

# 「新卒者等訪問看護師育成プログラム」

## 運用マニュアル (Ver.2)

令和 4 年 3 月作成

令和 5 年 3 月改定

公益社団法人千葉県看護協会

## 1. マニュアルの目的

「新卒者等訪問看護師育成プログラム」（以下育成プログラム）は、平成 24 年度の作成開始時から現在に至るまで、当協会職員が育成プログラム参加事業所の支援を行い、訪問看護師育成の一端を担ってきた。その過程においていくつかの改善点を見出し、運用方法を見直すことでより多くの訪問看護師の育成が可能になると評価した。

本マニュアルは、運用方法の変更に伴う既存の育成プログラムとの整合性を図るためのものである。

## 2. 既存の育成プログラムからの主な変更点

※巻末「新卒者等訪問看護師育成プログラム計画 運用の変更等」も参照

- 1) 学習支援者として看護協会担当者（以下協会担当者）の他に、訪問看護認定看護師等の支援者（以下認定 Ns 等支援者）を置く。
- 2) 学習支援者の役割分担として、プログラム全体の事務的な支援を協会担当者が、育成に関する直接支援を認定 Ns 等支援者が行う。
- 3) 「訪問看護実践センター室」は活動終了となっているため、「協会担当者・認定 Ns 等支援者」に読み替える。なお、その業務は看護協会の範囲に含む。
- 4) 学習支援者の参画は評価面接と学習支援者会議のみとし、振り返りカンファレンスは事業所内（新人と指導者等）で開催する。
- 5) 「学習支援者育成プログラム」（P19～20）は現在開催していない。新たに「交流会」を開催し、新人育成に関する学びや情報交換の場とする。
- 6) 対象を拡大し、「転職看護師（看護業務の実践にブランクのない状態で就業したもの）」を含める。
- 7) 運用方法変更に伴い、実施要領（P63～67）を改定する。

## 3. 育成プログラムの具体的な読み替えについて

次ページ以降を参照。

【P4】 5. 学習課題を達成するための育成プログラム

<1年目>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
実務状況	同行訪問 →												
			単独訪問 1人		単独訪問 1～3人		単独訪問 3～5人	→					
研修	新人看護職員研修(4月～11月)												
	訪問看護実践研修(外部研修を含む) 保健医療福祉をめぐる社会動向、フィジカルアセスメント、呼吸管理、急変時の看護 在宅ターミナルケア、スキンケア、リハビリテーション看護、精神症状のある在宅療養者の看護 難病患者の看護、小児/障がい児の看護、退院支援、リスクマネジメント等												
							訪問看護師養成講習会「訪問看護研修ステップ1」 ※1 (eラーニング・集合研修)						
	基礎看護技術研修												
						実務研修 勤務先以外の訪問 看護ステーション							
会議	振り返りカンファレンス・学習支援者会議(前半:週1回 後半:月2回程度) ※4												

<2年目>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実務状況								スタッフと一緒に 24時間緊急対応			※2 単独24時間 緊急対応	
	単独訪問5～8人 →											
研修	訪問看護実践研修(1年目に受講出来なかった研修項目を受講する)											
	実務研修 ※3 病院(退院調整、外来)、在宅療養支援診療所、介護保険施設等											
会議	振り返りカンファレンス・学習支援者会議(月1回程度) ※4											

- ※1 本研修は2年目に受講とする。  
研修名はプログラム作成時点のものであり、当該年度に開催される、千葉県看護協会の該当研修に読み替える。
- ※2 非常勤職員等、最終的に24時間対応の実施を予定していない新卒者の場合は、事業所の育成ゴールに合わせて最終到達目標の設定を変更する。
- ※3 新卒者の課題等に応じて、最低でもいずれか1か所は実施する。
- ※4 会議については、事業所内のメンバーで開催するものと学習支援者が同席するものを合わせた回数。

【P5】

＜育成プログラムの学習内容＞

実 務	同行訪問	① 全利用者へ同行訪問を行う。経験したケア内容、ケア方法を記録に残す。 ② 複数名の利用者へ継続して同行訪問を行う。利用者ごとの留意点やケアの根拠を明確にしたケア方法の「手順書」を作成する。 ③ 受け持ち利用者へ同行訪問を行う。利用者を理解するための関連図及び看護計画を作成する。
	単独訪問	① 受け持ち利用者の看護過程を展開し、訪問看護計画書・報告書を作成する。 ② 所内の事例検討会で受け持ち利用者について発表し理解を深める。
	単独 24 時間緊急対応	① 緊急対応を紙上事例を通して学習する。 ② 訪問看護師と共に 24 時間緊急対応を行い、状況判断や対応方法を学ぶ
研 修	新人看護職員研修	新卒者は厚生労働省「新人看護職員ガイドライン」に沿った研修(15日間)を受講する。(千葉県看護協会主催)
	訪問看護実践研修	千葉県看護協会、日本訪問看護財団、全国訪問看護事業協会等が主催する外部研修を活用する。
	訪問看護師養成講習会「訪問看護ステップ1」	日本訪問看護財団の「訪問看護 e ラーニング」と千葉県看護看護協会の集合研修・実習を受講する。
	基礎看護技術研修	① シミュレーターを用いて学習する。 ② 受け持ち利用者に必要な看護技術を優先して学習する。 ③ 指導に当たっては看護協会担当者も協力する。また、シミュレーターは看護協会から貸し出しを行う。
	実務研修	① 地域包括ケアシステムを理解するために、地域の関係施設で研修を行う。 ② 研修場所 ※1 ・1年目:勤務先以外の訪問看護ステーション(複数箇所) ・2年目:病院(退院調整)、在宅療養支援診療所、介護保険施設等
振り返りカンファレンス	① 4月～5月は週1回実施する。その後は月に2回程度実施する。 ※2 ② 学んだこと、困っていることなどについて話し合い、新卒者等は助言を受けて訪問看護の実践に活かす。 ※3	

※1 勤務状況に合わせて1~2箇所設定し、2箇所実施する場合は期間を分ける。

※2 事業所内の指導者等と新人とで実施する。認定Ns等支援者は評価面接の時期は会議に参加する。(WEB参加も可)。

※3 認定Ns等支援者は、会議に同席していない時には、メールや電話等を利用して新人・指導者を支援する。

【P16】

**(3)学習支援者の支援内容と支援方法**

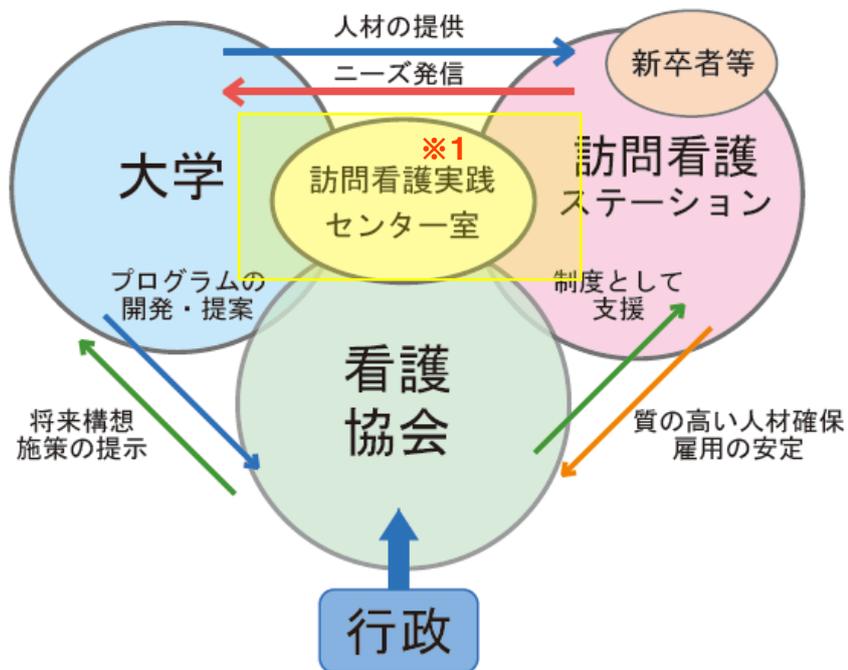
学習支援者	支援内容	支援方法
訪問看護ステーション内 学習支援者 ① 指導者 (プリセプター) ② 管理者 ③ スタッフ	① 組織の一員として姿勢・態度の育成 ② 勤務と学習を両立できる体制づくり ③ プリセプターシップを導入し、看護実践に根差した育成	① 同行訪問計画を立案する ② 同行訪問時の指導 ・基本的な技術を個別的な技術(安全で安心な提供)に適應できるようにするため作成した手順書に沿って指導する ・単独訪問する利用者の全体像を把握するために作成した関連図に沿って指導する ・3側面(身体・精神・社会)の情報・アセスメント・看護関連・介入方法等の理解を確認する ③ 学習の促し ・自己評価支援ツールを用いて目標到達度を把握し、学習課題が明確にできるように指導する ・新卒者等の学びを発表する機会(事例検討会)を設け、より効果的な学習ができるように助言する
看護協会担当者 学習支援者 ※1	① 訪問看護への知識・技術強化支援 ② 指導者(プリセプター)への支援・相談 ③ 管理者への支援・相談 ④ 振り返りカンファレンス・学習支援者会議の企画・運営 ※2 ⑤ 就業に係る相談	① 新卒者等の知識・技術の習得への支援 ・目標を達成させるために必要な学習の計画・実施・評価を行うことを支援する ・新人看護職員研修や訪問看護実践研修等で学習した内容を訪問看護に適用できるように研修前後に指導・助言する ② 新卒者等の問題解決を図る ・個別面談を行い、問題の早期解決を図る ・自己評価支援ツールの結果を生かして、課題を明確にできるように働きかける ③ 指導者(プリセプター)の問題解決を図る ・管理者と共に問題の早期解決を図る ④ 会議の企画・運営 ・振り返りカンファレンス ・学習支援者会議 ⑤ 育成プログラムの評価
大学職員学習支援者	① 育成プログラムの共同開発 ② 人材育成事業の企画・運営への支援	① 必要な企画の提案 ・各会議に出席し、必要な企画を提案する ② 問題解決を図る ・新卒者等、各学習支援者それぞれの問題を早期に解決する方法を検討する ③ 本事業の運営に関する支援を行う ④ 本事業を教育・研究に生かす ⑤ 本事業の成果を明らかにする

※1 ここにおける学習支援者は、認定Ns等支援者のこと。なお、支援内容を実施するために必要な外部との調整(実習先の手配、シミュレーター貸与など)は協会担当者が認定Ns等支援者の支援を実施する。

※2 定期的にステーション内でカンファレンス等が実施されるよう支援する。同席しない月については電話やメール等を利用して育成状況を把握する。

【P17】 8. 組織間連携による学習支援

(1) 組織の役割



機 関	役 割
訪問看護ステーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズの発信</li> <li>・人材の確保(看護師の採用)</li> <li>・訪問看護実践における助言指導</li> <li>・育成プログラムに基づく各会議等の時間の確保</li> </ul>
看護協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材の確保に関する相談支援</li> <li>・事業の企画・運営・評価(予算の確保等を含む)</li> <li>・育成プログラムに基づく支援 ※2</li> <li>・訪問看護ステーション内の教育環境の整備</li> <li>・各機関との調整</li> </ul>
行政	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅医療の推進に関する施策の企画・立案・評価</li> </ul>
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材の提供</li> <li>・育成プログラムの構築、評価</li> <li>・学習支援に係る助言指導</li> </ul>

※1 協会担当者・認定Ns等支援者に読み替える

※2 黄色部分が認定Ns等支援者の実施する業務。それ以外が協会担当者の業務。

【P21】 9. 学習支援で用いる記録用紙の紹介

記録の種類	目 的
訪問看護ステーション 概要記録	・訪問看護ステーションのオリエンテーションから整理し、事業所の概要を把握する
基本情報記録 <sup>注1)</sup>	・同行訪問した利用者の基本情報を各自で整理する ・事例検討や受け持ち利用者選択の基礎資料とする
関連図・看護計画 <sup>注2)</sup>	・受け持ち利用者の全体像を把握し、看護問題を明確にする ・看護問題ごとに個別性を踏まえて看護計画を立案する
日々の訪問看護記録 <sup>注1)</sup>	・利用者の訪問時の状態を記録する ・看護問題ごとに SOAP で記入し、訪問時の状態を把握する
手順書	・利用者ごとに留意点・根拠を明確にしたケアの方法を書く ・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
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録する ・学習支援者との経験の共有化に使用する
振り返り記録用紙 <b>※1</b>	・一週間を振り返り、日々の経験から学んだこと、考えたこと等を記録することで、自律的な学習をするための根拠とする

注1) 基本情報記録・日々の訪問看護記録に関しては、就職した訪問看護ステーションと同様の用紙を使用してもよい。(P24～26の記録用紙は参考として掲載)

注2) 関連図・看護計画の用紙は特に指定はない。学生時代に使用した様式を活用するものもよい。 **※2**

- ※1 振り返り記録用紙として、プログラムに掲載されているもののほか、リフレクション用紙も運用している。新人の能力に応じて使い分ける。
- ※2 新人が学生時代に活用したもののほか、STで利用しているものがあればそれを用いてもよい。

【P37～】

看護協会・大学による組織的バックアップ

- ・2年間のプログラム全体を説明する
- ・管理者と新卒者の希望を聞き、個別の支援計画の作成（訪問看護実践研修、基礎看護技術研修の内容と時期等の調整）をする
- ・振り返りカンファレンス、学習支援者会議の議題提案と司会進行、記録 **※1**
- ・新卒者・管理者・指導者の相談に応じる
- ・新卒者・管理者・指導者との個別面接の実施

- ※1 司会進行、記録は同席した場合に実施



新卒者等訪問看護師育成プログラム計画 運用の変更等 (新卒 2年間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
新卒1年目	実務 (新卒者)	同行訪問	単独訪問 (1人受持ち)	事例検討会	事例検討会	単独訪問 (1人受持ち)						
	研修	★基礎看護技術研修 (シミュレーター賞与)	★訪問看護実践研修 (外部研修活用)	・移動、終端消毒・脱脂カテーテル	・注射器の取扱い、採血							
	研修	・フレッシュセミナー	フレッシュセミナー	【新人職員研修例】 情報管理、感染管理、摂食嚥下管理、与薬、医療安全、フィジカルアセスメント等	【新人職員研修例】 心電図、BLS等 病院実習 (6日間程度)	フレッシュセミナー 【新人職員研修例】 物品管理と経済効果、死後のケア、コミュニケーション等	訪問看護ステーション研修 (1~2カ所) 2週間~4週間					
	変更前	振り返りカンファレンス・学習 支援者会議 評価面接	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●
変更後	振り返りカンファレンス (ST内)	週1回	月2回	交流会 新人 指導者 (任意) ▲ (任意)	交流会 新人 指導者 (任意) ▲ (任意)	状況確認 (月1回) Tel・Web等 ▲	状況確認 (月1回) Tel・Web等 ▲	2 h	2 h	状況確認 (月1回) Tel・Web等 ▲	▲	1 h

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
新卒2年目	実務	事例検討会	事例検討会 (適宜)		1日に2~3件の単独訪問ができる	スタッフと一緒に日中の緊急対応ができる	1日4~5件の単独訪問ができる 単独で日中の緊急対応ができる(3月)					
	研修	★訪問看護実践研修 (外部研修活用)	訪問看護実践研修 (外部研修活用)	【例】フィジカルアセスメント (意識・瞳孔・反射・ニグキT)	【例】除隊予知トレーニングKVT	【例】フィジカルアセスメント (例)2年目として「やりがいのある働き方」	【例】フィジカルアセスメント (例)2年目として「やりがいのある働き方」	【例】医師から在宅へのハトナカチ	【例】医師から在宅へのハトナカチ	【例】補尿病 (例)経口摂取 (在宅編)	【例】補尿病 (例)経口摂取 (在宅編)	【例】高齢者の機能低下と看護 (在宅編)
	研修	実務研修	訪問看護師養成講習会 (オンライン)	病院・診療所・介護保険施設等研修 (最低1カ所) 数日間	【例】第1回講義	【例】第2回講義「多職種連携による入退院支援」	【例】第2回講義「多職種連携による入退院支援」	【例】第2回講義「多職種連携による入退院支援」	【例】12月~1月の間で実習5日間	【例】第3回講義		
	変更前	振り返りカンファレンス・学習 支援者会議 評価面接	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●
変更後	振り返りカンファレンス (ST内)	月1回	状況確認 (月1回) Tel・Web等 (●)協会、▲認定Ns	交流会 新人 指導者 (任意) ▲ (任意)	交流会 新人 指導者 (任意) ▲ (任意)	状況確認 (月1回) Tel・Web等 ▲	状況確認 (月1回) Tel・Web等 ▲	1 h	1 h	状況確認 (月1回) Tel・Web等 ▲	▲	1 h

●協会職員、▲訪問看護認定看護師等  
★基礎看護技術研修は就業先の所長と相談の上、必要なものを受講する。外部研修は就業先の所長と相談の上、必要なものを受講する。

