

「令和元年度訪問看護師人材養成研修会受講者活動報告会」

人材養成研修会受講者同士の継続的・有機的つながりの実際
～地域の災害・感染症対策の連携システムの構築に向けて～

高島市訪問看護ステーション(滋賀県)

武内 美英子

滋賀県での取り組み

集合研修

(令和2年10月5日 午後2時～5時 公益社団法人 滋賀県看護協会)

参加者: 令和2年度研修会参加者4名

研修支援者(H28.29.30年度、**R元年研修受講者**計6名)

滋賀県看護協会(訪問看護支援センター関係者)

行政、滋賀県訪問看護ステーション連絡協議会

テーマ「自地域において必要な研修会を具体的に企画し開催する」

事前課題をふまえ、グループワークで自地域において必要な研修会開催に向けて具体的に企画を行う

独自の研修会の立案・企画・開催

課題の抽出共有

県内訪問看護ステーション数は110か所(2020年)、訪問看護師数は662人

5人以上～7.5人未満のステーションが**約7割**を占める

ステーション内で新型コロナウイルス感染者が出た場合

⇒業務の縮小、休業 ⇒利用者の**看護提供困難**



地域のステーション同士の支え合い
応援代替えの支援体制が必要

具体的な支援体制について意見交換を行い実施に向けて行動していく。
災害対策も支援体制が未整備であるのでシステム構築に結び付ける。

独自の研修会の立案・企画・開催

取り組む課題

災害と感染症対策に対する訪問看護ステーション間の連携体制について
実現可能なシステムの構築

研修会の目的

新型コロナウイルス感染症及び災害が発生しても、各地域で訪問看護が
連携し安心して訪問看護が提供できる

対象者・人数

訪問看護ステーション管理者・サブリーダー 220名

独自の研修会の立案・企画・開催

具体的な研修プログラム

研修名「滋賀県訪問看護ステーション同士の災害・感染症対策連携を考える」

目標：新型コロナウイルス感染症及び災害が発生しても、各地域で訪問看護が連携し安心して訪問看護が提供できる連携システムの構築

研修会：内容は暫定的に決め再検討

講師の選定：湯浅幸子（訪問看護ステーションライフ）

新山和枝（公立甲賀病院訪問看護ステーション）

武内美英子（高島市訪問看護ステーション）

日程・会場：12月～3月に7回開催リモート研修

資料準備：事前課題用紙、湖北・湖南・高島地域での取り組みのスライド
社会資源の状況、連携に必要な書類や関係機関情報

集合研修でのアドバイスのまとめ

1. 研修会のテーマは新型コロナウイルス感染症に焦点を当てた目標となっているが、コロナに限定せず災害や地域での連携も視野に入れた体制づくりであることを参加者に理解してもらおう。⇒ 研修案内文章に記載
2. すべてのステーションが連携システムを必要としているか。
⇒ 各ステーションの考え方の把握？ その方法は？
3. これまで各圏域でも連携システム構築に必要性の話題はあがっているが、現実的に進んでいない現状がある。実際に体制づくりを行う場合、何が課題としてあるのか。
4. 圏域ごとのグループワークは段階的に進めていけるように。



研修検討会議（リモート会議）

日時：令和2年10月29日（木）14:00～15:00

場所：滋賀県看護協会・リモート会議

出席者：受講生（湯浅幸子、齊藤京子）

ファシリテーター（日永めぐみ、武内美英子）

県担当（中村愛子）

事務局（草野とし子、原 恵美）

1. 研修会の日時および構成と内容について

受講生が企画した研修会は1日研修会（午前：講義・午後グループワーク）を7圏域ごとに実施としていたが、アドバイス等を参考に研修構成を変更。

研修検討会議（リモート会議）

①研修会

日時： 令和2年12月5日（土） 9:30～12:15

形態： 集合研修（滋賀県看護協会 大研修室）＋リモート参加

参加者： ステーションの管理者・サブリーダー

構成：

	内 容	担当
9:30～	受付	
9:50～	オリエンテーション	斎藤 京子
10:00～11:45	(講義) → ※1 ◆ 湖北地域での取り組みの経過と課題 ◆ 湖南地域での取り組みの経過と課題 ◆ 高島地域での取り組みの経過と課題 ◆ 社会資源の状況や関係機関との連携について	湯浅 幸子 新山 和枝 武内 美英子 中村 愛子

	内 容	担当
	<p>※1（各地域の取り組みと課題） 講義の中で連携システムを確立した際に残っている課題を投げかけ各圏域でのグループワーク時に、その課題についても「自分の地域ではどうなのか、どうしていけば良いのか」話し合ってもらおう。 （社会資源の状況や関係機関との連携）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害時も含めた衛生材料や防御物品等が不足した場合の供給・受給のながれ ・他の団体の動きについて 	
11:45～12:00	質疑応答	齊藤 京子
12:00～12:15	<p>今後の各圏域でのグループワークについての説明 → ※2 アンケート記入のお願い</p> <p>※2 グループワークの取り組み方の視点の説明を行う 地域で連携するためには</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような課題があるのか ・どのような情報が必要か（例：ステーションの専門性（小児・精神等） ・ステーション間での支援が困難な場合はどこに連携していく必要があるか ・システムを確立した地域での課題について自地域ではどうなるのか ・自地域ではどのようなシステムが適しているのか 	齊藤 京子

②圏域ごとのグループワーク(集合研修に不参加でもグループワーク参加からも可)

1)実施日時:地域の支部長(訪問看護ステーション連絡協議会)を中心に
方法(集合Orリモート)・場所を決定し実施してもらう

2)参加者:ステーションの管理者・サブリーダー

3)検討内容・進め方

- ・「災害時・感染症発生時でも利用者の訪問看護サービスを維持する」
事前課題を検討し、自地域における訪問看護ステーション同士の連携システムの構築に向けて取り組む
- ・事前に支部長とリモート会議を持ち、検討する項目やどこまで実施するのか
等話す機会を持ち、それぞれの支部の考えのもと進めていく
- ・システム構築を検討する中での課題や問題点は支援センター中心に対応する

4)記録:各支部で検討した内容は事前に用意した記録用紙に記載し、支援センターに提出

【事前課題】

- 1.緊急事態における優先順位の高い業務、低い業務の区分け
- 2.感染拡大時の訪問頻度の区分(従来通り、調整可能、訪問休止し電話対応)の整理
- 3.訪問看護ステーションに感染が発生した場合の業務継続・縮小・休業の判断基準の作成
- 4.訪問看護利用者に多数の感染者が発生した場合の対応
- 5.近隣訪問看護ステーション等との連携(利用者を他事業所等への移行など)
- 6.保健所、医療機関との連携
- 7.さらに、BCP(事業継続計画)定着のための教育、見直しの時期等
- 8.スタッフのメンタルケア

2.事前課題の内容・提出について

- ・研修会の参加申し込みをされたステーションへ事前課題(リモート参加の場合は当日の資料・アンケートも)を送付する。
- ・研修会までにわかる範囲(課題等)で各ステーションの現状をまとめ、研修会当日の内容を参考に新たに記載できる課題は追加し、グループワーク当日に持ち寄り検討する。

※課題の項目でステーションでの規定がない場合は、グループワーク当日に他のステーションの状況により考えていくことも可とする。

3.準備について

研修会のスライドは11月24日までに支援センターの担当者に提出

【支部長への協力依頼】

1.各支部長とのリモート会議実施日

10月29日17:15～	11月5日16:00～	11月13日17:00～
大津圏域	南部・湖東・高島・甲賀	東近江

2.事前に研修概要の資料・事前課題・以下の項目をメールで送付し
リモート会議に意見を伺う

- ①支部での連携システム構築に関しての現状と考え
- ②連携システムを構築する場合の課題や問題点
- ③全てのステーションが連携システム構築に参加する形であればよいが、ステーションにより考え方が異なる可能性があるため参加の有無の意思を把握する方法について
- ④事前課題の項目に関して意見を伺い、グループワークの進め方(日時・方法・検討項目等)について検討

【支部長への協力依頼】

3. 利用者の在宅生活を守るために、地域での訪問看護ステーション同士の連携システムを作る必要があるという意味統一を支部内で図ること。
4. 地域の連携システムづくりの推進役として動いていただきたいこと。
5. 連携システムの定義の説明

この連携システムは新型コロナウイルス感染症や災害の発生時に利用者への滞りない訪問看護を提供するという観点より、当該ステーションによる訪問看護の実施が困難（縮小・休止等）になった場合、地域内の他のステーションがその期間に限り医師の指示のもと訪問看護サービスを提供するものである。他のステーションから当該ステーションへの訪問看護師を派遣するという考え方に基づくものでないため、代替期間中のステーション間の料金は発生しない。当該ステーションの訪問看護の実施が可能となった場合は再開する。

「滋賀県訪問看護ステーション同士の災害・感染症対策連携を考える」

【研修会目的】

災害・感染症発生時においても利用者が安心して在宅生活が送れるよう訪問看護ステーション同士が連携し、継続した訪問看護の提供ができる地域の連携システムを考える

【全圏域合同研修会プログラム：令和2年12月5日（土）】

時間	内容
9:30～	受付
9:50～	オリエンテーション
10:00～	(講演) ◆湖北地域の取り組みの経過と課題 訪問看護ステーションライフ 管理者 湯浅 幸子 氏 コロナ禍におけるステーションの休業やマンパワー不足の際の連携について 支部内での会わなくても良い連携体制を持つ ⇒ LINE 会議 目指すところ:休業に等になっても訪問看護の必要な利用者さんが訪問看護を受けられる 連携の仕組み:職員を派遣するのではなく代わりに訪問する具体的な仕組み ⇒全事業所で準備しておくこと(フェイスシート) 休業する事業所の動き、支部長の動き、受け入れる事業の動き、給付管理、指示書、契約書等 薬品や物品の管理、緊急時の対応について等 他の災害についても活用できるのではないか

- ◆ 甲賀圏域での取り組みの経過と課題 公立甲賀病院訪問看護ステーション 管理者 新山 和枝 氏
『こなん訪問看護安心ネットワーク』
利用者とサービス利用契約を締結している訪問看護ステーションが、新型コロナウイルス感染の拡大等の不測の事態に伴い事業所を一時閉鎖等に陥った際に、市内の訪問看護ステーションが代わりに訪問することで、継続した訪問看護サービスが提供できるしくみ。
・トリアージと利用者家族への説明
・甲賀圏域でなんとか同じ取り組みはできないか？⇒甲賀市福祉医療政策課に協力依頼中！
- ◆ 高島地域での取り組みの経過と課題 高島市訪問看護ステーション 管理者 武内 美英子 氏
・コロナウイルス発熱者対応・対策会議の実施
・訪問看護トリアージシート・事業所空き情報での結果と課題に関する会議
・災害や感染症が発生しても地域の訪問看護利用者の方々が安心して在宅生活が継続できる取り組みの検討
- ◆ 社会資源の状況や他団体の動きについて
1) 災害時における医薬品等の供給について
滋賀県健康福祉部 医療福祉推進課 副主幹 中村 愛子 氏
・滋賀県地域防災計画
・災害時における医薬品等の供給体制
・災害に備えて～平時の取り組み～
訪問看護ステーションのBCP(事業継続計画)の策定

時間	内容
12:00～ 12:15～	<p>2)滋賀県新型コロナウイルス感染症発生時の介護関連施設・事業所間の応援事業(職員派遣・代替サービス提供) 滋賀県健康福祉部 医療福祉推進課 在宅介護指導係 課長補佐 久門 一郎 氏</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護関連施設間の職員派遣イメージ ・居宅サービス事業所間の代替サービス調整のイメージ ・応援手当(職員派遣・代替サービス提供)・調整手当(代替サービス調整)等にかかる補助事業について <p>質疑応答 今後の圏域ごとのグループワークについて 閉会の挨拶</p>

集合研修参加事業所 26事業所 ・ リモート 47事業所/110事業所

以後、圏域ごとにグループワーク実施

例)高島地域での実施状況

「高島市の訪問看護ステーション同士の災害・感染症対策連携システムを考える」

第1回 令和2年12月11日(金)高島保健センター会議室 17:30～19:00

- 内容:1.試験運用の訪問看護トライジーの見直し、改善点
2.災害発生時の連携について

3.自家発電機の補助金購入にあたって使用用途や

保管場所について

4.その他 感染対策の実際について等

第2回 令和3年1月22日(金)高島保健センター会議室 17:30~19:00

各所長、高島保健所、滋賀県看護協会訪問看護支援センター

内容:1.高島市内の訪問看護ステーション一時閉鎖や事業縮小になった場合の

体制について、ステーション間の対応方法のガイドラインを確認する

2.各ステーション間の対応として利用者への周知方法についての確認

3.ケアマネ協議会、医師会などの連携機関との連絡方法の確認

4.その他 発電機の運用について

「滋賀県コロナウイルス感染症発生時の介護関連施設・事業所間の

応援事業(派遣職員・代替サービス提供)実施要項の制定及び参加

法人の登録について」⇒全ステーション参加登録し有事の連携を図る

第3回 令和3年3月5日(金)高島保健センター会議室 17:30~19:00

各所長、滋賀県看護協会訪問看護支援センター、発電機業者

内容:1.事業閉鎖、縮小時の資料、マニュアルの関係者や利用者への説明状況

2.トリアジーの状況、運営状況報告

3.新規の訪問看護ステーションへの対応、声掛け、周知の方法

4.ケアマネ協議会、医師会などの連携機関との連絡状況を確認

5.発電機の納品、使用方法説明と試運転、今後の保管方法について

6.その他

* 今後も定期的な会議を継続して行っていく予定

まとめ

今年度の自身の活動は人材養成研修会受講者の支援者として企画、立案、開催にかかわってきた。自地域において必要な研修として「災害・感染対策」に関しては、共通した課題であった。しかし、発生した場合の、訪問看護ステーション同士の連携システムへの取り組みは地域により異なっていた。

共通の課題をそれぞれの地域に即した方法やレベルで進めていくために、今回のように、全体研修を実施し、訪問看護連絡協議会の研修委員や支部長の協力により各地域で研修を継続してきていることはシステムの構築につながっている。また、感染予防のためリモート研修を取り入れたことにより、通常の集合研修より多くの参加が得られ、自施設等での受講が可能になったことで、スタッフ間の共通認識も高まった。

人材養成研修会受講者が各地域で継続的、有機的つながりにより、自地域の課題解決に向けて大きな力が発揮できている。



管理者研修会

～訪問看護の価値・魅力を伝えよう～

ないとうクリニック訪問看護ステーション

松浦千春



研修企画の流れ

- 主催：宮城県看護協会（宮城県委託 訪問看護推進事業）

令和2年3月	研修内容・研修日決定 講師選出
5月	講師に依頼状を発送
6月	県内の訪看ステーションに研修案内を発送
6月下旬～8月上旬	研修会の打ち合わせ 2回 メールでの連絡・確認 3回
8月22日	管理者育成研修開催

解決したい課題

- 管理者の資質向上

研修対象者

- ステーション管理者及び候補者



対象者が目指すべき目標

- 宮城県における「地域包括ケアシステム」の中心を担う訪問看護ステーションの管理者及び候補者の人材を育成する。
 - ① 訪問看護の価値、魅力を伝えてられる管理者（候補者）を育成する
 - ② 演習を通し、自身、自ステーションの課題に気付くことができる
 - ③ 自地域、自ステーションの人材確保、育成にフィードバックできる

研修開始時の対象者の状態を どうしたいか

1. 人材育成とは何かを理解することができる
2. 訪問看護の価値を正しく相手に伝えることができる
3. ロールプレイ、グループワークを楽しむことができる

目標の達成状況を評価する 内容とその方法

1. 時間内にリーフレットを作成し発表できる
2. ロールプレイで訪問看護の価値を正しく相手に伝えることができる
3. 研修後のアンケート

プログラムの内容

研修の方法

講義：テーマ「人材育成とは」

ロールプレイ：テーマ「訪問看護の価値を伝える」

グループワーク：テーマ「訪問看護の価値・魅力を伝える」

～リーフレット作成～

講師3名による発言：「私はこんな所長を目指します」

講師

訪問看護師人材養成研修会研修終了者

中島ふみ氏（平成28年度終了） 阿部朋美氏（平成30年度終了）

及川真喜子氏（平成28年度・令和元年度終了）

松浦千春（平成29年度・令和元年度終了）

研修日

令和2年8月22日（土）

場所

宮城県看護協会 中会議室

予算

講師謝金（宮城県看護協会規定による）

準備物

- スライド、パソコン一式
- ロールプレイ、グループワークグッズ一式（グループ数）
- 模造紙 1/2枚、A3用紙、マジック、新聞紙（グループ数）
- 発表用ホワイトボード
- 感染グッズ一式





研修当日のタイムスケジュール

時間	内容	担当	留意点
13 : 30～13 : 40	オリエンテーション 本日の研修目的紹介 講師自己紹介	及川 中島、阿部、松浦	
13 : 40～14 : 10	講義：「人材育成とは」	及川	スライド使用
14 : 10～14 : 20	ロールプレイ説明	及川	
14 : 20～14 : 30	休憩・換気	全員	部屋の換気
14 : 30～15 : 05 15 : 05～15 : 10 15 : 10～16 : 00	ロールプレイ：「訪問看護の価値を伝える」 1グループに全体発表してもらう グループワーク：「訪問看護の価値・魅力を伝える」 リーフレット作成 ・誰に一番知ってほしいですか ・どんな方法で伝えますか ・その対象者にどうなってほしいですか	中島、阿部、松浦	ファシリテーターは各担当グループへフェイスールド着用
16 : 00～16 : 05	休憩・換気	全員	
16 : 05～16 : 15	発表（リーフレットの紹介）	中島、阿部、松浦	その場で発表
16 : 15～16 : 25	講師3名による発言 「私は、こんな所長を目指しています」	中島、阿部、松浦	1人3分
16 : 25～16 : 30	アンケート	中島、阿部、松浦	

研修全体の留意点

- ・ 県内各地のステーション管理者、候補者が円滑なコミュニケーションを取れる雰囲気づくりを心掛ける
- ・ 自由かつポジティブな発言をサポートする
- ・ 参加者自らの気づきを促すような関わりを心掛ける
- ・ 感染予防
- ・ わかりやすい説明、言葉を心掛ける
- ・ 参加者の表情などに注意し理解度を確認しながら進行する

研修の様子



講義



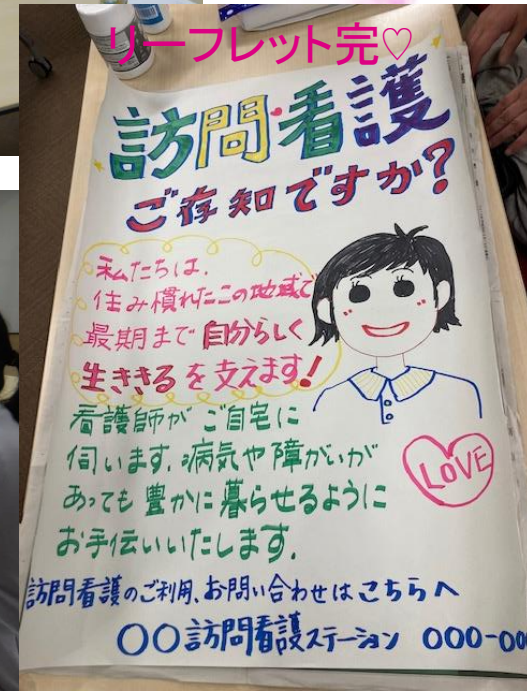
グループワーク



ロールプレイ



リーフレット作り



このプログラムの強みと弱み

強み

- ・ 管理者と管理者候補同士が良い刺激になる
- ・ 自ステーションでも指導・研修できる
- ・ 受講者同士のつながりが持てる

弱み

- ・ 管理者と管理者候補者の発言に差がある
- ・ グループワークの時間に制限があり十分にプログラムをねることができず不消化で終了してしまう可能性あり

研修を終了して

- ロールプレイを体験したことによって看護価値を改めて考え伝え方を意識することができた
- 時間内にリーフレットを作成することができた
- リーフレットの発表時、受講者が互いのリーフレットの説明に興味深く聞いていた
- アンケートの結果から研修の満足度、理解度が高かった
- アンケートの結果から受講者のほとんどが職場で実践できることが見つかった

新任管理者研修を担当して

訪問看護ステーションかりん

森 恵



鹿児島県



研修に至るまでの流れ

鹿児島県各団体より意見として

訪問看護支援事業への問い合わせは、請求関連・制度関連が多い(訪問看護支援事業センター)

管理者のなり手が無い(訪問看護人材育成検討会)

管理者が変わることで、看護力が低下する(在宅医会)

制度を知らないステーションが立ち上がっている(訪問看護ステーション協議会理事)

倫理的配慮に欠けるステーションがある(ケアマネ協議会)

→以上のことから、新人管理者の育成が急務と考える

研修の流れ

令和2年1月：日本看護協会主催の「訪問看護新人管理者研修」プログラムの講師依頼が令和元年度出席2人へ

2月20日：日本看護協会研修プログラムから、目標別に2人で講義内容を検討

2月22日：講義及びグループワーク

2月22日～8月8日 5か月間アクションプラン実施

8月6日：アクションプランに向けて、再度2人で研修内容を検討

8月8日：アクションプランの発表及びアドバイス

研修内容

講義内容

訪問看護ステーションに必要な不可欠な基本的知識・技術・態度を習得する

- ①管理者に必要な条件
- ②管理者に必要な倫理的配慮

訪問看護ステーション運営の基礎を習得し、管理のポイントや危機管理・危機対応について習得する

- ①黒字経営のための数字の見方
- ②労務管理
- ③危機管理

グループワーク内容

自ステーションの紹介、自ステーションの理念と強みの発表

仕事をするときに大切にしていること

自ステーションの分析

自地域の概要、地域とのつながり

地域包括ケアについて考える

組織の課題を話し合い解決策を考える

アクションプラン発表

各自が自ステーションの問題点や課題抽出

課題について行ったことをパワーポイントにまとめて発表

グループワークを行い、質問をしながら、より注意したこと・成果が上がったことを発表する

→パワーポイントを作成することで、考えをまとめることができた

成果

アクションプランを発表することで、管理者が自己表現ができる

→新任管理者はスタッフへ伝えることも仕事の一環だが、思いが優先してしまうことがあった

自己ステーションの強みと弱みを知ることができた

→強みを知ろうとする視点が、利用者の強み・スタッフの強みを知る視点へとつながる

研修を通し管理者同士のつながりができる

→孤独の解消

苦勞した点

自己ステーションの強みと弱みを話してもらおう際、気を付けないと愚痴合戦になってしまう。

各ステーションの目標達成の到達点があやふやなままであった

コロナ禍での研修だったため、準備不足が否めなかった

自分たちも管理者業をしながらの準備だったので、時間が足りなかった

課題

広報が看護協会員向けのため、看護協会に入っていない管理者への研修広報が難しい

倫理観に個人差があり、育成が難しい

経営との板挟みの管理者への声掛け、対応方法を検討していく必要性

鹿児島県は離島を含め、広域のため研修参加が難しい

看護協会主催のため、協会員以外の参加が難しい

→協会員以外の参加のために予算策定などが必要

今後に向けて

鹿児島市まで来れないステーション
管理者の参加方法の検討



今後に向けて

毎年行われるプログラムのため、必要性のあるステーションへの周知徹底

新任管理者が不安にならない体制作り

プログラム終了管理者へ、成果の聞き取り調査を随時行い、新たな課題抽出を行っていく

鹿児島県独自の管理者マニュアルを、新しいステーションへ渡せる制度作成

行政との連携

看護職の「生涯現役」 セカンドステージに備える 講座の実践報告

全国訪問看護事業協会 人材要請研修会 実践報告

シャローム訪問看護ステーション 管理者
松井 由加里

本日の内容

全国訪問看護事業協会主催の訪問看護講師人材養成研修会で学んだ事を実践に活かした事例を知っていただく。

看護職の「生涯現役」セカンドステージに備える講座の実践報告を通して、訪問看護の価値を発信し続ける事の重要性を伝える。

シャローム 訪問看護ステーション



大阪府
面積：1905.1km²
人口：8,815,191人
高齢化率28.0%
(2020年)



堺市(政令指定都市)
面積：149.8km²
人口：824,403人
高齢化率28.7%
(2020年)

事業所：堺市堺区、サテライト3か所
事業所開設：2008年
常勤換算NS 18,0人
セラピスト 13,5人 ※令和3年1月末

法人ビジョン

「お元気な時からいつまでも住み慣れた町
で安心の生活をお支えいたします」

◆特徴

- ・平成30年・令和元年
堺市の教育ステーションとして活動
- ・定年65歳⇒70歳
- ・正社員雇用 選べる時間(週32H~40H)
- ・令和2年、新卒訪問看護師採用育成中
- ・年齢層 23歳~67歳

◆大阪府 訪問看護ステーション数：1331 ST（令和2年4月）

新規開設数：170 ST

休止・廃止数：83 ST ※令和元年度中の新規、休止、廃止

◆一般社団法人大阪府訪問看護ステーション協会

会員数：850 ST

・平成6年 大阪府訪問看護ステーション連絡会として設立

平成26年 一般社団法人大阪府訪問看護ステーション協会へ

・大阪府を11ブロックに分けて活動

・委員会・部会：広報、学術、災害、小児、精神、適正化、新卒、リハビリ

《訪問看護推進事業》

1, 新任訪問看護職育成事業

2, 訪問看護ネットワーク事業

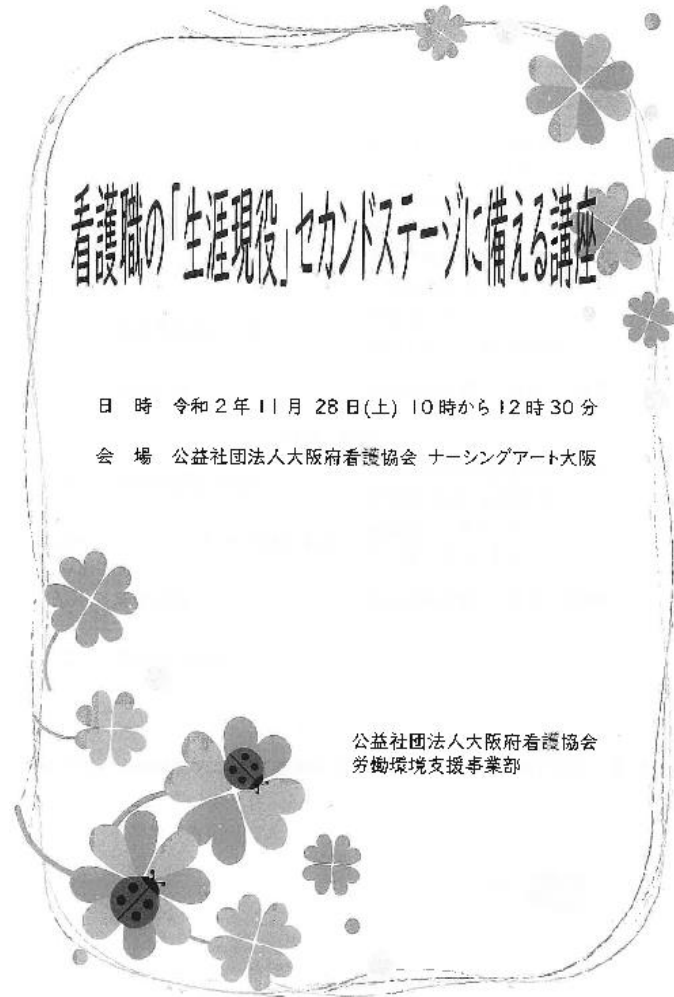
①相互連携事業（ネットワーク事業）

②訪問看護規模拡大推進事業（ICT導入支援、事務職員確保等）

3, 実践研修事業（管理者）、教育ステーション（府内16か所）

全体プログラム

- ◆再就労の心得（10分）
（労働環境支援部より）
- ◆年金の話・保険の話（1時間半）
（社会保険労務士より）
- ◆ナースセンターの役割と活用（10分）
（大阪府ナースセンター所長より）
- ◆学校看護師の役割（10分）
（大阪府教育庁教育振興室支援教育課より）
- ◆施設看護師の役割（15分）
（老人保健施設 看護師より）
- ◆訪問看護師の役割（15分）
（訪問看護師より）



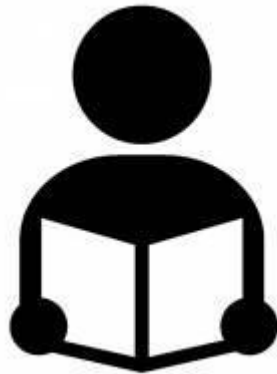
研修プログラム作成シート

使って
いますか？

●解決したい課題

●研修対象者

●目指す目標：GIO
(一般目標)



●研修開始時の状態をどう
したいか：SBO
(行動目標)

●評価内容と方法

●研修の内容

●強みと弱み

ワークシートの内容	今回の研修に当てはめてみた
解決したい課題	40代、50代の転職が厳しい中で、定年時期の転職は更に困難になりやすい
研修対象者	ほぼ50代で訪問看護以外で勤務中（申込より）
目指す目標 SBO（行動目標）	<u>訪問看護の役割や働き方がイメージできる</u>
終了時の期待される成果 GIO（一般目標）	<u>再就職先の候補に訪問看護を選択してもらう</u>
達成の評価内容とその方法	アンケート回収：看護協会が作成し回収
研修（プログラム）内容	令和2年9月26日（土）、11月28日（土） 15分：訪問看護を取り巻く動向、訪問看護の重要性、働き方の事例（Aさん66歳）紹介
強みと弱み	<u>強み：現場の生の情報を提供できる</u> <u>弱み：15分という時間内での説明に限界がある</u>

限られた時間内で訪問看護をイメージしてもらう為に

◆訪問看護の概要や特徴など⇒データを使う、写真を使う

- ・訪問看護のサービス内容
- ・開設主体の構成割合
- ・訪問看護の利用者の特徴
- ・在宅医療における訪問看護の重要性
- ・訪問看護師の1日の流れ
- ・全国の訪問看護ステーション数の推移
- ・平均的な訪問看護ステーション
- ・病棟看護と訪問看護の違い

◆イメージしやすく⇒事例紹介：3人の60代の看護師にインタビュー

- ・Aさん（66歳）
 - 個人の情報、入職までの気持ち
 - 入職してからの生活 注意してきたこと
 - 今後転職したい人へ
- ・59歳時に入職して現在に至るまでの経過



実際に使用したグラフや図・写真など

Aさん（66歳）

個人情報	ご主人を10年以上前に自宅で看取った時に、訪問看護師の仕事に感銘を受けて訪問看護ステーションに転職した。以前は療養型の医療機関の病棟で勤務していた。現在は週休3日の勤務と11月にはお孫さんが生まれるので1ヶ月休暇をとる予定。
入職まで	59歳の時に医療機関を退職（定年）する。訪問看護をしたい思いが強かったが年齢的な事で諦めていたが、ネットの求人を見て定年が65歳（現在70歳）という事で弊社面接を受ける事になった。
入職してから	体力には元々自信があった、自分がどうしてもやりたい事だったのであつという間に半年過ぎた記憶がある。色々な年齢の人とコミュニケーションを取るのが楽しかった。年の差は意識しないようにしていたし、周りもそのようにしてくれていた。
注意してきたこと	病気にならない事と健康管理には注意した。体力はあるほうだったが、夏の暑さや冬の寒さ、雨・風・台風なども含めて自分を過信しないように注意した。早寝、早起き、ストレスをためず仕事とプライベートを分けるようにしている。
今後転職したい人へ	「年齢的に厳しいイメージがあるが、働き方は相談にのってくれるステーションが増えていると思います。年配の私が活躍できる事も予想外に多くて（笑）。訪問看護は人が好きな人にはとても面白い仕事だと思います。本人様と家族様の歴史に触れながら、自宅での生活を支えるやりがいのある仕事です。」

Aさんの入職してから

入職～1ヶ月 2014年（59歳）	1ヶ月～半年 （59歳～60歳）	半年～1年 2015年（60歳）	2年～ 2016年（61歳～）	4年～ 2018年（63歳～）
<p>◆ほぼ同行訪問をしていました。 社内の研修を受けたりしていました。 （社内研修座学2日、訪問看護の座学2日）</p> <p>◆道を覚える事に少々苦労しました。</p> <p>◆ご利用者様の単独ケアも少しずつ覚えていきました。</p>	<p>◆単独訪問が可能になり一人で訪問できるようになりました。</p> <p>◆記録や書類（計画書、報告書）を作成できるようになりました。</p> <p>◆外部研修に参加して訪問看護の基礎を更に深めました。</p>	<p>◆看護の展開をチームでできるようになりました。</p> <p>◆看取りの経験をしました。 緊急時対応の当番にはいりました。</p> <p>◆担当者会議に参加したり地域の多職種の方と協働する機会が増えました。</p>	<p>◆新規の訪問をリーダーと一緒にするようになりました。</p> <p>◆訪問看護の広報活動に参加したり、地域のイベントに参加したりするようになりました。</p> <p>◆学生指導や新入職の訪問看護師の教育に関わったりするようになりました。</p>	<p>◆サテライト開設スタッフとして関わる。 現場リーダーに昇格。</p> <p>◆週休3日の勤務に変更しました。</p> <p>◆基本土日休みで臨時で出勤がたまにある。緊急時対応の当番は継続している。 ⇒2020年から緊急時対応の当番は無しで勤務しています。</p>

研修のアンケート結果

アンケート用紙は研修資料と一緒に配布。
研修終了した後退室時に回収。
集計は看護協会事務局が実施。
9月11月とも同様。

講座の満足度	かなり満足	やや満足	あまり満足できなかった	満足できなかった	無回答	合計
再就労の心得	1 2	1 7	1	1	0	3 1
学校看護師	9	1 9	3	0	0	3 1
年金保険	1 0	1 3	6	0	2	3 1
施設看護師	1 4	1 6	1	0	0	3 1
訪問看護師	1 4	1 6	0	0	1	3 1
ナースセンター	1 3	1 6	1	0	1	3 1

内容について	よく分かった	やや分かった	あまり分からなかった	分からなかった	無回答	合計
再就労の心得	2 1	8	1	0	1	3 1
学校看護師	2 1	1 0	0	0	0	3 1
年金保険	8	1 6	6	0	1	3 1
施設看護師	2 2	9	0	0	0	3 1
訪問看護師	2 3	7	0	0	1	3 1
ナースセンター	2 0	1 0	0	0	1	3 1

振り返り

◆ワークシート

目標がしっかりと持てた ⇒ 【**内容の組み立てがしやすかった**】

強みと弱み ⇒ 【**強みを活かして弱みを補う：図や写真や事例**】

目標に焦点を当てて効果的に伝えられた。

◆訪問看護人材養成研修会のデータや解説の活用

⇒ 発表コメントの説得力UP

◆訪問看護の概要や特徴 ⇒ 訪問看護の価値を伝える

興味を持ってもらえる。知ってもらう。

働く場所の候補の選択肢に入れてもらう。