

厚生労働科学研究費補助金(循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業)  
公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラム開発のための研究  
分担研究報告書

保健師・看護師のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関する  
文献や各種資料のレビュー

研究分担者 串田 修 静岡県立大学 食品栄養科学部

研究要旨

本研究では、保健師・看護師のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関する文献や各種資料をレビューした。レビューは、データベース検索とハンドサーチを 2020 年 6 月に実施した。データベース検索は、主に Google Scholar を用い、保健師・看護師のラダーを検索した。ハンドサーチは、公益社団法人日本看護協会のウェブサイトで内容を探索した。保健師のラダーは、学術論文以外を検索しても 3 件のみで、単一市のキャリアラダーに関する連載、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の作成に関する講演、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を用いて関連要因を検討した原著の文献があった。看護師のラダーは、学術論文以外を含めて 14 件あった。保健師のラダーの検索結果とは異なり、看護師は全国レベルのラダーだけではなく、病院や地域レベルでのラダー開発も行われていた。保健師・看護師ともに、ラダーに基づく人材育成プログラムの文献は見当たらなかった。ハンドサーチでは、保健師・看護師向けのキャリアラダーや人材育成プログラムの内容が確認できた。自治体栄養士に求められるキャリアが保健師に近い場合、自治体栄養士養成プログラムの作成計画にあたり「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を参考にすると他、基準関連妥当性として活用することもできる。また、臨床看護師では、ラダーの意義を感じている者ほど自己教育力が高かったことから、自治体栄養士養成プログラムでもラダーの意義を説明していくことが望ましい。

A. 研究目的

公衆衛生領域を中心とした自治体栄養士養成プログラムの開発にあたっては、他職種のキャリアラダーでどのようなラダーが設定されており、そのラダーに基づいてどのようなプログラムが実施されているかを把握しておくことが好ましい。そこで、本報告では、主な保健関連職種のうち、保健師および看護師のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関する文献や各種資料のレビューを実施し、その現状を整理することを目的とした。

B. 研究方法

今回のレビューでは、文献からのデータベース検索と各種資料からのハンドサーチを 2020 年 6 月に実施した。文献からのデータベース検索では、原著等の学術論文に加えて連載資料や講演等も含め広範な把握をねらった。具体的には、検索サービスは Google Scholar、J-STAGE、医中誌 Web、CiNii Articles を用いて、多岐にわたる分野と出典を探索できるようにした。Google Scholar では、検索条件は期間限定な

し、関連順で並べ替え、英語と日本語のページ、特許・引用部分を含めない、と設定した。検索キーワードは「保健師 AND “ラダー”」または「看護師 AND “ラダー”」とした。なお、「キャリアラダー」としなかった理由は、予備調査において、看護師ではキャリアラダーの他に、クリニカルラダーやキャリア開発ラダー等、複数のラダーの名称があったためである。検索日は 2020 年 6 月 22 日とした。各種資料からのハンドサーチでは、看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の資格を持つ個人が自主的に加入して運営する日本最大の看護職能団体である、公益社団法人日本看護協会（以下、日本看護協会）のウェブサイトを用いた。具体的には、同ウェブサイトで公開されている「保健師の系統的な現任教育」と「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」の内容を探索した。データベース検索とハンドサーチの探索内容から、保健師または看護師のラダーや、それに基づく人材育成プログラムに関する情報を記述した。

C. 研究結果

### (1) Google Scholar によるデータベース検索

保健師のラダーやそれに基づく人材育成プログラムに関する文献は、学術論文以外を検索しても3件のみであった(表1)。内容は、単一市のキャリアラダーに関する連載の文献、日本看護協会の「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の作成に関する講演の文献、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を用いて関連要因を検討した原著の文献があった。

1) 1点目の連載の文献では、北九州市のキャリアラダーに応じた保健師継続教育について述べられていた。

2) 2点目の講演の文献では、厚生労働科学研究費で作成されたキャリアラダーをもとに、日本看護協会の検討会で案を出し合い「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が作成されたことの経緯が述べられていた。

3) 3点目の原著の文献では、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」による中堅期以降の能力の現状の関連要因を検討し、自治体の特性(都道府県か市町村か、自治体の人口規模がどの程度か、その自治体で雇用している保健師数ほどの程度か)に比べ、個人的な要因(保健師の経験年数、管理職経験、通学歴(大学院に進学したか)、前職歴)の方が多く関連していると述べられていた。

看護師のラダーやそれに基づく人材育成プログラムに関する文献は、学術論文以外を含めると14件あった(表2)。看護師の文献では、保健師のラダーの検索結果とは異なり、全国レベルのラダーだけではなく、病院レベルや地域レベルでのラダーの開発研究もあった。

1) 1点目の実践報告の文献では、千葉県内の病院でのクリニカルラダー作成内容が述べられていた。

2) 2点目の論文の文献では、ラダー採用公立病院勤務のラダー登録看護師の自由記述から、ラダーはモチベーションの向上につながり、臨床実践能力が向上し、質の高い看護の提供が可能になる等の意見があったことが述べられていた。

3) 3点目の抄録の文献では、全国標準の指標を目指して2016年に公表した「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」について述べられていた。

4) 4点目の臨床経験の文献では、ラダー導入・非導入の病院間で臨床看護師の自己教育力に有意差は見られない一方、ラダー導入病

院内でラダー意義を感じて取り組む者ほど自己教育力が高い結果であったことが述べられていた。

5) 5点目の研究ノート(文献)では、ラダー採用病院勤務の看護師にラダーに関する改善点を調査しており、課題が多い、やらされ感がある等の回答が多いことが述べられていた。

6) 6点目の連載の文献では、「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」の活用法について述べられていた。

7) 7点目は、4点目と同文献であった。

8) 8点目の報告の文献では、管理職の看護師に看護基礎教育で教えるべき事項を調査し、看護過程や技術の他、自己教育力等も挙げられていることが述べられていた。

9) 9点目の口演の文献では、日本看護協会の標準または準ラダー採用病院の看護師にラダーに対する意味づけを調査し、成長への繋がりや自分の位置の認識・向上が可能等の意見があることが述べられていた。

10) 10点目の研究報告の文献では、病床数499床以下病院勤務の看護師にラダーと遂行環境への思いを調査し、ラダー遂行を熟考する者は約50%で、多くの看護師が時間や文献等の充実を求めていると述べられていた。

11) 11点目の実践報告の文献では、中規模療養型病院のラダー認識や環境を調査し、勤務年数11-19年でラダー研修参加意欲が低く、31-40歳は病棟からの理解が得られにくいと回答していることが述べられていた。

12) 12点目の研究報告の文献では、ラダーによる総合病院看護師の社会人基礎力の相違を調査し、レベルの高い看護師は計画実行能力が高いことが述べられていた。

13) 13点目の特集の文献では、「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」の活用法について述べられていた。

14) 14点目の特集の文献では、「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」の活用法について述べられていた。

保健師・看護師ともに、ラダーに基づく人材育成プログラムの文献は見当たらなかった。

### (2) J-STAGE、医中誌 Web、CiNii Articles によるデータベース検索

いずれの検索でも、ラダーに基づく人材育成プログラムに関する論文は見当たらなかった。

### (3) 日本看護協会ウェブサイトのハンドサーチ

日本看護協会が作成した保健師・看護師向け

のラダーに基づく人材育成プログラムの内容が確認できた(表3)。保健師の系統的な現任教育として「統括保健師人材育成プログラム」、看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)について「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」(JNAラダー)に関連したインターネット配信研修[オンデマンド]の内容を探索した。

「統括保健師人材育成プログラム」は、2014・2015年度と2016年度ともに、ラダーのキャリアアップを目的に2日間で実施されていた(表4)。

「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」(JNAラダー)に関連したインターネット配信研修は、オンデマンドで50件近くの人材育成プログラムのセミナーがあった(表5)。

#### D. 考察

保健師のラダーで、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が作成されたことの経緯の文献では、入職時の能力が異なっていることを考慮して、経験年数による区分は不採用であると述べられていた。従って、自治体栄養士が公立病院から異動する場合においても、同キャリアラダーの特長を活かせるかもしれない。

看護師のラダーでは、「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」や地域レベルのラダーを用いたもので、ラダーと関連要因を検討した文献も多く確認された。また、病院のクリニカルラダーでは、ラダーの導入有無だけでは自己教育力に統計学的に有意な差は無かったことから、自治体栄養士養成プログラムの実施前や実施中に、ラダー導入する意義を説明する機会が必要であると思われる。日本看護協会のウェブサイトでも、保健師・看護師向けの人材育成プログラムの実施日程や実施方法を詳細に確認できたことから、自治体栄養士養成プログラムの開発にあたり参考にしていけることができると考えられる。

#### E. 結論

保健師・看護師のキャリアラダー等やそれに基づく人材育成プログラムをレビューした結果、データベース検索ではラダーと関連要因を検討した研究、ハンドサーチでは日本看護協会による人材育成プログラムの内容を複数確認することができた。自治体栄養士に求められるキャリアが保健師に近い場合、自

治体栄養士養成プログラムの作成計画にあたり「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を参考にすると他、基準関連妥当性として活用することもできる。また、臨床看護師では、ラダーの意義を感じている者ほど自己教育力が高かったことから、自治体栄養士養成プログラムでもラダーの意義を説明していくことが望ましいであろう。

#### F. 研究発表

1.論文発表  
なし

2.学会発表  
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況  
なし

表1 保健師のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関するデータベース検索結果

No	筆頭著者	所属	掲載誌	掲載年	区分	タイトル	ラダーに関する内容
1	宮原加代	北九州市保健福祉局地域福祉部地域福祉推進課	日本公衆衛生看護学会誌	2017	連載	北九州市におけるキャリアラダーに応じた保健師継続教育	—
2	村嶋幸代	大分県立看護科学大学理事長学長／前全国保健師教育機関協議会会長	保健師教育	2017	講演	自治体保健師のキャリアラダーと人材育成体制の構築—保健師の能力を開発し、地域保健を効果的に進めるために—	「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を厚労科研奥田班（2014）を参考に作成。 ・入職時の能力が異なっていることを考慮し、経験年数による区分は不採用 ・新人の段階から管理的活動を入れたことが特徴（従来は個人支援を重視） ・将来を見据えて管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダーを別表で揭示
3	堀井聡子	JICA ベトナム新卒看護師のための臨床研修制度強化プロジェクト／国立保健医療科学院	日本公衆衛生雑誌	2019	原著	中堅期以降の自治体保健師の能力の現状とその関連要因：「標準的なキャリアラダー」を用いた調査から	「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を用いて中堅期以降の能力の現状の関連要因を検討。 ・自治体特性に比べ保健師経験年数、管理職経験、通学歴、前職歴が多く関連

キーワード：保健師 AND "ラダー"（計3件）、検索：Google Scholar、期間指定なし、関連性で並べ替え、英語と日本語のページを検索、特許・引用部分を含めない（2020年6月22日）

表2 看護師のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関するデータベース検索結果

No	筆頭著者	所属	掲載誌	掲載年	区分	タイトル	ラダーに関する内容
1	荒木暁子	千葉県千葉リハビリテーションセンター	千葉大学大学院看護学研究科紀要	2012	実践報告	専門看護師のクリニカルラダー（臨床実践能力段階別到達目標）および専門看護師育成ラダー（専門看護師の育成指標）試案の作成	専門看護師の活用に関わる看護管理者と専門看護師の共通認識を図るため2ラダーを作成。 ・会議：県病院局経営管理課医師、看護師確保対策室長、県立病院群看護部局長、大学教授
2	久留島美紀子	滋賀県立大学人間看護学部	人間看護学研究	2007	論文	看護師のクリニカル・ラダーに対する認識：第一報	クリニカルラダー採用公立病院勤務のラダー登録看護師にラダーの良さを自由記述で調査。 ・客観的評価基準と認識し、自己の課題・目標・役割の明確化や個々に応じたステップが可 ・モチベーションの向上につながり、臨床実践能力が向上し、質の高い看護の提供が可
3	渋谷美香	日本看護協会看護研究学校研究教育部部長	ヒューマンケア研究会	2017	抄録	「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を用いた看護実践能力の育成	全国標準の指標を目指し2016年に「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」公表。 ・クリニカルラダーやキャリアラダーの段階、レベル、基準は導入医療施設毎に異なる ・中小規模病院、高齢者介護施設、訪問看護ステーションは教育人材確保困難 ・同JNAラダーの調査では、300床未満病院の認知92.0%、導入検討53.6%
4	久保和子	徳島赤十字病院看護部	徳島赤十字病院医学雑誌	2008	臨床経験	クリニカルラダーと臨床看護師の自己教育力との関連	クリニカルラダー導入・非導入病院の看護師に自己教育力とラダー効果認識を調査。 ・ラダー導入・非導入病院間で臨床看護師の自己教育力に有意差はみられなかった ・ラダー導入院内でラダー意義を感じ取り組む者は自己教育力が高かった ・自己の課題や目標を明確にすることができたと回答する者は自己教育力が高かった
5	久留島美紀子	滋賀県立大学人間看護学部	人間看護学研究	2010	研究ノート	看護師のクリニカル・ラダーに対する認識：第二報	クリニカルラダー採用病院勤務の看護師にラダーに改善が必要となることを自由記述で調査。 ・回答比10.0～12.5%：課題が多い、やらされ感がある ・回答比7.5～10.0%：時間的負担、心理的負担、フォロー体制がない、個性が考慮されない ・回答比5.0～7.5%：認定の在り方、評価基準が多い、病棟の特殊性を反映できない
6	松原由季	日本看護協会看護研修学校教育研究部継続教育課	リハビリナース	2019	連載	あらゆる場で活躍できる人材を育成「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」活用法	（一般誌）
7	No.4と同文献	/	/	/	/	/	/
8	滝島紀子	川崎市立看護短期大学	川崎市立看護短期大学紀要	2009	報告	新人看護師のクリニカルラダー「第1段階」の到達からみた看護基礎教育における看護実践能力を育成するための課題	管理職の看護師に看護基礎教育で教えてほしいと思っていることがらを調査。 ・看護過程、看護技術、コミュニケーション、人間関係の概念や基本的考え方、知識、方法 ・チーム医療の概念、自己教育力、看護倫理の概念
9	小笹由里江	愛知県立大学	日本看護研究学会雑誌	2016	口演	クリニカル・ラダーに対する看護師の意味づけと影響要因	看護協会の標準ラダーか準じたラダー採用病院の看護師にラダーに対する意味づけや成果の実感を調査。 ・レベルⅠ-Ⅳ：成長に繋がる、自分の位置を認識し向上できる、時間的負担や業務調整困難さが葛藤 ・促進要因：同期や先輩や上司の支援、阻害要因：業務不直結やレベル不一致の研修、負担増大 ・レベルⅣのみ：知識や仕事の拡大に取り組むことは専門職として当然
10	石黒千映子	日本赤十字豊田看護大学看護学部	日本赤十字豊田看護大学紀要	2018	研究報告	キャリアアップおよびキャリア開発ラダー遂行に関する中小規模病院勤務看護師の認識	病床数499床以下病院勤務の看護師にキャリアアップ・キャリア開発ラダーと遂行環境への思いを調査。 ・学習継続、セミナー参加、文献活用は40%、看護研究は10%の割合で経験年数4～14年が低い ・キャリア開発ラダーの遂行熟考は50%で、経験年数15年以上が院外指導、教育、相談者を必要と回答 ・キャリア開発ラダーの遂行環境は、多くの看護師が時間と院内の書籍、文献の充実が必要と回答
11	小野麻由子	日本赤十字秋田看護大学	老年看護学	2015	実践報告	中規模療養型病院に従事する看護師のキャリア開発ラダーに対する意識調査	中規模療養型病院の特殊性を踏まえたキャリア開発ラダー再構築のため、ラダー認識と意欲、環境を調査。 ・安全やリスクへの対応、入院から退院に向けての支援が必要と回答した者は90% ・一般（非療養）病棟、勤務年数11～19年でラダー研修参加意欲、レベルアップ意欲が有意に低かった ・24～30歳は家族からの協力、31～40歳は病棟からの協力を得られにくい回答が有意に多かった
12	笠松由利	兵庫医科大学病院看護部	兵庫医療大学紀要	2017	研究報告	総合病院看護師の社会人基礎力の構成要素とクリニカルラダーによる相違の検討	クリニカルラダーのレベルによる総合病院看護師の社会人基礎力の相違を調査。 ・総合病院看護師の社会人基礎力の構成要素は計画実行能力、他者尊重能力、課題解決能力 ・ラダー0の看護師に比し、ラダーⅢとⅣの看護師は計画実行能力が有意に高かった
13	川本利恵子	日本看護協会常任理事	Nursing BUSINESS（ナースングビジネス）	2016	特集	看護実践能力の「見える化」で全国の看護師の「よりどころ」を提供：お話をうかがった人 公益社団法人日本看護協会 常任理事 川本利恵子さん	（一般誌）
14	川本利恵子	日本看護協会常任理事	看護展望	2016	特集	公益社団法人 日本看護協会 常任理事 川本利恵子氏に聞く「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を活用すればすべての看護師はこれまで以上に輝くことができる	（一般誌）

キーワード：看護師 AND "ラダー"（計14件）、検索：Google Scholar、期間指定なし、関連性で並べ替え、英語と日本語のページを検索、特許・引用部分を含めない（2020年6月22日）

表3 保健師・看護師のキャリアラダー等に基づく人材育成プログラムに関するハンドサーチ結果

ラダーに基づく人材育成
<p>「統括保健師人材育成プログラム」</p> <p>本プログラムは、自治体保健師の標準的なキャリアラダー（専門的能力に係るキャリアラダー）との整合性を以下のように捉える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自治体保健師の標準的なキャリアラダーにおける、キャリアレベルA-5の能力に相当する知識を学ぶ</li> <li>・演習ではA-4の能力に相当する専門的能力を確実に獲得し、更に研修終了後の実践の中でA-5の能力の獲得を目指す</li> </ul>
<p>「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（JNAラダー）に関連したインターネット配信研修[オンデマンド]</p> <p>① レベル到達のための研修</p> <p>JNAラダー各レベルを目指す者のための研修。自分が目指す組織として育成を目指すレベルを選んで受講可。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・JNAラダーの学習内容に沿ったプログラム</li> <li>・JNAラダーの各レベル到達のための研修を配信</li> <li>・日々の実践に役立てやすい事例ベースの講義展開</li> <li>・確認テストにより、確実に理解を進めながら受講</li> <li>・学習ツール「実践（OJT）シート」などで受講後の学習を支援</li> </ul> <p>② JNAラダーの活用に関する研修</p> <p>組織の看護管理者や教育担当者を対象とした研修。施設でのJNAラダー活用の検討・運用の段階に合わせたプログラム構成。</p>

上段：保健師の系統的な現任教育、下段：看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）、検索：公益社団法人日本看護協会

表4 日本看護協会 市町村統括保健師人材育成プログラム 集合研修

パターンBにおける集合研修の組み立て（平成28年度の実施）

	内容	学習方法
1日目	統括保健師の役割や機能について	講義
	自組織での活動の認知	演習
	統括保健師に期待する役割	講義
	組織の中でのリーダーシップと調整力	講義
	統括保健師（次期統括保健師）としての自組織における活動の評価	演習
2日目	統括保健師としての実践	講義
	保健活動推進に向けての方略	演習
	統括保健師としての自組織での活動計画の提案	演習
	実践の評価	講義

パターンAにおける集合研修の組み立て（平成26・27年度の実施）

	テーマ	学習方法
前期集合 研修 1日目	保健師の活動をめぐる国の動向と統括保健師への期待	講義
	統括保健師としての実践	講義
	統括保健師に求められる役割①	講義
	統括保健師に求められる役割②	講義
	保健活動推進へむけての方略①	演習
	組織の中で求められる調整力	講義
	ディスカッション	演習
前期集合 研修 2日目	リーダーシップの発揮	講義
	実践の評価	講義
	保健活動推進へむけての方略②	演習
	統括保健師像の具現化	演習
	保健活動改革の提案	演習
	まとめ	

+

	テーマ	学習方法
後期集合 研修 1日	統括保健師の役割や機能について	講義
	自組織での活動の認知	演習
	統括保健師に期待する役割	講義
	組織の中でのリーダーシップと調整力	講義
	統括保健師（次期統括保健師）としての自組織における活動の評価	演習

参考：公益社団法人日本看護協会 平成27年度先駆的保健活動交流推進事業報告書  
統括保健師人材育成プログラムの開発～2年間の試行を踏まえて～

表5 日本看護協会 2020年度配信研修

研修番号	研修名	申込期間	配信期間※
101	地域診断に基づく保健活動の展開	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
102	健診センター等における効果的な継続支援につながる保健指導のコツ	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
103	「実践力Up (アップ) 事例検討会」のポイント①基礎編/②実践編	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
104	保健活動におけるポピュレーションアプローチの企画と評価のポイント	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
105	看護職であることを活かした多様なキャリアとキャリアデザイン	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
106	事例から学ぶ一般病院での認知症ケア 改訂版2019	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
107	地域で暮らす高齢者を支える看護職連携の実践	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
108	複合的な問題を抱えながら地域で暮らす高齢者を支える看護職・多職種連携	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
109	看護チームにおける業務のあり方 (基礎編：看護師の責務)	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
110	【准看護師対象研修】①看護に生かす褥瘡予防の基本②誤嚥性肺炎を予防する口腔ケアの基本	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
111	【准看護師対象研修】①感染予防の基本②誤嚥を予防する食事介助の基本	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
112	小児在宅移行支援指導者育成研修～在宅に移行する児の特性と発達理解～	中止	中止
113	小児在宅移行支援指導者育成研修～児の受容と療育に係る家族へのケア～	中止	中止
114	小児在宅移行支援指導者育成研修～移行時に必要な連携とその実践～	中止	中止
115	【CLOCMIPレベルⅡ認証申請のための必須研修】周産期における医療安全と助産記録	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
116	【CLOCMIPレベルⅢ認証申請のための必須研修】New！子宮収縮薬使用時の助産ケアのポイント	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
117	【CLOCMIPレベルⅢ認証申請のための必須研修】臨床推論につなげるためのフィジカルアセスメント 脳神経編	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
118	【CLOCMIPレベルⅢ認証申請のための必須研修】臨床推論につなげるためのフィジカルアセスメント 呼吸/循環編	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
119	【CLOCMIPレベルⅢ認証申請のための必須研修】臨床推論につなげるためのフィジカルアセスメント 代謝編	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
120	【アドバンス助産師〔看護管理者〕指定研修】院内助産・助産師外来ガイドライン2018の活用のすすめ	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
121	【CLOCMIPをステップアップするための研修】院内助産における産婦主体の助産ケア提供～フリースタイル分娩の介助	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
122	【アドバンス助産師〔看護管理者〕指定研修/WHC研修】助産師のコア・コンピテンシーとキャリア開発①	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
123	【アドバンス助産師〔看護管理者〕指定研修/WHC研修】助産師のコア・コンピテンシーとキャリア開発②	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
124	【JNAラダーレベルⅠ到達のための研修】日常看護提供場面で理解する看護の倫理綱領と看護業務基準 (2016年改訂版)	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
125	【JNAラダーレベルⅠ到達のための研修】チーム医療の構成員である看護師として果たすべき役割	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
126	【JNAラダーレベルⅡ到達のための研修】地域包括ケアシステムを形成する施設・職種・制度	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
127	【JNAラダーレベルⅡ到達のための研修】ケアの受け手や周囲の人々の意思決定プロセスとその理解	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
128	【JNAラダーレベルⅢ到達のための研修】ケアの受け手の全体像把握のためのアセスメントの統合	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
129	【JNAラダーレベルⅢ到達のための研修】ケアの改善のためのエビデンスの活用	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
130	【JNAラダーレベルⅢ到達のための研修】急変の予測と救命救急場面の対応	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
131	【JNAラダーレベルⅢ到達のための研修】看取りにおける尊厳の尊重と苦痛の緩和	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
132	【JNAラダーレベルⅢ到達のための研修】協働におけるコンサルテーションと多職種カンファレンス	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
133	【JNAラダーレベルⅢ到達のための研修】自施設周辺の地域包括ケアシステムの理解	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
134	【JNAラダーレベルⅢ到達のための研修】ケアの受け手の意思決定における権利擁護	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
135	【JNAラダーレベルⅣ到達のための研修】ケアの受け手の自己決定を支える多職種の協働・連携	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
136	【JNAラダーレベルⅣ到達のための研修】メンタルヘルスケアを必要とする妊産婦や親子を支える切れ目のない看護職連携	配信中止	配信中止
137	【JNAラダーレベルⅤ到達のための研修】地域での療養生活と看取りを実現するための最適な看護介入とQOLの維持向上	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
138	地域および自組織の課題のアセスメントと解決に向けた調整力の育成	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
139	「ヘルシーワークプレイス (健康で安全な職場)」を目指して！～看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドラインの活用～	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
140	自部署や地域における看護ニーズの変化を予測した看護管理の実践	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
141	看護職の多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
142	地域包括ケアシステムの推進に向けた専門性の高い看護師等の活用の仕組みの構築	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
143	看護チームにおける業務のあり方 (マネジメント編)	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
144	【JNAラダーの活用に関する研修】JNAラダーによる評価のポイントと実際	10月1日～1月15日	10月1日～1月29日
145	【JNAラダーの活用に関する研修】施設内教育におけるJNAラダー活用のための研修プログラム①～施設内教育体制の構築編～	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
146	【JNAラダーの活用に関する研修】施設内教育におけるJNAラダー活用のための研修プログラム②～施設内教育体制の運営編～	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
147	【JNAラダーの活用に関する研修】施設内教育体制整備と教育活動の展開	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日
148	【JNAラダーの活用に関する研修】JNAラダーの基礎的理解と施設への導入に関する研修	5月1日～1月15日	5月1日～1月29日

  

研修番号	研修名	申込期間	配信期間※
—	院内研修に活用できる！重症度、医療・看護必要度 まるわかりガイド	6月30日～1月15日	6月30日～1月29日

※申し込み開始日および配信開始日は13時から受け付けを開始。申し込み終了日および配信終了日は13時で終了。