

7

訪問看護ステーションにおける新卒看護師の人材育成に関する先行事例の検討

○田辺有理子（横浜市立大学医学部看護学科）高橋栄子（訪問看護ステーションありがとう）

田沢光正（オフィスたざわ株式会社）去石みよ子（しずくいし訪問看護ステーション心）

佐藤真由美（指定障害福祉サービス事業所みやま）熊谷智義（合同会社地域計画）

立身政信（岩手大学保健管理センター）

【はじめに】

我が国は、2025年には高齢化率が30%を超える見込みであり、在宅ケアの基盤整備が重要な課題となっている。訪問看護アクションプラン2025¹⁾において、訪問看護の量的拡大、機能拡大、質の向上、そして地域包括ケアへの対応を掲げている。

一般社団法人全国訪問看護事業協会の調査²⁾によると、平成27年4月1日時点の訪問看護ステーションの稼働数は8241施設（岩手県は83施設）であり、平成5年の277施設から約30倍に増加している。

訪問看護の需要が増える中、人材不足が深刻化している。平成24年度厚生労働省医政局看護課調べ³⁾では、看護職員（看護師・准看護師・保健師・助産師）153.7万人のうち、訪問看護ステーションに従事する者は3.3万人（2.2%）である。訪問看護を志望しない理由として、病棟のようなチーム看護体制や設備・機材がない、オンコール（電話当番）や緊急時対応における緊迫感、精神的・身体的負担、利用者や家族を支えるマネジメントやコミュニケーション力が要求されること、医師、ケアマネジャー、ヘルパーなど多くの関係者との連携といった特性が指摘されている。

新卒訪問看護師の訪問看護事業所への就職については、看護系大学卒業生の訪問看護事業所等への就職希望者が19.6%（平成13年度看護系大学協議会）に対し、新卒者の採用は全体の2%であり、新卒者に対する教育プログラムを持つのは全体の5%程度であった³⁾。訪問看護ステーションにおいて、人材不足の解消が喫緊の課題であるが、新卒者の就職希望と実際の就職が結びつかず、教育体制が整備されないことが一因とも考えられる。

近年は、訪問看護事業所において新卒を求める声が高まり、就職を促進する取り組みもみられ、新卒を採用する事業所も出始めている。

A訪問看護ステーションでは、2015年に新卒の准看護師を採用しており、小規模事業所において、看護のキャリアを訪問看護からスタートする新卒者を初めて育成する試みとなっている。今後、同様なケースが増えることが見込まれることから、新卒の人材開拓および育成の可能性を探りたいと考えた。

【目的】

本報告では、文献調査によって訪問看護ステーションにおける人材育成プログラムの概要および変遷、現在行われている実践例を概観し、新卒看護師の人材育成における留意点、課題などについて検討する。

【方法】

訪問看護師の人材育成に関する研修プログラムおよび新人看護師教育の実践事例について、先行事例を調査し、訪問看護ステーションにおける新人看護師の育成上の課題および可能性等について検討した。

文献検索には、医学中央雑誌Webを用い、シソーラス語として、「訪問看護」「新人看護職」「現職教育」を掛け合わせた。なお、会議録は除くこととした。

【結果】

1) 訪問看護ステーションにおける人材育成

訪問看護師の教育に関するレビュー⁵⁾において、教育内容、職員配置、教育環境に関する課題が指摘されていた。

教育の課題として、①ひとりで訪問し判断する責任の重さに関すること、②訪問看護師の多様な経験を活かした教育方法に関すること、③非常勤の訪問看護師に関すること、④地域の学習環境や学習システムに関すること、⑤スタッフ教育の方法や評価に関することが挙げられている。

職員数は、平均6.5人のうち2.8人が非常勤職員だが、非常勤職員への教育の報告が少ない。

教育環境については、病院付設の事業所では図書室

等が整備されているが、単独型や介護福祉系施設併設の事業所では教育環境の整備が困難で、複数の事業所で共有できる教育設備や、外部の事業所の看護師から教育を受けられるシステムが求められている。

2) 訪問看護ステーションにおける新卒看護師教育

新卒看護師の育成については、31 文献が抽出された。新卒看護師の育成について先駆的な取り組みが解説記事として特集されていたため、それらの文献を元に取り組みの報告書や関連する文献を検索した。

複数の看護系雑誌の特集で「きらきら訪問ナース研究会」を中心とした新卒訪問看護師のための教育プログラム作成および新卒訪問看護師採用の成功事例が紹介されていた。すでに採用実績を持つ事例としては、千葉県、山梨県の看護協会や新卒訪問看護師を雇用している民間の訪問看護事業所が挙げられる⁶⁾。

新卒採用者の教育では、プリセプターシップの導入、同行訪問における個別指導による知識・技術の習得と、集合研修やeラーニングを組み合わせ、2年間の育成プログラムが構成されていた⁷⁾。

先行事例の新卒訪問看護師の学歴は、大学卒、大学院卒であった。就職先の選定には、臨地実習での体験や大学・大学院教員の後押しが挙げられた。

採用受け入れ事業所の特徴として、管理者や教育担当者として、訪問看護認定看護師、在宅看護専門看護師がおり、OJT教育の体制が整備されている⁸⁾。

育成する側もされる側も、メンターシップが重視されていた。育成する側からの積極的な声かけやサポートがあり、新卒看護師にとっても十分な振り返りの時間や不安や悩みを話せる環境が支えとなっていた。

経費面では、単独訪問ができるまでの時間がかかること、指導やサポートに時間を要することから、事業所の収支に負担がかかる現状も報告されている⁹⁾。

【考察】

これまでの人材育成プログラムの報告では、新卒者の採用および育成の実践事例はあるものの、准看護師や「学生」のケースは見当たらない。

多くの訪問看護ステーションは、少人数の職員や非常勤職員によって業務を行う小規模事業所であり、教育環境の整備や経費面の負担は大きな課題であるが、個別対応やメンターシップについては、小規模事業所

においても対応が可能な育成手段と考えられる。

採用受け入れ側の教育体制を充実させ、個人のペースに合わせて知識・技術の習得を支援できれば、小規模事業所においても新卒看護師の育成はできる可能性がある。教育・支援体制を整えば、准看護師や看護師養成課程学生の活用可能性も考えられる。

【結論】

新卒訪問看護師の採用および育成について、先駆的な実践事例が報告され、新卒看護師の訪問看護ステーションにおける採用が広がりつつある状況と今後の可能性が明らかになった。

【引用文献】

- 1) 日本看護協会：訪問看護アクションプラン 2025-2025年を目指した訪問看護，2013。
<http://www.zenhokan.or.jp/pdf/new/actionplan2025.pdf> (2016.2.4)
- 2) 一般社団法人全国訪問看護事業協会：平成27年度訪問看護ステーション数調査 <https://www.zenhokan.or.jp/pdf/new/h27-research.pdf> (2016.2.4)
- 3) 日本訪問看護振興財団：平成20年度厚生労働省老保事業「新卒看護師等の訪問看護ステーション受入れおよび定着化に関する調査研究事業」
http://www.jvnf.or.jp/20_report_03.pdf (2016.2.4)
- 4) きらきら訪問ナースの会研究会：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報告書，2014。 <https://www.zenhokan.or.jp/pdf/surveillance/h26-5.pdf> (2016.2.4)
- 5) 御厩美登里：訪問看護におけるスタッフ教育に関する文献的考察，北海道医療大学看護福祉学部学会誌，10 (1)，49-55，2014。
- 6) 山田雅子他：実践事例現場・大学・業界団体の連携「きらきら訪問ナース研究会」発足，訪問看護と介護，19 (9)，704-706，2014。
- 7) 長江弘子：実践事例地域連携型人材育成プログラム千葉県訪問看護実践センター「新卒者等訪問看護師育成プログラム」が完成，訪問看護と介護，19 (9)，707-714，2014。
- 8) 平原優美：地域の教育拠点ステーションによる人材育成「東京都教育ステーションモデル事業」に取り組んで，訪問看護と介護，19 (9)，722-726，2014
- 9) 並木奈緒美：看護協会立ステーションによる新卒看護師の人材育成，コミュニティケア，17 (9)，26-29，2015。