

平成 22 年 4 月 27 日現在

研究種目：基盤研究 C 一般

研究期間：2006～2008

課題番号：18592444

研究課題名（和文）訪問看護ステーション管理者の役割認識に関する調査

研究課題名（英文）Investigation concerning the homevisit nursing care station manager's role recognition

研究代表者

岩郷 しのぶ (IWAGO SHINOBU)

神戸市看護大学 看護学部 助教

研究者番号：60320941

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の管理者の役割に対する認識及び、訪問看護ステーションの管理者が捉える現状の課題を明らかにすることである。調査方法として質問紙調査ならびに半構成的インタビューを実施した。1.協力者：質問紙調査の回収数は 1202（回収率：27.4%）であった。また、インタビュー調査の協力者は 13 名、年齢 30 歳～57 歳、管理者としての訪問看護ステーションでの経験年数 2 年～10 年であった。2.結果：811 名の管理者が管理運営していく上で必要な権限が「十分ある・ある程度ある」と認識していた。また、666 名の管理者が、「管理者としての仕事」を「ぜひ続けたい・どちらかといえば続けたい」と答えていた。管理者は管理という仕事と利用者やその家族との実際のかかわりの両方にやりがいを感じていた。

研究成果の概要（英文）：The objective of this study was to clarify the current problem that recognition to the role of the manager in the homevisit nursing care station and the manager in the homevisit nursing care station catch. A questionnaire investigation and half structural interview were executed as a search procedure. 1.Cooperator : The number of collections of questionnaire investigations was 1202(The recovery percentage: 27.4%).Moreover, cooperators of the interview investigation were 13 people.2.Result : A necessary authority for 811 homevisit nursing care station managers to manage it recognized, "It was enough" and "It is to some degree". Moreover, "Work as the manager" was answered though 666 managers of cooperators faced a lot of problems every day, "I wanted to continue by all means" and "If anything, I want to continue". As for the manager, felt that it was in both of actual relations among work, the user, and the family named management.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006 年度	1,800,000	0	1,800,000
2007 年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2008 年度	300,000	90,000	390,000
年度			
年度			
総計	3,500,000	510,000	4,010,000

研究分野：在宅看護

科研費の分科・細目：

キーワード：訪問看護 管理者

1. 研究開始当初の背景

(1) 訪問看護ステーションは老人保健法に基づく医療サービスとしてはじまり、介護保険制度開始以降さらにその役割は大きくなり、新ゴールドプランによる開設目標である5,000箇所も達成している。しかし、2000年以降その開設数の伸び率が減少している（石田, 2001）。その要因として介護保険制度施行時に一気に営利法人立の訪問看護ステーションが開設されたが、訪問看護の利用者が確保できない、或いは訪問看護従事者が2.5人以上確保できなくなったなどの理由で休止・廃止となっていることが考えられる。また、医療の複雑化、在院日数短縮化による不安定な状態の在宅療養者・医療依存度の高い利用者の増加が起り、それに対応できる看護師育成・人材確保の困難さ（訪問看護振興財団, 2002 a, b）が考えられる。

その様な状況のなかで訪問看護ステーションの管理者は、利用者数を増やし、かつ利用者の満足度も向上させることを責任として課せられ、その責任を果たそうと日々努力している。

そこでこのような状況にある管理者に焦点を当て、その役割に対する認識および訪問看護ステーションの管理者が何を課題と考えているのかを明らかにすることが、今後の訪問看護ステーションの活性化に繋がると考える。

(2) これまで、病院の看護管理者に関する研究は多数なされ、その課題が改善されてきた。しかし、訪問看護ステーションの管理者

の課題についてはまだ十分明らかにされていないとは言えない。これまで訪問看護ステーションの管理者に対しては、その役割と機能（高崎ら, 1997）、経営的側面からのリーダーシップ（佐久間, 2000）、ケアの標準化開発、職員教育、財務処理等の経営諸機能にわたる具体的なアクションプランの立案（内田ら, 2002）、スタッフ育成（真野, 1999）などの研究がなされてきた。また全国調査として、訪問看護ステーションの労働環境、処遇、人材確保・育成、管理者の権限などの課題に関する研究（訪問看護振興財団, 2002 b ; 真野ら, 1999）がなされてきた。このように訪問看護ステーションを取り巻く状況についての研究はされてきていると言える。しかし、管理者が今の状況をどのように捉えているのか、役割をどのようにとらえているのかなどを、管理者側から明らかにしなければ、管理者がその役割と機能を十分発揮するための示唆を得ることは難しいと考える。そこで、管理者の役割に対する認識を明らかにし、訪問看護ステーションの活性化を図るための基礎的資料として本研究は有用であると考ええる。

2. 研究の目的

本研究は、訪問看護ステーションの管理者の役割に対する認識および、訪問看護ステーションの管理者が捉える現状の課題を明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

1) 研究対象者

一時調査では全国の訪問看護ステーショ

ンのうち、2006年4月現在その所在がWAM NET等で明らかとなっている4,497箇所の訪問看護ステーションの管理者を対象者とした質問紙調査を行なった。また、二次調査では質問紙調査への協力者の中で、承諾を得ることができた管理者を対象者とした。

2) 研究期間

2006年～2008年

3) 調査方法：一時調査では自記式質問紙調査（留め置き法）で調査協力依頼文及び調査表を郵送した。二次調査では半構成的インタビューを行なった。

4) 調査内容：質問紙、インタビュー内容は以下のとおりである。

(1) 質問紙調査内容：①所属機関背景 ②協力者の基本属性 ③管理者としての役割認識 ④今後取り組みたい課題・事業

(2) インタビュー：管理者の仕事に対する認識、ステーションの課題・展望 など

5) 分析方法一時調査については単純集計を行なった。また、二次調査は収集されたデータから逐語録を作成し、管理者としての役割・責任に対する思いや考えを中心に類似する内容ごとにまとめた。

6) 倫理的配慮：質問紙調査は無記名とし、本研究の主旨・目的および倫理的配慮を明記した文書を添えて郵送した。また、インタビュー協力者に対しては文書と口頭で説明した。調査への協力は自由意志で、回答等も任意であること、得られたデータや結果は研究以外に使用することはないこと、個人や施設が特定される事は一切ないこと等を説明した。

4. 研究成果

1) 一次調査

調査表全体の回収数は1202(回収率27.4%)、有効回答は1,194(26.6%)

(1) 訪問看護ステーションの概要

①設置主体

回答があった訪問看護ステーションの設置主体は「医療法人」が45.56%と最も多く、次いで「営利法人」が12.48%、「社会福祉法人」が9.55%となっており、本調査の母集団は厚生労働省の「平成18年介護サービス施設・事業所調査結果」（以下「厚労省調査」と称す）の開設別構成割合と比較するとほぼ同様であった。ステーションの開設期間は、一般的に訪問看護事業が軌道に乗ると考えられる開設2年以上が90%以上を占め、訪問看護ステーション制度開始になったときからが2.43%(29件)、介護保険法に基づく指定居宅サービス事業書のひとつとして介護保険制度の対象者に訪問看護を行うことになった前々年H10年11.50%(136件)H11年11.75%(139件)2000年には127件10.74%、平均開設期間は8.07年であった。

②対象者の背景

看護管理者の看護職としての経験年数は19年～21年が最も多く202名(16.9%)、ついで25年～27年が153名(12.8%)であった。訪問看護ステーションでの経験年数は10年が最も多く124名(10.4%)、次いで6年が113名(9.5%)であった。また1年未満が100名(8.3%)、1年以上2年未満が76名(6.3%)であった。訪問看護ステーションの管理者勤務年数は1年が最も多く369名(30.9%)、次いで2年が171名(14.3%)、次いで3年が135名(11.3%)と3年までの管理者が50%以上を占めていた。また、10年以上の勤務経験者は73名(6.1%)であった。

③管理業務だと思える程度とその実施状況および達成度に対する満足度

i. 体制・経営について：「勤務体制の管理」は管理業務だと「非常に思う」「ある程度思う」管理者が1170名(98%)を占めていた。

また実際に「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 1134 名 (95%) であり、その達成度に対して 69.9%が「満足」「やや満足」と認識していた。「利用者の需要の把握など事業所の採算面も考慮する」ことは「非常に思う」「ある程度思う」管理者が 1170 名 (98%) であった。そして実際「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 968 名 (81.1%)、その達成度に「満足」「やや満足」と認識している管理者は 607 名 (50.8%) であった。「予算計画を立て、経営状態を把握する」ことは、管理業務であると「非常に思う」「ある程度思う」管理者が 1098 名 (92.6%) を占めており、実際「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 716 名 (60.7%)、その達成度について「満足」「やや満足」と答えた管理者は 509 名 (42.6%) であった。「職務に関連して懸念されるリスクを想定し、規定・マニュアルを作成し、必要な体制を整える」ことは「非常に思う」「ある程度思う」が 1181 名 (98.9%)、実際「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 885 名 (74.1%)、その達成度に「満足」「やや満足」と答えた管理者は 610 名 (51.1%) であった。

ii. スタッフ教育について：「教育・研修・カンファレンス等を実施する」は管理業務であると「非常に思う」「ある程度思う」管理者が 1182 名 (99.3%)、実際に「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 946 名 (79.2%)、その達成度に「満足」「やや満足」と答えた管理者は 639 名 (53.5%) であった。「職員の業務における責任の範囲・役割の自覚を促し、必要な能力・資格について明示する」については「非常に思う」「ある程度思う」管理者が 1173 名 (98.2%)、実際に「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 793 名 (66.4%)、その達成度に「満足」

「やや満足」と答えた管理者は 576 名 (48.2%) であった。「職員からの相談を受け、モチベーションの維持向上を図る」について「非常に思う」「ある程度思う」管理者は 1182 名 (99.9%)、実際「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 944 名 (79.1%)、「満足」「やや満足」と答えた管理者は 693 名 (58%) であった。

iii. 広報活動および連携・協働について：「広報活動を行なう」と「非常に思う」「ある程度思う」管理者は 1050 名 (87.9%)、実際に「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 349 名 (29.2%)、その達成度に「満足」「やや満足」と答えた管理者は 386 名 (32.3%) であった。「他機関からの研修・実習受け入れ」は「非常に思う」「ある程度思う」管理者が 1026 名 (85.9%)、実際に「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者が 750 名 (62.8%)、「満足」「やや満足」と答えた管理者は 682 名 (57.1%) であった。「関係者と地域ケア体制を築く」は「非常に思う」「ある程度おもう」管理者が 1178 名 (98.7%)、実際に「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 799 名 (66.9%)、その達成度に「満足」「やや満足」と答えた管理者は 605 名 (50.7%) であった。

iv. その他：「母体となる法人・経営者との調整を行う」ことは「非常に思う」「ある程度思う」管理者が 1107 名 (92.7%)、実際に「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 916 名 (76.7%)、その達成度に対して「満足」「やや満足」と答えた管理者は 648 名 (54.3%) であった。また「退職・解雇に関する業務を行なう」ことは「非常に思う」「ある程度思う」管理者が 879 名 (73.6%)、実際に「よくしている」「ほぼしている」と答えた管理者は 531 名 (44.5%)、「満足」「やや満足」と答えた管理者は 640 名 (53.6%)

であった。

また、「訪問看護ステーションを管理運営していく上で必要な権限」が「十分ある」「ある程度ある」と認識している管理者は811名(67.9%)であった。その理由として「勤務体制・人員・質の管理等全て任せられている」「専門職として信頼されている」といった答えが多かった。また「開設者である」「事業所の事務局長である」「法人の看護部長である」といった理由もあった。一方、「あまり権限はない」「権限はない」と答えた管理者は345名(28.9%)であった。その理由として「法人の会議に出席できない」「法人・母体経営者の力が大きい」「人事権がない」「日々の管理・運営は一任されている」といった意見が多く見られた。また、「何事にも決定権はない」「スタッフの賃金も知らない」「自分の経験不足」といった答えも認められた。「わからない」と答えた管理者は38名(3.2%)であった。さらに、「今後も訪問看護ステーションの管理者としてこの仕事を続けていきたいか」という認識については、「ぜひ続けたい」「どちらかといえば続けたい」と答えた管理者が666名(55.8%)、その理由として「やりがいがある」「まだまだやりたい事がある」「今の訪問看護ステーションが必要だから」といった答えが多く見られた。一方で、「あまり続けたくない」「続けたくない」と答えた管理者が528名(44.2%)であった。その理由として、「管理能力はない」「訪問看護は続けたいが管理職は適任ではない」「負担が大きい」「自信がない」「経営が難しい」「人間関係が難しい」といった意見が認められた。

④今後取り組みたい事業や課題について多くみられた意見は、「経営の安定」、「人員・体制の整備」であった。またオプション契約等での事業展開や療養通所介護等の「事業拡

大」、グループホームとの契約・地域事業所との連携を通して「地域ケアシステムの構築」、「ケアの質の向上」、母体病院との人事交流等による「看護師の育成」などの意見もあった。そのほか、リハビリ・ターミナルケア・小児の訪問看護等に力を入れるなど特徴のある訪問看護ステーションとなることを意識した意見も見られた。

2) 二次調査の結果

(1) 協力者の概要：研究協力者は、平成18年度に実施した質問紙調査協力者の中で、インタビュー調査協力に承諾をされた管理者のうち、所属機関の設置主体・地域性に偏りが出ないように考慮した上で、再度書面および口頭で研究の趣旨・目的および倫理的配慮について説明を行い、同意を得ることができた管理者13名である。全員女性、年齢30歳～57歳、訪問看護ステーションでの経験年数2年～13年、管理者としての訪問看護ステーションでの経験年数2年～10年であった。

(2) 協力者である管理者のなかには、訪問看護ステーション経験がないままに着任した管理者もいた。しかし、そのような管理者も含めて管理者という役割・責任を担う事に対して、「苦にならない」「管理職をしながらケアもできる」「自分を向上させてくれる」「やるしかない」といった積極的な意見を持っていた。その背景には、ある程度母体である法人の理解が得られていること、権限が委譲されていること、協議会等で知り合った他のステーション管理者との交流があること、ステーション内に自分をサポートしてくれる主任等の立場の看護師がいること、スタッフの体制が整備されていることなどがあった。また、経営困難な状況や医療依存度の高い利用者等も含めて多様なニーズのある利用者に対応できるスタッフ確保ができない状況、また必要なケアに必要な時間が取れない

いなどの課題も抱えていた。しかし、今回の協力者である管理者らは、訪問看護ステーションに対する社会の認知度を高め、地域でより身近に感じてもらうような取り組み、必要な時にいつでも相談にこれるような地域に開放された訪問看護ステーションとしての整備をするなど、その土壌を広げていくことに面白さ、やりがいを感じていた。地域の人たちにとってなくてはならない存在であること、地域に人たちが望むまた、自分たちの描くステーション像に近づけてために、努力していた。

3) 考察

訪問看護ステーションの管理者は利用者数を増やし、かつ利用者の満足度も向上させることを責任として課せられている。介護報酬・診療報酬の伸びが期待できない状況も加わり、今後のステーションの展望も描けない危機的状況に対し、どのように効果的にサービスを提供していくのかを考える時期にきていると考える。管理者経験が無く管理職となった者や、病院で管理職の経験があっても訪問看護ステーションの特徴である経営管理についてはほとんど経験がない者が少なくなかった。にもかかわらず、訪問看護ステーションの管理者は顧客数の増加、ケアの質の向上を目指し、看護管理者の責任を果たそうと日々努力していた。訪問看護ステーションは今後の事業展開を考えていく時期にあり、そのため管理者の役割はますます大きくなっている。このような状況にある管理者を支え、訪問看護ステーションを守っていくためにも、まずは管理者が各々の訪問看護ステーションの特徴・機能を強化していく力を身につけるための支援事業、ケアや経営についてのコンサルテーションを受ける仕組みの充実が必要である。また、管理者が理念を具体的に明確にし、運営計画を立案することが

重要である。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

岩郷しのぶ (IWAGO SHINOBU)

神戸市看護大学・看護学部・助教

研究者番号：60320941

(2) 研究分担者

細見明代 (HOSOMI AKIYO)

神戸市看護大学・看護学部・准教授

研究者番号：70190212

(H19→H20：連携研究者)

沼本教子 (NUMOTO KYOUKO)

神戸市看護大学・看護学部・教授

研究者番号：00198558

(H19→H20：連携研究者)

林千冬 (HAYASHI CHIFUYU)

神戸市看護大学・看護学部・教授

研究者番号：60272267

(H19→H20：連携研究者)

稲垣絹代 (INAGAKI KINUYO)

神戸市看護大学・看護学部・教授

研究者番号：40309646

(H19→H20：連携研究者)