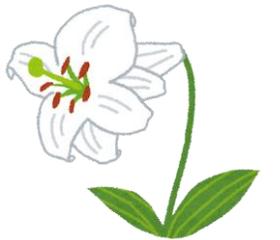


令和7年度訪問看護推進事業 人材育成実践報告会

「訪問看護ステーションにおける人材育成の取り組み」

～訪問看護経験のない中途採用者へのオリエンテーションについて

株式会社メディカルシャトー
訪問看護リハビリステーション白ゆり
訪問看護事業部 長屋 智美



人材育成の取り組みを工夫している背景について

- 訪問看護事業の展開について
- 入退職とその原因
- 白ゆりの教育はどこを切り口に進めたか？
- 現状の課題
- ICTを業務にどのように組み込んでいくか



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
新さっぽろ

札幌市厚別区
厚別東1条3丁目14-1

TEL 011-809-1188



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
中央

札幌市中央区
南9条西7丁目1-18

TEL 011-522-5395



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
北30条

札幌市東区
北30条東19丁目2-1

TEL 011-788-4848



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
南郷

札幌市白石区
南郷通2丁目南11-12

TEL 011-598-6850



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
発寒

札幌市西区
発寒5条8丁目1-36

TEL 011-699-5620



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
新さっぽろ 平岡出張所

札幌市清田区
平岡7条3丁目18

TEL 011-398-5975



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
中央 澄川出張所

札幌市南区
澄川3条5丁目4-22

TEL 011-807-4417



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
北30条 桑園出張所

札幌市西区
八軒6条東5丁目1-1

TEL 011-214-1884



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
南郷 環状通出張所

札幌市白石区
菊水元町7条1丁目10-26

TEL 011-376-1025



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
手稲出張所

札幌市手稲区
富岡3条4丁目10-30

TEL 011-688-8970



訪問看護リハビリステーション 白ゆり
北30条 屯田出張所

札幌市北区
屯田2条2丁目5-10

TEL 011-790-7036



SHIRAYURI



〒041-0853
北海道函館市中道2丁目11-6
tel.0138-83-1993
fax.0138-83-1994
事業所番号：0161490206

五稜郭



〒042-0943
北海道函館市乃木町4-52
tel.0138-51-1188
fax.0138-51-1189
事業所番号：0161490206

乃木

職員の動向

2026年 2月時点

看護師・セラピストの在籍 (札幌) 132人 (函館) 23人

平均年齢 34.4歳

平均勤務年数 3.1年

入社退職が多い状態が昨年秋まで続いていた

▶ 常に新人育成をしている状況

女性の産休育休加えて男性の育休取得が100%

▶ 常に誰かが抜けている状況

退職の理由は？

表向きの理由

体調不良・親の介護・家庭の時間を大事にしたい・給与の高いところに転職したい・病院が向いていると再認識した・**オンコールが怖い**・運転が嫌だ

など

漏れ聞こえる本音

最初に**聞いていた話と違う**・**教えてもらっていない**・思ったよりきつい・休みにくい
病院と違って色々な人と**連携することが負担だ**

など

聞いてない（と思う）  説明した（つもり）

- ・電話の受け答えは社会人ならできると思う
 - ・オンコールの対応は訪問が自立すればできると思う
 - ・主治医やケアマネとの連携は都度教えればできるようになる
 - ・スケジュール管理は考えればわかるだろう
 - ・制度はつど教えればわかるようになる
 - ・社会人なら身だしなみは当然理解できるだろう
 - ・経験があれば利用者や家族とのコミュニケーションは取れるはず
 - ・病院で一通りのことはしているので、ケアは大丈夫だろう
- ～その他もろもろ

何をいつ教えればよいのか？ ～いくつかの段階に分けて計画

①入職時

②訪問が自立する間～オンコールデビューまで

③指導的立場になるとき

④役職者候補になるとき

⑤役職者（管理者や主任）になるとき



指導内容を変えよう：第1期 2021年度

これまでの入職時指導

採用初日：会社概要と理念の説明

2日目以降：各事業所で同行訪問

会社概要や理念は大事だが実践的なことに触れていない・事業所ごとに指導内容が検討統一されていない



入職時指導を変更

採用初日（集合）：会社概要・理念・地域連携方法・
介護保険と医療保険制度について・在宅の吸引や保清
の要点

2日目以降：管理エリアごとに実践指導

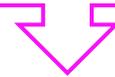
指導内容を変えよう：第2期 2023年度

これまでの入職時指導

採用初日（集合）：会社概要・理念・地域連携方法・
介護保険と医療保険制度について・在宅の吸引や保清
の要点

2日目以降：管理エリアごとに実践指導（制度・連携・同行など）

接遇や身だしなみ、オンコールの対応、訪問看護事業部の全体像の理解にばらつきがあることがわかる



入職時指導をさらに変更

採用 1・2 日目：追加項目として、接遇身だしなみマニュアル・
オンコールマニュアル・組織図の説明

2日目以降：変更なし

指導内容を変えよう：第3期 2024年度

電子カルテが導入されることが決定・連絡ツールや勤怠のアプリが増えることも決定

入職時指導をさらに変更

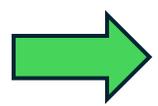
採用 1・2 日目：追加項目として、電子カルテの説明と演習・勤怠等のアプリの設定と使い方説明

2日目以降：変更なし

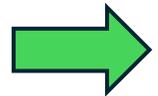
エリアごとに努力していたが、このあたりから統一感がないことが怪しくなってくる

相変わらず職員の出入りはある・・・
何をただせばいいのか？

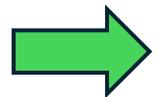
続けてくれるスタッフに**仕事に自信**を持ってもらいたい
指導する側も**自信をもって指導**できるようになってほしい



インシデント・苦情レポートの改善策の一つに採用時
オリエンテーションを活用する



同行訪問以外に指導する内容は統一し集合で実施する



入職から経験する内容に合わせて、1か月・3か月で集合研修を
する

苦情・インシデント報告書

- ・全事業所で年間平均80件程度あり
- ・以下ケア中のインシデントを除く項目は事前の指導で防げることもある点に着目
- ・保険情報の確認などの**請求ミス** 20件
- ・加算**算定報告ミス** 22件
- ・駐車に関する苦情 5件
- ・**コミュニケーションやスケジュールミスの苦情** 15件
- ・ケアマネなどとの**連携ミス** 10件
- ・身だしなみ接遇に関する苦情 2件

※ この前年度の集計



採用時に聞いてもイメージがつかなくなかったり、記憶から忘れてしまうこと

- ・入職1日目に保険制度の話聞いても、訪問看護とはなにか？がわからないので頭に入らない
- ・そもそも相手がだれかわからない電話に出たことがない、これから心配
- ・リハビリとの関係がわからない
- ・名刺交換が不安だ
- ・看護師なのにリハビリしなきゃいけないのか？不安だ
- ・入職時に聞いたことをずっと記憶して現場で応用できない不安だ
- ・そういえば就業規則を説明されていない大丈夫か？

指導内容を変えよう：第4期 2025年度

事業所で経験してもらうこと、自立してもらうことにタイミングを合わせた指導をする方が効果的



入職時指導をさらに変更

変更内容は、管理者や主任に項目ごとに割り振り

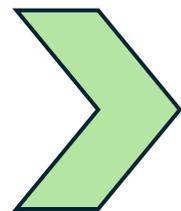
事業部で確認

役職者全体会議でプレゼン、修正

自立のタイムスケジュールに沿って進める

変更内容作成は、
管理者や主任に項目ごとに
割り振りする

出来上がりは事業部
で確認指導



指導する側の育成になる

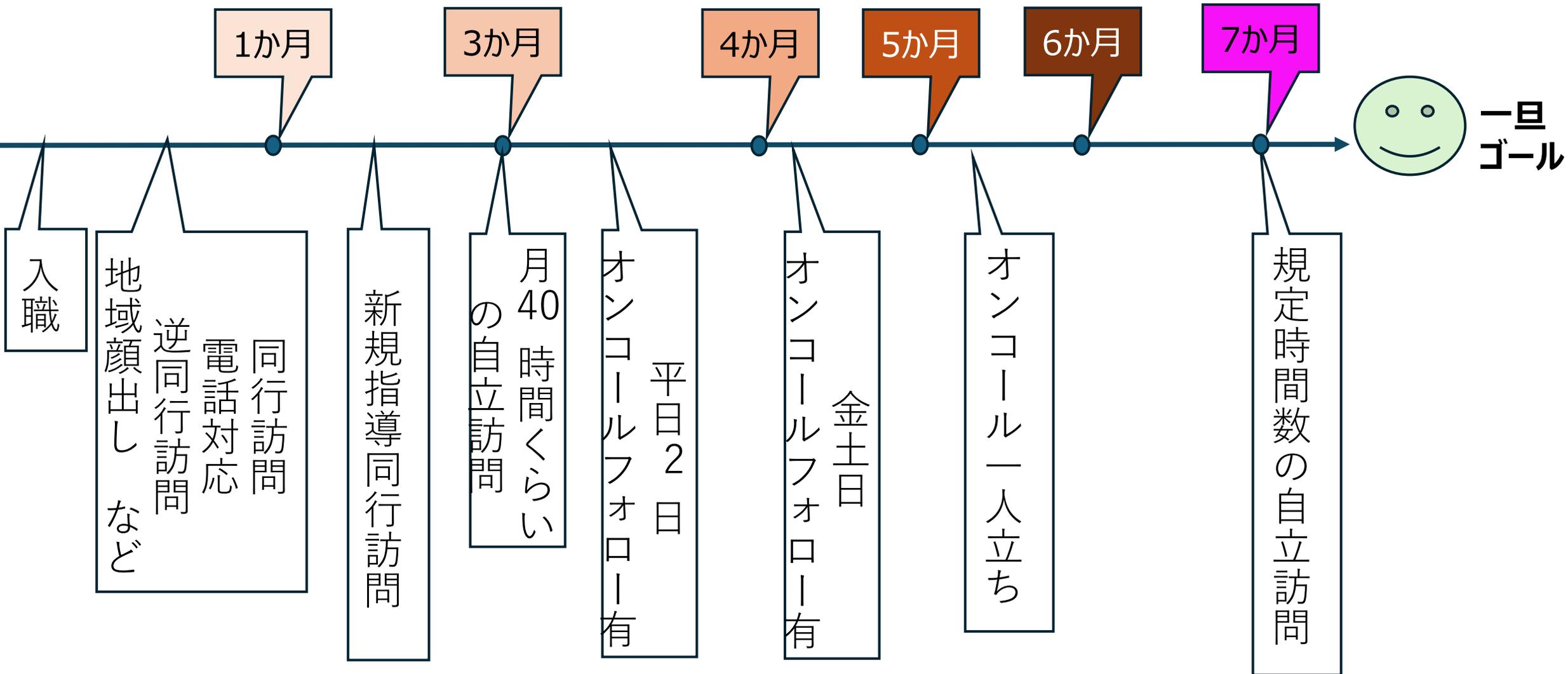
指導する前提で指導内容を
作成することで、正確に伝えなけれ
ばならないため調べる

お互いの進捗やカリキュラムのつな
がりを確認し合うことで、情報交換
や共同作業をしてお互いに知識の
やり取りをする

提出物を事業部で確認・指導す
ることで、役職者の強みと弱みを
把握できる

指導を受けることでさらに知識が
深まる

基本的な自立のタイムスケジュール



内容と進め方

1日目 (1日)

- ①就業規則
- ②入社契約・労務管理・アプリ
- ③訪問看護総論
- ④理念
- ⑤接遇・身だしなみ・電話対応 (演習)
- ⑥地域とのつながり (顔出し)
- ⑦質疑応答や翌日研修の準備について

2日目 (1日)

- ⑧組織図とオンコール
- ⑨リハビリ訪問と看護師のアセスメント訪問
- ⑩電子カルテの使用方法和説明と演習
- ⑫保険制度について
- ⑬勤怠書類の書き方・質疑応答
- ⑭オムツ交換・サクシヨン (動画研修)
- ⑮虐待・ハラスメント研修 (動画研修)

1カ月目（1日）

- ①医療保険・介護保険の制度について（復習）
- ②新規受付
- ③ナースリハ（実技含む）

3カ月目（半日）

- ①医療保険・介護保険の制度について（復習）
- ②オンコール演習
- ③3カ月の振り返り



実施内容の振り返り

- ★グーグルフォームでアンケートを取り、わかりやすさや講義の順番を確認
- ★指導する側自身の気づきを元に内容を修正し分かりやすい内容にできるだけアップデート
- ★伝え方を自己評価、他者評価し工夫していく

今後の課題

★プリセプターの育成

現状：なんとなく年数が経っているのでできる仕事が多いスタッフに依頼

課題：個人差は仕方のないこととしている

全プリセプター自身の不安に対応する仕組みが構築されていない

今後展開する解決策

プリセプターを選定する前に、経験年数に応じた期待する能力を付けるための研修を実施する

～指導する側のチカラを付け、不安をなくす

★実施の課題

プリセプターが学ぶ時間の確保

学ぶ機会を得られる要件（能力）の可視化

指導する側の再教育

カリキュラムの整備

新たに学び活用しなければならないこと・・・ICT

電子カルテ・・・ペーパーレスを目指す

連携ツール・・・バイタルリンク・MCS・チャットワーク・ラインワークス・スラック・
モバカル・ケアプランデータ連携システム

業務負担を軽減するためのICT

Nomanで必要書類を作成できるシステムをスコビル社と共同開発中

例えば

ケアマネからくるフェイスシートと指示書で訪問看護記録 I を自動作成する

これからの世代の価値観や時代に合った育成がスキルアップにつながり離職を防ぎ、質の高いケアが提供できることにつながっていく（ハズ）

自信をもってケアできれば、地域貢献数が増えてもくじけにくい（ハズ）

ありがとうございました。

