

訪問看護ステーションにおける看護実践レベルと職場環境との関連

The relation between work environment and nursing practice level at Home-visit nursing care office

丸山 幸恵¹⁾・後藤 順子²⁾・叶谷 由佳³⁾

Yukie MARUYAMA, Junko GOTO and Yuka KANOYA

訪問看護ステーションの看護実践レベルと就業環境の関連を明確にすることを目的とし、訪問看護ステーション管理者に訪問看護ステーションの属性、訪問看護師のキャリア状況、訪問に係わる職員の指導および教育状況、現任教育の実施状況で構成した質問紙調査を実施し、有効回答のあった361施設を分析対象とした。ベナーが提唱したキャリアラダーを活用し、訪問看護ステーションのキャリアラダーの分布から、新人と一人前、中堅と達人の人数を合算し、人数配分から訪問看護ステーションを「若年ステーション」「能力均衡ステーション」「熟練ステーション」に分類し、運営体制、教育体制との関連を分析した。その結果、関連性のみられた項目は、職員数、勉強会開催数、雇用形態分布、新入職者、現任教育実施状況、訪問看護師養成講習会受講状況であった。熟練ステーションは雇用形態では常勤の割合や訪問看護師養成講習会受講者割合が多く、勉強会開催数も多いが、新入職者が少ないことが明らかとなった。一方で、若年ステーションでは、新入職者があり、職員数も多く、現任教育の実施割合も多いが、勉強開催数が少ないという特徴がみられた。以上のことから訪問看護の質向上には、訪問看護ステーションの組織体制の充実化と、近隣の訪問看護ステーションが交流・サポートできる環境が重要であることが示唆された。

I 目的

訪問看護は、医療機器の開発や家族の世帯構造の変化、個人の価値観の変容により、多様化したニーズの対応を求められている。訪問看護師には、高度な専門的知識や援助技術の他に、生活の場面で看護展開する能力、利用者の家族との関係を構築する能力、家族ケア能力を向上させる能力、多職種との連携による問題解決能力など¹⁾、

訪問看護師に必要な能力は多岐にわたる。また、介護支援として、人間関係形成に対する支援、社会資源の利用への助言の必要性も示唆されており²⁾、幅広い知識や調整能力が必要である。そのため、在宅療養の介護およびサービスの質向上には、訪問看護師のスキル向上が必須の課題といえる。

訪問看護ステーションの質向上に関する研究では、看護ケアに関するマニュアル作成や訪問看護師の研修体制の充実化、マンパワーの確保などが影響していると報告されている³⁾⁴⁾。また、訪問看護における人材確保および現任教育に関する研究では、職場環境を整え、教育・研修の機会を確保することは人員確保にとって重要な可能性を示しており⁵⁾、体系的・系統的継続教育が整った環境は、就業継続の意識付けの一助となることも報告されている⁶⁾。しかし、多様な背景の看護師が従事する訪問看護ステーションの看護実践レベルと、中小規模で非常勤が多い等の就業環境や教育環境の関連性を報告した研究はない。

本研究は、訪問看護ステーションが有する看護実践レベルの指標として、訪問看護師のキャリアラダーから訪

連絡先：丸山幸恵 ymaruyama@cis.ac.jp

1) 千葉科学大学看護学部看護学科

Department of Nursing, Faculty of Nursing, Chiba institute of science

2) 山形県立保健医療大学保健医療学部看護学科

Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Yamagata Prefectural University of Health Sciences

3) 横浜市立大学医学部看護学科

Nursing Course, School of Medicine, Yokohama city university

(2016年9月30日受付, 2017年1月5日受理)

訪問看護ステーションの看護実践レベルを3群に分類し、職場環境との関連性を明確にし、訪問看護の質向上について考察することを目的とした。

II 用語の定義

キャリアラダー：ベナーがドレファスモデルに従ってそれぞれの看護実践の習熟度レベルの特徴を明確にしたものであり⁷⁾、第1段階「初心者レベル」から第5段階「達人レベル」の段階モデルをいう。キャリアは職業の経歴を意味する。しかし、キャリアを実践能力として概念化し人材育成に取り組んでいた背景もあり⁸⁾、キャリアラダーを看護実践レベルとして捉えることは妥当である。

若年ステーション：新人と一人前の訪問看護師数が中堅と達人の訪問看護師数より多いステーションを技術向上にある若年ステーションとする。

能力均衡ステーション：新人と一人前の訪問看護師数と中堅と達人の訪問看護師数が均衡している訪問看護ステーションを能力均衡訪問看護ステーションとする。

熟練ステーション：新人と一人前の訪問看護師数より中堅と達人の訪問看護師数のほうが多いステーションを技術指導にある熟練ステーションとする。

III 研究の対象と方法

1 分析対象

社団法人全国訪問看護事業協会に平成21年度加入している訪問看護ステーション3,453事業所のうち、有効回答である361施設を分析対象とした。

2 調査方法および調査期間

自記式質問調査票を作成し、郵送にて調査対象施設へ配布し、訪問看護ステーション管理者が質問調査票を記入後、研究者あてに返送してもらった。調査期間は平成22年9月から10月であった。

3 調査項目

1) 訪問看護ステーションの属性

開設年月、職員数および職員構成、平成21年度新入職者および離職者の有無、収支状況、サービス提供体制加算取得状況、について尋ねた。収支状況については、赤字、収支均衡、黒字の選択肢から回答を求めた。

2) 訪問看護師のキャリア状況

訪問看護では、看護実践がない新卒採用であっても同法人内で臨床経験を得てから人事異動となることから、「初心者レベル」を除く「新人レベル」から「達人」の4段階とした。訪問看護という状況に置き換えて、「新人」「一人前」「中堅」「達人」の4段階のキャリアラダーを作成し、雇用形態別に各段階に応じた訪問看護師の従事者数を尋ねた。

3) 訪問に係わる職員の指導および教育状況

訪問に係わる職員の指導状況について、勉強会の実施状況、訪問看護師養成講習会受講状況について尋ねた。勉強会実施状況では、定期開催、不定期開催を尋ね、平成21年度の実施回数も尋ねた。訪問看護師養成講習会については受講状況の他に、管理者の認識として受講が必要か、そうでないかを尋ねた。

4) 現任教育の実施状況

現任教育の実施状況について、実施している、実施準備中、実施していないの中から回答を求めた。

4 分析方法

訪問看護ステーションが有する看護実践レベルがどれぐらいなのかを訪問看護ステーションの特徴として分類するため、訪問看護師のキャリアラダーについて指導的役割を担えることを基準として、「若年ステーション」「熟練ステーション」「能力均衡ステーション」に分類した。分類したステーションと訪問看護ステーションの基本属性および教育体制の関連について、Kruskal-Wallis検定、または χ^2 検定を行った。データの分析には、統計処理ソフトSPSS22.0 J for Windowsを用いた。

5 倫理的配慮

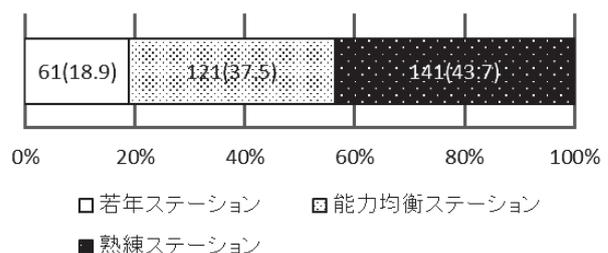
本件研究は山形大学医学部倫理委員会にて承認を得て行った。調査対象者に、調査協力は自由意志であること、協力しない場合においても不利益にならないこと、調査結果は本研究の目的以外に使用しないことを書面にて説明し、質問調査票の返送をもって研究協力に同意が得られた。

IV 結果

訪問看護ステーションが有する看護実践レベルをキャリアラダーから分類したところ、「熟練ステーション」は141施設(43.7%)、「能力均衡ステーション」は121施設(37.5%)、「若年ステーション」は61施設(18.9%)に分類された。(図1)

分類した訪問看護ステーションと有意な差が認められたのは、職員数、勉強会開催数、雇用形態分布、新入職

図1 分類した各ステーション割合 n=361



者状況、現任教育状況、訪問看護師養成講習会受講状況であった。(表1、表2)

職員数では、「若年訪問看護ステーション」が8.5人、「能力均衡看護ステーション」は6.0人、「熟練ステーション」は7.0人で、「若年ステーション」は優位に職員数が多かった ($p < 0.01$)。平成21年度勉強会の開催数では、「若年ステーション」は3.0回、「能力均衡ステーション」では6.0回、「熟練ステーション」では11.5回と、「熟練ステーション」が優位に多かった ($p < 0.01$)。

雇用形態の分布を「常勤職員多数」「雇用形態均衡」「非常勤職員多数」に分類したところ、「常勤職員多数」の訪問看護ステーションの割合は、「若年ステーション」では38.3%、「能力均衡ステーション」は45.4%、「熟練ステーション」では52.1%で、「熟練ステーション」が常勤職員の割合が最も多かった ($p < 0.01$)。平成21年度新入職者があった訪問看護ステーションの割合は、「若年ステーション」は73.3%、「能力均衡ステーション」は66.7%、「熟練ステーション」は51.8%で、「若年ステーション」は新入職者があった割合が最も多かった ($p < 0.01$)。現任教育実施状況では、現任教育を実施していると回答した割合は、「若年ステーション」が33.9%、「能力均衡ステーション」は26.9%、「熟練ステーション」22.5%で、現任教育の実施率は「若年ステーション」が最も高かった ($p < 0.01$)。訪問看護師養成講習会について、受講していると回答した訪問看護ステーションの割合は、「若年ステーション」では56.9%、「能力均衡ステーション」は67.8%、「熟練ステーション」は70.3%で、訪問看護師養成講習会の受講率は「熟練ステーション」が最も高かった ($p < 0.05$)。

IV 考察

本研究では、訪問看護ステーションの質として、従業員のキャリアラダーをもとに、訪問看護ステーションを「熟練ステーション」「能力均衡ステーション」「若年ステーション」に分類した。訪問看護ステーションの看護の質評価としては、訪問看護を利用している療養者の自立度⁹⁾や、利用者への満足度調査^{10) 11)}が多く、本研究のように、主観的ではあるが管理者が従業員を評価した研究は少ない。結果では、訪問看護ステーションは「熟練ステーション」の割合が多く、管理者は訪問看護の実践レベルについて、質の高い看護を実践していると認識を抱いていることが考えられる。客観的評価である利用者の訪問看護に対する満足度調査では、訪問看護師の援助に総じて高い満足度を得ており^{10) 11)}、サービス提供に対する自信につながっているものと考えられる。また、本研究での訪問看護ステーション分類と事業経験年数に有意な差が認められなかったことは、職場環境や学習環境などの就業環境が訪問看護の質向上に影響があること

を示していると考えられる。

職員数では、「若年ステーション」が「能力均衡ステーション」や「熟練ステーション」より最も多かった。これは、新入職者があった施設割合について「若年ステーション」が最も多かったことに影響していることが考えられる。また、「若年ステーション」は、事業の安定のために利用者確保や新入職者の受け入れに積極的であり、職場風土が固定されておらず、新入職者が職場になじみやすい環境にあるのではないかと考える。しかし、訪問看護ステーションとして若く、運営が不安定であるが故に日々の訪問業務に追われ、教育体制まで手が回らないこと、職員が訪問看護師養成講習会を受講する時間的余裕がないことが、勉強会開催数や訪問看護師養成講習会受講状況の結果から、職員の能力育成および訪問看護ステーションの質向上に、なかなかつながらない現状にあることが推察できる。そのため、「若年ステーション」では、組織力を高め、職員の能力を向上できるように、教育体制や職員の指導体制を早急に構築していく必要があり、他のステーション管理者との交流や教育機関などからのサポートが重要と考える。

一方で、「熟練ステーション」は、勉強会開催数も「若年ステーション」や「能力均衡ステーション」より多く、そのため、ケアに対する自己研鑽意識が高く、ケアの質向上に期待ができる。しかし、「若年ステーション」や「能力均衡ステーション」と比較して、「熟練ステーション」は常勤者が多いステーションが多く、新たに入职した看護師がいた施設の割合が最も低い。これらから、例えば職員の能力が高くても、新入職者が入らないことで今後、訪問看護ステーション職員が高齢化していくことが推測される。訪問看護ステーションの安定した運営の継続には、新入職者の確保のために積極的に広報活動を行い、また、新入職者が成長し就業継続できるように、訪問看護ステーション職員全員で新入職者を育成していく姿勢を示していくことが重要である。

V 結語

訪問看護師のキャリアラダーから訪問看護ステーションの看護実践レベルを3群に分類し、職場環境との関連性を明確することを目的として調査分析した結果、以下のことがわかった。

1. 訪問看護師のキャリアラダーから訪問看護ステーションの特徴として、実践レベルを3群に分類したところ、「熟練ステーション」が43.7%、「能力均衡ステーション」が37.5%、「若年ステーション」が18.9%であった。
2. 3つに分類したステーションと有意な差が認められた項目は、職員数、勉強開催数、雇用形態分布、新入職者状況、現任教育状況、訪問看護師養成講習会受講状況であった。

表1 訪問看護ステーション属性背景と看護実践レベル分類ステーション (その1)

		N=361			
属性背景項目	分類ステーション	n	ME	(min-max)	p値
運営状況					
事業経歴年数	若年VNS	58	11.7	(0.8-17.9)	0.183
	能力均衡VNS	116	10.8	(1.4-18.3)	
	熟練VNS	137	11.6	(0.5-18.5)	
職員数	若年VNS	60	8.5	(3.0-32.0)	0.001
	能力均衡VNS	119	6.0	(2.0-33.0)	
	熟練VNS	141	7.0	(3.0-20.0)	
教育・指導体制					
勉強会開催数	若年VNS	51	3.0	(0.0-12.0)	0.008
	能力均衡VNS	107	6.0	(0.0-24.0)	
	熟練VNS	129	11.5	(1.0-50.0)	

注1)Kruskal-Wallis検定

2)分類ステーションのVNSは訪問看護ステーションの略である。

表2 訪問看護ステーション属性背景と看護実践レベル分野ステーション (その2)

		N=361						
属性背景項目		分類ステーション						
		若年VNS		能力均衡VNS		熟練VNS		p値
		n	(%)	n	(%)	n	(%)	
雇用形態分布	常勤者多数	23	(38.3)	54	(45.4)	73	(52.1)	0.001
	雇用形態均衡	17	(28.3)	14	(11.8)	37	(26.4)	
	非常勤者多数	20	(33.3)	51	(42.9)	30	(21.4)	
新入職者状況	新入職者あり	44	(73.3)	80	(66.7)	73	(51.8)	0.005
	新入職者なし	16	(26.7)	40	(33.3)	68	(38.6)	
離職者状況	離職者あり	37	(61.7)	62	(51.7)	66	(47.1)	0.170
	離職者なし	23	(38.3)	56	(48.3)	74	(52.9)	
収支状況	赤字	13	(21.7)	29	(25.2)	26	(18.8)	0.712
	収支均衡	20	(33.3)	35	(30.4)	41	(29.7)	
	黒字	27	(45.0)	51	(44.3)	71	(51.4)	
サービス体制強化加算取得状況	取得	38	(64.4)	89	(73.6)	109	(77.9)	0.144
	未取得	21	(35.6)	32	(26.4)	31	(22.1)	
現任教育実施状況	実施している	20	(33.9)	32	(26.9)	31	(22.5)	0.008
	実施準備中	29	(49.2)	80	(67.2)	100	(72.5)	
	実施していない	10	(16.9)	7	(5.9)	7	(5.1)	
勉強会実施状況	定期的実施	28	(48.3)	56	(47.5)	81	(58.7)	0.261
	不定期実施	24	(41.1)	52	(44.1)	51	(37.0)	
	実施していない	6	(10.3)	10	(8.5)	6	(4.3)	
訪問看護師養成講習会の認識	必要	55	(94.8)	112	(94.9)	130	(92.9)	0.753
	不要	3	(5.2)	6	(5.1)	10	(7.1)	
訪問看護師養成講習会受講状況	受講している	33	(56.9)	80	(67.8)	108	(70.3)	0.032
	受講していない	25	(43.1)	38	(32.2)	93	(29.6)	

注1) χ^2 検定

2)分類ステーションのVNSは訪問看護ステーションの略である。

3. 「熟練ステーション」は雇用形態では常勤の割合や訪問看護師養成講習会受講者割合が多く、勉強会開催数も多いが、新入職者が少ない特徴がみられた。

4. 「若年ステーション」は、新入職者があり職員数も多く現任教育の実施割合も多いが、勉強開催数が少ないという特徴がみられた。

以上のことから、訪問看護ステーションの組織体制の充実と、訪問看護ステーション同士の交流・サポート環境が重要であることが示唆された。

なお、本研究は、政策医療振興財団平成22年度研究助成の一部である。

VI 謝辞

本研究にご協力いただきました訪問看護ステーションを運営・管理されている管理者様に厚く御礼を申し上げます。

引用文献

- 1) 王麗華, 木内妙子, 小林亜由美, 他: 在宅看護現場において求められる訪問看護の能力. 群馬パース大学紀要, 6, 91-99, 2008.
- 2) 丸山幸恵, 大竹まり子, 赤間明子, 他: 家族介護者の日常的な介護経験の構成要素と関連する要因の検討. 北日本看護学会誌, 12 (2), 27-37, 2010.
- 3) 西島治子, 西田厚子, 上岡澄子: 訪問看護ステーションの看護ケアの質評価について—「プロセス」についての自己評価から—. 日本在宅ケア学会誌, 6 (3), 36-43, 2003.
- 4) 広瀬聖子, 飯島純夫: 訪問看護ステーションにおける訪問看護サービスの質評価の実態に関する研究. 山梨大学看護学会誌, 5 (2), 61-66, 2007.
- 5) 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, 30 (2), 185-196, 2008.
- 6) 緒方泰子, 福田敬, 橋本勉生: 看護師の就業場所の選考—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. 医療経済研究, 19 (3), 233-252, 2008.
- 7) パトリシアベナー著 井部俊子訳: 2章技能習得に関するドレフアスモデルの看護への適用, ベナー看護論新訳版 初心者から達人へ. 第1版, 医学書院, 東京, 11-39, 2010.
- 8) 野地由紀子: キャリア開発における育成能力評価—横浜市立病院の取り組み. 看護, 49 (13), 106-112, 1997.
- 9) 日本訪問看護振興財団: ケアの効果からみた在宅ケア機関の評価方法とケアの質改善への行動計画. 平成12年度厚生省老人保健推進費等補助金 成果報告書, 2001.
- 10) 全国訪問看護事業協会: 訪問看護の看取りや医療依存度の高い療養者を支える機能の充実と質確保に関する調査研究事業. 平成26年度老人保健事業推進費等補助金 報告書, 2015.
- 11) 清水淳子, 青木かおる, 山田ゆかり, 他: 訪問看護における質評価調査 満足度調査とアウトカム評価を行って. 長野県看護研究学会論文集, 30, 31-33, 2010.