

訪問看護事業所における訪問看護師の業務の特性

—役割認識と役割探索行動の観点から—

小森直美

防衛医科大学校医学教育部看護学科

Characteristics of Nurses of Home Nursing Facilities:

From the Viewpoints of Role Recognition and Role Seeking Behavior

Naomi Komori

Division of Nursing, National Defense Medical College

<要旨>

【目的】本研究は、訪問看護事業所における訪問看護師の業務の特性を明らかにすることを目的とした。【方法】研究の趣旨に対し協力の同意が得られた25名の管理者の経営する訪問看護事業所に、無記名自記式質問紙による調査を実施した。得られたデータは記述統計および各変数の相関はロジスティック回帰分析を実施した。【結果】訪問看護師125名中99名から回答を得た（回収率79%）。99名中47名（47%）の訪問看護師は訪問看護事業所の役割（係）があった。役割（係）の役割認識は、「負担」21%、「仕方がない」26%、「やりがいを感じる」19%、「当然である」15%、「ありがたい」11%等であった。訪問看護事業所における役割（係）がない訪問看護師52名中21名（40%）は、訪問看護事業所における役割（立場）を自ら探索し行動していた。【考察】訪問看護事業所の訪問看護師の業務の特性として、役割（係）と役割（立場）がある。訪問看護師の役割（係）は26種あり、その種類の内容には訪問看護事業所外との交渉を必要とする役割（係）がある。訪問看護事業所の役割（係）は、長く事業所に従事しているものが担う傾向にある。また、役割（係）を担う訪問看護師と従事者数、訪問看護師ラダー、看護師歴が関連している。役割（係）がない看護師の40%は、自ら役割（立場）を探索し、その役割を遂行するという役割探索行動をとることがわかった。

< Abstract >

【Background】 Previous studies have identified characteristics of hospital based nurses and their determinants of job satisfaction however, these of home nursing facilities based nurses have yet been sought. 【Purpose】 To identify characteristics of home nursing facilities based nurses. 【Method】 Self-administered questionnaires were sent to 125 nurses in 25 facilities. The survey asked questions such as demographic data, whether the participant hold an assigned or self-identified role rather than care provider, as well as motivation. Motivation was assessed as self-perception of the assigned or self-identified role. 【 Results 】 Ninety nine among 125 nurses responded (response rate = 79%) .Sixty eight percent (n=68) reported they regularly proceed their roles .Forty seven percent (n=47) nurses reported they held assigned roles. Among these 47 nurses, 10 felt burden, 12 felt such as I have no choice, seven took it as duty, nine were thankful that it was given to me, and five considered that the given role was rewarding. The nurse with a longer experience in actual business in a home care part was bearing the role. Whenever an institution service history will go up for one year, there is a tendency with a role. Employment system has correlation in the difference in a license not related at the existence of a role. The existence of the role was not related to

employment system. 【 Discussion 】 Characteristics of the visit nursing facilities of visiting nurse services have a role and. There are 26 kinds of a visit nurse's roles. Moreover, nurses with longer work experience at home care departments and in full time employment were subject to be assigned roles. Forty percent of home care nurses created own roles despite they were not given any roles. The devotion years and the number of employees of a home care nursing place of business are participating in role seeking behavior working. Nurses at home care facilities showed a tendency seeking a role when it was not assigned. Further research is necessary to determine if this characteristics roots in a tendency which home care nurses value these roles rather than care provider roles.

キーワード	
役割認識	role recognition
役割探索行動	role seeking behavior
訪問看護師	home-visiting nurse
訪問看護事業所	home-nursing facilities

I. はじめに

厚生労働省は、急速な少子高齢化、経済低成長への移行、個人意識の変容など、さまざまな国民生活の環境の変化に対応しながら持続可能な医療保険制度とするため、在宅医療の推進を掲げている¹⁾。在宅医療の推進とは、訪問診療、訪問看護、訪問歯科診療、薬剤師による在宅患者訪問薬剤管理指導など、多職種による在宅医療の提供体制をそれぞれの地域で整備することであり、高齢者であっても病気になることも可能な限り住み慣れた生活の場において必要な医療・介護サービスが受けられ、安心して自分らしい生活を実現できるよう地域包括ケアシステムを構築することである²⁾。

訪問看護は、中度・重度の要介護高齢者や医療依存度の高い重症者、ターミナル期の療養者等が住み慣れた家で在宅生活を継続するために重要な役割を担っている。しかし、訪問看護はその重要な役割を十分に果たせているとはいえない。なぜなら、訪問看護事業所の従事者数に課題を抱えており、役割を果たせるだけの体制を維持していない現状にある³⁾。

平成24年度末、病院で従事する看護師数は747,528人(73.6%)、准看護師数は158,315人(44.2%)である。一方、訪問看護事業所で従事する看護師数は30,225人(3.0%)、准看護師数は3,165人(0.9%)で、全体の3.9%にしか満たない⁴⁾。

平成24年10月1日現在、全国の医療施設数は177,191施設である。それに比べ、平成26年度末時点の訪問看護事業所数は7,092事業所である。訪問看護事業所数はここ10年間横ばい状態にある。そのうち、医療依存度の高い重症者や看取りまで支援できる機能強化型訪問看護事業所は全国252事業所にとどまり、人材確保が潤沢とは言えない⁵⁾。

訪問看護師の人材確保に関する先行研究として、職務ストレスの要因やバーンアウト関連など研究がなされている^{6) 7) 8)}。これらの先行研究から、職務上の特性として単独で療養者宅を訪問する不安感や、他機関・多職種との連携に伴う負担感等が訪問看護師の人材確保に影響していることが明らかとなっている。

厚生労働省は訪問看護の現状等のなかで、1回の訪問にかかる訪問看護労働投入として、利用者宅への訪問看護時間以外に準備・移動・記録・ケアカンファレンス等、多くの時間を要していることを示し、人材確保に影響する一要因であるとしている⁹⁾。

他方、病院看護師は、患者のケア以外に感染対策委員や教育委員、リスクマネジメント委員、栄養サポート委員等、さまざまな役割(係)が設けられ、その委員会活動は就業意欲に影響することが明らかになっている^{10) 11)}。訪問看護師の場合は、利用者宅への訪問看護時間以外に多くの時間を要していることは明らかになっているが、訪問看護事業所にお

ける委員や係等、管理者もしくは経営者から与えられた役割（係）は明らかになっていない。それゆえ、訪問看護事業所における訪問看護師の業務のひとつである役割（係）や、その役割認識等を明らかにする必要がある。

以上のことから、訪問看護事業所における訪問看護師の業務の特性を明らかにすることを本研究の目的とする。訪問看護事業所の訪問看護師の業務の特性を明らかにするためには、1. 訪問看護師が管理者もしくは経営者から与えられた役割（係）、2. それらの役割（係）の役割認識、3. 管理者もしくは経営者から与えられた役割（係）がない訪問看護師の役割探索行動、4. 役割探索行動に関連する要因などを検討することが重要である。本研究によって、訪問看護事業所の訪問看護師の業務の特性がより明らかとなり人材確保に影響している要因を探ることができる。

II. 研究方法

1. 対象者

研究の趣旨に同意し協力が得られた25名の管理者が経営するF県内25訪問看護事業所に従事する125名の訪問看護師（看護師または准看護師）を研究の対象とした。訪問看護事業所とは、訪問看護ステーションと病院の訪問看護部署を指す。

2. 調査方法

125名の訪問看護師に対し、研究協力の依頼状、新たに作成した無記名自記式質問紙調査票および封入用封筒を各事業所に郵送した。研究協力の依頼状と無記名自記式質問紙調査票、封入用封筒は各事業所の管理者から訪問看護師に配布され、回答後の調査票は回答者本人が封入し、各事業所に備え付けた回収ボックスに投函してもらった。後日、研究者がボックスを回収しデータの収集を行った。データ収集期間は、平成25年12月から平成26年2月であった。

3. 調査項目

1) 訪問看護師と訪問看護事業所の基本属性

年代、看護師歴、訪問看護師の経験年数、現職の勤務年数、雇用形態、従業員数、資格

2) 役割（係）と役割認識

役割（係）の有無、役割（係）の種類、役割（係）の役割認識

3) 役割探索行動

役割（係）の有無に関わらず役割（立場）を考えたことがあるか否か、あるならそれはどのような役割（立場）か、実際に役割（立場）を遂行しているか否か等。

4) 役割探索行動に関連する要因

訪問看護師クリニカルラダーの区分等。

4. 分析方法

データは各変数の記述統計値（度数、平均、標準偏差）を算出し分布を確認した。また、各変数の相関を確認するためロジスティック回帰分析、訪問看護師ラダーは線形モデルによる順序ロジスティック回帰分析を行った。検定は両側検定とし、P値の有意水準を5%とした。統計解析ソフトSPSS Ver23.0を用いて行った。自由記述については、意味内容の類似性によって分類する質的記述的分析を行った。

5. 用語の定義

1) 役割（係）

役割の定義は、S F Nadelが唱えた「社会の規範によって諸個人に割り当てられた行為様式」¹²⁾と、斎藤の「何らかの社会的位置-社会関係の当事者としての、集団の成員としての、あるいは社会的範疇としての位置-との関連において、あるいは直接的な行為過程において生起している、または見出すことのできる、ある一連の行為様式」¹³⁾と、野村の「ある社会的場面において、ある地位（status）を占めた行為者に対して集団や社会が準備し期待する行動様式（パターン）」¹⁴⁾の定義を用い、本研究における役割（係）は、訪問看護事業所において事業所の経営者および管理者から遂行することを期待されている行為と定義する。

2) 役割（立場）

役割行動の定義は、「相手側の役割期待という意識的景気が存在し、且つ、その期待に対する即応力が存在するかぎり、遂行者当人はそのことに無自覚であるとき行動をも含みうる」¹⁵⁾であることから、本研究における役割（立場）は、訪問看護事業所において事業所の経営者および管理者から遂行することを期待されている行為ではなく、訪問看護事業所において自らが立ち位置を定め、職務を果たすための拠りどころとしている行為と定義する。

3) 役割探索行動

本研究における役割探索行動とは、訪問看護事業所において自らが立ち位置を定め、職務を果たすための拠りどころとしている行為を、集団のなかで、人間関係やコミュニケーションの相互行為を繰り返すうちに集団が期待する行動様式を探り、期待される行動をとることと定義する。役割探索行動は既成の概念にないが、本研究において訪問看護師の行動を検討する際に必須の行動であると考えられる。

4) 訪問看護師クリニカルラダー

本研究における訪問看護師クリニカルラダー（以下、ラダー）とは、訪問看護師としての看護実践能力習熟度段階のことであり、レベルIからレベルVまでの5段階とする¹⁶⁾。レベルIからレベルIIへ、レベルIIからレベルIIIへとレベルが上がるごとに訪問看護事業所のマネジメントが求められる業務を担うことになる。本研究では、レベルIを新任看護師、レベルIIを先輩看護師、レベルIIIを中堅看護師、レベルIVをリーダー看護師、レベルVを管理者とし、自分がどの段階にあるか自分自身で判断する指標として研究者が独自に作成し訪問看護師に示したものである。訪問看護師は、各々、自分自身がどの段階にあるかを判断した。

Ⅲ. 倫理的配慮

施設管理者の承諾を得て対象者への無記名自記式質問紙調査を実施した。質問項目については、あらかじめ25名の管理者へ相談し同意の得られた内容とした。対象者への依頼状には調査の趣旨、協力は任意であること、不参加により不利益を被らないこと、回答をもって参加への同意とすることを明記した。調査によって得られた情報の匿名性と秘密の保持、量的分析を行うため結果の公表に際し個人や所属組織名を連結可能匿名化しないことも明記した。また、質問紙調査票の返送をもって同意とみなした。得られた調査票は鍵のかかる金庫で保管し、データ化の作業終了直後にシュレッダー処理をした。得られた結果は施設管理者に開示し、公表の承諾を得た。なお、福岡県立大学研究倫理委員会の承認を受けた。

Ⅳ. 結果

対象者125名中99名（回収率79%）から回答

が得られた。

1. 訪問看護師と訪問看護事業所の基本属性(表1)

1) 訪問看護師に関する基本属性:年代、看護師歴、訪問看護師の経験年数

対象者の年代は、40歳代が46名と最も多く、次いで30歳代の25名であった。看護師歴は 19.7 ± 8.11 年であり、訪問看護師の経験年数は3年から5年と回答した対象者および5年から10年と回答した対象者が25名ずつで、半数（50%）を占めた。

2) 訪問看護事業所に関する基本属性:現職の勤務年数、雇用形態、従業員数、資格

現職の勤務年数は 6.42 ± 5.23 年、最大値は29年、最小値は1カ月であった。雇用形態は、常勤雇用70名（71%）、非常勤雇用25名（25%）、臨時雇用（期限付き雇用）4名（4%）であった。従業員数は 7.58 ± 3.74 年、最大値は15、最小値は2であった。訪問看護師の資格は看護師87名（88%）、准看護師10名（10%）、保健師2名（2%）であった。

2. 役割(係)と役割認識(表2)(表3)

訪問看護事業所における役割(係)の有無について「ある」が47名（47%）、「ない」が52名（53%）であった。回答によって得られた役割(係)は26種あり、最も多かった役割(係)の種類は「学生指導」であった(表3)。訪問看護事業所において役割(係)が「ある」と回答した47名の役割認識は、「負担」が10名（21%）、「仕方がない」が12名（26%）、「やりがいを感じる」が9名（19%）、「ありがたい」が5名（11%）、「当然である」が7名（15%）、「どちらともいえない」が4名（9%）であった。

3. 役割探索行動(表2)(表4)

訪問看護事業所の役割(係)の有無に関わらず役割(立場)を考えたことがあるか否かについては「ある」は68名（69%）、「ない」は26名（26%）、「どちらともいえない」は5名（5%）であった。68名中21名（31%）の訪問看護師は、事業所における役割(係)はないが自分の役割(立場)を考えたことがあると回答し、その役割(立場)として21種の役割(立場)がリストされ、実際に役割(立場)を遂行していると回答した(表4)。

自分の役割(立場)について悩んだことが「ある」と回答した訪問看護師は79名（80%）、「ない」は

表1 対象者の基本属性

n =99

項目	結果			
年代	人数	%		
20代	1	1		
30代	25	25		
40代	46	46		
50代	23	23		
60代	4	4		
看護師歴	平均	最小値	最大値	SD
	19.7	6	40	8.11
訪問看護師の経験年数	人数	%		
1年未満	12	12		
1年以上2年未満	11	11		
2年以上3年未満	25	25		
3年以上5年未満	25	25		
5年以上10年未満	23	23		
10年以上	3	3		
現職の勤務年数	平均	最小値	最大値	SD
	6.42	1ヵ月	29	5.23
雇用形態	人数	%		
常勤	70	71		
非常勤	25	25		
臨時雇用	4	4		
従業員数	平均	最小値	最大値	SD
	7.58	2	15	3.74
資格	人数	%		
看護師	87	88		
准看護師	10	10		
保健師	2	2		

4名(4%),「どちらともいえない」は16名(16%)であった。

4. 役割探索行動に関連する要因

1) ラダーの区分

ラダーに自分を当てはめた結果は、「レベルI」は19名(19%),「レベルII」は21名(21%),「レベルIII」は23名(23%),「レベルIV」は13名(13%),「レベルV」は9名(9%),「わからない」は14名(14%)であった。

2) ロジスティック回帰分析の結果(図1)(表5)

①勤務形態に対するロジスティック回帰分析(常勤

の確率)

20代から30代の年代に比べ40代の年代は常勤である確率が0.79倍(オッズ比0.79, 95%信頼区間0.188 - 3.32)であった。看護師歴が1年増えるごとに常勤である確率は1.151倍(オッズ比1.151, 95%信頼区間1.046 - 1.241)であった。訪問看護師の経験年数が1年未満に比べ1年以上3年未満の場合、常勤の確率は0.097倍(オッズ比0.097, 95%信頼区間0.011 - 0.83), 3年以上5年未満の場合1年未満に比べ常勤の確率は0.398倍(オッズ比0.398, 95%信頼区間0.058 - 2.75), 5年以上10年未満の

表2 訪問看護師の役割(係)と役割(立場)等に関する結果

項目	結果		n
	人数	%	
役割(係)の有無			99
有	47	47	
無	52	53	
役割(係)の有無に関わらず役割(立場)を考えたか			99
有	68	69	
無	26	26	
どちらともいえない	5	5	
自分の役割(立場)について悩んだことがあるか			99
有	79	80	
無	4	4	
どちらともいえない	16	16	
訪問看護師ラダー			99
I	19	19	
II	21	21	
III	23	23	
IV	13	13	
V	9	9	
わからない	14	14	
役割認識			47
負担	10	21	
仕方がない	12	26	
やりがいを感じる	9	19	
ありがたい	5	11	
当然である	7	15	
どちらともいえない	4	9	

場合1年未満に比べ常勤の確率は0.839倍(オッズ比0.839, 95%信頼区間0.106-6.62), 10年以上の場合1年未満に比べ常勤の確率は0.82倍(オッズ比0.82, 95%信頼区間0.096-7.011)であった。

②ラダーに対する順序ロジスティック回帰分析(線形モデルによる)

看護師経験が1年増えるごとにラダーの自己査定が上昇する確率は1.056倍(オッズ比1.056, 95%信頼区間1.003-1.112)であった。また, 訪問看護師の経験年数が1年以上3年未満の訪問看護師は, 1年未満に比べラダーは1.215倍(オッズ比1.215, 95%信頼区間0.219-6.751), 3年以上5年未満の訪問看護師は1年未満に比べ10.218倍(オッズ比10.218, 95%信頼区間2.211-47.221), 5年以上10年未満の訪問看護師は1年未満に比

べ6.258倍(オッズ比6.358, 95%信頼区間1.371-29.493), 10年以上の訪問看護師は1年未満に比べ30.281倍(オッズ比30.281, 95%信頼区間5.816-157.659)であった。訪問看護事業所の従業員数が1人増えるごとにラダーの自己査定が上昇する確率は0.863倍(オッズ比0.863, 95%信頼区間0.77-0.968)であった。訪問看護事業所内の役割(係)の有無とラダーが上昇する確率は3.642倍(オッズ比3.642, 95%信頼区間1.497-8.862)であった。

③役割(係)の有無に対するロジスティック回帰分析
事業所内で役割(係)が「ある」と回答した訪問看護師数は, 現職の勤務年数が1年増えるごとに1.133倍であった(オッズ比1.133, 95%信頼区間1.017-1.261)。訪問看護事業所の従業員数が1人増えるごとに役割(係)があると回答した訪問看護師

表3 訪問看護師の役割(係)の種類

区分	係名
訪問看護事業所外に関する役割(係)	管理者 学生指導 応対接遇 研修会 アンケート 苦情 誕生日カード 医療事務 物品請求 初回訪問 入院支援プログラム 道路
訪問看護事業所内に関する役割(係)	主任 感染委員 教育 マニュアル カンファレンス勉強会 友の会 リスクマネジメント 安全管理 看護研究 材料滅菌 業務改善 栄養サポート 褥瘡対策 緩和ケア

表4 訪問看護師の役割(立場)の種類

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
訪問看護事業所外に対応する係(立場)	利用者・家族のケアに関する係	<ul style="list-style-type: none"> ・小児訪問(重症心身障害児)の係 ・利用者の意向に沿ったケアの提供を考える係 ・満足されるようスタッフの質の向上を考える係
	多職種との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者とのサービス、スタッフへのはしわたしをする係
訪問看護事業所内の係(立場)	チームのフォローに関する係	<ul style="list-style-type: none"> ・精神面のフォローをする係 ・積極的に物事に取り組む係 ・後輩の方々との融合に気を付け職場を盛り上げる係 ・ペースメーカーとなりまとめて後始末をする係 ・チームの働きが円滑に行えるようにする役割 ・若い人にアドバイスをする係 ・休みをとりやすくする、職場が忙しいときには出勤を増やすなどカバーをする係 ・看護技術の伝達とアドバイザー ・ムードメーカー ・整理係
	組織のマネジメントに関する係	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフの健康管理をする係 ・所長の補佐 ・スタッフの考えを上司につなげたり相談を受けたりする係 ・時間内に効率よく合理的に業務を考える係 ・チェックパーソン ・正確に情報を伝える係 ・訪問先の調整をする係

数は0.864倍(オッズ比0.864,95%信頼区間0.746-1)であった。准看護師に比べ看護師の資格をもった役割(係)のある訪問看護師は5.295倍(オッズ比5.295,95%信頼区間0.779-35.987)であった。また、雇用形態が非常勤に比べ常勤の場合、役割(係)

がある訪問看護師は0.123倍(オッズ比0.123,95%信頼区間0.034-0.444)であった。

V. 考察

1. 訪問看護師の基本属性

表5 各項目のロジスティック回帰分析

ラダーに対する順序ロジスティック回帰分析

n = 99

変数	単位・カテゴリー	オッズ比	95%信頼区間	
看護師歴	1年増えるごと	1.056	1.003	1.112
訪問看護師の経験年数	1年以上3年未満 vs 1年未満	1.215	0.219	6.751
	3年以上5年未満 vs 1年未満	10.218	2.211	47.221
	5年以上10年未満 vs 1年未満	6.358	1.371	29.493
	10年以上 vs 1年未満	30.281	5.816	157.659
従業員数	1人増えるごと	0.863	0.77	0.968
役割(係)の有無	有 vs 無	3.642	1.497	8.862

雇用形態に対するロジスティック回帰分析(常勤の確率)

n = 99

変数	単位・カテゴリー	オッズ比	95%信頼区間	
年代	40代 vs 20-30代	0.79	0.188	3.32
	50-60代 vs 20-30代	0.177	0.025	1.241
看護師歴	1年増えるごと	1.151	1.046	1.267
訪問看護師の経験年数	1年以上3年未満 vs 1年未満	0.097	0.011	0.83
	3年以上5年未満 vs 1年未満	0.398	0.058	2.75
	5年以上10年未満 vs 1年未満	0.839	0.106	6.62
	10年以上 vs 1年未満	0.82	0.096	7.011

役割(係)の有無に対するロジスティック回帰分析

n = 99

変数	単位・カテゴリー	オッズ比	95%信頼区間	
現職の勤務年数	1年増えるごと	1.133	1.017	1.261
従業員数	1人増えるごと	0.864	0.746	1.0
資格	准看護師 vs 看護師	5.295	0.779	35.987
雇用形態	非常勤 vs 常勤	0.123	0.034	0.444

本研究の対象者は、年代別では40歳代が46名と最も多く、看護師歴は 19.7 ± 8.11 年であったことから、本研究の対象者は看護師歴が長く、先行研究と一致する結果であった¹⁷⁾。

訪問看護師の資格は、看護師87名(88%)、准看護師10名(10%)、保健師2名(2%)であったことから、本研究の対象者の資格は、看護師資格が准看護師資格に対して多く、先行研究の結果と同様であった¹⁸⁾。

雇用形態は、常勤雇用70名(71%)、非常勤雇用25名(25%)、臨時雇用4名(4%)であり、看護師歴が1年増えるごとに雇用形態が常勤である確率は1.151倍(オッズ比1.151, 95%信頼区間1.046-1.241)であったことから、看護師歴が長けれ

ば長いほど雇用形態が常勤である傾向がみられた。

訪問看護事業所の従業員数は 7.58 ± 3.74 年、最大値は15、最小値は2であった。平成25年介護サービス施設・事業所調査結果では1事業所あたりの常勤換算従事者数(その他職員含む)は6.0人であり、本研究の対象者が所属する訪問看護事業所は全国平均に比べて規模は大きい傾向を示した¹⁹⁾。訪問看護事業所の基盤強化に関する調査・研究事業の報告書は、訪問看護事業所を小規模(看護職員3名未満)、中規模(3-10名)、大規模(10名以上)に分類し、経営安定のための要因を分析している²⁰⁾。この報告書によると中規模および大規模の事業所は訪問単価を上げると看護職員一人当たりの収益(収入)に結びつくが、小規模事業所は訪問単

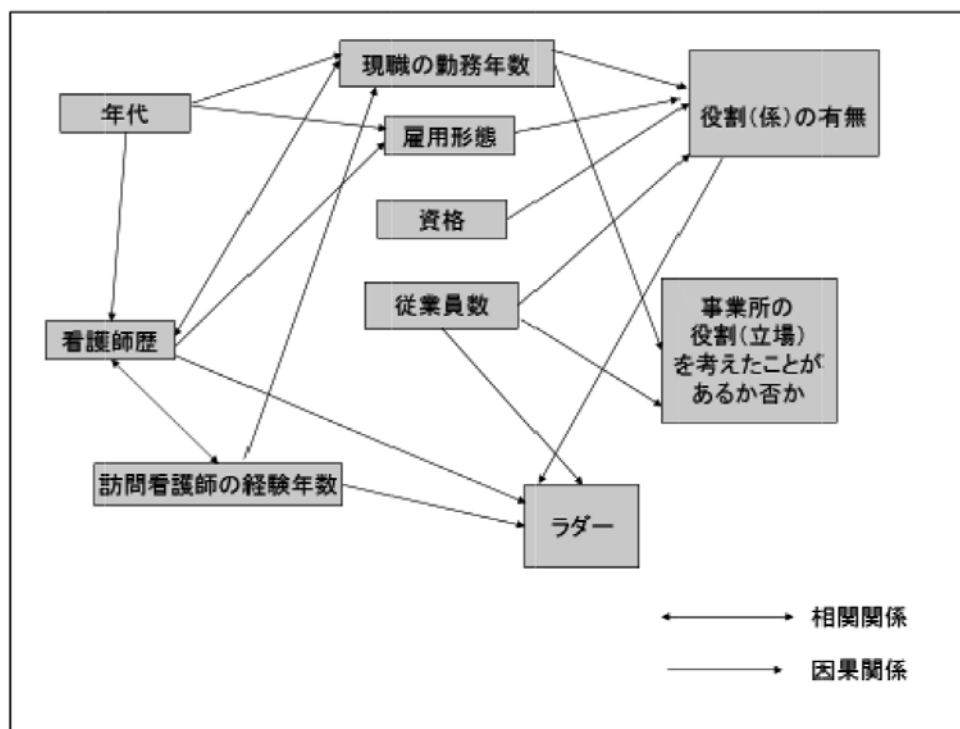


図1 基本属性と役割(係), 役割確認等の相関図

価を上げても看護職員一人当たりの収益(収入)に結びつかず, 小規模事業所に対する経営安定のための支援が必要であるとしている。以上の結果から, 本研究の対象者が従事する訪問看護事業所は中規模が多く, 訪問単価が高い事業所の場合であれば比較的安定した経営であることが推察された。

2. 役割(係)の有無, 役割(係)の種類, 役割認識

訪問看護事業所で役割(係)が「ある」と回答した訪問看護師47名は, 現職の勤務年数が1年増えるごとに1.133倍であった(オッズ比1.133, 95%信頼区間1.017-1.261)。このことは, 訪問看護事業所における役割(係)は現職の勤務年数が長いほど役割(係)を担う傾向にあることを示している。以上の結果は, 看護師歴, 訪問看護師の経験年数よりも, 訪問看護事業所に長く従事している訪問看護師に役割(係)を担わせたほうが円滑に訪問看護事業所の運営ができるという管理者の判断が働いていることを示唆していると考えられた。

准看護師資格と看護師資格を比較すると, 5.295倍(オッズ比5.295, 95%信頼区間0.779-35.987)看護師資格の訪問看護師が役割(係)担っていた。訪問看護事業所の役割(係)は26種あり, 役割(係)

の種類の内容から, 訪問看護事業所外との交渉を含む役割(係)が多い。このことは, 訪問看護事業所の役割(係)が対外的な交渉を重視し, 看護師資格で現職の勤務年数が長い訪問看護師が担う傾向にあることを示唆している。

利用者宅に訪問して看護を提供する以外に訪問看護事業所で与えられた役割(係)に対し, 業務負担が増加しているにも関わらず「ありがたい」、「やりがいを感じる」、「当然である」と肯定的な役割認識をしている訪問看護師が21名(45%), 「負担」、「仕方がない」と否定的な役割認識をしている訪問看護師22名(47%)であった。肯定的あるいは否定的な役割認識をしている訪問看護師の違いは, 本調査において見出されなかった。肯定的な役割認識と否定的な役割認識の訪問看護師がほぼ同数存在していたことは, 管理者および経営者が役割(係)を担う訪問看護師を選択する場合, 訪問看護師がどのように役割認識をしているのか十分に聴取を行う必要があることを示唆している。なぜなら, 訪問看護事業所の役割(係)を担うことは, 訪問看護師にとって重要な意味をもつからである。

3. 役割(立場)の種類, 役割探索行動

訪問看護師は、訪問看護事業所の役割（係）の有無にかかわらず自分の役割（立場）を考えたことが「ある」と回答した訪問看護師は68名（69%）であった。役割（係）がない看護師52名中21名（40%）の訪問看護師は、訪問看護事業所における役割（係）はないが自分の役割（立場）を考えている。その役割（立場）は21種あり、役割（立場）を実際に遂行していると回答した。このことから、訪問看護師はさまざまな役割（立場）を考え、探索し、それらの役割（立場）を遂行していることが示唆された。

自分の役割（立場）について悩んだことが「ある」訪問看護師は79名（80%）であった。自分の役割（立場）について悩んでいるということは、その人が自分なりに事業所の役割（立場）について考えを巡らせていることを物語っている。役割理論とは、社会における人間の行為が①社会的な規範や集団の規則によって、②直接対応し関連しあっている他者の期待や要求によって、また③直接対応する他者あるいは第三者によって、さらに④行為者自身がそのような状況との関連において自己のとるべき、あるいは、とることのできる行為に関して抱いた理解や認知の仕方によって、制約され形成され展開していくかを検討していこうとすることである²¹⁾。また、役割理論は、看護師が自らの役割を理解するとともに、役割認識を形成していくための重要な理論である²²⁾。このことから、訪問看護師は、訪問看護事業所という集団のなかで、人間関係やコミュニケーションの相互行為を繰り返すうちに、集団が期待する行動様式を探り、期待される行動を遂行しているものといえる。廣松²³⁾は、役割行動の遂行が地位や集団に応じて期待される役割行動の遂行ではなく、地位や集団の役割行動の編成が制度化、物象化するところに成り立つと述べていることから、訪問看護師の役割行動の遂行は、期待される行動の遂行ではなく、役割行動を自ら探索し、その行動を遂行することによって日常的に役割行動を果たせる人材に成長していると考えられる。以上のことから、訪問看護師の役割探索行動とは、訪問看護事業所において自らが立ち位置を定め、職務を果たすためのよりどころとしている行為を、集団のなかで、人間関係やコミュニケーションの相互行為を繰り返すうちに、集団が期待する行動様式を探り、期待される行動を遂行することとい

える。そして、訪問看護師は役割（係）を担う経験を通して成長していると考えられる。

4. 役割探索行動に関連する要因

訪問看護事業所の役割（係）の有無とラダーが上昇する確率は3.642倍（オッズ比3.642, 95%信頼区間1.497-8.862）であったことから、ラダーの自己査定が高い訪問看護師が役割（係）を担っていることが示された。従業員数が1人増えるごとにラダーが上昇する確率は0.863倍（オッズ比0.863, 95%信頼区間0.77-0.968）であった。また、看護師歴が1年増えるごとにラダーが上昇する確率は1.056倍（オッズ比1.056, 95%信頼区間1.003—1.112）であった。これらの結果は、訪問看護事業所の役割（係）は、従業員数、ラダー、看護師歴が関連していることを示唆している。

小原²⁴⁾らは、病院看護師の就業意欲を高める要因として、①委員会のなかで自分の役割が明確、②臨床で委員会活動内容の成果を実感、③上司の委員会活動承認行為、④活動している自分を他のスタッフが承認する等をあげている。本研究においても、肯定的な役割認識の訪問看護師や役割探索行動を行う訪問看護師は、訪問看護事業所の役割（係）がやりがいにつながると示唆された。

VI. 結論

訪問看護事業所における訪問看護師の業務の特性は、役割（係）と役割（立場）があり、以下の4点が明らかとなった。

- ①訪問看護事業所の役割（係）は26種あり、その種類の内容から訪問看護事業所外との交渉を必要とする役割（係）がある。
- ②訪問看護事業所における役割（係）は、従事者数、ラダー、看護師歴が関連している。
- ③訪問看護事業所の役割（係）は、長く事業所に従事している訪問看護師が担う傾向にある。
- ④役割（係）がない訪問看護師の40%は、自ら役割（立場）を探索し、その役割を遂行するという役割探索行動をとる。

VII. 本研究の今後の課題

訪問看護事業所における訪問看護師の業務の特

性として、役割認識と役割探索行動が整理された。しかし、すべての訪問看護師が肯定的な役割認識をもたず、役割探索行動をとるわけではないので、訪問看護事業所の業務を円滑に実施するためには、否定的な役割認識をもつ訪問看護師や、役割探索行動をとらない訪問看護師についてさらなる研究が求められる。

文献

- 1) 一般財団法人厚生労働統計協会：国民衛生の動向 Vol.61, No.9, 東京, 2014
- 2) 前掲 1)
- 3) 公益社団法人日本訪問看護振興財団：訪問看護アクションプラン 2015, 東京, 2015
<http://www.jvnf.or.jp/top/plan2025.pdf>, (2015年10月1日検索)
- 4) 森山幹夫：看護データ 2014 日本看護協会出版会, 東京, 2014
- 5) 社団法人全国訪問看護事業所協会：訪問看護ステーションの現状と今後の展望について, 社会保障審議会介護給付費分科会介護サービスの把握のためのワーキングチームにおける事業所等団体ヒアリング資料, 東京, 2007
- 6) 小林裕美, 乗越千枝：訪問看護のストレスに関する研究－訪問看護に伴う負担と精神健康状態 (GHQ) および首尾一貫感覚 (SOC) との関連について－, 保健の科学, 48 (5) :391-397, 2006
- 7) 吉岡久美, 生野繁子：訪問看護ステーションに勤務する訪問看護師の職務満足, 日本看護福祉学会誌, 11 (2) :11-19, 2006
- 8) 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
- 9) 厚生労働省：訪問看護の現状等について, 東京, 2010, <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/01/dl/s0118-7b.pdf>, (2015年10月1日検索)
- 10) 大城照代：看護部委員会活動の機能と役割の評価－委員会活動における委員長と委員の認識について, 日本看護学会論文集看護管理, 36:199-201, 2006
- 11) 尾崎 恵：中堅看護師の役割認識に関する研究, 看護師長の求める中堅看護師役割認識との比較, 日本看護学会論文集看護管理, 38 : 210 - 212, 2008
- 12) Siegfried Frederick Nadel 著 (斎藤吉雄訳：社会構造の理論－役割理論の展開－, 恒星社厚生閣, 東京, 1978)
- 13) 前掲 12)
- 14) 野村一夫：社会学感覚, 文化書房博文社, 東京, 1992
- 15) 廣松 渉：役割理論の再構築のために, 岩波書店, 東京, 2010
- 16) ベナー・ルーベル著 (難波卓志訳：現象学的人間論と看護, 医学書院, 東京, 1999)
- 17) 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の特性との関連, 産業医科大学雑誌, 30 (2) :185-196, 2008
- 18) 前掲 17)
- 19) 清水嘉与子ほか：訪問看護のあゆみ, 公益財団法人日本訪問看護財団, 東京, 2015
- 20) 福井小紀子ほか：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－, 社団法人全国訪問看護事業協会, 東京, 2010
- 21) 前掲 12)
- 22) Teri AM : Using Role Theory Concepts to Understand Transitions From Hospital-Based Nursing Practice to Home Care Nursing, The Journal of Continuing Education in Nursing, Vol29, 3:105-111, 1998
- 23) 前掲 15)
- 24) 小原千春, 松浦真理子, 中田千恵子, 谷口真理子, 川由京子, 高住美加, 大濱理砂, 山本さとみ：看護部委員会活動における委員の意欲に影響する因子, 日本看護学会論文集 (看護管理), 38:431-433, 2008