訪問看護から始める
キャリア発達支援ガイド

新卒訪問看護師を育てたいと考えている人へ

平成 29 年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）

「訪問看護事業所が新卒看護師を採用・
育成するための教育体制に関する調査研究事業」

一般社団法人
全国訪問看護事業協会

訪問看護から始める
キャリア発達支援ガイド

新卒訪問看護師を育てたいと考えている人へ

平成 29 年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）

「訪問看護事業所が新卒看護師を採用・
育成するための教育体制に関する調査研究事業」

一般社団法人
全国訪問看護事業協会

目 次
CONTENTS

はじめに …… 4

1 事業所、組織における受け入れ体制の整備と育成支援 …… 6

1-1 新卒訪問看護師を採用し育成することの意義 ～新卒を採用すると事業所が変わる ?! ～ …… 6
1-2 新卒訪問看護師の受け入れ準備　～小さい事業所でもあきらめない～ …… 8
1-3 育成体制の整備　～まず育成担当者を置こう～ …… 17
（1）事業所内でやるべきこと …… 18
（2）事業所外の関係機関との協働 …… 20
1-4 育成担当者に対する支援 ～担当者一人に任せきりにしない工夫をしよう～ …… 22
1-5 新卒訪問看護師を育成するための職場作り …… 24

2 育成担当者の心得と関わり方のポイント …… 27

2-1 育成担当者の心得 …… 27
（1）新卒訪問看護師の特徴を踏まえて接しましょう …… 27
（2）育成に関わる上で望ましい姿勢を理解しましょう …… 30
2-2 困った時の対応 …… 31

3 育成計画のポイント …… 35

3-1 育成計画の作成 …… 35
3-2 育成会議とキャリア面談 …… 37
（1）育成会議、フォローアップについて …… 37
（2）キャリア面談について …… 37
3-3 オリエンテーション …… 39
（1）オリエンテーションの目的 …… 39
（2）オリエンテーションの内容 …… 39
3-4 マナー …… 40
3-5 コミュニケーション …… 42
（1）利用者・家族とのコミュニケーション …… 42
（2）事業所内のコミュニケーション …… 43
（3）他職種とのコミュニケーション …… 43
3-6 看護技術・考え方を学ぶ …… 44

3-7 同行訪問 …… 47
（1）見学する時期 …… 48
（2）部分的にケアを実施する時期 …… 49
（3）見守りのもと主体的にケアを実施する時期 …… 49
（4）同行訪問時の学習内容 …… 50
（5）同行訪問のポイント …… 51
3-8 単独訪問 …… 52
（1）単独訪問の見極め …… 52
（2）単独訪問先の選定 …… 52
（3）単独訪問のポイント …… 53
3-9 緊急対応 …… 54
（1）事業所の状況のアセスメント …… 54
（2）新卒訪問看護師の緊急対応計画 …… 54
（3）オリエンテーション …… 55
3-10 担当を受け持つ時 …… 56
（1）担当利用者を決めるにあたって ～事業所の体制を確認しましょう～ …… 56
（2）進め方 …… 56

4 新卒訪問看護師の育成事例 …… 59

資料編 新卒訪問看護師を育成するためのアクションシート …… 63
シートの概要と使い方 …… 63

参考文献 …… 66

はじめに

少子高齢化のもと、地域包括ケアや共生社会の形成が全国的な課題になっていることは周知のことです。その中で、人々の健康を幅広くとらえ、包括的視点でアセスメントすることにその価値を置く看護という仕事は、医療現場のみならず、あらゆる場においてその役割を発揮することが求められています。

訪問看護は乳児から超高齢者まで、病気のない人から命を終えようとしている方まで、そして、個人を対象にするのではなく、その家族全体を看護するという実践を行ってきました。今後ますます訪問看護の需要が高まることは明らかで、より多くの訪問看護従事者を確保することと、訪問看護サービスの質向上は多くの自治体が課題としてとらえ始めてきています。私たちは、訪問看護従事者の人材を確保する一つの方策として新卒看護師を訪問看護ステーションで雇用し、一人前の看護職として育成することの必要性を感じ、研究会を立ち上げ、この課題に向き合ってまいりました。10年前に比べれば、格段に多くの方がこの課題に興味を持ち、とり組みを始めていることが分かっています。今回とりまとめた「訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド」は、主として新卒看護師を雇用し始めようと考えている訪問看護ステーションの管理者に活用してほしいと考えまとめたものです。

訪問看護ステーションは全国共通のルールのもとに運営されてはいますが、事業所規模、地域性、法人の特性、管理者の考え方などによって、その機能は千差万別です。そのような多様な訪問看護ステーションが新卒看護師を雇用する際には、自事業所の特徴を知った上で、採用準備をする必要があります。まずは自事業所の強みと弱みをよく理解することが重要です。その際、事業所の内側の事情だけでなく、所属する法人、近くの医療機関や介護保険事業所や介護施設、それから、看護師養成校の教員たちの理解や協力体制、都道府県看護協会の協力体制など、自事業所を取り巻く様々な関係機関の状況を見聞きして、そしてそれらが新卒訪問看護師養成にとり組む気持ちやとり組む力を持っているのかをよく知ることが必要です。新卒看護師を育てることは、その事業所にとって実に多彩な恩恵をもたらしますが、育成に手間暇がか

かることも事実であり、それは経営状況につながっていくことです。新卒看護師を育成しようとする訪問看護ステーション管理者は、その良し悪しを納得し、腹を決めて包括的な支援体制を組み、計画的にとり組む必要があります。

新卒看護師を訪問看護ステーションで育て始めるためには、何を準備して、どのように計画を練ることが必要なのかについては、このガイドが参考になると考えています。しかしながら、それ以前に覚悟を決めてほしいことは、「新卒看護師を一つの事業所のある看護師が育てる」のではなく、管理者であるあなたが音頭をとって、地域のみんなで一人の新卒看護師が、自分で成長していくことのできる力をつけるよう支援する」姿勢を持つということです。このことが、今の時代に、生活を支える看護実践に長けた看護職を育成することにつながるのだと考えています。

平成30年３月

聖路加国際大学大学院看護学研究科 教授
山田　雅子

本ガイドでは、「新卒看護師」とは、看護師養成課程を修了し、看護師として初めて就業する人を指します。その中で看護師としてのキャリアを訪問看護から始める人を「新卒訪問看護師」としています。

1 事業所、組織における受け入れ体制の整備と育成支援

1－1 ｜新卒訪問看護師を採用し育成することの意義 ～新卒を採用すると事業所が変わる ?! ～

ここでのポイント

新卒訪問看護師を採用している事業所は、まだそれほど多くありません。新卒訪問看護師育成は人材不足をすぐに解決できる手段ではありません。しかし、丁寧にかかわることで人が育つだけでなく事業所の活性化につながるようです。

2017年に全国訪問看護事業協会が実施したアンケート調査[1]では、「過去５年以内に新卒訪問看護師を採用したことがある」と回答した事業所は、全体の約３％とまだ多くはありませんでした。

数は少ないものの、実際に採用した経験のある事業所からは、「採用してよかった」という感想があり、その内容の一部は下記のようなものでした。

▶新卒訪問看護師を育成することの魅力

❶ 新卒の看護師は、呑み込みが早くぐんぐん成長する

①教えたことをそのまま吸収するため、育成のスピードが魅力である。

②大学のカリキュラムを見ると、身につけている知識が分かるため教えやすい。

③利用者へ偏見を持たず、生活者として接することができる。

❷ 事業所スタッフの成長につながる

①スタッフが新卒訪問看護師の採用をきっかけに、誰にでも分かる記録を書くことを意識するようになったため、情報共有がしやすくなりサービスの質の向上につながった。

②新卒訪問看護師に正しい看護技術を教えられるよう、勉強会を盛んに行うようになった。先輩訪問看護師たちが自分の看護技術を振り返るよい機会となった。

❸ 人を育む風土のある事業所に成長する

①新卒訪問看護師の発言や疑問から、自分たちに欠けていることに気づくことがある。

②事業所内の書類の整備、見直しが図られた。

1 （調査の説明） 全国訪問看護事業協会が2017年10月に訪問看護事業所を対象としたFAX調査を実施し、1648件の回答が得られました（有効回収率31.6%）。

③育成のためという前向きな動機のため、よい雰囲気で業務改善にとり組むことができた。

④新卒訪問看護師の成長を事業所全体で喜ぶことができ、事業所に一体感が生まれた。

❹ 外部の機関とのネットワークが広がる

①外部研修で関わる近隣施設や地域とのネットワークが構築できた。

②新卒訪問看護師を育成しているという評判が広がり、地域の関係機関の人などに声をかけてもらうようになり「教育に力を入れている事業所」として認知されるようになった。

前述のアンケート調査では、新卒訪問看護師の採用の理由として最も多かったのは「人材の確保のため」、ついで「事業所の活性化」という回答でした。注意しておきたいことは、新卒訪問看護師を採用しても、すぐに人材不足の問題は解決しないということです。新卒訪問看護師が一人前に働くことができるようになるには時間がかかります。新卒訪問看護師を育成することの最も重要な意義は、事業所が人を育む場として活性化することであると考えましょう。人を育むことができる事業所は先輩訪問看護師にとっても働き甲斐のある、居心地のよい職場になっているようです。

また、採用の理由のうち「その他」の内容として、「新卒訪問看護師から希望があり採用した」という回答が多数みられました。訪問看護の分野に強い関心と熱意を持ち、入職を希望する学生たちの気持ちに応えられるよう、事業所の体制を整備するとともに、広報活動や見学の受け入れなど積極的に行いましょう。

1－2｜新卒訪問看護師の受け入れ準備　～小さい事業所でもあきらめない～

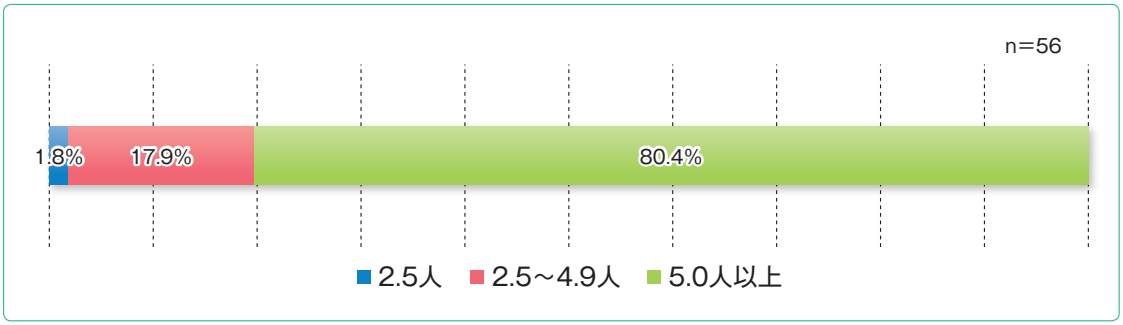
ここでのポイント

小規模な事業所や医療機関を併設していない事業所であっても、新卒訪問看護師の育成は可能です。規模によらず、新卒訪問看護師は就業先を決めるにあたってその教育体制を重視していますので、体制づくりをしていきましょう。
新卒訪問看護師を対象としたアンケート調査の結果から、最新の就職活動事情を読み解き、募集において工夫すべき点を解説します。

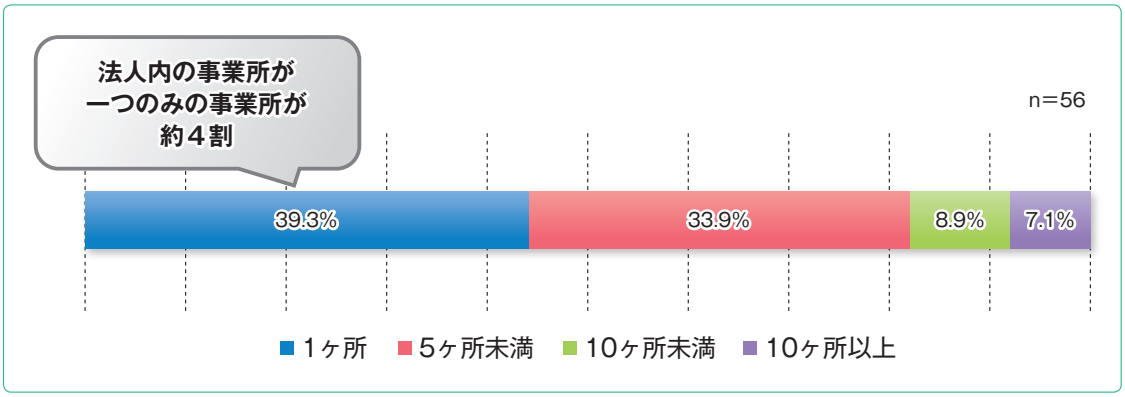
「うちの事業所は規模が小さいから、新卒訪問看護師の採用はできない」「医療機関を併設していないから、新卒訪問看護師の育成は難しい」、そう思い込んでいませんか。

全国訪問看護事業協会が2017年に実施したアンケート調査では、新卒訪問看護師を採用したことがある訪問看護事業所のうち、常勤換算の看護師が５人未満の事業所は２割、法人内に他に事業所がない事業所は約４割、医療機関が併設されていない事業所は約７割でした。事業所が小さい場合や、併設の医療機関がなくても新卒訪問看護師の採用や育成は可能です。

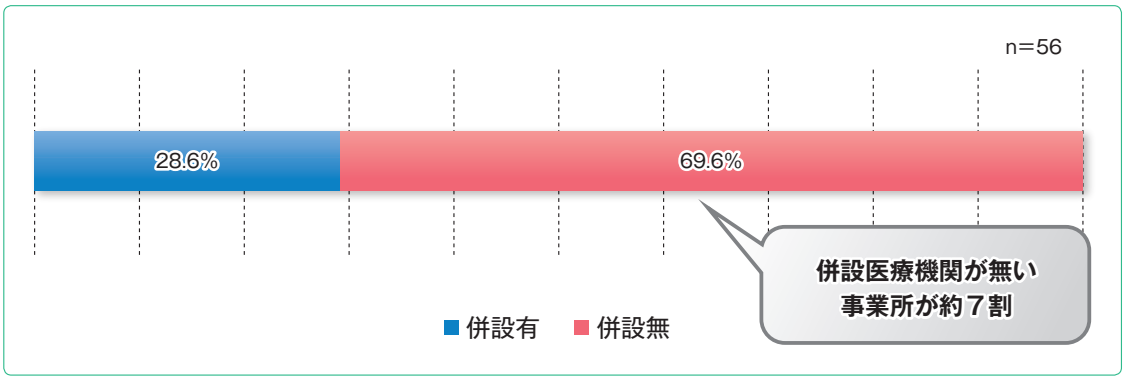
図表１　新卒訪問看護師の採用実績がある事業所の看護師数（常勤換算）



図表２　新卒訪問看護師の採用実績がある法人の訪問看護事業所数



図表３　新卒訪問看護師の採用実績がある事業所の併設医療機関の有無



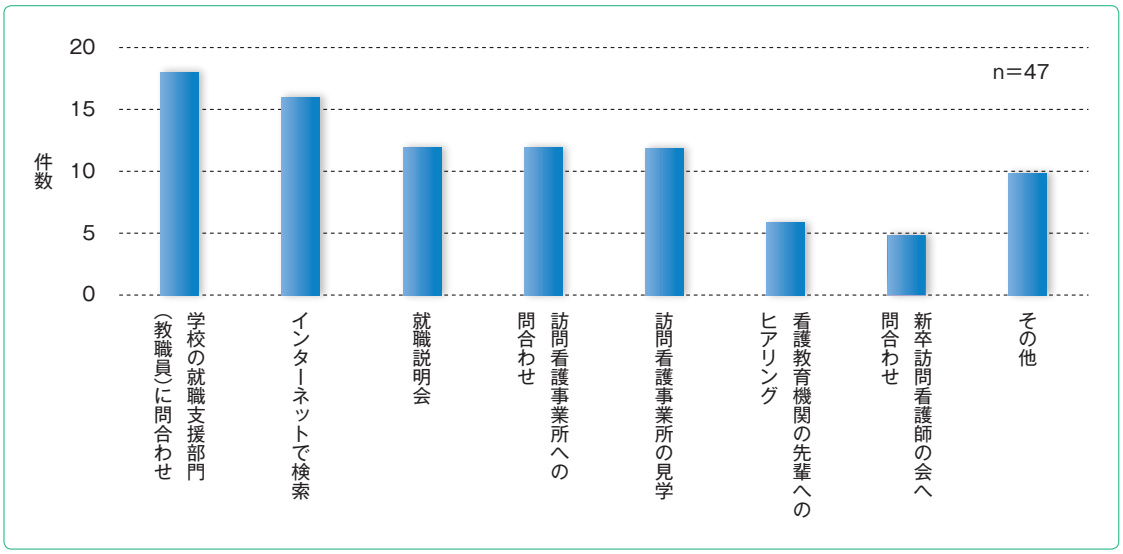
では、新卒訪問看護師の採用のためどのような準備をすればよいでしょうか。

効果的な採用活動を行うため、まずは最近の学生の就職活動の実態を探ってみましょう。

全国訪問看護事業協会が新卒訪問看護師を対象に実施したアンケート調査[2]では、次ページのような回答が得られました。

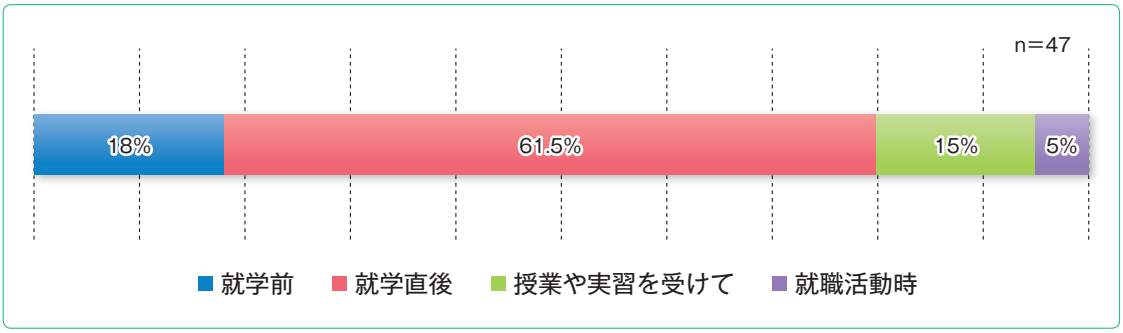
2　2017年に全国訪問看護事業協会では、全国新卒訪問看護師の会（新卒訪問看護師とその志望者82名（2018年２月末現在）で構成）会員83名にアンケート調査を実施し、47名から回答を得られました。（回収率・有効回収率56.6%）

図表４　入職前の情報収集の方法



入職前に実施した情報収集の方法では、学校の就職支援部門や教職員への問い合わせが最も多く、次にインターネットでの検索が挙がりました。学校との連携や、ウェブサイトでの告知などの広報活動が重要です。

図表５　訪問看護師を志した時期



大学や専門学校など、看護基礎教育機関に入学した直後から訪問看護に興味を持っている学生が多いようです。入学直後の学生を対象に採用活動を行う際は、専門知識がなくても理解できるような内容で、訪問看護や事業所の魅力を PR するとよいでしょう。

⦿就職する訪問看護事業所を決めた理由

▶就職した訪問看護事業所を選んだ理由（自由記述より） n=47

1．育成体制が整備されている

「新卒訪問看護師用の育成プログラムが整備されている」「病院研修を実施している」など

2．事業所の雰囲気や先輩訪問看護師の人柄

「職場の雰囲気がよい」「明るい雰囲気」「スタッフ同士の人間関係がよい」「新卒訪問看護師の先輩が活躍している」など

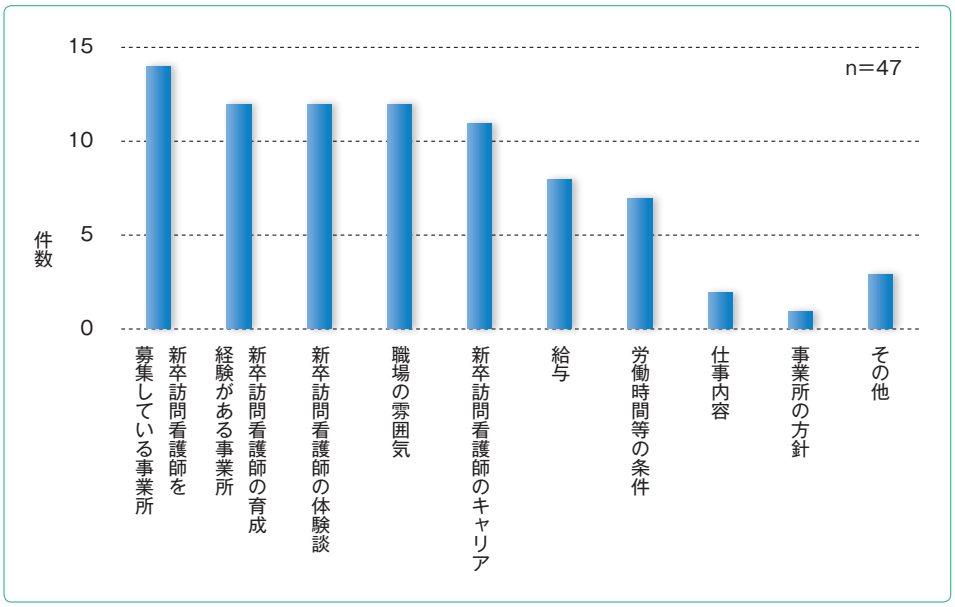
3．専門的な知識、スキルアップ

「高い専門性（認定看護師など）を持つ先輩がいる」「幅広い年代や疾患の利用者を受け入れていてスキルアップできる」「学びたい領域の看護に特化している」など

就職した事業所を選んだ決め手として最も回答が多かったのは、育成体制が整備されていることでした（育成体制の整備については「1-3 育成体制の整備」をご参照ください）。次に多かったのは、事業所の雰囲気や先輩の人柄といった、事業所に所属する人に由来する項目でした。まずは、先輩訪問看護師一人ひとりが、いきいきと働いている姿を見てもらいましょう。

また、「専門的な経験、スキルアップ」を挙げる新卒訪問看護師も多くいました。新卒訪問看護師本人にとっても、事業所にとっても、訪問看護事業所に入職することがゴールではありません。どうなりたいか、どうなれるかという具体的な将来像のイメージを共有するため、面談でキャリアパスについて話し合うとよいでしょう。

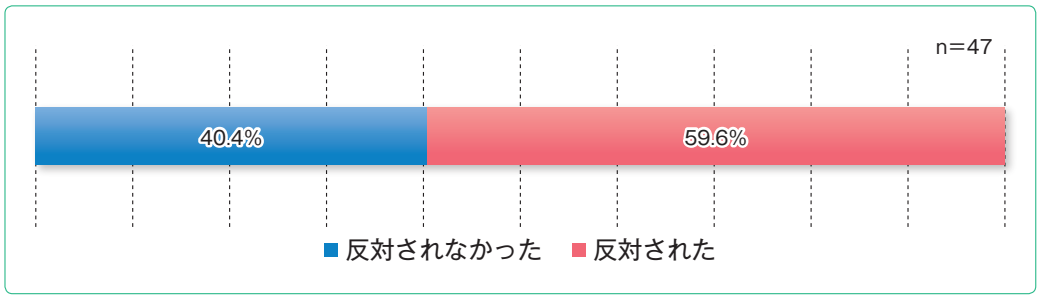
図表６　就職活動の際に収集した情報



就職活動の際に収集した情報としては、新卒で訪問看護師になった先輩がいるかどうかに注目しているようです。また先輩の新卒訪問看護師の体験談は、勤務経験のない看護学生にとって、訪問看護師として働く姿をイメージする好材料です。これまでに新卒看護師の採用実績がある事業所は積極的に伝えるとよいでしょう。

他にも給与や事業所の雰囲気が気になるという学生が多いようですが、学生からは積極的に聞きづらい情報でもあります。事業所側から提示したり、インターン制度等、直接見聞きできる機会を作るとよいでしょう。

図表７　訪問看護事業所への就職に対する周囲の反対



アンケート調査から、６割近くの新卒訪問看護師が、周囲の人に就職を反対されたという実態が示されました。

反対した人（複数回答）のうち、約半数が家族、通学先の看護教員でした。反対理由の３分の２は「新卒で訪問看護ステーションに入ると医療技術が習得できない」「最初は病院に行くべき」といった回答であり、「何もできない新卒看護師が訪問看護師になることは難しいのではないか」という周囲の不安がうかがえます。

「看護師は病院に就職するもの」という認識を持っている看護教員や、新卒訪問看護師の家族（親や配偶者）はまだまだ多いようです。家族は就職した後も、新卒訪問看護師を身体的・精神的に支えてくれる大きな存在です。必要があれば家族とも面談し、就職に向けて家族に安心感を持ってもらう工夫をしている事業所もあります。アットホームな就業場所で、新卒訪問看護師の個性に応じた育成が可能であるという訪問看護事業所のよいところを家族にも理解してもらい、新卒訪問看護師の応援をしてもらいましょう。就職支援課など、就職に関する相談窓口となる学校関係者には、新卒訪問看護師の育成事例や育成実績を伝えることで先入観を払拭し、訪問看護事業所に関心を持つ学生の就職を後押ししてもらえるにしましょう。

⊙インターンシップへの参加

アンケートに回答した新卒訪問看護師の３人に１人は、インターンシップに参加していました。

▶インターンシップとは？

文部科学省は、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を一定期間指導を伴い行うこと」と定義しています。学生を実際に職場に赴かせ、一定期間、業務の体験をさせるものです。インターンシップの主な目的は進路選択や適性の見極めであるため、アルバイトとは区別し無報酬あるいは交通費のみ支給といったケースもあります。近年、キャリア教育の一環として授業で学生にインターンシップを行なわせる教育機関や、採用活動の一環として、インターンシップ学生を受け入れる企業や病院などが増えています。

訪問看護事業所のインターンシップでは、事業所の見学や同行訪問が行われています。訪問看護の魅力、事業所の雰囲気や方針をありのままに知ってもらえるよい機会です。インターンシップを経験した学生を採用することで、入職後のミスマッチを防ぎ、人材を定着させる効果も期待できます。

▶インターンシップの例　～Ａ事業所の例～

新卒訪問看護師を採用するＡ事業所では、卒業学年の６月頃までの看護学生を対象に、１日見学会を行なっています。

＜当日まで＞

・年間を通じて事業所のウェブサイトでインターンの参加募集を行っています。
・申し込みがあった学生にメールで連絡を行い、見学の日程や個別の相談、希望（会社について詳しく知りたい、新卒訪問看護師から話を聞きたい、●●領域の看護を体験したいなど）を把握します。
・日程や同行する訪問看護師、訪問先の調整を行います。この時、利用者や家族から学生の訪問に関する同意を得ておきます。

＜当日＞

・実際に訪問看護師が着用している事業所のユニフォームに着替えて、自転車に乗って訪問に同行します。訪問先では利用者へインターンシップ生の紹介を行い、ケアを行う様子を見学してもらいます。
　　⇒訪問看護の業務内容や魅力を現場で実感する。
・訪問終了後、事業の概要や事業所の今後の展望などを学生に説明し、学生からの質問に応じます。
　　⇒訪問看護の業務や事業所に対する理解を深める。
・昼食も学生にとって貴重な情報収集の時間です。先輩訪問看護師と気軽な雰囲気で食事をしながら話をします。新卒で訪問看護師になった先輩訪問看護師と、病院での勤務経験がある先輩訪問看護師の両方が同席できると、異なる経験を持つ立場から幅広い意見を聞くことができてよいでしょう。この時、よかったことだけでなく困難だったことも含めて話すことで、自分が本当に訪問看護をやりたいか、この訪問看護事業所で働くイメージを持てるか、進路を検討する材料を提供します。
・学生が会議やカンファレンスへの参加を希望した場合、可能な限り応じることにしています。

＜終了後＞

・１日インターンシップでの経験をもとに、入職を希望する学生は採用面接の申し込みや書類選考といった次の採用ステップに進むことになります。

上記はあくまで一例です。例えば、A 事業所では、年間を通じてホームページ上で学生の申し込みを受け付けていますが、期間を限定して募集し、集中的に採用活動を行うという方法もあります。また、A 事業所では採用選考の申し込みに１日インターンシップへの参加を原則必須としていますが、事業所と学生の予定が合わず開催が難しい場合は、説明会や新卒訪問看護師の座談会など他の方法で事業所や訪問看護の仕事を理解してもらうなど、無理のない範囲で実施してみましょう。

アンケート調査の回答をみると、インターンシップに参加した時期は大学４年生、特に６月前後の春期に参加した方が最も多く、次に多かった時期は大学３年生でした。一方で、就学直後から訪問看護事業所への就職を考えている学生が一定数いることを鑑みると、早い時期からインターンシップに参加できるように広報することも効果的と言えます。

⦿入職前に不安だったこと（自由記述より）

１．同期が少なく相談相手がいないのではないか
「同年代がいないため心細い」など

２．技術が身につくか不安
「病院に就職した同期に医療技術面で遅れをとるのではないか」
「基本の手技を知らないのに在宅の技術が身につくか」など

３．教育体制に関すること／一人前になれるか
「育成体制が整っていないのではないか」
「一人前の看護師になれるのか」「一人で訪問に行けるようになるのか」など

新卒訪問看護師は入職する前に、「同期がいないことで相談相手がいないのではないか」「きちんと技術が身につくのか」「教育体制が整っているか」という、不安を抱えているようです。

少数ですが「将来訪問看護以外の道を選びづらくなるのではないか」という意見もありました。３つ目に挙がっていた「一人前の看護師になれるか」は、病院に就職する看護師にも共通する不安です。

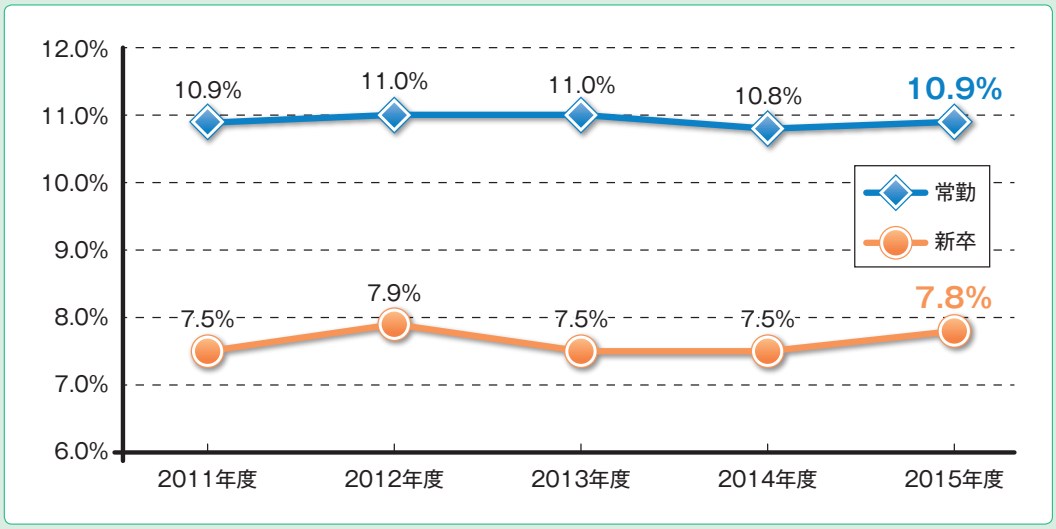
採用活動の段階で面談の機会を設け、訪問看護の仕事に関心を持っている学生と業務の内容、キャリアパスのイメージを共有し、事業所の雰囲気とのミスマッチがないように確認します。

さらに、採用決定後にフォローすることも有効と考えられます。

コラム　新卒訪問看護師の退職について

日本看護協会が実施した「2016年　病院看護実態調査」によると、2015年に入職した病院看護師のうち、１年以内に離職した看護師の割合（離職率）は7.8％でした。

図表８　新卒看護師の１年以内の離職率



※公益社団法人　日本看護協会「病院看護実態調査」報告書より引用

上記は病院看護師に限ったデータですが、訪問看護師も同様に離職する可能性があります。新卒訪問看護師にとって入職直後の期間は、成長の期間であるとともに、看護という職業への適性を見極める期間でもあります。入職して初めて看護以外の道を考えたり、事業所外でしか実現できないキャリアパスを希望し、事業所から「卒業」してしまう場合もあります。

新卒訪問看護師を採用する際、早期退職による経営上のリスクがあることを認識しておく必要があります。事業所の管理者や先輩訪問看護師の一方的な思いで育成するのではなく、将来どうなりたいかという新卒訪問看護師の意向を踏まえた育成計画を作成することが重要です。同時に、早期退職する可能性も考え、どの程度新卒訪問看護師育成にコストをかけることができるのか試算しましょう。

（コストの試算については「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」p.9-10参照）

●1－3｜育成体制の整備　～まず育成担当者を置こう～

ここでのポイント

新卒訪問看護師の育成は、採用した事業所の中ですべて完結するものではありません。事業所内の体制を整えるとともに、事業所外と協働する体制も必要です。

（1）事業所内では、管理者／育成担当者の役割と心得を確認しましょう。全員で育てる職場づくりが重要です。

（2）法人の本部、都道府県看護協会や教育機関、医療機関など、事業所外の関係機関、関係者と協働しましょう。

訪問看護師に限らず、新卒の看護師を育成するにあたり育成体制の整備が重要であることは、厚生労働省の新人看護職員研修ガイドラインにも記されています。このガイドラインは、訪問看護事業所に入職する看護師も対象として想定されています。「病院」「医療機関」と表記される部分を「訪問看護事業所」に置き換えて読んでみましょう。

☆「新人看護職員研修ガイドライン」の「新人看護職員」と本ガイドで使用する「新卒看護師」はほぼ同じ意味であると考えられます。

▶新人看護職員を支える体制の構築

1. 病院管理者、看護管理者は、自施設の理念や基本方針に基づいた新人看護研修が実施できる体制の構築に責任を持つことが必要である。また、理念や基本方針を研修に携わる職員全員と共有することが望まれる。

2. 新人看護職員研修は、所属部署の直接の指導者だけではなく、部署スタッフ全員が新人を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましい。そして、新人看護職員が看護の素晴らしさを実感したり、看護に対する誇りが持てるように、指導者がロールモデルとして、新人看護職員に示していくことが望まれる。

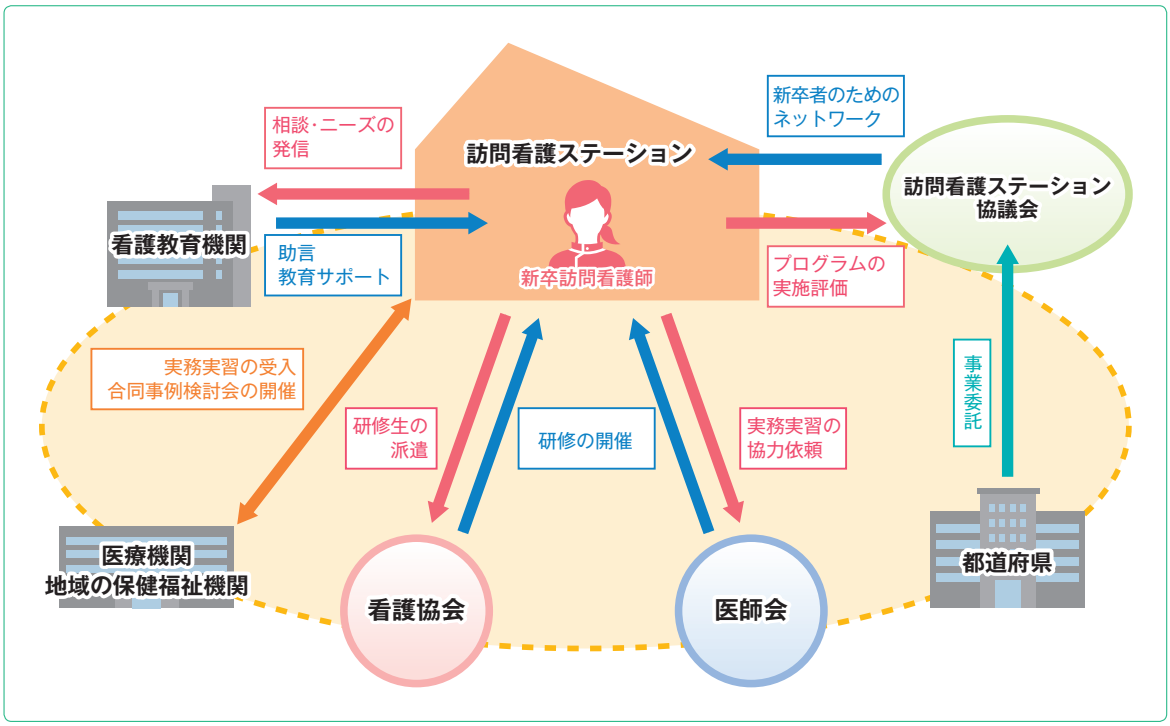
3. 新人看護職員が臨床現場に順応し、臨床実践能力を獲得するためには、根気強く暖かい支援が必要である。また、新人看護職員の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。そのためには、新人を周りで支えるための様々な役割を持つ人員の体制づくりが必要である。

4. 新人看護職員の研修は医療機関全体でとり組むものであり、共通する研修内容等は、医師や薬剤師等の新人職員と合同で研修を行い、また、専門的な知識・技術を有する職員を新人看護職員研修に参画させることも必要である。そして、医療機関内の多職種との連携を密にとるとともに、新人看護職員が多職種の業務を理解するための機会を設けることが必要である。

※厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」p.3より引用　（下線は追加）

少人数で構成されることが多い訪問看護事業所では、事業所内だけでなく事業所外の機関やネットワークをうまく活用した体制を構築すると効果的です。以下の図は、新卒者を育成する訪問看護ステーションと、ステーションをとり巻く事業所外の連携先とその関係を表しています。以下では、事業所内と事業所外のそれぞれについて、整備すべきことを説明します。

図表９　新卒訪問看護師の育成体制の例



※一般社団法人　静岡県訪問看護事業所協議会「新卒訪問看護師育成プログラム」p.2を改変

（１）事業所内でやるべきこと

１）新卒訪問看護師の受け入れの準備と自己点検

新卒訪問看護師は事業所の風土の中で育ちます。事業所のあり方が、新卒訪問看護師の考え方や言動に反映されているといっても過言ではありません。新卒訪問看護師の採用を機に、事業所全体で自己点検をしてみましょう。今まで気がつかなかった課題が見えてくるかもしれません。長年ともに働く仲間同士の中の暗黙の了解やルールなどは新しく仲間になる新卒訪問看護師にとってわかりやすいものになっているでしょうか？記録類や連携の方法は明瞭でしょうか？改善できることは改善し、事業所の特徴や構成メンバーによって、育成体制、育成計画の内容や方法、順序を考えるとよいでしょう。事業所の課題などの自己点検に活用できるツールとして、『訪問看護ステーションにおける事業所自己評価のガイドライン』[3]があります。完璧を目指す必要はありません。新卒訪問看護師の採用が決まったら、できるところから少しずつとり組んでみましょう。

3　平成27年度老人保健健康増進等事業　医療ニーズの高い療養者の在宅生活を支援する訪問看護ステーションの在り方に関するシステム開発および調査研究事業（全国訪問看護事業協会）にて作成。https://zenhokan.or.jp/pdf/guideline/guide09.pdf

2）育成担当者の配置

⊙育成担当者の例

新卒訪問看護師に対する調査では65％で専任の教育スタッフを配置していることが分かっています。少ない人員の中で専任者を確保することは困難な場合もありますが、新卒訪問看護師にとって身近な相談窓口となる育成担当者は重要です。プリセプター・メンター・相談役などの名称や役割は事業所が育成担当者に期待する役割から検討しましょう。以下の表は、主に病院看護師を想定した内容ですが、訪問看護事業所の育成体制を検討する際にも参考になります。事業所の状況に応じて複数の方法を組み合わせたり、時期によって使い分けることも効果的です。

図表10　新人看護職員の育成担当者の配置の例

名　称	定　義	適　用
プリセプターシップ	新人看護職員一人に対して決められた経験のある先輩看護職員（プリセプター）がマンツーマン（同じ勤務を一緒に行う）で、ある一定期間新人研修を担当する方法。この方法の理念は、新人のペースに合わせて（self-paced）、新人自らが主体に学習する（self-directed）よう、プリセプターが関わることである。	新人看護職員が臨床現場に出てすぐなど、ごく初期の段階で用いるのが効果的である。プリセプターは自分の担当する患者の看護ケアを、担当の新人看護職員（プリセプティー）とともに提供しながら、仕事を通してアセスメント、看護技術、対人関係、医療や看護サービスを提供する仕組み、看護職としての自己管理、就業緒規則など、広範囲にわたって手本を示す。
チューターシップ（エルダー制）	各新人看護職員に決まった相談相手（チューター）を配置し、仕事の仕方、学習方法、悩みごとなどの精神面、生活面など広範囲にわたり相談や支援を行う。	決められた相談相手がいることは新人看護職員にとって心強いとの評価であり、新人看護職員研修期間を通じてチューターを配置することが望ましい。この方法では、日々の業務における実践的指導ができないため、新人と先輩がペアで患者を受け持つ方法とを組み合わせることが多い。
メンターシップ	メンターは、新人看護職員を援助し、味方となり、指導し、助言し、相談にのる役割である。通常、直接的な実施指導者として関わることはなく、支援者的役割を果たす。	メンターは中長期的なキャリア支援、動機付け、よき理解者として関わりながら、人間的な成長を支援する役割であるので、新人看護職員研修後期以降の支援者としてふさわしい。
チーム支援型	特定の指導係りを置くのではなく、チームで新人看護職員を教育・支援する方法	新人看護職員一人に一人の指導者をつけず、チームに参画しながら新人を教育・支援する。チーム内でそれぞれのメンターが得意分野を指導するように役割の分担がなされている。

※厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」p.6を改変

⦿育成担当者の選定の考え方

育成担当者を決定する際、管理者が育成担当者を選ぶことが多いようです。育成担当者の要件としては、訪問看護経験の長さよりも、自分が新卒時代に（おそらく病院で）受けた育成方法を押しつけず、新卒訪問看護師と一緒に考え、ともに成長するスタンスで関わることができ、事業所内の他のスタッフと関係がよい人が適任です。

また、継続して新卒訪問看護師を育成している事業所では、成長した新卒訪問看護師が育成担当者の役割を担っています。同じ目線で不安や悩みが共有でき、経験に基づいた具体的なアドバイスができます。

＊育成担当者の具体的な役割、心得の詳細については、「２育成担当者の心得と関わり方のポイント」を参照してください。

３）チームで育成するために

育成計画と役割分担をチーム全体で確認し、新卒訪問看護師の成長段階と課題をチーム内で共有する方法を考えましょう。

事業所全体で新卒訪問看護師を育成する意識は重要ですが、先輩の訪問看護師各自が新卒訪問看護師と関わる様々な場面で、それぞれ異なる視点で課題を与えてしまうと、新卒訪問看護師が混乱する可能性があります。新卒訪問看護師の成長段階と課題を共有する方法（カンファレンス、事例検討会など）を予め検討し、仕組みをつくりましょう。

ある事業所では、個々の新卒訪問看護師の目標やその達成状況、現在とり組んでいる課題などを掲示して、育成の視点や方針を事業所全体で共有できるようにしています。

（２）事業所外の関係機関との協働

事業所外の関係機関と協働することを視野に入れて、新卒訪問看護師の育成計画を立てましょう。新卒訪問看護師の育成は、一つの訪問看護事業所で完結できるものではなく、法人の本部や、地域の看護教育機関、医療機関や福祉施設、看護協会や訪問看護事業所連絡会、さらには行政など、様々な関係機関と協働し、地域全体で育てるという考え方が必要です。

既に新卒訪問看護師を育成している事業所の多くは、育成計画の立案から評価、具体的なトレーニングまでのあらゆる段階で、多くの機関や組織の協力を得て、より効果的な育成を行っています。事業所をとり巻く法人の組織体制や、地域の関係機関とのネットワークを積極的に活用し、事業所や法人、地域の関係機関の特性を活かした育成体制を構築しましょう。

新卒訪問看護師を育成している事業所では、以下のような方法で地域と協働しています。

⦿法人内の別組織の研修に参加する

法人内に医療施設や福祉施設・サービスを持っている法人では他職種の接遇研修などに新卒訪問看護師が参加できるようにしているところもあります。新卒訪問看護師にとっては他

職種でも同期入社の人と一緒に学べるという利点もあるようです。

⦿別法人の病院や施設で看護技術研修をする

協力してくれる医療機関や福祉施設と話し合い、看護技術演習のために一定期間研修をさせてもらいます。予め管理者同士で何をどのように学ぶのか、リスクについてどう考えるのかを丁寧に話し合っておきましょう。

⦿都道府県看護協会、看護教育機関等の機器や人的資源を借りる

看護技術の習得に関しては3-6「看護技術、考え方を学ぶ」で例を挙げますが、技術研修以外に、育成計画を作る段階から評価まで看護教育機関の教員や都道府県看護協会と協働をしているところもあります。例えば事例の振り返りや、事業所での事例検討会にファシリテータとして協力してもらうのもよいです。

上記以外にも、地域の訪問看護事業所との協働で多様な事例に触れることができるようにしたり、クリニック・居宅介護支援事業所・地域包括支援センター実習等、事業所の特性を活かし計画をしていきましょう。

● 1－4 ｜育成担当者に対する支援　～担当者一人に任せきりにしない工夫をしよう～

ここでのポイント

新卒訪問看護師の成長を後押しする育成担当者の支援も重要です。育成担当者が孤立して悩みを抱え込んでしまわないよう、事業所全体でサポートできる仕組みを整えましょう。事業所外の研修や情報交換の機会を活用することも有効な方法です。

ここでは、実際に新卒訪問看護師を採用した事業所で実践している支援例を示します。

⦿教え方を学ぶ機会を提供する

これまで経験のない新卒訪問看護師の育成には誰しも不安を持ちます。まずは人を育てる姿勢や考え方を身につける必要があります。実践例では、都道府県看護協会や各地で開催される『看護師実習指導者講習会』や、それぞれの病院内で行われている『プリセプター研修』等へ参加している例があります。訪問看護以外の研修も、役に立つ内容がありますので、検討してみましょう。

⦿育成担当者が何をすべきか分かるようにする

事業所において、新卒訪問看護師を育成する目的や意義、どのような訪問看護師になってほしいかを話し合い、育成の目標を共有しておきましょう。育成担当者がプログラムの立案から関わることが大切です。

管理者と育成担当者の間での目標の共有や、育成計画への共通理解がないまま、育成担当者に育成計画の作成や育成プロセスの全般を丸投げしないよう注意しましょう。

⦿育成担当者が気軽に相談できる体制を作る

育成担当者も人を育てるという慣れない仕事に戸惑い、悩んでいます。育成担当者が、管理者や他の訪問看護師に相談できる体制と機会を作ります。

⦿育成担当者が一人で悩まないように複数人で評価する仕組みを作る

『本当にこの関わりでよいのだろうか』と育成担当者は迷いながら関わっていることがあります。育成に関わる事業所内外の関係者が集まり、育成の目標や計画、課題などについて話し合う育成会議（「３－２育成会議とキャリア面談」を参照）などを定期的に開催し、複数人で成長について評価し、育成担当者の関わりについてねぎらいましょう。また、事業所のすべてのスタッフとの情報共有も大切です。育成状況報告会を開催するなど、工夫しましょう。

⦿育成担当者自身が振り返り、リフレッシュができる場を作る

自分の訪問業務と新卒訪問看護師の教育の両立は精神的な負担が大きいことが予想されます。十分な休養をとらせるなど、事業所内でのサポートも重要ですが、法人内の複数の事業

所の育成担当者が集まる研修や、育成担当者向けの外部の研修に参加すると、同じ立場の仲間ができ、日々の振り返りを兼ねたリフレッシュになるという意見もありました。

⦿新卒訪問看護師の失敗を育成担当者のせいにしない雰囲気を作る

新卒訪問看護師が失敗した時、新卒訪問看護師と育成担当者がまとめて非難されたり、『新卒訪問看護師が失敗すると、育成担当者のせいのように言われることがありつらい』と感じる育成担当者もいるようです。育成担当者は新卒訪問看護師の一番近くで成長を助ける人であり、責任者ではありません。事業所全体で育成する姿勢を徹底しましょう。

⦿育成担当者自身が自分の目標を持てるようにする

新卒訪問看護師の育成は育成担当者にとっても成長の機会となります。管理者は、育成担当者の成長を見守るとともに、育成担当者自身が成長を自覚しながら新しい目標を持てるように、定期的な面談を行うなどの支援をしましょう。

1-5 ｜新卒訪問看護師を育成するための職場作り

ここでのポイント
新卒訪問看護師を育成するための職場環境を整備しましょう。事業所全体で、看護の根拠や育成方針を共有することや、自律性を養う工夫も重要です。

様々な悩みを抱えがちな新卒訪問看護師を事業所全体で育成するため、職場環境作りはとても大切です。ここでは、実際に新卒訪問看護師を採用した訪問看護事業所による職場作りの工夫を紹介します。

⦿看護提供時のポイントは具体的に、根拠も含めて全員が理解し、認識を共有できるようにする

利用者の暮らす地域や家庭の習慣、生活環境によって、同じサービスを提供する場合でも実施方法が異なることがあります。新卒訪問看護師だけでなく、誰が見ても分かる、事業所によっては「ケア手順書」と呼ばれるような、各利用者へのサービス提供ポイントを書き出したものを作成します。作成の際は、手順だけでなくその手順を行う理由「なぜそうするのか？」とともに書き表します。手順を可視化することで複数の訪問看護師の間で必要なポイントの認識が統一され、事業所全体でのサービスの質の向上も期待されます。

⦿育成方針を共有し、職場全体で育成する雰囲気を作る

看護には正解がないとはいえ、複数の先輩訪問看護師がそれぞれ異なる視点で異なる内容の指導をすると、新卒訪問看護師は混乱してしまいます。どんな訪問看護師を育てたいのか、育成に関わる先輩訪問看護師の間で認識を共有することが大切です。

また、新卒訪問看護師は日々成長するにつれ、抱える課題も日々変化します。成長の段階に応じた課題設定や助言を先輩訪問看護師から行うために、事業所の職員全員が新卒訪問看護師の成長段階を把握しておくとよいでしょう。

そのために、事業所の職員全員の目に付く共用スペースに模造紙を張り、新卒訪問看護師の目標と到達度（できるようになったこと）を掲示し、現段階での課題を共有している訪問看護事業所もあります。

図表11　目標と課題の共有の例

共有シート（例）　●月●日
名前：新卒看護太郎

＜目標到達状況＞　△△ができるようになった。
＜課題＞　○○に少し時間がかかる。
■■の病態を勉強中

⦿まずは見本となる先輩が正しい技術を身につける

新卒訪問看護師に正しい技術が教えられるよう、先輩看護師たちが基礎看護技術勉強会を実施して、新卒訪問看護師の入職までに基本の技術について振り返った訪問看護事業所もあります。実施した事業所では、先輩訪問看護師でも「知らなかった」「ここは自己流でやっていたから、正しい方法を確認できてよかった」と新たな気づきや学びがあったようです。

⦿自律性を養う

新卒訪問看護師を毎年採用していない訪問看護事業所では後輩が入ってこないため、入職後数年経過した新卒訪問看護師をいつまでも「新人」として扱って、成長を妨げてしまう事例もあるようです。新卒訪問看護師本人のためにも、分からないことを何でも教えるのではなく、自ら調べたり考えて、質問や提案をする姿勢を身につけることが重要です。そのためには日々の業務の中で新卒訪問看護師が自律できるようにサポートします。

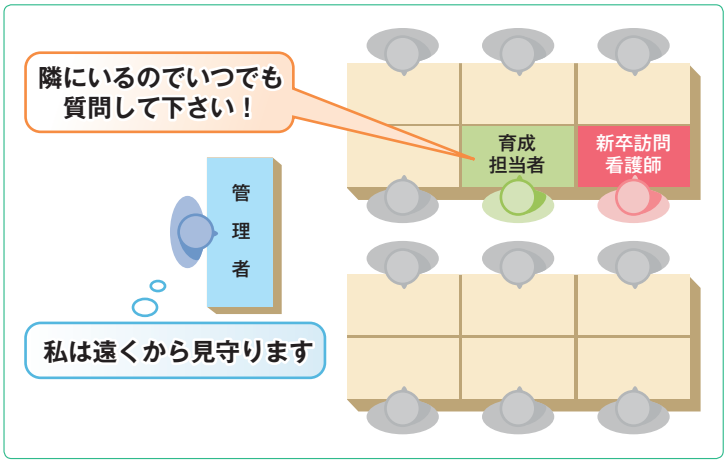
❶調べ物ができる環境作り

看護に関する書籍や雑誌、さらにインターネットに接続できる環境を用意し、自分で調べる習慣をつけてもらいましょう。既に書籍などを置いている事業所でも、内容が古くなっていないか確認してみましょう。新卒訪問看護師と一緒に勉強することで、正しい技術が身についたという先輩訪問看護師の意見もありました。新卒訪問看護師が分からないことを調べる習慣を身につけることで、新卒訪問看護師からの質問の内容が洗練され、先輩訪問看護師の負担も軽くなります。看護技術についても動画で学ぶものなどは繰り返し確認することもできますので、有効な資源です。

❷質問しやすい環境作り

新卒訪問看護師にとって、忙しそうに働く先輩訪問看護師に質問することはとても勇気が必要なことです。まずは質問しやすい環境を整えましょう。質問しやすい環境を整備するため、育成担当者と新卒訪問看護師の座席を隣に配置することが多いようです。

図表12 座席配置の一例



❸提案しやすい環境作り

新卒訪問看護師の育成環境は先輩訪問看護師たちが一方的に作って提供するものではありません。新卒訪問看護師自身からも、困りごとや解決のためのアイデアを提案できる機会を作るなどの工夫をして一緒に解決策を考えましょう。

新卒訪問看護師の実践例

新卒訪問看護師

事業所に古い褥瘡の書籍しかなかったので、勇気を出して先輩に相談をしたら、新しい書籍を事業所で買ってもらうことができました。その後、自分が書籍の管理担当の役割を任されるようになりました。

› 自律した訪問看護師として成長するために、新卒訪問看護師が自ら考え行動に移すという経験をたくさんしてほしいですね。

② 育成担当者の心得と関わり方のポイント

●2-1｜育成担当者の心得

ここでのポイント

看護の実務経験がない、同期入職者がいないなど、新卒訪問看護師の特性を理解した上で、新卒訪問看護師への接し方に配慮しましょう。また、育成に関わる看護師の姿勢と関わりのポイントを紹介します。

（1）新卒訪問看護師の特徴を踏まえて接しましょう

❶看護業界で働いたことがない → **略語や暗黙の了解に注意しましょう**

新卒訪問看護師は、病院で看護を経験した看護師と違い、専門用語や、看護の世界で常識と思われることについての知識がない場合があります。

理由が分からないまま暗黙の了解で行なっている業務がないか、分かりづらい略語（サービス担当者会議をサ担、カセイマグネシアをカマ、など）を多用していないか、振り返ってみましょう。先輩訪問看護師にとって当たり前になっていて、気をつけているつもりでも気づかない場合があります。互いに注意しあったり、新卒訪問看護師が分からないことを申し出ることができるような雰囲気作りも重要です。

❷「分からないこと」がわからない → **上手に問いかけながら、コミュニケーションをとることを意識しましょう**

新卒訪問看護師は、入職してから多くのことを学びます。新卒訪問看護師にとってすべては未経験の世界であり、「分からないこと」がわからない状況になることも多々あります。持っている知識や経験を実践と結びつけたり、全体像からできている点・とり組むべき課題を自ら整理することは難しいため、育成担当者と一緒に振り返りましょう。どこまでは理解していて、どこからがわからない部分なのかを育成担当者とともに整理をして、取り組む課題を明確にしていくことが重要です。

育成担当者側から問いかけをして理解の度合いを確認したり、質問をしやすい雰囲気を作ることが重要です。

❸技術面の不安を実感することが多い → **病院看護師と身につけるべきスキルの順番が異なることを意識しましょう。方法だけでなく根拠や考え方を伝えるようにしましょう。**

訪問看護は、病院に比べると医療処置に関する看護技術を繰り返し実践する機会が少ないです。同級生など、病院等に勤務している看護師と比較して、訪問看護師である自分は看護技術が上達していない、と劣等感を持つことも多々あります。

訪問看護は、生活に関する看護技術については繰り返し実践し、利用者の生き方を尊重する高度な個別ケアの提供が求められていること、病院看護師と身に着けるべきスキルの順番が異なることを折に触れて新卒訪問看護師と共有しましょう。また、新卒訪問看護師は技術の手順に集中しがちです。なぜそのようにするのか、根拠や考え方こそ先輩看護師が伝えていきましょう。

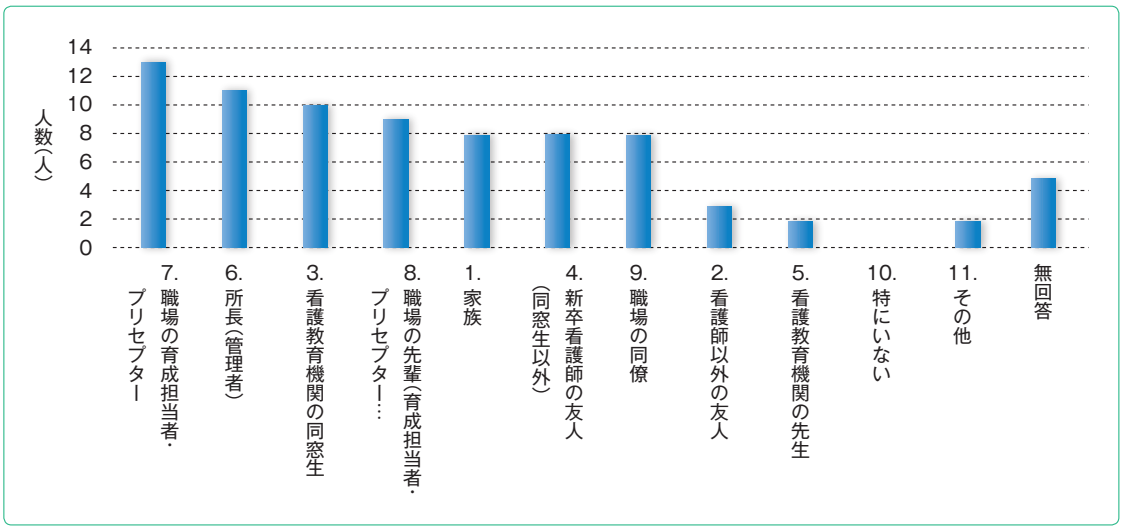
❹同期入職の新卒訪問看護師がいない → **新卒訪問看護師の相談相手になろう。また、事業所外の相談者もいることを知っておこう。**

訪問看護事業所は少人数で運営しているため、新卒で病院に入職する場合と違い、多くの場合、同期入職者がいません。同期がいないことで、比較されることがなくのびのびと働く新卒訪問看護師もいますが、自分の成長度合いが分からず、先輩看護師と比較して自分の技術不足を不安に感じる新卒訪問看護師もいます。また、日常的に気軽に悩みを相談できる相手としての同期がいない点も病院と異なっています。同期がいればすぐに確認できるちょっとしたことも先輩に聞かざるを得ず、「忙しい先輩にこんなことを聞いてもいいのだろうか」と遠慮してしまう新卒訪問看護師が多いようです。

新卒訪問看護師の育成にあたっては、個人の性格に合わせて成長の道しるべを示すことや、「気になることは何でも、何度でも聞いてよい」と伝えて、身近な相談役として寄り添うことが重要です。

新卒訪問看護師を対象としたアンケート調査では、仕事で悩んだ時の相談相手についても尋ねています。職場関係者以外の相談相手として２割以上の人が「看護教育機関の同窓生」や「家族」を挙げていました。就職に伴い母校の所在地や実家を離れたなど、新卒訪問看護師それぞれの状況に応じた配慮があるとよいですね。

図表13 仕事で悩んだ時の相談相手（n=29）



❺成長を焦る → **少し頑張れば達成可能な目標を立てていきましょう**

訪問看護は基本的に訪問看護１件あたりに報酬がつく仕事です。新卒訪問看護師は単独で訪問ができるようになるまでの間、「自分は１円も稼いでいない、役に立っていない」と申し訳ない気持ちになったり、早く一人で訪問しなくては、と焦りがちです。できるようになったことをフィードバックして成長の実感を持たせたり、事業所としての目標と本人の目標とすり合わせながら、少し頑張れば達成可能なレベルの目標を立てていきましょう。目標は達成することが簡単すぎても難しすぎてもモチベーションが下がります。

❻教科書の知識では解決できない利用者の複雑性に混乱する → **訪問看護の特性を先輩看護師が理解して関わりましょう**

訪問看護の利用者は複数疾患を持っていたり、家庭環境も様々です。同じ疾患や障害でも、利用者によって提供する看護は違います。こうした複雑な状況でアセスメントを実施し、看護を提供することは、教科書の知識だけでは大変難しいものです。様々な知識を組み合わせ、利用者や関係者と話し合い、個別性の高い看護を提供している訪問看護の特性を先輩看護師は意識しましょう。新卒訪問看護師に難しすぎることを求めていないか考えながらサポートをしましょう。

❼アンラーニング（学びほぐし）があまり必要でない → **よいところを伸ばしましょう！**

新卒訪問看護師の強みとなる特徴も挙げます。病院勤務経験を経て訪問看護師になった人はこれまでのやり方や考え方を一度捨てるようなアンラーニング（学びほぐし）を少なからず経験したと思います。新卒訪問看護師はアンラーニングすることに労力をかけなくてもよいことが強みです。強みを伸ばす支援をしましょう。

コラム　社会人経験がある新卒訪問看護師について

社会人経験がある新卒訪問看護師は、「年齢」に関わる悩みを多く抱えるようです。

事業所内で先輩看護師が年下になる等、お互い気を使うことが多いと感じているという意見がありました。

また、サービス提供場面においても、利用者は新卒訪問看護師の見た目から、「経験がある看護師」が担当していると判断してしまうことがあり、新卒訪問看護師のプレッシャーも大きいようです。

育成する側からみると、社会人経験がある新卒訪問看護師は、給与に対する仕事・役割を果たすという意識や、自分の勤怠管理が身についているため、社会人としての自立に支援がさほど必要でないというメリットがあります。

（2）育成に関わる上で望ましい姿勢を理解しましょう

育成担当者をはじめとして育成に関わる人たちはどのような姿勢でかかわることが望まれるのでしょうか。以下にいくつかのポイントを挙げます。

❶自ら考え、自律した看護師育成を目指す

丁寧に育成することは重要ですが、いつまでも支援すればよいわけではありません。目指すは自ら考えて行動ができる、自律的な看護師になることです。先輩から見ると不安があるかもしれませんが、どこまでできればよいのか、到達可能な目標を立てましょう。いつまでも新卒扱いでは、新卒訪問看護師自身もモチベーションが下がります。

❷新卒訪問看護師が持っている知識や気づきを引き出し、実践につなげる支援をする

新卒訪問看護師は看護学生ではなく看護師免許を持った一人の看護師です。育成担当者は「教えてあげる」「指導する」という方法ではなく、新卒訪問看護師がこれまで学習してきた知識や気づきを「引き出し」「実践に結びつける」ようにして関わりましょう。

❸考え方は多様であることを自ら認め、新卒訪問看護師にも伝える

育成に関わる人たちは、自分自身の仕事に関する考えや看護についての考えなどを分かってほしいと思いを押しつけてしまったり、新卒訪問看護師の考え方を否定してしまうことがあります。看護師それぞれの考え方や価値観があることを認めましょう。新卒訪問看護師だけでなく、同僚スタッフなどにもそれぞれの考え方、受け止め方があることを意識しましょう。

新卒訪問看護師自身も、答えが一つではない訪問看護の世界に戸惑うことがあるので、多様な考え方を認めることについて伝えていきましょう。

❹求めていることが今の新卒訪問看護師の状況に合っているか考える

訪問看護で考えることは、調べればすぐに分かることもあれば、かなり多くの知識を融合させて判断する必要があること、さらには明確な答えがなくその時々の状況に合わせて判断していくことなど様々です。育成に関わる人が「これぐらいは簡単なことだ」と考えていることが本当に新卒訪問看護師に適した課題なのか、新卒訪問看護師の成長度を見ながら考えましょう。

❺「できない看護師」と決めつめず、広い視野で柔軟に成長を受け止める

新卒訪問看護師は一人ひとり個性があり、成長スピードも様々です。また、育成はする側とされる側の相互作用でよい効果が生まれます。「できない」「言っても聞かない」など一方的な決めつけは好ましくありません。同じような目を利用者や家族にも向けていませんか？日々のケアにも固定的な見方が反映されている可能性がありますので注意しましょう。

●2-2｜困った時の対応

ここでのポイント

新卒訪問看護師と育成担当者が育成の途中で悩みがちなポイントと解決策を紹介します。一人で抱え込まず、周囲に相談し、協力を得ましょう。

ここでは、新卒訪問看護師の育成に携わった育成担当者の先輩たちが困ったことと、その解決策の例をお示しします。何よりも、育成担当者が一人で悩まないことが大切です。

新卒訪問看護師の「困った」

⦿病院に就職した同級生と比べて、技術経験の差を感じて自信をなくしている。

新卒訪問看護師

同級生から、「採血した」とか
「点滴の交換はひとりでできる」とか聞くと焦ります。

› 新卒訪問看護師は、医療処置に関する看護技術の経験する機会が少なく劣等感を抱きやすいようです。実際には経験する内容が異なるだけで、生活を支える看護技術について経験する機会も多く、高度な技術を求められます。技術が劣っているわけではないことを伝えるとともに、生活を支える看護技術が利用者や家族にとって、とても重要であることを伝えましょう。「できるようになったこと」をポジティブフィードバックし、今後、新卒訪問看護師本人が何を評価の指標にするとよいかを伝えましょう。

⦿新卒訪問看護師が身につけるべきことが多すぎて、パニックに陥っている。

新卒訪問看護師

A 先輩から○○の調べ物、B 先輩から△△の文献の課題が出ていたけど、あれもこれも調べないとわからない…あ、C 先輩から○○の練習をしておいてと言われていたんだった！やることがどんどんたまっていく～

› 看護師は教育機関で学んだことと、実際の臨床で直面することの差に、ショックを受けることがあります。差を埋めるために新卒訪問看護師は必死で知識や技術を習得しようとしますが、身につけるべき内容の優先順位が分からないことが多いものです。先輩訪問看護師が良かれと思ってアドバイスした内容すべてを一度に習得しようとして、混乱すること

があります。育成担当者を中心に、新卒訪問看護師の成長段階に応じて優先順位をつけ、今身につけるべきことと、将来的にできればよいことを整理し、着実な成長の手助けを行いましょう。

- 様々なバックグラウンドの先輩訪問看護師がいる事業所では、それぞれが受けた教育のよいところとりをした育成が可能である一方、「身につけるべき基礎知識・技術」の考え方が異なることがあり、なおさら新卒訪問看護師を混乱させます。どんな基礎知識や技術をどのくらいの時期までに習得をしていくか、新卒者や育成者と話し合っておくことが大切です。
- 事業所内で新卒訪問看護師の成長段階の共有を行うことで、育成担当者以外の先輩訪問看護師が適切なアドバイスを適切なタイミングで行うことができるようにすることも大切です。

育成担当者の「困った」

⦿育成担当者として新卒訪問看護師に上手く説明ができない。

何回説明してもよく分かってもらえない。言葉で伝えるのは難しいな・・・

育成担当者

- 伝える方法を変えることが有効であるという新卒訪問看護師の育成担当経験者からの意見があります。表現を変えたり、絵や模型を使ったり、別の先輩訪問看護師から伝えてもらうことが有効です。摘便のコツを上手く言葉では伝えられないので、身近なペットボトルで模型を作り、伝授した事業所もあります。

⦿育成業務と自身の訪問看護師としての訪問業務の両立が難しい。

育成担当者だけど訪問もするし、私が訪問を終えて帰ってくるまで新卒さんが待ってくれていて、そこから今日の振り返りをすると残業が増える。

育成担当者

- 他のスタッフに電話対応など業務の一部を手伝ってもらえないか交渉したり、事業所の管理者に相談してみましょう。新卒訪問看護師の育成は重要な業務であり、将来の事業所運営のために必要であるという認識を事業所全体で共有することが大切です。
- 育成担当者一人で育成するのではなく事業所全員で育てることを意識しましょう。他の看護師と指導方法や内容、ケアの手順、新卒訪問看護師の近況を積極的に共有し、育成担当者がいなくても新卒訪問看護師が相談できる環境を全員で作ることが大切です。
- 採用前に経済的・人的な負担について、きちんと試算をしておきましょう。経営面での試算には「地域で育てる新卒訪問看護師の包括的人財育成ガイド」の p. 9–10が参考になります。

⦿新卒訪問看護師と関係性がよくない。

何回も同じことを言っている気がする。イライラするしそりが合わないと思う。

育成担当者

- 育成担当者が「教える」「指導する」という考え方で接すると、萎縮してしまう新卒訪問看護師もいます。管理者ではなく育成担当という立場を意識し、厳しく接するのではなく、新卒訪問看護師と「一緒に考え」「伴走する」ことを意識しましょう。
- 少人数の事業所で育成を行っていると、お互いに息が詰ってしまうものです。リフレッシュも兼ねて新卒訪問看護師、育成担当者ともに外部の研修に出かけてみましょう。また、法人本部の職員や、看護教員、他事業所の訪問看護師といった外部の第三者が仲裁に入ると上手くいくこともあるようです。事業所管理者に状況を伝えて相談してみましょう。育成担当者を交代制にしたり、複数で育成担当者を担当するなどの工夫をしている事業所もあります。

⦿新卒訪問看護師の成長のスピードが遅いと感じる。

- 成長のスピードは人により大きく違いがあります。育成担当者が求めるレベルと新卒訪問看護師ができることのレベルに大きな差があると、新卒訪問看護師、育成担当者双方に大きな負担がかかります。事業所の状況や新卒訪問看護師の性格、利用者の状況により、成長のスピードは千差万別であることを理解しましょう。
- 焦らないことが大切です。新卒訪問看護師の育成を経験した方は「真摯に接していれば育つ」と感想を述べています。目指す目標があいまいであったり、高すぎる目標ではないか確認し、明確で小さな目標を一つずつ達成していきましょう。
- 「まだ、●●ができていない」ということより、「既に、●●ができるようになった」と、できるようになったことに意識を向けましょう。新卒訪問看護師ができるようになったことを事業所内で共有し、焦らずじっくりと育成していくことが重要です。
- 悩んでいる背景には新卒訪問看護師自身が高すぎる目標を持っていたり、何か悩みがあるのかもしれません。よく話し合い、新卒訪問看護師の率直な思いを受け止め、育成担当者は事業所の管理者とは異なる立場から助言をするようにしましょう。

3 育成計画のポイント

3－1 ｜育成計画の作成

ここでのポイント

育成計画は事業所が目指す長期目標と、個々の新卒訪問看護師の特性や成長段階に応じて、具体的な短期目標を設定して成長をサポートしていくことが重要です。本人とともに、適宜到達状況を評価して振り返り、目標を見直しながら反復して学習することで、訪問看護師として自律することを目指しましょう。

育成の目標

はじめに育成の目標を立てましょう。

訪問看護師の「一人前」は定義しにくく、また、すぐに到達できる目標ではありません。

例えば、長期目標として「一人の訪問看護師として自律し、訪問看護師として『利用者のご自宅で看護を提供する』ことを理解して訪問看護を実践できるようにすること」などが考えられます。

長期目標の達成に向けて、成長のプロセスに沿って短期的に実現可能な具体的な目標を設定します。短期的な目標の達成状況を定期的に評価しながら、目標を見直したり、次の短期目標を設定しましょう。

訪問看護師として自律するためには、利用者の生活の場で看護を行う上で必要となる専門的な看護の知識や技術の他に、基本的な態度、マナーや、利用者や家族、事業所内の他の訪問看護師、そしてともに利用者と関わりチームケアを行う多職種とのコミュニケーションの能力も求められます。

こうした知識やスキル、態度を習得するための育成プログラムは、事業所内での日常業務を通じた OJT の説明、事業所外の集合研修への参加や医療機関や施設での実習などを効果的に組み合わせて、計画しましょう。

基本的なプログラムの流れ

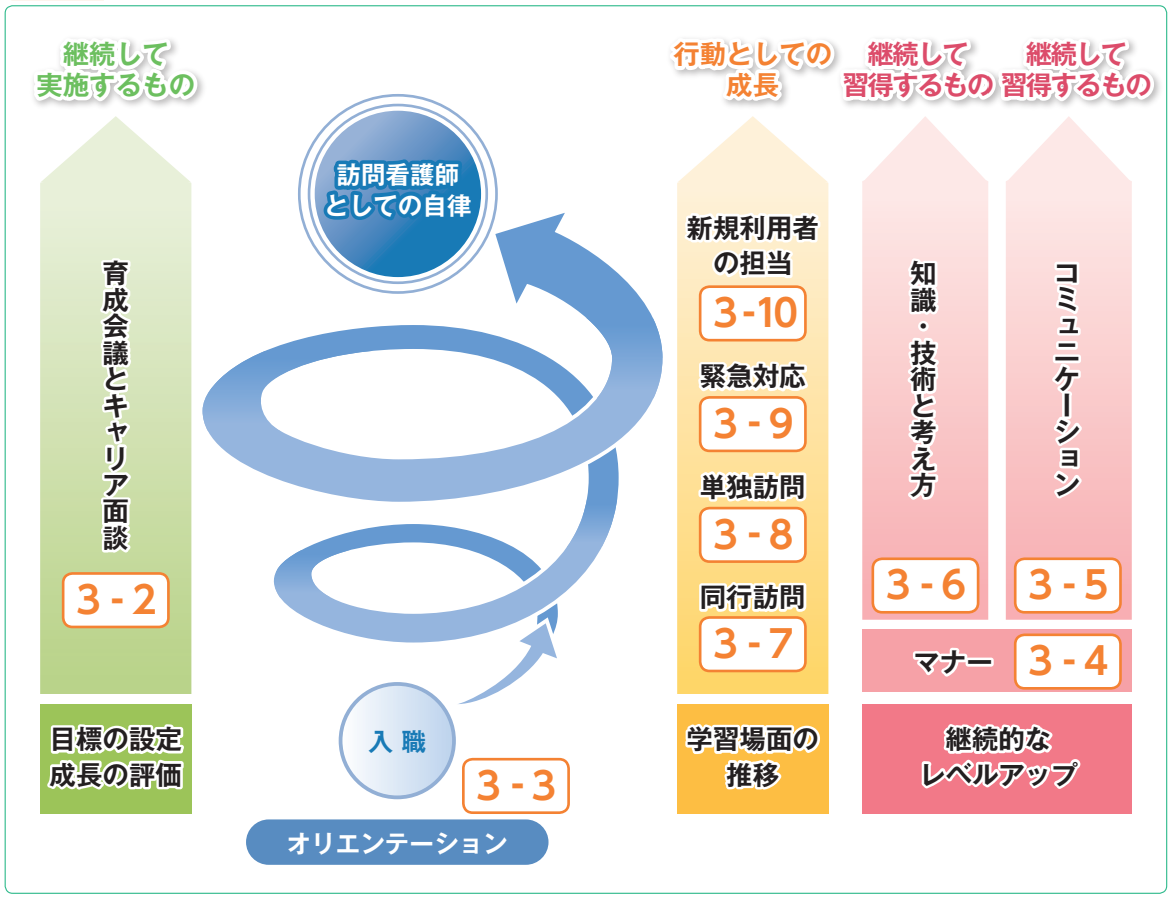
以下に基本的なプログラムの流れを示します。

入職してから、訪問看護師としての自律を目指して育成のプロセスが始まります。

成長プロセスに沿って、継続的な目標の設定や評価と見直しのための面談や、育成に関わる関係者による「育成会議」を定期的に開催し、皆で新卒訪問看護師を育成する体制を作ります。一方、新卒訪問看護師本人とも定期的に面談し成長のプロセスを共有します。この育成会議と面談の両方が連動していることが重要です。（育成会議の内容については、3－2参照）。

入職後の最初のプログラムは、オリエンテーションです。ここでは、新卒訪問看護師が事業所の一員として働けるように、導入として今後意識することや、注意することについて伝えます（3-3参照）。さらに、訪問看護師として求められるマナーを土台として、コミュニケーション、看護に関する知識・技術とその根拠となる考え方は、実務の経験を通じて継続的に学びます（3-4～3-6参照）。学習のプロセスは「単純から複雑へ」あるいは「見学→指導下で行う→一人で行う」というステップを踏みます。訪問看護での仕事と研修を通してそのステップを踏めるようにプログラムを組みます。（3-7～3-10参照）。大切なことは、入職から自律までの期間は皆異なるということです。新卒訪問看護師の個性に合わせてプログラムは柔軟に運用していきましょう。

図表14 育成計画の考え方（数字は本ガイドで書かれている章番号を指す）



留意事項：

- 事業所の状況や、新卒訪問看護師の性格等により経験する順番は異なります。
- 事業所全体で学習計画を共有し、新卒訪問看護師の育成状況を共有することが重要です。

●3-2｜育成会議とキャリア面談

ここでのポイント

定期的な育成会議や面談を行い、事業所としての目標と、個々の新卒訪問看護師の目標についてすり合わせを行い、今後の方針や考えを共有する機会を設けましょう。

自立した訪問看護師を目指して目標を設定するとともに、目標の達成状況や本人の考え方を定期的に確認しましょう。新卒訪問看護師は、入職し不安を多く抱えています。特に入職直後は業務への理解を深めてもらうとともに、仕事の不安、社会人としての不安をフォローするため、面談を実施しましょう。

（1）育成会議、フォローアップについて

育成担当者や管理者が参加する育成会議では、定期的に育成状況、現状の課題について共有します。それぞれ、精神面でのフォロー、技術的なフォローなど、役割を分担し、必要なサポートの打ち合わせをしましょう。

育成会議とは…新卒訪問看護師を育成する訪問看護事業所の多くは、様々な名称で、「育成に関わる人が集まり教育プログラム作成から評価、その時々の課題の検討」の会議体を定期的に持っていました。ここではこのような会議体を「育成会議」と呼びます。

（2）キャリア面談について

目標を設定するとともに、成長段階に応じた短期的な目標を設定するための面談を行います。また、事業所として目標している成長のスピードと、新卒訪問看護師の目標をすり合わせしながら、実現可能な目標を設定することが大事です。新卒訪問看護師が自分の成長段階に応じて開催します。

⦿面談の開催時期と頻度

面談実施時期（例）：

入職後２～３ヶ月まで	毎週１回に１回	30分程度
入職後４～６ヶ月目まで	毎月１回に１回	30分程度
以降２年目まで	２～３ヶ月に１回	30分程度

⦿目標の設定

まずは新卒訪問看護師本人に、今の自分の目標や課題は何かを考えてもらいます。育成担当者らは新卒訪問看護師の考えを聞き、成長段階に応じた目標を随時提案します。

設定する目標（例）：
＜短期目標＞　訪問している利用者の内服薬と病態を理解する
△△さんのおむつ交換に自信を持つ
××さんと◆◆さんの訪問を通して糖尿病の人の足の観察ができる
□□先輩看護師に分からないことを質問できるようになる
●月△日に□さんの単独訪問ができるように準備する

⦿目標および到達状況の共有

新卒訪問看護師の育成においては、事業所全体で一貫した方針のもとで進めることが重要です。そのためには、目標に向かって、現在の到達状況を共有しましょう。新卒訪問間看護師と関わり、育成する管理者や育成担当者、先輩訪問看護師の間で、目標、具体的な育成計画、できるようになったこと、現状の課題、今後の計画などを共有するための仕組みをつくりましょう。

共有の方法（例）：新卒訪問看護師の了承を得た上で、事業所の共用スペースに目標と到達度（できるようになったこと）を掲示し、現段階での課題を事業所全体で共有する。

⦿その他の面談内容

他にも、定期的に新卒訪問看護師と以下のようなこと話し合い、現状の課題の解決や今後の育成に役立てましょう。

その他の面談の内容（例）
✓看護職としての不安・気づいたこと
✓事業所で勤務する上での不安・気づいたこと
✓疑問に感じていること、興味があること
✓知りたいこと、意見、その他必要なこと

3-3 | オリエンテーション

ここでのポイント
オリエンテーションでは、新卒訪問看護師が事業所の一員として働けるように、注意することについて説明します。

（1）オリエンテーションの目的

入職後、もしくは入職前に早い段階でオリエンテーションを行います。オリエンテーションの主な目的は以下の３点です。

①職場で「孤独感（居づらさ）」を感じないようする。
②訪問看護事業所の業務の概要と一日の流れを理解する
③なりたい訪問看護師像を描く

（2）オリエンテーションの内容

オリエンテーションでは以下のことを伝えましょう。ただし、伝え方や新卒訪問看護師の性格によっては、過度なプレッシャーを感じる場合もあるため、伝え方に工夫が必要です。また、オリエンテーションは事業所内のみで行う必要はありません。地域の関係職種を訪問してそれぞれの役割や訪問看護との連携について聞くなどすることで、訪問看護師の役割を認識できることもあります。以下に、盛り込むとよい内容を示します。

- 新卒訪問看護師へ歓迎の言葉、新卒訪問看護師に期待すること
- 事業所の理念、特徴や地域における役割
- 訪問看護の業務の概要
- 個人情報の取り扱い
- 安全管理（医療安全、交通安全、感染予防等）
- 育成プログラムの概要（体制、スケジュール、方法など）
- 事業所スタッフとしての心構え（事業所内、連携先、訪問先でのマナーや就業規則、勤怠管理など）

オリエンテーションの際には、書籍や関係団体が作成しているパンフレットなども活用できます。

留意事項：

- 事業所の一員として前向きにとり組みたいというモチベーションにつながるように配慮しましょう。
- 一方的に説明するだけではなく、新卒訪問看護師から不明な点、疑問などを聞き、丁寧に伝えていきましょう。

3-4 | マナー

ここでのポイント

新卒訪問看護師が利用者宅を訪問したり、在宅療養を支えるチームの一員として他者と協働する上で、必要となるマナーを身につけるための考え方や留意点を説明します。

近年は高齢者と同居の経験がなく、高齢者の考え方や重視するポイントを知る機会のない新卒看護師も増えています。訪問看護師は利用者の「自宅」に入るため、注意すべき点が病院看護師と異なります。新卒訪問看護師が陥りやすいマナーの問題点について、予め注意を促すことが必要となります。

新卒訪問看護師と先輩訪問看護師では育った環境が異なるため、経験したことがある事柄や常識とされている事柄も異なります。意外な場面で、知っていて当たり前だと思うことを知らなかったり、経験したことがないことも予想されますが、「こんなことも知らないの？」と新卒訪問看護師本人を責めるのではなく、最初は丁寧に説明をして、練習する機会をつくりましょう。

コラム 電話対応の練習をしましょう ～携帯電話と異なる受け答えのポイントを身につける

携帯電話が普及した現代では、固定電話がない環境で育った新卒訪問看護師も少なくありません。会ったこともない他人から、自分の知らない用件でかかってくる電話で情報を引き出し、他の人にも内容を伝えられるようメモをとりながら、確実に受け答えをするには慣れが必要です。

電話のとり方の基本マナーを教え、まずは事業所内にてロールプレイング形式で練習をしましょう。よくやりとりする内容を文字に書き起こし、台本を作っておくのもよいでしょう。事業所にかかってくる電話を積極的にとるようにして身につけてゆきましょう。

利用者の暮らす地域、家庭の習慣などの違いから、マナーとして求められる対応が利用者ごとに異なる場合もあることも予め伝えておきましょう。

新卒訪問看護師にとって、家庭ごとに異なる手順や作法を一度に全て覚えることは困難です。マナーの根拠となる考え方を示し、本質を理解することでマナー全般の向上につながることを念頭に置いた助言を心がけましょう。

事業所全体で看護の質を統一するため、利用者ごとに手順とその根拠を示した細かい手順書を作成している事業所もあります。

▶手順書の例

❶ 利用者のご自宅へ向かう

- 時間に遅れず、交通ルールを遵守して利用者宅まで向かう。

　道路事情や前の訪問の都合で、少しでも遅れそうな場合は、予め利用者へ連絡します。少しでも遅れると、利用者やご家族は心配してしまいます。

- 自動車や自転車は、決められた場所に停める。

❷ 入室時

- 靴を並べる

　玄関では、靴を端に寄せて並べます。

- 靴下を持参する

　雨の時に靴下が濡れることもあり、濡れたままや、裸足で入室すると嫌悪感を覚える人が多いです。きれいな靴下を持参するようにしましょう。

- 上着（コート、ジャケット、ジャンパーなど）を脱ぐ

　訪問看護に限らず入室の前には、上着を脱ぐことがマナーとされています。荷物を持っていると脱ぎにくいことも考えられますので、脱ぐタイミングも工夫が必要です。

❸ 在室中

- 室内をじろじろ眺めたり、勝手に部屋に入らない。

　自宅を訪問する訪問看護師をどう思っているかは、利用者によって異なります。客人として家でもてなしたい反面、十分な準備（掃除など）ができない状況にあるかもしれません。本来、他人に家に上がってほしくないと思っているかもしれません。利用者やその家族に配慮し、必要以上に家の中のものを見たり、立ち入る必要のない場所には立ち入らない様にしましょう。

　また、ちょっとした物の置き場所や扱い方にもその家庭の価値観やルールがあります。できるだけ尊重するようにしましょう。家庭のルールに従うことが難しかったり、ルールを守ることで不利益を被る場合は先輩訪問看護師に相談し、利用者や家族と話し合いの機会を持ちましょう。

❹ 退室時

- 使用した物などを片付け、元の位置に戻す。

　訪問看護師が退室した後に利用者が困ることがないようにしましょう。普段使っている物がいつもと違う場所に置いてあると、利用者の方は、物が無くなったり訪問看護師が間違って持って帰ってしまったのではないかと不安に思ってしまいます。無用なトラブルを避けるためにも気をつけましょう。

3-5 | コミュニケーション

ここでのポイント

新卒訪問看護師は利用者とのコミュニケーションが先輩訪問看護師のように上手くいかないことに悩みます。事業所内や他職種とのコミュニケーションにも悩むことがありますので、フォローが必要です。

コミュニケーションは、相手の背景知識、所属コミュニティ、立場の違い等で留意するべきことが変わります。新卒訪問看護師として、入職すると新たなコミュニティに属することになり、悩むことが増えることもあります。

新卒訪問看護師が「利用者・家族」「事業所内の他の訪問看護師」「他職種間」と円滑にコミュニケーションできるようになるための助言や指導が重要です。

（1）利用者・家族とのコミュニケーション

利用者や家族との信頼関係を新卒訪問看護師が築き、適切な看護を提供するために、日頃からの円滑なコミュニケーションができるよう、指導、助言することが重要です。

基礎教育で学んだことが非常に重要です。利用者や家族の気持ちや価値観を尊重した態度、看護師としての意見を持つことや倫理観を育てていくことも重要です。

先輩看護師がするのと同じコミュニケーションをする必要はありません。先輩看護師のよいところをとり入れるのはよいことですが、ただ真似をするだけでなく、相手との関係性を考え、真摯で誠実なコミュニケーションを心がけます。

このような新卒訪問看護師の事例がありました。

新卒訪問看護師

訪問先で先輩の話し方を真似してみたら、「生意気だ」とクレームになってしまいました。先輩は同じ方法で利用者さんと上手くやっているのに、なぜでしょう。

- 同じ内容でも、どんな人が話すかによって受け手の印象は異なります。利用者との関係が確立されている先輩訪問看護師と、初対面に近い新卒訪問看護師では異なる接し方が必要です。

この事例とは逆に、経験が浅い新卒訪問看護師だからこそ、人生の大先輩として利用者に真摯に向かい合い、話を聞くことで「あなただから話せる」と信頼を得ることに成功した事例もあります。

新卒訪問看護師本人ならでは、自分ならではのコミュニケーションがあることを伝えるとよいでしょう。

（2）事業所内のコミュニケーション

訪問看護事業所は病院と比較して職員数が少なく、同期入職者がいないことが多いため、事業所内の確立された人間関係の間に一人で飛び込み、新たな関係を構築することに苦労したという新卒訪問看護師の意見もありました。見落としがちな視点ですが、先輩訪問看護師同士は気心の知れた関係でも、新卒訪問看護師は事業所の全員といちから関係を築く必要があるため、なるべく早く事業所に慣れることができるよう見守りや声かけを行いましょう。初めはスタッフの顔と名前が一致しないこともなじめない要因になりますので、名前入りの写真を事業所内に張るなどの工夫をしてもよいでしょう。

（3）他職種とのコミュニケーション

利用者の支援は、多職種からなるチームで行います。他の職種への情報提供や共有、ケア内容の相談や、療養方針についての話し合い等、常にコミュニケーションが必要です。

職種ごとに背景知識が異なるため、説明すべき内容や説明の細かさを考えながら話す必要がありますが、新卒訪問看護師はその「さじ加減」が分からず、必要な情報が抜けていたり、逆に多忙な人に不要な説明を長々と話してしまう場合もあります。

また、電話やFAXなど顔が見えない手段で連絡をとり合うことも多く、顔が見える事業所の先輩や利用者とのコミュニケーションとは異なる難しさがあります。連絡の方法やタイミング、事業所ごとの理念もそれぞれ違うことから、他職種・他事業所とのコミュニケーションは新卒訪問看護師にとって難易度が高いことの一つです。

ベテラン訪問看護師は日々当たり前のように他職種とのコミュニケーションを行っており、さほど難しさを感じないこともあるかもしれませんが、新卒訪問看護師は難しさを感じることもあることに留意しながら、チームの中で看護の専門職としての役割を果たせるよう手助けしたり、手本を見せたり、助言したりすることが必要です。

3-6 | 看護技術・考え方を学ぶ

ここでのポイント

新卒訪問看護師が、看護技術やその根拠となる考え方を学ぶ機会を計画的に設けましょう。事業所内でできること、できないことを踏まえて、何を、どこで、誰と学ぶべきかを考慮して、事業所内外の関係者と協働しながら、効果的に学べる方法を検討します。

訪問看護では医療に関する看護技術を繰り返し経験する機会が少ないと言われていますので、新卒訪問看護師は意図的に技術を習得できる機会を設ける必要があります。

また、訪問看護師は生活援助の技術と医療の技術の両方を同時に提供することが求められます。例えば清拭や陰部洗浄をしながら褥瘡処置を行い、さらには他の部位の皮膚に異常がないか観察しています。新卒訪問看護師には複数のことを同時に考え、技術提供することは難しいこともあるので、一つ一つの技術を習得するだけでなく、その考え方を丁寧に教えることで複数の技術を、優先順位を設けながら提供できるようになります。

学習の機会を作る時にまず考えたいことは以下の３点です。

❶ 何を学ぶべきか

複数の技術を同時に学ばせるのではなく、一つの技術の習得に専念します。事業所で必要度が高い看護技術を選び整理します。

❷ どこで学ぶか

それぞれの看護技術をどこで学ぶべきか考えます。事業所内で十分にできること、何かしらの器具を借りたり、特殊な場所が必要なこと、利用者宅でないと学べないことを考え整理します。

❸ 誰とどのように学ぶか

事業所の先輩看護師と学ぶ以外にも、集合研修で学んだり、看護教員・他の事業所の人など、事業所外の人と学ぶことが効果的なこともあります。最近は動画を見てひとりで学ぶことができる内容もあります。

学習の機会の例

⊙病院やクリニックでの研修に参加する

- ①で整理した学ぶべき技術の習得を目的に、技術を実践可能な病棟などを選定します。
- 技術だけでなく、急性期医療と在宅看護との考え方の違いや、つながりについて学ぶことを目的にしてもよいでしょう。

⊙看護協会等の研修に参加する

- シミュレーション機器を用いる研修は、繰り返しての練習や、安心して失敗することが可能なため、自分の技術の振り返りや試行錯誤がしやすいです。シミュレーション機器で練習後、同じ技術を実践可能な利用者への訪問と組み合わせると、習得内容が定着するとともに自信がつくことが期待できます。
- 研修には比較的規模の小さい病院の新卒看護師が参加することもあります。同期の看護師仲間と知り合えるよい機会である一方、病院の看護師との医療に関する看護技術の差に劣等感を感じる可能性もあるため、研修後に新卒訪問看護師に率直な感想を聞いたり、様子をうかがうことも必要です。

⊙看護系大学などの教育機関や看護協会等から機器や教員の力を借りる

- 高額で購入が困難であったり、点滴に必要な医療材料のように、訪問看護事業所では入手が困難な研修機材を、都道府県看護協会や看護系の教育機関から借りることが可能な場合もあります。研修のように時間を気にすることがなく、何度も練習することが可能な点がレンタルのメリットであるといえます。
- 医療機器メーカーから、モニターとして機器をレンタルできる場合もあります。新卒訪問看護師の出身校や、実習協力をしている看護系の教育機関の教員に技術習得のコーチをしてもらうことができないか交渉してみるのもよい方法です。

☆看護技術や考え方を学ぶ時に大事なことは、体験した内容の振り返りです。練習した内容を振り返り、実際に利用者に提供する際に配慮すべき点を考えることで理解が深まり、考え方を身につけることで実践的な能力を習得することになります。新卒訪問看護師が研修やシミュレーションなど参加した後に、育成担当者は、「この知識や技術は○○さんに活用できるね」と、研修と実践をつなげる支援を行うことが大切です。

留意事項：
訪問看護では看護技術を提供する際、なぜその技術を提供するのか、技術とその考え方を一緒に学ぶことが、個別性に応じた看護技術の提供に重要な視点です。技術研修後は、実践でその技術を確立させるために、該当技術が必要な利用者へ訪問ができるようにアレンジできるとよいです。

3-7 | 同行訪問

ここでのポイント

同行訪問は目的を明確にして行うことで学びが深まります。新卒訪問看護師が身につけたい内容や習得段階に応じて同行訪問の内容を考えることが重要です。

同行訪問は、訪問看護の仕事を理解する重要な OJT の機会です。教育機関で、実習の期間が少ない在宅看護について理解を深めるとともに、実際の利用者の状況について把握する機会となります。

また、同行訪問を重ねる中で、

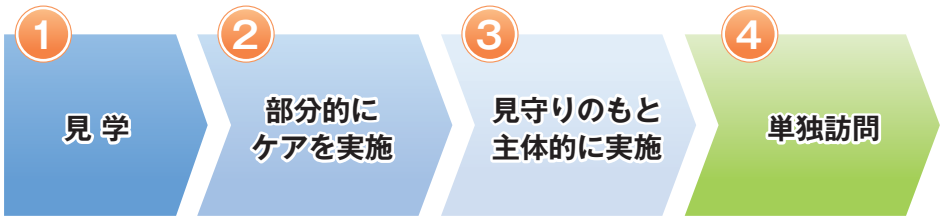
“先輩看護師のやり方を見て学ぶ⇒部分的に実践する⇒先輩看護師の見守りのもと実践する⇒単独で訪問できる”

という段階を踏んで、訪問看護の業務を理解し、単独訪問ができるようにしていくことを目指します。

同行訪問というと、新卒訪問看護師が他の看護師の訪問について行き見学するイメージを持つかもしれません。しかし、一言で同行訪問と言っても訪問の目的は様々です。「先輩について行って見学する同行」、「一緒に訪問してできるところを実践する同行」、「自分が主体となって実践し、傍でフォローしてもらうために他の人が新卒訪問看護師について行く同行」、「新卒訪問看護師の訪問の評価をするために他の人がする同行」など、メインでケアを実践する人が、新卒訪問看護師である場合と他の看護師である場合があります。

どのような目的の同行訪問であるのかを、新卒訪問看護師本人、一緒に訪問する訪問看護師の双方が理解しておく必要があります。両者で認識がずれていると、訪問先で利用者に不安を抱かせてしまう可能性もありますので、毎回確認しましょう。

図表15 同行訪問から単独訪問へのステップ



コラム 同行訪問は計画的に ～同行するだけでは効果ゼロ !?

同行訪問は OJT の要です。講義形式の研修等を受けるのもよいですが、成長を決める要素の７割が「経験」であると言われています。経験をする→振り返る→次に活かす教訓を引き出す→実際に使ってみる→その経験を振り返るという円環的なサイクルを繰り返すことで経験は実際に使える学びになります。逆に言えば、経験をしても振り返る際に何を振り返るのかわからなかったり、教訓が上手く引き出せなければ有効な学びは得られません。新卒訪問看護師から以下のようなことを聞きます。「同行の後に先輩にどうだった？と聞かれるけど、何を答えてよいか分からず、すごかったです、しか言えない」、「〇〇したら怒られたので、よくわからないけど今後はしません」等、せっかくの経験が経験しただけで終わっていることがあるようです。同行訪問では、何を目的に訪問するのかをお互いに確認します。また先輩看護師は看護行為の意味を伝えることも大事ですが、伝えることに集中し過ぎないしないようにしましょう。新卒訪問看護師自身が気づいたこと、気になったことを引き出し、振り返り、次に活かす教訓を見つけることをサポートします。忙しくてなかなか振り返りの時間がとれない時はノートを使うなどの工夫をしてもよいですね。

参考文献：松尾睦（2011）職場が生きる 人が育つ「経験学習」入門，ダイアモンド社.

（１）見学する時期

新卒訪問看護師は、先輩訪問看護師のケアを後ろから見学し学習します。

気づいたことや、疑問点を確認し、自分でケアができるようにするにはどうしたらいいかを考えるよう促します。そのために訪問前に、訪問先で何を見学するのかを明確にしておく必要があります。利用者や家族の状況を知ることはもちろんですが、訪問時のマナーやコミュニケーションのとり方、一連の段どりやケア方法など、学ぶべきポイントがたくさんあります。意識していないとその場にいても見えていなかったり、手順だけに意識が集中して、大事なことを学べていない場合もあります。

訪問後の振り返りでは、事前に見ようと思っていたことがどうだったのか、次に利用者の状態とケアの方法について、気がついたことや疑問に思ったことを確認し、自分が実践する時の課題を考えるようにします。いずれ一人でできるように手順を知ることは大切ですが、そのことをあまり訪問前から強調しすぎると、形式的な手順ばかりを覚えようとしてしまい、ケアの目的や判断が意識の中から抜けてしまう場合もあります。

（2）部分的にケアを実施する時期

新卒訪問看護師とケアを一緒に実施し、新卒訪問看護師が一人でケアできるように促します。訪問の一連の流れの中で、新卒訪問看護師が実施する箇所を事前に打ち合わせてから訪問を実施し、少しずつ新卒訪問看護師ができるところを増やしていきます。一緒に訪問する訪問看護師の選定も重要です。訪問の中で新卒訪問看護師には難しい、その日の状態の変化に応じた判断とケアのポイントを示しながら、時には手を貸したり、補うことが必要です。

訪問後、ケアの方法だけでなく、その日の状態のアセスメント、今後の予測などの考え方を振り返るとよいでしょう。ただ、次回の訪問に向けていろいろな課題を与えてしまうと、パニックになる場合がありますから、新卒訪問看護師の状況に合わせて次の課題を絞っておくとよいでしょう。

（3）見守りのもと主体的にケアを実施する時期

新卒訪問看護師が中心にケアを実施します。先輩看護師は利用者の変化に気づいているか様子を確認しつつ、単独訪問ができるように観察します。

この段階は、新卒訪問看護師が主体で一連の訪問看護を行います。訪問前に、利用者の状態やケアのポイントを確認します。初めは緊張が強く、考えていた状態観察やケアの実施漏れがあったり、思ったとおりに進まない可能性もあります。同行者は、その場で注意するのではなく、なるべく成功体験や気づきを多く持ち帰ることができるよう、同行訪問前後の振り返りでコメントすることを意識しながら見守ります。

その場での注意や指導は、しっかり指導体制をとってくれていると利用者や家族の目に映ることもある一方、利用者や家族の不安や新卒訪問看護師との関係性に影響する可能性があります。見守りから注意に切り替える基準を予め考えておくとよいでしょう。

（4）同行訪問時の学習内容

同行訪問の学習内容を、どの場面に（訪問前、訪問時、訪問後）、何をやるか（観察内容、観察内容から考えること、実際に行うこと）、別で分けた図を示します。これらのことを毎回の同行訪問ごとに考えておきましょう。

新卒訪問看護師に同行する人は、下記のことを新卒訪問看護師が意識できるよう訪問後の振り返りなどで気づきを促し、学習を深めましょう。

図表16　同行訪問のポイント

訪問前

- 訪問予定の利用者の状況を確認します。
  - 今までの経過、病態と現在の状態、訪問看護指示書、訪問看護計画書、現在の目標サービス内容、訪問時の留意事項
- 今回の訪問の目的や観察ポイント、ケアの方法と確認します。
- 今回の同行訪問の目的を確認し、見学や実施について同行者と打合わせます。
- 訪問（入室から退室まで）をイメージし、必要に応じて、リハーサルを行います。
- 不明不安な点を確認し、解消します。

訪問時

- 同行訪問の目的によって、居室内でいる場所を選択します。
  - 見学、一部実施、全て実施によって考えます。
- 見学や実際に行なうことを通じて以下のことを身につけます。
  - 利用者家族への接遇、コミュニケーションのとり方
  - 観察や問診による情報収集と判断
  - ケアの方法、安全管理
- 必要な時（疑問や不安のある場合）、その場で同行者に助言や支援を求めます。

訪問後

- 同行訪問の目的に応じて、訪問場面でのマナー、観察やケア、判断について振り返ります。
  - 良かったこと、目標が達成できたこと
  - 不足、改善が必要なこと
  - 疑問や不安なこと
  - 自分の課題と次回の目標の設定
- 看護実践の報告や記録を行い、利用者の状態、アセスメント、今後の訪問看護の目標などを確認します。

※一般社団法人　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」p.20を一部改変

（5）同行訪問のポイント

⊙同行訪問の回数を減らすタイミング

少しずつ単独訪問を増やしますが、未経験の疾患や状態のアセスメントや技術の提供が必要な訪問（例えば、看とりの時期、人工呼吸器を装着中など）は、ほぼ単独訪問が可能となった時期でも同行が必要です。新卒訪問看護師の成長段階と課題に応じて、同行訪問の必要性を判断します。新卒訪問看護師が同行訪問を希望する場合もあります。漠然とした不安で繰り返しの同行訪問を希望している場合は、自立するのが難しくなることも考えられます。課題と目的によって同行訪問の必要性を相談しましょう。同行訪問だけでなく時間差で訪問する、同行訪問せずに先輩訪問看護師は事業所で電話の待機をしておく、などの方法もあります。

⊙同行訪問した看護師間の情報共有

同行する人によって指摘する部分が違ったり、次々に課題が増えたりすると、混乱が生じます。同行訪問した時の新卒訪問看護師の課題は次に同行する看護師へ引き継ぎをしておきましょう。新卒訪問看護師の今の課題を新卒訪問看護師本人も含めて共通認識できる記録ツールなどがあるとよいですが、実習ではありませんから、評価チェックにならないように注意しましょう。

図表17　訪問同行者を固定する場合と固定しない場合のメリットとデメリット

	○ メリット	△ デメリット
同行者を固定する	›先輩看護師それぞれの看護提供方法の違いに惑わされず学ぶことができる。 ›同じ看護師に慣れることで質問しやすい。 ›同行する看護師は、新卒訪問看護師がどこまでこの利用者について理解しているかなどを把握しやすい。	›多様な看護観に触れることができない。 ›同行する訪問看護師と同じ看護をすることを目標にしてしまう。
同行者を固定しない	›様々な看護師の看護提供のあり方に触れることができる。	›看護提供方法の小さな個人差に注目しがちになる。 ›それぞれの看護師で新卒訪問看護師に求めることが統一しないと、新卒訪問看護師が混乱してしまう。

3-8 | 単独訪問

ここでのポイント

単独訪問を実施できる要件と見極めのポイントを例示します。また、単独訪問先の選定においては、病態のみではなく、利用者と新卒訪問看護師の関係性の確認を確認しながら実施します。

単独訪問とは、利用者宅に移動し、決められた時間内に必要な訪問看護サービスを提供し、次の訪問まで利用者や家族が安心して過ごせるように整える役割を一人で果たすことです。

はじめは、同行訪問で身につけた内容をもとに、他の看護師のアセスメントで計画されたケアを安全に実施できることを目標にします。繰り返し行いながら、自分でアセスメントし、必要なケアを判断して実施できるようにステップアップしていきます。

（1）単独訪問の見極め

- 単独訪問を開始するための事業所としての条件を設定します。

例）

①新卒訪問看護師ができること、できないことを理解し技術的に実践可能である。

②同行訪問を繰り返し実施している。

③新卒訪問看護師が自身のレベルを認識し、単独での訪問が可能であると新卒訪問看護師本人が言える。

④不安なことや分からないことについて報告・連絡・相談を行うことが可能である。

（2）単独訪問先の選定

- 病態が安定していて、本人や家族とコミュニケーションをとりやすい利用者を選ぶことが多いようです。また、育成担当者が状況を把握しており、サポートしやすい利用者であるかどうかも選定のポイントの一つです。
- １週間の訪問回数が２回以上の利用者で週に１度新卒訪問看護師が単独訪問を担当するようにするのがよいでしょう。別の看護師の目が入ることで、重大な見落としを早期発見できる安全上のメリットだけでなく、新卒訪問看護師のケアの内容のフィードバックといった教育的な効果も期待できます。
- 事業所が訪問する利用者に多くみられる疾患や、一般的に訪問看護サービスを受けている利用者に多い疾患の利用者を選ぶ方法もあります。

利用者の状況は随時変わるため、新卒訪問看護師の習熟度に応じた利用者がたまたまおらず、単独訪問の件数が増えないことも考えられます。新卒訪問看護師本人が焦ったり、成長していないのではないかと周りの訪問看護師が勘違いしないよう気をつけましょう。

（3）単独訪問のポイント

- 訪問時に困ったことがあれば電話してもよい旨を伝え、新卒訪問看護師が安心できるように配慮しましょう。
- 単独訪問をするようになっても月１回程度は同行訪問し、ケア内容を確認しましょう。
- 訪問中だけでなく、訪問前や訪問後の支援も必要です。

利用者の安全を確保するため、また新卒訪問看護師が安心して訪問を実施するため、訪問中の相談ごとに対応してくれる先輩訪問看護師を、事前に決めておきましょう。

初めて単独訪問する日は、可能であれば、事務所にサポート者が待機し、新卒訪問看護師にもサポート体制をとっていることを伝えておくと新卒訪問看護師本人の安心にもつながります。訪問当日に、サポートしてくれる訪問看護師が誰かを新卒訪問看護師本人が確認し、自分の単独訪問でのリスク回避を自分で準備する習慣を徐々に身につけてもらいましょう。

訪問中に発生したでき事や疑問について、その場から相談すべきことか、訪問先を出た後でよいことか、事務所に戻ってからでよいことか、など報告・相談の内容とタイミングの判断は、難易度が高いことです。最初から上手くできることはありませんので、一つずつ相談内容を振り返り、考えられるにしましょう。

訪問から戻ったら、記録と報告を行います。状況によって育成担当者や管理者と振り返りの時間を設けます。

振り返りの内容（例）

・利用者や家族の状況と判断
・行ったケアと利用者の反応
・次回の訪問への自分の課題

単独訪問ができるようになった利用者でも、利用者や家族の反応などを確認するため先輩訪問看護師や管理者が評価訪問を行ったり、新卒訪問看護師への同行訪問を行い、単独訪問がきちんとできているかどうか、確認しましょう。

3-9 | 緊急対応

ここでのポイント

緊急対応は、事業所の状況やルールを確認し、無理のない体制か見直しましょう。

まず、自分の事業所の利用者の状況を確認して、どのような緊急対応が必要なのか、事業所の特徴を整理し、新卒訪問看護師の緊急対応の計画を考えます。

（1）事業所の状況のアセスメント

以下の点について確認し、整理します。

1 緊急連絡対応の体制

- 複数の看護師で当番をするのか、電話等で相談が可能であるか

2 利用者の数と特徴

- ターミナル期の利用者、医療依存度の高い利用者、認知症がある利用者
  - どのくらいの利用者について把握をすればよいのか、どのような緊急連絡が予測されるのかを確認する。

3 自事業所の緊急対応の方法

- 緊急対応当番が利用者情報を得る方法やツール
- 緊急対応当番時のルール
  - 事業所に泊まり待機をするのか
  - 情報を得られるデバイスを持ち歩くか
  - 担当看護師と連絡するのか
- 緊急訪問のルールとして、緊急訪問時の交通手段などを確認する

（2）新卒訪問看護師の緊急対応計画

以下の点について検討し、計画を立てましょう。

- いつ頃から始めるのか。
- はじめから第１コールを受けるか。誰かと一緒に当番をするのか。
- 電話での情報収集と判断と対応の方法をどのように確認するか。
- 初めて緊急訪問を行う時の判断と動き方をどう教えるか。

（3）オリエンテーション

在宅療養者を支援する上で緊急対応の意味や重要性を話しておきましょう。

オリエンテーションで伝える内容（例）

- 事業所の緊急連絡対応体制
- 状況が不明な場合の対応方法（相談方法）
- 緊急訪問する時の方法
- 緊急対応のための準備
- 利用者の状況把握（全てでなくてよい）
- 緊急事態が発生しそうな利用者と対応方法
- 物品の準備

☆すべての状況が分かっていないと緊急対応の役割が果たせないと思わないようにしましょう。緊急対応をした後には、対応方法とともになぜ緊急事態になったのかを振り返り、日々の訪問での観察や予測、早目の対応が重要であることの理解につながえることが重要です。

● 3-10｜担当を受け持つ時

ここでのポイント

担当の受け持ちは、他の看護師の担当利用者を引き継ぐ場合、新規の利用者の担当をする場合が考えられます。新しいことを始める度に、オリエンテーションを行い新卒訪問看護師と流れを確認しながら進めることが重要です。

（1）担当利用者を決めるにあたって　～事業所の体制を確認しましょう～

事業所の中には、利用者ごとに担当訪問看護師を決めておく担当制をとっているところも、そうでないところあります。同じ担当制でも、事業所によって担当者の役割が異なることもありますので、まずは事業所の体制とその体制をとる理由や課題を明確にしておきましょう。

担当制を採用していない場合も、新卒訪問看護師を育成する際は、担当利用者を決めてアセスメントや評価のプロセスを示すことが効果的であるという、新卒訪問看護師を採用している事業所からの意見がありました。現在は担当制をとっていない事業所も、一度検討してみましょう。

（2）進め方

⦿オリエンテーション

・担当者の役割、チーム内での機能を確認する。
・利用者宅に日頃訪問する他の訪問看護師と担当者の連携状況について確認する。
・多職種との連携における担当者の役割を確認する。

⦿初めての担当

他の訪問看護師が担当していた利用者の中から、新卒訪問看護師が担当する利用者を選定します。新卒訪問看護師の育成実績がある事業所へのヒアリング調査によると、選定の際には、病態が安定している、本人や家族とコミュニケーションがとりやすい、課題が把握しやすい、といった特徴の利用者を選ぶことが多いようです。

新卒訪問看護師には、担当する利用者について以下のことを考えてもらいます。

1）アセスメント：情報収集　関連図作成　本人・家族それぞれの強みや弱み（問題）などの検討から看護課題を考える
2）目標設定：生活・人生の中での目標（長期と短期）
3）看護計画
4）看護の評価と計画の修正
5）ここでのポイント
＊新卒訪問看護師の担当利用者の看護計画を事業所内で共有する機会を作りましょう。

⊙担当利用者を増やし、訪問の難易度を少しずつ上げる

「異なる病態や状況の利用者」「医療依存度の高い利用者」「多職種連携が重要な利用者」など、様々な病態や病期（慢性期、リハビリテーション期、終末期など）の利用者を担当し、訪問内容にバリエーションをもたせます。他の看護師の担当数と比較しながら、新卒訪問看護師の成長段階と希望に合わせて可能な人数を受け持つようにします。

⊙訪問看護の新規利用者を担当させる

実際に新卒訪問看護師が新規利用者を担当する前に、訪問看護サービスの導入時期に関わる機会を持っておくと自分で受け持つ際のイメージトレーニングになるでしょう。具体的にはサービス開始前の調整に同行させるなどして、以下のことを考えてもらいます。

1）利用開始前の準備
　退院前カンファレンス
　ケアマネジャー、主治医、他職種との連携
　利用者、家族への説明・契約
2）利用開始から在宅療養が落ち着くまでの支援
　安定してから、その後の見通し
3）多職種連携
　担当者会議での相談・連携

新卒訪問看護師の担当利用者を決定する方法は複数考えられます。新卒訪問看護師になるべく多くの成功体験を積ませることを考えると、段階的に訪問の難易度を上げてゆくことがよいでしょう。利用者本人の容態やコミュニケーションのとりやすさ、家族との関係、介護力、提供するケアの内容など利用者側の要素と、新卒訪問看護師の成長段階を勘案し、３～４段階程度にレベルを分けてステップアップしてゆきましょう。各都道府県の看護協会などが作成している育成プログラムも参考になります。

留意事項：

- 成功体験を積み重ねることができるよう、最初は先輩訪問看護師が担当してる利用者の中から関係性や病態、リスクが低い利用者を選別し引き継いもらいます。
- 次に新卒訪問看護師本人の希望する利用者や、身につけた技術・ケアを活用するケース等を引継ぎ、少しずつステップアップを促しましょう。
- 単独訪問と同様に、該当する利用者がいないことも想定されるため、新卒訪問看護師も、先輩訪問看護師も焦らないよう注意しましょう。

4 新卒訪問看護師の育成事例

●事例 A｜病棟研修以外の方法で技術を学ぶ

事業所の基本状況（2017/7）

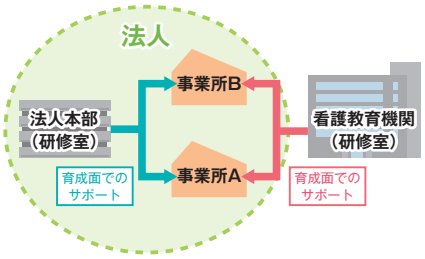
設立法人	営利法人	所在地	東京	開設年	2013 年
併設施設等	居宅介護支援事業所	法人全体の訪問看護事業所数	2 ヶ所 サテライト	新卒訪問看護師の採用開始年	2013 年
訪問看護師数（常勤換算数）	15 ～ 20 人	月間訪問件数	2000 件前後		

育成体制について

病院研修	なし
法人本部のサポート	教育室長を配置し、2 事業所で毎年採用している新卒訪問看護師の育成プログラムを作成しています。育成プログラムの進捗状況や、新卒訪問看護師の成長具合等適宜事業所に訪問し、育成担当者および、新卒訪問看護師をサポートしています。
法人外部のサポート	新卒看護師向け研修を看護協会で受講しています。 看護教育機関の研修所で技術等の研修を実施しています。
育成に関わっている人	管理者が全体的に育成プログラムの進捗を管理しています。訪問件数が多くなり、管理者が育成を管理することが難しくなり始めた頃に「育成担当者（訪問看護経験年数 3 ～ 5 年）」をつけて新卒訪問看護師の育成全般を見るようになりました。事業所全体で、新卒訪問看護師を育成することを意識しています。

- 病棟での研修を実施せずに、新卒訪問看護師を育成しています。看護教育機関との連携で研修所を活用し、看護技術の向上を実現しています。
- 研究や地域活動を通じて看護教育機関とのつながりができました。
- 採用に関しては、インターンシップや、見学会の活用で、新卒訪問看護師とのミスマッチを防いでいます。

育成体制



▶事業所からのメッセージ：新卒訪問看護師とよく話し合い、ともに、教育支援体制を創りあげていくことが、事務所風土の向上、人材の育成、看護実践の質の向上につながると考えています。

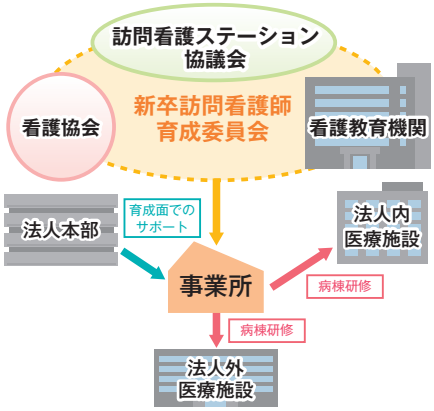
●事例 B｜地域の関係機関と連携した育成

事業所の基本状況（2017/7）					
設立法人	社会福祉法人	所在地	静岡	開設年	2011 年
法人内の併設施設等	病院・特養等	法人全体の訪問看護事業所数	7 ヶ所	新卒訪問看護師の採用開始年	2016 年
訪問看護師数（常勤換算数）	11 人	月間訪問件数	700～800件		

育成体制について	
病院研修	法人外部の病院で病棟研修を実施しました。
法人本部のサポート	法人内の病院で実施する新卒看護師の研修プログラムから、必要なプログラムに参加する等。
法人外部のサポート	都道府県の訪問看護ステーション協議会で新卒訪問看護師育成委員会を立ち上げ、新卒訪問看護師を地域全体で育成する体制になっています。
育成に関わっている人	所長が育成プログラムの全体を管理し、実務面では育成担当者（訪問看護経験年数 20 年）が新卒訪問看護師の相談役となる体制でした。同行訪問は、すべての訪問看護師と行い、管理者と育成担当者だけではなく、事業所全体で育成していく体制です。

- 地域の老舗である社会福祉法人で地域の各団体との連携が図りやすい状況にあります。
- 地域の病院に 1 ヶ月間病棟での研修に参加し、都道府県の訪問看護ステーション協議会の育成プログラムのバックアップ、地域の看護教育機関からのバックアップのもと、地域全体で新卒訪問看護師を育成しています。

育成体制



▶事業所からのメッセージ：中途採用者が多い事業所にとって、新卒訪問看護師を育成することは、もう一度訪問看護の原点に立ち戻って、自分達の在り方を考える時間になりました。悩みながらも新卒者へ 1 から教えるプロセスが、結果的に指導側の看護の見直しにもなり全体の質の向上にもつながります。

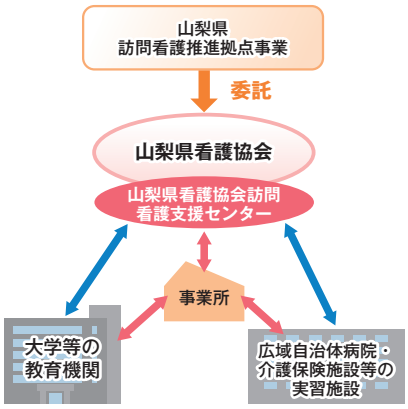
●事例 C｜地域の関係機関と「新卒訪問看護師育成委員会」を立ち上げる

事業所の基本状況（2017/7）					
設立法人	看護協会	所在地	山梨	開設年	1997 年
法人内の併設施設等	居宅介護支援事業所等	法人全体の訪問看護事業所数	7 ヶ所	新卒訪問看護師の採用開始	2014 年
訪問看護師数（常勤換算数）	13 人	月間訪問回数	800~1000件		

育成体制について	
病院研修	法人外部の病院で病棟研修を実施しました。
法人本部のサポート	3 ヶ月に 1 度学習支援者会議があり、法人訪問看護ステーション部の部長、課長、訪問看護支援センター（県の委託で法人内に設立）の職員、施設管理者、学習支援者、プリセプターが参加します。
法人外部のサポート	看護教育機関、看護協会で新卒訪問看護師養成推進委員会を立ち上げ、新卒訪問看護師を地域全体で育成します。山梨県立大学看護実践開発研究センターでの新人看護師多施設合同研修、県内の介護保険施設での研修の受講ができる体制になっています。
育成に関わっている人	プリセプターと学習支援者、所長がいます。プリセプター（訪問看護経験年数 4 年）は、教育プログラムの進捗管理、相談役となり、指導や助言を行います。学習支援者（訪問看護経験年数 6 年）は、同行訪問の振り返りや、プリセプターの要望を聞いた上での 1 週間のスケジュール調整を実施します。所長は、ステーション全体のスケジュール調整や育成全体の支援を行います。

- 法人が中心となり、地域の中で新卒訪問看護師養成推進委員会を立ち上げ、他県の育成プログラムを参考に、独自のプログラムを作成しました。
- 新卒訪問看護師養成推進委員会のメンバーは法人、事業所、地域の大学、病院、都道府県医務課から構成され、助成金の獲得や、メンバーの所属施設での外部実習を豊富にとり入れた育成プログラムなど、県全体で育成する体制を整えました。

育成体制



▶事業所からのメッセージ：新卒訪問看護師を育成する事は、中長期的な人材育成につながります。また訪問看護ステーションのケアの質確保に繋がると実感しています。

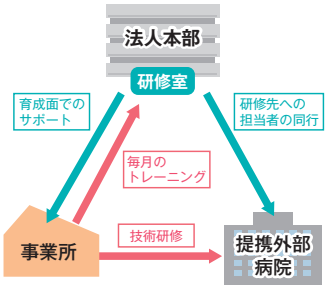
●事例 D｜法人本部による強力な支援体制による育成

事業所の基本状況（2017/7）					
設立法人	営利法人	所在地	千葉	開設年	2011 年
法人内の医療施設の有無	提携病院有	法人の訪問看護事業所数	30 ヶ所＋サテライト 3 ヶ所	法人内の新卒訪問看護師の採用開始年	2006 年
訪問看護師数（常勤換算数）	7 ～ 8 人	月間訪問件数	600～700件	事業所内新卒訪問看護師の受け入れ開始年	2016 年

育成体制について	
病院研修	提携病院にて 3 ヶ月程病棟での研修を実施。
法人本部のサポート	法人で一括採用を行い、事業所に配属します。法人本部に専任の研修担当者が配置されており、研修室があります。新卒者には毎月 1 回の研修を実施し、課題・目標の確認や事例検討、技術トレーニングなどを実施しています。
法人外部のサポート	特定の病院と提携して病棟での研修を行うなど、法人で育成体制を整備していますが、個人で外部機関の研修に参加する場合は、法人から費用の助成を行なっています。
育成に関わっている人	管理者と育成担当者で法人内にある育成プログラムの打ち合わせを実施しています。育成担当者（訪問看護経験年数 4 年）が育成プログラムの進捗管理を行います。育成担当者の補助役にメンタル的なケアを実施するスタッフを割りあてるなど、事業所全体で育成をする体制を作っています。

- 法人内に訪問看護事業所が多数あり、法人本部で採用や育成のバックアップ体制を整えています。
- 病棟での研修は、法人が特定の病院と提携し、研修担当者のサポートを受けて新卒訪問看護師が参加します。
- 病院以外に、老人保健施設や訪問診療クリニックでの研修もあります。
- 技術の研修は、法人本部の研修センターを活用しています。

育成体制



▶事業所からのメッセージ：様々な課題にぶつかりながら、11 年間、新卒訪問看護師の育成を続けてきました。そして、これからも続けていきたいと考えています。もちろん計画と計算とエネルギーが必要ですが、育成することに価値はあると実感しています。どこに価値があると感じるか・・・。是非、トライしてみてください！

資料編

新卒訪問看護師を育成するための アクションシート

シートの概要と使い方

「地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド（きらきら訪問ナース研究会（2016））[4]」（以下：ガイド）には、新卒訪問看護師が、訪問看護師の心得を習得するために必要と考えられることをチェックリスト形式で確認できる「アクションシート」を掲載しています。

アクションシートは訪問看護事業所の行うことと、新卒訪問看護師の行うことをそれぞれ別のシート（訪問看護事業所版、新卒訪問看護師本人版）に分けて作られています。コピーをするなどして定期的に事業所や新卒訪問看護師本人の評価に使用することが可能です。

4 「地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド（きらきら訪問ナース研究会（2016））」は https://www.zenhokan.or.jp/pdf/guideline/guide10.pdf からダウンロードできます。

表　新卒訪問看護師の成長のためのアクションシート【新卒訪問看護師本人版】　　評価日　　回目

心得その１　チームで健やかに働こう	本人評価	事業所内評価
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着けよう		
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		
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. 本人や家族の話を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		
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		
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〇△×で評価をしてみてください。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。

表　新卒訪問看護師を育成するためのアクションシート【訪問看護事業所版】　　日付　　回目

心得その１　チームで健やかに働こう	事業所内評価	新卒訪問看護師評価
1. 新卒訪問看護師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. 新卒訪問看護師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. 新卒訪問看護師に対して、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. 先輩看護師間で新卒訪問看護師の成長状況を把握するための方法がありますか		
8. 全職員が新卒訪問看護師の育成を通して学びを深めていますか		
9. 先輩看護師が新卒訪問看護師の育成に関して検討する場がありますか		
10. 新卒訪問看護師同士が集まることができる機会を知っていますか		
11. 新卒訪問看護師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着けよう		
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」を新卒訪問看護師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		
1. 全職員は　新卒訪問看護師の多様な質問に真摯に応じていますか		
2. 新卒訪問看護師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別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、新卒訪問看護師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		
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. 新卒訪問看護師と個別に面接をし、今学ぶべき内容とその方法を具体的に提示していますか		
4. 新卒訪問看護師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. 新卒訪問看護師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		
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〇△×で評価をしてみてください。また、新卒訪問看護師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。

■参考文献

厚生労働省　「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」
千葉県看護協会　「新卒訪問看護師育成プログラム～地域で育てよう～」
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～ともに学び成長する～」
日本看護協会　「病院看護実態調査」

本ガイドは、平成29年度　老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）「訪問看護事業所が新卒看護師を採用・育成するための教育体制に関する調査研究事業」において作成しました。

検討委員会　委員（☆は委員長、敬称略）

	荒木　暁子	日本看護協会	常任理事
	上野　桂子	全国訪問看護事業協会	副会長
	大森　真由美	茨城県保健福祉部医療人材課	係長
	釜萢　敏	日本医師会	常任理事
	川添　高志	ケアプロ株式会社	代表取締役
	酒井　昌子	聖隷クリストファー大学看護学部	教授
	佐藤　直子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	助教
	陣田　泰子	横浜市立大学看護キャリア開発支援センター	センター長
	髙砂　裕子	南区医師会訪問看護ステーション	管理者
	並木　奈緒美	山梨県看護協会　ゆうき訪問看護ステーション	所長
☆	山田　雅子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	教授

ワーキング委員会　委員（☆は委員長、敬称略）

	新井　良子	訪問看護ステーション三方原	所長
	小瀬　文彰	ケアプロ株式会社　在宅医療事業部看護室	
	小西　優子	セコム医療システム株式会社　訪問看護ステーション看護部 クオリティーマネジメント室	室長
	佐藤　直子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	助教
	並木　奈緒美	山梨県看護協会　ゆうき訪問看護ステーション	所長
☆	山田　雅子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	教授

事務局

清崎　由美子	全国訪問看護事業協会	事務局長
吉原　由美子	全国訪問看護事業協会	業務主任

委託会社

江崎　郁子	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ（株）
金尾　翔悟	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ（株）
中塚　千尋	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ（株）

平成 29 年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）
「訪問看護事業所が新卒看護師を採用・育成するための教育体制に関する調査研究事業」

訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド

～新卒訪問看護師を育てたいと考えている人へ～

平成30年３月　発行

発行者　一般社団法人 全国訪問看護事業協会

〒116-0022　東京都新宿区１丁目３番12号　壱丁目参番館401
TEL 03-3351-5898
FAX 03-3351-5938

※無断での転載をお断りします。ご希望の方は、ご連絡ください。