

# 生涯学習支援シートの使い方

その一歩が、あなたの看護の景色を変えていく



## 本シートの構成

はじめに	1
1. キャリアデザイン・振り返りの流れ	2
2. 訪問看護師の成長の方向性と将来のビジョン	5
3. 現状把握と実践	10
4. 振り返り	16

# はじめに

## 支援シートの目的

本シートは、あなた（訪問看護師）のキャリアデザインが豊かなものとなるよう支援するためのツールです。ご自身の経験やスキル、性格、ライフスタイルなどを踏まえて、あなたが思い描く訪問看護師像を探索し、どのようにキャリアを歩んでいくか考えて行動していくことが、キャリアデザインです。生涯にわたって、専門職としての能力を開発・維持・向上し、あなたが思い描く訪問看護師像に近づくことで、社会のなかでどのような役割を果たしていきたいか、あなたらしいキャリアを歩んでいきたいか、考えていきましょう。

## 支援シートでできること

### ★訪問看護師（あなた）

あなた個人の「自分らしさ」、「大事にしたいこと」を探索し、その上での成長やキャリア、現在の看護実践能力の習熟段階の振り返り等に活用できます。

そして、働き方やライフイベントも踏まえながら、訪問看護師（あなた）らしい成長に向けて頑張りたいことを考える機会となり、日々の実践から得る知識・経験、振り返り（学習）の方向性を気づかせてくれるものとなっています。

### ★訪問看護管理者（教育担当者）

専門職としてのキャリアデザインの基礎となるスタッフの「自分らしさ」、「大事にしたいこと」の探索への支援や、看護実践能力習熟段階の現状把握、生涯学習の取り組み状況の把握、短期・中期での人材育成のための目標管理、組織として求める訪問看護師の能力の整理、スタッフの専門性の発揮と組織の活動目的のすり合わせなどに活用できます。

## 活用方法

本シートは、訪問看護師（あなた）にとって、なぜ生涯学習が必要か？の説明とキャリアデザイン・振り返りのためのシートが一体的に構成されています。

作成または評価したシートを追加していき、ご自身の成長の軌跡を振り返るポートフォリオとしても活用できます。

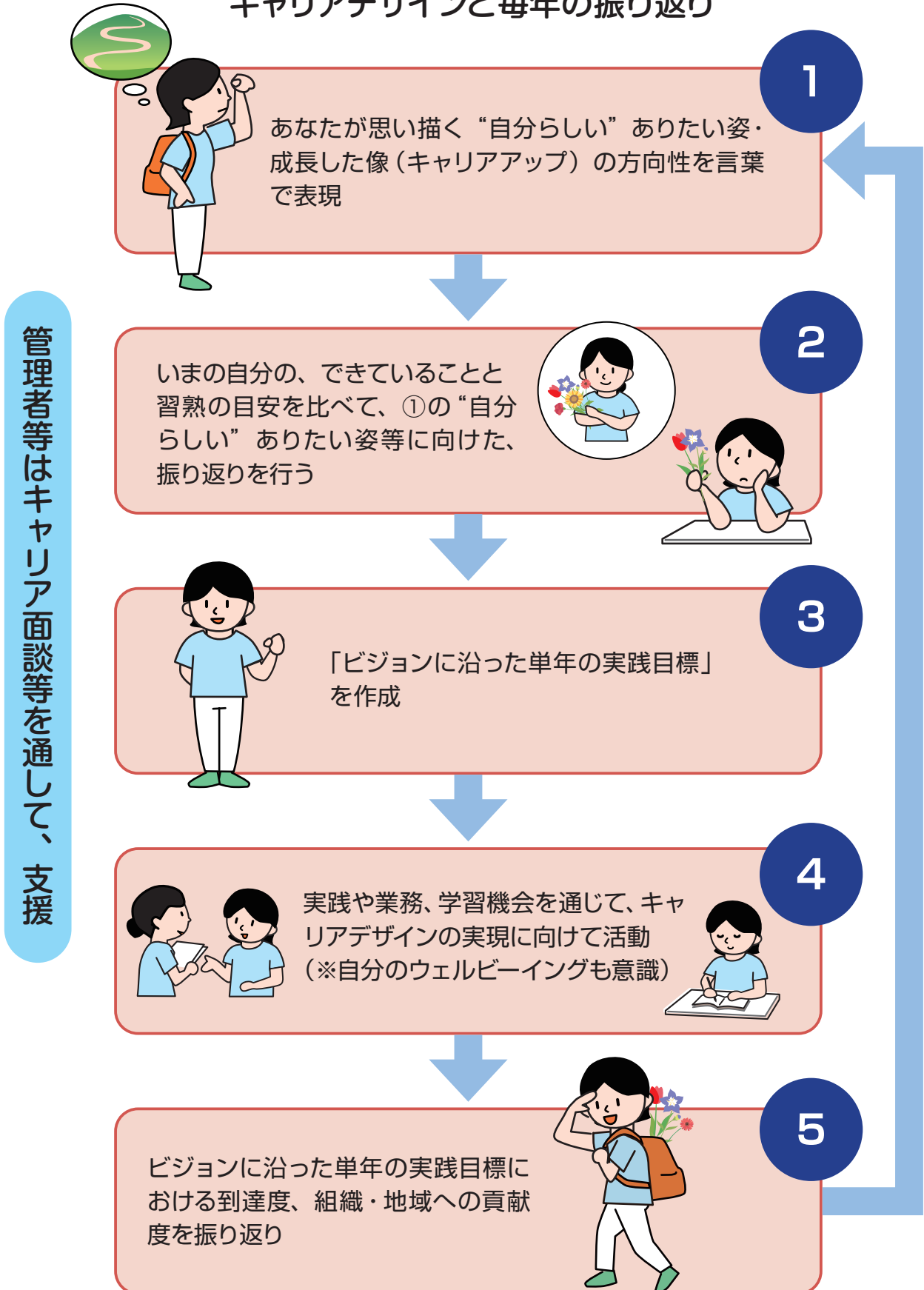
※シートは、Excel 版もご用意しています。

# 1

## キャリアデザイン・振り返りの流れ

次のような流れで、キャリアデザインを進めてみましょう。

### キャリアデザインと毎年の振り返り



シートの使い方を説明します。

## 入職時・年度初め

### ① “自分らしい” ありたい姿・成長した像（キャリアアップ）の方向性を記入（p8,p9）

- 訪問看護師就業の動機、看護観、倫理の振り返り（1）
- 実践したい看護経験の振り返り（2）
- 将来のビジョン（2）

#### キャリアデザイン・振り返りシート（1）

- ・訪問看護師就業の動機、看護観、倫理の振り返り

#### キャリアデザイン・振り返りシート（2）

- ・実践したい看護経験の振り返り
- ・将来のビジョン

### ②現在の自分の看護実践能力と習熟の目安を比較（p11～p14，【参考】 p18～p22）

- スタッフの習熟段階の記入

#### 現状把握シート

- ・スタッフの習熟段階の記入

#### 《管理者等》 現状把握シート

- ・管理者等の部分の記入
- ・レーダーチャートでスタッフの現状把握結果と比較

①，②の記入を確認しながら管理者等とキャリア面談を実施

## キャリア面談

※終了後、必要に応じて「面談後シート」を記載

### ③ビジョンに沿った単年の実践目標の作成 (p9)

- ビジョンに沿った単年の実践目標を作成

キャリアデザイン・  
振り返りシート (2)

- ・ビジョンに沿った単年の実践目標を作成

## 年度中

### ④実践や業務、学習機会を通じて、キャリアデザインの実現に向けて活動

- キャリアデザインの実現に向けて活動
- 《管理者等》適宜、管理者等とキャリア面談・振り返り

## 年度末

### ⑤ビジョンに沿った単年の実践目標における到達度、組織への貢献度を振り返り (p16)

- 1年間の振り返りの記入
- 《管理者等》管理者等とキャリア面談、1年間の振り返り

## キャリア面談

キャリアデザイン・  
振り返りシート (2)

- ・1年間の振り返り

《管理者等》  
面談後シート

- ・スタッフのキャリアデザインを面談を通して支援
- ・スタッフの貢献度などを確認

このページから「訪問看護師のための生涯学習ガイド」の中で、特に参考にして頂きたい部分を紹介しします。ガイドを参照しながら進めていきましょう。

## 訪問看護師の成長の方向性

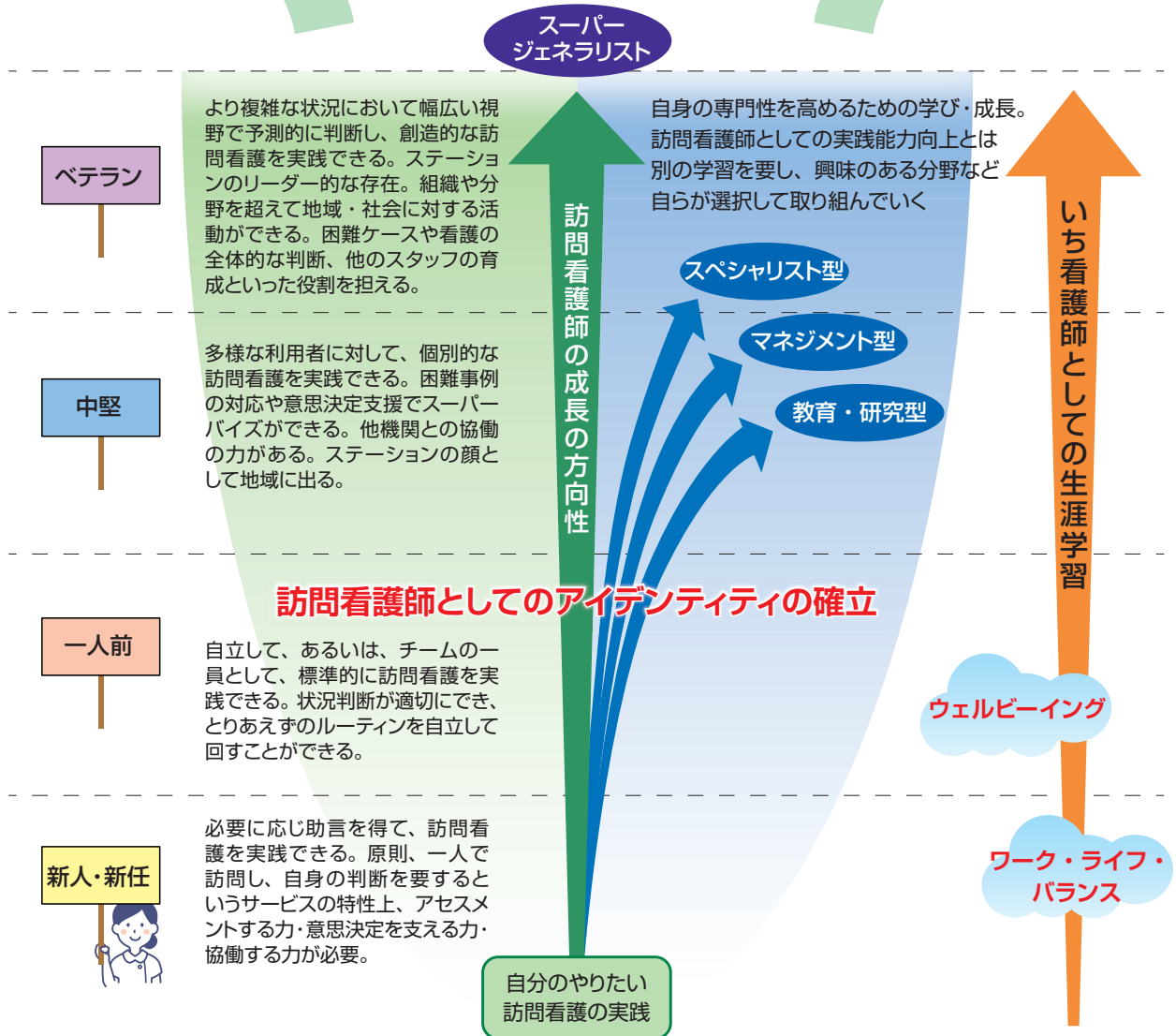


(「訪問看護師のための生涯学習ガイド」表紙)

- 訪問看護は、訪問看護師個々人の考え方・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。
- 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・視点があります。
- 今のあなたは、どのあたりにいますか？

## 地域・社会への貢献

利用者・患者や地域のニーズ、将来性も踏まえて、興味のある分野など自らが選択して取り組んでいく







訪問看護師の成長の方向性<イメージ図>  
 (「訪問看護師のための生涯学習ガイド」 p11)

- 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。
- あなたは、どのような成長の方向性を目指しますか？

# 各習熟段階に応じた実践の目安や次の段階へ成長するためのポイント、訪問看護に特有な能力をまとめています。

## 看護師のまなびサポートブックで示されている習熟段階（ラダー）

	新人	I	II	III	IV
訪問看護のキャリア段階・定義	 <p>● 必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる</p> <p>● 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</p>	 <p>● 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</p> <p>● 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</p>	 <p>● 多様な利用者に対して、個別的な訪問看護を実践できる</p> <p>● 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</p> <p>● 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</p>	 <p>● 訪問看護ステーションのリーダー的な存在</p> <p>● 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</p> <p>● 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</p> <p>● 組織や分野を超えて地域・社会活動ができる</p> <p>● 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とされる役割を發揮できる</p>	スーパージェネラリスト
	新人・新任	一人前	中堅	ベテラン	
次のキャリア段階への成長	<p><b>POINT</b> 重点的に、アセスメントする力・意思決定を支える力・協働する力を伸ばす</p>		<p><b>POINT</b> 中堅の壁を越えられるか？</p> <p>&lt;一人前から中堅への成長&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 一人前への成長を果たし、次の中堅のキャリア段階に至る上で、スムーズに成長できるタイプとそうでないタイプがいる。一人前から中堅への成長に至るまでに壁が存在する（中堅の壁）</li> <li>▶ 中堅の壁を越えるには、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</li> </ul>	<p><b>POINT</b> 教育的立場を担えるか？意思決定、多職種連携等に必要な情報を収集できるか？</p>	
			<p>&lt;一人前からベテランへの成長&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 自ら、後輩等の相談に乗り、助言し、方向性を指し示すことができる。教育的な立場で、新人を教えることができる指導能力がある</li> <li>▶ 限られた訪問時間内で、利用者の意思決定、多職種連携等に必要幅広い視点での情報を得られる</li> </ul> <p>(参考) &lt;管理者&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訪問看護の裁量権を發揮でき、看護職としてやりがいのある立場</li> <li>・地域をみる・地域にできる仕事を担う力がある</li> <li>・管理、経営の力がある</li> <li>・スタッフの信頼を得られるような訪問看護の軸（看護観）がある</li> </ul>		
訪問看護の領域で特有または重要な能力	<p><b>【臨床実践能力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限られた訪問時間内で、利用者の意思決定、多職種連携等に必要を確認、情報収集をすることができる</li> </ul>		
	<p><b>【リーダーシップとマネジメント能力】</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 暮らしの場でも安全を大事にすることが必要なケースなど、幅広い視点を持って安全な療養環境の整備ができる</li> </ul>		
	<p><b>【専門性の開発能力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> <li>▶ 他の職員のロールモデルとなる</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> <li>▶ 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がある</li> </ul>				
<p>《すべてのキャリア段階共通で求められる能力》</p> <p>【専門的・倫理的・法的な実践能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> <li>▶ セルフケアの指導まで含めた説明を行うことができる</li> </ul> <p><b>POINT</b> ケアの提供は一度の訪問では終わらず、継続的に利用者・家族を気にかけることが求められる</p> <p>【臨床実践能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 利用者・家族に対する関心を持ち続けることができる</li> <li>▶ 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</li> <li>▶ 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</li> <li>▶ 多職種協働や意思決定支援ができる説明能力がある</li> <li>▶ 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</li> </ul> <p><b>POINT</b> 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は足りない</p> <p>【リーダーシップとマネジメント能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 利用者の価値観や暮らしの場を考慮したうえで安全な療養環境の整備ができる</li> </ul> <p><b>POINT</b> 医療機関では、清潔操作など「安全な治療環境の整備」が優先される</p> <p>【専門性の開発能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> <li>▶ 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</li> </ul> <p><b>POINT</b> 定期的なケアの振り返り（リフレクション）の充実が必要</p> <p><b>POINT</b> 専門性の基盤を作っていくうえで、ウェルビーイングを高め、前向きに実践を重ねることが重要</p>					

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（「訪問看護師のための生涯学習ガイド」p15）

このシートは、  
入職時／キャリアデザイン  
を始める前に作成します。

氏名	
----	--

① 入職時／キャリアデザイン等を始める前に記入

[ポイント] まず、なぜ看護師になりたかったのか、なぜ訪問看護師になったのかを振り返ってみましょう。

記載日                      年                      月                      日

■ なぜ看護師になりたかったのか

■ なぜ訪問看護師になりたかったのか

**POINT!**

このシートは、入職時の訪問看護師として就業する際の動機や自身(あなた)が大事にしている看護観や倫理を記載してもらうことで、「自分のやりたい訪問看護」を整理してもらうことが目的です。

入職時／キャリアデザインの最初に作成してもらい、いつでも振り返りができるよう保管します。原則、作成しなす必要はありません。

このシートは、  
可能な限り1年に1回  
作成します。

氏名	
----	--

## ②毎年記入

### ■ 実践したい看護ができた経験の振り返り

【ポイント】利用者さんとの関わりや同僚・先輩・上司・多職種チームとのやり取りのなかで、上手くいったことや印象に残っていることなど、「自分らしく実践できた」「うまく実践できた」「実践したい看護ができた」と感じた経験を書いてみましょう。その経験のなかから、“あなたらしさ”、“あなたが大事にしたいこと”を言葉にしてみましょう。

記載日                      年                      月                      日

### ■ 将来のビジョン（なりたい看護職像）

【ポイント】生涯学習ガイド8-12ページの訪問看護師の成長の方向性などを参考にしながら、自分が将来どのような看護師になっていきたいかというイメージを書いてみましょう。

働き方やライフイベントなど、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、やってみたいと思う理由、そのために何をやり始めるのか、自分にとって大事なことや大切にしていることが実現できた（実現したいと感じた）ケースなどを書き出してみ、考えてみることをおすすめします。

記載日                      年                      月                      日

### ■ ビジョンに沿った単年の実践目標

【ポイント】「将来のビジョン」にあてはめた時に、今年はどういうことを頑張りたいかなど具体的に書いてみましょう。

生涯学習ガイド13-19ページや「現状把握シート」も参考にしてください。

年の目標                      記載日                      年                      月                      日

### ■ 1年間の振り返り

今年1年を振り返って、「ビジョンに沿った単年の実践目標」にはどのくらい近づけたでしょうか、また、キャリアの実現によって組織に貢献はどれくらいできたでしょうか。考えてみましょう。

年の振り返り                      記載日                      年                      月                      日

**POINT!**

毎年、作成時点であなたが思い描くビジョン（なりたい訪問看護師像）を見つめ直し、原点である8ページの「やりたい訪問看護」を振り返りながら、ビジョンに沿った今年の目標（どのようなことを頑張りたいか）を見える化してみましょう。

1年を終える前に、自身の行動と共に、ビジョンに沿った単年の実践目標にどのくらい近づけたのか、また、頑張ったけれどもうまくいかなかったことを記載してみましょう。

また、キャリアの実現を通して、自分なりに訪問看護事業所にどのように貢献できたかも見える化してみましょう。1年間の振り返りが難しい場合は、キャリアデザインを考え始めた頃や数年前と比べて、どのようなことができるようになったのか、どのようなことに悩むようになったのか、記載してみましょう。

現状把握シートは、自分（あなた）がどのような現状にあるのか振り返り、キャリアデザインを考える上での一つの材料とするための補助ツールです。

一人前レベルまでスキルを伸ばすことを目指せると良いですが、全ての要素を均等に、また、Ⅳレベルまで伸ばすことは必須ではありません。特に伸ばしたい要素をピックアップし、その要素について「ビジョンに沿った単年の実践目標」を設定するなど、学びを一つ一つ重ねていきましょう。

1. 「現状把握シート」の各質問について、あなたが訪問看護を提供する中で実践できている程度を教えてください。日々のケアを振り返りながら、当てはまる段階を選択してください。
2. 習熟段階の程度は以下です。
3. 「看護実践能力遂行評価表（習熟段階別）」と比較し、あなたの現状を整理します。
4. 整理結果も参考に、「キャリアデザイン・振り返りシート（2）」の「ビジョンに沿った単年の実践目標」を記載しましょう。

### 看護実践能力習熟段階の程度

新人・新任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる</li> <li>・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</li> </ul>
I（一人前）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
II（中堅）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な利用者に対して、個別的な訪問看護を実践できる</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
III（ベテラン） IV（ベテラン/スーパー ジェネラリスト）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問看護ステーションのリーダー的な存在</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・組織や分野を超えて地域・社会活動ができる</li> <li>・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とされる役割を発揮できる</li> </ul>

このシートは、  
可能な限り1年に1回  
作成します。

氏名			
記載日	年	月	日

以下のそれぞれについて、あなたが訪問看護を提供する中で実践できている程度（段階）を教えてください。  
Excel版では、当てはまる段階をプルダウンから選んでください。

## 1. ニーズをとらえる力

・利用者・家族との関係を構築する ・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 ・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、記録を共有する	段階
	あなた
キーワード #対象者との信頼関係の構築 #情報収集の方法 #アセスメント（身体面、心理・精神面、社会面、スピリチュアル） #アセスメントの統合	面談者
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】	

## 2. ケアする力

・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して看護計画を立案する ・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 ・利用者や家族に対して、適切な社会資源の活用を提案できる、必要な社会資源を開拓する	段階
	あなた
キーワード #看護計画 #看護の実施と記録 #実施した看護の評価 #看護技術 #状態や疾病に応じた看護・医療提供 #地域での療養生活支援 #臨床薬理 #疾病・臨床病態 #緊急時の対応	面談者
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】	

※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。

## 3. 意思決定を支える力

・限られた訪問時間内で、利用者の意思決定、多職種連携等に必要なことを確認、情報収集する ・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	段階
	あなた
キーワード #意思決定のプロセス #アドバンス・ケア・プランニング（ACP） #意思決定を支えるコミュニケーション #意思決定の関係者への支援と連携 #家族等への意思決定支援 #成年後見人制度	面談者
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】	

**POINT!**

思い描くビジョン（なりたい訪問看護師像）を検討するにあたり、現状のあなたの実践能力を振り返ります。

振り返りは、ケースにおける実践と紐づけると考えやすいでしょう。紐づけたケースや実践内容は【メモ】に簡単に記入しておきましょう。

また、管理者等との面談で活用することで、自分では気づけなかった「良いところ」「強み」「あなたらしい実践」を探索しましょう。

4.協働する力		段階
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の関係する各職種の役割や特性を理解し、多職種に分かる言語選択や態度がとれる</li> <li>・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、目標・情報共有や相談・提案等の連携を図り看護を実践する</li> </ul>		
<b>キーワード</b> #多職種・組織の理解と協働 #多職種協働におけるコミュニケーション #保健・医療・福祉チームにおける各職種および組織の役割・機能 #多職種協働実践 #看看連携 #コミュニケーション技法（アサーティブコミュニケーション、ネゴシエーション等）	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

5.業務の委譲/移譲と管理監督		段階
<ul style="list-style-type: none"> <li>・多職種それぞれの法的権限を理解し、その役割等に応じて適切なタスク・シフト/シェアをする</li> <li>・自身の役割と責任を理解し、業務遂行の管理・監督を適切に行う</li> </ul>		
<b>キーワード</b> #看護チームにおける業務の委譲と実施 #他職種への業務の移譲と実施	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

6.安全な環境の整備		段階
<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全な看護・医療提供環境の維持・実現のため、リスクの評価や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</li> <li>・利用者の価値観や暮らしの場を考慮したうえで、安全な療養環境の整備をする</li> </ul>		
<b>キーワード</b> #医療安全 #感染管理 #リスク管理と危険への暴露防止 #災害への備えと対応	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

7.組織の一員としての役割発揮		段階
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>		
<b>キーワード</b> #組織の目的・目標達成への貢献 #シェアリーダーシップ（メンバーシップやフォローシップを含む） #心理的安全性 #チームマネジメント #意見等の対立への対応（コンフリクトマネジメント等） #業務管理 #時間管理 #物的資源の管理 #医療・看護提供にかかる費用（コスト）の意識 #所属組織における業務の基準・手順 #業務改善 #問題・課題解決の手法 #業務改善のフレームワーク等の活用 #PDCAサイクル	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

8.倫理的実践		段階
・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		
<b>キーワード</b> #基本的人権の尊重 #多様性の理解と推進 #医療・看護実践における倫理 #倫理的課題への気づきと行動	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

9.法的実践		段階
・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		
<b>キーワード</b> #看護師の役割の関連法令 #看護師の業務の関連法令等 #個人情報保護・管理の関連法令 #情報の取り扱い #デジタル機器・情報管理システム・SNSの適切な利用 #法律および倫理的な判断に基づく情報の取り扱い	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

10.アカウンタビリティ※2（責務に基づく実践）		段階
・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 ・コミュニケーションを通して、利用者・家族と良好な関係をつくる ・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 ・利用者・家族の生活環境や価値観、QOLを考慮してセルフケアを促す説明を行う		
<b>キーワード</b> #看護師の責務と職業倫理 #実践する看護の説明と結果への責任 #自身の能力の判断に基づき行動する責任 #人々の健康に携わる職種としての社会的責任 #判断および実施した行為への責任 #権利擁護 #守秘義務説明と同意（インフォームド・コンセント/アセント） #説明方法	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

※2…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。

11.看護の専門性の強化と社会貢献		段階
・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		
<b>キーワード</b> #看護師として社会に貢献する責務 #健康問題の背景にある社会課題への理解 #地域社会・国際社会から求められる役割を果たす重要性 #日本の医療・介護・障害・福祉制度 #医療・介護サービス #看護の制度・政策 #地域包括ケアシステム #保健・医療・福祉の最新の動向 #学会の参加・活用 #職能団体の活動、政策提言活動への参画 #調査・研究への参画	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

12.看護実践の質の改善		段階
<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の判断や思考プロセスを説明するために、状況を整理し言語化する</li> <li>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</li> </ul>		
<b>キーワード</b> #エビデンスに基づく医療・看護の実践 #調査・研究 #エビデンス等の参照方法 #看護実践の成果の可視化と評価 #看護の質評価の仕組み #学会発表 #論文投稿 #他者への学習支援と指導 #フィードバック #ファシリテーション #研修の企画・実施・評価	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

13.生涯学習		段階
<ul style="list-style-type: none"> <li>実践したい訪問看護と事業所の理念・方針を統合し、日々の業務に落とし込む</li> <li>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</li> </ul>		
<b>キーワード</b> #自律的な生涯学習とキャリア形成の重要性 #看護師に求められる能力の水準 #自己教育力 #実践の振り返り（リフレクション） #越境学習 #メタ認知 #看護職の資格・研修制度（特定行為研修、専門看護師・認定看護師・認定看護管理者） #キャリアデザイン	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

14.自身のウェルビーイングの向上		段階
<ul style="list-style-type: none"> <li>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※3を向上する</li> <li>ワークライフバランスを図る取組を実践する</li> </ul>		
<b>キーワード</b> #看護師自身のウェルビーイングの重要性 #健康管理 #メンタルヘルス #睡眠 #健全な職場づくり #労働安全衛生（関連法令を含む） #コミュニケーション技法（アサーティブコミュニケーション等） #心理的安全性 #ヘルシーワークプレイス #セルフケア #ストレスマネジメント #リラクゼーション #自己肯定 #レジリエンス	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

※3…「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。

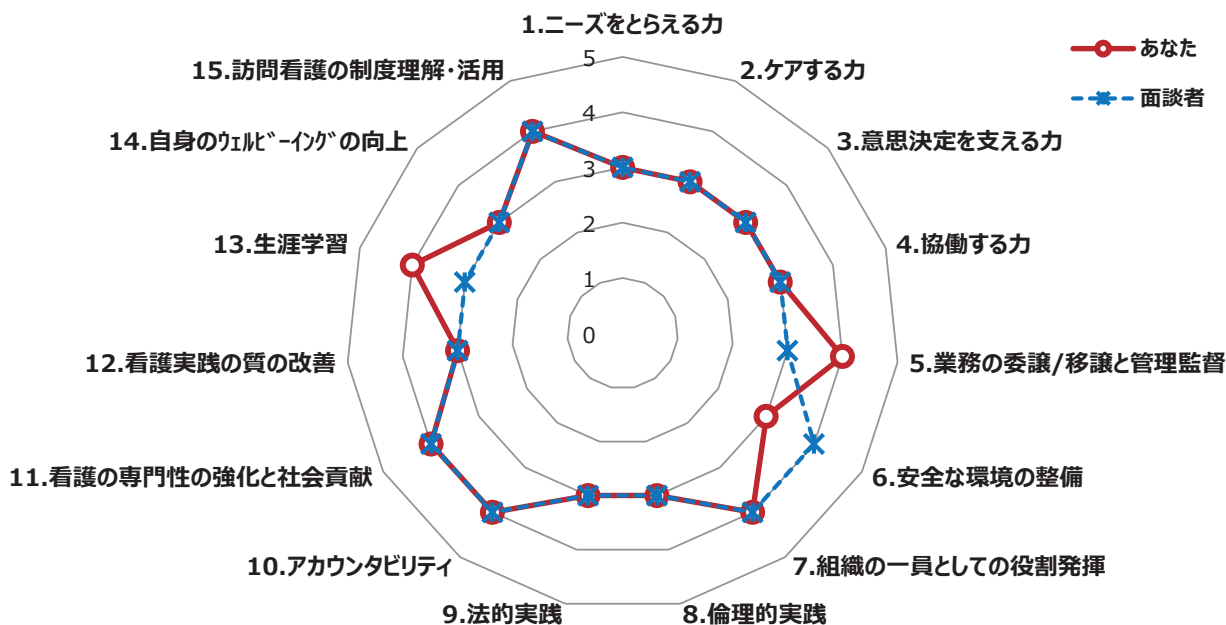
15.訪問看護の制度理解・活用		段階
<ul style="list-style-type: none"> <li>介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供する</li> <li>制度を活用したサービス提供や社会資源の利用や負担軽減を提案する</li> </ul>		
<b>キーワード</b> #看護師として社会に貢献する責務 #保健・医療・福祉の制度・政策 #保健・医療・福祉の最新の動向 #健康問題の背景にある社会課題への理解 #地域社会・国際社会から求められる役割を果たす重要性 #日本の医療・介護・福祉制度 #看護の制度・政策 #地域包括ケアシステム #保健・医療・福祉に関連する近年の統計（人口動態等） #実践の領域に関連する最新の技術や近年の調査・研究等 #社会や地域におけるニーズの変化	あなた	
	面談者	
【メモ（その段階にした理由や実際のケースでの行動・考え）】		

※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

# <補足>現状把握シート：振り返り一覧表

## ■振り返り一覧 ※スタッフと面談者で異なるチェックの場合に緑網掛け

	あなた	面談者
1.ニーズをとらえる力	Ⅱ	Ⅱ
2.ケアする力	Ⅱ	Ⅱ
3.意思決定を支える力	Ⅱ	Ⅱ
4.協働する力	Ⅱ	Ⅱ
5.業務の委譲/移譲と管理監督	Ⅲ	Ⅱ
6.安全な環境の整備	Ⅱ	Ⅲ
7.組織の一員としての役割発揮	Ⅲ	Ⅲ
8.倫理的実践	Ⅱ	Ⅱ
9.法的実践	Ⅱ	Ⅱ
10.アカウンタビリティ※2（責務に基づく実践）	Ⅲ	Ⅲ
11.看護の専門性の強化と社会貢献	Ⅲ	Ⅲ
12.看護実践の質の改善	Ⅱ	Ⅱ
13.生涯学習	Ⅲ	Ⅱ
14.自身のウェルビーイングの向上	Ⅱ	Ⅱ
15.訪問看護の制度理解・活用	Ⅲ	Ⅲ



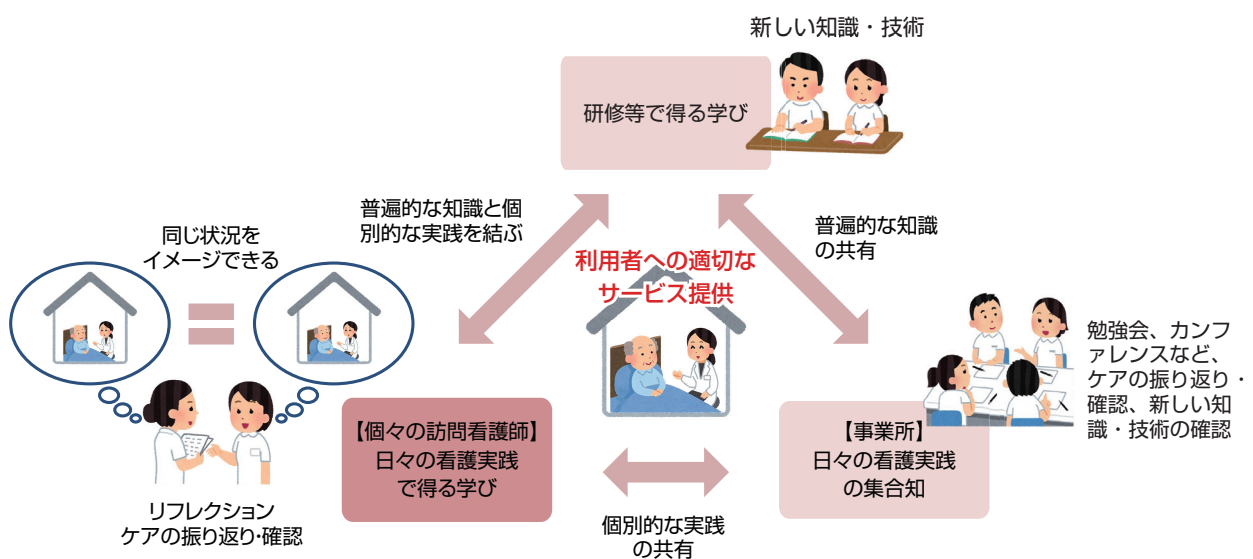
### POINT!

このシートは、“自分らしいありたい姿”に向けて、“いまの自分”を把握するためのものです。実践の程度が分からない場合や、評価されているようで抵抗がある場合などは、「キャリアデザイン・振り返りシート」のみ、まずは活用してみましょう。

面談者からのフィードバックがある場合、あなたと面談者で選んだ段階が異なることがあるかもしれませんが、どちらが正しいかではなく、どのような視点・理由で振り返りを行ったのかをお互いに共有し、気づきを得るきっかけにしましょう。

- ビジョンに沿った単年の実践目標を実現するために、どのようなことに取り組んだのか、振り返りを行い、次の年の取組につなげましょう。うまくいった結果だけでなく、頑張ったけれどもうまくいかなかったことも記載しておきましょう。
- 取り組んだ内容とともに、取り組み方や学習方法についても振り返りましょう。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が重要です。
- 1年間の振り返りが難しい場合は、キャリアデザインを始めた頃や数年前と比べて、どのようなことができるようになったのか、どのようなことに迷うようになったのか、記載してみましょう。

## 「働くこと・実践すること」と「学ぶこと」の連動



- 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
- 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
- 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

(「訪問看護師のための生涯学習ガイド」p26)

## 参 考

# 看護実践能力遂行評価表（習熟段階別の目安：新人）

訪問看護職務経験年数目安：新規入職

※ 11～14 は、訪問看護師が十分に実践できていない項目です。重点的に取り組むことが重要です。

看護実践能力習熟段階 (ラダー)		新人
		必要に応じ助言を得て実践する
	訪問看護のキャリア段階	新人・新任
	訪問看護のキャリア段階の定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる</li> <li>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</li> </ul>
	看護実践能力	主な内容
臨床実践能力	1. ニーズをとらえる力 利用者・家族との関係を構築する力 アセスメントする力	<ul style="list-style-type: none"> <li>助言を得てケアの受け手や状況（場）のニーズをとらえる</li> <li>暮らしの場におけるサービス提供の考え方を理解する</li> <li>必要に応じて助言を得ながら、利用者や家族を一つの単位の看護の対象として認識し、働きかける</li> <li>必要に応じて助言を得ながら、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</li> </ul>
	2. ケアする力 看護計画の立案とケア内容の評価・共有 地域における暮らしの場での療養生活の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>助言を得ながら、安全な看護を実践する</li> <li>必要に応じて助言を得ながら、長期的な視点で、予防的に関わる必要がある課題を整理する</li> <li>看護計画に基づいて提供したケア内容を、同僚や上司に説明する</li> <li>地域の社会資源を把握する</li> <li>必要に応じて助言を得ながら、利用可能な制度や社会資源を把握し、利用者や家族に提案する</li> </ul>
	3. 意思決定を支える力 利用者・家族の意思決定を支える力	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアの受け手や周囲の人々の意向を知る</li> <li>必要に応じて助言を得ながら、利用者の意思決定に必要なことを確認し、情報収集する</li> </ul>
	4. 協働する力 多職種と協働する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係者と情報共有する</li> <li>関係する各職種の役割を知っている</li> </ul>
	5. 業務の委譲 / 移譲と管理監督	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	6. 安全な環境の整備 暮らしの場における安全な環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>助言を得ながら、利用者の価値観や暮らしの場を考慮したうえで、安全な療養環境の整備をする</li> </ul>
	7. 組織の一員としての役割発揮	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
実践能力 専門的・倫理的・法的な	8. 倫理実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	9. 法的実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	10. アカウンタビリティ※1 (責務に基づく実践) ケア内容を説明する力 セルフケアを促す力 / エンパワメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>コミュニケーションを通して、利用者・家族と関係をつくる</li> <li>必要に応じて助言を得ながら、看護計画に基づいて利用者・家族に説明し、同意を得てからケアを提供する</li> <li>利用者・家族の持つ力（強み）を説明する</li> <li>必要に応じて助言を得ながら、在宅療養に必要な教育指導を利用者・家族に行う</li> </ul>
専門性の開発能力	11. 看護の専門性の強化と社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	12. 看護実践の質の改善 ケア内容の言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>自分の判断や思考プロセスを説明する</li> <li>自分の判断や思考プロセスについて意見を求める</li> </ul>
	13. 生涯学習 実践したい訪問看護と事業所の理念・方針の統合	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>助言を得ながら、実践したい訪問看護を考え、言語化する</li> <li>管理者の実践したい訪問看護や、事業所の理念・方針を理解し、助言を得ながら実践する</li> </ul>
	14. 自身のウェルビーイングの向上 WLB	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身のウェルビーイングの維持を図る</li> <li>ワーク・ライフ・バランスの必要性を理解する</li> </ul>
	15. 訪問看護の制度理解・活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供する</li> <li>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をする</li> </ul>
<p>※ 1…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。</p> <p>※ 2…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</p>		

# 看護実践能力遂行評価表（習熟段階別の目安：I）

訪問看護職務経験年数目安：3年

※ 11～14 は、訪問看護師が十分に実践できていない項目です。重点的に取り組むことが重要です。

看護実践能力習熟段階 (ラダー)		I
		標準的な実践を自立して行う
臨床実践能力	訪問看護のキャリア段階	一人前
	訪問看護のキャリア段階の定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
	看護実践能力	主な内容
	1. ニーズをとらえる力 利用者・家族との関係を構築する力 アセスメントする力	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアの受け手や状況（場）のニーズを自らとらえる</li> <li>必要に応じて助言を得ながら、利用者と家族を一つの単位の看護の対象として認識し、働きかける</li> <li>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</li> </ul>
	2. ケアする力 看護計画の立案とケア内容の評価・共有 地域における暮らしの場での療養生活の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアの受け手や状況（場）に応じた看護を実践する</li> <li>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して看護計画を立案する</li> <li>看護計画に基づいて提供したケア内容を、同僚や上司に説明し、振り返りを行う</li> <li>利用可能な制度や社会資源を把握し、利用者や家族に提案する</li> <li>自組織が地域の社会資源として果たす役割を説明する</li> </ul>
	3. 意思決定を支える力 利用者・家族の意思決定を支える力	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かす</li> <li>利用者の意思決定に必要なことを確認し、情報収集する</li> </ul>
	4. 協働する力 多職種と協働する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる</li> <li>地域の関係する各職種の役割や特性を理解する</li> </ul>
マネジメント能力	5. 業務の委譲 / 移譲と管理 監督	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	6. 安全な環境の整備 暮らしの場における安全な環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>利用者の価値観や暮らしの場を考慮したうえで、安全な療養環境の整備する</li> </ul>
	7. 組織の一員としての役割発揮	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
法的・倫理的実践能力	8. 倫理的実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	9. 法的実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	10. アカウンタビリティ※1 (責務に基づく実践) ケア内容を説明する力 セルフケアを促す力 / エンパワメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>コミュニケーションを通して、利用者・家族と良好な関係をつくる</li> <li>看護計画に基づいて利用者・家族に説明し、同意を得てからケアを提供する</li> <li>利用者・家族の持つ力（強み）をアセスメントし、その力を発揮できるように教育指導を行う</li> </ul>
専門性の開発能力	11. 看護の専門性の強化と 社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	12. 看護実践の質の改善 ケア内容の言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>自分の判断や思考プロセスを説明するために、状況を整理し言語化する</li> <li>困難ケースを言語化し、他者に支援を求める</li> </ul>
	13. 生涯学習 実践したい訪問看護と事業所の理念・方針の統合	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>実践したい訪問看護を考え、言語化する</li> <li>管理者の実践したい訪問看護や、事業所の理念・方針を理解し、実践する</li> </ul>
	14. 自身のウェルビーイングの 向上 WLB	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身のウェルビーイングの維持を図る</li> <li>ワーク・ライフ・バランスを図る取組を行う</li> </ul>
	15. 訪問看護の制度理解・活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供する</li> <li>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をする</li> </ul>

※ 1…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。

※ 2…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

# 看護実践能力遂行評価表（習熟段階別の目安：Ⅱ）

訪問看護職務経験年数目安：7年

※ 11～14 は、訪問看護師が十分に実践できていない項目です。重点的に取り組むことが重要です。

看護実践能力習熟段階 (ラダー)		Ⅱ
		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	中堅
	訪問看護のキャリア段階の定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な利用者に対して、個別な訪問看護を実践できる</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
臨床実践能力	看護実践能力	主な内容
	1. ニーズをとらえる力 利用者・家族との関係を構築する力 アセスメントする力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>多様な利用者・家族や困難な事例においても、根気強く関係づくりに取り組む</li> <li>多様な生活、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とともに、他のスタッフへ助言する</li> </ul>
	2. ケアする力 看護計画の立案とケア内容の評価・共有 地域における暮らしの場での療養生活の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>多様な利用者に対して、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して看護計画を立案する</li> <li>看護計画に基づいて提供したケア内容を同僚や上司、多職種に説明し、振り返りを行っている</li> <li>他のスタッフに対して、振り返りを促すとともに、振り返りに対し助言する</li> <li>多様な利用者や家族に対して、適切な社会資源の活用を提案する</li> <li>他のスタッフに対して、社会資源の活用方法を助言する</li> <li>自組織が地域の社会資源として役割を果たせるよう行動する</li> </ul>
	3. 意思決定を支える力 利用者・家族の意思決定を支える力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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をする</li> <li>限られた訪問時間内で、利用者の意思決定、多職種連携等に必要なことを確認、情報収集する</li> </ul>
	4. 協働する力 多職種と協働する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアの受け手やその関係者、多職種と連携する</li> <li>多職種に分かる言語選択や態度をとる</li> </ul>
マネジメント能力	5. 業務の委譲 / 移譲と管理監督	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	6. 安全な環境の整備 暮らしの場における安全な環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>多様な利用者に対して、暮らしの場における安全な療養環境を整備する</li> </ul>
	7. 組織の一員としての役割発揮	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
実践能力	8. 倫理的実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別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</li> </ul>
	9. 法的実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別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</li> </ul>
	10. アカウンタビリティ※1 （責務に基づく実践） ケア内容を説明する力 セルフケアを促す力 / エンパワメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>コミュニケーションを通して、多様な利用者・家族と良好な関係をつくる</li> <li>多様な利用者・家族に対して、看護計画に基づいて説明し、同意を得てからケアを提供する</li> <li>多様な利用者・家族の生活環境や価値観、QOL を考慮して、教育指導を行う</li> </ul>
専門性の開発能力	11. 看護の専門性の強化と社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	12. 看護実践の質の改善 ケア内容の言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>他のスタッフの判断や思考プロセスの説明から、良いところや改善案を提示する</li> </ul>
	13. 生涯学習 実践したい訪問看護と事業所の理念・方針の統合	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>自身が実践したい訪問看護と事業所の理念・方針を統合し、日々の業務に落とし込む</li> <li>ライフステージに応じた働き方や学び直しについてアドバイスする</li> </ul>
	14. 自身のウェルビーイングの向上 WLB	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ワーク・ライフ・バランスを図る取組を率先して実践する</li> </ul>
	15. 訪問看護の制度理解・活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供する</li> <li>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する</li> </ul>

※ 1…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。

※ 2…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

# 看護実践能力遂行評価表（習熟段階別の目安：Ⅲ）

訪問看護職務経験年数目安：10年以上

※ 11～14 は、訪問看護師が十分に実践できていない項目です。重点的に取り組むことが重要です。

看護実践能力習熟段階 (ラダー)		Ⅲ
		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
訪問看護のキャリア段階		ベテラン
訪問看護のキャリア段階の定義		<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問看護ステーションのリーダー的な存在</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>組織や分野を超えて地域・社会活動ができる</li> <li>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</li> </ul>
看護実践能力		主な内容
臨床実践能力	1. ニーズをとらえる力 利用者・家族との関係を構築する力 アセスメントする力	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアの受け手や状況（場）を統合しニーズをとらえる</li> <li>スタッフが対応困難と感じている利用者・家族と関係を構築することができるとともに、スタッフの指導を行う</li> <li>より複雑な状況にある生活、死生観や信条等、家族、社会資源についてアセスメントができるとともに、スタッフの教育指導を行う</li> </ul>
	2. ケアする力 看護計画の立案とケア内容の評価・共有 地域における暮らしの場での療養生活の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>様々な技術を選択・応用し看護を実践する</li> <li>より複雑な状況にある利用者に対して、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して看護計画を立案する</li> <li>事業所全体でケア内容を振り返る環境を整える、機会を創出する</li> <li>必要な社会資源を開拓する</li> <li>他のスタッフに対して、社会資源の活用方法を教育指導する</li> <li>自組織が地域の社会資源として役割を果たせるよう教育指導する</li> </ul>
	3. 意思決定を支える力 利用者・家族の意思決定を支える力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、選択を尊重する</li> <li>限られた訪問時間内で、より複雑・困難な利用者の意思決定、多職種連携等に必要なことを確認、情報収集する</li> </ul>
	4. 協働する力 多職種と協働する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアの受け手を取り巻く多職種の力を調整し連携する</li> <li>多職種に分かる言語選択や態度についてスタッフの教育指導を行う</li> </ul>
マネージメント能力	5. 業務の委譲 / 移譲と管理監督	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	6. 安全な環境の整備 暮らしの場における安全な環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>事故や問題が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</li> <li>多様な利用者に対して、幅広い視点を持って、暮らしの場における安全な療養環境を整備する</li> <li>暮らしの場における安全な療養環境を整備するため、関係者と情報を共有する</li> </ul>
	7. 組織の一員としての役割発揮	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
専門的・倫理的・法的実践能力	8. 倫理実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	9. 法的実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	10. アカウンタビリティ※1 (責務に基づく実践) ケア内容を説明する力 セルフケアを促す力 / エンパワメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>より複雑で困難な利用者・家族などへの直接対応を担う</li> <li>在宅看護の最新知識・技術の情報を収集し、共有することで、職場全体の説明力が向上する</li> <li>より複雑な状況においても幅広い視野で予測的に判断し、教育指導を行う</li> <li>他のスタッフに対して、スーパーバイズする</li> </ul>
専門性の開発能力	11. 看護の専門性の強化と社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	12. 看護実践の質の改善 ケア内容の言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>自分の判断や思考プロセスを説明できるよう、複雑な状況の整理方法や言語化する方法を教える</li> <li>他のスタッフの判断や思考プロセスの説明から、良いところや改善案を具体的に提示する</li> </ul>
	13. 生涯学習 実践したい訪問看護と事業所の理念・方針の統合	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>個々人が実践したい訪問看護と事業所の理念・方針を統合し、日々の業務に落とし込む方法について指導する</li> <li>ライフステージに応じた働き方や学び直しについてアドバイスする</li> </ul>
	14. 自身のウェルビーイングの向上 WLB	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>事業所のワーク・ライフ・バランスを図る取組を企画立案している</li> <li>他のスタッフのワーク・ライフ・バランスを支援する</li> </ul>
	15. 訪問看護の制度理解・活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供する</li> <li>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をする</li> </ul>

※ 1…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。

※ 2…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

# 看護実践能力遂行評価表（習熟段階別の目安：Ⅳ）

訪問看護職務経験年数目安：10年以上

※ 11～14 は、訪問看護師が十分に実践できていない項目です。重点的に取り組むことが重要です。

看護実践能力習熟段階 (ラダー)		Ⅳ
		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
訪問看護のキャリア段階		ベテラン / スーパージェネラリスト
訪問看護のキャリア段階の定義		<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問看護ステーションのリーダー的な存在</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>組織や分野を超えて地域・社会活動ができる</li> <li>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</li> </ul>
看護実践能力		主な内容
臨床実践能力	1. ニーズをとらえる力 利用者・家族との関係を構築する力 アセスメントする力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>対応困難と感じている利用者・家族について、地域住民との関係を構築等地域で支援する体制を整備する</li> <li>より複雑な状況にある生活、死生観や信条等、家族、社会資源についてアセスメントができるとともに、組織を超えて、地域の人材に対し教育指導を行う</li> </ul>
	2. ケアする力 看護計画の立案とケア内容の評価・共有 地域における暮らしの場での療養生活の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>最新の知見を取り入れた創造的な看護を実践する</li> <li>より複雑な状況にある利用者に対して、予後予測や悪化防止の判断、療養上の問題となる要因分析や看護計画の立案方法などを地域の関係者と共有する</li> <li>地域のケース会議でより複雑な状況にある利用者のケア内容について事例を提供する等地域の対応力向上に積極的に貢献する</li> <li>必要な社会資源を積極的に開拓する</li> <li>他組織のスタッフに対して、社会資源の活用方法を教育指導する</li> <li>地域の社会資源として関係組織・関係者が役割を果たせるよう教育指導する</li> </ul>
	3. 意思決定を支える力 利用者・家族の意思決定を支える力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>限られた訪問時間内で、より複雑・困難な利用者の意思決定、多職種連携等に必要なことを確認、情報収集する</li> </ul>
	4. 協働する力 多職種と協働する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>地域の多職種連携を推進するための取組を行う</li> </ul>
リーダーシップとマネジメント能力	5. 業務の委譲 / 移譲と管理監督	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	6. 安全な環境の整備 暮らしの場における安全な環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>多様な利用者に対して、幅広い視点を持って、暮らしの場における安全な療養環境を整備することができるよう、関係者を教育指導する</li> <li>暮らしの場における安全な療養環境を整備するため、関係者と積極的に情報を共有する</li> </ul>
	7. 組織の一員としての役割発揮	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
専門的・倫理的・法的な実践能力	8. 倫理的実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>より複雑かつ多重な顕在的・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</li> </ul>
	9. 法的実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	10. アカウンタビリティ※1 (責務に基づく実践) ケア内容を説明する力 セルフケアを促す力 / エンパワメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>より複雑で困難な利用者・家族などへの直接対応方法等について、組織を超えて地域で共有し、地域の対応力向上に努める</li> <li>より複雑な状況においても幅広い視野で予測的に判断し、教育指導を行う</li> <li>組織を超えて、多職種チームや地域で活動する看護職に対してスーパーバイズする</li> </ul>
専門性の開発能力	11. 看護の専門性の強化と社会貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	12. 看護実践の質の改善 ケア内容の言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>自分の判断や思考プロセスを説明できるよう、複雑な状況の整理方法や言語化する方法を地域の関係者に対し教える</li> <li>自施設に限らずケア内容を評価し、よりよいケアができるよう教育指導をする</li> </ul>
	13. 生涯学習 実践したい訪問看護と事業所の理念・方針の統合	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>自施設に限らず、個々人が実践したい訪問看護と事業所の理念・方針を統合し、日々の業務に落とし込む方法について指導する</li> </ul>
	14. 自身のウェルビーイングの向上 WLB	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ワーク・ライフ・バランスを図る取組を指導する</li> </ul>
15. 訪問看護の制度理解・活用		<ul style="list-style-type: none"> <li>介護報酬、診療報酬を理解し、より良いサービスを提供する</li> <li>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をする</li> </ul>

※ 1…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。

※ 2…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



## 生涯学習支援シートの使い方

---

2026年4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