

刊行にあたって

日本看護協会は、2025年に向けて変化する医療提供体制に対応すべく、あらゆる施設や場におけるすべての看護師に共通する看護実践能力の標準的指標として「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（以下、「JNA ラダー」）を開発し、2016年5月に公表しました。

また、多くの方々にご活用いただくために、「活用のための手引き」（1. 開発の経緯/2. 導入・活用編/3. 学習内容編/4. 施設における活用例編）を作成し、公式ホームページにて順次公表しながら、日本看護学会をはじめとする看護系学会や、「JNA ラダー」交流会、都道府県看護協会における研修会等の場をとおして、周知を図って参りました。

日本看護協会が実施した2017年看護職員実態調査（n=2617）では、看護師の86.8%が「JNA ラダー」を認知していると回答しており、その概要は全国的に知られてきました。この結果より、急性期病院から在宅看護まで、規模を問わず様々な施設において教育体制整備に「JNA ラダー」が活用され、導入の取り組みが進んでいることを実感しています。

今後、さらに多様な場における看護実践が求められていることから、中小規模病院や在宅・介護関連施設なども含め、ラダーの導入は幅広く期待されております。

そこで、本書では、【第1部：「JNA ラダー」導入・活用施設の事例】として、〈既存のラダーをふまえた「JNA ラダー」の導入・活用〉〈多様な場における「JNA ラダー」の導入・活用〉〈「JNA ラダー」を活用した地域内教育連携〉〈「JNA ラダー」オンデマンド研修を活用した施設内教育〉に分けて、計11の事例をご紹介します。また、【第2部】では、Web上で公開されてきた「活用のための手引き」を一部整理のうえ全文掲載しました。

人材育成の体制構築に向け、「JNA ラダー」および本書が活用されることで、看護実践がよりいっそう成熟し、看護の質保証や看護の価値の明確化につながっていくことが期待されます。

これからの時代に求められる、看護実践能力を備え広く社会に貢献することのできる看護師の育成を、「JNA ラダー」を活用して全国で推進して参りましょう。

2019年8月

公益社団法人日本看護協会 会長

福井トシ子

コラム⑤：あらゆる場や働き方に活用可能な「JNA ラダー」

2019年度 日本看護協会教育委員

渡邊眞理

「JNA ラダー」の検討は、わが国が2025年に迎える少子・超高齢・多死社会に向けた暮らしと医療を支える看護提供システム構築の一環として始まった。これは、2015年6月に日本看護協会が公表した「2025年に向けた看護の挑戦 看護の将来ビジョン」に基づいている。すなわち、「いのち・暮らし・尊厳を まもり支える看護」であり、「人々の生涯にわたり、生活と保健・医療・福祉をつなぐ看護」である。

疾病や障害とともに暮らすという視点で、疾病の発症・重症化予防、急性期・慢性期・人生の最終段階のあらゆる健康段階と、住み慣れた自宅での在宅療養を視野に入れた看護提供システムが不可欠とされた。

その看護提供システムを実現するために、「基盤となる看護実践能力の強化—看護実践能力育成のための教育内容の充実と継続性の強化」および「働く場・働き方の多様性—多様な場で働くことを可能にする看護実践能力の育成」が必要とされた。

また、看護師の能力開発における現状と課題として、以下の点が挙げられた。

- 各施設でラダーを作成・活用しているが、ラダーの内容やレベル基準が施設毎に異なる
- ラダーを導入・作成していない施設もあり、特に、中小規模病院や高齢者介護施設、訪問看護ステーション等における教育支援体制の強化が必要
- 継続教育のしくみは専門看護師や認定看護師等は体系化されているが、専門分野をもたない看護師を対象とした全国標準のしくみがない

そこで、あらゆる場や働き方に活用可能な標準化されたラダーを用い、すべての看護師に共通する“核となる看護実践能力”の育成へ導くシステムとして「JNA ラダー」が開発されることとなった。

＊

私は教育委員として「JNA ラダー」の開発に当初から携わる機会をいただいた。当時、私は、がん専門病院の看護部長の役割を担っており、がん治療を担う急性期病院の看護管理者として、人材育成に力を入れていた。ラダーに関して感じていた課題は、①「当院ではレベルⅢが○%、レベルⅣが○%…」と1施設のラダーの活用だけでは全国では通用しないこと、②人材育成のための研修の負担感が増えていたこと、③ラダーのレベルと実際の能力との乖離があったこと、④中途採用者に関して、短時間の面接などでは看護実践能力を推し量ることが難しく、数カ月で退職する看護師もあり、施設側も雇用される側も互いにWIN-WINの関係になれる方策はないかなどである。

「JNA ラダー」はこのような看護管理者の課題を解決できるシステムの一つであった。また、日本看護協会の「看護者の倫理綱領」に「8. 看護者は、常に個人の責任として継続学習による能力の維持・開発に努める。」とあるように、私たちは看護専門職として継続教育を責務としている。全国のどのような規模の施設にも共通する指標として看護実践能力を保証し、看護師自身の自己教育能力を発揮できるシステムが必要であり、そのためには全国共通の看護実践能力の認証は不可欠だと思った。

2016年5月に日本看護協会のホームページで「JNA ラダー」が公開されて以降、全国の多くの施設が「JNA ラダー」の活用に取り組み始めた。それは「JNA ラダー」の開発背景や目的が、どの施設でも必要とされていたことの証だと思う。「JNA ラダー活用のための手引き」も、2016年5月に「1 開発の経緯」、11月に「2 導入・活用編」、17年9月に「3 学習内容編」、18年3月に「4 施設における活用例編」まで公表された。なかでも「3 学習内容編」と「4 施設における活用例編」は、「JNA ラダー」を導入したがその後どうしたらよいか、という疑問に多くのヒントを与えられたのではないかと思う（本書第2部を参照）。

*

今回紹介された「JNA ラダー」活用の事例は、いずれも試行錯誤しながら「JNA ラダー」の活用・導入に取り組み、各組織の特徴を看護師の教育に活かしていた。また「JNA ラダー」活用・導入の成果も実感することができた。

既存のラダーをふまえた「JNA ラダー」の導入では、複数年活用していたラダーを根本的に見直す必要があり、時間も手間も必要とされたと推測する。その際に、2013年2月に日本看護協会が公開した「継続教育の基準 ver. 2」活用のためのガイドは、大きな指標となったと思う。すなわち、①各組織で地域の医療ニーズを把握し、②組織の理念・看護部の理念から、目指す看護職員像と必要な能力を明らかにし、③教育理念、教育目的、教育目標、教育計画、そして組織の特徴を表したキャリアラダーを見直し、④その中の看護実践能力に「JNA ラダー」の「ニーズをとらえる力」「ケアする力」「意思決定を支える力」「協働する力」を各組織のケアの受け手の特徴を活かして表現するという過程を経ることである。

多様な場における「JNA ラダー」の活用の事例では、働く場や働き方の多様性に対応できるラダーの工夫が紹介されていた。各事例において示された、学習内容、学習の場の提供、評価の方法などは、今後取り組む施設にも参考になると思う。

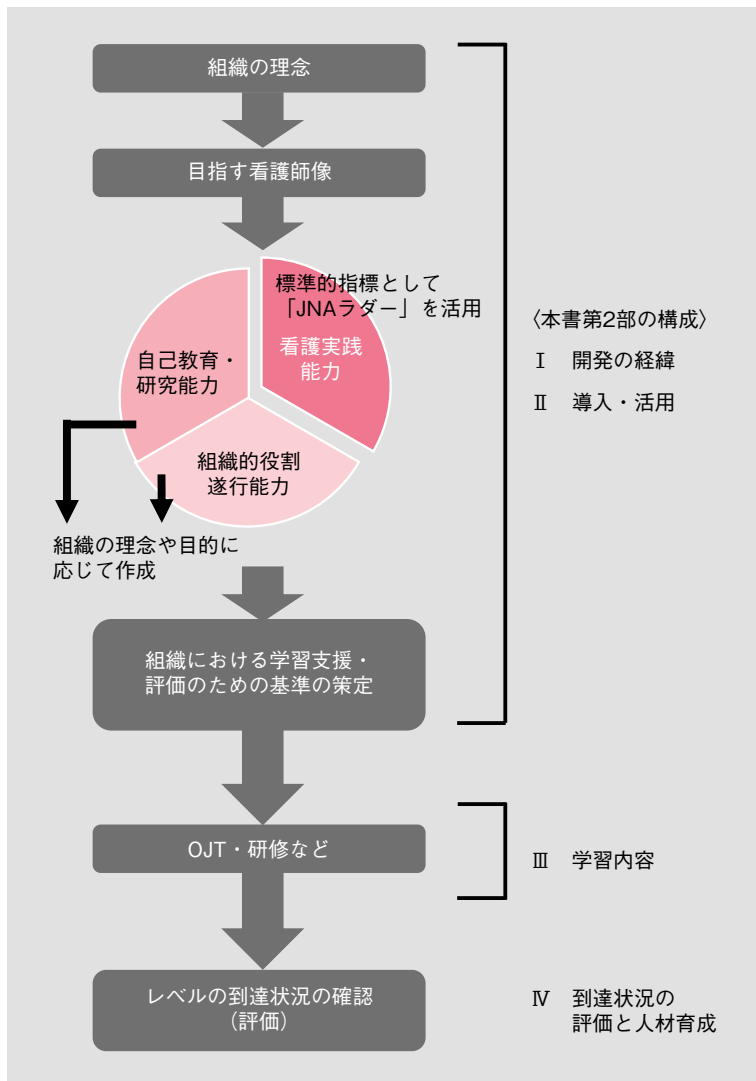
このように取り組みを共有することで、各組織の課題が明確になり、より「JNA ラダー」の目標達成に近づくことを期待したい。

ここでは、実際に「JNA ラダー」を導入・活用されている施設からいただいた情報をもとに、図IV-1に示す「施設における人材育成の基本的な流れ」に沿いながら、活用の具体例を示します。様々な具体例を提示していますので、所属施設に合った課題解決策を取り込んでいただき、本書が施設における「JNA ラダー」の導入・活用の一助となり、看護実践能力の強化につながることを期待いたします。

1. 看護師個人と組織における「JNA ラダー」活用の基本的な考え

1) 看護師個人は自身の成長に、組織は看護師の育成にご活用ください

日本看護協会が2012年に公表した「継続教育の基準 ver.2」では、「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



図IV-1 施設における人材育成の基本的な流れと本手引きの関連



図IV-2 看護師個人と組織における「JNA ラダー」活用の基本的考え

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」と定義しています。この定義と同様、「JNA ラダー」も、看護師個人としては自身が育つために、組織としては看護師を育てるために、活用していただきたいと考えます。

2) 看護師が看護実践能力を自己評価するために、組織の支援が大切です

看護師個人が専門職である自身の成長のために「JNA ラダー」を活用する際には、行動目標の達成に向けて学習の計画を立て、自身の看護実践能力について自己評価していくことが大切です。

そして、看護師が所属する組織は、看護師に行動目標を示しながら人材育成や教育的支援を行い、自己評価できるよう支援することで、「JNA ラダー」の4つの力をバランスよく育成していくことが必要となります（図IV-2）。