

新卒で訪問看護事業所へ就職した 看護学生意思決定過程

Process of decision making that nursing students employ in home visit nursing
immediately after graduating

井口貴代佳¹⁾ 西崎未和²⁾ 田口(袴田)理恵³⁾
Kiyoka Iguchi Miwa Nishizaki Rie Hakamada-Taguchi

キーワード：看護学生、訪問看護、新卒訪問看護師、意思決定

key words : nursing students, home visit nursing, new graduate visiting nurses, decision making

要 旨

目的：本研究は新卒で訪問看護事業所へ就職した看護学生の意思決定過程を明らかにすることを目的とした。

方法：新卒で訪問看護事業所に就職した看護師5名を対象とし半構造的面接を実施した。訪問看護事業所への就職に対する【心理的過程】、〈影響要因〉をカテゴリー化し、過程を図にまとめた。

結果：看護学生は【人の暮らしとその支援への興味】等をもとに〈新卒訪問看護を知る人からの情報提供〉等により【訪問看護事業所への就職に対する関心】を感じていた。【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】を抱えながらも、〈新卒訪問看護師に直接話を聞く機会〉等を得ながら【目指す看護を实践できる道に進む決断】をした。採用決定後も不安と希望を抱きつつ【自分の決定を信じた】。

考察：看護学生への情報提供、教員や家族、友人からの助言、インターンシップへの参加は看護学生が訪問看護事業所への就職を検討する際に有効であると示唆された。

I. 緒 言

我が国では団塊の世代が後期高齢者となり高齢化率が30%を超える2025年に向けて、住み慣れた地域で人生の最期まで自分らしく暮らせるために地域包括ケアシステムの構築が推進されている¹⁾。2025年に向けて在宅死の割合を欧州各国の水準まで引き上げるためには、訪問看護に携わる看護職員数を約15万人まで増やす必要があるとされている²⁾。しかし、厚生労働省の調査³⁾では平成30年の時点で訪問看護事業所に従事する看護職員数は約68,000人となっており、今後訪問

看護に携わる看護職員数を2倍以上に増加させる必要がある。「訪問看護アクションプラン2025」²⁾では、訪問看護師の安定的な確保のために新卒の訪問看護師の採用・育成が挙げられている。しかし、訪問看護事業所の看護師数は、1施設あたり常勤換算で平均5.3人³⁾と小規模であるため、病院のように施設ごとに教育制度を確立することが困難である。また、新人教育は看護技術・アセスメント・判断力の習得などに時間を要し採算性が悪いことから、訪問看護事業所の管理者は新卒採用に困難感を抱いていることが指摘されている⁴⁾。

受付日：2020年11月9日 受理日：2021年2月9日

1) 武蔵野赤十字病院看護部 2) 共立女子大学看護学部 3) 共立女子大学大学院看護学研究科

全国訪問看護事業協会の調査⁵⁾では、新卒者に対する育成プログラムをもつ訪問看護事業所は全体の5.8%で、過去5年間に実際に新卒を採用しているのは3.4%であった。また看護学生に対する調査では、看護学生の訪問看護事業所への就職を阻む理由として、訪問看護は看護師が単独訪問するため1人で判断せざるを得ない状況が生じやすく、責任の重さを実習で目の当たりにすることで就職を諦めてしまう機会になっているとの報告がある⁶⁾。さらに、先行研究では訪問看護事業所の管理者や実際に訪問看護事業所に就職した新卒訪問看護師への調査から、新卒訪問看護師の育成に必要な教育体制や環境については検討されているが^{5), 7-9)}、看護学生が訪問看護事業所への就職を意思決定した過程については明らかにされていない。

そこで本研究では、看護学生が訪問看護事業所への就職を決断できた理由、新卒で訪問看護への就職を希望した契機や新卒で就職することのメリット、就職活動における不安や迷い、苦悩にどう対応しながら訪問看護事業所への就職を実現したのか、意思決定した過程について明らかにする。これらを明らかにすることにより、今後訪問看護に関心を持つ看護学生が自身の望む進路選択を実現するため、訪問看護事業所への就職を検討する際に役立つことが考えられる。さらに、新卒者が訪問看護師として就職する上での課題について示唆が得られ、訪問看護師の人材確保対策を検討する上での基礎資料となることが期待される。

Ⅱ. 研究目的

本研究では、新卒で訪問看護事業所へ就職した看護学生の意思決定過程を明らかにすることを目的とした。

Ⅲ. 用語の定義

本研究において「意思決定過程」とは、現在訪問看護事業所で勤務する新卒訪問看護師が、訪問看護に関心を持ち訪問看護師を目指した契機から訪問看護事業所に就職するまでの、訪問看護事業所への就職に関する思考・認識・感情等の心理的過程およびその影響要因とした。

また、本研究において「看護学生」とは、3年課程、2年課程、5年一貫教育の別、および大学、

短期大学、養成所を問わず、すべての看護師養成課程に在籍する者とした。

Ⅳ. 方 法

1. 研究対象者の選定条件

看護師養成課程を卒業した年の4月から訪問看護事業所に就職し、現在も継続して勤務している勤務歴3年以内の訪問看護師とした。

2. 研究対象者のリクルート方法

スノーボールサンプリング¹⁰⁾により選定条件に合う新卒訪問看護師を選定し、研究協力を依頼した上で、同意が得られた者を研究対象者とした。

3. データ収集方法

研究対象者に半構造的面接を実施した。面接では、訪問看護師になりたいと思った契機、新卒で訪問看護事業所への就職を考えた理由、進路を決める上で直面した困難、周囲からの反対の有無、反対があった場合はそれでも訪問看護事業所への就職に至った理由、就職以前の不安等について尋ね、できるだけ自由に語ってもらった。面接はプライバシーが保てる個室を使用し、各々1時間程度実施した。データ収集期間は2019年8月であった。

4. データ分析方法

- 1) 面接内容を録音した音声データから逐語録を作成し、研究対象者が訪問看護に関心を持ち訪問看護師を目指した契機から訪問看護事業所に就職するまでの、訪問看護事業所への就職に関する、①思考・認識・感情等の心理的過程、②その影響要因を表す部分をそれぞれ抽出しコード化した。
- 2) 1)で抽出したコードを、事例ごとに経過に着目しながら同一の時期に現れる類似のコードを心理的過程とその影響要因とに区別してサブカテゴリー化した。
- 3) 2)で抽出したサブカテゴリーをもとに、各事例の経過図を作成した。まず心理的過程のサブカテゴリーを訪問看護に関心を持ち訪問看護師を目指した契機から訪問看護事業所に就職するまでの時間軸に沿って並べ、次に

影響要因のサブカテゴリーを矢印で示した。

- 4) 3) で作成した各事例の経過図を比較検討し、各事例のプロセスを損なわないよう注意しながら、各事例のサブカテゴリーの類似性と差異性を検討してカテゴリーとしてまとめ、全事例を統合した経過図を作成した。
- 5) 分析過程では、適宜逐語録に戻りコードやサブカテゴリーの意味を確認しながら共同研究者間で合意が得られるまで繰り返し、信頼性の確保に努めた。

V. 倫理的配慮

研究対象者に対し、研究目的と意義、調査方法、倫理的配慮等について文書と口頭で説明し同意書への署名をもって同意を得た。研究協力は任意であり協力の拒否や中断、同意後の撤回による不利益は一切ないこと、答えたくない質問への回答は不要であること、データは匿名化し研究結果の公表時に個人を特定する情報は公表しないこと等について説明した。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にて2019年7月に承認を受けた（承認番号KWU-IRBA #19025）。

VI. 結果

1. 研究対象者の概要

研究対象者は5名で、性別は女性4名、男性1名、年齢は全員20代であった。3名が都内の4年制大学を卒業、2名が地方都市の4年制大学を卒業していた。看護基礎教育就学前に社会人経験を持つ者はいなかった。研究対象者が勤務している訪問看護事業所の設置主体は、株式会社3法人（2名が同一法人）、看護協会1法人で、勤務歴は半年から2年半であった。

2. 新卒で訪問看護事業所へ就職した看護学生の意思決定過程

5名の新卒訪問看護師へのインタビュー調査の分析から、図のとおり新卒で訪問看護事業所へ就職した看護学生の意思決定過程が明らかとなった。図は縦軸を時間経過とし、訪問看護に関心を持ち訪問看護師を目指した契機から訪問看護事業所に就職するまでの過程を上から下へと示している。この過程には10の心理的過程のカテゴリー

と15の影響要因のカテゴリーが含まれた。看護学生が新卒で訪問看護への就職を意思決定した過程の概要は次の通りである。なお、心理的過程のカテゴリーを【】、心理的過程のサブカテゴリーを〔〕、影響要因のカテゴリーを《》、対象者の語りを「」、筆者が補った言葉を（）で表記する。

まず、【人の暮らしとその支援への興味】、【病院が合わない感覚】、【マイナーな進路選択への抵抗感が少ない】という思考を持った看護学生が《新卒訪問看護を知る人からの情報提供》、《訪問看護事業所での在宅看護実習》、《新卒で訪問看護を志す先輩・同志の存在》により【訪問看護事業所への就職に対する関心】に繋がっていた。しかし、《新卒で訪問看護に行くのは難しいという意見》、《情報の少なさ》、《新卒訪問看護のメリット・デメリットについて教員からの情報提供》の影響により、看護学生は【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】を感じていた。その後、《新卒訪問看護師に直接話を聞く機会》、《インターンシップで教育力を実感》、《職場の雰囲気・職員の人間性》、《新卒訪問看護師を育成してきた訪問看護事業所の実績》、《教員の勧め》、《看護協会等による就職支援》を得ながら【目指す看護を実践できる道に進む決断】をした。【大きな決断を前にした不安】を感じていた者もいたが、《信頼できる人による支持》によって就職試験・採用決定に至った。採用決定後も《周囲の反対》や《周囲の後押し》がありながらも看護学生は【自分の決定を信じ（た）】、さらに【就職決定後の不安の持続】と【就職後への希望】の双方を感じていた。

以下、各カテゴリーについて心理的過程に沿って説明する。

1) 【人の暮らしとその支援への興味】

【人の暮らしとその支援への興味】は、訪問看護に関心を持つ契機として語られたカテゴリーのひとつである。「根本として本当にその人が何をしたいのかとか、本当のその人をみたい」と語られたように、〔人に興味があった〕、〔サークル活動で在宅療養者の援助にやりがいを感じた〕、〔実習では踏み込めなかった退院支援や、患者さんの退院後の生活にむしろ興味があった〕、〔「家に帰りたい」という願いが叶わなかった祖母を見て自

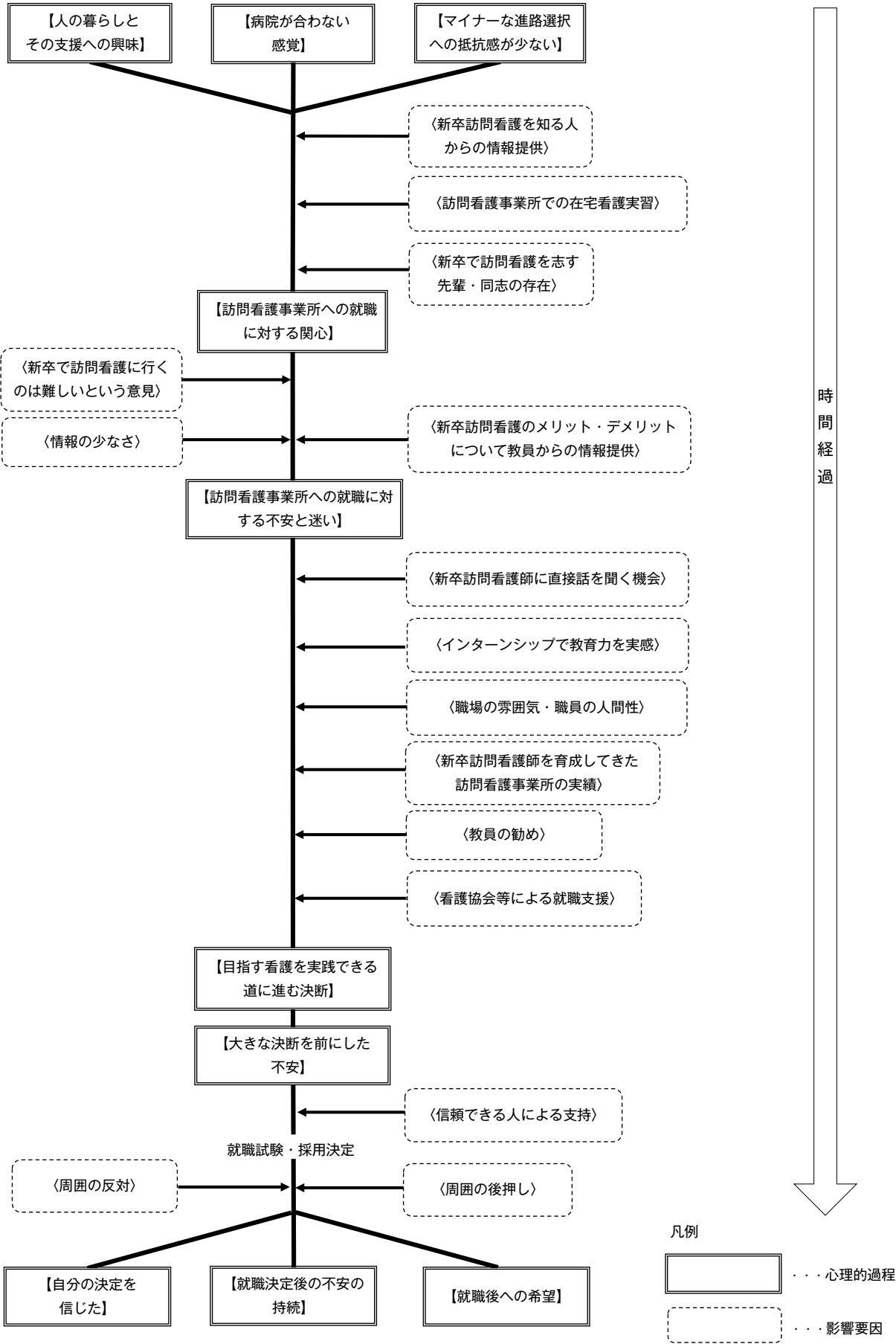


図 新卒で訪問看護事業所へ就職した看護学生の意思決定過程

宅に帰りたい人の支援がしたかった)、〔母から訪問看護のやりがいを知っていた〕など、看護学生は学生時代のサークル活動や病棟実習等のさまざまな経験を通して、人の暮らしへの関心とそのような人々への支援に対する興味を就職を意識する以前から持っていた。

2) 【病院が合わない感覚】

【病院が合わない感覚】も、同じく訪問看護に関心を持つ契機として語られた心理的過程のひとつである。「高校生の時入院していた祖父の見舞いに行った際に、真っ白で殺風景な様子にもやっとした」や「(病棟では) 基本的には長く患者さんのところにはいられない。自分は就職してからそういう(1人の患者さんと向き合う) 余裕が持てるのだろうかと思った時に、自分は病院じゃない方がいいのかもしれないと思った。」「自分は短期決戦には向いてないと思った」などと語られたように、〔実習で病院が合わないと感じた〕、〔病院での看護に対する違和感〕等、看護大学入学前の体験や入学後の病棟実習の体験から、自分には【病院が合わない感覚】を持っていた。

3) 【マイナーな進路選択への抵抗感が少ない】

「既存のラインに乗らないことがそんなに怖くなかった」「訪問看護新しくやるってなるとどこでもスタートは一緒なので、変わらないんじゃないか」「私の大学が(中略) 看護のほうに就職する子ってほとんどが8割くらいはそうなんですけど、2割くらいが全然(違う)、CAの道に行ったりとか、コンサルタントに行ったりとか。あとはまあ医療関係でMRになったりとかバラバラな子が多くて」と、〔マジョリティでないことへの抵抗感が小さい〕、〔どの領域から看護師を始めても初めてなのは同じ〕、〔病院で働くことだけが卒業後の進路ではない〕、という考えをもつ者もいた。

4) 【訪問看護事業所への就職に対する関心】

その後看護学生は、《新卒訪問看護を知る人からの情報提供》、《訪問看護事業所での在宅看護実習》《新卒で訪問看護を志す先輩・同志の存在》の3つの影響により、次第に【訪問看護事業所への就職に対する関心】を高めていた。

《新卒訪問看護を知る人からの情報提供》では、「先生が『新卒の訪問看護師っていうのも今あるんですよ』って言っていた」、「サークルの先輩に

『訪問看護いいんじゃない?』とアドバイスされた」など、看護学生は教員やサークルの先輩から訪問看護事業所という新たな就職先の選択肢が示されていた。

《訪問看護事業所での在宅看護実習》では、実習を通して、「お家の中でただ体調管理をしているだけじゃなくて、ケアの中でゆっくり会話ができる。時間の中でしっかりコミュニケーションが取れる、情報収集もしやすい状況でアセスメントもその中でしっかりできる、すごい充実した時間だになって感じた。」等の経験があった。元々【人の暮らしとその支援への興味】や【病院が合わない感覚】、【マイナーな進路選択への抵抗感が少ない】という考えをもっていた看護学生の気持ちが訪問看護へと向いていく影響要因のひとつであった。

《新卒で訪問看護を志す先輩・同志の存在》は、「私がちょうど大学に入った年に県の第1号の新卒訪問看護師の方が就職した年でもあって、(大学に) 入った時から、なれるんだっていうのはずっとあって」「(新卒で訪問看護師に) なりたいって言って迷っている子がこれだけいて、それで実際になって生き生き楽しそうに働いている方がこれだけいるっていうのを、そこにいてくれただけで結構な(影響を受けていた)」などのように、大学入学時から新卒訪問看護師の存在について認識しており、看護学生の中で就職先の候補として検討されていた。また、同じ大学で新卒訪問看護の道へ進んだ先輩や当事者団体の活動を通して出会った同志の存在が、マイノリティである新卒訪問看護師を志す看護学生の心の支えになっていたことが語られた。

以上のように、《新卒訪問看護を知る人からの情報提供》、《訪問看護事業所での在宅看護実習》、《新卒で訪問看護を志す先輩・同志の存在》によって、看護学生は、「在宅看護(の授業)とかで訪問看護っていう仕事を知って、自分がやりたいのはそっちじゃないかなっていう風に、その家でその人の生活を支えるっていうのをやりたいなって、ふと思って」と語られたように、〔自分がやりたいのは訪問看護かもと思った〕、〔長い経過で療養者にかかわれるところがいいと思った〕、〔学生時代のサークル活動、NPO活動を通して地域で活動する人への関心が高まった〕など、自分

が興味・関心があるのは訪問看護であると感じ、訪問看護事業所への就職へ気持ちが向いて行っていた。

5)【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】

しかし、その後看護学生は、《新卒で訪問看護に行くのは難しいという意見》や《情報の少なさ》、《新卒訪問看護のメリット・デメリットについて教員からの情報提供》の影響により、【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】を感じていた。

《新卒で訪問看護に行くのは難しいという意見》は、実際に新卒で訪問看護事業所への就職を考え情報収集をしていた時に、「新卒で訪問看護行くのが難しいっていうのは聞いていた」という経験があり、看護学生はこのような意見により自分のできるのかという【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】を感じていた。

《情報の少なさ》では、新卒者を採用している訪問看護事業所は一部の事業所に限られており、「情報収集は1番労力を使った。ホームページがしっかりしているのは大手くらい。ホームページからだとあまり情報が拾えなかった」など情報が少ないことで就職活動が困難になっていたことが語られた。

《新卒訪問看護のメリット・デメリットについて教員からの情報提供》では、情報収集が困難であるため「先生は（病院の看護と訪問看護の）どっちの良い面も悪い面もしっかり話してくれた」と語られたように、教員からの情報提供は、看護学生が自分の進路について検討するにあたりプラスに影響していた。

このように、【訪問看護事業所への就職に対する関心】がありつつも《情報の少なさ》から容易に新卒訪問看護に関する情報にたどり着けないことや、《新卒で訪問看護に行くのは難しいという意見》を耳にすることで、「難しいと言われながらも自分が新卒で（訪問看護に）行けるのかどうか自信がなかった。病院に行ってから訪問看護に行くのが一般的と言われているからそっちの方がいいのかなと思って揺れていた。」など、難しいと言われている道で自分が看護師としてやっていけるのか【自分のできるのか自信がない】と新卒での訪問看護事業所への就職に不安や迷いを感じていた。このほかにも、《新卒訪問看護のメリッ

ト・デメリットについて教員からの情報提供》を受け、徐々に新卒訪問看護についての情報を得る中で「不安要素は技術だった。」と語り、〔看護技術への不安〕を持っていた者もいた。また、看護師として訪問する場面を想像して、「1人で全部アセスメントしてこうだこうだって決めてやるのかって思うと不安」と、〔1人で訪問することへの不安〕を抱く者もいた。さらに、「ずっと訪問看護師だけでやっていくのか、いずれ他の病院とかに就職したりっていうことができるのか、ちょっと不安になっていた」など自分の看護師としてのキャリア形成が見通せないことで〔看護師としてのキャリアに関する不安〕を抱き、新卒で訪問看護事業所に行くべきか、病院を経験してから行くべきか迷っていた看護学生もいた。

6)【目指す看護を实践できる道に進む決断】

【目指す看護を实践できる道に進む決断】をするまでに《新卒訪問看護師に直接話を聞く機会》、《インターンシップで教育力を実感》、《職場の雰囲気・職員の人間性》、《新卒訪問看護師を育成してきた訪問看護事業所の実績》、《教員の勧め》、《看護協会等による就職支援》の6つの影響要因が看護学生の心理的過程に影響していた。

《新卒訪問看護師に直接話を聞く機会》では、「（就職した訪問看護事業所に）先生の教え子がいたので実際にお話を聞く機会があった。直接話が聞けたから、自分もじゃあ大丈夫なんだって思えた。」「やっぱり新卒（で訪問看護）は難しいんだろうなと思っていたんですけど、実際（当事者に）会って話したら、そこまで難しいわけじゃなくて、難しい面もあるけどまあ1年目でも行ける世界だから、踏み出すのもありじゃないかなって言われて」など、実際に新卒で訪問看護師になった当事者から実体験を聞くことで自分にもできるかもしれないと思いが変化していた。

《インターンシップで教育力を実感》では、「本当にベテランさんしかいないのでうちのステーションは。そのベテランさんたちから、看護の基礎から徹底的に学ぼうって決めました。（中略）看護のしていること全てちゃんと言語化して私たちにも教えてくださるし、そうするとすごい、気づきがすごい多いんです。」など、実際にインターンシップに行くことで職員の教育力を実感していた。

《職場の雰囲気・職員の人間性》では、訪問看護事業所を「見学したときすごいみんなようこそ、ウェルカムみたいな雰囲気で、これなら大丈夫だ私、と思った」などの職場の雰囲気や、「面談で所長と話してみても、もし入ってくれるならちゃんと育てますよみたいな感じを話してくれるっていうのが私としてはすごい安心だな」と実際にインターンシップや事業所の見学で職員と話することでその人間性に触れ、自分が育つことができる環境があるということを認識できたことが【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】の軽減に影響していた。

【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】として技術的な問題や看護師としてのキャリアという問題があったこともあり、教育体制が確立されていて自分がそこで看護師として成長していけるのかという点は、看護学生が訪問看護事業所への就職を検討した際の不安要素であった。しかしこれまでの《新卒訪問看護師を育成してきた訪問看護事業所の実績》は「初期のころから新卒を受け入れているところで、研修期間がしっかりある」、「ラダーがしっかりしていた。今までやってきたことを積み重ねているんで、1年目だと大体こういうのだよっていうのもあって。実際同じような（新卒で就職した）先輩がいて、自分が悩んだ時に相談相手になってくれるっていう話は聞いていた。」などと語られたように、看護学生が抱える【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】を軽減する影響要因であった。

《教員の勧め》では、「在宅の先生は『病院に染まっちゃう』っていう言葉をすごい使って、その言葉も結構響いてた」との語りからも、判断を迫られる場面での教員からの言葉の影響は大きかった。

また、新卒を採用している訪問看護事業所が少ない上、ホームページからの情報収集も困難であった看護学生にとって、《看護協会等による就職支援》は重要であった。「ネットで調べたら県の看護協会でも新卒を育成しますみたいなのがやっぱり出ていて、（中略）ちょっと興味があったって言うたら、どこのステーションでも見学できるように調整するのって言われて」、「ゼミの先生が県の（新卒訪問看護師の育成）プログラムの人の1人だったので、そこから代表の人と繋

がっていて代表の人と話をする機会をもらったので」など訪問看護事業所の詳細な情報を持つ都道府県看護協会や県の新卒訪問看護師育成プログラムを利用していた。

以上のように、「先輩のひとこと、『最初から訪問看護師になれるんじゃない、他の病院だって（1人前になるまでに時間がかかるのは）同じだ』みたいなので全部解決しちゃった」など、1つの影響要因や決め手があって決断できた者もいたが、多くの者は《新卒訪問看護師に直接話を聞く機会》、《インターンシップで教育力を実感》、《職場の雰囲気・職員の人間性》、《新卒訪問看護師を育成してきた訪問看護事業所の実績》、《教員の勧め》、《看護協会等による就職支援》の6つの要因を踏まえた上で、「最初の自分の感覚的に自分のやりたいことと近い方の訪問看護がいいかなあとと思って」、「後悔しそうでなっていうか、やりたいことをやればいいかなっていうのがあった」、「いいんじゃないかなって思ったんでチャレンジしようかな」と語られたように、「自分がやりたい方をやろう」「チャレンジしよう」などと就職への意思決定をしていた。

7) 【大きな決断を前にした不安】

訪問看護事業所をいくつか見学し、事業所の雰囲気や理念に納得し、この事業所に行きたいと思っても、いざ採用決定の直前になると「ただただ不安っていう、見えないものに対する不安みたいなのはあった」と「本当にこれでいいのかという漠然とした不安」を感じていた者もいた。漠然とした不安を抱えながら意思決定を迫られる内定直前の場面では「自分だけが抱えきれないところを誰かに自分の信頼できる誰かに共有しながら、相談のってもらいながら決めれたなって」と信頼できる人と不安を共有したり、相談に乗ってもらうなど《信頼できる人による支持》も影響して意思決定に至っていた。

8) 【自分の決定を信じた】

採用決定後に周囲へ就職先を報告する場面では反対の声もあり、「家族には反対されそうだなと思ったので、ちょっとずるいんですけど事後報告したんです。母親からは（訪問看護就職に反対する）長文のLINEが送られてきました。」「実習の先生と就職の話題になって、『訪問看護に行きます』って言うたら1時間くらい病院に行った方が

いいっていう悟りをされた」という経験をしていた。一方、新卒で訪問看護に行くことを応援してくれる人もおり、「すごいね、頑張ってねみたい」な応援の方が友人からは多かった、「成人の先生とかは病院での看護の在り方とかを十分知っているから、病院での看護の素晴らしさとかを言ってくれた。でもそういうのも含めたうえで訪問看護決めたんでしょって感じだった。」と友人や在宅看護領域以外の教員から看護学生意思決定を尊重した言葉かけがあった。採用決定後にこのような《周囲の反対》や《周囲の後押し》がありながらも、新卒で訪問看護事業所への就職を決めた看護学生は、「自分の意思をブラさないようにしていた。人は人、私は私。その人の考え方だと思って。」「行くのは自分、やりたいことをやろうと思った」と自分の目指す看護や自分の選択を信じていた。

9) 【就職決断後の不安の持続】

看護学生らは、【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】で生じていた不安が軽減されたために【目指す看護を実践できる道に進む決断】をすることができたが、すべての不安が解消されたわけではなかった。「こんなペーパーが行って本当に大丈夫かなってというのがあった」という自分の経験不足や看護技術の未熟さから〔技術的な不安〕を持ち続けていたり、実際に就職が近づくにつれ「話は聞いていたし先生からも相談のってもらったけど、いざ自分がやるイメージが全然なかったんで、そこで不安になった」と〔就職後の自分が働く姿を想像できない不安〕が生じていたり、「どうしても病院の中だと守られてる環境がすごくあるけど、(訪問看護は)1人で行くってなるから自分の礼儀作法が果たして大丈夫かっていうのが不安だった」と〔社会人としての礼儀作法に関する不安〕を抱くなど、就職して働く場面を想像することで新たな不安が生じていた者もいた。

10) 【就職後への希望】

【就職決定後の不安の持続】があった者もいたが、一方で「国試終わくらいは逆に楽しみっていか早くいきいたなって感じだったので」と〔就職が楽しみ〕と感じていた者もあり、自分で意思決定して選択した道へ進むことへの喜びから【就職後への希望】を抱いていた者もいた。

VII. 考 察

1. 新卒で訪問看護事業所へ就職した看護学生の意思決定過程について

新卒で訪問看護事業所へ就職した看護学生の意思決定過程について、図のとおり、10の心理的過程と15の影響要因が明らかになった。本研究では、元々看護基礎教育機関への入学以前または在学中に学生が抱いていた【人の暮らしとその支援への興味】、【病院が合わない感覚】、【マイナーな進路選択への抵抗感が少ない】という思考が、新卒訪問看護師に関する情報を得たり、在宅看護実習で好印象を受けることで【訪問看護事業所への就職に対する関心】に繋がり、新卒での訪問看護への就職に気持ちが向かうきっかけとなっていた。つまり、【人の暮らしとその支援への興味】や【病院が合わない感覚】、【マイナーな進路選択への抵抗感が少ない】は、新卒での訪問看護事業所への就職の契機となった思考であり、このような思考が新卒で訪問看護を目指す看護学生の特徴である可能性が示唆された。

しかし、本研究において看護学生は、《新卒で訪問看護に行くのは難しいという意見》や《情報の少なさ》、《周囲の反対》という意思決定の壁に直面していた。小瀬¹¹⁾は、新卒訪問看護師の5つの障壁の中で情報収集の壁と反対意見の壁を挙げており、本研究結果と一致している。本研究の対象者は、教員や先輩からの情報提供、周囲からの後押しや自分の意思決定を信じたことでこれらの壁を打破していた。本研究で明らかになった《周囲の反対》は、家族や教員によるものであり、語られた内容からも看護学生の将来を案じての助言であったと推測される。全国訪問看護事業協会のキャリア発達支援ガイド¹²⁾では、採用予定の訪問看護事業所側から必要に応じて家族とも面談し、訪問看護事業所の良いところを家族にも説明して安心感を持ってもらうことや、学校関係者には新卒訪問看護師の育成事例や育成実績を伝えて先入観を払拭すること等が推奨されている。このように周囲の理解を促すことにより、看護学生の望む進路への挑戦の可能性が広がると考えられる。

また、看護学生の中には【訪問看護事業所への就職に対する関心】があっても、【訪問看護事業

所への就職に対する不安と迷い】を抱え、気持ちが揺れる中でその不安が払拭されないまま新卒で訪問看護への就職を諦めた者もいることが推測される。実際に看護学生が進路を決定するまでには、在宅看護実習で訪問看護の責任の重さを知り訪問看護事業所への就職を諦めていたことが報告されており⁶⁾、新卒訪問看護師という道を知ることができても就職を決断するまでには不安や迷いの払拭が必要であった。本研究対象者は、【訪問看護事業所への就職に対する不安と迷い】が生じたタイミングで《新卒で訪問看護を志す先輩・同志の存在》、《新卒訪問看護師に直接話を聞く機会》、《インターンシップで教育力を実感》、《職場の雰囲気・職員の人間性》、《新卒訪問看護師を育成してきた訪問看護事業所の実績》、《教員の勧め》、《信頼できる人による支持》などの影響要因により不安や迷いを払拭し、【目指す看護を実践できる道に進む決断】をすることができた。すなわちこれらの要因は、看護学生の意味決定を促進する影響要因であると考えられる。

さらに、新卒での訪問看護事業所への就職に対する周囲からの肯定的な言葉かけは、看護学生が自分の意思決定に自信を持つことができる影響要因であったと考える。本研究では《周囲の後押し》として看護学生に対する友人からの応援があった。西村ら⁶⁾の調査では、在宅看護実習を終えた学生の8割以上が訪問看護に興味を抱いていた。本研究の対象者においても友人が講義や実習を通して訪問看護への関心を示していたため、友人からの応援が得られたと考える。新卒で訪問看護事業所への就職を目指す同志が周囲にいないとも、友人が応援してくれたことは看護学生にとってプラスに影響していたと考える。

2. 看護学生への支援

本研究結果から、訪問看護に関心を持つ看護学生が、多様な選択肢の中から将来の進路のひとつとして新卒で訪問看護事業所への就職を検討できるようになるための支援について考察する。

本研究の対象者は、新卒での訪問看護事業所への就職という進路を大学入学後に教員や先輩からの情報提供によって把握していた。看護学生はこれらの情報提供に頼らずとも、自身で将来のキャリアデザインについて考え、情報収集していく姿

勢が必要である。しかし新卒訪問看護師については情報の少なさが採用・育成の課題のひとつになっており¹²⁾、このため訪問看護事業所への就職を考えている看護学生が必ずしもその情報に辿り着けるとは限らない。就職先の選定は8割以上の看護学生が3・4年次に行っており¹³⁾、低学年のうち専門分野の学修が始まっていないため、関心領域が定まらず自分の将来について考えるのは難しいと推測する。このため看護基礎教育機関において、ゼミが始まるタイミングやキャリア支援プログラムなど、自分の将来や関心領域について考える時期に、保健師や助産師の道を提示すると同様に新卒訪問看護師の存在についても紹介されるようになれば、看護学生が訪問看護事業所への就職を進路のひとつとして検討することができるのではないかと考える。

本研究では、看護学生が先輩や教員に新卒で訪問看護への就職について相談したり、都道府県看護協会に連絡を取りさらに詳しい情報提供を受けたり当事者の紹介を受けていたことが分かった。看護学生が新卒で訪問看護事業所への就職を意思決定するにあたり、新卒で就職することのメリットやデメリットについて十分に認識している必要がある。そのためには看護学生が新卒訪問看護師を採用している訪問看護事業所のインターンシップ参加や、新卒で訪問看護事業所へ就職した当事者に直接話を聞く機会が得られ、詳しい情報を入手できることが有効であると考えられる。

3. 本研究の限界と今後の課題

本研究は対象者が5名と少数であり、一般化は困難な側面がある。また対象者のリクルートにはスノーボールサンプリングを用いたため、対象者に偏りが生じている可能性がある。さらに対象者を選定する際に勤務歴3年以内としたが、過去の思考や感情を想起して語ってもらうことに影響が生じた可能性がある。今後はさらに様々な背景を持つ対象者を加えて調査する必要がある。

謝 辞

本研究にご協力頂きました新卒訪問看護師の皆様
に深く感謝申し上げます。

本研究は共立女子大学看護学部へ提出した卒業論文に修正を加えたものである。また、本研究は第10回日本在宅看護学会学術集会で発表した。

本研究に関連し、開示すべき利益相反関係にあたる企業などはない。

引用文献

- 1) 高齢者介護研究会：2015年の高齢者介護～高齢者の尊厳を支えるケアの確立に向けて～，<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/kentou/15kourei/index.html>, 2003, (2020.5.2 閲覧)。
- 2) 日本看護協会，日本訪問看護財団，全国訪問看護事業協会：訪問看護アクションプラン2025——2025年をめざした訪問看護——，<https://www.jvnf.or.jp/2017/actionplan2025.pdf>, 2013, (2020.10.17 閲覧)。
- 3) 厚生労働省：平成30年介護サービス施設・事業所調査の概況，<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service18/dl/gaikyo.pdf>, 2020, (2020.10.30 閲覧)。
- 4) 齋藤尚代，川並和恵，夷亀いずみ，他：県内訪問看護ステーションの新卒採用の現状と課題，日本看護学会論文集，在宅看護，48，51-54，2018。
- 5) 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，<https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/h29-2.pdf>, 2018, (2020.10.17 閲覧)。
- 6) 西村和子，勝眞久美子：新卒看護師の訪問看護ステーションへの就職を阻む要因——看護学生の意識に焦点を当てて——，日本看護学会論文集，在宅看護，47，39-42，2017。
- 7) 梶原理恵，西山ゆかり：新卒訪問看護師を支援するための職場環境，四條畷学園大学看護ジャーナル，1，37-44，2017。
- 8) 梶原理恵：新卒訪問看護師を採用するために管理者が希望する方策，日本在宅ケア学会誌，21 (2)，86-91，2018。
- 9) 齊藤磨理子，諏訪さゆり，島村敦子，他：新卒訪問看護師の育成に必要な環境と教育体制，コミュニティケア，15 (4)，56-61，2013。
- 10) Susan K. Grove, Nancy Burns, Jennifer R. Gray：黒田裕子，中木高夫，逸見功 監訳：バーンズ&グローブ看護研究入門 原著第7版，エルゼビアジャパン株式会社，東京，329-330，2015。
- 11) 小瀬文彰：新卒訪問看護師の課題と展望，日本在宅看護学会誌，6 (2)，27-28，2018。
- 12) 一般社団法人全国訪問看護事業協会：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, (2021.1.8 閲覧)。
- 13) 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。