

令和元年度版

訪問看護師の看護実践能力評価について

(横浜市訪問看護師のキャリアラダー・発達別訪問看護師
チェック表の使用マニュアル) (A)

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

令和元年 5 月

1. はじめに

地域包括ケアシステムの推進が図られ、在宅で医療依存度の高い療養者やそれを支える家族が増えるなか、訪問看護師への役割期待も大きく、専門的な役割を求められています。そこで、地域に求められる役割を果たせる訪問看護師としての成長を確認する指針として、横浜市版訪問看護師の看護実践能力評価指標【Career Development Program (CDP)】を作成いたしました。

2. 作成の経緯

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。そこで、横浜市新卒等訪問看護師人材育成事業の一環として、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。

今後使用するなかで、まだ初案でありますので、試行段階での項目検討等が必要かと存じます。実際の訪問看護の教育の場で使用頂き、意見を頂ければと思います。

3. 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【図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】

横浜市の新卒等訪問看護師育成事業の検討会では、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。

図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

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	訪問看護士・ソーシャルワーカーの基本的機能・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、状況判断に依じた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・多職種間で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	事業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
看察・介入実践能力	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	より複雑な問題に知り、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）	業務の優先順位が理解し、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・交渉する ・事業所の質保証・向上のために必要な管理に取組む	・事業所内の看護業務上の問題を解決に向けて取組む ・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	訪問看護の具体的な知識・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 ・擔任教育・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

②訪問看護師の看護実践力の向上への活用

訪問看護職は、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。

すべての看護職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、看護職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下さい。

●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

医療施設等にとっては、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。

4. CDP の活用目的について

- (1) 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) 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) 看護管理者は人材育成を客観的・計画的に行うために活用できます。

5. 用語の定義

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になります。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) 評価の方法

≪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・状況から評価したかを明確にして、育成評価者に説明します。

≪育成者評価≫

- ・評価対象者の今ある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ツールのため、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。
- ・CDP2 段階以上では、同僚評価を行うことで、訪問看護師相互に客観的に評価できる視点が養えるようになることを期待します。
- ・評価する育成者の選定は、自己評価者の意思を尊重することとします。

≪総合評価≫

- ・管理者が行い記載します。
- ・後述する『できる』……5 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。そして、CDP が次の段階に進めるかどうかは、自己評価者と総合評価の合意で決定します。

(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。

ア 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

- ②CDP が次の段階に進めるかの評価は、CDP 各段階の 5 つの能力について、横浜市訪問看護師人材育成プログラム キャリアラダーシート○・△・×で自己評価ならびに総合評価を行い、すべての能力に○がついた時点で、次の段階へ進みます。

(5) 使用手順

《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 評価段階は評価範囲例に従い、評価を行います。

評価範囲例

- 1 段階→1～2 段階を評価
- 2 段階→1～3 段階を評価
- 3 段階→2～4 段階を評価
- 4 段階→3～5 段階を評価
- 5 段階→4～5 段階を評価

令和元年度は CDP1 段階（新卒・新任）を
医療局ホームページに公開しています。
ファーストステップの方は、まずは CDP1 を
ご利用ください。

- ③ 評価項目ごとに評価基準に沿って評価を記入します。
- ④ 評価コメント用紙に、自己の悩みや課題を記入します。入職から 1 年後の評価の後、次年度の目標を挙げます。
- ⑤ 育成評価者は本人が選択できますが、決定については管理者へ相談します。ただし、新卒・新任採用者は管理者の指示に従います。
- ⑥ 自己評価・育成者評価の終了後、管理者へ総合評価を依頼します。
- ⑦ 管理者と総合評価の面接を行い、課題を明確にします。

《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 CDP2 段階以上は育成評価者が同僚となることもあるため、同僚の能力を客観的に評価し、認め合います。
- ③ 評価の詳細について、自己評価者へフィードバックを行います。また、評価内容は、評価コメント用紙の育成者評価欄に記載します。

《総合評価》

- ① 管理者が、評価対象の評価時期を決めます。
- ② 育成者評価が終了した後、評価対象者と面接を実施し、自己評価と育成者評価のズレについて、評価対象者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。
- ③ 評価コメント用紙を確認し、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)
横浜市 発達段階別訪問看護師チェック表	○	○	
評価コメント用紙	○	○	○ (あるとよい)
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、両者の評価をもとに、訪問看護師キャリアラダー評価シートでどの CDP 段階にいるのか把握します。
- ②CDP 段階を把握した後、評価コメント用紙の自己目標を挙げ、総合評価者に確認します。
- 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、別紙の「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。

【訪問看護師キャリアラダーの内容に関する問合せ先】

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

FAX：045-664-3851