

新卒で訪問看護ステーションに就職するための要件

ー看護学生へのインタビュー調査からー

窪 内 敏 子
戸 田 真 里
西 田 美 紀

キーワード：新卒訪問看護師 看護学生 就職の要件

要旨

本研究は、訪問看護師増員の方策のひとつである新卒訪問看護師を増やすために、どのような要件があれば新卒看護師であっても訪問看護師を目指し、スムーズな就業につながるのかを明らかにする。

訪問看護ステーションの実習を終了した11名の看護学生を研究協力者とし、半構造的面接をグループインタビューの形で実施した。得られたデータから「研究協力者の新卒で訪問看護に就職することに対する思い」を分析し、さらに「新卒看護師の要件」、「在宅看護教育の要件」、「訪問看護ステーションの要件」の三側面からデータを質的帰納的に分析した。

分析の結果「看護学生の時期から、訪問看護が身近な看護として認識できる」、「在宅看護の特殊性を追求した教育を受けることで訪問看護のやりがい理解できる」、「訪問看護ステーションに、新卒の訪問看護師を受け入れる環境がある」、「多くの人が病棟看護や訪問看護など看護の多様性について理解する」といった内容が、新卒看護師の訪問看護師を目指す要因であると考えられた。

I. はじめに

我が国は超高齢社会にあり、病院の在院日数の短縮化から在宅で療養生活を送る人々は急増していると共に、在宅ケアの対象者は重度化・多様化・複雑化してきている。そしてこの現状から、在宅療養者にケアを提供している訪問看護師の役割はますます大きいと考えられる。

「2020年の訪問看護師数は約7万7千人」（厚生労

働省, 2022）と報告されている。しかし、日本訪問看護財団（2019）は、団塊の世代の人々が後期高齢者になりきる2025年までに、13万人の訪問看護師の確保の必要性を示している。そして、全国訪問看護事業協会（2018）は、訪問看護師不足に対応するための訪問看護師を増員するための方策の1つとして、「新卒看護師を訪問看護事業所で採用すること」を挙げている。日本看護協会（2020）は、2019年から2020年の1年間で看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の増加は約51,000人と報告しており、ここから少しでも多くの人材が、訪問看護に従事することでマンパワーが補充されるだろう。そのため「近年は、都道府県看護協会が新卒訪問看護師の育成の重要性に着目し、新卒訪問看護師の育成プログラムを作成するなど、新卒訪問看護師の採用と育成の機運が徐々に高まっている」（全国訪問看護事業協, 2018）。しかし、日本看護協会（2015）の調査では、20～29歳の訪問看護師が占める割合は約1%と非常に少なく、この結果を踏まえると訪問看護ステーションに就職する新卒の看護師は希少であることが推測される。

訪問看護の対象は、小児から高齢者と全ての発達段階の、多岐にわたる疾患をもつ在宅療養者であり、治療・管理すべき疾患の理解が必要な上、様々なライフステージにある人とのかわりなど幅広い知識が求められる。また、本人はもちろん、介護している家族も含めて良好な関係を築かなければならない。そして、限られた訪問時間内に、原理原則を踏まえて効率的な看護技術を実施する必要がある、通常、ひとりで療養者のもとへ訪問し、さまざまな症状をひとりで適切にアセスメントしながら臨機応変に看護を提供する。そのため、新卒訪問看護師は就業後、「技術や知識面に不安がある」や「分からないことが多すぎて、本当に新卒で（訪問看護に）挑戦して正しかったのだろうか」

(全国訪問看護事業協会, 2018)などの悩みをもっていた。また、訪問看護ステーションの新卒看護師を採用していない施設の多くは、「新卒訪問看護師への教育体制が十分でない」(全国訪問看護事業協会, 2018)などの採用できない理由を挙げている。佐々木・榎倉・柏崎ら(2021)は、看護学生の訪問看護就労意向について約2700人の看護学生を研究協力者として量的研究を実施し、新卒で訪問看護ステーションに就職希望の学生は約1%との結果を得ている。西崎・其田・田口(袴田)ら(2021)は、看護学生を対象に新卒で訪問看護へ就業することについてインタビューを実施し、「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」、「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」などの意識があることをまとめている。先行研究では、新卒訪問看護師、訪問看護ステーションの訪問看護師、看護学生の三者側からの研究が存在するが、その結果はどれも新卒で訪問看護に就業することの困難さが伺える。しかし、新卒でも訪問看護ステーションにスムーズに就業するためには、どのような要件があればいいのかというテーマに限定して研究された文献を検索することはできなかった。

原田・山本・北原ら(2006)は、看護学生は自己のキャリア志向にマッチした進路選択を行っており、「看護職者のキャリア志向は、就職前にその大枠が決定される」と述べている。このように、多くの看護職者は学生の時点でキャリア志向が決定されるという先行研究結果から、筆者は将来看護師を目指す看護学生を研究協力者とし、どのような要件があれば新卒であっても訪問看護師として就業できると考えるかについてインタビューを行いその内容をまとめようと考えた。本研究をまとめ結論を得ることは、訪問看護ステーションへの新卒訪問看護師のスムーズな就職と就業継続のための要件が明らかになり、訪問看護師の増員につながることや、在宅看護教育内容の具体的な構築などの一助になると思われる。

Ⅱ. 研究目的

訪問看護師増員の方策のひとつである新卒訪問看護師を増やすために、どのような要件があれば新卒看護師であっても訪問看護師を目指すようになり、スムー

ズな就業につながるのかについて、看護学生にインタビューにより提案してもらいその内容を質的に分析し明らかにする。

Ⅲ. 研究方法

1. 研究協力者のリクルート

研究協力に際し強制力が働かないよう配慮し、A大学看護学科で訪問看護ステーションの実習を終了した看護学生全員に、本研究の概要を説明し研究協力を依頼した。その上で研究協力の意思表示があった学生に対し、研究者が研究の趣旨、方法、倫理的配慮等の説明を口頭と文書を用いて行い、自由意思により同意が得られた者を研究協力者とした。なお、研究協力者が、訪問看護ステーションの就業を希望しているか否かは問わない。研究協力者の人数は、6～8名以上とする。質的研究における研究協力者数は厳格な規則はないが、「(質的研究には)6～8人のデータ単位が必要である」(Holloway Immy・Wheeler Stephanie, 2008)という内容を参考にした。

2. 研究方法

研究協力者に対し、新卒で訪問看護師を目指しスムーズに就業できる要件について、半構造的面接を実施した。内容は、「新卒で訪問看護に就職することについて、あなたはどのように思いますか」の質問から開始し、①「新卒で訪問看護師を目指す学生はどのような人だと思いますか」、②「新卒で訪問看護師になりたいと思える授業とは、どのような授業だと思いますか」、③「新卒で就職したいと思える訪問看護ステーションとは、どのような施設だと思いますか」の3点についてインタビューを行った。

研究データは、3～4名の研究協力者を1グループとしたグループインタビューを実施し収集した。グループによるインタビューは、「(グループメンバーの)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ことがメリットである」(安梅, 2001)ため研究方法に取り入れた。グループインタビューを実施する際には研究者がファシリテーターとなり、研究協力者ひとりの意見に偏ることなく、研究協力者全ての発言が反映されるように配慮した。

なお、インタビュー中のグループメンバーの呼称は、

個人情報保護の観点から氏名を使用せず、事前にひとりずつアルファベットを割り振り、呼称する際には割り振られたアルファベットを使用するよう説明した。

インタビュー終了後、「研究協力者の新卒で訪問看護に就職することに対する思い」を得られたデータから分析し、研究協力者自身の思いを確認した。次に、「新卒看護師の要件」、「在宅看護教育の要件」、「訪問看護ステーションの要件」の三側面からデータを分析し、それぞれから新卒で訪問看護にステーションに就職するための要件を明らかにした。

データは質的帰納的に分析し、分析方法は以下とした。

- 1) インタビューの内容は逐語録とし、意味のまとまりごとに文脈を反映するように要約しコードとする。
- 2) 1) のコードは、類似性と差異性に着目しながら比較しつつ、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ーとする。
- 3) さらに抽象度を高めるため、2) の方法と同様に類似性の高いサブカテゴリーをひとまとまりとして、カテゴリーを生成する。

分析の際の留意点を以下とした。

- 1) サブカテゴリー、カテゴリーを作成する際は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く。
- 2) 分析の過程は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る。

3. 倫理的配慮

本研究は、京都光華女子大学研究倫理委員会において承認を得ている（承認番号 162）。

まず、研究対象に該当する者全員に本研究の目的と意義を口頭と文書を用いて説明し、自由意志で研究協力を申し出た者を研究協力者とした。研究協力者には、研究参加中や終了後に研究協力の拒否や中断があっても不利益の発生はない、個人のプライバシーは保護される、インタビューによって得られたデータは匿名性を保持する、データは学術論文作成と発表以外に使用しない、データは5年間厳重に保管後、適切な方法で破棄するなどを口頭と文書を用いて説明し、研究協力者が同意書に自署後、インタビューを開始した。

なお、本研究において利益相反は存在しない。

IV. 結果

1. 研究協力者の概要

A 大学看護学科4年生11名から研究協力の意思表示があり、この11名のインタビュー内容を、本研究データとした。

研究協力者は全員20歳代の女性で、社会人の経験はない。

グループは、研究協力者の都合のよい時間帯でグループを編成したため、1グループが4名、2名、5名の3つのグループとなった。本研究では、編成されたこの3つのグループにインタビューを実施した。

2. 分析結果

カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〔 〕、コードを< >で示す。

- 1) 研究協力者の新卒で訪問看護ステーションに就職することに関する思い（表1）

4個のカテゴリーと10個のサブカテゴリー、26個のコードが抽出された。

新卒で訪問看護ステーションに就職することについて、研究協力者のほとんどが【訪問看護は看護経験が必要】だと考えていた。その中には「訪問看護をするには病院での勤務経験が必要」があり、<病院で経験を積んでからじゃないと、一人で療養者の方を見るのは怖いっていうのが一番ある>や<新卒看護師は現場経験がないから、さまざまなケアを実施するのが大変そう>などの思いがあった。また、〔新卒だと療養者とのよい関係がもてない〕には、<療養者の方からも新卒だと他の経験のある訪問看護師と比べたときに、どこか不安に思う>などがあり、〔看護技術などが未熟なので新卒の就職は難しい〕には、<手技（看護技術）が身に付いてないので新卒で訪問看護ステーションに就職するのはハードルが高い>、<かなり技術が必要なので（訪問看護は）難しそうではある>、〔ひとりで訪問するため不安〕には、<ひとりで訪問するため一つ一つの判断が正しいかや、症状を見落としていないか、不安になるだろうなと感じる>などがあった。そのためか【訪問看護の卒後教育が不明瞭】とい

う思いもあり、＜病院とかに比べて教育体制とかが整ってるイメージがない＞などの考えがあった。

相対して【訪問看護は魅力的】という思いもあり、＜小児からお年寄りまで見れるところは、魅力的ではある＞や＜退院後の利用者さんとゆっくり関わることができるという面で、訪問看護師はとても魅力的だ＞などとも考えていた。

表1 研究協力者の新卒で訪問看護に就職することに関する思い

カテゴリー	サブカテゴリー	コード (抜粋)
訪問看護の卒後教育が不明瞭	サポート体制が少ないと思う	・病院と違ってサポート体制が少ないって思ってるので不安
	教育体制が整っているのかわからない	・病院とかに比べて教育体制とかが整ってるイメージがない
訪問看護は看護経験が必要	訪問看護をするには病院での勤務経験が必要	<ul style="list-style-type: none"> ・病棟で3年から5年ほど働いて、急性期病棟も慢性期病棟も見た上で転職という形でするのが一番 ・病棟経験が3～5年程度ある方が、訪問看護ステーションの方からしても、足を引っ張ってしまうような人がいることよりも、使えるような人のほうが欲しいかなっていうものもある ・病棟のほうで5年、10年ぐらい経験を積んでから転職するっていうのは、少し興味があります ・病院で経験を積んでからじゃないと、一人で療養者の方を見るのは怖いってというのが一番にある ・新卒看護師は現場経験がないから、さまざまなケアを実施するのが大変そう
	新卒だと療養者とのよい関係がもてない	<ul style="list-style-type: none"> ・療養者の方からも新卒だと他の経験のある訪問看護師と比べたときに、どこか不安に思う ・新卒だと療養者との信頼関係が築きにくそうなのかな
	看護技術などが未熟なので新卒の就職は難しい	<ul style="list-style-type: none"> ・どんな疾患でもウエルカムというか、何でも対応しないといけないっていうのがある ・手技が身に付いてないので新卒で訪問看護ステーションに就職するのはハードルが高い ・かなり技術が必要なので難しそうではある ・経験が少ないので、できることが限られてくるのではないかなと思う ・自分がすぐに一人立ちできるような状態で就職できたらいいなと思っているので、新卒ではあまり就職は希望したくない ・同行訪問した訪問看護師は、限られた時間の中でケアであったりいろいろされていて、経験があるからこそ時間内に終われる ・決められた時間内でケアを終了するために、頭の中で計算するというか、これは何分かかるから先にやったりとか臨機応変に対応するのが、臨床経験を積んでいかないと難しい
	ひとりで訪問するため不安	<ul style="list-style-type: none"> ・ひとりで訪問するため一つ一つの判断が正しいかや、症状を見落としていないか、不安になるだろうと感じる ・人工呼吸器の設定から何から何まで一人で訪問看護師がしておられて、少しでも設定を間違えたら本当に命の危険に関わるような看護技術を、一人で責任を負ってやらなければならない（ので新卒では難しい） ・誰にも確認を取れないというのはすごい怖い ・ひとりで訪問して責任を持って働いていくことに対して緊張する
	訪問看護は自分には向かない	・その場での判断力も求められると思うから、自分には向いてない
訪問看護は魅力的	様々な発達段階の対象者とのかわりは魅力的	・小児からお年寄りまで見れるところは、魅力的ではある
	対象者とゆっくりかかわれることは魅力	・退院後の利用者さんとゆっくり関わるができるという面で、訪問看護師はとても魅力的だ
	やりがいを感じる	・やりがいはありそうだなと思います

2) 看護学生が提案する新卒で訪問看護ステーションに就職するための要件

(1) 新卒看護師の要件 (表2)

4 個のカテゴリーと 10 個のサブカテゴリー、39 個のコードが抽出された。

多くの研究協力者が、【訪問看護に必要な能力があ

る】ことを新卒訪問看護師の要件と考えていた。その中で最も多いものが[コミュニケーション能力が高い]であり、＜療養者さんとも雑談というか、世間話とかもできるようなコミュニケーションの能力がある＞などの発言があった。その他に[チャレンジ精神がある]にはく自分が不安で就けないなって思うからこそ挑戦

表 2 新卒看護師の要件

カテゴリー	サブカテゴリー	コード (抜粋)
訪問看護によいイメージがある	実習でよい経験をした	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護実習で印象的な経験をしている ・訪問看護の実習に行ったときにやりがいを感じたり、魅力を感じた人 ・在宅の領域での実習で自分に合ったなとか思える人も目指す一つなのかなとか思う
	身近な人が訪問看護を受けている	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に自分の家族が訪問看護を受けている ・身近に在宅療養者さんがいて、そういう方を支えたいなって思う人 ・実際に訪問看護の方と関わったことがある人 ・家族が訪問看護を受けてたとかいう、もしあったとしたら、そういう経験もない人よりは訪問看護を想像しやすい ・今までに訪問看護の実際を知っていることが、何も知らない人より、こういう仕事をしてるっていうのは想像しやすいと思う
訪問看護が自分に向いている	じっくり看護がしたいと考えている	<ul style="list-style-type: none"> ・一人のひとじっくり関わりたい人 ・一人一人に丁寧に向き合いたいって考えてる人 ・その人に合った看護をしたい人が目指したいと思う
	訪問看護の特徴が自分に合っている	<ul style="list-style-type: none"> ・夜勤が嫌な学生 ・自分のライフワークにあった夜勤がないので家庭との両立がしやすいため、新卒でも家庭をもっている人 ・病棟に自分は合っていないからとか、そういう消極的な理由っていうのも条件の一つにあるのかな ・病棟が、ちょっと息苦しく感じる人 ・アットホームな職場を求める学生
訪問看護を志望している	在宅看護に興味がある	<ul style="list-style-type: none"> ・興味がないと続けるのって難しいと思うので、在宅看護に興味がある方 ・地域で暮らす療養者の看護に貢献したいと思っている人 ・急性期のばりばりの所で働きたいとかじゃなくて、地域医療とか、そういうところをしたいっていう人
	訪問看護師に憧れている	<ul style="list-style-type: none"> ・小さい頃から訪問看護師とかに憧れていた人
訪問看護に必要な能力がある	コミュニケーション能力が高い	<ul style="list-style-type: none"> ・実習に行ったときに、電話が鳴りやまないような印象があって、訪問看護ステーションで。電話の受け答えとかも、多分できていないと駄目かな ・実習のときでも積極的に指導者さんに、これってどういうことですかって聞くことができる ・療養者さんとも雑談というか、世間話とかもできるようなコミュニケーションの能力がある ・コミュニケーション能力が高い人 ・ある程度のコミュニケーションが嫌いではない人
	チャレンジ精神がある	<ul style="list-style-type: none"> ・結構チャレンジ精神があるというか、何でも挑戦したいっていう意欲的な子 ・在宅実習で挑戦してみたいなって思った人 ・自分が不安で就けないなって思うからこそ挑戦したいという勇気がある人が目指すのかな
	療養者との親密な関係作りができる	<ul style="list-style-type: none"> ・その人の性格とか考えてることを取り出していけるような人 ・訪問したときに、今日も来てくれてありがとうと言ってもらえるような雰囲気、環境をつくれるような人 ・家族と患者に親密に関わることが在宅で多いと思うので関わりが多く、親密に療養者と関わりたいと思っている ・地域の現場で、直接、近い距離で療養者の方と寄り添いたい気持ちが強い方
	臨機応変な対応ができる	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒の段階でもできるだけ臨機応変に対応できていないといけない

したいという勇気がある人が目指すのかな>や、〔療養者との親密な関係作りができる〕や、〔臨機応変な対応ができる〕を挙げていた。

また、【訪問看護にいいイメージがある】や【訪問看護を志望している】では、〔実習でよい経験をした〕があり、〔身近な人が訪問看護を受けている〕は、プライベートで訪問看護師に出会い、訪問看護にいい印象をもち〔訪問看護に興味がある〕、〔訪問看護に憧れている〕といった思いを抱えていることが、新卒訪問看護師の要件になっていた。

そして、<一人の人とじっくり関わりたい人>など〔じっくり看護がしたいと考えている人〕や、<夜勤が嫌な学生>、<病棟がちょっと息苦しく感じる人>など、【訪問看護が自分に向いている】と思っている人も要件に挙がっていた。

(2) 在宅看護教育の要件 (表3)

4 個のカテゴリーと 11 個のサブカテゴリー、35 個のコードが抽出された。

研究協力者は在宅看護教育の要件として【在宅看護ならではの授業】を挙げ、〔在宅看護の特徴がわかる看護技術が学びたい〕や〔在宅にある物品を利用した技術演習〕など在宅看護技術の習得に関する発言をしていた。【実際の訪問看護が理解できる授業】では、〔実際に新卒で訪問看護師になった人の話が聞きたい〕〔自分に近い年齢の訪問看護師の話が聞きたい〕があり、<新人の訪問看護師さんの体験談などを聞くということ、自分の年齢や立場に近い人の話を聞くことで不安が解消される>などが挙げられていた。〔実際の訪問看護師の話で訪問看護をイメージしたい〕では、<実際の訪問看護師さんの話をうけることで、訪問看護ならではの魅力っていうのが知れたら、なりたくなっているふうに思える>などの考えがあった。

他に、【実習でよい経験をする】では<実習のような自分が経験、体験できるようなことで、興味が湧くというか、目指したいなと思えるんじゃないかなと思う>などがあった。在宅看護教育の中でも【訪問看護師の卒後教育が知りたい】という思いがあり、<病棟では研修とかもあるじゃないですか。新卒で訪問看護ステーションに行ったら、研修内容とかどうなっているのかとかそういう内容とかも事前に聞けたら（訪問看護を）想像しやすい>などの発言がみられた。

(3) 訪問看護ステーションの要件 (表4)

5 個のカテゴリーと 18 個のサブカテゴリー、56 個のコードが抽出された。

新卒訪問看護師のスムーズな就職のための、訪問看護ステーションの要件として研究協力者は、【職場の環境がよい】を挙げ、〔新人を歓迎してくれる〕や〔職員全員の仲がいい〕などを挙げていた。また、【新人の時期は複数で訪問したい】では、〔新人期間は 2 人体制で訪問したい〕、〔夜間のオンコールを多人数性にしてほしい〕などの発言があった。

多くの研究協力者は、【新卒教育がしっかりしている】ことを訪問看護ステーションの要件に挙げていた。〔新人教育を丁寧にしてほしい〕、〔看護技術に力を入れている〕では、<しっかりと看護技術や訪問マナーについて指導してもらえる>ことや、<人工呼吸器や吸引器を使用されている方が（実習で）多かったので、そういう技術を学びたい>などがあった。他には〔病院と同じようなシステム化された教育〕や〔家族とのかかわりを教えてほしい〕があった。【ゆとりをもって独り立ちさせてほしい】では、<独り立ちの時期があんまり早いと、研修があっても、ちょっと早すぎるから無理かなって>などが挙がった。

【訪問看護師の価値】で〔看護師であると療養者等に認められて仕事がしたい〕は、<訪問看護師は私服とかであったり、白衣じゃなくて、一般の方と見分けがつかないのかなと思って。せっかく看護師っていう免許を持つてるのに、そこは白衣着て看護師やっているのを思いたい>という発言もみられた。

表3 在宅看護教育の要件

カテゴリー	サブカテゴリー	コード (抜粋)
在宅看護ならではの授業	在宅看護の特徴がわかる看護技術が学びたい	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の展開が在宅特有なところをもう少し教えてほしい ・在宅看護の技術を見れたら、具体的に（訪問看護を）想像することにつながる
	在宅にある物品を利用した技術演習	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅看護の中の物品とかがそろっていない状態で、どうやってどういう代わりのもので使ったりするかっていう、具体的な授業とかがなかったかなって思う ・陰洗ボトルであれば、そのペットボトルのキャップに穴開けてやったりとか、もうちょっと看護の中で生かせるような授業があればなって思った ・病院で使っているようなものを家でどうやって代替するのかっていうのを、授業内でも考えたら自分の知識にもなるし訪問看護に興味がわく
	訪問看護の利点が理解できる授業	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的に利用者さんを知れることとか、回復を見届けることができるなど訪問看護の良い点に分かるような授業 ・訪問看護師の魅力だったり、病棟では味わえない訪問看護師ならではのやりがいや業務などが分かりやすい授業
	訪問マナーの授業をたくさんしてほしい	<ul style="list-style-type: none"> ・今の時代の子たちって、あんまり良くないって聞くんですよ。マナーが良くないって…しっかり多めにやった方がいい
実際の訪問看護が理解できる授業	実際に新卒で訪問看護師になった人の話が聞きたい	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に新卒で訪問看護ステーションに就職した方のお話を聞くのは、すごい効果的だなと思います ・予想以上にすごい幅広い方が対象となっていることを知って、新卒で就職したときに、自分が思い描いていた看護とあまりイメージが掛け離れてしまわないように、想定しておくのは大事 ・新卒で訪問看護師として働かれてる方の経験とか、なんで1年目から入ったのかって聞く機会があれば、なりたいたいと思える ・新卒の訪問看護師さんの苦労話とか、苦戦したこととかも話してもらったら、挫折したこととか…
	実際の訪問看護師の話で訪問看護をイメージしたい	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に訪問看護師の人から、現場の話とか聞いて在宅のイメージができるような授業だとよい ・実際の訪問看護師さんの授業をうけることで、訪問看護ならではの魅力っていうのが知れたら、なりたいなっていうふうに思える ・実際の訪問看護で、いい面ばかりじゃなくて苦労した面っていうか、こういうこと大変でとかを伝えてもらったらより具体的に訪問看護が理解できる
	自分に近い年齢の訪問看護師の話が聞きたい	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の訪問看護師さんの体験談などを聞くということで、自分の年齢や立場に近い人の話を聞くことで不安が解消される ・実習に行ったときに、新卒ないし若い方とかに意見、聞いてみるのも一つかな ・新卒や若い人とかの来てもらうのもまた難しいかもしれないんで、そういう動画があれば、そういうのを授業内で見て、グループでディスカッションとかしたら、興味が増える
	新卒訪問看護師の印象を訪問看護師から聞きたい	<ul style="list-style-type: none"> ・ステーションの、スタッフの人の声で、新卒の人をどう思ってるのかとかも聞いてみたい
	訪問看護師の卒業生の授業	<ul style="list-style-type: none"> ・新人訪問看護師として就職された卒業生とか講義に来て、今どういう感じで仕事されているかみたいな体験談が聞けたらいい
	実習でよい経験をする	<ul style="list-style-type: none"> ・実習のような自分が経験、体験できるようなことで、興味が湧くというか、目指したいなと思えるんじゃないかなと思う ・実習に行くことによって、興味がわく
訪問看護師の卒後教育が知りたい	訪問看護の新人教育が知りたい	<ul style="list-style-type: none"> ・どのぐらい先輩看護師の方と一緒に同行訪問して教育を受けられるのかとか、病院のようにはっきり訪問看護もどのように教育されていくのかを知れたら、そこの不安は少しは緩和されるのかなと思います ・新卒の人でもなれるよっていう、ステーションからの声とかを講義とかしてもらったら、ここのステーションやったら大丈夫やなっていうって、就職の選択肢の一つにもなる ・病棟では研修とかもあるじゃないですか。新卒で訪問看護ステーションに行ったら、研修内容とかどうなってるのかとかそういう内容とかも事前に聞けたら想像しやすい

表 4 訪問看護ステーションの要件

カテゴリー	サブカテゴリー	コード (抜粋)
職場の環境がよい	新人を歓迎してくれる	<ul style="list-style-type: none"> ・人間関係が良くて、かつ新人をすごい歓迎してくれる雰囲気がある ・新卒でも何でもきんぱーぱーが、いきなりベテランに紛れていいんですかみたいな気持ちになりそう ・実習のときとくに、ここの訪問看護ステーションは新卒でも全然めっちゃ歓迎してるからぜひ来てねみたいに言われたい ・新卒で採ってる所あんまりないと思うので、新卒でも受け入れるよっていう人間関係の良さがある ・新卒でも、全然ウエルカムだよっていうステーションとかがいい
	同期の新卒訪問看護師がいる	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護ステーションは一人で就職することがあるかもしれないと思うけれど、同じ新卒でそこに入る同期みたいな仲間がいたら相談とかもできて頑張れる
	職員全員の仲がいい	<ul style="list-style-type: none"> ・上の世代の方から若い方まですごい仲良くしている ・人間関係が良い
	雰囲気が優しい	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の雰囲気が優しくて柔らかい ・施設の雰囲気がいい所
	療養者とかかわりがよい	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護ステーション実習で、訪問看護師さんと療養者さんとの日常的な会話とかも含めて二人ともが楽しい感じだったんで。なんか病棟の人たちよりちょっと伸び伸びして、いいなと思った
新人の時期は、複数で訪問したい	新人期間は2人体制で訪問したい	<ul style="list-style-type: none"> ・初めの1年目は必ず先輩と一緒に2人で同行できるような所 ・まずは、2人体制で訪問に行って、少しずつ勉強会してもらいながら独り立ちしたい
	夜間のオンコールを多人数体制にしてほしい	<ul style="list-style-type: none"> ・夜のオンコールが2、3名いて、もし自分が出られなくても、万が一のときに備えて誰かが出てくれる区切りを付けてもらったり ・(夜のオンコールで) 10時から12時までは自分で、12時から夜中の2時までは相手であってというような
	夜間の訪問は2人体制がいい	<ul style="list-style-type: none"> ・夜中(訪問の必要があり) ひとりで山奥の一軒家に行くのとか怖いなと思ったことがあって、そういう所にも不安があったら2名で行けるような体制があったらいいな
	教育期間中は年齢の近い人とペアになりたい	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師はどうしても年齢が上の方が多いのかなっていうのがあって、(新卒看護師と) 悩む部分も違ってくるのかなと思うので、できるだけ年齢が近い人とのペアで初めの訪問したり、精神面サポートしたりしてほしい
	新人教育を丁寧にしてほしい	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒で訪問看護師に入ったとして、今後、病院に転職するってなったときに、病院で何年間か働いてる人との経験の差が生まれるとつらいと思うので、その経験の差が埋められるぐらいの教育体制 ・初めのうちは先輩の見守りの下、看護できる環境であれば就職したい ・新人への研修やサポートが手厚い所 ・新卒看護師の受け入れ体制が整っている ・看護師さんが丁寧に教えてくれる ・研修メニューとかがしっかりできていてステーション
新卒教育がしっかりしている	看護技術に力を入れている	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師は看護技術の経験が積みにくいので、技術の習得に力を入れているような施設がいい ・しっかりと看護技術や訪問マナーについて指導してもらえる ・医療的ケア児の、人工呼吸器の取り扱い方だったり、それを外してお風呂に入れるケアだったり、そういうときに気を付けることだったりとかが教えてもらえると安心 ・基本的な技術を教えてもらいたい ・人工呼吸器や吸引器を使用されている方が多かったので、そういう技術を学びたい
	病院と同じようなシステム化された教育	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師として病院で働いてる人と同じようなサポートがあったらいい ・新人研修とかがしっかりあって、病院であるようなラダー制度とかを取り入れて、段階的にちょっとずつ独り立ちしていけるような制度が整っている施設
	家族とかかわりを教えてほしい	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケアを家族がされているのを見て、家族の看護も知りたいと思う ・マナーとかも教えていただけたら、家族との関わり方もスムーズにいくかな
	ゆとりをもって独り立ちさせてほしい	<ul style="list-style-type: none"> ・6月末ぐらいからもう一人で行くってなると、不安でいっぱいだなと思って。病棟と一緒に、二人でペアで訪問とか行けたらいいなと思ってました。訪問看護師は駄目なんですね。人手が少ないっていうから ・独り立ちの時期があんまり早いと、研修があっても、ちょっと早すぎるから無理かなって ・在宅だと余計、ちょっと心配なんですよ。一対一で、しかも、人さまのおうちにお邪魔するっていうだけでも心配なんですよ ・2、3カ月で放り出されるのは、一人で行ってこいってなるのは、さすがに怖いんです ・個人に合わせて一緒に行くか、独り立ちの時期、検討するみたいなのもやってもらえたら
	新人教育のメニューを明確に示してほしい	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒でも何も分からないまま、新卒で就職してすぐ一人での訪問にはならないと思うんですけど、いずれ一人の訪問になるまでの研修が知りたい ・卒後1年って、大体の病棟でも研修が組まれているけれど、訪問看護はどうなのかわかったら想像がつく
特徴を生かした訪問看護ステーション	精神面もフォローしてほしい	<ul style="list-style-type: none"> ・精神面のケアとかも、フォローとかもしてほしいなと思います
	自分が希望する看護に特化した職場	<ul style="list-style-type: none"> ・小児を対象にしている訪問看護ステーションとかもあったりとかするので、自分のやりたいことができるような訪問看護ステーションがあるっていうことを知りたい
訪問看護師の価値	看護師であると療養者等に認められて仕事したい	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護師は私服とかであったり、白衣じゃなくて、一般の方と見分けがつかないのかなと思って。なので、せっかく看護師っていう免許を持ってるのに、そこは白衣着て看護師やっていうのを思いたい

V. 考察

実際の看護学生からのインタビュー内容を分析し、新卒で訪問看護ステーションに就職するために必要だと考えられる要件について以下にまとめる。

1. 看護学生の時期から、訪問看護が身近な看護として認識できる

栗本（2009）は、看護学生は、訪問看護の対象理解や家族ケアの必要性は認識しているものの、「在宅看護（訪問看護）を具体的なものとしてイメージできていないことが考えられる」と述べている。その理由として「核家族の学生が多く、在宅で人を介護する場面や経験を有する学生が少ない」（2009, 栗本）などを挙げている。研究協力者の新卒訪問看護師の要件に関する内容からも、＜実際に自分の家族が訪問看護を受けている＞や、＜家族が訪問看護を受けてたとかいう、もしあったとしたら、そういう経験もない人よりは訪問看護を想像しやすい＞などがあり、多くの学生にとって訪問看護は身近なものではなく、臨地実習に出ることで、初めて実際の訪問看護を知る学生がほとんどである。加えてA大学看護学科の臨地実習では、履修学生全員が対象者の住まいに訪問するのは訪問看護のみであり、それ以外は病院もしくは高齢者施設の実習となっている。研究協力者は、新卒訪問看護師の要件として＜訪問看護の実習に行ったときにやりがいを感じたり、魅力を感じた人＞と発言している。しかし、このような短期間の訪問看護ステーション実習での経験では、かなりインパクトのある実習でなければ、学生にとって訪問看護の印象は薄く、新卒で訪問看護師を目指すことも少ないと考えられる。そのためか、研究協力者は在宅看護教育で「実際の訪問看護師の話で訪問看護をイメージしたい」を要件として挙げており、光安・山田・藤野（2021）は、在宅看護における授業の有効性について「いかに（学生に）想像させて理解を促すかが求められている。その方法の一つとして、【リアリティのある教材】は効果的である」と述べている。このように、実際に在宅で看護を実践している訪問看護師の授業を受けることは、リアルな訪問看護を知るだけでなく、訪問看護師の看護観にも触れることができ訪問看護の素晴らしさや、やりがいなどを認識する機会になると考えられ、有効な授業展開に

なるのではないだろうか。さらに【訪問看護師の卒後教育が知りたい】では、病院ではシステマティックに計画されている新人研修やキャリアアップについて、訪問看護師も明確に示してもらえると将来像が理解しやすく目指しやすいくと考えていた。

また、〔実際に新卒で訪問看護師になった人の話が聞きたい〕や〔自分に近い年齢の訪問看護師の話が聞きたい〕という分析結果があり、看護学生は自身の年齢や考え方が近い、若い訪問看護師にロールモデルを求めていると推測できるような内容があった。そして未知に近い訪問看護師の道を、先に進んでいる同年代の看護師の経験を知ること、学生は訪問看護にリアリティを感じ就業に興味を抱くようになるのではないだろうか。井口・西崎・田口（袴田）（2021）は、学生が訪問看護師を目指せない理由として「『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」ことを挙げている。このように、看護学生の時期から、学生自身と年齢の近い訪問看護師や新卒訪問看護師などの経験談を聞き、訪問看護が身近な看護として認識され就職先の選択肢となることで、新卒での訪問看護ステーションの就職を希望する学生が輩出できるようになるのではないかと考えられる。

2. 在宅看護の特殊性を追求した教育を受けることで訪問看護のやりがい理解できる

研究協力者は在宅看護教育の要件として、【在宅看護ならではの授業】を受けることを挙げ＜訪問看護師の魅力だったり、病棟では味わえない訪問看護師ならではのやりがいや業務などが分かりやすい授業＞を挙げていた。また、〔在宅看護の特徴がわかる看護技術が学びたい〕では、＜在宅看護の技術を見れたら、具体的に（訪問看護を）想像することにつながる＞や、〔在宅にある物品を利用した技術演習〕では、＜病院で使っているようなものを家でどうやって代替するのかっていうのを、授業内でも考えたら自分の知識にもなるし訪問看護に興味はわく＞などの内容があった。吉川・関・廣部（2014）は、在宅看護技術の特徴として「（療養者と家族の）療養環境に応じ、看護技術を応用して提供するところ」を挙げ、在宅看護の学内演習で在宅と同じ状況を再現することによって、「学生は（創意工夫や）代用力・応用力や実践能力の学びを深める」（2014, 吉川・関・廣部）と述べている。研究協力者も

＜陰洗（陰部洗浄）のボトルであれば、そのペットボトルのキャップに穴開けてやったりとか、もうちょっと（訪問）看護の中で生かせるような授業があればなっと思った＞と具体的な実践を挙げて学内演習を振り返っている。訪問看護は病院のようにすべての必要物品が揃っていないくても、基礎看護技術の意味と留意点を理解し、家庭で使用している物品を応用して対象に効果的な看護技術を提供するところにやりがいがある。吉川・関・廣部（2014）が「物品の活用にはひらめきが必要である」と述べているように、この“ひらめき”が訪問看護の魅力のひとつと言えるのではないと思われる。看護教育の中でもできるだけ在宅に近い環境下で、学生自身が試行錯誤しながら“ひらめき”を体験でき、家庭で生活する療養者の個別的なケアに迫れるような、ロールプレイなどの演習を考える必要がある。

落合・王（2019）は、在宅看護の実習における学生の看護技術実施について「（在宅看護技術の）経験数は多いとは言い難い状況であり、在宅看護実習は実践能力の育成が難しいことが課題である」と述べている。このことは、2020年辺りから新型コロナウイルス感染防止対策の中、臨地実習における療養者とのかかわりの制限も拍車がかかっていると考えられる。そのためか研究協力者は、訪問看護ステーションの新卒訪問看護師が就職する要因の【新卒教育がしっかりしている】に、〔看護技術に力を入れている（訪問看護ステーション）〕を挙げく訪問看護師は看護技術の経験が積みにくいので、技術の習得に力を入れているような施設がいい＞やくしっかりと看護技術や訪問マナーについて指導してもらえる（訪問看護ステーションがよい）＞と発言していた。村松・五十嵐・鈴木ら（2016）は、看護学生が就職前に直面する不安について「未学習による看護技術の未熟さや既習の看護技術の経験不足は、就職後、実際に行う際の困難感に繋がりやすい」と述べている。訪問看護ステーションは、療養者に対する看護の提供時間が決まっており、その時間内にサービスを終了させなければならない。そのため臨地実習での学生の在宅看護技術の経験は、どうしても見学もしくは訪問看護師の介助が主になってしまう。このような現状から、学生は訪問看護ステーション実習での看護技術の実施経験は少なく、在宅看護技術の未熟さによる自信のなさから訪問看護師を目指す意欲が

失われるのだと推測される。また、【家族とのかかわりを教えてほしい】でくマナーとかも教えていただけたら、家族との関わり方もスムーズにいくかな＞や、【在宅看護ならではの授業】でもく今の時代の子たちって、あんまり良くないって聞くんですよね。マナーが良くないって…しっかり多めにやった方がいい＞など、在宅看護教育や訪問看護ステーションでの卒後教育に、在宅看護技術の訪問マナーや家族に対するコミュニケーション技術を挙げている研究協力者が多かった。病院実習でかかわる家族の多くは面会者という立場だが、訪問看護ステーションの実習では療養者の介護のほとんどを家族が担っている。そのため、家族とうまくコミュニケーションをとり、介護の困りごとをはじめ、療養者の変化など重要な情報を家族から収集することや、家族の介護負担の軽減を図ることなどは訪問看護における最も大切な看護技術のひとつといえる。研究協力者もく医療的ケアを家族がされているのを見て、家族の看護も知りたいと思う＞と発言しており、訪問看護師は、家族とのコミュニケーションがスムーズにとれる技術を有していることが重要だと研究協力者は考えている。

このように、在宅看護教育では訪問看護を具体的にイメージでき、また、学生自身で創意工夫した看護技術が必要となる事例を用いた、ロールプレイを実施するような演習を構築することが必要であろう。加えて、新卒訪問看護師の新卒教育のために、訪問看護ステーションは在宅看護技術に関する教育内容に重きをおき、家族とのコミュニケーション技術についても力を入れた実践的な卒後教育プログラムの作成が必要だと考えられる。さらに、訪問看護ステーションと在宅看護の授業を行う教育機関との教育内容の連携も有効であろう。

3. 訪問看護ステーションに、新卒の訪問看護師を受け入れる環境がある

全国訪問看護事業協会（2018）が、会員となっている1,648カ所の訪問看護ステーションを対象に、過去5年間に新卒訪問看護師の採用があったか否かを問う調査では、3.4%のみが新卒看護師の採用があったと回答した。また、丸山・柏木・叶谷（2018）の横浜市内248カ所の訪問看護ステーションを対象にした研究では、「新卒看護師採用意向を示すステーションが増

えてきている一方、本研究結果では新卒看護師を採用したことがある施設は3件にとどまった」と説明している。このように、現在の、訪問看護ステーションでの新卒訪問看護師採用人数はかなり少ない。そして、全国訪問看護事業協会（2018）の会員を対象にした調査によると、新卒訪問看護師の採用を実現するために必要と思われることは「効果的な育成プログラム」であるという回答が6割以上を占めた。この結果と同様に本研究でも、新卒で訪問看護ステーションに就業するための訪問看護ステーションの要因として、ほとんどの研究協力者が【新卒教育がしっかりしている】を挙げている。しかし、先行文献を検討する限り、多くの訪問看護ステーションは新卒訪問看護師を教育できるプログラムを持ち合わせていないのが現状である。また、研究協力者は【新人の時期は、複数で訪問したい】という要因も挙げ、＜まずは、2人体制で訪問に行き、少しずつ勉強会もしてもらいながら独り立ちしたい＞や、〔ゆとりをもって独り立ちさせてほしい〕には＜2、3カ月で放り出されるのは、一人で行ってこいってなるのは、さすがに怖い＞や＜個人に合わせて一緒に行くか、独り立ちの時期、検討するみたいなのもってもらえたら＞と発言している。しかし、全国訪問看護事業協会（2018）の調査では、半数以上の訪問看護ステーションが「育成担当者の確保」をしないと新卒訪問看護師の採用の実現は難しいと回答しており、新卒訪問看護師の教育に専念できる先輩訪問看護師を必置している訪問看護ステーションは、今のところ少ないと推測できる。丸山・後藤・叶谷（2017）の、全国訪問看護事業協会加入の361カ所の訪問看護ステーションを対象とした研究結果でも「新入職者は就業条件として臨床経験があることが求められ、それゆえに新入職者は既職者と同等な即戦力として従事することが求められている」と述べている。このように、現在、多くの訪問看護ステーションの環境では、新卒訪問看護師を受け入れることが困難であると考えられる。そのような中、松原・眞崎（2017）の研究では「小規模事業所が多い訪問看護ステーションにとっては、大規模で地域の基幹型の機能を有する機能強化型訪問看護ステーションの協力を得る」や「各訪問看護ステーションの特徴を生かし、新人訪問看護師の実践能力の習得に協力しあうネットワーク作り」、「病院と訪問看護ステーションの両施設間での看護師の出自」など、

ひとつの訪問看護ステーションで、新卒訪問看護師の育成・教育を抱え込まない考え方と、システム作りの提案がなされている。

また、研究協力者は、新卒訪問看護師を受け入れる訪問看護ステーションの要件として〔新人を歓迎してくれる〕を挙げ、＜新卒で何もできんペーパーが、いきなりベテランに紛れていいんですかみたいな気持ちになりそう＞という不安や＜新卒で採ってる所あんまりないと思うので、新卒でも受け入れるよっていう人間関係の良さがある＞などの発言をしていた。しかし、全国訪問看護事業協会（2018）で、新卒訪問看護師を受け入れない半数の訪問看護ステーションが「臨床経験のある看護師を採用したい」という理由を挙げている。このように看護学生である研究協力者は、新卒で訪問看護師を目指すためには、訪問看護ステーションに〔新人（新卒訪問看護師）を歓迎してくれる〕雰囲気や環境があることが必要だとしているが、訪問看護ステーション側は、（受け入れたいが）あまり新卒訪問看護師を歓迎できる雰囲気や環境が作られていないと考えられる。訪問看護ステーションには、従事する訪問看護師の人数や訪問件数にばらつきがあり、新卒訪問看護師を受け入れる教育体制が整っている施設がある反面、受け入れたい気持ちはあるが、規模や訪問看護師の人数などによって難しい施設もあると考えられる。新卒訪問看護師を求めている訪問看護ステーションと、訪問看護師を目指す看護学生がうまくマッチングできるような情報提供の場と、システム作りも必要になってくるのではないかと考える。

4. 多くの人が病棟看護や訪問看護など看護の多様性について理解する

研究協力者のインタビューの中には、新卒で訪問看護師を目指す要因として＜夜勤が嫌な学生＞や＜病棟に自分は合っていないからとか、そういう消極的な理由っていうのも条件の一つにあるのかな＞、＜病棟が、ちょっと息苦しく感じる人＞などがあった。近年、看護実践は病院だけではなく、地域で生活するすべての人々を対象に多岐にわたる場面に存在している。研究協力者の＜自分のライフワークにあった夜勤がないので家庭との両立がしやすいため、新卒でも家庭をもっている人＞との発言もあるように、自己のライフワークや職業の内容などによって選択できる看護の職場は

多岐にわたっている。そして、選択肢のひとつに訪問看護ステーションがあるのだと考える。

また、別の内容として「看護師であると療養者等に認められて仕事がしたい」があり、＜訪問看護師は私服とかであったり、白衣じゃなくて、一般の方と見分けがつかないのかなと思って。なので、せっかく看護師っていう免許を持ってるのに、そこは白衣着て看護師やっていうのを思いたい＞という発言があった。このことから、看護師は病院で勤務し、白衣を着用していることがステイタスだという研究協力者の思いがあり、看護という職業をステレオタイプで捉えているのではないかと想像できた。曾我・北村・三吉 (2022) は、患者退院後の病棟看護師と訪問看護師の同行訪問の際、「利用者（患者）は入院をしていた病院の看護師の方が専門家のように思っていると訪問看護師は感じている。また、訪問看護師自身は病院の看護師が、立場が上のような感覚を受けると感じている」と述べ「（訪問看護師と）病院看護師との間には上下関係はないことを求めている」と訪問看護師の思いを表している。このように、病院以外の職場に勤務する看護師はレベルが低いというような、患者や病院勤務の看護師などの感覚が、学生の新卒訪問看護師での就職を敬遠させるひとつの要因になっているのかもしれない。

しかし、臺・石田・山下 (2022) は、在宅看護はすべての看護の土台であり、2022 年から「（在宅看護は）基礎看護学の次に位置づけられた」と述べている。したがって今後は、病院勤務の看護師であっても在宅看護は各専門分野の基盤となっていることを認識し、看護教育においてはそれぞれの科目ごとに、在宅看護を意識した授業構築と実施が必要だと考える。また反面、松原・森山 (2015) の研究では、訪問看護師と同行訪問を行った病棟看護師について「（病棟看護師は）同行訪問前、訪問看護師は、全身管理など病棟と同じケアをしていると認識していた。しかし、チームメンバーが同時に存在しない場で訪問看護師が提供する患者や家族へのケアをみることで、訪問看護師の責務や多職種の中での役割を認識していた」と病棟看護師の訪問看護師に対する認識の変化を説明している。まだまだ知名度の低い訪問看護師の活動だが、多くの人たちが在宅看護の価値を理解できるように、また、多様な看護を互いに認め合い尊重しながら、看護の質を高めていくことが求められているのだと考える。

Ⅵ. 研究の限界と今後の課題

本研究は、研究協力者が 11 名と少人数であり、得られた結果を一般化するには困難な側面がある。また、研究協力者全員がひとつの大学の女子学生であり、研究結果に偏りが生じている可能性がある。看護学生には、専門学校に所属している者や男子学生、社会人経験のある学生なども存在するため、今後は本研究で得られた結果をもとに、多くの属性の異なる研究協力者を募った研究を、継続して実施していく必要がある。

また、新卒訪問看護師を採用している訪問看護ステーションに受け入れ体制等をヒアリング調査し、その結果を踏まえて、看護教育の在り方を構築し、教育と訪問看護の実践現場との円滑な接続について考察することも今後実践したい。

Ⅶ. おわりに

看護学生を研究協力者として、インタビューにより新卒で訪問看護ステーションに就職するための要件を明らかにするよう試みた。本研究によって看護学生は、看護師のキャリア志向が決定される学生の時期、もしくはそれ以前から訪問看護の魅力や、やりがいを具体的に認識できていることが、新卒でも訪問看護を目指すきっかけになるのではないかと考えられた。そのためには、リアリティを追求した授業構築や、新卒訪問看護師の受け入れが可能な訪問看護ステーションに、実践的な教育プログラムの作成をはじめとした、新卒訪問看護師をスムーズに受け入れられる環境を整えることなどが有効であり、その他に多くの人たちが看護の多様性を理解する必要があることが示唆された。

謝辞

本研究を行うにあたりご協力くださいました、A 大学看護学科の学生の方々に深く感謝いたします。

文献

安梅勅江 (2001)「ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法 科学的根拠に基づく質的研究法の展開」『医歯薬出版社』 p.6

- 臺有桂・石田千絵・山下瑠理子編 (2022)「ナーシング・グラフィカ地域・在宅看護論①地域療養を支えるケア第7版第1刷」『メディカ出版』p.33
- 原田広枝・山本千恵子・北原悦子・篠原純子・壬生隆一 (2006)「看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究」『九州大学医学部保健学科紀要』(7) pp.13-22
- Holloway Immy・Wheeler Stephanie 著/野口美和子訳 (2006)「ナースのための質的研究入門—研究方法から論文作成まで—第2版」『医学書院』p.126.
- 井口貴代佳・西崎未和・田口(袴田)理恵 (2021)「新卒で訪問看護事業所へ就職した看護学生の意味決定過程」『共立女子大学看護学雑誌』(8) pp.55-64
- 厚生労働省 (2022)「令和2年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況」
- 栗本一美 (2009)「看護学生の在宅看護に対する認識 -在宅看護の講義前調査より-」『新見公立短期大学紀要』29 (2) pp.83-90
- 丸山幸恵・後藤順子・叶谷由佳 (2017)「訪問看護ステーションにおける訪問看護師の現任教育の実態と課題」『千葉科学大学紀要』(10) pp.101-108
- 丸山幸恵・柏木聖代・叶谷由佳 (2018)「訪問看護ステーションにおける新卒看護師の採用・採用意向の実態とその関連要因」『日本健康医学会誌』27 (4) pp.347-353
- 松原みゆき・森山薫 (2015)「訪問看護の同行訪問を経験した病棟看護師の退院支援に対する認識の変化」『日本赤十字広島看護大学紀要』15pp.11-19
- 松原みゆき・眞崎直子 (2017)「新人訪問看護師が「ひとりで訪問できる」ために必要と捉える実践能力—新人訪問看護師と管理者の比較—」『日本赤十字広島看護大学紀要』17pp.43-52
- 光安梢・山田小織・藤野ユリ子 (2021)「療養生活の支援を行う在宅看護の理解を促すための演習内容及び方法の有効性に関する文献レビュー」『福岡女学院看護大学紀要』(12) pp.41-48
- 村松十和・五十嵐慎治・鈴木ひろ子・中島怜子・柴田真由子 (2016)「看護学生の就職先選択要因及び就職前に直面する不安」『豊橋創造大学紀要』(20) pp.25-33
- 日本看護協会医療政策部 (2015)「2014年訪問看護実態調査報告書」p.2
- 日本看護協会看護統計資料室看護統計資料 (2020) https://www.nurse.or.jp/nursing/statistics_publication/statistics/ (2023.10.20 アクセス)
- 日本訪問看護財団 (2019)「訪問看護がつくる地域包括ケア」p.5
- 西崎未和・其田貴美枝・田口(袴田)理恵・河原智江・森野正倫重 (2021)「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-」『共立女子大学看護学雑誌』(8) pp.1-11
- 落合佳子・王麗華 (2019)「カリキュラム改正前後の在宅看護学実習における看護技術実施状況の比較検討」『日本看護学教育学会誌』28 (2) pp.1-10
- 佐々木晶世・榎倉朋美・柏崎郁子・保下真由美・叶谷由佳 (2021)「看護学生の訪問看護就労意向の実態と課題」『日本看護研究学会雑誌』44 (1) pp.136-144
- 曾我武史・北村真弓・三吉友美子 (2022)「在宅療養に移行するための病院が行う『退院後訪問指導』の課題—訪問看護師へのインタビュー調査より—」『日本在宅看護学会誌』11 (1) pp.62-71
- 吉川峰子・関陸美・廣部すみえ (2014)「在宅日常生活援助技術演習の学びの特徴」『日本看護学教育学会誌』24 (1) pp.89-100
- 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」p.21・40・47・79

