

令和7年度 訪問看護推進事業
訪問看護ステーション支援事業

人材育成実践報告会

～訪問看護ステーションにおける人材育成の取り組み～

2026/02/19

社会医療法人孝仁会
訪問看護ステーションはまなす
管理者 川上 京





目次



これまでの考え方・体制
対象者との出会いから入職まで
受け入れまでの準備
採用から現在まで
大事にしていること
新卒採用による組織へのメリット
2年目以降の展望



これまでの体制

社会医療法人孝仁会

訪問看護ステーションはまなす

1996年創立 今年30周年

常勤換算4～8人で推移してきた

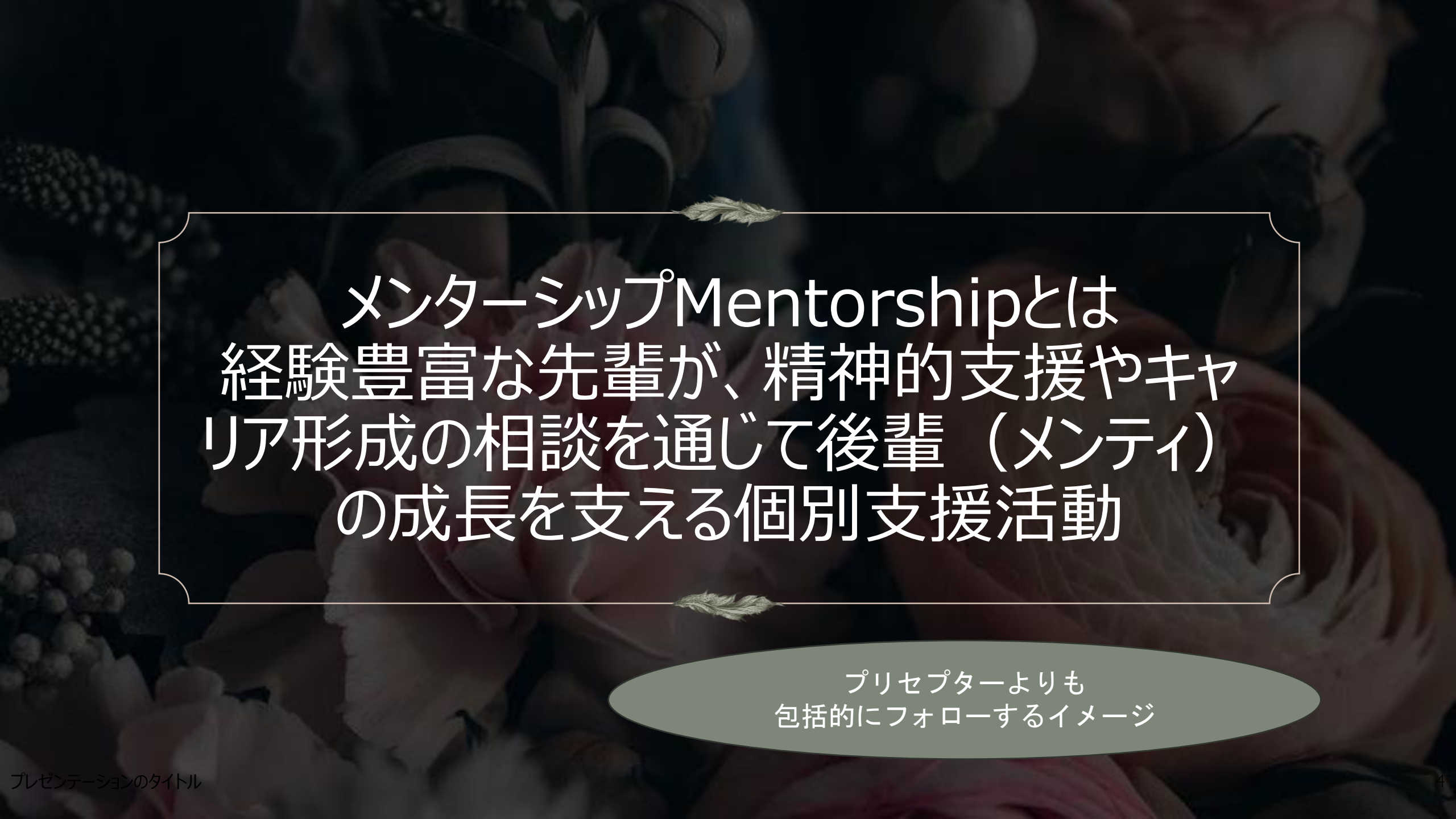
今年度 初めて 新卒者を採用

採用時 常勤換算5名体制のため
スタッフがプリセプターになるほど人員がおらず
管理者が 直接的な指導者となった。

メンターシップを採用

現在常勤換算7.0名

365日 24時間対応

The background of the slide features a close-up, dark-toned photograph of roses. A single, light-colored feather is positioned horizontally across the middle of the frame, just above the main text box.

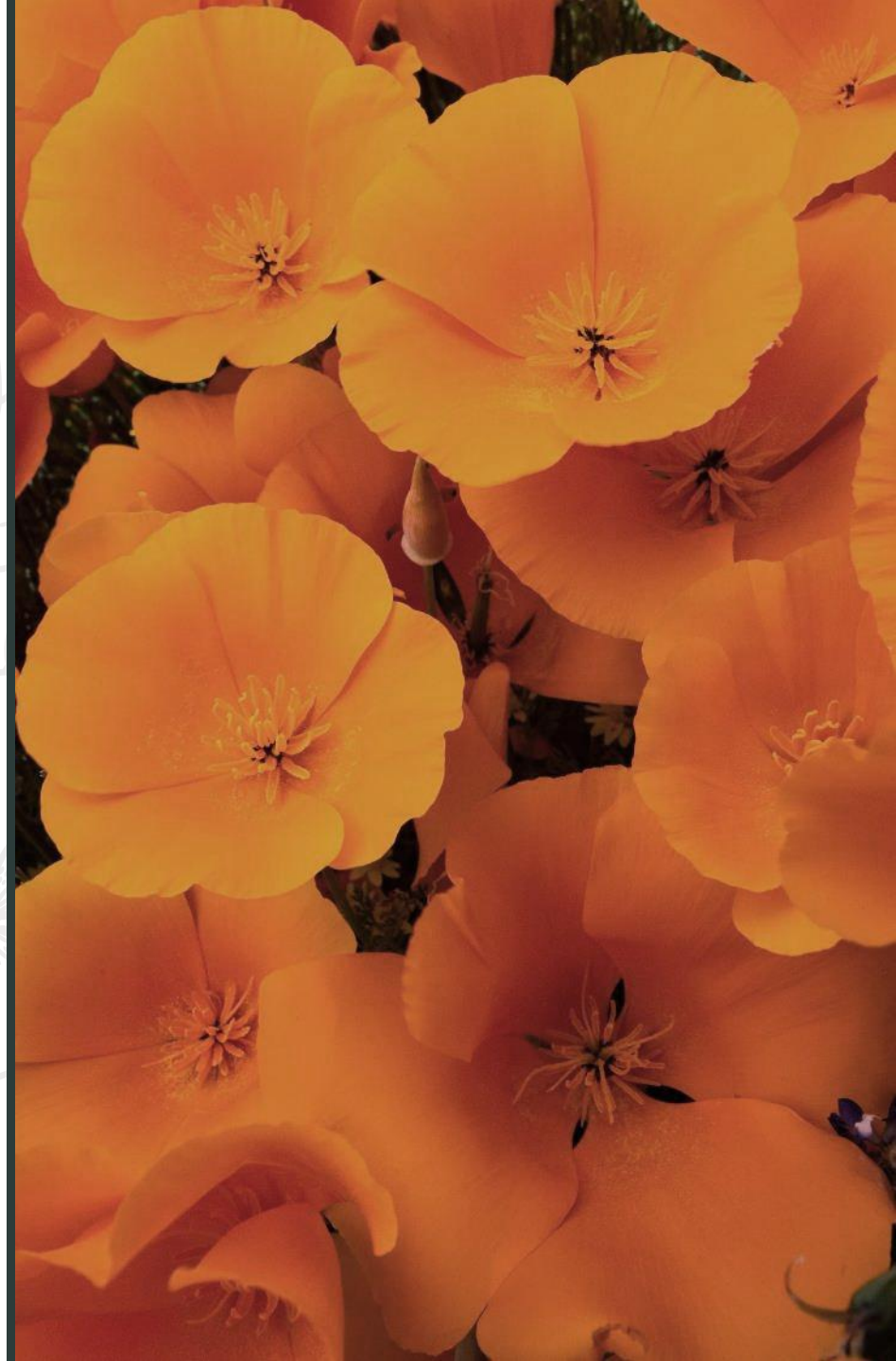
メンターシップMentorshipとは 経験豊富な先輩が、精神的支援やキャ リア形成の相談を通じて後輩（メンティ） の成長を支える個別支援活動

プリセプターよりも
包括的にフォローするイメージ

新卒採用前の 管理者の考え方



人員が少なく、管理者も訪問していることが
多く、既卒を育てるのも大変な中
新卒採用なんて無理無理！！
じっくり関わる体制がない状態で
受け入れても新人がかわいそう……



管理者の考え方の変化と時代の変化



前述の通り

新卒看護師は一度は医療機関で
基礎的な技術や夜勤などのサイクル
を

こなしてから訪問看護をやるべき・・・
と考えていました。

全国的な訪問看護師の不足
訪問看護師の高齢化
看護師を目指す人の不足

すでに訪問看護ステーションに新卒採用された実践報告会への参加

上記を通して
私自身も アリなんじゃないか？と
考えるように変化していきました

新卒看護師との出会い

2023年 法人内看護学校の講義を管理者が担当
2024年 当事業所で3年次の実習2週間
このときに就職希望があり、具体的な相談対応を行う。

クリアすべき点（管理者から本人への確認）

- ・ 病院勤務より給与が安いが生活できるか
- ・ 病院勤務よりも看護処置などの経験が少ないがよいのか

就職してから
こんなはずじゃな
かったという
ギャップを防ぐ！

新卒採用までの準備 2024年9月～翌年4月



採用まで急ピッチで
準備を行いました

管理者が行ったこと	内容
新卒訪問看護師採用報告会の参加	概要を知る
新卒採用ステーションに見学 (訪問看護ステーション禎心会東)	指導用の書式を共有させて頂く (とにかく太っ腹でした泣)
	管理者・新卒看護師へのインタビュー
新卒受け入れプログラム作成 北海道看護協会新卒訪問看護師 育成ガイドラインを参考に	採用前後のスケジュール・評価表作成
職員への周知	なぜ受け入れ・どう育てるか

1. ハード面 備品 バイタル測定グッズ 図書
2. ソフト面 ルール マニュアル
3. 年間スケジュールの組み立て

・新卒看護師インタビューからみえた
就職後 なにに不安を感じたりするか
情報や準備することの整理をおこなった

受け入れ準備 の整理

入職～半年 2025年4月～9月



4月	5月	6月	7月	8月	9月
法人内新入 職員オリエ ンテーショ ン ・法人理念 ・就業規則 ・技術指導 採血など		①法人内新卒 看護師研修会 ・技術指導 移乗方法 ・フィジカルア セスメント講義 ②訪問看護基礎 研修会 東京	道内 新卒看護師 交流会 札幌 処置の機会 を大事に	港まつり パレード 訪問中困った ことがあれば、 すぐに電話で 相談！！	

焦らず ゆっくり・・・

ステーション内→

同行訪問

同行訪問・見守り訪問・時間差訪問

一部単独訪問

新入職員歓迎会と 職員採血



入職半年～現在 2025年10月～2026年3月

10月	11月	12月	1月	2月	3月
法人内フォローアップ研修		法人内学術講演会 法人内忘年会	少し立ち止まり 知の時間の充実		道内新卒看護師交流会 札幌
褥瘡・ストマ・看取り・点滴・リハビリ・報告書作成					

ステーション内→

一部単独訪問

一部単独訪問＋病態学習＋看護過程

12月

終業後の 一コマ



プレゼンテーションのタイトル

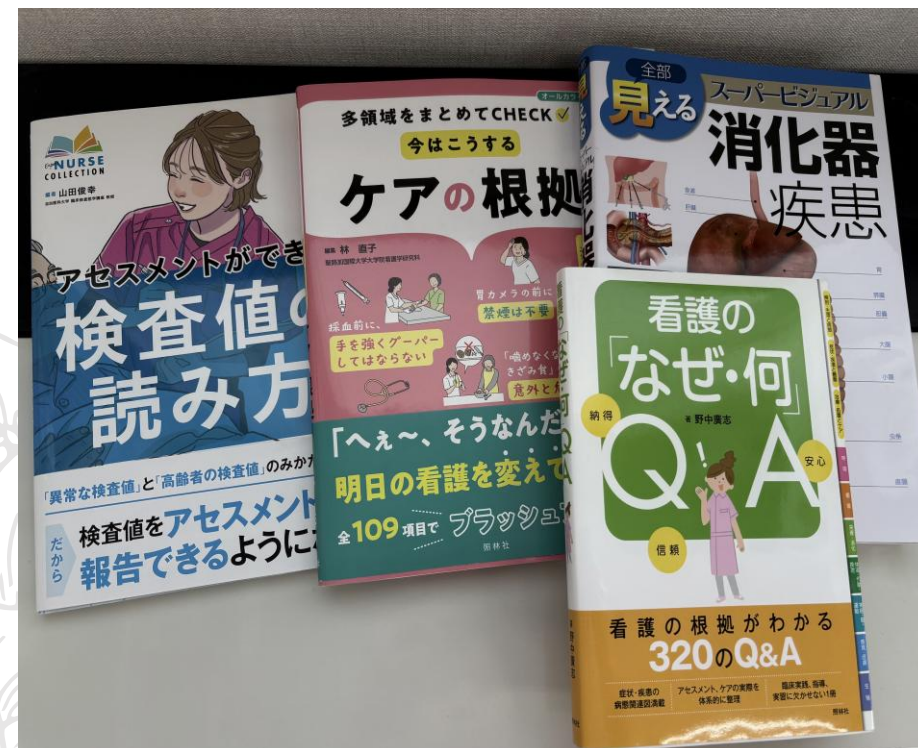
ひたすら訪問する前期から考える後期へ ～訪問看護で 大事にすることは～

- なぜ？？ そう思ったか
- 訪問看護が入らなければ対象者の生活は？
訪問看護の存在意義
- この抗がん剤の副作用は？
- この手術の術式は？ イメージできる？
- この傷は どのくらいで治癒する？

すべては 気づき から！
気づきは 調べることで深まる

- 考えることから逃げない

少しだけ
ヒントを



訪問件数 実績



	4月	5月	6月	7月	8月	9月
同行訪問 見守り訪問	4 3	1 0 2	9 0	5 6	6 6	8 4
単独訪問	0	0	0	0	1 1	3 0
退院前 カンファレ ンス	1	2	0	1	1	0
サービス 担当者会議	3	3	1	1	0	0



訪問実績などの 数字以外の内容確認



1. 就職前に描いていたイメージの違いはないか
給与・訪問内容（処置の未実施）
2. 同期の看護師と比較して辛いことはないか

1週～2週間に1回個別に面談し確認

休日に頭と心が休めているか・
家庭の悩みなども確認

新卒採用したことでの組織へのメリット



これまでは既卒者採用や異動がほとんどだったので、新卒者を採用したこと
看護の基礎的な視点、倫理観、ケアの根拠などを
職員全員が学びなおす機会にも恵まれた。

教えることで 自分の知識・技術の再確認や
自分が何を大事に看護をしているのか
確認することにもつながった。

はまなすに来てくれてありがとう(´ ; ω ; `)ウツ…

現時点での評価



とても順調に経過しています。

これは 迎える側の準備や対応が万全だったわけではなく
本人がこれまで培ってきたコミュニケーション能力の高さやポテンシャルの高さによるところと
日々の努力によるものと考えています。

2年目以降も 訪問看護師になってよかったと思い続けられるようサポートしていきたいです。



2年目以降の展望



待機当番デビュー（二人体制で）

困難ケースの受け持ち

グループホームの担当

どれも焦らずに・・・一歩ずつ

ご清聴ありがとうございました

