



継続教育の基準 ver. 2

2012年4月

公益社団法人 日本看護協会

はじめに

このたび、公益社団法人日本看護協会（以下「本会」という。）は、2000年に公表した「継続教育の基準」（以下「旧基準」という。）を見直し、「継続教育の基準 ver.2（以下「本基準」という。）」を作成した。

継続教育の基準は、専門職である看護職が、個々に能力を開発、維持・向上し、自ら、キャリアを形成するための指針である。また、個々のキャリアの形成を支援する組織にとっては、看護職が一定水準以上の継続教育を受けられるよう、組織の教育提供体制および教育内容を充実するための指針である。これらにより、看護サービスにおける質の維持、向上に貢献するものである。

旧基準（2000年）は、少子高齢化社会への本格的な移行、および医療技術のさらなる進歩が予想される状況を背景に、専門職としての生涯学習の体系化の重要性から作成された。その主旨は、継続教育を提供するすべての組織に共通して求められる役割と機能、および看護職の教育に関して組織が責任をもつ範囲と基準を中心に示したものであった。

旧基準が公表され十数年の間に、少子高齢化の進展、医療技術の躍進など医療や看護を取り巻く環境は大きく変化し、国民の健康に対する意識が高まり、保健・医療・福祉に対する期待は増大した。このような時代背景をもとに、看護職の継続教育も、都道府県看護協会を中心とし、看護系大学や個々の医療施設における新たな取り組みや、充実が進んだ。看護系大学・大学院の増加、専門看護師・認定看護師および認定看護管理者の教育の拡充もなされた。さらに、看護職員の臨床研修等が努力義務化された。

看護職には、わが国にとって喫緊の課題である社会保障の改革を見据え、国民のニーズに答えられるよう、専門職としての自律と専門職種間の協働が求められる。本基準においては、医療機関において就業している看護職と、その組織を中心に示すことで、質の高い看護実践の維持・向上を目指し、将来につながる継続教育のあり方が見いだせるよう、「継続教育における今日的課題」や「継続教育の基準作成上の基本的考え方」に関する項目を加えた。

看護職が専門職として、それぞれの組織および看護職個々の立場で、能力の維持・向上をし、その社会的責務を果たせるよう、本基準を活用されたい。

目次

はじめに	1
I. 継続教育の基準作成上の基本的考え方	4
1. 理念	4
2. 前提	4
3. 用語の定義	4
1) 継続教育	4
2) キャリア開発	4
II. 継続教育の今日的課題	4
1. 安全・安心の医療・看護の提供	4
2. 看護職の継続教育を取り巻く変化	5
1) 看護職の多様な背景	5
2) 臨床研修等による資質向上の努力義務化	5
3. 対象別にみた継続教育の課題	5
1) 新人看護職員の育成	5
2) ジェネラリストの能力開発	6
3) スペシャリストの能力開発	6
4) 管理者を育成するための教育	7
5) 看護実践者の能力開発を支援する教育者・研究者の育成	7
III. 継続教育の範囲	8
1. 新人教育	8
2. ジェネラリストを育成する教育	8
3. スペシャリストを育成する教育	8
4. 管理者を育成する教育	8
5. 教育者・研究者を育成する教育	9
IV. 継続教育の基準	9
1. 組織と運営の基準	9
2. 学習資源の基準	10
3. 教育活動の基準	10
V. 今後の課題 継続教育の課題解決に向けた取り組み	12
おわりに	12
引用・参考文献	13
別添 1：標準クリニカル・ラダー	14
別添 2：ジェネラリスト・ナースのための ICN 能力基準フレームワーク	15

I. 継続教育の基準作成上の基本的考え方

1. 理念

看護職が、継続学習による能力維持・開発に努めることは、看護職自らの責任ならびに責務である。

本会は、都道府県看護協会との連携のもと、看護職が教育と研鑽に根ざした専門性にに基づき看護の質の向上を図ることができるよう、職能団体として、継続教育の機会とその質を保証する責務を持つ。

2009年7月に、看護の質確保と資質向上のための制度の確立のひとつとして、保健師助産師看護師法改正ならびに看護師等の人材確保の促進に関する法律改正により、看護職の臨床研修等の努力義務化を実現した。

本会は、継続教育の基準を見直し、提示することにより、継続教育の体系化を促進し、看護職のキャリア開発を支援する。さらに、継続教育提供組織およびその教育内容の水準を設定し、看護職が一定水準以上の継続教育を受けられるよう保証することで、看護サービスの質の維持、向上に貢献することを目指す。

2. 前提

本会は以下の事柄を前提として基準を作成する。

- 1) すべての看護職は、専門職として、自らの責任において、生涯にわたって自己の能力の開発・維持・向上に努める責務を持つ。
- 2) 看護職は、看護サービスの質の維持・向上と、専門職としての自己実現を図るために、継続教育に参加する。
- 3) 組織には、看護サービスの質を維持・向上させるとともに、個々の看護職のキャリア開発を図るため、継続教育の機会を確保する責務がある。
- 4) 継続教育に対するニーズは社会的、専門的、個人的その他の要請により変化するものである。

3. 用語の定義

1) 継続教育

看護における継続教育とは、看護の専門職として常に最善のケアを提供するために必要な知識、技術、態度の向上を促すための学習を支援する活動である。継続教育は、看護基礎教育での学習を基盤とし、体系的に計画された学習や個人が自律的に積み重ねる学習、研究活動を通じた学習などさまざまな形態をとる学習を支援するように計画されるものである。

2) キャリア開発

看護職のキャリア開発とは、個々の看護職が社会のニーズや各個人の能力および生活（ライフサイクル）に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことである。また、一定の組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアデザインとなり、組織はその取り組みを支援するものである。

II. 継続教育の今日的課題

1. 安全・安心の医療・看護の提供

昨今、国民の医療に対する安全、安心への意識は高まり、医療従事者にとっても、これは最重要課題となっている。医療の安全の確保については、医療法施行規則改正（2002年）により、医療に係る安全管理のための職員研修が規定されている。また、新人看護職員研修ガイドラインの基本方針として、医療における安全の確保が挙げられている（2011年）。各医療機関等において、業務基準や手順等の整備、医療事故防止のための教育や技術トレーニングが実施され、医療安全への取り組みは充実してきた。一方、現場においては医療の高度化や専門分化がすすみ、医療技術の開発と検証を背景に、新しい治療の導入、新たな診療ガイドラインの作成や改訂が行われている。

このような状況の中で、看護職には、病院にとどまらず、地域も含め、根拠に基づいた確かな判断、状況に適切かつ迅速に対応した看護を実践する能力と、チーム医療の中での役割拡大が求められている。また、患者・家族や医療従事者との信頼関係のもと、対話と適切な情報提供ができるようなコミュニケーション能力が求められている。また、看護職自身の心身の健康の保持増進と、そのための労働条件や職場環境の整備が図られるような取り組みが求められている。

看護職は常に、患者に安全で安心をもたらす看護が実践できるよう、能力の開発・維持・向上に努めなければならない。

2. 看護職の継続教育を取り巻く変化

1) 看護職の多様な背景

看護系大学の数は、看護師等の人材確保の促進に関する法律の施行（1992年）を契機に、1992年の14校から、10年前の96校（2002年）から、207校（2012年）まで増加している。学士号を持つ平成23年度看護師国家試験合格者の割合は、25%を超えている。

本会は、2007年以降、看護労働環境の抜本的改善に重点を置き、看護職の再就業支援に加え、現在就業している看護職が働き続けられるよう、看護職の定着促進に取り組んでいる。

また、看護職のワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、多様な勤務形態の導入、労働時間の改善など、看護職の雇用の質を向上するための取り組みがなされ、さらに都道府県看護協会と都道府県労働局の連携した取り組みにより、地域・施設単位での雇用の質を向上させるための取り組みも進みつつある。

これに伴い、生活環境に応じ、働き方や職場を選択する看護職が増加することが推察される。

今後は、それぞれが専門職として維持・向上すべき能力をセルフアセスメントしながら、その状況に応じたキャリアの形成ができるような継続教育が求められる。

2) 臨床研修等による資質向上の努力義務化

看護職は専門職業人として、免許取得後も、研修等に参加し、資質向上に努めなければならない。個々もしくは現場の諸問題を解決に導けるよう、新たな知識、技術の習得に加え、自らの現有能力を確認し、目的に合わせた学習の選択が求められる。例えば、先進医療における治療や専門的な看護に関する知識・技術だけでなく、効率的に情報を探索し、精査し、そして実践に適用する能力も必要とされる。また、倫理的な課題に対応するための幅広い視野や豊かな感性、さらには患者・家族およびチームメンバー間の信頼を得るコミュニケーション能力や責任感などの社会性を高めるような学習内容が挙げられる。

組織には、看護職の臨床研修等の努力義務化（2010年）をふまえ、看護職の生涯学習を支援する教育理念のもと、継続教育の機会拡充や人材育成および運営組織を強化する事業について予算化し実施されることが望まれる。

3. 対象別にみた継続教育の課題

1) 新人看護職員の育成

2009年7月、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部改正により、2010年4月1日から新人看護職員の臨床研修が努力義務となった。

この背景には、ここ数年、医療の高度化などにともない、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と、看護基礎教育で修得した能力とが大きく乖離することによって、新人看護職員の職場適応への困難と早期離職が問題とされてきたことがある。

2003年に厚生労働省「新たな看護のあり方に関する検討会」において、卒後の教育研修の充実が提言された。さらに、2004年「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」において、看護の質の確保と向上、医療安全の視点から、新人看護職員研修の到達目標や指導指針が明示された。

本会は、「看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告（2006年）」において、就業している看護師等が等しく研修を受ける仕組みをどのように作るかという研修の制度化に向けた今後の課題を提示した。

法改正に至るまでの現状としては、各施設において、臨床研修の充実に向けた取り組みは進んだが、個々の施設の取り組みに限定されており、研修を受けることができる新人看護職員は一部であった。

本会が2008年に提示した「新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド」ならびに、2009年に策定された厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」は、新人看護職員を迎えるすべての医療機関で一定の質の研修が実施されるような体制整備を目的としている。

2010年度に開始した厚生労働省「新人看護職員研修事業」により、都道府県や医療機関等は、国の助成に基づき、新人看護職員研修の体制を構築し、研修を実施することが可能となった。新人看護職員を受け入れている組織には、研修のさらなる充実のため、事業申請・補助金の活用が求められる。

新人看護職員研修により、新人看護職員の離職率には若干の改善がみられている。今後の課題としては、新人看護職員研修の普及が十分でないことや、自施設において研修が困難な部分に関する他医療機関との相互連携、医療安全からみた新人看護職員の看護技術の評価等がある。また、研修内容や研修実施のための指導体制や組織体制の実態把握も課題である。

2) ジェネラリストの能力開発

ジェネラリストは、領域に関わらず、24時間ケアを管理し、患者に真摯に向き合い最適な看護を志向する実践者である。ジェネラリストは、医療・看護の提供時期やその方法の適切さを見極め、患者・家族・医療従事者間の調整等を行うという意義深い存在である。ジェネラリストの定義について、本会は「経験と継続教育によって習得した暗黙知に基づき、その場に応じた知識・技術・能力が発揮できる者（2007年）」とし、求められる能力については、「ジェネラリストの標準クリニカル・ラダー（2003年）」の中に「看護実践能力、組織的役割遂行能力、自己教育・研究能力」とし、提案している（別添1）。また、ICNは「ジェネラリスト・ナースのためのICN能力基準フレームワーク（2003年）」において、求められる能力を「専門的・倫理的・法的な実践」「ケア提供とマネジメント」「専門性の開発」の3つとし、その詳細を提示している（別添2）。しかし、これらの能力は汎用性を目的としているため抽象度が高く、自施設の特徴に応じた自身の役割や能力がみえにくい状況がある。また、看護実践の場で、一般的に想起されるジェネラリストは、「中堅看護師」「キャリア中期」「一定の経験年数を積んだ看護職」「職場のベテランナース」等、さまざまである。ジェネラリストの能力開発については、それぞれの組織のニーズに応じた、クリニカル・ラダー等を活用した育成が主導になっており、教育の体系化が十分とは言い難い。本来、ジェネラリストを志向する看護職には、自己の能力を査定し、組織の理念や目的に応じた主体的な学習を積み、自身の看護実践に組み込むという、自己研鑽が求められる。だが、個々のジェネラリストの役割や責任が曖昧であるために、学習経験が知識や技術の体系として形成されにくく、評価が十分でないという課題もある。一部の施設では、看護職個々が、自らの目標を持ち、主体的に能力や成果を活用できるよう、ポートフォリオが用いられている。

今後さらに期待される役割の一例として、在宅療養を視野に入れた個々の患者への最適な医療・看護をチームで効率的・効果的に提供するためのリーダーシップの発揮などがある。そのような役割を果たすための能力および学習支援の検討が急務である。

3) スペシャリストの能力開発

専門看護師制度の発足（1994）や認定看護師制度の発足（1995）により、スペシャリストの継続教育は体系化されてきている。専門看護師教育課程数は、10年間で46（2002年）から、171（2011年）に増加した。また、認定看護師教育課程は、10年間で12（2002年）から96（2011年）に増加した。

スペシャリストは、より高度で専門的な看護実践の提供と、看護の質の向上に寄与している。スペシャリストの実績評価の一例として、2006年の褥瘡ハイリスク患者ケア加算の新設以降、診療報酬の加算要件におけるスペシャリストの配置が徐々に増えてきている。

チーム医療の推進に関する検討会（2010年）では、医師と看護師等の協働・連携のあり方を検討し、臨床現場に即した看護職の役割拡大として、一定の医学的教育・実務経験を前提に、専門的な臨床実践能力

を有する看護師を養成し、医療の現場でその能力を発揮させようという新たな枠組みも示されている。

スペシャリストは、組織横断的に活動することやチーム医療を推進するための調整能力、専門的技術や知識を用いて看護職のケア技術の向上を担うための教育力、現場の課題を明確化し解決に導く研究活動能力、自らその課題に対して真摯に取り組む自律性が求められる。

今後、スペシャリストには、治療効果の向上や早期社会復帰の支援などチーム医療推進による医療の質の向上、患者の治療への参画など患者の視点に立った医療システムの再構築、厳しい医療経済の中で費用対効果を考慮した活動の成果を示す役割が期待される。このためには、スペシャリスト自身の能動的、自律的な学習と経験を通じた、質の向上への継続的な取り組みが求められる。組織や教育機関には、資格取得後の継続的な支援が求められる。

4) 管理者を育成するための教育

認定看護管理者制度の発足（1998）や、大学院における看護管理専攻教育の広がりにより、管理者の継続教育は、体系化されてきている。特に、ファーストレベル・セカンドレベル・サードレベルの各教育課程は、看護管理者育成の標準的な教育課程として、看護職に広く受け入れられており、認定看護管理者教育機関数は、現在、62（2011年）である。

認定看護管理者は、2006年以降、毎年100名以上が新たに登録されており、2011年の認定看護管理者登録者数は、1341名となっている。このほか、127の看護系大学院の約4割にあたる51（2012年）の大学院において、看護管理の専攻が可能である。

管理者への教育や、認定看護管理者の増加により、施設内のみならず、地域全体をふまえた医療連携システムの構築や、保健医療福祉サービスの提供体制の充実に向けた取り組みが進みつつある。

管理者には、社会保障の改革を見据え、常に適切なビジョンを持って役割を遂行しなければならない。そのためには、先見性と広い視野を持ち、現状を多面的に分析する能力と、組織目標の立案や達成にむけ、方策を決定し推進する能力が求められる。

教育機関にはこれらの能力の習得を支援するための教育内容と環境の充実が求められる。管理者個々には、組織理念に基づいた安全、安心で良質な医療および看護サービスの提供ができるよう、経営的および倫理的視点を持ち、自らの課題を見出し、解決する能力を育成するための自己研鑽が求められる。組織には、施設や部署単位での看護管理者の役割および責任の明確化と、管理者への学習支援が求められる。

5) 看護実践者の能力開発を支援する教育者・研究者の育成

新人看護職員研修ガイドラインでは、新人看護職員を支援する体制として、実地指導者・教育担当者・研修責任者の配置、プログラム企画・運営組織の必要性を述べている。更に、各々の役割に応じて必要な能力、および施設において教育を担う教育者の育成・支援の必要性が明示された。施設においては、新人看護職員を支援する体制づくりが徐々に整備されつつあるが、新人看護職員以外の看護職員に対するキャリアの形成を支援する教育者の育成・教育内容の充実が重要である。そのためには、教育者の役割を果たすための能力および学習支援の検討が急務である。教育者自身にも、自らの課題を見出し解決する能力を育成するための自己研鑽が求められる。

また、看護教員と協働で臨床実践の状況を教材化して、学生に説明・指導できる能力を有する臨床の看護実践者の育成、及び臨地実習の指導体制を整えることも重要な課題である。

教育者を育成するための研修として、本会や都道府県看護協会における継続教育の教育者を対象とした研修は、258研修（定員21360名）（2011年）開催されている。組織には、施設における教育者の役割および責任の明確化と、教育者が研修の機会を活用できるような支援が求められる。本会は都道府県看護協会と、継続教育の組織と運営や、学習資源の整備、教育活動の支援等を通じ、連携を図っていく必要がある。

看護教育のあり方等については、厚生労働省・文部科学省の関係省庁において、様々な検討が進められてきた。看護基礎教育のあり方に関する懇談会（2008年）では、中長期的な未来を念頭に看護職員に求め

られる資質・能力が検討され、看護基礎教育の充実にに向けた「期間延長と大学移行」の方向性が示された。今後の看護教員のあり方に関する検討会（2010年）では、看護教員の養成のあり方や継続教育等、看護教員の資質や能力の維持・向上に向けた課題改善の方向性が示された。質の高い教育を実施するためには、看護実践能力と教育実践能力の両者共に必要でそのバランスが重要である。また、専門分野の研究に関する最新情報を収集し、教育に活用できる能力や、日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組める能力を育成するための教育も重要である。今後、看護教員の資質・能力の向上に向けた具体的な取り組みが求められる。

本会は日本看護協会事業として、看護職の実践に根ざした研究の推進を目的に、昭和42年から、毎年日本看護学会を開催している。本学会は、継続教育の一環として看護職が、研究に取り組み、発表する機会として、広く活用されている。組織には、看護職が、日々の実践の中に課題を見出し、研究に取り組む能力を育成するための支援も求められる。

III. 継続教育の範囲

1. 新人教育
2. ジェネラリストを育成する教育
3. スペシャリストを育成する教育
4. 管理者を育成する教育
5. 教育者・研究者を育成する教育

1. 新人教育

基礎教育終了直後からおおむね1年までの新人看護職を対象とする。これは基礎教育で修得した看護実践能力を基盤とし、看護の専門職としての基本的な知識・技術・態度を養い、チームの中で看護を安全に提供する実践能力を強化するための教育であり、今後のキャリアの基礎を築く上で非常に重要である。すべての新人は、この教育を受けるよう自ら参加し、自己研鑽を続けていく責務を持つ。また、組織にはその機会を保障するよう努める責任がある。

2. ジェネラリストを育成する教育

特定の分野・領域、働く場や形態にとらわれず、あらゆる対象者に対して、従事した領域で、直接、質の高い看護サービスを提供することを志向する看護職を対象とする。この教育は、その時代や社会に応じた、最善の看護を常に提供するために、看護職としての知識・技術・態度を向上させ、根拠に基づく看護を実践する能力、スペシャリストを適切に活用しうる能力、多職種と協働する能力、患者を中心としたチームでのケアをマネジメントする能力等を段階的に育成することを目的とする。

すべてのジェネラリストは、この教育に自ら参加し、自己研鑽を続けていく責務を持つ。また、組織にはその機会を保障するよう努める責任がある。

3. スペシャリストを育成する教育

特定の分野・領域において、専門性の高い看護実践を提供する看護職を対象とする。これらの教育には、専門領域において卓越した看護実践能力を有し、さらに多職種との協働を促進するうえで必要な対人関係能力や管理能力、そして専門領域のケアの質を向上させるための研究能力を育成する大学院教育、専門領域において水準の高い看護実践能力を有し、ケアの質向上に向けた指導や相談の能力の育成を目的とした認定看護師教育課程などが相当する。

4. 管理者を育成する教育

多様なヘルスケアニーズを持つ個人、家族及び地域住民に対して、質の高い組織的看護サービスを志向

する管理者を対象とする。

この教育は、広い視野と先見性を持ち、現状の改革のために主体的に行動できる人材の育成を目的とする。また、多面的な分析による、現状の改善や改革にむけた的確な問題解決能力と、組織目標の達成にむけた有効な行動を推進する柔軟な対応能力の育成を目的とする。

すなわち、対象者が、それぞれの立場・役割において、目標達成のために人的、物質的、財政的資源および情報を、効率的かつ最大限に活用できるような能力を育成する。

本会の認定看護管理者教育課程や大学院における看護管理学専攻等がこれに相当する。

5. 教育者・研究者を育成する教育

本基準における継続教育の教育者とは、施設内において、継続教育の責任を担う者、部門や部署の教育を担う教育の担当者、新人看護職員研修における研修責任者・教育担当者・実地指導者、看護学生を指導する実習指導者などを指す。また、都道府県看護協会等において継続教育の計画を立案・実施・評価する者、その責任を担う者を指す。

この教育は、看護の質の向上を図るため、研修計画の策定において、さまざまな意見や課題を集約し研修の結果を評価する能力や、研修運営における問題解決および新たな研修計画を策定する能力の育成を目的とする。

これらの教育には、施設内外の集合研修や実務を通じた職場内教育等、様々な研修が相当する。教育者には、本会をはじめ関連機関等で実施される研修への積極的な参加により、その資質を高める努力が求められる。

基礎教育・大学院教育を担う看護教員には、看護実践能力と教育実践能力のほかに、看護学を体系的に明らかにし、理論および科学的根拠に基づく実践を可能とするための研究や理論開発能力を育成・向上させることを目指した教育が求められる。

IV. 継続教育の基準

この基準は継続教育を提供するための組織およびその運営に関する基準である。これは ANA の継続教育に関する基準^{注1}を参考に「組織と運営の基準」、「学習資源の基準」、「教育活動の基準」の3つの基準で構成した。

注 1 ANA : STANDARDS for Nursing Professional Development : Continuing Education and Staff Development, American Nurses Publishing, 1994.

NATIONAL NURSING STAFF DEVELOPMENT ORGANIZATION, AMERICAN NURSES ASSOCIATION : NURSING PROFESSIONAL DEVELOPMENT : SCOPE AND STANDARDS OF PRACTICE, 2010

1. 組織と運営の基準

- 1) 継続教育を提供する組織には看護職の生涯学習を支援する教育理念が明文化されている。
- 2) 組織は看護職の継続教育の責任者（以下、教育の責任者とする）をおく。
- 3) 教育の責任者は、看護部長の責任のもとで看護職の継続教育の全ての過程に責任を持つ。
- 4) 組織は教育の責任者のもとに教育の担当者、教育委員会等の教育の企画・運営組織（以下運営組織とする）をおく。
- 5) 運営組織は組織図に明示されており、権限と伝達の系統が明確になっている。
- 6) 運営組織は組織の教育理念に基づき運営される。
- 7) 運営組織に所属する職員の職務、業務及び成果責任は明文化されている。
- 8) 運営組織の看護職の能力開発は、施設内教育、施設外教育を活用し行われる。
- 9) 予算計画に基づき、継続教育に関する公的補助金も活用し、教育の企画・運営の活動に必要な予算を確保し、その妥当性を毎年評価する。

- 10) 運営組織の運営、学習資源、教育活動は全て記録・保管され、定期的に組織に報告される。
- 11) 管理された記録は組織のもつ記録開示の基準に準じて閲覧、提出が可能である。
- 12) 運営組織はその運営、学習資源、教育活動を定期的に評価するためのシステムをもつ。

2. 学習資源の基準

《人材》

- 1) 運営組織は教育の目的達成に十分な人材と人員が保証されている。
- 2) 教育の責任者の選出基準は以下のように提案する。
 - ・ 運営組織のメンバーを経験していることが望ましい。
 - ・ 管理者を経験していることが望ましい。
 - ・ 看護学または関連領域の修士号を持つことが望ましい。
- 3) 教育の担当者など運営組織のメンバーの選出基準は明確に記述されている。選出基準は以下のように提案する。
 - ・ 看護の実務経験年数を5年以上有する者
 - ・ 実地指導者、実習指導者等を経験していることが望ましい。
 - ・ 看護学または関連領域の修士号を持つことが望ましい。
 - ・ 学習者に役割モデルを示すことができ、学習者への助言や、学習者からの相談などに対応できる者
- 4) 運営組織のメンバーは、生涯学習についての基本的考え方、教育原理、教育プログラムの作成方法、教育方法等についての継続的な研修を通して自己の能力の維持・向上に努める。
- 5) 運営組織の人材と人員が教育の目的達成のために適切で効果的であるかを毎年評価する。

《施設と設備》

- 1) 組織は施設内教育の集合研修やOJTにとどまらず、スキルラボの活用やe-ラーニングの導入、学会の参加や施設外教育機会の活用など、さまざまな教育方法を取り入れる。
- 2) 組織は、教育活動に必要な設備、器材、教育機器を整える。
- 3) 組織は、教育活動に必要な図書情報サービス（雑誌、書籍、インターネットなど）を整備し、または他機関のサービスを利用可能にする。
- 4) 施設と設備が教育の目的達成のために適切で効果的であるかを毎年評価する。

3. 教育活動の基準

《運営組織の役割》

- 1) 運営組織は、教育活動の計画・実施・評価のすべてのプロセスに責任をもつ。
- 2) 運営組織は、講師、学習者からの情報をもとに教育プログラムの目的、目標、対象、時期、内容、方法、評価方法を構築する。
- 3) 運営組織は、学習者が学習目標を達成できるように、教室、教材、視聴覚器材、図書などの施設・設備を整え、提供し、評価する。
- 4) 運営組織は、学習者が学習目標を達成できるように、適切な知識、技術、経験を有する講師を選出し、必要な情報提供を行う。特に、基礎教育とのつながりを考慮した看護教員の活用、専門領域において卓越した看護実践能力を有するスペシャリストの活用、チーム医療を推進するための多職種の活用など、様々な視点から人材を活用し、調整する。
- 5) 運営組織のメンバーは、自らも講師、ファシリテーター、共同学習者、ロールモデル等さまざまな役割を通して学習者に関わり、目標達成に貢献する。
- 6) 運営組織は、教育プログラムを評価し、学習者、講師、組織の責任者にフィードバックを行う。
- 7) 運営組織は、学習者が健康で心理的にも安定して学習できるように配慮する。
- 8) 運営組織は、学習者が効果的・効率的に学習経験を積めるように、教育活動に関する調査・研究・開

発を行う。

《教育計画の立案・実施・評価》

- 1) 教育計画は運営組織において作成される。
- 2) 教育計画は組織の特徴と理念・目的・目標、看護職の特性に従って作られる。
- 3) 教育計画には、社会のニーズ・組織のニーズ・対象となる個々の看護職のニーズのアセスメントと、アセスメントから導かれた課題が反映される。
- 4) 教育計画の立案・実施・評価には、成人学習者の特徴と教育方法が用いられる。
- 5) 教育目標は、学習者がどのような知識を得て、どのような看護実践能力が身につくのかを示し、到達可能な目標に絞る。
- 6) 教育プログラムの内容、方法および評価方法は教育目標と一貫性をもつ。
- 7) 教育内容は看護の知識体系と実践に関連するものであり、看護実践能力、組織的役割遂行能力、自己教育・研究能力の育成に貢献するものである。
- 8) 教育方法は看護職の批判的思考や創造性、倫理的判断や専門職としての成長、また多職種との協働に必要な能力が養われるよう計画される。
- 9) 教育プログラムに関する情報は、対象とする看護職が自ら選んで参加できるように適切な時期に広報される。
- 10) 教育計画の立案・実施・評価の過程は学習者の反応、成果を含む一定の基準に従って評価され、変更される。
- 11) 教育活動の評価は学習者、講師、組織にフィードバックされる。
- 12) 教育活動の全過程は体系的に記録、保管され、次年度以降の教育活動に活用される。

V. 今後の課題：継続教育の課題解決に向けた取り組み

1. 新人看護職員研修の普及と充実

- 全ての新人看護職員が研修を受講できるよう、さらなる体制整備や、自施設と他施設との相互連携等を進めることが求められる。また、研修実施のための指導内容・体制の実態把握や、組織体制の評価等が課題である。

2. ジェネラリストの能力開発支援

- 継続教育を提供する組織において、教育提供体制および教育内容が充実し、体系的な継続教育が提供されることを目的に、本基準を土台にした組織における継続教育の運営ガイドを作成する。
- ジェネラリストが期待される役割を遂行できるように、自身が実践能力を自己査定できるシステムを検討する。
- 個々の患者への最適な医療・看護を、チームで効率的・効果的に提供するリーダーとしての能力および学習支援策を検討する。

3. 継続教育を受ける機会の拡充

- 施設内教育の充実のみならず、施設外教育や時と場所を問わず学習できる e-ラーニングやインターネットなどを活用した学習機会の充実のための方策を検討する。

おわりに

看護職が、継続教育によりその能力を維持・向上することは、個々のキャリア形成と、看護職としての社会的責務を果たすうえで、必要不可欠なものである。継続教育を提供しようとするさまざまな組織においては、本基準を参考に、教育提供体制・教育内容の充実をされたい。

本会は、本基準を広く看護職に周知し、提示した課題に引き続き取り組むよう努める。

本基準を、看護職個々や継続教育の場において広く活用されたい。

引用・参考文献

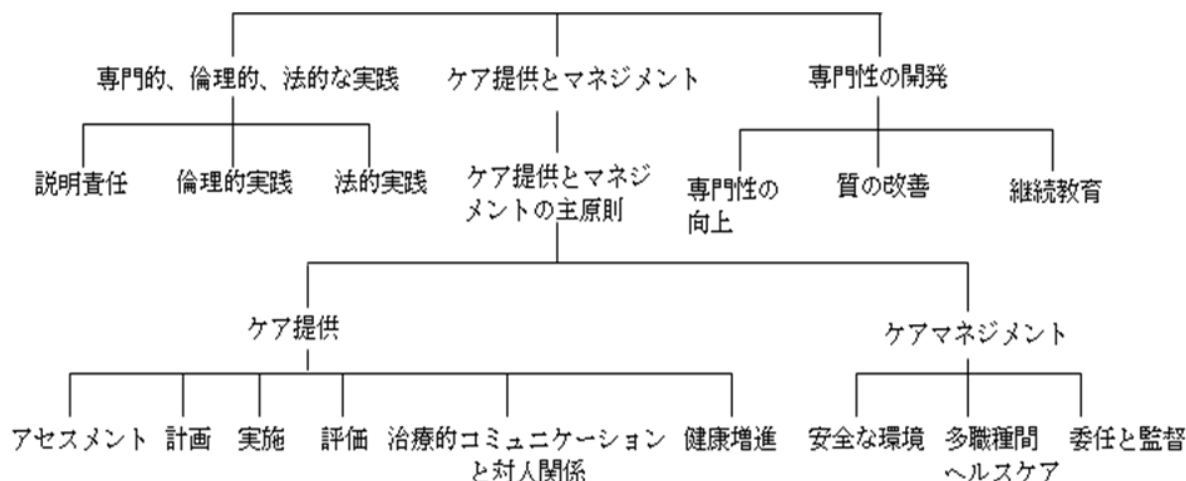
- ・ NATIONAL NURSING STAFF DEVELOPMENT ORGANIZATION, AMERICAN NURSES ASSOCIATION : NURSING PROFESSIONAL DEVELOPMENT : SCOPE AND STANDARDS OF PRACTICE, 2010 年
- ・ 厚生労働省：今後の看護教員のあり方に関する検討会, 2010 年
- ・ 厚生労働省：チーム医療の推進に関する検討会報告書, 2010 年
- ・ 日本看護協会：看護職員実態調査, 2010 年
- ・ 日本看護協会：継続教育の基準, 2000 年
- ・ 日本看護協会：平成 21 年版 看護白書, 2009 年
- ・ 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン, 2009 年
- ・ 厚生労働省：看護の質の向上と確保に関する検討会中間とりまとめ, 2009 年
- ・ 厚生労働省：看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理, 2008 年
- ・ 日本看護協会：看護にかかわる主要な用語の解説, 2007 年
- ・ 日本看護協会：新版 看護者の基本的責務 定義・概念／基本法／倫理, 2006 年
- ・ 日本看護協会：看護師臨床研修必修化推進検討委員会報告, 2006 年
- ・ 日本看護協会：平成 17 年版 看護白書, 2005 年
- ・ 厚生労働省：「新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会」報告書 新人看護職員研修の充実を目指して, 2005 年
- ・ 厚生労働省：新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書, 2004 年
- ・ 日本看護協会：平成 15 年版 看護白書, 2003 年
- ・ 厚生労働省：新たな看護のあり方に関する検討会報告書, 2003 年
- ・ 日本看護協会：看護者の倫理綱領, 2003 年
- ・ ICN : An Implementation Model for the ICN Framework of Competencies for the Generalist Nurse, 2003 年
- ・ 日本看護協会：ジェネラリストのためのクリニカル・ラダー開発（日本看護協会：平成 14 年度 看護政策立案のための基盤整備推進事業 報告書）, 2003 年
- ・ ANA : STANDARDS for Nursing Professional Development : Continuing Education and Staff Development, American Nurses Publishing, 1994 年

別添1：標準クリニカル・ラダー

		レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
臨床能力項目	看護実践能力 基本的看護技術提供から特殊・専門的・高度な看護実践能力	所属する看護職場の基本的な看護実践（基本的な看護技術、看護過程の展開など）ができる。	所属する看護職場で、日常的に必要とされる看護実践は、ほぼ単独で実施できる。	所属する看護職場で、高度な看護実践を行い、さらにモデル的な看護実践の教示をすることができる。	論理的知識と実践的知識を応用し、全人的でありかつ分析的看護を効率的に実施することができる。
	組織的役割遂行能力 看護チームなどの最小組織から看護部、医療施設、地域、国内での看護職能団体の中での役割遂行能力	責任の最も軽い、難易度の最も低い、軽微な組織の役割を果たす。看護チームでは、フォローアップやチームメンバーの役割、病棟での係としては簡単なルーチンワークの役割を遂行できる。	所属する職場で、日常的な組織的役割が遂行できる。看護チームでは、チームリーダーやコーディネーターの役割、病棟での係としては、創造的能力を要求される係の役割を遂行できる。	所属する職場で、特殊なまたは専門的な能力を必要とされる役割、または指導的な役割（学生指導、業務改善係、学習会係、教育委員、リスクマネジメント係など）を遂行できる。	所属を超え、看護部や病院から求められる役割、成果の問われる責任の重い役割（ジェネラル・リスク・マネージャーなど）を遂行できる
	自己教育・研究能力 技術専門職としての自己の技能を高め、さらに看護への科学的追求を行う能力	自己の教育的課題を指導によって発見することができる。	自己の教育的課題達成に向けた教育活動を展開することができる。	自己の教育活動に積極的に取り組みとともに、教育活動について指導的な役割を実践することができる。	単独で専門領域や高度な看護技術等についての自己教育活動を展開することができる。組織的研究活動を実践できる。

日本看護協会編：「ジェネラリストの標準クリニカル・ラダー」について、平成17年版 看護白書，p.197-209, 2003

別添 2：ジェネラリスト・ナースのための ICN 能力基準フレームワーク



図：ICN ジェネラリスト・ナースの国際能力基準フレームワークの概要

1. 専門的・倫理的・法的な実践

1.1 説明責任

- a 自らの専門的な判断と行動に対する説明義務や責任を持つ
- b 自らの役割と能力の限界を十分に理解する
- c 自らの現在の能力や業務範囲を超える専門知識が必要な看護ケアを実施する場合は、(必要な専門知識を持った) 看護師に相談する
- d 個人や集団のニーズが看護実践の範囲外である場合は、他の医療専門職者／関係機関に相談する

1.2 倫理的な実践

- a ICN 看護師の倫理綱領(2000年)に従って実践する
- b 倫理的な意思決定を効果的に取り入れる
- c ICN 看護師の倫理綱領(2000年)にあるように、人権保護のための擁護者としての役割を果たす
- d 患者／クライアントの情報へのアクセスの権利を尊重する
- e 専門業務として入手した書面および口頭による情報の秘密保持と安全管理を保障する
- f 患者／クライアントのプライバシーの権利を尊重する
- g 看護とヘルスケアにおける患者／クライアントの自己選択権及び決定権を尊重する
- h 患者／クライアントの安全やプライバシー、尊厳を損なうおそれのあるヘルスケア業務に適切に異議を唱える
- i 危険な慣習を明らかにし、適切に対応する
- j 自らの信念と価値観、そしてそれらがケアに及ぼしうる影響を十分に理解する
- k 個人や集団の価値観、習慣、宗教的信念、慣習を尊重する
- l 文化に十分配慮したケアを提供する
- m 戦争、暴力、紛争及び自然災害等の状況における倫理的判断及びケアの優先順位等の課題について理解していることを示す

1.3 法的な実践

- a 関連法規に従って実践する
- b 全国および地域の政策や手続きガイドラインに従って実践する
- c 看護実践に関係する法律および／または専門的行動規範への違反を明確に理解し、それに取り組む

2. ケア提供とマネジメント

2.1 ケア提供とマネジメントの主原則

- a 看護実践に関連の知識を応用する
- b 有効かつ関連のある調査結果やその他の証拠を実践に組み入れる
- c 看護およびヘルスケアの刷新していることや変化についての討議を開始し、実践する
- d 批判的思考と問題解決スキルを適用する
- e さまざまな専門的状況やケア提供状況において、信頼できる臨床判断と意思決定を適用する
- f 提供する看護ケアの理論的説明を行う
- g 仕事に優先順位をつけ、時間を効果的に管理する
- h アドボカシーのプロセスを理解していることを示す
- i 健康状態の変化、障害、死に対処するうえで、個人、家族やコミュニティにおいて人的資源となる
- j 明確かつ簡潔に情報を提示する
- k ケアを安全に提供するために、客観的主観的データ及びその重要性について正確に解釈する
- l 災害時対策について理解していることを示す

2.2 ケア提供

2.2.1 健康増進

- a 国民健康保険およびソーシャルケア政策を理解していることを示す
- b 他の専門職や地域社会と協働する
- c 健康を左右する多様な要因を考慮に入れた【全体的な観点】から、個人・家族・地域社会をとらえる
- d 健康増進や疾病予防に指導的役割を果たし、それらの評価に寄与する
- e 健康促進と保健教育に利用可能な資源に関する知識を応用する
- f 個人・家族・地域社会が、健康的なライフスタイルを取り入れる権利が与えられるよう行動する
- g 個人・家族・地域社会に適切な保健関連情報を提供し、最良の健康やリハビリテーションを得ることができるよう支援する
- h 伝統的な治療法を理解していることを示す
- i 自立した生活の仕方の展開および／または維持するための支援／教育を提供する
- j 看護行為(nursing interventions)における保健教育の可能性を十分に理解する
- k 個人・家族・地域社会を対象とするさまざまな教育および学習戦略に関する知識を応用する
- l 保健実践に関する学識と理解を評価する

2.2.2 アセスメント

- a 適切で体系的な看護アセスメントを実施する
- b データを分析、解釈、正確に記録する

2.2.3 計画

- a できれば患者／クライアントおよび／またはケア提供者と協力しながら、看護計画を立案する
- b ヘルスケアおよびソーシャルケアチームの関連メンバーと協議する
- c 患者／クライアントおよび／またはケア提供者が、ケアに同意する基礎となる十分な情報を確実に受け取れるようにする
- d 患者／クライアントおよび／またはケア提供者が支援を要請した場合や、意思決定能力を十分に持っていない場合に擁護する
- e できれば患者／クライアントおよび／またはケア提供者と協力しながら、ケアの優先順位を決める
- f 患者／クライアントおよび／またはケア提供者と協力しながら、予測される結果とその達成および／または見直しに要する時間を明らかにする
- g できれば患者／クライアントおよび／またはケア提供者と協力しながら、看護計画を定期的に見直しで修正する

h 看護計画を記録する

2.2.4 実施

- a 確認された結果を達成するために、計画したケアを実施する
- b 患者／クライアントとの専門的関係の境目を尊重する方法で看護を実践する
- c 看護介入として実施したことを記録する
- d 不測の事態や状況の急激な変化に効果的に対応する
- e 緊急事態や災害時に効果的に対応する

2.2.5 評価

- a 予測される結果へ向けての進捗状況を評価し、記録する
- b 患者／クライアントおよび／またはケア提供者と協力し、計画した成果に向けての進捗状況を再検討する
- c 評価データを利用して看護計画を修正する

2.2.6 治療的コミュニケーションと対人関係

- a 患者／クライアントおよび／またはケア提供者との適切なコミュニケーションおよび対人関係のためのスキルを活用して、治療関係を結び、展開および中断する
- b 患者／クライアントの健康状態に関する適切で正確な包括的情報を、口頭、書面、電子データの形で絶えず伝達する
- c 患者／クライアントおよび／またはケア提供者に与える情報を、適切かつ明白な方法で提示することを保証する
- d 患者／クライアントおよび／またはケア提供者の質問や要請、問題に適切に対応する
- e 患者／クライアントおよび／またはケア提供者に権限を与えるような方法で対話する
- f 利用可能な情報技術を効果的かつ適切に利用する
- g 保健医療技術の開発／地元での実施状況について理解していることを示す

2.3 ケアマネジメント

2.3.1 安全な環境

- a 質保証およびリスク・マネジメントでの展開方法を利用することで、安全なケア環境を整備し、維持する
- b 適切なアセスメント・ツールを使用し、実際リスクと潜在的リスクを明らかにする
- c 適切な原則を用い、治療薬の安全な管理を保証する
- d 感染防止の手続きを実施する
- e 管轄当局に安全に関する問題を通知し、記録に残す

2.3.2 多職種間ヘルスケア

- a 効果的な多職種間の実践、知識を応用する
- b 同僚看護師及び看護師以外の職種との建設的な協力関係を確立し、維持する
- c 協力関係を維持して効果的な職種横断的チームワークに貢献する
- d ヘルスケアおよびソーシャルケアチームのメンバー全員の役割とスキルを高く評価する
- e 患者／クライアントに関する意思決定は、ヘルスケアおよびソーシャルケアチームのメンバーとともに行う
- f ヘルスケアおよびソーシャルケアチームのメンバーとともに、ケアを再検討し、評価する
- g 多様な専門家チームによる意思決定において患者／クライアントあるいはケア提供者の視点を考慮する

2.3.3 委任と監督

- a その能力と実践範囲に合った活動を他者に委任する
- b 他者に委任したケアの様々な側面を監督する上で、幅広い支援方略を利用する

- c ケアを部分的に他者に委任する場合にも、自らの説明義務や責任を持つ

3. 専門性の開発

3.1 専門性の向上

- a 看護の専門的イメージを促進し、維持する
- b 政策策定及びプログラム計画に参加する権利を擁護する
- c 専門看護実践の発展に貢献する
- d 看護の発展への貢献において、またケア基準を改善する手段として、調査を高く評価する
- e 効果的な役割モデルとして行動する
- f 看護およびヘルスケアの提供において主導的役割を示す

3.2 質の向上

- a 確かな証拠を利用して看護実践の質を評価する
- b 質の向上及び保証の手順に関与する

3.3 継続教育

- a 自らの実践を定期的に見直す
- b 継続教育及び能力維持のニーズを満たすよう行動する
- c 生涯学習への責任を引き受ける
- d 学生および同僚の教育、専門性の開発に貢献する
- e 効果的なメンターとして行動する
- f ヘルスケアに関わる多職種の人と共に学ぶ機会を得る

日本看護協会編:「ジェネラリスト・ナースの国際能力基準フレームワーク」,平成17年版 看護白書, p.170-178
2003

平成 23 年度 教育委員会 (50 音順、敬称略)

委員長 : 高屋 尚子 聖路加国際病院 教育・研究センター 教育研修部
副委員長 : 佐々木 幾美 日本赤十字看護大学
猪又 克子 北里大学病院
宇都宮 明美 聖路加看護大学
郷 由里子 東京都立松沢病院
渋谷 美香 NKN (ナーシングナレッジネットワーク)
高橋 弘枝 財団法人厚生年金事業振興団 大阪厚生年金病院
竹股 喜代子 日本看護協会 看護研修学校
保田 昌子 日本看護協会 神戸研修センター
湯沢 八江 国際医療福祉大学 大学院

平成 23 年度 継続教育の基準に関する検討ワーキンググループ (50 音順、敬称略)

班 長 : 高屋 尚子 聖路加国際病院 教育・研究センター 教育研修部
副 班 長 : 佐々木 幾美 日本赤十字看護大学
猪又 克子 北里大学病院
宇都宮 明美 聖路加看護大学
渋谷 美香 NKN (ナーシングナレッジネットワーク)

担当理事 : 洪 愛子 常任理事

担当部署 : 日本看護協会 看護研修学校 教育研究部 継続教育係
徳永 悌子 / 清水 明美 / 友竹 千恵