

徳島県地域医療介護総合確保基金事業補助金
在宅医療提供体制整備事業（訪問看護体制支援事業）

徳島県新卒・新任訪問看護師 育成プログラム

令和2年3月

公益社団法人 徳島県看護協会
徳島県訪問看護支援センター

はじめに

公益社団法人徳島県看護協会は、徳島県民が住み慣れた地域の中で安心して療養生活を送ることができるよう、訪問看護の充実と推進を図ることを目的に、徳島県から「医療介護総合確保基金」による補助を受け、平成27年1月に看護協会内に「徳島県訪問看護支援センター」（以下、支援センター）を開設しました。

これまで訪問看護師の確保は、30歳代、40歳代の臨床経験のある看護師が主として採用され、実践の中で育成されながら業務に携わってきました。経験豊かな看護師が訪問看護を担うのがより良いという考え方が一般的であり、看護学生に対しても、病棟勤務の経験を経て訪問看護に従事することを勧めてきていました。

しかし、支援センターは、新卒看護職であっても体制を整備すれば、訪問看護師の育成は可能であるという考えのもと、開設当初から「新卒者等訪問看護師育成プログラム」を作成し、平成27年度から令和元年度まで新卒者等訪問看護師10名（新卒看護職3名、新任看護職7名）に対し学習支援を行ってきました。

作成から4年が経過し、社会情勢はより一層少子超高齢多死社会となり、徳島県では人口減少がさらにすすんでいます。地域医療構想では在宅医療の重要性が強調されてきており、訪問看護は地域包括ケアシステムの要としての役割が期待されています。このような状況の中、訪問看護事業所の人材確保、育成はより重要となっています。

そこで、この度、訪問看護事業所へ就職する新卒・新任看護職（以下新卒・新任）が、効果的な学習支援を受け、訪問看護師としての役割を確実に遂行できることを目的に、新卒・新任訪問看護師の育成支援事業及び育成プログラムの見直しを行いました。

主な改訂内容としては、

- 1) 新卒看護職だけでなく、新任看護職への育成も視野に入れ、事業及び育成プログラムの見直し
- 2) 新卒・新任訪問看護師の育成事業全般について、「徳島県新卒・新任訪問看護師育成事業」に定める
- 3) 「新卒・新任訪問看護師育成プログラムに基づく人材育成支援事業」を定め、支援センターが訪問看護事業所の新卒・新任の人材育成支援を行なうための体制整備
- 4) 採用計画を追加し、育成プログラム期間を定める（新卒看護職は2年間、新任看護職は半年間）
- 5) 緊急時対応、サービス担当者会議、退院調整カンファレンス、新規利用者担当（契約を含む）などを含めた利用者の在宅療養にかかわる一連の看護実践の追加
- 6) 時期別対応マニュアルの追加
- 7) 記録物、評価表の見直し

等です。新卒・新任を採用した訪問看護事業所が学習支援を実施するうえで、新卒・新任の目指す姿や学習方法、学習支援、体制づくりについて具体的に示したものととしています。

訪問看護師に求められる社会ニーズの高まりの中で、このプログラムが訪問看護の現場で新卒等訪問看護師の育成に活用していただけることを期待するとともに、訪問看護の人材確保と充実強化につながることを願っています。

終わりにこのプログラム改訂にあたり多大なるご指導、ご協力をいただいた関係者の皆様に感謝申し上げます。

令和2年3月

公益社団法人徳島県看護協会
会長 稲井芳枝

目 次

はじめに

公益社団法人徳島県看護協会 会長 稲井 芳枝

I 徳島県新卒・新任訪問看護師育成事業	
1. 目的	1
2. 育成事業内容	1
3. 育成事業の組織体制	1
4. 役割分担	2
II 徳島県新卒・新任訪問看護師育成プログラムの概要	
1. 目的	3
2. 目標	3
3. 育成プログラムの対象者と定義	3
4. 新卒・新任訪問看護師の学習課題	
1) 訪問看護師としての基本的能力	4
2) 訪問看護師としての専門的能力	4
5. 学習課題を達成するための育成プログラムによる学習支援方法	
1) OJT による学習支援	4
2) Off-JT による学習支援	5
6. 学習支援計画	
1) 新卒看護職に対する育成計画	5
2) 新任看護職に対する育成計画	6
新卒・新任訪問看護師育成プログラムの概要	7
III 学習支援の概要	
1. 学習支援の目的と意義	9
2. 学習支援者に期待される6つの能力	9
3. 学習支援者の支援内容・方法	9
4. 学習支援のためのカンファレンス、会議	10
IV 徳島県新卒・新任訪問看護師育成プログラムの実際	
1. 新卒・新任訪問看護師を採用するための準備	11
2. 育成プログラムによる学習支援内容	
【OJT による教育】	
1) 同行訪問から単独訪問へのステップ	12
2) 同行訪問の留意点	12
3) 同行訪問時の一連の確認事項	13
4) 受け持ち利用者の選定、技術習得の進め方	13
5) 同行訪問から単独訪問への見極めのポイント	14
6) 緊急時対応に関する学習支援方法	15
7) サービス担当者会議に関する学習支援	17
8) 退院調整カンファレンス	18
9) 新規利用者担当（契約を含む）	18

【Off-JT による教育】	
1) Off-JT による学習支援	19
V 時期別学習支援マニュアル	20
【新卒訪問看護師】	
1. 1 か月目	21
2. 2 か月目	22
3. 3 か月目	23
4. 4～6 か月目	24
5. 7～9 か月目	25
6. 10～12 か月目	26
7. 13～18 か月目	27
8. 19～24 か月目	28
【新任訪問看護師】	
1. 1 か月目	29
2. 2～3 か月目	30
3. 4～6 か月目	31
VI 自己評価支援ツール（評価表）	
1. 評価表の種類	32
2. 評価方法	32
新卒・新任訪問看護師評価シート・評価シート記入の手引	33
看護基本技術チェックリスト	38
看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）	41
VII 記録用紙	42
1. 様式1 週間スケジュール	43
2. 様式2 ステーションの概要	44
3. 様式3 基本情報記録用紙	46
4. 様式4 手順書（記入例）	48
5. 様式5 毎日の振り返り記録Ⅰ（1年目4～6月）	50
6. 様式6 毎日の振り返り記録Ⅱ（1年目7～3月、2年目）	51
7. 様式7 訪問看護経験記録	52
8. 様式8 振り返り会議記録	54
9. 様式9 研修記録用紙	55
参考資料 新卒・新任訪問看護師育成プログラムに基づく人材育成支援事業実施要領	56
VIII 引用・参考文献、資料	59
新卒者等訪問看護師育成プログラム検討委員会 委員	

I 徳島県新卒・新任訪問看護師育成事業

1. 目的

この事業は、訪問看護事業所へ就職する新卒・新任看護職が、看護専門職として自律的に看護実践能力を高め、訪問看護師としての役割を遂行できるため、育成プログラムの活用等の事業を実施することにより、徳島県内の訪問看護事業所の人材確保・質向上を図ることを目的とする。さらに、新卒・新任看護職を育成する事業所の管理者をはじめ、指導者、スタッフ全員が学習支援を通してともに成長でき、訪問看護のさらなる質向上を図ることを目的とする。

2. 育成事業内容

- 1) 新卒・新任訪問看護師育成検討委員会の設置
- 2) 育成プログラムの評価・修正
- 3) 育成プログラムに沿った学習支援の実施（OJT、Off-JT）
- 4) 育成プログラムの普及・定着のための研修会の開催
- 5) 新卒・新任訪問看護師の交流会開催
- 6) 新卒・新任の訪問看護事業所への就職支援
- 7) その他、事業に関すること

3. 育成事業の組織体制

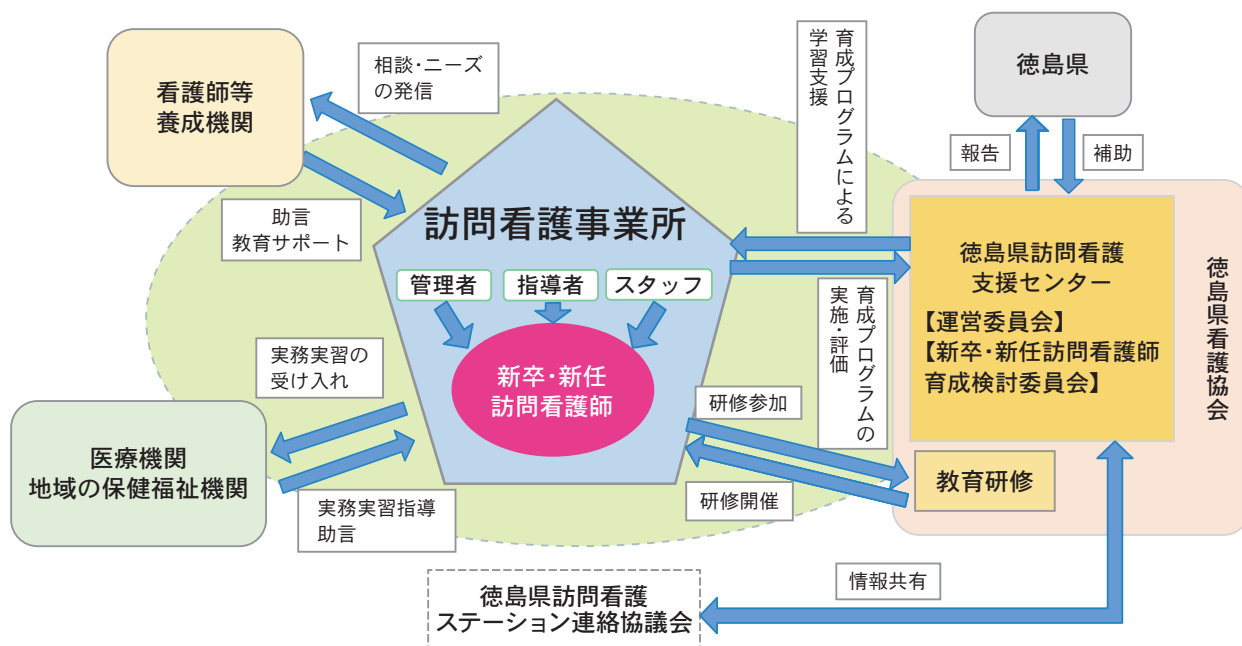


図1 事業の組織体制

4. 役割分担

機 関	役 割
新卒・新任看護職を採用する 訪問看護事業所	<ul style="list-style-type: none"> ① ニーズの発信 ② 新卒・新任の採用（人材の確保） ③ 育成プログラムに基づく教育体制の整備 ④ 育成プログラムに基づく学習支援 ⑤ 育成プログラムの進捗状況の報告 ⑥ 育成プログラムの課題等の抽出及び改定案の提案
看護師等養成機関	<ul style="list-style-type: none"> ① 学習支援に係る助言・指導 ② 育成プログラムの教育に係る開発・企画・評価等の提案と研究 ③ 看護教育及び看護学生に関する情報提供
医療機関・地域の保健福祉機関	<ul style="list-style-type: none"> ① 新人集合研修の受け入れ ② 介護保険施設、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所などでの実習受け入れ
徳島県訪問看護ステーション連絡協議会	<ul style="list-style-type: none"> ① 育成プログラムの具体的な内容・方法・評価等提案 ② 訪問看護事業所へ育成プログラムの概要等について情報伝達 ③ 訪問看護事業所の人材確保・育成に関する課題の取りまとめ、情報提供
徳島県看護協会 徳島県訪問看護支援センター (実施主体)	<ul style="list-style-type: none"> ① 人材確保に関する相談支援 ② 育成事業の企画・運営・評価、予算の確保 ③ 育成プログラムの作成および実施、評価（委員会設置・会議の開催） ④ 学習支援に係る助言・指導 ⑤ 事業の普及・啓発 ⑥ 訪問看護関連団体等の活動内容等の情報収集・提供
徳島県	<ul style="list-style-type: none"> ① 訪問看護に係る国・県の動向等の情報提供 ② 訪問看護師育成に係る補助金等の情報提供

II 徳島県新卒・新任訪問看護師育成プログラムの概要

1. 目的

徳島県内の訪問看護事業所に就職する新卒・新任が、在宅看護の理念を理解し、看護専門職として自律的に看護実践ができ、訪問看護師としての役割を遂行できる。さらに、新卒・新任への学習支援に関わる管理者、指導者、スタッフ等もさらなる成長ができ、訪問看護の質向上を図ることができる。

2. 目標

- 1) 新卒看護職は2年間、新任看護職は半年間の育成プログラムを通して、訪問看護に必要な専門的知識・技術を習得し、訪問看護を自律しておこなうことができる。
- 2) 育成プログラムによる学習支援終了時には、新卒・新任が、難病の利用者やターミナル期の利用者などを含む、あらゆる疾患や背景を持った利用者に対し他のスタッフと同様程度の件数を単独訪問でき、在宅療養者各々のケアシステムの一員として認められる。
- 3) 定期訪問に加え、緊急時対応、サービス担当者会議、退院調整カンファレンス、新規利用者担当（契約を含む）などを含めた利用者の在宅療養にかかわる一連の看護実践ができる。
- 4) 看護専門職として、自分のキャリア形成を考え、目標を持ち継続的に自己研鑽できる。
- 5) 学習支援者が育成支援することにより、支援者自身の成長や指導の満足を得られる。

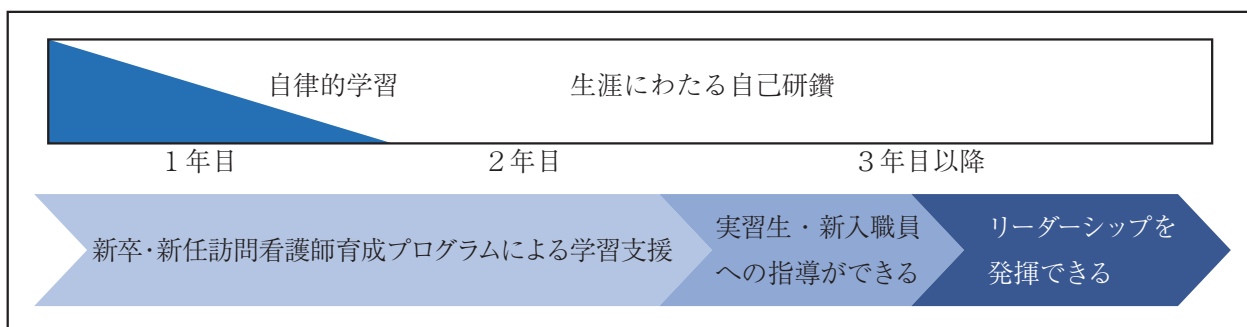


図2 新卒・新任訪問看護師キャリアイメージ

3. 育成プログラムの対象者と定義

- 1) 新卒訪問看護師
看護師としての勤務経験がなく、看護基礎教育を修了しすぐに訪問看護に従事する者
- 2) 新任訪問看護師
病院やクリニック等で看護師経験はあるが、訪問看護にはじめて従事する者（特に臨床経験が短い者）
- 3) 学習支援者
新卒・新任の学習支援に関わる訪問看護事業所の管理者、指導者、スタッフおよび学習支援に関わる関係者
（徳島県看護協会、看護師等養成機関、医療・福祉施設、行政等）をさす。
学習支援者は、根拠に基づいた指導ができることとする。

4. 新卒・新任訪問看護師の学習課題

- ・「訪問看護師としての基本的能力」をベースとし、「訪問看護師としての専門的能力」を習得する。
- ・新卒看護職は基礎教育で習得した看護実践能力を、新任看護職はこれまでの看護師経験を基盤とし、訪問看護師としての自己の確立および生涯にわたって学習し続ける力を身につける。
- ・OJT期間を通じて、訪問看護師としての基本的な事項は、初期の同行訪問の段階で確実に習得し、様々なケースを担当しながら、対象を捉える範囲を拡大させ専門的能力を高めることができるよう、これらの能力を段階的に習得することをめざす。

1) 訪問看護師としての基本的能力

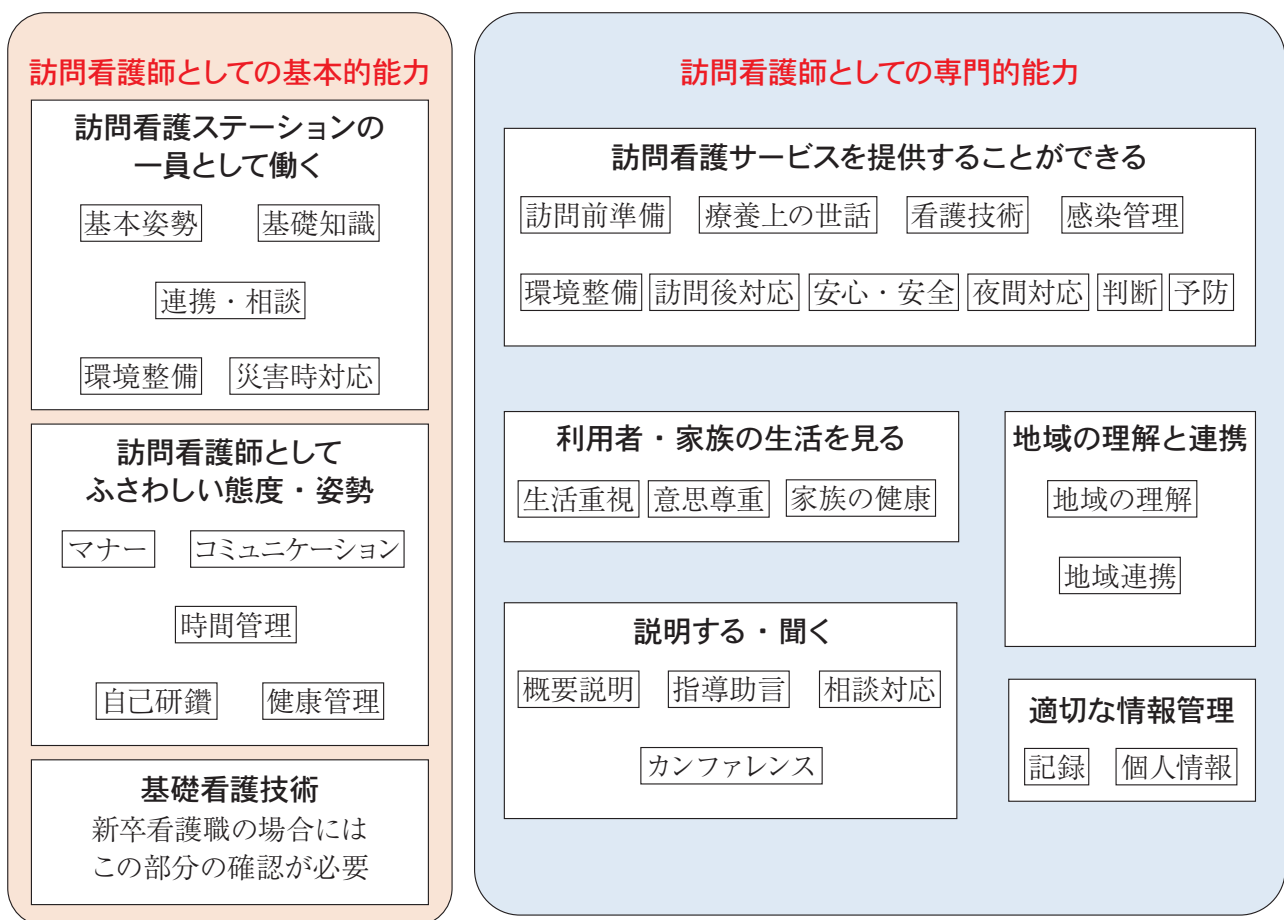
「訪問看護師としての基本的能力」は、訪問看護ステーションの一員として働くことができること、訪問看護師としてふさわしい態度・姿勢を身につけることであり、初期段階で確実に習得する必要がある。加えて、組織の運営・経営管理の理解、組織における自身の役割を認識し、それを遂行する。そのためにも、訪問看護の制度などの基礎知識は常に新しい情報を収集し学習を欠かせない。

2) 訪問看護師としての専門的能力

「訪問看護師としての専門的能力」は、「訪問看護サービスの提供」を中心とするが、その前提として、「利用者の生活を見る」「説明する・聞く」能力が求められる。さらに地域の他機関・他職種の理解と連携が必要となる。また、これらの実践においては、適切な情報管理が必要である。

訪問看護サービスの提供においては、疾患に対する最新知識および治療方法の習得をもとに、利用者に即した看護実践のための知識を得ること、そして個別性のある訪問看護計画の立案とその実践ができることである。

新卒看護職の場合は、基礎看護技術の確認も必要となる。



注)「訪問看護 OJT マニュアル」(東京都)を参考に作成

図3 新卒・新任訪問看護師に求められる能力

5. 学習課題を達成するための育成プログラムによる学習支援方法

1) OJT による学習支援

- (1) 同行訪問から学ぶことを基本とする。2年間の育成プログラムが終了するまでに、緊急時対応、サービス担当者会議、退院調整カンファレンス、新規利用者担当(契約を含む)などの実践について重点的に学習支援を行なう。
- (2) 同行訪問から単独訪問までいくつかのステップを設け、段階的に知識・技術を実用化レベルに高めるとともに、新たな知識・技術を身につけ、それらを統合させ、多様な場面で的確に応用する力を習得

し、最終的に1人で行えるようにする。

- (3) 日常の様々な場面において、学習支援者から声かけや対話をおこなうとともに、面接や振り返りカンファレンス等を通して、振り返り（リフレクション）を促すことで、自己の課題を明確にし、課題を克服するための計画・実施・評価を行い、次の成長につなげる。

<OJT の機会>

事業所内	朝礼・ミーティング	事業所の方針、現状・事例の打ち合わせ
	面談	技術習得状況の確認、問題・不安の解消、モチベーションのアップ
	事例検討	多様な事例から知識、課題発見・解決力を習得
	その他	日常の中での適切な声かけ、電話対応・接遇等を学ぶ
事業所外	サービス提供（同行訪問）	情報収集、準備、訪問時の一連の業務の確認、利用者・家族への対応方法などの習得、緊急時対応、新規利用者対応等
	サービス担当者会議	多職種との連携、役割分担を習得、IPW *を学ぶ
	退院時カンファレンス	医療機関との視点の違い、連携、関係構築を学ぶ

* IPW(Interprofessional Work：専門職連携)とは、複数の専門職が協働し、利用者や患者の期待や要望に応じていくことを意味する

2) Off-JT による学習支援

- ・看護協会の新人研修をはじめ、様々な研修を受講し、知識・技術を習得する。
- ・訪問看護師養成講習会（eラーニング課程）を受講することを必須とする。
- ・指導者は、特定分野における保健師助産師看護師実習指導者講習会、新人研修責任者研修・新人研修担当者育成研修等を受講し、新卒・新任への指導者としての役割を理解し、効果的な育成ができるための知識・技術・態度を身につけておくことが望ましい。

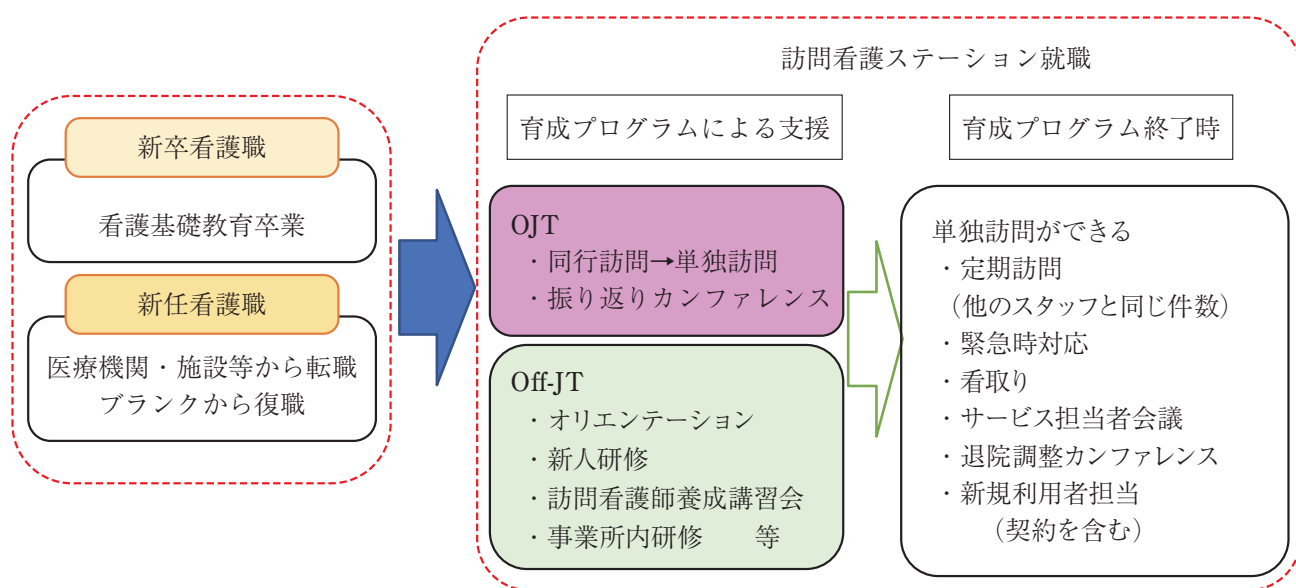


図4 育成プログラムによる学習支援方法

6. 学習支援計画 ※新卒・新任訪問看護師育成プログラムの概要参照

(1) 新卒看護職に対する育成計画

① 単独訪問に向けて支援する時期（1～3か月）

特に就職後1～3ヶ月はとても大切な支援時期と考え、1ヶ月毎の計画を立案する。

訪問看護は生活の場における看護の提供であり、生活を見る視点と、利用者・家族の望む生活ができ、その思いに寄り添う看護とはどのようなことかを理解する必要がある。訪問看護師としてのスタート時点で、その点を丁寧に深く理解できるように支援する。

また、受け持ち利用者の単独訪問が成功体験となり、知識・技術・態度の習得ができるように支援する。

② 単独訪問の利用者を増やし、視野が広がるように支援する時期（4～9か月）

1事例目の受け持ち利用者の単独訪問の学習方法を継続し、単独訪問を増やしていく時期ととらえる。

また、受け持ち利用者のサービス担当者会議をとおして、在宅チームにおける訪問看護の役割などを考え、視野を広げる時期と考え支援する。

③ 訪問看護師としての悩みに対して支えていく時期（10～18か月）

就職後1年間の新しい多くの経験を踏まえ、利用者のケアだけでなくその人が望む生活を実現するために、どのように支援をしていけばよいのかと悩む時期である。

また、緊急時対応を一人で行なう準備も本格的に始まり、緊張とストレスが重なり、より精神的な支援が必要となる時期と考え、支援する。

④ 緊急時対応が単独でできるように支援する時期（19～24ヶ月）

就職後2年が近づき、緊急時対応を単独で行えるようになり、一人前の訪問看護師として働いていける自信を持ち始めている。

今までやってきた学習や経験の積み重ねがあり、今できていることを自覚し、次の目標に向かって継続的な学習を自律的に進めていくことができるように支援していく。

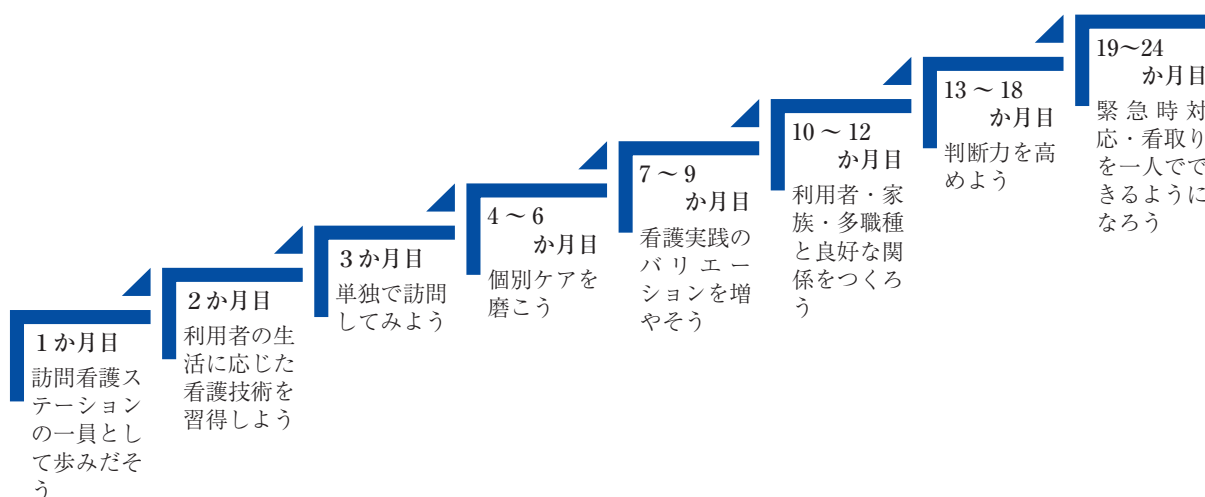


図5 <新卒訪問看護師のめざす姿>

(2) 新任看護職に対する育成計画

新卒者と同様に就職1～3か月の支援が大切である。指導者は経験がある看護師でも、訪問看護師としては1年生であることを意識し、新任看護職が「利用者の自宅で看護を提供する」ことについて理解し、訪問看護を実践できるよう、新任看護職の経験を活かしながら支援する。

医療機関・施設等から転職した場合は、病院「医療」と在宅「生活」の視点の切り替えが重要である。また、ブランクから復職した場合は、知識やスキルのキャッチアップがポイントである。

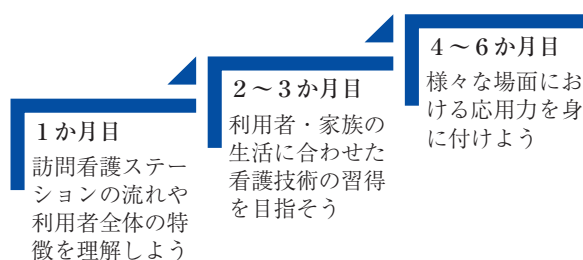


図6 <新任訪問看護師のめざす姿>

新卒・新任訪問看護師育成プログラムの概要

時期		1年目 4月	5月	6月	7月～9月	10月～12月	1月～3月	2年目 4月～9月	10～3月	
		1か月目	2か月目	3か月目	4～6か月目	7～9か月目	10～12か月	13～18か月	19～24か月	
めざす姿	新卒訪問看護師	訪問看護ステーションの一員として歩みだそう	利用者の生活に応じた看護技術を習得しよう	単独で訪問してみよう	個別ケアを磨こう	看護実践のバリエーションを増やそう	利用者・家族・多職種と良好な関係をつくろう	判断力を高めよう	緊急時対応・看取りを一人で行えるようになるよう	
	新任訪問看護師	訪問看護ステーションの流れや利用者全体の特徴を理解しよう	利用者・家族の生活に合わせた看護技術の習得を目指そう		様々な場面における応用力を身に付けよう	独り立ち				
新卒・新任訪問看護師に求められる能力	訪問看護師としての基本的な能力	基本姿勢・マナー コミュニケーション 時間管理・健康管理 交通安全・自己研鑽	基礎知識（制度・報酬体系等） 連携・相談 環境整備・災害時対応							
	訪問看護師としての専門的能力	訪問前準備・訪問後対応 感染管理・環境整備 個人情報	生活重視・意思尊重 療養上の世話 看護技術 安心・安全・記録		概要説明・指導助言 カンファレンス 地域の理解・地域連携	家族の健康・相談対応 夜間（緊急）対応・判断・予防				
習得が必要な看護技術		情報収集 フィジカルアセスメント 清潔ケア	感染管理 看護過程の展開 衣類交換（臥床者） 排泄ケア	内服管理 褥瘡・創傷処置 軟膏処置	注射・輸液管理 採血・血糖測定 排泄（排便・浣腸） HOT・吸引・吸入	導尿 膀胱留置カテーテル管理 ストーマ管理 胃ろう管理	緊急シミュレーション ターミナルケア 腹膜透析 シャント管理	呼吸管理 ・非侵襲的人工呼吸器管理 ・侵襲的人工呼吸器管理	看取りのケア 緊急時対応	
OJT	同行訪問ステップ	見本型同行 → 伴走型同行 → 時間差同行 → 単独チェックへ								
	訪問事例	全利用者へ同行訪問	初期段階のケース			中期段階のケース		達成段階のケース		
	訪問件数目安例	新卒訪問看護師	全利用者の同行訪問 2～4件/日	全利用者への同行訪問 2～4件/日 (継続して訪問する利用者へのケア実施)	単独訪問 1事例、 および同行訪問	単独訪問 1～3事例、 および同行訪問	単独訪問 3～5事例、同行訪問		単独訪問 30件以上/月	単独訪問 50件以上/月 (他のスタッフと同伴数)
		新任訪問看護師	全利用者の同行訪問 2～5件/日	単独訪問 1～3事例、 および同行訪問	単独訪問 3～5事例、 および同行訪問	単独訪問 30～50件/月				
	サービス担当者会議 退院調整カンファレンス 新規契約				サービス担当者会議参加 (同行見学→同行実施→単独出席)		新規契約同行	退院調整カンファレンス (事例ロールプレイ→同行見学→同行実施)		
	緊急時対応		事業所内で緊急時対応をどのようにしているか学ぶ					緊急時対応シミュレーション (紙面上、ロールプレイ)	日中の緊急訪問同行 緊急時対応マニュアル作成	緊急時対応 (フォロー下→単独実施)
	評価	1か月目	2か月目	3か月目	6か月目		12か月目	18か月目	24か月目	
Off-JT	事業所内研修	入職時オリエンテーション 訪問看護の概要・訪問看護師としての基本姿勢・訪問看護制度・リスクマネジメント・看護技術・医療的ケア技術 等								
	看護協会 新人研修	キャリアデザイン・情報管理 社会人・職業人としての心構え		感染予防技術の基礎 ・医療安全の基礎	フィジカルアセスメントの基礎 ・急変時対応	褥瘡管理技術の基礎 ・対人関係構築とコミュニケーションスキル 等				
	訪問看護支援センター研修			訪問看護師養成講習会	在宅看護スキルアップ研修・事例検討会・訪問看護フォーラム			(訪問看護師養成講習会) *1年目に受講できなかった場合に受講 精神障がい者訪問看護研修・小児訪問看護研修		
会議	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）								
	指導者情報共有カンファレンス	必要時適宜実施								
	振り返り会議	○		○	○		○	○	○	
	学習支援者会議	○		○	○		○	○	○	
	新卒・新任訪問看護師育成検討委員会	○					○	○	○	

Ⅲ 学習支援の概要

1. 学習支援の目的と意義

訪問看護は利用者の生活の場が看護の提供の場であり、訪問看護師は利用者の生活を理解し、状況に応じた自律的判断と対応を求められる専門職である。そのため、新卒・新任が訪問看護師として業務を行いながら、主体的に学習する姿勢を習得し、生涯にわたって成長することを志向していけるよう学習支援を行う。また、訪問看護師として在宅療養者各々のケアシステムの一員として認められ、看護専門職として自律的に活動し、役割を遂行できるよう支援する。

2. 学習支援者に期待される6つの能力

- 1) ロールモデル:具体的な行動技術や行動事例を模範・学習する対象となる人材。訪問看護におけるマナーやコミュニケーション能力、実態のつかみにくいもの等は特に重要で効果的である。
- 2) 指導者:看護実践における計画・介入・評価において助言を与える。一方的でなく、ともに分かち合い、学びあうという姿勢が重要である。
- 3) ファシリテーター:新卒・新任が成長するのを促進(ファシリテート)する。
- 4) ガイド:新卒・新任がこれから経験することに対して様々な側面から案内(ガイド)する役割。現場での問題解決、意思決定の方法などを指導者から示すなど。
- 5) 評価者:新卒・新任の自己評価を促す。
- 6) 擁護者:支援的な態度を示す。

3. 学習支援者の支援内容・方法

学習支援者		支援内容	支援方法
訪問看護 事業所	管理者	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の理念、運営方針に沿った職員の育成方針とキャリアパスの明示 ・職員の成長を促すことを意図した業務の割り振りや担当利用者の決定 ・主体的な学習、成長を支援する環境の調整 ・新卒・新任がチームに溶け込みやすく、安心して働き続けることができる雰囲気づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・同行・単独訪問の計画を立案 ・振り返り時間を確保 ・学習できる環境、学習時間の確保
	指導者	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の一員としての姿勢・態度の育成 ・学習の効果的な進展を支援 ・訪問看護の知識・技術の習得支援、適切なケア・サービスの提供ができるよう支援 ・やりがいや達成感を与え、モチベーションを高める ・不安やストレスの軽減 	<ul style="list-style-type: none"> ・同行・単独訪問時の指導 ・技術面の指導、評価 ・日々の振り返りカンファレンス実施
	スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> ・看護実践に根ざした育成 ・ケアマネジメント支援 ・多職種連携・協働支援 ・不安やストレスの軽減 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習の促し ・対象者の意向、ケアプランの理解 ・多職種とのコミュニケーション
学識経験者 (看護師等養成機関)		<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者に係る情報提供 ・看護教育内容についての情報提供 ・教育に関する課題の抽出と解決方法の提案 	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返り会議への参加 ・教育方法に関する助言 ・新卒・新任からの相談支援
徳島県看護協会 徳島県訪問看護支援 センター		<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護の知識・技術強化支援 ・新卒・新任への学習支援・相談 ・管理者・指導者への支援・相談 ・振り返り会議・学習支援者会議、新卒・新任訪問看護師育成検討会の企画・運営 	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒・新任の知識・技術の習得への支援 ・新卒・新任の課題解決を図る ・管理者・指導者の課題解決を図る ・会議の企画・運営 ・育成プログラムの評価

4. 学習支援のためのカンファレンス、会議

会議名	目的／実施内容	構成員
振り返り カンファレンス (事業所内で開催)	<目的> 日々の実践における新卒・新任の学習過程を振り返り、課題を解決し、次の目標を明確にできるよう支援する	新卒・新任 管理者・指導者・学習支援担当スタッフ
	<実施内容> ・新卒・新任とともに、訪問内容を振り返り、具体的にできていること、良かった点、目標が達成できた点を確認する ・改善が必要な点について助言を行い、どのように受け止めたか、気づきを促す ・問題点や不安の確認、解消を行い、次の目標を設定する ・新卒・新任は振り返り記録を記載し、次の経験に活かす	
指導者情報共有 カンファレンス (事業所内で開催)	<目的> 新卒・新任への指導方法・内容を確認し、効果的な習得に繋がるように支援する	事業所内の指導担当職員
	<実施内容> ・新卒・新任の訪問看護時の反応やケア状況の情報を共有し、新卒・新任の課題・強みを理解する ・学習支援担当スタッフ間でコーチング、ティーチングの在り方を統一し、新卒・新任が指導に対して混乱しないよう調整する	
振り返り会議 (支援センターが開催)	<目的> 新卒・新任の学習過程を振り返り、学習の進捗状況を確認し、課題と次の目標を明確にする	新卒・新任 管理者・指導者 訪問看護支援センター 学識経験者
	<実施内容> ・1年目は年4回(1・3・6・12か月)、2年目は年に2回(18・24か月)を原則とするが、必要に応じて管理者の判断により開催する ・新卒・新任は、振り返り記録用紙に概要を記録し、進捗状況を報告する ・自己の目標をもとに体験を俯瞰し、目標の自己評価、課題の明確化を促す。さらに訪問看護師としてのキャリアビジョンが明確化できるよう支援する ・新卒・新任の発言を肯定的にとらえ、ポジティブフィードバックを行う	
学習支援者会議 (支援センターが開催)	<目的> 実践の場での指導上の課題を共有し、新卒・新任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 指導者 訪問看護支援センター
	<実施内容> ・指導者の指導上の悩みや指導方法について話し合う ・新卒・新任の学びや成長を共有し、指導者としてのモチベーションを高める	
新卒・新任訪問看護師育成検討委員会 (支援センターが開催)	<目的> 新卒・新任への学習支援の目的を達成できるよう、育成プログラムの企画・調整・評価を行う	管理者 看護師等養成校教員 県担当者 訪問看護ステーション連絡協議会 訪問看護支援センター
	<実施内容> ・新卒・新任訪問看護師育成事業の進捗状況を確認し、課題の発見、問題解決を図る ・育成プログラムの評価を行い、見直しについて検討、必要時追加・修正を行う	

IV 徳島県新卒・新任訪問看護師育成プログラムの実際

1. 新卒・新任訪問看護師を採用するための準備

1) 採用計画の手順

(1) 育成体制の準備

- ① 長期中期計画に基づき、年度ごとの採用人数の決定
- ② 複数の訪問看護事業所を開設している場合、新卒訪問看護師を育成する予定の訪問看護事業所の決定

(2) 新卒訪問看護師の募集について PR

- ① 看護師等養成校へ募集チラシの配布、訪問による説明
- ② 各事業所及び訪問看護支援センターのホームページへの掲載
- ③ 訪問看護インターンシップの受け入れ

(3) 募集の告示

(4) 募集の内容

(5) 採用試験、面接の実施

(6) 採用決定、通知

(7) 徳島県看護協会徳島県訪問看護支援センターとの研修調整

2) 育成のための準備

(1) スタッフへの周知と理解を求め、育成方針を共有し、職場全体で育成する雰囲気を作る

(2) 新卒・新任訪問看護師育成プログラムの周知・役割分担

(3) 学習支援者（指導者）の決定

(4) 学習支援者（指導者）の勤務調整

(5) 新卒・新任訪問看護師、学習支援者（指導者）の席の配置調整

(6) 事務用品、看護用品の準備

3) 学習環境の整備

(1) 利用者ごとの看護手順書、記録の整備

(2) 看護ケアマニュアルの整備

(3) ポートフォリオの活用

ポートフォリオを通じて、学習者の強みや課題を共有する

*ポートフォリオとは、書類などを綴じまとめたものことで、テーマや目的をもってそれに関連するものをひとまとめにしたものをいう。学習者自身が自分の学びと成長を確かめ、主体的な学びを促進する。

(4) テキスト、専門雑誌、ビデオやDVD、シミュレーター等の準備（購入可能なものの選定、看護協会からの借用）

(5) 学習会

事業所内で実施する症例検討会の他に、地域の中で学びあう機会を多く持てるように地域に働きかけておく

例えば

- ・医療機器や福祉用具などのメーカーや業者の協力のもと、所内での勉強会の企画
- ・地域の医療機関や保健福祉機関と連携して学習の機会の設置
- ・病院の勉強会への参加 等

* 「訪問看護事業所の新卒看護職受け入れ準備チェックリスト」、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を参考にして事業所の受け入れ準備を行い、育成支援をしましょう

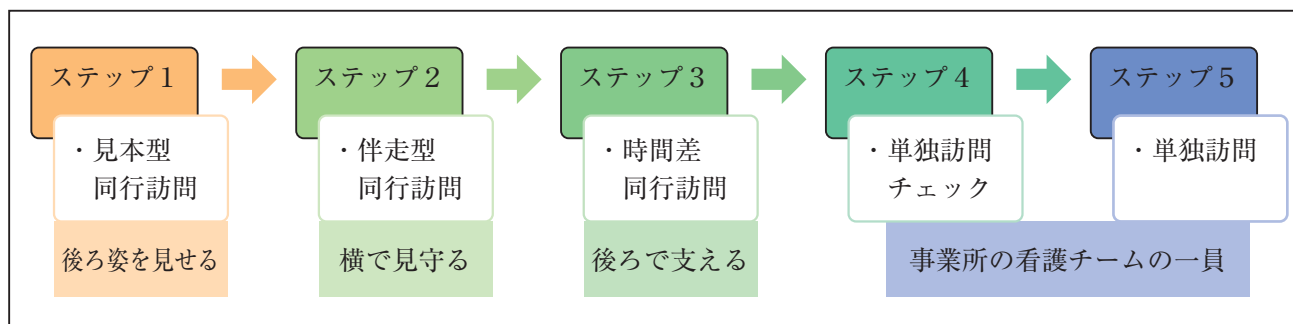
2. 育成プログラムによる学習支援内容

OJTによる教育

1) 同行訪問から単独訪問へのステップ

新卒・新任が、単独訪問ができるようになることを目標に、「見て学ぶ」→「一部を実施してみる」→「見守りのもと一連を実施」→「一人でやってみる」という順に、適切なステップを踏んで成長できるよう同行訪問を計画する。

<同行訪問から単独訪問へのステップ>



	見本型同行訪問	伴走型同行訪問	時間差同行訪問	単独訪問チェック	単独訪問
実施内容	新卒・新任は挨拶と見学のみを行い、指導者の一連の看護実践を見学する	実施可能な一部の看護技術を実施し、必要時サポートを受ける 訪問前に同行者とケア手順を確認し技術を提供する	訪問開始時は単独で訪問し、訪問時間内に指導者が合流する一連のケア内容の確認を受け必要時サポートを受ける	見守りのみで一連のケアを実施する判断に迷う、対応が困難である場合は、同行している指導者へ報告・連絡・相談を行う	一人で訪問を行い、訪問後に報告する
指導内容	訪問前の情報収集、接遇、実施した看護技術の基本や手順、根拠を指導	技術が安全・安楽に行えているか確認する 実施する技術やアセスメントを習得できるように教育する	利用者の全体像が捉えられるよう観察・アセスメント・看護ケア等訪問看護全般を指導	単独での訪問が可能であるか、不明点を報告・連絡・相談できるかを評価する	報告・連絡・相談、振り返りにて、利用者にとって安全で計画的な看護実践を継続できるよう自己研鑽を指導
達成目標	利用者に実施した看護技術の基本的な手順・根拠と個性のある手順・根拠を習得する	全ての技術を介助下で行え、関連図を記載できる	受け持ち利用者の定期訪問のルチンケアを一人で実施できる 利用者のフィジカルアセスメント、生活背景、価値観、療養上の希望を捉えることができる	利用者に対して、基本的に1人で訪問し、一連の看護実践ができる	受け持ち利用者の定期訪問のルチンケアを一人ででき、訪問後はチームメンバーに報告、情報交換ができる

注) 「新卒・新人訪問看護師教育プログラム」 編著 ケアプロ株式会社 を参考に作成

2) 同行訪問の留意点

- ① 礼節をわきまえた行動ができる
 - ・TPO に合せた清潔感のある活動的な服装を身につける
 - ・自ら進んで笑顔で挨拶をする
 - ・訪問させていただいているという気持ちを持つ
- ② 対人援助に必要なコミュニケーション能力を身につける
 - ・相手に目線を合わせ、謙虚な態度でコミュニケーションができる
- ③ 利用者の生活様式や価値観を尊重した行動ができる
- ④ 課題意識を持って同行訪問ができる

- ⑤ 医療者としての倫理性を遵守できる
 - ・守秘義務が守れ、意思を尊重することができる
 - ・援助者の一員であるという自覚を持ち行動する

3) 同行訪問時の一連の確認事項

看護の知識・技術だけでなく、利用者の家に訪問する際の人としてのマナーを大前提とし、その上で、専門職として生活を見る視点、臨機応変に状況判断し、個別に異なる環境の中での確に業務を進める能力を養う。

同行訪問は、訪問前、訪問時、訪問後の3つの場面での関わりが重要となる

訪問前	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 訪問の準備の手順、必要な物品の確認、訪問経路の確認 ◆ 訪問予定の利用者の状況の確認 (今までの経過、病態と現在の状態、訪問看護指示書、訪問看護計画書、現在の目標、サービス内容、訪問時の留意事項等) ◆ 今回の訪問の目的や観察ポイント、ケアの方法を確認 ◆ 同行訪問の目的を確認し、見学、実施について同行者と打ち合わせる ◆ 訪問(入室から退室まで)をイメージし、必要に応じてリハーサルを行う ◆ 不明不安な点を確認し、解消する
訪問時	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 同行訪問の目的によって、居室内でいる場所を選択する (見学、一部実施、全て実施によって検討する) ◆ 見学や実際に行くことを通じて以下のことを身につける <ul style="list-style-type: none"> ・利用者家族への接遇、コミュニケーションの取り方 ・観察や問診による情報収集と判断 ・ケアの方法 ・感染予防、安全管理 ◆ 必要な時(疑問や不安のある場合)、適切なタイミングで同行者に助言や支援を求める
訪問後	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 同行訪問の目的に応じて、訪問場面でのマナー、観察やケア、判断について振り返る <ul style="list-style-type: none"> ・訪問内容全般の振り返り ・良かったこと、目標が達成できたことを確認する ・改善が必要なことについて気づきを促す ・不明なこと、疑問や不安なことの確認 ・自分の課題と次回の目標の設定 ◆ 看護実践の報告や記録を行い、利用者の状態、アセスメント、今後の訪問看護の目標などを確認する

注) 東京都版「訪問看護 OJT マニュアル」を参考に作成

4) 受け持ち利用者の選定、技術習得の進め方

(1) 新卒・新任訪問看護師の成長過程に応じた利用者の選定

受け持ちの選定は新卒・新任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する。

1事例目は「初めての訪問看護を成功体験にする」ことができる事例、2事例目は習得した技術やケアを活用して「何とかやっつけていけそう」と関心や意欲を高める事例、次の事例は、自信を高めるために「新卒者が希望する事例」を自分で選び、さらには「チャレンジ事例」のように少しずつ目標を高めていく。

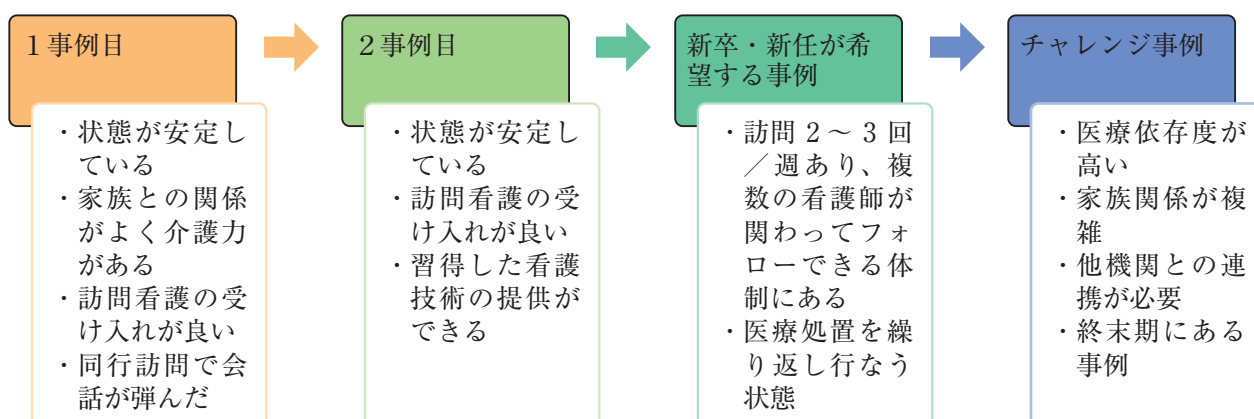
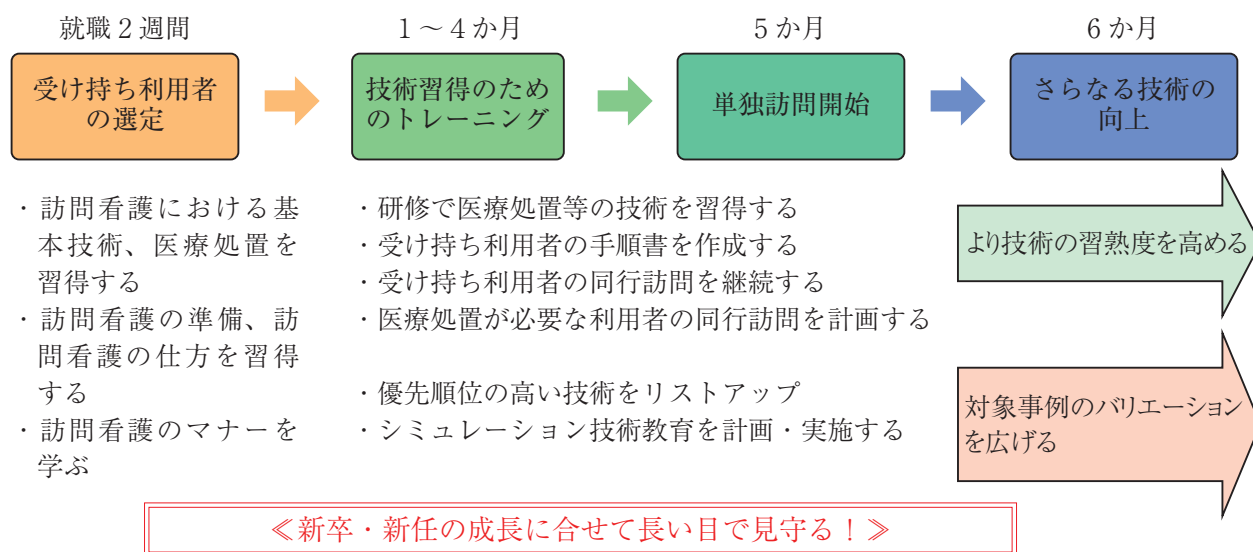


表 新卒・新任訪問看護師の成長過程に応じた担当ケースの例

段階	特徴	担当ケースの例
初期段階で担当するケース例	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問開始時の新卒・新任のレベルに応じ、利用者・家族を取り巻く生活環境が比較的安定しており、本人や家族とコミュニケーションがとりやすい ・指導者が状況を把握しており、サポートしやすい ・1週間の訪問回数が2回以上の利用者で、週に1度新卒・新任が単独訪問を担当する ・新卒・新任が成功体験を得やすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険利用者 要介護3～4程度 ・脳卒中の利用者（嚥下機能は異常なし、会話ができる） ・家族（主介護者）が同居している ・主治医と連携が取りやすい ・通所サービスを週1～2回程度、訪問介護は週1回
中期段階で担当するケース例	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問開始時の新卒・新任のレベルよりやや高め、長期的な成長目標で単独訪問を目指す利用者 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険利用者 要介護5 ・気管切開、胃ろう造設 ・主治医と連絡が取りやすい ・ヘルパーと介護者が療養支援している ・医療保険利用者 ・がんの看取りの事例（比較的予後予測がしやすい） ・主介護者の自宅での看取り希望があきらかである ・主治医が定期的に訪問し連携しやすい
達成段階で担当するケース例	<ul style="list-style-type: none"> ・状態の変化・ケアの種類が多い、家族・環境調整、サービス調整の必要性が多い利用者 * 経験をしていない技術・症例、複雑な背景を持ったご家族のケア、環境調整、サービス調整など、見学や一部実施など新卒・新任が経験すべき利用者も同行訪問を重ねる 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療保険利用者 ・がんの看取り ・入院中に連絡があり、退院カンファレンスで調整済み ・主治医と連絡が取りやすく、緩和医療の技術レベルが高い ・ケアマネジャーと看取りで連携したことがある

注) 東京都版 訪問看護 OJT マニュアルから引用

(2) 受け持ち利用者の技術習得の進め方



5) 同行訪問から単独訪問への見極めのポイント

(1) 単独訪問の要件

- ① 同行訪問を繰り返し実施し、利用者・家族との関係性が構築できており、了解を得られている
- ② 利用者・家族の関連図を作成し、問題を明確化することができる

- ③ 利用者・家族の生活の仕方にあった手順書を作成し、個別的な看護を提供できる
- ④ 利用者を総合的に把握し、一連の看護過程を展開できる
- ⑤ 利用者の緊急時の対応方法を説明できる

(2) 単独訪問の見極め方法

- ① 学習支援者が単独訪問チェック表に沿って評価を行い、単独訪問が可能であると判断できる
- ② 新卒・新任が自身のレベルを認識し、単独での訪問が可能であると本人から言える
- ③ 不安なことや分からないことについて、報告・連絡・相談を行うことが可能である
- ④ 単独で訪問できるようになっても、ステーション内で支えていく

＜単独訪問チェック表＞

- 1 利用者や家族と信頼関係を構築できている
- 2 訪問時間を考え、交通ルールを守り、予定通りに訪問先に到着できる
- 3 礼儀正しい挨拶、態度、言葉遣いで、利用者・家族とかわかっている
- 4 ケアについて
 - ① 利用者に正しい手順でケアを提供できる（感染・医療安全）
 - ② 利用者に安全・安楽にケアを提供できる
 - ③ ケアを実施してよいかどうか、ケアの変更が必要な状況かを判断できる
 - ④ 利用者の不利益のない訪問を提供できる（例：クレーム、物品の無駄使いなど）
- 5 コミュニケーションについて
 - ① 看護師として意図的なコミュニケーションを図ることができる
 - ② 本人・家族・ヘルパーなどに適切な方法で情報共有ができる
- 6 訪問中、管理者・指導者に報告する必要がある事態がある場合は、速やかに連絡・報告・相談し、一人で判断せずチームとしての方針を確認できる
- 7 サービス関係者に対して、適切に報告・連絡・相談を行い連携できる
- 8 訪問の時間内に、記録を含めた必要なケアを終了できる
- 9 訪問後に、管理者・指導者に適切に報告ができる

注)「新卒・新人訪問看護師教育プログラム」 編著 ケアプロ株式会社 を参考に作成

6) 緊急時対応に関する学習支援方法

訪問看護では、対象者が24時間365日、安心して在宅療養生活を送ることができるように、緊急時の電話対応や必要時緊急訪問を行う必要がある。緊急時の対応方法は訪問看護事業所によって異なっているため、緊急時体制を理解した上で、利用者・家族に不利益を与えないように、また、新卒・新任には精神的負担がかかりすぎることのないように、細かいステップで学習支援をする。

(1) 新卒・新任の緊急時対応計画

- ① いつ頃から始めるのか（新任は経験に応じて時期を判断する）
- ② はじめから第1コールを受けるか、誰かと一緒に当番をするのか
- ③ 電話での情報収集と判断、対応の方法をどのようにするのか
- ④ 初めて緊急時訪問を行う時の判断と動き方をどう教えるか

(2) 緊急時対応のオリエンテーション内容（例）

- ① 緊急時対応の意義
- ② 訪問看護事業所の緊急時対応体制
- ③ 緊急コール対応・緊急時訪問対応の方法
- ④ 訪問するか否かの判断基準
- ⑤ 状況が不明な場合の対応方法（相談方法）
- ⑥ 電話対応のポイント
- ⑦ 主治医への報告

- ⑧ 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
 - ⑨ 物品の準備
 - ⑩ 緊急時訪問に関する記録や制度
- (3) 緊急時対応についての学習支援方法

※新任はその人の経験や能力に応じて時期を判断する

<1年目>

申し送り等の情報交換時に緊急当番の看護師がどのように対応したかを学ぶ

<2年目>

- ① 日中に緊急時訪問する利用者へ同行訪問を実施し、繰り返し行う
- ② 自分用の緊急時対応マニュアルを作成する
- ③ 緊急時対応シミュレーションを通して緊急時対応を学ぶ

緊急時対応シミュレーション（紙面上）

※ 新卒・新任が訪問している利用者を事例とする

- a. 事前に利用者・家族からの電話内容を紙面で新卒・新任に伝え、対応方法を考えてもらう
- b. 新卒・新任のアセスメントを確認し、助言する
設定した利用者から何を学んでもらいたいかを明確にして、シナリオを作成する
- c. 実施後振り返りを行う

- ④ 緊急時対応当番を担当するように支援計画を立てる

◇セカンド当番を担当する（9～10月）

- ・ファースト当番の指導者が訪問を必要とした場合、新卒・新任は同行する
- ・電話対応のみの場合は、翌日に指導者の判断内容を新卒・新任に説明する
- ・実施後の振り返りを行う（当日又は翌日）

- ⑤ 緊急時対応のシミュレーションを通して緊急時の対応を指導する

緊急時対応シミュレーション（ロールプレイ）

※ 新卒・新任が訪問している利用者を事例とする

- a. 事前に利用者・家族からの電話内容を紙面で新卒・新任に伝え、対応方法を考えてもらう
- b. ロールプレイで新卒・新任の対応を確認する
・家族役：指導者
・訪問看護師役：新卒・新任看護師
・選択した利用者から何を学んでもらいたいかを明確にして、シナリオを作成する
- c. 実施後振り返りを行う

- ⑥ 夜間に連絡がある可能性が高い利用者へ、日々の同行訪問を計画する

- ⑦ 緊急時対応当番を担当するように支援計画を立てる

◇ファースト当番を指導者と共に担当する（11月～1月）

- ・新卒・新任が電話対応をしてその判断を指導者に伝える
- ・訪問が必要な場合は指導者と共に訪問する
- ・実施後振り返りを行う（当日または翌日）

表 緊急時対応における学習支援の概要

	事例 ロールプレイ	同行見学	フォロー下 コール対応	フォロー下 単独訪問	単独実施	単独実施
目標	緊急時対応に必要な知識・視点を学ぶ	緊急訪問時の看護の実際を理解する	緊急時対応に必要な情報収集・出勤の必要性の判断能力を習得する	緊急時対応で必要なアセスメント・ケア・調整能力を習得する	夜間の緊急時対応を1人でを行い、緊急時対応に必要な能力の向上を図る	緊急度に合わせ、他の訪問等の調整を行う能力を習得する
対象	模擬事例	全利用者対象				
実施内容	準備された事例をもとに、紙面上やロールプレイで緊急コールへの対応を行い、指導者と振り返る	指導者が出勤する際に新卒・新任も同行し、一連を見学する	新卒・新任が緊急時対応を行う。電話対応後は指導者に報告し、最終判断を仰ぐ。緊急訪問が必要であれば同行で行う	新卒・新任が1人で出勤まで行う。緊急コールがあった時から、その都度指導者に電話をし、実施内容を共有する	新卒・新任が緊急時対応の一連を行う。判断に迷う場合など必要時は、指導者に適宜報告・連絡・相談を行う	日中の通常訪問の調整も含め、日中の緊急時対応・緊急時訪問の一連を行う。必要時は、指導者に適宜報告・連絡・相談を行う

注)「新卒・新人訪問看護師教育プログラム」 編著 ケアプロ株式会社 を参考に作成

7) サービス担当者会議に関する学習支援

サービス担当者会議は、利用者や家族をはじめ、サービスの関係者が集まり、現状の共有やケアプランのサービス内容を検討する会議であり、介護保険利用者には必ず開催されている。訪問看護師として参加する際は、対象者の心身の状況、生活状況やニーズを踏まえ、療養に関するサービスの評価・調整・他職種の情報共有、連携能力が必要になる。

(1) サービス担当者会議参加時の学習内容

- ① サービス担当者会議の目的を明確にできる
- ② 利用者・家族の希望や1週間の生活全体をイメージして生活への課題を抽出できる
- ③ サービス関係者の役割や業務範囲を理解している
- ④ 関係法規（介護保険・医療保険制度など）を理解している
- ⑤ 他職種を尊重して会議に参加できる

表 サービス担当者会議における学習支援の概要

	同行見学	同行実施	単独出席
目標	サービス担当者会議がどのように運営されているか、どのような視点でサービス調整を行うかを理解する	多職種での連携・サービス調整に必要な情報共有・調整能力を習得する	利用者のサービス担当者として、1人でサービス担当者会議に出席し、適切なサービス調整を行う
利用者	訪問していない利用者でも目的が明確であれば可能	訪問している（同行・単独ともに）利用者のみ	単独訪問を行っている利用者のみ
実施内容	サービス担当者会議に参加する看護師に同行し、その一連を見学する	指導者が同行のもと、新卒・新任がサービス担当者会議の一連を実施する。指導者は必要に応じてフォロー等を行う	単独でサービス担当者会議に出席する。適宜、事前に調整内容の検討を指導者とを行い、終了後も会議の内容を指導者に報告する

注)「新卒・新人訪問看護師教育プログラム」 編著 ケアプロ株式会社 を参考に作成

8) 退院調整カンファレンス

退院調整カンファレンスでは、利用者やその家族、病院の医師や看護師等、居宅サービス担当者が一堂に会して退院後の生活に向け支援方法の計画を行う場である。頻度は少ないが、目標をもって経験を積むことで訪問看護の役割を理解する場とする。

(1) 退院調整カンファレンス参加時の学習内容

- ① 治療をするための環境から、生活をするための環境への変化に適応できるよう、医療と生活の視点により支援を行う
- ② 退院に向けて病院スタッフ、在宅スタッフが、現在までの経過などを共有し、カンファレンスから退院までに必要なことの共有、退院後の在宅療養に必要なことを十分に検討する
- ③ 訪問看護指示書など訪問看護サービスに必要な書類を確認する

表 退院調整カンファレンスにおける学習支援の概要

	事例ロールプレイ	同行見学	同行実施	単独出席
目標	事例ロールプレイを通し、退院調整に必要な情報収集・調整の視点を学ぶ	見学を通し、退院調整がどのように行われているのか、その実際を理解する	退院時の情報収集・各種調整などの技術を習得する	1人で退院調整カンファレンスに出席し、退院する利用者が在宅で生活するために必要な調整を行う
利用者	事例	今後退院予定がない利用者でも目的が明確であれば可能	今後訪問予定の利用者が望ましい	今後訪問予定の利用者
実施内容	準備された事例をもとに退院調整で確認すること、調整することをまとめ、指導者と振り返る	退院調整を行う看護師に同行し、その一連を見学する	教育スタッフの同行のもと、新卒・新任が退院調整カンファレンスの一連を実施する。指導者は必要に応じてフォローを行う	単独で退院調整カンファレンスに出席する。適宜、事前に教育スタッフと擦り合わせを行い、終了後も会議の内容を共有する

注)「新卒・新人訪問看護師教育プログラム」 編著 ケアプロ株式会社 を参考に作成

9) 新規利用者担当（契約を含む）

訪問看護が開始される際の関係作りや諸手続は、重要な訪問看護業務の一つである。新卒・新任が新規利用者への同行訪問を経験することにより訪問看護の基盤づくりに活かす

(1) 新規利用者担当（契約を含む）の学習内容

- ① 初回訪問時の関係性づくりや情報収集・アセスメントなどを理解する
- ② 利用者と訪問看護事業所で訪問看護サービスの利用に関する契約等を取り交わすことを通して、訪問看護制度や契約内容の理解、対象者が訪問看護について理解できるような説明方法について学ぶ

(2) 契約のために理解しておくこと

- ① 基本的な医療保険・介護保険等の制度の仕組み
- ② 訪問看護の報酬体系、利用者負担額等
- ③ 契約で使用する書類とその内容
 - ・重要事項説明書、利用料金説明書
 - ・契約書
 - ・個人情報取り扱いに関する同意書、その他の同意書
 - ・料金の口座引き落としの申込書
- ④ 訪問看護依頼からサービス開始までの流れ

Off-JT による教育

1) Off-JT による学習支援

入職時オリエンテーション及び各種研修やカンファレンスを行う事で、新卒・新任の成長を支援するとともに、それらを通して事業所全体の質向上につなげる。

表 研修スケジュール

項目	位置づけ	時期	内容
入職時オリエンテーション	訪問看護事業所の概要、訪問看護業務の概要と流れ、職場のルールなどを知り、組織の一員としての自覚を身につけ、なりたい訪問看護師像を描く	入職直後	<ul style="list-style-type: none"> ① 事業所の概要および理念 ② 就業規則・労務関連、業務記録物（出勤簿、休暇届等） ③ 訪問看護業務内容と流れ、勤務体制 ④ 事務所の物品・備品の使い方 ⑤ 連絡・報告・相談の仕方 ⑥ 緊急時や災害時における対応方法 ⑦ インシデント・アクシデント・クレームへの対応、道路交通法、交通事故予防 ⑧ 個人情報等取り扱い ⑨ 業務手順書、各種マニュアルの活用方法 ⑩ 業務分担表、利用者ファイルの見方や使用方法 ⑪ 福利厚生、健康診断、予防接種 ⑫ 地域の特色、関連機関の概要 ⑬ 育成プログラムの概要 等
事業所内研修	訪問看護に必要な基礎的な知識・技術を身につける	新卒・新任の状況に合わせて計画的に実施・参加	<ul style="list-style-type: none"> ① 訪問看護概要 ② 訪問看護関連制度 ③ 訪問看護師としての基本姿勢 ④ リスクマネジメント ⑤ 看護技術、医療的ケア技術（医療機器や福祉用具などのメーカーや業者の協力のもと研修） 等
看護協会新人研修	徳島県看護協会の「新人研修」を受講する（新卒看護職対象）	1年目 4月～12月	<ul style="list-style-type: none"> ① キャリアデザイン、社会人・職業人としての心構え ② 情報管理 ③ 医療安全の基礎知識 ④ 感染予防技術の基礎 ⑤ フィジカルアセスメントの基礎 ⑥ 急変時対応 ⑦ 褥瘡管理技術の基礎 ⑧ 対人関係構築とコミュニケーションスキル 等
訪問看護支援センター研修	徳島県訪問看護支援センターが開催する研修を受講する	新卒・新任の状況に合わせて計画的に実施・参加	<ul style="list-style-type: none"> ① 訪問看護師養成講習会 ② 在宅看護スキルアップ研修 ③ 精神障がい者訪問看護研修 ④ 小児訪問看護研修 ⑤ 看看連携相互研修 ⑥ 事例検討会 ⑦ 訪問看護普及フォーラム 等
事業所外研修	地域の中で共に学び合う機会を持つ	新卒・新任の状況に合わせて計画的に実施・参加	<ul style="list-style-type: none"> ① 地域の医療機関や保健福祉機関、看護教育機関等の研修参加 ② 病院の勉強会への参加

V 時期別学習支援マニュアル

この時期別学習支援マニュアルは、新卒・新任の就職後の時間経過にそって、新卒・新任が目指す姿や学習方法、どのような学習支援が受けられるか、学習支援者がどのように新卒・新任を育成すれば良いのかを手引きとして示している。

学習支援マニュアルは、【新卒訪問看護師（新任訪問看護師）のめざす姿】【学習方法】【学習支援内容】【学習支援体制】〔看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ〕で構成されている。

1. 新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル

1か月目	21 ページ
2か月目	22 ページ
3か月目	23 ページ
4～6か月目	24 ページ
7～9か月目	25 ページ
10～12か月目	26 ページ
13～18か月目	27 ページ
19～24か月目	28 ページ

2. 新任訪問看護師への時期別対応マニュアル

1か月目	29 ページ
2～3か月目	30 ページ
4～6か月目	31 ページ

新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル 1か月目

新しい環境やはじめての看護業務、就職への期待と不安でいっぱいの時期です。まずは、職場環境に慣れることから始めましょう。不安なこと、気がかりなことを自ら語り、笑顔で訪問看護の仕事を楽しみましょう。

事業所職員は、新卒看護職が溶け込みやすく、安心して働けることができるよう人間関係に気を配り、気持ちよく働ける雰囲気をつくりましょう。

新卒訪問看護師のめざす姿	訪問看護ステーションの環境に慣れ、訪問看護ステーションの一員として歩みだそう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーションの理念、運営方針、職場のルール等を理解する ・ 訪問看護ステーションの一員として、職員や関係者と円滑なコミュニケーションがとれる ・ 訪問看護ステーションの1日、1週間、1か月の流れを把握できる ・ 全利用者の同行訪問を通して、利用者全体の特徴を把握する ・ 単独訪問ができるよう、比較的安定した利用者の継続訪問を実施し全体像を理解する
新卒訪問看護師の学習方法	なりたい訪問看護師像に向けて、まずは、自分に必要な学びを書き出そう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問時のマナーや態度、コミュニケーションの取り方、感染予防、生活援助等の基本等を重点的に身につける ・ 訪問看護に必要な物品を確認し、訪問前の準備、訪問後の対応について理解できる ・ フィジカルアセスメントや基本的看護技術の一部を介助のもと実施する ・ 2年間の育成プログラムを確認した上で、1週間毎のスケジュールを確認する ・ 同行訪問した利用者の情報、経験したケアの内容、方法、根拠、気づいたこと等を「毎日の振り返り記録Ⅰ」および「訪問看護経験記録」に記録する ・ 全利用者の同行訪問をとおして、習得が必要な看護基本技術をリストアップし、優先順位をつける ・ 同行訪問を繰り返している利用者の「基本情報記録 アセスメント - Ⅰ、Ⅱ」を記載し、全体像を把握する ・ 振り返り会議時は、「振り返り会議記録」に事前に必要事項を記載しておき、会議後確認できたこと、今後の学習課題を記載して指導者へ提出する <p><評価></p> <p>①「新卒・新任訪問看護師評価シート」 ②「基本的看護技術チェックリスト」の1か月目の自己評価</p>
学習支援内容 管理者・指導者・スタッフの支援	新卒訪問看護師が自分で学ぶための時間を確保しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者は、2年間の育成プログラム全体の説明および入職時オリエンテーションを行い、実施後理解度を確認する ・ 新卒訪問看護師の希望を聞きながら、訪問看護に必要とされる知識・技術を身に付けられるよう個別の育成計画を作成する ・ 訪問時のマナーや態度、コミュニケーション、感染予防、生活援助の基本について重点的に指導する ・ 同行訪問の利用者は、比較的安定した利用者を選定し、見本型同行訪問を繰り返す ・ 毎回、訪問前には具体的な説明と意識づけを行い、訪問後には「毎日の振り返り記録Ⅰ」と対話を通して「振り返りカンファレンス」を行い、新卒看護職の理解度と学習課題の確認、必要な学習を促す等のフィードバックを行う ・ 1日の中で学習時間を設け、「毎日の振り返り記録」、「基本情報」、「手順書」を記載する
学習支援体制	新卒訪問看護師の思いやサインを受け止める場として、カンファレンスの時間を確保しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者・指導者は、新卒訪問看護師の緊張や不安を理解し、対話しやすく安心できる環境をつくる ・ 学習支援者は、2年間の育成プログラム、個別の育成計画を事業所全員で共有し、学習支援体制を整える ・ 指導者は、訪問後の「振り返りカンファレンス」で学習過程を振り返り、課題を共有するとともに、新卒看護職が安心して仕事ができる環境づくりをする（毎日） ・ 管理者、指導者、スタッフは、「指導者情報共有カンファレンス」で新卒訪問看護師の学習の進捗状況を共有し、統一した指導を行う（適宜）
看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月目の「振り返り会議」を開催し、学習過程の進捗状況、課題および次の目標を明確にする ・ 「学習支援者会議」を開催し、指導上の課題、支援方法・体制を検討する ・ 「新卒・新任訪問看護師育成検討委員会」を開催し、育成プログラムの計画を把握する ・ 適宜、新卒看護職、管理者、指導者等の相談に応じる

新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル 2か月目

訪問看護の同行に少し慣れてきた時期と思います。

いよいよ単独訪問に向けて受け持ち利用者の抱える課題と解決に向けてアセスメント力と看護ケアの実践力を養う時期です。習得すべき看護基礎技術には、シミュレーターを使用した技術練習等を行うとともに、看護協会主催の新人研修等に参加し、基本的な知識・技術を学びましょう。

訪問看護事業所内では、スタッフ全員で一貫した指導ができるよう体制を作りましょう。

新卒訪問看護師のめざす姿	利用者の生活に応じた看護技術を習得しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者および家族とコミュニケーションが取れ、ニーズを把握することができる ・ フィジカルアセスメントの土台となる疾患・治療の理解度を深める ・ 多様な利用者への同行訪問をとおして、利用者・家族の状況や必要な看護技術を知る ・ 比較的安定した利用者に継続的に見本型同行訪問を行い、利用者の全体像や利用者・家族に合った援助について理解できる ・ 継続して見本型同行訪問した利用者には、実施可能なケアを一部実施する伴走型同行訪問へとステップアップする
新卒訪問看護師の学習方法	受け持ち利用者の全体像を把握しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受け持ち利用者の疾患と治療、必要な看護ケアについて理解を深める ・ ジェノグラムやエコマップを用いて、家族間の相互関係、関係する人々や各専門職の役割やその関係を理解できる ・ 同行訪問した利用者の情報、経験したケアの内容、方法、根拠、気づいたこと等を「毎日の振り返り記録Ⅰ」に記録する ・ 継続訪問する利用者のケアの「手順書」を書き、訪問看護の内容、流れ、根拠を確認する ・ 習得することが必要な技術のリスタアップ（「訪問看護経験記録」）と優先順位を決め、必要時シミュレーターを使用した技術演習等を行う ・ 「基本情報記録 アセスメント - I、II」を記載し、受け持ち利用者の全体像を把握し、看護問題の焦点化をする ・ 受け持ち利用者の訪問実績記録を訪問同行者と一緒に入力する <p><評価></p> <p>① 「新卒・新任訪問看護師評価シート」の2か月目の自己評価</p>
学習支援内容 管理者・指導者・スタッフの支援	見本型同行訪問から伴走型同行訪問へステップアップし、ケアを任せていこう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 比較的安定した利用者に見本型同行訪問を繰り返し行う ・ 訪問看護に必要な知識・技術の習得ができる利用者を選定し、繰り返して技術を学べるようにする ・ 新卒者の成長に合わせて、積極的にケアに参加してもらい、状況に応じて見本型から伴走型同行訪問に切り替える ・ 毎回、訪問前には具体的な説明と意識づけを行い、訪問直後にはフィードバックを行う。同行訪問実施後の振り返り記録と対話を通じて、理解度や学習課題の確認、必要な学習を促す ・ 1日の中で学習時間を設け、「毎日の振り返り記録」を記載する。また、継続訪問利用者には、「基本情報記録」「手順書」を作成し、知識・技術の習得ができるように導く ・ 受け持ち利用者の関連図、看護問題の焦点化ができるように面接し指導する
学習支援体制	意図的な訪問計画とスタッフ全員の一貫した指導を心がけよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不安のないように伴走型同行訪問から時間差同行訪問、単独訪問チェックへと移行できるよう訪問計画を立案する ・ 指導者は、「振り返りカンファレンス」で学習過程を振り返り、課題を明確にする（毎日） ・ 管理者、指導者、スタッフは、「指導者情報共有カンファレンス」で新卒訪問看護師の学習の進捗状況を共有し、統一した指導を行う（適宜）
看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護協会はシミュレーターの貸し出しを行い、支援センターは、必要時、シミュレーターを用いた基礎看護技術研修の支援を行う ・ 2か月目の「振り返り会議」を開催し、学習過程の進捗状況、課題および次の目標を明確にする ・ 「学習支援者会議」を開催し、指導上の課題、支援方法・体制を検討する ・ 新卒看護職、管理者、指導者等の相談に応じる

新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル 3か月目

いよいよ単独訪問に向けて気持ちを高め、引き締めていく時期です。不安のないように時間差同行訪問とフォローアップをしながら、疑問点と対応策を話し合い、自信をもって利用者・家族と向かい合えるように応援します。

よちよちしながらでも、思い切って、ひとりでその一歩を踏み出してみましよう。

新卒訪問 看護師の めざす姿	同行訪問からステップアップし、単独で訪問してみよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続訪問している利用者の看護問題と解決策について検討し、状況に応じた援助ができる ・ 利用者および家族との円滑なコミュニケーションが取れ、利用者の価値観や生活様式、ニーズを把握できる ・ フィジカルアセスメントの土台となる疾患、治療の理解を深める ・ 継続訪問を実施している利用者のケアに加わり、見本型から伴走型、時間差、単独訪問チェックへとステップアップし単独訪問につなげる
新卒訪問 看護師の 学習方法	受け持ち利用者・家族との信頼関係をつくろう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一事例目の受け持ち利用者の単独訪問前に訪問計画、訪問後に実施内容を指導者に報告する ・ 受け持ち利用者の家族状況、疾患と治療、必要な看護ケア等の関連図を書き看護問題を焦点化する（「基本情報記録アセスメント-I、II」） ・ 「訪問看護経験記録」をチェックし、習得が必要な看護技術は、シミュレーターを使用した技術演習や事業所内での演習、DVDや書籍などで自己学習を行うとともに、習得が必要な看護技術を繰り返し行えるよう、利用者を選定する ・ 地域の他機関・他職種の専門性、サービス内容を理解する ・ 受け持ち利用者の訪問看護計画書、訪問看護報告書を指導者と一緒に作成する ・ 時間差訪問している利用者の、訪問看護実績記録を入力できる <p><評価></p> <p>①「新卒・新任訪問看護師評価シート」 ②「看護基本技術チェックリスト」の3か月目の自己評価</p>
学習支援 内容 管理者・指導者・ スタッフの支援	できているところは認め、単独訪問の利用者を見極めよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一事例目の受け持ち利用者の看護ケアを単独訪問に向けて積極的に行うことができるよう、見本型から伴走型、時間差、単独訪問チェックへとステップアップする ・ 継続訪問の利用者の「手順書」を確認し、看護ケア内容、ケアの流れが理解できるようにする ・ 習得が必要な看護技術は、シミュレーターを使用した技術演習を行うとともに、繰り返し行える利用者を選定し、同行訪問を継続する ・ 受け持ち利用者の関連図、看護問題の焦点化ができるよう指導する ・ 「毎日の振り返り記録」と対話をとおして、新卒者の理解度と学習課題を確認し、必要な学習を促す
学習支援 体制	管理者・指導者・職員全員で育成方法を確認しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指導者は、「振り返りカンファレンス」で学習過程を振り返り、課題を明確にする ・ 管理者、指導者、スタッフは、「指導者情報共有カンファレンス」で新卒訪問看護師の学習の進捗状況を共有し、統一した指導を行う（適宜） ・ 単独訪問を確認する場合は、管理者・指導者が同行訪問にて単独訪問チェックを行い、単独訪問の要件を満たしているかを確認して判断する ・ 不安のないように伴走型同行訪問から時間差同行訪問、単独訪問チェックへと移行できるよう訪問計画を立案する ・ 受け持ち利用者の単独訪問前に訪問計画を確認、訪問後に実施内容の報告を受ける ・ 習得が必要な看護技術を繰り返し行える利用者を選定し、同行訪問を計画する
看護協会・ 訪問看護支援 センターの バックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護協会はシミュレーターの貸し出しを行い、必要時学習支援を行い、支援センターは、必要時、シミュレーターを用いた基礎看護技術研修の支援を行う ・ 3か月目の「振り返り会議」を開催し、これまでの学習の進捗状況について、新卒訪問看護師・指導者と共有する ・ 「学習支援者会議」を開催し、指導者に対しても必要な支援を行う ・ 新卒訪問看護師、管理者、指導者等の相談に応じる

新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル 4～6か月目

ひとりで準備して、訪問に出るようになり、「訪問看護師らしく」なる時期です。しかし、単独訪問を始めたばかりの新卒看護職は、まだまだ不安を抱えています。でも、一つずつ階段を上り、単独訪問できる利用者を2事例、3事例へとステップアップします。一つひとつのケア技術の向上とアセスメント力、看護過程の展開をしっかり学びましょう。

新卒訪問看護師のめざす姿	<p style="text-align: center;">個別的ケアを磨こう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2～3事例目の受け持ち利用者の単独訪問ができる ・ 受け持ち利用者の状態が予測でき、予防や緊急時の対応ができる ・ 受け持ち利用者・家族との関係性が構築できる ・ 多職種との連携、地域との連携について理解できる（・必要時、訪問看護の経過等を主治医に正確に報告・相談できる ・介護支援専門員やその他の関係機関と連携・調整を行い地域との連携について理解できる） ・ これまでの学びや課題を明らかにできる
新卒訪問看護師の学習方法	<p style="text-align: center;">利用者の生活全体を理解し、家族や多職種と共有しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者を支える家族の役割や生活様式、多職種の支援内容について理解する ・ 訪問の前後、指導者に報告・連絡・相談し、問題の早期解決を図る ・ 経験できていない訪問事例、ケア内容を習得できるように、管理者、指導者へ希望を伝える ・ 受け持ち利用者のサービス担当者会議や入退院に関する会議に同行し、一連を見学する ・ 初回訪問を経験し、初回訪問時の関係性づくり・アセスメントや利用者への説明内容（ステーションの概要や重要事項説明、契約、利用料金など）を理解する ・ 訪問看護の目的や役割、訪問看護サービス内容について利用者に説明できるよう学習する ・ 「毎日の振り返り記録Ⅱ」に同行訪問・単独訪問における気づき等を毎日記載し、1週間毎に指導者へ提出する ・ 「基本情報記録 アセスメント-I、Ⅱ」、「手順書」、「訪問看護経験記録」を継続して記載する。 ・ 振り返り会議時は、「振り返り会議記録」に事前に必要事項を記載しておき、会議後確認できたこと、今後の学習課題を記載し指導者へ提出する <p><評価></p> <p>① 「新卒・新任訪問看護師評価シート」 ② 「看護基本技術チェックリスト」 の6か月目の自己評価</p>
学習支援内容 管理者・指導者・スタッフの支援	<p style="text-align: center;">不安なく単独訪問できるよう声をかけ、見守ろう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒者の成長に合せ、2～3事例目の受け持ち利用者の訪問は、見本型・伴走型・時間差同行訪問を適宜活用し、単独訪問ができるように計画する ・ 「毎日の振り返り記録Ⅱ」と対話をとおして、新卒者の理解度と学習課題を確認し、必要な学習を促す ・ 退院調整カンファレンスの事例ロールプレイを計画し実施する ・ 受け持ち利用者の在宅サービスや入退院に関する会議等、所外で多職種連携の会議に参加できるよう計画する ・ 初回訪問に同行訪問を行い、初回訪問時の関係性づくり・アセスメントや必要な事務手続きを学ぶ
学習支援体制	<p style="text-align: center;">訪問看護ステーションの一員として役割を担おう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指導者は、「振り返りカンファレンス」で学習過程を振り返り、課題を明確にする（必要時適宜） ・ 単独訪問を増やしていくために、新卒者と指導者で十分話し合う ・ 管理者、指導者、スタッフは、「指導者情報共有カンファレンス」で、新卒・新任の学習の進捗状況を共有し、指導内容の振り返りと課題の共有及び改善策の検討を行い、統一した指導を行う（適宜） ・ 6ヶ月目までに経験した看護や看護技術を評価、課題を明確にし、新たな目標に向かえるよう支援する
看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6か月目の「振り返り会議」を開催し、学習過程の進捗状況、課題および次の目標を明確にする ・ 「学習支援者会議」で指導上の課題を共有し、支援方法や体制について検討する

新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル 7～9か月目

単独訪問事例や訪問看護実践のバリエーションを増やす時期です。多様な利用者の訪問看護過程の展開を学びながら訪問看護の幅を広げましょう。訪問看護事業所の管理運営面、多様な利用者や訪問看護師像の幅を広げ、地域性や文化も学ぶ転換期です。

また、訪問看護には慣れてきましたが、息切れもする頃です。ワークライフバランスを保ちながら健康的に働きましょう。

新卒訪問看護師のめざす姿	訪問看護実践のバリエーションを増やそう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6か月目の自己評価から、次の半年間に学びたいこと、目指すべき訪問看護師像を明らかにする ・ 中期段階で担当するケースの同行訪問を行い、経験していない看護技術やアセスメントを経験し、習得する ・ 3～4事例目の受け持ち利用者の単独訪問ができる ・ 受け持ち利用者の状態が予測でき、予防や緊急時の対応が説明できる ・ 他機関、他職種との連携、地域との連携について理解でき、尊重することができる
新卒訪問看護師の学習方法	受け持ち利用者をとおして自分の看護を語ろう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標ポートフォリオを確認しながら、半年間の自身の成長を確認するとともに、これから自分が目指す訪問看護師像を明確にする ・ 訪問前後、指導者と相談し、意図的な訪問を行う ・ 受け持ち利用者の関連図を書き、看護過程を展開する ・ 受け持ち利用者のアセスメント・ケア計画・評価をカンファレンスで検討する ・ 緊急時対応のあった事例について、担当看護師がどのように判断し対応したかを学ぶ ・ 利用者の病態から予測される問題に予防的に取り組む方法について理解を深める ・ 「毎日の振り返り記録Ⅱ」、「基本情報記録 アセスメント - I、Ⅱ」、「手順書」を継続して記載する
学習支援内容 管理者・指導者・スタッフの支援	新卒者の成長に応じた研修計画を立案しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒者の成長に合せた訪問計画を立案する ・ 訪問準備、訪問後の声かけを行い、フォローしていく ・ 受け持ちとなる利用者に対し、単独訪問チェックを行い、単独訪問を増やす ・ 新たな受け持ち利用者に必要な看護ケアが確実に提供できるのかを「手順書」を基に確認する ・ 受け持ち利用者の看護ケア関連図、看護計画を確認し、全体像が把握できるよう支援する ・ 新卒者と相談しながら訪問事例のバリエーションを増やせるよう考慮する ・ 利用者への訪問看護の質を保つため、新卒者の単独訪問とベテランスタッフの訪問を組み合わせで計画する
学習支援体制	新卒者の学びをステーションで共有し、みんなの学びにしよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指導者は、振り返りカンファレンスを適宜実施する ・ 適宜面談を行い、新卒者の学びをステーションで活用できるよう支援する
看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒者・管理者・指導者の意見を把握し、次年度プログラムの見直しを行う

新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル 10～12か月目

単独訪問を増やし視野が広がりました。自分のステーションで必要とされる看護実践能力を高め訪問看護師としてさらにステップアップをし始める時期です。これまでの学びを活かし、さらにより高度な看護実践を必要とする利用者への同行訪問を繰り返しましょう。定期訪問以外に、サービス担当者会議や退院調整カンファレンスへの参加、新規利用者への契約訪問等にも同行訪問する機会を持ちましょう。

また、1年のまとめとして、これまでの成長の軌跡を振り返り、自信に繋げられるように支援しましょう。

新卒訪問 看護師の めざす姿	利用者・家族・多職種と良好な関係をつくろう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 12か月目には、5事例の単独訪問ができる ・ 利用者・家族の意向を確認して尊重し、良好な関係をつくることができる ・ 多職種の意向を確認して尊重し、良好な関係を構築するとともに連携を図ることができる ・ 病状の変化がある利用者に対し、変化に応じた判断を的確に説明でき、環境調整、ケアの変更を行う ・ 受け持ち利用者の個別性に合わせたアセスメント・看護計画の立案・実施・評価・報告ができる ・ 1年間の振り返りと次年度の課題を明確にすることができる
新卒訪問 看護師の 学習方法	より安全で確かな訪問看護を実践しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問の前後、指導者に報告・連絡・相談し、問題の早期解決を図る ・ 受け持ち利用者への安全、安楽なケアを実践する ・ 訪問時に利用者の状況を観察、アセスメントを行い、状況によってはケア計画の変更を行いながら必要なケアを提供する ・ 新しい受け持ち利用者を所内カンファレンスで発表する ・ 「毎日の振り返り記録Ⅱ（7月以降）」、「手順書」、「基本情報記録アセスメントⅠ・Ⅱ」を継続して記載する <p><評価></p> <p>① 「新卒・新任訪問看護師評価シート」 ② 「看護基本技術チェックリスト」の12か月目の自己評価</p>
学習支援 内容 管理者・指導者・ スタッフの支援	新卒者が自分の成長を自覚できるように声を掛けよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒看護職の成長に合わせて単独訪問をさらに増やしていけるよう、見本型、伴走型、時間差訪問を繰り返す ・ 新たな受け持ち利用者の単独訪問ができるように、基本情報、関連図、手順書、経験記録の記載を確認し助言を行う ・ 記録と対話をとおして、新卒看護職の理解度と学習課題を確認し、必要な学習を促す ・ 訪問事例のバリエーションを増やすよう考慮する
学習支援 体制	新卒者の学びをステーションで共有し、みんなの学びにしよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 12か月目の面接（新卒看護職の評価をもとに指導者と話し合う）を行う ・ 所内カンファレンスで1年間の新卒者の成長について語り合い、指導内容の振り返りと課題共有および改善策の検討を行う。さらに2年目に向けて、新卒者の学習課題をステーション内で確認する ・ 「振り返りカンファレンス」を適宜もつ
看護協会・ 訪問看護支援 センターの バックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 12か月目の「振り返り会議」を開催し、これまでの学習の進捗状況を共有し、必要な支援を修正する。 ・ 「学習支援者会議」を開催し、指導者への支援を行う ・ 「育成プログラム検討委員会」を開催し、新卒者の1年目の学習支援の進捗状況、2年目の学習支援計画を共有、育成プログラムの評価・修正を行う

新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル 13～18か月目

就職してから1年が経ち、訪問看護の仕事や役割が理解できてきました。単独訪問ができる利用者を更に増やしていく時期です。様々な健康レベル・状態にある利用者の訪問看護を実践し、在宅医療チームの一員としての役割を果たすことができるようトレーニングしていきます。また、緊急時対応ができることを目標に、日々の訪問でのアセスメント能力を高められるよう学んでいきましょう。

これまでの1年間を振り返り、訪問看護師としての自己の課題を明確にし、次の目標を設定しましょう。

新卒訪問看護師のめざす姿	判断力を高めよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ ケアができることだけでなく、利用者・家族のよりよい在宅療養のため、どのような訪問看護を実践すればよいか考えることができる ・ 緊急時対応で的確な判断ができるように、日々の訪問でのアセスメント・計画・実施・評価を繰り返し行うことができる ・ 指導を受けながら、受け持ち利用者への緊急時の対応ができる
新卒訪問看護師の学習方法	緊急時対応ができるようにシミュレーション学習をしよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問時に利用者の状態をアセスメントして判断し、状況に応じて看護計画を変更して必要なケアを提供できる ・ 1年目に実践できなかった基礎看護技術を確認し、経験できるよう訪問計画する ・ 緊急時対応シミュレーション（紙面上・ロールプレイ）を通して緊急時の対応方法を学ぶ ・ 緊急時対応が必要な利用者の同行訪問を行う ・ 日中の緊急時同行訪問を行い、利用者の状況や判断対応について、自己の緊急時対応マニュアルを作成する ・ 「振り返り記録Ⅱ」、「基本情報記録（アセスメントⅠ・Ⅱ）」、「手順書」、「振り返り会議記録」を継続して記載する <p><評価></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「看護基本技術チェックリスト」の18か月目の自己評価 ② 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を活用した看護実践能力の評価
学習支援内容 <small>管理者・指導者・スタッフの支援</small>	日々の訪問でアセスメント能力を高められるよう支援しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒看護職の知識・技術・利用者への関わり方を見て、単独訪問の利用者や時期を決める ・ 日々の訪問の振り返りを続け、アセスメントが的確にできるよう支援する ・ 不安なく緊急時対応ができるようシミュレーション（紙面上、ロールプレイ）学習を立案、実施する ・ 緊急時対応時の訪問看護ステーション内のバックアップ体制を確認する ・ 緊急時訪問が日中にある場合は新卒看護職と同行訪問し、対応した看護師のアセスメントを新卒者と振り返り、緊急時対応について助言する ・ 管理者・指導者は、新卒看護職の単独訪問後はその日のうちに報告を受け、チーム内でフォローアップを行う
学習支援体制	新卒者が安心して緊急時対応ができるように支援しよう
看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 18か月目の「振り返り会議」を開催し、学習過程の課題および次の目標を明確にする ・ 「学習支援者会議」を開催し、指導上の課題を共有し、支援方法や体制について検討する ・ 1年目に「訪問看護師養成講習会」へ参加しなかった場合は、参加を勧める

新卒訪問看護師への時期別対応マニュアル 19～24か月目

日中の訪問看護はほぼ単独訪問となり、医療依存度の高い利用者への訪問も行う時期です。緊急時対応も指導者と共に行い、3月には緊急携帯当番を一人で担当できるようにしましょう。このような時期であるため、新卒看護職のストレスや緊張感が高まります。訪問看護事業所の職員全員が新卒の気持ちを理解し、フォローが重要になります。支え合いながら訪問看護師として自律していくことを目指しましょう。

育成プログラムによる学習支援は、2年目で終了します。2年間のまとめを行い、なりたい訪問看護師像にむけて、今後も自己研鑽を継続しましょう。

新卒訪問看護師のめざす姿	緊急時対応・看取りを一人でできるようになろう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 24か月目には、他の職員同様程度の受け持ち利用者の単独訪問ができる ・ 緊急時対応が一人でできる ・ 人生の最終段階のケアが必要な利用者を受け持ち、緩和ケアや看取りを支援できる ・ 多職種との連携の中で、訪問看護師としての役割を理解し、実践できる ・ 次のステップをめざして自己学習を継続できる
新卒訪問看護師の学習方法	緊急時対応の方法を実践から学ぼう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急時対応のシミュレーション（紙上→ロールプレイ）を通して対応を学ぶ ・ 緊急対応当番を指導者と共に行い、同行訪問して緊急時の対応方法を学ぶ ・ 緊急対応のセカンド当番から徐々にステップアップして、最終的には単独で緊急当番ができるように緊急時の判断を学ぶ ・ 緊急時の対応について、状況把握、判断、提供した看護サービス等を管理者・主治医に報告する ・ 自分用の緊急時対応マニュアルを作成しておき、様々な場面に対応できるように準備しておく ・ 人生の最終段階のケアが必要な利用者を受け持ち、緩和ケアや看取りの計画を立て、看護実践する <p><評価></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を活用した看護実践能力の評価 ② 「看護基本技術チェックリスト」の24か月目の自己評価
学習支援内容 管理者・指導者・スタッフの支援	緊急時対応の振り返りを十分に行い、支援しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急時対応を一人でできるよう新卒看護職と共に行う。その際、新卒看護職に積極的に関与してもらい、判断やケアを確認し助言を行う ・ 緊急対応当番が一人でできるよう指導者と共に担当後、一人で担当するよう計画する ・ 日々の訪問看護において、的確なアセスメントを行う事で緊急時対応ができる事につながることを意識して指導し、日々の振り返り時助言を行う ・ 提出された記録・評価表と対話をとおして、新卒看護職の理解度と学習課題を確認し、必要な学習を促す
学習支援体制	訪問看護事業所の新卒看護職育成体制を評価し継続しよう
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学習支援者は、新卒看護職の緊張や不安を理解し、対話しやすい安心できる環境づくりをする ・ 緊急時対応での当番を実施することで、過度の緊張をする時期であり、日々の看護ができていることを伝え、自信を持つようにスタッフ全員で支える ・ 訪問看護事業所内のカンファレンスで2年間の振り返りを行う ・ 新卒看護職の次の目標を指導者と共に確認し、そのための支援を継続的に行う
看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「振り返り会議」、「学習支援者会議」を開催し、2年間の学習支援状況をまとめる ・ 「新卒・新人訪問看護職育成検討委員会」を開催し、2年間の学習支援状況の報告を受け、育成プログラムの評価・修正を行う

新任訪問看護師への時期別対応マニュアル 1か月目

訪問看護ステーションの職場環境に慣れましょう。

訪問看護は利用者の治療を優先して看護を展開するのではなく、利用者が疾患や障がいを抱えながら残された機能を積極的に活かし、生活全体の質を高めていくことができることを考えて、看護を提供します。今までの経験を活かしながらも、場の違いにより支援方法が異なることを学びましょう。

新任訪問看護師のめざす姿	<p style="text-align: center;">訪問看護ステーションの流れや利用者全体の特徴を把握しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーションの理念、運営方針、職場のルール等を理解する ・ 訪問看護サービスの基本的な流れを理解し、基本姿勢を身に付ける ・ 利用者・家族の疾患や治療を優先するのではなく、生活を重視する視点を持つ ・ ケアの対象を利用者と介護者を中心とする家族として捉え、相互の関係性を理解する ・ 比較的安定した利用者の見守りや予防的ケアを同行訪問看護師と共に行う
新任訪問看護師の学習方法	<p style="text-align: center;">目標ポートフォリオを作成し、なりたい訪問看護師像を明確にしよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーションの概要、事業所内のルール、訪問看護サービスの基本的な流れを理解する ・ 訪問看護師としてふさわしい態度・姿勢について理解する ・ 訪問前の準備、実施可能な看護ケアの提供、訪問後の対応ができる ・ ケアの対象を利用者本人および家族と捉え、ジェノグラムやエコマップを用いて家族間の相互関係を理解できる ・ 関係する人々や各専門職種役割やその関係を理解できる ・ 同行訪問事例の看護ケア内容・方法を「毎日の振り返り記録Ⅱ」および「訪問看護経験記録」に記載し、学んだこと、課題を明確にする ・ 「看護基本技術チェックリスト」の評価を行い、習得することが必要な看護基本技術のリストアップとその確認を行う。あわせて必要時シミュレーション学習を行う ・ 訪問看護師養成講習会を受講する ・ 徳島県看護協会、支援センター、他団体の研修を受講する <p><評価></p> <p>① 「新卒・新任訪問看護師評価シート」、② 「看護基本技術チェックリスト」の入職時、1か月目の自己評価</p>
学習支援内容 管理者・指導者・スタッフの支援	<p style="text-align: center;">訪問看護事業所や訪問看護の基本を学ぼう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ オリエンテーションを行う（事業所の概要、運営方針、就業規則、業務手順、感染予防（ユニホームの洗濯など）訪問時のマナーや態度、倫理等について指導する ・ 訪問看護サービスの基本的な流れ、訪問準備、訪問、訪問後のフォローを行う ・ 利用者の選定をし、3か月間の同行訪問による指導計画を作成する ・ 利用者の選定に当たっては、比較的安定した利用者とし、まずは見本型同行訪問を行い、新任看護職のレベルに合わせて伴走型→時間差型同行訪問→単独チェックに切り替えていく ・ 訪問開始前に面談を実施し、同行訪問の目的、内容を説明する。1か月後、2か月後、3か月後の目標を設定する ・ 毎回、訪問前には具体的な説明と意識づけを行い、訪問直後にはフィードバックを行う ・ 未経験の看護技術について必要時シミュレーターを活用した技術演習を設定する
学習支援体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学習支援者は、ロールモデルとしての基本的な態度を確実に実践する ・ 指導者は、「振り返りカンファレンス」で学習過程を振り返り、課題を明確にする（毎日） ・ 管理者、指導者、職員は、「指導者情報共有カンファレンス」で新任看護職の学習の進捗状況を共有し、統一した指導を行う（適宜）
看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「新卒・新任訪問看護師育成プログラムに基づく人材育成支援事業」を依頼する場合は訪問看護支援センターへ申し込む ・ 「振り返り会議」を開催し、学習過程の課題および次の目標を明確にする ・ 振り返り会議後、「学習支援者会議」で指導上の課題を共有し、支援方法や体制について検討する ・ 新任看護職・管理者・学習支援者の相談に適宜応じる

新任訪問看護師への時期別対応マニュアル 2～3か月目

受け持ち利用者をアセスメントし、抱える課題の解決に向けて実践力を培いましょう。学習支援者や管理者、スタッフ全員で一貫した指導ができるように体制を作りましょう。

単独訪問に向けて指導し始める時期でもあり、新任看護職が不安のないように時間差同行訪問するなどのフォローアップをしながら、ケアを任せていきましょう。自信をもって利用者・家族に向き合えるように支援しましょう。

<p>新任訪問看護師のめざす姿</p>	<p>利用者・家族の生活に合わせた看護技術の習得をめざそう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者および家族との信頼関係が構築できる ・ 見本型同行訪問から、伴走型、時間差、単独チェックへとステップアップし、単独訪問を増やしていく ・ これまでに経験してきた利用者の病態や看護基本技術を確認し、経験できていないケースやケアについて経験できるように訪問計画を立案する ・ フィジカルアセスメントができ、日常的な範囲で、状況に応じた判断・対応ができる ・ 地域における他職種との関係の中で、訪問看護の役割を捉え、他職種の役割を理解し、尊重することができる
<p>新任訪問看護師の学習方法</p>	<p>受け持ち利用者の全体像を把握しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受け持ち利用者のケア計画を立て、目的、観察項目、ケアの根拠を記録に記載する ・ 受け持ち利用者の疾患、治療、看護ケアの理解を深める ・ 「訪問看護経験記録」を基に「看護基本技術チェックリスト」をチェックし、習得が必要な看護技術の練習を行う ・ 受け持ち利用者の「手順書」を作成する ・ 日々の訪問看護実績記録、訪問看護計画書、訪問看護報告書を作成する <p><評価></p> <p>① 新卒・新任訪問看護師評価シート ② 看護基本技術チェックリスト の3か月目の自己評価</p>
<p>学習支援内容</p> <p>管理者・指導者・スタッフの支援</p>	<p>同行訪問しながら、ケアを任せていこう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同行訪問では、伴走型から時間差、単独訪問チェックへとステップアップし、ケアを任せていく ・ 新たな受け持ち利用者の看護問題が明確になるように面接指導する ・ 継続訪問の利用者の手順書を確認し、技術の習得ができるようにする ・ 緊急時訪問の同行見学を行う ・ 必要時シミュレーターにて、看護技術を習得する ・ 新任看護職の状況に応じて、日々の訪問看護実績記録、訪問看護計画書、訪問看護報告書作成を任せる
<p>学習支援体制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ステーション職員と新任看護職のコミュニケーションを円滑にし、不安を受け止め支援する
<p>看護協会・訪問看護支援センターのバックアップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3か月目に「振り返り会議」、「学習支援者会議」を開催する ・ 看護協会は、シミュレーターを貸し出し、必要時、シミュレーターによる技術演習支援を行う

新任訪問看護師への時期別対応マニュアル 4～6か月目

訪問看護ステーションの職員としての自覚と責任をもって、自律的に訪問看護を提供します。すべての利用者の状況を把握し、緊急時対応もできることを目指します。これまでに蓄積してきた知識・技術を総合的に活用し、さらに自己研鑽しながら、一つ一つの事例を積み重ねていきましょう。

新任訪問 看護師の めざす姿	<p style="text-align: center;">様々な場面における応用力を身に付けよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これまでに経験してきた利用者の病態や看護基本技術を確認し、経験できていないケースやケアについて希望を出し、小児から高齢者まで様々な事例に訪問できることを目指す ・ 地域の訪問看護ステーションとしての役割を理解し、利用者、家族、サービス関係者等利用者全体を包括的に理解する ・ 利用者の病態や状況から予測される問題を推測でき、予防的に対処することができる ・ 利用者・家族との信頼関係が構築でき、相談に応じるなど適切な対応ができる
新任訪問 看護師の 学習方法	<p style="text-align: center;">ステーション全体の利用者に目を向け、対応しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 独居や認知症、看取り等対応困難なケースを担当する ・ 家族からの相談や家族ケアについて対応できるよう学習する ・ 全ての利用者の状況を把握し、緊急対応を担当する ・ 新規契約を行う利用者への同行訪問を行い、訪問看護の説明、契約、利用料金の説明など一連の流れを理解する ・ サービス担当者会議や退院調整カンファレンス、地域の関係機関との連携会議等に参加し、訪問看護師として意見を述べる ・ 主治医、ケアマネジャー等への報告、連絡調整を行い、連携が円滑にできる ・ 自己評価とキャリアビジョンに基づき、訪問看護師養成講習会（eラーニング課程）、看護協会や他団体の研修に参加する ・ 訪問看護記録1・2、訪問看護計画書、訪問看護報告書、情報提供書、入院時サマリー等事業所内で必要な書類を作成する ・ 利用者毎の手順書を作成し、ケア内容・方法、手順、根拠、留意点を明確にしておく <p><評価></p> <p>① 「新卒・新任訪問看護師評価シート」 ② 「看護基本技術チェックリスト」の6か月目のチェック</p>
学習支援 内 容 <small>管理者・指導者・ スタッフの支援</small>	<p style="text-align: center;">訪問看護師として一人立ちできるよう支援しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新任看護職の成長に合わせて、伴走型、時間差、単独訪問を適宜活用する ・ 新たな知識や技術の習得というよりも、これまでに蓄積してきた知識・経験を総合的に活用できるよう指導する ・ 担当する利用者だけでなく、ステーション全体の状況に目を向け、必要なケアを提供できるよう指導する ・ 新任看護職の経験を踏まえて、緊急時対応ができるよう、フォロー下の同行訪問、単独訪問を経て単独実施を行う ・ 地域ネットワークの中で、主治医、ケアマネジャーをはじめ多様な関係職種とのサービス担当者会議や退院調整カンファレンスに参加できるよう調整する
学習支援 体 制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問看護ステーションの一員として、役割を任せていく ・ 新任看護職が単独訪問している利用者へ必要なケアを実践できているか、報告や記録、訪問をとおして確認し、必要時フォローする ・ 6か月目の評価シートを基に、管理者、指導者との面談により今後の目標と課題を検討する
看護協会・ 訪問看護支援 センターの バックアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6か月間のまとめとしての「振り返り会議」を開催し、育成プログラムによる支援の終了を判定する ・ 「新卒・新任訪問看護師育成プログラム検討委員会」で、新任看護職の育成過程を共有し、課題、解決策を検討する

Ⅵ 自己評価支援ツール（評価表）

1. 評価表の種類

- 1) 新卒・新任訪問看護師評価シート
- 2) 看護基本技術チェックリスト
- 3) 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を活用した評価

2. 評価方法

1) オリエンテーション

評価項目を説明し、習得をめざす目標として意識付けをする。

2) 評価時期

【新卒・新任訪問看護師評価シート】

- ・新卒訪問看護師は、1か月後、2か月後、3か月後、6か月後、12か月後に評価する
- ・新任訪問看護師は、1か月後、2か月後、3か月後、6か月後に評価する
- ・新卒・新任訪問看護師評価シートへの記入に際しては、「記入の手引き」を参考とする

【看護基本技術チェックリスト】

- ・新卒訪問看護師は、1か月後、3か月後、6か月後、12か月後、18か月後、24か月後に評価する
- ・新任訪問看護師は、入職時、1か月後、3か月後、6か月後に評価する

【「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を活用した評価】

- ・2年目以降は、「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」を活用し、看護の核となる実践能力を評価する

3) 評価方法

- ① 学習者（新卒・新任訪問看護師）が自己評価を記入
 - ・評価項目ごとにチェックする
- ② 指導者（管理者）が評価を記入
 - ・評価項目ごとにチェックする
- ③ 学習者と指導者（管理者）が面談により課題を明確にし、目標と計画を検討
 - ・評価表を持ち寄り、相談して最終評価を決定する
 - ・学習課題を共有し、相談により次の目標を設定し、具体的な計画を立てる
 - ・学習者、指導者それぞれがシートをファイリングし、履歴を確認できるようにしておく

新卒・新任訪問看護師 評価シート



学習者氏名

指導者氏名

A：ひとりで行える B：指導のもとで行える C：できない D：未経験

大	中	小	新卒・新任訪問看護師の 達成目標	1か月目		2か月目		3か月目		6か月目		12か月目			
				年	月	日	年	月	日	年	月	日	年	月	日
				自己評価	指導者 評価	自己評価	指導者 評価	自己評価	指導者 評価	自己評価	指導者 評価	自己評価	指導者 評価		
訪問看護師としての基本的能力															
訪問看護ステーションの一員として働くことができる															
基本姿勢	就業上のルールを守る		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	訪問看護の目的・サービス内容を理解する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
基礎知識	事業所の理念・活動目標に沿った対応をする		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	基本的な医療保険、介護保険等の制度の仕組みを理解する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	訪問看護の報酬体系、利用者負担等について理解する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
連携・相談	地域の交通機関の利用方法、道路事情、訪問先の目印などを把握する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	同僚・管理者と円滑なコミュニケーションをとることができる		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	日々の看護活動について、同僚・管理者に常に報告・連絡・相談する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	一人で判断が困難な問題に関して、同僚・管理者に速やかに相談する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
環境整備	利用者・家族の問題に気付いた場合には、同僚・管理者に速やかに相談する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
災害時対応	訪問看護ステーション内の物品を整備・補充する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	災害時対応マニュアルを理解し、災害発生時は指示に従い適切に行動する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
訪問看護師としてふさわしい態度・姿勢をとることができる															
マナー	その場にふさわしい態度で挨拶する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	礼儀正しい態度や言葉遣いで家族・利用者に対応する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	来客・電話に適切に対応する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
コミュニケーション	コミュニケーションを通して、利用者・家族との良好な関係をつくる		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
時間管理	訪問予定時間通りに訪問する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
自己研鑽	知識・技術・態度などの不足を補うために自己学習する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
健康管理	日頃の健康管理に努める		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
訪問看護師としての専門的能力															
利用者・家族の生活を見ることができる															
生活重視	利用者・家族の価値観や生活様式を受け入れる		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	治療優先でなく、生活を重視する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
意思尊重	サービスの実施に当たり、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
家族の健康	家族の健康に気を配り、健康管理や日常生活のアドバイスをする		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
説明することができる・聴くことができる															
概要説明	ステーションの概要、重要事項説明書・契約書内容・利用料金について理解する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	提供する看護の内容を事前に分かりやすく説明する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
指導助言	在宅療養に必要な教育指導を利用者・家族に行う		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
相談対応	利用者・家族からの相談に適切に対応する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	相手の立場に立って、利用者・家族の話を聞く		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
カンファレンス	利用者・家族に関する事柄について、カンファレンス等で適切に説明する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
訪問看護サービスを提供することができる															
訪問前準備	利用者個別に訪問の目的を理解する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	必要な情報を収集し、具体的な目標を設定した看護計画を立てる		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	訪問先・訪問予定を確認して、必要な情報をもとにその日の援助計画を立てる		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
療養上の世話	訪問看護計画に基づいて療養上の支援（世話）を行う		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
看護技術*	訪問看護に必要な最低限の看護技術を身に付ける		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
感染管理	安全に感染予防及び医療廃棄物の取扱いを行う		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
環境整備	利用者の居室の生活環境（光、音、温度等）を整備する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
訪問後対応	訪問後の物品片付け、衛生管理を行う		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	訪問後に事業所内・他機関に報告・申し送りをする		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
安心・安全	利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭に置いてケアを提供する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	緊急時の手当の方法、連絡方法等を理解する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
夜間対応	訪問看護ステーションの利用者全体の状況を理解し、夜間の携帯当番を担当する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
判断	全身状態や生活の仕方、利用者の反応等を総合的視野から状況判断する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
予防	利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
地域の資源を理解し、連携することができる															
地域の理解	地域の保健医療福祉機関・サービスを把握する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	地域の中での訪問看護ステーションの役割を理解する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	地域内の他機関・他職種の専門性を理解し、尊重する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
地域連携	訪問看護の経過等を必要時、主治医に正確に報告・相談する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	利用者の入退院時に、医療機関・その他の機関と連携する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	介護支援専門員と連携・調整を行う		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	その他の関係機関との連携や調整を行う		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
情報管理を適切にすることができる															
記録	訪問看護記録・報告書・計画書を適切に書く		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	訪問後、速やかに訪問記録をつける		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
個人情報	個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理する		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	

*看護技術については、各事業所において具体的な項目を設定することが望ましい ※ は到達目標時期を示す 東京都版「訪問看護OJTマニュアル」を参考に作成

【評価シート記入の手引】

大	中	小	新任訪問看護師の 達成目標	1～ 3か月	～ 6か月	～ 12か月	評価の視点	目標・方策の方向性	
訪問看護師としての基本的な能力									
訪問看護ステーションの一員として働くことができる									
基本姿勢		就業上のルールを守る	○				・就業時間を守っているか ・就業規則を理解し、必要な書類を提出しているか	・挨拶や報告・連絡・相談する習慣など、訪問看護師として身につけるべき態度を養う	
		訪問看護の目的・サービス内容を理解する		○			・訪問看護サービスの目的や役割、機能、サービス内容について理解しているか（簡潔に説明できるか）		
		事業所の理念・活動目標に沿った対応をする			○		・事業所の理念・活動目標を理解し、常に適切な行動をとることができるか		
基礎知識		基本的な医療保険、介護保険等の制度の仕組みを理解する	○				基本的な医療保険、介護保険等の制度の仕組みを理解しているか（簡潔に説明できるか）		
		訪問看護の報酬体系、利用者負担等について理解する	○				訪問看護の報酬体系、利用者負担等について理解しているか（簡潔に説明できるか）		
		地域の交通機関の利用方法、道路事情、訪問先の目印などを把握する	○				・活動地域の複数の移動方法について言えるか ・目的地周辺の主要施設（学校、警察、消防署、ガソリンスタンド、コンビニエンスストア、公衆トイレ、駐車場等）などの所在地を把握しているか		
連携・相談		同僚・管理者と円滑なコミュニケーションをとることができる	○				・個別の業務に関する報告・連絡・相談に限らず、自分自身のことや事業所のことなど、管理者や看護職員と日常的にコミュニケーションをとることができるか		・事務所の一員として、他の職員に話しかけたり、円滑なコミュニケーションをとれる関係をつくる
		日々の看護活動について、同僚・管理者に常に報告・連絡・相談する	○				・日々の看護活動について、管理者や看護職員に報告・連絡・相談することができるか		・挨拶や報告・連絡・相談する習慣など、訪問看護師として身につけるべき態度を養う
		一人で判断が困難な問題に関して、同僚・管理者に速やかに相談する	○				・一人で判断が困難な問題に関して、同僚や上司等に速やかに相談することができるか		・組織内部で看護職員としての自己を振り返り、他の職員と連携し、事業所内での役割がとれる
		利用者・家族の問題に気付いた場合には、同僚・管理者に速やかに相談する	○				・気付いた利用者・家族の問題を全て所内の看護職員に報告しているか ・報告の時期は適切か	・利用者・家族が安心して訪問看護サービスを受けることができるように、常に意識して看護を提供できる	
環境整備		訪問看護ステーション内の物品を整備・補充する	○				・使用した物品は元の位置に戻しているか ・不足した物品は購入の手続きをするなど補充することができるか	・物品の整備・補充が速やかにでき、他者に迷惑をかけない	
災害時対応		災害時対応マニュアルを理解し、災害発生時は指示に従い適切に行動する	○				・災害時対応マニュアルを熟読しているか ・災害時の行動についてのイメージがついているか	・災害時には適切な行動をとることができる	
訪問看護師としてふさわしい態度・姿勢をとることができる									
マナー		その場にふさわしい態度で挨拶する	○				・利用者・家族・看護職員など自らその場にふさわしい態度で挨拶することができるか	・挨拶や報告・連絡・相談する習慣など、訪問看護師として身に付けるべき態度を養う	
		礼儀正しい態度や言葉遣いで家族・利用者に対応する	○				・礼儀正しい態度や言葉遣いで家族・利用者に対応することができるか		
		来客・電話に適切に対応する	○				・来客や電話があった際、事業所の顔として、積極的に誠意を持って対応することができるか		
コミュニケーション		コミュニケーションを通して、利用者・家族との良好な関係をつくる	○				・訪問時に明るく笑顔で挨拶しているか ・利用者や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しているか	・管理者や看護職員、利用者や家族などと会話の仕方や聴く姿勢、相手に自分の意見が伝えられる態度などに留意して行動する	
時間管理		訪問予定時間通りに訪問する	○				・訪問予定時間に遅れずに訪問することができるか	・訪問看護師としての基本的なルールを習慣付ける	
自己研鑽		知識・技術・態度などの不足を補うために自己学習する		○			・訪問看護師として不足している知識・技術・態度を自覚することができるか ・自己の実践を振り返り、不足している部分について、積極的に自己学習し補う努力を行っているか	・訪問看護師としての自己を振り返り、知識・技術・態度を客観的に評価する	
健康管理		日頃の健康管理に努める	○				・健康的な生活を心がけているか ・事故の感染予防に努めているか	・定期的に健康診断や検診を受けるなど	
訪問看護師としての専門的能力									
利用者・家族の生活を見ることができる									
生活重視		利用者・家族の価値観や生活様式を受け入れる		○			・利用者・家族の価値観や生活様式について理解し、尊重しているか	・利用者の疾患や治療を最優先にして看護の展開を考えるのではなく、利用者が疾患や障害を抱えながら残された機能を積極的に生かし、生活全体の質（QOL）を高めていくことができるかを考えて、看護を展開する ・看護計画、実践の根拠を明確に示すことができる ・訪問看護実践を他の看護職員にも理解できるように、記載する	
		治療優先でなく、生活を重視する	○				・利用者の疾患だけを捉えて看護を提供するのではなく、利用者・家族の生活も考えた看護判断ができているか		

大	中	小	新任訪問看護師の 達成目標	1～ 3か月	～ 6か月	～ 12か月	評価の視点	目標・方策の方向性
		意思尊重	サービスの実施に当たり、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重する	○			・利用者・家族の意志を常に尊重しているか ・利用者・家族と目標を共有しているか	
		家族の健康	家族の健康に気を配り、健康管理や日常生活のアドバイスをする			○	・利用者だけでなく、家族も含めて看護の対象として捉え、健康や日常生活についてアドバイスをしているか	・家族看護について基本的な学習をする ・利用者だけでなく家族も含めて看護の対象と捉える
説明することができる・聴くことができる								
		概要説明	ステーションの概要、重要事項説明書・契約書内容・利用料金について理解する		○		事業所のサービス内容について理解しているか	・事業所のサービス内容について、きちんと理解している
			提供する看護の内容を事前に分かりやすく説明する		○		・訪問時や機会を捉えて看護師として観察したことや判断したこと、実施することについて利用者や家族に説明しているか	・訪問時に利用者や家族に対してケアに関する説明の時間をもつ
		指導助言	在宅療養に必要な教育指導を利用者・家族に行う	○			・その利用者・家族にあった方法で、在宅療養に必要な教育指導ができていますか	・利用者・家族の希望・意欲・理解度を考慮して、利用者や家族に適した指導方法を立案して実施する
		相談対応	利用者・家族からの相談に適切に対応する			○	利用者・家族の相談事を傾聴し、適切な援助ができていますか	
		カンファレンス	相手の立場に立って、利用者・家族の話を聞く		○		・自然な日常の会話の中で利用者・家族から必要な情報を得ているか ・気軽に必要なことを聞ける関係を利用者・家族と築いているか ・情報を得ることの必要性について利用者・家族に説明しているか	・日常の会話を大切にすること ・聴く姿勢を持つ ・情報の活用目的について理解し、利用者・家族に説明する
			利用者・家族に関する事柄について、カンファレンス等で適切に説明する		○		・管理者や看護職員など他者の意見を聴く姿勢や態度を持っているか ・利用者や問題意識をもって関わり、気付いた問題に対して他者に伝え理解を得ることができていますか	・管理者や看護職員、利用者、家族などの会話の仕方や聴く姿勢、相手に自分の意見を伝えられる態度などに留意して行動する ・訪問看護師としてできること、できないことを利用者や家族に明確に説明する ・約束したことに対しては誠実に対応する
訪問看護サービスを提供することができる								
		訪問前準備	利用者個別に訪問の目的を理解する	○			・個々の利用者について、訪問看護サービスを利用する目的に照らして、毎回の訪問の目的を理解し、意識しているか	
			必要な情報を収集し、具体的な目標を設定した看護計画を立てる	○			利用者・家族について必要な情報を収集し、具体的な目標を設定した看護計画となっているか	
			訪問先・訪問予定を確認して、必要な情報をもとにその日の援助計画を立てる	○			・医師の指示書やケアプランとの整合性を確認しているか ・訪問先・訪問予定を確認することができているか ・訪問予定者の必要な情報をもとにその日の援助方針に従って援助内容を計画できているか	・看護計画、実践の根拠を明確に示すことができる
			訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える	○			・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ているか ・利用者の状況を踏まえて適切な身支度ができるか	・必要な物品を訪問前に準備し、身支度を行うことができる
		療養上の世話	訪問看護計画に基づいて療養上の支援（世話）を行う	○			・個別の利用者の訪問看護計画に基づいて症状等の観察、食事の世話、清拭及び排泄の介助、生活指導などができるか	
		看護技術*	訪問看護に必要な最低限の看護技術を身に付ける	○			・在宅看護に必要とされる最低限の看護技術（VS測定、日常生活援助、洗腸、点滴、軟膏塗布、服薬管理、吸引、モニター測定、リハビリテーション看護、経管栄養、座薬挿入、在宅酸素療法、医療機器管理など）を身に付けるように職場の勉強会や外部の研修会などに参加し、努力しているか ・技術を身に付けるために積極的に同行訪問を求めているか	・トピックスについては、勉強会や研修会に参加し、在宅看護に必要な知識・技術・態度が身に付いているかを評価する
		感染管理	安全に感染予防及び医療廃棄物の取扱いを行う	○			・防護用具（マスク・ガウン・手袋）等を適切に使用し感染予防に努めているか ・医療廃棄物が出た場合、決められた方法で処理することができているか	・感染管理についての知識を得て、安全に実践できる
		環境整備	利用者の居室の生活環境（光、音、温度等）を整備する	○			・利用者が快適・健康に生活できるよう、居室の生活環境（光、音、温度等）を整備し、家族にも説明しているか	
		訪問後対応	訪問後の物品片付け、衛生管理を行う	○			・訪問後に物品を片付けや衛生管理、不足があれば補充、調達するなどの対応ができていますか	・事業所の一員として、またチームケアの一員として、訪問後に必要な対応し、次回以降の訪問に備えることができる
			訪問後に事業所内・他機関に報告・申し送りをする	○			・訪問後に、事業所内の管理者や他の訪問看護師、さらには介護支援専門員等事業所外の関係者に必要事項の申し送りができていますか	
		安心・安全	利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭に置いてケアを提供する	○			・担当している利用者・家族に不安はないと言えるか ・看護実践の際に、利用者・家族が安全・安心、安楽であるかを考えながら行っているか	・利用者・家族が安心して訪問看護サービスを受けることができるように、常に意識して看護を提供できる
			緊急時の手当の方法、連絡方法等を理解する	○			・重大性、緊急性を的確に判断し対処・報告できるか	・主治医に連絡するなど状況に応じて対処する

大	中	小	新任訪問看護師の 達成目標	1～ 3か月	～ 6か月	～ 12か月	評価の視点	目標・方策の方向性
		夜間対応	訪問看護ステーションの利用者全体の状況を理解し、夜間の携帯当番を担当する			○	・利用者全体の状況を理解しているか ・夜間の当番を担当し、対応ができるか	
		判断	全身状態や生活の仕方、利用者の反応等を総合的視野から状況判断する			○	全身状態や生活の仕方、利用者の反応等を総合的視野から状況判断できているか	
		予防	利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する			○	・予測される問題をリストアップできるか ・問題に対して必要な予防策を挙げ対処しているか	・利用者・家族が安心して訪問看護サービスを受けることができるように、常に意識して看護を提供できる
地域の資源を理解し、連携することができる								
		地域の理解	地域の保健医療福祉機関・サービスを把握する	○			・地域において連携先となる保健福祉機関・サービスの窓口や担当者などを把握しているか	・地域の他機関、他職種について、個別のケースにおける連携先として認識するだけではなく、地域ネットワークにおける相互の位置づけや役割、関係性について理解し尊重しあうことができる
			地域の中での訪問看護ステーションの役割を理解する			○	・地域の他の機関や職種と連携において、訪問看護ステーションの位置づけや果たすべき役割について、理解できているか	
			地域内の他機関・他職種の専門性を理解し、尊重する			○	・他の機関や職種の役割や専門性を理解し、尊重することができるか	
		地域連携	訪問看護の経過等を必要時、主治医に正確に報告・相談する	○			・定期的、及び変化やその予兆があった場合に、訪問看護の経過等を主治医に正確に報告・相談しているか	
			利用者の入退院時に、医療機関・その他の機関と連携する			○	・利用者の入退院時に、医療機関・その他の機関と連携して、必要な情報提供や調整を行っているか	
			介護支援専門員と連携・調整を行う			○	・利用者の状況、状態変化などについて、介護支援専門員と随時情報共有し、必要に応じてケアプランの見直しなどにつなげているか	
			その他の関係機関との連携や調整を行う			○	・ケアチームで支援していることを説明できるか ・関係職種・機関に対して報告・連絡・相談が必要な状況がわかっているか ・緊急性を判断し、状況に応じて連携できるか	・ケアチームで支援していることを念頭に置く ・関係職種・機関への報告、連絡、相談が必要な状況を管理者や同僚に確認する
情報管理を適切にすることができる								
		記録	訪問看護記録・報告書・計画書を適切に書く	○			訪問看護記録・報告書・計画書について、必要な事項を漏れなく正確に書けているか	記録等作成の目的や重要性を理解し、目的に沿って適切な記述ができるようになる
			訪問後、速やかに訪問記録をつける	○			・訪問看護記録を一両日中に正確に記載することができるか	・訪問看護実践を他の看護職員にも理解できるように、記載する
		個人情報	個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理する	○			・個人情報保護の必要性を説明できるか ・守秘義務を果たしているか ・得られた個人情報が外部に漏洩しないよう留意しているか ・ケア会議などで他者に情報を提供する場合は、利用者・家族に同意を得ているか	・利用者・家族の尊厳を重視した情報の取扱いや関わり方ができる

※看護技術については、各事業所において具体的な項目を設定することが望ましい

(参考資料)

- ・「訪問看護 OJT ガイドブック」(公益財団法人日本訪問看護財団)
- ・「自己評価目標達成チェック表」(世田谷区社会福祉事業団訪問看護ステーション)
- ・「訪問看護事業所自己評価票」(北海道総合在宅ケア事業団)
- ・「在宅における看護実践自己評価尺度」(千葉大看護学部)
- ・東京福祉サービス第三者評価「訪問看護」
- ・「介護事業所等における人材育成の観点からみたサービスの質の向上に関する調査研究報告書」(長寿社会開発センター)
- ・「介護保険サービスの自己評価実施ガイドライン」(滋賀県健康福祉サービス評価システム)
- ・「介護保険サービス評価に関する北海道基準の自己評価」(北海道)

看護基本技術チェックリスト

氏名 ()

		① 入職時 (新任の場合)	1 か月目				3 か月目				6 か月目				12 か月目				18 か月目				24 か月目				備考					
			年		月		日		年		月		日		年		月		日		年		月		日							
			自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価								
環境調整	療養環境のアセスメント・調整		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	福祉用具の貸与を検討		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	介護用具の購入を検討		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	住宅改修について検討		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
食事援助	脱水・浮腫のアセスメント		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	摂食嚥下機能と栄養のアセスメント		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	摂食嚥下機能維持・回復のためのリハビリテーション実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	摂食嚥下機能維持・回復のためのリハビリテーション指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	嚥下障害のある対象の食事介助		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	嚥下障害のある対象の食事指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	食事指導、栄養指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	経管栄養の管理	経鼻栄養の実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		経鼻栄養の指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		胃ろう栄養の実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
胃ろう栄養の指導			A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
腸瘻栄養の実施			A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
腸瘻栄養の指導			A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
排泄援助	排尿介助		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	排便介助		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	摘便		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	浣腸		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	導尿・膀胱内留置カテーテル	導尿実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		導尿指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		膀胱内留置カテーテル挿入・抜去		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		膀胱洗浄実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		膀胱内留置カテーテル指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		間欠自己導尿指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	腎瘻・尿管皮膚瘻・膀胱瘻管理実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	腎瘻・尿管皮膚瘻・膀胱瘻管理指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	人工肛門・人工膀胱の管理	人工肛門管理実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		人工肛門管理指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
人工膀胱管理実施			A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
人工膀胱管理指導			A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
活動・休息	歩行介助・移動介助・移送		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	体位変換		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	関節可動域訓練・廃用症候群予防		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	ポジショニング		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		

		入職時 (新任の場合)	1か月目		3か月目		6か月目		12か月目		18か月目		24か月目		備考	
			年月日		年月日		年月日		年月日		年月日		年月日			
			自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価	自己評価	指導者評価		
清潔・衣生活援助	清拭		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	洗髪		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	入浴介助（シャワー浴含む）		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	部分浴・陰臀部洗浄		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	おむつ交換		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	更衣介助		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	整容（髭剃り）		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	爪切り		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
呼吸・循環を整える技術	呼吸リハビリテーション（排痰法含む）		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	在宅酸素療法管理	フィルター交換・洗浄		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		流量の設定・確認		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		利用者・家族指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	吸引	口腔内吸引実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		口腔内吸引指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		鼻腔内吸引実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		鼻腔内吸引指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		気管内吸引実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		気管内吸引指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	吸入（ネブライザー）の実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	気管切開部ケア・気管カニューレ管理		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	人工呼吸器（侵襲的）管理実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	人工呼吸器（非侵襲的）管理実施		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
人工呼吸器管理の家族指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
創傷管理技術	褥瘡予防と褥瘡ケア	褥瘡予防ケア実施（除圧・栄養）		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		褥瘡予防家族指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		褥瘡処置実施（洗浄・軟膏・貼付剤）		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		褥瘡処置家族指導		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	創傷処置		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
与薬の技術	経口薬の与薬・管理		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	外用薬の与薬・管理		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	直腸内与薬		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	注射	皮下注射		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		筋肉注射		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		静脈内注射、点滴 静脈内注射		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	中心静脈栄養管理（埋め込みポート含む）	必要物品の準備		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		清潔操作でのポート針の穿刺		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		抜針刺入部の確認・固定		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		輸液バッグ・ルート交換		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		側注		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		終了時のロック		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		後片付け		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		輸液ポンプ管理		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	インシュリン製剤の種類・用法の理解と副作用の観察		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	麻薬の取り扱い		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		

			(入職時 新任の場合)	1か月目			3か月目			6か月目			12か月目			18か月目			24か月目			備考	
				年月日			年月日			年月日			年月日			年月日			年月日				
				自己評価	指導者 評価		自己評価	指導者 評価		自己評価	指導者 評価		自己評価	指導者 評価		自己評価	指導者 評価		自己評価	指導者 評価			
救急救命 処置	一次救命処置	意識レベルの把握	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		呼吸の確認と心停止の判断	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		CPR	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		急変時家族への指導	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
症状・生 体機能管 理	バイタルサイン（呼吸・脈拍・体温・血圧）の観察と解釈	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	パルスオキシメーターによる測定	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	身体計測	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	フィジカル アセスメント	呼吸器系	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		循環器系	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		消化器系	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		感覚器系	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		運動器系	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
		中枢神経系	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
	採血と検体の取り扱い	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	血糖測定実施	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	血糖測定方法について本人・家族へ指導	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	腹膜透析管理実施	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	腹膜透析管理指導	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	シャント管理実施・指導	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
ペースメーカー管理実施・指導	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
感染予防	スタンダードプリコーションの実施	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	必要な防護用具の選択	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	清潔操作の実施	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	医療廃棄物規定に沿った取り扱い	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	針刺し事故防止策の実施と事故後の対応	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
安全確保	誤薬防止の手順に沿った与薬	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	転倒・転落防止策の実施	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	交通事故予防策の徹底	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
死亡時の ケア	死後の処置	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	死亡診断書の取扱い	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	家族のケア（グリーフケア）	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
記録	基本情報記録のための情報収集	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	アセスメント、関連図作成	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	訪問看護記録	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	訪問看護計画書・訪問看護報告書作成	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
	手順書作成、適宜追加・修正	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		

☐ : 新卒者が1年以内に到達を目指す項目

評価基準 A:ひとりできる B:指導のもとにできる C:見学した D:未経験
 評価時期 新卒の場合:1・3・6・12・18・24か月目
 新任の場合:入職時・1・3・6か月目

VII 記録用紙

※ 記録類は全てファイルに綴じポートフォリオとしてまとめておく

様式	記録の種類	使用方法
様式1	週間スケジュール	訪問看護での行動スケジュール（1週間毎）を記載し、事前に計画する
様式2	訪問看護ステーションの概要	入職時オリエンテーションから事業所の情報を整理し、概要を把握する
様式3	基本情報記録 アセスメントⅠ・Ⅱ	単独訪問に向けて、同行訪問した利用者の基本情報を整理する
様式4	手順書・手順書（記入例）	単独訪問に向けて利用者ごとにケアの方法、手順、根拠、留意点を記載する ケアが時間内に終了するようにケアの組み立てを考える
様式5	毎日の振り返り記録Ⅰ （1年目4～6月）	1年目4～6月は、同行訪問・単独訪問した利用者の状況や、できたこと、気づいたこと、学んだこと等を毎日記載する。指導者から受けたコメントも記載する
様式6	毎日の振り返り記録Ⅱ （1年目7～3月、2年目）	1年目7月以降は、同行訪問・単独訪問における気づき、指導者から受けたコメント等を記載する
様式7	訪問看護経験記録	訪問事例の経験実績概要を把握するために記載する 学習支援者との経験の共有時に使用する
様式8	振り返り会議記録	振り返り会議の前に、訪問看護実践において「できたこと、気づいたこと、学んだこと、もやもやしていること」を記載する。振り返り会議後、「振り返り会議をとおして確認できたこと」「今後の自己の学習課題」を記載し、指導者のコメントを貰う
様式9	研修記録	研修参加時に、研修内容、学んだことを記載する

(様式1)

週間スケジュール

氏名 _____

月日・曜日	時間	午前	時間	午後
／ (月)				
／ (火)				
／ (水)				
／ (木)				
／ (金)				
／ (土)				

(様式2)

訪問看護ステーションの概要

(記載者氏名)

訪問看護ステーション名
設置主体
併設施設
訪問看護ステーション事業の目的及び運営理念
サービス提供体制 夜間・休日対応 :あり なし 緊急時・24時間対応 :あり なし その他
従事者の職人数種・とその役割 看護師 常勤 名 非常勤 名 (常勤換算 名) その他の職種と人数 () 名 () 名 () 名 () 名
訪問地域と地域特性
地域における本ステーションの役割あるいは期待されていること
利用者の主な紹介経路
活動実績 直近の1か月分の統計(令和 年 月現在) 利用者合計 名(医療保険 名、介護保険 名) 訪問回数合計 回(医療保険 回、介護保険 回) 新規利用者 名(利用の契機) 終了者 名(転機) 訪問看護指示書発行機関 [] 主治医数 名

利用者・家族の特徴

(例：年齢、疾患別、要介護度や寝たきり度、医療処置(特別管理加算)、重症度(ターミナルケア加算など)

ステーションの管理運営に関するシステムなど

(例：緊急時対応体制、苦情処理、リスクマネジメント、感染管理体制、災害時対応、物品供給、薬剤管理等)

このステーションで特に学びたいこと

(様式3)

基本情報記録 アセスメントーI

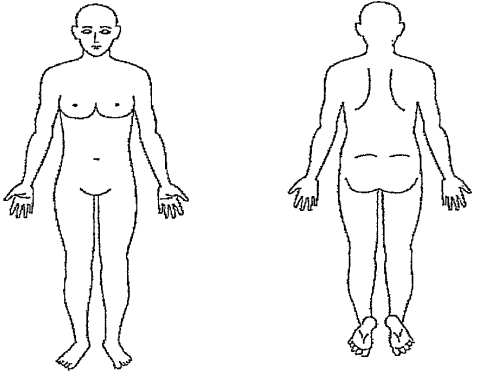
記載者:

訪問開始日 年 月 日

利用者 氏名 疾患 既往歴	様 才 男・女	医療保険: <input type="checkbox"/> 健康保険(政府・組合・共済・船員・日雇) <input type="checkbox"/> 国保 <input type="checkbox"/> 公費(精神通院・厚生医療・育成医療) <input type="checkbox"/> 難病 <input type="checkbox"/> 特定疾患 <input type="checkbox"/> 自立支援医療 <input type="checkbox"/> 重度心身障害 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 生保 介護保険: <input type="checkbox"/> 認定済(介護度:) 障害手帳 級(傷病名) 特定疾患医療給付: <input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり かかりつけ医: ケアマネージャー:(:TEL)
連絡先 ① ② 介護者 主: 副:		家族構成
訪問看護導入の経緯		
■要介護状況区分■ (自立・要支援1・要支援2・要介護1・要介護2・要介護3・要介護4・要介護5) ■障害者の日常生活自立度■ (自立・J1・J2・A1・A2・B1・B2・C1・C2)		
■認知症高齢者の生活自立度■ (自立・I・IIa・IIb・IIIa・IIIb・IV・M)		
I:ADL / IADL		II:認知・コミュニケーション
a 寝返り	自立・一部介助・全介助	a 記憶一想起 問題なし・問題あり
b 起き上がり	自立・一部介助・全介助	b 記憶一せん妄の兆候 無・有
c 座位保持	自立・一部介助・全介助	c 認知一言語 問題なし・問題あり
d 立ち上がり	自立・一部介助・全介助	d 認知一動作 問題なし・問題あり
e 立位保持	自立・一部介助・全介助	e 意思の伝達 問題なし・問題あり
f 歩行	自立・一部介助・全介助	f 他者を理解 問題なし・問題あり
g 移乗	自立・一部介助・全介助	g 視覚障害 無・有
h 移動	自立・一部介助・全介助	h 聴力障害→補聴器 無・有 → 未使用・使用
i 入浴	自立・一部介助・全介助	i 言語障害 無・有
j 整容	自立・一部介助・全介助	j 気分と問題行動
k 口腔衛生(歯磨等)	自立・一部介助・全介助	気分の落ち込み・不安や恐れが強い・うつ有・暴言暴行・徘徊
l 爪切り	自立・一部介助・全介助	介護への抵抗・収集癖・火の不始末・不潔行為・異食行動
m 着替え	自立・一部介助・全介助	■ I・II:特記事項
n 食事摂取	自立・一部介助・全介助	
o 排泄	自立・一部介助・全介助	
p 調理	自立・一部介助・全介助	
q 清掃・洗濯	自立・一部介助・全介助	
r 買い物	自立・一部介助・全介助	
s 金銭管理	自立・一部介助・全介助	
t 服薬管理	自立・一部介助・全介助	
u 電話の利用	自立・一部介助・全介助	
v 交通手段の利用	自立・一部介助・全介助	
III:社会交流・ストレス		■ III:特記事項
a 社会的活動の参加→参加意欲	無・有 → 無・有	
b 喪失感	無・有	
c 孤独	無・有	
d 引きこもり	無・有	
IV健康状態 ■食事摂取状況		■排泄状態
栄養状態	問題なし・体重減少・栄養不良・病的肥満	日中排泄状況 トイレ・ポータブル・尿器・おむつ・カテーテル
食事摂取	()回/日	日中尿・便意 尿: 有・無 便: 有・無
水分摂取	問題なし・不足気味・脱水状態	夜間排泄状況 トイレ・ポータブル・尿器・おむつ・カテーテル
経管栄養・胃瘻	無・有	夜間尿・便意 尿: 有・無 便: 有・無
食事形態	米飯・粥・きざみ・ミキサー	尿失禁 無・時々・有
		便失禁 無・時々・有

基本情報記録 アセスメントーⅡ

記載者:

V 身体状態・医療処置・治療の状態 	
服薬の状態	
受診状況 ターミナルケア情報	利用中のサービス
VI 家庭内での役割・介護上の問題 介護力(主介護者: 協力者:) 家族が実施する医療処置 <input type="checkbox"/> 有(内容・習得状況等) <input type="checkbox"/> 無	
介護に対する不安	居住環境での問題点
病名・病状に対する説明と理解 ----- ----- ----- -----	本人の希望
	家族の希望
■ 特記事項 ■	

(様式4)

手順書

利用者： _____ 記載者氏名： _____

記載日： _____ 年 _____ 月 _____ 日

時間	ケア方法・ケアの手順（ケアの根拠・留意点を明確にする）

(様式4)

手順書 (記入例)

利用者： ○○ ○○

記載者氏名： _____

記載日： ○ 年 △ 月 ◇ 日

時間	ケア方法・ケアの手順 (ケアの根拠・留意点を明確にする)
0	<ul style="list-style-type: none">① 公用車は、自宅南側のスペースに駐車② チャイムを鳴らして返事を待ってから入室し、挨拶後、洗面所で手洗いをする。③ 連絡帳を確認しながら状態確認を行なう VS、食事・排泄・入浴・活動状況、服薬状況など④ VS 測定：体温、脈拍、呼吸、血圧、SPO₂ ※在宅酸素療法を行っているため、チアノーゼ、呼吸状態など注意して観察する⑤ 身体状況の観察 視診：皮膚の状態（浮腫、発赤、内出血、傷、足）、顔色、表情、チアノーゼの有無、ADL（起き上がり動作、歩行状態、排泄動作）など 聴診：肺音・腸蠕動音 ※腸蠕動音が良好であっても残便感など不快感を訴えることが多い 問診：食事、活動、睡眠、排泄、不快感、倦怠感、痛みなどの状況（部位、持続時間、どのような時、自製の可否）、痰の性状、動機、息切れなど 触診：腹部の状態（膨満のある部位、硬さ、痛みの有無）⑥ 酸素機器の確認： 酸素流量の確認、フィルターの汚れの有無、カニューラの折れ曲がり等の有無、酸素ポンベの残量と使用方法の確認⑦ 室内の観察 温度、湿度、換気の実施状況、火気の有無等⑧ 必要に応じて爪切りなどのケアを行う⑨ 呼吸リハビリテーション 口すぼめ呼吸、腹式呼吸、自己排痰法など⑩ 介護者とのコミュニケーション ・本人の状況確認（食事、睡眠、排泄、移動など日常生活状況、服薬状況、受診時の状況、次回受診日、デイサービス等への参加状況） ・介護者の状況（表情、健康状態、介護負担の程度、睡眠時間、ストレス・不安の有無等）⑪ 記録・挨拶（次回の訪問日の確認）
10	
20	
30	
40	
50	
60	
70	
80	
90	

(様式5)

毎日の振り返り記録 I (1年目4~6月)

記載日	年 月 日	氏名
今週の目標		
訪問時の利用者の状況		
経験したケア	ケア内容・方法	根拠
できたこと、気づいたこと、経験から学んだこと、もやもやしていること等		
自己の学習課題		
指導者から受けたコメント		
指導者確認 ()		

(様式6)

毎日の振り返り記録 II (1年目7~3月、2年目)

日付	訪問者	利用者の状況、ケアの内容・方法・根拠、研修の概要 気づいたこと、学んだこと、できたこと、もやもやしていること
／ (日)		
／ (月)		
／ (火)		
／ (水)		
／ (木)		
／ (金)		
／ (土)		
単独訪問回数 回		指導者から受けたコメント
同行訪問回数 回		指導者確認 ()

(様式7)

訪問看護経験記録 1

氏名:

同行訪問日(月日)																					
性別(男性:1 女性:2)																					
年齢(歳)																					
保険別(1:介護保険 2:医療保険 3:その他)																					
障害高齢者の生活自立度																					
認知症高齢者の日常生活自立度																					
主な疾患	1.脳血管系疾患																				
	2.呼吸器系疾患																				
	3.循環器系疾患																				
	4.糖尿病・内分泌系疾患																				
	5.悪性新生物																				
	6.神経系の疾患																				
	7.精神及び行動の障害																				
	8.筋骨格系及び結合組織の疾患																				
	9.腎尿路生殖系の疾患																				
	10.感染症																				
	11.その他																				
療養上の世話・予防	バイタルサインチェック・病状観察																				
	本人の療養指導																				
	家族等の介護指導・支援																				
	食事援助	a.食事介助																			
		b.食事指導、栄養指導																			
		c.嚥下訓練																			
	排泄援助	a.トイレ介助																			
		b.摘便																			
		c.浣腸																			
	活動・休息援助	a.歩行介助																			
		b.体位変換																			
		c.関節可動域訓練																			
	清潔ケア	a.清拭																			
		b.洗髪																			
		c.入浴介助(シャワー浴)																			
d.部分浴・陰部洗浄																					
e.おむつ交換																					
f.寝衣交換介助																					
g.整容(髭剃り)																					
h.爪切り																					
i.シーツ交換																					
認知症ケア																					
精神障害に対するケア																					
社会資源活用の支援																					
家屋調査・環境整備の支援																					
その他																					

(様式8)

振り返り会議記録 (第 回目)

学習者氏名 ()

開催日時：令和 年 月 日 時 分～ 時 分
今月の目標
実施内容 (新たに実施した内容)
できたこと、気づいたこと、もやもやしていること
振り返り会議をとおして確認できたこと
今後の自己の学習課題
指導者のコメント

(様式9)

研修記録

氏名 _____

(所属 _____)

<研修名>
<研修日時> 年 月 日 時 分 ~ 時 分
<研修目標>
<研修内容>
<研修で学んだこと>
<指導者確認・コメント>

新卒・新任訪問看護師育成プログラムに基づく 人材育成支援事業実施要領

1. 目 的

在宅医療の中核を担う訪問看護師が、質の高い訪問看護サービスを安定的に供給するためには、より多くの看護師が訪問看護への理解を深め、訪問看護に生きがいを見つけ、働き続けられる環境整備が急務である。そのためには、訪問看護の経験を問わず、新卒看護職を含めて、訪問看護を志す者および訪問看護事業所に対して、訪問看護支援センター（以下、「支援センター」という。）として支援を行い、訪問看護ステーションにおいて質の高い看護を提供する訪問看護師を育成することを目的とする。

2. 対象者

以下のいずれかの要件を満たしている者で会長が必要と認めた者

- (1) 県内の訪問看護ステーションに就業した新卒看護職及び看護経験の少ない新任看護職であること
- (2) 訪問看護事業所管理者（以下、「管理者」という。）から「新卒・新任訪問看護師育成プログラム」（以下、「育成プログラム」という。）に基づく支援の要請があった者

3. 支援内容

- (1) 支援期間は、原則として新卒看護職は2年、新任看護職は半年間とする
- (2) 「プログラム」に基づき支援計画を作成する
- (3) 「プログラム」に基づき、研修会等の支援を行う
 - ① 必要に応じて基礎看護技術演習を行う
 - ② 研修会は、徳島県看護協会が主催する新人研修等や外部研修も活用する
 - ③ 必要に応じて機材の貸し出しを行う
- (4) 振り返り会議、学習支援者会議を開催し、課題や成果等を整理し、今後の方針を決定する
- (5) その他、各種相談に応じ、訪問看護師として働き続けるために必要な支援を行う

4. 支援手順

- (1) 訪問看護事業所内の受け入れ態勢、指導體制を整備する
 - ① プリセプターシップを導入し、指導者を明確にする
 - ② 指導者は、「実習指導者講習会」を受講しておくことが望ましい
- (2) 管理者は、会長宛に「訪問看護師育成支援依頼書（様式1）」を提出する
- (3) 会長は、要件を満たした者について、支援決定（様式2）を行う
- (4) 支援センターの担当者は、管理者と協議の上、支援計画を作成し、計画に基づいて具体的な支援を行う
- (5) 支援センターの担当者と管理者は、訪問看護師の到達度について評価し、到達度が評価された者についてはプログラムに基づく支援を終了する

5. 到達度の評価

訪問看護師の到達度は、育成プログラムの自己評価支援ツールに沿い、評価する

6. その他

支援に係る費用は無料とする

7. 施 行

令和2年4月1日から施行する

公益社団法人徳島県看護協会会長 様

訪問看護師育成支援依頼書

下記の者について訪問看護師育成支援を受けたいので依頼します。

事業所	事業所名			
	住 所	〒		
	管理者名			
	指導者名			
看護師	ふりがな		年齢	
	氏 名			
	採用年月日	令和 年 月 日	常勤・非常勤	
	最終学歴	学校名		
		卒年次 年 月 日 (看護師・准看護師)		
	職 歴	施設名	年 月～ 年 月	常勤・非常勤
		施設名	年 月～ 年 月	常勤・非常勤
		施設名	年 月～ 年 月	常勤・非常勤
		施設名	年 月～ 年 月	常勤・非常勤
施設名		年 月～ 年 月	常勤・非常勤	
訪問看護 ステーションの 育成方針				

様式2

管理者様

徳看協第 号
令和 年 月 日

公益社団法人徳島県看護協会
会 長

徳島県訪問看護支援センターにおける人材育成支援について（通知）

令和 年 月 日付けで依頼のあった下記の者について、支援を決定したの
で通知します。

なお、支援内容については、貴施設と協議の上、決定することを申し添えます。

記

1. 対象者
2. 支援期間

【問い合わせ先】

公益社団法人徳島県看護協会
徳島県訪問看護支援センター

TEL : 088-631-5544 FAX : 088-632-1084

Ⅷ 引用・参考文献、資料

- 1) 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
- 2) 東京都福祉保健局高齢社会対策部介護保険課：訪問看護OJTマニュアル平成25年3月
- 3) 公益財団法人日本訪問看護財団監修：訪問看護基本テキスト 総論編・各論編
日本看護協会出版会
- 4) ケアプロ株式会社編著：新卒・新人訪問看護師教育プログラム
学研 2017
- 5) 地域で育てる 新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド
きらきら訪問ナース研究会 2016年
- 6) 訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド
一般社団法人全国訪問看護事業協会 2018年
- 7) 新卒者等訪問看護師育成プログラム～地域で育てよう～
公益社団法人千葉県看護協会
- 8) 岡山県新卒訪問看護師育成プログラム～地域で育む～
公益社団法人岡山県看護協会
- 9) 新卒訪問看護師育成プログラム
公益社団法人京都府看護協会
- 10) 新卒者等訪問看護師育成プログラム
公益社団法人埼玉県看護協会
- 11) 新卒訪問看護師育成プログラム
公益社団法人山梨県看護協会
- 12) 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会）」活用のための手引き
公益社団法人日本看護協会 2016年

この育成プログラムは、以下のメンバーにより検討し、徳島県看護協会により作成されました。

<新卒者等訪問看護師育成プログラム検討委員会>

- 岩佐 久美（公益社団法人徳島県看護協会訪問看護ステーション阿南）
- 大川 由紀（徳島市医師会訪問看護ステーション）
- 片岡 雅美（ひだまり訪問看護ステーション）
- 豊田 直美（公益社団法人徳島県看護協会訪問看護ステーション徳島）
- 松下 恭子（徳島大学大学院医歯薬学研究部保健科学部門 地域看護学分野）
- 吉野 牧子（あおぞら内科訪問看護ステーション）
- 花岡 賀美（徳島県保健福祉部医療政策課看護担当）
- 邊見知恵子（公益社団法人徳島県看護協会徳島県訪問看護支援センター）

<事務局>

- 瀬尾 澄子（公益社団法人徳島県看護協会徳島県訪問看護支援センター）
- 宮本小由里（公益社団法人徳島県看護協会徳島県訪問看護支援センター）