

---

**総 説**


---

## 日本における訪問看護師の継続教育に関する文献レビュー

Continuing Education for Japanese Visiting Nurses ; a Literature Review

大 田 博

Hiroshi Ota

### 要 旨

日本における訪問看護師の人材確保および定着促進のために継続教育の環境整備は重要な課題であるが、現状は十分な継続教育の環境が整っているとはいえない。本論では、日本における訪問看護師の継続教育に関する研究をレビューし、今後の訪問看護師の継続教育における課題を概説した。文献レビューの結果、訪問看護師の継続教育に関する研究を概観すると、2000年以降に増加傾向にはあるものの、病院勤務看護師の継続教育に関する研究と比較し相対的に少なく、研究の多くが、現状を明らかにすることを目的にした調査研究であり、訪問看護師の継続教育に関連する諸要因を明らかにしたものはほとんど見当たらなかった。訪問看護師の継続教育のニーズでは、訪問看護師は対人関係技術に関する教育を望んでいる一方で、人的資源や時間制約により教育ニーズは十分に満たされていない。これらの背景には、多様な訪問看護師の個人特性が影響していると考えられた。

訪問看護師の継続教育は、施設従事者が少なく所在地が点在し集合教育が困難であること、訪問看護を担っている年齢層や社会的役割、教育背景の多様性などにより教育ニーズの把握が困難であることなどから、病院に従事している看護師と同様の教育アプローチでは対応困難であると推察された。今後は、より個別的な学習環境が提供可能なeラーニングの活用、個別の困難事例などの解決のためのネットワークを用いたインタラクティブな教育技法の導入、近隣の他施設合同研修などの検討も有用であると考えられた。

### I. はじめに

日本では、人口構造の変化や多様化する医療や国民ニーズに合わせ在宅医療の充実が中心的な課題である。国は、これまでの病院中心の医療から、在宅中心の医療へシフトすることを明らかにしたが<sup>1)</sup>、在宅医療を担う訪問看護師の確保は困難な状況にある<sup>2)</sup>。看護師全体の需給バランスが不均衡な現状にあるなかで、訪問看護師の確保や定着促進の改善においては、医療機関に従事する看護師の人材確保とは違った側面もあり複雑かつ困難を呈している。国の第7次看護職員需給見通しに関する報告書<sup>3)</sup>によると、看護職員の需要見通しは、2011年の約140万4千人から、2015年には約150万1千人に増加(約6.9%の伸び率)し、病院については、約90万人から約96万6千人、診療

所については、約23万2千人から約24万2千人、訪問看護ステーションについては、約2万8千人から約3万3千人、介護保険関係については、約15万3千人から約16万5千人に増加するとし、約16.9%の需要数増加が見込まれる訪問看護ステーションの看護職員の需給は重要な課題となっている。

現在、国内の訪問看護ステーションは約6,000施設<sup>4)</sup>であり、一施設あたりの常勤換算看護介護職員数は4.7人<sup>5)</sup>であるが、その増加は2000年以降伸び悩んでいる。日本看護協会は、国の「医療計画の見直し等に関する検討会」において、訪問看護の伸び悩みに関する要因として「人材の確保・定着」における課題とし「高い離職率、人材確保の難しさ」「背景にある処遇の悪さ」「新人看護職

員を教育・育成する体制不足」を提起した<sup>6)</sup>。

また、訪問看護師の業務上の特性としては、訪問先で単独での判断や介入が求められること、医療機関、行政、サービス提供元など複数の組織との調整能力が求められることなどから、訪問看護師が提供するサービスの質にはさまざまな経験や能力が影響すると考えられ、訪問看護サービスの質の向上を図るためには、人材確保とあわせ、多様な背景に対応可能な継続教育体制の整備は重要な課題である。

近年の看護師の確保や定着促進に関する報告によると、看護師の離職は、教育歴などの個人特性との関連<sup>7-9)</sup>や組織的な継続的教育との関連<sup>10-13)</sup>で考えられているが、報告の多くは病院勤務の看護師を対象にしたものである。日本における訪問看護師を対象にした報告においては、訪問看護師の勤務継続と職務満足には関係があり、なかでも訪問看護師の職務満足度を構成する「訪問看護の専門性」と「訪問看護志向性」が関係し、訪問看護研修が有効であること<sup>14)</sup>、訪問看護師の職務満足度とバーンアウトに関連があり、職務満足度を高めるためには職務経験や現任教育が有効であること<sup>15)</sup>、訪問看護師の業務特性との関連において就業継続意思には管理者の労務管理が大きく影響し、仕事負担感にリアリティショックが関係しており、その対策として管理者の労務管理意識の向上や職員の継続教育の環境整備が重要であること<sup>16)</sup>、訪問看護師の職業的アイデンティティの発達には教育や仕事が続けられるような環境が必要であること<sup>17)</sup>などが明らかになっており、体系的な継続教育の構築のために有用な知見が得られている。

このように、日本における訪問看護師の人材確保および定着促進のための継続教育の環境整備は重要な課題であるが、現状では看護師としての一定の経験を積んだ後に訪問看護師としてのキャリアを選択した看護師を対象にした報告に偏っている。財団法人日本訪問看護振興財団(2009)の「新卒看護師等の訪問看護ステーション受け入れおよび定着化に関する調査研究事業報告書」<sup>18)</sup>によると、訪問看護ステーションにおける新卒者採用は全体の2%であり、そのうち教育プログラムがあるのは5%程度であった。これは、医療機関における調査<sup>19)</sup>の67%と比較しても著しく少ないもの

である。2009年には看護師教育カリキュラムにおいて「在宅看護論、看護の統合と実践(それぞれ臨地実習を含む)」が開始され、今後は新卒看護師の採用機会が増えることが考えられる。新卒訪問看護師の育成は喫緊の課題であり、具体的な取り組みが展開されるようになってきた<sup>20)</sup>。我が国の訪問看護師の継続教育の全体像を考えた時、既卒訪問看護師の教育体制の整備と同様に、新卒訪問看護師の教育体制の整備は今後の重要な課題であるといえる。

以上を踏まえ、本論では、日本における訪問看護師の継続教育に関する研究をレビューし、今後の訪問看護師の継続教育における課題を概説する。

## II. 研究方法

文献の選出は、医中誌 web および Japanese Institutional Repositories Online (JAIRO、学術機関リポジトリポータル)を用い、[訪問看護][生涯教育][継続教育][研修]を組み合わせて検索した。検索期間は1983年から2016年12月に発表された原著論文を中心に収集した。文献収集にあたっては文献の掲載先からも追加選定するなどのハンドサーチや Google Scholar による補足収集も行った。

レビューは、訪問看護師に関する記載のあるものをタイトルと抄録でスクリーニングした後、①対象が訪問看護師であること、②訪問看護師の継続教育に関すること、③日本の国内動向を踏まえたものであること、の基準により選定し精読した。その後、Judith Garrard<sup>21)</sup>の Matrix Method の手続きに沿って要約し、「訪問看護師の継続教育の課題を明らかにするために有効か」というレビュークエスションのもと検討し整理した。

## III. 研究結果

レビューの対象となった文献数は28本であった。文献は、訪問看護師の継続教育におけるニーズに関するもの16本と、研修のプログラム評価やプログラム策定に関するもの12本に分別できた。研究方法論別にみると、28本のうち22本が定量的なアプローチによる方法論が用いられており、そのうち4本が縦断的な測定が行われていた。報告年代別では、1999年以前が1本、2000年から

2009年までが13本、2010年以降が14本と、2000年以降急速に増えていた。

### 1. 訪問看護師の継続教育におけるニーズについて

訪問看護師の継続教育におけるニーズは、教育ニーズをはじめとする訪問看護師や管理者の学習行動の動機付け等の内的要因を説明しようとしたもの、訪問看護師の学習支援や周辺状況などの外的要因を説明しようとしたものに分別できた。

教育ニーズをはじめとする学習行動の動機付け等の内的要因に関する研究では、単一自治体内の調査や難病研究会に所属する訪問看護師を対象にした調査研究であり、サンプル数は80-382であった。分析は記述統計による分析が行われ、そのうち1本については一元配置分散分析による分析が行われていた。

訪問看護師の教育背景と技術度の実態と教育ニーズを明らかにした研究では、訪問看護師が困難を感じていた技術は、「訪問看護における医療処置」「他職種等との人間関係と調整」「訪問看護に特有な技術」「地域で活動するための専門的知識」「利用者や家族との人間関係」の5因子が抽出されていた<sup>22)</sup>。また、牛久保ほか(1995)の研究では、「一般的面接技術」「カウンセリング技術」「コミュニケーション技術」「ハイテク看護技術」であり高いニーズを示していた<sup>23)</sup>。訪問看護師自身が技術習得に有効であると考えられた方法は、病棟勤務による技術習得であるという一方で、一般的面接技術やカウンセリング技術・コミュニケーション技術等の対人関係に関する技術の習得は、病棟勤務以外によっても習得が可能であるとしていた。対人関係の技術習得に関するニーズは、別の研究でも高い値が示されていた<sup>24)</sup>、On the Job Training以外の職場外研修に関するニーズでは、受講の効果を実感している研修として「ターミナルケア」「認知症ケア」「呼吸ケア」があり、今後受講したい研修テーマとして「在宅ターミナル」「疾患の特徴を生かした看護」「家族支援」などのニーズがみられた<sup>25)</sup>。また、看護管理者を対象に、訪問看護師に受けさせたい教育内容について、初任期には訪問看護の基礎に関する内容、中堅期以降には専門性の高いニーズに応えるための知識・技術の獲得のほか、組織全体の視点を学ぶための看護管理関連の教育の必要性について報告されていた<sup>26)</sup>。

訪問看護師の学習支援や周辺状況などの外的要因に関する研究では、訪問看護師が就業先を決定する際に相対的に重視している職場属性では、「勤務形態」「職場環境・組織文化」に次いで「教育・研修」であった<sup>27)</sup>。

また、訪問看護師の看護実践における困りごとでは、「臨床能力」「利用者・家族との関係」「関係形成」「他専門職との連携」などがあり<sup>28)</sup>、看護実践に自信を深める要因として「先輩看護師やチームメンバーからのサポート」「療養者・家族とのつながり」「成長の糧をみつける」とし「療養者とパートナー関係を結ぶこと」「ひとりで訪問すること」「医療から生活へ看護の軸を移すこと」「他職種とともに療養生活を支えること」が課題であると考えていた<sup>29)</sup>。看護管理者が新人看護師に安心して訪問を任せられるようになるには、「ゆらぎを乗り越え訪問看護師としての自信の回復を促す」ことが中核となると考えていた<sup>30)</sup>。新人訪問看護師の育成支援のために必要な課題を明らかにした研究では、管理者からみた難易度の高い訪問看護技術は「コミュニケーション」「人間関係・信頼関係」であることを明らかにし、新人訪問看護師からみた支援における課題は「多くのステーションが小規模であるため育成支援ができにくい」「先輩看護師に時間的余裕がない」「新人看護師の採用時期にばらつきがあり個別対応が難しい」「新人看護師のスキルが不透明」であることが明らかにされていた<sup>31)</sup>。

### 2. 継続教育の実態について

訪問看護ステーションに勤務する看護師の9割は、研修の必要性を認識しながらも「仕事が休めない」「近くで研修がない」といった理由で研修に参加できない現状などが明らかにされていた<sup>32)</sup>、<sup>33)</sup>。また、訪問看護ステーションにおいて非常勤職員の訪問看護養成講習会受講率が低く<sup>34)</sup>、非常勤職員やさまざまな個人背景から学習時間を確保することが困難であると考えている者が多いこと<sup>24)</sup>が明らかにされていた。

訪問看護師の外部研修への参加が低いこととの関連要因には、「専従の常勤看護師がいないこと」「診療所に併設されていること」「准看護師がいること」などの訪問看護師や施設固有の背景がみられた<sup>35)</sup>。また、施設管理者が「実務経験のない新卒者の常

勤採用の考えを持っていること」があるために、教育体制の整備のために外部研修で補完しようとする際に生じる教育内容のミスマッチという背景などがあり、外部研修への参加を高めるためには、看護体制の充実のための支援、診療所併設のステーション看護師や准看護師が参加できる研修プログラムを必要としていた<sup>35)</sup>。職場外学習の機会を得たい者のうち職場からの支援としては、勤務時間調整、費用負担、情報提供を求めている<sup>24)</sup>。また、山間地域にあるステーションの訪問看護師とそれ以外の地域の訪問看護師の比較で、研修参加を支援する上で困難な理由として「研修の開催地まで遠い」という理由で有意差がみられ<sup>26)</sup>、山間地にあるステーション管理者が捉えた活動上の困難から継続教育の方策を検討した結果、日常の訪問看護活動の振り返りを活用した学習活動の有効性について述べられていた<sup>36)</sup>。

継続教育の効果に関する研究では、アウトカムのひとつであると考えられる利用者満足度を指標にし、訪問看護ステーション3施設で比較を行ったものでは、利用者満足度の高い施設は他施設と比較し、職員に対する基本理念の周知徹底や臨機応変な対処が可能な体制づくりのほか、研修や研究などの教育に努め、職員が主体的な学習行動を行っており<sup>37)</sup>、継続教育の効果についての示唆が述べられていた。

### 3. 提供されている教育プログラムの効果について

在宅ターミナルケア<sup>38)</sup>、訪問リハビリテーション<sup>39)</sup>については、研修プログラムの策定に向けた状況の把握のための調査研究が行われていた。実際の教育プログラムの効果に関する研究では、「手洗い・うがい」<sup>40)</sup>、「統合失調症を持つ利用者への訪問看護」<sup>41)</sup>、「膀胱留置カテーテル挿入・管理」<sup>42)</sup>、「精神科訪問看護」<sup>43)</sup>、「感染管理の連携・指導」<sup>44)</sup>、「在宅人工呼吸療養患者への看護」<sup>45)</sup>、「在宅人工呼吸器を受ける障がい児の看護」<sup>46)</sup>のプログラムにおいて、事前事後の得点の比較で事後の平均値が上昇していた。そのほか、訪問看護における困難事例に対するブレインストーミングを用いた事例検討会により訪問看護師が抱くジレンマが軽減したこと<sup>47)</sup>、上司やスタッフとの関係性に焦点を当てた臨床心理研修プログラムが訪問看護師の仕事満足感を向上させること<sup>48)</sup>「訪問看護師を

目指す看護師対象の学び直しプログラム」<sup>20)</sup>など、訪問看護の実践における固有の問題解決プログラムも展開され一定の効果が示されていた。

## IV. 考 察

訪問看護師の継続教育に関する研究を概観すると、2000年以降に徐々に増加傾向にはあるものの、病院勤務看護師の継続教育に関する研究と比較し相対的に少ない。これは訪問看護の場が小規模施設である施設特性や究対象の確保が難しいことなどの問題が考えられる。報告の多くは、現状を明らかにすることを目的にした調査が多く、訪問看護師の継続教育に関連する諸要因を明らかにしたものはほとんど見当たらない。また、これまで医療施設における看護師の継続教育に関連があるとされている要因について、訪問看護師を対象に調査し訪問看護師への応用理解が可能かどうかなどの研究や、訪問看護師特有の関連要因を体系的に検討したものが極めて少なかった。

訪問看護師の継続教育のニーズは、訪問看護師は対人関係技術に関する教育を望んでいる一方で、人的資源や時間制約により教育ニーズは十分に満たされていなかった。これらの背景には、多くの報告で明らかにされていたように、多様な訪問看護師の個人特性が影響していると考えられた。今後は、これらを前提に、訪問看護師の業務特性を元にした教育・就業環境との関連についての検討、訪問看護師の労働環境に配慮した継続教育の環境整備が重要であると考えられた。また、現在提供されている教育プログラムは、個別事例における効果の検討にとどまっており、今後は体系的なプログラムの策定が急がれる。

訪問看護師の継続教育においては、施設従事者が少なく所在地が点在し集合教育が困難であること、訪問看護を担っている年齢層や社会的役割、教育背景の多様性などにより教育ニーズの把握が困難であることなどから、病院で従事している看護師と同様の教育アプローチでは対応困難であると推察される。これらに対応するためには、より個別的な学習環境が提供可能なeラーニングの活用、個別の困難事例などの解決のためのネットワークを用いたインタラクティブな教育技法の導入、近隣の他施設合同研修などの検討も有用であると

考えられる。

## V. おわりに

日本における訪問看護師の継続教育に関する研究をレビューした。その結果、訪問看護師の継続教育に関する研究では、2000年以降に増加傾向にはあるものの、病院勤務看護師の継続教育に関する研究と比較し相対的に少なく、研究の多くは、現状を明らかにすることを目的にした調査研究が多く、訪問看護師の継続教育に関連する諸要因を明らかにしたものはほとんど見当たらなかった。

訪問看護師の継続教育の環境整備を行うためには、訪問看護の業務特性を明らかにするとともに、訪問看護の実践の場の多様性、訪問看護師の経験の多様性から由来する諸課題を明らかにすることが重要であると考えられた。また、訪問看護師の継続教育のニーズに対応するためには、より個別的な学習環境を提供するための方策を検討する必要性が考えられた。

本研究の一部は、The 3rd World Academy of Nursing Science (Korea. 2013) で発表した。

## 文 献

- 1) 厚生省：高齢者対策企画推進本部報告 昭和61年4月8日, 1986.
- 2) 厚生労働省：2011年第5回医療計画の見直し等に関する検討会 資料. 2013.06.15,  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200001jlr7.html>.
- 3) 厚生労働省：2010年第7次看護職員需給見通しに関する検討会報告書, 2013.6.15,  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000z68f-img/2r985200000z6df.pdf>.
- 4) 全国訪問看護事業協会：2011訪問看護事業所の基盤強化に関する調査・研究事業～訪問看護事業所の活動経営状況に関する全国実態調査～, 2011.
- 5) 厚生労働省：平成23年(2011)医療施設(静態・動態)調査・病院報告の概況 2014.6.1,  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/11/>.
- 6) 一般社団法人日本看護協会：2011年第5回医療計画の見直し等に関する検討会 資料.2013.06.15,  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200001jlr7-att/2r9852000001jlv6.pdf>.
- 7) Aiken LH, Smith HL, Lake ET : Lower Medicare mortality among a set of hospitals known for good nursing care. *Medical Care*,32(8):771-787,1994.
- 8) Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH : Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction, *JAMA*,288(16):1987-1993,2002.
- 9) Boyle DK,Bott MJ,Hansen HE, et al : Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay ,*American Journal of Critical Care*,8(6):361-371,1999.
- 10) Lee AC,Tiwari AF,Hui Choi EW, et al : Hong Kong nurses' perceptions of and participation in continuing nursing education,*Journal of Continuing Education for Nurses*,36(5):205-212,2005.
- 11) Nolan M, Owens RG, Nolan J : Continuing professional education : identifying the characteristics of an effective system,*Journal of Advanced Nursing*,21:551-560,1995.
- 12) Robinson.S. & Tingle.A : Continuing education opportunities for recently qualified mental health diplomates, *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*,10:659-668,2003.
- 13) Chang PL, Chou YC, Cheng FC. : Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan, *Journal of Nursing Management*,15:801-810,2007.
- 14) 中野康子：訪問看護師の勤務継続と職務満足との関係, 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要 ,15:43-59,2008.
- 15) 望月宗一郎, 茂木美奈子, 飯島純夫：A 県内訪問看護師の職務満足感とバーンアウトに関する一考察, *山梨大学看護学会誌*,8(1):9-14,2009.
- 16) 光本いづみ, 松下年子, 大浦ゆう子：訪問看護師の仕事負担感や就業継続意思と業務特性との関連, *産業医科大学雑誌*,2:185-196,2008.

- 17) 山口陽子,百瀬由美子:訪問看護師の職業的アイデンティティの特徴および個人特性との関係,日本在宅ケア学会誌,17(1);49-58,2013.
- 18) 財団法人日本訪問看護振興財団:平成20年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業)新卒看護師等の訪問看護ステーション受け入れおよび定着化に関する調査研究事業 報告書,2009.
- 19) 上泉和子ほか:新人看護職員研修のあり方に関する研究 平成21年度厚生労働科学研究補助金(特別研究事業)総括研究報告書,2010).
- 20) 吉本照子,青山美紀子,川西恭子他:訪問看護をめざす看護師を対象とした学び直しプログラムにおける自己決定的な学習に必要な個別的学习支援,千葉看護学会誌,16(2);85-93,2011.
- 21) Judith Garrard: Health Sciences Literature Review Made Easy: The Matrix Method, Jones & Bartlett Pub;3Reprint, Massachusetts,2010.
- 22) 山口陽子,百瀬由美子:訪問看護に特有な知識・技術に対する困難感と関連要因の検討,日本看護福祉学会誌,20(2);211-226,2015.
- 23) 牛久保美津子,川村佐和子,星旦二他:訪問看護婦の看護技術に対する教育ニーズ,日本公衆衛生雑誌,42(11);962-974,1995.
- 24) 千田みゆき,林滋子,水戸美津子他:看護職者の生涯学習ニーズとその支援状況(その2)A県における訪問看護師の調査,日本看護学会誌,16(1);207-214,2006.
- 25) 柄澤邦江,安田貴恵子,御子柴裕子他:長野県の訪問看護師の現任教育の現状と学習ニーズ(第2報)スタッフに対する調査の分析,長野県看護大学紀要,14;25-34,2012.
- 26) 柄澤邦江,安田貴恵子,御子柴裕子他:長野県の訪問看護師の現任教育の現状と学習ニーズ(第1報)管理者に対する調査の分析,長野県看護大学紀要,13;17-27,2011.
- 27) 緒方泰子,福田敬,吉田千鶴他:看護師の就業場所の選好 訪問看護ステーション看護師を対象としたコンジョイント分析,医療経済研,19(3);233-252,2008.
- 28) 西脇友子,上野公子,中川恵子他:訪問看護ステーションで働く看護職の困りごと,新潟大学医学部保健学科紀要,7(4);517-523,2002.
- 29) 富安真理:病院から在宅へ移行した新人訪問看護師が看護実践への自信を深める要因の検討,聖路加看護大学大学院看護学研究科修士論文,2003.
- 30) 中村順子:訪問看護ステーション管理者による新人訪問看護師への関わりー安心して訪問を任せられるようになるまで,日本看護管理学会誌,13(1);5-13,2009.
- 31) 小森直美,二重作清子:訪問看護ステーションにおける新入職者のための育成支援に関する研究,木村看護教育振興財団看護研究集,18;31-38,2011.
- 32) 飯吉令枝,熊倉みつ子,佐々木美佐子他:N県内の訪問看護ステーションにおける看護職の教育ニーズ,新潟県立看護短期大学紀,6;57-70,2000.
- 33) 齋藤明子:研修を受けられる訪問看護師の条件 山形県の訪問看護ステーションの実態調査より,コミュニティケア,9(1);72-76,2007.
- 34) 赤沼智子,本田彰子,正野逸子他:訪問看護ステーション管理者の訪問看護師への学習支援に対する考えと実際,千葉大学看護学部紀要,26;45-49,2004.
- 35) 久保谷美代子,柏木聖代,村田昌子他:訪問看護ステーションにおける看護職員の外部研修への参加の実態と関連要因,プライマリ・ケア,33(1);42-49,2010.
- 36) 安田貴恵子,柄澤邦江,御子柴裕子他:山間地域の訪問看護ステーションの活動上の課題と現任教育の方策,日本ルーラルナーシング学会,7:17-29,2012.
- 37) 内田陽子,山崎京子:利用者満足度の高い訪問看護ステーションのケア体制の特徴に関する研究,日本在宅ケア学会誌,4(1);94-101,2000.
- 38) 小松妙子,滝内隆子,前田修子:訪問看護師の在宅ターミナルケアに関する知識・技術の修得状況,日本在宅ケア学会誌,13(2);93-100,2010.
- 39) 九里美和子,松田明子:訪問看護ステーションにおける訪問リハビリテーション教育の必要性 看護職による訪問リハビリテーション実施状況調査から,訪問看護と介護,9(3);210-213,2004.

- 40) 前田修子, 滝内隆子, 小松妙子: 訪問看護師を対象とした「手洗い・うがい」研修会の効果検証, 日本環境感染学会誌, 23(1);41-47,2008.
- 41) 片倉直子, 山本則子, 石垣和子: 統合失調症をもつ利用者に効果的な訪問看護を提供するための教育プログラムの開発, 日本在宅ケア学会誌, 11(2);65-74,2008.
- 42) 前田修子, 滝内隆子, 小松妙子: 訪問看護師を対象とした「膀胱留置カテーテル挿入・管理」感染管理研修会効果検証, 日本環境感染学会誌, 24(6);417-424,2009.
- 43) 新井香奈子, 梶原理絵, 中野康子他: 訪問看護師を対象とした精神科訪問看護研修会の評価, 兵庫県立大学地域ケア開発研究所研究活動報告集, 4;5-11,2010.
- 44) 前田修子, 滝内隆子, 小松妙子: 訪問看護師を対象とした感染管理の連携・指導に関する研修会の評価 研修会参加前後における知識・技術の修得状況の変化から, 日本在宅ケア学会誌, 13(2);85-92,2010.
- 45) 古瀬みどり, 松浪容子: 在宅人工呼吸療養者をケアする訪問看護師のスキルアップを目的としたセミナーの効果, 日本看護研究学会誌, 35(1);167-173,2012.
- 46) 生田まちよ, 宮里邦子: 訪問看護師を対象にした在宅人工呼吸療法を行う障がい児の訪問看護研修プログラムの開発とその評価, 熊本大学医学部保健学科紀要, 9; 11-26,2013.
- 47) 西垣里志, 西村めぐみ, 谷畑千栄子: プレーンストーミングを使っての事例検討の報告 訪問看護ステーション研修会の実践から, 関西看護医療大学紀要, 6(1); 60-65,2014.
- 48) 仁科祐子, 金子周平: 訪問看護師の仕事満足度を高める臨床心理研修プログラムの試行と評価, 米子医学雑誌, 67(3-5);49-55,2016.
- 49) Hiroshi Ota, Akane Hashiya, Masumi Azuma. Continuing Education for Japanese Visiting Nurses : a Literature Review. The 3rd World Academy of Nursing Science (Korea) , 2013.