

富山県新卒訪問看護師 育成ガイドライン



公益社団法人

富山県看護協会

あいさつ

少子高齢社会や 2040 年問題等を背景として、地域包括ケアの深化と地域共生社会の実現に向け、医療・看護・介護を取り巻く様々な環境変化が進んでいます。

このような中、地域で「医療」と「暮らし」両方の視点を持ち、「住み慣れた地域でその人らしく最期まで暮らす」ことを支援する訪問看護への期待は高まっています。今後の訪問看護師の需要拡大が見込まれる中、県内では、まだ充足していない現状があり、人材確保が喫緊の課題です。そこで、若手看護師の採用と教育・育成体制を整えることで量的な拡充に繋がることから、その方策の一つとして、新卒訪問看護師の確保・育成が必要と考えます。

しかし、県内では、訪問看護に関心を示す看護学生が増えている中で、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実情がありました。

そこで、県内において、新卒訪問看護師の人材育成及び研修体制を整備することにより、新卒看護師の訪問看護ステーションへの就業を促し、安定的な人材を確保することを目指して、「富山県新卒訪問看護師育成ガイドライン（以下ガイドライン）」を作成しました。

このガイドラインは、新卒訪問看護師を採用した訪問看護ステーションを中心に、関係機関が協力し合い、学び・育つ・皆で支える体制を構築することを一つ目の特徴としています。看護教育機関や医療機関、介護保険施設・事業所、訪問看護サポートステーション、富山県訪問看護ステーション連絡協議会、行政（県・市町村）、富山県看護協会、富山県訪問看護総合支援センターが、それぞれ役割を果たします。特に、公的病院では、地域の訪問看護ステーションに採用された新卒訪問看護師も院内の新卒看護職員と共に学ぶ体制づくりを目指しています。

二つ目の特徴として、本ガイドライン第 4 章の「新卒訪問看護師の育成プログラム」は、日本看護協会の「看護職の生涯学習ガイドライン」に基づく「看護師のまなびサポートブック」に示されている看護師が看護実践を行うために必要な 4 つの看護実践能力を柱として「新卒訪問看護師の看護実践能力習熟段階」を作成しました。新卒訪問看護師が、これからの時代に求められる訪問看護師の姿を理解し、看護の専門職として、看護実践を通じて人々の健康に貢献するための学びを進める一つのツールとしています。

今後、このガイドラインの活用、評価、改訂を重ねる事で、さらに実践的で活用しやすい内容に進化させ、それぞれの立場で何をすべきかを見渡せるガイドラインとしていく所存です。

県内の訪問看護ステーションにおいて、このガイドラインが活用され、訪問看護師の人材育成・確保と地域全体の看護の質の向上に繋がることを期待しています。

結びに、このガイドラインの作成にあたり「令和 5 年度新卒訪問看護育成試行事業」に取り組み、多大なるご尽力をいただきました富山県済生会高岡病院・済生会高岡訪問看護ステーション、並びに富山県新卒訪問看護師育成検討会の関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

令和 6 年 6 月

公益社団法人富山県看護協会
会長 稲村 睦子

新卒訪問看護師育成ガイドライン目次

<u>序章</u>	<u>ガイドラインの活用にあたり</u>	1
	1 本県における訪問看護職員確保の課題	
	2 ガイドライン作成の経緯	
	3 ガイドラインの目的・対象	
	4 ガイドラインの活用方法	
<u>第1章</u>	<u>新卒訪問看護師の採用・育成に必要な体制整備（訪問看護事業所）</u>	3
第1	新卒訪問看護師の採用にむけて	3
	1 新卒訪問看護師採用の準備	
	2 採用の募集開始から内定までの準備	
	3 訪問看護事業所における教育・育成体制の準備	
第2	新卒訪問看護師の教育・育成に必要なステップ	7
	1 オリエンテーション	
	2 対人関係の基本	
	3 同行訪問から単独訪問へのステップ	
	4 看護技術習得へのステップ	
	5 訪問数の拡大と難易度の高い利用者へのステップ	
	6 緊急対応へのステップ	
	7 教育・育成担当者への支援	
<u>第2章</u>	<u>新卒訪問看護師の基本的な行動目標</u>	13
<u>第3章</u>	<u>関係機関・関係団体の取り組み</u>	17
第1	育成支援体制の概要	17
第2	看護教育機関の取り組み	17
	1 訪問看護事業所への支援	
	2 学生や新卒訪問看護師への支援	
第3	地域の医療機関や施設、職能団体（看護協会等）・行政等の取り組み	18
	1 医療機関や施設の取り組み	
	2 富山県看護協会・富山県訪問看護総合支援センターの取り組み	
	3 富山県訪問看護ステーション連絡協議会の取り組み	
	4 訪問看護サポートステーションの取組み	
	5 行政（県）の取り組み	
第4	各訪問看護事業所の取り組み	21
	1 地域で訪問看護師を教育・育成する仕組みづくり	
	2 学生が訪問看護の実際について学ぶ機会の提供と看護教育機関との協働	

第4章 新卒訪問看護師の育成プログラム	23
第1 新卒訪問看護師育成プログラムの組み立て	23
1 基本的能力（社会人基礎力自己評価表）	
2 新卒訪問看護師の看護実践能力習熟段階	
3 訪問看護師看護実践能力評価表	
4 新卒訪問看護師看護技術の到達目標・評価表	
第2 学習の概要と進め方	24
1 1年目の学習概要とスケジュール	
2 2年目の学習概要とスケジュール	
第3 学習支援のための会議	33
第4 育成状況の評価	34
1 学習支援のための会議	
2 社会人基礎力自己評価表	
3 新卒訪問看護師が看護実践を行うための必要な能力の習熟段階	
4 訪問看護師看護実践能力評価表	
5 新卒訪問看護師看護技術の到達目標・評価表	
第5 記録様式	74

引用・参考資料、文献

序章 ガイドラインの活用にあたり

1 本県における訪問看護職員確保の課題

富山県の訪問看護ステーション数は、2023（令和5）年4月現在、96事業所となっておりますが、人口10万人当たりでみると、9.44事業所で、全国平均の12.56事業所を下回っています。

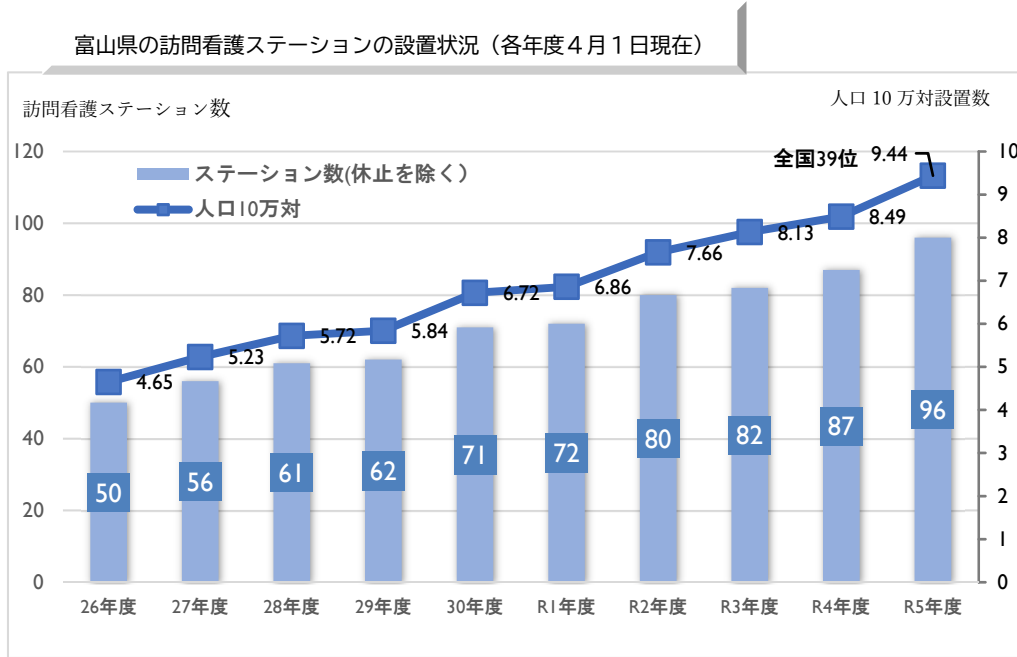


図1 富山県の訪問看護ステーションの設置状況

総務省統計局「人口推計」、(一社)全国訪問看護事業協会
富山県訪問看護ステーション連絡協議会「訪問看護実績報告書」

富山県内の訪問看護師は、2022（令和4）年度末 661人就業しており、10年間で約2倍に増加しています。今後は高齢化の進展等に伴い、在宅医療ニーズが高まる中、在宅医療サービスの要となる訪問看護の役割はますます重要です。

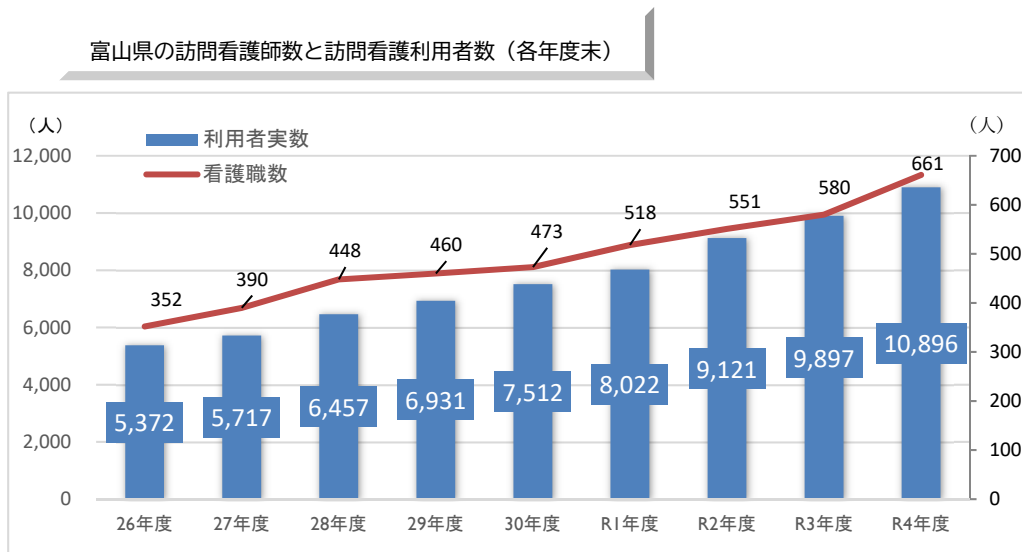


図2 富山県の訪問看護師数と訪問看護利用者数

富山県訪問看護ステーション連絡協議会「訪問看護実績報告書」

2 ガイドライン作成の経緯

富山県ではこれまでも訪問看護を安定的に提供するため、様々な取り組みを行ってききましたが、地域包括ケアシステムの深化・推進に向けて、より一層の訪問看護を担う人材の育成・確保が求められています。

これまでは、訪問看護に就業するには、まず病院等で実務経験を積んでからという考えがありましたが、看護師になるための基礎教育においても訪問看護に関する教育は年々充実しており、確立した教育・支援体制があれば、新卒看護師を受け入れ、在宅での看護を提供する中で実践能力を培うことが十分可能であることがわかってきました。

そこで今後、訪問看護ステーションが新卒看護師を採用し、訪問看護師として成長できるよう必要な体制を検討するため、令和5年度「新卒訪問看護師育成試行事業」（以下試行事業という）に取り組むこととなり、教育・育成の実践については、試行事業の実施を募集したところ、訪問看護師ステーションを併設している富山県済生会高岡病院で実施していただけることとなりました。併せて、新卒訪問看護師を育てる拠り所となる「富山県新卒訪問看護師育成ガイドライン」を策定し、県下の訪問看護ステーションが普遍的・具体的に取り組めるように示すこととしました。

富山県では、新卒訪問看護師が就職した訪問看護ステーションを中心に関係機関が連携し、地域全体で育てることを特徴としています。特に、看護師の基盤となる能力育成に重要な社会化の時期である新人期の支援を、医療機関で受け入れる体制としました。

このガイドラインの策定や新卒訪問看護師を育成するために必要な教育体制を検討する場として「富山県新卒訪問看護師育成検討会」を設置しました。構成員は、看護教育機関教員、県内公的病院看護部長他、訪問看護ステーション管理者、行政職員、看護協会職員です。

なお、試行事業は令和5年度及び6年度とし、本ガイドラインも検証等を踏まえて2年間で策定することし、各年度末開催の訪問看護事業報告会において報告を行います。

3 ガイドラインの目的・対象

(1) 目的

ア 訪問看護ステーションに就職した新卒看護師が自律した訪問看護師として活動することができる。

イ 看護の専門職として生涯学習を続け、看護・医療に関する最新の知識や情報を得ることで、安全な看護提供や自身の不安の軽減、キャリア形成に繋げる

(2) 対象

新卒看護師を対象とする

期間は2年間とする

4 ガイドラインの活用方法

各訪問看護ステーションでは、ガイドラインに示す育成プログラムを参考に、業務内容に即した実践的なプログラムに適宜応用し、職場内研修（OJT）、職場外研修（OFF-JT）として実施する

第1章 新卒訪問看護師の採用・育成に必要な体制整備（訪問看護事業所）

第1 新卒訪問看護師の採用にむけて

1 新卒訪問看護師採用の準備

(1) 新卒訪問看護師の採用についての検討・情報収集

訪問看護事業所において新卒訪問看護師の採用を検討する場合、事業所内で、採用する目的や意義などをしっかり話し合ひましょう。

ア 事業所内での合意形成に向けた調整

人事管理の意思決定者、教育・育成に責任を持つ者、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、事業所内での合意を得ましょう。職員が前向きに、一丸となって新卒訪問看護師を受け入れていくために、大切なプロセスとなります。

イ 資金や収益の検討

新卒訪問看護師を採用する場合、人件費、付随する教育的費用、備品等の経費を計算し、単独訪問が可能となる時期の目途等、時間軸での試算を確認しましょう。

ウ 採用に伴う経費の試算

(ア) 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）、訪問用車両、ユニフォームなど、看護師職務に必要な初期物品

(イ) 固定・ランニングで発生する費用

人件費（給与、法定福利、通勤費、各種手当）、消耗品費等

(ウ) 変動して発生する費用

人件費(教育・育成に係る人件費、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)等

エ 活用できる補助金や制度の活用

行政（県や市町村）、富山労働局、富山県看護協会等が募集している教育・育成に係る経費補助や研修制度の活用等に関する情報を集め、活用できるものを検討しましょう。

2 採用の募集開始から内定までの準備

(1) 募集の方法（例示）

ア 訪問看護事業所が行うこと

- ・ホームページやブログ等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

イ 外部リソースの活用

- ・看護学校の就職担当部署への 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等への参加
- ・看護学校での講義やプレゼンテーションの機会の獲得
- ・看護学生の地域・在宅看護実習の受け入れ

ウ 募集のためのツール等の準備

訪問看護の魅力や具体的な教育プログラムなどを記した次のようなツールを用いると効果的です。

(ア) ホームページの整備

ホームページ内の採用募集情報の準備と充実が必要です。

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。

(イ) 資料請求用パンフレットの整備

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等を記した資料請求用のパンフレットを用意しておくといでしょう。

(ウ) 新卒訪問看護師募集パンフレット・ポスター

(エ) 新卒訪問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

エ 事業所見学やインターンシップの受け入れ

実際に訪問看護事業所で働く人や、働くイメージをその目で見たいというニーズは高いと考えられるため、事業所への見学や、インターンシップの機会を設定しましょう。

オ 合同就職説明会への参加

富山県ナースセンター等が実施している合同就職説明会等を活用しましょう。

カ 就業規則等の整備

訪問看護師として成長し、訪問看護事業所にとって安定的な人材確保につながるよう、就業規則等を整備しましょう。

キ 契約内容の準備

(ア) 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を検討しましょう。

(イ) 内定承諾について

内定を出す際には、入社承諾書を一定期間内に提出してもらうなど、内定辞退のリスクを抑えましょう。

<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

⑩

住所

保証人氏名

⑩

住所

図3 入社承諾書（例）

新卒訪問看護師のための包括的人財育成ガイドより

3 訪問看護事業所における教育・育成体制の準備

(1) 事業所の自己点検

新卒訪問看護師の採用を機に、事業所の自己点検をしましょう。新しく加わる新卒訪問看護師にとって、事業所内の暗黙の了解やルールなどは、わかりません。改善できることは改善し、事業所の特徴や人員体制を踏まえ、育成体制や育成計画の内容、方法、順序等を考えましょう。

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取り組みましょう。

(2) 教育・育成担当者の配置

新卒訪問看護師にとって、身近な相談相手となる教育・育成担当者の存在は重要です。次の表は、主に病院看護師を想定した例ですが、訪問看護事業所の教育・育成体制を検討する際の参考になります。

また、教育・育成担当者として相応しい人は、新卒訪問看護師と一緒に考え共に成長するスタンスで関わることができ、事業所内の他の職員との関係性がよい人が適任でしょう。やがて新卒訪問看護師が、同じ目線で不安や悩みを共有でき、経験に基づいた具体的なアドバイスができる教育・育成担当者に成長することを願い、育成しましょう。

表1 新人看護職員を支える組織体制の例

名称	定義	適用
プリセプターシップ	新人看護職員1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）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るすぐなど、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、就業諸規則など、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、直接的な実地指導者として関わることはなく、支援者の役割を果たす。	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1人に1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バ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。

(3) 職員への周知と理解

共に働く職員への周知と理解は重要です。新卒訪問看護師とのポジティブなコミュニケーションを心がけながら、教育・育成担当者に負担が集中しないよう、職員全員が関心を持って育成していくことが、新卒訪問看護師の勤務継続や成長に不可欠です。

また、新卒看護師の成長段階と課題を職員間で共有しながら育成する方法（カンファレンス、事例検討会など）を予め検討し、その仕組みをつくりましょう。新卒看護師の目標とその達成状況や、現在取り組んでいる課題、育成の視点や方針を事業所全体で共有しましょう。

(4) 育成計画の作成

育成計画は、事業所が目指す長期目標と、新卒訪問看護師個々の特性や成長段階に応じて、具体的な短期目標を設定し成長をサポートしましょう。

育成計画の詳細は、第4章 新卒訪問看護師の育成プログラムを参照ください。本人とともに、適宜到達状況を評価して振り返り、目標を確認しながら反復学習することにより、訪問看護師として自律することを目指しましょう。

(5) 育成会議やキャリア面談

事業所としての目標と、新卒訪問看護師個々の目標とのすり合わせを行い、今後の育成方針や考えを共有するため、事業所内での（仮称）「育成会議」を計画しましょう。

また、新卒訪問看護師は、入職直後、多くの不安を抱えています。入職後1～2カ月は毎週1回、その後は本人の様子をみながら定期的に（仮称）「キャリア面談」を行いましょう。

(6) 事業所外の関係機関との協働

法人内の別組織の研修や、法人内に医療施設や福祉施設・サービスを有す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しているところもあります。新卒訪問看護師にとって、他職種でも同期入社の人と一緒に学べるという利点があります。

事業所を取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、地域の特性を活かした育成体制を構築しましょう。

第2 新卒訪問看護師の教育・育成に必要なステップ

入職後の最初のプログラムは、オリエンテーションです。新卒訪問看護師が事業所の一員として働けるように、法人や事業所の理念、方向性、業務の内容やルールなどについて伝えます。その後、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、看護に関する知識や技術、その根拠となる考え方などを継続的に学びます。

学習のプロセスは「単純から複雑へ」、「見学 → 指導下で行う → 一人で行う」と、段階を踏んですすめます。訪問看護の業務と研修を組み合わせる育成計画を立てます。

入職から自律までの期間は各人によって異なります。新卒訪問看護師の個性に合わせて、柔軟にステップアップしていきましょう。

1 オリエンテーション

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。

- ア 職場で孤独感（居づらさ）を感じないようにする。
- イ 訪問看護事業所の業務の概要と一日の流れを理解する。
- ウ 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、新卒訪問看護師が、事業所の一員として前向きに取り組みたいというモチベーションに繋がるように配慮します。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。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す。

また、オリエンテーションとして、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ことで訪問看護師の役割を認識できます。

【オリエンテーションで伝える内容】

- ア 新卒訪問看護師への歓迎の言葉、新卒訪問看護師に期待する事
- イ 事業所の理念、特徴や地域における役割
- ウ 訪問看護の業務の概要
- エ 個人情報の取り扱い
- オ 安全管理（医療安全、交通安全、感染予防等）
- カ 育成プログラムの概要（体制、スケジュール、方法など）
- キ 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、勤怠管理等）

2 対人関係の基本

(1) マナー

新卒訪問看護師が、利用者宅の訪問や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。

p.9表2の「訪問看護の心得」を参考にしましょう。

表2

訪問看護の心得

	行動内容
訪問前	目的に応じて適切な服装をすることができる (靴下の穴や汚れ、靴の汚れにも注意し、必要に応じて替え靴下やスリッパの準備をする) (香水や柔軟剤の匂いにも注意)
	看護内容に合わせ、必要な物品の準備・補充を行うことができる
	防護用具(マスク・手袋等)を準備し、感染予防に努めることができる
	事前に駐車場確認と交通状況を考慮し、訪問予定時間通りに訪問することができる やむを得ず遅れる場合は電話をかけるなど、事業所で決められた対応ができる
移動	安全を確認し、交通ルールを守る
	盗難に注意し、車内に記録物等を置かない
	地域の交通事情を理解し、地域の特徴が理解できる
	訪問車使用時の注意事項を理解する 交通事故発生時の対応を理解し、対処できる
訪問時	挨拶し、訪問目的をわかりやすく伝えることができる
	訪問前後、手洗いを行う ・利用者宅のタオルは使用せず、持参したものを使用する ・洗面所を使用できない場合は、擦式消毒で手洗いをを行う
	自宅の物品は許可を得てから使用し、元通りに片付けることができる
	基本的マナーを守り、利用者や家族に不快を与えない態度で行動することができる。 (言葉遣い、目線の高さ、訪問バッグを置く位置、傘や靴、防寒具の置き場所など)
	専門用語を使わず、利用者や家族がわかる言葉で説明することができる
	必要に応じて家族に協力を求めることができる
	訪問予定時間内にケアを終了することができる 退出時、次回の訪問予定を伝え、変更が必要な場合は調整することができる
訪問後	利用者・家族との約束や契約、依頼されたことについて誠実に対応することができる
	管理者やスタッフに報告、連絡、相談し、記録する習慣を身につけることができる
	必要に応じて介護支援専門員等、事業所以外の関係者に報告できる
	使用した看護用品を片付ける ガソリンを入れる、タイヤチェックなど車の整備ができる

(2) コミュニケーション

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。事業所内や多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、助言や指導が必要です。

ア 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、日頃から円滑なコミュニケーションが出来るよう、指導、助言、することが重要です。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事も重要です。

イ 事業所内のコミュニケーション

新卒訪問看護師は事業所の全員と一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掛けを行いましょう。

ウ 他職種とのコミュニケーション

利用者への支援は、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。新卒訪問看護師が、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、助言したりすることが必要です。

3 同行訪問から単独訪問へのステップ (p. 25)

同行訪問は、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。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事を目指します。

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。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目的を理解しておく必要があります、両方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、毎回確認します。

4 看護技術習得へのステップ (p. 72~73)

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。事業所内で出来ること、出来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。技術チェックリストを用いて必要な知識・技術の習得を進めますが、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。

新卒訪問看護師には複数の事を同時に考え、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事で複数の技術を、優先順位を設けながら提供できるようになります。

5 訪問数の拡大と難易度の高い利用者へのステップ (p. 26)

初めての受け持ち利用者は、他の訪問看護師が担当していた利用者の中から選定します。初めは、新卒訪問看護師の学習がスムーズにでき、無理なく達成できる利用者を選定します。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、といった特徴で「初めての訪問看護を成功体験にする」ことができる利用者を選びます。「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」等、様々な病態や病期の利用者を担当し、訪問内容にバリエーションを持たせます。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。

6 緊急対応へのステップ (p. 30)

自分の事業所の利用者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、利用者・家族に不利益を与えないように、また、新卒訪問看護師には精神的負担がかかりすぎることのないように細かいステップで支援します。

(1) 事業所の状況のアセスメント

- ア 緊急連絡対応の体制
- イ 利用者の数と特徴
- ウ 自事業所の緊急対応の方法

(2) 新卒訪問看護師の緊急対応計画

- ア いつ頃から始めるのか
- イ 初めから第一コールを受けるのか。誰かと一緒に当番をするのか
- ウ 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のか。
- エ 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内容 (例)

- ア 緊急時対応の意義
- イ 事業所の緊急時対応体制
- ウ 緊急コール対応・緊急時訪問対応の方法
- エ 訪問するか否かの判断基準
- オ 状況が不明な場合の対応方法 (相談方法)
- カ 電話対応のポイント
- キ 主治医への報告
- ク 利用者の状況把握、緊急事態が発生しそうな利用者との対応方法
- ケ 物品の準備
- コ 緊急訪問に関する記録や制度

7 教育・育成担当者への支援

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。

(1) 教え方を学ぶ機会を提供する

人を育てる姿勢や考え方を身につける必要があります。富山県看護協会主催の「富山県

保健師助産師看護師等実習指導者講習会」や「新人看護職員実地指導者研修」等へ参加する事を推奨します。

(2) 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。

(3) 育成担当者が気軽に相談できる体制を作る

育成担当者が、管理者や他の訪問看護師に戸惑いや悩みを、相談できる体制と機会を作ります。

(4) 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

育成にかか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などを定期的に開催し、複数人数で成長について評価し、育成担当者の関りについてねぎらいましょう。また、事業所すべてのスタッフとの情報共有も大切です。

(5) 育成担当者自身が振り返り、リフレッシュできる場を作る

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、十分な休養を取らせるなど事業所内のサポートは重要です。

(6) 新卒訪問看護師の失敗を育成担当者のせいにならない雰囲気を作る

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。

(7) 育成担当者自身が自分の目標を持てるようにする

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。

第2章 新卒訪問看護師の基本的な行動目標

新卒訪問看護師が社会の期待に応えることのできる訪問看護師に成長することを目指し、概ね採用から1～2年間に習得したい「基本的な5つの行動目標」を設定しました。この「行動目標」は、「きらきら訪問ナース研究会」発行の「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」を引用しました。

◆新卒訪問看護師の基本的な行動目標

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

また、其々の目標ごとに、「訪問看護事業所」及び「新卒訪問看護師」が行う具体的な行動（アクション）が記載してあります。

行動目標1 チームで健やかに働こう

新卒訪問看護師が自立した訪問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が、健やかな状態で過ごしましょう。

1 訪問看護事業所が行うこと

- (1) 新卒訪問看護師を育成する目的を全職員が理解する
- (2) 訪問看護事業所の訪問看護記録を見直し、整備する
- (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
- (4) 皆が話しやすい雰囲気をつくる
- (5) 新卒訪問看護師の席は質問しやすく、全体の動きが見える位置にする
- (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る
- (7) 先輩看護師間で新卒訪問看護師の成長状況を把握できる方法をもつ
- (8) 全職員が新卒訪問看護師の育成を通して学びを深める
- (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を設ける
- (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おく
- (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する

2 新卒訪問看護師が行うこと

入職直後は、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、新卒訪問看護師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、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
- (2) 出来ないこと、難しい、不安だと感じていることを素直に言葉で表現する
- (3) 先輩看護師以外にも相談できる相手をもつ
- (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
- (5) 自分ならではのストレスマネジメント方法をもつ

行動目標2 社会人としての常識を身につけよう

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や習慣、こだわりをまずは受け止め、それを尊重する看護の視点をもつことを目指します。

1 訪問看護事業所が行うこと

- (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
- (2) 訪問看護事業所の「常識」を新卒訪問看護師に提示できるようにする
- (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
- (4) 相手を尊重した多職種連携の方法を伝える
- (5) 同行して、訪問時の一般的なマナーを伝える
- (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

2 新卒訪問看護師が行うこと

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
- (2) 先輩看護師に積極的に報告・連絡・相談をする
- (3) 個人情報取り扱いや電話・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
- (4) 一般的な訪問看護のマナーを知る
- (5) 各家庭の価値観に基づく「常識」を知る
- (6) 社会の出来事や動きに関心を向ける

行動目標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。まずは新卒訪問看護師が集中して看護を考えることが出来る環境を整えましょう。また、看護課題が複雑に絡み合った事例も多く、回答は一つではないこと、やり方はいくつもあることを伝え、先輩看護師が提供する看護の意図を新卒訪問看護師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も伝えましょう。

1 訪問看護事業所が行うこと

- (1) 全職員は、新卒訪問看護師の多様な質問に真摯に応じる
- (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る
- (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
- (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
- (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
- (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をつくる
- (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

2 新卒訪問看護師が行うこと

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ながら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も身につけましょう。

- (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
- (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
- (3) 本人や家族の話聞くことは大切な看護だと自覚する
- (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
- (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
- (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

行動目標4 自ら進んで学習しよう

自ら学ぶ姿勢やその方法を身に付けることにより、個別性の高い看護を展開することにつながります。自立した看護師になるために、学習の仕方を身に付け、学び続ける環境を整えることが必要です。新卒訪問看護師だけでなく、職員全員が成長できる環境をつくりましょう。

1 訪問看護事業所が行うこと

- (1) 図書整備、インターネット等調べ物ができる環境を作る
- (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
- (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する
- (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する
- (5) 新卒訪問看護師が学びやすい教材を提示する
- (6) 学び合う環境づくりをする

2 新卒訪問看護師が行うこと

- (1) 先輩看護師と一緒に自分の目標管理をする
- (2) わからない事を溜め込まないよう正直に率直に質問をする
- (3) 図書館の利用やインターネット等多様な方法で学ぶ
- (4) 積極的に振り返りの機会をもらい、活用する
- (5) 看護以外のことにも興味を持って学ぶ

行動目標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。どちらも新卒訪問看護師は不安を感じます。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、新卒訪問看護師が手技のみに囚われないよう支援します。

1 訪問看護事業所が行うこと

必要な看護技術を「どこで」「誰と」「どのように」学ぶのかを、具体的に計画しましょう。「新卒訪問看護師の育成プログラム」を参考に活用しましょう。

- (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
- (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
- (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
- (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
- (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
- (6) 看護技術について予習、復習する時間を配慮する
- (7) 看護技術の習得状況を振り返る機会を設ける

2 新卒訪問看護師が行うこと

- (1) 自信があることとないことを先輩看護師に伝える
- (2) 看護技術練習の機会を繰り返し活用する
- (3) 優先的に習得が必要な看護技術を意識する
- (4) 実施した看護技術について、その都度、先輩看護師と振り返りをする
- (5) 疑問や不安に思ったことを先輩看護師に伝える

第3章 関係機関・関係団体の取組み

新卒訪問看護師の育成は、一つの訪問看護事業所や法人内部で完結できるものではなく、地域の看護教育機関、医療機関や福祉施設、県看護協会や訪問看護ステーション連絡協議会、行政（県・市町村）など、様々な関係機関・関係団体と協働し、新卒訪問看護師を地域全体で育成することが必要です。

ここでは、関係機関や関係団体の取組みを紹介します。各訪問看護事業所における新卒訪問看護師の教育・育成に活用ください。

第1 育成支援体制の概要（p.22 図4）

“地域みんなで学び・育つ・支え合う”新卒訪問看護師育成の概念図の下、新卒看護師が就職した訪問看護ステーションを中心に、関係機関と連携して新卒訪問看護師の育成にあたります。関係機関はそれぞれの支援体制について役割を果たす必要があります。

第2 看護教育機関の取組み

1 訪問看護事業所への支援

（1）看護教員と訪問看護事業所との協働環境の整備

看護教育機関の教員は、訪問看護事業所の管理者や職員らと一緒に新卒訪問看護師を育てるために交流を深め関係性を構築し、教育機関と訪問看護事業所が協働して育成する環境を整えましょう。

（2）新卒訪問看護師教育プログラムへの支援

新卒訪問看護師を採用した事業所では、その教育・育成を模索しています。看護教育機関は訪問看護事業の意向を確認しながら、協働で新卒訪問看護師の教育プログラムを構築（再構築）することは、とても意義の深いことです。

（3）訪問看護事業所への図書館、教材、シミュレーション機材、演習室の貸し出し

介護用ベッドのある演習室や、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しょう。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。お互いに有効に活用できると良いでしょう。（p.82～83 参照）

（4）訪問看護事業所への教員の知恵と技の貸し出し

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はどうでしょうか。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、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支援しましょう。

さらに教員が地域・在宅看護論実習で訪問看護事業所に出向くときに、事業所内研修への協力や研究への支援など、教育機関としてできる支援があることを伝え一緒

に考えましょう。

2 学生や新卒訪問看護師への支援

(1) 教員は新卒看護師も訪問看護事業所への就職が可能であることを理解する

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り、他県では新卒看護師が訪問看護師として就労しています。このことを踏まえて、学生の就職活動や進路相談の選択肢に訪問看護事業所を加えていただきたいと思います。就職や進路相談の際は、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) 教員間の情報共有と学生への情報提供

新卒訪問看護師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ことを教員間で共有しましょう。そして、県内で新卒訪問看護師を育成するプログラムができることや試験的に新卒訪問看護師の育成が進められていることを、教員間、学生と情報共有しましょう。

また、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や演習の補助など、訪問看護に関する最新情報を学生に伝える機会を検討しましょう。

(3) 新卒で訪問看護師を検討している学生への支援

訪問看護事業所への就職を検討している学生が行うことを以下に記載しました。必要に応じて、サポートをお願いします。

- ア 新卒看護師を雇用している訪問看護事業所に関する情報収集
- イ 訪問看護事業所の見学
- ウ 家族、友人、教職員との共有・相談
- エ 自身のキャリアプランと目標の検討
- オ 新卒訪問看護師の経験談を聞く

(4) 新卒で訪問看護に従事している卒業生への支援

入職後のサポートを含め、卒業生の話を聴いたり、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、訪問看護事業所と一体となって新卒訪問看護師を支援していただきたいと思います。

(5) 看護体験やオープンキャンパス等に訪問看護の紹介

看護職を目指す高校生への啓発活動も行いましょう。新卒看護師が訪問看護事業所で就労していることや看護を提供できる場が医療機関だけでなく、自宅訪問にまで広がっていることや訪問看護事業所の存在、さらに現在では新卒看護師が訪問看護事業所で就労していることを、高校の出前講座や看護体験、オープンキャンパス等で紹介することを検討しましょう。

第3 地域の医療機関や施設、職能団体（看護協会等）・行政等の取り組み

1 医療機関や施設の取り組み

(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つ

在宅で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や優先順位などが異なる側面があります。入院中から在宅での生活を視野

に入れた看護実践を行うことは、スムーズな在宅療養への移行に繋がります。このため、院内での訪問看護師との意見交換やカンファレンスなど、暮らしの中での実情を知る機会をつくりましょう。

(2) 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る

既に多くの病院では、新人研修に訪問看護事業所での研修が含まれています。今一度、訪問看護事業所での訪問看護研修の目的・内容・期間などを見直してみましょう。

(3) 医療機関の専門看護師や認定看護師が、訪問看護事業所の看護職を対象にコンサルテーションを行える仕組みをつくる

認定看護師や専門看護師は看護職を対象にコンサルテーションを行う役割があり、診療報酬上算定可能なものもあります。しかし、要件等に制約があることから、報酬の対象とならない内容も多くあります。このため、医療機関の看護管理者は、自医療機関の専門看護師や認定看護師が、訪問看護事業所の看護職を対象としたコンサルテーションの仕組みについても検討しましょう。

(4) 新卒訪問看護師の教育の一部を地域の医療機関で担う

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い状況です。さらに、採血などの検体採取、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ます。医療機関で経験を積むことが新卒訪問看護師への大きな支援になります。

新卒訪問看護師の育成は、病院を退院する患者・療養者を安心して引き継ぐことができる支援にもつながります。また、新卒訪問看護師が、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は、医療機関と訪問看護事業所との円滑な連携に繋がります。

(5) デイサービス等介護事業所でも新卒訪問看護師の実習を引き受け、高齢者介護に触れる機会を作る

新卒訪問看護師として、要介護高齢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とはとても重要なことです。施設では、要介護高齢者に半日や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良い機会です。新卒訪問看護師の育成のために、デイサービス等の介護事業所における実習受入れの機会を検討してほしいと思います。

2 富山県看護協会・富山県訪問看護総合支援センターの取り組み

富山県看護協会では、新卒訪問看護師の人材育成、人材確保、就業促進を目的とした各事業に取り組んでいます。

(1) 人材育成

- ・新卒訪問看護師育成ガイドラインの周知・追加・修正

ガイドラインの周知と試用に伴い、追加修正を行っていきます。

- ・育成計画立案や育成支援者の支援

新人訪問看護師の採用からの育成計画立案や育成支援者へも支援します。

- ・「研修計画」に基づく研修案内

新人訪問看護師を育成するために必要な研修内容として、看護倫理や安全対策・感染管理・コミュニケーション等や、訪問看護に必要な基本的知識や技術の習得を目的としたものが多くあります。研修計画、新卒訪問看護師学習の概要とスケジュールに応じて計画的に受講ください。

- ・介護保険施設・事業所へ地域実習の相談

介護保険施設・事業所で新卒訪問看護師の地域実習を受け入れるための相談に応じます。

(2) 人材確保・就業促進

- ・新卒訪問看護師の就業促進（就職ガイダンスやインターンシップ）

富山県ナースセンターと連携し、訪問看護師の啓発や訪問看護事業所の就職ガイダンスに取り組みます。

- ・看護とやま「TOYAMA ナースセンターニュース」で求人情報を掲載しています。

3 富山県訪問看護ステーション連絡協議会の取り組み

富山県訪問看護ステーション連絡協議会では、新卒訪問看護師の採用・育成に向け、就職ガイダンス等における啓発活動等の取り組みを行っています。

また、今後は次のような取り組みも行います。

- ・新卒訪問看護師の交流会
- ・先輩訪問看護師と語る会
- ・新卒訪問看護師育成ガイドラインの周知

4 訪問看護サポートステーションの取組み

訪問看護サポートステーションは、県が定める要件を満たした県内 5 か所のステーション（二次医療圏各 1 事業所、ただし富山医療圏は 2 事業所）が、教育・相談的役割を担っています。

新人訪問看護師を採用した訪問看護事業所は、自訪問看護事業所で経験できない症例や技術などを経験できるよう訪問看護サポートステーションで交流研修を行うことができます。

5 行政（県）の取り組み

県では、新卒看護師を含む訪問看護師に従事する職員の育成・確保をするため、訪問看護に必要な知識や技術を取得する教育の機会を提供する取り組みをします。

- ・「富山県訪問看護総合支援センター」（県看護協会委託）を設置し、県内の訪問看護提供体制の安定化・機能強化を支援します。
- ・看護学生に訪問看護の魅力を知ってもらうため、訪問看護ステーションにインターンシップを受け入れます。
- ・訪問看護の業務経験のない看護職員（新卒含む）を訪問看護事業所で雇用した場合、業務上の教育・育成や外部機関が行う研修への受講等を支援します。
- ・新卒看護職員の早期離職を防止するため、新卒看護職員研修会や看護職員育成モデル

病院事業を実施します。

- ・訪問看護ステーションの看護師が病院で開催する研修に参加できるよう、県内病院の研修計画等を取りまとめ情報提供します。
- ・富山県公式ホームページ「看護学生・看護職員 応援サイト」において、県内で働く看護職の魅力をリアルタイムに発信します。

第4 各訪問看護事業所の取り組み

1 地域で訪問看護師を教育・育成する仕組みづくり

新卒訪問看護師の教育・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、地域全体の環境を整えることが重要です。また、地域の病院や診療所と連携することも重要です。訪問看護事業所として求める取り組みを積極的に提案しましょう。

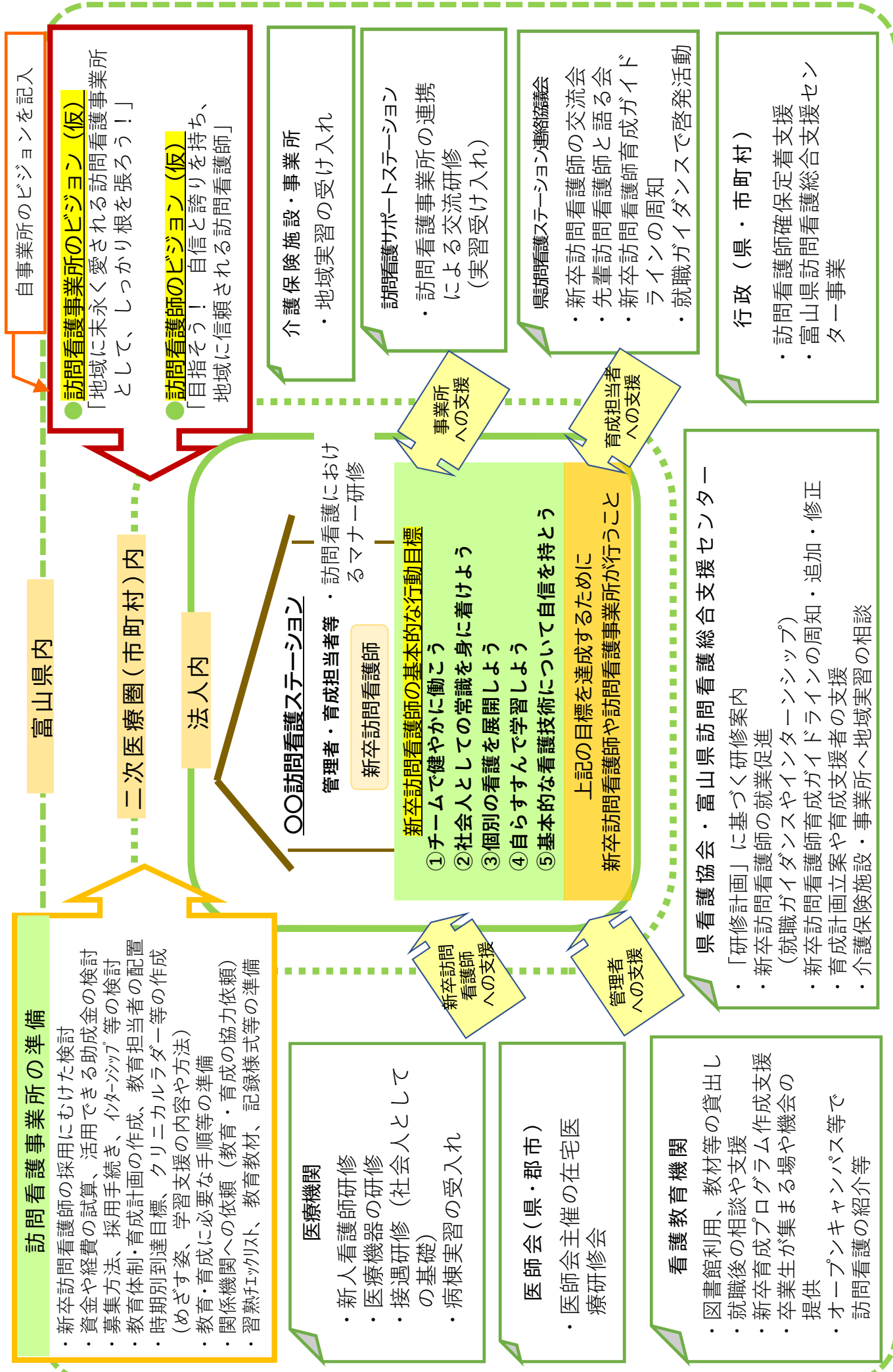
2 学生が訪問看護の実際について学ぶ機会の提供と看護教育機関との協働

看護教育機関が、在宅療養支援に関する教育を実施する上での課題として、「実習場所の確保困難」や「指導者の確保困難」が多く挙げられています。訪問看護事業所が実習場所を提供することや、管理者や職員が講師となって学生に訪問看護の実際を伝えることは、訪問看護の魅力を発信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、看護教育機関におけるカリキュラムの検討や、新卒訪問看護師教育プログラムの検討に積極的に関与し、協働することが必要です。

“地域みんなで学び・育つ・支え合う” 新卒訪問看護師育成の概念図

図4

～社会の期待に応えることのできる訪問看護師に成長することを目指して～



第4章 新卒訪問看護師の育成プログラム

第1 新卒訪問看護師の育成プログラムの組み立て

本プログラムは、日本看護協会が2023年に公表した「看護職の生涯学習ガイドライン」に基づく「看護師のまなびサポートブック」の看護実践能力を柱とし、厚生労働省が平成26年度に改訂した「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」を基に、先行事例も参考に作成しました。

1 基本的能力（社会人基礎力自己評価表）（p. 35～36）

2018年に経済産業省が発表した「人生100年時代の社会人基礎力」とは、組織の中でさまざまな人と共に仕事をする上で必要とされる基礎的能力のことです。3つの能力（考え抜く力、チームで働く力、前に踏み出す力）が定義されています。能力を発揮するにあたり、自己の振り返りを通して、「何を学ぶか」「どのように学ぶか」「どう活躍するか」の3つの視点が必要です。

2 新卒訪問看護師の看護実践能力習熟段階（p. 37～43）

日本看護協会の「看護職の生涯学習ガイドライン」の看護実践能力では、「新人」から「IV」までの5段階で、各能力の習熟段階が示されていますが、本プログラムは、看護実践能力習熟段階で、必要に応じ助言を得て実践する「新人」と標準的な実践を自立して行う「レベルI」の各習熟段階が示してあります。

また、看護師が看護実践を行うための必要な能力を「看護実践能力」とし、

- (1) 専門的・倫理的・法的な実践能力
- (2) 臨床実践能力
- (3) リーダーシップとマネジメント能力
- (4) 専門性の開発能力

の4つの能力で構成しています。

4つの能力の構成要素における習熟段階に応じた【目標】と【行動目標】をそれぞれ示しています。

3 訪問看護師看護実践能力評価表（p. 44～71）

看護実践能力の習熟段階の【目標】と【行動目標】が習得されたか否かを「訪問看護師能力評価表」にて客観的に評価します。自分の看護実践能力がどの段階にあるかを確認し、次の段階に向けて学びを進めます。

4 新卒訪問看護師看護技術の到達目標・評価表（p. 72～73）

新卒訪問看護師が、習得すべき看護技術として、厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」に示されている看護技術の到達目標を示しています。一部、訪問看護師用に表現を修正し、1年以内、及び2年以内に到達を目指す項目を示しています。

第2 学習の概要と進め方

新卒訪問看護師は、新卒訪問看護師の看護実践能力習熟段階を到達するために、「社会人基礎力自己評価表」、「訪問看護師看護実践能力評価表」、「新卒訪問看護師看護技術の到達目標・評価表」を活用しながら学習を進めます。

全体オリエンテーションで、プログラムの内容や進め方、安全管理、情報管理について確認します。

1 1年目の学習概要とスケジュール（詳細：p.27 図7）

1年目の実務の進め方は、同行訪問から単独訪問へ段階を経てステップアップしていきます。OJTの振り返りの結果を踏まえ、単独訪問開始時期を決定します。1人の利用者から開始し、徐々に担当人数を増やしていきます。同行訪問および単独訪問での受け持ち利用者は、目安として、生活支援を主とした療養者から関わり始め、順次、特別管理加算算定者を体験できるようにします。

実地学習では、事業所内で、e-ラーニング等の活用やシミュレーターを使った個別研修等による研修を計画します。

集合学習では、新人看護職員として必要な研修を、病院等で実施する新人看護職員研修や富山県看護協会主催の新人看護師対象研修および訪問看護ステーション間における交流研修等に参加します。地域実習として、地域の医療機関での実習を検討しましょう。また、訪問看護 e-ラーニングを活用した訪問看護師養成講習会や日本訪問看護財団研修、全国訪問看護事業協会等の研修を必要に応じて利用します。

支援体制は、振り返りカンファレンスや育成支援者会議を行い新卒訪問看護師にフィードバックします。また、管理者による定期的なキャリア面談を実施し、新卒訪問看護師が課題を明確にして行動に落とし込めるように支援します。

(1) 同行訪問から単独訪問への過程

ステップ1	ステップ2	ステップ3	ステップ4
見本型同行訪問 (後ろ姿を見せる)	見守り型同行訪問 (横で見守る)	時間差型同行訪問 (後ろで支える)	単独訪問 (チームで支える)
<ul style="list-style-type: none"> ・育成支援者が新卒者に訪問看護のモデル(見本)を示し、学習するための同行訪問 <p>*管理者が新卒者に合った利用者を選択する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者が主となるように訪問看護を実践し、育成支援者がサポートし、見守り、指導のものの同行訪問 <p>*受け持ち利用者候補の繰り返し継続訪問</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者が受け持ち利用者の単独訪問を行う前段階の同行訪問 ・新卒者が先に単独訪問し、育成支援者は訪問時間内に合流し、利用者・家族の状態を観察しフォローする <p>*受け持ち利用者の訪問</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者が受け持ち利用者を単独訪問 ・訪問報告や実践記録により、実施状況を判断し助言する
目的	目的	目的	目的
<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護の一連の過程を理解する ・利用者・家族の特徴や生活を理解する 	<ul style="list-style-type: none"> ・手順書による個別ケアの理解と実施ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・独り立ちに向けての訪問を確実なものにする 	<ul style="list-style-type: none"> ・適切に単独訪問を行う

図5 同行訪問から単独訪問へのステップ

北海道新卒訪問看護師採用・育成ガイドラインより

(2) 単独訪問の要件と判断基準

表3 単独訪問の要件と判断基準

単独訪問の要件
<ul style="list-style-type: none"> ・受け持ち利用者・家族との関係性が構築できる ・受け持ち利用者・家族関係図を作成し、問題を明確にできる ・受け持ち利用者の生活様式に合った看護技術の手順書が作成できる ・受け持ち利用者に必要な看護技術が提供できる ・受け持ち利用者を総合的に把握し、訪問看護実践ができる ・受け持ち利用者の緊急時の対応方法を説明できる ・判断に迷ったり、困った時は、速やかに連絡、相談して行動できる ・訪問の実施結果を正確に報告し、評価ができる
見極め方法
<ul style="list-style-type: none"> ・管理者と教育担当者が同行訪問により、看護実践能力の到達度を確認する ・看護計画の内容を確認し、利用者・家族のアセスメントや支援内容が適切にできているか確認する ・ケアの根拠の明確化については、ケアの手順書を確認し、理解状況を確認する ・事例検討会や振り返りカンファレンスで理解状況を確認する

北海道新卒訪問看護師採用・育成ガイドラインより

(3) 新卒訪問看護師の成長に合わせた受け持ち利用者の選定

新卒訪問看護師の成長状況を見極めて無理なく達成できるように各段階時期を判断します。

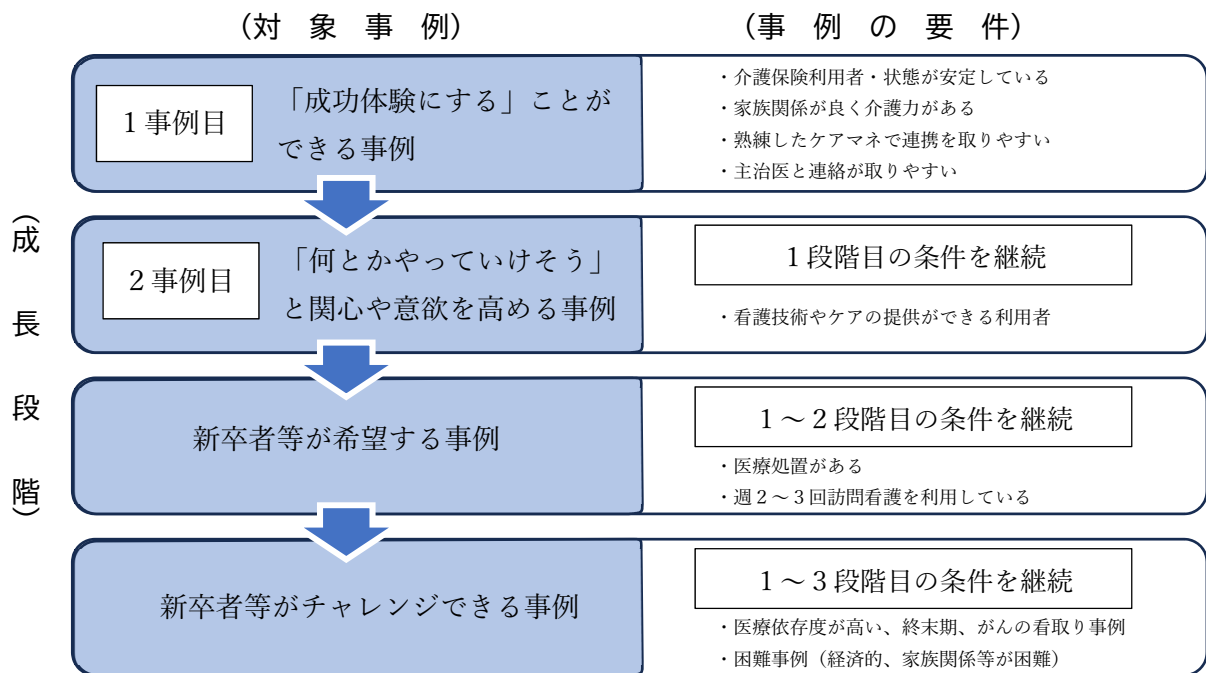


図6 受け持ち利用者の選定

一般社団法人静岡県訪問看護ステーション協議会「新卒訪問看護等育成プログラムより

新卒訪問看護師学習の概要とスケジュール(1年目)

図7

目指す姿	・事業所の環境に慣れ、基本的なマナーを身につけよう			・同行訪問を通して利用者の全体像を把握しよう			・訪問看護の対象者を広げ、個別ケアを展開しよう			・受け持ち利用者以外の単独訪問をしよう			
	・訪問看護に必要な知識技術を身につけよう			・受け持ち利用者への単独訪問の準備をしよう			・シミュレーション研修を通して、緊急時の対応を学ぼう			・訪問看護の魅力を語ることが出来るようになる			
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
訪問内容	同行訪問 10~30件/月						新規の同行訪問 1~2件						
	見本型訪問		見守り型訪問		時間差型訪問		単独訪問(受け持ち) 8月~1名・9月~2名・10月~3名 単独訪問を1月~1~2件/日						
実地学習(OJT)	社会人基礎力(マナー指導等)			書類関連									
	人権擁護			法制度・リスク対応									
	在宅看護過程(訪問看護記録)												
	看護技術項目												
	車の運転指導			緊急シミュレーション									
	多職種連携(担当者会議に同行参加)						フィジカルアセスメント						
	訪問看護のe-ラーニング等活用												
	個別研修(シミュレーター)												
	介護サービス必要研修(認知症・プライバシーの保護・倫理及び法令順守・事故発生又は再発防止・緊急時の対応・感染症食中毒・高齢者虐待・業務継続計画等)												
	集合学習(off-JT)	通年<看護技術研修・病院実習> ・病院等で実施する新人対象研修へ参加 ・訪問看護ステーション間における交流研修											
4-11月:新人看護職員研修 (看護協会で実施する新人対象の研修) ①看護倫理②安全対策・感染管理③フィジカルアセスメント④コミュニケーション等 ※研修は各年度の計画により変更される可能性がある													
事業所地域で開催される研修会(協会・連絡協議会・病院・厚生センター・医師会等主催) ①在宅ケア事例検討会②サポートステーションでの研修等													
訪問看護関連研修(訪問看護技術論) *日本訪問看護財団研修や全国訪問看護事業協会 必要に応じて利用する													
支援体制	事業所内ケースカンファレンス	ケースカンファレンスに参加し、学習する			ケースカンファレンスに参加し、学習する			ケースカンファレンスに参加し、経験した事例の意見を述べる事ができる			ケースカンファレンスの課題をあげる		
	振り返りカンファレンス	同行した指導者と訪問場面を振り返る(毎日)			経験した事例をもとに週に1事例以上を丁寧に振り返る			経験した事例をもとに月2事例以上を丁寧に振り返る			経験した事例をもとに月2事例以上を丁寧に振り返る		
	育成支援者会議	月に1回以上			月に1回以上			月に1回以上			月に1回以上		
	キャリア面談						○					○	
	新卒訪問看護師育成会議						○					○	
	看護師交流会					○					○		

(4) 1年目の訪問看護の段階的な学習の実際

訪問看護の段階的な学習を進めるにあたり、月毎の学習内容について以下に示します。

表4 訪問看護のステップの目安

経 過	学習内容
1 か月目～3 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーションの概要、一日の流れ、1週間の流れを把握する ・ 社会人、訪問看護師としての責任のある接遇を学ぶ ・ 技術チェックリストを用いて必要な知識・技術を再認識する ・ 見本型同行訪問により訪問看護に必要な知識・技術を明確にする ・ 見本型訪問看護を繰り返し、経験を多く積む
4 か月目～6 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続訪問利用者の訪問看護記録の記載ができる ・ 継続訪問利用者の訪問看護記録Ⅰ（本人の思い、家族の思いを含める）、手順書記録を作成し、受け持ち利用者の単独訪問の準備をする ・ 受け持ち利用者の疾患と治療に対し必要な看護ケアが理解できる ・ 3か月目は見守り型同行訪問を開始する ・ 5か月目は時間差型同行訪問を開始し、受け持ち利用者の単独訪問を1例実施する ・ 6か月目は受け持ち利用者の単独訪問を2例実施する
7 か月目～9 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受け持ち利用者の疾患と治療に対し必要な看護ケアが理解できる ・ 受け持ち利用者の看護計画の修正ができる ・ 継続訪問利用者の訪問看護記録Ⅰ（本人の思い、家族の思いを含む）、手順書記録を作成し、単独訪問（介護保険の特別管理加算算定者）を実施する ・ 9か月目までに特別管理加算事例を含め、受け持ち利用者の単独訪問を3例実施する
10 か月目～12 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続訪問利用者の訪問看護記録Ⅰ（本人の思い、家族の思いを含む）、手順書記録を作成し、受け持ち利用者の単独訪問（介護保険の教育的関わり指導ケース）を実施する ・ 10か月目は特別管理加算事例を含め、手順書記録を作成し、受け持ち利用者以外の単独訪問を2例する ・ 10か月目は、新規契約者の同行訪問を1～2例実施する ・ 受け持ち利用者へ看護を提供し、看護計画の評価・修正ができる ・ 受け持ち利用者の計画書・報告書の作成ができる ・ 受け持ち利用者の新たなケアの手順書の作成ができる ・ 訪問看護指示書の指示受けができる

2 2年目の学習概要とスケジュール（詳細：p.31 図8）

2年目の実務の進め方は、OJTの結果を踏まえて、単独訪問利用者数を増やし、24時間対応に向けた準備に入ります。単独訪問では、医療的ケアが多い事例やケアの受け手に教育的関りが必要な事例、老衰・終末期・看取りの事例など複雑な看護展開ができるように計画します。24時間緊急対応では、10月頃を目途に2人体制で、2月頃からは一人での対応を目標としています。実際の時期は、実情に合わせて設定します。

実地学習では、退院前カンファレンス、担当者会議等の参加や新規利用者への対応、多職種連携の実施を計画し、OJTにおける新卒訪問看護師の習得状況に応じて取組み、訪問対象者の状況や必要性に応じた勉強会を実施します。また、訪問看護eラーニングの利用も検討しましょう。

集合学習では、1年目に受講できなかったもの、新たに学習を希望するもの等、計画的に受講します。地域実習として、介護保険サービス事業所等への実習を検討します。また訪問看護eラーニングを活用した訪問看護師養成講習会や日本訪問看護財団研修、全国訪問看護事業協会等の研修を必要に応じて利用しましょう。

支援体制は、1年目と同様に実施していきます。振り返りにより新卒訪問看護師の状況を鑑み、研修の追加事項などを検討する等きめ細かく対応します。

(1) 24時間の緊急対応に関する学習方法

新卒看護師の1人前の判断は、緊急時対応の実践の独り立ちを目安にしています。2人体制で日中の緊急時の対応から夜間帯の緊急時の対応へとステップアップしていきます。常に一人ではなく、相談体制を確立し、相談できることで安心感を持つことができる体制を整えます。

表5 24時間緊急対応携帯電話当番担当の要件と支援方法

24時間緊急対応携帯電話当番担当の要件
<ul style="list-style-type: none">・単独で標準的な訪問を自立して行うことができる・日中の電話受対応が正確にでき報告できる・事業所の緊急時対応の体制や基本的手順が理解できている 【携帯電話（第1携帯、第2携帯）利用者情報、緊急訪問時の移動方法等】・基本的手順書を自ら作成し、対応について説明できる・緊急対応を想定したシミュレーションを行ってみる・一人で判断できない場合は、連絡・相談するなどの対処方法を理解し行動できる・育成支援者が受け持つ利用者の緊急対応に同行し、利用者の状況や対応について振り返り、説明及び助言を受ける・夜間の緊急対応については事前に利用者の状況を把握し、緊急連絡が予測される利用者の対応状況を理解している・医師に状況を的確に説明、報告ができる・第一報の電話情報を正確に理解し、報告ができる・緊急対応終了後、正確に報告ができる
支援方法
<ul style="list-style-type: none">・新卒者が緊急対応を自立してできるまでは、育成支援者が直ちに後方支援に入る体制をつくる・初回の当番では、電話受理後に育成支援者に速やかに報告するよう説明し、後方支援として内容を確認後、判断や対応方法について指示、助言をする

北海道新卒訪問看護師採用・育成ガイドラインより

新卒訪問看護師学習の概要とスケジュール(2年目)

図8

目指す姿	・1年を振り返り、自身の目標を立てよう ・利用者の気持ちに寄り添い、その場での確かな判断ができる訪問看護師を目指そう ・緊急対応ができる準備を始めよう						・家族を含めた包括的なケアを身につけよう ・自立して、多職種と連携ができるようになろう			・新規契約者に初めから計画を立てよう			
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
訪問内容	単独訪問 1日2~3件(月50件)を目標						単独訪問 1日3~4件(月70件)を目標						
	単独訪問												
	単独訪問(新規契約者) *2人体制のメイン												
実地学習(OJT)	退院前カンファレンスの参加(2人体制)						カンファレンス(1人立ち)						
	日中緊急対応(同行で学ぶ)				夜間緊急対応(同行で学ぶ)		夜間対応(支援者付) *3年目からは1人立ち						
	担当者会議に参加し情報収集・提供 *7月から1人立ち												
	フィジカルアセスメント												
	介護サービス必要研修(認知症・プライバシーの保護・倫理及び法令順守・事故発生又は再発防止・緊急時の対応・感染症 食中毒・高齢者虐待・業務継続計画等)												
	訪問看護e-ラーニング等活用												
集合学習(offiJIT)	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 地域実習 ①介護保険施設・事業所等 </div>						<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 精神科訪問看護研修 </div>						
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 訪問看護e-ラーニングを活用した訪問看護師養成講習会(富山県ナースセンター等) </div>												
	事業所地域で開催される研修会(協会・連絡協議会・病院・厚生センター・医師会等主催) ①在宅ケア事例検討会②サポートステーションでの研修 等												
	訪問看護関連研修 *日本訪問看護財団研修や全国訪問看護事業協会 必要に応じて利用する												
支援体制	振り返りカンファレンス	経験した事例をもとに月1事例以上を丁寧に振り返る			経験した事例をもとに月1事例以上を丁寧に振り返る			経験した事例をもとに月1事例以上を丁寧に振り返る			経験した事例をもとに月1事例以上を丁寧に振り返る		
	育成支援者会議	3か月に1回以上			3か月に1回以上			3か月に1回以上			3か月に1回以上		
	キャリア面談						○					○	
	新卒訪問看護師育成会議											○	
	看護師交流会					○					○		

(2) 2年目の訪問看護の段階的な学習の実際

訪問看護の段階的な学習を進めるにあたり、月毎の学習内容について以下に示します。

表6 訪問看護のステップの目安

経過	学習内容
13 か月目～15 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・継続訪問利用者の訪問看護記録Ⅰ（本人の思い、家族の思いを含む）、手順書記録を作成し、単独訪問（介護保険の老衰・終末期の事例を受け持つ）を実施する ・新規契約者の訪問看護記録Ⅰ（本人の思い、家族の思いを含む）、手順書記録を作成し、単独訪問（2人体制のメイン）を実施する ・看取り場면을1例以上経験する ・担当者会議に参加し必要な情報提供・情報収集が行える ・日中の緊急対応を同行訪問で学び、緊急訪問看護が指導のもと行える ・医療保険優先利用者の看護の必要性が分かる
16 か月目～18 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・継続訪問利用者の訪問看護記録Ⅰ（本人の思い、家族の思いを含む）、手順書記録を作成し、単独訪問（医療保険優先の利用者）を実施する ・継続訪問利用者の訪問看護記録Ⅰ（本人の思い、家族の思いを含む）、手順書記録を作成し、単独訪問（利用者の療養生活に必要な介護指導・生活指導等の介護教育を同居家族に実践する）を実施する ・退院前カンファレンスに参加し必要な情報提供・情報収集ができ、記録に残すことができる ・カンファレンスの記録ができる ・夜間の緊急訪問看護対応を同行訪問で学ぶ ・地域実習（介護施設・介護サービス事業所等）
19 か月目～21 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・継続訪問利用者の訪問看護記録Ⅰ（本人の思い、家族の思いを含む）、手順書記録を作成し、単独訪問（医療保険の終末期・看取り事例）を実施する ・単独で、退院前カンファレンスに参加し必要な情報提供・情報収集ができる ・受け持ち利用者が入院した時の情報提供書を作成できる ・夜間の緊急訪問看護対応が指導のもと実践できる
22 か月目～24 か月 (終了)	<ul style="list-style-type: none"> ・助言を受けて、新規利用者に初期アセスメントを行い、初期訪問看護計画書、手順書記録を作成するとともに、チームに対して提示し、看護の方向性を示すことができる ・助言を受けて、受け持ち利用者の心身の状況に応じた治療・ケアが提供できるよう、多職種とケアの見直しなどに関するカンファレンスを開催し運営することができる ・精神科訪問看護研修を学習する

第3 学習支援のための会議

新卒訪問看護師の育成は、経験した事例を丁寧に振り返ることで行います。

そのため、状況に応じて適宜事業所内で、振り返りカンファレンスや育成支援者会議を実施し、適切な指導体制が取れるようにします。

表7 学習支援の会議と指導のポイント

会議名	目的	構成員	指導のポイント	開催頻度
振り返りカンファレンス	新卒訪問看護師が看護の実際を振り返り、次の課題・目標を明確にする	新卒訪問看護師 管理者 事業所内の指導者等	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒訪問看護師にカンファレンス前に振り返り記録の目標をもとに体験を広い視野で客観的に目標の自己評価、課題の明確化を促す ・評価はポジティブフィードバックで行う。具体的にできていること、良かったところを評価し、新卒訪問看護師に成長を実感してもらう ・利用者・家族との対話を促し、「どんな訪問看護師といわれたいか」訪問看護師としての価値観やキャリアビジョンが明確化できるよう支援する ・新卒訪問看護師の次の目標設定は具体的で肯定的な表現になっているか確認し、助言を行う 	就業 3 か月まで：毎日 就業 6 か月まで：週 1 回 就業 12 か月まで：月 2 回 就業 24 か月まで：月 1 回
育成支援者会議	新卒訪問看護師への指導方法・内容を確認し効果的な習得に繋がるように支援する	管理者 事業者内の指導者・スタッフ等	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒訪問看護師の訪問看護時の反応やケア状況の情報を共有し、課題・強みを理解する ・指導担当職員間でコーチング・ティーチングのあり方を統一し、新卒訪問看護師が指導に対して混乱しないよう調整する ・利用者の全体像理解における新卒訪問看護師の課題を確認する ・多職種連携は、新卒訪問看護師の経験内容を確認し、学びを共有する 	就業 12 か月まで：月 1 回 就業 24 か月まで：3 か月 1 回
キャリア面談	新卒訪問看護師が自分の強みや興味関心を持っていることなどを共有しながら、中長期的スパンで新卒訪問看護師が目指す自分の姿を明らかにする	新卒訪問看護師 管理者	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒訪問看護師は、キャリアシートや目標管理シートを使って「できること」「やりたいこと」「やるべきこと」「なりたい自分」「仕事上の困りごと」をまとめる ・管理者は、訪問看護師として求める役割や今までの状況から管理者が感じている新卒訪問看護師の特性をまとめておく ・新卒訪問看護師の考えを尊重するために、まずは話を聞き、同じ目線で対話を進める ・新卒訪問看護師が課題を明確にして行動に落とし込めるように支援する ・管理者は、面談後も目標達成に向けてフォローする 	就業 12 か月まで：年 2 回 就業 24 か月まで：年 2 回
新卒訪問看護師育成会議	現場の指導上の課題を共有し、新卒訪問看護師の目標が達成できるように支援方法や体制について検討する	管理者 事業所内指導者 外部の支援協力者（教育機関、訪問看護総合支援センター等）	<ul style="list-style-type: none"> ・指導者の指導上の悩みや指導方法について話し合う ・課題の解決を図り、以降の新卒訪問看護師の学習に反映させる ・新卒訪問看護師の成長をともに共有する 	就業 6 か月終了時：1 回 就業 12 か月終了時：1 回 就業 24 か月終了時：1 回

第4 育成状況の評価

1 学習支援のための会議

新卒訪問看護師の看護の実際を振り返り等（p.33 表7を参照）にて評価し、フィードバックします。

2 社会人基礎力自己評価表（p. 35～36）

社会人基礎力の能力要素について、「自身の成長度合い」「強みや今後伸ばしたい点」を認識し、自身のスキルアップやキャリア開発に活用します。自己評価した評価表をもとに一年に一回、管理者とキャリア面談をします。

3 新卒訪問看護師の看護実践能力習熟段階（p. 37～43）

看護実践能力の習熟段階の【目標】と【行動目標】が習得されたか否かを「訪問看護師能力評価表」にて客観的に評価します。自分の看護実践能力がどの段階にあるかを確認し、次の段階に向けて学びを進めます。

4 訪問看護師看護実践能力評価表（p. 44～71）

概ね3か月ごとに自己評価を行います。習得状況の確認のため、事業所内の学習支援者の他者評価を参考にして、自身の成長について振り返るとともに自己の課題を明確にします。自己の強みを伸ばし、弱みを強みに変えられるように前向きに目標と方策を立て取り組みます。自己及び他者評価が「2できている」を目指しましょう。

5 新卒訪問看護師看護技術の到達目標・評価表（p. 72～73）

OJTの中で指導者に確認をしてもらいます。概ね3か月ごとに指導者・管理者等他者との振り返りにより評価します。

訪問看護経験記録としても活用できます。

第5 記録様式（p. 76～81）

表8 記録用紙 必要に応じて使いやすいように編集してください。

記録用紙タイトル	用紙の説明
振り返り記録	新卒訪問看護師は、目標、実施内容、考えた事や学んだ事、学習課題について記録し、指導担当者は、内容を肯定的に捉え、コメントする出来なかった事や自信がない事等についての対応方法・学習方法を助言する
手順書	単独訪問に向けての準備として看護手順（ケア方法・ケアの順序）を記載し、ケアの根拠や留意点を明確にする
疾患：訪問看護経験記録用紙	同行訪問した際に、担当看護師と共に経験した疾患名・日付・評価を記入する 経験記録用紙を活用し単独訪問へと導くようにする
書類チェックリスト	訪問看護に関する書類について、用紙の説明や実際の場面での説明、助言を受けて説明できるようにする 経験した際の日付を記入する
研修会等受講記録	研修会に参加した際に記載する（実地学習・集合学習含む）

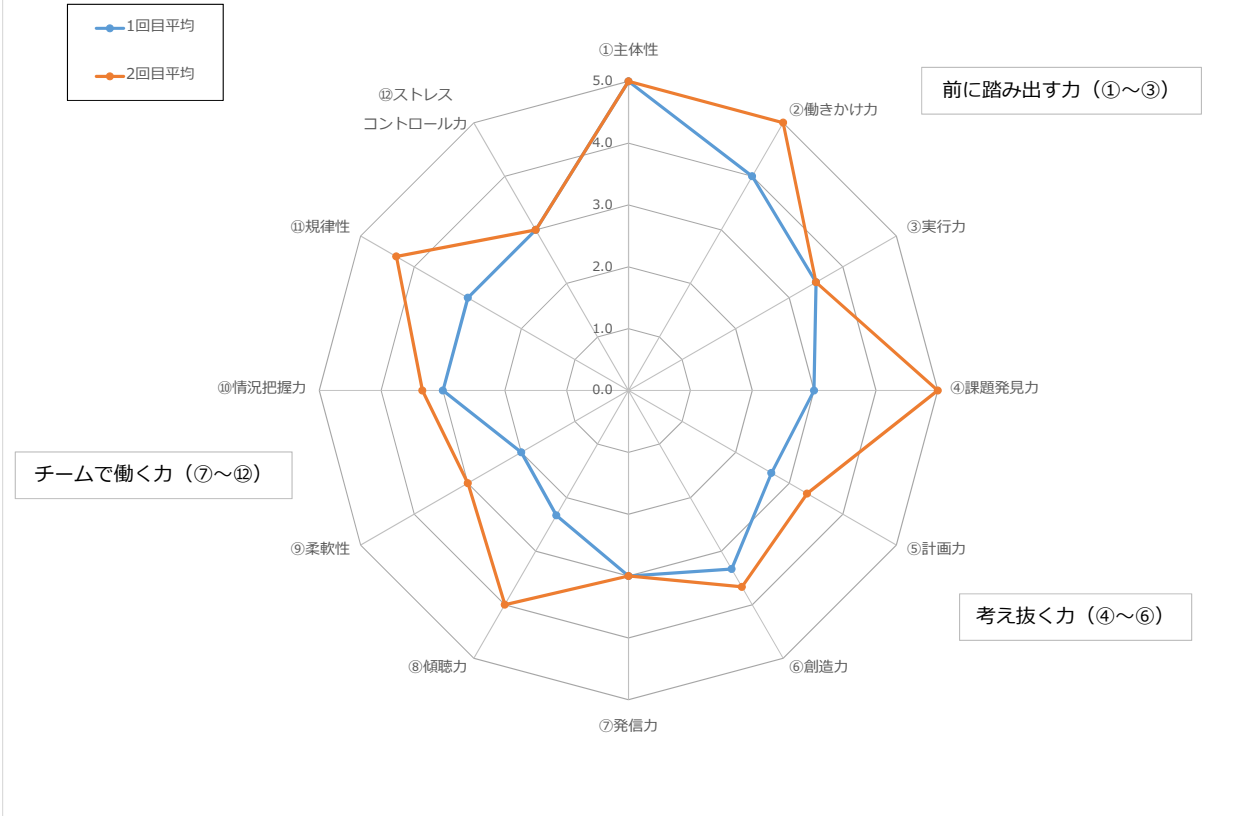
社会人基礎力自己評価表 (記入例)

氏名〔 〕 現在の取得ラダー〔 〕

評価者〔 〕

評価項目	定義	内容	ふり返りの視点	自己評価				
				1	2	1	2	
				回目	入力日: 自由記入欄	回目	入力日: 自由記入欄	
前に踏み出す力	①主体性	物事に進んで取り組む力	指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む	・自分で考えて活動を進められるようになったか	5	利用者の情報収集や仕事の準備や後片付けを進んで行った。	5	
			・「できません」と言わずに取り組んだか	5	5			
			・自分からすすんで動くようになったか	5	5			
	②働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力	「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かす	・積極的にチーム活動に参加したか	4		5	
			・まわりと助け合って取り組んだか	4	5			
			・確認や質問をしながら活動を行えたか	4	5			
	③実行力	目的を設定し確実に行動する力	言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む	・自分の意見を提案したか	4		4	
			・自立的に活動に取り組んだか	4	4			
			・目的をよく考えて行動したか	1	3			
・困難な状況においても最善を尽くそうとしたか			5	3				
考え抜く力	④課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する	・必要な情報を得ていたか	3	5		
			・常に根拠や理由を考え、問題意識をもって仕事に取り組んだか	3	5			
			・確認や見直しを行い、ケアレスミスを未然に防いでいるか	3	5			
	⑤計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	・問題点を整理して行動したか	3	4		
			・多重課題の優先順位を考えて行動したか	4	3			
			・事前に計画を立てて、期限内に達成できたか	1	3			
⑥創造力	新しい価値を生み出す力	既存の発想にとらわれず、課題に対して柔軟に解決方法を考える	・目的を達成するために多角的に検討したか	4	4			
		・関連する資料から新しい情報を得ようとしたか	4	4				
		・課題に対し、柔軟に解決方法を考えたか	2	3				
チームで働く力	⑦発信力	自分の意見を分かりやすく伝える力	自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらえよう的に的確に伝える	・発言や伝達時に、内容を整理して分かりやすい説明ができたか	3	3		
			・必要な情報を的確に伝えられるようになったか	3	3			
			・報告・連絡・相談をする習慣を身に付けられたか	3	3			
	⑧傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力	相手の話しやすい環境を作り、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す	・相手から必要な情報を引き出せるようになったか	3	5		
			・相手が言いたいことをしっかり把握できるようになったか	3	5			
			・自分と異なる意見をよく聴くことができるようになったか	1	2			
	⑨柔軟性	意見の違いや立場を理解する力	自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する	・相手の立場に立って考えられるようになったか	1	3		
			・状況に応じさまざまな異なる方法で対応できるようになったか	3	3			
			・考え方や価値観の違いを認め、意見を調整できるようになったか	2	3			
	⑩状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する	・自分の役割を十分理解して取り組めるようになったか	3	4		
			・自分の良さを把握し、自分の役割分担を理解しているか	3	3			
			・自分中心の仕事の仕方ではなく、チーム全体を考え行動できたか	3	3			
⑪規律性	社会のルールや人との約束を守る力	状況に応じて、社会のルールに則り自らの発言や行動を適切に遂行する	・社会人としての自覚を持ち、社会のルールや服務規程を守ることができた	3	5			
		・他者に不快を与えない身だしなみ・言葉・態度であったか	3	3				
		・決められたルールや手順を守ることができたか	3	5				
⑫ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力	ストレスを感じることも、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する	・大変な時、周囲の人の協力などにより、物事を進めることができるか	3	3			
		・気持ちが沈んでいる時でも、前向きな行動をとっているか	3	3				
		・自分なりのストレス解消法を考え実行しているか(趣味を持っている)	3	3				

社会人基礎力



【評価表の運用について】

I 「自己評価」、「自由記入欄」は、毎年1月末日までに本人が記入する。

3月のキャリア面談で、所属長と振り返りを行う。

「自由記入欄」は、自身がランクアップのために「何を学ぶか」「どのように学ぶか」「どう活躍するか」の視点で、必要と考える行動や努力した行動を記入する。

- | |
|--|
| <p>5：期待される能力・行動の発揮度が抜群であり、模範となる（発揮度90～100%）</p> <p>4：期待される能力・行動がほとんど申し分なく発揮されていた（発揮度70～80%）</p> <p>3：期待される能力・行動がおおむね発揮されていて問題がなかった（発揮度50～60%）</p> <p>2：期待される能力・行動が部分的にしか発揮されず、やや問題があった（発揮度10～40%）</p> <p>1：期待される能力・行動が全く発揮されず、大いに問題があった（発揮度0%）</p> |
|--|

II 評価表を基に所属長と面接し、必要であれば「自己評価」を修正する。

新卒訪問看護師の看護実践能力習熟段階

日本看護協会の「看護職の生涯学習ガイドライン」に基づく「看護師のまなびサポートブック」の看護実践能力習熟段階を一部変更

習熟段階	レベルの定義
新人	必要に応じ助言を得て実践する
I	標準的な実践を自立して行う

I 専門的・倫理的・法的な実践能力

自らの判断や行動に責任を持ち、倫理的・法的規範に基づき看護を実践する能力

能力の構成要素	習熟段階	
	新人 倫理的・法的規範に基づき実践する	I 倫理的・法的規範に基づき実践する
アカウントビリティ (責務に基づく実践)※1 【定義】 看護師としての責務と職業倫理に基づき、自らの判断や行動、行ったことの結果に責任を負い、自身の役割や能力に応じた看護実践を行う	【目標】 自身の役割や能力の範囲を認識し、自立して行動・説明し実践への責任を持つ	【目標】 自身の役割や能力の範囲を認識し、自立して行動・説明し実践への責任を持つ
	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、自身の力を的確に把握し、その範囲内で看護業務にあたり、その行為に責任を持つことができる <input type="checkbox"/> 助言を受けながら看護行為を説明し、確認と同意を得たうえで実施できる	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 自身の力を的確に把握し、その範囲内で看護業務にあたり、その行為に責任を持つことができる <input type="checkbox"/> 看護行為を説明し、確認と同意を得たうえで実施できる
倫理実践 【定義】 看護師として倫理的に意思決定、行動し、人々の生命や権利、多様性、プライバシー等を尊重し看護実践を行う	【目標】 倫理指針等と目の前の実践を紐づけて理解し、倫理的指針に基づき行動する	【目標】 倫理指針等と目の前の実践を紐づけて理解し、倫理的指針に基づき行動する
	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 看護における倫理原則について知ることができる <input type="checkbox"/> ケアの受け手の人権や自由が脅かされることに気づくことができる <input type="checkbox"/> ケアの受け手や関係する人に誠実に対応できる <input type="checkbox"/> ケアの受け手の権利を守り、一人の人として尊重できる <input type="checkbox"/> ケアの受け手や関係する人の価値観を理解できる	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 看護における倫理原則について理解し、看護実践に活用できる <input type="checkbox"/> ケアの受け手の人権や自由が脅かされることに気づき、報告できる <input type="checkbox"/> ケアの受け手の権利を守り、一人の人として尊重し、配慮した看護実践ができる <input type="checkbox"/> ケアの受け手や関係する人の価値観を理解し、判断や選択がその人にとって最良のものとなるよう支援できる
法的実践 【定義】 看護師として法令遵守が定められている行動は何かを認識し、法令やガイドライン、所属組織等の規範に基づき看護実践を行う	【目標】 法令に基づき取るべき行動・取ってはいけない行動を知り、法令を遵守し行動する	【目標】 法令に基づき取るべき行動・取ってはいけない行動を知り、法令を遵守し行動する
	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 看護師の役割・責務について理解できる <input type="checkbox"/> 助言を受けて、看護師、准看護師の法的な業務範囲について理解できる <input type="checkbox"/> 助言を受けて、訪問看護に関する制度について理解できる <input type="checkbox"/> 訪問看護に必要な書類について知ること	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 看護師の役割・責務について理解し、看護実践が行える <input type="checkbox"/> 看護師、准看護師の法的な業務範囲について理解できる <input type="checkbox"/> 訪問看護に関する制度について理解し、制度に基づいて看護業務が実践できる

	<p>ができる</p> <p><input type="checkbox"/> 守秘義務について理解し順守できる</p> <p><input type="checkbox"/> 助言を受けて、個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理できる</p> <p><input type="checkbox"/> 訪問看護のカルテの取り扱いについて理解できる</p> <p><input type="checkbox"/> 地域における医療・介護連携システムについて理解できる</p>	<p><input type="checkbox"/> 訪問看護に必要な書類について理解し、取り扱いができる</p> <p><input type="checkbox"/> 個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理できる</p> <p><input type="checkbox"/> 訪問看護のカルテの取り扱いについて理解し、活用できる</p> <p><input type="checkbox"/> 地域における医療・介護連携システムを理解し、活用できる</p>
--	--	--

II 臨床実践能力

個別性に応じた適切な看護を実践し、状況に応じて判断し行動する能力

能力の構成要素	習熟段階	
	新人 基本的な看護手順に従い、必要に応じ助言を得て看護を実践する	I 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する
<p>ニーズをとらえる力</p> <p>【定義】 体系的な情報収集とアセスメント(整理・分析・解釈・統合)を行い、看護問題の優先順位を判断し、記録共有する</p>	<p>【目標】 助言を得てケアの受け手や状況(場)のニーズをとらえる</p> <p>【行動目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、ケアの受け手等への訪問看護に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、生活という視点からのケアに必要な地域性、家族構成、環境等の情報収集ができる <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、情報からケアの受け手の全体像のアセスメントができ、必要な課題をとらえることができる <input type="checkbox"/> ケアの受け手の状況から医療的な緊急度をとらえ、ケアする必要性に気づく 	<p>【目標】 ケアの受け手や状況(場)のニーズを自らとらえる</p> <p>【行動目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 自立して、ケアの受け手等への訪問看護に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる <input type="checkbox"/> 自然な会話の中で、ケアの受け手等から必要な情報収集ができる <input type="checkbox"/> 生活という視点で情報収集ができ、現時点だけでなく過去の生活歴に目を向けた情報収集ができる <input type="checkbox"/> 自立して、多職種からの情報収集ができる <input type="checkbox"/> 得られた情報からケアの受け手の全体像のアセスメントができ、必要な課題をとらえることができる <input type="checkbox"/> ケアの受け手の状況から、医療的な緊急度を捉え、他者の支援の必要性が判断できる
<p>ケアする力</p> <p>【定義】 ケアの受け手とのパートナーシップ※2のもと、それぞれの状況に合わせた看護計画を立案・実施・評価し、実施した看護への対応を行う</p>	<p>【目標】 助言を得ながら、安全な看護を実践する</p> <p>【行動目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、在宅における看護手順に沿ったケアを、実施することができる <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、ケアの受け手に基本的援助ができる <input type="checkbox"/> 看護手順やガイドラインに沿って、基本的看護技術を用いて看護援助ができる 	<p>【目標】 ケアの受け手や状況(場)に応じた看護を実践する</p> <p>【行動目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ケアの受け手の個別性を考慮しつつ標準的な看護計画に基づきケアを実践できる <input type="checkbox"/> 受け持ち利用者の看護計画を指示書とケアプランに基づき立案できる <input type="checkbox"/> ケアの受け手に対してケアを実践する際に必要な情報を得ることができる <input type="checkbox"/> ケアの受け手の状況に応じた援助ができる
<p>意志決定を支える力</p> <p>【定義】 ケアの受け手や関係者との信頼関係と対話、正確かつ一貫した情報提供のもと、ケアの受け手がその人らしく生きるための意思決定を支援する</p>	<p>【目標】 ケアの受け手や周囲の人々の価値観や意向を知る</p> <p>【行動目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、利用者の価値観や意向を知ることができる <input type="checkbox"/> 家族や周囲の人々の価値観や意向を知ることができる <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、利用者や周囲の人々の思いや考え、希望を知ることができる 	<p>【目標】 ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かす</p> <p>【行動目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ケアの受け手や周囲の人々の思いや考え、希望を意図的に確認することができる <input type="checkbox"/> 確認した思いや考え、希望をケアに関連づけることができる

<p>協働する力</p> <p>【定義】 ケアの受け手や保健・医療・福祉および生活に関わる職種・組織と相互理解し、知識・技術を活かし合いながら、情報共有や相談・提案等の連携を図り看護を実践する</p>	<p>【目標】 関係者と情報共有ができる</p>	<p>【目標】 看護展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる</p>
	<p>【行動目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 助言を受けながらケアの受け手を看護していくために必要な情報が何かを考え、その情報を関係者と共有することができる <input type="checkbox"/> 助言を受けながらチームの一員としての役割を理解できる <input type="checkbox"/> 助言を受けながらケアに必要と判断した情報を関係者から収集することができる <input type="checkbox"/> ケアの受け手を取り巻く関係者の多様な価値観を理解できる <input type="checkbox"/> 連絡・報告・相談ができる 	<p>【行動目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ケアの受け手を取り巻く関係者の立場や役割の違いを理解したうえで、それぞれと積極的に情報交換ができる <input type="checkbox"/> 関係者と密にコミュニケーションをとることができる <input type="checkbox"/> 看護展開に必要な関係者を特定できる <input type="checkbox"/> 看護の方向性や関係者の状況を把握し、情報交換できる

Ⅲ リーダーシップとマネジメント能力

組織の一員として看護・医療の提供を効率的・効果的に行うために、状況や役割に応じたリーダーシップを発揮しマネジメントを行う能力

能力の構成要素	習熟段階	
	新人 基本的な業務手順に従い、必要に応じ助言を得て実践する	I 業務手順や組織における標準的な計画に基づき自立して実践する
業務の委譲 / 移譲と管理監督 【定義】 法的権限や役割等に応じて、看護チーム(看護師・准看護師・看護補助者)における業務委譲および他職種への業務移譲と、業務遂行の管理・監督を適切に行う	【目標】 看護チーム内の他職種の法的権限や役割を知り、助言を得て、業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする 【行動目標】 <input type="checkbox"/> 助言を受けて、職種による業務の専門性と権限について理解できる	【目標】 看護チーム内の他職種の法的な権限や役割を理解し、自立して業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする 【行動目標】 <input type="checkbox"/> 他職種に業務を適切に委譲し、業務の実施確認ができる
安全な環境の整備 【定義】 安全な看護・医療提供環境の維持・実現のため、リスクの評価や適切なマネジメント方法の検討を行い、医療安全、感染予防、災害対応等を行う	【目標】 助言を得て、安全な環境整備に関わるルールに基づき行動する 【行動目標】 <input type="checkbox"/> 医療安全の基本について理解できる <input type="checkbox"/> 医療安全マニュアルに基づいて事故(インシデント・アクシデント)発生時の報告相談ができる <input type="checkbox"/> ケアの受け手の安心・安全・安楽を念頭に置いてケアを提供できる <input type="checkbox"/> 感染対策の基本について理解できる <input type="checkbox"/> 感染対策マニュアルに基づいて標準予防策が実施できる <input type="checkbox"/> 食中毒対策について理解できる <input type="checkbox"/> 虐待防止・ハラスメント対策の基本について理解できる <input type="checkbox"/> 危険性のある医薬品の取り扱いについて理解できる <input type="checkbox"/> 災害発生時の対応や BCP が理解できる	【目標】 安全な環境整備に関わるルールに基づき自立して行動する 【行動目標】 <input type="checkbox"/> 医療安全対策の基本的な行動ができる <input type="checkbox"/> 予測されるリスク対策について、看護計画に組み入れ、ケアを提供できる <input type="checkbox"/> 感染対策の基本的な行動ができる <input type="checkbox"/> 標準予防策に加え感染経路別予防策が実施できる <input type="checkbox"/> 食中毒対策の基本的な行動ができる <input type="checkbox"/> 虐待防止・ハラスメント対策の基本的な行動ができる <input type="checkbox"/> 危険性のある医薬品の取り扱いについて実践し、ケアの受け手等に指導できる <input type="checkbox"/> 災害発生時の初期対応ができ、BCP に沿って行動できる
組織の一員としての役割発揮 【定義】 組織(チーム等)の中で、業務改善やチームワーク向上のために行動し、担う業務の優先度を考え、時間等の適切な管理のもと実施する	【目標】 自身の業務を時間内・時間通りに行うとともに、組織(チーム等)の一員としての役割を理解する 【行動目標】 <input type="checkbox"/> 事業所の一員としての役割と責任を認識できる <input type="checkbox"/> 事業所の一員として事業所の役割や機能の特色を理解できる <input type="checkbox"/> 自分の意見や考えを伝えることができる <input type="checkbox"/> 対立に遭遇した時は他者に相談することができる <input type="checkbox"/> 指導のもとケアに関わる時間の使い方を考え行動することができる <input type="checkbox"/> 時間内に仕事を終えることができる	【目標】 組織や業務実施の標準的な計画に基づき、業務の優先順位の判断や効率的な時間管理を自立して行うとともに、組織(チーム等)の活動に参加し同僚と協力する 【行動目標】 <input type="checkbox"/> 事業所の一員としての役割と責任を認識し、積極的に組織内活動に参加できる <input type="checkbox"/> 事業所の一員として事業所の役割や機能の特色を理解し、ケアの受け手に説明することができる <input type="checkbox"/> 他者の立場や考えを認識し、自分の感情をコントロールして関係の調整ができる <input type="checkbox"/> 業務の優先度を考え行動できる <input type="checkbox"/> 計画外の業務に対応することができる <input type="checkbox"/> コスト意識を持ち、行動できる

	<input type="checkbox"/> コスト意識を持つ <input type="checkbox"/> 業務上の必要物品を過不足なく準備することができる <input type="checkbox"/> 5S 活動について理解できる	<input type="checkbox"/> 状況に応じた必要物品を準備することができる <input type="checkbox"/> 物品のコストを把握し、適正な使用ができる <input type="checkbox"/> 5S 活動を意識して行動できる
--	---	---

IV 専門性の開発能力

看護師としての資質・能力を向上し、適切かつ質の高い看護実践を通じて、看護の価値を人々や社会に提供し貢献する能力

能力の構成要素	習熟段階	
	新人 専門職としての自身の質の向上を図る	I 専門職としての自身の質の向上を図る
看護の専門性の強化と社会貢献 【定義】 看護の専門職として、制度・政策の提言や看護学の発展等の看護の効率・効果を高める活動に、専門組織を通じて関わり社会に貢献する	【目標】 看護の専門職としての自覚と社会から求められている役割の認識に基づき行動する	【目標】 看護の専門職としての自覚と社会から求められている役割の認識に基づき行動する
	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 看護研究会や学会に参加する	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 研究活動や学会発表に関心を持ち、協力する
看護実践の質の改善 【定義】 看護の成果を可視化、分析することで、自身や組織の看護の改善プロセスに関わるとともに、同僚や学生の学習支援・指導に関わる	【目標】 科学的根拠に基づき行動し、自身の看護実践を定期的に見直し質向上を図る	【目標】 科学的根拠に基づき行動し、自身の看護実践を定期的に見直し質の向上を図る
	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 看護ケアの質の評価や改善の必要性を理解することができる <input type="checkbox"/> 助言を受けて、日々の看護実践を振り返ることができる <input type="checkbox"/> 看護展開した事例をまとめることができる	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 看護ケアの質の向上のため、業務の改善点に気づくことができる <input type="checkbox"/> 受け持ち利用者の看護計画の立案・実践・評価をすることができる <input type="checkbox"/> 受け持ち利用者の事例を事例検討会に提出できる
生涯学習 【定義】 自身の能力の開発・維持・向上に責任を持ち、生涯にわたり自己研鑽を行い、他の看護師や保健・医療・福祉に関わる多様な人々と共に学び合う	【目標】 自身の実践や能力の内省・評価や課題の整理を行い、適宜同僚等からのフィードバックも得ながら、学習を自ら計画的に行う	【目標】 自身の実践や能力の内省・評価や課題の整理を行い、計画的に学習を行う
	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 組織の中で必要な知識や技術を学ぶことができる <input type="checkbox"/> わからないことを先輩に聞くこと、書籍や文献で調べることができる <input type="checkbox"/> 研修や勉強会に積極的に参加する <input type="checkbox"/> 目標を立て、達成に向けて努力することができる	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 自己の看護能力を客観的に評価し、不足している知識や技術を補う努力をすることができる <input type="checkbox"/> 看護実践の中で生じた疑問について気づき、書籍や文献などにより理解を深めることができる <input type="checkbox"/> 訪問看護師として将来の夢を語るすることができる
自身のウェルビーイングの向上 【定義】 適切で質の高い看護を実践するため、看護師自身のウェルビーイング※3を向上する	【目標】 自身のウェルビーイングの維持を図る	【目標】 自身のウェルビーイングの維持を図る
	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 自身の身体面、精神面の状況に気づくことができる <input type="checkbox"/> 自身の体調について相談することができる	【行動目標】 <input type="checkbox"/> 自身の身体面、精神面の状況に気づき、調整することができる

※1…英語表現での「Accountability(アカウンタビリティ)」のニュアンスに含まれる「生じた結果とその理由への責任」という広い意味を示すために、日本語訳として多く用いられる「説明責任」ではなく「アカウンタビリティ(責務に基づく実践)」と表記した

※2…「看護職の倫理綱領」では、保健・医療・福祉におけるパートナーシップは、看護職と対象となる人々が、よりよい健康や生活の実現に向かって対等な立場で協力し合う関係のことを示している

※3…「看護職の倫理綱領」においては、1948年に世界保健機関(WHO)が公表した「世界保健機関憲章」の記述を参考に、ウェルビーイングを身体的、精神的、社会的に良好な状態であることと意識し、使用している

訪問看護師看護実践能力評価表

習熟段階 新人

レベルの定義 必要に応じ助言を得て実践する

新人

I 専門的・倫理的・法的な実践能力

アカウントビリティ（※1 責務に基づく実践）

【新人の目標】 自身の役割や能力の範囲を認識し、自立して行動・説明し実践への責任を持つ

- 行動目標
- ①助言を受けながら、自身の力を的確に把握し、その範囲内で看護業務にあたり、その行為に責任を持つことができる
 - ②助言を受けながら看護行為を説明し、確認と同意を得たうえで実施できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
アカウントビリティ	看護師の責務と職業倫理	助言を受けて、訪問看護師看護実践能力評価表に基づき、自己の看護実践能力（出来る事・出来ない事）を理解できる							
		助言を受けて、実施した看護実践を振り返り、その行為に責任を持つことができる							
		助言を受けて、実施した看護実践の記録を記載できる							
	実践する看護の説明と責任	助言を受けて、看護行為についてケアの受け手に説明し、同意を得てから実践できる							
		看護行為に同意を得られなかった場合、先輩看護師に相談できる							
		訪問時に判断に迷った場合は、速やかに先輩看護師に相談できる							
		助言を受けて、看護計画をケアの受け手に提示、説明し、同意を得ることができる							
項目数	計								

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

※1 アカウントビリティは、生じた結果とその理由への責任という広い意味を示す

新人

I 専門的・倫理的・法的な実践能力

倫理実践

【新人の目標】 倫理指針等と目の前の実践を紐づけて理解し、倫理的指針に基づき行動する

- 行動目標
- ①看護における倫理原則について知ることができる
 - ②ケアの受け手の人権や自由が脅かされることに気づくことができる
 - ③ケアの受け手や関係する人に誠実に対応できる
 - ④ケアの受け手の権利を守り、一人の人として尊重できる
 - ⑤ケアの受け手や関係する人の価値観を理解できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
倫理実践	倫理原則	助言を受けて、看護における6つの倫理原則（※1）について言うことができる							
		助言を受けて、ケアの受け手のプライバシーや羞恥心に配慮した関りができる							
		助言を受けて、ケアの受け手の意思を尊重し、意思決定の支援ができる							
		助言を受けて、常にケアの受け手の利益につながる行動ができる							
		助言を受けて、ケアの受け手に危害がおよぶリスクを考えて行動できる							
		ケアの受け手との約束や依頼されたことについて誠実に対応できる							
	基本的人権の尊重	助言を受けて、ケアの受け手の人権や自由が侵害されるような状況にある場合、それを感知し、報告できる							
	多様性の理解	助言を受けて、ケアの受け手の習慣、態度、考え方について知ることができる							
	助言を受けて、ケアの受け手に関係する人々の価値観について知ることができる								
項目数	計								

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

※1 6つの倫理原則

- 「自立尊重」：患者の自己決定を尊重し、患者が自らの意思で治療やケアを選択できるようにサポートする
- 「無害の原則」：患者に危害を及ぼさないことを重視する
- 「善行の原則」：患者の利益を最優先に考え、最善の看護の提供を目指す
- 「公正の原則」：すべての患者に対して平等かつ公平に医療を提供する
- 「誠実の原則」：患者に対して真実を告げ、虚偽の報告をしないこと
- 「忠誠の原則」：患者との約束や秘密を守ること

新人

I 専門的・倫理的・法的な実践能力

法的実践

【新人の目標】 法令に基づき、とるべき行動・取ってはいけない行動を知り、法令を遵守し、行動する

- 行動目標
- ①看護師の役割・責務について理解できる
 - ②助言を受けて、看護師、准看護師の法的な業務範囲について理解できる
 - ③助言を受けて、訪問看護制度について理解できる
 - ④訪問看護に必要な書類について知ることができる
 - ⑤守秘義務について理解し、遵守できる
 - ⑥助言を受けて個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理できる
 - ⑦訪問看護のカルテの取り扱いについて理解できる
 - ⑧地域における医療情報システムについて理解できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目				
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価			
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日			
法的実践	役割と責任	組織の職務規程に沿って看護師・准看護師の役割と責任について理解できる										
		保健師助産師看護師法による看護師、准看護師の業務範囲について理解できる										
		訪問看護は医師の指示書のもとに実施することを理解できる										
		助言を受けて、業務に必要な介護保険制度について、概ね理解できる										
		助言を受けて、業務に必要な医療保険制度について、概ね理解できる										
		訪問看護に必要な書類について理解できる										
	情報の取り扱い	事業所内の情報セキュリティーについて理解でき、行動できる										
		守秘義務が遵守できる										
		助言を受けて、プライバシーを保護し、医療情報や記録物を取り扱うことができる										
		助言を受けて、個人情報保護の必要性を理解し、適切に保管・活用することができる										
		訪問看護のカルテ（紙・電子）の取り扱いについて理解できる										
		法的に義務付けられている訪問看護の記録について理解できる										
		事業所が参加している多職種連携医療情報システムについて理解できる										
		項目数	計									

ニーズを捉える力

【新人の目標】 助言を得てケアの受け手や状況(場)のニーズをとらえる

- 行動目標
- ①助言を受けながら、ケアの受け手等への訪問看護に必要な身体的・精神的・社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる
 - ②助言を受けながら、生活という視点からのケアに必要な地域性、家族構成、環境等の情報収集ができる
 - ③助言を受けながら、情報からケアの受け手の全体像のアセスメントができ、必要な課題をとらえることができる
 - ④ケアの受け手の状況から医療的な緊急度をとらえ、ケアする必要性に気づくことができる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目	2回目	3回目	4回目				
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
ニーズを捉える力	情報収集力	自然な日常会話の中で、ケアの受け手から必要な情報を得ることができる(状態観察を含む)							
	身体面	ケアの受け手の年齢や状況に応じ、反応を見ながら訴え・症状を確認できる							
		助言を受けながら、フィジカルアセスメントを実施し、報告できる							
		既往歴・現病歴、服薬内容、医療処置、疾患や障害の状況を把握できる							
		身体面について観察やデータに基づき、正常・異常の判断ができる							
		助言を受けながら、疾患や障害による生活の留意点を挙げるができる							
		生活上の基本的なニーズに関する情報を、本人や他者から得ることができる							
		精神面	ケアの受け手の病気に対する思いを把握できる						
	言動から認知機能を評価できる								
	社会面	ケアの受け手に確認しながら、社会的側面に関する情報を得ることができる							
		ケアの受け手の生活状況や生活史、家族背景、病状経過を知ることができる							
	価値観・信条の側面	言動や表情からケアの受け手が大切にしていることに関する情報を得ることができる							
	ケアの受け手の全体像	助言を受けながら、必要なニーズを挙げるができる							
		ケアの受け手の現在のおかれている状況の全体像のアセスメントができる							
	人間関係調整力	療養上必要な情報を得ることや、看護師の助言等を伝えやすい関係を利用者・家族と築くことができる							
		守秘義務を厳守し、プライバシーに配慮することができる							
		看護は利用者中心のサービスであることを認識し、利用者・家族に接することができる							
		自分の悩みや困難体験を言語化し、他者の支援を得ることができる							
	アセスメント力	ケアの受け手の状況から緊急度を捉え、ケアする必要性に気づくことができる							
		訪問看護に必要な情報収集とアセスメントを理解できる							
項目数	計								

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

新人

Ⅱ 臨床実践能力

ケアする力

【新人の目標】 助言を得ながら、安全な看護を実践する

- 行動目標
- ①助言を受けながら在宅における看護手順に沿ったケアが実施できる
 - ②助言を受けながら、ケアの受け手に基本的援助ができる
 - ③看護手順や新卒訪問看護師看護技術の到達目標・評価表に沿って、基本的看護技術を用いて看護援助ができる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目		
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	
ケアする力	在宅看護知識・技術	訪問する利用者の看護に必要な物品を訪問前に準備することができる								
		助言を受けて、衛生材料の物品を適切に選択できる								
		ケアの受け手の家においてケアを提供することを意識し、基本的なマナーを守りケアを実施することができる								
		ケアの受け手に必要な看護技術を身につけることができる								
		助言を受けながら、在宅における看護手順に沿ったケアを、実施することができる								
		利用者と家族（介護者）との関係性や生活状況の個別性が理解できる								
	在宅看護過程	地域の状況を把握し、居宅介護支援事業所や医療施設、薬局など、自事業所との関係機関が理解できる								
		生活の視点から、看護上の課題を理解できる								
		訪問先・訪問予定を確認し必要な情報をもとにその日の援助計画をたてることができる								
		医師の指示書やケアプランとの整合性を確認できる								
		看護記録の目的・意義を理解し、助言を受けながら、記録Ⅰ・看護計画・報告書・記録Ⅱを記載できる								
		訪問看護記録をその日のうちに正確に記載できる								
		困難な事例に対して客観視し、他者の支援を求めることができる								
		自分の行った看護計画に対し、他者から評価・意見を得て、計画の修正を提案できる								
		受け持ち利用者の看護計画を立案し、訪問後、適切に記録することができる								
		ケアの受け手に必要なサービスが理解できる								
	家族支援	利用者だけでなく、家族も含めて看護の対象としてとらえることができる								
		利用者と家族が互いに影響し合う存在として認識し、働きかけることができる								
		担当しているケアの受け手の問題に気づいた場合には、問題を速やかに他者に相談できる								
		ケアの受け手ができていることを認めることができる								
項目数	計									

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

意思決定を支える力

【新人の目標】 ケアの受け手や周囲の人々の価値観や意向を知る

- 行動目標 ①助言を受けながら利用者価値観や意向を知ることができる
 ②家族や周囲の人々の価値観や意向を知ることができる
 ③助言を受けながら、利用者や周囲の人々の思いや考え、希望を知ることができる

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
意思決定を支える力	意思決定支援	助言を受けながら、ケアの受け手や周囲の人々との会話や言動から、療養生活への思いや考え、希望を確認することができる								
		助言を受けながら、ケアの受け手の思いや考え・意向（希望）を知り、その思いを大切に支援する姿勢で配慮ができる								
	倫理	ケアの受け手や周囲の人々からの質問や依頼に対し誠実に対応できる								
		看護の倫理綱領と照らし合わせて考えることができる								
		ケアの受け手の人権に配慮した行動ができる								
項目数	計									

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

協働する力

【新人の目標】 関係者と情報共有ができる

- 行動目標
- ①助言を受けながらケアの受け手をを看護していくために必要な情報が何かを考え、その情報を関係者と共有することができる
 - ②助言を受けながらチームの一員としての役割を理解できる
 - ③助言を受けながらケアに必要と判断した情報を関係者から収集することができる
 - ④ケアの受け手を取り巻く関係者の多様な価値観を理解できる
 - ⑤連絡・報告・相談ができる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目		
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	
		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	
協働する力	情報収集	助言を受けながら、訪問看護に必要な制度（医療保険・介護保険）等の仕組みについて理解できる								
		受け持ち利用者を中心として、家族や介護者、関係職種の実践するケア内容や果たす役割を理解できる								
		助言を受けながら、居宅サービス計画書・サービス利用表・提供票から、利用者に対しサービスを提供している事業所や週間月間予定を把握し、訪問看護に求められる役割と援助内容を理解できる								
		助言を受けながら、看護ケアを行う時に不足している情報が何かを判断し関係者から情報収集することができる								
	情報共有	ケアの受け手の情報について、サービスを提供している事業所と共有することができる								
		事業所内カンファレンスに参加し、発言することで、自らのもつ情報を提供して関係者と共有することができる								
		一人で判断が困難な問題に対し、他者にすみやかに相談できる								
多職種連携	ケアの受け手の医療介護福祉の情報を把握し、助言を受けながら主治医や多職種との連携を実践することができる									
項目数	計									

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

新人

Ⅲリーダーシップとマネジメント能力

業務の委譲/移譲と管理監督

【新人の目標】 看護チーム内の他職種の法的権限や役割を知り、助言を得て、業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする

行動目標 ①助言を受けて、職種による業務の専門性と権限について理解できる

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
移譲と管理監督/ 業務の委譲と実施		助言を受けて、ケアの受け手に関わる他職種の役割を理解できる								
		助言を受けて、多職種との情報共有の実際を見て、多職種協働の必要性を理解できる								
		助言を受けて、他職種の職務権限について知り、業務委譲ができること、できないことを理解できる								
項目数		計								

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

新人 Ⅲリーダーシップとマネジメント能力

安全な環境の整備

【新人の目標】 助言を得て、安全な環境整備に関わるルールに基づき行動する

- 行動目標
- ①医療安全の基本について理解できる
 - ②医療安全マニュアルに基づいて（インシデント・アクシデント）発生時の報告相談ができる
 - ③ケアの受け手の予測されるリスクについて捉える視点を持つことができる
 - ④感染対策の基本について理解できる
 - ⑤感染対策マニュアルに基づいて標準予防策ができる
 - ⑥食中毒対策について理解できる
 - ⑦虐待防止やハラスメント対策の基本について理解できる
 - ⑧危険性のある医薬品の取り扱いについて理解できる
 - ⑨災害発生時の対応が理解できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目				
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価			
		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日			
安全な環境の整備	医療安全	医療安全マニュアルの存在や保管場所を知り、助言を受けて、マニュアルに応じた行動ができる										
		ケアの受け手の安心・安全・安楽を念頭に置いてケアの提供ができる										
		病状悪化や転倒などの生活に係る予測される問題を把握し、指導者に報告できる										
		インシデント（ヒアリ・ハット）事例や事故事例の報告を速やかに行うことができる										
		緊急場面に遭遇した時に、他の職員に報告し指示を受けて対処できる										
	感染管理	在宅における感染対策について理解でき、正しい手技で標準予防策ができる										
		病院や施設と異なり、医療廃棄物専用のスペースがないことを考慮し、在宅医療廃棄物の処理・取り扱いを、助言を得ながら実施できる										
		感染経路に応じた感染対策を理解し、助言を受けて実施できる										
		主要な感染症を理解し予防対策をとり、助言を受けながらケアの受け手に説明ができる										
		助言を受けて、感染症発生時や流行期において、BCPを基に行動できる										
		針刺し切創、粘膜暴露等による職業感染防止対策と事故後の対応が理解できる										
		食中毒対策の必要性、時期、症状、蔓延防止対策について理解できる										
	リスク管理	事業所内に虐待・暴力・ハラスメント対策のマニュアルの存在を知り、助言を受けて、マニュアルに沿った対応ができる										
		事業所内や訪問先で、虐待・暴力・ハラスメントについて感じていることを他者に相談できる										
		医療機器や薬剤が安全安楽を考慮して保管・管理できる										
災害対応	災害時対応マニュアルやBCPを熟読し、災害発生時には指示に従い適切に行動することができる											
項目数	計											

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

新人 Ⅲリーダーシップとマネジメント能力

組織の一員としての役割発揮

【新人の目標】 自身の業務を時間内・時間通りに行うとともに、組織（チーム等）の一員としての役割を理解する

- 行動目標
- ①事業所の一員としての役割と責任を認識できる
 - ②事業所の一員として事業所の役割や機能の特色を理解できる
 - ③自分の意見や考えを伝えることができる
 - ④対立に遭遇した時は、他者に相談することができる
 - ⑤指導のもとケアに関わる時間の使い方を考え、行動することができる
 - ⑥時間内に仕事を終えることができる
 - ⑦コスト意識を持つ
 - ⑧業務上の必要物品を過不足なく準備することができる
 - ⑨5S活動（整理・整頓・清潔・清掃・しつけ）について理解できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目		
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	
		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	
組織の一員としての役割発揮	組織の目的・目標達成への貢献	法人および事業所の理念を言うことができる								
		事業所の運営方針が理解できる								
		事業所の組織体制が理解できる								
		事業所内で自身に与えられた役割を理解できる								
		事業所が地域で期待されている役割、機能について理解できる								
		自分の意見を分かりやすく整理した上で、相手に理解してもらえるように的確に伝えることができる								
	業務管理	相手の立場に立って考え、対応に困ったときは他者に相談できる								
		時間を守ることができる（出退勤時間、会議や研修時間、ケアの受け手との約束等）								
		1日の行動計画を立案することができる								
		訪問予定時間内にケアを終了できる								
		物品のコストを把握し、適正な使用ができる								
		自己の目標訪問件数を意識して行動できる								
		訪問看護の報酬体系について理解し、説明できる								
業務上に必要な物品を準備することができる										
業務改善	使用した物品は元に戻し、整備・補充ができる									
項目数	計									

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

新人

IV 専門性の開発能力

看護の専門性の強化と社会貢献

【新人の目標】 看護の専門職としての自覚と社会から求められている役割の認識に基づき行動する

- 行動目標 ①専門職としてのキャリア発達のために意欲を持っている
②看護研究会や学会に参加する

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
看護の専門性・社会貢献の強化と	専門職としての活動への参画	看護師として常に新しい情報・知識を得ようと、意欲をもって業務ができる								
		訪問看護に関連する学会や興味ある学会（富山県看護研究会等）に参加または学会誌を読むことができる								
		訪問看護関連の研修などに関心をもつことができる								
		地域包括ケアシステム構築における訪問看護の役割を知ることができる								
項目数		計								

新人

Ⅳ専門性の開発能力

看護実践の質の改善

【新人の目標】 科学的根拠に基づき行動し、自身の看護実践を定期的に見直し質向上を図る

行動目標 ①ケアの質の評価や改善の必要性を理解することができる

②助言を受けて、日々の看護実践を振り返ることができる

③看護展開した事例をまとめることができる

カテゴリー	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
看護実践と改善 看護実践の質の改善	同行訪問の目標を事前に確認し、目標に照らし合わせて自分の言葉で振り返りができる								
	看護展開した事例を助言を受けてまとめることができる								
	まとめた事例を事業所内で報告し、助言を受けることができる								
項目数	計								

新人

Ⅳ専門性の開発能力

生涯学習

【新人の目標】 自身の実践や能力の内省・評価や課題の整理を行い、適宜同僚等からのフィードバックも得ながら、学習を自ら計画的に行う

- 行動目標
- ①組織の中で必要な知識や技術を学ぶことができる
 - ②わからないことを先輩に聞くこと、書籍や文献でしらべることができる
 - ③研修や勉強会に積極的に参加する
 - ④目標を立て、達成に向けて努力することができる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
自身の能力の開発・維持・向上	事業所の中で必要な知識や技術を自主的に学習できる								
	疑問点を書籍や文献で調べたり、積極的に先輩に聞くことができる								
	研修会や勉強会に参加できる								
	必要な研修会報告書等を期日内に適切な内容で記載提出できる								
	自己評価および他者評価を踏まえた自己学習課題を、見つけることができる								
	助言を受けて、学習課題解決のための計画を立て取組みができる								
	知識・技術・態度などの課題を見出し、補うために自己学習できる								
	同僚・先輩看護師の訪問看護に関心を持ち、学ぶことができる								
キャリアデザイン	社会人および訪問看護師として自己の成長を確認できる								
項目数	計								

新人

Ⅳ専門性の開発能力

自身のウェルビーイングの向上

【新人の目標】 自身のウェルビーイングの維持を図る

- 行動目標 ①自身の身体面、精神面の状況に気づくことができる
 ②自身の体調について相談することができる

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
自身のウェルビーイングの向上	セルフケア	自分の健康管理に努めることができる								
		健康状態に不安を感じたときは速やかに対処できる								
		身体の変化に適切に対処し、報告できる								
		趣味や休息等プライベートを楽しむことができる								
項目数		計								

※ ウェルビーイングとは、身体的、精神的、社会的に良好な状態であること

訪問看護師看護実践能力評価表

習熟段階 レベルⅠ

レベルの定義 標準的な実践を自立して行う

レベルⅠ

Ⅰ 専門的・倫理的・法的な実践能力

アカウンタビリティ（責務に基づく実践 ※1）

【レベルⅠの目標】 自身の役割や能力の範囲を認識し、自立して行動・説明し実践への責任を持つ

- 行動目標
- ①自身の力を的確に把握し、その範囲内で看護業務にあたり、その行為に責任を持つことができる
 - ②看護行為を説明し、確認と同意を得たうえで実施できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目		
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	
		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	
アカウンタビリティ	看護師の責務と職業倫理	訪問看護師看護実践評価表に基づき、自己の看護実践能力（出来る事・出来ない事）を理解できる								
		実施した看護実践を振り返り、その行為に責任を持つことができる								
		実施した看護実践の記録を記載できる								
	実践する看護の説明と責任	看護行為についてケアの受け手に説明し、同意を得てから実践できる								
		看護行為に同意を得られなかった場合、ケアの受け手の気持ちに寄り添い、状況に合わせた対応ができる								
		訪問時に判断に迷った場合は、速やかに先輩看護師に相談できる								
		看護計画をケアの受け手に提示、説明し、確認できる								
		在宅療養におけるケアの受け手に合わせた教育指導を実施できる								
項目数	計									

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す
 ※1 アカウンタビリティは、生じた結果とその理由への責任という広い意味を示す

レベルⅠ I 専門的・倫理的・法的な実践能力

倫理的実践

【レベルⅠの目標】 倫理指針等と目の前の実践を紐づけて理解し、倫理的指針に基づき行動する

- 行動目標
- ①看護における倫理原則について理解し、看護実践に活用できる
 - ②ケアの受け手の人権や自由が脅かされることに気づき、報告できる
 - ③ケアの受け手の権利を守り、一人の人として尊重し、配慮した看護実践ができる
 - ④ケアの受け手や関係する人の価値観を理解し、判断や選択がその人にとって最良のものとなるよう支援できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
倫理的実践	倫理原則	看護における6つの倫理原則について理解し、看護実践に活用できる							
		ケアの受け手のプライバシーや羞恥心に配慮した関りができる							
		ケアの受け手の意思を尊重し、意思決定の支援ができる							
		常にケアの受け手の利益につながる行動ができる							
		ケアの受け手に危害がおよぶリスクを考えて行動できる							
	基本的人権の尊重	ケアの受け手の人権や自由が侵害されるような状況にある場合、それを感知し、報告できる							
多様性の理解	ケアの受け手の習慣、態度、考え方について知り、看護実践に活用できる								
	ケアの受け手に関係する人々の価値観について知り、看護実践に活用できる								
項目数	計								

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

※1 6つの倫理原則

「自立尊重」：患者の自己決定を尊重し、患者が自らの意思で治療やケアを選択できるようにサポートする

「無害の原則」：患者に危害を及ぼさないことを重視する

「善行の原則」：患者の利益を最優先に考え、最善の看護の提供を目指す

「公正の原則」：すべての患者に対して平等かつ公平に医療を提供する

「誠実の原則」：患者に対して真実を告げ、虚偽の報告をしないこと

「忠誠の原則」：患者との約束や秘密を守ること

レベル I I 専門的・倫理的・法的な実践能力

法的実践

【レベルIの目標】 法令に基づき、取るべき行動・取ってはいけない行動を知り、法令を遵守し、行動する

- 行動目標
- ①看護師の役割・責務について理解し、看護実践が行える
 - ②看護師、准看護師の法的な業務範囲について理解できる
 - ③訪問看護制度について理解し、制度に基づいて看護業務が実践できる
 - ④訪問看護に必要な書類について理解し、取り扱いができる
 - ⑤個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理できる
 - ⑥訪問看護のカルテの取り扱いについて理解し、活用できる
 - ⑦地域における医療情報システムを理解し、活用できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目		
		自己評価	上級評価	自己評価	上級評価	自己評価	上級評価	自己評価	上級評価	
		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	
法的実践	役割と責任	看護師の役割と責任について理解し、行動できる								
		看護師、准看護師の法的な業務範囲について理解し、行動できる								
		訪問看護指示書、ケアプランを看護計画の立案に反映できる								
		業務に必要な介護保険制度の概要を理解し、ケアの受け手に説明できる								
		業務に必要な医療保険制度の概要を理解し、ケアの受け手に説明できる								
		訪問看護に必要な書類について取り扱いができ、ケアの受け手に説明できる								
	情報の取り扱い	事業所内の情報セキュリティについて理解でき、行動できる								
		プライバシーを保護し、医療情報や記録物を取り扱うことができる								
		個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理することができる								
		訪問看護のカルテ（紙・電子）の取り扱いについて理解し、活用できる								
事業所が参加している多職種連携医療情報システムについて理解し、活用できる										
項目数	計									

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

レベルⅠ Ⅱ臨床実践能力

ニーズを捉える力

【レベルⅠの目標】 ケアの受け手や状況（場）のニーズを自らとらえる

- 行動目標
- ①ケアの受け手等へ、訪問看護に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる
 - ②自然な会話の中で、ケアの受け手等から必要な情報収集ができる
 - ③生活という視点で情報収集ができ、現時点だけでなく過去の生活歴に目を向けた情報収集ができる
 - ④多職種からの情報収集ができる
 - ⑤得られた情報から、ケアの受け手の全体像のアセスメントができ、必要な課題をとらえることができる
 - ⑥ケアの受け手の状況から、医療的な緊急度を捉え、他者の支援の必要性が判断できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
ニーズを捉える力	人間関係能力	ケアの受け手が自ら不安や相談事を表出しやすい関係性を築くことができる							
	身体面	検査データ等から疾患や症状、障害との関連性が理解できる							
		フィジカルアセスメントを実施し、その結果から疾患や症状、障害との関連性が理解できる							
		疾患や障害の経過に応じた観察とアセスメントができる							
		ケアの受け手や多職種から生活環境や生活習慣を確認できる							
		住環境や生活習慣に考慮したアセスメントを実施できる							
		疾患や障害による生活の留意点を挙げるができる							
		ケアの受け手の苦痛・安楽の視点から生活における不自由さを理解できる							
		生活者という視点で情報収集ができ、生活歴に目を向けた情報収集ができる							
	精神面	健康状態の変化による精神面への影響に関する情報をケアの受け手や多職種から情報収集ができる							
		ケアの受け手の精神面における課題を整理できる							
	社会面	健康状態の変化に伴うケアの受け手の社会面の変化と周囲の人々への影響を理解できる							
		ケアの受け手の社会面における課題を整理できる							
	価値観や信条の側面	疾患や生きることの捉え方を理解するため、言動や表情、行動を観察できる							
		ケアの受け手の価値観や信条の側面をアセスメントし、共感的態度で接することができる							
ケアの受け手の全体像	連絡が取りにくい家族や他のサービス担当者や意図的にコミュニケーションを図り情報収集することができる								
	情報から利用者の全体像のアセスメントができ必要な課題をとらえることができる								
	受け持ち利用者の情報収集、アセスメント、計画立案・修正、実施、評価が自立してできる								
		利用者の状況から医療的な緊急度をとらえ、先輩看護師等の支援を求められることができる							
項目数		計							

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

レベルⅠ Ⅱ 臨床実践能力

ケアする力

【レベルⅠの目標】 ケアの受け手や状況（場）に応じた看護を実践する

- 行動目標
- ①ケアの受け手の個性を考慮しつつ標準的な看護計画に基づきケアを実践できる
 - ②受け持ち利用者の看護計画を指示書とケアプランに基づき立案できる
 - ③ケアの受け手に対してケアを実践する際に必要な情報を得ることができる
 - ④ケアの受け手の状況に応じた援助ができる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目						
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価					
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日					
ケアする力	在宅看護知識・技術	ケアの受け手の経済状況を理解した上で、ケアの方法や物品の選択や提案ができる												
		受け持ち利用者の医療処置や技術が自立して実践できる												
	在宅看護過程	ケアの受け手の個性を考慮しつつ標準的な看護計画を立て、ケアを実践できる												
		受け持ち利用者の看護計画を指示書とケアプランに基づき立案できる												
		受け持ち利用者の病状や状況の変化に応じて看護計画を再アセスメントし、問題や課題へのケアや対応ができる												
		在宅における看護手順や新卒訪問看護師看護技術の到達目標・評価表に沿ったケアを、受け持ち利用者に対して、自立して実施できる												
		訪問前に事前情報が整理でき、その情報をふまえ、看護計画に基づいた援助が、自立してできる												
		ケアプランの中の定められた時間の中で、必要なケアを実践できる												
		ケアの受け手に実施した看護について、次回の訪問看護に向けた評価ができる												
		一連の訪問内容について事業所で報告ができ、評価ができる												
		ケアの受け手の病状の変化や緊急時に応じた対応について、報告ができる												
		助言を受けて、看取りの利用者への対応ができる												
	家族支援	助言を受けながら、家族関係の調整を行う関わりができる												
		家族からの相談に対応できる												
項目数	計													

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

レベルⅠ Ⅱ 臨床実践能力

意思決定を支える力

【レベルⅠの目標】 ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かす

- 行動目標 ①ケアの受け手や周囲の人々の思いや考え、希望を意図的に確認することができる
 ②確認した思いや考え、希望をケアに関連づけることができる

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日
意思決定を支える力	意思決定支援	自らケアの受け手や周囲の人々の生活史に目を向けながら、思いや考え、希望を意図的に確認することができる								
		ケアの受け手の希望や意思に対し、その意思を支え続けられる体制や環境になっているかを考えることができる								
		ケアの受け手が生活してきた歴史や環境を考えながら思いや考えを傾聴し、コミュニケーションを通して共感的に受け止めることができる								
		ケアの受け手のサービスに対する希望をくみ取り、その思いや希望を、訪問看護計画に活かし、次回の訪問時のケアに活かすことができる								
		ケアの受け手の持つ個性、能力、強み等を把握し、家族の介護力を認めることができる								
	利用者と家族を一単位の看護の対象として認識し、互いに影響しあう存在としてとらえて、働きかけることができる									
	倫理	意思決定の主体はケアの受け手であることを念頭に置いて働きかけることができる								
項目数		計								

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

レベルⅠ **Ⅱ臨床実践能力**

協働する力

【レベルⅠの目標】 看護展開に必要な関係者を特定し、情報交換する

- 行動目標
- ①ケアの受け手を取り巻く関係者の立場や役割の違いを理解したうえで、それぞれと積極的に情報交換ができる
 - ②関係者と密にコミュニケーションを取ることができる
 - ③看護展開に必要な関係者を特定できる
 - ④看護の方向性や関係者の状況を把握し、情報交換できる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
協働する力	情報収集	ケアの受け手の思いや考え・希望を知ることができる							
	情報共有	ケアの受け手の状況の変化に合わせて、情報交換する必要がある時には、連絡をとる相手や方法、タイミングを判断できる							
		医療職以外にも伝わるような丁寧な説明を行うことができる							
		ケアの受け手を取り巻く人々、福祉・介護職と話す場を持ち、関係者が納得できるような説明をすることで、お互いの認識にずれが生じることを予防することができる							
		関係者とのコミュニケーション方法について、様々な連絡方法を活用する事ができる							
		利用者個々の特性を理解して、多様な方法を用いて、コミュニケーションをとることができる							
		利用者の状況の変化がある時に、どの職種に連絡調整をすればいいのかを判断し、連絡調整を行うことができる							
		サービス調整が必要になった場合には、ケアマネジャーや家族、その他関係者に説明や連絡ができる							
		事業所内カンファレンスにて、日々の実践について報告でき、問題点を挙げることができる							
		事業所内カンファレンスにて、問題や課題について発言し情報を共有して、関係者と協働する方向での看護計画について検討できる							
管理者や同僚の支援が必要か判断し、支援を求めることができる									
多職種連携	入院、入所時には看護サマリーを記載し、他職種と連携した継続看護の提供ができる								
	ケアの受け手に関わる医師及び多職種と自立して連携できる								
	主治医に対する確に相談できる								
	助言を得ながら、受け持ち利用者の急な病状変化に対し、サービス調整が必要になることを理解することができる								
項目数	計								

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

レベルⅠ Ⅲリーダーシップとマネジメント能力

業務の委譲/移譲と管理監督

【レベルⅠの目標】 看護チーム内の他職種の法的権限や役割を知り、自立して業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする

行動目標 ①他職種に業務を適切に委譲し、業務の実施確認ができる

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日
移業 譲との 管委 理譲 監 / 督	業務の委 譲と実施	ケアの受け手に関わる他職種の役割を理解し、地域連携の必要性を理解できる								
		多職種との情報共有の実際を見て、協働することができる								
		他職種の業務権限に基づいて、適切な業務委譲ができ、業務の実施確認ができる								
項目数		計								

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

レベルⅠ Ⅲリーダーシップとマネジメント能力

安全な環境の整備

【レベルⅠの目標】 安全な環境整備に関わるルールに基づき自立して行動する

- 行動目標
- ①医療安全対策の基本的な行動ができる
 - ②予測されるリスクについて、看護計画に組み入れ、ケアを提供できる
 - ③感染対策の基本的な行動ができる
 - ④標準予防策に加え、感染経路別予防策が実施できる
 - ⑤食中毒対策の基本的な行動ができる
 - ⑥虐待防止やハラスメント対策の基本的行動ができる
 - ⑦危険性のある医薬品の取り扱いについて実践し、ケアの受け手等に指導できる
 - ⑧災害発生時の初期対応ができる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目													
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価												
		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日												
安全な環境の整備	医療安全	医療安全マニュアルの内容を理解し、マニュアルに沿った安全対策の行動ができる																			
		ケアの受け手に予測されるリスクについてアセスメントし、看護計画に組み入れ、ケアを提供できる																			
		日頃のケアの中から緊急時におけるリスクと予防についてケアの受け手に説明できる																			
		ケアの受け手の状態が訪問前の想定より重症であったり、自らが対応することが困難であると判断した場合は、事業所等に連絡相談をして指示を受け対応することができる																			
		緊急対応後、その後の経過観察を確認し、報告できる																			
		相談しながら、夜間緊急時の対応ができる																			
	感染管理	感染対策の基本的な行動ができる																			
		感染経路別に依じた予防策を理解し実施できる																			
		ケアの受け手の感染リスクについてアセスメントし、看護計画に組み入れ、ケアを提供できる																			
		食中毒対策について、ケアの受け手の生活環境をアセスメントし、必要性、症状、予防策について説明できる																			
	リスク管理	事業所内の虐待防止やハラスメントマニュアルに沿った対応ができる																			
		訪問先での暴力・ハラスメントについて報告し、情報共有することができる																			
		在宅で使用されている医療機器が正しく作動し、管理されているか確認できる																			
		在宅医療廃棄物の処理、取り扱いを理解し、ケアの受け手に指導できる																			
	災害対応	災害発生時には指示に従い、迅速に初期行動できる																			
項目数	計																				

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

レベルⅠ Ⅲリーダーシップとマネジメント能力

組織の一員としての役割発揮

【レベルⅠの目標】 組織や業務実施の標準的な計画に基づき、業務の優先順位の判断や効率的な時間管理を自立して行うとともに、組織（チーム等）の活動に参加し他者と協力する

- 行動目標
- ①事業所の一員としての役割と責任を認識し、積極的に組織内活動に参加できる
 - ②事業所の一員として事業所の役割や機能の特色を理解し、ケアの受け手に説明することができる
 - ③他者の立場や考えを認識し、自分の感情をコントロールして関係の調整ができる
 - ④業務の優先度を考え、行動できる
 - ⑤計画外の業務に対応することができる
 - ⑥コスト意識を持ち、行動できる
 - ⑦5S活動（※1）を意識して行動できる
 - ⑧看護ケアの質の向上のため、業務の改善点に気づくことができる

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目		
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	
			月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	
組織の一員としての役割発揮	組織の目的・目標達成への貢献	事業所の目標達成のために、自己のできる活動を実践できる									
		事業所のサービス内容について理解し、ケアの受け手に説明することができる									
		自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の価値観の違いを認め、意見を調整することができる									
	業務管理	業務の優先順位を考え、その日の行動計画を立てることができる									
		計画外の業務に柔軟に対応できる									
		実施した看護に係る訪問看護費または訪問看護療養費について理解できる									
		介護保険・医療保険それぞれの加算の種類について理解できる									
		日々の業務の中で、積極的に5S活動を 実践できる									
	業務改善	看護の質向上に関心を持ち、事業所の看護実践の評価に意見を述べ、参加できる									
		必要時、看護手順書の見直しができる									
項目数		計									

※ ケアの受け手とは、利用者及び家族を指す

※1 5S活動：「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」
職場の課題を解決するための改善活動

レベル I IV 専門性の開発能力

看護の専門性の強化と社会貢献

【レベル I の目標】 看護の専門職としての自覚と社会から求められている役割の認識に基づき行動する

- 行動目標 ① 研究活動や学会発表に関心を持ち、協力する
 ② 保健・医療・福祉の動向に関心を持つ

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できる 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
看護の専門性 社会貢献の 強化と社	専門職としての活動への参画	研修活動や学会発表などに関心を持ち、研究的視点を持つことができる								
		富山県の看護の動向について理解できる								
	保健医療福祉の動向	富山県の訪問看護の現状について理解できる								
		地域包括ケアシステムについて理解し、意識的に看護実践活動ができる								
項目数		計								

レベル I IV 専門性の開発能力

看護実践の質の改善

【レベル I の目標】 科学的根拠に基づき行動し、自身の看護実践を定期的に見直し質の向上を図る

- 行動目標
- ① 看護ケアの質向上のため、業務の改善点に気づくことができる
 - ② 受け持ち利用者の看護計画の立案・実践・評価をすることができる
 - ③ 受け持ち利用者の事例を事例検討会に提出できる

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日	月日
看護実践の質の改善	看護実践と改善	文献を参考に、受け持ち利用者の根拠のある看護計画を立案し、実践後、客観的に評価することができる								
		受け持ち利用者の看護実践を他者からの助言・評価を受けて計画を修正することができる								
		看護展開した事例を振り返り、事例としてまとめ事例検討会で検討できる								
項目数		計								

レベル I IV 専門性の開発能力

生涯学習

【レベル I の目標】 自身の実践や能力の内省・評価や課題の整理を行い、自主的に学習を計画的に行う

- 行動目標
- ① 自己の看護能力を客観的に評価し、課題を見つけ、知識や技術を補う努力をすることができる
 - ② 看護実践の中で生じた疑問について、書籍や文献などにより理解を深めることができる
 - ③ 訪問看護師として、将来の夢を語るすることができる

カテゴリ	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
		自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
		月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日
生涯学習	自身の能力の開発・維持・向上	より専門的な知識や技術について計画的に学び修得できる							
		看護実践の中で気づいた疑問点を先輩看護師に聞くことや書籍・文献等により学ぶことで理解を深め、看護実践に活用できる							
		同僚や先輩看護師の訪問看護に関心を持ち、良いところを取り入れることができる							
キャリアデザイン		訪問看護師としてなりたい姿を考え、将来の夢を語るすることができる							
項目数		計							

レベル I IV 専門性の開発能力

自身のウェルビーイングの向上

【レベル I の目標】 自身のウェルビーイングの維持を図る

行動目標 ①自身の身体面、精神面の状況に気づき、調整することができる

	カテゴリ	評価の視点 評価【2:できている 1:支援があればできる 0:できない】	1回目		2回目		3回目		4回目	
			自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価	自己評価	上司評価
			月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日
自身のウェルビーイングの向上	セルフケア	訪問看護師であることを自覚し、日頃から自己管理に努めることができる								
		自己のストレスを自覚し、対処することができる								
		仕事のon-offの切り替えができる								
項目数		計								

※ ウェルビーイングとは、身体的、精神的、社会的に良好な状態あること

新卒訪問看護師看護技術の到達目標・評価表 ★：1～2年以内に到達を目指す項目

到達の目安 1：見学 2：指導を受けて実施 3：見守りで実施 4：単独
評価日 3ヶ月・6ヶ月・9ヶ月・12ヶ月・15ヶ月・18ヶ月・21ヶ月・24ヶ月

技術項目	技術小項目	評価日		/	/	/	/	/	/	/
		1年以内 到達	2年以内 到達							
環境調整技術	療養生活環境調整（温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音等）	★								
	シーツ交換・ベッドメイキング	★								
食事援助技術	食生活支援（適切な食事の選択）		★							
	食事介助（臥床患者・麻痺のある利用者・嚥下障害のある利用者）	★								
	胃瘻による経管栄養・管理	★								
	鼻腔による経管栄養・管理	★								
	腸瘻による経管栄養・管理	★								
	嚥下訓練		★							
排泄援助技術	自然排尿・排便援助（おむつを用いない援助）	★								
	ポータブルトイレ介助	★								
	おむつ交換（おむつ・パッドの選択）	★								
	導尿	★								
	膀胱内留置カテーテルの挿入・抜去（男性用・女性用）	★								
	膀胱ろう・腎瘻管理		★							
	膀胱洗浄	★								
	経口薬による排便調整	★								
	浣腸	★								
	摘便	★								
	ストーマのケア・処置	★								
活動・休息援助技術（リハビリ）	歩行介助・移乗・移動の介助	★								
	廃用症候群予防・関節可動域訓練	★								
	体位変換・ポジショニング	★								
	体動、移動に必要な利用者への援助	★								
	車椅子介助	★								
	福祉用具の選択	★								
	入眠・睡眠への援助	★								
清潔・衣生活援助技術	全身清拭（全介助・一部介助）	★								
	部分清拭	★								
	シャワー浴	★								
	部分浴（手・足・陰部洗浄）	★								
	入浴介助	★								
	口腔ケア（全介助・義歯）	★								
	洗髪（座位・臥位）	★								
	整容・髭剃り	★								
	爪切り（手・足・白癬の爪切り）	★								
	更衣介助（寝衣交換）	★								
呼吸・循環を整える技術	在宅酸素療法（流量確認・カニューラ装着）管理	★								
	吸引（口腔内・鼻腔内・気管内・気管孔内）	★								
	吸引（口腔内・鼻腔内）家族指導含む		★							
	吸入（ネブライザー・噴霧式吸入）	★								
	気管カニューレ管理		★							
	体位ドレナージ・呼吸リハビリ		★							
	人工呼吸器の管理（非侵襲的陽圧換気療法＝NPPV）		★							
	人工呼吸器の管理（気管切開下間欠的陽圧換気療法＝TPPV）		★							
	カフアシスト		★							
創傷管理技術	創傷処置（真皮を超えないものの処置）	★								
	創傷処置（真皮を超えるものの処置）	★								
	褥瘡以外の創傷部の処置	★								
	褥瘡の予防（耐圧分散マット等含む）	★								
	チューブ・ドレーン等管理		★							
	包帯法	★								

技術項目	技術小項目	評価日	1年以内	2年以内	/	/	/	/	/	/	/
			到達	到達							
与薬の技術	経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬（点眼・貼用剤等）		★								
	皮下点滴注射		★								
	皮下注射、筋肉内注射、皮内注射		★								
	採血＋静脈注射		★								
	静脈内注射、点滴静脈内注射（翼状針・留置針）		★								
	中心静脈内注射の管理			★							
	PICC管理（末梢挿入型中心静脈カテーテル）			★							
	輸液ポンプ・シリンジポンプ・在宅用ポンプの準備と管理			★							
	輸血の準備、輸血中と輸血後の観察（知識のみ）			★							
	抗菌薬、抗ウイルス薬等の用法の理解と副作用の観察		★								
	インスリン製剤の種類・用法の理解と副作用の観察		★								
	麻薬の種類・用法の理解と主作用・副作用の観察			★							
	麻薬の管理（破棄・保管・返却等）			★							
救命救急 処置技術	意識レベルの把握		★								
	気道確保		★								
	気管挿管の準備と介助		★								
	閉鎖式心臓マッサージ		★								
	人工呼吸		★								
	外傷性の止血		★								
	チームメンバーへの応援要請		★								
	AED		★								
	救急車の要請方法		★								
	症状・生体機 能管理技術	バイタルサイン（呼吸・脈拍・体温・血圧）		★							
フィジカルアセスメント（呼吸・循環・消化器・脳神経・皮膚）			★								
身体計測（体重・身長・腹囲）			★								
採血（動脈血採血の準備と検体の取り扱いは知識のみ）			★								
採尿（膀胱内留置カテーテル内も含む）			★								
血糖値測定			★								
心電図モニター・12誘導心電図の装着、管理（知識のみ）			★								
パルスオキシメーターによる測定			★								
苦痛の緩和・ 安楽確保の技 術	安楽な体位の保持		★								
	冷罨法・温罨法等身体安楽促進ケア		★								
	リラクゼーション技法（例：呼吸法・自律訓練法等）		★								
	精神的安寧を保つための看護ケア			★							
感染予防技術	スタンダードプリコーション（標準予防策）の実施		★								
	必要な防護用具（手袋、ゴーグル、ガウン等）の選択		★								
	無菌操作の実施・洗浄・消毒・滅菌の適切な選択（知識のみ）		★								
	医療廃棄物規定に沿った適切な取扱い		★								
	利用者宅における感染対策・医療廃棄物の取り扱いの説明		★								
	針刺し切創、粘膜暴露等による職業感染防止対策と事故後の対応		★								
安全確保の技 術	誤薬防止の手順に沿った与薬		★								
	患者誤認防止策の実施		★								
	転倒転落防止策の実施		★								
	災害対策の実施			★							
	薬剤・放射線暴露防止策の実施（知識のみ）			★							
死亡時のケア に関する技術	死後のケア・処置			★							
	死亡診断書の取り扱い			★							
透析管理	透析シャント管理		★								
	腹膜透析			★							
連絡・調整 その他	家族の介護指導・支援		★								
	医師との連携・調整		★								
	他職種との連携・調整		★								
	サービス担当者会議		★								
	退院前カンファレンス		★								
	事業所内カンファレンス		★								
	その他：										
	その他：										

※評価表ですが、経験記録表としても使用可能

記録様式集

振り返り記録

氏名

月 日	月 日	月 日	月 日
本日の目標			
実施内容			
考えたこと 学んだこと			
今後の 学習課題			
指導者の コメント			

疾患:訪問看護経験記録用紙

氏名 _____

1:見学 2:指導を受けて実施 3:見守りで実施 4:単独

	疾患名	/	/	/	/	/	/	/
脳血管系								
循環器系								
呼吸器系								
消化器系								
腎・泌尿器系								
皮膚及び皮下組織								
筋骨格結合組織								
悪性新生物								
内分泌・栄養及び代謝								
神経難病								
精神								
認知症								
その他								

書類チェックリスト

氏名

書類	指標	用紙の説明を受けた	実際の説明場面を見た	助言を受けながら説明できる	利用者への説明ができる	コメント
訪問看護依頼書(申込用紙)						
重要事項説明書						
契約書						
訪問看護指示書						
在宅患者訪問点滴注射指示書						
特別訪問看護指示書						
精神科訪問看護指示書						
退院時共同指導加算の用紙						
担当者会議照会(依頼)用紙						
健康保険被保険者証(医)						
限度額適用認定証(医)						
介護保険被保険者証(介)						
介護保険負担割合証(介)						
ターミナルケア算定に関する書類(加算同意書・ACP等)						
自立支援法受給者証						
自己負担上限管理票						
特定疾病医療受給者証						
難病患者登録証明書						
小児慢性特定疾患医療費医療受給者証						
福祉医療費受給者証						
労災保険						
生活保護(医療扶助・介護扶助)						
重度心身障害者等医療費助成金受給者証						
その他()						
その他()						

実習室及び教材の借用に関するフロー図

事前

訪問看護ステーションは、事前に看護師等養成機関へメールまたは電話で実習室や教材の空き状況を確認する。
看護師等養成機関等は、メールで「実習室及び教材借用申請書」を訪問看護ステーションへ送付する。

申請

訪問看護ステーションは、空き状況を事前に確認した借用物品や実習室を記載した借用申請書を、
看護師等養成機関にメールで提出する

貸し出し

看護師等養成機関は、借用申請書を確認し、訪問看護ステーションにメールで伝える。
看護師等養成機関は、借用申請書に貸し出し日、返却予定日、担当者名を明記する。

借用

訪問看護ステーションは、実習室、教材を借用する。

返納

訪問看護ステーションは、実習室使用の場合、使用後実習室を清掃し終了を看護師等養成機関担当者に伝える。
訪問看護ステーションは、借用した物品を返納する。
使用料や修理などの費用負担がある場合は訪問看護ステーションが支払う。

確認

看護師等養成機関は、物品を受け取り確認する。実習室を点検する。
看護師等養成機関は、借用申請書に返却日及び担当者名を明記する。
申請書は、教育機関で保管する

医療圏別貸出可能な看護師等養成機関

新川医療圏	富山県立大・富山医療福祉専門学校
富山医療圏	富山県立大・富山市立看護専門学校・富山市医師会看護専門学校・富山県立富山いずみ高等学校
高岡医療圏	富山県立大・富山県高岡看護専門学校・富山福祉短期大学
砺波医療圏	富山県立大・富山県高岡看護専門学校

教育機関のメールアドレス

富山県立大学	tgakubo@pu-toyama.ac.jp
富山医療福祉専門学校	kango@tif.ac.jp
富山市立看護専門学校	kangosenmon-01@city.toyama.lg.jp
富山市医師会看護専門学校	toyamacmed@wish.ocn.ne.jp
富山県高岡看護専門学校	mirai@takaoka-kango.jp
富山県立富山いずみ高等学校	toyamaizumiko@ed.pref.toyama.jp
富山福祉短期大学	tkikakubu@urayama.ac.jp

実習室及び教材借用申請書

令和 年 月 日

学校長 様

【申請者】

訪問看護ステーション名

担当者

TEL

下記について借用したいので申請します。

使用目的	<input type="checkbox"/> 自施設での研修 (<input type="checkbox"/> 新人研修 <input type="checkbox"/> その他)	
	<input type="checkbox"/> その他	
使用期間	年 月 日 ~ 年 月 日	
借用物品	<input type="checkbox"/> 実習室	
	<input type="checkbox"/> 教材	
	<input type="checkbox"/> 教材	
	<input type="checkbox"/> 教材	
	<input type="checkbox"/> 教材	
	<input type="checkbox"/> 教材	
	<input type="checkbox"/> 教材	

※物品の借用にあたっては下記条件を遵守します。

- 1 借用物品の引き渡し、維持、修理及び返納に要する費用は、借受人が負担する。
- 2 借用物品を破損又は紛失した場合、借受人が損害賠償の責を負う。
- 3 借用物品は、転売してはならない。
- 4 借用物品は、目的以外の用途に使用しない。
- 5 借用物品は、借用期間満了の日までに貸主へ返納する。

以下学校記載欄

貸出日		担当者	
返却予定日		返却日	担当者

※ 貸出期間は原則2週間以内とする

引用・参考資料、文献

- 1) きらきら訪問ナース研究会：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,平成 28 年 3 月
- 2) 公益財団法人日本訪問看護財団：訪問看護師 OJT ガイドブック,2015 年 3 月 1 日第 3 版
- 3) 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,平成 30 年 3 月
- 4) 公益社団法人日本看護協会：看護職の生涯学習ガイドライン,2023 年 6 月
- 5) 公益社団法人日本看護協会：生涯学習支援ガイドブック, ,2023 年 6 月
- 6) 公益社団法人日本看護協会：看護師のまなびサポートブック, ,2023 年 6 月
- 7) 厚生労働省 新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】,平成 26 年 2 月
- 8) 日本看護協会出版社：コミュニティケア 2021 年 6 月臨時増刊号
- 9) 公益社団法人日本看護協会：訪問看護師クリニカルラダー
- 10) 公益社団法人日本看護協会：看護者の倫理綱領,2003 年
- 11) 北海道・公益社団法人北海道看護協会：北海道新卒訪問看護師採用・育成ガイドライン,令和 3 年 3 月
- 12) 公益社団法人岩手県看護協会：岩手県版新卒訪問看護師育成プログラム
- 13) 公益社団法人滋賀県看護協会 訪問看護支援センター：ステップアップ活用ガイドライン第 2 版,2020 年 3 月
- 14) 一般社団法人静岡県訪問看護ステーション協議会：新卒訪問看護師等育成プログラム第 2 版,令和 5 年 4 月
- 15) 宮城県訪問看護推進協議会：宮城県で、宮城県の訪問看護師を育てよう！新卒・新人訪問看護師育成プログラム,2019 年 4 月
- 16) 富山県看護職員育成モデル病院事業：富山県済生会高岡訪問看護ステーション訪問看護クリニカルラダー,2023 年 4 月より検討中
- 17) 公益社団法人日本看護協会：看護師のクリニカルラダー（看護協会版）活用のための手引き,平成 30 年 3 月
- 18) 経済産業省「人生 100 年時代の社会人基礎力」

富山県新卒訪問看護師育成検討会委員

区分	氏名	所属・職名
学識経験者	河野 由美子	富山県立大学看護学部在宅看護学 教授
看護師養成所 代表	木林 寿恵	富山県高岡看護専門学校 教務部長
医療機関 関係者	高長 雅美	富山県公的病院看護部長協議会 会長 (富山県立中央病院 副院長・看護部長)
	渋谷 美保子	富山県済生会高岡病院 看護部長
	村田 伊紀子	富山県済生会高岡病院 看護部上席師長(教育担当)
訪問看護 ステーション 代表	加藤 真理子	富山県訪問看護ステーション連絡協議会 会長 (富山赤十字訪問看護ステーション 管理者)
	小原 留美	社会福祉法人光風会 理事 光風会訪問看護ステーション 管理者
	令和5年度 齊藤 矢寿子	済生会高岡訪問看護ステーション 管理者
	令和6年度 伊勢呂 博恵	済生会高岡訪問看護ステーション 管理者
職能団体	稲村 睦子	公益社団法人富山県看護協会 会長
行政機関	令和5年度 中川 美幸	富山県厚生部高齢福祉課 地域包括ケア推進班 班長
	令和6年度 若林 勇人	富山県厚生部高齢福祉課 地域包括ケア推進係 課長
	平 和美	富山県厚生部医務課 主幹

- 発行 令和6年6月
- 発行者 公益社団法人 富山県看護協会
〒930-0885
富山市鶴島字川原 1907-1
TEL 076-433-5680 FAX 076-433-6428
- 改訂 令和7年12月