

訪問看護ステーションで働く訪問看護師の労働条件に関する意識 —過去 20 年の文献検討—

小川有希子*, 山崎律子*

Awareness of the working conditions of visiting nurses working in home-visit nursing station — Literature review of the past two decades —

Yukiko OGAWA, Ritsuko YAMASAKI

要 旨

本研究の目的は、訪問看護ステーションで働く看護師が労働条件に対してどのような意識を持っているのかを明らかにすることを目的とした。研究の方法は医学中央雑誌 Web を用いて「訪問看護師」、「労働条件」、「職場環境」、「業務特性」、「労働環境」、「就業」のキーワードを使用し検索を行った。結果 26 件の文献が該当した。この 26 件の文献から、研究の対象が訪問看護ステーションの訪問看護師であること、労働条件に関する内容が含まれている 5 件の論文を分析対象とした。

選出した論文から得られた訪問看護師の特徴として、女性が多く、平均年齢が 30 歳代後半～40 歳代半ばであり、7 割～8 割の人が配偶者と子供がいた。女性就業率では M 字型カーブの底にあたる年齢階級の就業率が高いことを認めた。さらに看護師経験年数は 10 年以上で、訪問看護師経験年数は 3.5～7.3 年であり看護師経験に比べて訪問看護師経験が短かった。雇用条件は、常勤の方が非常勤より多かった。一日の訪問件数は 3 件以上が 9 割を占めていた。一週間の訪問件数は 20 件前後の訪問件数であった。専門職の質の向上として、研修会に参加している人は 8 割を超えていた。

労働条件に関する意識は、非常勤ではワークライフバランスがとりやすいと認識していた。職務内容に関する意識は、訪問看護師の経験年数の長さが労働条件の意識に影響し、職務内容の意識の違いが報酬に関する意識に影響していると考えられる。看護職としての能力や成長に関する意識は、他者からの承認を得ることで、「訪問看護の専門性」の満足度が高く、研修に参加することで、さらに自分のキャリアを高めることができているのではないかと考えられた。

キーワード：訪問看護師、労働条件、文献検討

緒 言

わが国は少子高齢化が進み、老年人口は、2010 年に 2929 万 3 千人 (23.1%)、2025 年には 3635 万 4 千人 (30.5%)、2045 年には 3840 万 7 千人 (39.6%) となることを見込まれている (国民衛生の動向, 2011)。高齢者が増えることによって、寝たきりや認知症高齢者が増えることが予想される。また、厚生労働省が平成 20 年に調査した「終末期医療に関する調査」の結果において「自宅での療養

希望者」は 63.3% で、病気や障害があっても自宅で生活したいと希望していることがわかった。近年の医療政策は在宅医療推進を掲げており、寝たきり高齢者や認知症高齢者、終末期にある方が在宅での療養生活を希望した場合、安心して生活できるよう社会資源の整備をしている。

その社会資源のひとつに訪問看護ステーション (以下ステーション) がある。ステーションは、1992 年の老人保健法一部改正により老人訪問看護

*福岡県立大学看護学部
Faculty of Nursing, Fukuoka Prefectural University

連絡先：〒825-8585 福岡県田川市伊田4395番地
福岡県立大学看護学部ヘルスプロモーション看護学系
小川有希子
E-mail: ogawa@fukuoka-pu.ac.jp

制度が創設されたことに始まり、今年で20年になる。1993年に277ヶ所だったステーション数は、2000年には4,730ヶ所と増加した。2006年の5,470ヶ所をピークに、現在は5,221ヶ所と減少している（国民衛生の動向, 2011）。その5,221ヶ所のステーションの54.6%が5人未満の小規模な事業所である（看護白書, 2011）。そのためステーションの現状は、マンパワー不足で新規利用者の受け入れが困難になる問題が発生している（全国訪問看護事業協会, 2008）。

ステーションに従事する看護職は、2010年の「医療従事者現況調査」では、保健師268人、助産師7人、看護師27,210人、准看護師2,807人の合計30,292人であり、全就労看護職の2.0%と少ない（国民衛生の動向, 2011）。働いている年代は30～40代の女性が多く就業しているが定着率は悪く、訪問看護師の離職率は15.0%と高い状況である（看護白書, 2011）。ステーションに従事する看護職の労働力が求められている現在、人材確保は急務な課題と考える。

病院看護師の離職理由として、妊娠、出産、結婚、子育て、家事と両立しないなどのライフイベントに関する理由が多く占める。それと併せて勤務時間が長い、超過勤務が多い、夜勤の負担が大きいといった職場の労働環境に関する理由が挙げられている（看護白書, 2010）。一方で訪問看護師においては、年齢が30～40代であるため、病院看護師で挙げられている離職理由と同じではないと考えられる。

これまでに訪問看護師の離職意向に関する研究は、管理者を対象とした武田ほか（2009）の研究があるのみで、スタッフを対象とした報告はされていない。また、看護師不足の対策として日本看護協会では、看護職が正社員として働き続けられる職場づくりを推進するために、短時間正職員制度や多様な雇用形態の取り組みを行っているが（看護白書, 2010）、その成果を示すための報告は少ない。さらに訪問看護師と離職の関係について報告はされていない。

そこで本研究では、訪問看護ステーションで働く訪問看護師が労働条件に関してどのような意識を持っているのかを明らかにすることを目的とした。

用語の定義

労働条件：日本国憲法第27条第2項「勤労条件

の基準」で「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法律でこれを定める」としており、具体的には労働基準法1条「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」、2条1項に「労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである」と定めている。一般的には、労働にあたって取り決めておくべき様々な条件とされている。

そこで本研究での労働条件とは、訪問看護師が訪問看護ステーションで労働するにあたり、訪問看護ステーションの管理者と勤務するために取り決めたこととする。

方法

1. 対象

医学中央雑誌 Web を用いて2012年8月に検索を行った。文献検索に使用したキーワードは、「訪問看護師」、「労働条件」、「職場環境」、「業務特性」、「労働環境」、「就業」を使用した。検索の方法は、「訪問看護師」と「労働条件」、「訪問看護師」と「職場環境」、「訪問看護師」と「業務特性」、「訪問看護師」と「労働環境」、「訪問看護師」と「就業」を含む和文献で論文の種類を原著論文に限定した。検索期間は1992年から2012年8月に発表された文献とした。この期間にしたのは、1992年に老人保健法一部改正により老人訪問看護制度が創設され訪問看護が開始されたからである。

2. 文献の検討方法

検索した文献のうち、研究の対象がステーションの訪問看護師であること、訪問看護師の労働条件に関する内容が含まれる論文を分析対象とした。これらの記述がない文献とインタビュー記事は対象から除外した結果、5件を選出した。分析対象とした文献を十分に読み、研究の目的、調査の対象、調査内容および結果に示された労働条件に関する意識について整理した。

結果

1. 訪問看護師の労働条件に関する文献の傾向

検索の結果26件の文献が該当した。その年次別推移は1992年から2000年と、2002年から2004年は0件、2001年は1件、2005年は2件、2006年は2件、2007年と2008年は5件、2009年と2010年

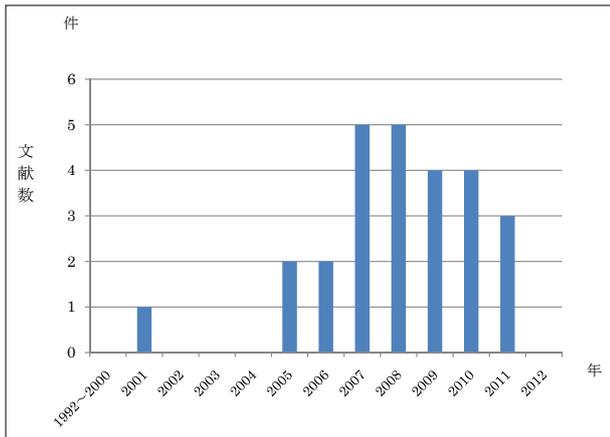


図1 文献数の年次推移

は4件、2011年は3件であった(図1)。訪問看護師を対象とした論文は2000年以降に多かった。

検索された26件の中から検討した結果、5件の論文を分析対象とした。選出した論文の研究目的は、仕事の負担感や就業継続意志と訪問看護の業務特性を明らかにするものが1件、勤務継続と職務満足との関係を明らかにするもの1件、職務満足に影響する要因を明らかにするものが1件、処遇職務環境とバーンアウトの関連について1件、ワークライフバランスの特徴と個人特性との関係が1件であった。対象は全国の訪問看護師を対象としたものが2件、都道府県の訪問看護師を対象としたものが3件であった。調査の方法は、自記式質問紙調査が4件、質問紙調査が1件であった。回収率は24.6～94.2%であった。

選出した論文の結果を、著者名、発行年、論文名、目的、対象、労働条件、労働条件に関する意識の項目にまとめた(表1)。

2. 選出した文献の研究対象者の実態

1) 訪問看護師

訪問看護師の性別は文献4で不明だったが、その他の文献では97%以上が女性であった。

年齢は、文献1で30～40歳の人が82.5%であった。平均年齢は文献2～5において39.8～45歳であった。

看護師経験年数は、文献1～5において平均11.2～19.3年で10年以上の経験があった。訪問看護師としての経験年数は、文献4では3年以上が78.8%、文献5では3年以上が69.1%であった。また、文献1～3では平均3.5～7.3年であった。

配偶者および子どもがいた人は、文献1～3およ

び5において7割以上であった。

2) 労働条件

雇用条件は、すべての文献において常勤は64～89%であり、非常勤より多かった。報酬については、文献3のみ調査をしていた。「年収130万円以下」の人が63人(19.7%)、「131～300万」の人が82人(25.7%)、「300～500万」の人が129人(40.5%)、「500万以上」の人が13人(4.1%)であった。労働時間は、文献2では平均27.4～48.8時間、文献5では常勤36.5～49.1時間、非常勤14.9～38.7時間であった。文献4では「5～9時間未満」の人が93人(75.6%)であった。

職務内容は、文献4では93%のステーションにおいて、一日の訪問件数は3件以上であった。文献2と3および5では、一週間の訪問件数が20件前後であった。さらに文献2では、受け持ち制であると答えた人が90人(58.1%)であった。オンコール体制をとっているところは、文献3では月に0～28回であり、当番時の出勤回数は0～31回であった。文献4では、「オンコール体制が有る」と答えた人が87人(70.7%)であった。

専門職の質の向上は、すべての文献において何らかの研修を受講していた。特に文献2～4では、研修会に参加している人は80%以上であった。

3. 労働条件に関する意識

労働条件に関する意識の記述があったのは、文献2～5であった。文献2では、労働時間が短い、家族支援者がいる人、非常勤に該当する人は総合満足が高かった。文献3では、「賃金が仕事に見合っている」と答えた人が176人(55.1%)、就業継続意思がある人が249人(78.0%)、ステーションの経営理念が明確で将来性があると思っている人は242人(75.9%)、上司の管理がうまくいっていると思っている人は244人(76.5%)、職場は働きやすいと思っている人は271人(85.0%)であった。文献4では、労働時間および休暇日数の満足度が高いものは、消耗感が低かった。文献5では、非常勤者は「訪問看護の体制」、「休業制度の取得」、「余暇のための休日の活用」、「家庭と仕事の両立」のすべてにワークライフバランスが取れていると認識していた。一方で、「一定期間勤務時間を短くする制度がない」と答えた人が196人(59.6%)、「給与は自分の成果を反映

表1 分析対象とした論文

文献番号	1	2	3	4	5
著者名	中野康子	富岡小百合, 石澤恵, 大竹まり子, 赤間明子, 佐藤千史, 鈴木育子, 小林淳子, 叶谷由佳	光本いづみ, 松下年子, 大浦ゆう子	梅原麻美子, 古瀬みどり, 松浪容子	山口陽子, 百瀬由美子
発行年	2008	2007	2008	2007	2011
論文名	訪問看護師の勤務継続と職務満足との関係	訪問看護師の勤務満足に関連する要因	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	A県内の訪問看護師の処遇・職場環境とバーンアウトの関係	訪問看護師のワーク・ライフ・バランスの特徴と個人特性との関係
目的	訪問看護師の勤務継続と職務満足との関係を明らかにする	訪問看護師の勤務満足に影響する要因を明らかにする	訪問看護師の仕事の負担感や就業継続意思と訪問看護の業務特性を明らかにした	訪問看護師の処遇・職場環境とバーンアウトの関係について明らかにする	訪問看護師のワーク・ライフ・バランスについての特徴を把握し、個人特性との関係を明らかにする
調査の概要	A県の訪問看護師286人を対象に無記名自己記入式質問紙調査を行った。回収率は89.7%	全国の訪問看護師各436人を対象に自己記入式質問紙調査を行った。回収率は37.8%	福岡県内の訪問看護師1340人を対象に自己記入式質問紙調査を行った。回収率は24.6%	A県の訪問看護師131人を対象に自己記入式質問紙調査を行った。	全国の訪問看護師2494人のうち一時調査で承諾の得られた634人を対象に質問紙による郵送調査を行った。回収率94.2%
対象	性別は女100%。平均年齢39.8±8.8歳。経験年数は看護師14.1年、訪問看護師約3.5年、配偶者あり152名(79.4%)、子供あり152名(79.4%)であった。	性別は女160人(97.6%)。平均年齢41.4±7.9歳。経験年数は看護師11.2年、訪問看護師4.3年、配偶者あり135名(82.3%)であった。	性別は女316人(99.2%)。平均年齢40.9歳。経験年数は看護師14.8年、訪問看護師3年以上78.8%であった。	平均年齢40.9歳。経験年数は看護師14.8年、訪問看護師3年以上78.8%であった。	性別は女593人(99.3%)。平均年齢44.7±8.0歳。経験年数は看護師19.3年、訪問看護師3年以上69.1%、配偶者あり531人(89.1%)、子供あり521人(87.3%)であった。
回答者の状況	常勤137名(65.9%)。非常勤71名(34.1%)。兼務あり40人(19.1%)。管理者42名(25.2%)。スタッフ167名(75.8%)	常勤127人(77.4%)。非常勤37人(22.6%)。兼務あり26人(16.0%)。管理者0人、スタッフ164人(100%)。労働時間は一週間平均38.1±10.7時間・残業7.9時間(週)	常勤205名(64.3%)。非常勤108名(33.9%)。管理者55名(17.2%)。スタッフ264名(82.8%)。報酬は年収130万円以下63人(19.7%)。131万~300万82人(25.7%)。300~500万129人(40.5%)。500万以上13人(4.1%)。就業中事故保険あり194人(60.8%)	常勤109人(88.6%)。非常勤14人(11.4%)。管理者0人、スタッフ123人、労働時間は1日5時間未満5人(4.1%) 5~9時間未満93人(75.6%)9時間以上25人(20.3%)。	常勤384人(64.9%)。非常勤208人(35.1%)。管理者126人(21.4%)。スタッフ462人(78.6%)。労働時間は一週間平均常勤42.8±6.29時間・非常勤26.8±11.966。
雇用条件					
労働内容	訪問件数は一週間17.4±11.7件・受け持ち80人(58.1%)である	訪問件数は一週間に11~20件が最も多く160名(50.3%)。オンコールは月に1.2(±2.3)回(範囲0~28回) 当番時の出勤回数6.4(±6.6)回(範囲0~31回)月に1.2(±2.3)回	訪問件数は一週間に11~20件が最も多く160名(50.3%)。オンコールは月に1.2(±2.3)回(範囲0~28回) 当番時の出勤回数6.4(±6.6)回(範囲0~31回)月に1.2(±2.3)回	訪問件数は一日1~2件7人(5.7%) 3~4件64人(52.0%) 5件以上50人(40.7%)。オンコールあり87人(70.7%)。緊急時の体制が取られていない86人(69.9%)	訪問件数は一週間に180±7.293。夜勤待機への配慮がある176人(59.7%)
専門職の質の向上	訪問看護師養成研修修了26人(12.4%)。訪問看護師指導者研修6人(2.9%)	因難事例検討会あり110人(70.1%)。医療器具教育研修83人(52.5%)。所内研修あり129人(80.1%)。所外研修に参加したことがある143人(87.2%)	希望する研修に参加できる259人(81.2%)	研修会への参加経験あり110人(89.4%)	資格取得に協力的体制有り
労働的意識	・勤務満足度は、常勤、40歳以上、健康状態良好、訪問看護研修受講済みの人が高い。 ・40歳以上、配偶者と子供がいる人、健康状態良好の人が「在宅看護が好きで向いている」と感じている。 ・看護経験年数15年以上+訪問看護経験年数3年以上は、看護経験年数15年未満+訪問看護の満足度が高い。	・労働時間が短い、家族支援者がいる人、非常勤、所内研修がある人、所外研修に参加したことがある人は総合満足が高い。 ・担当件数が多いほど「利用者、利用者家族との関係性」がよいと感じている。 ・年齢が若いほど、臨床経験年数が短いほど、労働時間が短いほど「職場の関与性」がよい。 ・臨床経験年数が多い人は「他者の承認」を得ていると感じている。	・「できるだけ続けたい」「しばらく続けたらいい」249人(78.0%) ・賞金は仕事に見合っていない176人(55.1%) ・ステーションの経営理念が明確で将来性がある242人(75.9%)。上司の管理がうまくいっている244人(76.5%)。職場は働きやすい271人(85%)と回答。	・労働時間および休暇日数の満足度が高いもの、他職種との連携が良好なものは満足度、訪問人数の関連は、年令、労働時間の満ち度、職場内の情報共有であった。 ・個人的達成感、年齢が高い、一日の平均労働時間が長い、ステーションに常勤勤務の看護職員が多い、他職種との連携および職場内の情報共有が図られている、研修や講習会参加ありと回答した人が高い。	・回答の多い順は、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができると468人(81.4%)・育児休暇が自分だけでなくて他の職員についても取得することができている239人(78.6%)・再雇用制度がある425人(75.7%)であった。 ・非常勤者は「訪問看護の体制」「休業制度の取得」「休暇のための休日の活用」「家庭と仕事の両立」のすべてにワークライフバランスが取れていると認識している。 ・自分の能力に合った訪問先や後勤の配置がある368人(71.7%)・フレックスタイム制など柔軟な労働時間の選択ができる202人(49.2%)
労働条件に関する意識	・「キャリアに対する主體的な取り組み」「キャリアを高めるための支援」に対して満足していない。	・仕事内容は就職前に考えていたことと違う。訪問以外の任されている仕事が多すぎる。判断を必要とする場面が多すぎる。医療処置や複雑な看護技術が多すぎる。	・24時間体制ありと答えた人、一日の平均訪問件数および勤務時間、訪問人数の負担の多い人が強い消耗感を感じている。労働人格化は、一日の訪問件数が多い、労働時間、休暇日数、給与に満足度が低い、訪問人数に負担を感じている、他職種との連携不良、相談相手がいらない、職場内の情報共有がされていないと感じている場合が高い。	・一定期間勤務時間を短くできる制度なし196人(59.6%) ・給与は自分の仕事の成果を反映していない279人(50.6%)であった。	

していない」と答えた人が279人(50.6%)であった。

職務内容に関する意識の記述があったのは、文献2～5であった。文献2では、担当件数が多いほど利用者と利用者家族との関係性がよいと感じていた。文献5では「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることが出来る」と答えた人が468人(81.4%)、「自分の能力にあった訪問先や役割の配置がある」と答えた人が368人(71.7%)であった。一方、文献3では「仕事内容は就業前に考えていたことと違う」、「訪問以外の任されている仕事が多すぎる」、「判断を必要とする場面が多すぎる」、「医療処置や複雑な看護技術が多すぎる」という負担感をあげていた。また文献4では、「24時間体制がありと答えた人」、「一日訪問件数や訪問人数の負担の多い人」は、強い消耗感を感じていた。

専門職の質の向上に関する意識の記述があったのは、文献1と2および4であった。文献1では、常勤、40歳以上、健康状態良好、訪問看護研修受講済みの人の職務満足度が高く、40歳以上、配偶者や子供のいる人は「在宅看護が好きで向いている」と感じていた。経験年数では、看護師経験15年以上で訪問看護師経験3年以上の人は、「訪問看護の専門性」に対して満足度が高かった。文献2では、「所内研修がある人」、「所外研修に参加したことがある人」は総合満足度が高く、経験年数が長い人と対応困難事例検討会がある人は、「他者の承認」を得ていると感じていた。文献4では、研修や講習会に参加している人は、個人的達成感が高かった。一方、文献1では「キャリアに対する主体的な取り組み」、「キャリアを高めるための支援」に対して、満足していなかった。

考 察

1. 訪問看護師の労働条件を対象とした研究の背景

ステーションで働く訪問看護師を対象とした労働条件に関する研究は、2000年以降に多かった。2000年を境に研究されるようになった背景として、それ以前は、健康保険法により指定訪問看護制度における訪問看護のみが行われており、ステーション数と利用者数が少なかったこと、2000年以降は介護保険での訪問看護サービスが開始されたことにより、ステーションの認知度が上がったこと、ステーション数が1998年2,756ヶ所から2000年4,730ヶ所に増えたこと、訪問看護の利用者数が増えたこと、

ステーションで働く看護師を確保する対策が図られたことなどが影響していると考えられる。

2. 訪問看護師と労働条件の特徴

労働条件の特徴は、勤務形態において、すべての文献で常勤の人が多かった。文献5では常勤384人(64.9%)、非常勤208人(35.1%)であり、5つの文献の中でも非常勤の割合が最も多かった。病院で働いている看護師は、常勤82.2%、非常勤17.5%の比率であり(厚生労働省、2010)、病院看護師に比べると訪問看護師は非常勤の割合が多いといえる。非常勤者は「訪問看護の体制」、「休業制度の取得」、「余暇のための休日を活用」、「家庭と仕事の両立」すべての項目でワークライフバランスが取れていると認識していた。文献2では労働時間が短いほど満足度が高く、さらに文献5では、5割がフレックスタイム制などの柔軟な労働時間の選択ができると回答していた。このように労働時間の短い非常勤者がワークライフバランスが取れていると認識する背景には、以下に示す通り、ステーションで働く訪問看護師の特徴が影響していると考えられる。

選出した論文から得られた訪問看護師の特徴は、女性が多く、平均年齢が30歳代後半から40歳代半ばであり、7割～8割のものが配偶者と子供がいた。さらに看護師経験年数は10年以上で、訪問看護師経験年数は3.5～7.3年で看護師経験に比べて訪問看護師経験が短かった。この特徴は、川野、平野、猪腰(2011)の先行研究と同様の結果であった。以上のことから、ステーションで働く訪問看護師の特徴は、女性が多く、40歳以上で、看護師経験年数より訪問看護師経験年数が短いと考えられる。

女性の30～40歳代はライフサイクルにおいて結婚や出産を経験する時期と重なり、一般的に結婚や出産を機に退職することが多く、年齢階級別の女性の就業率は25～29歳と45～49歳を左右のピークとし、35～39歳を底としたM字カーブを描いている。M字型カーブは、女性の労働力率を示し、ここ10年間で有配偶女性の就業率の上昇の影響でM字型カーブの底が61.4%から66.2%へ上昇していると報告されている(厚生労働省、2010)。角田(2007)は、看護職についても30～39歳を底とするはっきりとしたM字型が形成されていると報告している。

しかし、今回の選出した文献において、訪問看護

師は、M字型カーブの底にあたる年齢階級のものの就業率が高かった。看護師経験年数が長く訪問看護師経験年数が短い事から考えると、訪問看護師にM字型カーブの底にあたる年齢階級のものの就業率が高いのは、結婚や出産を機に一度は病院等を退職したあと、再就職する際に病院等よりもステーションを就職先として選んでいると考えられる。緒方ほか(2008)は、訪問看護師が就業場所を選ぶ際に、最も重視している属性は、勤務形態であることを明らかにしている。また黒白(2011)は、仕事外生活への関与は非常勤の方が高いと述べ、さらに中島(2011)は、ワークライフバランスについて、自分自身がどのような生き方をしたいかという主観的なバランスの良さが大切であると述べている。

これらのことから、ステーションで働く訪問看護師は、ワークライフバランスが取りやすい非常勤が、病院等の就業場所と比べて多いと考えられる。

3. 訪問看護ステーションに勤務する訪問看護師の労働条件に関する意識の特徴

1) 仕事量や報酬に対する意識の特徴

職務内容に関する意識の記述があったのは、文献2～5であった。文献2では、担当件数が多いほど「利用者、利用者家族との関係性が良い」と感じていた。文献5では、「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることが出来る」と答えた人が8割で、「自分の能力にあった訪問先や役割の配置がある」と答えた人が7割であった。このように、職務内容の意識として文献2と5では、肯定的な意識が挙げられていた。肯定的な意識が挙げられた背景には、文献2と5の訪問看護師の平均年齢が高く、看護師経験年数も長いこと、経験豊富な看護師が多いことが影響していると考えられる。

しかし、文献3では、「仕事内容は就業前に考えていたことと違う」、「訪問以外の任されている仕事が多すぎる」、「判断を必要とする場面が多すぎる」、「医療処置や複雑な看護技術が多すぎる」と答えていた。さらに文献4では、「24時間体制ありと答えた人」、「一日の平均訪問件数」、「訪問人数の負担の多い人」が強い消耗感を感じ、訪問件数が多いと脱人格化が高いと報告していた。文献3と4の訪問看護師は、文献2と5に比べて経験年数が短いこと、仕事に対する不全感や負担感を感じているのではないかと考えられる。なぜなら、草場(2009)は、訪

問看護師の特徴として、単独での訪問が多いため自分の実践した看護について、自問自答を繰り返し悩む場面も多いと指摘しており、田尾、久保(1996)は、情緒的消耗感が看護における不全感、労働過多、上司との葛藤、教育環境の不備が影響されると述べているため、経験年数の長さが労働条件の意識に影響を与えると考えられる。

また、信平、島内、清水(2004)は、24時間当番中に緊急での訪問がなくても、緊急対応の待機によって、精神疲労が回復しない状態で翌日の通常勤務をこなすことは、精神的疲労が高く負担感も大きいことを指摘していることから、経験年数が短いことで夜間に一定の緊張感を保つことで身体的、精神的負担が高くなると考えられる。

報酬に関する記述があったのは、文献3と5であった。文献3は、仕事に見合っていると思っている人は176人(55.1%)であった。同様に文献5では、「給与は自分の成果を反映していない」と答えた人が279人(50.6%)であった。文献3と5では、勤務形態の常勤、非常勤の比率は同じであった。訪問件数も一日10件以上あり、24時間体制をとっている事も同じであった。職務内容に関する意識のとして、文献3では「仕事内容は就業前に考えていたことと違う」、「訪問以外の任されている仕事が多すぎる」、「判断を必要とする場面が多すぎる」、「医療処置や複雑な看護技術が多すぎる」と負担感を示していた。文献5では、「自分の能力にあった訪問先の配置がある」と肯定的な意識が挙げられており、職務内容の意識の違いが報酬に関する意識に影響していると考えられた。

2) 看護職としての能力や成長に対する意識の特徴

看護職としての能力に関する意識についてみると、文献1では、看護師経験年数15年以上で訪問看護経験年数3年以上の人は、看護師経験年数15年未満で訪問看護師経験年数3年未満より「訪問看護の専門性」の満足度が高く、文献2では、臨床経験年数が長い人と対応困難事例検討会がある人は「他者の承認」を得ていると感じていた。ここでいう「他者の承認」とは、「利用者の承認」、「利用者家族の承認」、「同僚の承認」、「上司の承認」、「他職種の承認」の5項目である。利用者ばかりでなく家族を含めてケアすること、多職種と連携を図ることを特徴とする訪問看護において、これらの者から承

認を得ることは、訪問看護の専門性を高めることにつながり、経験豊富な訪問看護師の満足度を高めていると考えられる。

看護職としての成長に関する意識の記述があったのは、文献1と2および4であった。文献1では、研修に参加したことがある人の職務満足度は高いが、キャリアアップするための環境には満足していなかった。文献2では、研修に参加したことがある人の総合満足は高く、文献4では、研修や講習会に参加している人は、個人的達成感が高かった。そのため、総合満足や個人的達成感、研修への参加が影響していると考えられる。文献2と4に比べると研修への参加率が低かった文献1では、キャリアアップするための環境には、満足していなかったと考えられる。柳原、中村(1997)は、訪問看護は自己裁量の大きな職域であり責任が重い分、評価が直接返ってくるところに面白味を感じ、常勤の方が自立意識が高く、研修が多いほど仕事への満足度が高くなると述べている。そのため、訪問看護師は研修に参加することで、さらに自分のキャリアを高めることができると思っているのではないかと考えられた。

研究の限界

今回の研究では、医学中央雑誌 Web のみで検索を行い、少ない論文数での検討となった。そのため、ステーションで働く訪問看護師の労働条件に関する意識について、十分検討したとはいえない。今後は、経済学や産業領域にも検索を広げ、労働条件に関する意識についてより深く検討する必要がある。

結論

検索の結果26件の文献が該当した。26件の年次推移は2000年以降に多かった。検索された26件の中から検討した結果、5件の論文を分析対象とした。選出した論文から得られた訪問看護師と労働条件の特徴として、女性が多く、平均年齢が30歳代後半～40歳代半ばであり、7割～8割の人に配偶者と子供がいた。勤務形態は病院看護師に比べると、訪問看護師に非常勤が多かった。非常勤の訪問看護師はワークライフバランスが取りやすいと認識していた。

労働条件に関する肯定的な意識は、担当件数が多いほど「利用者、利用者家族との関係性が良い」と

感じ、「自分の能力にあった訪問先や役割の配置がある」などがあった。一方、否定的な意識は、24時間体制があると答えた人と訪問人数の負担の多い人は、強い消耗感を感じていた。また、仕事内容では「訪問以外の任されている仕事が多すぎる」、「医療処置や複雑な看護技術が多すぎる」などの負担感があった。強い消耗感や仕事に対する負担感がある場合や、夜間に一定の緊張感を保っている場合は、身体的、精神的負担が高くなると考えられる。

看護職の能力に関する意識は、看護師経験年数15年以上で訪問看護経験年数3年以上の人は、看護師経験年数15年未満で訪問看護師経験年数3年未満より「訪問看護の専門性」の満足度が高く、臨床経験年数が長い人と対応困難事例検討会がある人は「他者の承認」を得ていると感じていた。承認を得ることは、訪問看護の専門性を高めることにつながり、経験豊富な訪問看護師の満足度を高めていると考えられる。

また、専門職としての成長に関する意識は、研修に参加したことがある人の総合満足と個人的達成感が高かった。訪問看護師は研修に参加することで、さらに自分のキャリアを高めることができると思っているのではないかと考えられる。

文献

- 川野英子, 平野美穂, 猪腰江美子. (2011). 訪問看護師の転職意向と定着に関連する環境要因. *訪問看護と介護*, 16 (8), 669-674.
- 厚生労働統計協会. *国民衛生の動向2011/2012第58巻第9号通巻第912号*, 厚生指標臨時増刊, (2011). 東京.
- 厚生労働省. (2010). 平成22年衛生行政報告例(就業医療関係者)結果の概況. 2013/1/9参照. http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/10/dl/h22_gaikyo.pdf
- 厚生労働省. (2011). 平成22年10月終末期医療のあり方に関する懇談会「終末期医療に関する調査」結果について(案). 2012/9/10参照 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000vj79-att/2r9852000000vkcw.pdf>2010-1
- 黒白恵子. (2011). 訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメントの関連要因. *日本在宅ケア学会誌*, 14 (2) 50-57.
- 草場美千子. (2009). どんな条件があれば就業を継

続できるのか. *訪問看護と介護*, 14 (12), 998-1002.

光本いずみ, 松下年子, 大浦ゆう子. (2008). 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.

中野康子. (2008). 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.

中島美津子. (2011). 組織づくりから考えるワーク・ライフ・バランス. *看護管理*, 21 (2), 117-121.

日本看護協会. *平成23年度版看護白書*. (2011). 東京.

日本看護協会. *平成22年度版看護白書*. (2010). 東京.

信平牧子, 島内節, 清水洋子. (2004). 在宅ケア機関の24時間体制と訪問看護師の負担感に関する研究. *第35回日本看護学会論文集, 地域看護*, 131-133.

緒方泰子, 福田敬, 橋本廸生, 吉田千鶴, 新田淳子, 乙坂佳代. (2008). 訪問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—. *医療経済研究*, 19 (3), 233-252.

武田彩子, 岡本有子, 葛西好美, 杉原幸子, 内田明子, 馬場陽子, 山本則子. (2009). 訪問看護ステーション管理者の離職意向に関連する要因1県内の訪問看護ステーション調査より. *日本在宅ケア学会誌*, 13 (1) 38-45.

田尾雅夫, 久保真人. (1996). *バーンアウトの理論と実際*. 東京, 誠信書房.

富岡小百合, 石澤恵, 大竹まり子, 赤間明子, 佐藤千史, 鈴木育子, 小林淳子, 叶谷由香. (2007). 訪問看護師の職務満足に関する要因. *日本在宅ケア学会誌*, 11 (1), 43-51.

角田由香. (2007). *看護師の働き方を経済学から読み解く*. 東京, 医学書院.

梅原麻美子, 古瀬みどり, 松浪容子. (2007). A県内の訪問看護師の処遇・職務環境とバーンアウトとの関連. *北日本看護学会誌*, 9 (2), 27-33.

山口陽子, 百瀬由美子. (2011). 訪問看護師のワーク・ライフ・バランスの特徴と個人特性との関係. *愛知県立大学部紀要*, 17, 15-24.

柳原清子, 中村幸子. (1997). 訪問看護婦の業務に関する意識とそれに影響する因子—行政関係, 医療関係, ステーションとの比較から—. *日本赤十*

字武蔵野短期大学紀要. 10. 51-56.

全国訪問看護事業協会. (2008). 訪問看護ステーション経営概況緊急調査報告. 2012/8/3 参照.
<http://www.zenhokan.or.jp/pdf/surveillance/h19-6.pdf>

受付 2012.10.10

採用 2013. 1.11