

訪問看護 OJT マニュアル

新任訪問看護師の
育成と定着のために

平成25年3月



東京都

～部会長からのメッセージ～

平成24年度は在宅看護分野の専門看護師が誕生した年でもあります。在宅看護に携わる看護師の実践活動はこれまで以上に患者を取り巻く多様な変化への対応を求められております。

本書は、多様なニーズに応じた在宅療養生活の拠点となる訪問看護ステーションの役割・機能について「人を育てる」という視点を中心に作成されております。

特に力を注いだポイントの1つは、「同行訪問」による指導、支援の実践にむけた研修内容を充実させたことです。同行訪問の回数を重ねるごとに、「見て学ぶ⇒部分的にやってみる⇒指導者の支援や見守りのもとでやってみる⇒ひとりでやってみる」という段階が着実に踏めるような具体的な研修内容を提案しております。

2つめのポイントは、新任看護師のレベルアップの段階を、「訪問看護師として対象を捉える範囲」の拡大と、「担当ケースの難易度」の向上の2つの条件で整理している点です。

周知のとおり、在宅看護の対象は療養者と家族です。在宅看護の目標は療養者/家族が在宅療養生活を維持・継続できるよう支援することです。そして療養者/家族が在宅生活の環境の変化へ対応できるよう支援することです。このような支援を継続するためには、訪問看護師は、療養者/家族を中心に地域（コミュニティ）全体を視野にいたれた在宅医療チームの1人として役割・機能することが期待されます。訪問看護師として対象を捉える範囲が拡大していることに重点を置き、初期段階から中間段階そして達成段階というように、療養者/家族のケースに関する職種間の連携だけではなく、地域ネットワークにおける他職種との関係性の中で訪問看護ステーションの役割を捉え、他職種の専門性を理解し、尊重して連携できることを目標とした研修内容となっております。

同時に、担当ケースの難易度のレベルについても訪問看護ステーションの特徴にあわせて柔軟に計画することが可能となっております。OJTを通して、「対象を捉える範囲」を拡大しながら、独力で対応できる対象ケースの難易度を変えていけるように工夫されております。

訪問看護師に求められる社会的ニーズの高まりの中で、新たに作成した本書が、区市町村の訪問看護ステーションや関係機関等において活用していただけることを期待いたします。

最後に、本書作成にあたり多大なるご協力をいただいた皆様に深謝いたします。

平成25年3月

東京都訪問看護支援検討委員会
訪問看護OJTマニュアル作成部会
部会長 河原加代子

目次

1. はじめに	1
1.1 訪問看護におけるOJTの現状	1
1.2 マニュアルのねらい	3
1.3 マニュアルの対象と活用方法	3

2. 訪問看護におけるOJTについて	4
2.1 OJTの目的と意義	4
2.2 OJT指導者の役割	5
2.3 OJTの機会	5
2.4 同行訪問	6

3. 新任訪問看護師へのOJTの概要	7
3.1 新任訪問看護師に求められる能力項目	7
3.2 新任訪問看護師のレベルアップの過程	9
3.3 OJTの進め方	12

4. OJTの実践	14
4.1 初期導入(1～3か月)における指導	14
4.2 中間段階(～6か月)における指導	18
4.3 仕上げの段階(～12か月)における指導	21

5. 評価シートの活用	23
--------------------------	----

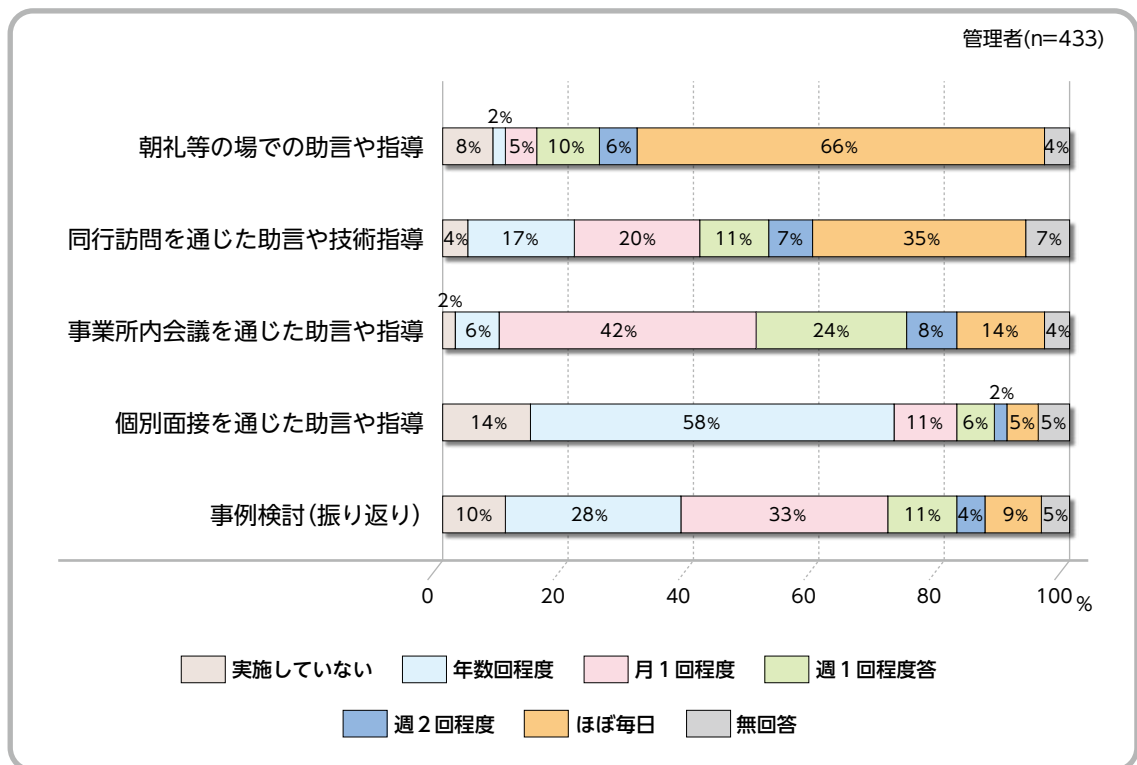
1

はじめに

1.1 訪問看護におけるOJT¹の現状

- 地域包括ケアシステムの構築に向けて、多様なニーズに応じた在宅療養生活の拠点となる訪問看護ステーションの役割がますます重要になります。
- 訪問看護ステーションにおいて、OJTが十分に行われていないという実態や新任訪問看護師の離職が多いことから、OJTの充実により安心して働き続けることができる環境整備が必要と考えられます。
- 都内の訪問看護ステーションを対象とした調査²によると、事業所におけるOJTの実施状況は以下のとおりです。朝礼における指導は66%で実施されているものの、面接や事例検討などの頻度は低くなっています。

図表 事業所内でのOJT実施状況 (平成23年度)

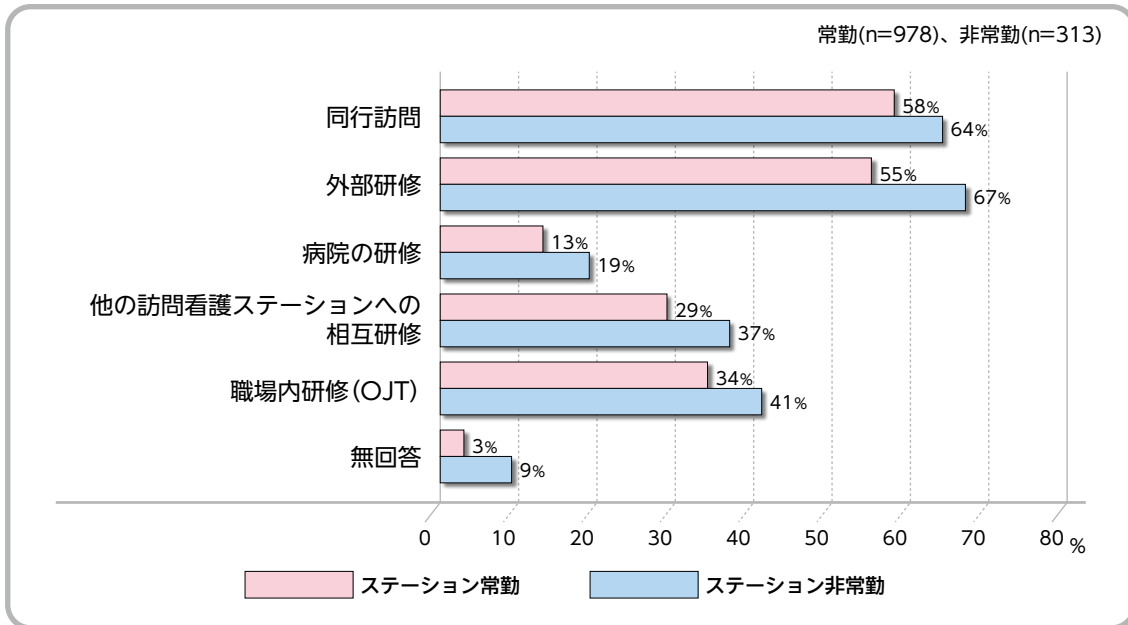


1 OJT (On the Job Training) : 実際の業務を通して、業務に必要とされる実践的な能力を習得するための研修

2 訪問看護の人材確保・定着に関する調査 (平成24年7月、東京都)

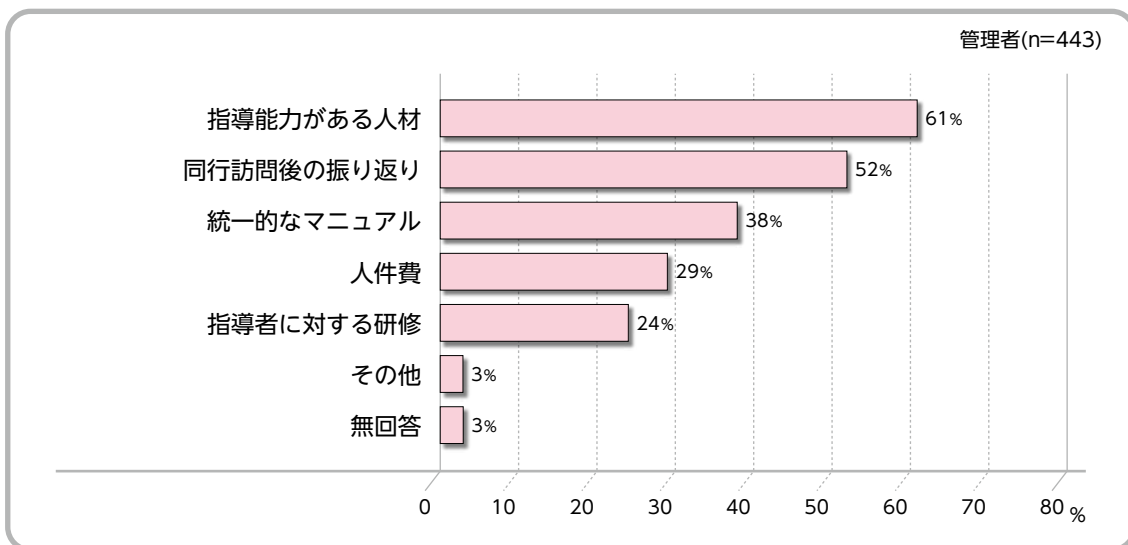
- 従業員の立場からは、訪問看護に有効な研修として、同行訪問や外部研修が挙げられています。職場内研修（OJT）の重要性も認識されていました。

図表 訪問看護を行うにあたり有効な研修（複数回答）



- 同行訪問は有効な研修手段と認識されている一方で、管理者側は同行指導には、指導能力がある人材、同行訪問後の振り返り、統一的なマニュアルなどが必要と考えています。

図表 同行指導に必要なもの（複数回答）



- そこで、本マニュアルでは訪問看護ステーションにおける新任訪問看護師に向けたOJTの体系的な取組方針を示すとともに、同行訪問に焦点を当てることとしました。

1.2 マニュアルのねらい

- 訪問看護におけるOJTの現状を踏まえ、比較的小規模の事業所など育成支援を要する訪問看護ステーションでも取り組みやすいOJTのあり方を示します。
- OJTの中でも、特に同行訪問に焦点を当て、具体的な進め方や留意事項を紹介します。

1.3 マニュアルの対象と活用方法

- OJTにより指導を行う「事業所管理者」を読者として想定します。

- ・管理者に求められる役割及び指導者としてのOJTの実践方法を簡潔にまとめます。
- ・多様な事業所規模を想定し、比較的小規模の事業所など育成支援を要する事業所でも実践しやすい内容とします。標準的な実施方法とともに、参考となる具体的な工夫などについても紹介します。

- 指導の対象は多様なプロフィールを持つ「新任訪問看護師」（1年程度）とします。

- ・OJTにより訪問看護師が習得すべき能力は広範にわたりますが、ここでは、新任訪問看護師の能力を高め、定着を促すことを目的とします。
- ・「新任訪問看護師」といっても多様なプロフィールを有し、知識や経験の内容や量が異なります。ここでは、「新卒」「病棟からの転職」「空白からの復職」の3つのタイプを想定し、プロフィール別に留意すべき点などについて記載します。

- 「同行訪問」に焦点を当てます。

- ・OJTの中でも特に重要な「同行訪問」による指導、支援の実践を中心にまとめます。

- 「評価シート」を活用します。

- ・OJTの実施に当たって行われる目標設定や振り返りに用いる「評価シート」を掲載します。
- ・評価そのものを目的とするのではなく、新任訪問看護師本人と指導する管理者の双方が記入して、認識を共有し、コミュニケーションツールとして活用します。

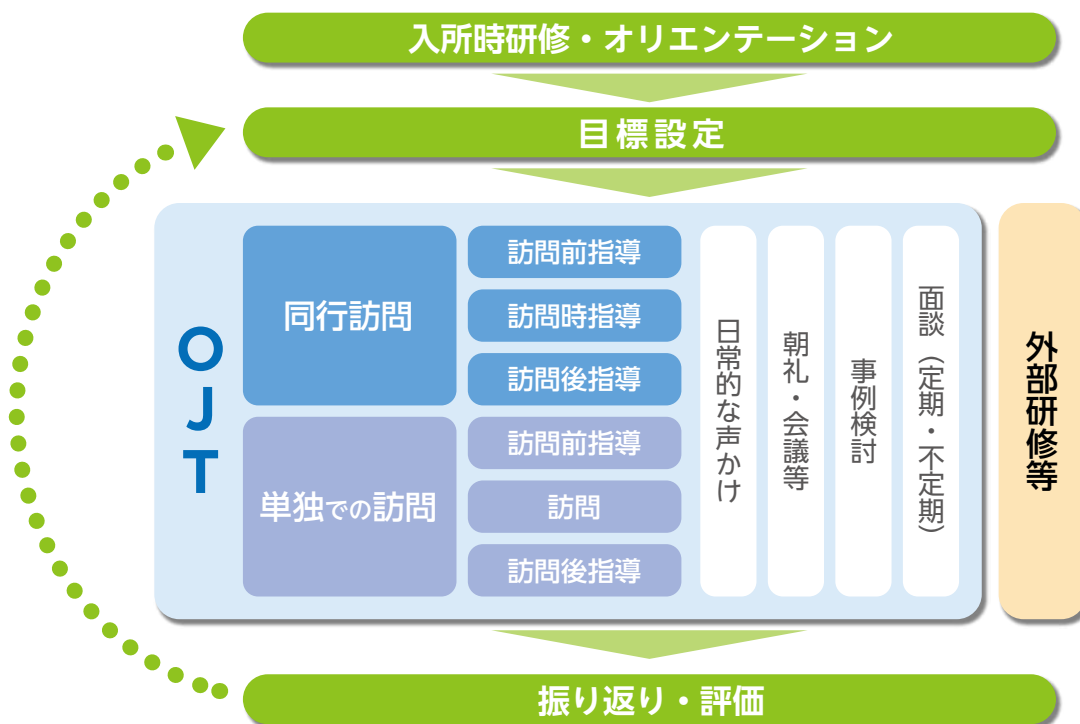
2

訪問看護におけるOJTについて

2.1 OJTの目的と意義

- 訪問看護師は、個々の利用者・家族の生活に深く関わり支える役割を担うため、現場での対応力・判断力が求められます。訪問看護師の育成・成長には、研修による一般的な知識・スキルの習得とともに、実地での経験の中で学ぶOJT、特に同行訪問が重要です。
- OJTには、研修等で学んだ知識やスキルを応用する「実践」と、その結果に基づいて効果や改善点への気づきなどを得る「振り返り」の両面があります。日常の業務そのものである実践に対して、日常のさまざまな場面で声かけし、振り返り（リフレクション）を促し、次の成長につなげます。
- 担当している一人ひとりの利用者との関わりを通じて、段階的に知識・技術を実用化レベルに高めるとともに、新たな知識・技術を身に付け、かつ、それらを統合させ、多様な場面での的確に応用する力を習得します。

図表 新任訪問看護師の育成のためのOJTの概要



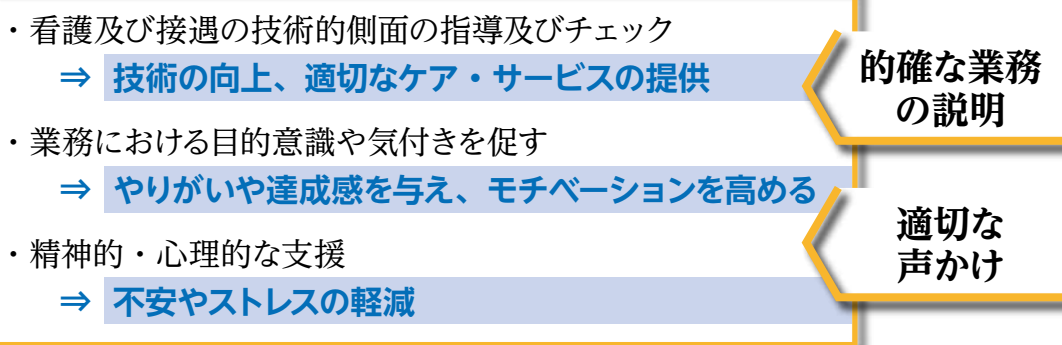
2.2 OJT指導者の役割

■ 事業所管理者としての役割

- ・事業所管理者として、事業所の理念、運営方針に沿った職員の育成方針とキャリアパスを明確に示します。
- ・職員の成長を促すことを意図し、OJT指導者とともに業務の割り振りや担当利用者を決めます。
- ・主体的な学習、成長を支援する環境を整えます。
- ・新任訪問看護師が溶け込みやすく、安心して働き続けることができるよう職場の人間関係にも気を配り、気持ちよく働ける雰囲気をつくります。

■ OJT指導者としての役割

職員の定着、成長を促すためにOJT指導者の果たすべき役割には、以下の3つの側面があります。そのためには、「的確な業務の説明」「適切な声かけ」が必要とされます。



管理者がOJT指導者でない場合、OJT指導者は管理者に職員の成長過程について相談・報告します。

2.3 OJTの機会

- OJTは事業所内外のさまざまな場面で行われます。

事業所内	朝礼・ミーティング	事業所の方針や現状を伝える
	面談	習得状況の確認、問題や不安の解決
	事例検討	多様な事例から知識、課題発見・解決力を習得
	その他の場面	日常的に声をかけ相談を受ける
事業所外	サービス提供(同行訪問)	準備、訪問時の一連の業務手順、利用者・家族との接し方・対応方法などを習得
	サービス担当者会議	他のサービス事業者との連携と役割分担を学ぶ
	退院時カンファレンス	医療機関との視点の違い、連携、関係構築を学ぶ

2.4 同行訪問

- 主たる仕事の間が利用者の自宅である訪問看護師にとって、利用者宅への同行訪問はOJTの初期段階に必須です。
- 看護の知識、技術だけではなく、利用者の家に訪問する際の人としてのマナーを大前提とし、その上で、専門職として生活を見る視点、臨機応変に状況判断し、個別に異なる環境の中で的確に業務を進める能力などが求められます。
- これらは同行訪問を通して指導者から伝達され、段階的に習得する必要があります。
- 同行訪問の回数を重ねるごとに、見て学ぶ ⇨ 部分的にやってみる ⇨ 指導者の支援や見守りの下でやってみる ⇨ 一人でやってみる、という段階を踏みます。
- 同行訪問にあたり、3つの場面での関わり方が重要となります。

訪問前	<ul style="list-style-type: none">● 訪問の準備の手順、必要な物品の確認● 利用者の状況（経緯、現状、目標、サービス内容、留意事項等）の確認● 訪問時の手順のリハーサル● 訪問に当たっての心構え、各職員の目標の意識付け● 不明・不安な点の確認、解消
訪問時	<ul style="list-style-type: none">● 利用者・家族への接遇やケアの模範を示す● 利用者・家族への接遇やケア内容の指導、支援● 観察、判断、対応における専門職としての視点を示し気付きを促す● 新任訪問看護師の態度・行為全般等のチェック
訪問後	<ul style="list-style-type: none">● 新任訪問看護師とともに、訪問内容の全体を振り返る● 良かった点、目標が達成できた点を確認する● 改善が必要な点について気付きを促す● 問題点や不安の確認、解消● 次の目標の設定

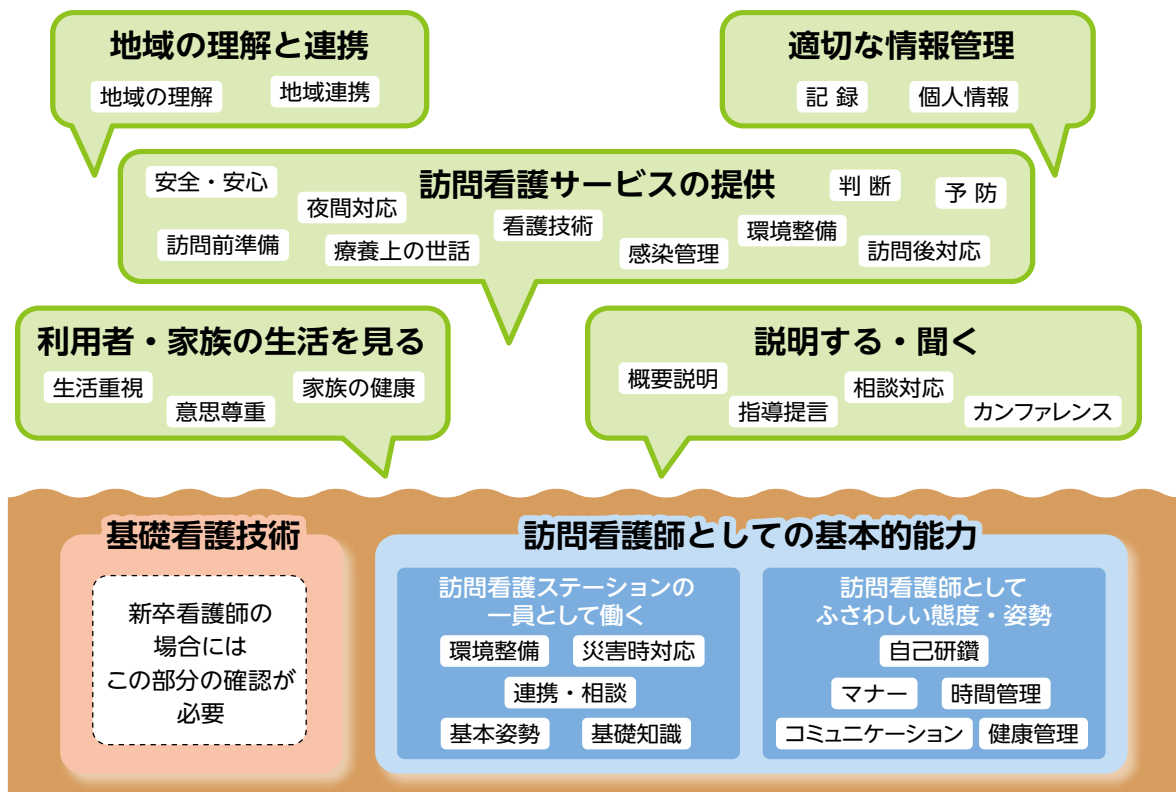
3

新任訪問看護師へのOJTの概要

3.1 新任訪問看護師に求められる能力項目

- 「訪問看護師としての基礎的能力」をベースとし、「訪問看護師としての専門的能力」を習得します。
- 「訪問看護師としての基礎的能力」は、訪問看護ステーションの一員として働くこと、訪問看護師としてふさわしい態度・姿勢を身に付けることであり、初期段階で確実に習得する必要があります。
- 「訪問看護師としての専門的能力」は、「訪問看護サービスの提供」を中心としますが、その前提として、「利用者の生活を見る」「説明する・聞く」能力が求められます。さらに、地域の他機関・他職種の理解と連携が必要です。また、これらの実践においては、適切な情報管理が重要です。
- 新卒看護師の場合には、基礎看護技術の確認も必要となります。

図表 新任訪問看護師に求められる能力項目の体系



- OJT期間を通じて、これらの能力を段階的に習得することを目指します。
- 訪問看護師としての基本的な事項は初期の同行訪問の段階で確実に習得し、さまざまなケースを担当しながら、対象を捉える範囲を拡大させ専門的能力を高めます。(次ページの表中の○は主に習得する時期の目安です)

※ 本マニュアルに示す能力体系及びOJT評価項目(8頁)は、関連する文献(26頁)を参考として、新任訪問看護師が身につけるべき能力を抽出し、作成部会において分析、整理をおこなったものです。

図表 OJT評価指標

主に習得する時期の目安

大	中	小	新任訪問看護師の達成目標	1～3か月	～6か月	～12か月
訪問看護師としての基本的能力						
訪問看護ステーションの一員として働くことができる						
基本姿勢		就業上のルールを守る		○		
		訪問看護の目的・サービス内容を理解する			○	
基礎知識		事業所の理念・活動目標に沿った対応をする				○
		基本的な医療保険、介護保険等の制度の仕組みを理解する		○		
		訪問看護の報酬体系、利用者負担等について理解する		○		
連携・相談		地域の交通機関の利用方法、道路事情、訪問先の目印などを把握する		○		
		同僚・管理者と円滑なコミュニケーションをとることができる		○		
		日々の看護活動について、同僚・管理者に常に報告・連絡・相談する		○		
		一人で判断が困難な問題に関して、同僚・管理者に速やかに相談する		○		
環境整備		利用者・家族の問題に気付いた場合には、同僚・管理者に速やかに相談する		○		
		訪問看護ステーション内の物品を整備・補充する		○		
災害時対応		災害時対応マニュアルを理解し、災害発生時は指示に従い適切に行動する		○		
訪問看護師としてふさわしい態度・姿勢をとることができる						
マナー		その場にふさわしい態度で挨拶する		○		
		礼儀正しい態度や言葉遣いで家族・利用者に対応する		○		
		来客・電話に適切に対応する		○		
コミュニケーション		コミュニケーションを通して、利用者・家族との良好な関係をつくる		○		
時間管理		訪問予定時間通りに訪問する		○		
自己研鑽		知識・技術・態度などの不足を補うために自己学習する			○	
健康管理		日頃の健康管理に努める		○		
訪問看護師としての専門的能力						
利用者・家族の生活を見ることができる						
生活重視		利用者・家族の価値観や生活様式を受け入れる			○	
		治療優先でなく、生活を重視する		○		
意思尊重		サービスの実施に当たり、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重する		○		
家族の健康		家族の健康に気を配り、健康管理や日常生活のアドバイスをする				○
説明することができる・聴くことができる						
概要説明		ステーションの概要、重要事項説明書・契約書内容・利用料金について理解する			○	
		提供する看護の内容を事前に分かりやすく説明する			○	
指導助言		在宅療養に必要な教育指導を利用者・家族に行う		○		
相談対応		利用者・家族からの相談に適切に対応する				○
		相手の立場に立って、利用者・家族の話を聞く			○	
カンファレンス		利用者・家族に関する事柄について、カンファレンス等で適切に説明する			○	
訪問看護サービスを提供することができる						
訪問前準備		利用者個別に訪問の目的を理解する		○		
		必要な情報を収集し、具体的な目標を設定した看護計画を立てる		○		
		訪問先・訪問予定を確認して、必要な情報をもとにその日の援助計画を立てる		○		
訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える			○			
療養上の世話		訪問看護計画に基づいて療養上の支援（世話）を行う		○		
看護技術*		訪問看護に必要な最低限の看護技術を身につける		○		
感染管理		安全に感染予防及び医療廃棄物の取扱いを行う		○		
環境整備		利用者の居室の生活環境（光、音、温度等）を整備する		○		
訪問後対応		訪問後の物品片付け、衛生管理を行う		○		
安心・安全		訪問後に事業所内・他機関に報告・申し送りをする		○		
		利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭に置いてケアを提供する		○		
緊急時の手当の方法、連絡方法等を理解する			○			
夜間対応		訪問看護ステーションの利用者全体の状況を理解し、夜間の携帯当番を担当する				○
判断		全身状態や生活の仕方、利用者の反応等を総合的視野から状況判断する				○
予防		利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する				○
地域の他機関の機能を理解し、連携することができる						
地域の理解		地域の保健医療福祉機関・サービスを把握する		○		
		地域の中での訪問看護ステーションの役割を理解する			○	
		地域内の他機関・他職種との専門性を理解し、尊重する				○
地域連携		訪問看護の経過等を必要時、主治医に正確に報告・相談する		○		
		利用者の入退院時に、医療機関・その他の機関と連携する				○
		介護支援専門員と連携・調整を行う			○	
その他の関係機関との連携や調整を行う					○	
情報管理を適切にすることができる						
記録		訪問看護記録・報告書・計画書を適切に書く		○		
		訪問後、速やかに訪問記録をつける		○		
個人情報		個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理する		○		

*看護技術については、各事業所において具体的な項目を設定することが望ましい

3.2 新任訪問看護師のレベルアップの過程

- 新任看護師のレベルアップの段階を、「訪問看護師として対象を捉える範囲」の拡大と、「担当ケースの難易度」の上昇の2つの条件で整理します。

(1) 訪問看護師として対象を捉える範囲

- ・初期段階では、対象を捉える範囲は本人を中心とする狭い範囲です。
- ・中間段階、達成段階へと進むにつれて、対象を捉える範囲が拡大するとともに、相互の関係性や影響（どこにどのように働きかけると良いかなど）について理解できるようになります。
- ・個別のケースに関する職種間の連携だけではなく、地域ネットワークにおける他職種との関係性の中で訪問看護ステーションの役割を捉え、他職種の専門性を理解し、尊重して連携できることが目標です。

図表 訪問看護師として対象を捉える範囲の拡大

