St. Luke's International University Repository

入職直後の新卒訪問看護師を対象とした技術研修の取り組み

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2022-03-25 キーワード (Ja): キーワード (En): new graduate nurse, home care nursing, nursing skill practice, educational support 作成者: 西村, 恵理奈, 竹森, 志穂, 山田, 雅子, Nishimura, Erina, Takemori, Shiho, Yamada, Masako メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/00016571

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.

短　報

入職直後の新卒訪問看護師を対象とした技術研修の取り組み

西村恵理奈　　竹森　志穂　　山田　雅子

Nursing Skills Training for New Graduate Nurses Who Have Just Joined a Home-Visit Nursing Station

Erina NISHIMURA　　Shiho TAKEMORI　　Masako YAMADA

〔Abstract〕

Our university Education Center has been providing nursing skills training since 2017 for new graduate nurses who have just joined a home-visit nursing station. In 2021, the training was held four times in April. For each training session, the first part consisted of round table talks and the remaining part consisted of technical practice. For the technical practice, 12 items likely to be encountered in home care nursing were prepared. These items could be adjusted according to the participants' needs. As an ethical consideration, we assured the participants that any personal identifiable information will not be used when publishing the training content, and thereafter we obtained their consent in writing.

Seven nurses from five stations participated in the training, six of whom attended all the training sessions. During the round table talks, the participants actively shared about their experiences for each week. For the technical practice, the participants were divided into several groups and practiced using each other's bodies and simulators. At the last training session, all the respondents indicated that they were able to immediately apply what they have learned in the training to their own nursing care. They also commented that, "In addition to learning nursing skills, it was very good to be able to share our worries and anxieties with each other at a time of great anxiety as newcomers". In conclusion, the nursing skills training appears helpful in supporting new graduate nurses apply learned skills to their nursing care and in facilitating the sharing of experiences.

〔Key words〕 new graduate nurse, home care nursing, nursing skill practice, educational support

〔要 旨〕

聖路加国際大学教育センターの公開講座として，入職直後の新卒訪問看護師を対象に技術研修を実施した。開催日程は2021年４月の４日間とし，各回とも前半に座談会，後半に技術演習を設けた。技術演習は，訪問看護で遭遇する頻度の高い12項目を用意し，研修の過程で参加者が選ぶようにした。倫理的配慮として，研修に関する内容を公表する際は個人を特定する情報を一切使用しないことを約束し，紙面で同意を得た。

研修には７名の新卒訪問看護師が参加し，うち６名が全日程に出席した。座談会では，参加者が一週間を振り返り，体験や疑問を活発に語り合った。技術演習ではグループに分かれ，互いの体やシミュレーターを使い，繰り返し練習した。終了時のアンケートでは，全ての回答者が研修の内容を現場で活かすことができたと答えた。また，「新人として一番不安の大きい時期に，看護技術だけでなく不安や悩みを共有できた事が良かった」といった感想があり，在宅看護学を担当する教員が学校で開講する意義が確認さ

聖路加国際大学大学院看護学研究科・St. Luke's International University, Graduate School of Nursing Science

受付　2021年10月19日　　受理　2021年11月17日

れた。

〔キーワーズ〕 新卒看護師，訪問看護，看護技術，教育支援

Ⅰ．はじめに

聖路加国際大学教育センターでは，2017年度から新卒訪問看護師を対象とした技術研修を行っている。その背景には，訪問看護事業所や新卒訪問看護師を取り巻く情勢が関係している。

疾病構造の変化や急速な高齢化が進み，治す医療から，地域で治し支える医療への転換が図られる我が国において，在宅ケアの対象者は急増している。それに比して訪問看護従事者数は不足しており[1]，担い手として新卒者の人材育成に注目が集まっている。日本看護協会は，新卒訪問看護師の就労を促進させるための取り組みとして，訪問看護アクションプラン2025の中に，「訪問看護の安定的な確保を見据え新卒看護師が訪問看護を目指すことができる教育モデルを確立し，新卒訪問看護師を確保する」[2]ことを明記した。

一方で，１事業所あたりの看護師数をみると，常勤換算で平均5.1人と多くが小規模事業所である[3]。新卒者の育成には，マンパワーや資金，教育体制の整備等が必要であり，これらを１つの事業所が担うには限界がある。丸山らは，新卒看護師を「積極的に採用したい」「条件が整えば採用したい」と回答した訪問看護事業所は37.9％であったにもかかわらず，実際に新卒看護師を採用したことがある訪問看護事業所は４％にとどまったと報告した[4]。

このような状況を受け，いくつかの自治体では，地域で新卒訪問看護師を育成する取り組みが始まっている。例えば，大阪府や滋賀県では，府県内の医療機関が場所や資源を提供し，新卒訪問看護師の技術研修に協力している[5][6]。一方で，医療機関で訪問看護技術を習得するには課題もあり，楢原らは，「ここ（医療機関での演習）で得た知識や技術を在宅看護に応用するにはさらなる体制づくりが必要であり，そのためには新卒訪問看護師が困難と感じる看護技術を繰り返し実施できる環境の提供が必要である」[7]と指摘した。

そこで，本研修では，新卒訪問看護師を対象に，看護基礎教育機関が演習場所や物品といった資源を提供し技術研修を行った。開催に当たっては，訪問看護に造詣の深い在宅看護学の教員がプログラムの作成やファシリテーターを担い，実践に直結した研修を目指した。

Ⅱ．目　的

新卒訪問看護師を対象に実施した2021年度の技術研修を報告するとともに，研修の意義と，看護基礎教育機関が新卒訪問看護師の研修を行うことの強みについて考察する。

Ⅲ．技術研修の概要

１．研修の名称と目的

研修名は「新卒看護師対象！すぐに役立つ看護技術と考え方」とし，目的は以下の２点とした。

①訪問看護に必要な基本的な技術について，観察や実施のポイントを理解しながら習得する

②同じ立場にある仲間と対象者にあった看護を考えることを通して，自身の疑問や不安に対する解決法を見出すことができる

２．対象および日程

参加対象は2021年度に入職した新卒訪問看護師とし，それ以外の希望者については，当事者と相談のうえ決定した。

日程は，新卒者の入職直後である2021年４月９・16・23・30日の計４回，いずれも金曜日とした。１回の研修時間は，COVID-19感染症防止対策を考慮し，昼食時間をはさまない12時から17時とした。

３．研修プログラム

１回の構成は，いずれも前半に座談会，後半に技術演習を位置づけた（図１）。座談会は小教室，技術演習は演習室で行った。座談会は各回にテーマを設け，参加者が互いに語り合うことができるよう工夫した。

	1回目(4/9)	2回目(4/16)	3回目(4/23)	4回目(4/30)
座談会 12:00 -13:00	テーマ： お互いを知ろう	テーマ： 1週間やってみてどうだった？		テーマ： 事例を通して 疑問を語ろう
技術演習 13:00 -16:30	・バイタルサイン測定 ・おむつ交換 ・陰部洗浄 ・浣腸	・体位変換/移動移乗 ・吸引 ・爪切り ・清拭 ・着替え	・膀胱留置カテーテル管理 ・胃ろう管理 ・輸液管理/ルート確保	（参加者の要望に応じて決定）
16:30 -17:00	リフレクション			

図１　研修プログラム

技術演習は，訪問看護で遭遇する頻度の高い12項目を準備し，参加者が希望する内容を選べるようにした。特に４回目は，あらかじめ内容を決めず，研修中に参加者と相談しながら決定することとした。技術演習には，ワークノートを用意し，参加者が体験を通して得た学びを自由に記載できるようにした。

各回とも，最後にリフレクションの時間を設け，参加者の気づきを促すとともに感想や次回の要望を聞いた。

ファシリテーターは，いずれも本学在宅看護学の教員２名が務めた。

４．評　価

最終日である４回目の終了時と，研修から約３か月が経過した時点で，全ての回に出席した参加者を対象に，無記名の web アンケートを実施した。

１）終了時のアンケート

アンケートは，①研修中に学んだことを現場で活かすことができたか，②訪問看護で遭遇する基本的な看護技術に慣れることができたか，③看護技術に伴う観察ポイントを理解することができたか，④自身の疑問や質問に対する具体的な解決方法を見つけることができたかについて，「とてもできた」「まあまあできた」「あまりできなかった」「全くできなかった」の４件法で回答を得た。加えて，研修全体に対する感想や意見を自由記載欄で聴取した。

２）研修３か月後のアンケート

アンケートは，研修で学んだ内容を現場で活かすことができたかを問うものとし，「とてもできた」「まあまあできた」「あまりできなかった」「全くできなかった」の４件法で回答を得た。さらに，「とてもできた」「まあまあできた」と回答した場合には，具体的な技術項目や内容を選択式で聴取した。加えて，研修で役立ったこと，研修にあればよかった内容について自由記載で回答を得た。調査期間は，2021年７月16日から７月30日までとした。

Ⅳ．倫理的配慮

研修における参加者の様子や発言を，主催者が参加者に断りなく事業所の関係者に伝えないことを約束し，安全性を確保した。

また，研修の内容を学会等で公表する可能性があることを伝えた上で，研修で撮った写真や話し合った内容，アンケート結果等を公表する場合には，個人が特定できるような情報は一切使用しないこと，ならびに，web アンケートの提出は任意であり，提出しない場合でも一切の不利益を被らないことを伝え，紙面で同意を得た。

Ⅴ．結　果

１．参加者の概要

本学教育センターのホームページ等を用いて公募したところ，都内および隣県の５つの訪問看護事業所から７名の新卒看護師が参加した。このうち６名は2021年度の入職者であり，１名は2020年度の入職者であった。また，１回目のみの参加者が１名おり，４回全てに参加した者は６名であった。

２．研修の実際

１）１回目

〈座談会：お互いを知ろう〉

初対面の参加者がお互いのことを知り交流を深めることができるよう，自由な語りを促した。その結果，参加者は，自身の名前や所属先の紹介，訪問看護師を目指したきっかけ，就職活動の様子，入職直後の不安などを思い思いに語った。それらに対し，互いに共感や質問し合う様子が見られ，「自分と同じ境遇の人が，こんなにいることを知って嬉しかった」という感想があった。

〈技術演習〉

バイタルサイン測定，おむつ交換，陰部洗浄の３項目を実施した（**表１**）。浣腸は，参加者から要望があったものの時間が不足し実施に至らなかった。

演習は，グループに分かれて行った。この回の演習項目は，全ての参加者が仕事で実施あるいは見学しており，自身の体験をもとに特定の場面や利用者を想定しながら練習した（**写真１**）。バイタルサイン測定では「マンシェットを当てるときに，マジックテープを内側に織り込むと服につかない」，おむつ交換では「側臥位でおむつを当ててから仰臥位になるとき，臀部を手で押さえると中心がずれない」というように，各々が自身の課題に対する気づきを得た。ワークノートには，手順や必要物品に加え，

表１　技術演習の準備項目と実際状況

回	日	準備した項目	実施した項目
1	4 / 9	・バイタルサイン測定 ・おむつ交換 ・陰部洗浄 ・浣腸	○ ○ ○ －
2	4 /16	・体位変換・移乗移動 ・吸引 ・爪切り ・清拭 ・着替え	○ ○ ○ － －
3	4 /23	・膀胱留置カテーテル管理 ・胃ろう管理 ・輸液管理・ルート確保	○ ○ ○
4	4 /30	・浣腸 ・陰部洗浄 ・吸引 ※参加者の要望により決定した	○ ○ ○

写真１　技術演習の様子１（おむつ交換）

これらの気づきが記載された。

２）２回目

〈座談会：一週間やってみてどうだった？〉

一週間を振り返り，気づいたことや考えたことを自由に語る場とした。参加者は，「先週に比べて，落ち着いて血圧を測ることができた」といった成功体験を語った。加えて，「陰部洗浄の時にタオルで土手を作るのを忘れ，シーツに水をこぼしてしまった」といった反省もあり，参加者同士で具体的な解決策を模索する場面もあった。また，研修の様子を話すことで先輩とコミュニケーションをとることができたといった参加者もいた。「お互いがどんな一週間だったか，経験してきたことを持ち寄って検討できる点がありがたかった」「自分が一人で悩んでいたことは，みんなも悩んでいたということに気づけた」という感想があった。

〈技術演習〉

体位変換・移乗移動，吸引，爪切りの３項目を実施した。清拭と着替えは，参加者の要望がなく実施しなかった。

体位変換・移乗移動では，互いが利用者役になり，スライディングシートやスライディングボードの使用方法を学び，「実際の現場で起こりやすいリスクを想像できるようになった」と振り返った。吸引は，シミュレーターを使用し，吸引チューブの保管方法としてはドライ方式を採用した。「清潔と不潔の使い分けができるようになった」「片手で気管カニューレの接続部を外すコツがわかった」などの成果が語られた。また，爪切りでは，全員が他者の爪を切るのは初めてだった。看護師と利用者の両方を体験しながら，器具の使い方や注意点を学び，「爪を切られる体験をできたのがよかった。される側の気持ちを理解することができた」と語った。

３）３回目

〈座談会：一週間やってみてどうだった？〉

２回目と同じテーマで実施し，前回同様，成功体験や反省が語られた。加えて，「先輩の手技を見て，その理由を考えることができるようになった」や「事業所にかかってくる電話に出るようになり，緊張する」という語りもあり，２回目に比べ多岐に渡る内容となった。

〈技術演習〉

膀胱留置カテーテル管理，胃ろう管理，輸液管理・ルート確保の３項目を実施した。これらは，いずれも入職後に初めて体験するものであった。物品を手に取り，構造や使い方を熱心に学ぶ様子が見られた。また，シミュレーターを用いたことで，「体内でカニューレなどがどのようになっているのかを見ることができたことは，実際の援助の時に役立つと思った」「見えない部分を思い浮かべながら，体位を工夫するなどに生かしていけると思う」といった振り返りが聞かれた。

４）４回目

〈座談会：事例を通して疑問を語ろう〉

訪問看護で感じた疑問を持ち寄り話し合った。その一つに，職種によって利用者に対する日常生活動作への働きかけが違うというものあった。これに対し，参加者は，ファシリテーターの援助を受けながら，利用者の病態，家族の状況，取り巻く資源などを整理した。そして，利用者と家族に必要な支援や，それに対する職種の役割を話し合った。事例を通して，「理学療法士と看護師には，それぞれのアプローチ方法があることに気づいた。その役割をお互いが理解し合うことで，相乗効果を生み出す可能性が広がると思った」「他の人の事例を一緒に考える時間は，自分の体験したこと以外からも学びを得ることになった」といった感想があった。

〈技術演習〉

最終回の技術演習は参加者が項目を選定し，浣腸，陰部洗浄，吸引を実施した。浣腸は，１回目に実施できなかった項目であり，参加者はグループメンバーと，直腸の構造や実施上の注意点などを丁寧に確認し合いながら演習をすすめた。一方，陰部洗浄と吸引は，すでに研修で実施していたため，手技を再確認しつつ反復練習した。特に吸引は，個人で練習したいという希望があり，一人で黙々と打ち込んだ。また，仕事中に吸引圧があがらなかった体験をした参加者は，吸引機を分解し，接続部位や対処法を学んだ。

３．評　価

１）終了時のアンケート

全日程に参加した６名を対象に web アンケートを行い，うち４名から回答を得た（**表２**）。４つの質問に対しては，全ての回答者が「とてもできた」または「まあまあできた」と回答した。

研修に対する感想では，「新人として一番不安の大きい時期に，看護技術だけでなく，不安や悩みを共有できた

表２　終了時アンケート結果（n=4）　（人）

質　問	とてもできた	まあまあできた	あまりできなかった	全くできなかった
①研修中に学んだことを現場で活かすことができましたか	2	2	0	0
②訪問看護で遭遇する基本的な看護技術に慣れることができましたか	3	1	0	0
③看護技術に伴う観察ポイントを理解することができましたか	4	0	0	0
④自身の疑問や質問に対する具体的な解決方法を見つけることができましたか	3	1	0	0

表３　研修に対する感想と意見

【感想】
・新人として一番不安の大きい時期に，看護技術だけでなく，不安や悩みを共有できた事が良かった
・知識や経験がなく「こんな，何もできない自分で申し訳ない」と思っていたが，このような気持ちは皆が持っていたと知った
・新人訪問看護師が自分以外にもいるということがわかり，みんなも離れた場所でがんばっていると思えるようになったことが，大きな収穫だった
・質問などに色々答えてもらえたのがよかった
・現場での疑問や手技に関する質問を丁寧に考えたのがよかった
・理解が深まり，自分でもできるかもという気持ちになった
・実際に訪問している利用者を想像ながら行うことで，理解が深まった
・常にその人にあった方法を考えながら練習できた
・基本技術を学んだことで，現場ではいかにそれぞれの利用者に合わせて看護が行われているのかわかるようになった
・根拠を持って看護計画をたて，個人に合わせた形で実践できるようになりたいです
・現場で手技をいかすことができた。これから日々の訪問を積み重ねて頑張りたい
・とても楽しかったです
・毎週金曜日が息抜きになった

【意見】
・もっと回数が多いと嬉しい
・午前中から行って欲しい
・研修時間をもっと長くしてほしい

事が良かった」「知識や経験がなく『こんな，何もできない自分で申し訳ない』と思っていたが，このような気持ちは皆が持っていたと知った」「毎週金曜日が息抜きになった」などがあった（表３）。意見としては，「もっと回数が多いと嬉しい」「午前中から行って欲しい」などがあった。

２）研修３か月後のアンケート

全日程に参加した６名を対象に web アンケートを行い，全員から回答を得た。研修中に学んだことを現場で活かすことができたかについては，６名中４名が「とてもできた」，２名が「まあまあできた」と答えた。

活かすことができた具体的な内容を知るため，技術演習で取り上げた10項目ならびに事例検討を選択肢とし，

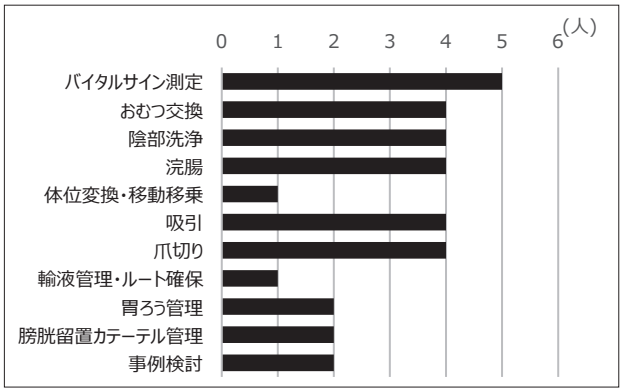

図２　３か月後に活かすことができた技術・内容
（複数回答，n=６）

複数回答で回答を得た（図２）。最も多かった項目はバイタルサイン測定であり，６名中５名が選択した。次に多かったものは，おむつ交換，陰部洗浄，浣腸，吸引，爪切りであり，６名中４名が選択した。最も少なかったものは，体位変換・移動移乗と静脈確保・輸液管理であり，６名中１名であった。

自由記載では，「研修で学んだ手順や注意点を，ノートを見て思い出すことができた」「ワークノートが，吸引を初めてやる時に役立った」などがあった。また，追加で学びたい内容として，フィジカルアセスメント，リハビリテーション，髭剃りがあった。

Ⅵ．考　察

１．研修の意義

本研修は，新卒訪問看護師を対象とし，入職月である４月の毎週金曜日に開催した。複数回にわたるプログラムは，①仕事で見つけた疑問や不安を持ち寄って学ぶ，②学びを持ち帰って仕事で実践する，③実践で得た成果や新たな疑問持ち寄って再度検討する，という循環を生み，参加者の知識ならびに技術の段階的な習得を継続的に促したと考えた。また，金曜日という設定が，週末に張り詰めていた緊張を緩めるよう作用したばかりでなく，翌日の勤務を考えずに研修に集中できる効果もあったと推察した。さらに，“同じ境遇”の仲間と学び合うことは，採用数の極めて少ない新卒訪問看護師の仲間づくりに貢献したと考察した。

技術演習では，扱う内容を参加者とファシリテーターが相談しながら決めた。この過程は，参加者の学習意欲をあげ，主体的な学びに繋がったと考えた。また，参加者のニーズには，バイタルサイン測定やおむつ交換のような「実践ですぐに役立つ技術」と，胃ろう管理やルート確保といった「いつか必要になる技術」の２種類があり，これらのバランスを考えて準備することの必要性が示唆された。

２．看護基礎教育機関が研修を行う強み

新卒訪問看護師にターゲットを絞り，座談会や技術演習を通して，参加者がいま学びたい内容を確認しながら支援を提供した。これには，看護基礎教育機関ならではの強みがあったと考察した。

まずは，場所や資材の確保についてである。プログラムに合わせて教室や演習室を準備し，訪問看護技術に合わせてシミュレーターや物品を揃えたことで，参加者にとって適した環境を提供できたと考えた。次に，心理的安全性についてである。岡田は，新卒訪問看護師が感じる困難に「未熟な知識／技術で実践すること」「年の離れた先輩看護師と人間関係を構築すること」[8] をあげている。そのような中で，新卒訪問看護師が先輩看護師の目を離れ，誰からも評価されない環境で学ぶことは，無知や無能と思われる不安から解放され，安心して研修に集中できる効果があったと考えた。最後に，ファシリテーターについてである。看護基礎教育に携わる教員がファシリテーターを務めたことで，新卒者の特性や力量に合わせた支援を提供できたと考察した。

その一方で，今回は，参加者が所属する訪問看護事業所の管理者等に対し，どのような研修目標や内容を期待していたのか，研修終了時に参加者が何をどこまで習得することを望んでいたのかなどについて確認していない。訪問看護事業所の支援も視野に入れるのであれば，今後は，送り出す側の期待やニーズについても検討する必要がある。新卒訪問看護師が仕事に慣れていく過程に，看護基礎教育機関としてどのように関わるのか，先行事例として引き続き知見を深めていきたい。

Ⅶ．まとめ

入職直後の新卒訪問看護師を対象に，４回の技術研修を実施した。研修には５事業所から７名の訪問看護師が参加し，うち６名が全日程に出席した。前半の座談会では，参加者が一週間の振り返りや訪問場面での疑問を語り合い，後半の技術演習では，参加者の要望に応じ10項目を実施した。参加者の全てが，研修の内容を現場で活かすことができたと答え，研修の意義ならびに訪問看護事業所での新卒看護師の育成を支援する看護基礎教育機関の役割が示唆された。

引用文献

１）厚生労働省．介護給付費等実態統計（旧：介護給付費等実態調査）［Internet］．https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/45-1.html［参照 2021-10-02］

２）日本看護協会，日本訪問看護財団，全国訪問看護事業協会．訪問看護アクションプラン2025：2025年を目指した訪問看護．東京：全国訪問看護事業協会；2014.［Internet］https://www.jvnf.or.jp/2017/actionplan2025.pdf［参照 2021-09-23］

３）厚生労働省．平成29年度介護サービス施設・事業所調査の概況［Internet］https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service17/dl/kekka-gaiyou_04.pdf［参照 2021-10-01］

４）丸山幸恵，柏木聖代，叶谷由香．訪問看護ステーションにおける新卒看護師の採用・採用意向の実態とその関連要因．日本健康医学会雑誌．2018；27(4)：347-53.

５）河野あゆみ，丸尾智実，吉行紀子ほか．地域で取り組む新卒訪問看護師育成プログラムとその成長過程：大阪府訪問看護ステーション協会の取り組み．訪問看護と介護．2018；23(7)：500-6.

６）駒井和子．滋賀県における新卒訪問看護師の育成支援．Nursing Business. 2020；12(4)：26-9.

７）楢原理恵，西山ゆかり．新卒訪問看護師を支援するための職場環境．四條畷学園大学看護ジャーナル．2017；1：37-44.

８）岡田理沙．新卒訪問看護師の職業上の困難．日本在宅看護学会誌．2020；8(2)：51-5.