



社会福祉法人 恩賜財団 済生会
富山県済生会高岡病院

新卒訪問看護師育成試行事業報告

新卒訪問看護師の教育・育成

病院での教育・育成

令和6年3月16日（土）

富山県済生会高岡病院

看護部長 渋谷美保子



新卒訪問看護師育成試行事業

○目的

訪問看護師の需要拡大に応えるため、新卒訪問看護師の確保・育成は喫緊の課題である。

しかし、県内では新卒訪問看護師の採用実績は乏しく、育成に必要な教育体制の構築に至っていない。このため、訪問看護ステーションを併設する公的病院等の協力を得ることにより、**教育体制の構築及び新卒訪問看護師育成プログラムの策定を目指す。**



新卒訪問看護師育成試行事業

○事業の内容

1. JNA看護師のクリニカルラダー到達を目指した教育・育成の実践及び評価
2. 新卒訪問看護師育成に必要な教育支援体制の構築及び育成プログラムの策定
3. 事業推進のための関係者会議、プログラム策定ワーキング等の開催
4. 報告会や育成プログラムの活用研修等の開催

○実施機関

令和5年4月1日から令和7年3月31日までの2年間

■ 主な内容

- 病院の概要
- 事業の参加動機
- 病院側が行ってきた教育・育成
- 病院側に求められること



社会福祉法人 恩賜財団 済生会
富山県済生会高岡病院





病院の概要

理念

『救療済生』の済生会精神に基づいて「やさしさ・信頼・安心」の医療を実践します。

- 開設者 社会福祉法人恩賜財団済生会
- 許可病床数 248床
(看護単位) 急性期144床 (7:1) 地域包括ケア52床 (13:1)
回復期リハ45床 (13:1) HCU 7床 (4:1)
- 標榜診療科 24科
- 職員数 503名 うち看護職員304名 (令和6年2月現在)
- 病床稼働率 (急性期・回復期併せて) 91.6% (令和6年1月)
- 地域医療支援病院 ● 富山県がん診療地域連携拠点病院
- 2次救急輪番病院 ● WHO・ユニセフ認定赤ちゃんにやさしい病院
- 初期臨床研修医指定病院 (基幹型) ● 日本医療機能評価機構認定病院



病院の概要

ベストミックスの医療を目指しています

急性期病棟

HCU

地域包括ケア病棟

回復期リハ病棟

訪問看護

ステーション

高岡医療圏の特徴を踏まえ、住民が地域で安心して暮らすことができる医療の実現



事業の参加動機

▶ 看護職員の定着

▶ 地域に求められる専門性の発揮

今回事業が展開されることを知り、事業の目的が看護部目標に合致していたことから、看護部内や訪看管理者と話し合い、参加を決めた。



病院が行ってきた教育・育成

訪問看護ステーションへの配属可能性を伝えられず入職した新卒看護師28名にどう伝えどう動機づけるか、が最初の難題だった

令和5年4月5日看護部ORで、当院のあるべき姿や看護部目標を実現するため新卒訪問看護師を今年度から育成していくことを説明した

初めは病棟で経験を積みたい
いつかは行ってみたいけど・・・
いろいろな技術を経験できないのが不安
戻ったとき病院で役に立たなくなるのでは？

教育担当上席師長が、一人一人の思いや不安を聞き、まずはローテーション研修で訪看を経験することへの動機づけをしてくれた

病院が行ってきた教育・育成

4月～7月 ローテーション研修 → 8月配属決定

4月

5月

6月

7月

8月

1クール

2クール

3クール

4クール

5クール

6クール

7クール

ローテーション研修は、コロナ禍で臨地実習が少なかったことに加え、急性期病棟と回復期病棟で経験できる看護技術に差が出でしまうことへの解決策としてR3年度から開始したもの

R5度から訪問看護ステーションをローテーションに組み入れたことで、個々の訪問看護への興味・関心の程度を知ることが出来た。

ローテーション研修を修了することが、当病院の一員になったという最初の帰属意識につながっていると思われる。



病院が行ってきた教育・育成

- 本人の意思を尊重しつつ、適材適所にかなう人選
- 病院の一員であることが実感できる支援体制
 - ・ ローテーション研修後、院内で開催している新人研修（社会人基礎力、リフレクションなど）も他の新人と同様に受講
自己研鑽に該当する院内研修にも自主的に参加してくれた
 - ・ 訪看配属後も、病院の教育担当上席師長による定期的面談
9月以降は定例2回・臨時2回その他、カウンセリング1回
 - ・ 訪看での振り返り会に病院側師長が同席
 - ・ 普段からの声掛け、配慮 など



もうダメかも・・・と思ったことも。

- ▶ 訪問看護ステーションの経営が赤字で推移した
- ▶ 経営の視点で考えれば、新人2名の配属は無謀である
- ▶ 病院長には育成の経過を折に触れて報告し理解を得てきた

「未来につながる重要な事業に参画している」



病院側に求められること

- ▶ 経営陣の理解を得ること、理解を得続けること
- ▶ 訪看で経験できない看護技術を補う対策の構築
- ▶ 病院職員の一員だと当事者が思える風土や仕組みの構築



みんなで育つ・みんな育てる

- ▶ 次年度も、単独訪問できるまでに育ててくれた新人2人への敬意を持ちながら、訪問看護ステーションと病院が一丸となって育成していきます

ご清聴ありがとうございました