

平成20年度 厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業）
新卒看護師等の訪問看護ステーション受入れおよび定着化に関する調査研究事業

財団法人 日本訪問看護振興財団 （報告書A4版 213頁）

事業目的

訪問看護を経験したことがない、または訪問看護の経験が少ない新卒看護師等が訪問看護に従事する場合の課題や阻害因子などを調査する。訪問看護に従事するために必要な教育の実態を把握するとともに、定着化に関する訪問看護ステーションの環境・条件等を検討し、離職防止等の方策についても分析する。

事業概要

I. 事業の枠組み

1. 研究の実施にあたって学識経験者等で構成される検討委員会を組織し、調査内容や結果について討議した。
2. 全国から抽出した2700ヶ所の訪問看護ステーションの管理者を対象にアンケート調査を行い、訪問看護ステーションでの職員教育実施状況や職員採用退職状況について調査した。
3. 都道府県看護協会、都道府県訪問看護ステーション連絡協議会、都道府県庁、看護系大学にアンケート調査を行い、訪問看護教育の実施状況について調査した。
4. 訪問看護認定看護師と訪問看護認定看護師が在籍する訪問看護ステーションの管理者にアンケート調査を実施し、訪問看護認定看護師の活動内容について調査した。
5. OJT教育に基づいた訪問看護ステーション内の継続的な教育体系を構築するためキャリアラダーを開発した。
6. 地域資源と訪問看護ステーションが連携し訪問看護師を育成する教育システムの構想を計画した
7. 事業のまとめとして報告書を作成した。

調査の倫理的配慮について、学識経験者等で構成される日本訪問看護振興財団倫理委員会の承認を得た。

検討委員会の開催

検討委員会を下記の委員構成で3回開催した。

検討委員長	木下由美子（茨城県立医療大学）
検討委員	上野まり（神奈川県立保健福祉大学講師）
	小川忍（社団法人日本看護協会常任理事）
	長江弘子（岡山大学大学院教授）
	山田雅子（聖路加看護大学看護実践開発研究センター長）
	佐藤美穂子（財団法人日本訪問看護振興財団常務理事）
	角田直枝（財団法人日本訪問看護振興財団事業部長）
	深浦雅子（財団法人日本訪問看護振興財団主任研究員）
事務局	財団法人日本訪問看護振興財団
一部委託先	株式会社医療産業研究所

1. 第1回 検討委員会

開催日時：平成20年8月12日

開催場所：日本訪問看護振興財団会議室

委員会出席

人数：12名

- ・検討委員長・委員：6名
 - ・オブザーバー 厚生労働省2名、岡山県保健福祉部1名
 - ・事務局：日本訪問看護振興財団4名（うち検討委員3名）・医療産業研究所2名
- 議題：事業概要、調査内容の説明と検討

2. 第2回 検討委員会

開催日時：平成21年2月17日

開催場所：品川インターシティ会議室

委員会出席人数：11名

- ・検討委員長・委員6名
 - ・オブザーバー：厚生労働省2名
 - ・事務局：日本訪問看護振興財団4名（うち検討委員3名）・医療産業研究所2名
- 議題：各研究班の研究結果の報告、調査結果の報告、考察の方向性の検討

3. 第3回 検討委員会

開催日時：平成21年3月30日

開催場所：航空会館504会議室

委員会出席人数：8名

- ・検討委員長・委員5名
 - ・事務局：日本訪問看護振興財団3名（うち検討委員2名）・医療産業研究所2名
- 議題：各研究班の研究結果の報告、調査結果の報告、考察の方向性の検討

・訪問看護師の定着化に関する文献検索

国内外の文献から人材確保・定着に係る要因を抽出し、ヒアリング調査等の調査項目を作成した。

・アンケート郵送調査、ヒアリング調査

1. アンケート郵送調査1

目的：訪問看護師の教育実施状況の把握、人材定着している訪問看護ステーションの特徴

期間：平成20年11月19日から

平成20年12月12日まで

対象：訪問看護ステーション2700か所、都道府県看護協会47か所、都道府県訪問看護ステーション連絡協議会47か所、都道府県庁47か所

方法：調査票を郵送で配布・回収する

2. アンケート郵送調査2

目的：訪問看護認定看護師の活動状況の把握

期間：平成20年11月19日から

平成20年12月12日まで

対象：訪問看護認定看護師60名、訪問看護認定看護師が所属する訪問看護ステーションの管理者

方法：調査票を郵送で配布・回収する

3. アンケート調査3

目的：看護系大学が学外にむけて実施する訪問看護の教育実施状況を把握する

対象：看護系大学180校の看護学部長

方法：調査票を郵送で配布・回収する

4. ヒアリング調査

目的：人材確保定着ができている訪問看護ステーションの人材定着に関わる要因を調査する

期間：平成21年3月14日から
平成21年3月31日まで

対象：アンケート郵送調査1で職員の在職年数が長かった訪問看護ステーションの管理者と職員2名

方法：ヒアリングガイドに沿った面接

・教育実施方法の考案

1. 地域に応じた教育システムの構築

目的：訪問看護ステーション外の資源を活用して訪問看護師を育成する地域連携教育システムを提案する

方法：訪問看護ステーション管理者、大学教員、県保健福祉担当者、県看護協会専務理事を含む研究班での文献検討と討議

2. 能力評価表の作成

目的：訪問看護師の能力評価表を作成し、訪問看護師の意欲を高め人材の定着化を図る

方法：大学教員、大学院生、訪問看護ステーション管理者で構成する研究班で文献検討を行い討論によって能力評価表を作成する。さらに能力評価表を用いた訪問看護ステーション内で行う教育プログラム案を作成する

事業結果

アンケート調査では、訪問看護ステーション（以下、ステーション）968か所、都道府県看護協会44か所、都道府県訪問看護ステーション連絡協議会34か所、都道府県庁43か所、訪問看護認定看護師43名、訪問看護認定看護師が所属するステーションの管理者18名、看護系大学72校から訪問看護師の教育に関する回答を得た。

また、ヒアリング調査ではスタッフ（管理者以外）の平均在職年数の上位10%から選択した10事業所を対象とし、管理者と従事者2名のインタビューから、人材が定着する要因についての示唆が得られた。

【結果】

1. 訪問看護師の採用および就職後の教育の現状について

1) 新卒者の採用と教育プログラム

新卒者の採用は、全体の2%でありほとんど行われておらず、新卒者に対するプログラムを持つのは全体の5%程度であった。

2) 新採用者（新卒者以外）の教育プログラム

教育プログラムについては、新規採用した職員に対するものをもつステーションは全体の5割であった。

3) 教育方法と費用の計上

ステーション内での教育実施者は全体の7割が管理者であり、実施方法は研修伝達会と事例検討会が主であった。教育における外部との連携は約半数で行われており、年間教育費は半数以上が計上していなかった。計上していた予算の中央値は100,000円であった。

2. 教育と人材定着の関連

1) 訪問看護師の在職の現状

看護職員のうち、管理者の平均在職年数は5.6年、スタッフ（管理者以外）4.0年であった。スタッフの在職年数と関連する項目を分析したところ、管理者の在職が6.5年以下と6.6年以上では、スタッフの在職年数はそれぞれ3.1年と5.2年と有意差があった（ $p < 0.000001$ ）。さらに、管理者の在職が6.5年以下の場合、職員教育の予算計上の有無では、それぞれ3.7年と2.8年と有意に予算計上がある事業所の在職年数が長かった（ $p < 0.001$ ）。

スタッフの在職年数に与える要因

管理者の在職年数と教育予算

管理者の在職年数	教育予算計上の有無	スタッフの平均在職年数	備考
6.5年以下	計上していた	3.7 ± 2.2年 (n=137)	p<0.001
	計上していない	2.8 ± 1.7年 (n=278)	
6.6年以上		5.2 ± 2.2年 (n=332)	p<0.000001

2) 職場内教育プログラムとスタッフ在職年数の関連

開設時期と設置主体別に教育の有無で在職年数を比較した。

介護保険施行以前に開設した10か所の看護協会立ステーションのうち「その他の教育プログラム」を有する事業所では、スタッフの在職年数（平均6.3年）が、プログラムを持たない19か所の結果（平均4.5年）に比べて有意に長かった。さらに、介護保険施行以前に開設した64か所の営利法人立のステーションで「新採用教育プログラム」を有する事業所では、スタッフの在職年数（平均2.4年）が、プログラムを持たない84か所の結果（平均1.9年）に比べて有意に長かった。なお、教育実施方法では研修伝達と事例検討が7割、個別OJTが2割あった。

3) 職場内教育実施者とスタッフ在職年数の関連

施設内で行う教育の実施者と定着の関連では、教育実施者が「認定看護師」である33か所のスタッフの在職年数は平均4.8年であり、「管理者」と答えた607か所の在職年数は平均3.9年で、「認定看護師」が教育実施者であるステーションの在職年数は有意に長かった。

4) 認定看護師の活動状況について

(1) 訪問看護認定看護師の役割

「スタッフの教育担当」「スタッフの相談役」「管理者の相談役」「より高い看護技術やサービスを利用者へ提供」「外部機関への働きかけによる訪問看護の認知理解の推進」「他職種や地域（行政）との連携や調整」という回答が主であった

(2) 訪問看護認定看護師の活動範囲

半数以上は、訪問看護ステーションの外である同一法人・団体内、地域内、都道府県内に活動範囲を広げている。

5) 訪問看護ステーションが職員教育のために連携を取っている外部機関

回答のあった417訪問看護ステーションでは、訪問看護ステーション連絡協議会との連携が7割、看護系団体および医療機関が5割、近隣の訪問看護ステーションが4割、保健所等が2割となっていたが、大学は少なかった。

3. 訪問看護関連の教育実施の実態

1) 実施主体

(1) 都道府県

43 都道府県から回答があり、半数以上が実施していたものは、ステーション・病院の相互研修と、訪問看護師養成講習会（看護協会へ委託）であった。

(2) 看護協会

訪問看護師養成講習会は 44 県中 5 県が実施していなかったが、7 割以上の都道府県がそれ以外の研修を行政からの委託で実施していた。

(3) 教育機関（大学）

20 年度に訪問看護師対象の教育を実施した大学は 11.1%であり、未実施が 83.3%であった。大学での開催はないものの、訪問看護師養成講習会での協力、研究事業や講演会などでの協力が自由回答に多数報告された。

2) 実施内容

訪問看護師養成講習会、人工呼吸器ケア・精神看護・小児看護といった専門技術、または管理者研修が多いものであった。

3) 参加率

各研修の参加率が 50%未満のものを有する都道府県は約 45%あった。

4. ヒアリング調査

1) ヒアリング方法

ヒアリング対象事業所は 10 ヲ所で、管理者に加え、在職年数が長い職員と短い職員を 1 名ずつ選出して個別にインタビューし、分析には一般企業との比較を行った。

2) 職員があげる就業継続要因

(1) 事業所選択

訪問看護を選択した背景は、訪問看護の魅力として「生活の支援」「病院の限界」などをあげるものが多く、事業所選択には通勤の利便性、就業時間、知人の紹介などをあげていた。

(2) 職員・管理者に共通の就業継続要因

当該事業所への定着の理由には、職場内での協働に関連する事柄をあげていた。密な情報交換は、訪問看護の判断や対応での振り返りや助言が得られ、業務への負担感や不安の軽減につながっていた。休暇や外部研修の参加についても職員間で補完し合うことも要因にあげられていた。また、訪問看護師としての成長の実現性をあげるものも多かった。具体的には、研修参加機会の確保、研修費用の事業所負担などを事業所の魅力としてあげていた。

(3) 管理者があげる就業継続要因

管理者は上記に加え、管理者の相談相手（前任者・他の事業所の管理者など）や法人上司（病院長・看護部長・理事など）からの承認をあげていた。

3) 退職の検討とその理由

退職を検討した人の理由で多いものは、家庭での事情（家族の入院、等）が理由であった。しかし、24 時間の携帯電話による待機体制や一人で訪問する精神的・身体的負担をあげるものもいた。

4) 教育の実際と定着

職場内教育は定期的実施されているところが多く、職場以外の研修参加も積極的に参加し、事業所も時間と費用の確保を行っていた。それ以外にも日常的に看護の振り返りや改善策の検討が行われ、学習と不安の軽減につながっていた。

5) 小規模事業所とネットワーク化との関連

小規模事業所では研修参加や休暇取得が困難だろうという意見があり、ネットワーク化には、情報交換、学習機会の増大、管理者の相互支援等を期待する意見があった。

6) 訪問看護師教育の現状への要望

対象者やプログラムの難易度などの明確化への要望があった。

7) 一般企業との比較

平均事業規模は職員が結集するには適切な規模であるが、それを超えて協働するにはリーダーとなる人の育成と支援が重要である。また、人材確保と定着には、業務開始時教育と長期的な育成方法への改善として職業意識の強化が提案された。

5. 訪問看護師の受入れおよび定着化への提言

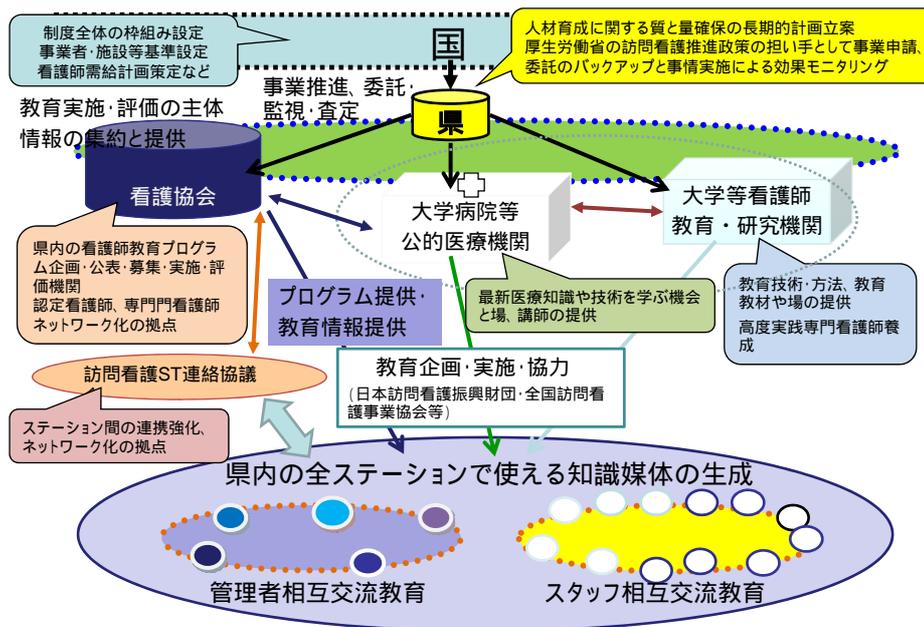
調査の結果を踏まえて、新卒看護師等の受入れ及び定着化に向けて以下の5点が提起された。

1) 事業所内での協働の促進

事業所内での密な情報交換により、訪問看護の判断や対応の助言が得られ負担感や不安の軽減ができる。これは業務を補完し合うことになり、定着要因である休暇の取得や外部研修への参加などにつながるため、職員の協働の促進が必要である。

2) 近接複数事業所を中心とした教育システムの構築

小規模事業所では事業所内での教育も外部研修への参加も限界があり、小規模事業所がこのような教育を行うためには、事業所外の支援が必要となり、地域内の他のステーション、病院、教育機関等、あるいは看護協会や行政との教育実施のためのネットワークシステムの開発・構築が求められる。



ステーション間連携と地域連携による教育システム案

3) 教育ニーズの明確化と対応した教育の実施

看護師自身からの定着要因として「看護師としての成熟」があがり、職場内での成長過程が明確になることは、定着の促進につながるものと考えられた。そのためには、評価ツール等により看護師自身の習熟度を明確にする一方で、教育プログラムもそれに適合させる必要性があげられた。

4) 新卒看護師等の受入れと定着化にむけた条件整備

訪問看護の独特の業務である単独訪問と24時間携帯電話待機体制があり、この不安や負担が定着の阻害因子となっている。そのため、訪問看護の特殊性を習得するため

には、採用時教育プログラムの開発と、長期的には職業意識を維持するための支援が必要となる。

5) ワークライフバランスを考慮した教育支援

様々な背景をもつ看護師が訪問看護師として定着するには、ワークライフバランスを考慮した職員の教育支援が必須であり、そのためには職員個々の就業上の不安や教育ニーズを的確に捉える管理者の育成が重要となる。

以上のことから、新卒看護師等の訪問看護ステーション受入れおよび定着化にむけて、職員の教育支援や労働条件（協働の促進による休暇取得・研修機会と費用の確保等）の改善が実施できるように管理者の相談支援を行う体制を構築する。

新卒看護師等の効率的な資質向上と就業意欲の維持のために、共有可能なツールによる能力評価を行い、個別の能力に適合する教育を実施する。

管理者支援の強化と多様で効率的な教育機会の提供において、現存する小規模事業所の限界を補うために、地域の大規模事業所や教育機関が支えるネットワークシステムを構築する。

ことが必要と考える。

事業実施機関

財団法人日本訪問看護振興財団

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5 - 8 - 2 日本看護協会ビル5階

電話番号：03-5778-7001 FAX 番号：03-5448-7009