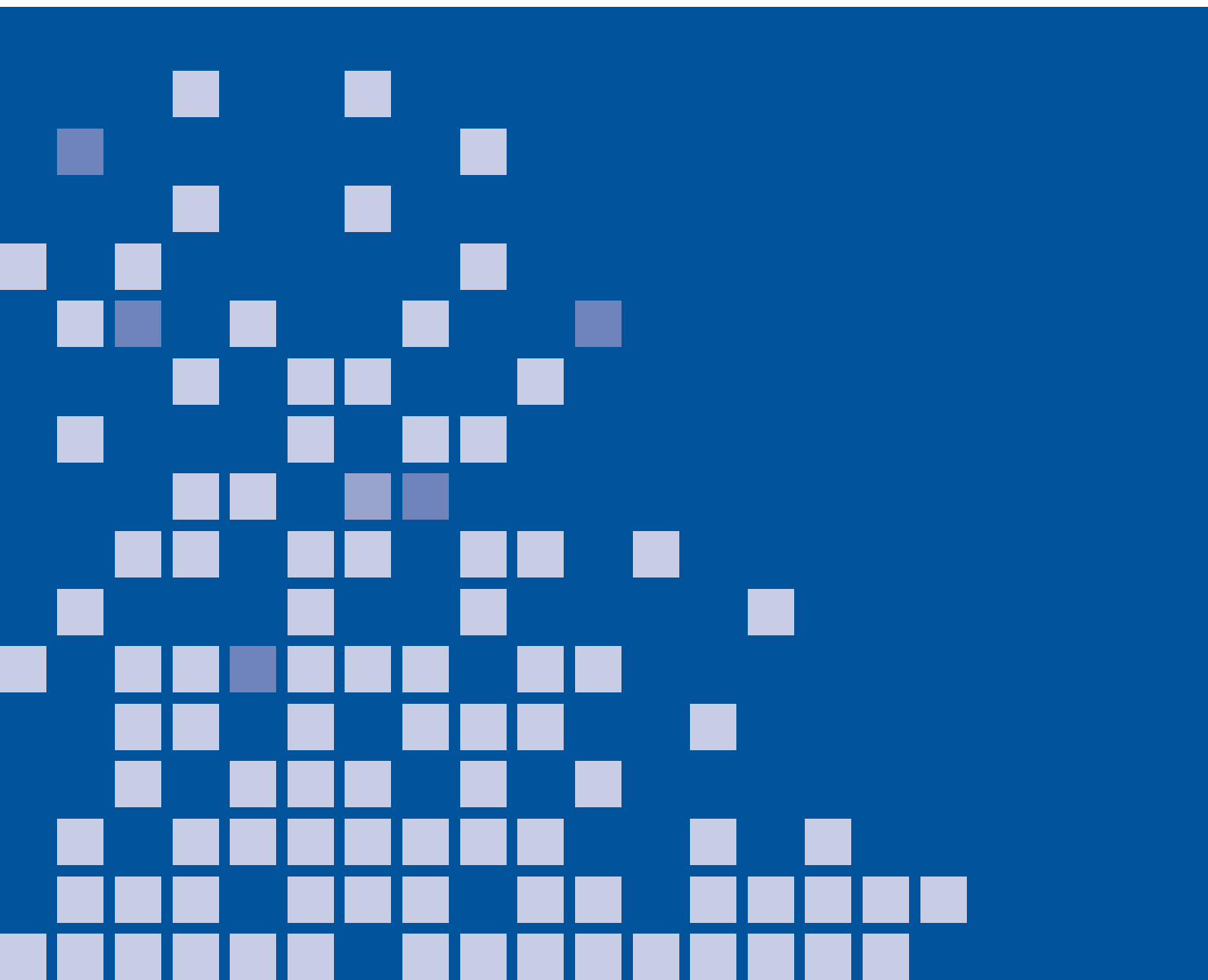


# 看護職の 生涯学習ガイドライン

公益社団法人 日本看護協会





## はじめに

わが国では、少子超高齢化の進行、人々の価値観の変化等により、健康上のニーズは増大し、多様化・複雑化しています。また、デジタル化や持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた取り組みの推進、人生100年時代の到来等により、社会全体も様々に変化しています。

このような変化の中、看護職の活躍する領域や場の多様化が進み、看護職の役割発揮に対する社会からの期待が高まっています。一方、社会が変化しても、看護職が人々の生涯にわたり健康な生活の実現に貢献することを使命として役割を発揮することは変わりません。

今後も、看護職が人々の期待に応え役割を発揮するためには、それぞれの看護職が、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み、その能力の開発・維持・向上を図り続けることが重要です。同時に、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、各自のライフイベントや価値観に応じて、仕事と生活の調和を図りながら自律的に学ぶことが求められます。

そこで、看護職の生涯にわたる学習活動を支えるために、これからの社会において活躍する看護職一人ひとりの生涯学習の羅針盤とすべく、新たに「看護職の生涯学習ガイドライン」を策定しました。なお、生涯学習は免許取得後からスタートするのではなく、看護基礎教育の時期からその重要性や意義を理解することが必要であることから、看護基礎教育の機関においても、キャリア教育等の一環として本ガイドラインを参照することを推奨します。

本ガイドラインは、これまで日本看護協会が公表してきた「継続教育の基準」に代わり、看護職を雇用する組織等において、生涯学習を支援するための取り組みの指針としても位置づけられます。



# 目次



<b>1</b>	<b>本ガイドラインの目的</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>本ガイドラインの対象</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>本ガイドラインの用語の定義</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>本ガイドラインの基本的考え方</b>	<b>5</b>
4-1	生涯学習は、看護職個人が主体となって行う	
4-2	生涯学習は、生涯にわたり行う	
4-3	生涯学習は、学んだことを実践に活かし、実践から学ぶという循環によって行う	
4-4	生涯学習は、看護職個人の責務として行う	
4-5	生涯学習支援は、個人の主体性を尊重し行う	
4-6	生涯学習支援は、看護職を雇用している組織等の責務として行う	
4-7	生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関は、看護職個人と雇用している組織の双方を支援する	
<b>5</b>	<b>看護職個人の生涯学習への取り組み</b>	<b>6</b>
5-1	基本的な心構え	
5-2	生涯学習の計画と実施	
5-3	休職中・離職中も含めた継続的な生涯学習の実施	
<b>6</b>	<b>看護職を雇用している組織の取り組み</b>	<b>9</b>
6-1	生涯学習支援を組み込んだ人材戦略の策定	
6-2	看護職個人の希望と組織の人材育成の方向性のすり合わせと合意形成	
6-3	生涯学習支援の実施	
<b>7</b>	<b>生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関の取り組み</b>	<b>11</b>
7-1	生涯学習支援等を行う理念の明文化	
7-2	体制整備	
7-3	ニーズ分析と見直しに基づく企画	
7-4	必要な環境の整備	
7-5	看護職や関連する組織・機関への周知	
7-6	実施記録の作成・保管および評価の実施	

# 1

## 本ガイドラインの目的

このガイドラインでは、生涯学習について、看護職が主体的に学んでいくための考え方を示すとともに、様々な組織が看護職の学びを支援する際の重要なポイントを示します。

なお、看護職の免許ごとに必要な生涯学習の内容や能力の指標等および看護職を雇用する組織が行う生涯学習支援に関する具体的な内容については、別途、日本看護協会が公表しているガイド等を参照してください。

【参考】生涯学習に関するガイド等（日本看護協会 公表）

- 看護師…看護師のまなびサポートブック、2023年
- 助産師…助産実践能力習熟段階クリニカルラダー（CLoCMiP）活用ガイド2022、2022年
- 保健師…今後日本看護協会で作成予定
- 看護職を雇用している組織…生涯学習支援ガイドブック、2023年

# 2

## 本ガイドラインの対象

本ガイドラインは、以下を対象とします。

### ● 看護職個人

看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の免許取得者。就業中の者のみならず、休職中・離職中の者も含む。

### ● 看護職を雇用している組織

医療機関や訪問看護ステーション、介護・福祉施設、行政、企業、教育機関等、雇用の人数を問わず、看護職を雇用している全ての組織。

### ● 看護職の生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関

学会や行政、職能団体、企業等、生涯学習やキャリア形成を支援するためのコンテンツ作成や機会の提供等を行う全ての機関。自組織内で研修の実施等を行っている、看護職を雇用している組織も含む。

# 3

## 本ガイドラインの用語の定義

本ガイドラインでは、以下のように用語を定義します。

### ●生涯学習

生涯学習とは、人々の健康に寄与することを目的に、看護職個人が主体となって、看護職としての行動や知識・技術等の能力の開発・維持・向上を図るために行う多様な学習活動を指す。

生涯学習は、多様な方法や形態によって行われる。例としては、日々の看護実践における経験やOJT、他者との交流や学び合い、研修やe-ラーニング等のOff-JTの受講、資格や学位の取得のための教育課程の受講、志向を同じくする専門的な集団による学習等がある。

本ガイドラインにおける「生涯学習」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」の意味を含むが、日本における一般的な「生涯学習」の持つ「人々が生涯に行うあらゆる学習」ではなく、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。

### ●生涯学習支援

生涯学習支援とは、看護職を雇用している組織や多様な機関等が、看護職個人の主体性を尊重して生涯学習を支援するために行う活動である。日々の看護実践の振り返りを通じた学びや生涯学習の計画と実施等を対話によって支援すること、OJT、Off-JTの内容や機会を紹介・調整すること等の多様な形態・方法を含む。

### ●キャリア形成

キャリア形成とは、看護職個人が主体となって、仕事と生活の調和に応じて、自身が望む看護職としてのあり方を思い描き、その実現に向けて必要な生涯学習やその他の様々な経験を積み重ね続ける諸活動と、その積み重ね自体のことである。

### ●キャリア形成支援

キャリア形成支援とは、看護職を雇用している組織や多様な機関等が、看護職のキャリア形成を支援するために行う活動である。看護職を雇用している組織内で求められる能力開発や役割に応じた支援、多様な機関による研修やキャリアカウンセリング、コーチング等による多様な形態・方法を含む。

# 4

## 本ガイドラインの基本的考え方

### 4-1 生涯学習は、看護職個人が主体となっていく

生涯学習は、看護職自身が主体となって、自律的に取り組むことが重要です。学ぶことは、看護の対象となる人々の健康への貢献はもちろん、看護職として働く自身の安全を守ることやキャリア形成にも繋がります。自身が望むキャリア形成の方向性、ひいては生き方を実現するための方法の一つでもあるからこそ、生涯学習は個人が主体となっていく必要があります。

### 4-2 生涯学習は、生涯にわたり行う

看護職および社会人として、新人の時期のみならず生涯学び続けることが重要です。看護職として活躍している組織や領域を問わず、また一時的に看護職としての仕事から離れている間も、生涯学習を続け、看護・医療に関する最新の知識や情報を得ることが、安全な看護提供や自身の不安の軽減、キャリア形成に繋がります。

### 4-3 生涯学習は、学んだことを実践に活かし、実践から学ぶという循環によって行う

生涯学習は、実践と切り離されたものではありません。例えば、活躍している看護の領域に関する研修等を受講することも生涯学習ですが、看護職として活躍することを通じて学ぶことも生涯学習です。様々な実践や研修等から得た学びを省察することで次の実践に活かし、更にその実践から学ぶという循環により、螺旋的に能力を向上させていくことが重要です。

### 4-4 生涯学習は、看護職個人の責務として行う

進歩し続ける医療や、複雑で多様な人々の健康上のニーズに対応するため、看護職には、生涯にわたり継続的に学習し、能力の開発・維持・向上に努める責任があります。生涯学び続けることは、看護職の行動指針である倫理綱領で規定されるとともに、法律<sup>※1</sup>にも定められています。

日々の看護実践や、就業している組織内外での活動、様々な組織・機関が提供する生涯学習の機会等を通じて主体的に学ぶことが重要です。

### 4-5 生涯学習支援は、個人の主体性を尊重し行う

看護職に対する学習支援は「成人学習」の考え方に基づく支援です。個人が日々の看護実践にも関連し主体的に学びを得ることと、個人の望むキャリア形成の方向性を踏まえた学びの重要性を念頭に置き、生涯学習支援およびキャリア形成支援の方法や内容を検討することが重要です。この点について、一人ひとりの看護職と、生涯学習支援およびキャリア形成支援等に関わる全ての関係者が共通認識することが不可欠です。

※1…保健師助産師看護師法 第二十八条の二、看護師等の人材確保の促進に関する法律 第六条

#### 4-6 生涯学習支援は、看護職を雇用している組織等の責務として行う

看護職を雇用している医療機関や施設等の組織は、看護職が学び、能力を高める支援を行う責任があり、法律<sup>※2</sup>にも定められています。外部の組織・機関が提供する生涯学習の機会等の積極的な活用により、学ぶ機会を確保することが求められます。生涯学習支援は、キャリア形成支援にも繋がります。

#### 4-7 生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関は、看護職個人と雇用している組織の双方を支援する

生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関は、多様な生涯学習の機会の提供（研修やe-ラーニング、キャリアカウンセリング等）を通じて、看護職個人を支援するとともに、看護職を雇用している組織を支援することが求められます。支援にあたっては、理念の明確化や体制整備のうえ、計画的に進めることが必要です。また、看護職の主体的な取り組みが促進されるよう支援をすることが不可欠です。

## 5

### 看護職個人の生涯学習への取り組み

#### 5-1 基本的な心構え

生涯学習で、まず重要なことは、自分自身はどのように看護職として活躍し、どんな生き方をしたいかという希望する将来の姿を思い描き、その実現に向けて自ら積極的に取り組むことです。このような、自律的なキャリア形成や「自らのキャリアはどうありたいか、いかに自己実現したいか」という意識を、学生のうちから生涯を通じて持ち続け、行動していくことが重要です。そのうえで、自身が行ってきた生涯学習や経験を振り返り、自身が望む将来の姿の実現のために必要な学びや経験について目標と計画を決めて取り組みます。

本ガイドラインの範囲とする看護職の生涯学習は、人々の健康への貢献を目的としたものであり、得た学びを自身の看護実践に活かし、また看護実践を通じて学んでいくという意識が重要です。

#### 5-2 生涯学習の計画と実施

##### ①希望する将来の姿の実現に向けた目標と計画の立案

希望として思い描く、看護職としての自身の将来の姿（ビジョン）を実現するために、どのような能力を開発・維持・向上させる必要があります、そのためにどのような学びや経験が必要かを考

※2…看護師等の人材確保の促進に関する法律 第五条、職業能力開発促進法 第四条



えることが重要です。これまでの自分自身を振り返り、学んできたことや経験してきたことと、その意味を整理したうえで、まずは近い将来に達成を目指す目標と、生涯学習の計画を立てます。生涯学習の方法や内容は様々なので、その時の自身の状況や能力に適したものを選ぶことも重要です。

## ②看護職に求められる能力を踏まえた生涯学習の検討

生涯学習の計画および実施の際には、まず看護職として活躍するためにどのような資質・能力が求められているかを確認し、その内容を意識したうえで、自身がどのような内容を学ぶ必要があるか考えることが重要です。

本ガイドラインでは、看護職として活躍するために必要な能力を3種類に大別して考えます。「社会人に求められる能力」「看護職に求められる能力」「所属する組織で求められる能力」です。それぞれの能力には重複する部分もありますが、どんな能力を意識する必要があるかを明確にするために、以下のように整理します。

### ●社会人に求められる能力

社会人として自立し、多くの人と関わり働くために求められる基盤となる能力であり、看護職であるか否かに関わらず求められる能力。社会人基礎力<sup>※3</sup>や、自律的に自らのキャリアを描き実現のために行動していくこと等を含む。

### ●看護職に求められる能力

看護に専門性を持つ職種として活躍し、看護の業務に従事するために求められる能力。「看護師」「助産師」「保健師」「准看護師」のそれぞれの職種に求められる能力に加え、活躍している看護の領域等に応じて必要な能力や、看護管理者等の特定の役割を果たすために必要な能力を含む。

それぞれの職種に求められる能力については、看護師は「看護実践能力<sup>※4</sup>」として、また、助産師は「助産実践能力<sup>※5</sup>」として公表されている。

### ●所属する組織で求められる能力

看護職を雇用している組織が、理念や機能に応じて、雇用している職員に求める能力。

看護職としての生涯学習の計画・実施においては、特に「看護職に求められる能力」について、日々の看護実践や様々な機会を通じて学習し続ける必要があります。

また、学習するにあたっては、安全に看護を提供するために定期的に学び直して知識や技術を更新する必要があるものと、自身の習熟段階に応じて更に能力を開発・向上するためのものがあります。定期的な学び直しが必要なものには、例えば、医療安全や感染管理の知識、看護職としての職業倫理等が考えられます。

※3…経済産業省（2018）、人生100年時代の社会人基礎力

※4…日本看護協会（2023）、「看護師のまなびサポートブック」掲載

※5…日本看護協会（2022）、「助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー）活用ガイド2022」掲載

### ③学ぶ内容や自身の状況に応じた生涯学習の方法の検討

生涯学習の計画および実施の際には、学ぶ内容や、自分自身の状況に適した方法を選択することが重要です。生涯学習の方法は様々で、研修受講だけが学習活動ということではありません。日々の看護実践や事例の振り返りを、自分の目標と関連させて行うことで、看護実践を通じた様々な経験から学習することができます。研修受講に加え、学術集会への参加や研究活動、学位や資格を取得するための教育課程の受講等も生涯学習に含まれます。方法の選択に迷った場合には、他者に相談することも有用です。

### ④所属する組織との対話

特に、日々働く中で実践している看護から学び、学んだことを次の看護実践に活かして人々の健康に貢献するためには、自分が所属し働いている組織の管理者と対話し、自分が取り組む生涯学習の方向性と組織が求める看護職の人材像や能力等をすり合わせていくことが重要です。自分が働き、看護実践する中で何をしなければいけないかという点と併せて、自分の将来の姿の実現を考えます。それによって、日々の看護実践と自分の将来の姿を関連させ、より効果的に生涯学習およびキャリア形成を図ることができます。

### ⑤自身の成長の記録と振り返り

自分が過去に行った学習活動や様々な経験や得た学び等をまとめる「ポートフォリオ」を作成し、自分自身の積み重ねを振り返ったうえで、生涯学習の計画や将来の姿（ビジョン）を描くことが重要です。自分一人で考えることが難しい場合には、ポートフォリオを用いて、所属する組織の管理者やキャリア形成支援を行う機関の者へ相談をすることも効果的です。

ポートフォリオは、時期を決めて記載するだけでなく、新たな学びを得た時や、キャリアに関連する何かがあったタイミング等で折に触れて記載し見返す等、日常的に使い続けることが大切です。使い続けてキャリア形成を目に見える形にすることで、自分の振り返りや他者に自分のことを伝える際に有効活用できるものになります。

## 5-3 休職中・離職中も含めた継続的な生涯学習の実施

ライフイベント等により看護職としての仕事から離れている、休職・離職中の期間も含めて、看護職として、看護・医療に関する生涯学習を続けることは自分自身のキャリア形成において有用です。休職・離職中においては、可能な範囲で、「看護師」等の職種ごとに求められる生涯学習の内容のうち、定期的に学び直して知識や技術を更新する必要があるものを優先し、最新の情報に触れられるようにする等、工夫して生涯学習に取り組むことが大切です。そのことが、復職する際の自身の基盤となり、復職時の不安の軽減に繋がります。看護職を雇用している組織や、看護協会、ナースセンター等の様々な組織が休職・離職中の学習支援にも取り組んでいます。

# 6

## 看護職を雇用している組織の取り組み

### 6-1 生涯学習支援を組み込んだ人材戦略の策定

#### ①自組織で求める人材像と必要な能力や知識の明示

自組織で求める看護職の人材像を明確にし、必要な能力や知識・技術を明示することが必要です。知識・技術については、「看護師」等の職種ごとに共通の内容と、自組織の理念や機能に応じた内容を、可能な範囲で区別して示すことを推奨します。それにより、看護職は自組織での実践のために必要な知識・技術を理解して学ぶことが可能となります。

#### ②人材戦略の策定

自組織で求める人材像を実現するための人材戦略を策定します。ここには様々な方策が含まれており、生涯学習支援はその一部となります。この戦略は実現可能性が重要であり、予算等の資源の確保、定期的な評価・見直しが重要です。

### 6-2 看護職個人の希望と組織の人材育成の方向性のすり合わせと合意形成

看護職一人ひとりに、それぞれ望む将来の姿（ビジョン）やキャリアがあり、生涯学習は、その実現のための手段でもあります。一人ひとりが希望する生涯学習の方向性と自組織の人材育成の方向性を、対話を通じてすり合わせることで、看護職は、日々の看護実践を通じた人々の健康への貢献と組織における人材育成を、自分の成長と関連させ意味づけることが可能となります。これにより、看護職一人ひとりと組織の双方の成長につながる取り組みが実現します。

### 6-3 生涯学習支援の実施

#### ①働く場での学びを支援

各組織の管理者等は、看護職が日々の看護実践を通じた経験や研修等で得た知識を、更に次の実践に活かせるよう支援することが重要です。実践した看護や事例を共に振り返り、その経験から得られる学びについて話すこと等が含まれます。得られた学びを実践に活かすとともに、その実践から学ぶことへの支援は、実践の場にいる管理者や教育担当者等の重要な役割です。

#### ②多様な学習機会の紹介・調整

組織内外の研修だけでなく、学術集会への参加や研究活動、進学や資格取得等の多様な機会を紹介・調整します。その際には、多様な外部機関の資源を活用して進めていくことが重要です。また、看護職自身が計画している生涯学習の内容だけでなく、多様な視点・領域の学習機会を紹介・調整することが有効です。更に、学習時間の確保やICTの活用等の学習環境整備も必要です。

### ③初めて看護職として就業する新卒看護職への支援

看護職の免許取得後初めて就業する新卒の看護職に対しては、社会人および組織人としての、自組織への適応の支援が重要です。更に、日々の看護実践にあたり、どのような生涯学習が必要かについて共に考える機会を設け、一人ひとりの主体的な取り組みを支援します。実践から学びを得ることや、研修等で得た知識を省察し次の実践に活かすことの支援も重要です。

### ④自組織に転入してくる既卒の看護職への支援

他の組織で就業した後、自組織に転入してくる既卒の看護職には、個人が生涯学習・キャリア形成してきたことを活かしつつ自組織で活躍できるよう、丁寧な支援が求められます。

既卒の看護職個人について、まず対話やポートフォリオに基づく理解を進め、看護職に求められる能力を、どの程度開発・維持できているかアセスメントします。この看護職に求められる能力の状況を踏まえ、自組織で看護実践を行うために、更にどのような能力開発が必要か確認します。そのうえで、「6-1 ①自組織で求める人材像と必要な能力や知識の明示」に基づき、自組織で必要な知識・技術を伝え、個人がそれらを学び獲得できるよう支援することが重要です。

# 7

## 生涯学習支援やキャリア形成支援等を行う機関の取り組み

### 7-1 生涯学習支援等を行う理念の明文化

生涯学習支援やキャリア形成支援（以下、生涯学習支援等）を実施する機関では、看護職の生涯学習を支援するための理念が明文化されていることが必要です。その理念が示す方向性に基づき、提供する生涯学習支援等の内容や機会を検討・吟味することが重要です。

### 7-2 体制整備

生涯学習支援等の実施にあたっては、企画・運営する内部組織・部署を設置し、すべてのプロセスに責任を持つ者を配置することが必要です。企画者および実際に看護職に対し生涯学習支援等の内容や機会を提供する講師や担当者は、成人学習やキャリア形成に関する教育を受け、それらに関連した経験を有しており、継続的に自身の能力開発に努めることが求められます。

### 7-3 ニーズ分析と見直しに基づく企画

提供する生涯学習支援等を看護職のニーズに合致させるため、ニーズを分析した上で、具体的な企画を行うことが必要です。企画には、学習支援の対象者、期待される成果、具体的な内容やプログラム、提供方法、評価の手段を含めます。内容や方法が、対象者のニーズやレディネスに合致しているかを企画段階で吟味し、過去の企画に基づき行う場合は、見直しも併せて行う必要があります。

### 7-4 必要な環境の整備

生涯学習支援等の実施に必要な設備、機材、教育機器等の環境を整える必要があります。また、対象となる看護職に対し、詳細情報や実施機関の体制（連絡窓口等）に関する情報をアクセスしやすい方法で提供する必要があります。

### 7-5 看護職や関連する組織・機関への周知

生涯学習支援等の各企画は、対象となる看護職個人に適した方法・媒体で、その内容や意義がわかるよう周知を図る必要があります。看護職を雇用している組織や、生涯学習に関わる多様な組織・機関とも連携し、組織等を通じた周知を図ることも有効です。

### 7-6 実施記録の作成・保管および評価の実施

生涯学習支援等の企画から実施・評価に至る一連の過程を記録し保管しておくことが重要です。個別の企画と、年間を通じた企画・計画全体の評価も定期的に行う必要があります。

## 看護職の生涯学習ガイドライン

---

2023年6月7日

著・発行 公益社団法人 日本看護協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2

TEL：03-5778-8831(代) URL：https://www.nurse.or.jp

問合せ先 公益社団法人 日本看護協会 教育研究部

TEL：042-492-7325

---

本書の無断複写・転載は禁じます。







生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 **日本看護協会**