的権限や役割を知り、助言を得て、業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする	看護チーム内の他職種の法的な権限や役割を理解し、自立して業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする	イレギュラーな状況においても看護チーム内で適切な業務の委譲および実施確認をするとともに、他職種の法的権限や役割を理解し、必要時業務を移譲する
安全な環境の整備	助言を得て、安全な環境整備に関わるルールに基づき行動する	安全な環境整備に関わるルールに基づき自立して行動する	事故や問題の発生時、人々や同僚の安全を確保し影響を最小限にする行動をとる
組織の一員としての役割発揮	自身の業務を時間内・時間通りに行うとともに、組織（チーム等）の一員としての役割を理解する	組織や業務実施の標準的な計画に基づき、業務の優先順位の判断や効率的な時間管理を自立して行うとともに、組織（チーム等）の活動に参加し同僚と協力する	業務の実施の中で一時的にリーダーとしての役割を担い組織（チーム等）の目標達成のための業務の管理や改善を行う
専門性の開発能力	専門職としての自身の質の向上を図る		自身の質の向上を継続するとともに、組織の看護の質向上や組織の新人・学生の指導に関わる
訪問看護の領域で特有または重要な能力	※自分の判断や思考プロセスを説明するために、複雑な状況を整理し言語化することができる ※自信をもって良いケアをしていると確認できる環境等がある ※ケアする力、意思決定や協働など幅広い視野を持ちながら、ケアの質の改善や生涯学習について考えられる ※自分がどのような方向を目指し、どのような看護をしたいのか、自身が“実践したい看護”を具体的に考えられている ※自ら、後輩等の相談に乗り、助言し、方向性を指し示せる。教育的な立場で、新人を教えることができる指導能力		
看護の専門性の強化と社会貢献	看護の専門職としての自覚と社会から求められている役割の認識に基づき行動する		保健・医療・福祉に関わる専門職としての自覚をもって行動し、組織の新人・学生のロールモデルとなる
看護実践の質の改善	科学的根拠に基づき行動し、自身の看護実践を定期的に見直し質向上を図る		エビデンスに基づき自身や組織の看護実践の質の評価と改善を行うとともに、組織の新人・学生の指導を行う
生涯学習	自身の実践や能力の内省・評価や課題の整理を行い、適宜同僚等からのフィードバックも得ながら、学習を自ら計画的に行う		自身に必要な知識や経験等を判断し多職種と共に学び合うとともに、自身の今後のキャリアを描く
自身のウェルビーイングの向上	自身のウェルビーイングの維持を図る		心身の状況を判断してセルフケアを行い、自身のウェルビーイングを維持向上する

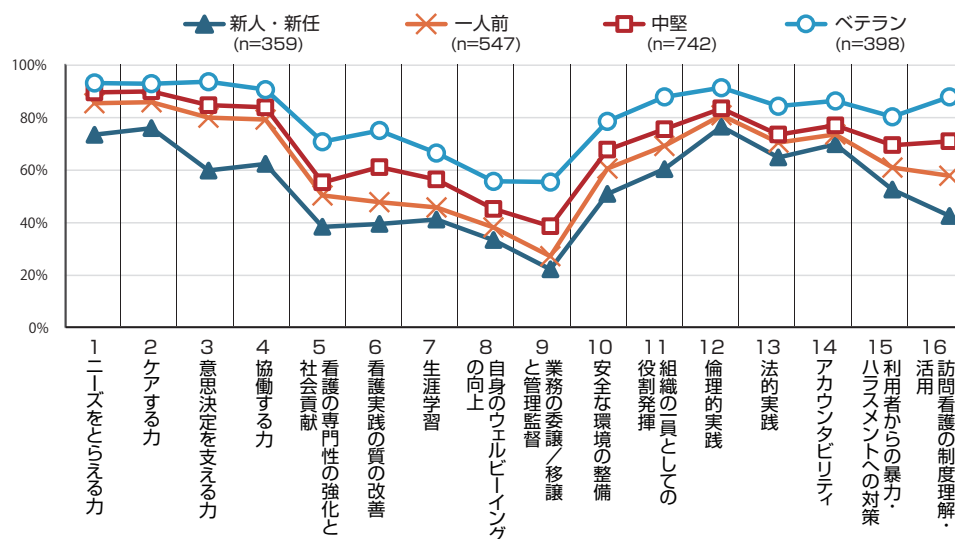
Ⅲ	Ⅳ
幅広い視野で予測的に判断し実践を行い、ロールモデルとなる	より複雑な状況において創造的な実践を行い、組織や分野を超えて参画する
ベテラン	
・訪問看護ステーションのリーダー的な存在 ・より複雑な状況において幅広い視野で予測的に判断し、創造的な訪問看護を実践できる ・困難ケースや看護の全体的な判断、他のスタッフの育成といった役割を担える ・組織や分野を超えて地域・社会活動ができる ・効果的な組織運営ができ、訪問看護ステーションとして地域に必要とされる役割を発揮できる	
倫理的・法的判断に基づき認識した課題や潜在的リスクの解決に向けた行動しロールモデルを示す	より複雑な状況において倫理的・法的判断に基づき行動し、倫理的かつ法律を遵守した実践のための体制整備に組織や分野を超えて参画する
責任を果たすことについて同僚や組織における課題やリスクに気づき、解決に向けて行動する	より複雑で関係者が多様な場面においても責任を果たし、組織や分野を超えて参画する
顕在的・潜在的な倫理的問題について問題提起し、同僚に働きかけモデルを示す	より複雑かつ多重的な顕在的・潜在的な倫理的問題について、解消のために組織や分野を超えて参画する
法令に違反するリスクがある同僚の行動や組織の状況に対し問題提起する	より複雑な状況においても法令を遵守し、法令に違反するリスクがある行動や状況に対し組織を超えて参画する
幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する
必要なことを確認、情報収集をすることができる	
ケアの受け手や状況（場）を統合しニーズをとらえる	ケアの受け手や状況（場）の関連や意味をふまえてニーズをとらえる
様々な技術を選択・応用し看護を実践する	最新の知見を取り入れた創造的な看護を実践する
ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に伴う揺らぎを共有でき、選択を尊重できる	複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整的役割を担うことができる
ケアの受け手を取り巻く多職種の力を調整し連携できる	ケアの受け手の複雑なニーズに対応できるように、多職種の力を引き出し連携に活かす
組織における安全かつ効率的・安定的な実践のための体制整備に主体的に参画し、同僚を支援する	安全で効率的・安定的な実践を常に提供できるよう、組織や職種を超えた調整や教育に主体的に参画する
広い視点を持って安全な療養環境の整備ができる	
組織において、看護チーム内および他職種への業務の委譲・移譲や業務遂行のプロセスが安全かつ効率的に行われるよう、マニュアル等の見直しに参画する	業務の委譲・移譲や業務遂行のプロセスが安全かつ効率的に行われるよう、組織や職種を超えた調整による体制整備に主体的に参画する
事故や問題の発生時にも主体的に行動し同僚を支援するとともに、潜在的なリスクに対する平常時からの危機管理体制整備に参画する	事故や問題の発生時・平常時の危機管理体制の整備や見直しに、組織や職種を超えて主体的に参画する
組織の目標達成のための業務改善や同僚の支援を行う組織のリーダーとしての役割を担い、改善すべき点は同僚にフィードバックする	業務改善や人材育成のためにリーダーとしての役割を担い目標達成に参画するとともに、組織を超えた変革や人材育成に役割を発揮する
幅広い視野と予測に基づき自身と組織の質を更に向上するとともに看護の専門職組織の活動に関わる	未来を志向し、看護の専門職として、組織や看護・医療を超えて社会の変革・創造や人材の能力開発に貢献する
※自分の判断や思考を言語化し説明できる能力をケースのなかで教え導くことができる ※他の職員のロールモデルとなる	
がある	
保健・医療・福祉の制度や政策に広く視野をもって専門職組織（職能団体や学会等）の活動を通じた提言活動や看護学の発展に関わる	専門職組織（職能団体や学会等）に参画し、未来を見据えた制度・政策の改善・決定や、組織や看護・医療を超えた能力開発に関わる
新たな知見や技術を取り入れ実践し、成果を可視化することでエビデンス構築に貢献するとともに、同僚の学習や能力開発を支援する	看護・医療を超え新たな知見や技術を活用し組織を超え未来を見据えた変革・創造を主導・発信するとともに、看護実践の質向上を支援する
自身のキャリアの中長期的展望を描き、その展望に応じた多様な学びを継続し同僚のモデルとなる	自身のキャリアに応じた学び直しや学習棄却を必要に応じて行うとともに、組織や看護・医療を超えて人材の生涯学習を支援する
自身や周囲の状況の変化を予測しながら自身のウェルビーイングの維持向上を継続し、同僚のモデルとなる	自身のウェルビーイングの維持向上を継続するとともに、組織や看護・医療を超えて人材のウェルビーイングに創造的に関わる

【訪問看護師は自分の看護実践能力をどのように評価しているの？】

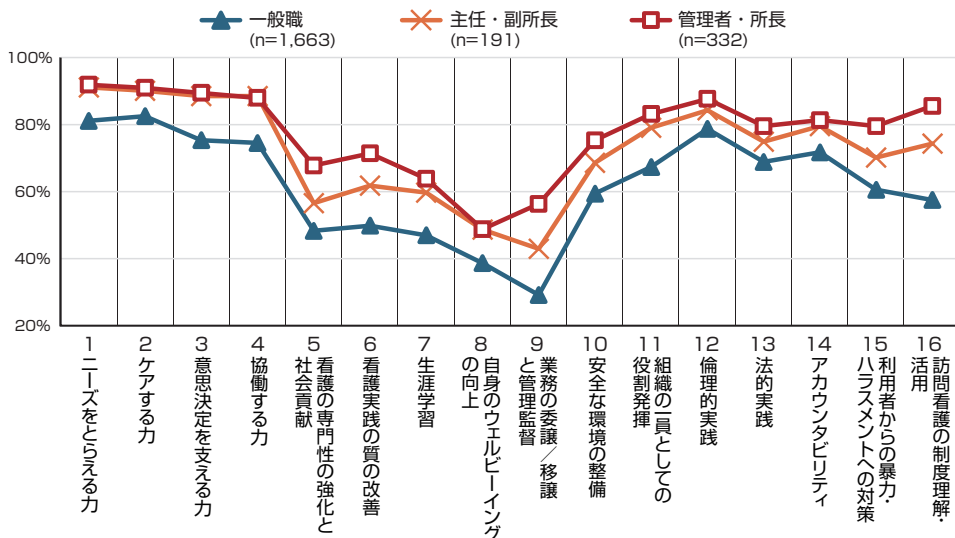
- 下図は、現役の訪問看護師に、「看護実践能力習熟段階」について実践できているかどうか主観的に評価してもらった結果です。
- 自分のキャリア段階を「一人前」、「中堅」、「ベテラン」と回答した訪問看護師の約8割は、「1 ニーズをとらえる力」「2 ケアする力」「3 意思決定を支える力」「4 協働する力」について実践できていると評価しています。他方で、「新人・新任」と回答した訪問看護師は、これらの項目を実践できているとした割合は低くなっています。
- また、「8 自身のウェルビーイングの向上」は、いずれの主観的なキャリア段階、職階でも6割を下回っています。
- 調査対象となった訪問看護師の主観的な実践状況の評価結果ではありますが、一つの目安として、あなたご自身の現在の実践状況を振り返る際の参考にしてみてください。

○訪問看護の実践状況：「実践できている」と回答した人の割合

<主観的キャリア段階別の結果>



<職位別の結果>



【参考】看護実践能力に基づく訪問看護の実践能力チェック項目

☐	1. ニーズをとらえる力	体系的な情報収集とアセスメント（整理・分析・解釈・統合）を行い、看護問題の優先順位を判断し、記録共有する。
☐	2. ケアする力	ケアの受け手とのパートナーシップ ^{※1} のもと、それぞれの状況に合わせた看護計画を立案・実施・評価し、実施した看護への対応を行う。
☐	3. 意思決定を支える力	ケアの受け手や関係者との信頼関係と対話、正確かつ一貫した情報提供のもと、ケアの受け手がその人らしく生きるための意思決定を支援する。
☐	4. 協働する力	ケアの受け手や保健・医療・福祉および生活に関わる職種・組織と相互理解し、知識・技術を活かし合いながら、情報共有や相談・提案等の連携を図り看護を実践する。
☐	5. 看護の専門性の強化と社会貢献	看護の専門職として、制度・政策の提言や看護学の発展等の看護の効率・効果を高める活動に、専門組織を通じて関わり社会に貢献する。
☐	6. 看護実践の質の改善	看護の成果を可視化、分析することで、自身や組織の看護の改善プロセスに関わるとともに、同僚や学生の学習支援・指導に関わる。
☐	7. 生涯学習	自身の能力の開発・維持・向上に責任を持ち、生涯にわたり自己研鑽を行い、他の看護師や保健・医療・福祉に関わる多様な人々と共に学び合う。
☐	8. 自身のウェルビーイングの向上	適切で質の高い看護を実践するため、看護師自身のウェルビーイング ^{※2} を向上する。
☐	9. 業務の委譲 / 移譲と管理監督	法的権限や役割等に応じて、看護チーム（看護師・准看護師・看護補助者）における業務委譲および他職種への業務移譲と、業務遂行の管理・監督を適切に行う。
☐	10. 安全な環境の整備	安全な看護・医療提供環境の維持・実現のため、リスクの評価と適切なマネジメント方法の検討を行い、医療安全、感染予防、災害対応等を行う。
☐	11. 組織の一員としての役割発揮	組織（チーム等）の中で、業務改善やチームワーク向上のために行動し、担う業務の優先度を考え、時間等の適切な管理のもと実施する。
☐	12. 倫理的実践	看護師として倫理的に意思決定、行動し、人々の生命や権利、多様性、プライバシー等を尊重し看護実践を行う。
☐	13. 法的実践	看護師として法令遵守が定められている行動は何かを認識し、法令やガイドライン、所属組織等の規範に基づき看護実践を行う。
☐	14. アカウンタビリティ ^{※3} （責務に基づく実践）	看護師としての責務と職業倫理に基づき、自らの判断や行為、行ったことの結果に責任を負い、自身の役割や能力に応じた看護実践を行う。
☐	15. 利用者からの物理的・身体的・精神的・性的な暴力・ハラスメントへの対策	予防（契約時の説明・リスクマネジメント）、発生時の対応、事後の対応を行う。
☐	16. 訪問看護の制度理解・活用	介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供できる。制度を活用したサービス提供や社会資源の利用や負担軽減を提案できる。

※1…「看護職の倫理綱領」では、保健・医療・福祉におけるパートナーシップは、看護職と対象となる人々が、よりよい健康や生活の実現に向かって対等な立場で協力し合う関係のことを示している。

※2…「看護職の倫理綱領」においては、1948年に世界保健機関（WHO）が公表した「世界保健機関憲章」の記述を参考に、ウェルビーイングを身体的、精神的、社会的に良好な状態であることと意識し、使用している。

※3…英語表現での「Accountability（アカウンタビリティ）」のニュアンスに含まれる「生じた結果とその理由への責任」という広い意味を示すために、日本語訳として多く用いられる「説明責任」ではなく「アカウンタビリティ（責務に基づく実践）」と表記した。

※1～14は公益社団法人日本看護協会「看護師のまなびサポートブック」の看護実践能力

(3) キャリア形成に役立つ研修や学習コンテンツ

■生涯学習の方法を知る

- 訪問看護の特徴として、多くは一人で訪問するため、病院等のようにその場でケアの確認ができる機会が少なく、提供されたケアは記録で確認する点が挙げられます。
- そのため、生涯学習には様々な方法がありますが、訪問看護においては、日々の実践を通じた学び、特に実践や事例を振り返ることでの学びが重要です。

図 2-5. 学び方の例

OJT	◆ケアのやり方を実際にみせてもらう ◆指導・助言を受けながらケアを提供する ◆同行訪問 ◆教育担当等、他の看護師との定期的なケアの振り返り（リフレクション）
Off-JT	◆教材や、学会・行政等から提供される情報での学習 ◆事例検討やカンファレンス、勉強会等 ◆外部の研修・セミナー等の受講 ◆学会、学術集会への参加 ◆大学院への進学

■研修や学習コンテンツ

- それぞれの能力を向上させるために、どのような研修や学習コンテンツがあるのか、都道府県看護協会、ナースセンター、ステーション協議会等の既存コンテンツを整理したものが図 2-6 となります。各事業所の利用者ニーズの状況やご自身のキャリア段階、興味・関心に応じて、学習を計画する際の一つの目安としてご活用ください。
- なお、すべての看護師に共通して必要な『看護実践能力』については、関連する学習項目と知識の例が整理されているため、『看護師のまなびサポートブック (p29-33)』を参照してください。

図 2-6.「都道府県看護協会等における訪問看護関連研修のまとめ」(2023 年 9 月 29 日 ver. を一部変更)

①看護実践能力習熟段階（ラダー）		新人	I	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ																																									
②訪問看護のキャリア段階(p15-17参照)		新人・新任	一人前	中堅	ベテラン																																										
③訪問看護のキャリア段階の定義		- 必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる - 新任は、病院から訪問看護に転職する場合のリアリティショックに対応できる	- 自立して、あるいは、チームの一員として、標準的に訪問看護を実践できる - 状況判断が適切にでき、とりあえずのルーティンを自立して回すことができる	- 多様な利用者に対して、個別的な訪問看護を実践できる - 困難事例の対応や意思決定支援でスーパーバイズができる - 他機関と協働できる、ステーションの顔として地域に出られる	- より複雑な状況において幅広い視野で予測的に判断し、創造的な訪問看護を実践できる - 組織や分野を超えて地域・社会に対する活動ができる - 効果的な組織運営ができ、ステーションとして地域に必要なとされる役割を発揮できる - 訪問看護ステーションのリーダー的な存在 - 困難ケースや看護の全体的な判断、他のスタッフの育成といった役割を担える																																										
④ 研 修 例	都道府県看護協会研修	- フィジカルアセスメント - 認知症、慢性腎臓病、褥瘡・スキンケア、栄養ケア、排せつ、感染管理、フットケア、浮腫ケア、摂食嚥下障害へのケア、がん、糖尿病・血糖コントロール、心不全患者の看護、在宅における救急看護、人工呼吸器装着者等・慢性呼吸器疾患の看護、呼吸リハビリテーション - 地域包括ケアシステムにおける看護師の役割、多職種・看看連携 <table><tr><td> - 訪問看護師養成講習会（訪問看護 e ラーニング） - 新人訪問看護師教育研修（看護技術研修） - 精神科訪問看護研修～「精神科訪問看護基本療養費」算定の届出要件を満たす研修～ - 訪問看護記録の研修 </td><td> - 訪問看護師養成フォローアップ研修 - 医療的ケア児関係研修（在宅輸液管理） </td><td> - 精神疾患の訪問看護 - 小児・重症心身障がい児・医療的ケア児関係研修 - ターミナルケア、緩和ケア、ACP、エンゼルケア - 難病の訪問看護 - エコー - 家族支援 - 倫理 </td><td> - 訪問看護管理者研修（初任者） - 訪問看護ステーション管理者育成研修 - 訪問看護ステーションの人材確保・育成に関する研修 - 医療安全 - 組織づくり - 訪問看護指導者・教育担当者研修 - 子ども虐待防止研修 - 事業所自己評価ガイドラインの活用 - 認定看護師教育課程 - 認定看護師フォローアップ研修 - 看護師特定行為研修 - 看護師特定行為研修関連研修 - プラチナナース向け研修 </td><td> - 地域包括ケアにおける看護職のリーダーシップ（岡山県） - 訪問看護管理者研修、管理者フォローアップ研修 - BCP 策定研修、リスクマネジメント - カスタマーハラスメント対策研修 - 事業所自己評価ガイドラインの活用 - 自施設のクリニカルリーダー策定研修 - 制度・報酬関連研修 - 経営安定支援研修 - 認定看護管理者教育課程 - 認定看護管理者フォローアップ研修 </td></tr><tr><td>ナースセンター研修</td><td>訪問看護師養成講習会（訪問看護 e ラーニング）</td><td>フィジカルアセスメント、看護倫理</td><td>小児、精神、リハビリテーション、ターミナルケア、災害看護</td><td>訪問看護ステーション管理者育成研修、復職支援研修</td><td>訪問看護ステーション管理者育成研修</td></tr><tr><td>ステーション協議会等研修</td><td>訪問看護職員養成講習会、新任訪問看護師研修、新人訪問看護師 OJT 研修、コミュニケーション</td><td>新任訪問看護師研修、精神科訪問看護研修、フィジカルアセスメント、社会資源、感染管理</td><td>中堅研修（訪問看護技術）、精神科訪問看護、小児訪問看護、がん看護、皮膚疾患、透析、薬剤、救急、事例検討、倫理、経営</td><td>在宅リーダー研修、事例検討、運営・管理</td><td>訪問看護管理者研修、BCP 策定、地域包括ケア看護のリーダーシップ、人材育成</td></tr><tr><td>⑤成長のキーとなるテーマ</td><td>【訪問看護基礎】</td><td colspan="4">【訪問看護ステーション内外での指導・研究】</td></tr><tr><td></td><td></td><td colspan="4">【訪問看護ステーションのマネジメント】</td></tr><tr><td></td><td></td><td colspan="4">【地域・社会への貢献】</td></tr><tr><td></td><td></td><td colspan="4">【専門性の追求・探求】 (地域包括ケア、訪問看護に必要な知識技術、医療処置、対象別の知識技術研修)</td></tr></table>					- 訪問看護師養成講習会（訪問看護 e ラーニング） - 新人訪問看護師教育研修（看護技術研修） - 精神科訪問看護研修～「精神科訪問看護基本療養費」算定の届出要件を満たす研修～ - 訪問看護記録の研修	- 訪問看護師養成フォローアップ研修 - 医療的ケア児関係研修（在宅輸液管理）	- 精神疾患の訪問看護 - 小児・重症心身障がい児・医療的ケア児関係研修 - ターミナルケア、緩和ケア、ACP、エンゼルケア - 難病の訪問看護 - エコー - 家族支援 - 倫理	- 訪問看護管理者研修（初任者） - 訪問看護ステーション管理者育成研修 - 訪問看護ステーションの人材確保・育成に関する研修 - 医療安全 - 組織づくり - 訪問看護指導者・教育担当者研修 - 子ども虐待防止研修 - 事業所自己評価ガイドラインの活用 - 認定看護師教育課程 - 認定看護師フォローアップ研修 - 看護師特定行為研修 - 看護師特定行為研修関連研修 - プラチナナース向け研修	- 地域包括ケアにおける看護職のリーダーシップ（岡山県） - 訪問看護管理者研修、管理者フォローアップ研修 - BCP 策定研修、リスクマネジメント - カスタマーハラスメント対策研修 - 事業所自己評価ガイドラインの活用 - 自施設のクリニカルリーダー策定研修 - 制度・報酬関連研修 - 経営安定支援研修 - 認定看護管理者教育課程 - 認定看護管理者フォローアップ研修	ナースセンター研修	訪問看護師養成講習会（訪問看護 e ラーニング）	フィジカルアセスメント、看護倫理	小児、精神、リハビリテーション、ターミナルケア、災害看護	訪問看護ステーション管理者育成研修、復職支援研修	訪問看護ステーション管理者育成研修	ステーション協議会等研修	訪問看護職員養成講習会、新任訪問看護師研修、新人訪問看護師 OJT 研修、コミュニケーション	新任訪問看護師研修、精神科訪問看護研修、フィジカルアセスメント、社会資源、感染管理	中堅研修（訪問看護技術）、精神科訪問看護、小児訪問看護、がん看護、皮膚疾患、透析、薬剤、救急、事例検討、倫理、経営	在宅リーダー研修、事例検討、運営・管理	訪問看護管理者研修、BCP 策定、地域包括ケア看護のリーダーシップ、人材育成	⑤成長のキーとなるテーマ	【訪問看護基礎】	【訪問看護ステーション内外での指導・研究】						【訪問看護ステーションのマネジメント】						【地域・社会への貢献】						【専門性の追求・探求】 (地域包括ケア、訪問看護に必要な知識技術、医療処置、対象別の知識技術研修)			
	- 訪問看護師養成講習会（訪問看護 e ラーニング） - 新人訪問看護師教育研修（看護技術研修） - 精神科訪問看護研修～「精神科訪問看護基本療養費」算定の届出要件を満たす研修～ - 訪問看護記録の研修	- 訪問看護師養成フォローアップ研修 - 医療的ケア児関係研修（在宅輸液管理）	- 精神疾患の訪問看護 - 小児・重症心身障がい児・医療的ケア児関係研修 - ターミナルケア、緩和ケア、ACP、エンゼルケア - 難病の訪問看護 - エコー - 家族支援 - 倫理	- 訪問看護管理者研修（初任者） - 訪問看護ステーション管理者育成研修 - 訪問看護ステーションの人材確保・育成に関する研修 - 医療安全 - 組織づくり - 訪問看護指導者・教育担当者研修 - 子ども虐待防止研修 - 事業所自己評価ガイドラインの活用 - 認定看護師教育課程 - 認定看護師フォローアップ研修 - 看護師特定行為研修 - 看護師特定行為研修関連研修 - プラチナナース向け研修	- 地域包括ケアにおける看護職のリーダーシップ（岡山県） - 訪問看護管理者研修、管理者フォローアップ研修 - BCP 策定研修、リスクマネジメント - カスタマーハラスメント対策研修 - 事業所自己評価ガイドラインの活用 - 自施設のクリニカルリーダー策定研修 - 制度・報酬関連研修 - 経営安定支援研修 - 認定看護管理者教育課程 - 認定看護管理者フォローアップ研修																																										
	ナースセンター研修	訪問看護師養成講習会（訪問看護 e ラーニング）	フィジカルアセスメント、看護倫理	小児、精神、リハビリテーション、ターミナルケア、災害看護	訪問看護ステーション管理者育成研修、復職支援研修	訪問看護ステーション管理者育成研修																																									
	ステーション協議会等研修	訪問看護職員養成講習会、新任訪問看護師研修、新人訪問看護師 OJT 研修、コミュニケーション	新任訪問看護師研修、精神科訪問看護研修、フィジカルアセスメント、社会資源、感染管理	中堅研修（訪問看護技術）、精神科訪問看護、小児訪問看護、がん看護、皮膚疾患、透析、薬剤、救急、事例検討、倫理、経営	在宅リーダー研修、事例検討、運営・管理	訪問看護管理者研修、BCP 策定、地域包括ケア看護のリーダーシップ、人材育成																																									
⑤成長のキーとなるテーマ	【訪問看護基礎】	【訪問看護ステーション内外での指導・研究】																																													
		【訪問看護ステーションのマネジメント】																																													
		【地域・社会への貢献】																																													
		【専門性の追求・探求】 (地域包括ケア、訪問看護に必要な知識技術、医療処置、対象別の知識技術研修)																																													

■所属する組織と対話しながら生涯学習の計画を立てる

- ・訪問看護師として必要な能力は様々ありますが、いま必要な能力と、将来的に必要な能力を整理して、生涯学習の計画を立てます。計画作成にあたっては、いきなり大きな目標を掲げるのではなく、まず、実現可能な目標を設定することがポイントです。
- ・『看護職の生涯学習ガイドライン』では「所属する組織との対話」と表現されているように、現在の事業所で、目の前の利用者に最善の看護を積み重ねることと、なりたい自分になるための取組をリンクさせることが大切です。目標管理や人事考課などのタイミングも活用し、現在の事業所で働き活躍するうえで必要な能力や、今後の成長の方向性などを、管理者や教育担当者などに相談しながら生涯学習を進めることが効果的です。

■さらにもう一步：生涯学習を記録に残す

- ・生涯学習の取組とそこから得た学びは、「自分自身の成長の記録（ポートフォリオ）」として蓄積をしておきます。
※紙、デジタルなど記録方法は様々です。厚生労働省が示している「看護職のキャリアデザインシート」（附録 p33-34）も参考にしましょう。
- ・積み重ねた学びを保管し、振り返ることで、次の目標や計画に活かしたり、新たな学びを得たり、今までの経験をまとめて振り返ることで意識していなかった自分の興味関心の方向性に気付く機会となります。
- ・自分1人で振り返るだけではなく、所属する組織の管理者や教育担当者などキャリア形成支援を行ってくれる人に相談をするときにも、この記録が役に立ちます。



One POINT!

- ・訪問看護の特徴、重要な視点（p8）を踏まえて、自分の“実践したい訪問看護”、“将来の訪問看護師としてありたい姿”を描いてみましょう。参考）p8-11
- ・自分の今のキャリア段階、実践能力を確認してみましょう。参考）p13-15, p16-17の図
- ・自分ができる生涯学習として、どのような方法があるのか、都道府県看護協会等の研修等も調べてみましょう。参考）p20-21, 附録 看護協会 URL
- ・管理者や教育担当者などに相談しながら、生涯学習の目標、計画を立ててみましょう。まずは1年間の目標・計画を立ててみましょう。参考）p22
- ・生涯学習の取組を「自分自身の成長の記録（ポートフォリオ）」として記録に残してみましょう。参考）p22

※別添の事例では、事業所及び訪問看護師の生涯学習に係る取組を紹介しています。
ぜひ、あわせてご参照ください

Ⅲ. キャリア段階に応じたキャリアアップ支援

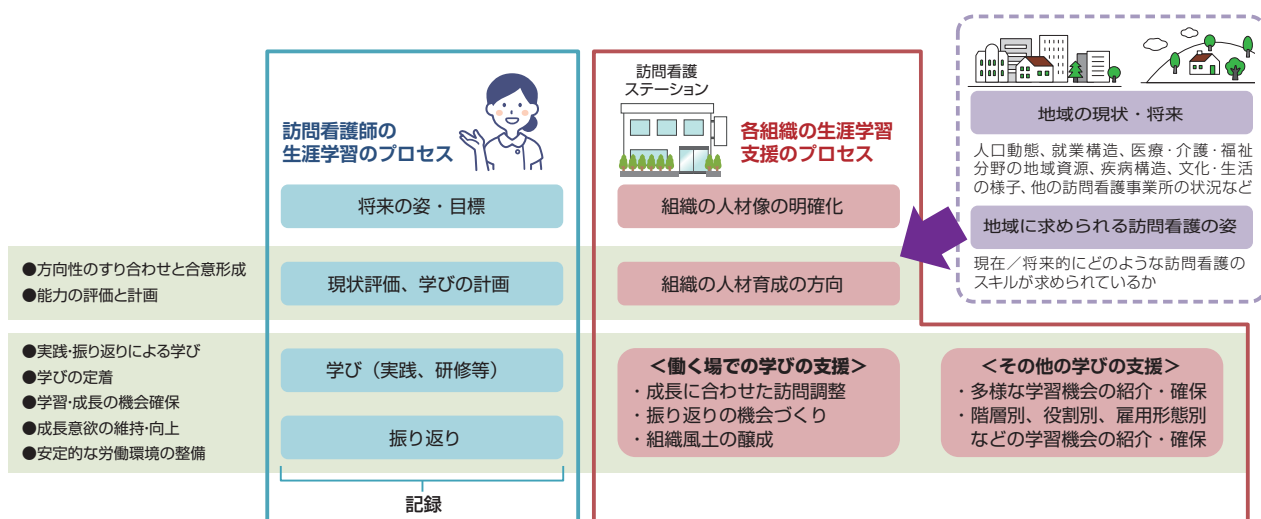
～管理者・教育担当者編～

(1) キャリア段階に応じた支援のポイント

■ 組織として行う生涯学習の支援プロセス

- 医療・看護は専門職からなる労働集約型の産業です。人材は「コスト」ではなく「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことが重要です。そのため、事業所全体の人材戦略の1つの柱として、人材育成と生涯学習支援はセットで考えます。
- まずは、事業所が求める人材像を明確にします。次に、この人材像とスタッフの能力とを比較し、必要な能力等を整理していきます。
※人材戦略の詳細は、「生涯学習支援ガイドブック」p11～13 参照
- 図 3-1「生涯学習のプロセスと各事業所の生涯学習支援のプロセス」は、生涯学習支援ガイドブック (p13～17) の生涯学習のプロセスを訪問看護にあてはめて整理したものです。
- 訪問看護師個人には「将来の姿と目標・計画」があり、組織には「人材戦略に基づく人材育成の方向性」があります。加えて、訪問看護事業所には、人口動態や地域資源など「地域の現状・将来」、さらには、「所在する地域でどのような訪問看護が求められているか」を分析のうえ、人材育成を考えることが重要です。これは経営的にも、地域で選ばれる訪問看護事業所であり続けるためにも、必要なことです。

図 3-1. 生涯学習のプロセスと各事業所の生涯学習支援のプロセス



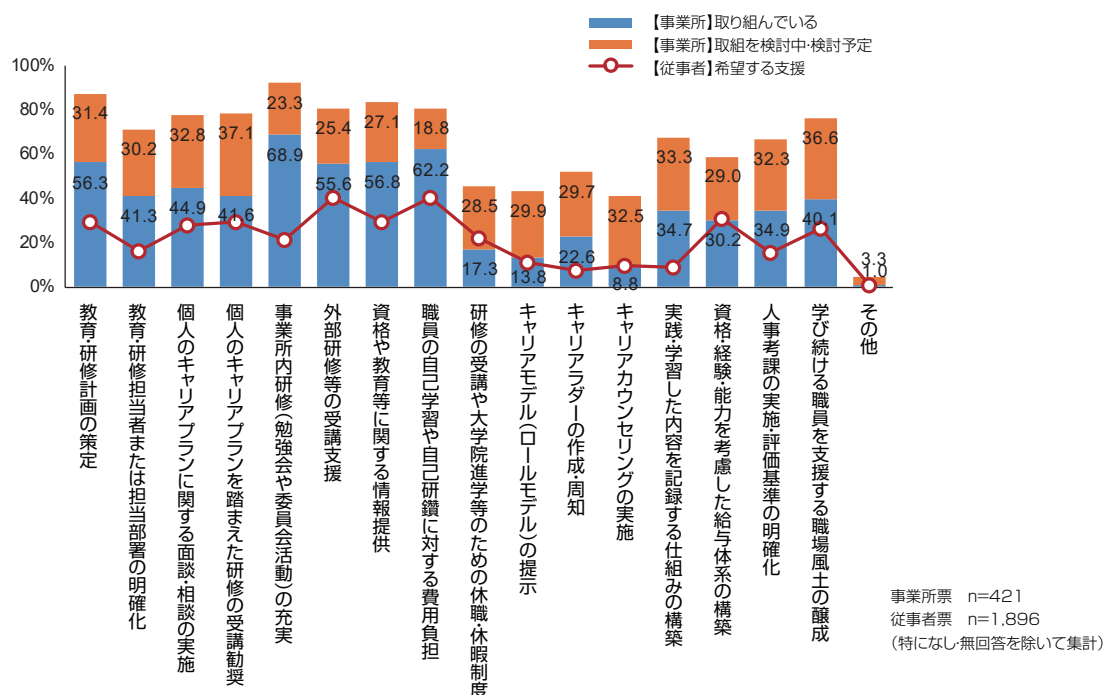
■ 個々の訪問看護師と事業所のそれぞれの方向性のすり合わせ

- 看護職の生涯学習の目的は、人々の健康に寄与することです。
- 訪問看護師個人の目指す姿、「実践したい訪問看護」と、訪問看護事業所の方針の方向性が一致していると、個々人の能力の開発・維持・向上に、ひいては、事業所として提供する訪問看護の質の向上に繋がります。
- 採用時から継続的に、新人やベテランの別なく、面談や様々な機会を通じて、自事業所のビジョンや、自事業所での活動や学びがどのように個人の成長と紐づくのかを伝え、また職員のエンゲージメントの向上を図ることで、お互いの方向性がすり合わせられるようにすることが重要です。

【キャリア形成に向けて、事業所ではどのような支援をしているの？】

- キャリア形成に向けた事業所の支援状況をみると、多くの事業所で「教育・研修計画の策定」や「個人のキャリアプランに関する面談・相談」を実施、あるいは実施予定としています。
- 訪問看護師個人がどのような能力を開発できているか、または能力開発できていないかという現状を客観的に評価し、目標に向かってどのような能力開発を行えばいいかを助言し、支援していくことが必要です。

《事業所票》キャリア形成に向けた事業所の支援（複数回答）、《従事者票》キャリア形成に向けて希望する支援（複数回答）



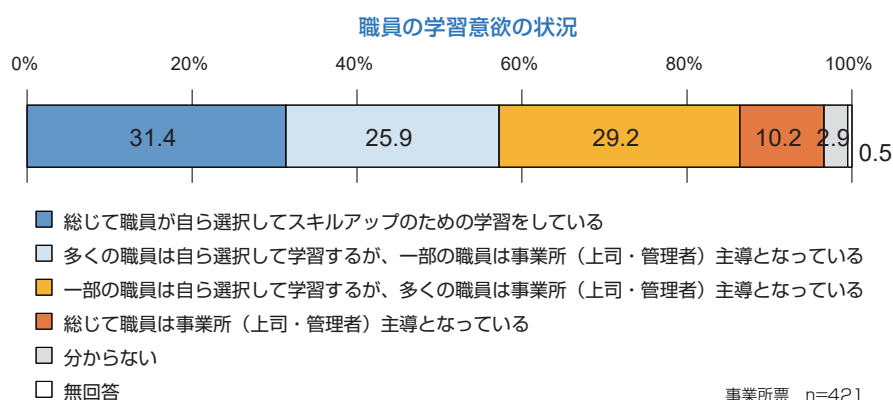
■実践が学びの基本だからこそ、必要な「自ら学ぶ仕掛けづくり」

- あなたの事業所の訪問看護師は、自律的に学習に取り組んでいるでしょうか。
- 「日々の業務に追われ、なかなか自己研鑽まで取り組めていない」、「いま学んでおけば、後々の訪問看護人生が豊かになるのに、なかなか成長に向けた取組ができていない」と思われている管理者・教育担当者の方もいるのではないのでしょうか。
- 訪問看護では、目の前の利用者と向き合ったときの“より良い看護を提供したい”という思いが成長へとつながるため、そのようなタイミングとあわせた仕掛けが重要です。
- 例として、インシデント・アクシデントが起こった時や、意思決定支援や新しいケアで悩んでいる時、終末期ケア後のデスカンファレンスなど課題に直面し訪問看護師本人が悩んでいる時、反対にケアがうまくいった時などがタイミング、転機になります。
- また、管理・教育担当者が、訪問看護師本人も気づいていない本人の強みを言葉にして伝えてあげること也很重要です。
- 訪問看護師本人の「実践したい訪問看護」が明らかになることで、やる気が高まり、能動的に学習に取り組むようになります。
- 学習を「単に知識を得ること」から、得た知識を実践に活かして「楽しい・興味深い」を引き出し、成長や学習への意欲を喚起することが必要です。そのためには、明確なビジョン、ビジョン到達のために取り組むべきことの整理、実践内容の意味付け、言語化、ケアの振り返り（リフレクション）のスキルが必要と言えます。
- 提供したケアに対するフィードバックや、適切なケアを提供できたことに対して褒められる経験を通して、個人の承認欲求を満たし、自ら成長しようとする仕掛けが必要です。



One POINT!

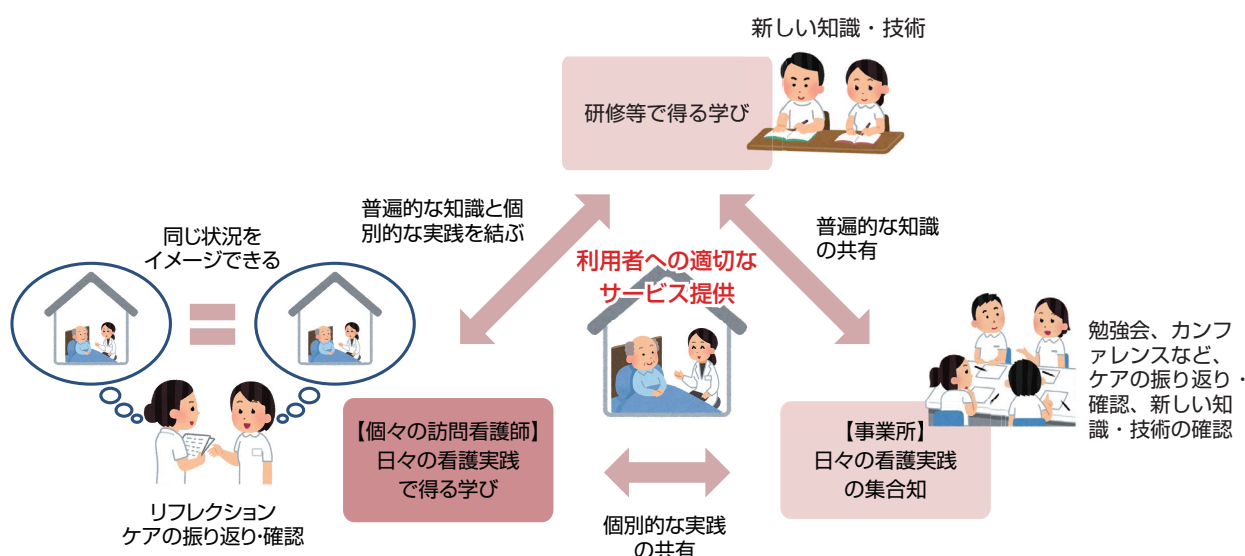
- 管理者を対象に事業所の職員の学習意欲の状況を聞いたところ、半数以上は“職員自ら選択してスキルアップのための学習をしている”と回答しました。しかし、4割近い事業所では、事業所（上司・管理者）主導の学習状況になっています。事業所主導から職員自ら学習することにシフトするためには、本章のような仕掛けづくりが必要です。



■まなびの機会づくり：働く場での学び

- 事業所の支援で最も重要なことは、働く場での学びの支援です。各組織の管理者・教育担当者は、この「働くこと・実践すること」と「学ぶこと」を連動させ、推進していく仕掛けづくりの視点が大切です。
- 1つ目の視点は、日々の看護実践や事例を振り返り、その経験から得られることを学びにつなげることです。
- 2つ目の視点は、個別的な実践を集合知として事業所全体で共有し、事業所の看護力を高めることです。
- 3つ目の視点は、研修等で得た知識を実践にどう活かしていくのかなど、普遍的な知識と個別的な実践とを結びつけることです。

図 3-2.「働くこと・実践すること」と「学ぶこと」の連動



- 訪問看護では、多くは一人で利用者の家を訪問するため、実践した内容は記録での共有となります。ケアの内容を訪問看護師本人が客観的に言語化して、伝える能力を養えるように導き、気づきを得て、また実践に活かせるようなサイクルを作り出すことが必要です。また、中堅以上の職員であっても、自身の提供したケアが良いものであったのか確認し、振り返り（リフレクション）を行う機会は非常に重要です。リフレクションができることで、自分の看護を見つめ直し、他者を支援する力や教育・指導する力を高めることもできます。
- 方法としては、日々の実践の中での支援、事例検討会やカンファレンス等を通じたリフレクション、外部研修の受講後に伝達のための場を設定すること等が考えられます。個の学びを事業所内で共有し、強みの発見と成長の可視化を促進し、フィードバックすることで、エンパワメントしながら成長を促す仕掛けが必要です。
- また、働く場の学びの前提として、学習する職場風土の醸成も重要です。
- 訪問看護の場合は日々の実践からの学びが基本であり、日々の忙しい業務のなかで、いかに学ぶ機会を作り出すか、仕掛けが必要です。日々の実践から自然と学び、学習意欲を高め、更に持続させる環境づくりを行うことで、組織全体で主体的な学びが推進されます。例えば、組織内で他者から学ぶ機会の設定は、双方が学びあう環境や学習意欲の持続にもつながります。

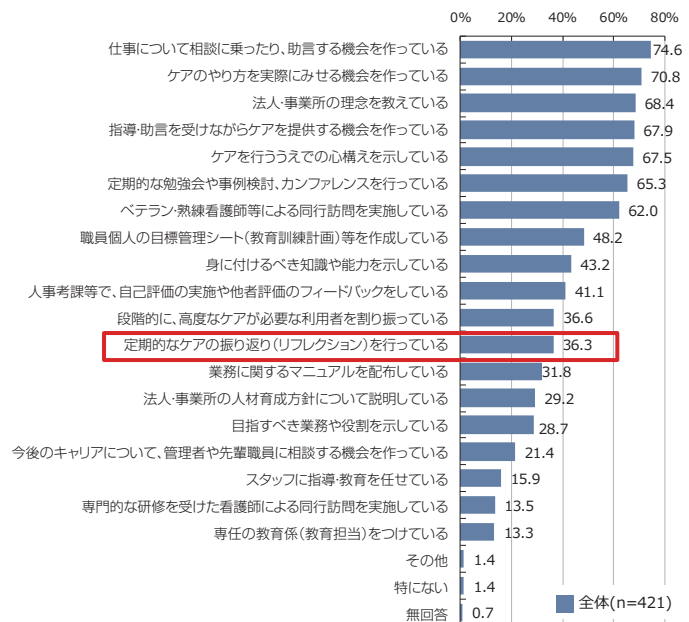
図 3-3. 働く場での学びの仕掛け（例）

日々の実践の リフレクション	◆日々の実践の報告、相談 ◆インシデントレポート等の既存記録様式にリフレクションの要素を盛り込む ◆事例検討、カンファレンス
研修等で得た知識の 実践での活用	◆研修等で得た知識を実践に活かしているか確認する機会を設ける ◆伝達研修 ◆ポートフォリオとして蓄積し、人事考課やキャリア支援等の参考とする

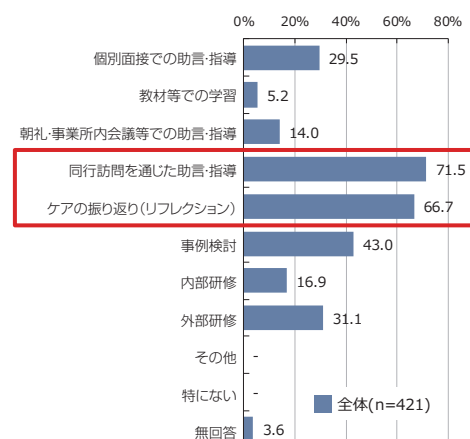
【リフレクションは、どのくらい取り組まれているの？】

- ・事業所（管理者）を対象とした調査の結果をみると、看護実践能力を身につける上で重要と考える育成方法・育成手段として、「同行訪問を通じた助言・指導」と「ケアの振り返り（リフレクション）」が上位に挙げられています。
- ・しかし、定期的なケアの振り返り（リフレクション）を行っている事業所は多くありません。
- ・定期的なケアの振り返り（リフレクション）の機会を持つとともに、効果的なリフレクションを行える教育・指導者の育成も必要です。看護協会等では、そのような指導者養成のための研修が行われている場合もあります。附録 p35-37

○業務を効果的に実践するために、所属する訪問看護師にOJTで経験させていること（複数回答）



○看護実践能力を身につける上で重要と考える育成方法・育成手段（複数回答）



■まなびの機会づくり：多様な学習機会の紹介・調整

- 生涯学習の実施への支援として、“働く場での学び”に加え、多様な学習機会の紹介・調整があります。この学習機会には、事業所内外の研修だけでなく、学術集会への参加や研究活動、進学や資格取得、行政等からの情報提供等、また、学習時間の確保やICTの活用等の学習環境整備など、多様な機会が含まれます。
- 近隣の組織等と連携した学習機会（例えば医療機関等と共同で開催する勉強会など）の設定は、学習機会の確保だけでなく、地域の看護職が共に学びあう場となり、有効な方策です。
- また、p21 図 2-6 は、都道府県看護協会、ナースセンター、ステーション協議会等で開催されている既存の研修を整理したものととなります。各事業所の利用者ニーズの状況や訪問看護師の育成状況を踏まえて、研修や学習を計画する際の一つの目安としてご活用ください。
- 個々の看護職の状況にあわせ、どのような学習機会が有効かを共に考え、紹介していくことが求められます。その際には、多様な視点・領域の学習機会を紹介・調整することが有効です。

■まなびの機会づくり：すべてのキャリア段階で必要な視点

- 共通的には、看護対象の利用者と向き合ったときの、“より良い看護を提供したい”という思いが成長を促すため、そのタイミングとあわせた仕掛けが重要となります。学習を「単に知識を得ること」から、得た知識を実践に活かして「楽しい・興味深い」を引き出し、成長や学習への意欲を喚起することが必要で、そのためには、明確なビジョン、ビジョン到達のために取り組むべきことの整理、実践内容の意味付け、言語化、リフレクションのスキルが必要と言えます。
- また、個人の主体性を引き出すには、自分にどのような能力が身に付き、どのキャリア段階にいるか自己認識できることが重要となります。次のステップに進む目安や、管理者等の教育を支援する側にとっての指標となります。
- その時々成長が視覚的に見えて、自分の実践したい看護とリンクできるような“ポートフォリオの構築”や、身近なロールモデルがあると良いでしょう。
- さらに、子育てや介護が落ち着いたときに再び頑張ろうと思えるように、安心して就業できる組織としての基盤とワーク・ライフ・バランスが保たれていることも重要です。

■まなびの機会づくり：キャリア段階別に必要な視点

新人・新任

- 新人職員の段階では、新人用の教育プログラムが各都道府県看護協会等で用意されているほか、補助金が用意されている場合もあります。
- 新任職員の場合も、新人同様に教育プログラム等や補助金が用意されていることが多くあります。一方で、新人と異なり、病院と訪問看護とのギャップが大きく、訪問看護師としての考え方や価値観になじめず、負担に感じる人もいるため（リアリティショック）、定着に向けた対応が必要です。自身の能力や思考を客観視できるような環境づくりも重要です。
- 自ら学ぶ仕掛けとしては、新人・新任の職員にとって新たな技術や知識が必要となるような利用者を担当させることで、必然的に勉強が必要になるような状況を作り出すことも考えられます。この場合も、先輩職員等が伴走し、フォローしながら学びへの主体性を引き出します。

一人前

- 一人前の段階から、それ以降の中堅、ベテランへのキャリアアップにつなげるには、各職員の関心事を明確にし、深めていく仕掛けが有効です。適切に各職員をキャリアアップへと導ける教育・指導者の育成も求められます。

中堅

- 中堅の段階では、他の訪問看護ステーションや連携先のサービス、機関等と学びを共有できる場や時間を設けたり、マネジメントや指導・教育側の視点の学習を盛り込むなど、事業所内に留まらない、また、自分以外の職員との関わりを持たせる観点が必要です。どの程度の実践が出来ているのか、良い看護を提供できているのかを知り、振り返るような機会が、ベテランへのキャリアアップにつながります。

ベテラン

- ベテランの段階では、新しいトピックだけでなく、最新の学び方や動向を学ぶことが必要です。
- また、既に様々な実践をしていることから、生涯学習への意欲が低下している可能性もあるため、他の職員のロールモデルとして、学び続ける視点を持ち続けるための環境が必要です。

図 3-4. 育成支援の視点

共通的な事項

- ・看護対象の利用者と向き合ったときの、“より良い看護を提供したい”という思いが成長を促す。そのようなタイミングとあわせた仕掛けが重要
- ・学習を「単に知識を得ること」から、得た知識を実践に活かして「楽しい・興味深い」を引き出し、成長や学習への意欲を喚起することが必要。そのためには、明確なビジョン、ビジョン到達のために取り組むべきことの整理、実践内容を理論的に認識できること、リフレクションのスキルが必要
- ・ケアに対するフィードバック、適切なケアを褒められる経験を通して、満足度を高める仕掛けが必要
- ・個人の主体性を引き出すには、自分にどのような能力が身に付き、どのキャリア段階にいるか自己承認できることが重要。それによって、次のステップに進む目安や、管理者等の教育を支援する側の指標になると良い
- ・その時々成長が視覚的に見えて、自分の実践したい看護とリンクできるような“ポートフォリオの構築”、身近なロールモデルが求められる
- ・子育てや介護が落ち着いたときに再び頑張ろうと思えるように、安心して所属できる組織としての基盤とWLBが保たれていることが重要

新人・新任

【新人】

- ・新人用の教育プログラムが各都道府県看護協会にあり、都道府県によっては補助金もある
- ・新卒に魅力的に映る訪問看護にするための教育が必要
- ・必然的に勉強が必要になるような利用者を担当させて負荷をかけることで、学びへの主体性を引き出す

【新任】

- ・同行訪問から教育開始
- ・病院から訪問看護に転職する場合のリアリティショックへの対応が重要。自分の能力や思考を客観視できる環境の担保も必要

一人前

【一人前以降のキャリアアップを促す糸口】

- ・リフレクションがキャリアアップの「糸口」になる。適切に導ける指導者の育成が重要
- ・各自の関心事を明確にし、深める仕組みが重要。目標や方向性を見える化し、定期的な面談や発表を通じて学びを深め、他者との交流や承認を得る仕掛けが有効
- ・ロールプレイを通じて場面設定や説明の仕方を練習し、他者のやり方から学ぶ方法が有効

中 堅

【中堅】

- ・複雑多様な事項に対応する必要がある。他のステーション等とも共有できる場や時間も必要
- ・マネジメントの視点の学習も必要
- ・中堅を対象とした研修などで、自分がどの程度実践できているのか、良い看護を提供できているのかを知る機会が持てると良い

ベテラン

【ベテラン】

- ・新しいトピックだけでなく、学び方や最新の動向を学ぶことが重要
- ・ある程度のことができるため、生涯学習への意欲が下がっている可能性がある
- ・管理者と管理者の方針にフィットすれば、熟練・ベテランの訪問看護師等は長く働いてくれる傾向がある
- ・今後は、外国籍の看護・介護人材とも一緒にチームを作れるような視点も必要

- ・また、管理者育成においては、早い段階からマネジメント等を学ぶ環境が必要です。管理者には、人材育成リーダーシップや運営管理・経理、法的な知識・教育、地域連携やケアコーディネーションに必要な地域アセスメント、スタッフの主体性を引き出す能力など、様々な能力が求められます。これらを身に付けるための学習を促す仕組みが必要であり、日本看護協会が認定する認定看護管理者（ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベル）や、訪問看護管理者研修といった研修機会の活用が考えられます。



One POINT!

管理者、指導・教育に関わる方へ

- ・組織が求める人物像、人材戦略に基づく人材育成の方向性を考えてみましょう。 参考)p23
 - ・職員個人の訪問看護師の目指す姿、「実践したい訪問看護」に思いを寄せてみましょう。 参考)p24
 - ・自事業所のビジョン・学びがどのように個人の成長と紐づくのか伝える、話し合う機会（面談など）を設定してみましょう。 参考)p24
 - ・自事業所での働く場での学びの仕掛けを考えてみましょう。 参考)p25
 - ・自事業所での「より良い看護を提供したい」という思いに合わせ、訪問看護のキャリア段階に応じた学習機会の提供を検討してみましょう。 参考)p26-30
- ※別添の事例では、事業所及び訪問看護師の生涯学習に係る取組を紹介しています。ぜひ、あわせてご参照ください

(2) 参考となる資料

- ・看護職を対象とした生涯学習を支援する資料には、次のようなものがあります。

■日本看護協会「生涯学習支援」 <https://www.nurse.or.jp/nursing/learning/index.html>

看護職の生涯学習ガイドライン

- ・看護職の生涯にわたる学習活動を支えるために、これからの社会において活躍する看護職一人ひとりの生涯学習の羅針盤とすべく策定されたガイドライン
- ・看護職が主体的に学んでいくための考え方が示されているほか、様々な組織が看護職の学びを支援する際の重要なポイントが示されている
- ・本ガイドラインにおける「生涯学習」は、看護職としての継続的専門能力開発（Continuing Professional Development）に焦点化した学習を意味する

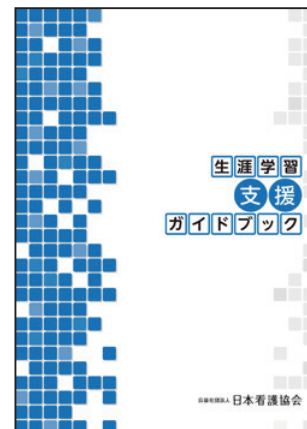
看護職の生涯学習の羅針盤



生涯学習支援ガイドブック

- ・生涯学習支援に関わる管理者や教育担当者の方々が、生涯学習支援をする際の考え方等を示したガイドブック
- ・医療機関や訪問看護ステーション、介護・福祉施設、行政、企業、医療機関等、看護職を雇用している全ての組織での取組を対象にしている

看護職を雇用する組織による生涯学習支援



看護師のまなびサポートブック

- ・「看護職の生涯学習ガイドライン（日本看護協会、2023年）」に基づいて看護師が学びを進めていくためのサポートブック
- ・学びのプロセスやライフステージに応じた生涯学習のポイントを紹介
- ・看護師に求められる「看護実践能力」と、それに基づく学習項目、看護実践能力習熟段階を掲載。「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を拡張し、看護師に求められる能力の全体像として新たに作成された

看護職個人による生涯学習への取り組み



おわりに

日々の実践こそが、生涯学習の基礎

- 本ガイドをご覧になって、生涯学習のイメージを少しでも持つことができたでしょうか。
- 資格の取得や大学等での学び直しだけが生涯学習ではありません。日々の実践の振り返りや事業所内外での学びの共有など、訪問看護師としての行動や知識・技術等の開発・維持・向上を図る学習は多種多様です。
- また、生涯学習は、自分のビジョンやライフイベント等も勘案して、自分のペースで、主体的に学習内容や学習方法を選択し、取り組んでいくものです。
- 日々の実践を重ねるなかで、自分はどのような訪問看護を实践したいのか、そのためには、いま、そして将来に向けてどのような学習が必要なのか、考えるきっかけとしていただければと思います。

「面白い」「嬉しい」というポジティブな気持ちを「働くと学ぶの両立」の源泉に

- 本ガイドの作成にあたって実施したアンケート調査では、現役訪問看護師のウェルビーイングの実践の度合いが低く、自己肯定感が高くないことが伺えました。
- 日々のケアを振り返る際や、キャリア形成に向けて現状を評価する際などには、できていないことだけに着目するのではなく、良いところやできているところを見える化する視点も持ちましょう。
- 日々の実践で得られた「面白い」「嬉しい」という気持ちが、「また学ぼう」という意欲を引き出します。
- 訪問看護師として、生涯を通じて実践と学習を続けることが、全ての職員の共通の認識となり、個々の訪問看護師の成長が、地域における訪問看護事業所の役割の発揮に、ひいては地域・社会への貢献につながることを願っています。

日本訪問看護財団 令和6年度事業
訪問看護師における生涯学習の推進方策に関する検討事業
構成員一同

看護職のキャリアデザインシート

1. 目標

【ポイント】目標が変わったタイミングで新たに目標を設定し書いてみましょう。

① 将来のビジョン（なりたい看護職像）

【ポイント】自分が将来どうなっていきたいかというイメージを書いてみましょう。

働き方や働く場など、思い描くことがあれば併せて記載しましょう。

「将来のビジョン」を書くのが難しい場合は、看護職としてやってみたいこと、やってみたいと思ふ理由、そのために何をやり始めるのかなどを書き出してみて、考えてみることをおすすめします。

【記載日： 年 月 日】

② 中長期的な目標

【ポイント】将来のビジョンの実現に近づくステップとして、数年後にどのような状態を目指したいかを書いてみましょう。

年後の目標 【記載日： 年 月 日】

③ 単年目標

【ポイント】中長期的な目標の達成に向けて、以前の目標の達成状況を踏まえ、今年どのようなことを頑張りたいかなどを書いてみましょう。

年の目標 【記載日： 年 月 日】

年の目標 【記載日： 年 月 日】

2. 職歴

【ポイント】所属していた組織や部署と、そこでどのような看護を経験し、どのような学びを得たかを書いてみましょう。

入職	～	異動・退職	所属組織	部署	役割（ある場合）	経験したこと・学んだこと
年 月	～	年 月				
	～					
	～					
	～					

3. 組織内役割

【ポイント】所属施設内での委員会活動や部署での教育担当など、担った役割と経験・学びを書いてみましょう。

期間	所属組織	組織内で担った役割	経験したこと・学んだこと
年 月	～	年 月	
	～		
	～		

4. 取得資格

【ポイント】看護実践に関連する、取得した資格とその資格取得・更新の中で学んだことを書いてみましょう。

取得日	更新日	資格名	経験したこと・学んだこと
年 月 日	年 月 日		

5. 学歴

【ポイント】看護実践に関連する教育と、その教育の中で学んだことを書いてみましょう。

期間	教育機関・専攻	学んだことなど
年 月 ～ 年 月		
～		
～		

6. 研修受講履歴

【ポイント】受講した研修内容や実施組織（自分の所属組織・職能団体・学会・企業など）と、学んだことを書いてみましょう。

受講 時期・期間	研修の 実施組織	研修名・研修内容	学んだことなど
年 月 ～ 年 月		[研修名] [内容]	

7. 組織外役割

【ポイント】看護協会などの職能団体や学会の委員など、所属組織以外で担った役割と、経験・学びを書いてみましょう。

期間	担った役割・活動内容	経験したこと・学んだこと
年 月 ～ 年 月		
～		
～		

8. 能力評価

【ポイント】能力の習熟段階について自己評価したこと、客観的評価としてフィードバックされたこと、その中で得た学びなどを自由に書いてみましょう。

時期	自己評価、客観的評価、学んだことなど

9. その他（自由記載）

【ポイント】2～8に当てはまらない、シートに記入しておきたいこと、ライフイベント等を幅広く書いてみましょう。

※この書式はあくまでも参考であり、個人や施設の判断で自由に改変・追記してかまいません。
※すべての項目を埋める必要はありません。必要なこと、書けることから始めていきましょう。

都道府県看護協会等一覧

	名称	URL
北海道	北海道看護協会	https://www.hkna.or.jp/
	北海道看護協会ナースセンター	https://www.hokkaido-nurse.com/
	北海道訪問看護ステーション連絡協議会	https://dohoukan.jp/
青森県	青森県看護協会	https://egao-park.net/
	青森県看護協会青森県ナースセンター	https://aomori-nurse.jp/
	青森県訪問看護ステーション連絡協議会	https://aomori-houkan.jp/
岩手県	岩手県看護協会	https://www.iwate-kango.or.jp/
	岩手県看護協会岩手県ナースセンター	https://www.iwate-kango.or.jp/nursecenter/
	岩手県訪問看護ステーション協議会	https://www.houkan-iwate.com/
宮城県	宮城県看護協会	https://miyagi-kango.or.jp/
	宮城県看護協会ナースセンター	https://miyagi-kango.or.jp/nursecenter/
	宮城県訪問看護ステーション連絡協議会	https://www.miyagi-houmonkango.com/
秋田県	秋田県看護協会	https://www.akita-kango.or.jp/
	秋田県看護協会ナースセンター	https://www.akita-kango.or.jp/nurses-center/
	秋田県訪問看護ステーション協議会	—
山形県	山形県看護協会	https://www.nurse-yamagata.or.jp/
	山形県看護協会ナースセンター	https://www.nurse-yamagata.or.jp/nurse/
	山形県訪問看護ステーション連絡協議会	—
福島県	福島県看護協会	https://www.fna.or.jp/
	福島県看護協会福島県ナースセンター	https://www.fna.or.jp/?page_id=85
	福島県訪問看護連絡協議会	https://flan.jp/
茨城県	茨城県看護協会	https://www.ina.or.jp/
	茨城県看護協会茨城県ナースセンター	https://www.ibaraki-nc.net/
	茨城県訪問看護事業協議会	https://ibaraki-houkan.or.jp/
栃木県	栃木県看護協会	https://www.t-kango.or.jp/
	栃木県看護協会栃木県ナースセンター	https://t-kango.or.jp/nurse1.html
	栃木県訪問看護ステーション協議会	https://tochigi-houkan.jp/
群馬県	群馬県看護協会	https://www.gunma-kango.jp/
	群馬県看護協会群馬県ナースセンター	https://www.gunma-kango.jp/?page_id=1660
	群馬県訪問看護ステーション連絡協議会	https://www.gunma.med.or.jp/houmon/
埼玉県	埼玉県看護協会	https://www.nurse-saitama.jp/
	埼玉県看護協会埼玉県ナースセンター	https://www.nurse-saitama.jp/about_nursecenter
	埼玉県訪問看護ステーション協会	https://sai-houkan.com/
千葉県	千葉県看護協会	https://www.cna.or.jp/
	千葉県看護協会千葉県ナースセンター	https://www.cna.or.jp/about/nurse-center/index.html
	千葉県訪問看護ステーション協会	https://chiba-houkan.gr.jp/
東京都	東京都看護協会	https://www.tna.or.jp/
	東京都看護協会東京都ナースプラザ	https://www.np-tokyo.jp/
	東京都訪問看護ステーション協会	https://tokyohoukan-st.jp/
神奈川県	神奈川県看護協会	https://www.kana-kango.or.jp/
	神奈川県看護協会ナースセンター	https://www.kana-kango.or.jp/nursecenter/
	神奈川県訪問看護ステーション協議会	https://www.kanagawa-stkyougikai.jp/
新潟県	新潟県看護協会	https://www.niigata-kango.com/
	新潟県看護協会ナースセンター	https://www.niigata-kango.com/kangoshoku/center/
	新潟県訪問看護ステーション協議会	—
富山県	富山県看護協会	https://www.toyama-kango.or.jp/
	富山県看護協会富山県ナースセンター	https://toyama-nc.jp/
	富山県訪問看護ステーション連絡協議会	—

	名称	URL
石川県	石川県看護協会	https://www.nr-kr.or.jp/
	石川県看護協会ナースセンター	https://www.nr-kr.or.jp/nursecenter/nursecenter01.html
	石川県訪問看護ステーション連絡会	https://www.nr-kr.or.jp/homecare/homecare03.html
福井県	福井県看護協会	https://kango-fukui.com/
	福井県看護協会ナースセンター	https://kango-fukui.com/pages/327/
	福井県訪問看護ステーション連絡協議会	—
山梨県	山梨県看護協会	https://www.yna.or.jp/
	山梨県看護協会山梨県ナースセンター	https://www.yna.or.jp/career/169/
	山梨県訪問看護ステーション連絡協議会	https://yamanashi-houmon.jimdoweb.com/
長野県	長野県看護協会	https://www.nursen.or.jp/
	長野県看護協会長野県ナースセンター	https://nursen.or.jp/pages/160/
	長野県訪問看護ステーション連絡協議会	https://shinano-houkan.com/
岐阜県	岐阜県看護協会	https://gifu-kango.or.jp/
	岐阜県看護協会岐阜県ナースセンター	https://www.gifu-nc.jp/
	岐阜県訪問看護ステーション連絡協議会	https://gifuhoukan.jp/
静岡県	静岡県看護協会	https://www.shizuoka-na.jp/
	静岡県看護協会ナースセンター	https://www.shizuoka-na.jp/nursecenter/
	静岡県訪問看護ステーション協議会	https://www.shizuoka-vnc.jp/
愛知県	愛知県看護協会	https://www.aichi-kangokyokai.or.jp/
	愛知県看護協会ナースセンター	https://www.aichi-kangokyokai.or.jp/publics/index/140
	愛知県訪問看護ステーション協議会	https://aichi-vnc.com/
三重県	三重県看護協会	https://www.mie-nurse.or.jp/
	三重県看護協会三重県ナースセンター	https://www.mie-nurse.or.jp/nurse_center
	三重県訪問看護ステーション協議会	https://www.mie-nurse.or.jp/st-mie/
滋賀県	滋賀県看護協会	https://shiga-kango.jp/
	滋賀県看護協会滋賀県ナースセンター	https://shiga-kango.jp/nursecenter/
	滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会	https://shiga-houkanrenkyo.com/
京都府	京都府看護協会	https://www.kyokango.or.jp/
	京都府看護協会京都府ナースセンター	https://www.kyokango.or.jp/nurse-center.html
	京都府訪問看護ステーション協議会	https://www.kyotokango-st.com/index.html
大阪府	大阪府看護協会	https://www.osaka-kangokyokai.or.jp/
	大阪府看護協会大阪府ナースセンター	https://www.osaka-kangokyokai.or.jp/nc/
	大阪府訪問看護ステーション協会	https://daihoukan.or.jp/
兵庫県	兵庫県看護協会	https://www.hna.or.jp/
	兵庫県看護協会ナースセンター	https://www.hna.or.jp/outline/n_access/
	兵庫県訪問看護ステーション連絡協議会	https://www.h-houkan.jp/
奈良県	奈良県看護協会	https://www.nara-kango.or.jp/
	奈良県看護協会ナースセンター	https://www.nara-kango.or.jp/nurse_center.php
	奈良県訪問看護ステーション協議会	https://www.narahoukan.org/
和歌山県	和歌山県看護協会	https://www.wakayama-kangokyokai.or.jp/
	和歌山県看護協会ナースセンター	https://www.wakayama-kangokyokai.or.jp/nurse-center/
	和歌山県訪問看護ステーション連絡協議会	http://w-houkan.com/
鳥取県	鳥取県看護協会	https://tottori-kangokyokai.or.jp/
	鳥取県看護協会鳥取県ナースセンター	https://tori-e-nurse.jp/
	鳥取県訪問看護ステーション連絡協議会	—
島根県	島根県看護協会	https://www.shimane-kango.or.jp/
	島根県看護協会島根県ナースセンター	https://www.shimane-kango.or.jp/923/nurse_center
	島根県訪問看護ステーション協会	https://shimane-houkan.com/

	名称	URL
岡山県	岡山県看護協会	https://www.nurse.okayama.okayama.jp/
	岡山県看護協会ナースセンター	https://www.nurse.okayama.okayama.jp/publics/index/33/
	岡山県訪問看護ステーション連絡協議会	https://houmonkango.net/houmon/
広島県	広島県看護協会	https://nurse-hiroshima.or.jp/
	広島県看護協会広島県ナースセンター	https://nurse-hiroshima.or.jp/nursecenter/
	広島県訪問看護ステーション協議会	https://hiroshima-houkan.net/
山口県	山口県看護協会	https://y-kango.or.jp/
	山口県看護協会山口県ナースセンター	https://y-kango.or.jp/nc/
	山口県訪問看護ステーション協議会	https://www.yamaguchi-kango.com/
徳島県	徳島県看護協会	https://tokushima-kangokyokai.or.jp/
	徳島県看護協会ナースセンター	https://tokushima-kangokyokai.or.jp/nursecenter/
	徳島県訪問看護ステーション連絡協議会	https://houmon-st.com/index.html
香川県	香川県看護協会	https://kagawa-kango.com/
	香川県看護協会ナースセンター	https://kagawa-kango.com/nc/
	香川県訪問看護ステーション連絡協議会	https://www.kagawa-houkan-st.com/
愛媛県	愛媛県看護協会	https://www.nursing-ehime.or.jp/
	愛媛県看護協会ナースセンター	https://www.ehime-nursec.jp/
	愛媛県訪問看護協議会	https://ehimestkyougikai.sakura.ne.jp/
高知県	高知県看護協会	https://kochi-kangokyokai.or.jp/
	高知県看護協会高知県ナースセンター	https://kochi-kangokyokai.or.jp/publics/index/34/
	高知県訪問看護連絡協議会	https://www.kochi-houkan.com/
福岡県	福岡県看護協会	https://www.fukuoka-kango.or.jp/
	福岡県看護協会福岡県ナースセンター	https://www.fukuoka-kango.or.jp/nursecenter/
	福岡県訪問看護ステーション連絡協議会	https://www.fukuoka.med.or.jp/houmon_kango_station.html
佐賀県	佐賀県看護協会	http://www.saga-nurse.org/
	佐賀県看護協会ナースセンター	http://www.saga-nurse.org/kango_center.html
	佐賀県訪問看護ステーション連絡協議会	https://www.saga-houkan.com/
長崎県	長崎県看護協会	https://nagasaki-nurse.or.jp/
	長崎県看護協会ナースセンター	https://nagasaki-nurse.or.jp/page-nursecenter01.html
	長崎県訪問看護ステーション連絡協議会	https://nagasaki-houkan.com/
熊本県	熊本県看護協会	https://www.kna.or.jp/
	熊本県看護協会熊本県ナースセンター	https://nc.kna.or.jp/
	熊本県訪問看護ステーション連絡協議会	http://www.kumamoto.med.or.jp/houkan/index.html
大分県	大分県看護協会	https://www.oita-kango.com/
	大分県看護協会大分県ナースセンター	https://www.oita-kango.com/incumbent019.html
	大分県訪問看護ステーション協議会	https://oita-houkan.com/
宮崎県	宮崎県看護協会	https://www.m-kango.or.jp/
	宮崎県看護協会宮崎県ナースセンター	https://www.m-kango.or.jp/nurse-center/
	宮崎県訪問看護ステーション連絡協議会	—
鹿児島県	鹿児島県看護協会	https://k-kango.jp/
	鹿児島県看護協会鹿児島県ナースセンター	https://k-kango.jp/nurse/
	鹿児島県訪問看護ステーション協議会	https://kagoshima-houkan.jp/
沖縄県	沖縄県看護協会	https://www.oki-kango.or.jp/
	沖縄県看護協会ナースセンター	https://www.oki-kango.or.jp/nurse.php
	沖縄県訪問看護ステーション連絡協議会	https://www.oki-houkan.com/



訪問看護師のための生涯学習ガイド (Ver.1)

※別添の事例では、事業所及び訪問看護師の生涯学習に係る取組を紹介しています。
ぜひ、あわせてご参照ください

2025 年3月

著・発行 公益財団法人 日本訪問看護財団

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2 日本看護協会ビル5階

TEL : 03-5778-7001 (代) URL : <https://www.jvnf.or.jp>

問合せ先 公益財団法人 日本訪問看護財団