

管理者の認識における訪問看護事業所の 非常勤看護職の割合と人材定着との関連

片倉直子¹, 宇多みどり¹, 加利川真理², 加藤憲司¹

¹神戸市看護大学, ²県立広島大学

キーワード: 訪問看護事業所, 非常勤看護職, 離職, 人材定着

Relation between ratio of part-time nurses and the retention of personnel by managers' recognition of home-visit nursing offices

Naoko Katakura¹, Midori Uda¹, Mari Karikawa², Kenji Kato¹

¹Kobe City College of Nursing, ²Prefectural University of Hiroshima

Key Words: Home-visit nursing offices, Part-time nurses, Employee turnover, Retention of personnel

要旨

【目的】本研究の目的は、管理者の認識における訪問看護事業所（事業所）の非常勤看護職の割合と人材定着との関連を実証することである。

【方法】2015年9月、A県内事業所483件の管理者に無記名式質問紙調査を行った。内容は、事業所属性、常勤換算看護職数、常勤数、非常勤数、2014年度採用、退職常勤換算看護職数、収入、職場環境17項目、管理者の運営管理の裁量権11項目等である。124件を有効回答（有効回答率25.9%）とした。人材定着を示す「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」と関連する質問項目とを2変量で、その後「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない（従属変数）」、それに関連した項目（調整変数）、看護職非常勤率（説明変数）との関連を、ロジスティック回帰分析で検討した。

【結果】平均の差の検定において、「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」と看護職非常勤率には有意な関連がなかったが、ロジスティック回帰分析において、スタッフの採用離職の入れ替わりに影響を与えているのは、非常勤率が増えること（OR:1.029, 95% CI:1.000-1.059）であった。スタッフが入れ替わらないことに影響を与えているのは、職場環境「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である（OR:0.216, 95% CI:0.051-0.926）」、裁量権「OJTを管理者が計画・実施していることで（OR:0.210, 95% CI:0.056-0.790）」であった。

【考察】先行研究で人材定着に関連するとされている研修機会や適切な仕事量、業務の責任範囲の明確さを調整してもなお、非常勤率の上昇が人材定着を妨げる一因であることを示した。

Abstract

Purpose: This study is aimed at demonstrating a relationship between the ratio of part-time nurses to full-time nurses and retention of personnel by managers' recognition of home-visit nursing offices.

Methods: In September 2015, 483 office managers in prefecture A were polled using an anonymous questionnaire. The contents of the questionnaire were certain characteristics of the office, the home-visit nurses full-time work equivalent and the total number of both full-time and part-time nurses at the time of the survey, nurse staff turnover (adjusted by full-time work equivalent) in 2014, the salary of a nurse in tenth year of employment, 17 questions about work environment, and 11 questions about who is involved in office administration.

We received 124 valid answers, with a valid answer rate of 25.9%. The relationship between one of the work environment questions "low employee turnover" defined as retention of personnel, and other questions was calculated by analyzing two variables. Then logistic regression analysis was performed to determine the relationship between "low employee turnover" (dependent variable), other factors affecting the dependent variable (adjusted variable), and the ratio of part-time to full-time nurses (explanatory variable).

Results: The testing differences between means showed no statistically significant relation between "low employee turnover" and the ratio of part-time to full-time nurses.

However, through the use of the logistic regression analysis, it was determined that "low employee turnover" had a statistically significant negative association with the ratio of part-time to full-time nurses (Odds ratio (OR): 1.029). By contrast, "clear delineation between administrators and regular nurse staff" (Odds ratio (OR):0.216), and "planning and carrying out of on-the-job training is handled by the nurse manager (Odds ratio (OR):0.210), had a statistically significant positive association with that same ratio.

Discussion: This study shows that increasing the ratio of part-time to full-time nurses in the offices negatively impacts the retention of personnel, even if opportunities for on-the-job training, appropriate workload, and clear work responsibilities are adjusted for, as have been demonstrated in previous research to be factors in personnel retention in home-visit nursing offices.

I. はじめに

訪問看護事業所（事業所）の運営管理において、非常勤看護職（保健師、助産師、看護師、准看護師の資格を含む）の雇用を多くし、職員 1 人あたりの給与費を下げ、訪問回数を多くすることは、収支を黒字にする手段のひとつである（全国訪問看護事業協会, 2008）。しかし、全国訪問看護事業協会（2008）は、訪問看護の質の確保および人材定着のために、常勤看護職の割合を増やし、適正な給与を支払うことが重要であると述べている。

非常勤看護職は日中勤務が中心のため、彼らが多くを占めると、夜間待機や 24 時間対応が少ない割合の常勤看護職の役割となる（仁科, 谷垣, 乗越, 2007）。この 24 時間対応は、常勤看護職にとって重い負担であり、離職や人材確保の難しさの一因となっている（桶河, 田村, 上野, 2012）。また、非常勤看護職に比し、常勤看護職は訪問件数や夜間待機回数が多いことにより、そのストレス認知を高める可能性がある（仁科他, 2007）。したがって、非常勤看護職の割合が多くを占める場合、常勤看護職の業務負担の増加が起り、管理運営上、人材定着の妨げとなることが推測できる。

人材定着は経済学においてリテンションと表され、会社などの組織が「従業員を組織内に確保する（引き留める）こと」を意味している（山本, 2009）。また、リテンション・マネジメントを、「高業績を挙げる（または挙げる事が予想される）従業員が、長期間組織にとどまってその能力を発揮することができるようにするための、人的資源管理施策全体」と定義している。したがって、24 時間対応等の役割を担う常勤看護師や優秀な非常勤看護師が長期間組織にとどまってその能力を発揮するために、非常勤看護職の割合と人材定着との関連を明らかにすることは重要と思われた。

この 10 年間に、訪問看護師の職務継続（梅原, 古瀬, 松浪, 2007; 光本, 松下, 大浦, 2008; 中野, 2008; 細田, 2009; 川野, 平野, 猪腰, 2011; 御厩, 2014, 2015, 2016）や離職（柴田, 川名, 2013）、バーンアウト（望月, 茂木, 飯島, 2009; 樽原, 李, 岩崎, 早川, 2011）、就業場所選好要因（緒方他, 2008）、人員変動（片倉, 権平, 相原, 井上, 2015）の要因に関する研究が行われてきた。その代表的結果の概要を示すと、職務継続はやりがいや自己実現、職場内で相談できる環境、福利厚生の実等（細田, 2009; 川野他, 2011; 御厩, 2016）と、バーンアウトは

職務満足感の低下や情緒的消耗感等（望月他, 2009; 樽原他, 2011）と、就業場所選好要件は業務上の責任範囲の明確化や教育・研修の機会等（緒方他, 2008）と、人員増加は年間賞与が多い事、医療法人以外、相談できる体制がある事等（片倉他, 2015）との関連が示されている。しかしながら、非常勤看護職の割合を、職務継続を妨げたり、バーンアウトを促進する要因としてとりあげた報告は示されていない。非常勤看護職の割合が多いことは、事業所の人員増加に関連している報告はあるが（相木, 田宮, 村田, 2009）、人材定着との関係の観点から探求した研究は十分とは言い難い。

このような問題意識にもとづき、本研究の目的は、管理者の認識における訪問看護事業所の非常勤看護職の割合と人材定着との関連を検討することである。この検討により、常勤看護職の割合を増やす重要性が示され、訪問看護の質の確保および事業所の人材定着につながると考えた。

II. 研究方法

1. 対象者

A 県内の事業所 483 件の管理者とした。A 県訪問看護ステーション連絡協議会ホームページ、および A 県介護サービス情報公表システムで、全事業所を抽出した。140 件の管理者から回答があり、このうち、2015 年度以降に開設した事業所 13 件、休止 3 件を除いた、124 件を有効回答（有効回答率 25.7%）とし、分析対象とした。

2. 方法

管理者に無記名式質問紙調査票を 2015 年 9 月上旬に郵送し、調査票記入後、郵送による返送を依頼した。調査内容は、事業所属性、調査時の常勤換算看護職数および非常勤看護職数、2014 年度採用および退職した看護職常勤換算数、看護職経験 10 年の収入金額、職場環境 17 項目、管理者の運営管理の裁量権 11 項目等である。看護職の人材定着は、職場環境の質問項目「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」と定義した。人材定着が管理運営上、「従業員を組織内に確保する（引き留める）こと（山本, 2009）」から、人材の退職とその代わりの採用の主観的な頻度を管理者へたずねた。

職場環境および裁量権の項目は、先行研究において明らかになっている、訪問看護師の就業継続要因（中野, 2008; 川野他, 2011）、バーンアウト要因（梅原他, 2007）、

人材定着要因（光本他, 2008; 片倉他, 2015), 就業場所選好要因（緒方他, 2008), 離職意向要因（武田他, 2009）を参考に構成した。

職場環境は, 訪問看護師の就業継続要因として報告されている研修機会（中野, 2008; 川野他, 2011), 負担要因である1日の訪問件数, 残業時間といった仕事量（梅原他, 2007; 光本他, 2008), 就業場所選好要因である勤務形態の柔軟性および業務の責任範囲の明確さ（緒方他, 2008）などを, 「1. とてもそう思う」「2. まあそう思う」「3. あまりそう思わない」「4. 全く思わない」の選択肢でたずねた。

管理者の離職意向（武田他, 2009）や看護職常勤換算人数（片倉他, 2015）との関連が報告されている管理者の裁量権として, 事業所の年間目標設定, 職員人事・予算の大枠・物品購入・研修計画等を, 「ステーション管理者が決める」「主に設置主体が決める」「両者の合議で決める」の選択肢でたずねた。職場環境の質問項目「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」を看護職の人材定着と定義するにあたり, 実際に看護職の離職および採用を反映しているのかを検討した。「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」の回答における4段階と, 分母を2015年調査時の看護職常勤換算数, 分子を常勤換算した2014年度の看護職の離職数とし, それに100を乗じた率との関連を, Spearmanの順位相関係数で検討した。その結果, $\gamma = 0.517$ ($p < 0.00001$) と, 中程度の相関が有意に認められた（図1）。同じように前年度採用率でみると, $\gamma = 0.248$ ($p = 0.001$) で, 離職率ほどではないが緩やかな相関が有意に認められた。したがって, 「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」は, 実際の離職, ついで採用を反映している質問項目と判断した。

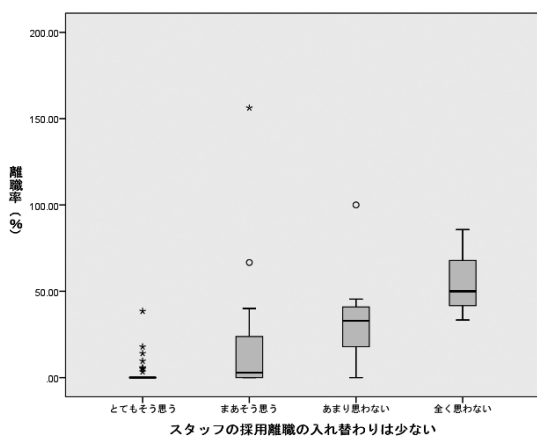


図1 質問項目「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」と離職率との関係の箱ひげ図

3. 分析方法

まず, 質問項目毎に記述統計を行った。その後, 「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」の回答は, 「とてもそう思う」「まあそう思う」を「思う」群, 「あまり思わない」「全く思わない」を「思わない」群に分類し, 各質問項目との関連について, 変数の性質に応じて平均の差の検定または χ^2 乗検定を用いて解析した。ついで, 「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない（「思う」=0, 「思わない」=1）」を従属変数, 従属変数と関連のある質問項目を調整変数, 看護職非常勤率を独立変数として, ロジスティック回帰分析（強制投入法）を行った。上記の解析の際, 有意水準は0.05未満とした。看護職非常勤率は, 非常勤看護職の常勤換算数を常勤換算看護職数で除し, 100を乗じた値とした。統計解析ソフトは, SPSS ver.22を使用した。

4. 倫理的配慮

調査票は管理者の自由意思にもとづいて回答され, 個人が特定できない方法で回収した。本研究は神戸市看護大学倫理審査委員会による承認（2014-1-38）を経たうえで開始した。調査票に関する質問や問い合わせは, 筆頭著者が対応した。また, 本研究における利益相反はない。

III. 結果

1. 回答した事業所の属性

表1に回答した事業所の属性を示した。設置主体は, 営利法人が44.4%, ついで医療法人が26.6%であった。看護師経験10年の推定年収は, 平均4,477,783.5円で, 最小値が2,900,000円, 最大値が7,400,000円であった。

2014年度の事業所収支状況は, 黒字が59件（50.9%）, 過不足なしが16件（13.8%）, 赤字が24件（20.7%）, 不明17件（14.7%）であった。収支状況と推定年収との関係は, 黒字が $4,688,489.7 \pm 889,953.1$ 円と最も多く, 次いで不明が $4,494,990.0 \pm 316,452.1$ 円, 赤字が $4,204,427.0 \pm 693,149.9$ 円, 過不足なしが $4,145,714.3 \pm 929,065.1$ 円であった。

表 1 回答した事業所の属性

	n	%	平均	SD	最小値	最大値
n=124						
設置主体						
営利法人（会社）	55	44.4				
医療法人	33	26.6				
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	10	8.1				
市町区村	6	4.8				
社団・財団法人	5	4.0				
社会福祉協議会	3	2.4				
特定非営利活動法人	3	2.4				
看護協会	2	1.6				
消費生活協同組合及び連合会	2	1.6				
都道府県	1	0.8				
広域連合・一般事務組合	1	0.8				
日本赤十字・社会保険関係団体	1	0.8				
無回答	2	1.6				
届け出ている加算（介護保険）						
緊急時訪問看護加算	109	87.9				
特別管理加算	110	88.7				
ターミナルケア体制	104	83.9				
サービス提供体制強化加算	60	48.4				
看護小規模多機能型居宅介護	1	0.8				
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	16	12.9				
届け出ている加算（医療保険）						
24時間対応体制加算	105	84.7				
24時間連絡体制加算	15	12.1				
特別管理加算	111	89.5				
訪問看護基本療養費（Ⅰ）のハ	14	11.3				
精神科訪問看護基本療養費	57	46.0				
利用者の状況（介護保険）						
平均数	107		68.0	69.7	0	488
平均延訪問件数	107		419.3	464.7	0	2771
利用者の状況（医療保険）						
平均数	109		23.2	30.1	1	161
平均延訪問件数	109		179.3	170.6	2	780
現在の平均看護職常勤換算数	106		5.6	3.7	1.5	21.5
平均看護職非常勤率（%）	105		29.3	23.6	0.0	79.1
2014年度平均採用看護職数（常勤換算）	113		0.9	1.3	0.0	6.4
2014年度平均退職看護職数（常勤換算）	118		0.7	1.2	0.0	10.0
給与（看護職経験10年）						
平均月基本給（円）	80		257,328	51,536	160,000	458,000
平均月税込給与（円）	68		313,615	56,921	200,000	500,000
平均年間賞与（円）	72		735,523	416,366	0	2,100,000
平均推定年収*（円）	62		4,477,784	819,507	2,900,000	7,400,000
平均非常勤時間給（円）	69		2,084	899	1,200	4,500

* 推定年収 = 基本給 × 12 カ月 + 年間賞与

2. 人材定着と非常勤率、給与との関連

表 2 に、人材定着を示す「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」と関連する属性を示した。「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」と「思う」方が「思わない」に比し、有意に平均看護職常勤換算数と推定年収が多かった。有意な差を認めなかったが、看護職非常勤率は、「思う」の方が低かった。平均月基本給、月税込給与、年間賞与、非常勤時間給も、有意な差はなかったが、「思う」の方が高かった。

表 2 人材定着と事業所属性との関連

		n	平均	SD	有意確率
看護職常勤換算数	採用離職の入れ替わりは少ないと思う	86	5.9	3.8	0.026
	思わない	16	3.7	1.7	
看護職非常勤率（%）	採用離職の入れ替わりは少ないと思う	88	28.0	24.3	0.149
	思わない	16	37.3	19.7	
月基本給（円）	採用離職の入れ替わりは少ないと思う	66	259,909	53,281	0.316
	思わない	11	242,927	39,257	
月税込給与（円）	採用離職の入れ替わりは少ないと思う	54	319,206	58,479	0.070
	思わない	11	294,064	35,003	
年間賞与（円）	採用離職の入れ替わりは少ないと思う	57	764,262	452,270	0.152
	思わない	12	644,144	195,707	
推定年収（円）	採用離職の入れ替わりは少ないと思う	48	4,575,700	854,218	0.024
	思わない	11	4,188,727	360,522	
非常勤時間給（円）	採用離職の入れ替わりは少ないと思う	57	2,126	910	0.433
	思わない	11	1,891	890	

3. 人材定着と職場環境との関連

表3に、人材定着と職場環境との関連を示した。「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」と「思う」方に、「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である」「常勤者の1日あたり訪問件数は適当である」と「思う」という回答が、有意に多かった。

表3 人材定着と職場環境との関連

	スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない				有意確率
	思う		思わない		
	n	%	n	%	
設置主体は訪問看護の必要性に理解がある					
思う	96	93.2	15	93.8	1.000
思わない	7	6.8	1	6.3	
設置主体は管理者の運営管理方針に理解がある					
思う	89	86.4	12	75.0	0.262
思わない	14	13.6	4	25.0	
常勤・非常勤等、要望に応じた勤務形態がとれる					
思う	93	90.3	12	75.0	0.095
思わない	10	9.7	4	25.0	
管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である					
思う	90	88.2	10	62.5	0.022
思わない	12	11.8	6	37.5	
スタッフの業務上の困難についてすぐに相談できる体制がある					
思う	90	88.2	13	81.3	0.427
思わない	12	11.8	3	18.8	
所外の教育・研修の機会が計画的にある					
思う	73	70.9	7	43.8	0.062
思わない	30	29.1	9	56.3	
所内の研修(OJT)の機会が計画的にある					
思う	71	68.9	8	50.0	0.227
思わない	32	31.1	8	50.0	
新採用者に対する教育を留意している					
思う	61	61.6	10	62.5	1.000
思わない	38	38.4	6	37.5	
管理者の1日あたりの訪問件数は適当である					
思う	78	75.7	10	62.5	0.415
思わない	25	24.3	6	37.5	
常勤者の1日あたり訪問件数は適当である					
思う	92	89.3	10	66.7	0.047
思わない	11	10.7	5	33.3	
非常勤・嘱託の1日あたり訪問件数は適当である					
思う	91	91.0	12	75.0	0.080
思わない	9	9.0	4	25.0	
ワーク・ライフ・バランスを考慮している					
思う	82	81.2	12	75.0	0.516
思わない	19	18.8	4	25.0	
管理者の残業時間は少ない					
思う	44	43.1	8	50.0	0.808
思わない	58	56.9	8	50.0	
管理者の休日出勤は少ない					
思う	52	50.5	6	37.5	0.485
思わない	51	49.5	10	62.5	
常勤者の残業時間は少ない					
思う	77	74.8	9	60.0	0.373
思わない	26	25.2	6	40.0	
常勤者の時間外緊急対応の負担は少ない					
思う	65	63.1	11	73.3	0.569
思わない	38	36.9	4	26.7	

4. 人材定着と管理者の裁量権との関連

表4に、人材定着と運営管理における管理者の裁量権との関係を示した。「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」と「思う」方が、「所内研修(OJT)の計画・実施」「営業時間や休業日の決定」を、有意に多く管理者が決められていると回答した。

表4 人材定着と管理者の裁量権との関連

	スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない				有意確率
	思う		思わない		
	n	%	n	%	
訪問看護事業所の年間目標設定					
事業所の管理者が決める	45	44.6	3	21.4	0.215
主に設置主体が決める	20	19.8	3	21.4	
管理者と設置主体の合議	36	35.6	8	57.1	
職員人事の決定					
事業所の管理者が決める	29	28.4	4	25.0	0.658
主に設置主体が決める	34	33.3	4	25.0	
管理者と設置主体の合議	39	38.2	8	50.0	
予算の大枠づくり					
事業所の管理者が決める	24	24.0	2	12.5	0.237
主に設置主体が決める	46	46.0	11	68.8	
管理者と設置主体の合議	30	30.0	3	18.8	
自動車やパソコンなどの物品の購入の決定					
事業所の管理者が決める	21	20.6	1	6.3	0.357
主に設置主体が決める	44	43.1	9	56.3	
管理者と設置主体の合議	37	36.3	6	37.5	
所内研修(OJT)の計画・実施					
事業所の管理者が決める	62	61.4	4	25.0	0.018
主に設置主体が決める	17	16.8	4	25.0	
管理者と設置主体の合議	22	21.8	8	50.0	
所外研修の計画・実施					
事業所の管理者が決める	64	64.0	8	50.0	0.493
主に設置主体が決める	7	7.0	1	6.3	
管理者と設置主体の合議	29	29.0	7	43.8	
給与設定					
事業所の管理者が決める	13	12.7	0	0.0	0.149
主に設置主体が決める	81	79.4	13	81.3	
管理者と設置主体の合議	8	7.8	3	18.8	
携帯電話対応等の時間外労働の諸手当の設定					
事業所の管理者が決める	17	17.0	0	0.0	0.199
主に設置主体が決める	64	64.0	12	75.0	
管理者と設置主体の合議	19	19.0	4	25.0	
福利厚生の設定					
事業所の管理者が決める	13	12.9	0	0.0	0.309
主に設置主体が決める	74	73.3	12	80.0	
管理者と設置主体の合議	14	13.9	3	20.0	
営業時間や休業日の決定					
事業所の管理者が決める	24	23.5	0	0.0	0.025
主に設置主体が決める	54	52.9	8	50.0	
管理者と設置主体の合議	24	23.5	8	50.0	
運営会議への関与					
事業所の管理者が決める	23	23.0	1	6.7	0.190
主に設置主体が決める	39	39.0	5	33.3	
管理者と設置主体の合議	38	38.0	9	60.0	

5. ロジスティック回帰分析の結果

表5に、人材定着を従属変数、看護職非常勤率を独立変数、職場環境と管理者の裁量権で有意差を認めた項目を調整変数とした、ロジスティック回帰分析の結果を示す。

平均の差の検定結果で「看護職常勤換算数」は人材定着との間に有意な関連を認めたが、「看護職常勤人数」と強い相関 (γ 係数 = -0.632) があることから「看護職非常勤率」との関連を考慮し調整変数から除いた。反復回数 20 で収束しなかったため、推定年収と、管理者の裁量権「営業時間や休業日の決定」を調整変数から除いた。その結果、スタッフの採用離職の入れ替わりに影響を与え

ているのは、非常勤率が増えること (OR:1.029, 95% CI:1.000 - 1.059), スタッフが入れ替わらないことに影響を与えているのは、職場環境「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である (OR:0.216, 95% CI:0.051 - 0.926)」、裁量権「OJTを管理者が計画・実施していること (OR:0.210, 95% CI:0.056 - 0.790)」であった。

表5 ロジスティック回帰分析の結果

	カテゴリー	カテゴリー値	オッズ比	95% 信頼区間	有意確率
看護職非常勤率 (%)			1.029	1.000 - 1.059	0.048
管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である	思う	1	0.216	0.051 - 0.926	0.039
	思わない	0			
常勤者の1日あたり訪問件数は適当である	思う	1	0.343	0.086 - 1.360	0.128
	思わない	0			
所内研修 (OJT) の計画・実施	管理者	1	0.210	0.056 - 0.790	0.021
	その他	0			

※調整変数として職場環境の「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である」「常勤者の1日あたり訪問件数は適当である」、管理者の裁量権の「所内研修 (OJT) の計画実施」を投入した。

IV. 考察

ここでは、管理者が認識している人材定着を促進する要因について検討し、本結果の活用可能性について述べる。

1. 本研究における事業所の特徴

2015年介護サービス施設・事業所調査において営利法人が43.9%、医療法人が30.3%であり(厚生労働省, 2015)、本調査に回答した事業所は、営利法人の割合が多く、医療法人の割合が少なかった。同年の看護職常勤換算数の全国平均4.7人に比し(厚生労働省, 2015)、本調査に回答した事業所の常勤換算数は5.6人と多かった。平均看護職非常勤率は、全国平均24.8%に比し(厚生労働省, 2015)、回答した事業所の方が29.3%と高かった。したがって、調査票に回答した管理者の所属する事業所は、全国平均に比し、常勤換算数が多く、若干非常勤率が高かった。また、これらの事業所は、2014年度の採用および退職が平均1人未満であった。2016年の求人情報から算出した常勤訪問看護師の月給は平均280,825円であり(日経ヘルスケア, 2017)、2014年の訪問看護師の平均年齢は、47.0歳である(日本看護協会, 2015)。高校から3年課程の専門学校、あるいは大学を経て看護師の資格を取ったと仮定すると、本研究で尋ねた看護職経験10年は、31歳から32歳と推定でき、訪問看護師の平均

年齢を15歳程度下回っているが、平均月給は313,615.2円であった。

2014年の賃金構造基本統計調査において、女性看護師の全国平均所定内給与は296,200円、年間賞与等は781,000円、A県平均所定内給与は300,600円、年間賞与などは725,200円であった。12か月分の所定内給与に年間賞与等を加えた額で比較すると、全国平均が4,335,400円、A県が4,332,400円で若干後者が少ない。訪問看護の給与が病院勤務より少ないことから(日本看護協会, 2011)、一概に比較できないが、2015年時点のA県平均年収が全国平均と同等か若干少なめと見積もると、回答した事業所の推定年収4,477,783.5円は、全国およびA県平均よりも高いと推測できる。また、推定年収の高いことは黒字経営と関連していることから、人材や収益に比較的余裕のある事業所が、本調査に回答している可能性が考えられた。

2. 人材定着に関連する要因

人材定着を示す「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」に関連する要因は、推定年収、職場環境が「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である」「常勤の1日あたりの訪問件数は適当である」、管理者の裁量権に「所内研修 (OJT) の計画・実施」「営業時間や休業日の決定」があることであった。ロジスティック回帰分析の結果は、人材定着の妨げが非常勤率の増加、促進が

「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である」、「所内研修（OJT）の計画・実施（研修の機会）」であることを示した。2変量の分析では、人材定着と非常勤率は有意な関連を認めなかったが、職場環境の「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である」「常勤の1日あたりの訪問件数は適当である」と、管理者の裁量権の「所内研修（OJT）の計画・実施」を調整変数としたロジスティック回帰分析の結果、有意な関係を示した。研修の機会（中野，2008；川野他，2011）や適切な仕事量（梅原他，2007；光本他，2008）は訪問看護師の就業継続要因として、業務の責任範囲の明確さ（緒方他，2008）は事業所の選好要因のひとつである。これらの要因に準ずる質問項目「所内研修（OJT）の計画・実施（研修の機会）」「常勤者の1日あたりの訪問件数は適当である（適切な仕事量）」「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である（業務の責任範囲の明確さ）」を調整して分析してもなお、非常勤率の上昇が人材定着を妨げることを示した。したがって、訪問看護事業所の非常勤看護職の割合の多いことは、人材の定着を妨げる一因であると管理者が認識していたことを実証したと言える。

診療報酬の改定により、病院からの在宅復帰率の向上や在院日数の短縮（厚生労働省，2018）が今後ますます進んでいくと考えられる。急性期治療を終えたばかりの人々が、在宅医療やケアを受けながら生活することがさらに増えると考えれば、訪問看護業界における人材定着の促進や人材の確保は喫緊の課題である。そのためにも、研修の機会や仕事量、業務の責任範囲の調整をしながら、目先の利益のために非常勤看護職を増やすのではなく、安定した人材定着につながる雇用が重要である。看護職のワークライフバランスの観点から考えると、非常勤の雇用形態の必要性もあることから、その雇用形態の適切な割合を調査していくことも必要である。

3. 研究の限界

訪問看護職非常勤率の増加と人材定着の妨げとの関連が示されたことは、A県や非常勤雇用が多い都市部への課題を示したと考えるが、下記の点が本研究の限界である。

第一に調査に回答した事業所が、比較的運営管理上安定していると考えられる事である。2012年のA県の看護職非常勤率は35.0%であり、全国平均26.1%に比べる

と高率の県であった（厚生労働省，2012）。有効回答率25.7%ということもあり、A県の現状を反映しておらず、人材定着の他の要因を反映できなかったかもしれない。

つぎに、訪問看護師の勤務継続要因に「やりがい」および「達成感」（草場，2009）、「職場の人間関係」（仁科，谷垣，2015）も報告されているが、管理者へ調査したためにそれらの要因は把握できていない点も研究の限界のひとつといえる。

V. 結論

訪問看護ステーション管理者が認識している、人材定着（「スタッフの採用離職の入れ替わりは少ない」）に関連する要因は、推定年収、職場環境が「管理者・スタッフの業務の責任範囲が明確である」「常勤の1日あたりの訪問件数は適当である」、管理者の裁量権が「所内研修（OJT）の計画・実施」「営業時間や休業日の決定」にあることであった。

ロジスティック回帰分析より、上記の要因を調整した結果、人材定着を妨げるリスクの一因が看護職非常勤率であることが示された。

謝辞

お忙しい中、本調査へ回答くださいましたA県訪問看護事業所の管理者の皆様にご礼申し上げます。

参考・引用文献

- 細田江里（2009）. 訪問看護師が職務を継続している要因. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 34, 278-285.
- 柏木聖代, 田宮菜奈子, 村田昌子（2009）. 訪問看護ステーションにおける看護職員の採用・離職の実態と職員増減の関連要因.
- 片倉直子, 権平くみ子, 相原鶴代, 他（2015）. 千葉県における訪問看護ステーション看護職の人員規模拡充に関連する要因. 日本看護科学会誌, 35, 136-145.
- 川野英子, 平野美穂, 猪腰江美子（2011）. 訪問看護師の転職意向と定着に関連する環境要因. 訪問介護と看護, 16（8）, 669-674.
- 厚生労働省（2012）. 介護サービス施設・事業所調査. 検

- 索 月日 2017 年 8 月 17 日, <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001117727>.
- 厚生労働省 (2015). 平成 27 年介護サービス施設・事業所調査. 検索月日 2017 年 8 月 15 日, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service15/index.html>.
- 厚生労働省 (2015). 賃金構造基本統計調査. 検索月日 2018 年 7 月 17 日, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>.
- 厚生労働省 (2016). 平成 28 年度診療報酬改定の概要. 検索月日 2017 年 8 月 17 日, <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12400000-Hokenkyoku/0000115977.pdf#>.
- 草場美千子 (2009). スタッフを定着されるためにどんな条件があれば就業を継続できるか?: 実態調査「訪問看護師の定着化を図るための要因」から. 訪問看護と介護, 14(12), 998-1002.
- 光本いづみ, 松下年子, 大浦ゆう子 (2008). 訪問看護師の仕事負担感や就業継続意思と業務特性との関連. 産業医科大学雑誌, 30 (2), 185-196.
- 日本看護協会 (2011). 訪問看護の伸び悩みに関するデータ. 検索月日 2018 年 7 月 22 日, <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001jlr7-att/2r9852000001jlv6.pdf#>.
- 御厩美登里 (2014). 訪問看護師の職務継続意向に関連する要因: 同僚間コミュニケーションと関連職種とのコミュニケーションに焦点をあてて. 日本地域看護学会誌, 17(1), 32-39.
- 御厩美登里 (2015). 訪問看護師の職務継続意向に関連する要因: 個人属性と働く喜びに焦点をあてて. 日本地域看護学会誌, 18(2), 37-45.
- 御厩美登里 (2016). 訪問看護師の職務継続意向に関連する要因: 訪問看護特有の職場環境に焦点を当てて. 日本地域看護学会誌, 19(2), 66-74.
- 望月宗一郎, 茂木美奈子, 飯島純夫 (2009). A 県内訪問看護師の職務満足感とバーンアウトに関する一考察. 山梨大学看護学会誌, 8(1), 9-14.
- 中野康子 (2008). 訪問看護師の勤務継続と職務満足との関係. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 15, 43-59.
- 日経ヘルスケア (2017). 2016 年 11 月医療・介護スタッフ賃金速報正看護師, 1月号, 3-4.
- 日本看護協会 (2015). 2014 年訪問看護実態調査. 検索月日 2017 年 8 月 17 日, <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/2015/homonjittai-2014.pdf#search>.
- 仁科祐子, 谷垣静子 (2015). 訪問看護師における職場継続意志の関連要因 仕事満足度および対人関係に焦点をあてた検討. 日本在宅ケア学会誌, 18(2), 28-36.
- 仁科祐子, 谷垣静子, 乗越千枝 (2007). 鳥取県の訪問看護ステーションに勤務するスタッフナースの個人・職場要因と職業ストレスとの関連. 米子医学雑誌, 58, 15-24.
- 緒方泰子, 福田敬, 橋本旭, 他 (2008). 看護師の就業の選好: 訪問看護ステーション看護師を対象としたコンジョイント分析. 医療経済研究, 19 (3), 233-252.
- 桶河華代, 田村恵, 上野範子 (2012). A 県における訪問看護ステーションの 24 時間オンコール体制の実態. 聖泉看護学研究, 1, 53-61.
- 柴田滋子, 川名ヤヨ子 (2013). 訪問看護師が離職を考える理由と職場内・外サポート体制との関連. 了徳寺大学研究紀要, 7, 113-120.
- 武田彩子, 岡本有子, 葛西好美, 他 (2009). 訪問看護ステーション管理者の離職意向に関連する要因: 1 県内の訪問看護ステーション調査より. 日本在宅ケア学会誌, 13(1), 38-45.
- 樽原理恵, 李錦純, 岩崎朱美, 早川敦子 (2011). 訪問看護師のバーンアウトに関連する要因: A 県 B 市における訪問看護師の業務特性に焦点をあてて. 近代姫路大学看護学部紀要, 3, 43-50.
- 梅原麻美子, 古瀬みどり, 松浪容子 (2007). A 県内の訪問看護師の処遇・職務環境とバーンアウトとの関連. 北日本看護学会誌, 9 (2), 27-33.
- 全国訪問看護事業協会 (2008). 訪問看護ステーション経営概況緊急調査報告書. 検索月日 2017 年 8 月 17 日, <https://www.zenhokan.or.jp/pdf/surveillance/h19-6.pdf#search>.
- 山本寛 (2009). 人材定着のマネジメント—経営組織のリテンション研究. 東京都: 中央経済社.