北海道新卒訪問看護師採用・育成ガイドライン

北海道・公益社団法人北海道看護協会

あいさつ

全国的に人口減少や少子高齢化が急速に進み、一人暮らしの高齢者や高齢者夫婦世帯、慢性的な疾患を抱えながら生活する方が増加していく中で、誰もが住み慣れた地域で最期まで生活を継続できるよう、地域包括ケアシステムの構築が進められています。

北海道においても、在宅医療の推進や地域包括ケアシステム構築に向けて、在宅療養生活を支える中心的な役割を担う訪問看護師の確保や各圏域において連携体制の強化などの取り組みを進めてきたところですが、訪問看護に従事する看護職員は年々増加しているものの、小規模な訪問看護ステーションが多く、訪問看護師の安定的な確保や育成が急務となっております。

このため、令和２年度から訪問看護師の確保策の一つとして、新卒訪問看護師の人材育成に係る体制整備への取り組みを始め、今年度は訪問看護ステーションにおいて、新卒訪問看護師を育成していくための「北海道新卒訪問看護師採用・育成ガイドライン」を作成しました。

本ガイドラインが、地域の訪問看護ステーションにおいて広くご活用いただけるとともに、訪問看護を希望する新卒看護師が増えることを期待しております。

最後に、本ガイドライン作成にあたり、委託事業者として多大なるご尽力をいただきました北海道看護協会、並びに本ガイドライン作成ワーキングチーム関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

令和３年３月

北海道保健福祉部地域医療推進局
医務薬務課長　畑島久雄

あいさつ

地域の多様なニーズに応える訪問看護師の役割は、なお一層、重要性が高まっており、北海道看護協会では、道の委託を受け訪問看護師確保支援事業を展開するなどし、取り組みを進めております。

本会では、訪問看護ステーション、看護教育機関、訪問看護関係団体等の会員からなる「新卒訪問看護師の育成に関する懇談会」を開催し、道内の訪問看護ステーションが新卒看護師の採用を促進するためには、ガイドラインを作成する等の支援が必要であるといったご意見をいただきました。

道内の訪問看護ステーションが新卒看護師の人材育成体制を整備することにより、新卒看護師の就業を促し、安定的な人材確保に繋がることを目的に、新卒訪問看護師の採用準備や育成のためのガイドラインを作成致しました。

新型コロナウイルス感染症の収束が見えぬ中、入院医療から在宅医療へ切り替える方や、住み慣れた自宅で看取りを迎える方々が増え、訪問看護師の皆様への活躍の期待が大きくなっています。

人々の健康な暮らしに寄り添い、在宅における質の高い看護を安定的に提供していくために、訪問看護師の確保と質の向上に向けた取り組みの一助として、本ガイドラインを活用いただければ幸いでございます。

令和３年３月

公益社団法人北海道看護協会
会長　上田順子

目　　次

Ⅰ　本ガイドラインの概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・　1
Ⅱ　道内の訪問看護師を巡る現状と課題　・・・・・・・・・・・・・・・・・　1
　１　訪問看護ステーション設置数と訪問看護師の就業状況・・・・・・・・・・　1
　２　訪問看護師の充足状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
　３　訪問看護師の育成状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
　４　新卒者育成の必要性　・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
Ⅲ　新卒者の採用準備　・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
　１　採用決定までの検討事項　・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
　２　採用方針の決定　・・・・・・・・・・・・・・・・・　4
　３　働きやすい環境づくり　・・・・・・・・・・・・・・・・・　4
　４　職員としての心得　・・・・・・・・・・・・・・・・・　4
　５　新卒者の求人募集から採用まで　・・・・・・・・・・・・・・・・・　5
Ⅳ　北海道新卒訪問看護師育成プログラム　・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
　１　プログラム作成の意義　・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
　２　プログラムの活用方法　・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
　３　プログラムの対象者と期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
　４　新卒者に求められる能力と到達目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・　7
　　（1）求められる能力　・・・・・・・・・・・・・・・・・　7
　　（2）到達目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・　7
　　「北海道新卒訪問看護師の到達目標」　・・・・・・・・・・・・・・・・・　8 ～ 12
　５　育成計画　・・・・・・・・・・・・・・・・・　13
　　（1）育成支援のスケジュール　・・・・・・・・・・・・・・・・・　13
　　（2）OJTの手順　・・・・・・・・・・・・・・・・・　14
　　（3）支援計画　・・・・・・・・・・・・・・・・・　14 ～ 15
　　「北海道新卒訪問看護師の到達目標と支援内容」・・・・・・・・・・・・　16 ～ 21
　　（4）育成支援体制　・・・・・・・・・・・・・・・・・　22 ～ 24
　６　評価方法　・・・・・・・・・・・・・・・・・　24
Ⅴ　支援の実際　・・・・・・・・・・・・・・・・・　25
　１　単独訪問へのステップアップの過程　・・・・・・・・・・・・・・・・・　25
　２　単独訪問の要件と判断基準　・・・・・・・・・・・・・・・・・　26
　３　受け持ち利用者の選定の考え方　・・・・・・・・・・・・・・・・・　26
　４　24時間の緊急対応携帯電話当番担当の要件と支援　・・・・・・・・・・・・　27
Ⅵ　各種様式　・・・・・・・・・・・・・・・・・　27 ～ 33
Ⅶ　おわりに　・・・・・・・・・・・・・・・・・　34 ～ 35

　参考資料・文献一覧　・・・・・・・・・・・・・・・・・　35

Ⅰ　本ガイドラインの概要

高齢化の進行により在宅医療や介護を必要とする利用者は増加しており、また、国において地域包括ケアシステムの構築が進められ、在宅医療サービスの要となる訪問看護ステーション（以下「ステーション」という。）の設置が進むとともに訪問看護師数も増加してきている。

一方、求められる看護の提供や質向上をめざすためには、看護師の安定的な確保が必要となるが、道内ステーションの訪問看護師の離職率は、医療機関に従事する看護師よりも高く、求人に対する求職者が少ないことから、常に人材の確保に苦慮している現状がある。

これまで訪問看護は実務経験のある看護師が従事してきており、道内では新卒訪問看護師（以下「新卒者」という。）の育成経験のあるステーションは少数である。

しかし今後は、計画的な人材確保を行うための方策として、これまでの確保対策とともに訪問看護を志向する新卒者の就業を促進するよう、ステーションにおける人材育成体制を整備することが急務となっている。

このため道は、令和２年度、在宅分野の看護大学教員、ステーション管理者、病院の看護管理者等をメンバーとしたワーキングチームを設置し、新卒者の育成プログラム策定の検討を行った。

検討過程において、新卒者を採用するための育成体制の準備等に時間を要するとの課題が指摘されたことから、育成プログラムとともに新卒者採用に関する内容も含め本ガイドラインとして作成した。

なお、育成プログラムにおける新卒者に求められる能力と到達目標については、日本訪問看護財団「訪問看護師OJTガイドブック」を参考としている。

Ⅱ　道内の訪問看護師を巡る現状と課題

１　訪問看護ステーション設置数と訪問看護師の就業状況

（1）道内のステーションは、図１のとおり2020年７月現在531カ所[1)]設置されており、2010年229カ所[2)]と比較すると約2.3倍増加している。

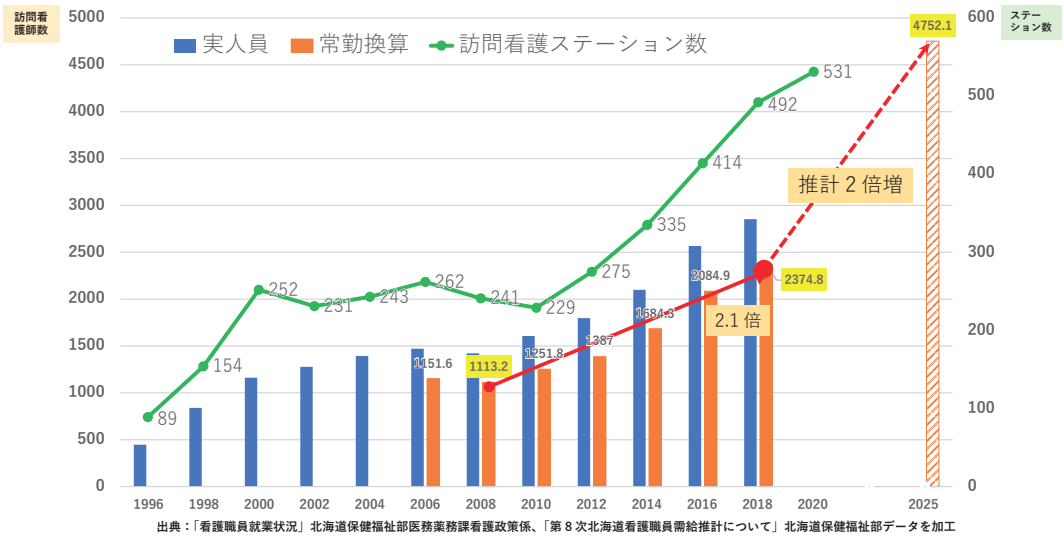

図１　北海道の訪問看護ステーションと訪問看護師の推移

（2）訪問看護師は、同図のとおり、2018年末常勤換算で2,374.8人[3]就業しており、10年間で約2.1倍に増加しているものの、第８次北海道看護職員需要推計では、2025年までにさらに２倍の需要が見込まれており、地域包括ケアの担い手となる訪問看護師の人材確保が求められている。

（3）2019年７月「訪問看護基本療養費等に関する実施状況報告[4]」に基づく人口10万対訪問看護師数（常勤換算）は、全道平均46.8人で、第二次医療圏別では、上川中部59.2人、札幌56.3人、南渡島50.4人と都市部圏域に多く、北渡島檜山7.4人、根室21.5人と郡部圏域で少ない傾向にあり、地域差がある。

　また、ステーションの看護職員の平均配置数は、2019年７月現在常勤換算で5.47人[4]になっており、５人未満の小規模ステーションが52.1％を占めている。

２　訪問看護師の充足状況

（1）2019年９月、道による「訪問看護ステーション実態調査[5]」では、訪問看護師の「不足感がある、やや不足感がある」と回答したステーションは回答のあった285カ所中184カ所（64.5％）で、194カ所（68.1％）のステーションが求人を出している。

　また、新卒者の採用については、2018年４月～2019年７月までの間で、「採用実績あり」は３カ所のステーションのみであり、65カ所は「今後予定したい」としている。採用が進まない理由は、「新卒者の人材育成体制が準備できない」、「看護実務経験が必要」、「募集しても求職者がいない」などの理由があげられている。

（2）「2020年北海道における看護職員需給状況調査報告書[6]」では、訪問看護ステーションの離職率は18.5％であり、医療機関の看護職員離職率10.6％よりも高く、安定的な人材確保が困難な状況にある。

３　訪問看護師の育成状況

（1）基礎教育看護師３年課程では、現在「在宅看護論」４単位と臨地実習２単位を履修しているが、2022年度入学生からカリキュラム改正により、「在宅看護論」が「地域・在宅看護論」に名称変更され、４単位から６単位に内容が充実[7]される。

（2）訪問看護は、制度発足時から実務経験のある看護師の転職や再就業により人材確保が図られてきており、訪問看護師の育成のために北海道はナースセンター事業「訪問看護師養成講習会（32日間）」（平成１年～現在）を開催してきている。
（現在までに1,341人が修了[8]）

（3）ステーションの人材育成体制は、前述の「訪問看護ステーション実態調査[5]」によると、「計画的に研修に派遣している」ステーションは、285カ所のうち101カ所（35.4％）に止まっており、訪問看護師全員が職場外研修を受講できる状況にはない。

　また、ステーションに「訪問看護師の独自の教育プログラムがある」のは181カ所（66.1％）で、「新卒者の教育プログラムがある」のは36カ所（13.1％）という結果になっており、人材育成に係る環境整備の充実が求められている。

4　新卒者育成の必要性

（1）社会的ニーズへの対応

地域包括ケアの推進により、一層高まる訪問看護のニーズに応えるためには、計画的な訪問看護師の確保が必要であり、今後は新卒者の訪問看護の就業促進が必要である。

（2）新卒者を育成する意義

新卒者は、看護専門学校や大学等で在宅看護の理論や技術を学び、臨地実習を通して在宅療養者と家族の生活そのものに寄り添う気持ちの大切さや、多職種連携等地域包括ケアのあり方について学んできている。

地域包括ケアの推進が求められる社会の中で、看護の対象者を「患者」ではなく「生活者」という視点でとらえ、対象者一人一人の暮らしを大事にする姿勢が求められる。この「在宅ケアマインド」を新卒の時期から訪問看護の実践を通して醸成していくことは、対象者や療養の場が変わっても対象者の生活に着目し、療養の多様化に対応できる看護師のキャリア形成の基盤として重要である。

（3）訪問看護関係者の意見

令和１年９月、北海道看護協会主催「新卒訪問看護師の育成に関する懇談会」において、訪問看護師確保のためには総合的な対策の検討が必要であり、特に新卒者の教育体制の整備が急務であることが指摘された。

Ⅲ　新卒者の採用準備

1　採用決定までの検討事項

（1）訪問看護の地域需要

□利用者の需要とニーズに対応できる体制にあるか

□地域における他の供給資源はあるか

（2）ステーションの将来構想に沿った人材育成、配置計画

□人員数、年齢構成、経験年数

□訪問看護実践能力、リーダーの育成状況

□目指したい看護は何か、３年後、５年後どうなっていたいか

□必要な看護技術、人材の確保、質向上の必要性

（3）経費の確保

□新卒者を採用した場合の必要経費の把握と確保

（4）協力機関との連携

□医療機関や他ステーションとの情報交換や協力連携体制

2　採用方針の決定

□新卒者採用の必要性と方針を決定する
□所属職員に説明する

3　働きやすい環境づくり

（1）労働基準法、労働安全法に基づく就業規則、勤務形態等の確認
□24時間体制、休暇、時間外労働等
□給与、各種手当て、労働契約

（2）看護サービスの標準化、標準看護手順の見直し
□スタッフが理解できる内容になっているか
□看護計画やサービス内容の評価や見直しの体制はあるか

（3）教育体制、指導者の育成体制
□職員の育成計画、職場外研修の受講計画はあるか
□職場内研修（OJT）体制が明確になっているか
□教育担当者の育成はできているか

（4）リスクマネジメント
□事故防止、危機発生時の対応方針は明らかになっているか

（5）職場内の前向きな雰囲気づくり

4　職員としての心得

（1）新卒者は、少子高齢社会の21世紀、平成の時代に育ち、医療専門職業人として第一歩を踏み出した将来を担う貴重な人材であるという認識を持つ。

（2）新卒者は、資格を取得するまでに多様な教育課程を修了していることや、社会人経験のある新卒者も増加していることなどから、新卒者のレディネスをスタッフ間で理解する。

（3）看護師基礎教育カリキュラムの概要を理解するとともに、新卒者の卒業時の看護専門技術の到達度[9)]を把握する。

（4）自立した看護師になるまでには時間がかかることをスタッフ全員が共有し、組織の一員として受け入れる。

（5）教育担当者を決め、その他のスタッフの役割についても明確にする。

5　新卒者の求人募集から採用まで

採　用　計　画	採用方針の決定時期は、将来構想の見極めや欠員状況により判断	□　中長期のステーション活動計画に基づく採用人数の決定 ↓ 経費の確保 所内通知
インターンシップ	1年生、2年生、3年生対象	□　実施案内 □　受入実施
募集内容の検討	募集案内時期の1ヶ月前程度	□　採用時期 □　募集人員 □　応募資格 □　応募締め切り □　応募方法 □　選考日 □　選考方法（試験、面接等）
募　集　案　内	募集案内時期は、採用予定者数や過去の採用実績など勘案し設定	□　教育機関､北海道ナースセンター、ハローワークへの登録 □　合同就職説明会への参加 □　ホームページへの掲載 □　チラシ、パンフレット、ポスターの作成
選　　考	選 考 日：概ね採用日の前年度6～8月	□　試験・面接内容の準備 □　試験担当者の業務の日程調整 □　試験課題の作成 □　採用者決定方法
採　用　決　定	国家試験：2月 試験発表：3月 採 用 日：4月1日	□　内定通知 □　採用決定通知 □　内定から採用間の採用予定者との連絡（国家試験合否確認、住居、被服等）
備　　考 （育成準備）	業務運営上の事情を考慮して適期に決定	□　育成のためのステーション内での役割分担の決定 □　教育担当者の受け持ち件数や同行訪問先の検討 □　外部研修先の検討及び調整

Ⅳ　北海道新卒訪問看護師育成プログラム

1　プログラム作成の意義

（ステーションにとって）

ステーションでは、新卒者の育成のためにどのような準備と支援が必要かを確認することができる。新卒者に求められる能力と到達目標を組織全員で理解し、新卒者の学習を支援していくことができる。

（新卒者にとって）

新卒者がステーションに採用された時点から、到達目標や必要な知識・技術をどのようにして習得していくのか、どのような支援が得られるのかを理解することができる。日々の業務を通じて成長の過程を確認しながら、学習を進めることができる。

（訪問看護師の仕事を考える学生にとって）

ステーションに採用された後のキャリア形成をイメージしやすくなり、職場選択の材料として利用することができる。

2　プログラムの活用方法

ステーションでは、このプログラムを参考に、業務内容に即した実践的なプログラムに適宜応用し、新卒者の主体的な学習や職場内研修（OJT)、職場外研修（OFF-JT）として実施する。

＊　OJTとは、On-the-Job-Trainingの略称で、職務現場で業務を通して行う教育訓練であり、訪問看護師のOJTは、ステーション内、訪問看護場面、他機関との連携場面など多様な場面で行われる。

＊　OFF-JTとは、職務現場以外で行われる集合研修やｅラーニング、他機関での研修をいう。

3　プログラムの対象者と期間

（1）対象者

新卒者が対象、看護師等学校養成所を卒業し、免許取得後、実務経験のない看護師又は卒後１年以内の看護師とする。

（2）育成プログラム期間

２年間とし、卒後２年間の育成プログラムを示す。

入職２年後には単独で訪問看護ができるようになり、24時間緊急携帯電話を持ち、対応ができる訪問看護師を目指す。

4　新卒者に求められる能力と到達目標

（1）求められる能力

○　訪問看護師に求められる能力を基本的能力、専門的能力、組織的能力に区分

基本的能力：訪問看護師として基本的に必要とされる能力

基本姿勢、倫理、コミュニケーション能力、人間関係能力、組織内部の連携
教育指導、自己啓発、研究

専門的能力：訪問看護師に求められる専門的な能力

エンパワメント、家族看護、社会資源、在宅看護知識・技術、感染管理、在宅看護過程

組織的能力：組織の機能や役割を理解し協同する能力

リスクマネジメント、情報管理、地域連携、組織運営・管理

（2）到達目標

○　採用後２年間を次の３期間に区分し、レベル別に到達目標を設定（詳細はｐ８～10）

レベルⅠ（新卒～６ヶ月）	❑　社会人として自覚を持ち、訪問看護師に必要な基本的態度を身につけステーションメンバーとして活動できる
レベルⅡ（７ヶ月～12ヶ月）	❑　訪問看護師として単独で看護過程の展開ができる
レベルⅢ（１年～２年）	❑　訪問看護師として単独で看護過程の展開ができ、助言を得ながら緊急時の対応ができる

○　利用者の生活場面で看護を行う訪問看護師の専門的能力において、とりわけ「在宅看護過程」と「家族看護」に特有の専門性があることから、この２つの能力を取り出し、具体的な到達目標を設定（詳細はｐ11～12）

在宅看護過程	❑　在宅看護過程の展開ができる 【情報収集（３項目）、アセスメント（５項目）、計画立案（８項目）、実施（８項目）、評価（４項目）】
家族看護	❑　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項目）、情報収集（７項目）、アセスメント（６項目）、看護介入（８項目）、評価（２項目）】

北海道新卒訪問看護師の到達目標　レベルⅠ（新卒～6ヶ月）

到達目標			❑ 社会人として自覚を持ち、訪問看護師に必要な基本的態度を身につけ、ステーションメンバーとして活動できる
大項目	中項目	番号	小項目
基本的能力	基本姿勢	1	就業上のルールを理解し、守ることができる
		2	その場にふさわしい態度で挨拶ができ、職場の雰囲気を良好に保つように行動できる
		3	業務上、必要な報告・連絡ができ、気になることなどの相談をすることができる
		4	来客・電話の基本的対応を理解し、用件の内容に沿って適切に行うことができる
		5	事業所の理念・活動目標を理解する
		6	経験を重ね、業務を続けていきたいと自覚できる
		7	活動地域の交通事情や目的地周辺の状況を把握する
		8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する
		9	訪問看護制度に基づく訪問看護師としての役割を理解する
	倫理	10	守秘義務及び個人情報保護の重要性を理解し、適切な情報管理を行う
		11	利用者・家族の知る権利や自己決定の権利を理解し、助言を受けながら活動する
		12	利用者・家族を取り巻く倫理的問題を理解する
	コミュニケーション能力	13	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
	人間関係能力	14	困りごとを一人で抱えないことを理解する
		15	利用者・家族に関わる他職種の役割を理解する
		16	地域住民との関わりを円滑に行う
	組織内部の連携	17	ステーション内の各職員の役割を理解するとともに、連携が大切であることを理解する
	教育指導	18	在宅療養における教育指導の実際を理解する
	自己啓発	19	知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する
		20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち、学ぶ
	研究	21	訪問看護関連の研究などに関心を持つ
専門的能力	エンパワメント	22	利用者・家族の持つ力について理解する
	家族看護	23	利用者と家族を一単位の看護の対象として捉えることができる
	社会資源	24	地域の保健医療福祉資源を把握する
		25	地域の社会資源についての情報収集方法を把握する
	在宅看護知識・技術	26	訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える
		27	在宅看護に必要とされる最低限の看護技術を身につける
	感染管理	28	正しい手洗いの手技を体得し、励行することにより感染予防に努める
		29	感染予防及び安全に医療廃棄物の取り扱いを行う
	在宅 看護過程	30	訪問先・訪問予定を確認して、必要な情報を収集し看護計画を立て、同行訪問により看護援助する
		31	同行訪問後、その日の看護援助を所定の様式に記録する
組織的能力	リスクマネジメント	32	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
		33	利用者・家族に関わる予測されるリスクについて、捉える視点を持つことができる
		34	利用者・家族の問題に気づいた場合には、速やかに報告、連絡、相談する
		35	災害時対応マニュアルを熟読し、災害発生時は指示に従い適切に行動する
	情報管理	36	情報の整理や保管方法等のルールを把握し、遵守する
	地域連携	37	他職種との情報共有の実際を見て、地域連携の大切さを理解する
		38	ステーションのサービス内容の概要を理解する
	組織運営・管理	39	物品について整備、補充をする
		40	訪問看護の報酬体系について理解し、説明できる

北海道新卒訪問看護師の到達目標　レベルⅡ（7ヶ月～12ヶ月）

到達目標			❑　訪問看護師として単独で看護過程の展開ができる
大項目	中項目	番号	小項目
基本的能力	基本姿勢	1	就業上のルールを守ることができる
		2	職場の雰囲気を良好に保つように行動できる
		3	業務全体を通し、速やかに報告・連絡・相談することができる
		4	来客・電話の用件の内容を正しく把握し、助言を得ながら適切に対応する力を高める
		5	事業所の理念・活動目標を説明できる
		6	経験を重ね、業務を続けていきたいと自覚できる
		7	効率的で安全な行程を理解し、助言を受けて訪問スケジュールが立てられる
		8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する
		9	訪問看護制度に基づく訪問看護師の役割を説明できる
	倫理	10	守秘義務及び個人情報保護を徹底する
		11	利用者・家族の自己決定について、助言を受けながら対応できる
		12	受け持ち利用者・家族を取り巻く倫理的問題に気を配る
	コミュニケーション能力	13	コミュニケーションを通して、利用者・家族から必要な情報を把握する
	人間関係能力	14	感じたことや困っていることを相談することができる
		15	利用者・家族に関わる他職種と情報共有し協働する
		16	地域住民との関わりを円滑に行う
	組織内部の連携	17	他の職員に情報を伝え共有する
	教育指導	18	助言を受けて、受け持ち利用者・家族に必要な教育指導ができる
	自己啓発	19	継続して知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する
		20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち学んで、自分の実践に活かす
	研究	21	研究活動や学会発表などに関心を持ち、看護の実践と結びつけて考える
		22	自身の看護活動を整理し、振り返る
専門的能力	エンパワメント	23	利用者・家族の持つ力について、受け持ち利用者を通して理解し、信じる
	家族看護	24	利用者と家族を一単位の看護の対象として認識した働きかけをする
	社会資源	25	利用可能な制度・保健医療福祉資源を把握し、活用方法を説明できる
		26	受け持ち利用者に必要な社会資源について説明できる
	在宅看護知識・技術	27	利用者に必要な医療処置や看護技術援助について、助言を受け提供できる
	感染管理	28	在宅療養における主要な感染症を理解し予防対策をとり、利用者・家族に感染予防の説明をする
		29	主要な感染症の対応方法を理解し、発生を予防する
	在宅 看護過程	30	受け持ち利用者の看護計画を立案し、訪問支援ができる
		31	受け持ち利用者の看護計画を立案し、訪問後、適切に記録する
組織的能力	リスクマネジメント	32	組織的に対処すべき利用者・家族の問題に気づき報告する
		33	安全・安楽を考慮して医療機器・薬剤を管理する
		34	受け持ち利用者・家族にリスクがある場合、速やかに報告することができる
		35	利用者・家族の問題の重大性・緊急性を的確に判断し、速やかに対処し報告する
		36	災害発生時の自分の果たす役割を理解し、行動のイメージを持つ
	情報管理	37	個人情報について徹底した管理のもと、業務を遂行できる
	地域連携	38	受け持ち利用者に係る他職種との情報共有を行うことができる
		39	ステーションのサービス内容を説明できる
	組織運営・管理	40	訪問看護に必要な物品の保守管理を行う
		41	訪問看護の経済性を意識して行動する
		42	自分の看護実践能力を客観的に評価し、質の向上に努める

北海道新卒訪問看護師の到達目標　レベルⅢ（1年～2年）

到達目標			❑　訪問看護師として単独で看護過程の展開ができ、助言を得ながら緊急時の対応ができる
大項目	中項目	番号	小項目
基本的能力	基本姿勢	1	就業上のルールを守ることができる
		2	職場の雰囲気を良好に保つように行動できる
		3	業務全体を通し、速やかに報告・連絡・相談することができる
		4	来客・電話内容を理解し、適切に対応できる
		5	事業所の理念・活動目標に向けた看護実践ができる
		6	訪問看護業務の厳しさ、楽しさ、やりがいを語ることができる
		7	効率的で安全な行程による訪問スケジュールを立てられる
		8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する
		9	訪問看護制度に基づく訪問看護師の役割を助言を得ながら果たすことができる
	倫理	10	守秘義務及び個人情報保護を徹底する
		11	利用者・家族の自己決定のための十分な情報提供や説明等による活動ができる
		12	利用者・家族の人権や自由が脅かされている状況がある場合は報告する
	コミュニケーション能力	13	利用者・家族及び関係職種と情報の共有や意見を交換する
	人間関係能力	14	職務上の不安・悩みについて、同僚・管理者に相談するとともに、助言に対して傾聴し相互の関係性を理解する
		15	利用者・家族に関わる他職種との信頼関係を築く
		16	地域の訪問看護師として住民に知られ、受け入れられる
	組織内部の連携	17	自分の役割を自覚し、協力する
	教育指導	18	受け持ち利用者・家族に必要な教育指導について計画し、実践する
	自己啓発	19	継続して知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する
		20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち、学んで、自分の実践に活かす
	研究	21	研究活動や学会発表などに関心を持ち、研究的視点を持つ
		22	受け持ち利用者について、看護活動をまとめる
専門的能力	エンパワメント	23	目標を共有し、利用者・家族自らが解決できる方向に導く
	家族看護	24	利用者・家族の療養にかかわる選択・決定を支援する
	社会資源	25	利用可能な制度・保健医療福祉資源の活用を支援する
		26	社会資源の適切な活用を利用者・家族に支援する
	在宅看護知識・技術	27	主治医や医療機関と連携し、必要な医療処置や看護技術援助について提供できる
	感染管理	28	感染管理について、関係職種と情報を共有し、方針を統一する
		29	主要な感染症への対応方法を理解し、発生を予防する
	在宅 看護過程	30	緊急対応の訪問看護の手順が理解でき、助言を受けながら対応できる
		31	実施した訪問看護について、他者からの助言、評価を得て、計画を修正することができる
組織的能力	リスクマネジメント	32	組織的に対処すべき利用者・家族の問題に気づき報告する
		33	安全・安楽を考慮して医療機器・薬剤を管理する
		34	利用者・家族に対し予測されるリスクについてアセスメントし、助言を得ながら対応する
		35	利用者・家族の問題の重大性・緊急性を的確に判断し、速やかに対処・報告する
		36	災害発生時の自分の果たす役割を理解し、行動する
	情報管理	37	個人情報について徹底した管理のもと業務を遂行できる
	地域連携	38	サービス担当者会議等に単独で参加し、訪問看護師の立場で発言する
		39	地域におけるステーションの役割を理解し、他者に説明する
	組織運営・管理	40	訪問看護に必要な物品の保守管理を行う
		41	訪問看護の経済性を意識して行動する
		42	訪問看護の質向上に関心を持ち、事業所の看護実践の評価に加わる

在宅看護過程（各レベル共通）

到達目標	❑　在宅看護過程の展開ができる レベルⅠ　育成支援者が行う在宅看護過程の展開を理解するとともに、看護計画を立案し一部を実践する レベルⅡ　状態が安定している利用者を受け持ち、単独で在宅看護過程の展開ができる レベルⅢ　緊急対応が必要な利用者に対して、助言を受けながら在宅看護過程の展開ができる

◇ 情報収集

1	利用者・家族及び関係職種からの情報を記録する
2	状況に応じて情報を意図的に収集する
3	利用している社会資源と利用可能な社会資源の情報を収集する

◇ アセスメント

4	把握した情報を多角的に関連付けて整理する
5	利用者の健康障害と生活機能を関連付けて、課題を整理する
6	長期的な視点を持って、今、予防的に関わらなければならない課題を整理する
7	利用者・家族の持つ力について理解する
8	利用者・家族の状況を考慮して、課題の優先順位を決定する

◇ 計画立案

9	アセスメントに基づき、利用者・家族の希望を考慮し、関連職種の意見を取り入れて目標を設定する
10	評価可能な目標を段階的に設定する
11	利用可能な社会資源・制度との関連を考慮して具体策を挙げる
12	利用者・家族の意思と価値観を尊重し、具体策を挙げる
13	利用者の健康障害や生活機能障害と、利用者の持つ力を関連付けて具体策を挙げる
14	利用者・家族の生活を24時間、１週間、１ヶ月、１年単位で捉え、予測的視点を含めた具体策を挙げる
15	計画内容を利用者・家族にわかりやすく説明する
16	関係職種にチームケアの中で看護職が担う役割をわかりやすく説明する

◇ 実　　施

17	利用者・家族の状況に合わせて実施する
18	医療処置など必要性を説明して実施する
19	計画内容を予定時間内に行う
20	方法や必要な物品を状況に応じて工夫する
21	利用者・家族が継続できる介護や医療処置の方法について、助言・指導する
22	家族や関係職種と協力して計画を実施する
23	必要時、管理者・主治医・関係職種に報告、連絡、相談する
24	実施に伴う一連の過程を記録する

◇ 評　　価

25	課題ごとに評価し、必要に応じて計画を修正する
26	訪問看護計画書・報告書を書く
27	中間サマリ・終了サマリ・情報提供用サマリを書く
28	受け持ち利用者の看護過程を振り返り、ケースレポートとしてまとめる

家族看護（各レベル共通）

到達目標	❑　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 レベルⅠ　利用者と家族を一単位の看護の対象として捉えることができる レベルⅡ　利用者と家族を一単位の看護の対象として認識した働きかけをする レベルⅢ　利用者・家族の療養にかかわる選択・決定を支援する

◇ 基本姿勢

1	積極的に家族とコミュニケーションを図る
2	利用者・家族に敬意をもって接する
3	利用者・家族に対して中立的立場で接する
4	家族一人ひとりの意思・価値観を尊重する

◇ 情報収集

5	家族に関する多様な情報を利用者・家族や周囲の人々から収集する
6	家族の健康状態を把握する
7	家族の生活状況を把握する
8	家族が行っている介護を把握する
9	家族内での一人ひとりの役割を把握する
10	在宅療養に対する家族の思いや考えを把握する
11	家族の言動に違和感を感じたときは放置せず確認する

◇ アセスメント

12	家族関係図を作成し、家族の課題を整理する
13	家族の健康上の課題を整理する
14	家族の日常生活・社会生活上の課題を整理する
15	療養生活における家族の介護上の課題を整理する
16	家族の持つ力を理解する
17	家族の課題の優先順位を決定する

◇ 看護介入

18	家族とともに課題解決に向けて話し合い、目標を設定する
19	家族の持つ力・主体性を活かした具体的な解決策を提案する
20	療養生活に影響する家族関係を調整するための環境を整える
21	家族にとって必要と考えられる社会資源を提示する
22	計画の実施において、家族の生活スタイルを尊重する
23	家族の貢献に対してねぎらいと称賛の言葉をかける
24	状況に応じて家族全体や個々に働きかける
25	状況に応じて継続的にケアチームで取り組む

◇ 評　　価

26	課題が解決されているか、利用者・家族とともに確認する
27	利用者・家族が満足した療養生活がおくれているかを確認する

5　育成計画

（1）育成支援のスケジュール

新卒者が2年間で単独で訪問看護ができ、24時間の緊急対応ができるようになることを目標に、訪問看護場面でのOJTや職場内でのカンファレンス、支援会議、病院研修等を計画的に実施する。

1年目（例）

区分	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月	11ヶ月	12ヶ月
訪問看護	見本型同行訪問 →											
		→	見守り型同行訪問	→	→	→						
				→	時間差型同行訪問	→	→					
					単独訪問	⇢	利用者・家族支援	→	→	→	→	→
				1人	1人	2人	3～5人					10人
職場内研修	オリエンテーション											
	訪問看護制度概要等											
	カンファレンス	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
		シミュレーション				事例検討会 学習会						事例検討会 学習会
支援会議・評価	○	○	○	○	○	○		○		○		○
職場外研修			病院研修Ⅰ 看護技術 研修			日本訪問看護財団「訪問看護eラーニング」等				病院研修Ⅱ 病棟看護 研修		

＊　「見本型同行訪問」、「見守り型同行訪問」、「時間差型同行訪問」、「単独訪問」については、P25を参照

2年目（例）

区分	13ヶ月	14ヶ月	15ヶ月	16ヶ月	17ヶ月	18ヶ月	19ヶ月	20ヶ月	21ヶ月	22ヶ月	23ヶ月	24ヶ月
訪問看護	単独訪問	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
		延べ30件					延べ30～40件					延べ50件
緊急時対応			説明	シミュレーション								
					日中緊急時対応 （見本型同行訪問→見守り型同行訪問）				単独訪問	夜間携帯当番後方支援		単独夜間 携帯当番
職場内研修	カンファレンス	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
												事例検討
支援会議・評価	○					○						○
職場外研修	北海道委託訪問看護師養成講習会・日本訪問看護財団「訪問看護eラーニング」等											

（2）OJTの手順

OJTによる支援は、訪問看護師としてどのように成長して欲しいのか到達目標を示すことが必要であり、実際の訪問看護業務を見せ、具体的なイメージを持ってもらうことから始める。

訪問看護の実施後には、育成支援者が何をどのように考え看護を行ったのかを言葉で説明し、新卒者からの質問を受ける。新卒者を見守りながら訪問に同行し、独り立ちするまで繰り返し支援する。

OJTの進め方		訪問看護業務のOJT
Show	業務を見せる	・看護業務の実際や利用者・家族との関わり等を見せる
Tell	説明し 質問を受ける	・業務の内容やどのように考えて看護を提供したのか説明する
Do	業務を行う	・業務を見守りながらサポートする
Check	実施後の確認 改善点を伝える	・振り返りや記録などにより、疑問点を確認し説明する ・できているところを承認する

（3）支援計画

【レベルⅠ（1ヶ月）】

□　新卒者にとって社会人としてのスタート時期であり、まず最初にステーションという職場環境に慣れるところから支援する。

採用直後は期待感とともに、環境の変化による緊張や不安が高いため、対話や声かけを行うなどコミュニケーションを図り、職場全体で支援環境を作る。

□　専門職業人として必要な基本姿勢・態度を理解し身につけていくことや、訪問看護の役割・看護の基本を理解する時期であり、採用時のオリエンテーションやミーティングで説明、習得の支援を行う。

□　実際の同行訪問により見本（ロールモデル）となるほか、同行訪問後の記録や対話により、新卒者の理解度と課題を確認し、必要な学習を促す。

なお、1日の中で学習時間を設け、体験したことを振り返る時間を用意する。

【レベルⅠ（2ヶ月～6ヶ月）】

□　単独訪問へと独り立ちするまでの育成期間であり、アセスメントと看護ケアの実践力を養う時期である。
　見本型同行訪問から見守り型同行訪問へ、そして時間差型同行訪問、単独訪問へ進めていく。疾患、治療、必要なケアについての理解、受け持ち利用者・家族との関係性の構築、他職種との連携、地域連携についての理解を促す。

□　訪問看護に必要な看護技術を身につけるため、病院等の協力のもと、新卒者対象の研修を受けられるように計画し、研修に参加してもらう。

□　新卒者との対話や記録、振り返りなどから新卒者の成長に合わせた支援内容の検討や課題を共有し、見守り、支援していく。

【レベルⅡ（7ヶ月～12ヶ月）】

□　単独訪問を継続し且つ件数を増やしていくことによって、一層チームの一員としての自覚が持てる時期であり、事例を積み重ね訪問看護実践のバリエーションが増えていく。

□　利用者・家族から信頼され、他職種との良好な連携のもと、アセスメント、看護計画の立案、実施、評価、報告の一連の看護過程を単独でできるように支援を行う。

□　受け持ち利用者への同行訪問は、新卒者の成長に合わせ、見本型同行訪問、見守り型同行訪問、時間差型同行訪問を適宜活用し指導するとともに、受け持ち以外の単独訪問も見守りながら増やしていく。

【レベルⅢ（1年～2年）】

□　訪問看護師として単独で看護過程を展開していく時期であり、訪問看護はほぼ単独となる。助言を行いながら、医療依存度の高い利用者への訪問や緊急対応もできるように支援していく。

□　これまでの学習や経験の積み重ねに対して今できていることを支持し、次のステップアップに向かって継続的に学習を進めていくことを支援する。

□　緊急時の対応について、ステーションの手順を説明しシミュレーションなどで確認する。日中の緊急時対応の見本型同行訪問から見守り型同行訪問で自立に向かって支援する。24時間緊急携帯電話当番については、不安感を受け止め、夜間緊急連絡の可能性のある利用者を把握するよう促す。

□　判断に困ったときの十分な後方支援体制をつくり、特に初回は、緊急電話を受理した時点で速やかに報告するよう説明し、指示、助言をする。

⇒ｐ７の到達目標とｐ13の育成計画を並記した「北海道新卒訪問看護師の到達目標と支援内容」を次表に示した。

北海道新卒訪問看護師の到達目標と支援内容（1/3）

区分		レベルⅠ（新卒～6ヶ月）		
到達目標		❑ 社会人として自覚を持ち、訪問看護師に必要な基本的態度を身につけ、ステーションメンバーとして活動できる		
大項目	中項目	番号	小項目	支援内容
基本的能力	基本姿勢	1	就業上のルールを理解し、守ることができる	①就業規則を説明する ②行動を見守り、助言する
		2	その場にふさわしい態度で挨拶ができ、職場の雰囲気を良好に保つように行動できる	①接遇を説明する ②先輩や管理者への接し方の見本を示す ③適切な振る舞い方の助言を行う ④礼儀正しい態度や言葉使いを伝える ⑤行動を見守る ⑥行動に関心を持ち承認する
		3	業務上、必要な報告・連絡ができ、気になることなどの相談をすることができる	①報告・連絡・相談の必要性を説明する ②報告・連絡先の担当者を知らせる ③毎日、時間や場面をつくる
		4	来客・電話の基本的対応を理解し、用件の内容に沿って適切に行うことができる	①接遇・電話の基本的対応を説明する ②来客・電話対応のシミュレーションを行う ③電話対応場面を見守り、対応できない場合の対処法を伝える
		5	事業所の理念・活動目標を理解する	①理念・活動目標を説明する ②理念と育成プログラムの関連性を説明する
		6	経験を重ね、業務を続けていきたいと自覚できる	①不安や戸惑いに寄り添い、共感や助言を行う
		7	活動地域の交通事情や目的地周辺の状況を把握する	①地域の概要を説明する ②活動地域、訪問場所への経路、移動方法が理解できているか確認する ③関係資料や地図を見て、理解するよう促す
		8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する	①健康管理の重要性を説明する ②健康状態を見守る
		9	訪問看護制度に基づく訪問看護師としての役割を理解する	①訪問看護制度を説明する ②利用者を通じて、制度の実際を解説する ③自己学習を促す
	倫理	10	守秘義務及び個人情報保護の重要性を理解し、適切な情報管理を行う	①守秘義務、個人情報保護について説明する ②文書管理やパソコン等電子媒体の管理の徹底を促す
		11	利用者・家族の知る権利や自己決定の権利を理解し、助言を受けながら活動する	①利用者・家族の自己決定の権利擁護について説明する ②活動を見せる ③一緒に活動する
		12	利用者・家族を取り巻く倫理的問題を理解する	①利用者・家族の人間としての尊厳や権利について説明する
	コミュニケーション能力	13	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	①コミュニケーションの大切さを説明する ②同行訪問で見本を見せ、明るく笑顔で挨拶できるか確認する ③振り返りで承認や助言をする
	人間関係能力	14	困りごとを一人で抱えないことを理解する	①困りごとを一人で抱えず相談するよう説明する
		15	利用者・家族に関わる他職種の役割を理解する	①利用者の例をあげ、関係職種の役割について説明する
		16	地域住民との関わりを円滑に行う	①地域住民との関わりの大切さを説明する

レベルⅡ（7ヶ月～12ヶ月）			レベルⅢ（1年～2年）		
❑ 訪問看護師として単独で看護過程の展開ができる			❑ 訪問看護師として単独で看護過程の展開ができ、助言を得ながら緊急時の対応ができる		
番号	小項目	支援内容	番号	小項目	支援内容
1	就業上のルールを守ることができる	①行動を見守り、助言する	1	就業上のルールを守ることができる	①行動を見守り、助言する
2	職場の雰囲気を良好に保つように行動できる	①行動を見守る ②行動に関心を持ち承認する	2	職場の雰囲気を良好に保つように行動できる	①行動を見守る
3	業務全体を通し、速やかに報告・連絡・相談することができる	①報告・連絡・相談ができるような雰囲気づくりに努め、動向を見守る	3	業務全体を通し、速やかに報告・連絡・相談することができる	①見守り、必要に応じて助言する
4	来客・電話の用件の内容を正しく把握し、助言を得ながら適切に対応する力を高める	①要件が正しく把握できているか確認する ②対応について助言する	4	来客・電話内容を理解し、適切に対応できる	①対応を見守り、必要に応じて助言する
5	事業所の理念・活動目標を説明できる	①看護の実践の中で見守る	5	事業所の理念・活動目標に向けた看護実践ができる	①振り返りの場において、実践できた内容について確認する
6	経験を重ね、業務を続けていきたいと自覚できる	①習得した業務成果を評価する	6	訪問看護業務の厳しさ、楽しさ、やりがいを語ることができる	①業務の振り返り等で意見交換する
7	効率的で安全な行程を理解し、助言を受けて訪問スケジュールが立てられる	①訪問スケジュールの作成にあたり、出発時間、交通手段、行程、訪問時間と終了時間、帰庁時間等について確認する	7	効率的で安全な行程による訪問スケジュールを立てられる	①複数の受け持ち利用者の訪問スケジュールについて確認・助言する
8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する	①健康状態を見守る	8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する	①健康状態を見守る
9	訪問看護制度に基づく訪問看護師の役割を説明できる	①受け持ち利用者の保険利用状況等について、理解できているか確認する	9	訪問看護制度に基づく訪問看護師の役割を助言を得ながら果たすことができる	①業務を通し、見守り確認する
10	守秘義務及び個人情報保護を徹底する	①対応を見守り、必要に応じて助言する	10	守秘義務及び個人情報保護を徹底する	①対応を見守り、必要に応じて助言する
11	利用者・家族の自己決定について、助言を受けながら対応できる	①看護計画を確認し、助言する ②看護実施後フォローする	11	利用者・家族の自己決定のための十分な情報提供や説明等による活動ができる	①振り返りの場において、実践内容について確認する
12	受け持ち利用者・家族を取り巻く倫理的問題に気を配る	①振り返りの場面で確認を行う	12	利用者・家族の人権や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	①振り返りの場面で確認を行う
13	コミュニケーションを通して、利用者・家族から必要な情報を把握する	①コミュニケーションにより、情報が確認できているかどうか確認する	13	利用者・家族及び関係職種と情報の共有や意見を交換する	①対応を見守り、必要に応じて助言する
14	感じたことや困っていることを相談することができる	①困っていることがないか気遣う ②共感的理解をして、より話を聴き出し助言する	14	職務上の不安・悩みについて、同僚・管理者に相談するとともに、助言に対して傾聴し相互の関係性を理解する	①共感的に理解し、助言する
15	利用者・家族に関わる他職種と情報共有し協働する	①受け持ち利用者の情報について、カンファレンスに一緒に参加し、助言する	15	利用者・家族に関わる他職種との信頼関係を築く	①役割を責任を持って果たす、期待に応えることなどの重要性について、見守りながら助言する
16	地域住民との関わりを円滑に行う	①見守る	16	地域の訪問看護師として住民に知られ、受け入れられる	①後姿を見せる

北海道新卒訪問看護師の到達目標と支援内容（2/3）

区分		レベルⅠ（新卒～6ヶ月）		
到達目標		❑ 社会人として自覚を持ち、訪問看護師に必要な基本的態度を身につけ、ステーションメンバーとして活動できる		
大項目	中項目	番号	小項目	支援内容
基本的能力	組織内部の連携	17	ステーション内の各職員の役割を理解するとともに、連携が大切であることを理解する	①組織体制を説明し、各職種の役割を把握するよう促す ②連携の大切さを説明する
	教育指導	18	在宅療養における教育指導の実際を理解する	①教育指導について説明する ②同行訪問で教育指導場面を見せる
	自己啓発	19	知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する	①自己啓発の必要性を説明し、図書やインターネット等の活用などを紹介する ②卒業時の看護専門能力の到達目標と自己の到達度を評価し、課題を明確化するよう助言する
		20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち、学ぶ	①実践場面を見せる
	研究	21	訪問看護関連の研究などに関心を持つ	①関心を持っている看護の対象や分野などについて把握する ②看護実践における問題解決のため必要な文献検索を行う
専門的能力	エンパワメント	22	利用者・家族の持つ力について理解する	①利用者・家族の持つ力について知る場面を見せる ②利用者の考えや工夫により療養生活している実際について説明する
	家族看護	23	利用者と家族を一単位の看護の対象として捉えることができる	①利用者と家族の生活場面を見せる ②利用者・家族双方に配慮したケアについて、訪問後の振り返りで説明する
	社会資源	24	地域の保健医療福祉資源を把握する	①資料を提供し、地域の保健医療福祉資源を把握するよう促す
		25	地域の社会資源についての情報収集方法を把握する	①情報収集方法について説明する
	在宅看護 知識・技術	26	訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える	①説明する（制服、物品、場所、管理方法） ②一緒に準備する ③準備を見守り、確認し助言する
		27	在宅看護に必要とされる最低限の看護技術を身につける	①入職時の看護技術経験を把握する ②モデル人形などでシミュレーションの機会をつくる ③同行訪問で一緒に看護技術を用いたケアを行う ④病院で看護技術研修が受けられるよう調整する
	感染管理	28	正しい手洗いの手技を体得し、励行することにより感染予防に努める	①基本手順を説明する ②各場面に応じた方法について説明する ③実際に演習を行う ④同行訪問前後に一緒に実施しながら確認する
		29	感染予防及び安全に医療廃棄物の取り扱いを行う	①感染予防の知識について確認する ②在宅での医療廃棄物の取り扱いについて説明する ③訪問場面で実際を見せる ④理解できているか確認する

レベルⅡ（7ヶ月～12ヶ月）			レベルⅢ（1年～2年）		
❑ 訪問看護師として単独で看護過程の展開ができる			❑ 訪問看護師として単独で看護過程の展開ができ、助言を得ながら緊急時の対応ができる		
番号	小項目	支援内容	番号	小項目	支援内容
17	他の職員に情報を伝え共有する	①連携の実際を見せる ②振り返りの場面で情報共有できているか確認し、助言する	17	自分の役割を自覚し、協力する	①振り返りの場面で確認し、必要に応じて助言する
18	助言を受けて､受け持ち利用者･家族に必要な教育指導ができる	①看護計画を確認し助言する ②同行訪問し実施内容をフォローする ③振り返りの場面で助言する	18	受け持ち利用者・家族に必要な教育指導について計画し、実践する	①振り返りの場面で確認し、必要に応じて助言する
19	継続して知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する	①自己の課題を明確化できているか確認する	19	継続して知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する	①見守る
20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち学んで、自分の実践に活かす	①実践場面を見せる ②経験知を話す	20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち、学んで自分の実践に活かす	①見守る
21	研究活動や学会発表などに関心を持ち、看護の実践と結びつけて考える	①職能団体、研究組織団体を紹介する	21	研究活動や学会発表などに関心を持ち、研究的視点を持つ	①情報提供や助言する
22	自身の看護活動を整理し、振り返る	①受け持ち利用者の看護について整理するよう促す ②文献や他の報告の情報を提供する	22	受け持ち利用者について、看護活動をまとめる	①助言する
23	利用者･家族の持つ力について、受け持ち利用者を通して理解し、信じる	①受け持ち利用者・家族についてアセスメントした内容を確認し、助言する	23	目標を共有し、利用者・家族自らが解決できる方向に導く	①見守り、確認し、助言する
24	利用者と家族を一単位の看護の対象として認識した働きかけをする	①看護計画を確認する ②訪問場面で支援状況を確認する ③振り返りの場面を作り、助言する	24	利用者・家族の療養にかかわる選択・決定を支援する	①振り返りの場において、実践内容について確認する
25	利用可能な制度・保健医療福祉資源を把握し、活用方法を説明できる	①確認する	25	利用可能な制度・保健医療福祉資源の活用を支援する	①事前に確認する ②結果を聞き、助言する
26	受け持ち利用者に必要な社会資源について説明できる	①地域の社会資源について、把握した内容を確認する ②説明の場をつくる	26	社会資源の適切な活用を利用者・家族に支援する	①見守り、確認し、助言する
27	利用者に必要な医療処置や看護技術援助について、助言を受け提供できる	①自立して看護援助ができるかどうか確認する ②看護援助実践を見守り、フォローする ③受け持ち利用者に必要な医療処置ができるかどうか確認する ④トレーニングの必要性の判断をする ⑤実践を見守り、フォローする	27	主治医や医療機関と連携し、必要な医療処置や看護技術援助について提供できる	①安全に実施できるかどうか事前に確認する ②同伴して助言し、フォローする
28	在宅療養における主要な感染症を理解し予防対策をとり、利用者・家族に感染予防の説明をする	①受け持ち利用者の訪問場面で適切に予防策ができているか確認する ②利用者家族への説明方法について確認する	28	感染管理について、関係職種と情報を共有し、方針を統一する	①見守り、確認し、助言する
29	主要な感染症の対応方法を理解し、発生を予防する	①感染症予防について、マニュアルや手順などの関係資料で確認するよう促す ②理解できているかどうか確認する	29	主要な感染症への対応方法を理解し、発生を予防する	①見守り、確認し、助言する

北海道新卒訪問看護師の到達目標と支援内容（3/3）

区分		レベルⅠ（新卒～6ヶ月）		
到達目標		❑ 社会人として自覚を持ち、訪問看護師に必要な基本的態度を身につけ、ステーションメンバーとして活動できる		
大項目	中項目	番号	小項目	支援内容
専門的能力	在宅 看護過程	30	訪問先・訪問予定を確認して、必要な情報を収集し看護計画を立て、同行訪問により看護援助する	①看護計画、訪問、訪問後の記録や関係機関連絡等、一連の過程を説明する ②同行訪問先の利用者について説明する ③訪問先、移動手段を説明する ④新卒者が立案した看護計画を助言する
		31	同行訪問後、その日の看護援助を所定の様式に記録する	①所定の記録様式等を説明する ②訪問した利用者の記録を促し助言する
組織的能力	リスク マネジメント			
		32	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	①「基本的姿勢」と「理念」を関連付けて説明する ②訪問場面で実際を見せ、一緒にケアを行う ③実践を見守り、フォローする
		33	利用者・家族に関わる予測されるリスクについて、捉える視点を持つことができる	①予測されるリスクを捉える視点について、経験知を示しながら説明する
		34	利用者・家族の問題に気づいた場合には、速やかに報告、連絡、相談する	①状態の変化等に気がついた場合は、速やかに連絡、報告するよう説明する ②同行訪問で状態の変化や課題について説明する ③課題の対処方法について説明する
		35	災害時対応マニュアルを熟読し、災害発生時は指示に従い適切に行動する	①災害時対応マニュアルの概要や訪問看護師の役割などを説明する ②マニュアルによる自己学習を促す
	情報管理	36	情報の整理や保管方法等のルールを把握し、遵守する	①訪問看護業務には多くの個人情報があることを説明する ②個人情報管理マニュアルの説明をする ③個人情報の取り扱いには十分注意を払うよう説明する
	地域連携	37	他職種との情報共有の実際を見て、地域連携の大切さを理解する	①他職種の所属や役割について説明する ②サービス担当者会議等について説明を行い、見学を促す
		38	ステーションのサービス内容の概要を理解する	①事業所のサービス内容を説明する
	組織運営・管理	39	物品について整備、補充をする	①物品保管場所、管理方法を一緒に行動しながら説明する ②整備・補充方法を説明する ③理解状況を確認しながら、単独でできるようになるまで支援する
		40	訪問看護の報酬体系について理解し、説明できる	①介護報酬、診療報酬について説明する ②関係資料を読み理解するよう促す

レベルⅡ（7ヶ月～12ヶ月）			レベルⅢ（1年～2年）		
❑ 訪問看護師として単独で看護過程の展開ができる			❑ 訪問看護師として単独で看護過程の展開ができ、助言を得ながら緊急時の対応ができる		
番号	小項目	支援内容	番号	小項目	支援内容
30	受け持ち利用者の看護計画を立案し、訪問支援ができる	①看護計画を確認し、助言する ②同伴訪問で後方支援する ③訪問終了後、振り返る	30	緊急対応の訪問看護の手順が理解でき、助言を受けながら対応できる	①手順や基本ルールを説明する ②初動対応の実際を見せる（電話対応・訪問） ③初動時の電話対応において、必要な情報を聴いているか確認する ④同行訪問し後方支援する
31	受け持ち利用者の看護計画を立案し、訪問後、適切に記録する	①看護計画の助言をする ②訪問場面での後方支援をする ③看護実施後の助言を行う	31	実施した訪問看護について、他者からの助言、評価を得て、計画を修正することができる	①助言、評価する
32	組織的に対処すべき利用者・家族の問題に気づき報告する	①訪問状況について毎日報告するよう指導する ②どのようなことが組織的に対応すべき課題なのかを具体的に説明する	32	組織的に対処すべき利用者・家族の問題に気づき報告する	①報告を受け、一緒に検討する
33	安全・安楽を考慮して医療機器・薬剤を管理する	①自宅での管理方法について説明する ②薬剤の保存方法と管理の違いの説明をする ③利用者の個別性を考えた対応の説明をする	33	安全・安楽を考慮して医療機器・薬剤を管理する	①見守り、確認し、助言する
34	受け持ち利用者・家族にリスクがある場合、速やかに報告することができる	①報告内容を聞き、一緒に対応を検討する	34	利用者・家族に対し予測されるリスクについてアセスメントし、助言を得ながら対応する	①アセスメント内容を見て、助言する
35	利用者・家族の問題の重大性・緊急性を的確に判断し、速やかに対処し報告する	①報告を受け、状況を確認し対応を判断する ②緊急に対処すべき事項について指示し、直ちに後方支援する ③判断や緊急対応の結果について振り返り、承認や助言を行う	35	利用者・家族の問題の重大性・緊急性を的確に判断し、速やかに対処・報告する	①報告を受け、状況を確認し対応を判断する ②緊急に対処すべき事項について指示し、状況に応じて後方支援する ③判断や緊急対応の結果について振り返り、承認や助言を行う
36	災害発生時の自分の果たす役割を理解し、行動のイメージを持つ	①災害発生時の連絡方法や避難場所等について確認を行う ②自らの安全確保の方法について助言する	36	災害発生時の自分の果たす役割を理解し、行動する	①災害訓練などに参加する ②BCP(事業継続計画）の説明をする
37	個人情報について徹底した管理のもと、業務を遂行できる	①個人情報の取り扱いに十分注意を払うよう確認する	37	個人情報について徹底した管理のもと業務を遂行できる	①個人情報の取り扱いに十分注意を払うよう確認する
38	受け持ち利用者に係る他職種との情報共有を行うことができる	①サービス担当者会議等に一緒に参加し見学体験させる ②受け持ち利用者の状況を報告、説明するよう促す	38	サービス担当者会議等に単独で参加し、訪問看護師の立場で発言する	①事前に訪問看護師として利用者の状況の発言内容について確認する ②会議終了後報告を受け確認する
39	ステーションのサービス内容を説明できる	①利用者・家族へステーションのサービス内容を説明できるか確認する	39	地域におけるステーションの役割を理解し、他者に説明する	①報告を受け、助言、又は一緒に検討する
40	訪問看護に必要な物品の保守管理を行う	①見守り、必要に応じて助言する	40	訪問看護に必要な物品の保守管理を行う	①確認する
41	訪問看護の経済性を意識して行動する	①無駄な経費が発生しないよう説明する	41	訪問看護の経済性を意識して行動する	①無駄な経費が発生しないよう説明する
42	自分の看護実践能力を客観的に評価し、質の向上に努める	①看護実践能力の目標を達成しているか、自己評価するよう促す	42	訪問看護の質向上に関心を持ち、事業所の看護実践の評価に加わる	①看護実践評価に参加を求める

（4）育成支援体制

【ステーション内の育成支援者とその役割】

管　理　者	①組織全体で新卒者を支援する方針を説明し、環境整備を行う ・教育担当者、その他スタッフの役割の確認 ・ステーション全体のスケジュール調整 ②ステーション内でプログラムの進捗状況を共有する場の設定 ・進捗状況の把握、学習課題の解決 ③教育担当者に対するサポート ・教育担当者の業務と新卒者への学習支援を両立できる体制の整備 ・教育担当者との相談・話し合いの時間や場所の確保 ・受け持ち利用者の選定と同行訪問の計画に関する助言・指導及び共有 ・教育担当者の育成指導能力向上の機会（外部研修等）の設定
教育担当者	①新卒者を受け持ち、育成支援 ・育成プログラムに基づいた計画、実施、評価 ・新卒者の知識・技術習得への支援 ・スケジュールの作成と管理者・他スタッフ等への調整、報告 ・同行訪問、単独訪問の支援 ②病院、施設等との調整 ＊新卒者に対する育成指導育成能力を向上させるための自己啓発や外部研修（実習指導者講習等）の受講
ス タ ッ フ	①育成プログラムの理解 ②教育担当者への協力、組織の一員として新卒者の育成支援

【ステーション外の育成支援機関とその支援内容】

病　　院	①病院新人看護職員研修：基本的看護技術の習得支援 ②病院研修レベルⅠ：訪問看護の実践に必要な看護技術・知識の習得 レベルⅡ：病棟における入退院時指導や外来、地域連携についての学習支援 新卒者が希望する看護技術の追加研修
介護保険施設等	①介護保険施設等研修：日常生活援助や看護の実際、地域連携、ケア会議等 ②介護保険施設等で働く他職種の支援の実際や役割を学ぶ場の提供
協　　力ステーション	①協力ステーションにおける研修 ②外部評価者として新卒者支援 ③ステーション育成支援者への相談支援
大学等看護教育機関	①新卒者への知識・技術の強化、相談支援 ②ステーション育成支援者への相談支援
北　海　道訪問看護ステーション連絡協議会	①新卒者の相談支援 ②ステーション育成支援者への相談支援

北海道総合在宅ケア事業団	①訪問看護体験の提供 ②外部評価者としての新卒者支援 ③ステーション育成支援者への相談支援
北海道看護協会	①訪問看護師養成講習会（北海道からの受託事業） ②北海道新卒訪問看護師育成プログラムの活用推進 ③新卒者の相談支援 ④ステーション育成支援者への相談支援

【育成支援のための会議】

名称	目的	メンバー	開催頻度（例）
振り返りカンファレンス	新卒者の看護の実際を振り返り、習得状況や課題を確認する	管理者、教育担当者、新卒者等	就業６ヶ月まで：週１回 就業12ヶ月まで：月２回 就業24ヶ月まで：月１回
支援者会議	現場の育成上の課題を共有し、新卒者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、教育担当者、新卒者、ステーションの他のスタッフ	就業６ヶ月まで：月１回 就業12ヶ月まで：２ヶ月１回 就業24ヶ月まで：不定期
評価会議	レベルⅠ、レベルⅡ、レベルⅢの期間終了とともに評価を行い、到達目標の習得状況を確認し、以降の新卒者の学習に反映させる	管理者、教育担当者、新卒者、外部の支援協力者（協力ステーション訪問看護師等）	就業６ヶ月終了時点：１回 就業12ヶ月終了時点：１回 就業24ヶ月終了時点：１回

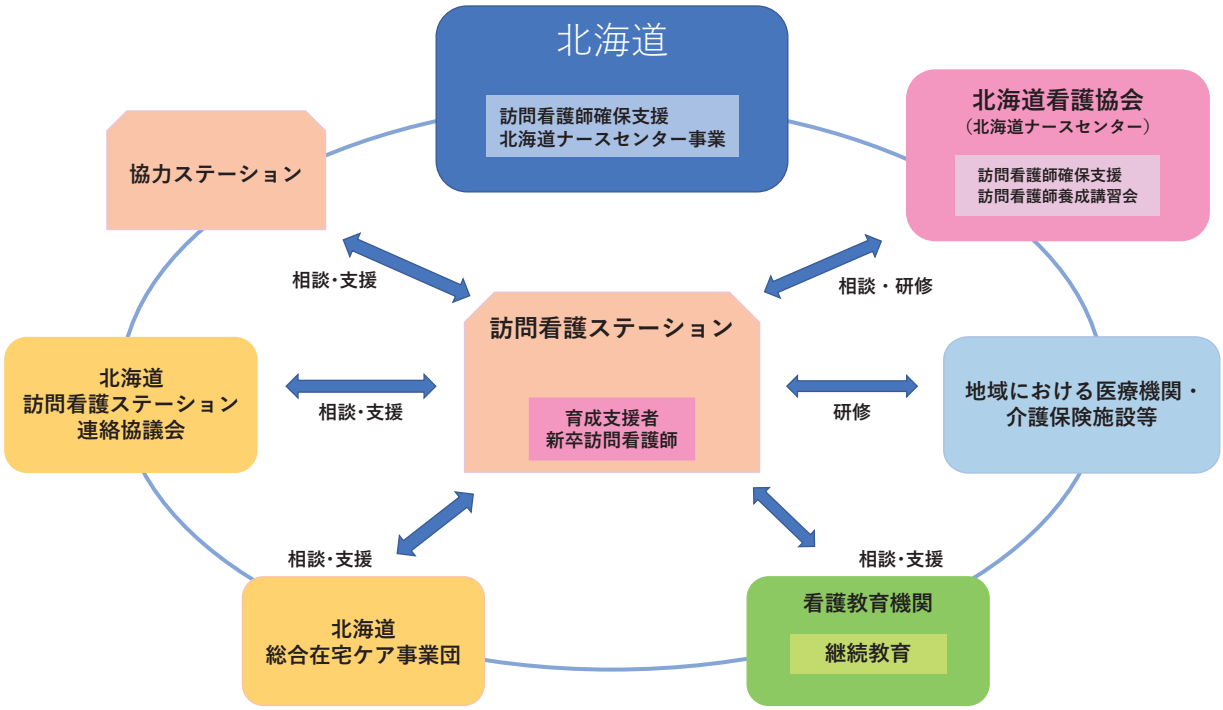

図２　新卒訪問看護師を育成するために連携する機関

【その他新卒者を支援する社会資源】

団　体　名	代表者名・連絡先
新人訪問ナースを応援する会 （2018年３月発足）	代　　表　菊地ひろみ（札幌市立大学看護学部大学院看護学研究科長・教授） 〒060-0011　札幌市中央区北11条西13丁目 電話　011-726-2500
新卒訪問看護師のネットワーク きらきら訪問ナース研究会 （2014年４月発足）	共同代表　山田　雅子（聖路加国際大学大学院在宅看護学教授） 共同代表　川添　高志（ケアプロ株式会社代表取締役） 〒164-0011　東京都中野区中央４－25－14中央ハウスＡ２（ケアプロ訪問看護ステーション東京） 担当：ケアプロ株式会社在宅医療事業部ケアプロ訪問看護ステーション東京　岡田理沙 電話　03-6696-9789　http://kirakira-visiting-nurse.com/contact/
公益財団法人日本訪問看護財団 （1994年12月設立） 訪問看護ｅラーニングの開催	理 事 長　清水　嘉与子 〒150-0001　東京都渋谷区神宮前５丁目８番２号　日本看護協会ビル５階 電話　03-5778-7001（代表）

6　評価方法

【評価の目的】

評価は、振り返りやフイードバックにより、できないことをみつけるのではなく、習得したことの確認を目的とする。

また、新卒者は自ら成長していることを自覚し、自信をもって目標に向かい、日々の業務を遂行するために行う。

【評価実施者】

・新卒者（自己評価）
・ステーション内部の教育担当者又は管理者
・外部の教育担当者（他ステーション訪問看護師、看護教育機関の教員等）

【評価方法】

□次の評価シートを活用し、到達目標に沿って自己評価と他者評価により実施する。

評価シート	評価の時期（例）
レ ベ ル Ⅰ（新 卒 ～６ヶ月）	１ヶ月後、２ヶ月後、３ヶ月後、６ヶ月後
レ ベ ル Ⅱ（７ヶ月～12ヶ月）	12ヶ月後
レ ベ ル Ⅲ（１ 年 ～ ２ 年）	18ヶ月後、24ヶ月後
在宅看護過程（各レベル共通）	３ヶ月後、６ヶ月後、12ヶ月後、18ヶ月後、24ヶ月後
家 族 看 護（各レベル共通）	３ヶ月後、６ヶ月後、12ヶ月後、18ヶ月後、24ヶ月後

□目標が達成できているかを確認し、成長を側面から支援する。
□評価に基づき、支援内容や進め方を再調整することが重要である。
□訪問看護の実際では、評価シートによる評価の他、事例検討の機会を設けることが有効である。

V　支援の実際

1　単独訪問へのステップアップの過程

新卒者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」→「見守りのもと実施」→「一人でやってみる」という順にステップを踏んで成長できるよう支援する。

ステップ1	ステップ2	ステップ3	ステップ4
見本型同行訪問	見守り型同行訪問	時間差型同行訪問	単独訪問
後ろ姿を見せる	横で見守る	後ろで支える	チームで支える
・育成支援者が新卒者に訪問看護のモデル（見本）を示し、学習するための同行訪問 ・管理者が新卒者に合った利用者を選択する	・新卒者が主となるように訪問看護を実践し、育成支援者がサポートし、見守り、指導のもとの同行訪問 ・受け持ち利用者候補の繰り返し継続訪問	・新卒者が受け持ち利用者の単独訪問を行う前段階の同行訪問 ・新卒者が先に単独訪問し、育成支援者は訪問時間内に合流し、利用者・家族の状態を観察しフォローする ・受け持ち利用者の訪問	・新卒者が受け持ち利用者を単独訪問 ・訪問報告や実践記録により、実施状況を判断し助言する
目的	目的	目的	目的
・訪問看護の一連の過程を理解する ・利用者・家族の特徴や生活を理解する	・手順書による個別ケアの理解と実施ができる	・独り立ちに向けての訪問を確実なものにする	・適切に単独訪問を行う

育成支援者とは、管理者、教育担当者、その他のスタッフをいう

2　単独訪問の要件と判断基準

単独訪問の要件

- □　受け持ち利用者・家族との関係性が構築できる
- □　受け持ち利用者・家族関係図を作成し、問題を明確にできる
- □　受け持ち利用者の生活様式に合った看護技術の手順書が作成できる
- □　受け持ち利用者に必要な看護技術が提供できる
- □　受け持ち利用者を総合的に把握し、訪問看護実践ができる
- □　受け持ち利用者の緊急時の対応方法を説明できる
- □　判断に迷ったり困ったときは、速やかに連絡、相談して行動できる
- □　訪問の実施結果を正確に報告し、評価ができる

見極め方法

- □　管理者と教育担当者が同行訪問により、看護実践能力の到達度を確認する
- □　看護計画の内容を確認し、利用者・家族のアセスメントや支援内容が適切にできているか確認する
- □　ケアの根拠の明確化については、ケアの手順書を確認し、理解状況を確認する
- □　事例検討会や振り返りカンファレンスで理解状況を確認する

3　受け持ち利用者の選定の考え方

新卒者の受け持ち利用者の選定は、情報収集や看護計画が無理なくできる利用者を選定し、「成功体験」となるよう支援することが大切である。

１事例目は、受け入れが良く「成功体験」となることが期待できる事例、２事例目は習得した看護技術やケアが実践できる事例、３事例目からは自信を高めるため、新卒者が希望する事例を選び、看護技術を確認しながら、医療処置のある事例やコミュニケーションが難しい利用者など経験が成長に繋がるよう支援する。

１事例目	２事例目	新卒者が希望する事例	チャレンジ事例
新卒者にとって、１事例目は特に緊張が高いため、成功体験となるような支援が必要である	習得した看護技術やケアを実践し、訪問看護師としてなんとかやっていけると感じることができるように支援する	新卒者の希望する事例や、育成支援者が直ぐにフォローに入れる利用者を選ぶ	成長に合わせて、徐々に困難事例にチャレンジする
❑介護保険利用者 ❑状態が安定している利用者 ❑コミュニケーションがとりやすい利用者・家族 ❑清潔援助等、習得した看護技術が提供できる利用者	❑介護保険利用者 ❑状態が安定している利用者 ❑コミュニケーションがとりやすい利用者・家族 ❑習得した看護技術が提供できる利用者	❑介護保険利用者 ❑週２～３回複数の看護師が訪問しフォローができる利用者 ❑医療処置を繰り返し行う状態の利用者（吸引など）	❑新規利用者 ❑医療依存度が高い利用者 ❑コミュニケーションがとりにくい利用者・家族 ❑他機関との連携が必要な利用者 ❑終末期にある利用者

4　24時間の緊急対応携帯電話当番担当の要件と支援

要　　件

- □　単独で標準的な訪問を自立して行うことができる
- □　日中の電話受理対応が正確にでき報告できる
- □　事業所の緊急時対応の体制や基本的手順が理解できている
  【携帯電話（第１携帯、第２携帯）、利用者情報、緊急訪問時の移動方法等】
- □　基本的手順書を自ら作成し、対応について説明できる
- □　緊急対応を想定したシミュレーションを行ってみる
- □　一人で判断できない場合は、連絡・相談するなどの対処方法を理解し行動できる
- □　育成支援者が受け持つ利用者の緊急対応に同行し、利用者の状況や対応について振り返り、説明及び助言を受ける
- □　夜間の緊急対応については事前に利用者の状況を把握し、緊急連絡が予測される利用者の対応状況を理解している
- □　医師に状況を的確に説明、報告ができる
- □　第一報の電話情報を正確に理解し、報告ができる
- □　緊急対応終了後、正確に報告ができる

支援方法

- □　新卒者が緊急対応を自立してできるまでは、育成支援者が直ちに後方支援に入る体制をつくる
- □　初回の当番では、電話受理後に育成支援者に速やかに報告するよう説明し、後方支援として内容を確認後、判断や対応方法について指示、助言をする

Ⅵ　各種様式

1　評価表

□評価シート：レベルⅠ（新卒～６ヶ月）
□評価シート：レベルⅡ（７ヶ月～12ヶ月）
□評価シート：レベルⅢ（１年～２年）
□評価シート：在宅看護過程（各レベル共通）
□評価シート：家族看護（各レベル共通）

2　新卒訪問看護師の訪問看護、看護技術等のスケジュール（例）

評価シート：レベルⅠ(新卒～6ヶ月)

氏名　　教育担当者氏名

評価日

到達目標 ：社会人として自覚を持ち、訪問看護師に必要な基本的態度を身につけ、ステーションメンバーとして活動できる

◇　基本的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
基本姿勢	1	就業上のルールを理解し、守ることができる	□	□	□	□		
	2	その場にふさわしい態度で挨拶ができ、職場の雰囲気を良好に保つように行動できる	□	□	□	□		
	3	業務上、必要な報告・連絡ができ、気になることなどの相談をすることができる	□	□	□	□		
	4	来客・電話の基本的対応を理解し、用件の内容に沿って適切に行うことができる	□	□	□	□		
	5	事業所の理念・活動目標を理解する	□	□	□	□		
	6	経験を重ね、業務を続けていきたいと自覚できる	□	□	□	□		
	7	活動地域の交通事情や目的地周辺の状況を把握する	□	□	□	□		
	8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する	□	□	□	□		
	9	訪問看護制度に基づく訪問看護師としての役割を理解する	□	□	□	□		
倫理	10	守秘義務及び個人情報保護の重要性を理解し、適切な情報管理を行う	□	□	□	□		
	11	利用者・家族の知る権利や自己決定の権利を理解し、助言を受けながら活動する	□	□	□	□		
	12	利用者・家族を取り巻く倫理的問題を理解する	□	□	□	□		
コミュニケーション能力	13	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	□	□	□	□		
人間関係能力	14	困りごとを一人で抱えないことを理解する	□	□	□	□		
	15	利用者・家族に関わる他職種の役割を理解する	□	□	□	□		
	16	地域住民との関わりを円滑に行う	□	□	□	□		
組織内部の連携	17	ステーション内の各職員の役割を理解するとともに、連携が大切であることを理解する	□	□	□	□		
教育指導	18	在宅療養における教育指導の実際を理解する	□	□	□	□		
自己啓発	19	知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する	□	□	□	□		
	20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち、学ぶ	□	□	□	□		
研究	21	訪問看護関連の研究などに関心を持つ	□	□	□	□		

◇　専門的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
エンパワメント	22	利用者・家族の持つ力について理解する	□	□	□	□		
家族看護	23	利用者と家族を一単位の看護の対象として捉えることができる	□	□	□	□		
社会資源	24	地域の保健医療福祉資源を把握する	□	□	□	□		
	25	地域の社会資源についての情報収集方法を把握する	□	□	□	□		
在宅看護知識・技術	26	訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える	□	□	□	□		
	27	在宅看護に必要とされる最低限の看護技術を身につける	□	□	□	□		
感染管理	28	正しい手洗いの手技を体得し、励行することにより感染予防に努める	□	□	□	□		
	29	感染予防及び安全に医療廃棄物の取り扱いを行う	□	□	□	□		
在宅看護過程	30	訪問先・訪問予定を確認して、必要な情報を収集し看護計画を立て、同行訪問により看護援助する	□	□	□	□		
	31	同行訪問後、その日の看護援助を所定の様式に記録する	□	□	□	□		

◇　組織的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
リスクマネジメント	32	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	□	□	□	□		
	33	利用者・家族に関わる予測されるリスクについて、捉える視点を持つことができる	□	□	□	□		
	34	利用者・家族の問題に気づいた場合には、速やかに報告、連絡、相談する	□	□	□	□		
	35	災害時対応マニュアルを熟読し、災害発生時は指示に従い適切に行動する	□	□	□	□		
情報管理	36	情報の整理や保管方法等のルールを把握し、遵守する	□	□	□	□		
地域連携	37	他職種との情報共有の実際を見て、地域連携の大切さを理解する	□	□	□	□		
	38	ステーションのサービス内容の概要を理解する	□	□	□	□		
組織運営・管理	39	物品について整備、補充をする	□	□	□	□		
	40	訪問看護の報酬体系について理解し、説明できる	□	□	□	□		

◇　その他

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
			□	□	□	□		
			□	□	□	□		
			□	□	□	□		

出典：引用文献　日本訪問看護財団「訪問看護師OJTガイドブック」第3版OJTシート一部改変

評価シート：レベルⅡ（7ヶ月～12ヶ月）

氏名　　教育担当者氏名

到達目標 ：訪問看護師として単独で看護過程の展開ができる

評価日

◇　基本的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
基本姿勢	1	就業上のルールを守ることができる	□	□	□	□		
	2	職場の雰囲気を良好に保つように行動できる	□	□	□	□		
	3	業務全体を通し、速やかに報告・連絡・相談することができる	□	□	□	□		
	4	来客・電話の用件の内容を正しく把握し、助言を得ながら適切に対応する力を高める	□	□	□	□		
	5	事業所の理念・活動目標を説明できる	□	□	□	□		
	6	経験を重ね、業務を続けていきたいと自覚できる	□	□	□	□		
	7	効率的で安全な行程を理解し、助言を受けて訪問スケジュールが立てられる	□	□	□	□		
	8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する	□	□	□	□		
	9	訪問看護制度に基づく訪問看護師の役割を説明できる	□	□	□	□		
倫理	10	守秘義務及び個人情報保護を徹底する	□	□	□	□		
	11	利用者・家族の自己決定について、助言を受けながら対応できる	□	□	□	□		
	12	受け持ち利用者・家族を取り巻く倫理的問題に気を配る	□	□	□	□		
コミュニケーション能力	13	コミュニケーションを通して、利用者・家族から必要な情報を把握する	□	□	□	□		
人間関係能力	14	感じたことや困っていることを相談することができる	□	□	□	□		
	15	利用者・家族に関わる他職種と情報共有し協働する	□	□	□	□		
	16	地域住民との関わりを円滑に行う	□	□	□	□		
組織内部の連携	17	他の職員に情報を伝え共有する	□	□	□	□		
教育指導	18	助言を受けて、受け持ち利用者・家族に必要な教育指導ができる	□	□	□	□		
自己啓発	19	継続して知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する	□	□	□	□		
	20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち学んで、自分の実践に活かす	□	□	□	□		
研究	21	研究活動や学会発表などに関心を持ち、看護の実践と結びつけて考える	□	□	□	□		
	22	自身の看護活動を整理し、振り返る	□	□	□	□		

◇　専門的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
エンパワメント	23	利用者・家族の持つ力について、受け持ち利用者を通して理解し、信じる	□	□	□	□		
家族看護	24	利用者と家族を一単位の看護の対象として認識した働きかけをする	□	□	□	□		
社会資源	25	利用可能な制度・保健医療福祉資源を把握し、活用方法を説明できる	□	□	□	□		
	26	受け持ち利用者に必要な社会資源について説明できる	□	□	□	□		
在宅看護知識・技術	27	利用者に必要な医療処置や看護技術援助について、助言を受け提供できる	□	□	□	□		
感染管理	28	在宅療養における主要な感染症を理解し予防対策をとり、利用者・家族に感染予防の説明をする	□	□	□	□		
	29	主要な感染症の対応方法を理解し,発生を予防する	□	□	□	□		
在宅看護過程	30	受け持ち利用者の看護計画を立て、訪問支援ができる	□	□	□	□		
	31	受け持ち利用者の看護計画を立案し、訪問後、適切に記録する	□	□	□	□		

◇　組織的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
リスクマネジメント	32	組織的に対処すべき利用者・家族の問題に気づき報告する	□	□	□	□		
	33	安全・安楽を考慮して医療機器・薬剤を管理する	□	□	□	□		
	34	受け持ち利用者・家族にリスクがある場合、速やかに報告することができる	□	□	□	□		
	35	利用者・家族の問題の重大性・緊急性を的確に判断し、速やかに対処し報告する	□	□	□	□		
	36	災害発生時の自分の果たす役割を理解し、行動のイメージを持つ	□	□	□	□		
情報管理	37	個人情報について徹底した管理のもと、業務を遂行できる	□	□	□	□		
地域連携	38	受け持ち利用者に係る他職種との情報共有を行うことができる	□	□	□	□		
	39	ステーションのサービス内容を説明できる	□	□	□	□		
組織運営・管理	40	訪問看護に必要な物品の保守管理を行う	□	□	□	□		
	41	訪問看護の経済性を意識して行動する	□	□	□	□		
	42	自分の看護実践能力を客観的に評価し、質の向上に努める	□	□	□	□		

◇　その他

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
			□	□	□	□		
			□	□	□	□		
			□	□	□	□		

出典：引用文献　日本訪問看護財団「訪問看護師OJTガイドブック」第3版OJTシート一部改変

評価シート：レベルⅢ（1年～2年）

氏名　　教育担当者氏名

評価日

到達目標 ：訪問看護師として単独で看護過程の展開ができ、助言を得ながら緊急時の対応ができる

◇　基本的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
基本姿勢	1	就業上のルールを守ることができる	□	□	□	□		
	2	職場の雰囲気を良好に保つように行動できる	□	□	□	□		
	3	業務全体を通し、速やかに報告・連絡・相談することができる	□	□	□	□		
	4	来客・電話内容を理解し、適切に対応できる	□	□	□	□		
	5	事業所の理念・活動目標に向けた看護実践ができる	□	□	□	□		
	6	訪問看護業務の厳しさ、楽しさ、やりがいを語ることができる	□	□	□	□		
	7	効率的で安全な行程による訪問スケジュールを立てられる	□	□	□	□		
	8	自分の健康管理に努めるとともに、身体の変化に適切に対処する	□	□	□	□		
	9	訪問看護制度に基づく訪問看護師の役割を助言を得ながら果たすことができる	□	□	□	□		
倫理	10	守秘義務及び個人情報保護を徹底する	□	□	□	□		
	11	利用者・家族の自己決定のための十分な情報提供や説明等による活動ができる	□	□	□	□		
	12	利用者・家族の人権や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	□	□	□	□		
コミュニケーション能力	13	利用者、家族及び関係職種と情報の共有や意見を交換する	□	□	□	□		
人間関係能力	14	職務上の不安・悩みについて、同僚、管理者に相談するとともに、助言に対して傾聴し相互の関係性を理解する	□	□	□	□		
	15	利用者・家族に関わる他職種との信頼関係を築く	□	□	□	□		
	16	地域の訪問看護師として住民に知られ、受け入れられる	□	□	□	□		
組織内部の連携	17	自分の役割を自覚し、協力する	□	□	□	□		
教育指導	18	受け持ち利用者・家族に必要な教育指導について計画し、実践する	□	□	□	□		
自己啓発	19	継続して知識・技術・態度などの不足を見い出し補うために自己学習する	□	□	□	□		
	20	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち、学んで、自分の実践に活かす	□	□	□	□		
研究	21	研究活動や学会発表などに関心を持ち、研究的視点を持つ	□	□	□	□		
	22	受け持ち利用者について、看護活動をまとめる	□	□	□	□		

◇　専門的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
エンパワメント	23	目標を共有し、利用者・家族自らが解決できる方向に導く	□	□	□	□		
家族看護	24	利用者・家族の療養にかかわる選択・決定を支援する	□	□	□	□		
社会資源	25	利用可能な制度・保健医療福祉資源の活用を支援する	□	□	□	□		
	26	社会資源の適切な活用を利用者・家族に支援する	□	□	□	□		
在宅看護知識・技術	27	主治医や医療機関と連携し、必要な医療処置や看護技術援助について提供できる	□	□	□	□		
感染管理	28	感染管理について、関係職種と情報を共有し、方針を統一する	□	□	□	□		
	29	主要な感染症への対応方法を理解し、発生を予防する	□	□	□	□		
在宅看護過程	30	緊急対応の訪問看護の手順が理解でき、助言を受けながら対応できる	□	□	□	□		
	31	実施した訪問看護について、他者からの助言,評価を得て、計画を修正することができる	□	□	□	□		

◇　組織的能力

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
リスクマネジメント	32	組織的に対処すべき利用者・家族の問題に気づき報告する	□	□	□	□		
	33	安全・安楽を考慮して医療機器・薬剤を管理する	□	□	□	□		
	34	利用者・家族に対し予測されるリスクについてアセスメントし、助言を得ながら対応する	□	□	□	□		
	35	利用者・家族の問題の重大性・緊急性を的確に判断し、速やかに対処・報告する	□	□	□	□		
	36	災害発生時の自分の果たす役割を理解し、行動する	□	□	□	□		
情報管理	37	個人情報について徹底した管理のもと業務を遂行できる	□	□	□	□		
地域連携	38	サービス担当者会議等に単独で参加し、訪問看護師の立場で発言する	□	□	□	□		
	39	地域におけるステーションの役割を理解し、他者に説明する	□	□	□	□		
組織運営・管理	40	訪問看護に必要な物品の保守管理を行う	□	□	□	□		
	41	訪問看護の経済性を意識して行動する	□	□	□	□		
	42	訪問看護の質向上に関心を持ち、事業所の看護実践の評価に加わる	□	□	□	□		

◇　その他

			未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
			□	□	□	□		
			□	□	□	□		
			□	□	□	□		

出典：引用文献　日本訪問看護財団「訪問看護師OJTガイドブック」第3版OJTシート一部改変

評価シート：在宅看護過程（各レベル共通）

氏名　　教育担当者氏名

評価日

到達目標　❑　在宅看護過程の展開ができる

レベルⅠ　育成支援者が行う在宅看護過程の展開を理解するとともに、看護計画を立案し一部を実践する

レベルⅡ　状態が安定している利用者を受け持ち、単独で在宅看護過程の展開ができる

レベルⅢ　緊急対応が必要な利用者に対して、助言を受けながら在宅看護過程の展開ができる

◇情報収集		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
1	利用者・家族及び関係職種からの情報を記録する	□	□	□	□		
2	状況に応じて情報を意図的に収集する	□	□	□	□		
3	利用している社会資源と利用可能な社会資源の情報を収集する	□	□	□	□		

◇アセスメント		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
4	把握した情報を多角的に関連付けて整理する	□	□	□	□		
5	利用者の健康障害と生活機能を関連付けて、課題を整理する	□	□	□	□		
6	長期的な視点を持って、今、予防的に関わらなければならない課題を整理する	□	□	□	□		
7	利用者・家族の 持つ力について理解する	□	□	□	□		
8	利用者・家族の状況を考慮して、課題の優先順位を決定する	□	□	□	□		

◇計画立案		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
9	アセスメントに基づき、利用者・家族の希望を考慮し、関連職種の意見を取り入れて目標を設定する	□	□	□	□		
10	評価可能な目標を段階的に設定する	□	□	□	□		
11	利用可能な社会資源・制度との関連を考慮して具体策を挙げる	□	□	□	□		
12	利用者・家族の意思と価値観を尊重し、具体策を挙げる	□	□	□	□		
13	利用者の健康障害や生活機能障害と、利用者の持つ力を関連付けて具体策を挙げる	□	□	□	□		
14	利用者・家族の生活を24時間、1週間、１ヶ月、１年単位で捉え、予測的視点を含めた具体策を挙げる	□	□	□	□		
15	計画内容を利用者・家族にわかりやすく説明する	□	□	□	□		
16	関係職種にチームケアの中で看護職が担う役割をわかりやすく説明する	□	□	□	□		

◇実施		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
17	利用者・家族の状況に合わせて実施する	□	□	□	□		
18	医療処置など必要性を説明して実施する	□	□	□	□		
19	計画内容を予定時間内に行う	□	□	□	□		
20	方法や必要な物品を状況に応じて工夫する	□	□	□	□		
21	利用者・家族が継続できる介護や医療処置の方法について、助言・指導する	□	□	□	□		
22	家族や関係職種と協力して計画を実施する	□	□	□	□		
23	必要時、管理者・主治医・関係職種に報告、連絡、相談する	□	□	□	□		
24	実施に伴う一連の過程を記録する	□	□	□	□		

◇評価		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
25	課題ごとに評価し、必要に応じて計画を修正する	□	□	□	□		
26	訪問看護計画書・報告書を書く	□	□	□	□		
27	中間サマリ・終了サマリ・情報提供用サマリを書く	□	□	□	□		
28	受け持ち利用者の看護過程を振り返り、ケースレポートとしてまとめる	□	□	□	□		

出典：引用文献　日本訪問看護財団「訪問看護師OJTガイドブック」第3版OJTシート一部改変

評価シート：家族看護（各レベル共通）

氏名　　教育担当者氏名

評価日

到達目標　❑ 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

レベルⅠ　利用者と家族を一単位の看護の対象として捉えることができる

レベルⅡ　利用者と家族を一単位の看護の対象として認識した働きかけをする

レベルⅢ　利用者・家族の療養にかかわる選択・決定を支援する

◇基本姿勢		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
1	積極的に家族とコミュニケーションを図る	□	□	□	□		
2	利用者・家族に敬意をもって接する	□	□	□	□		
3	利用者・家族に対して中立的立場で接する	□	□	□	□		
4	家族一人ひとりの意思・価値観を尊重する	□	□	□	□		

◇情報収集		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
5	家族に関する多様な情報を利用者・家族や周囲の人々から収集する	□	□	□	□		
6	家族の健康状態を把握する	□	□	□	□		
7	家族の生活状況を把握する	□	□	□	□		
8	家族が行っている介護を把握する	□	□	□	□		
9	家族内での一人ひとりの役割を把握する	□	□	□	□		
10	在宅療養に対する家族の思いや考えを把握する	□	□	□	□		
11	家族の言動に違和感を感じたときは放置せず確認する	□	□	□	□		

◇アセスメント		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
12	家族関係図を作成し、家族の課題を整理する	□	□	□	□		
13	家族の健康上の課題を整理する	□	□	□	□		
14	家族の日常生活・社会生活上の課題を整理する	□	□	□	□		
15	療養生活における家族の介護上の課題を整理する	□	□	□	□		
16	家族の持つ力を理解する	□	□	□	□		
17	家族の課題の優先順位を決定する	□	□	□	□		

◇看護介入		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
18	家族とともに課題解決に向けて話し合い、目標を設定する	□	□	□	□		
19	家族の持つ力・主体性を活かした具体的な解決策を提案する	□	□	□	□		
20	療養生活に影響する家族関係を調整するための環境を整える	□	□	□	□		
21	家族にとって必要と考えられる社会資源を提示する	□	□	□	□		
22	計画の実施において、家族の生活スタイルを尊重する	□	□	□	□		
23	家族の貢献に対してねぎらいと称賛の言葉をかける	□	□	□	□		
24	状況に応じて家族全体や個々に働きかける	□	□	□	□		
25	状況に応じて継続的にケアチームで取り組む	□	□	□	□		

◇評価		未経験	できない	指導のもとできる	ひとりでできる	評価の理由	目標と方策
26	課題が解決されているか、利用者・家族とともに確認する	□	□	□	□		
27	利用者・家族が満足した療養生活がおくれているかを確認する	□	□	□	□		

出典：引用文献　日本訪問看護財団「訪問看護師OJTガイドブック」第3版OJTシート一部改変

新卒訪問看護師の訪問看護、看護技術等のスケジュール(例)

段階		レベルⅠ						レベルⅡ						レベルⅢ											
時期		1年目												2年目											
		1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月	11ヶ月	12ヶ月	13ヶ月	14ヶ月	15ヶ月	16ヶ月	17ヶ月	18ヶ月	19ヶ月	20ヶ月	21ヶ月	22ヶ月	23ヶ月	24ヶ月
見本型同行訪問		○	○																						
見守り型同行訪問			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○												
時間差型同行訪問							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○									
単独訪問	件数／週							1	2	3	4	5	6	7	8	8	8	8	10	10	10	12	12	13	15
対象者区分	新規利用者																			○	○	○	○	○	○
	継続利用者							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	緊急対応										○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	夜間電話対応																		○	○	○	○	○	○	○
療養上の世話・予防	バイタルサインチェック	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	排泄援助	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	栄養･食事の介助	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	口腔ケア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	身体の清潔	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
医行為を伴う看護	気道内吸引		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	膀胱留置カテーテル交換管理		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	在宅酸素療法の指導･援助		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	薬剤管理		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
連絡調整	主治医連絡、調整				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	他職種との連携				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Ⅶ　おわりに

菊地ひろみ（札幌市立大学看護学部大学院看護学研究科 研究科長・教授）

今回の看護基礎教育の指定規則の改正において、「在宅看護論」は「地域・在宅看護論」に名称変更され、教育内容が充実されることになりました。これは、在宅看護の対象を「在宅で療養する人」のみならず「地域に生活する人」とし、健康レベルに関わらず看護の対象であることを意味します。また、これまで「在宅看護論」は統合科目に置かれていましたが、「基礎看護学」の次に位置づけられました。これも、看護の対象を病院に入院している患者と退院後の在宅療養者を対比させるのではなく、健康レベルの連続性に対応する看護の連続性を意図したものです。入院する前に地域で暮らしている人として対象を捉え、予防的な視点をもつ看護師が地域には必要です。

大学等での学修経験を通して、訪問看護に興味関心をもつ学生が出てくる一方で、対象や疾患の幅広さや、療養者の居宅に赴き単独で看護を実践するという責任の重さから、新卒では無理と考える学生がいるのも事実です。我々も世代のギャップを感じ、生活体験の不足やコミュニケーション力の不足を指摘しがちです。しかし、若い人の伸びしろはとても大きいものです。看護を生活の視点で捉える力を蓄えた看護職は、看護の場が変わっても、生活の視点をもって看護を展開していくことでしょう。新卒看護師が地域で活躍することは、巡りめぐって病院看護や在宅看護が向上していくことにつながると思います。若い看護師の可能性や感性から我々も刺激を受けます。

新卒者が卒後進路のひとつとして普通に訪問看護を選択する日が訪れるよう、地域全体で看護職を育てる機運が一層高まり、育成の仕組みが作られていくことを心から願います。

今野好江（北海道訪問看護ステーション連絡協議会 会長）

北海道の訪問看護師人材確保として新卒訪問看護師の育成ガイドラインを作成しました。他の都府県からかなりの遅れとなりましたが、このガイドラインを使って訪問看護は経験がなければできない看護ではないと思っていただけますと幸いです。

看護を訪問看護から始めることで、療養をしながら生活をしていく人への支援をより考えられる看護師に育っていただくことができることを実感しております。療養者様の暮らしや人生がご本人にとってより良いものとなるように、看護師としてどのようなお手伝いができるのかを考え、看護活動ができることを目標としています。

多くの新卒訪問看護師を育て、訪問看護師を増やし北海道のどの地域でも訪問看護が受けられる地域づくりができることを目指していきましょう。

坂上真弓（NTT東日本札幌病院看護部 看護部長）

地域包括ケアシステムが進む中看護師が働く場所は多様化し、在宅看護への関心を示す看護学生は増えていると思いますが、殆どは病院からスタートをきります。何となくそれが当たり前と言う通念があることや、就職先の選択において教育体制の整備・充実へのニーズが高い事も理由ではないかと思います。

けれども、病気や障害があってもその人がその人らしくいられる場所で生活できるように、医療・介護・生活など多角的視点で支援する訪問看護師はとても魅力的な仕事だと思います。そんな魅力に溢れた訪問看護師からスタートしたいと願う新卒新人に対し、病院での技術研修や病棟看護、入退院支援等の体験の場を提供することで背中を押す助けになれたらと思います。そして、新卒訪問看護師と病院看護師が交流することで互いの違いや強みを知り、刺激を受け、働く場所に関わらず看護職として垣根のないケアができる人材の育成につながればと思います。

参考資料・文献一覧

1）北海道保健福祉部施設運営指導課調べ：指定訪問看護ステーション数，令和2年7月31日現在
2）北海道保健福祉部総務課：平成22年北海道保健統計年報，第95表訪問看護ステーション数
3）北海道保健福祉部医務薬務課：平成30年（2018年）末看護職員就業状況
4）厚生労働省北海道厚生局：訪問看護基本療養費等に関する実施状況報告，2019年7月
5）北海道保健福祉部医務薬務課：訪問看護ステーション実態調査，2019年9月
6）公益社団法人北海道看護協会：2020年北海道における看護職員需給状況調査報告書
7）厚生労働省：看護基礎教育検討会報告書，令和1年10月15日
8）公益社団法人北海道看護協会教育課調べ：訪問看護師養成講習会修了者数，令和2年10月
9）厚生労働省：看護師養成所の運営に関する指導ガイドライン別表13-2「看護師教育の技術項目と卒業時の到達度」
10）村川奨，上田泉，岡田尚美，青木亜砂子，菊地ひろみ：新卒訪問看護師育成プログラムの分析―めざす訪問看護実践能力と実務到達目標の検討―，北海道公衆衛生学雑誌（印刷中）
11）公益財団法人日本訪問看護財団：訪問看護師OJTガイドブック，2015年3月1日第3版
12）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
13）公益社団法人日本看護協会：看護者の倫理綱領，2003年
14）きらきら訪問ナース研究会：地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド，平成28年3月
15）一般社団法人全国訪問看護事業協会：訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド，平成30年3月
16）公益社団法人千葉県看護協会：新卒者等訪問看護師育成プログラム，2014年3月
17）一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会，公益社団法人埼玉県看護協会：新卒者等訪問看護師育成プログラム，平成29年3月
18）公益社団法人山梨県看護協会山梨県訪問看護支援センター：新卒訪問看護師育成プログラム，山梨県版，平成30年3月
19）公益社団法人愛知県看護協会：新卒訪問看護師育成プログラム，平成30年2月
20）公益社団法人徳島県看護協会：新卒・新任訪問看護師育成プログラム，令和2年3月

「北海道新卒訪問看護師採用・育成ガイドライン」は、令和２年度北海道訪問看護師確保支援事業における次のワーキングチームで検討し、北海道・北海道看護協会で作成しました。

令和３年３月

＜北海道新卒訪問看護師教育プログラム作成ワーキングチーム＞
上田　　泉　北海道公立大学法人札幌医科大学保健医療学部看護学科 教授
菊地ひろみ　公立大学法人札幌市立大学看護学部大学院看護学研究科 研究科長・教授
川添恵理子　学校法人東日本学園北海道医療大学看護福祉学部看護学科 講師
今野　好江　北海道訪問看護ステーション連絡協議会 会長
　　社会医療法人禎心会訪問看護ステーション禎心会東 所長
油谷　清美　一般社団法人北海道総合在宅ケア事業団訪問看護部 主幹
森　　明恵　社会医療法人社団愛心館来夢ライン訪問看護ステーション 所長
坂上　真弓　東日本電信電話株式会社　NTT東日本札幌病院看護部 看護部長
＜オブザーバー＞
菊地みさき　北海道保健福祉部地域医療推進局医務薬務課 課長補佐
秋葉　絵美　北海道保健福祉部地域医療推進局医務薬務課看護政策係 主査（人材育成）
＜事務局＞
山本　純子　公益社団法人北海道看護協会 常務理事
岩本　　泉　公益社団法人北海道看護協会事業部事業課 課長
清野しのぶ　公益社団法人北海道看護協会事業部事業課
阿久津雅子　公益社団法人北海道看護協会事業部事業課

問い合わせ先
公益社団法人北海道看護協会事業部事業課
〒003－0027　札幌市白石区本通17丁目北３番24号
☎（011）861－3292　FAX（011）863－3204