
研究報告

秀明大学看護学部紀要
P.41-46 (2019)

新卒看護師の訪問看護ステーションへの入職に関する文献検討

A literature review of new graduate nurses' transitions to visiting nurse stations.

柴野 裕子¹⁾
Yuko Shibano

鈴木 育子¹⁾
Ikuko Suzuki

梁原 裕恵¹⁾
Hiroe Yanahara

齋藤 泰子¹⁾
Yasuko Saito

要 旨

目的：新卒看護師の訪問看護STへの入職に関する文献を概観し、新卒訪問看護師に関する研究の動向および新卒訪問看護師の人材育成について示唆を得る。

方法：医中誌にて、検索ワードを「新卒訪問看護師」「新卒 and 訪問看護師」とし、新卒看護師の訪問看護STへの入職に関して記載されている27文献を研究対象の文献とした。分析方法として、27文献のレビュー・マトリックスを作成し、内容別に検討した。

結果：対象文献は、原著論文6件、報告21件、計27件であった。文献の内容は、「新卒訪問看護師の育成」19件、「新卒訪問看護師の採用・育成に関する経営的視点」4件、「新卒訪問看護師を取り巻く課題」4件であった。

考察：現存する新卒訪問看護師を対象とした教育プログラムが明らかとなったが、わが国において多くを占める小規模訪問看護STにおいても活用可能か、評価および検討が必要である。また、看護学生および訪問看護STの管理者やスタッフにとって、新卒看護師の訪問看護STへの入職についてどのような促進要因および阻害要因が存在するのか明らかにすることが必要である。

キーワード：新卒看護師, 訪問看護師, 新卒訪問看護師

I. 序論

わが国では、少子高齢化の進展や医療技術の進歩などにより、複雑で多様な医療・介護ニーズをもつ要介護高齢者や医療依存度の高い在宅療養者が増加している。厚生労働省によると、2015年においては65歳以上高齢者の割合が26.8%となっており、2025年には30.3%に増加するとの見通しが発表されている¹⁾。2004年から多死社会となっており¹⁾、医療機関・介護施設などの病床数や在宅死の割合が現状のままで推移すると、2040年には約49万人の看取りの場所が不足すると予測され、人生の最後を迎える場所の確保は問題である。

一方、国民の6割が自宅での看取りを希望している

と報告されているが、現状として、在宅での看取りは1割にとどまっている³⁾。このような現状から、多くの国民が自身の望む最後を迎えられる環境を整えていく必要があり、在宅での看取りを推進していくことは一つの大きな要素である。そのため、在宅での看取りを支える訪問看護師の人材確保が必要であると考ええる。

地域での看取りを支えている訪問看護ステーション（以下、訪問看護ST）に就業する看護師の人数について、日本看護協会の統計によると、2015年に約4万6千人とこの10年間で約1.6倍に増加したが⁴⁾、看護師就業者総数の約2.8%⁴⁾と割合は低い。しかし、オランダやフランスなど諸外国のように在宅での看取りの割合を3割程度まで引き上げるならば、訪問看護師が11万人不足すると考えられており⁵⁾、在宅での看取りを担う訪問看護師の確保は喫緊の課題となっている。

1) 秀明大学看護学部

1) Faculty of Nursing, Shumei University

これまで訪問看護師の人材確保の対象となっていたのは、病院において臨床経験を重ねた、在宅看護に興味を抱く看護師や、子育てなどで就業していない潜在看護師であった。しかし近年、看護基礎教育終了後の新卒看護師が訪問看護 ST に就職する事例が報告されるようになり、その雇用や育成について検討されるようになってきた^{6) 7)}。新卒看護師を採用した訪問看護 ST の管理者への調査では⁶⁾、病院での看護経験がある新任看護師と新卒看護師の大きな違いは、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着けることをできる点であることが報告されている。

「在宅看護論」が 1996 年に看護基礎教育に位置付けられて 20 年が経過し、今後はさらに看護職の就業場所が地域・在宅にシフトする時代へなっていくと予測される。在宅看護を学んだ新卒看護師の訪問看護ステーションへの入職について近年の現状を把握するため、5 年以内に発表された文献を対象に文献検討を行ったので報告する。

Ⅱ．研究目的

新卒看護師の訪問看護 ST への入職に関する文献を概観し、新卒訪問看護師に関する研究の動向および新卒訪問看護師の人材育成について示唆を得る。

Ⅲ．研究方法

1. 研究期間

2017 年 8 月 1 日から 2018 年 9 月 30 日

2. 研究対象文献

医学中央雑誌 web 版 (2018 年 5 月 31 日検索実施) にて、2013 年～2018 年に発表された文献で、検索ワードは、「新卒訪問看護師」「新卒 and 訪問看護師」「原著論文」としたところ、6 件抽出された。原著論文に限定すると文献が少なく、新卒看護師の訪問看護 ST への入職に関して十分な検討が行えないため、「原著論文」に限定せず、「会議録」「座談会」を除外して再度検索を行い、47 件抽出された。これらの文献内容を精読し、新卒看護師の訪問看護 ST への入職に関して記載されている 27 文献を研究対象の文献とした。

3. 分析方法

研究対象とした 27 文献を文献番号、著者、表題、出版年、論文種類、結論・報告内容の項目でレビュー

・マトリックスを作成し、内容別に検討した。

4. 本研究における用語の操作的定義

新卒訪問看護師とは、看護基礎教育終了後、新卒として訪問看護 ST に就職する看護師で看護師として他の医療機関にて就業経験のない者とする。

5. 倫理的配慮

本研究で対象とする文献の著者や出典を明らかにするとともに、文献の内容を著作権の範囲内で正確に抽出し、在宅看護論の教授経験者や訪問看護の実務経験者である共同研究者とともに内容を検討した。本研究における開示すべき利益相反はない。

Ⅳ．結果

対象文献は、原著論文 6 件、報告 21 件、計 27 件であった^{8) ～34)}。文献の内容として、「新卒訪問看護師の育成」19 件、「新卒訪問看護師の採用・育成に関する経営的視点」4 件、「新卒訪問看護師を取り巻く課題」4 件であった。以下は内容別に示す。

1. 新卒訪問看護師の育成

19 文献 (表 1 No1 ～ No19) は、新卒訪問看護師の育成に関する実践報告や教育プログラムの紹介、新卒訪問看護師の育成を見据えた看護基礎教育の実践報告であった。新卒訪問看護師の育成に関する実践報告では、訪問看護 ST のみで育成するのではなく、病院と連携・協働することで新卒訪問看護師を育成する実践報告が多く述べられていた (表 1 No 1、2、13)。病院と連携・協働し新卒訪問看護師を育成するメリットとして、病院では 1 日に何回も同じ技術を経験することができ、看護技術の習熟が効率的かつ安全であること^{11) 19)}、指導する訪問看護 ST のスタッフの負担軽減につながること⁷⁾が報告されていた。また、看護系大学や県看護協会が協働して新卒訪問看護師の教育プログラムを作成し育成する報告もあった (表 1 No 6、8)。これらの報告は、具体的に何年間で新卒訪問看護師の自立を目指し、どの時期にどのような研修を行うのか、詳細に報告されていた。

2. 新卒訪問看護師の採用・育成に関する経営的視点

4 文献 (表 1 No20 ～ No23) は、新卒訪問看護師を採用する上での人件費や育成資金について具体的な費用の概算や、新卒訪問看護師の育成資金について都

道府県の補助金を活用した実践について述べられている。また、新卒訪問看護師は単独訪問が行えるようになるまでに人件費や育成資金が訪問看護STにとって負担となるが、若手という強みから夜勤が行いやすい²⁹⁾など長期的な視点でのメリットについても述べられている。

3. 新卒訪問看護師の訪問看護STへの入職に関する課題

4 文献(表1 No24～No27)は、新卒訪問看護師の訪問看護STへの入職に関する課題について述べられていた。新卒訪問看護師に立ちはだかる壁として①キャリアイメージの壁、②情報収集の壁、③反対意見の壁、④教育体制の壁、⑤仲間の壁の5つの壁があり³⁴⁾、この壁は新卒訪問看護師を目指す看護学生だけではなく

表1 対象文献の概要

1. 新卒訪問看護師の育成				
No	著者, 表題	出版年	論文種類	結論および報告内容
1	中島由美子 他, 初年度1年間を病院に派遣することによる新卒訪問看護師教育の試み	2017年	原著論文	新卒訪問看護師を初年度1年間病院に派遣することで、基本的な看護技術の習得が円滑で、様々な領域の利用者への早期単独訪問につながった。
2	檜原理恵 他, 新卒訪問看護師を支援するための職場環境	2017年	原著論文	新卒訪問看護師が就労を継続できるための職場環境として、病院と訪問看護ステーションで協働した教育支援体制や新卒訪問看護師が単独訪問に自信を持ち自律できる受け入れ体制、在宅看護の視点が持てるような思考プロセスへの支援体制が必要である。
3	檜原理恵, 新卒訪問看護師を採用するために管理者が希望する方策	2018年	原著論文	管理者が望む教育面での方策として、訪問看護ステーション・医療機関・看護教育機関で新卒の学びを統合するための教育システムの構築が必要である。
4	斎藤尚代 他, 県内訪問看護ステーションの新卒採用の現状と課題	2018年	原著論文	訪問看護ステーションで新卒看護師を採用するには、指導看護師の育成、マニュアル等の情報共有と整備、早急なICT化、多機関での教育研修の連携・協働する仕組みが必要である。
5	吉本照子 他, 訪問看護ステーションにおける継続教育の機能向上 新卒訪問看護師育成の実践事例から	2014年	解説	新卒訪問看護師の育成では、短期育成を目指していないこと、ステーションの教育資源を生かしながら、利用者・家族も含めてみんなで育成に取り組み、ステーションの教育力を強化することが重要である。
6	長江弘子 他, 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	2014年	解説	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」の概要について。
7	小西優子, 病院から現場での育成に転換 セコム訪問看護ステーション「新卒育成新プログラム」への移行	2014年	解説	セコム訪問看護ステーション「新卒育成新プログラム」の概要について。
8	藤巻秀子 他, 看護職の多様なキャリア開発 新卒訪問看護師誕生! 県協会・大学・病院が協力して育成	2014年	解説	山梨県看護協会の新卒訪問看護師育成事業の概要について。
9	並木奈緒美, 看護協会立ステーションによる新卒訪問看護師の人材育成	2015年	解説	山梨県看護協会の新卒訪問看護師育成プログラムについて。
10	能川琴子 他, 現場との連携を重視した在宅看護実習の展開ー“新卒訪問看護師”の育成まで見据えて	2015年	解説	千葉大学看護学部の新卒訪問看護師の育成を見据えた在宅看護実習の概要について。
11	奥水めぐみ, 新卒訪問看護師育成のための教育プログラムを開発ー訪問看護師コース(選択制)を設置	2015年	解説	滋賀医科大学医学部看護学科の新卒訪問看護師育成のための教育プログラム「訪問看護師コース」の概要について。
12	角田直枝, 病院との新卒訪問看護師育成 連携による効果と病院への交渉のコツ	2016年	解説	新卒訪問看護師を育成するには、4つの課題があり、これらの課題を解決する方法として、病院と連携して新卒訪問看護師を育成することが効果的である。
13	谷川一美 他, 病院と訪問看護ステーション双方の看護師の出自・研修の成果と展望	2016年	解説	大学教員が調整役となり病院看護師と訪問看護ステーションの新卒看護師が互いに出向・研修する双方による看護師の人材育成の成果と展望について。
14	岡田理沙, 新卒訪問看護師が組織を育ててくれる!?	2016年	解説	新卒訪問看護師の教育プログラムの実践報告。
15	大橋奈美, 新卒訪問看護師が安心して成長できる環境をサポート	2017年	解説	クリニカルラダーを新卒訪問看護師に活用した実践報告。
16	高砂裕子, 新卒訪問看護師受け入れの実際 新卒教育は訪問看護ステーションとしてのチャレンジ	2017年	解説	新卒訪問看護師を採用・教育に関する実践について。
17	江田純子, 新卒も、ステーションも支援する教育体制整備 岡山県看護協会の取り組み	2017年	解説	岡山県看護協会が行う新卒訪問看護師育成事業の概要について。
18	多川晴美, 学部教育における訪問看護師育成を目指して 滋賀医科大学「訪問看護師コース」の取り組み	2017年	解説	学部教育における訪問看護師育成「訪問看護師コース」の実践について。
19	鍋島純世 他, 訪問看護師の看護士課程を学修する学生に対する期待について 自由記載による内容分析の結果	2018年	解説	訪問看護師が新卒訪問看護師育成に対して、不安や困難感といった否定的な感情を抱いている。
2. 新卒訪問看護師の採用・育成に関する経営的視点				
No	著者, 表題	出版年	論文種類	結論および報告内容
20	椎名美恵子, 社会福祉施設・病院等を活用した新卒訪問看護師育成	2016年	解説	社会福祉施設・病院等を活用した新卒訪問看護師育成の概要と、育成資金について行政の補助が必要であることを報告。
21	前田和也, 経営的な視点でみた新卒訪問看護師の可能性	2016年	解説	新卒訪問看護師の採用について経営的な視点での利点を報告。
22	川添高志, なぜ、新卒訪問看護師を育成するのか	2016年	解説	新卒訪問看護師の採用・育成について、コスト面(採用、教育)について。助成金の活用した新卒訪問看護師育成の実践報告。
23	柴田三奈子, 新卒・新任訪問看護師の育成	2017年	解説	新卒訪問看護師の育成について補助金を利用した実践報告。
3. 新卒訪問看護師の訪問看護STへの入職に関する課題				
No	著者, 表題	出版年	論文種類	結論および報告内容
24	西村和子 他, 新卒看護師の訪問看護ステーションへの就職を阻む要因 看護学生の意識に焦点を当てて	2017年	原著論文	看護学生は新卒で訪問看護ステーションへの就職について、在宅看護実習において1人で看護を担う責任の重さを感じたことが阻害要因となっていた。
25	山田雅子, 新卒訪問看護師の就業と育成に取り組む「きらきら訪問ナースの会研究会」	2015年	解説	「きらきら訪問ナースの会研究会」の概要と「看護基礎教育機関アンケート調査」の概要について報告。
26	小瀬文彰, 新卒訪問看護師のネットワークを全国に	2016年	解説	新卒訪問看護師に対する「キャリア」「採用側」「就職活動する学生側」の3つの課題について報告。
27	小瀬文彰, 多様化するニーズに応える訪問看護師の人材育成 新卒訪問看護師の課題と展望	2018年	解説	新卒訪問看護師には、①キャリアイメージの壁②情報収集の壁③反対意見の壁④教育体制の壁⑤仲間の壁の5つの壁がある。

く、採用側の壁ともなっていることが報告されていた。また、看護学生が新卒訪問看護師として入職を考える際に、在宅看護実習において1人で看護を担う責任の重さを感じたことが阻害要因になっていることが報告されていた³¹⁾。

V. 考察

文献検討の結果から、新卒訪問看護師に関する研究の動向および新卒訪問看護師の人材育成について考察する。

1. 新卒訪問看護師に関する研究の動向

本研究では、27文献を対象とし分析を行ったが、原著論文は1件と少ない結果であった。また、原著論文は2017年以降発表されており、新卒訪問看護師の育成と彼らを取り巻く課題に関する研究はこれから知見を重ねていく必要がある。

2. 新卒訪問看護師の人材育成

1) 新卒訪問看護師の訪問看護STでの育成

新卒訪問看護師が一人前の訪問看護師になるには、それまでにどのような教育をどの時期に行うのが重要であり、対象文献でも教育プログラムに関する内容が多くを占めていた。看護学生は就職先を選択する上で、継続教育が充実しているということを重要視しているとの報告があり³⁵⁾、新卒看護師の訪問看護STへの入職を促進するためには訪問看護STにおける教育が充実していることが重要であると考えられる。訪問看護STは、毎年新卒看護師が入職する病院と異なり、継続的に新卒看護師が入職するのにか不透明なため、新卒訪問看護師のための育成プログラムを独自に作成する労力を割くのが難しい現状がある。対象文献では教育プログラムについての報告が多かったが、県看護協会や多くの事業所を抱える規模の大きな訪問看護STの事例が多かった。我が国においては常勤換算看護職員数が5人未満の小規模訪問看護STが7割を占めている³⁶⁾。そのため、小規模訪問看護STで活用できる教育プログラムでなければ、新卒看護師の訪問看護STへの入職を促進することはできないと考えられ、現存の教育プログラムに対して、活用可能性の評価や新たな教育プログラムの開発が必要であると考えられる。

また、新卒訪問看護師の育成について、病院などの医療機関との教育連携が看護技術の習熟に効果的であることや^{9) 19)}、看護教育機関との連携を望む報告があ

った¹¹⁾。このことから、新卒訪問看護師の育成は訪問看護STだけでなく、他機関との連携も重要であると考えられる。そのため、病院や施設のように、新卒看護師が所属する機関のみで教育を完結するのではなく、他機関と連携して新卒看護師を育成する仕組みづくりも課題であると考えられる。

2) 新卒訪問看護師の訪問看護STへの入職に関する課題

我が国では、看護師における訪問看護師の割合は2.8%であり⁴⁾、さらに新卒看護師を採用する訪問看護STは全体の3.4%と報告されている⁶⁾。また2015年の統計では、病院に在籍する25歳未満の看護師は97.9%に対し、訪問看護STに在籍する者は0.12%となっており³⁷⁾、新卒看護師を含めた25歳未満の看護師が少ない現状がある。このように、新卒看護師の訪問看護STへの入職が困難となっている要因について、キャリアイメージや入職に関する情報収集の困難さ、周囲の反対意見などが報告されているが³⁴⁾、訪問看護STに入職する新卒看護師の促進要因および阻害要因に関して、研究によって明らかとはなっていない。また、看護学生側の視点で考える阻害要因は、在宅看護実習にて訪問看護師の責任の重さを感じたためという報告³¹⁾があった。しかし新卒訪問看護師を対象とする他の報告⁶⁾では、看護学生が就職活動を行う上で6割の人が家族や学校の就職支援部など周囲から新卒訪問看護師に対し反対された経験があると述べている。このことから、看護学生側の視点で考える阻害要因は、看護基礎教育における経験だけではないと考える。そのため、看護学生および訪問看護STの管理者やスタッフにとって、新卒看護師の訪問看護STへの入職についての促進要因および阻害要因が存在するのか明らかにすることで、その要因にどのようなアプローチが行えるのか、多角的な視点で検討が行えると考えられる。

VI. 結論

新卒看護師の訪問看護STへの入職を促進する、研究の動向および新卒訪問看護師の人材育成について、以下のような示唆が得られた。

1. 新卒看護師の訪問看護STへの入職を促進する研究の動向として、原著論文が少ないことが明らかとなった。今後は、新卒訪問看護師の育成と新卒訪問看護師を取り巻く課題に関する研究の知見を重ねていく必要がある。

2. 現存する新卒訪問看護師を対象とした教育プログラムが明らかとなったが、わが国において多くを占める小規模訪問看護STにおいても活用可能か、評価および検討が必要である。

3. 新卒訪問看護師側、看護学生側、訪問看護STの管理者や教育担当者・スタッフ側それぞれの視点から、新卒看護師の訪問看護STへの入職に関する促進要因および阻害要因について研究し、知見を得ることで、その要因にどのようなアプローチが行えるのか、看護基礎教育側と臨床現場である現任教育側という多角的な視点で検討を行っていく必要がある。

引用文献

- 1) 厚生労働省(2018.09.27): 今後の高齢者人口の見通しについて <https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/dl/link1-1.pdf>
- 2) 総務省(2018.11.25): 我が国における総人口の長期的推移 <http://www.soumu.go.jp/main_content/000273900.pdf>
- 3) 厚生労働省(2018.11.25): 看取り 参考資料 <<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12404000-Hokenkyoku-Iryouka/0000156003.pdf>>
- 4) 日本看護協会(2018.09.27): 看護統計資料 就業状況就業者数 総数(年次別・就業場所別) <<http://www.nurse.or.jp/home/statistics/pdf/toukei01.pdf>>
- 5) 全国訪問看護事業協会(2018.11.24): 訪問看護アクションプラン 2025.<<https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/actionplan2025.pdf>>
- 6) 全国訪問看護事業協会(2018.09.27): 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 <<https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/h29-2.pdf>>
- 7) きらきら訪問ナース研究会(2018.09.27): 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 <<https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/guide10.pdf>>
- 8) 川添高志: なぜ、新卒訪問看護師を育成するのか, 訪問看護と介護, 21(11), 856-860, 2016.
- 9) 中島由美子, 角田直枝: 初年度1年間を病院に派遣することによる新卒訪問看護師教育の試み, 看護, 69(10), 80-85, 2017.
- 10) 檜原理恵, 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, 1, 37-44, 2017.
- 11) 檜原理恵: 新卒訪問看護師を採用するために管理者が希望する方策, 日本在宅ケア学会誌, 21(2), 86-91, 2018.
- 12) 齋藤尚代, 川並和恵, 夷亀いずみ, 他: 県内訪問看護ステーションの新卒採用の現状と課題, 日本看護学会論文集 在宅看護, 48, 51-54, 2018.
- 13) 吉本照子, 辻村真由子, 椎名美恵子, 他: 訪問看護ステーションにおける継続教育の機能向上 新卒訪問看護師育成の実践事例から, 日本在宅ケア学会誌, 18(1), 27-30, 2014.
- 14) 長江弘子, 吉本照子, 辻村真由子, 他: 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.
- 15) 小西優子: 病院から現場での育成に転換 セコム訪問看護ステーション「新卒育成新プログラム」への移行, 訪問看護と介護, 19(9), 715-721, 2014.
- 16) 藤巻秀子, 石原準子: 看護職の多様なキャリア開発 新卒訪問看護師誕生! 県協会・大学・病院が協力して育成, 看護, 66(14), 69-73, 2014.
- 17) 並木奈緒美: ゆうき訪問看護ステーション 看護協会立ステーションによる新卒訪問看護師の人材育成, コミュニティケア, 17(9), 26-29, 2015.
- 18) 能川琴子, 諏訪さゆり, 辻村真由子: 千葉大学看護学部 現場との連携を重視した在宅看護実習の展開 “新卒訪問看護師”の育成まで見据えて, コミュニティケア, 17(13), 28-32, 2015.
- 19) 奥水めぐみ: 滋賀医科大学医学部看護学科 新卒訪問看護師育成のための教育プログラムを開発 訪問看護師コース(選択制)を設置, コミュニティケア, 17(13), 122-126, 2015.
- 20) 角田直枝: 病院との新卒訪問看護師育成 連携による効果と病院への交渉のコツ, コミュニティケア, 18(10), 10-14, 2016.
- 21) 谷川一美, 鈴木美智子, 柏木聖代, 他: 病院と訪問看護ステーション双方向の看護師の出向・研修の成果と展望, 看護, 68(13), 53-57, 2016.
- 22) 岡田理沙: 新卒訪問看護師が組織を育ててくれる!?, 訪問看護と介護, 21(11), 861-865, 2016.
- 23) 大橋奈美: 訪問看護ステーションハートフリー やすらぎ 新卒訪問看護師が安心して成長できる環境をサポート, コミュニティケア, 19(5), 28-

- 31,2017.
- 24) 高砂裕子：新卒訪問看護師受け入れの実際 新卒教育は訪問看護ステーションとしてのチャレンジ, 訪問看護と介護, 22 (12), 916-922, 2017.
- 25) 江田純子：新卒も、ステーションも支援する教育体制整備 岡山県看護協会の取り組み, 訪問看護と介護, 22 (12), 923-928, 2017.
- 26) 多川晴美, 興水めぐみ, 清水奈穂美：学部教育における訪問看護師育成をめざして 滋賀医科大学「訪問看護師コース」の取り組み, 訪問看護と介護, 22 (12), 892-898, 2017.
- 27) 鍋島純世, 又吉忍, 牧理砂, 他：訪問看護師の看護学士課程を学修する学生に対する期待について 自由記載による内容分析の結果, 相山女学園大学看護学部, 10, 9-18, 2018.
- 28) 椎名恵美子：訪問看護ステーションみけ 社会福祉施設・病院等を活用した新卒訪問看護師育成, コミュニティケア, 18 (10), 27-30, 2016.
- 29) 前田和哉：経営的な視点でみた新卒訪問看護師の可能性、訪問看護と介護, 21 (11), 873-878, 2016.
- 30) 柴田三奈子：山の上ナースステーション 新卒・新任訪問看護師の育成, コミュニティケア, 19 (3), 54-55, 2017.
- 31) 西村和子, 勝眞久美子：新卒看護師の訪問看護ステーションへの就職を阻む要因 看護学生の意識に焦点を当てて, 日本看護学会論文集 在宅看護, 47, 39-42, 2017.
- 32) 山田雅子：さらさら訪問ナースの会研究会 新卒訪問看護師の就業と育成に取り組む「さらさら訪問ナースの会研究会」, コミュニティケア, 17 (13), 134-135, 2015.
- 33) 小瀬文彰：新卒訪問看護師のネットワークを全国に, 訪問看護と介護, 21 (11), 885-887, 2016.
- 34) 小瀬文彰：多様化するニーズに応える訪問看護師の人材育成 新卒訪問看護師の課題と展望, 日本在宅看護学会誌, 6 (2), 27-28, 2018.
- 35) 大塚眞代, 古米照恵, 藤野文代：看護大学生の進路選択に影響する情報と支援ニーズ－卒業を間近にした看護学部4年次生への調査－, ヒューマンケア研究学会誌, 5 (1), 73-77, 2013.
- 36) 日本看護協会 (2018.11.24)：平成27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 地域における訪問看護人材の確保・育成・活用策に関する調査研究事業報告書 < https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/2016/roken_2015.pdf >
- 37) 総務省統計局 (2018.11.24)：平成28年度衛生行政報告例 就業看護師数, 実人員－常勤換算・就業場所・性・年齢階級別 < <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031599234&fileKind=1> >