

論文の内容の要旨

論文題目 訪問看護事業所における看護師の就業継続に関する
管理者や同僚の関わり:質的研究

氏名 渡邊 麻衣子

1. 序文

訪問看護は医療と介護をつなぐ重要な立場にある。現在、訪問看護サービス提供量の拡大が求められており、訪問看護事業所(以下、事業所)で働く看護師(以下、訪問看護師)の確保が必要である。訪問看護師の離職率は高く、規模の小さい事業所が多いため、訪問看護師の離職が事業所へもたらす影響は非常に大きい。

従来の看護師の就業継続・離職に関する理論は、なぜ看護師が離職という行動に至るのか、十分に説明出来ているとは言えない。近年、職場の管理者やスタッフを含めた組織を作り上げる人々の相互作用の重要性への認識が高まり、在宅領域における看護師の就業継続・離職を考える上でも、欠かせない視点となっている。しかし、職場における関わりの具体的な行動に関する検討は十分にされているとは言い難い。従って、事業所の管理者が、今後様々な状況に即した有効な就業継続支援を実行するためには、訪問看護師はどのように就業継続しているのか、管理者や同僚のどのような関わりが訪問看護師の就業継続に関係するのか、スタッフとして働く訪問看護師の視点から詳細に把握することが不可欠であろう。

これらのことから、本研究では訪問看護事業所でスタッフとして働く訪問看護師の就業継続及び就業継続に関する管理者や同僚の関わりを説明するモデルを生成することを目的とする。

2. 方法

2.1. 研究デザイン

研究デザインは、訪問看護の文脈を理解することと訪問看護師の就業継続・離職に関する理論を生み出すことを重視し、グラウンデッド・セオリー法を用いた質的研究とした。

2.2. 研究協力者のリクルート方法

理論的サンプリングを行った。研究初期は訪問看護に関する有識者から職員が定着していると紹介を受け、前年度の離職率が10%未満である事業所に勤務する訪問看護師から、4年以上就業継続している者をサンプリングした。原則として1事業所につき2名の訪問看護師を対象とした。研究の中盤以降は、概念あるいは概念間の関係を説明するために不足していると考えられるデータを得るためにサンプリングし、データを蓄積していった。

2.3. データ収集方法

データ収集方法は、訪問看護師に対する研究者自身による半構造化面接及び参与観察とした。半構造化面接は、インタビューガイドを用い、事業所に就業継続している理由そのものに関する質問だけでなく、過去の就業経験を含む看護師としてのライフヒストリー等をたずねた。補足的に、協力者の情報を面接調査票より、事業所の情報を介護サービス情報公表システムより収集した。インタビュー内容は、協力者の同意を得て録音した。調査期間は2012年10月から2013年8月であった。

2.4. 分析方法

継続的比較分析を行った。面接内容を逐語録にし、逐語録と参与観察時のフィールドノート及びメモをデータとして、コーディングを行った。複数のコードの相違を検討しながら、類似するもの同士をまとめてカテゴリを作った。データを継続的に比較し、カテゴリ間の関係性を繰り返し検討し、コアカテゴリを中心とした全体を説明するモデルの作成を試みた。

2.5. 倫理的配慮

本研究は、東京大学医学部・医学系研究科倫理審査委員会の承認を得て行った。研究協力者へは、倫理的配慮について説明し、書面により同意を得た。

3. 結果

26名に半構造化面接を行い、そのうち23名を対象に参与観察を行った。

3.1. 協力者の背景

協力者26名の年齢は平均42.2歳(範囲28-59歳)で、女性が25名(96%)だった。現在の職場の勤続年数は平均6.3年(範囲2-18年, 中央値6年)だった。現在勤めている事業所が初めての訪問看護の者が19人(73%)で、病院や施設等も含めた職場経験数は平均4.0箇所(範囲2-7箇所)であった。

3.2. 訪問看護師の就業継続及び就業継続に関係する管理者や同僚の関わり

訪問看護師は実践の意味を発見し続けるサイクルを回り、働き続けていた。訪問看護師がこのサイクルを回するには、自由な実践の後ろ盾を得て、気づきを得る仕掛けに囲まれるという、訪問看護師が実践の意味を発見し続けるよう後押しされる管理者や同僚の関わりが関係していた。

3.2.1. 実践の意味を発見し続ける

訪問看護師は実践の意味を発見し続けるサイクルを回っていた。訪問看護師は、働き始めると、訪問看護の仕事が難しいと感じていた。訪問看護では、緩やかな下り坂の経過を辿ることの多い利用者に対し、自分がコントロール権を持たない環境に置かれ、すべきことがわからない上、一人で判断する必要に迫られるなど、病院での看護とは違う特徴があり、それらが訪問看護特有の難しさになっていた。中には、この状況で離職する訪問看護師もいた。

しかし、そこで管理者や同僚から自由な実践の後ろ盾を得ることで、訪問看護師として出来ることを増やし、利用者のより良い在宅療養の実現に影響する看護の力を再認識し、治療モデルから生活モデルへの看護の再定義を行うという、自分自身の実践の意味を発見していた。実践の意味を発見した訪問看護師は、利用者の反応が見えることで、自分の成長を実感し、自分自身の有用感を感じられるようになり、仕事を楽しいと感じるようになっていた。このように仕事を楽しいと感じられると、離職の可能性は低くなっていた。

やがて、訪問の慣れ、環境に飽き足りなくなり、仕事が物足りない感覚が起き、この時に離職する看護師もいた。その際、気づきの仕掛けのある事業所では、訪問看護師は利用者の反応に対して鈍感になっていた自分を自覚し、課題を明確化することで自分の実践に疑問を持ち、訪問看護の難しさを改めて感じては再び新たな発見に至っていた。中には、仕事が物足りないと感じることなく、課題を見つけ改めて訪問看護の難しさを感じる訪問看護師もいた。いずれの場合においても、実践の意味を発見し続けるサイクルを繰り返しながら、訪問看護師は就業継続意向の揺れを抱えながらも働き続けていた。

3.2.2. 実践の意味を発見し続けるよう後押しされる

訪問看護師が認識した就業継続に関係する管理者や同僚からの関わりは、実践の意味を発見し続けるよう後押しされる関わりであった。それは、訪問看護師が自分の力量と見立てを確かめてもらい、確かめた範囲内で信じて任せてくれた上で、訪問看護師が困ったときは力を貸してくれ、やってきたことへの共感と承認を得るために分かち合えることで、訪問看護師は自由な実践の後ろ盾を得ていた。また、訪問看護師は気づきをもたらす会話にさらされ、課題の種を受け取り、自ら動き出せるように時間をもらえるという、訪問看護師自身による気づきを得る仕掛けに囲まれていた。そして、それが訪問看護師の就業継続意向を支えていた。

4. 考察

本研究では、管理者や同僚の関わりを、訪問看護師に起きる変化と共に示し、それらがどのように訪問看護師の就業継続と関係しているのか説明するモデルの作成を試みた。これまで、在宅領域で働く看護師の就業継続・離職を説明する上で、管理者や同僚の関わり的重要性は指摘されていたものの、職場におけるその内容やプロセスに関する記述は非常に少なかった。今まで示されていなかった管理者や同僚の関わりを行動レベルで示し、訪問看護師に起きる変化と関係づけ、訪問看護師の就業継続に関する理論化を試みた点は本研究の主要な貢献の1つであろう。

訪問看護師は、自分自身が行う日々の実践に関する意味を発見し続けていた。先行研究と同様に、看護師は以前の病院での看護との違いに驚きながらも、他者から支援を受け、新たな組織で経験する出来事を能動的に意味形成するというプロセスを辿っていた。また、訪問看護師は、実践の意味を見出すことに合わせて、仕事に対して「難しい」「楽しい」「物足りない」感覚を繰り返していた。「難しい」や「物足りない」感覚が長く続くと、離職の可能性が高まっていたため、このような状況を長引かせないこと、及び「楽しい」感覚でいると離職の可能性は低いことが示唆され、仕事が「楽しい」感覚を作り出すことが看護師の就業継続支援において重要であろう。

また、実践の意味を発見し続けるよう後押しされる関わりが管理者や同僚からされていると訪問看護師は認識していた。熟練管理者を対象とした先行研究でも同様の関わりが報告されている。しかし、本研究で見出した、確かめた範囲内で信じて任せてくれる関わりや、気づきをもたらす会話にさらされる関わりは先行研究では示されていなかった。看護師の実際の離職理由の最たるものは自分の力が生かせないことであり、管理者が考える看護師の離職理由と乖離があると報告されている。また、職場においては、管理者だけではなく、先輩、同期、後輩などの同僚が存在する。これまでの研究では、管理者が主な調査対象であったが、本研究はスタッフとして働いている訪問看護師自身の語りを重視したことで、新たな訪問看護師の就業継続の要因を見出したと言えるかもしれない。本研究により生成された訪問看護師の就業継続の説明モデルは、訪問看護師が自分自身の状況を認識し、仕事を遂行していく上での道標として活用することや、事業所の管理者が離職の危険性の高い訪問看護師を把握するためのツールとして、また、適切な関わりをするための指針として活用できる可能性がある。

5. 結論

本研究では今まで顧みられることの少なかった訪問看護師の就業継続を説明するモデルを生成した。訪問看護師は仕事が「難しい」「楽しい」「物足りない」という感覚を巡りながら、実践の意味を発見し続けることで就業継続していた。また、自由な実践の後ろ盾を得て、気づきを得る仕掛けに囲まれるという、実践の意味を発見し続けるよう後押しされる関わりが管理者や同僚からされていると訪問看護師は認識していた。本研究の知見を教育研修に活用することで、訪問看護における人材確保及び人材育成に寄与するであろう。