

令和 3 年 6 月 21 日現在

機関番号：26401

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2020

課題番号：17K12476

研究課題名（和文）新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致を解決する学習支援プログラムの構築

研究課題名（英文）Developing a learning support program to resolve disagreements between new graduate visiting nurses and learning supporters

研究代表者

森下 幸子（MORISHITA, Sachiko）

高知県立大学・看護学部・准教授

研究者番号：40712279

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、新卒訪問看護師の訪問看護実践に関する学習習得状況と訪問看護管理者等学習支援者の期待との不一致を明らかにし、その不一致を解決し、新卒訪問看護師の主体的な学習の活性化を図り、訪問看護実践力の育成を促進する学習支援プログラムを開発した。新卒訪問看護師育成のための学習支援の課題には、新卒訪問看護師の困難感、学習支援の課題、組織運営上の課題があり、不一致を解決するためには学習支援における到達目標やプロセスの合意を図り、コミュニケーションを促進することが重要であった。本プログラムは4事業所で、4名の新卒訪問看護師育成において検証し、満足度、適切性、実用可能性において自己評価が高かった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

「新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致を解決する学習支援プログラム」の活用によって、小規模な訪問看護事業所においても新卒訪問看護師の訪問看護実践力の獲得を促進し、組織内のコミュニケーションを活性化し、新卒者の体験する教育と現場のリアリティショックの緩和、離職防止にも有用であると考えられる。このことは、在宅療養者と家族が住みなれた地域で生活や人生を全うすることを支援し、地域包括ケアシステム構築を支える地域密着型の質の高い訪問看護師育成に寄与するものである。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to clarify the discrepancy between the learning acquisition status of new graduate visiting nurses regarding home-visit nursing practice and the expectations of learning supporters such as home-visit nursing managers. We have developed a learning support program to resolve the disagreement, activate the independent learning of new graduate home-visit nurses, and promote the development of home-visit nursing practical skills. The challenges of learning support included the difficulty of visiting nurses to patients' homes, the challenges of learning support, and the challenges of organizational management. In order to resolve the disagreement between the learners and the learning supporters, it was important to agree on the goals and learning processes support and promote mutual communication. This program was verified in the training of 4 new nurses at 4 offices. The self-evaluation was high in terms of satisfaction, appropriateness, and practicality.

研究分野：在宅看護 家族看護

キーワード：新卒訪問看護師 訪問看護実践能力 学習支援 期待不一致

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

(1) 新卒訪問看護師育成の背景と課題

我が国は少子高齢化を背景に、医療費の適正化、病床の機能分化と再編、在宅医療推進が図られ、2025年には約15万人の訪問看護師の確保が必要になっている。しかし、訪問看護ステーション(以下訪問看護ST)は、全国で8,241か所、訪問看護に従事する看護職員数は、全国の看護従事者数157万人に対し、4.6万人とわずか2.9%に留まっている(2015)。また、訪問看護職員の約7割が常勤換算人数5人未満の小規模事業所に勤務しており、職場内のOJTや教育支援に余裕がない、研修機会が少ないなど人材育成や定着支援に課題がある。2008年調査では、新卒看護師を採用している訪問看護STは8%、教育、研修体制が不十分なままの採用実態も明らかになっている。特に小規模な訪問看護事業所では、人材不足、経済的負担、時間的にも困難があり、多忙な訪問業務のなか、計画的、継続的に人材育成に取り組むためには外部の教育機関や医療機関との連携、学習支援が重要である。

(2) 本研究に関連する研究や実践の動向

2006年頃より、民間法人の訪問看護STでの新卒者採用、教育・研修に関する実践報告が見られ、2012年には千葉大学が看護協会、協会立訪問看護STと協働し「新卒者訪問看護師育成プログラム」を開発、実用に至っている。その後は大学等教育機関と連携、医療機関と訪問看護STが連携した新卒訪問看護師育成の実践報告がある。2015年には高知県立大学が小規模で学習支援の人材・教育体制が脆弱な訪問看護STでの活用に向けた「中山間地域でケアを実践する新任・新卒訪問看護師育成プログラム」を開発・運用し、事業所と新任者とのニーズや課題の共有の難しさを報告している。このように、新卒訪問看護師育成への取り組みは全国的に拡大しているが、新卒者を雇用し、教育研修を行なう事業所の負担の軽減、教育体制の構築、実践力獲得のための学習支援のあり方等の課題は、研究や実践のなかで模索が続いており、新卒訪問看護師の実践力獲得を促進するための研究の発展が重要である。

2. 研究の目的

(1) 本研究は、訪問看護ステーションに採用された新卒訪問看護師の学習習得内容と訪問看護管理者等学習支援者が期待する訪問看護実践力との不一致を明らかにし、その不一致を解決し、新卒訪問看護師の主体的な学習の活性化を図り、訪問看護実践力の育成を促進する学習支援プログラムを開発する。

(2) 『新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致を解決する学習支援プログラム』を実際の訪問看護実践力の育成において活用し、妥当性や実用可能性の評価を行い、教育基盤の脆弱な小規模な訪問看護事業所における人材育成の指針とする。

3. 研究の方法

研究目標に従って、研究方法は以下のとおり実施した。

【研究目標1】 卒訪問看護師の学習習得内容と訪問看護管理者等学習支援者が期待する訪問看護実践力との不一致とその要因を明らかにする

(1) 半構成面接法による質的研究

(2) 研究協力者：A県内で新卒訪問看護師育成に取り組む訪問看護ST管理者やプリセプターなどの学習支援者7名と新卒訪問看護師5名

(3) データ収集と分析方法：聞き取り調査および学習支援者を計6回開催し、議事録や新卒訪問看護師の振り返りやカンファレンス内容と照らし合わせながら、新卒訪問看護師の学びや成長、学習における困難や課題、学習支援者や組織の課題を抽出した。新卒2年目には聞き取り調査(2回)を実施し、期待不一致の要因を抽出した。

(4) データ収集期間：平成29年5月～平成31年3月

(5) 倫理的配慮：本研究は高知県立大学研究倫理委員会の承認後実施し、利益相反はない。

【研究目標2】 令和元年度は目標1の結果を踏まえ、在宅看護研究者や在宅看護専門看護師とともに、『新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致を解決する学習支援プログラム』の開発・運用に取り組んだ。また、学習支援のプログラムにおいて期待不一致の要因を解決するためのシミュレーション研修を追加し、開催した。

【研究目標3】 令和元年度～令和2年度は『新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致を解決する学習支援プログラム』を実際の訪問看護ST4事業所、新卒訪問看護4名の育成において活用し評価し、今後の活用方法を検討した。

4. 研究成果

(1) 新卒訪問看護師と訪問看護STの学習支援者が捉える就職1年目の学びや成長(表1)

新卒訪問看護師および学習支援者の聞き取り調査から、新卒訪問看護師と訪問看護 ST の学習支援者がとらえる学びや成長が明らかになり、在宅療養者や家族への訪問看護経験を重ね、省察や思考の整理を行いながら訪問看護に必要な実践力を養い、自信の獲得とともに訪問看護師としての姿勢や看護観を熟成し、仲間とともに成長するプロセスが認められた。

(表1：新卒訪問看護師の学びや成長)

新卒者の 捉え	目標とする訪問看護師像の確立	<ul style="list-style-type: none"> ・自己の見方への気づき ・適切な目標設定による成長 ・訪問看護師としての自信 ・訪問看護師としての姿勢
	訪問看護師としての実践能力の獲得	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅の多様な事例や状況の理解 ・在宅看護に必要な知識と技術の習得 ・在宅でアセスメントする力の習得 ・個別性のある看護展開力とケアの提供
	地域連携の理解と関係構築	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の特性や資源の理解 ・関係機関とのつながりや情報共有の促進
	主体的で継続した学びの促進	<ul style="list-style-type: none"> ・学習内容習得のための復習 ・学びあい効果の実感 ・振り返りによる学びの促進
	受講者のネットワーク化	<ul style="list-style-type: none"> ・同志の存在を力にする ・地域を支える仲間としてつながり
事業所の 捉え	訪問看護師としての看護観の育み	<ul style="list-style-type: none"> ・看護への向き合い方の変化 ・積極性
	事業所全体の学びの波及	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフへの刺激・影響 ・学びあいの雰囲気
	看護実践の拡がり	<ul style="list-style-type: none"> ・学びを活かした看護 ・学びの積み重ねと深まり

(2) 訪問看護実践力の育成を支援する上での期待不一致の要因(表2)

新卒訪問看護師の訪問看護実践力の育成を支援する上での期待不一致の要因には、新卒訪問看護師の抱える困難、学習支援における課題、組織運営上の課題が明らかになった。

(表2：新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致)

新卒訪問看護師の抱える困難	<ul style="list-style-type: none"> ・教育と看護実践との違い ・主体的な学びへの戸惑い ・知識技術習得の焦り ・自己評価と他者評価の不一致 ・他者と比較することによる自信の低下 ・仕事と研修の両立 ・精神や体調面の不安 ・先輩との考え方の食い違い ・コミュニケーションの難しさ ・モチベーション維持の難しさ ・訪問看護 ST での居場所や役割の獲得
学習支援における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者の理解 ・新卒者育成への責任感 ・期待する実践力の習得と実際の不一致 ・コミュニケーションや関係性の構築の難しさ ・新卒者の学習支援の評価の難しさ ・情報共有やふり返りの時間調整 ・学習目標や方法の合意形成 ・自分のケア、判断、説明に自信のなさ
組織運営上の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務調整の困難とスタッフの負担増大 ・労務管理上の問題への対応 ・時間外勤務の発生 ・効率的な訪問スケジュールと同行訪問の調整 ・情報共有のしづらさ ・事業所内の雰囲気の变化

	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者との人間関係の変化 ・安全上の配慮（ケア・交通・事故） ・外部研修との調整
--	---

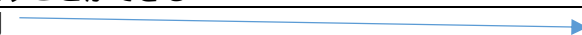

(3) 学習支援における期待不一致を解決する「新卒訪問看護師の力を引き出すシミュレーション研修」の実施と評価

- ・**目的と研修計画**：訪問看護の「よくある症状」のシミュレーション研修を通して、新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致の原因を理解し、解決方法を考えることができることを目的とし、研修計画は医師や訪問看護師のシミュレーション研修を実践している専門家に指導を受け、研修目標、時間、内容、評価項目を設定した。
- ・**実施日時**：2019年12月14日9時～12時（3時間）
- ・**協力者**：新卒訪問看護師1年目から3年目の6名、訪問看護STの学習支援者2名（管理者1名、先輩訪問看護師1名）であった。
- ・**研修内容**：シミュレーションは5事例（意識の低下、微熱、腹部の違和感、倦怠感、息苦しさ）とし、シナリオはシミュレーション研修の専門家の指導のもと作成し、シミュレーションの実施とデブリーフィング30分で構成した。研修終了後、満足度、時間の適切性、期待、実践活用性について、「1.とても思う」から「5.全く思わない」の5段階で評価する4項目と自由記載3項目によるアンケートを実施した。
- ・**結果・評価**：研修に対する満足度は新卒訪問看護師5名（80%）、先輩訪問看護師2名（100%）が「とても思う」、新卒訪問看護師1名（20%）が「まあまあ思う」と回答した。時間の適切性、期待、実践活用性については全員が「とても思う」と回答した。日々の実践における課題や困難は、新卒者は「観察しているのに報告でうまく伝わらない」「焦ってしまう」「根拠や関連づけが弱い」と感じ、先輩看護師は「新卒者が伝えたいことが伝わらない」「指導が自己流になりやすい」と感じていた。研修を通して、「伝える情報は何か」「観察や判断の伝え方」「受け手の聞き方」が重要で、研修は「理論や教育法に基づいて行う」ことで「契約から看護実践まで様々な場面で応用できる」と捉えていた。研修後に満足度、時間の適切性、期待、実践活用性について自己評価を行った。研修を通して、新卒者とその学習支援者がともに課題に取り組むことで学習に必要なコミュニケーションの促進がみられていることから研修の有効性や実践活用性への可能性が高いと考えられた。今後も協力者を増やし検証を続ける予定である。

(4) 『新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致を解決する学習支援プログラム』の開発と評価（表3）

新卒訪問看護師の力を引き出すシミュレーション研修の結果を踏まえ、新卒訪問看護師1年目の学習支援プログラムを開発した。

（表3：学習支援プログラム）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
訪問 看護 ST	目指す姿	単独で訪問看護ができる 個別的な看護の展開ができる 訪問看護計画書・報告者が作成できる 24時間の携帯当番を担うことができる チームの一員としての役割を果たすことができる											
	OJT	同行訪問・時間差訪問・複数名訪問  単独訪問 											
	間接業務	車の運転 電話の対応 報告・連絡・相談 看護記録の記載 訪問看護手順書・訪問看護計画書・報告書の作成											
	外部研修	新人研修・多施設合同研修への参加 病棟・外来・居宅介護支援事業所・在宅支援診療所・病院連携室など											
大学	研修	定期的な講義・演習（35科目 138時間）											
	リフレクシ ョン	振り返りカンファレンス：週1日（大学の研修修了後はSTで実施）											
	深化学習	知識・技術の補充学習：個人の状況に応じて適宜 ケースプレゼンテーション：週1回 フィジカルアセスメント研修（シミュレーショントレーニング）：3か月毎											
	事例	受け持ち事例の展開：4～6例											
	評価	技術・ OJT		技術・ OJT			技術・ OJT				技術・ OJT		
合同	期待不 一致へ の対応	学習支援者研修会・検討会 2か月毎 テーマ：リフレクション、コミュニケーション、コーチング、課題の共有と検討 新卒訪問看護師の力をいかす研修会（シミュレーショントレーニング） 対象：新卒訪問看護師、学習支援者、教員											

- (5) 『新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致を解決する学習支援プログラム』の評価
訪問看護 ST に新卒訪問看護師で採用された 4 名の学習支援に活用し、評価を実施した。
- ・研究協力者：新卒訪問看護師 4 名 訪問看護 ST4 事業所の学習支援者
 - ・研究期間：2019 年 4 月～2020 年 3 月
 - ・研究方法：『新卒訪問看護師と学習支援者の期待不一致を解決する学習支援プログラム』を 1 年間運用し、研修終了後、目標達成（5 項目）、満足度、時間の適切性、期待、実践活用性について、「1 . とてもそう思う」から「5 . 全く思わない」の 5 段階で評価する 5 項目と自由記載 3 項目によるアンケートを実施した。
 - ・結果：研修終了時の新卒訪問看護師のめざす姿 5 項目の目標達成については、「訪問看護計画書・報告者が作成できる」「24 時間の携帯当番を担うことができる」以外は全員が「とてもそう思う」、まあまあそう思うと回答した。研修に対する満足度は新卒訪問看護師 4 名（100%）、学習支援者 3 名（75%）が「とてもそう思う」、学習支援者 1 名（25%）が「まあまあそう思う」と回答した。時間の適切性、期待、実践活用性については全員が「とてもそう思う」と回答した。自由記載では、「ステーション - 訪問先 - 研修の歯車が噛み合って一つずつ学び、解決することができた。対策も一緒に考えていただき、人としても成長できていると思う」「自分の中でも何が分かっているかが分かっていないのか、不安だったが、日々先輩との振り返り、実践し、同じ課題にぶつかった時は一つずつ着実に解決し活かしていけるようになった」といった記載もみられ、自己評価での満足度は高かったが少数の客観的な評価ではないため今後もプログラムの洗練化と評価を継続していく予定である。

< 引用文献 >

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 . [actionplan2025.pdf](#) . (2021 年 6 月 19 日)

公益訪問看護財団：訪問看護がつくる地域包括ケア～データからみる「訪問看護アクションプラン 2025」. [actionplan2025_2019ver.pdf](#) . (2021 年 6 月 19 日)

一般社団法人全国訪問看護事業協会：訪問看護事業所が新卒看護師を採用・育成ための教育体制に関する調査研究事業報告書.2017

財団法人日本訪問看護振興財団：2008 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」, 2008

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 森下幸子, 野村陽子, 森下安子, 川上理子, 小原弘子, 池田光徳	4. 巻 68
2. 論文標題 中山間地域等における新卒・新任訪問看護師育成プログラムの展開と課題	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 高知女子大学看護学部紀要	6. 最初と最後の頁 25-39
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 森下幸子・野村陽子・森下安子・川上理子・小原弘子・池田光徳	4. 巻 第68巻
2. 論文標題 中山間地域等の新任・新卒訪問看護師育成のための「訪問看護スタートアップ研修」の評価	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 高知県立大学紀要	6. 最初と最後の頁 25-39
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 森下幸子, 野村陽子, 森下安子, 池田光徳
2. 発表標題 中山間地域等における新卒訪問看護師育成の学習プロセスからみる課題と成果
3. 学会等名 第24回日本在宅ケア学会学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 森下幸子, 万代康弘, 大川宜容, 小原弘子, 源田美香, 竹中英利子
2. 発表標題 新卒訪問看護師の力を引き出すシミュレーション研修の評価
3. 学会等名 第25回日本在宅ケア学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 野村陽子・森下幸子・森下安子・池田光徳
2. 発表標題 中山間地域等における新卒・新任訪問看護師育成プログラムの展開と課題
3. 学会等名 第23回日本在宅ケア学会学術集会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 森下幸子
2. 発表標題 中山間地域等における新任・新卒訪問看護師育成プログラムの展開と評価
3. 学会等名 日本在宅ケア学会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	森下 安子 (MORISHITA Yasuko) (10326449)	高知県立大学・看護学部・教授 (26401)	
研究分担者	川上 理子 (KAWAKAMI Michiko) (60305810)	高知県立大学・看護学部・准教授 (26401)	
研究分担者	池田 光徳 (IKEDA Mitsunori) (70212785)	高知県立大学・看護学部・教授 (26401)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	野村 陽子 (NOMURA Yoko) (80774843)	高知県立大学・その他の研究科・特任助教 (26401)	
研究分担者	源田 美香 (GENDA Mika) (60849826)	高知県立大学・看護学部・特任助教 (26401)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関