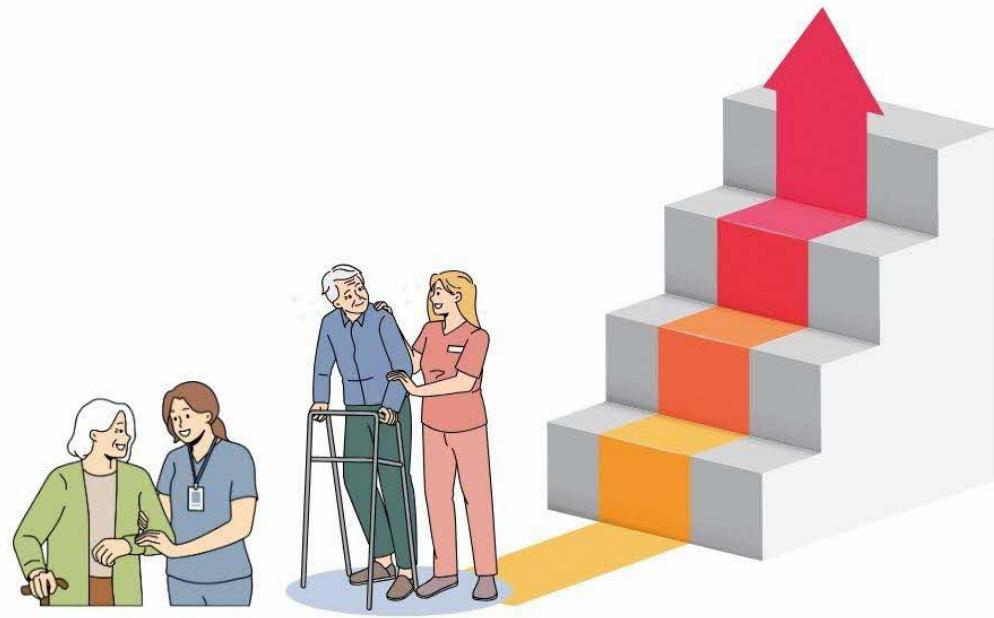

島根県

訪問看護師キャリアラダー 活用の手引き



令和6年10月
島根県看護協会 訪問看護支援センター

はじめに

我が国は、高齢者人口の増加による要介護者の増大、多死社会の到来により、在宅医療へのニーズは高まっています。訪問看護師は、子どもから高齢者まで全世代に看護を提供でき、急性期から慢性期、そして人生の最終段階まで寄り添うことが求められています。1992年には訪問看護制度が施行されて30年が過ぎ、訪問看護ステーションは地域包括ケアシステムの要として更なる重要な役割を求められており、利用者や家族の療養生活を支えるための訪問看護の質向上と人材確保は喫緊の課題です。

島根県においても、人口が減少する一方で、複数の慢性疾患を抱える高齢者の増加、地域包括ケアシステムへの対応、療養の場が病院から地域へと変化する中、多職種と協働し在宅療養を支える看護職の養成・確保が喫緊の課題となっています。すべての圏域において、看護職等の医療従事者は不足しており、診療所の医師の高齢化等もあり在宅医療の供給不足が予測されています。訪問看護ステーションは、県西部及び中山間地域・離島において少なく、訪問看護を担う看護師不足や対象者の居宅間の移動時間がかかることなどからも、経営的にも厳しい状況も認められます。また、県内の訪問看護師の年齢は、50歳代以上が53.6%を占めており、30歳代が25.0%、20歳代が4.0%と若い世代の就業が少なく、若い世代の訪問看護師の人材確保・育成も必要です。こうした状況の中、多くを占める小規模事業所の訪問看護ステーションでは、自己教育の欲求が満たされないまま、日々の業務に明け暮れてしまう現状も見受けられます。少子高齢化や人口減少が進展している島根県の地域の特性に合わせて、どの様な訪問看護が望まれているかを把握しながら、地域のニーズに沿った人材を育成・定着することは、地域住民の健康レベルの維持・向上やQOLの向上に寄与できると考えます。

こうした背景から、2023年に島根県訪問看護支援センターが開設され、その中で人材育成検討会が立ち上がり検討を進めて参りました。2024年度は本検討会の成果物である訪問看護師のキャリアラダーを作成いたしました。今回作成した島根県訪問看護師キャリアラダーを活用することによって、多忙な訪問看護師一人一人が自分を振り返り新たな力を得ることができ、生き生きとしてやりがいを感じながら看護を提供するために役立てて頂ければ幸いです。

本ラダーが、島根県における訪問看護人材確保の促進、さらに島根県民が安心して暮らせる地域包括ケアシステムの構築の充実と共に、訪問看護ステーションの組織としての成長にもつながることを祈念します。

島根県訪問看護支援センター 訪問看護人材育成検討会 委員長

島根県立大学 看護栄養学部 看護学科 地域・在宅看護学

加藤 典子

I 作成の経緯

島根県内には令和6年4月現在98カ所の訪問看護ステーションがあり、数は増加しているものの地域偏在が大きい。特に県西部や中山間・離島地域においては不足しており、広範囲の地域を少数の事業所が担っている。また、事業所規模が小規模であるため人材確保、人材育成の課題を抱えている事業所が多い。

病院では体系的な教育体制（クリニカルラダーなど）が導入されているが、訪問看護師のラダーは、島根県ではこれまで作成されていなかった。病院等で経験を積んだ看護職が訪問看護師として就業を志す時、教育体制が十分に整っているとはいえない中、訪問看護師としての第一歩を踏み出さざるを得ない。

実際、島根県が実施した「令和3年度訪問看護師確保・人材育成に係る実態調査報告書」によれば「訪問看護ラダーに沿った教育プログラムが実施できている」施設は約1割に過ぎず、各施設の自助努力に頼るのみでは人材育成が困難な状況が明らかだった。

しかし、医療が病院から在宅にシフトする中、地域で活躍できる訪問看護師は益々必要とされている。訪問看護に携わる人材を育成していくためには、個々の看護実践能力を把握し、それに応じた教育が重要である。また、各段階を乗り越えていく過程を支援する人材育成も重要である。

そこで、段階的なスキルアップの過程を可視化したラダーの整備をし、段階的に経験を積めるような教育プログラムにつなげることで、人材確保と質の向上に貢献できると考えた。

令和5年度に島根県訪問看護支援センターが設置されたことを契機として、訪問看護師人材育成検討会を立ちあげ島根県訪問看護師のラダーの作成に着手した。

II JNA クリニカルラダー

看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）とは

目的

- ①看護実践の場や看護師の背景に関わらず、すべての看護師に共通する看護実践能力の開発と支援
- ②看護実践能力の適切な評価による担保及び保証
- ③患者や利用者等への安全で安心な看護ケアの提供

主に①～③を目的とし、全国的に統一された指標で看護実践能力を評価し、あらゆる施設や場で活動可能な看護師の育成・教育支援、ラダーに応じた役割や適切な処遇への活用等につながることを目指している

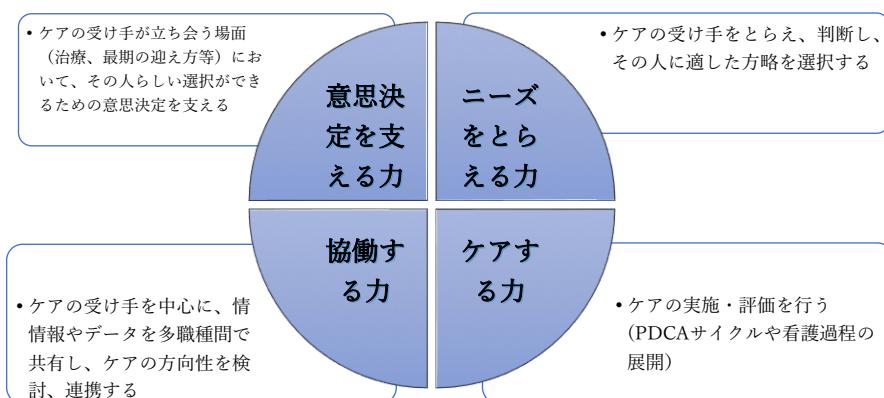
概要

「クリニカル」は看護実践、「ラダー」ははしごを意味している。

看護師の看護実践能力を段階的に表し、各段階で期待される能力を示し、到達度によって看護師の能力が示されるシステムであり、クリニカルラダーの活用により能力段階を確認しながら自己研鑽や人材育成を目指すことができる。

看護の核となる実践能力を「看護師が論理的な思考と正確な看護技術を基盤に、ケアの受け手のニーズに応じた看護を臨地で実践する能力」とし4つの力（図1）と5つの習熟段階（表1）で構成。段階別にレベル毎の定義・目標・行動目標を提示し各レベルの行動目標が達成された段階で、そのレベルに到達したと考える。

【図1 日本看護協会クリニカルラダーを構成する4つの力】



【表1 5つの習熟段階】

レベルI	レベルII	レベルIII	レベルIV	レベルV
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てて看護を実践する	ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する	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最適なQOLを高めるための看護を実践する

III 本県の「訪問看護師キャラララダー」の考え方

令和6年度新たに作成した島根県版は「訪問看護師クリニカルラダー」の内容に「キャラララダー」の考え方を融合させ、3つの構成要素、8つの力からなる「訪問看護師キャラララダー」として作成したところが、大きな特徴である。

これから訪問看護師には、日本看護協会が示すクリニカルラダーの「看護実践能力」を構成する4つの力（『意思決定を支える力』『ニーズをとらえる力』『協働する力』『ケアする力』）だけでなく、「組織的役割遂行能力」が不可欠であると考えた。その「組織的役割遂行能力」を構成するのは『組織・運営・管理』『地域連携』『災害』の3つの力である。

そして、キャリアラダーの要素として「自己教育・研究能力」を新たに加えた。看護職一人ひとりが看護職として活躍し続けるためには、変化する社会やニーズに合わせて新たな知識や技術を学び直し、継続的な学習に主体的に取り組むことが重要である。一方、看護職を雇用する事業所は、看護職としての継続的専門能力開発「生涯学習」支援と「キャリア形成」支援を実施する役割を担う。「自己教育・研究能力」のラダーが、看護職自身が自律的に学ぶ道しるべとなり、合わせて組織の人材育成の方向性のすり合わせに活用されることで、看護職一人ひとりと組織の双方の成長につながることが期待できる。

以上のように、「島根県訪問看護師キャリアラダー」は、ライフワーク、キャリア形成の方向性、ひいては看護師としての将来像を描きながら自身が望む人生・キャリアを進めるために役立つラダーにしたいとの願いが込められている。

また、「島根県訪問看護師キャリアラダーシート」（様式2）と連動して活用することで、より具体的な課題・目標が導き出せる。訪問看護師が能力段階を確認しながら目標を定め、自己研鑽やキャリアアップに活かせることをねらいとしている。

IV 島根県訪問看護師キャリアラダーシート（以下キャリアラダーシートとする）の使い方

新たに入職した看護職については、施設看護、訪問看護の経験の有無にかかわらず、レベルIからスタートする。

訪問看護師として就業中の看護職については、管理者と面談した上で、最初の自己レベルを決定する。

1) 評価

(1) 自己評価

- ①今年度の目標を決め、自己レベルを選択する
- ②キャリアラダーシートの評価項目の自己評価欄に評価基準を参考に数字を記入する
 - ・各段階の目標に照らして、具体的な行動目標に沿って自己の現状を振り返る
 - ・どのような場面・状況から評価したのかを明確にして、他者評価者に説明する

(2) 管理者（他者）評価・・・キャリアラダーシートの評価項目の他者評価欄に評価基準を参考に数字を記入する

- ・評価対象者の看護師としての成長を望む評価のため、他の人との比較をするものではない。訪問看護師として就業継続できることを望む評価、次の課題に向けての意欲につながるような評価にし、評価対象者にフィードバックする。

※複数名での評価も可

(3) 総合評価

- ・各段階の8つの能力について、キャリアラダーシートに自己評価並びに他者評価を行う。
- ・エクセルシートに入力した自己・他者評価の値は可視化できるレーダーチャートに反映され達成度の割合が表示されるので、認識の共通点・相違の把握、強みや課題の把握に

活用する。

- ・さらに、管理者と面談の上、ステップアップ基準を参考に次の段階にステップアップする。原則として未経験項目も含めて全体の7割以上が評価3以上で、かつ評価1がないことをステップアップの基準とする。
- ・到達されていない項目を達成するためには何をすればよいのか、後半への課題、次年度への課題として記入する。未経験項目については、次に経験できるように目標設定し、課題解決と目指す姿のために必要な研修等の方法を導く。

2) 評価の時期

- ・入職時の評価を初回とし約6か月ごとを目安に中間評価、最終評価で面談・評価を実施する。
- ・レベルIからスタートする際は、3か月後を目安に評価をし、目標到達度に応じて次のレベルへ進むことも可とする。

3) 評価基準

- (1) 評価項目ごとに「できる」「できない」を4段階でチェックする。未経験の項目は0をつける

「できる」 4
「ほぼできる」 3
「少しできる」 2
「できない」 1
「未経験」 0

- (2) ステップアップ基準

到達度評価基準
評価項目の7割以上が「3」以上であり、かつ「1」がない

- (3) レベルの例

	I 新人	II 初級	III 中級	IV 上級	V 管理者
時期	～6か月	6か月～1年	1～3年	3～5年	5年以上
イメージ	初心者、新人	独り立ち	中堅	熟練	管理者

4) その他

☆島根県訪問看護師「キャリアラダー」「キャリアラダーシート」「活用の手引き」は島根県看護協会ホームページから自由にダウンロードして、ご活用ください。

★看護協会ホームページダウンロードはこちらから★

<キャリアラダー>

<https://www.shimane-kango.or.jp/general/center/1308/1309/1315>



<キャリアラダーシート>

<https://www.shimane-kango.or.jp/general/center/1308/1309/1316>



<活用の手引き>

<https://www.shimane-kango.or.jp/general/center/1308/1309/1313>



このラダーは、島根県看護協会訪問看護支援センター訪問看護師人材育成検討会により
内容を検討し、作成されました。

訪問看護師人材育成検討会構成員

所属機関・団体	役 職	氏 名	期 間
島根県立大学看護学科 地域・在宅看護学 同	准教授 講 師	加藤 典子※ 吉松 恵子	令和5～6 年度 令和5～6 年度
島根県看護協会訪問看護ステーションおおだ 益田市医師会訪問看護ステーション	所 長 看護師長	小椋智恵美 齋藤貴美子	令和5～6 年度 令和5～6 年度
島根県医療政策課看護職確保グループ 同	課長補佐 課長補佐	糸原 美晴 遠藤 智弘	令和5 年度 令和6 年度
島根県高齢者福祉課地域包括ケア推進室 同	主 幹 課長補佐	中島 和子 高塚 純子	令和5 年度 令和6 年度
島根県看護協会 同	会 長 専務理事	池田 康枝 原 徳子	令和5～6 年度 令和5～6 年度
島根県看護協会訪問看護支援センター 同 同 同	スタッフ スタッフ スタッフ スタッフ	栗谷とし子 勝部久美子 今田久仁子 池田貴美江	令和5～6 年度 令和5～6 年度 令和5 年度～6 年5 月 令和6 年度

※代表

