



社会福祉法人 恵賜 財団 済生会
富山県済生会高岡病院

新卒訪問看護師の教育・育成

訪問看護事業所での教育・育成について

済生会高岡訪問看護ステーション

管理者 齊藤 矢寿子



済生会高岡訪問看護ステーションの概要

事業所の所在地：富山県高岡市二塚 3 5 5－1

開設年月日：2 0 1 8 年 4 月 1 日

従業員数：看護師 7 人 保健師 2 人

（常勤換算7.8人）※新卒 2 人を含む

理学療法士 1 人

事務員 1 人

※実習指導者研修（特定分野）修了者 2 名

2月現在 利用者数 1 2 7 人 訪問件数 4 6 4 件

加算状況 医）機能強化型訪問看護管理療養費 3

医）専門管理加算（緩和ケア）

介）看護体制強化加算Ⅱ

介）サービス提供体制強化加算 1

訪問看護師育成体制

訪問看護ステーション

連携

看護部

	役 割
管理者	・組織全体で新卒者を支援する方針の説明 ・プログラムの進捗状況の共有 ・教育担当者へのサポート
教育担当者	・プログラムに基づき支援（計画・実施・評価） ・同行訪問等の支援
プリセプター	・日頃の困りごと、メンタルサポート
スタッフ全員	・日々の振り返りの確認 等
教育スタッフ	・プログラムの理解、同行訪問等の支援、 ・教育担当者への協力

	支援・連携状況
看護部長	・研修、新人面談 ・定期的な検討会の開催
教育担当 師長	・ラダー作成協力 ・プログラムの実施状況の確認、評価

外部支援者による支援

- 富山県新卒訪問看護育成検討会【看護協会（県高齢福祉課委託事業）】
- 新人看護職員育成モデル病院事業【県医務課】
- 教育機関

新卒訪問看護職員育成プログラム

月 入職	8月 5か月	9月 6か月	10月 7か月	11月 8か月	12月 9か月	1月 10か月	2月 11か月	3月 12か月
	配属 1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月	8か月
到達水準	訪問看護研修① 目的：ケアチームの一員として自覚を持ち、同行訪問を通じて訪問看護の基本を学び、助言を受け看護実践能力の向上を図ることができる 目標：訪問看護師に必要な基本的態度を身につけることができる。 利用者・家族を看護の対象と捉え、安心・安全・安楽を考え、 看護計画の立案や同行訪問により看護援助ができる			訪問看護研修② 目的：訪問看護師として助言を受け看護過程の展開ができる 目標：受け持ち利用者の看護過程の展開ができる 利用者に必要な医療処置や看護技術援助について受け実践できる。 受け持ち利用者について他職種との情報共有や地域連携の実践ができる			訪問看護研修③ 目的：訪問看護師として助言を受け看護過程の展開ができる ②の継続とまとめ 目標：②の実践及び一部単独（後方支援）での看護過程の展開を試行	
	OJT計画	オリエンテーション（概要） 見本型同行訪問 振返り時間の確保	見本型同行訪問	見守り型同行訪問	見守り型同行訪問	時間差型同行訪問	担当制（指導担当、利用者） 情報把握アセスメント事例検討・学習会 時間差型同行訪問 一部単独訪問	
カウンセリング		カウンセリング①			面談⑦		カウンセリング②	
病院での新人研修		プリセプター＆プリセプティ	社会人基礎力③	リフレクション	社会人基礎力④	リフレクション		
訪問看護ステーションでの研修	配属オリエンテーション（契約等）		OJTシートのチェック		OJTシートのチェック			OJTシートのチェック
病院研修			医療安全	感染管理	認知症ケア	医療安全	看護研究 感染管理	
					必要に応じ看護技術の習得や在宅療養連携等を学ぶ			
eラーニング等	学研ナーシングレポート							
	学研ビジュアルナーシングメソッド（看護技術動画）							
	学研訪問看護レポート（スタートアップ、接遇、在宅看護実践、ステップアップ疾患コース）							
院外研修（看護協会、訪問看護）	在宅ケア事例検討会（8月）、新人看護職員研修（医療者に求められるコミュニケーション）（10月）、訪問看護従事者研修（11月）、居宅・地域包括等（必要時）							
カンファ	OJT計画の進捗確認 計画の追加・修正 ＜指導者と新人＞	2回/月	2回/月	2回/月	1回/月	1回/月	1回/月	1回/月
				振り返り				

4

結果

1 育成体制の整備

・皆で育てる環境づくり

ラダー・育成プログラムの作成、これらに基づく実践及び評価項目・方法の作成、皆で声かけし新人を育てる

職場の活性化
につながった

・育成を通じて皆が学ぶ

新卒看護師に自分が行っているアセスメント、ケアとその根拠などを言語化し伝えることで振り返る機会になった

新規利用者の
増加につながった

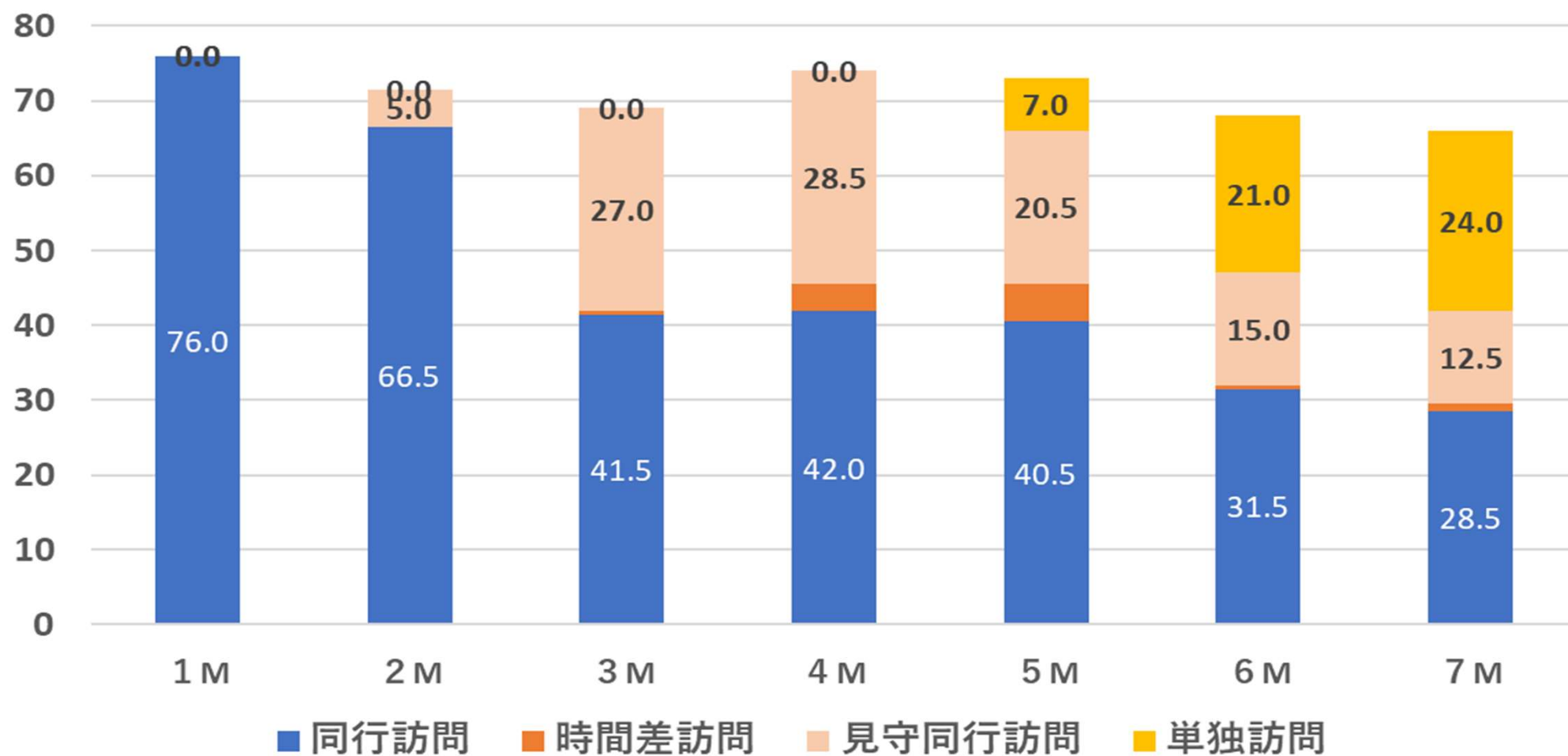
2 新人の成長

- ・単独訪問件数の増加、複数名訪問の実施
- ・ケアマネジャーや医療関係者への連絡

利用者の選定と
教育ステップの
整理につながった



1人当たり訪問件数（訪問形態別）





育成事業に参加して周囲の反応

1 利用者（家族）から

- ・若い人に来てもらうと元気がもらえる。
- ・最初は頼りないと思ったが、今はあまり思っていない。
- ・アドバイスも後から電話できちんとしてくれた。
- ・このまま続けて来てもらっても大丈夫。
- ・安心して任せられない。

2 地域の医師から

- ・これから、高齢化していくことが問題になるから若い人が訪問看護に興味を持って入ってくれたらいいことだね。
- ・いろいろ大変かもしれないけれど、続けてほしいね。
- ・新人を大事にし、育てる気概がないと廃れていくいくよ。
 など温かく、厳しいご意見をいただいた。
 概ね、利用者、家族には良い感想をいただいている



育成体制における課題

1 スタッフに対して：

- ①事業や対応等の説明：状況に合わせ対応を変化させたが、説明機会が少なかった→情報が十分伝わらないことがあった
- ②教育体制：訪問は利用者優先となり、教育担当者と同行訪問ができないことが多かった
→12月以降は教育担当を中心に同行訪問を目指したが困難、新人の状況に応じた支援が不十分
- ③課題の共有：意見交換の場が少なかった
→迷いながらの対応、気になることあればその都度対応となった



育成体制における課題

2 新人に対して：

①同行訪問が多く、一人ひとりのケアに対し振り返りの時間が十分持てなかった

→時間の確保、共有の時間を持つことが経過とともに難しくなり、学びの支援が十分できない

②事業所の運営など経営視点：早くから持つこととなり、単独訪問を早く行うことへの負担につながった

③看護手順書などの準備不足

3 経営面として

①単独訪問が全てできるまでの期間の人件費の捻出が負担

→当初病院負担の予定であったが訪問看護で計上。単月でR6年2月にようやく黒字となった。損益分岐を今後把握。



次年度へ向けての取り組み

- ・ 育成プログラムに沿った育成
- ・ 緊急コール・緊急訪問への対応
- ・ 退院調整、担当者会議、カンファレンスの参加
困難事例を受け持つ
- ・ 新人、新任看護師との交流の機会を持つ

→ **自律した訪問看護師への育成**
地域の中での訪問看護師としての姿（基礎）の確立
をめざす