

平成24年12月更新

平成28年9月更新

訪問看護をやってみようかな?と思ったあなたへ・・・

～当法人訪問看護センター キャリア支援体制について～

訪問看護師は、あなたがしたい本当の「看護」が実践できるステキな仕事です。

「1人で訪問して判断、ケアまでできる自信がない…」

「ブランクがあって心配…」

「看護師としての経験が少なく、医療的な技術が不安…」

訪問看護に興味を持って、この様な心配が先に立つもの。

でもご安心ください。

西宮市社会福祉事業団の訪問看護ステーションで今バリバリ働くスタッフも皆そうでした。

この様な心配のある人こそが、「本当に自分のしたい看護ができる場所」を探していることが、開設20余年の実績でわかってきました。そのため、そういう声に対してのサポート体制を整えて仲間が増えるのを、スタッフ皆が待っています。

魅力あふれる訪問看護の中身を、先輩たちの声から想像してください。

あなたにとっても、きっと素晴らしい居場所となるでしょう。

あなたが求めている看護はここにあります。

先輩の声：

訪問看護をしようと決めたまっかけは、勤めた病院では日々業務に追われ、それをこなす毎日に疲弊していたからです。看護ってなんだろうと。訪問看護では、その人の人生や終末期を決める手助けをします。本当に大きな責任と重みを感じます。その人や支えた家族の関わりや価値観を大切にしながら、そっと支えるためにも、自分もいろんな人生経験をして、価値観を高める必要性を痛感しています。

入職1年目のナースの声：

訪問看護師として働きだし、やっと4ヶ月が過ぎました。まだまだ必死で余裕の無いときも多いですが、最近つくづく「やっぱり訪問っていいな」と思います。いつかは訪問看護師として働きたいと思っていました。あらゆる知識・技術、臨機応変な判断と対応が求められる中、スキルアップしたいという思いと、私を「看護師さん」ではなく、「〇〇さん」と名前と呼んで待っていてくださるご利用者様が、とても嬉しく有り難いです。

もくじ：西宮市社会福祉事業団 訪問看護師のキャリア支援

1. 考え方の軸、目的
2. OJTシート（ラダー）を活用したOJTシステム
3. ナース研修会（全体研修会）
4. 新規採用看護師教育プログラム
5. キャリアを支援するその他の取り組み
 - (ア) 事例検討会（センターごとで月1回実施）
 - (イ) ケアマネジャーや地域包括支援センターとの合同事例検討
 - (ウ) 委員会活動
 - (エ) 他部署との連携
6. 安全への取り組み
7. 社会情勢を素早くキャッチし情報共有する仕組み
8. スタッフ一人一人が存分に能力を発揮できる取り組み
9. 働き続けることができるための取り組み

○考え方の軸

当法人の訪問看護ステーションにおける設立当初からの理念は、

「誰もが住み慣れた場所で最期まで過ごせる地域づくり」です。

これを実現するため必要な看護力、調整力、コミュニケーション力、人間力などを磨いて時代のニーズに応じた訪問看護を提供し、キャリアアップをサポートします。

○目的

- ① スタッフみな、やりがいや充実感をもって楽しく「したい看護」に取り組める
- ② スタッフみな、仕事とそれ以外の人生の目的とのバランスについて、本人も周囲も納得できる状態でいられる
- ③ スタッフみな、理念や使命を理解し「事業団らしい看護」を提供する
- ④ スタッフみな、組織を大切にしつつスタッフ同士の研鑽や自己研鑽により看護力を磨くことができる

2. 今後の在宅医療を見据え、ICT化を進めています。

Ipadを導入しました。

Ipadを活用した電子カルテを導入しました。

Ipadを活用した 質の高い看護師向けコンテンツ、および医療従事者向けコンテンツを導入しました。

これらにより、利用者様の詳細な情報が事業所外でも確認でき、迅速な情報共有や対応が可能となりました。

膨大な優れた文献に基づく基礎看護技術や医療知識の獲得が、容易になりました。



3. OJTシート（ラダー）を活用したOJTシステム

OJTシート（日本訪問看護振興財団：編）によって訪問看護師の実践能力を可視化しています。自分自身の状況をこれと照らし合わせることで、充足しているもの、不足しているものが確認でき、次に取り組むことが明確になります。

訪問看護が初めての人、臨床経験年数の少ない人、ブランクのある人など、どんな人も、訪問看護の導入をスムーズに開始できると考えています。下のグラフを見ていただくと、ほとんどのスタッフが訪問看護経験なしであることがわかれると思います。

ちょっと一息…

スタッフ（看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）はどんな人たち？

★就業前の訪問看護経験有無は？

訪問看護の経験あり・・・67人中13人

訪問看護の経験なし・・・67人中54人

★スタッフの年齢構成は？

20代・・・1人 30代・・・21人 40代・・・29人 50代・・・10人 60代・・・6人

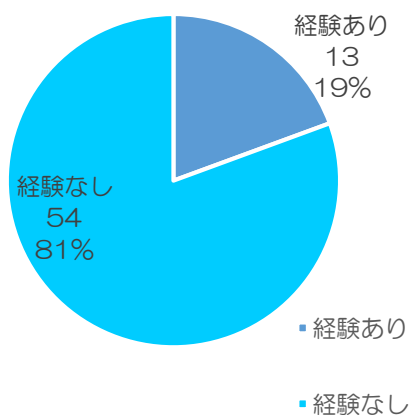
世代の異なるスタッフが、わいわい仲良くやっています！

看護師経験2～3年でも「訪問看護をやりたい」と

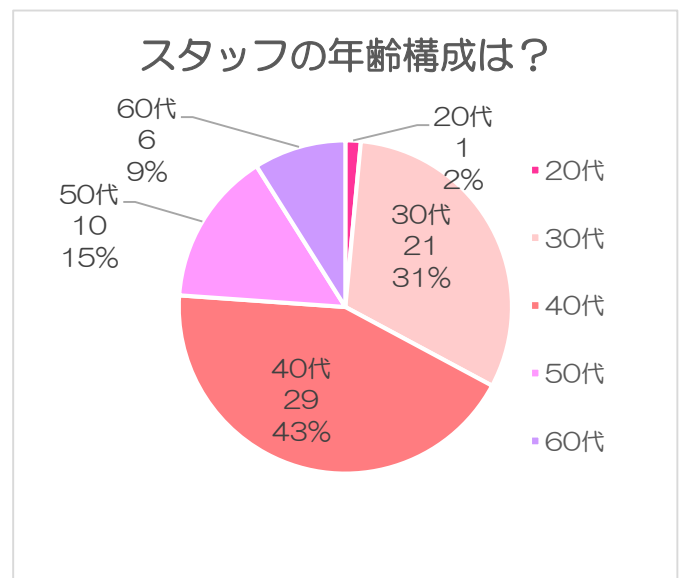
仲間入りしたスタッフも。

興味がある方は、センター見学大歓迎です。

訪問看護経験の有無は？



スタッフの年齢構成は？



4. 訪問看護課研修会

毎月1回、全体研修を行い、訪問看護理念の共有とスキルアップに取り組んでいます。開設当初より続けている伝統ある(!!)研修です。外部講師を呼んでの講演会、外部機関との意見交換会や事例検討会、制度改定の学習会、医療機器のレクチャーと機器を触っての実技など、訪問看護を実施するうえで必要な情報や新しい知識・技術を学ぶ機会となっています。興味のある方、見学・参加大歓迎です！





訪問看護課研修会 プログラム一覧（平成27年度）

月	テーマ
4月	地域包括ケアと訪問看護について
5月	訪問看護システムと計画書について
6月	安全運転講習（保険会社の方より）
7月	エンゼルケアについて（公益社）
8月	フィジカルアセスメント（川崎医院 川崎医師）
9月	事例検討会（民生委員、家族会の方と）
10月	小児訪問看護（訪問看護ステーションつくし管理者）
11月	認知症を取り巻く話題（つちやま内科クリニック 土山医師）
12月	終末期における口腔ケア
1月	終末期におけるリハビリ
2月	心不全のフィジカルアセスメント（兵庫県看護協会 前田靖子集中ケア認定看護師）
3月	28年度にむけて タイムスタディの振り返り

訪問看護課研修会 プログラム一覧（平成27年度）

4月	診療報酬改定について
5月	看護記録について
6月	在宅における感染管理（県立西宮病院 山本 感染管理認定看護師）
7月	在宅医療機器について（帝人在宅医療株式会社）
9月	事例検討会～ワールドカフェ方式～

つづく・・・

4. 新規採用看護師教育プログラム

新規採用時、オリエンテーションのほか、訪問看護への同伴（体験）プログラムを準備しています。即戦力を期待するのではなく、1 か月間は研修期間として事業団の訪問看護の特徴について理解・習得できる内容を考えプログラムを組み、事業団訪問看護の理念を知って業務していただけるように・・・と思っています。

オリエンテーションは一方的なインフォメーションではなく、あなた自身が経験した、これまでの看護観や訪問看護に同伴しての感想を自由に述べてもらい、気づきを大切にします。

そして、指導担当ナースや管理者のサポートのもと「訪問看護って大変だけど楽しい！」という気持ちを持ったうえで、独り立ちを目指します。

新規採用プログラムの特徴

☆☆☆研修期間中は毎日、その日の疑問が解決できるよう、カンファレンスをおこないます。

☆☆☆2週目以降は、同行訪問の他、担当する利用者さんに関する情報収集やスタッフとの情報交換、制度に関する自己学習やレポート提出等を行います。

デイサービスセンターや介護老人保健施設等、法人にある事業所への実習も採用後半年の間に1回行い、顔が見える連携が実践できるようサポートします。

☆☆☆基本的な看護技術、リハビリ技術は必ず演習を含めた研修を行いますので、経験のない方、少ない方にも安心して取り組んでいただけます。

☆☆☆医療的なケア、医療機器の取り扱いについても、事前学習、シミュレーション、実際の利用者様の訪問看護の見学・実施を通じどの看護師も習得し、実施できています。

プログラムの一例

●1～2日目

- ① センター内のオリエンテーション
- ② 同伴訪問（体験）
- ③ 指導担当ナース、管理者とのディスカッション
- ④ オリエンテーション（担当：在宅サービス課総務係）

出勤簿の記入、制服等の説明、事故対応、…

- ⑤ 訪問看護オリエンテーション（担当：管理者）

理念、組織図、訪問看護師の責務、看護者の倫理綱領、看護師の倫理課題…

- ⑥ 研修日誌の記入

●3日目

- ① 同伴訪問（体験）
- ② 指導担当ナース、管理者とのディスカッション

- ③ 訪問看護課研修およびセンターの事例検討会
- ④ 各種マニュアル確認
 - ・訪問看護の心得 ・記録・感染防止・タブレット端末取り扱い ・フィジカルアセスメント
 - ・リスクマネジメント ・主治医やケアマネジャーとの連携 ・医療機器取り扱い…等々
- ⑤ 研修日誌の記入

●4~5 日目

- ① 同伴訪問（体験および担当利用者様の訪問を含む）
- ② 指導担当ナース、管理者とのディスカッション
- ③ 各関係機関の話（地域包括、居宅介護支援事業所、ヘルパー派遣センター、老人保健施設、福祉用具等、法人内事業所の担当者に協力を得ています。）
- ④ 研修日誌の記入

新人研修表の一例

〇〇△△ ナース様

日付	曜日	午 前		午 後	
5月6日	金	9:45	NS と同伴	13:00	NS と同伴
		11:00	所長 と同伴		
5月9日	月	9:45	NS と同伴	13:00	NS と同伴
		11:00	所長 と同伴		
5月10日	火	9:45	NS と同伴	13:00	NS と同伴
		11:00	所長 と同伴		
5月11日	水	9:45	NS と同伴	13:00	NS と同伴
		11:00	所長 と同伴		
5月12日	木	9:45	NS と同伴	13:00	NS と同伴
		11:00	所長 と同伴		
5月13日	金	9:45	NS と同伴	13:00	NS と同伴
		11:00	所長 と同伴		

担当するご利用者様

月	火	水	木	金
〇〇□□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま
〇〇□□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま
〇〇□□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま	〇〇△□さま

5. キャリアを支援するその他の取り組み

(ア) 訪問看護認定看護師による個別指導

2名の訪問看護認定看護師が事業団の訪問看護ステーションで活躍中です。
実績や能力に応じ、認定課程への進学が可能です（正規職員の場合）。

(イ) 事例検討会（センターごとで月1回実施）

- ① 身近な事例について検討する機会としています。検討事例と似た利用者様を担当したときに生かせるようにと考えています。また、自分では体験したことのない訪問看護事例についての学びを通して視野が広がります。
- ② 事例ごとに「判断軸」を学べるので、一人で自信を持って判断する助けになります。
- ③ 経験を深めれば、事例を聞いてアドバイスやファシリテートができます。

(ウ) ケアマネジャーや地域包括支援センターとの合同事例検討

「医療と介護の連携」という言葉をよく聞きますか？

事業団看護の特性は、事業所にいながらにして多職種との連携機会が多いこと。

これを生かして、法人内のケアマネジャーや地域包括支援センターの職員の相談に乗ったり、カンファレンスに出席して医療面でのアドバイスや在宅生活のコーディネートに関する相談に乗り、医療と介護の連携を推進しています。ケアマネジャーからは「自分の役割がよくわかった」「医療につなぐタイミングが大事と分かった」、参加した看護師にも、「ケアマネジャーが何に困っているのかよくわかり、連携しやすくなった」と好評です。



(工) 部会活動

訪問看護をおこなううえで、「こんな取り組みが必要ではないだろうか」「ここをこう変えた方が利用者さんに役立つのでは」などの気づきを活かし、業務改善案を検討します。

- ① 広報：訪問看護たより 記念誌 事業団訪問看護ホームページ 対外的な周知文書
- ② 教育：ナース研修会 事例検討会 自己評価表、看護研究各種マニュアルの見直し
- ③ リスクマネジメント：ヒヤリハットの分析、お客様の声や事故報告検討、お客様アンケート
- ④ リハビリ係：リハビリ評価表の作成、事業団フェスタ

(オ) 他部署との連携

上記以外にも、事業団内にある他部署との連携を図り、看護師のスキルアップを図っています。これまでには児童館における医療教育の場として「かんごしさんがやってくる！」や、障害者自立支援施設の行事の支援等を実施しました。訪問看護とはまた違った体験を通じて看護師の視野が広がりました。



児童館での医療教育「かんごしさんがやってくる！」



「事業団フェスタ」でのPTによる体操教室



多職種から訪問看護の説明の要望が



訪問看護の紹介DVDを作成しました

6. 安全への取り組み

事業団の訪問看護ステーションでは、「リスクマネジメントは最大の質管理方法となる」をモットーに、平成18年度より継続的にリスクマネジメントに関する研修を行っています。また、定期的にヒヤリハットやお客様の声の分析に加え、事例検討会でも皆が考え問題を共有することで、「失敗」と捉えるのではなく、「リスクマネジメント」の一環として、「検討を通じお客様に信頼され選ばれるサービスを目指す」という考え方を軸に、取り組みをおこなっています。

7. 社会情勢を素早くキャッチし情報共有する仕組み

訪問看護師は、医療保険と介護保険、両方の制度を把握しておく必要があります。こうした制度や国の動きに対する最新情報がいち早くキャッチできる環境を整備し、早めに情報共有を行う仕組みとすることで、スタッフが制度に振り回されず、利用者さまに説明でき、安心して訪問看護に取り組めるようにしています。他にも各種研修案内の共有をはかっていますので、様々な研修の情報を、センターにいながらにして把握できます。これは、大規模ステーションが集まる事業団の訪問看護ステーションならではのスケールメリットを生かした仕組みです。

8. スタッフ一人一人が存分に能力を発揮できる取り組み

訪問看護は、これまでしかなかった本当の「看護」ができる仕事です。

看護師としてのキャリアアップはもちろんのこと、スタッフ一人一人がやりがいや充実感を持って楽しく仕事ができることが、この訪問看護事業の理念の追求につながるという考えのもと、次のような取り組みにも力を入れています。

① さまざまな研修に参加できます（公費対象研修も数多くあります）。

② 法人内に充実した研修体制があります（階層別研修【新人、3年目以上、主任クラス等の経験を考慮した研修体系】、メンタルヘルス研修、コンプライアンス研修、ビジネス基礎研修、総合的な品質管理【TQM】について法人内で発表する事業団総会など）

事業団訪問看護が実践するキャリア支援のサポートは、多くの訪問看護ステーションから参考にされ、全国各地から講演の依頼もあり、在宅看護の雑誌等で取り上げられています。

次はあなたが実践する番です！

9. 働き続けることができるための取り組み

当法人の訪問看護センターには、子育て世代のスタッフが多く在籍しています。子育てだけではなく、家族の介護、地域に根ざす活動、趣味活動、学びの活動など、その人にとって大

切な生活上の営みを支援しています。

- ① 複数の訪問看護ステーションがあり、業務量調整をステーション間で行います。
- ② 公的な休暇制度等に詳しい事務スタッフが、育児休暇や介護休暇の取得についてサポートしています。また、経験豊富な管理職がそれら休暇後の働き方の相談に乗ります。

●多様な働き方の一例

非常勤職員で入職した30代の看護師。在職中に結婚、妊娠出産を経て、正規職員になりました。その後は子育てと両立しつつ、大好きな訪問看護を続けています。例えば、3人の子供を育てつつ、管理者になったスタッフもいますし、2度の産休育休を経て復帰したスタッフも。

③ 福利厚生の充実

扶養手当、住居手当が支給されます（正規職員の場合で、当法人規定による）。もちろん、育児休業や介護休暇等も保障されており（正規職員・準常勤職員の場合）、ライフステージに合わせた働き方を選択できるのも、事業団の訪問看護ステーションの大きな魅力です。

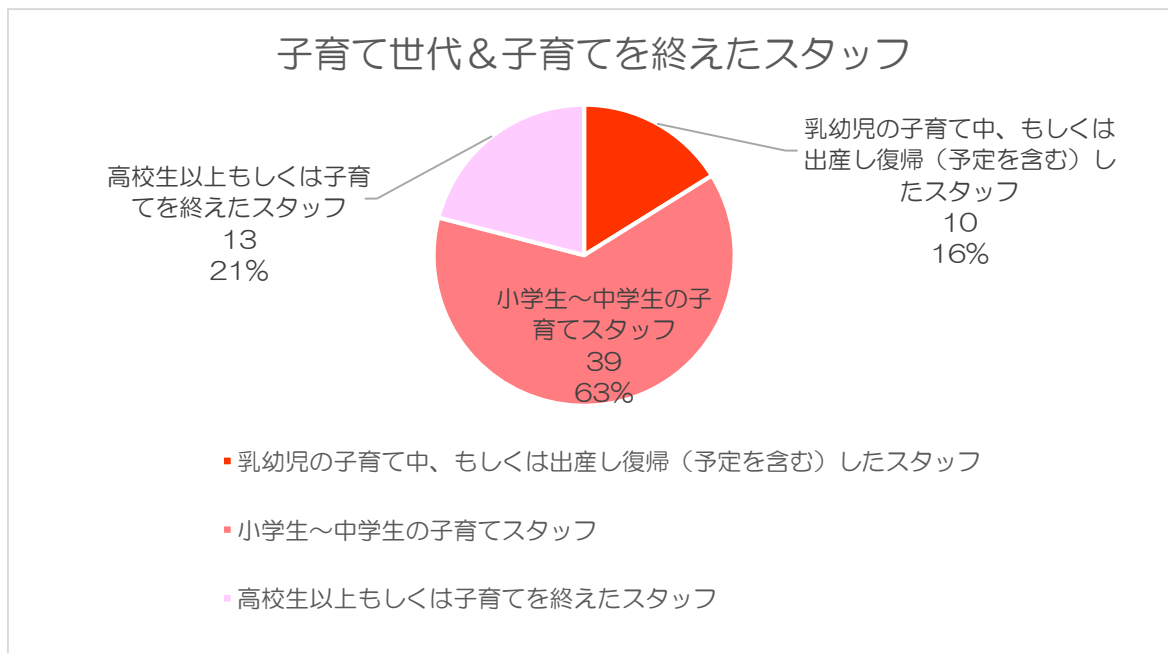
- ④ 経験豊富な管理職をはじめとする幅広い年齢層のスタッフが、働き続けるための様々な相談に乗れます。

ちょっと一息…子育てとの両立は？

★子育ての状況は？

★異世代交流がさかん、わが事業団看護。

★子育て相談でも本領発揮です！



さいごに・・・

少しでも興味を持ったら、まずはお電話ください。
疑問や不安などについても、ご相談に乗ります。
あなたの看護への思い、ここで一緒に実現していきましょう。

でんわ：0798（68）2711 担当：やまさき

あなたからの連絡をお待ちしています！

新卒、既卒、専門看護師、認定看護師が活躍できる職場です！

また、紹介派遣等の会社を通じた採用はしていません。

まずはお気軽にご連絡お待ちしております。

