

平成 27 年度 全国訪問看護事業協会研究事業

訪問看護ステーションにおける
新卒看護師採用及び教育のガイドブック策定事業

報告書

平成 28（2016）年 3 月

きらきら訪問ナース研究会

はじめに

2014年2月28日に「きらきら訪問ナース研究会」を発足させ、新卒者であっても、訪問看護ができる人材を増やしていくために大学、業界団体、事業者でスクラムを組んで動き出した。

2025年問題をはじめとする訪問看護ニーズの高まりを見据え、今から、多くの新卒者が訪問看護のキャリアを選択して、在宅医療の現場で活躍することが期待されている。これまで訪問看護事業所では新卒者を採用することは困難とされてきたが、日本看護系大学協議会が2001年に行った進路状況調査では看護系大学卒業生で訪問看護事業所等への就職を希望する人が19.6%であった。また、平成24年文部科学省先導的
大学改革推進委託事業の研究で「訪問看護師のキャリアパスを見据えた基礎教育と卒業後教育および両者の継続性」が提言されるなど、看護教育にも新たな発展が求められている。

しかし、実際に新卒採用をしている訪問看護事業所は2%にすぎず、新卒に対するプログラムを持つのは全体の5%程度であった（2008年度厚生労働省老保事業「新卒看護師等の訪問看護事業所受入れおよび定着化に関する調査研究事業」）。背景として、2011年1月21日中医協総会資料では、就職先を選ぶ際、学生は「収入」「勤務時間」「看護内容」等を選定条件とする一方、看護教官は「研修体制」「社会的評価」「卒業生の存在」などを重視し指導する。その結果、新卒者の8割が大規模な急性期病院に従事することになっている。

このような状況の中で、2014年度は、新卒者の採用や教育などの実態調査を訪問看護事業所と看護教育機関に対して行った。そして、きらきら訪問ナース^{※1}の育成実績がある訪問看護事業所の事例を共有するセミナーを実施した。

そして、2015年度は、2014年度の調査及びセミナーの結果を踏まえて、「地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人財育成ガイド」を完成させた。

本ガイドが多くのきらきら訪問ナースを育成する一助となるだろう。

平成28年3月

きらきら訪問ナース研究会
共同代表 川添高志

※1 本事業では、新卒で訪問看護事業所に就職した看護師を「きらきら訪問ナース」とした。

■■ 目 次 ■■

第1章 研究概要.....	3
I. 研究背景	3
II. 研究組織	4
III. 研究会の開催	4
IV. セミナー（きらきら訪問ナースの会）の開催	5
1. セミナー（きらきら訪問ナースの会）の開催	5
2. 方法	5
3. セミナーの結果.....	5
第2章 結果・まとめ.....	11
I. 結果.....	11
II. まとめ	11
参考資料	

第 1 章 研究概要

第1章 研究概要

I. 研究背景

地域包括ケアシステムの重要性が全国に広がりつつある。「ほぼ在宅、時々入院」という発想でできるだけ多くの高齢者が住み慣れた自宅を主な生活の場として老後から人生の終末期を過ごすと言った生活スタイルを確保するために様々な工夫、試行が始まっている。

訪問看護事業は、1991年に医療保険の一部として制度化された後、介護保険の一部としても機能できるよう設計され、医療と介護の相互にまたがる唯一のサービスとして位置づけられてきた。地域で過ごす高齢者等支援を必要とする人々は、医療ニーズのみならず、抱えている生活ニーズ也多岐に亘る。こうした人々を生活の場で支えるための方法論ははまだ開発途上であり、各地域のお国事情に応じたシステム作りが大切とされているが、その中で訪問看護は、24時間対応、巡回型、多機能、看取りも含めた包括的なサービス提供の拠点としてそのサービスの質と量の確保が強く求められている。

本研究は、2014年度より訪問看護師看護人財確保の一環として新卒看護師の活用に焦点を当て、その実態把握と取組上必要な課題の抽出をおこなってきた。看護師資格取得後初めての就業場所として訪問看護事業所を選んだ看護師たちの実態、そうした看護師を採用した事業所管理者の見解について詳しくヒアリングし、多くの関係者とその内容を共有した。皆が腑に落ちた点は、看護師は訪問看護の仕事からキャリアをスタートしたとしてもモチベーションを高めながら看護師としてのキャリアを積み上げることができるということと、一つの事業所のみでなく、地域で関連する機関、人々が協力し合って皆で支える体制を整えることの重要性であった。

看護師のキャリアを訪問看護から積み上げていくという発想は、本研究会のみならず、期を同じくしてさまざまな地域、団体で試行が始まっている。訪問看護推進に関わる公益社団法人日本看護協会、公益財団法人日本訪問看護財団、一般社団法人全国訪問看護事業協会の3団体が協働してとりまとめた「訪問看護アクションプラン2025」では、「訪問看護の量的拡大」の一つの方策として新卒看護師の採用促進を取り上げている。また看護基礎教育機関では、地域医療介護総合確保基金を活用した、滋賀医科大学の在宅看護力育成事業、高知県立大学の中山間地域等訪問看護師育成講座などの取り組みを挙げることができる。

そこで今年度は、こうした世の中の動向を背景に、私たちは、これからさらに訪問ナースの育成に関わる全ての人々が参考とできる資料を作りたいと考え、2015年度の議論をもとに、看護学生、さらに訪問ナース、訪問看護事業所管理者、看護基礎教育機関の教員、行政担当者などがそれぞれの立場で何をすべきかを見渡せるような資料を作ることを目標に取り組んだ。

Ⅱ. 研究組織

訪問看護事業所における新卒訪問看護師教育のスタンダードプログラム作成と普及のために、「きらきら訪問ナース研究会」を平成 26 年度から引き続き今年度も運営を行った。(2014 年 2 月 28 日設立)。メンバーは新卒看護師を積極的に採用し人材育成を行っている訪問看護事業所経営者・管理者、看護系大学教員・研究者(在宅看護学)、全国訪問看護事業協会関係者からなる。

きらきら訪問ナース研究会メンバー

共同代表	山田 雅子	(聖路加国際大学看護学部 教授)
共同代表	川添 高志	(ケアプロ株式会社 代表取締役)
	岩本 大希	(ケアプロ株式会社 元在宅医療事業部長)
	小瀬 文彰	(ケアプロ株式会社)
	清崎 由美子	(全国訪問看護事業協会 事務局次長)
	倉地 沙織	(全国訪問看護事業協会)
	佐藤 直子	(聖路加国際大学看護学部 助教)
	高砂 裕子	(全国訪問看護事業協会 常務理事)
	長江 弘子	(千葉大学大学院 特任教授)

*50 音順、敬称略

Ⅲ. 研究会の開催

研究会は、平成 27 年度中、下記の日程および議題において、全 9 回で行われた。

第 1 回：6 月 2 日	「ガイド骨子について、セミナーについて」
第 2 回：6 月 18 日	「セミナーについて、研究計画について」
第 3 回：7 月 6 日	「ガイド骨子、スケジュールについて」
第 4 回：8 月 3 日	「ガイド具体化について、第 1 回セミナー報告」
第 5 回：8 月 24 日	「ガイドの具体的目次と内容について、第 2 回セミナーについて」
第 6 回：10 月 7 日	「ガイドの目次詳細・構成・担当について、第 2 回セミナー報告」
第 7 回：12 月 14 日	「ガイドの具体的内容の検討、修正」
第 8 回：1 月 27 日	「ガイドの具体的内容の検討、修正」
第 9 回：2 月 12 日	「ガイドの具体的内容の検討、修正」

IV. セミナー（きらきら訪問ナースの会）の開催

1. セミナー（きらきら訪問ナースの会）の開催

2014 年度に開催したセミナーと質問紙調査で明らかになった内容からきらきら訪問ナース研究会のメンバーが新卒訪問看護師育成ガイドの原案を作り、セミナーの参加者がそれぞれ訪問看護師・看護教員・学生の立場から意見を出し合い、新卒看護師育成ガイドに必要な内容について意見交換を行った。

2. 方法

1) 募集方法

全国の訪問看護事業所のうち、全国訪問看護事業協会の会員約 4700 か所へ、セミナー趣旨・開催概要・申込について F A X にて送付した。また、聖路加国際大学の HP やフェイスブックなどの SNS による募集も同時に行った。専用 web サイトによる申し込みとした。

2) プログラム

セミナーは、平成 27 年度内において 3 回を予定し、全て実施した。全ての回においてきらきら訪問ナース育成ガイドの案を提示し、セミナー参加者によるグループワークを行った。

3. セミナーの結果

1) 開催概要

【第 1 回セミナー】

実施日：2015 年 7 月 11 日(土)14:00－17:10

実施場所：聖路加国際大学本館 301 教室

<目的>

「採用募集～入職まで」に必要な事業所・新卒看護師の準備について訪問看護管理者・訪問看護師・看護教員・看護学生と研究会メンバーとが意見交換を行う。

<参加者数>

25 名

<参加者内訳>

訪問看護師 14 名、看護教員 2 名、看護学生 4 名、病院看護師 2 名、大学院生 3 名

<内容>

訪問看護事業所管理者・訪問看護師・病棟看護師・看護教員・学生・大学院生が混ざるように 5－7 名のグループを組み、それぞれの立場で考える「採用募集～入職まで」に必要な準備について原案を参考に意見交換を行った。原案は今年のセミナー内容や全国調査から得た知見を活かし、検討会で作成した。(表 1)

表 1. 7 月 11 日きらきら訪問ナースセミナー内容

内容	
開会の挨拶と本会の説明 昨年度の活動の振り返り	司会 川添 高志 氏 山田 雅子 氏
実践報告① 「新卒看護師の採用しました」 南区医師会訪問看護ステーション	管理者 高砂 裕子 氏
実践報告② 「新卒看護師で独り立ち、その後」 ケアプロ株式会社	きらきら 小瀬 文彰 氏
きらきら訪問ナース育成ガイド【採用募集～ 入職までの準備】原案についてグループ ディスカッションと全体ディスカッション	

第 1 回セミナーの様子



参加者同士のディスカッションの様子

【第2回セミナー】

実施日：2015年9月12日(土)14:00 - 17:15

実施場所：聖路加国際大学 402 教室

<目的>

研究会が作成した新卒訪問看護師育成ガイドの案に対して訪問看護管理者・訪問看護師・看護教員・看護学生と研究会メンバーとが意見交換を行う。

<参加者数>

44 名

<参加者内訳>

訪問看護師 30 名、看護教員 7 名、学生 4 名、院生 3 名

<内容>

訪問看護事業所管理者・訪問看護師・病棟看護師・看護教員・学生・大学院生が混ざるように 5-7 名のグループを組み、研究会で作成した訪問ナース心得、訪問看護事業所・新卒訪問看護師・教育機関・病院や地域の施設がそれぞれ行うことの一覧を参加者に示し、意見交換を行った。(表 2)

表 2. 9 月 12 日きらきら訪問ナースセミナー内容

内容	担当者
開会の挨拶と本会の説明スタッフ紹介 昨年の振り返り	司会 山田 雅子 氏
実践報告 「訪問看護ステーションでの教育」	高崎健康福祉大学 棚橋 さつき 氏
きらきら訪問ナース育成ガイド【入職の準備 から入職後】原案についてグループディスカ ッションと全体ディスカッション	

第2回セミナーの様子



テーマに沿って行われたグループワークの様子

【第3回セミナー】

実施日：2015年12月19日(土)14:00 - 17:20

実施場所：聖路加国際大学2号館3階交流ラウンジ

＜参加者数＞

47名

＜参加者内訳＞

訪問看護師36名、看護教員6名、看護学生3名、大学院生2名

＜内容＞

第2回セミナーでディスカッションを行った新卒訪問看護師育成ガイドを研究会で修正したものを参加者に示し、訪問看護事業所管理者・訪問看護師・看護教員・看護学生・大学院生・研究会メンバーが意見交換を行った。(表3)

表3. 12月19日きらきら訪問ナースセミナー内容

内容	
開会の挨拶と本会の説明・昨年度の活動の振り返り	司会 川添 高志 氏 山田 雅子 氏
きらきら訪問ナース育成ガイド【5つの心得とそのアクションプラン】原案についてグループディスカッションと全体ディスカッション	

第3回セミナーの様子



参加者全体でのディスカッションの様子

第2章 結果・まとめ

第2章 結果・まとめ

I. 結果

研究会およびセミナーの開催を通して、「地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人財育成ガイド」を作成した。

作成したガイドは、冊子にして一般社団法人全国訪問看護事業協会会員に送付するとともに、ホームページにもアップした。

II. まとめ

きらきら訪問ナースの育成には、当事者も含めて関係者それぞれが責任感を持ち、声掛け一つから体制の整備まで、相互の相手の立場を理解した上で、一貫して前向きにアクションを起こしていくことが基本となる。きらきら訪問ナースを採用する訪問看護事業所では、日頃の訪問看護業務の質向上に目を向けること、スタッフの教育力を上げること、そしてステーション内のコミュニケーションを活性化することへの取り組みは欠かせない。看護基礎教育機関では、訪問看護の現場をよく知り、きらきら訪問ナースが就職後に直面する困難を乗り越える力を養うための課題を整理して教育的関わりを検討すること、きらきら訪問ナース当事者は育ててもらうのではなく、自ら育つことができるよう何をすべきかを知り、そのための技術も含めて研鑽していく必要がある。

このガイドが地域で活躍する訪問看護サービスの質、量ともの確保につながることを期待する。

参考資料

地域で育てる

新卒訪問看護師のための

包括的人財育成ガイド

平成27年度全国訪問看護事業協会研究事業

訪問看護ステーションにおける新卒看護師採用
及び教育のガイドブック策定事業



目次

序・はじめに	2
--------	---

第1章 最近の新卒看護師の特徴

1-1 看護基礎教育	4
1-2 看護学校卒業時点の技術項目の達成度	5
1-3 看護学生の就職活動のトレンド	5
1-4 看護師国家試験について	7
1-5 看護基礎教育機関関係者のきらきら訪問ナースに対する考え方（調査結果から）	7

第2章 きらきら訪問ナース 採用しよう！就職しよう！就職させよう！

2-1 訪問看護事業所が、きらきら訪問ナースを受け入れるために準備すること	8
2-2 きらきら訪問ナースを希望する学生が準備すること	15
2-3 教育機関が、きらきら訪問ナースのために準備すること	17

第3章 GOALをめざそう、心得の会得と自立

3-1 心得を設定した背景	19
3-2 心得その1：チームで健やかに働こう	20
3-3 心得その2：社会人としての常識を身に着けよう	24
3-4 心得その3：個別の看護を展開しよう	27
3-5 心得その4：自ら進んで学習しよう	30
3-6 心得その5：基本的な看護技術について自信を持とう	32

第4章 きらきら訪問ナース 増やそう！伸ばそう！育てよう！

4-1 看護教育機関が取り組むこと	34
4-2 地域の医療機関や施設、職能団体（看護協会等）・行政等が取り組むこと	37
4-3 きらきら訪問ナース本人が取り組むこと	39
4-4 訪問看護事業所が取り組むこと	39

第5章 Q & A	41
-----------	----

序・はじめに

みなさんは、訪問看護の仕事に就くにあたって、病棟での勤務経験が必須だと思いますか。私達、きらきら訪問ナース研究会^{※1}のメンバーは、この疑問に対して“NO!”と答えるでしょう。看護基礎教育を終えた新卒看護師が、訪問看護の仕事から取り組むことは可能であるし、むしろその方が今必要とされる「支える医療」^{※2}の実践者としてより多くの力を発揮できる看護人財^{※3}として、キャリア発達できるのではないかとさえ考えています。

20年以上も前から、新卒看護師を訪問看護事業所で採用したらどうかというアイディアをもっていた研究会メンバーもありますが、「それは無理」とか「病棟での臨床経験は3年から5年は必要だ」といった訪問看護事業所管理者たちの声がありました。そして看護基礎教育に携わる教員たちの多くが同様の考えを持っていました。しかし、訪問看護事業所での実習体験などから、看護学生自身が、訪問看護という仕事に強く惹かれ、いつかは訪問看護をやってみたいという意思をもつ者が声を挙げはじめたことが大きな転機となり、いつまでも「臨床を経験してから、できると思ったら訪問看護事業所に転職したらどうか」と進路指導しているのが適切ではないと考え始めた人々が、一人二人と増えてきたわけです。

特に、こうした新卒看護師たちの声に真剣に耳を傾け始めたのは、人材確保が最大の課題であるとした訪問看護事業所管理者たちでした。中には率先して新卒看護師を採用する訪問看護事業所も出始めましたが、そこには、成功もあった反面、失敗もあったと推測しています。ですが、私たちは、訪問看護事業所も新卒看護師も残念な結果に終わるのではなく、お互いの志を実現するために、何か具体的な方法を示すことで、それを成功に導くことの助けになるのではないかと考えています。年度はじめに100人規模の看護師を採用する大きな医療機関とは全く異なる環境で、どのようにして一人一人の人財を丁寧育成するのかという課題は、訪問看護事業所管理者にとっては新たなビッグ・チャレンジです。小規模の訪問看護事業所が多い状況で、一人の新卒看護師であっても単独で育てることは容易なことではないでしょう。

「新卒看護師を訪問看護事業所で育てる」という課題を、小規模の訪問看護事業所だから無理であると片付けず、関係する者皆で共に検討することで、新しい看護師のキャリア発達プロセスを示すことができるのではないかと考えました。「きらきら訪問ナース研究会」では、訪問看護実践者であるケアプロ株式会社、在宅看護学担当教員として聖路加国際大学と千葉大学、そして全国訪問看護事業

※1 きらきら訪問ナース研究会
2014年に新卒訪問看護師の人財育成の普及に向けた活動を行うために結成された研究会。

※2 支える医療
少子高齢多死社会といった我が国の人口問題に対応する社会保障の見直しをするために平成20年に厚生労働省が発した「安心と希望の医療確保ビジョン」の中で使われた表現。これからの医療は、病気を治すばかりでなく、治らない病気や障がいと共に生きていく人々を支えるための機能を兼ね備えなければならない。特に急性期医療に偏っている医療機能の変革の方向性として示された。

※3 看護人財
本来「人材」が正しいが、地域で病気を治し支える機能を構築していくための人材を新しく育成していくことが重要であり、そのための一つの方法がきらきら訪問ナースを貴重な人財として育てるという機能である。本研究会では、数少ない地域で働く看護師の育成をテーマにしているため、地域の財産（宝物）としての「人財」という字をあてた。

協会が協力して、意見交換の場として「きらきら訪問ナースの会」を開催しました。そこでは訪問看護事業所管理者、看護教員、看護学生、行政担当者、きらきら訪問ナース当事者が、対話をとおし、見えてきたことを書き起こす作業を繰り返しました。この作業から生まれた本ガイドを活用し、訪問看護に取り組みたいと考えている看護学生と、訪問看護に前向きな看護人財を確保したいと考えている訪問看護事業所管理者双方が互いに成長する方法を示すことができるのではないかと考えています。

研究会のこれまでの成果として、採用した新卒看護師が1名であっても、訪問看護事業所だけでなく、地域にある看護学校や看護系大学、都道府県看護協会、医療機関、企業、行政などが協力して対応することが重要で、そして何よりも新卒看護師の主体的な学びを支援するという視点を持ち、一つ一つ、その人ができることから取り組んでいくことができれば、成功の可能性があることがわかってきました。

この「地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人財育成ガイド」は、訪問看護の人財育成のすべての内容を網羅したものではありません。新卒看護師という特徴に注目した際の配慮について取りあげましたので、この内容以外にも、一般的に訪問看護人材育成に関する各種ガイドライン^{※4}、教科書と合わせて活用していただきたいと思います。

これは看護師人財育成のイノベーションです。本ガイドをみればすべてうまくいくということではないかもしれません。新卒看護師個人とその人を採用した訪問看護事業所、そして周辺の地域という3者それぞれが有している個別性を十分に考慮して、それぞれの強みと弱みを把握し、長い目で見た人財育成に対する目標をめざして、何ができるのかを見極めて取り組んでほしいと願っています。正解は見つかっていませんが、これからも、皆様の経験に基づくご意見を頂戴しながら、進化していきたいと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

きらきら訪問ナース研究会一同

▶言葉の定義

・「新卒看護師」「きらきら訪問ナース」

本ガイドでは、新卒で看護師になる見込みがある学生や新卒で就職した看護師のことを「新卒看護師」とした。また、そのうち、新卒で訪問看護事業所に就職した看護師を「きらきら訪問ナース」とした。

・「訪問看護事業所」「事業所」

本ガイドでは「訪問看護ステーション」のことを「訪問看護事業所」もしくは「事業所」と表記した。

※4 訪問看護人材育成に関する各種ガイドラインの紹介

- ・公益社団法人日本看護協会（2016）. 訪問看護入門プログラム.
<https://www.nurse.or.jp/nursing/zaitaku/pdf/nyumon02-0323.pdf>
- ・東京都福祉保健局（2013）. 訪問看護 OJT マニュアル
<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kourei/hoken/houkanhoukokusyo.files/ojt.pdf>
- ・公益社団法人日本訪問看護財団、訪問看護 OJT ガイドブック（第3版）
- ・公益社団法人日本訪問看護財団、訪問看護 eラーニング
<http://www.jvnf.or.jp/e-learning/post.html>
- ・公益社団法人千葉県看護協会 新卒者等訪問看護師育成プログラム～地域で育てよう～

第1章

最近の新卒看護師の特徴

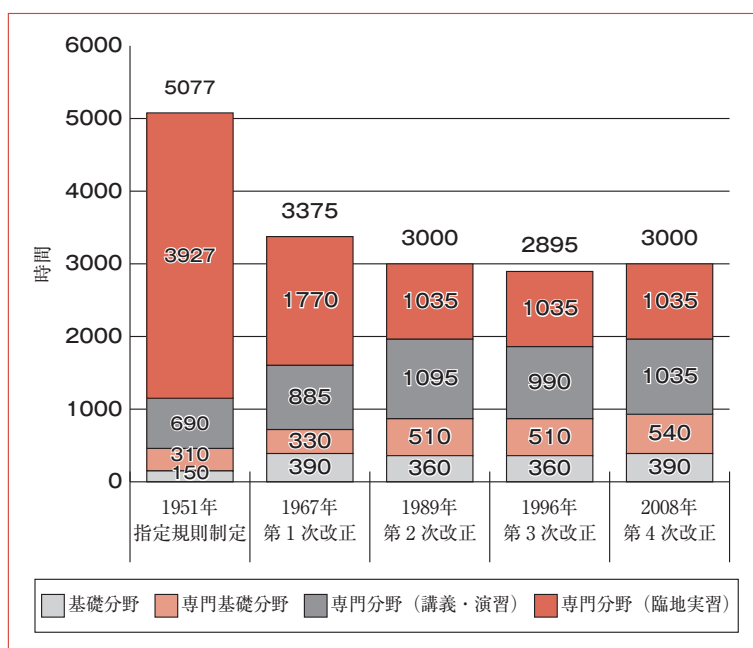
それでははじめに、きらきら訪問ナースの育成に取り組む前に、昨今の看護学生や新卒看護師の特徴について簡単に触れておきましょう。

1-1 | 看護基礎教育

看護師国家試験受験資格を取得するための教育を看護基礎教育と呼びますが、そのカリキュラムは国が定め、ほぼ10年に一度改正されてきています。看護基礎教育のカリキュラムに在宅看護論が新しい科目として盛り込まれたのは1996年の第3回改正の時でした。その後ゆとり教育の見直しがなされ、最新のカリキュラムでは、在宅看護論は統合分野という科目群に整理され、看護管理、国際看護などとともに、他の看護学を学んだ後に学習する科目として位置付けられました（図1）。

第3次改正では、在宅看護論とともに精神看護学も新しい科目として独立しました。現在50歳台の現役看護師が受けた看護基礎教育に比べた場合、全体のカリキュラム時間数が減っていることと科目数が増えていることを合わせても、1科目あたりの実習時間がかなり短縮されています。そのため、実習で体験できることも限られてきており、看護学生の卒業時点での看護技術達成度は全般的に低くなっている状況が報告されています。

図1 看護師養成3年課程教育時間の推移
保健師助産師看護師学校養成所指定規則より



注：第4次改正では、基礎分野及び専門看護師基礎分野には演習を含まないとして時間数を計算した。また、統合分野を専門分野に含めてカウントした。

1-2 看護学校卒業時点の技術項目の達成度

そうした背景から、平成20年2月に厚生労働省から「助産師、看護師教育の技術項目の卒業時の到達度について」という通知（医政看発第0208001号）が出され、すべての看護学生が卒業時に習得しておく必要がある技術の種類とその到達度が示されています。患者とのコミュニケーションに関する技術、家族看護に関する技術、痛みなどの症状のマネジメントに関する技術など、訪問看護師が多く活用する技術についてはリストアップされていないことには注目しておいた方がよさそうです。

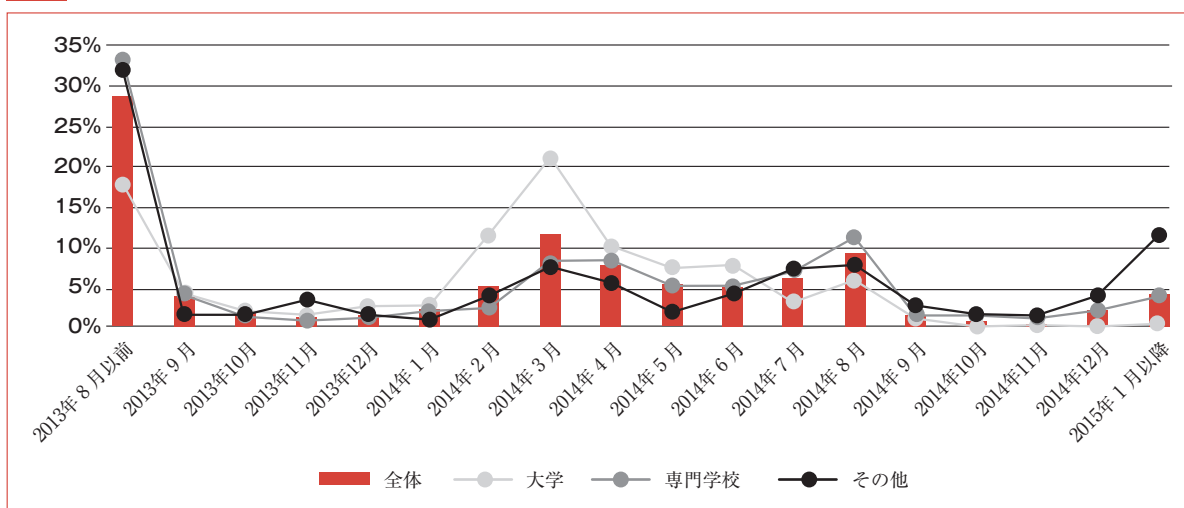
1-3 看護学生の就職活動のトレンド

ここでは、「2015年3月卒業看護学生の就職に関するアンケート調査^{※5}」より昨今の看護学生の就職活動に関するトレンドを紹介します。

▶ 就活スケジュールと情報収集について

- 就職活動は、最終学年に上がる前の8月以前（4年制であれば3年時、3年制であれば2年時）に開始している学生が多い。（図2）
- 内定が最も出るのは8月である。
- 就職先決定に最も影響を与えた情報ツール・イベントについて「インターンシップ」が最も多く、次いで「病院見学」「合同就職説明会」であった。中でも大学生においては「インターンシップ」が影響を与える情報ツール・イベントであった。また、「合同就職説明会」には、学生全体の7割、大学生では9割が参加していた。
- ホームページで知りたい事は、「教育体制」「給与」「病院の雰囲気」が上位であった。

図2 就職活動開始時期：調査対象は2015年3月卒



*その他は短期大学、高等学校、准看護師学校、通信等

※5 「2015年3月卒業看護学生の就職に関するアンケート調査」株式会社エス・エム・エス

■調査方法：ナース専科コミュニティを利用する2015年3月卒看護学生約3万人に、WEB サイト・メルマガ・アプリにてアンケート実施

■調査期間：2015年3月1日～2015年3月31日 ■回答人数：1349名

▶進路相談、判断基準について

- 教育体制について、「病棟・病院全体でのサポート体制を敷いていること」を希望する学生が多かった。主な判断材料としては、「病院見学会に参加」や「合同就職説明会」「病院のホームページ情報」があげられた。
- 志望したきっかけは、教育体制や看護体制が、勤務地や奨学金などに次いで上位にあげられた。
- 選んだ決め手は、「勤務地」が最も多く、次いで「奨学金を受けていた」こと、「卒後教育が充実」であった。(図3)
- 進路を相談した相手、進路指導をしてくれた人については、共に「教員」が最も多く、次いで「両親」であった。(図4、5)

以上のことから、所属する学校の教員が最も影響が高いことが分かります。特筆すべきは、2番目に両親が高く、特にまだまだ数が少ないきらきら訪問ナースへチャレンジするにあたっては、必要であれば訪問看護事業所側が両親への説明の機会を持つ事も重要です。

図3 選んだ決め手

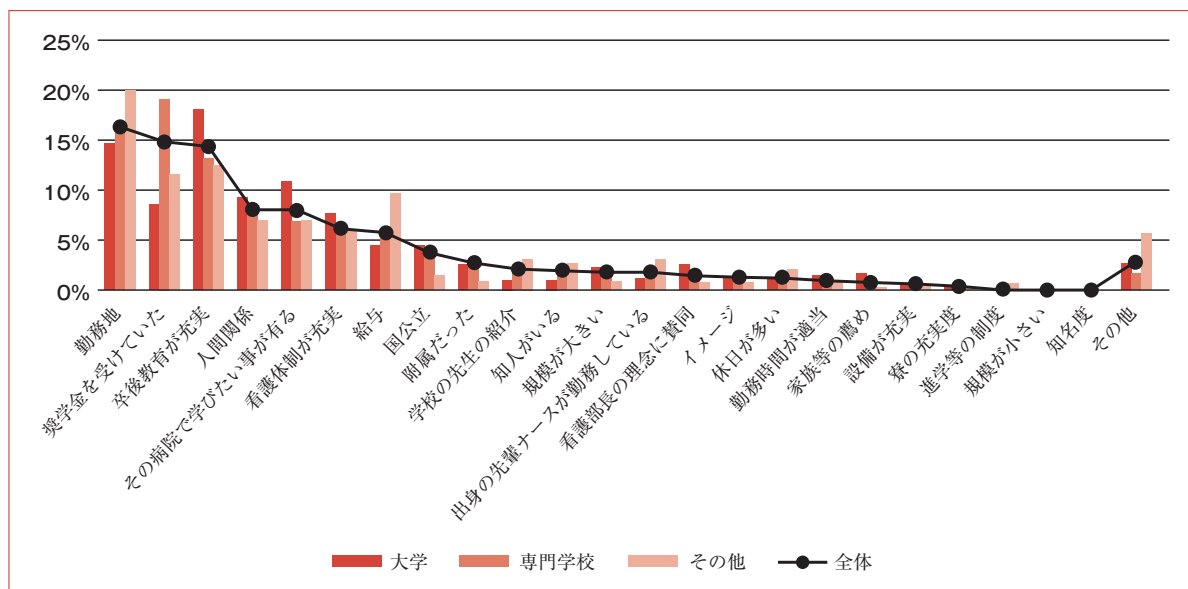


図4 進路を相談した相手【複数回答】

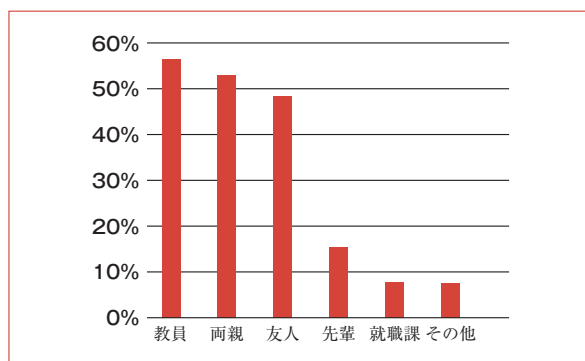
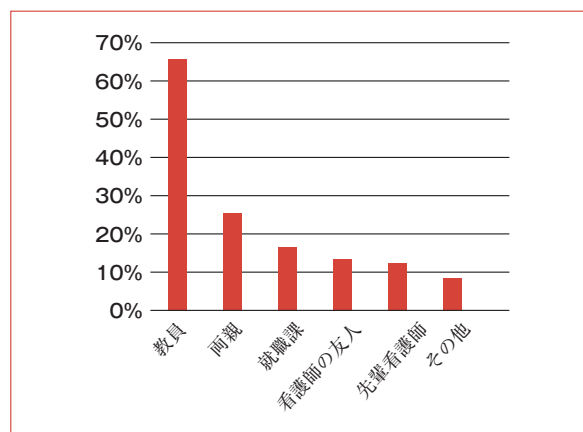


図5 進路指導をしてくれた人【複数回答】



1-4 看護師国家試験について

看護師国家試験出題基準の在宅看護論の内容は、かなり網羅的です。国家試験問題はここから出されますので、基本的には教科書はこの内容を扱っていることと、看護学生もここに示されたキーワードを頼りに受験勉強しているものと思われます。

ちなみに、平成27年2月に実施された第104回看護師国家試験の受験者数は60,947名で、年々増加傾向にあります。この内、新卒は55,015名で合格率は95.5%でした。

また、他国との経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師の受け入れは、平成20年のインドネシアから始まり、次いでフィリピン、ベトナムの国々の看護師が日本で一定の教育を受けた上で、日本の看護師国家試験を受験しています。最新の受験状況は、新卒96名中3名が合格、既卒は261名受験し23名が合格している状況ですが、経済連携協定に基づく指針では、国家試験合格後の就労に際し、「利用者の居宅においてサービスを提供する業務に従事させない」と定められていることを、訪問看護事業所管理者は知っておいてください。

1-5 看護基礎教育機関関係者のきらきら訪問ナースに対する考え方

ここでは、きらきら訪問ナース研究会が2014年度に実施した調査に基づき、看護学校および看護系大学等の看護基礎教育機関の在宅看護担当者から聞いた実態について、ポイントとなることを列挙しておきます。詳しくは、平成26年度報告書^{※6}を参照してください。

- 訪問看護に関する講義の開始時期は、3年課程、4年課程共に「2年生」（70.9%）が最も多く、実習は、「3年生」（75.7%）が最も多かった。
- 実習機関は、「訪問看護事業所」が最も多く（97%）、他には、「地域包括支援センター」「介護保険施設」「保健所」なども含まれていた。
- 在宅看護論教育の目標では、「卒業後どこかで訪問看護に携わることができる」が最も多かった（51%）が、「卒後すぐに訪問看護に携わることができる」と回答した学校も7件（5%）あった。
- 実際に新卒で訪問看護事業所に就職した学生がいたと回答した学校は、31件（14%）であったが、その卒業生の活動を特別に支援している学校はほとんど見られなかった。
- 教育機関として訪問看護事業所に就職した学生の卒後支援として可能な事については、相談、教材や教室の貸出、事例検討会等での振り返り、教育プログラムの検討など、積極的な回答が得られた。

※6 平成26年度一般社団法人全国訪問看護事業協会研究事業「新卒看護師のための訪問看護事業所就業促進プログラム開発に関する調査研究事業」報告書
(<http://www.zenhokan.or.jp/pdf/surveillance/h26-5.pdf>)

きらきら訪問ナース 採用しよう！就職しよう！就職させよう！

2-1 | 訪問看護事業所が、きらきら訪問ナースを受け入れるために準備すること

ここでは、新卒看護師を採用する訪問看護事業所内部の体制・環境の準備について、昨年度の調査結果も踏まえて述べます。訪問看護事業所が取り組むことのチェックリストが第2章の最後にありますので、ご活用ください。

2-1-1 | 新卒看護師の採用について検討・決断しよう

▶ なぜ、新卒看護師の採用を決断するのか、整理しよう

新卒看護師が、卒後すぐに訪問看護に取り組むことは、生活支援のプロとしての視点と力量をもつ看護人財の育成につながると考えられます。

訪問看護事業所において新卒看護師の採用を検討する場合は、“なぜ新卒看護師を採用し、教育していくのか”という訪問看護事業所としての動機づけが重要です。新卒看護師採用の目的や意義を訪問看護事業所内で話し合うことから始めると良いでしょう。

これまで採用・教育実績のある訪問看護事業所もそれぞれ個別的ではありますが、確固たる理由をもってチャレンジしており、参考例を載せます。“なぜ”という動機を言語化することで、訪問看護事業所での周知理解・準備体制づくりに寄与することでしょう。

例① 訪問看護事業所Aの場合

当該県の多くの訪問看護事業所の看護師のうち、80%が40代50代であり、若い人に訪問看護を目指してもらいたかった。学生から実習で在宅看護を学んで非常に興味を持っても経験年数3年というハードルがあると聞き、これが果たして正しいのかと議論があった。平成25年に県の看護協会と連携して新卒看護師の採用が決まった。

例② 訪問看護事業所Bの場合

訪問看護というのはある意味専門領域だと思っており、その専門領域の看護師は、その専門の領域で最初から育てるということをやるべきなのではないかなと思った。実際に2006年の4月から新卒看護師を育成してみようということで採用を始めた。

▶ 法人内で、合意のために調整しよう

人事採用の意思決定のプロセスや決裁権については、各法人・機関によって異なりますが、人材計画の意思決定者、人事管理の意思決定者、教育責任を持つ者、実際に教育に携わる者、チームとして指導にあたる看護師など、法人内で合意を得ておくことは多くの場合で必要になってくるでしょう。関係者が前向きに一丸となって新卒看護師を受け入れていくためにも、おろそかにはできない部分となります。事前に関係者への説得、根回し、合意形成を進めておきましょう。

▶ 資金的体力を準備しよう

新卒看護師を採用するにあたっては、採用を決断・実行することは重要な課題です。医療機関とは違い看護師の人数あたりでの保険収入にはつながらないため、ひと月にかかる人件費＋付随する教育的費用＋備品等の経費を計算し、また直接収益につながる単独訪問がどれくらいできるようになることで投資分を回収できるかの時間軸での試算と、回収までにかかる累積の費用に対して資金的体力が続くことが確認されなければなりません。

▶ コストの費目

初期に必要な費用	バイタルグッズ（血圧計、体温計、聴診器等）、自転車（車）、ユニフォームなど、看護師職務に必要な初期物品
固定・ランニングで発生する費用	人件費（本人の給与、法定福利、通勤費、各種手当）、消耗品費（看護消耗品など）
変動して発生する費用	人件費（新卒看護師と振り返りを行う先輩看護師の人件費、教育に関わる会議に出席する人の人件費、訪問看護事業所内研修で講師を行う人件費）、研修費（外部への研修費用など）

▶ 試算 1 月にかかるコストを算出しよう

上記それぞれにかかる毎月のコスト算出をします。※金額は仮設定

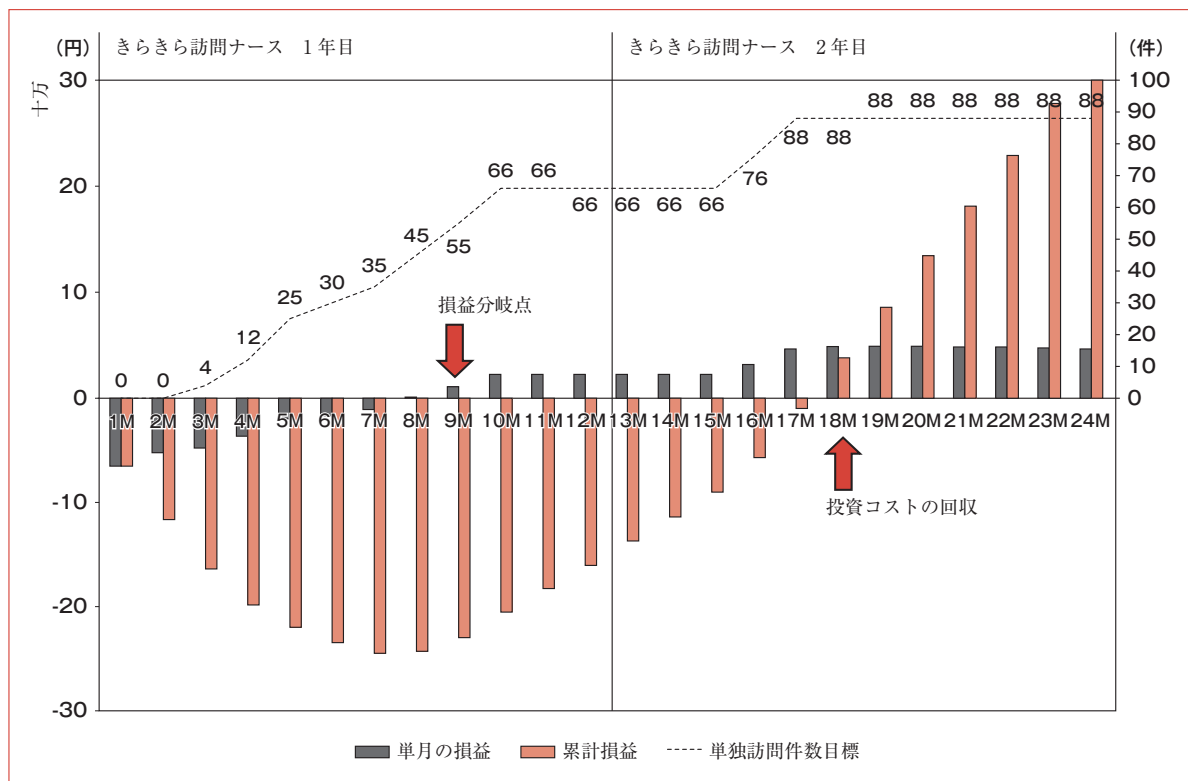
初期費用	初期物品	150,000円
固定費	本人の給与	300,000円 / 月
	法定福利（給与×17%）	51,000円 / 月
	通勤費	10,000円 / 月
変動費	先輩との OJT 振り返り	1 件あたり30分、時給2,500円
	訪問看護事業所内での研修・カンファレンス	1 時間 / 週、時給2,500円
	1 回 / 月の上司との面談	1 回 / 月 時給2,500円
	外部での研修	最初の3か月 30,000円 / 月
	その他消耗品や通信費	30,000円 / 月

▶試算2 損益分岐の見込みを考えよう

新卒看護師が、単独訪問が増えていく＝本人の収益が増えていくことと、かかり続けるコストを試算した場合の、損益分岐及び、投資コストの回収について、試算をします。

図6は、3か月目から単独訪問開始、月10件程度ずつ件数を増やし、16～18か月で自立して訪問が可能になる成長速度であると仮定した場合をシミュレーションしてみました。

図6 きらきら訪問ナース採用後の損益シミュレーション



▶教育の準備を考えよう

○自分たちの看護を振り返り、記録や手順を見直す

新卒看護師を教育するにあたり、教育をするスタッフは看護展開や看護技術について言語化をしていくことが求められるため、改めて看護展開・看護技術・看護記録について振り返る機会を設けることが薦められます。

○訪問看護事業所職員（他業種含め）で近年の新卒看護師像を把握する

近年の基礎看護教育の特徴を踏まえ、教育計画や、共通言語の準備をしていくことが必要となります。

○自訪問看護事業所でできない研修は外部資源や協力者ネットワークを探る

成功事例となっている訪問看護事業所の多くは、外部資源を有効活用していました。全国訪問看護事業協会の研修や、日本訪問看護財団、都道府県看護協会で行われている研修に参加したり、あるいは提携している医療機関、近隣の訪問看護事業所などへの研修依頼をしてみても良いでしょう。連携できる医療機関などでは、シミュレーターを使用した実技の学習もできるところが出てきています。それぞれの地域でネットワークを構築し新卒看護師を自分たちのみならず、多くの資源を組み合わせることで足りないものを補うことを工夫しています。

例③ 訪問看護事業所Cの場合

看護系大学、県看護協会、訪問看護事業所で一緒にプログラムを考えた。看護系大学では客観的に教育の面を指導している。他の事業所での研修を約3か月行った

例④ 訪問看護事業所Dの場合

他訪問看護事業所での同行訪問、自立支援ホーム見学実習、NPO法人のシェルターや配食サービス等での実習、看護協会や医科大学・看護系大学等の研修会、学会発表を計画した。

▶活用できる助成金を調べよう

1. 都道府県により「地域医療介護総合確保基金事業」を活用した『新人看護職員研修補助事業』の公募を実施しています。平成26年2月に厚生労働省から出された『新人看護職員研修ガイドライン』に沿った新人看護職員に対する研修の実施によるものです。
2. 都道府県看護協会により「地域医療介護総合確保基金事業」を活用した『新卒者等訪問看護師育成事業』を実施しています。
3. 都道府県訪問看護ステーション連絡協議会により「地域医療介護総合確保基金事業」を活用した『新卒者等訪問看護師育成事業』を実施しています。
4. 都道府県労働局により「特定求職者雇用開発助成金」事業を行っています。対象者は、ハローワークからの紹介、シングルマザー、65歳以上、障害者のいずれかになっています。

2-1-2 採用募集開始から内定までを準備しよう

▶募集の方法を考えよう

通常の募集に加えて、新卒看護師の場合は以下のような方法があります。

訪問看護事業所でできること	ホームページやブログで新卒看護師募集を告知
	看護学生の訪問看護事業所見学や同行訪問の受け入れ
	看護学生向けの就職説明会や勉強会の開催
外部リソースの活用	新卒・新人訪問看護師の無料マッチングサイト「CAN-GO!」掲載
	看護学校の就職課へのPRと就職情報掲示板等への掲載
	看護学生向けの就職説明会への参加
	看護学校での講義やプレゼンテーションの機会獲得
	看護学生の在宅看護実習の受け入れ
	看護学校の在宅担当教員に新卒看護師募集を案内

▶ 募集のためのツールを準備しよう

医療機関と比較した訪問看護の魅力と具体的な教育プログラムなどを明記したツールを用いると効果的です。

- ・新卒看護師募集パンフレット
- ・新卒看護師募集ポスター
- ・新卒看護師募集や育成プログラムを説明するプレゼンテーション資料
- ・ホームページ内の採用募集情報の準備と充実

また近年、看護学生の就職活動では、「事業所のホームページの確認」「資料請求」「見学・インターンシップ」「合同就職説明会への参加」が就活の際に活用されていますので、整備しておくとい良いでしょう。

①ホームページの整備

関心のある医療機関・訪問看護事業所について、最初に必ず行うのはホームページからの情報収集です。就職、労働環境、教育体制に関する情報が整理され、働くイメージがつきやすい構成であることが求められます。また、スマートフォンでの閲覧も多いため、スマートフォンでの表示対応が可能なホームページの準備が推奨されています。

②資料請求用パンフレットの整備

就職活動にあたって、関心のある医療機関・訪問看護事業所について、具体的で詳細な情報を確認するために、資料請求をすることが一般的です。訪問看護事業所は、人事制度、給与制度、福利厚生、キャリアモデル、勤務地候補、教育体制、一日の働くイメージを、整理し比較されることを念頭に、資料請求用のパンフレットを用意しておくとい良いでしょう。

③見学・インターンシップの受け入れ

看護学生は、就職したい医療機関へはインターンシップにいき、実際に勤務したいところを確認しています。インターンシップでは、医療機関の全体説明、看護部からの人事給与説明、施設見学、希望した病棟で勤務している看護師へのシャドーイングと病棟見学、を行っていることが一般的です。多くの訪問看護事業所では、見学を受け入れていることがまだ少ないと考えられますが、就職を考える看護学生・看護師の視点から考えると、実際に就職希望をもっている訪問看護事業所の働く人や働くイメージをその目で見たいというニーズは同様に高いと考えられるため、積極的に見学・インターンシップの受け入れの機会を持つとい良いでしょう。

④合同就職説明会への参加

日本看護協会やマイナビ、エスエムエスなどが行っている合同就職説明会に出席する看護学生も多くいます。訪問看護事業所が出展していることはまだ稀で、出展を検討する場合は、各団体により出展のための費用の有無や程度が異なるため、吟味して判断を行うとい良いでしょう。都道府県訪問看護ステーション連絡協議会が共同で出展する場合もあるようです。

▶ 待遇を考えよう

待遇を検討する前提として、人員配置に対して報酬がある医療機関とは異なり、単独訪問ができるようになるまでは、事業所運営上の経済的な貢献は難しく、採用や教育に要するコストを上回る収入を得るのに、1年から3年かかることを理解する必要があります。それらを加味して、待遇を検討し、本人にも理解してもらうことが必要です。また、結婚や出産、育児などの影響で退職や休職をする可能性があるのは新卒看護師であっても同様であるため、育児期間中の就業希望有無の確認や育児支援の福利厚生について訪問看護事業所としての対応を考えることは重要です。訪問看護師として成長してもらうことと訪問看護事業所にとって安定的な人材確保になるような就業規則等を整備します。

▶ 契約内容を準備しよう

・雇用契約の注意点と対策

新卒看護師の場合は就職内定後に看護師国家試験に不合格になるリスクがあるため、「看護師免許を取得すること」を雇用条件としておくことや入社から3か月は契約社員としておくなどの対策があるとよいでしょう。

・内定承諾について

内定を出す際には、内定承諾書を1か月以内に得るようにするなどして、内定辞退のリスクを抑えることができます。下記の「入社承諾書」で、親（保証人）からも同意を得ておくことも一つの工夫となります。

<入社承諾書（例）>

〇〇株式会社

代表取締役 〇〇 殿

この度、私は貴社に採用される旨の通知を確かに受領いたしました。

来春卒業の上は、必ず貴社に入社することをお約束するとともに、下記事項を遵守することを承諾いたします。

記

1. 入社は、入社指定日のご通知により入社いたします。
2. この承諾書を提出後は、正当な理由なく、無断で入社を拒否いたしません。
3. 指示された書類は遅滞なく提出いたします。
4. 住所変更・親族異動等の事実があれば文書で連絡いたします。

以 上

〇年〇月〇日

本人 氏名

印

住所

保証人氏名

印

住所

▶教育体制の整備をしよう

就職前に必要な研修・教育内容・教育スケジュールについて看護教員・訪問看護事業所と話し合い、準備をしていきます。新卒看護師の卒業した教育機関の教員とも相談していくことが、ギャップのない教育プログラムの策定に有効だと思われます。

例⑤ 訪問看護事業所Eの場合

環境整備と訪問看護技術の再確認を行った。約半年前ぐらいから月2回ペースで訪問看護事業所の中で勉強会を開催した。スケジュールは1年目は、年間を通して同行訪問し、6月から7月にかけて単独訪問ができることを目標にした。9月から11月ぐらいまでで3人ぐらいまで受け持てるようにし、12月から3月で5人ぐらい受け持てるようにした。1年目は特に1か月の訪問延べ件数を決めないで、受け持ち件数として目標値を上げた。

例⑥ 訪問看護事業所Fの場合

<定性>

研修・カンファレンス・振り返りは思考教育、定期訪問・夜間待機・担当者会議・退院調整は実践教育と2種類に分けた。単独訪問までは、①情報収集、②同行見学、③同行一部実施、④同行一連実施、⑤単独チェック、⑥単独訪問のステップに分け、ステップの実施内容、指導内容、達成条件を明確にした。全ての利用者に対して都度、同じステップを当てはめた。思考および看護の展開を利用者→家族環境→社会・資源・未来と3段階の広がりを目指した。同行訪問毎に30分程度の振り返りを同行看護師と行い、成長の進捗の共有・促進・課題の発見と対策など、PDCAサイクルをチームで回すことを目指した。

<定量>

単独訪問は1か月目1名、3か月目に数名を20件/月、6か月目に60件/月を目標にした。その後は余った訪問枠をターミナルや難病などのケアが多い・難しい・マネジメント能力が必要というケースの同行訪問として位置付けた。

▶スタッフへの周知と理解を求めよう

実際に指導教育に携わる、あるいは共に働く訪問看護事業所のスタッフたちへの周知と理解は重要です。多くの場合で新卒看護師と、既存のスタッフと年齢・教育背景・価値観などが大きく違うことを踏まえ、ポジティブなコミュニケーションを心がけながら、特定の教育担当者へ負担が集中しないようスタッフ全員が関心を持って教育していくことが、新卒看護師が継続して勤務し、成長していくことに必要であると考えます。事前に、そして入職後も責任者、スタッフで新卒看護師教育についての共有や課題解決をしていく機会を継続的に持つていくことが求められます。

▶教育のための教材や記録用紙の準備をしよう

入職後の教育に必要な教材や記録用紙を事前に準備します。どのような教育プログラムで行っていくかにより、その種類が変わります。これまでの成功事例では、以下のものがあげられました。

- ・利用者情報を整理して全体像を理解するための“情報シート”
- ・受け持ち利用者の訪問の手順をまとめる“手順書”

- ・単独訪問を決定づけるための“単独チェックシート”
- ・OJT 全体の進捗を管理する“OJT チェックリスト”

2-2 | きらきら訪問ナースを希望する学生が準備すること

ここではきらきら訪問ナース希望者が訪問看護事業所への就職を検討する段階での準備などについて説明します。

2-2-1 | きらきら訪問ナースに関する情報を集めよう

現在、きらきら訪問ナース当事者や受け入れを行っている訪問看護事業所は少ないため、就職活動を行う中で受動的にきらきら訪問ナースについての情報を得られることはあまりありません。きらきら訪問ナースに関する情報は、以下の様な当事者団体などに参加・問い合わせするなど、きらきら訪問ナース当事者や実際に受け入れを行っている訪問看護事業所から直接集めることができます。

▶ 全国新卒訪問看護師の会 — Fresh Visiting Nurse. net —

全国初のきらきら訪問ナースの当事者団体です。きらきら訪問ナースやなりたい学生同士が交流・勉強会を行ったり、きらきら訪問ナースに関する情報発信を行っています。以下のメールアドレスに問い合わせをすると、きらきら訪問ナースに関する相談や交流会などのイベント配信の申請が行えます。

(問い合わせ先：info@freshvisitingnurse.net)

▶ 新卒・新人 訪問看護師応援サイト 「CAN-GO!」

このサイトは訪問看護師を目指す学生や看護師が受け入れ可能な訪問看護事業所の検索・見学申込などのサービスを無料で利用することができます。また、様々な方からのきらきら訪問ナースへの応援メッセージや当事者のインタビュー記事も掲載されています。

(URL：can-go.com)

▶ 訪問看護や地域看護に関する雑誌

きらきら訪問ナースが注目されつつあり、訪問看護や地域看護に関する雑誌に取材記事などが掲載されることが増えてきました。図書館で雑誌から情報を集めることも身近にできる情報収集です。

2-2-2 | 訪問看護事業所を見学しよう

情報を集めた後は、実際に就職を検討する訪問看護事業所を複数箇所見学すると良いでしょう。訪問看護事業所は、医療機関に比べ職員数が少なく、それぞれの訪問看護事業所で雰囲気や特色が異なるため、見学時にその訪問看護事業所で働くことをイメージできるか考えてみましょう。また、訪問看護事業所の管理者やスタッフと話して、新卒看護師の受け入れに対して積極的であるか、新卒看護師の教育を丁寧に行っているかなどを自らの目で確認することが大切です。複数箇所の見学を行いどこが自分に合っているかを考えることは、就職先の訪問看護事業所の選択や就職後に意欲的に仕事をしていくために非常に重要です。見学の依頼は「CAN-

GO!」の活用や在宅看護の教職員への相談、もしくは自ら訪問看護事業所に問い合わせを行いましょう。訪問看護事業所は医療機関のような合同説明会は行っていないことが多いので、インターネット等で検索し新卒看護師の採用の意向については直接電話やメールにて確認します。

2-2-3 集めた情報を吟味しよう

情報収集や見学を行った後は、その情報を吟味することが大切です。その理由は、きらきら訪問ナースに関する情報が少なかったり、人によって見解が異なったりするためです。新卒看護師の採用の有無という点だけで就職の可否を決めるのではなく、自分の想いを整理し、きらきら訪問ナースになることの良い点・懸念点、就職を検討している訪問看護事業所の良い点・懸念点についてさまざまな角度から吟味することが大切です。

2-2-4 家族・友人・教職員と相談しよう

情報を吟味した後は、家族・友人・相談しやすい教職員に相談しましょう。現在、きらきら訪問ナースからキャリアを始めることは一般的ではないため、家族や友人、教職員は心配や反対することもあると思います。特に家族は、安定した生活が送れるか、訪問看護事業所で看護師として成長できるかなどの心配があります。きらきら訪問ナースになりたい自分の想いや訪問看護事業所について吟味した情報を家族などに十分に説明し、きらきら訪問ナースへなることへ理解を得たり、応援してもらえるようにコミュニケーションを取りましょう。きらきら訪問ナースは医療機関への就職と異なり、同じ職場に同期がいなかったり、身近に同境遇者がいないことが多いです。そのため、家族や友人・学校の教職員のきらきら訪問ナースへの理解は、就職後に大きな支えになります。

2-2-5 キャリアプランを考えよう

看護師としてのキャリアプランと目標を就職前に考えておきましょう。実際に働いてみてプランが変わることもあると思いますが、まずは就職前に一度考えておくといいです。きらきら訪問ナースから始める看護師のキャリアプランとしては、数年就業をした後、現場でプロフェッショナルになる、訪問看護の認定看護師の資格をとる、訪問看護事業所の管理者になる、大学院へ進学する、訪問看護事業所の新卒看護師の教育を担当するなど様々な可能性があります。

2-2-6 就職後の生活を考えよう

就職にあたっては、働くだけでなく、就職後の生活についても考えましょう。具体的には、収入や福利厚生において自らの生活で必要とする条件が整っているか、勤務形態に無理がないかなど、得られる範囲で情報を集め就職後の生活について考えましょう。また就学中に奨学金を借りている場合は、その返済要件も十分に確認しましょう。

2-2-7 同期のきらきら訪問ナースを見つけよう

就職前に同期のきらきら訪問ナースを見つけることをお勧めします。訪問看護事業所は医療機関のように一度に多くの新入職者を採用するわけではないため、就職した訪問看護事業所内にきらきら訪問ナースや同年代の職員が少ないことが多いです。そのため、近くに住んでいる

か否かに関わらず、全国にきらきら訪問ナースの同期がいるということを知っていたり、連絡が取れる環境があることで、共にきらきら訪問ナースのキャリアにチャレンジする仲間として互いの支えになります。同期の仲間を見つけるには、「全国新卒訪問看護師の会（p.15参照）」などのネットワークを利用できます。全国のきらきら訪問ナースと知り合い、仲間を見つけましょう。

2-3 | 教育機関が、きらきら訪問ナースのために準備すること

ここでは看護基礎教育機関が、きらきら訪問ナースや、その採用を行った訪問看護事業所に対して短期的に支援が可能なことを述べています。

2-3-1 | 学生へ情報提供しよう

地域における訪問看護事業所の情報は、都道府県訪問看護ステーション連絡協議会や市区町村の訪問看護事業所のネットワークがあります。新卒看護師募集の有無を在宅看護論実習先の訪問看護事業所の管理者に確認したり、訪問看護事業所の就職説明会の実施の有無などから情報収集し、学生への情報提供をしていきましょう。就職説明会などは、もし可能であれば実態把握のために参加をしてもいいでしょう。

2-3-2 | 進路相談に乗ろう

看護学生が訪問看護事業所へ入職希望する機会は、今後増加していくと思われます。学生は、就職にあたって、進路相談をする相手として教員が最も多く、進路を決定する際への影響力が高いことが伺えます。在宅看護に関わる教員については、学生からの相談があった際に情報提供や就職支援ができる体制を整えておきましょう。

2-3-3 | 就職活動の支援をしよう

各教育機関の就職課は、きらきら訪問ナースを募集していたり、受け入れが可能な訪問看護事業所をリスト化して管理し、学生及び相談を受ける可能性のある教員へ情報共有をしておくといでしょう。

また教育機関から、新卒看護師の入職に関する情報提供を都道府県訪問看護ステーション連絡協議会や市区町村の訪問看護事業所のネットワーク組織に、新卒看護師でチャレンジを考えている学生のニーズがあることを伝えることから始めましょう。在宅看護論実習時に訪問看護事業所の管理者に相談していただいても良いかもしれません。

2-3-4 | 就職への準備を行おう

訪問看護への就職を検討する場合、医療機関以上に、多様な社会人と触れ合うことになるため、最低限の社会人としてのマナー等が分かるような準備や、より具体的に学生へ社会人としてのマナー等を伝える必要性を検討しましょう。

参考 訪問看護事業所の新卒看護師受け入れ準備チェックリスト

Ⅰ 採用の検討決断		準備済みチェック
①なぜ新卒採用を決断するのか、動機や理由の整理ができている		
②資金的体力を確保できている（目途がある）		
③採用後の教育準備ができている		
看護展開や看護記録、技術について、改めて事業所自らの看護を言語化できるように振り返ることができている		
近年の新卒看護師像を把握できている		
事業所内で用意できない教育資源・研修は、外部で補完できるネットワーク・準備がある		
Ⅱ 採用募集開始から内定まで		
①待遇の検討が済み、募集要項が整っている		
②募集のためのツールを用意できている		
ポスター（教育機関への掲示・案内）		
パンフレット（資料請求用、求職者用）		
ホームページ		
見学者が来たときの、募集内容、教育プログラムを説明するプレゼンテーション資料		
③雇用契約書が新卒用に用意できている		
④内定承諾書が用意できている		
⑤新卒者が奨学金債務がある場合の返済ルールなどについて確認できている		
Ⅲ 個人に合わせた受け入れ準備		
①教育体制の整備ができている		
必要な研修内容、OJTの期間が定まっている		
管理責任者、執行責任者、教育に関わるチームの責任の分担の整理ができている		
②教育担当にとどまらない、関わる全てのスタッフへの周知と理解が済んでいる		
③OJT等で使用する帳票、チェックリストが準備できている		
利用者の情報を整理して全体像を理解するための“情報シート”		
受け持ち利用者の訪問の手順をまとめる“手順書”		
単独訪問を決定づけるための“単独チェックシート”		
OJT全体の進捗を管理する“OJTチェックリスト”		

▶このシートの使い方

このシートは訪問看護事業所の新卒看護師受け入れ準備のために必要と考えられることを記載してあります。コピーしたものを用意し、活用してください。

3-1 心得を設定した背景

訪問看護を担う者が身につけておきたい姿勢とは何でしょうか。このガイドの内容を検討するに当たり、訪問看護の技術は決して画一的なものではなく、医療機関で行われている新卒看護師に対する卒後教育だけでは身につけられない要素があるのではないかと考えるようになりました。この章で示す5つの心得は、きらきら訪問ナースの会のメンバーが、皆さんとの対話の中から共通する言葉を選んで整理してみました。一つ一つの心得を大事にしながら、知識と技術を繋げていくという関わりをしていくことで、社会の期待に応えることができる看護師に成長するのではないかと考えています。

訪問看護は利用者の家に伺って活動を展開します。それは看護師にとって、利用者やその家族の方々のホームな環境で看護を提供するという環境です。だからこそ常識をもって、最良の技術を身につけておきたいものです。急性期医療機関は入院期間が短くなり、看護業務の効率化が図られ、クリニカル・パスや標準看護計画の導入により、個別性に配慮した看護が展開されていないと指摘されることがあります。それに対して訪問看護では、一人一人の利用者とその家族にオーダーメイドの看護を届けることが求められます。

そのためには、何を、どのように学ぶのか、学ぶ方法を身につけることが重要です。学ぶ方法を看護師が身につければ、どのような状況になっても、ぶれない訪問看護を提供していくことができます。また、身につけたこと一つ一つを自分の自信につなげていくことも大事です。看護の腕に磨きをかけるためには、先輩看護師からの承認は不可欠です。ですから、先輩看護師も自信を持って看護できるよう学び続けていきましょう。

私たちはきらきら訪問ナースの会に参加した皆様と意見交換する中から5つのきらきら訪問ナースについて重要なポイントを絞り込みました。それを「心得」として表現し、各々については具体的な内容を示すことできらきら訪問ナースも先輩看護師も管理者も成長するための指針になるのではないかと考えました。

では、この指針に沿って、地域全体の人みんなで支援する方法について考えてみましょう。

きらきら訪問ナース五つの心得**その1. チームで健やかに働こう****その2. 社会人としての常識を身につけよう****その3. 個別の看護を展開しよう****その4. 自ら進んで学習しよう****その5. 基本的な看護技術について自信を持とう**

ここではこれらの心得にそって、訪問看護事業所、きらきら訪問ナース、教育機関、医療機関や地域の関係者がすることに分けながら説明します。「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート（巻末参照）」、「きらきら訪問ナースの成長のためのアクションシート（巻末参照）」と併せて使用することができます。

3-2 | 心得その1 チームで健やかに働こう

きらきら訪問ナースが自立した看護師へと成長をするために、本人はもちろん、先輩看護師だけでなく、事務職などを含めた全職員や、一緒に働く地域の仲間たちも快く健やかな状態でいたいものです。そのポイントとなる要素を次の項目で確認してみましょう。

▶ 訪問看護事業所のアクション

1 きらきら訪問ナースを育成する目的を全職員が理解する

きらきら訪問ナースは、チームで育成することがポイントとなります。ですから、訪問看護事業所内の職員は、全員が、新卒看護師を採用する目的や意義について十分理解していることが最低限必要であると考えます。

2 訪問看護事業所の訪問看護記録を見直し、整備する

訪問看護記録は、誰が見てもわかりやすいものになっていますか。看護に必要な情報伝達のミスが減らすためにも、きらきら訪問ナースを迎えることを好機として、看護記録の書き方や整理の仕方を見直します。

3 教育の段階や成長のステップについて全職員が知っておく

医療機関のように一律のクリニカルラダーに沿った教育というよりは、きらきら訪問ナース本人の特性に応じた段階的な目標管理を行うことが大切です。その目標を先輩看護師の間で共有することで、育成に関わる職員全員が一貫してきらきら訪問ナースに関わることができるようになります。

4 皆が話しやすい雰囲気をつくる

忙しいなかでも、声をかけ合う習慣があると、看護上の連絡ミスや誤解を減らすことにつながります。一緒に食事をしたり、親睦を目的としたイベントを開催するなど工夫することとは訪問看護事業所内のチーム力アップに向け重要な事項となります。

5 きらきら訪問ナースの席は質問しやすく、全体の動きが見える位置にする

きらきら訪問ナースは、管理者だけでなく、スタッフ、事務職員に聞きたいことが沢山あります。訪問看護事業所内外でどのような情報交換がされているかわかる場所、他の職員の動きが見える場所、質問や報告をするために他のスタッフに声をかけやすい席にします。

6 きらきら訪問ナースに対して、成長を焦らなくてよいという姿勢で関わる

働き始めは、訪問看護事業所の収益につながる働きが出来ないことが、きらきら訪問ナースの心の負荷になるようです。今は焦らなくてよいという気持ちで関わり、その時点で取り組むべき仕事に集中できるようにします。

7 **先輩看護師間できらきら訪問ナースの成長状況を把握できる方法をもつ**

先輩看護師は、きらきら訪問ナース個々が目指している目標を共有している必要があります。その達成目標や達成状況を継続的に共有する方法を作ります。例としてはノートの活用や定期的なミーティングが挙げられます。

8 **全職員がきらきら訪問ナースの育成を通して学びを深める**

きらきら訪問ナースの育成は、先輩看護師にとって、これまで無意識に行ってきた看護実践を意識することにつながり、それを意図的に言葉にする機会となります。看護実践の意識化、言語化を通して、看護職員間の意見交換が深まることが見込まれますし、看護師以外の職員もきらきら訪問ナースとのコミュニケーションを通して相手に、分かりやすい説明や、解決に向けて一緒に考えるコミュニケーションスキルが身につけてきます。

9 **先輩看護師がきらきら訪問ナースの育成に関して検討する場を設ける**

教育する側の先輩看護師が、訪問看護事業所内で孤独に悩まないようにしましょう。定期的に教育担当看護職員らが集まるなどの工夫をします。教育目標の達成状況や課題、現在困っていることなど、教育担当者が悩みなどを相談しあい、みなで検討できる場を設けましょう。

10 **きらきら訪問ナース同士が集まることができる機会を知っておく**

きらきら訪問ナースのクラスメイトの殆どは、医療機関に就職しており、数少ないきらきら訪問ナースは心細い思いをしています。新卒看護師が集まる機会は、新卒一般を対象としたもの、きらきら訪問ナースを対象にしたものの両者について知り、まずはその情報を当事者に提供しましょう。(都道府県看護協会主催の研修、全国新卒訪問看護師の会、他)

11 **きらきら訪問ナースが卒業した看護教育機関とその後の成長を共有する**

看護教員と育成プログラムを練るための交流や、きらきら訪問ナースが学校と現場のギャップを埋め、スムーズに仕事ができるように、看護教員と一緒に検討しましょう。

▶ **きらきら訪問ナースのアクション**

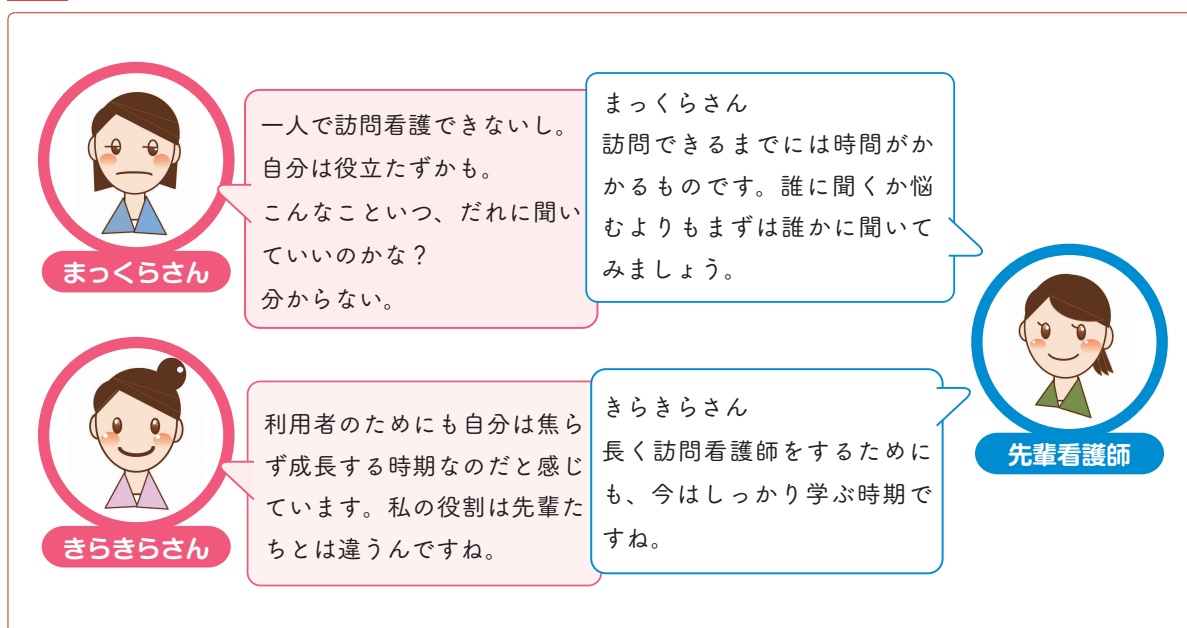
入職したばかりの時は何もかもわからないのは当然です。求められることの責任感と自分のできなさに直面し、困惑することもあるでしょう。一方で、きらきら訪問ナースが同行訪問して気づいたことや考えたことは、先輩看護師にとっても貴重な意見となります。先輩看護師たちにはその気づきを素直に伝えてほしいと思います。その際、チームで働く者として伝える相手の心象に配慮することも学びましょう。

1 **自分が経験したことを、先輩看護師と振り返り、次につなげる**

訪問看護事業所での仕事や利用者宅訪問を通して気づいたこと、考えたこと、実践したことを振り返る機会をもちます。わからなかったことやうまくいかなかったことは次にどのようにしたら良いかが分かるように、言葉にして表現してみましょう

- 2 **出来ないこと、難しい、不安だと感じていることは素直に「できない」と言う**
複数回同行訪問してもすぐに自分で看護を展開することはできないかもしれません。難しいな、不安だなと思うことは素直に言葉にしてみましょう。
- 3 **先輩看護師以外にも相談できる先をもつ**
上司や教育担当をしてくれる先輩看護師以外に、同期入職の訪問看護師、友人、家族、看護学校の教員等、自分が相談しやすい人や場を持ちましょう。ただし、利用者の情報などの個人情報を外部に漏らさないよう十分に配慮してください。
- 4 **他の新卒看護師と交流する（就職先を問わず）場を知っておく**
地域の医療機関施設などの新人看護師との交流などがあるところもあります。また、全国からきらきら訪問ナースが集まり、悩みを共有し、成長を支え合う組織もあります。
- 5 **自分ならではのストレスマネジメント方法をもつ**
新しい環境で働くことは楽しくても大きなストレスになります。家での過ごし方や外出など、自分なりのストレスマネジメント方法を知り、健やかに働きましょう。買い物をしたり、好きな音楽を聴いたり、自分が心地よいと感じることを複数持つようにしましょう。

図1 心得その1 「チームで健やかに働こう」想定シーン



▶教育機関のアクション

看護基礎教育機関（看護専門学校、看護系大学等）は、すでに進路相談に応じる仕組みを持っています。また現役の学生のみならず、卒業生に対しても組織的にあるいは教員が個人的に卒業生の社会化支援をしているところもあります。新卒で訪問看護事業所に就職しようと考えていること自体がまだまだ稀なので、学生は不安をたくさん抱えています。看護基礎教育を担う教員等の皆様には、新卒でも訪問看護事業所に就職してキャリア発達を目指す可能性があることをよく知ってほしいと思います。そして、そのような希望を持つ学生の話聴き、一緒に調

べるなどを通して思いを支えることが大切です。

きらきら訪問ナースとなった卒業生の話の聴いたり、その卒業生が就職した訪問看護事業所と連絡し合うなど、訪問看護現場と一体となって、きらきら訪問ナースを育成している教育機関もあります。

▶ 医療機関や地域関係施設等のアクション

医療機関はより多くの人々に医療提供するため、入院期間の短縮化と医療機関間の機能分化がこれからも進められます。そのため医療機関では、在宅医療や介護や福祉との連携強化が欠かせません。つまりこれからの医療機関は、地域で活躍する看護師（介護保険施設や訪問看護などの従事者）と有機的に連携することが欠かせませんが、地域にあるこれら施設や訪問看護事業所の規模は小さく、人財育成に十分な資源を投入することに関しては弱点を抱えています。

こうした状況を鑑みて、医療機関は患者を地域の資源に繋ぐことだけでなく、地域で働く看護人財の育成にも力を注ぐことが有機的な連携につながる重要なポイントになります。新卒で訪問看護事業所に就職して、生き生きと活躍している看護師が存在していること、新卒看護師を採用したいと考えている訪問看護事業所管理者が多くいるということ、そしてそう考える管理者たちは、近くにある医療機関に協力してもらいたいと考えているという事実を知り、対応を検討してほしいと思います。

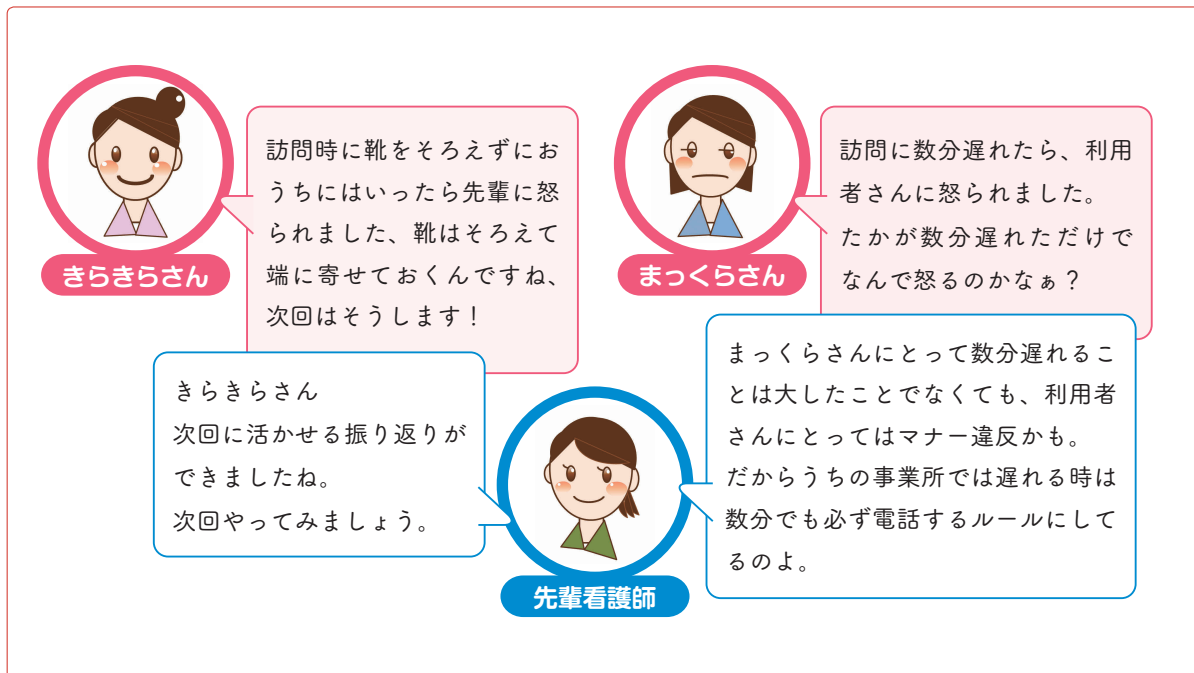
3-3 | 心得その2 社会人としての常識を身につけよう

きらきら訪問ナースは、はじめて社会人になる人がほとんどです。個々の家を訪問する訪問看護師は【社会人としてのマナー】や【社会通念】を学ぶ必要があります。社会人としてのマナーには名刺の渡し方や電話の対応方法、FAXやMailのマナー、お葬式などのライフイベント時のマナーなども含まれます。また訪問看護をすることで、対象それぞれの家庭の価値観に触れることになります。個々の家庭の価値観に基づいたマナー、習慣、こだわりをまずは受け止めてそれを尊重する看護の視点をもつことを目指します。

▶ 訪問看護事業所のアクション

- 1 **情報の取り扱い方、電話・メールのマナー等、訪問看護事業所の「常識」について見直しをする**
訪問看護事業所それぞれには、文化、習慣、こだわり、といった「常識」があると思います。それらは、新しく訪問看護事業所に入職したきらきら訪問ナースにはわからないため、戸惑いを生みます。携帯電話の使用やFAX送信時の確認等、先輩看護師が「常識」としていることは全職員が共通認識する場を設けて話し合ってみましょう。
- 2 **訪問看護事業所の「常識」をきらきら訪問ナースに提示できるようにする**
1. で検討した訪問看護事業所での「常識」について、きらきら訪問ナースに示すことができるようにしておきましょう。
- 3 **必要なマナー教育に訪問看護事業所内外の研修や書籍を活用する**
マナーや社会通念や倫理観について訪問看護事業所内だけで教育することには限界があります。訪問看護事業所外の研修や、マナーブックなどの書籍なども活用しましょう。医療機関や介護保険施設といった他機関・他事業所の接遇研修と一緒に受けさせてもらうなどの工夫をしている訪問看護事業所もあります。
- 4 **相手を尊重した多職種連携の方法を伝える**
訪問看護では、他機関・他事業所の多職種と連携が必要なことが多くあります。他職種とのチームメンバーとして看護実践する際には、他職種の価値や考え方を尊重した会話や文章の書き方などの注意点を具体的に伝える必要があります。
- 5 **同行して、訪問時の一般的なマナーを伝える**
利用者宅に訪問するのですから、さまざまなマナーや配慮が必要です。同行訪問して、先輩看護師が当たり前と思っていることでも、靴の揃え方や玄関の上がり方等を具体的に伝えましょう。
- 6 **同行して、各家庭の価値観に基づく「常識」について伝える**
訪問看護をする家庭にはそれぞれの家庭の常識が存在します。自尊心や羞恥心、その人たちが大切にしているもの、大切なつながりなど多様な価値観に基づいた家庭のこだわりややり方を理解した振る舞いについて、具体的に伝えましょう。

図2 心得その2 「社会人としての常識を身につけよう」想定シーン



▶ きらきら訪問ナースのアクション

先輩看護師から教えてもらうことも必要ですが、まずは社会人として、訪問看護師としての常識を身につけるため、自分自身の常識やマナーを見直しましょう。また、価値観は多様です。一人一人が捉える常識は少しずつ違うものであることにも気づいていきましょう。

1 社会人であるという自覚と態度を持って勤務する

訪問看護事業所のスタッフの一員であることを意識して、遅刻や訪問時間に遅れることがないように、また訪問看護事業所でのルール（休暇の取り方など）を知るようにしましょう。

2 先輩看護師に積極的に報告・連絡・相談をする

報告・連絡・相談が大事であることは知っていても、伝える内容の重要度や緊急性について最初は判断できないものです。先輩看護師が忙しそうに見えても、まずは報告・相談・連絡を心がけましょう。報告や相談のタイミングが良かったかどうかは相手に聞いてみて次回に活かしましょう。

3 個人情報の取り扱いや電話・メールの出し方など訪問看護事業所での取り決めを知る

訪問看護事業所の常識やルールについて統一したものがないかもしれません。まずはルールや常識について聞いてみましょう。そのやり方の意味も理解するようにしましょう。

4 一般的な訪問看護のマナーを知る

普遍的な訪問看護師としての常識やマナーについて、OJT（on the job training）を通して知りましょう。電話のかけ方、靴の脱ぎ方等は具体的に先輩看護師の行動から学び取りましょう。

5 各家庭の価値観に基づく「常識」を知る

訪問看護をする家庭にはそれぞれの家庭の常識が存在します。自尊心や羞恥心、その人たちが大切にしているもの、大切なつながりなど多様な価値観に基づいた家庭のこだわりややり方を理解した振る舞いについて、同行訪問した際に具体的に教えてもらいましょう。

6 社会の出来事や動きに関心を向ける

仕事上で覚えることが沢山あり、関心が訪問看護事業所内のことばかりに向いているかもしれませんが、社会人として広く社会の出来事や動きにも関心に向け、自分なりに考えることを習慣として身につけましょう。社会の動向を知ることは利用者とのコミュニケーションに役立つばかりでなく、社会人としての教養を高め、新たなキャリアにつながる可能性があります。

▶ **教育機関のアクション**

患者・療養者らと信頼関係を築き、個別性の高い看護を提供するためには、彼らの「常識」の理解は欠かせません。さまざまな常識に触れるような演習を行い、配慮することができるようになることは、訪問看護の仕事に慣れるために、就学中から学ぶことのできる視点です。訪問看護に限らず、対象者宅を訪れるときの一般的なマナーや配慮、他職種と関わる際のマナーについて、どのような配慮が必要かを学生が考えられるよう導くことが重要です。

▶ **医療機関や地域の施設等のアクション**

多くの医療機関では、職員研修として、医療機関の中で働くことを想定したマナーや接遇を取り上げています。看護師やセラピストが患者宅に赴くことが増えることも想定して、また、地域の他事業所や施設との連携の機会も増えることを想定し、マナーや接遇研修もその内容を見直してみても良いでしょう。実情に合わせて、訪問時のマナーや他事業所職員との連携の際のマナー等、幅広く身に着ける必要があります。その際には、地域で働く仲間としてきざき訪問ナースや訪問看護師が参加して、一緒に学ぶ場があれば、研修効果も多元的になる可能性があります。看護以外の職種や違う訪問看護事業所の従事者同士と一緒に学び、考えることができるより実践的な研修が期待されます。

3-4 | 心得その3 個別の看護を展開しよう

訪問看護は看護の対象者の状態や疾患、環境が多様で、個別性の高い看護を提供することが求められます。利用者個別の看護についてはOJTが中心になると思いますが、まずはきらきら訪問ナースが集中して看護を考えることが出来る環境づくり（記録の整備やルール決め）をしましょう。また、看護課題が複雑に絡み合った事例が多いので、きらきら訪問ナースは混乱してしまいます。正解は一つではないこと、やり方はいくつもあることを分かるように伝え、先輩看護師それぞれの提供する看護の意図をきらきら訪問ナースに知ってもらいましょう。訪問看護だけでなく多職種が利用者の目標達成に向けてサービスを提供していることについても伝えられるようにしましょう。

▶ 訪問看護事業所のアクション

1 全職員は、きらきら訪問ナースの多様な質問に真摯に応じる

きらきら訪問ナースは様々な疑問を持ちますが、質問することを躊躇することがあります。質問も唐突だったり、答えにくいものかもしれませんが、まずは否定をしないで受け入れて、時には一緒に調べるなど真摯に応じましょう。

2 きらきら訪問ナースの状況に応じて同行する看護師を決める

訪問看護では同行しないと看護場面を見ることが難しいので、さまざまな先輩看護師と同行できるようにしますが、同行する看護師が変わることで余計に混乱することもあります。きらきら訪問ナース個々の状況に応じて組み合わせを考えましょう。

3 利用者の多様な価値観に沿った看護や個別性を尊重することが大切であることを伝える

看護師が自分の価値観で物事を決めてしまうのではなく、利用者の価値観も十分に理解した上で個別性に富んだ看護を提供するのが訪問看護の特徴です。そのことを丁寧にきらきら訪問ナースに伝えましょう。

4 同行訪問後は振り返りの機会を作り、気づいたことを話し合う

慣れた看護師にとっては特変のない普通の訪問看護でも、きらきら訪問ナースにとっては膨大な情報量であり、整理しきれないことがあります。同行訪問をしたらできるだけその日のうちに振り返りをして、きらきら訪問ナースの気づきを促しましょう。

5 同行訪問の振り返りを一緒にする先輩看護師は自分のアセスメントを伝える

きらきら訪問ナースは、同行した先輩看護師が何を考えて実践していたのかを察することが困難です。先輩看護師は、アセスメントしたことを意識的に言葉にして伝えましょう。

6 事例検討会等、きらきら訪問ナースがアセスメントを表現する場をつくる

きらきら訪問ナースも経験していくことで自分なりのアセスメントができるようになります。事例検討会などの場を設け、きらきら訪問ナースが自分の看護アセスメントを言葉にできる支援をします。

7 多職種によるチームケアの中での訪問看護計画であるということを意識して伝える

訪問看護は利用者を支える多職種ケアチームの一部です。チームで目指していることを意識しながら訪問看護計画を立てて実践することや、看護師が専門職としてチームに情報や意見を発信し、よりよいケアを創り出すことを伝えます。

▶ きらきら訪問ナースのアクション

先輩看護師の思考と実践について見学と質問を繰り返し、理解していく必要があります。そのなかで、自分が困ったり、わからなかったことなどは率直に聞くことのできるコミュニケーションスキルを身につけましょう。

1 先輩看護師の思考と実践について見学と質問を繰り返し、理解するようにする

同行訪問しても、先輩看護師が何を考えて実践を行ったのかはわかりにくいかもしれません。質問を繰り返し、理解していきましょう。

2 自分が困ったり、わからないことは相手の心象に配慮しつつ率直に聞く

上手に質問するスキルは利用者への看護を提供する際にも重要です。相手の心象に配慮しつつ、率直に先輩看護師などに質問してみましょう。

3 本人や家族の話を聞くことは大切な看護だと自覚する

利用者の価値観を尊重した看護を提供するのが訪問看護の特徴です。話を聞き、お互いの考えを共有することはただのおしゃべりではなく、看護であることを意識しましょう。

4 先輩看護師各々の看護技術や関わり方の違いについて、その理由を考える

先輩看護師それぞれの看護の提供は全く同じではないかもしれません。違いにばかり着目するのではなく、どのようなアセスメントの結果から生まれた看護であるのか知るようにしましょう。

5 療養経過を踏まえた将来的な見通しについて先輩看護師と話し合う

訪問看護では「現在」だけでなく、利用者や家族が経験したこれまでの療養経過、そして疾患や老いを踏まえたうえでの将来の見通しを立てて看護を計画します。先輩看護師がどのように利用者や家族をとらえているか話し合ってみましょう。

6 訪問前、訪問中、訪問後のそれぞれで訪問看護師の役割を考える

利用者宅に訪問するときだけではなく、訪問前にしておくこと、訪問の後にすることがあります。先輩看護師がどのようにしているのか見てみましょう。

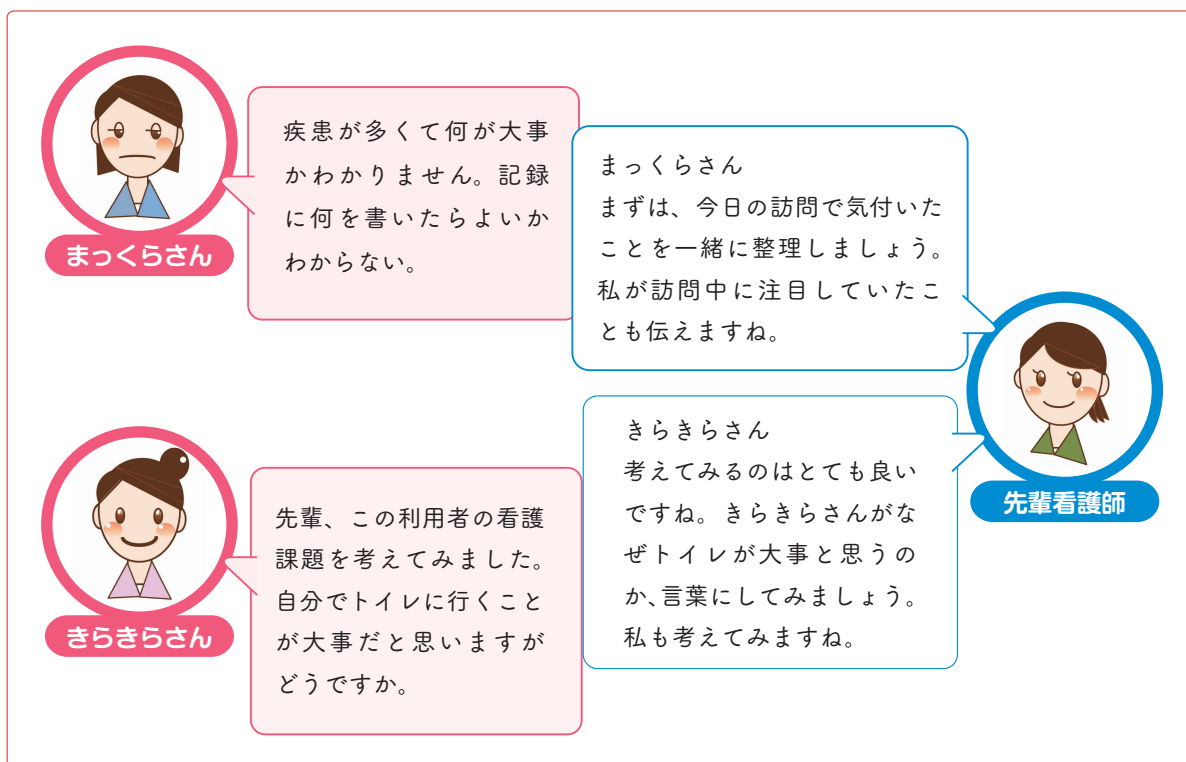
▶ 看護教育機関のアクション

一人一人の患者・療養者に必要な看護について考えられるようになるためには、先輩看護師の力だけでは足りないこともあります。教員が事例検討会に参加したり、先輩看護師の思考と実践の意味づけを手伝うなどの支援をしてほしいと思います。きらきら訪問ナースが個別の看護を展開できるような訪問看護事業所になれば、看護学生の実習もまた、より良いものになるでしょう。

▶ 医療機関や地域関係施設等のアクション

訪問看護事業所では患者・療養者の居宅を訪問し看護を実践します。対象となる方が複数の疾患を抱えていたり、治癒を期待できない病状であることも多く、家族のこと、また多職種連携の課題等が加わり、複雑な状況の中で判断していくことが在宅看護実践の特徴の一つとなります。つまり患者・療養者の看護ニーズは多様であり、それに対応する訪問看護師には、ジェネラリストとして対応できる能力がその専門性として問われることになります。しかし訪問看護事業所の規模は小さいところが多く、専門性の高い看護師を各分野においてそろえることは不可能です。そのような専門性の高い看護師を抱えている医療機関等は看護師自身が地域の資源であることを意識して、その活用について考え、積極的に活動してほしいと思います。

図3 心得その3 「個別の看護を展開しよう」想定シーン



3-5 心得その4 自ら進んで学習しよう

自ら学ぶ姿勢や方法を身に付けていかなければ、個別性の高い看護を続けることはできません。自立した看護師になるためには学習の仕方を身に付け、学ぶことができる環境を整えることが必要です。きらきら訪問ナースだけではなく、訪問看護事業所職員全員が自ら進んで学習ができると、互いに刺激し合える学習環境になります。

▶ 訪問看護事業所のアクション

1 図書の整備、インターネット等調べ物ができる環境を作る

訪問看護事業所で図書室を設置していると聞いたことはありません。訪問看護事業所で看護学生の実習を受けているなら、その教育機関の図書館の利用について確認してみましょう。都道府県看護協会等の図書室の利用についても確認したり、インターネットを使った調べ物や文献検索の手段を整えたり、さまざまな学び方が提供できるとよいでしょう。

2 地域の医療機関や看護教育機関などと協力し、多様な学びの場づくりをする

地域の医療機関で開催される看護師を対象とした研修に参加できないか、看護教育機関で技術演習等ができないかなど、きらきら訪問ナース育成に対して協力する機関を見つけましょう。看護教員の協力を得て事例検討会をしている訪問看護事業所もあるようです。

3 きらきら訪問ナースと個別に面接をし、今学ぶべき内容とその方法を具体的に提示する

学習目標を整理して、必要な時は、具体的な学習方法をきらきら訪問ナースに提示します。短期目標だけでなく、長期目標も整理すると、今の現状から、これから学ぶべきことも伝えることになり、学びの見通しをきらきら訪問ナースが持てるようにすることができます。

4 きらきら訪問ナースが学んだことを実践に活かせるように支援する

学んだことを意味づけするのは難しいものです。学んだことを実際の利用者の状況と併せて考え実践に活かせるように受け持ち利用者を決めるなどして支援します。

5 きらきら訪問ナースが学びやすい教材を提示する

訪問看護の対象者は多様で、また様々な課題を併せ持っていることが多いです。利用者のことでなにか調べたいと思っても、適切な教材や文献を探すことができないかもしれません。先輩看護師たちが具体的に教材を提示できるようにしましょう。先輩看護師自身が理解しやすかった文献や動画など用意できると良いでしょう。

6 学び合う環境づくりをする

教育・研修予算を組むことは、訪問看護事業所として人材育成に取り組む上で不可欠ですので、計画的に取り組みましょう。また訪問看護事業所内研修の時間を定期的につくるなど、職員個々が自ら学ぶ習慣を作り、職員間で切磋琢磨しましょう。

▶ きらきら訪問ナースのアクション

1 先輩看護師と一緒に自分の目標管理をする

目標を見失うと焦りすぎたり、できないと落ち込む要因になります。先輩看護師の力を借りながら目標を管理していきましょう。目標管理シート等が無い場合も先輩看護師と定期的に目標の評価をして、見直しましょう。

2 正直に率直に質問をする

気になっていること、わからない事を溜め込まないようにして、率直に聞いてみましょう。

3 図書館の利用やインターネット等多様な方法で学ぶ

訪問看護事業所で図書館の利用ができるのか、インターネットやその他の教材など、自分に合った教材を探してみましょう。学び方はたくさんあります。講義を聞いたり本を読むだけでなく、実際に人体モデルを使うなどのシミュレーション学習を体験したり、他の人とのディスカッションを通して新しい気づきを得たり、知識と実践がつながるように様々な学び方を知っておくと良いでしょう。

4 積極的に振り返りの機会をもらい、活用する

週に1回など定期的に、もしくは必要な時その都度に、自分が今何を学習しているのか、どのように考えているかなど先輩看護師と振り返りができる機会をもらい、学習方法や今後必要なことなどの示唆をもらいましょう。自ら学び、得たことを活用し、自分の思考や実践を事例検討会などで発表してみましょう。相手に伝わるのが大事です。

5 看護以外のことに興味を持って学ぶ

自ら積極的に学ぶ習慣をつけることは看護に限ったことではありません。多くの価値観に触れて、人間性を養うことも看護師として必要な学びです。

▶ 教育機関のアクション

訪問看護事業所の弱みの一つに小規模事業所が多く、スタッフ育成に必要な教育資源を十分に持たないことが挙げられます。看護を教えることを目的としている看護基礎教育機関では、実習室、図書、シミュレーション教材など、訪問看護事業所所属の看護師が利用できるよう検討してほしいと思います。

また在宅での看護実践を言葉にして人に伝えるということについて慣れている看護師は多くはありません。在宅看護の教育と実践が融合して、多くの看護師がその価値を言葉として表現できるようになることは、きらきら訪問ナースに将来のビジョンを伝えることになります。在宅看護を的確に教えることができるように、在宅看護の意義や価値を言葉にして表現することについて、互いに学びあう場が必要だと考えます。本ガイドの4章には具体的な例を挙げています。できそうなことから始めてみましょう。

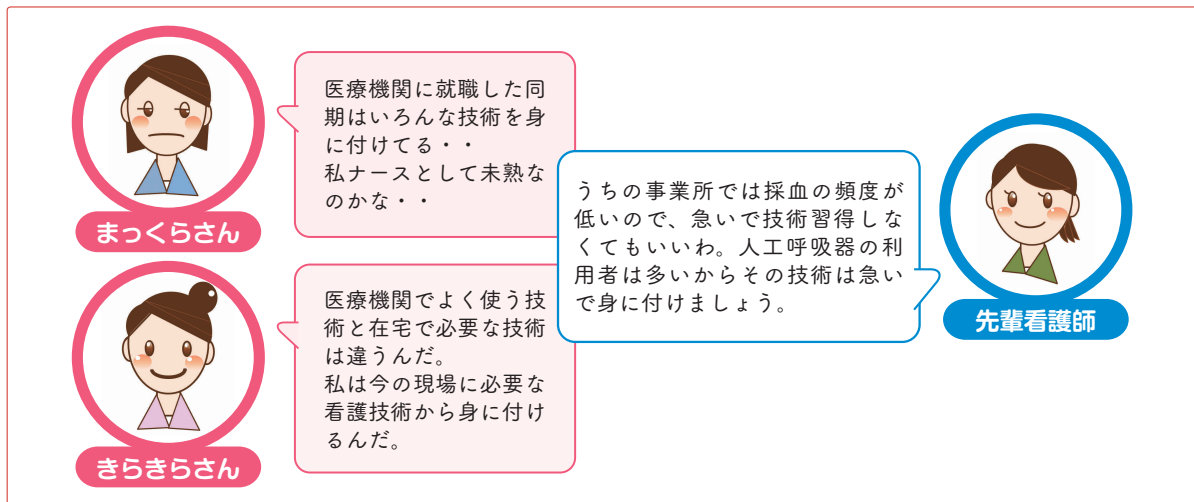
3-6 | 心得その5 基本的な看護技術について自信を持つ

看護技術には療養上の世話に関する技術（食事、排泄、保清等）と診療の補助に関する看護技術（点滴・採血など）があります。どちらもきらきら訪問ナースは看護技術の経験の少なさから不安を感じています。さらに訪問看護では実践する機会が少ない看護技術もあります。演習や実践ができるように配慮するとともに、きらきら訪問ナースが手技ばかりに囚われないように支援します。このガイドでは、特にきらきら訪問ナースに必要な支援についてあげることとし、新任訪問看護師のためのチェックリストや看護技術のマニュアルも併せて活用することを想定しています。

▶ 訪問看護事業所のアクション

- 1 **訪問看護事業所内で看護技術に関して、その提供方法や根拠などを話し合う機会を設ける**
訪問看護では他の看護師が提供している看護技術について知る機会が少ない環境です。お互いがどのように看護技術を提供しているのか、なぜそのように看護技術を提供しているのかを話し合う機会をつくりましょう。定期的に自分の看護技術についてカンファレンスで発表する機会を設けたり、看護技術向上のための委員会を持っている訪問看護事業所もあります。
- 2 **在宅での看護技術のポイントをまとめ、教育に活用する**
1. の話し合いを経て、教育のポイントをまとめます。先輩看護師は教育ポイントをよく理解して、関わりましょう。
- 3 **訪問看護事業所で行う看護技術の提供頻度を整理して、技術を学ぶ順番を決める**
看護技術は訪問看護事業所によって提供頻度が異なるので、提供頻度が高い看護技術を優先的に学べるようにします。
- 4 **在宅で習得できる看護技術と医療機関等で習得できる看護技術を整理して研修計画を立てる**
全ての看護技術を在宅で教えようとせずに、医療機関や介護施設の協力を得ることで習得できる技術を整理して計画を作ります。
- 5 **行為の手順を教えることと、行為の意味を教えることの両方を心掛ける**
きらきら訪問ナースは看護技術の手順を覚えることに集中してしまい、先輩看護師の手順の違いばかりが気になることがあるようです。行為の意味を理解できるように関わりましょう。
- 6 **看護技術について予習、復習する時間を配慮する**
訪問の前に練習できるようにするなど配慮します。また、実施後の振り返りもしましょう。
- 7 **看護技術の習得状況を振り返る機会を設ける**
技術や評価のチェックリストを活用しながらその習得状況を確認して研修計画を修正していきましょう。

図4 心得その5 「基本的な看護技術について自信を持つ」想定シーン



▶ きらきら訪問ナースのアクション

- 1 **自信があることとないことを先輩看護師に伝える**
看護学生の時から不得意なもの得意なものがあると思います。先輩看護師と研修計画を作る際には率直に伝えてみましょう。
- 2 **看護技術練習の機会を活用する**
見学して、すぐに利用者に実践することは難しいので、繰り返し練習できる方法や機会を相談しましょう。
- 3 **優先的に習得が必要な看護技術を意識する**
訪問看護事業所によって頻度の高い看護技術は異なります。その訪問看護事業所で頻度の高い看護技術を知るようにしましょう。
- 4 **実施した看護技術について先輩看護師と振り返りをする**
定期的に、もしくはその都度、看護実践について先輩看護師と振り返りをしましょう。
- 5 **疑問や怖いと思ったことを先輩看護師に伝える**
教えてもらった看護技術と、利用者それぞれに提供する看護技術は家庭の環境や本人の状況などによって少しずつ提供方法が違います。疑問に感じたり、自分で怖いと感じたことは先輩看護師に話してみましょう。

▶ 教育機関のアクション

訪問看護事業所は小規模事業所が多く、教育に必要な資源を十分に調達できません。看護基礎教育機関が持っている、教育に必要な環境としてのハード、ソフト両面の資源を地元のきらきら訪問ナースが活用できる方法を検討してほしいと思います。

▶ 医療機関や地域関係施設のアクション

採血など検体採取、複雑な輸液管理等は、在宅看護の現場では遭遇する機会は多くはありません。しかし看護師としてその技術を身につける必要があり、医療機関で経験を積むことが大きな支援になります。所属の異なる看護師が医療機関で看護技術を実践することには、いくつか乗り越えるべき課題はあるものの、地域の看護力を強化する役割を担う医療機関だからこそできることとして検討してほしいと思います。

きらきら訪問ナース 増やそう！伸ばそう！ 育てよう！

4-1 | 看護教育機関が取り組むこと

▶ 訪問看護事業所に対して取り組むこと

4-1-1 | 看護教員と訪問看護事業所と話し合える関係を築こう

卒業生を訪問看護事業所に送り出すのは、学校側としても不安があることと思います。小規模な訪問看護事業所で貴重な看護人財を育てることができるのだろうかといった疑念を持つこともあると思います。訪問看護事業所任せにせず、その管理者や職員らと一緒に、きらきら訪問ナースを育てるためのプロジェクトに積極的に参加してみませんか。訪問看護事業所は、職員教育に活用する資源が乏しい状況です。図書や教室、シミュレーション教材などが圧倒的に不足しています。教育機関と訪問看護事業所が協働できるよう、日頃から顔の見える連携作りをするために話し合いの場を持つことを勧めます。

4-1-2 | 訪問看護事業所に教育機関として支援できることを伝えよう

教員が在宅看護論実習の相談など訪問看護事業所に行くときに、教育機関として所内の研修会への協力や研究を行う時に支援できるなど、地域における看護職の支援のあり方を共有できる機会を作りましょう。

4-1-3 | きらきら訪問ナース教育プログラムの開発・検討に積極的に関わろう

訪問看護事業所の新卒看護師採用の関心が高まっているのはここ数年の動きであり、きらきら訪問ナースの教育については、採用したそれぞれの事業所で試行錯誤されています。訪問看護事業所と教育機関が一緒になって、生活支援のプロとしての力量をもつきらきら訪問ナースの教育プログラムを開発することは、地域における看護人財の育成として意義深いことです。

4-1-4 | 訪問看護事業所に図書館、教材・シミュレーション機材・演習室を貸し出そう

演習室や、図書、DVD、シミュレーション教材など、看護基礎教育で使用するハード面の教育資源を外部者が活用できるよう検討します。例えば看護学生の実習を引き受けてくれる訪問看護事業所に対して、図書館を使えるようにしている学校もあります。学校の図書館は地域の貴重な資源ですので、お互いに有効に活用できると良いと思います。

また、訪問看護事業所は事業所内に介護用ベッドさえないことが殆どです。看護技術演習のために、場所や機材を貸し出すことを検討してほしいと考えます。

4-1-5 | 訪問看護事業所に教員の知恵と技を貸し出そう

場所や機材だけでなく、学習方法や評価方法についての提示、看護教員が講師になることも

検討してみてください。看護教員が現場の看護師の教育に携わることで、看護基礎教育と現場のギャップは小さくなるのではないのでしょうか。

また、小規模な訪問看護事業所のスタッフだけでは多角的な視点から事例を検討することが困難なことがあります。看護教員が事例検討会などに参加し、訪問看護師の実践の意味づけや実践の言語化をサポートしましょう。

4-1-6 訪問看護事業所の看護師の指導力を向上させよう

訪問看護事業所の看護師は、仕事の言語化に慣れていなかったり、指導経験が少ないこともよくあります。看護基礎教育の授業で、訪問看護師を招き、在宅看護の実際について講義をしてもらっている学校がありますがその狙いは、看護学生が実際の現場に興味を持つことと、講師である訪問看護師の指導力を上げる機会とすることです。この指導力はきらきら訪問ナースに対してだけでなく、看護学生の実習の際にも発揮される力ですから、学校と訪問看護事業所どちらにもメリットがあることだと思います。

▶ 学生やきらきら訪問ナースに対して取組むこと

4-1-7 訪問看護を学ぶ機会を低学年時から作ろう（在宅看護学の充実、学習の充実・カリキュラムの検討）

人口少子高齢化に対応する社会保障制度改革により、入院だけでなく在宅で療養生活を送りながら、医療サービスを受ける方が増加しています。

このような社会のニーズに応えるためには、看護がどのように人々の生活と結びついているかを理解することが重要であり、現在のカリキュラムよりも早い機会、つまり1、2年生のうちに訪問看護実習の可能性について検討する必要があります。また、選択科目で1年生から3年生まで通して、在宅看護・訪問看護に学ぶ授業を開講している教育機関や、新たに「訪問看護師コース（選択制）」の設置準備を開始した教育機関も出てきています。各教育機関において、在宅看護学の充実について検討する機会を作りましょう。

また、講義や実習を受けて訪問看護に興味を持ったとしても、すでに卒後の進路が決定してしまっている学生も少なくありません。低学年の時から訪問看護についての講義や実習の機会があることで、卒後訪問看護事業所に就職したい学生が増えると考えられます。

4-1-8 新卒看護師であっても訪問看護事業所への就職が可能であることを理解しよう

訪問看護事業所の状況は近年大きく変化しています。以前は、「訪問看護は病棟勤務を経験してから」と言われていましたが、きらきら訪問ナースの採用を検討する訪問看護事業所が増えてきました。また、大規模であったり、機能強化型訪問看護管理療養費の算定ができる訪問看護事業所であったり、きらきら訪問ナースを支える力のある訪問看護事業所があります。

新卒看護師であっても訪問看護事業所への就職が可能であることを、是非、看護教育機関の方々にも理解していただきたいと思います。

4-1-9 在宅看護論担当教員は就職相談担当の教員、職員への啓発を行おう

看護教員の約半数が「学生から訪問看護事業所への就職に関する相談を受けたことがある」そうです。そのことをまず、就職相談担当の教員や職員へ伝えていただき、学生の訪問看護事

業所への就職に関する相談に対応できるよう情報共有をする機会を作りましょう。また、本研究会を含め、きらきら訪問ナースが訪問看護事業所へ入職していることやきらきら訪問ナース育成プログラムなどの作成が行われていることを教員間で共有する機会を作りましょう。

4-1-10 | 教員にも現場を知ってもらおう、教員の訪問看護同行を推進しよう

在宅看護論担当者が、訪問看護経験の有無を問わず訪問看護事業所の実習時に同行訪問を行い、訪問看護の実際を理解する機会をつくりましょう。また、在宅看護論担当者以外の教員で希望があれば、訪問看護の同行訪問を体験する機会を作りましょう。きらきら訪問ナースが訪問看護事業所への入職を希望しているきっかけは、在宅看護論実習が充実し（日数の増加など）、実習で体験した訪問看護師の生き生きとした姿や、看護に対する真摯な姿勢を肌で感じることをあげています。在宅看護論実習の現状を教員間で共有しましょう。

4-1-11 | 学生への宣伝、就職課への PR を行おう

きらきら訪問ナースの就労先が医療機関だけでなく、訪問看護事業所も含まれる実績を就職課の教員を含め共有しましょう。学生への宣伝としては、在宅看護論の授業に実習先の訪問看護事業所の管理者や認定看護師の職員などが授業の一部を担当することなど、現状の訪問看護に関する最新情報を学生に伝える機会が得られる方法を検討しましょう。

4-1-12 | 看護教育機関は学生の相談に応じよう

看護学生の約20%は、卒業時点で訪問看護に興味があると言われています。医療機関の看護業務経験がなくとも、訪問看護事業所に就職し地域の中で看護師としてキャリア発達を成すという選択肢もありますので、教員にはその成功事例を知ってほしいと考えます。そしてそれを念頭に置きながら、学生が進みたい道について一緒に考えてほしいと思います。

きらきら訪問ナースはまた、卒業後も、医療機関に就職する新卒看護師と同じようにさまざまな困難を経験すると思います。小規模な訪問看護事業所では思いを言い出せないとか、同じ立場の同僚がいないなどの悩みに対して、看護学校で相談できる窓口があるとよいと思います。

4-1-13 | 教育機関としてきらきら訪問ナースを支援する方法の可能性を探ろう

きらきら訪問ナースは、今後増加していくと思われます。その実現と成功のために学校の支援は、不可欠です。就職活動や、入職に関する相談、入職後のサポートを含め、学校としてきらきら訪問ナースの支援方法を検討してみてください。

4-1-14 | 高校生に向けた看護体験やオープンキャンパス等に訪問看護の紹介を入れよう

きらきら訪問ナースが訪問看護事業所で就労していることを含め、看護を提供できる場が医療機関だけでなく訪問看護事業所も想定して、看護体験やオープンキャンパス等の資料づくりを検討しましょう。

4-2 | 地域の医療機関や施設、職能団体（看護協会等）・行政等が取り組むこと

▶ 地域の取り組み

4-2-1 | 医療機関・施設の看護師が訪問看護について知る機会を持とう

在宅で患者・療養者を支えるということは、医療機関・施設の中で展開されている看護とは価値観が異なる側面があります。その価値観の違いを意識しながら看護することは、在宅の視点のある看護実践として院内の退院支援や退院調整に役立つと考えられています。医療機関・施設の看護職員が在宅の視点を身につけるため、院内研修会で患者・療養者の実際を知ることや訪問看護をテーマに取り上げるなど暮らしの中の医療、介護等の事情を知るきっかけ作りは重要です。

4-2-2 | 医療機関・施設の看護師は、訪問看護事業所の見学実習をしよう

在宅での患者・療養者の様子を知り、看護の役割を理解するためには、“百聞は一見にしかず”です。医療機関・施設内で仕事をしている看護師を対象に、在宅看護を見学できる機会は、医療機関・施設内の看護のイノベーションにもつながるかもしれません。院内看護師の教育プログラムの一貫として、近隣の訪問看護事業所の見学実習を盛り込んでほしいと思います。

4-2-3 | 医療機関の新人研修に訪問看護事業所での訪問看護研修を含めよう

慢性期疾患患者が増加していることから、これからの看護師はより、患者を長い目で見て支えることが求められます。入院期間中だけを支えるのが看護ではないということを新人研修から体感することが必要なのではないのでしょうか。

4-2-4 | 医療機関の専門看護師や認定看護師が、訪問看護事業所勤務の看護職を対象にコンサルテーションを行えるようにしよう

専門性の高い看護を提供する専門看護師や認定看護師の多くは医療機関に勤務しています。認定看護師や専門看護師は看護職を対象にしてコンサルテーションを行う役割がありますが、医療機関内だけでなく、地域で働く全ての看護職に対する資源として力を発揮できるような体制にあることが望まれます。

4-2-5 | 医療機関に勤務する看護師は、介護保険施設、地域の福祉施設を見学しよう、また介護保険施設や地域の福祉施設等からの見学を積極的に受け入れよう

医療機関に勤務する看護師が、地域で暮らす人々のニーズを理解することで、地域でのチームケアについて理解を深めることができます。医療機関看護部の生涯教育の一環として、地域の各種施設や事業所の見学を積極的に受け入れ、意見交換することを勧めます。

4-2-6 | きらきら訪問ナースの教育の一部を地域の医療機関で担おう

訪問看護事業所は小規模であるため、医療機関に比べて教育資源が乏しい現状があります。特に吸引や点滴、採血等の医療的な技術に関しては経験する機会が少なく技術の習得に苦労しているきらきら訪問ナースが多いようです。看護人財の確保・育成・活用を検討する際に、地

域の各機関を超えたあり方を検討してみましょう。医療機関での新卒看護師教育システムを訪問看護事業所などの看護職へも活用できるよう、地域へ還元する方法を検討をしてみましょう。きらきら訪問ナースの育成は退院する患者・療養者を安心して任せることができる人財育成にもつながります。また、医療機関の中でどのように医療や看護が提供されているかを知ることが、医療機関のスタッフと訪問看護師が上手に連携するためのヒントにもなります。

4-2-7 | デイサービス等介護事業所でもきらきら訪問ナースの実習を引き受け、高齢者介護に触れる機会を作ろう

訪問看護では一人の患者・療養者に長時間寄り添うことは少なく、患者・療養者の暮らしぶりを推測して関わる人が多いです。患者・療養者が生活する場で実習を行い、どのような生活をしているのか、どのような支援が必要なのか、介護職とどのように連携を図ればよいのかを知ることが必要です。患者・療養者に半日・1日単位で関わることができ、また他職種と連携ができる看護職育成のためにもデイサービス等の介護事業所でも実習の機会を検討してほしいと思います。

▶ 職能団体（看護協会等）の取り組み

4-2-8 | 研修会の整備をしよう

接遇・マナー研修等新卒看護師向けの研修会の企画・立案・実施があるとよいでしょう。きらきら訪問ナースは数が少ないため、研修会で他のきらきら訪問ナースと交流できる機会を持つことの意義は大きいと考えられます。

また、都道府県看護協会などの職能団体では訪問看護師養成のための研修が開催されています。しかし、「看護師として〇年以上の経験があり」等の受講要件があるところもあり、きらきら訪問ナースや内定者では受講できないことがあるようです。きらきら訪問ナースが受講できるように、経験年数を問わず、現在地域で看護をしている看護職とこれから地域で働こうとしている看護職という要件の研修もあります。受講要件は原則であり、例外が認められるような柔軟な対応をしてほしいと思います。

4-2-9 | 看護基礎教育指定基準の中で在宅看護論を【学】とし、低学年から学べる環境を目指そう

看護教育は「基礎分野」「専門基礎分野」「専門分野Ⅰ」「専門分野Ⅱ」「統合分野」に分けられ、在宅看護論は「統合分野」に位置づけられています。

しかし、超高齢化社会に向けて地域在宅へとシフトしつつある医療提供体制見直しに対応するには、カリキュラムを再編し、超高齢社会における地域在宅ケアに関する学生の能力を開発していくことが重要と考えられます。そのためにも、在宅看護論を「統合分野」として上級学年で学習するのではなく、低学年からその考え方に触れられること（アーリーエクスポージャー／早期体験学習）を検討する必要があります。また、【在宅看護学】として位置づけることも必要ではないでしょうか。在宅看護論の位置付けやあり方を検討してみましょう。

4-2-10 | どの年代にも理解できる訪問看護のPRをしよう

ニーズの高まりとともに、ますます活躍が期待される「訪問看護師」ですが、まだまだ認知

度は低いのが現状です。小学生の時から訪問看護を身近に感じることができるよう、看護職紹介サイトやパンフレット等において、「訪問看護師」を紹介する機会を増やす必要があります。

▶ 行政（都道府県・市町村）の取り組み

4-2-11 奨学金の返済免除対象医療機関に訪問看護事業所を位置づけよう

都道府県や市町村の看護師等修学資金貸与事業は、卒後、その都道府県・市区町村内の指定の医療機関で一定期間働くことにより返済免除となりますが、指定の医療機関に訪問看護事業所が含まれるかどうかは都道府県・市区町村によって異なります。

地域・在宅での医療・介護のニーズが高まる中、地域で働く看護従事者の確保は急務であり、早急に奨学金の返済免除対象医療機関に訪問看護事業所を位置づけることは重要です。

4-2-12 訪問看護師確保に向けた政策を検討しよう

訪問看護師確保のためには都道府県・市区町村連動した計画を立てて、その実現に向けて努力していく必要があります。

4-3 きらきら訪問ナース本人が取り組むこと

4-3-1 後にくきらきら訪問ナースが相談できる体制を作ろう

きらきら訪問ナースはまだ全国に少なく、きらきら訪問ナース同士や先輩きらきら訪問ナースに相談できる体制があることはとても重要です。後にくきらきら訪問ナースが相談できる体制をきらきら訪問ナース自身が作っていくことが必要です。

4-3-2 きらきら訪問ナース教育体制構築にむけて取り組もう

訪問看護事業所や教育機関とともに、きらきら訪問ナース教育体制構築にむけて取り組みましょう。きらきら訪問ナースだからこそ提案できる意見を積極的に発信することが重要です。

4-3-3 実践の発信をしよう

「新卒看護師でも訪問看護事業所で働ける」ということが、全国の訪問看護事業所や学生に広がるよう、皆さんの体験を発信することが、きらきら訪問ナースを増やしていくことにつながります。

4-4 訪問看護事業所が取り組むこと

4-4-1 地域で訪問看護師を教育・育成する仕組み作りのリーダーシップをとろう

これまで述べた通り、きらきら訪問ナースの育成には、訪問看護事業所だけでなく、地域の医療機関や施設、看護協会・行政等が協働し、教育・育成する環境を整えることが重要です。訪問看護事業所はその仕組み作りにおいて中核的な役割を担う必要があります。

4-4-2 | 学生が訪問看護の実際について学ぶ機会の提供と教育機関との協働を図ろう

在宅療養支援に関する教育を実施する上で看護教育機関の課題として、「実習場所の確保困難」「指導者の確保困難」といったことが多く挙げられています。実習場所を提供することや講師として訪問看護について学生に伝えることは、訪問看護の魅力をアピールするよい機会であり、積極的に教育機関との関わりを持つことが重要と考えます。また、教育機関におけるカリキュラムの検討やきらきら訪問ナース教育プログラムの開発・検討にも積極的に提案し、協働する姿勢が必要です。

▶ 共通の Q & A

Q1

「全国新卒訪問看護師の会」や「新卒・新人 訪問看護師応援サイト「CAN-GO！」」は誰でも利用ができますか。

A1

はい、できます。「全国新卒訪問看護師の会」は現在当事者主体の団体ですが、訪問看護師になりたい学生や、今後新卒看護師を受け入れたい訪問看護事業所の方からの相談も対応しています。「新卒・新人 訪問看護師応援サイト「CAN-GO！」」は、訪問看護の仕事にチャレンジしたい方と、それを受け入れたい訪問看護事業所をマッチングする無料サイトですので、誰でも利用可能です。(p.15参照)

▶ 訪問看護事業所の Q & A

Q2

訪問看護事業所できらきら訪問ナースを採用したいと考えています。誰に相談すればよいですか。また、どのような方法を検討すればよいですか。

A2

在宅看護論実習を受けているのであれば、その教育機関の担当教員に相談してはいかがでしょうか。すぐに紹介いただけないこともあると思いますが、そうした要望が訪問看護事業所側にあることを伝えることに意味があると思います。一緒に育てたいと協力をお願いできるとさらに良いですね。また、訪問看護事業所のホームページに募集広告を掲載すると、それを見て問い合わせがある場合もあります。

Q3

看護基礎教育機関は訪問看護事業所でのきらきら訪問ナース募集に協力してくれますか。

A3

はい、多くの看護基礎教育機関では協力してくれると考えられますので、就職担当者や在宅看護論担当教員などに連絡してみましょう。看護基礎教育機関の掲示板に、ポスター掲示、就職情報一覧への掲載などが可能です。一方、新卒看護師で訪問看護事業所に就職することについてはまだ難しいと考えている学校も約半数はあるようですので、連絡してみてその事情が分かった際には、あきらめず、少しずつ理解してもらえるような関わりができるとう広がっていくと思います。

Q4

きらきら訪問ナースを訪問看護事業所で採用し育てるには、実際どれくらいの資金が必要ですか。

A4

一般的な状況を想定してシミュレーションすると、3百万円弱が最大累損になっています。月々40-50万円のコストがあると想定し、9か月目に単月黒字化、18か月目に全てのコス

ト回収のシミュレーションがあります (p.10参照)。ただし、月々のコストが少なく、本人の成長スピードが早い計画なら累損も小さくなり、そうでない場合やよりほかの経費がかかる場合はシミュレーション以上の資金と時間が必要でしょう。

Q5

きらきら訪問ナースを4月1日付けで採用しました。地方厚生局に看護師としての届出を提出すればよいですか。

A5

看護師国家試験に合格したら看護師免許申請書を保健所等に提出し、看護師として登録されます。その後、看護師として訪問看護事業所の仕事を担うことが可能となります。従って看護師登録日は4月1日ではなく、登録日を確認して地方厚生局に届出ることになります。

Q6

きらきら訪問ナースを採用したのですが、国家試験に落ちてしまった場合、採用を取り消すことはできますか？

A6

当事者に対して事前に説明をしていなければ、一旦決定した看護師の採用を取り消すことはできません。きらきら訪問ナースを採用する前に訪問看護事業所としてルールを決めておき、採用面接の際にルールについて説明した上で、入職するかどうかを決めてもらうことが大切です。その際、看護師国家試験が不合格でも採用を取り消さない場合、どのような業務を担ってもらうのか、待遇をどうするのかなど、当事者に説明する前に十分検討して決めておく必要があります。

Q7

きらきら訪問ナースを育成している訪問看護事業所の成功事例を知りたいです。

A7

平成26年度一般社団法人全国訪問看護事業協会研究事業「新卒看護師のための訪問看護事業所就業促進プログラム開発に関する調査研究事業報告書」に成功事例を掲載しています。ご参照ください。

Q8

地域で新卒看護師を育成することについて地域全体の協力体制を組みたいのですが、訪問看護事業所管理者としては、どこにどのように声をかけていけばよいですか。

A8

小規模で独立型の訪問看護事業所で新卒看護師を育てるのには限界があるかもしれません。訪問看護事業所が所在する地域の看護基礎教育機関、地域連携に熱心な医療機関、他の訪問看護事業所などに声をかけ、どのような支援を期待するのかを伝えその可能性について話し合いましょう。長期的には市町村行政や都道府県看護協会への働きかけも必要です。

▶ きらきら訪問ナースの Q&A

Q9

看護系大学を卒業したら訪問看護事業所に就職したいのですが、新卒看護師を受け入れてくれる訪問看護事業所をどのように探せばよいですか。

A9

まずは学内の就職担当の教員や在宅看護論担当の教員に相談してみましょう。「新卒看護師に訪問看護は無理」と言われる場合もあるかもしれませんが、実際に新卒から訪問看護事業

所に就職している実例があることを伝えてみましょう。また、先輩のきらきら訪問ナースに聞いたり、訪問看護事業所のホームページから情報を得ることもできます。他には「全国新卒訪問看護師の会」や「新卒・新人訪問看護師応援サイト「CAN-GO!」」(p.15参照)などから情報を得ることもできます。

Q10 「新卒に訪問看護は無理」と言われます。本当にできるのですか。

A10 新卒看護師が最初から1人で訪問看護をすることはできませんが、新卒看護師からでも一人前の訪問看護師へ成長していくことはできます。きらきら訪問ナースや受け入れを行っている訪問看護事業所はまだ少ないですが、毎年少しずつ増えており、きらきら訪問ナースのキャリアは広がってきています。

Q11 訪問看護事業所の教育体制に不安があるのですが、どのようなことを確認したらよいですか。

A11 教育や研修の計画・プログラムを立てているか、職場のスタッフ全員がきらきら訪問ナースの受け入れや教育に理解があるかを確認するとよいです。本ガイドの第2章～第4章のきらきら訪問ナースのところを見てください。

Q12 新卒から訪問看護師になってちゃんと技術が身につくのですか。

A12 はい、身につきます。訪問看護で働くために必ずしも医療機関で技術を学ばなければならないということはありません。先輩看護師と一緒に同行訪問をしながら、看護技術を1つずつ身につけていくことができます。

Q13 先輩から成長を焦らなくてもよいと言われますが、成長できているか漠然とした不安が消えません。

A13 先輩看護師と話す機会を設け、できるようになったことを振り返ってみましょう。具体的な成功体験や失敗体験と一緒に振り返ると、成長について客観的に把握することができます。また他の訪問看護事業所のきらきら訪問ナースと交流し、同じ目線で話し合うことも漠然とした不安の解消につながります。

Q14 職場の先輩ナースが熱心で、仕事に対する葛藤や弱音を吐き出すことでできません。どのように解消したらよいですか。

A14 職場に限らず、愚痴や弱音を吐き出せる場を作りましょう。在学時代の友人・教員、家族などはいかがですか。「全国新卒訪問看護師の会」など同境遇者と共に共感し合える場へ参加するとよいです。

心得その1 チームで健やかに働こう (P.20)	事業所内 評価	きらきら ナース評価
1. きらきら訪問ナースを育成する目的を全職員が理解していますか		
2. 事業所の訪問看護記録の見直し、整備をしていますか		
3. 教育段階や成長のステップについて全職員が知っていますか		
4. 皆が話しやすい雰囲気作りを心がけていますか		
5. きらきら訪問ナースの席が質問しやすく全体の動きが見える位置にありますか		
6. きらきら訪問ナースに対して、成長を焦らなくてよいという姿勢で関わっていますか		
7. 先輩看護師間できらきら訪問ナースの成長状況を把握するための方法がありますか		
8. 全職員がきらきら訪問ナースの育成を通して学びを深めていますか		
9. 先輩看護師がきらきら訪問ナースの育成に関して検討する場がありますか		
10. きらきら訪問ナース同士が集まることができる機会を知っていますか		
11. きらきら訪問ナースが卒業した看護教育機関とその後の成長を共有していますか		
★		
心得その2 社会人としての常識を身につけよう (P.24)		
1. 情報の取り扱い方、電話・メールのマナー等、事業所の「常識」について見直しをしましたか		
2. 事業所の「常識」をきらきら訪問ナースに提示できるようにしましたか		
3. 必要なマナー教育に事業所内外の研修や書籍を活用していますか		
4. 相手を尊重した多職種連携の方法を伝えていますか		
5. 同行して、訪問時の一般的なマナーを伝えていますか		
6. 同行して、各家庭の価値観に基づく「常識」について伝えていますか		
★		
心得その3 個別の看護を展開しよう (P.27)		
1. 全職員は きらきら訪問ナースの多様な質問に真摯に応じていますか		
2. きらきら訪問ナースの状況に応じて同行する看護師を決めていますか		
3. 利用者の多様な価値観に沿った看護や個性を尊重することが大切であることを伝えていますか		
4. 同行訪問後は振り返りの機会を作り、気づいたことを話し合っていますか		
5. 同行訪問の振り返りを一緒にする先輩看護師は自分のアセスメントを伝えていますか		
6. 事例検討会等、きらきら訪問ナースがアセスメントを表現する場がありますか		
7. 多職種によるチームケアの中での訪問看護計画を意識して伝えていますか		
★		
心得その4 自ら進んで学習しよう (P.30)		
1. 図書の整備、インターネット等調べ物ができる環境がありますか		
2. 地域の医療機関や看護教育機関等と協力し、多様な学びの場づくりをしていますか		
3. きらきら訪問ナースと個別に面接をし、今学べき内容とその方法を具体的に提示していますか		
4. きらきら訪問ナースが学んだことを実践に活かせるように支援していますか		
5. きらきら訪問ナースが学びやすい教材を提示していますか		
6. 学び合う環境づくりをしていますか		
★		
心得その5 基本的な看護技術について自信を持とう (P.32)		
1. 事業所内で看護技術に関して、その提供方法や根拠等を話し合う機会がありますか		
2. 在宅での看護技術のポイントをまとめ、教育に活用していますか		
3. 事業所で行う看護技術の提供頻度を整理して、技術を学ぶ順番を決めていますか		
4. 在宅で習得できる看護技術と医療機関等で習得できる看護技術を整理して研修計画を立てていますか		
5. 行為の手順を教えることと、行為の意味を教えることの両方を心掛けていますか		
6. 看護技術について予習・復習する時間を配慮していますか		
7. 看護技術の習得状況を振り返る機会を設けていますか		
★		

▶このシートの使い方

このシートは訪問ナース心得習得のために必要と考えられることを記載してあります。コピーをして定期的に事業所で○△×で評価をしてみてください。また、きらきら訪問ナース本人にも評価してもらいましょう。★欄はその他必要と思われる事項を追加して使用することができます。(解説は本ガイド3章をお読みください)

心得その1 チームで健やかに働こう (P.21)	事業所内 評価	きらきら ナース評価
1. 自分が経験したことを、先輩看護師と、次につながるような振り返りをしていますか		
2. 出来ないこと、難しい、不安だと感じていることは素直に「できない」と言えますか		
3. 先輩看護師以外にも相談できる先がありますか		
4. 他の新卒看護師と交流する（就職先を問わず）場がありますか		
5. 自分ならではのストレスマネジメント方法がありますか		
★		
★		
心得その2 社会人としての常識を身につけよう (P.25)		
1. 社会人であるという自覚と態度を持って勤務していますか		
2. 先輩看護師に積極的に報告・連絡・相談をしていますか		
3. 個人情報の取り扱いや電話・メールの出し方等事業所での取り決めを知っていますか		
4. 一般的な訪問看護のマナーを知っていますか		
5. 各家庭における「常識」を知っていますか		
6. 社会の出来事や動きに関心を向けていますか		
★		
★		
心得その3 個別の看護を展開しよう (P.28)		
1. 先輩看護師の思考と実践について見学と質問を繰り返し、理解するようにしていますか		
2. 自分が困ったり、わからないことは相手の心象に配慮しつつ率直に聞いていますか		
3. 本人や家族の話聞くことは大切な看護だと自覚していますか		
4. 先輩看護師各々の看護技術や関わり方の違いについて、その理由を考えていますか		
5. 療養経過を踏まえた将来的な見通しについて先輩看護師と話し合っていますか		
6. 訪問前、訪問中、訪問後のそれぞれで訪問看護師の役割を考えていますか		
★		
★		
心得その4 自ら進んで学習しよう (P.31)		
1. 先輩看護師と一緒に自分の目標管理をしていますか		
2. 正直に率直に質問をしていますか		
3. 図書館の利用やインターネット等多様な方法で学んでいますか		
4. 積極的に振り返りの機会を活用していますか		
5. 看護以外のことにも興味を持って学んでいますか		
★		
★		
心得その5 基本的な看護技術について自信を持とう (P.33)		
1. 自信があることとないことを先輩看護師に伝えていますか		
2. 看護技術練習の機会を活用していますか		
3. 優先的に習得が必要な看護技術を知っていますか		
4. 実施した看護技術について先輩看護師と振り返っていますか		
5. 疑問や怖いと思ったことを先輩看護師に伝えていますか		
★		
★		

▶このシートの使い方

このシートは訪問ナース心得の習得のために必要と考えられることを記載してあります。コピーしたものを用意して定期的に自分で○△×で評価してみてください。また、他者評価として育成に関わる方に評価をしてもらいましょう。★欄はその他に必要と思われる事項を追加して使用することができます。(解説は本ガイド3章をお読みください)

このガイドブックは、以下のメンバーにより作成されました。

- ★山田 雅子 （聖路加国際大学看護学部 教授）
- ★川添 高志 （ケアプロ株式会社 代表取締役）
- 岩本 大希 （ケアプロ株式会社 元在宅医療事業部長）
- 小瀬 文彰 （ケアプロ株式会社）
- 清崎 由美子 （全国訪問看護事業協会 事務局次長）
- 倉地 沙織 （全国訪問看護事業協会）
- 佐藤 直子 （聖路加国際大学看護学部 助教）
- 高砂 裕子 （全国訪問看護事業協会 常務理事）
- 長江 弘子 （千葉大学大学院 特任教授）

★：きらきら訪問ナース研究会共同代表
代表以外は50音順、敬称略

平成27年度全国訪問看護事業協会研究事業
訪問看護ステーションにおける新卒看護師採用及び教育のガイドブック策定事業

地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人財育成ガイド

発行日 平成28年3月

発 行 きらきら訪問ナース研究会

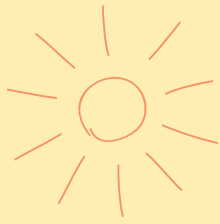
（問い合わせ先）

一般社団法人全国訪問看護事業協会

〒160-0022 東京都新宿区新宿1丁目3番12号 壱丁目参番館401

TEL 03 (3351) 5898 FAX 03 (3351) 5938

※〔非売品〕本書の内容を引用・転載する場合はご連絡ください。



平成 27 年度 全国訪問看護事業協会研究事業

訪問看護ステーションにおける
新卒看護師採用及び教育のガイドブック策定事業

【報告書】

平成 28（2016）年 3 月発行

きらきら訪問ナース研究会

〒164-0011 東京都中野区中央 4-25-14 中央ハウス B2

電話：03-6382-4377

一般社団法人 全国訪問看護事業協会

〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-3-12 壺丁目参番館 401

電話：03-3351-5898

禁無断転載