

新卒訪問看護師 育成プログラム

～共に学び成長する～

あいさつ

少子超高齢化社会に備え「住み慣れた地域でその人らしく最期まで暮らせる社会」を目指し、医療政策は施設から在宅へと大きく舵を切っています。

訪問看護ステーションは、在宅療養の要としての期待を受け止め、着実に地域に根差した看護を実践していますが、需要増加に伴う最重要課題は、在宅看護を担う訪問看護師の確保と育成です。

訪問看護が専門領域の看護として発展していく過程で、訪問看護ステーションへの就業を希望する新卒看護師も増えてきました。

静岡県訪問看護ステーション協議会では、育成できる条件が整っていれば新卒の就業は可能であるという結論に達し、平成27年度に「新卒訪問看護師育成委員会」を立ち上げ「新卒訪問看護師育成プログラム・暫定版」を作成しました。

平成28年度に就業希望者を確保でき、「新卒訪問看護師育成プログラム・暫定版」に添って育成を開始しました。

訪問看護に意欲ある新人を採用できたこと、採用した訪問看護ステーションの適切な支援が得られたことなどの好条件の下ではありますが、育成プログラムの活用により、新卒訪問看護師は、学ぶことと働くことを両立させながら育つことは可能であるという確信を得ました。

この度、「新卒訪問看護師育成委員会」では、新卒の成長度合いに合わせて暫定版を検証し、多くの関係者の賛同を得て、静岡県訪問看護ステーション協議会「新卒訪問看護師育成プログラム」を完成させました。

完成版の特徴は、「コラム」の項目を設け、新卒を採用した訪問看護ステーションの声を掲載していることです。記録様式の修正等も加えましたので、さらに実践に即して活用いただけると思います。

育成プログラムには「共に学び成長する」というサブタイトルが付いています。人材育成は、育てるより育つ環境が重要であり共育であることを、たゆまぬ努力を続けている新卒訪問看護師と共に歩んでいただいた訪問看護ステーション三方原の皆様の声からも実感しています。

本事業が多くの新卒訪問看護師に活用され、発展的に継続されますことを祈念しています。

人材が育つためには、時間も費用も要します。基金事業としてご支援いただいた県の関係の皆様、ご多忙の中育成プログラム作成にご尽力いただきました委員の皆様、訪問看護ステーション協議会の役員の皆様に心から感謝申し上げます。

平成29年3月吉日

一般社団法人 静岡県訪問看護ステーション協議会
会長 望月律子

はじめに

• 育成プログラムのねらい

【新卒者にとって】

訪問看護師を目指す新卒者が、自ら訪問看護師になるまでの過程をどのように学び成長していくのか、どのように支援が受けられるかをイメージできるように示しています。

【訪問看護ステーション管理者およびスタッフにとって】

新卒訪問看護師の育成を考えている、または採用する訪問看護師管理者や育成担当者およびスタッフがどのように新卒者を育てればよいか、新卒者の時期に応じて相互に学べるための支援の手引きとなるように示しています。

【教育機関の教員にとって】

育てた新卒者が、どのように支援を受けることができるのか、訪問看護師として成長していく道筋を見通すことができるように示しています。新卒者の育成についての教育機関の具体的な支援（役割）も示しています。

• 育成プログラムの活用方法

このプログラムは、以下の3つに焦点をあてて書かれています。

新卒者の成長：一人立ちまでの経過を時期別に示しています。

- 各時期毎に、新卒者が取り組むべき課題と目標、学習内容を示しています。
- 学習（実践）経験の学びを深めるためのツール（記録）や方法を示しています。

学習支援：新卒者の学習支援方法や教材を具体的に示しています。

- 新卒者の学習を進めるために、どのような教育方法を利用するか示しています。
- 実務において、単独訪問が可能になるよう新卒者の学びにそった教育方法を示しています。

体制づくり：ステーションで新卒者の学習支援を業務に位置づける方法を示しています。

大学、協会など組織的なバックアップを構成しています。

- ステーションでの新卒者育成のためのカンファレンスや会議を提案しています。
- 新卒者の指導を育成担当者が抱え込まないよう管理者、大学、協会等で協働的に支える方法を示しています。
- 県内において持続的な新卒者育成のために組織的な取り組みを示しています。

【 支援者用 】

目次

I 新卒訪問看護師育成における学習支援

1. 学習支援の目的と意義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2. 学習支援者とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
3. 学習支援体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 1) 組織と役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 2) 学習支援のための会議・役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

II 新卒訪問看護師育成プログラム

1. 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
2. 目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
3. 新卒訪問看護師に必要な達成課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
4. 課題を達成するための育成計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・5～9
5. 新卒者が取り組むべき課題の構造・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
6. 自己評価支援ツールの活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・11～13

III 学習支援者の学習支援方法

1. 学習支援者の役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14～16
2. 学習支援者の指導内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17～19
3. 新卒者の成長に合わせた受持ち利用者の選定・・・・・・・・・・19
4. 同行訪問の方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
5. 単独訪問見極めのポイント・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
6. 緊急対応に関する学習支援方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

IV 普及啓発活動

1. 看護学生・訪問看護ステーションへの広報活動・・・・・・・・・・23

V その他

1. 教材管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23

I 新卒者訪問看護師育成における学習支援

1. 学習支援の目的と意義

訪問看護師は、利用者と家族の自宅という生活の場で、その生活のあり様を理解し、日常生活を維持並びに生活の質を高めるために必要な看護実践を行っている。その現場では、状況に応じた自律的な判断や対応が求められると同時に、個々の生活に合わせた方法とその場に応じて生み出していく、創造力と柔軟性が必要な臨床現場である。このため訪問看護師は、豊かな人間としての感受性ととも専門家としての確かな判断が求められる。

このような人材を育てるためには、新卒看護職員が訪問看護師として、業務を行いながら自律的に考え、主体的に学習する姿勢や学習の仕方を習得できる体制を整え、専門職として必要な自己研鑽や自己教育力をもち生涯にわたって成長する事を思考していく資質を育てる事が必要である。そのために、業務優先型の指導型教育ではなく、自ら考え学ぶ能動的な学習者を育てる学習支援をすることを目的としている。

2. 学習支援者とは

学習支援者とは、新卒者の学習を支援する人を指す。学習支援者には、訪問看護ステーション内と訪問看護ステーション外の学習支援者がおり学習者を中心に連携し、新卒者の学習を支援する。

①訪問看護ステーション内の学習支援者

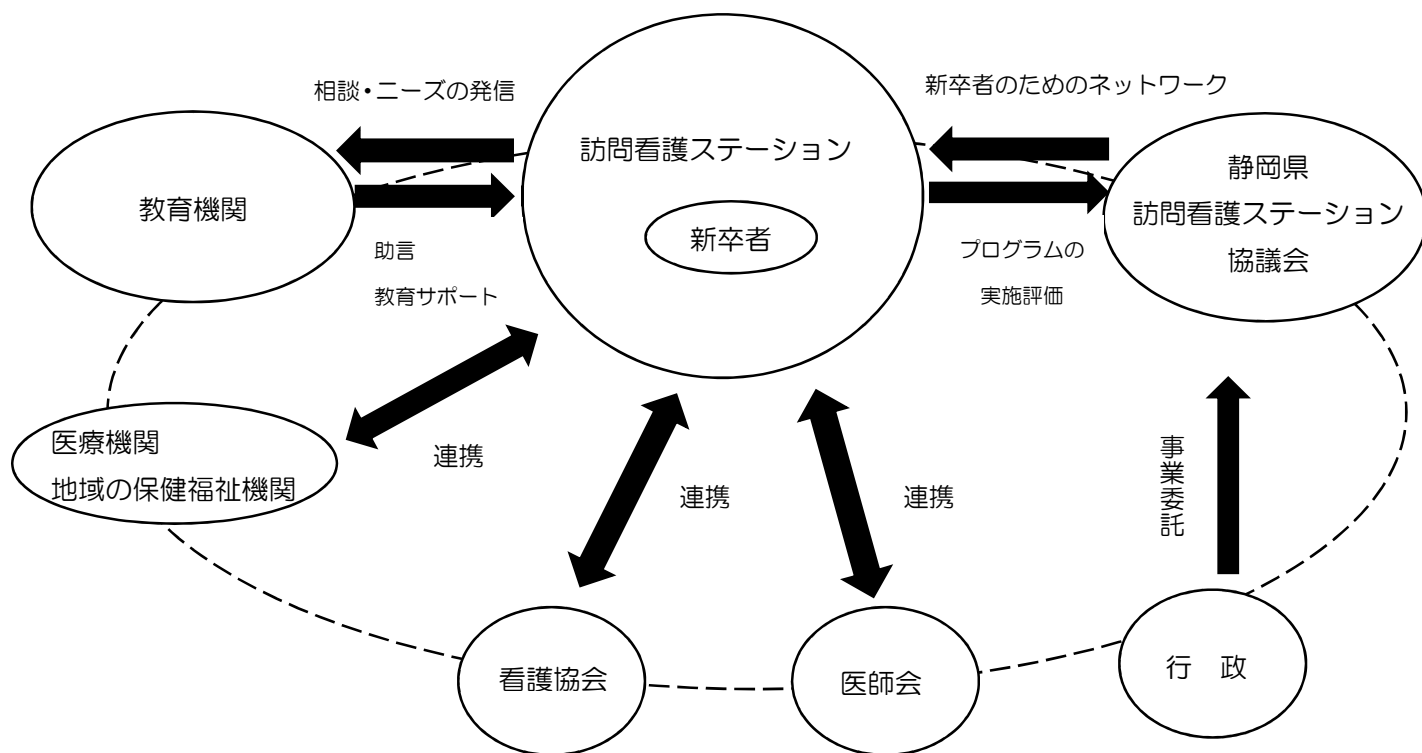
訪問看護ステーションの管理者、育成担当者（指導責任者）、スタッフ

②訪問看護ステーション外の学習支援者

訪問看護ステーション協議会、教育機関の教員、静岡県内の実務研修を実施する訪問看護ステーション管理者および病院・施設などの各機関

* 新卒訪問看護師とは、免許取得後に初めて訪問看護ステーションに就労する看護師
新任訪問看護師：臨床経験のある看護職員が初めて訪問看護ステーションに就労する看護師
新人看護職員：免許取得後に初めて就労する看護職員

3. 学習支援体制



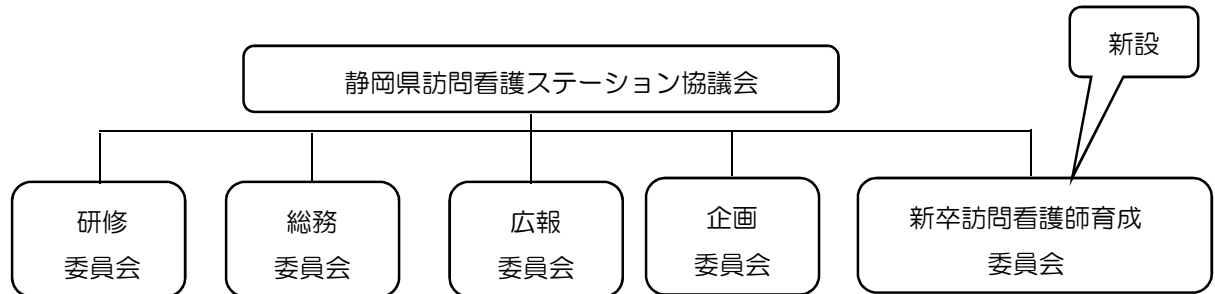
1) 組織と役割

組織	役割
新卒採用 訪問看護 ステーション	①新卒訪問看護師育成 新卒育成ミーティングの開催 ニーズの発信（新卒者及び指導者） 訪問看護実践における助言指導 育成プログラムに基づく学習・各会議等の時間の確保 新卒訪問看護師育成委員会への参加 ②普及・啓発活動
訪問看護 ステーション 協議会	①新卒訪問看護師育成委員会設置・運営 事業の計画・運営・評価 新卒訪問看護師育成委員会の開催調整 各機関との連携・調整 ②教材管理 ③普及・啓発活動 新卒者のためのネットワーク作り
教育機関	①人材推奨（学生への広報活動） ②教育サポート ③学習支援に係る相談・助言（新卒訪問看護師育成委員会・育成地区会議への参加）
看護協会	①育成プログラムに基づく支援（新卒訪問看護師育成委員会への参加） 研修会開催 ②普及・啓発活動
医師会	①連携（病院実習等の協力依頼等）
地域の 保健・福祉関連機関	①連携 ②実務研修の受け入れ （勤務先以外の訪問看護ステーション・介護保険施設・地域包括支援センター）
行政	①静岡県訪問看護研修事業委託

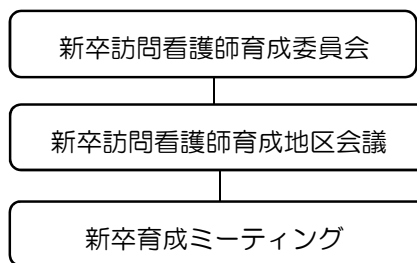
2) 学習支援のための会議・役割

会議は学習支援を進めていく上で状況把握と課題を共有し、対応策を検討する大切な時間となる。学習支援を関係者がチームで進めていくためには欠かせない。効果的で有効な時間となるように業務に位置づける必要がある。

【静岡県訪問看護ステーション協議会における位置づけとその構成】



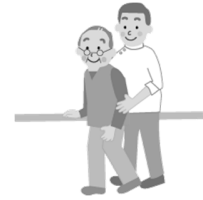
【新卒訪問看護師育成委員会の構成図】



【委員会と役割】

	新卒訪問看護師育成委員会 (協議会)	新卒訪問看護師育成地区会議 (東・中・西部地区)	新卒育成ミーティング (訪問看護ステーション)
目的	新卒者と学習支援者が目的を達成するために、新卒者育成プログラム全体の評価、改善を行う	各地区内の新卒者と学習支援者の課題を共有し、新卒者育成目標が達成できるよう支援方法や体制を検討する	新卒者の学習状況を把握し、育成プログラムに沿って成長できるように育成方法の調整をする
役割	・新卒訪問看護師育成に関連する事項について検討及び方針の決定	・育成プログラムの進捗状況の報告確認 ・育成プログラムの課題とその対応 ・プログラム評価・修正 ・新卒訪問看護師育成委員会への報告 ・学習支援者の支援、研修 ・新卒者の確保に関する活動	・新卒者学習の進行状況の査定と評価 ・新卒者の習得状況に合わせた育成プログラムの課題の明確化と共有、対応 ・育成プログラムの課題等の他委員会への報告、相談
構成員	協議会会長、協議会副会長 訪問看護ステーション代表 教育機関の教員、看護協会 協議会スタッフ	新卒訪問看護師育成委員 地区支部長 新卒採用訪問看護ステーション管理者、 育成担当者、協議会スタッフ	訪問看護ステーション管理者 育成担当者 スタッフ

Ⅱ 新卒訪問看護師育成プログラム



1. 目的

静岡県内の訪問看護ステーションに就職した新卒訪問看護師が、自立した訪問看護師として活動することができる

2. 目標

- 1) 継続的に静岡県内の訪問看護ステーションに新卒訪問看護師が就労し、訪問看護師として自立的にキャリアアップでき成長していくことができる。
- 2) 訪問看護に必要な専門知識・技術を習得し、訪問看護を自立して行うことができる。
- 3) 地域におけるケアチームの一員として認められ、看護専門職として自立的に活動し、役割を遂行できる。

3. 新卒訪問看護師に必要な達成課題

これらの新卒訪問看護師に必要な達成課題は、新卒看護師に必要な看護実践能力（コア・コンピテンス）^{1) 2)}と「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）：訪問看護ステーション版」³⁾を参考に作成した。これらの6つの達成課題は下位課題が構成されており、それらを新卒者の学習目標及び学習過程を示す自己評価支援ツールとして用いている。

- 1) 人間関係を築いていく力（インターパーソナル・コミュニケーション力）の習得
コミュニケーションによって利用者、家族、多職種との良好な関係を築いていく
“インターパーソナル・コミュニケーション力”
- 2) セルフマネジメント力の習得
自己を調整し保つ力であり、一年目の躓きを予防し、あるいは乗り越えられる力
- 3) 自己研鑽力の習得
自ら学び成長する力
- 4) 基盤となる知識力の習得
新卒訪問看護師として機能する上で必要な専門基礎知識力であり、訪問看護技術力の基盤となる知識力
- 5) 訪問看護技術力の習得
具体的な看護行為・技術、すなわち、観察、アセスメント・スキル、処置や日常生活上の援助を行う力
- 6) 訪問看護業務遂行能力の習得
訪問看護業務を調整・遂行する力

4. 課題を達成するための育成計画

本プログラムは2年間の育成計画である。

2年間の計画における新卒訪問看護師の到達目標を以下のように設定している。

1年目：訪問看護師として基本的態度を身につけ、ステーションの一員として活動できる

2年目：訪問看護師として1人で看護展開でき、多様な関係機関と連絡、調整、連携が円滑にできる

その到達目標を達成するための育成計画（例）とその内容を以下に示す。***参照 P7-9**

実務：(1)同行訪問から学ぶことを基本とし、次第に単独訪問できることを目指す。

(2)2年後育成計画が終了するまでに単独24時間緊急対応が出来る事を目指す。

研修：(1)訪問看護実践研修・基礎看護技術研修等を受講し知識・技術を補強する。

(2)実務研修として、病院や勤務先以外の訪問看護ステーション等で研修を行い、地域包括ケアシステムを理解することを目指す。

会議：(1)振り返りカンファレンスや育成担当者等との面接で自己の成長や課題を明確にする。

〈1年目〉訪問看護師として基本的態度を身につけ、ステーションの一員として活動できる

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実務目安	同行訪問 30回/月以上			→								
				単独訪問 4回/月~40回/月 →								
研修	新人看護職員研修(静岡県看護協会主催)5月より →											
	訪問看護実践研修(外部研修)											
	基礎看護技術研修(シミュレーターの活用・病院実習)											
会議	振り返りカンファレンス・新卒育成ミーティング(前半:週1回 後半:月2回程度)											

〈2年目〉訪問看護師として1人で看護展開でき、多様な関係機関と連絡、調整、連携が円滑にできる

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実務目安	同行訪問 35回/月以上						→			スタッフと一緒に 24時間緊急対応		
	単独訪問 40回/月以上						→			単独24時間 緊急対応		
研修	訪問看護実践研修(1年目に受講出来なかった研修項目を受講する)											
	実務研修 病院(退院調整等)、在宅療養支援診療所、地域包括支援センター等											
会議	振り返りカンファレンス・新卒育成ミーティング(月1回程度)											

新卒者学習支援の概要

日 時	学習目標・内容 (p17-19)	学習支援目標(実務計画) p 7-8	学習支援の参考
就職後 1~2 か月 P7①	学習の仕方を獲得する ・職場の仕組み、業務の流れを知る 単独訪問に向けて準備する ・訪問前・中・後の観察 ・訪問看護の適切な態度 ・日常的基本看護技術の習得	新卒者オリエンテーション ST 内利用者の同行訪問 受持ち利用者を決める	自己評価シート 1. (1) (資料編) 訪問看護の基本 (資料編) ぴよぴよ日誌 (資料編) 看護技術の学習計画 ・基本技術チェックリスト・ 経験録 (資料編) の記入 ・同行訪問の方法 p20 実務計画の計画 (資料編) 2ヶ月目より ・独り立ち振り返りシート (資料編) ・手順書 (資料編)
3か月 P7②	状態が安定している利用者の訪問が1人でできる ・受持ち利用者の看護過程の展開 ・必要な看護技術の実践	受持ち利用者の単独訪問1名 ・手順書 (資料編) の作成 ・実践の振り返り 受持ち2事例目の選定の検討 ・医療処置のある利用者の同行訪問	新卒者の受持ち利用者選定 (P19) 成功体験事例 単独訪問見極め (p21) アセスメントシート (資料編) 自己評価シート 1. (6)
4~6 か月 P7③	医療処置のある利用者の訪問が1人でできる ・家族や多職種との連携の理解	受持ち利用者の単独訪問2~3名 ・受持ち利用者の状態予測と対応を考える ・連携会議への参加	自己評価シート 1. (5)10 自己評価シート 1. (6)14 自己学習の見直しと助言 実務計画実績の確認
7~9 か月 P7④	訪問看護の対象者を広げ訪問看護実践力を高める (単独訪問への移行支援の重要な時期)	受持ち利用者以外の訪問を増やす準備 ・病院での看護技術研修	同行と単独訪問の合計月 40 回をめやす ＊単独訪問の見極めポイント (P21)
10~12 か月 P7⑤	受持ち利用者から信頼され安全な訪問看護の実施ができる ・受持ち利用者の個別性に合わせた看護過程の展開 ・受持ち利用者の事例検討会	1日2件、月40回の単独訪問 ・訪問看護計画の実践と再アセスメント ・医療依存度高い方等への訪問 ・次年度の実務目標と実務計画	自己評価シート 1. 12ヶ月時の達成度の確認 実務計画 (1年目) の評価と計画(2年目)
13~18 か月 P8	緊急対応に向けて準備する ・緊急対応について紙上事例の展開 ・的確な判断の習得 ・新規利用者の看護過程展開	1日3件、月60回の単独訪問 ・緩和ケア・看取りケア・グリーンケアの体験	自己評価シート 1. (5)9 ＊緊急対応に関する学習支援方法 (p22)
19~24 か月 P8	携帯当番が1人でできる ・予測に基づいた対応の習得 ・関係機関と連絡調整ができる	1日4件、月80回の単独訪問 ・緊急対応の実践と振り返り ・2年間の評価と今後の目標設定 ・地域の関連施設での研修	自己評価シート 1. (6)13

1) 育成の内容

(1) **実務**：実務計画書（資料編）を作成し、同行訪問からの学びを基本に、単独訪問へ円滑に進められるよう支援する。

【1年目】

「実務計画書」は新卒者と共に作成し、訪問前に「訪問看護の基本」を確認する。

基本的に1日2件の同行訪問を基本とし、訪問しない時間は自己学習時間として確保する。

外部研修は、日程を確認し計画的に組み入れる。

実務計画は訪問看護ステーションの状況や新卒者の能力に応じ、**学びにあわせた実施を心がける。**

①就職後1～2ヶ月…ステーション内利用者の同行訪問をする ※参照 P20 同行訪問の方法

- ・ステーションの概要、訪問看護の制度等、自己学習した内容を確認する
- ・翌日訪問予定者の情報収集（フェイスシート、訪問看護計画の確認等）の時間を確保する。
- ・毎日の気づき・学びについて、ぴよぴよ日誌で確認する。（資料編）
- ・基本看護技術の実施状況と優先順位を確認し、計画を立てる（基本技術チェックリスト・経験録）
- ・1事例目の受持ち利用者の選定を考えながら同行訪問を調整する。（P19 受持ち利用者の選定①）
- ・2ヶ月目より独り立ち振り返りシート・手順書の作成を促し、実践の根拠を把握する。（資料編）
- ・自己評価シートを活用し、訪問看護師として成長するため時期別の評価項目を確認する

②就職後3ヶ月…受持ち利用者の単独訪問1名を目標とする

- ・管理者と相談し受け持ち利用者を決定し単独訪問に向け計画的な訪問を調整する。（p21 単独訪問見極め）
- ・受持ち利用者の手順書の作成を促し内容の確認をする。
- ・基本看護技術の事前学習やシミュレーターを利用して技術を学べるよう調整する。
- ・2事例目の受持ち利用者の選定を検討する。
- ・月1回受持ち利用者の看護過程を振り返り、確認する機会をもつ。（アセスメントシート）

③就職後4～6ヶ月…受持ち利用者の単独訪問2～3名を目標とする

- ・1～3ヶ月の自己学習内容を継続し、多職種の役割・地域連携についても確認する。
- ・受持ち利用者の状態を理解し、予測や予防、緊急時の対応について確認する。
- ・2事例目も単独訪問できるように計画的に訪問を調整する
- ・評価しながら受持ち利用者を増やしていけるよう調整する。

④就職後7～9ヶ月…単独訪問2～3名と受持ち外利用者の単独訪問1名を目標とする

- ・1～6ヶ月の自己学習内容を確認し、継続を促す。
- ・新卒者の現状を評価し、病院での看護技術研修について管理者と相談し決定する。
- ・同行訪問と単独訪問合わせて1ヶ月40件以上の訪問を調整する。
- ・受持ち利用者を3～5名、受持ち以外利用者を2～3名に増やす準備と調整をする。

⑤就職後10～12ヶ月…受持ち、受持ち外合わせ単独訪問40件/月を目標とする

- ・1～9ヶ月の自己学習内容を確認し、継続を促す。

【2年目】

1日の訪問件数を3～4件へと増やしていけるように計画調整する。

1年目の自己学習内容を確認し、新規の利用者から受持ちを経験させる。

ターミナル期の利用者も受け持ち看取りの経験をさせる。

24時間の緊急対応が単独でできるように調整していく。

①就職後13～18ヶ月（単独訪問60件/月を目標とする）

- ・受持ち利用者の単独訪問は5～8名とする。
- ・ターミナル期・緩和ケアの学習内容を確認し、同行訪問する。
- ・緊急対応についての紙上事例展開、新規利用者の訪問看護過程展開ができるように支援する。

②就職後19～24ヶ月（単独訪問80件/月を目標とする）

- ・携帯当番をするための学習を確認・準備をする。

(2) 研修：学習支援者は、新卒者と共に受講する研修を学習計画に組み入れる。

【1年目】

①新人看護職員研修<新卒者は1年目に必ず受講する>

- ・静岡県看護協会主催厚生労働省「新人看護職員ガイドライン」に沿った研修を受講する。

新人看護職員研修 8日間（医療安全・感染管理・フィジカルアセスメント他）

②訪問看護実践研修<以下の新卒者向け外部研修を活用する>

- ・静岡県訪問看護ステーション協議会主催 「訪問看護ステーションの看護師研修」
新任訪問看護師研修2日間、訪問看護スキルアップ研修2日間（概論・退院調整・接遇他）
- ・日本訪問看護財団主催 「訪問看護基礎講座～思い切って一歩～」2日間
「ケアにつなぐフィジカルアセスメント」
- ・全国訪問看護事業協会主催 「訪問看護師基礎研修会」（多職種連携・家族支援他）
「フィジカルアセスメント（演習含）」

③基礎看護技術研修

- ・シミュレーター（模型）を使用した看護技術研修
受持ち利用者に必要な看護技術を優先して学習する。
例）1年目：フィジカルアセスメント、排泄（排便、導尿、ストマケア）、点滴、吸引、口腔ケア、肺理学療法
指導に当たっては、教育機関の教員等の協力を頂く。

シミュレーターは、静岡県訪問看護ステーション協議会から貸し出す。*参照 p24

- ・病院での看護技術研修
ステーションで経験が少ない技術（注射・カテテル交換・採血・ROM等）を、実習で習得する。

*病院の選択要件：ステーションとの連携がある医療機関、生活と医療の視点をもつ施設【p9参照】

【2年目】

①訪問看護実践研修 1年目に受講出来なかった研修項目を受講する。

- ・静岡県看護協会主催 「訪問看護eラーニングを活用した訪問看護研修ステップI」
病院・施設・在宅多職種合同研修会
- ・静岡県訪問看護ステーション協議会主催 在宅ターミナルケア研修

②実務研修 地域包括ケアシステムを理解するために、地域の関連施設（病院・地域包括支援センター等）で研修を行う。 例）病院：退院調整看護師の役割や連携の実際を学ぶ

- (3) **会議**：学習支援者は、訪問看護ステーション内での**振り返りカンファレンス**において、新卒者とともに学んだこと困っていること等を話し合い、訪問看護実践に活かせるよう助言する。
- 育成ミーティングでは、学習支援者間で新卒者の学習状況等を共有し、支援する。

振り返りカンファレンスのポイント

【カンファレンスの目的】

新卒看護師は、初めての職場となる訪問看護ステーションで、利用者の方への訪問や職場の同僚、先輩たちと過ごし、学生生活とは異なる様々な体験を経験していく。また、初めての社会人生活ということもあり、成功とともに失敗や本人にとって辛い体験も含まれるものと思われる。カンファレンスは、反省会とせず、新卒看護師の取り組み状況の理解や本人自身が自分と対話し、次のステップを目指すための活用現場として活用することを目的とする。

【カンファレンス実施時期の目安】

新卒看護師が、就業後1年目の6ヶ月までは週1回、6ヶ月以後月2回、2年目は月1回程度を目安に、事前に実施日を話し合い実施する。

【カンファレンスを行う上で留意すること】

- ①カンファレンスは、新卒看護師が自己評価を終えた後に実施する。
- ②訪問看護師の経験の中で起きていることを振り返って確かめることに趣旨があり、自分の訪問看護行為の「反省」を行うものではない。
- ③新卒看護師が自分の意見を話しやすいように、本人の取り組みを評価する環境作りを行う。
- ④育成担当者は新卒看護師が訪問看護に取り組む「自分」についてどのように考えているのかを理解し、新卒看護師が自分自身に向き合うことができているか確認する。
- ⑤カンファレンスの中で、大切なことは、経験したことを育成担当者と新卒看護師で確認しあい、自己実現に向けてアイデアを出し合うことである。

コラム

看護技術向上を目的とした病院実習

訪問看護ステーション三方原

暫定版プログラムでは2年目に病院実習が計画されていましたが、基本的な援助技術（オムツ交換・吸引・経管栄養など）の経験が少なく、新卒者との面談で技術に自信がもてないことがわかり、単独訪問を増やす前の10月に、約1ヶ月間の実習をすることにしました。

実習の結果、新卒者の技術が向上し、自信をもって単独訪問に臨めるようになりました。

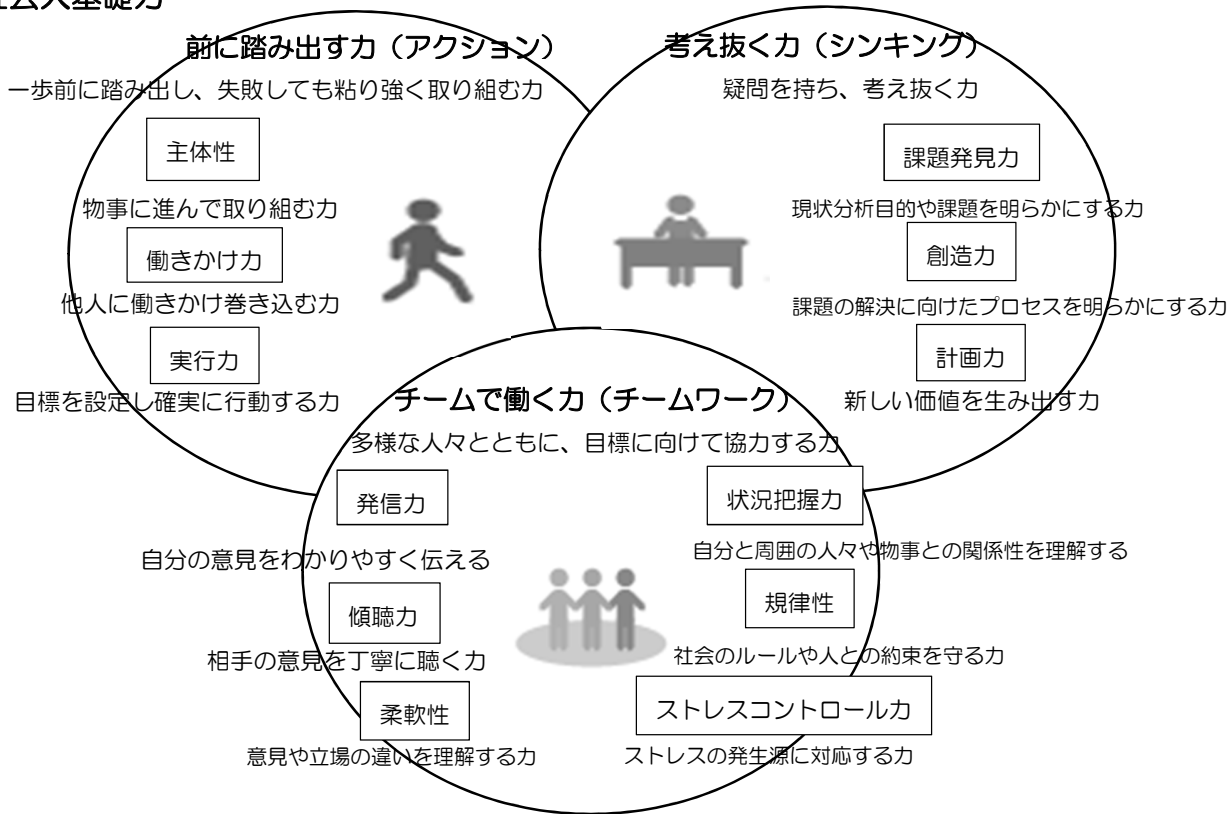
この実習から、新卒者の病院実習では以下のことが有効であるとわかりました。

- ①実習目的にあった施設の選択：実習先の看護内容の把握、ステーションと連携がある施設を選択
(例：ケアと医療が学べる療養医療型病院など)
- ②病院との連携：病院には目的と経験したい技術を伝え、実習中の様子は担当師長から報告を受け連携を図る。
- ③実習中の支援：週1回ステーションへの帰還日を設け、新卒者の緊張がとれるように配慮する。

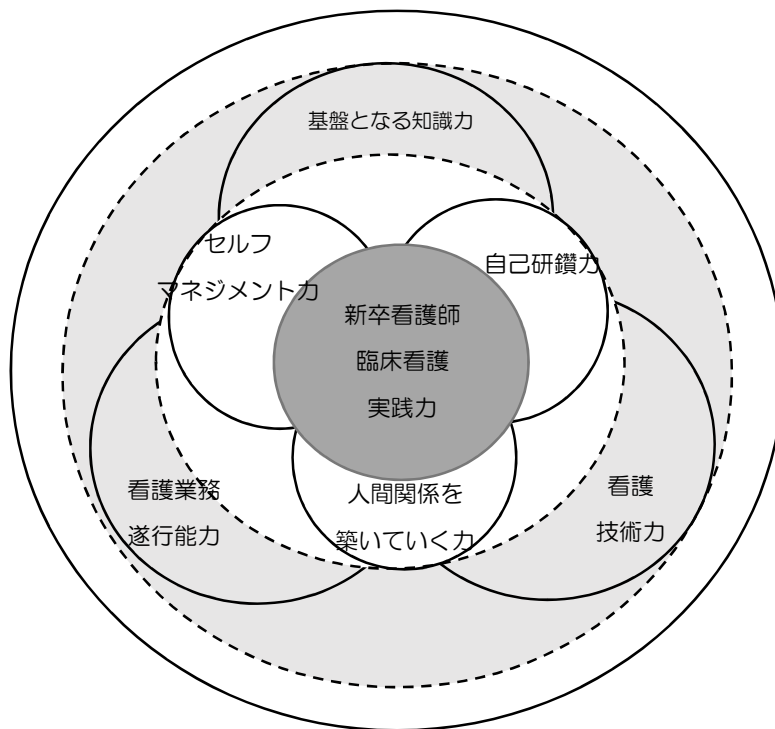
5. 新卒者が取り組むべき課題の構造

【社会人基礎力と看護実践能力】

社会人基礎力



看護実践能力



*社会人基礎力 出典：経済産業省 HP より（産業人材 社会人基礎力）一部改編

*看護実践能力 引用参考文献：聖路加看護学雑誌 Vol.16 No1 January2012 P15 図1.

看護系大学新卒看護師が必要と認識している臨床看護実践能力より

6. 自己評価支援ツールの活用（資料編 自己評価シート1・2）

自己評価支援ツールとは、訪問看護師として習得すべき知識・技術を系統的に示すとともに、新卒者に必要な学習行動を示す評価項目である。自己評価支援ツールを活用した学習支援により、新卒者は日々の業務において、自分の訪問看護実践を的確に自己評価し、中長期的な自己の目標達成に向け、日々意識的に主体的に自己課題に取り組む事ができるようになる。

【育成担当者の活用方法】

- ①育成担当者は、新卒者の訪問看護実践指導場面における同行訪問での参加観察や助言指導時の反応、記録等をもとに、3ヶ月毎各項目についてより客観的に評価する（学習計画の進捗状況等）。
- ②新卒者との面接によってともに、学習課題の習得状況について振り返り、評価を行う。
- ③十分に達成できなかった学習課題や未修得の体験を明らかにし、学習計画の修正や学習の取り組みについての改善を助言する。
- ④育成担当者は新卒者の学習が円滑に進むように利用者の選定や訪問頻度を再検討し、訪問看護ステーション内外での学習の機会を確認する。
- ⑤管理者は、業務調整や育成担当者への助言等により、新卒者と育成担当者を支援する。



自己評価支援ツール



学習課題	自己評価項目	下位項目	
(1)人間関係を築いていく力の習得	1 職業人として基本的な姿勢	①適切な言葉づかいができる	
		②適切な態度・マナーでふるまうことができる	
		③来客・電話に適切に対応できる	
		④就業上のルールを守ることができる	
	2 利用者・家族とのコミュニケーション力	①利用者・家族と接し会話を進めることができる	
		②利用者・家族の思いや意向を聴くことができる	
		③利用者・家族に看護内容を分かりやすい言葉で説明できる	
		④利用者・家族から必要な情報を引き出すことができる	
		⑤個々の利用者・家族と良好な関係を築くことができる	
	3 同僚・管理者とのコミュニケーション力	①同僚・管理者等にわからないことを尋ねることができる	
		②同僚・管理者等に相談することができる	
		③同僚・管理者等に必要な助けをもらうことができる	
(2)セルフマネジメント力の習得	4 自己調整能力	①自分の現状を客観的にとらえることができる	
		②自分の感情をコントロールすることができる	
		③前向きな気分を持つことができる	
		④現状を認識しストレスに対処する方法を考えることができる	
		⑤日頃から健康管理に努めることができる	
		⑥徐々に進歩している状況を認識することができる	
		⑦自分から周囲に働きかけ自分の状況を表出することができる	
		(3)自己研鑽力の習得	5 主体的に学ぶ力
②明確な疑問を持ち、調べることができる			
③経験を振り返り次回の行動に活用することができる			
(4)基盤となる知識力の習得	6 利用者主体・生活重視の視点を理解する力	①サービスの実施にあたり、個人の意思を尊重できる	
		②利用者・家族の生活様式について理解できる	
		③治療優先ではなく、生活を重視できる	
	7 訪問看護に関する法制度の理解	①訪問看護の基盤となる看護職の業務範囲を理解できる	
		②訪問看護の目的や役割、機能、サービス内容を理解できる	
		③医療保険・介護保険の制度のしくみを理解できる	
	8 地域の特性に関する理解力	①利用者の暮らす地域の文化や慣習を理解できる	
		②地域に存在する社会資源を理解できる	
		③地域の交通事情、訪問先の目印などを把握することができる	
		④地域包括ケアシステムを理解できる	
	(5)訪問看護技術力の習得	9 利用者・家族をアセスメントし、計画する力	①生活という視点で情報収集ができ、過去の生活歴に目を向けた情報収集ができる
			②症状について、正常・異常の判断ができる。
③現れている症状から原因を考えることができる			
④利用者・家族のアセスメントによって必要な課題を明確にできる			
⑤利用者・家族のアセスメントによって看護計画を立案できる			
⑥利用者の状態や状況から自らが対応できるかを判断することができる			
10 看護技術を適切に実践する力		①利用者・家族に、看護行為の必要性を説明できる	
		②看護・ケアの内容を根拠と関連付けて実施できる	
		③実施する看護について説明し同意を得ることができる	
		④利用者の安全安楽に配慮して看護技術を実施できる (バイタルサイン測定、清潔援助、食事援助、食事援助、排泄援助、衣生活、移乗・移動、住まい・環境等)	
		⑤実施する医療的管理の根拠や留意事項を理解でき、利用者・家族への説明ができ安全な技術で的確に実施できる (カテーテル管理、褥瘡管理、人工呼吸器管理、在宅酸素、ストマ等)	
		⑥利用者・家族への療養指導を行うことができる	

		⑦利用者に薬の必要性和効用・影響を説明し適切な服薬管理ができる
		⑧薬の作用を予測した観察とリスク予防的看護行為ができる
	11 倫理的実践力	①利用者・家族の価値観を尊重する
		②利用者・家族の意思決定を尊重する
	12 情報管理能力	①的確かつ簡潔で分かりやすい記録をすることができる
		②目標に沿って訪問看護記録・計画書・報告書を適切に記入できる
		③個人情報保護法の必要性を理解し、適切な情報管理ができる
(6) 訪問看護 業務遂行能力 の習得	13 訪問看護実践過程	①訪問前の準備ができる
		②訪問中、看護計画に沿った援助が実施できる
		③状況を的確に判断し、対処・報告・連絡調整ができる
		④訪問予定時間に遅れずに訪問できる
		⑤契約時間内にサービス提供できる
		⑥個別に配慮したケアを工夫できる
		⑦複数の訪問先を単独訪問することを経験できる
		⑧夜間・緊急時の対応が1人でできる
		⑨サービス調整等ケアマネジメントを意識した実践ができる
		14 チームケア力
	②調整会議に参加し、情報共有ができる	
	③カンファレンスに参加し、自分が得た情報を提供できる	
	④チーム内で看護目標を共有しケアを提供できている	
	15 リスク マネジメント力	①訪問看護における事故の範囲・対象を理解し、予防できる
		②事故発生時の対応方法を理解し実施できる
		③インシデント・アクシデント報告と報告書の記入ができる
		④在宅における感染予防の理解と医療廃棄物の取り扱いができる
	16 災害時の対応力	①災害対応マニュアルを理解し、災害発生時は指示に従い適切に行動できる
		②利用者個々に必要な災害対策を理解できる
		③災害時の事業所との連絡方法を理解できる

引用・参考文献：1) 松谷美和子、三浦友理子他(2010). 看護実践能力：概念、構造、および評価. 聖路加看護学会誌、14(2)、18-27.

2) 松谷美和子、佐居由美他(2012). 看護系大学新卒看護師が必要としている臨床看護実践能力. 聖路加看護学会誌、16(1)、9-19.

3) 日本看護協会 看護師のクリニカルラダー 訪問看護ステーションにおける実践例

4) 東京都 訪問看護 OJT マニュアル、千葉県 新卒者等訪問看護師育成プログラム

5) 厚生労働省 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】、日本訪問看護財団 OJT シート

Ⅲ 学習支援者の学習支援方法

1. 学習支援者の役割

新卒訪問看護師が主体的な学習、成長を支援する環境を整え、職場に溶け込みやすく安心して働き続けることができるように配慮する。

1) 支援内容と方法

学習支援者	支援内容	方法
<p>訪問看護 ステーション内 学習支援者</p> <p>(1) 育成担当者 (2) 管理者 (3) スタッフ</p>	<p>①組織の一員として 姿勢・態度の育成</p> <p>②勤務と学習を両立 できる体制づくり</p> <p>③育成担当者を 配置し、看護実践 に根差した育成</p>	<p>①学習の促しと確認及び振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒者の年間の目標及び学習計画を立てる ・自己評価支援ツールから新卒者の目標達成度を把握し学習課題が明確にできるように指導する <p>②同行訪問計画を立案する</p> <p>③同行訪問時の指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者及び家族の3側面（身体・精神・社会）をアセスメントし根拠に基づく訪問看護実践の理解を確認する ・同行訪問後、訪問看護計画と実際から評価・再アセスメントへの展開の理解を確認する ・看護技術の原理原則を踏まえ個別的な技術への適用を理解し安全・安心な実践ができるよう指導する ・同行訪問からステーションの一員としての責任や態度を確認する
<p>訪問看護 ステーション 協議会 学習支援者</p> <p>(1) 事務局 スタッフ (2) 新卒訪問 看護師育成 担当者</p>	<p>①訪問看護への知識 技術強化支援</p> <p>②新卒者への支援・ 相談</p> <p>③育成担当者への 支援・相談</p> <p>④管理者への支援・ 相談</p> <p>⑤新卒訪問看護師 育成地区会議 開催時参加</p> <p>⑥就職に係る相談</p>	<p>① 新卒者の知識・技術の習得への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新人看護職員研修や訪問看護実践研修等で学習した内容を訪問看護に適用できるように研修前後に必要な応じて指導・助言する <p>② 新卒者の問題解決を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別面談への必要時の参加及び協力を行い問題の早期解決を図る ・自己評価支援ツールの結果を活かして、課題を明確にできるように働きかける <p>③ 育成担当者の問題解決を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理者と共に問題の早期解決を図る <p>④会議の企画・運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒訪問看護師育成委員会 <p>⑤育成プログラムの評価・修正</p>

学習支援者	支援内容	方法
教育機関教員の 学習支援者 (1)新卒訪問 看護師 育成 委員会 メンバー	① 人材育成への 相談・助言 ② 訪問看護への 知識技術強化 支援 ③ 新卒者・学習 支援者への支 援、相談	①本事業の運営に関する支援 ・各会議への出席及び情報提供 ②新卒者の知識・技術の習得への支援 ・新人看護職員研修や訪問看護実践研修等で学習した内容を訪問看護に適用できるように必要に応じて指導・助言する ③新卒者・学習支援者の問題解決を図る ・個別面談への必要時参加及び協力を行い問題の早期解決を図る ・自己評価支援ツールの結果を活かして、課題を明確にできるよう働きかける ・新卒者、各学習支援者それぞれの問題を早期に解決する方法を検討する ④本事業を教育・研修に活かす ⑤本事業の成果を明らかにする

2) 学習支援者育成研修

これから新卒訪問看護師の学習支援者になる予定の育成担当者や新卒者等の受け入れを考えている管理者、あるいは、すでに学習支援者の役割を担っている育成担当者が継続して学習するために、学習支援者育成研修を実施する

(1)学習支援者育成研修のねらい

- ①訪問看護ステーションにおける新卒者の意義および育成担当者としての役割を理解し、効果的な育成ができるよう管理者および育成担当者が必要な知識・技術を習得し実践できる能力を養う。
- ②参加した管理者および育成指導者が担っている教育活動経験を伝達共有する場として活用し、互いの学習支援能力や自己教育力を高め、強化する機会とする。

(2)学習支援者育成研修の概要

静岡県看護協会の「実地指導者研修」と学習支援者育成研修を受講する。

- ①静岡県看護協会の「新人看護職員研修指導者研修」の実地指導者研修を受講する（採用前年度の）。
- ②学習支援者育成研修は新卒訪問看護師育成委員会メンバー・学習支援者経験者による講義、参加者同士のグループワークで主に構成されている。

【学習支援者育成研修】



・研修の企画と運営

研修の企画は参加者の参加動機に合わせてプログラムやグループ分けなど検討する。

グループワークのファシリテータは、新卒者の受け入れ経験を持つ管理者や育成担当者に、加わってもらい自身の経験を伝達する機会としてプログラムの運営に携わることができるようにすると効果的である。

・講義で学ぶ内容

「新卒訪問看護師育成プログラム」	：本プログラムの考え方についての説明
「新卒者の特性の理解と教育者の役割」	：最新の看護基礎教育の現状を紹介 特性を活かした学習支援方法について 参加者と共に考える。
「学習支援とは・自己評価支援ツールの考え方」	：学習者の特徴を踏まえた学習支援の方法 自己評価支援ツールの考え方と構成の説明
「自己評価支援ツールを使った面接について」	：新卒者の学習支援経験者が自己評価支援ツールの活用事例を紹介し、参加者が具体的な使用方法をイメージできるようにする。

・グループワークの方法

できるだけ、多様な訪問看護ステーションに所属する参加者でグループを形成する。

【テーマ】

- 「訪問看護ステーションにおける同行訪問での指導方法や事例選定の考え方、独り立ちの条件」
- 「自己評価支援ツールの内容や使い方について」＊リフレクション学習の意義
- 「訪問看護ステーションにおける学習支援体制を作るための課題と対策」

講義と連動したグループワークによって学びが深まること、互いの訪問看護ステーションが行っている新卒者の教育の工夫や知恵を共有することを意図している。

【研修企画例】導入編（3時間程度）

時間	内容	方法	時間	内容	方法
15分	オリエンテーション		10分	休憩	
45分	新卒訪問看護師育成プログラム概要説明	講義	45分	自己支援ツールの考え方と構成	講義
30分	新卒者の特性の理解と育成者の役割	講義	30分	質疑応答・まとめ	

2. 学習支援者の指導内容

【1年目】

目標：訪問看護師として基本的態度を身につけ、ステーションの一員として活動できるよう支援する。

1) 就職後 1～3 ヶ月（就職後とても大切な時期）

目標：単独訪問ができるようになるまでの3ヶ月を目処に、学習の仕方を獲得するように支援する

(1) 就職後 1 ヶ月

訪問看護ステーションという職場環境に慣れる。

<知識面>

- ・訪問看護の制度（医療保険・介護保険）について学習できるように支援する
- ・同行訪問の利用者を中心に、利用者・家族のアセスメント及び訪問看護過程展開を理解できるように支援する
- ・体験を通して気付いた事等びよびよ日誌（資料編）に記入できるように支援する

<実務面>

- ・1日の流れ1週間の流れを理解できるように支援する（オリエンテーション等）
- ・「訪問看護の基本」（資料編）を確認し、訪問の準備が1人でできるように支援する
- ・ステーションの特徴が理解できるように同行訪問を計画する
- ・新卒者と共に基本技術チェックリスト・経験録（資料編）を確認し、優先順位をつける

(2) 就職後 2 ヶ月

単独訪問に向けて準備をする

<知識面>

- ・ケアの目的、観察した内容、ケアの根拠を記録に書けるように支援する
- ・1ヶ月に行う学習を継続支援し、独り立ちシート・ケアの手順書（資料編）の作成支援をする

<実務面>

- ・訪問看護師としてふさわしい態度・姿勢をとることができるように支援する
- ・新卒者と共に考え受け持ち利用者を選定（p19参照）した上で、管理者と相談後決定する
- ・その人の生活にあった看護技術習得を支援し、必要な看護技術は繰り返し練習できる時間を確保する

(3) 就職後 3 ヶ月

単独訪問で独り立ちする

<知識面>

- ・1～2ヶ月に行っている学習を継続し、受持ち利用者の看護過程展開を支援する（アセスメントシート資料編）

<実務面>

- ・利用者とのコミュニケーションが取れ、ニーズを把握する会話ができるように支援する
- ・訪問開始時間の厳守、ケアの提供ができるように支援する
- ・2事例目の受け持ち利用者を選定し、管理者と相談後決定する
- ・単独訪問後の確認を丁寧に行い、到達度の評価をする

2) 就職後 4～6 ヶ月（訪問看護師らしくなる時期）

目標：単独訪問の利用者を増やし、視野が広がるように支援する

利用者の生活全体を理解し、個別ケアと家族支援を目指す

<知識面>

- ・1～3 ヶ月に行っている学習を継続できるように支援する
- ・利用者を支える家族の役割や多職種・地域との連携について理解できるように支援する

<実務面>

- ・訪問前後の報告・連絡・相談に対応し問題の早期解決が図れるように支援する
- ・受け持ち利用者の状態予測、予防や緊急時の対応が説明できるように支援する
- ・2 事例目の受け持ち利用者の単独訪問ができるように支援する
- ・サービス担当者会議や退院前カンファレンス等所外での会議に参加できるように調整する

3) 就職後 7～9 カ月後（単独訪問への移行支援重点時期）

目標：受け持ち以外の単独訪問を増やし、訪問看護実践能力を高める

新卒者の目的にあった研修計画を立案し、ワンランク上を目指す

<知識面>

- ・1～6 ヶ月に行っている学習を継続できるように支援する
- ・病院で学びたい事例・技術や目標を明確にできるように支援する
- ・研修での学びをステーション内で報告できるように調整する

<実務面>

- ・病院での看護技術研修について新卒者の意志を確認し、管理者と指導者で相談後調整する
- ・研修目的の達成に向けて意識的に取り組めるように支援する
- ・病院での看護技術研修を行わない場合は、4～6 ヶ月の内容を継続し支援する

4) 就職後 10～12 ヶ月

目標：2件/日、40回/月の単独訪問を目指す

利用者から信頼され、より安全で確かな訪問看護実践を目指す

<知識面>

- ・1～10 ヶ月で行っている学習を継続できるように支援する
- ・受け持ち利用者の個別性に合わせた訪問看護過程展開ができるように支援する
- ・受け持ち利用者の事例検討会を開催し、新卒者が成長を自覚できるように声かけする

<実務面>

- ・利用者・家族・多職種の意向を確認、尊重し良好な関係作りができるように支援する
- ・訪問時、状況に応じてケア計画変更・実践ができるように支援する
- ・次年度の携帯当番に向けて、医療依存度が高いケース等の訪問ができるように支援する（P19 参照）
- ・次年度の課題を明確にすることができるように、新卒者の思い等を引き出す

【2年目】

目標：訪問看護師として1人で看護展開でき多様な関係機関と連絡調整、連携が円滑にできるように支援する。

5) 就職後13～18ヶ月

目標：緊急対応に向けての準備をしよう

利用者の気持ちに寄り添いその場で的確な判断ができる訪問看護師を目指す

<知識面>

- ・1～12ヶ月で行っている学習を継続し、緊急対応で的確な判断ができるように支援する
- ・緊急対応について紙上の事例展開を行い、対応を考える事ができるように支援する
- ・緩和ケア・看取りケア・グリーフケアについての学習を促す

<実務面>

- ・単独訪問できる利用者を更に増やせるように支援する
- ・緩和ケア・看取りケア・グリーフケアについて体験できるように調整する

6) 就職後19～24ヶ月

目標：4件/日、80回/月の単独訪問を目指す

緊急対応の方法を実践から学び、1人で携帯当番ができる

<知識面>

- ・1～18ヶ月で行っている学習を継続し、訪問看護制度の理解を再確認する
- ・看取りのケースでは、死のプロセスの理解、状態把握、予測に基づいたアプローチができるように支援する

<実務面>

- ・携帯当番を新卒者と共に行い、訪問に同行して対応方法を指導及び支援する
- ・緊急対応後の振り返りを丁寧に行い支援する
- ・2年間の課題を明確にし、今後の目標設定ができるように支援する

3. 新卒者の成長に合わせた受け持ち利用者の選定

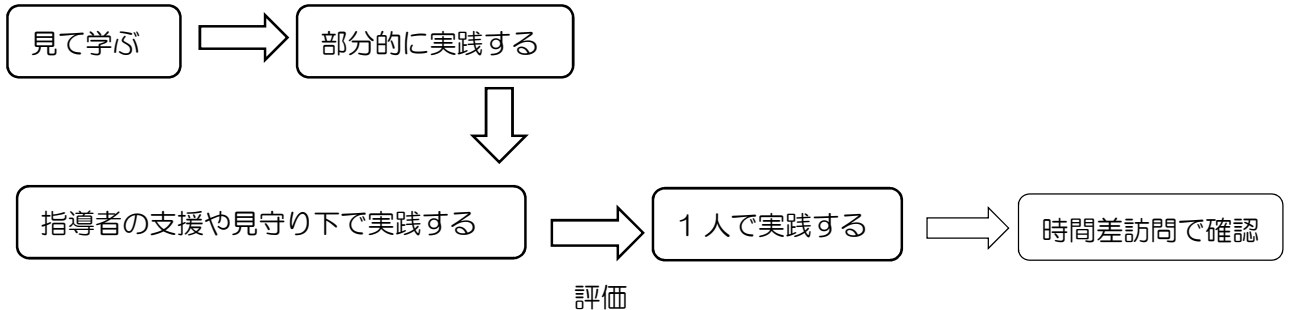
新卒者の成長状況を見極めて各段階時期を判断する

① 最初に担当するケース 「成功体験事例」	・介護保険利用者・状態が安定している ・家族関係が良く介護力がある ・熟練したケアマネで連携を取りやすい ・主治医と連絡が取りやすい
② 2事例目に担当するケース 「何とかやっていけそうと関心や意欲を高める事例」	【1段階目の条件を継続】 ・看護技術やケアの提供が出来る利用者
③ 新卒者が希望するケース	【1～2段階目の条件を継続】 ・医療処置がある ・週2～3回訪問看護を利用している
④ 新卒者がチャレンジできるケース	【1～3段階目の条件を継続】 ・医療依存度が高い、終末期、がんの看取り事例 ・困難事例（経済的、家族関係等が困難）

4. 同行訪問の方法

- 訪問看護実践は、看護の知識・技術だけでなく、利用者の家に訪問する際の人としてのマナーを大前提とし、その上で、専門職として生活を見る視点、臨機応変に状況判断し個別に異なる環境の中での確に業務を進める能力が求められる。
これらは、同行訪問を通じて伝達され、段階的に習得できるように計画的に支援する。

- 同行訪問から単独訪問への過程



- 同行訪問時の学習支援内容

同行訪問には、3つの場面において学習支援がある。同行訪問する学習支援者は各場面の要点の確認や指導を行う。学習支援者は一方的に指導・評価するのではなく学習者とともに振り返り、気づきを促す支援を行う。

訪問前	<ul style="list-style-type: none"> ・「訪問看護の基本」、訪問準備の手順、必要物品を確認する ・利用者の状況(訪問看護指示書、訪問看護計画書、経緯、現状、目標サービス内容、留意事項等)を確認する ・訪問時手順のリハーサルを促す ・訪問に当たっての心構えや新卒者の目標の意識付けを確認する ・不明、不安な点を確認し、助言する
訪問中	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者、家族への接遇や看護実践の模範を示す ・利用者、家族への接遇や看護実践を指導し、支援する ・観察、判断、対応における専門職としての視点を示し、気づきを促す ・新卒訪問看護師の態度や行為全般をチェックし、伝える
訪問後	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒訪問看護師とともに、訪問内容の全体を振り返る ・訪問目的に応じた看護実践の報告・記録ができたか確認する ・良かった点、目標が達成できた点を確認する ・次回の訪問に向け、改善が必要な点について気づきを促す ・問題点や不安な点を確認し、助言する ・次の目標設定について助言する

5. 単独訪問の見極めのポイント

参考：日看協クリニカルラダー訪看 ST における実践例

単独訪問の要件	見極めの視点	参照 p
①新卒者が受持ち利用者・家族との関係性を構築できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・助言を受けながら「訪問看護の基本」に沿って行動できる。 ・受持ち利用者の看護に必要な最低限の看護技術を身につけることができる。 	資料編 P4. P8-13
②新卒者が受持ち利用者の生活の仕方にあった手順書を作成することができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・手順書により受持ち利用者のケアの根拠・留意点を明確にできる。 ・不足を補うための自己学習ができる。 	資料編 P6
③新卒者が受持ち利用者を含めて総合的に把握し、一連の看護過程を展開できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・受持ち利用者の疾患、治療の理解ができる。 ・訪問看護計画の内容を理解できる。 ・訪問看護計画に沿った情報収集ができる。 ・助言を受けながら、受持ち利用者の情報収集、アセスメント、計画立案・修正、実践、評価ができる。 ・手順書に沿って、時間内に必要なケアを責任もって実践できる。 ・他の看護師に連絡、報告、相談ができる。 ・事業所内カンファレンスで、受持ち利用者について必要な情報を共有できる。 	プログラム P20 資料編 P5-7
④受け持ち利用者の緊急時の対応方法を説明できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・受持ち利用者の病状や状況の変化に気づくことができる。 ・受持ち利用者想定される急変について説明できる。 ・想定外の事態が起きた時の連絡方法を明確にすることができる。 ・自らが対応できるか判断し、困難な場合は同僚・管理者に速やかに相談することができる。 	資料編 P6.7

コラム

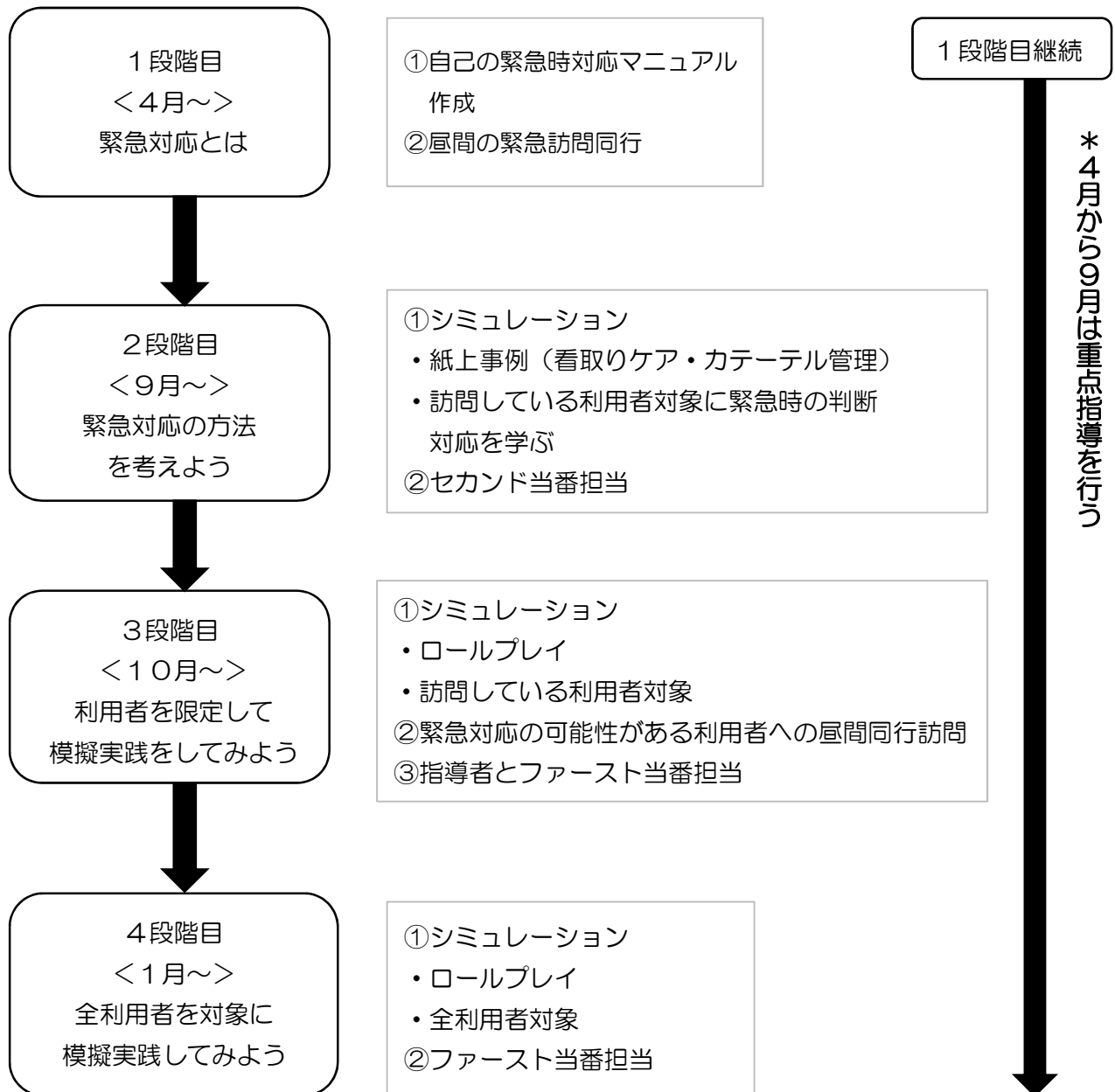
スタッフも学びあえる単独訪問への支援

訪問看護ステーション三方原

当ステーションでは以下の基準を設け、単独訪問につなげる支援を行いました。

- 単独訪問の利用者選定：スタッフ会議の中で検討し選定する。
 - 単独訪問へ向けての基準：同行訪問 3 回→時間差訪問 3 回→単独訪問
 - ①同行訪問を 3 回行う。
 - 2 回目の訪問後に全体像・手順書の記入ができていないかを確認し、同行看護師が修正する。修正後に 3 回目の同行訪問を行う。
 - ②時間差訪問を 3 回行う。
 - 新卒者が先に単独訪問し、その後時間をずらして担当看護師が訪問する。
 - 訪問前後で、担当看護師が全体像・手順書を確認し、修正する。
 - ③修正箇所がなくなったら単独訪問を実施する。
 - 担当看護師が替わっても評価内容がわかる指導評価表を作成し、一貫した指導を行いました。
 - 週 1 回のカンファレンスで、単独訪問した利用者の情報を共有し、アドバイスをしました。
 - 単独訪問時、判断に迷った場合の連絡体制を整え、不安なく単独訪問できるようにしました。
- この基準による支援の結果、滞りなく単独訪問へ移行でき、スタッフも学びあえる有効な教育機会につながりました。

6. 緊急対応に関する学習支援方法(2年目～)



*4段階目 全利用者についてはステーションの規模に応じて調整を行う

Ⅳ 普及・啓発活動

1. 看護学生・訪問看護ステーションへの広報活動

1) 公募について

【新卒訪問看護師（看護大学・専門学校卒業見込み者）】

免許取得後に初めて訪問看護ステーションに就労する看護師

【訪問看護ステーション】

- (1) 新卒を育てたい意思のある訪問看護ステーション
- (2) 新卒訪問看護師育成プログラムの目的を理解しプログラムに沿った新卒育成が可能な訪問看護ステーション（教育担当者の配置が可能）
- (3) 静岡県看護協会の「新人看護職員研修指導者研修」の実地指導者研修と学習支援者育成研修に参加が可能であること
- (4) 教育体制が整った訪問看護ステーション（看護学生実習の受け入れ実績がある訪問看護ステーション）
- (5) 地域への貢献度

2) 広告・ITの活用

静岡県訪問看護ステーション協議会のホームページでのPR

3) 周知活動・就労支援

【看護学生向け】

- (1) インターンシップのチラシ配布（教育機関の協力）
- (2) インターンシップの受け入れ（新卒看護師の就職・育成を検討しているステーション）の確認
- (3) 奨学金等の財政支援

【訪問看護ステーション向け】

- (1) 県内受け入れステーションの確保
- (2) 新卒訪問看護師育成プログラム概要の説明

V その他

1. 教材管理

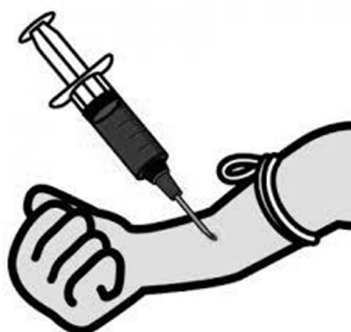
1) 保管場所

静岡県訪問看護ステーション協議会

2) 貸し出し返却方法（名簿・期間等）

- (1) 静岡県訪問看護ステーション協議会へ連絡し借用予約する
- (2) 借用用紙（HPよりダウンロード、p24）に記入し、FAXする
- (3) FAXを確認し受付終了後、各ステーションへ宅配する
- (4) 貸借期間（ 週間）
- (5) 静岡県訪問看護ステーション協議会へ返却

3) 取り扱い（メンテナンスを含む） 返却されたシミュレーターは、備品の確認をする



貸出物品借用申請書

平成 年 月 日

一般社団法人 静岡県訪問看護ステーション協議会 会長 様

借受人 施設名：

住 所：

電 話：

代表者名：

印

下記物品を借用したいので申請します

1. 使用目的 自施設での研修 (新人研修 その他)
2. 使用期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
3. 貸出物品

シミュレーター	DVD	
<input type="checkbox"/> 吸引シミュレーター	看護のためのコミュニケーション 全3巻	看護の病態生理アセスメント 全14巻
<input type="checkbox"/> 経管栄養シミュレーター		
<input type="checkbox"/> 男性導尿・浣腸シミュレーター	<input type="checkbox"/> 1セット	<input type="checkbox"/> 1セット
<input type="checkbox"/> 女性導尿・浣腸シミュレーター	<input type="checkbox"/> 1 マイクカウンセリング技法基礎	<input type="checkbox"/> 1 摂食・嚥下障害
<input type="checkbox"/> 装着型摘便シミュレーター	<input type="checkbox"/> 2 看護現場の日常的コミュニケーション	<input type="checkbox"/> 2 悪心嘔吐
<input type="checkbox"/> 点滴静注シミュレーター	<input type="checkbox"/> 3 患者中心のチーム連携	<input type="checkbox"/> 3 発熱
<input type="checkbox"/> 採血静注シミュレーター	子どものためのフィジカルアセスメント 全4巻	<input type="checkbox"/> 4 呼吸障害
<input type="checkbox"/> ストーマケア		<input type="checkbox"/> 5 ショック
<input type="checkbox"/> 中心静脈カテーテルケア・トレーナー	<input type="checkbox"/> 1 セット	<input type="checkbox"/> 6 浮腫・脱水
<input type="checkbox"/> 全身演習モデル(ケース含)	<input type="checkbox"/> 1 アセスメント・子どもとの接し方	<input type="checkbox"/> 7 排尿障害
<input type="checkbox"/> ミニアンプラス	<input type="checkbox"/> 2 全身・頭部のアセスメント	<input type="checkbox"/> 8 排便障害
	<input type="checkbox"/> 3 胸部のアセスメント	<input type="checkbox"/> 9 意識障害
	<input type="checkbox"/> 4 腹部・鼠頸部・神経学アセスメント	<input type="checkbox"/> 10 不眠
	実践訪問看護シリーズ全4巻	<input type="checkbox"/> 11 うつ状態
	<input type="checkbox"/> 1 訪問看護の基本	<input type="checkbox"/> 12 難聴・耳鳴り・めまい
	<input type="checkbox"/> 2 在宅酸素療法	<input type="checkbox"/> 13 高次脳機能障害
	<input type="checkbox"/> 3 褥瘡ケア	<input type="checkbox"/> 14 運動障害
	<input type="checkbox"/> 4 感染予防	

※物品借用に当たっては下記条件を遵守致します。

- 1) 貸出物品の引き渡し、維持、修理及び返納に要する費用は、借受人が負担する。
- 2) 貸出物品を毀損又は紛失した場合は借受人が損害賠償の責を負う。
- 3) 貸出物品は、転貸してはならない。
- 4) 貸出物品は、貸出の目的以外の用途に使用しない。
- 5) 貸出物品は、貸出期間満了の日までに静岡県訪問看護ステーション協議会に返納する。

貸出日	平成 年 月 日	担当者	
返却日	平成 年 月 日	担当者	

【 學習者用 】

目次

I 新卒者訪問看護師育成における学習支援体制

1. 学習支援の意義と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2. 学習支援者とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
3. 学習支援体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 1) 組織と役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2) 学習支援のための会議・役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

II 新卒訪問看護師育成学習プログラム

1. 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
2. 目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
3. 新卒訪問看護師に必要な達成課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
4. 課題を達成するための育成計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5～9
5. 新卒者が取り組むべき課題の構造・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
6. 自己評価支援ツールの活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11～12

III 新卒訪問看護師の学習方法

1. 就職後1～3ヶ月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
2. 就職後4～6ヶ月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
3. 就職後7～9ヶ月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
4. 就職後10～12ヶ月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
5. 就職後13～18ヶ月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
6. 就職後19～24ヶ月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
7. 同行訪問の方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
8. 緊急対応に関する学習方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

IV 普及啓発活動

1. 看護学生・訪問看護ステーションへの広報活動・・・・・・・・・・・・ 18

V その他

1. 教材管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

I 新卒者訪問看護師育成における学習支援

1. 学習支援の意義と目的

訪問看護師は、利用者と家族の自宅という生活の場で、その生活のあり様を理解し、日常生活を維持並びに生活の質を高めるために必要な看護実践を行います。その現場では、状況に応じた自律的な判断や対応が求められると同時に、個々の生活に合わせた方法をその場に依拠して生み出していき、創造力と柔軟性が必要な臨床現場です。このため訪問看護師は、豊かな人間としての感受性ととも専門家としての確かな判断が求められます。

このような人材を育てるためには、新卒看護職員が訪問看護師として、業務を行いながら自律的に考え、主体的に学習する姿勢や学習の仕方を習得できる体制を整え、専門職として必要な自己研鑽や自己教育力をもち、生涯にわたって成長する事を考えていく資質を育てる事が必要です。そのために、業務優先型の指導型教育ではなく、自ら考え学ぶ能動的な学習者を育てよう学習支援をすることを目的とします。

2. 学習支援者とは

学習支援者とは、新卒者の学習を支援する人を指します。学習支援者には、訪問看護ステーション内と訪問看護ステーション外の学習支援者がおり、学習者を中心に連携し、新卒者の学習を支援します。

①訪問看護ステーション内の学習支援者

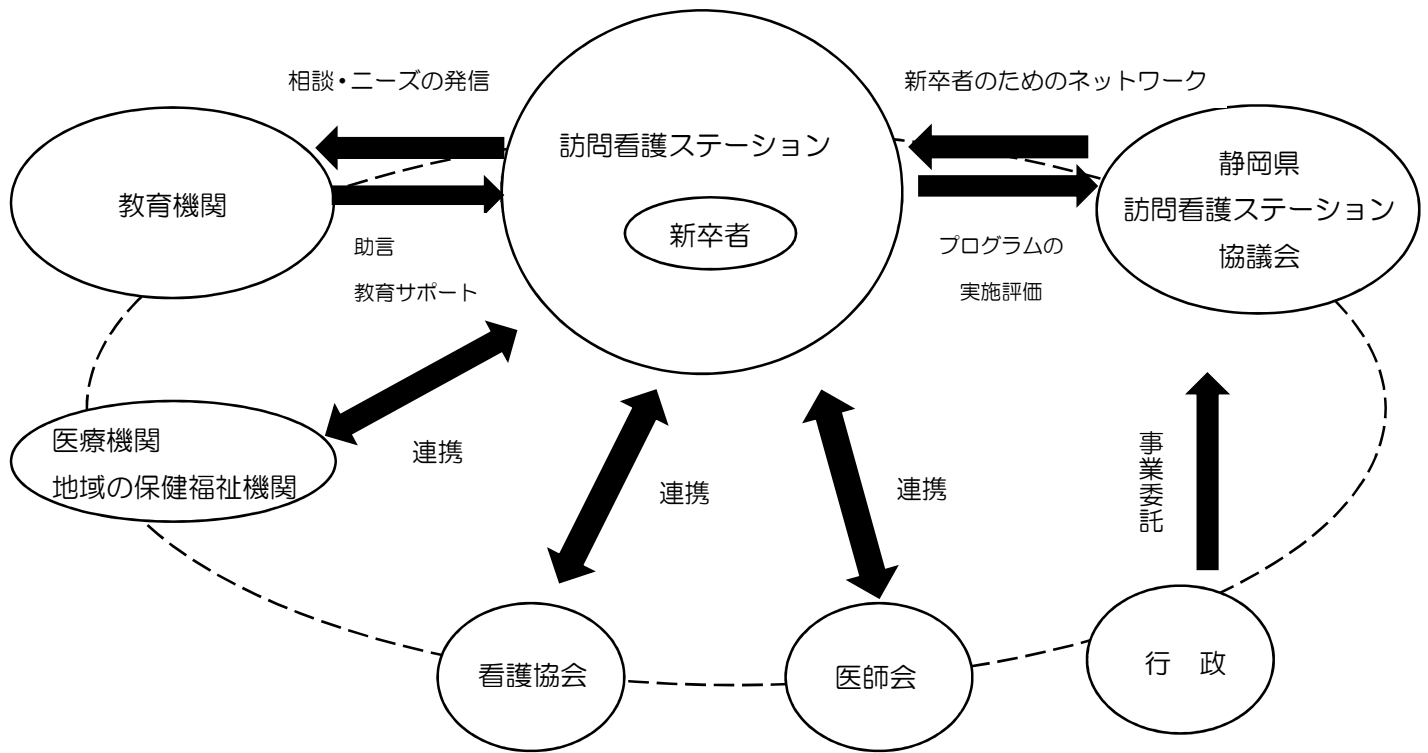
訪問看護ステーションの管理者、育成担当者（指導責任者）、スタッフ

②訪問看護ステーション外の学習支援者

訪問看護ステーション協議会、教育機関の教員、静岡県内の実務研修を実施する訪問看護ステーション管理者および病院・施設等の各機関

*新卒訪問看護師とは、免許取得後に初めて訪問看護ステーションに就労する看護師
新任訪問看護師：臨床経験のある看護職員が初めて訪問看護ステーションに就労する看護師
新人看護職員：免許取得後に初めて就労する看護職員

3. 学習支援体制



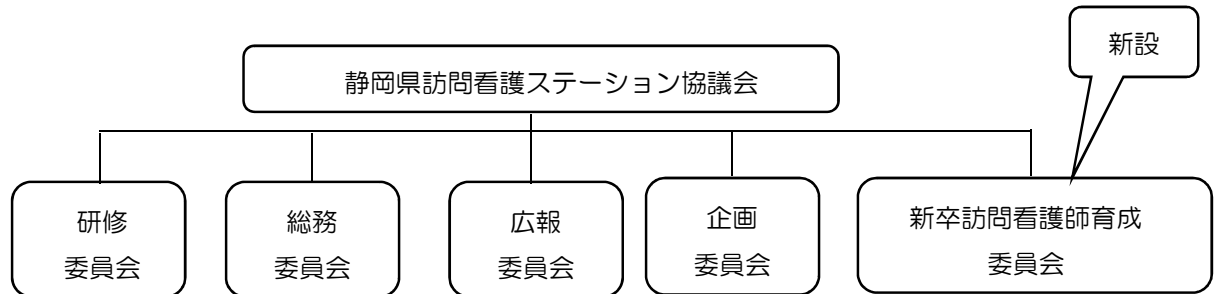
1) 組織と役割

組織	役割
新卒採用 訪問看護 ステーション	①新卒訪問看護師育成 新卒育成ミーティングの開催 ニーズの発信（新卒者及び指導者）訪問看護実践における助言指導 育成プログラムに基づく学習・各会議等の時間の確保 新卒訪問看護師育成委員会への参加 ②普及・啓発活動
訪問看護 ステーション 協議会	①新卒訪問看護師育成委員会設置・運営 事業の企画・運営・評価及び予算確保 新卒訪問看護師育成委員会の開催調整 研修会開催 各機関との連携・調整 指導育成プログラムの企画・運営 ②教材管理 ③普及・啓発活動 新卒者のためのネットワーク作り
教育機関	①人材推奨（学生への広報活動） ②教育サポート ③学習支援に係る相談・助言（新卒訪問看護師育成委員会・育成地区会議への参加）
看護協会	①育成プログラムに基づく支援（新卒訪問看護師育成委員会への参加） 研修会開催 ②普及・啓発活動
医師会	①連携（病院実習等の協力依頼等）
地域の 保健・福祉関連機関	①連携 ②実務実習の受入れ（勤務先以外の訪問看護ステーション・介護保険施設・地域包括支援センター等）
行政	①静岡県訪問看護研修事業委託

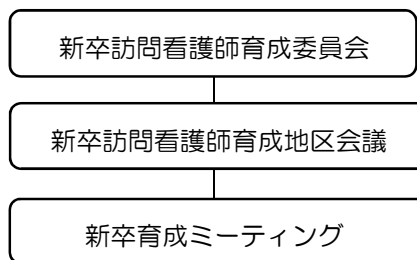
2) 学習支援のための会議・役割

会議は学習支援を進めていく上で状況把握と課題を共有し、対応策を検討する大切な時間となる。学習支援を関係者がチームで進めていくためには欠かせない。効果的で有効な時間となるように業務に位置づける必要がある。

【静岡県訪問看護ステーション協議会における位置づけとその構成】



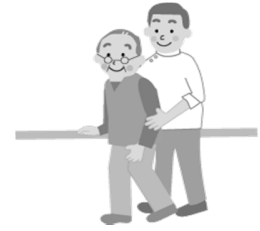
【新卒訪問看護師育成委員会の構成図】



【委員会と役割】

	新卒訪問看護師育成委員会 (協議会)	新卒訪問看護師育成地区会議 (東・中・西部地区)	新卒育成ミーティング (訪問看護ステーション)
目的	新卒者と学習支援者が目的を達成するために、新卒者育成プログラム全体の評価、改善を行う	各地区内の新卒者と学習支援者の課題を共有し、新卒者育成目標が達成できるよう支援方法や体制を検討する	新卒者の学習状況を把握し、育成プログラムに沿って成長できるように育成方法の調整をする
役割	<ul style="list-style-type: none"> 新卒訪問看護師育成に関連する事項について検討及び方針の決定 	<ul style="list-style-type: none"> 育成プログラムの進捗状況の報告確認 育成プログラムの課題とその対応 プログラム評価・修正 新卒訪問看護師育成委員会への報告 学習支援者の支援、研修 新卒者の確保に関する活動 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒者学習の進行状況の査定と評価 新卒者の習得状況に合わせた育成プログラムの課題の明確化と共有、対応 育成プログラムの課題等の他委員会への報告、相談
構成員	協議会会長、協議会副会長 訪問看護ステーション代表 教育機関の教員、看護協会 協議会スタッフ	新卒訪問看護師育成委員 地区支部長 新卒採用訪問看護ステーション管理者、 育成担当者、協議会スタッフ	訪問看護ステーション管理者 育成担当者 スタッフ

Ⅱ 新卒訪問看護師育成プログラム



1. 目的

静岡県内の訪問看護ステーションに就職した新卒訪問看護師が、自立した訪問看護師として活動することが出来る。

2. 目標

- 1) 継続的に静岡県内の訪問看護ステーションに新卒訪問看護師が就労し、訪問看護師として自立的にキャリアアップでき成長していくことができる。
- 2) 訪問看護に必要な専門知識・技術を習得し、訪問看護を自立して行うことができる。
- 3) 在宅療養者各々のケアシステムに一員として認められ、看護専門職として自立的に活動し、役割を遂行できる。

3. 新卒訪問看護師に必要な達成課題

これらの新卒訪問看護師に必要な達成課題は、新卒看護師に必要な看護実践能力（コア・コンピテンス）^{1) 2)}と「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）：訪問看護ステーション版」³⁾を参考に作成しています。これらの6つの達成課題は下位課題が構成されており、それらを新卒者の学習目標及び学習過程を示す自己評価支援ツールとして用いています。

- 1) 人間関係を築いていく力（インターパーソナル・コミュニケーション力）の習得
コミュニケーションによって利用者、家族、多職種との良好な関係を築いていく
“インターパーソナル・コミュニケーション力”
- 2) セルフマネジメント力の習得
自己を調整し保つ力であり、一年目の躓きを予防し、あるいは乗り越えられる力
- 3) 自己研鑽力の習得
自ら学び成長する力
- 4) 基盤となる知識力の習得
新卒訪問看護師として機能する上で必要な専門基礎知識力であり、訪問看護技術力の基盤となる知識力
- 5) 訪問看護技術力の習得
具体的な看護行為・技術、すなわち、観察、アセスメント・スキル、処置や日常生活上の援助を行う力
- 6) 訪問看護業務遂行能力の習得
訪問看護業務を調整・遂行する力

4. 課題を達成するための育成計画

本プログラムは2年間の育成計画です。

2年間の計画における新卒者の到達目標を以下のように設定しています。

1年目：訪問看護師として基本的態度を身につけ、ステーションの一員として活動できる

2年目：訪問看護師として1人で看護展開でき、多様な関係機関と連絡、調整、連携が円滑にできる

その到達目標を達成するための育成計画（例）とその内容を以下に示します。***参照 p7-9**

実務:(1)同行訪問から学ぶことを基本とし、次第に単独訪問できることを目指します。




(2)2年後育成計画が終了するまでに単独24時間緊急対応が出来る事を目指します。

研修:(1)訪問看護実践研修・基礎看護技術研修等を受講し知識・技術を補強します



(2)実務研修内容は、勤務先以外の訪問看護ステーションや病院等で研修を行い、地域包括ケアシステムを理解することを目指します。

会議:(1)振り返りカンファレンスや育成担当者等との面接で自己の成長や課題を明確にします。

〈1年目〉訪問看護師として基本的態度を身につけ、ステーションの一員として活動できることを目指します。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実務目安	同行訪問 30回/月以上 											
				単独訪問 4回/月～40回/月 								
研修	新人看護職員研修（静岡県看護協会主催）5月より 											
	訪問看護実践研修（外部研修）											
	基礎看護技術研修（シミュレーターの活用・病院実習）											
会議	振り返りカンファレンス・新卒育成ミーティング（前半：週1回 後半：月2回程度）											

〈2年目〉訪問看護師として1人で看護展開でき多様な関係機関と連絡・調整・連携が円滑にできる事を目指します。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実務目安	同行訪問 月35回/以上 						スタッフと一緒に 24時間緊急対応			単独24時間 緊急対応		
	単独訪問 月40回/以上 											
研修	訪問看護実践研修(1年目に受講出来なかった研修項目を受講する)											
	実務研修 病院（退院調整等）、在宅療養支援診療所、地域包括支援センター等											
会議	振り返りカンファレンス・新卒育成ミーティング（月1回程度）											

新卒者学習支援の概要

日 時	学習目標・内容 (p13-15)	学習支援目標(実務計画) p 7-9	学習支援の参考
就職後 1~2 か月 P7①	学習の仕方を獲得する ・職場の仕組み、業務の流れを知る 単独訪問に向けて準備する ・訪問前・中・後の観察 ・訪問看護の適切な態度 ・日常的な基本看護技術の習得	新卒者オリエンテーション ST 内全利用者の同行訪問 受持ち利用者を決める	自己評価シート 1. (1) (資料編) 訪問看護の基本 (資料編) ぴよぴよ日誌 (資料編) 看護技術の学習計画 ・基本技術チェックリスト ・経験録 (資料編) の記入 ・同行訪問の方法 p16 実務計画の計画 (資料編) 2ヶ月目より ・独り立ち振り返りシート(資料編) ・手順書 (資料編)
3か月 P7②	状態が安定している利用者の訪問が1人でできる ・受持ち利用者の看護過程の展開 ・必要な看護技術の実践	受持ち利用者の単独訪問1名 ・手順書 (資料編) の作成 ・実践の振り返り 受持ち2事例目の選定の検討 ・医療処置のある利用者の同行訪問	新卒者の受持ち利用者選定 (支援者 p19) 成功体験事例 単独訪問見極め (支援者 p21) アセスメントシート (資料編) 自己評価シート 1. (6)
4~6 か月 P7③	医療処置のある利用者の訪問が1人でできる ・家族や多職種との連携の理解	受持ち利用者の単独訪問2~3名 ・受持ち利用者の状態予測と対応を考える ・連携会議への参加	自己評価シート 1. (5)10 自己評価シート 1. (6)14 自己学習の見直しと助言 実務計画実績の確認
7~9 か月 P7④	訪問看護の対象者を広げ訪問看護実践力を高める (単独訪問への移行支援の重要な時期)	受持ち利用者以外の訪問を増やす準備 ・病院での看護技術研修	同行と単独訪問の合計月 40 回をめやす * 単独訪問の見極めポイント (支援者 p21)
10~12 か月 P7⑤	受持ち利用者から信頼され安全な訪問看護の実施ができる ・受持ち利用者の個別性に合わせた看護過程の展開 ・受持ち利用者の事例検討会	1日2件、月40回の単独訪問 ・訪問看護計画の実践と再アセスメント ・医療依存度高い方等への訪問 ・次年度の実務目標と実務計画	自己評価シート 1. 12ヶ月時の達成度の確認 実務計画 (1年目) の評価と計画(2年目)
13~18 か月 P8	緊急対応に向けて準備する ・緊急対応について紙上事例の展開 ・的確な判断の習得 ・新規利用者の看護過程展開	1日3件、月60回の単独訪問 ・緩和ケア・看取りケア・グリーンケアの体験	自己評価シート 1. (5)9 * 緊急対応に関する学習方法 (p17)
19~24 か月 P8	携帯当番が1人でできる ・予測に基づいた対応の習得 ・関係機関と連絡調整ができる	1日4件、月80回の単独訪問 ・緊急対応の実践と振り返り ・2年間の評価と今後の目標設定 ・地域の関連施設での研修	自己評価シート 1. (6)13

1) 育成の内容

(1) **実務**：実務計画書（資料編）を作成し、同行訪問からの学びを基本に、単独訪問を目指します。

【1年目】

「実務計画書」は育成担当者と相談して作成し、訪問前に「訪問看護の基本」を確認します。基本的に1日2件の同行訪問を基本とし、訪問しない時間は自己学習時間とします。自己学習後は育成担当者とともに学習内容を確認し、アドバイスを頂きます。外部研修についても日程を確認し計画的に参加します。

①就職後1～2ヶ月（ステーション内利用者の同行訪問をします）*参照 p16 同行訪問の方法

- ・ステーションの概要、訪問看護の制度等の自己学習をすすめ、学習後育成担当者に提出します。
- ・翌日訪問予定者の情報収集（フェイスシート、訪問看護計画の確認等）をします。
- ・毎日、ぴよぴよ日誌（資料編）を提出し、アドバイスを頂きます。
- ・基本技術の実施状況を確認し、優先順位を指導者と相談して計画します（基本技術チェックリスト・経験録）。
- ・2ヶ月目より1事例目の受持ち利用者を考え、独り立ち振り返りシート・手順書（資料編）を作成し、同行訪問をします。
- ・自己評価シートを活用し、訪問看護師として成長するため時期別の評価項目を確認します。

②就職後3ヶ月（受持ち利用者の単独訪問1名を目標とします）

- ・育成担当者・管理者と相談し受け持ち利用者を決定し、単独訪問に向けて計画していきます。
- ・受持ちユーザーの手順書を作成し、育成担当者とともに内容を確認します。
- ・基本看護技術の事前学習やシミュレーターを利用して自己研修を行います。
- ・2事例目の受持ち利用者を考えながら同行訪問します。
- ・月1回受持ちユーザーの看護過程を振り返り、アドバイスを頂きます。（アセスメントシート資料編）

③就職後4～6ヶ月（受持ち利用者の単独訪問2～3名を目標とします）

- ・1～3ヶ月の自己学習内容を継続し、多職種の役割・地域連携についても学習します。
- ・受持ちユーザーの状態を理解し、予測や予防、緊急時の対応について学習内容を提出します。
- ・2事例目も単独訪問できるように計画します。
- ・評価しながら受持ちユーザーを増やしていけるように準備します。

④就職後7～9ヶ月（単独訪問2～3名と受持ち外利用者の単独訪問1名を目標とする）

- ・1～6ヶ月の自己学習内容を継続します
- ・育成担当者・管理者と相談し、病院での看護技術研修の計画をします。
- ・同行訪問と単独訪問合わせて1ヶ月40件以上の訪問ができるように準備します。
- ・受持ちユーザーを3～5名、受持ち以外利用者を2～3名に増やす準備をします。

⑤就職後10～12ヶ月（受持ち、受持ち外合わせ単独訪問40件/月を目標とする）

- ・1～9ヶ月の自己学習内容を継続します。

【2年目】

1日の訪問件数を3～4件へと増やしていけるように準備します。

1年目の自己学習を継続し、新規の利用者から受持ちを経験します。

ターミナル期の利用者も受け持ち、看取りの経験をします。

24時間の緊急対応が単独でできるように準備します。

①就職後13～18ヶ月（単独訪問60件/月を目標とします）

- ・受持ち利用者の単独訪問は5～8名とします。
- ・ターミナル期・緩和ケアについて自己学習し、同行訪問します。
- ・緊急対応についての紙上事例展開、新規利用者の訪問看護過程展開ができるように準備をします。

②就職後19～24ヶ月（単独訪問80件/月を目標とする）

- ・携帯当番をするための学習をし、準備をします。

(2) 研修：新卒者は、学習支援者と共に受講する研修を学習計画に組み入れます。

【1年目】

①新人看護職員研修<1年目に必ず受講すること>

- ・静岡県看護協会主催厚生労働省「新人看護職員ガイドライン」に沿った研修を受講。
新人看護職員研修 8日間（医療安全・感染管理・フィジカルアセスメント他）

②訪問看護実践研修<以下の新卒者向け外部研修を活用します>

- ・静岡県訪問看護ステーション協議会主催 「訪問看護ステーションの看護師研修」
新任訪問看護師研修2日間、訪問看護スキルアップ研修2日間（概論・退院調整・接遇他）
- ・日本訪問看護財団主催 「訪問看護基礎講座～思い切って1歩～」2日間
「ケアにつなぐフィジカルアセスメント」
- ・全国訪問看護事業協会主催 「訪問看護師基礎研修会」（多職種連携・家族支援他）
「フィジカルアセスメント（演習含）」

③基礎看護技術研修

- ・シミュレーター（模型）を使用した看護技術研修
受持ち利用者に必要な看護技術を優先して学習します。
例）1年目：フィジカルアセスメント、排泄（排便、導尿、ストマック）、点滴、吸引、口腔ケア、肺理学療法
指導に当たっては、教育機関の教員等の協力を頂きます。
シミュレーターは、静岡県訪問看護ステーション協議会から貸し出します。＊参照 p19
- ・病院での看護技術研修
ステーションで経験が少ない技術（注射・カテーテル交換・採血・ROM等）を、実習で習得します。

【2年目】

①訪問看護実践研修 1年目に受講出来なかった研修項目を受講します。

- ・静岡県看護協会主催 「訪問看護eラーニングを活用した訪問看護研修ステップⅠ」
病院・施設・在宅多職種合同研修会

- ・静岡県訪問看護ステーション協議会主催 在宅ターミナルケア研修

②実務研修 地域包括ケアシステムを理解するために、地域の関連施設（病院・他st・地域包括支援センター等）で研修を行います。例）病院：退院調整看護師の役割や連携の実際を学ぶ

- (3) **会議**：訪問看護ステーション内での振り返りカンファレンスにおいて、学んだこと困っていること等を話し合い、助言を受けて訪問看護の実践に活かします。

振り返りカンファレンスのポイント

【カンファレンスの目的】

訪問看護ステーションで新卒看護師として、利用者の方への訪問や職場の同僚、先輩たちと過ごし、これまでの学生生活とは異なる様々な経験をされたことと思います。

カンファレンスは、実務状況の変化や一定期間の区切りごとに実施し、育成担当者と話し合いを行うことで、取り組み状況を理解してもらうとともに、自分自身とも対話し、次のステップを目指すための活用の場として利用することを目的とします。

【カンファレンスの実施時期の目安】

訪問看護ステーションに就業後1年目の6ヶ月目までは週1回、6ヶ月以後月2回、2年目は月1回程度を目安に、育成担当者と事前に相談のうえ実施とします。

【カンファレンスを行う上で留意すること】

- ①カンファレンスは、自己評価を終えた後に実施して下さい。
- ②訪問看護師の経験の中で起きていることを振り返って確かめることに趣旨があり、自分の訪問看護行為の「反省」を行うものではありません。
- ③カンファレンスの中で「反省」を行っても、ただ単に自分を責めることだけになってしまい、新しい取り組みや自己実現に向けてのアイデアは生じません。
- ④育成担当者とカンファレンスを行うことで、「自分」が「自分」についてどのように思っているのかを明らかにし、育成担当者に理解してもらうとともに自分も自分自身に向き合うことが大切です。
- ⑤カンファレンスの中で、大切なことは、新卒訪問看護師として経験したことを自分でも確かめ、自己実現に向けてアイデアを出し合うことです。

引用・参考文献

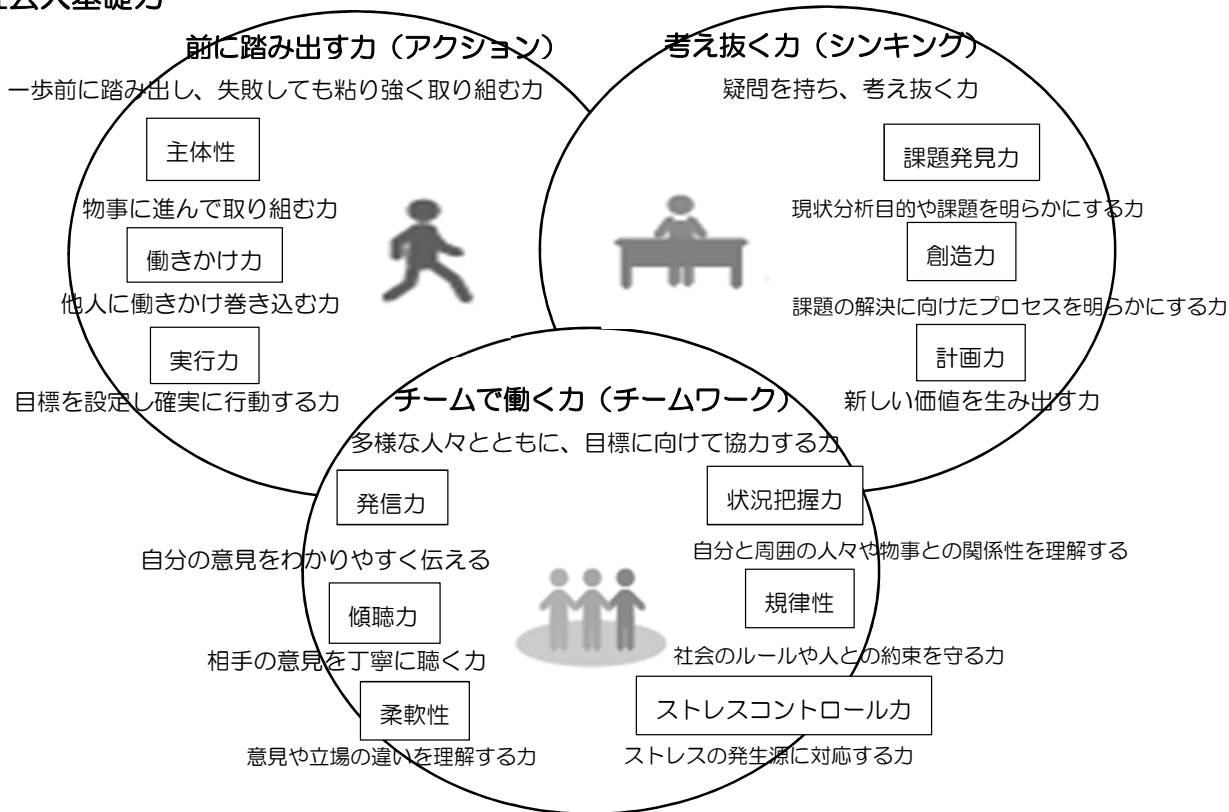
東めぐみ：看護リフレクション入門 ライフサポート社 2010 p28～p30

目黒悟：看護教育を拓く授業リフレクション 教える人の学びと成長 メチカルフレンド社
2010 p70～p77

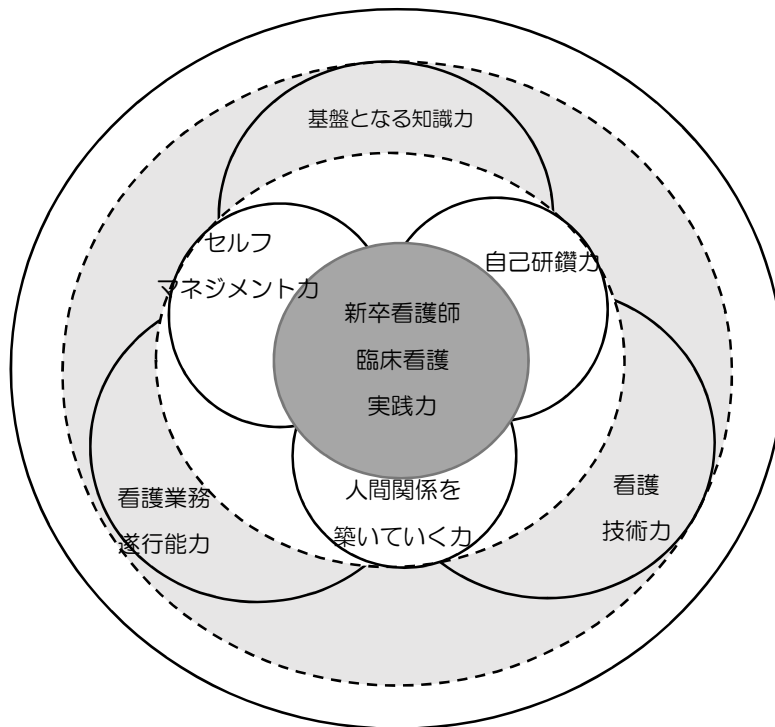
5. 新卒者が取り組むべき課題の構造

【社会人基礎力と看護実践能力】

社会人基礎力



看護実践能力



* 社会人基礎力 出典：経済産業省 HP より（産業人材 社会人基礎力）一部改編

* 看護実践能力 引用参考文献：聖路加看護学雑誌 Vol.16 No1 January2012 P15 図1.

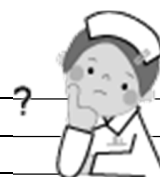
看護系大学新卒看護師が必要と認識している臨床看護実践能力より

6. 自己評価支援ツールの活用 (資料編 自己評価シート1・2)

自己評価支援ツールとは、訪問看護師として習得すべき知識・技術を系統的に示すとともに、新卒者に必要な学習行動を示す評価項目です。自己評価支援ツールを活用した学習支援により、新卒者は日々の業務において、自分の訪問看護実践を的確に自己評価し、中長期的な自己の目標達成に向け、日々意識的に主体的に自己課題に取り組む事ができるようになります。

【新卒者の活用方法】

- ①自分が担当している受け持ち利用者と複数の利用者への訪問実践を振り返り、自分の学習課題を意識化し、明確にするため3ヶ月毎に自己評価を行います。
- ②育成担当者との面接等で育成担当者の評価と比較し、自分の評価との違いについて意見交換します。
- ③自分の訪問看護実践で目指している知識・技術を指導者と共有し、カンファレンスを通して自身の成長について振り返ると共に自己の課題を明確にします。



自己評価支援ツール

学習課題	自己評価項目	下位項目
(1)人間関係を築いていく力の習得	1 社会人として基本的な姿勢	①適切な言葉使いができる
		②適切な態度・マナーでふるまうことができる
		③来客・電話に適切に対応できる
		④就業上のルールを守ることができる
	2 利用者・家族とのコミュニケーション力	①利用者・家族と接し会話を進めることができる
		②利用者・家族の思いや意向を聴くことができる
		③利用者・家族に看護内容を分かりやすい言葉で説明できる
		④利用者・家族から必要な情報を引き出すことができる
		⑤個々の利用者・家族と良好な関係を築くことができる
	3 同僚・管理者とのコミュニケーション力	①同僚・管理者等にわからないことを尋ねることができる
		②同僚・管理者等に相談することができる
		③同僚・管理者等に必要な助けをもらうことができる
(2)セルフマネジメント力の習得	4 自己調整能力	①自分の現状を客観的にとらえることができる
		②自分の感情をコントロールすることができる
		③前向きな気分をもつことができる
		④現状を認識しストレスに対処する方法を考えることができる
		⑤日頃から健康管理に努めることができる
		⑥徐々に進歩している状況を認識することができる
		⑦自分から周囲に働きかけ自分の状況を表出することができる
(3)自己研鑽力の習得	5 主体的に学ぶ力	①訪問看護師として不足している知識・技術・態度について認識できる
		②明確な疑問を持ち、調べることができる
		③経験を振り返り次回の行動に活用することができる
(4)基盤となる知識力の習得	6 利用者主体・生活重視の視点を理解する力	①サービスの実施にあたり、個人の意思を尊重できる
		②利用者・家族の生活様式について理解できる
		③治療優先ではなく、生活を重視できる
	7 訪問看護に関する法制度の理解	①訪問看護の基盤となる看護職の業務範囲を理解できる
		②訪問看護の目的や役割、機能、サービス内容を理解できる
		③医療保険・介護保険の制度のしくみを理解できる
	8 地域の特性に関する理解力	①利用者の暮らす地域の文化や慣習を理解できる
		②地域に存在する社会資源を理解できる
		③地域の交通事情、訪問先の目印などを把握することができる
		④地域包括ケアシステムを理解できる

(5) 訪問看護 技術力の習得	9 利用者・家族をアセスメントし、計画する力	①生活という視点で情報収集ができ、過去の生活歴に目を向けた情報収集ができる
		②症状について、正常・異常が判断できる。
		③現れている症状から原因を考えることができる
		④利用者・家族のアセスメントによって必要な課題を明確にできる
		⑤利用者・家族のアセスメントによって看護計画を立案できる
		⑥利用者の状態や状況から自らが対応できるか判断することができる
	10 看護技術を適切に実践する力	①利用者・家族に、看護行為の必要性を説明できる
		②看護・ケアの内容を根拠と関連付けて実施できる
		③実施する看護について説明し同意を得ることができる
		④利用者の安全安楽に配慮して看護技術を実施できる (バイタルサイン測定、清潔援助、食事援助、排泄援助、衣生活、移乗・移動、住まい・環境等)
		⑤実施する医療的管理の根拠や留意事項を理解でき、利用者・家族への説明ができ安全な技術で的確に実施できる (カテーテル管理、褥瘡管理、人工呼吸器管理、在宅酸素、ストマ等)
		⑥利用者・家族への療養指導を行うことができる
⑦利用者に薬の必要性と効用・影響を説明し適切な服薬管理ができる		
⑧薬の作用を予測した観察とリスク予防的看護行為ができる		
11 倫理的実践力	①利用者・家族の価値観を尊重できる	
	②利用者・家族の意思決定を尊重できる	
12 情報管理能力	①的確かつ簡潔で分かりやすい記録をすることができる	
	②目標に沿って訪問看護記録・計画書・報告書を適切に記入できる	
	③個人情報保護法の必要性を理解し、適切な情報管理ができる	
(6) 訪問看護業務遂行能力の習得	13 訪問看護実践過程	①訪問前の準備ができる
		②訪問中、看護計画に沿った援助が実施できる
		③状況を的確に判断し、対処・報告・連絡調整ができる
		④訪問予定時間に遅れずに訪問できる
		⑤契約時間内にサービス提供できる
		⑥個別に配慮したケアを工夫できる
		⑦複数の訪問先を単独訪問するを経験する
		⑧夜間・緊急時の対応が1人でできる
		⑨サービス調整等ケアマネジメントを意識した実践ができる
		14 チームケア力
	②調整会議に参加し、情報共有ができる	
	③カンファレンスに参加し、自分が得た情報を提供できる	
	④チーム内で看護目標を共有しケアを提供できている	
	15 リスク マネジメント力	①訪問看護における事故の範囲・対象を理解し、予防できる
		②事故発生時の対応方法を理解し実施できる
		③インシデント・アクシデント報告と報告書の記入ができる
④在宅における感染予防の理解と医療廃棄物の取り扱いができる		
16 災害時の対応力	①災害対応マニュアルを理解し、災害発生時は指示に従い適切に行動できる	
	②利用者個々に必要な災害対策を理解できる	
	③災害時の事業所との連絡方法を理解できる	

- 引用・参考文献：1)松谷美和子、三浦友理子他(2010). 看護実践能力：概念、構造、および評価. 聖路加看護学会誌、14(2)、18-27
- 2)松谷美和子、佐居由美他(2010). 看護系大学新卒看護師が必要としている臨床看護実践能力. 聖路加看護学会誌、16(1)、9-19.
- 3)日本看護協会 看護師のクリニカルラダー 訪問看護ステーションにおける実践例
- 4)東京都 訪問看護 OJT マニュアル、千葉県 新卒者等訪問看護師育成プログラム
- 5)厚生労働省 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】、日本訪問看護財団 OJT シート

Ⅲ. 新卒訪問看護師の学習方法

【1年目】

目標：訪問看護師として基本的態度を身につけ、ステーションの一員として活動しよう



1. 就職後1～3ヶ月（就職後とても大切な時期）

目標：単独訪問ができるようになるまでの3ヶ月を目処に、自分の学習の仕方を獲得しよう。

1) 就職後1ヶ月

訪問看護ステーションという職場環境に慣れよう

<知識面>

- ・訪問看護の制度（医療保険・介護保険）について学習します
- ・同行訪問した利用者を中心に、利用者・家族のアセスメント及び訪問看護過程展開を理解します
- ・毎日、同行訪問を通して気付いたこと等をびよびよ日誌（資料編）に記入します

<実務面>

- ・1日の流れ1週間の流れを理解します
- ・ステーションの環境に慣れ、「訪問看護の基本」（資料編）を確認し、1人で訪問の準備をします
- ・同行訪問を通してステーションの特徴を理解します
- ・基本看護技術チェックリスト、経験録（資料編）を記入し、優先順位をつけます

2) 就職後2ヶ月

単独訪問に向けて準備をしよう

<知識面>

- ・1ヶ月で行っている学習を継続し、受持ち予定利用者の独り立ち振り返りシート・ケアの手順書（資料編）を作成します
- ・ケアの目的、観察した内容、ケアの根拠を記録に書けるようになります

<実務面>

- ・訪問看護師としてふさわしい態度・姿勢を心がけます
- ・その人の生活にあった看護技術を習得し、必要な基本看護技術は繰り返し練習します
- ・育成担当者・管理者と相談し、受持ち利用者を決定します

3) 就職後3ヶ月

単独訪問で独り立ちしよう

<知識面>

- ・受持ち利用者の全体像把握のために関連図を書き、看護問題を焦点化します（アセスメントシート資料編）

<実務面>

- ・利用者とコミュニケーションが取れ、ニーズを把握する会話をします
- ・訪問開始時間の厳守、ケアの提供を行い、その人に合った援助をします
- ・継続同行訪問する利用者のケアに実際に加わり、その人にあった援助をします
- ・2事例目の利用者を決めます

2. 就職後 4～6 ヶ月（訪問看護師らしくなる時期）

目標：単独訪問の事例を増やしステップアップしよう

利用者の生活全体を理解し、個別ケアと家族支援を目指そう

<知識面>

- ・ 1～3 ヶ月で行っている学習を継続します
- ・ 利用者を支える家族の役割や多職種の支援内容を理解します

<実務面>

- ・ 訪問前後の報告・連絡・相談をし、早期問題解決に努めます
- ・ 受け持ち利用者・家族と良好な関係を築きます
- ・ 受け持ち利用者の状態が予測でき、予防や緊急時の対応が説明できます
- ・ 2事例目の受け持ち利用者の単独訪問をします
- ・ サービス担当者会議や退院前カンファレンス等の会議に参加します

3. 就職後 7～9 ヶ月（単独訪問への移行重点時期）

目標：受持ち以外の単独訪問を増やし、訪問看護実践能力を高めよう
ワンランク上を目指そう

<知識面>

- ・ 1～6 ヶ月で行っている学習を継続します
- ・ 病院で学びたい事例・技術や目標を明確にします
- ・ 研修での学びをステーション内で報告します

<実務>

- ・ 研修目的の達成に向けて意識的に取り組みます
- ・ 病院での看護技術研修を行わない場合は4～6 ヶ月の内容を継続します
- ・ 自分がなりたい訪問看護師像のイメージを描きます

4. 就職後 10～12 ヶ月

目標：2件/1日・40回/月の単独訪問を目指そう

利用者に信頼され、より安全で確かな訪問看護実践を目指そう

<知識面>

- ・ 1～10 ヶ月で行っている学習を継続します
- ・ 受持ち利用者の個別性に合わせたアセスメント、訪問看護過程展開をします
- ・ 受持ち利用者の事例を振り返り、ステーション内での事例検討会にかけることができます

<実務面>

- ・ 利用者・家族・多職種の意向を確認、尊重し良好な関係を築きます
- ・ 訪問時に状況判断し、ケア計画の変更ができ、必要なケアを提供します
- ・ 次年度の携帯当番に向けて、医療依存度が高いケース等の利用者への同行訪問をします
- ・ 1年を振り返り次年度の課題を明確にします

【2年目】

目標：訪問看護師として1人で看護展開し、必要に応じて多職種他機関に働きかけよう

5. 就職後13～18ヶ月

目標：緊急対応に向けての準備をしよう

利用者の気持ちに寄り添い、その場で的確な判断ができる訪問看護師を目指そう

<知識面>

- ・1～12ヶ月で行っている学習を継続し、緩和ケア・看取りケア・グリーフケアの学習に取り組みます
- ・緊急対応について紙上事例の展開を行い、対応を考えます
- ・緊急対応で的確な判断ができるように、日々の訪問でのアセスメント、訪問看護過程展開を繰り返し行います

<実務面>

- ・訪問時に利用者・家族の状態を判断し、看護計画の変更ができ、必要なケアを提供します
- ・訪問時のアセスメントについて、チームカンファレンスで提案します
- ・緩和ケア、看取りケア、グリーフケアを体験します

6. 就職後19～24ヶ月

目標：4件／1日・80回／月の単独訪問を目指そう

緊急対応の方法を実践から学び、1人で携帯当番をします

<知識面>

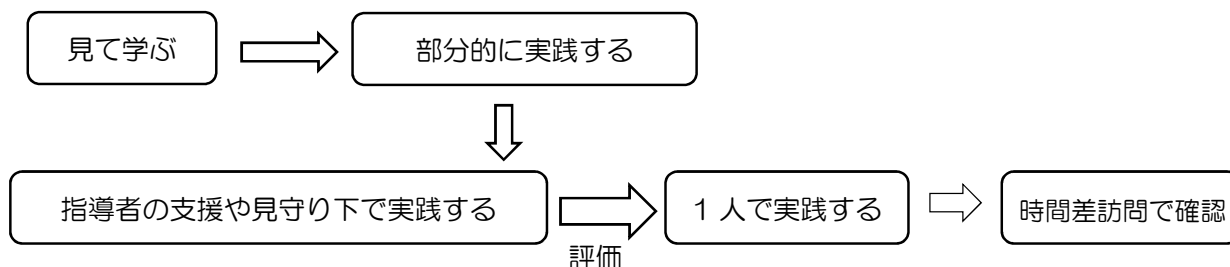
- ・1～18ヶ月で行っている学習を継続し、訪問看護制度の理解を再確認します
- ・看取りのケースでは、死のプロセスの理解、状態把握、予測に基づいたアプローチができるように学習します
- ・1人で携帯当番ができるように緊急時の判断を学習します

<実務面>

- ・多職種との連携の中で、訪問看護師としての役割を遂行します
- ・携帯当番を育成担当者と共にいき、訪問に同行して対応方法を学習します
- ・緊急対応の振り返りをきちんと行います
- ・2年を振り返り課題を明確にして、今後の目標設定をします

7. 同行訪問の方法

- 訪問看護実践は看護の知識・技術だけでなく、利用者の家に訪問する際の人としてのマナーを大前提とし、その上で、専門職として生活を見る視点、臨機応変に状況判断し個別に異なる環境の中での確に業務を進める能力が求められます。これらは、同行訪問を通じて伝達され、段階的に習得していく必要があります。
- 同行訪問から単独訪問への過程

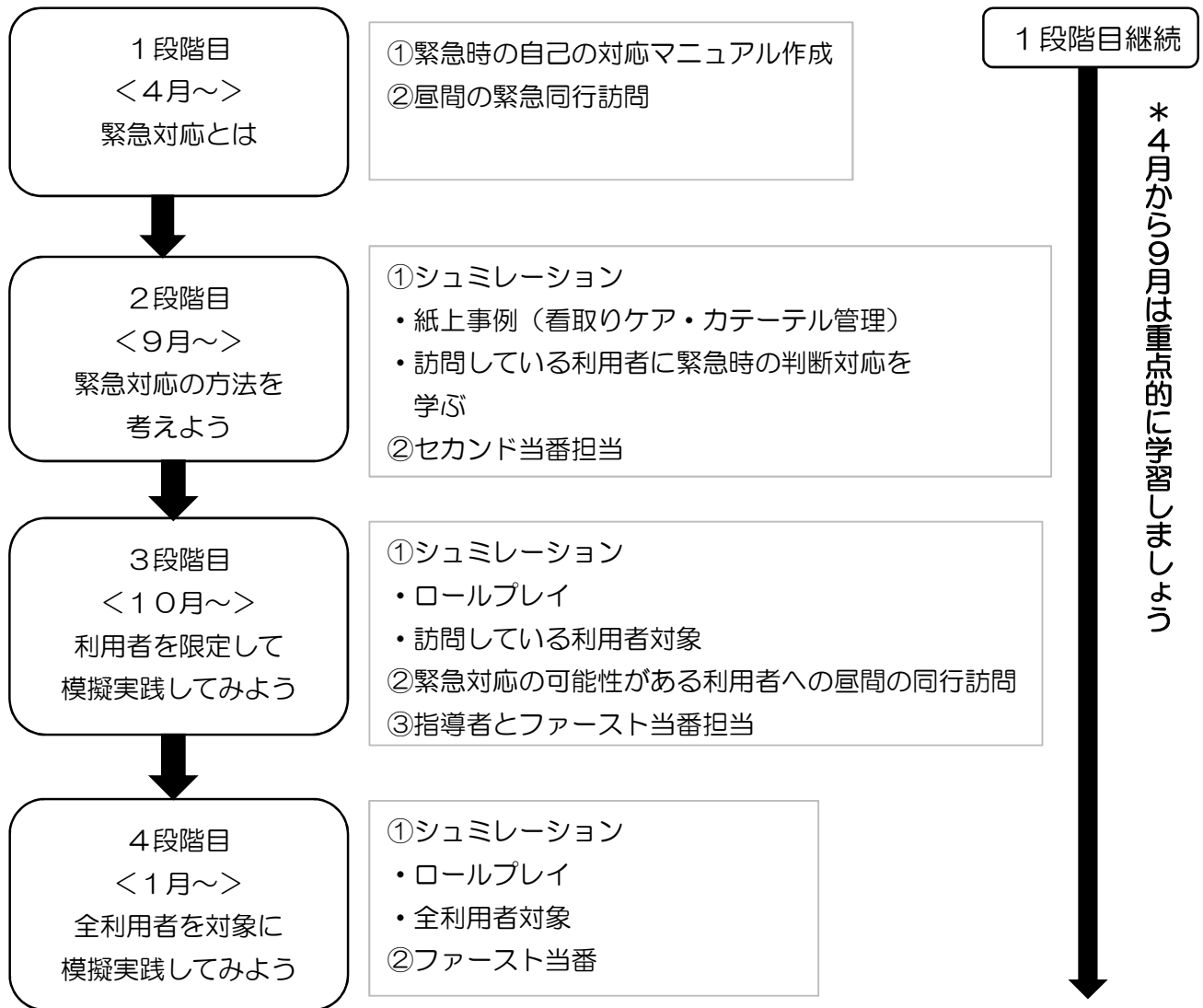


- 同行訪問時の学習内容

同行訪問では、3つの場面における学習が必要です。学習者は各場面の要点の確認を行います。学習者は、学習支援者に相談するとともに振り返りを行い、学習を深めます。

訪問前	<ul style="list-style-type: none"> ・「訪問看護の基本」、訪問の準備の手順、必要物品の確認をします ・利用者の状況(訪問看護指示書、訪問看護計画書、経緯、現状、目標サービス内容、留意事項等)の確認をします ・訪問時の手順リハーサルを行います ・訪問に当たっての心構えや訪問の目標を意識します ・不明・不安な点を確認し、解消します
訪問中	<ul style="list-style-type: none"> ・育成担当者から、利用者・家族への接遇、コミュニケーション及びケアの方法や内容を学びます ・必要時、利用者・家族への接遇やコミュニケーション及びケアの方法や内容を学ぶ為の支援をうけます ・観察、判断、対応における専門職としての視点に着目します
訪問後	<ul style="list-style-type: none"> ・育成担当者とともに、訪問内容の全体を振り返ります ・訪問目的に応じて、看護実践の報告・記録をします ・良かった点、目標が達成できた点を振り返ります ・改善が必要な点について振り返ります ・問題点や不安な点を確認し、解消をします ・次の目標の設定をします

8. 緊急対応に関する学習方法(2年目～)



*4段階目 全利用者についてはステーションの規模に応じて調整を行います

Ⅳ 普及・啓発活動

1. 看護学生・訪問看護ステーションへの広報活動

1) 公募について

【新卒訪問看護師（看護大学・学校卒業見込み者）】

免許取得後に初めて訪問看護ステーションに就労する看護師

【訪問看護ステーション】

- (1) 新卒を育てたい意思のある訪問看護ステーション
- (2) 新卒訪問看護師育成プログラムの目的を理解しプログラムに沿った新卒育成が可能な訪問看護ステーション（教育担当者の配置が可能）
- (3) 静岡県看護協会の「新人看護職員研修指導者研修」の実地指導者研修と学習支援者育成プログラムに参加が可能であること
- (4) 教育体制が整った訪問看護ステーション（看護学生実習の受け入れ実績があるステーション）
- (5) 地域への貢献度

2) 広告・ITの活用

静岡県訪問看護ステーション協議会のホームページでのPR

3) 周知活動・就労支援

【看護学生向け】

- (1) インターンシップのチラシ配布（教育機関の協力）
- (2) インターンシップの受け入れ（新卒看護師の入職・育成を検討しているステーション）の確認
- (3) 奨学金等の財政支援

【訪問看護ステーション向け】

- (1) 県内受け入れステーションの確保
- (2) 新卒訪問看護師育成プログラム概要の説明

Ⅴ その他

1. 教材管理

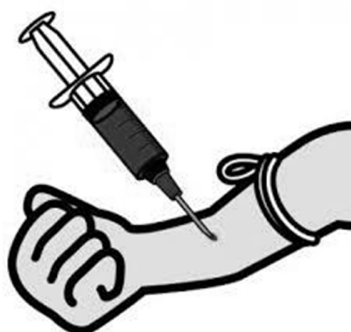
1) 保管場所

静岡県訪問看護ステーション協議会

2) 貸し出し返却方法（名簿・期間等）

- (1) 静岡県訪問看護ステーション協議会へ連絡し借用予約します
- (2) 借用用紙（HPよりダウンロード、p19）に記入し、FAX します
- (3) FAX を確認し受付終了後、各ステーションへ宅配します
- (4) 貸借期間（ 週間）
- (5) 静岡県訪問看護ステーション協議会へ返却します。

3) 取り扱い（メンテナンスを含む） 返却されたシミュレーターは、備品の確認をします



貸出物品借用申請書

平成 年 月 日

一般社団法人 静岡県訪問看護ステーション協議会 会長 様

借受人 施設名：
住 所：
電 話：
代表者名：

印

下記物品を借用したいので申請します

1. 使用目的 自施設での研修(新人研修 その他)
2. 使用期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
3. 貸出物品

シミュレーター	DVD	
<input type="checkbox"/> 吸引シミュレータ	看護のためのコミュニケーション	看護の病態生理アセスメント
<input type="checkbox"/> 経管栄養シミュレータ	全3巻	全14巻
<input type="checkbox"/> 男性導尿・洗腸シミュレータ	<input type="checkbox"/> 1セット	<input type="checkbox"/> 1セット
<input type="checkbox"/> 女性導尿・洗腸シミュレータ	<input type="checkbox"/> 1 マイクカウンセリング技法基礎	<input type="checkbox"/> 1 摂食・嚥下障害
<input type="checkbox"/> 装着型摘便シミュレータ	<input type="checkbox"/> 2 看護現場の日常的コミュニケーション	<input type="checkbox"/> 2 悪心嘔吐
<input type="checkbox"/> 点滴静注シミュレータ	<input type="checkbox"/> 3 患者中心のチーム連携	<input type="checkbox"/> 3 発熱
<input type="checkbox"/> 採血静注シミュレータ	子どものためのフィジカルアセスメント	<input type="checkbox"/> 4 呼吸障害
<input type="checkbox"/> ストーマケア	ト全4巻	<input type="checkbox"/> 5 ショック
<input type="checkbox"/> 中心静脈カテーテルケア・トレーナー	<input type="checkbox"/> 1 セット	<input type="checkbox"/> 6 浮腫・脱水
<input type="checkbox"/> 全身演習モデル(ケース含)	<input type="checkbox"/> 1アセスメント・子どもとの接し方	<input type="checkbox"/> 7 排尿障害
<input type="checkbox"/> ミニアンプラス	<input type="checkbox"/> 2 全身・頭部のアセスメント	<input type="checkbox"/> 8 排便障害
	<input type="checkbox"/> 3 胸部のアセスメント	<input type="checkbox"/> 9 意識障害
	<input type="checkbox"/> 4 腹部・鼠頸部・神経学アセスメント	<input type="checkbox"/> 10 不眠
	実践訪問看護シリーズ全4巻	<input type="checkbox"/> 11 うつ状態
	<input type="checkbox"/> 1 訪問看護の基本	<input type="checkbox"/> 12 難聴・耳鳴り・めまい
	<input type="checkbox"/> 2 在宅酸素療法	<input type="checkbox"/> 13 高次脳機能障害
	<input type="checkbox"/> 3 褥瘡ケア	<input type="checkbox"/> 14 運動障害
	<input type="checkbox"/> 4 感染予防	

※物品借用に当たっては下記条件を遵守致します。

- 1) 貸出物品の引き渡し、維持、修理及び返納に要する費用は、借受人が負担する。
- 2) 貸出物品を毀損又は紛失した場合は借受人が損害賠償の責を負う。
- 3) 貸出物品は、転貸してはならない。
- 4) 貸出物品は、貸出の目的以外の用途に使用しない。
- 5) 貸出物品は、貸出期間満了の日までに静岡県訪問看護ステーション協議会に返納する。

貸出日	平成 年 月 日	担当者	
返却日	平成 年 月 日	担当者	

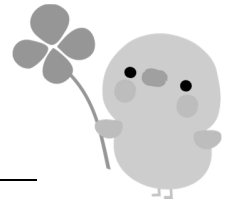
資料編

学習支援で用いる記録用紙一覧

記録の種類	目的	使い方	本編参照 P	資料編 P
ぴよぴよ日誌	仕事の流れが理解できる	・その日に感じたこと、気づいたことを記録する。	P7	P1
訪問看護ステーション概要記録	訪問看護ステーションの概要を把握する	・就職時のオリエンテーションや他施設での研修時、情報整理・自己学習に役立てる。	P7	P2～P3
訪問看護の基本	訪問看護師としてふさわしい基本的態度を身につける	・訪問前に行動指針として確認する。	P7	P4
独り立ち振り返りシート	単独訪問に向けた課題を評価し、次の実践に役立てる。	・受持ち利用者決定後に使用する。 ・受持ち利用者ごと、単独訪問に向けた指導者のアドバイスを受ける。	P7	P5
手順書	ケアの実際を手順に沿って記載することで、訪問看護実践能力を高め、 単独訪問へつなげる *ねらい 新卒者の行動計画確認、実践の根拠を把握するため	・受持ち利用者決定後に使用する。 ・受持ち利用者のケアの留意点・ 根拠を明確 にしたケア方法を記録する。 ・ケアが時間内に終了するようにケアの組み立てを考える。 ・同行看護師より手順書を基に指導・調整を受ける。 ・同行訪問から学んだこと考えたことを記録し、自己学習を深める。	P7	P6
アセスメントシート	受持ち事例を総合的に把握し、看護過程展開技術を身につける	・3ヶ月目以後、受持ち事例の全体像の把握、看護過程展開に役立てる。 (様式例を参考に各 ST の様式でよい)	P7	P7
基本看護技術チェックリスト	実践に必要な基本看護技術を身につける	・3ヶ月を目途に、経験した技術を支援者と確認共有し、実施状況の把握、研修計画に役立てる。	P7	P8～P13
経験録	訪問事例の経験実績を把握する	・経験した医療技術等について記載し、自己学習や研修計画に役立てる。 *技術については、確実に修得できた時点で確認を終了する。	P7	P14～P16
実務計画表	訪問、研修、会議を計画的に組み入れる	・実績を支援者と確認共有し、その後の計画に役立てる。	P7	P17～P18
自己評価シート1・2	新卒者が定期的に実践を評価し、主体的に自己課題に取り組む姿勢を身につける	・支援者は3ヶ月毎各項目について客観的に評価する。 ・面接により新卒者と共に学習課題の修得状況を振り返り、学習計画の修正等に役立てる。	P7、 P11～P13	P19～P20

*日々の看護記録・看護計画書等は就業した訪問看護ステーションの様式に準ずる

びよびよ日誌



新卒者氏名： _____

月日	実施内容	感じたこと、学んだこと
/		
/		
/		
/		
/		
/		
/		

訪問看護ステーションの概要

(記載者氏名)

訪問看護ステーション名：
設置主体：
併設施設：
訪問看護ステーション事業の目的および運営理念
サービス提供体制 夜間・休日対応：あり なし 対応方法： 24時間対応加算：あり なし 対応方法： 24時間連絡加算：あり なし 対応方法： その他
従業者の職種・人数とその役割： 看護師 常勤 名 非常勤 名（常勤換算 名）、 その他の職種と人数：（ ） 名、（ ） 名
訪問地域と地域特性：
地域における本ステーションの役割あるいは期待されていること：
利用者の主な紹介経路： 主治医： ケアマネ： その他 紹介機関： 病院 クリニック 居宅介護支援事業所
活動実績： 平成 年 月直近の統計(1ヶ月分) 利用者合計 名(うち新規利用者 名)

延べ訪問件数 回/月 利用終了者 名(理由：) 指示書発行機関・主治医数： 医療保険による利用者数 名 介護保険による利用者数 名	
前月（または前年）延べ利用者数 人 / 月 ・ 年 前月（または前年）延べ訪問件数 件 / 月 ・ 年	
利用者・家族の特徴： 例として、疾患別、要介護や寝たきり度別、医療処置（管理加算）、重症度（ターミナルケア加算）、 連携加算などの実績など	
ステーション管理運営に関するシステムなど 例としては、緊急時対応体制、苦情処理、感染管理体制、災害時対応、物品供給、薬剤管理など、 その他	
このステーションで特に学びたいこと：	

訪問看護の基本

	行動内容
訪問前	①目的に応じて適切な服装をすることができる。 (靴下の穴や汚れ、靴の汚れにも注意)
	②看護内容に合わせ、必要な物品の準備・補充を行うことができる。
	③防護用具（マスク・手袋等）を準備し、感染予防に努めることができる。
	④事前に駐車場確認と交通状況を考慮し、訪問予定時間通りに訪問することができる。やむを得ず遅れる場合は、決められた対応ができる。
移動	①安全を確認し、交通ルールを守る。
	②盗難に注意し、車内に記録物等を置かない。
訪問時	①挨拶し、訪問目的をわかりやすく伝えることができる。
	②訪問前後、手洗いを行う。 ・利用者宅のタオルは使用せず、持参したものを使用する。 ・洗面所を使用できない場合は、簡易消毒で手洗いをを行う。
	③自宅の物品は許可を得てから使用し、元通りに片付けることができる。
	④基本的マナーを守り、利用者や家族に不快を与えない態度で行動することができる。 (言葉遣い、視線の高さ、訪問バッグを置く位置など)
	⑤専門用語を使わず、利用者や家族がわかる言葉で説明することができる。
	⑥必要に応じて家族に協力を求めることができる。
	⑦訪問予定時間内にケアを終了することができる。
	⑧退出時次回の訪問予定を伝え、変更が必要な場合は調整することができる。
訪問後	①利用者・家族との約束や契約、依頼されたことについて、誠実に対応することができる。
	②STの管理者やスタッフに報告、連絡、相談し、記録する習慣を身につけることができる。
	③必要に応じて介護支援専門員等 ST 外の関係者に報告できる。
	④使用した看護用品の後片付け、車の整備などができる。

独り立ち振り返りシート

利用者名：_____

月日	月 日 回目	月 日 回目	月 日 回目
本日の達成 課題			
ケアの内容			
達成課題の 振り返り	本人	本人	本人
	指導者	指導者	指導者
訪問看護の 基本	本人	本人	本人
	指導者	指導者	指導者

手順書

利用者名：

医療保険 ・ 介護保険 (30分未満 ・ 60分未満 ・ 90分未満)		
時間	ケアの内容	根拠・ポイント
10_		
20_		
30_		
40_		
50_		
60_		
70_		
80_		
90_		

ケア方法・ケアの順序(ケアの根拠・留意点を明確にする)

アセスメントシート

利用者名	年齢 歳 男・女	介護保険・医療保険	対象保険の理由				
【日常生活自立度（寝たきり度）】 J1・J2・A1・A2・B1・B2・C1・C2		【認知症老人の日常生活自立度】 なし・I・IIa・IIb・IIIa・IIIb・IV・M					
【疾患名】	【処方薬】	【家族構成・介護力など】	【生活歴】				
【既往歴】	【副作用】						
状態像		服薬管理：					
食事：		更衣：					
移動：		排泄：					
整容：		入浴：					
家事：		財産管理：					
外出：		睡眠：					
コミュニケーション（聴力・発語等）：							
【住居環境】		【社会資源（フォーマル・インフォーマル）】					
スケジュール	月	火	水	木	金	土	日
利用中のサービス内容他							
【本人・家族の希望、在宅療養に対する思いや望み】							
身体的側面のアセスメント	心理的側面のアセスメント	環境・生活側面のアセスメント	家族・介護状況のアセスメント				
【総合的なアセスメント】 予測される状態と訪問時の留意点							

基本看護技術チェックリスト

* () 内に、見学・指導下・実施

*就職後3ヶ月での習得を目標とする。

	技術内容	/ ()	/ ()	/ ()	/ ()
バイタルサインの測定	①体温測定				
	・腋下で正確に測定することができる。				
	・利用者の年齢・病状に応じて、測定部位を変更できる。				
	・日常の体温の数値を確認し、正常・異常の判断ができる。				
	・異常値の場合、再検することができる。				
	・病状に応じて様子観察、医師への報告、家族への説明等の対応ができる。				
	②脈拍測定				
	・橈骨動脈に3本の指を揃え手掌側に当て正確に測定することができる。				
	・橈骨動脈で触れにくい場合は、利用者の年齢・病状に応じて、測定部位の変更・聴診による心拍の確認を行うことができる。				
	・日常の脈拍の数値を確認し、正常・異常の判断ができる。				
	・異常値の場合再検することができる。				
	・病状に応じて様子観察、医師への報告、家族への説明等の対応ができる。				
	③血圧測定 (タイコス型)				
	・上腕に適切にマンシエットを巻き、正確に測定することができる。聴診できない場合は、触診法で測定することができる。				

<ul style="list-style-type: none"> ・仰臥位、座位でも上腕の位置が心臓の高さにあるか確認することができる 				
<ul style="list-style-type: none"> ・透析利用者は、シャント側での測定禁忌であることが理解できる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・麻痺のある利用者は、健側での測定が原則であることを理解できる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・日常の血圧の数値を確認し、正常・異常の判断ができる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・異常値の場合、再検することができる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・病状に応じて様子観察、医師への報告、家族への説明等の対応ができる。 				
④呼吸				
<ul style="list-style-type: none"> ・呼吸の深さやリズムを観察し、呼吸数を正確に測定することができる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・異常呼吸の有無を観察することができる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・日常の呼吸の数値・リズムを確認し、正常・異常の判断ができる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・日常の呼吸音（気管支音・気管支肺胞音・肺胞音）を確認し、正常・異常の判断ができる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・異常値の場合、再検することができる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・病状に応じて様子観察、医師への報告、家族への説明等の対応ができる。 				

清潔援助	①口腔ケア			
	・適切な物品を用意し、ブラッシングができる（歯ブラシ電動歯ブラシ子供用歯ブラシスポンジブラシなど）。			
	・舌や歯肉、口蓋の軟組織を綿棒やガーゼ・スポンジブラシなどでケアすることができる（嚥下障害・意識障害）。			
	・家族の能力に応じて指導することができる。			
	②身体の清潔ケア			
	・実施前のバイタルサイン測定により健康状態を判断し、適切な援助方法を選択できる。			
	・利用者に応じた物品の準備・後片付けができる。			
	・安全のために適切な温度の確認ができる。			
	・実施中、利用者の状態を確認し、状態に応じた手順の変更ができる			
	・実施後の全身状態を観察できる。			
	・実施後の報告記録ができる。			
	(部分清拭・部分浴)			
	・利用者の病状に合わせて、効果的に実施できる。			
	・実施後の乾燥に注意し、軟膏やクリーム等を塗布することができる。			
	(陰部洗浄)			
	・羞恥心に配慮し、露出は最小限にすることができる。			
	・皮膚や粘膜を傷つけないように行うことができる。			
	(洗髪)			
	・利用者の状態に合わせた洗髪の方法が選択できる。			

	<ul style="list-style-type: none"> ・実施中の不安や身体的負担に配慮した方法で行うことができる。 				
	(爪)				
	<ul style="list-style-type: none"> ・注意深く観察し、状態に応じた道具を選択できる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な爪の切り方を理解し、傷つけないように切ることができる。 				
衣生活	<ul style="list-style-type: none"> ・衣服の着脱は可能な限り自身で行えるように援助し、指導ができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・着脱更衣がどの程度自力でできるか、環境の温湿度に適しているか、皮膚機能を妨げている要因はないか、着衣に満足感があるかを観察できる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・衣類の選択は、利用者の好みや習慣を尊重し、障害の程度を考慮した援助や指導ができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・拘縮や麻痺がある場合は患側から着て健側から脱ぐ事を原則に介助や指導ができる。 				
食事援助	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養状態、水分出納バランスのアセスメントができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・食事摂取状況のアセスメントができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・嚥下状態のアセスメントができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・飲み込みやすい食形態、調理の工夫を家族に説明できる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・嚥下訓練の実施及び指導ができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・飲水、食事の適切な体位を実施でき、家族に指導できる。 				

排泄援助	・排尿状況を観察し出納バランスをアセスメントでき、家族に指導できる。				
	・排泄の自立を尊重し、利用者の身体負担、介護負担に配慮した排泄方法を選択できる。				
	・自立に向け、必要に応じて福祉用具貸与などのサービスの選択ができる。				
	・排便の回数、量、性状及び腹部の状況を観察し、アセスメントできる。				
	・便秘予防の生活指導ができる。				
	・便秘の場合は水分摂取・腹部マッサージ・温罨法など自然排便を促す援助ができる。				
	・便が直腸内に詰まり自力で排泄困難な場合は、適応を判断し摘便ができる。				
	・排便コントロール困難な場合は、医師に相談し対応することができる。				
	・感染が疑われる場合は、適切に排泄物の処理ができ、指導ができる。				
移乗・移動・体位援助	・安全と機能維持のためのリハビリテーションを家族に説明できる。				
	・主な関節可動域 (ROM)、日常生活動作を観察しアセスメントできる。				
	・利用者に合わせてポジショニングをとることができる。				
	・安全、安楽な体位変換ができ、家族に指導できる。				

	<ul style="list-style-type: none"> ・ROMの制限防止のための自動運動・他動運動・筋力低下予防運動を行うことができる。運動中の全身状態の変化に注意し、アセスメントできる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・ポータブルトイレ・車椅子への移乗を安全に行うことができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・車椅子などでの移動を安全に行うことができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・移乗・移動・体位援助について理学療法士と連携し、指導できる。 				
服薬管理	<ul style="list-style-type: none"> ・医師の指示通り服薬できているか確認することができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・処方薬の作用・副作用を理解し観察する事ができ、異常があれば医師に報告することができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・本人ができない場合、家族が観察できるように説明できる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・服薬できていない場合は、原因を確認後服薬できるように工夫し、医師・薬剤師との連携調整を図ることができる。 				
住まい・環境	<ul style="list-style-type: none"> ・転倒転落の防止、日常生活の自立、介護負担の軽減、生活圏の拡大の視点でアセスメントすることができる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害の程度に応じた居住環境の配慮や工夫点について、理学療法士と連携し、指導できる。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ・社会資源活用（住宅改修など）について、必要に応じて検討することができる。 				

経験録

主な疾患 見学：△ 部分実施：○ 実施：◎

氏名：_____

	疾患名	/	/	/	/	/
脳血管系						
呼吸器系						
循環器系						
悪性新生物						
内分泌系						
難病						
認知症						
その他の疾患						

経験録

援助技術 見学：△ 部分実施：○ 実施：◎

氏名：_____

	技術	/	/	/	/	/
清潔援助	全身清拭					
	部分清拭					
	シャワー浴					
	部分浴					
	入浴					
	洗髪					
	口腔ケア					
	爪のケア					
衣生活	更衣介助					
食事	食事介助					
	嚥下訓練					
	栄養指導					
排泄	オムツ交換					
	Pトイレ介助					
移乗・移動	ポジショニング					
	車椅子介助					
	福祉用具利用					
その他						

経験録

医療処置 見学：△ 部分実施：○ 実施：◎

氏名：_____

	処置	/	/	/	/	/
栄養	経鼻経管栄養管理					
	胃瘻管理					
	中心静脈栄養管理（CVポート）					
服薬	内服薬管理					
	座薬挿入					
	貼布剤管理					
	麻薬管理					
排泄	排便					
	浣腸					
	ストマ（肛門）管理					
	女性導尿					
	男性導尿					
	膀胱留置カテーテル：男性					
	膀胱留置カテーテル：女性					
	腎瘻					
	膀胱瘻					
	ストマ（尿路）管理					
呼吸	気管切開管理					
	口腔吸引					
	鼻腔吸引					
	在宅酸素療法					
	人工呼吸器管理					
その他	点滴					
	注射					
	褥瘡管理					

実務計画表（計画及び実績）

年目

年目	4月		5月		6月		7月		8月		9月	
	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回
訪問計画	評価団検等											
	新人看護師研修											
	訪問看護師実践研修											
	基礎看護技術研修											
	訪問看護養成講習会 実務研修 事業所内研修											
全業計画												
訪問実績	評価団検等											
	新人看護師研修											
	訪問看護師実践研修											
	基礎看護技術研修											
	訪問看護養成講習会 実務研修 事業所内研修											
全業実績												

実務計画表（計画及び実績）

年目

年目	計画	10月		11月		12月		1月		2月		3月	
		同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回	同行訪問 受持ち利用者数 単独訪問（受持ち） 受持ち外利用者数 単独訪問（受持ち外） 同行緊急訪問 単独緊急訪問	回 人 回 人 回 回 回
	評価目標等												
研究計画	新入看護師研修												
	訪問看護師実践研修												
	基礎看護技術研修												
	訪問看護養成講習会												
	実務研修												
	事業所内研修												
	会議計画												
	訪問実績												
研究実績	新入看護師研修												
	訪問看護師実践研修												
	基礎看護技術研修												
	訪問看護養成講習会												
	実務研修												
	事業所内研修												
	会議実績												

自己評価シート2

学習者氏名：

学習支援者氏名：

【 カ月後の自己評価】



目標の達成度

.....

.....

.....

.....

振り返り

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

【学習支援者からのアドバイス】

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*看護技術においては、各ステーションにおいて具体的な項目を設定することが望ましい
(経験録を参考に)

<引用・参考資料>

- 1) 松谷美和子、三浦友里子他 (2010)、看護実践能力：概念、構造、および評価。
聖路加看護学会誌、14 (2)、18-27
- 2) 松谷美和子、佐居由美他 (2012)、看護系大学新卒看護師が必要としている臨床看護実践能力。
聖路加看護学会誌、16 (1)、9-19
- 3) 松谷美和子、佐居由美他 (2012)、看護系大学新卒看護師が必要としている臨床看護実践能力。
聖路加看護学会誌、16 (1)、15、図1 (3)
- 4) 経済産業省 産業人材 社会人基礎力 (一部改編)
- 5) 日本看護協会 看護師のクリニカルラダー (日本看護協会版) 訪問看護ステーションにおける実践例
- 6) 千葉県看護協会 新卒者等訪問看護師育成プログラム～地域で育てよう～ (2014・3)
- 7) 東京都 訪問看護 OJT マニュアル (2013・3)
- 8) 厚生労働省 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】
- 9) 日本訪問看護財団 OJT シート
- 10) 東めぐみ：看護リフレクション入門 ライフサポート社 2010 p28-p30
- 11) 目黒悟：看護教育を拓く授業リフレクション 教える人々の学びと成長 メヂカルフレンド社
2010 p70-p77
- 12) 正野逸子：関連図で理解する在宅看護過程 メヂカルフレンド社

この報告書は、以下のメンバーにより作成しました。

「新卒訪問看護師育成委員会」

望月 律子	(一般社団法人 静岡県訪問看護ステーション協議会 会長)
上野 桂子	(一般社団法人 静岡県訪問看護ステーション協議会 副会長)
齋藤 伸子	(公益社団法人 静岡県看護協会 常務理事)
酒井 昌子	(聖隷クリストファー大学看護学部看護学科 教授)
美ノ谷 新子	(順天堂大学保健看護学部 教授)
鈴木 みずえ	(浜松医科大学医学部看護学科 教授)
渡部 洋子	(常葉大学健康科学部看護学科 教授)
今福 恵子	(静岡県立大学看護学部看護学科 講師)
尾田 優美子	(訪問看護ステーション細江 所長)
大村 早苗	(つどいのおか訪問看護ステーション 所長)
野中 美保子	(ラポールあい訪問看護ステーション 所長)
櫻井 悦子	(聖隷訪問看護ステーション千本 所長)

2017年3月

新卒訪問看護師育成プログラム

発行者 一般社団法人 静岡県訪問看護ステーション協議会

〒420-0043

静岡市葵区川辺町二丁目 4 番地の 13

常葉サテライトビル3階

TEL 054-275-3339

FAX 054-275-3338

E-mail sizuokahoumonst@cy.tnc.ne.jp