

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

宮城県訪問看護推進協議会

目 次

I. はじめに	1
1. 宮城県における訪問看護の現状	1
2. 訪問看護師の育成・人材確保での課題	2
3. 新卒・新人訪問看護師育成プログラム作成のねらい	3
II. 新卒（新人）訪問看護師育成プログラムの基本的な考え方	4
1. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの実施体制と組織間連携	4
2. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの組み立て	6
3. 学習支援者の役割	7
III. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの概要	8
1. 到達目標	8
2. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの構成内容と進め方	10
3. 到達レベルの評価方法	11
4. 学習支援者への支援	12
IV. おわりに	13

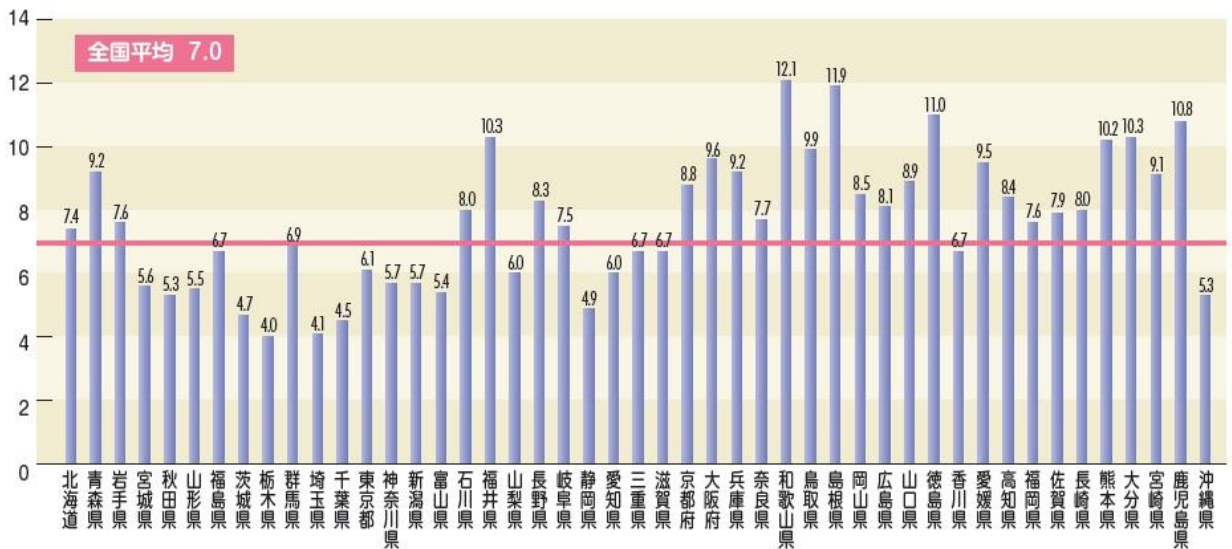
引用文献

資料

I. はじめに

1. 宮城県における訪問看護の現状

- 全国訪問看護事業協会によると、平成30年4月現在、全国の訪問看護ステーションの稼働数は、10,418事業所となっており、その数は平成22年度以降、年々増加しています¹⁾。宮城県の事業所数は、東北6県の中で最も多く140事業所を超え、平成29年からの増加数も9事業所と他県よりも多くなっています¹⁾。
- 一方で宮城県は、平成25年度の人口10万人当たりの都道府県別訪問看護ステーション数が5.6と全国平均の7.0を下回っており（図1）、全国的にみても、低い値にあります²⁾。
- 全国の訪問看護師数は、現在、約4.1万人（平成28年現在）となりました³⁾が、今後の地域包括ケアシステムの構築や在宅看取りの体制整備に向けて、さらなる増員が求められています。宮城県においても、今後の新たなケアシステムの中で訪問看護を担う人材の育成・確保が必須となっています。



平成25年介護給付費実態調査、平成25年人口動態調査

図1 人口10万人当たりの都道府県別訪問看護ステーション数

出典) 公益社団法人日本看護協会・公益財団法人日本訪問看護財団・一般社団法人全国訪問看護事業協会：訪問看護アクションプラン 2025, <http://www.jvnf.or.jp/top/plan2025.pdf>

2. 訪問看護師の育成・人材確保での課題

- 一般に、「訪問看護師は、病院での臨床経験が3年はないと難しい」と言われています。確かに訪問看護は、基本的に単独で訪問するため、その場に応じて対応できる判断能力やアセスメント力、必要な援助を実践できる能力が求められます。
- 看護基礎教育では、1996（平成8）年のカリキュラム改正によって、1997年度から在宅看護論が導入されました。在宅看護の学習が看護基礎教育に位置づけられたことにより、学生は、在宅看護論での学びを、病院や施設など様々な場での看護と結び付けて考える力が養われています。
- しかし、進路の選択では、訪問看護師になりたいと考えている学生が、教員や身近な看護師等に相談すると、まずは、新人教育が充実している病院で臨床経験を積むことを勧められるのが現状です。学生も、自分の知識や技術に自信がないため、多くは、研修体制の整った病院への就職を選択しています。
- 臨床経験を積んだ看護師が、訪問看護師として就職すれば、訪問看護師になれるのでしょうか。訪問看護には、訪問看護ならではの看護の特徴があります。病院での臨床経験が活かせるものもあれば、新たに修得することが必要な技術・スキルがあります。臨床経験の有無に関わらず、確立した教育・支援体制があることが、訪問看護師としての成長を促すものと思われまます。
- 訪問看護は、1事業所あたりの看護職員数が少ないところが多く²⁾、新人、ましてや新卒看護師の教育・指導に時間や資金・労力を費やすことは容易ではありません。この現状は、訪問看護師になりたいと考えている看護師にとって懸念になります。
- 平成26年度宮城県看護職員勤務環境実態調査⁴⁾では、「訪問看護師として働きたい」と考える看護職は、訪問看護は「看護職らしい仕事ができる」、「患者さんの役に立つことができる」、「やりがいがある」と感じていることが報告されています。一方で、「一人にかかる責任が重い」ことやオンコール・時間外での対応への負担、そして、「教育や指導体制に不安がある」ことが、割合の高いマイナスイメージとして挙げられていました。訪問看護師として働きたいと考える看護職が、躊躇なく、安心して訪問看護という職業を選択できるよう、事業所の人材育成をサポートする訪問看護師の教育・支援体制の整備は、不可欠ではないかと考えます。
- 現在、医療機関では、新人看護職員の研修が努力義務となり、厚生労働省は、「新人看護職員研修ガイドライン」⁵⁾を示しています（図2）。訪問看護でも、新卒や新人の教育プログラムに関する先駆的な取り組みが報告されるようになってきまし

た⁶⁻⁸⁾。宮城県内においては、特に新卒を対象とした訪問看護師育成の研修体制が確立しているところはないに等しい状況です。訪問看護の現場での、標準レベルを満たした教育・支援体制の確立が、看護の質のさらなる向上とやりがいにつながり、看護職員の定着や人材育成も図られていくのではないかと考えられます。

3. 新卒・新人訪問看護師育成プログラム作成のねらい

- 本プログラムは、日本訪問看護財団の「訪問看護師 OJT ガイドブック」⁹⁾ を柱とし、厚生労働省が示している「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」⁵⁾ を基に、先行事例⁶⁾ を参考に作成しました。看護師養成学校を卒直後に訪問看護師となった「新卒訪問看護師」、初めて訪問看護師になった「新人訪問看護師」が、宮城県内の訪問看護事業所で安心して働けるための学習支援の方法を示すものです。
- それぞれの訪問看護事業所での学習支援、および、宮城県看護協会や訪問看護総合センター、医療機関、看護系大学等で行われる研修企画を活用し、段階的な学習を行っていくことで、いずれの訪問看護事業所でも共通する、訪問看護に必要な基本的な知識・技術・スキルの修得を支援します。
- 学習者となる新卒・新人訪問看護師の支援のみならず、学習支援者となる各訪問看護事業所の管理者や指導担当者、およびスタッフが、新卒・新人訪問看護師に効果的に関わり、訪問看護師としての独り立ちを支援する方法を提案します。

新人看護職員研修ガイドラインの目的

目的

新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するため、医療機関等の機能や規模にかかわらず、**新人看護職員を迎えるすべての医療機関等で新人看護職員研修が実施される体制が整備されること**を目指してガイドラインが作成されました。^(※)

なお、新人保健師については、多様な分野で就労していること等による研修体制の多様性に加え、研修内容についても保健師特有のものがあることから、新人保健師に求められる内容を中心に、**新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～**を作成しています。

※新人看護職員研修に関する検討会(平成21年4月～平成23年2月)において作成

図2 新人看護職員研修ガイドラインの目的

出典) 厚生労働省：新人看護職員研修について、

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000050213.html>

Ⅱ. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの基本的な考え方

1. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの実施体制と組織間連携

1) 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの実施体制

新卒・新人訪問看護師育成プログラムの実施体制は、「学習者」「内部の学習支援者」「外部の学習支援者」「支援機関」で構成します（図3）。

- 「学習者」は、新卒・新人訪問看護師です。プログラムの主体となり、プログラムでの実践に取り組みます。
- 「内部の学習支援者」は、学習者の所属の事業所の指導担当者等で、学習環境の整備や、日々の業務の中で、継続的に学習者の支援にあたります。
- 「外部の学習支援者」は、年間を通して看護職を対象に研修等を企画している関係機関の教育・研修担当者、および認定看護師や大学の教員、訪問看護事業所の管理者等です。研修での助言・指導や、学習状況の振り返りの際に、客観的な視点で第三者として「学習者」および「内部の学習支援者」の支援に関わります。
- 「支援機関」は、宮城県、宮城県看護協会、宮城県訪問看護ステーション連絡協議会とし、県内の訪問看護の推進と訪問看護事業所への支援を想定しています。

学習者

- ・プログラムの主体となる学習者は、新卒・新人訪問看護師です。

内部の学習支援者

- ・学習者が所属する訪問看護事業所の指導担当者等です。

外部の学習支援者

- ・宮城県看護協会、訪問看護総合センター、医療機関等の教育・研修担当者、認定看護師、大学教員、事業所管理者等が該当します。

支援機関

- ・宮城県、宮城県看護協会、宮城県訪問看護ステーション連絡協議会を想定しています。

図3 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの実施体制（実施者）

2) 新卒・新人訪問看護師育成プログラムでの組織間連携と支援内容

本プログラムは、関係機関が相互に情報を共有し、連携・協力しながら展開します。プログラムの趣旨に賛同し、実施のための連携・協働の了承が得られた関係機関によって取り組まれます（図4）。

- 各訪問看護事業所は、内部での支援体制を組み、学習者である新卒・新人看護師が、内部および外部の研修を受けられるよう、業務や関係機関との調整をします。
- 宮城県看護協会および訪問看護総合センター等は、外部研修を提供します。訪問看護総合センターは、プログラムの運営を支援し、相談対応窓口、情報発信窓口として、訪問看護事業所をサポートします。宮城県は、宮城県看護協会への委託事業や、県の事業を通じて、本プログラムの企画・運営にあたる組織（推進委員会等）の支援と、プログラム実施のバックアップが期待されます。
- 医療機関は、地域医療支援病院等を想定しています。訪問看護事業所や関係機関と情報を共有しながら、外部研修機関として、最新医療や看護等の知識や技術を学ぶ機会の提供が期待されます。
- 看護系大学等は、外部研修への協力、新卒・新人訪問看護師の振り返りの機会を提供します。新卒・新人訪問看護師の支援とともに、学生への周知を図ります。
- 宮城県訪問看護ステーション連絡協議会は、日頃からの関係機関との情報共有や、協議会の事業を通じて、訪問看護事業所への全般的な支援が期待されます。

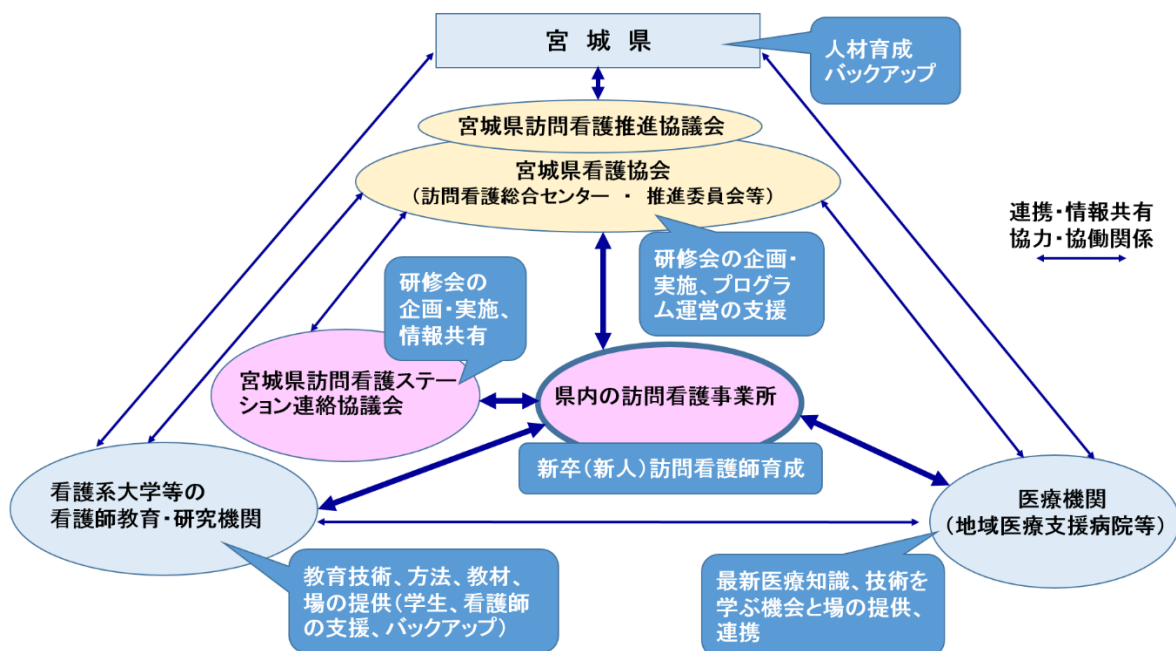


図4 新卒・新人訪問看護師育成プログラムでの組織間連携と支援体制

2. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの組み立て

1) 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの柱となる考え方

本プログラムは、趣旨が合致していることと実用性を考慮し、日本訪問看護財団の「訪問看護師 OJT ガイドブック」⁹⁾ を用います。ガイドブックでは、訪問看護師の専門的教育は、①訪問看護の根幹的能力、②特定領域の実践能力の2つの柱を持つことが説明されています。

①訪問看護の根幹的能力（コンピテンス）

基礎的能力・専門的能力・組織的能力

②特定領域実践能力

専門領域における専門的看護技術能力

（感染管理、栄養管理、呼吸管理、在宅酸素療法、ストマケア、褥瘡ケア、ターミナルケアなど）

これらの2つの能力のうち、医療技術や専門的な看護技術の研修は、様々な機関等で企画・実施しており、集団教育によって修得可能とされています。幹となる根幹的能力は、個別に対応し、それぞれの訪問看護師の個性を引き出し、伸ばしていくことが重要とされています。本プログラムでは、これらの能力を新卒・新人訪問看護師が修得すべき能力として位置づけ、訪問看護財団のガイドブックに示されている考え方に基づいてプログラムを進めていきます。後述の評価項目（到達目標）を考慮し、OJT（勤務先研修）と、Off-JT（外部研修）を組み合わせたプログラムを提供することで、訪問看護師としての根幹的能力と実践能力の修得を支援します（図5）。

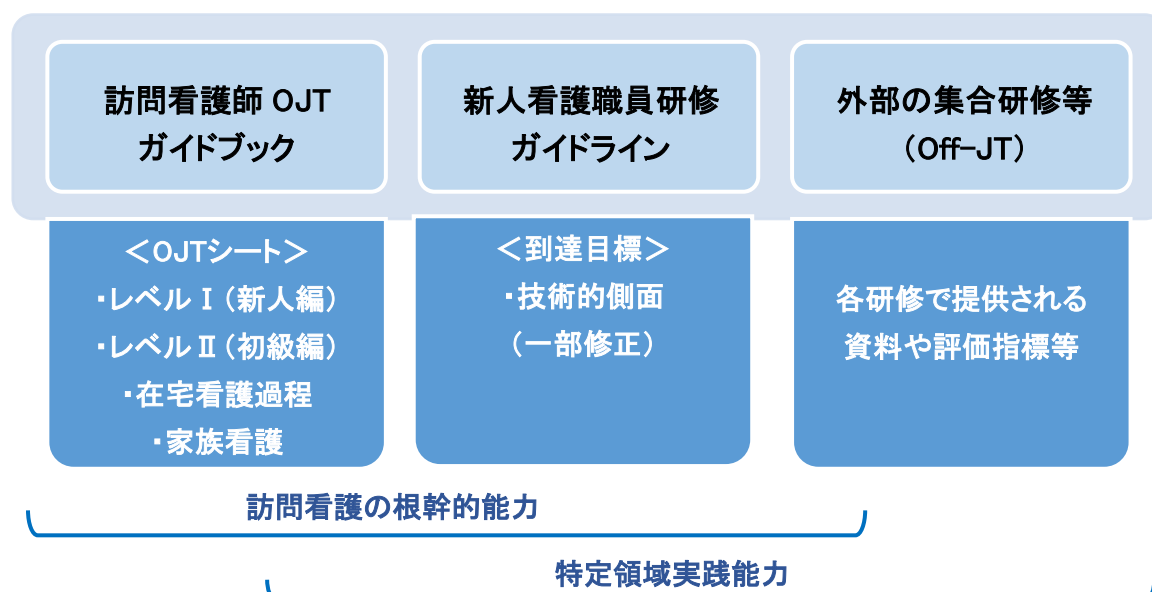


図5 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの組み立て基盤

2) 訪問看護師 OJT ガイドブックにおける教育評価項目（到達目標）

訪問看護師 OJT ガイドブックでは、訪問看護師の到達目標に応じて、5段階でレベルが設定されています。本プログラムでは、新卒・新人訪問看護師1年目は「レベルⅠ（新人編）」、2年目は「レベルⅡ（初級編）」を目指します。新卒・新人訪問看護師の修得状況により、目標達成時期は変更可能とします。3年目以降も、ガイドブックを活用し、継続的にレベルアップを図ることが望まれます。

また、ガイドブックでは、レベル別の到達目標の他に、「在宅看護過程」と「家族看護」についても到達目標が設定されており、合わせて取り組んでいきます。

3) 技術的側面の評価項目（到達目標）

訪問看護師 OJT ガイドブックには、詳細な技術的側面の評価項目は設定されていません。そのため、本プログラムでは、新卒・新人訪問看護師が、修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」⁵⁾に示されている技術的側面の到達目標を用いています。一部、訪問看護師用に表現を修正し、1年以内に到達を目指す項目の追加と見直しをしています。

3. 学習支援者の役割

学習支援者は、各訪問看護事業所の内部支援者と、第三者である外部支援者に分けられます。訪問看護師 OJT ガイドブック⁹⁾に基づき、以下の役割が求められます。

- 内部支援者は、新卒・新人訪問看護師の主体的な学習による能力の修得をサポートします。評価者としての姿勢ではなく、自ら成長できるように、終始一貫して側面から支援します。欠点やマイナス面を指摘するのではなく、プラス面を具体的に伝え、自己成長しようとする意欲を支えます。また、学習環境づくりも担います。同行訪問での場の共有、図書やマニュアル、インターネット環境の整備、事業所内外での勉強会や研修会の情報提供、地域の関係施設の協力を得て学習の場を広げる役割が求められます。
- 外部支援者は、学習者や内部支援者への研修の機会の提供や、プログラムの実践で有効な研修企画、学習の場の確保につながる情報の提供を行います。また、OJTのプロセスにおいて、内部支援者の要請に基づき、あるいは、進捗状況を見守りながら、必要に応じて第三者としての視点で、学習者や内部支援者の支援にあたります。

Ⅲ. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの概要

1. 到達目標

1) 訪問看護師 OJT ガイドブックに基づく到達目標

新卒・新人訪問看護師育成プログラムでの到達目標として、訪問看護師 OJT ガイドブックのレベルⅠ（新人編）とレベルⅡ（初級編）を設定します。概ね、1年目でレベルⅠ、2年目でレベルⅡの到達を目指します（訪問看護師 OJT ガイドブックの使用の目安と時期が異なります）。在宅看護過程 OJT と家族看護 OJT は、経験年数に関わらず、取り組みます。詳細の内容は、訪問看護師 OJT ガイドブック⁹⁾を確認してください。

表1 OJT シート別到達目標とその概要

シートの種類	使用の目安	到達目標	構成(項目数)		
			基本的能力	専門的能力	組織的能力
レベルⅠ 新人編	訪問看護に従事してから6か月	訪問看護師としての基本的態度を身に付け、ステーションのメンバーとして活動できる	訪問看護の役割の理解と訪問看護の基本を修得(16)	地域で看護を提供することを理解する(11)	ステーションの組織的特徴を理解する(8)
レベルⅡ 初級編	6か月～1年	訪問看護師として、一人で看護展開ができる	利用者との関係確立と実践能力の修得(18)	制度理解及び特定領域の看護技術の修得(9)	ステーション内外での連携・協働を理解する(11)

※訪問看護師 OJT ガイドブックのレベルⅠ・Ⅱのみ抜粋

出典：引用文献9) P6

表2 在宅看護過程 OJT シートの概要

到達目標	構成(項目数)				
効果的・効率的に在宅看護過程を展開できる	情報収集 (3)	アセスメント (5)	計画立案 (8)	実施 (8)	評価 (4)

出典：引用文献9) P6

表3 家族看護 OJT シートの概要

到達目標	構成(項目数)				
在宅療養における家族の課題を把握し、解決に向けて支援できる	基本姿勢 (4)	情報収集 (7)	アセスメント (7)	看護介入 (8)	評価 (2)

出典：引用文献9) P7

2) 新人看護職員研修ガイドラインに基づく技術的側面の到達目標

ガイドライン⁵⁾に基づき、以下のように到達目標を設定します(詳細:資料1)。

●1年以内に到達を目指すレベル

【到達の目安】Ⅰ:ひとりで行える Ⅱ:指導のもとに行える Ⅲ:演習で行える Ⅳ:知識としてわかる

項目	★到達の目安 (新卒)	☆到達の目安 (新人)	
環境調整技術	①温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室整備の療養生活環境調整 (例:臥床患者等の療養生活環境調整)	Ⅰ	Ⅰ
	②ベッドメイキング(例:臥床患者のベッドメイキング)	Ⅰ	Ⅰ
食事援助技術	①食生活支援	Ⅱ	Ⅱ
	②食事介助(例:臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助)	Ⅱ	Ⅰ
	③経管栄養法	Ⅱ	Ⅰ
排泄援助技術	①自然排尿・排便援助(尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む)	Ⅰ	Ⅰ
	②導尿	Ⅱ	Ⅰ
	③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理	Ⅱ	Ⅰ
	④洗腸	Ⅱ	Ⅰ
	⑤摘便	Ⅱ	Ⅱ
活動・休息援助技術	①歩行介助・移動の介助・移送	Ⅰ	Ⅰ
	②体位変換(例:①及び②について、麻痺等で活動に制限のある患者等への実施)	Ⅰ	Ⅰ
	③廃用症候群予防・関節可動域訓練・リハビリテーション	Ⅱ	Ⅱ
	④入眠・睡眠への援助	Ⅱ	Ⅱ
	⑤体動、移動に注意が必要な患者への援助(例:不穏、不動、情緒不安定、意識レベルの低下、鎮静中、乳幼児、高齢者等への援助)	Ⅱ	Ⅱ
清潔・衣生活援助技術 (例:①から⑥について、全 介助を要する患者、ドレーン 挿入、点滴等を行っている患 者等への実施)	①清拭	Ⅰ	Ⅰ
	②洗髪	Ⅰ	Ⅰ
	③口腔ケア	Ⅰ	Ⅰ
	④入浴介助	Ⅰ	Ⅰ
	⑤部分浴・陰部ケア・おむつ交換	Ⅰ	Ⅰ
	⑥寝衣交換等の衣生活支援、整容	Ⅰ	Ⅰ
呼吸・循環を整える技術	①酸素吸入療法(在宅酸素療法)	Ⅰ	Ⅰ
	②吸引(口腔内、鼻腔内、気管内)	Ⅱ	Ⅰ
	③ネブライザーの実施	Ⅱ	Ⅰ
	④体温調整	Ⅱ	Ⅰ
	⑤体位ドレナージ	Ⅳ	Ⅱ
	⑥人工呼吸器の管理	Ⅳ	Ⅲ
創傷管理技術	①創傷処置	Ⅱ	Ⅱ
	②褥瘡の予防	Ⅱ	Ⅰ
	③包帯法	Ⅱ	Ⅱ
与薬の技術	①経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬	Ⅰ	Ⅰ
	②皮下注射、筋肉内注射、皮内注射	Ⅱ	Ⅰ
	③静脈内注射、点滴静脈内注射	Ⅱ	Ⅰ
	④中心静脈内注射の準備・介助・管理	Ⅱ	Ⅱ
	⑤輸液ポンプ・シリンジポンプの準備と管理	Ⅱ	Ⅰ
	⑥輸血の準備、輸血中と輸血後の観察	Ⅳ	Ⅳ
	⑦抗菌薬、抗ウイルス薬等の用法の理解と副作用の観察	Ⅱ	Ⅱ
	⑧インシュリン製剤の種類・用法の理解と副作用の観察	Ⅱ	Ⅱ
	⑨麻薬の種類・用法の理解と主作用・副作用の観察	Ⅱ	Ⅱ
	⑩薬剤等の管理(毒薬・劇薬・麻薬、血液製剤を含む)	Ⅱ	Ⅱ
救命救急 処置技術	①意識レベルの把握	Ⅰ	Ⅰ
	②気道確保	Ⅱ	Ⅱ
	③人工呼吸	Ⅲ	Ⅲ
	④閉鎖式心臓マッサージ	Ⅲ	Ⅰ
	⑤気管挿管の準備と介助	Ⅳ	Ⅳ
	⑥外傷性の止血	Ⅱ	Ⅱ
	⑦チームメンバーへの心援要請	Ⅰ	Ⅰ
症状・生体機能管理技術	①バイタルサイン(呼吸・脈拍・体温・血圧)の観察と解釈	Ⅰ	Ⅰ
	②身体計測	Ⅰ	Ⅰ
	③静脈血採血と検体の取扱い	Ⅰ	Ⅰ
	④動脈血採血の準備と検体の取扱い	Ⅳ	Ⅳ
	⑤採尿・尿検査の方法と検体の取扱い	Ⅱ	Ⅰ
	⑥血糖値測定と検体の取扱い	Ⅱ	Ⅰ
	⑦心電図モニター・12誘導心電図の装着、管理	Ⅳ	Ⅳ
	⑧パルスオキシメーターによる測定	Ⅰ	Ⅰ
苦痛の緩和・安楽確認 の技術	①安楽な体位の保持	Ⅰ	Ⅰ
	②巻法等身体安楽促進ケア	Ⅰ	Ⅰ
	③リラクゼーション技法(例:呼吸法・自律訓練法等)	Ⅱ	Ⅰ
	④精神的安寧を保つための看護ケア(例:患者の嗜好や習慣等を取り入れたケアを行う等)	Ⅱ	Ⅰ
感染予防技術	①スタンダードプリコーション(標準予防策)の実施	Ⅰ	Ⅰ
	②必要な防具用具(手袋、ゴーグル、カウン等)の選択	Ⅰ	Ⅰ
	③無菌操作の実施	Ⅱ	Ⅰ
	④医療廃棄物規定に沿った適切な取扱い	Ⅰ	Ⅰ
	⑤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	Ⅰ	Ⅰ
	⑥洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	Ⅱ	Ⅰ
安全確保の技術	①誤薬防止の手順に沿った与薬	Ⅰ	Ⅰ
	②患者誤認防止策の実施	Ⅰ	Ⅰ
	③転倒転落防止策の実施	Ⅰ	Ⅰ
	④薬剤・放射線暴露防止策の実施	Ⅳ	Ⅳ
死亡時のケアに関する技術	①死後のケア	Ⅱ	Ⅱ

2. 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの構成内容と進め方

1) 新卒・新人訪問看護師育成プログラムの全体像

「勤務先研修」「外部研修」「第三者企画研修」から研修内容を構成しています。開始時の勤務先オリエンテーションおよびプログラムの全体オリエンテーションにより、職員および訪問看護師としての必須事項を確認します。

(1) 1年目のプログラム構成（詳細：資料2-1）

- 全体オリエンテーションでは、①プログラムの内容や進め方、②安全管理、③情報管理について確認します。各事業所の理念や就業規則、運営規定、実際の安全管理の方法等は、勤務先オリエンテーションとして各事業所で説明していただきます。
- 1年目の実務の進め方は、同行訪問と単独訪問を並行して行います。**新卒訪問看護師は、同行訪問を主として利用者の状況の理解に重点を置きます。**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担当利用者は、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、高齢者、認知症・がん・難病の療養者、小児を体験できるように計画します。
- 勤務先研修では、個別研修と勉強会を行います。個別研修は、訪問看護師OJTガイドブックに基づき、レベルⅠ（新人編）に取り組みます。また、新人看護職員研修ガイドラインに基づく技術的側面の到達目標を目指し、勤務先や外部研修機関のラボ等を借用し、シミュレータを使用した演習を行います。勉強会は、新卒・新人訪問看護師が訪問対象としている利用者の特徴や看護の理解が深められる内容を想定しています。訪問前の事前学習や訪問後の振り返り等に関わる内容が考えられます。
- 外部研修は、集合研修と実践研修から構成します。集合研修で受講する研修内容は、新人看護職員研修ガイドライン等を踏まえて、宮城県看護協会、訪問看護総合センター等で行っている研修企画で訪問看護の基礎となるものとしします。また、実践研修は、別冊の「実践研修要項」に基づき、協力病院の新人看護師向けの研修企画等に参加し、看護の基礎となる知識や技術を学習します。実務研修では、協力病院の日勤帯や夜勤帯で、病棟看護師のシャドウイングを行う研修を行います。小規模で利用者の状況が限られる訪問看護事業所などでは、受け入れの協力が得られる勤務先以外の訪問看護事業所での研修を組み合わせることも考えられます。
- 第三者企画研修では、看護系大学および訪問看護ステーション連絡協議会等が企画する研修に参加します。第三者企画研修では、事業所を超えて、新卒・新人訪問看護師等が集まる交流会や実務の振り返り、事例検討会等を想定しています。
- 何か相談したいことなど生じた場合は、事業所管理者・内部支援者の他、外部の相談機関として、訪問看護総合センターが電話相談等の対応にあたります。

(2) 2年目のプログラム構成（詳細：資料 2-2）

- 2年目の実務の進め方は、OJTの結果を踏まえて、単独訪問利用数を増やし、24時間対応に向けた準備に入ります。10月頃を目途に、二人体制で24時間対応にあたり、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、実状に合わせて設定することが想定されます。
- 勤務先研修では、個別研修として、新卒・新人訪問看護師の修得状況に応じて、OJTのレベルⅠ（新人）～レベルⅡ（初級）に取り組み、並行して必要なシミュレータによる演習も行います。勤務先勉強会は、1年目と同様に、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。
- 外部研修は、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など、計画的に受講します。また、実践研修では、日本訪問看護財団の訪問看護 e-ラーニング¹⁰⁾を受講し、これまで学習した知識や実践能力の修得状況を確認します。習熟状況に合わせて、実務研修として2年目もしくは3年目に、宮城県の委託事業として看護協会で行っている「訪問看護ステーション・医療機関の看護師の相互研修」を受講し、関係機関の機能や連携・協働の実践について学習します。
- 第三者企画研修では、1年目と同様に、適宜、訪問看護ステーション連絡協議会や看護系大学等の第三者が企画する研修に参加し、振り返りを行います。
- 支援体制も、1年目と同様に、事業所管理者・支援者の他、外部の相談機関として、訪問看護総合センターが電話相談等の対応にあたります。

2) プログラムの進め方

学習者である新卒・新人訪問看護師は、「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」の流れに沿って、各研修内容に取り組んでいきます。入職時に、OJTガイドブックのOJTシートおよび、看護技術についての到達目標のシートを用いて、初回の自己評価を行います。内部支援者と評価を振り返りながら、概ね1～3ヶ月後を目安に、目標と方策を立て、取り組んでいきます。学習状況は、訪問看護師OJTガイドブックに掲載されている「スキルアップ学習プラン」「日々の記録用紙」「サマリー用紙」を活用し、学習課題を整理しながら進めていきます。

3. 到達レベルの評価方法

初回の自己評価から概ね1～3ヶ月間隔を目安に、各シートを使用しながら、到達目標に対する評価を訪問看護師OJTガイドブックに基づいて行います。技術的側面についても、同様に、各項目の到達状況を確認していきます。

4. 学習支援者への支援

1) プログラム実施事業所の支援体制整備

本プログラムでの訪問看護師育成に取り組む事業所は、準備として、学習者の支援体制整備に取り組みます。「新卒・新人訪問看護師育成プログラム対象施設・実践研修協力施設の基準」を参考に整備します。なお、原則、事業所には、内部支援者になる者として、新人看護職員研修ガイドラインに基づき、宮城県看護協会等で行っている「新人看護職員実地指導者研修」や「新人看護職員教育担当者研修」、「実習指導者講習会」または「実習指導者講習会（特定分野）」の受講修了者がいることを条件としています。また、プログラムを推進する委員会等で企画する「訪問看護師OJTガイドブック活用研修」にも参加し、基本的な展開方法を理解します。

2) 学習者の支援体制

内部の学習支援者は、学習者とプログラムの進捗状況を確認しながら、学習者の成長を支援します。成長の速度は、新卒・新人に関わらず、個別差があり、一筋縄ではいかないことも多々あります。OJT等での振り返りを通して、学習者の成長の速度を把握し、焦らず、スモールステップで、現実的な到達目標を設定しながら、支援していくことが重要です。不明点や問題・課題等が生じた場合は、管理者に相談したり、職場の他のスタッフの協力も積極的に仰ぐと良いでしょう。訪問看護総合センターやプログラム推進委員会等の外部者と相談してみても良いでしょう。

事業所管理者は、プログラム全体の遂行を見守り、学習者と内部支援者の両方の支援の役割を担います。また、実践研修の実施にあたり、受け入れを依頼する協力病院との調整を図ります。必要な事務手続きを行い、実践研修指導の手引きを用いて、病院側の窓口担当者および、指導者に研修目的と依頼内容を説明します。協力病院等の確保や実践研修の進め方で、課題等生じた場合は、訪問看護総合センター等に相談しながら対応していきます。

本プログラムでは、プログラム開始時の「管理者・支援者オリエンテーション」の他、定期的な支援者支援の機会として、プログラム参加事業所が情報共有や課題検討を行う「管理者・支援者合同会議」と「支援者会議」を以下のとおり行います。

- プログラム開始時に行う「管理者・支援者オリエンテーション」では、プログラムの内容と進め方、OJTの展開方法や学習者の支援についての留意事項等を確認し、参加メンバーで共有し合います。
- 「管理者・支援者合同会議」では、プログラム参加事業所の管理者や支援者が集まり、プログラムの進捗状況やプログラムを進めるにあたって必要な情報等を共有します。支援方法やプログラム遂行上の課題等生じた場合は、メンバーで話し合います。

●「支援者会議」では、プログラム参加事業所の支援者同士が、同じ立場で情報を共有したり、意見交換をしながら、お互いにアドバイスし合います。グループワーク等により、学習者の理解や、支援方法のコツ等に気づく機会となることを想定しています。

●外部支援機関として、OJTのアドバイスも含めて、訪問看護総合センターが相談対応にあたります。

3) 支援者の支援体制

新卒・新人訪問看護師を育成する上で、受け入れる訪問看護事業所が全体として育成に取り組む雰囲気や職場環境づくりが重要となります。また、限られた人員で、少なからず経営状況への影響も考慮しながら取り組む訪問看護事業所を支援する体制整備も不可欠です。本プログラムの実施により、学習者の育成とともに、学習支援者の支援や研修企画、各会議等で挙げられた問題・課題を基にプログラムを改善し、県をはじめとした関係機関を含めた支援体制の整備が図られるよう取り組んでいきたいと考えています。

IV. おわりに

団塊の世代が75歳以上となる2025年に向けて、病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進、医療・介護従事者の確保・勤務環境の改善等、「効率的かつ質の高い医療提供体制の構築」と「地域包括ケアシステムの構築」が急務の課題として挙げられています¹¹⁾。その対策として、医療と介護の一体的な改革では、消費税増収分を活用した地域医療介護総合確保基金が各都道府県に設置され、各種事業が展開されています¹¹⁾（図6）。また、医療提供体制の構築の一環として、看護の質の向上や安全な医療の確保、早期離職防止に対し、新人看護職員研修事業が行われ、経費への支援が行われています¹²⁾（図7）。

本プログラムは、新人看護職員研修事業での経費補助の要件となっている、新人看護職員研修ガイドラインに基づき、プログラムを構成しました。これまでも訪問看護師の学習支援に活用されている訪問看護師OJTガイドブックを柱とし、先行事例を参考にしています。本プログラムが、宮城県における訪問看護事業所の標準的な「新卒・新人訪問看護師研修」として活用されることで、医療機関等で働く他の看護職と変わりなく、新卒・新人訪問看護師が必要な研修を受けられ、育成する訪問看護事業所も教育・支援体制の整備につなげていけるのではないかと思います。

本プログラムは、新卒・新人訪問看護師と育成にあたる訪問看護事業所の双方に、活用されるプログラムとなることで、看護の質の維持・向上と、今後の宮城県における地域医療・介護における安定した人材確保に貢献できるのではないかと考えます。

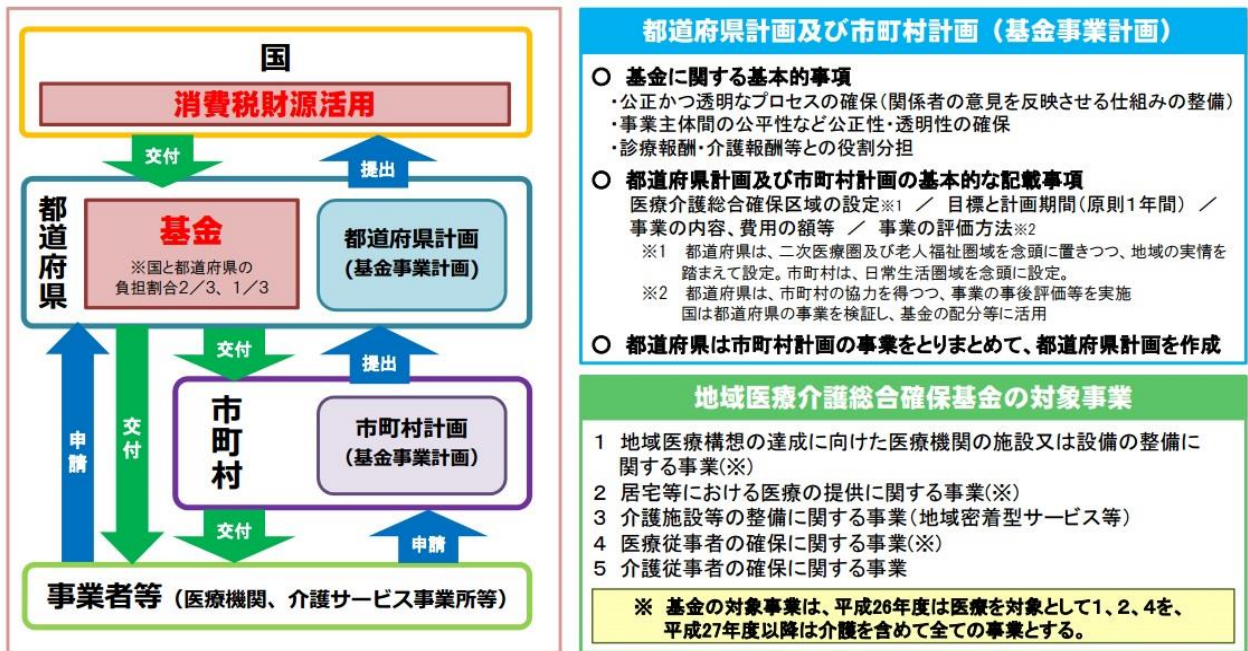


図6 地域医療介護総合確保基金の概要

出典) 厚生労働省：地域医療介護総合確保基金の概要，

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000060713.html>

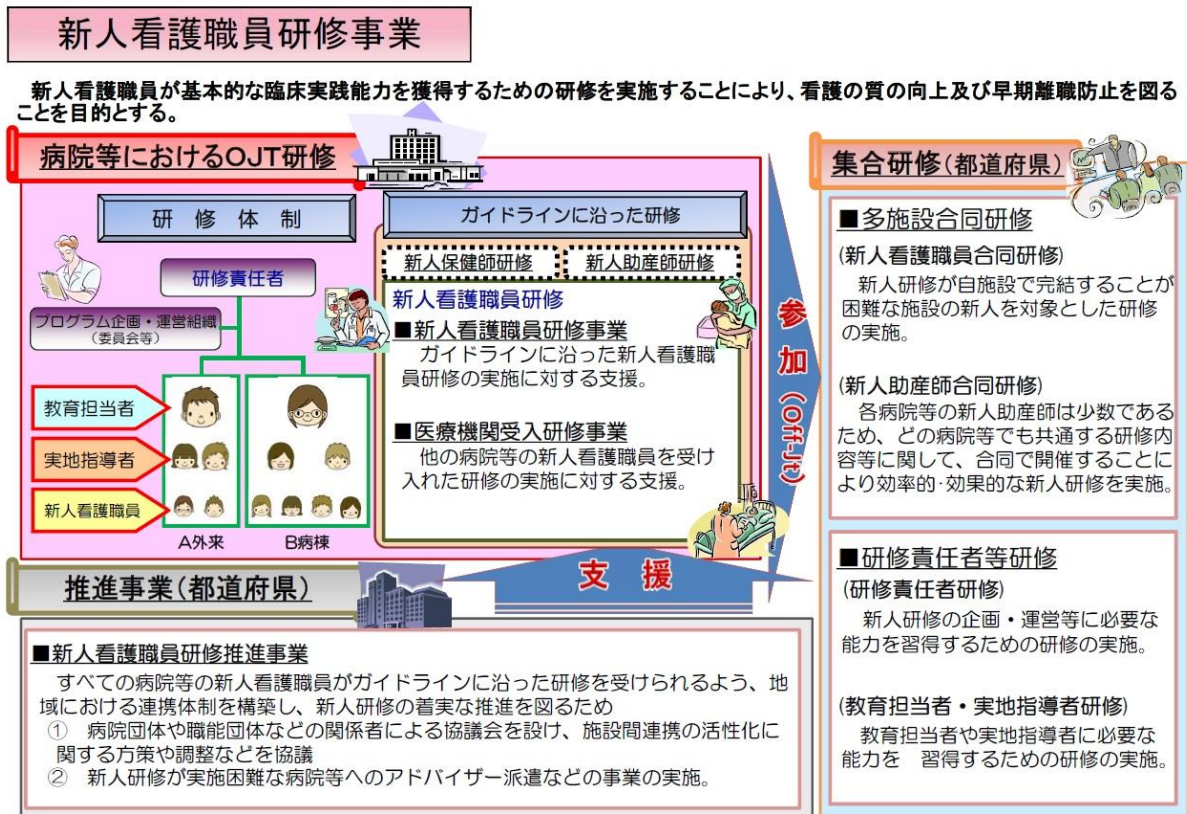


図7 新人看護職員研修について

出典) 厚生労働省：新人看護職員研修について，

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000050213.html>

<引用文献>

- 1) 全国訪問看護事業協会：訪問看護ステーション基本情報,
<https://www.zenhokan.or.jp/new/topic/basic/>（検索日：2019.3.21）
- 2) 公益社団法人日本看護協会・公益財団法人日本訪問看護財団・一般社団法人全国訪問看護事業協会：訪問看護アクションプラン 2025, <http://www.jvnf.or.jp/top/plan2025.pdf>（検索日：2015.12.24）
- 3) 厚生労働省：中央社会保険医療協議会 総会（第 370 回）資料 在宅医療（その 4）
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12404000-Hokenkyoku-Iryouka/0000186845.pdf>（検索日：2019.3.21）
- 4) 宮城県保健福祉部医療整備課：平成 26 年度宮城県看護職員勤務環境実態調査,
<http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/iryoku/kangosichosa.html>（検索日：2015.12.24）
- 5) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン改訂版について,
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049578.html>（検索日：2015.12.24）
- 6) 千葉県看護協会・千葉大学看護学研究科：新卒訪問看護師育成プログラム運用における学習支援マニュアル,
<http://www.zaitakuiryo-yuumizaidan.com/docs/booklet/nagaehiroko.pdf>（検索日：2015.12.24）
- 7) 東京都：訪問看護 OJT マニュアル 新任訪問看護師の育成と定着のために,
<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kourei/hoken/houkanhoukokusyo.files/ojt.pdf>（検索日：2015.12.24）
- 8) 日本看護協会出版会：コミュニティケア, 17 (9), 9-31, 2015
- 9) 日本訪問看護財団：訪問看護師 OJT ガイドブック第 3 版, 2015
- 10) 日本訪問看護財団：訪問看護 e ラーニング, <https://www.jvnf.or.jp/e-learning/>（検索日：2019.3.21）
- 11) 厚生労働省：地域医療介護総合確保基金の概要,
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000060713.html>（検索日：2015.12.28）
- 12) 厚生労働省：新人看護職員研修について,
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000050213.html>（検索日：2015.12.28）

資 料

- 資料 1：新卒・新人訪問看護師の技術的側面の評価
- 資料 2-1：新卒・新人訪問看護師育成プログラム（1 年目）
- 資料 2-2：新卒・新人訪問看護師育成プログラム（2 年目）
- 資料 3：実践研修要項
- 資料 4：実践研修指導の手引き
- 資料 5：新卒・新人訪問看護師育成プログラム対象施設・実践研修協力施設の基準
- 資料 6：宮城県訪問看護推進協議会「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」の実施における留意事項
- 資料 7：実践研修依頼書類・様式（見本）
 - 1) 実践研修（病院）依頼文書（依頼訪問看護事業所用）
 - 2) 様式第 1 号：承諾書
 - 3) 様式第 2 号：実践研修実施報告書
 - 4) 様式第 3 号：口座振込依頼書
 - 5) 様式第 4 号：研修費の支払明細書
 - 6) 宮城県訪問看護推進協議会「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」に基づく新卒・新人訪問看護師の実践研修実施における申し合わせ事項

【別冊】

- 新卒・新人訪問看護師育成プログラム（新卒・新人訪問看護師オリエンテーション用）（冊子）

【購入】

- 訪問看護師 OJT ガイドブック（公益財団法人 日本訪問看護財団）

【参考資料】

- 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 <https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/h29-carrier-guide.pdf>）

新卒・新人訪問看護師の技術的側面の評価 看護技術についての到達目標：シート①

★ 新卒の入職1年後の到達の目安
★ 新人(看護師経験1～5年)の入職1年後の到達の目安

Ⅰ.ひとりでできる Ⅱ.指導のもとでできる Ⅲ.演習だけでできる Ⅳ.知識としてわかる 未経験、学習経験がなく、知識として理解も不十分であるもの
★到達の目安(前年) ★到達の目安(前年)

※1つよりでできるものは、通常の対応はひとりででき、異常時の対応要請の判断・対応ができるレベル。

項目	★到達の目安(前年)		★到達の目安(前年)		未経験 がわかる		Ⅱ指導で できる		Ⅲ指導のもと でできる		Ⅳひとりで できる		評価理由	目標と方策
	★到達の目安(前年)	★到達の目安(前年)	★到達の目安(前年)	★到達の目安(前年)	□	□	□	□	□	□				
環境調整技術	①温度・湿度、換気、採光、臭気、騒音、病室整備の環境生活環境調整 (例：臥床患者等の養生生活環境調整)	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	②ベッドメーカーキング(例：臥床患者のベッドメーカーキング)	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
食事援助技術	①食生活支援	II	II	□	□	□	□	□	□	□	□			
	②食事介助(例：臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助)	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	③経管栄養法	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
排泄援助技術	①自然排尿・排便援助(尿器・便筒介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む)	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	②通尿	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	③膀胱内留カテーテルの挿入と管理	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	④尿嚢	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	⑤排便	II	II	□	□	□	□	□	□	□	□			
活動・休息援助技術	①歩行介助・移動の介助・移送	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	②体位変換(例：①及び②について、麻痺等で活動に制限のある患者等への実施)	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	③褥用症予防・関節可動域訓練・リハビリテーション	II	II	□	□	□	□	□	□	□	□			
	④入眠・睡眠への援助	II	II	□	□	□	□	□	□	□	□			
	⑤体動・移動に注意が必要な患者への援助(例：不眠、不動、情緒不安定、意識レベルの低下、鎮静中、初め月、高齢者等への援助)	II	II	□	□	□	□	□	□	□	□			
清潔・衣生活援助技術 (例：①から⑥について、 全介助を要する患者、ド レーン挿入、点滴等を行っ ている患者等への実施)	①濡拭	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	②洗濯	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	③口腔ケア	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	④入浴介助	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	⑤部分浴・局部ケア・おむつ交換	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	⑥寝衣交換等の衣生活支援、整容	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
呼吸・循環を整える技術	①酸素吸入療法(在宅酸素療法)	I	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	②吸引(口腔内、鼻腔内、気管内)	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	③ネブライザーの実施	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	④体温調整	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	⑤体位ドレーン	IV	II	□	□	□	□	□	□	□	□			
	⑥人工呼吸器の管理	IV	III	□	□	□	□	□	□	□	□			
創傷管理技術	①創傷処置	II	II	□	□	□	□	□	□	□	□			
	②褥瘡の予防	II	I	□	□	□	□	□	□	□	□			
	③包帯法	II	II	□	□	□	□	□	□	□	□			

A3版の折り込み

実施者： _____
評価日： _____年 ____月 ____日

受審者： _____
再評価日： _____年 ____月 ____日

看護技術についての到達目標：シート②

★ 新卒の入職1年後の到達の目安
 ☆ 新人(看護師経験1～5年)の入職1年後の到達の目安
 Ⅰ 到達の目安
 Ⅱ 到達の目安
 Ⅲ 到達の目安
 Ⅳ 到達の目安
 Ⅴ 到達の目安
 ※Ⅰよりであるとは、通常のお応はひとりででき、異常時の応要請の判断・対応ができるレベル。

項目	到達の目安					理由	備考
	★ 到達の目安 (新卒)	☆ 到達の目安 (新人)	未記録	Ⅳ 知識としてわかる	Ⅴ 演習でできる		
与薬の技術	①経口薬の与薬、外用薬の与薬、注射の与薬	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	②皮下注射、筋肉内注射、皮内注射	II	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	③静脈内注射、点滴静脈内注射	II	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	④中心静脈内注射の準備・介助・管理	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑤輸液ポンプ・シリンジポンプの準備と管理	II	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑥輸血の準備、輸血中と輸血後の観察	IV	IV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑦折曲薬、抗うつ剤等の用法の理解と副作用の観察	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑧インスリン製剤の種類・用法の理解と副作用の観察	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑨麻薬の種類・用法の理解と副作用の観察	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑩薬剤等の管理 (毒薬・劇薬・麻薬・血液製剤を含む)	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
救命救急処置技術	①意識レベルの把握	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	②気道確保	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	③人工呼吸	III	III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	④閉鎖式心臓マッサージ	IV	IV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑤気管挿管の準備と介助	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑥外傷性の止血	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑦チームメンバーへの指導要請	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	①バイタルサイン (呼吸・脈拍・体温・血圧) の観察と解釈	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	②身体計測	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	③静脈血採血と検体の取扱い	IV	IV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
症状・生体機能管理技術	④動脈血採血の準備と検体の取扱い	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑤採尿・尿検査の方法と検体の取扱い	IV	IV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑥血糖値測定と検体の取扱い	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑦心電図モニター・12誘導心電図の装着、管理	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑧VUスキャナーによる測定	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	①安楽な体位の保持	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	②巻法等身体安楽促進ケア	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	③リフトゼーション技法 (例：呼吸法・自律訓練法等)	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	④精神的安寧を保つための看護ケア (例：患者の嗜好や習慣等を取り入れたケアを行う等)	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	①スタンダードポジション (看護予防策) の実施	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
皮膚の緩和・安楽確認の技術	②必要な用具 (手袋、ゴーグル、カウチン等) の選択	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	③無菌操作の実施	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	④医療従事者規定におった適切な取扱い	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑤針刺し・刺創、粘着テープ等による皮膚剥離等による傷や感染防止対策と事故後の対応	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑥洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑦感染防止の手順に沿った与薬	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑧患者観察防止策の実施	I	I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑨転倒転落防止策の実施	IV	IV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	⑩薬剤・放射線防護防止策の実施	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	①死後のケア	II	II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

A3版の折り込み

実施者： _____ 評価日： _____ 年 _____ 月 _____ 日

評価理由： _____

自己評価： _____

新卒・新人訪問看護師育成プログラム

【本プログラム実施における前提】

- ・本プログラムに基づいて新卒・新人教育をすすめる事業所は、支援担当者を中心として、事業所全体で支援する体制を作る。
- ・新卒・新人訪問看護師の取り組みと支援体制整備における事業所全体の取り組みの両方を行うこと必須とする。
- ・3年目以降は、訪問看護師OJTガイドブックに基づいて学習支援を継続する。
- ※外部研修は、各事業所で必要な研修の情報を入手・確認し、申し込みをする。

【新卒・新人訪問看護師のプログラム開始前(準備)オリエンテーション】

- 新卒・新人訪問看護師育成プログラム全体オリエンテーション(プログラム運営担当組織が企画・実施)
- プログラムの内容および進め方、②安全管理について(医療安全対策、チームメンバーへの配慮要請、医療廃棄物の取り扱い、感染対策、事故・災害対策)、③情報管理について(個人情報保護、訪問履歴記録の取扱い)
- 勤務先オリエンテーション(勤務先では、以下のオリエンテーションを原則として行う)
 - ・勤務先就業規則、運営規定、安全管理(医療廃棄・安全対策、感染対策、事故・災害対策)、看護倫理について
- 【新卒・新人訪問看護師育成プログラム参加事業所のプログラム開始前オリエンテーション】
 - 管理者・支援者オリエンテーション(プログラム運営担当組織が企画・実施)
 - ・プログラムの内容および進め方、支援の基本姿勢等の説明と意見交換による共有

【年目】到達目標:OJTレベル1(新人の内容が実施できる)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	----	----	----

目的を明確にした訪問訪問の実施と訪問後の振り返り

実施の進め方 個別研修 集合研修 勉強会 全体オリエンテーション	【単独訪問】 新卒訪問看護師: 同行訪問を中心に行う。バイカルサインの測定、状態の観察、利用者に必要な基本的な生活援助(保清潔等)が実施できるようになった時期を目安に、OJTの結果を踏まえて、単独訪問を開始する。 新人訪問看護師: 同行訪問から開始する。看護師育成を加速し、バイカルサインの測定、状態の観察、利用者に必要な基本的な生活援助が実施できるようになった時期を目安に単独訪問を開始する。OJTの結果を踏まえて、担当利用者、担当数を決定する。 ※単独訪問開始時の利用者は、コミュニケーションが取れやすく、同居家族がおり、利用者や家族の関係が良好で、状態の安定している利用者(人工呼吸器等の管理が高度な医療機器を使用していない等)とする。
	【OJT並みの実施】 新卒・新人訪問看護師の状況に 対応して実施する。
【シミュレーション演習】 ※新卒・新人訪問看護師の看護技術	【勤務先勉強会】 ※訪問看護の基本事項および、同行
【訪問看護基礎研修】 ※宮城県内で進めている看護	【訪問看護技術研修】 ※原則に基づき看護実践を目標 新卒訪問看護師研修: 以下の研修は ☆新卒訪問看護師研修: 各自の実践 (研修科目)「コミュニケーション」後述 「感染対策」「与薬方法」「排泄援助」「導尿等」 ☆看護研修: 各自の実践状況、必要性や (研修内容)「小児在宅ケア」「リハビリ」
【実務研修】 ※実務に關する研修内容を設定(研修先 例)協力病院の研修等での自動生	【振り返り研修および新卒・新人交流】 ※訪問看護
【支援者研修】 ※支援者は、「 1 」のついて、実習指導者講習会又は実習指導者講習会(特定分野)と、新人看護職員実地研修(研修)を実施する。	【OJTガイドブック活用研修】 (年3回程度(6月頃)) ・対象: プログラムに關心のある事業所の訪問看護師
【プログラム実施】 ※OJTやプログラムの実施に關する相談への対応、OJT研修会(勉強会)企画等	【プログラム開始】 同時: OJT実施、新卒・新人支援、プログラムに關する電話相談、訪問相談等対応(総合センター等)、運営実施: OJTに關する相談対応(総合センター)

A3版の折り込み

地域連携の内容(344-353)を「教育」に「参加」に置き換えて「および、看護技術に關する到達目標レベル1の達成」に置き換えて実施する。

訪問する事業所に、OJTの実施、勤務先支援者による技術指導支援。

研修(食事・排泄・活動・清潔・衣生活援助、呼吸・循環を鑑みる援助、与薬、創傷管理、救命救急、死に時のケア等)

引合された事前または訪問後の振り返り、ケーススタディの活用等。

大別に応じた達成目標(生活支援、高齢者や小児の看護、認知症・がん・精神の療養者への看護等)

他、協力病院、訪問看護センターとの連携協議会、大学等の研修企画、県内外のその他の機関・組織等で企画している研修等を含む。

年目に応ずること
 6を、1以外、6の範囲で年目に応ずること。
 本システム「訪問看護制度と報酬」(バイカルサイン)「皮膚・排泄ケア」「褥瘡」「認知症の基礎」
 の実践で遭遇することの多い疾患の理解と看護に關する研修等

この研修として、医療機関等の協力を得て、実施可能な方法による学習の機会を確保。

に於いて訪問看護総合センターに受け入れ先を相談。実施時期は、センターには年度半ば以降を想定。協力病院との調整により、日程・日数を調整。

務先以外の訪問看護センターでの未稼働利用者の訪問、関係機関、職種の業務内容の理解を深めるための見学など

研修先: 新卒訪問看護師研修会(訪問看護センター)、新卒訪問看護師研修会(宮城大学)

研修先: 新卒訪問看護師研修会(訪問看護センター)、新卒訪問看護師研修会(宮城大学)

研修先: 新卒訪問看護師研修会(訪問看護センター)、新卒訪問看護師研修会(宮城大学)

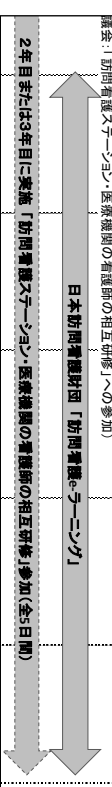
【プログラム開始】
 プログラム実施と参加
 研修の開始

注1)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 第3版(2015年)
 注2)厚生労働省: 新人看護職研修ガイドブック(改訂版)(2014年)

12年目到達目標: OJTのレベルI (新入)~レベルII (初級)の内容が実践できる

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
業務の進め方	24時間対応に向けた準備(利用者把握)											
業務の進め方	【単独訪問】 新卒: 数人~ OJTの船隻を踏まえて、担当利用者、担当数を決定する。 新人: 実務状況に応じた実施可能な人数(OJTの結果を踏まえて、担当利用者、担当数を決定する。)											
	【OJTでの実施】 ※新卒・新人訪問看護師の状況に応じて、目標と方針、次の評価時期を設定。在宅介護における家族看護OJTセンター(レベルI終了時まで)実施(注1)。技術レベルの評価(注2)も合わせて行う。											
個別研修	【コミュニケーション学習】 ※新卒・新人訪問看護師の看護技術の到達目標および、担当または同行訪問する療養者に応じた演習の実施と、勤務先支援者による技術研修支援。											
	【勤務先勉強会】 ※訪問看護の基本事項および											
集合研修	【訪問看護基礎研修】 ※登壇県内で行っている ★大塚研修: 各自の実務状況(研修内容)「小居在宅」											
	【訪問看護技術研修】 ※根拠に基づく看護実践 ●必要性および習熟状況に応じて参加 【実務研修】 ※勤務先以外のところで、実務に関する研修(例)病院(遠隔調整、外来)等											
支援者研修	【振り返り研修および新卒・新人交流】 ※訪問看護協会 【支援者研修】 ※支援者は、「OJT」について、実習指導者講習会又は実習指導者講習会(特定分野)と、新人看護職員実地指導者研修を「プログラム」で実施していることが基本(実施時期は看護協会に確認)。 ※上記の他、適宜、支援者(管理者や中間管理者含む)を対象とした新人の支援につながる研修(総合センター、看護協会、外部機関の研修を活用)の実施。											
	【OJTAイノベーション活用研修】 ◆年3回程度(5月頃から) ◆対象: プログラムに関心のある事業所の訪問看護師 ◆新人看護職員実地指導者研修(看護協会) ◆実習指導者講習会(看護協会) ◆実習指導者講習会(特定分野) ◆実習指導者講習会(看護協会)											
研修対応	【プログラム実施】 ※OJTAやプログラムの実施に関する相談への対応、OJT研修会(勉強会)企画等 【プログラム実施事業所への支援】 ※OJTAやプログラムの実施に関する相談への対応、OJT研修会(勉強会)企画等 【OJT実践、新卒・新人支援、プログラムに関する電話相談、訪問相談等対応(総合センター等)、適宜実施、OJTに関する相談対応(総合センター)】 同時: OJT実践、新卒・新人支援、プログラムに関する電話相談、訪問相談等対応(総合センター等)、適宜実施、OJTに関する相談対応(総合センター) 【プログラム実施事業所への支援】 ※OJTAやプログラムの実施に関する相談への対応、OJT研修会(勉強会)企画等 同時: OJT実践、新卒・新人支援、プログラムに関する電話相談、訪問相談等対応(総合センター等)、適宜実施、OJTに関する相談対応(総合センター) 【OJTAイノベーション活用研修】 ◆年3回程度(5月頃から) ◆対象: プログラムに関心のある事業所の訪問看護師 ◆新人看護職員実地指導者研修(看護協会) ◆実習指導者講習会(看護協会) ◆実習指導者講習会(特定分野) ◆実習指導者講習会(看護協会)											
	【プログラム実施】 ※OJTAやプログラムの実施に関する相談への対応、OJT研修会(勉強会)企画等 同時: OJT実践、新卒・新人支援、プログラムに関する電話相談、訪問相談等対応(総合センター等)、適宜実施、OJTに関する相談対応(総合センター) 【OJTAイノベーション活用研修】 ◆年3回程度(5月頃から) ◆対象: プログラムに関心のある事業所の訪問看護師 ◆新人看護職員実地指導者研修(看護協会) ◆実習指導者講習会(看護協会) ◆実習指導者講習会(特定分野) ◆実習指導者講習会(看護協会)											

A3版の折り込み



【プログラム実施】
プログラムの概要に参加
研修の説明会

注1)公益財団法人 日本訪問看護財団: 訪問看護師のOJTAイノベーション 第3版(2015年)
注2)厚生労働省: 新人看護職員研修ガイドライン(改訂版)(2014年)

新卒・新人訪問看護師育成プログラム

実践研修要項

— 「新卒訪問看護師1年目研修」 —

1. 実践研修の目的

医療機関で実施する新人看護職員対象の研修への参加や、病棟等の看護実践の見学・参加をとおり、看護実践に関わる基礎的知識および臨床において行われている基本的看護技術の方法、入院患者等の状態像について理解を深め、訪問看護実践のための基礎力を養う。

2. 到達目標（共通目標）

- ①基本的看護技術の習得に必要な知識・根拠を主体的に学習できる。
- ②基本的看護技術を知識・根拠に基づいて安全・正確に実施する方法を説明できる。
- ③医療機関等における患者の状態像と看護の実際を把握し、看護に共通する、看護実践の基礎となる能力について説明できる。

3. 研修方法

1) 研修対象

- ・看護師養成学校卒直後に訪問看護師になった「新卒訪問看護師」若干名
※ただし、病院等での看護師経験後、初めて訪問看護師になった「新人訪問看護師」で、本人の希望や所属事業所管理者が病院での研修が必要と判断した場合は対象とする。

2) 研修期間

- ・研修先と調整の上決定

3) 研修場所

- ・協力病院：新卒・新人訪問看護師育成プログラム（以下、プログラム）への協力を承諾した県内の地域医療支援病院や訪問看護事業所併設の病院等のうち、当該年度における研修の許可が得られたところ。

4) 研修の実施方法

- ①病院で実施する新人看護職員研修への参加
- ②病棟等の看護実践の見学（病棟看護師のシャドウイング（参加観察））

4. 展開方法

1) 事前準備と研修記録

（1）研修病院との調整

- ・所属事業所をとおり、研修病院窓口担当者と連絡を取り、研修スケジュール、研修場所（集合場所）、準備物品等確認する。

（2）事前学習

- ・参加する研修に関わる基礎的知識について事前に学習した上で研修に臨む。
- ・看護技術は、「看護技術を支える要素」に関する内容を含めて学習する。

（3）研修記録

- ・指定の研修記録用紙を用いて、各自の研修目標とまとめを記録する。

【看護技術を支える要素】

1. 医療安全の確保
 - ①安全確保対策の適用の判断と実施
 - ②事故防止に向けた、チーム医療に必要なコミュニケーション
 - ③適切な感染管理に基づいた感染防止
2. 患者及び家族への説明と助言
 - ①看護ケアに関する患者への十分な説明と患者の意思決定を支援する働きかけ
 - ②家族への説明や助言
3. 的確な看護判断と適切な看護技術の提供
 - ①科学的根拠（知識）と観察に基づいた看護技術の必要性の判断
 - ②看護技術の正確な方法の熟知と実施によるリスクの予測
 - ③患者の特性や状況に応じた看護技術の選択と応用
 - ④患者にとって安楽な方法での看護技術の実施
 - ⑤看護計画の立案と実施した看護ケアの正確な記録と評価

引用) 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,
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-lseikyoku/0000049466_1.pdf
(検索日：2017.12.29)

2) 1年目研修

(1) 病院研修：新人看護職員対象集合研修

研修先病院で行っている、新人看護職員を対象とした集合研修に参加し、新人看護職員に共通する知識・技術を学習する。参加する研修内容は、概ね以下の項目を想定する。その他、プログラムの「看護技術についての到達目標」を確認し、外部機関での学習が必要と考える技術項目があれば、研修先病院との調整し、参加可能な研修に参加する。

① 感染予防の技術

到達目標	・感染対策の基本を理解し、安全な利用者対応を考えることができる。
学習目標	・感染対策の基本原則について説明できる。 ・スタンダードプリコーションとその具体的な方法について説明できる。 ・正しい手洗いの手技や感染予防のための物品の使用方法、医療廃棄物の取り扱い方法を説明できる。 ・感染症発生時の対処方法について具体例を挙げて説明できる。

②排泄援助技術（導尿・膀胱内留置カテーテルの挿入と管理等）

到達目標	・在宅で、安全・安楽に実施するための方法を考えることができる。
学習目標	・実施のために必要な物品を説明できる。 ・必要な清潔操作・無菌操作について説明できる。 ・安全・安楽に実施する方法を説明できる。

③与薬の技術（注射、中心静脈栄養、麻薬の管理等）

到達目標	・与薬方法の基本を習得し、安全・正確に与薬ができる。
学習目標	・それぞれの与薬方法の基本について説明できる。 ・不明な薬剤について調べることができる。 ・医師の指示書に基づいて実施できる（指示内容を正しく理解できる）。 ・曖昧な点を確認することができる。 ・実施方法についてわかりやすい言葉で説明ができる。 ・個々の状況に応じた与薬方法を説明できる。 ・与薬後の観察点を説明できる。 ・麻薬の管理方法について説明できる。

④呼吸・循環を整える技術（人工呼吸器の管理等）

到達目標	・基本的なしくみを理解し、安全に管理ができる
学習目標	・人工呼吸療法の種類（侵襲的・非侵襲的）について説明できる。 ・人工呼吸器の基本的なしくみについて説明できる。 ・人工呼吸器の設定と動作状況が確認できる。 ・人工呼吸器の基本的な管理・メンテナンス方法を説明できる。 ・人工呼吸器使用時に発生しうるトラブルと対処方法を説明できる。 ・停電や災害発生時の対応を説明できる。

⑤その他

- ・必要に応じて目標を設定し、取り組む。

(2) 病院研修：病棟における実務研修

病棟における実務研修は、日勤帯または夜勤帯において、指導者となる病棟看護師の看護実践の見学・参加により、入院中の患者に見られる病態や症状、入院中の様子を把握する。また、病院において行われている治療や検査、一連の中で行われる看護について理解を深める。

なお、実施可能な時期、時間帯、受入れ病棟等は、勤務先の事業所をとおし、病院の窓口担当者等と調整の上、決定する。

①日勤帯研修

到達目標	・日勤帯で行われている看護実践の内容や方法を理解する。
学習目標	・主に関わった患者の疾患と症状、その治療について把握する。 ・患者の状態・状況に応じて行われる看護実践の方法について把握する。 ・入院直後から退院直前の患者の状況を把握し、病期による患者の特徴を把握する。

②夜勤帯研修

到達目標	・夜勤帯で行われている看護実践の内容や方法を理解する。
学習目標	・夜勤帯の患者の様子を把握する。 ・夜勤帯に行われている看護実践の内容・方法について把握する。 ・夜勤帯に見られる患者の状態の変化について把握する。 ・日勤帯と夜勤帯の研修をとおし、患者の1日の病状の変化や様子の変化および患者に状態に応じて行われる看護実践について把握する。

- ※日勤帯および夜勤帯で指導看護師のシャドウイングを行う。
- ※指導看護師の行う看護実践で補助的に参加できる援助に関しては、助言を受けながら可能な範囲で実施する。

3) 育成プログラム2年目研修

育成プログラム2年目の実践研修は、日本訪問看護財団の訪問看護 e-ラーニングを受講する。また、2年目または3年目に病院の外来や退院調整部署、多職種連携の理解を深めることを目的に、訪問看護推進協議会企画の「訪問看護ステーション・医療機関の看護師の相互研修」を行うことを想定する。この他、1年目の研修状況や個々の学習ニーズに応じて、病院や勤務先以外の訪問看護ステーション等で、実務に関わる関係機関の理解や実践力の向上を図る研修を行う。2年目の実践研修は、各自の目的・目標および計画にも基づいて実施する。

4) 事後学習

実践研修では、指定の実践研修記録用紙の他、「訪問看護師OJTガイドブック」に掲載されているスキルアップ学習プランシートを活用し、具体策の立案と振り返りを行う。3ヶ月から6ヶ月を目安に、「看護技術についての到達目標」のシートのチェックを行い、各自の修得状況を把握する。研修後は、シミュレータ演習などにより、自己学習を行う。研修の受講状況や振り返り、自己学習の実施状況は、勤務先の内部支援者に報告し、学習の進捗状況を共有する。

5) 実施報告

指定の実践研修記録用紙は、事業所を通じて、研修施設の担当者に提出する。また、勤務先の取り決めに基づき、復命書などにより実施報告を行う。

5. 注意事項

- 各病院で、研修者受入れのための感染症等に関わる基準がある。研修内容に応じた基準に満たない場合は、研修できない。
- 研修日には、欠席等ないように、自己の体調管理に充分留意する。
- 研修時の交通手段は、研修先病院の指示に従う。
- 休憩場所等は、病院の指示に従う。
- 外部者であることを自覚し、主体的に行動する。
- 知り得た患者の個人情報、プライバシーに関わる内容の守秘義務を厳守する。

6. 研修時の服装・必要物品

- 病院で指示された服装を準備する。
- 病院で指示された必要物品を持参する。
- 更衣が必要な場合は、更衣室の場所を事前に確認する。

7. 不測の事態発生時の対応

- 病院側の相談窓口に直ちに連絡・報告し、指示を受ける。併せて事業所管理者へも報告する。

様式1

実践研修記録

研修日：	
所属：	氏名：
研修テーマ：	
各自の研修目標	
実施内容（見学・参加・実施した内容を簡潔に記載）	
研修のまとめ（各自の研修目標に対する評価・学び）	

提出方法：研修のテーマ毎に記載し、研修終了後、協力病院担当者に送付

様式2

実践研修の振り返り

研修日：	欠席：なし、 あり（月日： ） 遅刻・早退：なし、 あり（ 回）
所属：	氏名：

実践研修の目的

医療機関で実施する新人看護職員対象の研修への参加や、病棟等の看護実践の見学・参加をとおり、看護実践に関わる基礎的知識および臨床において行われている基本的看護技術の方法、入院患者等の状態像について理解を深め、訪問看護実践のための基礎力を養う。

目標		目標に対する到達状況	自己評価
1	基本的看護技術の習得に必要な知識・根拠を主体的に学習できる。		
2	基本的看護技術を知識・根拠に基づいて安全・正確に実施する方法を説明できる。		
3	医療機関等における患者の状態像と看護の実際を把握し、看護に共通する、看護実践の基礎となる能力について説明できる。		

実践研修全体を通しての振り返り

【評価基準】

- A: 目標達成度90%以上
- B: 目標達成度80～89%
- C: 目標達成度70～79%
- D: 目標達成度60～69%
- E: 目標達成度60%未満

新卒・新人訪問看護師育成プログラム 実践研修指導の手引き

－「新卒訪問看護師 1 年目研修」－

1. 実践研修の目的

本プログラムは、今後の地域包括ケア時代を担い、社会的要請に対応しうる訪問看護師の育成と人材確保を目指し、新卒・新人として訪問事業所に入職した看護師の基礎的実践能力の獲得と、訪問看護師として自立した看護が展開できるための基盤形成を支援するものです。実践研修は、いずれの実践の場においても求められる基本的な臨床実践能力の獲得のため、以下の目的に基づいて行います。

【実践研修の目的】

医療機関で実施する新人看護職員対象の研修への参加や、病棟等の看護実践の見学・参加をとおり、看護実践に関わる基礎的知識および臨床において行われている基本的看護技術の方法、入院患者等の状態像について理解を深め、訪問看護実践のための基礎力を養う。

2. 到達目標（共通目標）

実践研修では、看護実践において、安全な看護技術を提供するために必要な知識・技術の修得を目指しています。複数の研修への参加を想定していますが、いずれにも共通する到達目標として以下の3つを挙げています。

【実践研修における到達目標】

- ①基本的看護技術の習得に必要な知識・根拠を主体的に学習できる。
- ②基本的看護技術を知識・根拠に基づいて安全・正確に実施する方法を説明できる。
- ③医療機関等における患者の状態像と看護の実際を把握し、看護に共通する、看護実践の基礎となる能力について説明できる。

3. 研修方法

1) 研修対象

- ・看護師養成学校卒直後に訪問看護師になった「新卒訪問看護師」若干名
※ただし、病院等での看護師経験後、初めて訪問看護師になった「新人訪問看護師」で、本人の希望や所属事業所管理者が病院での研修が必要と判断した場合は対象とします。

2) 研修日

- ・打合せにて決定した日

3) 研修場所

- ・貴院指定の場所・部署

4) 研修の実施方法

- ①貴院で実施する新人看護職員対象の集合研修への参加
- ②病棟等における実務研修（病棟看護師のシャドウイング（参加観察・見学））

4. 展開方法

1) 事前準備

(1) 研修者派遣先事業所との調整

- 新人看護職員対象集合研修：研修者が参加する研修の決定
- 病棟等における実務研修：実施可能な時期・日数、時間帯、受入れ病棟等の決定
- 研修日程の確認（集合時間・集合場所等含む）
- 研修にあたって必要な対応・留意事項の確認（感染症対策等）
- 持参物品の確認
- その他の必要事項の確認

(2) 院内調整

- 研修実施にあたって関わる部署・関係者（患者等含む）への周知および協力依頼
- 研修に関わる職員間での研修の展開方法の確認・調整

●研修者の事前準備と研修記録

研修者は、以下に基づいて、研修を行うように周知されています。

- 参加する研修に関わる基礎的知識について事前に学習した上で研修に臨む。
- 看護技術は、「看護技術を支える要素」に関する内容を含めて学習する。
- 指定の研修記録用紙を用いて、各自の研修目標とまとめを記録する。

【看護技術を支える要素】

1. 医療安全の確保

- ①安全確保対策の適用の判断と実施
- ②事故防止に向けた、チーム医療に必要なコミュニケーション
- ③適切な感染管理に基づいた感染防止

2. 患者及び家族への説明と助言

- ①看護ケアに関する患者への十分な説明と患者の意思決定を支援する働きかけ
- ②家族への説明や助言

3. 的確な看護判断と適切な看護技術の提供

- ①科学的根拠（知識）と観察に基づいた看護技術の必要性の判断
- ②看護技術の正確な方法の熟知と実施によるリスクの予測
- ③患者の特性や状況に応じた看護技術の選択と応用
- ④患者にとって安楽な方法での看護技術の実施
- ⑤看護計画の立案と実施した看護ケアの正確な記録と評価

引用) 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，
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-lseikyoku/0000049466_1.pdf
(検索日：2017.12.29)

2) 研修中の対応

(1) 新人看護職員対象集合研修での関わり

研修者は、貴院で行う新人看護職員対象の集合研修のうち、事前の参加の承諾が得られている研修に参加します。以下、本プログラムで想定する標準的な研修内容について、到達目標と学習目標を研修者に示しています。研修者は、プログラムにおける目標を踏まえて、貴院の研修に参加し、必要な知識・技術について学習します。

研修中の研修者への関わり（助言・指導等含む）は、支障のない範囲で貴院の職員と同様の対応をお願いします。

●想定している研修内容

①感染予防の技術

到達目標	・感染対策の基本を理解し、安全な利用者対応を考えることができる。
学習目標	・感染対策の基本原則について説明できる。 ・スタンダードプリコーションとその具体的な方法について説明できる。 ・正しい手洗いの手技や感染予防のための物品の使用法、医療廃棄物の取り扱い方法を説明できる。 ・感染症発生時の対処方法について具体例を挙げて説明できる。

②排泄援助技術（導尿・膀胱内留置カテーテルの挿入と管理等）

到達目標	・在宅で、安全・安楽に実施するための方法を考えることができる。
学習目標	・実施のために必要な物品を説明できる。 ・必要な清潔操作・無菌操作について説明できる。 ・安全・安楽に実施する方法を説明できる。

③与薬の技術（注射、中心静脈栄養、麻薬の管理等）

到達目標	・与薬方法の基本を習得し、安全・正確に与薬ができる。
学習目標	・それぞれの与薬方法の基本について説明できる。 ・不明な薬剤について調べることができる。 ・医師の指示書に基づいて実施できる（指示内容を正しく理解できる）。 ・曖昧な点を確認することができる。 ・実施方法についてわかりやすい言葉で説明ができる。 ・個々の状況に応じた与薬方法を説明できる。 ・与薬後の観察点を説明できる。 ・麻薬の管理方法について説明できる。

④呼吸・循環を整える技術（人工呼吸器の管理等）

到達目標	・基本的なしくみを理解し、安全に管理ができる。
学習目標	・人工呼吸療法の種類（侵襲的・非侵襲的）について説明できる。 ・人工呼吸器の基本的なしくみについて説明できる。 ・人工呼吸器の設定と動作状況が確認できる。 ・人工呼吸器の基本的な管理・メンテナンス方法を説明できる。 ・人工呼吸器使用時に発生しうるトラブルと対処方法を説明できる。 ・停電や災害発生時の対応を説明できる。

⑤その他

- ・必要に応じて各自で目標を設定し、取り組む。

（２）病棟等における実務研修での関わり

病棟等における実務研修は、日勤帯または夜勤帯において、指導者となる病棟看護師の看護実践の見学・参加により、入院中の患者に見られる病態や症状、入院中の様子を把握します。また、病院において行われている治療や検査、一連の中で行われる看護について理解を深めることを目指しています。

指導者となる病棟看護師にお願いしたい研修中の関わりは以下のことを想定しています。

【実務研修で指導者にお願いしたい事項等】

①研修病等の概要の把握

- ・研修病棟の概要についての説明
（病棟の体制、研修病棟の一日の業務の流れ、当日の予定、入院患者の特徴等）
- ・カルテ等の患者の記録類の閲覧

②看護実践のシャドウイング

- ・業務開始前のミーティング、ミニカンファレンス等の見学
- ・指導者が行う看護援助の見学（患者の状態、実施方法の説明等含む）
※指導者の看護援助に補助的に関わることが可能な場合は、指導者の助言のもと実施可としています。
- ・指導者が対応する患者の治療・検査等の見学
（治療方針、治療・検査等に伴う観察点などの説明等含む）
- ・医師および関係職種への報告および連携・調整の実際の見学
（どのような内容について報告しているか、どのように連携・調整しているかの説明等含む）

③研修者の質問への対応

- ・研修者から質問がある場合の説明等

①日勤帯研修

到達目標	・日勤帯で行われている看護実践の内容や方法を理解する。
学習目標	・主に関わった患者の疾患と症状、その治療について把握する。 ・患者の状態・状況に応じて行われる看護実践の方法について把握する。 ・入院直後から退院直前の患者の状況を把握し、病期による患者の特徴を把握する。

②夜勤帯研修

到達目標	・夜勤帯で行われている看護実践の内容や方法を理解する。
学習目標	・夜勤帯の患者の様子を把握する。 ・夜勤帯に行われている看護実践の内容・方法について把握する。 ・夜勤帯に見られる患者の状態の変化について把握する。 ・日勤帯と夜勤帯の研修をとおし、患者の1日の病状の変化や様子の変化および患者に状態に応じて行われる看護実践について把握する。

3) 事後学習

実践研修では研修者に対し、研修記録として、指定の実践研修記録用紙を用いてまとめるとともに、本プログラムで使用している「訪問看護師OJTガイドブック」に掲載されているスキルアップ学習プランシートを活用し、具体策の立案と振り返りを行うように伝えています。貴院での各研修で、研修者においても提出が必要な記録やレポート等の指示がある場合は、別途、研修者にお伝えいただきますようお願いいたします。

研修後は、各自の研修での修得状況を確認し、シミュレータ演習などにより、自己学習を行うこと、研修の受講状況や振り返り、勤務先の内部支援者（指導者）に報告し、学習の進捗状況を共有することとしています。

4) 実施報告

実践研修記録用紙は、事業所を通じて、研修施設の担当者に提出することとしています。また、勤務先の取り決めに基づき、復命書などにより実施報告を行います。

5. 注意事項

研修者に対し、以下の注意事項等を伝えています。

●実践研修実施にあたっての注意事項

- ・各病院で、研修者受入れのための感染症等に関わる基準がある。研修内容に応じた基準に満たない場合は、研修できない。
- ・研修日には、欠席等ないように、自己の体調管理に充分留意する。
- ・研修時の交通手段は、研修先病院の指示に従う。
- ・休憩場所等は、病院の指示に従う。
- ・外部者であることを自覚し、主体的に行動する。
- ・知り得た患者の個人情報、プライバシーに関わる内容の守秘義務を厳守する。

●研修時の服装・必要物品

- ・病院で指示された服装を準備する。
- ・病院で指示された必要物品を持参する。
- ・更衣が必要な場合は、更衣室の場所を事前に確認する。

●不測の事態発生時の対応

- ・病院側の相談窓口（病棟での研修の場合は指導者含む）に直ちに連絡・報告し、指示を受ける。併せて事業所管理者へも報告する。

新卒・新人訪問看護師育成プログラム対象施設・実践研修協力施設の基準

I. 新卒・新人訪問看護師育成プログラム対象施設の基準

新卒・新人訪問看護師の育成を効果的に行っていくために、以下の要件に該当する訪問看護事業所を本プログラムの対象施設とする。

＜本プログラムの対象事業所の要件＞

1. 厚生労働省「保健師助産師看護師実習指導者講習会実施要綱」に基づく、実習指導者講習会の受講修了者がいる。
2. 厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」に基づく、新人看護職員実地指導者研修・教育担当者研修のいずれかの受講修了者がいる。
3. 管理者と新卒・新人訪問看護師の指導者が別にいる。
4. 訪問看護師 OJT ガイドブック（日本訪問看護財団）を活用しており、レベルⅢに該当する指導者がいる。
5. 指導者は、要件 1 または 2 に該当し、学生や外部者の実習（実地）指導の経験がある。
6. 新入職者用の入職時オリエンテーション資料が整備されている。
7. 各利用者への援助方法のポイント等が書かれている「ケア手順書」または準じたものが整備されている（訪問看護師間で統一したサービスを提供できるよう、手順が可視化されている）。

II. 実践研修協力施設の基準

新卒訪問看護師の実践研修は下記の要件に該当する病院・訪問看護事業所に依頼することとし、所属の訪問看護事業所で実施の機会の少ない看護援助や医療処置の見学・実践（シミュレータ研修含む）を行う。

なお、実践研修の協力施設として、病院は、地域医療支援病院等で外部者の研修の受け入れ可能な施設を想定する。

＜病院＞

1. 新人看護職員研修ガイドラインに基づいた新人研修を実施している。
2. 新人看護職員実地指導者研修・教育担当者研修の受講修了者が新人看護職員の研修を担当している。
3. 新卒訪問看護師の実践研修として、病棟等での看護援助や医療処置の見学が、許可の得られる範囲で可能である。
4. 研修者を受け入れるためのコーディネーターおよび指導者が立てられる（コーディネーターは、実施部署の指導者に研修目的・内容を周知する。指導者は、現場での実践活動を研修者に伝え、終了時の研修の振り返りにも関わる）。

＜訪問看護事業所＞

新卒・新人訪問看護師の育成プログラム対象事業所の基準に準じる。

宮城県訪問看護推進協議会「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」の 実施における留意事項

本プログラムは、今後の地域包括ケア時代を担い、社会的要請に対応しうる訪問看護師の育成と人材確保への貢献を目指しています。宮城県内の訪問看護事業所に新卒・新人訪問看護師として入職した看護師を対象に、2年間のプログラムにより、基礎的実践能力の獲得と訪問看護において自立した看護展開できるための基盤形成を支援するものです。一方、専門職業人としての成長は、様々な背景要因の影響もあり、一定に進むものではなく、個別差があるのが通常です。新卒・新人訪問看護師への本プログラムの適用は、対象となった看護師の2年間で独り立ちを確約するものではありません。新卒・新人訪問看護師育成プログラムの実施にあたり、下記の事項についてご留意願います。

1. 本プログラムの特徴として、日本訪問看護財団発行の「訪問看護師OJTガイドブック」および看護技術も含めた各種シートの使用により、新卒・新人訪問看護師が、内部支援者とともに定期的に自己の成長を振り返り、課題を自覚しながら、段階的に成長できることが挙げられます。本プログラムの実施にあたり、本プログラムの資格要件に該当する内部支援者を置き、その育成にご配慮ください。「訪問看護師OJTガイドブック」とシートによる支援者との振り返りは必須となりますので、計画的な実施と時間の確保をお願いします。
2. 本プログラムは、OJTを含めた勤務先研修、外部研修、教育機関や職業団体等の第三者企画研修への参加により構成されています。基礎的実践能力や知識の獲得を目的に、多様な研修への参加が組み込まれています。新卒訪問看護師の場合は、特に本プログラムに示す訪問看護総合センター等の集合研修（基本研修）を受講できるよう、勤務調整をお願いします。昨今の働き方改革やワーク・ライフ・バランスの流れから、研修は、可能な限り、勤務時間に含めて受講できるようご配慮願います。
3. 研修に関わる費用は、原則、事業所負担となります。平成30年度末現在、県の補助事業がありますが、条件がありますので、ご確認ください。
4. 研修中の事故、事業所および新卒・新人訪問看護師の責めに帰する理由による故意または過失による損害への対処の責任は、事業所および本人が負うものとします。適切な対処が図れるよう、適宜、保険等の加入や関係機関との文書による取り交わし等を行ってください。
5. 本プログラムの適用の判断および実施における意思決定は、事業所と対象となる新卒・新人訪問看護師の責任において行うものとします。適用・実施に関する強制は一切ありません。
6. 新卒・新人訪問看護師の雇用における責任は各事業所が負うものとします。

〇〇〇第〇〇〇号
元号 年 月 日

〇〇病院
院長 〇〇 〇〇 殿

設置主体（必要に応じて記載）
代表者 〇〇 〇〇
〇〇訪問看護ステーション
所長 〇〇 〇〇

新卒・新人訪問看護師育成プログラムに基づく新卒訪問看護師の
実践研修（病院）受入れについて（依頼）

時下ますます御清栄のこととお喜び申し上げます。

平素より当事業所の訪問看護活動につきまして、格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、当事業所に元号〇年度入職の新卒訪問看護師につきまして、宮城県訪問看護推進協議会作成の新卒・新人訪問看護師育成プログラムにおける新卒職員の実践研修を、下記のとおり貴院にて実施させていただきたいと存じます。

つきましては、御多忙のところ誠に恐縮ですが、研修の受入れについて御承諾くださいますようお願い申し上げます。

なお、御承諾いただける場合は、別紙承諾書および振込依頼書を元号〇年〇月〇日（〇）までに〇〇あてに御返送くださいますようお願い申し上げます。

記

- | | | |
|---|--------|---|
| 1 | 研修者 | 〇〇訪問看護ステーション 〇〇〇〇（研修者氏名）（元号〇.4入職） |
| 2 | 研修内容 | ①貴院で実施する新人看護職員を対象とした集合研修への参加
（感染防御、与薬法、清潔操作等に関わる内容）
②病棟等における看護実践の見学
（日勤帯および夜勤帯における病棟看護師のシャドウイング） |
| 3 | 研修日 | ①貴院の新人看護職員研修日程に準じる
②元号〇年〇月～〇月のうち、貴院と調整した日程で実施
※具体的な内容は別途調整させていただきたいので、御了承お願い申し上げます。 |
| 4 | 研修費 | 研修者1人あたり1日につき〇〇〇〇円（税込）←事前調整した額 |
| 5 | 作成依頼書類 | (1)承諾書
(2)振込依頼書 |
| 6 | その他 | 承諾書・振込依頼書の様式をメールにて送付いたします。
研修は、添付の留意事項に基づいて実施いたします。
その他御不明な点は、下記担当までお問い合わせください。 |

【問合せ先】

担当：所属・部署・担当者名
電話：
FAX：
E-mail：

承諾書

宮城県訪問看護推進協議会「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」対象の新卒訪問看護師の
研修施設として、元号〇年〇月〇日より (病院名) を使用することを承諾します。

元号 年 月 日

承諾に際して付した条件

開設者又は長の職名・氏名

印

〇〇〇〇訪問看護ステーション
所長 〇〇 〇〇 殿

(注) 承諾に際して条件を付した場合には、その旨を「承諾に際して付した条件」に記載してください。

様式第 2 号

実践研修実施報告書

〇〇訪問看護ステーション

所長

あて

〇〇病院

病院長氏名

標記研修が終了しましたので、下記の通り報告します。

記

研修生氏名

研修年月日

計 日

以上

口座振込依頼書

元号 年 月 日

〇〇〇〇

〇〇〇〇 あて ←訪問看護ステーション等支払者

開設者又は長の職名・氏名

印

宮城県訪問看護推進協議会「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」における実践研修に係る貴事業所の職員の研修費について、下記口座に振り込まれるようお願いします。

金融機関	銀行 支店	種 別	普通 ・ 当座
口座番号		フリガナ	
		口座名義	
連絡先	郵便番号： 住所： 電話番号： — —		

※漏れなく、御記入いただきますようお願いいたします。

様式第 4 号

研修費の支払明細書

病院名

病院長

殿

貴院において、下記の日程で実施いただいた研修について、研修費を送金いたします。ご査収の程、よろしく願いいたします。

研修日： _____

研修者数： _____人

単価および日数： _____円 × _____日 × _____人

合計額 _____円

振込予定日：元号 年 月 日

元号 年 月 日

〇〇〇〇訪問看護ステーション

所長 〇〇〇〇 ←適宜変更

宮城県訪問看護推進協議会「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」に基づく
新卒・新人訪問看護師の実践研修実施における申し合わせ事項

元号〇年〇月〇日
〇〇〇〇訪問看護ステーション
所長 〇〇 〇〇

1. 研修者派遣事業所および研修者は、実践研修に当たり、研修施設の定める業務関係規程（感染症対策等含む）を遵守するとともに、研修施設の責任者および指導者となる病院職員の指示に従う。
2. 研修施設は、研修要項等に記載されている内容を研修者が実施できるよう、組織内で窓口となるものを立て、調整を図るものとする。
3. 研修施設は、必要に応じて、研修者用の更衣室・ロッカーおよび昼食をはさむ場合の休憩場所等を確保し、研修者に指示するものとする。
4. 研修実施にあたり、研修要項等に記載のない事項、または特別の事情等により調整を要する事項が生じた場合は、研修者派遣事業所および研修施設が協議し、対応するものとする。
5. 研修者派遣事業所は、研修終了後、研修施設に対し、研修実績に応じた費用を支払うものとする。
6. 研修施設は、研修者派遣事業所に対し、研修に係る教材費等をすべて含めて研修費として請求するものとする。
7. 研修施設は、物品費等の追加により、事前に決定した研修費と異なる額の費用を研修者派遣事業所に対して請求する場合は、あらかじめ研修者派遣事業所の同意を得なければならない。
8. 研修者派遣事業所は、研修において知り得た研修施設の組織内および医療並びに患者・職員の個人情報に関わる秘密事項を第三者に開示・漏洩しないことを厳守する。
9. 研修者派遣事業所は、研修者についても事業所と同様に、研修において知り得た秘密の保持を厳守するよう指導する。
10. 研修施設は、研修実施で知り得た、研修者派遣事業所および研修者の秘密を第三者に開示・漏洩してはならない。
11. 研修者派遣事業所および研修施設は、個人情報の保護の重要性を認識し、この研修の実施に当たっては個人の権利利益を侵害することのないよう、個人情報の取扱いを適正に行わなければならない。

- 1 2. 研修者派遣事業所は、研修者の故意又は過失によってその責めに帰する理由により研修施設に損害を与えた場合、その責任を負うものとする。研修者派遣事業所が、責めに帰する理由により研修施設に損害を与えた場合も同様とする。
- 1 3. 研修施設は、その責めに帰する理由により研修者派遣事業所および研修者に損害を与えた場合、その責任を負うものとする。
- 1 4. 研修者の責めに帰する研修期間中の事故等について、原則として、研修者本人及び研修者派遣事業所の責任において処理する。
- 1 5. 本事項に記載のない事項または解釈上の疑義については、研修者派遣事業所および研修施設で協議し、定めるものとする。

※この他、実践研修実施時は、病院側の要請により、誓約書の提出や、小児感染症および肝炎の抗体検査の結果提出を求められることもあり。適宜、対応する。

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1日 第1版1刷発行

発行 宮城県訪問看護推進協議会

〒980-0871 宮城県仙台市青葉区八幡2丁目10-19