

ナ) 私は、職場内の業務改善に積極的である	1	2	3	4
-----------------------	---	---	---	---

問 25 あなたが看護職としてより効果的に利用者・家族・地域に貢献するために、最も重要で解決すべきだと思う問題を1つ想像し、自由に記載してください。

問 26 以下のア) ~ホ) のそれぞれについて、あてはまる数字1つを選んで○をつけてください。

	全く そう 思わない	あまり そう 思わない	どちらとも いえない	そう 思う	非常に そう 思う
ア) 管理者との関係に満足している	1	2	3	4	5
イ) 私が所属している組織は、向上していく力を持っている	1	2	3	4	5
ウ) 私が所属している組織は、成長の機会が設けられている	1	2	3	4	5
エ) 私が所属している組織は、ケアの基準を掲げている	1	2	3	4	5
オ) 組織の管理方針により自分たちの活動が阻害されることがある	1	2	3	4	5
カ) 患者は、私の提供するケアに満足している	1	2	3	4	5
キ) 私は患者の役に立っている	1	2	3	4	5
ク) 患者と関係性を築くことに、やりがいを感じる	1	2	3	4	5
ケ) 専門職として、医療の基準を遵守したケアを提供している	1	2	3	4	5
コ) この仕事には、主体性が求められる	1	2	3	4	5
サ) 自分の仕事について話すことを誇らしく思う	1	2	3	4	5
シ) 自分の仕事は重要で価値のあるものである	1	2	3	4	5
ス) 自分の仕事を他者にも勧める	1	2	3	4	5
セ) (転職するとしたら)またこの仕事を選ぶ	1	2	3	4	5
リ) 給与水準を上げる必要があると感じている	1	2	3	4	5
タ) 自分の給与に満足している	1	2	3	4	5
チ) 他の仕事(今の職場以外)を探すのは困難である	1	2	3	4	5
ツ) 福利厚生があまり良くない	1	2	3	4	5
テ) 自分の仕事は、どれもたいへんで困っている	1	2	3	4	5
ト) もっと時間があればもっと良い仕事ができると感じる	1	2	3	4	5
ナ) 書類作業にも十分対応できている	1	2	3	4	5
ニ) 同僚間で平等な協調関係が保たれている	1	2	3	4	5
ヌ) 信頼できる同僚がいる	1	2	3	4	5
ネ) 同僚間でのコミュニケーションは充分取れている	1	2	3	4	5
ノ) 医師は、自分に対し、専門職として接している	1	2	3	4	5
ハ) 医師は自分の意見を尊重していると感じる	1	2	3	4	5
ヒ) 他(機関)よりも柔軟に仕事のスケジュールが組める	1	2	3	4	5
フ) 仕事上のスケジュールを臨機応変に自分で変更することができる	1	2	3	4	5
ヘ) 割り当てられた仕事に不満を感じている	1	2	3	4	5
ホ) 自分では、自分の仕事内容をコントロールできない	1	2	3	4	5

あなたの日常的なおつきあいや地域での活動状況について

問 27 あなたは、(お住まいの) ご近所の方とどのようなおつきあいをされていますか。

a) つきあいの程度 (○は1つ)

1. 互いに相談したり日用品の貸し借りをするなど、生活面で協力しあっている人もいる
2. 日常的に立ち話しをする程度のつきあいはしている
3. あいさつ程度の最小限のつきあいしかしていない
4. つきあいは全くしていない

b) つきあっている人の数 (○は1つ)

1. 近所のかかなり多くの人と面識・交流がある (概ね20人以上)
2. ある程度の人との面識・交流がある (概ね5~19人)
3. 近所のごく少数の人とだけと面識・交流がある (概ね4人以下)
4. 隣の人がだれかも知らない

問 28 あなたは、普段ア)~ウ)の人たちとどの程度の頻度でつきあいをされていますか (○は1つずつ)。

	日常的にある (毎日~週に数回 程度)	ある程度頻繁に ある(週に1回~ 月に数回程度)	ときどきある (月に1回~ 年に数回程度)	めったにない (年に1回~ 数年に1回程度)	全くない (もしくは いない)
ア) 友人・知人(学校や職場以外で)	1	2	3	4	5
イ) 親戚・親類	1	2	3	4	5
ウ) 職場の同僚(職場以外で)	1	2	3	4	5

問 29 あなたは、ふだん1ヵ月間にア)~エ)のような活動をどのくらいの頻度で行っていますか (○は1つずつ)。

	ほぼ毎日 (週5日以上)	週に2~4日くらい	週に1日くらい	月に2~3日くらい	月に1日くらい	ほとんど活動しなかった
ア) 地縁的な活動(自治会、町内会、婦人会、老人会、青年団、子ども会等)	1	2	3	4	5	6
イ) スポーツ・趣味・娯楽活動(各種スポーツ、芸術文化活動、生涯学習等)	1	2	3	4	5	6
ウ) ボランティア・NPO・市民活動(まちづくり、高齢者・障害者福祉や子育て、スポーツ指導、美化、防犯・防災、環境、国際協力、提言活動等)	1	2	3	4	5	6
エ) その他の団体・活動(商工会・業種組合、宗教、政治等)	1	2	3	4	5	6

問 30 以下のア)~ウ)のそれぞれについて、あなたのお住まいの地域の人々を思い浮かべ、あなたの考えに最も近いものに○をつけてください (○は1つずつ)。

お住まいの地域の人々は	そう思わない	どちらかという そう思わない	どちらかという そう思う	そう思う
ア) 信頼できる	1	2	3	4
イ) 結束が強い	1	2	3	4

ウ) 喜んで近所の人を手助けする	1	2	3	4
エ) お互いにうまくいっている	1	2	3	4
オ) 同じ価値観を共有している	1	2	3	4

あなたご自身について

問 31 性別 1. 男性 2. 女性

問 32 年齢 歳

問 33 婚姻関係 (○は1つ)

1. 現在配偶者 (事実婚のパートナー含む) あり →問 34 へ
 2. 未婚 →問 36 へ 3. 離別 →問 36 へ 4. 死別 →問 36 へ

問 34 配偶者 (事実婚のパートナー含む) の雇用形態 (○は1つ)

1. 正規の職員・社員 3. 自営業者・家族従業員、内職、在宅就業など
 2. パート・アルバイト・臨時・派遣など 4. 働いていない

問 35 配偶者 (事実婚のパートナー含む) のふだん1ヵ月間 (31日の場合) の労働日・労働時間

a) 労働日 日/月 b) 残業を含めた労働時間 時間/月

問 36 お子様の有無といる場合の人数、末子年齢 (○は1つ)

1. いない 2. いる → () 人、末子年齢 () 歳

問 37 現在、あなた又は配偶者 (事実婚のパートナー含む) の方の親族の介護をしていますか (○は1つ)。

1. している 2. していない

問 38 あなたは、家事や育児、介護をどれくらい担当していますか (○は1つ)。

1. 大部分 2. 一部担当 3. ほとんど/全く担当していない

問 39 同居家族

a) 有無といる場合の人数

1. いない→問 40 へ 2. いる→あなたを含めて () 人

b) 同居家族の構成

1. 夫婦だけ (1世代) 2. 親と子 (2世代)
 3. 親と子と孫 (3世代) 4. その他 ()

問 40 主たる生計維持者 (○は1つ)

1. あなた 2. あなた以外

問 41 いまの地域 (市区町村) での居住年数 (○は1つ)

1. 1年未満 2. 1～2年未満 3. 2～5年未満 4. 5～10年未満 5. 10～20年未満 6. 20年以上

問 42 過去 30 日の間にア) ~カ) のことがどれくらいの頻度でありましたか (○はそれぞれ 1 つ)。

	全 く な い	少 し だ け	と き ど き	た い て い	い つ も
神経過敏に感じましたか	0	1	2	3	4
絶望的だと感じましたか	0	1	2	3	4
そわそわ、落ち着かなく感じましたか	0	1	2	3	4
気分が沈みこんで、何が起こっても 気が晴れないように感じましたか	0	1	2	3	4
何をするのも骨折りだと感じましたか	0	1	2	3	4
自分は価値のない人間だと感じましたか	0	1	2	3	4

問 43 以下のア) ~ケ) のそれぞれについて、あてはまる数字 1 つを選んで○をつけてください。

	全 く あ て は ま ら な い	あ ま り あ て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	あ て は ま る や や	非 常 に あ て は ま る
自分だけでなく、身近なまわりの人も楽しい気持ちでいると 思う	1	2	3	4	5
周りの人に認められていると感じる	1	2	3	4	5
大切な人を幸せにしていると思う	1	2	3	4	5
平凡だが安定した日々を過ごしている	1	2	3	4	5
大きな悩み事はない	1	2	3	4	5
人に迷惑をかけずに自分のやりたいことができている	1	2	3	4	5
まわりの人たちと同じくらい幸せだと思う	1	2	3	4	5
まわりの人並みの生活は手に入れている自信がある	1	2	3	4	5
まわりの人たちと同じくらい、それなりにうまくいっている	1	2	3	4	5

問 44 あなたは、現在のご自身の生活に満足していますか (○は 1 つ)。

- | | | |
|--------------|-------------|--------------|
| 1. 非常に満足している | 3. やや不満足である | 5. どちらともいえない |
| 2. 満足している | 4. 不満足である | |

訪問看護師票は以上です。封筒に入れ封をした上で、管理者にご提出ください。ありがとうございます！

平成27年度 厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）

訪問看護師の仕事と働き方に関する調査 ご協力へのお礼

向春の候、時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。

このたびは、平成27年度厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）「訪問看護師の仕事と働き方に関する調査」にご協力頂き、誠にありがとうございました。調査結果につきましては、訪問看護師の働き方を重視した政策立案に役立てていくとの厚労省担当課からのコメントもいただいております、研究班一同、訪問看護師のさらなるご活躍と地域包括ケアの推進に向けて、貴重なご回答内容の分析に取り組む所存です。

なお、まだ返送されていない事業所につきましては、お忙しいところ大変恐縮でございますが、2月20日までに ご投函くださいますようお願い申し上げます。

調査用紙が届いていないなどの場合は、大変お手数ですが、下記の研究班事務局までお問い合わせください。

調査へのご協力を賜りますようお願い申し上げます。

研究班代表 堀田聡子（国際医療福祉大学大学院）

分担研究者 西村周三（医療経済研究機構）、山岸暁美（浜松医科大学）

吉江悟、野口麻衣子、成瀬昂（東京大学）

研究班事務局

浜松医科大学医学部 地域看護学講座 山岸暁美

Tel&Fax 053-435-2824

Mail magish@hama-med.ac.jp

平成 27 年度厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）
「統合ケアを指向した新たな地域包括ケアステーションに関する研究」
分担研究報告書

日本の訪問看護師の就労環境と就労時間分配に関する記述と考察
研究分担者 成瀬 昂（東京大学大学院医学系研究科 助教）

【研究要旨】

国内の訪問看護師の就労環境、および就労時間分配を記述した。訪問看護師の約半数は自宅から 15 分以内の事業所に勤め、各事業所の訪問範囲が事業所から片道 21～60 分圏内とする事業所が半数以上を占めていたことから、訪問看護師の半数以上は、自身が居住するコミュニティと訪問看護を提供するエリアのコミュニティが重複する可能性が高いと考えた。また、管理者は、事業所外を含む関係者との連絡・会議、およびその調整業務に労働時間の約 18%を費やし、その分だけ訪問滞在時間への分配が少なかった。他方、管理者でない看護師は訪問滞在に 50%を費やしていた。いずれも「移動」に労働時間の約 15%を費やしており、これは事業所の訪問範囲の広さと正の相関を示した。

A. 研究目的

オランダと本邦の訪問看護師の働き方、および地域への働きかけを比較するにあたり、その基礎情報を整理する必要がある。本章では、訪問看護師の就労環境、就労時間の使い方、およびその背景として所属する訪問看護事業所の訪問範囲の広さに着目する。また、訪問看護師の就労時間に対する評価を記述し、その関連要因探索する。

B. 研究方法

国内訪問看護事業所調査（分担報告書・報告 5 参照）のデータを分析した。事業所のデータと訪問看護師個人のデータを事業所 ID で接合し、解析データを作成した。

C・D. 研究結果・考察

1. 訪問看護師の個人属性と就労環境

1.1. 訪問範囲

訪問看護事業所票より、事業所の訪問範囲（分）を集計した。事業所 92 か所のうち 21～30 分と回答した事業所が最も多く 40 か所、次いで 11～20 分が 27 か所と多かった。

	n	%
10分以下	3	3.3%
11～20分	27	29.3%
21～30分	40	43.5%
31～60分	12	13.0%
61分以上	0	0.0%
無回答	10	10.9%

表1 事業所のおおよその訪問範囲

1.2. 訪問看護師の就労に関する個人属性

訪問看護師の就労に関する個人属性として、自宅からの片道の通勤時間、職位、就業形態、勤務形態をそれぞれ尋ねた。自宅からの片道の通勤時間は平均 21.4 分で、15 分以下の者が半数 (54.9%) を占めた。最小値は 2 分 (1 名)、最大値は 240 分 (1 名) であった。

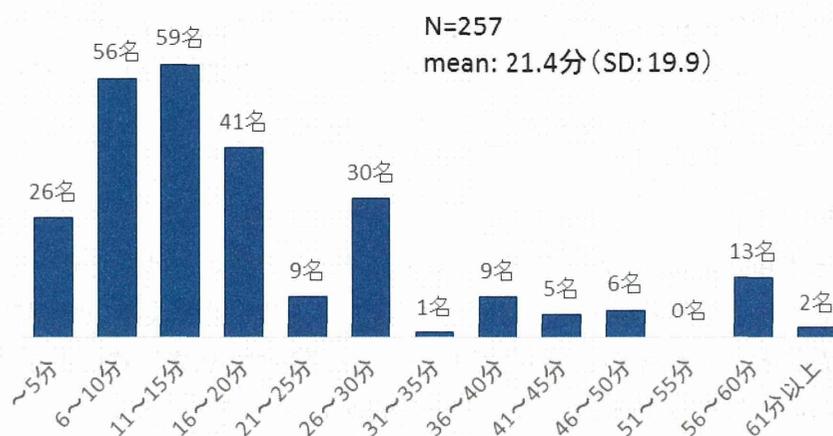


図1 自宅からの片道の通勤時間 (分)

職位は管理者が 27 名、主任・リーダー等職場のまとめ役が 23 名、他の職員が 205 名であった。管理者は全て正規・常勤職員であった。主任・リーダー等のまとめ役には、非常勤もしくは・かつ非正規の職員が 2 名いた。それ以外の職員 205 名のうち、127 名が常勤・正規雇用で最も多く、次いで非常勤・非正規の者が 67 名と多かった。統合すると、常勤の管理者 (以後、管理者) が 27 名 (10.5%)、管理者でない常勤看護師 (以後、常勤看護師) が 152 名 (59.1%)、管理者でない非常勤看護師 (以後、非常勤看護師) が 78 名 (30.4%) であった。

		就業形態		計
		正規	非正規	
常勤	管理者	27 (10.5%)	0	27
	主任・リーダー等職場のまとめ役	21 (8.2%)	0	21
	それ以外	127 (49.4%)	2 (0.8%)	129
非常勤	管理者	0	0	0
	主任・リーダー等職場のまとめ役	1 (0.4%)	1 (0.4%)	2
	それ以外	9 (3.5%)	67 (26.1%)	76

表 2. 訪問看護師の勤務形態・職位・就業形態

1.3. 訪問看護師の労働・訪問件数

訪問看護師の労働・訪問件数を、管理者・常勤看護師・非常勤看護師で比較した。管理者と常勤看護師はいずれの変数も有意な差はなかった。概ね管理者・常勤看護師が非常勤看護師より労働時間・訪問件数が多い（長い）中で、訪問件数は、管理者と非常勤看護師の間に有意な差がなかった。緊急訪問の件数は管理者で他より多かった。

		n	Mean	SD	(range)	p^*	
労働日数 / 月	管理者 ^a	27	21.94	1.96	20	28	a-b 0.555
	常勤看護師 ^b	147	21.29	1.91	13	28	a-c <0.001
	非常勤看護師 ^c	78	16.86	4.59	0	28	b-c <0.001
	合計	252	19.99	3.66	0	28	
そのうち土日・休日出勤の日数	管理者 ^a	26	2.10	2.35	0	8	a-b 0.991
	常勤看護師 ^b	145	2.04	1.72	0	7	a-c 0.053
	非常勤看護師 ^c	78	1.06	2.21	0	12	b-c <0.001
	合計	249	1.74	2.00	0	12	
残業を含めた労働時間 / 月	管理者 ^a	24	127.85	82.63	0	250	a-b 0.920
	常勤看護師 ^b	138	133.39	66.67	0	264	a-c 0.002
	非常勤看護師 ^c	76	75.13	52.54	0	176	b-c <0.001
	合計	238	114.22	69.49	0	264	
訪問回数 / 月	管理者 ^a	25	63.16	59.37	7	322	a-b 0.471
	常勤看護師 ^b	138	80.12	81.44	5	870	a-c 0.500
	非常勤看護師 ^c	76	45.89	26.70	0	144	b-c 0.001
	合計	239	67.46	68.13	0	870	
そのうち緊急訪問の回数	管理者 ^a	26	2.14	2.07	0	7	a-b 0.328
	常勤看護師 ^b	130	1.54	2.08	0	13	a-c 0.001
	非常勤看護師 ^c	74	0.47	1.63	0	12	b-c 0.001
	合計	230	1.26	2.02	0	13	

* Tukey の多重比較

表 3. 訪問看護師の労働・訪問件数の比較

1.4. 訪問看護師の就労時間分配

訪問看護師の就労時間の分配を、管理者・常勤看護師・非常勤看護師で比較した。これは、「労働時間全体を 100 とした場合、普段 1 週間に各業務に従事した時間を、おおよその比率で回答してください（休憩時間は除く）」という問答文で、6 種の業務についてそれぞれ

尋ねたものである。なお、回答中に、6項目の合計が100に至らない者、100を超えてしまうデータも含まれたが、各業務に対する回答者の主観的評価の結果と捉え、除外せず解析に含めた。

就労時間を利用者宅の滞在時間に分配する割合は、管理者に比べて常勤・非常勤看護師が高く、平均50.5~52.3%であった（管理者は37.3%）。移動時間は平均15%程度、記録などの事務は平均14%程度、事業所内の情報共有の時間は平均8~9%程度で、管理者・常勤/非常勤管理者間に差はなかった。事業所外を含む連絡・相談・調整・会議に分配する時間は、管理者が18.6%で、常勤・非常勤看護師より高かった（常勤・非常勤看護師は平均4.6~6.8%）。

		n	Mean	SD	(range)		p^*
利用者宅滞在	管理者 ^a	26	37.31	18.98	5	70	a-b <0.001
	常勤看護師 ^b	140	52.27	16.55	5	97	a-c 0.002
	非常勤看護師 ^c	76	50.47	16.60	0	85	b-c 0.773
	合計	242	50.10	17.37	0	97	
移動時間	管理者 ^a	26	16.19	9.10	5	40	a-b 0.841
	常勤看護師 ^b	138	15.18	8.54	1	50	a-c 0.866
	非常勤看護師 ^c	76	15.21	7.97	0	40	b-c 1.000
	合計	240	15.30	8.40	0	50	
記録・報酬請求等の事務	管理者 ^a	26	14.46	10.08	0	40	a-b 0.858
	常勤看護師 ^b	136	13.52	8.05	0	40	a-c 0.916
	非常勤看護師 ^c	73	13.70	8.34	0	50	b-c 0.988
	合計	235	13.68	8.35	0	50	
事業所内での情報共有 カンファレンス等	管理者 ^a	25	7.92	4.91	0.5	20	a-b 0.637
	常勤看護師 ^b	136	9.14	6.45	0	50	a-c 0.979
	非常勤看護師 ^c	70	8.20	6.06	0	40	b-c 0.558
	合計	231	8.72	6.18	0	50	
事業所外を含む連絡 ・相談・調整・会議等	管理者 ^a	25	18.62	17.47	0.5	70	a-b <0.001
	常勤看護師 ^b	131	6.80	5.05	0	30	a-c <0.001
	非常勤看護師 ^c	69	4.60	5.65	0	30	b-c 0.128
	合計	225	7.44	8.59	0	70	
その他	管理者 ^a	17	10.44	15.46	0	50	a-b 0.532
	常勤看護師 ^b	85	7.13	11.41	0	62	a-c 0.460
	非常勤看護師 ^c	53	6.58	10.54	0	54.8	b-c 0.961
	合計	155	7.31	11.60	0	62	

* Tukey の多重比較

表4. 訪問看護師の就労時間分配の比較

1.5. 訪問看護師の就労時間に対する評価

看護師の就労時間に対する評価を問う以下の2項目を、管理者・常勤看護師・非常勤看護師で比較した。時間に対する評価の項目とは、「今の労働時間について、どのように考えていますか?」に対して、「もっと長くしたい・今のままで良い・短くしたい」で回答する「就労時間量の評価」、および、「もっと時間があればもっと良い仕事ができると感じる」に対して「全くそう思わない~どちらとも言えない/思う・非常にそう思う」で回答する、「全般的 time pressure」の2項目である。

就労時間量の評価について、管理者・常勤看護師には、「もっと長くしたい」と回答した者がおらず、「短くしたい」と回答した者が管理者に多かった（管理者の51.9%）。一方、非常勤看護師は「短くしたい」と回答した者が管理者・常勤看護師と比べて少なく（6.5%）、「もっと長くしたい」と回答した者が10.4%いた。「今のままで良い」という回答は、非常勤、常勤、管理者の順に多く、特に管理者では他と比べて少なかった（48.1%）。

全般的 time pressure について、職種間に差はなかったが、time pressure を感じている者は、管理者に多い傾向があった。

	今の労働時間について、どのように考えていますか						p*
	もっと長くしたい		今のままでよい		短くしたい		
管理者 ^a	0	-	13	48.1%	14	51.9%	27 <0.001
常勤看護師 ^b	0	-	113	75.8%	36	24.2%	149
非常勤看護師 ^c	8	10.4%	64	83.1%	5	6.5%	77
合計	8	3.2%	190	75.1%	55	21.7%	253

* χ^2 検定

表5 労働時間量の評価の比較

	もっと時間があれば もっと良い仕事ができると感じる				p*
	思わない		思う		
	どちらでもない		非常にそう思う		
管理者 ^a	16	61.5%	10	38.5%	26 0.362
常勤看護師 ^b	98	67.1%	48	32.9%	146
非常勤看護師 ^c	56	74.7%	19	25.3%	75
合計	170	68.8%	77	31.2%	247

* χ^2 検定

表6 全般的 time pressure の比較

2. 訪問範囲と、訪問看護師の就労時間分配・労働時間に対する評価

2.1.1. 訪問範囲と訪問看護師の就労時間分配（訪問滞在時間・移動時間）

訪問範囲（分）と訪問看護師の労働時間分配（訪問滞在時間・移動時間）の関連をみた。所属する事業所の訪問範囲が広くなるにつれて、訪問看護師の利用者宅滞在に分配される労働時間割合は低く、移動時間に分配される労働時間割合は高くなる傾向がみられた。

事業所の訪問範囲（分）を独立変数、利用者滞在（%）および移動時間（%）を従属変数とした回帰分析を、訪問看護師個人を第一水準、事業所を第二水準としたランダム切片モデルでおこなった。なお、調整変数として、訪問看護師の経験年数、勤務様式（管理者・常勤看護師・非常勤看護師）、および残業を含めた労働時間（時間）を投入した。

その結果、利用者宅滞在時間とは有意な関連が見られなかった ($\beta = -0.079$, 95%CI: -0.324-0.165, $p = 0.523$) が、移動時間とは有意な正の相関 ($\beta = 0.204$, 95%CI: 0.053-0.354, $p = 0.008$) があった。

時間分配	訪問範囲 (分)	n	Mean	SD	(range)	
利用者宅滞在	10分以下 ^a	9	52.78	22.38	5	80
	11~20分 ^b	71	52.66	16.83	20	97
	21~30分 ^c	106	48.32	16.17	5	80
	31~60分 ^d	31	44.50	18.76	7.5	75
	合計	217	49.38	17.15	5	97
移動時間	10分以下 ^a	9	12.33	8.15	1	25
	11~20分 ^b	69	13.05	5.76	0	30
	21~30分 ^c	106	15.72	7.44	1.5	40
	31~60分 ^d	31	20.34	11.21	5	50
	合計	215	15.39	7.97	0	50

表7 訪問範囲と訪問看護師の労働時間分配の関連

2.1.2. 訪問範囲と訪問看護師の労働時間に対する評価

訪問範囲 (分) と訪問看護師の労働時間に対する評価 (全般的 time pressure) の関連をみた。所属する事業所の訪問範囲が広くなるにつれて、time pressure を感じる看護師が少なくなる傾向にあった。

事業所の訪問範囲 (分) を独立変数、利用者滞在 (%) および移動時間 (%) を従属変数とした回帰分析 (二項ロジスティック回帰) を、訪問看護師個人を第一水準、事業所を第二水準としたランダム切片モデルでおこなった。なお、調整変数として、訪問看護師の経験年数、勤務様式 (管理者・常勤看護師・非常勤看護師)、および残業を含めた労働時間 (時間) を投入した。

その結果、訪問範囲の広さと time pressure に有意な負の関連があった (OR=0.965, 95%CI: 0.941-0.990, $p = 0.007$)。つまり、訪問範囲が広い事業所の看護師ほど、「もっと時間があればもっと良い仕事ができると感じ」にくい傾向にある、という結果であった。

訪問範囲 (分)	もっと時間があれば				
	もっと良い仕事ができると感じる				
	思わない		思う		
10分以下 ^a	3	37.5%	5	62.5%	
11~20分 ^b	46	63.9%	26	36.1%	72
21~30分 ^c	78	70.9%	32	29.1%	110
31~60分 ^d	24	75.0%	8	25.0%	32
合計	151	68.0%	71	32.0%	222

表8 訪問範囲と訪問看護師の time pressure の関連

E. 結論

訪問看護師の約半数は、自宅から15分以内の距離にある事業所に勤めていた。また事業所の訪問エリアは事業所から片道21～60分圏内とする事業所が56%を占めていた。これが、事業所から同心距離状に設定されていると仮定すれば、訪問看護師の少なくとも半数以上は、自身が居住するコミュニティと訪問看護を提供するエリアのコミュニティが重複する可能性が高いと考えることができる。

訪問看護師は、管理者・常勤看護師・非常勤看護師で、労働時間・就労時間の使い方が大きく異なっていた。管理者は、事業所外を含む関係者との連絡・会議、およびその調整業務に労働時間の約18%を費やしており、その分だけ訪問滞在時間の時間が短い。他方、管理者でない看護師は訪問滞在に50%を費やしている。3者に共通して、移動に労働時間の約15%を費やしており、これは事業所の訪問範囲が広がるにつれ大きくなることが明らかとなった。

管理者の約半数が「勤務時間を短くしたい」と考えており、管理者・看護師の約25～38%は「時間があればもっといい仕事ができる」と考えていた。彼らの労働時間の効率性を改善することが1つの課題であろう。その時、「移動時間」の短縮は1つの目標となる可能性がある。本研究からその具体策は提示しかねるが、訪問エリアの設定理由、移動時間の計上理由を聞き、職住近接のオランダと比較することで、解決策を見いだせる可能性がある。

さらに管理者は、緊急訪問を担当する機会が他職員より多く、外部調整の時間が長いという特徴があった。常勤・非常勤看護師が通常訪問を核に労働するのに比較して、管理者は緊急対応、外部調整、等の、訪問看護事業所がコントロールしにくい領域に対して主に注力している姿が想定された。これは、コミュニティケアやインフォーマルケア、利用者を中心とした職種間連携の充実によって解消でき、管理者の業務負担が削減できる可能性もある。オランダの現状と比較し、その解決策を検討していきたい。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

平成 27 年度厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）

「統合ケアを指向した新たな地域包括ケアステーションに関する研究」

分担研究報告書

日本の訪問看護師の 5 年後の就業継続意向に関連する要因の探索

研究分担者 野口 麻衣子（東京大学大学院医学系研究科 助教）

【研究要旨】

日本国内の訪問看護師を対象に、5 年後の就業継続意向と就業継続意向有無の 2 群間で看護師の個人特性・事業所特性・看護師の認識の検討を行った。訪問看護師の 5 年後の就業継続意向について、「働いている可能性がとても高い・高い」と答えた者が 45.6%であった。5 年後の就業継続意向の有無の 2 群間で検討したところ、医療事例数と認知症・精神疾患事例数が多いこと、状態の軽快のため利用終了した利用者数が多いこと、希望する就業時間との一致、弾力的な勤務時間の設定、柔軟なスケジュール調整が可能であること、同僚間で平等な協調関係が保たれる等のフラットな関係性を持つことが、就業継続意向を持つことに関係していた。今後は、オランダのビュートゾルフで働く訪問看護師との回答の比較、及び実際の離職行動との関係を明らかにする必要がある。

A. 研究目的

我が国でケアの持続可能性を高める多職種による統合ケアを提供するためには、人材確保・維持が必要となる。中でも、訪問看護師の離職率は、病院に勤務する看護師の離職率に比して高く、その要因は未だに十分に検討されているとは言い難い。そこで、本研究では、訪問看護師の就業継続意向に焦点を当て、就業継続意向の有無に関連する要因を検討した。これらの知見は、統合ケアの提供の根幹となる訪問看護人材の確保・維持のための具体的方策を検討する上で有用であろう。

B. 研究方法

国内訪問看護事業所調査（分担報告書・報告 5 参照）のデータを分析した。事業所のデータと訪問看護師個人のデータを事業所 ID で接合し、解析データを作成した。

C・D. 研究結果・考察

1. 訪問看護師の就業継続意向

最も回答が多かったのは、「働いている可能性は高い」85 (33.1%)であった。次いで、「わからない」79 名 (30.7%)、「働いている可能性は低い」39 名 (15.2%)、「働いている可能性はとても高い」32 名 (12.5%)、「働いている可能性はとても低い」17 名 (6.6%)であった。働いている可能性が低い・とても低いと回答した者に、5 年後の職場を問うたところ、最も多かったのは、「わからない」39 名 (49.9%)

で、ついで「他の訪問看護ステーション」と「仕事はしていない」が共に 12 名 (15.2%) であった。

表 1. 就業継続/離職意向「今の法人で、今後5年間働いている可能性はどれくらいありますか。」

	n	%
働いている可能性はとても低い	17	6.6
働いている可能性は低い	39	15.2
わからない	79	30.7
働いている可能性は高い	85	33.1
働いている可能性はとても高い	32	12.5
無回答	5	1.9
合計	257	100.0

表 2. あなたは、5年後、どこで仕事をしていると思いますか。

	n	%
他の訪問看護ステーション	12	15.2
病院	10	12.7
診療所	2	2.5
その他の医療・介護関連の職場	3	3.8
医療・介護関連以外の職場	1	1.3
仕事はしていない	12	15.2
わからない	39	49.4
合計	79	100.0

2. 訪問看護師の働き方と就業継続意向の有無との関係

下図 1 に示すように、「働いている可能性はとても高い」「働いている可能性は高い」と回答した者を『就業継続意向“あり”群』(117名)とし、それ以外は『就業継続意向“なし”群』(140名)として、以下の分析を進めた。

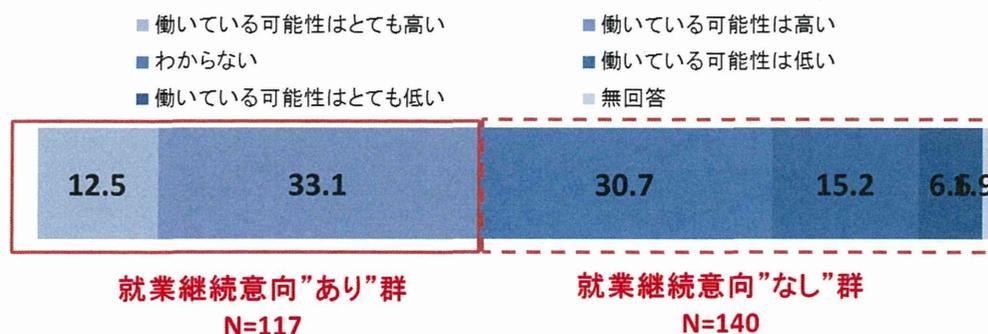


図 1. 就業継続意向の有無

2.1. 看護師の個人特性

2.1.1. 年齢

平均年齢について『就業継続意向“あり”群』と『就業継続意向“なし”群』で比較したところ、『就業継続意向“なし”群』は平均 46.51 ± 8.60 歳、『就業継続意向“あり”群』は平均 45.01 ± 7.45 歳であった。両群に有意な差は認められなかった。

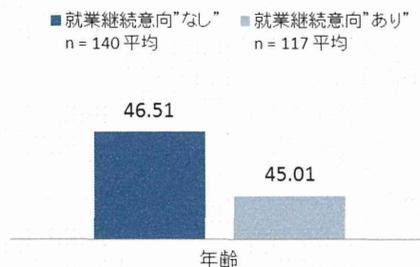


図 2. 就業継続意向の有無別にみた平均年齢(歳)

† 検定, 利用者数は平成 27 年 10 月の一月の利用実績から回答

2.1.2. その他の個人特性

看護師のその他の個人特性(性別、婚姻関係、配偶者(事実婚のパートナー含む)の雇用形態、子供の有無、親族の介護、家事・育児・介護の担当度合、主たる生計維持者)について、『就業継続意向“あり”群』と『就業継続意向“なし”群』で比較した。

婚姻関係でみると、「配偶者(事実婚のパートナー含む)あり」と回答した者が両群とも最も多く(就業継続意向“なし”:111人、84.7%、就業継続意向“あり”:87人、75.7%)、配偶者(事実婚のパートナー含む)の雇用形態は両群とも「正規の職員・社員」が最も多かった(就業継続意向“なし”:93人、71.0%、就業継続意向“あり”:67人、58.3%)。両群とも、子供が「いる」者は8割以上、親族の介護は「していない」者が9割以上、家事・育児・介護の担当度合は「大部分」の者が7割以上であった。主たる生計維持者は、『就業継続意向“あり”群』の方が「あなた」である者が多い傾向にあった(就業継続意向“なし”:38人、29.0%、就業継続意向“あり”:47人、40.9%)。いずれの項目も、両群で有意な差は認められなかった。

表 3. 就業継続意向の有無別にみた看護師特性

	就業継続意向 ”なし”群 n=140		就業継続意向 ”あり”群 n=117		p
	n	%	n	%	
	性別				
男性	4	3.1%	0	0.0%	0.062
婚姻関係					
現在配偶者(事実婚のパートナー含む)あり	111	84.7%	87	75.7%	0.679
未婚	11	8.4%	12	10.4%	
離別	11	8.4%	13	11.3%	
死別	2	1.5%	1	0.9%	
配偶者(事実婚のパートナー含む)の雇用形態					
正規の職員・社員	93	71.0%	67	58.3%	0.525
パート・アルバイト・臨時・派遣など	4	3.1%	5	4.3%	
自営業者・家族従業員、内職、在宅就業など	10	7.6%	12	10.4%	
子供の有無					
いる	114	87.0%	96	83.5%	0.522
親族の介護					
している	12	9.2%	7	6.1%	0.401
していない	118	90.1%	104	90.4%	
家事・育児・介護の担当度合					
大部分	96	73.3%	91	79.1%	0.335
一部担当	26	19.8%	16	13.9%	
ほとんど／全く担当していない	9	6.9%	5	4.3%	
主たる生計維持者					
あなた	38	29.0%	47	40.9%	0.051
あなた以外	93	71.0%	68	59.1%	

χ² 検定

2.2. 事業所特性

2.2.1. 利用者の状態像

まず、訪問看護師が所属する事業所について、『就業継続意向“あり”群』と『就業継続意向“なし”群』で比較した。『就業継続意向“あり”群』の方が、事業所が一月に担当する利用者の状態像として、医療事例数が有意に多く(就業継続意向“なし”:平均 18.78 人、就業継続意向“あり”:平均 27.49 人)、認知症・精神疾患事例数が有意に多かった(就業継続意向“なし”:平均 7.67 人、就業継続意向“あり”:平均 12.63 人)。

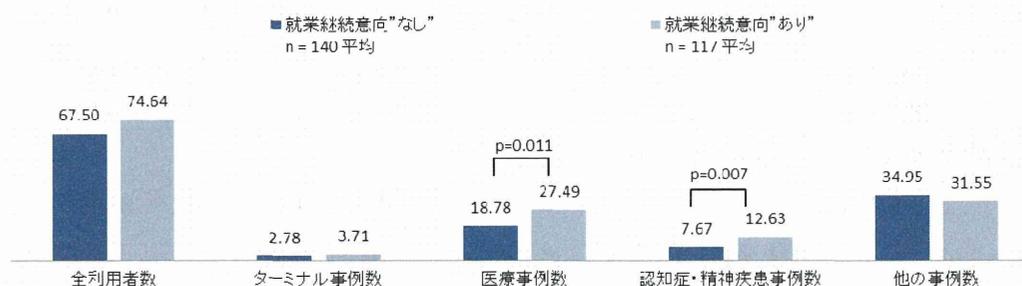


図 3. 就業継続意向の有無別にみた利用者の状態像(人数)

† 検定、利用者数は平成 27 年 10 月の一月の利用実績から回答

2.2.2. 過去半年間に利用が終了した利用者数と利用終了の理由

過去半年間に利用が終了した者の数について、『就業継続意向“あり”群』と『就業継続意向“なし”群』で比較した。『就業継続意向“あり”群』の方が、「在宅で軽快」したことによって訪問看護サービス終了になった利用者数が有意に多かった(就業継続意向“なし”:平均 1.70 人、就業継続意向“あり”:平均 2.67 人)。また、その他の理由で終了になった利用者数は、『就業継続意向“あり”群』の方が多かった(就業継続意向“なし”:平均 1.70 人、就業継続意向“あり”:平均 2.67 人)。なお、有意ではなかったが、過去半年間に利用が終了した人数、在宅死亡により終了した人数は『就業継続意向“あり”群』の方が多く、入院・入所によって利用が終了した人数は『就業継続意向“あり”群』の方が少なかった。

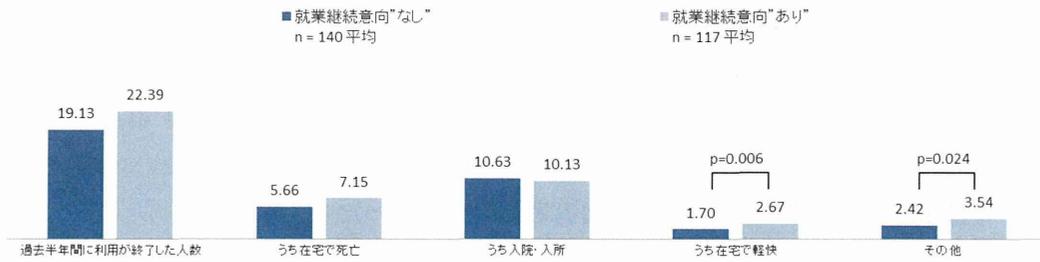


図 4. 就業継続意向の有無別にみた過去半年間の訪問看護サービス利用終了者数(人数)

t検定, 2か月間1度も訪問実績がない場合、利用の終了とみなした。

2.2.3. 全職員数(保健師・助産師・看護師・准看護師)

保健師・助産師・看護師・准看護師の常勤実人数は、『就業継続意向“あり”群』の方が『就業継続意向“なし”群』に比べて、有意に多かった(就業継続意向“なし”:平均 3.55 人、就業継続意向“あり”:平均 4.43 人)。逆に、非常勤実人数は、『就業継続意向“あり”群』の方が『就業継続意向“なし”群』に比べて、少なかった(就業継続意向“なし”:平均 3.01 人、就業継続意向“あり”:平均 2.60 人)。

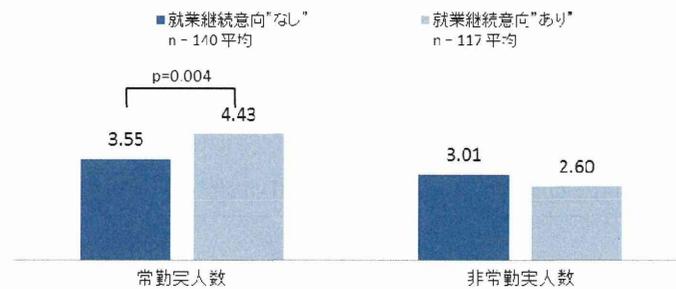


図 5. 就業継続意向の有無別にみた全職員数(保健師・助産師・看護師・准看護師)(人数)

t検定, 2015年10月1日現在の人数を回答。

2.3. 訪問看護師の認識

2.3.1. 労働時間に対する認識

労働時間を「今のままで良い」と答えた者は、『就業継続意向“なし”群』は 91 名 (65.0%)、『就業継続意向“あり”群』は 97 名 (82.9%) であり、『就業継続意向“あり”群』の方が回答者割合が高かった。逆に、「労働時間をもっと長くしたい」または「短くしたい」と答えた者は、『就業継続意向“あり”群』の方が回答者割合が低かった。

表 4. 就業継続意向の有無別にみた労働時間に対する認識

	就業継続意向 ”なし”群 n=140		就業継続意向 ”あり”群 n=117		p
	n	%	n	%	
	もっと長くしたい	6	4.3%	2	
今のままでよい	91	65.0%	97	82.9%	
短くしたい	35	25.0%	17	14.5%	

χ^2 検定

2.3.2. 現職の上司、同僚や仕事仲間からの指導やアドバイス

上司、同僚や仕事仲間からの指導やアドバイスを「よくしてくれた」と答えた者は、『就業継続意向“なし”群』は 60 名 (42.9%)、『就業継続意向“あり”群』は 72 名 (61.5%) であり、『就業継続意向“あり”群』の方が回答者割合が高かった。

表 5. 就業継続意向の有無別にみた職場の上司・同僚・仕事仲間との関係

	就業継続意向 ”なし”群 n=140		就業継続意向 ”あり”群 n=117		p
	n	%	n	%	
	よくしてくれた	60	42.9%	72	
あまりしてくれなかった	56	40.0%	39	33.3%	
ある程度してくれた	14	10.0%	5	4.3%	
してくれなかった	3	2.1%	1	0.9%	

χ^2 検定