

原 著

看護学生の新卒での訪問看護への就業に対する意識

—在宅看護に興味関心を持つ学生のインタビュー調査から—

Attitudes of nursing students toward working in home-visit nursing immediately after graduation: Results of interviews with interested students

西崎未和¹⁾ 其田貴美枝²⁾ 田口(袴田)理恵¹⁾
Miwa Nishizaki Kimie Sonota Rie Hakamada-Taguchi
河原智江¹⁾ 森野正倫重³⁾
Chie Kawahara Marie Morino

キーワード：看護学生，訪問看護，新卒訪問看護師，就業意識

key words : nursing students, home-visit nursing, new graduate visiting nurses, attitudes toward working

要 旨

目的：本研究では在宅看護に興味関心を持つ看護学生のインタビュー調査から新卒での訪問看護への就業に対する意識を明らかにする。

方法：卒業研究または分野選択制実習を在宅看護分野としている看護学生 11 名にグループインタビューを実施し、質的帰納的分析を行った。

結果：学生の新卒での訪問看護への就業に対する意識として、【病院で多様な経験を積んでから訪問看護への就業を考えたい】【十分な卒後教育を受けたい】【新卒訪問看護就業の情報が少ない】【希少ゆえハードルが高い】【生活をみる視点を身につけやすい】の 5 カテゴリーが明らかとなった。

考察：学生は、看護師としての多様な経験と学習の機会のニーズ、新卒での訪問看護就業に関する情報不足と不達、新卒訪問看護のメリットを感じていた。今後、学生の新卒での訪問看護就業を促進するための方策として、教育体制の充実、新卒での訪問看護就業に関する情報発信、新卒訪問看護の利点の提示が示唆された。

Abstract

Objective: This study clarifies the attitudes of nursing students toward working in home-visit nursing immediately after graduating by interviews with interested students.

Method: Group interviews were held with 11 nursing students who had selected the home care nursing field for their graduation research or for their elective training course, and qualitative and inductive analyses were performed.

Result: Attitudes regarding home visit nursing as a career immediately after graduating were abstracted into the five categories of: "Wanting to consider to work in home-visit nursing after gain many experiences in hospital," "Wanting to receive sufficient postgraduate education," "Scarcity of information regarding home visit nursing jobs for graduating students," "Barriers to entry due to its being an unusual profession," and "Ease of developing a perspective based on seeing how patients live."

受付日：2020年11月9日 受理日：2021年2月9日

1) 共立女子大学大学院看護学研究科 2) 青森中央学院大学看護学部 3) 東邦大学看護学部

Conclusion: Nursing students felt needs of various experiences as nurse and opportunities of learning, scarcity of information regarding home visit nursing jobs for graduating students, and the advantage of working in home-visit nursing immediately after graduating. Our research suggested that if the home visit nursing industry enhances its educational system, disseminates information concerning home visit nursing employment to new graduates, and informs them of the benefits of working in home visit nursing upon graduation, nursing students are likely to take an interest in working in home care nursing immediately after graduation.

I. 緒言

我が国では、急速な少子高齢化に伴い、地域包括ケアシステムの構築が推進されている。中でも在宅療養者の医療的ニーズの増大や、家族介護基盤の弱体化等を含む多様化、複雑化した課題に対応できる訪問看護師の需要が増大している。しかし2018年末現在、訪問看護ステーションで勤務する看護職員は約5.7万人で、看護職員全体の3.5%に過ぎない¹⁾。訪問看護推進連携会議（日本看護協会，日本訪問看護財団，全国訪問看護事業協会）は、「訪問看護アクションプラン2025」²⁾の中で、団塊の世代が後期高齢者となる2025年には15万人の訪問看護師が必要になると推計し、人材確保の方略の一つとして新卒の訪問看護師の確保を挙げている。訪問看護師として就業するには、従来3～5年程度の臨床経験を採用の条件とする事業所が多かったが、このような訪問看護の人材確保の必要性を背景に、昨今訪問看護事業所において新卒訪問看護師を採用する動きがみられている。

新卒者の採用・育成の取り組みは、以前から先駆的な訪問看護事業所による報告があり³⁾⁴⁾、新卒者の教育体制を整備し積極的に新卒者を採用・育成している事業所の活動が目ざされている⁵⁾⁶⁾。最近では訪問看護事業所内の取り組みにとどまらず、訪問看護事業所での新卒者の育成を、都道府県看護協会や訪問看護ステーション協会等の職能団体、大学等によって支援する体制づくりが広がりを見せている⁷⁻⁹⁾。全国訪問看護事業協会が2017年に実施した全会員事業所に対する調査¹⁰⁾（回答数1,648、回答率31.6%）では、過去5年に新卒訪問看護師の採用実績がある事業所は56事業所（3.4%）にとどまっているものの、採用実績のない事業所の4割以上が今後の新卒者採用に

肯定的であり高い関心が示されている。

一方、看護学生（以下、「学生」）の状況を見ると、将来的に訪問看護師としての就業を希望する学生は約4割程度であるのに対し、卒業後すぐに就業したいとの回答は0%であったと報告されている¹¹⁾¹²⁾。将来的に訪問看護への就業を希望する者と卒業直後に就業を希望する者との間には大きな乖離が認められる。学生が卒業後の進路として訪問看護を選択しない理由を見てみると、「興味がない」、「責任が重い」、「看護技術が身に付かない」、「教育体制の不備」、「一人での訪問が不安」、「実習の印象が良くない」が挙げられている¹²⁾。しかし、これらの先行研究はいずれも質問紙調査によるものであるため詳細なデータは得られておらず、また学生全体を対象としているため、将来的に訪問看護師として就業を希望する学生が卒業直後に訪問看護への就業を選択しない理由や、新卒で訪問看護師として就業するために求めている要件等については明らかにされていない。

そこで本研究は、在宅看護に興味関心を持つ学生を対象にインタビュー調査を行い、学生の新卒での訪問看護への就業に対する意識を明らかにし、今後、新卒での訪問看護への就業を促進するための方策について考察することを目的に実施することとした。

II. 用語の定義

本研究において「新卒での訪問看護への就業に対する意識」とは、卒業直後に訪問看護師として就業すること、あるいはしないことに関する思考、認識、欲求、動機と定義した。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は、在宅看護に興味関心を持つ学生の新

卒での訪問看護への就業に対する意識について研究参加者の視点から理解し記述するため、質的記述的研究¹³⁾を用いた。

2. 研究参加者

研究参加者は、A大学およびB大学の看護学部4年生のうち、臨地実習をすべて修了し、卒業研究のテーマを在宅看護学に関連する内容としている学生、または4年次に履修する看護分野を選択して行う臨地実習を在宅看護学分野で行う学生とした。各大学の学生用掲示板に、募集対象者、研究の趣旨、依頼内容、研究者の連絡先を記した研究参加者募集ポスターを掲示した。協力の意思表示があった学生に対し文書と口頭で説明を行い、同意が得られた者を研究参加者とした。

3. データ収集方法

データ収集はインタビューガイドを用いた半構造的面接法とし、学生にとってプレッシャーが少ない環境で自発的な発言が促進され、相互刺激のなかで潜在的な意見や新しい考え方が出やすいとされるグループインタビュー法¹⁴⁾を用いた。インタビューは研究参加者のリクルートを行った2つの大学で別々に行い、それぞれの大学に所属する教員である研究者がファシリテーターとなった。1グループの人数は3~4名とした。インタビューでは、将来的な訪問看護への就業意向、新卒での訪問看護への就業意向、新卒で訪問看護への就業を希望する理由または希望しない理由、新卒での訪問看護への就業のメリット・デメリット、新卒での訪問看護への就業の妨げとなるもの、新卒での訪問看護への就業を可能にする条件等について、研究参加者にできるだけ自由に語ってもらった。インタビュー時間は1グループにつき約1時間、調査期間は2016年12月から2017年3月までであった。

4. データ分析方法

インタビューの音声データから逐語録を作成した。逐語録から学生が卒業直後に訪問看護師として就業すること、あるいはしないことに関する思考、認識、欲求、動機に着目し、該当するデータを抽出した。抽出したデータについて、意味のまとまりごとに文脈を反映するように要約してコー

ドとした。得られたコードを類似性と差異性に着目しながら比較し、類似性の高いものをひとまとまりとし、意味内容を表す名前をつけてサブカテゴリとした。さらに抽象度を高めるため、同様に類似のサブカテゴリをひとまとまりとしてカテゴリを生成した。この間にも繰り返し逐語録に戻り、妥当性を確かめながら分析を進め、精緻化していった。分析の過程は共同研究者間で繰り返し検討し、分析結果の厳密性の確保に努めた。

5. 倫理的配慮

研究参加者には研究の趣旨、方法、研究参加の任意性、承諾後の同意撤回、匿名性の確保等について文書と口頭で説明し、承諾書への署名をもって同意とした。調査は4年次生へのすべての授業や実習が終了した後に実施し、研究参加の有無は成績評価には一切影響しないことを十分に説明した。本研究は共立女子大学・共立女子短期大学研究倫理審査委員会(KWU-IRBA#16108)および東邦大学看護学部倫理審査委員会(#28025)の承認を得て実施した。

IV. 結果

本研究の研究参加者は11名で、全員が女子学生であった。所属大学の内訳は、A大学7名、B大学4名であった。

在宅看護に興味関心を持つ学生の新卒での訪問看護への就業に対する意識として、表のとおり、【病院で多様な経験を積んでから訪問看護への就業を考えたい】【十分な卒後教育を受けたい】【新卒訪問看護就業の情報が少ない】【希少ゆえハードルが高い】【生活をみる視点を身につけやすい】の5カテゴリが生成された。各カテゴリについて以下に説明する。なお、カテゴリを【 】、サブカテゴリを〔 〕、代表的な研究参加者の語りを「 」で示す。

【病院で多様な経験を積んでから訪問看護への就業を考えたい】

学生はこれまでの実習等での経験を通して、〔訪問看護師には多様な経験が求められる〕と感じ、それゆえに現在の自身の未熟さとのギャップによって新卒で訪問看護師として就業することに対し〔知識・技術の不足から不安がある〕と感じ

表 在宅看護に興味関心を持つ看護学生の新卒での訪問看護への就業に対する意識

カテゴリ	サブカテゴリ	代表的なコード
病院で多様な経験を積んでから訪問看護への就業を考えたい	訪問看護師には多様な経験が求められる	訪問看護師から主要な診療科を一通り経験してからの方が良いと言われた
		若いと経験不足に見られ、利用者や家族から信用されないこともあると聞いた
		在宅では病院に限らずさまざまな経験を積むことが重要
	知識・技術の不足から不安がある	ケアに戸惑いや不安があり自信がない
		一人で訪問し急変時に対応できるかどうか考えると怖い
訪問看護より病院の方が多くの経験を積むことができる	訪問看護では経験できる医療処置が限られている 病院の方が多くの患者と関わりその分経験を積むことができるので、まずは病院で就業したい	
訪問看護は病院の次のキャリアである	まずは大学病院で経験を積み、訪問看護師は最終目標と考えている	
	訪問看護師には40代後半や50代くらいからなりたい	
十分な卒後教育を受けたい	教育体制が整ったところで就業したい	卒後教育がしっかりしているところで学びたい
		訪問看護でも病院と同じようにきちんと教育が受けられれば行きやすい
	訪問看護師として就業しながら学べる機会がほしい	訪問看護ステーションに技術練習ができる場所と道具があるとよい
		訪問看護師として働きながら病院の研修に参加できるとよい 病院と訪問看護とを一定期間ローテーションできる仕組みがあるとよい
新卒訪問看護就業の情報が少ない	新卒訪問看護就業に関する情報に接する機会が乏しい	学校でもっと情報提供があるとよい
		就職合同説明会に訪問看護ステーションのブース出展があれば、気軽に話を聞ける
	新卒訪問看護師に対する教育体制が分からない	新卒訪問看護師をどのように教育するのか分からない
		新卒訪問看護師が実際にどのように育っていったのか分からない
当事者の体験談を聞く機会がほしい	新卒訪問看護師の体験談を聞けば自分もやってみようと思えるかもしれない	
	実際に当事者から話を聞くのとインターネットで情報を検索するのは違ってくる	
希少ゆえハードルが高い	新卒訪問看護師の道は開拓途上でハードルが高い	新卒で就業する人がほとんどいないため自分から挑戦するのはハードルが高い
		新卒訪問看護師の道はまだ開拓途上で茨の道である
		社会人になること自体が初めてなので、まずは王道を進みたい
	新人看護師仲間がいないことが心配である	新人だからこそその不安を共有できる相手がいない
ベテラン看護師の中に未経験の自分が入る怖さがある		
生活をみる視点を身につけやすい	生活に合わせてケアする柔軟性を身につけやすい	病院で物品が揃った環境で看護を経験していると、在宅で応用が利かなくなるのではないかと思う
		在宅では暮らしを見て工夫することが必要でその人なりの看護を発見できそうなので、そこは利点である
	その人を生活者として尊重する視点を身につけやすい	1年目から対象を生活者として見る思考が育まれる利点がある 一人ひとりのルールに合わせなければならぬ環境に最初から行くことでそれが当たり前になる

ていた。また、「訪問看護より病院の方が多くの経験を積むことができる」という理由から、まずは病院で経験を積みたいと希望し、このため「訪問看護は病院の次のキャリアである」と考えていた。

学生は、訪問看護は幅広い疾患を持つ利用者のもとへ訪問し医療的な判断を求められるため、少なくとも4~5年は病院で勤務し、リハビリテーションから急変時まで対応できるような多様な臨

床経験が必要であると感じていた。さらに、訪問看護では状況に応じて臨機応変に対応することも求められるため、病院に限らずさまざまな経験を積むことで身につくケアの幅の広がりや対応力も必要であると語った。また、若さによって経験不足に見られ、利用者や家族から信用を得られないことも懸念し、「訪問看護師には多様な経験が求められる」と感じていた。

「私は実習で訪問看護師さんに、どうすれば訪

問看護師になれますかと質問した時に、最低でも4、5年は病院で働いてからなるべきだよねみたいな感じのことをお話しされて、やっぱり1年目とか疾患がまだ全然分からなかったり、ケアが分からない状態で、ちょっといきなり訪問看護師というのは大変だと思うから、最低でも4、5年は病院で働くほうが良いと思うよみたいなことおっしゃってたので、そういうものなんだなと思ってました。」

「やっぱりその新卒だとキャパもないし引き出しもないけど、今までいろんなところで、その病院だったりとかクリニックとかっていうのでいろんな経験を経てから（訪問看護に）来た方が、なんかやっぱり引き出しが多くなって、その分対応力とか。」

また、学生は訪問看護に求められる幅広い経験やスキルとは反対に、自身の疾患や治療に関する知識やアセスメント力の不足、ケア技術やコミュニケーション力の未熟さを感じていた。訪問看護は単独で利用者宅を訪問し看護を提供するため、未熟な自分たちが卒業後すぐに就業するのは不安で自信がないという〔知識・技術の不足から不安がある〕が抽出された。

「やはり、初めのうちは先輩の看護師さんが付いてくれてる方が、やっぱりそれだけでも全然。一つ一つのケアに戸惑いを感じちゃって、これで合ってるのかなとか不安になっちゃって、ケア自体も正確に行えるか自信がない状態になってしまう。」

さらに学生は、小規模で利用者が限られている訪問看護よりも、病院の方が多くの患者とかかわれる、訪問看護に比べ技術経験の機会が豊富で医療的な知識や技術を身につけやすい等、〔訪問看護より病院の方が多くの経験を積むことができる〕と語っていた。

「うーんと、そうですね。なんか病院だとかやっぱり数を経験できるとか、いろんな疾患の人を幅広く見て。」

また、学生は訪問看護を将来的なセカンドキャリアとして考えており、自分が新卒から訪問看護師になることは考えたことがない、病院での夜勤

が体力的にきつくなかったところに訪問看護に移りたいなど、訪問看護に関心はあるものの〔訪問看護は病院の次のキャリアである〕ととらえていた。

「訪問看護師は最終的な目標って感じで、まあ、最初はあの大学病院で働いてから、経験積んで、訪問看護師になるみたいに思ったってような感じです。」

【十分な卒後教育を受けたい】

学生は卒後の教育体制への関心が高く、病院のように〔教育体制が整ったところで就業したい〕と感じていた。また、新卒で訪問看護師として就業するためには、〔訪問看護師として就業しながら学べる機会がほしい〕と語った。

学生は、卒業後の最初の進路として継続教育の体制が整備されたところで学びたいと希望するとともに、訪問看護事業所でも同様に教育体制が整備され教育の機会が保障されていれば就業しやすいと語り、〔教育体制が整ったところで就業したい〕と感じていた。

「なんか病院、他のいろんな病院と同じように、その、病院の新卒の人と同じような教育を受けられるっていうのがあれば、その訪問看護入ったとしても、同じような教育が受けられて。で、しっかり技術もちゃんと身につくんだなっていうのが分かれば行きやすいと思うし。」

さらに、自分たちが新卒で訪問看護に就業するためには、訪問看護事業所での研修や技術演習が可能な教育環境、訪問看護師として就業しながら病院の集合研修に参加することや、訪問看護事業所に在籍しながら一定期間病院へ出向できる仕組み等、〔訪問看護師として就業しながら学べる機会がほしい〕と望んでいた。

「訪問看護師で働きながらも病院の研修に参加するみたいな、なんかそういう。なんか行き来して学びたいことを学べるような、環境であればいいんじゃないかなと。」

「2年間だけは、じゃ、病院で学んできて、2年後には、じゃ、こっちで戻れるみたいな、こう、ちゃんとシステムとしてあったらいいのかなって思ったり。」

【新卒訪問看護就業の情報が少ない】

学生は、〔新卒訪問看護就業に関する情報に接する機会が乏しい〕と語り、このため〔新卒訪問看護師に対する教育体制が分からない〕と感じ、自分たちが新卒で訪問看護へ就業するには〔当事者の体験談を聞く機会がほしい〕と要望した。

学生は、病院への就業については多くの情報が溢れているのに対し、新卒での訪問看護への就業についてはほとんど情報に接することがないと語り、〔新卒訪問看護就業に関する情報に接する機会が乏しい〕と感じていた。学校での情報提供や合同就職説明会でのブース出展など、身近なところで訪問看護への就業に関する情報に接する機会があれば興味を持ちやすく、検討の契機となるのではないかと語った。

「学校の授業の中からでも、なんだろうな、話してくれてたのかもしれないんですけど、もっとこう分かりやすく伝わって、その選択肢として、病院と同じように、こう出られる（就職できる）、分かりやすいように知ることができたら、もっと考える幅が広がったのかなって思えたり。」

また、学生は新卒者に対する訪問看護事業所の教育体制や、新卒で就業した訪問看護師の実際の成長過程がわからず、自分がそこで看護師として成長していけるのか不安である等、〔新卒訪問看護師に対する教育体制が分からない〕と語った。

「病院だと、あの、カリキュラムというか教育体制もまずはこれをして次はこれをしてっていうような体制が整ってると思うんですけど、まだ訪問看護のほうでは、その、どういうふうに育っていくのかっていうのが分からないので、自分がちゃんと育つのかっていう不安があるのもありますし。」

さらに学生は、卒後1年目から訪問看護師として就業することが全くイメージできず、新卒で訪問看護師になった当事者の体験談を直接聞く機会があれば具体的なイメージを持つことができ、良さがわかったり自分にもできそうだと思えるかもしれない等、〔当事者の体験談を聞く機会がほしい〕と語った。

「だからこう実際に在宅に新卒でいった人のお話を聞く機会とか、なんかこう実際に人を知って

るのと知らないのと、インターネットでただ見るだけとやっぱ違うと思うので。」

【希少ゆえハードルが高い】

学生は看護師養成課程を卒業後、新卒で訪問看護師になることが可能であることは認識していても、実際に新卒で訪問看護師として就業する者が極めて少数であることを危惧し、少数ゆえの困難を感じていた。

そのひとつは〔新卒訪問看護師の道は開拓途上でハードルが高い〕というもので、新卒者の採用経験の乏しい訪問看護事業所に自らが最初の一人として就職するのは勇気が必要だと語った。

「今、確かに訪問看護ステーションで新卒で、あの、そういう訪問看護師になれるっていう制度ができてるけれども、なんかまだ開拓中っていうか、その領域は開拓中なんだっていう印象が私のなかにもあって、もしこれ10年後とかだったらちゃんとそういう教育体制とかもしっかりしてるから、じゃあ行ってみようかなっていう気にはなると思うんですけども。」

また、病院に比べ小規模な訪問看護事業所では新人看護師が自分ひとりである可能性が高く、〔新人看護師仲間がいないことが心配である〕と語り、同じ立場で気持ちを分かち合える同期の仲間がいないことや、ベテラン看護師らの中に未熟な自分が一人で入る怖さも語られた。

「私が在宅の実習で行ったときは新人が一人だったんですよ。たぶん新人一人だと周りみんな先輩。心強いと思うんですけど、逆に新人さんがもう一人多くいれば、初めてだからこそ、こういうことがあったという不安とかもたぶん、共有できるのかな。」

【生活をみる視点を身につけやすい】

一部の学生は生活の場において看護を提供するという病院と在宅の看護の違いに着目し、卒業後すぐに訪問看護へ就業することで〔生活に合わせてケアする柔軟性を身につけやすい〕、〔その人を生活者として尊重する視点を身につけやすい〕と感じていた。

学生は、訪問看護では物品の工夫をはじめその人の暮らしに応じた看護を提供するための工夫や

応用が必要であると語った。このため、病院のように整った環境での看護に慣れてしまうとその後訪問看護師として就業した時に応用が利かなくなるのではないかと考え、新卒から訪問看護師として就業することでその人の〔生活に合わせてケアする柔軟性を身につけやすい〕と感じていた。

「病院だと限られた部屋で、その病室で、その患者さんに個別でも考えるけど、在宅の方がその人の暮らしを見て、その人がどういうふうに暮らしたいのか、その人だからこそ、こういう工夫が必要、応用って言っちゃうけど、工夫がその人なりの看護を発見できそうだから、そこは（新卒で訪問看護に就業する）メリットなのかなと思います。」

また、学生は、病院でも患者の個別性を尊重するがその範囲は価値観、家族背景、環境、地域とのつながり等生活全般をみる訪問看護よりも限定的であり、病院の看護と在宅の看護にはそれぞれ特有のものを見方があると語った。そして、看護師が病院から在宅へ移る際には、病院で築いてきた思考回路や既存概念から抜け出さなければならぬ点が難しく、新卒から訪問看護の場に身を置くことで一人ひとりのルールに合わせる訪問看護の思考が育まれるため、〔その人を生活者として尊重する視点を身につけやすい〕ということが新卒で訪問看護へ就業するメリットであると語った。

「（訪問看護では）一人ひとりのルールに合わせてなきゃいけないので、そこはやっぱりなんかこうある意味病院だとルーティンになってるけど、それが患者さんも我慢してたりとか無理してくれたりとかしてるけど、おうちではそういうわけにいかないし。だからそういう許してもらえない状態に最初からいくことでそれが当たり前にもなると思うし。」

V. 考 察

本研究では、在宅看護に興味関心を持つ学生のインタビュー調査の結果、学生の新卒での訪問看護への就業に対する意識として、【病院で多様な経験を積んでから訪問看護への就業を考えたい】【十分な卒後教育を受けたい】【新卒訪問看護就業の情報が少ない】【希少ゆえハードルが高い】【生

活をみる視点を身につけやすい】の5カテゴリが明らかとなった。これらの結果から、今後、学生の新卒での訪問看護への就業を促進するための方策について3つの視点から考察する。

1. 看護師としての多様な経験と学習の機会のニーズ

本研究において在宅看護に興味関心を持つ学生は、新卒での訪問看護への就業に対し、【病院で多様な経験を積んでから訪問看護への就業を考えたい】と感じていることが明らかとなった。学生は、疾患も生活スタイルも多様な療養者のもとへ単独で訪問し看護を提供する訪問看護の特徴を認識しており、知識も技術も不十分な状態では療養者の状態を判断し看護を提供することができないことや、緊急時対応への不安を感じていた。学生のこのような意識には、従来3~5年程度の臨床経験を前提に即戦力として訪問看護師の採用を行ってきた訪問看護事業所側の認識も、影響していることが推察された。

学生は新卒での訪問看護への就業について〔知識・技術の不足から不安がある〕と感じていたが、これは訪問看護だけでなく、病院へ就職した新人看護師においても同様で、技術の未熟さや自信のなさ等の不安を抱え¹⁵⁾、こうした不安感や自尊心の低さが職場適応にも影響していることが指摘されている^{16) 17)}。学生のこのような自己の未熟さの認識が、【十分な卒後教育を受けたい】というニーズにつながっていることが考えられる。

本研究で明らかとなった【十分な卒後教育を受けたい】というニーズのひとつに、〔教育体制が整ったところで就業したい〕がある。学生は看護師として最初の就業先に充実した教育プログラムの存在を求めており、訪問看護事業所でも同じようにしっかりとした教育が受けられれば新卒での就業を検討しやすいと語っていた。このような卒後教育体制の充実は、病院においても学生が就職先の選定時に重視する条件の一つとなっており¹⁸⁾、各病院はホームページ等での学生への情報発信に力を入れている。

現在、新卒訪問看護師に特化した教育プログラムが、採用実績のある事業所¹⁹⁾や先駆的な取り組みを行っている都道府県看護協会²⁰⁻²³⁾等で作成され公表されている。これらの教育プログラム

は新卒訪問看護師に対する教育方法、段階的な教育内容や達成目標等が示されており、学生にとっても就業後の教育体制について具体的なイメージを持つために有効であると考えられる。また、このような新卒者の教育体制を公表することは、事業所の新卒者育成の姿勢や準備状況を学生に示すことでもある。しかし、このような教育プログラムが公表されているのは新卒者の採用を計画している事業所の中でも一部に限られている。小規模な訪問看護事業所で詳細な教育プログラムを新たに構築することは容易ではないが、日本看護協会による「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」²⁴⁾等の既存のツールを新卒・新任教育に活用している事業所の取り組み等も報告されている^{25) 26)}。今後、各事業所でこのような新卒訪問看護師の教育体制の整備が少しずつでも進み、教育方針等が事業所のホームページ等で学生へのメッセージとして発信されるようになれば、在宅看護に興味関心を持つ学生にとって新卒での訪問看護への就業を検討しやすくなることが考えられる。

また、学生は「訪問看護より病院の方が多くの経験を積むことができる」と述べ、小規模な訪問看護事業所は大規模な病院に比べかわる療養者や技術経験の機会に限られる等、知識や技術の習得の面で不利であるという認識を持っていた。このような新卒訪問看護師を育成する事業所側の限界に対して、地域連携による教育システム構築の必要性が指摘されている²⁷⁾。具体的には、病院²⁸⁻³⁰⁾、他の訪問看護事業所³¹⁾、都道府県看護協会³²⁾、大学³³⁻³⁵⁾、社会福祉施設³⁶⁾等、地域のさまざまな機関との連携によって新卒者の教育を実施している事例が報告されている。本研究で明らかになった「訪問看護師として就業しながら学べる機会がほしい」においても、学生は必要な知識・技術を習得する機会として就職した訪問看護事業所のみならず病院など幅広い場での研修を望んでいた。新卒訪問看護師に対する病院をはじめとした地域の幅広い研修体制の存在が、新卒で訪問看護への就業を検討する学生にとっても魅力や安心感につながる可能性が示唆された。

2. 新卒訪問看護に関する情報の不足と不達

本研究において学生は「新卒訪問看護就業に関する情報に接する機会が乏しい」と感じ、「当事

者の体験談を聞く機会がほしい」と希望していることから、【新卒訪問看護就業の情報が少ない】ことが新卒での訪問看護への就業を妨げる要因の一つになっていると考える。学生を対象とした調査では、就職先選択で役に立った情報源について、就職説明会、職場訪問、キャリア支援センターがあげられている^{37) 38)}。しかし、訪問看護事業所では、病院と異なり求人数が少数であるため、規模が大きい就職説明会に参加する機会は少ない。その代わりに新卒訪問看護師への教育プログラムを持つ一部の事業所では、オンライン会議システムを活用した独自のWeb就職説明会を開催している^{39) 40)}。このような方法を通して、在宅看護に興味関心を持つ学生が新卒で訪問看護師として就業した当事者から進路選択の理由や就業後の体験談を聞く機会を設けるなど、情報を得られるように支援することが有効であると考えられる。

また、学生は「新卒看護師の道は開拓途上でハードルが高い」「新人看護師仲間がいないことが心配である」といった認識から、新卒で訪問看護師になることは【希少ゆえハードルが高い】と感じていた。病院では、新人看護師のリアリティショックを緩和し、看護実践能力の獲得を支援するため、新人看護師と世代が近い看護師がプリセプターとして関わるが多い。一方、訪問看護事業所で従事する看護職を年代別に見ると、40～50歳代が全体の66.5%を占め、20歳代はわずか4.0%であった¹⁾。学生は、実習で出会う訪問看護師の年齢層が高く臨床経験が豊かであることから、新人特有の悩みを分かち合えるような同世代の仲間がいないことを懸念していた可能性がある。このような状況に対し、2015年より新卒訪問看護師の当事者ネットワークである「全国新卒訪問看護師の会」⁴¹⁾が発足し、現在ではオンライン開催を含め、各地で新卒訪問看護師のキャリアや育成に関する講演や勉強会、交流会等の活動が行われている。新卒訪問看護師が事業所の外で、同じ立場にいる仲間と交流することが可能であることなどを積極的に情報発信することによって、学生の「新人看護師仲間がいないことが心配である」という不安が軽減される可能性があると考えられる。その一方で、このように新卒訪問看護師に関する情報がインターネット等で発信されるにもかかわらず、本研究において学生は「新卒

訪問看護就業に関する情報に接する機会が乏しい]と語っており、学生にこれらの情報が十分届いていないことも明らかになった。このため、看護基礎教育機関での進路指導やキャリア教育の際に、進路のひとつとして訪問看護を紹介することや、インターンシップ、新卒訪問看護師のネットワークに関する情報提供を幅広く行うことが、学生が新卒訪問看護師に関する情報に接する手段として有効ではないかと考える。

3. 新卒での訪問看護就業のメリットの認識

【生活を見る視点を身につけやすい】は、本研究で学生が認識していた新卒での訪問看護への就業のメリットであった。学生は、その人の生活に合わせた看護を訪問看護実践の特徴ととらえており、そのための柔軟性を持った看護は病院では身につけにくいと考えていた。また、治療の場である病院と、生活の場である在宅では優先するものが異なるため、看護を行う上で視点が異なることを感じていたものと考えられる。

浅井⁴²⁾は病院勤務から看護教員を経て訪問看護師となった自身の経験について、「頭では『生活している対象者』ということを理解していたが、対象者の価値観より看護者の価値観を優先することもあり、生活している人を見ることの本質的理解には至らず、看護実践において困難と感じた場面が多かった」と生活の場での看護に対する戸惑いがあったことを述べている。また、新卒者の採用実績のある訪問看護事業所の管理者や育成担当者への調査¹⁰⁾でも、病院勤務経験者と比較した新卒者の特徴について「利用者へ偏見を持たず、生活者として接することができる」「利用者を個人としてとらえる価値観が確立しやすい」等があげられている。病院勤務を経て訪問看護師として就業した場合、職務内容や役割が変化することでこれまでの知識や技術、価値観の有用性を失うという問題に直面する⁴³⁾。一方、新卒者ではこれまでのやり方や考え方を一度捨てるアンラーニングに労力をかける必要がないことが強みであると指摘されている⁴⁴⁾。本研究で明らかになった【生活を見る視点を身につけやすい】では、学生は治療優先の病院での思考や価値観が身につくと訪問看護に移った時に切り替えを要するため、卒業直後の看護実践を生活の場から始めることのメ

リットを感じており、これらの先行文献の知見と一致していた。

しかし、在宅看護に興味関心を持つ学生を対象とした本研究においても、このような新卒での訪問看護への就業のメリットを認識していたのは一部の学生に限られていた。学生からは、〔訪問看護より病院の方が多くの経験を積むことができる〕や〔新人看護師仲間がいないことが心配である〕等、新卒での訪問看護への就業のデメリットの認識が多く聞かれており、今後、新卒訪問看護のメリットを積極的に発信していくことにより学生の進路選択に影響を与える可能性があることが示唆された。

また、基礎教育において学生がどのように働きたいか、どのような場で働きたいかを探究するためのキャリア教育を充実させていくとともに、地域包括ケア時代の卒業後の就業先の多様性についても伝えていく必要があると考える。最後に、教員として、在宅看護に興味関心を持つ学生が訪問看護師として就業を希望した時には、療養者や家族の生活や生き方を尊重した看護の素晴らしさや、訪問看護の魅力を伝えることによって、学生が訪問看護師として就業するためのキャリアプランニングを具体的に思考できるように支援することが重要と考える。

VI. 本研究の限界と課題

本研究の参加者は、いずれも都内の2つの大学の学生であった。このため都市部と地方などの地域の違いや、看護師養成所など教育機関の種別によって学生の意識に差異がある可能性がある。今後も対象者を拡大し調査する必要があると考える。

謝 辞

本研究にご参加いただき、率直なご意見を聞かせてくださった当時の学生の皆様に、心からお礼を申し上げます。

なお、本研究は第7回日本在宅看護学会学術集会にて発表した。

本研究における利益相反は存在しない。

引用文献

- 1) 厚生労働省：平成30年度衛生行政報告例，<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450027&tstat=000001031469>, 2019.

- (2020.10.17 閲覧)
- 2) 公益社団法人日本看護協会, 公益財団法人日本訪問看護財団, 一般社団法人全国訪問看護事業協会: 訪問看護アクションプラン 2025 ~2025年を目指した訪問看護~, <https://www.jvnf.or.jp/2017/actionplan2025.pdf>, 2015. (2020.10.17 閲覧)
 - 3) 中村充浩: 訪問看護ステーションにおける新卒者採用の利点と問題点 — 諏訪中央病院組合における3例をもとに, *地域医療*, 41, 669-671, 2003.
 - 4) 小西優子: 新卒訪問看護師を育てる, *訪問看護と介護*, 13 (1), 17-24, 2008.
 - 5) 岩本大希, 小瀬文彰: 新卒訪問看護師の成長過程と過程に応じた教育体制および教育の費用対効果, *日本在宅看護学会誌*, 2 (1), 106, 2013.
 - 6) 川添高志: 【新卒看護師がいきいきと育ち、働けるわけ】なぜ、新卒訪問看護師を育成するのか, *訪問看護と介護*, 21 (11), 856-860, 2016.
 - 7) 長江弘子, 吉本照子, 辻村真由子, 他: 「協会」「大学」「ステーション」で協働する千葉県の地域連携型人材育成の試み, *訪問看護と介護*, 17 (9), 803-808, 2012.
 - 8) 藤巻秀子, 石原準子: 看護職の多様なキャリア開発 新卒訪問看護師誕生! 県協会・大学・病院が協力して育成, *看護*, 66 (14), 69-73, 2014.
 - 9) 河野あゆみ, 丸尾智実, 吉行紀子: 地域で取り組む新卒訪問看護師育成プログラムとその成長過程 大阪府訪問看護ステーション協会の取り組み, *訪問看護と介護*, 23 (7), 500-506, 2018.
 - 10) 全国訪問看護事業協会: 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>, 2018. (2020.10.17 閲覧)
 - 11) 長沼希久代, 木村奈都未, 米澤裕子, 他: 看護学生の訪問看護への就職希望に関連する要因の検討, *北海道公衆衛生学雑誌*, 29 (2), 151-158, 2016.
 - 12) 小池真紀: 看護学生が職業として訪問看護を選択しない要因についての調査研究, *日本在宅看護学会誌*, 4 (1), 129, 2015.
 - 13) グレグ美鈴: 質的記述的研究, グレグ美鈴, 麻原きよみ, 横山美江編著, よくわかる質的研究の進め方・まとめ方, 医歯薬出版株式会社, 東京, 2007.
 - 14) 安梅勅江: ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法, 医歯薬出版株式会社, 東京, 2001.
 - 15) 山口みのり: 新人看護師が抱える不安の経時的変化 — プリセプターとのかかわりを通して —, *日本看護学会論文集 看護管理*, 43, 311-314, 2013.
 - 16) 水田真由美: 新卒看護師の職場適応に関する研究 — リアリティショックと回復に影響する要因 —, *日本看護研究学会雑誌*, 27 (1), 91-99, 2004.
 - 17) 水田真由美: 新卒看護師の職場適応に関する研究 — リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因 —, *日本看護科学学会誌*, 23 (4), 41-50, 2004.
 - 18) 本多和子, 鈴木恵: 看護学生における就職活動の傾向 将来の希望別の就職先選定基準, *了徳寺大学研究紀要*, 10, 241-247, 2016.
 - 19) ケアプロ株式会社: ケアプロ式新卒・新人訪問看護師教育プログラム, 学研メディカル秀潤社, 東京, 2017.
 - 20) 公益社団法人千葉県看護協会: 新卒者等訪問看護師育成プログラム, <https://www.cna.or.jp/about/visit/old-1-index.html>, 2014. (2021.2.4 閲覧)
 - 21) 公益社団法人山梨県看護協会: 新卒訪問看護師育成プログラム~山梨県版~, https://www.yna.or.jp/wp-content/uploads/2017/08/H29_NGVN_program.pdf, 2018. (2020.10.17 閲覧)
 - 22) 公益社団法人兵庫県看護協会: 兵庫県新卒訪問看護師育成プログラム, https://www.hna.or.jp/for_nurses/n_visiting_nursing/n_visiting_nursing_business/newgraduate_visitingnurse_training_program/entry-1507.html, 2018. (2020.10.17 閲覧)
 - 23) 一般社団法人埼玉県訪問看護ステーション協会, 公益社団法人埼玉県看護協会: 新卒者等訪問看護師育成プログラム, https://sai-houkan.com/wp/wp-content/uploads/2017/11/training_program.pdf, 2017. (2020.10.17 閲覧)
 - 24) 日本看護協会: 「看護師のクリニカルラダー (日本看護協会版)」活用のための手引き, <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/ladder/index.html>, 2016-2018. (2021.2.6 閲覧)
 - 25) 駒井和子: 【クリニカルラダーの導入と効果】〈報告2〉滋賀県看護協会 JNA ラダーを基に滋賀県に合ったラダーを作成, *コミュニティケア*, 19 (5), 21-27, 2017.
 - 26) 大橋奈美: 【クリニカルラダーの導入と効果】〈報告3〉訪問看護ステーションハートフリーやすらぎ 新卒訪問看護師が安心して成長できる環境をサポート, *コミュニティケア*, 19 (5), 28-31, 2017.
 - 27) 日本訪問看護振興財団: 新卒看護師等の訪問看護ステーション受入れおよび定着化に関する調査研究事業報告書, 平成20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), 2009.
 - 28) 市井淑子: 【訪問看護から始めるキャリア 病院と連携した育成】〈報告1〉訪問看護ステーション「なでしこ亀山」(三重県亀山市) 病院・訪問看護ステーションのWin-Winとなる研修, *コミュニ*

- ティケア, 18 (10), 15-18, 2016.
- 29) 高砂裕子：【訪問看護から始めるキャリア 病院と連携した育成】〈報告2〉南区医師会訪問看護ステーション（神奈川県横浜市）施設間の垣根を越えて地域をとともに考える仲間に，コミュニティケア, 18 (10), 19-22, 2016.
 - 30) 中島由美子，角田直枝：初年度1年目を病院に派遣することによる新卒訪問看護師教育の試み，看護, 69 (10), 80-85, 2017.
 - 31) 立石容子，錦織法子：【訪問看護から始めるキャリア 病院と連携した育成】〈報告3〉ハピネス訪問看護ステーション（大阪府大阪市）職能団体・ステーション・病院の協力があってこそ育成できる，コミュニティケア, 18 (10), 23-26, 2016.
 - 32) 江田純子：新卒も、ステーションも支援する教育体制整備 岡山県看護協会の取り組み，訪問看護と介護, 22 (12), 923-928, 2017.
 - 33) 長江弘子，吉本照子，辻村真由子，他：自律的な新卒訪問看護師を育成する 看護学基礎教育と現任教育とのシームレスな協働的継続教育の提案，看護教育, 54 (10), 920-926, 2013.
 - 34) 輿水めぐみ：新卒訪問看護師育成のための教育プログラムを開発 訪問看護師コース（選択制）を設置，コミュニティケア, 17 (13), 122-126, 2015.
 - 35) 佐藤直子，山田雅子：看護系大学で行う「新卒訪問看護師対象！すぐに使う看護技術と考え方研修」実践報告，日本在宅看護学会誌, 6 (1), 109, 2017.
 - 36) 椎名美恵子：【訪問看護から始めるキャリア 病院と連携した育成】〈報告4〉訪問看護ステーションみけ（東京都墨田区）社会福祉施設・病院等を活用した新卒訪問看護師育成，コミュニティケア, 18 (10), 27-30, 2016.
 - 37) 小薬祐子，奥宮暁子，田中博子，他：看護学生の就職先選択の傾向と特徴——初年度卒業生の就職先選定に着目して——，帝京科学大学紀要, 14, 245-250, 2018.
 - 38) 大塚眞代，古米照恵，藤野文代：看護大学生の進路選択に影響する情報と支援ニーズ——卒業を間近にした看護学部4年次生への調査——，ヒューマンケア研究学会誌, 5 (1), 73-77, 2013.
 - 39) セコム訪問看護ステーション：【新卒：2022年卒】WEB説明会開催中！, <https://www.nurse-sec.com/news/2022web.html>, 2021. (2021.2.2 閲覧)
 - 40) ケアプロ株式会社：【訪問看護師採用サイト】2022年3月卒新卒訪問看護師採用情報, <https://carepro.co.jp/recruit-zaitaku/2022fresh> (2021.2.2 閲覧).
 - 41) 小瀬文彰：【新卒看護師がいきいきと育ち、働けるわけ】新卒訪問看護師のネットワークを全国に，訪問看護と介護, 21 (11), 885-887, 2016.
 - 42) 浅井直美：地域で活躍する看護職を育てる——病院、地域で働いた教員の経験から，看護教育, 60 (3), 187-193, 2019.
 - 43) 山口多恵，酒井郁子，黒河内仙奈：“アンラーニング”の概念分析，千葉看護学会会誌, 23 (1), 1-10, 2017.
 - 44) 全国訪問看護事業協会：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「訪問看護から始めるキャリア発達支援ガイド——新卒訪問看護師を育てたいと考えている人へ」, <https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/h29-carrier-guide.pdf>, 2018. (2020.10.17 閲覧)