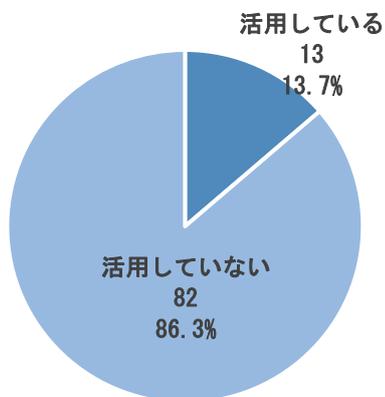


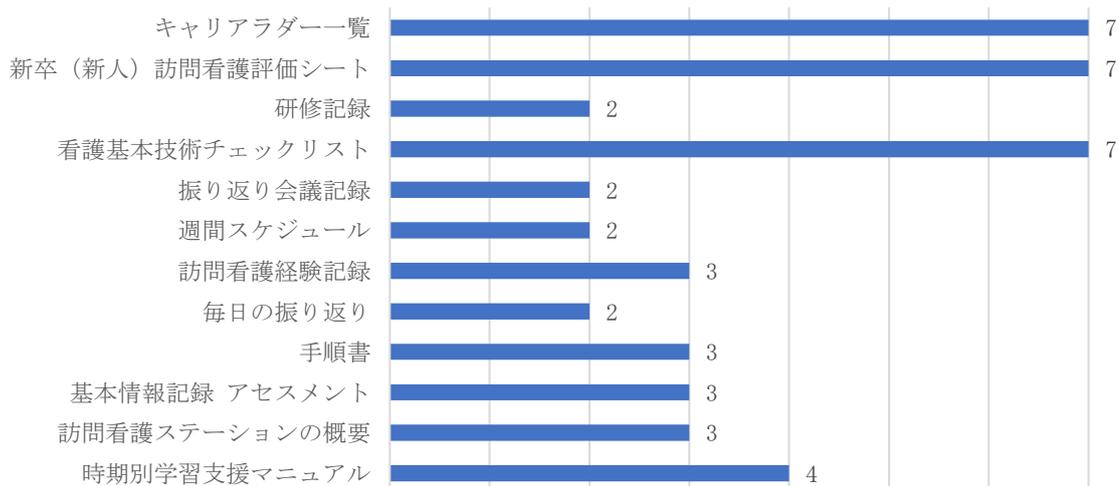
「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」活用状況アンケート結果報告

令和5年11月実施（配布数171 回答数95 回答率55%） ※ 令和5年2月～10月までの状況

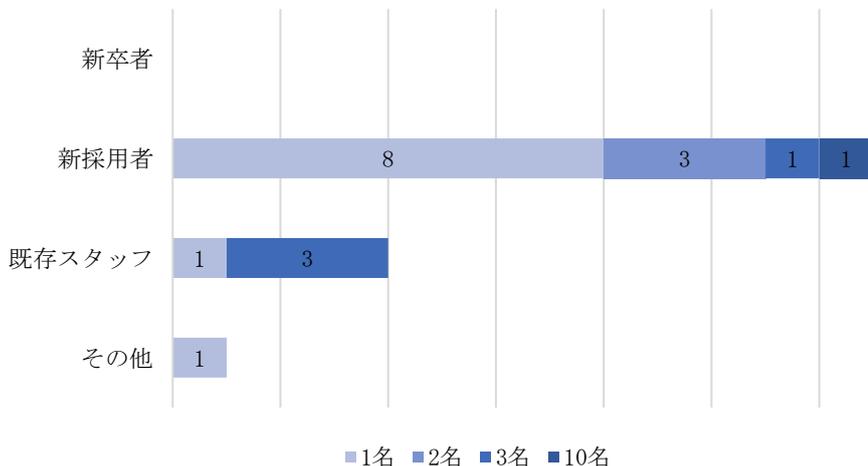
今回配布した育成プログラムは、活用できていますか。



どの部分を活用していますか。（複数回答可）



誰に（何名に）活用しましたか。（複数回答可）

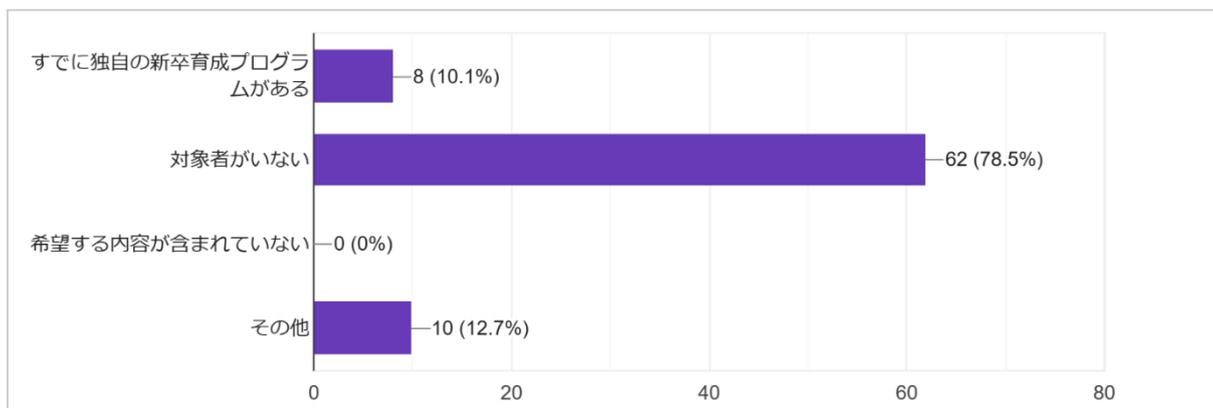


新採用者	1名	8
	2名	3
	3名	1
	10名	1
既存スタッフ	1名	1
	3名	3
その他	1名	1

◆ 活用後の意見・感想

- ・新人評価シートを使用し、自事業所独自に色分けして1ヶ月、2ヶ月、3ヶ月、4～9ヶ月、10～12ヶ月に分け一年間で独り立ちできるようにした。
- ・訪問未経験者の技術不足（注射を全く実施したことがない）採用者に、当事業所の手順書や振り返り用紙などを使用。チェックリストは配布資料を使用してみた。管理者と教育担当者の評価時のとらえ方がリストの内容で違いが出たので多少の修正を行った。
- ・新卒ではないが、新人看護師の到達指標になっている
- ・育成プログラムを活用させていただいた。毎日の振り返り記録で、達成できている事、モヤモヤしている事など理解でき、次につながる事が出来ると思う。
- ・自施設に合わせて、少し変更させてもらって、活用している。
- ・事業所独自のキャリアラダーと重なる部分は、事業所の振り返り記録表や評価表を使用した。
- ・令和3年10月に入職したNsにテスト版？を使用した。自分自身の訪問をしつつ、新しく入職したNsの指導をプログラムに沿って指導する時間が十分に取ることの難しさを感じた。
- ・評価シートが細かく記入してあり新人もわかりやすく自分が達成すべき目標が可視化できるためわかりやすいという意見あった。今後も活用させていただきたい。

◆ 活用しなかった理由



◆ その他活用しなかった理由(自由記載)

- ・新規開業のため知らなかった。
- ・なかなかプログラムに沿っては時間的にできずにいる
- ・活用したいが業務に追われ、できていない状況。
- ・精神科の勤務経験が1年もしくは研修をうけないと精神の訪問の算定が取れないため、新卒は採用していない。
- ・当事業所の経営者が新卒の採用を検討していない
- ・特殊な体制の為活用が困難な状況。
- ・育成プログラムの存在を失念していた。
- ・このプログラムについて引き継ぎを受けていなかった。
- ・育成プログラムを知らなかった
- ・新任者が11月から勤務され今後活用したい。
- ・新卒採用者なし。新採用者1名あったが、経験値が高く独自の育成プログラムで対応できた。

◆ 今回の育成プログラムについて（自由記載）

- ・対象者（新人等）採用の際は、ぜひ活用したい。
- ・新人が入った時は、訪問看護師育成プログラムを活用させて頂きたい。
- ・目標設定が丁寧に作成されているので、新人が入った際には是非活用したい。
- ・内容は大変素晴らしいもので、対象者がいれば活用したい。また、新人ではないですが、訪問看護が初めてという方にも活用していきたい。
- ・中途採用看護師にも使える内容ですので、有効に活用するよう努力する。
- ・今使っているものがあるが、サポートセンターから頂いたものを熟読して次の採用者の時に参考にしたり、使いたい。（が、忙しくて手を付けていません・・・）
- ・当ステーションの雇用は5年以上の看護師経験者となっており、新卒者は採用しない。しかし、訪問看護は、今まで病棟経験だけでは不足している所が多々あることを実感しているので、活用できると思った。
- ・育成プログラムとしてはとても立派。しかし、人材確保がなく使えない（残念です）。
- ・当ステーションは会社独自の育成プログラムがあるため活用はしてないが、素晴らしい取り組みだと思う。
- ・今後、新規採用者育成プログラムを参考にしたい。
- ・申し訳ございません 対象者もなく、よくみておりませんでした

アンケート結果を受けて

アンケートへのご協力、ありがとうございました。「新卒・新人訪問看護師育成プログラム」を作成し約1年が経過しましたが、活用率は低い状況です。しかし、今回のアンケートが皆様へ周知する機会になったのではないかと考えております。皆様に活用していただけるよう、研修会での周知や新規事業所への資料提供などを行っていきたいと思います。

ご希望・ご意見がございましたら、ご一報いただけるとありがたいです。よろしくお願いいたします。

長崎県訪問看護サポートセンター