

日本専門看護師協議会臨床能力検討委員会

CNS（専門看護師）キャリアラダー

1. CNS（専門看護師）キャリアラダー作成の経緯と目的

日本専門看護師協議会では、2008 年から専門看護師としての能力を客観的に評価し、自己の成長過程を明確にする指標の開発を目的とし、さらに、雇用する側にとってもこれらの指標がひとつの指針となり得ると考えキャリアラダーの開発を行った。

本ラダーは、日本看護協会が規定している専門看護師の 6 つの役割（実践・相談・調整・倫理調整・教育・研究）を縦軸、横軸を成長指標のプロセス（3 段階）とし、2014 年 2 月に 2013 年度版 CNS（専門看護師）キャリアラダーとして公開した。2018 年 11 月より臨床能力向上員会で見直し洗練化した。その後、CNS キャリアラダーを活用している組織や CNS からヒアリングした結果、レベル I をすべてクリアするのに数年を要するという意見もあり、現状の CNS の発達レベルに応じたキャリアラダーの修正が必要と考えられた。また、日本看護協会により「看護師のクリニカルラダー」も整備され、その内容との整合性をはかることとした。これらの経緯を経て、2021 年 6 月にラダーを 3 段階から 4 段階とした改訂第 2 版 CNS（専門看護師）キャリアラダーを公開した。2022 年 2 月には、周知と活用促進を目的とした大規模なセミナーを開催し、協議会員からパブリックコメントを募集した。以上より、2023 年 2 月にパブリックコメントを分析し、文言等の統一を主としたマイナーチェンジ版を公開することとした。

2. CNS（専門看護師）キャリアラダーの概要

- 1) CNS（専門看護師）キャリアラダーは、専門看護師の看護実践能力を段階的に表し、各段階において期待される能力を示している。
- 2) CNS（専門看護師）キャリアラダーには、専門看護師が持つ 6 つの各役割（実践、相談、調整、倫理調整、教育、研究）がそれぞれレベル I～IV の 4 段階で設定されている。
- 3) レベル I から II にかけては、専門看護師が所属する部署あるいは組織などの施設内において、どのように貢献し成長を目指すかが示されている。概ねの目安として、レベル I は大学院修了後から専門看護師の資格認定後 5 年目以内を想定している。レベル II は、専門看護師の資格認定後 5～10 年（2～3 回目の更新を終える頃）までを想定している。
- 4) レベル II からレベル III にかけては、専門看護師が所属組織や施設のみならず社会への貢献・成長へと繋がることを目指している。
- 5) CNS（専門看護師）キャリアラダーは、各々が所属している組織や施設の状況に応じて各役割のラダーレベルを往来することが可能である。例）「以前所属していた組織・施設において『教育』の役割はレベル II であったが、新たな組織・施設へ異動したことにより再びレベル I になる。ただし全体的に俯瞰したラダーはレベル II である」。

3. CNS（専門看護師）キャリアラダーの活用について

看護実践能力向上のためには、指標を用い自身もしくは自施設の看護実践を客観視して、自己研鑽や人材育成につなげることが重要である。「CNS(専門看護師)キャリアラダー」を用いて、看護実践における自己評価や自己研鑽、期待される役割の発揮、社会の中での役割開発、看護管理における人材活用・人材育成への活用がなされることを期待する。具体的には、CNS（専門看護師）キャリアラダーに記載した各役割とラダーを用いることにより、①自己評価 ②看護管理者等との面談時に現時点での役割開発に関する進捗状況の共有 ③今後の活動や役割拡大の際の指標作成や合意形成 ④次年度以降の年間行動計画表などへの反映等で役立てることが可能である。

4. 評価について

CNS（専門看護師）キャリアラダーを用いた評価方法については、所属組織・施設で行っている指標に準ずる形で用いる。評価に関する例を以下に提示する。

評価基準の例

	段階の表現	内容
A	よくできる	自ら取り組み実践できる
B	できる	一通りできる。少しの支援（10～30%程度）を受ければできる
C	努力を要する	50%以上の支援を受ければできる
D	非常に努力を要する	全面的な支援を必要とする
N	実施の機会がなかった	実施の機会がなかった

評価方法の例

1. 日々の看護実践の共有
2. 面談
3. 事例検討会

評価時期の例

1. 年度始期

レベル到達に向けて当該年度はどのように進めていくか計画を立てる。

中長期的に目指す姿を確認しながら目標を設定していく。

2. 中間期

年度始めに設定した、当該年度の目標の達成状況を確認し、年度末に向けて目標の再確認を行う。

3. 年度末

中間期に設定した目標の達成状況と併せて、当該年度の目標の達成状況を確認し、次年度に目指すレベルを確認する。

		レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ
対象	到達目標	・所属する組織において複雑で解決困難な課題やニーズを見極め、現象を包括的にアセスメントし、看護実践ができる	・エビデンスに基づいた知識・技術を駆使しながら、ケアとケアを融合した看護実践ができる ・自らの看護実践について省察を積み重ね、有効なスキルを意識し実践に活用できる	・保健医療福祉で活動するチームの推進者及び調整者としての役割モデルを示すことができる ・専門性の高いサービスの提供と看護の質の向上に貢献することができる ・組織の課題を明確にし、変革者として提言することができる ・自らの実践の成果を研究的に明らかにし、看護のエビデンスを蓄積することに寄与できる	・変化する社会のニーズを多角的にとらえ、効果的なケアシステムを構築し、保健医療福祉の発展に寄与することができる ・専門看護師の活動によるアウトカムを社会へ提示するとともに、学際のプロセスを促進し、積極的に政策提言に関与することができる ・専門分野に関する組織、社会の中の課題を明確にすることができる
全領域で患者／クライアント・看護師と看護実践・組織を対象とする	実践	・事象を捉え、エビデンスに基づいた全人的アセスメントにより、問題となる現象を明らかにできる。 ・専門分野におけるエビデンスに基づいた看護実践を検討・計画し、評価できる。 ・看護実践により導かれるアウトカムを認識し、わかりやすい表現で記述できる。 ・看護実践において、事例にとって必要なケアが提供できるように看護師や多職種と連携することができる。 ・自ら行った看護実践を言語化できる。	・複雑で解決困難な事例に関連した情報を収集し、根拠に基づいた全人的アセスメントにより、問題となる現象を明らかにできる。 ・複雑で解決困難な事例に対し、専門分野におけるエビデンスに基づいた看護実践を検討・計画し、実践・評価できる。 ・エビデンスに基づいた看護実践を、看護師を含む多職種と共有し、継続できる。 ・自ら行った看護実践を省察し、言語化できる。 ・個人、家族、コミュニティ間の相互作用が健康および疾病に及ぼす影響をアセスメントし、看護実践ができる。 ・自分の役割や能力の限界を自覚し、必要な専門家を活用することができる。	・看護実践や多職種連携による効果を明確にし、看護師や多職種と協働できる。 ・看護実践において、効率性と費用対効果を高めることができる。 ・看護実践の効果を、組織に提言することができる。 ・看護実践とアウトカムに影響を与える組織のシステムや多職種協働についてアセスメントできる。	・革新的で、費用対効果の高い看護実践の創造や、新たなケアモデルやガイドラインを開発することができる。 ・看護実践による成果が認められるよう社会に働きかけることができる。
	相談	・コンサルティとの関係性をつくることができる。 ・コンサルタントとしてどのような課題があるか明確にすることができる。 ・コンサルティが、課題を解決できるよう支援することができる。 ・コンサルティが看護実践の効果を認識できるよう、フィードバックすることができる。	・コンサルティの所属部署の組織分析ができる。 ・コンサルティが課題と感じる事例や複雑で解決困難な看護問題を持つ事例に対し、エビデンスに基づくツールや方法を用いて現象を包括的に分析できるようアドバイスができる。 ・コンサルティが事例にとって望ましいアウトカムが達成できよう支援することができる。 ・コンサルティにとって看護実践の達成感につながるよう支援することができる。	・コンサルティ自身が阻害因子に気づき、成長できるよう意図的・段階的に介入できる。 ・コンサルティが看護実践の課題を解決する能力を高めることができる。 ・コンサルティが所属している組織内外の要因をアセスメントし、組織に変化を起こすことができる（新たなプログラムの導入・開発等）。	・ケアプログラムの開発においては、組織の理念、使命、戦略的責務、社会情勢の変化をふまえて発案できる。 ・コンサルテーション事例のエビデンスを蓄積し、診療報酬など政策立案時に専門家として提案することができる。
	調整	・保健・医療・福祉の専門職者および医療チームの力量を把握し、より良いケアをするための連絡や調整ができる。	・保健・医療・福祉の専門職者および医療チームの力量を把握し、最も効果的かつ効率的なケア提供を導き出せるよう、医療資源を活用した調整機能を意図的に実施することができる。	・保健・医療・福祉の専門職者および医療チームの事例に関する見解を提示し、相互の合意と医療チームの意思決定を促進することができる。 ・保健・医療・福祉の専門職者および医療チームにおける看護師の役割を明確にし、効果的なリーダーシップを発揮し協働を促進することができる。	・健康増進に向けて、医療政策への提案のほか、専門的資源や公的資源を活用することができる。 ・課題解決に向けて、知識や方略、資源を集約し活用することができる。
	倫理調整	・事例の意思決定プロセスに関連した倫理的な課題が何かを明確にすることができる。 ・複雑で解決困難な事例に対し、倫理的視点をもって所属部署の看護師や事例に関与している医療従事者に発信することができる。	・事例に関する倫理的な課題を見極め、価値の対立を明らかにし、調整することができる。 ・看護師の役割モデルとなり、看護師が倫理的感受性を高めることができるよう働きかけることができる。 ・倫理的な課題に対し、解決ができるようツール等を提示し、保健・医療・福祉の専門職者および医療チーム内で共有し考察できる。 ・複雑で解決困難な事例の意思決定プロセスの支援や、倫理的な課題の解決に向けて関連情報を収集し、保健・医療・福祉の専門職者および医療チームの調整的役割を担うことができる。	・組織内外で発生しうる倫理的葛藤や、意思決定プロセスに関連する組織の課題を予見し、その解決に向けて保健・医療・福祉の従事者および関わる医療チームで取り組めるようリーダーシップを発揮し協働を促進することができる。 ・複雑で解決困難な状況の中で起こっている倫理的な課題を、卓越したコミュニケーション能力、対人関係を構築する力、概念化の力を用いながら解決することができる。 ・保健・医療・福祉の専門職者および医療チームの倫理的感受性の向上を図り、全人的ケアの能力を向上させることができる。	・専門職として意思決定プロセスの支援あるいは倫理的な課題に関する政策提言やガイドライン等に意見を述べることができる。 ・専門分野に関する倫理的な課題と解決策を明確にし、看護倫理の発展に寄与することができる。
	教育	・看護師のニーズに合った教育、実施、評価ができる。 ・現場の看護師の実践能力を見極めたうえで教育的支援ができる。	・看護師が事例の状況（発達段階やセルフケア能力など）をアセスメントし、実践ができるよう看護師のレディネスに合わせた教育ができる。 ・看護師がケアを提供する上で課題解決能力を高めるための教育的支援ができる。 ・看護師のキャリア開発において教育的支援ができる。 ・所属する組織の学習ニーズを見極め、ニーズに応じた教育ができる。	・組織の特性に応じた教育的支援ができる。 ・組織の教育ニーズに応じた教育プログラムの作成・実施において、リーダーシップを発揮することができる。 ・次世代への看護教育ができる（看護学生、助産学生、大学院生等）。 ・複雑で解決困難な事例に関する教育ができる。	・社会の変化を予測し、保健・医療・福祉に関する効果的な教育支援ができる。 ・専門看護師の人材育成ができる。 ・教育プログラムのアウトカムを明確化するとともに、そこから明らかになった知見を広く社会に発信することができる。 ・事例や看護師、医療チームの特性を捉えた教育支援ができる。
	研究	・自らの看護実践を研究的視点で振り返ることができる。 ・所属部署の研究に参加することができる。	・所属組織の看護実践を研究的視点で分析することができる。 ・所属組織の研究の支援に参画できる。	・看護実践を研究的に明らかにし、関連学会等で発表することができる。 ・専門看護師の組織に与える影響を研究的に明らかにし、組織変革につなげることができる。	・専門看護師の組織内外への貢献を明らかにし、政策提言につなげることができる。 ・研究成果と看護実践の結果を集約し、看護の発展に寄与することができる。