訪問看護師って，新卒でもなれるの？

新卒訪問看護師の育成を支援する ケアプロの取り組みから

この記事を読んでいる学生のみなさんは，「訪問看護をやってみたい」と考えたことはありますか？　そして，考えたことがある人にもない人にもお聞きしたいのが，「新卒で訪問看護師になれると思いますか？」ということ．

訪問看護ステーションは少人数で構成されていることが多く，新卒の入職者に対して十分な教育を行うことが難しいといわれています．そのため，訪問看護の分野では，新卒を受け入れる側にとっても，新卒で就職先を探す側にとっても，思いのほかハードルが高いのが現状です．

2001年に行われた看護系大学協議会の進路状況調査※では，看護系大学卒業生で訪問看護事業所等への就職希望が19.6％であるのに対し，実際に新卒採用をしている訪問看護事業所は2％という報告もありました．

こうしたなか，2012年，「ワンコイン健診」で知られているケアプロ株式会社が，訪問看護事業をスタートさせました．ケアプロの訪問看護事業における大きな特色は，「訪問看護師の新卒採用」です．

本記事では，ケアプロのみなさんに伺ったお話を紹介しながら，「新卒の訪問看護師」について，みなさんと一緒に考えていきたいと思います．

（Nursing Canvas編集室）

※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研究事業」

インタビュー

ケアプロ株式会社 代表取締役
川添 高志 氏

―まずは，訪問看護事業を立ち上げた経緯を教えてください．

大きな理由は，「看取り難民を防ぎたい」という思いから．そのためには，明らかに不足している訪問看護師の数を増やす必要があります．そこで，「新卒の訪問看護師を増やせないか」と考えました．訪問看護分野では，ベテラン看護師が貴重な戦力ですし，潜在看護師を活かすことも重要です．しかし，毎年5万人の新卒者がいて，そのうちの約20％が訪問看護に関心をもっているにもかかわず，実際に就職しているのはたったの2％だと知ったときに，「新卒の人たちに，訪問看護に携われる道筋をつくりたい」と思いました．

―新卒の看護師を訪問看護師として採用するメリットというのはなんでしょうか？

病院では夜勤や土日祝日の勤務がありますが，それを担うのは，独身の若いスタッフが中心です．ところが，訪問看護では家庭を持っている年代の方々が多くて，夜間や土日祝日に対応しきれないという現状があります．

夜間や土日祝日の質を担保するためにも，新卒の訪問看護師を増やすことが業界にあたえるメリットは，非常に大きいといえます．我々ケアプロも平均年齢が28歳という，若いスタッフ中心となっていますので，「若さ」を強みに新しいことに取り組んでいこう，と考えました．

―新卒の訪問看護師は，どのように訪問に慣れていくのでしょうか？

もちろん，はじめは不安がありますので，それを払拭するために，先輩との同行を重ねていく仕組みになっています（**表**）．

同行訪問では，利用者様にもきちんとお伝えします．これ自体は病院で勤務するときと同じです．10回程度，同行訪問を行い，先輩の目でチェックし，「フォローしなくても1人でできる」と判断できてから，単独訪問に移行します．

―新卒の採用にあたって，問題となっていることはありますか？

まず1つは，「どう教育するか」です．訪問看護の現場では新卒が入職することは極めて少ないため，新卒のための教育ツールや方法も全くノウハウがないのが現状です．そこで考えたのが『新卒訪問看護師のための教育プログラム』の開発でした．

ケアプロだけではなく，今後は業界全体として，新卒訪問看護師教育のガイドラインづくりが必要です．そのために，2014年4月から聖路加国際大学などと協同して，プログラムセミナーを開催しています．

2つ目は，コストの問題があります．訪問看護は訪問を行った回数で収入が決まりますが，おおまかにいうと，入職後半年間同行訪問を行った場合，1人の利用者の訪問に対して2人分の人件費に加え，教育費までかかってしまうわけです．そのため，新卒よりも既卒者を採ったほうがコストが少なくてすみます．

しかし，これからは新卒を訪問看護ステーションに呼びこむことが必須です．現在は，シミュレーション上，入職後1年半で，新卒採用者にかけたコストがプラスになると計算していますが，新卒を採るための仕組みづくりや教育の方法，実績をデータとして出し，政策に反映させたいと考えています．政策に反映され，新卒採用に対する補助などが充実していけば，もっと多くの事業所が採用を開始できるでしょう．

―今後の展開をお教えください．

自社だけでこの動きを広げるには限界がありますので，むしろ他社の方々に新卒，新人を迎え入れてもらえるような支援をビジョンとして持っています．

私たちが新卒採用，教育のモデルをつくり，24時間365日訪問看護が可能なことを提示できればと考えています．そして，新卒の人材バンクを作りたいです．これらを通して，たとえば，5,000か所の訪問看護ステーションで4人採用されれば，訪問看護師の人数が相当増えることになります．

―新卒のみなさんが訪問看護師を目指すにあたり，必要なことなどはありますか？

訪問看護は，利用者さんの生活の場に行くわけですから，やはり人間性が最も重要だと思います．そして，それには年齢はあまり関係がなくて，しっかり時間を守ること，礼儀作法，

表　ケアプロ株式会社における新人看護師の同行訪問のステップ

ステップ	定義	目安訪問回数
情報収集	初めて訪問する利用者に同行する場合の情報収集	0回
同行見学訪問	新人は挨拶のみ．指導者の一連の動作を見学する．手伝いはしない	2回
同行一部実施	挨拶後に指導者から利用者に，新人がケアを実施することに対する許可を口頭で取り，看護技術の部分だけ新人が実施する．指導者は技術，ケアのことのみ指導する	5回（延7回）
同行一連実施	事務所出発から訪問実施，事務所帰社までの一連の流れをフォローありで実施する．利用者を全体的に看たアセスメント，看護ケアなどを指導する	10回（延17回）
単独チェック	事務所出発から訪問実施，事務所帰社までの一連の流れをフォローなしで実施する	3回（延20回）
単独フォローあり	単独訪問時に常に，フォローで連絡が取れる指導者を配置．単独訪問後にアセスメントシートを使用しながら，振り返りを行う	利用者ごとに判断
単独フォローなし		1年目終了まで

そしてホウレンソウ（報告・連絡・相談）ができるなどが大切だと思います．ある利用者さんは，新卒の看護師に，「人への仕事だから，技術とかは後でいいよ」というメッセージをくれました．

そして，在宅医療は患者さんの生活が主体となります．そのため，看護の原点ともいえる，「生活主体の看護」を学ぶには，病院よりも在宅で学んだほうが，伸びしろが大きいと感じています．つまり，在宅を経験してから病院に行けば，病院での看護も変わってくるんじゃないか，と改めて思いました．

ですから，これを読んでいる看護学生のみなさんも，訪問看護に興味がある，訪問看護をしたいという方には，私たちもできるかぎりバックアップしますので，ぜひ，挑戦してほしいと思います．

ケアプロ株式会社 在宅医療事業部部長
岩本 大希 氏

―訪問看護に携わろうと思ったきっかけを教えてください.

最初のキャリアとしては，大学を卒業後，大学病院の救命救急センターに入職しました．救急の現場で働くなかで，在宅医療の課題に気づいたんです．たとえば，救命救急センターに入院し，自宅になかなか帰れない患者さんがいると，ベッドが空かず，新たな患者さんを受け入れることが難しくなります．そうしたことが繰り返されるのをみて，在宅医療が整っていれば自宅に帰れる患者さんも増えるし，その分，救急車の受け入れももっと可能になるのではないか，と感じていました．

もともと在宅医療に興味はあったので，次のキャリアを意識したとき，自分でゼロから，在宅医療にチャレンジしてみたいと考えていました．そんなとき，大学の先輩である川添さんと再会し，ケアプロで在宅医療を新事業として始めたいという構想を聞きました．自分の思いとタイミング的にもマッチしたので，「ぜひやらせてください」と言いました．

―訪問看護の分野にきてみて，大変だったことはどんなことですか？

在宅医療事業を立ち上げたとき，書類の作成や診療報酬など，事務的な要素でわからない点が続々出てきたことです．東京都に問い合わせたり，先輩に電話で相談したりしましたね．煩雑な事務手続きを看護師がしなければいけないことに驚きました．とくに，介護保険のルールはかなり厳しくて，看護師としては本当はやりたいことでも，ルールに阻まれてできないこともあるんだな，ということを知りました．

―反対に，よかったと思うのはどんなことですか？

やっぱり，自宅に帰りたがっている人がちゃんと帰れたり，そのまま訪問看護を利用することで生活が続けられたり，本人やご家族の希望どおりに，自宅で最期を迎えられたり，利用者さんのニーズに応えられたときが，一番達成感があります．

患者さんが退院して家に帰れる．それを当たり前にできるようにしたいですし，訪問看護によって，それがスムーズにできたときに，よかったという思いは本当に大きいですね．

―若手のスタッフが訪問看護を行うときの課題はありますか？

若いということは強みでもあります．体力があることと，向上心があること．ケアプロのスタッフはみんな自分のキャリアをとても真剣に考えていて，それがケアプロの強みにもなっていると思います．

看護師としての経験年数は，ほかの訪問看護ステーションの看護師と比べると少ないです．また，経験した領域が1領域だけなど，「全員が経験したことがないから，勉強しなきゃ」という不安を常にもっている状況ではあります．それでも，それぞれが自身の強み，弱みを自覚し，スタッフ同士で補い合いながら努力しています．

訪問看護自体が初めてのチャレンジだというスタッフがほとんどですので，月に1回，業界のパイオニアのベテラン看護師によるコンサルテーションや勉強会，相談の機会をつくってレベルの底上げもはかっています．

―岩本さん自身の今後の目標というか，こうなりたい，といったことはありますか．

まずは今の在宅医療事業を軌道にのせたい．僕自身，経験も浅く，マネジメントすることも初めてなので，勉強しながら前へ進めていきたいと思っています．

社会に必要なサービスを始め，広げていくためには，地に足をつけて，自分たちがまずは一人前になることを一番の目標にしています．

―訪問看護ステーションへの就職を考える学生さんに，アドバイスをお願いします．

新卒で病院に入っても，訪問看護ステーションに入っても，教わっていくステップ，看護をするという視点は全く一緒．いる場所によって役割が違うだけだと僕は思います．

やりたいことは素直にチャレンジしていくべきだし，できる環境はあります．ぜひ，飛びこんできてもらいたいです．

ケアプロ株式会社　看護師2年目
小瀬 文彰 氏

―ケアプロ初の新卒の訪問看護師ということですが，なぜ訪問看護師を選んだのですか？

大学1年生のときに，看護の各分野のフロントランナーに話をしてもらう機会があって，大学の1期生でもあった川添さんの話を聞きました．そのときに，自分もこういう人になりたい，と思ったのが最初です．

その後，大学4年生のときに，ケアプロのワンコイン健診事業で，1年間のインターンシップに参加しました．もともとは

看護師として病院で臨床に出たい気持ちもありましたが，ケアプロで，革新的なことに携われたらという気持ちもあって……．葛藤はありましたが，インターンを通して，仲間に恵まれた環境だったこともあり，やっぱりケアプロで働きたい，と考えました．

―実際に就職してみて，いかがですか？

若いスタッフが一丸となって，社会の課題に取り組んでいく雰囲気があります．そのため，新人であっても，先輩に「これはどうですか」といった提案ができます．新人だから意見が言いにくい，通りにくい，という空気は全くありません．

意見はきちんと受け入れて検討してもらえ，よかったら，どんどん次に取り入れてもらえます．不足点がある場合でも，そこを補うためのアドバイスをもらえます．本当に，仲間や先輩方に恵まれた，すごくいい環境だなと思います．

でも，自分はケアプロ初の新卒訪問看護師なので，新卒を育てた経験がある先輩もいなければ，自分自身，どうやって育っていくのかわかりませんでした．先輩たちが考えた教育マニュアルはありましたが，自分がどのようなステップを踏んでいくのか，不安は大きかったです．

―訪問看護の現場に入ってみて，どのように感じましたか？

入職時は，「自分が新卒で訪問看護師になって，この先，新卒の訪問看護師を増やしていくんだ」と意気込んでいましたが，訪問開始後は，打ちのめされましたね……．全然できない自分を思い知って落ち込むこともありました．自分の成長が遅いのではと感じ，悔しい思いもしました．

けれど，1年が過ぎて，うれしかったこともたくさんありました．

なかでも，入職5か月目で初めて受け持った利用者さんとのことですね．糖尿病で足が壊死していて，「80歳を越えてまで，義足生活をするなんて嫌だ，もし足を切るなら，このまま死んでもいい．ただ家に帰りたい」といって，家に帰ってきた方です．弟さんと2人で生活されていて，弟さんが介護をしていました．

訪問開始当初は，ご自身の病気や足の壊死に対して「もういいのよ」という感じでしたが，しばらく経ったある日，悲しそうな顔で，壊死した足を見ながら，「なんでこんな病気になっちゃったのかしら」とおっしゃったんです．

話を聞いていると，「病気になったこと自体も悔しいし，弟に迷惑をかけて生活をしているのも悔しい．だから，自分はもうこれ以上，弟には迷惑かけたくない」ということでした．介護用具を変えようとしたときにも，「またいろんな人が来たり，誰かに迷惑をかけてしまうから，今の生活を変えたくない．どうなってもいい」と話されました．

こうした本心を聞き出すまでに，実に，1～2か月がかかりました．新卒で入って，技術も，話し方も，家族の調整も，先輩には劣りますが，自分で初めて利用者さんの本心を聞き出せたというのは，「自分だけができた看護だ」と思えてうれしかったです．

そのほかにも，私は，ナースセンターなどで，新卒の訪問看護師として話をさせてもらう機会があり，その後，数名の後輩から，「訪問看護ステーションに就職が決まりました」と報告をもらいました．これもうれしいことですね．

―これからどうなりたいか，目標はありますか．

まず，訪問看護師としての目標は，1～2回の引き継ぎで次は，1人で行けること．また，緊急の電話があったときに，対応して調整できるようになりたい．何より訪問看護師としての基礎を身につけるのが第一です．

もう1つ，長期的なところでは，新卒の訪問看護師として，同じ立場の仲間を増やしていきたいという目標があります．

―読者の学生さんへのメッセージをお願いします．

新卒で訪問看護師になれるか，と聞かれたら，こう答えたいです．「新卒ですぐに訪問看護はできません．でも，新卒の訪問看護師として，成長していくことはできます」

自分も含めて，実際に新卒で訪問看護に取り組んでいる人は，たくさんいます．やってみて思うのは，いろいろな壁にぶつかりましたが，訪問看護でも，着実に成長はしていけるということ．

利用者さんが，「技術がなくてもがんばってるから，あなたはいいの」「あなたが来てくれるから，私は生活できるの」と言ってくださったことがあります． 今後，訪問看護は社会的にも利用者さんにも求められています．もし，本当にやりたいという気持ちがあるなら，あとで後悔しないように，ぜひ，挑戦してほしいです．

ケアプロ株式会社（東京都中野区，代表取締役：川添高志）

2007年に設立．2008年11月より「セルフ健康チェックサービス」を開始．1項目500円～の「ワンコイン健診」として広まっていく．2012年5月，東京都中野区に訪問看護ステーションを開設．続いて2013年3月，東京都足立区にも開設．

http://carepro.co.jp

新卒訪問看護師教育プログラムセミナー

～新卒訪問看護師教育のスタンダードプログラムの確立に向けて

2014年4月19日(土)，ケアプロ株式会社と聖路加国際大学が共同で「新卒訪問看護師教育プログラムセミナー(通称:きらきら訪問ナースの会)」が開催されました．本セミナーは，2014年4月19日の第1回を皮切りに，8月23日，12月20日と全3回が予定されています．第1回目のセミナーでは，全国の訪問看護ステーションの看護師や，看護教育に携わる教員など，約70名の参加者が集まり，すでに新卒採用をしている訪問看護ステーションからの報告やグループディスカッションなどが行われました．

● 新卒の採用とその教育って？

現在，自宅での療養を望む人に対して，それをケアしていく訪問看護師の人数は圧倒的に足りていません．厚生労働省では2020年に看取り難民が30万人と推計しており，この人数を十分にケアしていくためには，現状の訪問看護師数4.4万人に加え，約2万人の訪問看護師が必要とされています．

そのために現在，潜在看護師の活用なども視野に入れ，日本看護協会などでもそのための再教育等が行われていますが，今後は，新卒の看護師を訪問看護ステーションで採用していく必要があります．

新卒訪問看護師教育プログラムセミナー（通称：きらきら訪問ナースの会）は，こうした在宅医療を取り巻く問題をふまえて，「新卒の採用とその教育」を進めるために，新卒訪問看護師教育のスタンダードプログラムを作成し，その普及や新卒教育・教育者教育を担っていくことを目的として開催されました．目標達成のために，①新卒訪問看護師教育に関するガイドラインの作成，②新卒訪問看護師の実践事例共有・当事者のネットワーキング，の2つが行われます．

● 採用・養成にあたって大切なことって？

本セミナーでは，まず，すでに新卒訪問看護師を採用し，教育を実践している訪問看護ステーションみけ(東京都墨田区)の管理者，椎名恵美子氏から，新卒訪問看護師の採用の動機から準備，教育プログラムの実際の口演がありました．

さらに，同ステーションで新卒訪問看護師として採用された，矢荻裕子氏から，訪問看護師を志したきっかけや実際の仕事の様子などが発表されました．

続いて，ケアプロ株式会社在宅医療事業部の岩本大希氏より，「新卒新人教育プログラムとその運用及び結果」と題し，新人を支えるための準備と教育体制，事業所としての費用対効果，今後の課題までの報告がありました．

また，ケアプロの新卒訪問看護師第1号となった小瀬文彰氏より，この新卒訪問看護師教育を受けて，訪問看護の現場にどうかかわっていったのかを，自身の成功体験，失敗体験も交えながら報告がありました．

その後，セミナー参加者は各グループに分かれ，「新卒訪問看護師の採用・養成にあたって何が大切なのか」というテーマのグループディスカッションで，熱心に議論を交わしました．

＊

この取り組みは始まったばかりですが，「在宅医療」という社会全体の課題にとっては，非常に重要な一歩を踏み出しています．セミナーには，学生の参加も可能ですので，興味のある方は，ぜひ参加してみてはいかがでしょうか．

そのほか，ケアプロ株式会社では，在宅医療に飛び込みたい若手看護師の確保，看護師を採用したい事業所の両者に向けて，無料の人材マッチングサイトを始めています．新卒で訪問看護の現場に飛び込んだ先輩たちのインタビューもありますので，ぜひそちらものぞいてみてください．

(Nursing Canvas編集室)

新卒訪問看護師の採用・養成に大切なことを各々模造紙に書き込み，体験談なども交えながらディスカッションが行われました

新卒・新人 訪問看護師応援サイトCAN-GO!：can-go.com