

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 11 日現在

機関番号：12601

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2012～2013

課題番号：24890055

研究課題名(和文)訪問看護ステーションの最適な管理方法、および人員体制の探索

研究課題名(英文) Exploring the efficient and appropriate management strategy of home visiting nursing agencies resources

研究代表者

成瀬 昂 (Naruse, Takashi)

東京大学・医学(系)研究科(研究院)・助教

研究者番号：90633173

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,300,000円、(間接経費) 690,000円

研究成果の概要(和文)：訪問看護ステーションの適切な管理体制を評価する指標として、訪問看護師のワークエンゲージメントを用いた。文献レビューの結果、訪問看護師のワークエンゲージメントに、他のケア提供者・クライアントとの連携状況が肯定的に影響する可能性が明らかになった。連携状況を測定する日本語版 Relational coordination 尺度を開発し、国内の訪問看護師に自記式web調査を行った。訪問看護師のワークエンゲージメントには、訪問看護師と主治医、居宅介護支援専門員、利用者との間の連携状況が肯定的な影響を与えることが明らかになった。地域の職種間連携促進は、訪問看護ステーションの管理体制改善に貢献する可能性がある。

研究成果の概要(英文)：Work engagement was used for measuring appropriateness of home visiting nursing agencies' management system. Article review showed that better collaboration among nurses and other care providers/clients might affect nurses' work engagement positively. We developed the Japanese version of Relational coordination scale, which could be used in order to measure good collaboration with others. Self-administered web survey was conducted for Japanese home visiting nurses. Better collaboration with physician, care managers and clients was positively associated with nurses' work engagement. Promoting better collaboration within care providers in community would contribute to improve managing system of home visiting nursing agencies.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域看護

キーワード：訪問看護 ワークエンゲージメント

1. 研究開始当初の背景

日本では、人口の高齢化に伴い、訪問看護の需要が急増すると推計されている(2025年には2008年の訪問看護利用者の約3倍が訪問看護を必要とする)(村嶋, 2009)。

しかし現在、訪問看護ステーションでは、看護職員の人員確保が大きな課題となっている。平成18年の6カ月間で退職者がいたステーションが全体の約4割を占め、新規採用者の募集をしても35%が新規採用できない現状にあった(全国訪問看護事業協会, 2007)。さらに、訪問看護ステーションの約4割が、訪問看護人員が不足した結果、新規利用者の依頼を断ったことがあると回答していた(全国訪問看護事業協会, 2007)。訪問看護師の就労継続意思を高め、退職者を減らすような職場環境づくりが重要である。

ワークエンゲージメントは、就労者の就労継続意思を予測する肯定的な心理状態の1つである(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma et al, 2002; Schaufeli, and Bakker, 2004)。就労環境、個人の資源を充足することで高めることが出来、就労者の業務パフォーマンスの高さにつながる。病院看護師を対象とした先行研究では、ワークエンゲージメントが高い看護師ほど、就労継続意向が高いことが報告されている(Simpson, 2009; Kanste, 2011)。その他にも、ワークエンゲージメントが高い看護師は、患者本位のケアを行う傾向が高く(Abdelhadi, and Drach-Zahavy, 2011)、インシデントレポートが少ないこと(Laschinger, and Leiter, 2006)が報告されている。

私たちの研究室ではこれまで、訪問看護ステーションの管理・人員体制が訪問看護師のワークエンゲージメントに関連することを示してきた。就労している看護師人数が中規模の訪問看護ステーションでは訪問看護師

のワークエンゲージメントが高く、また、看護補助者を訪問看護ステーションに導入することで、訪問看護師のワークエンゲージメントを維持できることが明らかになっている(村嶋, 2010)。しかし、ワークエンゲージメントの向上に効果的な訪問看護ステーションの管理・人員体制の具体的な内容、およびその理論的背景は明らかになっていない。

他方では、より多い看護師がチームを組むことで安定的にサービスを提供できるようになることを目標として、ステーションの大規模化をすすめる政策が進められている。

2. 研究の目的

本研究では、訪問看護ステーションに就労する訪問看護師のワークエンゲージメントを評価尺度として、訪問看護ステーションの最適な管理・人員体制を明らかにする。これにより、単なる大規模化を進めるのではなく、訪問看護師の就労意思を高め、退職者を減らすために効果的な職場環境づくりの具体的な方策を示すことを目指す。具体的には、以下の3つを行う。

研究1:

訪問看護ステーションの管理・人員体制を体系的に整理する

研究2:

訪問看護ステーションの管理・人員体制が訪問看護師のワークエンゲージメントに影響するプロセスの仮説理論を作成する

研究3:

訪問看護師のワークエンゲージメントが高い訪問看護ステーションの管理・人員体制を明らかにする

3. 研究の方法

研究1:

訪問看護ステーションの管理・人員体制を体系的に整理する

○時期:

平成24年8月~9月

○方法:

チーム類型に関する文献レビュー、および訪問看護師・訪問看護管理者へのヒアリングを行った。これにより、医療・保健のチーム類型を体系的に整理した。

研究2:

訪問看護ステーションの管理・人員体制が、訪問看護師のワークエンゲージメントに影響するプロセスの仮説理論を作成する

○時期:

平成24年11月~平成25年2月

○方法:

ワークエンゲージメントに関する文献レビュー、および訪問看護師・訪問看護管理者へのヒアリングを行った。これにより、訪問看護ステーションの管理・人員体制が、訪問看護師のワークエンゲージメントの経験に影響するプロセスを図示し、仮説理論を作成することを目的とした。

研究3:

訪問看護師のワークエンゲージメントが最も高い訪問看護ステーションの管理・人員体制の類型を明らかにする

○時期:

平成25年8月~11月

○方法:

訪問看護ステーション約100か所に所属する

訪問看護師約400名を対象に、自記式web調査を実施した。これにより、訪問看護師のワークエンゲージメントが最も高い訪問看護ステーションの管理・人員体制の特徴を明らかにした。

4. 研究成果

チーム類型・ワークエンゲージメントに関する文献レビューとヒアリングの結果、訪問看護ステーションの管理・人員体制が訪問看護師のワークエンゲージメントに関連する媒介変数として、周囲の関係者との連携状況が良好であること、に焦点をあてた。これは、連携状況の良好さは、地域包括ケアの推進方策の中心的概念であり、実践現場でも最も注目される指標の1つでもあるためである。

ここで、連携に関する国内外の文献レビューを追加し、概念整理と測定指標の探索を行った。

連携という言葉が示す内容は、各専門領域や研究者によって様々であるものの、「複数の主体が、共通の目標達成に向かって一緒に何らかの行為を行うこと、もしくはその行為を行う過程」という点では一致している。これを、在宅療養者を取り巻く専門職間の連携について解釈すると、「療養者にケアを提供する専門職同士が、療養者のニーズに応じた共通の目標を持つチームを構成し、一緒にケアを提供すること」となる。連携と類似する概念である「チームワーク」は、一般に「共通の目標達成に向かっていく時のチーム構成員の態度であり、構成員の情緒、認知、モチベーションの様子」と捉えられる。チームワークの良い組織は、構成員の知識や技術をうまく組み合わせて意思決定や複雑な業務にも効果的に対応でき、患者アウトカムが良く、人件費等の費用が抑制されると言われている。これらの先行研究を基に、「連携」を

「チームワークの結果、チーム構成員が一緒に何らかの行為を行うこと、もしくはその行為を行う過程」と捉え、「関係者とのチームワーク」、つまり「関係者との連携しやすさ」を測定する尺度として、Relational coordination 尺度を採用した。これは、学術的に概念が定義されており、すでに海外で Relational coordination theory に基づく介入・改善プログラムの基盤があることから、今後の訪問看護の実践現場で活用しやすく、また研究の発展可能性も高いと考えたためである。

平成 25 年 8 月、連携状況を測定する日本語版 Relational coordination 尺度 (J-RCS) を開発し、その信頼性と妥当性を確認した。

Relational Coordination 尺度は、「特定の職務」を遂行する際の、「特定の相手とのコミュニケーションの良好さ」を自己評価する 4 項目と、「特定の相手との関係性の良好さ」を自己評価する 3 項目、合計 7 項目 1 因子からなる自己記入式の質問項目群である。

原作者の承認を得て日本語版を作成した後、2013 年 7 月、滋賀県内の 11 か所の訪問看護ステーションに勤務する全訪問看護師 124 名を対象に、インターネットを用いた自記式調査を行った。回答者には、主治医、居宅介護支援専門員、同僚の訪問看護師との関係性について J-RCS を尋ねた(以後、J-RCS [主治医],[居宅介護支援専門員],[同僚看護師])。

訪問看護師 81 名(65.3%)から回答を得た後、70 名(56.5%、第 1 回調査回答者の 86.4%)から再テストの回答を得た。

Cronbach の α は、0.770~0.859、1 回目と 2 回目の級内相関係数は 0.673~0.830 であった。因子妥当性では J-RCS [主治医]のみ 1 因子構造で良好な適合度を得た。併存的妥当性では、それぞれの相手との間柄につい

て、J-RSC と連携のしやすさ、ソーシャルサポートの関連性が示された。因子妥当性の適合度、一部の項目に回答が集中する傾向等の検討課題は残されたが、J-RCS の一定の信頼性・妥当性を示すことができた。

平成 25 年 11 月、宮崎県内全ての訪問看護ステーション、および訪問看護との連携頻度が最も高い地域ケア機関である居宅介護支援事業所に勤務する訪問看護師、居宅介護支援専門員を対象に自記式 web 調査を実施した。

訪問看護ステーション 31 箇所・訪問看護師 119 名(回答率 62.6%) および居宅介護支援事業所 98 箇所、居宅介護支援専門員 208 名(回答率 65.2%)から返信があった。

そのうち、J-RCS 尺度の全ての項目に全く同じ回答をした訪問看護師の回答 1 件を除き、326 件を分析対象とした。その結果、訪問看護師のワークエンゲージメントには、訪問看護師と主治医、居宅介護支援専門員、利用者との間の連携状況が肯定的な影響を与えることが明らかになった。また、訪問看護師は居宅介護支援専門員に比べ、主治医との関係性を表す J-RCS[主治医]の得点が高く、訪問介護職員との関係性を表す J-RCS [訪問介護職員]の得点が低かった。訪問看護師は、J-RCS [主治医]/J-RCS [訪問介護職員]に共通して、7 項目のうち「問題解決的姿勢」の得点が最も高く、「コミュニケーションのタイミング」、「正確さ」に関する得点が低い傾向にあった。居宅介護支援専門員は、J-RCS [訪問介護職員]の得点が総じて高い一方、J-RCS [主治医]の得点が総じて低く、特に「目標共有」は最も低かった。

訪問看護ステーションの管理者が訪問看護師のワークエンゲージメントを高めようとする際、地域の職種間連携を促進することが有効である可能性がある。その際、職種背

景や経験によって、良好/不良な Relational coordination の側面が異なることを踏まえた介入を行うこと、および、Relational coordination theory に基づく介入を行うことで、より効率的に訪問看護ステーションの管理体制を改善しうる可能性がある。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計1件)

成瀬 昂, 阪井万裕, 永田智子. 専門職間の連携状況測定尺度(日本語版 Relational coordination scale)開発の試み. 第72回日本公衆衛生学会総会. 2013.

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計0件)

○取得状況(計0件)

〔その他〕

6. 研究組織

(1)研究代表者

成瀬 昂 (Naruse Takashi)

東京大学・大学院医学系研究科・助教

研究者番号: 90633173