

訪問看護ステーション管理者・指導者育成研修
育成定着推進コース

「訪問看護未経験者の看護職を採用したらまず何をすべきか」



東京ふれあい医療生活協同組合
ふれあい訪問看護ステーション
管理者・訪問看護認定看護師 小暮 和歌子

ふれあい訪問看護ステーション自己紹介

R6年3月1日現在 北区総人口
35万7766人

高齢化率は23区で3番

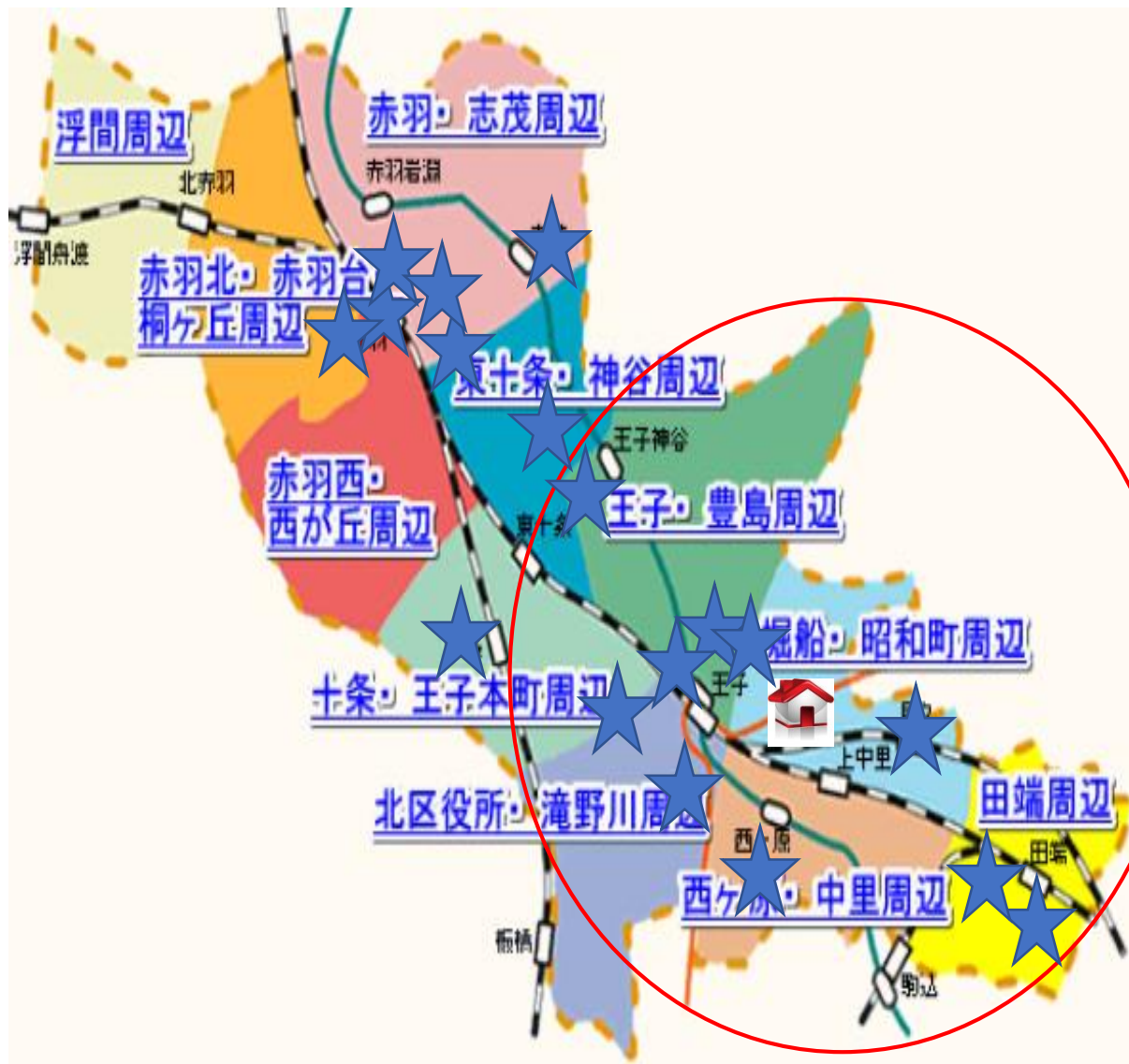
1位：25.5%葛飾区

2位：24.5%足立区

北区内訪問看護ステーション数

30ステーション（サテライト含む）

ここ数年でステーション数倍増





町の風景





東京都出身

父は他界・母団塊の世代76歳

結婚して北区→荒川区在住 訪問看護師歴25年

夫：2歳年下

子供は5人

長女29歳（看護師7年目ちょっと怖い・・・）

長男27歳（自営業）

次女23歳（看護学部4年）

三女20歳（理学療法学科 3年）

次男18歳（高校生）



訪問看護ステーション入職（長男1歳の時）

常勤4・非常勤3



8年目で管理者へ（次男1歳の時） 常勤5・非常勤3

ふれあい訪問看護ステーション(R6年4月現在)

常勤：6名・非常勤：4名

訪問看護認定看護師1名

OT 常勤：1名 OT・ST非常勤：1名 事務常勤：1名

訪問エリア：北区・荒川区・足立区 約半径2.5km

利用者：198名

昨年度看取り数：21名

小児・精神疾患・難病・高齢者・癌患者に訪問

医療：3割 介護：7割

R3年4月 機能強化型訪問看護ステーションI

訪問看護未経験者の看護職を採用する前に

その前に・・・

採用するのは何のため？



ステーションの理念

赤ちゃんから看取りまでふれあいの看護を提供する

私の願い・・・

自分のステーションの地域の方たちが、この訪問看護ステーションにお願いしたいと思えるものにするために、人材を育てる。

訪問看護未経験者の看護職を採用する前に

その前にpart2

看護職の倫理綱領

（前文抜粋）

人々は、人間としての尊厳を保持し、健康で幸福であることを願っている。看護は、このような人間の普遍的なニーズに応え、人々の生涯にわたり健康な生活の実現に貢献することを使命としている。

看護は、あらゆる年代の個人、家族、集団、地域社会を対象としている。さらに、健康の保持増進、疾病の予防、健康の回復、苦痛の緩和を行い、生涯を通して最期まで、その人らしく人生を全うできるようその人のもつ力に働きかけながら支援することを目的としている。

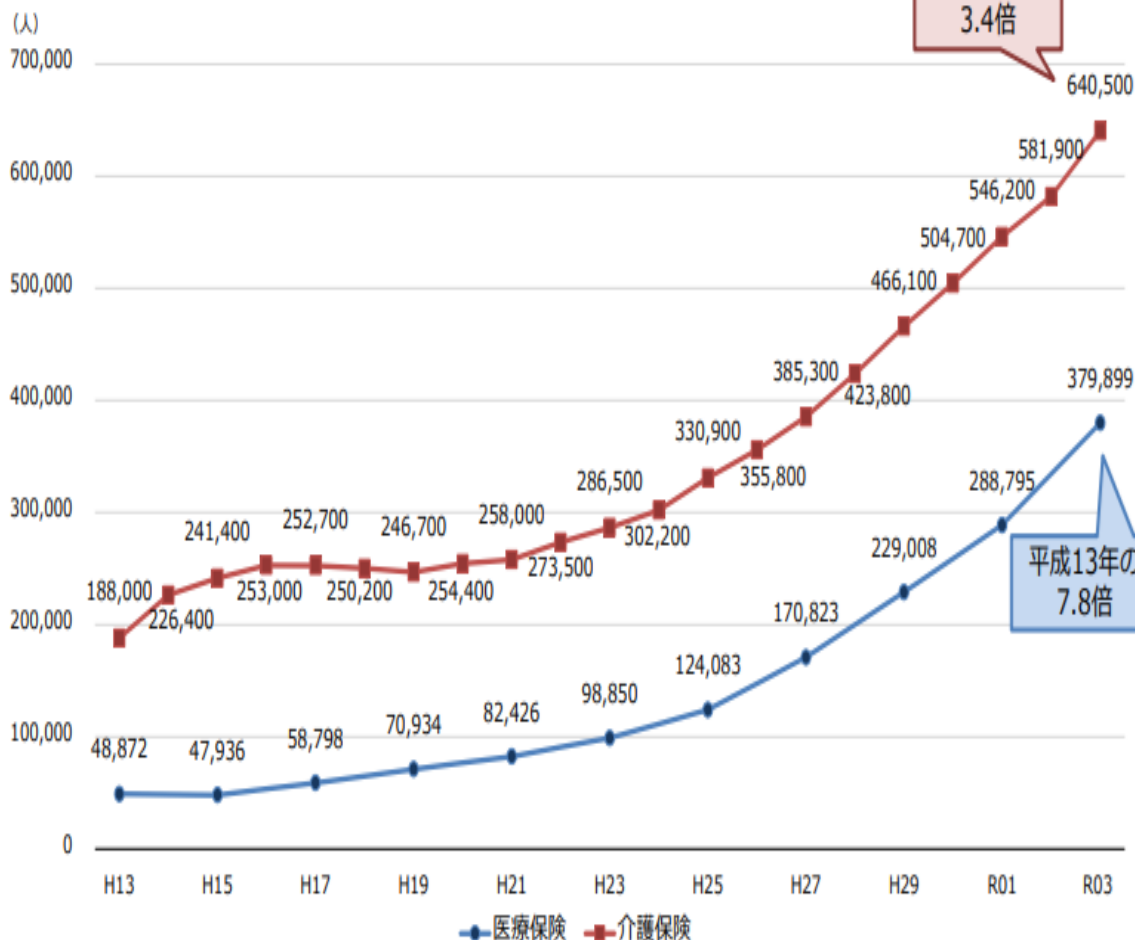
看護職は、免許によって看護を実践する権限を与えられた者である。看護の実践にあたっては、人々の生きる権利、尊厳を保持される権利、敬意のこもった看護を受ける権利、平等な看護を受ける権利などの人権を尊重することが求められる。同時に、専門職としての誇りと自覚をもって看護を実践する。

日本看護協会の『看護職の倫理綱領』は、あらゆる場で実践を行う看護職を対象とした行動指針であり、自己の実践を振り返る際の基盤を提供するものである。また、看護の実践について専門職として引き受ける責任の範囲を、社会に明示するものである。

訪問看護の利用者数の推移

○ 訪問看護ステーションの利用者は、医療保険、介護保険ともに増加傾向。

■ 訪問看護利用者数の推移

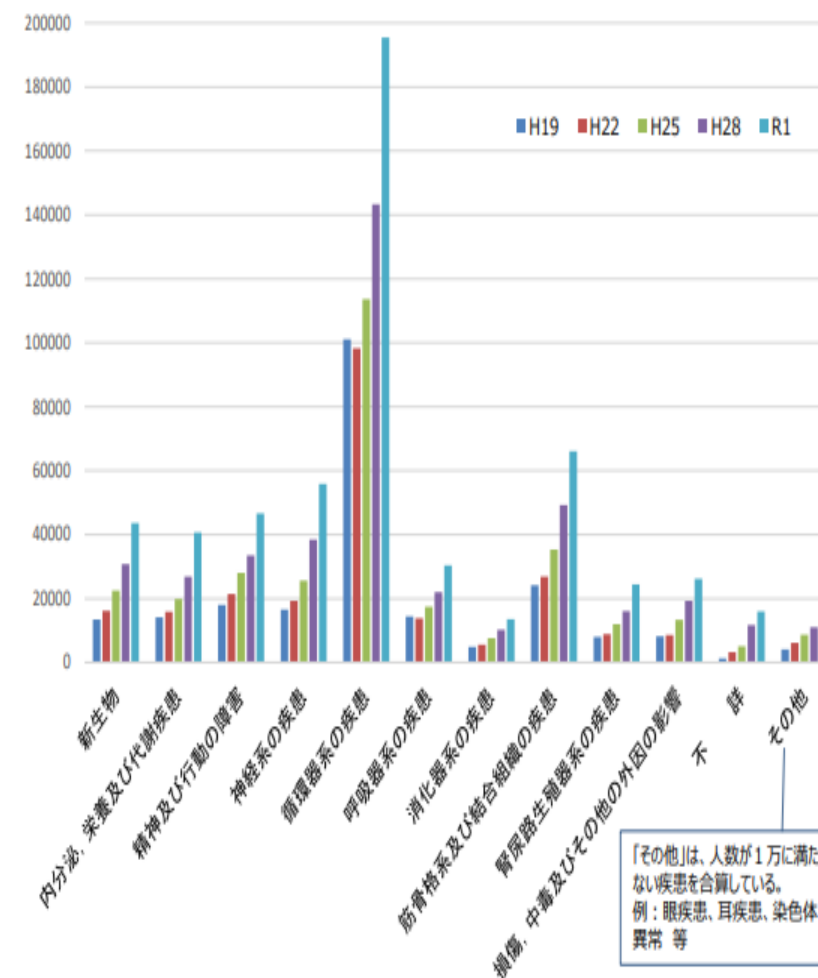


出典：訪問看護療養費実態調査(平成13年のみ8月、他は6月審査分より推計)、介護給付費等実態統計(各年5月審査分)

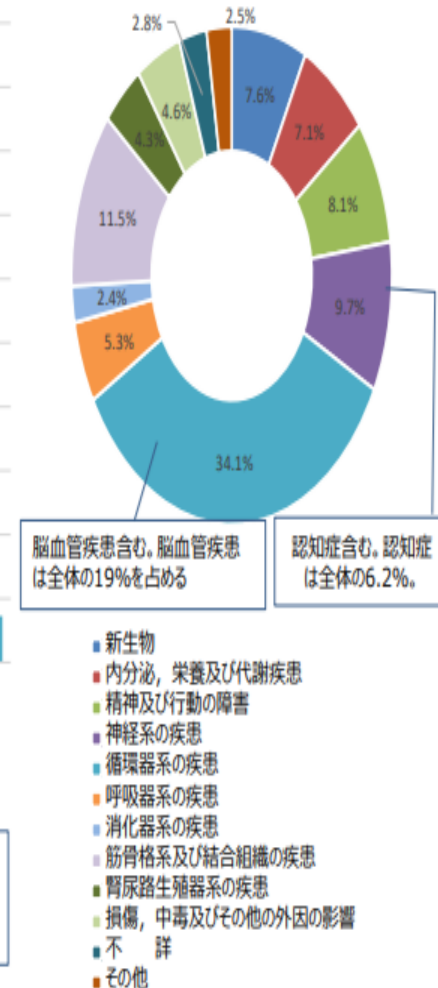
訪問看護（介護保険）利用者の傷病分類

- 訪問看護(介護保険)の利用者は、いずれの傷病においても年々増加しており、中でも「新生物」「神経系の疾患」「循環器系の疾患」「筋骨格系及び結合組織の疾患」が増えている。
- 令和元年の傷病分類割合では循環器系の疾患が34.1%を占め、そのうち脳血管疾患は全体の2割近くを占めている。

(人) 訪問看護利用者の傷病分類の年次推移



訪問看護利用者の傷病分類割合



出典：令和元年 介護サービス・事業所調査より

出典：介護サービス・事業所調査より

訪問看護ステーションの従業員規模別の推移

中医協総 - 3

29.1.11

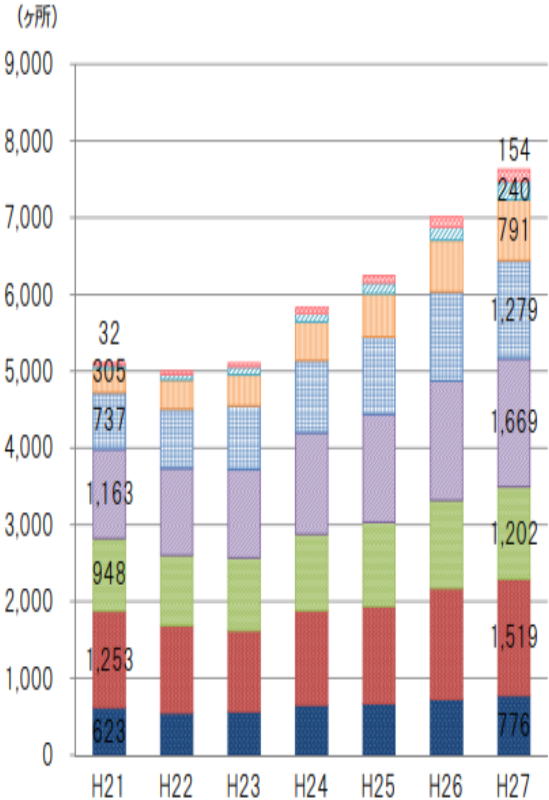
表2 就業場所別にみた就業保健師等（実人員・常勤換算数¹⁾）

令和2（2020）年末現在

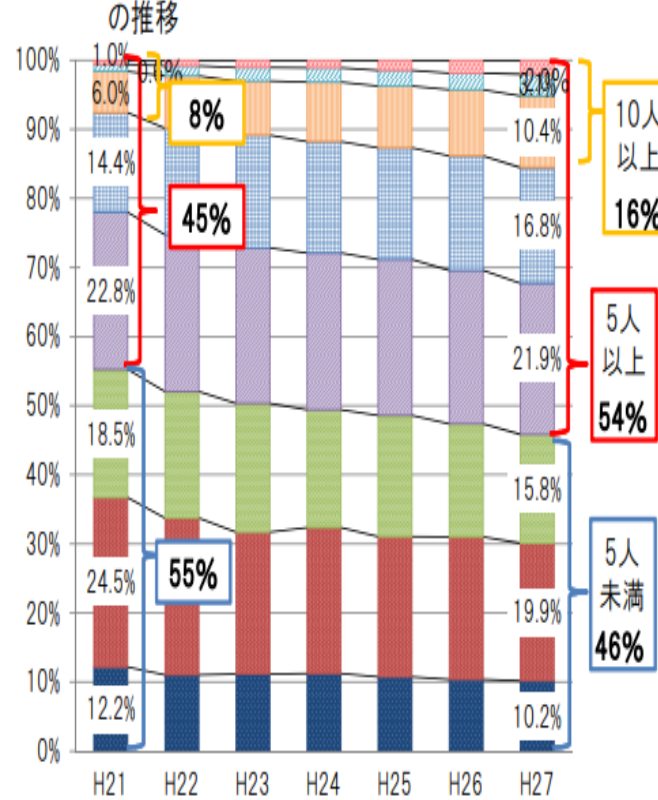
	保健師		助産師		看護師		准看護師	
	実人員	常勤換算数	実人員	常勤換算数	実人員	常勤換算数	実人員	常勤換算数
実人員・常勤換算数（人）								
総数	55 595	51 405.1	37 940	34 248.4	1 280 911	1 172 014.1	284 589	246 696.0
病院	3 559	3 329.7	23 321	22 217.2	883 715	846 036.3	101 628	93 985.3
診療所	2 301	2 088.1	8 562	7 382.9	169 343	135 240.4	92 389	76 829.4
助産所	4	3.8	2 369	1 955.6	267	218.4	68	55.6
訪問看護ステーション	307	255.0	37	28.5	62 157	53 404.2	5 347	4 327.3
介護保険施設等 ²⁾	1 603	1 527.9	3)	3)	100 701	82 697.4	70 477	59 563.0
社会福祉施設	519	457.9	23	20.0	22 021	18 332.5	10 555	8 860.4
保健所	8 523	7 963.3	354	195.2	1 543	918.5	43	25.1
都道府県	1 429	1 349.3	65	59.7	2 099	1 717.1	39	27.1
市区町村	30 450	27 967.8	1 474	792.9	7 544	4 818.0	903	542.3
事業所	3 789	3 551.5	29	19.1	5 176	4 349.4	1 063	808.3
看護師等学校養成所又は研究機関	1 194	1 159.2	1 562	1 487.9	17 519	16 868.1	46	39.9
その他	1 917	1 751.6	144	89.4	8 826	7 413.8	2 031	1 632.3
構成割合（%）								
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
病院	6.4	6.5	61.5	64.9	69.0	72.2	35.7	38.1
診療所	4.1	4.1	22.6	21.6	13.2	11.5	32.5	31.1
助産所	0.0	0.0	6.2	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0
訪問看護ステーション	0.6	0.5	0.1	0.1	4.9	4.6	1.9	1.8
介護保険施設等 ²⁾	2.9	3.0	3)	3)	7.9	7.1	24.8	24.1
社会福祉施設	0.9	0.9	0.1	0.1	1.7	1.6	3.7	3.6
保健所	15.3	15.5	0.9	0.6	0.1	0.1	0.0	0.0
都道府県	2.6	2.6	0.2	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0
市区町村	54.8	54.4	3.9	2.3	0.6	0.4	0.3	0.2
事業所	6.8	6.9	0.1	0.1	0.4	0.4	0.4	0.3
看護師等学校養成所又は研究機関	2.1	2.3	4.1	4.3	1.4	1.4	0.0	0.0
その他	3.4	3.4	0.4	0.3	0.7	0.6	0.7	0.7

○ 訪問看護ステーションの従業員は、5人未満のステーションが約半数であるが、5人以上のステーションが徐々に増えている。

従業員規模別の訪問看護ステーション数の推移



従業員規模別の訪問看護ステーション数の割合の推移



訪問看護未経験者の看護職を採用する前に

- ①採用計画をしっかり立てること
- ②どんな人材を育てたいと思っているのか明確にすること
- ③スタッフが育成に対して理解しておくこと

事前準備がめちゃくちゃ大切

採用面談の場は、見極める重要な場面

エントリーシートをしっかり読み込むこと

面談で聞くこと（聞きたいこと）を考えておくこと

断る勇気も大事

直観も大事

育成計画を立てておくこと（基本的な計画）

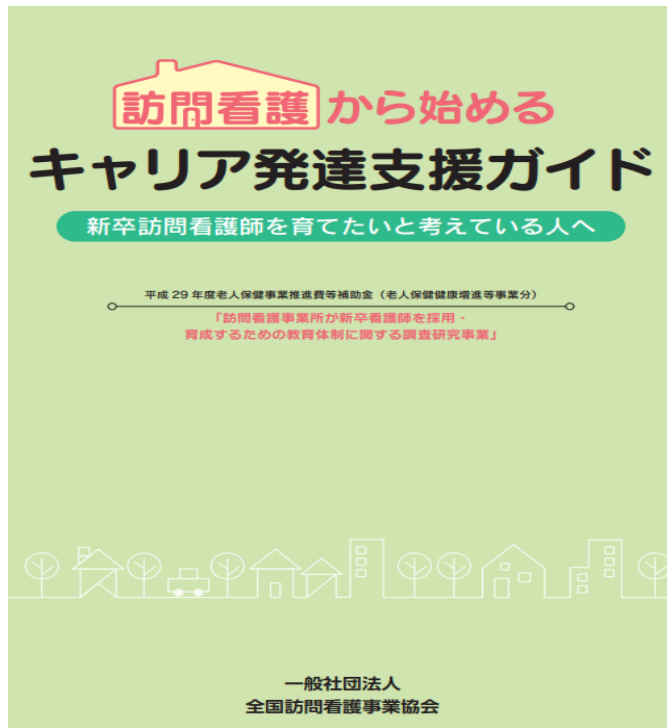


入社までの受け入れ態勢の整備と育成支援

- ☯ 個別育成計画を立てる
- ☯ 個別育成計画をスタッフにも共有する
- ☯ ステーション内での居場所を作る
- ☯ 指導者を決めておく



指導者も指導者経験があるのかも考慮。ステーションに合った指導の形も検討できるとよい



自分のステーションに合った形に
アレンジもよし



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）よう、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てすぐなど、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、支援者的役割を果たす。	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。

入社までの受け入れ態勢の整備と育成支援

個別育成計画を立てる

◆新任訪問看護師個別育成計画書(対象者氏名 :)

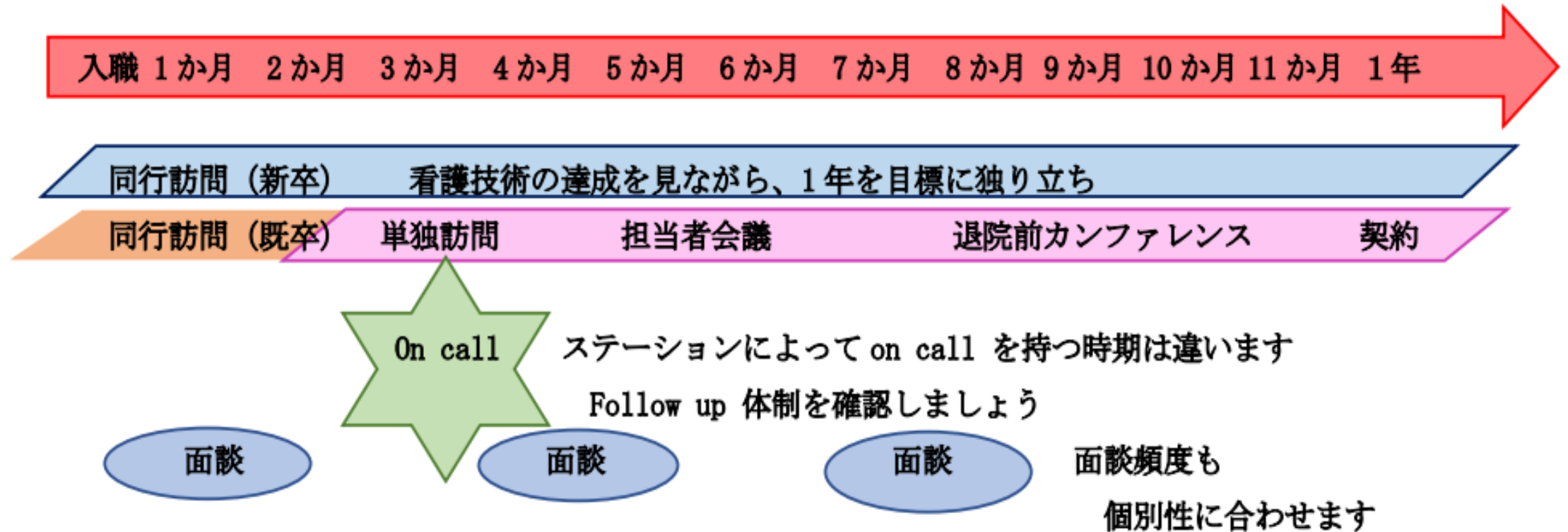
	1 か月	2か月	3か月
到達目標			
指導内容			
所内研修			
同行訪問			
外部研修			

◆新任訪問看護師育成計画書（新卒訪問看護師除く）（ステーション名：ふれあい訪問看護ステーション）

	1か月	2か月	3か月
到達目標	・職場内で指導を受けながら、看護が実践できる ・指導や教育のもとで、基本的な看護を安全に実践できる ・在宅療養の特徴（病院、施設との違い）を理解する ・ステーションの概要（営業日、営業時間、実施地域、訪問看護の提供方法、内容）を理解する	・訪問看護ステーションの一日の流れがわかる ・1回ごとの訪問看護サービスの流れがわかる ・訪問看護利用者との良好な人間関係の構築の必要性がわかる	・利用者のアセスメントができ必要な援助がわかる ・訪問看護計画が立案でき、計画に沿った援助が実施できる ・医師やケアマネジャーへの連絡、報告方法がわかる ・一人で訪問ができるようになる
指導内容	同行訪問、エリアリーダーをつける/日々振り返り	同行訪問、随時1人立ち。面談/毎週	1人立ち 面談/2週間後毎
所内研修	法人・ステーション内でのレクチャー ・訪問看護サービスの基本的な流れ ・事業所（法人）内の就業規則 ・訪問看護の対象者（利用者、家族）を理解する ・在宅療養における感染症と予防法を理解する ・個人情報の取り扱いができる（訪問看護記録、訪問看護指示書等）	・在宅看護に必要な看護技術の習得 ・訪問後のカルテ記載の手順を学ぶ ・在宅療養における感染症と予防法を理解する	・訪問看護制度を学ぶ（保険の種類、利用料の請求等） ・上司や同僚への報告、相談の方法を学ぶ ・担当利用者の訪問看護に対し、チームからの意見・評価を得て計画をリアセスメントできる
同行訪問	・訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える ・訪問時のあいさつ、言葉遣い等ふさわしい態度がとれる ・活動地域の道路事情、主要施設等を把握する	・新任訪問看護師研修等 ・訪問看護に関する研修会やカンファレンスに参加する	・訪問中の事故発生についての対処方法を理解する ・個人情報の取り扱いができる（訪問看護記録、訪問看護指示書等）
単独訪問	同行訪問を3回経験後独り立ちの目安。 3～4人程度の独り立ちを目標とする	4件/日を目安に独り立ち（随時）	・4件独り立ち ・新規訪問（管理者、常勤都の同行）
外部研修	・地域の勉強会	・新任訪問看護師研修等 ・訪問看護に関する研修会やカンファレンスに参加する	・新任訪問看護師研修等 ・訪問看護に関する研修会やカンファレンスに参加する

入社後の態勢の整備と育成支援

○入職後の流れ



大まかな流れを計画する。あとは入職した職員の個別性が大事

入社後の態勢の整備と育成支援

教育管理

㊦ 教育管理とは、新卒・新入職の教育を効果的・効率的に行うために必要な管理のこと

1：管理者、指導者により新卒・新入職の成長度合いや教育内容、見えてきた課題の共有をしたうえで今後の方向性を検討

2：教育担当者と新卒・新入職で現状の課題を共有し今後の取り組みを計画していく

新卒の場合は、看護技術の学習や疾患についての習得状況もフォローしていく

＊ **管理者として管理すべきもう一つの視点**

新卒・新入職が適正な訪問件数と教育の進捗状況、新卒・新人に関する損益分岐分析

入社後の態勢の整備と育成支援

教育方法

☯ OJT

同行訪問

①訪問前指導 ②訪問時指導 ③訪問後指導

- 1回目訪問の目標：訪問看護の流れを知る、ケアのポイントを知る、物品の場所を知る、本人家族を知る
- 2回目訪問の目標：ケアの流れを助言を得ながら一緒に確認しながら実施できる。観察のポイントや、ケアのポイントを理解する
- 3回目訪問の目標：2回目までの振り返りをもとに、一人で実施できる

OJTをした後は、必ず振り返り・評価をしましょう。

情報などにあふれ混乱することを気づいてあげましょう。

振り返りシートを活用し、言語化しておくことで整理がしやすく指導者も指導しやすくなる



入社後の態勢の整備と育成支援

教育方法

㊦ OJTのメリット・デメリット

メリット：教える側も成長できる

デメリット：時間がかかり人件費が増える

OJTを効果的にする方法

①OJTの目的を理解すること

主な目的は、仕事に必要な知識やスキルを習得させること、業務に慣れさせること

②担当者としての意識付けを行う

担当者が意識をもって教えることが重要。役割と責任・柔軟なコミュニケーション・定期的かつ具体的なフィードバック・自己成長の促し

入社後の態勢の整備と育成支援

㊦ タイプ別にコミュニケーションを変える

- ・ 積極的なタイプ：本人の意見を尊重して行動してもらう
- ・ 慎重なタイプ：疑問を解消するための時間を作ってみる
- ・ 社交的なタイプ：グループワークを取り入れて、他者とのコミュニケーションを促してみる
- ・ 内向的なタイプ：一対一の面談や個別のフィードバックを通じて安心感を与える。

入社後の態勢の整備と育成支援

🌀 Off-JT

0JT、Off-JT、自己学習を適切な形で組み合わせる、講義形式のものに関しては、通信教育やe-ラーニング研修などITを活用する方法もある

Off-JT ⇒ 0JT 0JT ⇒ Off-JTのスパイラル学習は効果があることから個別目標に合わせて組み合わせる
(新人看護職員研修ガイドライン参照)

第1のOff-JT はオリエンテーション

事業所の理念

訪問看護の社会的意義や役割

病院と訪問看護の違い

e-ラーニング（制度、記録、計画書報告書、虐待、ハラスメント研修）



しっかりと時間を
取りましょう

入社後の態勢の整備と育成支援

☯ OFFJT

2, カンファレンス

新卒、新入職の成長過程の中で経験したケースをもとに行う



3, 研修

目的や目標に合わせて、時期やタイミングを合わせ実施する

外部研修

所内研修（学習の習得状況に合わせて）

レベル	研修名	研修内容	主な関係団体
初心者・新人	訪問看護基礎研修	○訪問看護の制度、歴史、同行を理解する ○訪問看護の対象者を理解する ○基本的な対人関係、接遇を理解する ○訪問看護の実際を知る	全国訪問看護事業協会 日本訪問看護財団 東京都訪問看護ステーション協会 東京都看護協会、東京都ナースプラザ
	フィジカルアセスメント	○患者・利用者の異常や状態変化を捉えるために「正常」を理解する ○看護実践につなげるための正確な観察方法とアセスメントの視点を学ぶ	全国訪問看護事業協会 日本訪問看護財団 東京都訪問看護ステーション協会
	訪問看護e-ラーニング	○訪問看護の概論から訪問看護技術など基本的な知識を習得する	日本訪問看護財団 東京都看護協会
独り立ち	医療処置等看護技術研修	○人工呼吸器の管理 ○排泄の管理 ○褥瘡ケアについて	全国訪問看護事業協会 日本も訪問看護財団
	ケーススタディ	○事例をまとめ、プレゼンテーション、意見交換を行い、課題を明確にできる	東京都看護協会
一人前	請求業務研修	○介護保険と医療保険の算定の仕組みを理解し、正しい請求業務について学ぶ	全国訪問看護事業協会 東京都訪問看護ステーション協会
	テーマ別研修	○小児の訪問看護 ○精神科訪問看護 ○ターミナルケア	東京都看護協会 全国訪問看護事業協会 東京都訪問看護ステーション協会
	多職種連携研修	○地域包括ケアシステムにおける訪問看護の役割を理解する。	各市町村、東京都、東京都看護協会

入社後の態勢の整備と育成支援

☯ OFFJT の実際

★課題：時間と余裕がないと計画的に進められない。

学研メディカルサポート導入

<1か月目～3か月とその後1年の間のOFF-JT>

- ・ 新任訪問看護研修きほんのき（東京都訪問看護ステーション協会）
- ・ 呼吸アセスメント、リハビリ、HOT含む、褥瘡（栄養含む）、緩和ケア（疼痛コントロール）、セラピストからのレクチャー、フィジカル、認知症ケア
- ・ 技術指導（尿カテーテル留置、CVカテーテル、HOT、輸液、注射、ストマ、PEG、レスピ）

0JTの振り返りをもとに必要なeラーニング視聴

- ・ 6か月～1年目精神科訪問看護算定要件研修（経験による）
- ・ 2～3年目：日本訪問看護財団eラーニング、喀痰吸引等指導看護師
- ・ 3年目：訪問看護師育成基本コース（29日間）・ELNEC-Jコアカリキュラム

新卒看護師の採用

☯ インターンシップ、適性検査、就職面談 ⇒ 採用

新卒の場合：聖路加国際大学 新卒訪問看護師のためのすぐに役立つ
看護技術研修 狭き門（定員6名）

技術研修をどうするか・・・

EX) 近くの病院と連携（新人研修に混ぜてもらう）
いつも連携している訪問診療にお願いしてみる
実習を受けている先の先生に相談してみる。
実習施設を貸してもらえかなど交渉する



2024年度

新卒訪問看護師のための
すぐに役立つ
看護技術研修

バイタルサイン測定、排泄助助、吸引、事例検討など
参加者の希望に応じたオーダーメイド研修

開催日	第1回	第2回	第3回	第4回
	4/5(金)	4/12(金)	4/19(金)	4/26(金)

※いずれも12:00～17:15

- ◆会場 聖路加国際大学 構内
- ◆責任者 山田雅子(看護リカレント教育部長)
- ◆講師 西村恵理奈 他
- ◆受講料 20,000円/4回 4回通してご参加ください

👉新卒訪問看護師の仲間づくりを応援します👉

＜お申し込み・お問い合わせ＞
聖路加国際大学看護リカレント教育部
✉ sk@luke.ac.jp
📍 東京都中央区明石町10-1

入社後の態勢の整備と育成支援

㊦ 番外編

新任ではなく、経験者の採用の落とし穴

即戦力になるとは限らない。経験が仇となる時がある。

採用時注意すべき点

- ・なぜ訪問看護師になったか
- ・なぜステーションからステーションへ転職するのか
- ・前ステーションでどれくらいの経験があるのか
- ・自分のステーションを選んだ理由は？



履歴書の志望の動機、特技、自己PRで自己評価が高すぎる

本人希望記入欄に事細かい事の記入がある

いい人なら即戦力。十分な見極めを～

管理者・スタッフの心構え

- ☯ 病院で経験があっても、訪問看護は初心者と思うこと
得意なことを見てあげよう
- ☯ みんなで育てようという一体感・・・チーム形成
- ☯ 他のステーションで経験のあるスタッフの忌憚のない意見を取り入れよう。
良いところ取り、改善点も見いだせる。
- ☯ スタッフ同士でもケアリング
- ☯ 笑顔で挨拶、目配り、気配り、働きやすい雰囲気づくり
- ☯ 管理者は、全体を見渡して新卒・新入職だけでなく、スタッフにも目配り気配りを



実際

<入社当日～1週間>

☯ 1週間の流れを見る期間

☯ **オリエンテーションをしっかり行う**

訪問看護師としての基本的マナーと心構えについて
事業所のルールの説明、手順書の説明
1日の流れ、1か月の流れを説明
個別育成計画をもとに、予定の説明
報連相について

1か月の間で・・・

訪問看護きほんのき（オンデマンド）
感染、災害時対応、ハラスメント、虐待
訪問看護の制度について医療と介護

実際

<入社当日～1週間>

- ☯ 訪問予定はあらかじめ計画を立てておく
(単独7～10件、同行40～50件/月)
- ☯ 情報収集をする時間と振り返りの時間必ずを設ける
- ☯ 最初はデバイスのないケースや訪問回数の多いフォローできるケース
安定しているケース
- ☯ 達成度の確認
- ☯ 困ったことがないか聞いていく
- ☯ 1週間目までは毎日振り返り（振り返りシート）指導者の訪問も調整
- ☯ 指導者からの聞き取り次週の計画修正など

実際

～2週目

- ☯ 前週の流れをおさらいしながら、同行訪問を少し増やす
- ☯ 2週目も情報収集の時間や振り返りの時間を作る
- ☯ 日々の訪問の振り返りは指導者で行う（振り返りシート）
- ☯ 週末は管理者も入れて2週間の振り返りとともに、慰労、癒す時間
雑談も入れながら。簡単な目標設定をしておくといよい。
Ex) 病院との違いが実感できる等
- ☯ 3週目に向けての目標の確認（経験のある医療処置のケースにも
訪問計画を立てる）

＊まだまだ緊張していると思われる。全員で温かな言葉かけを♡

実際

～3週目～4週目

- ☯ 面談は週末に
- ☯ ケースの振り返りは継続（時間管理が課題になりやすい）
- ☯ 呼吸リハビリや嚥下リハビリ、褥瘡、など訪問予定のケースに合ったレクチャーを随時実施していく
- ☯ 独り立ちケースについての記録も含めたフォロー
- ☯ 4週目までが非常に大事
- ☯ ケースが増えると道順も変わるのでストレスも増えることを理解する
- ☯ 適宜時間を作り、情報をまとめる時間を作る
- ☯ 個別計画の振り返り、課題の整理

PDCAサイクル



新卒と新任者の違いを理解しよう

<新卒>

知識は持っている（国家試験合格後のため）

意欲がある、吸収が早い、記憶力が良い

技術面が未収得、未熟

社会人としてのマナーから学ぶ

コミュニケーションスキルが未熟

ITに強い

育成に時間と費用が掛かる

仕事とプライベートをしっかりと分けている（Z世代）



新卒と新任者の違いを理解しよう

<新入職者>

病院経験に差がある

看護経験が在宅看護のギャップに葛藤を覚えやすい

わからないと言いにくい

プライドがある

得意なこととそうでないことがある。得意なことは伸びやすい

コミュニケーションが取れると思いきやそこに悩みやすい

ブランクの長さにもより差が大きい

訪問看護ステーションに転職した理由は様々

常勤採用と非常勤採用では働き方に差が出る

***どんな人材が欲しいのか・・・**

余談・・・

知っておくといいかも・・・

世代分類と傾向

X世代	主に1960～70年代生まれ。個人主義的傾向が強いとされる
Y世代	80～90年代生まれ。「ミレニアル世代」とも。リベラルな価値観
Z世代	2000年代生まれ。幼い頃からスマートフォンやSNSに親しむ

Z世代の特徴

- 1 アジャイルなキャリア観
- 2 デジタルネイティブ
- 3 強い承認欲求
- 4 多様性の広がり
- 5 やむを得ない自立心
- 6 価格だけでなく価値があるかを重視



引用・参考文献

- ケアプロ式新卒・訪問看護師教育プログラム：
株式会社学研プラス、2017年1月5日初版
- 訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド：
一般社団法人全国事業協会 H30年3月発行
- 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 H28年3月発行
- 医療と介護の連携に関する意見交換第1回

[Microsoft PowerPoint - 資料3 参考1 訪問看護.pptx \(mhlw.go.jp\)](#)

[・看護職の倫理綱領 | 看護職の皆さまへ | 公益社団法人日本看護協会 \(nurse.or.jp\)](#)

[001103292.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

訪問看護が大好きだと伝えてください ご清聴ありがとうございました



確認テスト

- ①訪問看護ステーションの看護師の育成をするためには、スタッフの指針となる理念があるとよい
- ②ステーションの育成計画は、採用が決まってからでよい
- ③育成計画があれば、個別の計画は必要ない
- ④教育管理とは、新卒・新入職の教育を効果的・効率的に行うために必要な管理のことである
- ⑤管理者として、新卒・新入職が適正な訪問件数と教育の進捗状況、新卒・新人に関する損益分岐分析の経営の視点は忘れてはならない

確認テスト

- ⑥OJTをした後は、必ず振り返り・評価をし、言語化しておくことで整理がしやすく指導者も指導しやすくなる
- ⑦OFFJTとしてオリエンテーションをしたほうが良いが、時間が取れなければ優先しなくてもよい
- ⑧病院で経験があっても、訪問看護は初心者なので、得意なことを活かし、みんなで育てるためにチーム形成が重要
- ⑨新卒と新入職の違いを理解することが大事ではあるが、ジェネレーションギャップがあるのは仕方がない
- ⑩とにかく、訪問看護が楽しいと自分自身が感じていることが大事