

# 1. 作成の経緯

訪問看護師の人材育成プログラムについては、各都道府県レベルまたは事業所独自で評価指標を作成し使用する、あるいは評価指標そのものがないのが現状です。しかし、地域包括ケアシステムの推進にあたり、訪問看護師が重要な役割を担っていることから、横浜市訪問看護師人材育成支援事業の一環として、横浜市内の訪問看護事業所で使用できる、横浜市版訪問看護師の看護実践能力評価指標【Career Development Program (CDP)】の作成に至りました。

各々の訪問看護事業所の状況に合わせ、修正してご活用いただければと思います。

## 2. 横浜市版訪問看護師の看護実践能力評価ツール

### 1) Career Development Program (CDP) について

質の高い訪問看護技術の提供のためには、利用者・家族のニーズを大切にし、在宅での生活の場を主体とした医療の提供が求められています。そのためには、訪問看護師一人ひとりが、自己・他者評価ができる指標が求められていると考えました。

そこで、横浜市版訪問看護師の看護実践能力評価指標【Career Development Program (以下、CDPとする)】を作成いたしました。このCDPは活用することで、自分自身の訪問看護における看護実践能力を確認し、自己のキャリア開発に主体的に取り組めるように考えた評価指標です。

### 2) CDPの導入について

#### (1) 期待する訪問看護師像

横浜市の訪問看護師育成支援事業の検討会では、横浜市の目指す共通の訪問看護師像として、CDP各段階の5つの能力について達成目標を掲げております。

#### (2) 訪問看護師の看護実践能力の向上への活用

訪問看護師は、新人から長い経験を持つ者まで様々です。しかし、訪問看護の現場では、経験や力量の違いに関わらず、質の高い看護実践能力を求められます。

すべての看護師が質の高い看護を維持・向上し提供できるよう、看護師個々が看護実践能力の向上を図ることが必要となります。そこでCDPを使用し、看護師個々の看護実践能力の強みや弱みを自身で確認し、さらに看護実践能力の維持・向上ができるようご活用ください。

#### 【スタッフにとって】

新人や新卒では、訪問看護師になりたいと志望した後、どのような看護実践能力を必要とするのかを段階的にイメージできるように示しています。

キャリアを積んでいるスタッフでは、CDPと自己の現在の看護実践能力を見極め、今後の成長にどのような視点や学習が必要か考えられるように示しています。

#### 【訪問看護ステーション管理者にとって】

スタッフ個々の看護実践能力がどの段階にあるのかが、視認できるように示しています。CDPでスタッフ個々が今後どのように成長してほしいかを、面談等を通じ相互に確認し、課題や期待について考慮できるものになるよう示しています。

#### 【医療施設等にとって】

訪問看護師の研修等を引き受けた際、訪問看護師が、CDP段階でどのような看護実践能力を持っているかを知る目安となり、研修等で受け入れる際の指標となるように示しています。

### 3. 横浜市訪問看護師人材育成プログラム キャリアラダー

発達段階	第1段階	第2段階	第3段階	第4段階	第5段階
	新卒・新任	一人立ち	一人前	中堅	達人
定義	訪問看護ステーションの基本的機能・役割を知り、スタッフとして同行訪問できる	訪問看護計画に基づき単独訪問でき、報告・連絡・相談ができる	訪問看護計画が立案でき、状況判断に応じた24時間の対応ができる	利用者の支援に関する環境整備やチーム作りができる	訪問看護の質の向上に関わり、リーダーシップをとることができる
基本的能力	事業所の理念(方針・目標)がわかり、看護職員として自覚と責任のある行動をとる	業務の優先順位を理解し、報告・連絡・相談でき、メンバーシップを発揮する	利用者・家族を24時間単位で把握し、急変の予測・判断のもと対応する	利用者支援における職員間・職種間のリーダーシップを発揮するとともに教育役割を遂行する	事務所内外の問題解決に向けた、教育・指導役割を果たし、地域におけるリーダーシップを発揮する
看護サービス実践能力	基本的知識・技術・態度を習得し、正確で安全な看護技術を提供する	訪問看護計画に基づいて、看護を実践し、記録・評価・報告をすすめる	利用者に対し、主体的に訪問計画の立案・実施・報告・修正を行う	高度な看護実践を行い、モデル的な看護実践を教示する。また利用者家族が必要な社会資源を活用できるよう多職種との調整を行う	より複雑な問題に対し、倫理的・実践的知識を応用し、経験を統合した、看護を実践する
マネジメント能力	利用者と自身の安全確保の視点を理解でき、安全管理に努める(災害・感染・個人情報)	業務の優先順位を理解し、1日の行動計画を立案・実践する。また、指導を受けながら急変時の対応をする	24時間急変時の判断の下に、連絡・報告・相談し、対処する	・利用者の問題解決に向けて、安全の視点を持ち、チーム間での連絡・相談をしながら、業務の調整・交渉をする ・事業所の質保証・向上のために必要な管理に取り組む	・事業所内の看護業務上の問題を解決に向けて取り組む ・地域のニーズをいち早く捉え、看護専門職として問題解決に向けて行動(調整・交渉・リーダーシップ)する ・災害時のリーダーシップを発揮する
人間関係能力	・事業所内でスタッフと意思疎通を図る ・利用者・家族の思いを受け止め、会話をを行う	・事業所内スタッフと良好な人間関係を形成する ・利用者・家族の思いや希望を聴き、良好な人間関係を築く	相手の役割や立場を尊重した意見交換をする	効率よく効果的なケアを提供するため、利用者・家族・チームメンバーと意図的なコミュニケーションを図る	・利用者・家族・チームメンバー間の複雑な状況を調整する ・利用者・家族の自己決定支援をする
自己教育、研究能力	訪問看護の特徴的な知識・技術を主体的に学習する	・自己評価・他者評価を踏まえた学習課題を考える ・事業所内外で行われる研修に積極的に参加する ・看護研究活動に参加する	・役割に沿った自己評価をする ・将来の目標を踏まえた、キャリアアップを考える ・後輩・学生指導に主体的に関わる ・看護研究にメンバーとして参加する	・専門分野を深めるための自己課題を明確にし、自己のキャリア開発を考える ・組織ニーズを踏まえた自己評価をする ・事業所内の人材育成に関わる ・主体的に看護研究を行う	・自己実現に向けて客観的に自己評価し、意図的に行動する ・現任教育・看護研究の推進的役割を担う ・地域包括ケアシステム向上に貢献する

## 4. CDP の活用目的について

### 1) キャリア開発に取り組むための課題と目標の設定

キャリア開発は、看護職や多職種としての経験年数ではなく、5つの訪問看護実践能力ごとに考えていくものです。個人の能力はバランスよく備わっているのが理想ですが、全ての能力が同じ段階ではないことがあります。能力ごとに到達度も違いますので、5つの能力それぞれが、どの段階にあるかを見極めキャリア開発に取り組むために課題や目標を設定することが大切です。

### 2) 個々に応じた支援

客観的で公平な成長の段階の指標を基に、訪問看護師が個々に応じた支援を受けるために活用することができます。

### 3) 客観的・計画的な人材育成

人材育成を客観的・計画的に行うために活用できます。

## 5. 本プログラムでの「育成者」の定義

多くの訪問看護ステーションは、管理者が職員育成を担っている現状にあります。しかし、訪問看護の臨床では、個々の看護師に同行し療養者に必要な援助等を指導しており、訪問看護師の育成には事業所内のすべての訪問看護師が関わることとなります。本事業における「育成者」とは、事業所の訪問看護師教育責任者を指すのではなく、指導に関わるすべての訪問看護師と定義いたします。育成者評価、総合評価は評価に責任を持つ者となりますが、事業所によって組織体系が異なるため、個々の事業所の判断に委ねます。

## 6. CDP の運用方法

### 1) 対象

常勤・非常勤の訪問看護師

### 2) 評価

横浜市版訪問看護師の看護実践能力評価指標は、詳細版と簡易版があります。どちらを活用するのかについては決まりはありませんので、訪問看護事業所の状況に合わせて柔軟にご活用ください。また、個々の訪問看護師によって能力段階は様々となり、必ずしもCDP1の段階からとは限りませんので、個々の能力に応じた段階を選択してご活用ください。

#### (1) 自己評価

- ・各段階の到達目標に照らして、具体的な行動目標に沿って自己の現状を振り返ります。
- ・どのような場面・状況から評価したのかを明確にして、他者評価者に説明します。

#### (2) 育成者評価

- ・訪問看護実践能力を否定や批評するのではなく、現段階の能力を認めることを伝えます。
- ・人間性を否定や批評するのではなく、そのままを受け入れて評価します。
- ・評価対象者の看護師としての成長を望む評価のため、他者との比較をするものでなく、訪問看護師として職業継続できることを望む評価にします。
- ・同僚評価を行うことで、訪問看護師相互に客観的視点が養われることを期待します。
- ・育成者の選定は自己評価者の意思を尊重することとします。

### (3) 総合評価

- ・管理者が行い記載します。
- ・「ひとりでできる」に○がつかなかった項目は、次の課題に向けての意欲につながるよう評価対象者にフィードバックします。

## 3) 評価の時期

CDPの評価項目は入職時の評価を初回とし、約6か月ごとを目安に面談・評価を実施します。  
CDPのキャリアアップの評価は、能力に応じて自己または育成者が評価時期を決定します。

## 4) 評価基準

- (1) 各CDPの評価項目ごとに『未経験』の場合には○をつけ、『できない』を1、『できる』を5までの5段階でチェックをします。

### 評価段階の目安

『できない』……1

『指示や確認がないと行動できない』……2

『促しがあれば行動できる』……3

『多少の促しは必要であるが行動できる』……4

『できる』……5

※評価項目に「先輩の助言の下」と記載されている場合には、先輩の助言の下で実施できれば『できる』の評価となります。  
また「先輩の助言」とはケアのポイントや、手際よくケアをこなす工夫などを示します。

- (2) CDPキャリアアップの評価は、CDP各段階の5つの能力について、訪問看護師キャリアラダー評価シートに○・△・×で自己評価ならびに総合評価を行い、すべての能力に○がついたら次の段階へステップアップします。

各CDPの評価項目は、自己の行動目標の目安です。CDPのキャリアアップについては、各5つの能力ごとに総合的に評価します。

## 5) 使用手順

### (1) 自己評価

- ① 自身が対象になる評価段階(現在のCDP段階)を1つ選択します。
- ② 評価項目ごとに評価基準に沿って評価を記入します。
- ③ 評価コメント用紙に自己の悩みや課題を記入します。入職1年後の評価の後、次年度の目標を挙げます。
- ④ 他者評価は本人が選択できますが、管理者へ相談します。ただし新採用者は管理者の指示に従います。
- ⑤ 育成者評価まで記入を終了したら、管理者へ総合評価を依頼します。
- ⑥ 管理者と総合評価の面接を行い、課題を明確にします。

### (2) 育成者評価

- ① 評価項目ごとに沿って評価を記入します。
- ② 客観的に同僚が達成している能力を認め合います。
- ③ 行動目標の評価の詳細について、本人へフィードバックを行います。また、その内容を管理者へ報告します。

### (3) 総合評価

- ① 管理者が、評価対象の評価時期を決めます。
- ② CDPの育成者評価が終了した後、面接を実施し、自己評価と他者評価のズレについて、本人が理解できるように客観的事象(事例や場面)等を用いて説明します。  
評価コメント用紙に全体の評価をふまえ、課題や悩み等の解決方法や期待等を記入します。

表1 訪問看護師の看護実践能力評価用紙記入者

	自己評価者	育成者	総合評価者 (管理者)
CDP	○	○	
評価コメント用紙	○		○
訪問看護師キャリアラダー評価シート	○		○

## 6) CDPに対する指導のポイント

- (1) 入職時には、CDPの5つ能力について、評価範囲例に従い自己評価ならびに総合評価を行い、両者の評価を基にCDP発達段階を決定します。
- (2) CDP発達段階を決定した後、評価コメント用紙の自己目標を挙げ、総合評価者が確認します。
- (3) 訪問看護の知識・技術ならびにフィジカルアセスメントについては、「訪問看護師の看護技術チェックリスト」を活用して評価します。

## 7) その他

利用者の意思決定支援で押さえておきたいポイントや市独自のツールについて紹介します。  
(CDP1 ★の解説)

### 意思決定支援について

アドバンス・ケア・プランニング(ACP)では、将来の意思決定能力の低下に備えて、今後の治療ケア・療養に関する意向、代理意思決定者などについて患者・家族・医療者や多職種があらかじめ話し合うプロセスを重視しています。横浜市ではACPの普及啓発を行う人材を育成するため、人材育成研修を行い、普及啓発に活用できるツールを提供しています。

(参考) 人生の最終段階での医療・ケアに関する検討について(「もしも手帳」など)  
<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kenko-iryo/iryo/zaitaku/jinseisaishudankai.html>

### 疾患別のターミナルプロセスの特性について

老い衰えの経過は、「看取り期の在宅療養サポートマップ」、「もしも手帳」に掲載し、市民の皆さんにも同じ図で機会があるごとに説明をしています。代表的な疾患として「がん」「心不全・呼吸器不全」「認知症・神経難病・老衰の場合」を例に挙げ、からだの機能の衰え方が異なることを示しています。

(参考) 退院調整をスムーズにするための情報共有ツール  
<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kenko-iryo/iryo/zaitaku/tainchouseitool.html>