

訪問看護師のための生涯学習 面談ガイド

その一歩が、あなたの看護の景色を変えていく



令和8(2026)年4月
公益財団法人 日本訪問看護財団

目 次

はじめに	1
I 「キャリア面談」 とは?	2
(1) 生涯学習とキャリアデザイン	2
(2) 生涯学習支援における「キャリア面談」 の位置づけ	2
(3) 生涯学習支援によって見込まれる効果	3
II 「キャリア面談」 をやってみよう	5
(1) 「キャリア面談」 のポイント.....	5
(2) 「キャリア面談」 の実施の流れ	8
III お役立ちツール	12
「キャリア面談」 の Q&A	12
『生涯学習支援シート』 の記入例	21
スタッフに対する説明資料の例	24
面談チェックシート	25
「キャリア面談」 の声掛け例	26

はじめに

公益財団法人 日本訪問看護財団では、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となるものとして、2025 年に『訪問看護師のための生涯学習ガイド (Ver.1)』（以下『生涯学習ガイド』と言う）を策定しました。

訪問看護は、訪問看護師個々人の考え方・日頃のあり方によって、多様なキャリア形成が可能な職業です。『生涯学習ガイド』では、訪問看護に携わる看護職一人ひとりが、時代の変化に対応しながら、自身のウェルビーイングを大事にするために、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、“やりがい”を持ちながら働き続けるための基本的な考え方を整理しています。

■本ガイドの目的と使い方

生涯学習の基本的な考え方を実現するための具体的な取組方法や進め方を支援するツールとして、スタッフ個人を対象とした『生涯学習支援シート』と、教育担当者・管理者（以下、「管理者等」と言う）を対象とした『訪問看護師のための生涯学習面談ガイド』（以下、『面談ガイド』と言う）を新たに作成しました。

『面談ガイド』では、自律的な生涯学習の推進にあたって効果的と考えられる「キャリア面談」のポイントを整理しています。ここで言うキャリアとは、特別な資格の取得や、病棟看護・訪問看護・施設看護といった勤務領域の違いのみを指すものではありません。看護実践を通して、「どのような看護師でありたいか」、「どのような看護を行っていきたいのか」、「将来どのような看護師になりたいか」といった思いや、自分が大切にしている価値観など、より内面的な側面に焦点を当てたものを意味します。

また、『生涯学習支援シート』の記入例やチェックリストなど、実践に活用できるツールも用意しています。『生涯学習ガイド』とあわせて、ご活用ください。

■訪問看護師のための生涯学習ガイド

訪問看護師のための生涯学習の基本的な考え方を整理。専門職としてスキルアップしていく「訪問看護師の成長の方向性」や「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」を提示。



別添：事例編



令和 6(2024) 年度日本訪問看護財団調査研究
<https://www.jvnf.or.jp/kenyukaihatu.html>
「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」参照

■生涯学習を具体的に進める補助資料 (ツール)

訪問看護師のための生涯学習の基本的な考え方を基に、訪問看護師の生涯学習を支援するためのツール。豊かなキャリアデザインができるように、訪問看護師個人だけでなく、キャリア面談を通じた管理者等の関わり方についても紹介。



※『生涯学習支援シート』の使い方については、説明動画もご参照ください。
URL : <https://www.jvnf.or.jp/kenkyu/kaihatu>

具体的な取組方法や進め方の一助となるツール

I

「キャリア面談」とは？

(1) 生涯学習とキャリアデザイン

- 本ガイドにおける『生涯学習』とは、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ものです(※)。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。

※『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）

- 生涯にわたって専門職としての能力を開発・維持・向上し、思い描く訪問看護師像に近づくことで、社会の中でどのような役割を果たしていきたいか、自分らしいキャリアをどのように歩んでいきたいかを探索し、自己実現に向かって行動していくことを「キャリアデザイン」と言います。資格取得や働く場所、働き方の選択といった手段を考えることにとどまらず、個々の性格や経験、スキル、ライフスタイルなどを踏まえることが重要です。
- このようなスタッフの主体的な成長を支える取組全般を『生涯学習支援』と言います。管理者等の方には、専門職としてのキャリアデザインの基礎となる、「スタッフが大事にしたいこと」、「自分らしさの探索」を支援するとともに、看護実践能力習熟段階の現状把握、生涯学習の取組状況の把握、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取り組むことが求められます。

(2) 生涯学習支援における「キャリア面談」の位置づけ

- 生涯学習支援には、研修機会の提供、実践経験の設計、役割の付与、フィードバックや承認、学習環境の整備など、多様な方法があります。
- 「キャリア面談」は、面談者との対話の中で、スタッフ自身の経験や思いを振り返り、“大事にしたいこと”や“ありたい姿”、“なりたい姿”を言語化し、次の学びや実践につなげるための生涯学習支援の一方法です。「キャリア面談」は、評価や指導を目的とするものではありません。
- また、「キャリア面談」は、スタッフが多様な学習方法から主体的・自律的に選択・決定することを支援する場として、あるいは、経験後の振り返りの機会としても有効であり、生涯学習支援としてステーションにおいて実施が期待される取組です。

ONE POINT!

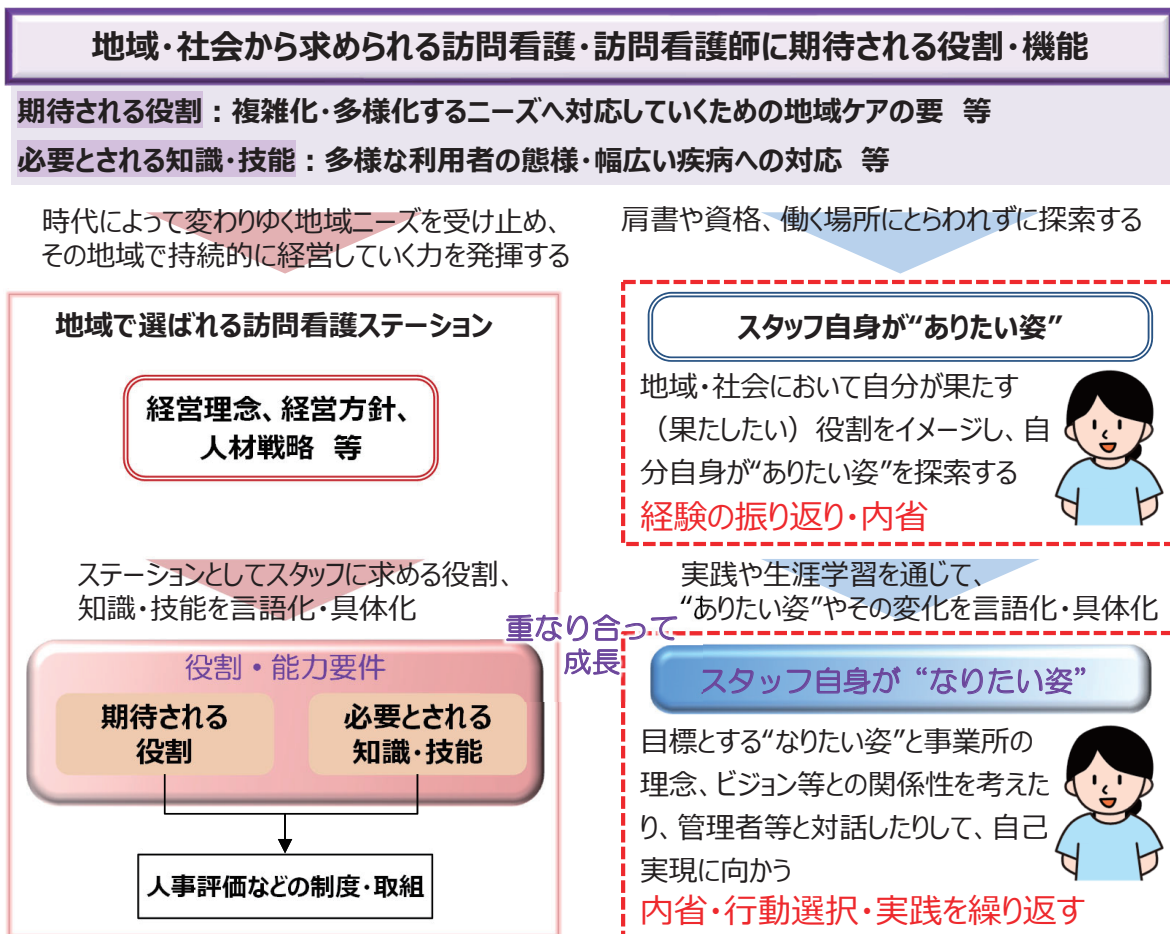
「キャリア面談」の目的について

- 上記の目的は標準的な内容です。現場で実践を重ねる管理者等の皆様は、日々、様々なことを感じ、考えながら面談をされていることと思います。
- 「キャリア面談はどうあるべきか」という枠組みに捉われるのではなく、「目の前にいるスタッフについて、何を知りたいのか」という視点を大切にしながら、対話を通じて探索を重ねていくことが重要です。

(3) 生涯学習支援によって見込まれる効果

- ・複雑化・多様化するニーズに対応する中で、地域における看護への期待は高まっており、訪問看護には地域ケアの要としての役割がより一層求められています。
- ・管理者にとっては、時代とともに変化する地域ニーズを的確に捉え、その地域で持続的に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。地域で選ばれる訪問看護ステーションであるためには、スタッフ個人と組織の双方が**生涯学習のあり方を模索・実践し、相互に重なり合うように成長していく視点が重要**です。
- ・スタッフにとっては、肩書や資格、働く場所に捉われず、地域や社会から求められる訪問看護師としての役割を主体的に捉えることで、価値観や信念に基づいた“ありたい姿”や目標、到達点としての“なりたい姿”を模索できる機会となります。これにより、自己の価値観に基づいた実践やキャリア形成につながることを期待されます。

図. 訪問看護の役割とキャリアデザイン



重なり合って成長

- ・『生涯学習支援シート』を活用することで、スタッフにとって、これまでのキャリアや日頃のケア、ワーク・ライフ・バランスを振り返る機会へとつながり、次のような効果が見込まれます。

<スタッフ側>

- ・看護観や大事にしている価値観が言語化される
- ・日々のケアの意味づけができ、内省が深まる
- ・自分の強み・課題が明確になる
- ・自分の核となる価値観が見えてくる
- ・「どのような看護師でありたいか（ありたい姿）」が明確になる
- ・「将来どのようになりたいか（なりたい姿）」に向けて必要な経験・学習が整理できる

<管理者等、組織側>

- ・スタッフ・管理者等の相互理解が深まる。お互いの看護観が共有される
- ・スタッフの主体的な成長が促進される
- ・看護実践能力の向上につながる
- ・ステーション全体の看護の質が向上する
- ・価値観の不一致による離職の予防につながる

- ・管理者等がスタッフとキャリア面談を通して“ありたい姿”を探索することで、個々のスタッフの振り返りや内省の目的が明確になり、継続的な看護実践への動機付けが高まることが期待されます。さらに、“なりたい姿”との関係を整理することで、日々の実践と将来の目標が結びつきやすくなります。
- ・また、キャリア面談で管理者等とスタッフが向き合うことは、スタッフの成長を後押しし、実践能力の向上を通じてステーション全体の発展にもつながります。
- ・さらに、看護観の相互理解が深まることで、ステーションの運営方針への理解が促進されます。このような継続的な対話とコミュニケーションを図ることで、スタッフが「私のやりたかった看護ではなかった」といった認識の齟齬を防ぎ、早期離職の予防にもつながることが期待されます。

管理者等にとっても内省や気づきの機会になる

ONE POINT!

- ・キャリア面談は、管理者等自身の内省にもつながります。
- ・実証事業では、管理者がスタッフのケアや考えの根底にある看護観を知ることで、その人の考え方や価値観、こだわりに改めて気づき、「私と同じように感じて、学びがあったと言ってくれることが嬉しい。そのような人がスタッフでいてくれて良かった」、「スタッフ一人ひとりの個性をどう生かしていくかが、管理者の役割だと思えた」と、マネジメントに対する捉え方が変化した事例もみられました。
- ・また、スタッフからの「〇〇を勉強したい」という話に対して、管理者とスタッフとで「どのような訪問看護師になりたいか」という視点を結び付けて対話を行うことで、スタッフ自身がより目標となる訪問看護師像の解像度を高め、「自分で自分の道を歩んでいけること」に気づいた管理者もいました。

II

「キャリア面談」をやってみよう

(1) 「キャリア面談」のポイント

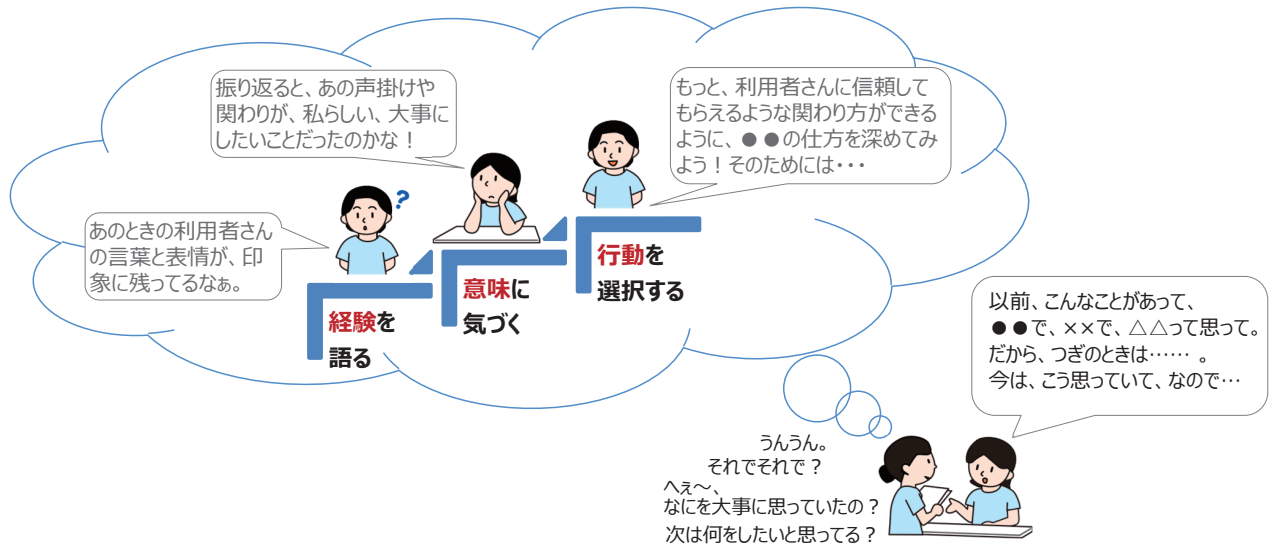
- キャリア面談の実施にあたっては、次のようなポイントがあります。

■スタッフが安心して話せる環境を用意する

- 落ち着いて面談ができるように、時間や場所を確保します。
- 面談の目的が評価や査定ではなく、スタッフのことをよく知るための時間であることを事前に伝えて、安心して話しやすい環境づくりを心掛けます。
- 経験や価値観を言語化することが難しいスタッフもいるため、無理に話を引き出すのではなく、まずはスタッフが「話せることから」で良いことを伝えます。

■スタッフが探索しやすい問い掛けを行う

- 「経験を語る」⇒「経験から、その意味に気づく」⇒「気づいた意味が実現できるように行動を選択する」という3つのステップを意識して話を聞きましょう。



- 看護を志した理由や利用者に対する思いを聴くことによって、スタッフ自身にとっても漠然とした「思いや考え」と自身の「行動」を紐づけて言葉にする機会になります。
- 経験から気づきが得られた場合は、それを次の行動につなげる問い掛けをします。
- 管理者等とスタッフが対話を重ねることで、お互いの意図が伝わり、実践したい看護に近づいていきます。お互いの理解が深められるよう、丁寧に問い掛けます。

～スタッフに内省を促したいときの声掛け例～

そのような自分をどう思いますか？



そのように感じた心当たりはありますか？

管理者等は、自分の考えに誘導しやすくなるため、スタッフの考えを尊重し、相手をコントロールしないことが重要！

－ 想定していた内容と異なる場合 －



そんな風に考えることができるんだね。

～経験を基に気づいた意味に向けて、行動選択を促したいときの声掛け例～

すごいことに気づいたね！



では、実現するために、これからどうしたい？

次の訪問時に、どうやってみる？

■言語化しようとする“無言の時間”を大切にす

- ・これまで考えてこなかったような問いに対してスタッフが「何だろう？」と考える“無言の時間”が生まれますが、焦る必要はありません。管理者等が傾聴を意識して、スタッフが十分に考える“時間”と“間”を確保することで、スタッフはこれまで考えてこなかったことをゆっくりと自分なりに考えることができます。
- ・スタッフ自身が考えて言葉にすることを支えるように一緒に探索して、管理者等の「こうなってほしい」という思いに誘導することを回避します。

～無言の時間も大切にす声掛け例～

管理者等が考える回答を与えたり、問題を解決してあげることは、キャリア支援にはなりません。スタッフの中にある“言語化されていない思い”を言語化できるように面談を進めましょう。

- ・スタッフの思考が停止していたり、これからどうすれば良いか自分で考えられていない場合には、「スタッフ自身が“どのように行動したらよいかを考える”時間を設ける」という発想が、成長につながると捉えましょう。後日、さらに考えた内容を話してもらうことで、“主体的に考えること”を支える“育成”へとつながります。

■実践したい訪問看護や“ありたい姿”、“なりたい姿”は、変化するものだと理解する

- キャリア面談では、スタッフの大切なことや思いを焦点化させたり、不変なものとしてまとめていく必要はありません。様々な経験や気づきを経て、変化するものです。
- “ありたい姿”と“なりたい姿”との関係を整理することで、日々の実践とのつながりが明確になります。
- 相手を理解し、想像しながらともに探索する姿勢で臨むことは、看護実践と同様に重要です。

■面談の最後に、次のアクションを投げ掛ける（クロージング）

- 面談の所要時間は事前に決めておき、最後の5分ほどで次のステップや予定を確認します。
- “ありたい姿”と“なりたい姿”を踏まえた、次の一歩を明確にします。

～面談の最後の声掛け例～

－ 次のステップの確認 －

たくさん話したけど、今までの話の中で自分なりに明日からできそうなことはありますか？

－ 面談の振り返り －

そろそろ時間ですね。次のアクションを決めないまま終わりになってしまいますが、自分の中で整理できていますか？



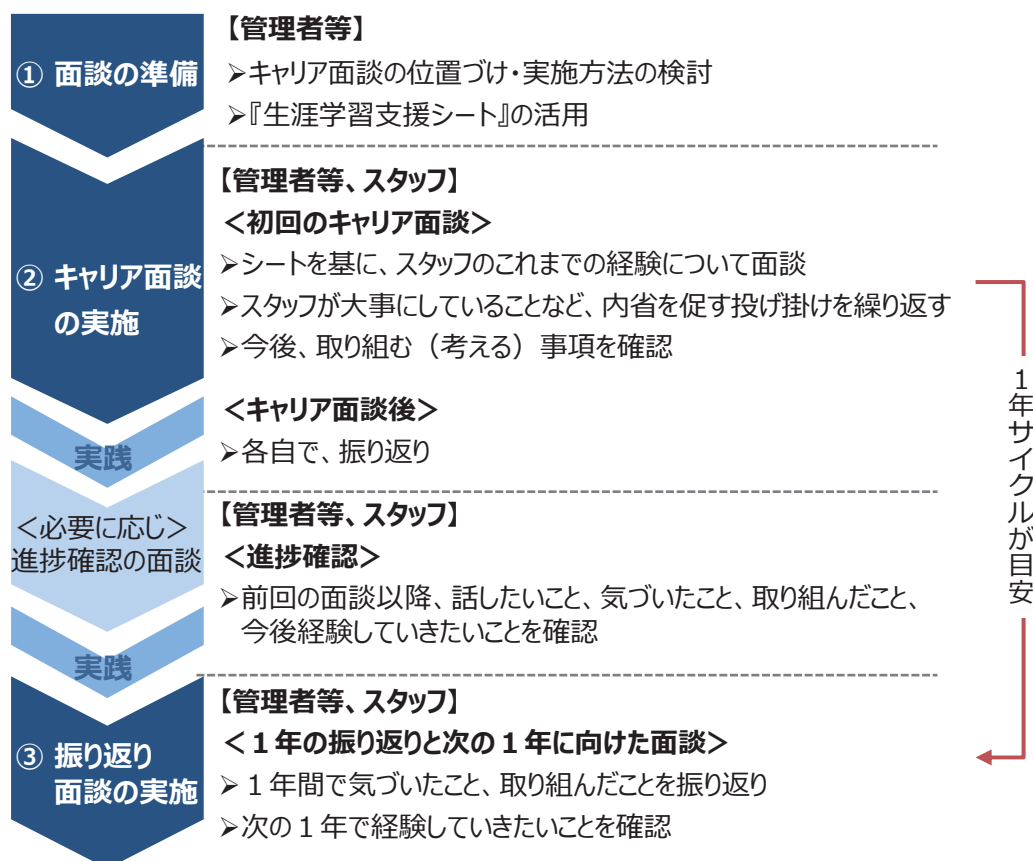
**次のアクションの決定権は、スタッフ自身にあります。
スタッフが、“自分で考えて、自分で決めるプロセス”を大事に！**

(2) 「キャリア面談」の実施の流れ

「キャリア面談」は、次のような3ステップで進めてみましょう。

- ①面談の準備
- ②キャリア面談の実施
- ③振り返り面談の実施

図.「キャリア面談」の実施の流れ



効果的な「キャリア面談」を実施するために

ONE POINT!

- 話をしやすいスタッフや面談実施者が複数いる場合は、キャリア面談を本格的に始める前に模擬面談を実施することが有効です。適切な問い掛けや面談環境が良いかを考えるヒントを得られます。
- 複数の管理者等がキャリア面談を行う場合は、面談実施者ごとに説明や対応がばらつかないように、面談実施者の間で予めキャリア面談の目的や進め方、ポイントを共有します。

① 面談の準備

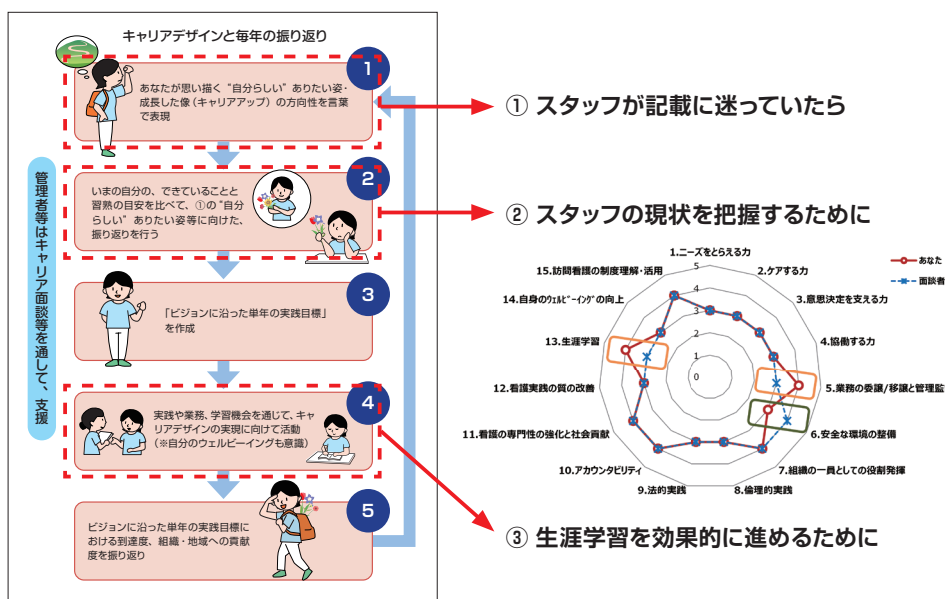
- ステーションでキャリア面談を実施する目的や意義など、「位置づけ」を検討します。既に、ラダー評価面談や業務面談等を実施している場合は、目的の違いなどを整理します。管理者等自身の言葉で説明することで、スタッフの理解醸成を図ります。
- 次に、「実施方法」として、実施時期・実施頻度・所要時間・結果の活用目的などを検討します。
- ステーションの置かれた状況によって方法は変わるため、試行期間を設けるなど、最初は試行錯誤しながら進めます。

- 『生涯学習ガイド』など、生涯学習やキャリア面談に関する資料を確認し、スタッフに生涯学習やキャリア面談の目的を説明して、『生涯学習支援シート』を渡します。

【『生涯学習支援シート』の効果的な活用のために】

- 管理者等の皆様には、スタッフが『生涯学習支援シート』を効果的に活用するために、次のようなサポートをお願いします。

【生涯学習支援シートの使い方】 1. キャリアデザイン・振り返りの流れ



① スタッフが記載に迷っていたら

- キャリア面談を通して探索するため、完成版を求める必要はありません。記載方法に悩むスタッフがいる場合は、記入例 (p21-23) を基に説明します。

② スタッフの現状を把握するために

- スキル等を数値化することに苦手意識を持つスタッフもいるため、「現状把握シート」の活用は必須ではありません。
- ただし、大事にしたい看護観の実現に向けては、スタッフが現在の自分の立ち位置を知る過程が重要です。能力評価としてではなく、いまの自分に何が必要なのかを考えるツールとしてご活用ください。
- 活用する場合は、スタッフがどのような行動に着目した結果なのか、あるいは、具体的なケースや利用者を思いながら現状を振り返った結果なのか、スタッフの考えや思いを把握するための材料の一つとします。
- 活用してみると、スタッフと管理者等で結果に相違が生じる場合もありますが、評価ではないため、管理者等とスタッフの結果を同一にする必要はありません。
- また、管理者等の記入結果は、スタッフに共有する必要もありません。

③ 生涯学習を効果的に進めるために

- 取組内容や、事業所内での学びの工夫は、『生涯学習ガイド』をご参照ください。

②「キャリア面談」の実施

- ・初回のキャリア面談の主な流れは、下図のとおりです。
- ・『生涯学習支援シート』等を活用し、スタッフの経験から思いや看護観を引き出します。スタッフの“ありたい姿”のイメージを具体化し、あわせて“なりたい姿”（将来の目標）との関係を整理していきます。
- ・2回目以降のキャリア面談では、前回の面談以降の気づきやスタッフが話したいことを中心に、面談を進めていきます。

図. 初回の「キャリア面談」の流れ

●日程調整

➢スタッフ、管理者等で、面談時間等を調整



●ポイント●

※面談のしやすい環境となるよう、場所、時間、前後の予定を調整します

●面談の事前準備

➢スタッフは、これまでのことを振り返りながら、『生涯学習支援シート』に記入し、管理者等に提出
➢管理者等は、面談前に記入内容を確認し、面談で聞きたいことをシミュレーション



※スタッフには、共通理解が持てるように、面談の目的を事前に伝えます

※その上で、『生涯学習支援シート』への記入を通じて、これまでのことや印象に残るケースを振り返り、言語化に挑戦してもらいます

●スタッフと管理者等の面談

➢管理者等、スタッフで面談
➢面談時間は、予め決めて実施。最後に、次のアクションを話して終了



※無言の時間も、焦らずに傾聴に専念します。内省につながる投げ掛けを心掛けましょう

※面談を重ねるなかで、スタッフの思いや看護観の原体験（行動や思いに影響している体験）に迫っていくことで、自分らしい看護実践への思いの強化につながります

●面談振り返りシートの記入

➢スタッフ、管理者等それぞれ、面談後シートを記入



※面談内容を振り返り、スタッフが大事にしているキーワードや気づきをメモに残します

●実践と内省、次回の面談に向けて

➢スタッフは、面談内容を踏まえて実践と内省
➢スタッフの次のアクションが実践できるように、調整



※スタッフの話した次のアクションが実行できるように、管理者として調整できると、スタッフは面談した結果を管理者が活かしてくれていると実感できます

ONE POINT!

「スタッフに考えてほしいこと」は、主語を明確にして問い掛ける

- ・キャリア面談では、まだ言語化されていないスタッフの思いや考えに隠れている看護観や価値観を探ります。そのため、スタッフ自身が「何を問われているのか分からない」と感じることがあります。
- ・スタッフが言葉にしづらそうな場合、過去の経験やケースといった事実に基づいて話せるよう、管理者等から話す視点や伝え方など“伝える術”を助言することも有効です。
- ・ただし、スタッフが大事にしていることは本人にしか分かりません。「あなたが大事にしていることを知りたいから、自分なりの言葉で教えてね」と、主語を明確にして問い掛けることで、スタッフの主体性を引き出すことができます。

＜必要に応じて＞進捗確認の面談

- 必要に応じて、進捗状況を確認するための面談の実施も検討します。
- 実証事業では、「前回の面談内容を覚えているくらいの期間が良い」、「数か月～半年に1回の頻度でできると良い」という意見がありました。定期的に面談を実施することで、「次の面談では、●●を話そう（話したい）」と、スタッフの意識変容や行動変容につなげる狙いもあります。
- 入職後、異動後、役割変更時、育休復帰時など、節目に応じて追加で実施したり、スタッフから希望があった際には柔軟に面談の機会を設けましょう。

③ 振り返り面談の実施

- 初回のキャリア面談から約1年の間に気づいたこと、取り組んだこと、ビジョンに沿った単年の実践目標の達成度合い、意識・行動で変わったことを一緒に振り返ります。
- また、スタッフの成長度合いに応じて、ステーションや地域に対して、どのように地域（社会）貢献ができたのかも言語化を促します。
- 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」など言語化を促します。
- 変化することは、成長です。成長とは、「できないことができるようになる」といった技術的な向上にとどまらず、自分なりの看護に対する考え方や価値観、人間観、仕事観、人生観など、経験から気づきを得て、自分自身の変化を感じられることも含まれます。スタッフに、“私は変化している”という実感をきちんと持ってもらうことも、振り返りにおいては重要です。
- 一方で、変化が少ない人は、「なぜ、変わらずに経験を積み重ねることができるのか」、「その人にとってどのような意味を持つのか」が、深掘りのポイントです。
- こうした振り返りを通じてスタッフの変化を整理することで、次に経験していきたいことをより明確に考えてもらえるようになります。

III

お役立ちツール

「キャリア面談」のQ&A

- キャリア面談の実施にあたって気になる点を Q&A 形式でまとめました。準備・振り返りの時に活用しましょう。

■ Q&A の一覧

Q1	キャリア面談は、どのくらいの頻度で実施すると良いですか？
Q2	キャリア面談にあたり、把握しておくの良いことはありますか？
Q3	キャリア面談は、目標管理面談やラダー評価面談など他の面談と同じですか？
Q4	面談時間を捻出するための工夫は何かありますか？
Q5	アドバイスや指導をしそうになります。気を付けると良いことはありますか？
Q6	2回目以降の面談は、どのように投げ掛けると良いですか？
Q7	仕事を始めたばかりの新人・新任のスタッフにも、キャリア面談は有効ですか？
Q8	育児・介護等が忙しいスタッフも、生涯学習やキャリアデザインが必要ですか？
Q9	自分よりもキャリアの長いスタッフに、どうアプローチしたら良いですか？
Q10	自己認識や自己分析が思っていたよりも高いスタッフに、どうアプローチしたら良いですか？
Q11	「思いは特にはない」と言うスタッフに、どうアプローチしたら良いですか？
Q12	内省につながりにくいスタッフに、どうアプローチしたら良いですか？
Q13	本人の思いを確認したら、次はどう生涯学習につなげれば良いですか？
Q14	既に人事評価や目標管理制度を導入し、年間目標を設定しています。『生涯学習支援シート』等はどのように活用すると良いですか？
Q15	『生涯学習支援シート』は、人事評価にも活用できますか？

Q1. キャリア面談は、どのくらいの頻度で実施すると良いですか？

- ◆ ステーションの置かれた状況によりますが、最初の年は「初回の面談」と「振り返りの面談」の計2回を実施し、次の年からは少なくとも年1回の実施を検討しましょう。
- ◆ 実証事業では、「前回の面談の会話を覚えていられる間隔で実施できると良い」という意見もありました。定期的な面談に加え、スタッフの希望があれば、柔軟に対応しましょう。
- ◆ 初回面談の所要時間は40分程度でしたが、2回目以降は、スタッフの看護観が深まっていることもあり、15分程度で実施している事業所もありました。

Q2. キャリア面談にあたり、把握しておくの良いことはありますか？

- ◆ スタッフに、自己肯定感が育っているかどうかを把握することが重要です。
- ◆ 「今、頑張っている自分」を自己承認できる状態だからこそ、「チャレンジしてみよう」、「成長に向けて頑張ろう」という気持ちにつながります。
- ◆ 特に、中堅以上のスタッフは、事業所のビジョンと自己実現をすり合わせることで、管理者等と一緒に訪問看護の実践を推進する存在になります。一方で、看護実践力が高いスタッフであっても、承認されていないと感じている場合には、気持ちがキャリアデザインに向かいにくいこともあります。
- ◆ また、管理者等の想定より自己評価が低いスタッフであっても、無意識のうちにケアに対するこだわりや誇りを持っている場合は往々にしてあります。無理に自己評価を高めようとすることはなく、まずはスタッフのありのままを受け止めることが大切です。

Q3. キャリア面談は、目標管理面談やラダー評価面談など他の面談と同じですか？

- ◆「キャリア面談」と聞くと、能力向上や自己研鑽を目的とした目標管理面談やラダー評価面談をイメージされるかもしれませんが、しかし、本ガイドにおける「キャリア面談」は、スタッフ自身が大事にしたいこと、自身の核となる価値観を探索しながら、実現していく方向性を見出していくことを目的としています。
- ◆実践レベルの目標設定は重要ですが、「自分がどのような訪問看護師として実践していきたいのか」、「自分の“ありたい姿”はどのようなものか」は、設定するものというより、対話を通じて探索していくものです。
- ◆キャリア面談における内省の意義は、面談の場だけで完結するのではなく、面談後もスタッフ自身が考え続けることにあります。看護師としての職業アイデンティティと、“自分らしさ”を表す一個人のアイデンティティが融合されていくと、行動の原動力が強まっていきます。そのためには、内省が必要ですが、問い掛ける人がいなければ、考える機会はなかなか生まれにくいものです。
- ◆この違いを理解したうえで、専門職能としての看護の振り返りや深いアセスメント能力の醸成を図るために、目標管理面談等の一部にキャリア面談の要素を取り入れることも考えられます。

Q4. 面談時間を捻出するための工夫は何かありますか？

- ◆面談の時間を予め決める（例：30分前後）、年間計画として組み込むことが考えられます。また、AI等を活用し、スタッフに事前に考えや思いを言語化する準備をしておいてもらう方法もあります。もちろん、緊急訪問等による日程変更が生じる可能性があることは前提として考えておく必要があります。
- ◆「忙しくて、スタッフの話を聞く時間がない」と感じることもあるかもしれませんが、しかし、キャリア面談は事業所・人材管理の上で核になるという感覚が持てると、他の仕事を効率化して、面談時間を捻出しようという気持ちになります。訪問看護事業は、訪問看護を提供できる人材あってこそその事業です。
- ◆最初のうちは管理者等も緊張したり、うまく問い掛けができずに不安になることもあります。スタッフとの面談を重ねていくと、自然と前向きな気持ちで面談に臨むことができるようになり、管理者等としての成長にもつながります。

<実証事業に参加した管理者の感想>



最初は、スタッフの看護観を聴くことに緊張や不安がありました。でも、面談を重ねていくと、自分と同じような思いで利用者にケアを提供していることが実感でき、スタッフが次はどのような言葉で伝えようとしてくれるのか、もっと話が聴きたいと思えるようになりました。

Q5. アドバイスや指導をしそうになります。気を付けたら良いことはありますか？

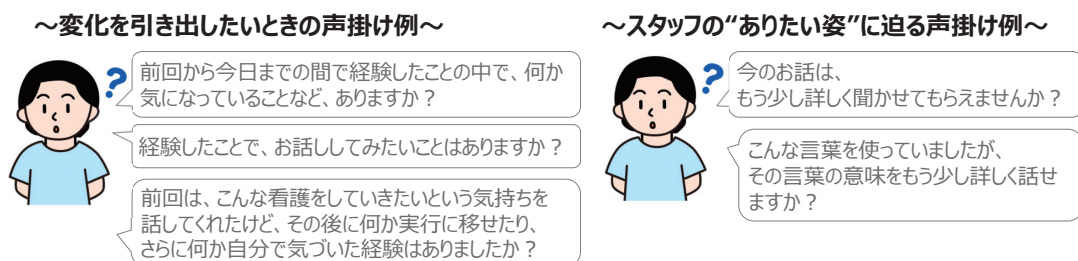
- ◆ キャリア面談の基本は、本人の話したいことを聴くことです。しかし、面談を受けているスタッフは、「こう答えた方がいいのかな？」と、訪問看護師としての正解を答えよう、と思っているかもしれません。
- ◆ 「キャリア面談は、正解を探すものではない」と伝えただけで、自分の気持ちや経験を言葉にすることに慣れていないスタッフの場合には、管理者等自身の言葉に言い換えて、スタッフの思いを確認する方法もあります。



- ◆ スタッフの話を聞いていると、「もっとこうすべき」と言いそうになるかもしれません。しかし、キャリア面談では、管理者等の思いや価値判断を伝えるのではなく、「このスタッフは、そう感じたんだ」とニュートラルに受け取るようにします。

Q6. 2回目以降の面談は、どのように投げ掛けると良いですか？

- ◆ スタッフが話したいことを聴くことが基本ですが、「前回の面談から、何か考えたことがあれば話してもらえますか？」と話を促すアプローチも一つです。
- ◆ 内省は、面談の場だけではありません。スタッフが、「面談の時は、●●と答えただけど、今考えてみると少し違うかな」と内省し、その上で実践を重ねることで、以前とは異なる経験や、意識や行動に変化が生じる可能性もあります。



- ◆ 変化を聴くことができれば、「その変化をもう少し話してもらえますか?」、「一体、何が変わったと思いますか?」と探索を深めていきます。このような対話を重ねることで、内省を促すプロセスが継続していきます。

Q7. 仕事を始めたばかりの新人・新任のスタッフにも、キャリア面談は有効ですか？

- ◆ 新人・新任のスタッフは、日々の業務に精一杯のことが多く、日々の実践の振り返りがままならないこともあるでしょう。大きく環境が変わることで、心が折れそうになっていることもあるかもしれません。
- ◆ 印象に残った事例や良かったと思えたケースなどから、「そう思ったきっかけはなにか」、「そのような行動をしたのはどのような思いからだったのか」と投げ掛けることで、スタッフが「自身の思い」や「実践したい訪問看護」を振り返り、自分の核となる部分や看護観の幅を広げる機会となり、自信へとつながります。
- ◆ 例えば、病院から訪問看護の世界に来た場合、「私は、こんな訪問看護がしたい」と主語が“私だけ”になっているスタッフがいるかもしれません。自分のケアが正しいかどうかだけではなく、スタッフ自身が考えている必要なケアと利用者が感じているニーズに乖離がないか、現場で感じ・学び・経験を積み、自身のなかで「ケアができています」という納得感を獲得する過程は必ず必要です。
- ◆ その過程を繰り返すなかで、管理者等が面談で内省を促すキーワードを出すことで、スタッフは別のケースでも振り返り、内省を深めることができます。
- ◆ 管理者等にとっても、スタッフの考えや価値観まで掘り下げて聴くことで、日頃のケアにどのように取り組んでいるのか理解が深まり、スタッフの思いや目標を応援できるようになります。
- ◆ 一人前、中堅になっても、正解のない訪問看護を実践する日々は、「これで良かったのかな」と迷うことや、辛い場面に向き合わなければならないこと、心身ともに負担を感じることもあります。新人・新任の頃から、内省を深める機会を持つことには意味があります。

Q8. 育児・介護等が忙しいスタッフも、生涯学習やキャリアデザインが必要ですか？

- ◆ キャリアデザインでは、プライベートも含め様々な経験を通して、看護師としてどう活動していきたいかを探索するため、全てのスタッフに必要です。
- ◆ 「仕事も子育ても頑張りたいけど、うまく両立が実現できない」という声は少なくありません。あなたのステーションのスタッフは、「両方100%は頑張れないから、50%ずつ頑張る」という時間を切り売りするような発想になっていないでしょうか。
- ◆ スタッフの自己実現のイメージと実践状況とをしっかりとつなげられると、「プライベートの自分も、看護職として働いている自分も、両方とも自分らしさをちゃんと持っている」という感覚へとつながります。
- ◆ 育児休業等から職場に復帰したときに、“自分の現在地”を理解し、どのような学びが必要なのかが分かっていると、スムーズな復帰につながる可能性が高まるため、生涯学習の支援が重要になります。
- ◆ 家庭での出来事や人生上の経験も、看護観や価値観に影響を与えることがあります。生涯学習やキャリアデザインは職業のことだけを考えるものではないことを伝え、スタッフが話したいことを安心して話せるように支えることが重要です。

Q9. 自分よりもキャリアの長いスタッフに、どうアプローチしたら良いですか？

- ◆ キャリア面談は、対話を通じたコミュニケーションの場です。面談する管理者等がスタッフよりも全ての面で優秀である必要はありません。むしろ経験のある人の話を聞くことは、管理者等自身も学べるチャンスです。
- ◆ スタッフ側が、面談の意図を汲み取り、自分の経験や思いを話してくれる面談も、十分に意義のある面談です。スタッフが「話したい」、「話を聞いてくれている人に伝えたい」と思っただけで話すこと自体が、生涯学習支援につながります。
- ◆ キャリア面談で扱うのは、スタッフ自身がどうしたいか、何を大切にしているのかということです。その答えはスタッフ本人の中にしかありません。また、大事にしたいことは経験を重ねる中で変化することもあります。
- ◆ 話す場がないまま次の経験に進んでしまうと、振り返りの機会が失われることがあります。管理者等との面談を通じて、自分がその時どのような感覚を持ったのか、なぜそのような気持ちになったのかを内省し、「自分が大切にしていることは、こういうことでもあったんだな」と発見したり、「やはり変わらず大切にしたいのはこれなんだな」と確認したりすることができます。こうした対話によって、次のステップへと深めていくことができます。

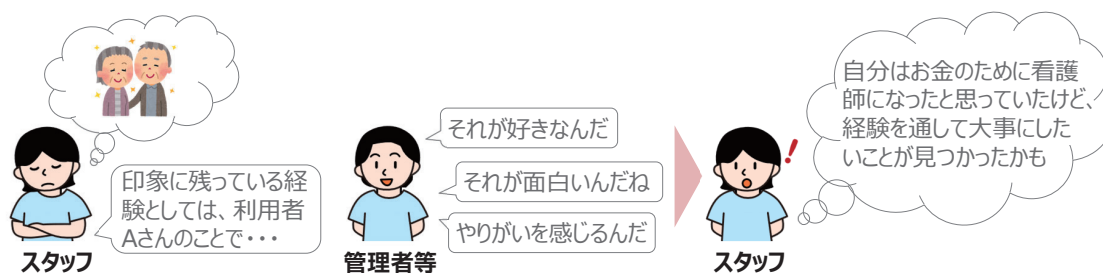
Q10. 自己認識や自己分析が思っていたよりも高いスタッフに、どうアプローチしたら良いですか？

- ◆ まずは他のスタッフから、そのスタッフの日頃のケアの様子などを聞くことで、管理者等自身の見方に偏りが無いか確認します。
- ◆ そのうえで、実際のケースや他のスタッフの関わり方など具体的な基準や項目を示したり、他者評価・分析を取り入れたり、ステーション内の事例検討を通して気づいてもらったりすることで、気づきや内省につながるような仕掛けをつくりまします。

Q11. 「思いは特にはない」と言うスタッフに、どうアプローチしたら良いですか？

- ◆ 看護師を志望した理由について、「給料が安定しているから」、「自分の中で大事にしたいことは、考えたこともない」と言うスタッフもいることまします。
- ◆ そのようなスタッフにも、印象に残っている経験や、心に残っている利用者との関わりを聴くことで、本人が大事にしていることが見えてくる場合があります。そのときにどのような感情があったのか、なぜその場面が印象に残っているのかを意識できるようにすることで、本人の気づきを促すことができます。明確な「思い」が言葉になっていなくても、日々の行動や判断の中に、その人なりの価値観が表れていることがあります。それを一緒に探索することが、経験を積み重ねていく際のモチベーションや看護実践の原動力につながっていきます。

～無言の時間も大切にす声掛け例～



Q12. 内省につながりにくいスタッフに、どのようにアプローチしたら良いですか？

- ◆ 「私は、こう思っています」、「私はこう考えるタイプなので」など、自然と言葉にできるスタッフであれば、面談ではその内省を支える関わりが中心になります。
- ◆ しかし、様々なバックグラウンドを持つスタッフの中には、なかなか内省に向かいにくい人もいるでしょう。自分自身のことがよく分からない人や、向き合いたくない自分を見つめることへの防衛反応で、周囲の人のことばかりを話す人もいます。そのような場合、無理に話をさせようとするほど、かえってスタッフは安心して自分に向き合えなくなることがあります。聞く内容や方向性、面談の時期を調整しながら、安心して話せる状態を整えることが大切です。
- ◆ 内省そのものをよく理解できていない場合、何を投げ掛けられているのか気づけていない可能性もあります。訪問看護で大事にしたいことを見出せていない場合は、いきなり価値観を言語化してもらうことは難しいかもしれません。
- ◆ そのようなときには、「現在の利用者との関わりや経験の中で、自分が大事にしたいと思っただことが表れていることはありますか？」と投げ掛け、経験のなかの無意識の行動として出ている“自分の大事にしていること”と一緒に探索します。
- ◆ 管理者等が、「スタッフ自身がどう感じているかに気づいてもらいたい」という思いを持ち続けることが大切です。

～声掛け例～



必要に迫られて利用者にケアを提供している感覚もあると思うけど、無意識にしていることがたくさんあるはずだよ。

自分の心の中にある行動に移したい原動力があるはずだよ。一緒に探そう。

Q13. 本人の思いを確認したら、次はどう生涯学習につなげれば良いですか？

- ◆ 面談は、スタッフの経験の話から、本人の核になるものを探索しながら、本人の「今後、どのような経験をしていきたいのか」というニーズを聴く機会でもあります。
- ◆ 様々な経験を積むことで、“自分に対する見方”が変わると、行動につながる可能性が高まります。管理者等が面談で話を聴くことで、スタッフの成長度合いや、今どのような気持ちで仕事に向き合っているのかなどを把握し、現在の状況にあわせた生涯学習を促すことができます。
- ◆ 管理者等が経験から学ぶ社会人としての学習を意識することで、日々の実践を含めて、スタッフの生涯学習を支援する方向性が見えてきます。具体的には、多様な利用者を担当できるように調整する、事業所内外の役割を担う機会をつくる、事業所内外の勉強会や研修への参加を促す、ワーク・ライフ・バランスを整えるなど、様々な支援が考えられます。
- ◆ 学習や経験の後には、「研修に参加して、何か気づきはありましたか?」、「では、次はこういうことに取り組んでみますか?」と探索と実践を繰り返していくことが大切です。

Q14. 既に人事評価や目標管理制度を導入し、年間目標を設定しています。 『生涯学習支援シート』等はどのように活用すると良いですか？

- ◆『生涯学習支援シート』等は、個々のスタッフの成長を促すことを目的にしているため、既存の人材育成支援の一環として取り入れることが可能です。
- ◆年間目標を設定する際に、単に、「●●の資格をとる」、「●●の勉強会を実施する」といった目標設定にとどまることなく、志望理由や自分らしい“ありたい姿”、過去の経験を振り返ることで、より具体的で意味のある目標を検討しやすくなります。また、自分が大切にしていることと年間目標がつながることで、行動への動機づけが強まり、目標達成に向けた取組にも意味づけが生まれます。

～スタッフの思いや経験の探索～



なぜ、その資格をとりたいと思ったの？

その勉強会を実施したいと思った理由やエピソードがあるの？

Q15. 『生涯学習支援シート』は、人事評価にも活用できますか？

- ◆『生涯学習支援シート』は、経験やスキル、性格、ライフスタイルなどを踏まえ、個々のスタッフ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を目的としています。
- ◆スタッフが大事にしている思いは、一つ一つのケアや行動に表れます。そのため、『生涯学習支援シート』やキャリア面談を通じて個々のスタッフと看護観を探索することで、個々のスタッフへの理解を深めることが可能です。人事評価時の参考資料の一つとして、あるいは生涯学習の一環として、個々のスタッフが取り組んだ内容を把握する際に活用することが考えられます。
- ◆ただし、『生涯学習支援シート』を人事評価や給与査定、指導面談そのものとして位置づけると、話しづらいと感じるスタッフもいます。評価者と面談者を分けたり、評価面接とキャリア面談の実施のタイミングをずらすなどの安心して話せる環境設定に配慮することが重要です。

『生涯学習支援シート』の記入例

- ・『生涯学習支援シート』の記入例は、スタッフが記入に悩んでいる場合などに必要に応じて活用してください。
- ・記入枠や文章量は、スタッフの特性に合わせて調整をしてください。

図. キャリアデザイン・振り返りシート _ 記入例

◆ スタッフの現在の背景 (例)

一人前～中堅。総合病院 5 年、訪問看護 2 年半。
新規利用者の訪問に同行し、初回訪問から一人で行けるようになることを目指す。
新任看護師が入職し、本年度からプリセプターを担当している。

◆ キャリアデザイン・振り返りシート (1)

①入職時／キャリアデザイン等を始める前に記入

■なぜ看護師になりたかったのか

幼少のころ、祖父が入院していたため病院にお見舞いに行き、看護師さんから祖父だけでなく、私にも優しくしてもらった。そこで、てきぱき働きながら気遣いができ、優しい看護師さんを見て、憧れを持った。

その後、高校生の時に自分が入院して、改めて看護師さんの働く姿を見て尊敬し、看護師になりたいという目標を持った。

■なぜ訪問看護師になりたかったのか

病院では、一般病棟勤務 3 年、集中治療室勤務 2 年を経験。一般病棟では、がん疾患が多く、化学療法などの治療を経て、終末期となり、多くの方の看取りをしてきた。

しかし、病棟勤務では皆さん一緒に「家に帰りたい。残された時間を家で過ごしたい」と話されていたことが頭から離れなかった。集中治療室は、家とは異なる環境でせん妄状態になる患者さんに多く関わり、環境(場)の違いの影響力を痛感した。また、私が働いていた集中治療室は、日勤帯は患者さん 1 人に看護師 1 人が対応する体制だったため、一般病棟勤務の時とは違う、一人の患者さんにじっくり関わるという看護を経験した。

これまでの経験から、やはり人間は環境(場)が大事だということと、患者さんの人生という視点で見たときに、生活の場で療養生活をする方を支援したいという気持ちが強くなった。特に、最期を自宅で過ごすことができるよう、在宅看取りの支援がしたいと思い、訪問看護師になろうと決めた。

◆キャリアデザイン・振り返りシート（2）

①毎年記入

■実践したい看護ができた経験の振り返り

Bさん：肺がんによる呼吸困難、骨転移による疼痛があり、オピオイドを使用。息子夫婦と同居。1か月で急に症状が進行し、病院退院後より訪問看護を開始。

ご家族への説明については、とても悩んだが、所長からパンフレットの活用や、表現の工夫等、配慮すべきことを教わった。2週間という短い訪問期間だったが、Bさんが望む形で、自宅で、息子夫婦や孫などご家族に囲まれて最期を迎えることができた。グリーフケアで訪問した際に、息子夫婦に「あなたがいてくれなかったら、このような穏やかな最期を迎えられなかったと思う。本当にありがとうございました」と言ってもらえた。

訪問看護を始めた時から、看取りの支援をしたいと思っていた。経験して改めて、利用者さんが過ごしたいところで過ごすことができるよう支援できる看護師になりたいと思った。また、スタッフが次のステップに進もうとしたときに、それを支援できる、所長のような存在になりたい。

■将来のビジョン（なりたい看護職像）

今まで、在宅看取りの利用者には、4人ほど関わった。Bさんに初めて主担当として関わる中で、もっと良い説明の仕方があったのではないかなど、在宅看取りについて、もっと学びたい気持ちが強くなった。在宅看取りを改めてもっと学びたいと思ったことと、がん疾患、非がん疾患に関わらず、看取りの事例をさらに経験したい。

同時に、所長のように、後輩のスタッフを指導、支援できるような訪問看護師になりたいとも思った。将来的には、認定看護師や専門看護師の資格を目指したい、という気持ちも芽生えた。

■ビジョンに沿った単年の実践目標

- ・在宅看取りに関する研修（PENUT）を受講する
- ・在宅看取りの事例を可能な限り担当する
- ・本年度、新入職のスタッフのプリセプターを担う（既に所長より話あり）

◆初回面談から約1年後

■1年間の振り返り

本年度は、在宅看取りの研修のPENUTの「講義」と「演習」を受講することができた。講義では、今までも知識としては持っていたことと、在宅看取りという場面では未経験だったこと等、新たな知見を得ることができた。そして、演習のグループワークを通して、実践できるような段階まで理解が深まったように思える。

その頃、終末期のCさんの新規依頼があり、所長や先輩とも相談して、Cさんを担当させていただくことになった。習ったことをすぐに実践できたことが、とてもありがたく感じた。また、所長の「在宅看取りの看護は、あなたがステーションを引っ張って行ってね」という言葉が、とても嬉しくて頑張ろうという気持ちになれた。

Bさんの時とは違い、Cさんは私が主体となって自信をもって実践できた。Bさんの時は、不安で夜中に目が覚める日もあったが、以前の私とは違い、気づけることが増え、細かいことにも配慮できるようになった気がする。受けた研修と現場の実践がつながることの大切さを実感した。この研修では、自分と同じような経験の方と出会うことができ、今も連絡を取り合って、色々とお互いに相談できている。

新しく入職したスタッフについても、プリセプターとして関わっている。唯一の後輩で、頼ってくれることが自分の力になった。実際は、相談されても答えられず、一緒に調べたり一緒に練習したりすることばかりだったが、私自身も勉強になった。彼女が笑顔で毎日出勤してくれて、一人で訪問できて、嬉しかったことを話してくれると、私も嬉しくなる。落ち込んで帰ってきたときは、時間を作って話を聞いた。指導的なことは何も言えなかったが、所長が定期的に彼女と面談して導いていることを見て、すごいなと思った。

本年度のビジョンに沿った実践目標は、ほぼできたので達成できたと思う。ステーションへの貢献についても、看取りの支援ができたことや、プリセプターとして支援ができたことについて、自分なりに頑張れた。ただ、在宅看取りについては、伝達講習会をしたり、デスクカンファレンスをする等、ステーションでの共有や皆で学ぶ機会を作ることができなかったことが心残り。本年度の冒頭で書いた、「なりたい看護師像」は今も変わらず、周りの先輩や所長をお手本の一つに頑張っていきたい。まだ進学して資格を取得するようなことは自信がなくてできないが、看取りの勉強と経験を続け、新たに指導者としての勉強をしたいと思っている。

スタッフに対する説明資料の例

- ・実証事業では、スタッフに対して、キャリア面談の目的を説明した資料を配布したステーションもありました。一部抜粋した内容をご紹介します。

図．説明資料の一例

キャリア支援面談 ●回目

今回の面談は、これまでの●回の面談を踏まえた本年度最後の面談です。
評価や査定、指導のための面談ではありません。
「これからの自分」について、ゆっくり考える時間として行います。

■この面談で考えてほしいこと (①～③すべてではなくてOK、一部分で大丈夫です!)

①看護師として、これからどうしていきたいか

- ・看護師という仕事を続けていく中でどんな働き方をしたいか、将来、どんな看護師で
ありたいか、今後も続けたいこと、深めたいこと、少し気になっていること。
※はっきり決まっていなくても大丈夫です、何となく思っていることでOKです。

②自分が大切にしていること・やりたいこと

- ・看護をされていて「やってよかった」「意味があった」と感じた場面などで、言葉にしづ
らくても問題ありません。思いつくことを、思い出したことをそのまま話してもらえれ
ば大丈夫です。

③会社の考え方と、自分の看護がつながったと感じた経験

- ・会社の理念やビジョン、行動指針について、「これは共感できるな」と思ったことと、
実際の看護の場面でステーションの考え方と自分の看護が重なったと感じた経験な
ど。

【この面談の目的】

～自分の考えや気持ちを、言葉にすること～

☆☆うまく話そうとしなくて大丈夫です☆☆

☆☆気軽に面談ができればと思います☆☆

面談チェックシート

- キャリア面談の前後で、面談チェックシートを用いて準備や振り返りをしてみましょう。振り返りの欄は、5点満点で自己採点したり、できたことに◎・まあまあできたことに○を付けるなどして、振り返りに活用します。
- 本シートは、評価するためのものではなく、自分で振り返る過程で、気になることを見つけるためのシートです。気になったことやできたことを振り返り、次の面談に活かせるように活用してください。

図 . 面談チェックシート

大項目	No	チェック項目	振り返り
面談前	1	面談の目的を自分なりの言葉でわかりやすく伝えられたか	
	2	頻度、時間、進め方を分かりやすく説明できたか	
事前準備	3	面談対象者が面談前のワークシート記入の目的を理解できるように説明できたか	
	4	対象がワークシートに何を書いたらよいかわからない場合に支援できたか	
オープニング	5	対象が安心して話せるような配慮ができたか	
	6	面談の目的を確認し合えたか	
面談中	7	業務から面談に頭を切り替えられるように自然な流れで話gできたか	
	8	話しやすい相槌やリアクションができたか（共感や言い換え、続きを促すなど）	
	9	ワークシートを読んでもらった後、内省につながる経験を話してもらうための問いかけはできたか	
	10	内省につながる言葉をキャッチして内省するための問いかけができたか	
	11	沈黙を恐れずに考える時間を確保できたか	
	12	対象の話す時間割合を多くとれたか（管理者が話し過ぎていないか）	
	13	内省によって対象のありたい姿を探索できたか	
	14	ありたい姿（大事にしたいこと）の気づきを次の行動につなげるための問いかけができたか	
	15	アドバイスをしていないか	
クロージング	16	面談目的の達成度合いを対象と共通認識できたか	
	17	次回の予定を確認できたか	
終了後	18	振り返りの心の準備ができたか	
	19	自分自身の学び（内省）のための手がかりを見つけたか	
	20	面談結果に対して適切な自己評価ができたか	

出典：濱田安岐子氏（NPO 法人看護職キャリアサポート）作成

「キャリア面談」の声掛け例

キャリア面談での声掛け例です。
『生涯学習支援シート』を用いた実証事業での実際の面談内容を基に、事務局で再構成・編集しています。

新任スタッフとのキャリア面談

◆ 面談前の『生涯学習支援シート』の内容抜粋

【訪問看護師になった理由】

- ・身内が訪問看護を利用したことをきっかけに、訪問看護に興味を持った。
- ・病院ではなかなか一人一人とじっくり向き合う時間が少なく、もどかしかった。訪問看護であれば、一人一人と向き合う看護ができると考えた。

【将来のビジョン（なりたい看護職像）】

- ・利用者、家族との関係を構築し、信頼してもらえる看護師でありたい。
- ・利用者や環境の小さな変化にも気づき、予防的ケアや家族への適切な指導を行いたい。

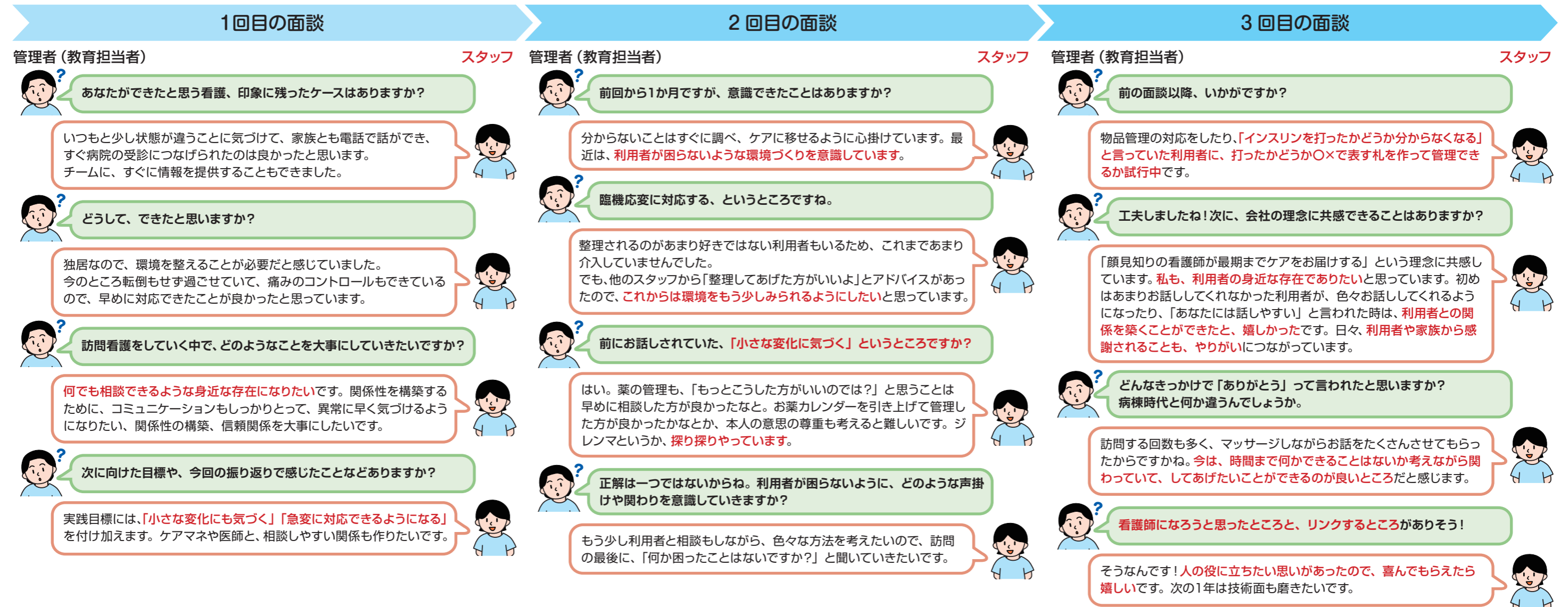
【実践したい看護ができた経験の振り返り】

- ・独居の認知症の利用者の膝痛が増強し、日常生活が困難となった際、すぐに家族に連絡し病院を受診してもらうことで、痛みのコントロールを迅速に始めることができた。
- ・ケアマネが福祉用具等をすぐに手配し、安全に暮らせる環境を早期に整えることができた。

【ビジョンに沿った単年の実践目標】

- ・利用者の疾患のメカニズムや根拠を理解した上で、療養上の問題となる要因を分析し、利用者や家族の希望を尊重しつつ、必要なケアを判断し、実践できるようにしたい。

◆ 3回の面談結果抜粋



この面談のポイント

病棟時代の経験を踏まえて、現在の訪問看護に活かされていること、さらに現在の実践状況が、「人の役に立ちたい」という看護師になった原点とリンクしていることに気づけています。訪問看護への動機付けを強化した上で、次の1年に経験を深めたいことが語られています。

子育て中の新任スタッフとのキャリア面談

◆ 面談前の『生涯学習支援シート』の内容抜粋

【訪問看護師になった理由】

- ・リハビリテーション病棟等で働く中で、退院後に訪問看護を利用される方が多く、退院後に新たなスタートになることを考える機会となった。
- ・自宅でのようなサービスを利用し、その人らしく過ごされるのか、安定した生活をどのように支援していくのか、在宅看護に魅力を感じた。

【実践したい看護ができた経験の振り返り】

- ・便秘に悩む利用者に対し、薬剤の確認・食事量や飲水量の把握・飲水の促し・おなかの体操・おなかマッサージ・浣腸など、事業所内で相談しながらケアの介入を行った。
- ・様々なアプローチを行い、浣腸を使用する頻度が減り、定期的に自然排便がみられるようになった。利用者からは「おなかのマッサージが良い。いつもありがとう」と、嬉しい言葉を掛けてもらえるようになった。

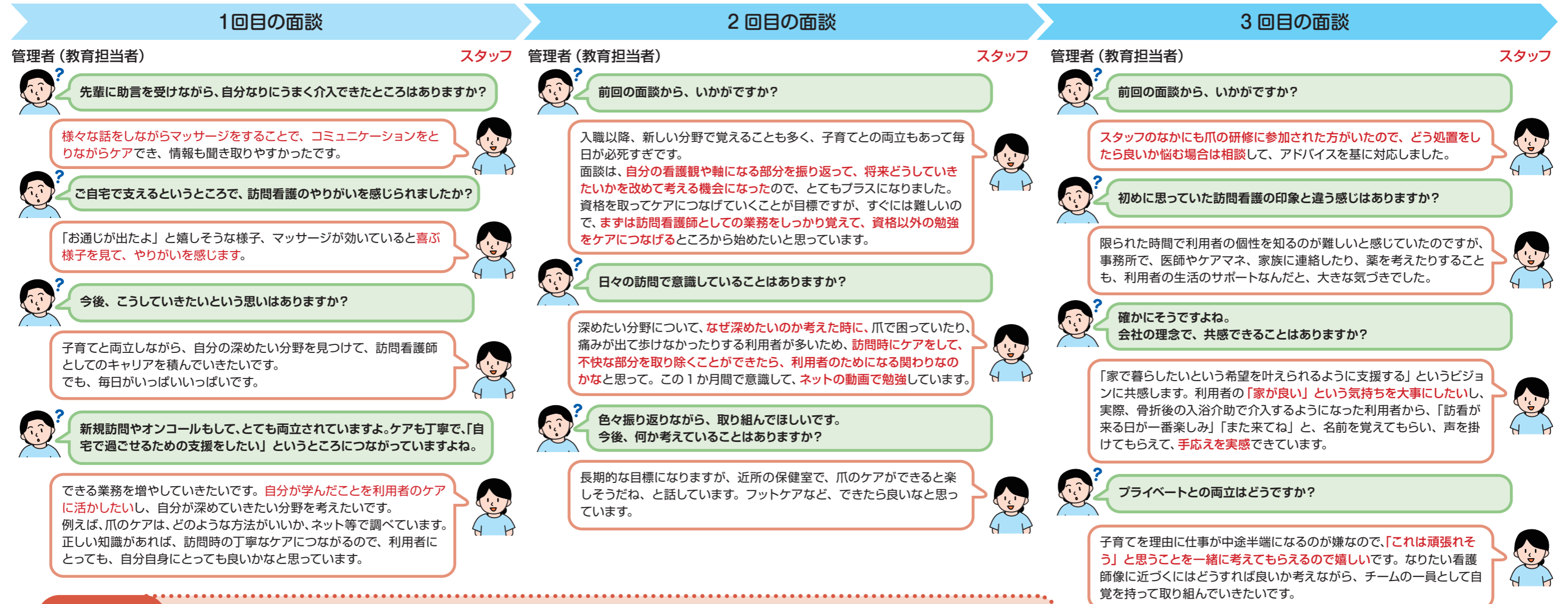
【将来のビジョン(なりたい看護職像)】

- ・子育てとの両立をしながら、深めたい分野を見つけて学習し、訪問看護師としてのキャリアを積んでいきたい。

【ビジョンに沿った単年の実践目標】

- ・オンコール対応ができるようになる。
- ・深めたい分野を明確化する。

◆ 3回の面談結果抜粋



この面談のポイント

仕事や子育てで忙しい日々を送るなかで、キャリア面談をきっかけに自身の看護観や核になる部分を振り返り、将来のありたい姿を考える機会を持つことができています。また、ありたい姿から、チームの一員としてのなりたい姿へのイメージも深まっている点が見えます。管理者自身も、仕事と育児の両立への負荷が高いのではと心配をしていましたが、スタッフの仕事への強い思いを把握することができ、相互理解が深まっています。

中堅スタッフとのキャリア面談

◆ 面談前の『生涯学習支援シート』の内容抜粋

<p>【訪問看護師になった理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 在宅学生実習で利用者の生活の場に入り、その人らしさを尊重しながら支援するところに魅力を感じた。 医療的には満点でなくても、利用者の生活や価値観に寄り添い、その利用者の最善を目指す姿に感銘を受けた。 	<p>【実践したい看護ができた経験の振り返り】</p> <ul style="list-style-type: none"> 当初介入が困難だった認知症利用者との関わり。 まずは、安心できる関係作りを心掛けた。落ち着いた穏やかな表情、少し面白みのある態度など、対象に応じて工夫した。相手のペースやこだわり、生活を尊重した関わり方から、少しずつ信頼関係ができて支援につながった。個性を尊重した、その人らしい生き方を大切に、オーダーメイドの看護の姿勢で関わりたい。
<p>【将来のビジョン（なりたい看護職像）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者と直接関わる現場の看護が好きだと、実感する日々を送っている。 個別性のあるケアを丁寧に提供できる『現場のプロ』として成長していきたい。 	<p>【ビジョンに沿った単年の実践目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 在宅ケースで多い「認知症ケア」「終末期ケア」や、経験の少ない「精神疾患患者のケア」「小児ケア」の研修参加や事例検討を実践したい。

◆ 3回の面談結果抜粋

1回目の面談	2回目の面談	3回目の面談
<p>管理者 (教育担当者)</p> <p>認知症などにも興味をお持ちで勉強もされていますが、声掛けなどに重きを置かれているんですか？</p> <p>改めてシートで振り返ってみて、病棟時代は伝えたいことを伝える指導で、在宅に来てから、それが全然通じていなかったと実感しました。本人が何を大事にしているか、どうアプローチしたら行動変容できるか、そのためにどう生活を見ていくか、声掛けに至るまでの関係の取り方、生活を知るところを大事にして実践してきました。</p> <p>私は、現状把握シートの各項目をより高い段階にしましたよ？</p> <p>目安の「ロールモデル、リーダー的存在」には至っていないと思っています。</p> <p>事業所内では、リーダーシップも取っていて、私も勉強させてもらっていると感じますよ。</p> <p>例えば、どんなところでしょうか。</p> <p>ケアの報告だけで終わらず、多職種がきちんと線につながっていると感じます。相互に情報共有もできていて、いつもすごいなと思っていますよ。</p> <p>自己肯定感が低く、「できない」「足りない」ところに目を向けがちなので、そう言ってもらえて、自分を肯定する材料になります。管理職の方向ではないかなと思っています。やりがいもあるし、現場が一番楽しいです。在宅看護師として、もっと自信をつけたいです。</p>	<p>スタッフ</p> <p>管理者 (教育担当者)</p> <p>この1か月を振り返って、いかがですか？</p> <p>目標の一つとしていた事例検討で、それぞれの看護観からのアプローチ方法や声掛けを聞きました。改めて自分のケアを振り返って、「これで間違ってたかった」という確証を持てたり、「こういうアプローチ方法もあるな」という気づきを与えてもらえて、非常に良かったです。他のスタッフも訪問していた利用者なので、私だけではなく、皆の学びになるのかなと思っています。自分の訪問看護師歴を考えると、いつまでもフィードバックを受けるだけでなく、こちらからフィードバックをしていけたら良いなと、前回の面談から少し考えてみたところと気づきです。</p> <p>他にも、何か気づきのあったケースはありましたか？</p> <p>精神疾患の方の訪問経験が乏しいので、研修に参加しました。定期的に自分で勉強する場を設けないと、成長はないなと強く感じました。</p> <p>次回に向けて、いかがです？</p> <p>インプットだけでなく、アウトプットをチームでシェアし、自分自身にも落とし込みたいです。今後、研修のアウトプットをしていきたいです。</p>	<p>管理者 (教育担当者)</p> <p>この1か月は、いかがでしたか？</p> <p>精神看護の勉強会の伝達講習をしました。このステーションに入ってから事例を思い浮かべたときに、「みんなで話し合ったな」「上司の助言があったな」と、納得して腑に落ちました。自分の経験と対比させながら、その時々事例検討も含めて振り返りをすることで、実感を持って次に臨むことができました。自分の中で、自信がついたら感じられ、チームでの事例検討や研修の大切さを実感しました。</p> <p>自信が積み上げられたんですね、良かったです。利用者情報をしっかり把握して課題も伝えてくれるので、とてもやりやすいと感じています。この1か月で、何か考えたことはありますか？</p> <p>「自分はできているんだな」という思いを持てたことが大きいです。事例検討、勉強会、チームケアなど、それなりにやってきているし、ちょっと成長してるなど、認めてあげられたことが大きかったです。きっと、要所所で考える機会として面談があったからだと思います。</p> <p>次の一年間は、どのようなことに挑戦してみますか？</p> <p>最も興味のある在宅で様々な経験を重ねることが第一ですが、受け手の立場で話を聞いて気づきを与えられるような要素を持ちたいと感じています。経験でしか得られないことを私はしてきたと感じられたことで、相手の気づきに響いたり、一緒に頑張っているスタッフたちがもっと訪問看護を好きになってくれればと思います。</p>

この面談のポイント

『生涯学習支援シート』での振り返りや、管理者からの日々のケアに対するフィードバック、事例検討・伝達講習など、これまでの経験を基に内省したことで、ケアの自信につながっています。また、当初はリーダーシップを取ることに苦手意識を持っていたようですが、他のスタッフに気づきを与えられるような要素や訪問看護を好きになってほしいという思いを持ち始めるなど、意識の変化も表れています。

ベテランスタッフとのキャリア面談

◆ 面談前の『生涯学習支援シート』の内容抜粋

【訪問看護師になった理由】

- ・異動先が訪問看護ステーションで、訪問看護師として働くことになった。
- ・訪問看護師として働く中で、病院と違い、他人の家に入るため、ビジネスマナーは勿論のこと、人としてのマナー、言葉遣いや服装・身なりに気を配ることが必要だと感じた。
- ・利用者に対して、安心と元気を届けられる存在でいたいと思うようになった。

【将来のビジョン（なりたい看護職像）】

- ・ケア・治療以外でも、臨機応変に何でもできる訪問看護師になることを目指している。
- ・丁寧なケアと、そのためのコミュニケーションを心掛けたい。

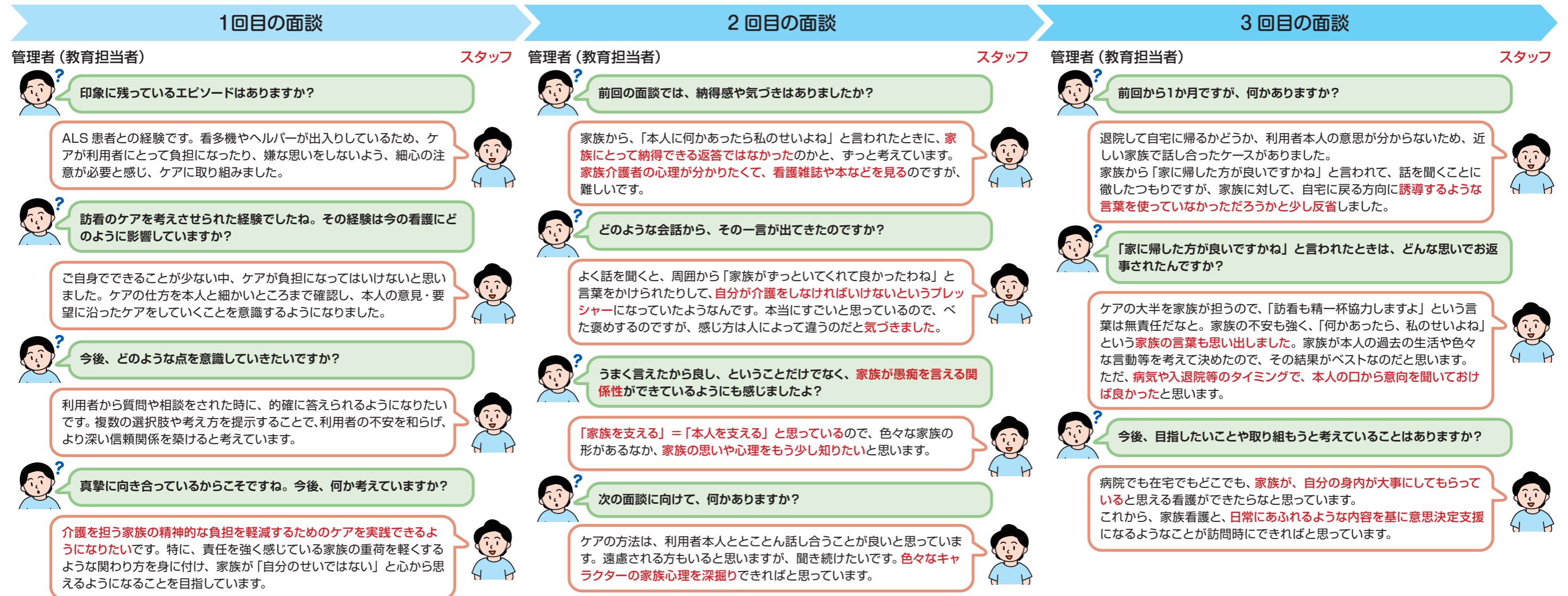
【実践したい看護ができた経験の振り返り】

- ・どんなケアを希望しているのか、患者の要望を伺いながら、細かく決めていくことが大事だと思っている。初めて ALS 患者を担当した際に、はっきりと、「こういうケアがいい、これはしないで欲しい」と言える方だったが、言えない方が多いため、**利用者の要望を探りながら、その人に合ったケアプランを提供できるよう、会話していくべきだ**と考えさせられた。

【ビジョンに沿った単年の実践目標】

- ・在宅療養者の健康のみならず、その生活を守ることに。そのため、利用者との相談援助業務も大事な役割の一つだと感じており、会話の引き出し方を上手くしていくことを意識したい。
- ・リフレーミングや、傾聴力、質問力を更に身に付けていきたい。

◆ 3回の面談結果抜粋



この面談のポイント

ベテランのスタッフでも、自分の看護観や印象に残ったエピソードを改めて振り返ることで、できていたと思っていた「家族との関わり」について、気になっていた点などを内省することで、ケアへの納得感や「まだまだできることがある」と次のステップに向けた気づきを得られています。



訪問看護師のための生涯学習 面談ガイド

※「訪問看護師のための生涯学習ガイド」及び別添の事例では、事業所及び訪問看護師の生涯学習に係る考え方や取組を紹介しています。ぜひ、あわせてご参照ください

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>

制作協力 加藤 明子 氏 (加藤看護師社労士事務所)

濱田 安岐子 氏 (NPO 法人看護職キャリアサポート)

問合せ先 公益財団法人 日本訪問看護財団