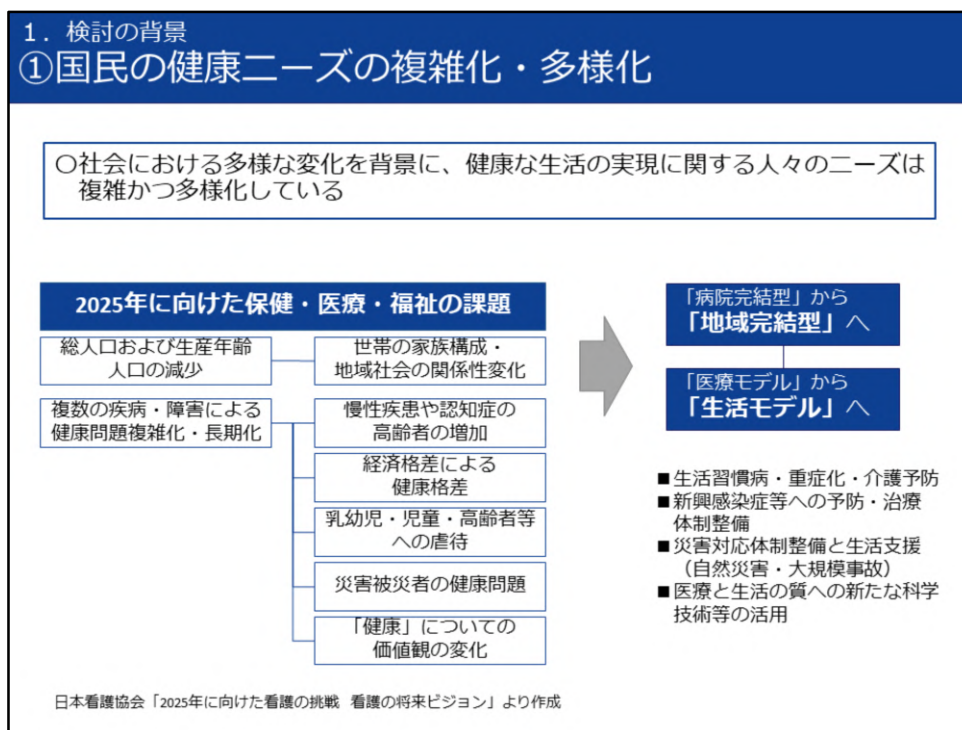
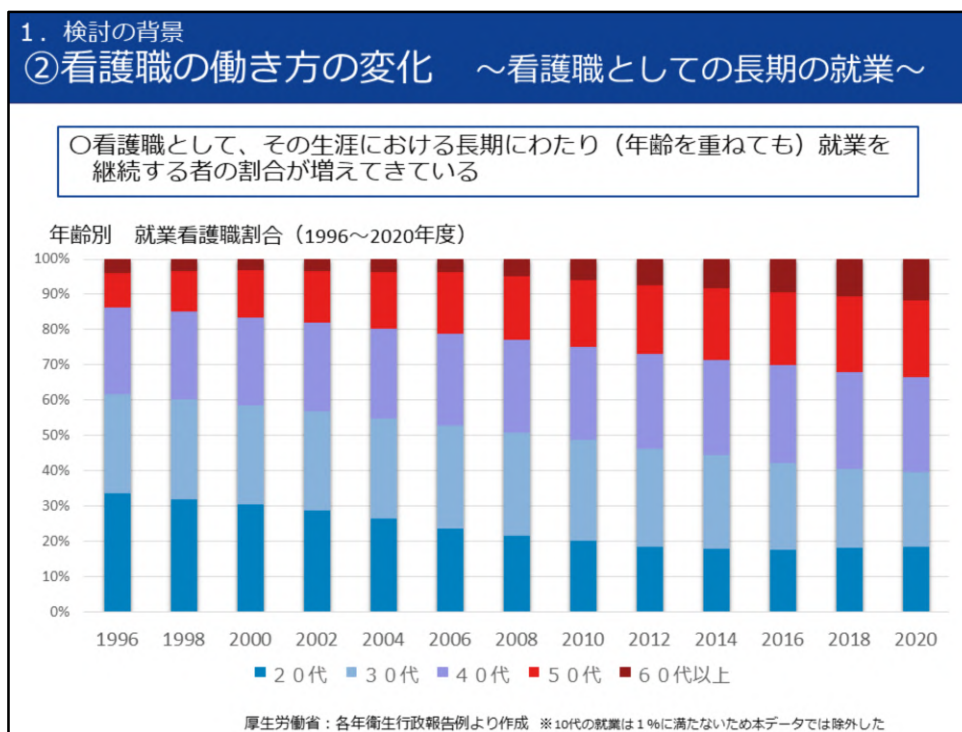


日本看護協会では、今後も看護師が国民の健康に貢献する専門職であり続けることを目指し、新たな「看護職の生涯学習支援体制の構築」を検討し、取り組みを進めています。

この検討の背景となる、社会の変化は、大きく4点あります。

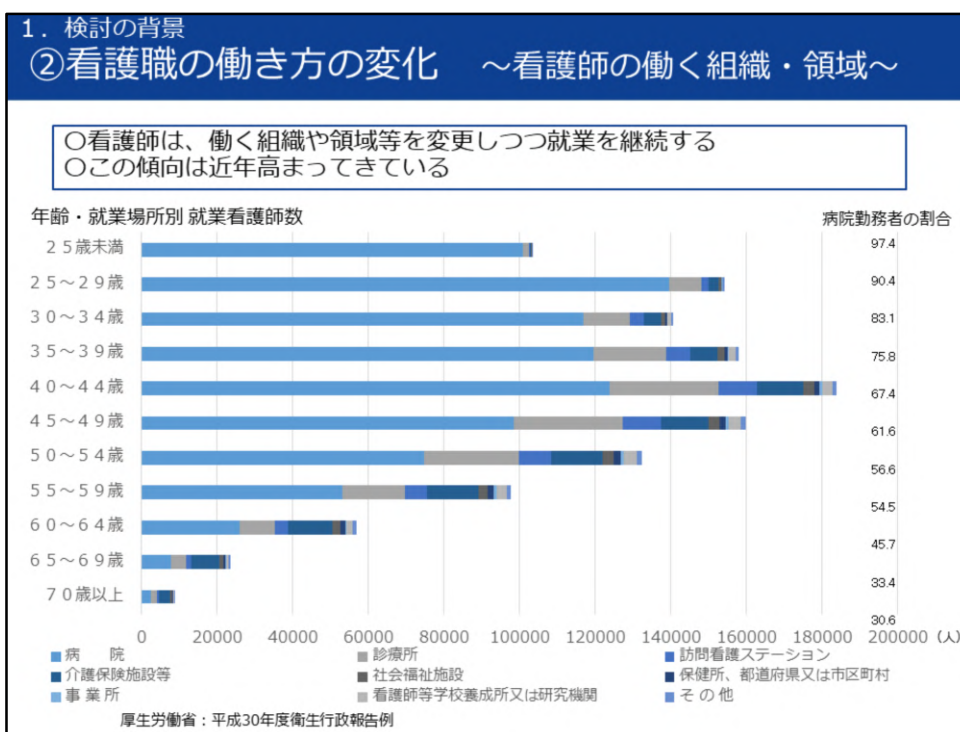


背景の1点目は、近年、国民の健康ニーズが複雑化・多様化してきていることです。看護職は、このニーズに応えるための能力を身につけていく必要があります。



背景の2点目は、看護職自身の働き方が変わってきていることです。

一人ひとりの看護職が、その生涯の中で看護職として働く年数が以前よりも長くなってきています。



また、看護師は、生涯における長期に働く中で、働く組織(病院や訪問看護ステーション、介護施設等)・領域変えながら就業しており、その種類も、以前よりも多様化しています。

## 1. 検討の背景

③個人のキャリア形成と組織の人材戦略の考え方の変化  
～「キャリア」に関する価値観や考え方の変化～

○日本では、長期の安定雇用を背景に、組織が個人の能力開発を主導してきた  
○しかし近年、個人が自らキャリアデザイン（職業生活設計）を行い、自身の能力の開発・向上への責任を強調する方向に政策が変化してきた

## 【職業能力開発促進法の改正】

## 2001年…組織が、個人の職業能力の開発・向上を支援する努力義務・配慮義務

第4条：事業主は、その雇用する労働者に対し、[中略]職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

## 2015年…個人が、自身の職業能力の開発・向上を行う努力義務

第3条の3：労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発・向上に努めるものとする。

参考：「キャリア」とは

- 人の生涯にわたり、仕事に関連した諸処の体験や活動を通じて個人が自覚し得る態度や行動の繋がり (Hall, 2002)
- 過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すもの (厚生労働省)

背景の3点目は、個人のキャリア形成に関する考え方と、組織による人材戦略(人材育成や人的資源活用)に関する考え方が、変化してきていることです。

日本の社会や政策において、「キャリア」に関する価値観や考え方が変化してくる中で、「職業能力開発促進法」も改正され、キャリアデザインや能力開発について、働く人を雇用する組織と、働く個人の義務が明記されました。

## 1. 検討の背景

③個人のキャリア形成と組織の人材戦略の考え方の変化  
～個人のキャリア形成において重要なことの変化～

- 個人は「キャリア・オーナーシップ」を持ち行動することが重要
- 個人が「『働く』ことと『学ぶ』ことの一体化」により、学び・活躍し続ける好循環を生み出すために、個人も組織も取り組むことが重要

「我が国産業における人材力強化に向けた研究会 報告書」より抜粋（経済産業省、2018年）

## 【人生100年時代に求められる人材像と学び】

## ・「キャリア・オーナーシップ」を持つ

※キャリア・オーナーシップとは

「自らのキャリアはどうありたいか、どのように自己実現したいか」を意識し、納得のいくキャリアを築くための行動をとること

## ・「『働く』ことと『学ぶ』ことの一体化」に取り組む

- ・ 個人の職業人生は長くなる一方で、一つのスキル・経験でいつまでも活躍することは困難になる
- ・ 以下の3点を明確にし、好循環を作り出すために、個人や組織がそれぞれの立場から取り組むことが重要
  - ①何を学ぶか
  - ②どのように学ぶか
  - ③学んだ後、どのように活躍するか

また、経済産業省の研究会の報告書にもあるように、働く個人には、自分のキャリアや働くこと、学ぶことについて自分の責任で取り組むという自律性や主体性が、より一層求められるように変化してきています。

1. 検討の背景

③個人のキャリア形成と組織の人材戦略の考え方の変化  
～組織によるキャリア形成支援・人材戦略の考え方の変化～

○組織は、個人の目指す方向性と組織の目指す方向性をすり合わせつつ、個人のキャリアや学びを支援し、自律・活性化を促す  
○個人と組織が「選び・選ばれる関係性」となり、共に成長することが求められる

- ・ **組織と個人の新たな関係性（人材力強化のために組織がなすべきこと）**
  - ・ 人材戦略は経営戦略そのものという前提による「人材」の確保・育成
  - ・ 多様な人材の確保と、組織内外での多様な成長・活躍の機会提供、自律支援
  - ・ 個人の成長（キャリア）の方向性と組織の成長（経営）の方向性のすり合わせ
- ・ **「人材囲い込み型」⇒「選び・選ばれる関係性」へ**
  - ・ 雇用は、多様な人材が出入りするオープンなものに変化していく

経済産業省、2018年3月「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」報告書  
2020年9月「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」報告書

個人の責務だけでなく、組織の人材戦略の考え方も変化しています。

働く人を雇用する組織は、組織の目指す方向性と働く個人の方向性をすり合わせつつ、互いに自律し、共に成長していくことを目指すという方向性に変化してきました。

## 1. 検討の背景

## ④看護職の生涯にわたる能力開発等を支えるシームレスな学習支援の必要性 ～生涯学習における個人の責務～

〇学び続けることは看護職の責務であり、法律と倫理綱領に明記されている

## ■保健師助産師看護師法

**第二十八条の二** 保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修（保健師等再教育研修及び准看護師再教育研修を除く。）を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。

## ■看護師等の人材確保の促進に関する法律

**第六条** 看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

## ■看護職の倫理綱領（日本看護協会）

**本文 8.** 看護職は、常に、個人の責任として継続学習による能力の開発・維持・向上に努める  
看護職には、科学や医療の進歩ならびに社会的価値の変化にともない多様化する人々の健康上のニーズに対応していくために、高い教養とともに高度な専門的能力が求められる。高度な専門的能力をもち、より質の高い看護を提供するために、免許を受けた後も自ら進んでさまざまな機会を活用し、能力の開発・維持・向上に努めることは、看護職自らの責任ならびに責務である。

継続学習には、雑誌や図書などの情報や自施設の現任教育のプログラムの他に、学会・研修への参加など施設外の学習、eラーニング等さまざまな機会がある。看護職はあらゆる機会を積極的に活用し、専門職としての研鑽を重ねる。

また、自己の能力の開発・維持・向上のみならず、質の高い看護の提供を保障するために、後進の育成に努めることも看護職の責務である。

背景の4点目は、看護職の生涯にわたる能力開発等を支えるシームレスな学習支援の必要性です。

看護職は、時代と共に変化し多様化する人々の健康ニーズに対応し、安全で質の高い看護を提供する役割を持った職種です。

その役割を果たすため、生涯にわたり学び続け、継続的に能力を開発・維持・向上することは看護職としての責務であり、看護職の倫理綱領の中で

「看護職は、常に、個人の責任として継続学習による能力の開発・維持・向上に努める」と明確に位置付け、法律にも明記されています。

この考え方を前提に、日本看護協会は、看護職の継続的な学習と能力開発を支援してきました。



## 1. 検討の背景

## ④看護職の生涯にわたる能力開発等を支えるシームレスな学習支援の必要性 ～これまでの継続教育～

○本会の行ってきた継続教育は、組織主導による教育の体制整備が主体だった

- 看護職を雇用する組織（特に医療機関等）による教育提供体制の支援・基盤強化を推進することで、対象者に対する看護実践能力の強化がなされてきた

[継続教育の基準ver.2  
および活用のためのガイド]



[看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）  
および活用のための手引き 1～4]

レベル	1	2	3	4
基礎的知識・技能	基礎的知識・技能の習得	基礎的知識・技能の習得	基礎的知識・技能の習得	基礎的知識・技能の習得
専門的知識・技能	専門的知識・技能の習得	専門的知識・技能の習得	専門的知識・技能の習得	専門的知識・技能の習得
実践的知識・技能	実践的知識・技能の習得	実践的知識・技能の習得	実践的知識・技能の習得	実践的知識・技能の習得
リーダーシップ	リーダーシップの習得	リーダーシップの習得	リーダーシップの習得	リーダーシップの習得
教育力	教育力の習得	教育力の習得	教育力の習得	教育力の習得
研究力	研究力の習得	研究力の習得	研究力の習得	研究力の習得
国際力	国際力の習得	国際力の習得	国際力の習得	国際力の習得
社会力	社会力の習得	社会力の習得	社会力の習得	社会力の習得
その他				



これまで、看護職の免許を取得した後の教育は、医療機関等の看護職の所属組織が主導して行われることが一般的で、本会も、所属組織が主導して行う教育体制整備を支援することを、主に行ってきました。

しかし、背景の2点目にある働き方の多様化、また3点目の個人が能力開発を行う責務という変化を踏まえると、従来の所属施設が主導する教育を受ける、という方法だけではない、生涯学習支援のあり方が求められています。

## 1. 検討の背景

④看護職の生涯にわたる能力開発等を支えるシームレスな  
学習支援の必要性 ～諸外国における看護職の生涯学習支援～

○諸外国では、免許取得後のCPD (Continuing Professional Development) を推進する観点から、職種に求められる能力の全体像や学習の項目の明示や基礎教育とのシームレス化が進められている

## 【諸外国】



- CPD (Continuing Professional Development) : 継続的な専門職業能力開発を推進する観点から、他国の看護職教育では、生涯学習支援体制の整備が活発に進められている
- 国際看護師協会 (ICN)のコンピテンシーに基づき、自国の看護職の能力やコンピテンシーを明示している国がある

## 【日本】



- 厚生労働省より、求められる能力の全体像や学習内容が示されているのは基礎教育と新人看護職員まで
- 本会が「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」で示した看護師の能力は、対象者に臨地で看護を実践する能力に焦点化

看護職個人が学ぶことを支援するという点については、  
諸外国では、看護職に求められる能力や学習項目の明示、それらを看護職基礎教育の教育課程と連動する等の取り組みが進められています。

2. 全体像  
看護職の生涯学習支援体制構築の目的

**【看護職の生涯学習の目的】**  
看護職の能力の開発・維持・向上により、国民の健康に寄与すること

**【日本看護協会の行う看護職の生涯学習支援体制の構築の目的】**  
看護職が、学習したことを実践に活かし能力を向上させることで、看護提供を通じて国民の健康に寄与するための体制を構築する。

- ① 指針・指標の明示により、看護職が、自ら必要とする学習内容を選択し、自律的に学ぶことを支援する。
- ② 看護職が、働く場や領域、居住する地域等を問わず学習できる機会を提供する。
- ③ 学びや経験の蓄積を可視化し、看護職個人のキャリア形成を支援する。

これらの背景を踏まえ、日本看護協会では、スライドに示す通り、「看護職の生涯学習の目的」と、「日本看護協会の行う看護職の生涯学習支援体制構築の目的」を整理しました。

## 2. 全体像

## これまでの継続教育との主な違い

**【今後の方向性】**

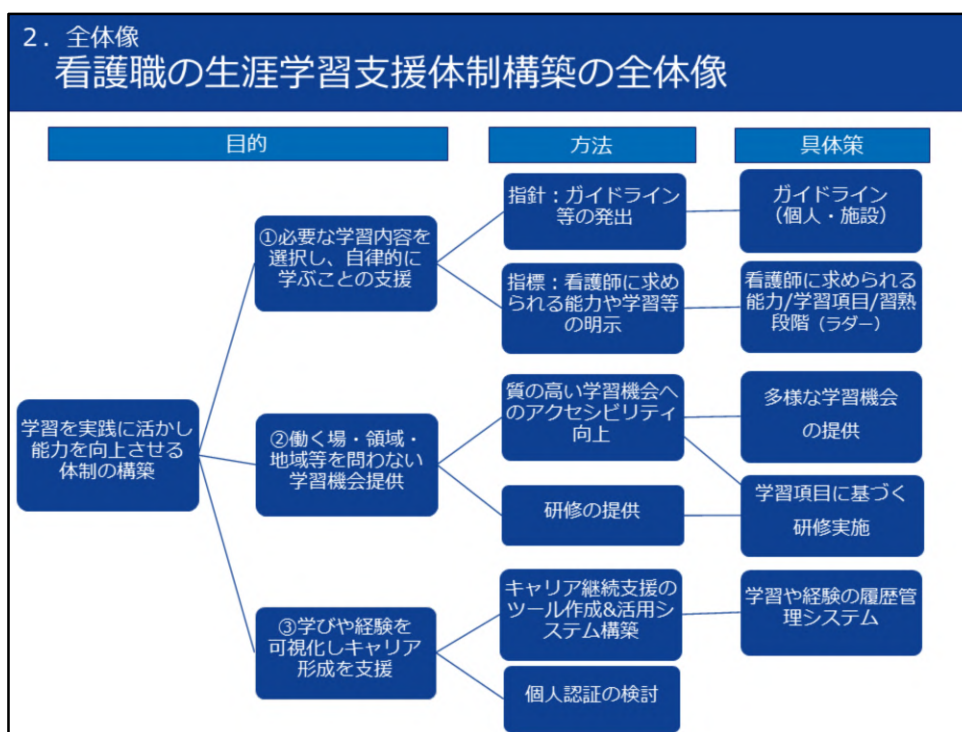
看護職個々人の自律した学習と、学びや経験を実践に活かしていくための支援体制を新たに構築し、従来の看護職を雇用する組織を対象とした人材育成の体制整備への支援の拡充と合わせて生涯学習支援体制構築を図る

**看護職の「生涯学習」とは…**

- 看護職の「生涯学習」は、  
「看護職が自律的に資質向上を図るために自ら学習する」こと
- 日本では、教育基本法の基本理念に「生涯学習」の語が位置付けられ、浸透しているためこの用語を用いたが、CPDに近い概念である

日本看護協会の行う「看護職の生涯学習支援体制の構築」において、これまでの継続教育との主な違いは、新たに、看護職個々人の自律した学習と学びや経験を実践に活かしていくための支援体制を構築する点です。

今後は、日本看護協会が従来行ってきた、看護職を雇用する組織への教育体制整備の支援の拡充と合わせて、生涯学習支援体制の構築を図っていきます。



看護職の生涯学習支援体制構築の目的は、3点に大別できます。その目的3点それぞれに対して、目的達成の方法と具体策を整理しました。

スライドに示す内容が、今回の看護職の生涯学習支援体制構築の全体像です。この生涯学習支援体制構築の一環に、看護師に求められる能力/学習項目/習熟段階（ラダー）も位置付けられています。

2. 全体像  
**看護職の生涯学習支援体制構築の全体像（目的①）**

目的①：指針・指標の明示により、看護職が、自ら必要とする学習内容を選択し、自律的に学ぶことを支援する。

①-1：看護職の生涯学習に関するガイドラインの策定

- 看護師に限らず、看護職全体に向け、生涯学習に関するガイドラインを策定する。
- 看護職個人を対象としたものに加えて、看護職を雇用する組織、看護職への研修提供やキャリア支援等を行う多様な組織に向けた生涯学習支援の方向性を示す。
- 2012年公表の「継続教育の基準ver.2」は、新たなガイドラインに統合する。

①-2：看護師に求められる能力／学習項目／習熟段階の策定

- 国際看護師協会（ICN）の「Nursing Care Continuum Framework and Competencies（看護ケアの連続した枠組みとコンピテンシー）」の枠組みとRegistered Nurseのコンピテンシーを参照し、看護師に求められる能力を策定する。
- 看護師に求められる能力に基づき、学習項目と習熟段階（ラダー）を策定する。
- 看護師の臨床ラダー（日本看護協会版）の内容は、新たな習熟段階に統合する。

目的①は、看護職個人が必要な学習内容を選択し、自律的に学ぶことを支援することです。

そのために、生涯学習に関するガイドラインや「看護師に求められる能力／学習項目／習熟段階」の策定を行います。

2. 全体像  
看護職の生涯学習支援体制構築の全体像（目的②）

目的②：看護職が、働く場や領域、居住する地域等を問わず学習できる機会を提供する。

②-1：教育・研修機関との協働による全国での学習機会の拡大

- ①-2に基づき、本会や都道府県看護協会のみならず、教育・研修やキャリア支援を行う様々な機関によって、多様な学習の機会が提供されるよう、関係機関と連携を強化する。
- あわせて、日本看護協会においても、日本看護学会や日本看護協会図書館など、生涯学習に関する事業の充実を図る。

②-2：日本看護協会の提供する研修の見直し

- ①-2で策定した学習項目に基づき、日本看護協会で提供する研修の範囲について検討し、新たな枠組みでの研修提供を行う。

目的②は、全ての看護職が学習できる機会を提供することです。

そのために、教育・研修機関との協働による学習機会の拡大や、日本看護協会の提供する研修の見直しを行います。

2. 全体像  
看護職の生涯学習支援体制構築の全体像（目的③）

目的③：学びや経験の蓄積を可視化し、看護職個人のキャリアを支援する。

③-2：学習や職務経験の履歴の管理システムの構築

- 個人の学習や職務経験の履歴を可視化し、蓄積することで、主体的で継続的な学習や活躍を支援する。

③-1：認証制度の創設の検討

- 習熟段階に基づく個人認証の必要性および実施の際の枠組みについて検討を行う。

目的③は、看護職個人が積み重ねてきた学びや経験を可視化し、個人のキャリアを支援することです。

そのために、働く組織や領域が変わっても活かすことができるよう、履歴の管理システムの構築や認証制度の検討を行います。



### 3. パブリックコメントの実施について ～この度の意見聴取の対象とする範囲～

目的①：指針・指標の明示により、看護師が、自ら必要とする学習内容を選択し、自律的に学ぶことを支援する

#### ①-1：生涯学習に関するガイドラインの策定

- 看護師に限らず、看護職全体に向け、生涯学習に関するガイドラインを策定する。
- 看護職個人を対象としたものに加えて、看護職を雇用する組織、看護職への研修提供やキャリア支援等を行う多様な組織に向けた生涯学習支援の方向性を示す。
- 2012年公表の「継続教育の基準ver.2」は、新たなガイドラインに統合する。

#### ①-2：看護師に求められる能力／学習項目／習熟段階の策定

- 国際看護師協会（ICN）の「Nursing Care Continuum Framework and Competencies（看護ケアの連続した枠組みとコンピテンシー）」を参照し策定する。
- JNAラダーの内容も含んで検討を行う。

この度のパブリックコメントでは、看護職の生涯学習支援体制整備の一環として、目的①のうち、「①-1生涯学習に関するガイドライン」についてご意見を伺います。

案の策定にあたっては、教育や看護・医療に関する有識者からなる委員会等により、看護職の生涯学習と生涯学習支援体制の構築の目的を達成する内容となるよう検討を行いました。

なお、このガイドラインは、看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の生涯学習における重要な点や大きな方向性を示しています。

看護師個人と看護職を雇用している組織に対しては、このガイドラインの内容を実際どのように考え実行していく等の詳細を記載したガイド・ハンドブック(仮)を作成する予定です。

ガイド・ハンドブック(仮)の中に、2022年夏に先に意見募集を行った

「①-2看護師に求められる能力／学習項目／習熟段階」に関する内容を含める予定です。