

令和元年5月31日現在

機関番号：12601

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K20970

研究課題名(和文)訪問看護師の離職減を目指した発展的コミュニケーション促進プログラムの開発と試行

研究課題名(英文)Program development of communication among homecare nurses to reduce nurse's turnover

研究代表者

野口 麻衣子(Noguchi-Watanabe, Maiko)

東京大学・大学院医学系研究科(医学部)・助教

研究者番号：60734530

交付決定額(研究期間全体):(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文):本研究は、訪問看護事業所の職場内コミュニケーションと看護師の就業継続意向との関連を検証すること、及び、職場内コミュニケーションを促進するプログラムを開発・試行・効果評価をすることを目的とした。

分析の結果、就業継続意向あり群の方が、カンファレンス( $p = 0.019$ )、管理者との会話( $p = 0.020$ )、スタッフとの会話( $p = 0.004$ )に費やす時間が有意に長いことが明らかとなった。そこで、「ケアを語る事例検討会」を開発し実施したところ、訪問看護師及び訪問看護ステーション管理者両者から高い評価を受けた。今後はプログラムのファシリテーション方法の確立が課題であると考えられた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

訪問看護は在宅療養者を支える上で欠かせない存在であるが、訪問看護師の離職によって在宅療養者・家族への支援が十分に提供出来ないリスクを抱えている。本研究では、職場内コミュニケーションが訪問看護師の就業継続意向との関連を明らかにし、コミュニケーション促進のプログラムとして「ケアを語る事例研究会」を開発した。

本方策によって、訪問看護師の離職者数減少が期待され、訪問看護サービスの質の低下を防ぎ、サービスの量も安定供給可能となる。それによって、地域包括ケア推進の鍵となる訪問系サービス事業所で働く職員確保の助けとなり、来るべき超高齢社会における医療・介護体制整備の礎となることが期待される。

研究成果の概要(英文):The purpose of this study was to examine the relationship between communication in an agency and home care nurse's intention to remain and to develop and evaluate a program to promote communication in the agency. The results showed that home care nurses who preferred to remain at the current agency spent significantly longer minutes for conferences( $p = 0.019$ ), dialogue with a manager( $p = 0.020$ ), and dialogue with staff members( $p = 0.004$ ) than those who did not prefer to remain at the current agency. We developed "a dialogue based case conference program." Although the work engagement and intention to remain at the current agency were not improved after the program, most participants evaluated that this program was useful for them.

研究分野：在宅ケア、訪問看護、人材育成

キーワード：在宅ケア 訪問看護 離職予防 事例検討

### 1. 研究開始当初の背景

国家戦略として推進される地域包括ケアシステムに、訪問看護は欠かせない存在である。このように、訪問看護の社会的ニーズが高まる一方、訪問看護事業所で働く看護師は約4万人とほぼ横ばいで推移しており、多くの訪問看護事業所が看護師の人材確保に苦心している。在宅ケア領域で働く看護師の離職要因は、個人特性・組織特性・仕事満足度等が検討されてきているが、既存の理論モデルでは十分に離職を説明出来ず (Ellenbecker, 2008)、既存の理論モデルに含まれる要因以外に離職に影響を及ぼす要因があると推測される。我々が実施した先行研究において、職場内でのコミュニケーションが訪問看護師の就業継続に有用であることが示唆された (Noguchi-Watanabe et al., 2016)。しかし、定量的な検証はまだ検討の途上であり、これらを促進するためのプログラム開発が急務であると考えられた。

### 2. 研究の目的

本研究は、訪問看護事業所の職場内コミュニケーションと看護師の就業継続意向との関連を検証すること、及び、職場内コミュニケーションを促進するプログラムを開発・試行・効果評価をすることを目的とする。

### 3. 研究の方法

#### (1) 職場内コミュニケーションと就業継続意向の関係の検討

研究デザイン：横断研究

対象者

機縁法にてリクルートした国内2自治体の全訪問看護ステーションに勤務する全訪問看護師及び管理者を対象とした。

データ収集方法

自記式質問紙調査法 (郵送配布・回収) を実施した。

調査内容

訪問看護師票には、職場への就業継続意向、典型的な直近一日の時間の使い方 (訪問、移動、カンファレンス、管理者との会話、スタッフとの会話)、基本属性等が含まれた。管理者票には、ステーション属性、管理者の基本属性等が含まれた。

分析方法

記述統計を確認した後、職場内コミュニケーションに費やす時間 (カンファレンス、管理者との会話、スタッフのとの会話) と職場への就業継続意向の有無の関連について分析を行った。

#### (2) 事例をベースにしたコミュニケーションプログラムの開発と試行/評価

プログラムの開発

訪問看護ステーションの管理者と共に、事例から互いの看護についての話し合いが促進されることを目指したプログラムとして、事例をベースに自身の考えや看護を言語化・共有することのできる「ケアを語る事例検討会」を開発した。

プログラムの試行/評価

都内の訪問看護ステーション1か所にて、2018年3月から月1回、1時間 (朝8~9時) に「ケアを語る事例検討会」プログラムを半年間実施した。評価のための調査デザインは、事前事後テストデザイン (1群) を採用した。プログラム開始前と6か月後の2時点で調査を実施した。調査内容は、ワークエンゲイジメント、就業継続意向、基本属性等であった。また、参加者に対してインタビュー調査も実施した。

### 4. 研究成果

#### (1) 職場内コミュニケーションと就業継続意向の関係の検討

訪問看護ステーション 380 か所 (管理者 380 名、訪問看護師 2315 名) へ質問票を配布し、管理者 108 名 (回収率 28.4%)、訪問看護師 677 名 (回収率 29.2%) から回答を得た。そのうち、性別・年齢の未記入者を除き訪問看護師 658 名を分析対象とした。

表1.基本属性 (訪問看護師)

	n=658			
	n	%	Mean	SD
年齢			46.2	8.3
性別：女性	648	98.5		
勤務形態：常勤	358	54.4		
看護師の経験年数			20.7	8.7
訪問看護の経験年数			7.5	6.2
現職場での経験年数			6.0	5.5
有給休暇取得日数 (日/年)			9.0	6.3
残業を含めた労働時間 (普段1か月・時間)			125.9	99.8
片道通勤時間 (分)			21.6	14.8
夜間土日祝日オンコール担当 (日/月)			4.7	5.0

対象者の属性

対象者の年齢は平均  $46.2 \pm 8.3$  歳、女性が 98% であった。常勤が 54.4%、現職場での経験年数は平均  $6.0 \pm 5.5$  年であった。

### 就業継続意向

就業継続意向については、「あなたは現在のステーションで働き続けたいと思いますか」に対し、非常にそう思う（108名）、そう思う（339名）、どちらとも言えない（164名）、そう思わない（36名）、全くそう思わない（11名）の回答を得た。

### 職場内コミュニケーション時間と就業継続意向との関連

就業継続意向について「非常にそう思う」「そう思う」を就業継続意向あり群（447名：67.9%）それ以外を就業継続意向なし群（211名：32.1%）として、職場内コミュニケーションに費やす時間との関連を検討した結果を図1に示す。訪問時間、移動時間は就業継続意向の有無で有意な差は見られなかったものの、カンファレンスの時間（意向なし31.2分/日 vs 意向あり32.5分/日； $p=0.019$ ）、管理者との会話（意向なし30.4分/日 vs 意向あり36.4分/日； $p=0.020$ ）、スタッフとの会話の時間（意向なし60.1分/日 vs 意向あり71.2分/日； $p=0.004$ ）は、就業継続意向あり群の方が有意に長かった。

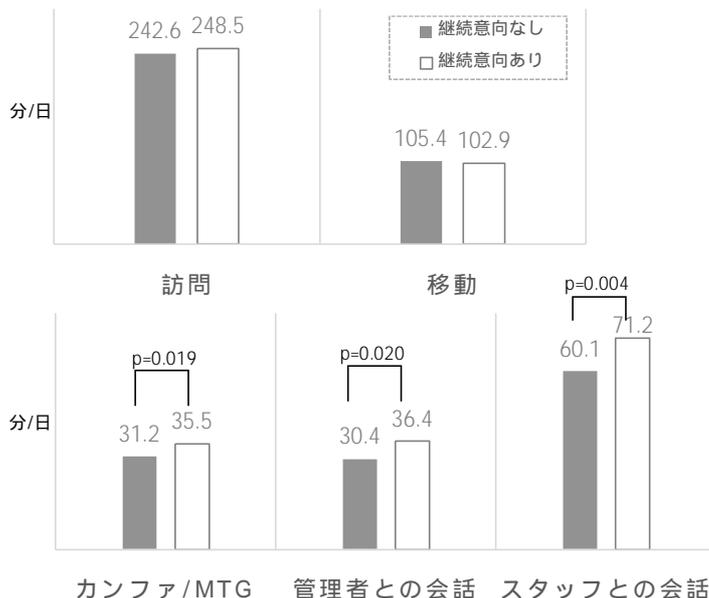


図1. 訪問看護師の定着意向の有無別にみた仕事に費やす時間（分/日）  
Wilcoxonの符号付順位検定

## (2) 事例をベースにしたコミュニケーションプログラムの開発と試行/評価

### プログラムの開発

前述の結果から、職場内コミュニケーションを促進するプログラムとして、ケアを語る事例検討会プログラムを、訪問看護ステーションの管理者/訪問看護師と相談しながら開発した。プログラムの時間配分（表2）及び、ケースを際にホワイトボードに記す枠組み（図2）を示す。

表2. プログラムの時間配分

時間	内容		
20分	事例の共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>事例ワークシート（表1）の枠組みをホワイトボードに展開する</li> </ul>	全体
20分	事例について話し合う	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護師が<u>考えたこと・実施したこと</u>を中心に話し合う</li> <li>話し合いで出てきた内容をホワイトボードに書き足していく（表1, 写真2）</li> </ul>	全体
10分	グループディスカッション	<ul style="list-style-type: none"> <li>1グループ5-6人程度</li> <li>ポジティブ・フレームワークシート（写真3）の項目に沿って話し合う</li> </ul>	グループ
5分	グループの意見を全体共有		全体
5分	事例発表者が気づき等をコメント		全体

図2. ケアを語る事例検討会で用いる枠組み

事例検討ワークシート ver.1 (03/20/2018)		事例 ( ) さん ( ) 歳 (男性・女性)
どうしてこの事例を検討しようと思ったか (「タイトル」への第一歩) :	事例の概要 (「結果」の欄に使う) :	家族構成 (シエノグラム)
事例経過と看護実践	訪問開始	現在
利用サービス		
利用者の背景・様子		
看護婦が考えたこと		
看護婦が実践したこと		
その他		

プログラムの試行・評価

プログラム「ケアを語る事例検討会」を6回(2018年3月8日)に実施した。プログラム参加者は14名であったが、事前事後の2時点の質問票が10名から得られたため、10名を分析対象とした。

-1 対象者の属性 (表3)

年齢は平均 27.8 ± 2.3 歳、女性が4名(40%)、勤務形態は常勤が9名(90%)で、最終学歴が大学/大学院の者が8名(80%)であった。

表3. 対象者の属性

		n	平均 ± 標準偏差, (中央値, 範囲)
年齢			27.8 ± 2.3
性別	女性	4	
職位	スタッフ	9	
資格	看護師	9	
	理学療法士	1	
経験年数	訪問看護以外		(3.0, 0 - 5)
	訪問看護		(1.1, 0 - 7)
	現勤務先		(0.7 - 2)
勤務形態	常勤	9	
最終学歴	大学/大学院	8	
	その他	2	

-2 プログラム前後の評価 (表4)

ワークエンゲイジメントの下位尺度の平均値は、活力(前 4.6 ± 1.1、後 3.7 ± 1.5)、熱意(前 5.0 ± 0.9、後 4.1 ± 1.3)、没頭(前 4.2 ± 1.4、後 3.6 ± 1.5)であった。

就業継続意向については、「あり」と回答した者は4名と不変であったが、「わからない」と回答した者がプログラム全5名からプログラム後3名へ減少した。また、就業継続意向「なし」と回答した者はプログラム前1名からプログラム後3名へと増加した。

表4. ワークエンゲイジメントと就業継続意向 (プログラム前後)

		N=10	
		前	6か月後
ワークエンゲイジメント	活力	4.6 ± 1.1	3.7 ± 1.5
	熱意	5.0 ± 0.9	4.1 ± 1.3
	没頭	4.2 ± 1.4	3.6 ± 1.5
就業継続意向	あり	4	4
	わからない	5	3
	なし	1	3

平均 ± 標準偏差, もしくは n

### -3 ヒアリング結果（表5）

プログラム参加者へヒアリングを行った結果を表5に示す。事例提供・ファシリテータとしての役割を担った者、参加メンバーとして参加した者など複数の立場からの意見を伺った。

表5. ヒアリング内容

事例提供者	改めて振り返る機会を得て、 自分の <b>実践を肯定してもらえて自信が</b> ついた
ファシリテーター	事例についての話し合いで どこに注目して話を進めていくか難しかった。
参加メンバー	グループワークシートを用いることで <b>良い点に目が向きやすくなった</b> 。 先輩の <b>考えや看護について知れて</b> 良かった。 (管理的ポジションの方) 特に新人にとって <b>先輩の看護を知り、自分の看護を振り返る良い機会</b> 。今後も継続して事例検討会を実施していきたい。

### (3) 今後の課題

本研究において、職場内コミュニケーションに費やす時間が、就業継続意向に関連していることが明らかとなった。今後は、実際に就業継続/離職に関係するかどうか、縦断的に追跡調査が必要であろう。

また、職場内コミュニケーションを促進することを目指した事例をベースにしたコミュニケーションプログラムとして「ケアを語る事例検討会」を開発し、試行評価した。しかし、仮説通りの結果は得られなかった。この理由として、評価対象者数が少ないこと、及び対象ステーションが比較的若い訪問看護師が多いこと等が考えられた。また、就業継続意向やワークエンゲイジメントは遠位のアウトカムとして位置し、6か月という短期間で得られる効果としては、より直接的なアウトカム（ケアについて話す機会が増えた、他のスタッフのケアについて知ることが出来た、等）であったと考えられる。今後は、参加者数を増やし、直接的なアウトカムを含めて当プログラムを評価していく必要があるだろう。また、「ケアを語る事例検討会」は雑誌等でも発表し普及啓発に努めたが、まだ一般的に普及しているとは言い難い。今後さらに、より多くの訪問看護ステーションでの実施に向けて普及啓発活動を実施していくことが課題である。

### <引用文献>

- Ellenbecker CH, Porell FW, Samia L, Byleckie JJ, Milburn M. Predictors of home healthcare nurse retention. J Nurs Scholarsh. 2008;40(2):151-60.
- Noguchi-Watanabe M, Yamamoto-Mitani N, Takai Y. How does collegial support increase retention of registered nurses in homecare nursing agencies? A qualitative study. BMC Nursing. 2016;15:35. doi: 10.1186/s12912-016-0157-3.

### 5. 主な発表論文等

#### [雑誌論文](計3件)

全て査読あり

Noguchi-Watanabe M, Yamamoto-Mitani N, Takai Y. A Cyclic Model Describing the Process of Sustaining Meaningfulness in Practice: How Nurses Continue Working at One Home care Agency. Global Qualitative Nursing Research. 2018;5:1-10. doi:10.1177/2333393618788265

Noguchi-Watanabe M, Yamamoto-Mitani N, Takai Y. How does collegial support increase retention of registered nurses in homecare nursing agencies? A qualitative study. BMC Nursing. 2016. 15:35. doi: 10.1186/s12912-016-0157-3

野口麻衣子. 地域ケア従事者の人材確保の知見と取り組み～訪問看護を例にとって～. 地域ケアリング. 2016; 18(10): 65-66.

#### [学会発表](計3件)

野口麻衣子、岩本大希、姉崎沙緒里、稲垣安沙、山本則子. ケアの質保証・質改善を目指した、ポジティブフレームワークを用いた事例検討会の開発と試行. 8回日本在宅看護学会, 静岡県, 静岡県立大学小鹿キャンパス, 2018年12月8-9日.

野口麻衣子、山本則子、姉崎沙緒里. 訪問看護事業所におけるケースカンファレンスに関する文献レビュー. 第7回日本在宅看護学会学術集会, 山梨県, 山梨県立看護学部 池田キャンパス, 2017年11月25-26日.

野口麻衣子、成瀬昂、吉江悟、山本則子、山岸暁美．訪問看護師の就業継続意向と同僚間の関係性及び情報共有に費やす時間との関連．第36回日本看護科学学会学術集会，東京都，東京国際フォーラム，2016年12月10-11日．

〔図書〕(計0件)

〔その他〕(計3件)

野口麻衣子．気づき、学び、元気になる！ポジティブ事例検討会の開き方とワークシート．訪問看護と介護．2019；24(3)：165-172．

野口麻衣子．ポジティブ事例検討会におけるファシリテーションの極意．訪問看護と介護．2019；24(3)：173-178．

野口麻衣子．実録 ポジティブ事例検討会．訪問看護と介護．2019；24(3)：180-192．

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

〔その他〕

なし

## 6．研究組織

(1)研究分担者

不在

(2)研究協力者

研究協力者氏名：谷口 由紀子

ローマ字氏名：TANIGUCHI, yukiko

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。