

兵庫県新人訪問看護職員研修ガイドライン

令和5年9月

兵庫県看護協会訪問看護総合支援センター

新卒訪問看護師育成ワーキンググループ

目次

はじめに.....	2
I. 兵庫県新人訪問看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方.....	3
1. 新人訪問看護職員研修の理念.....	3
2. 基本方針.....	3
3. 研修体制.....	3
1) 新人訪問看護職員を支える体制の構築.....	3
2) 研修における自事業所の体制と役割.....	4
3) 研修体制の工夫.....	5
4) 新人訪問看護職員が少ない事業所における外部組織の活用.....	6
II 兵庫県新人訪問看護職員研修.....	7
1. 研修内容と到達目標.....	7
1) 臨床実践能力の構造.....	7
2) 到達目標.....	8
3) 到達目標の設定手順.....	10
2. 研修方法.....	12
1) 方法の適切な組合せ.....	12
2) 研修の展開.....	12
3. 研修評価.....	13
1) 評価の考え方.....	13
2) 評価の時期.....	13
3) 評価方法.....	13
4. 研修手帳(研修ファイル)の活用.....	14
5. 新人訪問看護職員研修プログラムの例(表8).....	15
III 実地指導者の育成.....	16
1. 到達目標.....	16
2. 実地指導者に求められる能力.....	16
3. 実地指導者研修プログラムの例(表9).....	17
IV 教育担当者の育成.....	17
1. 到達目標.....	17
2. 教育担当者に求められる能力.....	18
3. 教育担当者研修プログラムの例(表10).....	19
V 研修計画、研修体制等の評価.....	19
1. 研修終了時の評価.....	19
2. 研修終了後、実践の場での事後評価.....	20
3. 評価の活用.....	20

はじめに

看護は、人の生涯にわたるヘルスプロモーションとして重要な社会的機能の一つである。その職業人としての第一歩を踏み出した新人訪問看護職員が、臨床実践能力を確実なものとするとともに、看護職員としての社会的責任や基本的態度を修得することは極めて重要である。厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」は、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修として、医療機関の機能や規模にかかわらず新人看護職員を迎えるすべての医療機関で研修を実施することができる体制の整備を目指して作成された。

兵庫県新人訪問看護職員研修ガイドライン（以下、本ガイドライン）は、厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」をベースに、訪問看護職員に早い段階から求められる能力・技術として、「医師や多職種との連携力」、「利用者の家族とのコミュニケーション力」、「訪問看護ステーションメンバーとの相談能力」、「生活環境の情報を把握する力」、「緊急時に対処できるスキル」を考慮し作成した。

（ガイドライン改定の経緯）

本県では、平成 29 年度 訪問看護推進会議において「新卒訪問看護師育成プログラム」を作成し継続して協議する中、ガイドラインとプログラム例に再編成することが望ましいとの結論に達し、「兵庫県新人訪問看護職員研修ガイドライン」を作成することとした。

（ガイドラインの構成と使い方）

本ガイドラインは、各訪問看護事業所で研修を実施する際に必要となる事項を記載している。本ガイドラインの基本的な考え方及び新人訪問看護職員研修と、新人訪問看護職員研修の効果を上げるために必要な指導者の育成についても示している。

本ガイドラインでは、新人訪問看護職員の到達目標として、2年以内に到達を目指す項目とその到達の目安を示した。研修体制や研修方法は、各訪問看護事業所の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせて行うことを前提としていることから例示としている。各訪問看護事業所においては、新人訪問看護職員研修を施設内だけではなく、周りのリソースを十分に活用し、新人訪問看護職員の到達目標に合わせて研修を自由に組み合わせて実施していただきたい。

本ガイドラインが新人訪問看護職員を受け入れるあらゆる訪問看護事業所で研修の企画・立案に際して活用されることを期待している。

I. 兵庫県新人訪問看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方

1. 新人訪問看護職員研修の理念

- ① 看護は人間の生命に深く関わる職業であり、利用者の生命、人格及び人権を尊重することを基本とし、生涯にわたって研鑽されるべきものである。新人訪問看護職員研修は、看護実践の基礎を形成するものとして、重要な意義を有する。
- ② 新人訪問看護職員を支えるためには、周囲のスタッフだけではなく、全職員が新人訪問看護職員に関心を持ち、皆で育てるという組織文化の醸成が重要である。この新人訪問看護職員研修ガイドラインでは、新人訪問看護職員を支援し、周りの全職員が共に支え合い、成長することを目指す。

2. 基本方針

- ① 新人訪問看護職員研修は、新人訪問看護職員が基礎教育で学んだことを土台に、臨床実践能力を高めるものである。新人訪問看護職員は、新人訪問看護職員研修で修得したことを基盤に、生涯にわたって自己研鑽することを目指す。
- ② 新人訪問看護職員研修は、看護基礎教育では学習することが困難な、医療チームの中で複数の利用者を受け持ち、多重課題を抱えながら、看護を安全に提供するための臨床実践能力を強化することに主眼を置くことが重要である。
- ③ 医療における安全の確保及び質の高い看護の提供は重要な課題である。安全で安心な療養環境を保証するため、事業所は利用者の理解を得ながら組織的に職員の研修に取り組むものであり、新人訪問看護職員研修はその一環として位置付けられる。
- ④ 専門職業人として成長するためには、新人訪問看護職員自らがたゆまぬ努力を重ねるべきであることは言うまでもないが、新人の時期から生涯にわたり、継続的に自己研鑽を積むことができる実効性のある運営体制や研修支援体制が整備されていることが重要である。
- ⑤ 医療状況の変化や看護に対する利用者・家族のニーズに柔軟に対応するためにも、新人訪問看護職員研修は、常に見直され発展していくものである。

3. 研修体制

1) 新人訪問看護職員を支える体制の構築

- ① 所長(管理者)は、事業所の理念や基本方針に基づいた新人看護職員研修が実施できる体制の構築に責任を持つことが望まれる。また、理念や基本方針を研修に携わる職員全員と共有することが望まれる。
- ② スタッフ全員が新人を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましい。そして、新人訪問看護職員が看護の素晴らしさを実感したり看護に対する誇りが持てるよう、指導者はロールモデルとして新人訪問看護職員に示していくことが望まれる。
- ③ 新人訪問看護職員が臨床現場に順応し、臨床実践能力を獲得するためには、根気強く暖かい支援が必要である。新人訪問看護職員の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくり、そして、新人を周りで支えるための様々な役割を持つ人員体制が必要である。
- ④ 新人訪問看護職員の研修は、組織全体および地域の多職種の協力を得て取り組むことが必要である。そして、多職種の業務を理解するための機会を設けたり、専門的な知識・技術を有する地域の関係種に新人訪問看護職員研修への協力・参画を求めることが望まれる。

2) 研修における自事業所の体制と役割

研修体制における組織例を図1に示す。事業所の規模等によっては研修責任者が教育担当者も担ったり、研修責任者と教育担当者と実地指導者が同一であるなど、体制は異なるが、どの事業所でも、組織内においてそれぞれの役割を担う者が誰なのかを互いに認識できるような体制とし、それを明確に示すことが必要である。

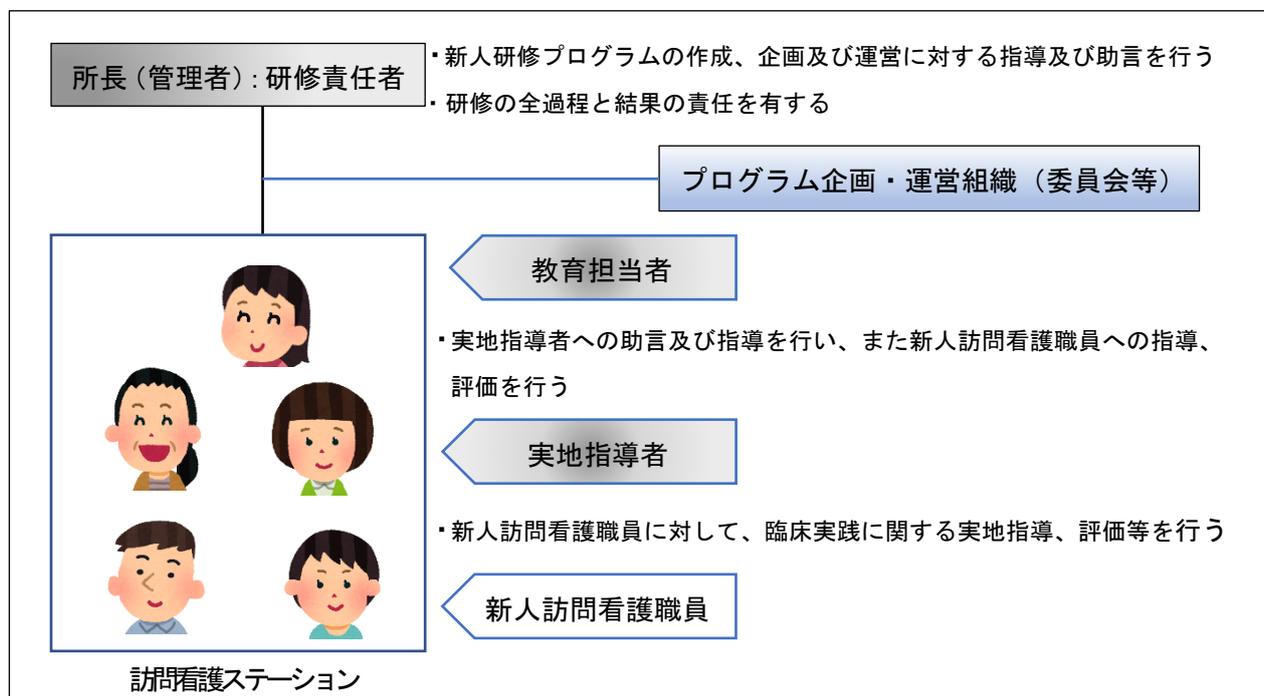


図1 研修体制における組織例

研修体制におけるそれぞれの役割を以下に示す。

① 新人訪問看護職員

免許取得後に初めて就労する看護職員のことである。自立して個人の今後の目標を定め、主体的に研修に参加することが期待される。

② 実地指導者

実地指導者は新人訪問看護職員に対して、臨床実践に関する実地指導、評価等を行う者である。看護職員として必要な基本的知識、技術、態度を有し、教育的指導ができる者であることが望ましい。実地指導者の配置は、新人訪問看護職員に対し継続的に指導を行う一人の指導者を配置する方法や各新人訪問看護職員に対し複数の指導者が担当する方法、チームの中で日々の指導者を配置する方法などがあり、事業所の特性や時期によって組み合わせるなどの工夫を行う。

③ 教育担当者

教育担当者は、事業所の新人訪問看護職員の教育方針に基づき、事業所で実施される研修の企画、運営を中心となって行う者であり、実地指導者への助言及び指導、また、新人訪問看護職員への指導、評価を行う者である。看護職員の模範となる臨床実践能力を持ち、チームリーダーとしての調整能力を有し、教育的役割を發揮できる者が望まれる。

④ 研修責任者

研修責任者は、事業所の教育方針に基づき、教育担当者、実地指導者及び新人訪問看護職員の研修プログラムの作成、企画及び運営に対する指導及び助言を行う者である。そして、研修責任者は、研修の企画・運営・実施・評価の全ての過程における責任者である。また、教育担当者と連携を図

りつつ、教育担当者の支援を行い、新人訪問看護職員研修全体を把握する。他施設と連携し研修を実施する場合は、施設間連携の調整役となる。

研修責任者は、研修計画、研修プログラムの作成において、様々な意見や課題を集約し、研修の結果を評価する能力や、研修の運営における問題解決及び自施設の状況に合わせた新たな研修計画を作成していく能力が求められる。

⑤ プログラム企画・運営組織(委員会等)

訪問看護ステーション連絡協議会のブロック等に研修プログラムの作成、企画及び運営を行うための委員会などの組織を設置するのが望ましい。ここでは、施設間や職種間の連携・調整を行い、最適な研修方法や研修内容について具体的に検討を行う。

3) 研修体制の工夫

新人訪問看護職員研修等の実施に当たっては、各事業所の特性に適した方法を選択したり、組み合わせたりして実現可能な研修を計画することが望まれる。

① 事業所や地域で連携する工夫

新人訪問看護職員研修等の充実を図るため、各事業所は内部研修を公開することや、事業所間連携が活性化するための検討や調整を訪問看護ステーション連絡協議会のブロック活動の協力を得ながら進めることが求められる。

② 研修の工夫

- ・多職種と合同研修会の実施: チーム医療におけるパートナーシップの育成に有効
- ・看護教員の活用: 看護基礎教育において学習した知識・技術とのつながりを強化するために有効
- ・教育機関、学会、専門職能団体等で行われているプログラムの活用: 最新の専門的な知識・技術を得るのに有効
- ・新人訪問看護職員研修の経験が豊かなアドバイザーの活用: 施設に適した研修体制や計画作成が可能

③ 新人訪問看護職員を支える組織体制の工夫

新人訪問看護職員を支える組織体制としては、プリセプターシップ、チューターシップ、メンターシップなどの方法がある(表 1)。新人訪問看護職員の離職を防止するためには意図的な精神的支援の仕組みが必要であるとされており、1人に負担をかけずチームで育てるためにもその工夫をする必要がある。

表1 新人訪問看護職員を支える組織体制の例

名 称	定 義	適 用
プリセプターシップ	新人訪問看護職員 1 人に対して決められた経験のある先輩看護職員(プリセプター)がマンツーマン(同じ勤務を一緒に行う)で、ある一定期間新人研修を担当する方法。この方法の理念は、新人のペースに合わせて(self-paced)、新人自らが主体に学習する(self-directed)よう、プリセプターが関わることである。	新人訪問看護職員が臨床現場に出ですぐなど、ごく初期段階で用いるのが効果的である。プリセプターは自分の担当する利用者の看護ケアを、担当の新人訪問看護職員(プリセプティー)とともに提供しながら、仕事を通してアセスメント、看護技術、対人関係、医療や看護サービスを提供する仕組み、看護職としての自己管理、就業諸規則など、広範囲にわたって手本を示す。
チューターシップ (エルダー制)	各新人訪問看護職員に決まった相談相手(チューター)を配置し、仕事の仕方、学習方法、悩みごとなどの精神面、生活など広範囲にわたり相談や支援を行う。	決められた相談相手がいることは新人訪問看護職員にとって心強いとの評価であり、新人訪問看護職員研修期間を通じてチューターを配置することが望ましい。この方法では、日々の業務における実践的指導ができないため、新人と先輩がペアで利用者を受け持つ方法とを組み合わせることが多い。
メンターシップ	メンターは、新人訪問看護職員を援助し、味方となり、指導し、助言し、相談にのる役割である。通常、直接的な実地指導者として関わることはなく、支援者的役割を果たす。	メンターは中長期的なキャリア支援、動機付け、よき理解者として関わりながら、人間的な成長を支援する役割であるので、新人訪問看護職員研修後期以降の支援者としてふさわしい。
チーム支援型	特定の指導係を置くのではなく、チームで新人訪問看護職員を教育・支援する方法	新人訪問看護職員 1 人に 1 人の指導者をつけず、チームに参画しながら新人を教育・支援する。チーム内でそれぞれのメンバーが得意分野を指導するように役割の分担がなされている。

4) 新人訪問看護職員が少ない事業所における外部組織の活用

事業所の規模や特性、新人訪問看護職員数によって、新人訪問看護職員研修、実地指導者研修、教育担当者研修は、各事業所で完結した研修ができないことがあるため、他医療機関や研修・教育機関などの外部組織を活用したり、複数の事業所が共同で研修を行うことが実情に即していると考えられる。なおその際も、自事業所における研修計画を立て、その中で外部組織を活用した研修の位置づけを明確にしておくことは重要である。

① 他事業所の活用

事業所においては、新人訪問看護職員としての到達目標に記載されている項目のすべてを体験することが難しい場合がある。そのような場合は、近隣の事業所で行っている研修に参加するなどの工夫をする。そのためには、事業所間において研修ができるように、事業所の内部研修を公開することが求められる。また、地域単位でこのような連携が図れるよう県が調整を行うことも求められる。そして、実地指導者、教育担当者研修は、1 事業所では受講者が少数であることが想定されることから、共同で開催するなど事業所間の連携がより必要となる。

② 研修・教育機関の活用

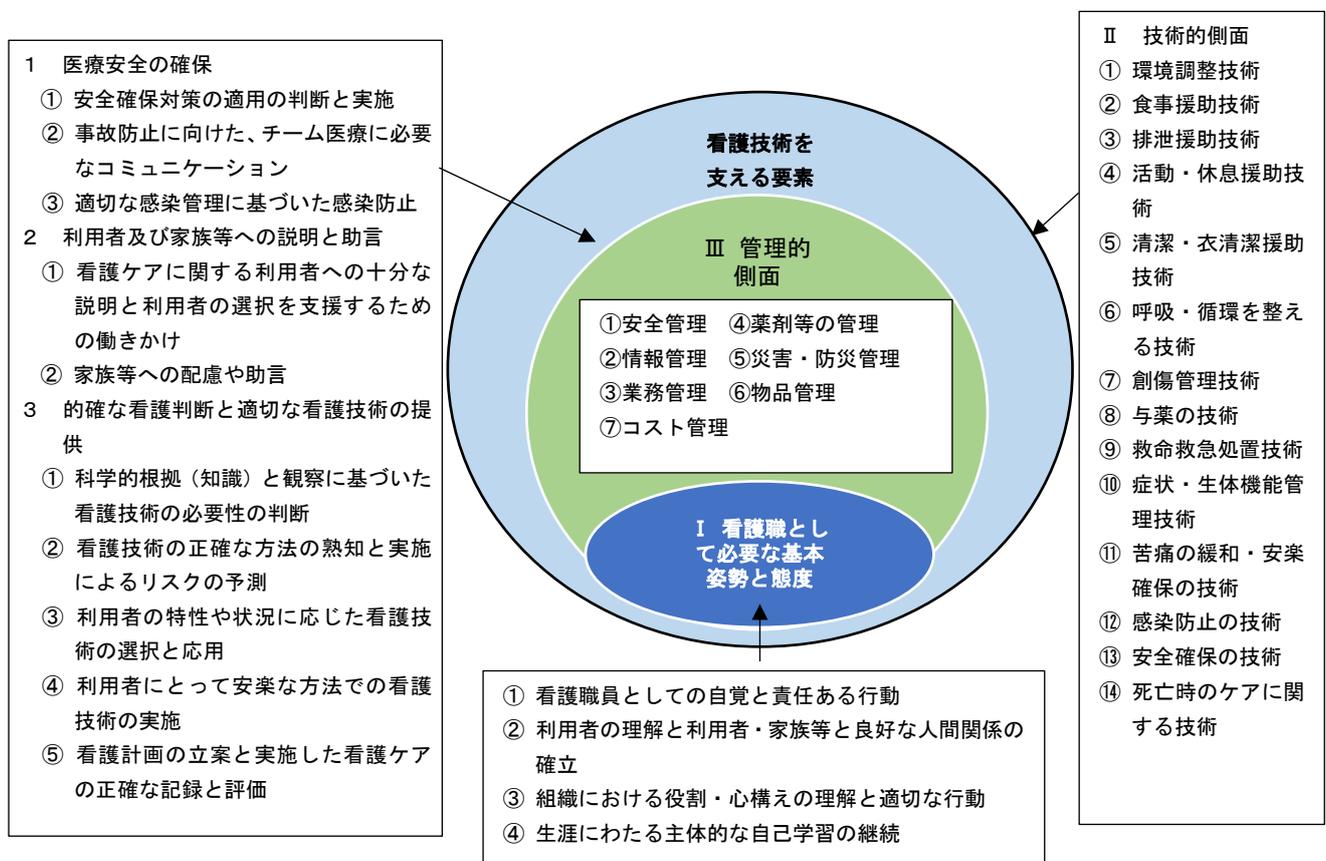
新人訪問看護職員が少ない事業所においては、新人訪問看護職員研修のうち集合研修が可能な研修内容について、専門職能団体等が行う研修を自事業所の新人訪問看護職員研修に組み込んで行うことも考えられる。例えば、医療安全、感染管理、救急蘇生などの研修について、他の機関の研修を活用することが有効である。

II 兵庫県新人訪問看護職員研修

1. 研修内容と到達目標

1) 臨床実践能力の構造

看護は必要な知識、技術、態度を統合した実践的能力を、複数の利用者を受け持ちながら、優先度を考慮し発揮することが求められる。そのため、臨床実践能力の構造として、I看護職として必要な基本姿勢と態度、II技術的側面、III管理的側面が考えられる(図2)。これらの要素はそれぞれ独立したのではなく、利用者への看護を通して臨床実践の場で統合されるべきものである。また、看護基礎教育で学んだことを土台にし、新人訪問看護職員研修で臨床実践能力を積み上げていくものである。



* I、II、IIIは、それぞれ独立したものでなく、利用者への看護ケアを通して統合されるべきものである。

図2 臨床実践能力の構造

2) 到達目標

- ① 到達目標の項目によっては、事業所で経験する機会が少ないものもあるため、優先度の高いものから修得する。状況によっては到達期間を2年目以降に設定しなければならないこともあり得る。その場合には、到達目標の技術を経験できる連携機関での研修を取り入れる等の対応を検討する。
- ② 到達目標は、「看護職員として必要な基本姿勢と態度」16項目(表2)、「技術的側面：看護技術」70項目(表3)、「管理的側面」18項目(表4)からなる。各項目の到達の目安を4段階で示し、1年以内に到達を目指す項目には「★」を付した。ただし、最終的には各事業所が決めていくものとする。また、ここで到達の目安として示している「できる」とは、指導がなくても新人訪問看護職員が自立して看護を実施できることを意味している。

表2 看護職員として必要な基本姿勢と態度についての到達目標

看護職員として必要な基本姿勢と態度については、新人の時期のみならず、成長していく過程でも常に臨床実践能力の中核となる部分である。

★：1年以内に到達を目指す項目

到達の目安 II：指導の下でできる I：できる

			到達の目安	
看護職員としての自覚と責任ある行動	①医療倫理・看護倫理に基づき、人間の生命・尊厳を尊重し利用者の人権を擁護する	★		I
	②看護行為によって利用者の生命を脅かす危険性もあることを認識し行動する	★		I
	③職業人としての自覚を持ち、倫理に基づいて行動する	★		I
利用者の理解と利用者・家族との良好な人間関係の確立	①利用者のニーズを身体・心理・社会的側面から把握する	★		I
	②利用者を一個人として尊重し、受容的・共感的態度で接する	★		I
	③利用者・家族にわかりやすい説明を行い、同意を得る	★		I
	④家族の意向を把握し、家族にしか担えない役割を判断し支援する	★	II	
	⑤守秘義務を厳守し、プライバシーに配慮する	★		I
	⑥看護は利用者中心のサービスであることを認識し、利用者・家族に接する	★		I
組織における役割、心構えの理解と適切な行動	①法人の理念を理解し行動する	★		I
	②法人の組織と機能について理解する	★	II	
	③チーム医療の構成員としての役割を理解し協働する	★	II	
	④同僚や他の医療・介護従事者と適切なコミュニケーションをとる	★		I
生涯にわたる主体的な自己学習の継続	①自己評価及び他者評価を踏まえた自己の学習課題を見つける	★		I
	②課題の解決に向けて必要な情報を収集し解決に向けて行動する	★	II	
	③学習の成果を自らの看護実践に活用する	★	II	

表3 技術的側面：看護技術についての到達目標

★:1年以内に到達を目指す項目

到達の目安 IV：知識としてわかる III：演習のできる II：指導の下のできる I：できる

※患者への看護技術の実施においては、高度な又は複雑な看護を必要とする場合は除き、比較的状態の安定した患者の看護を想定している。なお、重症患者等への特定の看護技術の実施を到達目標とすることが必要な事業所においては、想定される患者の状況等を適宜調整することとする。

			到達の目安	
環境調整技術	①温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音、居室整備の療養生活環境調整	★		I
	②ベッドメイキング	★		I
食事援助技術	①食生活支援		II	
	②食事介助(例:臥床利用者、嚥下障害のある利用者の食事介助)および指導	★	II	
	③経管栄養法	★		I
排泄援助技術	①自然排尿・排便援助 (尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む。)	★		I
	②導尿	★		I
	③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理		II	
	④浣腸	★		I
	⑤摘便	★		I
活動・休息援助技術	①歩行介助・移動の介助・移送	★		I
	②体位変換	★		I
	③廃用症候群予防・関節可動域訓練		II	
	④入眠・睡眠への援助		II	
	⑤体動、移動に注意が必要な利用者への援助 (不穩、不動、情緒不安定、意識レベル低下、鎮静中等)		II	
清潔・衣生活援助技術 (例:①から⑥について、 全介助を要する利用者、 ドレーン挿入、点滴を行 っている利用者等への 実施)	①清拭	★		I
	②洗髪	★		I
	③口腔ケア	★		I
	④入浴介助	★		I
	⑤部分浴・陰部ケア・おむつ交換	★		I
	⑥寝衣交換等の衣生活支援、整容	★		I
呼吸・循環を 整える技術	①酸素吸入療法	★		I
	②吸引(口腔内、鼻腔内、気管内)	★		I
	③ネブライザーの実施	★		I
	④体温調整	★		I
	⑤体位ドレナージ		II	
	⑥人工呼吸器の管理		III	
創傷管理技術	①創傷処置	★		I
	②褥瘡の予防	★		I
	③包帯法		II	
与薬の技術	①経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬	★		I
	②皮下注射、筋肉内注射、皮内注射	★		I
	③静脈内注射、点滴静脈内注射	★		I
	④中心静脈内注射の準備・介助・管理	★		I
	⑤輸液ポンプ・シリンジポンプの準備と管理	★		I
	⑥輸血中と輸血後の観察		IV	
	⑦抗菌薬、抗ウイルス薬等の用法の理解と副作用の観察	★		I
	⑧インシュリン製剤の種類・用法の理解と副作用の観察	★		I
	⑨麻薬の種類・用法の理解と主作用・副作用の観察	★		I
救命救急処置技術	①意識レベルの把握	★		I
	②気道確保		II	
	③人工呼吸		II	
	④閉鎖式心臓マッサージ		II	
	⑤気管挿管の準備と介助		IV	
	⑥外傷性の止血	★		I
	⑦チームメンバーへの応援要請	★		I
症状・生体 機能管理技術	①バイタルサイン(呼吸・脈拍・体温・血圧)の観察と解釈	★		I
	②身体計測	★		I
	③静脈血採血と検体の取扱い	★		I

	④動脈血採血の準備と検体の取り扱い		IV	
	⑤採尿・尿検査の方法と検体の取り扱い	★		I
	⑥血糖値測定と検体の取扱い	★		I
	⑦心電図モニター・12誘導心電図の装着、管理		IV	
	⑧パルスオキシメーターによる測定	★		I
苦痛の緩和・安楽確保の技術	①安楽な体位の保持	★		I
	②嚔法等身体安楽促進ケア	★		I
	③リラクゼーション技法(例:呼吸法・自律訓練法等)	★	II	
	④精神的安寧を保つための看護ケア (例:利用者の嗜好や習慣等を取り入れたケアを行う等)	★	II	
感染予防技術	①スタンダードプリコーション(標準予防策)の実施	★		I
	②必要な防護用具(手袋、ゴーグル、ガウン等)の選択	★		I
	③無菌操作の実施	★		I
	④医療廃棄物規定に沿った適切な取扱い	★		I
	⑤針刺し切創、粘膜暴露等による職業感染防止対策と事故後の対応	★		I
	⑥洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	★		I
安全確保の技術	①誤薬防止の手順に沿った与薬	★		I
	②利用者誤認防止策の実施(施設への訪問時)	★		I
	③転倒転落防止策の実施	★	II	
	④薬剤・放射線暴露防止策の実施	★	II	
死亡時のケアに関する技術	①死後のケア	★	II	

表4 管理的側面についての到達目標

看護実践における管理的側面については、それぞれの科学的・法的根拠を理解し、チーム医療における自らの役割を認識した上で実施する必要がある。

★：1年以内に到達を目指す項目

到達の目安 II：指導の下でできる I：できる

		★	到達の目安	
安全管理	①法人における医療安全管理体制について理解する	★		I
	②インシデント(ヒヤリ・ハット)事例や事故事例の報告を速やかに行う	★		I
情報管理	①法人内の個人情報に関する規定を理解する	★		I
	②利用者等に対し、適切な情報提供を行う	★	II	
	③プライバシーを保護して記録物を取り扱う	★		I
	④看護記録の目的を理解し、看護記録を正確に作成する	★		I
業務管理	①業務の基準・手順に沿って実施する	★	II	
	②看護ケアの優先度を考えて行動する		II	
	③業務上の報告・連絡・相談を適切に行う	★		I
	④決められた業務を時間内に実施できるように調整する		II	
災害・防災管理	①法人のBCPに基づき、災害発生時の自分の役割を理解し行動する	★		I
	②災害時の被害を最小限にするよう、利用者・家族に対応を説明し、予防的に行動する	★		I
物品管理	①看護職員が困らないよう物品を整備・補充する		II	
コスト管理	①利用者の負担を考慮し、物品を適切に使用する		II	
	②費用対効果を考慮して物品を適切に選択する		II	

3) 到達目標の設定手順

到達目標を設定する上では、事業所の規模・機能、理念、看護職員の構成、新人訪問看護職員を支援する体制、新人研修にかけられる時間・予算、目指す看護職員像（どのような新人訪問看護職員に育ててほしいのか）を考慮する。また、到達目標は、①項目→②詳細さ→③難易度→④到達時期の順に検討する。以下に、到達目標設定の際に考慮する項目等の例(表5)を示す。

表5 到達目標設定の際に考慮する項目等の例

項目	考慮する内容の例
事業所の規模・機能	法人の理念は何か 地域における事業所の役割は何か 等 (利用者数、機能強化型訪問看護管理療養費の有無 等)
事業所の理念	訪問看護に期待される役割は何か 利用者がどのような看護を求めているか どのような看護師を育成するのか 等 (事業所目標 等)
看護職員の構成	新人訪問看護職員を教育するメンバーの経験年数や発達のレベルの層はどのくらいか 新人訪問看護職員に求める役割の大きさはどのくらいか 等 新人訪問看護職員が夜間対応要員となる時期 等 (看護職員数、看護職員数に対する新人訪問看護職員数の構成割合)
新人訪問看護職員を支援する体制	事業所の支援体制で実施可能な知識・技術研修の内容、研修内容の工夫 指導者の育成状況 事業所全体での教育体制・環境はどうか 等 (組織体制：プリセプターシップ、メンターシップ、チューターシップ、チーム支援型 等)
新人研修にかけられる時間・予算	提供する教育内容に対して到達目標の設定はどうか 事業所の予算の範囲で提供できる教育体制の整備、教育プログラムの内容等 (研修時間・予算 等)
目指す看護職員像	一年目の目標と修得すべき知識・技術の内容 一年後にどのような看護職員をめざすのかビジョンはあるか 等 (ラダー 等)

これらを考慮して、到達目標の「項目・詳細・難易度・到達時期」を事業所に合わせて検討する

4) 看護技術を支える要素

看護技術の到達目標に沿って研修内容を組み立てる時には、単に手順に従って実施するのではなく、以下の「看護技術を支える要素」をすべて確認した上で実施する必要がある。

表6 看護技術を支える要素

<p>1. 医療安全の確保</p> <p>① 安全確保対策の適用の判断と実施</p> <p>② 事故防止に向けた、チーム医療に必要なコミュニケーション</p> <p>③ 適切な感染管理に基づいた感染防止</p> <p>2. 利用者及び家族への説明と助言</p> <p>① 看護ケアに関する利用者への十分な説明と利用者の意思決定を支援する働きかけ</p> <p>② 家族への説明や助言</p> <p>3. 的確な看護判断と適切な看護技術の提供</p> <p>① 科学的根拠知識と観察に基づいた看護技術の必要性の判断</p> <p>② 看護技術の正確な方法の熟知と実施によるリスクの予測</p> <p>③ 利用者の特性や状況に応じた看護技術の選択と応用</p> <p>④ 利用者にとって安楽な方法での看護技術の実施</p> <p>⑤ 看護計画の立案と実施した看護ケアの正確な記録と評価</p>
--

2. 研修方法

1) 方法の適切な組合せ

新人訪問看護職員研修に活用可能な教育方法には、表7に示すようなものがある。OJT、Off-JT、自己学習を適切な形で組み合わせる。講義形式のものに関しては、通信教育やeラーニング研修などのITを活用した方法もある。また、Off-JT → OJT OJT → Off-JTのスパイラル学習は効果があるとされていることから、Off-JTとOJTは研修目標に合わせて組み合わせることが適当である。

例えば、医療安全の研修では、eラーニングで自己学習をした後に、シミュレーションに参加し訓練した後に、実際に臨床の場において実地指導者とともに手順に沿って実施してみる。そして、実施後にチェックリストを用いて、行為を振り返るなどの順番で研修を組み合わせながら進める方法が考えられる。

表7 教育方法の例

名称	手法・適用など
講義	ルールを先に教える方法。抽象的な概念（例えば医療・看護倫理、利用者の権利等）や知識を教授する時に、初めて学習するような場合は、まず原理原則を説明する。
	映像を活用した指導法 時間や場所などの制約下において、臨床現場にできるだけ近い状態をイメージすることができる。技術学習（例えば注射技術やフィジカルアセスメント技術等）に適している。
演習	利用者のアセスメント、状況に基づく判断、利用者の個別性を重視した対応等を学ぶ際に必要とされる技術の学習に適している。
	ロールプレイ 参加型・体験型学習形態のひとつ。学習者がある人物になりきり、その役割・演技を通して、利用者や家族に起こった出来事など、状況を設定して自らが演じることで、相手の理解を深めることができる。また、対応やコミュニケーション技術の習得に活用できる。
	シミュレーション 模擬体験であり、現実想定される条件をとり入れて実際に近い状況を作り出し、その状況について学習する。例えば、緊急時の対応などの状況設定をしたトレーニングや侵襲的技術の学習に適している。
習熟度別指導	学習者の習熟度に合わせて行う指導法。知識や経験の差が生じやすい内容に適している。

2) 研修の展開

- ① 基本姿勢と態度に関する研修は早期に取り組む。そして、利用者の自己決定やプライバシーの保護等の医療の倫理的課題に関する事例検討等を通して、看護職員としての基本的な考え方を確認することが望ましい。
- ② バイタルサインの観察等、看護の基本となる能力については、医療機器の数値にのみ頼って利用者の状態を判断するのではなく、実際に利用者に触れるなど、五感を用いて利用者の状態を判断することの重要性を認識させ、その能力を養う必要がある。
- ③ 指導に当たっては、OJTにおいてもOff-JTにおいても、単に新しい知識・技術を提供するにとどまらず、新人訪問看護職員が自ら、受け持った利用者に必要な看護を考え判断する能力を養えるよう指導する。
- ④ 技術修得は、講義 → 演習・シミュレーション → 臨床現場で実践の順に行うことが有効である。

まず、シミュレーションを実施し、次に、手技を実際に見せて、実際にやってもらって危なければ手を添える、一人でやってもらう、といった段階的なOJTが大切である。シミュレーションの後には、振り返りを行い、何ができるようになったのか、何が課題なのか見出すことが重要である。特に、侵襲性の高い行為については、事前に集合研修等により、新人訪問看護職員の修得状況を十分に確認した上で段階的に実践させる必要がある。そして、段階(ステップ)ごとに評価し、できなかった場合は1つ前の段階に戻るなど一つずつ確認しながら研修を進める。

- ⑤ 看護職員は複数の利用者を受け持ちながらも、決められた時間内で優先度を判断し、安全に看護を提供する必要がある。そのため、新人訪問看護職員研修では個々の知識や技術の修得だけではなく、優先順位を考えながら看護を実践するための能力を段階的に身につけられるように指導する。
- ⑥ 研修責任者は、新人訪問看護職員の職場適応の状況を十分に把握すると同時に、精神的な支援のできる専門家によって、新人訪問看護職員や関連するスタッフの支援体制を整備することが望ましい。適宜、新人訪問看護職員同士が定期的に交流できる場を設けるなど、日々の研修の中に看護実践の振り返りや日常生活リズムの把握など、精神的支援の方策を含んでいることが望ましい。

3. 研修評価

1) 評価の考え方

新人訪問看護職員の評価は、習得してきたことの確認をするとともに、フィードバックを行い、新人訪問看護職員が自信をもって一歩ずつ能力を獲得していくために行うものである。評価者は、新人訪問看護職員と一緒に考え、励ます姿勢で評価を行う。

2) 評価の時期

- ① 評価時期は、各事業所の状況等に応じて設定する。例えば、以下のような考え方にに基づき評価時期を設定することが考えられる。

〈例〉新人研修を2年と設定した場合

就職後

1か月後評価 リアリティショックの状況等の把握とサポートを要する時期である。

3か月後評価 必要な看護技術を修得しているか等の確認を要する時期である。

6か月後評価 就職後半年の看護技術の修得度の確認と就職後1年に向け課題を整理する時期である。

1年後評価 基本的な看護手順に従い、必要に応じて助言を得て訪問看護を実践できるとともに、緊急対応、オンコール対応ができる時期である。

2年度評価 新人訪問看護職員研修が修了する時期である。

- ② 就職後早期の評価は、新人訪問看護職員の職場への適応の把握等の点から重要であり、精神的な支援も含め綿密に行う必要がある。

3) 評価方法

- ① 評価は、自己評価に加え実地指導者や教育担当者による他者評価を取り入れる。多職種からの評価や利用者の視点からのフィードバックを取り入れることも考えられる。
- ② 評価には、到達目標に関するチェックリストなどの評価表(自己評価及び他者評価)を用いるこ

ととし、総合的な評価を行うに当たっては面談等も適宜取り入れる。

- ③ 評価は、その時にできない事を次にできるようにするためのものであり、基本的には臨床実践能力の向上を目指したフィードバックを行う。例えば、技術ができたか、できなかったかのみを評価するのではなく、次の行為につながるようにできたことを褒め、強みを確認し励ますような評価を行う。またその際には、新人訪問看護職員が主体的に今後の目標を設定し、継続して自己研鑽していくことができるよう支援することも重要である。
- ④ 総括的評価は、事業所の教育担当者又は管理者が行う。また、新人訪問看護職員研修修了時には、修了証を発行するなどの方法もある。

4. 研修手帳(研修ファイル)の活用

新人訪問看護職員が自らの目標を持ち、獲得した能力や成果を蓄積するために、ポートフォリオやパーソナルファイルと呼ばれる研修手帳(研修ファイル)の利用が効果的である。

研修手帳(研修ファイル)は、

- ・看護職員の成長記録として利用できる
- ・経験の蓄積を可視化することができる
- ・研修手帳(研修ファイル)を介して他者へ経験を伝える手段となる

などの特徴がある。そして、研修手帳(研修ファイル)は新人研修のみではなく継続教育の記録としても利用でき、また事業所が変わっても利用できるものである。研修手帳(研修ファイル)に記載する内容としては、例えば、初めのページに「将来目指すもの」「今年度目指すもの」「そのためのプラン」を記載しておく、機会あるごとに目標を確認することができる。研修での資料や記録をはさみ込めるようにしておくことで記載の負担なく経験を蓄積できる。また「到達目標のチェックリスト」を入れておくと、経験することにチェックして利用することができる。一定期間後、「実施したこと・分かったこと・考えたこと・成長したこと」や「他者からのコメント」を記載してもらうことで、成長の振り返りを行うことができる。

5. 新人訪問看護職員研修プログラムの例（表8）

ここでは、新人訪問看護職員研修プログラムの例を参考までに紹介する。ここで示す研修内容はすべて行わなければならないものではなく、事業所の特性に合わせて内容や方法、時間数を自由にアレンジする。また、事業所で行うほか、他事業所との共同開催や活用、都道府県・関係団体等が実施する研修を活用することも有効である。

表8 新人訪問看護職員研修プログラムの例

研修項目	方法	時間	4月(入職時)～数日間	4月～6月	7月～9月	10月～3月
1. 新人訪問看護職員研修の概要	講義	1時間	・目標と計画 ・研修手帳の活用方法			
2. 看護職員として必要な基本姿勢と態度	講義 演習	3時間	・利用者の権利と 看護者の責務 ・看護者の倫理綱領 ・接遇			・実践の振り返り
3. 技術的側面	清潔・衣生活援助 技術 創傷管理技術	講義 演習	6時間	・浣腸 ・清拭、口腔ケア ・入浴介助	・ストマケア ・スキンケア	・褥瘡の予防: リスクア セスメント、体圧分 散等
	呼吸・循環を整え る技術	講義 演習	6時間	・酸素吸入 ・吸引(口腔内、鼻腔 内、気管内) ・ネブライザー	・体位ドレナージ	・人工呼吸器の管理 ・ポート管理
	与薬の技術	講義 演習	6時間	・誤薬防止の手順に沿 った与薬	・皮下注射 筋肉内注射 ・点滴管理 ・薬剤準備 ・ボトル交換、挿入部 の固定、輸液量の計 算等 ・輸液ポンプ、シリン ジポンプの使い方 ・麻薬・座薬	・静脈内注射 ・点滴静脈内注射
	救命救急処置技術	講義 演習	4時間	・急変時の対応: チーム メンバーへの応援要 請等 ・BLS、AED		
	症状・生体機能管 理技術	講義 演習	6時間	・フィジカルアッセメ ント	・静脈血採血	
	感染防止の技術	講義 演習	2時間	・スタンダードプリコ ーションの実施 ・PPEの着脱	・在宅医療廃棄物の 取り扱い	
	その他事業所で必 要な看護技術	0JT			事業所で必要な看護技術	
4. 管理的側面	安全管理災害防災 管理	講義 演習	3時間	・医療安全対策: 組織の 体制、職員を守る体 制、事故防止策、発 生時の対応等 ・消火設備		
	情報管理	講義 演習	3時間	・個人情報保護	・診療情報の取り扱い ・記録	
研修の振り返り フォローアップ		1時間		・振り返り	・振り返り	・振り返り

Ⅲ. 実地指導者の育成

新人訪問看護職員研修を効果的に実施するためには指導者の育成が重要であることから、ここでは実地指導者の研修を企画する上で必要な到達目標、能力について示す。

1. 到達目標

- ① 新人訪問看護職員の職場への適応状況を把握し、新人訪問看護職員へ基本的な看護技術の指導及び精神的支援ができる。
- ② 事業所の新人訪問看護職員研修計画に沿って、教育担当者、管理者とともに事業所における新人訪問看護職員研修の個別プログラム立案、実施及び評価ができる。

2. 実地指導者に求められる能力

- ・新人訪問看護職員に教育的に関わる能力
- ・新人訪問看護職員と適切な関係性を築くコミュニケーション能力
- ・新人訪問看護職員の置かれている状況を把握し、一緒に問題を解決する能力
- ・新人訪問看護職員研修の個々のプログラムを立案できる能力
- ・新人訪問看護職員の臨床実践能力を評価する能力

以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

- ① 知識
 - ・新人訪問看護職員研修体制と研修計画
 - ・新人訪問看護職員研修における実地指導者の役割
 - ・看護基礎教育における到達目標と到達度
 - ・「新人訪問看護職員研修ガイドライン」の理解
 - ・新人訪問看護職員が陥りやすい研修上の問題や困難とその解決方法
 - ・指導方法や教育的な関わり方
- ② 技術
 - ・新人訪問看護職員の臨床実践能力に合った指導をする技術
 - ・支援につながる評価技術
 - ・円滑な人間関係の構築のためのコミュニケーション技術
 - ・個別の研修計画を立案する技術
- ③ 姿勢・態度
 - ・相手を尊重した態度で指導する
 - ・一緒にどうしたらよいか考える
 - ・認めていることを伝え、励まし、新人訪問看護職員の自立を支援する
 - ・新人訪問看護職員との関わりや指導上で、困難や問題と感じた場合は、教育担当者や事業所
 - ・管理者へ相談、助言を求めることができる

3. 実地指導者研修プログラムの例(表 9)

実地指導者研修プログラムの例を紹介する。ここで示す研修内容はすべて行わなければならないものではなく、事業所の特性に合わせて内容や方法、時間数を自由にアレンジする。また、事業所で行うほか、他事業所との共同開催や活用、都道府県・関係団体等が実施する研修を活用することも有効である。実地指導者に対する研修においては、指導者としての不安・負担感を軽減することを目的として、各事業所の所属長又は教育担当者による面接や支援のための研修を定期的実施する必要があるといわれている。

表9 実地指導者研修プログラム

研修項目	方法	前年度*10月～12月	前年度*1月～3月	5月10月3月
		12時間	6時間	3時間×3回
1. 組織の教育システム	講義	・組織の理念と人材育成の考え方 ・院内の教育体制 ・実地指導者の役割 ・新人訪問看護職員研修の概要		
2. 新人看護師の現状	講義	・看護基礎教育の現状 ・新人看護師の技術取得状況 ・新人訪問看護職員研修ガイドライン		
3. 学習に関する基礎知識	講義	・学習理論：概念、動機付け、成人学習等	・教育方法：チームの力を活用した学習支援 ・教育評価	
4. メンタルサポート支援	講義 演習	・コーチング ・カウンセリングスキル ・コミュニケーション		
5. 看護技術の指導方法	演習		・看護技術の評価方法 ・研修者同士での技術指導の実演	
新人訪問看護職員研修の実際と振り返り	演習			・実地状況の報告 ・課題の共有と解決策の検討

※前年度：実地指導者としての役割を担う年度が始まる前の年度

IV. 教育担当者の育成

ここでは、教育担当者の研修を企画する上で必要な到達目標、能力について示す。

1. 到達目標

- ① 新人訪問看護職員の職場への適応状況を把握し、新人訪問看護職員研修が効果的に行われるよう、実地指導者と新人訪問看護職員への指導及び精神的支援ができる。
- ② 施設の新人訪問看護職員研修計画に沿って、管理者とともに事業所における新人訪問看護職員研修計画の立案と実施・評価ができる。
- ③ 新人訪問看護職員同士、実地指導者同士の意見交換や情報共有の場を設定し、新人訪問看護職員の実地指導者との関係調整と支援ができる。

2. 教育担当者に求められる能力

- ・事業所での新人訪問看護職員研修を集合研修と事業所での研修の連動を促進できるように企画・計画する能力
- ・最適な研修方法を選択して、新人訪問看護職員及び実地指導者に教育的に関わる能力
- ・新人訪問看護職員の実地指導者との関係調整する能力
- ・新人訪問看護職員の臨床実践能力、研修計画などの評価を行う能力
- ・研修責任者より示された新人訪問看護職員研修の目標や研修体制を理解し、事業所のスタッフに分かりやすく伝達する能力
- ・研修計画を円滑に運用できるよう管理者や実地指導者を始め、事業所内のスタッフに説明する能力
- ・新人訪問看護職員研修に関係するすべてのスタッフと適切な関係性を築くコミュニケーション能力
- ・新人訪問看護職員の臨床実践能力の修得状況、新人訪問看護職員の置かれている状況を把握した上で、実地指導者の指導上の問題を一緒に解決する能力

以下の内容を学習し、役割を遂行できる能力を身につけていることが必要である。

① 知識

- ・新人看護職員をめぐる現状と課題
- ・新人看護職員研修体制と研修計画
- ・新人看護職員研修における教育担当者の役割
- ・新人訪問看護職員の受けた看護基礎教育の内容と到達目標及びその到達度
- ・「新人訪問看護職員研修ガイドライン」
- ・新人訪問看護職員研修を通じた臨床実践能力の構造
(新人訪問看護職員の指導に当たって、到達目標で示した「基本姿勢と態度」、「技術的側面」、「管理的側面」は、3つの目標が互いに関連しあい、統合されて初めて臨床実践能力が向上するということを理解する。)
- ・成人学習者の特徴と教育方法
- ・指導方法や教育的関わり方
- ・実地指導者が経験しやすい新人訪問看護職員研修における指導上の問題や困難とその不安・負担感を軽減する解決方法
- ・評価の考え方とその方法、及びフィードバック方法

② 技術

- ・具体的な指導方法や評価する技術
- ・年間研修計画、個別の研修計画を立案する技術
- ・一人ひとりの臨床実践能力にあった指導をする技術
- ・新人訪問看護職員を育てる組織風土づくりができる技術
- ・問題解決技法
- ・円滑な人間関係の構築のため調整やコミュニケーション技術

③ 姿勢・態度

- ・相手を尊重した態度で指導する
- ・一緒にどうしたらよいか考える
- ・新人訪問看護職員の自立を支援するように、認めていることを伝え励ます
- ・新人訪問看護職員、実地指導者および事業所の所属長と良好な関係を築くことができる

3. 教育担当者研修プログラムの例(表 10)

教育担当者研修プログラムの例を紹介する。ここで示す研修内容はすべて行わなければならないものではなく、事業所の特性に合わせて内容や方法、時間数を自由にアレンジする。また、事業所で行うほか、他事業所との共同開催や活用、都道府県・関係団体等が実施する研修を活用することも有効である。また、他事業所の研修プログラム企画・運営組織(委員会等)の活動に参加することを研修に取り入れることも考えられる。なお、この例においては、対象者は実地指導者研修を既に受け、実地指導者としての経験がある者としているため、必要があれば実地指導者研修の内容を追加することを前提として作成している。

表10 教育担当者研修プログラムの例

研修項目	方法	前年度*1~3月		4月・5月・6月
		研修前期	研修後期	7月・9月・11月
		6時間	6時間	1時間×6回
1. 新人訪問看護職員研修における教育担当者の役割	講義 演習	・教育担当者に対する期待 ・新人訪問看護職員研修ガイドライン		
2. 到達目標の理解と設定	講義 演習	・組織の理念と人材育成の考え方 ・事業所における新人訪問看護職員研修の到達目標の設定		
3. 教育に関する知識	講義	・カリキュラム、教育方法、教育評価などの年間教育の立案に必要な知識		
4. 課題と解決策の検討	演習	・自身の経験に基づく新人看護師・実地指導者・教育システムに関する課題の明確化と解決策の検討 ・現教育担当者との意見交換		・実施状況の報告 ・課題の共と解決策の検討
5. 年間教育計画の立案	演習		・自事業所の年間教育計画の立案	・計画の見直し

※前年度:教育担当者としての役割を担う年度が始まる前の年度

V. 研修計画、研修体制等の評価

研修責任者等は、新人訪問看護職員研修、実地指導者及び教育担当者の研修終了時の評価だけではなく、研修終了後、実践の場での事後評価を行い、その結果を踏まえて研修の内容や方法について見直し、研修計画の修正や翌年の研修計画の策定に役立てる。

1. 研修終了時の評価

研修終了時の評価は、研修の評価として研修プログラムの妥当性や適切性を確認し、研修プログラムの目標の達成度を判断するものである。基本的に評価は、研修に関わるすべての人が評価対象になる。

- ① 研修における目標、内容、方法、研修体制、講師、教材の適切さ、研修の開催時期、時間、場所、評価時期、経費の適切さなどの研修の企画・運営の評価

- ② 新人訪問看護職員の到達目標の達成度
 - ③ 研修参加者の研修達成感や満足度の評価
- などを行う。

2. 研修終了後、実践の場での事後評価

研修の成果として実務における新人訪問看護職員の役割遂行の状況を評価する。

- ① 新人訪問看護職員の実務を通して、研修内容について、その重要性及び実用性、さらに深めたかった内容、研修内容にはなかったが新たに取り上げてほしい内容など研修の企画・運営の評価
 - ② 新人訪問看護職員の自己評価・他者評価による成果の評価
 - ③ 新人訪問看護職員の事後評価と関連付けて、実地指導者及び教育担当者の育成や施設の研修体制の評価
- などを行う。

3. 評価の活用

新人訪問看護職員研修は、事業所の理念に基づき設計されている。上記1、2の新人訪問看護職員研修の評価を通じて、研修の理念、基本方針が適切であったか、事業所の目標達成に貢献しているかなどを評価し、運営組織にフィードバックすることにより活用する。

本ガイドラインは、平成26年2月の新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】（厚生労働省）を訪問看護に合わせて改編した。

新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf

発行	令和5年9月
発行責任者	丸山 美津子
発行所	公益社団法人兵庫県看護協会 兵庫県神戸市中央区下山手通5丁目6番24号