

令和元年6月19日現在

機関番号：32692

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K20840

研究課題名(和文) 訪問看護師の夜間・休日オンコールが自己効力感、多職種・多施設連携に与える効果

研究課題名(英文) how night, weekend, and holiday on-call duty affects visiting nurses' self-efficacy as well as interprofessional and multi-institutional collaboration

研究代表者

大木 正隆 (OKI, Masataka)

東京工科大学・医療保健学部・准教授

研究者番号：00459166

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は訪問看護ステーションにおいて訪問看護師が実践している24時間対応(夜間・休日オンコール)が、訪問看護師自身に与える自己効力感、多職種・多施設連携に与える効果を明らかにすることである。作成した調査票及び先行研究から採用した尺度を用い郵送調査を実施し、711名の訪問看護師から有効回答が得られた。分析の結果、訪問看護師の夜間・休日オンコールは、訪問看護師自身の自己効力感及び多職種・多施設連携を促進する効果をもたらしていることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

地域における後期高齢者の急速な増加、医療処置の高度化、それに伴う家族の介護負担、核家族化や独居老人の増加による介護の担い手の不足等の社会の急激な変化の中、本研究において訪問看護師の夜間・休日オンコールが多職種・多施設連携の促進に効果を認めたことは、各地域における地域包括ケアシステムの構築に欠かせないネットワークづくりに貢献していることが示唆され、今後益々重要な位置づけになることが推測される。

研究成果の概要(英文)：The aim of this study is to identify how the 24-hour service (night, weekend, and holiday on-call duty) conducted by visiting nurses in visiting nurse stations affects their self-efficacy as well as interprofessional and multi-institutional collaboration. We conducted a mail survey using a questionnaire that we designed and a scale adopted from previous research. We obtained valid responses from 711 visiting nurses. The analysis results indicated that night, weekend, and holiday on-call duty had a certain effect on the visiting nurses' self-efficacy as well as interprofessional and multi-institutional collaboration.

研究分野：在宅看護

キーワード：訪問看護 オンコール 多職種 多施設 連携

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

我が国の将来人口推計をみると、全体の人口が減少する中で75歳以上の人口は増加し続け、団塊の世代が後期高齢者となる2025年には、全人口の約2割に達すると推測されている¹⁾。現状では要介護状態の高齢者は、65歳以上74歳未満では全体の3%前後に対して、75歳以上では20%を超えており、加齢に伴い介護を必要とする割合は急増する²⁾。このような事態は人類が経験したことのないものであり、「2025年問題」とも言われるそのときにに向けて各地域に根差した地域包括ケアシステムの構築が急務である。

在院日数の短縮化やQOLを含めた医療に対する国民の意識の変化に伴い、医療施設のみならず、居宅(在宅)も医療の提供の場として広く認識されてきている。そのような中、在宅療養支援診療所の医師とともに訪問看護ステーションの訪問看護師の役割は大きい。特に訪問看護師の夜間・休日オンコール体制は、療養者・家族の安心・安全につながるだけでなく、医療と生活の視点を持ち合わせている訪問看護師だからこそ、地域包括ケアシステムに欠かせないネットワークづくりにも貢献していると考えられる。しかし訪問看護師の夜間・休日オンコールの効果についての研究はほぼ見当たらないのが現状である。

また訪問看護師の日々の看護実践の中でのやりがいに関する文献レビューでは、訪問看護師の夜間・休日オンコールが、重要な役割を果たしていることが示唆されるものの、これに関する具体的な研究もほぼ見当たらないのが現状である。

そのため、本研究において訪問看護師が実践している夜間・休日オンコールが、訪問看護師自身に与える自己効力感、多職種・多施設連携に与える効果を明らかにすることは、今後訪れる「2025年問題」に向けて24時間365日の地域包括ケアシステムを支えていく上で意義があると考えられる。

引用文献

- 1) 国民衛生の動向2014、2)平成20年度版 高齢社会白書

2. 研究の目的

本研究の目的は訪問看護ステーションにおいて訪問看護師が実践している24時間対応(夜間・休日オンコール)が、訪問看護師自身に与える自己効力感、多職種・多施設連携に与える効果を明らかにすることである。

3. 研究の方法

(1) 調査対象

東京都訪問看護ステーション協会ホームページ(2017年8月確認)に掲載されていた489の訪問看護ステーションの訪問看護師とした。研究参加への条件として夜間・休日の体制をとっている訪問看護ステーションとして往復はがきにて調査を依頼したところ、154の訪問看護ステーションから合計875名の訪問看護師の調査協力希望の返信があり協力を依頼した。また訪問看護師の中でケアマネジャーの資格を有する場合には、訪問看護師の立場から今までの経験を回答するよう依頼した。

(2) 調査内容

医中誌を用い「訪問看護」、「緊急電話」、「オンコール」等のキーワードで検索された先行研究から、訪問看護師のオンコールに必要と考えられる援助内容を簡潔に表現・抽出し、さらに現場の訪問看護管理者4名、多職種連携の要となる介護支援専門員4名にヒアリングを実施し、訪問看護師のオンコール自己評価尺度に必要な項目の抽出・精選を行った。作成した調査項目

の表面妥当性の確認のため、現場の訪問看護師 4 名に予備調査と学識経験者からの示唆を得て、訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度(案)を作成した。回答は全 30 項目において 5 件法とした。また医中誌を用いて「自己効力感」、「多職種」、「連携」等のキーワードから文献検索し、既存の医療介護福祉の地域連携尺度(26 項目)、自己効力感尺度(16 項目)を本研究に採用した。尚、採用した既存の尺度に関しては、尺度開発担当者に使用にあたっての同意を得た。

4. 研究成果

(1) 回収率および有効回答率

129の訪問看護ステーション(回収率83.7%)から128の有効回答(有効回答率83.1%)が得られた。また729名の訪問看護師(回収率83.3%)から711名の有効回答(有効回答率81.2%)が得られた。

(2) 訪問看護ステーションの属性(表1)、および訪問看護師の属性(表2)

訪問看護ステーションの属性では、営利法人51(39.8%)が最も多く、以下順に医療法人41(32.0%)、社会福祉法人8(6.3%)であった。職員体制は看護職が常勤換算で平均 5.8 ± 3.32 人であり、我が国の平均値とほぼ同等の結果であった。

訪問看護師の属性では女性が683(96.0%)を占め、年齢は40代が最も多く、平均臨床経験年数は、 18.22 ± 9.02 年等であり、我が国の平均値とほぼ同等の結果であった。

表1 訪問看護ステーションの属性 n = 128

表2 訪問看護師の属性 n = 711

表1 訪問看護ステーションの属性 n = 128			表2 訪問看護師の属性 n = 711		
属性	n	%	属性	n	%
設置主体			性別		
営利法人(株式会社等)	51	39.8	男性	28	3.94
医療法人	41	32.0	女性	683	96.0
社会福祉法人	8	6.3	年齢		
医師会	7	5.5	20代	37	5.20
共同組合	6	4.7	30代	156	21.9
特定非営利活動法人	4	3.1	40代	305	42.8
社団・財団法人	2	1.6	50代	175	24.6
看護協会	1	0.8	60代	37	5.20
その他	8	6.3	役職		
職員体制(常勤換算)			管理者	95	13.3
看護職(mean ± SD)	5.8 ± 3.32 人		主任等	58	8.1
			スタッフ	558	78.6
(3) 訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度の開発(表3)			勤務形態		
夜間・休日オンコールの経験ありの訪問看護師(n = 492)を対象とし、作成した訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度(案)に対し、経験年数を用いて Mann-Whitney の U 検定(p<.05) を行い(判別的妥当性の検証)、主因子法バリマックス回転による因子分析(構成概念妥当性の検証)、夜間・休日オンコール総合評価と			常勤	502	70.3
			非常勤	209	29.3
			オンコール経験		
			あり	492	69.1
			なし	219	30.8
			平均臨床経験年数	18.22 ± 9.02	
			(mean ± SD)		
			訪問看護師の平均経験年数	7.02 ± 5.93	
			(mean ± SD)		

表3 訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度における信頼性・妥当性の検証

訪問看護師の夜間・休日オンコール 自己評価尺度	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	係数
【オンコールの(副次的)効果】						
ご本人・ご家族の症状や生活が安定すること	.707	.153	.327	.238	.139	0.90
ご家族が休日や夜間も安心してご本人を見守ることができること	.681	.204	.270	.133	.216	
ご家族の介護負担感が軽減すること	.676	.282	.293	.161	.048	
ご本人・ご家族が居宅サービス等の回数や時間帯に満足できること	.646	.375	.191	.053	.101	
ご本人・ご家族との信頼関係構築につなげること	.582	.249	.318	.291	.116	
ご本人・ご家族からの24時間オンコール頻度が増えないこと	.509	.226	.190	.208	.291	
多職種との信頼関係の構築につなげること	.504	.408	.225	.224	.148	
【療養場所の調整】						
チームで提供できる居宅サービス等について説明すること	.270	.700	.208	.259	.108	0.73
ご本人・ご家族の権利や意見を尊重すること	.241	.612	.330	.211	.073	
ご本人・ご家族の希望に寄り添い施設・病院を検討すること	.226	.580	.182	.231	.166	
ご本人・ご家族の自己決定を促すこと	.328	.569	.301	.270	.167	
ご本人・ご家族の代弁者となって必要な居宅サービス・施設・病院へ連絡をとること	.217	.536	.162	.279	.211	
ご本人・ご家族の状態に合わせて普段の訪問看護等の回数増を検討すること	.211	.512	.249	.448	.121	
心身ケアのため訪問看護師側から定期的に連絡することを検討すること	.182	.409	.181	.107	.176	
【受容・尊厳性】						
ご本人・ご家族のいつもの生活の仕方を尊重すること	.255	.358	.655	.002	.150	0.88
ご本人・ご家族の人柄や価値観、人生観が尊重されること	.275	.416	.637	.054	.116	
面識のない相手からの電話も含めて相手に不安を与えない配慮をすること	.229	.156	.587	.268	.068	
ご本人・ご家族の不安を受け止めること	.299	.154	.575	.239	.141	
電話で訴えが分かりづらい場合でもニーズを特定するよう努めること	.232	.190	.547	.288	.141	
ご本人・ご家族が困っている問題に対して優先順位をつけ対応すること	.341	.223	.529	.312	.176	
ご本人・ご家族に予測される状態の変化と対処方法を具体的に説明すること	.342	.222	.405	.386	.181	
【判断】						

ご本人・ご家族の理解度・介護力に 合わせて緊急訪問の有無を判断す ること	.201	.278	.232	.663	.179	0.83
主治医にすぐに報告・指示を仰ぐ内 容かを判断すること	.229	.397	.216	.598	.150	
ご本人・ご家族の希望に寄り添い救 急車要請の有無を判断すること	.185	.397	.194	.556	.156	
【情報共有】						
夜間・休日オンコールでの情報を関 係するチーム間で共有すること	.228	.278	.135	.083	.832	0.83
夜間・休日オンコールでの情報を訪 問看護師間で共有すること	.168	.156	.240	.353	.678	
因子寄与	3.935	3.853	3.425	2.557	1.776	係数 total 0.95
因子寄与率	14.57	14.27	12.68	9.470	6.577	
累積寄与率	14.57	28.84	41.53	51.00	57.57	

する VAS とのスピアマン順位相関分析($p < .001$) (併存妥当性の検証)、およびクロンバック 係数(0.95)から、一定の信頼性・妥当性が確認された 5 因子 26 項目からなる訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度を開発した。これにより、訪問看護師の夜間・休日オンコールの実態が明らかとなった。

(4) 訪問看護師の夜間・休日オンコールが多職種・多施設連携に与える効果(表 4)

独立変数として、訪問看護師の属性(性別、年齢、臨床経験年数、役職等)及び開発した訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度(5 因子)とし、従属変数として先行研究より採用した医療介護福祉の地域連携尺度を投入し、ステップワイズロジスティック回帰分析(変数選択の基準: 有意確率 $p < 0.2$)を行った。ロジスティック回帰分析のモデルの適合度評価は、モデル係数のオムニバス検定 $p = 0.000$ 、Hosmer Lemeshow 検定 $p = 0.513$ 、正判別率 71.8%であった。その結果、訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度の 5 因子中、3 因子が地域連携を促進する変数であり、訪問看護師の夜間・休日オンコールが、多職種・多施設連携を促進していることが明らかとなった。

表 4 多職種・多施設連携(医療介護福祉の地域連携尺度)を促進する変数

	オッズ比	95%信頼区間	P 値
属性			
訪問看護経験年数	1.08	1.03-1.13	.000***
役職(管理者等)	1.43	1.06-1.92	.018*
訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度			
第 1 因子: オンコールの(副次的)効果	1.17	1.05-1.29	.003**
第 2 因子: 療養場所の調整	1.14	1.04-1.24	.003**
第 5 因子: 情報共有	1.38	1.12-1.69	.002**

ステップワイズロジスティック回帰分析 $p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$

(5) 訪問看護師の夜間・休日オンコールが自己効力感に与える効果(表5)

夜間・休日オンコール経験ありの訪問看護師 ($n = 492$) の自己効力感尺度は平均 8.79 ± 3.84 、夜間・休日オンコール経験なしの訪問看護師 ($n = 219$) の自己効力感尺度は平均 8.37 ± 3.79 でありオンコール経験ありの訪問看護師の方が点数が高い結果が得られたが、有意な差はみられなかった(Mann-WhitneyのU検定)。しかし項目別にみると2項目でオンコール経験ありの訪問看護師の

方が有意に点数が高い結果が得られ、訪問看護師の夜間・休日のオンコールが、訪問看護師自身の自己効力感の向上に貢献していることが明らかとなった。

表5 訪問看護師の夜間・休日オンコールが自己効力感に与える効果

自己効力感尺度	訪問看護師オンコール経験		P 値
	あり	なし	
何か仕事をするときは、自信を持ってやるほうである	0.65 ± 0.47	0.57 ± 0.49	.048*
友人よりも特に優れた知識を持っている分野がある	0.42 ± 0.49	0.29 ± 0.45	.000***
16 項目合計	8.79 ± 3.84	8.37 ± 3.79	n.s

Mann-Whitney の U 検定 n.s.= not significant, p<.05*, p<.001***

5 . 主な発表論文等

〔学会発表〕(計 2 件)

①太木正隆、森陽子：訪問看護師の夜間・休日オンコールと多職種連携との関係分析,第 38 回日本看護科学学会,2018/12

②太木正隆、森陽子：訪問看護師の夜間・休日オンコール自己評価尺度の開発,第 2 回日本エンドオブライフケア学会,2018/09

6 . 研究組織

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。