

I はじめに

1 新卒訪問看護師育成の背景

1) 訪問看護の需要の拡大

2025年に向け地域完結型医療体制を推進するために策定された、兵庫県地域医療構想において、在宅の医療需要は現在の1.6倍以上になると推計されている。しかし、在宅医療のキーパソンである訪問看護師は、現状においても人材確保は困難を極めており、今後、更なる人材確保対策が重要となっている。

2) 訪問看護の役割の拡大

高齢者等が住み慣れた地域で安心して自分らしく生活が送れるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムが推進される中、訪問看護は、在宅療養を支える要としての役割を期待されている。さらに、医療ニーズの高い利用者や在宅看取りにも対応できる、24時間365日安全・安心を提供できる質の高い訪問看護サービスが求められている。

3) 訪問看護師の高齢化への対応

訪問看護師の平均年齢は、臨床看護師より約10歳高い状況にあり、今後の訪問看護の需要及び役割の拡大に対応するためには、若い訪問看護師の安定的な確保・育成が不可欠である。

2 新卒訪問看護師育成プログラム策定の趣旨

1) 質の高い訪問看護師の育成を目指す

新卒時から計画的に訪問看護師を育成することで、質の向上・維持を確保するとともに、結果として訪問看護師の定着に繋げる。

2) 新卒訪問看護師の育成環境を整える

県内訪問看護事業所の6割以上が小規模事業所であり、事業所毎に新卒訪問看護師育成プログラム（以下「新卒育成プログラム」という。）を作成して実施することが困難な状況にある。そのために、事業所の規模や育成体制に関わらず、新卒者の採用に取組みやすくするとともに、新卒採用事業所が行う育成を支援する。

3) 訪問看護を希望する新卒者が、入職後のキャリア形成をイメージできるようにする

入職後の育成支援体制を示すことで、新卒者が訪問看護師としての成長過程をイメージしやすくなり、就職先の選択肢として訪問看護を認識できるようにする。

4) 関係機関・団体の相互理解と連携の強化

新卒訪問看護師の育成には幅広い支援者の協力が不可欠である。新卒者育成プログラムの策定及び運用の課程で、教育機関や新卒者採用事業所、育成に係る支援者（機関）等の役割や機能等について相互理解が深まることで、連携の強化が期待できる。

3 新卒訪問看護師育成プログラム策定及び活用について

新卒訪問看護師の育成については、訪問看護関連団体や日本看護協会及び各県看護協会において学習支援体制や育成プログラムの開発など先駆的に取組まれ、一定の成果が報告されている。今回、本県における当該プログラムの策定に当たっては、それらの成功事例を参考にしつつ、県内で新卒者の採用実績のある事業所の経験等を踏まえながら取り組んだ。その過程において、千葉県や滋賀

県看護協会及びきらきら訪問ナース研究会等が作成された、新卒訪問看護師の育成に係る文献を引用させていただいた（詳細文献は最終項に記載）。

なお、当該プログラムは、新卒訪問看護師育成に係る全ての内容を網羅したものではないため、地域性や新卒者採用事業所の特性、新卒者の個性等を考慮しながら、今回参考・引用した文献や訪問看護 e-ラーニング等様々な教材と合わせて活用することを前提としている。

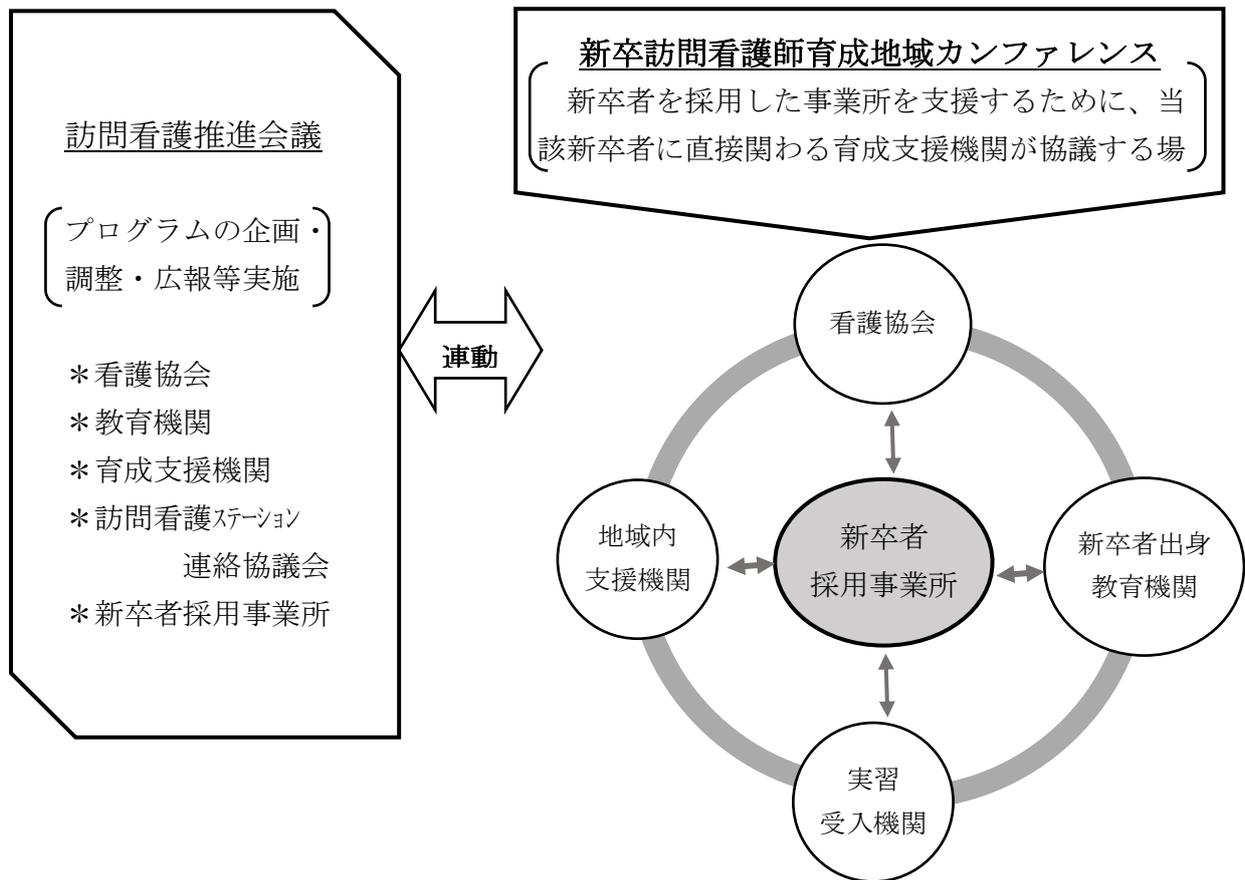
II 新卒訪問看護師の育成支援

1 目的

訪問看護は、利用者と家族の生活の場において、その人らしい生活のあり様を理解し、生活の質を高める看護実践が求められる。そのために、豊かな人間性と感性豊かな専門職として成長するとともに、その場に合った柔軟な判断と的確な判断が出来る訪問看護師の育成を目指す。

2 育成支援体制

図1 育成支援体制組織関連図



1) 訪問看護推進会議

新卒者の育成に係る支援機関・団体の代表により構成し、目的が達成できるように支援方法や支援体制の検討及び新卒育成プログラムの企画・調整を行う。

また、育成の成果や検討結果を広く広報・周知することで、県内の新卒訪問看護師育成の取り組みを推進する。

構成メンバー	役割
看護協会 (事務局機能)	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護推進会議の企画・運営 ・新卒育成プログラムの啓発に係る調整 ・訪問看護関連団体等の活動内容等の情報収集・提供 ・新卒者採用意向に係る事業所の情報収集・提供
教育機関	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒育成プログラムの教育に係る開発・企画・評価等の提案と研究 ・看護教育及び看護学生に関する情報提供
育成支援（実習）機関 (医師会・病院等)	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒育成プログラムの実習に係る企画・評価等の提案 ・実習受入体制及び条件整備にかかる調整
行政	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護に係る国・県の動向等の情報提供 ・訪問看護師育成に係る補助・給付事業等の情報提供 ・実習機関（病院、施設等）にかかる情報収集・提供
訪問看護ステーション 連絡協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒育成プログラムの具体的な内容・方法・評価等の提案 ・会員訪問看護事業所の概要について情報提供
新卒者採用事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒育成プログラムの実践 ・新卒育成プログラムの進捗状況の報告 ・新卒育成プログラムの課題等の抽出及び改定案の提案

2) (仮称) 新卒訪問看護師育成地域カンファレンス（以下「地域カンファレンス」という。）

新卒者の育成に直接関わる支援機関・団体により構成し、進捗状況や新卒者及び育成支援者の課題を共有して対策を検討することで、より効果的に新卒者の育成が実践できることを目的に、新卒訪問看護師を採用した事業所が主体となって企画運営を行う。

構成メンバー	役割
新卒者採用事業所 (事務局機能)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域カンファレンスの企画・運営 ・新卒者個別の育成計画の報告 ・新卒者育成計画の進捗状況の報告 ・育成に係る課題の抽出と解決方法の提案
看護協会	<ul style="list-style-type: none"> ・地域カンファレンスの企画・運営支援 ・構成メンバー機関との調整支援 ・訪問看護推進会議との調整
新卒者出身教育機関 (若しくは、地域内教育機関)	<ul style="list-style-type: none"> ・採用新卒者に係る情報提供 ・看護教育内容についての情報提供 ・教育に関する課題の抽出と解決方法の提案
実習受入機関 (病院、福祉施設、診療所等)	<ul style="list-style-type: none"> ・実習の進捗状況の報告 ・実習に関する課題の抽出と解決方法の提案
地域内の支援機関（機能強化型訪問看護ステーション、認定看護師等）	<ul style="list-style-type: none"> ・支援内容についての提案。支援実施後は、実施内容の報告。 ・支援内容に関する課題の抽出と解決方法の提案

3 育成支援者の役割と支援方法

育成支援者とは、新卒者の育成を支援する人（機関）を指し、新卒者を育成する訪問看護事業所とそれ以外の事業所・機関等があり、これらの支援者（機関）がチームとなって進めていく。

育成支援者	支援内容
新卒者採用事業所 ・管理者 ・プリセプター ・スタッフ	<p>《採用に向けた取組》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 事業所（法人）内で採用方針の合意を取る。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 採用方針（採用時期・人数・採用手順等）及び育成方針 2) 新卒者の処遇（給与・労働条件等） 2 採用方針及び育成方針をスタッフ間で共有する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 新卒育成プログラムの趣旨や内容を理解する。 2) 事業所内の育成体制及び看護手順等を整備しておく。 3 募集の告知内容・方法を決定して、関係機関に広報する。 4 病院等の外部育成支援者（機関）に事前に協力依頼を行う。 <p>《採用後の取組》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 採用内定後の対応 <ol style="list-style-type: none"> 1) 新卒育成プログラムを参考に、個別の育成計画を作成し、プリセプター等事業所内部の支援担当者を決定。 2) 個別の育成計画について、事業所全体で共有する。 3) 育成計画を基に、育成支援者（関係機関）へ協力依頼を行う。 4) 実習に当たっては、委託契約を締結して実施する。 （期間・内容・規則の遵守・実習費用・損害賠償等） 5) 内定者の実習にかかる感染防止対策（抗体検査、予防接種）を行う。 2 採用直後の新卒者への対応 <ol style="list-style-type: none"> 1) 事業所の理念や運営方針などについて、オリエンテーションを行う。 2) 新卒育成方針及び方法などについて説明する。 3) 事業所内支援者と新卒採用者間で、個別の育成計画を確認する。 3 個別の成長に合わせて育成を実践する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 育成計画に沿って、支援機関の協力の下で育成する。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 同行訪問による育成 (2) 病院等外部実習施設での研修 (3) e-ラーニングの受講 (4) その他研修の受講 2) 報告書や各種評価票に基づき、成長過程を確認しながら育成計画を随時見直す。 3) 新卒者の個別性に応じて相談支援を行なう。 4 地域カンファレンスの企画・運営（事務局機能）を行う <p>※具体的な内容は、Ⅱ-2-2)参照</p>

<p>看護協会</p>	<p>《通常の取組》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 訪問看護推進会議の企画・運営 2 訪問看護推進会議で企画・提案された取組について、事務局としての役割を担う。(新卒育成プログラムの評価に基づく改定作業等含む) 3 新卒者育成プログラムを関係機関へ周知して、運用を支援する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) プログラム内容を、訪問看護事業所や教育機関等に周知する <ol style="list-style-type: none"> (1) 文書やホームページによる情報提供 (2) 新卒育成プログラムに係るセミナーやピアカウンセリング等の開催 (3) 就職説明会における、新卒訪問看護師の採用に係るコーナーの設置 2) 行政との協力の下、実習受入機関等を把握して、訪問看護事業所へ情報発信する。 3) 新卒者募集事業所の情報を、ホームページ等で教育機関や学生等に提供する。 3 学生を対象とした訪問看護導入研修等を実施して、訪問看護の普及啓発を行う。 4 あらゆる機会を通して、訪問看護についての情報収集・発信を行う。 <p>《新卒採用事業所への支援》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 新卒育成プログラムの活用を支援する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 新卒育成プログラムの具体的な運用方法についての相談・助言 2) 実習受入等に関する調整支援 2 管理者・プリセプターへの相談支援を行なう。 3 地域カンファレンスの運営支援を行ない参画する。 <p>※具体的な内容は、II-2-2)参照</p>
<p>新卒者出身教育機関若しくは地域内教育機関</p> <p>・担当教員</p>	<p>《通常取組》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 訪問看護（在宅看護）に係る教育プログラムを強化して、学生の関心を高める。 2 新卒育成プログラムの趣旨や内容を理解する。 3 看護学生に訪問看護に関する情報を提供する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 新卒訪問看護師の育成体制に関する情報を提供する。 2) 訪問看護関連研修（訪問看護導入研修等）への参加を推奨する。 3) 保険等の加入により安心して参加できる条件のもとで、インターンシップへの参加を推奨する。 4 訪問看護に関心のある看護学生の把握と就職支援 <ol style="list-style-type: none"> 1) 募集状況、就職説明会等の情報提供 2) 個別相談対応 3) 新卒育成プログラムの説明

	<p>《新卒採用事業所への支援》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 内定時の訪問看護事業所への情報提供 <ol style="list-style-type: none"> 1) 育成計画に必要な内定者の情報 2) 教育機関における学習内容に関する情報 2 新卒訪問看護師となった卒業生を支援する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 相談支援（事例検討会や勉強会の開催とサポート） 2) 図書館や演習室の利用等 2 新卒者採用事業所を支援する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 管理者、プリセプターへの随時の相談支援 2) 新卒者に関する情報提供と関わり方等の提案・助言 3 地域カンファレンスに参画する。 <p>※具体的な内容は、II-2-2)参照</p>
	<p>《通常の取組》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 新卒育成プログラムの趣旨や内容を理解する。 2 事業所内で実習受入体制を整備しておく <ol style="list-style-type: none"> 1) 指導担当者を配置し、実習受入内容等について事業所内で周知する。 2) 実習受入に係る事務手続き方法や内容を整備しておく。 3 実習受入が可能であることを、関係機関に公表する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 実習受入依頼に関する相談窓口を明確にする。 2) 実習受入に係る要件等を提示する。 3) 研修年間スケジュールを提示する。 4) 必要に応じて、実習受入機関として登録する。
<p>実習受入機関</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院 ・診療所 ・福祉施設等 	<p>《新卒採用事業所への支援》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 新卒採用内定事業所と実習受入に係る委託契約を締結する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 院内受入体制に基づき、受入内容を決定する。 2) 育成担当者間の役割分担、連絡体制等を整える。 2 新卒訪問看護師の実習を受入れる <ol style="list-style-type: none"> 1) 院内新人看護師教育プログラムによる基礎教育をベースにして育成を支援する。 2) 実習生のスキルや実習依頼事業所の育成方針を踏まえて、新卒育成プログラムを参考に実習計画を協議する。 3) 実習計画に基づき、実習指導体制（指導者、場所、方法等）を整え、内部関係部署との具体的な調整や周知を図る。 4) 新卒育成プログラムを参考に、看護技術の達成度等の評価を行う。 5) 院内専門・認定看護師等による、実習性等への助言・指導 3 新卒採用事業所を支援する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 実習担当者による、管理者、プリセプターへの随時の相談支援 2) 看護技術習得のための、機器等の使用を許可する

	<p>3) 院内臨床実践研修等を公開して、新たな知識や技術の習得を支援する。</p> <p>4 地域カンファレンスに参画する。</p> <p>※具体的な内容は、Ⅱ-2-2)参照</p>
<p>地域内支援機関</p> <p>・地域訪問看護ステーション連絡協議会</p> <p>・機能強化型訪問看護ステーション</p> <p>・認定看護師等</p>	<p>《通常の取組》</p> <p>1 地域内において訪問看護事業所間の連携を強化する。</p> <p>1) 日常の業務連携や連絡協議会活動等をとおして、地域内の事業所の情報を把握する。</p> <p>2 地域内で新卒育成プログラムの趣旨や内容を理解する。</p> <p>1) 事業所毎に、協力可能な内容を確認して協力体制を整える。</p> <p>2) 事業所毎に、協力体制をスタッフに周知する。</p> <p>3) 人材育成に係る情報を地域内で共有する。</p> <hr/> <p>《新卒採用事業所への支援》</p> <p>1 新卒者採用事業所の管理者・プリセプターへの相談支援。</p> <p>2 新卒者への育成支援</p> <p>1) 認定・専門看護師による技術支援</p> <p>2) 同行訪問等の実習受入による技術支援</p> <p>3) 地域内で開催される研修会の情報提供と受講の受入れ</p> <p>3 地域カンファレンスに参画する。</p> <p>※具体的な内容は、Ⅱ-2-2)参照</p>