

訪問看護職員の仕事に対するやりがいとその関連要因

(訪問看護職員／やりがい／関連要因)

加藤典子¹⁾・津本優子²⁾・内田宏美²⁾

Motivation for the Work of the Visiting Nurses and Related Factors

(visiting nurse / motivation for the work / related factors)

Noriko KATO, Yuko TSUMOTO and Hiromi UCHIDA

Abstract This research aimed at clarifying reward of home-visiting nurses and the factors relating it. Total inspection using questionnaires was conducted with visiting nurses working in T district in June 2014. Data obtained from 462 subjects were analyzed. The average years of their working experience was 20±8 years. 58% of them were regular employees and 29.4 % of them were in managerial positions. The questionnaires were revised for the visiting nurses, based on “Assessment criteria of job satisfaction” created by Fukuoka. Factor analysis was used to analyze the data. The following ten factors were extracted: [managerial roles in their stations], [a comfortable workplace], [assertive action to solve problems], [considerate support from the people concerned], [solidarity with other nurses], [having a passion for their job], [self-effort to improve their working skills], [good working relationships], [realization of work-life balance], [to be expected as a visiting nurse]. Regular employees, administrators, nurses in stand-by positions and nurses with long working experience showed a significantly high sense of fulfillment for [their managerial roles in their stations]. It was assumed that home-visiting nurses found the reward if they were given the responsible task in the stable work-environment.

【要旨】本研究は、訪問看護職員の仕事に対するやりがいとその関連要因を明らかにすることを目的とした。2014年6月、T地方の訪問看護職員を対象に、質問紙による全数調査を実施し、回答のあった462名を分析した。平均経験年数20±8年、正規雇用58%、管理職29.4%であった。福岡の「やりがい評価尺度」を訪問看護職員向けに改変した質問内容を因子分析した結果、『事業所での管理的役割』『働きやすい職場』『積極的な問題解決行動』『関係者からの情緒的サポート』『看護師同士の協働』『訪問看護が好き』『レベルアップのための自己努力』『チームでの協働』『ワーク・ライフ・バランスの実現』『訪問看護師としての期待』の10因子が抽出された。正規雇用者、管理者、待機制がある者、経験年数が長い者の『事業所での管理的役割』のやりがいが有意に高いことが示された。安定した雇用のもとで、責任ある業務を任されることなどがやりがいに繋がるものと推察された。

I. はじめに

地域包括ケアの重要な担い手となる訪問看護職員の

数は全国で約3万人であり、全就労看護職の2.0%にすぎない¹⁾。さらに訪問看護ステーション（以下ステーション）の54.6%は、常勤換算5人未満の小規模機関であり、うち常勤が56.4%に留まる中で、24時間356日のサービスを提供している¹⁾という現状である。このように社会の健康ニーズに反して訪問看護職員数が少ないのは、ステーションの経営基盤が脆弱であることの影響が伺える。また、2011年の看護職員需給状況調査²⁾による病院看護職員の離職率10.9%に比べて、訪問

¹⁾ 島根県看護協会 訪問看護ステーション「やすらぎ」
Visiting Nurse Service Station “YASURAGI”, Shimane Nursing Association

²⁾ 島根大学医学部基礎看護学講座
Department of Fundamental Nursing, Shimane University Faculty of Medicine

看護職員の離職率は15%と遥かに高く¹⁾、訪問看護職の就労を取り巻く状況も厳しいものと推測される。2009年に訪問看護推進連携会議により提言された「訪問看護10ヵ年戦略」³⁾における訪問看護の拡充・強化への課題としても、訪問看護職員の確保や訪問看護ステーションの基盤強化が挙げられている。

松山らは、2001年に13名の訪問看護職のインタビューデータの分析から、訪問看護職員のストレス因子として、「利用者との葛藤」、「訪問看護実践力の不備」、「ステーションの経営管理体制の不備」、「訪問看護実践力」、「連携の不備」、「教育・研修の不備」、「労働負担」、「所長との葛藤」、「医師との葛藤」、「所長の役割期待への葛藤」、「介護保険対応への不安」の11の因子を抽出している⁴⁾。中野は、同一県内の訪問看護職209名の調査から、訪問看護の経験年数が高いほど、訪問看護に対する「専門性」、「志向性」の職務満足度の側面が高いことを提示している⁵⁾。望月らは、同一県内の訪問看護職員199名の調査から、職務満足度の低下及び専門職としての認識不足が、バーンアウトを引き起こすことを明らかにしている⁶⁾。また、草場は、同一県内の訪問看護職員1085名の調査から、7割を超える者が辞めずに働き続けられる条件として、「訪問看護のやりがい・満足を感じられる」、「必要なときに有給休暇が取れる」、「チームワーク・コミュニケーションが良い」、「訪問から戻ったときに報告できる仲間・上司がいる」、「給料が上がる」ことを挙げていることを示した⁷⁾。

以上のように、訪問看護職員のストレスや職務に対する不満がバーンアウトと関連があり、それが離職につながる可能性があることが示されている。しかし、働き続けられる条件の8割を占める“やりがい”については、その構造も明らかではなく、やりがいを高める要因についても十分に検討されていない。病棟看護師のやりがいについては、副師長を対象とした尺度が作成されている⁸⁾が、病棟看護師と訪問看護師では仕事内容も役割も働き方も異なるため、訪問看護師のやりがいを測定するための尺度も必要と考える。

以上より、訪問看護師のやりがいと関連する要因が明らかになれば、働き続けるための就業支援を検討するための示唆が得られると考える。そこで今回、訪問看護職員の仕事に対するやりがいとその関連要因を明らかにすることにした。

II. 目 的

訪問看護職員の“仕事に対するやりがい”及び、その影響する要因を明らかにする。

III. 用語の定義

「仕事に対するやりがい」：仕事の過程や結果によって引き起こされる、実践への自尊心やアイデンティの充実感や喜びなどの感情とする。

IV. 研究方法

1. 研究デザイン

自記式質問紙調査による関連探索研究

2. 調査対象

2013年10月時点で、介護情報公開システムに掲載されたT地方訪問看護事業協会会員施設269箇所の管理者を除く看護職員1600名に調査票を配布した。

3. 調査期間

平成26年6月

4. 調査票の配布方法・回収方法

各ステーションの所長宛てに、当該ステーションの看護職員数分の調査票を送付して、スタッフへの調査票の配布を依頼した。調査票は、個別郵送法で回収した。

5. 調査内容

1) 個人背景

年齢、看護職経験年数、訪問看護経験年数、資格、配偶者・子供・同居家族の有無、教育背景、訪問看護就業前の看護職経験領域

2) 職場環境

雇用形態、職位、待機の有無、常勤人数、設置主体、ステーションの特徴

3) 訪問看護での就労継続意思の有無

4) 訪問看護職員の仕事に対するやりがい

福岡⁸⁾が開発した「看護師のやりがい評価尺度」を、共同研究者の許可を得て改変した。「看護師のやりがい評価尺度」は、副師長を対象にした尺度であり、“看護職のコミットメント”“周囲の人々の心理的サポート”“看護スタッフ相互の業務へのサポート”“看護実践が好き”“ワーク・ライフ・バランスの実現”“師長によるリーダーシップのあり方”“レベルアップのための自己努力”“多職種との交流”の8因子50項目からなる。この尺度を訪問看護職員用に改変し、かなり思う4点、まあまあ思う3点、あまり思わない2点、全く思わない1点の4件法で回答を求めた。

5) 自由記載

訪問看護職を選択した理由、勤務する中でやりがいを感じる場面を自由記載で求めた。

6. 分析方法

1) 訪問看護職員の仕事に対するやりがい評価尺度の探索的因子分析

訪問看護職向けに改変したやりがい評価尺度の構造を確認するために、因子分析を行い、 α 係数の算出によって改変した尺度の信頼性を検討した。

2) 訪問看護職員の仕事に対するやりがい因子別平均値の差の比較

個人属性や背景について、有無など2群のものはそのままt検定を行った。連続値である年齢、看護職経験年数は平均値を境に2群に分け、訪問看護経験年数については離職が高いとされる3年未満と3年以上の2群とした。また事業所の常勤人数は3人以上と3人未満とに分けた。統計的分析には、統計ソフト「SPSS Ver.20」を用い、有意水準は5%とした。

V. 倫理的配慮

1. 島根大学医学部看護研究倫理委員会での承認（第222号）を得た後に実施した。
2. 対象者の研究参加への自由意思を保証するために、回答は個別郵送法で回収した。
3. 協力は自由意思であること、調査票は無記名であり、個人や勤務するステーションが特定される危険はないこと、結果は本研究以外に使用しないこと、データは厳重に保管し、研究者が責任を持って処分すること等を記載した説明書を各調査票に添付して、理解と協力を求めた。

VI. 結 果

回収数は、562名（35.2%）で、仕事に対するやりがいの全50項目に記入漏れのない462名（有効回答率は82.2%）を分析対象とした。

1. 対象者の背景（表1）

女性が97.6%で、平均年齢は 45.8 ± 8.0 歳、看護職経験平均年数は 20.0 ± 8.2 年、訪問看護経験平均年数は 7.0 ± 5.6 年、現在の事業所での経験平均年数は 6.0 ± 4.9 年であった。

保健師0.9%、看護師92.0%、准看護師32名6.9%であっ

た。職位は、スタッフ83.5%、中間管理職12.3%であった。

正規職員58.0%、非正規職員29.4%、無回答は12.6%であった。待機有りが71.4%、無は19.0%であった。

事業所の規模は、常勤人数3人未満が12.3%、3人以上5人未満が35.7%、5人以上7人未満が26.4%、7人以上が10%であった。

2. 訪問看護師の仕事に対するやりがいの因子分析の結果（表2）

訪問看護師の仕事に対するやりがいを尋ねた50項目の探索的因子分析を、最尤法（プロマックス回転）により実施した。因子負荷量0.2以上の50項目全てを用い、解釈可能性なども考慮して、固有値1以上の10因子を抽出した。

第1因子は、「日常業務において所長のサポートをする」、「看護業務や管理業務、委員会、係などの仕事を任されている」、「看護スタッフの教育的役割を担う」等、5項目の管理的業務内容で構成されるため『事業所での管理的役割』と命名した。

第2因子は、「所長は日頃から、私に助言や指導をしてくれる」、「事業所内に私を精神的にサポートしてくれる人がいる」、「この事業所は福利厚生が充実している」等の人間関係や事業所の体制での働きやすさの9項目で構成され、『働きやすい職場』と命名した。

第3因子は、「人間関係のトラブルを解決する」、「事業所の現状を変える」、「患者や家族からのクレームを解決する努力をする」等の課題解決への取組みの8項目で構成され、『積極的な問題解決行動』と命名した。

第4因子は、「所長から、訪問看護師として信頼されていると感じる」、「スタッフから訪問看護師として信頼されていると感じる」、「私は、患者や家族から信頼されていると感じる」等の信頼と所長からのサポートの5項目で構成され、『関係者からの情緒的サポート』と命名した。

第5因子は、「私は事業所の看護スタッフは、互いに助け合え、協力し合える」、「私と事業所の看護スタッフは、困った事でも気軽に話し合える」等、看護師間の協働の4項目で構成され、『看護師同士の協働』と命名した。

第6因子は、「患者と接する事が好きである」、「訪問看護師としての責任を感じている」等の実際の看護に関する4項目で構成され、『訪問看護が好き』と命名した。

第7因子は、「自分の課題を実現するための努力をする」、「新しい知識や技術を身に付けるための努力をす

る」,「事故を未然に防ぐ努力をする」等の4項目から構成され、『レベルアップのための自己努力』と命名した。

第8因子は,「多職種との人とも気軽に話ができる」,「看護スタッフは,訪問看護師の役割や業務を理解してくれている」,「私の事業所では,医師と看護スタッフのチームワークが取れている」等の事業所以外の多職種協働の5項目で構成され、『チームでの協働』と命名した。

第9因子は,「仕事や家庭,育児,勉強を両立できる」,「自分の予定に合わせた勤務や休暇の希望が受け入れられる」,「超過勤務が少ない」の3項目から構成され、『ワーク・ライフ・バランスの実現』と命名した。

第10因子は,「私は,医師から訪問看護師としての役割を發揮するよう期待されていると感じている」,「私は,医師から訪問看護師として信頼されていると感じている」,「私は,スタッフから訪問看護師としての役割

を發揮するよう期待されている」の3項目で構成され、『訪問看護師としての期待』と命名した。

各因子の α 係数は全て0.7以上であり,信頼性が確認できたと考え,以後,「訪問看護職員の仕事に対するやりがい評価尺度(以下やりがい尺度と略す)」として使用することとした。なお因子間の相関係数を,表3に示した。

3. やりがい尺度の因子別得点

やりがい尺度の因子別平均値は,高い順に,『訪問看護が好き』 3.5 ± 0.61 点,『レベルアップのための自己努力』 3.3 ± 0.63 点,『看護師同士の協働』 3.3 ± 0.71 点,『ワーク・ライフ・バランスの実現』 3.0 ± 0.88 点,『働きやすい職場』 2.9 ± 0.82 点,『関係者からの情緒的サポート』 2.8 ± 0.68 点,『チームでの協働』 2.8 ± 0.75 点,『訪問看護師としての期待』 2.7 ± 0.67 点,『積極的な問題解決行動』 2.5 ± 0.80 点,『事業所での管理的役割』 2.3

表1 対象者の特性

n=462								
	項目	人数	%		項目	人数	%	
性別	女	451	97.6	設置主体	医療法人	177	38.3	
	男	10	2.2		社会福祉法人	50	10.8	
	無回答	1	0.2		医師会	80	17.3	
年代	20歳代	6	1.3		国・地方公共団体	9	1.9	
	30歳代	101	21.9		看護協会	49	10.6	
	40歳代	207	44.8		会社	50	10.8	
	50歳代	118	25.5		NPO法人	6	1.3	
	60歳以上	29	6.3		その他	18	3.9	
	無回答	1	0.2		無回答	23	5.0	
資格	看護師	425	92.0		雇用形態	非正規職員	136	29.4
	保健師	4	0.9	正規職員		268	58.0	
	准看護師	32	6.9	無回答		58	12.6	
	無回答	1	0.2	事業所の規模 (常勤職員数)	3人未満	57	12.3	
基礎教育	准看学校	30	6.5		3人以上5人未満	165	35.7	
	専門学校(進学コース)	86	18.6		5人以上7人未満	122	26.4	
	専門学校	289	62.6		7人以上	46	10.0	
	短期大学	32	6.9	無回答	72	15.6		
	看護系大学	8	1.7	待機の有無	あり	330	71.4	
	その他	1	0.2		無	88	19.0	
無回答	16	3.5	その他		18	3.9		
職位	中間管理職	57	12.3		無回答	26	5.6	
	スタッフ	386	83.5	全体やりがい感	かなり感じる	182	39.4	
	無回答	19	4.1		やや感じる	219	47.4	
配偶者	あり	369	79.9		あまり感じない	31	6.7	
	無	82	17.7		全く感じない	2	0.4	
	無回答	11	2.4	無回答	28	6.1		
子供	無	112	24.2	訪問看護職 就業継続意志	なし	41	8.9	
	あり	338	75.1		あり	371	80.3	
	無回答	12	2.6		無回答	50	10.8	
同居有無	あり	421	91.1	年齢	平均年齢	45.8	SD \pm 8.02	
	なし	31	6.7		経験年数 (平均)	看護職	20.0	SD \pm 8.22
	無回答	10	2.2			訪問看護	7.0	SD \pm 5.64
			現在のステーション			6.0	SD \pm 4.98	

表2 訪問看護職員の仕事に対するやりがい項目の因子分析の結果 (最尤法, プロマックス回転)

訪問看護職員の仕事に対するやりがい項目		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
α係数		0.83	0.83	0.83	0.87	0.84	0.87	0.84	0.76	0.79	0.78
管理業務的役割	所長不在時に所長代行業務をする	.959	.070	-.067	-.095	-.004	.054	-.056	-.060	.038	.014
	事業所内でリーダーシップを発揮する	.894	-.127	.035	-.043	.072	.020	.027	-.009	.045	.012
	看護スタッフの教育的役割を担う	.748	-.264	.039	.006	.089	.019	.113	-.025	.065	.126
	日常業務において所長のサポートをする	.597	.206	.118	.054	-.037	.107	-.141	-.028	-.128	-.067
	看護業務や管理業務, 委員会, 係などの仕事を任されている	.392	.088	.083	.045	-.134	-.077	.089	.033	-.024	.172
働きやすい職場	所長は, 日頃から, 私に助言や指導してくれる	.054	.729	-.119	.102	.087	-.110	.033	.013	-.029	-.107
	事業所内に, 私を精神的にサポートしてくれる人がある	-.130	.643	.221	-.016	.096	.020	-.106	-.112	.020	.027
	理想または目標としている上司や看護師がいる	-.064	.611	-.030	-.003	-.020	.117	.200	.014	-.190	-.090
	この事業所は福利厚生が充実している	.174	.598	-.087	-.083	-.131	-.055	-.085	.136	.227	-.053
	現在の仕事に見合った給料をもらっている	-.108	.578	.040	-.074	-.072	.018	-.144	.018	.231	.067
	この事業所で働いている事の誇りを持っている	-.046	.541	-.101	.177	.050	.225	-.069	-.011	-.059	.076
	事業所外の研修や学会に行く機会がある	.048	.520	.047	-.063	-.155	-.090	.183	-.004	.140	-.006
	事業所内の学習会や係などの活動に参加している	.016	.381	.029	-.156	-.035	-.008	.207	.011	.004	.189
	家族や友人など, 事業所外に私を精神的にサポートしてくれる人がある	-.009	.300	.101	-.105	.166	.198	-.074	-.099	.098	.069
積極的な問題解決行動	人間関係のトラブルを解決する	.004	-.013	.845	.061	-.016	-.030	-.141	.011	-.027	.006
	事業所の現状を変える	.151	-.133	.787	.008	-.002	-.018	-.053	-.003	.021	-.018
	事業所内(もしくは委員会・係)のトラブルを解決する努力をする	-.023	.076	.768	-.048	.008	-.007	.098	-.007	-.012	-.016
	事業所(もしくは委員会・係)の新しい課題に取り組む	.120	.038	.643	-.137	-.013	-.025	.172	.054	-.029	.059
	患者や家族からのクレームを解決する努力をする	-.062	.065	.522	-.082	-.018	.040	.239	-.033	-.010	.044
	事業所の問題について, 自分が決断をすることがある	.330	-.021	.475	.048	-.039	.008	-.134	.129	-.035	-.076
	仕事に対して自分の意見が反映される	.177	.058	.402	.193	.079	.020	.024	-.106	.025	-.075
訪問看護師は, 看護管理者へのステップと考える	.193	.106	.233	.004	-.098	-.089	.024	.181	-.037	-.005	
関係者からのサポート	私は, 所長から訪問看護師として信頼されていると感じる	.027	.102	-.084	1.009	-.035	-.063	.028	-.029	-.015	-.139
	私は, スタッフから訪問看護師として信頼されていると感じる	-.042	-.122	.033	.983	.006	.012	.027	-.013	.079	-.084
	私は, 患者や家族から信頼されていると感じる	-.137	-.185	.086	.615	-.064	.175	.015	-.107	.087	.111
	私は, 所長から訪問看護師としての役割を發揮するよう期待されていると感じる	.083	.244	-.034	.499	.009	-.112	.031	-.154	-.045	.316
	私と所長は, 事業所運営や問題解決について話し合える	.229	.147	.165	.265	.092	-.013	.031	.115	.003	-.163
看護協働同士の	私と事業所の看護スタッフは, 互いに助け合ったり, 協力し合える	-.007	-.054	-.024	-.071	1.004	-.036	.034	-.036	.028	-.009
	私と事業所の看護スタッフは, 困ったことでも気軽に話し合える	.030	-.017	-.008	.003	.987	-.029	-.029	-.057	-.011	.011
	私と看護スタッフは, 互いに気づいたことや考えを率直に話し合える	.016	-.013	-.016	-.023	.808	-.003	-.001	.103	.008	-.017
	看護スタッフは, 訪問看護師の役割や業務を理解しており日頃から, お互いに報告や相談してくれる	.022	.190	.010	.103	.328	-.031	.046	.214	-.037	-.071
訪問看護が好き	患者と接することが好きである	.018	-.019	-.007	-.028	-.037	.972	-.002	-.003	-.017	-.011
	訪問看護が好きである	.090	.058	-.089	.067	-.031	.809	-.056	.035	-.018	-.030
	患者ケアを行うこと	.048	-.023	.007	-.052	-.020	.784	.088	-.012	.045	-.011
	訪問看護師としての責任を感じている	-.112	-.031	.110	.054	.059	.319	.278	-.052	.073	.012
たれめべの自己努力の	自分の課題を実現するための努力をする	.016	-.010	-.063	.066	-.031	-.030	.893	.073	-.041	-.095
	新しい知識や技術を身につけるための努力をする	.043	.044	-.040	-.021	.019	.055	.733	-.025	.031	-.037
	事故を未然に防ぐ努力をする	-.094	-.027	.131	.034	.024	-.005	.556	-.005	.072	-.033
	仕事や人間関係のなかで自分なりに成長していると感じる	.024	.021	.049	.176	.015	.160	.243	-.049	-.018	.162
チームでの協働	他事業所の訪問看護師とも気軽に話ができる	.003	-.032	-.006	-.014	-.068	.023	-.032	.915	.053	-.028
	他事業所の訪問看護師と連携が取れる	-.029	-.020	.081	.015	.008	-.077	.078	.677	-.077	.019
	多職種との人とも気軽に話ができる	.032	.086	.014	.000	.078	.083	.022	.449	.044	.024
	私の事業所では, 医師と看護スタッフのチームワークが取れている	-.017	.160	-.140	-.063	.155	.003	.070	.402	.033	.219
看護スタッフは, 訪問看護師の役割や業務を理解してくれている	-.115	.084	.096	.043	.244	.084	-.096	.344	-.026	.052	
ワーク・ライフの実現	仕事や家庭, 育児, 勉強を両立できる	-.062	.131	.042	.101	.060	-.082	.001	-.038	.755	-.015
	自分の予定に合わせた勤務や休暇の希望が受け入れられる	-.021	.127	.009	.012	.029	.034	.035	-.053	.667	-.011
	超過勤務が少ない	.098	.021	-.111	.033	-.034	.071	.035	.084	.602	-.082
訪問看護師としての期待	私は, 医師から訪問看護師としての役割を發揮するよう期待されていると感じる	.061	-.008	-.008	.063	.000	-.010	-.086	.016	-.055	.909
	私は, 医師から訪問看護師として信頼されていると感じる	-.016	-.151	.007	.513	-.090	.000	-.071	.146	.008	.519
	私は, スタッフから訪問看護師としての役割を發揮するよう期待されていると感じる	.085	.151	-.019	.348	.086	-.051	.039	-.072	-.016	.407

±0.85点であった。

下位項目別では、平均値が高い順に、『訪問看護が好き』因子の中の「訪問看護師としての責任を感じている」が3.6±0.57点、「患者と接することが好きである」が3.5±0.57点であった。低い順では、『積極的な問題解決』因子の中の「訪問看護は、看護管理者へのステップと考える」が2.0±0.84点、『事業所での管理的役割』因子の中の「所長不在時に所長代行業務をする」が、2.1

±0.88点であった。

4. やりがい尺度の因子別得点と背景及び職場環境との関連

正規分布とみなせる年齢と看護職経験年数は、平均値を境に2群分けし、年齢45歳以上と45歳未満、看護職経験年数20年以上と20年未満の2群間の比較を行った。訪問看護経験年数は、正規分布とみなせず、離職率が

表3 訪問看護職員の仕事に対するやりがい評価尺度10因子間の相関

因子項目	管 理 的 所 で の 割	働 き や す い 職 場	積 極 的 な 問 題 解 決 的 な 行 動	関 係 者 か ら の 情 緒 的 サ ポ ー ト	看 護 師 同 士 の 協 働	訪 問 看 護 が 好 き	プ レ ベ ル ア ッ プ の た め の 自 己 努 力	チ ー ム で の 協 働	ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス の 実 現	訪 問 看 護 師 と し て の 期 待
事業所での管理的役割	1.000									
働きやすい職場	.269									
積極的な問題解決行動	.641	.313								
関係者からの情緒的サポート	.469	.565	.503							
看護師同士の協働	.251	.619	.370	.569						
訪問看護が好き	.189	.475	.342	.453	.510					
レベルアップのための自己努力	.277	.440	.494	.441	.439	.520				
チームでの協働	.457	.481	.464	.534	.483	.359	.335			
ワーク・ライフ・バランスの実現	.009	.447	.158	.290	.365	.297	.184	.202		
訪問看護師としての期待	.373	.442	.380	.609	.383	.388	.466	.422	.159	1.000

表4 個人背景による訪問看護職員の仕事に対するやりがい評価尺度得点の比較

訪問看護職員の 仕事に対するやりがい	全体		年齢				P値	子供の有無				P値
			45歳未満(n=209)		45歳以上(n=252)			無(n=112)		有(n=338)		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
事業所での管理的役割	2.3	.85	2.3	.679	2.4	.678		2.4	.683	2.3	.687	
働きやすい職場	2.9	.82	3.0	.502	2.9	.542	*	2.8	.522	3.0	.535	**
積極的な問題解決行動	2.5	.80	2.5	.601	2.5	.556		2.5	.581	2.5	.586	
関係者からの情緒的サポート	2.8	.68	2.8	.518	2.9	.550		2.8	.565	2.9	.534	*
看護師同士の協働	3.3	.71	3.3	.598	3.3	.601		3.1	.683	3.3	.576	*
訪問看護が好き	3.5	.61	3.5	.468	3.5	.505		3.4	.557	3.5	.477	*
レベルアップのための自己努力	3.3	.63	3.3	.466	3.3	.474		3.2	.533	3.3	.460	
チームでの協働	2.8	.75	2.7	.566	2.8	.534		2.7	.532	2.8	.566	
ワーク・ライフ・バランスの実現	3.0	.88	3.1	.663	2.9	.769	*	2.8	.831	3.0	.695	
訪問看護師としての期待	2.7	.67	2.7	.594	2.7	.584		2.6	.589	2.7	.598	

訪問看護職員の 仕事に対するやりがい	全体		看護職経験年数				P値	訪問看護経験				P値
			20年未満(n=259)		20年以上(n=199)			3年未満(n=136)		3年以上(n=322)		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
事業所での管理的役割	2.3	.85	2.3	.66	2.44	.70	**	2.2	.69	2.4	.67	*
働きやすい職場	2.9	.82	2.9	.51	2.91	.56		3.0	.52	2.9	.54	
積極的な問題解決行動	2.5	.80	2.4	.59	2.55	.57	*	2.5	.60	2.5	.57	
関係者からの情緒的サポート	2.8	.68	2.8	.51	2.92	.58	*	2.8	.56	2.9	.54	
看護師同士の協働	3.3	.71	3.3	.58	3.25	.65		3.3	.56	3.2	.63	
訪問看護が好き	3.5	.61	3.5	.49	3.52	.52		3.5	.54	3.5	.48	
レベルアップのための自己努力	3.3	.63	3.2	.47	3.27	.50		3.3	.51	3.2	.47	
チームでの協働	2.8	.75	2.7	.55	2.84	.56	*	2.7	.58	2.8	.55	
ワーク・ライフ・バランスの実現	3.0	.88	2.9	.74	2.99	.72		3.1	.77	2.9	.72	
訪問看護師としての期待	2.7	.67	2.6	.55	2.72	.65		2.6	.64	2.7	.57	

*p<0.05 **p<0.01 :t検定

高いとされる3年で区切り、3年以上経験群と3年未満経験群の2群間で比較した。

1) 年齢による比較 (表4)

45歳未満の群は45歳以上の群より、『働きやすい職場』、『ワーク・ライフ・バランスの実現』因子の得点が有意に高かった。

2) 子供・配偶者・同居家族の有無による比較 (表4)

子供の有り群は無群より、『働きやすい職場』、『関係者からの情緒的サポート』、『看護師同士の協働』、『訪問看護が好き』の4因子の得点が有意に高かった。

配偶者の有無、同居の有無による有意差はなかった。

3) 看護師経験年数20年以上群と20年未満群との比較 (表4)

看護師経験20年以上群は20年未満群より、『事務所での管理的役割』、『積極的な問題解決行動』、『関係者からの情緒的サポート』、『チームでの協働』の4因子のやりがい得点が有意に高かった。

4) 訪問看護師経験3年以上群と3年未満群との比較 (表4)

訪問看護職経験3年以上群は3年未満群より、『事業所での管理的役割』因子のやりがい得点が有意に高かった。

5) 正規職員と非正規職員との比較 (表5)

正規職員は非正規職員より、『事業所での管理的役割』、『積極的な問題解決』の2因子の得点が有意に高かった。

6) 待機の有無による比較 (表5)

待機の有り群が無群より、『事業所での管理的役割』因子の得点が有意に高く、『ワーク・ライフ・バランスの実現』因子の得点が有意に低かった。

7) 中間管理職とスタッフの比較 (表5)

中間管理職はスタッフより、『事務所での管理的役割』、『積極的な問対解決』、『関係者からの情緒的サポート』、『チームでの協働』、『訪問看護師としての期待』の5因子の得点が有意に高かった。

8) 事業所の規模による比較 (表5)

常勤人数3人以上の群が3人未満群より、『レベルアップの自己努力』因子の得点が有意に高かった。

9) 就業継続意思の有無による比較 (表6)

就業継続意思有り群が無群より、『事業所での管理的役割』、『働きやすい職場』、『関係者からの情緒的サポート』、『看護師同士の協働』、『訪問看護が好き』、『レベルアップのための自己努力』、『チームでの協働』、『訪問看護師としての期待』の8因子の得点が有意に高かった。

表5 職場環境による訪問看護職員の仕事に対するやりがい評価尺度得点の比較

訪問看護職員の 仕事に対するやりがい	全体		雇用形態					待機の有無				
			正規(n=268)		非正規(n=136)		P値	有(n=330)		無(n=88)		P値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
事業所での管理的役割	2.3	.85	2.5	.73	2.1	.54	**	2.4	.71	2.2	.55	*
働きやすい職場	2.9	.82	2.9	.55	2.9	.52		2.9	.53	2.9	.54	
積極的な問題解決行動	2.5	.80	2.5	.59	2.4	.57	*	2.5	.60	2.4	.50	
関係者からの情緒的サポート	2.8	.68	2.9	.58	2.9	.51		2.9	.56	2.8	.48	
看護師同士の協働	3.3	.71	3.3	.57	3.2	.65		3.3	.62	3.3	.55	
訪問看護が好き	3.5	.61	3.5	.53	3.5	.46		3.5	.50	3.4	.51	
レベルアップのための自己努力	3.3	.63	3.3	.49	3.3	.48		3.3	.47	3.2	.50	
チームでの協働	2.8	.75	2.8	.57	2.7	.55		2.8	.57	2.7	.50	
ワーク・ライフ・バランスの実現	3.0	.88	2.9	.77	3.0	.65		2.9	.75	3.1	.64	*
訪問看護師としての期待	2.7	.67	2.7	.61	2.6	.59		2.7	.60	2.6	.62	
訪問看護職員の 仕事に対するやりがい	全体		職位					常勤人数				
			中間管理職(n=57)		スタッフ(n=386)		P値	3人未満(n=57)		3人以上(n=333)		P値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
事業所での管理的役割	2.3	.85	3.1	.69	2.2	.61	**	2.3	.50	2.4	.71	
働きやすい職場	2.9	.82	2.9	.67	2.9	.51		2.9	.46	3.0	.53	
積極的な問題解決行動	2.5	.80	2.9	.64	2.4	.54	**	2.4	.52	2.5	.59	
関係者からの情緒的サポート	2.8	.68	3.1	.60	2.8	.53	**	2.9	.47	2.9	.55	
看護師同士の協働	3.3	.71	3.3	.61	3.2	.61		3.1	.77	3.3	.57	
訪問看護が好き	3.5	.61	3.5	.61	3.5	.48		3.6	.43	3.5	.49	
レベルアップのための自己努力	3.3	.63	3.3	.57	3.3	.47		3.2	.43	3.3	.48	*
チームでの協働	2.8	.75	3.0	.67	2.7	.53	*	2.7	.49	2.8	.57	
ワーク・ライフ・バランスの実現	3.0	.88	2.8	.86	3.0	.71		3.0	.65	3.0	.72	
訪問看護師としての期待	2.7	.67	3.0	.55	2.6	.59	**	2.7	.53	2.7	.61	

*p<0.05 **p<0.01 :t検定

表6 就業継続意志による訪問看護職員の仕事に対するやりがい評価尺度得点の比較

訪問看護職員の 仕事に対するやりがい	就業継続意志						P値
	全体		有(n=371)		無(n=41)		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
事業所での管理的役割	2.3	.85	2.3	.69	2.1	.68	*
働きやすい職場	2.9	.82	3.0	.50	2.3	.70	**
積極的な問題解決行動	2.5	.80	2.5	.57	2.3	.70	
関係者からの情緒的サポート	2.8	.68	2.9	.52	2.6	.66	**
看護師同士の協働	3.3	.71	3.3	.59	3.0	.65	**
訪問看護が好き	3.5	.61	3.5	.48	3.2	.55	**
レベルアップのための自己努力	3.3	.63	3.3	.47	3.1	.51	**
チームでの協働	2.8	.75	2.8	.55	2.5	.57	**
ワーク・ライフ・バランスの実現	3.0	.88	3.0	.68	2.8	.98	
訪問看護師としての期待	2.7	.67	2.7	.58	2.4	.72	**

*p<0.05 **p<0.01 :t検定

VII. 考 察

1. 訪問看護職の仕事に対するやりがいの特徴

訪問看護職向けに改変した福岡⁸⁾の看護職のやりがい評価尺度8因子50項目を探索的因子分析した結果、10因子に改編された。以下、病院の副師長を対象とした看護職のやりがい評価尺度の因子構造との違い、また病院看護職のやりがいに関する先行研究との違いから、訪問看護職の仕事に対するやりがいの特徴について述べる。

因子構造からみると、『訪問看護が好き』には、看護師のやりがい評価尺度の“看護実践が好き”の下位項目全てと、「訪問看護師としての責任を感じている」が含まれた。これは利用者宅において一人で看護を実践するという責任を伴ってのやりがいであることを示しており、常に他者の助けが得られる病院での看護実践と大きく異なる点であると考ええる。また『レベルアップのための自己努力』に、看護師の尺度ではみられなかった「事故を未然に防ぐ努力をする」が含まれたことから、自己研鑽には知識・技術の向上だけでなく、安全に在宅療養を継続していくという視点が欠かせないことを示していると考ええる。

因子の中で最も得点が高かったのは『訪問看護が好き』であった。菊一ら⁹⁾は看護師のやりがいは“看護する事”と報告している。また、中村ら¹⁰⁾は、病院の一般看護職は“患者との信頼関係や患者からの評価”に最もやりがいを感じていたと報告している。福岡⁸⁾は、副師長も“看護実践が好き”であり、“職場へのコミットメント”にやりがいを感じており、一般看護職員と

共通している点が多いと述べている。今回の調査結果で訪問看護職の『訪問看護が好き』の得点が高かったのは、これら病院の看護職員と共通している点であり、同じ看護師として当然の結果とも言える。

一方、本調査と類似の平均経験年数の対象者に行った病院看護職のやりがいについて桑田ら¹¹⁾は、“患者と看護師の関係が良好な状態であり、特に患者からの言葉がやりがいであり患者を通して感じる喜びがやりがい感に繋がっている”と述べている。今回の調査では、病院の看護職が最も高く感じていた内容と同じ「患者との信頼関係や患者からの評価」を含む因子より、『レベルアップのための自己努力』と『看護職同士の協働』の得点が高かった。ずっと病院内で看護を行っている看護職が患者との1対1の関係の中にやりがいを見いだしていることに対して、訪問看護職員はそれに加えて、利用者との1対1の関係を支えるためのよりよい状況を作り出すことにも、やりがいを見いだしているところに特徴があると考ええる。病院という枠を飛び出して地域に暮らす利用者向き合うとき、自ずと周囲まで視野を広げているということの現れとも言える。

2. 訪問看護職の仕事に対するやりがいに影響する要因

訪問看護職の経験が3年以上、看護職としての経験が20年以上など経験を積んだ職位の上の職員のほうが、『事業所の管理職的役割』、『積極的な問題解決行動』などやりがいを感じている項目が多かった。訪問看護職員の多くは、病院での看護実践経験を経て訪問看護に従事しているベテランであり、これまでに培ってきた

看護実践能力を発揮し、管理的役割も果たせる訪問看護の職務に、新たなやりがいを見出していると推察される。逆に、訪問看護職として経験を積むまでに、看護職としての経験年数の少ない職員がやりがいを見いだせなければ、離職に繋がる可能性が高まることも考えられる。よって、そのような職員に対して、利用者の安全を守るという実践に伴う責任感がやりがいに繋がるという実感が持てるような、『レベルアップのための自己努力』を支援する必要がある。

その点、常勤が3人未満のステーションの看護職員の方が、『レベルアップの自己努力』の得点が低かったことから、小規模ステーションでは経営効率や日々の訪問業務に追われ自己研鑽が困難な状況であることが推察される。訪問看護の質保障の観点からも、ステーションの規模の適切性についての検討が必要と考える。

また、子供のいる職員の方が『働きやすい職場』の、待機のない職員が『ワーク・ライフ・バランスの実現』のやりがい得点が高かった。これは山口ら¹²⁾が、「訪問看護職で子どもがいる人は、ステーションの体制がワーク・ライフ・バランスをとりやすいと評価しており、特に“業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる”、“育児休業が自分以外の職員についても取得することができている”の評価が高かった」ことを明らかにしており、子育てがしやすいよう訪問看護職や働き方を選択している可能性がある。このような側面がさらに強化されれば、訪問看護職員の離職予防に繋がる可能性もあると考える。

VIII. 結 論

T地方の訪問看護職員462名の仕事に対するやりがいの調査から、以下の結果を得た。

1. 訪問看護職のやりがいの構成要素として、『事業所での管理的役割』、『働きやすい職場』、『積極的な問題解決行動』、『関係者からの情緒的サポート』、『看護師同士の協働』、『訪問看護が好き』、『レベルアップのための自己努力』、『チームでの協働』、『ワーク・ライフ・バランスの実現』、『訪問看護師としての期待』の10因子が抽出された。
 2. 経験年数が多く常勤で職位のある職員は、管理的役割や実践に対するやりがいを感じており、非常勤で待機のない子どものいる職員はワーク・ライフ・バランスがとれる職場環境にやりがいを感じていた。
- 以上のことより、訪問看護師の仕事に対するやりが

いを支えるには、身分を保障し役割を与える、経験の積み上げができる様に支援する、多様な働き方への支援を強化することなどの必要性が示唆された。

IX. 本研究の限界と今後の課題

本研究は一地方を対象としたため、対象者の偏りの可能性があり一般化については課題が残る。今後は、対象地域を広げた調査が必要であると考えられる。

謝 辞

本調査にご協力いただきました訪問看護職員の皆様、訪問看護ステーションの管理者の皆様へ深謝いたします。

(なお、本研究は2015年3月に島根大学医学系研究科看護学専攻修士課程に提出した修士論文の一部を加筆修正したものである。)

文 献

- 1) 日本看護協会：平成23年度看護白書，看護協会出版会，2011.
- 2) 日本看護協会：2011年病院における看護職員需給状況調査，看護協会出版会，2011.
- 3) 訪問看護連携推進会議：訪問看護10カ年戦略「自宅ケアの最前線！～明日の在宅ケアを考えよう～」，<http://www.nurse.or.jp/nursing/zaitaku/shokibo/pdf/10nen.pdf>，(2016.1.25)
- 4) 松山洋子：訪問看護ステーションに勤務する看護婦のストレスの検討，岐阜県立看護大学紀要，1 (1)，27-34，2001.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 草場美千子：どんな条件があれば就業を継続できるのか？実態調査「訪問看護定着を図るための要因から」，訪問介護と看護，14 (12)，998-1002，2009.
- 8) 福岡由紀：N県内における副師長のやりがいに関する看護管理的視点からの分析，日本看護管理学会誌，11 (1)，49-56，2007.
- 9) 菊一好子，石井か代，石田千鶴 他：やりがいと看護婦の定着との関連性－北里大学4年以上在職看

- 護婦の面接調査から－，日本看護学会集録第25回看護管理，20-22，1994.
- 10) 中村あや子，尾崎フサ子，川崎久子 他：看護婦の仕事意欲に関する研究－職場でやりがいを感じた時の分析から－，新潟大学医学部保健学科紀要，7(3)，309-313，2001.
- 11) 桑田佐代子，小木曾加奈子，今井七重：中規模病院における看護職種の職務満足度の現状と課題，日本看護学会論文集・看護管理，43，127-130，2013.
- 12) 山口陽子，百瀬由美子：訪問看護師のワーク・ライフ・バランスの特徴と個人特性のとの関係，愛知県立大学看護学紀要，17，15-24，2011.

(受理 2016年1月27日)