

横浜市

訪問看護師

人材育成プログラム

新卒・新任

一人立ち

一人前

中堅

達人

はじめに

団塊世代が後期高齢者となる2025年を目途に地域包括ケアシステムを構築するという方針が出されてから、達成年まで5年を切りました。

令和2(2020)年9月に公表された日本の高齢者数は3,617万人と過去最高となり、高齢化率も28.7%と過去最高記録を更新しました。大規模人口を有する横浜市の高齢者数も増加しており、今後老年人口の増加率は全国を大きく上回ることが予測されています。このことから高齢者数の増加とともに医療や介護の需要が増加することが予想されます。また、神奈川県地域医療構想では、2025年に回復期と慢性期病床が約37,000床必要であると試算されていますが、現状の病床数とは開きがあります。このことは、回復期と慢性期病床入院が望まれる高齢者であっても在宅で療養することになる可能性があるということの意味します。これらより、横浜市の地域包括ケアシステムを支える訪問看護の需要が急速に拡大することが予測され、訪問看護師の人材育成・確保は喫緊の課題です。

しかし、訪問看護師の育成は小規模経営の多い訪問看護ステーションのみで推進していくことは難しく、病院や教育機関を含め地域全体で取り組む必要があります。

こうした背景から、平成29(2017)年度から横浜市の事業として「横浜市新卒等訪問看護師人材育成プログラム策定検討会」が立ち上がり、「横浜市訪問看護師人材育成プログラム策定検討会」という名称に変更され、4年間にわたり検討を進めて参りました。令和2(2020)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、学習支援体制を精選し、さらに発達別訪問看護師チェック表については簡易版を作成し、全体を本冊子にまとめました。本検討会はこれで一区切りとなり、今後はこの成果物をいかに活用してもらい、訪問看護の量と質の確保に役立てていくかという段階に移っていきます。

本プログラムでは、横浜市の目指す共通の訪問看護師像として、看護実践能力評価指標(Career Development Program)を5段階に設定し、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。このキャリアラダー全体をご覧ください、訪問看護師の皆様がご自身の課題と目標を明確にするために役立てていただければ幸いです。

本プログラムが、横浜市における訪問看護師人材育成の推進、さらに今後、横浜市民が安心して暮らせる地域包括ケアシステム構築の充実につながることを祈念します。

令和3年3月

横浜市訪問看護師人材育成プログラム策定検討会座長
横浜市立大学医学部看護学科老年看護学領域 教授 叶谷 由佳

目次

1. 作成の経緯	1
2. 横浜市版訪問看護師の看護実践能力評価ツール	1
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	2
4. CDPの活用目的について	3
5. 本プログラムでの「育成者」の定義	3
6. CDPの運用方法	3
7. 訪問看護師人材育成プログラム使用手順	6
8. 評価コメント用紙	8
9. 訪問看護師キャリアラダー評価シート	10
10. 学習支援体制(研修)運用のイメージ図	11
11. 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 詳細版	
○CDP 1 詳細版	12
○CDP 2 詳細版	14
○CDP 3 詳細版	16
○CDP 4 詳細版	18
○CDP 5 詳細版	20
12. 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 簡易版	
○CDP 1 簡易版	22
○CDP 2 簡易版	23
○CDP 3 簡易版	24
○CDP 4 簡易版	25
○CDP 5 簡易版	26
13. 訪問看護師の看護技術チェックリスト	27
○横浜市訪問看護師人材育成プログラム策定検討会委員	32
○横浜市訪問看護師人材育成プログラム ホームページのご案内	33
○新任・新卒の方の育成に関する相談<相談・申込先>	33

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、対応する	・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>

7. 訪問看護師人材育成プログラム使用手順

入職後

① マニュアルを確認

訪問看護師の看護実践能力評価について (P.1~5)

- ①横浜市訪問看護師人材育成プログラム キャリアラダー (P.2)
縦軸: 看護実践能力、
横軸: 発達段階を確認し、訪問看護師に求められる姿を知る
- ②運用方法、使用手順について確認する

② 自己評価

- ①横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 (P.12~26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の初回の自己評価欄に、**評価基準**を参考に数字を記入し、現在の力を知る
- ②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」(P.27~31)で確認する

今の自分を
知ることが
大切!

③ 育成者評価 ※複数名での評価も可

横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 (P.12~26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の初回の育成者評価欄に、**評価基準**を参考に数字を記入し、自己評価との差や、今後期待する能力について伝えるなど、育成のきっかけとする

④ 自己目標の設定

評価コメント用紙 (P.9)の自己目標欄に、自己目標を記入し、管理者が面接などで確認する。

評価
時期は
目安

自己評価・育成者評価 評価基準

未経験は○をつける	促しがあれば行動できる……………3
できない……………1	多少の促しは必要であるが行動できる…4
指示や確認がないと行動できない……2	できる……………5

① 自己評価

横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 (P.12～26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の6か月後の自己評価欄に、**評価基準**を参考に数字を記入し、現在の力を知る。評価コメント用紙 (P.9) に、気付いた点を記入する

② 育成者評価 ※複数名での評価も可

横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 (P.12～26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の6か月後の育成者評価欄に、**評価基準**を参考に数字を記入し、成長した点や自己評価との差、今後期待する能力などについて伝える。また、評価コメント用紙 (P.9) の育成者評価・総合評価欄にも記入する

③ 総合評価

評価コメント用紙 (P.9) の6か月後の育成者評価・総合評価欄に自己評価と育成者評価のズレの説明や課題・悩みの解決方法などを記入し、面接などを通して今後の課題を明確にする

① 自己評価

①横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 (P.12～26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の1年後の自己評価欄に、**評価基準**を参考に数字を記入し、現在の力を知る。評価コメント用紙 (P.9) に、気付いた点を記入し、次年度の目標を設定する

②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」(P.27～31)で確認する

② 育成者評価 ※複数名での評価も可

横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 (P.12～26) (簡易版・詳細版のどちらでも可)の1年後の育成者評価欄に、**評価基準**を参考に数字を記入し、成長した点や自己評価との差、今後期待する能力などについて伝える。また、評価コメント用紙 (P.9) の育成者評価・総合評価欄にも記入する

③ 総合評価

評価コメント用紙 (P.9) の1年後の育成者評価・総合評価欄に自己評価と育成者評価のズレの説明や課題・悩みの解決方法などを記入し、面接などを通して次年度の目標を明確にする

④ キャリアラダーの評価

訪問看護師キャリアラダー評価シート (P.10) の自己評価欄と総合評価欄に○△×を記入し、5つの能力全てに○がいたら次の段階へ進む

自己目標 【CDP発達段階 1 2 3 4 5】

- ・自己目標は、CDP発達段階に合わせて、自分の成長に必要なと思う具体的能力を考えて、目標を定めます。
- ・具体的に「いつまでに」「どのように」「どの程度」取り組んでいくのかを記入してください。
- ・概ね、6か月～1年間で達成でき、評価のしやすい目標にします。

自己評価 【6か月】

- ・目標に対しての進み具合を確認し、自分ができたこと、できていないことを評価します。
- ・CDPチェック表の自己評価から気づいた点も記入します。
- ・そのうえで、残りの期間で目標達成するための行動計画を書きます。

総合評価 【6か月】

- ・自己目標とCDPチェック表の自己評価・育成者評価から、全体の評価を記入します。
- ・自己評価と育成者評価のズレの解消、課題・悩みへの助言、期待等を記入し、今後の課題を明確にします。

自己評価 【約1年後】

- ・次年度の目標設定に向けて、目標が達成できたか、できなかった場合は何が不十分だったのかを自己分析し評価します。

総合評価 【約1年後】

- ・自己目標とCDPチェック表の自己評価・育成者評価から、全体の評価を記入し、次年度に向けた課題を明確にします。

次年度の目標

- ・今年度の目標の達成状況に応じて、次年度の目標を立てます。
- ・目標が達成できたのであれば、新たな課題を見つけ、次年度取り組みます。
- ・達成できなかったのであれば、原因をアセスメントし、次年度は達成できるよう、再度目標を立てます。

自己目標 【CDP発達段階 1 2 3 4 5】

自己評価 【6か月】

総合評価 【6か月】

自己評価 【約1年後】

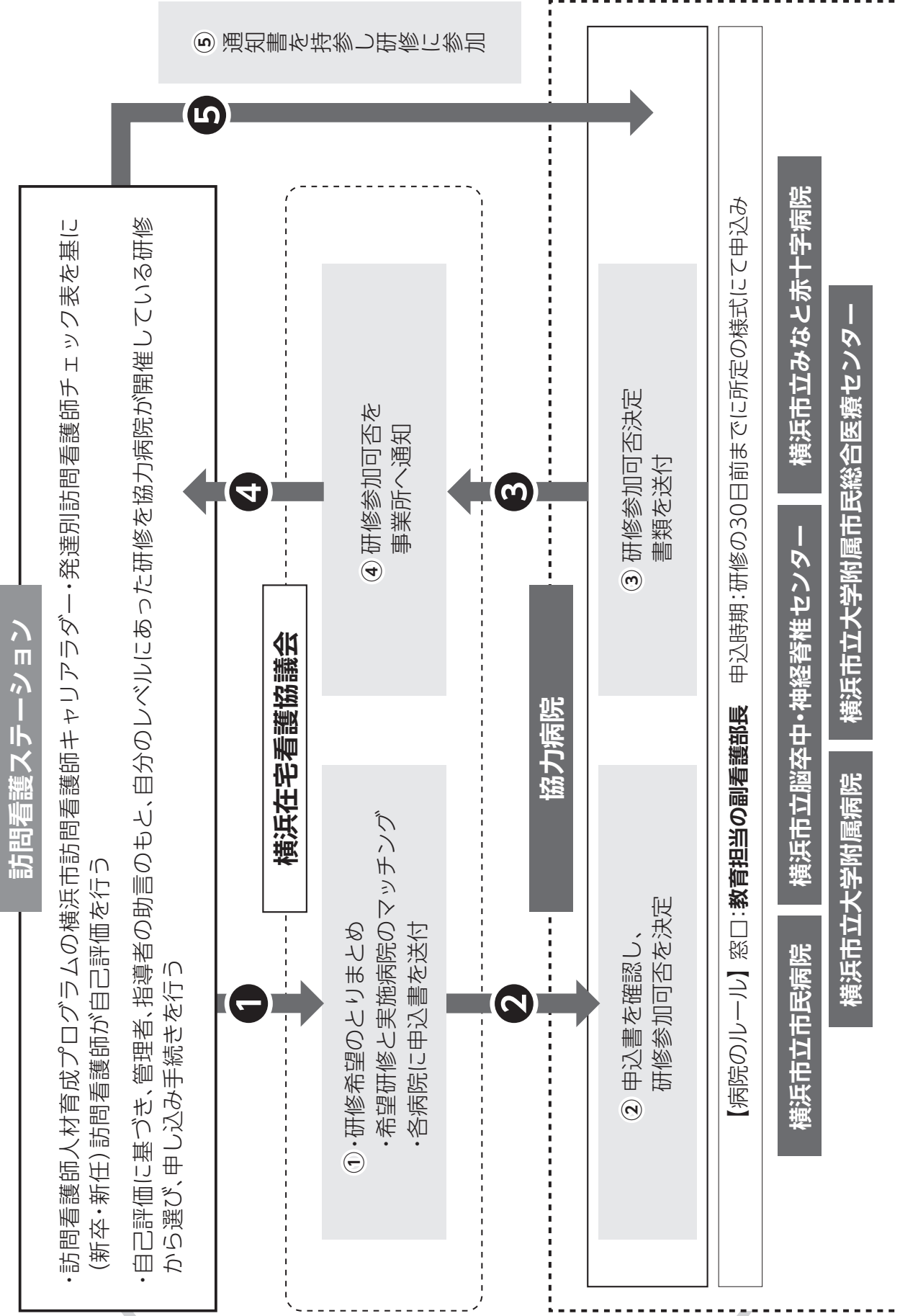
総合評価 【約1年後】

次年度の目標

9. 訪問看護師キャリアアラダラー評価シート

発達段階	第1段階 新卒・新任		第2段階 一人立ち		第3段階 一人前		第4段階 中堅		第5段階 達人	
	自己評価 ○△×	総合評価 ○△×	自己評価 ○△×	総合評価 ○△×	自己評価 ○△×	総合評価 ○△×	自己評価 ○△×	総合評価 ○△×	自己評価 ○△×	総合評価 ○△×
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・多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	利用者自身と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、対応する		利用者の問題解決に向けて、安全の視点をもち、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		事業所内の看護業務上の問題を解決に向けて取り組む	
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で困難な状況を調整する ・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 ・先輩・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・チーム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		・自己表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	

10. 学習支援体制(研修) 運用のイメージ図



【病院のルール】 窓口：教育担当の副看護部長 申込時期：研修の30日前までに所定の様式にて申込み

横浜市立市民病院	横浜市立脳卒中・神経脊髄センター	横浜市立みなと赤十字病院
横浜市立大学附属病院	横浜市立大学附属市民総合医療センター	

職員がともに研修で学びあい互いに刺激を受けて成長

11. 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 詳細版

詳細版 CDP1 段階: 新卒・新任

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1～5の5段階でチェックする

【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

能力	小項目	初回(月 日)			2回目(月 日)			3回目(月 日)			
		未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価	
		CDP1(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)									
	新卒・新任										
基本的 能力	基本 姿勢	就業上のルールを守る									
		事業所の理念・活動目標を理解する									
		一般的な訪問看護のマナーを踏まえた態度をとる									
		礼儀正しい態度や言葉遣いで家族・利用者に対応する									
		清潔感のある服装で訪問する									
		来客・電話に適切に対応する									
		各家庭の「価値観」を理解して行動する									
		訪問予定を把握して準備する									
		訪問看護の目的・サービス内容を知っている									
	倫理	地域の交通機関の利用方法、道路事情、訪問先までのルートを把握する									
		訪問時間を守り、やむを得ず遅れる場合は事前に同行者及び職場へ連絡する									
		日頃の自身の健康管理に努める									
	コミュニ ケーション 能力	自身のストレスマネジメントをする									
		利用者・家族の人権や自由が侵されていると思われる場合に、気づき先輩に伝える 看護師の倫理綱領にそって考える									
		利用者・家族と良好な関係を築く、コミュニケーションをする									
	組織 内部の 連携	利用者・家族に関する事柄について他者に説明する方法を身につける									
		同僚・管理者と円滑なコミュニケーションをとる									
		他の看護師(職場問わず)と交流する場を持つ									
日々の看護活動についてタイムリーに報告・連絡・相談する											
職員間の協調性を大切にし、事業所規則にあった行動をする											
一人で判断が困難な問題に関して、同僚・管理者に速やかに相談する											
看護サー ビス実 践能力	意思 決定 支援	出来ないこと、難しい、不安だと感じていることは、素直に「できない」と言える									
		自分が困ったり、わからないことは先輩の心象に配慮しつつ、素直に聞く姿勢をもつ									
	家族 支援	利用者・家族に不満や苦情、トラブルが生じた際に管理者・主任に相談や報告する 先輩以外にも相談できる先がある									
		意思決定支援の必要性とプロセスを理解する ★マニュアル(7) その他を参照									
	社会 資源	利用者・家族の意思を尊重し、目標に向かい、訪問看護計画を立案する									
		疾患別のターミナルプロセスの特性を把握する ★マニュアル(7) その他を参照									
	訪問 看護の 知識 技術	利用者・家族の持つ力を引き出す方法を身につける									
		利用者・家族を一単位の看護の対象として考える									
		同行者とともに利用者・家族に健康管理や日常生活のアドバイスをする									
		地域での訪問看護ステーションの役割を理解する									
フィジ カル アセ メント	地域での保健医療福祉資源を把握する										
	在宅看護に必要な基本的看護技術を身につける										
	看護ケアや医療機器管理が、安全に提供できる技術を身につける										
	看護技術について、自信があることとないことを、先輩看護師に伝えている										
	訪問看護と施設(病院内)看護の違いが説明できる										
	在宅療養者・高齢者の特性を把握する										
	先輩の助言の下、利用者が正常か異常か判断する										
	呼吸器・循環器・消化器・中枢神経の各系統に関する解剖生理を理解する										
	利用者・家族から、症状に対する主観的な情報収集を行う										
	呼吸器・循環器・消化器・中枢神経の各系統に関する身体的診察技術を習得する										
	先輩の助言の下、呼吸器系・循環器系の緊急性や重症度を知る										

		初回(月 日)			2回目(月 日)			3回目(月 日)			
能力	小項目	CDP1(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)									
		未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価	
看護サービス実践能力	在宅看護過程	生活者の視点で必要な健康管理や医療を提供する									
		同行者とともに十分に利用者・家族の話を聞く									
		看護の実施に当たり、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重する									
		提供する看護の内容を事前に分かりやすく説明する方法を身につける									
		必要な情報を収集する方法を身につける									
		訪問前、訪問中、訪問後のそれぞれで訪問看護師の役割を考える									
		訪問先・訪問予定を確認して、必要な情報をもとにその日の行動計画を立てる									
		訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える									
		利用者の居室の生活環境(光、音、温度等)を整備する									
		先輩の助言の下、訪問看護計画に基づいて療養上の支援(世話)を行う									
		同行者とともに処置や手当てについては、手際よく実施する									
		各家庭の物を使う際は、利用者・家族に断り、効果的に使用する									
		利用者(家族)との約束はきちんと守る									
		訪問看護に必要な教育指導を利用者・家族の考えを尊重しながら、先輩の助言を受けて行う									
		利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する方法を身につける									
		訪問後の物品片づけ、衛生管理を行う									
		訪問看護記録・報告書・計画書を先輩の助言の下、適切に書く									
	不足物品や修理の必要な物品については担当者に依頼するよう報告する										
	訪問後に事業所内・他機関に報告・申し送りを行う										
	感染管理	必要な感染対策がとれる									
安全に感染予防及び医療廃棄物の取り扱いを行う											
マネジメント能力	情報管理	個人情報保護の必要性を理解する									
		個人情報の取り扱いや電話・メールの出し方等事業所での取り決めを知る									
	組織運営管理	事業所のサービス内容の概要を把握する									
		訪問看護の報酬体系について把握する									
		基本的な医療保険、介護保険等の制度の仕組みを知る									
		訪問看護の利用者負担等について把握する									
	リスクマネジメント	訪問時必要な物品を整備・補充する									
		利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭においてケアを提供する									
		利用者・家族の問題に気付いた場合には、速やかに相談する									
		事例集を利用して経験値をあげ、リスク対策について把握する									
	地域連携	緊急時の対応・連絡方法を把握する									
		災害時対応マニュアルを理解し、災害発生時は指示に従い適切に行動する									
先輩の助言の下、訪問の状況を医師やケアマネジャーなどへ適宜連絡をとる											
人間関係能力	先輩の助言の下、利用者の入退院時に、医療機関・その他の機関と連携する										
	先輩の助言の下、その他の必要な関係機関との連携や調整を行う										
教育研究能力	自己啓発・自己学習	地域内の多職種・他機関の専門性を理解し、尊重する									
		知識・技術・態度などの不足を補うために自己学習する									
		図書の利用やインターネット等、多様な方法で学ぶ									
		わからないことを正直に素直に質問をする									
		他者の意見を柔軟に受け入れ、視野を広げる姿勢を持つ									
		先輩と一緒に目標管理をする									
		実施した看護技術や経験について先輩と振り返る									
		先輩の思考と実践について根拠を確認し自身の実践に生かす									
		自己評価を行い日々の訪問看護に生かす									
		療養経過を踏まえた将来的な見通しについて先輩と話し合う									
		積極的に振り返りの時間を活用する									
		優先的に習得が必要な看護技術を把握する									
		看護技術練習の機会を自ら活用する									
		事業所内研修に積極的に参加する									
		自己目標に合った外部研修を受講する									
		看護以外のことにも興味をもって学ぶ									
		社会の出来事や動きに関心を向ける									
		先輩と利用者・家族との関わりを通して、対象やその家族の様々な価値観を知る									
		単独訪問前に受け持ち利用者についての関連図を書く									
	どんな看護師になりたいか、自分の関心ある事例を通して考える										
利用者・家族が療養生活をどう捉え過しているか考える											
教育指導研究	先輩の助言の下、カンファレンス等で自己の経験や気付きを述べる										
	所内での研究活動や関連雑誌を通して、研究の流れを知り興味を持つ										

詳細版 CDP2段階:一人立ち 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1~5の5段階でチェックする

【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

能力	小項目	初回(月 日)			2回目(月 日)			
		未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価	
		CDP2(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)						
		一人立ち						
基本的能力	基本姿勢	事業所の理念・活動目標を理解する						
		勤務時間内に就業できる						
		訪問予定時間通りに訪問する						
		効率的で安全な訪問看護スケジュールを立てる						
		利用者・家族に節度のある態度・服装で訪問する						
		訪問看護に対する関心が継続する						
		自分の心身の状態変化に気づき、状況に応じて速やかに対応する						
	倫理	職場の雰囲気を良好に保つよう行動する						
		看護者の倫理綱領にそって行動する						
		必要とする個人の情報を、適宜適切な方法で本人の了解を得て入手・管理する						
		利用者・家族に対する説明責任を果たす						
	コミュニケーション能力	利用者・家族に対する説明責任を果たす						
		利用者・家族の人権や自由が侵されている状況がある場合は報告・相談する						
		コミュニケーションを通じて、利用者・家族から必要な情報を引き出す						
	組織内部の連携	利用者・家族に関する事柄について他者に説明する						
		利用者・家族の必要な情報を本人の了解のもと、他職種から得る						
		事業所内各職員の役割を把握する						
		訪問看護提供内容をタイムリーに報告できる						
		訪問時間に遅刻が発生した場合は管理者に報告できる						
		管理者や同僚の支援が必要か判断し、支援を求める						
		わからない事や、業務上の悩みについて相談する						
緊急時や予定外の出来事に事業所の業務マニュアルに沿って、管理者や主任に報告し指示を仰ぐ								
看護サービス実践能力	意思決定支援	利用者・家族の必要な情報を本人の了解のもと、他職種から得る						
		事業所内各職員の役割を把握する						
	エンパワメント	訪問看護提供内容をタイムリーに報告できる						
		訪問時間に遅刻が発生した場合は管理者に報告できる						
		管理者や同僚の支援が必要か判断し、支援を求める						
	家族支援	わからない事や、業務上の悩みについて相談する						
		緊急時や予定外の出来事に事業所の業務マニュアルに沿って、管理者や主任に報告し指示を仰ぐ						
		利用者・家族に不満や苦情、トラブルが生じた内容について、指示に従い報告書が書ける						
	社会資源	利用者・家族に関する事柄について、カンファレンス等で、適切に説明する						
		遅刻・欠勤時は責任をもって管理者に報告、調整依頼ができる						
訪問看護の知識技術	先輩の助言の下、利用者の意思を表明しにくくする要因はないか検討する							
	先輩の助言の下、最初に示された利用者の意思にしばらくは従うことなく、タイミングを逃さず、その意思を適宜確認し意思決定支援をする							
	エンパワメント	利用者・家族の持つ力を引き出す						
	家族支援	利用者・家族の持つ力を引き出す						
		利用者・家族を一単位の看護の対象として働きかける						
		利用者・家族の療養に関わる選択・決定を支援する						
	社会資源	利用者・家族の健康管理や日常生活の相談を受け止められる						
自分の所属する組織の地域にある社会資源を理解する								
訪問看護の知識技術	利用可能な制度・社会資源を把握し、活用方法を説明する							
	担当利用者の疾患と看護について把握する							
	ステーションの概要、重要事項説明書・契約書内容・利用料金について、内容を理解する							
	担当利用者を取り巻く環境を踏まえた、医療処置・看護援助を提供する							
	利用者・家族の持つ力を査定し、十分に発揮できるように指導する							
	担当利用者に必要な看護ケアや医療機器管理を、所定の時間内に安全に提供する							
訪問看護の知識技術	処置や手当てについて、手際よく経済性を考慮して実施する							
	先輩の助言の下、利用者・家族を含めた、疾患別のターミナルプロセスの特性に合わせた看護を経験する							

		初回(月 日)			2回目(月 日)				
能力	小項目	一人立ち	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価	
看護サービス実践能力	フィジカルアセスメント	先輩の助言の下、利用者の異常な状況を適宜医師へ報告する							
		呼吸器・循環器・消化器・中枢神経等の各系統に関する主観・客観的な情報収集を意図的に行う							
		先輩の助言の下、呼吸器・循環器・消化器・中枢神経等の各系統に関する緊急性や重症度の高い問題をアセスメントする							
	在宅看護過程	先輩の助言の下、得られた情報から、看護実践を行うべきかの判断、行うべき程度を考える							
		先輩の助言の下、必要な情報を収集し、具体的な目標を設定した看護計画を立てる							
		訪問看護計画に基づいて単独で療養上の支援(世話)を行う							
		在宅療養に必要な教育指導を利用者・家族の考えを尊重しながら行う							
		全身状態や生活の仕方、利用者の反応等を総合的視野から状況判断する							
		利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する							
		状態に応じ、予測される利用者の状態を利用者(家族)に説明する							
		自分の行った訪問看護を記録し、他者からの評価・意見を得て計画を修正する							
	感染管理	困難な看護介入を客観視し、他者の支援を求める							
		在宅療養における主要な感染症を理解し、予防対策に基づいたケアを提供する							
		主要な感染症への対応方法を理解し、拡大を予防する							
	マネジメント能力	情報管理	利用者の感染予防を考慮し、物品の選択や訪問順序を決定する						
事業所のマニュアルに従って、個人情報適切に管理する									
在宅療養における主要な感染症を理解し、予防対策に基づいたケアを提供する									
組織運営管理		主要な感染症への対応方法を理解し、拡大を予防する							
		地域における事業所の役割を理解し、他者に説明する							
		訪問看護事業所の経済性を意識して行動する							
リスクマネジメント		自分の看護能力を客観的に評価し、質の向上に努める							
		利用者・家族が緊急時連絡先がわかるようになっているか確認する							
		利用者の安全・安楽を考慮して医療機器、薬剤を管理する							
		利用者・家族に起こりうるリスクを想定し、対応できるように指導する							
		利用者・家族の問題の重要性・緊急性を的確に判断し、速やかに対処・報告する							
地域連携		先輩の助言の下、ヒヤリ・ハットの報告をする							
		災害発生時の自分の果たす役割を理解する							
		訪問看護の役割を理解し、他者に説明する							
		サービス担当者会議などに参加し、看護職の立場で発言する							
人間関係能力	人間関係能力	先輩の助言の下、関係職種・機関に対して連携を要する							
		先輩の助言の下、訪問の状況を適宜医師へ報告をする							
	自己啓発・自己学習	自分の迷いや困難体験を言語化し、他者の支援を得る							
		地域内の多職種・他機関の専門性を理解し、情報交換する							
		同僚・管理者の訪問看護に関心をもち、積極的に内容を聞く							
		訪問看護師としての自分の成長と将来の発展に期待をもつ							
		自分の実践を直視し、足りないところの指摘を受け入れる							
		自分の看護活動を客観的に分析し、整理する							
		利用者・家族の気持ちに立った看護実践について考える							
		受け持ち利用者についての事例検討会を開く							
訪問事例に必要な知識・技術について事前に把握し、必要な看護を単独で提供する									
教育指導	一度訪問した事例は、次回一人で看護が提供できるように、必要な知識・技術について振り返る								
	受け持ち利用者についての事例検討会を通して、行った看護実践を振り返る								
	自分の看護実践を整理し、カンファレンス等で意見交換する								
研究	先輩の助言の下、自己の経験や気付きから、利用者・家族への問題解決の糸口を考える								
	研究活動や学会発表などに関心をもち、参加する								

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1~5の5段階でチェックする

【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

		初回(月 日)			2回目(月 日)		
能力	小項目	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価
		CDP3(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)					
	一人前						
基本的な能力	基本姿勢	事業所の理念・活動目標を理解して実践する					
		効率的で安全な訪問看護スケジュールを立てる					
		職場の雰囲気や良好に保つように、自身の立場を認識し行動する					
		自身の訪問看護の今後をイメージできる					
		自身のワークライフバランスをとる					
	倫理	倫理綱領について理解を深め、利用者・家族の擁護や代弁者として行動できる					
		必要とする個人の情報を、適宜適切な方法で入手・管理する					
		利用者・家族に対する説明責任を果たす					
	コミュニケーション能力	コミュニケーションを通じて、利用者・家族から必要な情報を優先順位をつけて引き出す					
		自身が立案した計画評価のために他職種から必要な情報を得る					
		利用者・家族に必要な情報を意図的に入手できるように他職種に協力を得る					
	組織内部の連携	メンバーシップを発揮し協力体制を維持する					
		担当利用者の看護計画や課題について事業所内職員に要点をまとめて伝えるなど意識的に組織内連携に貢献する					
		担当利用者の予測される内容について事業所内職員と共有する					
		緊急時訪問看護加算に対応するための必要な情報を共有する					
意思決定支援	意思決定に必要な情報を利用者・家族に提供する						
	利用者・家族の意思や目標が実現できるように調整する						
	タイミングに合わせ本人の意思決定に寄り添う						
エンパワーメント	利用者・家族がもつ力を最大限に引き出す						
	利用者・家族の療養に関わる選択・決定を長期にわたって支援する						
	利用者や家族を一単位の看護の対象として介護負担や自己実現の点からアセスメントする						
家族支援	利用者・家族の健康管理や日常生活の相談に応じ、共に考える						
	自立にむけて必要な社会資源をアセスメントし、利用者・家族の相談にのる						
	利用可能な制度・社会資源を把握し、活用方法を説明する						
社会資源	自分の所属する組織の地域の社会資源を説明する						
	訪問看護の知識・技術	所属事業所が担当する利用者の特徴を把握する					
	在宅療養継続のため利用者・家族の状況に応じて必要な医療処置や看護を工夫する						
訪問看護の知識・技術	フィジカルアセスメントから利用者に適した看護実践を考える						
	利用者の全身状態に応じ、適切な情報収集を行い、異常な状況を適宜、管理者・医師へ報告する						
	呼吸器・循環器・消化器・中枢神経等の各系統に関する意図的な情報収集から、緊急性や重症度の判断ができ、必要に応じ報告・相談する						
	訪問時、利用者・家族に潜在的問題(悪化の予防・健康増進のための問題)がないか判断する						
在宅看護過程	意図的な情報収集と利用者・家族の状況に応じたアセスメントにより、普段の生活を予測・確認し、必要な指導・支援を行う						
	次回訪問までに問題が起きないように予測して予防的看護を実施する						
	介護負担が最小限となるように、訪問時間内に効果的に看護を提供する						
	自立に向けて看護計画を評価し、修正する						
感染管理	訪問看護ステーションの利用者全体の状況を把握し、夜間の携帯当番を担当する						
	感染症の予兆がないか確認しながら利用者・家族の手技を評価し助言する						
	主要な感染症への対応方法を理解し、発生を予防する						
		感染予防を考慮し、物品の選択や訪問の順番を考え行動する					

		初回(月 日)			2回目(月 日)			
能力	小項目	一人前	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価
		CDP3(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)						
マネジメント能力	情報管理	事業所のマニュアルに従って、個人情報適切に管理する						
	組織運営管理	地域における事業所や看護の役割を理解し、他者に説明する						
		自分の行動が訪問看護の利用者確保につながることを意識する						
		訪問看護全体の質向上に必要なと思うことを提案する						
	リスクマネジメント	組織運営に必要なと思うことを提案する						
		疾患の進行や加齢等の変化によってリスクが高まる環境となっていないか確認し、整備する						
		組織的に対処すべき利用者・家族の問題に気づき報告する						
		フィジカルアセスメントの結果、緊急性や重症度に応じて、必要な関係各所に報告・連絡する						
	地域連携	インシデント・アクシデントレポートの報告・記録をする						
		災害発生時に自分の果たす役割を理解し、備える						
サービス担当者会議などに参加し、看護職の立場で発言する								
人間関係能力	関係職種・機関に対して連携が必要な状況を判断し、適切に報告・連絡・相談をする							
	地域連携した内容について先輩や管理者に報告する							
	先輩や管理者と話しやすい関係を築く							
教育研究能力	自己啓発・自己学習	自分より経験の浅い職員に関心を持ち、組織になじめるようにする						
		同僚の職員と様々な情報交換や相談ができる関係を築く						
		同僚・管理者の訪問看護の内容を聞き、自分の実践に活かす						
	教育指導	自分の実践を直視し、傾向を把握して改善に取り組む						
		自分の実践を直視し、足りないところの指摘を受け入れる						
		自分の看護能力を客観的に評価し、必要な学習や研修を受講する						
	研究	行った看護実践を振り返り、事例検討会を行う中で、問題解決思考を持つ						
		受け持ち利用者に必要な看護を体系的に学び、類似した課題を持つ利用者に看護を提供する						
		利用者・家族の持つ力を査定し、十分に発揮できるように指導する						
		自分の看護実践を整理し、後輩・実習生・研修生などに説明する						
		自分の看護活動を客観的に分析し、整理し、研究課題を見出す						
		研究活動や学会発表などに関心を持ち、メンバーとして参加する						

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1~5の5段階でチェックする

【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

		初回(月 日)			2回目(月 日)			
能力	小項目	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価	
	CDP4(利用者の支援に関する環境整備やチーム作りができる)							
	中堅							
基本的能力	基本姿勢	事業所の理念・活動目標を他の職員と共有する						
		他の看護職員が、就業上のルールを遵守できるように指導する						
		来客・電話への適切な対応について指導する						
		職場の雰囲気の変化を察知し、より良く変化させるための行動をとる						
		訪問看護師としての自分を肯定し、目指す姿を表現する						
	自分のストレスに気づき、コントロールする方策を持つ							
	倫理	倫理原則や看護者の倫理綱領をもとに困難場面を認識し、解決する						
		個人情報保護についての最新知識をもつ						
		利用者・家族それぞれの権利を擁護する						
	コミュニケーション能力	倫理的な配慮に努め、問題がある場合には、速やかに行動する						
		複雑な問題を抱えた利用者・家族から必要な情報を引き出す						
		関係職種と利用者・家族の情報および意見を交換する						
		利用者、家族の理解力に合わせ、確認しながら説明する						
	組織内部の連携	自分のコミュニケーション能力を客観的に評価し、強みを活かし不足分を補う						
		事業所内のリーダーシップを発揮する						
		事業所内の連携が促進されるように環境を整える						
		事業所内で効果的に自分の役割を果たす						
	看護サービス実践能力	意思決定支援	訪問調整が必要な際に、管理者に協力し調整する					
			意思決定支援を意識した、看護展開をする					
		エンパワメント	利用者・家族が自ら解決できる方向に導く					
利用者・家族の自立に向け、対象に合わせて支援する								
社会資源		事業所に関連する最新情報を利用者・家族に説明する						
		利用者・家族による社会資源の適切な活用を支援する						
訪問看護の知識・技術		自分が行っている医療処置や看護援助について、利用者・家族、関係職種に説明する						
		医療機器管理や処置の必要な利用者に対し、状況に応じて看護提供をする						
		処置や手当てについて、利用者・家族の状況に応じた方法で手際よく実施する						
		所属する事業所の特性を踏まえ安全に時間内に看護を提供する						
フィジカルアセスメント		利用者・家族に必要な看護を提供するために、認定・専門看護師等のリソースを活用し、知識・技術をブラッシュアップする						
		フィジカルアセスメントから利用者に適した看護実践を判断する						
		管理者不在時、利用者の正常・異常の判断について、指導的役割をとる						
在宅看護過程		呼吸器・循環器・消化器・中枢神経の各系統に関する意図的な情報収集から利用者の全身状態悪化の予防について考える						
		同僚の訪問看護に対して必要時、助言・指導する						
		モデル的な看護実践を教示する						
		利用者を総合的に捉え、予測を持って適切な判断ができ、その状況にあった看護提供を選択する						
		利用者・家族に対し必要な指導がわかり、丁寧に説明する						
		家族も含めた看護計画を立案し、必要時は評価・修正し看護実践する						
日々の看護記録から多職種連携の際に必要な情報をまとめ、サマリー等の記録を作成する								
夜間の電話当番を担当し、予測を持って利用者への対応や緊急時の対応をする								

		初回(月 日)			2回目(月 日)			
能力	小項目	中堅	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価
看護サービス 実践能力	感染管理	感染管理について、関係職種と情報を共有し、方針を統一する						
		感染症発生時、拡大を最小限に抑えるため、迅速に対応する						
マネジメント能力	情報管理	期日までに記録を所定の場所に保管する						
		入手した個人情報を、組織内で適切に管理・活用できるように環境整備する						
	組織運営管理	管理者不在時、チームの1日の業務調整を行い、管理者に報告する						
		運営・経営・管理についての目標を理解する						
		訪問看護に必要な物品の保守管理に責任をもつ						
		訪問看護の質向上に関心を持ち、事業所の看護実践の評価に加わる						
		職員・利用者の動きに注意を払い、調整の必要な時は応じる						
		ステーションカンファレンスや委員会、所内活動に自発的に参加する						
		看護記録・サマリー等の内容を検討し、より良い様式を考案する						
		各委員会マニュアルや技術マニュアルの見直しを提案する						
	リスクマネジメント	利用者・家族の安全・安楽な療養環境について職員に指導・助言する						
		必要時、行った看護実践の結果を含め、利用者の変化が必要な関係各所に報告・連絡する						
		利用者・家族の問題を予測し、予防的な対応をするよう職員に指導・助言する						
		虐待が予測される場合、他者の支援を得ながら迅速に対処する						
		災害時の被害を最小限にするよう、利用者・家族に対応を説明し、予防的に行動する						
		災害対策を理解し、リーダー的に行動する						
		リスクマネジメントを意識した看護提供をする						
		インシデント・アクシデントレポートを看護活動に活用する						
	地域連携	サービス担当者会議や退院時共同指導や退院時の支援などで、多職種相互の役割を理解し、看護師としての意見を伝える						
		サービス担当者会議や退院時共同指導や退院時の支援などの際に、書面においても同様に看護師としての意見を記す						
関係職種・関係機関の専門性を尊重し、円滑な連携に努める								
多職種との連携チームにおいて円滑な連携と協働を図る								
政策化	個別の看護援助から、地域住民全体への課題解決(健康生活の維持、向上等)の視点を持つ							
人間関係能力	人間関係能力	関係構築の困難な人に対して、根気強く関係づくりに挑む						
		利用者・家族に関わる、関係職種全体の信頼関係を築く						
		職務上の不安・悩みについて同僚・管理者に表出し、解決の方向性を見出す						
教育研究能力	自己啓発・自己学習	訪問看護師としての自分の将来像に向かって行動する						
		訪問看護に必要な法や制度を理解しようと常に努力する						
		自分の強みを生かし、チームに貢献する						
		積極的に外部研修会に参加する						
		事業所内研修で、外部研修会での学びをチームで共有する						
	教育指導	根拠に基づいた看護から評価を行い、知識を統合させ、より複雑な課題を持つ利用者の看護へ生かす						
		利用者・家族の生活環境や価値観とQOLを考慮して教育指導を行う						
		事業所内での勉強会などを企画運営する						
		同僚と実習・研修生などに対して、支援的態度で接する						
		後輩看護師の業務理解のために助言をする						
研究	研究	自分の関心事を見出し、テーマを決めて研究的に取り組む						
		研究活動や学会発表を行う						

詳細版 CDP5段階:達人 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1~5の5段階でチェックする

【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

		初回(月 日)			2回目(月 日)				
能力	小項目	達人	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価	
基本的能力	基本姿勢	訪問看護としての誇りを持ち続け、モデルとなるように心がける							
	倫理	事業所の倫理的問題への対処能力を高めるように行動する							
		個人情報管理と保護についての取組状況を他者に説明し、指導する							
		法律や制度を確認しながら、倫理的な問題について率先して解決を図る							
	コミュニケーション能力	効果的なコミュニケーションを通じて、事業所内外の問題解決を図る							
組織内部の連携	事業所職員が必要とされている役割を果たせるように、個々に調整的に関わる								
	リーダーからの指示内容を、確実に他メンバーへ伝達でき、実践につなげる								
	意思決定支援	チームで意思決定支援ができるよう、リーダーシップをとる							
看護サービス実践能力	エンパワメント	利用者・家族が持つ力を強化し、自立的に生活できるよう支援する							
	家族支援	家族を地域ぐるみで支援する取組に参加する							
	社会資源	管理者と共に、利用者に必要な資源を開拓する							
	訪問看護の知識・技術	在宅看護の最新知識・技術の情報を収集し、職場全体の看護の質の向上を図る							
		理論的知識と実践的知識を応用し、科学的分析がわかりやすく伝えられ看護を効率よく実施する							
		在宅看護技術の現状の課題を提示し、技術開発に貢献する							
		所属する事業所の特徴について他職員に説明し指導する							
	医療機器や処置の必要な利用者に対する看護を、他職員に説明・指導する								
	フィジカルアセスメント	利用者に行った看護実践の効果測定や評価の目安・指針となる情報を考える							
	在宅看護過程	看護職員が行った援助が、利用者・家族のQOLを重視したもとなっているかを評価する							
看護職員が対応困難と感じている利用者・家族の看護援助について、相談に応じ支援する									
夜間の電話当番をする後輩の支援をする									
感染管理	感染管理体制の整備を補佐する								
	拡大が予測される感染症発生時には、関係者が協働して対応できるように働きかける								
	感染対策委員会の運営について理解し、リーダーシップをとる								
マネジメント能力	情報管理	チームメンバーが、個人情報保護の順守ができるよう指導する							
	組織運営・管理	事業所の理念に基づいて行動でき、チームにおいて目標達成のための活動促進と評価する							
		管理者と共に組織的な課題解決に取り組む							
		管理者と共に、看護職員が力を発揮できるような労働環境を作る							
		管理者と共に、事業所の健全な経営を維持する							
		管理者と共に、質評価指標などを用いて組織の現状分析を行う							
		健全な管理・運営に、必要な進言を管理者に行う							
		利用者全体とスタッフの動きに、注意を払う							
		メンバーからの報告や情報内容を判断し、的確に管理者に報告する							
	看護の質を確保する際、業務改善について建設的に意見を述べ、推進役として積極的に行動する								
各委員会活動内容を理解し、活動協力する									

詳細版 CDP5

		初回(月 日)			2回目(月 日)		
能力	小項目	未経験	自己評価	育成者評価	未経験	自己評価	育成者評価
	CDP5(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)						
	達人						
マネジメント能力	リスクマネジメント	管理者と共に組織としての危機管理を行う					
		苦情に適切に対応する					
		危機が生じた場合、他専門職と共に検討し解決に導く					
		管理者と共に災害時対応マニュアルを作成し、定期的に訓練・確認を行う					
		緊急時や予定外の訪問の必要性や時期がわかり安全に訪問する					
		緊急時や予定外の訪問の際に、必要な報告や連絡調整をする					
		災害対策委員会の運営について理解し、リーダーシップをとる					
	安全対策委員会の運営について理解し、リーダーシップをとる						
	地域連携	多職種との協働の中で、看護の専門性を発揮する					
		事業所間の新しいネットワークを、必要に応じて作る					
政策化	活動地域の保健行政による対応が必要な地域課題を見極め、関係各所に働きかける						
人間関係能力	職員個々の悩みを受け止め、必要時には管理者・同僚に相談する						
	職員間の人間関係における困難や悩みを把握し、支援する						
教育研究能力	自己啓発・自己学習	自分の能力を客観的に評価し、不足部分を克服する					
		理論を活用してより複雑な課題を持つ利用者へ看護を提供するとともに、他者に指導する					
	教育指導	看護者の倫理綱領を参考に倫理的視点で看護ケアを後輩に指導する					
		看護職員に対して、個々の特性を踏まえ、教育的視点から助言・指導する					
		看護実践・マネジメントにおいて、役割モデルとなり後輩指導や学生指導をする					
		所属する事業所の特性を踏まえた看護について、後輩に助言する					
		訪問看護提供内容をタイムリーに、主治医や上司に報告することについて、具体的な方法を後輩に助言する					
		医療機器や処置の必要な利用者の看護について、具体的な方法を後輩に助言する					
		看護職専門知識や技術・能力の向上のために要する、教育資源・費用・体制の準備に加わる					
		管理者と共に実習・研修の受け入れ、教育指導体制を整備する					
		スタッフの主要な人材資源となり、看護技術や知識の向上を促進させる動きをする					
		同僚や後輩のわからない事や、業務上の悩みについて相談役割を果たす					
		地域包括ケアシステム向上に向けて教育的役割を果たす(研修・講義・担当勉強会など)					
		ケースカンファレンスや勉強会を開催し、運営・まとめができる					
		研究	実践研究活動(学会参加等)を継続的に実施し、その結果を公表する				
	地域包括ケアシステムの開発に看護職として貢献するための研究を行う						

12. 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表 簡易版

簡易版 CDP1 段階:新卒・新任

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1~5の5段階でチェックする

【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

		回目(月 日)			
能力	小項目	未経験	自己評価	育成者評価	
	CDP1 (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)				
	新卒・新任				
基本的能力	基本姿勢	①事業所の理念・活動目標を理解し、就業上のルールを守る。			
		②各家庭の「価値観」を理解し、一般的な訪問看護のマナーを踏まえた態度をとる			
		③訪問先までのルート、訪問看護の目的・サービスを事前に自分で把握する			
		④訪問時間を守り、やむを得ず遅れる場合は事前に同行者及び職場へ連絡する			
		⑤日頃から自身の健康管理、ストレスマネジメントに努める			
	倫理	⑥看護師の倫理綱領にそって考え、利用者・家族の人権や自由が侵されている場合に、気づき先輩に伝える			
	コミュニケーション能力	⑦利用者、家族、同僚、管理者と良好な関係を築き、他者に説明する方法を身につける			
	組織内部の連携	⑧日々の看護活動、判断が困難な問題、トラブルが生じた際に速やかに事業所規則に沿って報告・連絡・相談する			
		⑨職員間の協調性を大切に、「できない」ことを素直に表出し、先輩や他者に助言を求める			
看護サービス実践能力	意思決定支援	⑩意思決定支援の必要性を理解し、疾患別のターミナルプロセスの特性を踏まえた意思決定支援方法を把握する			
	エンパワーメント	⑪利用者・家族のもつ力を引き出す方法を身につける			
	家族支援	⑫利用者と家族を単位の看護の対象として考え、同行者とともに健康管理や日常生活のアドバイスをする			
	社会資源	⑬地域の社会資源、保健医療福祉資源を把握し、その中での訪問看護ステーションの役割を理解する			
	訪問看護の知識技術	⑭在宅看護に必要な看護ケアや医療機器管理が、安全に提供できる基本的看護技術を身につける			
		⑮訪問看護と施設(病院内)看護の違い、訪問看護師の役割を理解する			
		⑯在宅療養者・高齢者の特性を把握する			
	フィジカルアセスメント	⑰呼吸器・循環器・消化器・中枢神経に関する解剖生理を理解し、先輩の助言の下、利用者の正常か異常、緊急性や重症度をアセスメントする			
		⑱呼吸器・循環器・消化器・中枢神経系の各系統に関する身体的診察技術を習得する			
	在宅看護過程		⑲生活者の視点で必要情報を収集し、健康管理や医療、病態から予測される問題に予防的に対処する		
			⑳利用者・家族の主観的情報を含め必要な情報をもとに、環境整備、ケアの準備、療養上の支援、後片付けの一連の行動計画を立て、実施する		
			㉑同行者とともに十分に利用者・家族の話聞き、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重する		
			㉒訪問看護に必要な教育指導を利用者・家族の考えを尊重しながら、先輩の助言を受けて行う		
		㉓先輩の助言の下、訪問看護記録・報告書・計画書を適切に書く			
	感染管理	㉔医療廃棄物の安全な取り扱いや感染予防策をとる			
マネジメント能力	情報管理	㉕個人情報保護の必要性を理解し、個人情報の取り扱い等事業所での取り決めを知る			
	組織運営管理	㉖医療保険、介護保険等の制度の仕組みや、訪問看護の報酬体系、利用者負担等を把握する			
		㉗訪問時必要な物品を整備・補充し、利用者の自宅の不足物品や周知の必要な物品があれば報告する			
	リスクマネジメント	㉘利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭においてケアを提供し、問題に気付いた場合には速やかに相談する			
		㉙緊急時の対応・連絡方法、災害時対応マニュアルを理解し、緊急・災害発生時は指示に則り適切に行動する			
	地域連携	㉚先輩の助言の下、入退院時や訪問の状況等について、必要な専門職、関係機関と連携や調整を行う			
人間関係能力	⑳地域内の多職種・他機関の専門性を理解し、尊重する				
教育研究能力	自己啓発自己学習	㉛知識・技術・態度などの不足を補うため、社会の出来事などに関心を持ち、事業所内外の研修や多様な学習方法で自己学習し、日ごろの看護に活用する			
		㉜先輩と看護の思考や実践を振り返り、自身の実践に活かしたり、視野を広げる姿勢を持つ			
		㉝先輩と利用者・家族との関わりを通して、利用者や家族の価値観や療養生活をどう捉え過ごしているか考える			
		㉞どんな看護師になりたいか、自分の関心ある事例を通して考える			
	教育指導	㉟先輩の助言の下、カンファレンス等で自己の経験や気づきを述べる			
	研究	㊱所内での研究活動や関連雑誌を通して、研究の流れを知り興味を持つ			

簡易版 CDP1

簡易版 CDP2段階:一人立ち 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1～5の5段階でチェックする

【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

		回目(月 日)				
能力	小項目	一人立ち	未経験	自己評価	育成者評価	
基本的能力	基本姿勢	①事業所の理念・活動目標を理解し、効率的に就業できるよう、訪問看護スケジュールを立て、時間通りに訪問する ②職場内の良好な雰囲気を保ち、自身の心身の変化に気づき対応する				
	倫理	③看護師の倫理綱領にそって行動し、利用者・家族の人権や自由が侵されていることに気づいたら、上司に報告・相談する				
	コミュニケーション能力	④コミュニケーションを通じて利用者・家族から必要な情報を引き出し、本人の了解の下、他職種と情報共有する				
	組織内部の連携	⑤利用者・家族に関する事柄、訪問看護提供内容をカンファレンス等で説明する				
		⑥遅刻・欠勤や、訪問時間の遅延、またトラブルや緊急事象等は、業務マニュアルに沿って管理者に報告する				
		⑦事業所各職員の役割を把握し、利用者・家族への対応が困難な時や業務上の悩み等、管理者や同僚の支援が必要な時は支援を求める				
	看護サービス実践能力	意思決定支援	⑧先輩の助言の下、利用者・家族の意思表示の妨げになる要因を検討し、タイミングを逃さず意思決定支援をする			
エンパワメント		⑨利用者・家族の持つ力を引き出す				
家族支援		⑩利用者と家族を一単位の看護の対象と捉え、健康管理や日常生活の相談を受け、指導する				
社会資源		⑪自分が所属する組織の地域にある利用可能な社会資源を把握し、活用方法を説明する				
訪問看護の知識技術		⑫担当利用者の疾患と看護、利用者を取り巻く環境を理解し、必要な看護、医療処置を安全・安楽に提供する				
		⑬ステーションの概要、重要事項説明書・契約書内容・利用料金について、内容を理解する				
		⑭利用者に必要な看護ケアや医療処置、機器管理を、経済性を考慮して、手際よく所定の時間内に提供する				
フィジカルアセスメント		⑮先輩の助言の下、利用者・家族を含めた、疾患別のターミナルプロセスの特性に合わせた看護を経験する				
		⑯呼吸器・循環器・消化器・中枢神経等の各システムに関する主観・客観的な情報を収集し、緊急性や重症度をアセスメントし、看護実践の優先順位を判断し、必要時医師へ報告する				
		在宅看護過程	⑰先輩の助言の下、得られた情報から具体的な目標を設定した看護計画を立案する			
	⑱単独で療養上の世話や教育指導を行い、看護記録を書く					
⑲利用者の病態から予測される問題をアセスメントし、利用者・家族へ予防的対処方法を説明する						
感染管理	⑳在宅療養における主要な感染症を理解し、予防対策に基づいたケアを提供する					
マネジメント能力	情報管理	㉑事業所のマニュアルに従って、個人情報適切に入手・管理する				
	組織運営・管理	㉒訪問看護事業所の経済性を意識して行動する				
	リスクマネジメント	㉓利用者・家族に起こりうるリスクや災害を想定し、対応できる緊急時対策が成されているか確認する				
		㉔先輩の助言の下、ヒヤリ・ハットの報告をする				
地域連携	㉕訪問看護の役割を理解し、看護職の立場でサービス担当者会議等で意見を述べる					
人間関係能力	人間関係能力	㉖地域内の多職種・他機関の専門性を理解し、先輩の助言の下、関係職種・機関と情報交換・連携する				
	教育研究能力	自己啓発・自己学習	㉗同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち、他者からの評価・意見を受け、実践に取り入れる			
		㉘訪問看護師としての自分の成長と将来の発展に期待をもつ				
		㉙事例検討会等で自分の看護活動を客観的に分析・評価し、ケアの質の向上に努める				
		教育指導	㉚先輩の助言の下、自己の経験や気づきから、利用者・家族への問題解決の糸口を考える			
研究	㉛研究活動や学会発表などに関心を持ち、参加する					

簡易版 CDP3段階:一人前 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1~5の5段階でチェックする
 【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

		回目(月 日)		
能力	小項目	未経験	自己評価	育成者評価
	CDP3(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)			
	一人前			
基本的な能力	基本姿勢	①事業所の理念・活動目標を理解して実践する		
		②自身の訪問看護の今後をイメージし、自身のワークライフバランスをとる		
	倫理	③倫理綱領について理解を深め、利用者・家族の擁護や代弁者として行動する		
		④利用者・家族に対する説明責任を果たす		
	コミュニケーション能力	⑤必要時は他職種の協力を得て情報収集し、コミュニケーションを通じて利用者・家族から必要な情報を引き出す		
	組織内部の連携	⑥担当利用者の看護計画や課題、予測される問題について事業所内職員に説明・共有し、組織内で連携する		
看護サービス実践能力	意思決定支援	⑦意思決定に必要な情報を利用者・家族に提供する		
		⑧利用者・家族の意思に寄り添い、意思や目標が実現できるように調整する		
	エンパワメント	⑨利用者・家族の持つ力を査定し、力を最大限に引き出す		
	家族支援	⑩利用者・家族を看護の対象とし、介護負担や自己実現の点からアセスメントし、健康管理や日常生活の相談に応じる		
	社会資源	⑪利用者の自立に必要な社会資源をアセスメントし、地域にある社会資源の活用方法等の相談にのる		
	訪問看護の知識・技術	⑫所属事業所が担当する利用者の特徴を把握し、効率的で安全な訪問看護スケジュールを立て、在宅療養継続に向け工夫する		
	フィジカルアセスメント	⑬フィジカルアセスメントから利用者・家族の潜在的問題(悪化の予防・健康増進のための問題)がないか判断し、利用者に適した看護実践を考える		
	在宅看護過程	⑭利用者・家族へ予防的看護、自立に向けた看護を実施し、評価・修正する		
		⑮訪問看護ステーションの利用者全体の状況を把握し、夜間の携帯当番を担当する		
	感染管理	⑯感染症の予兆がないか確認しながら利用者・家族の手技を評価し助言する		
⑰主要な感染症への対応方法を理解し、感染予防を考慮したケア手順、訪問順を考え行動する				
マネジメント能力	情報管理	⑱事業所のマニュアルに従って、個人情報適切に入手・管理する		
	組織運営管理	⑲訪問看護の利用者確保につながるように、地域における事業所や看護の役割を理解し行動する		
		⑳訪問看護の質向上に必要なことや組織運営に必要な情報等を提案する		
	リスクマネジメント	㉑フィジカルアセスメントの結果、利用者・家族の問題や緊急事象に応じて、必要な関係各所に報告・連絡する		
		㉒インシデント・アクシデントレポートの報告・記録をする		
地域連携	㉓災害発生時に自分の果たす役割を理解し、備える			
人間関係能力	⑳関係職種・機関に対して連携が必要な状況を判断し、適切に報告・連絡・相談をする			
	㉔メンバーシップを発揮し、職場の雰囲気良好に保つように、自身の立場を認識し行動する			
教育研究能力	自己啓発・自己学習	㉕自分の実践の傾向を客観的に把握し、改善に向けて取り組む		
		㉖受け持ち利用者に必要な看護を体系的に学び、類似した課題を持つ利用者に看護を提供する		
	教育指導	㉗自分の看護実践を整理し、後輩・実習生・研修生などに説明する		
	研究	㉘自分の看護活動から研究課題を見出し、研究活動に関心をもつ		

簡易版 **CDP4段階:中堅** 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1～5の5段階でチェックする
 【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

		回目(月 日)			
能力	小項目	中堅	未経験	自己評価	育成者評価
基本的能力	基本姿勢	①事業所の理念・活動目標を他の職員と共有し、他の看護職員が就業上のルールが遵守できるよう管理者と協力する			
	倫理	②倫理原則や看護者の倫理綱領をもとに、利用者・家族の権利を擁護し、倫理的困難場面を認識し、解決する			
	コミュニケーション能力	③複雑な問題を抱えた利用者・家族から必要な情報を引き出す			
		④利用者・家族の理解力に合わせて、確認しながら状況や必要な処置・ケアを説明する			
	組織内部の連携	⑤事業所内でリーダーシップを発揮し、事業所内連携が促進されるように自分の役割を果たす			
看護師サービス実践能力	意思決定支援	⑥意思決定支援を意識した、看護展開をする			
	エンパワーメント	⑦利用者・家族が自ら解決できる方向に導く			
	家族支援	⑧利用者・家族の自立に向け、対象に合わせて支援する			
	社会資源	⑨利用者・家族による社会資源の適切な活用を支援する			
	訪問看護の知識・技術	⑩医療機器管理や処置について、利用者・家族の状況に応じた方法で時間内に手際よく実施する			
		⑪フィジカルアセスメントから適した看護実践を判断する			
	在宅看護過程	⑫利用者・家族を総合的に捉え、予測を持って適切にアセスメントし、状況にあった看護を計画し、実践する			
		⑬日々の看護記録から多職種連携の際に必要な情報をまとめ、サマリー等の記録を作成する			
		⑭夜間の電話当番を担当し、予測を持って利用者への対応や緊急時の対応をする			
	感染管理	⑮感染管理について関係職種と情報を共有し、感染症発生時、拡大を最小限に抑えるため、迅速に対応する			
マネジメント能力	情報管理	⑯個人情報保護について最新の知識をもち、入手した情報を組織内で適切に管理・活用できるように環境整備する			
	組織運営管理	⑰モデル的看護を実践し、管理者不在時や必要時は業務調整や指導的役割をとり、管理者に報告する			
		⑱事業所の運営・経営・管理を理解し、物品の保守管理や看護実践の評価や各種の様式・マニュアル等の見直しに加わる			
		⑲虐待が予測される場合、他者の支援を得ながら迅速に対処する			
	リスクマネジメント	⑳災害・事故対策を理解し、発生時の被害を最小限にするよう利用者・家族に対応を説明し、予防的に行動する			
		㉑インシデント・アクシデントレポートを看護活動に活用する			
	地域連携	㉒訪問看護内容についてリスクマネジメントの視点で評価し、関係職種・機関内で共有し全員でリスク予防につとめる			
政策化	㉓個別の看護援助から、地域住民全体への課題解決(健康生活の維持、向上等)の視点を持つ				
人間関係能力	人間関係能力	㉔関係構築の困難な人に対して根気強く関わり、関係職種全体の信頼関係を築く			
	㉕自分のストレスや悩みに気づき、同僚・管理者に表出し、解決の方向性を見出す				
教育研究能力	自己啓発 自己学習	㉖訪問看護師としての自分を肯定し、目指す将来像を表現する			
		㉗外部研修や認定・専門看護師等のリソースを活用し、知識・技術をブラッシュアップさせ、より複雑な課題を持つ利用者の看護へ活かす			
		㉘自分の能力を客観的に評価し、自分の強みを活かしチームに貢献する			
	教育指導	㉙利用者・家族の生活環境や価値観とQOLを考慮して教育指導を行う			
		㉚事業所内で伝達講習や勉強会を開催し、学びをチームで共有する			
	研究	㉛同僚や後輩・実習生・研修生に支援的態度で接する			
		㉜自分の看護活動から関心事や研究課題を見出し、研究活動を行う			

簡易版 **CDP5段階:達人** 横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師チェック表

【評価基準】 各CDPの評価項目ごとに、「未経験」の場合は○をつけ、その他は自己評価に1~5の5段階でチェックする
 【評価の目安】 1:できない / 2:指示や確認がないと行動できない / 3:促しがあれば行動できる / 4:多少の促しは必要であるが行動できる / 5:できる

		回目(月 日)			
能力	小項目	達人	未経験	自己評価	育成者評価
		CDP5(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)			
基本的な能力	基本姿勢	①訪問看護師としての誇りを持ち続け、モデルとなるように心がける			
	倫理	②法律や制度を確認しながら事業所の倫理的問題対処能力を高めるよう行動する			
	コミュニケーション能力	③効果的なコミュニケーションを通じて、事業所内外の課題解決を図る			
	組織内部の連携	④リーダーの指示内容を確実にチームメンバーに伝達できるように、個々に調整的に関わる			
看護サービス実践能力	意思決定支援	⑤チームで意思決定支援ができるよう、リーダーシップをとる			
	エンパワメント	⑥利用者・家族が持つ力を強化し、自立的に生活できるよう支援する			
	家族支援	⑦家族を地域ぐるみで支援する体制整備に参加する			
	社会資源	⑧管理者と共に、利用者に必要な資源の開拓や技術を開発に貢献する			
	訪問看護の知識・技術	⑨科学的根拠に基づく看護を実践し、職場全体の看護の質の向上を図る			
	フィジカルアセスメント	⑩利用者に行った看護実践の効果測定や評価の目安・指針となる情報を考える			
	在宅看護過程	⑪フィジカルアセスメントから看護計画を考え、利用者・家族の状況に応じて、自立に向けた医療処置や看護を工夫する			
マネジメント能力	感染管理	⑫感染管理体制整備の補佐、感染対策委員会の運営のリーダーシップをとり、感染発症時には関係者が協働できるように働きかける			
	情報管理	⑬個人情報保護と管理の取組状況をチームメンバーに説明し、個人情報保護を遵守できるよう指導する			
	組織運営管理	⑭事業所理念に基づき行動し、管理者と共に組織目標の達成のため、経営・労働環境・組織の現状を分析する			
		⑮利用者全体とチームスタッフの動きに注意し、メンバーが対応困難な場合は、状況を判断し支援する			
		⑯看護の質の確保、安全・災害対策の円滑な遂行のため、各委員会活動に協力し、推進役として活動する			
	リスクマネジメント	⑰管理者と共に災害対応マニュアルの作成、定期訓練の開催を行う			
⑱緊急時や予定外の訪問の必要性・時期が判断でき、必要な報告や連絡調整をする					
地域連携	⑲多職種との協働の中で看護の専門性を発揮し、必要に応じて事業所間の新しいネットワークを構築する				
政策化	⑳活動地域の保健行政による対応が必要な地域課題を見極め、関係各所に働きかける				
人間関係能力	人間関係能力	㉑職員個々の悩み、人間関係の悩み等を受け止め、必要に応じて管理者・同僚に相談し、支援する			
	自己啓発・自己学習	㉒自分の能力を客観的に評価し、不足部分を克服する			
		㉓看護職員・学生の役割モデルとなり、医療機器や処置の必要な利用者に対する看護を、教育的支援から助言・指導する			
	教育指導	㉔管理者と共に、看護専門知識や技術・能力の向上や、実習・研修の受け入れのため、教育資源・費用・指導体制の準備に加わる			
		㉕地域包括ケアシステム向上に向け、ケースカンファレンスや勉強会を開催し、教育的役割を果たす			
	研究	㉖実践研究活動(学会参加等)を継続的に実施し、その結果を公表する			
		㉗地域包括ケアシステムの開発に看護職として貢献するための研究を行う			

13. 訪問看護師の看護技術チェックリスト

- 自己の看護技術の段階を把握するため、0から5段階評価に従い記入してください
- 2回目・3回目の欄は、入職後6か月、1年を目安に自己評価を行ってください
- 自信が持てない技術や、未経験の技術があれば、育成者や管理者に相談し学ぶ機会を得ましょう

看護技術項目	初回					2回目					3回目									
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5		
バイタルサインの測定	未経験	できない	見学	助言の下 で行ける	見守りの下 で行ける	ひとりで できる	未経験	できない	見学	助言の下 で行ける	見守りの下 で行ける	ひとりで できる	未経験	できない	見学	助言の下 で行ける	見守りの下 で行ける	ひとりで できる		
	①体温																			
	②脈拍																			
	③血圧																			
	④呼吸																			
	⑥意識レベル																			
フィジカルエグザミネーション																				
気道確保																				
人工呼吸																				
胸骨圧迫法																				
心臓マッサージ																				
自動体外式除細動器(AED)																				
除細動																				
気管挿管の介助																				
止血																				
身体計測																				
心電図モニター																				
12誘導																				
パルスオキシメーター																				
食事介助																				
経管栄養(経鼻胃管)																				
胃瘻の管理																				

症状・生体機能管理

栄養

訪問看護師の看護技術チェックリスト

看護技術項目	初回					2回目					3回目								
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	
歩行介助・移動の介助, 移送	未経験	できない	見学	助言の下 でできる	見守りの 下でできる	ひとりで できる	未経験	できない	見学	助言の下 でできる	見守りの 下でできる	ひとりで できる	未経験	できない	見学	助言の下 でできる	見守りの 下でできる	ひとりで できる	
高齢者や意識レベル低下の療養者における体動・移動																			
体位変換																			
関節可動域訓練																			
廃用症候群予防																			
温罨法、冷罨法																			
創傷処置(褥瘡)																			
褥瘡の予防																			
包帯法																			
無菌操作																			
ドレーン管理																			
体位ドレナージ																			
吸引(口腔・鼻腔)																			
気管内吸引																			
気管カニューレ管理																			
酸素吸入、酸素ボンベ等の管理(HOT)																			
人工呼吸器の管理																			
ネブライザー																			
低圧持続吸引																			

訪問看護師の看護技術チェックリスト

看護技術項目	初回						2回目					3回目							
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	
腹膜灌流管理	未経験	できない	見学	助言の下 できる	見守りの 下できる	ひとりで できる	未経験	できない	見学	助言の下 できる	見守りの 下できる	ひとりで できる	未経験	できない	見学	助言の下 できる	見守りの 下できる	ひとりで できる	
膀胱留置カテーテル管理, 挿入																			
膀胱洗浄																			
導尿																			
浣腸, 摘便																			
人工肛門管理																			
尿路ストマ管理																			
与薬(経口)																			
点眼, 点鼻, 点耳, 軟膏, 貼付, 直腸内, 経管, 経腸																			
抗生物質の理解																			
インスリンの理解																			
麻薬・向精神薬等の理解, 管理																			
抗がん剤の管理																			
中心静脈カテーテルの管理(CVポート挿入を含む)																			
輸液管理・ポンプの管理																			
ワンシヨット, 側管, ヘパリンロック																			
皮下注射, 持続皮下注射																			
筋肉内注射																			
皮内注射																			
静脈血採血																			
輸血																			
血糖測定																			

訪問看護師の看護技術チェックリスト

看護技術項目	初回						2回目					3回目							
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	
口腔ケア	未経験	できない	見学	助言の下 でできる	見守りの 下でできる	ひとりで できる	未経験	できない	見学	助言の下 でできる	見守りの 下でできる	ひとりで できる	未経験	できない	見学	助言の下 でできる	見守りの 下でできる	ひとりで できる	
アイスマッサージ、嚥下体操																			
義歯の装着・洗浄																			
全身清拭																			
ベッド上での洗髪																			
陰部洗浄																			
オムツ交換																			
フットケア、爪切り																			
浴室での入浴、シャワー介助																			
足浴、手浴																			
整容																			
臥床療養者の更衣																			
福祉用具																			
スタンダードプリコーション																			
ゴミの分別																			
針刺し防止																			
転倒防止																			
患者薬剤確認																			
薬剤放射線曝露防止策																			
災害時の対応																			
洗浄、消毒、滅菌																			
死後の処置																			
悲嘆のケア																			

清潔

安全管理

ケア

訪問看護師の看護技術チェックリスト

看護技術項目	初回					2回目					3回目							
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
沐浴	未経験	できない	見学	助言の下 下できる	見守りの下 下できる	ひとり でできる	未経験	できない	見学	助言の下 下できる	見守りの下 下できる	ひとり でできる	未経験	できない	見学	助言の下 下できる	見守りの下 下できる	ひとり でできる
オムツ交換、浣腸(こより・グリセリン)																		
ミルク調乳、冷凍母乳の解凍、哺乳後の排気																		
小児の計測(身長・体重・頭囲・胸囲・腹囲)																		
小児のポジショニングケア																		
拒否拒絶、過食拒食、大量服薬、異食、徘徊、 色情行為、リストカット、暴力行為暴言、行方不明、 自殺企図、希死念慮等への対応																		

横浜市訪問看護師人材育成プログラム策定検討会委員 (敬称略・五十音順)

所属機関・団体	氏名	期間
一般社団法人 横浜市医師会 常任理事	赤羽 重樹	平成30年 6月～令和 元年 5月
一般社団法人 横浜市医師会 常任理事	小川 憲章	令和 元年11月～令和 3年 3月
横浜市立市民病院 看護部看護師長	小高 律子	平成30年 2月～平成30年12月
公立大学法人 横浜市立大学 副医学部長 看護学科長	叶谷 由佳*	平成30年 2月～令和 3年 3月
一般社団法人 横浜在宅看護協議会 副会長	河村 朋子	平成30年 2月～令和 3年 3月
公立大学法人 横浜市立大学附属病院 副看護部長	島田 朋子	平成30年 2月～平成30年12月
一般社団法人 鶴見区医師会 在宅部門 訪問看護教育研修課 課長	鈴木 志律江	平成30年 2月～令和 3年 3月
公立大学法人 横浜市立大学附属市民総合医療センター 看護部長	鈴木 美智子	平成30年 2月～令和 3年 3月
一般社団法人 南区医師会 在宅事業部 管理者 南区在宅医療相談室	高砂 裕子	平成30年 2月～令和 3年 3月
公立大学法人 横浜市立大学附属病院 副看護部長	田中 淳子	令和 元年 5月～令和 3年 3月
横浜市立市民病院 看護部看護師長	西井 晶子	令和 元年 5月～令和 3年 3月
横浜市立脳卒中・神経脊椎センター 副看護部長	松木 晴美	令和 元年 5月～令和 3年 3月

※座長

事務局

所属機関・役職	氏名
横浜市立大学医学部 看護学科 老年看護学領域 准教授	土肥 眞奈
横浜市立大学医学部 看護学科 老年看護学領域 講師	佐々木 晶世
横浜市立大学医学部 看護学科 老年看護学領域 講師	丸山 幸恵
横浜市立大学医学部 看護学科 老年看護学領域 助教	榎倉 朋美
横浜市立大学医学部 看護学科 老年看護学領域 助教	金田 明子
横浜市医療局がん・疾病対策課	

横浜市訪問看護師人材育成プログラム ホームページのご案内

横浜市 訪問看護師人材育成プログラム **検索**

本冊子掲載の資料をPDFでダウンロードできます。

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kenko-iryo/iryo/zaitaku/jinzaiikusei-program.html>

新任・新卒の方の育成に関する相談

相談・申込先

横浜在宅看護協議会

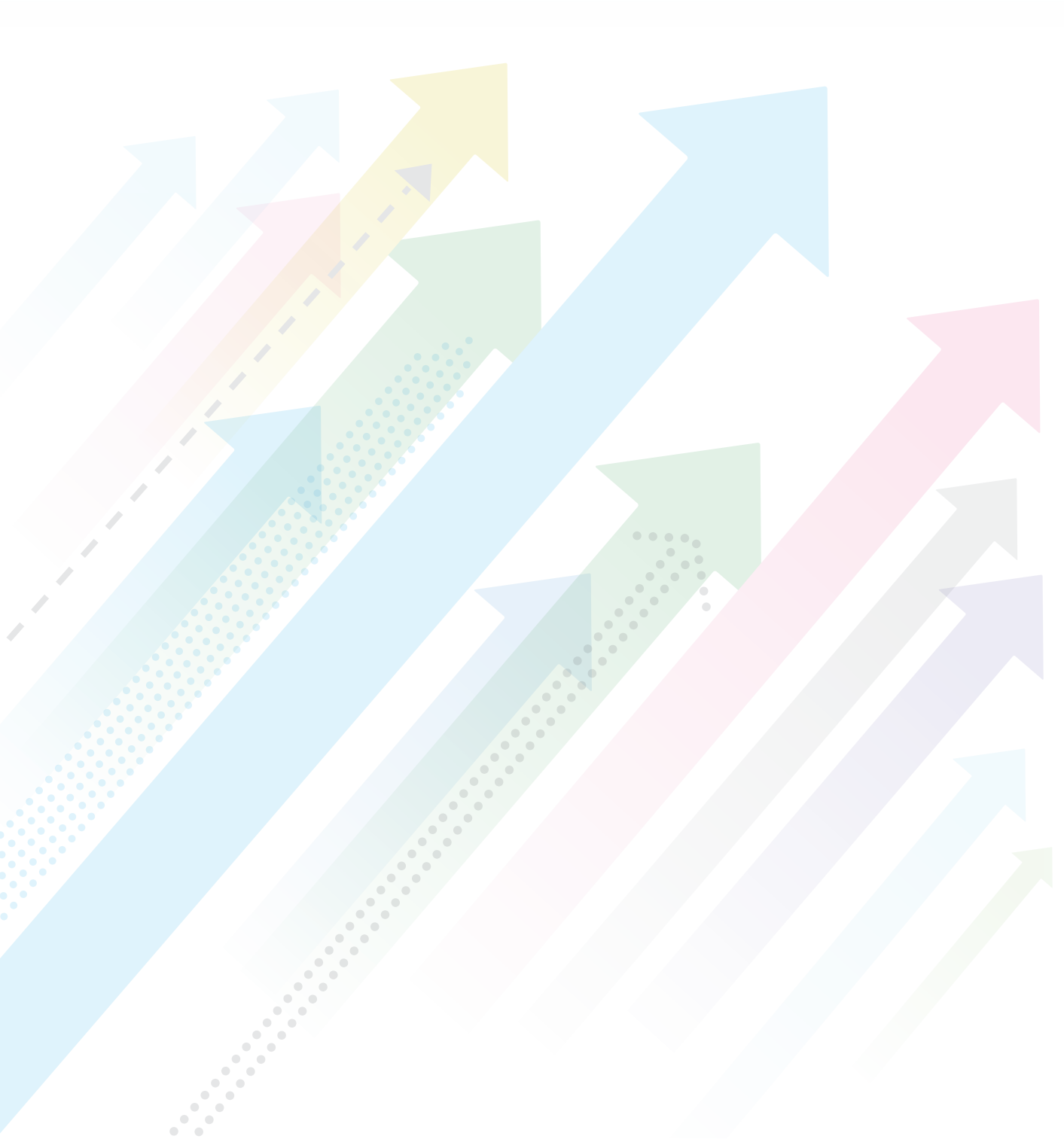
電話:080-6680-1133 メール:jimu@yns-net.com

横浜市訪問看護師人材育成プログラム全体、キャリアラダー、マニュアルに関する事

問合せ先

横浜市訪問看護師人材育成プログラム策定検討会 事務局
横浜市医療局 がん・疾病対策課

電話:045-671-2444 メール:ir-zaitakuiryo@city.yokohama.jp



横浜市訪問看護師人材育成プログラム策定検討会 事務局

令和3年 3月

発行 横浜市医療局 がん・疾病対策課
横浜市中区本町6-50-10
電話：045-671-2444 FAX：045-664-3851