

訪問看護師育成の 実践報告

深川市立病院

訪問看護ステーションみのり

看護師 奥田 麻希子



発表の流れ

1. ステーションの紹介
2. 育成プログラムと実践スケジュール（新卒／既卒）
3. 育成の環境づくり
4. 訪問の実際の様子（写真）
5. 新人からのひとこと
6. 今後の課題
7. まとめ

1. ステーションの紹介

深川市立病院訪問看護ステーション みのり

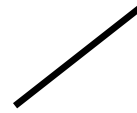
所在地	深川市立病院 4 階								
開設年月日	H27年10月								
看護師数	看護師数 8 名 ▶ <table><tr><td>10 年以上</td><td>3 名</td></tr><tr><td>5 ~ 9 年</td><td>2 名</td></tr><tr><td>2 ~ 4 年</td><td>2 名 (令和 5 年度新卒)</td></tr><tr><td>新 卒</td><td>1 名 (令和 7 年度新卒)</td></tr></table>	10 年以上	3 名	5 ~ 9 年	2 名	2 ~ 4 年	2 名 (令和 5 年度新卒)	新 卒	1 名 (令和 7 年度新卒)
10 年以上	3 名								
5 ~ 9 年	2 名								
2 ~ 4 年	2 名 (令和 5 年度新卒)								
新 卒	1 名 (令和 7 年度新卒)								
利用者数	84 名								
訪問件数	367 件/月 (R 7.12 月現在)								

2. 育成プログラムと実践スケジュール

現場研修の期間：

新卒

24ヶ月 （2年間）



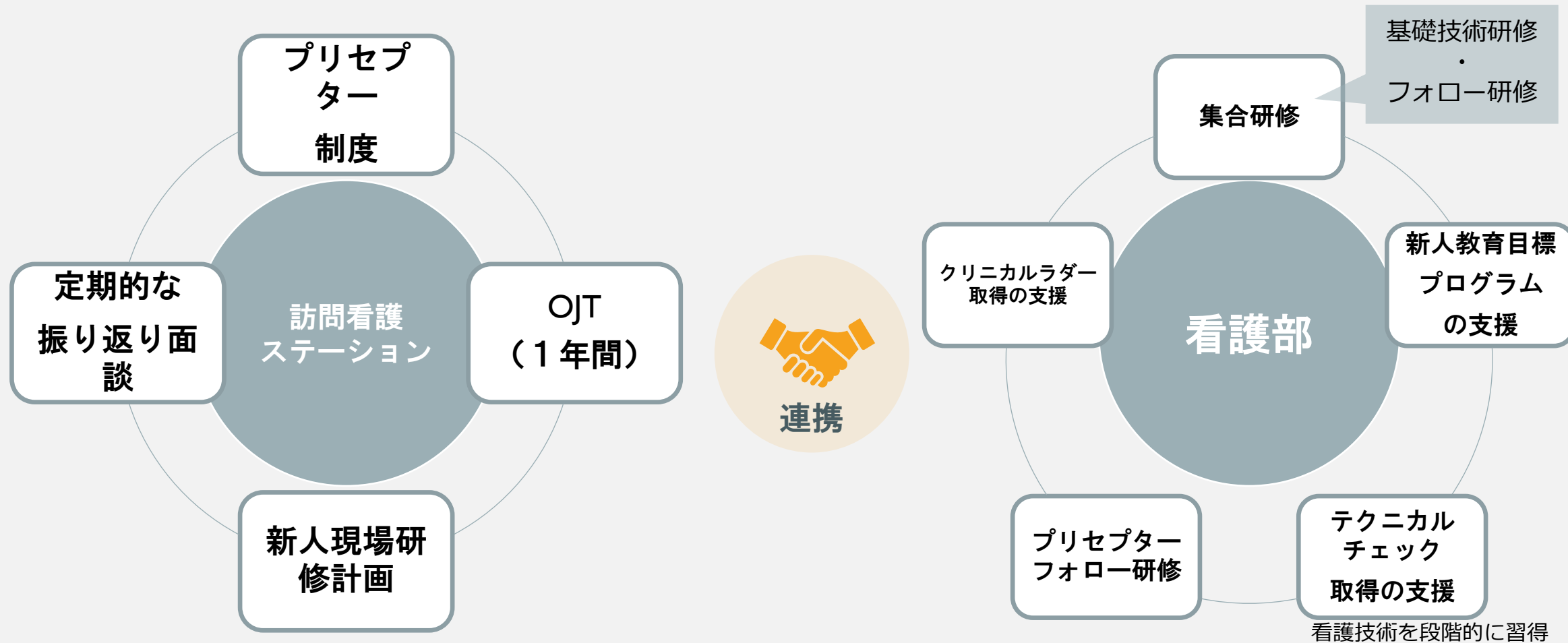
既卒

6ヶ月

期間終了以降も、
必要に応じて適切な指導を継続する。

育成プログラムと実践 スケジュール（新卒）

ポイント1. 訪問看護ステーションと看護部との連携



病院内の看護教育プログラムを活用 経年別研修でも継続して看護実践力の育成が受けられる
看護師の基礎的な看護技術が演習を通して学習できる

育成プログラムと実践 スケジュール（新卒）

ポイント2. 役割分担&スタッフ全体での育成

管理者

スタッフ全体の育成に関する統括
育成方針を伝えサポート

教育担当者

現場研修計画に基づき支援
同行訪問
プリセプター支援

プリセプター

同行訪問
体調等も含めたメンタルサポート



スタッフ**全員**で同行訪問
振り返り・指導

少人数部署のため、スタッフ間での連携がとりやすい
新卒に対し、全てのスタッフに関わることができる→関係の構築

育成プログラムと実践スケジュール（新卒）

ポイント3. 計画に基づいた長期的な育成

例：

6～7月 疾患・検査・治療・看護を結び付け、根拠を考えながら看護実践をする			
到達目標		実施計画	課題・学習のポイント
指導者とともに基礎的技術が実践できる	①日常生活に必要な基本的技術が指導の下実施できる・必要な情報を効率よく事前に収集できる ②基本的処置にかかわる準備・介助・後片付けができる 〜	①訪問予定の利用者のオリエンテーションをする ②疾患、日常生活援助、処置についての事前学習を促す 〜	生活援助項目は11月までに100%の到達を目指し、計画的に進める 〜
〜	〜	〜	〜

育成プログラムと実践 スケジュール（新卒）

4 月初め

**職場の環境に慣れてもらう
ことから始める。ほとんど
見学**

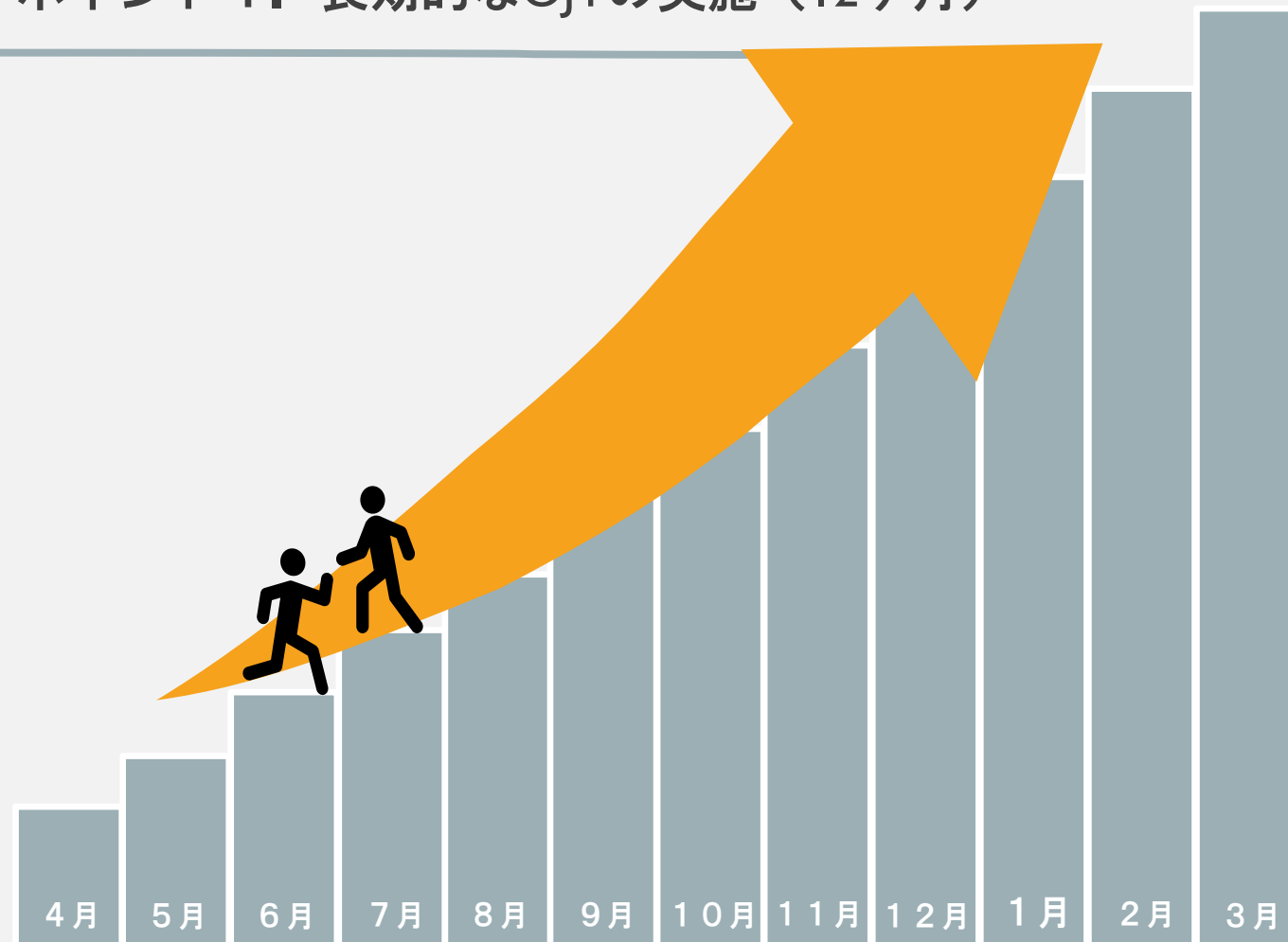
とにかく体調を崩さないように出勤
してもらうこと！

4 ～ 5 月

**同行訪問で 1 日の動きにつ
いて理解を深める**

訪問以外の時間は同行訪問している
利用者の疾患、アセスメントの学習
にあてる

ポイント 4. 長期的なOJTの実施（12ヶ月）



計画に基づいて評価しながら段階的なOJTを実施する。

新人の負担の軽減だけでなく、指導スタッフの心理的余裕も確保できる。

育成プログラムと実践スケジュール（新卒）

ポイント4．長期的なOJTの実施（2）

6月

逆シャドーイング開始

事前に対象者の疾患観察項目・ケアの根拠について紙面にまとめ、先輩からの助言を受ける

看護記録の記載

簡潔な記録になるように

7月

逆シャドーイング 1日2件

同行訪問 1日3～4件

学習時間は常に確保できるように

8～9月

新規利用者を先輩とともに受け持つ

助言を受けながら看護展開を行う



反省会の実施（毎月）

教育担当者・プリセプター・新人看護師3名で行う
プログラムに沿って進行状況確認・課題の抽出
支援内容を明確にして他スタッフへ周知
困りごとの相談

10～12月

受け持ち利用者1名担当

医療依存度が低くコミュニケーションに困難がない利用者を選択

逆シャドーイングの対象を

医療度の高い利用者へ

主体的に看護過程を展開し、
緊張を伴う看護技術を実践する

1月

受け持ち利用者2名に

2月

振り返りと事例発表

1名の利用者について
ステーション内での発表を行う

2～3月

独り立ち練習

車内で先輩が待機している

育成プログラムと実践 スケジュール（既卒）

相談係
＋
スタッフ全員

OJT
3ヶ月

既卒研修
プログラム
6ヶ月

既卒看護師が抱える不安

不安1
ひとりで
訪問すること

不安2
緊急時の
対応は...？

不安3
利用者・家族との
コミュニケーション
が難しい

不安4
多職種連携



育成プログラムと実践スケジュール（既卒）

病院看護と訪問看護のギャップ例

例1

環境が整っていない中でケアをする

清潔環境これでいいの...？

お湯が出ない！



例2

医療より生活の視点で考える

病院で指導された管理方法
と違うけど...？



目的が達成できれば
方法は柔軟に変えてもいい



その場でできる最善を
一緒に考える



訪問看護での工夫や
事例を共有して
判断の引き出しを増やす

3. 育成の環境づくり

キーワード **心理的安全性**

：安心して質問・相談できる関係の構築

スタッフ
各々の意識

+

仕組み・環境

！
特に重要

教育環境づくり



デスクの配置

新人の両隣を先輩（うち1人はプリセプター）で挟む形で物理的な距離を近くすることで話しやすい状況をつくる



全体での指導

プリセプターだけに負担を集中させない。
情報共有を心がけ、全員が相談役になれるように



定期的な反省会

相談ができる機会を作る



車内待機

単独訪問開始2ヶ月前から、訪問時には先輩が車に待機



つながる電話

単独訪問開始後は誰に連絡が付くのかを明確にして伝える
困りごとがあればすぐに相談できる

4. 訪問の実際の様子



5. 新卒看護師からのひとこと

研修を通して成長したと感じることはありますか？



訪問看護では経験しにくい医療的な技術の不安はあるが、院内研修で練習ができた

単独訪問当初は「何も起こらないで～」と祈ってたが、今は落ち着いて訪問できるようになった

様々なシチュエーションからの対応が学べ、実践で活かせた

新卒看護師から ひとこと(2)

職場の雰囲気やサポート体制でありがたいと感じていることは？



同行訪問の期間が長く、安心して経験を積めた

悩みや不安に気が付いてくれて声をかけてくれる雰囲気がある

困った時にすぐ相談できる

訪問看護師を目指す後輩に伝えたいことは？



先輩方と一緒に相談しながら訪問看護ができます。
また利用者さんと信頼関係が築け感謝の言葉をいただくこともあり、
訪問看護が楽しいと感じています

訪問中は一人で不安もあるけれど、
人の暮らしにそっと寄り添える温かい仕事です。
困ったときは先輩や多職種みんなが支えてくれるので、
安心して挑戦してみてください

6. 今後の課題



医療的な処置の機会が少なく、技術と自信の確保が難しい



技術・知識が十分でない段階では急変や慣れない対応への不安が大きく、継続的な支援体制の強化が必要



現場研修計画の見直し

まとめ



新卒・既卒未経験の訪問看護師の育成には、心理的安全性を確保する仕組みづくりが必要。



スタッフ全体での指導により、チームとしての意識を高める。



長期的・継続的な育成計画によって、新人の負担を軽減するだけでなく、指導するスタッフの心理的な余裕も確保できる。



スタッフ全体が関わりの機会を持ち、インタラクティブな関係づくりができるように心掛けることが重要。

ご清聴ありがとうございました

