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

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 30(2018)年 3 月

一般社団法人　全国訪問看護事業協会

はじめに

わが国では少子高齢化が進み、社会保障費の増大が大きな問題となる中で、持続可能な社会保障制度の確立に向けて、医療や介護のあり方の見直しが求められている。誰もが住み慣れた地域で暮らし続けることを可能とする地域包括ケアシステムの実現に向けて、在宅生活を支える基盤となるサービスである訪問看護の重要性が高まる中、訪問看護師の確保、育成が喫緊の課題となっている※1。

訪問看護師不足に対応するための方策の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、そして、地域包括ケアを支える人材として、年齢や疾患の有無にかかわらず、また対象を個人に限らず人々の健康を幅広くとらえ、アセスメントできる質の高い訪問看護師を育成することが考えられる。当協会では、新卒訪問看護師の採用と育成の現状とその課題について調査や検討を進め、新卒訪問看護師の採用を促進してきた。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。

こうした流れを受けて、本事業は、今後も新卒訪問看護師の採用と育成を促進し、より多くの訪問看護事業所が効果的な人材育成に取り組むことができるように新たな手引書（ガイド）を編纂することを目的として実施した。訪問看護事業所や新卒訪問看護師を対象とした調査により把握された実態や課題を踏まえて、新卒訪問看護師を育成する体制や育成者の役割、新卒訪問看護師が訪問看護事業所で働き続けることができる体制等について検討委員会等により検討し、「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～」をとりまとめた。現在、新卒訪問看護師を採用、育成している訪問看護事業所をはじめ、今後、新卒看護師の採用を検討している訪問看護事業所等で活用されることを期待する。

本事業において実施した調査およびガイドの作成にあたっては、多くの関係の皆様に多大なご協力を頂いた。ここに改めて感謝申し上げる。

※1 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～」

平成 30 年 3 月

一般社団法人　全国訪問看護事業協会　会長
伊藤　雅治

目次

序章　要旨 1
第１章　　事業の概要 9
　１．　事業の目的 9
　２．　事業実施体制 10
　　１）　　検討委員会 10
　　２）　　ワーキング委員会 11
第２章　　新卒訪問看護師を採用・育成するための既存の教育プログラム等の整理 15
　１．　新卒訪問看護師のための育成プログラムの特徴の整理 15
　　１）　　レビュー対象とした既存プログラム 15
　　２）　　既存プログラムの概要の整理 16
第３章　　訪問看護事業所の新卒訪問看護師育成体制に関する調査 21
　１．　訪問看護事業所の新卒訪問看護師の採用状況に関わる調査（FAX 一次調査） .. 21
　　１）　　調査概要 21
　　２）　　集計結果 23
　２．　新卒訪問看護師を採用している事業所の調査（FAX 二次調査） 51
　　１）　　調査概要 51
　　２）　　集計結果 53
　３．　新卒訪問看護師の意識調査（郵送調査） 63
　　１）　　調査概要 63
　　２）　　調査の方法 63
　　３）　　集計結果 65
　４．　新卒訪問看護師を採用している事業所へのヒアリング調査 85
　　１）　　調査概要 85
　　２）　　ヒアリング結果概要 88
　　３）　　ヒアリング結果詳細 95
第４章　　新卒訪問看護師育成プログラム及び育成者用ガイドの検討・作成 139
　１．　目的 139
　２．　作成の方針と方法 139
　３．　構成 140
第５章　　まとめと考察 143
　１．　FAX 調査結果のまとめ 143
　　１）　　過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用した事業所について 143
　　２）　　過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用していない事業所について 144
　　３）　　過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用した事業所における育成体制等につい

て（FAX 二次調査結果より） 144
２．　郵送調査のまとめ 145
１）　訪問看護事業所への就職について 145
２）　就職後の成長過程や悩み、将来の目標など 145
３．　ヒアリング調査のまとめ 146
１）　事業所管理者 146
２）　育成担当者 147
３）　新卒訪問看護師 148
４．　今後に向けた提案 149
１）　訪問看護事業所の採用促進に向けた取り組み 149
２）　訪問看護事業所、関係者、関係機関の意識啓発 150
３）　地域で育成する仕組みの構築 151
４）　新卒訪問看護師育成を担当できる看護師の人材育成の強化 151
５）　新卒訪問看護師の育成における実態と課題の継続的な把握 152
参考資料

序章　要旨

１．目的

本事業は、今後の地域包括ケアを支える人材である訪問看護師の確保、養成に向けて、訪問看護事業所における新卒看護師の採用と育成を促進するため、新卒訪問看護師の採用と育成の実態と課題を調査するとともに、得られた結果に基づいて、実践的な新卒訪問看護師の採用と育成のための手引書（以下、ガイドとする）を作成することを目的として実施した。

２．実施体制・内容

本事業の実施にあたり、有識者により構成される検討委員会を 2 回、ワーキング委員会を 3 回開催し、調査研究の実施内容や新卒訪問看護師の採用と育成のためのガイドについて検討した。

１）新卒訪問看護師を採用・育成するための既存のプログラム等の整理

これまでに各地域の訪問看護ステーション協議会や看護協会等が作成した、新卒訪問看護師育成のプログラムガイド（育成プログラムを解説するガイドブック）4 冊の内容を整理することにより、新卒訪問看護師の育成のためのガイド作成の検討材料とした。

２）訪問看護事業所の新卒訪問看護師の採用状況に関わる調査（FAX 一次調査）

全国の訪問看護事業所を対象に、新卒訪問看護師の採用や研修実施の状況を把握するためのアンケート調査（FAX）を実施した。

調査対象：全国訪問看護事業協会の会員訪問看護事業所 5,208 事業所

３）訪問看護事業所の新卒訪問看護師の採用状況に関わる調査（FAX 二次調査）

FAX 一次調査で、過去 5 年間に新卒看護師を採用したと回答した訪問看護事業所を対象として、新卒訪問看護師の育成体制や採用における課題等を把握することを目的とするアンケート調査（FAX）を実施した。

調査対象：新卒看護師を採用した 40 事業所

４）新卒訪問看護師の意識調査（郵送調査）

新卒訪問看護師に対して、就職や育成体制の状況および課題を把握するためのアンケート調査（郵送）を実施した。

調査対象：新卒訪問看護師とその志望者からなる「全国新卒訪問看護師の会」会員 83 人

５）新卒訪問看護師を採用している事業所へのヒアリング

新卒看護師を採用している訪問看護事業所を対象としてヒアリング調査を実施し、採用、育成に関する取り組みや工夫、課題等を把握して、新卒訪問看護師の採用と育成のためのガ

イド作成における検討材料とした。

対象：新卒訪問看護師を採用する事業所の管理者、育成担当者[1]、新卒訪問看護師各 5 人

６）新卒訪問看護師育成プログラム及び育成者用ガイドの検討・作成

調査や検討の結果から、「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～」を作成した。

３．実施結果

１）FAX 一次調査

- 回収数は 1,648 件、回収率は 31.6%であった。有効回答数は 1,648 件であった。
- 過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用の有無について、「はい」と回答した事業所は 3.4%（56 事業所）、「いいえ（採用していない）」と回答した事業所は 94.8%であった。
- 新卒訪問看護師を採用した事業所で新卒訪問看護師に特化した育成プログラムがある事業所は 44.6%、新人訪問看護師の育成プログラムがある事業所が 25.0%であった。
- 過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用していない事業所が、新卒訪問看護師を採用していない理由（複数回答）は、「教育体制が整っていない」が 54.2%であったが、全体の 4 割以上の事業所で今後の新卒訪問看護師の採用に前向きであった。
- 新卒訪問看護師の採用に必要と思われること（複数回答）は、「効果的な育成プログラム」が 65.4%であった。開設主体別では看護協会で「補助金などの費用面の支援」「外部機関による育成の支援」が全体よりも高い割合であった。「採用したいと思うが採用できない」事業所は、「補助金など費用の支援」を必要としている割合が高かった。

２）FAX 二次調査（法人票・事業所票共通）

- 有効回答数は法人票 16 件（回収率 57.1%）、事業所票 3 件（回収率 25.0%）であった。
- 過去 5 年間の新卒看護師の採用人数は、19 事業所の合計で 41 人であり、1 事業所あたり約 2.2 人であった。
- 新卒看護師の募集に向けて実施したこと（複数回答）は、「新卒育成プログラムの作成」が 94.7%、「外部機関と教育の連携体制の整備」が 83.2%であった。
- 新卒訪問看護師を採用してよかったことは、「事業所の活性化」「事業所の体制を見直すきっかけとなった」「スタッフの技術向上」であった。

３）郵送調査

- 回収数は 47 件、回収率は 56.6%であった。
- 新卒訪問看護師に就職を考えはじめた時期は、「就学後、授業や実習を受けた時」が 57.4%であった。きっかけは、「実習をして」が 38.3%と最も多かった。

---

[1] 新卒訪問看護師の教育に一番長く携わった人を育成担当者と定義する。

- 新卒で訪問看護事業所に就職する際に、約 6 割が周囲の人に反対された経験があった。反対する人（複数回答）は、家族が 50.0%、学校の就職支援部等が 46.4%であり、反対理由は、知識や技術経験の不足、新卒訪問看護師の前例がないことなどであった。
- 就職を決めるにあたり重視した点（最も重視した 2 つを選択）は、「教育体制が整っていること」が 63.8%、「やりがい」が 29.8%、「スキルアップ」が 27.7%であった。
- 今まで仕事で悩んだことがある人の割合は、82.4%であり、悩みの内容は、技術や知識面での不安が多く、単独訪問に不安を感じる回答もみられた。
- 新卒から訪問看護師になってよかったことは、個別性の高い看護が提供可能であることや、やりがいを感じること等、業務内容に満足している回答が多くみられた。

4）ヒアリング調査

① 管理者

新卒訪問看護師を採用する理由や、メリット、新任訪問看護師と新卒訪問看護師の違い、新卒訪問看護師を採用する際の準備、育成体制、その他育成の際に重視すること、育成の課題等について把握した。

② 育成担当者

育成担当者の経験年数、新任訪問看護師と新卒訪問看護師の違い、相談相手、助かった支援、求める支援、新卒訪問看護師育成の課題等について把握した。

③ 新卒訪問看護師

事業所の育成体制、事業所の雰囲気、育成体制について困った事、法人本部と外部機関の育成サポート、実務に関して悩んだ点や解決方法等について把握した。

5）新卒訪問看護師育成者用ガイドの検討・作成

「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～」を作成した。構成は下記の通りである。

1. 事業所、組織における受け入れ体制の整備と育成支援
2. 育成担当者の心得と関わり方のポイント
3. 育成計画のポイント
4. 新卒訪問看護師の育成事例
資料編　新卒訪問看護師を育成するためのアクションシート

４．まとめと考察

１）事業所における新卒訪問看護師の採用の実態について

アンケート調査結果より、過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用した事業所は、全体の3.4%であり、大半の事業所では新卒訪問看護師を採用していない。その理由としては、「新卒訪問看護師への教育体制が十分でない」、「臨床経験のある看護師を採用したい」が約半数であった。一方で、FAX 二次調査やヒアリング調査から、少数ではあるが、新卒訪問看護師を採用している事業所があること、新卒訪問看護師を採用することが事業所の活性化や看護技術の見直し等により質の向上につながっていることがわかった。

今後の新卒訪問看護師の採用の可能性について、「積極的に採用しようとしている」「採用を検討している」「採用したいと思うが採用できない」など、採用に前向きな回答をした事業所が全体の 4 割以上であり、実際に採用している事業所の 10 倍を超える事業所が、新卒看護師の採用に意欲を有していることが確認できた。アンケート調査結果では、新卒訪問看護師の採用を実現するために必要なこととして、「効果的な育成プログラム」「育成担当者の確保」「自事業所の育成環境の整備」という回答が多かった。

２）看護学生の就職活動の実態について

新卒訪問看護師へのアンケート調査結果より、就職先として訪問看護事業所に興味を持つのは、学校の授業や実習を受けたタイミングが多いこと、情報収集で学校の先生への相談やインターネットを活用することが多いことが把握された。新卒訪問看護師は、訪問看護事業所への就職を家族や看護学校等の就職支援部門（教員）に反対されることも多く、その理由は「知識や技術の経験が必要」、「前例がない」などであった。看護師養成機関であっても、新卒訪問看護師の現状への理解が十分でないことが明らかとなった。

３）地域の関係機関の連携、ネットワーク作りについて

訪問看護事業所の多くは、事業所規模が小さく、病院等医療機関を併設していない。現在、新卒訪問看護師の採用を行っている事業所は少数であるが、教育機関からの新卒訪問看護師へのフォローや育成担当者へのサポート、病院や施設における実習機会の提供、看護協会等による研修の開催など、それぞれの機関が新卒訪問看護師の育成に関わる体制が構築されている地域がみられた。複数の訪問看護事業所が合同で研修や事例検討会を開催し、異なる事業所の新卒訪問看護師や、育成担当者等がそれぞれ集まって意見交換や仲間作りをする機会を設定する事業所もみられた。

また、アンケート調査より、地域の関係機関が協働し、新卒訪問看護師を育成する仕組みの中で、都道府県の看護協会や訪問看護ステーション協議会の関わりがあることがわかった。いくつかの府県の看護協会は、研修の企画、運営や実習先との調整、新卒訪問看護師の定期的なフォロー、育成担当者のサポートなど、育成プログラム運営の中核を担っている例が把握された。

アンケート結果では事業所内での育成体制の整備が重視されていたが、ヒアリング調査結果より、事業所外の新卒訪問看護師の育成ネットワークの構築により新卒訪問看護師の育成が可能となることが示唆された。

５．今後に向けた提案

本事業で得られた結果より、以下の 5 点を提案する。

- 新卒訪問看護師の育成の意義、利点、育成の要件等に関する情報発信
- 教育関係機関等への意識啓発
- 地域で育成する体制の整備
- 新卒訪問看護師育成を担当できる看護師の人材育成の強化
- 新卒訪問看護師の育成における実態と課題の継続的な把握

第１章　事業の概要

第１章 事業の概要

１．事業の目的

世界に類を見ない速さで高齢化が進行している我が国で、在宅で療養している方々の療養生活は、重度化・多様化・複雑化してきている。そのような中、厚生労働省は、病気や障害があっても住み慣れた地域でその人らしく最期まで暮らすことができるよう、地域包括ケアシステムの整備を進めている。その中でも、医療と生活の視点をもち療養者を支えることのできる訪問看護に多くの期待が寄せられている。

訪問看護師の増員は喫緊の課題であり、その方策の一つとして、新卒看護師の訪問看護事業所への雇用が考えられる。近年、訪問看護師不足を解消する観点からも、在宅看護論が看護教育の中に組み込まれてきたこともあり、訪問看護事業所に新卒看護師の採用を求める声が聞こえてきている。

当協会では訪問看護事業所における新卒看護師の雇用の推進に尽力してきた※１。また、近年、数箇所の都道府県訪問看護ステーション連絡協議会でも新卒の訪問看護師を育成することに着目し、新卒育成プログラム等を作成している。

そこで、この研究事業では、全国訪問看護事業協会の会員訪問看護事業所に新卒看護師の採用に関するアンケート調査を行い、訪問看護事業所における新卒看護師採用の実態とその課題を抽出し、また、新卒看護師を採用・育成している訪問看護事業所や新卒で訪問看護事業所に就職した新卒看護師に対しても調査やヒアリングを行い、新卒看護師の、訪問看護事業所における就業状況を把握した。それらの調査から明らかになった課題や新卒訪問看護師を育成可能な訪問看護事業所の要件から、訪問看護事業所の特性に応じた教育体制や育成者の役割、新卒訪問看護師が訪問看護事業所で働き続けることができる体制等を検討し、訪問看護事業所の管理者や育成担当者に向けた新卒訪問看護師育成ガイドを作成することを目的とした。

※1 一般社団法人全国訪問看護事業協会　平成 26 年度研究事業「新卒看護師のための訪問看護事業所就業促進プログラム開発に関する調査研究事業」等

２．事業実施体制

１）検討委員会

本事業を実施するにあたり、検討委員会を設置し、事業の検討・実施・報告書のとりまとめ等のため、2 回開催した。

委員構成　（敬称略、五十音順、☆は委員長）

	荒木　暁子	日本看護協会	常任理事
	上野　桂子	全国訪問看護事業協会	副会長
	大森　真由美	茨城県保健福祉部医療人材課	係長
	釜萢　敏	日本医師会	常任理事
	川添　高志	ケアプロ株式会社	代表取締役
	酒井　昌子	聖隷クリストファー大学看護学部	教授
	佐藤　直子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	助教
	陣田　泰子	横浜市立大学看護キャリア開発支援センター	センター長
	髙砂　裕子	南区医師会訪問看護ステーション	管理者
	並木　奈緒美	山梨県看護協会　ゆうき訪問看護ステーション	所長
☆	山田　雅子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	教授

事務局

	清崎　由美子	全国訪問看護事業協会	事務局長
	吉原　由美子	全国訪問看護事業協会	業務主任

委託会社

	江崎　郁子	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ(株) 社会公共政策部ヘルスケア・ウェルネスチーム	チームリーダー
	金尾　翔悟	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ(株) 社会公共政策部ヘルスケア・ウェルネスチーム	
	中塚　千尋	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ(株) 社会公共政策部ヘルスケア・ウェルネスチーム	

開催日程と主な議題

回数	開催日	議題
第 1 回	平成 29 年 9 月 5 日	事業内容・調査の説明
第 2 回	平成 30 年 2 月 7 日	調査報告・新卒訪問看護師育成のガイド案の検討

2）ワーキング委員会

本事業を実施するにあたり、ワーキング委員会を設置し、ヒアリング調査の計画・実施、ガイド検討等のとりまとめ等のため、3 回開催した。

委員構成　（敬称略、五十音順、☆は委員長）

	新井　良子	訪問看護ステーション三方原	所長
	小瀬　文彰	ケアプロ株式会社　在宅医療事業部看護室	
	小西　優子	セコム医療システム株式会社　訪問看護ステーション看護部　クオリティーマネジメント室	室長
	佐藤　直子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	助教
	並木　奈緒美	山梨県看護協会　ゆうき訪問看護ステーション	所長
☆	山田　雅子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	教授

事務局

清崎　由美子	全国訪問看護事業協会	事務局長
吉原　由美子	全国訪問看護事業協会	業務主任

委託会社

江崎　郁子	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ(株) 社会公共政策部ヘルスケア・ウェルネスチーム	チームリーダー
金尾　翔悟	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ(株) 社会公共政策部ヘルスケア・ウェルネスチーム	
中塚　千尋	エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ(株) 社会公共政策部ヘルスケア・ウェルネスチーム	

開催日程と主な議題

回数	開催日	議題
第 1 回	平成 29 年 9 月 5 日	事業内容の説明・既存プログラムの整理 ヒアリング調査の検討
第 2 回	平成 29 年 10 月 4 日	ヒアリング調査・育成ガイドの検討
第 3 回	平成 29 年 11 月 28 日	ヒアリング調査・育成ガイドの検討

第２章　　新卒訪問看護師を採用・育成するための既存の教育プログラム等の整理

第２章 新卒訪問看護師を採用・育成するための既存の教育プログラム等の整理

１．新卒訪問看護師のための育成プログラムの特徴の整理

これまでに作成、発行されている新卒訪問看護師の育成プログラムを収集し、プログラムのねらい、育成の対象やプログラム内容等を整理することにより、本事業において新卒訪問看護師を育成するためのガイドを作成する際の検討材料とした。

１）レビュー対象とした既存プログラム

各地域の訪問看護ステーション協議会や看護協会等が発行している、既存の新卒訪問看護師育成のプログラムガイドである下記の 4 冊について、レビューを実施した。

発行団体	文献名	発行年月
千葉県看護協会	新卒訪問看護師育成プログラム ～地域で育てよう～	平成 26 年 3 月
静岡県訪問看護ステーション協議会	新卒訪問看護師育成プログラム ～共に学び成長する～	平成 28 年 3 月
大阪府訪問看護ステーション協会	新卒訪問看護師スタートプログラム（暫定版）	平成 28 年 3 月
埼玉県訪問看護ステーション埼玉県看護協会	新卒者等訪問看護師育成プログラム	平成 29 年 3 月

2）既存プログラムの概要の整理

4つのプログラムについて、下記のように整理を行った。

なお、各プログラムおよびガイドブックにおいては、「学習者」を新卒訪問看護師、「学習支援者」を事業所内で新卒訪問看護師の育成に一番多く関わった（関わる）人と表記している。

プログラムの対象
・ 免許取得後に初めて訪問看護ステーションに就労する看護師を育成することを基本とする。 ・ 社会人経験を経て看護基礎教育機関に通った看護師、医療機関等から転職した看護師やブランクから復職した看護師を含むプログラムもある。
プログラム提供の体制
学習支援体制
・ 都道府県看護協会、訪問看護ステーション協議会、看護基礎教育機関、医療機関、福祉施設等が育成を支援する体制について記載している。 ・ 都道府県が訪問看護ステーション協議会等に組織的な支援を委託している地域もある。 ・ 事業所内の体制については、管理者、指導者の役割を定義している。
プログラムに沿った育成支援事業
・ 事業所でプログラムに沿った育成を実施するが、都道府県が看護協会等にプログラムに沿った育成支援を委託している地域もある。
プログラムの特徴
プログラムの構成
・ 実務（同行訪問、単独訪問、緊急対応）遂行能力をつけるための内容 ・ 研修（新人看護職員研修、訪問看護実践研修、訪問看護師養成講習会、基礎看護技術研修、実務研修）プログラムの例示 ・ e-ラーニング等の学習支援や、病院での研修など ・ 会議（振り返りカンファレンス、学習支援者会議）等を活用した学習支援など
目標（実務面で目指す到達度）
・ 最終的に2年で同行訪問から単独訪問、利用者の受け持ち、緊急対応まで実務が出来るようになることを目標としている。

外部機関との連携	
・ 外部機関（看護基礎教育機関等）の研修の活用のほか、技術的な研修について外部機関と連携している。 ・ 医療系の施設のみならず、地域包括支援センター、在宅療養支援診療所、介護老人福祉施設等も実務研修先となっている。	
学習支援者（育成担当者）の育成、支援	
・ 学習支援者に対する支援を重視し、学習支援者向けの研修の案内が掲載されたプログラムもあった。 ・ 必要に応じて学習支援者が外部の研修に参加することを推奨している。 ・ 外部の支援者を交えた会議の実施についても記載されている。	
プログラム期間	
・ 新卒訪問看護師の基本的なプログラム実施期間は、2 年である。 ・ 既卒者や、病院から転職した看護師を対象とした育成プログラムの期間は、1 年以内となっている。	
研修	
外部研修	
・ 都道府県の看護協会による厚生労働省のガイドラインに沿った新人看護職員研修や、訪問看護実践研修、基礎看護技術研修の紹介等を行っている。 ・ 病院技術研修や、e-ラーニングも活用されている。	
OJT	
同行訪問	
・ 全ての育成プログラムで基本的な同行訪問の実施期間は入職後 1 年以内としている。	
単独訪問	
・ 全てのプログラムで入職 6 ヶ月までに単独訪問を実施する計画となっており、プログラム毎に時期と訪問回数の目安がある。	
緊急対応	
・ 全てのプログラムで入職 18 ヶ月を目安に緊急対応のトレーニングを実施し、22 ヶ月目に単独で緊急訪問を実施するスケジュールとなっている。	
事業所外の実務研修	
病棟研修（実務研修）	・ 技術の研修及び、退院調整の実践を身に付ける場として病院実習の実施が推奨されている。
施設研修（実務研修）	・ 地域包括支援ケアシステムについての理解を深めるため、地域包括支援センターや、介護保険施設の研修が推奨されている。

他事業所実習 （実務研修）	・　精神、小児、難病、終末期ケア等を得意とする事業所で理解を深めることも可能とされている。
会議	
振り返りカンファレンス(評価、面談等）、事例検討等	
・　新卒訪問看護師と学習支援者等で、学習内容や困ったことの共有を行い、助言を行う。知識・技術のフォローアップが出来るようにする。	
育成ミーティング	
・　学習支援者と管理者、必要に応じて外部の方も交えて育成状況の把握や、課題の検討を実施する。	

第 3 章　訪問看護事業所の新卒訪問看護師育成体制に関する調査

第３章 訪問看護事業所の新卒訪問看護師育成体制に関する調査

１．訪問看護事業所の新卒訪問看護師の採用状況に関わる調査（FAX 一次調査）

１）調査概要

（1）目的

全国の訪問看護事業所を対象に、新卒訪問看護師の採用や研修実施の状況を把握するためのアンケート調査を実施した。

（2）対象

全国訪問看護事業協会の会員訪問看護事業所 5,208 事業所

（3）調査方法

FAX にて配布・回収

※平成 29 年 7 月 1 日時点または平成 29 年 7 月（月間）現在の状況について回答

（4）調査実施期間

平成 29 年 10 月 23 日～平成 29 年 10 月 30 日

（5）主な調査項目

- 法人の概要
  - 所在地の都道府県
  - 開設年
  - 開設主体
  - 併設または隣接医療機関の有無
  - 法人全体の訪問看護事業所数
  - 事業所の経営状況
- 職員体制
  - 職員体制（実人数及び常勤換算数）
  - 訪問看護提供実績等（月間）
  - 介護保険・医療保険別
- 新卒訪問看護師の採用
  - 5 年以内の採用の有無（自事業所への配属の有無）
    （採用ありの場合）
  - 新卒看護師を募集・採用した理由
  - 新卒看護師の採用方法

- 過去 5 年以内の新卒看護師の採用・就労状況(自事業所内)
  （採用なしの場合）
- 新卒看護師を採用していない理由
- 今後の採用の可能性
- 採用を実現するために必要だと思われること

・ 新卒訪問看護師の育成

- 育成プログラムの有無
- 法人本部等による育成支援の有無

（6）回収状況

回収数は 1,648 件、回収率は 31.6%であった。

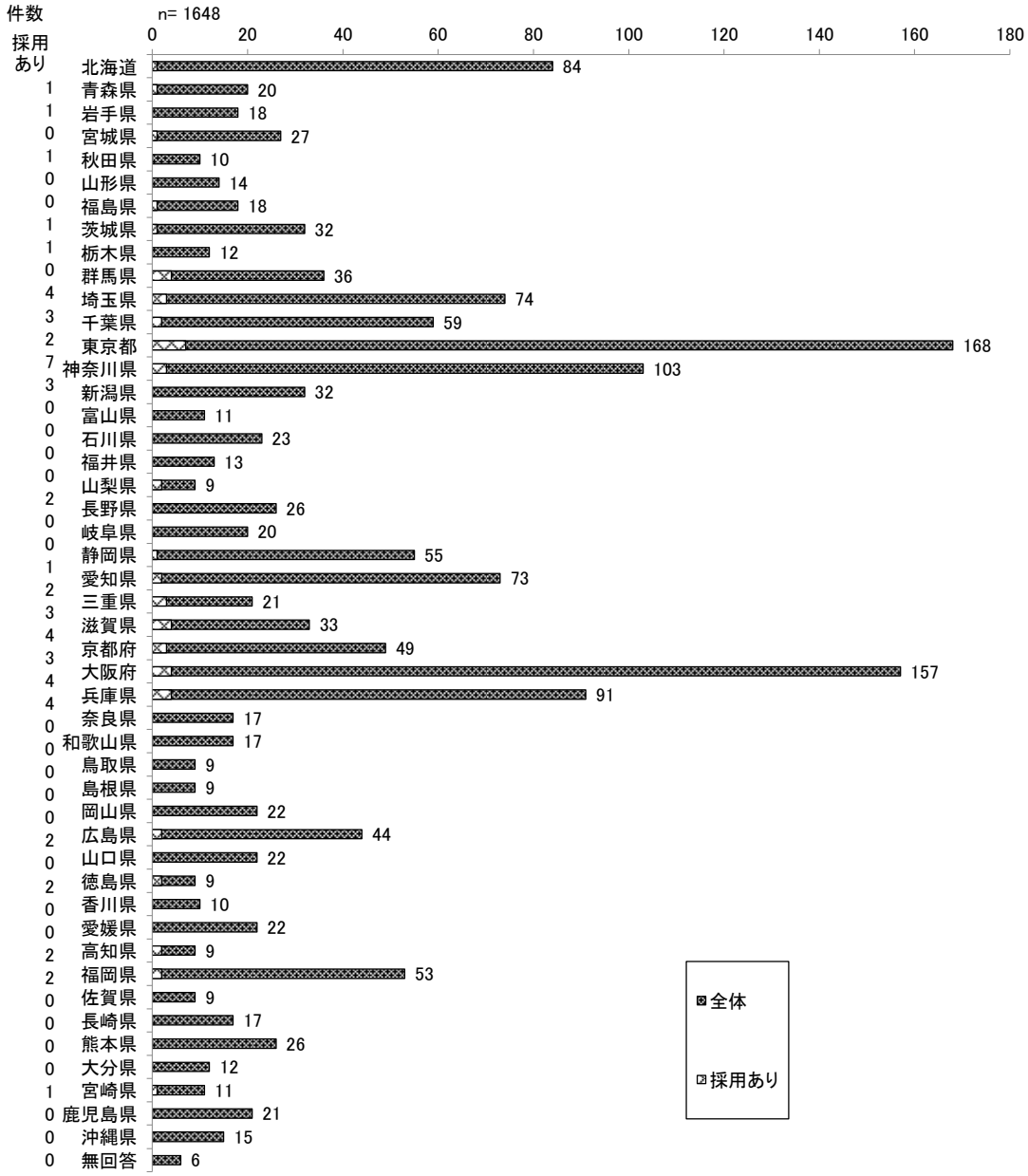
２）集計結果

（1）事業所の基本属性

①　都道府県

都道府県は「東京都」が 168 件と最も多く、次いで「大阪府」が 157 件であった。

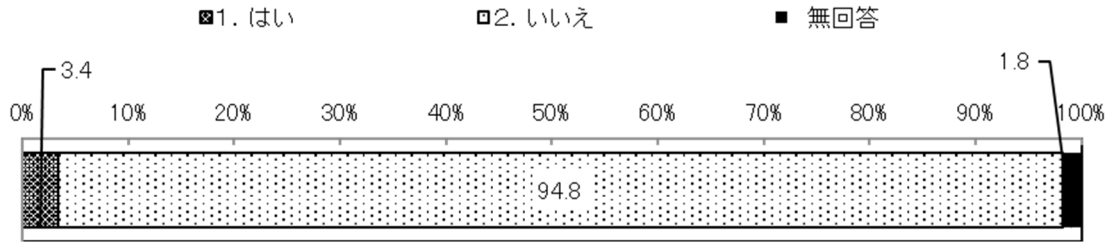
図表3-1 都道府県



② 事業所における過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用の有無

過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用の有無について、「はい（採用した）」と回答した事業所は 3.4%であった。

図表3-2 事業所における過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用の有無（n=1648）

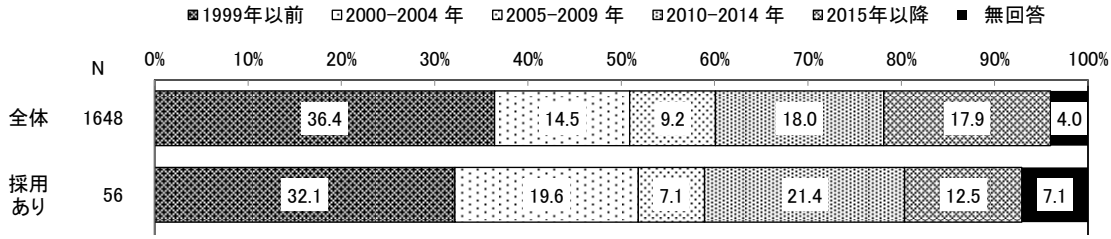


③ 開設年

全体では「1999 年以前」に開設した事業所が 36.4%と最も多く、次いで「2010 年～2014 年」に開設した事業所が 18%、「2015 年以降」に開設した事業所が 17.9%であった。

「採用あり」の事業所では「1999 年以前」が 32.1%と最も多く、次いで「2010 年~2014 年」が 21.4%、「2000 年~2004 年」19.6%であった。「2000 年~2004 年」が全体よりも割合が高く、「2015 年以降」が低い割合であった。

図表3-3 開設年

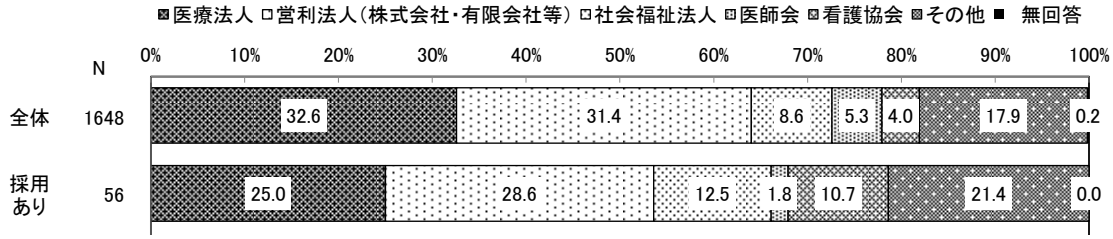


④　開設主体

事業所の開設主体は、全体で「医療法人」が 32.6%と最も多く、次いで「営利法人」が 31.4%であった。「採用あり」の事業所では、開設主体が「営利法人」が 28.6%と最も多く、「医療法人」が 25.0%で次に多かった。

「採用あり」を「全体」と比較すると、「医療法人」が全体より低く、「看護協会」が高い結果となった。

図表3-4 開設主体



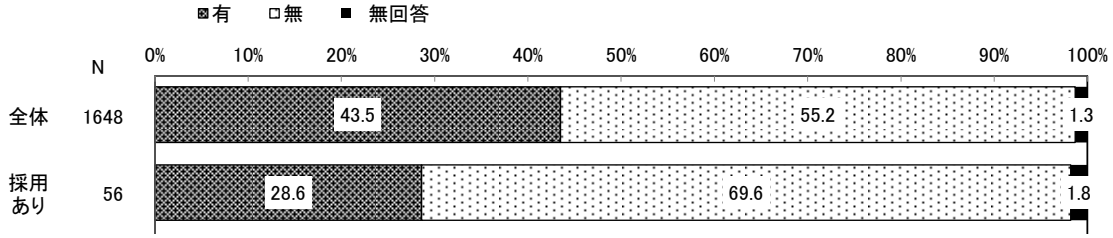
※開設主体の「その他」には「その他の社団・財団法人」「協同組合」「地方公共団体」「特定非営利活動法人」「その他」が含まれている。

⑤　併設または隣接医療機関の有無

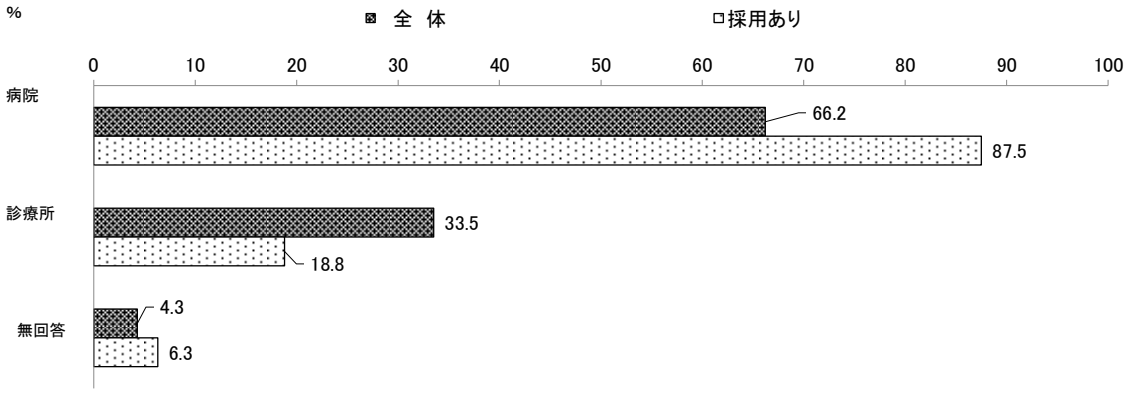
併設または隣接医療機関の有無は、全体では「有」が 43.5%で、「無」が 55.2%であった。「有」の中で「病院」が 66.2%と最も多く、次いで「診療所」が 33.5%であった。

「採用あり」の事業所では併設または隣接医療機関は、「有」が 28.6%で、「無」が 69.6%であった。「有」の中で「病院」が 87.5%と最も多く、次いで「診療所」が 18.8%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「有」の割合が高く、併設医療機関の種類は「病院」が 21.3%高く、「診療所」は 14.7%低い割合であった。

図表3-5 併設医療機関の有無



図表3-6 併設医療機関(複数回答) 全体(n=717) 採用あり(n=16)



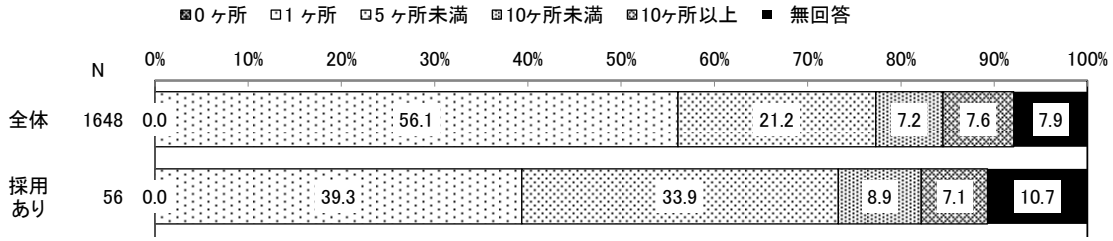
⑥　法人内の訪問看護事業所数

全体の法人内の訪問看護事業所数が「1 ヶ所」が 56.1%と最も多く、次いで「5 ヶ所未満」が 21.2%であった。

「採用あり」の法人内の訪問看護事業所数では、「1 ヶ所」で 39.3%、次いで「5 ヶ所未満」が 33.9%となっていた。

「採用あり」を「全体」と比較すると、「1 ヶ所」が 16.8%低く、「5 ヶ所未満」が 12.7%高い割合であった。

図表3-7 法人内の訪問看護事業所数



⑦　職員体制

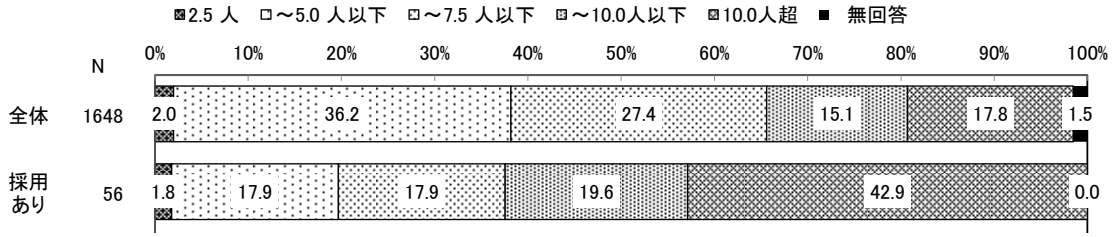
(ア) 保健師・助産師・看護師・准看護師の合計の常勤換算数

「全体」の職員体制（保健師・助産師・看護師・准看護師の合計の常勤換算数）で最も多いのが「～5.0 人以下」で 36.2%、次いで「～7.5 人以下」が 27.4%であった。

「採用あり」の職員体制（保健師・助産師・看護師・准看護師の合計の常勤換算数）で最も多いのが「10.0 人超」42.9%、次いで「~10.0 人以下」19.6%であった。

「採用あり」を「全体」と比較すると、「5.0 人以下」が 18.3%低く、「10.0 人超」が 25.1%高い割合であった。

図表3-8 職員体制 （保健師･助産師･看護師･准看護師の合計の常勤換算数）



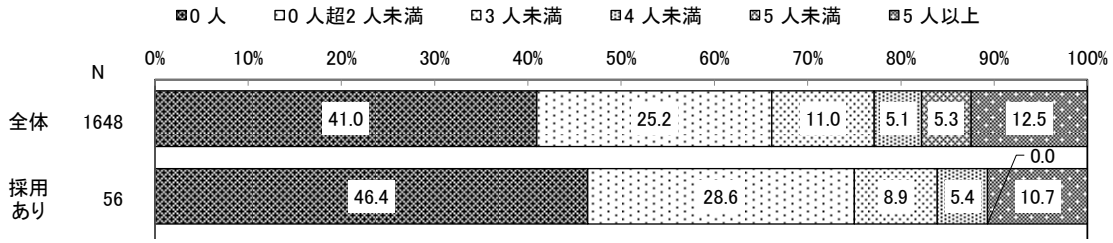
(イ) PT／OT／ST の合計の常勤換算数

職員体制(PT／OT／STの合計の常勤換算数)で最も多いのが、全体では「0人」で41.0%、次いで「0 人超 2 人未満」が 25.2%、「5 人以上」が 12.5%であった。

「採用あり」では最も多いのが「0 人」で 46.4%、次いで「0 人超 2 人未満」が 28.6%であった。

「採用あり」を「全体」と比較すると、「採用あり」のほうが、「0 人」が 5.4%高い割合であった。

図表3-9 職員体制(PT／OT／ST の合計の常勤換算数)



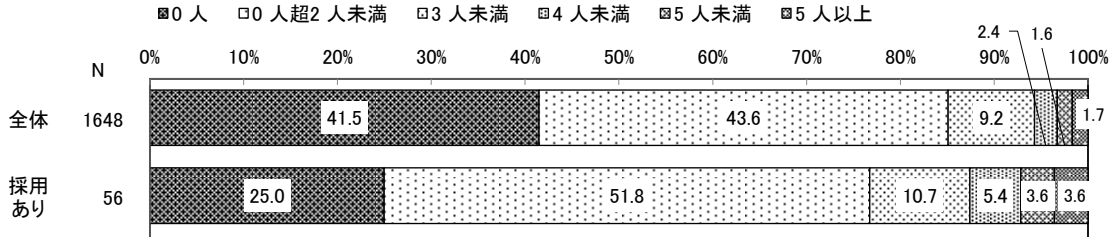
(ウ) その他の職員（事務、看護助手等）の合計の常勤換算数

「全体」の職員体制（その他の職員（事務、看護助手等）の合計の常勤換算数）で最も多いのが、「0 人超 2 人未満」が 43.6%、次いで「0 人」が 41.5%、「3 人未満」が 9.2%であった。

「採用あり」で最も多いのは「0 人超 2 人未満」の 51.8%で、次いで「0 人」が 25.0%であった。

「採用あり」を「全体」と比較すると、「0 人」は 16.5%低く、「0 人超 2 人未満」は 8.2%高い割合であった。

図表3-10 職員体制(その他の職員(事務、看護助手等)の合計の常勤換算数)



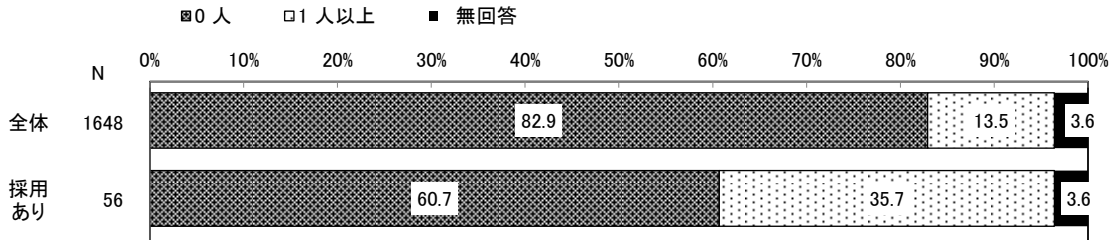
(エ) 事業所内の認定看護師の数

事業所内の認定看護師の数は、「全体」では「0 人」が 82.9%と最も多く、次いで「1 人以上」が 13.5%であった。

「採用あり」では「0 人」が 60.7%と最も多く、次いで「1 人以上」35.7%であった。

「採用あり」を「全体」と比較すると、「0 人」が 22.2%低く、「1 人以上」が 22.2%高い割合であった。

図表3-11 事業所内の認定看護師の数



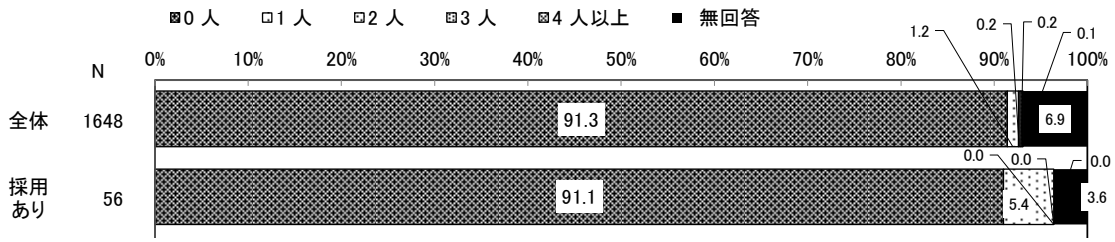
(オ) 事業所内の専門看護師の数

事業所内の専門看護師の数は、「全体」では「0 人」が 91.3%と最も多く、次いで「1 人以上」が 1.7%であった。

「採用あり」の事業所内の専門看護師の数は「0 人」が 91.1%と最も多く、次いで「1 人」5.4%であった。

「採用あり」を「全体」と比較すると、「1 人」では「採用あり」が 4.2%とやや高い割合であった。

図表3-12 事業所内の専門看護師の数

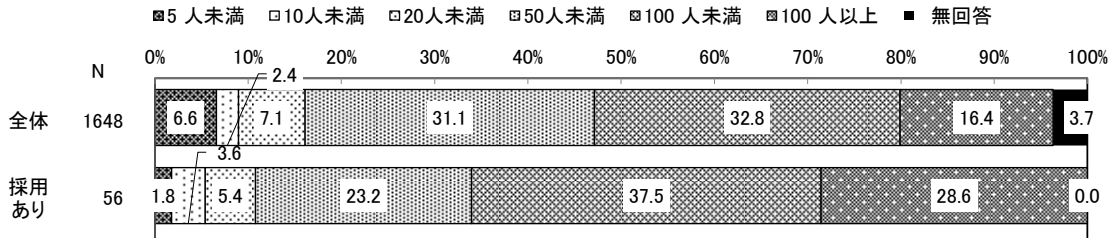


⑧　事業所の訪問看護提供実績等

(ア) 介護保険

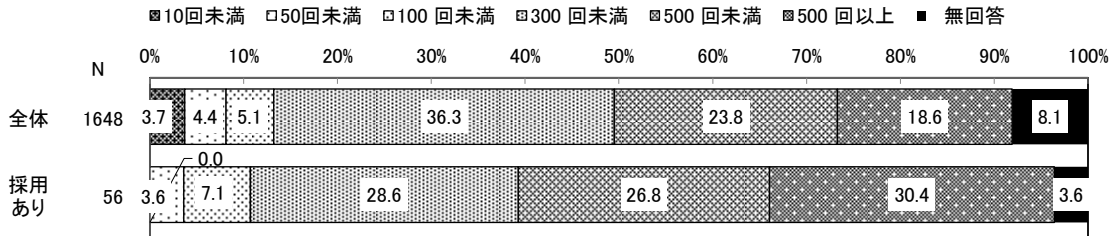
利用者実人数は、「全体」で平均が 62.74 人であった。カテゴリ別にみると、「100 人未満」が 32.8%と最も多く、次いで「50 人未満」が 31.1%であった。「採用あり」では平均は 81.71 人であり、カテゴリ別にみると「100 人未満」37.5%が最も多かった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「50 人未満」が 7.9%低い割合であった。

図表3-13 利用者実人数(介護保険)



訪問延回数は、「全体」で平均は 363.78 回であった。カテゴリ別にみると、「300 回未満」が 36.3%と最も多く、次いで「500 回未満」が 23.8%であった。「採用あり」では、平均訪問延回数は 478.50 回であり、カテゴリ別にみると「500 回以上」が 30.4%と最も多く、次いで「300 回未満」が 28.6%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「300 回未満」が 7.7%低く、「500 回以上」が 11.8%高い割合であった。

図表3-14 訪問延回数(介護保険)

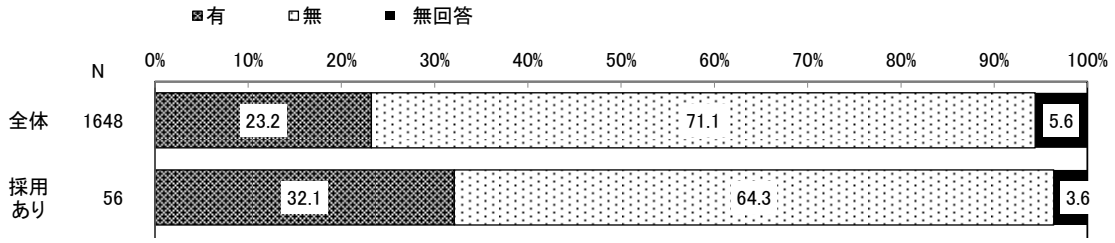


看護体制強化加算の届出は、「全体」では「無」が 71.1%、「有」が 23.2%であった。「採用あり」では、「無」が 64.3%、「有」が 32.1%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「採用あり」のほうが「有」が 8.9%高い割合であった。

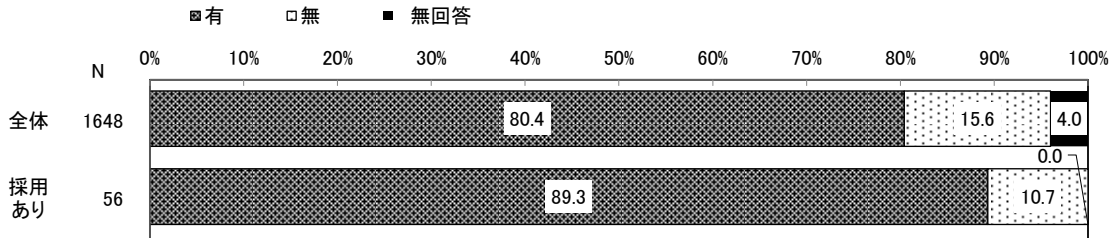
ターミナル加算の届出は、「全体」では「有」が 80.4%、「無」が 15.6%であった。「採用あり」で、「有」が 89.3%、「無」が 10.7%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「有」が 8.9%高い割合であった。

ターミナルケア加算に係る体制の届出算定数（実人数）は、「全体」では平均が 6.36 人であった。カテゴリ別にみると「0 人」が 28.8%と最も多く、次いで「5 人未満」が 26.7%、「1 人」が 15.9%であった。「採用あり」では、平均が 3.8 人であった。カテゴリ別では、「5 人未満」が 30.0%で最も多く、次いで「10 人未満」が 28.0%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「10 人未満」で「採用あり」のほうが 14.3%多く、「0 人」では「全体」のほうが、10.8%高い割合であった。

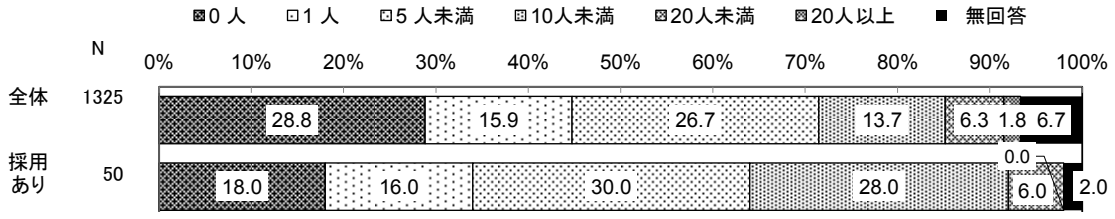
図表3-15 看護体制強化加算の届出



図表3-16 ターミナルケア加算に係る体制の届出



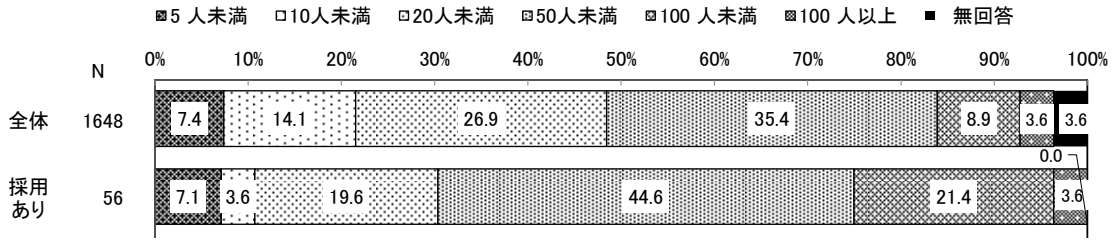
図表3-17　ターミナルケア加算に係る体制の届出算定数（実人数）



(イ) 医療保険

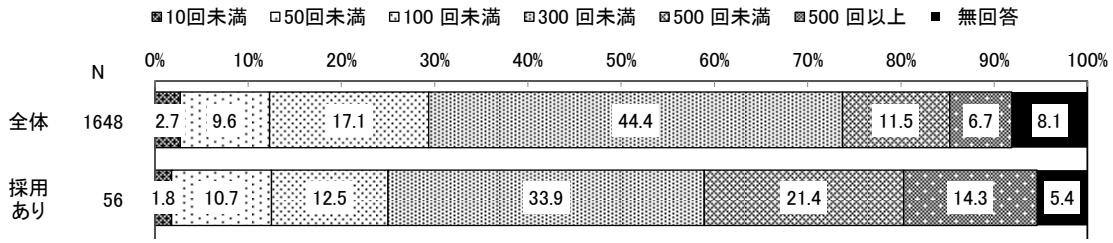
利用者実人数は、「全体」で平均人数が 29.24 人であった。カテゴリ別にみると、「50 人未満」が 35.4%と最も多く、次いで「20 人未満」が 26.9%であった。「採用あり」では、平均人数は 38.66 人であり、カテゴリ別にもると「50 人未満」が 44.6%と最も多く、次いで「100 人未満」が 21.4%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「10 人未満」「20 人未満」が低く、「50 人未満」が高い割合であった。

図表3-18　利用者実人数(医療保険)



訪問延回数は、「全体」では平均が 207.00 人であった。カテゴリ別にみると「300 回未満」が 44.4%と最も多く、次いで「100 回未満」が 17.1%、「500 回未満」が 11.5%であった。「採用あり」では、平均が 289.70 人であった。カテゴリ別にみると「300 回未満」が 33.9%と最も多く、次いで「500 回未満」21.4%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「500 回以上」「500 回未満」がそれぞれ、9.9%、7.6%高く「300 回未満」は 10.5%低い割合であった。

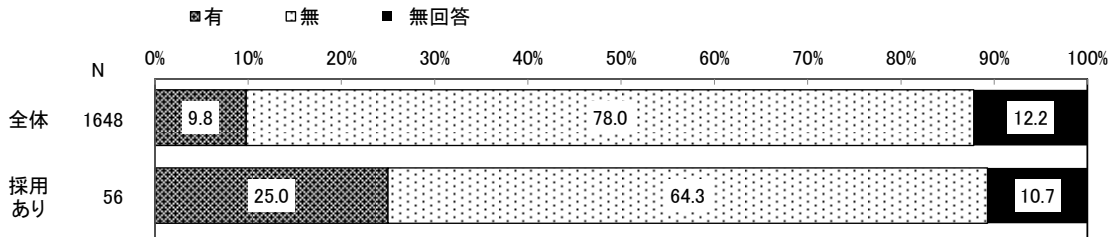
図表3-19 訪問延回数(医療保険)



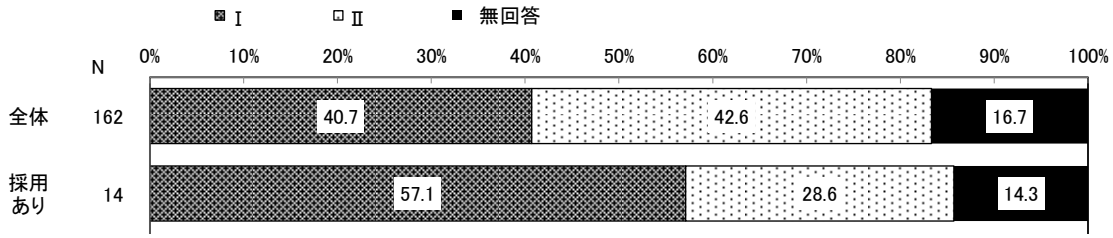
機能強化型訪問看護管理療養費の算定は、「全体」では「無」が 78.0%、「有」が 9.8%であった。「採用あり」では、「無」が 64.3%、「有」が 25.0%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「有」が 15.2%高い割合であった。

機能強化型訪問看護管理療養費算定について「有」と回答した事業所について、「全体」では「Ⅱ」が 42.6%、「Ⅰ」が 40.7%であった。「採用あり」では、「Ⅰ」が 57.1%、「Ⅱ」28.6%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「Ⅰ」が 16.4%高く、「Ⅱ」は 14.0%低い割合であった。

図表3-20 機能強化型訪問看護管理療養費の算定

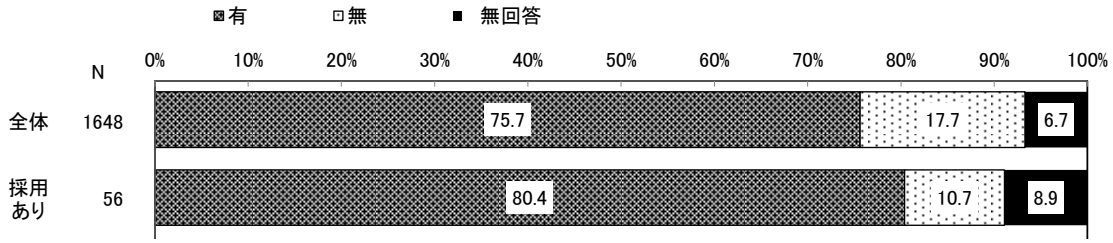


図表3-21 機能強化型訪問看護管理療養費の算定(算定有の場合)

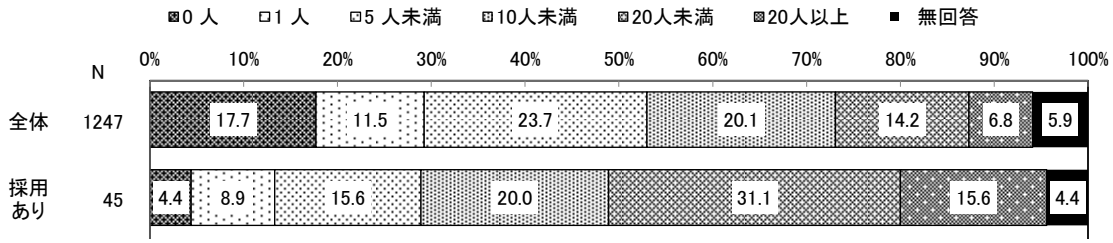


ターミナルケア療養費に係る体制の届出は、「全体」では「有」が 75.7%、「無」が 17.7%、であった。届出算定数（実人数）は、平均が 7.07 人であり、カテゴリ別にみると「5 人未満」が 23.7%と最も多く、次いで「10 人未満」が 20.1%であった。「採用あり」では、「有」が 80.4%、「無」が 10.7%であった。届出算定数（実人数）の平均は 11.14 人であり、カテゴリ別にみると「20 人未満」31.1%が最も多く、次いで「10 人未満」が 20.0%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「無」が 7%低い割合であり、届出算定数（実人数）は「20 人未満」が 16.9%高く、「0 人」が 13.3%低い割合であった。

図表3-22 ターミナルケア療養費に係る体制の届出

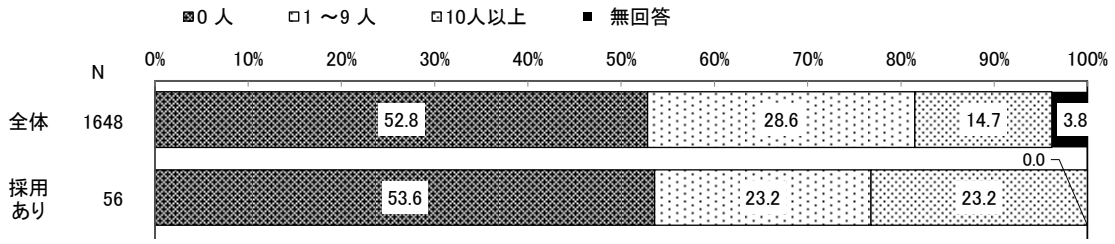


図表3-23 ターミナルケア療養費に係る体制の届出算定数（実人数）



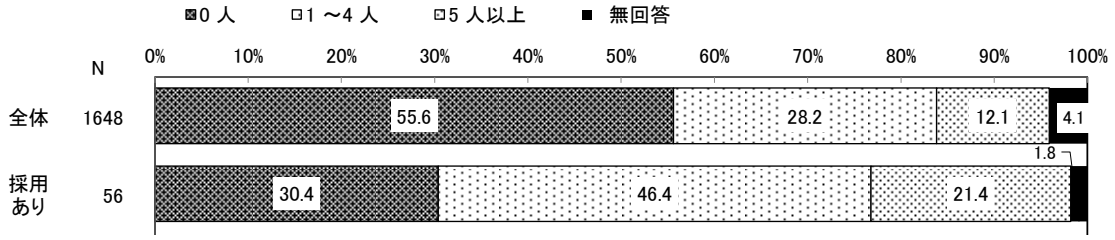
精神科訪問看護の利用者実人数は「全体」で平均人数が 12.49 人であった。カテゴリ別にみると「0 人」が 52.8%と最も多く、次いで「1～9 人」が 28.6%、「10 人以上」が 14.7%であった。「採用あり」では、平均が 8.64 人であり、カテゴリ別にみると「0 人」が 53.6%と最も多く、次いで「1～9 人」「10 人以上」が 23.2%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「10 人以上」が 8.5%高く、「1～9 人」が 5.4%低かった。

図表3-24 精神科訪問看護の利用者実人数



小児（18 歳未満）の利用者実人数は、「全体」で平均が 2.41 人であり、カテゴリ別にみると「0 人」が 55.6%と最も多く、次いで「1～4 人」が 28.2%、「5 人以上」が 12.1%であった。「採用あり」では、平均が 2.74 人であり、カテゴリ別にみると「1～4 人」が 46.4%と最も多く、次いで「0 人」が 30.4%、「5 人以上」が 21.4%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「0 人」が 25.2%低く、「1～4 人以上」が 18.2%高かった。

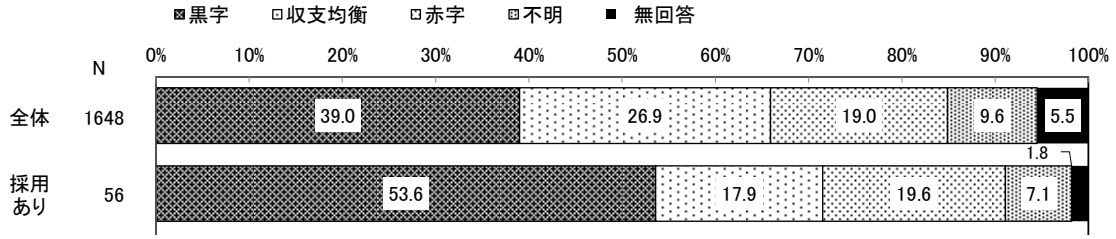
図表3-25 小児(18 歳未満)の利用者実人数



⑨　事業所の経営状況

事業所の経営状況「全体」で「黒字」39%が最も多く、次いで「収支均衡」26.9%、「赤字」19.0%であった。「採用あり」では「黒字」が 53.6%、次いで「赤字」19.6%、「収支均衡」が 17.9%であった。「採用あり」を「全体」と比較すると、「黒字」が 14.6%高く、「収支均衡」は 9.0%低い割合であった。

図表3-26 事業所の経営状況



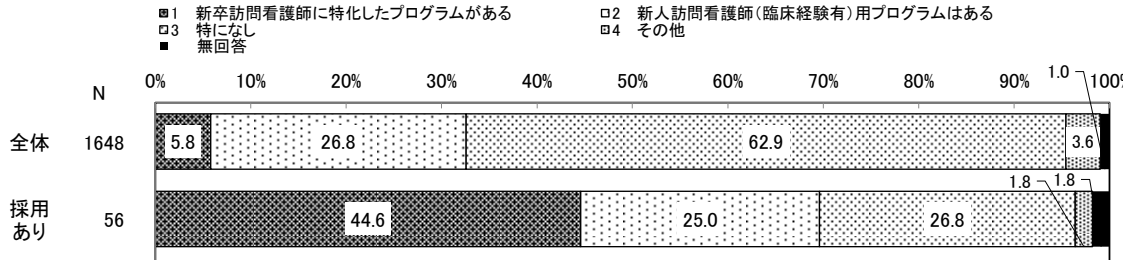
⑩　新卒訪問看護師の育成プログラムの有無について

新卒訪問看護師の育成プログラムの有無については「全体」で「特になし」が 62.9%、次いで「新人訪問看護師（臨床経験有）用プログラムはある」が 26.8%、「新卒訪問看護師に特化したプログラムがある」5.8%であった。

「採用あり」では、「新卒訪問看護師に特化したプログラムがある」が 44.6%と最も多く、「特になし」が 26.8%、「新人訪問看護師（臨床経験有）用プログラムはある」が 25.0%であった。

「採用あり」を「全体」と比較すると、「新卒訪問看護師に特化したプログラムがある」が 38.8%高く、「特になし」が 36.1%低い割合であった。

図表3-27 新卒訪問看護師育成プログラムの有無



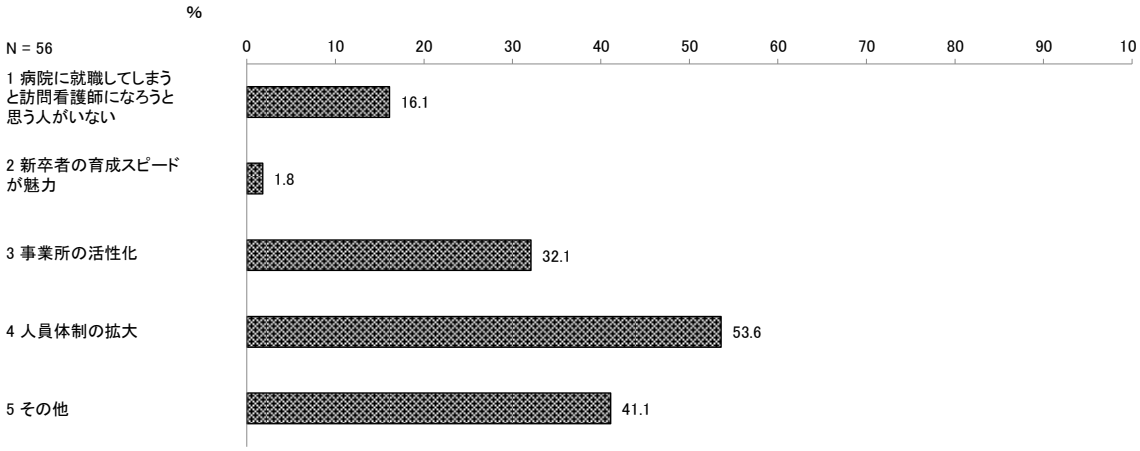
（2）新卒訪問看護師を採用している事業所について

事業所における過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用について「あり」と回答した 56 事業所に対して、新卒訪問看護師の採用と育成について尋ねた。回答の集計結果は下記の通りである。

① 新卒訪問看護師を募集・採用した理由

新卒訪問看護師を採用した理由で最も多かったのは「人員体制の拡大」で 53.6%であった。次に多くみられた「その他」41.1%の内容で最も多かったのは、「本人から入職の希望があった」ことであった。

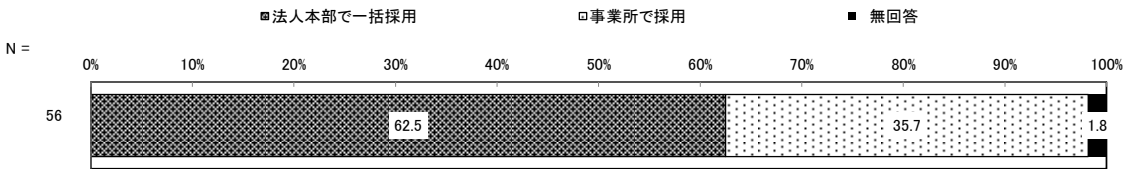
図表3-28 新卒訪問看護師を募集・採用した理由（複数回答）



② 新卒訪問看護師の採用方法

新卒訪問看護師の採用方法は「法人本部で一括採用」が 62.5%、「事業所で採用」が 35.7%であった。

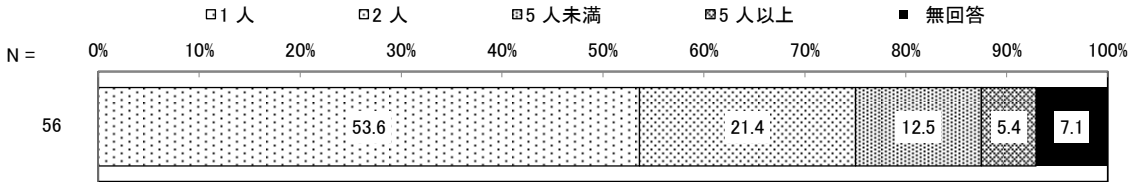
図表3-29 新卒訪問看護師の採用方法



③ 過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用・就労状況（自事業所内）

過去 5 年間の事業所あたりの採用人数について、最も多かったのは「1 人」で 53.6%であった。また、過去 5 年間の事業所あたり採用人数の最大値は 6 人であった。

図表3-30 採用人数（事業所あたり）



回答があった全事業所における過去 5 年間の新卒訪問看護師の採用人数の合計は 100 人であり、うち 63.0%(63 人)が「現在も就労中」、「同法人内異動」が 26.0%(26 人)、「現在は退職」が 9.0%(9 人)であった。

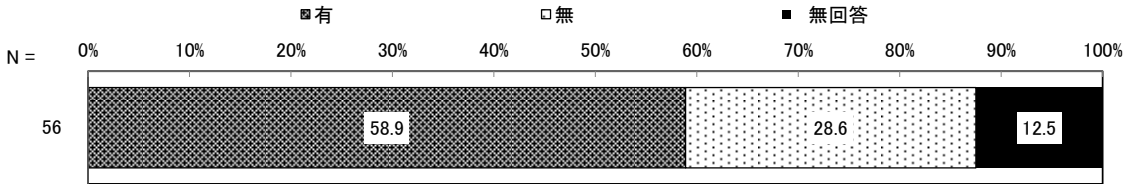
図表3-31 採用人数の内訳（全事業所） n=56

	採用人数	現在も就労中	同法人内異動	現在は退職	無回答
全体	100 100.0%	63 63.0%	26 26.0%	9 9.0%	2 3.2%

④ 法人本部等による育成支援の有無

法人本部等による育成支援の有無は「有」が 58.9%「無」が 28.6%であった。

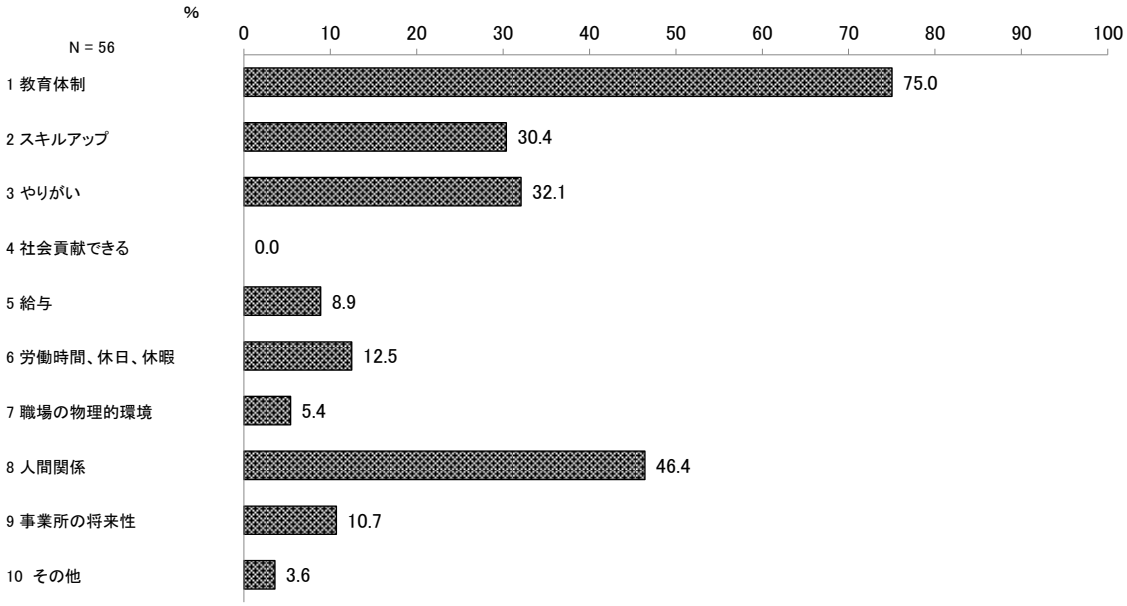
図表3-32 法人本部等による育成支援の有無



⑤　新卒訪問看護師の就労継続のために重視すべきと考えること

新卒訪問看護師の就労継続のために重視すべきと考えることで最も多かったのが「教育体制」で 75.0%、次に多かったのが「人間関係」で 46.4%であった。

図表3-33 新卒訪問看護師の就労継続のために重視すべきと考えること(複数回答)



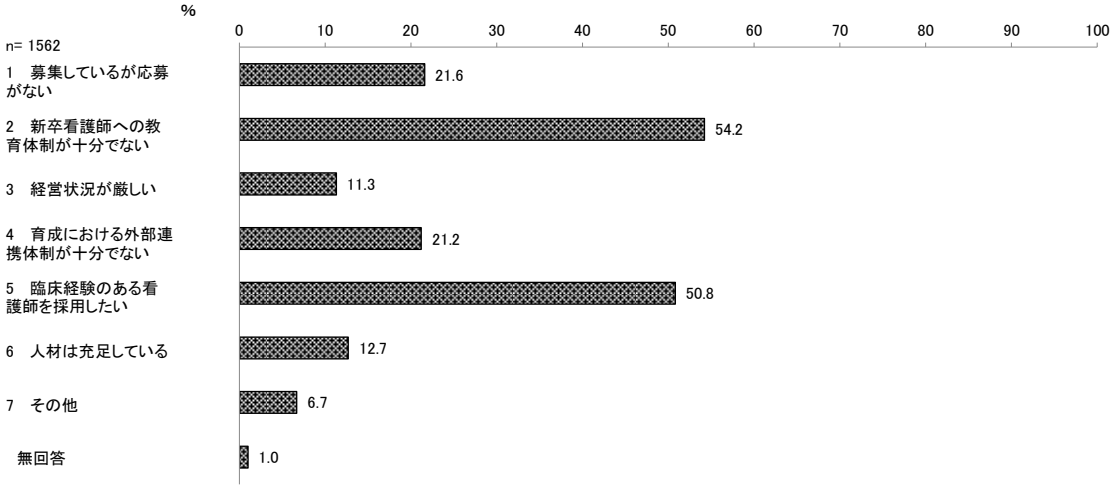
（3）新卒訪問看護師を採用していない事業所について

事業所における過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用について「なし」と回答した 1,562 事業所に対して、採用していない理由や今後の採用の可能性について尋ねた。回答の集計結果は下記の通りである。

① 採用していない理由

過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用について、「いいえ（採用していない）」と回答した事業所の中で、採用していない理由は「新卒訪問看護師への教育体制が十分でない」が 54.2%、「臨床経験のある看護師を採用したい」が 50.8%であった。

図表3-34 新卒訪問看護師を採用していない理由（複数回答）



採用していない理由について、開設主体別でみると「医師会」で「臨床経験のある看護師を採用したい」が 73.3%と全体よりも高い割合であった。「看護協会」では「経営状況が厳しい」「育成における外部連携体制が十分でない」がそれぞれ 26.7%,40.0%と全体よりも高い割合であった。

また、新卒訪問看護師の育成プログラムの有無別では、「新卒訪問看護師に特化したプログラムがある」と回答した事業所で「募集しているが応募がない」が 42.0%と全体よりも高い割合であった。

図表3-35　開設主体別　新卒訪問看護師を採用しない理由（複数回答）

	全体	1　募集しているが応募がない	2　新卒看護師への教育体制が十分でない	3　経営状況が厳しい	4　育成における外部連携体制が十分でない	5　臨床経験のある看護師を採用したい	6　人材は充足している	7　その他	無回答
全　体	1562	337	846	177	331	793	199	105	16
	100.0%	21.6%	54.2%	11.3%	21.2%	50.8%	12.7%	6.7%	1.0%
医療法人	515	110	289	45	105	255	77	34	5
	100.0%	21.4%	56.1%	8.7%	20.4%	49.5%	15.0%	6.6%	1.0%
営利法人（株式会社・有限会社等）	487	121	259	53	98	250	52	19	6
	100.0%	24.8%	53.2%	10.9%	20.1%	51.3%	10.7%	3.9%	1.2%
社会福祉法人	131	24	82	16	38	67	17	6	1
	100.0%	18.3%	62.6%	12.2%	29.0%	51.1%	13.0%	4.6%	0.8%
医師会	86	12	45	7	19	63	12	2	1
	100.0%	14.0%	52.3%	8.1%	22.1%	73.3%	14.0%	2.3%	1.2%
看護協会	60	11	37	16	24	22	4	7	1
	100.0%	18.3%	61.7%	26.7%	40.0%	36.7%	6.7%	11.7%	1.7%
その他	282	58	134	40	47	135	37	37	2
	100.0%	20.6%	47.5%	14.2%	16.7%	47.9%	13.1%	13.1%	0.7%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-36 医療機関の併設有無別 新卒訪問看護師を採用しない理由（複数回答）

	全体	1　募集しているが応募がない	2　新卒看護師への教育体制が十分でない	3　経営状況が厳しい	4　育成における外部連携体制が十分でない	5　臨床経験のある看護師を採用したい	6　人材は充足している	7　その他	無回答
全　体	1562	337	846	177	331	793	199	105	16
	100.0%	21.6%	54.2%	11.3%	21.2%	50.8%	12.7%	6.7%	1.0%
病院	454	81	252	51	76	238	70	43	3
	100.0%	17.8%	55.5%	11.2%	16.7%	52.4%	15.4%	9.5%	0.7%
診療所	234	55	126	19	50	105	28	18	3
	100.0%	23.5%	53.8%	8.1%	21.4%	44.9%	12.0%	7.7%	1.3%
無	851	201	455	104	198	439	96	42	11
	100.0%	23.6%	53.5%	12.2%	23.3%	51.6%	11.3%	4.9%	1.3%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-37 法人内の訪問看護事業所別 新卒訪問看護師を採用しない理由(複数回答)

	全体	1 募集しているが応募がない	2 新卒看護師への教育体制が十分でない	3 経営状況が厳しい	4 育成における外部連携体制が十分でない	5 臨床経験のある看護師を採用したい	6 人材は充足している	7 その他	無回答
全 体	1562	337	846	177	331	793	199	105	16
	100.0%	21.6%	54.2%	11.3%	21.2%	50.8%	12.7%	6.7%	1.0%
1ヶ所	885	180	487	112	179	459	114	48	7
	100.0%	20.3%	55.0%	12.7%	20.2%	51.9%	12.9%	5.4%	0.8%
2 ～4ヶ所	327	80	183	34	74	163	40	22	3
	100.0%	24.5%	56.0%	10.4%	22.6%	49.8%	12.2%	6.7%	0.9%
5ヶ所以上	232	55	123	27	58	104	29	25	5
	100.0%	23.7%	53.0%	11.6%	25.0%	44.8%	12.5%	10.8%	2.2%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-38 事業所の経営状況別 新卒訪問看護師を採用しない理由(複数回答)

	全体	1 募集しているが応募がない	2 新卒看護師への教育体制が十分でない	3 経営状況が厳しい	4 育成における外部連携体制が十分でない	5 臨床経験のある看護師を採用したい	6 人材は充足している	7 その他	無回答
全 体	1562	337	846	177	331	793	199	105	16
	100.0%	21.6%	54.2%	11.3%	21.2%	50.8%	12.7%	6.7%	1.0%
黒字	601	149	331	29	144	307	69	29	6
	100.0%	24.8%	55.1%	4.8%	24.0%	51.1%	11.5%	4.8%	1.0%
収支均衡	427	85	232	50	89	230	63	22	5
	100.0%	19.9%	54.3%	11.7%	20.8%	53.9%	14.8%	5.2%	1.2%
赤字	299	58	153	77	58	136	36	33	3
	100.0%	19.4%	51.2%	25.8%	19.4%	45.5%	12.0%	11.0%	1.0%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-39 保健師・助産師・看護師・准看護師の合計の常勤換算数（常勤換算数）別 新卒訪問看護師を採用しない理由（複数回答）

	全体	1 募集しているが応募がない	2 新卒看護師への教育体制が十分でない	3 経営状況が厳しい	4 育成における外部連携体制が十分でない	5 臨床経験のある看護師を採用したい	6 人材は充足している	7 その他	無回答
全 体	1562	337	846	177	331	793	199	105	16
	100.0%	21.6%	54.2%	11.3%	21.2%	50.8%	12.7%	6.7%	1.0%
2.5 人	31	9	17	6	6	11	5	1	－
	100.0%	29.0%	54.8%	19.4%	19.4%	35.5%	16.1%	3.2%	－
2.5 ～4.9 人	515	113	273	62	105	273	67	34	8
	100.0%	21.9%	53.0%	12.0%	20.4%	53.0%	13.0%	6.6%	1.6%
5.0 人以上	991	208	544	107	214	496	123	69	8
	100.0%	21.0%	54.9%	10.8%	21.6%	50.1%	12.4%	7.0%	0.8%

:全体より10%以上高い
:全体より10%以上低い

図表3-40 認定看護師の有無別 新卒訪問看護師を採用しない理由（複数回答）

	全体	1 募集しているが応募がない	2 新卒看護師への教育体制が十分でない	3 経営状況が厳しい	4 育成における外部連携体制が十分でない	5 臨床経験のある看護師を採用したい	6 人材は充足している	7 その他	無回答
全 体	1562	337	846	177	331	793	199	105	16
	100.0%	21.6%	54.2%	11.3%	21.2%	50.8%	12.7%	6.7%	1.0%
0 人	1309	272	722	145	279	686	173	86	11
	100.0%	20.8%	55.2%	11.1%	21.3%	52.4%	13.2%	6.6%	0.8%
1 人以上	196	55	99	25	42	76	19	17	5
	100.0%	28.1%	50.5%	12.8%	21.4%	38.8%	9.7%	8.7%	2.6%

:全体より10%以上高い
:全体より10%以上低い

図表3-41 新卒訪問看護師の育成プログラムの有無別 新卒訪問看護師を採用しない理由（複数回答）

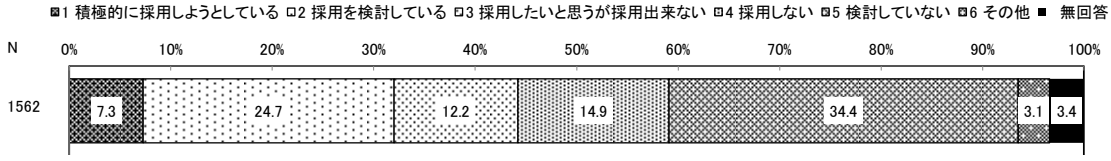
	全体	1 募集しているが応募がない	2 新卒看護師への教育体制が十分でない	3 経営状況が厳しい	4 育成における外部連携体制が十分でない	5 臨床経験のある看護師を採用したい	6 人材は充足している	7 その他	無回答
全 体	1562	337	846	177	331	793	199	105	16
	100.0%	21.6%	54.2%	11.3%	21.2%	50.8%	12.7%	6.7%	1.0%
1 新卒訪問看護師に特化したプログラムがある	69	29	19	13	6	11	6	14	2
	100.0%	42.0%	27.5%	18.8%	8.7%	15.9%	8.7%	20.3%	2.9%
2 新人訪問看護師（臨床経験有）用プログラムはある	417	102	220	44	84	209	36	22	7
	100.0%	24.5%	52.8%	10.6%	20.1%	50.1%	8.6%	5.3%	1.7%
3 特になし	1004	195	581	116	232	546	141	55	5
	100.0%	19.4%	57.9%	11.6%	23.1%	54.4%	14.0%	5.5%	0.5%
4 その他	58	9	23	3	8	21	10	13	2
	100.0%	15.5%	39.7%	5.2%	13.8%	36.2%	17.2%	22.4%	3.4%

:全体より10%以上高い
:全体より10%以上低い

② 今後の採用の可能性

過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用について、「いいえ（採用していない）」と回答した事業所のうち、今後の採用の可能性について「検討していない」と回答した事業所が 34.4%と最も多く、「採用を検討している」が 24.7%と次に多かった。

図表3-42 今後の採用の可能性



今後の採用の可能性を属性別にみると、開設主体別では「看護協会」において「検討していない」が 23.3%と全体よりも低い割合であった。認定看護師の有無別でみると、「1 人以上」で「採用を検討している」が 41.3%と全体より高い割合であった。

図表3-43 開設主体別 今後の採用の可能性

	全体	1 積極的に採用しようとしている	2 採用を検討している	3 採用したいと思うが採用出来ない	4 採用しない	5 検討していない	6 その他	無回答
全 体	1562	114	386	191	232	538	48	53
	100.0%	7.3%	24.7%	12.2%	14.9%	34.4%	3.1%	3.4%
医療法人	515	30	142	63	71	179	11	19
	100.0%	5.8%	27.6%	12.2%	13.8%	34.8%	2.1%	3.7%
営利法人（株式会社・有限会社等）	487	56	132	49	71	151	13	15
	100.0%	11.5%	27.1%	10.1%	14.6%	31.0%	2.7%	3.1%
社会福祉法人	131	8	20	20	25	51	3	4
	100.0%	6.1%	15.3%	15.3%	19.1%	38.9%	2.3%	3.1%
医師会	86	1	20	11	11	38	3	2
	100.0%	1.2%	23.3%	12.8%	12.8%	44.2%	3.5%	2.3%
看護協会	60	3	14	13	8	14	3	5
	100.0%	5.0%	23.3%	21.7%	13.3%	23.3%	5.0%	8.3%
その他	282	16	57	35	46	105	15	8
	100.0%	5.7%	20.2%	12.4%	16.3%	37.2%	5.3%	2.8%

:全体より10%以上高い
:全体より10%以上低い

図表3-44　医療機関の併設有無別　今後の採用の可能性

	全体	1 積極的に採用しようとしている	2 採用を検討している	3 採用したいと思うが採用出来ない	4 採用しない	5 検討していない	6 その他	無回答
全　体	1562	114	386	191	232	538	48	53
	100.0	7.3	24.7	12.2	14.9	34.4	3.1	3.4
病院	454	21.0	108.0	57.0	63.0	171.0	21.0	13.0
	100.0	4.6	23.8	12.6	13.9	37.7	4.6	2.9
診療所	234	16.0	56.0	35.0	30.0	87.0	2.0	8.0
	100.0	6.8	23.9	15.0	12.8	37.2	0.9	3.4
無	851	77.0	216.0	93.0	136.0	274.0	25.0	30.0
	100.0	9.0	25.4	10.9	16.0	32.2	2.9	3.5

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-45　法人内の訪問看護事業所数別　今後の採用の可能性

	全体	1 積極的に採用しようとしている	2 採用を検討している	3 採用したいと思うが採用出来ない	4 採用しない	5 検討していない	6 その他	無回答
全　体	1562	114	386	191	232	538	48	53
	100.0	7.3	24.7	12.2	14.9	34.4	3.1	3.4
1 ヶ所	885	57.0	204.0	117.0	129.0	325.0	25.0	28.0
	100.0	6.4	23.1	13.2	14.6	36.7	2.8	3.2
2 ～4 ヶ所	327	22.0	99.0	38.0	45.0	103.0	5.0	15.0
	100.0	6.7	30.3	11.6	13.8	31.5	1.5	4.6
5 ヶ所以上	232	24.0	56.0	27.0	33.0	72.0	12.0	8.0
	100.0	10.3	24.1	11.6	14.2	31.0	5.2	3.4

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-46　事業所の経営状況別　今後の採用の可能性

	全体	1 積極的に採用しようとしている	2 採用を検討している	3 採用したいと思うが採用出来ない	4 採用しない	5 検討していない	6 その他	無回答
全　体	1562	114	386	191	232	538	48	53
	100.0%	7.3%	24.7%	12.2%	14.9%	34.4%	3.1%	3.4%
黒字	601	54	167	71	91	179	15	24
	100.0%	9.0%	27.8%	11.8%	15.1%	29.8%	2.5%	4.0%
収支均衡	427	28	107	44	71	159	7	11
	100.0%	6.6%	25.1%	10.3%	16.6%	37.2%	1.6%	2.6%
赤字	299	20	58	48	42	108	11	12
	100.0%	6.7%	19.4%	16.1%	14.0%	36.1%	3.7%	4.0%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-47 職員体制(保健師・助産師・看護師・准看護師の合計の常勤換算数)別　今後の採用の可能性

	全体	1 積極的に採用しようとしている	2 採用を検討している	3 採用したいと思うが採用出来ない	4 採用しない	5 検討していない	6 その他	無回答
全　体	1562	114	386	191	232	538	48	53
	100.0%	7.3%	24.7%	12.2%	14.9%	34.4%	3.1%	3.4%
2.5 人	31	5	5	1	7	12	－	1
	100.0%	16.1%	16.1%	3.2%	22.6%	38.7%	－	3.2%
2.5 ～4.9 人	515	37	120	58	83	182	15	20
	100.0%	7.2%	23.3%	11.3%	16.1%	35.3%	2.9%	3.9%
5.0 人以上	991	70	256	125	137	338	33	32
	100.0%	7.1%	25.8%	12.6%	13.8%	34.1%	3.3%	3.2%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-48　認定看護師の有無別　今後の採用の可能性

	全体	1 積極的に採用しようとしている	2 採用を検討している	3 採用したいと思うが採用出来ない	4 採用しない	5 検討していない	6 その他	無回答
全　体	1562	114	386	191	232	538	48	53
	100.0%	7.3%	24.7%	12.2%	14.9%	34.4%	3.1%	3.4%
0 人	1309	92	292	159	210	472	44	40
	100.0%	7.0%	22.3%	12.1%	16.0%	36.1%	3.4%	3.1%
1 人以上	196	17	81	21	15	46	4	12
	100.0%	8.7%	41.3%	10.7%	7.7%	23.5%	2.0%	6.1%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-49 新卒訪問看護師の育成プログラムの有無別　今後の採用の可能性

	全体	1 積極的に採用しようとしている	2 採用を検討している	3 採用したいと思うが採用出来ない	4 採用しない	5 検討していない	6 その他	無回答
全　体	1562	114	386	191	232	538	48	53
	100.0%	7.3%	24.7%	12.2%	14.9%	34.4%	3.1%	3.4%
1　新卒訪問看護師に特化したプログラムがある	69	30	18	9	4	4	2	2
	100.0%	43.5%	26.1%	13.0%	5.8%	5.8%	2.9%	2.9%
2　新人訪問看護師(臨床経験有)用プログラムはある	417	33	130	56	51	120	9	18
	100.0%	7.9%	31.2%	13.4%	12.2%	28.8%	2.2%	4.3%
3　特になし	1004	46	213	121	172	393	32	27
	100.0%	4.6%	21.2%	12.1%	17.1%	39.1%	3.2%	2.7%
4　その他	58	4	20	5	4	16	5	4
	100.0%	6.9%	34.5%	8.6%	6.9%	27.6%	8.6%	6.9%

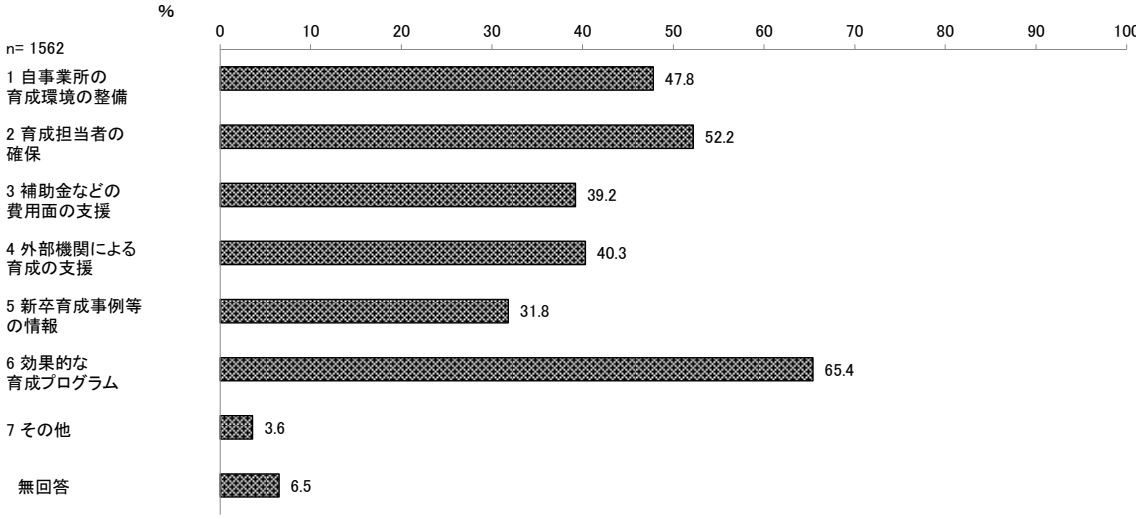
:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

③　採用を実現するために必要と思われること

過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用に関して「いいえ（採用していない)」と回答した事業所について、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」が 65.4%と最も高い割合で、次に「育成担当者の確保」が 52.2%であった。

図表3-50 採用を実現するために必要と思われること(複数回答)



開設主体別にみると、「看護協会」で「補助金などの費用面の支援」「外部機関による育成の支援」がそれぞれ 71.7%、66.7%と全体より高い割合であった。また、保健師・助産師・看護師・准看護師の合計の常勤換算数（常勤換算数）別では、「2.5 人」の事業所で「自事業所の育成環境の整備」「新卒育成事例等の情報」「効果的な育成プログラム」がそれぞれ 58.1%、41.9%、77.4%と全体より高い割合であった。

認定看護師の有無別でみると「1 人以上」で「補助金などの費用面の支援」が 57.7%と全体より高い割合であった。

新卒訪問看護師の育成プログラムの有無別でみると「新卒訪問看護師に特化したプログラムがある」事業所で「補助金など費用面の支援」が 60.9%と全体よりも高い割合であった。

図表3-51 開設主体別　採用を実現するために必要と思われること(複数回答)

	全体	1 自事業所の育成環境の整備	2 育成担当者の確保	3 補助金などの費用面の支援	4 外部機関による育成の支援	5 新卒育成事例等の情報	6 効果的な育成プログラム	7 その他	無回答
全　体	1562	747	815	613	629	497	1022	57	101
	100.0%	47.8%	52.2%	39.2%	40.3%	31.8%	65.4%	3.6%	6.5%
医療法人	515	255	273	177	187	170	346	24	32
	100.0%	49.5%	53.0%	34.4%	36.3%	33.0%	67.2%	4.7%	6.2%
営利法人(株式会社・有限会社等)	487	218	236	202	195	146	295	12	35
	100.0%	44.8%	48.5%	41.5%	40.0%	30.0%	60.6%	2.5%	7.2%
社会福祉法人	131	72	75	47	59	43	86	7	15
	100.0%	55.0%	57.3%	35.9%	45.0%	32.8%	65.6%	5.3%	11.5%
医師会	86	28	40	20	29	21	56	3	4
	100.0%	32.6%	46.5%	23.3%	33.7%	24.4%	65.1%	3.5%	4.7%
看護協会	60	33	35	43	40	25	36	2	3
	100.0%	55.0%	58.3%	71.7%	66.7%	41.7%	60.0%	3.3%	5.0%
その他	282	141	156	124	119	92	203	9	11
	100.0%	50.0%	55.3%	44.0%	42.2%	32.6%	72.0%	3.2%	3.9%

:全体より10%以上高い
:全体より10%以上低い

図表3-52 医療機関の併設有無別　採用を実現するために必要と思われること(複数回答)

	全体	1 自事業所の育成環境の整備	2 育成担当者の確保	3 補助金などの費用面の支援	4 外部機関による育成の支援	5 新卒育成事例等の情報	6 効果的な育成プログラム	7 その他	無回答
全　体	1562	747	815	613	629	497	1022	57	101
	100.0%	47.8%	52.2%	39.2%	40.3%	31.8%	65.4%	3.6%	6.5%
病院	454	231	252	155	157	151	310	22	26
	100.0%	50.9%	55.5%	34.1%	34.6%	33.3%	68.3%	4.8%	5.7%
診療所	234	102	122	81	89	79	159	10	14
	100.0%	43.6%	52.1%	34.6%	38.0%	33.8%	67.9%	4.3%	6.0%
無	851	404	435	369	371	268	539	22	59
	100.0%	47.5%	51.1%	43.4%	43.6%	31.5%	63.3%	2.6%	6.9%

:全体より10%以上高い
:全体より10%以上低い

図表3-53 法人内の訪問看護事業所別　採用を実現するために必要と思われること(複数回答)

	全体	1 自事業所の育成環境の整備	2 育成担当者の確保	3 補助金などの費用面の支援	4 外部機関による育成の支援	5 新卒育成事例等の情報	6 効果的な育成プログラム	7 その他	無回答
全　体	1562	747	815	613	629	497	1022	57	101
	100.0%	47.8%	52.2%	39.2%	40.3%	31.8%	65.4%	3.6%	6.5%
1 ヶ所	885	420	457	346	347	280	573	25	52
	100.0%	47.5%	51.6%	39.1%	39.2%	31.6%	64.7%	2.8%	5.9%
2 ～4 ヶ所	327	169	169	138	139	110	221	16	21
	100.0%	51.7%	51.7%	42.2%	42.5%	33.6%	67.6%	4.9%	6.4%
5 ヶ所以上	232	112	133	86	102	75	163	10	14
	100.0%	48.3%	57.3%	37.1%	44.0%	32.3%	70.3%	4.3%	6.0%

:全体より10%以上高い
:全体より10%以上低い

図表3-54 事業所の経営状況別　採用を実現するために必要と思われること(複数回答)

	全体	1 自事業所の育成環境の整備	2 育成担当者の確保	3 補助金などの費用面の支援	4 外部機関による育成の支援	5 新卒育成事例等の情報	6 効果的な育成プログラム	7 その他	無回答
全　体	1562	747	815	613	629	497	1022	57	101
	100.0%	47.8%	52.2%	39.2%	40.3%	31.8%	65.4%	3.6%	6.5%
黒字	601	292	308	248	265	196	395	24	34
	100.0%	48.6%	51.2%	41.3%	44.1%	32.6%	65.7%	4.0%	5.7%
収支均衡	427	199	230	167	168	138	269	12	31
	100.0%	46.6%	53.9%	39.1%	39.3%	32.3%	63.0%	2.8%	7.3%
赤字	299	158	159	123	121	104	199	5	20
	100.0%	52.8%	53.2%	41.1%	40.5%	34.8%	66.6%	1.7%	6.7%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-55 保健師・助産師・看護師・准看護師の合計の常勤換算数(常勤換算数)別　採用を実現するために必要と思われること(複数回答)

	全体	1 自事業所の育成環境の整備	2 育成担当者の確保	3 補助金などの費用面の支援	4 外部機関による育成の支援	5 新卒育成事例等の情報	6 効果的な育成プログラム	7 その他	無回答
全　体	1562	747	815	613	629	497	1022	57	101
	100.0%	47.8%	52.2%	39.2%	40.3%	31.8%	65.4%	3.6%	6.5%
2.5 人	31	18	16	14	11	13	24	2	－
	100.0%	58.1%	51.6%	45.2%	35.5%	41.9%	77.4%	6.5%	－
2.5 ～4.9 人	515	231	276	183	204	170	325	16	38
	100.0%	44.9%	53.6%	35.5%	39.6%	33.0%	63.1%	3.1%	7.4%
5.0 人以上	991	485	515	409	407	306	660	39	59
	100.0%	48.9%	52.0%	41.3%	41.1%	30.9%	66.6%	3.9%	6.0%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-56 認定看護師の有無別　採用を実現するために必要と思われること(複数回答)

	全体	1 自事業所の育成環境の整備	2 育成担当者の確保	3 補助金などの費用面の支援	4 外部機関による育成の支援	5 新卒育成事例等の情報	6 効果的な育成プログラム	7 その他	無回答
全　体	1562	747	815	613	629	497	1022	57	101
	100.0%	47.8%	52.2%	39.2%	40.3%	31.8%	65.4%	3.6%	6.5%
0 人	1309	616	682	473	519	417	854	47	86
	100.0%	47.1%	52.1%	36.1%	39.6%	31.9%	65.2%	3.6%	6.6%
1 人以上	196	108	105	113	85	61	128	10	12
	100.0%	55.1%	53.6%	57.7%	43.4%	31.1%	65.3%	5.1%	6.1%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

図表3-57 新卒訪問看護師の育成プログラムの有無別　採用を実現するために必要と思われること(複数回答)

	全体	1 自事業所の育成環境の整備	2 育成担当者の確保	3 補助金などの費用面の支援	4 外部機関による育成の支援	5 新卒育成事例等の情報	6 効果的な育成プログラム	7 その他	無回答
全　体	1562	747	815	613	629	497	1022	57	101
	100.0%	47.8%	52.2%	39.2%	40.3%	31.8%	65.4%	3.6%	6.5%
1　新卒訪問看護師に特化したプログラムがある	69	33.0	33.0	42.0	30.0	17.0	31.0	4.0	5.0
	100.0%	47.8%	47.8%	60.9%	43.5%	24.6%	44.9%	5.8%	7.2%
2　新人訪問看護師(臨床経験有)用プログラムはある	417	188.0	208.0	189.0	191.0	133.0	285.0	20.0	24.0
	100.0%	45.1%	49.9%	45.3%	45.8%	31.9%	68.3%	4.8%	5.8%
3　特になし	1004	492.0	543.0	357.0	385.0	329.0	668.0	24.0	64.0
	100.0%	49.0%	54.1%	35.6%	38.3%	32.8%	66.5%	2.4%	6.4%
4　その他	58	29.0	26.0	20.0	20.0	16.0	31.0	8.0	7.0
	100.0%	50.0%	44.8%	34.5%	34.5%	27.6%	53.4%	13.8%	12.1%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用していないが、今後採用の可能性がある訪問看護事業所のニーズを把握するため、今後の採用の可能性別に比較したところ、今後の採用の可能性が「採用したいと思うが採用できない」事業所では「補助金など費用面の支援」が 49.7%と全体よりも高い割合であった。

図表3-58 今後の採用の可能性別　採用に必要と思われること(複数回答)

	全体	1 自事業所の育成環境の整備	2 育成担当者の確保	3 補助金などの費用面の支援	4 外部機関による育成の支援	5 新卒育成事例等の情報	6 効果的な育成プログラム	7 その他	無回答
全　体	1562	747	815	613	629	497	1022	57	101
	100.0%	47.8%	52.2%	39.2%	40.3%	31.8%	65.4%	3.6%	6.5%
1 積極的に採用しようとしている	114	53	44	54	46	35	67	10	6
	100.0%	46.5%	38.6%	47.4%	40.4%	30.7%	58.8%	8.8%	5.3%
2 採用を検討している	386	205	199	164	142	141	280	6	11
	100.0%	53.1%	51.6%	42.5%	36.8%	36.5%	72.5%	1.6%	2.8%
3 採用したいと思うが採用出来ない	191	99	111	95	93	59	117	4	8
	100.0%	51.8%	58.1%	49.7%	48.7%	30.9%	61.3%	2.1%	4.2%
4 採用しない	232	106	129	88	101	63	136	11	20
	100.0%	45.7%	55.6%	37.9%	43.5%	27.2%	58.6%	4.7%	8.6%
5 検討していない	538	247	287	180	218	173	368	19	30
	100.0%	45.9%	53.3%	33.5%	40.5%	32.2%	68.4%	3.5%	5.6%
6 その他	48	22	28	18	18	15	30	6	3
	100.0%	45.8%	58.3%	37.5%	37.5%	31.3%	62.5%	12.5%	6.3%

:全体より10%以上高い

:全体より10%以上低い

２．新卒訪問看護師を採用している事業所の調査（FAX 二次調査）

１）調査概要

（1）目的

FAX 一次調査において、過去 5 年間に新卒訪問看護師を採用したと回答した訪問看護事業所を対象として、新卒訪問看護師の育成体制や採用における課題等を把握することを目的とする。

（2）対象

FAX 一次調査で「5 年以内に新卒看護師を採用した」と回答した施設のうち、二次調査への協力が得られた 40 事業所を対象とした。

一次調査の回答内容に基づき、事業所票・法人票のいずれか一票を配布した。

法人票：一次調査で「法人本部等による育成支援がある」と回答した 28 事業所

事業所票：一次調査で「法人本部等による育成支援がない」と回答した 12 事業所

（3）調査方法

FAX にて配布・回収

※平成 29 年 7 月 1 日時点または平成 29 年 7 月（月間）現在の状況について回答

（4）調査実施期間

平成 29 年 11 月

（5）主な調査項目

- 採用に関すること
  - 新卒看護師の募集（採用）に向けて実施したこと
  - 事業所内の年度ごとの新卒看護師の採用人数と就労状況（過去 5 年）
    - 現在も就労中、同法人内異動、退職済みの人数
    - 退職理由
  - 新卒看護師を採用してよかったこと
- 事業所内での育成体制
  - 育成プログラムに沿った育成支援の実施有無
  - 事業所配属までの研修期間の有無、期間
  - 事業所内で育成に関わる人の人数、経験年数等
  - e-ラーニング実施の有無(事業所票)

- 法人本部でのフォロー（法人票）
  - 法人本部等での集合研修の実施の有無
  - 法人本部等の新卒看護師の教育をサポートする人の有無と関わり方
  - 法人本部の事業所の育成担当者へのフォローの有無とフォローの内容
  - 事業所外の実務研修の有無と実施主体（同法人）
- 外部機関による育成支援
  - 外部の集合研修先の有無と研修先
  - 教育面における法人外部機関のサポートの有無と、サポート者の所属、サポート内容（新卒看護師を対象としたもの、育成担当者等を対象としたもの）
- 課題やその他意見
  - 新卒訪問看護師の育成で気をつけている事
  - 新卒訪問看護師の育成で課題となっている事
  - その他新卒訪問看護師育成に関する意見

（6）回収状況

法人票の回収数は 16 件、回収率は 57.1%であった。

事業所票の回収数は 3 件、回収率は 25.0%であった。

２）集計結果

（1）新卒看護師の募集（採用）に向けて実施したこと（法人票・事業所票）

新卒看護師の募集に向けて実施したことのうち「新卒育成プログラムの作成」が最も多く94.7%、次いで「外部機関と教育の連携体制の整備」が63.2%であった。

図表3-59 新卒看護師の募集(採用)に向けて実施したこと(複数回答)

		1.新卒育成プログラムの作成	2.育成担当者の養成	3.補助金の申請	4.外部機関と教育の連携体制の整備	5.募集・広報活動	6.その他
全体	19 100.0%	18 94.7%	10 52.6%	8 42.1%	12 63.2%	10 52.6%	－ －
法人票	16 100.0%	15 93.8%	9 56.3%	8 50.0%	11 68.8%	9 56.3%	－ －
事業所票	3 100.0%	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	－ －

（2）過去5年以内の新卒看護師の採用人数について（法人票・事業所票）

過去5年以内の新卒看護師の採用人数については、19事業所の合計で41人であり、1事業所あたり約2.16人であった。41人のうち、「現在も就労中」が29人、「同法人内異動」が3人、「現在は退職」が7人であった。

「法人票」の16事業所について、合計採用人数36人に対し「現在も就労中」が28人、「同法人内異動」が1人、「現在は退職」が6人であった。

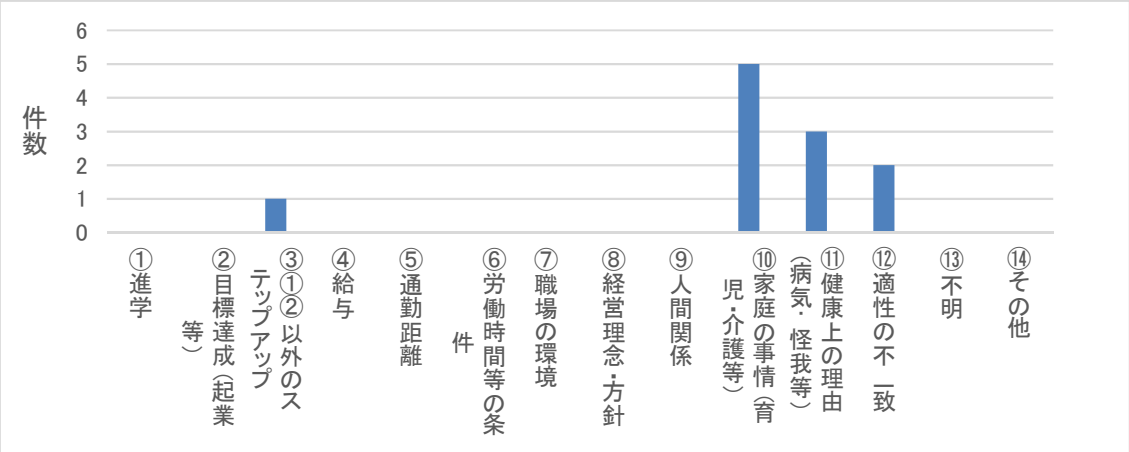
「事業所票」の3事業所について、合計採用人数は5人であった。うち、「現在も就労中」が1人、「同法人内異動」が2人、「現在は退職」が1人であった。

退職理由について回答があった7人の退職理由（複数回答）について、「家庭の事情（育児・介護等)」が最も多く5件であった。

図表3-60 過去5年以内の新卒看護師の採用人数

	採用人数	現在も就労中	同法人内異動	現在は退職	無回答
全体	41 100.0%	29 70.7%	3 7.3%	7 17.1%	2 4.9%
法人票	36 100.0%	28 77.8%	1 2.8%	6 16.7%	1 2.8%
事業所票	5 100.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%

図表3-61 退職理由（複数回答）（n=7）



（3）新卒訪問看護師を採用してよかったこと（法人票・事業所票）回答数 14 件

新卒訪問看護師を採用してよかったことの自由記述内容を分類した結果、「事業所の活性化」が最も多い回答であった。

図表3-62 新卒訪問看護師を採用してよかったこと

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)

- 事業所の活性化
- 事業所の体制を見直すきっかけとなった。
- スタッフの技術向上
- その他
  - 新卒訪問看護師に在宅看護の力を体験してもらえたと思うこと
  - 将来に向けての人材確保が見込めたこと
  - （新卒訪問看護師本人が）積極的に就労し学ぶ姿勢がある

（4）育成体制

① 育成プログラムに沿った育成支援の実施 （法人票・事業所票）

育成プログラムに沿った育成支援の実施については、19 事業所中「有」が 17 事業所（89.5%）であった。

図表3-63 育成プログラムに沿った育成支援の実施

		有	無	無回答
全体	19 100.0%	17 89.5%	1 5.3%	1 5.3%
法人票	16 100.0%	14 87.5%	1 6.3%	1 6.3%
事業所票	3 100.0%	3 100.0%	－ －	－ －

② 事業所配属までの研修期間（法人票のみ）

事業所配属までの研修期間は、16 事業所中「有」が 5 事業所であった。

図表3-64 事業所配属までの研修期間

全体	有	無	無回答
16 100.0%	5 31.3%	9 56.3%	2 12.5%

③ 法人本部等での集合研修の実施 （法人票のみ）

法人本部等での集合研修の実施については、16 事業所中「有」が 13 事業所であった。

図表3-65 法人本部等での集合研修の実施

全体	有	無	無回答
16 100.0%	13 81.3%	2 12.5%	1 6.3%

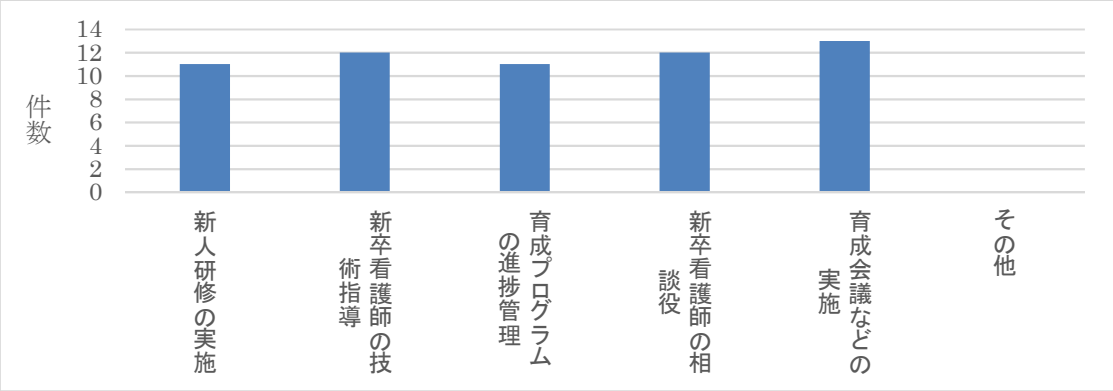
④　法人本部等の新卒看護師の教育をサポートする人（法人票のみ）

法人本部等の新卒看護師の教育をサポートする人は、「有」が 100%であった。関わり方は、「育成会議などの実施」が最も多く 16 事業所中 13 事業所（81.3%）、次いで「新卒看護師の相談役」「新卒看護師の技術指導」が 12 事業所（75.0%）であった。

図表3-66 法人本部等の新卒看護師の教育をサポートする人

全体	有	無
16 100.0%	16 100.0%	－ －

図表3-67 法人本部等の新卒看護師の教育をサポートする人の関わり方（複数回答）n=16



⑤　法人本部の事業所の育成担当者へのフォロー（法人票のみ）

法人本部の事業所の育成担当者へのフォローは、「有」が 100%であった。フォローの内容としては、「育成進捗管理のフォロー」「育成担当者の相談役」が 62.5%であった。

図表3-68 法人本部の事業所の育成担当者へのフォローの有無

全体	有	無
16 100.0%	16 100.0%	－ －

図表3-69 法人本部の事業所の育成担当者へのフォローの内容（複数回答）

全体	1.育成担当者研修の実施	2.育成進捗管理のフォロー	3.育成担当者の相談役	4.その他	無回答
16 100.0%	5 31.3%	10 62.5%	10 62.5%	－ －	4 25.0%

⑥ 事業所外の実務研修（法人票のみ）

事業所外（法人内）の実務研修先については、「病院」「他事業所」が 25.0%、「施設」が 18.8%であった。事業所外（他法人）の実務研修先については、「病院」が 62.5%と最も多く、次いで「他事業所」が 31.3%であった。

図表3-70 事業所外の実務研修／同法人

全体	1.病院	2.施設	3.他事業所	4.無	無回答
16 100.0%	4 25.0%	3 18.8%	4 25.0%	4 25.0%	4 25.0%

図表3-71 事業所外の実務研修／他法人

全体	1.病院	2.施設	3.他事業所	4.無	無回答
16 100.0%	10 62.5%	3 18.8%	5 31.3%	1 6.3%	5 31.3%

⑦ 外部の集合研修先（法人票・事業所票）

外部の集合研修先の有無は、19 事業所中、18 事業所が「有」（94.7%）であった。
外部の研修先が「有」と答えた事業所について、集合研修先を尋ねたところ、全体では「看護協会」が 73.7%と最も多かった。

図表3-72 外部の集合研修先の有無

		有	無
全体	19 100.0%	18 94.7%	1 5.3%
法人票	16 100.0%	15 93.8%	1 6.3%
事業所票	3 100.0%	3 100.0%	－ －

図表3-73 外部の集合研修先（複数回答）

		1 看護教育機関（学校等）	2 訪看ST連絡協議会	3 看護協会	4 都道府県・市区町村	5 医療機関	6 介護老人福祉施設	7 その他
全体	19 100.0%	1 5.3%	7 36.8%	14 73.7%	2 10.5%	10 52.6%	2 10.5%	2 10.5%
法人票	16 100.0%	1 6.3%	7 43.8%	13 81.3%	1 6.3%	8 50.0%	2 12.5%	2 12.5%
事業所票	3 100.0%	－ －	－ －	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%	－ －	－ －

⑧ 法人外部機関から「新卒看護師」を教育面でサポートする人（法人票・事業所票）

法人外部機関から「新卒看護師」を教育面でサポートする人については、「全体」で「有」が 73.7%でサポートする人の所属は、「全体」では 50.0%が「看護協会」と最も多かった。
「法人票」、「事業所票」でも同様に「看護協会」が最も多かった。
サポート内容は、多い順に「新卒看護師の相談役」「新人研修の実施」がそれぞれ 64.7%,58.8%であった。

図表3-74 法人外部機関から「新卒看護師」を教育面でサポートする人の有無

		有	無	無回答
全体	19 100.0%	14 73.7%	5 26.3%	－ －
法人票	16 100.0%	13 81.3%	3 18.8%	－ －
事業所票	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	－ －

図表3-75 法人外部機関から「新卒看護師」を教育面でサポートする人の所属

		1 看護教育機関（学校等）	2 訪看ST連絡協議会	3 看護協会	4 都道府県・市区町村	5 医療機関	6 介護老人福祉施設	7 その他
全体	14	3	4	7	1	3	−	−
	100.0%	21.4%	28.6%	50.0%	7.1%	21.4%	−	−
法人票	13	2	4	6	1	2	−	−
	100.0%	15.4%	30.8%	46.2%	7.7%	15.4%	−	−
事業所票	1	1	−	1	−	1	−	−
	100.0%	100.0%	−	100.0%	−	100.0%	−	−

図表3-76 法人外部機関から「新卒看護師」を教育面でサポートする人／サポート内容（複数回答）

		新人研修の実施	新卒看護師の技術指導	育成プログラムの進捗管理	新卒看護師の相談役	育成会議などの実施	その他	無回答
全体	17	10	9	8	11	9	−	4
	100.0%	58.8%	52.9%	47.1%	64.7%	52.9%	−	23.5%
法人票	16	9	8	7	10	8	−	4
	100.0%	56.3%	50.0%	43.8%	62.5%	50.0%	−	25.0%
事業所票	1	1	1	1	1	1	−	−
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	−	−

⑨ 法人外部機関から事業所の「育成担当者等」へのフォローの有無（法人票・事業所票）

法人外部機関から事業所の「育成担当者等」へのフォローの有無としては、「有」が「全体」で 52.6%、「法人票」56.3%と多かったが、「事業所票」においては「無」が 66.7%であった。サポート者の所属は、「看護協会」が「全体」で 70.0%、「法人票」で 66.7%であった。

図表3-77 法人外部機関から事業所の「育成担当者等」へのフォローの有無

		有	無	無回答
全体	19	10	8	1
	100.0%	52.6%	42.1%	5.3%
法人票	16	9	6	1
	100.0%	56.3%	37.5%	6.3%
事業所票	3	1	2	−
	100.0%	33.3%	66.7%	−

図表3-78 法人外部機関から事業所「育成担当者等」へのフォロー／サポート者の所属

		1 看護教育機関（学校等）	2 訪看ST連絡協議会	3 看護協会	4 地都道府県・市区町村	5 医療機関	6 介護老人福祉施設	7 その他	無回答
全体	10 100.0%	3 30.0%	4 40.0%	7 70.0%	1 10.0%	2 20.0%	－ －	2 50.0%	－ －
法人票	9 100.0%	2 22.2%	4 44.4%	6 66.7%	1 11.1%	2 22.2%	－ －	1 11.1%	－ －
事業所票	1 100.0%	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	1 100.0%	－ －

⑩　事業所内の誰が育成に関わっているか（法人票・事業所票）

事業所内の育成に関わっている人としては、「全体」では「特定のメンバー数人」が 47.4%と一番多く、「法人票」では「全員」「特定のメンバー数人」が 37.5%、「事業所票」では「特定のメンバー」が 100%であった。

関わった人の経験年数の平均について、「看護経験」では「全体」20.9 年、「法人票」20.2 年、「事業所票」25.3 年、「訪問看護経験」では「全体」15.3 年、「法人票」10.9 年、「事業所票」15.3 年であった。

また「看護経験年数」の最小値は「法人票」の 3 年、最大値は「法人票」の 40 年であった。「訪問看護経験年数」の最小値は「事業所票」の 1 年、最大値は「事業所票」の 33 年であった。

図表3-79 事業所内の誰が育成に関わっているか

		1.全員	2.特定のメンバー数人	3.特定の人一人	4.その他	無回答
全体	19 100.0%	6 31.6%	9 47.4%	2 10.5%	－ －	2 10.5%
法人票	16 100.0%	6 37.5%	6 37.5%	2 12.5%	－ －	2 12.5%
事業所票	3 100.0%	－ －	3 100.0%	－ －	－ －	－ －

図表3-80 関わった人の経験年数等

		人数	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体	看護経験年数	57	20.9	8.5	3	40
	訪問看護経験年数	53	15.3	10.2	1	33
法人票	看護経験年数	49	20.2	8.6	3	40
	訪問看護経験年数	45	10.9	6.4	2	23
事業所票	看護経験年数	8	25.3	6.8	15	34
	訪問看護経験年数	8	15.3	10.2	1	33

図表3-81 法人本部等の新卒看護師の教育をサポートする人／関わり方（法人票のみ）

全体	新人研修の実施	新卒看護師の技術指導	育成プログラムの進捗管理	新卒看護師の相談役	育成会議などの実施	6.その他	7.不明
16	11	12	11	12	13	−	−
100.0%	68.8%	75.0%	68.8%	75.0%	81.3%	−	−

（5）新卒訪問看護師の育成で気をつけていること　（法人票・事業所票）

新卒訪問看護師の育成で気をつけていることで最も多かった回答は「声かけなど、新卒訪問看護師が話しやすい雰囲気を作る」ことであった。（回答数 18 件）

図表3-82 新卒訪問看護師の育成で気をつけていること

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)

- 声かけなど、新卒訪問看護師が話しやすい雰囲気を作る。（法人票）
- 新卒訪問看護師本人の成長スピードや考えを尊重する。（法人票）
- 孤立しないようにする。（法人票）
- 新卒訪問看護師本人が自信を持てる訪問先（利用者）を選択する。（法人票）
- 社会人としての生活を確立させる。（事業所票）
- その他
  - 安心して訪問できる環境をつくる。（法人票）
  - 育成するステーションのスタッフのモチベーション。（法人票）
  - 育成の土壌をつくる。（法人票）
  - 正確に伝えること、報告・連絡・相談のシステムを確立すること。（法人票）
  - 訪問看護師としての適性をみる。（法人票）
  - 皆で育て、皆でチャレンジすること。（事業所票）

（6）新卒訪問看護師の育成で課題となっていること（法人票・事業所票）

新卒訪問看護師の育成で課題となっていることで最も多い回答は「訪問看護師に必要な技術やコミュニケーションスキルの習得」であった。（回答数 19 件）

図表3-83 新卒訪問看護師の育成で課題となっていること

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)

- 訪問看護師に必要な技術やコミュニケーションスキルの習得（法人票）
- 事業所内の育成体制の整備（法人票）（事業所票）
- 外部研修先の確保や調整（法人票）
- その他
  - 育成しても、個人の目標で早期退職してしまう。（法人票）
  - 地域の理解。（法人票）
  - ワークライフバランス。（法人票）
  - 年齢差があることで、新人の気持ちをくみとることが難しい。（法人票）
  - 後輩がいない。（法人票）

（7）その他新卒訪問看護師に関して意見など　（法人票・事業所票）

その他新卒訪問看護師に関する意見は下記のとおりであった。（回答数 4 件）

図表3-84 その他新卒訪問看護師に関して意見など

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)

- いまどきの子に対応した現場づくりが課題である。（法人票）
- 新卒訪問看護師の採用について、少人数のステーションでは、育成担当者への負担や、事業所の人件費の負担が大きい。（法人票）
- 育成のための資金援助が欲しい。（法人票）
- 他ステーションの同期の方と県をこえても交流会があるとよい。（法人票）

３．新卒訪問看護師の意識調査（郵送調査）

１）調査概要

（1）調査の概要

全国新卒訪問看護師の会[2]の会員を対象に、新卒訪問看護師の就職や育成体制の状況および課題を把握するためのアンケート調査を実施した。

（2）調査対象

全国新卒訪問看護師の会の会員　83 名

（3）調査期間

平成 29 年 11 月

２）調査の方法

郵送にて配布・回収

（1）調査項目

- 回答者の基礎情報
  - 年齢
  - 性別
  - 看護教育機関入学前の社会人経験の有無
  - 卒業した（または卒業予定の）看護基礎教育機関の種類
  - 卒業（予定）年月
  - 最終学歴　およびその卒業（予定）年月
  - 訪問看護事業所への就労状況および在職期間
- 入職以前の状況
  - 入職を希望した動機
  - 入職を考え始めた時期および、きっかけ等
  - 訪問看護事業所への就職に反対する（した）人の有無、反対する（した）人、反対理由
  - 応募のために実施したこと
  - 情報収集の方法、収集した情報の内容、入手が困難だった情報
    その他応募までに実施したこと（いつ、何をしたか）
- 応募経緯

[2] 新卒訪問看護師とその志望者 82 名（2018 年 2 月末現在）で構成

- 応募を決めた時期および動機・きっかけ
- 就職先を決める上で重視した（重視している）こと
- 就職した訪問看護事業所を選んだ理由
- 入職前に不安に思ったこと（不安に思っていること）

・ 入職後の状況（入職 1 年目初月における体制）
- 法人本部による教育支援、教育専任スタッフの有無
- 新卒訪問看護師の教育に長く関わった人の人数と所属、役職、関わり方（同行訪問や面談等の方法、頻度や時間
- 入職 2 年目までに受けた研修の実施主体
- 単独訪問/はじめて新規利用者を担当/緊急対応の電話を持つことができるようになった時期
- 今まで仕事で悩んだことの有無および悩みの時期や内容、相談相手
- 仕事の継続が困難になるほどの負担の有無および負担の理由
- 訪問看護師として継続して働いていけると感じた時期、きっかけ
- 新卒で訪問看護師になって良かったこと
- 将来なりたい看護師像と、今の職場での経験の生かし方

・ 退職に関する状況
- 就業していた期間
- 退職理由
- 現在の就業先
- 継続して勤務する上で重要なこと

（2）回収状況

平成 29 年 12 月 31 日までに回収された 47 票を集計対象とした。回収率は、56.6%であった。

3）集計結果

（1）新卒訪問看護師の属性（全員回答）

調査対象の新卒訪問看護師の年齢は、20 歳～50 歳であった。性別は、女性が 87.2%、男性は 12.8%であった。社会人経験を経て新卒訪問看護師の会に所属している人は、17.0%、卒業した看護教育機関は大学が 78.7%であった。回答者は、70.2%が就労中で、「現在看護学生である」は 12.8%であった。

図表3-85 年齢

全体	20-23 歳	24-27 歳	28-31 歳	32-34 歳	35歳以上	平 均	標準偏差	最小値	最大値
47	17	16	6	1	7	27.00	7.01	20.00	50.00
100.0%	36.2%	34.0%	12.8%	21.0%	14.9%				

図表3-86 性別

全体	1.男性	2.女性
47	6	41
100.0%	12.8%	87.2%

図表3-87 看護教育機関入学前の社会人経験

全体	1.有	2.無
47	8	39
100.0%	17.0%	83.0%

図表3-88 卒業した(または卒業予定の)看護基礎教育機関

全体	1.養成所(専門学校等)	2.短期大学	3.大学
47	8	2	37
100.0%	17.0%	4.3%	78.7%

図表3-89 卒業(予定) 年

全体	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	無回答
47	1	3	3	-	1	5	5	9	8	5	4	1	2
100.0%	2.1%	6.4%	6.4%	-	2.1%	10.6%	10.6%	19.1%	17.0%	10.6%	8.5%	2.1%	4.3%

図表3-90 訪問看護事業所への就労状況

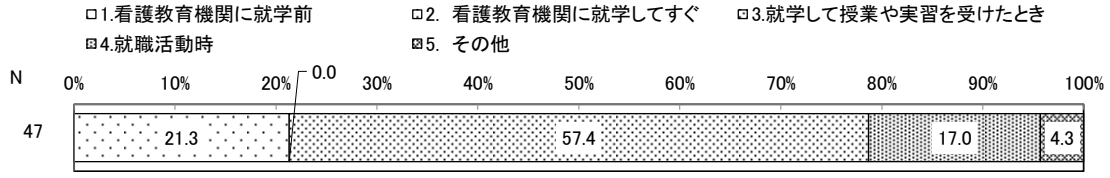
全体	1. 看護学生のため未就労	2. 就労中	3. 現在は訪問看護事業所に就労していない	無回答
47	6	33	1	7
100.0%	12.8%	70.2%	2.1%	14.9%

（2）訪問看護事業所に就職することを考え始めた時期及び、きっかけ、志望動機等

新卒訪問看護師に就職を考えはじめた時期は、「就学して授業や実習を受けたとき」が57.4%であった。きっかけとしては、「実習をして」が 38.3%で最も多かった。その他の回答は、「人の話を聞いた」、「災害ボランティアに参加して」、「新卒でも訪問看護師になれることを知って」等であった。訪問看護事業所への就職を希望した動機として「地域医療、在宅医療に関わりたい」、「個別性の高い看護を提供したい」等の回答があった。

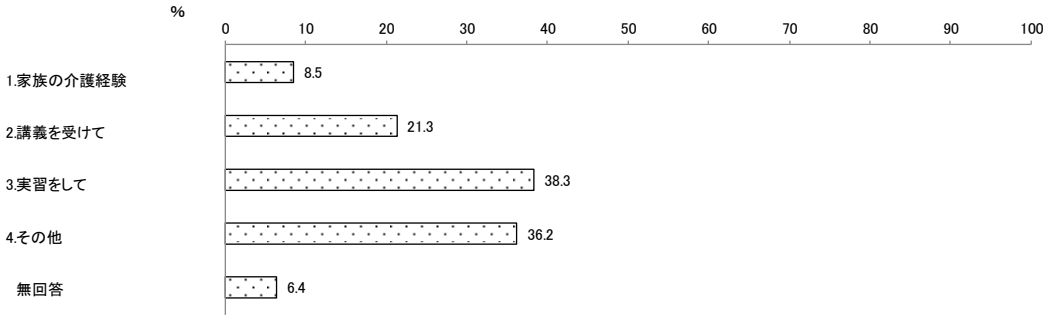
図表3-91 時期

全体	1.看護教育機関に就学前	2. 看護教育機関に就学してすぐ	3.就学して授業や実習を受けたとき	4.就職活動時	5. その他
47	10	－	27	8	2
100.0%	21.3%	－	57.4%	17.0%	4.3%



図表3-92 きっかけ等（複数回答）

全体	1.家族の介護経験	2.講義を受けて	3.実習をして	4.その他	無回答
47	4	10	18	17	3
100.0%	8.5%	21.3%	38.3%	36.2%	6.4%



図表3-93 訪問看護事業所への就職を希望した動機

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)(n=45)

- 地域医療、在宅医療に関わりたい。
- 個別性の高い看護を提供したい。
- 実習等で興味を持った。
- 配属が訪問看護だった。
- その他
  - 新卒採用を実施していること、病棟研修があったこと。事業所数が多かったから。
  - 新卒で入職しても訪問看護師として独り立ちできるような研修プログラムが充実していたから。
  - 病院就職に魅力を感じなかったから/看護師をめざすきっかけが訪問看護であったから。
  - 訪問看護師が足りないことを知っていたが、大学の同期が誰一人として訪問看護に就職しようとせず、誰かが、そのキャリアを開拓せねばならないと思い、自らチャレンジした。

（3）訪問看護事業所に就職することに対する反対

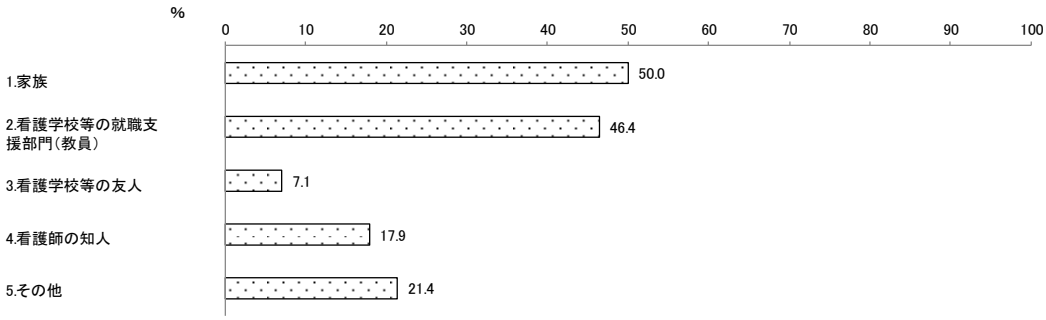
新卒で訪問看護事業所に就職することについては、59.6%の人が反対する（した）人がいたと回答した。反対する（した）人は、「家族」が 50.0%、「看護学校等の就職支援部門（教員）」が 46.4%と多かった。反対された理由は、「知識や技術経験が必要」、「前例がない」等の回答が多かった。

図表3-94 反対する(した)人の有無

全体	1.有	2.無
47	28	19
100.0%	59.6%	40.4%

図表3-95 反対する(した)人(複数回答)

全体	1.家族	2.看護学校等の就職支援部門(教員)	3.看護学校等の友人	4.看護師の知人	5.その他
28	14	13	2	5	6
100.0%	50.0%	46.4%	7.1%	17.9%	21.4%



図表3-96 反対された理由

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)(n=46)

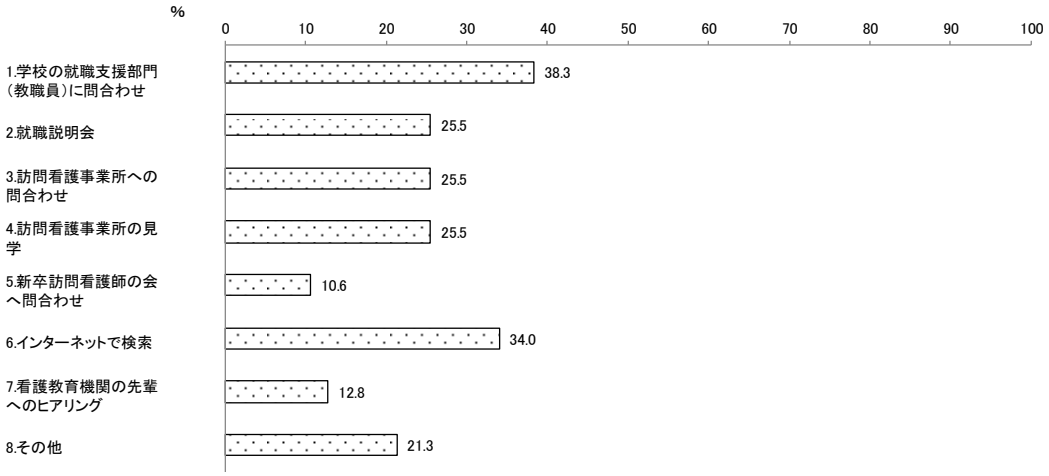
- 知識や技術経験が必要。
- 前例がない。
- 教育体制がない。
- 収入が少ない。
- その他
  - 事業所が経営難に陥る可能性が高い。
  - 若いのに最初から楽なところ（訪問看護）に行くものではない。
  - 1 人で訪問するため、犯罪にまき込まれる可能性があると心配された。

（4）訪問看護事業所に応募するまでのプロセスについて

訪問看護事業所に就職する際の情報収集の方法は、「学校の就職支援部門（教職員）に問い合わせ」が、38.3%、「インターネットで検索」が 34.0%であった。収集した情報の内容は、「新卒訪問看護師を募集している事業所」の情報が 51.1%、「新卒訪問看護師の育成経験がある事業所」が 38.3%であった。入手が困難だった情報は、「新卒訪問看護師を募集している事業所」が 29.8%、「新卒訪問看護師の育成経験がある事業所」が 25.5%、「職場の雰囲気」が 25.5%であった。その他応募までに実施したことについて、「インターンシップに行った（事業所に見学に行った）」や、「実習先や先生に話を聞いた」等の回答が多かった。応募に関しては、「直接応募する」が、42.6%と最も多かった。

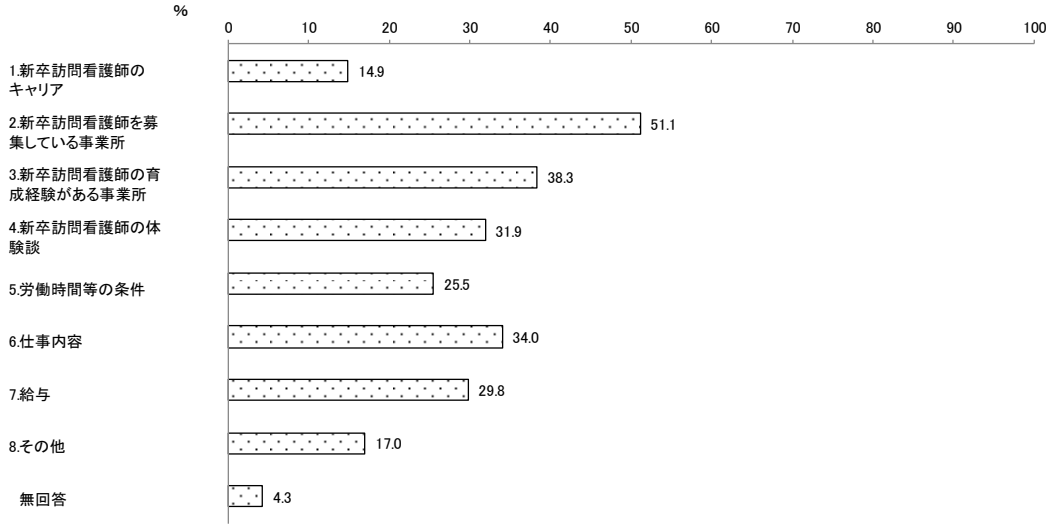
図表3-97 情報収集の方法（複数回答）

全体	1.学校の就職支援部門（教職員）に問合わせ	2.就職説明会	3.訪問看護事業所への問合わせ	4.訪問看護事業所の見学	5.新卒訪問看護師の会へ問合わせ	6.インターネットで検索	7.看護教育機関の先輩へのヒアリング	8.その他
47	18	12	12	12	5	16	6	10
100.0%	38.3%	25.5%	25.5%	25.5%	10.6%	34.0%	12.8%	21.3%



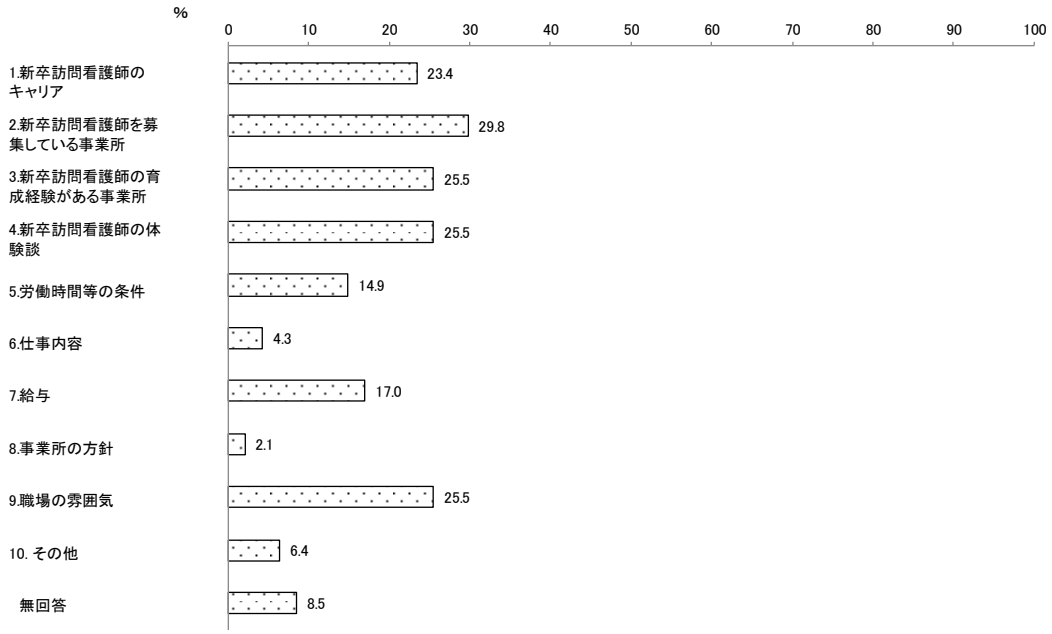
図表3-98 収集した情報の内容（複数回答）

全体	1.新卒訪問看護師のキャリア	2.新卒訪問看護師を募集している事業所	3.新卒訪問看護師の育成経験がある事業所	4.新卒訪問看護師の体験談	5.労働時間等の条件	6.仕事内容	7.給与	8.その他	無回答
47	7	24	18	15	12	16	14	8	2
100.0%	14.9%	51.1%	38.3%	31.9%	25.5%	34.0%	29.8%	17.0%	43.0%



図表3-99 入手が困難だった情報（複数回答）

全体	1.新卒訪問看護師のキャリア	2.新卒訪問看護師を募集している事業所	3.新卒訪問看護師の育成経験がある事業所	4.新卒訪問看護師の体験談	5.労働時間等の条件	6.仕事内容	7.給与	8.事業所の方針	9.職場の雰囲気	10. その他	無回答
47	11	14	12	12	7	2	8	1	12	3	4
100.0%	23.4%	29.8%	25.5%	25.5%	14.9%	4.3%	17.0%	2.1%	25.5%	6.4%	8.5%



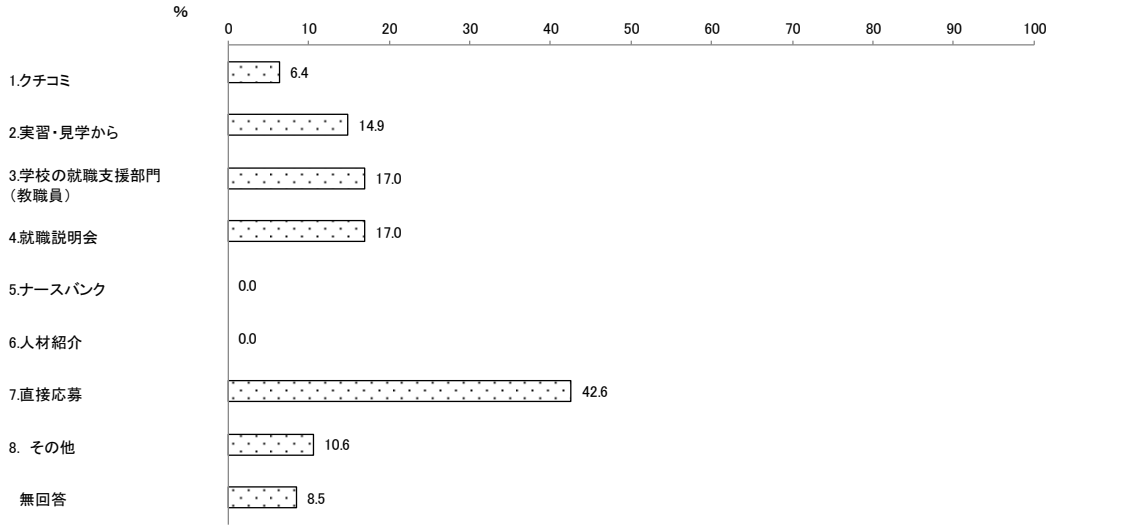
図表3-100 その他応募までに実施したこと

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)(n=35)

- インターンシップに行った。(事業所に見学に行った)
- 実習先や先生に話を聞いた。
- 就職説明会等に参加した
- ナースセンター等に就職状況の問い合わせをした
- その他
  - 新卒訪問看護師の集まりに参加し、事業所の教育体制等の情報を収集した。
  - 大学4年の卒業研究の時に、現在勤務している事業所の新卒訪問看護師の先輩にインタビューを実施した。
  - 病院勤務も考え、資料を集めた。

図表3-101 応募経緯(複数回答)

全体	1.クチコミ	2.実習・見学から	3.学校の就職支援部門(教職員)	4.就職説明会	5.ナースバンク	6.人材紹介	7.直接応募	8. その他	無回答
47	3	7	8	8	−	−	20	5	4
100.0%	6.4%	14.9%	17.0%	17.0%	−	−	42.6%	10.6%	8.5%



（5）最初に就職した訪問看護事業所に「応募」を決めた時期及び動機・きっかけ

応募の時期は、「情報を収集した後」が 61.7%と最も多かった。応募を決めるきっかけは、「新卒訪問看護師育成プログラム/新卒訪問看護師の育成経験がある」、「事業所の雰囲気」という回答が多かった。

図表3-102 時期

全体	1.情報収集前	2.情報収集後	3.その他	4.まだ決まっていない	無回答
47	7	29	4	5	2
100.0%	14.9%	61.7%	8.5%	10.6%	4.3%

図表3-103 最初に就職した訪問看護事業所に「応募」を決めたきっかけ

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)(n=35)

- 新卒訪問看護師育成プログラム/新卒訪問看護師の育成経験がある。
- 事業所の雰囲気が良かった。
- 教育体制が整っている。
- （信頼できる人からの紹介等があり）信用が出来る。
- 自分が実施したいことが出来る。
- その他
  - 新卒訪問看護師を採用している就職先の選択肢が少なかった。
  - 合同病院説明会にて、新卒訪問看護師を知った。
  - 給与、仕事内容共に満足できるものであったため。

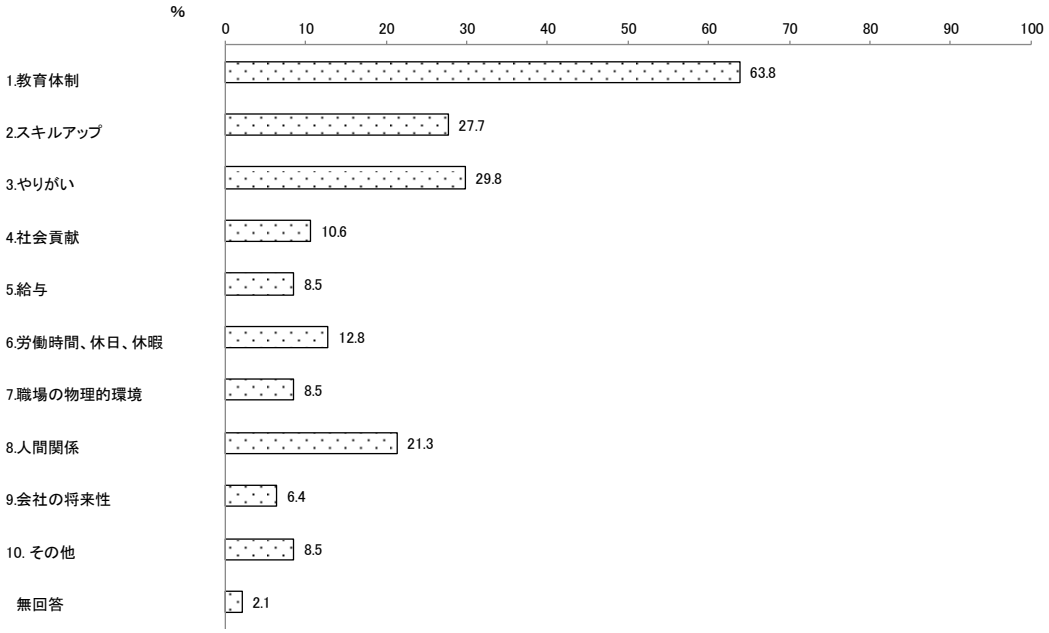
（6）採用決定後就職先を決めるにあたり重視した点、就職を決めた理由について

就職先を決める上で重視した点は、「教育体制が整っていること」63.8%、「やりがい」29.8%、「スキルアップ」が 27.7%であった。就職を決めた理由として、「教育体制が整っている」「事業所の雰囲気が良かった」等の回答が多かった。

就職の前に不安に思ったこと(不安に思っていること)は、「技術面で不安」や「新卒訪問看護師の採用事例がない」等の回答が多かった。

図表3-104 就職先を決める上で重視した（重視している）点（複数回答）

全体	1.教育体制	2.スキルアップ	3.やりがい	4.社会貢献	5.給与	6.労働時間、休日、休暇	7.職場の物理的環境	8.人間関係	9.会社の将来性	10. その他	無回答
47	30	13	14	5	4	6	4	10	3	4	1
100.0%	63.8%	27.7%	29.8%	10.6%	8.5%	12.8%	8.5%	21.3%	6.4%	8.5%	2.1%



図表3-105 就職した訪問看護事業所に「就職」を決めた理由

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)(n=36)

- 教育体制が整っている。
- 事業所の雰囲気が良かった。
- 新卒訪問看護師育成プログラムがある。
- （信頼できる人からの紹介等があり）信用が出来る。
- その他
  - 奨学金制度のある病院で、通勤先が近かったため。
  - 病院に就職するつもりでおり、病院内にステーションがあったため。
  - 新卒を受け入れることがはじめてだったため、何もないところからのスタートは楽しみだと思った。

図表3-106 就職の前に不安に思ったこと(不安に思っていること)

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)(n=39)

- 技術面の不安。
- 新卒訪問看護師の採用の事例がない。
- 相談相手がいない。
- キャリアに関する不安。
- その他
  - 女性のみの職場で、うまくやっていけるか不安に感じた。
  - 全ての職員が新卒者を受け入れてくれていないこと。（反対している人もいる、賛成してくれている人もいる）
  - 何もわからない状況で、訪問看護に携わることに関して不安があった。

（7）就職した訪問看護事業所の属性

新卒訪問看護師が所属する事業所の所在地は、東京都が 12 件と最も多かった。次いで近畿地方、中国・四国地方が多く、北海道、東北、九州、沖縄の事業所は 0 件であった。事業所の開設年は、1999 年以前に開設した事業所が 22.0%と最多であったが、2015 年以降開設の事業所が 18.5%であった。法人全体の平均訪問看護事業所数は 7.96 であったが、事業所数が 1 つという回答も 14 件(51.9%)あった。

図表3-107 事業所都道府県

全体	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	山梨県	三重県	滋賀県	大阪府	鳥取県	岡山県	高知県	無回答
47	1	1	6	12	2	1	3	5	1	2	2	11
100%	2.1%	2.1%	12.8%	25.5%	4.3%	2.1%	6.4%	10.6%	2.1%	4.3%	4.3%	23.4%

図表3-108 事業所開設年

		1999年以前	2000-2004年	2005-2009年	2010-2014年	2015年以降
全体	27	6	3	2	4	5
	100.0%	22.2%	11.1%	7.4%	14.8%	18.5%
医療法人	5	2		1	1	1
	100.0%	40.0%		20.0%	20.0%	20.0%
営利法人	11	1	2	1	3	4
	100.0%	9.1%	18.2%	9.1%	27.3%	36.4%
社会福祉法人	4	3	−	−	−	1
	100.0%	75.0%	−	−	−	25.0%
医師会	−	−	−	−	−	−
	−	−	−	−	−	−
看護協会	1	−	−	−	−	1
	100.0%	−	−	−	−	100.0%
その他	6	−	1	−	−	5
	100.0%	−	16.7%	−	−	83.3%

図表3-109 事業所開設法人

		医療法人	営利法人	社会福祉法人	医師会	看護協会	その他
全体	27	5	11	4	−	1	6
	100.0%	18.5%	40.7%	14.8%	−	3.7%	22.2%

図表3-110 法人全体の訪問看護事業所数

全体	平 均	標準偏差	最小値	最大値
27 100.0%	7.96	12.02	1.00	37.00

図表3-111 事業所の職員体制(常勤換算数)/看護師・准看護師・保健師・助産師

全体	2.5人	～5.0人以下	～7.5人以下	～10.0人以下	10.0人超	(0～1人)
34	－	1	5	8	17	3
100.0%	－	2.9%	14.7%	23.5%	50.0%	8.8%

図表3-112 事業所の職員体制(常勤換算数)/PT／OT／ST

全体	0-1 人未満	1-2 人未満	2-3 人未満	3-4 人未満	4 人以上	無回答	平 均	標準偏差	最小値	最大値
34	10	13	2	1	2	6	1.24	1.84	0.00	9.00
100.0%	29.4%	38.2%	5.9%	2.9%	5.9%	17.6%				

図表3-113 事業所の職員体制(常勤換算数)/その他の職員(事務、看護助手等)

全体	0-1 人未満	1-2 人未満	2-3 人未満	3-4 人未満	4-5 人未満	5 人以上	無回答	平 均	標準偏差	最小値	最大値
34	1	13	7	6	1	1	5	1.97	1.47	0.00	8.00
100.0%	2.9%	38.2%	20.6%	17.6%	2.9%	2.9%	14.7%				

（8）就職した訪問看護事業所の教育体制等について

法人本部による教育支援について、「ある」という回答は 85.3%であった。また、教育専任のスタッフがいるという回答は 64.7%であった。新卒訪問看護師教育に長く関わってくれた人数の平均は、事業所内で 4.63 人、法人本部等で 3.71 人、その他外部機関が 3.29 人であった。また、研修については、法人内の施設のみではなく、法人外での施設も研修先として連携していることが明らかとなり、特に「医療機関」は法人外の研修先として 47.1%が利用していることがわかった。

単独訪問ができるようになった時期は、「入職 4～6 ヶ月目」が 79.4%であった。はじめて新規担当を受け持った時期は「入職 12 ヶ月目～」が 30.3%で最も多かった。緊急対応の電話を持つようになった時期は、「入職 12 ヶ月目～」が最も多く 29.0%であった。

図表3-114 法人本部による教育支援

全体	ある	ない	無回答
34 100.0%	29 85.3%	2 5.9%	3 8.8%

図表3-115 教育専任のスタッフ

全体	いる	いない	無回答
34 100.0%	22 64.7%	9 26.5%	3 8.8%

図表3-116 新卒訪問看護師の教育に長く関わってくれた人数

全体	0 人	1-3 人	4-6 人	7-9 人	10人以上	無回答
34 100.0%	1 2.9%	12 35.3%	8 23.5%	3 8.8%	3 8.8%	7 20.6%

図表3-117 入職 2 年目までに受けた研修の実施主体

	全体	a.無	あり		無回答
			b.同一法人内	c.他法人	
1 看護基礎教育機関（大学校等）	34 100.0%	13 38.2%	5 14.7%	9 26.5%	7 20.6%
2 訪看ST連絡協議会	34 100.0%	15 44.1%	4 11.8%	5 14.7%	10 29.4%
3 看護協会	34 100.0%	8 23.5%	8 23.5%	10 29.4%	8 23.5%
4 地域の保健･福祉関連機関	34 100.0%	12 35.3%	4 11.8%	10 29.4%	8 23.5%
5 医療機関	34 100.0%	1 2.9%	11 32.4%	16 47.1%	6 17.6%
6 その他	34 100.0%	8 23.5%	－ －	3 8.8%	23 67.6%

図表3-118 あなたが次のような事を出来るようになった時期

		入職 ～3ヶ月目	入職 4～6ヶ月目	入職 7～9ヶ月目	入職 10～12ヶ月目	入職 12ヶ月目～	未実施
全体	34 100.0%	22 64.7%	17 50.0%	6 17.6%	6 17.6%	23 67.6%	24 70.6%
a）単独訪問ができるようになった時期	34 100.0%	17 50.0%	10 29.4%	1 2.9%	1 2.9%	4 11.8%	1 2.9%
b）はじめて新規利用者の担当を受け持った時期	33 100.0%	5 15.2%	4 12.1%	3 9.1%	2 6.1%	10 30.3%	9 27.3%
c）緊急対応の電話を持つようになった時期	31 100.0%	－ －	3 9.7%	2 6.5%	3 9.7%	9 29.0%	14 45.2%

（9）今の悩み事や困難について

今まで仕事で悩んだことがある人の割合は、82.4%であった。悩みの内容としては、技術/知識面での不安が最も多く、単独訪問に不安を感じる回答も多くみられた。悩みの相談先は、職場内の人間が多かったが、「看護教育機関の同窓生」、「家族」、「新卒看護師の友人（同窓生以外）」の回答もあった。仕事をする上で継続して勤務することが困難になるほどの負担の有無について「はい」は、35.3%であり、理由は、「長時間労働、休日出勤がある等労働条件が良くない」「単独訪問が不安」「緊急対応が大変」などの回答があった。

図表3-119 今までで仕事で悩んだことはありますか

全体	1.はい	2.いいえ	無回答
34 100.0%	28 82.4%	2 5.9%	4 11.8%

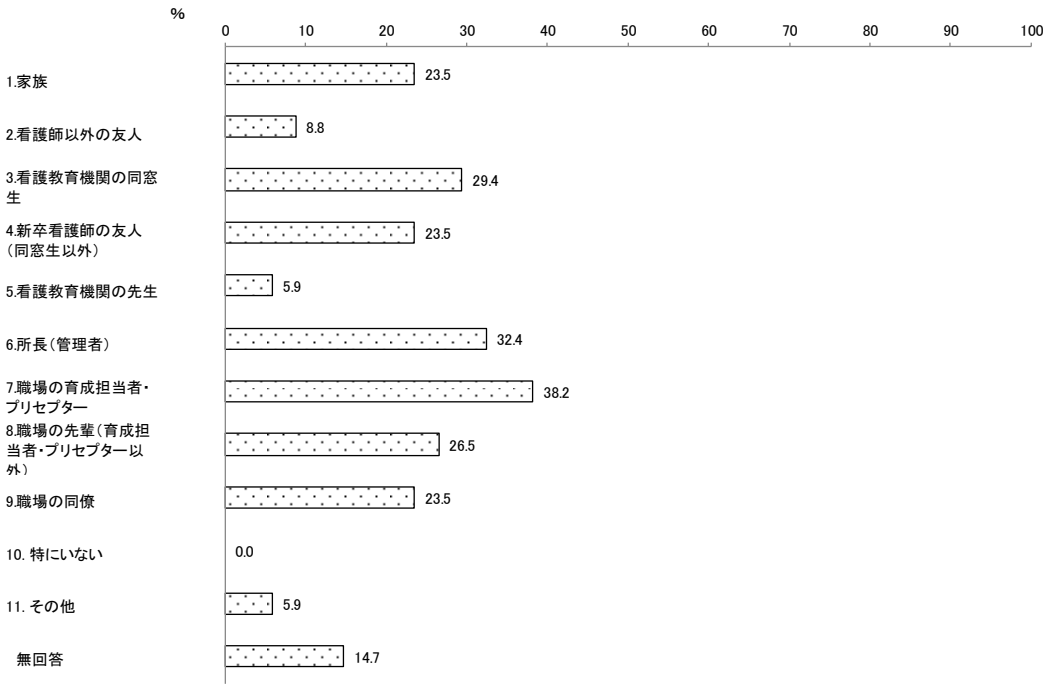
図表3-120 今までで仕事で悩んだ事

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)(n=33 複数回答有)

- 技術/知識面に不安がある。
- 単独訪問が不安である。
- 新卒訪問看護師に対する職務の不安がある。
- コミュニケーションの不安。
- その他
  - 子育てとの両立。体力のおとろえ等。
  - やりたいことが不明。何のためにやっているのか分からない。
  - 先輩によって教育のスピードやケアの方法が異なることがステーションの中で共有されておらず、現場でケアの方法が間違っていると自分が叱られてしまった。どのように改善してよいか分からなかった。
  - お看取りが近い方がいたが、人が亡くなるところを見たことがなく、その経過がイメージできなかった。他にも、「悪化する」ことへのイメージが持ちづらく、不安が強かった。
  - 分からないことが多すぎて、本当に新卒で挑戦して正しかったのだろうか？と悩んだ。（今もときどき悩む。）

図表3-121 悩みがあった時の相談先

全体	1.家族	2.看護師以外の友人	3.看護教育機関の同窓生	4.新卒看護師の友人（同窓生以外）	5.看護教育機関の先生	6.所長（管理者）	7.職場の育成担当者・プリセプター	8.職場の先輩（育成担当者・プリセプター以外）	9.職場の同僚	10. 特にいない	11. その他	無回答
34	8	3	10	8	2	11	13	9	8	－	2	5
100.0%	23.5%	8.8%	29.4%	23.5%	5.9%	32.4%	38.2%	26.5%	23.5%	－	5.9%	14.7%



図表3-122 仕事をする上で継続して勤務することが困難になるほどの負担の有無

全体	1.はい	2.いいえ	無回答
34	12	19	3
100.0%	35.3%	55.9%	8.8%

図表3-123 仕事を継続する上で困難になるほどの負担の理由

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)（n=34）

- 長時間労働、休日出勤がある等労働条件が良くない。
- 単独訪問が不安。
- 緊急対応が大変。
- その他
  - 自分の能力をこえた負担があった。
  - 大変な仕事内容に対して、給与が安い。
  - ふと、本来と違う自分を演じ続けることが辛くなり、仕事に行きたくないと思った際に所長に思っていることを全て話し、相談した。2 日間休養の日をもらい、3 日後に勤務。たくさんの助言をもらい、少し気が楽になった。考え方を変えることが大切であると気づいた。

図表3-124 訪問看護師として継続して働いていけると感じた(時期)、きっかけ

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)（n=22）

- 仕事をこなせるよう（出来ることが増えた）になった。
- 利用者に信頼されるようになった。
- 事業所の人とコミュニケーションをとれるようになった。
- その他
  - 病院での研修が終わり、自分のやりたかったことが改めて分かり、訪問看護事業所で仕事をがんばりたいと思った。
  - はじめから、自分は「できない」と考えないようにしている。継続して働けるかどうかは、働き続けてこそ、訪問看護ができるようになると考えているため、いつ自信がもてるのかはわからない。働いていけるかどうかというか、今もずっと訪問看護師として働き続けたいと決意している。

（10）新卒から訪問看護師になってよかったこと、将来像について

新卒から訪問看護師になって良かったこととして、「個別の看護の展開ができる」や、「やりがいがある」等の回答が多くみられた。

将来なりたい看護師像と、今の職場での経験の活かし方／将来像として、「ベテラン訪問看護師になりたい」と回答した新卒訪問看護師が 55.9%、「住民の相談役になりたい」という回答が 29.4%であった。また、自由記述では、新卒訪問看護師として就職し、「在宅看護の発展に活かすこと」「新卒訪問看護師の先駆けとなりたい」等の回答があった。

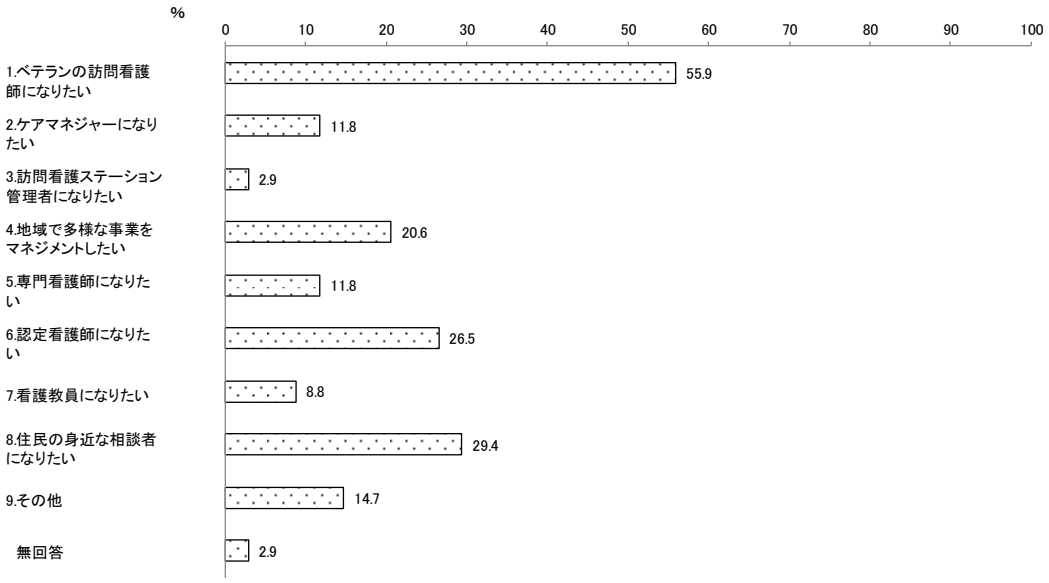
図表3-125 新卒から訪問看護師になって良かったこと

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)(n=36)

- 個別の看護が展開できる。
- やりがいがある。
- 好きな仕事を実践出来ている。
- その他
  - サポート体制があつい。同期が居る。
  - 新卒訪問看護師であることで、プレッシャーを感じずに訪問することができる。（病院に就職していたら、訪問看護師になる勇気はなかったと思う）
  - 看護師の仕事の大切さを学んだ、まだ訪問看護師として働くには早かった
  - 良かったかどうか、まだ分かりませんが、どこではじめても新卒なため同じだろうと思っています。

図表3-126 将来なりたい看護師像と、今の職場での経験の活かし方／将来像

全体	1.ベテランの訪問看護師になりたい	2.ケアマネジャーになりたい	3.訪問看護ステーション管理者になりたい	4.地域で多様な事業をマネジメントしたい	5.専門看護師になりたい	6.認定看護師になりたい	7.看護教員になりたい	8.住民の身近な相談者になりたい	9.その他	無回答
34	19	4	1	7	4	9	3	10	5	1
100.0%	55.9%	11.8%	2.9%	20.6%	11.8%	26.5%	8.8%	29.4%	14.7%	2.9%



図表3-127 今の職場での経験の活かし方

自由記述(類似の回答をまとめ、件数の多いものから表記)（n=25）

- 在宅看護の発展に活かす。
- 新卒訪問看護師の先駆けとなる。
- 予防医療等の公衆衛生に活かす。
- その他
  - 自分の親を看取る・高齢者の健康増進、維持につなげられる力をつける・相手の最期のすごし方、生活をささえられる力をつける。
  - どんっと大きくかまえていられるような看護師、専門分野を極めた看護師になれるように様々な訪問看護にあたる。

（11）訪問看護事業所の退職と現在の仕事について（n=2）

新卒訪問看護師として勤務したが、現在は退職していると回答した者は 2 人であった。退職した理由で最もあてはまるものとして、「家庭の事情」と、「給与」をそれぞれ挙げていた。

図表3-128 新卒で就職した訪問看護事業所に就業していた期間

	期　間
A	3年以内
B	1年以内

図表3-129 退職した理由

全体	1.転職によるステップアップ	2.進学	3.個人目標（起業する等）の達成	4.給与	5.通勤時間・通勤手段	6.労働時間等の条件	7.経営理念・方針	8.人間関係	9.家庭の事情（育児、介護、配偶者の転勤等）	10. 健康上の理由（病気、怪我）	11. 訪問看護業務が向いていない	12. 教育体制	13. その他
A	－	－	○	－	－	－	－	－	○	－	－	－	－
B	－	－	－	○	－	○	－	○	－	－	○	－	－

図表3-130 最も当てはまる理由

全体	1.転職によるステップアップ	2.進学	3.個人目標（起業する等）の達成	4.給与	5.通勤時間・通勤手段	6.労働時間等の条件	7.経営理念・方針	8.人間関係	9.家庭の事情（育児、介護、配偶者の転勤等）	10. 健康上の理由（病気、怪我）	11. 業務内容と自身の適性の不一致	12. 教育体制	13. その他
A	－	－	－	－	－	－	－	－	○	－	－	－	－
B	－	－	－	○	－	－	－	－	－	－	－	－	－

図表3-131 現在の就業先

全体	1.病院	2.診療所	3.介護施設等	4.市区町村	5.学校等	6.訪問看護事業所	7.無職	8.その他	無回答
A	－	－	－	－	－	－	－	○	45
B	○	－	－	－	－	－	－	－	95.7%

図表3-132 継続して勤務する上で重要なこと

全体	1.教育体制	2.スキルアップ	3.やりがい	4.社会貢献	5.給与	6.通勤時間・通勤手段	7.労働時間、休日、休暇	8.職場の物理的環境	9.人間関係	10. 会社の将来性	11. その他
A	○	－	－	－	－	－	－	－	○	－	－
B	－	○	－	－	○	－	－	－	－	－	－

４．新卒訪問看護師を採用している事業所へのヒアリング調査

１）調査概要

（1）目的

新卒訪問看護師を採用している訪問看護事業所における新卒訪問看護師の採用と育成に関して、事前に実施した調査内容（FAX 調査、郵送調査）の詳細を伺うと共に、独自の工夫や取組み、新卒看護師育成の課題の抽出を行い、新卒訪問看護師の育成プログラムの検討材料とする。

（2）調査対象

新卒訪問看護師を採用している訪問看護事業所の管理者、育成担当者[3]、新卒訪問看護師各 5 人

管理者、育成担当者：FAX 二次調査でヒアリング調査への同意を得た事業所より選定

新卒訪問看護師　　：郵送調査よりヒアリング調査への同意を得た回答者より選定

図表 4-1 ヒアリング調査対象

事業所	実施日	所在地	調査対象
事業所 A	平成 29 年 11 月 13 日	静岡県	事業所管理者　1 名 育成担当者　1 名 新卒訪問看護師　1 名
事業所 B	平成 29 年 11 月 30 日	東京都	事業所管理者　1 名 育成担当者　1 名 新卒訪問看護師　1 名
事業所 C	平成 29 年 12 月 6 日	千葉県	事業所管理者　1 名 育成担当者　1 名 新卒訪問看護師　1 名
事業所 D	平成 29 年 12 月 6 日	山梨県	事業所管理者　1 名 育成担当者　1 名 新卒訪問看護師　1 名
事業所 E	平成 29 年 12 月 27 日	滋賀県	新卒訪問看護師　1 名
事業所 F	平成 29 年 1 月 18 日	大阪府	事業所管理者　1 名 育成担当者　1 名

[3] 新卒訪問看護師の教育に一番長く携わった人を育成担当者と定義する。

（3）実施方法

訪問による聞き取り調査

（4）調査項目

① 管理者票

(ア) 新卒看護師の採用について

i. 新卒看護師を採用する理由（「新卒」であることの意義）

ii. 新卒看護師を採用してよかったこと

iii. 新任看護師と新卒看護師の大きな違い

iv. 特に、新卒看護師を育成するにあたり、重視していることや実施していること

v. 新卒看護師を採用するために準備したこと

(イ) 新卒看護師の育成について

i. 助成金の活用状況

ii. 育成体制について

iii. 地域の関係機関による支援体制やネットワークについて

iv. 新卒看護師を育成する上での課題とその解決に必要な事

(ウ) 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について

i. 「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」の活用状況

ii. 重視した項目

iii. ご意見

② 育成担当者票

(ア) 育成担当者としての役割等について

i. 今までに担当した新卒看護師の人数

ii. 新卒看護師を採用する意義

iii. 新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なこと

iv. 新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番の決め方

v. 新卒看護師の育成とその内容で相談する相手

vi. 育成者に対する支援として、助かった支援

vii. 現在の支援以外にあるとよい支援

viii. 新卒訪問看護師の育成を行う上での課題とその解決のために必要なこと

ix. その他、新卒訪問看護師の育成に関するご意見

③　新卒訪問看護師票

(ア) 事業所内部で教育にかかわった方について

i.　育成担当者の人数、役割、役職名等
ii.　事業所内部の教育体制で良かった点
iii.　現在の教育体制において、困ったことや不安だったこと
iv.　育成担当者に求めること
v.　法人本部等からの教育面サポート（なしの場合、今後あれば良いと思う事柄）
vi.　法人本部等の教育面のサポートの有無
vii.　法人本部から教育のサポートの内容
viii.　法人本部の教育のサポートにおいて良かった点
ix.　法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったこと
x.　教育のサポートに関して法人本部へ求めること

(イ) 外部機関と連携した教育面のサポートについて（なしの場合、今後あれば良いと思う事柄）

i.　外部機関等の教育面のサポートの有無
ii.　サポートしてくれる人数、役割、関わり方
iii.　外部機関の教育のサポートの内容
iv.　外部機関の教育サポートでの課題点や不安な点
v.　教育のサポートで外部機関へ求めること

(ウ) 新卒訪問看護師としての育成期間について

i.　はじめて下記の業務を実施した時期とその時不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等
- 単独訪問
- 新規利用者の担当を受け持つ
- 緊急対応の電話を持つ

ii.　新卒訪問看護師として、上記（3 つ）のようなことができるようになる、あるいははじめて行うまでの過程で悩んだことの時期と内容
iii.　上記の悩みは解決・改善したか
iv.　解決・改善した時期やきっかけ、相談相手等
v.　利用者との関係構築において、指導者の支援で助かったこと、困ったこと

(エ) 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について

i.　「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」の活用状況
ii.　重視した項目
iii.　ご意見

２）ヒアリング結果概要

（1）ヒアリング概要（管理者）

（ア）新卒訪問看護師の採用について
i. 新卒看護師を採用する理由（「新卒」であることの意義） 訪問看護事業所は職員の平均年齢が高いことが多く、若くてバイタリティがある人を採用し、事業所の若返りに期待する意見や、最初に訪問看護事業所に就職することで在宅看護の視点を早く身につけることが出来る等の意見が挙げられた。 ii. 新卒看護師を採用してよかったこと 新卒訪問看護師を指導するために、手順書や資料等の見直しができたこと、新卒訪問看護師を指導することによる事業所職員のサービスの質の向上等、事業所全体のレベルアップにつながったという意見が挙げられた。 iii. 新任看護師と新卒看護師の大きな違い 病院での看護経験が無いことにより、利用者に対する偏見を持たないことや、ゼロから在宅看護の視点を身につけることができる等の意見が挙げられた。 iv. 特に、新卒看護師を育成するにあたり、重視していることや実施していること 病院の新卒看護師より看護技術を繰り返し実践する機会が少なく技術不足による劣等感を持つ可能性があり、フォローをしていく必要がある。業務に対しては、考え方の整理や、根拠を示すことが必要。その他、多くの看護観が存在することや、相談しやすい環境づくりが必要等の意見が挙げられた。 v. 新卒看護師を採用するために準備したこと 予算の確保や、事業所スタッフの全員と目的、考えの共有等社内調整を実施した。また、育成体制を整える、新卒訪問看護師の育成を担当する人の決定や、指導者としての研修の受講、育成スケジュールの共有を実施した等の意見が挙げられた。

（イ）新卒看護師の育成について
i. 助成金の活用状況 行政、看護協会、訪問看護ステーション協議会等の助成金を活用している事業所が多くみられた。 ii. 育成体制について 育成担当者や、プリセプターを設定し、定期的にミーティングが出来る体勢を整えている。基本は、育成担当者等が新卒訪問看護師を指導するが、事業所全体で育成する体制を整えている事業所が多かった。 iii. 地域の関係機関による支援体制やネットワークについて 看護協会が実施する小規模病院の新卒看護師が参加する新卒看護師研修や、教育機関の研修センターなどを活用する等、地域全体で新卒訪問看護師を育成する必要があるとの意見があった。また、新卒訪問看護師は、同期入職の新卒訪問看護師がいない事が多く、看護協会、地域の訪問看護ステーション協議会等で他の事業所の新卒訪問看護師とのつながりが出来るようにしている等の意見が挙げられた。 iv. 新卒看護師を育成する上での課題とその解決に必要な事 技術向上の研修が出来る環境づくり、育成に関するコストを経営者に理解いただくこと、新卒訪問看護師の育成状況の共有が課題となる等の意見が挙げられた。
（ウ）別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート[4]」について
i. 「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」の活用状況 アクションシートを参考としている事業所が複数あった。 ii. 重視した項目 事業所全体で育成をしていくことが重要である、新卒訪問看護師へプレッシャーをかけすぎないこと、新卒訪問看護師へのフィードバックが重要である、等の意見が挙げられた。 iii. ご意見 完成度が高く、よく出来ているとの意見が挙げられた。

[4] きらきら訪問ナース研究会「地域で育てる　新卒訪問看護師のための　包括的人材育成ガイド」の付属資料

（2）ヒアリング概要（育成担当者）

（ア）育成担当者としての役割等について

i. 今までに担当した新卒看護師の人数

育成担当者の経験年数が事業所により異なることから、担当した新卒訪問看護師の人数も事業所ごとに差がみられた。

ii. 新卒看護師を採用する意義

新卒ならではの成長の早さ、在宅看護への偏見が無いことに関する意見が挙げられた。

iii. 新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なこと

事業所全体で育成する体制を作ること、新卒訪問看護師が萎縮しないよう肯定すること、成長を焦らないこと等の意見が挙げられた。

iv. 新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番の決め方

容態や本人、家族との関係性が安定している利用者から受け持ち、徐々に事業所内で多い症例の対応が出来るよう段階的に受け持ちを増やす事業所が多かった。同行訪問を繰り返し、「単独訪問が出来る」と新卒訪問看護師が思えるようになること、関連図が書けるようになること、単独訪問が出来るようにフォローを行っている等の意見が挙げられた。

v. 新卒看護師の育成とその内容で相談する相手

所長や管理者と相談すると回答した事業所が多数であった。法人本部に教育担当者等がいる場合は、教育担当者等とも相談をしているという意見があった。

vi. 育成者に対する支援として、助かった支援

事業所全体で育成する体制があったことや、事業所外の支援（訪問看護ステーション協議会による育成のアドバイス、法人本部のサポート、教育機関の技術研修等）が助かった等の意見が挙げられた。

vii. 現在の支援以外にあるとよい支援

新卒訪問看護師が事業所に入所する前に育成担当者向けの研修が行なわれているが、育成途中には研修が無いという事業所が多かった。フォローアップ研修、特に新卒訪問看護師の精神面でのフォロー等の事例といった情報を知りたいという意見が挙げられた。

viii. 新卒訪問看護師の育成を行う上での課題とその解決のために必要なこと

新卒訪問看護師の育成状況の共有が課題で、育成状況を共有するツールが必要という意見や、技術向上のサポート、多職種連携についてより学ぶことができるようすることが課題であるといった意見が挙げられた。

（3）ヒアリング概要（新卒訪問看護師）

（ア）ヒアリング概要（新卒訪問看護師）事業所内部で教育にかかわった方について
i. 育成担当者の人数、役割、役職名 育成担当者、育成状況を確認する管理者、事業所によっては、メンタル面でサポートをする人を設定しているところもあった。 ii. 事業所内部の教育体制で良かった点 事業所全体で育成に関わってくれる様子や、相談しやすい雰囲気が良かった等の意見が挙げられた。 iii. 現在の教育体制において、困ったことや不安だったこと 事業所全体に育成状況が共有されておらず、複数の先輩看護師から同時に課題を課され優先順位付けが難しかったことや、忙しい時に振り返りの時間が確保出来ないことが挙げられた。また、社会人経験がある新卒訪問看護師から、育成担当者が年下である等の理由から、お互いに気を遣いすぎてしまったという意見も挙げられた。 iv. 育成担当者に求めること 「わからないこと」がわからない状況であるため、わからないことを引き出す質問やヒントを提供すること、育成状況やスケジュールを可視化して欲しい等の意見が挙げられた。
（イ）法人本部等からの教育面サポート
i. 法人本部等の教育面のサポート 全事業所で法人本部のサポートがあると回答した。 ii. 法人本部から教育のサポート内容 研修への参加や、定期的な面談による育成プログラムの進捗状況や状況の確認などを実施している。 iii. 法人本部の教育のサポートにおいて良かった点 事業所内で同期がいないため、研修等で法人内の同期（病院看護師）と交流が持てる点、事業所外部の研修を受講できる点、きめ細かいサポートを受けられる事が良かった等の意見が挙げられた。 iv. 法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったこと 研修の課題が多くて負担であったこと、勉強時間の確保が難しいこと、研修プログラムが過密であった等の意見が挙げられた。

v. 教育のサポートに関して法人本部へ求めること
研修の目的を事前に共有することや、適切な時間設定に対しての要望、研修プログラムを事業所の訪問看護師に共有すること等の意見が挙げられた。

（ウ）外部機関と連携した教育面のサポートについて

i. 外部機関等の教育面のサポート
サポート「あり」という事業所が大半であるが、「なし」の事業所もあった。

ii. サポートしてくれる人の数、役割、関わり方
他法人の病院での病棟研修や、都道府県の看護協会、教育機関等での研修、アドバイスのサポートがある等の意見が挙げられた。

iii. 外部機関の教育のサポートで良かった点
技術に関する研修で繰り返し演習できた点、実践に即した研修となったこと、新卒訪問看護師同士の交流が出来て良い等の意見が挙げられた。

iv. 外部機関の教育サポートでの課題点や不安な点
都道府県の看護協会の新人看護師研修が 1 年目の秋となる等の意見が挙げられた。

v. 教育のサポートで外部機関へ求めること
「技術の講習をもっと増やして欲しい」、「新卒訪問看護師同士が継続して交流できる機会を作ってほしい」等の意見が挙げられた。

（エ）新卒訪問看護師としての育成期間について

i. はじめて下記の業務を実施した時期とその時不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等

- 単独訪問
  1 年目の 8 月ごろには、どの事業所でも単独訪問を実施している状況であった。単独訪問であるため、時間の管理や、見落としの不安を抱える新卒訪問看護師が多くみられた。単独訪問に向けてのフォローや、技術研修をしっかり実施していたりすると自信に繋がるとの意見が挙げられた。
- 新規利用者の担当を受け持つ
  担当を受け持つタイミングは、事業所により差がみられた。最初は、管理者や育成担当者と同行しサポートを受けながら担当を受け持つようにしている事業所が多くみられた。

- 緊急対応の電話を持つ
  電話を持つタイミングは、事業所により差が見られた。最初は、先輩看護師と一緒に携帯電話を持ち、場合により同行訪問を実施する事業所が多くみられた。訪問したことが無い利用者がいることに不安があるということや、緊急訪問の判断が難しい等の意見が挙げられた。

ii. 新卒訪問看護師として、上記のようなことができるようになる、あるいははじめて行うまでの過程で悩んだことの時期と内容
家族や利用者とのコミュニケーションや、訪問時の時間管理、病態変化などの不安等の意見が挙げられた。

iii. 上記の悩みは解決・改善したか
先輩看護師や、所長等と相談や振り返りを実施し、悩みについて解決の糸口を見出せた等の意見が挙げられた。

iv. 利用者との関係構築において、指導者の支援で助かったこと、困ったこと
新卒訪問看護師であることを伝えてくれてやりやすかったと感じる人が多かった。一方で、利用者からの質問に知識不足で答えられず、同行している指導者を頼りにしていたため、関係構築にあたり、自分が輪に入れない等の意見が挙げられた。

（オ）別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について

i. 「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」の活用状況
活用している新卒訪問看護師は半数程度であった。

ii. 重視した項目
わからないことを正直に言えることや、振り返りの機会に積極的にフィードバックをいただくことが重要であると感じた等の意見が挙げられた。

iii. ご意見
全体的にわかりやすく、困ることに関して網羅されている等の意見が挙げられた。

3）ヒアリング結果詳細

（1）A 事業所　管理者のヒアリング結果

1. 新卒看護師の採用について
1)　貴事業所が新卒看護師を採用する理由を教えてください。
● 平成 27 年度きらきら訪問看護師の会のセミナーに参加し、新卒訪問看護師を育てないといけない時代になっていると実感した。法人の訪問看護ステーションも設立して 25 年程になり、年齢層も高くなる中で世代交代の時期であると実感した。 ● 一方看護師は、一度病院に就職すると生活支援という別の観点が必要な訪問看護事業所には、なかなか就職しない。新卒訪問看護師という形で、卒業してすぐに生活支援の観点を身に付けていくことも良いと考え新卒訪問看護師を採用した。
2)　新卒看護師を採用してよかったことはどのようなことですか。
● 新卒訪問看護師を指導することでスタッフの成長にもつながった。 ● 書類もわかりやすくするために改めて整備することにもなった。教育マニュアルも更新されておらず、活用できていなかった。 ● 県内で、新卒訪問看護師を採用しているところは 1 箇所しかないため、外部の方も気にかけてくれた。他法人の病院から研修のお誘いがあり、県の訪問看護協議会からの協力も仰ぐことが出来た。結果として、外部とのネットワークが広がることになった。
3)　新任看護師と新卒看護師の大きな違い、は何ですか。
＜「新任」と「新卒」の違い＞ ● 新任看護師は、暗黙知があるが、新卒訪問看護師は、具体的に教育が必要。基礎的な言葉で使用頻度が高い略語「カセイマグネシア、サービス担当者会議」等も丁寧に説明していく必要がある。 ＜新卒の育成にあたり重視していること、実施していること＞ ● 考えを残す記録の仕方、考えの整理を丁寧に確認するべきと考えている。また、わからないことをわからないといえる環境づくりが重要である。
4)　新卒看護師を採用するためにどのような準備をしましたか。
● 法人の訪問看護事業代表がエリア長に新卒採用の目的と今後採用方針を説明。その後、人事部や部長クラスにも承諾を得た。組織が大きいため、採用については、承諾のプロセスが 3 段階程度あった。 ● 予算の確保もおこなった。法人全体で、7 つのステーションがあるため、新卒訪問看護師を採用することによるコストを補うことが出来た。 ● 育成担当者の決定をした。経験年数 20 年以上のベテランで、事業所内で指導、スタッフ同士の調整が出来る人を選定した。 ● 育成担当者には、都道府県看護協会の「新人教育実施指導者研修」5 日間に参加した。 ● 事業所内で、新卒訪問看護師を採用する説明をした。都道府県の育成プログラムの作成に携わられた大学の先生に来てもらい、教育プログラムの説明をしていただいた。 ● 法人内の病院の新卒看護師の研修プログラムから、参加する研修の検討を行った。 ● 技術トレーニング用の機器は、訪問看護協議会が貸し出しをしてくれたため、購入はしなくて良かった。 ● 新卒看護師向けの振り返りシート等の記録物やスケジュールも作成した。
2. 新卒看護師の育成について
1)　新卒看護師の育成の体制についてお答えください
● 4 月～5 月は、育成担当者との振り返りミーティングを毎週実施。6 月からは月に 1 回程度、8 月～9 月からは、2～3 ヶ月に一回程度実施した。同時に目標設定も行っている。 ● 同行訪問は、育成担当者以外にもタイミングが合う看護師とした。 ● 1 年目は、他法人の慢性期病院に研修で 16 日程度実施。そこで、痰の吸引、採血等の技術も実践した。ここは、上司の人脈から見学・実習をさせていただいた。

● 2年目は、他職種連携について学ぶため、法人内の通所介護事業所、居宅介護事業所、病院の相談室等に研修に参加させるようにした。 ● また、訪問看護協議会の方に2～3回ほど来所いただき、モニタリングしていただいた。 ● 管理者は、育成担当者と会議を開催しサポートした。
2) 新卒看護師育成のために、助成金等を活用していますか。
● 都道府県の訪問看護協議会の助成金を活用した。指導料として1日5000円、1年間で100万円程度助成される。助成金をいただく代わりに、新卒訪問看護師の指導内容や状況を報告することになっている。
3) 地域の関係機関による支援体制やネットワークについて、どのような整備をされていますか。
● 県の看護協会の年間の新人プログラムにも参加している。技術的なトレーニングが出来る。 ● 連携先の病院は、新卒看護師が卒業した大学の実習先でもあるため、大学の先生からもサポートをいただいている。 ● 都道府県の訪問看護協議会に委員会がありそれの会議体にメンバーとして参加している。
4) 貴事業所における新卒看護師を育成する上での課題はどのようなことですか。 またそれを解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。
● 技術のスキルアップが出来る場所の確保が課題になる。 ● 地域で新卒訪問看護師を育ててもらっているという認識が重要。ステーションだけで育成するのは難しい。技術と他職種連携が課題。 ● 新卒看護師を育成する意義を経営層にも理解していただくことが必要。育成担当者を訪問可能な人員に換算されると難しい。法人本部、他のステーションへの理解が不可欠。
5) その他、新卒看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 2～3年目までではなく、定期的に業務研修に取り組んでいけるようにしたい。新卒看護師の希望をかなえてあげたい。 ● 目に見えない繋がりを理解していただけるようにして、離職の防止につなげたい。
3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
貴事業所では、新卒看護師の育成にあたり、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
2. 参考にした（チェック項目を用いた評価はしていないが、項目内容は参考にした）
「1. 活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
①特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。
心得1「チームで健やかに働こう」 ①（新卒訪問看護師を育成する目的を全職員が理解していますか） 全員が理解してもらうことが重要。 ④（教育段階や成長のステップについて全職員が知っていますか）も重要。 振り返りの状況（育成状況）を貼り、会議の中で育成状況の発表もした。 心得2「社会人としての常識を身に着けよう」法人内のマナー講座がある。本人にも素質があった。 ⑤（同行訪問の振り返りを一緒にする先輩看護師は自分のアセスメントを伝えていますか）他職種連携は、2年目の研修で盛り込んだ。 心得3「個別の看護を展開しよう」

③（利用者の多様な価値観に沿った看護や個別性を尊重することが大切であることを伝えていますか） 全体像のアセスメントを意識した。1年目で事例検討は難しいため2年目に実施した。 心得4「自ら進んで学習しよう」 本人の資質に助けられた。研修の後に、適した利用者に訪問出来るようにすればよかった。 心得5「基本的な看護技術について自信を持とう」 自己学習の時間を確保するようにした。訪問の件数は、常勤では1日5件だが、3件～4件に減らして余裕を持てるようにした。 ④（在宅で習得できる看護技術と医療機関等で習得できる看護技術を整理して研修計画を立てていますか） 看護技術は、病院研修で実施した。
②全般に対するご意見や、ほか必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
回答なし
③アクションシート全体についてのご意見
● 全体的に納得できてよいと思った。

（2）A 事業所　育成担当者のヒアリング結果

1. 育成担当者としての役割等について
1）　育成担当者としての経験について・ 訪問看護に限らず、新卒看護師を育成したことがありますか
● 立候補して育成担当者になった。もうすぐ定年退職となるため、若い人を育てるべきと考えた。 ● 看護師を育成する担当者というものが自身の時代にはなかったため、正式な育成担当者となるのは初めてである。 ● 新卒看護師ではないが、中途の看護師の育成に関わることはあり、実習指導には 3 年程関わっていた。
2）　新卒看護師を採用する意義を、「あなた」はどのように考えていますか。
● ステーション全体の世代交代の時代であると考えている。中途採用で臨床経験 5 年以上の看護師を募集しているようではこの人材不足の状況に追いつかない。 ● また、先に病院で勤務して、在宅看護の世界に入ると病院との差に戸惑うことが多いが、新卒訪問看護師は在宅看護の価値観になじみやすいのではないかと考えている。
3）あなたが考える、新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なことは、どのようなことでしょうか。
● 実地指導者としての研修を受けた際に、新卒看護師の育成は 1 人で行うものではなく、事業所全員で育てていくものであると感じた。 ● 新卒看護師は、中途採用の看護師と比較して技術面ではゼロである。技術の積み方が課題でなる。
4）新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番はどのように決めていますか。事業所内の考え方やあなたが重視していることなどを教えてください。
● 最初は、容態が安定している人から訪問するようにした。 ● 同行訪問は、1 回目で見学、2、3 回は見守り、3 回は時間差で実施。 ● その後、一人で訪問できるか新卒訪問看護師に確認し、単独訪問できるようにした。 ● 状態が安定している利用者に行けるようになったら、特別管理加算対象の、在宅酸素、胃ろう、褥瘡がある人にいってもらうようにした。 ● 同行する看護師は、事業所内のほぼ全員。看護師同士で教え方の打ち合わせも行い確認した。結果、誰でも新人看護師に教えることが出来る体制を作る事ができた。 ● 不安に思っていることを新卒看護師本人が相談出来ない可能性があるため、こちらから不安に思うことを聞くようにしたことが良かった。 ● 同行も不安が無くなるまで実施することを意識した。 ● 人員換算も新卒看護師は法人内では融通してくれていたため、そこも楽だった。
5）あなたは、新卒看護師の育成について、相談する相手がいますか。
● 所長、スタッフ、都道府県の訪問看護ステーション協議会の方とも相談ができた。所長とは都度相談していた。
6）育成者に対する支援として、助かった支援がどのような場面であったかを教えてください。
● モニタリング、記録用紙を協議会の人が見て頂けたことは助かった。都道府県の訪問看護ステーション協議会からの意見は、事業所内での意見より客観的であるため参考になった。
7）6）で答えた支援以外に、他にどのような支援が、どのような場面であるとよいと思いますか？
● 育成担当者は、最初に研修があったが、育成途中は特に研修がない。フォローアップ研修があると良い。

● 新卒看護師が仕事を辞めたくなり精神面で辛くなった際のフォロー対応の事例があればよい。
8）あなたが考える新卒訪問看護師の育成を行う上での課題は何ですか。
● 技術面のサポートが課題。現在、病院や、地域、他事業所から助けてもらっている。 ● 多職種連携に関する包括的に育成していくプログラムがあれば参考になる。いつ、どこのサービスに行くかがわかるようになればよい。
9） その他、新卒訪問看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 全員で育成していく体制が必要。訪問看護はベテランが多い。また、各世代がそろっていると教える内容も幅広くなりよい。 ● 面接で本人の素質を見抜くことも重要。 ● 気軽に相談できる雰囲気を作ることも必要。新卒訪問看護師は、不安に思っていることが言えないことも多いため、こちらからの声掛けが必要となる。また、注意する事、相談が気軽に出来るように普段からコミュニケーションを密にしておくことも重要。相談されたときは、しっかりと受け止め対応する。

（3）A 事業所　新卒訪問看護師のヒアリング結果

1．教育体制について
（1）事業所内部であなたの教育にかかわった方についてお聞きします。
1）育成担当者の人数、役割、役職名等
● メンター⇒育成担当者　全体を管理するのが所長の役割。 ● 教育自体は、事業所全体で実施した。 ● 振り返りは、育成担当者の人と実施。頻度は、4 月～5 月は週に 1 回、その後は、月に 1 回程度。 ● 2 年目は、事業所全体の教育担当 3 人と（看護師 2 名、理学療法士 1 名）毎月振り返りを実施。
2）事業所内部の教育体制で良かった点
● 事業所全体で教育していく体制があり、誰にでも相談しやすい。全スタッフが気にかけてくれていることも伝わってきた。 ● 同行訪問も様々な人についていくことが出来てよかった。
3）現在の教育体制において、困ったことや不安だったことは何ですか？
● 訪問が増える月末になると振り返りの時間を取ることが難しい。 ● サービス担当者会議が急遽入る事が続くと、時間外労働で振り返りをすることになる。 ● 振り返りの時間が確保できなくなると、（聞きたいことがたまってしまうため）不安。
4）育成担当者に求めること
● 入所して最初は「わからないこと」がわからない。育成担当者から疑問の投げかけ等があると助かる。例えば、利用者に対し「今後どのような対応が必要か？」等の問いかけがあると、自分がわからないポイントがわかる。 ● また、気軽に相談できる雰囲気があるとよい。席が隣だと特に相談しやすい。
（2）(a)法人本部等からの教育面のサポートについてお聞きします。 なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。
0）法人本部等の教育面のサポート
■あり
1）法人本部から教育のサポートをしてくれる人
● 入職前に法人内の病院で実施された 2 日間の事前研修（社会人マナー等）に参加。 ● 入職 1 年目に 2 回、多職種混合（在宅介護、保育士、事務職等）の研修を受けた。内容は、コミュニケーションに関わるものと、1 年目のフォローアップ。病院に入職した看護師は別の研修も受けていた。 ● 2 年目も 2 回、同様に多職種混合での研修がある。後輩の指導方法等の内容。 ● 法人本部には、相談窓口はないが、頻繁に話しかけていただけるため、特に不安を感じていない。 ● 母校の在宅看護の先生に相談することも出来るため特に不安を感じていない。
2）法人本部の教育のサポートにおいて良かった点
● 訪問看護師に同期がいないため、法人の全体での研修があると、同期の人と会話や交流が出来るため良かった
3）法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったことは何ですか。
● 法人本部も近くにあり、特に不安に思うことや問題になったことはない。
4）教育のサポートに関して法人本部へ求めること
● 適度に研修を開催していただいているため、リフレッシュが出来る。 ● 病院ごとに新人研修があり、法人内の病院で参加した。

(2) (b)外部機関と連携した教育面のサポートについてお聞きします。 なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。
0) 外部機関等の教育面のサポート
■あり
1) サポートしてくれる人数、役割、関わり方
● 他法人の病院で 16 日間程の実務研修を受けることが出来た。実際に一部屋受け持ち、採血、点滴、インスリン、痰の吸引、呼吸器の管理、等を実践した。また、食事介助等を実施することで、訪問できる人の幅が広がった。 ● 母校の先生や、都道府県の訪問看護ステーション協議会の人にサポートいただける状況は非常にありがたい。プログラムの進捗状況等幅広く相談に乗っていただけることも助かる。
2) 外部機関の教育のサポートで良かった点
● 技術に関して、繰り返し実践できる事が非常に良かった。訪問の幅も広がった。自信にもつながった。今まで出来なかったことが出来るようになったことは大きい。一度でも経験した処置があれば対応出来るようになった。
3) 外部機関の教育のサポートでの課題点や不安な点
特になし
4) 教育のサポートで外部機関へ求めること
● 在宅看護だと、技術を修得する機会が不足するため技術講習をもっと実施してほしい。2 年目でも病院研修を受講したいと考える。 ● 実際に 2 年目は、プログラムで多職種連携について記載されており、緊急外来、相談室、他看護ステーションにも行った。多職種連携は、1 年目では難しいため在宅看護の仕組み等について説明する際には 2 年目以降が良い。
2. 新卒訪問看護師としての育成期間について
あなたがはじめて単独訪問するようになった時期はいつですか。 また、不安だったこと、周囲のサポートにより助かったこと、自信がついたタイミングについて教えてください。
● 単独で訪問するようになったのは、1 年目の 8 月。6 月に単独訪問する利用者を決めて見守り、時間差同行をしていただき、8 月から単独訪問するようになった。今は 10 人程単独訪問している。 ● 単独訪問するにあたり、おこりうる緊急対応の方法や、リスクについて教えていただいた。 ● 「不安だったら何回でも同行するよ」という言葉が非常に助かった。また、利用者のご家族から「1 人で来ても大丈夫よ」という言葉が自信につながった。 ● 単独訪問に向けて病院等で技術研修等を受けて、対応できる幅を増やすことが自信のひとつになったと感じている。
あなたがはじめて新規利用者の担当を受け持った時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● まだ、担当を受けたことはないが、新規利用者の初回の同行訪問は実施した。計画書はまだ立てていない。
緊急対応の電話を持つようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 今年の 6 月から緊急対応の電話を持つようになった。今は、先輩と一緒に持っている。緊急の電話を受けて一次対応することまでは実施。 ● 訪問が必要な時は、同行してもらっている。 ● 「相談することがあれば、深夜でも電話して大丈夫だよ」という一言が助かった。 ● 緊急対応について自信を持つのは難しい。

4）あなたが新卒訪問看護師として、上記のようなことができるようになる、あるいは初めて行うまでの過程で悩んだことはありますか。どのような時期に、どのような内容で悩みましたか。
● 4月に同行訪問していた時は、家族・利用者の方と話をするのが難しく、コミュニケーションをとるのが難しかった。
5） 上記の悩みは解決・改善しましたか。
■はい ● 単独訪問をするようになり、夏頃から利用者や家族について情報がわかると会話の糸口も見つかるようになった。 ● 同行訪問の際に先輩看護師や育成担当者から「だんだん出来るようになれば良い」「わからないことがあればきいても良い」と、言われて気持ちが楽になった。 ● 相談相手は、育成担当者、先輩看護師、所長と恵まれている。 ● プログラムどおりに行かなくてもよい、という声掛けもあり安心して取り組めた。 ● 訪問看護師は、同期の新卒看護師もいないため、病院と異なり、比較されないことが良かった。大事にされている感覚が非常によく伝わっている。
6） 利用者との関係構築において、指導者の支援で助かったこと、困ったことはありますか。
● 困ったことは特にない。同行訪問の際は、新卒看護師と紹介していただき、ありがたかった。
3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
育成期間中に「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
2. 参考にした（チェック項目を用いた評価はされていないが、項目内容は参考にした）
「1. 活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
① 項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。
心得1「チームで健やかに働こう」 ①「新卒訪問看護師を育成する目的を全職員が理解していますか」は非常に大事になると感じた。スタッフ全員で育成する体制というのは、新卒訪問看護師にとって非常にありがたい。色々な人と同行できると学べることも多い。【事業所版】 心得2「社会人としての常識を身に着けよう」 ④「相手を尊重した多職種連携の方法を伝えていますか」 多職種連携は、重要と感じた。タイムリーな連携は大事と考えた。【事業所版】 心得3「個別の看護を展開しよう」 ③（利用者の多様な価値観に沿った看護や個別性を尊重することが大切であることを伝えていますか）は重要。丁寧に教育していただいた。全体像を整理して手順書を書くことは、重要と感じている。利用者への理解が深まる。【事業所版】 心得4「自ら進んで学習しよう」 ①（図書の整備、インターネット等調べ物ができる環境がありますか）が重要と考える。一緒に目標を立てることや、先輩看護師のフィードバックがあることは、モチベーションにつながる。【本人版】
② 全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
● 育成プログラムの目標は目安とした。
6）アクションシート全体についてのご意見
● 事業所版と本人版があるが、多職種連携についての話があるとより良いのでは。

（4）B事業所　管理者のヒアリング結果

1．新卒看護師の採用について
1）　貴事業所が新卒看護師を採用する理由を教えてください。
● 訪問看護事業所では、24時間365日の対応が必要であると考える。病院では、体力がある若い人が夜勤をしている。平均年齢が高い訪問看護事業所では、24時間対応することが難しいと考え、若手が必要であると考え、新卒訪問看護師の採用に踏み切った。最初は、育成できる根拠は特になかった。
2）　新卒看護師を採用してよかったことはどのようなことですか。
● 新卒看護師を雇うにあたり、事業所の人間が感覚でしていた業務を言語化することで業務の整理や改善につながった。 ● 業務改善等は、悪い点を指摘するネガティブ要素があるが、新卒訪問看護師に、「より良い育成をしたい」というポジティブな動機から、業務の改善に取り組むことができる。 ● 全員で教えることで事業所内に一体感が生まれ、より強いチームワークが生まれた。新卒訪問看護師の成長を全員で喜ぶことができる。 ● 「他の先輩は違うことを言っていた」と新卒訪問看護師を通じて知ることもあり、事業所の先輩看護師が学ぶきっかけにもなった。
3）　新任看護師と新卒看護師の大きな違いは何ですか。
＜「新任」と「新卒」の違い＞ ● 病院での勤務経験が無いため、先入観にとらわれず業務や利用者個人を偏見なく捉えることができる。患者ではなく、利用者としてみることが出来る。 ● 素朴な質問で他のスタッフに気付きを与えてくれる。 ＜新卒の育成にあたり重視していること、実施していること＞ ● 新卒訪問看護師は、病院に入職した新卒看護師と経験内容が異なる。病院看護師は看護技術を高い水準で確保しやすい一方、新卒訪問看護師は看護技術の実践回数が少なく劣等感を抱きやすいと感じる。身につくスキルが違うだけであることを伝え、劣等感をいただかないようにフォローする必要がある。
4）　新卒看護師を採用するためにどのような準備をしましたか。
● 募集を開始した開設1年目は職員4名であったため職員間で密に連携を行っていた。利用者も30-40名程度と少なかったため、利用者の情報を所長が共有し、判断することが可能であった。そのため、事業所職員全員が新卒訪問看護師の状況を把握しながら育成が可能であった。 ● 自社の他事業部にインターンとして参加した学生を採用したため、会社の理念、実態をお互い把握したうえで入職いただだけた。 ● 現在は、利用者が120名以上となり、所長が利用者全員を把握することが難しくなったため、指導者の階層化を行っている。 ● 育成等に関するマニュアルを毎年更新している。例年、現行のマニュアルの改善点に付箋をつけておき、12-3月に付箋がついた箇所の更新をまとめて行っている。マニュアルの内容は、医療安全、訪問の際に使用するグーグルマップ等の使い方、メールの書き方、災害対策、褥瘡の対応（認定看護師を目指す職員がいるため）、多職種連携の際に関係者に伝わる言い回しなどのノウハウである。 ● 採用選考を非常に丁寧に実施している。選考時に必ず事業所の見学会を行い、新卒訪問看護師の育成実績を説明している。会社の内容やビジョンに共感でき、過去の新卒訪問看護師の先輩と同じ働き方がしたいと考える人を採用している。 ● 入職を希望する学生には卒業学年の6月までに1日インターンシップに来てもらい、7月頃に面接を開始している。インターンシップでは、新卒訪問看護師に同行し、自転車で利用者宅を訪問する。小児看護やターミナルケアなどを希望する場合は可能な限り対応する。昼食の時間は事業所の訪問看護師から、入職して困難だったこと、よかったことなど、偽りなく業務の説明を行い、入職後のギャップがないように配慮している。

2. 新卒看護師の育成について
1) 新卒看護師の育成の体制についてお答えください
● 新卒訪問看護師を 2 事業所で 1 名ずつ採用している。来年から事業所ごとに 2 名ずつ採用し指導者を変更する予定である。 ● 2 年前より副所長 2 名のうち 1 名を教育担当者に任命している。看護師 6 名までの事業所であれば、所長が新卒訪問看護師の教育のフォローが可能であるが、事業所の規模が大きくなると新卒訪問看護師のニーズに応じた指導が難しくなったため育成に関するマネジメント職（育成担当者）を置いた。 ● 育成担当者は、新卒訪問看護師が訪問する利用者や、担当を持たせる時期など、新卒訪問看護師の立場に立った育成プランを考える。所長が育成を担当していた時期は、管理者という役職柄、利用者の立場に立った指導を行なってしまい新卒訪問看護師の育成を妨げたことがあった。 ● 現在、所長は教育統括を担当し、副所長、新卒訪問看護師の 3 名で振り返りの機会を設けるようにしている。育成担当者は全員病院勤務の経験を有している。 ● 病院と育成方法が異なるため、自信の新卒時代の育成方法を押し付けたり比較せず、新卒訪問看護師の考えを受け入れることができる人が育成担当者に適していると考える。新卒訪問看護師に能力がなくできないのではなく、「できる」の尺度が異なることを理解することが重要である。学生の実習指導やプリセプター経験がある人は尚よい。一方、師弟関係を強いる人は不向きであると考える。
2) 新卒看護師育成のために、助成金等を活用していますか。
● 都道府県の新任訪問看護師就労応援事業の補助金を活用している。
3) 地域の関係機関による支援体制やネットワークについて、どのような整備をされていますか。
● 新卒訪問看護師から、排泄ケアの技術が低く、利用者に申し訳ないという意見があった。そこで大学の先生に相談したところ紹介された、シミュレーションタワーでの研修に参加させた。研修では、痰の吸引、皮膚ケアなど失敗を恐れることなく様々なチャレンジが可能であると好評であった。外部での研修であるため事業所内の訪問看護師に聞きづらい事を相談できることもメリットであった。 ● 都道府県看護協会の中小病院等を対象とした新卒看護師研修に参加している。5-6 月で閉塞感を感じやすい時期の開催で、院内研修が難しい小規模の病院看護師も参加することから、新卒訪問看護師の気分転換やネットワーク作りに役立っている。
4) 貴事業所における新卒看護師を育成する上での課題はどのようなことですか。 またそれを解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。
● 訪問先は密室であり、同行した看護師にしか新卒訪問看護師の状況がわからない。成長段階、リアルタイムでの困りごとや課題の共有が難しい。 ● 各利用者に同行した先輩看護師がそれぞれ学んでほしいことを伝え、課題を抱えすぎたり、逆に負担をかけてはいけないと気を遣いすぎ、課題がない状態になることもあり、バランスが難しい。 ● 新卒訪問看護師が取り組んでいる課題を掲示し、付箋で優先順位を整理したり、メールやカンファレンスで課題を共有させるなど、新卒訪問看護師の取り組み状況の共有方法を試行錯誤している。やるべき内容や順序が異なる課題を、一度に与えてはならず、課題に取り組む順序について事業所内で共通認識が必要であると感じている。
5) その他、新卒看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 新卒訪問看護師を 5～6 年連続で育成していると教育ステップごとの課題が徐々に分かるようになる。 ● 育成のポイントをつかみやすくなるため、新卒訪問看護師を毎年採用すると負担が軽くなってゆく。事業所のスタッフも入職を毎年の恒例行事として捉えるため、新卒訪問看護師の育成が楽になる。新卒訪問看護師の採用を隔年にする方が負担は大きいと考える。

3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
貴事業所では、新卒看護師の育成にあたり、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
2.　参考にした（チェック項目を用いた評価はしていないが、項目内容は参考にした）
「1.　活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
① 特に重視した項目はありますか。　また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。
心得 3「個別の看護を展開しよう」 「個別の看護」については特に難しく、新卒訪問看護師が自ら気付くことができるよう促した。
②全般に対するご意見や、ほか必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
回答なし
6）アクションシート全体についてのご意見
● 新卒訪問看護師の成長の状況に関心があるスタッフが多く、より細かい内容毎に細分化した指針が必要だと感じる。指針の存在により、事業所全員で同じ方向を向いて新卒訪問看護師の育成に取り組むことができるようにしたい。 ● 初めて新卒看護師を受け入れる事業所でもストレス無く成長のプロセスが体感できるよう、アクションシートの内容を細かくし、項目毎に時期を提示してはどうか。 ● 社内では、18 ヶ月の育成期間を 4 つに区切り、各時期における目安目標をまとめた育成プログラムを作成し、毎年改良を加えている。ただし、何ヶ月目までに終えるべきという具体的な時期は提示していない。

（5）B事業所　育成担当者のヒアリング結果

1. 育成担当者としての役割等について
1)　育成担当者としての経験について・ 訪問看護に限らず、新卒看護師を育成したことがありますか
● 病院に2年9ヶ月勤務した後、訪問看護事業所に転職して3年目である。 ● 病院でプリセプターや実習指導の経験はない。 ● 実習指導者講習会などの研修経験もない。現在の会社に入職後、3人の育成に携わった。
2)　新卒看護師を採用する意義を、「あなた」はどのように考えていますか。
● 新卒訪問看護師は、学ぶ内容の吸収力や成長のスピードに魅力がある。 ● 新卒訪問看護師は、利用者を個人としてとらえる価値観が確立しやすく、在宅医療の看護観がベースとなることが意義である。 ● 看護技術や疾患の知識は病院看護師に劣ることもあるが、新卒訪問看護師の在宅看護に関する能力は高くなる。
3)　あなたが考える、新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なことは、どのようなことでしょうか。
● 育成の際は、新卒訪問看護師が萎縮しないように、否定をせず、「私ならこのようにする」と婉曲した伝え方をする。 ● また、訪問看護師は病院と比較し、看護師自身で判断することが多い。そのため、利用者に異変が起きた際に「医師に報告すべき状態」「看護師が処置して医師に報告する状態」「看護師が処置するのみで良い状態」「救急搬送すべき状態」を判断するために必要な知識を伝えるようにしている。 ● 利用者の現在や今後の生活を支える視点が重要であると考える。 ● 新卒訪問看護師は、わからないことが当たり前である。 ● 病院勤務経験がないことで、看護技術経験の内容に違いがあり、劣等感を感じる新卒訪問看護師が多い。訪問看護師として、出来る事に目を向けて自信を持たせることが必要である。看護技術や疾患の知識のみが看護師の能力ではないことを強調している。 ● 新卒訪問看護師との同行は、訪問看護師としての経験が少なく、病院看護師の看護観が抜けていない人との組み合わせを避けるよう配慮している。 ● 成長スピードは人によって異なる。育成担当者は、新卒訪問看護師が悩む過程も重要であると認識し、焦らないことが重要である。先輩職員がきちんと育てればきちんと育つのが新卒訪問看護師であると感じている。 ● 一方、組織の方針として目標や目安があるため葛藤がある。新卒訪問看護師は、成長のスピードに個人差があるものの長期的にみると成長するため、長い目で見る必要がある。
4)　新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番はどのように決めていますか。事業所内の考え方やあなたが重視していることなどを教えてください。
● 利用者の状況（病態、家族関係等）が安定した人を最初に選定する。 ● 次に「認知症＋服薬管理」、症例が多いケースで比較的状態が安定している利用者を一年かけて単独訪問できるようにしている。基本的に育成プログラムに沿って進めるが、利用者の状況や時期によって調整する。 ● 新卒訪問看護師は、「疾患関連図を描けること（教育担当と所長でチェックする）」「単独訪問のチェックリストに正解すること」を条件に単独訪問をするようにしている。 ● 単独訪問開始後も月1回は同行訪問を実施し、ケア内容の確認を行っている。
5)　あなたは、新卒看護師の育成について、相談する相手がいますか。
● 所長、副所長、事業所の中心的なメンバーには情報を共有している。 ● 法人本部にいる教育担当者と悩みを共有し、求められるレベルと現状とのギャップのすり合わせをしている。

● 自分自身が新卒で病院に入職し、新卒訪問看護師として指導を受けた経験がないため教育方法が手探り状態である。 ● 法人本部の教育担当者が教育の研究をしているため、随時相談している。
6） 育成者に対する支援として、助かった支援がどのような場面であったかを教えてください。
● 新卒訪問看護師の成長が伸び悩む時期に、適切なアドバイスがあった。 ● 「育成担当者が真摯に関われば大丈夫だよ」「適切な助言を新卒訪問看護師に実施したら育つよ」「方法（新卒訪問看護師にアドバイスをする人）を変えること」等助言をいただけたことが助かった。 ● 法人外部病院からのサポートもある。普段は事業所の中にいるため、外部から客観的な意見が得られる点が助かっている。技術的な面では、体位変換、おむつの当て方、痰の吸引等の手技を、失敗を恐れず練習可能であり、技術が不足しがちな新卒訪問看護師にとっては非常にありがたい。
7） 6）で答えた支援以外に、他にどのような支援が、どのような場面であるとよいと思いますか？
● 新卒訪問看護師の先輩が、新卒訪問看護師の育成に関わると、悩み等の共有も出来て良いのではないかと考えている。
8） あなたが考える新卒訪問看護師の育成を行う上での課題は何ですか。
● 事業所全員で新卒訪問看護師の育成状況や課題を共有・把握することが課題である。人によって単独訪問が可能であると判断する基準が異なるため、事業所内に新卒訪問看護師のタスクや状況を掲示し、情報共有をしているが、現在も試行錯誤中である。 ● 掲示ではわからないメンタル面での悩みもフォローする必要がある。 ● 新卒訪問看護師に共通した、新卒訪問看護師独自の成長の壁があると感じる。内容を具体化し共有できれば、事業所全体で育てる風土が醸成され、全体にとって良い影響があると考えている。 ● 単独訪問を始める条件である「疾患関連図を描けること（教育担当と所長でチェックする）」は新卒訪問看護師も先輩職員も時間の負担が大きい。他に妥当な方法がないためやむを得ず継続している。 ● 約２ヶ月ごとに疾患の勉強をさせているが、現場が忙しく先輩訪問看護師がフォローできていない。新卒訪問看護師はもっと勉強したいと思っているが、思うように進まず困っている。
9） その他、新卒訪問看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 新卒訪問看護師の採用が当たり前の流れになるとよい。在宅看護学会で新卒訪問看護師の採用が注目されており、重要なことではあるが、新卒訪問看護師の採用が特殊な事例の PR になることを懸念している。 ● 学生実習の受け入れも行っているが、在宅実習の期間は 1 週間と短いため、在宅看護の本質をより理解する機会があればと考えている。 ● 他事業所では、新卒訪問看護師の採用が難しいことも多い。小規模の事業所で新卒訪問看護師の採用はハードルが高い。 ● 自治体や地域のサポートは必要である。事業所所在地の自治体に新卒訪問看護師の教育ステーションはないため、隣の自治体まで研修へ行くことがある。 ● 新卒訪問看護師のキャリアが次の課題であると感じる。次のキャリアパスとして、病院看護師など訪問看護以外の選択肢があると良いだろう。

（6）B事業所　新卒看護師のヒアリング結果

1．教育体制について
（1）事業所内部であなたの教育にかかわった方についてお聞きします。
1）育成担当者の人数、役割、役職名等
● 法人本部の教育担当者、（室長（2 事業所をマネジメントする役割））と定期的に面談を実施している。 ● （他事業所に勤務する）新卒訪問看護師の同期社員と教育担当者の 3 人で 2 ヶ月に 1 回程度、話す機会があり、その際に相談をしている。 ● 不安な点は新卒訪問看護師の先輩に相談している。
2）事業所内部の教育体制で良かった点
● 予想以上に多くの先輩が教育に関わっている点。 ● 様々なバックグラウンドの先輩訪問看護師と同行訪問することで、それぞれの専門分野について教えてもらえる点。
3）現在の教育体制において、困ったことや不安だったことは何ですか？
● 勉強の方法 疾患の知識や訪問時の基本的な事柄など、勉強すべき優先順位が分からず困った。 ● 教育担当者と同期社員の情報共有の機会がもう少し増えると安心できる。 ● 時間の使い方 訪問する利用者の増加とともに、勉強の時間が少なくなり困っている。 ● 振り返り 育成プログラムの振り返りや確認の機会があるとよい。
4）育成担当者に求めること
● 最初に育成の進め方を見える形で示して、段階ごとの目標に応じた指導があるとよい。 レベルの異なるアドバイスを複数の先輩から同時にいただくこともあるが、全てを一度に身につけようとするとパニックになる。
（2）(a)法人本部等からの教育面のサポートについてお聞きします。 なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。
0）法人本部等の教育面のサポート
■あり
1）法人本部から教育のサポートをしてくれる人
● 教育担当として、室長（2 事業所をマネジメントする役割）が定期的に面談を行い相談の時間を設けている。 ● 同期入職の新卒訪問看護師とともに疾患の勉強をする時間を設けている。
2）法人本部の教育のサポートにおいて良かった点
—
3）法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったことは何ですか。
● 勉強の時間が少ない。 ● レベルの異なるアドバイスを複数の先輩も同時にいただくこともあり、全てを身につけようとするとパニックになる。 ● 病院と比較すると看護師の基礎的な（保険の仕組みからマナーまで）勉強をする機会が少ないと感じる。
4）教育のサポートに関して法人本部へ求めること
● 訪問看護師に共通の基礎知識を学ぶカリキュラムがあれば先輩も前提知識を持って指導できるため良いのではないか。 ● 技術面の達成度を測定するチェックリストがあったが、座学（疾患のケアやアセスメント、看護技術）も同様のチェックリストがあれば良い。

（2）(b)外部機関と連携した教育面のサポートについてお聞きします。 なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。
0） 外部機関等の教育面のサポート
■あり
1）サポートしてくれる人数、役割、関わり方
● 1年目の秋、都道府県看護協会の新卒看護師向け研修で、看護の基礎を学んだ。 ● 大学でシミュレーターを使った研修の機会があり、吸引など実技の練習ができた。 ● 輸液ポンプの業者の担当者が使い方の講習をしてくれたことがある。
2）外部機関の教育のサポートで良かった点
回答なし
3）外部機関の教育のサポートでの課題点や不安な点
● 都道府県看護協会の研修の参加時期が1年目の秋とタイミングが遅い。
4）教育のサポートで外部機関へ求めること
● 病院と比較すると看護師の基礎的な（保険の仕組みからマナーまで）勉強をする機会が少ない。上記が学べるカリキュラムがあれば先輩も前提知識を持って指導できるため良いが、現状は個人の経験に左右されてしまう。
2．新卒訪問看護師としての育成期間について
あなたがはじめて単独訪問するようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートにより助かったこと、自信がついたタイミングについて教えてください。
● 1年目6月、入職3ヶ月目から1人、週2回訪問のうち1回を単独で訪問している。残りの1回は同行訪問である。 ● 本事業所では、複数のメンバーで担当を受け持つ方式を採用。先輩から担当を引きつぎ、自分で計画書を書き始めたのは1年目の7～8月ごろ。現在は1日4件全て単独で訪問している。 ● 最初は単独で訪問すること自体に緊張した。 ● 単独訪問が出来るようになると、見落としがないか不安を感じるようになった。同じ利用者を担当する他の先輩から、訪問後にフィードバックをいただくようにした。 ● 訪問やケアができるようになった頃、関係者への連絡調整で壁を感じていたが、入職後2年6ヶ月頃にそれを乗り越え、自信につながった。
あなたがはじめて新規利用者の担当を受け持った時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 2年目の6月から、ケアマネジャー経由で利用を開始した認知症の方1名を担当している。最初は先輩訪問看護師に2回ほど同行いただき、ケアマネジャーや薬剤師へ必要な連絡等の見通しを立ててもらった。 ● 退院前カンファレンスから関わり、完全に一人で担当を持つことは未経験である。もうじき最初から単独で担当を受け持つようになる見込みである。
緊急対応の電話を持つようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 入職後2年6ヶ月から日中に緊急電話を持つようになり、連絡があれば先輩訪問看護師に相談しながら対応した。 ● 2年目の9月からは、週1回程度事業所に夜間宿泊し待機している。迅速に利用者の家を訪問するため、自宅が遠い人は宿泊している。 ● 不安なことは、訪問したことがなく前提知識がない利用者からの連絡である。必要な情報を聞き漏らし、先輩への報告で情報不足を指摘されることがあった。 ● 現在も、事業所の利用者約120名全員を把握しているわけではない。直近の緊急コールの履歴を参照しながら対応している。

あなたが新卒訪問看護師として、上記のようなことができるようになる、あるいは初めて行うまでの過程で悩んだことはありますか。
● 看護技術の練習が不足していることや、訪問先での時間管理で悩んだ。人工呼吸器の患者さんなど、ケアが多い利用者の場合、時間内にケアが終えることが難しい。
上記の悩みは解決・改善しましたか。
● はい ● 先輩に同行いただき、作業ごとの所要時間を記録して短縮できる手順のフィードバックをいただいた後、自分でイメージトレーニングをした。
利用者との関係構築において、指導者の支援で助かったこと、困ったことはありますか。
● 認知症でケアへの拒否感が強い方の入浴介助がうまくいかず、困ったことがあった。自分がうまく対応できないことで、利用者につらい思いをさせていると感じ、自分もつらい気持ちになった。先輩と訪問後の振り返り時間を活用し、上手に関わることができる先輩の関わり方を参考にした。 ● 振り返り時間は毎回の訪問後につき 30 分あった。現在も初めて関わる方の引継ぎ後は振り返りがある。
3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
育成期間中に、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
2. 参考にした（チェック項目を用いた評価はされていないが、項目内容は参考にした）
「1. 活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。（「3. 参考にしていない」と回答された場合は、活用する場合を想定してご回答ください。）
① 項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。
心得 1「チームで健やかに働こう」 ● 「1. 自分が経験したことを、先輩看護師と、次につながるような振り返りをしていますか」「2. 出来ないこと、難しい、不安だと感じていることは素直に「できない」と言えますか」は重要であると感じる。同時に、そうしたことが言いやすい先輩の雰囲気作りも重要であると感じる。
② 全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
回答なし

（7）C 事業所　管理者のヒアリング結果

1. 新卒看護師の採用について
1)　貴事業所が新卒看護師を採用する理由を教えてください。
● 新卒訪問看護師の採用には意義があると考える。臨床の現場で勤務していると、病院の視点で利用者と関わるようになるが、新卒訪問看護師は、まっさらな状態からのスタートであり、最初に在宅看護に関わると生活者として個人の視点で利用者に関わることが出来る。 ● 疾患に対するとらえ方も異なり、まっさらの状態から（在宅看護について）学べることは非常に良いと考える。
2)　新卒看護師を採用してよかったことはどのようなことですか。
● 新卒訪問看護師は、臨床経験がある看護師と異なり、根拠を示しながらコミュニケーションをとる必要がある。感覚では無く、根拠を示し言語化しながらコミュニケーションをとることで事業所の看護師の看護知識を改めて深めることが出来る。 ● また、新卒訪問看護師は、事業所全体で育成する必要があり、コミュニケーションの機会が増え、勉強にもなっている。
3)　新任看護師と新卒看護師の大きな違い、は何ですか。
＜「新任」と「新卒」の違い＞ ● 学校を出たばかりであるため社会人マナーを身につける必要がある。 ● 看護技術も学校での実習経験しかないため、技術と経験がない。 ＜新卒の育成にあたり重視していること、実施していること＞ ● 人柄を踏まえて必要な事を教える点は新卒訪問看護師、新任看護師も同じ。 ● あいさつ、靴を揃える、身だしなみ等他人の自宅に入るという意識をもっていただくようにしている。 ● 在宅看護は、「やってあげる」という考え方ではないことを伝えるようにしている。 ● 移動も多いため交通ルールも意識している。 ● ひとつずつ丁寧に教えるようにしている。
4)　新卒看護師を採用するためにどのような準備をしましたか。
● 新卒訪問看護師の採用は、法人本部が採用するシステムをとっている。法人本部に新卒訪問看護師の採用担当者がいて、そこが一括して採用している。 ● 事業所においては、自立した訪問看護師で年齢が近い人を育成担当者として選定した。 ● 育成担当者とは、（新卒訪問看護師の配属前に）法人本部が作成した育成プログラム（3 年）を細かく打合せた。
2. 新卒看護師の育成について
1)　新卒看護師の育成の体制についてお答えください
● 研修は、法人本部に研修室が存在し、月に 1 回程度研修室での研修があり、そこでスケジュールが管理されている。（病院研修の調整も研修室が実施）目標の設定、管理を研修室が中心に行えるようにしている。 ● 病院研修は、以前は 1 年であったが 3 ヶ月に変更し、病室・患者の担当を持つのではなく技術の研修が中心となっている。 ● 事業所では、育成担当者がひとり、育成担当者の補助役としてひとりの 2 人を配置している。 ● メンタル的なケアを行うスタッフも 1 名配置している。 ● 同行訪問は非常勤看護師も含めて全員で実施している。 ● 全員で新卒訪問看護師を育成するように意識している。
2)　新卒看護師育成のために、助成金等を活用していますか。どのような助成をどの程度受けていますか。
● 法人本部の判断になるため不明。利用していないと思われる。

3) 地域の関係機関による支援体制やネットワークについて、どのような整備をされていますか。
● 連携している医療機関の医師にもカンファレンスに参加していただいている。 ● 地域の関係団体にも新卒訪問看護師がいることを発信している。地域の団体との連携も重要になってくると実感している。 ● 地域の団体から研修の案内も来るが、新卒訪問看護師限定のものでは無いため、グループワーク等があると、新卒訪問看護師では難しいものもある。本人のモチベーションが下がる可能性もあるため、内容は取捨選択している。選択した研修も新卒訪問看護師ともう 1 人スタッフを同行してもらうようにしている。 ● 利用者に「新卒訪問看護師」であることを伝えると、様々な事を教えていただけたり、頑張っている様子を見て喜んでくれたりする。
4) 貴事業所における新卒看護師を育成する上での課題はどのようなことですか。 またそれを解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。
● 新卒訪問看護師を採用して育成することは、事業所の規模が小さいと負担が非常に大きい。7 人程度看護師がいる事業所であると安心できる。事業所の年齢層も若いと出産休暇、育児休暇を取得することもある。スタッフが少ないとフォローも大変になる。 ● 病院実習の後の成長の共有も必要。新卒訪問看護師のレベルについて認識のズレがあるとトラブルになる可能性もある。 ● 新卒訪問看護師と現場スタッフ同士で認識のずれる時に法人本部が調整をしてくれる。新卒訪問看護師の育成には、事業所内のズレを客観的視点で調整してくれる存在は非常に助かる。
5) その他、新卒看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 新卒訪問看護師を育成することは非常に重要。新卒で訪問看護事業所に入所すると長く勤務できる。 ● しかし、新卒訪問看護師を採用し、育成することは金銭的負担が非常に大きい。小規模のステーションではなかなか難しいが、それを越えるメリットはある。 ● 新卒訪問看護師を地域で育成していく体制を整えていくことが重要になる。
3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
貴事業所では、新卒看護師の育成にあたり、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
3. 参考にしていない
「1. 活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
① 特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。
心得 1 では、 ● 事業所全員で新卒訪問看護師を育成していくことが非常に重要。 ● プレッシャーもかけすぎないようにすることも重要。 心得 2 では、 ● 社会人マナーに関しては意識している。 ● 他人の自宅に入るという意識をもっていただくようにしている。 心得 5 では、 ● 成長をほめる等新卒訪問看護師へしっかりフィードバックをするように意識している

② 心得 1 全般に対するご意見や、ほか必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
6）アクションシート全体についてのご意見
● 働きがいのある事業所づくりが非常に重要になる。出産休暇、育児休暇を取得して復帰している様子等、将来のイメージが出来るような事業所づくりが重要になると考えられる。 ● 誰もが新卒であった時代があるという気持ちを持ち、育成していくことの持続性を作ることも重要になる。お互い様という気持ちを持ち、新卒訪問看護師の育成に関わっていただきたい。

（8）C 事業所　育成担当者のヒアリング結果

1. 育成担当者としての役割等について
1)　育成担当者としての経験について・ 訪問看護に限らず、新卒看護師を育成したことがありますか
● 現在、臨床経験は 2 年、訪問看護経験は 4 年目、看護経験は 6 年である。 ● 後輩の指導に関わることはあったが、新卒看護師の育成経験は無く、育成担当をするのは初めてである。また、プリセプターの経験もない。
2)　新卒看護師を採用する意義を、「あなた」はどのように考えていますか。
● 新卒訪問看護師を採用することにメリットとデメリットは存在する。 ● メリットは、利用者に対して偏見が無い状態で、「生活者」という視点で関わることが出来ること、利用者本人や家族の希望を直接聞いて対応することが出来るということである。 ● デメリットは、臨床現場の検査等の経験が無いため、治療に関わるアドバイス等が難しい点。実際の検査等の苦痛や、発生する悩み等のアドバイスにおいては、臨床経験の看護師等の助言が必要になると考えられる。
3)　あなたが考える、新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なことは、どのようなことでしょうか。
● 業務を覚えると同時に社会常識、マナーを身につける必要がある。病棟と異なり、個人の自宅、プライベート空間に入るため特に配慮が必要になる。新卒訪問看護師は、業務を覚えることに必死になってしまい、相手の様子を観察できず、利用者、家族とのコミュニケーションがうまくいかないこともある。 ● シミュレーションを行い、相手の立場になって考える機会を持ち配慮できるようにしている。
4)　新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番はどのように決めていますか。事業所内の考え方やあなたが重視していることなどを教えてください。
● 「①病状が安定している」「②利用者・ご家族の状況」から、管理者と相談しながら判断している。 ● 本部の研修室に助言をいただき、バルーン、点滴、ポートを用いた技術研修を受講した後、同様の技術が必要となる利用者宅に訪問する訪問看護師と同行訪問している。
5)　あなたは、新卒看護師の育成について、相談する相手がいますか。
● 相談は、管理者、事業所内のスタッフとしている。 ● 気軽に相談することは難しいが、本部の研修に参加すると、研修担当者から状況を確認いただけるためその際に報告・相談をしている。
6)　育成者に対する支援として、助かった支援がどのような場面であったかを教えてください。
● 新卒訪問看護師を事業所全体で育成する体制であることが助かった。育成担当者から新卒訪問看護師に伝えられない、伝えにくいことを周りのスタッフに助けていただき、一人だけで育成するという状況にならないようにしている。
7)　6）で答えた支援以外に、他にどのような支援が、どのような場面であるとよいと思いますか？
● 訪問看護は、現場の様子がわからないことが多い。新卒訪問看護師や、同行した訪問看護師から聞いた情報だけで判断しないといけない。そのため、法人本部の研修担当者にも、新卒訪問看護師と同行訪問していただけるとより助かる。

8) あなたが考える新卒訪問看護師の育成を行う上での課題は何ですか。 その解決のためにはどのようなことが必要と考えていますか。
● 優先順位をつけられるようになることが課題。利用者の普段の様子を把握し、いつもと違う様子がある場合は、ケアの方法や報告相談する等対応が必要。 ● 24 時間緊急対応でフォローしていると、新卒訪問看護師は判断が難しい様子が見受けられる。 ● 病院研修は急性期病棟に行くイメージがあったが、技術中心の実習であった。判断基準を身につけるために、病院で看護師がどのように動いているか見ていただくのも良いかと思われる。 ● また、訪問看護師は連絡調整業務も多い。多職種連携における訪問看護師の役割の理解も課題となる。
9) その他、新卒訪問看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 訪問看護師の成長状況が把握できる指標があるといい。昨年までは、技術チェックシートを活用していたが、現在は口頭での確認になっている。新卒訪問看護師が現在「何が出来て、何が出来ていない」か明確になるスケールがあればより良い。

（9）C 事業所　新卒看護師のヒアリング結果

1．教育体制について
（1）事業所内部であなたの教育にかかわった方についてお聞きします。
1）育成担当者の人数、役割、役職名等
● 1 年目は、育成担当者 1 名と先輩看護師 1 名の 2 名に育成で関わっていただいた。 ● 2 年目は、更に 1 名相談できる（メンタル面）方についていただき、育成担当者 1 名、先輩看護師 2 名の 3 名体制になった。 ● 同行訪問は、常勤、非常勤看護師を含めた全員。 ● 教育面は、本社の研修室（室長、スタッフ 2 名）があり定期的（月に 1 回程度）に研修を実施。内容は、病態別の研修、フォローアップ研修等。 ● 2 年目は、研修室と相談しながら課題、目標の設定を行い、研修内容についても相談しながら決めている。
2）事業所内部の教育体制で良かった点
● 自分と年齢が近い看護師が多く、相談しやすい環境である。育成担当者とも座席が近く話しやすい。 ● 事業所全員が育成に関わってくれている雰囲気もあり相談しやすい環境。それゆえに同行訪問において、不安なこと、内容の報告・相談がしやすい。
3）現在の教育体制において、困ったことや不安だったことは何ですか？
● 同期がいないことが困っている。1 人で研修を受けることになり 1 日かかる研修が、半日になる。それに伴い、事業所に出勤して訪問業務の後に本社の研修室に行くことになるため非常に大変。また、研修室も遠方にあるため移動が負担になることもある。 ● 相談事があるときは、「利用者」に関わる相談は出来るが、「業務が大変で課題が出来ない、研修の内容設定」など「自分個人」に関わることは相談できないことがある。
4）育成担当者に求めること
● 自分の性格面もあるが、相談事を言い出せないこともあるため聞き出してくれると助かる。
（2）(a)法人本部等からの教育面のサポートについてお聞きします。 なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。
0）法人本部等の教育面のサポート
● あり
1）法人本部から教育のサポートをしてくれる人、人数、役職、役割、関わり方等
● 研修室のスタッフ 2 名と法人内の他事業所の所長計 3 名にもサポートいただいている。研修の際に悩みについて聞いていただける。
2）法人本部の教育のサポートにおいて良かった点
● 手厚い教育サポートがあること。同期入職がいないため技術確認も一人で出来てよかった。また、細かい疑問も聞きやすい環境にあった。事業所内だと日々の業務に追われ、難しいこともあるため事業所外で研修があるのは非常に良い。
3）法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったことは何ですか。
● 研修の課題が大変で業務との両立が難しい。研修の場所が遠方で移動が大変。
4）教育のサポートに関して法人本部へ求めること
● 新卒訪問看護師が多くいる会社であり、新卒訪問看護師の先輩、後輩と一緒に研修する機会があればいいと考える。
（2）(b)外部機関と連携した教育面のサポートについてお聞きします。
0）　外部機関等の教育面のサポート
● なし

1）サポートしてくれる人数、役割、関わり方
● 地域の在宅医療のネットワークがあり、そこで研修を受講した。病気の話や、スキントラブル等の研修であった。研修の案内が来るため参加等はしている。
2）外部機関の教育のサポートで良かった点
回答なし
3）外部機関の教育のサポートでの課題点や不安な点
回答なし
4）教育のサポートで外部機関へ求めること
回答なし
2．新卒訪問看護師としての育成期間について
1） あなたがはじめて単独訪問するようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートにより助かったこと、自信がついたタイミングについて教えてください。
● 3ヶ月目で単独訪問するようになった。 ● 最初は同行で先輩看護師の様子を横で見て学び、数を重ねるごとに自分がメインでサービスを提供するようした。 ● 1人で訪問を実施するが、何かあればすぐに電話して良いという雰囲気もあり、安心してサービスに入れるようになった。 ● 現在（1年8ヶ月目）は1日4件、月80件程度訪問している。
2） あなたがはじめて新規利用者の担当を受け持った時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 1年8ヶ月目。契約は所長にしていただき、自分はアセスメントから計画書作成、調整まで受け持った。 ● 最初の1回目、2回目は同行していただき、その後単独で訪問している。 ● 先輩の担当利用者を引き継ぐ場合と異なり、全ていちから自分で行う事は苦労した。
3） 緊急対応の電話を持つようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 10ヶ月目で緊急の電話を持つようになった。緊急対応の電話はいつ鳴るか非常に不安。 ● 訪問したことが無い利用者もいる。状態が安定している人ばかりでもない。 ● 最初は、先輩看護師が受けた緊急対応の電話の内容の報告を確認し、徐々に自分が緊急電話を受け、先輩看護師と症状や状態について相談しながら対応を決めていくようにした。 ● 今は、週に1回緊急電話を持つようになり、土日も月2〜3回待機当番をしている。現在も育成担当者と二人で緊急電話を持つ体制。
4） あなたが新卒訪問看護師として、上記のようなことができるようになる、あるいは初めて行うまでの過程で悩んだことはありますか。 どのような時期に、どのような内容で悩みましたか。
● 1年目は訪問（してサービスする）だけでよかったが、2年目で担当を持つようになると病態を把握し、今後利用者に何が必要になるか等自分で考えないといけない。先輩看護師にアドバイスをいただくが、その時に「何も考えられていない」「この仕事が向いていない」と感じる。 ● 現在は、安定している利用者が多いが、いざ病態が変わるとどのように対応するかあまり考えられていない。危機感が足りていないと自覚している。今後の利用者の変化等予測がついていないことも悩んでいる。

5)　上記の悩みは解決・改善しましたか。
いいえ ● 今まさに悩んでいるところです。
6)　利用者との関係構築において、指導者の支援で助かったこと、困ったことはありますか。
● 新卒訪問看護師として紹介していただき、利用者の方と一緒に（業務を）頑張る雰囲気になり非常に良かった。また、様々なことを教えていただける利用者もいるため非常に良い。
3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
育成期間中に、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
3. 参考にしていない
「1.　活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
① 項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。
回答なし
② 全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
回答なし
その他
回答なし

（10）D 事業所　管理者のヒアリング結果

1．新卒看護師の採用について
1）　貴事業所が新卒看護師を採用する理由を教えてください。
● 全国に先駆けて訪問看護事業を開始したが、現在 40-50 歳代の訪問看護師が全体の 8 割を占めており、将来を見据えて若手訪問看護師の採用が課題であると感じていた。 ● 日本看護協会から平成 25 年度に「訪問看護師養成コアカリキュラム（案）検証事業」調査研究受託の打診があり、受託要件である「新卒訪問看護師の採用実績」を満たすため採用したという理由もある。採用は法人の意向があったことが大きい。 法人内 7 事業所で本事業所が新卒訪問看護師の受け入れ先となった理由は、当時の学習支援者が訪問看護の認定看護師であること、事業所管理者が専門看護師を目指していたことである。
2）　新卒看護師を採用してよかったことはどのようなことですか。
● 人材確保 継続採用することで、将来の人材不足に備え、次の世代につなげる良い流れができた。 ● サービスの質の向上 各利用者の手順書を再作成し、車の停め方や各家庭の作法を所作の根拠付きで記述することで、職員間で手順の統一ができた。 新卒訪問看護師へ正しい知識を教えられるよう、看護技術勉強会を月に 1 度開催した。 受け入れ前に 1 年かけて勉強したことで、先輩職員のサービスの質が向上した。 新卒訪問看護師が入職後は、新人と先輩職員が一緒に勉強するようになった。 ● 職員のモチベーションの向上 日々の育成過程で、先輩職員が新人に、自分の看護を根拠も含めて説明する機会ができ、自信がついた。また、新卒訪問看護師の育成に関してメディアへの掲載が増え、利用者や地域の方から「教育に力を入れている」と評価され業務へのモチベーションが向上した。（プリセプター、管理者を除いた先輩職員のアンケートより）
3）　新任看護師と新卒看護師の大きな違いは何ですか。
＜「新任」と「新卒」の違い＞ 新卒は 0 から教育が可能であるため、教えやすい。病院経験者の中には、訪問看護の業務を覚える上で病院経験が妨げとなる場合もある。 新卒は、学校で学んだ内容がカリキュラムを見れば明らかであり、教える側も新卒が知っていることと知らないことが分かり教えやすい。 ＜新卒の育成にあたり重視していること、実施していること＞ ● きちんと休養をとること、体調管理 ● 座席の配置換え（プリセプターを新卒訪問看護師の横の席に、管理者を新卒看護師から少し遠い席にするなど） ● 書籍の準備 ● 先輩看護師の手順書や研修を実施。 ● プリセプター担当者を、法人教育部で病院職員と合同で実施するプリセプター研修に参加させた。
4）　新卒看護師を採用するためにどのような準備をしましたか。
● 体制の整備 法人内で「新卒訪問看護師養成推進委員会」を設立し、他県の育成プログラムを参考にしながら独自のプログラムを作成した。委員会のメンバーは法人、県立大学、県立病院、県医務課、訪問看護ステーションの管理者とし、県全体で育成する体制を整えた。 ● 人材の紹介新卒訪問看護師養成推進委員会のメンバーである県立大学の先生から、就職相談で訪問看護を希望する学生に声をかけてもらった。県立大学は学生実習の受け入れ先というつながりがある。
2．新卒看護師の育成について
1）　新卒看護師の育成の体制についてお答えください
● プリセプターと学習支援者、副所長、所長が主に育成に関わっている。

- 従来は副所長が学習支援者を兼ねていたが、副所長自身が研修で不在のため、学習支援者を新たに選任した。
- 学習支援者の選定理由
  新卒訪問看護師の育成に前向きであること。
  現在学習支援者を担当する者は、訪問看護の業務経験自体は長くないが、プリセプター経験があり研修の全体像が見えている点や、教員経験がある点を評価した。
- プリセプターの選定理由
  新卒で訪問看護師になったため、メンターシップ（新卒訪問看護師の苦労や気持ちが分かる）があり、研修の全体像が理解できていると考えたため。
- 法人内の体制
  3ヶ月に1度学習支援者会議があり、法人訪問看護ステーション部の部長、課長、訪問看護支援センター（都道府県の委託で法人内に設立）の職員、施設管理者、学習支援者、プリセプターが参加する。
  一年に一度以上、新卒看護師養成推進会議を開催する。メンバーは、上記学習支援者会議メンバーに加え、県立大学、県立病院。
- 法人外の体制
  1年目に県立病院の新人看護師研修に参加する。
  1年目の8月に1ヶ月、病院研修がある。e-ラーニングも受講する。
  県立大学の看護実践開発センターで新人看護職員多施設合同研修に参加する。1年目の間に月1度程度開催。
  2年目は小児看護、精神看護の勉強のため、専門の施設にそれぞれ2週間行く。
  他にも、介護老人保健施設にも1週間、民間病院で1日点滴の実習を実施する。
  これらは事業所から研修を打診し、詳細な日程調整は訪問看護支援センターが実施している。

2) 新卒看護師育成のために、助成金等を活用していますか。どのような助成をどの程度受けていますか。

- 新卒看護師採用育成支援事業
  単年度の事業で、3年継続している。新卒訪問看護師一人に11ヶ月間で22万円、研修担当者の経費として都道府県から育成費が支給される。
  外部の研修先には、都道府県から支払われる研修一日あたり2,000円の料金訪問看護支援センター経由で研修費として申請し支払っている。

3) 地域の関係機関による支援体制やネットワークについて、どのような整備をされていますか。

- 育成担当者のネットワーク
  県から委託され、法人内に設立した訪問看護支援センターの職員が育成に関わるほか、新卒看護師養成推進会議のメンバーに県立大学、県立中央病院が加入している。
- 外部の研修先として、県立病院や県立大学、民間病院などで研修を実施している。

4) 貴事業所における新卒看護師を育成する上での課題はどのようなことですか。
またそれを解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。

＜指導者の負担（最も大きい）＞
- 経営面での負担
  新卒訪問看護師の単独訪問練習期間中に、指導者である先輩職員が時間差訪問や事業所への待機を行っているが、本来であれば訪問で収入を得る時間を教育に費やしている。
- 時間の負担
  新卒訪問看護師の訪問後に、事業所内で振り返りカンファレンスを実施している。1年目の半年間は週に1度、残り半年間は月に2度、1年目は月に1度開催のため、育成に関わっていない職員が育成に関わる職員の業務の穴を埋めており、事業所全体で時間の負担がある。

＜その他＞

- 人材の受け皿の課題
  今年度は入職希望者が採用予定数より多く、全員を受け入れることができなかった。また、応募が毎年あるかどうかは未知であり、継続採用のため大学との連携が必要。
- 新卒入職 3 年目以降の課題
  3 年目以降の育成プログラムが未整備であり、作成が必要。また、結婚や出産、異動といったライフステージの変化に対応が必要である。
- 法人内他事業所での採用について
  法人内の 7 事業所で新卒訪問看護師を採用している訪問看護事業所は、本事業所のみである。他の事業所でも採用が可能か判断する材料が不足している。複数の事業所のうち、新卒訪問看護師を育成する意欲を職員全員が持っているという条件を満たすことが難しい。指導者育成のための研修が必要であり、県立大学の先生とカリキュラムを作成中である。

5) その他、新卒看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。

- 採用人数について
  毎年 1 名採用よりも 2 名採用が良いと考えている。2 人で知識や経験の共有を行ったり、採血など手技の練習が可能であるため、学習効果が高い。新卒訪問看護師が 1 人で先輩に囲まれていると、どうしても聞きづらい。

3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について

貴事業所では、新卒看護師の育成にあたり、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。

3. 参考にしていない

「1. 活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。（「3. 参考にしていない」と回答された場合は、活用する場合を想定してご回答ください。）

① 特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。

回答なし

② 全般に対するご意見や、ほか必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。

回答なし

③アクションシート全体についてのご意見

- 日本訪問看護財団の OJT シートと、法人で作成した看護経験記録、技術到達シートというツールを利用しているため、アクションシートは活用していない。このように良いものがあるならば、活用しておけばよかったと思う。
  アクションシートにチェックするタイミングは注意が必要であり、目安が示されていると良い。頻度が高すぎるとチェック自体が目的となり、本末転倒ではないかと考える。
- 事業所内では、過去の受託事業である「訪問看護師養成コアカリキュラム（案）検証事業」で作成した、新卒訪問看護師、育成担当者がそれぞれやるべき内容と時期を示した資料を用いており、資料の改定を進めている。
- できるようになったことを新卒訪問看護師本人が確認できるチェックシートがあれば良い。新卒訪問看護師は自己評価に厳しい傾向があるため、項目はあまり考え込まずにチェックが可能な内容が望ましい。

（11）D 事業所　育成担当者のヒアリング結果

1. 育成担当者としての役割等について
1)　育成担当者としての経験について・ 訪問看護に限らず、新卒看護師を育成したことがありますか
● 当施設で 3 年間プリセプターとしてのべ 2 名の新卒看護師の育成を担当した後、今年度から、学習支援者を担当している。また、教員経験もある。
2)　新卒看護師を採用する意義を、「あなた」はどのように考えていますか。 （「新卒」であることの意義とはどのようなことでしょうか。）
● 訪問看護を志す貴重な新卒学生の希望をかなえることができる。
3)　あなたが考える、新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なことは、どのようなことでしょうか。
● 社会的なルール、利用者とのコミュニケーションなど最初に覚えるべき内容が病院よりも多いと感じる。全てを短時間で修得することは困難であり、段階的に習得するための配慮が必要である。
4)　新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番はどのように決めていますか。事業所内の考え方やあなたが重視していることなどを教えてください。
● 介護保険で利用しており、安定した容態で、在宅生活を継続している高齢者を選ぶことが多い。 ● 入浴介助などサービスの提供内容が比較的簡単であり、コミュニケーションや家族との関係が良好である点も考慮している。
5)　あなたは、新卒看護師の育成について、相談する相手がいますか。
● 基本的に単独で業務を実施するため、ケアを提供する場の状況が分かりづらく、育成担当者の目が行き届かない点が心配であった。 ● 週 1 回新卒訪問看護師と振り返りカンファレンスを実施し情報共有を行ったほか、新人がいない場で育成担当者と随時相談の場を設けた。
6)　育成者に対する支援として、助かった支援がどのような場面であったかを教えてください。
● 通常業務と並行して育成業務を進める必要があり、育成に関わっていないスタッフが通常業務の穴を埋めてくれた。
7)　6）で答えた支援以外に、他にどのような支援が、どのような場面であるとよいと思いますか？
● 業務との並行で精神的、時間的な負担が大きい。自身の訪問件数を維持しながら、負担なく教育を実施できるようなサポートがあれば良い。
8)　あなたが考える新卒訪問看護師の育成を行う上での課題は何ですか。 その解決のためにはどのようなことが必要と考えていますか。
● 現在育成で用いている、日本訪問看護財団作成の 0JT シートは病棟など臨床経験者用であり、新卒看護師に特化した育成ツールが必要であると感じる。 ● 臨床経験の有無で学ぶ速度が異なるため、新卒訪問看護師が 1 年目に習得できていればよい到達目標の共通認識を持つことが望ましい。 ● 担当する利用者によって身につく技術の内容が異なるため、画一的な目標を作成するのも難しいが、採用人数が少なく、ベテランの先輩に囲まれている中で、先輩と自分の達成度と比較して焦ってしまうのはかわいそうだと感じる。到達目標があれば、今の自分はこれで良いのだと自信を持ってもらえるだろう。

9） その他、新卒訪問看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 複数の新卒訪問看護師の教育を担当して、個人の違いに応じたプログラムを作成する際の留意点について：毎年異なるタイプの新卒訪問看護師が入職するが、毎年、1～2 名と少数の採用であるため、新卒訪問看護師の個性を職員が理解して柔軟に対応している。 ● 新卒訪問看護師は、成長のスピードに個人差があるため、できるようになると良いことの指標やその達成までの期間を 1 ヶ月区切りにすると新卒訪問看護師の個性に合わせることが難しい。時期を示さず段階ごとに示すのが良いのではないか。 ● 育成の際は、習得までの期間を意識させないよう気をつけており、1 年目でできれば良いことを明確にすると新人も楽だと思う。 ● 新卒訪問看護師はベテラン訪問看護師の働き振りを見て、「先輩が容易に出来ていること全てを早く自分もできるようにならなければ」と考え自分を追い詰めてしまう傾向があると感じる。

（12）D 事業所　新卒看護師のヒアリング結果

1．教育体制について
（1）事業所内部であなたの教育にかかわった方についてお聞きします。
1）育成担当者の人数、役割、役職名等
● プリセプター（育成プログラムの進捗管理）、学習支援者（振り返りや毎週のスケジュール調整）、所長の 3 名体制である。 ● 所長を含めて事業所全体で相談し助言を得やすい環境にあるが、ちょっとした内容は、事業所内にいる新卒訪問看護師の先輩に相談しやすい。
2）事業所内部の教育体制で良かった点
● プリセプターとの距離が近く、相談しやすい。 ● 所長も「困っていることがないか」と気さくに声をかけてくれ、頼もしく感じている。 ● 悩みを一緒に考えてくれる先輩が事業所内にいることは、心強い。
3）現在の教育体制において、困ったことや不安だったことは何ですか？
● 1 年目は、気軽に相談できる人もおらず、職場の人との関係作りに苦労した。習った内容と異なる点を先輩に指摘したり、疑問に思ったことを質問する方法に悩んだ。 ● 2 年目の現在は、技術の達成度の自覚が難しいことに悩んでいる。単独訪問を増やしたいが、自身の技術が十分であるか、訪問先で十分にアセスメントできているか不安である。
4）育成担当者に求めること
● 質問しやすい環境づくり 1 年目と 2 年目で別の方がプリセプターであった。1 年目のプリセプターは多忙で声をかけづらかった。質問しやすい雰囲気や質問の機会があると良い。 ● アドバイスの整理 先輩訪問看護師ごとに、教える内容が異なり、混乱することがあった。 ● 接し方の統一 教え方が高圧的な先輩訪問看護師がおり、恐縮してしまうことがあった。一緒に考えるという態度を先輩訪問看護師の間で統一してもらえると有難い。
（2）(a)法人本部等からの教育面のサポートについてお聞きします。 なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。
0）法人本部等の教育面のサポート
● あり
1）法人本部から教育のサポートをしてくれる人、人数、役職、役割、関わり方等
● 訪問看護支援センターが法人内に設置されており、外部研修の日程や訪問先の調整、支援者会議を開催する。 ● 事業所のプリセプターや、法人内の他事業所の職員も交え、数ヶ月に一度支援者会議を開催する。
2）法人本部の教育のサポートにおいて良かった点
● 外部研修では目標に応じた研鑽を積むことができた。 ● 支援者会議は育成に適した環境を整備してくれた。
3）法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったことは何ですか。
● 外部研修の内容について、希望が通らなかったことがある。 ● 研修目的の伝達不足 外部研修で、訪問看護支援センターの職員が想定した研修の意義や目的の伝達が不十分であることがあった。 ● 研修プログラムが過密 訪問看護支援センターが設定した研修の中で、研修時間に対して学習すべき内容が多すぎて消化不良になることがあった。

4）教育のサポートに関して法人本部へ求めること
● 研修目的の事前の共有があるとよい。 ● 適切な研修内容や時間の設定をお願いしたい。
（2）(b)外部機関と連携した教育面のサポートについてお聞きします。 なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。
0） 外部機関等の教育面のサポート
● あり
1）サポートしてくれる人数、役割、関わり方
● 県立病院で、1 年目の夏と冬に 2 週間ずつ見学を行った。病院が主催する新卒看護師を対象とした研修や、事例検討会にも参加した。その他の病院にも行った。 ● 精神看護、小児看護を学ぶため一週間ずつ専門の病院や施設での研修に参加した。 ● 老人保健施設で 3 日間研修を行った。 ● 母校である県立大学には、在宅看護の教員に利用者に関する個人的な相談を行った他、教員が研修プログラムの作成に関わったと伺っている。 ● 県立大学で月に 1～2 回開催される多施設合同研修で、基本の看護技術や看護倫理を学んだ。 ● 初めて訪問看護に携わる人向けに、訪問看護協会が実施する研修に月に一日程度参加した。 ● 精神病院の見学や、e-ラーニングも行った。
2）外部機関の教育のサポートで良かった点
● 研修の期間が適切だった。 ● 他施設へ就職した新人の様子がわかり、学びの共有が出来た。 ● 実践に即して学ぶことができた。 ● 県立病院では、希望した診療科で学びたい目的を達成できた。事例検討会の発表内容が病院職員から好評で、自身が訪問看護の専門性を身についていることが実感でき自信がついた。
3）外部機関の教育のサポートでの課題点や不安な点
回答なし
4）教育のサポートで外部機関へ求めること
● 訪問看護では担当する利用者により獲得できる技術が大きく異なるため、病院で処置の技術研修ができれば良いと考える。現在は病院研修で何かあった際の責任が取ることが難しいため、点滴など処置の研修はせず、見学のみにとどまっている。
2. 新卒訪問看護師としての育成期間について
1） あなたがはじめて単独訪問するようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートにより助かったこと、自信がついたタイミングについて教えてください。
● 1 年目 6～8 月ごろから始めた。 ● 同行訪問から開始し、段階を経て単独訪問へ移行した。同行訪問の後、観察項目の整理や手順書（利用者宅の呼び鈴を押すところから）を作成し、先輩のレビューを受けた。次は時間差訪問を行った。時間差訪問できちんと業務ができていると先輩が判断すれば、先輩が事業所で待機のもと単独訪問を実施する。 ● 単独訪問する利用者ごとに作成する疾患関連図について、先輩がレビューを下さるため、安心して訪問できる。

2) あなたがはじめて新規利用者の担当を受け持った時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 2年目の7月、8月から実施した。 ● 退院前カンファレンスには、2年目の9月から参加した。ただ、先輩と同行訪問の形であり、完全に一人で担当した経験はない。実施時期も聞いていない。 ● 電話依頼の対応は、所長、副所長が担当する仕組みであるため、実施していない。 ● サービス担当者会議からの参加は、1年目の7月に実施した。
3) 緊急対応の電話を持つようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 未実施であるが、3年目から行うと聞いている。
4) あなたが新卒訪問看護師として、上記のようなことができるようになる、あるいは初めて行うまでの過程で悩んだことはありますか。
● 2件目の単独訪問先であるパーキンソン病の方に、臨機応変な対応や、効果的な声かけの方法がわからず、上手くリハビリ運動のための動きを行ってもらうことができなかった。先輩訪問看護師も新卒訪問看護師が何につまずいているのか理解が難しく、単独で訪問可能となるまで3ヶ月もかかってしまった。 ● 終末期の利用者の担当が不安であった。単独訪問中に亡くなってしまったらどうしようと不安があった。
5) 上記の悩みは解決・改善しましたか。
■ はい ● 訪問後に先輩と振り返りを実施した。パーキンソン体操のイラストや、利用者が通うデイケアの作業療法士からパンフレットを提供いただき、動きのパターンごとに対応すべき内容をまとめたフローチャートを作成することで効果的な声かけができるようになった。 ● 終末期の不安について、所長に相談した。ご臨終数日前の状態と、その対応方法をまとめると良いと助言を得たため、教科書を読みながら、過去の先輩の対応方法をまとめた表を作成し、訪問先に持参した。想定される状況と対応方法が分かり、自信を持って対応できた。漠然とした不安を可視化する方法を助言いただき、助かった。
6) 利用者との関係構築において、指導者の支援で助かったこと、困ったことはありますか。
● 2年目の序盤に、利用者との距離が近すぎて、訪問を断られたことがあった。利用者との関係構築への意気込みが強すぎたためと考え、プリセプターへ相談した。言葉のかけ方や距離の縮め方に関する悩みに共感と助言をいただけた。
3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
育成期間中に、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
3. 参考にしていない
「1. 活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
① 項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。

心得 1 では、 ● 「自分が経験したことを、先輩看護師と、次につながるような振り返りをしていますか」は重要であると感じる。振り返りによって、次にとるべき具体的な行動を知ることができるため。 心得 3 では、 ● 「3. 本人や家族の話を聞くことは大切な看護だと自覚していますか」という設問について、話を聞くことは訪問看護の基本的な業務であり、重要であると考える。 心得 4 では、 ● 「4. 積極的に振り返りの機会を活用していますか」という設問は重要であると感じる。 心得 5 では、 ● 「3. 優先的に習得が必要な看護技術を知っていますか」は、習得が難しい。
② 心得 1 全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
心得 1 では、 ● 相談しやすい職場環境があることが大切であると考える。 心得 2 では、 ● 「社会人であるという自覚と態度を持って勤務していますか」は、自分で判断が難しく、答えづらい。 心得 3 では、 「先輩看護師の思考と実践について見学と質問を繰り返し、理解するようにしていますか」「2. 自分が困ったり、わからないことは相手の心象に配慮しつつ率直に聞いていますか」は、育成期間を通して重点的に実施している。
③アクションシート全体についてのご意見
● 日本訪問看護財団の 0JT シートを活用しており、アクションシートを利用していない。
その他
回答なし

（13）E事業所　管理者のヒアリング結果

1．新卒看護師の採用について
1）　貴事業所が新卒看護師を採用する理由を教えてください。
法人の体制について ● 3年前に、病院を擁する法人と内閣府が合同出資し当法人が設立された。採用は、病院で一括して実施しているが、病院と別法人になるため訪問看護ステーションに在籍する看護師は全員出向者という扱いになっている。 貴事業所が新卒看護師を採用する理由 ● 千葉県や、東京都では新卒訪問看護師の育成事例が出ており、事業所所在地でも育成の気運が高まっていた。前任の所長に新卒訪問看護師を採用するという意向があり、採用が決定。始めるのであれば、毎年採用するということを決定し、実施している。 ● 採用当初は、出向元の病院に入職していただくことを検討したが、病院看護師としての視点が強くなることを懸念し、最初から訪問看護事業所に入職していただいた。
2）　新卒看護師を採用してよかったことはどのようなことですか。
● 新卒訪問看護師であっても想像以上に、メンバーとして活躍している。 ● 病院等の経験が無いため、利用者に対して先入観無く利用者に接することが出来る。
3）　新任看護師と新卒看護師の大きな違い、は何ですか。
＜「新任」と「新卒」の違い＞ ● 新任訪問看護師は、「看護技術」はあるが、「在宅療養」の視点は弱い。病院等の施設での経験から、利用者に対して経験上指導的な立場になることもあった。新卒訪問看護師は、先入観を持たず、利用者に対して共感することもしっかり出来る。 ＜新卒の育成にあたり重視していること、実施していること＞ ● 訪問看護は、正解が1つではなく看護師によって違う対応、答えがあるため、「正解を追い求めすぎない」ように伝えるようにしている。 ● 新卒訪問看護師に教えすぎないことを意識している。また、3年前に立ち上がった事業所であるが、人の入れ替わりもあり、全員で支えあう必要があった。そのため、新卒訪問看護師であってもフラットな立場で接することが自然できた。
4）　新卒看護師を採用するためにどのような準備をしましたか。
● 千葉の看護協会等、既存のプログラムを参考にしながら、出向元の病院の教育研修課と相談し2年間の新卒訪問看護師の育成プログラムを作成した。 ● 基礎的な知識も必要になることを踏まえて、文献を購入した。 ● 新卒訪問看護師の相談役を、採用1年目、2年目にはつけた。採用3年目には、プリセプターをつけるようにした。プリセプターに着任予定の看護師には、出向元の病院のプリセプター研修に参加していただいた。
2．新卒看護師の育成について
1）　新卒看護師の育成の体制についてお答えください
● スタッフ全員で育成をする体制を整え、相談できる人を決めた。現在は、新卒で入職し3年経過した看護師がプリセプターをしている。 ● 1ヶ月に1回程度、プリセプター、管理者、中間管理職による新卒訪問看護師の育成状況についての会議を設定している。 ● 4月入職時、出向元の病院で他の新卒看護師（病院）と共に4月10日頃まで集団研修を受け、事業所に配属される。技術研修として、11月頃から3ヶ月程出向元の病院で技術や、病院でのケアを学ぶため実務研修を受ける。 11月頃、在宅でケアしていた利用者が、病院に救急搬送されることがあった。病院と在宅のつながりについて体験することも出来て非常に良かった。 ● 現在、入職3年目を迎える新卒看護師に、病院で1年間勤務していただくようにしている。訪問看護師以外のキャリアの可能性があること、広い視点を身につけることが出来ることを意識していただけるようにしている。

2) 新卒看護師育成のために、助成金等を活用していますか。どのような助成をどの程度受けていますか。
● 年間 44 万円程度、都道府県より助成金を受けている。
3) 地域の関係機関による支援体制やネットワークについて、どのような整備をされていますか。 貴事業所ではそれらを有効に活用していますか。 貴事業所が他の事業所に協力していることがありますか。
● 採用 1 年目の訪問看護師が 2 年目の際に都道府県訪問看護ステーション協会のスタートアッププログラムに参加。スタートアッププログラムでは、別法人の参加者を含めて参加 1 年目は 4 名、2 年目には 6 名が参加していた。 ● 研修内容は、看護過程の展開や事例検討が中心になっている。 ● 研修には大学の先生も参加しており、事業所だけでは育成できないところをフォローしていただいている。 ● 新卒訪問看護師同士のつながりを育む機会にもなっている。
4) 貴事業所における新卒看護師を育成する上での課題はどのようなことですか。 またそれを解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。
● 看護師として大きなショックを受けるため、命に関わる失敗を経験させないように意識している。新卒訪問看護師のレベルを確認し、出来ること、出来ないことの判断が必要。 ● 新卒訪問看護師には、技術の修得も課題となる。ステーション内では難しい CV ポート等の技術は、出向元の病院での集合研修や、外部の研修で対応している。
5) その他、新卒看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 新卒訪問看護師として、入職するとキャリアの積み方について課題が出てくる。最初に訪問看護師としてキャリアを組むと、仕事が合わなかった場合「退職する」という選択肢しか無いと新卒訪問看護師は考えてしまうことがあった。その新卒訪問看護師は、現在はキャリアとして「病院看護師としても働ける」という気持ちになっている。個別ケアの原点として訪問看護を学んでいただき、さまざまな分野にも取り組んでいただきたい。
3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
貴事業所では、新卒看護師の育成にあたり、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
2. 参考にした（チェック項目を用いた評価はしていないが、項目内容は参考にした）
「1. 活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
1) 心得その 1 チームで健やかに働こう」
① 特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。
回答なし
② 全般に対するご意見や、ほか必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
回答なし
③アクションシート全体についてのご意見

- 新卒訪問看護師だけでは無く、新任看護師も入職することも踏まえて、マニュアルや手順書の整備は重要である。
- 訪問看護師としての判断基準、原点について事業所内で共有しておくことが必要である。
- 新卒訪問看護師の成長を焦らない気持ちが重要。焦ってしまうとインシデントにつながる可能性もある。また、インシデントが発生した際には報告できる組織文化を作っていくことも重要。
- 新卒訪問看護師であっても 1 人の看護師であることを意識する。
- 事業所内で年齢の差もあり、学習した内容も異なり、他の訪問看護師が知らないこともある。お互いが意見や、知識について言い合える環境づくりが重要。

（14）E 事業所　育成担当者のヒアリング結果

1. 育成担当者としての役割等について
1)　育成担当者としての経験について・ 訪問看護に限らず、新卒看護師を育成したことがありますか
● 病棟看護 15 年、訪問看護 5 年の経験を有する。病院では、看護師の育成に関わることはあったが、プリセプターや育成担当者として経験はなかった。現在は、新卒訪問看護師を育成し始めて 3 年目で今まで 6 名の新卒訪問看護師の育成に関わっている。
2)　新卒看護師を採用する意義を、「あなた」はどのように考えていますか。
● 「訪問サービスが出来るようにする」と目的が明確であるため積極的に学んでいただける。そのため、吸収や成長が非常に早い。 ● 事業所内のカンファレンスの質が向上。病院経験者の訪問看護師には無い視点からの意見が出るため、事業所の訪問看護師全体の成長にもつながる。
3)　あなたが考える、新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なことは、どのようなことでしょうか。
● 新卒訪問看護師は、固定概念が無く、新任看護師と比較し教えやすい。 ● 個人の成長に合わせて、育成を焦らないことが重要。 ● 指導では無く、看護師として同じ視点で関わることが必要。教えるというティーチングの視点ではなく、看護学生時代に獲得した知識を現場への実践とつなげることが出来るように知識等を引き出すコーチングの視点を意識している。
4)　新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番はどのように決めていますか。事業所内の考え方やあなたが重視していることなどを教えてください。
● 新卒訪問看護師を採用して 1 年目の時は、利用者だけで無く家族ともコミュニケーションが取れて意思疎通できる家庭に行くようにしていた。事業所が新卒訪問看護師を採用をしはじめて 2 人目、3 人目の新卒訪問看護師には、家族がいない利用者であっても意思疎通が出来る方であればそちらへ訪問するようにした。 ● 基本的な方針としては、4 月に入職し、11 月頃には 1 日 5 件訪問出来るように計画し、最初は、後ろから見学していただき、次は横で一緒にケアし、最後は、前に出てケアしていただくようにして、単独訪問が出来るようにしている。自己紹介は、自身でしていただき、新卒訪問看護師であることを利用者に伝えている。新卒訪問看護師であることに利用者は不安を感じていない様子であった。
5)　あなたは、新卒看護師の育成について、相談する相手がいますか。
● 育成会議のような定例の会議もあるが、随時、管理者やリーダー職の人と相談をしている。最近相談した内容は、利用者の変化があったと「気づいていたが言えなかった」か、利用者に変化があったことを「認識出来ていない」のか、判断が難しい事例があった。新卒訪問看護師にもプライドがあって確認が難しいこともあり、プリセプターに精神面での状況を確認、フォローしていただき、リーダーには具体的な指示方針を新卒訪問看護師にしていただき、全員で新卒訪問看護師を育成するような体制のもと、情報収集をしている。

6） 育成者に対する支援として、助かった支援がどのような場面であったかを教えてください。
● 新卒3年目の看護師がプリセプターとなることで、新卒訪問看護師の精神面へのサポートがあること、病院研修等での課題設定を一緒に作ることが出来ること、新卒訪問看護師としての状況等が相談できること。 ● 病院本体に、ピアサポートとしてカウンセリングを受けることが出来る体制、人材育成委員会が設置されており、法人本部の教育担当者と相談や、情報共有が出来る環境があること。 ● 新卒訪問看護師に都道府県訪問看護ステーション協会の新卒訪問看護師スタートアッププログラムに参加できる環境があり、看護過程の展開など学べる環境があること。
7） 6）で答えた支援以外に、他にどのような支援が、どのような場面であるとよいと思いますか？
—
8） あなたが考える新卒訪問看護師の育成を行う上での課題は何ですか。 その解決のためにはどのようなことが必要と考えていますか。
● 訪問看護師としての「判断」を身につけるのが難しい。利用者の変化を認識出来るようにしないといけない。プリセプターのように精神面でのフォローできる人がいること、新卒訪問看護師が、事業所内全員と意見交換出来る環境、相談しやすい環境を作ることが大切。
9） その他、新卒訪問看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。
● 新卒訪問看護師ばかりではなく、育成担当者もスキルを身に付けていく必要がある。育成担当者が身に付けたスキルを更にスタッフ同士でも共有してレベルアップしていく必要がある。知識を持つ場が必要となる。 ● 新卒訪問看護師の育成は、特別難しいことではない。新卒訪問看護師は、固定概念が無いため育成も新任訪問看護師より楽な面もある。

（15）F事業所　新卒看護師のヒアリング結果

1．教育体制について
（1）事業所内部であなたの教育にかかわった方についてお聞きします。
1）育成担当者の人数、役割、役職名等
● 自身は、現在3年目である。 ● 管理者、指導者（病院のプリセプターのような役割）の2名。 ● 指導者は15年の看護師経験があり、訪問看護は5年目である。同行訪問や病棟実習への同行、振り返りなどあらゆる日々の指導を担当する。昨年から主任になった。 ● 現在も育成のこと等で相談することがある。 ● 管理者とは相談することもあるが、指導者の相談役が主な役割である。 ● 病棟実習が3箇所あり、それぞれの実習先で勤務経験のある先輩が同行してくれた。 ● 1回目、1年目の4月から1ヶ月、週3−4日。 ● 以降、1年目の秋、2年目など、学生の病院実習の閑散期に呼吸器と腎臓代謝内科、療養病棟に2週間ずつ行った。
2）事業所内部の教育体制で良かった点
● 病棟実習が3箇所あり、それぞれの実習先で勤務経験のある先輩訪問看護師が同行してくれたことで見学内容の融通が利き、心強かった。 ● 定期的に振り返りの時間を設けてくれた。 ● 成長段階に応じた難易度の利用者を担当できるよう配慮があった。
3）現在の教育体制において、困ったことや不安だったことは何ですか？
● 単独訪問を行い1人前と扱われるようになったが、できないことや、わからない点が未だにあり、不安がある。 ● 現在は色々なスタッフと話せるようになったが、当初は気さくな指導者にもお互い遠慮している様子もあり相談し辛いこともあった。人間関係が確立されるまでは指導者側にも遠慮があり、言いづらいこともあったのではないかと思う。
4）育成担当者に求めること
● 特にない。周りの人に恵まれていると思う。
（2）(a)法人本部等からの教育面のサポートについてお聞きします。 なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。
0）法人本部等の教育面のサポート
■ あり
1）法人本部から教育のサポートをしてくれる人、人数、役職、役割、関わり方等
● 病院の新卒看護師と一緒に病棟で研修に参加し、週3−4日は病棟、週2−1日は同行訪問など訪問看護ステーションに行っていた。 ● 病院の新卒看護師教育担当者がいた。教育担当者は教育専任の臨時職員で、病院全体の指導も行っており、訪問看護ステーションの指導者ともプログラム等の調整を行っていた。 ● 新卒看護師に限らず教育や研修の企画を担当する教育担当者（看護師長）もいた。 ● 病院実習時に病棟ごとに指導者や教育担当者はいなかった。 ● 入職1-2ヶ月頃の病棟実習では学生実習を担当する病棟スタッフがついて下さっていた。
2）法人本部の教育のサポートにおいて良かった点
● 法人内で初めての新卒訪問看護師であったが、訪問看護事業所の指導者との調整を綿密に行い、既存の病院向けのラダーを訪問看護向けのものにアレンジするなど工夫をしてくれた。

3）法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったことは何ですか。
● 自身は育成プログラムに沿って決定事項に従うだけでよかったが管理者、育成担当者等は、プログラム等について話し合いの機会が多く設けられていたため、指導者側は苦労していたのではないかと推察する。
4）教育のサポートに関して法人本部へ求めること
特にない
（2）(b)外部機関と連携した教育面のサポートについてお聞きします。
0） 外部機関等の教育面のサポート
あり
1）サポートしてくれる人数、役割、関わり方
● 都道府県看護協会の訪問看護支援センターで訪問看護師育成プログラムが作成されて以降、初めての新卒訪問看護師育成事例ということもあり、看護協会が関わってくれている。 ● 職員による情報共有や進捗状況の管理 ● 新卒訪問看護師の交流の機会を設ける（所在都道府県内で新卒訪問看護師は現在 3 名）内容により勤務時間外、内のものがある。 ● 病院や基礎教育機関へのアピール ● きらきら訪問ナース研究会の講演のセット
2）外部機関の教育のサポートで良かった点
● 同期が事業所内にいないため、同じ立場である新卒訪問看護師との交流の機会があり有難い。
3）外部機関の教育のサポートでの課題点や不安な点
特にない
4）教育のサポートで外部機関へ求めること
● 都道府県内新卒訪問看護師の交流の機会は続けて欲しい。新卒訪問看護師本人たちで機会を設けることはなかなか難しい。
2. 新卒訪問看護師としての育成期間について
1） あなたがはじめて単独訪問するようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートにより助かったこと、自信がついたタイミングについて教えてください。
● 1 年目の 8 月から同行訪問のかたわら単独訪問を開始した。 ● 不安な点は、単独訪問時は、他人の視点がなく、見落としがあると気付くことができない点である。 ● たまに同行訪問を交えてくれると有難い。 ● 利用者に名前を覚えていただいたり、訪問 1 回分を他の職員に代行いただいた際、「前回は来てくれなかったね」と言葉をいただき、訪問看護師として認めてくれると自信がついた。
2） あなたがはじめて新規利用者の担当を受け持った時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 1 年目の 12 月から開始した。時期は、看護協会のカリキュラムのタイミングに準じている。 ● 在宅療養の利用者で、初回訪問から担当した。 ● 主担当は自分であるため、疾患や利用者との関わり方など、わからないことだらけであるため不安であった。

● 1人目の利用者は訪問の受入れ状況が安定せず難しく、そのまま利用終了となった。気負いすぎずに2人目以降担当できるよう、担当のタイミングに配慮してくれた。
3) 緊急対応の電話を持つようになった時期はいつですか。また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。
● 1年目の2月から、妊娠中のスタッフのヘルプで同行していた。身体が大きく座り込んでしまう利用者からの対応依頼が多かった際のサポートとして入った。 ● 2年目の6月から自身が主担当、育成担当者が補助する2名体制が開始した。 ● アセスメント、知識不足で緊急訪問するべきか判断が難しく、不安で夜眠れないこともあった。 ● 時期により利用者全体の状態像が異なるため、自信がついたわけではないが、今は落ち着いている。ターミナルケアの利用者がいると今でも不安である。 ● 緊急対応が起こらないよう日頃のケアを徹底し、リスクが高い利用者がいる場合はきちんと情報共有されているため、電話がかかってくる利用者が全く知らない方であったり、状態がわからないことはほとんどない。 ● 新規利用者で緊急対応の可能性がある場合は、一度は同行訪問に行くようにしている。 ● 2年目、夜中にエンゼルケアで呼ばれたことがある。
4) あなたが新卒訪問看護師として、上記のようなことができるようになる、あるいは初めて行うまでの過程で悩んだことはありますか。
● 知識や経験不足で、先輩と同じことができないが、社会人経験があり、見た目で利用者からは他の看護師と同等の経験を有する看護師であると判断されてしまう。 ● 利用者からの期待に応えなければならないというプレッシャー、できないと言うことや、失敗が許されない空気を感じる。 ● 特に、他のスタッフの代行で行くと利用者のハードルが高く、自分の看護が未熟であることで事業所のイメージダウンになる事を懸念している。
5) 上記の悩みは解決・改善しましたか。
■ いいえ ● 振り返りの中で不安を打ち明けているが、相談しづらいこともある。 ● 経験とともに徐々に慣れているが、今でも不安はある。
6) 利用者との関係構築において、指導者の支援で助かったこと、困ったことはありますか。
● 利用者からの質問に答えられず、同行している指導者が回答する事を繰り返すと、利用者は指導者を頼りにしてしまい、関係構築の輪に入れないのではという不安があった。 ● 最初のうちは、利用者への紹介時に新卒であることを伝えてくれていた。利用者によって、寛容になったり、逆に信用がなくなっているように感じる方と両方がいた。 ● 入職当初から長く付き合った利用者の方とは、信頼構築がうまくできている。
3. 別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について
育成期間中に、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」を活用しましたか。
3. 参考にしていない
「1. 活用した」「2. 参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
① 項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。
回答なし

② 全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。
心得 4 では、 ● 「看護以外のことにも興味を持って学んでいますか」は、あまり意識しなかった項目である。
③アクションシート全体についてのご意見
● ガイドを見たことがある。 わかりやすく、ヒアリングで伺った困りごとなどが網羅されていて良いと思う。
その他
回答なし

第 4 章　新卒訪問看護師育成プログラム及び育成者用ガイドの検討・作成

第４章 新卒訪問看護師育成プログラム及び育成者用ガイドの検討・作成

１．目的

第 3 章における調査および検討の成果を活用し、新卒訪問看護師育成プログラム及び育成者用ガイド「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～」を作成した。

当協会で平成 26 年度に実施した「新卒看護師のための訪問看護事業所就業促進プログラム開発に関する調査研究事業」の結果、訪問看護事業所が新卒訪問看護師を採用しようとしても教育体制を整えることが難しいと考えており、新卒看護師が希望しても訪問看護事業所に就職できないという実態があることが明らかになった。

平成 27 年度にはその研究事業の結果をもとに「地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人財育成ガイド」を作成するなど、訪問看護事業所における新卒看護師の雇用の推進に尽力してきた。また、近年、数箇所の都道府県訪問看護ステーション連絡協議会でも新卒の訪問看護師を育成することの重要性に着目し、新卒訪問看護師育成プログラム等を作成している。

本研究事業では、訪問看護事業所の特性を考慮した教育体制や育成者の役割、新卒訪問看護師が訪問看護事業所で働き続けることができる体制等を検討し、新卒訪問看護師育成プログラム及び育成者用ガイド「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～」を作成した。

２．作成の方針と方法

本ガイドは、今後新卒訪問看護師の採用を検討する訪問看護事業所の背中を押すことができるような事例やメッセージを含めた内容を目指した。そのため、本事業で実施した各種調査より得た新卒訪問看護師および新卒訪問看護師を採用する訪問看護事業所職員の生の声を活用し、新卒訪問看護師採用と育成に関して既存の育成ガイドで言及されていないポイントに絞った情報を掲載した。

作成方法は、有識者、大学関係者、都道府県協議会関係者、訪問看護事業所の管理者、新卒訪問看護師、全国新卒訪問看護師の会関係者等からなるワーキング委員会を発足し、3 回の会議を開催した。

第一回では、既存の新卒訪問看護師プログラムの整理および事業所の特性の把握方法について議論した。第二回では、ガイドの構成および掲載すべき要素について検討した。第三回では、ガイドの具体的な記載内容について検討した。

上記以外にも打ち合わせ等で検討の機会を設け、ワーキング委員より随時意見を募集し、プログラムの全体的な構成を見直した。

３．構成

下記の構成でガイドを作成した。

1	事業所、組織における受け入れ体制の整備と育成支援
2	育成担当者の心得と関わり方のポイント
3	育成計画のポイント
4	新卒訪問看護師の育成事例
資料編	新卒訪問看護師を育成するためのアクションシート

「1 事業所、組織における受け入れ体制の整備と育成支援」では新卒訪問看護師を採用し育成することの意義や受入れの準備のほか、育成担当者の配置や育成体制の整備といった、新卒訪問看護師とともに成長する職場づくりについて述べた。

「2 育成担当者の心得と関わり方のポイント」では、新卒訪問看護師の特徴を解説し、特徴に配慮した育成担当者の心構えや育成プロセスの中で困ったことがあった場合の対処方法について述べた。

「3 育成担当者の心得と関わり方のポイント」では育成計画の作成について述べ、育成計画の中で実施すべきことについて解説した。ここでは、育成内容に関する方法論ではなく新卒訪問看護師の育成ガイドを作成する際の考え方を述べることに留意し、既存の育成ガイドでは触れられていない新卒訪問看護師のつまずきやすいポイントを押えた内容とした。

「4 新卒訪問看護師の育成事例」では事業所管理者が新卒訪問看護師を採用し育成する具体的なイメージを持てるようにするため、ヒアリング調査対象とした事業所の特徴と育成事例を掲載した。

作成したガイドは、参考資料として巻末に付した。

第５章　まとめと考察

第５章 まとめと考察

１．FAX 調査結果のまとめ

全国の訪問看護事業所を対象に、新卒訪問看護師の採用や研修実施の状況を把握するためのアンケート調査を実施した。全国訪問看護事業協会の会員訪問看護事業所 5,208 施設に FAX で配布し、1,648 事業所から回答を得た。回収率は 31.6%であった。また、5 年以内に新卒訪問看護師を採用し、二次調査に回答可能とした 40 事業所を対象として二次調査を実施し、19 事業所から回答を得た。

１）過去５年以内に新卒訪問看護師を採用した事業所について

過去 5 年以内の新卒訪問看護師の採用の有無について、「はい」と回答した事業所は 3.4%（56 事業所）、「いいえ（採用していない）」と回答した事業所は 94.8%であった。

新卒訪問看護師を採用している事業所と調査に回答した事業所全体とを比較すると、新卒訪問看護師を採用している事業所のほうが、開設主体が看護協会である割合が高く、医療法人は少なかった。また、新卒訪問看護師を採用している事業所のほうが、法人内の訪問看護事業所が 1 ヶ所である割合は少なく、複数事業所を運営している法人の割合が多かった。

職員体制については、保健師・助産師・看護師・准看護師の常勤換算数の合計数は、新卒訪問看護師を採用している事業所のほうが、回答事業所全体よりも多く、認定看護師が配置されている事業所の割合が高かった。一方で、リハビリテーション専門職の常勤換算数は全体より少なかった。

また、新卒訪問看護師を採用している事業所のほうが、回答事業所全体よりも介護保険・医療保険ともに利用者実人数、訪問延回数が多く、看護体制強化加算、ターミナルケア加算、機能強化型訪問看護管理療養費の算定ありの割合が高かった。小児の利用人数が全体と比較して多かった。

事業所の経営状況については、新卒訪問看護師を採用している事業所のほうが、回答事業所全体よりも黒字である割合が高かった。

また、新卒訪問看護師に特化した育成プログラムがある事業所は新卒訪問看護師を採用している事業所のうち 44.6%、新人訪問看護師の育成プログラムがある事業所が 25.0%、特にないという回答は 26.8%あった。

新卒訪問看護師を採用した理由は、「人員体制の拡大」が 53.6%、「事業所の活性化」が 41.1%であった。新卒訪問看護師の採用方法は「法人本部で一括採用」が 62.5%であり、法人本部等による育成支援がある事業所が 58.9%であった。新卒訪問看護師の就労継続のために重視すべきと考えることとしては、「教育体制」が 75.0%、「人間関係」が 46.4%、「やりがい」は 32.4%、「スキルアップ」は 30.4%であった。

2）過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用していない事業所について

過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用していない事業所が、新卒訪問看護師を採用していない理由としては、「教育体制が整っていない」という回答が 54.2%、「臨床経験のある看護師を採用したい」が 50.8%であった。

開設主体によって採用していない理由が異っており、開設主体が看護協会の事業所は、「外部支援体制」、「経営状況」と回答する割合が高く、医師会は「臨床経験のある看護師を採用したい」という回答が多かった。新卒訪問看護師育成プログラムがある事業所では、採用していない理由として、「募集しているが応募がない」という回答が最も多く 42.0%であった。

今後の新卒訪問看護師の採用の可能性については、「積極的に採用しようとしている」が 7.3%、採用を検討している事業所が 24.7%、「採用したいと思うが採用できない」事業所が 12.2%であり、全体の 4 割以上の事業所では採用に前向きであった。特に、認定看護師を配置している事業所では、6 割以上が採用に前向きであった。

新卒訪問看護師の採用に必要と思われることは、「効果的な育成プログラム」が 65.4%であった。開設主体別にみると看護協会で「補助金などの費用面の支援」「外部機関による育成の支援」が全体よりも高い割合であった。事業所内の看護師の人数が 2.5 人の少人数の事業所では「育成環境の整備」や「効果的な育成プログラム」といった育成の仕組みづくりが課題であると感じており、「育成事例等の情報」という回答も全体より高い割合であった。また、今後の採用可能性として、「採用したいと思うが採用できない」と回答した事業所は、「補助金など費用の支援」を必要している割合が高かった。

3）過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用した事業所における育成体制等について（FAX 二次調査結果より）

過去 5 年間の新卒看護師の採用人数は、19 事業所の合計で 41 人であり、1 事業所あたり約 2.2 人であった。

新卒看護師の募集に向けて実施したことは、「新卒育成プログラムの作成」が 94.7%、「外部機関と教育の連携体制の整備」が 83.2%であった。

新卒訪問看護師を採用してよかったことは、「事業所の活性化」「事業所の体制を見直すきっかけとなった」「スタッフの技術向上」等が多かった。

法人本部で採用している 16 事業所のうち 13 事業所で法人本部等での集合研修を実施しており、すべての事業所で新卒看護師の教育をサポートする人が法人本部等に配置されていた。関わり方は、「育成会議などの実施」「新卒看護師の相談役」「新卒看護師の技術指導」などであった。すべての事業所で、法人本部から事業所の育成担当者へのフォローの体制があり、フォローの内容は「育成進捗管理のフォロー」「育成担当者の相談役」などであった。

法人外部機関から「新卒看護師」を教育面でサポートする人がいる事業所は 73.7%であり、サポートする人の所属は、「看護協会」が半数、サポート内容は、「新卒看護師の相談役」

「新人研修の実施」などであった。法人外部機関から事業所の「育成担当者等」へのフォローがある事業所は約半数であり、サポート者の所属は、「看護協会」が 7 割であった。

新卒訪問看護師の育成で気をつけていることで最も多かった回答は「声かけなど、新卒訪問看護師が話しやすい雰囲気を作る」「新卒訪問看護師本人の成長スピードや考えを尊重する」「孤立しないようにする」「新卒訪問看護師本人が自信を持てる訪問先（利用者）を選択する」「社会人としての生活を確立させる」などであった。

２．郵送調査のまとめ

全国の訪問看護事業所を対象に、新卒訪問看護師の採用や研修実施の状況を把握するためのアンケート調査を実施した。全国新卒訪問看護師の会の会員 83 名に郵送で配布し、47 名から回答を得た。回収率は 56.6%であった。

１）訪問看護事業所への就職について

新卒訪問看護師に就職を考えはじめた時期は、「就学後、授業や実習を受けた時」が 57.4%であった。きっかけとしては、「実習をして」が 38.3%と最も多かった。訪問看護事業所への就職を希望した動機として「地域医療、在宅医療に関わりたい」、「個別性の高い看護を提供したい」等の回答があった。新卒で訪問看護事業所に就職する際に、59.6%の人が反対された経験があった。反対する人は、家族が 50.0%、学校の就職支援部等が 46.4%であり、反対する理由は、知識や技術経験が必要であること、前例がないことなどであった。

訪問看護事業所に就職を検討する際の情報収集の方法は、「学校の就職支援部等に問い合わせ」が、38.3%、「インターネットで検索」が 34.0%であった。収集した内容としては、「新卒訪問看護師の募集を募集している事業所」の情報が 51.1%、「新卒訪問看護師の育成経験がある事業所」の情報が 38.3%であった。その他応募までに実施したことは「インターンシップの参加」や、「実習先の人に意見を聞く」などであった。応募を決めるきっかけとしては、「新卒訪問看護師の育成プログラムや育成経験があること」や「事業所の雰囲気」などであった。

就職を決めるにあたり重視した点は、「教育体制が整っていること」が 63.8%、「やりがい」が 29.8%、「スキルアップ」が 27.7%であった。就職を決めたきっかけとして、「教育体制が整っている」「事業所の雰囲気」などが挙げられた。また、就職の前に不安に思ったことは、「技術面で不安」や「新卒訪問看護師の採用事例がない」などであった。

２）就職後の成長過程や悩み、将来の目標など

単独訪問ができるようになった時期は、「入職 4～6 ヶ月目」までが 79.4%、はじめて新規担当を受け持った時期は「入職 12 ヶ月～」が 30.3%、緊急対応の電話を持つようになった時期は、12 ヶ月以降が 29.4%であった。

今まで仕事で悩んだことがある人の割合は、82.4%であり、悩みの内容は、技術や知識面

での不安が多く、単独訪問に不安を感じる回答も多くみられた。悩みの相談先は、職場内の育成担当者、管理者、同僚等が多かったが、学校の同窓生、家族、新卒看護師の友人の回答もみられた。仕事をする上で継続して勤務をすることが困難になると感じたという回答は35.3%であり、内容は、長時間労働、休日出勤がある等労働条件が良くないことがあげられたが、単独訪問や緊急連絡の不安など業務上の不安などもあった。

新卒から訪問看護師になってよかったことは、個別看護の展開が出来ることや、やりがい等業務内容に満足している回答が多くみられた。将来的にも訪問看護師として業務を続けたいという回答は 55.9%、住民の相談役になりたいという回答は 29.4%であった。また、今後の経験の活かし方については、在宅看護の発展に活かすことや、新卒訪問看護師の先駆けとなりたいという回答がみられた。

３．ヒアリング調査のまとめ

新卒訪問看護師を採用している訪問看護事業所における新卒訪問看護師の採用と育成に関して、事前に実施した調査内容（FAX 調査、郵送調査）の詳細を伺うと共に、独自の工夫や取組み、新卒看護師育成の課題の抽出を行い、新卒訪問看護師の育成プログラムの検討材料とした。

新卒訪問看護師を採用している訪問看護事業所の管理者、育成担当者 、新卒訪問看護師各 5 人にヒアリング調査を行った結果、下記のような意見が得られた。

１）事業所管理者

（1）新卒訪問看護師の採用について

事業所の若返りへの期待や、在宅看護の視点を早く身につけることが可能な点から新卒看護師を採用している（「新卒」であることの意義）。新卒看護師を採用してよかったことは、新卒訪問看護師を指導するために、手順書や資料等の見直しができたこと、事業所職員の質の向上等につながったことである。新任看護師と新卒看護師の大きな違いは、病院での看護経験が無いことにより、利用者に対する偏見を持たないことや、ゼロから在宅看護の視点を身につけることができる点である。

新卒訪問看護師は病院の新卒看護師より看護技術を繰り返し実践する機会が少ないため技術不足による劣等感を懐く可能性があり、フォローをしていく必要がある。また、業務に対する考え方の整理や、根拠を示すことが必要なこと、多様な看護観が存在することへの理解を深めることや、相談しやすい環境づくりが新卒訪問看護師の育成に必要である。

新卒看護師を採用するための準備として、予算の確保や、事業所スタッフの全員と目的、考えの共有等社内調整を実施した。また、育成体制の整備や新卒訪問看護師の育成を担当する人の決定、指導者としての研修の受講、育成スケジュールの共有も実施した。

（2）新卒看護師の育成について

育成体制については、育成担当者や、プリセプターを設定し、定期的にミーティングが出来る体勢を整えている。主に育成担当者等が新卒訪問看護師を指導するが、事業所全体で育成する体制を整えている。看護協会が実施する小規模病院の新卒看護師が参加する新卒看護師研修や、教育機関の研修センターなどを活用する等、地域の関係機関による支援体制やネットワークを構築し、地域全体で新卒訪問看護師を育成する必要がある。技術向上の研修が出来る環境づくり、育成に関するコストを経営者が理解すること、新卒訪問看護師の育成状況の共有が新卒看護師を育成する上での課題とその解決に必要である。コスト面では多くの事業所で、行政、看護協会、訪問看護ステーション協議会等の助成金を活用している。

新卒訪問看護師の育成過程で、「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート（以下アクションシート）」を参考としているいくつかの事業所では、「事業所全体で育成をしていくこと」、「新卒訪問看護師へプレッシャーをかけすぎない」、「新卒訪問看護師へのフィードバック」を特に重視している。アクションシートについては、完成度が高く、よく出来ている。

２）育成担当者

（1）育成担当者としての役割等について

育成担当者の経験年数が事業所により異なるため、担当した新卒訪問看護師の人数も事業所ごとに差がみられる。

新卒看護師を採用する意義は、新卒ならではの成長の早さ、在宅看護への偏見が無いことである。新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なことについては、事業所全体で育成する体制を作ること、新卒訪問看護師が萎縮しないよう意見を一方的に否定しないようにすること、成長を焦らないことである。

新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番の決め方については、利用者の容態や本人、家族との関係性が安定している利用者から受け持ち、徐々に事業所内で多い症例の対応が出来るよう段階的に受け持ち利用者を増やしている。新卒看護師の育成に関して、事業所の所長や管理者と相談している。法人本部に教育担当者等がいる場合は、教育担当者等とも相談をしている。

育成者に対する支援で助かった支援は、事業所全体で育成する体制があったことや、事業所外の支援（訪問看護ステーション協議会による育成のアドバイス、法人本部のサポート、教育機関の技術研修等）である。新卒訪問看護師が事業所に入所する前に育成担当者向けの研修が行なわれているが、育成途中には研修が無いという事業所が多いため、フォローアップ研修、特に新卒訪問看護師の精神面でのフォロー等の事例といった情報が必要である。

新卒訪問看護師の育成状況の共有が課題で、育成状況を共有するツールが必要である。また、技術の向上のサポート、多職種連携について学びを深めることも課題である。

３）新卒訪問看護師

（1）事業所内部で教育にかかわった方について

育成担当者、育成状況を確認する管理者を設定している。メンタル面でサポートをする人を設定している事業所もある。事業所全体で育成に関わってくれる様子や、相談しやすい雰囲気が良かった。

困り事は、事業所全体に育成状況が共有されておらず、複数の先輩看護師から同時に課題を課され優先順位付けが難しかったこと等である。

育成担当者への要望は、わからないことを引き出す質問やヒントを提供すること、育成状況やスケジュールを可視化して欲しい等である。

（2）法人本部等からの教育面のサポート

全事業所で法人本部のサポートがある。

研修への参加や、定期的な面談で育成プログラムの進捗状況や状況の確認などを実施している。

法人本部の教育のサポートにおいて良かった点は、事業所内で同期がいないため、研修等で法人内の同期（病院看護師）と交流が持てる点、事業所外部の研修を受講できる点、きめ細かいサポートを受けられる点である。法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったことは研修の課題が多くて負担であったこと、勉強時間の確保が難しいこと、研修プログラムが過密であった等である。

教育のサポートに関して法人本部へ求めることは、研修の目的を事前に共有することや、適切な時間設定に対しての要望、研修プログラムを事業所の訪問看護師に共有すること等である。

（3）外部機関と連携した教育面のサポートについて

外部機関等の教育面のサポートがある事業所が大半である。サポートしてくれる人の数、役割、関わり方は他法人の病院で病棟での研修や、都道府県の看護協会、教育機関等での研修、アドバイスのサポートがある等である。外部機関の教育のサポートで良かった点は、技術に関する研修で繰り返し演習できた点、実践に即した研修となったこと、新卒訪問看護師同士の交流が出来て良い等である。外部機関の教育サポートでの課題点や不安な点、都道府県の看護協会の新人看護師研修が１年目の秋となる等である。

教育のサポートで外部機関へ求めることは、「技術の講習をもっと増やして欲しい」、「新卒訪問看護師同士が継続して交流できる機会を作ってほしい」等である。

（4）新卒訪問看護師としての育成期間について

「単独訪問」では、時間の管理や、見落としの不安を抱える新卒訪問看護師が多い。単独訪問に向けてのフォローや、技術研修をしっかり実施すると自信に繋がってよい。「緊急対応」については、訪問したことが無い利用者からのコールに不安があることや、緊急訪問の判断が難しい等である。

育成期間には、家族や利用者とのコミュニケーションや、訪問時の時間管理、病態変化などが不安であったが、先輩看護師や、所長等と相談や振り返りを実施し、悩みについて解決の糸口を見出すことができた。

利用者との関係構築においては、指導者から利用者に新卒訪問看護師であることを伝えてくれて訪問が行いやすかったと感じる新卒訪問看護師が多い。一方で、利用者からの質問に知識不足で答えられず、同行している指導者を頼りにしていたため、関係構築にあたり、自分が輪に入れない等である。

（5）別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について

活用している新卒訪問看護師は半数程度であり、わからないことを正直に言えることや、振り返りの機会に積極的にフィードバックをいただくことが重要であると感じた等である。全体的にわかりやすく、新卒訪問看護師の困りごとに関して網羅されている等である。

４．今後に向けた提案

上記の調査や検討の結果を踏まえ、新卒訪問看護師の採用の促進に向けた今後の課題を整理し、以下の提案を行う。

１）訪問看護事業所の採用促進に向けた取り組み

今後の新卒訪問看護師の採用の可能性について、「積極的に採用しようとしている」「採用を検討している」「採用したいと思うが採用できない」など、採用に前向きな回答をした事業所は、全体の 4 割以上であり、実際に採用している事業所の 10 倍を超える事業所が、新卒看護師の採用に意欲を持っていることが確認できた。こうした事業所における新卒訪問看護師採用にむけた課題を解決し、採用を実現することが望まれる。アンケート調査結果では、新卒訪問看護師の採用を実現するために必要なこととして、「効果的な育成プログラム」「育成担当者の確保」「自事業所の育成環境の整備」という回答が多かった。育成プログラムの例や、事業所内の育成環境の整備や育成担当者の確保のための具体的な方策やノウハウなどについて、事業所の特徴に応じたヒントが得られるよう情報提供することが有効ではないか。

また、アンケート結果では事業所内での育成体制の整備が重視されているが、ヒアリング調査結果より、県の看護協会や看護教育機関、同一法人に限らない地域の医療機関や介護施設等、事業所外の関係機関との協働により、新卒訪問看護師の育成を行っている例が把握された。こうした外部と連携した育成体制についても周知し、事業所内で体制を完結する必要

はなく、地域の関係機関との連携によって、新卒訪問看護師を育成することが可能であることを情報発信することが有効ではないか。

２）訪問看護事業所、関係者、関係機関の意識啓発

（1）新卒訪問看護師の採用の検討を促すために（訪問看護事業所に向けて）

アンケート調査結果より、過去 5 年以内に新卒訪問看護師を採用した事業所は、全体の3.4%と少数であった。新卒訪問看護師を採用する事業所の特徴をみると、規模が大きく人員体制が充実している事業所の割合が高い傾向はあるが、一定の規模や特定の体制、あるいは医療機関の併設が必須条件となっているわけではないことがわかった。また、FAX 二次調査やヒアリング調査から、新卒訪問看護師を採用することが事業所の活性化や看護技術の見直し等により質の向上につながっていることが把握されている。

新卒の看護師を採用している訪問看護事業所が一定数存在すること、新卒訪問看護師の育成に必須である特定の条件があるわけではないこと、さらには事例などに基づいて新卒訪問看護師を採用する意義や利点について効果的に情報発信し、新卒訪問看護師の採用についての関心を喚起して、採用の検討を促すことが有効ではないか。

（2）訪問看護に関心を持つ学生を増やすために（看護師養成機関の学生に向けて）

新卒訪問看護師へのアンケート調査結果より、就職先として訪問看護事業所に興味を持つのは、学校の授業や実習を受けたタイミングが多いこと、情報収集については学校の先生への相談やインターネットを活用することが多いことが把握された。新卒訪問看護師の採用を計画している事業所では、インターンや見学、実習を積極的に受け入れ、学生が興味を持ちやすい時期に訪問看護を体験する機会を増やし、魅力を伝える取り組みを行ってはどうか。

（3）新卒看護師には訪問看護は難しいという先入観の払拭（養成機関にむけて）

新卒訪問看護師は、訪問看護事業所への就職を家族や看護学校等の就職支援部門（教員）に反対されることも多く、その理由としては「知識や技術経験が必要」、「前例がない」など、看護師養成機関であっても、新卒訪問看護師について理解が十分でない現実が明らかとなった。看護師養成機関の就職担当課等に対しては、自事業所における育成の実績をはじめ、先進的に取り組む地域や事業所の事例やデータを用いて、就職先としての訪問看護事業所の魅力を伝えたり、訪問看護事業所への就職に関心を持つ学生の紹介などに協力を得られるよう理解を得るなどの取り組みを行ってはどうか。

３）地域で育成する仕組みの構築

（1）地域の関係機関の連携、情報共有

多くの訪問看護事業所は、事業所規模が小さく、病院等医療機関を併設しておらず、事業所内だけで新卒訪問看護師の育成を行うのは困難な場合もある。地域における看護師養成機関、都道府県看護協会、病院、施設、行政、そして個々の訪問看護事業所が連携、情報共有を行うことが重要である。例えば、教育機関からの新卒訪問看護師へのフォローや育成担当者へのサポート、病院や施設における実習機会の提供、看護協会等による研修の開催など、それぞれの機関が新卒訪問看護師の育成に関わる体制が構築されている地域もあり、今後はこうした仕組みが多くの市町村において展開されることが望まれる。また、複数の訪問看護事業所が合同で研修や事例検討会を開催したり、異なる事業所の新卒訪問看護師や、育成担当者等がそれぞれ集まって意見交換や仲間作りをする機会を設定することも有効ではないか。

（2）都道府県の看護協会等の役割の強化

上述した地域の関係機関が協働して新卒訪問看護師を育成する仕組みの中で、都道府県の看護協会や訪問看護ステーション協議会は、重要な役割を担っている。いくつかの府県の看護協会は、研修の企画、運営や実習先との調整、新卒訪問看護師の定期的なフォロー、育成担当者のサポートなど、育成プログラム運営の中核を担っている。そのためには、各都道府県の看護協会等の間で連携、情報共有を行い、こうした役割や機能とその実践のための知見を先進的な地域から各都道府県に周知し、各地で取り組みが展開されることが望まれる。

４）新卒訪問看護師育成を担当できる看護師の人材育成の強化

新卒訪問看護師の育成には、その特徴をよく知り、教育的に支援することのできる育成担当者の存在が不可欠である。しかし、訪問看護事業所においてこうした教育を担う看護師の存在はこれまで重要視されておらず、管理者の仕事の一部として扱われてきたため、系統的に効果的な教育プログラムを作り展開する力のある訪問看護師が少ない。

今回の調査等で、育成担当者の存在は不可欠であり、その役割を位置づけ、役割を発揮できるようマネジメントすることが重要であることが分かった。したがって、訪問看護教育の役割を担う看護師の育成プログラムを展開することが、新卒訪問看護師を健やかに育成していく上では取り組むべき課題の一つである。まずは育成担当者の経験を辿りながら、何を身につけることが人材育成力の向上につながるのかを示し、それをもとに研修プログラムを作り実施することが早急に求められる。合わせて、新卒訪問看護師を育成するための人材を育てるために訪問看護事業所管理者として何をすべきかについて整理し、多様に展開されている看護管理者研修に盛り込むことも必須となる。

５）新卒訪問看護師の育成における実態と課題の継続的な把握

現在、新卒訪問看護師を育成している訪問看護事業所は決して多くはなく、新卒で訪問看護師になる看護師は少ない。訪問看護事業所としても、新卒訪問看護師の育成には時間がかかるため即戦力にはならず、また、早期退職による経営上のリスクもある。そのため、新卒訪問看護師を訪問看護事業所で育成するための経営的なハードルは、低いとは言えない。

一方で、新卒訪問看護師を継続して採用する事業所へのヒアリング調査では、新卒訪問看護師のライフステージへの対応やキャリア形成といった新たな課題が指摘されている。今後、新卒訪問看護師が増加し、新卒訪問看護師をとりまく環境が変化する中で、新たに生じうる課題への対応が求められることが予想され、新卒訪問看護師の育成における実態を継続して把握し、時代に応じた課題に対応するべく育成プログラム等の更新が必要であると考える。

参考資料

１．　調査票

２．　郵送調査（自由記述）

３．　ヒアリングシート

４．　「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～」

参考資料

１．調査票

１）FAX1 次調査票

新卒看護師の採用と育成についてのアンケート
【返送先 FAX 番号：03-3351-5938（全国訪問看護事業協会）】　返送期限 10 月 30 日（月）

●（　　）内に回答をお書きください。選択肢については該当するものに○をつけてください
●調査時点は、平成 29 年７月１日または平成 29 年７月（１ヶ月間）を記入してください

１．所在地の都道府県
（　　）

２．開設年　西暦（　　）年

３．開設主体

１　医療法人
２　営利法人
（株式会社・有限会社等）
３　社会福祉法人
４　医師会
５　看護協会
６　その他の社団・財団法人
７　協同組合
８　地方公共団体
９　特定非営利活動法人
10 その他（　　）

４．併設または隣接医療機関の有無

（　有　（→　病院　・　診療所　）　・　無　）

５．法人全体の訪問看護事業所数　（　　ヶ所）

６．貴事業所の職員体制（実人数及び常勤換算数）

	常勤専従（実人数）	常勤兼務（常勤換算数）	非常勤（常勤換算数）
保健師・助産師・看護師・准看護師		.	.
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士		.	.
その他の職員		.	.

◆ 貴事業所内の認定看護師：（　　）人
⇒分野（それぞれ）（　　）（　　）（　　）

◆　貴事業所内の専門看護師：（　　）人
⇒分野（それぞれ）（　　）（　　）（　　）

７．貴事業所の訪問看護提供実績等

１）　介護保険【2017 年７月（１ヶ月間）】
① 利用者実人数（　　）人/訪問延回数（　　人）
② 看護体制強化加算の届出：（　有　・無　）
③ ターミナルケア加算に係る体制の届出：（　有　・　無　）
⇒算定数（実人数）：合計（　　）人
（昨年８月～今年７月の１年間）

２）　医療保険【2017 年７月（１ヶ月間）】
① 利用者実人数（　　）人/訪問延回数（　　人）
② 機能強化型訪問看護管理療養費の算定：（有(Ⅰ・Ⅱ)・無）
③ ターミナルケア療養費に係る体制の届出：（有　・　無）
⇒算定数（実人数）：合計（　　）人
（昨年８月～今年７月の１年間）
④ 精神科訪問看護の利用者実人数：（　　）人
⑤ 小児(18 歳未満)の利用者実人数：（　　）人
※月中に制度変更があった場合は、１日時点で算定

８．貴事業所の経営状況

（黒字・収支均衡・赤字・不明）

９．新卒訪問看護師の育成プログラムの有無について
（ひとつに○をつけてください）

１　新卒訪問看護師に特化したプログラムがある
２　新人訪問看護師（臨床経験有）用プログラムはある
３　特になし
４　その他（　　）

１０．貴事業所において過去５年以内に新卒看護師を採用したことはありますか
（法人本部等で一括採用している場合には、貴事業所に配属された新卒者についてお答えください）

1.「はい」⇒A へ　　2.「いいえ」⇒B へ

B「2.いいえ」と回答した方

a）新卒看護師を採用していない理由（複数回答可）

１　募集しているが応募がない
２　新卒看護師への教育体制が十分でない
３　経営状況が厳しい
４　育成における外部連携体制が十分でない
５　臨床経験のある看護師を採用したい
６　人材は充足している
７　その他（　　）

b）今後の採用の可能性
１ 積極的に採用しようとしている　２ 採用を検討している
３ 採用したいと思うが採用出来ない
（↑その理由：　　）
４ 採用しない
５ 検討していない　　６ その他（　　）

c）採用を実現するために必要だと思われること（複数回答可）
１ 自事業所の育成環境の整備
詳細(　　)
２ 育成担当者の確保
３ 補助金などの費用面の支援
４ 外部機関による育成の支援
５ 新卒育成事例等の情報
６ 効果的な育成プログラム
７ その他（　　）

■■■これで調査は終了です。有難うございました■■■

A「1.はい」と回答した方

a)新卒看護師を募集・採用した理由（重視したもの２つに○）
１ 病院に就職してしまうと訪問看護師になろうと思う人がいない
２ 新卒者の育成スピードが魅力
３ 事業所の活性化
４ 人員体制の拡大
５ その他（　　）

b）新卒看護師の採用方法
（法人本部で一括採用　・　事業所で採用）

c）過去５年間の新卒看護師の採用・就労状況(自事業所内)
採用数（　　）名
⇒うち現在就労中（　　）名　退職（　　）名 異動（　　）名

d）法人本部等による育成支援の有無（有　・　無）

e）新卒看護師の就労継続のために何を重視すべきだと考えていますか
（２つに○をつけてください）
１ 教育体制
２ スキルアップ
３ やりがい
４ 社会貢献できる
５ 給与
６ 労働時間、休日、休暇
７ 職場の物理的環境
８ 人間関係
９ 事業所の将来性
10 その他（　　）

f）今後、二次調査（FAX）にご協力いただくことはできますか
（可　・　不可）　事業所名（　　）
※調査を依頼する場合のみご連絡いたします

■■■これで調査は終了です。有難うございました■■■

【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】

2）FAX2 次調査票

新卒看護師の採用と育成についてのアンケート（二次調査）　事業所票（事業所）
【返送先 FAX 番号：03-3351-5938（全国訪問看護事業協会）】返送期限 11 月 22 日（水）

●（　　）内に回答をお書きください。選択肢については該当するものに○をつけてください。
●調査時点は、平成 29 年 7 月 1 日または平成 29 年 7 月（1ヶ月間）を記入してください

本調査では、「新卒訪問看護師」を採用している事業所に送付させていただいております。ご協力の程よろしくお願いします。
「新卒訪問看護師の定義」：
看護師の資格取得後初めて就職する先が「訪問看護事業所」である看護師といたします。

1．新卒看護師の募集（採用）に向けて実施したこと（複数回答可）
1.新卒育成プログラムの作成　2.育成担当者の養成
3.補助金の申請　4.外部機関と教育の連携体制の整備
5.募集・広報活動　6.その他（　　）

2．過去５年間の新卒看護師の採用人数について
貴事業所内の過去５年間の新卒看護師の採用・就労状況

	採用人数	現在も就労中	同法人内異動	現在は退職	退職理由
H25 年度	人	人	人	人	
H26 年度	人	人	人	人	
H27 年度	人	人	人	人	
H28 年度	人	人	人	人	
H29 年度	人	人	人	人	

退職された方の退職理由(該当番号を上記欄にご記入ください/複数回答可)
①進学　②目標達成（起業等）③①②以外のステップアップ
④給与　⑤通勤距離　⑥労働時間等の条件
⑦職場の環境　⑧経営理念・方針　⑨人間関係　⑩家庭の事情（育児・介護等）⑪健康上の理由（病気･怪我等）
⑫適性の不一致　⑬不明　⑭その他（　　）

3．新卒看護師を採用してよかったこと
［　　］

4．育成体制
1）育成プログラムに沿った育成支援の実施：（有　・　無）
2）事業所内で誰が育成に関わっているか
（1.全員　2.特定のメンバー数人　3.特定の人１名
4.その他（　　））
3）育成に関わっている（いた）人の経験年数等

	看護経験年数	訪問看護経験年数	役職・担当等	関わり方（複数回答可）
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

①同行訪問
②育成プログラムの進捗を管理する
③気軽に相談を受ける
④その他（　　）

4）外部の集合研修先：　（有　・　無）
※有の場合：

	研修先	研修名
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

1 看護教育機関（学校等）　5 医療機関
2 訪看 ST 連絡協議会　6 介護老人福祉施設
3 看護協会　7 その他（
4 地域の保健･福祉関連機関

5）e-ラーニング実施の有無（有　・　無）
6）事業所外の実務研修：（複数回答可）
同法人（1.病院　2.施設　3.他事業所　4.無）
他法人（1.病院　2.施設　3.他事業所　4.無）
7）法人外部機関から「新卒看護師」を教育面でサポートする人（有・無）※有の場合：サポート者の所属
1 看護教育機関（学校等）　5 医療機関
2 訪看 ST 連絡協議会　6 介護老人福祉施設
3 看護協会　7 その他（　　）
4 都道府県・市区町村
サポート内容
1.研修の実施　2.技術指導
3.育成プログラムの進捗管理　4.新卒看護師の相談役
5.育成会議などの実施　6.その他（　　）
8）法人外部機関から事業所の「育成担当者」等へのフォローの有無　（有　・無）

※有の場合：サポート者の所属
1 看護教育機関（学校等）　5 医療機関
2 訪看 ST 連絡協議会　6 介護老人福祉施設
3 看護協会　7 その他（　　）
4 都道府県・市区町村
フォローの内容（自由記述）
［　　］

5．新卒看護師の育成で気をつけている事
［　　］

6．新卒看護師の育成で課題となっている事
［　　］

7．その他新卒看護師育成に関して意見などがあればご記入ください。
［　　］

8．ヒアリング（訪問）に協力いただますか。
可⇒事業所名（　　）・不可

■■■これで調査は終了です。有難うございました■■■

【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】

新卒看護師の採用と育成についてのアンケート（二次調査）　事業所票（法人）

【返送先 FAX 番号：03-3351-5938（全国訪問看護事業協会）】返送期限 11 月 22 日（水）

●（　　）内に回答をお書きください。選択肢については該当するものに○をつけてください。

●調査時点は、平成 29 年 7 月 1 日または平成 29 年 7 月（1ヶ月間）を記入してください

本調査では、**「新卒訪問看護師」**を採用している事業所に送付させていただいていております。ご協力の程よろしくお願いします。

「新卒訪問看護師の定義」：

看護師の資格取得後初めて就職する先が「訪問看護事業所」である看護師といたします。

1．新卒看護師の募集（採用）に向けて実施したこと（複数回答可）

1.新卒育成プログラムの作成　2.育成担当者の養成
3.補助金の申請　4.外部機関と教育の連携体制の整備
5.募集・広報活動　6.その他（　　）

2．過去５年間の新卒看護師の採用人数について

貴事業所内の過去５年間の新卒看護師の採用・就労状況

	採用人数	現在も就労中	同法人内異動	現在は退職	退職理由
H25 年度	人	人	人	人	
H26 年度	人	人	人	人	
H27 年度	人	人	人	人	
H28 年度	人	人	人	人	
H29 年度	人	人	人	人	

退職された方の退職理由(該当番号を上記欄にご記入ください/複数回答可)
①進学　②目標達成（起業等）③①②以外のステップアップ
④給与　⑤通勤距離　⑥労働時間等の条件
⑦職場の環境　⑧経営理念・方針　⑨人間関係　⑩家庭の事情（育児・介護等）⑪健康上の理由（病気･怪我等）
⑫適性の不一致　⑬不明　⑭その他（　　）

3．新卒看護師を採用してよかったこと

［　　］

4．育成体制

1）育成プログラムに沿った育成支援の実施：（有・無）
2）事業所配属までの研修期間（有⇒　　ヶ月・無）
3）法人本部等での集合研修の実施：（有　・　無）
4）法人本部等の新卒看護師の教育をサポートする人（有・無）※有の場合：関わり方（複数回答可）
1.新人研修の実施　2.新卒看護師の技術指導
3.育成プログラムの進捗管理　4.新卒看護師の相談役
5.育成会議などの実施　6.その他（　　）
7.不明
5）法人本部の事業所の育成担当者へのフォロー（有　・　無）有の場合：フォローの内容
1.育成担当者研修の実施　2.育成進捗管理のフォロー
3.育成担当者の相談役 4.その他（　　）

6）事業所外の実務研修：（複数回答可）
同法人（1.病院　2.施設　3.他事業所　4.無）
他法人（1.病院　2.施設　3.他事業所　4.無）

7）外部の集合研修先：　（有　・　無）
※有の場合：（複数回答可）
1 看護教育機関（学校等）　5 医療機関
2 訪看 ST 連絡協議会　6 介護老人福祉施設
3 看護協会　7 その他（　　）
4 都道府県・市区町村

8）法人外部機関から「新卒看護師」を教育面でサポートする人（有・無）※有の場合：サポート者の所属
1 看護教育機関（学校等）　5 医療機関
2 訪看 ST 連絡協議会　6 介護老人福祉施設
3 看護協会　7 その他（　　）
4 地都道府県・市区町村
サポート内容
1.研修の実施　2.技術指導　3.育成プログラムの進捗管理
4.新卒看護師の相談役　5.育成会議などの実施
6.その他（　　）

9）法人外部機関から事業所の「育成担当者等」へのフォローの有無（有　・無）
※有の場合：サポート者の所属
1 看護教育機関（学校等）　5 医療機関
2 訪看 ST 連絡協議会　6 介護老人福祉施設
3 看護協会　7 その他（　　）
4 地都道府県・市区町村
フォローの内容（自由記述）

［　　］

10）事業所内の誰が育成に関わっているか
（1.全員　2.特定のメンバー数人　3.特定の人１名
4.その他（　　））

11）関わった人の経験年数等

	看護経験年数	訪問看護経験年数	役職・担当等	関わり方（複数回答可）
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

①同行訪問
②育成プログラムの進捗を管理する
③気軽に相談を受ける
④その他（　　）

5．新卒訪問看護師の育成で気をつけている事

［　　］

6．新卒訪問看護師の育成で課題となっている事

［　　］

7．その他新卒訪問看護師育成に関して意見などがあればご記入ください。

［　　］

8．ヒアリング（訪問）に協力いただけますか
可⇒事業所名（　　）　・不可

■■■これで調査は終了です。有難うございました■■■

【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】

3）郵送調査票

【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】

新卒看護師の就職についてのアンケート調査

- この調査票は**訪問看護事業所への就職を検討している看護学生の方**、および**看護教育機関を卒業後、最初に訪問看護事業所に就職された看護師の方**がご記入下さい。
- 特に指定の無い限り、選択肢の番号１つを選んで○印をお付け下さい。
- 回答に関しては、具体的に言葉や数字をご記入下さい。
- 数字を記入する欄が０（ゼロ）の場合は「０」とご記入下さい。

問１　あなた自身のことについてお答えください（全員回答）

（１）年齢	歳	（２）性別	1. 男性　2. 女性		（３）看護教育機関入学前の社会人経験		1. 有　2. 無
（４）卒業した（または卒業予定の）看護基礎教育機関	1. 養成所（専門学校等） 2. 短期大学 3. 大学	（５）卒業（予定）年月	（西暦） 年 月	（６）最終学歴（卒業後）	1. 左記と同じ 2. 短期大学 3. 大学 4. 大学院	（７）卒業（予定）年月	（西暦） 年 月
（８）訪問看護事業所への就労状況	1．看護学生のため未就労→問２に進んでください 2．就労中（新卒で就職した訪問看護事業所を退職し、更に訪問看護事業所に就職した場合を含む） 3．（訪問看護事業所に就労後）現在は訪問看護事業所に就労していない	（９）訪問看護事業所の在籍期間	就労中の場合 （西暦） 年　月～　現在 （　年　ヶ月） 退職した場合 （西暦） 年　月～　年　月 （　年　ヶ月）				

問２　訪問看護事業所に入職するまでのことについてお答えください（全員回答）

（１）訪問看護事業所への入職を希望した動機（自由記述）

（２）訪問看護事業所に入職することを考え始めた時期及び、きっかけ等		
	a）時期	1. 看護教育機関に就学前　2. 看護教育機関に就学してすぐ　3. 就学して授業や実習を受けたとき 4. 就職活動時　4. その他（　　）
	b）きっかけ等（自由記述）	1. 家族の介護経験　2. 講義を受けて（科目名：　　）3. 実習をして（科目名：　　） 4. その他（　　）
（３）訪問看護事業所に就職することに対する反対		
	a）反対する（した）人の有無	1. 有　/　2. 無⇒（４）へ
	b）反対する（した）人（複数回答可）	1. 家族　2. 看護学校等の就職支援部門（教員）3. 看護学校等の友人　4. 看護師の知人 5. その他（　　）
	c）反対された理由（反対された人のみご回答ください）	
（４）訪問看護事業所に応募するまでのプロセスについて		
	a）情報収集の方法	1. 学校の就職支援部門（教職員）に問合わせ　2. 就職説明会　3. 訪問看護事業所への問合わせ 4. 訪問看護事業所の見学　5. 新卒訪問看護師の会へ問合わせ　6. インターネットで検索 7. 看護教育機関の先輩へのヒアリング　8. その他（　　）

	b)収集した情報の内容	1. 新卒訪問看護師のキャリア　2. 新卒訪問看護師を募集している事業所 3. 新卒訪問看護師の育成経験がある事業所　4. 新卒訪問看護師の体験談 5. 労働時間等の条件　6. 仕事内容　7. 給与　8. その他（　　）
	c)入手が困難だった情報	1. 新卒訪問看護師のキャリア　2. 新卒訪問看護師を募集している事業所 3. 新卒訪問看護師の育成経験がある事業所　4. 新卒訪問看護師の体験談　5. 労働時間等の条件 6. 仕事内容　7. 給与　8. 事業所の方針　9. 職場の雰囲気　10. その他（　　）
	d)その他応募までに実施したこと（いつ、何をしたか）	例：専門学校１年目の時に、訪問看護事業所にインターンに行った等
	e)応募経緯	1. クチコミ　2. 実習・見学から　3. 学校の就職支援部門（教職員）　4. 就職説明会 4. ナースバンク　5. 人材紹介　6. 直接応募　7. その他（　　）
（５）最初に就職した訪問看護事業所に応募を決めた時期及び動機・きっかけ		
	a)時期	1. 情報収集前　2. 情報収集後　3. その他（　　） 4. まだ決まっていない　⇒　（６）へ
	b)動機・きっかけ（自由記述）	
（６）就職先を決める上で重視した（重視している）点（２つまで）		
1. 教育体制　2. スキルアップ　3. やりがい　4. 社会貢献　5. 給与　6. 労働時間、休日、休暇 7. 職場の物理的環境　8. 人間関係　9. 会社の将来性　10. その他（　　）		
（７）就職した訪問看護事業所を選んだ理由（自由記述）　⇒未就労（学生等）の方は、（８）へ		
例：研修体制が整っている、スキルアップができる等		
（８）入職の前に不安に思ったこと（不安に思っていること）（自由記述）		
例：相談相手がいないのではないか、ステップアップが難しいのではないか等		

未就労（看護学生）の方は以上で調査終了です。ありがとうございました。

以下の問いは訪問看護事業所での就労経験のある方のみお答えください。

問３　訪問看護事業所に就職後のことについてお答えください。
（貴方が入職１年目初月における体制についてご記入ください）

（１）事業所所在地（都道府県）		（２）事業所開設年月		（３）事業所開設法人	
（４）法人全体の訪問看護事業所数	ヶ所	（５）事業所の職員体制（常勤換算数）	看護師・准看護師・保健師・助産師	人	
			ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ	人	
			その他の職員（事務、看護助手等）	人	

（６）就職した訪問看護事業所の教育体制についてお伺いします。

a）法人本部による教育支援	ある・ない	b)教育専任のスタッフ	いる・いない

c)新卒訪問看護師の教育に長く関わってくれた人（入職１年目）

	事業所内部	同一法人（法人本部等）	その他外部機関
1. 人数	人	人	人
2. 関わっている人の役職等			
3. 関わり方（同行訪問や面談等の方法及び頻度や時間等についてご記入ください）			

（７）入社２年目までにうけた研修の実施主体を教えてください（a～c に○をつける）

機関	研修無し	研修あり
1 看護基礎教育機関（大学校等）	a. 無	b. 同一法人内　c. 他法人
2 訪看 ST 連絡協議会	a. 無	b. 同一法人内　c. 他法人
3 看護協会	a. 無	b. 同一法人内　c. 他法人
4 地域の保健･福祉関連機関	a. 無	b. 同一法人内　c. 他法人
5 医療機関	a. 無	b. 同一法人内　c. 他法人
6 その他（　　）	a. 無	b. 同一法人内　c. 他法人

（８）あなたが次のようなことができるようになった時期や初めて行った時期はいつごろですか。

a）単独訪問ができるようになった時期	入職から　　年　　ヶ月頃 /未実施
b）はじめて新規利用者の担当を受け持った時期	入職から　　年　　ヶ月頃 /未実施
c）緊急対応の電話を持つようになった時期	入職から　　年　　ヶ月頃 /未実施

（９）今までで仕事で悩んだことはありますか。　1. はい　⇒a）へ　　2. いいえ　⇒（１０）へ

a)いつごろ、どのようなことに悩みましたか

時期（入職後　年　ヶ月～　年　ヶ月頃）	内容（例：単独での訪問が不安、自分は訪問看護師に向いていない等）

b)悩みがある時に誰に相談しましたか

1. 家族　2. 看護師以外の友人　3. 看護教育機関の同窓生　4. 新卒看護師の友人（同窓生以外）5. 看護教育機関の先生
6. 所長（管理者）　7. 職場の育成担当者・プリセプター　8. 職場の先輩（育成担当者・プリセプター以外）
9. 職場の同僚　10. 特にいない　11. その他（　　）

（１０）仕事をする上で継続して勤務することが困難になるほどの負担はありましたか。　1. はい　2. いいえ⇒（１２）へ

「はい」と回答された方⇒負担の理由	例：就労時間が長い、訪問するのが辛い、車の運転ができない等

（１１）訪問看護師として継続して働いていけると感じた時期、きっかけ			
a)時期	入職から 年　　ヶ月　頃	b)きっかけ	例：就労時間の改善、車の運転が出来るようになった　等

（１２）新卒から訪問看護師になって良かったこと（自由記述）
例：やりがいを感じられる、スキルアップを感じられる等

（１３）将来なりたい看護師像と、今の職場での経験の活かし方（自由記述）	
将来像（複数回答可）	1.ベテランの訪問看護師になりたい　2.ケアマネジャーになりたい　3.訪問看護ステーション管理者になりたい 4.地域で多様な事業をマネジメントしたい　5.専門看護師になりたい　6.認定看護師になりたい 7.看護教員になりたい　8.住民の身近な相談者になりたい 9.その他（　　）
経験の活かし方	例：高齢者が増える地域で活躍する看護師になれるように在宅看護で対応する力をつける等

問４　ヒアリング調査について

（１）今後、調査票の詳細についてヒアリングしてもよろしいでしょうか。	可　・不可	所属事業所名	
連絡先（TEL）	事業所・自宅	記入者名	

以下の問いは、新卒で就職した訪問看護事業所を１年以内に退職した方のみ答えください。

問５　訪問看護事業所の退職と現在の仕事について

（１）新卒で就職した訪問看護事業所に就業していた期間	ヶ月
（２）退職した理由（複数回答可）	1.転職によるステップアップ　2.進学　3.個人目標（起業する等）の達成　4.給与 5.通勤時間・通勤手段　6.労働時間等の条件　7.経営理念・方針　8.人間関係 9.家庭の事情（育児、介護、配偶者の転勤等）　10.健康上の理由（病気、怪我） 11.訪問看護業務が向いていない　12.教育体制　13.その他（　　）
最も当てはまる理由	1.転職によるステップアップ　2.進学　3.個人目標（起業する等）の達成　4.給与 5.通勤時間・通勤手段　6.労働時間等の条件　7.経営理念・方針　8.人間関係 9.家庭の事情（育児、介護、配偶者の転勤等）　10.健康上の理由（病気、怪我） 11.業務内容と自身の適性の不一致　12.教育体制　13.その他（　　）

（４）現在の就業先
1.病院　2.診療所　3.介護施設等　4.市区町村　5.学校等　6.訪問看護事業所 7.無職　8.その他（　　）

（５）継続して勤務する上で重要なこと（上位２つまで）
1.教育休制　2.スキルアップ　3.やりがい　4.社会貢献 5.給与　6.通勤時間・通勤手段　7.労働時間、休日、休暇　8.職場の物理的環境　9.人間関係 10.会社の将来性　11.その他（　　）

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

２．郵送調査（自由記述）

問 2（1）訪問看護事業所への入職を希望した動機
・ 病気ではなく、個人をみる看護がしたいため。医療だけでなく、インフォーマルなサービス等、様々な手段から相手の幸福について考えたいため。
・ 病院＝治療の場、在宅＝病気とうまくつき合いながら生活するというイメージがあった。看護師としてどちらを支援したいか考えたときに在宅だと思った。
・ 家庭生活との両立が可能であり、今後必要とされる分野だと考えたため。
・ ストレングスモデルの実践がしたかったから。業務のための看護（患者に主体性のない、多忙がゆえに看護が業務こなしとなる所）で働きたくなかったから。(2) 精神科訪問看護に興味があったから。(3) 夜勤のない職場で働きたかったから。
・ 在宅で生活し続けることを支えたいと思っていたため。在宅で 1 人 1 人とじっくり向き合って看護をしたいと思ったため。
・ 病棟・施設とはちがい、在宅なら利用者本人の“その人らしさ”を知れて、より良い看護が提供できると考えたため。また、病棟のように限られた疾患・年代でなく多様な疾患・年代のことについて学べると考えたため。
・ 訪問看護に関連する話を聞く機会があり、興味をもったことがきっかけです。
・ 訪問介護に関わっていた際に、医療行為ができないことにもどかしさを感じていたため。
・ 病院での実習で、どこか個別性に欠けているような気がしてしまい、もう少し相手に寄りそった看護がしたい、と考え、また自分のやりたいことはどこかで経験を積んでから、とかではなくできるだけ早くやりたい、と考えたため。
・ 学生時代に新卒訪問看護師の働くステーションを見学する機会があり、生き生きと楽しそうに働く姿に訪問看護の魅力を感じた。
・ 人の生活に寄り添うことができる職場であり、人とのかかわり方について深く考えられる環境だと思ったから。
・ 高齢化が進み、病院に通うこと自体が難しくなった人達も増えていくなかで、自宅で療養できる訪問看護という仕事はニーズが高まっていくと考えられるから。
・ ひとりひとりの利用者やそのご家族と丁寧な関わりが出来ると思ったから。夜勤もなく（緊急対応はあるが）子育てと仕事の両立が出来ると思ったから
・ 最初は病棟経験を経てから訪問看護をしようと思っていた。訪問看護の順位を上位に記載したら訪問看護への入職となった。学生の時に、訪問看護について興味があったため、苦ではなかった。
・ 看護大学時代の実習で興味をもったため。
・ アセスメント能力を身につけたいと思ったこと、地域貢献がしたかったため。
・ 家族看護・地域看護に興味があったから。
・ ゆくゆくは訪問看護ステーションで勤務したいと考えていたため、ステーションのある病院に入職したら、訪問看護の配属となった。
・ 患者の生活に関われる看護がしたいから。
・ 何かきっかけとなる出来事があったわけではありませんが、元看護師である祖母が祖父を介護する姿や学校での授業を通して治療が終わり退院したが病気と向き合っている人への看護について興味をもったからです。
・ 新卒で入職しても訪問看護師として独り立ちするまでの研修プログラムが充実していたから。病院就職に魅力を感じなかったから。
・ 臨地実習で最も生き生きした職場と感じられ、一日でも早くスタートを切りたいと考えたため。（実習先で大学の先生のご紹介）
・ 小さい頃から手に職をつけたいと思っていた。在宅看護の実習で、利用者さんの希望や生活に沿った看護が展開されており、生き生きとした暮らしを、私も支えたいと思い、希望した。
・ 実習を通し訪問看護をやりたいと思ったため。新卒に対する研修がしっかりしているため。
・ 患者さんと関わる際病院では業務に追われることで十分に向き合えないかもしれないと、実習で感じた。訪問看護では決められた時間患者さんと関われるため、入職を希望した。
・ 新卒採用、病棟研修があったこと。
・ 事業所数が多くあったから
・ 私は生活を支える存在として、利用者様の歩幅に合わせ共に生活を歩む看護師を目指しています。学生時代の被災地ボランティアへの断続的な参加から、地域コミュニティの希薄化などによる課題を目の当たりにしました。また、実習での受け持ち患者様への強みを活かしたその人らしさのある

看護を展開したこと等から、病院での看護よりも深く関わり寄り添える訪問看護師を希望しました。
- 祖父が腹膜透析を自宅でしており、個人管理をしていたが感染を起こし亡くなった。その際、訪問看護等の在宅医療の介入があれば、少しでも長く在宅で生活できたのではないかと思い、訪問看護に興味を持った。
- 多くの疾患をみることができると考えたため。人の生活の支えになればと考えたため
- 訪問看護師の役割を学び、やりがいを感じた。・自宅での療養生活をサポートしたかった。・新卒向けのプログラムが有り、チャレンジしてみようと思った為。
- 学生の時の在宅看護学実習において、実際に利用者のお宅を訪問すると、「やっぱり家がいいよ」というお声をたくさん聞き、病気をもちながらでも住み慣れた家で過ごしたいという思いを支えていきたいと思ったため。
- 大学の講義にて訪問看護を詳しく知り、住み慣れた自宅でその人らしい生活を支える看護に魅力を感じたから。また、本人やご家族と、より深い関わりや、継続的な関わりをできると感じたから。
- 看護師をめざすきっかけが訪問看護だったから
- “その人に合ったやり方”というのが、様々でおもしろそうと思ったから・在宅をもっと勉強したいと思ったから。・利用者さんと密に関わることができるし、自分も何となくこっちの方が合ってるかもと思ったから。
- 地域医療に興味があり、大学の先生に相談して、紹介をうけて、やってみたいと思った。
- 訪問看護師が足りないことを知っていたが、大学の同期が誰一人として訪問看護に就職しようとせず、誰かが、そのキャリアを開拓せねばならないと思い、自らチャレンジした。
- 在宅医療のニーズが高まっていると感じたから。生活を支える看護に魅力を感じたから。
- 元々、地域で生活する人を支える仕事がしたいという思いがあり、その中から看護職を選んだ。その後、大学入学し、自分がやりたいことに最も近いのが訪問看護だと思ったため。
- 在宅でいきいきと生活することを支援できる看護がしたかったため。地方では訪問看護が利用できない地域もあり、日本全国で「在宅へ帰る」という選択ができるようになるといいと考えていた。そのためには新卒（若手）から入職する必要があると感じたため。
- 長期入院していた祖母が「家族みんなで過ごしてきた安心できる場所」である家に帰りたいが帰れない現実がありました。また、実習中も、入院している患者さんが描くような退院後の在宅生活が実現することの難しさを感じました。この経験から、在宅療養を希望する患者さん、家族が安心して家へ帰り過ごせる看護を提供したいと考え希望しました。
- 1人1人の患者様とじっくり向き合い、寄り添える看護がしたく、それができるのは、訪問看護だと思っていたため、訪問看護師になりたかった。教員から、新卒で、訪問看護になることを助言して頂き、新卒でも訪問看護ができることを知り、それならば、新卒からしっかり訪問看護を学びたいと思ったため、訪問看護事業所へ入職を希望した。
- 前職時よりお付き合いがあり、仕事に対する姿勢等にあこがれと尊敬をもっていたため。
- スタッフの方が素敵な方ばかりで一緒に働きたいと感じたため。訪問看護に魅力を感じ、早く訪問看護の現場で働きたいと思ったため。（最初からは無理と言われたが、最初からやったことのない人に何を言われても、関係ないと思い希望した）
- 入職した病院で、訪問看護部門に配属された。
- 望む人が地域で最期まで暮らせるようになってほしいし、自らも、そうなりたいから。

問 2（3）訪問看護事業所に入職する事に対する反対
・ 知識や技術のない状態で行くのはリスクだから。教育体制がないから。 ・ 独立行政法人系の看護専門学校で附属の病院を志望しなかったため。 ・ 在宅看護論の講師（現役のステーション管理者）が、授業中に新卒の受け皿は無いと講義していた。 ・ 病院で経験を積んでからでいいのではないかと説得された。新卒で訪問看護師になるなんて聞いたことがないと言われた。 ・ 新卒で行くより病棟で 5 年程度働いてから行った方が利用者さんも自分も安心するから ・ 訪問看護はベテラン看護師しかできない。 ・ 親が看護師で、訪問看護は 1 人で何でもできなくてはだめだから、経験がないと難しいよ、と言われた。 ・ 十分な指導ができないため新卒で働くのは危険。 ・ 附属の病院での勤務を得て、基礎的なことができるようになってからにすべき。 ・ とにかく病棟経験を 3 年以上は、いや 1 年でも経験した方がよい。10 年でも在宅はムリ、と言われました。 ・ 収入面の不安、仕事内容の大変さを知って反対された。 ・ 事業所が経営難にみまわれる可能性が高い。経験がつめないイメージがある。 ・ 技術が必要だから。新卒にこだわる必要がない。 ・ 病院経験なく、訪問看護をすることは、知識、技術不足な 1 年目からでは大変ではないか。・きちんと勉強できるのか。・若いのに最初から楽なところに（訪問看護）行くものではない。 ・ 「訪問看護はまず病院で看護師をしてからやるものだ」と言う教員がいた。 ・ 知識や技術が身についていない。卒業後は病院に就職するものであり、前例がない。事業所に雇用でき、新卒を育てる余裕がない。など ・ 新卒で訪問看護師としてやっていくのは難しいという理由から。看護経験を積んでから訪問看護師としてやっていくほうがいいと言われた。 ・ 経験の不足。性格。 ・ 新卒からでは経験が少なく難しいという意見が有った。 ・ 知識や技術の習得が難しく、緊急時の対応もできないのではないか。 ・ ある程度経験のある看護の就職先であると、一般的に思われていること、少人数のステーションの中でのきちんとした教育が受けられるのか、ということ。 ・ 看護師は病院が当たり前と思われていたから。 ・ そもそも、“病院に就職するもの”としか考えてなかった。1 人で訪問するって、大丈夫なのか？何かあった時どうするのかと言われた。 ・ アセスメントや技術がない者はなってはいけないと言われたことがあります。 ・ 初めは病院につとめることが無難だろう。 ・ 1 人で訪問するため、犯罪にまき込まれるのではないかと心配された。 ・ 最初から訪問看護の道へ行かず、病院で働いた方がよいのでは？保健師の免許をとるならば保健師でもよいのでは？といわれ、訪問看護という仕事自体どうなのか心配された。 ・ 姉が看護師をしているため、“いきなり訪問看護はムリだ”と言われた。また、両親は、地元の病院で働いてほしいという思いや、訪問看護の給料などと、一人暮らし（家を出ること）についての不安、心配もあり、反対された。

問 2（4）訪問看護事業所に応募するまでに実施したこと
・ 4 年の 6 月に 5 日間のインターンを依頼し、行った。 ・ 就職前に 1～2 日インターンに行き、同行訪問等を行った。 ・ ナースセンターへ、訪問看護 ST への就職状況を問い合わせた。 ・ 大学に 3 年次編入後、研究の情報収集のため参加した研修会で、現在勤めている事業所に出会い、事業の見学（訪問看護ではない）に何度か通った。その後、訪問看護事業をしていることを知り、大学 4 年次（編入 2 年目）の春に実習をさせてもらった。4 年次の冬に改めて採用面接を受け、正式に採用された。CAN－GO！等で別の事業所の情報収集も行ったが、あまり知りたい情報もなかった。 ・ 看護協会の開催する動機づけ研修会に参加した。訪問看護事業所のインターンに行った。 ・ 訪問看護事業所にインターンに行った。 ・ 看護協会、受け入れ先との対話。 ・ 大学 4 年の時に、病院に附属している訪問看護ステーションにインターンに行った。 ・ 大学 4 年の時に訪問看護事業所にインターンに行った。・大学 3 年の時から、大学の先輩が主催していた新卒、新人訪問看護師の会に参加し実際に働く方々からの話を伺っていた。 ・ 3 年目にインターンに行った。 ・ 大学 4 年の臨時実習の時に、訪問診療医をされているクリニックに行き在宅医療を学んだ。 ・ 大学 4 年生の卒業論文のテーマを訪問看護にして、訪問看護事業所に実習に行った。インターネットで就職を決めるための情報収集をした。 ・ 臨地実習先だった友人に雰囲気等をきかせて頂いた。・紹介して下さった先生に履歴書の添削や指導やステーションの特長などを教えて頂いた。 ・ 大学 4 年時に、訪問看護ステーションにインターンに行ったり、訪問看護事業所主催のキラキラナースの会に参加し、他のステーションではどのような教育体制になっているのか情報収集した。 ・ 3 年冬、合同説明会と、事業所の説明会に行った。 ・ 事業所のセミナー、説明会に参加した。 ・ 大学 4 年の際、就職説明会に学校まで来て頂いた。 ・ 大学 3 年時に、訪問看護事業所へインターンに行った。その後 4 年 4 月頃より 3 カ所程度インターンへ行った。加えて、訪問看護事業所の開催するワークショップへの参加や、社員の方との交流を深め情報収集を行った。 ・ 最終学年の 10 月頃に学校教員に相談し、就職募集のある訪問看護ステーションに見学に行った。 ・ 大学 4 年の 4 月に説明会に参加した。 ・ 大学 4 年生の時に、訪問看護事業所主催のセミナーに参加した。 ・ 大学 4 年の卒業研究の時に、今働いている事業所の新卒訪問看護師の先輩にインタビューを行った。 ・ 大学 4 年次の、卒業研究の実習時に、現在働いているステーションで実習をさせて頂いた。 ・ 大学 2 年の時に訪問看護セミナーに参加。大学 3 年の時にインターンを実施している事業所に行った。 ・ 専攻科 2 年での実習 2 週間（在宅）・教職員（在宅担当）に新卒でも訪問看護ができるのかをきき、募集している事業所をきいた。 ・ 訪問看護ステーションに直接話を（仕事内容、教育面など）聞きに行った（専門学校 3 年目の夏）。 ・ 先生へ相談した。 ・ 大学 4 年生の時に、訪問看護ステーションにインターンに行った。 ・ 大学 3 年の時に、訪問看護事業所にインターンに行った。 ・ 大学 4 年時に、新卒訪問看護師に関する研究（卒業研究）を行った。 ・ 大学 4 年の 5 月に訪問看護事業所に見学に行った。 ・ 大学 3 年時に 4 つ程訪問看護ステーションのインターンに行った。・インターネットから、訪問看護ステーションの概要について調べた。・訪問看護で新卒の方の活動についてインターネットで情報収集した。

- 大学 4 年のときに、訪問看護事業所で、総合実習を行った。
- 病院勤務も考え、資料を集めた。
- 3 年生の春休みに見学に行った。
- 看護の進路を決める前に、訪問看護、訪問診療に同行した。在宅の看護師、医師にヒアリングをした。

問（5）最初に就職した訪問看護事業所の応募をきめたきっかけ理由
・ 5日間のインターンを通して、職場やスタッフの雰囲気を知ることができて、ここの場所でこの人達から学びたいと思ったため。 ・ 大学院の指導教員の知り合いであり、地域で力があり評判が良かった。小児、精神、難病、ターミナル等どんな方でも受け入れる為経験がつめると思った。 ・ 新卒育成プログラムがあり、しっかりとした教育機関だと感じたため。 ・ 何度か管理者と会ったり、そこで働く人と関わることで、職場の空気等がつかめた。実際に訪問に同行させてもらい、自分のやりたい看護（ストレングスモデル）が根づいており、なりたい看護師像がイメージできたから。 ・ 先輩がいる（新卒訪問看護の育成経験がある）。所長の人間性。 ・ 自分が興味をもっていた小児に対する在宅看護の件数が多く、事業所内では日中一時支援を行うなどの取り組みに興味があったため。 ・ 信頼でき、共感できる看護観をもった看護師のもとで成長したいと思ったため。 ・ 病院内のステーションであり、学生の時に病院から奨学金を頂いていたため、就職する方向で決まっていた。はじめは病棟で経験を積んでからと思っていたが、新卒訪問看護師の養成カリキュラムができ、先生のすすめもあって、カリキュラムに準じてみることとした。 ・ 教育体制が整っており、様々な研修があること。・病院スタートではなく、初めから訪問看護の現場で働けること。 ・ 新卒教育プログラムがあること。スタッフそれぞれのモチベーションが高く、ステーションの雰囲気が良いこと。 ・ 直感。 ・ 就職先（新卒訪問看護師を受け入れる訪問看護事業所）の選択肢が少なかった。 ・ 合同病院説明会にて、新卒訪問看護師を知った。 ・ 病院に入職して配属となったため。 ・ 教育プログラムがしっかりしていたこと。大手会社だったため福利厚生がしっかりしていたことの説明があった。 ・ 新卒も積極的に受け入れて下さるとの話を地域看護の教員の先生からきき、地元でもありすぐに応募させて頂いた。 ・ 病院や施設実習が充実しているため。また、先輩の新卒訪問看護師もいることから、相談もできると思った。 ・ 具体的に新卒の研修内容を知ることができたため。 ・ 教員の先生に、すすめられたため。 ・ 地域包括プロジェクトがあり、利用者様宅付近の地域食堂へ看護師と共に参加をしてQOLの向上を図るという取り組みをされていたこと。さらに、業務の他に休日を利用し社員の方々がコミュニティナースや新卒訪問看護師の会等をされており、とても刺激的な環境で枠にとらわれない看護が学べるのではないかと感じたため。 ・ 最終学年の12月頃に、先生の勧めがあり職場見学に行った。その際、私が行いたかった中山間地域での看護・利用者目線を重視した看護に惹かれ就職した。 ・ 給与、仕事内容共に満足できるものであったため。 ・ 説明会でのスタッフの雰囲気が良かった。教育プログラムの内容が具体的でイメージしやすかった。 ・ 新卒で受け入れをしており、母体に病院があり、そこでの研修もさせてもらえると聞いたため。 ・ 実習させて頂き、利用者さんとの関わりを見て。見学・面談時に、おおまかな教育指針や給与等も示して頂いたため。 ・ 現在就職している事業所しか新卒から育成経験がある事業所を知らなかったから。 ・ 人と話す事を大切にしており、コミュニケーションの中で、1対1でじっくり関わる事ができるのは在宅なのではないかと思ったから。先生に在宅に興味がある事を相談すると、実習先の病院が来年より育成事業に取り組むという事で、挑戦したいと思い就職しました。 ・ 地域の中で、一番大きいステーションだった。 ・ 部長の講義で、「新卒からでも受け入れています」と宣伝があった。先生からも勧められたステーションであった。

- 先生に背中を押していただいた。自分の中で迷っていたが納得してこの道に進むと決めた。
- 実習がほぼ終了し、やはり自分のやりたいことを 1 年目から挑戦してみようと思ったため。
- 見学に行った際に、新卒から働いている先輩がいた。そのため、新卒からでも働けるんだと思った。また、若いスタッフが多く気さくに話しかけてくれる雰囲気の良さにひかれた。何より、同行に行ったときの看護師の楽しそうに看護を語る様子にひかれた。
- 実際にインターンシップに行き、現ステーションの利用者・家族に対する看護に共感したことが大きいです。また、看護師以外にリハビリスタッフもおり、連携して活動していること、ステーション以外にも母体の病院には急性期～回復期までの回復過程も学びチーム医療に参加できることから選びました。
- 県外は、両親も心配しているため、できれば県内で就職したいと思っており、実習で所長や他のスタッフの看護を見て、寄り添うあたたかい看護を感じ、「ここで学びたい」と思ったから。
- 前職より知っている事業所だった。就職したいと考えていたため。
- スタッフの方が素敵な方ばかりだったため。
- 見学に行った際、すごく親身になって話を聞いてくださったため。
- 新卒訪問看護師の育成経験があったため。

問 2（7）就職した訪問看護事業所を就職先として選んだ理由
・ 自分にない視点をたくさん学べると思ったため。・職場の雰囲気やスタッフがそれぞれ専門性あると同時に温かかったため。 ・ 大学院の指導教員の知り合いであり、地域で力があり評判が良かった。小児、精神、難病、ターミナル等どんな方でも受け入れる為経験がつめると思った。 ・ 上記に同じ。 ・ 社長が新卒者の受け入れに対して、ポジティブで、積極的であったこと。自分の学びたい看護が学べると思った。訪問看護以外にも、その事業所の事業で、関わり続けたい事業があったこと。精神科訪問看護のプロフェッショナルがそろっていること。 ・ 幅広い年代・疾患の利用者を受け入れていてスキルアップできると感じたため。 ・ 信頼でき、共感できる看護観をもった看護師のもとで成長したいと思ったため。 ・ 病院に就職するつもりでおり、病院内にステーションがあったため。 ・ 研修体制が整っている。福利厚生がしっかりしている。 ・ 新卒教育プログラムがあり、実際に新卒で働いている先輩がいること。職場の雰囲気が良いこと。 ・ 所長の人柄、所長をやりながら通信大学で学び子育ても行っていたから自分もそのように後に続きたいと思った。 ・ 新卒を受け入れることが初めてだったため、何もないところからのスタートは楽しみだと思った。 ・ 研修体制が整っており、大手企業だった為。 ・ 研修体制が整っている。 ・ つぶれなさそう、スキルアップできそう。 ・ 教育プログラム、研修がしっかりしていたこと。 ・ 教育体制が整い明るい雰囲気、スタッフの皆さんの働く姿が非常に生き生きとしていた。 ・ 研修体制が整っており、所長が専門看護師であったことから、自分のスキルアップになると思ったから。 ・ 研修体制が整っている。 ・ 教育体制が整っている。知り合いがいたため、安心できた。 ・ 研修・教育が充実している。 ・ 中山間地域における訪問看護対応を学びたいと思ったから。 ・ 研修体制が整っている。 ・ 研修の内容が具体的だった。実際に、新卒の先輩が活躍していた。 ・ 母体に病院があり、そこで研修をさせてもらえると聞いたため。 ・ 実習時のスタッフ同士の雰囲気が良い・施設内研修等も行っており、技術の習得が行える。 ・ 研修体制が整っている。 ・ 実習中でもスタッフ同士の人間関係も良く、病院と併設しているため、研修体制が整っていると思ったから。 ・ このステーションでなら、成長できると思えた。“ここしかない”と思った。 ・ 新卒を採用することになり、育成プログラムに沿った研修を受けることができる、事業所だったため。 ・ 一緒に教育プログラムを創っていこうとする仲間（先輩）の姿勢。 ・ 研修体制が整っている。新卒を採用しはじめてからの期間が長い。 ・ 見学に行った際に、新卒から働いている先輩がいた。そのため、新卒からでも働けるんだと思った。また、若いスタッフが多く気さくに話しかけてくれる雰囲気の良さに惹かれた。何より、同行に行ったときの看護師の楽しそうに看護を語る様子に惹かれた。 ・ 同行させて頂いたインターンシップ内で、看護師が、患者、家族の個別性を大切にし、安心した在宅生活になるためにどうすればよいかを考えられている姿を見た事、在宅で患者・家族を見る視点について丁寧に教えて下さったことが大きいです。また、もし就職したらどういった流れで働いていくのかに対しての疑問にもできる限り答えて下さったこと。 ・ 県外は、両親も心配しているため、できれば県内で就職したいと思っており、実習で所長や他のスタッフの看護を見て、寄り添うあたたかい看護を感じ、「ここで学びたい」と思ったから。

・　事業所の方針が、私の考える理想的なものであったため。 ・　奨学金制度のある病院で、通勤が近かったため。

問 2（8）入職前に不安に思ったこと（不安に思っていること）
・　技術が身につくか・自分の意見や不安を表出する場がなくて、ためこむのではないか。 ・　新卒教育の経験がない事業所だった。同世代がいなかったため心細い気持ちがあった。 ・　女性のみの職場で、うまくやっていけるか？ ・　全ての職員が新卒者を受け入れてくれていないこと。（反対している人もいる、賛成してくれている人もいる）・新卒者採用の前例がなく、教育体制があるのか、ないのか、わからなかったこと。・他の看護がしたい（病棟看護師や身体科看護師）と思った時、後戻りができないかもしれないこと。 ・　将来のキャリアアップ、先輩（ベテラン）看護師との人間関係を上手くやっていけるか。同期が少ないため、相談できる人があまりいない。1 人前になれるか。 ・　同期がいないため、周囲のスタッフはベテランが多い。その中で劣等感を感じるのではないかと不安に思いました。 ・　一人前の（訪問）看護師になれるのか。人間関係がうまくやっていけるのか。 ・　同期の入職は何人くらいいるのか。ステーションの雰囲気。 ・　どのようにスキルアップしていくのか、特に看護技術に関して。 ・　相談相手がいないのではないか。 ・　仮に新卒で就職した場合、技術的な面でやっていけるのかどうかという不安。大学病院と違って教育体制が杜撰なのではないかという不安。 ・　何もわからないのに、訪問看護にたずさわっていいのか不安があった。 ・　新卒で本当に訪問看護が出来るか不安が強かった。 ・　同じ経験をした人が周りに少なかった。 ・　一人前の看護師としてやっていけるのだろうか、もし辞めてしまえば看護師として働いていけないのではないか。 ・　技術面に対する不安。看取りや生活、生命に関わる怖さ。 ・　同期が少ないのではないか。東京で一人暮らしをしなければいけないこと。 ・　技術、知識不足から本当にやっていけるのか。 ・　どのような流れの中で、訪問のスケジュールが組まれるのか分からなかった。どのように学習をすすめていけばよいのかが分からず不安だった。 ・　同級生より、キャリアをつめないため、難しいと言われたこと。 ・　同期が少ないことから、悩みを共有し、相談出来る相手が出来るか、利用者様とそのご家族と関係構築できるか不安。 ・　在宅での看護技術の向上が行えるかどうか。緊急時に、即座な判断・対応ができるか。 ・　同期が同じ職場にいないこと、相談できないのではないか。 ・　まず看護師として一人前になれるのか（臨床の経験が少ないのに）。一人で判断したり、突発的なことに対応できるのか。 ・　新卒で、知識、技術が未熟な中で、習得していけるのか、本当に 1 人で訪問が行えるのか。 ・　人間関係、実際の研修内容。 ・　医療技術面で遅れをとるのではないか（他の同期と）・同じ悩みを共有できないのではないか。 ・　技術面の獲得は大丈夫かな？他スタッフさんの受け入れ具合は…。環境面はどうだろう。 ・　前例が少なく、自分がどのような道を歩んでいくのか想像できなかった。 ・　前例がない中で、本当に新卒から成長していけるのか？ ・　同期が少ないと相談相手がいないのではないか。自分に在宅が向いているか、まだ実習に行っていないため分からない。 ・　同様の経験をしている人（前例）が少ないことから、将来のイメージがつかなかった。 ・　大学の同級生に訪問看護事業所を選ぶ人がいなくて、相談できなかった。地元を離れるため、入職先での生活に慣れることができるか、入職先での同期や先輩と人間関係がうまくいくか。 ・　同じ年代の方がいらっしゃらないこと。 ・　基本の手技も身につかず在宅への応用の手技を覚えてよいのか。 ・　自分の将来像がイメージできないこと。 ・　いつかは一人で夜間も対応しなければいけないこと。 ・　人間関係が上手くいくのか。

- 病棟の同期との流れが違うこと。
- 国家試験に合格できるのかという不安で、いっぱいいっぱいだった。
- 前職時代のような給料がもらえるようになるだろうか…。
- 病院併設ではないため、技術面で不安が出た際にそれを解決できる方法について、自己学習がどうやったらできるのか、もしくは、できたとしても気軽にできるのかについて。限られた訪問件数の中でアセスメント力や技術力をどうすれば効率、効果的に向上させられるのか。
- 今まで、新卒では無理といわれた訪問看護ではたしてできるか（県内では、新卒の実績もなかった為）。
- 学校の授業で新卒訪問看護師を歓迎していると話していたステーション長が「人手」としか考えておらず、人を育てる気がなくがっかりしたことがある。同様なことが他でないか。
- 一回見ただけでは結局のところ職場のことはよく分からない。（お客さん扱いとなってしまう）
- 教育に力を入れている、新卒訪問看護師歓迎というところでも、結局のところどうなのか分からない。どこを見るべきか...。

問 3（6）就職した訪問看護事業所の教育体制　関わり方（事業所内部）
・　3 ヶ月に 1 回面談。入職 1～3 ヶ月は同行。徐々に受持ちを増やしていった。 ・　同行訪問、カンファレンス。 ・　基本的に、所長を中心に、事業所全てのスタッフに同行訪問させてもらい学んだ。必要のある時に、時々、頻度は不定期だが、副所長と、単独訪問のすすめ方や、24 時間電話を持つタイミングについて 5～10 分の話しあいの時間をもった。 ・　空いている時間は同行訪問。 ・　同行訪問による看護の視点の養い方、他職種からみた評価と注意点、制度と関連した事務手続きの考え方。 ・　日々の同行訪問、振り返り、技術・知識の確認等。 ・　新卒訪問看護師のスキル・レベルに応じ見学から一連実施へと段階的に進める同行訪問と訪問後各 30 分の振り返り。 ・　同行訪問、ケーススタディ。 ・　就職し、同行訪問し、半年後には一人での訪問を始めた。 ・　定期的なフォロー。面談、相談。 ・　同行訪問（6 ヶ月） ・　同行訪問やケアの相談、勉強会。 ・　同行訪問前後での振り返り。 ・　技術の指導、など。 ・　同行訪問・医大での基礎セミナー・外部研修・第 2 種福祉施設で先輩と訪問するなど。 ・　1 日 2－3 回の同行訪問の中ではアセスメントや、技術習得のための指導を頂いた。また、単独訪問後は日々報告も兼ねた振り返りも実施。毎週の終わりには振り返りカンファレンスを就職後半年実施し、～1 年後までは 2 週間に 1 回、2 年目～は月に 1 日のふり返りカンファレンスを実施している。 ・　同行訪問と面談（1 回／月） ・　同行訪問 ・　毎日、誰かと話し、指導を受ける。 ・　日々の相談。・同行訪問・訪問者の選定・定期的な面談。 ・　同行訪問（毎日）。面談（月 1 回）。施設内研修（月 1～2 回） ・　同行訪問、面談 ・　定期的な時間はとれないため、空いている時間に行っています。 ・　同行訪問は初期はプリセプターでもある副所長が主となり訪問、その後回数がすすむと、スタッフと同行・訪問後の振り返り記入と随時の面談（所長・副所長） ・　一緒に都度の訪問の振り返りを行ってくれるとともに教育方法などの検討を行ってくれた。 ・　同行訪問や、日々の相談は、ステーション内のいろいろな方と一緒に行った。主に、月に何度かの面談や、様々な相談報告など。 ・　同行訪問、ふり返り（毎回）。面談（週に 1 回 30 分）。勉強スケジュール。訪問調整 ・　入職半年内は 1 ヶ月～3 ヶ月ごとに面談あり。先輩看護師 1 名と同行訪問し、カルテからの情報だけでなく、これまでの先輩が知っている経過を車内で教えてくれる。 ・　面談は、所長と教育担当スタッフ 2 名の計 3 名とで、1 年目は 1 週間に 1 回 1 時間～1 時間 30 分程行っていた。2、3 年目になると、2 週間に 1 回、1 ヶ月に 1 回となった。 ・　同行訪問は 1 年目はほとんど毎日ずっと、1 日 3－4 件行った。 ・　同行訪問、面談は随時。

問 3（6）就職した訪問看護事業所の教育体制　関わり方（同一法人　法人本部等）
・　面談、カンファレンス。 ・　入職後 3 ヶ月間、法人内の各事業所を全て周って研修した。グループホーム、地域移行、計画相談、地域活動支援センターB 型、生訓など。（1 週間～2 週間ずつ） ・　同一法人内で 1～2 ケ月に 1 回研修があり、基礎的な知識、技術の習得ができている。 ・　最低月 1 回の研修、入職当社は 1 ケ月程の研修等。 ・　勉強会。 ・　月 1 回の面談（教育担当と）。病棟研修などの受け入れ。 ・　3 ヶ月ごとの研修。 ・　実習内容や実習先の手配等をしてくれている。 ・　月 1 度の研修。 ・　定期的な研修。病院への訪問（研修先の病院へスタッフが様子をみにきてくださる）→看護の基礎～在宅にむけての技術など。 ・　定期的な研修の実施。 ・　病棟見学、技術演習、ケアの実施指導。 ・　会社の概用。社会人としてのマナー。技術練習相手。 ・　集団研修 2 ケ月に 1 回。・定期的な面談、相談。 ・　大学講義参加。大学技術演習参加。 ・　入職後研修や、月に 1 度のフォローアップ研修。また、ステーション内での悩みなどの相談窓口。 ・　オリエンテーション。面談（月に 1 回程度）。研修の調整。 ・　病棟での手技研修。点滴、輸血、心電図など訪問であまりない手技を教えてもらい実践している。 ・　もう 1 つの訪問看護ステーションの研修で、同行やオリエンテーションなどしてもらった。 ・　メンタル面を、常務、専務さんに支えてもらう。（面談を行う） ・　ほぼすべての職員と同行訪問をくり返し、OJT で学んでいく体制、その都度、質問し、教えていただく。
問 3（6）就職した訪問看護事業所の教育体制　関わり方（その他外部機関）
・　外部機関の研修は利用したが、継続的な関わりはなかった。 ・　日精看の研修など。 ・　精神訪問看護算定要件研修など。 ・　研修の受け入れや、研修先での教育。 ・　年に 2 回看護技術についての講義と練習機会の提供。 ・　病棟看護師が研修の際に関わって下さった。 ・　勉強会。 ・　研修。 ・　実習中の指導を行ってくださる。最終、中間カンファレンスでは、アドバイスなどを頂いている。 ・　病院での看護ケア・技術について。日々の指導・新人研修。 ・　看護技術の指導。 ・　定期的に指導。月に 1 度は必ず。 ・　新人研修参加。 ・　病院研修の内容の検討。随時の面談（教育担当副局長）。実際の実施研修では担当看護師。大学の訪問看護実践コース研修の担当教師が研修時随時面談。 ・　大学教員とは、習得が困難な看護技術の練習や、看護研究のときに相談にのって頂いた。悩みも相談している。急性期の病院の看護部長さんは、病院の新人研修に参加させて頂いている。

問 3（9）どのような事に悩みましたか。
・ 緊急度の判断（トリアージ）がうまくできない。 ・ まわりが全て看護師の経験が長く、自分の技術の拙さに不安になった。 ・ 入職直後～現在も：法人内に、「新卒訪問看護師は必要ない」と言う方がいて、自分の存在は社内でも、社会的にも必要ない、むしろ迷惑だと感じる瞬間があること（基本的には応援してくれる人もいますが）。入職後 4 ヶ月～8 ヶ月：訪問時に、緊急を要する状況に陥っている利用者がおり、どのように対応してよいのか、自信を持って判断するのが難しいと感じ、以降、自分の判断が正しいのか、看護の方針が正しいのか分からない。管理者も含め、多忙のためスーパーバイズを受けることも難しく思った時もある。 ・ 単独訪問が不安。 ・ 訪問時の本人、家族とのコミュニケーションのとり方。沈黙ができた場合には何か話さなければとその場しのぎの中身のない会話、または返答をする自分が嫌になる。 ・ 自分は訪問看護師に向いていないのではないか、危機感が足りなく、報告もタイムリーにできていない。また、1 年目、訪問は行けるようになったけど、それだけで、何も学べていないし、成長していないのではないかと悩んだ。 ・ 疾患が幅広く、何をどこから勉強すべきかが分からない。自分が成長できているのか不安になる ・ 単独で人工呼吸装着児（重症児）の留守番看護や移動介助の仕度や入浴、人工呼吸器の取扱いに不安がいっぱいあった。（急変時の対応も） ・ 入職後 1 ヶ月、入職後すぐは訪問看護には向いていないと感じた。入職 5 ヶ月が経過して単独訪問が始まり、不安が強くなった。 ・ 自分がやっていること全てに不安が強くなった。何をどうしたらいいか気持ちの整理がつかない日々があった。 ・ 社会人の生活に慣れない。単独訪問の不安・業務の不平等性。新卒看護師の扱いの不安定さ。 ・ 見落としていないか…ミスするたびに見落としていないか確認する項目が増えていく。一人で行くのが怖い。 ・ 話の聞き方が悪く、相手に不快な思いをさせた。 ・ 病院経験のある看護師の話についていけない。医師の指示が理解できないことがある。専門用語がわからない。 ・ 年齢で覚えが悪い。技術、知識不足をいつも痛感する。緊急訪問の不安（悩みはいつもつきものと思いますが）、子育てとの両立、体力の衰え等… ・ 自分の不安や焦りはあるものの、何が困っているのかを具体的に言語化できず、人にあまり相談できなかった。また、訪問時、想定外のことに遭遇すると、何をしたらいいのか分からなくなってしまうことが多かった。 ・ 病院研修中でした。 ・ 慣れてきた頃にアクシデントなどがあり、看護することが怖くなった。 ・ 職場の人間関係。 ・ 単独での訪問が不安。 ・ 自分は訪問看護師に向いていないのではないか。 ・ やりたいことが不明。何のためにやっているのか分からない。 ・ 単独訪問が不安。どんなスケジュールで日々過ごしていくのか。本当にステップアップして一人前になれるのか。事故やアクシデントをおこすのではないか。受け持ちをちゃんと担当できるか。見落とさないか。 ・ 周囲の病院で働いている同期は色々と仕事を任されているのに、自分は同行訪問のみで、成長しているのか不安になった。単独訪問の件数が徐々に増えて、自分の判断が本当に大丈夫なのか、きちんとアセスメントが行えているのか、時間内でのケアの実施。県外在住のため、道がきちんと覚えられるのか。 ・ 単独訪問への不安。病院の方が良かったのではないか。看護師に向いていないのではないか。 ・ 6 ヶ月頃、訪問看護師をしていて、このまま医療技術面で向上していくのか・3 ヶ月頃、皮フトラブルに対して、このまま経過をみるのか、軟膏を塗布するにしても何を塗布するのかという判断・6 ヶ月頃、病棟の方が向いていたのではないか。 ・ ただ勢いだけでこの道を選んだことを少し後悔。訪問看護師として、新卒から働くこと

を甘くみていた。できないことばかりに目が向き、訪問看護師に向いてないと思った。
- 先輩によって教育のスピードやケアの方法が異なるが、ステーションの中で共有されておらず、現場でケアの方法が異なることなど、自分がしかられたため、どのように改善してよいか分からなかった。
- お看取りが近い方がいたが、人が亡くなるところを見たことがなく、その経過がイメージできなかった。他にも、「悪化する」ことへのイメージが持ちづらく、不安が強かった。
- 分からないことが多すぎて、本当に新卒で挑戦して正しかったのだろうか？と悩んだ。（今もときどき悩む。）
- 単独で訪問はできても、先輩のように質のいい看護はできず、私が訪問していいのか悩んだ。
- 病院に就職した同級生の夜勤が始まり、自分の看護師としての成長が遅いのではないかと感じた。
- 相談できる相手が少なく、同期もいないため、どこに悩みを打ち明けたらよいか分からない。単独が始まり、何か起こったらどうしようという不安。
- 入職後 1 ヶ月～6 ヶ月頃（1 年目）→看護技術とアセスメントが足りず、できるようになるのか。入職後 7 ヶ月～10 ヶ月頃→単独での訪問が不安。訪問看護に向いていないのか。先輩とうまく話せない。入職後 10 ヶ月～12 ヶ月頃→訪問看護師に向いていないか、コミュニケーションの技術がつかない。入職後 12 ヶ月～18 ヶ月頃（2 年目）→先輩への相談がうまくできない。コミュニケーションがとれない。何を努力していいのか分からない。
- 親との関わりの難しさ。知識はあるが、子供の発達に合わせたケアの方法がイメージできない（子供を育てた経験がないことから生じるイメージ不足）
- 訪問看護から、アウトリーチ事業に異動となり、業務内容の変化に戸惑った。訪問看護師としてのキャリアイメージがますますつかみにくくなった。
- 本来の自分の像が乖離していて、自分の考えが持てなくなっているのではないかと不安になり、この職業に向いていないのではないだろうかと考えると辛くなります。明日もまた仕事かと思うと日曜日ですら楽しくなくなってきます。
- ターミナルの利用者のアセスメント、家族との関わりがうまくできず悩んだ。
- 後輩などにケアを引き継ぐ際の伝え方、指導方法。
- 緊急電話を持つようになり、言葉にする難しさ、顔の見えないコミュニケーションの難しさを感じた。
- 利用者の家族への苦手意識があり、うまくコミュニケーションがとれないこと。
- 新人だから頼りにならないと利用者さんやご家族に思われるのではないかと、不安で頑張るものの、空回りすることが多かった。自分の進度は遅く、早く単独訪問を増やしたり、できる技術を増やさなければと焦りも強かった。
- なかなかスキルアップできない。成長を感じられない。
- 主治医、ケアマネジャーとの連携で要点をまとめること。
- “新卒”というポジションに甘え、何か分からないけれども漠然とこのままではダメかなと思っていた。ただ訪問をこなしているだけなのでは…、漠然とした不安（1 年目が終わるという）がある。
- 病院の研修が 3 ヶ月あり、自分の置かれた環境の特殊さに、悩んだ。
- 訪問時間がコントロールできず、タイムマネジメントができない（ケアに時間がかかる）
- 先輩にどこまで報告すべきか迷う（頼りすぎている、見落としている情報がないか不安）
- 入職後 19 ヶ月～24 ヶ月頃→先輩たちが次々に辞めていき、仕事量が少し増え始めて、指導を受けることや課題と、訪問の両立をどうしていくとよいのか、悩んだ。入職後 24 ヶ月～26 ヶ月頃（3 年目）→訪問看護師に向いていないのか。上司と上手くつきあうためにはどうしたらよいのか。入職後 27 ヶ月→1 ヶ月間、休職するが、このまま、訪問看護を続けていけるのか、上司とつき合っていけるのか、悩んだ。入職後 28～現在→訪問看護か病院か、今後の働き方について、悩みはある。

問 3（10）仕事をする上で継続して勤務することが困難になる程の負担
・ 緊急対応の電話（サブ含め）を毎月 2 週間持たなければならないため精神的に負担。土、日の訪問が必ず入る。 ・ 突然異動（結果として、スキルアップ、能力を身に着ける、対人支援のより根本的な部分を学び、今後の力となったが、当時はそのように思えず、もう無理かもしれないと思っていた。）になり、訪問看護ステーションから移ったこと。 ・ 急な病休者の訪問を任されたこと。 ・ 時間外労働が長いこと。 ・ 24 時間電話や緊急時の対応に不安が強く、気が休まる時がないこと。 ・ 誰にも教育的な関わりをしてもらえなかった時。 ・ 急に単独訪問が増えた時。 ・ ふと、本来と違う自分を演じ続けることが辛くなり、仕事に行きたくないと思った際に所長に思っていることを全て話し、相談した。2 日間休養の日をもらい、3 日後に勤務。たくさんの助言をもらい、少し気が楽になった。考え方を変えることが大切であると気づいた。 ・ 大変な仕事内容に対して、お給料が安い。 ・ 自分の能力を超えた負担。 ・ 体調をすぐ崩してしまう。精神的負担によるストレスマネジメントができない。 ・ 緊急での訪問や 24 時間の連絡対応がつらい。 ・ 単独訪問に向けてとり組んでいた利用者さんから、訪問を断られたとき。 ・ 休日出勤が多く、精神的に休むことができなかった。 ・ 就労時間の長さ。帰宅後の仕事の多さ。 ・ 一人で訪問することに対して、自分で強いプレッシャーを自分自身に与えすぎた。 ・ 通勤時間が長い。病院研修時の精神的負担。 ・ 上司からのパワハラ。 ・ 仕事が増えても、課題の量が変わらないため、辛かった。 ・ OJT シートが、3 の評価でも、何かあると 1 などに落とされた。

問 3（11）訪問看護師として継続して働いていけると感じた時期、きっかけ
・ はじめから、今も自分では「できない」と考えないようにしている。継続して働けるかどうかは、働き続けてこそ、訪問看護ができるようになると考えているため、いつ自信が持てるのかはわからない。働いていけるかどうかというか、今もずっと訪問看護師として働き続けたいと決意している。 ・ たくさんの悩みを聞いてもらい、助言をもらうことで考え方に変化があり、よし、がんばって続けていこうと思えたこと。 ・ 一人で訪問に回れるようになった。 ・ 全てが楽しくて仕方なかった。看護の醍醐味だと思った。 ・ 訪問先の家族、本人より、来てくれてよかったとお話していただいた。 ・ 自身のペースが少しつかめるようになった。 ・ あるがんの利用者との関わりで、迷いながらも看護実践できたとはじめて自分で思えたこと。 ・ 患者さんに名前を覚えてもらい、信頼されていると感じた。 ・ 常に不安や迷いの中での単独訪問だったのが、根拠に基づいて行動できるようになってきた。また、病棟看護師さん等と連携し、利用者さんの利益になったと感じられた。さらに、利用者さんとのコミュニケーションが、徐々にでき、利用者さんの心身の変化に気づけるようになった。 ・ 事業所の異動を経験して、他の管理者やスタッフと働くなかで。 ・ 徐々にケアスキルが身につけられたこと。 ・ 仕事内容を一人でこなせるようになった。 ・ 一連の訪問時の流れを行える利用者との関わりから。また、利用者にありがとうと言われる時。 ・ 全くない。退職希望。 ・ 単独訪問が始まり、できることが少しずつ増えてきていることを実感したこと。 ・ 自分にほんの少し気持ちの余裕ができ始めた。プリセプターでもある副所長から、「〇〇はできるようになっている」と言ってもらえるようになった。所長・協会長から「顔つきが変わった」と言ってもらえた時。 ・ 一人でできることが多くなった時、応用ができた。新人の頃は先輩の意見を聞くことが多かったが自分のアセスメントや意見が言えて先輩がそれと同じ考えだった等、成長していると実感がもてた。やる気がでた。 ・ 一年間の日記を全て整理したときに成功体験も失敗体験も成長していることに気がつき、できるかできないかではなく、できるようになっていくことができると思えた。 ・ 病院での研修が終わり、自分のずっとやりたかったことが改めて分かったため、ここでがんばりたいと思った。 ・ 周りの職場の人とコミュニケーションがとれる。利用者と信頼関係が構築できてきたこと。 ・ 感じていません…悩んでいます…。 ・ 1 人立ちし、利用者の方に感謝の言葉をいただいたり、利用者の方の異常を発見できた時。

問 3（12）新卒から訪問看護師になって良かったこと
・ 余計な知識がない分、訪問看護に“染まる”ことができる。 ・ 利用者の人生に関わることができる。利用者の QOL の向上が自分の工夫次第なところ。 ・ はじめから、自分のやりたい看護に挑戦できるため、多少の困難があっても、努力できる。 ・ ひとりひとりの対象者と時間をかけて関わることができるため、やりがいを感じられる。 ・ 精神科領域の社会的な課題に携わることができること。 ・ 他に比べられることがなくある意味、自分のペースで成長できる。 ・ やりがいがある。 ・ 利用者の頑張りが報われ、結果が出たときに一緒に喜ぶことができたこと。外部研修の内容が実践に活かせたときにスキルアップを感じた。 ・ 利用者一人一人の個別性のある看護が提供できるところがおもしろい。 ・ やりたいことができている。利用者さんも応援してくれる。 ・ 自分のやりたかった分野に挑戦できていること、利用者・家族とじっくり関わることができたり生活に関わり変化がみられたりすることにやりがいを感じること、生き生きと楽しく働くことができていること。 ・ ありのままの利用者の姿を見ることが出来た。利用者と対等に関われる楽しさ。 ・ 自分のしたケアが本人、家族の笑顔にかわり、生活の役立てていると感じた時。 ・ やりがいを感じられることはもちろん、自分の価値観や人生観は変わると思う。 ・ その人らしさを尊重できること。 ・ サポート体制があつい。同期が居る。 ・ その人自身のことを考え、看護について考えられること。 ・ 好きなことを仕事にできる。体力があると感じる。 ・ 比較ができないため自分自身ではよくわかりません。訪問看護師にはなって良かったと実感はしています。 ・ 自分 1 人でできることはまだ少ないが、先輩方と相談しながら取り組んだことが、利用者さんの喜びになることにやりがいを感じられる。 ・ よい意味で何も知らないため、プレッシャーを感じずに訪問することができる。（もし病院に就職していたら、やめてまで訪問看護師になる勇気はなかったと思う） ・ 利用者様からのお言葉からやりがいを感じることができた。 ・ 看取り等で、やりがいを感じた。 ・ 利用者の生活を見る視点が学べる。利用者自身から生活面で学ぶことがある。 ・ 看護師の仕事の大切さを学んだ、まだ訪問看護師として働くには早かった。 ・ 在宅での療養生活を支援できる。色々な人の人生に関われる。看取りまでの過程を、本人・家族と過ごしてゆける。 ・ やりがいがある。病院での固定観念がない。 ・ 利用者さんと、より深く関わることができ、共に生きている、と実感できる。 ・ 在宅でのアセスメントの視点をより多く身につけることができる。 ・ スキルアップを感じられる。新卒からという 0 から学べる。 ・ 利用者の目標に対し、ケア計画を立て、一緒に達成をした時にやりがいを感じたこと。 ・ 疾患や症状だけではなく、その方の生活背景をみて、生活スタイルを尊重し、ケアを行えること。 ・ コミュニケーション力が鍛えられる。丁寧（手厚く）に育ててもらえる。県を越えたつながりができた。やりがいを感じられる（業務に追われない） ・ その人らしさを支えることができる。在宅の目線で物事を捉えられる。 ・ 暮らしの場で、利用者さん、ご家族、先輩、関係者の方など、多くの方から、生活における看護を学べること。 ・ 利用者と家族を、純粋な視点で見ることができる。職場の人全員が大切に育ててくれようとしてくださって、それに対して、もっと頑張ろうとモチベーション向上につながる。 ・ 看護師としての成長を利用者さんにも見守ってもらっていると感じること。家族とおだやかに過ごす様子などを見てやりがいを感じること。様々な職種と関わり、コミュニケーションのとり方の勉強になる。様々な生活・価値観に触れられる。 ・ 利用者と 1 対 1 で関わる時間を持てる。利用者が望む生活とは何かを一緒に考えケアに実践できること。

- やりがいを感じられる。
- 良かったかどうか、まだ分かりませんが、どこで始めても新卒なため同じだろうと思っています。
- やりがいがあり、自分を待って下さる利用者さんがいることが嬉しい。

問 3（13）（なりたい将来像と）今の職場での経験の活かし方
・　事業や研究もやってきた経験から、現場に還元できる事業や研究を展開したい。 ・　精神障害のある方々で、退院可能な方が地域で生活していける環境、社会資源の一部になりたい。身体科の看護もできるようになりたい。アウトリーチ等、既存の社会資源のすきまをうめる支援をしたい。新卒で訪問看護に挑戦する人を増やすために、自分の体験や経験を活かしたい。 ・　在宅で療養生活を送る小児の成長・発達、生活を支えられる看護師。 ・　保健師資格を活かして、地域の予防事業、保健事業を訪問看護師を継続しながら行っていきたい。 ・　訪問看護師としての能力を身につける。 ・　生活をみる視点、地域の多職種との連携を在宅だけでなく病院にも活かしていく。 ・　看護が必要な方々にご自宅で関わる経験ができたことは尊いと思う。ゼロから在宅で学べた経験は必ずどこの場所へ行っても活かせると信じています。 ・　自分の親を看取る・高齢者の健康増進、維持につなげられる力をつける。 ・　相手の最期の過ごし方、生活を支えられる力をつける。 ・　地域のつながりを強めたい。 ・　疾患を知り、生活を知ることで、予防の目線を養う。 ・　訪問看護をしたいけどできないと言われてる方々を勇気づけていきたい。 ・　訪問看護の視点で在宅生活を軌道にのせられる。 ・　生活に寄り添った看護が実施できるよう、知識に基づいた看護が実践できるようにしていきたい。 ・　退院～在宅療養への移行をスムーズに行えるよう調整、サポートができる力を身につけたい。 ・　中山間地域で、生活する高齢者の在宅生活に合わせた看護を行える。 ・　在宅で生活するためには、何が必要か考えていく。 ・　在宅でのニーズや、それに対する支援方法、制度の活用方法を個々に提案できる様に、経験を積んでいく。 ・　様々な環境で生活する利用者さんと関わることで、「その人らしい生活を支える看護」を身に着け、地域住民の、その人らしい生活を支えていきたい。 ・　ベテラン看護師のスタッフをみて、色々な事を吸収し生かせる様にする。 ・　研修に行き、色々なことを学ぶ。 ・　どんっと大きくかまえていられるような看護師、専門分野を極めた看護師になれるように色々な訪問看護にあたる。 ・　新卒訪問看護師になりたいと思っている学生さんや、若手看護師へ自分の経験を伝えたりして就職・転職の一つの情報やサポートをしたい。 ・　暮らしの場に入り、利用者と対等にコミュニケーションを取る力を、地域や社会のニーズに合わせて活用していきたい。 ・　新卒で訪問看護師になったからこそできる、訪問看護のエキスパート。 ・　病院で退院支援に関わり、病院ー在宅をスムーズにつなげられるようにする。 ・　地元でステーションを立ち上げる。 ・　年齢に関わらず色々な方の生活を支えていきたい。在宅で、予防につながる関わりをしていきたい。

３．ヒアリングシート

１）管理者票

１．新卒看護師の採用について　<一次　１０．a)>

１）　貴事業所が新卒看護師を採用する理由を教えてください。 （「新卒」であることの意義とはどのようなことでしょうか） <一次　１０．a)>	
２）　新卒看護師を採用してよかったことはどのようなことですか。 <二次　３．> 例： ・事業所に活気が出た ・わかりやすい手順書を整備する機会となった等	
３）　新任看護師と新卒看護師の大きな違いは何ですか。 特に、新卒看護師を育成するにあたり、重視していることや実施していることがあれば教えてください。 例： ・臨床経験の有無、社会人マナーの有無 ・資料をわかりやすく作るようにした　等	「新任」と「新卒」の違い： 新卒の育成にあたり重視していること、実施していること：
４）　新卒看護師を採用するためにどのような準備をしましたか。 例： <二次　１．> ・人員体制の強化など人的環境の整備 ・事業所の物理的環境の整備 ・受け入れ、育成のための資金の準備 ・指導者研修の受講　等	

２．新卒看護師の育成について

１）　新卒看護師の育成の体制についてお答えください <二次（事業所）４．４）（法人）４．11）> ・事業所内の体制(育成者、役割、選定方法、支援方法など) ・法人内の体制（本部機能、併設施設との連携など） ・法人外の機関の支援・連携	
２）　新卒看護師育成のために、助成金等を活用していますか。どのような助成をどの程度受けていますか。 <二次１．>	
３）　地域の関係機関による支援体制やネットワークについて、どのような整備をされていますか。 貴事業所ではそれらを有効に活用していますか。 貴事業所が他の事業所に協力していることがありますか。 <二次（事業所）４．７）８　（法人）４．９）> ・看護協会、看護教育機関、提携病院で病院研修　など	
４）　貴事業所における新卒看護師を育成する上での課題はどのようなことですか。 またそれを解決するためには、どのようなことが必要だと思いますか。 <二次　６．>	
５）　その他、新卒看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。 <二次　７．>	

3．別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について

貴事業所では、新卒看護師の育成にあたり、**「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」**を活用しましたか。	1．　活用した（チェック項目を用いて評価した） 2．　参考にした（チェック項目を用いた評価はしていないが、項目内容は参考にした） 3．　参考にしていない

「1．活用した」「2．参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
（「3．参考にしていない」と回答された場合は、活用する場合を想定してご回答ください。）

1）　心得その1「チームで健やかに働こう」	①　特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。	
	②　心得1全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
2）　心得その2「社会人としての常識を身につけよう」	①　特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。	
	②　心得2全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
3）　心得その3「個別の看護を展開しよう」	①　特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。	
	②　心得3全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
4）　心得その4「自ら進んで学習しよう」	①　特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。	
	②　心得4全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
5）　心得その5「基本的な看護技術について自信を持とう」	①　特に重視した項目はありますか。また、その項目の達成のために実施したことや工夫したことについて具体的に教えてください。	
	②　心得5全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
6）アクションシート全体についてのご意見		

２）育成担当者票

このヒアリングは、新卒看護師の教育に一番長く関わった方にご回答お願いします。

1．育成担当者としての役割等について

1） 育成担当者としての経験について ・ 訪問看護に限らず、新卒看護師を育成したことがありますか ・ 実務指導に関わったことはありますか ・ 育成担当者として何年目ですか ・ 今までに担当した新卒看護師は何人ですか ＜二次　2．（育成体制）＞	
2） 新卒看護師を採用する意義を、「あなた」はどのように考えていますか。 （「新卒」であることの意義とはどのようなことでしょうか）	
3） あなたが考える、新卒訪問看護師の特徴や、育成のために配慮が必要なことは、どのようなことでしょうか。 ＜参考：二次　5．＞	
4） 新卒訪問看護師が受け持つ利用者の特徴、順番はどのように決めていますか。事業所内の考え方やあなたが重視していることなどを教えてください。	

5） あなたは、新卒看護師の育成について、相談する相手がいますか。 これまで、誰にどのようなことを相談しましたか。	
6） 育成者に対する支援として、助かった支援がどのような場面であったかを教えてください。 ＜参考：二次（事業所）4．8） （法人）4．5） 9）＞	
7） 6）で答えた支援以外に、他にどのような支援が、どのような場面であるとよいと思いますか？ ＜参考：二次（事業所）4．8） （法人）4．5） 9）＞	
8） あなたが考える新卒訪問看護師の育成を行う上での課題は何ですか。その解決のためにはどのようなことが必要と考えていますか。（育成面の課題、体制上の課題など） ＜参考：二次　6．＞	
9） その他、新卒訪問看護師の育成に関するご意見があれば教えてください。 ＜参考：二次　7．＞	

3）新卒訪問看護師票

1．教育体制について

（1）事業所内部であなたの教育にかかわった方についてお聞きします。　＜調査票：問3（6）＞

1）育成担当者の人数、役割、役職名等 ・メンターシップ ・相談相手 ・教育プログラムの進捗管理等	
2）事業所内部の教育体制で良かった点 ・気軽に相談できる　等	
3）現在の教育体制において、困ったことや不安だったことは何ですか？ ・育成担当者が、兼任で忙しい等	
4）育成担当者に求めること ・同行訪問時に丁寧に技術を教えてもらいたい等	

（2）(a)法人本部等からの教育面のサポートについてお聞きします。なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。

＜調査票：問3（6）a）c）＞

0）法人本部等の教育面のサポート	あり　・　なし
1）法人本部から教育のサポートをしてくれる人 人数、役職、役割、関わり方等 ・スーパーバイズ機能 ・事業所内で出来ない相談をする ・教育プログラムの作製・研修開催等	
2）法人本部の教育のサポートにおいて良かった点 （ 0）が「なし」の場合は次の設問へ）	
3）法人本部の教育のサポートで困ったこと、不安だったこと、大変だったことは何ですか。 ・研修が実務実態とマッチしていない等	
4）教育のサポートに関して法人本部へ求めること	

（2）(b)外部機関と連携した教育面のサポートについてお聞きします。なしの場合、今後あれば良いと思う事柄についてお答え下さい。

＜調査票：問3（6）a）c）＞

0）　外部機関等の教育面のサポート	あり　・　なし
1）サポートしてくれる人数、役割、関わり方 ・実技演習に参加する ・事例検討会等に参加する ・同法人で新卒訪問看護師の参加が組み込まれている研修等がある ・同法人として新卒訪問看護師に直接関わる職員が何人いるか　等	
2）外部機関の教育のサポートで良かった点 （0）が「なし」の場合は次の設問へ）	
3）外部機関の教育のサポートでの課題点や不安な点 ・研修が実務実態とマッチしていない等	
4）教育のサポートで外部機関へ求めること	

2．新卒訪問看護師としての育成期間について　＜調査票：問3（8）＞

1）　あなたがはじめて単独訪問するようになった時期はいつですか。 また、不安だったこと、周囲のサポートにより助かったこと、自信がついたタイミングについて教えてください。	
2）　あなたがはじめて新規利用者の担当を受け持った時期はいつですか。 ・退院前カンファレンスからの介入 ・新規の電話依頼から対応　など また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。	
3）　緊急対応の電話を持つようになった時期はいつですか。 また、不安だったこと、周囲のサポートで助かったこと、自信がついたタイミング等について教えてください。	

4）　あなたが新卒訪問看護師として、2．1）～3）のようなことができるようになる、あるいは初めて行うまでの過程で悩んだことはありますか。 ＜調査票：問3（9）＞ どのような時期に、どのような内容で悩みましたか。 例： ・実践が少なく看護技術がなかなか身につかない ・相談相手が事業所にいない等	
5）　上記の悩みは解決・改善しましたか。 「はい」と答えた場合、その時期やきっかけ、相談相手等についてお答えください。	はい・いいえ

6）　利用者との関係構築において、指導者の支援で助かったこと、困ったことはありますか。 例： ・　同行の際に、利用者とコミュニケーションしやすくなるよう配慮してくれた ・　「新卒」であることを強調されたため、利用者が不安になった	

3．別票「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」について

育成期間中に、**「きらきら訪問ナースを育成するためのアクションシート」**を活用しましたか。	1．　活用した（チェック項目を用いて評価された） 2．　参考にした（チェック項目を用いた評価はされていないが、項目内容は参考にした） 3．　参考にしていない

「1．活用した」「2．参考にした」と回答された場合、その状況を踏まえて以下の問いにお答えください。
（「3．参考にしていない」と回答された場合は、活用する場合を想定してご回答ください。）

1）　心得その１「チームで健やかに働こう」	①　項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。	
	②　心得１全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
2）　心得その２「社会人としての常識を身につけよう」	①　項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。	
	②　心得２全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
3）　心得その３「個別の看護を展開しよう」	①　項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。	
	②　心得３全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
4）　心得その４「自ら進んで学習しよう」	①　項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。	
	②　心得４全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
5）　心得その５	①　項目の中に、難しかったことや、重要だと思うものはありますか。	

「基本的な看護技術について自信を持とう」	②　心得５全般に対するご意見や、ほかに必要な項目、必要性が低い項目などがあればお答えください。	
6）アクションシート全体についてのご意見		

４．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～

平成 29 年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）
「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～

一般社団法人

全国訪問看護事業協会

目次

はじめに 1
1　事業所、組織における受け入れ体制の整備と育成支援 3
1-1　新卒訪問看護師を採用し育成することの意義～新卒を採用すると事業所が変わる？～ 3
1-2　新卒訪問看護師の受け入れ準備　～小さい事業所でもあきらめない～ 5
1-3　育成体制の整備　～まず育成担当者を置こう～ 14
（1）　事業所内でやるべきこと 15
（2）　事業所外の関係機関との協働 17
1-4　育成担当者に対する支援　～担当者一人に任せきりにしない工夫をしよう～ 19
1-5　新卒訪問看護師を育成するための職場作り 21
2　育成担当者の心得と関わり方のポイント 24
2-1　育成担当者の心得 24
（1）　新卒訪問看護師の特徴を踏まえて接しましょう 24
（2）　育成に関わる上で望ましい姿勢を理解しましょう 27
2-2　困った時の対応 28
3　育成計画のポイント 32
3-1　育成計画の作成 32
3-2　育成会議とキャリア面談 34
（1）　育成会議、フォローアップについて 34
（2）　キャリア面談について 34
3-3　オリエンテーション 36
（1）　オリエンテーションの目的 36
（2）　オリエンテーションの内容 36
3-4　マナー 37
3-5　コミュニケーション 39
（1）　利用者・家族とのコミュニケーション 39
（2）　事業所内のコミュニケーション 40
（3）　他職種とのコミュニケーション 40
3-6　看護技術・考え方を学ぶ 41
3-7　同行訪問 44
（1）　見学する時期 45
（2）　部分的にケアを実施する時期 46
（3）　見守りのもと主体的にケアを実施する時期 46

（４）　同行訪問時の学習内容 47
（５）　同行訪問のポイント 48
３-８ 単独訪問 49
（１）　単独訪問の見極め 49
（２）　単独訪問先の選定 49
（３）　単独訪問のポイント 50
３-９ 緊急対応 51
（１）　事業所の状況のアセスメント 51
（２）　新卒訪問看護師の緊急対応計画 51
（３）　オリエンテーション 52
３-１０ 担当を受け持つ時 53
（１）　担当利用者を決めるにあたって　～事業所の体制を確認しましょう～ 53
（２）　進め方 53
４ 新卒訪問看護師の育成事例 56
資料編：新卒訪問看護師を育成するためのアクションシート 60
シートの概要と使い方 60
参考文献 63

はじめに

少子高齢化のもと、地域包括ケアや共生社会の形成が全国的な課題になっていることは周知のことです。その中で、人々の健康を幅広くとらえ、包括的視点でアセスメントすることにその価値を置く看護という仕事は、医療現場のみならず、あらゆる場においてその役割を発揮することが求められています。

訪問看護は乳児から超高齢者まで、病気のない人から命を終えようとしている方まで、そして、個人を対象にするのではなく、その家族全体を看護するという実践を行ってきました。今後ますます訪問看護の需要が高まることは明らかで、より多くの訪問看護従事者を確保することと、訪問看護サービスの質向上は多くの自治体が課題としてとらえ始めてきています。私たちは、訪問看護従事者の人材を確保する一つの方策として新卒看護師を訪問看護ステーションで雇用し、一人前の看護職として育成することの必要性を感じ、研究会を立ち上げ、この課題に向き合ってまいりました。10 年前に比べれば、格段に多くの方がこの課題に興味を持ち、とり組みを始めていることが分かっています。今回とりまとめた「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～」は、主として新卒看護師を雇用し始めようと考えている訪問看護ステーションの管理者に活用してほしいと考えまとめたものです。

訪問看護ステーションは全国共通のルールのもとに運営されてはいますが、事業所規模、地域性、法人の特性、管理者の考え方などによって、その機能は千差万別です。そのような多様な訪問看護ステーションが新卒看護師を雇用する際には、自事業所の特徴を知った上で、採用準備をする必要があります。まずは自事業所の強みと弱みをよく理解することが重要です。その際、事業所の内側の事情だけでなく、所属する法人、近くの医療機関や介護保険事業所や介護施設、それから、看護師養成校の教員たちの理解や協力体制、都道府県看護協会の協力体制など、自事業所を取り巻く様々な関係機関の状況を見聞きして、そしてそれらが新卒訪問看護師養成にとり組む気持ちやとり組む力を持っているのかをよく知ることが必要です。新卒看護師を育てることは、その事業所にとって実に多彩な恩恵をもたらしますが、育成に手間暇がかかることも事実であり、それは経営状況につながっていくことです。新卒看護師を育成しようとする訪問看護ステーション管理者は、その良し悪しを納得し、腹を決めて包括的な支援体制を組み、計画

的にとり組む必要があります。

新卒看護師を訪問看護ステーションで育て始めるためには、何を準備して、どのように計画を練ることが必要なのかについては、このガイドが参考になると考えています。しかしながら、それ以前に覚悟を決めてほしいことは、「新卒看護師を一つの事業所のある看護師が育てる」のではなく、管理者であるあなたが音頭をとって、地域のみんなで一人の新卒看護師が、自分で成長していくことのできる力をつけるよう支援する」姿勢を持つということです。このことが、今の時代に、生活を支える看護実践に長けた看護職を育成することにつながるのだと考えています。

平成 30 年 3 月

聖路加国際大学大学院看護学研究科　教授

山田　雅子

☆本ガイドでは、「新卒看護師」とは、看護師養成課程を修了し、看護師として初めて就業する人を指します。その中で看護師としてのキャリアを訪問看護から始める人を「新卒訪問看護師」としています。

１事業所、組織における受け入れ体制の整備と育成支援

1-１新卒訪問看護師を採用し育成することの意義～新卒を採用すると事業所が変わる？～

ここでのポイント：
新卒訪問看護師を採用している事業所は、まだそれほど多くありません。新卒訪問看護師育成は人材不足をすぐに解決できる手段ではありません。しかし、丁寧にかかわることで人が育つだけでなく事業所の活性化につながるようです。

2017 年に全国訪問看護事業協会が実施したアンケート調査[5]では、「過去５年以内に新卒訪問看護師を採用したことがある」と回答した事業所は、全体の約 3%とまだ多くはありませんでした。

数は少ないものの、実際に採用した経験のある事業所からは、「採用してよかった」という感想があり、その内容の一部は下記のようなものでした。

＜新卒訪問看護師を育成することの魅力＞

１．新卒の看護師は、呑み込みが早くぐんぐん成長する

① 教えたことをそのまま吸収するため、育成のスピードが魅力である。
② 大学のカリキュラムを見ると、身につけている知識が分かるため教えやすい。
③ 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。

２．事業所スタッフの成長につながる

① スタッフが新卒訪問看護師の採用をきっかけに、誰にでも分かる記録を書くことを意識するようになったため、情報共有がしやすくなりサービスの質の向上につながった。
② 新卒訪問看護師に正しい看護技術を教えられるよう、勉強会を盛んに行うようになった。先輩訪問看護師たちが自分の看護技術を振り返るよい機会となった。

３．人を育む風土のある事業所に成長する

① 新卒訪問看護師の発言や疑問から、自分たちに欠けていることに気づくことがある。
② 事業所内の書類の整備、見直しが図られた。
③ 育成のためという前向きな動機のため、よい雰囲気で業務改善にとり組むことができた。
④ 新卒訪問看護師の成長を事業所全体で喜ぶことができ、事業所に一体感が生まれた。

[5] （調査の説明） 全国訪問看護事業協会が 2017 年 10 月に訪問看護事業所を対象とした FAX 調査を実施し、1648 件の回答が得られました（有効回収率 31.6%）。

４．外部の機関とのネットワークが広がる

① 外部研修で関わる近隣施設や地域とのネットワークが構築できた。

② 新卒訪問看護師を育成しているという評判が広がり、地域の関係機関の人などに声をかけてもらうようになり「教育に力を入れている事業所」として認知されるようになった。

前述のアンケート調査では、新卒訪問看護師の採用の理由として最も多かったのは「人材の確保のため」、ついで「事業所の活性化」という回答でした。注意しておきたいことは、新卒訪問看護師を採用しても、すぐに人材不足の問題は解決しないということです。新卒訪問看護師が一人前に働くことができるようになるには時間がかかります。新卒訪問看護師を育成することの最も重要な意義は、事業所が人を育む場として活性化することであると考えましょう。人を育むことができる事業所は先輩訪問看護師にとっても働き甲斐のある、居心地のよい職場になっているようです。

また、採用の理由のうち「その他」の内容として、「新卒訪問看護師から希望があり採用した」という回答が多数みられました。訪問看護の分野に強い関心と熱意を持ち、入職を希望する学生たちの気持ちに応えられるよう、事業所の体制を整備するとともに、広報活動や見学の受け入れなど積極的に行いましょう。

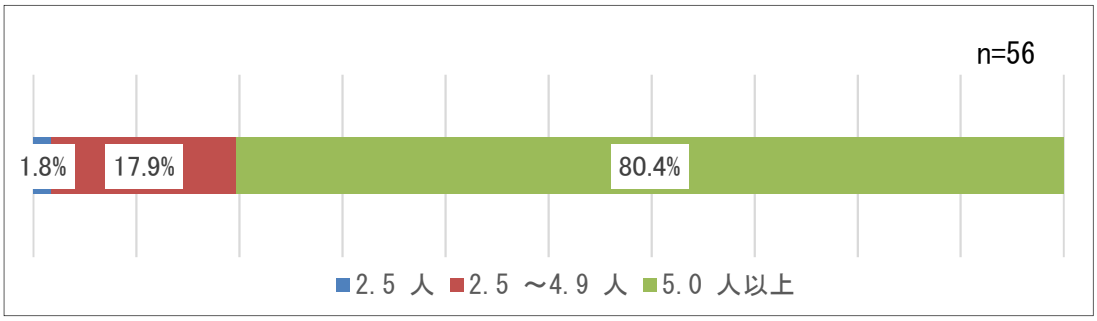
1-2新卒訪問看護師の受け入れ準備　～小さい事業所でもあきらめない～

ここでのポイント：
小規模な事業所や医療機関を併設していない事業所であっても、新卒訪問看護師の育成は可能です。規模によらず、新卒訪問看護師は就業先を決めるにあたってその教育体制を重視していますので、体制づくりをしていきましょう。
　新卒訪問看護師を対象としたアンケート調査の結果から、最新の就職活動事情を読み解き、募集において工夫すべき点を解説します。

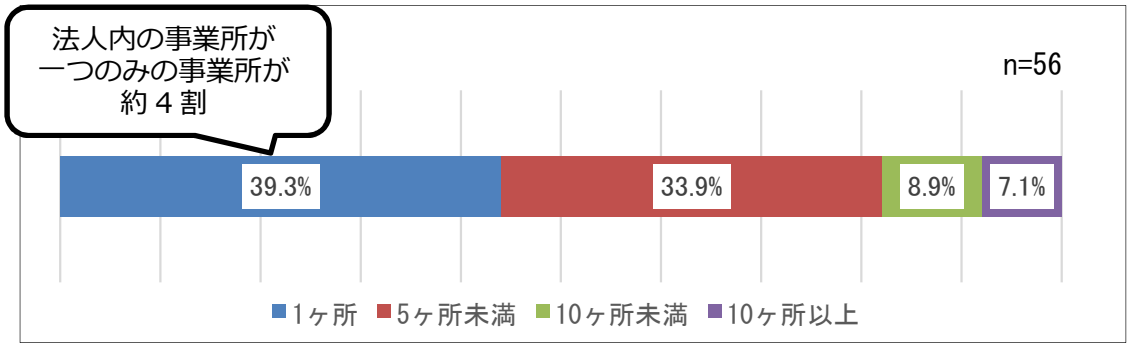
「うちの事業所は規模が小さいから、新卒訪問看護師の採用はできない」「医療機関を併設していないから、新卒訪問看護師の育成は難しい」、そう思い込んでいませんか。

　全国訪問看護事業協会が 2017 年に実施したアンケート調査では、新卒訪問看護師を採用したことがある訪問看護事業所のうち、常勤換算の看護師が 5 人未満の事業所は 2 割、法人内に他に事業所がない事業所は約 4 割、医療機関が併設されていない事業所は約 7 割でした。事業所が小さい場合や、併設の医療機関がなくても新卒訪問看護師の採用や育成は可能です。

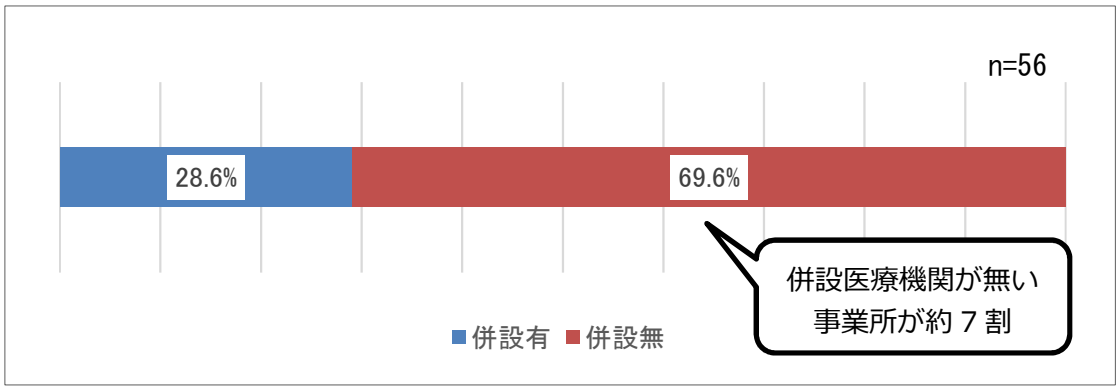
図表1　新卒訪問看護師の採用実績がある事業所の看護師数（常勤換算）



図表2　新卒訪問看護師の採用実績がある法人の訪問看護事業所数



図表3　新卒訪問看護師の採用実績がある事業所の併設医療機関の有無

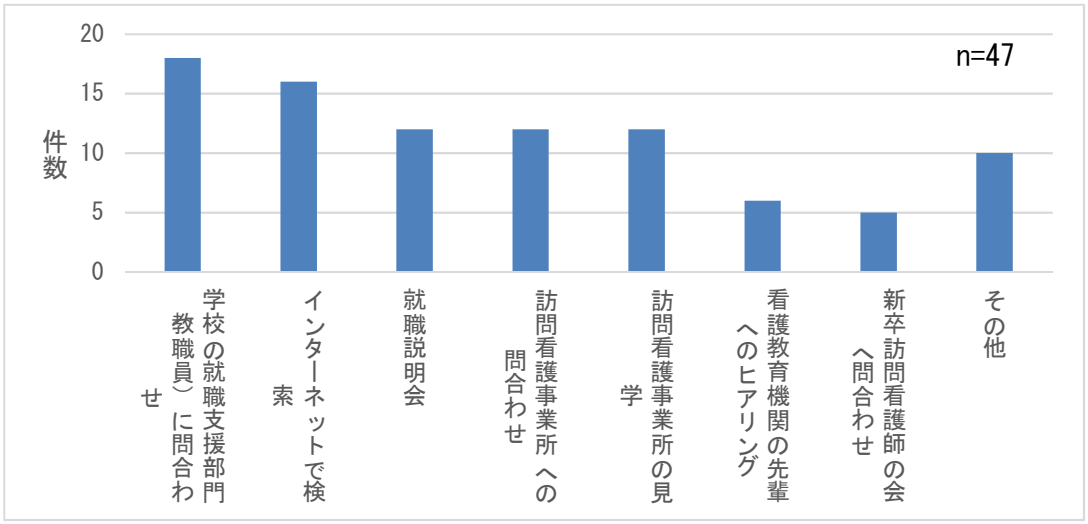


では、新卒訪問看護師の採用のためどのような準備をすればよいでしょうか。

効果的な採用活動を行うため、まずは最近の学生の就職活動の実態を探ってみましょう。全国訪問看護事業協会が新卒訪問看護師を対象に実施したアンケート調査[6]では、次ページのような回答が得られました。

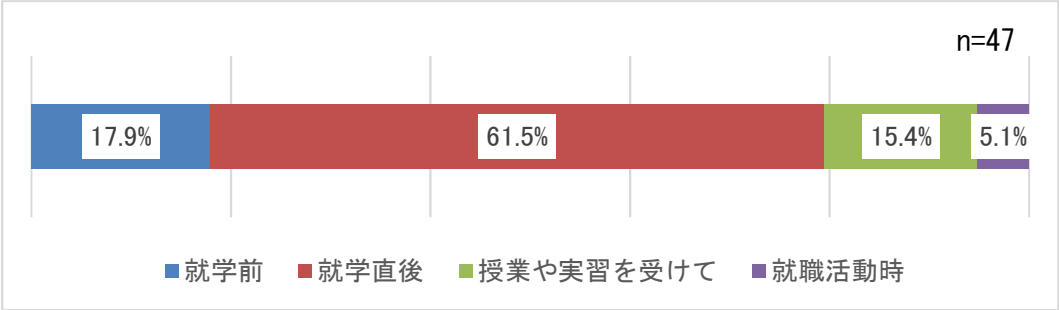
[6]2017 年に全国訪問看護事業協会では、全国新卒訪問看護師の会（新卒訪問看護師とその志望者 82 名（2018 年 2 月末現在）で構成）会員 83 名にアンケート調査を実施し、47 名から回答を得られました。（回収率・有効回収率 56.6%）

図表4　入職前の情報収集の方法



入職前に実施した情報収集の方法では、学校の就職支援部門や教職員への問い合わせが最も多く、次にインターネットでの検索が挙がりました。学校との連携や、ウェブサイトでの告知などの広報活動が重要です。

図表5　訪問看護師を志した時期



大学や専門学校など、看護基礎教育機関に入学した直後から訪問看護に興味を持っている学生が多いようです。入学直後の学生を対象に採用活動を行う際は、専門知識がなくても理解できるような内容で、訪問看護や事業所の魅力を PR するとよいでしょう。

●就職する訪問看護事業所を決めた理由

就職した訪問看護事業所を選んだ理由（自由記述より）　n=47

１．育成体制が整備されている

「新卒訪問看護師用の育成プログラムが整備されている」「病院研修を実施している」など

２．事業所の雰囲気や先輩訪問看護師の人柄

「職場の雰囲気がよい」「明るい雰囲気」「スタッフ同士の人間関係がよい」「新卒訪問看護師の先輩が活躍している」など

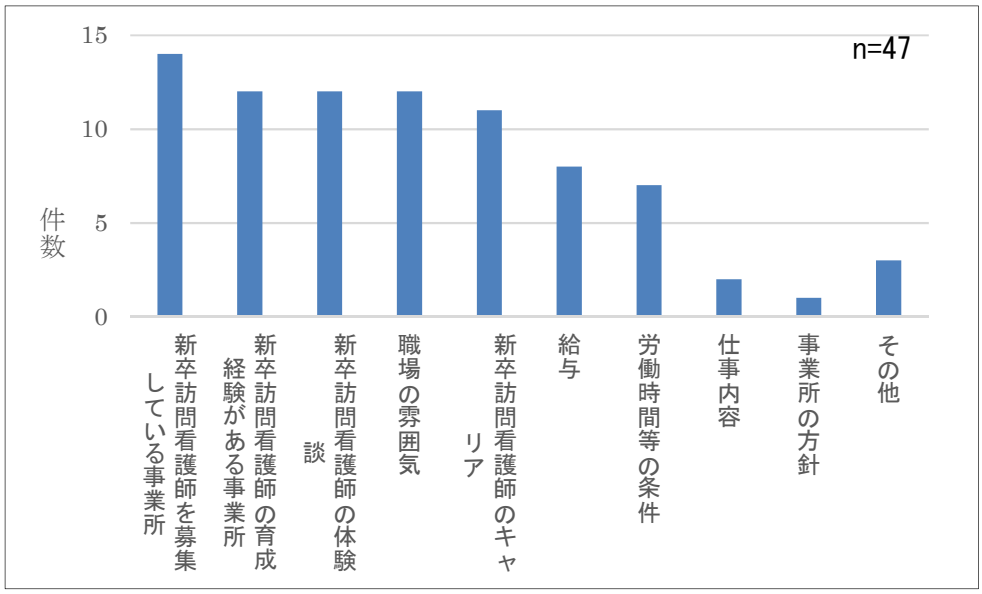
３．専門的な知識、スキルアップ

「高い専門性（認定看護師など）を持つ先輩がいる」「幅広い年代や疾患の利用者を受け入れていてスキルアップできる」「学びたい領域の看護に特化している」など

就職した事業所を選んだ決め手として最も回答が多かったのは、育成体制が整備されていることでした（育成体制の整備については「1-3 育成体制の整備」をご参照ください）。次に多かったのは、事業所の雰囲気や先輩の人柄といった、事業所に所属する人に由来する項目でした。まずは、先輩訪問看護師一人ひとりが、いきいきと働いている姿を見てもらいましょう。

また、「専門的な経験、スキルアップ」を挙げる新卒訪問看護師も多くいました。新卒訪問看護師本人にとっても、事業所にとっても、訪問看護事業所に入職することがゴールではありません。どうなりたいか、どうなれるかという具体的な将来像のイメージを共有するため、面談でキャリアパスについて話し合うとよいでしょう。

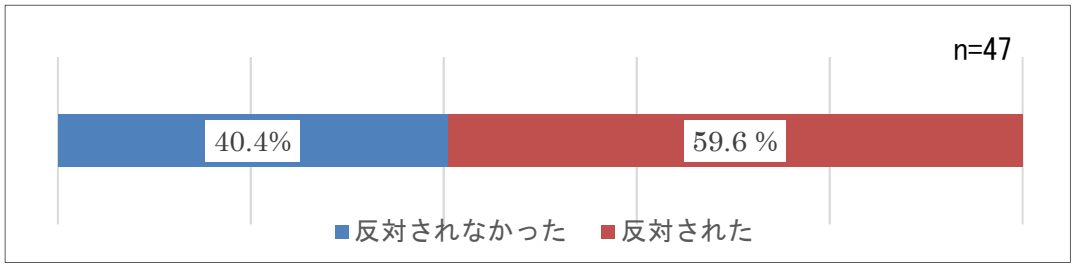
図表6　就職活動の際に収集した情報



就職活動の際に収集した情報としては、新卒で訪問看護師になった先輩がいるかどうかに注目しているようです。また先輩の新卒訪問看護師の体験談は、勤務経験のない看護学生にとって、訪問看護師として働く姿をイメージする好材料です。これまでに新卒看護師の採用実績がある事業所は積極的に伝えるとよいでしょう。

他にも給与や事業所の雰囲気が気になるという学生が多いようですが、学生からは積極的に聞きづらい情報でもあります。事業所側から提示したり、インターン制度等、直接見聞きできる機会を作るとよいでしょう。

図表7　訪問看護事業所への就職に対する周囲の反対



アンケート調査から、6割近くの新卒訪問看護師が、周囲の人に就職を反対されたという実態が示されました。

反対した人（複数回答）のうち、約半数が家族、通学先の看護教員でした。反対理由の 3 分の 2 は「新卒で訪問看護ステーションに入ると医療技術が習得できない」「最初は病院に行くべき」といった回答であり、「何もできない新卒看護師が訪問看護師になることは難しいのではないか」という周囲の不安がうかがえます。

「看護師は病院に就職するもの」という認識を持っている看護教員や、新卒訪問看護師の家族（親や配偶者）はまだまだ多いようです。家族は就職した後も、新卒訪問看護師を身体的・精神的に支えてくれる大きな存在です。必要があれば家族とも面談し、就職に向けて家族に安心感を持ってもらう工夫をしている事業所もあります。アットホームな就業場所で、新卒訪問看護師の個性に応じた育成が可能であるという訪問看護事業所のよいところを家族にも理解してもらい、新卒訪問看護師の応援をしてもらいましょう。就職支援課など、就職に関する相談窓口となる学校関係者には、新卒訪問看護師の育成事例や育成実績を伝えることで先入観を払拭し、訪問看護事業所に関心を持つ学生の就職を後押ししてもらえるにしましょう。

●インターンシップへの参加

アンケートに回答した新卒訪問看護師の 3 人に 1 人は、インターンシップに参加していました。

＊インターンシップとは？
文部科学省は、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を一定期間指導を伴い行うこと」と定義しています。学生を実際に職場に赴かせ、一定期間、業務の体験をさせるものです。インターンシップの主な目的は進路選択や適性の見極めであるため、アルバイトとは区別し無報酬あるいは交通費のみ支給といったケースもあります。近年、キャリア教育の一環として授業で学生にインターンシップを行なわせる教育機関や、採用活動の一環として、インターンシップ学生を受け入れる企業や病院などが増えています。

訪問看護事業所のインターンシップでは、事業所の見学や同行訪問が行われています。訪問看護の魅力、事業所の雰囲気や方針をありのままに知ってもらえるよい機会です。インターンシップを経験した学生を採用することで、入職後のミスマッチを防ぎ、人材を定着させる効果も期待できます。

☆インターンシップの例　～A 事業所の例～

新卒訪問看護師を採用する A 事業所では、卒業学年の 6 月頃までの看護学生を対象に、1 日見学会を行なっています。

＜当日まで＞

・ 年間を通じて事業所のウェブサイトでインターンの参加募集を行っています。
・ 申し込みがあった学生にメールで連絡を行い、見学の日程や個別の相談、希望（会社について詳しく知りたい、新卒訪問看護師から話を聞きたい、●●領域の看護を体験したいなど）を把握します。
・ 日程や同行する訪問看護師、訪問先の調整を行います。この時、利用者や家族から学生の訪問に関する同意を得ておきます。

＜当日＞

・ 実際に訪問看護師が着用している事業所のユニフォームに着替えて、自転車に乗って訪問に同行します。訪問先では利用者へインターンシップ生の紹介を行い、ケアを行う様子を見学してもらいます。

　　⇒訪問看護の業務内容や魅力を現場で実感する。

・ 訪問終了後、事業の概要や事業所の今後の展望などを学生に説明し、学生からの質問に応じます。

　　⇒訪問看護の業務や事業所に対する理解を深める。

・ 昼食も学生にとって貴重な情報収集の時間です。先輩訪問看護師と気軽な雰囲気で食事をしながら話をします。新卒で訪問看護師になった先輩訪問看護師と、病院での勤務経験がある先輩訪問看護師の両方が同席できると、異なる経験を持つ立場から幅広い意見を聞くことができてよいでしょう。この時、よかったことだけでなく困難だったことも含めて話すことで、自分が本当に訪問看護をやりたいか、この訪問看護事業所で働くイメージを持てるか、進路を検討する材料を提供します。
・ 学生が会議やカンファレンスへの参加を希望した場合、可能な限り応じることにしています。

＜終了後＞

・ 1 日インターンシップでの経験をもとに、入職を希望する学生は採用面接の申し込みや書類選考といった次の採用ステップに進むことになります。

上記はあくまで一例です。例えば、A 事業所では、年間を通じてホームページ上で学生の申し込みを受け付けていますが、期間を限定して募集し、集中的に採用活動を行うという方法もあります。また、A 事業所では採用選考の申し込みに 1 日インターシップへの参加を原則必須としていますが、事業所と学生の予定が合わず開催が難しい場合は、説明会や新卒訪問看護師の座談会など他の方法で事業所や訪問看護の仕事を理解してもらうなど、無理のない範囲で実施してみましょう。

アンケート調査の回答をみると、インターンシップに参加した時期は大学 4 年生、特に 6 月前後の春期に参加した方が最も多く、次に多かった時期は大学 3 年生でした。一方で、就学直後から訪問看護事業所への就職を考えている学生が一定数いることを鑑みると、早い時期からインターンシップに参加できるように広報することも効果的と言えます。

●入職前に不安だったこと（自由記述より）

1．同期が少なく相談相手がいないのではないか
「同年代がいないため心細い」など

2．技術が身につくか不安
「病院に就職した同期に医療技術面で遅れをとるのではないか」
「基本の手技を知らないのに在宅の技術が身につくか」など

3．教育体制に関すること/一人前になれるか
「育成体制が整っていないのではないか」
「一人前の看護師になれるのか」「一人で訪問に行けるようになるのか」など

新卒訪問看護師は入職する前に、「同期がいないことで相談相手がいないのではないか」「きちんと技術が身につくのか」「教育体制が整っているか」という、不安を抱えているようです。

少数ですが「将来訪問看護以外の道を選びづらくなるのではないか」という意見もありました。３つ目に挙がっていた「一人前の看護師になれるか」は、病院に就職する看護師にも共通する不安です。

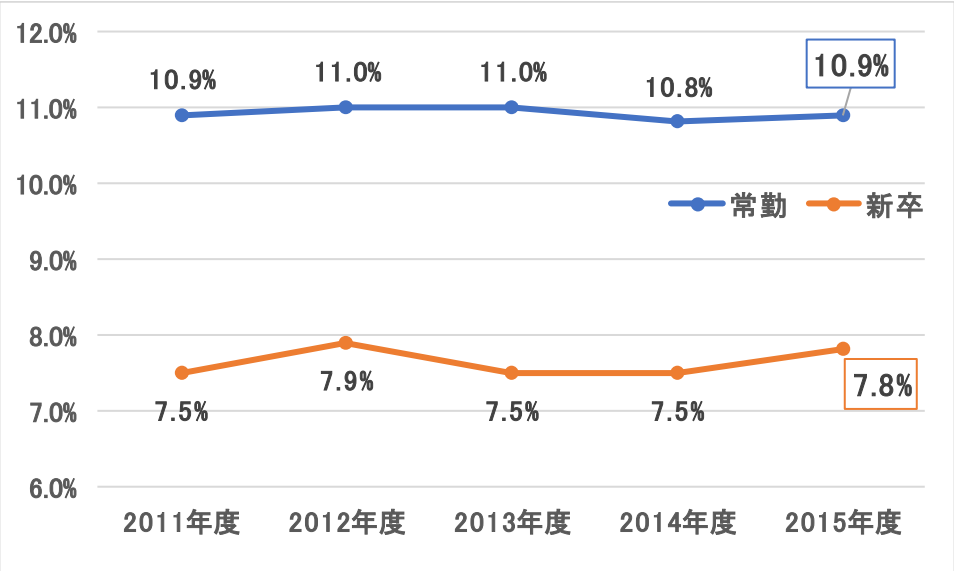
採用活動の段階で面談の機会を設け、訪問看護の仕事に関心を持っている学生と業務の内容、キャリアパスのイメージを共有し、事業所の雰囲気とのミスマッチがないように確認します。

さらに、採用決定後にフォローすることも有効と考えられます。

【コラム】☆新卒訪問看護師の退職について☆

日本看護協会が実施した「2016 年　病院看護実態調査」によると、2015 年に入職した病院看護師のうち、1 年以内に離職した看護師の割合（離職率）は 7.8%でした。

図表 8　　新卒看護師の 1 年以内の離職率



※公益社団法人　日本看護協会「病院看護実態調査」報告書より引用

上記は病院看護師に限ったデータですが、訪問看護師も同様に離職する可能性があります。新卒訪問看護師にとって入職直後の期間は、成長の期間であるとともに、看護という職業への適性を見極める期間でもあります。入職して初めて看護以外の道を考えたり、事業所外でしか実現できないキャリアパスを希望し、事業所から「卒業」してしまう場合もあります。

新卒訪問看護師を採用する際、早期退職による経営上のリスクがあることを認識しておく必要があります。事業所の管理者や先輩訪問看護師の一方的な思いで育成するのではなく、将来どうなりたいかという新卒訪問看護師の意向を踏まえた育成計画を作成することが重要です。同時に、早期退職する可能性も考え、どの程度新卒訪問看護師育成にコストをかけることができるのか試算しましょう。

1-3育成体制の整備　～まず育成担当者を置こう～

ここでのポイント：
新卒訪問看護師の育成は、採用した事業所の中ですべて完結するものではありません。事業所内の体制を整えるとともに、事業所外と協働する体制も必要です。
（１）事業所内では、管理者/育成担当者の役割と心得を確認しましょう。全員で育てる職場づくりが重要です。
（２）法人の本部、都道府県看護協会や教育機関、医療機関など、事業所外の関係機関、関係者と協働しましょう。

訪問看護師に限らず、新卒の看護師を育成するにあたり育成体制の整備が重要であることは、厚生労働省の新人看護職員研修ガイドラインにも記されています。このガイドラインは、訪問看護事業所に入職する看護師も対象として想定されています。「病院」「医療機関」と表記される部分を「訪問看護事業所」に置き換えて読んでみましょう。
☆「新人看護職員研修ガイドライン」の「新人看護職員」と本ガイドで使用する「新卒看護師」はほぼ同じ意味であると考えられます。

新人看護職員を支える体制の構築

病院管理者、看護管理者は、自施設の理念や基本方針に基づいた新人看護研修が実施できる体制の構築に責任を持つことが必要である。また、理念や基本方針を研修に携わる職員全員と共有することが望まれる。

新人看護職員研修は、所属部署の直接の指導者だけではなく、部署スタッフ全員が新人を見守り、幾重ものサポート体制を組織として構築することが望ましい。そして、新人看護職員が看護の素晴らしさを実感したり、看護に対する誇りが持てるように、指導者がロールモデルとして、新人看護職員に示していくことが望まれる。

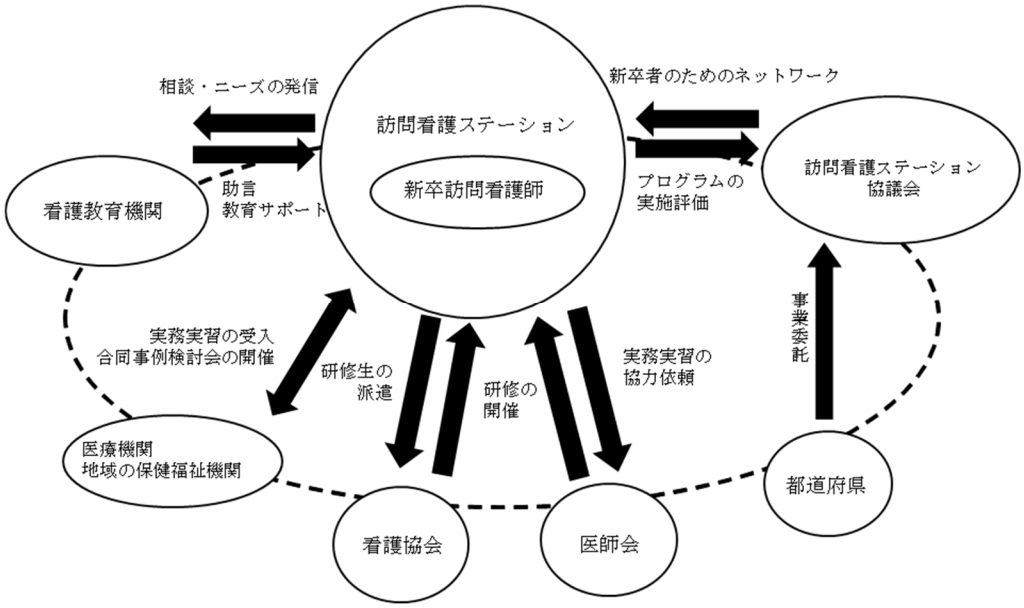
新人看護職員が臨床現場に順応し、臨床実践能力を獲得するためには、根気強く暖かい支援が必要である。また、新人看護職員の不安を緩和するために、職場適応のサポートやメンタルサポート等の体制づくりが必要である。そのためには、新人を周りで支えるための様々な役割を持つ人員の体制づくりが必要である。

新人看護職員の研修は医療機関全体でとり組むものであり、共通する研修内容等は、医師や薬剤師等の新人職員と合同で研修を行い、また、専門的な知識・技術を有する職員を新人看護職員研修に参画させることも必要である。そして、医療機関内の多職種との連携を密にとるとともに、新人看護職員が多職種の業務を理解するための機会を設けることが必要である。

※　厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」p.3 より引用　（下線は追加）

少人数で構成されることが多い訪問看護事業所では、事業所内だけでなく事業所外の機関やネットワークをうまく活用した体制を構築すると効果的です。以下の図は、新卒者を育成する訪問看護ステーションと、ステーションをとり巻く事業所外の連携先とその関係を表しています。以下では、事業所内と事業所外のそれぞれについて、整備すべきことを説明します。

図表9　新卒訪問看護師の育成体制の例



※一般社団法人　静岡県訪問看護事業所協議会「新卒訪問看護師育成プログラム」p.2 を改変

（1） 事業所内でやるべきこと

1）新卒訪問看護師の受け入れの準備と自己点検

新卒訪問看護師は事業所の風土の中で育ちます。事業所のあり方が、新卒訪問看護師の考え方や言動に反映されているといっても過言ではありません。新卒訪問看護師の採用を機に、事業所全体で自己点検をしてみましょう。今まで気がつかなかった課題が見えてくるかもしれません。長年ともに働く仲間同士の中の暗黙の了解やルールなどは新しく仲間になる新卒訪問看護師にとってわかりやすいものになっているでしょうか？記録類や連携の方法は明瞭でしょうか？改善できることは改善し、事業所の特徴や構成メンバーによって、育成体制、育成計画の内容や方法、順序を考えるとよいでしょう。事業所の課題などの自己点検に活用できるツールとして、『訪問看護ステーションにおける事業所自己評価のガイドライン』[7]があります。完璧を目指す必要はありません。新卒訪問看護師の採用が決まったら、できるところから少しずつとり組んでみましょう。

---

[7] 平成 27 年度老人保健健康増進等事業　医療ニーズの高い療養者の在宅生活を支援する訪問看護ステーションの在り方に関するシステム開発および調査研究事業（全国訪問看護事業協会）にて作成。https://zenhokan.or.jp/pdf/guideline/guide09.pdf

２）育成担当者の配置

- **育成担当者の例**

新卒訪問看護師に対する調査では 65％で専任の教育スタッフを配置していることが分かっています。少ない人員の中で専任者を確保することは困難な場合もありますが、新卒訪問看護師にとって身近な相談窓口となる育成担当者は重要です。プリセプター・メンター・相談役などの名称や役割は事業所が育成担当者に期待する役割から検討しましょう。以下の表は、主に病院看護師を想定した内容ですが、訪問看護事業所の育成体制を検討する際にも参考になります。事業所の状況に応じて複数の方法を組み合わせたり、時期によって使い分けることも効果的です。

図表10　新人看護職員の育成担当者の配置の例

名称	定義	適用
プリセプターシップ	新人看護職員一人に対して決められた経験のある先輩看護職員（プリセプター）がマンツーマン（同じ勤務を一緒に行う）で、ある一定期間新人研修を担当する方法。この方法の理念は、新人のペースに合わせて（self-paced）、新人自らが主体に学習する(self-directed)よう、プリセプターが関わることである。	新人看護職員が臨床現場に出てすぐなど、ごく初期の段階で用いるのが効果的である。プリセプターは自分の担当する患者の看護ケアを、担当の新人看護職員（プリセプティー）とともに提供しながら、仕事を通してアセスメント、看護技術、対人関係、医療や看護サービスを提供する仕組み、看護職としての自己管理、就業緒規則など、広範囲にわたって手本を示す。
チューターシップ（エルダー制）	各新人看護職員に決まった相談相手（チューター）を配置し、仕事の仕方、学習方法、悩みごとなどの精神面、生活面など広範囲にわたり相談や支援を行う。	決められた相談相手がいることは新人看護職員にとって心強いとの評価であり、新人看護職員研修期間を通じてチューターを配置することが望ましい。この方法では、日々の業務における実践的指導ができないため、新人と先輩がペアで患者を受け持つ方法とを組み合わせることが多い。
メンターシップ	メンターは、新人看護職員を援助し、味方となり、指導し、助言し、相談にのる役割である。通常、直接的な実施指導者として関わることはなく、支援者的役割を果たす。	メンターは中長期的なキャリア支援、動機付け、よき理解者として関わりながら、人間的な成長を支援する役割であるので、新人看護職員研修後期以降の支援者としてふさわしい。

名称	定義	適用
チーム支援型	特定の指導係りを置くのではなく、チームで新人看護職員を教育・支援する方法	新人看護職員一人に一人の指導者をつけず、チームに参画しながら新人を教育・支援する。チーム内でそれぞれのメンターが得意分野を指導するように役割の分担がなされている。

※　厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」p.6 を改変

● **育成担当者の選定の考え方**

育成担当者を決定する際、管理者が育成担当者を選ぶことが多いようです。育成担当者の要件としては、訪問看護経験の長さよりも、自分が新卒時代に（おそらく病院で）受けた育成方法を押しつけず、新卒訪問看護師と一緒に考え、ともに成長するスタンスで関わることができ、事業所内の他のスタッフと関係がよい人が適任です。

また、継続して新卒訪問看護師を育成している事業所では、成長した新卒訪問看護師が育成担当者の役割を担っています。同じ目線で不安や悩みが共有でき、経験に基づいた具体的なアドバイスができます。

＊育成担当者の具体的な役割、心得の詳細については、「２育成担当者の心得と関わり方のポイント」を参照してください。

３）チームで育成するために

育成計画と役割分担をチーム全体で確認し、新卒訪問看護師の成長段階と課題をチーム内で共有する方法を考えましょう。

事業所全体で新卒訪問看護師を育成する意識は重要ですが、先輩の訪問看護師各自が新卒訪問看護師と関わる様々な場面で、それぞれ異なる視点で課題を与えてしまうと、新卒訪問看護師が混乱する可能性があります。新卒訪問看護師の成長段階と課題を共有する方法（カンファレンス、事例検討会など）を予め検討し、仕組みをつくりましょう。

ある事業所では、個々の新卒訪問看護師の目標やその達成状況、現在とり組んでいる課題などを掲示して、育成の視点や方針を事業所全体で共有できるようにしています。

（２） 事業所外の関係機関との協働

事業所外の関係機関と協働することを視野に入れて、新卒訪問看護師の育成計画を立てましょう。新卒訪問看護師の育成は、一つの訪問看護事業所で完結できるものではなく、法人の本部や、地域の看護教育機関、医療機関や福祉施設、看護協会や訪問看護事業所連絡会、さらには行政など、様々な関係機関と協働し、地域全体で育てるという考え方が必要です。

既に新卒訪問看護師を育成している事業所の多くは、育成計画の立案から評価、具体的

なトレーニングまでのあらゆる段階で、多くの機関や組織の協力を得て、より効果的な育成を行っています。事業所をとり巻く法人の組織体制や、地域の関係機関とのネットワークを積極的に活用し、事業所や法人、地域の関係機関の特性を活かした育成体制を構築しましょう。

新卒訪問看護師を育成している事業所では、以下のような方法で地域と協働しています。

- **法人内の別組織の研修に参加する**

法人内に医療施設や福祉施設・サービスを持っている法人では他職種の接遇研修などに新卒訪問看護師が参加できるようにしているところもあります。新卒訪問看護師にとっては他職種でも同期入職の人と一緒に学べるという利点もあるようです。

- **別法人の病院や施設で看護技術研修をする**

協力してくれる医療機関や福祉施設と話し合い、看護技術演習のために一定期間研修をさせてもらいます。予め管理者同士で何をどのように学ぶのか、リスクについてどう考えるのかを丁寧に話し合っておきましょう。

- **都道府県看護協会、看護教育機関等の機器や人的資源を借りる**

看護技術の習得に関しては 3-6「看護技術、考え方を学ぶ」で例を挙げますが、技術研修以外に、育成計画を作る段階から評価まで看護教育機関の教員や都道府県看護協会と協働をしているところもあります。例えば事例の振り返りや、事業所での事例検討会にファシリテータとして協力してもらうのもよいです。

上記以外にも、地域の訪問看護事業所との協働で多様な事例に触れることができるようにしたり、クリニック・居宅介護支援事業所・地域包括支援センター実習等、事業所の特性を活かし計画をしていきましょう。

1-4育成担当者に対する支援　～担当者一人に任せきりにしない工夫をしよう～

ここでのポイント：
新卒訪問看護師の成長を後押しする育成担当者の支援も重要です。育成担当者が孤立して悩みを抱え込んでしまわないよう、事業所全体でサポートできる仕組みを整えましょう。事業所外の研修や情報交換の機会を活用することも有効な方法です。

ここでは、実際に新卒訪問看護師を採用した事業所で実践している支援例を示します。

- **教え方を学ぶ機会を提供する**

　これまで経験のない新卒訪問看護師の育成には誰しも不安を持ちます。まずは人を育てる姿勢や考え方を身につける必要があります。実践例では、都道府県看護協会や各地で開催される『看護師実習指導者講習会』や、それぞれの病院内で行われている『プリセプター研修』等へ参加している例があります。訪問看護以外の研修も、役に立つ内容がありますので、検討してみましょう。

- **育成担当者が何をすべきか分かるようにする**

　事業所において、新卒訪問看護師を育成する目的や意義、どのような訪問看護師になってほしいかを話し合い、育成の目標を共有しておきましょう。育成担当者がプログラムの立案から関わることが大切です。

　管理者と育成担当者の間での目標の共有や、育成計画への共通理解がないまま、育成担当者に育成計画の作成や育成プロセスの全般を丸投げしないよう注意しましょう。

- **育成担当者が気軽に相談できる体制を作る**

　育成担当者も人を育てるという慣れない仕事に戸惑い、悩んでいます。育成担当者が、管理者や他の訪問看護師に相談できる体制と機会を作ります。

- **育成担当者が一人で悩まないように複数人で評価する仕組みを作る**

　『本当にこの関わりでよいのだろうか』と育成担当者は迷いながら関わっていることがあります。育成に関わる事業所内外の関係者が集まり、育成の目標や計画、課題などについて話し合う育成会議（「３－２育成会議とキャリア面談」を参照）などを定期的に開催し、複数人で成長について評価し、育成担当者の関わりについてねぎらいましょう。また、事業所のすべてのスタッフとの情報共有も大切です。育成状況報告会を開催するなど、工夫しましょう。

- **育成担当者自身が振り返り、リフレッシュができる場を作る**

  自分の訪問業務と新卒訪問看護師の教育の両立は精神的な負担が大きいことが予想されます。十分な休養をとらせるなど、事業所内でのサポートも重要ですが、法人内の複数の事業所の育成担当者が集まる研修や、育成担当者向けの外部の研修に参加すると、同じ立場の仲間ができ、日々の振り返りを兼ねたリフレッシュになるという意見もありました。

- **新卒訪問看護師の失敗を育成担当者のせいにしない雰囲気を作る**

  新卒訪問看護師が失敗した時、新卒訪問看護師と育成担当者がまとめて非難されたり、『新卒訪問看護師が失敗すると、育成担当者のせいのように言われることがありつらい』と感じる育成担当者もいるようです。育成担当者は新卒訪問看護師の一番近くで成長を助ける人であり、責任者ではありません。事業所全体で育成する姿勢を徹底しましょう。

- **育成担当者自身が自分の目標を持てるようにする**

  新卒訪問看護師の育成は育成担当者にとっても成長の機会となります。管理者は、育成担当者の成長を見守るとともに、育成担当者自身が成長を自覚しながら新しい目標を持てるように、定期的な面談を行うなどの支援をしましょう。

1-5　新卒訪問看護師を育成するための職場作り

ここでのポイント：
新卒訪問看護師を育成するための職場環境を整備しましょう。事業所全体で、看護の根拠や育成方針を共有することや、自律性を養う工夫も重要です。

様々な悩みを抱えがちな新卒訪問看護師を事業所全体で育成するため、職場環境作りはとても大切です。ここでは、実際に新卒訪問看護師を採用した訪問看護事業所による職場作りの工夫を紹介します。

- **看護提供時のポイントは具体的に、根拠も含めて全員が理解し、認識を共有できるようにする**

  利用者の暮らす地域や家庭の習慣、生活環境によって、同じサービスを提供する場合でも実施方法が異なることがあります。新卒訪問看護師だけでなく、誰が見ても分かる、事業所によっては「ケア手順書」と呼ばれるような、各利用者へのサービス提供ポイントを書き出したものを作成します。作成の際は、手順だけでなくその手順を行う理由「なぜそうするのか？」とともに書き表します。手順を可視化することで複数の訪問看護師の間で必要なポイントの認識が統一され、事業所全体でのサービスの質の向上も期待されます。

- **育成方針を共有し、職場全体で育成する雰囲気を作る**

  看護には正解がないとはいえ、複数の先輩訪問看護師がそれぞれ異なる視点で異なる内容の指導をすると、新卒訪問看護師は混乱してしまいます。どんな訪問看護師を育てたいのか、育成に関わる先輩訪問看護師の間で認識を共有することが大切です。

  また、新卒訪問看護師は日々成長するにつれ、抱える課題も日々変化します。成長の段階に応じた課題設定や助言を先輩訪問看護師から行うために、事業所の職員全員が新卒訪問看護師の成長段階を把握しておくとよいでしょう。

  そのために、事業所の職員全員の目に付く共用スペースに模造紙を張り、新卒訪問看護師の目標と到達度（できるようになったこと）を掲示し、現段階での課題を共有している訪問看護事業所もあります。

図表11 目標と課題の共有の例

	共有シート（例）	●月●日
		名前：新卒看護太郎
＜目標到達状況＞	△△ができるようになった。	
＜課題＞	○○に少し時間がかかる。	
	■■の病態を勉強中	

- **まずは見本となる先輩が正しい技術を身につける**

新卒訪問看護師に正しい技術が教えられるよう、先輩看護師たちが基礎看護技術勉強会を実施して、新卒訪問看護師の入職までに基本の技術について振り返った訪問看護事業所もあります。実施した事業所では、先輩訪問看護師でも「知らなかった」「ここは自己流でやっていたから、正しい方法を確認できてよかった」と新たな気づきや学びがあったようです。

- **自律性を養う**

新卒訪問看護師を毎年採用していない訪問看護事業所では後輩が入ってこないため、入職後数年経過した新卒訪問看護師をいつまでも「新人」として扱って、成長を妨げてしまう事例もあるようです。新卒訪問看護師本人のためにも、分からないことを何でも教えるのではなく、自ら調べたり考えて、質問や提案をする姿勢を身につけることが重要です。そのためには日々の業務の中で新卒訪問看護師が自律できるようにサポートします。

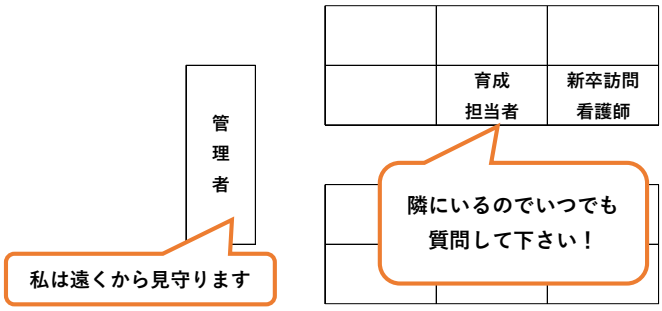
① 調べ物ができる環境作り

看護に関する書籍や雑誌、さらにインターネットに接続できる環境を用意し、自分で調べる習慣をつけてもらいましょう。既に書籍などを置いている事業所でも、内容が古くなっていないか確認してみましょう。新卒訪問看護師と一緒に勉強することで、正しい技術が身についたという先輩訪問看護師の意見もありました。新卒訪問看護師が分からないことを調べる習慣を身につけることで、新卒訪問看護師からの質問の内容が洗練され、先輩訪問看護師の負担も軽くなります。看護技術についても動画で学ぶものなどは繰り返し確認することもできますので、有効な資源です。

② 質問しやすい環境作り

新卒訪問看護師にとって、忙しそうに働く先輩訪問看護師に質問することはとても勇気が必要なことです。まずは質問しやすい環境を整えましょう。質問しやすい環境を整備するため、育成担当者と新卒訪問看護師の座席を隣に配置することが多いようです。

図表12　座席配置の一例



③ 提案しやすい環境作り

新卒訪問看護師の育成環境は先輩訪問看護師たちが一方的に作って提供するものではありません。新卒訪問看護師自身からも、困りごとや解決のためのアイデアを提案できる機会を作るなどの工夫をして一緒に解決策を考えましょう。

＜新卒訪問看護師の実践例＞

事業所に古い褥瘡の書籍しかなかったので、勇気を出して先輩に相談をしたら、新しい書籍を事業所で買ってもらうことができました。その後、自分が書籍の管理担当の役割を任されるようになりました。

自律した訪問看護師として成長するために、新卒訪問看護師が自ら考え行動に移すという経験をたくさんしてほしいですね。

２育成担当者の心得と関わり方のポイント

２-１育成担当者の心得

ここでのポイント：
看護の実務経験がない、同期入職者がいないなど、新卒訪問看護師の特性を理解した上で、新卒訪問看護師への接し方に配慮しましょう。また、育成に関わる看護師の姿勢と関わりのポイントを紹介します。

（１） 新卒訪問看護師の特徴を踏まえて接しましょう

① 看護業界で働いたことがない	⇒	略語や暗黙の了解に注意しましょう

新卒訪問看護師は、病院で看護を経験した看護師と違い、専門用語や、看護の世界で常識と思われることについての知識がない場合があります。

理由が分からないまま暗黙の了解で行なっている業務がないか、分かりづらい略語（サービス担当者会議をサ担、カセイマグネシアをカマ、など）を多用していないか、振り返ってみましょう。先輩訪問看護師にとって当たり前になっていて、気をつけているつもりでも気づかない場合があります。互いに注意しあったり、新卒訪問看護師が分からないことを申し出ることができるような雰囲気作りも重要です。

② 「分からないこと」がわからない	⇒	上手に問いかけながら、コミュニケーションをとることを意識しましょう

新卒訪問看護師は、入職してから多くのことを学びます。新卒訪問看護師にとってすべては未経験の世界であり、「分からないこと」がわからない状況になることも多々あります。持っている知識や経験を実践と結びつけたり、全体像からできている点・とり組むべき課題を自ら整理することは難しいため、育成担当者と一緒に振り返りましょう。どこまでは理解していて、どこからがわからない部分なのかを育成担当者とともに整理をして、取り組む課題を明確にしていくことが重要です。

育成担当者側から問いかけをして理解の度合いを確認したり、質問をしやすい雰囲気を作ることが重要です。

③ 技術面の不安を実感することが多い	⇒	病院看護師と身につけるべきスキルの順番が異なることを意識しましょう。方法だけでなく根拠や考え方を伝えるようにしましょう。

訪問看護は、病院に比べると医療処置に関する看護技術を繰り返し実践する機会が少ないです。同級生など、病院等に勤務している看護師と比較して、訪問看護師である自分は看護技術が上達していない、と劣等感を持つことも多々あります。

訪問看護は、生活に関する看護技術については繰り返し実践し、利用者の生き方を尊重

する高度な個別ケアの提供が求められていること、病院看護師と身に着けるべきスキルの順番が異なることを折に触れて新卒訪問看護師と共有しましょう。また、新卒訪問看護師は技術の手順に集中しがちです。なぜそのようにするのか、根拠や考え方こそ先輩看護師が伝えていきましょう。

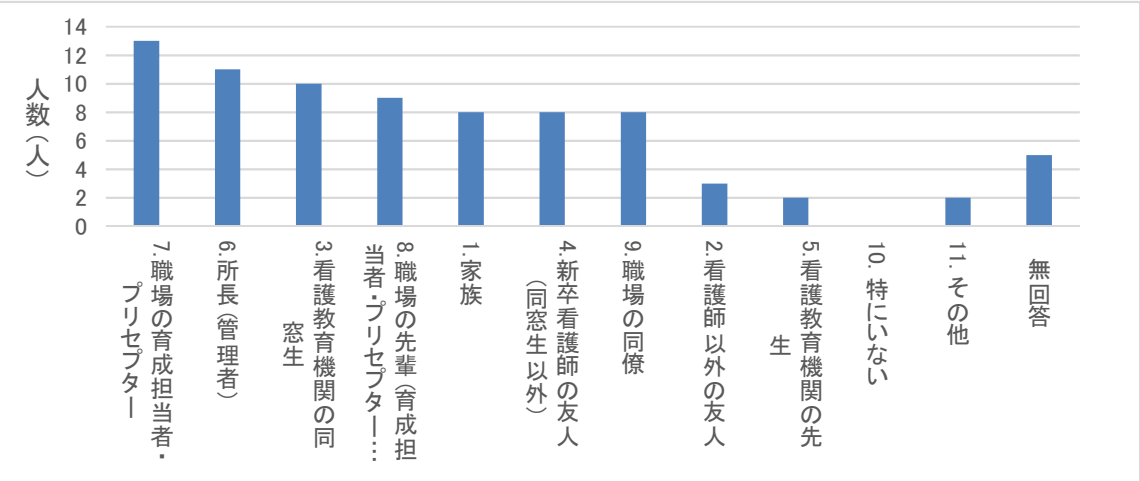
④　同期入職の新卒訪問看護師がいない	⇒	新卒訪問看護師の相談相手になろう。 また、事業所外の相談者もいることを知っておこう。

訪問看護事業所は少人数で運営しているため、新卒で病院に入職する場合と違い、多くの場合、同期入職者がいません。同期がいないことで、比較されることがなくのびのびと働く新卒訪問看護師もいますが、自分の成長度合いが分からず、先輩看護師と比較して自分の技術不足を不安に感じる新卒訪問看護師もいます。また、日常的に気軽に悩みを相談できる相手としての同期がいない点も病院と異なっています。同期がいればすぐに確認できるちょっとしたことも先輩に聞かざるを得ず、「忙しい先輩にこんなことを聞いてもいいのだろうか」と遠慮してしまう新卒訪問看護師が多いようです。

新卒訪問看護師の育成にあたっては、個人の性格に合わせて成長の道しるべを示すことや、「気になることは何でも、何度でも聞いてよい」と伝えて、身近な相談役として寄り添うことが重要です。

新卒訪問看護師を対象としたアンケート調査では、仕事で悩んだ時の相談相手についても尋ねています。職場関係者以外の相談相手として 2 割以上の人が「看護教育機関の同窓生」や「家族」を挙げていました。就職に伴い母校の所在地や実家を離れたなど、新卒訪問看護師それぞれの状況に応じた配慮があるとよいですね。

図表13　　仕事で悩んだ時の相談相手(n=29)



⑤　成長を焦る	⇒	少し頑張れば達成可能な目標を立てていきましょう

訪問看護は基本的に訪問看護１件あたりに報酬がつく仕事です。新卒訪問看護師は単独で訪問ができるようになるまでの間、「自分は１円も稼いでいない、役に立っていない」と申し訳ない気持ちになったり、早く一人で訪問しなくては、と焦りがちです。できるようになったことをフィードバックして成長の実感を持たせたり、事業所としての目標と本人の目標とすり合わせながら、少し頑張れば達成可能なレベルの目標を立てていきましょう。目標は達成することが簡単すぎても難しすぎてもモチベーションが下がります。

⑥　教科書の知識では解決できない利用者の複雑性に混乱する	⇒	訪問看護の特性を先輩看護師が理解して関わりましょう

訪問看護の利用者は複数疾患を持っていたり、家庭環境も様々です。同じ疾患や障害でも、利用者によって提供する看護は違います。こうした複雑な状況でアセスメントを実施し、看護を提供することは、教科書の知識だけでは大変難しいものです。様々な知識を組み合わせ、利用者や関係者と話し合い、個別性の高い看護を提供している訪問看護の特性を先輩看護師は意識しましょう。新卒訪問看護師に難しすぎることを求めていないか考えながらサポートをしましょう。

⑦　アンラーニング（学びほぐし）があまり必要でない	⇒	よいところを伸ばしましょう！

新卒訪問看護師の強みとなる特徴も挙げます。病院勤務経験を経て訪問看護師になった人はこれまでのやり方や考え方を一度捨てるようなアンラーニング（学びほぐし）を少なからず経験したと思います。新卒訪問看護師はアンラーニングすることに労力をかけなくてもよいことが強みです。強みを伸ばす支援をしましょう。

【コラム】☆社会人経験がある新卒訪問看護師について☆

社会人経験がある新卒訪問看護師は、「年齢」に関わる悩みを多く抱えるようです。事業所内で先輩看護師が年下になる等、お互い気を使うことが多いと感じているという意見がありました。

また、サービス提供場面においても、利用者は新卒訪問看護師の見た目から、「経験がある看護師」が担当していると判断してしまうことがあり、新卒訪問看護師のプレッシャーも大きいようです。

育成する側からみると、社会人経験がある新卒訪問看護師は、給与に対する仕事・役割を果たすという意識や、自分の勤怠管理が身についているため、社会人としての自立に支援がさほど必要でないというメリットがあります。

（2） 育成に関わる上で望ましい姿勢を理解しましょう

育成担当者をはじめとして育成に関わる人たちはどのような姿勢でかかわることが望まれるのでしょうか。以下にいくつかのポイントを挙げます。

① 自ら考え、自律した看護師育成を目指す

丁寧に育成することは重要ですが、いつまでも支援すればよいわけではありません。目指すは自ら考えて行動ができる、自律的な看護師になることです。先輩から見ると不安があるかもしれませんが、どこまでできればよいのか、到達可能な目標を立てましょう。いつまでも新卒扱いでは、新卒訪問看護師自身もモチベーションが下がります。

② 新卒訪問看護師が持っている知識や気づきを引き出し、実践につなげる支援をする

新卒訪問看護師は看護学生ではなく看護師免許を持った一人の看護師です。育成担当者は「教えてあげる」「指導する」という方法ではなく、新卒訪問看護師がこれまで学習してきた知識や気づきを「引き出し」「実践に結びつける」ようにして関わりましょう。

③ 考え方は多様であることを自ら認め、新卒訪問看護師にも伝える

育成に関わる人たちは、自分自身の仕事に関する考えや看護についての考えなどを分かってほしいと思いを押しつけてしまったり、新卒訪問看護師の考え方を否定してしまうことがあります。看護師それぞれの考え方や価値観があることを認めましょう。新卒訪問看護師だけでなく、同僚スタッフなどにもそれぞれの考え方、受け止め方があることを意識しましょう。

新卒訪問看護師自身も、答えが一つではない訪問看護の世界に戸惑うことがあるので、多様な考え方を認めることについて伝えていきましょう。

④ 求めていることが今の新卒訪問看護師の状況に合っているか考える

訪問看護で考えることは、調べればすぐに分かることもあれば、かなり多くの知識を融合させて判断する必要があること、さらには明確な答えがなくその時々の状況に合わせて判断していくことなど様々です。育成に関わる人が「これぐらいは簡単なことだ」と考えていることが本当に新卒訪問看護師に適した課題なのか、新卒訪問看護師の成長度を見ながら考えましょう。

⑤「できない看護師」と決めつめず、広い視野で柔軟に成長を受け止める

新卒訪問看護師は一人ひとり個性があり、成長スピードも様々です。また、育成はする側とされる側の相互作用でよい効果が生まれます。「できない」「言っても聞かない」など一方的な決めつけは好ましくありません。同じような目を利用者や家族にも向けていませんか？日々のケアにも固定的な見方が反映されている可能性がありますので注意しましょう。

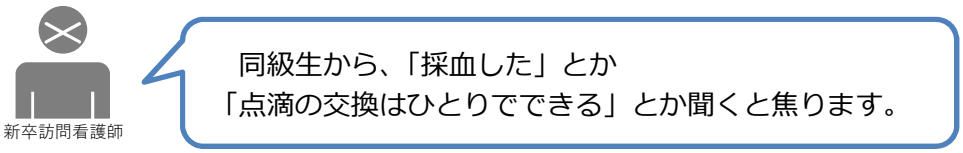
2-2困った時の対応

ここでのポイント：
新卒訪問看護師と育成担当者が育成の途中で悩みがちなポイントと解決策を紹介します。一人で抱え込まず、周囲に相談し、協力を得ましょう。

ここでは、新卒訪問看護師の育成に携わった育成担当者の先輩たちが困ったことと、その解決策の例をお示しします。何よりも、育成担当者が一人で悩まないことが大切です。

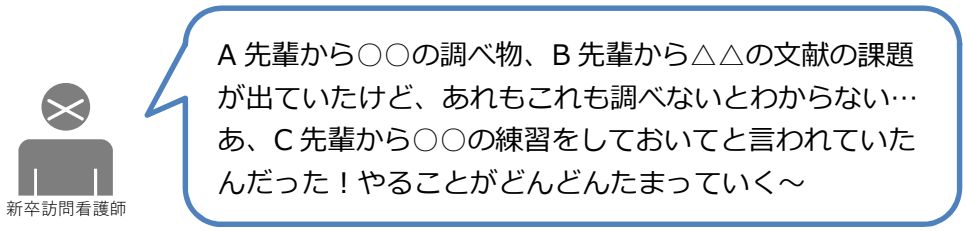
＜新卒訪問看護師の「困った」＞

- **病院に就職した同級生と比べて、技術経験の差を感じて自信をなくしている。**



➢ 新卒訪問看護師は、医療処置に関する看護技術の経験する機会が少なく劣等感を抱きやすいようです。実際には経験する内容が異なるだけで、生活を支える看護技術について経験する機会も多く、高度な技術を求められます。技術が劣っているわけではないことを伝えるとともに、生活を支える看護技術が利用者や家族にとって、とても重要であることを伝えましょう。「できるようになったこと」をポジティブフィードバックし、今後、新卒訪問看護師本人が何を評価の指標にするとよいかを伝えましょう。

- **新卒訪問看護師が身につけるべきことが多すぎて、パニックに陥っている。**



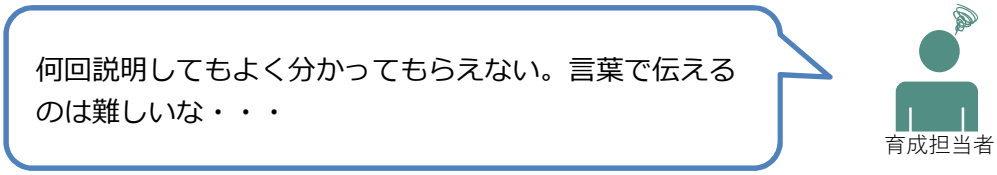
➢ 看護師は教育機関で学んだことと、実際の臨床で直面することの差に、ショックを受けることがあります。差を埋めるために新卒訪問看護師は必死で知識や技術を習得しようとしますが、身につけるべき内容の優先順位が分からな

いことが多いものです。先輩訪問看護師が良かれと思ってアドバイスした内容すべてを一度に習得しようとして、混乱することがあります。育成担当者を中心に、新卒訪問看護師の成長段階に応じて優先順位をつけ、今身につけるべきことと、将来的にできればよいことを整理し、着実な成長の手助けを行いましょう。

- 様々なバックグラウンドの先輩訪問看護師がいる事業所では、それぞれが受けた教育のよいところとりをした育成が可能である一方、「身につけるべき基礎知識・技術」の考え方が異なることがあり、なおさら新卒訪問看護師を混乱させます。どんな基礎知識や技術をどのくらいの時期までに習得をしていくか、新卒者や育成者と話し合っておくことが大切です。
- 事業所内で新卒訪問看護師の成長段階の共有を行うことで、育成担当者以外の先輩訪問看護師が適切なアドバイスを適切なタイミングで行うことができるようにすることも大切です。

＜育成担当者の「困った」＞

- **育成担当者として新卒訪問看護師に上手く説明ができない。**



- 伝える方法を変えることが有効であるという新卒訪問看護師の育成担当経験者からの意見があります。表現を変えたり、絵や模型を使ったり、別の先輩訪問看護師から伝えてもらうことが有効です。摘便のコツを上手く言葉では伝えられないので、身近なペットボトルで模型を作り、伝授した事業所もあります。

- **育成業務と自身の訪問看護師としての訪問業務の両立が難しい。**

育成担当者だけど訪問もするし、私が訪問を終えて帰ってくるまで新卒さんが待ってくれていて、そこから今日の振り返りをすると残業が増える。

  - 他のスタッフに電話対応など業務の一部を手伝ってもらえないか交渉したり、事業所の管理者に相談してみましょう。新卒訪問看護師の育成は重要な業務であり、将来の事業所運営のために必要であるという認識を事業所全体で共有することが大切です。
  - 育成担当者一人で育成するのではなく事業所全員で育てることを意識しましょう。他の看護師と指導方法や内容、ケアの手順、新卒訪問看護師の近況を積極的に共有し、育成担当者がいなくても新卒訪問看護師が相談できる環境を全員で作ることが大切です。
  - 採用前に経済的・人的な負担について、きちんと試算をしておきましょう。経営面での試算には「地域で育てる新卒訪問看護師の包括的人財育成ガイド」のp.9-10 が参考になります。

- **新卒訪問看護師と関係性がよくない。**

何回も同じことを言っている気がする。イライラするしそりが合わないと思う。

  - 育成担当者が「教える」「指導する」という考え方で接すると、萎縮してしまう新卒訪問看護師もいます。管理者ではなく育成担当という立場を意識し、厳しく接するのではなく、新卒訪問看護師と「一緒に考え」「伴走する」ことを意識しましょう。
  - 少人数の事業所で育成を行っていると、お互いに息が詰ってしまうものです。リフレッシュも兼ねて新卒訪問看護師、育成担当者ともに外部の研修に出かけてみましょう。また、法人本部の職員や、看護教員、他事業所の訪問看護師といった外部の第三者が仲裁に入ると上手くいくこともあるようです。事業所管理者に状況を伝えて相談してみましょう。育成担当者を交代制にしたり、複数で育成担当者を担当するなどの工夫をしている事業所もあります。

- **新卒訪問看護師の成長のスピードが遅いと感じる。**
  - 成長のスピードは人により大きく違いがあります。育成担当者が求めるレベルと新卒訪問看護師ができることのレベルに大きな差があると、新卒訪問看護師、育成担当者双方に大きな負担がかかります。事業所の状況や新卒訪問看護師の性格、利用者の状況により、成長のスピードは千差万別であることを理解しましょう。
  - 焦らないことが大切です。新卒訪問看護師の育成を経験した方は「真摯に接していれば育つ」と感想を述べています。目指す目標があいまいであったり、高すぎる目標ではないか確認し、明確で小さな目標を一つずつ達成していきましょう。
  - 「まだ、●●ができていない」ということより、「既に、●●ができるようになった」と、できるようになったことに意識を向けましょう。新卒訪問看護師ができるようになったことを事業所内で共有し、焦らずじっくりと育成していくことが重要です。
  - 悩んでいる背景には新卒訪問看護師自身が高すぎる目標を持っていたり、何か悩みがあるのかもしれません。よく話し合い、新卒訪問看護師の率直な思いを受け止め、育成担当者は事業所の管理者とは異なる立場から助言をするようにしましょう。

３育成計画のポイント

３-１育成計画の作成

ここでのポイント：
育成計画は事業所が目指す長期目標と、個々の新卒訪問看護師の特性や成長段階に応じて、具体的な短期目標を設定して成長をサポートしていくことが重要です。本人とともに、適宜到達状況を評価して振り返り、目標を見直しながら反復して学習することで、訪問看護師として自律することを目指しましょう。

＜育成の目標＞

はじめに育成の目標を立てましょう。

訪問看護師の「一人前」は定義しにくく、また、すぐに到達できる目標ではありません。

例えば、長期目標として「一人の訪問看護師として自律し、訪問看護師として『利用者のご自宅で看護を提供する』ことを理解して訪問看護を実践できるようにすること」などが考えられます。

長期目標の達成に向けて、成長のプロセスに沿って短期的に実現可能な具体的な目標を設定します。短期的な目標の達成状況を定期的に評価しながら、目標を見直したり、次の短期目標を設定しましょう。

訪問看護師として自律するためには、利用者の生活の場で看護を行う上で必要となる専門的な看護の知識や技術の他に、基本的な態度、マナーや、利用者や家族、事業所内の他の訪問看護師、そしてともに利用者と関わりチームケアを行う多職種とのコミュニケーションの能力も求められます。

こうした知識やスキル、態度を習得するための育成プログラムは、事業所内での日常業務を通じた OJT の説明、事業所外の集合研修への参加や医療機関や施設での実習などを効果的に組み合わせて、計画しましょう。

＜基本的なプログラムの流れ＞

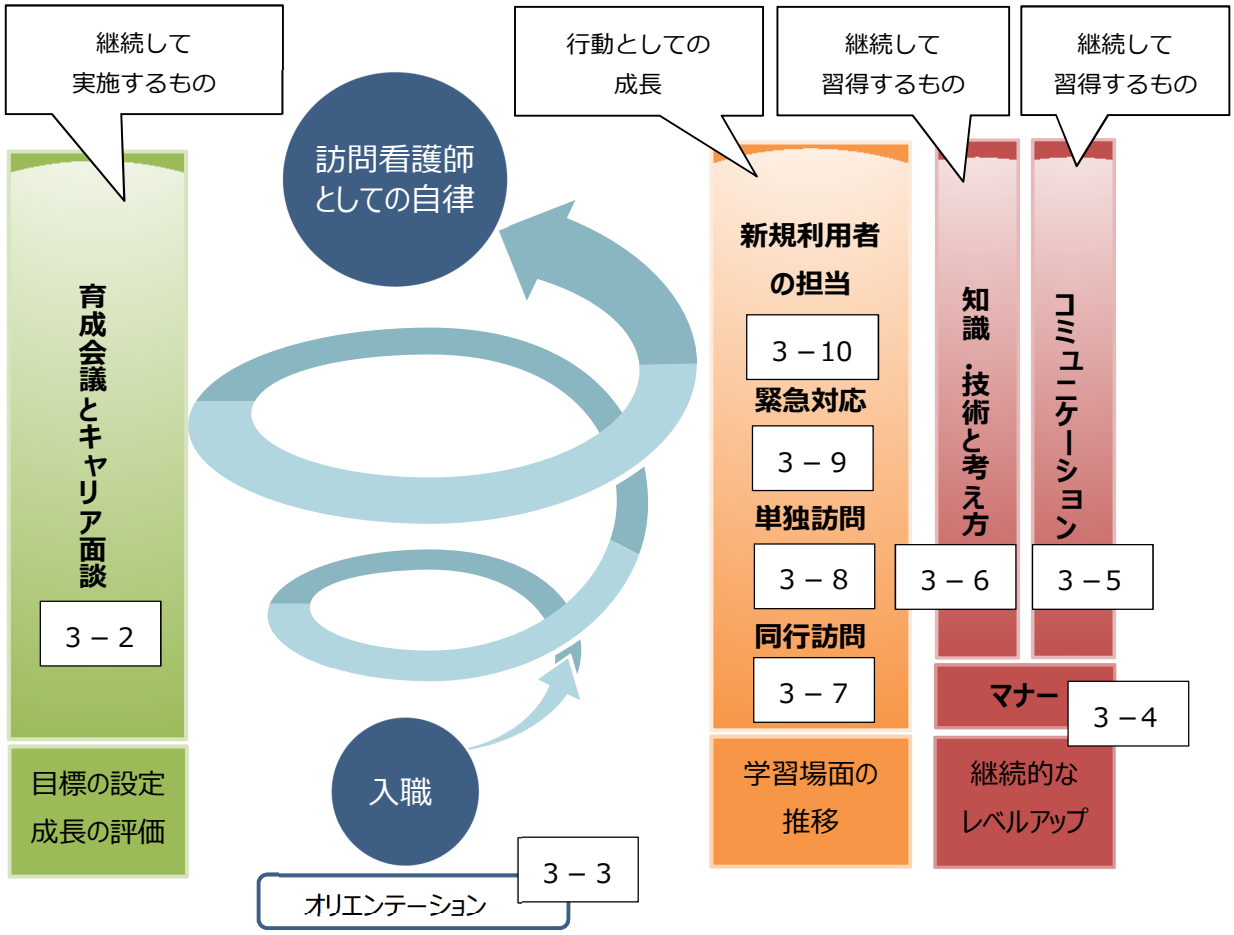
以下に基本的なプログラムの流れを示します。

入職してから、訪問看護師としての自律を目指して育成のプロセスが始まります。

成長プロセスに沿って、継続的な目標の設定や評価と見直しのための面談や、育成に関わる関係者による「育成会議」を定期的に開催し、皆で新卒訪問看護師を育成する体制を作ります。一方、新卒訪問看護師本人とも定期的に面談し成長のプロセスを共有します。この育成会議と面談の両方が連動していることが重要です。（育成会議の内容については、３－２参照）。

入職後の最初のプログラムは、オリエンテーションです。ここでは、新卒訪問看護師が事業所の一員として働けるように、導入として今後意識することや、注意することについて伝えます（３－３参照）。さらに、訪問看護師として求められるマナーを土台として、コミュニケーション、看護に関する知識・技術とその根拠となる考え方は、実務の経験を通じて継続的に学びます（３－４～３－６参照）。学習のプロセスは「単純から複雑へ」あるいは「見学→指導下で行う→一人で行う」というステップを踏みます。訪問看護での仕事と研修を通してそのステップを踏めるようにプログラムを組みます。（３－７～３－１０参照）。大切なことは、入職から自律までの期間は皆異なるということです。新卒訪問看護師の個性に合わせてプログラムは柔軟に運用していきましょう。

図表14　育成計画の考え方（白四角内は本ガイドで書かれている章番号を指す）



留意事項：

- 事業所の状況や、新卒訪問看護師の性格等により経験する順番は異なります。
- 事業所全体で学習計画を共有し、新卒訪問看護師の育成状況を共有することが重要です。

３-２育成会議とキャリア面談

ここでのポイント：
定期的な育成会議や面談を行い、事業所としての目標と、個々の新卒訪問看護師の目標についてすり合わせを行い、今後の方針や考えを共有する機会を設けましょう。

自立した訪問看護師を目指して目標を設定するとともに、目標の達成状況や本人の考え方を定期的に確認しましょう。新卒訪問看護師は、入職し不安を多く抱えています。特に入職直後は業務への理解を深めてもらうとともに、仕事の不安、社会人としての不安をフォローするため、面談を実施しましょう。

（１） 育成会議、フォローアップについて

育成担当者や管理者が参加する育成会議では、定期的に育成状況、現状の課題について共有します。それぞれ、精神面でのフォロー、技術的なフォローなど、役割を分担し、必要なサポートの打ち合わせをしましょう。

育成会議とは･･･新卒訪問看護師を育成する訪問看護事業所の多くは、様々な名称で、「育成に関わる人が集まり教育プログラム作成から評価、その時々の課題の検討」の会議体を定期的に持っていました。ここではこのような会議体を「育成会議」と呼びます。

（２） キャリア面談について

目標を設定するとともに、成長段階に応じた短期的な目標を設定するための面談を行います。また、事業所として目標している成長のスピードと、新卒訪問看護師の目標をすり合わせしながら、実現可能な目標を設定することが大事です。新卒訪問看護師が自分の成長段階に応じて開催します。

- **面談の開催時期と頻度**

面談実施時期（例）：		
入職後 2～3 ヶ月まで		毎週 1 回 30 分程度
入職後 4～6 ヶ月目まで	毎月 1 回に 1 回　30 分程度	
以降 2 年目まで	2～3 ヶ月に 1 回　30 分程度	

- **目標の設定**

まずは新卒訪問看護師本人に、今の自分の目標や課題は何かを考えてもらいます。育成担当者らは新卒訪問看護師の考えを聞き、成長段階に応じた目標を随時提案します。

設定する目標（例）: ＜短期目標＞　訪問している利用者の内服薬と病態を理解する △△さんのおむつ交換に自信を持つ ××さんと◆◆さんの訪問を通して糖尿病の人の足の観察ができる □□先輩看護師に分からないことを質問できるようになる ●月△日に□さんの単独訪問ができるように準備する

- **目標および到達状況の共有**

新卒訪問看護師の育成においては、事業所全体で一貫した方針のもとで進めることが重要です。そのためには、目標に向かって、現在の到達状況を共有しましょう。新卒訪問間看護師と関わり、育成する管理者や育成担当者、先輩訪問看護師の間で、目標、具体的な育成計画、できるようになったこと、現状の課題、今後の計画などを共有するための仕組みをつくりましょう。

共有の方法（例）: 新卒訪問看護師の了承を得た上で、事業所の共用スペースに目標と到達度（できるようになったこと）を掲示し、現段階での課題を事業所全体で共有する。

- **その他の面談内容**

他にも、定期的に新卒訪問看護師と以下のようなこと話し合い、現状の課題の解決や今後の育成に役立てましょう。

その他の面談の内容（例） ✓　看護職としての不安・気づいたこと ✓　事業所で勤務する上での不安・気づいたこと ✓　疑問に感じていること、興味があること ✓　知りたいこと、意見、その他必要なこと

3-3オリエンテーション

ここでのポイント：
オリエンテーションでは、新卒訪問看護師が事業所の一員として働けるように、注意することについて説明します。

（1） オリエンテーションの目的

入職後、もしくは入職前に早い段階でオリエンテーションを行います。オリエンテーションの主な目的は以下の 3 点です。

①職場で「孤独感（居づらさ)」を感じないようする。
②訪問看護事業所の業務の概要と一日の流れを理解する
③なりたい訪問看護師像を描く

（2） オリエンテーションの内容

オリエンテーションでは以下のことを伝えましょう。ただし、伝え方や新卒訪問看護師の性格によっては、過度なプレッシャーを感じる場合もあるため、伝え方に工夫が必要です。また、オリエンテーションは事業所内のみで行う必要はありません。地域の関係職種を訪問してそれぞれの役割や訪問看護との連携について聞くなどすることで、訪問看護師の役割を認識できることもあります。以下に、盛り込むとよい内容を示します。

- 新卒訪問看護師へ歓迎の言葉、新卒訪問看護師に期待すること
- 事業所の理念、特徴や地域における役割
- 訪問看護の業務の概要
- 個人情報の取り扱い
- 安全管理（医療安全、交通安全、感染予防等）
- 育成プログラムの概要（体制、スケジュール、方法など）
- 事業所スタッフとしての心構え（事業所内、連携先、訪問先でのマナーや就業規則、勤怠管理など）

オリエンテーションの際には、書籍や関係団体が作成しているパンフレットなども活用できます。

留意事項：
- 事業所の一員として前向きにとり組みたいというモチベーションにつながるように配慮しましょう。
- 一方的に説明するだけではなく、新卒訪問看護師から不明な点、疑問などを聞き、丁寧に伝えましょう。

３-４マナー

ここでのポイント：
新卒訪問看護師が利用者宅を訪問したり、在宅療養を支えるチームの一員として他者と協働する上で、必要となるマナーを身につけるための考え方や留意点を説明します。

近年は高齢者と同居の経験がなく、高齢者の考え方や重視するポイントを知る機会のない新卒看護師も増えています。訪問看護師は利用者の「自宅」に入るため、注意すべき点が病院看護師と異なります。新卒訪問看護師が陥りやすいマナーの問題点について、予め注意を促すことが必要となります。

新卒訪問看護師と先輩訪問看護師では育った環境が異なるため、経験したことがある事柄や常識とされている事柄も異なります。意外な場面で、知っていて当たり前だと思うことを知らなかったり、経験したことがないことも予想されますが、「こんなことも知らないの？」と新卒訪問看護師本人を責めるのではなく、最初は丁寧に説明をして、練習する機会をつくりましょう。

【コラム】　☆電話対応の練習をしましょう　～携帯電話と異なる受け答えのポイントを身につける☆

携帯電話が普及した現代では、固定電話がない環境で育った新卒訪問看護師も少なくありません。会ったこともない他人から、自分の知らない用件でかかってくる電話で情報を引き出し、他の人にも内容を伝えられるようメモをとりながら、確実に受け答えをするには慣れが必要です。

電話のとり方の基本マナーを教え、まずは事業所内にてロールプレイング形式で練習をしましょう。よくやりとりする内容を文字に書き起こし、台本を作っておくのもよいでしょう。事業所にかかってくる電話を積極的にとるようにして身につけてゆきましょう。

利用者の暮らす地域、家庭の習慣などの違いから、マナーとして求められる対応が利用者ごとに異なる場合もあることも予め伝えておきましょう。

新卒訪問看護師にとって、家庭ごとに異なる手順や作法を一度に全て覚えることは困難です。マナーの根拠となる考え方を示し、本質を理解することでマナー全般の向上につながることを念頭に置いた助言を心がけましょう。

事業所全体で看護の質を統一するため、利用者ごとに手順とその根拠を示した細かい手順書を作成している事業所もあります。

＜手順書の例＞

① 利用者のご自宅へ向かう

- 時間に遅れず、交通ルールを遵守して利用者宅まで向かう。
  道路事情や前の訪問の都合で、少しでも遅れそうな場合は、予め利用者へ連絡します。少しでも遅れると、利用者やご家族は心配してしまいます。
- 自動車や自転車は、決められた場所に停める。

② 入室時

- 靴を並べる
  玄関では、靴を端に寄せて並べます。
- 靴下を持参する
  雨の時に靴下が濡れることもあり、濡れたままや、裸足で入室すると嫌悪感を覚える人が多いです。きれいな靴下を持参するようにしましょう。
- 上着（コート、ジャケット、ジャンパーなど）を脱ぐ
  訪問看護に限らず入室の前には、上着を脱ぐことがマナーとされています。荷物を持っていると脱ぎにくいことも考えられますので、脱ぐタイミングも工夫が必要です。

③ 在室中

- 室内をじろじろ眺めたり、勝手に部屋に入らない。
  自宅を訪問する訪問看護師をどう思っているかは、利用者によって異なります。客人として家でもてなしたい反面、十分な準備（掃除など）ができない状況にあるかもしれません。本来、他人に家に上がってほしくないと思っているかもしれません。利用者やその家族に配慮し、必要以上に家の中のものを見たり、立ち入る必要のない場所には立ち入らないしましょう。
  また、ちょっとした物の置き場所や扱い方にもその家庭の価値観やルールがあります。できるだけ尊重するようにしましょう。家庭のルールに従うことが難しかったり、ルールを守ることで不利益を被る場合は先輩訪問看護師に相談し、利用者や家族と話し合いの機会を持ちましょう。

④ 退室時

- 使用した物などを片付け、元の位置に戻す。
  訪問看護師が退室した後に利用者が困ることがないようにしましょう。普段使っている物がいつもと違う場所に置いてあると、利用者の方は、物が無くなったり訪問看護師が間違って持って帰ってしまったのではないかと不安に思ってしまいます。無用なトラブルを避けるためにも気をつけましょう。

3-5コミュニケーション

ここでのポイント：
新卒訪問看護師は利用者とのコミュニケーションが先輩訪問看護師のように上手くいかないことに悩みます。事業所内や他職種とのコミュニケーションにも悩むことがありますので、フォローが必要です。

コミュニケーションは、相手の背景知識、所属コミュニティ、立場の違い等で留意するべきことが変わります。新卒訪問看護師として、入職すると新たなコミュニティに属することになり、悩むことが増えることもあります。

新卒訪問看護師が「利用者・家族」「事業所内の他の訪問看護師」「他職種間」と円滑にコミュニケーションできるようになるための助言や指導が重要です。

（1） 利用者・家族とのコミュニケーション

利用者や家族との信頼関係を新卒訪問看護師が築き、適切な看護を提供するために、日頃からの円滑なコミュニケーションができるよう、指導、助言することが重要です。

基礎教育で学んだことが非常に重要です。利用者や家族の気持ちや価値観を尊重した態度、看護師としての意見を持つことや倫理観を育てていくことも重要です。

先輩看護師がするのと同じコミュニケーションをする必要はありません。先輩看護師のよいところをとり入れるのはよいことですが、ただ真似をするだけでなく、相手との関係性を考え、真摯で誠実なコミュニケーションを心がけます。

このような新卒訪問看護師の事例がありました。

訪問先で先輩の話し方を真似してみたら、「生意気だ」とクレームになってしまいました。先輩は同じ方法で利用者さんと上手くやっているのに、なぜでしょう。

⇒同じ内容でも、どんな人が話すかによって受け手の印象は異なります。利用者との関係が確立されている先輩訪問看護師と、初対面に近い新卒訪問看護師では異なる接し方が必要です。

この事例とは逆に、経験が浅い新卒訪問看護師だからこそ、人生の大先輩として利用者に真摯に向かい合い、話を聞くことで「あなただから話せる」と信頼を得ることに成功した事例もあります。

新卒訪問看護師本人ならでは、自分ならではのコミュニケーションがあることを伝えるとよいでしょう。

（２） 事業所内のコミュニケーション

訪問看護事業所は病院と比較して職員数が少なく、同期入職者がいないことが多いため、事業所内の確立された人間関係の間に一人で飛び込み、新たな関係を構築することに苦労したという新卒訪問看護師の意見もありました。見落としがちな視点ですが、先輩訪問看護師同士は気心の知れた関係でも、新卒訪問看護師は事業所の全員といちから関係を築く必要があるため、なるべく早く事業所に慣れることができるよう見守りや声かけを行いましょう。初めはスタッフの顔と名前が一致しないこともなじめない要因になりますので、名前入りの写真を事業所内に張るなどの工夫をしてもよいでしょう。

（３） 他職種とのコミュニケーション

利用者の支援は、多職種からなるチームで行います。他の職種への情報提供や共有、ケア内容の相談や、療養方針についての話し合い等、常にコミュニケーションが必要です。

職種ごとに背景知識が異なるため、説明すべき内容や説明の細かさを考えながら話す必要がありますが、新卒訪問看護師はその「さじ加減」が分からず、必要な情報が抜けていたり、逆に多忙な人に不要な説明を長々と話してしまう場合もあります。

また、電話やFAXなど顔が見えない手段で連絡をとり合うことも多く、顔が見える事業所の先輩や利用者とのコミュニケーションとは異なる難しさがあります。連絡の方法やタイミング、事業所ごとの理念もそれぞれ違うことから、他職種・他事業所とのコミュニケーションは新卒訪問看護師にとって難易度が高いことの一つです。

ベテラン訪問看護師は日々当たり前のように他職種とのコミュニケーションを行っており、さほど難しさを感じないこともあるかもしれませんが、新卒訪問看護師は難しさを感じることもあることに留意しながら、チームの中で看護の専門職としての役割を果たせるよう手助けしたり、手本を見せたり、助言したりすることが必要です。

３-６看護技術・考え方を学ぶ

ここでのポイント：
新卒訪問看護師が、看護技術やその根拠となる考え方を学ぶ機会を計画的に設けましょう。事業所内でできること、できないことを踏まえて、何を、どこで、誰と学ぶべきかを考慮して、事業所内外の関係者と協働しながら、効果的に学べる方法を検討します。

訪問看護では医療に関する看護技術を繰り返し経験する機会が少ないと言われていますので、新卒訪問看護師は意図的に技術を習得できる機会を設ける必要があります。

また、訪問看護師は生活援助の技術と医療の技術の両方を同時に提供することが求められます。例えば清拭や陰部洗浄をしながら褥瘡処置を行い、さらには他の部位の皮膚に異常がないか観察しています。新卒訪問看護師には複数のことを同時に考え、技術提供することは難しいこともあるので、一つ一つの技術を習得するだけでなく、その考え方を丁寧に教えることで複数の技術を、優先順位を設けながら提供できるようになります。

学習の機会を作る時にまず考えたいことは以下の３点です。

①　何を学ぶべきか
複数の技術を同時に学ばせるのではなく、一つの技術の習得に専念します。事業所で必要度が高い看護技術を選び整理します。

②　どこで学ぶか
それぞれの看護技術をどこで学ぶべきか考えます。事業所内で十分にできること、何かしらの器具を借りたり、特殊な場所が必要なこと、利用者宅でないと学べないことを考え整理します。

③　誰とどのように学ぶか
事業所の先輩看護師と学ぶ以外にも、集合研修で学んだり、看護教員・他の事業所の人など、事業所外の人と学ぶことが効果的なこともあります。最近は動画を見てひとりで学ぶことができる内容もあります。

＜学習の機会の例＞

- **病院やクリニックでの研修に参加する**
  - ①で整理した学ぶべき技術の習得を目的に、技術を実践可能な病棟などを選定します。
  - 技術だけでなく、急性期医療と在宅看護との考え方の違いや、つながりについて学ぶことを目的にしてもよいでしょう。

- **看護協会等の研修に参加する**
  - シミュレーション機器を用いる研修は、繰り返しての練習や、安心して失敗することが可能なため、自分の技術の振り返りや試行錯誤がしやすいです。シミュレーション機器で練習後、同じ技術を実践可能な利用者への訪問と組み合わせると、習得内容が定着するとともに自信がつくことが期待できます。
  - 研修には比較的規模の小さい病院の新卒看護師が参加することもあります。同期の看護師仲間と知り合えるよい機会である一方、病院の看護師との医療に関する看護技術の差に劣等感を感じる可能性もあるため、研修後に新卒訪問看護師に率直な感想を聞いたり、様子をうかがうことも必要です。

- **看護系大学などの教育機関や看護協会等から機器や教員の力を借りる**
  - 高額で購入が困難であったり、点滴に必要な医療材料のように、訪問看護事業所では入手が困難な研修機材を、都道府県看護協会や看護系の教育機関から借りることが可能な場合もあります。研修のように時間を気にすることがなく、何度も練習することが可能な点がレンタルのメリットであるといえます。
  - 医療機器メーカーから、モニターとして機器をレンタルできる場合もあります。新卒訪問看護師の出身校や、実習協力をしている看護系の教育機関の教員に技術習得のコーチをしてもらうことができないか交渉してみるのもよい方法です。

☆看護技術や考え方を学ぶ時に大事なことは、体験した内容の振り返りです。練習した内容を振り返り、実際に利用者に提供する際に配慮すべき点を考えることで理解が深まり、考え方を身につけることで実践的な能力を習得することになります。新卒訪問看護師が研修やシミュレーションなど参加した後に、育成担当者は、「この知識や技術は○○さんに活用できるね」と、研修と実践をつなげる支援を行うことが大切です。

留意事項：
訪問看護では看護技術を提供する際、なぜその技術を提供するのか、技術とその考え方を一緒に学ぶことが、個別性に応じた看護技術の提供に重要な視点です。技術研修後は、実践でその技術を確立させるために、該当技術が必要な利用者へ訪問ができるようにアレンジできるとよいです。

３-７同行訪問

ここでのポイント：
同行訪問は目的を明確にして行うことで学びが深まります。、新卒訪問看護師が身につけたい内容や習得段階に応じて同行訪問の内容を考えることが重要です。

同行訪問は、訪問看護の仕事を理解する重要な OJT の機会です。教育機関で、実習の期間が少ない在宅看護について理解を深めるとともに、実際の利用者の状況について把握する機会となります。

また、同行訪問を重ねる中で、

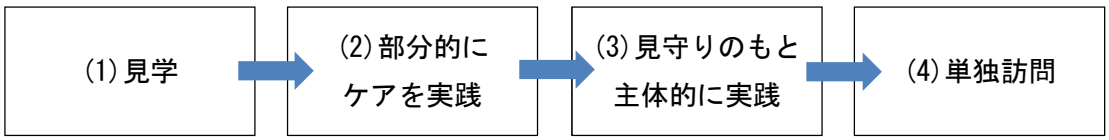
“先輩看護師のやり方を見て学ぶ⇒部分的に実践する⇒先輩看護師の見守りのもと実践する⇒単独で訪問できる”

という段階を踏んで、訪問看護の業務を理解し、単独訪問ができるようにしていくことを目指します。

同行訪問というと、新卒訪問看護師が他の看護師の訪問について行き見学するイメージを持つかもしれません。しかし、一言で同行訪問と言っても訪問の目的は様々です。「先輩について行って見学する同行」、「一緒に訪問してできるところを実践する同行」、「自分が主体となって実践し、傍でフォローしてもらうために他の人が新卒訪問看護師について行く同行」、「新卒訪問看護師の訪問の評価をするために他の人がする同行」など、メインでケアを実践する人が、新卒訪問看護師である場合と他の看護師である場合があります。

どのような目的の同行訪問であるのかを、新卒訪問看護師本人、一緒に訪問する訪問看護師の双方が理解しておく必要があります。両者で認識がずれていると、訪問先で利用者に不安を抱かせてしまう可能性もありますので、毎回確認しましょう。

図表15　同行訪問から単独訪問へのステップ



【コラム】　☆同行訪問は計画的に～同行するだけでは効果ゼロ！？☆

同行訪問は OJT の要です。講義形式の研修等を受けるのもよいですが、成長を決める要素の 7 割が「経験」であると言われています。経験をする→振り返る→次に活かす教訓を引き出す→実際に使ってみる→その経験を振り返るという円環的なサイクルを繰り返すことで経験は実際に使える学びになります。逆に言えば、経験をしても振り返る際に何を振り返るのかわからなかったり、教訓が上手く引き出せなければ有効な学びは得られません。新卒訪問看護師から以下のようなことを聞きます。「同行の後に先輩にどうだった？と聞かれるけど、何を答えてよいか分からず、すごかったです、しか言えない」、「〇〇したら怒られたので、よくわからないけど今後はしません」等、せっかくの経験が経験しただけで終わっていることがあるようです。

同行訪問では、何を目的に訪問するのかをお互いに確認します。また先輩看護師は看護行為の意味を伝えることも大事ですが、伝えることに集中し過ぎないしないようにしましょう。新卒訪問看護師自身が気づいたこと、気になったことを引き出し、振り返り、次に活かす教訓を見つけることをサポートします。忙しくてなかなか振り返りの時間がとれない時はノートを使うなどの工夫をしてもよいですね。

（1） 見学する時期

新卒訪問看護師は、先輩訪問看護師のケアを後ろから見学し学習します。

気づいたことや、疑問点を確認し、自分でケアができるようにするにはどうしたらいいかを考えるよう促します。そのために訪問前に、訪問先で何を見学するのかを明確にしておく必要があります。利用者や家族の状況を知ることはもちろんですが、訪問時のマナーやコミュニケーションのとり方、一連の段どりやケア方法など、学ぶべきポイントがたくさんあります。意識していないとその場にいても見えていなかったり、手順だけに意識が集中して、大事なことを学べていない場合もあります。

訪問後の振り返りでは、事前に見ようと思っていたことがどうだったのか、次に利用者の状態とケアの方法について、気がついたことや疑問に思ったことを確認し、自分が実践する時の課題を考えるようにします。いずれ一人でできるように手順を知ることは大切ですが、そのことをあまり訪問前から強調しすぎると、形式的な手順ばかりを覚えようとしてしまい、ケアの目的や判断が意識の中から抜けてしまう場合もあります。

（２） 部分的にケアを実施する時期

新卒訪問看護師とケアを一緒に実施し、新卒訪問看護師が一人でケアできるように促します。訪問の一連の流れの中で、新卒訪問看護師が実施する箇所を事前に打ち合わせてから訪問を実施し、少しずつ新卒訪問看護師ができるところを増やしていきます。一緒に訪問する訪問看護師の選定も重要です。訪問の中で新卒訪問看護師には難しい、その日の状態の変化に応じた判断とケアのポイントを示しながら、時には手を貸したり、補うことが必要です。

訪問後、ケアの方法だけでなく、その日の状態のアセスメント、今後の予測などの考え方を振り返るとよいでしょう。ただ、次回の訪問に向けていろいろな課題を与えてしまうと、パニックになる場合がありますから、新卒訪問看護師の状況に合わせて次の課題を絞っておくとよいでしょう。

（３） 見守りのもと主体的にケアを実施する時期

新卒訪問看護師が中心にケアを実施します。先輩看護師は利用者の変化に気づいているか様子を確認しつつ、単独訪問ができるように観察します。

この段階は、新卒訪問看護師が主体で一連の訪問看護を行います。訪問前に、利用者の状態やケアのポイントを確認します。初めは緊張が強く、考えていた状態観察やケアの実施漏れがあったり、思ったとおりに進まない可能性もあります。同行者は、その場で注意するのではなく、なるべく成功体験や気づきを多く持ち帰ることができるよう、同行訪問前後の振り返りでコメントすることを意識しながら見守ります。

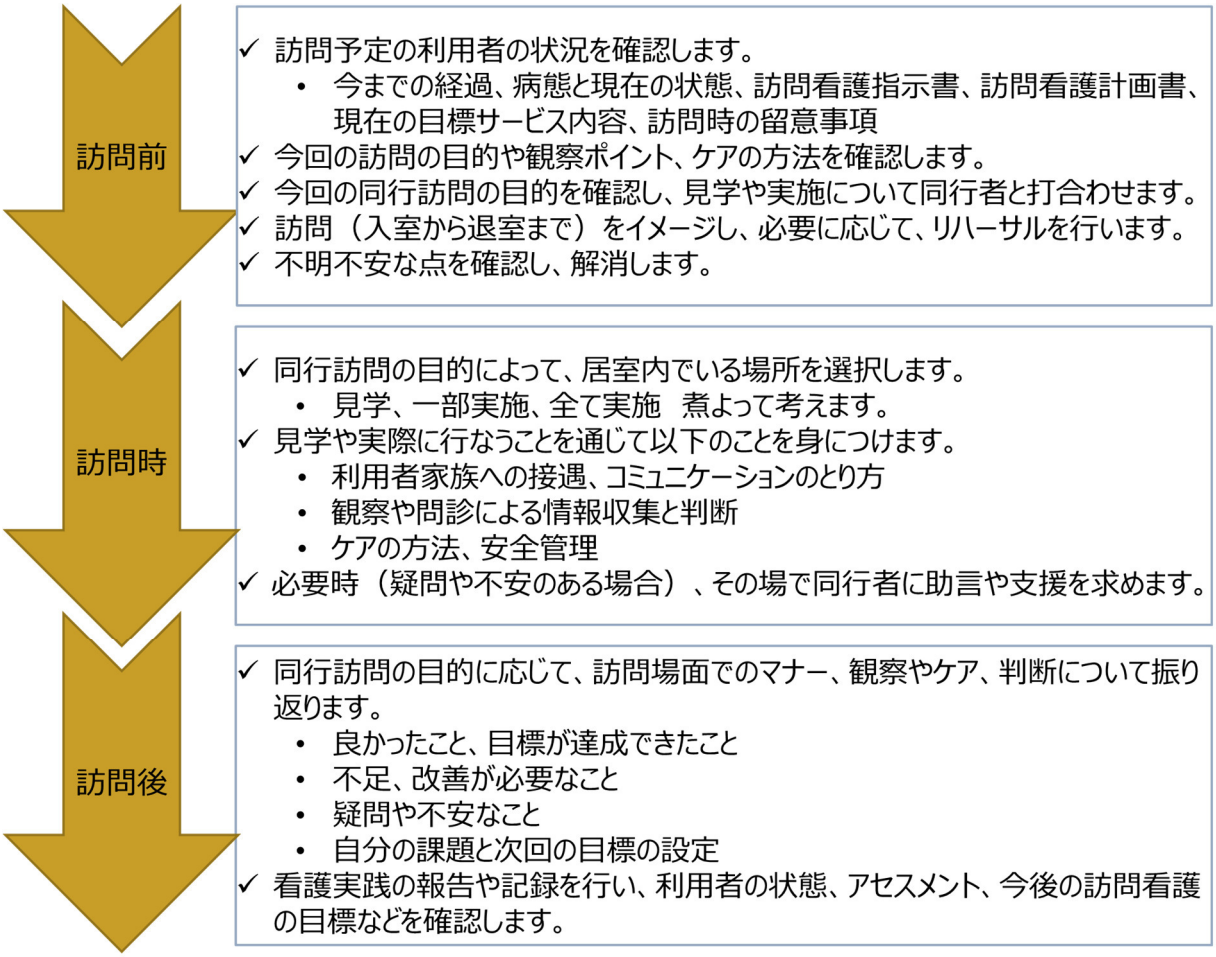
その場での注意や指導は、しっかり指導体制をとってくれていると利用者や家族の目に映ることもある一方、利用者や家族の不安や新卒訪問看護師との関係性に影響する可能性があります。見守りから注意に切り替える基準を予め考えておくとよいでしょう。

（４） 同行訪問時の学習内容

同行訪問の学習内容を、どの場面に（訪問前、訪問時、訪問後）、何をやるか（観察内容、観察内容から考えること、実際に行うこと）、別で分けた図を示します。これらのことを毎回の同行訪問ごとに考えておきましょう。

新卒訪問看護師に同行する人は、下記のことを新卒訪問看護師が意識できるよう訪問後の振り返りなどで気づきを促し、学習を深めましょう。

図表16　同行訪問のポイント



※一般社団法人　静岡県訪問看護ステーション協議会「新卒訪問看護師育成プログラム」p.20 を一部改変

（５） 同行訪問のポイント

- **同行訪問の回数を減らすタイミング**

少しずつ単独訪問を増やしますが、未経験の疾患や状態のアセスメントや技術の提供が必要な訪問（例えば、看とりの時期、人工呼吸器を装着中など）は、ほぼ単独訪問が可能となった時期でも同行が必要です。新卒訪問看護師の成長段階と課題に応じて、同行訪問の必要性を判断します。新卒訪問看護師が同行訪問を希望する場合もあります。漠然とした不安で繰り返しの同行訪問を希望している場合は、自立するのが難しくなることも考えられます。課題と目的によって同行訪問の必要性を相談しましょう。同行訪問だけでなく時間差で訪問する、同行訪問せずに先輩訪問看護師は事業所で電話の待機をしておく、などの方法もあります。

- **同行訪問した看護師間の情報共有**

同行する人によって指摘する部分が違ったり、次々に課題が増えたりすると、混乱が生じます。同行訪問した時の新卒訪問看護師の課題は次に同行する看護師へ引き継ぎをしておきましょう。新卒訪問看護師の今の課題を新卒訪問看護師本人も含めて共通認識できる記録ツールなどがあるとよいですが、実習ではありませんから、評価チェックにならないように注意しましょう。

図表17　訪問同行者を固定する場合と固定しない場合のメリットとデメリット

	○メリット	△デメリット
同行者を固定する	➢ 先輩看護師それぞれの看護提供方法の違いに惑わされず学ぶことができる。 ➢ 同じ看護師に慣れることで質問しやすい。 ➢ 同行する看護師は、新卒訪問看護師がどこまでこの利用者について理解しているかなどを把握しやすい。	➢ 多様な看護観に触れることができない。 ➢ 同行する訪問看護師と同じ看護をすることを目標にしてしまう。
同行者を固定しない	➢ 様々な看護師の看護提供のあり方に触れることができる。	➢ 看護提供方法の小さな個人差に注目しがちになる。 ➢ それぞれの看護師で新卒訪問看護師に求めることが統一しないと、新卒訪問看護師が混乱してしまう。

３-８単独訪問

ここでのポイント：
単独訪問を実施できる要件と見極めのポイントを例示します。また、単独訪問先の選定においては、病態のみではなく、利用者と新卒訪問看護師の関係性の確認を確認しながら実施します。

単独訪問とは、利用者宅に移動し、決められた時間内に必要な訪問看護サービスを提供し、次の訪問まで利用者や家族が安心して過ごせるように整える役割を一人で果たすことです。

はじめは、同行訪問で身につけた内容をもとに、他の看護師のアセスメントで計画されたケアを安全に実施できることを目標にします。繰り返し行いながら、自分でアセスメントし、必要なケアを判断して実施できるようにステップアップしていきます。

（１） 単独訪問の見極め

- 単独訪問を開始するための事業所としての条件を設定します。
  例）
  ①新卒訪問看護師ができること、できないことを理解し技術的に実践可能である。
  ②同行訪問を繰り返し実施している。
  ③新卒訪問看護師が自身のレベルを認識し、単独での訪問が可能であると新卒訪問看護師本人が言える。
  ④不安なことや分からないことについて報告・連絡・相談を行うことが可能である。

（２） 単独訪問先の選定

- 病態が安定していて、本人や家族とコミュニケーションをとりやすい利用者を選ぶことが多いようです。また、育成担当者が状況を把握しており、サポートしやすい利用者であるかどうかも選定のポイントの一つです。
- １週間の訪問回数が２回以上の利用者で週に１度新卒訪問看護師が単独訪問を担当するようにするのがよいでしょう。別の看護師の目が入ることで、重大な見落としを早期発見できる安全上のメリットだけでなく、新卒訪問看護師のケアの内容のフィードバックといった教育的な効果も期待できます。
- 事業所が訪問する利用者に多くみられる疾患や、一般的に訪問看護サービスを受けている利用者に多い疾患の利用者を選ぶ方法もあります。

利用者の状況は随時変わるため、新卒訪問看護師の習熟度に応じた利用者がたまたまおらず、単独訪問の件数が増えないことも考えられます。新卒訪問看護師本人が焦ったり、成長していないのではないかと周りの訪問看護師が勘違いしないよう気をつけましょう。

（３） 単独訪問のポイント

- 訪問時に困ったことがあれば電話してもよい旨を伝え、新卒訪問看護師が安心できるように配慮しましょう。
- 単独訪問をするようになっても月１回程度は同行訪問し、ケア内容を確認しましょう。
- 訪問中だけでなく、訪問前や訪問後の支援も必要です。

利用者の安全を確保するため、また新卒訪問看護師が安心して訪問を実施するため、訪問中の相談ごとに対応してくれる先輩訪問看護師を、事前に決めておきましょう。

初めて単独訪問する日は、可能であれば、事務所にサポート者が待機し、新卒訪問看護師にもサポート体制をとっていることを伝えておくと新卒訪問看護師本人の安心にもつながります。訪問当日に、サポートしてくれる訪問看護師が誰かを新卒訪問看護師本人が確認し、自分の単独訪問でのリスク回避を自分で準備する習慣を徐々に身につけてもらいましょう。

訪問中に発生したでき事や疑問について、その場から相談すべきことか、訪問先を出た後でよいことか、事務所に戻ってからでよいことか、など報告・相談の内容とタイミングの判断は、難易度が高いことです。最初から上手くできることはありませんので、一つずつ相談内容を振り返り、考えられるにしましょう。

訪問から戻ったら、記録と報告を行います。状況によって育成担当者や管理者と振り返りの時間を設けます。

振り返りの内容（例）

・利用者や家族の状況と判断
・行ったケアと利用者の反応
・次回の訪問への自分の課題

単独訪問ができるようになった利用者でも、利用者や家族の反応などを確認するため先輩訪問看護師や管理者が評価訪問を行ったり、新卒訪問看護師への同行訪問を行い、単独訪問がきちんとできているかどうか、確認しましょう。

3-9緊急対応

ここでのポイント：
緊急対応は、事業所の状況やルールを確認し、無理のない体制か見直しましょう。

まず、自分の事業所の利用者の状況を確認して、どのような緊急対応が必要なのか、事業所の特徴を整理し、新卒訪問看護師の緊急対応の計画を考えます。

（1） 事業所の状況のアセスメント

以下の点について確認し、整理します。

① 緊急連絡対応の体制
- 複数の看護師で当番をするのか、電話等で相談が可能であるか

② 利用者の数と特徴
- ターミナル期の利用者、医療依存度の高い利用者、認知症がある利用者
  - どのくらいの利用者について把握をすればよいのか、どのような緊急連絡が予測されるのかを確認する。

③ 自事業所の緊急対応の方法
- 緊急対応当番が利用者情報を得る方法やツール
- 緊急対応当番時のルール

  事業所に泊まり待機をするのか
  情報を得られるデバイスを持ち歩くか
  担当看護師と連絡するのか
- 緊急訪問のルールとして、緊急訪問時の交通手段などを確認する

（2） 新卒訪問看護師の緊急対応計画

以下の点について検討し、計画を立てましょう。

- いつ頃から始めるのか。
- はじめから第１コールを受けるか。誰かと一緒に当番をするのか。
- 電話での情報収集と判断と対応の方法をどのように確認するか。
- 初めて緊急訪問を行う時の判断と動き方をどう教えるか。

（３） オリエンテーション

在宅療養者を支援する上で緊急対応の意味や重要性を話しておきましょう。

オリエンテーションで伝える内容（例） ➢ 事業所の緊急連絡対応体制 ➢ 状況が不明な場合の対応方法（相談方法） ➢ 緊急訪問する時の方法 ➢ 緊急対応のための準備 ➢ 利用者の状況把握（全てでなくてよい） ➢ 緊急事態が発生しそうな利用者と対応方法 ➢ 物品の準備

☆すべての状況が分かっていないと緊急対応の役割が果たせないと思わないようにしましょう。緊急対応をした後には、対応方法とともになぜ緊急事態になったのかを振り返り、日々の訪問での観察や予測、早目の対応が重要であることの理解につなげることが重要です。

３-１０担当を受け持つ時

ここでのポイント：
担当の受け持ちは、他の看護師の担当利用者を引き継ぐ場合、新規の利用者の担当をする場合が考えられます。新しいことを始める度に、オリエンテーションを行い新卒訪問看護師と流れを確認しながら進めることが重要です。

（１） 担当利用者を決めるにあたって　～事業所の体制を確認しましょう～

事業所の中には、利用者ごとに担当訪問看護師を決めておく担当制をとっているところも、そうでないところあります。同じ担当制でも、事業所によって担当者の役割が異なることもありますので、まずは事業所の体制とその体制をとる理由や課題を明確にしておきましょう。

担当制を採用していない場合も、新卒訪問看護師を育成する際は、担当利用者を決めてアセスメントや評価のプロセスを示すことが効果的であるという、新卒訪問看護師を採用している事業所からの意見がありました。現在は担当制をとっていない事業所も、一度検討してみましょう。

（２） 進め方

- **オリエンテーション**

・担当者の役割、チーム内での機能を確認する。
・利用者宅に日頃訪問する他の訪問看護師と担当者の連携状況について確認する。
・多職種との連携における担当者の役割を確認する。

- **初めての担当**

他の訪問看護師が担当していた利用者の中から、新卒訪問看護師が担当する利用者を選定します。新卒訪問看護師の育成実績がある事業所へのヒアリング調査によると、選定の際には、病態が安定している、本人や家族とコミュニケーションがとりやすい、課題が把握しやすい、といった特徴の利用者を選ぶことが多いようです。

新卒訪問看護師には、担当する利用者について以下のことを考えてもらいます。

1） アセスメント：情報収集　関連図作成　本人・家族それぞれの
　　強みや弱み（問題）などの検討から看護課題を考える
2） 目標設定：生活・人生の中での目標（長期と短期）
3） 看護計画
4） 看護の評価と計画の修正
5） ここでのポイント

＊新卒訪問看護師の担当利用者の看護計画を事業所内で共有する機会を作りましょう。

- **担当利用者を増やし、訪問の難易度を少しずつ上げる**

「異なる病態や状況の利用者」「医療依存度の高い利用者」「多職種連携が重要な利用者」など、様々な病態や病期（慢性期、リハビリテーション期、終末期など）の利用者を担当し、訪問内容にバリエーションをもたせます。他の看護師の担当数と比較しながら、新卒訪問看護師の成長段階と希望に合わせて可能な人数を受け持つようにします。

- **訪問看護の新規利用者を担当させる**

実際に新卒訪問看護師が新規利用者を担当する前に、訪問看護サービスの導入時期に関わる機会を持っておくと自分で受け持つ際のイメージトレーニングになるでしょう。具体的にはサービス開始前の調整に同行させるなどして、以下のことを考えてもらいます。

1） 利用開始前の準備
　　退院前カンファレンス
　　ケアマネジャー、主治医、他職種との連携
　　利用者、家族への説明・契約
2） 利用開始から在宅療養が落ち着くまでの支援
　　安定してから、その後の見通し
3） 多職種連携
　　担当者会議での相談・連携

新卒訪問看護師の担当利用者を決定する方法は複数考えられます。新卒訪問看護師になるべく多くの成功体験を積ませることを考えると、段階的に訪問の難易度を上げてゆくことがよいでしょう。利用者本人の容態やコミュニケーションのとりやすさ、家族との関係、介護力、提供するケアの内容など利用者側の要素と、新卒訪問看護師の成長段階を勘案し、３～４段階程度にレベルを分けてステップアップしてゆきましょう。各都道府県の看護協会などが作成している育成プログラムも参考になります。

留意事項：

- 成功体験を積み重ねることができるように、最初は先輩訪問看護師が担当している利用者の中から関係性や病態についてリスクが低い利用者を選別し引き継いでもらいます。
- 次に新卒訪問看護師本人の希望する利用者や、身につけた技術・ケアを活用するケース等を引継ぎ、少しずつステップアップを促しましょう。
- 単独訪問と同様に、該当する利用者がいないことも想定されるため、新卒訪問看護師も、先輩訪問看護師も焦らないよう注意しましょう。

4　新卒訪問看護師の育成事例

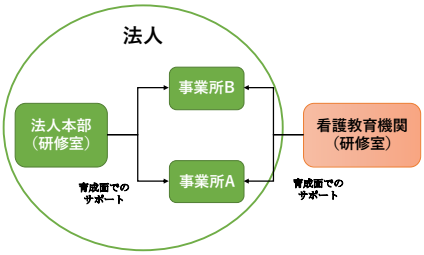
事例 A:　病棟研修以外の方法で技術を学ぶ

事業所の基本状況（2017/7）					
設立法人	営利法人	所在地	東京	開設年	2013 年
併設施設等	居宅介護支援事業所	法人全体の訪問看護事業所数	1＋サテライト	新卒訪問看護師の採用開始年	2013 年
訪問看護師数（常勤換算数）	15～20	月間訪問件数（件）	2000 前後		

育成体制について	
病院研修	なし
法人本部のサポート	教育室長を配置し、2 事業所で毎年採用している新卒訪問看護師の育成プログラムを作成しています。育成プログラムの進捗状況や、新卒訪問看護師の成長具合等適宜事業所に訪問し、育成担当者および、新卒訪問看護師をサポートしています。
法人外部のサポート	新卒看護師向け研修を看護協会で受講しています。 看護教育機関の研修所で技術等の研修を実施しています。
育成に関わっている人	管理者が全体的に育成プログラムの進捗を管理しています。訪問件数が多くなり、管理者が育成を管理することが難しくなり始めた頃に「育成担当者（訪問看護経験年数 3～5 年）」をつけて新卒訪問看護師の育成全般を見るようになりました。事業所全体で、新卒訪問看護師を育成することを意識しています。

- 病棟での研修を実施せずに、新卒訪問看護師を育成しています。看護教育機関との連携で研修所を活用し、看護技術の向上を実現しています。
- 研究や地域活動を通じて看護教育機関とのつながりができました。
- 採用に関しては、インターンシップや、見学会の活用で、新卒訪問看護師とのミスマッチを防いでいます。

育成体制



事業所からのメッセージ：新卒訪問看護師とよく話し合い、ともに、教育支援体制を創りあげていくことが、事務所風土の向上、人材の育成、看護実践の質の向上につながると考えています。

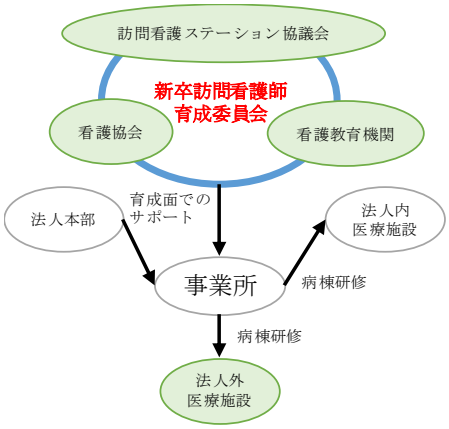
事例 B:　地域の関係機関と連携した育成

事業所の基本状況（2017/7）					
設立法人	社会福祉法人	所在地	静岡	開設年	2011 年
法人内の併設施設等	病院 特養等	法人全体の訪問看護事業所数	7	新卒訪問看護師の採用開始年	2016 年
訪問看護師数 （常勤換算数）	11	月間訪問件数（件）	700～800		

育成体制について	
病院研修	法人外部の病院で病棟研修を実施しました。
法人本部のサポート	法人内の病院で実施する新卒看護師の研修プログラムから、必要なプログラムに参加する等。
法人外部のサポート	都道府県の訪問看護ステーション協議会で新卒訪問看護師育成委員会を立ち上げ、新卒訪問看護師を地域全体で育成する体制になっています。
育成に関わっている人	所長が育成プログラムの全体を管理し、実務面では育成担当者（訪問看護経験年数 20 年）が新卒訪問看護師の相談役となる体制でした。同行訪問は、すべての訪問看護師と行い、管理者と育成担当者だけではなく、事業所全体で育成していく体制です。

- 地域の老舗である社会福祉法人で地域の各団体との連携が図りやすい状況にあります。
- 地域の病院に 1 ヶ月間病棟での研修に参加し、都道府県の訪問看護ステーション協議会の育成プログラムのバックアップ、地域の看護教育機関からのバックアップのもと、地域全体で新卒訪問看護師を育成しています。

育成体制



事業所からのメッセージ：中途採用者が多い事業所にとって、新卒訪問看護師を育成することは、もう一度訪問看護の原点に立ち戻って、自分達の在り方を考える時間になりました。悩みながらも新卒者へ 1 から教えるプロセスが、結果的に指導側の看護の見直しにもなり全体の質の向上にもつながります。

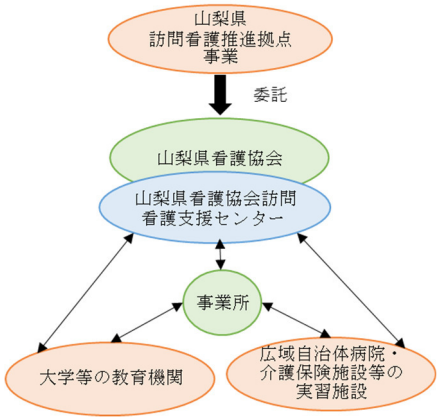
事例 C:　地域の関係機関と「新卒訪問看護師育成委員会」を立ち上げる

事業所の基本状況（2017/7）					
設立法人	看護協会	所在地	山梨	開設年	1997 年
法人内の併設施設等	居宅介護支援事業所等	法人全体の訪問看護事業所数	7	新卒訪問看護師の採用開始	2014 年
訪問看護師数（常勤換算数）	13	月間訪問回数（件）	800 ～ 1000		

育成体制について	
病院研修	法人外部の病院で病棟研修を実施しました。
法人本部のサポート	3ヶ月に1度学習支援者会議があり、法人訪問看護ステーション部の部長、課長、訪問看護支援センター（県の委託で法人内に設立）の職員、施設管理者、学習支援者、プリセプターが参加します。
法人外部のサポート	看護教育機関、看護協会で新卒訪問看護師養成推進委員会を立ち上げ、新卒訪問看護師を地域全体で育成します。山梨県立大学看護実践開発研究センターでの新人看護師多施設合同研修、県内の介護保険施設での研修の受講ができる体制になっています。
育成に関わっている人	プリセプターと学習支援者、所長がいます。プリセプター（訪問看護経験年数4年）は、教育プログラムの進捗管理、相談役となり、指導や助言を行います。学習支援者（訪問看護経験年数6年）は、同行訪問の振り返りや、プリセプターの要望を聞いた上での1週間のスケジュール調整を実施します。所長は、ステーション全体のスケジュール調整や育成全体の支援を行います。

- 法人が中心となり、地域の中で新卒訪問看護師養成推進委員会を立ち上げ、他県の育成プログラムを参考に、独自のプログラムを作成しました。
- 新卒訪問看護師養成推進委員会のメンバーは法人、事業所、地域の大学、病院、都道府県医務課から構成され、助成金の獲得や、メンバーの所属施設での外部実習を豊富にとり入れた育成プログラムなど、県全体で育成する体制を整えました。

育成体制



事業所からのメッセージ：新卒訪問看護師を育成する事は、中長期的な人材育成につながります。また訪問看護ステーションのケアの質確保に繋がると実感しています。

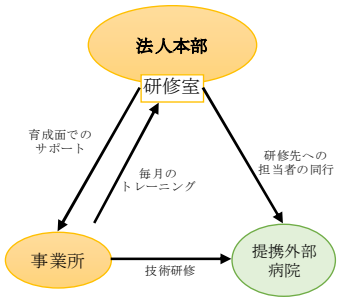
事例 D:　法人本部による強力な支援体制による育成

事業所の基本状況（2017/7）					
設立法人	営利法人	所在地	千葉	開設年	2011 年
法人内の医療施設の有無	提携病院有	法人の訪問看護事業所数	30＋ サテライト 3	法人内の新卒訪問看護師の採用開始年	2006 年
訪問看護師数 （常勤換算数）	7～8	月間訪問件数	600～700	事業所内新卒訪問看護師の受け入れ開始年	2016 年

育成体制について	
病院研修	提携病院にて 3 ヶ月程病棟での研修を実施。
法人本部のサポート	法人で一括採用を行い、事業所に配属します。法人本部に専任の研修担当者が配置されており、研修室があります。新卒者には毎月 1 回の研修を実施し、課題・目標の確認や事例検討、技術トレーニングなどを実施しています。
法人外部のサポート	特定の病院と提携して病棟での研修を行うなど、法人で育成体制を整備していますが、個人で外部機関の研修に参加する場合は、法人から費用の助成を行なっています。
育成に関わっている人	管理者と育成担当者で法人内にある育成プログラムの打ち合わせを実施しています。育成担当者（訪問看護経験年数 4 年）が育成プログラムの進捗管理を行います。育成担当者の補助役にメンタル的なケアを実施するスタッフを割りあてるなど、事業所全体で育成をする体制を作っています。

- 法人内に訪問看護事業所が多数あり、法人本部で採用や育成のバックアップ体制を整えています。
- 病棟での研修は、法人が特定の病院と提携し、研修担当者のサポートを受けて新卒訪問看護師が参加します。
- 病院以外に、老人保健施設や訪問診療クリニックでの研修もあります。
- 技術の研修は、法人本部の研修センターを活用しています。

育成体制



事業所からのメッセージ：様々な課題にぶつかりながら、11 年間、新卒訪問看護師の育成を続けてきました。そして、これからも続けていきたいと考えています。もちろん計画と計算とエネルギーが必要ですが、育成することに価値はあると実感しています。どこに価値があると感じるか・・・。是非、トライしてみてください！

資料編：新卒訪問看護師を育成するためのアクションシート

シートの概要と使い方

「地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド（きらきら訪問ナース研究会（2016））[8]」（以下：ガイド）には、新卒訪問看護師が、訪問看護師の心得を習得するために必要と考えられることをチェックリスト形式で確認できる「アクションシート」を掲載しています。

アクションシートは訪問看護事業所の行うことと、新卒訪問看護師の行うことをそれぞれ別のシート（訪問看護事業所版、新卒訪問看護師本人版）に分けて作られています。コピーをするなどして定期的に事業所や新卒訪問看護師本人の評価に使用することが可能です。

8 「地域で育てる新卒訪問看護師のための包括的人材育成ガイド（きらきら訪問ナース研究会（2016））」は https://www.zenhokan.or.jp/pdf/guideline/guide10.pdf からダウンロードできます。

評価日　　回目

表　新卒訪問看護師の成長のためのアクションシート【新卒訪問看護師本人版】

心得その１　チームで健やかに働こう	本人評価	事業所内評価
1. 自分が経験したことを、先輩看護師と、次につながるような振り返りをしていますか		
2. 出来ないこと、難しい、不安だと感じていることは素直に「できない」と言えますか		
3. 先輩看護師以外にも相談できる先がありますか		
4. 他の新卒看護師と交流する（就職先を問わず）場がありますか		
5. 自分ならではのストレスマネジメント方法がありますか		
✿		
✿		
心得その２　社会人としての常識を身に着けよう		
1. 社会人であるという自覚と態度を持って勤務していますか		
2. 先輩看護師に積極的に報告・連絡・相談をしていますか		
3. 個人情報の取り扱いや電話・メールの出し方等事業所での取り決めを知っていますか		
4. 一般的な訪問看護のマナーを知っていますか		
5. 各家庭における「常識」を知っていますか		
6. 社会の出来事や動きに関心を向けていますか		
✿		
✿		
心得その３　個別の看護を展開しよう		
1. 先輩看護師の思考と実践について見学と質問を繰り返し、理解するようにしていますか		
2. 自分が困ったり、わからないことは相手の心象に配慮しつつ率直に聞いていますか		
3. 本人や家族の話を聞くことは大切な看護だと自覚していますか		
4. 先輩看護師各々の看護技術や関わり方の違いについて、その理由を考えていますか		
5. 療養経過を踏まえた将来的な見通しについて先輩看護師と話し合っていますか		
6. 訪問前、訪問中、訪問後のそれぞれで訪問看護師の役割を考えていますか		
✿		
✿		
心得その４　自ら進んで学習しよう		
1. 先輩看護師と一緒に自分の目標管理をしていますか		
2. 正直に率直に質問をしていますか		
3. 図書館の利用やインターネット等多様な方法で学んでいますか		
4. 積極的に振り返りの機会を活用していますか		
5. 看護以外のことにも興味を持って学んでいますか		
✿		
✿		
心得その５　基本的な看護技術について自信を持とう		
1. 自信があることとないことを先輩看護師に伝えていますか		
2. 看護技術練習の機会を活用していますか		
3. 優先的に習得が必要な看護技術を知っていますか		
4. 実施した看護技術について先輩看護師と振り返っていますか		
5. 疑問や怖いと思ったことを先輩看護師に伝えていますか		
✿		
✿		

☆このシートの使い方

このシートは訪問ナース心得の習得のために必要と考えられることを記載してあります。コピーしたものを用意して定期的に自分で○△×で評価をしてみてください。また、他者評価として育成に関わる方に評価をしてもらいましょう。✿欄はその他に必要と思われる事項を追加して使用することができます。

表　新卒訪問看護師を育成するためのアクションシート【訪問看護事業所版】　　日付　　回目

心得その１　　チームで健やかに働こう	事業所内評価	新卒訪問看護師評価
1. 新卒訪問看護師を育成する目的を全職員が理解していますか		
2. 事業所の訪問看護記録の見直し、整備をしていますか		
3. 教育段階や成長のステップについて全職員が知っていますか		
4. 皆が話しやすい雰囲気作りを心がけていますか		
5. 新卒訪問看護師の席が質問しやすく全体の動きが見える位置にありますか		
6. 新卒訪問看護師に対して、成長を焦らなくてよいという姿勢で関わっていますか		
7. 先輩看護師間で新卒訪問看護師の成長状況を把握するための方法がありますか		
8. 全職員が新卒訪問看護師の育成を通して学びを深めていますか		
9. 先輩看護師が新卒訪問看護師の育成に関して検討する場がありますか		
10. 新卒訪問看護師同士が集まることができる機会を知っていますか		
11. 新卒訪問看護師が卒業した看護教育機関とその後の成長を共有していますか		
✿		
心得その２　　社会人としての常識を身に着けよう		
1. 情報の取り扱い方、電話･メールのマナー等、事業所の「常識」について見直しをしましたか		
2. 事業所の「常識」を新卒訪問看護師に提示できるようにしましたか		
3. 必要なマナー教育に事業所内外の研修や書籍を活用していますか		
4. 相手を尊重した多職種連携の方法を伝えていますか		
5. 同行して、訪問時の一般的なマナーを伝えていますか		
6. 同行して、各家庭の価値観に基づく「常識」について伝えていますか		
✿		
心得その３　　個別の看護を展開しよう		
1. 全職員は　新卒訪問看護師の多様な質問に真摯に応じていますか		
2. 新卒訪問看護師の状況に応じて同行する看護師を決めていますか		
3. 利用者の多様な価値観に沿った看護や個別性を尊重することが大切であることを伝えていますか		
4. 同行訪問後は振り返りの機会を作り、気づいたことを話し合っていますか		
5. 同行訪問の振り返りを一緒にする先輩看護師は自分のアセスメントを伝えていますか		
6. 事例検討会等、新卒訪問看護師がアセスメントを表現する場がありますか		
7. 多職種によるチームケアの中での訪問看護計画を意識して伝えていますか		
✿		
心得その４　　自ら進んで学習しよう		
1. 図書の整備、インターネット等調べ物ができる環境がありますか		
2. 地域の医療機関や看護教育機関等と協力し、多様な学びの場づくりをしていますか		
3. 新卒訪問看護師と個別に面接をし、今学ぶべき内容とその方法を具体的に提示していますか		
4. 新卒訪問看護師が学んだことを実践に活かせるように支援していますか		
5. 新卒訪問看護師が学びやすい教材を提示していますか		
6. 学び合う環境づくりをしていますか		
✿		
心得その５　　基本的な看護技術について自信を持とう		
1. 事業所内で看護技術に関して、その提供方法や根拠等を話し合う機会がありますか		
2. 在宅での看護技術のポイントをまとめ、教育に活用していますか		
3. 事業所で行う看護技術の提供頻度を整理して、技術を学ぶ順番を決めていますか		
4. 在宅で習得できる看護技術と医療機関等で習得できる看護技術を整理して研修計画を立てていますか		
5. 行為の手順を教えることと、行為の意味を教えることの両方を心掛けていますか		
6. 看護技術について予習･復習する時間を配慮していますか		
7. 看護技術の習得状況を振り返る機会を設けていますか		
✿		

☆このシートの使い方

このシートは訪問ナース心得習得のために必要と考えられることを記載してあります。コピーをして定期的に事業所で○△×で評価をしてみてください。また、新卒訪問看護師本人にも評価してもらいましょう。✿欄はその他必要と思われる事項を追加して使用することができます。

参考文献

厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」
千葉県看護協会　「新卒訪問看護師育成プログラム～地域で育てよう～」
静岡県訪問看護ステーション協議会　「新卒訪問看護師育成プログラム～ともに学び成長する～」
日本看護協会　「病院看護実態調査」

本ガイドは、平成 29 年度　老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）「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」において作成しました。

＜検討委員会　委員＞（☆は委員長、敬称略）

荒木　暁子	日本看護協会	常任理事
上野　桂子	全国訪問看護事業協会	副会長
大森　真由美	茨城県保健福祉部医療人材課	係長
釜萢　敏	日本医師会	常任理事
川添　高志	ケアプロ株式会社	代表取締役
酒井　昌子	聖隷クリストファー大学看護学部	教授
佐藤　直子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	助教
陣田　泰子	横浜市立大学看護キャリア開発支援センター	センター長
髙砂　裕子	南区医師会訪問看護ステーション	管理者
並木　奈緒美	山梨県看護協会　ゆうき訪問看護ステーション	所長
☆　山田　雅子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	教授

＜ワーキング委員会　委員＞（☆は委員長、敬称略）

新井　良子	訪問看護ステーション三方原	所長
小瀬　文彰	ケアプロ株式会社　在宅医療事業部看護室	
小西　優子	セコム医療システム株式会社　訪問看護ステーション看護部 クオリティーマネジメント室	室長
佐藤　直子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	助教
並木　奈緒美	山梨県看護協会　ゆうき訪問看護ステーション	所長
☆　山田　雅子	聖路加国際大学大学院看護学研究科	教授

＜事務局＞

清崎　由美子	全国訪問看護事業協会	事務局長
吉原　由美子	全国訪問看護事業協会	業務主任

＜委託会社＞

江崎　郁子	エム・アール・アイ　リサーチアソシエイツ(株)
金尾　翔悟	エム・アール・アイ　リサーチアソシエイツ(株)
中塚　千尋	エム・アール・アイ　リサーチアソシエイツ(株)

「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～」

平成３０年３月　発行

発行者　　一般社団法人 全国訪問看護事業協会
〒116-0022　東京都新宿区１丁目３番１２号　壱丁目参番館401
TEL　　０３－３３５１－５８９８
FAX　　０３－３３５１－５９３８

禁無断転載
（転載の際は上記連絡先までご一報下さい）

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
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 30 年 3 月　発行

発行者　　一般社団法人 全国訪問看護事業協会
〒116-0022　東京都新宿区 1 丁目 3 番 12 号　壱丁目参番館 401
TEL　　03－3351－5898
FAX　　03－3351－5938

禁無断転載
（転載の際は上記連絡先までご一報下さい）