

資 料

## 訪問看護師を地域で育てる 「豊田訪問看護師育成センター」開設の取り組み

松田 優子<sup>1</sup> 加納美代子<sup>2</sup> 小林 尚司<sup>1</sup>

### 要旨

訪問看護師の育成が喫緊の課題となっている中、豊田市は、人材確保・育成のための事業として、「豊田訪問看護師育成センター（以下、育成センター）」を、市内の医療機関や教育機関等との協働により開設した。育成センターの開設準備においては「豊田市の在宅療養を担う訪問看護師は、豊田市で育てる」の基本指針のもと、研修とともに実務とその振り返りを通じて知識・技術を補強することとし、様々な現場での工夫などの実践的な内容を重視し、医療機関や福祉機関等での実習をプログラムに含めた。その中で本学は、育成センター設置や、開設以降の運営委員会への参加や講義、演習指導などの協力を行っている。今後も地域の人材育成に寄与ができるよう、引き続き連携を続けていくことが重要である。

キーワード 訪問看護師 地域 訪問看護師育成

### I. はじめに

わが国では地域包括ケアシステムの構築に向けて、在宅療養生活を支える訪問看護の重要性が高まる中、訪問看護師の育成が喫緊の課題となっている（日本看護協会、日本訪問看護財団、全国訪問看護事業協会、2015；全国訪問看護事業協会、2018）。2016 年末の訪問看護に従事する看護職員数（実人員）は、約 4.7 万人（厚生労働省、2017）である。国の試算では、2025 年の訪問看護利用者は介護保険による利用だけでも約 51 万人に上り、訪問看護師は、約 12 万人は必要であると推計されている（日本看護協会、2016a；厚生労働省、2019）。

本学の所在地である豊田市においても、在宅療養を支える訪問看護師を 1 年で 25 名確保することが必要と見込まれている（豊田市、2018a）が、そのための育成環境が整っていない現状であった。愛知県内の訪問看護師育成事業は、「訪問看護職員養成講習会」（通

学、e-ラーニング）がある（愛知県看護協会、2019）。この事業は、県内の訪問看護従事者と従事予定者を対象とし、受講定員はそれぞれ毎年 30 名であり、豊田市を含めた県内の訪問看護師の必要数を満たす体制とは言えない。また、通学の場合、講習会会場は名古屋市 1ヶ所であり、遠方の地域においては、講習会場までの移動の負担が大きい。

そのため豊田市では、「豊田市在宅医療・福祉連携推進計画（以下、推進計画）」を 2017 年度に策定し、



開所式の様子

<sup>1</sup> 日本赤十字豊田看護大学

<sup>2</sup> 豊田地域医療センター

その計画にある人材確保・育成のための事業として、「豊田訪問看護師育成センター（以下、育成センター）」を2019年4月に設置・開設した。

ここでは、豊田市と本学および医療機関等との協働による、育成センター開設に至る過程（表1）と今後の課題について報告する。

## II. 育成センター設置の背景

### 1. 育成センター設置の必要性

豊田市では、高齢者数は2015年と比較して2025年に1.8倍、後期高齢者数は1.6倍に増加し、高齢化率は20.8%から25.3%に増加する（豊田市, 2018c）。また、訪問診療を必要とする市民は2016年度の実績数約800人から2025年度は約2,200人と2.8倍に、さらに訪問看護を必要とする市民は2016年から2025年には1.4倍に増加する見込みである（豊田市, 2018a）。

また市民の在宅医療や訪問看護に対する認識やニーズは、「在宅医療・訪問看護がイメージできない」、「在宅療養は家族・親族などへの負担が大きいと感じている市民が多い」、「在宅療養を選択するにあたっては、24時間・365日対応を望む」などであった（豊田市, 2018c）。これらの状況から、豊田市は推進計画において、「在宅療養を支える人材の確保」と「育成環境の不足」や、「在宅療養の普及啓発の不足」を課題とした。

2016年度に豊田市はこれらの課題に対して、「豊田市在宅医療・介護連携推進事業検討委員会（以下、検討委員会）」を設置し、推進計画案を作成した。これを受け、2017年に策定した推進計画では、「在宅医療・福祉基盤の強化」と「在宅療養資源の効率的な活用の実現」の2つの方針が出された（豊田市, 2019）。その方針では「在宅医療・福祉基盤の強化」の中でも

「人材確保・育成」は重点項目として取り組まれることとなった。またこの頃、医師などが出席する市医療対策懇話会において、在宅療養を支える人材の中でも訪問看護師が重要である旨の提言があり、「豊田訪問看護師育成センター」を設置することになった。

### 2. 育成センター設置に向けた準備－ワーキンググループの立ち上げ－

育成センター設置に向けて、事業内容を検討するため、豊田市役所福祉部地域包括ケア企画課・豊田地域医療センター・教育機関（豊田地域看護専門学校、日本赤十字豊田看護大学）をメンバーとする、豊田訪問看護師育成センター設置検討ワーキンググループ（以下、WG）が編成された。本学にも在宅看護学教員に依頼があり参加することとなった。

## III. WGによる育成センターの骨子の検討

### 1. 育成センターの訪問看護師育成に関する考え方

育成センターは「豊田市の在宅療養を担う訪問看護師は、豊田市で育てる」を基本指針とし、設置目的を、「医療・介護・福祉等の関係機関、訪問看護ステーション、教育機関との共働による人材育成システムを構築する」（豊田市, 2015）とした。訪問看護師を育成することに加え、現在働いている訪問看護師のスキルアップを支援することや、学習支援者（訪問看護ステーション内外の受講生の学習を支援する人々）を養成し、次世代の訪問看護師を育成する体制づくりも事業内容に含んでいる。

次に、豊田市在宅医療・福祉推進計画が目指す姿である、「育て・つながり・安心して療養生活を全うできるまち」を実現するために、育成する看護師像を「人間としての尊厳や権利を尊重し、確かな看護技術

表1 豊田訪問看護師育成センター開設までの流れ

|       |  |
|-------|--|
| 2016年 | 豊田市在宅医療・介護連携推進事業検討委員会の設置<br>豊田市在宅医療・福祉連携推進計画案の作成 |
| 2017年 | 豊田市在宅医療・福祉連携推進計画の決定<br>豊田訪問看護師育成センター設置を決定        |
| 2018年 | 豊田訪問看護師育成センター設置検討ワーキンググループ編成<br>ワーキンググループ会議 全6回  |
| 2019年 | 豊田訪問看護師育成センター開設                                  |

を持ち、関係者と共働して、生涯を通して最期まで、その人らしく人生を全うできるように支援することができる看護師」と定めた。育成方法としては、受講生が研修・実務・振り返りを通して自ら学習することを基本とし、育成センターは研修・振り返りの場を提供する役割を担うこととした。

## 2. 育成センターの設置場所・運営と受講対象者

育成センターには、市内の訪問看護に従事する人材を確保するため教育・支援の拠点としての役割を持たせることが求められた。そのため育成センターの設置場所は、豊田市の在宅療養の拠点である「豊田地域医療センター」内とし、運営も豊田地域医療センターが行い、運営費用は豊田市が負担することとなった。

受講対象者は、豊田市内の訪問看護ステーションに勤務する看護師とした。受講生は訪問看護ステーションで就業しながら、育成センターで学び、受講定員は25人程度、受講料は無料となっている。

## 3. 育成センターの機能

育成センターの機能について検討した結果、1) 人材確保・育成、2) 相談・交流・情報提供、3) 普及啓発の3つとなった。1) 人材確保・育成では、新卒・新任訪問看護師育成事業、訪問看護師のスキルアップ事業、学習支援者養成事業などを行い、2) 相談・交流・情報提供では、未就職者の就職相談・情報提供、受講者の交流会や学習支援者のネットワーク会議の開催、3) 普及啓発では、新卒・新任訪問看護師向けの普及啓発やインターンシップ支援等を展開することとした。

## 4. 豊田市版訪問看護師クリニカルラダーの作成

育成センターにおける、訪問看護の看護実践能力の指標として、「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（以下、JNAラダー）を参考に（日本看護協会，2016b）、豊田市の状況を踏まえた「豊田市版訪問看護師クリニカルラダー」（以下、豊田訪看ラダー）を設定した（表2）。JNAラダーでは、「意思決定を支える力」、「ニーズをとらえる力」、「協働する力」、「ケアする力」の4つの力を、看護の核となる実践能力としている。この4つの力は、ケアの受け手のニーズに応じた看護を臨地で実践する能力とされてい

る（日本看護協会，2016b）。このうち「協働する力」は、豊田訪看ラダーでは、「共働する力」と表現を修正した。その理由は、豊田市では「豊田市まちづくり基本条例」において「市民と行政が共通する目的に対して“共に働き、共に行動する”」（豊田市，2015）ことを目指しており、これを踏まえ、育成センターで育成する看護師像の中でも関係者と共働できることを定めているためである。また、この4つの力に加え、単独で訪問看護を実践できる「自律・主体性」と、事業所として責任を持ってサービスを提供するための「組織を運営する力」の2つを加え、6つの力を育成する力とした。

豊田訪看ラダーは、各訪問看護ステーションが自施設の状況に合わせて行動目標を追加し、自施設の特徴を表した上で、各施設で活用できるようにした。これらは豊田市介護サービス機関連絡協議会を通し、市内の各訪問看護ステーションへ周知した。

育成センターでは、豊田訪看ラダーにおける新人・新任者（Ⅰ・Ⅱ）と現任者（Ⅲ）を対象に事業展開していくこととなった。新卒・新任者（Ⅰ・Ⅱ）の育成の目標としては、標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する訪問看護師の育成を目指すこととなった。現任者（Ⅲ）には訪問看護師として知識や技術を高める講座や勉強会などのスキルアップ事業を行うこととなった。

## 5. 育成プログラムの作成

新卒・新任者（Ⅰ・Ⅱ）向けのプログラムに「豊田市訪問看護師育成プログラム（豊田訪問看護師育成センター，2019b）」（以下、育成プログラム）を作成した。一般的な訪問看護師の育成プログラムは、2016年に日本看護協会が「訪問看護入門プログラム」、2017年に公益財団法人日本訪問看護財団が「訪問看護人材養成基礎カリキュラム」を作成しており、これらを基に全国で、各地域の実情に応じた様々な訪問看護師人材育成事業が展開されている（厚生労働省，2019）。

育成プログラムでは、新卒・新任訪問看護師の育成スケジュールを2年間とした。1年目で「基本的な看護手順に従い必要に応じて助言を得て、基本的な単独訪問等の看護を実践する」、2年目では「標準的な看護計画に基づき自立して、多様な関係者と連携して

表2 豊田市版訪問看護師クリニカルラダー

| 育成する力               | 育成プログラム  |  | スキルアップ事業                           |
|---------------------|--|--|------------------------------------|
|                     | 新人・新任者1年目<br>(I)                                 | 新人・新任者2年目<br>(II)                            | 現任者(III)                           |
| 自律・主体性              | 倫理綱領を理解し、主体的に学ぶ姿勢を持つ                             | 倫理綱領を理解し、主体的に学ぶことができる                        | 倫理綱領を踏まえ、自己研鑽を続け、最善を尽くしていく姿勢を持つ    |
| ニーズをとらえる力           | 助言を得てケアの受け手や状況のニーズをとらえる                          | ケアの受け手や状況のニーズを自ら捉えることができる                    | ケアの受け手や状況の特性を踏まえたニーズをとらえる          |
| ケアする力               | 助言を得ながら、安全な看護を実践し、一定の単独訪問等(24時間緊急対応を除く)を行うことができる | ケアの受け手や状況に応じた看護を実践し、24時間緊急対応を含む単独訪問を行うことができる | ケアの受け手や状況を踏まえた看護を実践することができる        |
| 共働 <sup>*</sup> する力 | 助言を受けながら、関係者と情報共有ができる                            | 看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる                    | ケアの受け手やその関係者、多職種と連携できる             |
| 意思決定を支える力           | ケアの受け手や周囲の人々の意向を知ることができる                         | ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かすことができる                 | ケアの受け手や周囲の人々に意思決定に必要な情報提供の場の設定ができる |
| 組織を運営する力            | 組織の一員としての自覚を持って行動し、報連相を行うことができる                  | 組織の中で自らの役割を理解・行動し、報連相を行うことができる               | 状況を踏まえて自らとメンバーの役割を理解・行動し、結果を振り返る   |

※共働：豊田市(2015).

参考：豊田市(2018b)、豊田訪問看護師育成センター(2019b)

24時間緊急対応を含む看護を実践する」を目標とした。

育成プログラム作成においては、現在、新卒の訪問看護師を育成している静岡県訪問看護ステーション協議会の協力のもと、「静岡県新卒訪問看護師育成プログラム」(静岡県訪問看護ステーション協議会, 2015)等の資料の提供および引用の了承と、さらにこれまでの実践状況および評価について意見を得ることができた。科目構成と各時間数は、日本訪問看護財団の「訪問看護人材養成基礎カリキュラム」(日本訪問看護財団, 2017)を基本として、講義時間数などを変更し「豊田市訪問看護人材養成基礎カリキュラム」を作成した。

日本訪問看護財団「訪問看護人材養成基礎カリキュラム」からの変更点は、次の5点である。

- 1) 訪問看護実践場面で起こりうる倫理的課題についての講義時間数を増やす。
- 2) アセスメント力の強化をはかるため、フィジカルアセスメントや看護過程の時間数を増やす。
- 3) 「訪問看護の役割・機能・特性」や「コミュニケーション技術」については、訪問看護ステーションで就業しながら実践の場で学べることとして時間数を減らす。
- 4) 訪問看護の場での技術(医療処置や対象別看護)については、演習などを通して実践力を高めるため時間数を増やす。
- 5) 実習は、医療機関や福祉機関等(病院や地域包括支援センター、地域の診療所、調剤薬局、歯科医院、福祉事業団など)で行うため増やす。講義や演習を通じて知識・技術を補強し、様々な在

宅看護の実践上の工夫など、実践的な内容を重視した。この内容は、静岡県訪問看護ステーション協議会、日本訪問看護財団および愛知県看護協会、愛知県訪問看護ステーション協議会に報告し、確認を得た。講師派遣や研修の受け入れなどの育成体制は、訪問看護ステーション、医療・福祉機関、教育機関、育成センター、行政等の支援を受けた。

#### IV. 今後の課題

##### 1. 育成センターの今後の課題

現在、育成センターでは第1期生が育成プログラムに参加している。今後は、1年目の育成プログラムの評価、2年目の育成プログラムの実施、現任者教育の内容検討などが直近の課題になる。また、訪問看護ステーションに就職する看護師の確保に向けて、普及啓発などの広報活動を積極的に行っていくことも課題となっている。これらを着実に実施するため、WGは2019年に育成センター運営委員会に名称変更し、引き続き議論を重ねていくこととなった。

##### 2. 本学と育成センターとの連携

本学と育成センターとの連携においては、現在、運営委員会への参加や講義や演習への講師派遣の協力を行っている。本学と豊田市との連携においては2004年の開学以来、ヘルスプロモーションセンターが設置され、地域と連携した活動や公開講座を通し、地域の保健、医療、福祉の向上に取り組んできた。2013年には豊田市と本学との包括連携に関する協定が締結され、その協定に基づきヘルスプロモーション事業が実施された(安藤, 2014)。2017年までの活動については、本学紀要で報告されている(杉山, 永井, 清水, 2014; 黒川, 2014; 野口, 2018)。2013年から2017年までの事業のあゆみと今後の見通し(野口, 2018)の中で、地域連携の本来の目的に立ち返るべく「人材育成の寄与」の必要性が求められている。このことから、人材育成に寄与できるよう引き続き、育成センターにおける連携を行う必要がある。

##### 3. 大学としての育成センターへの貢献

最後に、大学としての育成センターへの貢献について述べる。育成センターは、豊田市が目指す「育て・

#### 《 新卒訪問看護師(研修1年目)の育成プログラム例 》

| 月               |          | 4          | 5 | 6 | 7          | 8        | 9                       | 10             | 11       | 12      | 1          | 2 | 3 |
|-----------------|----------|------------|---|---|------------|----------|-------------------------|----------------|----------|---------|------------|---|---|
| ステーション<br>実務の目安 | 同行訪問件数   | 20~30回程度/月 |   |   | 30~40回程度/月 |          |                         |                | 20回程度/月  |         | 10~20回程度/月 |   |   |
|                 | 単独訪問件数   | —          |   |   | 4~10回程度/月  |          |                         |                | 40回程度/月  |         | 40~50回程度/月 |   |   |
| 育成センター<br>研修    | 研修日数     | 6          | 6 | 8 | 4          |          | 1                       | 4              | 1        | 1       | 1          | 1 | 1 |
|                 | 実務研修日数   |            |   |   |            | 病院<br>16 | 地域包括<br>支援<br>センター<br>1 | 福祉<br>事業団<br>1 | 診療所<br>1 | 歯科<br>1 |            |   |   |
| 振り返り            | リフレクション  | 4          | 4 | 2 | 1          | 1        | 1                       | 1              | 1        | 1       | 1          | 1 | 1 |
|                 | 育成ミーティング | 1          | 4 | 1 | 1          | 1        | 1                       | 1              | 1        | 1       | 1          | 1 | 1 |

#### 《 新卒訪問看護師(研修2年目)の育成プログラム例 》

| 月               |          | 4       | 5 | 6               | 7                      | 8               | 9 | 10              | 11                   | 12 | 1          | 2 | 3 |
|-----------------|----------|---------|---|-----------------|------------------------|-----------------|---|-----------------|----------------------|----|------------|---|---|
| ステーション<br>実務の目安 | 同行訪問件数   | 10回程度/月 |   |                 | 10回程度/月                |                 |   |                 | 5回程度/月               |    | 5回程度/月     |   |   |
|                 | 単独訪問件数   | 60回程度/月 |   |                 | 60回程度/月                |                 |   |                 | 70回程度/月              |    | 70回程度/月    |   |   |
|                 | 緊急時対応    | —       |   |                 | ステーションの担当者と<br>一緒に緊急対応 |                 |   |                 | バックアップのもと<br>日中の緊急対応 |    | 夜間を含めた緊急対応 |   |   |
| 育成センター<br>研修    | 研修日数     |         | 1 |                 | 1                      |                 | 1 |                 | 1                    |    | 1          |   | 1 |
|                 | 実務研修日数   |         |   | ステー<br>ション<br>1 |                        | 急性期<br>病院<br>16 |   | ステー<br>ション<br>1 |                      |    |            |   |   |
| 振り返り            | リフレクション  | 1       |   | 2               |                        | 1               |   | 1               |                      | 1  |            | 1 |   |
|                 | 育成ミーティング |         | 1 |                 | 1                      |                 | 1 |                 | 1                    |    | 1          |   | 1 |

図1 育成プログラムの概要

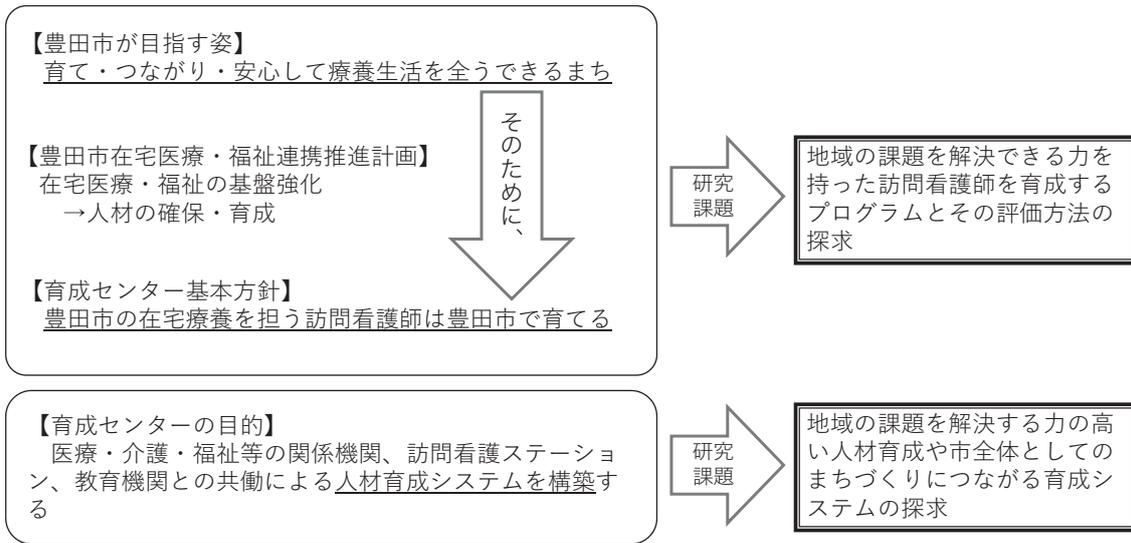


図2 育成センターにおける研究課題

つながり・安心して療養生活を全うできるまち」を実現するための人材を、確保・育成する目的で設置された。そして、育成センターの基本方針は、「豊田市の在宅療養を担う訪問看護師は豊田市で育てる」である。すなわち、育成センターの使命は、市が目指すまちの姿の実現に貢献できる訪問看護師を育成することであり、そのために豊田市が独自で育成する道を選んでいる。育成センターで学んだ訪問看護師には、他の育成機関で学んだ訪問看護師よりも、豊田市内にある資源の有効活用、中山間地域における広域対応（市民が安心できる在宅療養拠点の整備と各訪問看護ステーションのネットワーク作り）など、地域の課題（豊田市, 2018d）を解決する力が優れていることが求められる。今後は、地域の課題を解決する力の向上に向けた育成プログラムやその評価方法を探求する必要がある。

また、育成センターは「医療・介護・福祉等の関係機関、訪問看護ステーション、教育機関との共働による人材育成システムを構築する」ことも目的に挙げている。すなわち、市内の関係機関全体が共働して行う、市内のすべての訪問看護師の能力を向上させるシステムづくりである。そのためには、市内のどの訪問看護師を対象にして、市内のどの関係機関でこういった経験を積むことが、地域の課題を解決できる人材の育成や市全体としてのまちづくりにつながるのかを探求する必要がある。

このような、育成プログラムと育成システムの両面から、育成センターの実践を分析・評価し改善を図る研究が、大学としての貢献と考える。こうした、地域の課題解決に資する人材育成プログラムおよびシステムの構築の研究は、他の地域でも通用する知見を生み出すことが期待できる。そして、このような地域の課題解決に向けた研究ができることも、豊田市が独自で訪問看護師の育成を行うことの意義である。

本内容の一部は、第24回日本在宅ケア学会学術集会で発表をした。

#### 文献

- 安藤恒三郎 (2014). 豊田市との包括連携について. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 9 (1), 3-7.
- 愛知県看護協会 (2019). 愛知県ナースセンター訪問看護支援. <https://www.aichi-nurse.com/publics/index/11/>, 2019年9月15日閲覧.
- 厚生労働省 (2017). 平成28年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/>, 2019年11月1日閲覧.
- 厚生労働省 (2019) 医療従事者の需給に関する検討会 病院・有床診療所・訪問看護・介護保険サービスの看護職員数の推計値について. <https://www.mhlw.go.jp/content/10801000/000469054.pdf>, 2019年11月1日閲覧.

- 黒川景 (2014). 日本赤十字豊田看護大学公開講座のあゆみ：手作りの情報発信・地域とのふれあい. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 9 (1), 15-21.
- 日本訪問看護財団 (2017). 訪問看護人材養成基礎カリキュラム. <https://www.jvnf.or.jp/home/wp-content/uploads/2017/05/kisokarikyuramu.pdf>, 2019年11月1日閲覧.
- 日本看護協会 (2016a). 地域における訪問看護人材の確保・育成・活用策に関する調査研究事業報告書. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2016/houmonkangojinzai.pdf>, 2019年11月1日閲覧.
- 日本看護協会 (2016b). 「看護師のクリニカルリーダー (日本看護協会版)」活用のための手引き. <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/pdf/tebiki.pdf>, 2019年10月31日閲覧.
- 日本看護協会, 日本訪問看護財団, 全国訪問看護事業協会 (2015). 訪問看護のアクションプラン2025 - 2025年を目指した訪問看護 -. <https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/actionplan2025.pdf>, 2019年10月31日閲覧.
- 野口眞弓 (2018). 特集地域と連携したヘルスプロモーション事業の今後. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 13 (1), 33-38.
- 静岡県訪問看護ステーション協議会 (2015). 静岡県新卒訪問看護師育成プログラム. <http://www.shizuoka-vnc.jp/internship.html>, 2019年10月31日閲覧.
- 杉山希美, 永井道子, 清水美代子 (2014). 地域と連携したヘルスプロモーション事業. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 9 (1), 9-13.
- 豊田訪問看護師育成センター (2019a). 豊田ではじめよう訪問看護育成センターにおける育成プログラムの概要. 2019年10月1日.
- 豊田訪問看護師育成センター (2019b). 豊田市訪問看護師育成プログラム.
- 豊田市 (2015). 豊田市まちづくり基本条例. <https://www.city.toyota.aichi.jp/shisei/machizukuri/kyoudou/1007559.html>, 2019年8月19日閲覧.
- 豊田市 (2018a). 豊田訪問看護師育成センター設置について 豊田訪問看護師育成センターに関する説明会資料1. 2018年12月7日.
- 豊田市 (2018b). 豊田訪問看護師育成プログラム概要版 豊田訪問看護師育成センターに関する説明会資料2. 2018年12月7日.
- 豊田市 (2018c). 豊田市在宅医療・福祉連携推進計画概要版. [https://www.city.toyota.aichi.jp/\\_res/projects/default\\_project/\\_page\\_/001/024/452/gaiyo\\_01.pdf](https://www.city.toyota.aichi.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/024/452/gaiyo_01.pdf), 2019年11月2日閲覧.
- 豊田市 (2018d). 豊田市在宅医療・福祉連携推進計画本編. [https://www.city.toyota.aichi.jp/\\_res/projects/default\\_project/\\_page\\_/001/024/452/honpen\\_01.pdf](https://www.city.toyota.aichi.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/024/452/honpen_01.pdf), 2019年11月23日閲覧.
- 豊田市 (2019). 豊田市の介護保険事業所・施設紹介訪問を受けて利用するサービス. <https://www.city.toyota.aichi.jp/kurashi/fukushi/koureisha/kaigo/1018652/1018658.html>, 2019年8月25日閲覧.
- 全国訪問看護事業協会 (2018). 訪問看護事業所が新卒看護師を採用・育成するための教育体制に関する調査研究事業報告書 - 平成29年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業 -. <https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/h29-2.pdf>, 2019年10月31日閲覧.