

訪問看護師 OJT ガイドブック

公益財団法人 日本訪問看護財団

はじめに

1992年に訪問看護制度が施行されてから20年余りが過ぎ、訪問看護ステーションには、地域包括ケア推進の要としての新たな役割が求められています。訪問看護師数も約4万人に増加していますが、今後の超高齢社会を乗り切るためには、さらなる増員が期待されています。

看護師は、患者や利用者の療養生活を支えるために、自己の資質向上に努める労力を惜しまない職種です。基礎教育を終えた後にも、研修会や勉強会、事例検討会、研究会への参加、卒後教育機関への入学と、自己教育にたくさんのエネルギーを費やしています。日々の看護活動だけでなく、並行して自己教育を進めていくことが、看護専門職としての安心感と誇りにつながっていると思います。

多くの医療機関の看護師には、院内の教育プログラムが用意されています。しかし大半が小規模事業所である訪問看護ステーションでは、所内での教育プログラムがあったとしても十分機能しなかったり、外部研修に参加したくても人員にゆとりがなかったりと、看護職の自己教育への欲求が十分に満たされないまま、日々の活動に明け暮れてしまうことになりがちです。そして疲弊し、不満が増強する・・・という悪循環に陥りかねないことが危惧されます。

そこで本財団では、平成20年度の厚生労働省老人保健健康増進等事業による調査研究事業の一部として、訪問看護ステーションの所内教育(OJT)プログラムを作成しました。平成13年度からこのプログラムに着手していた千葉大学看護学部のプロジェクト研究チームメンバーを中心に完成させ、平成23年に皆さんに提示してから約3年を経ました。おかげさまで、これまで全国で約5,000部をご活用いただきました。また、各地でOJTの研修会も開催されました。その結果からこのたび、早わかりガイド、流れ図、記録用紙例などを追加掲載することにしました。

それぞれの活動地域の特性に合わせて、どんな訪問看護が望まれているかを把握しながら、地域のニーズに沿った人材を育成し、定着させることで、その地域住民の健康レベルの維持・向上、さらには一人ひとりのQOL・QODの向上に寄与することができることでしょう。

このOJTガイドブックとシートを活用することによって、多忙な訪問看護師ひとり一人が自分を改めて見つめ直し新たな力を得て、笑顔でより生き生きと看護を継続できるようになると期待します。そして、そのような訪問看護師が所属する訪問看護ステーションが、住民に愛され地域に根を張り、組織としてのさらなる成長にもつながることを願っています。

2015年 3月吉日

公益財団法人 日本訪問看護財団

「訪問看護師 OJT ガイドブック」 目次

はじめに	1
I. 訪問看護師の学習支援プログラム	3
1. 訪問看護の特性を踏まえた教育プログラムの必要性	3
2. 訪問看護の専門的教育の構造	3
3. 学習支援プログラムの特徴とねらい	4
4. 個別学習のプロセス	5
5. 使用の手引き	5
1) OJT シートの種類と対象者	5
2) OJT シートの記入方法	7
3) 内部支援者（主に管理者）としての姿勢	8
6. 自己成長記録としての活用（ポートフォリオ）	8
II. 学習支援プログラム（OJT）の記入の手引き	12
1. 各シートの評価の視点と目標・方策の方向性	12
1) 新人編（レベルⅠ）	12
2) 初級編（レベルⅡ）	17
3) 中級編（レベルⅢ）	23
4) 上級編（レベルⅣ）	30
5) 管理者編（レベルⅤ）	35
6) 在宅看護過程	43
7) 家族看護	47
2. OJT シートの記入例	52
1) OJT ガイドブック早わかりガイド	53
2) OJT ガイドブックを活用した自己学習の流れ図	54
3) スキルアップ学習プラン	55
4) 日々の日記	58
5) サマリー	61
おわりに	62

I. 訪問看護師の学習支援プログラム

1. 訪問看護の特性を踏まえた教育プログラムの必要性

1) 訪問看護の特性

訪問看護師の教育に関連する国内文献と英文献の内容を整理した結果（日本訪問看護振興財団,2009）、訪問看護の特性は「利用者の生活の場が看護提供の場」であること、「小規模な組織運営」であることの二つに大きくまとめることができました。法制度の規定の下で、多様な健康・生活問題をもつ療養者への専門的な看護ケア提供が求められ、訪問看護師個人が訪問看護の組織運営に直接かかわっているという現状が示されていました。

2) 教育ニーズ

文献検討の結果から、訪問看護師の教育に対する社会的ニーズとして、病院勤務経験からだけではその能力の育成が不十分とされていました。また、安心して在宅療養へ移行するための地域の要件として、訪問看護師には在宅療養のための最新の医療技術や知識への理解を深めることが課題として示されていました。管理者は、利用者や関係者の訪問看護サービスに対する理解不足と、看護師側の説明能力及びコミュニケーション技術、事業の経営等を含む看護実践能力不足を認識し、「経営管理」「ステーション運営」「ケアの質の管理」の研修希望が多く、スタッフには、専門技術に関する研修を受けさせたいと望んでいました。

訪問看護師は、各県看護協会で行っている「訪問看護師養成研修」では参加が困難であること、研修に参加できないこと、研修参加は勤務扱いとならないため自分の休みとお金を使って参加する負担が大きいこと、研修の情報が乏しいことなど、研修参加の困難さを挙げていました。訪問看護師の教育へのニーズは高く、生涯教育の機会を得たい訪問看護師は全体の74.4%と報告している文献もありましたが、そのための時間、費用、事業所内の体制が不十分であることが明らかになり、これらの課題を解決する独自の学習支援プログラムの必要性が明らかになりました。

2. 訪問看護師の専門的教育の構造

訪問看護師の専門的教育は、以下の①訪問看護の根幹的能力②特定領域実践能力の二つの柱を持ちます。

① 訪問看護の根幹的能力（コンピテンス）

基本的能力・専門的能力・組織的能力

② 特定領域実践能力

専門領域における専門的看護技術能力

（感染管理、栄養管理、呼吸管理、在宅酸素療法、ストマケア、褥瘡ケア、ターミナルケアなど）

訪問看護師の育成は、教育内容を一本の大木（P.5の図1参照）に例えると、幹の部分にコアとなる能力があり、多岐にわたる医療技術や専門的な看護技術は、多様で多彩な枝葉として位置づけられると考えました。枝葉となる教育項目は、集合教育によって画一的な一定レベルの知識および技術を修得目標とすることが可能であり、例えば、褥瘡ケア、呼吸管理、疼痛管理などがあります。これらは、全国調査において多数実施されていることがわかりました。テーマ別に各都道府県や各県看護協会、日本訪問看護財団、全国訪問看護事業協会、民間の研修所、地域の医療機関内の研修などにおいて実施されており、単発の研修としても実際に多くの訪問

看護師が受講していました。しかし、幹の部分は、個々の訪問看護師がこれまで学んできた内容や経験としてきた内容、それぞれがもつ資質によって様々であり、相応しい教育方法や求められる到達能力は異なってきます。したがってその部分に関しては、むしろ個別に対応し、それぞれの訪問看護師のもつ個性をうまく引き出し、効果的な実践能力として伸ばしていくことが重要であると考えられます。同じ訪問看護ステーションで毎日看護を共に実践する中で、管理者や同僚らが、お互いのもつ資質を見極め、良いところを伸ばし、抑えるところは抑え、修正を要するところは上手に変容させることが、職場内教育に求められています。そして、このような日々の職場内教育によって、丁寧に育てられた個々のスタッフが、徐々に自己の成長や発達を認識でき、訪問看護実践能力の向上を自他共に認め合うことが出来る訪問看護ステーションに成長することによって、訪問看護師の定着がもたらされ事業所としての安定に繋がり、地域の一資源の力を発揮することになります。それが、地域という基盤に根を張っていくことになると思われました。

3. 学習支援のプログラムの特徴とねらい

これまで述べた背景から、筆者らの研究チームは訪問看護師個別学習支援プログラムを開発しました。

本プログラムは、「訪問看護の実践場面の活用」「OJT シートを基に」「学習支援を受けながら行う」という特徴を持ち、訪問看護に求められる根幹的な能力を効率的に修得することをねらいとしたものです。ここで言う根幹的な能力は、基本的能力、専門的能力、組織的能力であり、樹の幹に例えられます。その幹をより太く成長させるものとして、基本的職業能力（基本的能力）を中心として、在宅看護過程、専門的能力、家族看護があると想定しています。

以下に本プログラムにおける基本的学習支援の考え方と学習プログラム実施者について述べます。

基本的学習支援の考え方

- ① 学習の主体は個々の訪問看護師である
- ② 日々の訪問看護実践の振り返りを通して、実践能力の評価と課題を明確にする
- ③ 実践の中で行う学習行動を計画する

学習プログラム実施者

- ① 学習者である訪問看護師
- ② 内部の学習支援者（学習環境の調整；主に管理者）
- ③ 外部の学習支援者（学習プログラムの促進；認定看護師や、実習などで関係する大学の教員等を活用する）

この学習プログラムは、個々の訪問看護師が主体的に進めるものです。プログラム実施のために管理者は学習環境の調整を行います。そして、学習資源の提示、評価の視点の検討など、学習プログラムが円滑に進むように第三者の立場で支援する役割として、外部学習支援者が関わります。

訪問看護師が学習プログラムを活用し、成長していくイメージを図1に示しました。訪問看護師は、ステーションという大地に、管理者からの陽を浴びて育つ樹と考えます。生い茂る葉の中の円は各々のステーションの得意分野であったり、地域特有のニーズであったりすることを反映しています。よって、それらは必ずしもすべてのステーションに必須とは言い難く、時間の経過により刷新されるべきものでもあります。そして幹に当たるのが、根幹的な能力であ

り、それは、すべての訪問看護実践に必要とされ、基盤となるものと考えます。さらに事業所を運営するための組織管理能力が必須であり、それが木の幹の外壁として根幹を包んでいる構造であると考えました。

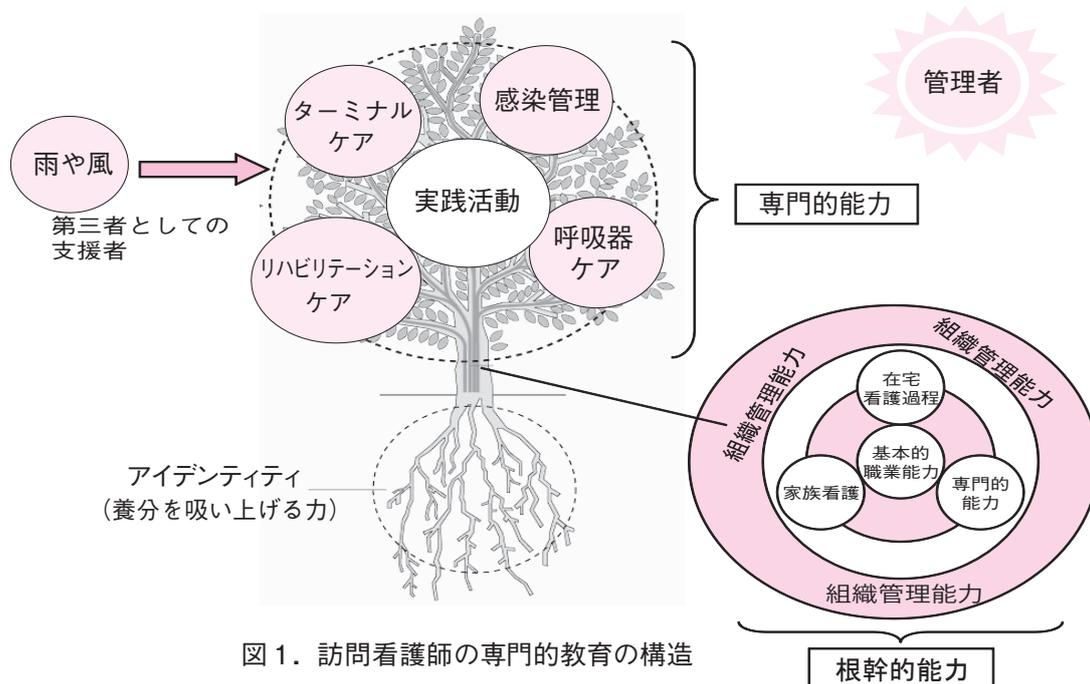


図1. 訪問看護師の専門的教育の構造

4. 個別学習のプロセス

学習はOJTシートを中心に展開します。OJTシートは、自主的に学習計画を立てる拠りどころとなるものであり、下記一連のプロセス（図2）をこのシート上で行います。

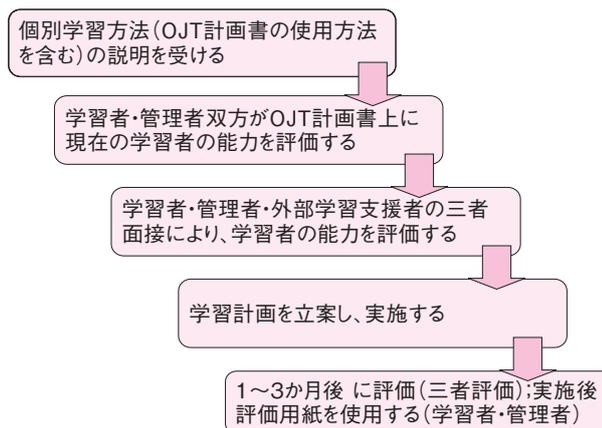


図2. 個別学習のプロセス

5. 使用の手引き

1) OJTシートの種類と対象者

OJTシートを用いて学習する内容は、訪問看護師の専門的教育の構造の根幹的能力を構成する学習内容となっています。「基本的（職業）能力」「専門的能力」「組織的（管理）能力」

については、訪問看護の経験に応じてレベル分けをしたOJTシートを用います。「在宅看護過程」「家族看護」は、全ての訪問看護師が習得する内容になっています。

(1) レベル別OJTシート（表1）

「基本的（職業）能力」は、在宅看護を行うに当たり、基本的に必要とされる能力です。「専門的能力」は在宅看護を行う人に求められる専門的な能力であり、在宅看護技術、社会資源の活用などです。「組織的（管理）能力」は、小さな組織で働くために、スタッフレベルの訪問看護師も身に付けておきたい能力で、組織・役割・リスクマネジメント・地域連携・政策立案への志向等が含まれます。それぞれの内容はレベル別に設定されており、全体の構造を表4に示します。

表1 OJTシート別到達目標とその概要

シートの種類	使用の目安	到達目標	構成（項目数）		
			基本的能力	専門的能力	組織的能力
レベルⅠ 新人編	訪問看護に従事してから6か月	訪問看護師としての基本的態度を身に付け、ステーションのメンバーとして活動できる	訪問看護の役割の理解と訪問看護の基本を修得(16)	地域で看護を提供することを理解する(11)	ステーションの組織的特徴を理解する(8)
レベルⅡ 初級編	6か月～1年	訪問看護師として、一人で看護展開ができる	利用者との関係確立と実践能力の修得(18)	制度理解及び特定領域の看護技術の修得(9)	ステーション内外での連携・協働を理解する(11)
レベルⅢ 中級編	1年～3年	訪問看護師として自律し、困難事例にも対応できる	在宅ケアチームの中での役割の理解と実践及び教育能力の修得(22)	状況の変化に応じた制度利用の理解(9)	ステーションを含めた地域システムづくりを理解する(10)
レベルⅣ 上級編	3年以上	ステーション内のリーダー的役割が取れ、管理者の補佐ができる	在宅ケアチームの中で連携及び教育的能力の発揮(13)	訪問看護の啓発・教育的機能の理解(9)	ステーション内の教育・管理の役割の発揮(13)
レベルⅤ 管理者編	管理者	管理者として効果的な組織運営ができ、訪問看護ステーションとして、地域に必要とされる役割を発揮できる	快適な職場環境づくりとストレスマネジメント(22)	訪問看護の専門性に関するキャリアアップ支援(8)	安定した組織運営・経営(18)

(2) 在宅看護過程OJTシート（表2）

在宅看護における看護過程は、在宅療養者の特徴、チームケアによるケア提供等、病院施設等の看護とは異なる様相がある。その特徴を考慮して、利用者に対して効果的・効率的に看護を提供できるよう、情報収集から評価に至るまでの看護過程展開の学習内容を含んだシートとなっています。

表2 在宅看護過程OJTシートの概要

到達目標	構成（項目数）				
効果的・効率的に在宅看護過程を展開できる	情報収集 (3)	アセスメント (5)	計画立案 (8)	実施 (8)	評価 (4)

(3) 家族看護 OJT シート (表3)

在宅看護において、家族は看護の対象であると同時に、利用者の療養を共に支える重要な存在です。よって、家族への働きかけは修得すべき重要な能力として位置づけ、経験年数等に関わらず、全ての訪問看護師が学習すべき内容を含んだシートとなっています。

表3 家族看護 OJT シートの概要

到達目標	構成 (項目数)				
在宅療養における家族の課題を把握し、解決に向けて支援できる	基本姿勢 (4)	情報収集 (7)	アセスメント (7)	看護介入 (8)	評価 (2)

2) OJT シートの記入方法

(1) 各シートの評価の視点と目標・方策の方向性：記入の手引き

12 ページからの「Ⅱ. 学習支援プログラム (OJT シート) 記入の手引き」に、各項目について学習者と管理者が評価する際の視点を挙げました。また、目標や方策の参考になるよう、方向性や例を具体的に示しました。この記入の手引きを参考に学習を進めてください。

(2) OJT シートの具体的な使用方法

各シートはA3用紙1枚にまとめられています。

① 学習者

- ・自分に相当するシートを選択し、到達度を「未経験」「できない」「支援を要する」「一人のできる」の欄にチェックする。
- ・「一人のできる」以外にチェックした項目について目標と方策の方向性を記入する。

② 内部支援者 (主にステーション管理者)

- ・学習者が選択したシートの到達度の欄にある「未経験」「できない」「支援を要する」「一人のできる」にチェックする。
- ・「一人のできる」以外にチェックした項目について目標と方策の方向性を記入する。

③ 評価の照合

- ・学習者と内部支援者の評価したシートを持ち寄り照合する (①②)。
- ・評価について、評価理由をもとに話し合い、最終評価を決定する。

第三者の支援

この学習の一連のプロセスにおいては、できるだけ第三者の支援を受けることが望まれます。第三者とは、受け入れている学生の指導者である教員や近隣訪問看護ステーションの管理者等の看護職者です。二者の照合で判断に迷う場合など、第三者の存在はより客観的な評価が出来るでしょう。

- ・「未経験」「できない」「支援を要する」と評価された項目については、学習課題を明確化する。
- ・明確化した学習課題達成のために、それぞれが記入した目標と方策の方向性をもとに具体的な学習計画を立案する。

その他の欄の活用

- ・項目の「その他」の欄には、ステーションあるいは看護師個人によって必要となる独自の能力評価項目を文章化して書き込めるように、空欄を設けていますので、自由に使用してください。

3) 内部支援者（主に管理者）としての姿勢

(1) 基本的姿勢

OJTシートを活用した評価は、ランクづけや査定ではありません。よって、他者との比較や人事考課に使用するものではなく、訪問看護師が根幹的な能力を主体的に修得するためのツールであることを理解しておく必要があります。つまり内部支援者には、評価者としての姿勢ではなく、訪問看護師が自ら成長できるように、終始一貫して側面から支援する姿勢が求められます。

(2) 自己成長しようとする意欲を支える姿勢

人が成長するためには、成長しようとする意欲を支えることが大事です。「ここができていない」や「あそこが不十分」などと、欠点やマイナス面を洗い出すのではなく、「ここができていますね」「この点はいいです。この課題を克服するとさらに良いですね」「努力の結果ここが良くなりましたね」などと、プラス面を具体的に伝えることが大切です。このように自分の強みと課題がイメージできるように伝えることで、看護職員は自分の成長を認めることができ、自己成長しようとする意欲をもち続けることができます。

(3) 主体的な学習環境を整える姿勢

問題を解決したり目標を達成するという、本来人間がもっている力を引き出すためには、意図的な環境づくりが必要です。自ら成長する力を高め、潜在能力を引き出す環境をつくりましょう。

訪問看護活動について話し合う時間を準備したり、同行訪問したりすることにより、場を共有し思いの共有が可能になります。また、必要な図書やマニュアル、インターネット環境の整備、ステーション内外での事例検討や研修会など学習機会の情報を提供します。さらに地域の大学や病院、保健所などの施設を、職員の学習の場として開拓し、活用できる環境を地域に準備することも大切です。そして、自らが学習者のモデルとしての姿勢を示すことも重要です。

6. 自己成長記録としての活用（ポートフォリオ）

ポートフォリオとは、その人の仕事や研修などのプロセスの情報を一元化したもので、言い換えればその人がこれまでやってきた成果や記録が詰まっている実績書といえるものです。これは単なる記録のファイルではなく、日々の仕事や研究に活かされ、同時に自己評価につながり、人を成長させるものといわれています。なぜならポートフォリオを作成することによって①自分を客観視できる②成長の道のりが見える③知識の体系化ができる④問題解決のプロセスがみえる⑤情報を一元化することで関係性が見えるからだと言われています。

ポートフォリオは、建築家やジャーナリストにより始められたものですが、教育方法の一つとして広がり、現在では医学や看護の分野でも活用されています。この学習支援プログラムをポートフォリオとして活用されることをお奨めします。

この学習支援プログラムは、訪問看護師としてのキャリアアップを支援する目的で作成されたものです。新人編から初級編、中級編、上級編、管理者編のOJTシートを使って、各段階で自己評価を行い、他者評価を受けることによって、「自分が今できていること」と「まだできていないこと、不十分なこと」を適切かつ具体的に評価し、自己成長するための課題を明らかにし、

目標達成のために取り組むものです。評価は「もっとよくなるために行うもの」であり、めざす理想や目標を到達するためのものです。各段階で評価したOJTシートを一枚ずつ綴ってファイルし、目標達成のために実践した活動や受けた研修、自己学習のために集めた資料なども加えて、ポートフォリオを作成します。そうすることによって、自己成長の記録と関連資料が一冊のファイルとして出来上がります。

自分が訪問看護師として、新人から中級、上級へとどのように成長したのかという経過記録は、傍らにおいて自分自身の励みになるだけでなく、後輩訪問看護師の指導にも役立てることができます。また、キャリアアップを目指すとき、自己アピールの必須アイテムにもなります。ポートフォリオを作成するにはA4サイズのファイルを準備し、日付と場所、出典を入れることと、前から順番に時系列に入れていくという原則があります。詳細については、いくつかの文献が出ているので、それを参照してください。

表4. レベル別OJTシート 教育評価項目の構造(訪問看護実践能力の構造)

到達目標	訪問看護師としての基本的態度を身に付け、ステーションメンバーとして活動できる		訪問看護師として、一人で看護展開ができる		訪問看護師として自立し、困難事例にも対応できる		ステーション内のリーダー的役割が取れ、管理の補佐ができる		管理者として効果的な組織運営ができ、訪問看護ステーションとして、地域に必要とされる役割を發揮できる	
	レベルI(新人)	レベルII(初級)	レベルIII(中級)	レベルIV(上級)	レベルV(管理)	レベルVI(管理)	レベルVII(管理)	レベルVIII(管理)	レベルIX(管理)	レベルX(管理)
基本姿勢	1 就業上のルールを守る	1 就業上のルールを順守できるように指導する	1 他の看護職員が就業上のルールを順守できるように指導する	1 就業上のルールを必要に応じて変更したり、より就業しやすいルールを検討する	1 就業上のルールを必要に応じて変更したり、より就業しやすいルールを検討する					
	2 その場にふさわしい態度で挨拶する	1 職場の雰囲気良好に保つよう行動する	1 職場の雰囲気良好に保つよう行動する	2 職場の雰囲気の変化を感じ、より良く変化させるための行動をとる	2 職場の雰囲気の変化を感じ、より良く変化させるための行動をとる					
	3 日々の看護活動について、常に報告・連絡・相談する									
	4 来客・電話に適切に対応する									
	5 事業所の理念・活動目標を説明する									
倫理	6 活動地域の交通機関の利用方法、道路事情、目的地周辺の主要施設などを把握する	2 訪問看護に対する関心が継続する	2 訪問看護に対する関心が継続する	1 訪問看護師としての自分を肯定し、目指す姿を表現する	1 訪問看護師としての自分を肯定し、目指す姿を表現する					
	7 日頃の健康管理に努める	3 効率的で安全な訪問スケジュールを立てる	3 効率的で安全な訪問スケジュールを立てる	6 自身のストレスに気づき、コントロールする	6 自身のストレスに気づき、コントロールする					
	8 個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理する	4 必要とする個人の情報を、適宜適切な方法で入手・管理する	4 必要とする個人の情報を、適宜適切な方法で入手・管理する	7 個人情報保護についての最新知識をもち	7 個人情報保護についての最新知識をもち					
	9 利用者・家族の意思を尊重し、目標を共有して活動する	5 利用者・家族に対する説明責任を果たす	5 利用者・家族に対する説明責任を果たす	8 利用者・家族それぞれの権利を擁護する	8 利用者・家族それぞれの権利を擁護する					
	10 利用者・家族の権利や自由が脅かされることに対して感知する	6 利用者・家族の権利や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	6 利用者・家族の権利や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	9 倫理的な配慮に努め、問題がある場合には速やかに行動する	9 倫理的な配慮に努め、問題がある場合には速やかに行動する					
人間関係能力	11 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	7 利用者・家族の権利や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	7 利用者・家族の権利や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	10 複雑な問題を抱える利用者・家族から必要な情報を引き出す	10 複雑な問題を抱える利用者・家族から必要な情報を引き出す					
	12 利用者・家族に関する事柄について、他者に適切に発言する	8 利用者・家族の権利や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	8 利用者・家族の権利や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	11 関係職種と利用者・家族の情報及び意見を交換する	11 関係職種と利用者・家族の情報及び意見を交換する					
	13 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	9 自身の悩みや困難体験を言語化し、他者の支援を得る	9 自身の悩みや困難体験を言語化し、他者の支援を得る	12 職務上の不安・悩みについて同僚・管理者に表出し、解決の方向性を見出す	12 職務上の不安・悩みについて同僚・管理者に表出し、解決の方向性を見出す					
	14 チームとしてケアを提供していることを他者に説明する	10 管理者や同僚の支援が必要が判断し、支援を求める	10 管理者や同僚の支援が必要が判断し、支援を求める	13 関係職種の困難な人に対して、根拠強固な関係作りを挑む	13 関係職種の困難な人に対して、根拠強固な関係作りを挑む					
	15 在宅療養に必要な教育指導を利用者・家族に行う	11 事業所内各職員の役割を把握している	11 事業所内各職員の役割を把握している	14 利用者・家族にかかわる関係職種との信頼関係を築く	14 利用者・家族にかかわる関係職種との信頼関係を築く					
自己啓発	16 知識・技術・態度などの不足を補うために自己学習する	12 訪問看護師としての自分の将来像に向かつて行動している	12 訪問看護師としての自分の将来像に向かつて行動している	15 事業所内で効果的に自分の役割を果たす	15 事業所内で効果的に自分の役割を果たす					
	17 利用者・家族のもつ力(強み)を信じる	13 訪問看護師としての自分の成長と将来の発展に期待をもつ	13 訪問看護師としての自分の成長と将来の発展に期待をもつ	16 事業所内で効果的に自分の役割を果たす	16 事業所内で効果的に自分の役割を果たす					
	18 研究活動や学会発表などに関心をもち、協力する	14 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	14 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	17 利用者・家族の生活環境や価値観とQOLを考慮して教育指導を行う	17 利用者・家族の生活環境や価値観とQOLを考慮して教育指導を行う					
	19 利用者・家族のもつ力(強み)を信じる	15 訪問看護師としての自分の成長と将来の発展に期待をもつ	15 訪問看護師としての自分の成長と将来の発展に期待をもつ	18 事業所内で効果的に自分の役割を果たす	18 事業所内で効果的に自分の役割を果たす					
	20 研究活動や学会発表などに関心をもち、協力する	16 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	16 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	19 同僚・管理者・訪問看護に関心をもち、内容を聞き、自分の実践に活かす	19 同僚・管理者・訪問看護に関心をもち、内容を聞き、自分の実践に活かす					
研究	21 利用者・家族のもつ力(強み)を信じる	17 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	17 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	20 訪問看護師としての自分の将来像に向かつて行動している	20 訪問看護師としての自分の将来像に向かつて行動している					
	22 研究活動や学会発表などに関心をもち、協力する	18 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	18 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	21 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	21 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす					
	23 利用者・家族のもつ力(強み)を信じる	19 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	19 自身の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	22 自らの関心事を見出し、テーマを決めて研究的に取り組む	22 自らの関心事を見出し、テーマを決めて研究的に取り組む					
	24 研究活動や学会発表などに関心をもち、協力する	20 訪問看護師としての自分の将来像に向かつて行動している	20 訪問看護師としての自分の将来像に向かつて行動している	23 利用者・家族が自ら解決できる方向に導く	23 利用者・家族が自ら解決できる方向に導く					
	25 研究活動や学会発表などに関心をもち、協力する	21 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	21 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	24 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	24 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	24 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	24 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	24 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	24 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす	24 自身の能力を客観的に評価し、強みを活かす

支族	18	利用者と家族を単位の看護の対象として認識し、働きかける	20	利用者・家族の療養にかかる選択、決定を支援する	24	利用者・家族の自立に向け、対象に合わせて支援する	15	家族を地域ぐるみで支援する	25	看護職員が家族看護の視点をもって看護展開できるように支援する
社会資源	19	地域の保健医療福祉資源を把握する	21	利用可能な制度・社会資源を把握し、活用方法を説明する	25	制度の最新情報を利用者・家族に説明する	16	管理者と共に利用者に必要な社会資源を開拓する	26	必要時には新たな社会資源を開発する
訪問看護専門的能力	20	地域での社会資源についての情報収集方法を把握する	22	訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える	26	在宅療養における主要な感染症を説明する	17	在宅看護の最新知識・技術の情報を収集し、職場全体の看護の質の向上を図る		
	21	在宅看護に必要な物品や身支度を事前に整える	23	在宅看護に必要とされる最低限の看護技術を身につける	27	医療処置や看護援助について、利用者・家族、関係職種に説明する	18	在宅看護の最新知識・技術の情報を収集し、職場全体の看護の質の向上を図る		
	22	在宅看護に必要とされる最低限の看護技術を身につける	24	正しい手洗いの方法を体得し、励行することにより感染予防に努める	28	感染管理について、関係職種と情報を共有し、方針を統一する	19	感染管理体制の整備を補佐する	27	感染管理体制を整備する
	23	正しい手洗いの方法を体得し、励行することにより感染予防に努める	25	安全に感染予防及び医療廃棄物の取り扱いを行う	29	感染症発生時、拡大を最小限に抑えるため、迅速に対処する	20	拡大が予測される感染症発生時には、関係者が協働して対応できるように働きかける	28	感染症に適切に対処し、関係機関に連絡し、感染拡大を防止する
	24	安全に感染予防及び医療廃棄物の取り扱いを行う	26	治療優先でなく、生活重視の考え方を切り替える	30	困難な看護介入を客観視し、他者の支援を求める	21	看護職員が行った援助が利用者・家族のQOLを重視したものであるかを確認する	29	複雑で困難な利用者・家族などへの直接対応や職員への指導をする
	25	治療優先でなく、生活重視の考え方を切り替える	27	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	31	自分の行った訪問看護に対し、他者から評価・意見をj得て計画を修正する	22	看護職員が対応困難と感じている利用者・家族の看護援助について相談に応じ、指導・助言をする	30	看護計画書・報告書などから看護の実際を確認し、必要に応じて指導する
	26	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	28	訪問前後、速やかにその日の看護援助を規定の様式に記録する	32	組織的に対処すべき報告する	23	管理者と共に組織としての危機管理を行う	31	組織の危機管理責任者として行動する
	27	訪問前後、速やかにその日の看護援助を規定の様式に記録する	29	利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭にケアを提供する	33	利用者に気づき報告する	24	苦情に適切に対応する	32	職員が対応困難な苦情に対応する
	28	利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭にケアを提供する	30	利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する	34	感染予防を考慮し、物品の選択や訪問順序を決定する	25	危機が生じた場合、専門職と共に検討し解決に導く	33	保険への加入などの危機管理体制を整備する
	29	利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する	31	利用者・家族の問題に気づいた場合には、速やかに相談する	35	災害時の被害を最小限にするよう、利用者に災害時のマニュアルを説明し、行動する	26	管理者と共に災害時対応マニュアルを作成し、定期的に訓練・確認を行う	34	危機管理のための相談機関を確保する
組織的能力	30	利用者・家族の問題に気づいた場合には、速やかに相談する	32	災害時対応マニュアルを熟読し、災害発生時は指示に従い適切に行動する	36	組織としての個人情報流出防止に配慮し、適切に管理する	27	他職種との協働の中で、看護の専門性を発揮する	35	災害時対応マニュアルを適宜更新し、関係機関・関係職種との防災体制を調整する
	31	災害時対応マニュアルを熟読し、災害発生時は指示に従い適切に行動する	33	情報整理し適切に保管、活用する	37	関係職種・関係機関の専門性を尊重し、円滑な連携に努めている	28	事業所間の新しいネットワークを、必要に応じて活用する	36	情報の管理システムを保持する
	32	情報整理し適切に保管、活用する	34	情報整理し適切に保管、活用する	38	地域におけるステーションの役割を理解し、他者に説明する	29	活動地域の住民のもつ力を把握し、必要時に活用する	37	地域で活動する看護職や他職種の育成に貢献する
	33	ステーションのサービス内容の概要を理解し、他者に説明する	35	関係職種・機関に対して連携が必要な状況を見極め、適切に報告・連絡・相談をする	39	訪問看護の経済性を意識して行動する	30	管理者と共に組織的な課題解決に取り組む	38	地域内に必要なネットワークを他職種・他機関と協力してつくる
	34	関係職種・機関に対して連携が必要な状況を見極め、適切に報告・連絡・相談をする	36	地域におけるステーションの役割を理解し、他者に説明する	40	訪問看護の経済性を意識して行動する	31	訪問看護に必要な物品の保守管理の責任をもつ	39	事業所管理者として、地域の会合に積極的に参加する
	35	訪問看護の報酬体系について説明する	37	訪問看護の経済性を意識して行動する	41	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	32	管理者と共に、看護職員が力を発揮できるような労働環境をつくる	40	事業計画・事業報告を作成し、職員や他部門の職員と共有する
	36	訪問看護の報酬体系について説明する	38	自分の看護能力を客観的に評価し、質の向上に努める	42	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	33	管理者と共に、事業所の健全な経営を維持する	41	事業計画に即って物品の購入・保守点検などの管理を実施する
	37	自分の看護能力を客観的に評価し、質の向上に努める	39	訪問看護の経済性を意識して行動する	43	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	34	健全な管理・運営に必要な進言を管理者に行う	42	安全管理・労働条件を確保し、職員が力を発揮できるような労働環境をつくる
	38	訪問看護の経済性を意識して行動する	40	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	41	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	35	活動地域の保健行政による対応が必要な問題を把握する	43	事業所の健全な経営を維持する
	39	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	41	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	42	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	36	個別の看護援助から地域住民全体の健康生活維持・向上への視点をもつ	44	質評価指標などを用いて、組織の現状分析を行い改善を図る
政策化	40	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	42	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	44	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	37	活動地域の保健行政による対応が必要な問題を把握する	45	必要に応じて看護職員及び関係機関に権限を委譲する
	41	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	43	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	45	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	38	健全な管理・運営に必要な進言を管理者に行う	46	事業所の人材確保態勢の充実を図る
	42	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	44	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	46	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	39	活動地域の保健行政による対応が必要な問題を把握する	47	訪問看護の実践を踏まえ、地域住民の健康の維持向上を目指した政策化に関する取り組みを図る
	43	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	45	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	47	訪問看護の質向上に関心をもち、事業所の看護実践の評価に加わる	40	活動地域の保健行政による対応が必要な問題を把握する	48	政策化に関わる地域の担当者とのつながりをもつ

Ⅱ. 学習支援プログラム（OJTシート）の記入の手引き

1. OJTシートの評価の視点と目標・方策の方向性

1) 新人編（レベルⅠ）

① 訪問看護師としての基本的能力

●基本姿勢

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
1	就業上のルールを守る	・就業時間を守っているか ・就業規則を理解し、必要な書類を提出しているか	・挨拶や報告・連絡・相談する習慣など、訪問看護師として身につけなければならない態度を養う
2	その場にふさわしい態度で挨拶する	・利用者・家族・看護職員などに自らその場にふさわしい態度で挨拶することができるか	(例) 事業所内のマニュアルやパンフレットを熟読し、理念や活動目標が言えるようになる
3	日々の看護活動について、常に報告・連絡・相談する	・日々の看護活動について、管理者や看護職員に報告・連絡・相談することができるか	(例) 看護職員の対応を見て、自分もできるだけ積極的に来客や電話応対をする
4	来客・電話に適切に対応する	・事業所の顔として来客や電話があった際、積極的に誠意を持って対応することができるか	
5	事業所の理念・活動目標を説明する	・事業所の理念、活動目標を具体的にしたものが日常の看護活動であることを説明できるか	
6	活動地域の交通機関の利用方法、道路事情、目的地周辺の主要施設などを把握する	・活動地域の複数の移動方法について言えるか。(車が使えない場合や電車が使えない場合に対応するため) ・目的地周辺の主要施設(学校、警察、消防署、ガソリンスタンド、コンビニ、公衆トイレ、駐車場)などの所在を把握しているか	
7	日頃の健康管理に努める	・健康的な生活を心がけているか ・自己の感染予防に努めているか	(例) 定期的に健康診断や検診を受ける

●倫理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
8	個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理する	・個人情報保護の必要性を説明できるか ・守秘義務を果たしているか ・得られた個人情報が外部に漏洩しないように留意しているか ・ケア会議などで他者に情報を提供する場合は、利用者・家族に同意を得ているか	・利用者・家族の尊厳を重視した情報の取り扱いや関わり方ができる
9	利用者・家族の意思を尊重し、目標を共有して活動する	・利用者・家族の意思を常に尊重しているか ・利用者・家族と目標を共有しているか	・利用者・家族の思いを代弁できる (例)利用者・家族に看護目標を毎月提示して確認する
10	利用者・家族の人権や自由が脅かされることに対して感知する	・利用者・家族の人権や自由が脅かされることに対して気づいているか	・利用者・家族が不自由を感じない

●コミュニケーション能力

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
11	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	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問時に明るく笑顔で挨拶しているか ・利用者や家族との約束や契約、依頼されたことについて誠実に対応しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者や看護職員、利用者や家族などの会話の仕方や聴く姿勢、相手に自分の意見が伝えられる態度などに留意して行動する
12	利用者・家族に関する事柄について、他者に適切に発言する	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者や看護職員など他者の意見を聴く姿勢や態度を持っているか ・利用者に問題意識をもって関わり、気付いた問題に対して他者に伝え理解を得ることができているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師としてできること、できないことを利用者や家族に明確に説明する ・約束したことに対しては誠実に対応する <p>(例) わからないことは、確認し、ひとつずつ解決していく</p>

●人間関係能力

新人はまず、コミュニケーション能力、組織内部で連携する能力などを身につけておく。

●組織内部の連携

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
13	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	<ul style="list-style-type: none"> ・一人で判断が困難な問題に関して、同僚や上司等に速やかに相談することができるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織内部で、看護職員としての自己を振り返り、他の職員と連携し、事業所内での役割がとれる
14	チームとしてケアを提供していることを他者に説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・チームとしてケアを提供していることを他者に説明することができるか ・同僚・先輩と必要な情報交換ができているか 	

●教育指導

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
15	在宅療養に必要な教育指導を利用者・家族に行う	<ul style="list-style-type: none"> ・その利用者・家族にあった方法で、在宅療養に必要な教育指導ができているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族の希望・意欲・理解度を考慮して、利用者や家族に適した指導方法を立案して実施する

●自己啓発

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
16	知識・技術・態度などの不足を補うために自己学習する	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師として不足している知識・技術・態度を自覚することができるか ・自己の実践を振り返り、不足している部分について、積極的に自己学習し（研修、研究会への参加など）補う努力を行っているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師としての自己を振り返り、知識・技術・態度を客観的に評価する <p>(例) 褥瘡についての知識が不足しているので、看護職員の指導を受けながら、文献でも自己学習し、褥瘡のある利用者のケアを自立してできるように努力する</p>

●研究

② 訪問看護専門的能力

●エンパワメント

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
17	利用者・家族のもつ力（強み）を信じる	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族のもつ潜在的な能力を具体的に挙げることができるか 利用者・家族ができていることを認めているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族が自らの力を自覚して行動できるよう、サポートする

●家族支援

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
18	利用者と家族を一単位の看護の対象として認識し、働きかける	<ul style="list-style-type: none"> 利用者だけでなく家族も含めて看護の対象としてとらえているか 利用者と家族が互いに影響しあう存在として認識し、働きかけているか 	<ul style="list-style-type: none"> 家族看護について基本的な学習をする 利用者だけでなく家族も含めて看護の対象ととらえる

●社会資源

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
19	地域の保健医療福祉資源を把握する	<ul style="list-style-type: none"> 地域の特性（人口構造・産業・行事・環境・健康問題など）を把握しているか 地域に存在する保健機関（保健所・保健センター・地域包括支援センターなど）を把握しているか 地域に存在する医療機関を把握しているか 地域に存在する福祉に関連するサービス（福祉施設・介護保険施設、介護保険サービス事業所など）を把握しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 地域性の把握や地域にある保健・医療・福祉サービス（人的・物的資源も含む）について理解する <p>（例）地区行政のHP・パンフレット・統計資料を入手する</p>
20	地域の社会資源についての情報収集方法を把握する	<ul style="list-style-type: none"> 地域にある社会資源（人的・物的）について、どのように把握したらよいか情報収集の仕方を把握しているか 	<p>（例）地域の特性や地域にある保健・医療・福祉サービスを把握するための資料の所在がわかる</p>

●在宅看護知識・技術

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
21	訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える	<ul style="list-style-type: none"> 訪問する利用者の看護に必要な物品を訪問前に準備することができるか 利用者の状況を踏まえて適切な身支度ができるか 	<ul style="list-style-type: none"> トピックスについては、勉強会や研修会に参加し、在宅看護に必要な知識・技術・態度が身についているかを評価する
22	在宅看護に必要とされる最低限の看護技術*を身につける	<ul style="list-style-type: none"> 在宅看護に必要とされる最低限の看護技術*(バイタルサイン測定、日常生活援助、浣腸、点滴、軟膏塗布、服薬管理、吸引、モニター測定、リハビリテーション看護、経管栄養、座薬挿入、在宅酸素療法など医療機器管理など)を身につけるように職場の勉強会や外部の研修会などに参加し、努力しているか 技術を身につけるために積極的に同行訪問を求めているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 服装全体に清潔感があり相手に好印象を与える (例) 看護援助を行うことを考えて動きやすい服装である (例) 必要な看護技術は、1年間で自立して行えるよう、指導者とともに学習プランを作成し、実行する

●感染管理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
23	正しい手洗いの手技を体得し、励行することにより感染予防に努める	<ul style="list-style-type: none"> 訪問開始時、訪問中、終了時などに正しい方法で手洗いを実践し、感染予防に努めているか 	<ul style="list-style-type: none"> 感染管理についての知識を得て、安全に実践できる
24	安全に感染予防及び医療廃棄物の取り扱いを行う	<ul style="list-style-type: none"> 防護用具(マスク・ガウン・手袋)等を適切に使用し感染予防に努めているか 医療廃棄物が出た場合、決められた方法で処理することができるか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 感染マニュアルを熟読し、知識をしっかりと身につける (例) 正しい手洗い方法を体得する

●在宅看護過程

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
25	治療優先でなく、生活重視の考え方に切り替える	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の疾患だけを捉えて看護を提供するのではなく、利用者・家族の生活も考えた看護判断ができているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の疾患や治療を最優先にして看護の展開を考えるのではなく、利用者が疾患や障害を抱えながら残された機能を積極的に生かし、生活全体の質(QOL)を高めていくことができるかを考えて、看護を展開する 看護計画、実践の根拠を明確に示すことができる 訪問看護実践を他の看護職員にも理解できるように、記載する。
26	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	<ul style="list-style-type: none"> 医師の指示書やケアプランとの整合性を確認しているか 訪問先・訪問予定を確認することができるか 訪問予定者の必要な情報をもとにその日の援助方針に従って援助内容を計画できているか 	
27	訪問後速やかに、その日の看護援助を規定の様式に記載する	<ul style="list-style-type: none"> 訪問看護記録を一両日中に正確に記載することができるか 	

③ 組織的能力

● リスクマネジメント

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
28	利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭においてケアを提供する	<ul style="list-style-type: none"> ・担当している利用者・家族に不安はないと言えるか ・看護実践の際に、利用者・家族が安全・安心・安楽であるかを考えながら行っているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族が、安心して訪問看護サービスを受けることができるように、常に意識して看護を提供できる <p>(例) 高齢者の場合、脱水・褥瘡・肺炎・廃用性症候群・転倒・などの予防対策を必ず考えて計画を立てる</p>
29	利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する	<ul style="list-style-type: none"> ・予測される問題をリストアップできるか ・問題に対して必要な予防策を挙げ対処しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族が、安心して訪問看護サービスを受けることができるように、常に意識して看護を提供できる <p>(例) ベッド周囲やトイレ・入浴時・外出時など安全な環境、医療機器の安全管理などについて、家族に必ず説明する</p>
30	利用者・家族の問題に気づいた場合には、速やかに相談する	<ul style="list-style-type: none"> ・気づいた利用者・家族の問題を、全て所内の看護職員に報告しているか ・報告の時期は適切か 	
31	災害時対応マニュアルを熟読し、災害発生時は指示に従い適切に行動する	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時マニュアルを熟読しているか ・災害時の行動についてのイメージがついているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時には、適切な行動をとることができる <p>(例) 年数回、防災訓練の日を決めて所内全員で実施する</p>

● 情報管理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
32	情報を整理し適切に保管、活用する	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内で情報を共有できるように整理されているか ・個人情報や鍵のかかる場所に保管されているか ・必要な情報は速やかに引き出すことができるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に関する情報、地域に関する情報等必要な情報を、収集し日常的に適切に活用できる仕組みを所内で準備する <p>(例) 事業所内情報を活用しやすいように、定期的に保管場所の棚やキャビネット類を整理する</p>

● 組織運営・管理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
33	事業所のサービス内容の概要を理解し、他者に説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所のサービス内容について他者にわかりやすく説明することができるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所のサービス内容について、パンフレットを用いて説明できる
34	看護職員が困らないように物品を整備・補充する	<ul style="list-style-type: none"> ・使用した物品は元の位置に戻しているか ・不足した物品は購入の手続きをするなど補充することができているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・物品の整備・補充が速やかにでき、他者に迷惑をかけない
35	訪問看護の報酬体系について説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・診療報酬・介護報酬体系を参考資料をもとに説明できるか 	<p>(例) 最新の在宅看護の教科書を活用して、報酬体系を説明する</p>

2) 初級編 (レベルⅡ)

① 訪問看護師としての基本的能力

●基本姿勢

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
1	職場の雰囲気を良好に保つよう行動する	<ul style="list-style-type: none"> ・明るく挨拶しているか ・明るい話題を提供しているか ・先輩や上司を尊重した態度で接しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・笑顔と明るい声で積極的に挨拶するよう心がける ・節度のある言葉遣いを心がける
2	訪問看護に対する関心が継続する	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師として働くことについて継続の意思を語っているか ・訪問看護に関する記事や報道などに対して興味を示すか 	<ul style="list-style-type: none"> ・モデルとなる先輩や人物を見つける ・訪問看護について夢を語る機会をもつ(例) 訪問看護師養成講習会や研修会などに参加する
3	効率的で安全な訪問スケジュールを立てる	<ul style="list-style-type: none"> ・感染予防などを考えた訪問順や経路をとっているか ・利用者の病状や医療処置に適した安全な物品や援助方法を選択しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全・安楽を考えて援助内容を計画する(例) 感染症のある利用者の訪問を最後に計画する
4	自分の心身の状態変化に気づき、状況に応じて、速やかに対処する	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断を受けているか ・健康づくりを心がけているか ・健康状態に不安を感じたときは速やかに対処しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の健康記録や生活の記録をつける ・健康診断を受ける

●倫理

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
5	必要とする個人の情報を、適宜適切な方法で入手・管理する	<ul style="list-style-type: none"> ・個人の情報を得ることについて利用者・家族の了解を得ているか ・個人の情報の入手経路について、利用者・家族の了解を得ているか ・入手した情報が漏洩しないように適切に管理しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報を得る方法や管理について上司や先輩、同僚に相談する
6	利用者・家族に対する説明責任を果たす	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問時や機会を捉えて看護師として観察したことや判断したこと、実施することについて利用者や家族に説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問時に利用者や家族に対してケアに関する説明の時間をもつ
7	利用者・家族の人権や自由が脅かされている状況がある場合は報告する	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者や家族の尊厳に関する視点をもって観察やアセスメントを行っているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者虐待防止法などについて学習する ・少しでも人権が脅かされているのではないかと感じたときは上司や先輩に相談する(例) 日本看護協会の倫理綱領を熟読する

●コミュニケーション能力

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
8	コミュニケーションを通して、利用者・家族から必要な情報を引き出す	<ul style="list-style-type: none"> ・自然な日常の会話の中で利用者・家族から必要な情報を得ているか ・気軽に必要な事を聞ける関係を利用者・家族と築いているか ・情報を得ることの必要性について利用者・家族に説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・日常の会話を大切にする ・聴く姿勢をもつ ・情報の活用目的について理解し、利用者・家族に説明する

●人間関係能力

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
9	自分の迷いや困難体験を言語化し、他者の支援を得る	<ul style="list-style-type: none"> ・困ったことや迷っていることについて自分だけで解決しようとせずに職場内で相談しているか ・また、その解決過程について適宜、報告しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・躊躇なくヒヤリ・ハット体験を職場内で報告する

●組織内部の連携

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
10	管理者や同僚の支援が必要か判断し、支援を求める	<ul style="list-style-type: none"> ・気がかりなことについて管理者や同僚に気軽に話しているか ・支援の必要性を判断できるか ・必要時支援を求めることができるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問から帰ったら必ず同僚や管理者に報告する ・気がかりなことは相談し、必要な支援を求める
11	事業所内各職員の役割を把握している	<ul style="list-style-type: none"> ・チームの一員であることを念頭に置いているか ・事業所内での看護職の役割を理解しているか ・他職種の役割を理解しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・他職種の役割を学ぶ ・看護職の役割を明確にする (例)自分が所属する事業所内での自身の役割を書き出す

●教育指導

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
12	利用者・家族のもつ力を査定し、十分発揮できるように指導する	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族のもつ力を査定しているか ・利用者・家族のできることをほめているか ・利用者・家族にあった指導をおこなっているか ・利用者・家族の介護方法を認めたくえて指導しているか ・利用者・家族が主体性をもって生活できるように意図的に関わっているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の気力・意欲や家族の介護意欲・介護能力を高める (例)利用者・家族のやっていることをほめたり、教えてもらう
13	自分の看護実践を整理し、実習・研修生などに説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・看護サマリーをわかりやすく書いているか ・実習生や研修生に事例について看護実践を含めて説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的に受け持ち事例のサマリーをまとめる

●自己啓発

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
14	同僚・管理者の訪問看護に関心を持ち、内容を聞き、自分の実践に活かす	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚や先輩の訪問看護活動に関心をもっているか ・良いところを取り入れているか ・学ぶ姿勢があるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の利用者のカンファレンスなどに関心をもって聞く ・同僚や先輩の訪問看護活動に関心を持ち、学ぶ姿勢をもつ ・学んだことを訪問看護活動に活かす
15	訪問看護師としての自分の成長と将来の発展に期待をもつ	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師としての将来の夢を語っているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・モデルとした先輩や人物の看護活動を見習う ・訪問看護師としての将来像を描く
16	自分の実践を直視し、足りないところの指摘を受け入れる	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問記録を管理者や同僚に公開し、意見を求めているか ・他者からの意見を素直に受け入れるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・指摘されたことについては、その理由を客観的に考える (例)事例検討会に自分のケースを提出する

●研究

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
17	自分の看護活動を客観的に分析し、整理する	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的にサマリーを書いているか ・事例検討会に自分のケースを提出しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的に事例の評価を行う機会をつくる
18	研究活動や学会発表などに関心をもち、協力する	<ul style="list-style-type: none"> ・学会誌などに目を通してしているか ・疑問や研究課題を話題に上げているか ・学会や研究会に参加しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・学会誌などを読む機会をつくる ・関心のある学会や研究会に参加する

②訪問看護専門的能力

●エンパワメント

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
19	利用者・家族がもつ力を引き出す	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族のもつ個性、能力や家族の介護力を認めているか ・利用者と家族がどのような意欲をもっているか見極めているか ・意欲を引き出す関わりをしているか ・利用者と家族の努力を認めているか ・利用者・家族のできたことをともに喜んでいるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族のもっている強みを挙げる。弱みであると感じていることでも見方を変えて考えてみる ・現状を認め、長期的視点で捉え、その上でできることを考える

●家族支援

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
20	利用者・家族の療養に関わる選択・決定を支援する	<ul style="list-style-type: none"> ・判断の根拠となる情報を十分に提供しているか ・意思決定の主体は利用者・家族であることを念頭に置いているか ・その時々での最善の選択であると捉えているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・メリット・デメリットについて、利用者や家族がわかる言葉や方法で説明する

●社会資源

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
21	利用可能な制度・社会資源を把握し、活用方法を説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・利用可能な社会資源を説明できるか ・具体的な活用方法を説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会資源の情報を集める (例) 地域の在宅医療機関やシステムについて調べる (例) 地域を廻り状況を把握する
22	自分の所属する組織が、地域の社会資源として果たす役割を説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の特性を把握しているか ・地域特性と関連づけて訪問看護の役割を説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 在宅看護の役割に関する図書を読む (例) 地域の状況に合わせた訪問看護の役割を書き出す

●在宅看護知識・技術

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
23	医療処置・看護援助を所属する組織の特性に合わせて提供する	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の強み・課題を把握しているか ・特性に合わせて看護技術（CAPD・HPN・経管栄養法・在宅小児看護・HVT・HOT・摂食嚥下ケア・留置カテーテル管理・リハビリテーション看護・疼痛管理・ターミナルケアなど）を提供しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属する組織の特性を理解し、特性に合わせた看護技術を磨く (例) 事業所によっては、人工呼吸器療法、リハビリテーション看護、ターミナルケアなどの特性を前面に出している

●感染管理

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
24	在宅療養における主要な感染症を理解し、予防対策をとり、利用者・家族に説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅に多い感染症と予防対策について説明できるか ・自分への感染予防対策をとっているか ・感染管理について利用者・家族に説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・最近の動向を含め感染症について学ぶ ・感染管理について正しい情報を集める ・利用者・家族に感染防止の方法、留意点について説明する
25	主要な感染症への対応方法を理解し、発生を予防する	<ul style="list-style-type: none"> ・主要な感染症（インフルエンザ、疥癬、MRSA、結核等）の対応方法を説明できるか ・利用者・家族、関係職種に対応方法や留意点について説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族に対応方法や留意点について説明する。（環境整備、手洗い、マスクやエプロン着用、寝具・寝衣の交換などと洗濯方法など） (例) 感染対応マニュアルを確認する

●在宅看護過程

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
26	困難な看護介入を客観視し、他者の支援を求める	<ul style="list-style-type: none"> ・看護介入の困難な点について説明できるか ・困難な状況を客観的に評価し説明できるか ・他者に支援を求めているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・同行訪問を計画する ・事例検討会に事例を提出する ・報告書、計画書を先輩や上司に見てもらい指導を得る
27	自分の行った訪問看護に対し、他者からの評価・意見を得て計画を修正する	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問に対する評価・意見（支援）を確認しているか ・計画を修正し、次に活かしているか 	

③組織的能力

●リスクマネジメント

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
28	組織的に対処すべき利用者・家族の問題に気づき報告する	<ul style="list-style-type: none"> ・組織的に対応すべき問題に気づいているか ・気づいた時に報告・連絡・相談ができるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族に提供する看護の質を、リスクマネジメントの観点から組織として保証することができる ・契約内容の変更や苦情対応に関してなど、組織として対応する必要のある事項に気づき報告する
29	安全・安楽を考慮して医療機器、薬剤を管理する	<ul style="list-style-type: none"> ・医療機器や薬剤が適切な場所に置かれているか ・安全に管理しているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 医療機器や薬剤の安全管理に関するマニュアルや文献を読む

30	感染予防を考慮し、物品の選択や訪問順序を決定する	<ul style="list-style-type: none"> ・感染予防の視点で訪問順序を決定しているか ・感染予防に必要な物品を準備しているか ・使用後の物品の処理を適切にしているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・感染対策マニュアルや関係の文献を熟読する
31	利用者・家族の問題の重大性・緊急性を的確に判断し、速やかに対処・報告する	<ul style="list-style-type: none"> ・重大性、緊急性を的確に判断し対処・報告できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・主治医に連絡するなど状況に応じて対処する (例) 主治医や管理者との連絡方法を常に確認しておく
32	災害発生時の自分の果たす役割を理解し、行動する	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時発生時の連絡方法や連絡場所について把握しているか ・災害発生時に自分が最初にする行動について把握しているか ・災害発生時に担当利用者の安全確保の方法について検討しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時対応マニュアルを熟読する ・利用者・家族と災害発生時の対応について検討する

●情報管理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
33	組織としての個人情報の流出防止に配慮し、適切に管理する	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護の観点から記録やメモ、電子媒体の取り扱いに留意しているか ・職場外での会話に留意しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護に関する法文やガイドラインを読む ・個人情報保護に関する研修会に参加する

●地域連携

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
34	サービス担当者会議などに参加し、看護職の立場で発言する	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス担当者会議の構成メンバーを知っているか ・利用者・家族のプライバシーに配慮して発言しているか ・会議の参加者にわかりやすい言葉で説明しているか ・専門職としての意見を関係職種に伝えているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス担当者会議に積極的に参加する ・サービス担当者会議の記録を読む
35	関係職種・機関に対して連携が必要な状況を判断し、適切に報告・連絡・相談をする	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアチームで支援していることを説明できるか ・関係職種・機関に対して報告・連絡・相談が必要な状況がわかっているか ・緊急性を判断し、状況に応じて連携できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアチームで支援していることを念頭におく ・関係職種・機関への報告、連絡、相談が必要な状況を管理者や同僚に確認する (例) 緊急性がある場合、まず管理者に確認を取り、指示に従って連携する

●組織運営・管理

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
36	地域における事業所の役割を理解し、他者に説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における事業所の役割について他者にわかりやすく説明することができるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員の特徴や得意分野など所属事業所の特徴を意識する ・地域において担うことのできる役割についてわかりやすい言葉を用いて説明する
37	訪問看護の経済性を意識して行動する	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護の単価、加算について説明できるか ・利用者・組織にとって無駄な経費が発生しないよう行動できるか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 自分の訪問件数と収入のバランスがとれているかを確認する (例) 自分の行動が、利用者の不利益につながっていることはないかを振り返る
38	自分の看護能力を客観的に評価し、質の向上に努める	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師としての自己評価を定期的に行っているか ・他者評価を定期的を受けているか ・向上心をもって仕事に取り組んでいるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己の看護実践への評価や意見を、管理者らに求める (例) 定期的に評価面接を受け、自分の課題を自覚する

3) 中級編 (レベルⅢ)

① 訪問看護師としての基本的能力

●基本姿勢

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
1	他の看護職員が就業上のルールを順守できるように指導する	<ul style="list-style-type: none"> ・就業上のルールについて他の職員に説明できるか ・自ら就業上のルールを順守しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業上のルールを順守できるように指導する (例) 他の職員にルールについて質問された時に適切に説明できる
2	職場の雰囲気の変化を感知し、より良く変化させるための行動をとる	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の雰囲気を察知しているか ・職場の雰囲気を良くする努力をしているか ・ユーモアの活用や明るい話題を心がけているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の雰囲気をより良く保つことができる (例) 負担のある看護職員の仕事を手伝う (例) 職員の不満を聞く (例) スムーズに訪問に行けるように物品準備などを業務分担する (例) 同僚をほめる、良かった探しなどを行う
3	来客・電話への適切な対応について指導する	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩の来客対応や電話対応について確認を行っているか ・必要時、来客対応や電話対応の方法について指導しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・会話の仕方や聴く姿勢、相手に自分の意見を伝える態度などについて指導できる (例) 電話対応のマニュアルをつくる
4	事業所の理念・活動目標を他の職員と共有する	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の理念、活動目標を具体的にしたもののが日常の看護活動であることを説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所のマニュアルやパンフレットを熟読し、理念や活動目標を他の職員に説明できる
5	訪問看護師としての自分を肯定し、目指す姿を表現する	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師として誇りをもって仕事しているか ・目指す訪問看護師像を説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師として目指す姿を意識し、前向きに日々の業務に取り組み、訪問看護の意義とやりがいについて他者に伝えることができる (例) 困難な問題に対して「できない」ではなく「どうしたらできるか」と考える (例) 目指す訪問看護師像を具体的に文章化する
6	自分のストレスに気づき、コントロールする方策をもつ	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の身体・精神的健康管理に配慮しているか ・ストレス軽減のための方策を実施しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスをマイナスに捉えずプラスに転換できるような自己管理方法を実践できる

●倫理

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
7	個人情報保護についての最新知識をもつ	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護法に関する最新情報を入手しているか ・個人情報の管理について説明できるか ・情報管理に必要な物品を説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・随時法改正などの情報を把握し、組織としての情報管理に努める (例) インターネットや広報などで最新の情報を確認する (例) 鍵付戸棚など個人情報が守れる保管場所を提案する (例) 学生に、所外で利用者・家族の話をしたり記録用紙の持ち出しや紛失、コピーをしないように指導する

8	利用者・家族それぞれの権利を擁護する	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族のそれぞれの立場に立ち権利を擁護しているか ・権利擁護に関わる制度や組織を知り、活用を提案できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・倫理的問題に配慮して問題がある場合は、専門職として速やかに対応できる (例) 成年後見制度などについて関係機関からの説明を受ける (例) 倫理的問題がある場合の相談窓口や方法の情報提供をする
9	倫理的な配慮に努め、問題がある場合には、速やかに行動する	<ul style="list-style-type: none"> ・倫理的な配慮について事業所内で検討しているか ・問題がある場合、管理者・同僚に相談しているか 	

●コミュニケーション能力

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
10	複雑な問題を抱えた利用者・家族から必要な情報を引き出す	<ul style="list-style-type: none"> ・情報を引き出すような意図的な関わりをしているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションを通して必要な情報を引き出すことができる (例) 日常会話から発展するようなコミュニケーションを心がける
11	関係職種と利用者・家族の情報および意見を交換する	<ul style="list-style-type: none"> ・主治医や医療機関、介護支援専門員、その他関係機関から必要な情報を収集しているか 	

●人間関係能力

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
12	職務上の不安・悩みについて同僚・管理者に表出し、解決の方向性を見出す	<ul style="list-style-type: none"> ・職務上の不安や悩みを同僚・管理者に表現できるか ・解決の方向性を見出すことができているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の職務上の不安、悩みの解決方法を見出すことができ、他者の不安、悩みを軽減することができる (例) 自分の職務上の不安や悩みを抱え込まず同僚や管理者に相談する
13	関係構築の困難な人に対して、根気強く関係作りに挑む	<ul style="list-style-type: none"> ・関係作りが困難な人とも、避けたり、あきらめたりすることなく、積極的に対応しているか ・他の職員が苦手としている人とも良い関係をつくる努力をしているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係構築が難しい利用者等に関して積極的に関わる (例) 看護職員が担当しつづける利用者を引き受け、仲介役となる (例) 看護職員が苦手とする利用者の訪問に同行し、実際の関わり方を示す
14	利用者・家族にかかわる関係職種との信頼関係を築く	<ul style="list-style-type: none"> ・関係職種との信頼関係を確立するための意見交換をしているか ・関係職種の役割を認め尊重した態度で接しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係職種との信頼関係が確立できる (例) 積極的に関係職種との交流の場に参加する (例) サービス利用のニーズなどの情報を関係職種に提供する

●組織内部の連携

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
15	事業所内での自らの位置・役割がわかる	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の中での自分の位置・役割を言えるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内での位置・役割を理解し効果的なケアを展開する (例) その場に応じて適切なメンバーシップやリーダーシップをとる
16	事業所内で効果的に自分の役割を果たす	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩や同僚のもつ力を評価しているか ・事業所内で自分が果たした役割を言えるか ・メンバーシップやリーダーシップを意識しているか 	

●教育指導

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
17	利用者・家族の生活環境や価値観と QOL を考慮して教育指導を行う	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の生活歴や生活環境と価値観を説明できる 利用者・家族の考えや気持ちを聞いているか 介護力を査定しているか 利用者・家族の状況にあった指導を行っているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の個別性に合わせたケア方法・指導方法を工夫する (例) 現在の環境や使える物品で行えるケア方法を考え、助言する (例) 介護者向けの情報誌などを活用する
18	事業所内での勉強会などを企画運営する	<ul style="list-style-type: none"> 勉強会の企画を提案し、実施しているか 医療知識や技術などの新しい勉強をしているか 	<ul style="list-style-type: none"> 向上心を持ち勉強会を企画運営し、必要時、看護援助に対して指導・助言できる (例) 勉強会を定期的に開催する (例) 事業所に不足している知識・技術について勉強会を企画・運営する
19	同僚と実習・研修生などに対して、支援的態度で接する	<ul style="list-style-type: none"> 看護援助について相談にのっているか 同僚のできることを、できないことを見極めて指導しているか 後輩を育てるという思いで接しているか 実習・研修生などに看護に対する自分の思いや体験を話しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 同僚・実習・研修生などに、関心をもって支援的態度で接することができる

●自己啓発

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
20	訪問看護師としての自分の将来像に向かって行動している	<ul style="list-style-type: none"> 看護師として自ら成長しようという姿勢を持っているか どんな訪問看護師でありたいか言えるか ありたい訪問看護師になるために研修に参加したり図書を読んだりしているか 	<ul style="list-style-type: none"> 訪問看護師として成長するために自己啓発の意欲が保持できる (例) 自分の能力を OJT シートや質評価ガイドラインなどにそって客観的に評価する (例) 不足部分を補う研修に参加したり、図書を読んだり、同僚や管理者から助言をもらう
21	自分の能力を客観的に評価し、強みを活かし不足部分を補う	<ul style="list-style-type: none"> 自分の能力を客観的に評価しているか 自分の強みを伸ばす努力をしているか 不足部分を看護職員や管理者から教えてもらっているか 	

●研究

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
22	自分の関心事を見出し、テーマを決めて研究的に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> 問題意識や探究的視点を持っているか 自主的な研究活動に取り組んでいるか 	<ul style="list-style-type: none"> 研究的視点を持ち研究に取り組むことができる (例) 事業所内で蓄積された知識や技術について看護職員や管理者、チームメンバーと共にまとめてみる

②訪問看護専門的能力

●エンパワメント

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
23	利用者・家族が自ら解決できる方向に導く	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族がどのような意欲を持っているか見極め、意欲を引き出す関わりをしているか ・意欲はあるが介護方法がわからない場合は具体的な方法を教え、できるまで一緒に行っているか ・利用者・家族の努力を認めているか ・自ら意思決定できるように意図的に関わっているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族が問題を解決できるように関わることができる (例)利用者・家族がどんな生活を送りたいか気持ちを把握する (例)できることを認めながら家族にあった介護方法を指導し、できたことをともに喜ぶ

●家族支援

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
24	利用者・家族の自立に向け、対象に合わせて支援する	<ul style="list-style-type: none"> ・意思決定の主体は利用者・家族であることを念頭に置いているか ・家族の思いやペースを尊重した関わりをしているか ・家族の力量を査定しているか、メリットやデメリットについて科学的実証に基づいて十分に情報を提供しているか ・生活や利用者の状況に応じた支援をしているか ・家族ができる適切な方法で支援しているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例)利用者の身体の状態・家族の力量をアセスメントする (例)家族のできる方法を一緒に相談しながら考える

●社会資源

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
25	制度の最新情報を利用・家族に説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険制度、医療保険制度の最新情報を意識して入手しているか ・制度や医療の最新情報を理解し、必要時利用者・家族に説明しているか ・制度の利用手続きを支援しているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例)事業所内で最新の制度や医療の情報などの勉強会を開催し、情報を的確に理解しておく
26	利用者・家族による社会資源の適切な活用を支援する	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族の要望やニーズについて把握しているか ・メリットやデメリットも併せて社会資源の情報を提供しているか ・利用者・家族の意思決定を支援しているか ・利用者の適切な社会資源の活用を確認しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族の主体的な社会資源活用を支持・支援する (例)現在利用しているサービスの過不足を再評価する (例)利用者のサービス利用の意図やねらいを確認し、利用者・家族が主体的にケアプランにかかわるように支持する

●在宅看護知識・技術

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
27	医療処置や看護援助について、利用者・家族、関係職種に説明する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の身体状況や生活背景を考慮しているか 利用者・家族やケアマネジャーなど関係職種に必要な医療処置や看護援助について説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 医療処置や看護援助について、利用者・家族や関係職種に説明できる (例) 関係職種を集めて、特定の病気に関連したケア技術の説明を行う (例) 必要となる看護技術について、実演をしながら利用者・家族に説明する (例) 吸引などの看護技術の注意点や方法についてヘルパーなどに説明する

●感染管理

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
28	感染管理について、関係職種と情報を共有し、方針を統一する	<ul style="list-style-type: none"> 感染管理について、マニュアルに準じて実施しているか 感染管理についてケアチーム内で情報を共有しているか 感染管理について関係職種と方針を統一しているか 必要時チームメンバーに日常的な注意喚起を行っているか 	<ul style="list-style-type: none"> 感染管理についてケアチームとして情報を共有し、統一した対策がとれる (例) 感染予防に関する検討会などを開催する (例) 感染者と易感染者を把握しマニュアルを確認して対応する
29	感染症発生時、拡大を最小限に抑えるため、迅速に対処する	<ul style="list-style-type: none"> 感染症発見時、緊急性と重大性を判断しているか 事業所および関係者に、感染症発生時、迅速に報告・連絡・相談しているか 利用者・家族・関係者に対処法や注意点の指導や確認を行っているか 	

●在宅看護過程

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
30	同僚の訪問看護に対して必要時、助言・指導する	<ul style="list-style-type: none"> 同僚の看護過程（情報収集、アセスメント、計画立案、実施、評価）展開の相談に乗っているか 看護活動の報告に対し、全体を見て客観的に助言・指導しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 他の看護職員の訪問看護に関心を持ち、見直す (例) 受け持ち外の患者の看護記録を見直す時間を意図的にもつ (例) 訪問看護計画立案に関する相談を受ける役割を持つ (例) 実際の訪問看護の場面の確認が必要なときには、同行訪問する
31	看護記録、サマリーなどの内容を検討し、より良い様式を考案する	<ul style="list-style-type: none"> 効率的・効果的な記録方法を工夫しているか（見やすいか、わかりやすいか、書きやすいかなど） 	<ul style="list-style-type: none"> 看護の質の向上のために、看護記録、サマリー、看護の評価方法などについてより良い方法を工夫する (例) 他者がわかりやすい様式になっているか意見を聞いて見直す (例) 他の事業所の方法を参考にする

③組織的能力

●リスクマネジメント

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
32	安全・安楽な療養環境について、利用者・家族および職員に指導・助言する	<ul style="list-style-type: none"> 療養環境のリスクマネジメントができていないか 予測される危険性を挙げ、回避方法を言えるか 事業所内で予防的な対応について検討する機会をもっているか 利用者・家族にリスクマネジメントについて指導・助言しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 生活の中に潜む危険について察知し予防的に対処する (例) 病状の進行などに合わせて利用者・家族が行っている医療処置や療養環境を確認する (例) 訪問看護活動において、起こりうるリスクを具体的に挙げ（ベッド周囲やトイレ・入浴時・外出時など安全な環境、医療機器の安全管理、火災、地震、豪雪、水害など）について説明する (例) インシデントレポート・アクシデントレポートを活用する
33	虐待が予測される場合、他者の支援を得ながら迅速に対処する	<ul style="list-style-type: none"> 虐待のおそれがないか確認しているか 虐待のおそれがある場合、緊急性を判断し、管理者に報告・対処しているか 家族に病的異常がないかアセスメントしているか 虐待につながる家族の関係性や歴史的背景に注目しているか 関係機関と連携して対応しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 虐待のおそれがある場合、迅速に対処方法を検討し解決を図る (例) 状況をしっかりアセスメントし、迅速に管理者、関係職種に連絡・対処する (例) サービス担当者会議や地域ケア会議などで検討し対応する
34	利用者・家族の問題を予測し、予防的に対処する	<ul style="list-style-type: none"> 予防的視点で利用者・家族の問題を捉えているか 予測される合併症の予防について指導しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の潜在的な問題に予防的に対処できる 予測されることをアセスメントし利用者・家族に説明することにより、利用者・家族の不安軽減、必要な医療の確保につながり、在宅での生活が継続できる
35	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	<ul style="list-style-type: none"> 災害時の対応（緊急対応・通報・避難場所・非常持ち出し品・火元確認など）について把握しているか 必要時、災害時の対応について利用者・家族に説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の災害時の対応や予防策について確認する (例) 利用者・家族に防災訓練や避難所・非常電源などの情報を提供する (例) 利用者・家族と落下物防止などの環境整備の点検をする (例) 非常時持ち出しリストの作成を利用者・家族とともに行う

●情報管理

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
36	入手した情報を組織内で適切に管理、活用する	<ul style="list-style-type: none"> 情報の管理について、組織としての管理方法を述べることができるか 情報活用の効果について述べるができるか 	<ul style="list-style-type: none"> 情報を取捨選択し、組織内で効果的に活用できる

●地域連携

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
37	関係職種・関係機関の専門性を尊重し、円滑な連携に努めている	<ul style="list-style-type: none"> 相手が話しやすい態度、誠実な態度で接しているか 関係職種・機関の専門性を尊重しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 連携が必要な関係職種・関係機関と友好的なつながりを維持できる (例) 他職種・機関への接し方について、自分の態度や姿勢、表情を振り返ってみる

●組織運営・管理

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
38	訪問看護に必要な物品の保守管理の責任をもつ	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員が困らないように物品が定位置にあるように説明しているか ・不足物品の補充を行っているか ・看護職員が不足物品の補充ができるように指導しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要物品の不足がないように責任をもって管理する
39	訪問看護の質向上に関心を持ち、事業所の看護実践の評価に加わる	<ul style="list-style-type: none"> ・看護実践を振り返り評価を行っているか ・利用者満足度調査や自己・他者評価を行っているか ・一人ひとりの看護職員に対する評価が事業所の看護の質の評価につながっていると意識して活動しているか ・評価結果を活用しているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 事業所内のケースカンファレンスに積極的に事例を提供する (例) 満足度調査や自己・他者評価結果に関心をもつ
40	運営・経営・管理についての目標を理解し、説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・中堅として事業所の運営、経営、管理について意識しているか ・運営・経営・管理についての目標を達成できるように自分の役割を果たしているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の質の向上に努め、組織の一員として運営・経営・管理についての目標を共有できる (例) 自分が組織の経営状態にどの程度貢献しているかを客観視する

●政策化

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
41	個別の看護援助から地域住民全体の健康生活維持・向上への視点をもつ	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所利用者の特徴から地域の健康ニーズを把握しているか ・利用者・家族の看護援助だけでなく地域住民全体の健康生活維持・向上を考える視点をもっているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 事業所の活動エリアの利用者の特性を把握しているか (例) 地域の保健指標に関心をもつ

4) 上級編 (レベルⅣ)

① 訪問看護師としての基本的能力

●基本姿勢

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
1	訪問看護師としての誇りをもち続け、モデルとなるように心がける	<ul style="list-style-type: none"> ・モデルとなる訪問看護師像と言えるか ・モデルとなる訪問看護師像に近づくように努力していることを具体的に言えるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内で管理者に次ぐ指導的立場として役割を意識して行動する (例)「理念」「所内教育計画」「運営規定」「親睦会年間計画」「各種ガイドライン」「各種役割分担表」等の見直しを管理者とともに行う

●倫理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
2	個人情報管理と保護についての取り組み状況を他者に説明し、指導する	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の個人情報管理の仕組みが説明できるか ・必要に応じて個人情報管理方法を指導できるか 	(例) 新人オリエンテーションを担当し、個人情報管理の説明をする
3	法律や制度を確認しながら、倫理的な問題について率先して解決を図ろうとする	<ul style="list-style-type: none"> ・法律や制度に照らして、倫理的問題に気付けるか ・気づいた倫理的問題の解決に向けてリーダーシップを発揮しているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 権利擁護に関する学習会を企画する (例) 倫理的問題があることが疑われる事例について、検討会を企画する (例) 新聞記事等を活用して事業所内で検討する
4	事業所の倫理的問題への対処能力を高めるよう行動する	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護や倫理的問題についての情報を職員に提供しているか ・権利擁護や倫理的問題への関心が高まるような行動をしているか 	

●コミュニケーション能力

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
5	効果的なコミュニケーションを通して利用者・家族の問題解決を図る	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族がコミュニケーションを通して変化しているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 管理者や協働するチームメンバーのコミュニケーションから学ぶ (例) プロセスレコードを分析し、自己の傾向を知る

●人間関係能力

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
6	他職員個々の悩みを受け止め、必要時には管理者・同僚に相談する	<ul style="list-style-type: none"> ・他看護職員の悩みを聴いているか ・必要時には管理者・同僚に相談しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の職務上の不安、悩みの解決方法を見出すことができ、他者の不安、悩みを軽減することができる (例) 相談しやすい雰囲気を感じてもらえるように心がける
7	職員間の人間関係における困難や悩みを把握し、支援する	<ul style="list-style-type: none"> ・職務上の人間関係における困難や悩みを抱える職員を特定し、具体的内容を把握しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者と相談のうえ、困難や悩みを抱える職員を特定し、個人の問題の理解、解決方法の検討、情緒的支援等を図る

●組織内部の連携

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
8	事業所職員が必要とされている役割を果たせるように、個々に調整的にかかわる	<ul style="list-style-type: none"> ・職員個々の役割が果たせるように行った役割・関係・業務の調整の経験を述べるができるか 	(例) 事業所独自の「職員個別サポート計画書」を作成し、活用する

●教育指導

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
9	看護職員に対して、個々の特性を踏まえ教育的視点から助言・指導する	<ul style="list-style-type: none"> 看護職員の個性を把握しているか 看護職員の強みを伸ばし弱みを改善できるように具体的に関わっているか 	<ul style="list-style-type: none"> 管理者とともに、職員の年間教育計画を立て、実施する (例) 職員の経験別・専門技術・実習生教育など、内容別に目標・学習方法・内容・期間等を含んだ具体的計画を立てる
10	看護職専門知識や技術、能力の向上のために要する教育資源、費用、体制の準備に加わる	<ul style="list-style-type: none"> 目的に応じた職員の教育体制整備の具体的な活動を述べるができるか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 教育機器、図書などをリストアップし、予算獲得・捻出の方策を検討し、提案する (例) 学生に必要なオリエンテーション資料（事業所の活動概要）を整え、ロッカーや机など物理的環境を整える
11	管理者と共に実習・研修の受入れ、教育指導体制を整備する	<ul style="list-style-type: none"> 実習生・研修生などの具体的実施計画が提示できるか 実習・研修受け入れのための環境を整備しているか 	

●自己啓発

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
12	自己の能力を客観的に評価し、不足部分を克服する	<ul style="list-style-type: none"> 自己評価の内容について具体的に述べるができるか 補う課題を特定し、取り組んでいるか 	<ul style="list-style-type: none"> 自己評価を行い記録し、自己の成長を確認する (例) 自己の成長記録（ポートフォリオなど）を活用し、看護実践力・教育指導・管理・研究・コンサルテーションなどの項目で記録する

●研究

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
13	実践研究活動を継続的に実施し、その結果を公表する	<ul style="list-style-type: none"> 行った研究活動について述べるができるか 研究活動に必要な資源を見出し活用しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 期限を設けて研究成果を公表する (例) 学会に演題発表したり事例報告会や勉強会で結果を発表する

②訪問看護専門的能力

●エンパワメント

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
14	利用者・家族がもつ力を強化し、自立的に生活できるように支援する	<ul style="list-style-type: none"> 特定の利用者・家族のもつ力について述べるができるか もつ力を示す機会をもてるように支援しているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 訪問看護計画の内容について提示し、利用者・家族のできる事柄を確認し、援助内容のすり合わせをする

●家族支援

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
15	家族を地域ぐるみで支援する体制整備に参加する	<ul style="list-style-type: none"> 特定の家族に対して、地域と連携して問題解決した経験を述べるができるか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 認知症高齢者に対して民生委員や近隣住民とともに支援する (例) 利用者に関して担当者として連絡会開催に協力する

●社会資源

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
16	管理者と共に利用者に必要な社会資源を開拓する	<ul style="list-style-type: none"> 開拓した社会資源、およびネットワーク化の経験を述べるができるか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 疾患や療養状況にあった社会資源について、サービス担当者会議や関係職種との連絡会議などを活用して探す

●在宅看護知識・技術

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
17	在宅看護の最新知識・技術の情報を収集し、職場全体の看護の質の向上を図る	<ul style="list-style-type: none"> 最新の知識・技術について情報収集した内容を言えるか 収集した情報を職場内で伝達しているか 	(例) リハビリテーション関連の雑誌を購読する (例) 関連学会や研修会に参加して、最新の情報を収集する
18	在宅看護技術の現状の課題を提示し、技術開発に貢献する	<ul style="list-style-type: none"> 在宅看護技術の課題を見出しているか 看護技術の工夫開発の経験を述べることができるか 	(例) 工夫が必要な事柄について、関係業者や専門家に相談、提案する

●感染管理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
19	感染管理体制の整備を補佐する	<ul style="list-style-type: none"> 対応マニュアルの整備、点検確認をしているか 感染対策委員会などで、役割分担を確認しているか 	(例) ガイドラインを見直し、事業所内基準を作成したり、事業所内学習を企画する
20	拡大が予測される感染症発生時には、関係者が協働して対応できるように働きかける	<ul style="list-style-type: none"> 円滑に連携が取れるよう、管理者を補佐しているか 	(例) 受け持ち看護師として利用者・家族に対応し、保健所や主治医病院等に管理者が対応できるように、調整役の役割を果たす

●在宅看護過程

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
21	看護職員が行った援助が利用者・家族のQOLを重視したものとなっているかを評価する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族のニーズに合致した効果が得られているか 	(例) 他の看護職員の看護について訪問看護計画に沿って客観的に評価する (例) 定期的カンファレンスで、看護の評価を行う
22	看護職員が対応困難と感じている利用者・家族の看護援助について相談に応じ、指導・助言する	<ul style="list-style-type: none"> 困難事例に対する看護過程の展開について経験を交えて述べることができるか 	(例) 看護実践に関する相談相手としての役割を所内で明示する。相談内容は管理者に報告する

③組織的能力

●リスクマネジメント

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
23	管理者と共に組織としての危機管理を行う	<ul style="list-style-type: none"> 組織の危機管理体制について述べることができるか 管理者の代行者として役割を果たせるか 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内の危機管理に関する役割分担について、管理者とともに見直しを行う
24	苦情に適切に対応する	<ul style="list-style-type: none"> 組織としての苦情処理体制について述べることができるか 代行者として苦情処理の役割を果たせるか 	(例) 苦情対応記録を作成し、管理体制の見直しを具体的に検討する
25	危機が生じた場合、専門職と共に検討し解決に導く	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理体制に必要な他職種（法律家・税理士・医師・専門看護師等）を巻き込んで、実際に危機介入し、解決しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 必要な専門職と関係を確立し、指導を仰ぐ (例) 認知症の独居高齢者の安全管理、権利擁護について、医師、法律家等を交えて解決する

26	管理者と共に災害時対応マニュアルを作成し、定期的に訓練・確認を行う	<ul style="list-style-type: none"> 既存の災害マニュアル雛型を事業所状況に合わせた個別対応マニュアルとしているか 災害時対応マニュアルの内容を職員が熟知する機会を設けているか 	(例) 防災訓練を行う (例) 災害時対応マニュアルの読み合わせや説明会を実施する
----	-----------------------------------	--	--

●情報管理

●地域連携

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
27	他職種との協働の中で、看護の専門性を発揮する	<ul style="list-style-type: none"> 他職種との関係の中で看護職の役割を果たした経験について述べることができるか 	<ul style="list-style-type: none"> 他職種、他機関との連携協働が必要な利用者・家族を特定し、看護専門職として役割を果たす (例) 在宅ターミナルのケース担当者として会議などに参加し、課題・目標設定・チーム構成・期待する役割・具体的活動・評価日時等を明示する。 (例) 他職種・他機関のチームメンバーにわかりやすく経過報告および結果報告を行う
28	事業所間の新しいネットワークを、必要に応じてつくる	<ul style="list-style-type: none"> 地域内の他の事業所と新たなネットワークを形成した経験について述べることができるか 	(例) 地域の訪問看護事業所の職員の交流会を企画する
29	活動地域の住民のもつ力を把握し、必要時に活用する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族に活用できる地域資源などを述べる事が出来るか 活用した経験について言えるか 	(例) 活動地区の民生委員、自治会長を把握し、名簿作成や掲示を行う (例) 地域の運動会や防災訓練などに参加し、事業所を認知してもらう

●組織運営・管理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
30	管理者と共に組織的な課題解決に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> 組織がもつ課題を具体的に述べることができるか 看護職員がもつ課題の性質を整理し、組織的課題について管理者と共に対処法を検討しているか 管理者と看護職員のパイプ役として課題解決に取り組んでいるか 	(例) 地域の利用者ニーズや他事業所の開設状況などを把握分析し、管理者とともに現在の課題、解決方法を検討する
31	管理者と共に、看護職員が力を発揮できるような労働環境をつくる	<ul style="list-style-type: none"> 健全な労働環境を確保しているか 職員の職務満足度を客観的に評価しているか 健全な労働環境を確保しているか 職員の職務満足度を客観的に評価しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 就労しやすい勤務体制をつくる (例) 職員の有給休暇取得状況を把握し、適切に休養が取れるような勤務表を作成する
32	管理者と共に、事業所の健全な経営を維持する	<ul style="list-style-type: none"> 事業所全体の収支決算について、職員の意識付けを行っているか 無駄な経費を削減できるように看護職員に働きかけているか 最小の訪問回数で最大の効果が挙げられているか 	(例) データをもとに、事業所の収益について職員に提示する

33	管理者と共に、質評価指標などを用いて組織の現状分析を行う	<ul style="list-style-type: none"> 客観的評価指標を用いて事業所の看護の質を評価したことがあるか 評価結果について、自分の考えを述べることができるか 	<ul style="list-style-type: none"> 外部評価などを活用して、組織の客観的評価を行う
34	健全な管理・運営に必要な進言を、管理者に行う	<ul style="list-style-type: none"> 管理者を支持、支援した経験について述べることができるか 	(例) 管理者の管理面接に協力する

●政策化

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
35	活動地域の保健行政による対応が必要な問題を見極める	<ul style="list-style-type: none"> 地域の保健行政等の動向に関心をもっているか 利用者・家族に関係した行政対応が必要な問題に気付いているか 	(例) 市区町村の保健活動に関連する会合に参加する

5) 管理者編 (レベルV)

① 訪問看護師としての基本的能力

●基本姿勢

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
1	就業上のルールを必要に応じて変更したり、より就業しやすいルールを検討する	・看護職員がもつ職務以外の役割 (子育て中、妊娠中、産褥後、老親介護中など) やワークライフバランスに配慮して、働きやすい就業ルールの弾力的な変更をしているか	・地域において訪問看護事業を実施する意義と責任を職員が理解し、前向きに業務に携わることができるように、様々な側面から管理者としてサポートできる具体的な計画を立案する
2	職員が働きやすい職場風土をつくる	・管理者がすべてを決定し職員に指示をして(トップダウン)いないか ・職員の主体性を尊重し、自由に発言できる環境(ボトムアップ)を作り出しているか ・必要時職員をリードすることができるか	・職員の意見を十分に聴き、話し合いで決定できる環境を維持する (例) 事業運営全般について定期的に自由に意見交換する場を設ける (例) 事業所の将来展望について、職員間で共有する機会をもつ
3	職員の接遇向上の取り組みを企画する	・職員の接遇研修など、所内外で教育の機会を設けているか	(例) 新人に向けて年度初めに講師を招いて接遇研修を開催する
4	事業所の理念・活動目標を掲げて実現に向けて行動する	・事業所の理念・目的を見やすい場所に掲示しているか ・事業所の理念・目的、ビジョンを日常的に看護職員に語っているか ・管理者として、事業所の現状(経営、看護の質、目標達成、課題の明確化など)を、データをもとに分析し、わかりやすく他者に説明できるか	(例) 目指す管理者像を具体的に文章化する (例) 利用者満足度調査の結果を、管理者への評価につなげて分析する
5	自分の訪問看護管理者としての姿を客観視する	・管理者としての強みと課題を自覚しているか ・他者評価を定期的に受けているか	
6	自己のストレスとその影響に気づき、コントロールする方策をもつ	・管理者として自己の身体・精神的健康管理に配慮しているか ・ストレス軽減のための方策を具体的にもっているか	・ストレスをマイナスに捉えずプラスに転換できるような自己管理方法を体得できる

●倫理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
7	情報管理と保護についての組織的責任をもつ	・記録や資料の作成、配布、利用時に、個人情報の保護や倫理的配慮が組織的に順守されていることを確認しているか ・外部への情報の漏洩が生じた可能性がある場合、速やかな対処をしているか	・起こりうるリスクに対して予防的に対処できるような仕組みを事業所内でもつことができる (例) 使用しているパソコン内の情報に関するソフトウェアの点検を定期的に行う (例) 個人情報をもとに持ち出す場合に、必要性を判断し管理者が許可する
8	起こった倫理的問題に対して、専門家と相談しながら対処する	・倫理的な問題に、管理者のみで対応せず、法律等の専門家と相談しながら対処できているか	・管理者に相談出来ない事柄については、誰もが相談できる機会をもてるように、別組織による支援体制を準備しておく (例) ハラスメントの相談機関を地域の法律関係の組織に依頼する

9	利用者・家族・職員に関する倫理的な問題に対して、予防的に対処する	<ul style="list-style-type: none"> ・各利用者・家族の人権や思いが尊重され、それが看護計画・記録に反映されているか ・各利用者と家族の困りごとを、倫理的観点（ハラスメントを含む）から確認できているか ・虐待のリスクのある利用者・家族に、意識して予防的に関わることができているか ・カンファレンスの中で、倫理的な視点で検討がなされているか ・看護職員が、同僚や利用者と家族、関連職種等からハラスメントを受けていないことを確認できているか ・管理者自身の行動が、看護職員・職員へのハラスメントになっていないかを、看護職員や第三者的立場の人を交えて検討しているか 	(つづき)
---	----------------------------------	---	-------

●コミュニケーション能力

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
10	効果的なコミュニケーションの取り方について職員に助言する	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族に対して効果的なコミュニケーションの取り方を実践して見せているか 	(例) コミュニケーションの取りにくい利用者や家族への訪問に同行し、管理者自らコミュニケーションを実践して見せる
11	地域の他職種・他機関と良好なコミュニケーションをとる	<ul style="list-style-type: none"> ・他職種との関係構築および維持を日頃から意識的に行っているか ・他職種と関わる会議や研修会に積極的に参加しているか ・意図的にヒューマンネットワークを広げているか ・他職種や他機関に相談したことは、必ず結果を報告しているか 	(例) 会議や研修会で積極的に名刺交換などを行い、関係作りのきっかけとする

●人間関係能力

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
12	職員のもつ不安や困難に、適切に対処する	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が抱える不安や困難を感知できているか ・職員の不安や困難に、早期に対処しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内部、外部の人間関係が円滑になるために、意図的に行動する (例) 当事者からそれぞれに話を聞いて、状況を客観的に明らかにする (例) 当事者同士の話し合いの場を設定する (例) 職員が関係のとりにくい主治医等との交渉は、当面慣れるまで必ず管理者が行うようにする
13	複雑・困難化した人間関係の改善のために、人事対応も含めて対処する	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者同士の仲介・調整役としての役割を果たしているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・所内における人間関係の課題に対して、速やかに改善をはかるが、場合によっては人事異動などの対応策も含めて検討する

14	地域の他職種・他機関と良好な人間関係を築く	<ul style="list-style-type: none"> ・連携する他職種他機関として、地域の主要な機関、職種を広く捉えているか ・地域の関連職種と定期的な関わりをもっているか ・さらに良好な関係性が保持できるように工夫、努力しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・活動エリアの介護サービス機関、医療機関、福祉施設などの関係ができていないかを確認する ・普段連携を要する機関との定期的な会議がどのくらいできているか確認する (例) 同じエリアで活動する他の訪問看護事業所と定期的な会議の開催を提案してみる
----	-----------------------	---	---

●組織内部の連携

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
15	地域の力を十分に活用しながら、チーム力を向上する	<ul style="list-style-type: none"> ・組織が団結して力を強化できるように事業所内だけでなく、所外の協力を得ているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の教育的資源（病院の勉強会の利用、認定看護師や専門看護師の知識を得る等）を把握し、それをうまく活用できる方法を検討し実現させる (例) 地域で関係している総合病院の勉強会への参加の可能性を問い合わせる

●教育指導

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
16	職員個々の専門知識や技術、能力向上のために要する教育資源・費用・体制を準備する	<ul style="list-style-type: none"> ・教育のための予算を確保しているか ・どのような教育資源を用いてどのような形（Off-JT,OJTなど）の教育を実施することが効果的であるかを検討し、合意できているか ・日常業務内で可能な教育体制を準備できているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員の経験年数に応じた教育の機会を公平に提供できるシステムを整備する ・毎年、教育のための予算を確保し、職員の士気が高まるように希望を取り入れ、具体的に計画する
17	事業所の年間教育計画を立て、実施する	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の詳細な教育計画（いつ、どこで、誰がどのような教育を受ける、あるいは自発的に学習するなど）を立てているか 	<ul style="list-style-type: none"> (例) 県の養成講習会（または e-learning）の受講体制を組む (例) 今年はアロマセラピーと、エンゼルメイクについて春と秋に全職員がどちらかをマスターするための計画を組む
18	実習・研修の受入れ、教育指導体制を整備する	<ul style="list-style-type: none"> ・実習生へのオリエンテーション資料が毎年適切に整備されているか ・教育担当者が配置され、指導の姿勢に一貫性があるか ・複数の教育機関に対して事業所としての教育方針が明確に提示できているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護学生に対する指導方針、介護学生に対する指導方針、その他の職種に対する指導方針など、対象に合わせた指導マニュアルを整備する ・利用者・家族の情報漏洩に注意するよう、学生に十分指導する (例) 学生指導担当者を決め、オリエンテーション資料を作成する

●自己啓発

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
19	地域社会のニーズを敏感に察知し応えられるよう準備する	<ul style="list-style-type: none"> ・医療、保健、福祉の最近の情報を得ることができているか ・活動地域の行政機関からの情報を職員と共有しているか ・地域のニーズや住民の暮らしの変化について関心を持ち、職員と話し合っているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・新聞、インターネット、メーリングリスト、定期購読誌を決めて、情報交換の場や手段をもてるような環境を整備する (例) 掲示板や回覧板を利用して、最新情報を提示する

20	管理能力向上のための専門職ネットワークをもつ	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ地域や近隣の地域で活動する他事業所の管理者同士のネットワークや医師会、看護協会などの組織とのネットワークをもっているか ・事業所の運営に携わる管理者や病院看護管理者などと、インフォーマルな支援を得られるネットワークがあるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関の管理者達と、インフォーマルに情報交換や支援を得ることのできる人間関係を構築することができる <p>(例) 複数の指示書をもっている医療機関の外来看護師長や退院調整部門とのネットワークがもてるよう努力する</p>
----	------------------------	---	--

●研究

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
21	看護職員の研究活動をサポートする	<ul style="list-style-type: none"> ・Off-JT 活動として、研究に取り組んでいる職員をサポートしているか ・研究担当者となっている職員の活動を支援するような管理者の姿勢を見せているか ・活動しながら大学、大学院に通学できる体制を検討しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の研究活動を支援できる管理者の姿勢を示す <p>(例) 看護研究を支援するために、実習受け入れ先の教員に協力を依頼する</p>
22	事業所として、研究活動ができる環境を作る	<ul style="list-style-type: none"> ・関連学会（日本看護学会、日本在宅ケア学会、日本地域看護学会等）での発表や法人内での研究発表など、訪問看護に関する新たな知見をまとめ、発表する機会をもっているか ・実践活動を研究として論文文化し、掲載する機会をもっているか ・日常業務に対して研究的な視点を持ちながら、職員とともにディスカッションする場があるか ・近隣の大学教員などと連携し、研究的取り組みが可能となる環境を保持しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が、日常業務から研究テーマを見出し、研究的取り組みのできる環境を整備する <p>(例) うまく支援することができた困難事例への看護を振り返り、事例研究としてまとめ、関連学会に発表する</p>

②訪問看護専門的能力

●エンパワメント

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
23	職員個々のもつ力を強化し、訪問看護師としての自信を育む	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の看護職員のもっている強みを見出して、本人に伝えているか ・個々の看護職員が自分の強みを生かし、さらに発展できるような機会を与えているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員同士がお互いの強みを認識して、補い合いながら一つのチームとして活動できる組織作りに努める <p>(例) 毎年職員のバースデーに全員から長所を書いたメッセージカードを添えて管理者が祝う</p>
24	事業所管理を理解し、管理者を支援する人を確保する	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者の右腕になる立場の職員が配置されているか（副所長、教育担当、主任等） ・法人内に、相談できる立場の人がいるか（看護部長、看護師長、理事長、理事、併設施設の管理者等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護事業所の活動に理解を示し、応援する仲間を得ることが出来る環境を作る <p>(例) 副所長の職位を新たに設ける</p>

●家族支援

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
25	看護職員が、家族看護の視点をもって看護展開できるように支援する	<ul style="list-style-type: none"> 各看護職員が作成する訪問看護計画書に、家族への視点やアセスメントが反映されていることを確認しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者だけでなく、家族をも対象とした看護過程の展開ができるように指導する (例) 新人看護師の計画書に家族の視点が不足しているので、看護計画立案を個別に指導する

●社会資源

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
26	必要時には、新たな社会資源を開発する	<ul style="list-style-type: none"> 活動地域の住民に共通する療養生活上のニーズを察知し、関係職種と問題解決のために行動しているか 新たな社会資源の開発のために、必要な他職種との連携や他機関との連携を積極的に行うことができているか 	<ul style="list-style-type: none"> 地域に不足している社会資源や制度をつくっていく姿勢と、そのためのネットワークをもつことができる (例) 複数の利用者の問題解決のための方策を保健師等と共に検討し、予算化につなげる

●在宅看護知識・技術

●感染管理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
27	感染管理体制を整備する	<ul style="list-style-type: none"> 感染管理担当者の役割が遂行されているのを確認しているか 感染管理の係や委員会を、事業所だけでなく法人等関係機関と共に設置しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 職員全員が最新の感染対応マニュアルを理解し実施できる (例) インフルエンザが職員の家族に発生した場合に、職員の勤務を制限する
28	感染症に適切に対処し、関係機関に連絡し、感染拡大を防止する	<ul style="list-style-type: none"> 感染対応マニュアルの内容が常に最新であるか 感染症発生時の対応として、地域の関連機関が把握できているか 日常業務の中で感染防止に配慮できているか（医療廃棄物の処理、職員の感染予防行動など）を確認しているか 	

●在宅看護過程

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
29	複雑で困難な利用者・家族などへの直接対応や職員への指導をする	<ul style="list-style-type: none"> 家族関係が複雑であったり、対応が困難な事例に直接対応しているか 利用者・家族等への対応が困難な職員をサポートしているか 	<ul style="list-style-type: none"> 職員が解決できない事例に対して管理者として直接対応する
30	看護計画書・報告書などから看護援助の実際を確認し、必要に応じて指導する	<ul style="list-style-type: none"> 個々の利用者に対して、個別性の高い看護計画が立案できているか 個別性・主体性を尊重した実践的な看護計画が立案されているかを確認しているか 看護職員の立案した看護計画を複数で確認したり修正したりする場をもつことができているか 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての利用者・家族に個別性を重視した看護が展開される (例) 全利用者を定期的に訪問し、適切な看護が提供されているかどうか確認する

③組織的能力

●リスクマネジメント

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
31	組織の危機管理責任者として行動する	<ul style="list-style-type: none"> 様々な危機的状況（利用者や職員の安全、情報、看護提供内容、事業運営上等）に対応する管理体制を整備しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内の危機管理体制を定期的に見直す ヒヤリハット報告書の内容が変化し、リスクが低減していく (例)ヒヤリハット報告書を定期的に分析し、職員と共有する
32	職員が対応困難な苦情に対応する	<ul style="list-style-type: none"> 苦情への対処事例を集積し、苦情の軽減と対応能力の向上に努めているか 対応困難な苦情について分析し、必要な改善がなされているか 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所に対する苦情が無い、あるいは低減する
33	保険への加入などの危機管理体制を整備する	<ul style="list-style-type: none"> 事業所として、必要な保険（賠償責任保険、自動車保険等）に加入しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理体制として保険加入を継続する
34	危機管理のための相談機関を確保する	<ul style="list-style-type: none"> 組織内外に、危機管理に関する相談者をもつことができるか 危機管理体制に必要な他職種（法律家、税理士、医師、専門看護師等）と地域内で関係を作っているか 他職種を巻き込んで実際に危機介入し、解決しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 危機介入の際に、適切な対処ができるよう、必要な専門職と関係を確立、継続していく (例)認知症の独居高齢者の安全管理、権利擁護について、他職種を交えて解決する (例)活動地域の地域包括支援センターの社会福祉士と顔見知りになる
35	災害時対応マニュアルを適宜更新し、関係機関・関係職種との防災体制を調整する	<ul style="list-style-type: none"> マニュアルの見直しを適宜行っているか 非常時の持ち出し物品を定期的に点検しているか 非常時に備えて緊急連絡網や安否確認方法、情報保護方法を整備しているか 防災訓練等を定期的に行っているか 	<ul style="list-style-type: none"> 災害発生時にも、慌てることなく職員が行動できる訓練を日頃から行い、利用者家族にも対処方法について周知しておく (例)毎年3月に、地震の防災訓練を実施することにする

●情報管理

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
36	情報の管理システムを保持する	<ul style="list-style-type: none"> 地域内の管理者会議等に定期的に参加することによって、必要な情報を入手することができるか 地域内で解決できない場合には、地域外にも協力者を得ることができるか 	<ul style="list-style-type: none"> 管理者同士のネットワークが地域内に育っている

●地域連携

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
37	地域で活動する看護職や他職種の育成に貢献する	<ul style="list-style-type: none"> 地域で開催される研修会等に、講師依頼を受けた際、受けているか 他職種の会合等において、参加を依頼された際、参加しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 地域で活動する看護・介護職の人材育成、質の向上のために貢献する (例)県の訪問看護師養成講習会の講師を受ける (例)地域のケアマネジャーの会合に参加する

38	地域内に必要なネットワークを他職種・他機関と協力してつくる	・必要なネットワークを新たに作るができるか	・地域で活動する専門職者が、協力して問題解決できるような地域を育てる (例) 衛生材料の供給システムを地域の医師会と協同して整備する
39	事業所の管理者として、地域の会合に積極的に参加する	・地域の会合には、事業所の管理者として定期的に参加しているか ・事業所管理者として、地域で役割を發揮しているか	(例) 地域の行事（運動会や介護教室など）に参加し、地域住民の意識啓発に貢献する

●組織運営・管理

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
40	事業計画・事業報告を作成し、職員や他部門と共有する	・年間事業計画を作成しているか ・年度末に事業報告書を作成し、公表しているか	・事業所の活動を記録に残し評価し、その結果を次年度以降の計画に反映する
41	事業計画に則って物品の購入・保守点検等管理を実施する	・車、PCなど備品の定期点検、補修を実施しているか ・耐用年数を超過した備品について、新規購入の予算を確保し、活動に支障がないように長期的な物品管理計画を立てているか	・高額な備品等に関するメンテナンスを確実に実施し、故障や破損等によって活動に支障を来さないように物品を管理する (例) 車の年間走行距離をもとに、数年後の車両の耐久状態を見越し、次回車両購入計画を立て、予算を確保しておく
42	安全管理・労働条件を確保し、看護職員が力を発揮できるような環境をつくる	・職員の定期健康診査を実施しているか ・労働条件が法的基準を満たしているか ・職員の福利厚生が保障されているか ・管理者が看護職員とコミュニケーションをとる時間をもつことができるか ・看護職員からの報告、連絡、相談を速やかに受けることができる仕組みがあるか ・看護職員からの相談を気軽に受けているか	・事業所の許容範囲内での事業展開を維持する (例) 定期健康診断の受診を徹底する (例) 看護職員の許容量を超えた人数や重症度の高い利用者を無理に受け入れない ・職員とのコミュニケーションが不足しないように、意図的に時間を捻出する計画を立てる ・大勢でのコミュニケーションだけでなく、個別のコミュニケーションの機会ももてるようにする (例) プライバシーが守られた環境において、管理者と看護職員との個別面接の機会を、定期的に計画する (例) 管理者不在の際には、ボイスレコーダーに緊急な連絡報告事項を入れることを計画する
43	事業所の健全な経営を維持する	・毎年年度の収支報告を作成しているか ・毎年前年度の決算を評価して、次年度の予算計画に反映しているか ・黒字経営の収支決算のために努力しているか	・短期・長期の経営目標を明確化し、毎年事業計画に反映する (例) 年度途中で中間評価して、経営改善に向け計画を修正する
44	質評価指標などを用いて、組織の現状分析を行い改善を図る	・客観的な評価指標を用いて事業所の看護の質を評価し、活用しているか ・看護職員が統一した看護技術を提供できるように、必要なマニュアルを整備しているか	・客観的な質評価指標を用いて定期的に活動を評価する (例) 複数の資料を基に、事業所独自のマニュアルを完成させることを事業計画に盛り込む

45	必要に応じて看護職員及び関係機関に権限を移譲する	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者が全てを担うのではなく、職員の資質に応じて、適切な役割を委譲しているか ・管理者が不在の際にも、事業所運営が円滑にできる体制になっているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者の役割を代行できる職員が複数揃う体制をもつ (例) 学生指導の担当者を決め、指導方法を伝授する
46	事業所の人材確保態勢の充実を図る	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者数に対する職員の力量が十分であることをアセスメントできているか ・看護職員の中・長期的（3～5年）充足見通しを立てることができているか ・活動地域の住民のニーズを把握し、今後事業所が必要とする人材をイメージできているか ・必要な人材確保のための手段を複数持ち合わせているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の異動（結婚、出産、転居など）に対応できる供給見通しがあり、人員確保ルートをもつことができている (例) 同一法人内の病院看護師を定期的に研修として受け入れ、必要時の異動希望者をリストアップしておく (例) 計画的にどのような人材を何名雇用するという具体的な長期計画を立案する

●政策化

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
47	訪問看護実践を踏まえ、地域住民の健康の維持向上を目指した政策化に関心をもつ	<ul style="list-style-type: none"> ・活動地域の住民に対する健康維持向上のための施策を把握しているか ・地域に必要な施策について、訪問看護実践を基に提案できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族の生活上の困りごとを看過せず、地域の施策と結びつけ、解決方法を検討する姿勢をもつ (例) 地域連携会議などで、最近の訪問看護利用者の現状を報告し、求められる資源を提案する
48	政策化に関わる地域の担当者とのつながりをもつ	<ul style="list-style-type: none"> ・行政担当者等につなげたり、共に検討し合う場をもっているか ・市町村や県の福祉行政や衛生行政担当者を知っているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・活動地域の保健医療福祉サービスを把握し、必要な施策について発言できる組織となる (例) 市の保健師との交流会を開催する

6) 在宅看護過程

●情報収集

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
1	利用者・家族および関係職種からの情報を記録する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族および関係職種からの情報を確認し記録しているか 利用者の療養生活に関する職種を挙げられるか 訪問看護指示書、ケアプランの内容を確認しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 必要な情報を利用者・家族および関係職種から適宜入手できる <p>(例) サービス担当者会議に参加し、関係職種から情報を得る</p> <p>(例) 人工呼吸器管理について未経験の看護師が、管理に関する基本的な学習をし、必要な情報項目を列挙する</p>
2	状況に応じて、必要な情報を意図的に収集する	<ul style="list-style-type: none"> 常に情報を追加更新しているか 五感を活用し、利用者・家族からの情報収集を行っているか 利用者の病状や生活状況を判断するために必要な情報を言えるか 	
3	利用している社会資源と利用可能な社会資源の情報収集をする	<ul style="list-style-type: none"> 利用者が現在、利用している社会資源についての情報を収集しているか 今後、利用者に必要とされる社会資源の情報収集をしているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族に必要な社会資源の情報を提示できる <p>(例) 受け持ち利用者の療養生活に必要な社会資源について学習する</p>

●アセスメント

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
4	把握した情報を多角的に関連付けて整理する	<ul style="list-style-type: none"> 収集した情報を、身体・精神・社会的側面、生きがいや価値観の側面から整理しているか 把握した情報を、利用者・家族の生活面と関連付けて説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> 把握した情報を多角的に関連付けて説明できる <p>(例) 把握した情報をもとに関連図を書く</p>
5	利用者の健康障害と生活機能を関連させて、課題を整理する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の健康障害が、日常生活にどのような影響を及ぼしているかを説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の健康障害が生活に及ぼす影響を、根拠をもって説明し、課題を整理できる
6	長期的な視点をもって、今、予防的に関わらなければならない課題を整理する	<ul style="list-style-type: none"> 現在の状態から今後起こりうる課題を挙げられるか 今後、予防的に関わらなければならない課題を挙げられるか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者のもつ疾病の長期的な予測ができる 病状の悪化を防ぐための方法を説明できる <p>(例) 疾患の予後や合併症について学習する</p>
7	利用者・家族の強みを挙げる	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の強み（自己主張ができる・前向きな姿勢など）を挙げることができるか 見方を転換することによって、強みを探することができるか 家族の強み（家族が介護に対して協力的など）を挙げることができるか 	<ul style="list-style-type: none"> どんな利用者・家族に対しても「強み」を見出すことができる <p>(例) 「おにぎりしか食べさせていない介護者」を見方を変えると、「おにぎりは準備できている介護者」と捉えられる</p> <p>(例) 「強み」(ウェルネス・ストレンクス)についてステーション内で学習会をもつ</p>
8	利用者・家族の状況を考慮して、課題の優先順位を決定する	<ul style="list-style-type: none"> 優先順位設定の根拠を説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の健康状態や生活状態、価値観や療養に対する意思を尊重して、課題の優先順位を決定する

●計画立案

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
9	アセスメントに基づき、利用者・家族の希望を考慮し、関係職種の意見を取り入れて目標を設定する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の在宅療養上の希望を聴いているか ケアプランや医師の指示書、他職種の計画など他者の意見と照らし合わせて立案しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の希望を考慮し、関連職種の意見を取り入れて目標を設定する <p>(例) 主治医の治療方針と、ケアプランの方針の一致を確認し、本人の意向、家族の意向のズレがないかを確認してから、看護計画を立案して本人・家族に提示して、同意を得る</p>
10	評価可能な目標を段階的に設定する	<ul style="list-style-type: none"> 目標達成の有無を評価する期日を決めているか 看護目標は、実現可能で評価可能な行動レベルの目標になっているか 目標達成が客観的に確認できる数値などの指標を示しているか 最終的な目標達成のための下位目標を設定し、それぞれの目標達成を段階的に進められるような計画を立案できているか 	<ul style="list-style-type: none"> 目標達成が客観的に確認できる明確な指標を示すことができる <p>(例) 寝たきりの利用者に対して「食堂で家族とともに食事を摂る」という目標を設定した場合、まず①座位保持が5分可能となる②1日に1回は座位にてテレビ鑑賞ができる③昼食は、車椅子で食堂で食事が摂れる④毎食時、食堂で家族とともに食事が摂れるというような、段階的な目標と具体的な数値（5分、1回、毎食など）で行動レベルの目標設定をする</p>
11	利用可能な社会資源・制度との関連を考慮して具体策を挙げる	<ul style="list-style-type: none"> 訪問看護サービスだけでは解決できない課題に対して、地域の他のサービスや社会資源・制度などを調べ、活用することを検討しているか 地域のサービスや資源等に関する正しい情報を、本人・家族に適宜提供することを計画しているか 紹介したサービスの活用について、活用後にモニタリングすることを計画しているか 他のサービスの導入に向けて、本人・家族の意向や介護支援専門員の同意を得て計画立案しているか 他のサービス機関と良好に連携・協働できるよう看護計画を具体的に立案しているか 	<ul style="list-style-type: none"> サービス利用限度額やケアプランにも配慮しながら、地域のフォーマル・インフォーマルサービスの活用を計画できる 利用者・家族と相談しながら計画を立案し、共有できる <p>(例) 介護支援専門員や社会福祉協議会などに確認する内容を整理する (例) 計画をカンファレンスやサービス担当者会議で確認する</p>
12	利用者・家族の意思と価値観を尊重し、具体策を挙げる	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の意思と価値観を説明できるか 利用者・家族が在宅療養生活上で大切にしている事柄が計画に反映されているか 計画の具体策は、利用者・家族に了解されているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の意思と価値観を尊重し、具体策を挙げるができる <p>(例) 来年の孫の結婚式に出席するために、今後数か月間で身体機能を回復できるよう、具体的なリハビリテーションの具体策を立案し、他者に確認する</p>
13	利用者の健康障害や生活機能障害を、強みと関連させ具体策を挙げる	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の健康障害や生活機能障害を、強みと関連させ具体策を挙げているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の健康障害や生活機能障害を、強みと関連させ具体策を挙げるができる <p>(例) 「引きこもっている半身麻痺の利用者の生活行動を拡大するために、社会的という強みを活かして、友人から誘いをかけてもらう」などの具体策をだし、カンファレンスで確認する</p>

14	利用者・家族の生活を24時間、1週間、1か月、1年単位で捉え、予測的視点を含めた具体策を挙げる	<ul style="list-style-type: none"> 健康状態の悪化、障害の増強などのリスクと経時的変化を予測し説明できるか 長期的な視点と短期的な視点で具体策が立案されているか 予防的な看護計画を立案しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 長期的な視点と短期的な視点で具体策が立案できる <p>(例) 看護計画の具体策についてまず24時間、1週間、1か月、1年単位それぞれに目標設定してみる (例) 具体策に予防的な視点が含まれているか他者とともに確認する</p>
15	計画内容を利用者・家族にわかりやすく説明する	<ul style="list-style-type: none"> 専門用語でなく、一般的な言葉でわかりやすく利用者・家族に看護計画を説明しているか 利用者・家族が計画について理解しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 計画内容を利用者・家族にわかりやすく説明できる <p>(例) 説明場面を同行訪問で見ってもらう (例) 利用者・家族に看護師から聞いた説明内容を話してもらう</p>
16	関係職種に、チームケアにおける看護職の役割をわかりやすく説明する	<ul style="list-style-type: none"> 看護職の行う行為の根拠を説明しているか 関係職種に理解可能な用語を用いて看護計画を提示・説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 関係職種に、チームケアにおける看護職の役割をわかりやすく説明できる <p>(例) サービス担当者会議等で、看護師が行う具体的な行動の根拠を説明する</p>

●実施

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
17	利用者・家族の状況に合わせて看護援助を提供する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の身体・精神・社会的側面、生きがいや価値観に合わせた看護援助になっているか 利用者・家族の状況に合わせて援助内容を柔軟に変更しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の状況に合わせて看護援助を提供できる <p>(例) 他の看護師に、実施した看護が利用者・家族の状況に合っていたかを適宜確認する</p>
18	根拠を説明して医療処置・看護援助を実施する	<ul style="list-style-type: none"> 行っている医療処置や看護援助がなぜ必要かを説明しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族に看護援助の必要性を説明し理解できていることを確認できる <p>(例) 利用者・家族に、後日、援助の理解状況を確認する</p>
19	計画された看護援助を予定時間内に行う	<ul style="list-style-type: none"> 訪問前に訪問時間内の行動計画を立てているか 契約時間内に予定の看護援助が終了しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 計画した看護援助が時間内に効率よく実施することができる <p>(例) 前回の訪問状況を確認し、行動計画をたてる (例) 訪問時間内の自分の行動を書きだし、振り返る</p>
20	看護援助の方法や必要な物品を状況に応じて工夫する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族の意向や状況を考慮し、看護方法や物品を工夫しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 看護援助の方法や必要な物品を状況に応じて工夫できる <p>(例) 在宅看護の工夫例を、本や雑誌から集めて活用する</p>
21	利用者・家族が継続できる介護や医療処置の方法を助言・指導する	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族が継続できる方法を提案しているか 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族が継続できる介護や医療処置の方法を助言・指導できる <p>(例) 家族ができる簡便な方法を調べて活用する。 (経腸栄養剤に半固形化栄養食品の活用など)</p>

22	家族、関係職種と協力して計画を実施する	・看護計画の実施に向けて、家族や関係職種から理解と協力を得ることができているか	・家族、関係職種と協力して計画を実施できる (例) サービス担当者会議等で、看護計画実施における役割分担を確認する(服薬確認や水分摂取量の記録を家族・関係職種に依頼するなど)
23	必要時、管理者・主治医・関係職種に報告・連絡・相談する	・管理者・主治医・関係職種等への確実な連絡方法を把握しているか ・適宜、必要な報告・相談ができてきているか	・必要時、管理者・主治医・関係職種に報告・連絡・相談できる (例) 緊急時の連絡網の整備する (例) 報告・相談内容を記録し振り返る
24	実施に伴う一連の過程を記録する	・誰がみてもわかりやすい記録になっているか ・必要な内容が記載されているか	・実施に伴う一連の過程を記録できる (例) ステーション内で記録内容の検討会を定期的にもつ

●評価

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
25	実施後に課題ごとの評価を行い、必要に応じて計画を修正する	・的確に評価する指標があるか ・評価時期は適切か ・行ってきた看護援助は適切か ・計画修正の必要はあるか	・利用者・家族の状態により実施した看護過程の妥当性を確認することができる ・看護過程の展開を阻害または促進した要因を探る (例) 事例検討会で看護過程を振り返る機会をもつ
26	訪問看護報告書・計画書を書く	・いつ・どこで・だれが・なぜ・なにを・どのようにしたかが正確に記録に記載されているか ・読みやすく、わかりやすい記録を工夫しているか	・看護計画の継続、修正、終了を適切に判断できるように記載できる (例) 規定の様式に記載し、他者に確認する
27	中間サマリ・終了サマリ・情報提供用サマリを書く		
28	受け持ち事例の看護をケースレポートにまとめ、一連の看護過程を振り返る	・自分が行った看護をケースレポートとしてまとめられるか	・受け持ち事例のケースレポート作成を通して、看護過程を振り返ることができる (例) 定期的に自分が実施した看護を振り返る機会をもつ

7) 家族看護

●基本姿勢

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
1	積極的に家族とコミュニケーションをはかる	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問時に必ず家族に声をかけているか ・訪問時に会えない家族とも適宜連絡を取っているか ・必要時、電話等で家族に連絡をとっているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族も看護の対象と認識し、意図的にコミュニケーションをとる (例) 家族とのコミュニケーション内容を記録する
2	利用者・家族に敬意をもって接する	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問時に敬意をはらった言葉であいさつしているか ・言葉かけをしながら援助行為をしているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族から対応について良好な評価を得る (例) 利用者・家族の了承を得て場面の振り返り(プロセスレコード)を分析し、対応について相互で確認する
3	利用者・家族に対して中立的立場で接する	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者や特定の家族に偏った考え方、見方をしていないか ・特定の家族を否定的に見ていないか 	<ul style="list-style-type: none"> ・いかなる状況でも偏ることなく、中立的に対応する (例) 家族それぞれの立場に立って、どのように対応するかを推測して考え、他者に説明し、意見を求める
4	家族一人ひとりの意思・価値観を尊重する	<ul style="list-style-type: none"> ・家族一人ひとりの思い・考えを確認しているか ・利用者や家族から大切にしてもらっているという言葉が聞かれるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族一人ひとりの思い・考えを確認し、看護計画に反映する (例) 具体策検討時に、利用者・家族の意見が取り込まれていることを記載する

●情報収集

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
5	家族に関する多様な情報を利用者・家族や周囲の人々から収集する	<ul style="list-style-type: none"> ・家族一人ひとりから情報を得ているか ・サービス提供者、親戚、友人、知人から情報を得ているか ・情報入手先が偏っていないか ・情報の出所を明らかにしているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な関係者からの客観的な情報を得る (例) 近所の人と挨拶をし、情報を得られる関係を築く (例) サービス担当者会議に参加し情報を得る
6	家族の健康状態を把握する	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の健康状態について記録されているか ・家族の健康状態について関係者の中で情報共有しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の健康状態を記載する (例) 家族の既往歴等を確認し、訪問時健康相談に応じることを伝える
7	家族の生活状況を把握する	<ul style="list-style-type: none"> ・日常の訪問活動の中で住所環境を確認、観察しているか ・家族の日常生活パターンを把握しているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の生活リズム等を記載する (例) それぞれの生活リズムについて聞き取り記載する (例) 基本情報の記録用紙に、住居環境、物品配置等を具体的に記載し、他者に説明する
8	家族が行っている介護を把握する	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に対する介護について、誰が、いつ、どのように実施しているかについて説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の介護状況について記載する (例) 利用者の一日の中で実施されている介護を書きだす
9	家族内での一人ひとりの役割を把握する	<ul style="list-style-type: none"> ・家族それぞれが果たしている役割を説明できるか 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の役割について記載する (例) 一人ひとりの家族内の役割、社会的役割について書きだす

10	在宅療養に対する家族の思い・考えを把握する	・在宅療養に対するひとり一人の思い・考えを確認しているか	・在宅療養への移行や継続について、ひとり一人の思い・考えを確認して記載する (例) 在宅療養決定や継続に関する利用者・家族の意思決定の内容が記載されている記録を確認する
11	家族の言動に違和感を感じたときは放置せず確認する	・違和感を感じた時の体験や対応について報告、相談したか	・違和感を感じた体験と対処について報告する (例) 違和感を感じた体験を意識して語り、その内容と理由を考え、書きとめる

● アセスメント

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
12	家族関係図を作成し、家族の課題を整理する	・家族関係図を作成しているか ・関係性の中にある課題を確認しているか	・家族関係における課題を挙げる (例) 家族関係図（エコマップ）を作成し、課題を挙げ、他者に説明しその妥当性を確認する
13	家族の健康上の課題を整理する	・訪問看護師として対応が必要な課題をあげているか	・対応が必要な家族の健康上の課題を挙げ、支援につなげる (例) 挙げた家族の健康上の課題について、緊急性、重大性を考慮して記述し、他者に説明し、その妥当性を確認する
14	家族の日常生活・社会生活上の課題を整理する	・家族の日常生活・社会生活上の課題が挙げられているか	・対応が必要な家族の日常生活・社会生活上の課題を挙げ、支援につなげる (例) 挙げた家族の日常生活・社会生活上の課題について、緊急性、重大性を考慮して記述し、他者に説明し、その妥当性を確認する
15	療養生活における家族の介護上の課題を整理する	・家族の介護上の課題が挙げられているか	・対応が必要な家族の介護上の課題を挙げ、支援につなげる (例) 挙げた家族の介護上の課題について、緊急性、重大性を考慮して記述し、他者に説明し、その妥当性を確認する
16	家族の強みを挙げる	・家族のもつ人的・物的・経済的・情緒的・技術的等の強みを挙げられるか ・否定的な情報でも肯定的に捉え強みに転換できるか	・家族のもつ強みを活かし、課題解決につなげる (例) 家族に関する情報を、肯定的にとらえ直し、記述する
17	家族アセスメントモデルを活用して家族の全体像を整理する	・家族の全体像を構造的に記述し説明できるか	・家族の全体像を記述し、解決すべき課題を記述する (例) アセスメントモデルを参考にして、全体像を記述し、他者に説明し、その妥当性を確認する
18	家族の課題の優先順位を決定する	・優先順位の決定の根拠を説明できるか	・課題の緊急性や重要性を考慮して優先順位を提示する (例) 事例において緊急性・重要性を考慮した優先順位の決定について記述し、他者に説明し、その妥当性を確認する

●看護介入

	項目	評価の視点	目標・方策の方向性
19	家族と共に課題解決に向けて話し合い、目標を設定する	・課題解決に向けての目標設定において、家族と話し合ったか	・目標が家族の意向を十分組んだものになっている (例) 計画立案において、家族との話し合いの場を設定する
20	家族の強み・主体性を活かした具体的な解決策を提案する	・家族の強み・主体性が活かされた解決策となっているか	・家族の強みを提示し、共に理解した上で計画を検討する (例) 家族に対して家族のもつ強みやそれを活かした解決策を説明する
21	療養生活に影響する家族関係を調整するための環境を整える	・家族関係の調整の具体的介入がされているか ・家族会議や親族会議等の話し合いの場を設ける努力をしているか	・家族関係の調整のための行動をおこす (例) サービス担当者会議で家族関係の調整の必要性について提案する (例) キーパーソンに働きかけ、家族内で調整することを勧める
22	家族にとって必要と考えられる社会資源を提示する	・必要な社会資源活用を提案しているか	・現在利用でき、かつ必要な社会資源を把握する (例) 家族の課題に沿った社会資源の情報を収集し、提示する (例) サービス担当者会議等において活用できる社会資源について確認する
23	計画の実施において、家族の生活スタイルを尊重する	・家族の生活スタイルに考慮して計画を実施しているか	・それぞれの家族の生活スタイルを把握し、それに合わせた訪問の調整を行う (例) 現行の援助内容が、利用者・家族の生活スタイルを尊重しているかどうか、振り返り、援助内容の妥当性を確認する
24	家族の貢献に対してねぎらいと称賛の言葉をかける	・ねぎらいや称賛の言葉をかけているか	・家族の努力していることを十分理解し、それに応じた適切な言葉かけを行う (例) 実際の家族への対応について、同行訪問で他者に評価してもらい、適切な言葉かけのタイミングや内容を確認する (例) 適切な言葉かけをしたと思われる体験について、他者と共に振り返り、検討する
25	状況に応じて家族全体や個々に働きかける	・家族全体に働きかけることがよいか、特定の家族に働きかけることが良いかを検討したか ・状況に応じて家族全体、もしくは特定の家族に対して働きかけているか	・現在の家族状況を理解し、その時々に関与する家族員を把握する (例) 働きかけた実践例を通して、適切な働きかけの対象であったのかどうか、他者と共に振り返り検討する
26	状況に応じて継続的にケアチームで取り組む	・必要に応じてケアチーム会議の開催を提案しているか	・連携をとるべきケアチーム員を理解でき、必要時に共にかかれる (例) 働きかけた事例を通して、関わる必要がある職種や連携の方法について、他者と共に振り返り検討する

●評価

	項 目	評価の視点	目標・方策の方向性
27	課題が解決されているか利用者・家族と共に確認する	・課題解決の状況について利用者・家族と共に評価しているか	課題解決について利用者家族と共に評価する (例) 利用者・家族とともにどのように課題解決を評価したのかを記述・報告し、管理者や多職種にその課題解決について確認する
28	利用者・家族が満足した療養生活を送れているかを確認する	・利用者・家族が満足した療養生活を送れているかを確認しているか	・療養生活の満足度について客観的な評価方法を用いて確認する (例) 利用者・家族の療養生活を評価し、満足感を得ているかを記述・報告し、管理者や多職種とその評価を共に確認する

2. OJTシート:新人編(レベルI) 記入例

学習者氏名: 学習支援者氏名:

目標: 訪問看護師としての基本的態度を身につけ、ステーションのメンバーとして活動できる

評価日 年 月 日

● 訪問看護師としての基本的能力		評価の理由	目標と方策
1	就業上のルールを守る	<input type="checkbox"/>	
2	その場にふさわしい態度で挨拶する	<input checked="" type="checkbox"/>	
3	日々の看護活動について、常に報告・連絡・相談する	<input type="checkbox"/>	
4	来客・電話に適切に対応する	<input checked="" type="checkbox"/>	4: ステーション内で実習学生や同僚等に説明する機会を設ける 6: 空き時間や同行訪問時間を利用して実際に体験する
5	事業所の理念・活動目標を説明する	<input type="checkbox"/>	
6	活動地域の交通機関の利用方法、道路事情、目的地周辺の主要施設などを把握する	<input type="checkbox"/>	
7	日頃の健康管理に努める	<input checked="" type="checkbox"/>	
8	個人情報保護の必要性を理解し、情報を適切に管理する	<input type="checkbox"/>	
9	利用者・家族の意思を尊重し、目標を共有して活動する	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	利用者・家族の人権や自由が脅かされることに対して感知する	<input type="checkbox"/>	10: 自信のないことでもチームカンファレンスなどで他者の意見を求める
11	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	<input checked="" type="checkbox"/>	
12	利用者・家族に関する事柄について、他者に適切に発言する	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	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	<input checked="" type="checkbox"/>	
14	チームとしてケアを提供していることを他者に説明する	<input checked="" type="checkbox"/>	
15	在宅療養に必要な教育指導を利用者・家族に行う	<input type="checkbox"/>	15: 同僚・上司に指導内容についての意見を求める 16: 参考書で自分の知識を確かめる。研修会への参加を求める
16	知識・技術・態度などの不足を補うために自己学習する	<input type="checkbox"/>	
● 訪問看護専門的能力		評価の理由	目標と方策
17	利用者・家族の持つ力(強み)を信じる	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	利用者や家族を一単位の看護の対象として認識し、働きかける	<input type="checkbox"/>	
19	地域の保健医療福祉資源を把握する	<input type="checkbox"/>	19: 管理者やスタッフ、行政の協力を得て地域にあるサービスを知る
20	地域の社会資源についての情報収集方法を把握する	<input checked="" type="checkbox"/>	
21	訪問看護に必要な物品や身支度を事前に整える	<input checked="" type="checkbox"/>	
22	在宅看護に必要なとされる最低限の看護技術*を身につける	<input checked="" type="checkbox"/>	
23	正しい手洗いの手技を体得し、励行することにより感染予防に努める	<input checked="" type="checkbox"/>	
24	安全に感染予防及び医療廃棄物の取り扱いを行う	<input type="checkbox"/>	24: 感染症マニュアルを熟読し、取り扱い方法を身につける 25: 上司や同僚に自分が行った看護援助について指導を受ける 26: 上司や同僚の判断を確認して自分の立てた計画を修正する
25	治療優先でなく、生活重視の考え方に切り替える	<input type="checkbox"/>	
26	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	<input type="checkbox"/>	
27	訪問後速やかにその日の看護援助を規定の様式に記録する	<input checked="" type="checkbox"/>	
● 組織的能力		評価の理由	目標と方策
28	利用者・家族の安心・安全・安楽を念頭においてケアを提供する	<input type="checkbox"/>	
29	利用者の病態から予測される問題に予防的に対処する	<input checked="" type="checkbox"/>	
30	利用者・家族の問題に気づいた場合には、速やかに相談する	<input checked="" type="checkbox"/>	
31	災害時対応マニュアルを熟読し、災害発生時は指示に従い適切に行動する	<input checked="" type="checkbox"/>	31: ステーション内で研修会開催を願う。
32	情報を整理し適切に保管・活用する	<input type="checkbox"/>	
33	ステーションのサービス内容の概要を理解し、他者に説明する	<input type="checkbox"/>	33: 不明なことについては上司や同僚に確認する
34	同僚が困らないように物品を整備・補充する	<input checked="" type="checkbox"/>	
35	訪問看護の報酬体系について説明する	<input type="checkbox"/>	35: 自分の担当利用者で積極的に実施する
	● その他	評価の理由	目標と方策

【本シートの対象者(時期)の目安】
訪問看護従事直後から、半年程度

【再評価日】 年 月 日

OJT ガイドブック早わかりガイド

OJT ガイドブック作成のねらい

訪問看護師が、日々の訪問看護活動を積み重ねる中で学習を進めていくことができるために開発されたものです。

学習の主役は自分自身、学習支援者を2名決める

- ① OJT ガイドブックを用いて学習するかしないかを決めるのは、あなた自身です。
法人組織や上司、同僚が強制するものではなく、学習の意志がある方が活用してください。
- ② 学習は、日々の実践の中で行います。
- ③ 内部学習支援者（学習者の日々の実践がわかる管理者等）と外部学習支援者（学習者と内部支援者の話を客観的に理解できる第3者的立場の統括所長や看護教員、事業所長等）を決めます。

全体を概観してシートを選択する

- ① 自分の該当するレベルのシートを、6ページの表1の使用の目安を参考に選びます。
- ② ガイドブック 10-11 ページを概観し、学習項目の全体像をつかんで下さい。
- ③ 内部学習支援者（管理者等）を決め、2者で相談して適切なシートを選択、決定します。

自己評価と他者評価をする

- ① 学習者は、選んだシートの項目ごとに、ガイドブックに記載されている「評価の視点」を基に自己評価します。評価の視点には、「○○していますか?」と疑問形の文章で書かれているので、「はい」と答えられるのであれば、「一人でできる」を選択してください。未経験なので評価できない場合には「未経験」を選択してください。
- ② 「できない」、「指導の下にできる」と評価した項目は、シートの「評価の理由」の欄に、項目番号と「できない（指導を要する）」理由を文章で記述します。
- ③ 内部学習支援者にも、同じシートを用いて他者評価を記述してもらいます。

課題の抽出（スキルアップ学習プランの作成）

- ① 学習者（あなた自身）と内部学習支援者と外部学習支援者の3者でミーティングの場を設定します。
- ② 学習者が記載したシート（自己評価）と内部支援者が記載したシート（他者評価）の照合（つきあわせ）をします。
- ③ 自己評価と他者評価が不一致となった項目について、外部支援者（3者）を交えて3者で評価の理由などの記述内容を基によく話し合い、最終評価を一致させます。
- ④ シートの全項目から、学習が必要な項目を抽出します。
- ⑤ 抽出された項目から、いくつか（1～3つ程度）を選び、それについての学習目標を決めます。
- ⑥ 「目標、方策の方向性*」を参考に学習計画（スキルアップ学習プラン）をたてます。
△△（学習目的）のために、○○（学習項目）を、××（期日）までに行う、ということがわかりやすい計画を、「スキルアップ学習プラン用紙（巻末に添付）」に具体的に記述します。

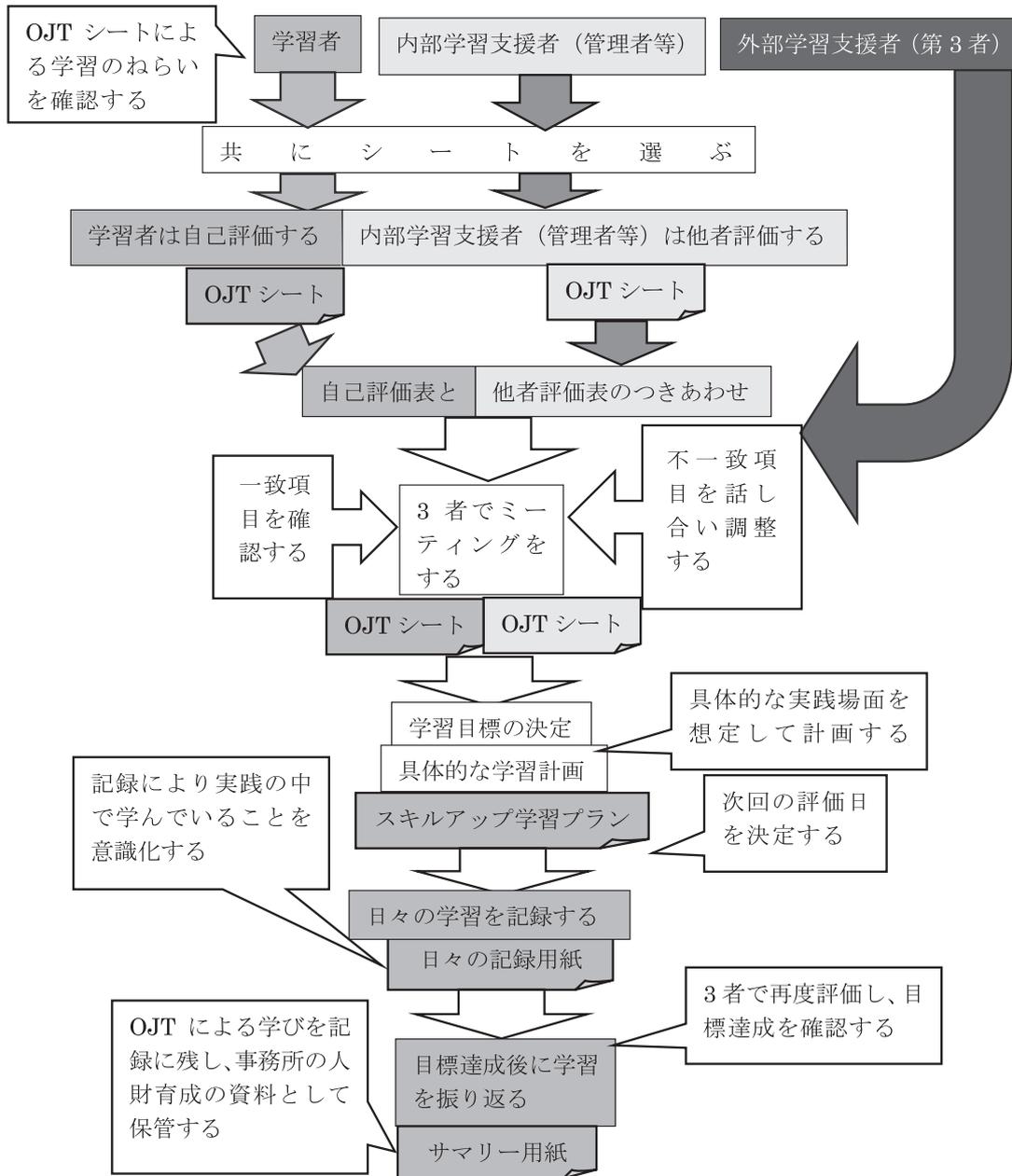
日々の実践と学習を記録に残す（日々の記録用紙とサマリー用紙の活用）

- ① 学習計画に沿って、日々の実践からの学びを記録に残します。
- ② 目標が達成できたら、それまでの日々の学習経過をサマリーにまとめて記録し、事業所内における人材育成の結果として残し、次世代育成の際に活用します。

プラン作成の留意点

- *学習活動は、勤務時間内に実施できる事柄を基本に計画します。
- *学習したことを振り返り、記録「日々の記録用紙（巻末に添付）」に残します。
- *学び得たことを他者（同僚や看護学生等）に語ることで、学習者のスキルとして体得できるようにします（知識・技術の内在化）。

OJT ガイドブックを活用した自己学習の流れ (図)



よくある質問

Q 1 : 自分に合ったシートを選ぶ良い方法がありますか？

A 1 : 経験年数を目安にして、表 4 (P6) を参考にして下さい。半分以上の項目ができないのであれば、一つ下のレベルを選んだり、取りあえず新人編から始めてみるというやり方もあります。

Q 2 : 方策の立て方のポイントは？

A 2 : 訪問看護の実践や勤務時間内のできることを基本的に考えてみましょう。

Q 3 : 外部学習支援者 (第 3 者) はどのように見つけたらよいですか？

A 3 : 実習指導でかかわっている教育機関の教員や関連施設の管理者 (統括や在宅部門の責任者)、近隣の事業所の看護職等に協力してもらいましょう。

Q 4 : 管理者自身が学習者になるときに、学習支援者にはどんな人が適切でしょうか？

A 4 : 管理者の普段の働きぶりを理解できている上司があればよいですが、いなければ副所長などの部下にあたる職員の協力を得たり、他者評価しなくても、管理者の自己評価を学習者に確認してもらうとよいでしょう。

スキルアップ学習プラン

学習開始日 月 日

学習者名

内部学習支援者名

外部学習支援者名

目標：ゴール No.1

目標達成のために行う事	具体的方法	頻度・日程・支援者・教材・学習機会	達成日(月 日)

スキルアップ学習プラン

学習開始日 月 日

学習者名

内部学習支援者名

外部学習支援者名

目標：ゴール No.2

目標達成のために行う事	具体的方法	頻度・日程	支援者・教材・学習機会	達成日(月 日)

スキルアップ学習プラン

学習開始日 月 日

学習者名

内部学習支援者名

外部学習支援者名

目標：ゴール No.3

目標達成のために行う事	具体的方法 頻度・日程・支援者・教材・学習機会	達成日(月 日)

目標：ゴール No.1

学習者氏名：

項目	日時	月 日 (曜日)	月 日 (曜日)	月 日 (曜日)
学習チャンス		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
該当する利用者・状況				
学習チャンス		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
研修や講義				
情報を得る		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
先輩等からの説明				
情報を得る		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
テキスト・教材ビデオでの学習				
実施		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
シミュレーターや器具等の使用のみ				
実施		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
実際に行うことができたこと				
気づいたこと・その他				

目標：ゴール No.2

学習者氏名：

項目	日時	月 日 (曜日)	月 日 (曜日)	月 日 (曜日)
学習チャンス		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
該当する利用者さん・状況				
学習チャンス		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
研修や講義				
情報を得る		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
先輩等からの説明				
情報を得る		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
テキスト・教材ビデオでの学習				
実施		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
シミュレーターや器具等の使用のみ				
実施		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
実際に行うことができたこと				
気づいたこと・その他				

目標：ゴール No.3

学習者氏名：

項目	日時	月 日 (曜日)	月 日 (曜日)	月 日 (曜日)
学習チャンス		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
該当する利用者さん・状況				
学習チャンス		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
研修や講義、資料から学ぶ				
情報を得る		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
利用者・先輩・同僚等からの説明				
情報を得る		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
テキスト・教材ビデオでの学習				
実施		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
シミュレーターや器具等の使用のみ				
実施		<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
実際に行うことができたこと				
気づいたこと・その他				

サマリー

それぞれの目標：ゴールについて、行ったことを簡潔にまとめましょう。

目標：ゴール No.1
目標：ゴール No.2
目標：ゴール No.3

おわりに

1. 訪問看護の中で学びを続ける

このOJTガイドブックは、訪問看護師として仕事をしている方々が、日頃の看護実践を自分の学習課題としていただき、訪問看護活動の中で学びを得ていくためのものです。OJTシートのある評価項目は、訪問看護に足を踏み入れた新人の方でも、何年も訪問看護師として仕事をしていた方でも利用できるように、実践内容すべてをあらゆるレベルで評価できるように構成しました。看護能力の評価基準や、職業的発達を評価するラダーとは異なり、評価する項目にある内容を、実践の中でいかに学ぶかということに焦点を当てています。従って、評価することにとどまらず、その項目をどのように学んでいくかを、管理者や外部の支援者とともに見出していきたいと考えます。

2. 後輩を育てる実践の場とする

このOJTシートを活用した実践の場での学びには、管理者とともに外部支援者の存在が重要となります。外部支援者は、訪問看護実習等がかかわりのある教育機関の教員が適当と考えます。訪問看護経験のある教員もおりますし、学生に訪問看護の実際をどのように伝えようかということでは、最も訪問看護に関心と理解のある身近な存在と言えます。学生の実習を引き受けて訪問看護の学びの場を提供することは、未来の訪問看護師の育成となります。また、訪問看護実習の場として教育機関と密接な関係を持つことは、訪問看護の質の向上のために、教育機関の協力を得ることにもつながります。外部支援者としての教員のかかわりのみならず、事例検討、看護研究や特定テーマに関する学習会の開催や、教育機関の演習室や図書館の利用などを通して交流をもつこともできるでしょう。さらには、他職種連携やチームアプローチに関する意見交換やカンファレンス開催など、地域の保健医療福祉に関する相互交流への拡大も期待できます。

3. OJTシートの精錬のために

在宅看護教育研究会では、OJTシートの項目について、実際に評価が可能であるか、評価する必要性があるのか、また、学習方略を提示しやすいかなど、現場の皆様の協力を得ながら数々の検討を重ねてきました。今後も多様な利用者に対応する訪問看護の実際を反映した内容にするべく、OJTシートの利用の効果等のフィードバックを得たいと思っています。このシートを実際に使用された皆様には、不足している部分や改善が必要な部分など、ご意見をいただきたいと考えます。また、外部支援者の関わり方、学習方略としての研修・講習会等の利用方法、通信・遠隔教育の活用など、訪問看護に関する継続学習についてのご意見やご要望もお寄せいただくと、このような学習プログラムの新たな開発につながると期待します。

看護専門職としての訪問看護師の育成を、自分たちの手で実施できるような体制を作ることが私たちの願いです。ご協力をお願いいたします。

在宅看護教育研究会

代表 本田 彰子

連絡先：日本訪問看護財団 Fax 03-5778-7009

参考文献

日本訪問看護振興財団（2009）；新卒者看護師等の訪問看護ステーション受け入れおよび定着化に関する調査
研究報告書

安藤輝次（2007）；「ポートフォリオ講座：ポートフォリオってなあに？」

<http://mailsrv.nara-edu.ac.jp/~andou/portfolio/def.htm>

鈴木敏恵（2006）；「ポートフォリオ評価とコーチング手法」

鈴木利恵（2006）；「目標管理はポートフォリオで成功する」

【訪問看護師 OJT 開発者名簿】

本田 彰子：東京医科大学 医学部 看護学科
正野 逸子：令和健康科学大学 大学院準備室
炭谷 靖子：元富山福祉短期大学 看護学科
菊池 和子：元岩手保健医療大学 看護学部
土平 俊子：元人間総合科学大学 保健医療学部 看護学科
平山香代子：和洋女子大学 看護学部 看護学科
荒木 晴美：富山福祉短期大学 看護学科
栗本 一美：新見公立大学 健康科学部 看護学科
赤沼 智子：元千葉大学大学院 看護学研究科
王 麗華：大東文化大学 スポーツ・健康科学部 看護学科
上野 まり：元自治医科大学 看護学部

訪問看護師 OJT ガイドブック

2011年8月1日 第1版1刷発行
2013年2月25日 第2版1刷発行
2015年3月1日 第3版1刷発行
2020年11月1日 第3版5刷発行
2023年4月21日 第3版6刷発行



発行 公益財団法人 日本訪問看護財団
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-8-2 日本看護協会ビル5階
TEL 03-5778-7001（代表） FAX 03-5778-7009
URL <https://www.jvnf.or.jp/>
印刷 株式会社キリシマ印刷

● 本誌の内容について、許可無く複写・複製することを禁じます。