

訪問看護師のための生涯学習ガイド

あなたの訪問看護人生におけるやりがいは？

What makes your visiting nurse career rewarding?

事例



令和7（2025）年3月

公益財団法人 日本訪問看護財団

目次

事例の読み方 1
 事例 2

	訪看経験 年数	主観的 キャリア段階	資格	看護職としての 実務経験	今後のキャリア志向	
法人①						2
Aさん 〈事業所①〉	6年	中堅	保健師・看護師、 特定行為研修修了 者、診療看護師	病院	スペシャリスト志向／マネジ メント・教育志向	
Bさん 〈事業所①〉	2年	新任	看護師	病院、診療所、 他の訪問看護ス テーション	スーパージェネラリスト志向	
法人②						8
Cさん 〈事業所②〉	12年	中堅	保健師・看護師	新卒入職	スーパージェネラリスト志向 ／マネジメント・教育志向	
Dさん 〈事業所③〉	14年	ベテラン	保健師・看護師、 認定看護師	病院、他の訪問 看護ステーショ ン	スペシャリスト志向	
法人③						14
Eさん 〈事業所④〉	11年	ベテラン	看護師、認定看護 管理者	病院	マネジメント志向	
Fさん 〈事業所④〉	12年	ベテラン	看護師、特定行為 研修修了者	病院、他の訪問 看護ステーショ ン	スーパージェネラリスト志向 ／マネジメント・教育志向	
法人④						20
Gさん 〈事業所⑤〉	12年	中堅	看護師、認知症ケ ア専門士	病院、介護保険 施設、10年超 のブランク	スーパージェネラリスト志向	

《主観的キャリア段階》

- 新任** : 必要に応じ助言を得て、訪問看護を実践できる
- 一人前** : 自立して、あるいは、チームの一員として、標準的に訪問看護を実践できる
- 中堅** : 多様な利用者に対し、個別的な訪問看護を実践できる。チーム員に看護ケア等の助言・指導ができる
- ベテラン** : 幅広い視野で予測的に判断し、訪問看護を実践できる／より複雑な状況において創造的な訪問看護を実践できる／組織や分野を超えて地域・社会に対する活動ができる／他の看護師のロールモデルとなる

《今後のキャリア志向》

「訪問看護師のための生涯学習ガイド」の「訪問看護師としての成長の方向性」を参照

事例の読み方

本資料では、4つの法人（5事業所）と、その法人に所属する7人の訪問看護師の事例を紹介しています。法人ごとに、法人の人材育成に係る制度やキャリアアップ支援等の取組、続いて、その法人に所属する訪問看護師の生涯学習等の取組の順番で紹介しています。

それぞれ、1事例2ページで構成されています。

■法人の取組

法人①（事業所①）

■法人等プロフィール

- ・営利法人、訪問看護事業所のほかに、居宅介護支援事業所、訪問介護、療養通所を展開
- ・機能強化型
- （事業所①）
- ・事業所規模：看護師25人
- ・ケアはチーム制、チーム全員がチームの全利用者を見るような体制を整えている
- ・日々の連絡、相談等はセキユリでの確保されたオンライン上で行うため、直行直帰が可能
- ・契約や意思決定支援、利用者に変化が生じた場合の対応、スタッフの相談など、情報収集・調整を担う調整担当を配置

法人・事業所の番号。訪問看護師の事例に記載している事業所の番号に対応

■キャリア形成への支援内容

- 教育・研修計画の策定
- 教育・研修担当者または担当部署の明確化
- 個人のキャリアアップに関する面談・相談の実施
- 個人のキャリアアップを促進するための研修の受講機会の提供
- 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実
- 資格や教育等に関する情報提供
- 外部研修等の受講支援
- 職員が自己学習や自己研鑽に対する費用負担
- 研修の受講や大学院進学等のための休職・休職制度
- キャリアモデル（ロールモデル）の提示
- キャリアアップの相談・援助
- キャリアカウンセリングの実施
- 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築
- 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築
- 人事考課の実施・評価基準の明確化
- 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成

■キャリア形成の取組概要

- ・スタッフ教育は、**管理者と教育担当者**が担当。
- ・**クリニカルラーダー**を導入し、年1回の評価と面談を実施。クリニカルラーダーは日本看護協会のラーダーを参考に、「ニーズをとらえる力」「ケアする力」「協働する力」「意思決定を支える力」「訪問看護の制度理解・活用」の5項目としている。
- ・面談時には、翌年の目標とワーク・ライフ・バランスも踏まえた将来の目標を話し合う。管理者・教育担当者からは、**1年間の振り返りと、1年間の成果を踏まえて翌年に取り組む方向性を**指導する。個人別に、**ラーダー・目標・活動状況、強み、教育支援にあたって配慮すべき事項**などをまとめたうえで、必要に応じて管理者と教育担当者で相談を行っている。
- ・評価項目を記入するにあたって、「できている」と回答する根拠として、**事例の記載**を求めている。ラーダーのレベルに適した記載内容かを管理者・教育担当者が判断し、評価を行う。
- ・**ラーダー評価を基に、資格、経験、能力を考慮した給与体系**としている。
- ・訪問看護師は様々なバックグラウンドを有するため、各人の**訪問看護基礎技術**それぞれについて、「できる」「見守り下でできる」「助言の下でできる」「見学/できない/未経験」で自己評価をしてもらっている。
- ・小児、高齢者ケア（終末期）、呼吸器ケア、医療安全の4テーマで**専門科**を配置。スタッフは必ず一つの分科会に入り、勉強会や事例検討、研修の受講活動などが行われている。ファンクター後の分科会リーダーは、看護部とリハビリテーション科を組み合わせ、**双方の職種**の視点で運営する。

管理者の工夫：自ステーションのあるべき姿の浸透

管理者としては、事例検討の開催目的はその利用者の課題を解決するためだけではないと考えている。「**私たちのステーションとしてどうあるべきか**」「**私たちのステーションはこうあったら良いよね**」と、自ステーションの中の看護やリハビリ、ケアをする立ち位置をスタッフみんな考えて、**自ステーションらしい文化、自ステーションが提供する訪問看護観**を醸成するきっかけとしている。そのため、その事例の利用者を担当したり、その利用者を訪問したことがあつたかに関係なく、事例を通して「自ステーションらしく考えたり、それを共有し、学ぶことが大事だとスタッフに伝えている」。

事例検討で実感したことを次の事例で実践したり、日々のケアのなかで困ったことを管理者や教育担当者、調整担当に相談して「**自ステーションらしい考え方**」を体得したりすることで、学び続ける風土や各スタッフの「自ステーションらしい行動・考え」が促されていると感じている。

■研修について

- ・自己学習や自己研鑽に対しては、事業所で了承されたものは助成を受けられる。
- ・オンライン研修は、講師の作成し、クラウド上で管理する。

スタッフのキャリア形成への支援状況の一覧

事例検討や学業発表に向けて、管理者や教育担当者が「**あなたはどう思ったの？**」と聞きながら、ポイントを引き出してスライドやポスターを作るなど、成長に向けて促すような声掛けをしている。

■育成環境・学習環境について

- （新人・新任）
- ・入職から一人前になるまでの段階では、教育担当者がスタッフ個々の状況に応じて、マンツーマンで指導・助言を行う。その過程では、「**今週の方がなかったこと、不安だったこと、嬉しかったこと**」を記載し、教育担当者や取り取りを行い、個人が振り返って1年間の成長を実感できるようにしている。

教育担当者の工夫：スタッフ個々に合わせた対応

事例検討でも、定期的フォーマットでは記載が難しい場合には、定型フォーマットとは別に、利用者像だけ記載してもらったり、先輩スタッフが手書きした内容の入力作業を通して**その思考やケアを理解**してもらったり、**できることから成長を促している**。実際に、記載内容にまとまりがでたり、文章に抑揚が出たり、自分でスケジュールを立てられるようになってきたり、変化が生まれてきている。

■チーム制とコーディネーション・調整担当について

- ・チーム制で、訪問担当は固定ではなく、全スタッフがチームの全利用者を訪問できるようにしている。
- ・そのため、意思決定支援や契約などコーディネーションを行う調整担当をおいている。日々の連絡はオンライン上で行い、日々の利用者の変化は、**幅広く何でも調整担当・管理者・教育担当者・事務職のグループに連絡するルール**としている。緊急性のあるケースにいち早く対応できるように体制にし、**判断に迷う時でもリアルタイム**

緑色の枠では、管理者等のコメントや実際の取組事例を紹介

新任スタッフへの実例：日々の連絡・相談から学び、学びの意欲を引き出す

日々の訪問（もしくは実践）のなかで、先週のなかったことや嬉しかったことを記載し、ビジネス用のSNSで管理者・教育担当者の3名で共有している。その際には、「**一人で抱え込んで考えずに、相談担当や管理者にもっとアプロアクに相談してもらって良いですよ**」「まずは、変化がある事象を私たちに伝えてください」ということを先に伝える。そして、その後のやり取りのなかで、「インスピレーションについて、こういう引継ぎがあったから、アセスメントについて勉強しておいた方がいねえ」と、**日々の連絡・相談の会話の中から、英語で足りないと思った点を理解してもらって、学習に近づけるようにしている**。また、嬉しかったことについて聞いたり、前向きに取り組みよう言葉にして伝えるようにしている。

■訪問看護師の取組

中堅

＜スペシャリスト志向/マネジメント・教育志向＞ **事業所① Aさん**
 訪問看護師を取得し、実践・ケアの質向上に寄与、「地域全体でエビデンスに基づいたケアができるように連携しながら、質の高い看護を提供していきたい」

■プロフィール

- ・最初は病院勤務し、急性期・病棟勤務から訪問看護に転職する際に、カルチャーショックを受けながらも、在宅の様子を知るために訪問入浴等のアルバイトをする
- ・訪問看護は現在の事業所が初めてで入社8日目
- ・資格：保健師・看護師、訪問看護師、特定行為研修修了者

各スタッフの主観的なキャリア段階

- ・訪問看護師としての役割が4割、調整担当（契約と全体のケアの管理を担う）とスタッフ教育が6割程度
- ・訪問看護師を取得して2年目。訪問看護の特色を活かし、フィジカルアセスメントや、ホータブルエコー、臨床推論、知識・スキルなど、OJTによる教育的な役割も担う

スタッフが所属する事業所の番号。法人等の事例に記載している事業所の番号に対応

事例検討や学業発表に向けて、管理者や教育担当者が「あなたはどう思ったの？」と聞きながら、ポイントを引き出してスライドやポスターを作るなど、成長に向けて促すような声掛けをしている。

◆訪問看護師や特定行為研修修了の資格は、どう活かされていますか？

- ・ステーション全体の看護の質向上に寄与したり、資格を活かして調整担当になりました。取得して2年目ですが、確実にケアの質がもたれている実感があります。
- ・ホータブルエコーを看護ケアに導入する際に、スタッフは全員一緒に研修評価をします。さらに、スタッフととも使用する薬剤や選択する排泄補助装置を含めたケアの組み立てをして、便秘を解消したケースがあります。
- ・人呼呼吸とカフアシスト（排痰補助装置）の使用についても、私が文献を読んで在宅で設定調整のやり取りをしてきました。今では、全スタッフがカフアシストを使えるようになっていると実感しています。
- ・特定行為については、胃ろうカテーテルと気管カニューレの交換をしています。私が交換する際に、観てほしい観察点をスタッフに伝え、医療機器管理だけではなく栄養管理までテーマを広げてディスカッションしています。最近では、主治医と栄養士やカテーテルの連携ももたれ、訪問看護個人の成長が、とにもなかり、良い循環になりました。

訪問看護師としての成長の軌跡について、各段階におけるキャリア形成の目標やOJT・研修の取組状況、今後の意向を紹介

◆なぜ、訪問看護を志したのですか？

- ・病院勤務時代は、自宅退院に向けて病院側で調整を行って退院した後に、短期間のうちに小さなトラブルがもたらす再入院してしまうターミナル期の患者さんがいることが衝撃でした。それまで訪問看護に全く興味がなかったが、人生の長期を希望する場所を通じてこのことを叶えるには、病院側だけではなく、在宅側にも配慮が必要だと、**できることは訪問看護ではないか**と感じました。
- ・看護師2年目で業務に慣れてきた頃に、成り行きで過酷な時間と重なってしまおうと20代で急性期を学び、30代を自主訪問看護にしようと思っていました。

◆実践していきたい訪問看護のビジョンはありますか？

- ・過度なケアを提供するのではなく、在宅で療養している当事者や家族の力を見出すようなケアを提供することと利用者も私たちが互いにエビデンスに基づいたケアができることが大事だと思っています。最初は、訪問看護師と利用者の三角関係だと思っていたのですが、**年々、連携する事業所や地域全体へと視野が広がって**きました。全体でエビデンスに基づいた「**地域の在宅力**」が大きくなっていくのではないかと実感しています。

●成長の軌跡

●**最初の動機**

- ・2年目で病院のリーダー業務も担当
- ・訪問看護が自分のやるべきことだと認識
- ・30歳を目安に訪問看護職になることを決める

●**新任～一人前**

- ・●最初の頃の目標は「他のみんなと同じようにできるようなりたい」
- ・●専ら2～3年間の目標は、「在宅で療養する自立を促すようなケアを提供すること」

●**中堅のいま**

- ・●在宅ケアの内容を現場で実践し、OJTで他のスタッフにも学びを共有できる
- ・●地域全体の看護実践にも関わり、多種多様な地域全体の力とつながりも視野が広がる

20代 30代前半 30代後半

30歳で訪問看護職に転向し、在宅ケアの現場で経験を積む。在宅ケアの現場で経験を積む。在宅ケアの現場で経験を積む。

30代後半 30代後半

- ・カルチャーショックを受けながらも、訪問入浴等のアルバイトで在宅の様子を知る
- ・訪問看護入職後は、先輩との同行や勉強会に参加して在宅ケアの現場で経験を積む
- ・「自分だけの力で在宅ケアを担いたい」という思いから、訪問看護の現場で経験を積む
- ・「訪問看護の現場の質を向上させたい」という思いから、訪問看護の現場で経験を積む
- ・「訪問看護の現場の質を向上させたい」という思いから、訪問看護の現場で経験を積む

30代後半 30代後半

- ・勉強会を積極的に推進、SBARといった手法も勉強会を通じてスタッフ共有
- ・特定行為など専門性を活かした看護も行う
- ・成功事例を共有することで次の利用者の紹介にもつながると意識し始める
- ・多職種連携を促すためにケースなども経験し、コーディネーター力を発揮する場面が増える

30代後半 30代後半

- ・3年後、訪問看護だけでなく、訪問診療にも携わり、自ステーションだけでなく、他の訪問看護ステーションの看護師への臨床推論やフィジカルアセスメント、エコーに関する教育に関わり、1年後、教養を深めることができると目標を達成し、今よりも地域構造的に在宅医療に介入したい。大学院の修士課程に入学する

管理者として、「**こういう訪問看護を実践したい**」という思いがあります。事例検討は、「**このステーションの訪問看護ってこういうものだよ**」「**こういうことを大切に**するのが、このステーションらしくさよ

◆いまはどのようなキャリアイメージを持っていますか？

- ・現場を極めていくことを志向する一方で、看護が育たない地域での訪問看護の質の向上につながりたいとも感じます。影響力や教育力を磨いてスキルアップする。今は、管理・マネジメントや教育的な業務を学ぶ必要があるだろうとも感じます。修士課程へ進むことも考えています。
- ・年1回の面談は、計画と目標を口に出して伝える。現場志向、マネジメント、教育志向のどちらに進むか決めたいのも重要なと思っています。訪問は、**「社会に対して自分が何を提供できるか」「社会から自分が何を求められているか」**、とつづいてのバランスが良くないと、恐ろしいやりがいが生まれず、働きにくくなると思っています。
- ・最近、視野が広がってきて、個々のスキルアップが必要ですが、自分が何かをすることで、いかに他に影響を与えることができるか、その影響力を付ける必要があると感じています。やりがいや楽しさを考えながら、キャリアを築いていきたいと思っています。

管理者等のコメントを紹介



■法人等プロフィール

- ・ 営利法人。訪問看護事業所のほかに、居宅介護支援事業所、訪問介護、療養通所を展開
- ・ 機能強化型

《事業所①》

- ・ 事業所規模：看護師 25 人
- ・ ケアはチーム制。チーム全員がチームの全利用者を看られるような体制を敷いている
- ・ 日々の連絡・相談等はセキュリティの確保されたオンライン上で行うため、直行直帰が可能
- ・ 契約や意思決定支援、利用者に変化が生じた場合の対応、スタッフの相談など、情報収集・調整を担う調整担当を配置

■キャリア形成への支援内容

- 教育・研修計画の策定
- 教育・研修担当者または担当部署の明確化
- 個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施
- 個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講勧奨
- 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実
- 資格や教育等に関する情報提供
- 外部研修等の受講支援
- 職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担
- 研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度
- キャリアモデル（ロールモデル）の提示
- キャリアラダーの作成・周知
- キャリアカウンセリングの実施
- 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築
- 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築
- 人事考課の実施・評価基準の明確化
- 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成

■キャリア形成の取組概要

- ・ スタッフ教育は、**管理者と教育担当者**が担当。
- ・ **クリニカルラダー**を導入し、年1回の評価と面談を実施。クリニカルラダーは日本看護協会のラダーを参考に、「ニーズをとらえる力」「ケアする力」「協働する力」「意思決定を支える力」「訪問看護の制度理解・活用」の5項目としている。
- ・ 面談時には、翌年の目標とワーク・ライフ・バランスも踏まえた将来の目標を話し合う。管理者・教育担当者からは、**1年間の振り返りと、1年の成果を踏まえて翌年に取り組み方向性を助言する**。個人別に、**ラダー、目標、活動状況、強み、教育支援にあたって配慮すべき事項**などをまとめており、必要に応じて管理者と教育担当者で相談を行って支援している。
- ・ 評価項目を記入するにあたって、「できている」と回答する根拠として、**事例の記載**を求めている。ラダーのレベルに適した記載内容かを管理者・教育担当者が判断し、評価を行う。
- ・ **ラダー評価を基に**、資格、経験、能力を考慮した**給与体系**としている。
- ・ 訪問看護師は様々なバックグラウンドを有するため、各人の**訪問看護基礎技術**それぞれについて、「できる」「見守りの下でできる / 助言の下でできる」「見学 / できない / 未経験」で自己評価をしてもらっている。
- ・ **小児、高齢者ケア（終末期）、呼吸器ケア、医療安全**の4テーマで**専門分科会**を設置。スタッフは必ず一つの分科会に入り、勉強会や事例検討、研修の受講勧奨などが行われている。**ファシリテーター**役の分科会リーダーは、**看護師とリハビリテーション職**を組み合わせ、**双方の職種**の視点で運営する。

管理者の工夫：自ステーションのあるべき姿の浸透

管理者としては、事例検討の開催目的はその利用者の課題を解決するためだけではないと考えている。「**私たちのステーションとしてこうあるべきだよ**」「**私たちのステーションはこうあったら良いよ**」と、自ステーションの中の看護やリハビリ、ケアをする立ち位置をスタッフみんなで考えて、**自ステーションらしい文化、自ステーションが提供する訪問看護観**を醸成するきっかけとしている。そのため、その事例の利用者を担当したり、その利用者を訪問したことがあるかどうかに関係なく、事例を通して「**自ステーションらしく考えること**」を共有し、学ぶことが大事だとスタッフには伝えている。

事例検討で実感したことを次の事例で実践したり、日々のケアのなかで困ったことを管理者や教育担当者、調整担当に相談して「**自ステーションらしい考え方**」を体得したりすることで、学び続ける風土や各スタッフの「**自ステーションらしい行動・考え**」が作られていると感じている。

■研修について

- ・自己学習や自己研鑽に対しては、事業所で了承されたものは助成を受けられる。
- ・勤務時間内に受講した研修は、受講して得たことや所感も含めたレポートを作成し、クラウド上で管理する。

管理者にも求められる学び

管理者・教育担当者も、日々の相談や指導のためにインプットすることが必要であり、学会での発表や、実習指導者研修などに参加している。また、大学や看護学校の先生との情報交換の機会が多くあるため、先生に相談したり、勉強会の講師をお願いしたり、様々な視点での学びの機会を持つようになっている。

■育成環境・学習環境について

《新人・新任》

- ・入職から一人前になるまでの段階では、教育担当者がスタッフ個々の状況に応じて、マンツーマンで指導・助言を行う。その過程では、「今週の分からなかったこと、不安だったこと、嬉しかったこと」を記載し、教育担当者とのやり取りを行い、個人が振り返って1年間の成長を実感できるようにしている。

教育担当者の工夫：スタッフ個々に合わせた対応

事例検討でも、定型のフォーマットでは記載が難しい場合には、定型フォーマットとは別に、利用者像だけ記載してもらったり、先輩スタッフが手書きした内容の入力作業を通じて**その思考やケアを理解**してもらったり、**できることから成長を促している**。実際に、記載内容にまとまりができたり、文章に抑揚が出たり、自分でスケジュールを立てられるようになってきたり、変化が生まれてきている。

事例検討や学会発表に向けても、管理者や教育担当者が、「**あなたはどう思ったの？**」と聞きながら、ポイントを引き出してスライドやポスターを作るなど、成長に向けて促すような声掛けをしている。

■チーム制とコーディネーション・調整担当について

- ・チーム制で、訪問担当は固定ではなく、全スタッフがチームの全利用者を訪問できるようにしている。
- ・そのため、意思決定支援や契約などコーディネーションを行う調整担当をおいている。日々の連絡・相談はオンライン上でいき、日々の利用者の変化は、**細かなことでも調整担当・管理者・教育担当者・事務職のグループに連絡するルール**としている。緊急性のあるケースにいち早く対応できるような体制にし、**判断に迷う時でもリアルタイムに確認できるように仕組み化**することで、不安を軽減している。

《事業所①》

- ・毎週水曜日に事例検討会または勉強会を開催している。事例検討は、当番制で事例を提出するようにし、月に1事例は必ず検討するようにしている。
- ・細かなことでも日々報告する体制を敷くことで、教育担当・管理者とのやり取りを通じて振り返りを促している。
- ・**インシデント・アクシデントのレポート**には、**リフレクション**の要素を盛り込んで記載できるようにしている。分からなかったことや不安だったこと、学習しなければならないことなど、細かいことでも書いてもらうようにしている。

新任スタッフへの実例：日々の連絡・相談から学び・学びの意欲を引き出す

日々の訪問（もしくは実践）のなかで、先週の不安だったことや嬉しかったことを記載し、ビジネス用のSNSで管理者・教育担当者の3名で共有している。その際には、「一人で抱え込んで考えずに、相談担当や管理者にもっとフランクに相談してもらって良いですよ」、「まずは、変化がある事象を私たちに伝えてくださいね」ということを先に伝える。そして、その後のやり取りのなかで、「インスリンについて、こういう引継ぎがあったから、アセスメントについて勉強しておいた方がいいね」と、**日々の連絡・相談の会話の中から、実践で足りないと思った点を理解してもらって、学習につなげる**ようにしている。また、嬉しかったことについて聞いたり、前向きに取り組めるよう言葉にして伝えるようにしている。



《スペシャリスト志向／マネジメント・教育志向》事業所① Aさん

診療看護師を取得し、実践・ケアの質向上に寄与。「地域全体でエンパワーメントできるように連携しながら、質の高い看護を提供していきたい」

■プロフィール

<ul style="list-style-type: none"> • 最初は病院に勤務し、急性期やICUを経験 • 病院勤務から訪問看護に転職する際に、カルチャーショックを受けないように、在宅の様子を知るために訪問入浴等のアルバイトを行う • 訪問看護は現在の事業所が初めてで入社8年目 • 資格：保健師・看護師、診療看護師、特定行為研修修了者 	<p>《事業所における今の役割》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 訪問看護師としての役割が4割、調整担当（契約と全体のケアの管理を担う）とスタッフ教育が6割程度 • 診療看護師を取得して2年目。診療看護師の特色を活かし、フィジカルアセスメントや、ポータブルエコー、臨床推論、知識・スキルなど、OJTによる教育的な役割も担う
--	--

◆なぜ、訪問看護を志したのですか？

- 病院勤務時代に、自宅退院に向けて病院側で調整を行って退院した後に、短期間のうちに小さなトラブルがもとで再入院してしまうターミナル期の患者さんがいることが衝撃でした。それまで訪問看護に全く興味がなかったのですが、人生の最期を希望する場所で過ごすことを叶えるには、病院側だけではなく、在宅側の整備が必要だと、「私にできることは訪問看護ではないか」と感じました。
- 看護師2年目で業務に慣れてきた頃に、成り行きで過ごしてしまうとあっという間に時間が過ぎてしまうと感じ、20代で急性期を学び、30歳を目安に訪問看護に進もうと思いました。

◆実践していきたい訪問看護のビジョンはありますか？

- 過度なケアを提供するのではなく、在宅で療養している当事者や家族の力を見出すようなケアを提供することで、利用者も私たちも互いにエンパワーメントできることが大事だと思っています。最初は、訪問看護師、利用者、家族の三角関係だと思っていたのですが、**年々、連携する事業所や地域全体へと視野が広がってきました**。全体でエンパワーメントできると、結果的に**“地域の在宅力”**が大きく底上げできるのではないかと実感しています。

●成長の軌跡

現場で実践を積みながら、大学院に進学して診療看護師の資格を取得。ケアの専門性を深め、社会や地域連携等にも視野が広がった。ポータブルエコーなど役立つツールの導入、OJTでの指導を進めることで、**自身の成長だけでなく、ステーション全体の看護の質の向上にも寄与できていると感じる**



<p>《最初の勤務先》</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆2年目で病棟のリーダー業務も担当 ◆訪問看護が「自分のやるべきこと」だと認識 ◆30歳を目安に訪問看護師になることを決める <p>20代 30歳で訪問看護師になるうと計画を立てる</p>	<p>《新任～一人前》</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆最初の頃の目標は、「他のみんなと同じようにできるようになりたい」 ◆働き始めて2～3年後の目標は、「在宅療養者の自立を促すようなケアを提供すること」 <p>30代前半 自分の方向性を定め、大学院にも進学</p>	<p>《中堅のいま》</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆大学院で学んだ内容を現場で即実践。OJTで他のスタッフにも学びを共有できる ◆地域連携等の調整業務にも関わり、多職種連携や地域全体の力という点にも視野が広がる <p>30代 教育や地域連携の立場も担う 実践したい訪問看護</p>
--	---	--

- カルチャーショックを受けないよう、訪問入浴等のアルバイトで在宅の様子を経験。
- 訪問看護入職後は、先輩との同行や勉強会で話を聞きながら、**自分がどのような方向で働いていきたいかを考える**
- ステーションの看護の質向上にも寄与したいと、仕事をしながら大学院に進学し、**診療看護師の資格を取得**
- 勉強会を積極的に推進。**SBAR**といった手法も勉強会で紹介し、スタッフに共有
- **特定行為**など専門性を活かした看護も行い、成功症例ができることで次の利用者の紹介にもつながるという好循環が起きる
- 多職種連携を立て直したケース等も経験し、**コーディネート力を発揮する場面が増える**

今後 3年後：訪問看護だけではなく、訪問診療にも携わりたい。自ステーションだけではなく、他の訪問看護ステーションの看護師への臨床推論やフィジカルアセスメント、エコーに関する教育に関わりたい
5年後：影響を及ぼすことができる範囲を拡大し、今よりも地域横断的に在宅医療に介入したい。大学院の博士過程に進学する

◆連携を高めていく調整力は、どのように身に付けたのでしょうか？

- 在宅医療・介護のなかでのコミュニケーションストレスを減らしていくために、SBAR といったコミュニケーションツールや方法を勉強会で共有し、活用しています。相手が必要としていることを把握して、お互いの共通言語で伝えることが大事なので、相手の価値観を大切にすることとつながるのかもしれない。
- 大学院や学会等での学びは、どの場面で実践しようかなと考えます。研修等でも学んだことを数日以内に実践に落とし込むように意識しているので、調整力や理論を基にした実践力が高まってきたのだと思います。

◆診療看護師や特定行為研修修了の資格は、どう活かされていますか？

- ステーション全体の看護の質向上に寄与したくて、診療看護師を取得しました。取得して2年目ですが、確実にケアの質が高まっている実感があります。
- ポータブルエコーを看護ケアに導入する際に、スタッフに同行して一緒に排泄評価をします。さらに、スタッフとともに使用する薬剤や選択する排泄処置を含めたケアの組み立てをして、便秘を解消したケースがあります。
- 人工呼吸器とカフアシスト（排痰補助装置）の使用についても、私が文献を読んで在宅医と設定調整のやり取りをしてきました。今では、全スタッフでカフアシストを使えるようになっていて実感します。
- 特定行為については、胃ろうカテーテルと気管カニューレの交換をしています。私が交換する際に、観てほしい観察点をスタッフに伝え、医療機器管理だけではなく栄養管理までテーマを広げてディスカッションしています。最近では、スタッフがそのような観察した情報を教えてくれます。その情報をもって、主治医と栄養量やカテーテルのサイズ調整なども相談できるようになったため、ケアの質は確実に向上しています。
- 医療依存度の高い利用者の成功症例ができることと次の利用者の紹介にもつながります。訪問看護師個人の成長が、ステーション全体のケアの質の向上につながり、ケースの幅を広げることにもつながり、良い循環になりつつあります。

◆ステーション内では、どのような学びの機会がありますか？

- 週に1度、勉強会の時間があります。訪問看護はスタッフが集まりにくいサービスですが、訪問スケジュールを調整してでも、勉強会を実施すると決めている点は、ステーションの方針としてとても良いことだと思います。
- また、組織の風通しが良く、改善に対する管理者の機動力が高い点も、学びを実践に活かせる環境だと感じます。皆がステーションのビジョンと同じ方向を向いている点も、職場環境の良さの一つとして挙げられます。スタッフからの相談の電話では、スタッフのやりがいや利用者へのより良いケアへつなげたいという思いで、円滑にコミュニケーションがとれるよう相談しやすい雰囲気も意識して作るようにしています。

管理者として、「こういう訪問看護を実践したい」という思いがあります。事例検討は、「このステーションの訪問看護ってこういうものだね」「こういうことを大切にするのが、このステーションらしさだね」と、管理者だけでなく、全スタッフが共通理解を持てるようにする場としても役立っています。



管理者

◆いまはどのようなキャリアイメージを持っていますか？

- 現場を極めていくことを志向する一方で、後進が育たないと地域の訪問看護の底上げにつながらないとも感じます。影響力や教育力を重視してスキルアップするには、管理・マネジメントや教育的な要素を学ぶ必要があるだろうとも思いますし、博士課程へ進むことも考えています。
- 年1回の面談は、計画と目標を口に出して伝えることで、フィードバックを受ける機会として役立っています。今は、現場志向、マネジメント・教育志向のどちらに進むか迷っているところです。訪問看護では、「自分がどちらにより求められているか」も重要だと思っています。訪問看護では特に、「自分が何をしたいか」、「会社が自分に何をしてほしいか」、「社会に対して自分が何を提供できるか」、「社会から自分が何を求められているか」、というこれらのバランスが良くないと、恐らくやりがい生まれず、働きたくなくなると思うんです。
- 最近、視野が広がってきて、個々のスキルアップも必要ですが、自分が何かをすることで、いかに他に影響を与えることができるか、その影響力を付ける必要があると感じ始めています。やりがいや楽しさを考えながら、キャリアを決めていきたいと思っています。



《スーパージェネラリスト志向》 事業所① Bさん

ゼロから学ぼうという思いで訪問看護へ。「疾患や治療方針の知識をしっかりとって、利用者の生活に濃く関わられるケアをし続けたい」

■プロフィール

<ul style="list-style-type: none"> 看護師歴は20年以上。総合病院からスタートし、結婚・子育て・転勤等の都合で複数の病院・クリニックにて勤務。その間に訪問看護にも一時従事(約3年間) 現在の訪問看護ステーションには約3年前に入職 	<p>《事業所における今の役割》</p> <ul style="list-style-type: none"> メインは訪問 ステーション内の分科会は、成人終末期と呼吸器疾患のテーマに参加
---	--

◆なぜ、訪問看護を志したのですか？

- 幼いころに、ヘルパーや家政婦といった、**普段の生活のなかで困っている人を助ける**仕事への憧れがありました。そんな私をみた母からの勧めで、看護師の道に進みました。
- 病院勤務の時も、清拭や洗髪が好きで、利用者の生活を支える訪問看護にはずっと興味があったのですが、なかなか縁がありませんでした。子どもが大きくなったタイミングで訪問看護に転職しました。
- 総合病院の頃は多忙で余裕がなく、その後も子育てや家族の転勤などもあり、差し障りのない程度の仕事になっていたのかなと少し後悔があります。今こそ、「思い切り仕事がしたい」という思いもありました。

◆ずっと携わりたかった訪問看護の印象はどうですか？

- ずっと訪問看護をしたくて、事前に情報を調べたり、訪問看護の管理者のブログを見たりしていたので、病院とのギャップはあまり感じませんでした。
- 終末期に、誰にも話せない思いや死に対する思いを利用者と私の二人きりで聞くとときには、とても濃厚な時間を過ごさせてもらっていると感じます。訪問看護師にとっては、**利用者の生きてきた人生や生活環境、価値観などを想像できる力**が、技術とともに大事なのだらうと思います。「こうでなければならない」という固定観念ではなく、**利用者に関わる時に、常に思いを馳せる、それを繰り返しているうちに柔軟になれるのかな**と思います。

●成長の軌跡

もともと訪問看護に関心があり、せっかくなら自分が学びながら成長できるところがよいと就職した。最初はここまで深く知らないといけないのかと**求められる知識の深さ・量に衝撃を受けた**が、周囲の意識の高さに刺激を受けながら、**日々の実践、ステーション内の勉強会から、多くの学びを得ている**



<p>《新任のころ》</p> <ul style="list-style-type: none"> 最初は利用者宅への訪問に緊張したが、経験を重ねて徐々に慣れる 知識がなく何もできないことにショックを受けるが周囲のサポートも得て勉強を重ねる 	<p>《新任～一人前》</p> <ul style="list-style-type: none"> 新しい利用者を任せられるようになる 目標は、「利用者との関係を作り、良いケアを提供できるようになりたい」 	<p>《一人前に向けて》</p> <ul style="list-style-type: none"> 多くの新規利用者や困難事例を任せられ、助言を受けながら主体的に実践できると、一人前と実感できる
<p>40代 OJTで実践しながら日々勉強</p>	<p>40代 根拠に基づいたケアの習慣化</p>	<p>40代 自分の強みを活かしたケアの提供 実践したい訪問看護</p>

- 20・30代は総合病院、複数の医療機関を経験する
- 思い切り仕事ができるように、医療依存度の高い利用者が多いステーションに就職
- 看護技術や看護論を一から学び直す
- 同行訪問や記録から学ぶ
- 日々の相談や振り返りを通じて、ステーションの考え方を学ぶ

- 勉強会や学会への参加、キャリアラダーの自己評価を自身の成長とつなげて考える
- 分科会で役割を持ち、積極的に自己成長に取り組む
- 管理者や育成担当者のフィードバックで、**自分の得意領域を活かして**利用者との信頼関係を築く経験を重ねる
- 医療依存度の高い利用者へのケアをするために、疾患や薬、治療方針を理解するための勉強を重ねる

今後 3年後:ステーション内だけでなく関わるすべての業種の方々とも連携がもてるようになる/
呼吸器疾患、ターミナルケア、認知症ケアをより専門的に実施できる
5年後:自分が行っている看護を言語化して人にも指導できるようになる

◆訪問看護を始められて、驚いたことはありましたか？

- 総合病院時代には勉強しましたが、その後の職場ではあまり新しい知識が必要とされず、学びのブランクがかなりあったと感じます。訪問看護を始めるにあたり、看護技術や看護論を一から学び直しましたが、「こんなに変わっているんだ」「訪問看護では、ここまで内容を深めて勉強する必要があるのか」という衝撃は大きかったです。
- 例えば、ICUの経験があったので呼吸器についてはある程度勉強しているつもりでした。しかし、訪問看護の場合は行く先々で使っている呼吸器の種類も違えば、対応も相手によって異なります。**利用者個人に合わせるための知識**が自分にないことがショックでしたし、自分は今まで何をしていたんだろうとも思いました。

◆どのように学びを重ねてこられたのですか？

- 日々、一生懸命に関わっていくと、名前で呼んでくれる利用者が出てきて、少しずつ「私もやれることがあるんだ」という自信になっていきました。「訪問看護をやりたい気持ち」と、それだけではできないと分かった時に、「どうしたらいいか教えてくれる先輩方や学習の機会があること」が大切だと身をもって感じています。
- いまのステーションは、入職後すぐは全てのことを電話で相談する決まりなので、**管理者との密な報告・相談を通してステーションの考え方を学ぶ**とともに、**根拠をもってケアをする**ということが習慣化しました。
- また、同行訪問では良いなと思う先輩をお手本にして**ケアを取り入れたり、症例検討を通して先輩スタッフの記録を読みました**。技術面の知識は**ステーションでの勉強会**を通して学んだり、**診療看護師に質問**したりして学びました。「これを勉強したほうが良いよ」「この本がおすすめだよ」と助言も多くもらいました。

◆学びの機会や評価の仕組みについて、どう感じていますか？

- 年1回の**自己評価**では、**具体的な事例を挙げて評価**するのですが、普段から意識しないと書けないので非常に悩みます。ですが、そうでもしないと自分で振り返ることはしないので、良い機会と思って取り組んでいます。
- **ラダーで評価すると自分の弱み**が分かるので、**その点を日頃から意識するようになってきました**。私の場合は「理論的に物事を捉えて考え、言葉で表現すること」が苦手だと評価で分かっていますので、日々のケアで意識したり、上司と話をするときにも根拠に基づいて話そうと意識しています。SBARの勉強会で学んだことも活かし、少しずつ上達していると思います。

分かりやすく相手に伝えることに苦手意識を持つスタッフが多かったため、「SBAR」の勉強会を開催しました。学びを実践に活かすことが、重要だと考えています。



訪問看護師
Aさん

◆働く学ぶを両立させるモチベーションはどのようなところにありますか？

- 医療依存度の高い利用者が多い事業所なので、その中で勉強不足だと思わされることばかりです。ベテランの方が勉強し続けている姿を見ると、「私もさらに勉強しないと」「追いつかない」と思います。そこがモチベーションにもなっています。
- **スタッフ全員が「利用者さんのために」という同じ方向を向いている**ことも良い環境だと感じます。スタッフ皆が、**利用者のため、利用者を支えるために勉強している**ということを分科会や勉強会、同行する時に感じます。
- 日々の実践や相談、分科会、年始めの挨拶のときなど、**管理者の「私は、こういう訪問看護を実践していきたい」というぶれない思いに触れる機会**は多くあり、**利用者のために学び、実践していこうという風土**になっていると思います。
- また、**モチベーションが高まるように、管理者が意識的に訪問調整**をしてくれているのだと思います。例えば、私が終末期の利用者を担当したいということを知ってもらっているので、私が入職した時に入浴介助していた利用者が終末期になった際には、「最期まで関わることで、成長できるのではないか」と声をかけてもらい、優先的に関わらせてもらいました。
- いまは訪問数を重ねて様々なことを吸収できていて、とても充実しています。日々のケアをとにかく一生懸命して、利用者との関係を作って良いケアがしたい一心です。

■法人等プロフィール

- ・ 営利法人。複数の訪問看護ステーションを有し、定期的にステーション間の異動がある
- ・ 管理者、副所長が OJT を担当。法人本部には、別に研修担当者を配置
- ・ エリアをまとめる統括マネジャーを配置し、管理者の相談等にも対応。エリア別に所長会、副所長会を開催し、横のつながりづくりを推進

《事業所②》

- ・ 事業所規模：看護師8人
- ・ 受け持ち制で、チームでケアを提供している。難病や末期がんなど、医療依存度の高い利用者が多い

《事業所③》

- ・ 事業所規模：看護師 10 人
- ・ 受け持ち制で、チームでケアを提供している

■キャリア形成への支援内容

- 教育・研修計画の策定
- 教育・研修担当者または担当部署の明確化
- 個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施
- 個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講勧奨
- 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実
- 資格や教育等に関する情報提供
- 外部研修等の受講支援
- 職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担
- 研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度
- キャリアモデル（ロールモデル）の提示
- キャリアラダーの作成・周知
- キャリアカウンセリングの実施
- 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築
- 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築
- 人事考課の実施・評価基準の明確化
- 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成

■キャリア形成の取組概要

- ・ スタッフ自身で自己評価する「**行動指標**」として、Ⅰ基本姿勢（責任感、自己研鑽、倫理等）、Ⅱ訪問看護業務の実際・看護過程の展開・看護技術、Ⅲ連携と協働（制度や役割の理解等）、Ⅳ安全（事故・ハラスメント、感染・災害等）などの観点から 100 項目以上を定めている。行動指標は人事考課とは別で整理している。
- ・ 人事考課を半期に1回、自己評価を年1回、保有能力の評価を年1回行い、実績や能力を考慮した給与体系としている。管理者との四半期ごとの面談を通し、現状を把握し、具体的に何を目標に取り組みか、また、その結果を共有する機会を設けている。
- ・ 管理者・副所長は、スタッフとの面談で、経験を積む必要があることや課題に感じていることを聞き出し、法人本部での研修や、訪問看護ステーション内での勉強会やカンファレンス、事例検討での発表等につないでいる。

管理者の工夫：実践のレベルアップにつなげるための面談機会の活用

面談時に、「ここまでできたから、次はこの技術を経験してみよう。そのために勉強をしておいてね」、「あの調整ができたから、今度は新規の利用者を受け持ってみようね」と、できたところを振り返りながら、**成長のタイミングを逃さないように声掛け**をしている。「成長しているよ」「事業所としても助かる」「あなたは必要な人材なんだよ」と、実際の事例に紐づけながらスタッフの自己肯定感を高め、クリアできそうな次のステップを示している。同行訪問などのサポートがあることも一緒に示し、安心して次の成長に進めるようにしている。

■研修について

- ・ 法人本部で、雇用形態・入社年数・職務内容などに合わせた、様々な研修を用意している。研修はスポットで受ける看護技術のようなものもあれば、1年間など期間を限定し、研修コースとして設けているものもある。新任者から管理者までの教育は、法人本部での研修が中心となる。
- ・ そのほかに、事業所のスタッフのニーズに即して、各事業所での研修も開催している。法人本部は点滴の練習用の模型など医療機器等の研修物品を豊富に保有しており、各事業所への貸し出しも行っている。
- ・ 訪問看護について考え、語り合う1日として年に1回、全スタッフが集まるスタッフフォーラムを開催している。グループワークを通じて、他の事業所のスタッフと知り合ったり、取組内容を共有する機会としている。

ベテランスタッフを巻き込んだ、新人・新任スタッフの育成

新人・新任のスタッフがいると、他のスタッフも一緒に一から色々なことを振り返り、**新しい技術等を学ぶ機会**になる。例えば、洗髪技術を他のスタッフがモデルになって実践して手順を一から確認したり、点滴が苦手な新人スタッフのために研修機材を借り、ベテランが自らモデルになって練習したりすることで、所内の雰囲気も良くなる。

■ 育成環境・学習環境について

《新人・新任》

- ・ 入職時には、管理者・副所長が**新人・新任を対象とした育成計画を作成**する。最初の頃は1週間に1回は、育成計画を見ながら本人と計画の進捗状況を確認し、目標が達成できるように話す機会を設けている。徐々に1か月に1回、3か月に1回と頻度を減らしていくが、常に様子は気にかけて、悩んでいそうな場合などには声掛けを行う。新任の場合には、様々なバックグラウンドを有するため、個々にあわせて進めている。
- ・ また、新人スタッフには3年間の研修プログラムもあり、研修担当とステーションで育成を支援している。
- ・ はじめは同行訪問を行い、慣れてきたら、記録や申し送りを確認して独り立ちし、一人で訪問することになる。ただし、医療処置が多い利用者や複雑な対応が必要な場合には、独り立ちした後も同行訪問をしている。
- ・ 毎月の統括マネジャーの担当ステーション会議で、新しいスタッフの育成状況を報告し、統括マネジャー等からの助言も受けられる。

《事業所②》

- ・ 毎朝、新規利用者や医療処置、**ケアの内容や状況を共有する時間**を設けている。
- ・ 毎週月・金曜日に**45分間のカンファレンス**を行っている。必修の研修の受講の時間にしたり、デスカンファレンスや入院した事例の振り返りなどの事例検討、スタッフの困りごとの共有を図っている。

実例：訪問看護1年目のスタッフが担当した利用者のデスカンファレンス

看取り後、「よく分からないが、もやもやしている」とスタッフからの意見があり、デスカンファレンスをするようになった。ケースを振り返ると、もう少し予測を立てて調整をしていれば、より満足感を得られたのではないかとベテランスタッフからの言葉があり、担当のスタッフは気づきを得られていた。行動指標のような基準と合わせ、カンファレンス、日常業務の中での会話や実践経験の振り返りで成長する機会を設けている。

事業所②の管理者の思い

子育て中のスタッフにとっては、時間の制約から、実際の訪問看護のケアに必須になる部分以外のプラスアルファになる部分を学ぶことは難しい。利用者を支えるためには、直接的なケアの質の向上の他に、スタッフに長く働いてもらうことや訪問看護ステーションの運営を維持していくことが必要不可欠になる。事業所が提供する看護の力が維持できるように、**それぞれのスタッフのレジリエンスを知り、働き方や考え方を尊重した上でスキル等を身に付けてもらう必要がある。**

■ 管理者を支える仕組みについて

- ・ 統括マネジャーや認定看護師が直接管理者の相談にのる体制や、統括マネジャーとの定期的なミーティングの開催、認定看護師が実際に直接指導をするなど、**管理者が困りごとを抱え込まない環境**を作っている。
- ・ 月に1回、悩み事を仲間と相談・共感し、解決の手がかりを得られる場として、管理者会議（リモート及び年4回の集合形式）を開催している。ほかに、年1回の管理者フォーラムは、訪問看護とそのマネジメントについて考え、明日への力につながるような場として企画されている。
- ・ また、法人本部にメンタルヘルスの相談窓口を設置し、本人による直接相談のほか、スタッフのメンタルヘルスに関する管理者からの相談にも対応している。

管理者の工夫：管理者研修の活用

管理者研修では、病院から訪問看護に転職した新任スタッフにうまく順応してもらうためのフォロー方法も学ぶ。新任スタッフには、訪問看護で感じたちょっとした“もやもや”をそのままにせず、言ってもらえるようにして、「今は学び直しの段階」だと伝えつつ、病院と訪問看護の違いを教えるようにしている。



《スーパージェネラリスト志向／マネジメント・教育志向》 事業所② Cさん

新卒で訪問看護の世界へ。「現場で実践を積み重ねながら、後進に訪問看護のやりがいや技術を伝えられる存在になりたい」

■プロフィール

<ul style="list-style-type: none"> • 新卒で現在の会社に就職 • 入職 14 年、訪問看護歴 12 年。副所長として 3 年目 • 現在子育て中 • 資格：保健師・看護師 	<p>《事業所における今の役割》</p> <ul style="list-style-type: none"> • メインは、訪問看護師としての日々の訪問。所長（管理者）の管理業務のサポートとして、スケジュール作成、新規受入の調整を担当 • 職員からのケアや技術面での相談に乗る役割も担う • ICT のステーション担当、学生の実習担当、入職 2～3 年目の新卒職員の育成担当（他ステーションの研修へ参加、事例検討、新卒職員の同行訪問（技術））
---	---

◆なぜ、訪問看護を志したのですか？

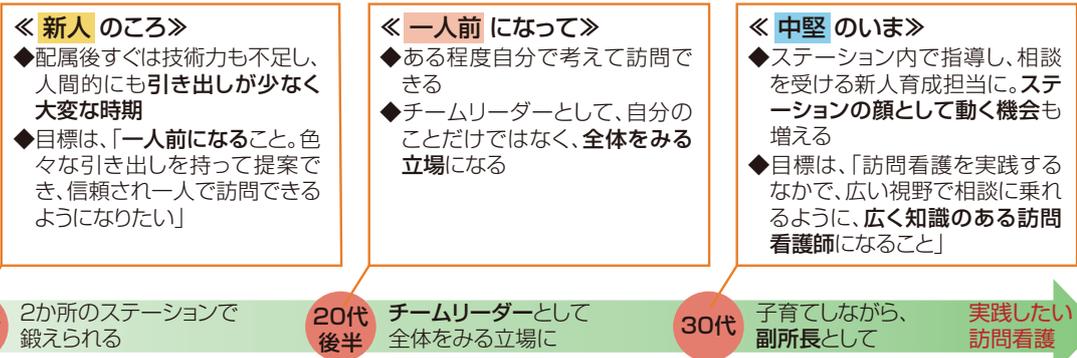
- 高校生の頃に「資格を取って働きたいな」と思い看護師の道を選びました。
- 実習で“生活の中でのプロフェッショナル”という仕事に惹かれ、新卒で訪問看護師になりたいと思いました。
- 当時は、新卒からの訪問看護師の採用は少なく、インターネットで探して今の会社に就職しました。訪問看護師になりたくてこの会社に入職したので、「育ててもらった」という感覚が強いですね。

◆目標とされているような訪問看護師像はありますか？

- 結婚や子育て、認定看護師や管理職などのキャリアを積んでいる多様な働き方をされる先輩と一緒に働く機会に恵まれ、自分がどう進みたいか考えるようになりました。特定の誰かを目標にするというよりは、それぞれの方の良いところを見て、なりたい訪問看護師像が作られてきたと思っています。

●成長の軌跡

異動で新しい様々な環境に身を置いたこと、様々な看護師の働き方を身近に感じられたことで、成長を続けてこられた。振り返ってみると、訪問にやりがいを感じているからこそ、訪問看護師として成長したいと思えて、大変なことやしんどいことがあっても、どうにか乗り越えられてきたと思う



- 最初の2年間は、系列病院で技術を身に付ける研修期間
- ステーションで定期的な事例検討をする
- 異動によって、新しい地域、新しい職場環境に置かれて、研鑽を積む
- 2か所目のステーションでは、スタッフ一人一人の責任が大きく、成長が促された
- 法人の「行動指標」を基に、所長と面談してキャリアアップを考えていた
- がん看護、認知症、褥瘡など疾病やケアに関する研修は、法人プログラムを受講。他のステーションの職員とのカンファレンスや、認定看護師の指導が受けられるなど、必要な学び、学びたいことに合わせて研修を選択。中堅以降は法人本部での研修が軸になる
- 3か所目のステーションでは、チームリーダーとして従事
- 日々の訪問、ステーションの勉強会を通して学ぶ
- 産休・育休を経て副所長になってからは、実習指導者講習会で指導スキルを学んだり、その学びを他の人に伝達するなど、指導者としての研鑽も積む

今後 3年後：現場で訪問看護の実践を継続する。スタッフの育成について主体的に取り組む
5年後：現場で訪問看護の実践を継続する。専門性を高めるために資格取得や、管理業務についても考えていきたい

◆子育てをしながら、働くと学ぶをどう両立されていますか？

- ・訪問看護は、様々な病気を抱えた利用者があるので、日々の訪問が一番の学びです。
- ・訪問から得られた学びは、事業所で勉強会を開き、個の学びが全体の学びにつながるようにしています。
- ・新人の頃のように机に向かって勉強するような時間はなかなか取りづらいますが、一方で、実践からの学びや、新卒の育成担当者として、関連図や情報を見てアドバイスできるように事前に準備することが、私自身の学びになっています。

常勤職員には待機がありますが、育児などの事情をなるべく考慮して調整します。また、産休・育休中の職員には、法人からステーションニュースという広報紙を送って、つながりを持っています。



管理者

◆ご自身では、どのようなときにやりがいや学びを感じますか？

- ・訪問看護師として働く最初のうちは、必要なケアを一つできたりといった、一つ一つのことをクリアしていく積み重ねが達成感につながっていたと思います。
- ・看取りのケースも受け持つようになると、訪問時の直接的なケアだけではなく、主治医やケアマネジャーとの調整など、先を見据えて、多職種とのチームの調整もできることで、やりがいを感じられます。
- ・例えうまくいかなかった場合も、「次に活かしていこう」と、そのときのベストを判断して実践する、その繰り返しがりがいにつながっています。入職した最初は、訪問をこなすことで精一杯かもしれませんが、**チームの調整までできるようになると大きなやりがいを得られますし、訪問看護の魅力だと感じます。**

◆ステーション内では、どのような学びの機会がありますか？

- ・週2回、45分のカンファレンスを実施しています。内容は、事例検討や訪問看護計画書の見直し、アクシデントの振り返り、デスクカンファレンスなどです。カンファレンスのために多くのことを準備するのではなく、**日々のカルテを充実させることで、記録を基に気軽に話せるようにしています。**継続的な取組にするため、“ちょっとお昼にしゃべる”くらいの参加しやすいものです。
- ・特別に機会を設けずとも、昼食時に「ここはこうだった」と何人かで話し合いが始まったりもします。そこから、「じゃあ、次はこのようにしてみよう」「詳しい人にちょっと相談してみよう」と、自然と学びの機会へとつながっています。
- ・副所長として、あまり他のスタッフとやり取りをしないスタッフには「最近、この利用者さんはどうなの？」と敢えてみんながいるところで声を掛けてみたり、他のスタッフとのやり取りのなかで“気づき”を得られるようにしています。管理者も、**肯定的で前向きな声掛けが多くて、話しやすい環境づくりをされていると感じます。**「こういうのは良かったよ」と褒めてくれるので、職場の雰囲気が良いんです。

他にも、毎朝5分のミーティングでは、利用者の変化や新規の医療処置などを話し合っています。そこでも、話しやすい環境づくりを心掛けています。実は、スタッフの電話のやり取りなどに耳を澄ますようにしています。「1年前と比べてこんなにできるようになったんだ」と、**私が気づいた“個々の成長”は、意識して伝えるようにしています。**



管理者

◆いまはどのようなキャリアイメージを持っていますか？

- ・ケアを提供することにやりがいを感じるため、できれば現場で訪問を続けたいという気持ちが基本にあります。
- ・一方で、新卒の育成や実習担当に携わっていると、“伝えること”や“技術を共有してケアの質を底上げしていくこと”に、興味を持つようになりました。他の職員が教員経験を活かし、効果的に教えたり、実践を伝えている姿を見て、「自分の経験を効果的に伝えられるようになりたい」と思うようになりました。人に伝えることを通して、言語化することで、“自分の実践したい訪問看護をより広げられるのではないか”と、最近感じています。



《スペシャリスト志向》 事業所③ Dさん

病院・施設を経て訪問看護の世界へ。「想定していなかったスペシャリストの道。実践を言語化することに“訪問看護のやりがい”を感じる」

■プロフィール

- 病院、他の訪問看護ステーションを経て、現法人に入職
- 看護師経験 20 年超、うち訪問看護歴は約 14 年。副所長として 6 年目。現在、子育て中
- 資格：保健師・看護師、認定看護師（認知症看護）

《事業所における今の役割》

- メインは、訪問看護師としての日々の訪問。ステーション内のリーダー的な役割、スタッフの相談役、学生の実習の受け入れなど教育的な役割も担う
- 認知症看護の認定看護師として、事業所内外の勉強会も実施

◆なぜ、訪問看護を志したのですか？

- 以前は、ライフステージに応じて、夜勤の少ない外来や訪問看護、さらに歳を重ねたら施設で勤務するのかなと、漠然と考えていました。
- 大学病院で3年ほど勤務した後、ワーキング・ホリデーを経験し、その合間に派遣として病院や施設など様々なところで働きました。その過程で結婚し、ワーク・ライフ・バランスを図ろうとしたことが転機になりました。
- 訪問看護の実習でとても良い印象を持っていたこと、さらに、祖父が病院嫌いで自宅で看護・介護をする機会があって、訪問看護を選びました。

◆病院と訪問看護では、学びに違いはありましたか？

- 利用者の「生活に入る」ことが病院との違いとして挙げられます。情報収集一つを取っても、自宅で基本的な生活を送るためには、より広い観点で情報を収集する必要があります。
- 大学病院では、関連する疾患や解剖生理が学びの中心だったと思います。訪問看護の場合は、やはり“どこまでも広く”というところがあり、学ぶ内容は大きく異なります。

●成長の軌跡

訪問看護が嫌だと思ったことはない。最初の頃に、レジェンドと呼ばれるような訪問看護師の方の講演を聴いて、「訪問看護の面白さ」を聞いて育ったこと、訪問看護の基礎をしっかりと学んだことが、影響していると思う



《 新任 ～ 一人前 》

- ◆新任のころは、漠然と一人前になることが目標だった
- ◆一通り訪問を完結できるようになって、一人前になったと実感

《 中堅 》

- ◆一人前になってから3年目くらい
- ◆認定看護師として、教科書の基礎的なことが実践できる

《 ベテラン のいま 》

- ◆認定看護師としての活動が波に乗ってきた
- ◆事業所の外に出て、地域との協働ができる、実践の魅力・能力を発信できる

20代後半

訪問看護師としてのアイデンティティの確立

30代

副所長。上司の勧めで、認定看護師に

40代

活躍の場は地域へ、実践の体系化へ **実践したい訪問看護**

- 病院併設のステーションで数年勤務後、現在のステーションへ入職
- 最初の数年は、「初めての訪問看護はまずこれ」というような訪問看護の基礎研修を中心に受講。著名な訪問看護師の講演に積極的に参加することで、「自分の看護観」を醸成した
- 新任の頃の研修は、ややトップダウン形式で受講。一人前になった頃から、「自分が実践していることはこれでいいのか？」と考え振り返るために、研修を受講するようになる

働きながら、認定看護師資格を取得

- 認定看護師として、現場の訪問看護師に教える経験を通して、今後のキャリア形成を検討するようになった
- 様々な調査研究にも協力

今後

3年後：専門性の高い実践を続ける一方で、今までの実践をまとめて組織内外に発信できると良いと考えている。一方で、マネジメントの役割も果たさなければならぬとも感じている
5年後：あまり3年後と変わらないが、3年後の状況次第では、実践を理論的にまとめることができないか、研究の方向性など模索するかもしれない

◆どのような経緯で認定看護師を志したのですか？

- 認定看護師を志したのは、上司からの勧めです。その時点ではまだスペシャリストになりたいといったイメージはありませんでした。私の認知症看護の記録などを見た上司に「キャリアの可能性を広げられたら良いよ」と勧められました。
- 後にして思うと、上司はそういったキャリアを考えてくれていたのだらうと思います。私自身は考えていなかったですし、子供も生まれたので、訪問件数を増やして管理職を担う働き方は多分できないだろうなと思っていました。このまま訪問看護を続けて、子供が大きくなったら辞めようかなぐらいに思っていました。

カンファレンスなどで話す機会を持ち、事例検討の進め方や、看護観などを見ると、「この人はこういう道に進めるかも」と、スタッフの特性が見えてきます。



管理者

◆資格の取得という、働くと学ぶの両立は大変でしたか？

- 管理者ではないスタッフで、認定看護師のコースに進んだのは私が初でした。管理者であれば自分でスケジュール調整もできますが、私の場合は管理者にも理解してもらう必要があった点が大変でした。
- 働きながら受けられるコース（9か月間）だったため、月曜～木曜までは訪問をし、金曜と土曜に学校に行っていました。夏だけは集中講義があり、その期間は勤務扱いのお休みにしていただいていた。
- 今まで何となくやっていた看護を言語化できることで、学ぶことが楽しいと思えたことが、大きなモチベーションの一つになりました。会社には費用を負担してもらって学んでいたため、「落とすわけにはいかない」というプレッシャーもあり、頑張れましたね。

◆ご自身では、どのようなときにやりがいや学びを感じますか？

- 資格取得後しばらくは、認知症看護の教科書に則った基本的なことをずっとやってきました。数年が経ち、自分が考えて実践したことが“はまる瞬間”が、蓄積されてきました。
- 訪問の現場で「こういうことなんじゃないかな」と考えて実践していることは、誰かが提唱しているものでもなく、文献があるわけでもありません。「こういう実践知をうまく人に伝えられたら、もっと認知症看護が良くなるのでは？」と考えるようになり、キャリア形成のターニングポイントになりそうです。
- ケアで困っている人に、私のこれまでの実践を伝えて理解してもらえたときは、“自分のやることに価値を感じられる”瞬間です。
- 訪問看護は、個別性があり、利用者のライフスタイルを見なければいけない仕事です。淡々と、同じ手順で同じことをやっているだけでは、満足感は得られません。うまくいかない体験も多々ある中で、うまくいった体験を言語化できる機会を与えられると、訪問看護のやりがいにつながっていくのだと思います。

◆いまはどのようなキャリアイメージを持っていますか？

- 様々な研究に協力をしているのですが、積み重ねてきた経験から、自分の実践をより体系化したり、より言語化したりする必要があると漠然と感じています。将来的には、現場での実践よりは、研究など、今の自分の実践知やケアを見える化や体系化をするといった方向にキャリアを設定することも考え始めています。
- 一方で、人材不足が叫ばれるなか、経験年数としても、マネジメントを担う役割を求められているとも感じています。もともと訪問看護はマネジメントありきのキャリアという部分があると思っているので、自分のキャリアをどう設定するか、組織と話し合っていく時期だと思っています。

■法人等プロフィール

- ・医療法人
- ・3病院、高齢者施設等を有し、訪問看護ステーション2つ、サテライト1つを有する

《事業所④》

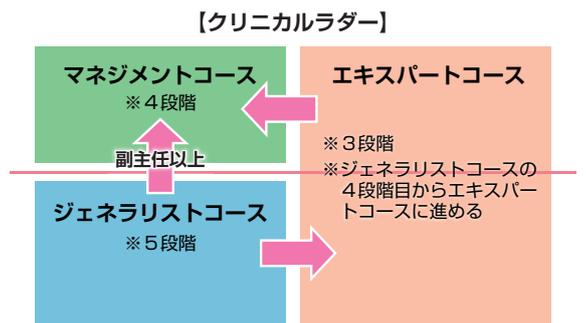
- ・事業所規模：看護師 33人
- ・機能強化型。利用者は、がんの終末期が多く、看取り件数も多い

■キャリア形成への支援内容

- 教育・研修計画の策定
- 教育・研修担当者または担当部署の明確化
- 個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施
- 個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講勧奨
- 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実
- 資格や教育等に関する情報提供
- 外部研修等の受講支援
- 職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担
- 研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度
- キャリアモデル（ロールモデル）の提示
- キャリアラダーの作成・周知
- キャリアカウンセリングの実施
- 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築
- 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築
- 人事考課の実施・評価基準の明確化
- 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成

■キャリア形成の取組概要

- ・法人本部の看護管理者会の下部組織に**教育委員会**があり、**法人全体の教育理念等を所管**。管理者とは別に**教育担当者**がいる。
- ・**看護師のクリニカルラダー**（日本看護協会の訪問看護ステーション版を参考）と、法人全体の**ジョブ型能力評価制度**を導入。人事考課制度を導入してBSCで評価している（能力評価のなかに職務ラダーを作っている）。いまは制度の過渡期であり、ゆくゆくは一本化の予定。
- ・現クリニカルラダーは、ジェネラリストを土台に、実践を極める**ジェネラリストコース**、運営を極める**マネジメントコース**、専門性を極める**エキスパートコース**の3つを設けている。職務ラダーとクリニカルラダーの各コースの段階が**給与テーブルと対応**している。
- ・なお、クリニカルラダーは現場の副主任も評価者となるが、**能力評価は主任以上を評価者**としている。
- ・訪問看護ステーションのミッションは「社会貢献と自己実現への支援」、ビジョンは「**地域の頼れるステーション**」。



《目指す訪問看護師像》

- ① 利用者の多様な価値観を認めその人らしく暮らし、生を全うできるための看護を創造できる看護職
 - ② 専門職として自己の開発に向けて努力し続ける看護職
 - ③ 地域包括ケアシステムの中で連携の要となる看護職
- ・**研修計画は本人が主体的に作成**する。面談では、3年後を見据えたキャリアアップについて話し合い、次の1年間で受講する研修、クリニカルラダーの申請に必要な研修について確認を行う。

訪問看護担当部長の生涯学習への思い

業務効率化を図り、確保した収益をスタッフ教育にあてる気持ちでいる。ジェネラリストコースの全員に特定行為研修を修了してもらいたい、「地域の頼れる看護師」になってほしいと、**どのような看護師を育てていくかというトップビジョンとして、看護師の教育理念、目指す訪問看護師像を示している。**

訪問看護は、**訪問看護師一人一人の実践の結果が数字で現れる**。収益にもつながるため、「選ばれるステーションになるには、どうしたらいいか」を考えると、やはり質を求めていく必要があり、**質を確保するには教育しかない**。また、実践だけで独りよがりの主観的な看護をしてもダメで、**一般性や客観性を追い求めていく必要がある**。大規模ステーションであるだけでなく、**質の伴ったステーションにしていきたい**という思いで生涯教育を進めている。

■研修について

- ・訪問看護ステーション、病院、高齢者施設のそれぞれの職域で学びたい優先順位が若干異なる。そのため、法人全体の研修のうち訪問看護ステーションのスタッフが受けるものは、**マネジメントリーダー研修、クリニカルリーダー評価者研修**で、訪問看護に係る研修は**研修機関や職能団体**の体系的にプログラムされている研修を活用している。
- ・学ぶ機会の提供としては、豊富な **e-learning コンテンツを自前で作成**している。全員に共有できるように**勉強会の内容を録画**し、いつでもどこでも学べる環境づくりを進めている。

実例：動画コンテンツの作成

新人への研修などは、先輩スタッフがモデルになり、利用者との会話の仕方や、感染症対策（PPE の着脱場所・着脱方法など）を動画コンテンツ化し、観て学べるようにしている。スタッフも、資料作成の手間がなくなり、基礎的な部分は動画で学びながら、「でも家ごとには違うからね」と伝えるだけで済む。他の研修や勉強会についても全員に行きわたらせるために動画でコンテンツ化している。

■育成環境・学習環境について

《新人・新任》

- ・新任スタッフが入職した場合、最初の3ヶ月間は同行訪問の期間としている。訪問看護の場合、実践は記録での評価となるため、**OJTを重要視**している。

《事業所④》

- ・毎朝、複数拠点で一緒に**オンラインミーティング**を実施し、看取り事例については数分で振り返りをしている。
- ・毎週水曜日に、**15分程度のミニ勉強会**を実施している。**プレゼンテーション形式で研修の伝達**をすることで、自分が学んだことを振り返る機会としている。管理者からのコメントや他のスタッフからの感想など、**承認される機会**となっている。日々の実践だけでなく、文献や研修など自分たちのケースだけではない視点にも触れる機会を大切にしている。
- ・各拠点で実施する**週1回のケースカンファレンス**は、役職者が参加せず、スタッフ相互の考えを出し合う場として設定し、成長の機会としている。
- ・受講した研修資料などは、**個人がバインダーで管理し、ポートフォリオ化**を図っている。
- ・法人の教育支援として、受講の優先順位の高い研修などは、会社から**学費・旅費等が支給**され、**給与保障**もされる。

訪問看護担当部長の工夫：モチベーションを向上させるポイント

日々の振り返りと、**承認される機会**を複数つくるようにしている。

訪問からステーションに戻ると、スタッフ同士ですっとケアを振り返り、話し合っている様子がみられる。

また、毎朝のミーティングでは、看取りの振り返りとして、どのようなケアをして、どこに苦悩したかを要約して全員に共有してもらう。「**ここが良かったよね**」と、みんなの前で肯定的に承認される機会になっている。

■働き続けられる環境整備について

- ・子育て支援の一環で、柔軟な働き方ができるように**直行直帰が可能な環境**を整備している。ステーションにいるときと同じような業務ができるように、情報アクセスを高める **IT化や情報共有ツールの活用**を推進。学びに関しても、**研修計画で年間スケジュール**を立てるため、事前調整が可能になっている。
- ・60歳定年制としている。プラチナナースには、同行訪問やケアのチェックなど、**OJTでの教育面での活躍を期待**している。現場志望の場合は、無理のない希望の範囲で、就業形態を検討している。法人内の看多機で日中活躍してもらうなど、様々な引き出しを法人としても用意している。



《マネジメント志向》事業所④ Eさん

上司が目標となってステップアップ。「自分も成長しながら、事業所内外の訪問看護師がキラキラ輝きながら活躍する後押しをしたい」

■プロフィール

- 約5年の病院（主に急性期）勤務の後、訪問看護に従事
- 現在の事業所に入職して11年
- 資格：看護師、認定看護管理者（セカンドレベル）

《事業所における今の役割》

- 管理者
- 副所長とともに、年2回のスタッフ面談を担当。教育計画の話し合いでは、個々に必要なスキルに合った研修案内や意欲向上の役割も担う

◆なぜ、訪問看護を志したのですか？

- 急性期病院で様々な患者をみて、**自宅で親を看たい**と思い、訪問看護の勉強をしたいと思ったからです。
- 入職して1年ほどで父が病気になったため、介護休暇をもらって最期の時間を過ごしました。最終的には病院で看取りとなったのですが、訪問看護の技術を学んでいたことで、清潔ケアやリハビリ、吸引の対応ができました。最後には病院に泊まってエンゼルケアもできたんです。そのときの医師が、「**家族がいたら、そこが看取りの場所になるから、家と一緒にじゃない？**」と言ってくれたことが今でも印象に残っています。
- その後、その病院で**緩和ケア病棟が作られるきっかけ**になったそうで、その意味でも良かったと心から思います。そのときの家族としての気持ちが分かるからこそ、いま、本人・家族にかけられる言葉もあります。

◆目標とされているような訪問看護師像はありますか？

- 上司ですね。人を惹きつけてモチベーションを上げていくパワーや話し方、技術の高さを見習いたいと常に思います。**地域看護の視点やアンテナも高く、先の先を見据えた行動から、日々学んでいます。**
- このステーションを選んだ理由も、その上司が「**まず自分と家族を大事にしないさい**」「**みんな助けてくれるから大丈夫**」と、**子育てとの両立を推奨**してくれたからです。キラキラ輝きながら働く上司の背中をずっと追いかけてきましたし、いまでも「まだ勉強しないと」と言っている姿に刺激を受けています。

●成長の軌跡

周りの学ぶ意識が高く、かつ協力し合う環境が整っていて、自ら学びながら実践を重ねた。ステーションの立ち上げ期から一緒の上司は、**広い視野や深い知識、学び続ける意欲**を持っていて、常に刺激を受けている。今後、認定看護管理者（サードレベル）へのチャレンジも考えている



《新任～一人前のころ》

- ◆同行しながら実践を重ね、研修で訪問看護の基礎を学ぶ
- ◆目標は、「**どのような利用者にも対応できる訪問看護師になること**」
- ◆自分の担当の方を看取る経験も経て、**様々なケースに対応できるように**なる

《中堅のころ》

- ◆**ステーション全体のことが考えられる**
- ◆ポジションが空いて**管理者などの役割を任せられる中で経験が広がる**

《ベテランのいま》

- ◆管理者研修を受講。セカンドまで受ける中で新たに視野が広がる
- ◆目標は、「**事業所内外で訪問看護師がキラキラ輝きながら仕事ができるようにサポートしていくこと**」

40代

病院との違いを周囲の支えで乗り越える

- このステーションを選んだ理由は、**子育てをしながら働くことを推奨**してくれたこと
- 先輩に同行訪問して実践を学び、**e-learningや研修で訪問看護の基礎を学ぶ**
- 入職1年ほどで父親を看取る
- **2年目にターミナル研修**を受け、その後も様々な研修を受講

40代

サテライトの運営に携わる

- **5年目の頃は、必修研修や法人内の研修も多く受講**
- **管理者研修**を通じ、訪問看護ステーションのヒト・モノ・カネについても学び、**訪問件数や財務・経営についても考えられるようになる**

50代

自らも学びながらスタッフ教育を推進 **実践したい訪問看護**

- **認定看護管理者（ファーストレベル、セカンドレベル）**を受講済み。管理者として様々な助言ができるように知識・技術を養えるよう、**今後は大学でサードレベルを受講**することを検討中

今後

3年後：大学に進み、認定看護管理者のサードレベルの研修を受けて認定をとりたい
5年後：人材育成や地域の小規模事業所で困っている管理者の支援ができるようになりたい

◆管理者としてのやりがいは、どのようなときに感じますか？

- 管理者という立場上、経営面でのプレッシャーはもちろんありますが、新規依頼の際に、「このステーションだったら、安心してお願いできるわ」と言ってもらえることは、管理者冥利に尽きます。
- また、スタッフから利用者のことで相談されたとき、「こうだったらどう？」と一緒に利用者の今後のことを考えるのも楽しいですね。父との最期を過ごした経験もあり、思い描くような良い看取りをスタッフ一丸となってきたときには、管理者としての充実感があります。
- このように良いケアを提供できることももちろんですが、スタッフが楽しそうに働いている姿を見ると、私自身も元気になれますし、そういった良い職場環境をつくれる立場にあることも、私のやりがいの一つです。

◆スタッフには、どのようにキャリアアップを促していますか？

- キャリアアップを促す仕組みと、個々人の成長を事業所として一緒に考える姿勢が大事だと考えています。
- 当法人では、給料と紐づける形でキャリアラダーを運用しています。日頃の頑張りによってラダーが上がり、給料も上がる仕組みは、日頃の頑張りが認められる一つの形です。実際に、スタッフは頑張ろうという気持ちになっています。
- キャリアに関する面談では、マネジメントコースかエキスパートコースか、本人にどう成長していきたいのか問いかけています。本人のキャリア志向と、管理者側からみた本人の性格や才能、事業所としての方針を踏まえて、個々人と一緒にすり合わせていくスタンスです。
- また、学ぶことに対する壁を取り払ったり、ハードルを低くして、学ぶことを必然化する環境も大切です。私が認定看護管理者の研修を受講して以降、他のスタッフも積極的に受講するようになりました。以前は、「私は受講できるようなレベルではないので」と謙遜して、躊躇うスタッフが多かったのですが、どんどん受講してほしい、受講することがキャリアアップや視野を広げることにつながると伝えていきました。何人かが受講することで、段々と「必要な研修なんだ」という共通認識ができ、「次は私が受講する番だ」と学びへの自覚が生まれつつあります。
- スタッフとの研修計画の面談では、研修の受講を勧めると、「今年は子どもが受験だから」「子どもが小学校にあがるから」と躊躇する声も聞かれます。悩んでいるスタッフには、面談や日頃のやり取りのなかで、「その時々で色々なイベントがあるから、後回しにしてもいつも大変だよ。結局、やろうと思ったときにやった方が良いよ」と声をかけています。

翌年度にどのような研修を受講するか、管理者とスタッフが面談する機会が1年に1回あります。その際には、2、3年後の姿もイメージして、本人の希望や管理者からみてどのような学びが必要かを話し合っ、内容を決めています。日程も含めて予め年間計画をたておくことで、確実に受講できるように工夫しています。



訪問看護
担当部長

◆今後、どのようなキャリアイメージを持っていますか？

- 訪問看護師として、皆にキラキラ輝きながら仕事をしてもらいたいと思っていて、人材育成の面からサポートできたら良いなと考えています。
- また、在宅経験もなく、訪問看護のロールモデルもなく、急に訪問看護の管理者を任せられた、という話を聞くことが増えてきたように思います。私は目指すべきロールモデルがいて、恵まれた環境にいるんだなと改めて実感しています。
- 育成という点では、地域の力を上げていくためにも、別法人のステーションであっても、困っている管理者の悩みを聞くようなこともできないかと思っています。



《スーパージェネラリスト志向／マネジメント・教育志向》事業所④ Fさん

利用者との信頼関係がとても大事。「根拠を持ったアセスメントができ、学んできた知識をもとにした看護の強みが出せるようになりたい」

■プロフィール

- 大学病院の外科病棟・手術室看護を経験
- 結婚・出産・家族の転勤を機に、訪問看護に転職（4年間勤務）
- その後クリニック勤務を経て、現事業所に訪問看護師として入職。現事業所は7年目
- 資格：看護師、特定行為研修修了者（在宅・慢性期領域パッケージ）

《事業所における今の役割》

- 本部の副主任（2年目）
- メイン業務は訪問。そのほかに、サテライト事業所のリーダー的な役割として訪問調整も担当
- 褥瘡評価、呼吸管理などのスタッフからの相談にも対応

◆なぜ、訪問看護を志したのですか？

- 学生時代の訪問看護の実習で、訪問看護師と利用者との信頼関係の強さ、何より利用者と家族の表情が、それまでにみていた患者の表情と全く違って、自信に満ち溢れていることに感動したんです。いつか訪問看護に従事したいと思っていたところ、家族の転勤で引っ越した先のハローワークで紹介されたのが、まさに学生時代の実習先の訪問看護ステーションでした。運命を感じて訪問看護の世界に入りました。

◆目標とされているような訪問看護師像はありますか？

- 訪問看護の魅力に気づいた実習で、同行させてもらった訪問看護師が学生時代からの私の理想像です。
- 実は、初めて訪問看護師として勤めた訪問看護ステーションで、私の利用者として偶然割り振られたのが、ALSを発症してステーションを利用されていた、その憧れの訪問看護師の方だったんです。
- 訪問すると私のことを覚えてくださっていて、「私はALSになって動けなくなったけれど、あなたを訪問看護師として立派に育てることが、次の私のミッションだと思うの」と言ってくださって。その方の理想と期待に応えようという気持ちが生まれて、その方の望むところが、私の訪問看護師としての理想になりました。
- 訪問看護を取り巻く環境は当時から変わっていますが、利用者に寄り添う気持ちや、本人の意思決定支援への関わりなど、基本とするとところはそのときに形作られました。

●成長の軌跡

利用者との深い信頼関係を持ち、その言葉の真意まで理解してケアを提供できる看護師を目指している。経験年数を重ねるにつれて指導的な立場も兼ねるようになり、特定行為研修も受講。現場での実践を重ね、専門性も高め、スタッフ支援も行っている



《新任～一人前のころ》

- ◆一人で訪問を完結できるようになり、多職種との情報共有など一通りの連携ができる

《中堅のころ》

- ◆看取り支援が十分にできる
- ◆医師との連携もしっかりと行える

《ベテランのいま》

- ◆指導的立場としてスタッフに関わることができる
- ◆褥瘡評価や呼吸管理はスタッフへのアドバイスも含めた指導的役割で動いている

20代

訪問看護の現場で必要なことを身に付ける

40代

最適な過ごし方を考えたケアができるようになる

40代

専門性をもってスタッフへ助言できる **実践したい訪問看護**

- 1か所目のステーションで、訪問看護の基礎を実践を通して学ぶ
- 小規模なステーションだったため研修の機会は多くなかった

- 現ステーションに入職し、認定看護師や経験豊かなベテラン看護師の指導を受けながら、在宅看護のスキルを習得する

- 在宅医療・ケアチームからの学び

- 向上心の高い職場環境で、日々のミーティングや勉強会等を通じて学ぶ

- 上司の勧めで、特定行為研修を受講
- 報酬改定や法改正等の情報にアンテナを立て、自主的に掘り下げて学ぶ

今後

3年後：認定看護師（在宅ケア）をとりたい

5年後：訪問看護師・特定行為認定看護師の講師として、次世代の育成に関わる

◆面談や研修計画は、キャリア形成にどう影響していますか？

- 全体的な傾向として、私も他のスタッフも、自己肯定感が低い人が多いと感じています。本当はもっと高みを目指して成長し続けなければいけないのに、研修に参加するレベルにも達していないとってしまいます。
- **ラダーを用いた上司との面談や年間の研修計画の機会に、客観的に評価をしてもらえることで、学ばなければいけない部分が明確化**されます。普段の仕事をみて分かっている人から、「さらに1、2ステップアップした視野を持ってほしい」と言ってもらえると、励みにもなります。
- このような面談の機会だけでなく、**普段から「こういうケアは素晴らしいね」と助言や労いの言葉**をかけてもらえるので、職場環境に恵まれているなと感じています。

毎年研修計画を立てる時に、**理念、基本方針、目指す看護師像**を示して、地域の頼れるステーションになっていくというビジョンを出しています。地域に頼られる看護師になっているか、何が足りないかという観点で研修計画を立て、**計画時と年2回の考課時、ラダーの変更時**等にしっかり面談します。



訪問看護
担当部長

◆特定行為研修を受けられて、キャリアアップにつながりましたか？

- 特定行為研修は、自ら手を挙げたわけではなく、**上司からの勧め**でした。その当時、訪問看護師としてやっていきたいという思いは強かったのですが、「自分の強みがないこと」がネックでした。**自分の強みになることが学べたら良い**なと、受講を決めました。
- 特定行為研修を修了して感じるのは、医療処置ができるということ自体が強みというわけではなく、**「根拠を持ったアセスメントができる」「判断力がある」ということ**をもって、強みと捉えるべき、ということです。
- **学んできた知識を基にしたケアを私の強みと**することが、いまの理想です。まだまだ自信はないのですが、在宅医から意見を求められるなど、連携がしやすくなってきたと感じることもあり、周囲の評価も踏まえながら、自分のスキル向上を少しずつ実感してきています。

◆ステーション内では、どのような学びの機会がありますか？

- **年間の研修計画を立てるため、計画的に研修を受講**できます。また、地域で実施される研修のお知らせがメールで届き、興味がある研修にはどんどん参加を促してくれる環境です。
- サテライトとの毎朝のミーティング、毎水曜日のミニ勉強など、**事業所内での学びの機会も充実**しています。例えば、参加した研修についてフィードバックする場を設けてもらったり、看取り後のグリーフケアとして皆で思いの丈を話し合ったり、皆と様々なことを共有できる職場です。
- 実践するなかで思いが空回りすることも時にはありますが、そのようなときも、一人で抱え込むことなく、皆からのアドバイスで軌道修正できますし、色々なアイデアや考えが共有されることで、柔軟な対応にもつながられています。
- 自分が担当する利用者宅に別のスタッフが訪問した際などは、ケアの結果を見て、「ありがとう。こんな風にやってくれていてすごく良かったよ」と伝えるなど、**お互いに認め合うような機会**も多いですね。

◆最も成長に影響を与えていることは何ですか？

- 理想の訪問看護師像に近づくにあたり、**最も好影響を与えているのは職場環境**だと思っています。
- 認定看護師などの資格を持っているかどうかに関わらず、向上心の高い方が多く、チーム力も高い職場です。人間関係も良いため、「**みんなのためにも頑張りたい、自分のためにも頑張りたい、利用者のためにも頑張りたい**」という気持ちが自然と持っています。
- 事業所の特性上、看取りや、人工呼吸器を利用している難病の方など、医療依存度の高い利用者が多いため、どうしてもスタッフは疲弊してしまいます。**苦しくならないように、お互いにサポートしながら、チームでやっていかなければいけない**ね、ということをよく話しています。
- 雰囲気の良い職場環境づくりという点では、**マネジメントする立場にある部長や管理者（師長）のアドバイス力やフォロ体制**も大きいです。みんなが、「**あんなふうになりたい**」と少なからず思っているように感じます。

■法人等プロフィール

- ・医療法人。3つの訪問看護ステーションを有する
- ・担当役員が、3ステーションを横断的にマネジメントする

《事業所⑤》

- ・事業所規模：看護師 14 人
- ・基本は受け持ち制だが、2～3人で利用者を担当するミックス型を採用。知らない利用者のところへ訪問することになっても大丈夫なように、また、残業削減に向けて、情報は全て携帯で共有できるように整備
- ・定時退勤を推進している

■キャリア形成への支援内容

- 教育・研修計画の策定
- 教育・研修担当者または担当部署の明確化
- 個人のキャリアプランに関する面談・相談の実施
- 個人のキャリアプランを踏まえた研修の受講勧奨
- 事業所内研修（勉強会や委員会活動）の充実
- 資格や教育等に関する情報提供
- 外部研修等の受講支援
- 職員の自己学習や自己研鑽に対する費用負担
- 研修の受講や大学院進学等のための休職・休暇制度
- キャリアモデル（ロールモデル）の提示
- キャリアラダーの作成・周知
- キャリアカウンセリングの実施
- 実践・学習した内容を記録する仕組みの構築
- 資格・経験・能力を考慮した給与体系の構築
- 人事考課の実施・評価基準の明確化
- 学び続ける職員を支援する職場風土の醸成

■キャリア形成の取組概要

- ・管理者（所長）が各ステーションのスタッフ教育を担当。統括管理者が3つのステーションをマネジメントし、**横断的な教育体制**としている。
- ・**県看護協会のクリニカルラダーに基づいてキャリア形成を促す**とともに、ラダーとクロスする形で中堅層以降の**キャリアステップ**を整理。スタッフにも提示し、スタッフ自身が目指す方向性について早くから意識づけをしている。
 - ① **マネジメントコース**：管理者など
 - ② **ジェネラリストコース**：認知症ケア専門士や糖尿病療養指導士など
 - ③ **スペシャリストコース**：認定看護師や専門看護師など
 - ④ **指導・育成コース**：在宅看護教育指導者など
- ・クリニカルラダーは人事考課で活用し、その評価は給料にも反映される。具体的には、12月頃にラダー別のスキル項目で評価し、3月末に実施する管理者との面談では、スタッフが提出した実際の担当ケースがラダーに見合ったサービスの質を担保しているか振り返りを行う。
- ・管理者との面談では、**次年度以降のキャリア形成**についても共有する。キャリア形成の目標を記載するシートには、「事業方針」と「理念」を記載しており、事業所の方針が浸透するように工夫を図っている。また、実際に1年間で受講した研修や学会発表について記録するシートが対になっており、生涯学習の記録として個人ファイルでまとめ、いつでも振り返りができるように、また、面談の参考資料としている。
- ・また、本人のモチベーションアップのために、志向する成長の方向性を踏まえて、**受け持つ利用者を調整**する。
- ・**担当ケースの振り返り**は、年度末に開催する全スタッフが参加する会議でも発表し、共有している。

キャリアステップを整理した統括管理者の思い

訪問看護を志望する人は、家庭を重視する方、自分の趣味や兼業の仕事を持っている方など様々で、キャリア形成のゴールは管理職一つではない。在宅分野の専門家になりたい人、興味あるテーマのスペシャリストになりたい人、研究をしたい人など、**それぞれの目標に向かって成長できるように整理した**。全スタッフについて、キャリアラダーとキャリアステップのどこに該当するのか整理し、支援する際の参考にしている。

いま事業所にいるスタッフもいつかは定年などで卒業するし、利用者の疾患や訪問看護に求められるニーズも時代や地域の状態に変化していく。地域を支え続けるステーションでいるためには、新しくスタッフを採用して循環を生み、かつ、**時代が求める訪問看護ニーズに合わせてスタッフも変化していくことが必須**。そのためには、訪問看護における目指す方向を提示し、**キャリアを積んでほしい**という思いで整理した。

■研修について

- e-learning を導入し、すきま時間を勉強にあてられるようにしている。
- 興味・関心のある研修には積極的に参加するよう推奨。時間内の研修の費用は、法人から支給している。
- 研修の参加後には、アウトプットとして伝達講習をすることとしている。自分が聞いたことを他のスタッフにきちんと伝えられるかを大事にしている。

■育成環境・学習環境について

《新人・新任》

- 新人・新任を対象とした教育・研修計画を作成。直近では、新人（新卒）が定着するように注力している。
- 環境調整や症状・生体機能管理、清潔・衣生活援助、排泄援助などをテーマとした『訪問看護の技術リスト』や、重要事項説明書や主治医指示書などの“利用者へ説明できること”を目標とした『訪問看護を提供する上で必要となる各種書類リスト』を整理している。入職3年を目途に全ての項目が達成できるように定めており、達成に向けて主任が伴走する仕組みとしている。
- キャリア形成の目標等を記載するシートとそれらのリストをあわせて、個人ファイルに収納し、自分でも振り返りができるようにしている。

統括管理者からみた、キャリアラダー導入の効果

次のラダーに上がるための基準を示したことで、スタッフの考え方や行動に変化があった。例えば、これまで“地域との連携は、管理者の仕事”と思っていたスタッフが、基準に“地域との連携”を入れたことで、地域の専門職に話を聞きに行ったり、地域で行われる会議などにも出席し始めた。

また、パート勤務のスタッフは、時間内に1軒ずつ訪問に行くことのみが仕事の範囲だと思っていたようだったため、面談の際に「もっとやってもいいんだよ」と伝えて、がん末期の利用者の受け持ちを始めた。利用者・家族の全体を理解するようになると、旦那さんが残されたケースでは鬱傾向や悩みを抱えることが多いことに気づき、「グリーンケアができないか」「同じような境遇にいる男性が集まって話せる場を作れないか」という提案につながり、男性介護者の会を始めるに至った。ラダーという基準を示し、自分の実践したい訪問看護を1年に1回振り返ることで、訪問看護に留まらず、地域に根付くような取組にまでつながられた。

《事業所⑤》

- 定時退社を推奨。業務時間が短くなる分、業務時間内で勉強や技術を磨く時間を設けられなくなることに備え、e-learning を教育のベースとして導入。すきま時間に勉強をすることで、仕事とプライベートの切り分けを明確にした。評価割合としては低いが、e-learning の受講状況を評価対象としている。
- 最新の医療機器の学習については、病院等に積極的に聞きに行くことを推奨している。病院や在宅医に最新の技術を聞きに訪問すること自体、また、聞きに行ける関係性を構築することが、地域との連携につながる。
- 昼の時間に25分間をフリー枠と定め、話し合うトピックや共有すべきことがある場合に、スタッフが集まる時間として設定。新しい技術に関する勉強、プランの再検討、ケースカンファレンスなどを実施。

フリー枠の実例

役職に関係なく、自由に発言できる雰囲気づくりを大事に実施している。プランの再検討であれば、担当スタッフが中心になって話を進め、新しい医療機器を学ぶのであれば、説明者がいるような講義形式ではなく、実際に医療機器を体験する“全員で触ってみようの会”として開催している。

教育担当役員の訪問看護における生涯学習への思い

訪問看護をしていると、利用者や家族から厳しいことを言われることもあるが、その言葉を発する理由が必ずあるはず。訪問看護は、その人の人生自体を丸抱えしないと、今起こっている現象の理解が難しいときがある。看護技術・看護行為のスキルアップだけでなく、利用者に対して真摯に向き合い、利用者や家族を受け止め、家族とともに生活自体をみられるように成長していくことが訪問看護師には必要。管理者には、日頃からそのような考え方や見方へと導いてほしいと伝えている。



《スーパージェネラリスト志向》 事業所⑤ Gさん

短時間勤務から始めて正職員として活躍。「より視野を広げ、家族を含めた訪問看護、多職種と連携したより良い看護をしていきたい」

■プロフィール

<ul style="list-style-type: none"> • 新卒で病院に勤務して3年、特別養護老人ホームで1年半、別の病院で3年働いた後、引っ越しや子育てで13年ほど仕事から離れる • その後、復職支援の研修を受けて訪問看護師として働き始めた • 訪問看護師として12年目。最初はパート勤務から始め、徐々に勤務時間を増やし、2、3年前に正職員になった • 資格：看護師、認知症ケア専門士 	<p>《事業所における今の役割》</p> <ul style="list-style-type: none"> • 特に役職は持たず、現場に出ている • 併設の療養通所介護の管理者を兼務し、ケアマネジャーや家族との利用調整、スタッフへの指導を担う
--	---

◆なぜ、訪問看護を志したのですか？

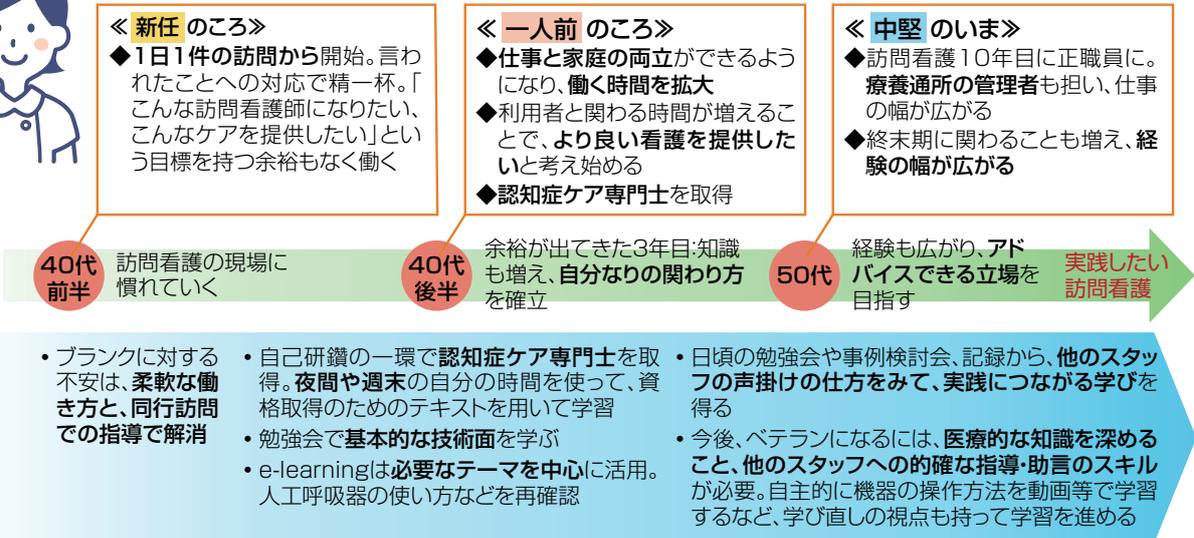
- 復職支援の研修で、訪問看護の仕事を知りました。病院では時間に追われながら働いていたのですが、訪問看護の実習や研修を通し、**利用者一人ひとりと向き合って話し、ケアできる点に魅力を感じました**。当時は子どもが幼かったため、1日1件の訪問から**ゆっくり働き始めても大丈夫**と言われた点も決め手です。
- 10年以上のブランクがあるため、「看護技術」と「利用者への対応方法」の両面で不安がありましたが、**同行訪問で、先輩のケアを見せてもらい、次に自分がケアをする**という流れで、慣れることができました。

◆どのような訪問看護師になりたいと思ってキャリアを積み重ねてきましたか？

- 最初の頃は、久しぶりの看護職としての業務で、**言われたことに対応するのに一生懸命で、「こうになりたい」「こうしたら、利用者さんがもっと良くなる」**などと考えられる状況ではありませんでした。
- その後、**子どもの成長にあわせて数年単位で徐々に働く時間を伸ばして**いきました。利用者に関わることも増え、自然と「その人をよりしっかり見ないといけない」という意識になっていきました。関わることに余裕が出てきた**3年目の頃から、「もっと利用者さんのことをみよう」「家族も含めた訪問看護ができるようになりたい」、**また「**多職種と連携しながらより良い看護ができれば良いな**」と思うようになりました。

●成長の軌跡

最初は子育てもしながら1日1件ベースでパート勤務を開始。徐々に勤務時間を伸ばして実践を積み、利用者の多様なシーンに対応できるようになる。正職員となって自身が主で看護を組み立てる場面が増え、今後のキャリア展望も広がってきた



今後 3年後：声掛けやケア方法を勉強し、利用者にも最期の時間を良い形で過ごしてもらえるようになりたい
5年後：医療的な知識を深め、他のスタッフへの指導や助言が的確にできるようになりたい

◆働き方が変わるなかで、仕事に対する気持ちに変化はありましたか？

- パートで短時間勤務の頃は、メインの看護師が別にいるため、補助役のような気持ちでいました。
- 正職員となり、自分が主として訪問することが増えると、受け持った利用者を看取るケースも出てきます。身体的なケアだけでなく、医療的ケアも増えることで**責任感がより増して、もっと学ぼうという気持ち**になっていきました。自分がきちんと責任をもってその人のことを見なければ、他のスタッフやケアチームの多職種にも伝えられないし、家族も困るという状況は、不安な面もありますが、むしろ**やりがい**につながりました。

◆どのように学びを実践に活かしていますか？

- 認知症の利用者への関わり方は難しく、また、家族がケアで困っていることが多くあります。本人への声掛けやケアの仕方、また、家族の相談に乗れるようになりたいと思い、**認知症ケア専門士**をとりました。
- 自己研鑽の一環のため、勤務後に自宅に帰ってからの学習、週末の勉強会への参加など、自分の時間を活用しました。日々のケアで認知症の利用者と実際に関わるため、テキストで勉強していても、「あのときは、こういう対応で良かったんだな」、「こういう場合には、こういった対応をすれば良いのか」と、**普段の訪問につなげながら認知症に対する新しい知識を深めることができ、モチベーション高く学習に取り組むことができました。**
- 幻視や中核症状などを**理論的に学ぶことで、家族への説明の仕方も充実**させることができました。

◆キャリアイメージは持っていますか？

- 普段は仕事に一生懸命で、自分のキャリアを考えることはあまりありません。
- 1年に1回の管理者との面談が、「自分はこういう看護がしたいんだ」、「これからこういう看護をしたいんだ」と、**落ち着いて自分のキャリアを考えられる良い機会**になっています。
- また、**キャリアラダーをチェック**することで、「自分はまだここには到達していない」、「ここは去年よりできるようになった」と、**目に見える形で振り返ることができています。**

◆成長したいと思う気持ちは、どのようなところで芽生えるのですか？

- 認知症ケア専門士をとったときのような「**利用者のために、こうなりたいな**」という思いと、他のスタッフの利用者との関わり方をみて「**こうなりたいな**」という思いの2つが大きいです。
- 例えば、正職員となって終末期の利用者との関わりが増えました。終末期を迎えるケースでは、スタッフ間での**情報共有**も増え、話や記録から**他のスタッフがどのように声掛けをしているのかを学ぶ機会**となっています。
- 終末期ケア専門士の資格を取っているスタッフの関わり方からは学ぶ点も多く、最期の時間を良い形で過ごしてもらえるように、私も声掛けやケア方法を勉強したいと考えています。

◆ステーション内では、どのような学びの機会がありますか？

- フリー枠での医療機器やケアを説明してもらう勉強会では、新人にとって**分かりやすく**、また、ベテランにとっては改めて**ケアの振り返り**ができる機会です。例えば、皮膚・排泄ケア認定看護師におむつの当て方を聞いたり、ポートのヒューパー針の差し込み・抜き方・管理方法を説明してもらったり、**基本的なことを勉強**しています。
- 日々のケアの振り返りや日常的な関わりの中でのふとした疑問、ちょっとした知りたいことに対し、「勉強したい・説明してほしい」と提案すると、実現しようとする環境にあることが良いなと感じています。
- 訪問から事務所に戻るとスタッフ同士で笑いあって話せますし、一人で抱え込むことなく**何でも相談できる職場環境**も大きいです。**カンファレンスが毎朝ある**ので、何かあれば相談してアイデアをもらうこともできます。

1年に1回、全スタッフが集まって、1年間にわたって関わった事例を発表する機会を設けています。それぞれが、**各場面でどのような関わり方をしたのか、自分の言葉で発表**し、また、他のスタッフの発表を聞くことで、**実践の振り返りと、共有**を図っています。



管理者



訪問看護師のための生涯学習ガイド <別添 事例>

※本事例は、訪問看護師のための生涯学習ガイドの別添資料です。
ぜひ、ガイドもあわせてご参照ください

2025年3月

著・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) URL : <https://www.jvnf.or.jp>

問合せ先 公益財団法人 日本訪問看護財団