

原著

# 訪問看護ステーションの運営と労務管理に関する ナラティブレビュー

## Narrative Review on the Operation and Personnel Management of Visiting Nursing Establishments

谷川 千佳子<sup>\*1</sup> 大友 光恵<sup>\*1</sup>  
Chikako Tanikawa<sup>\*1</sup>, Mitsue Otomo<sup>\*1</sup>

キーワード：訪問看護 運営 労務管理 ナラティブレビュー

Keywords: Visiting nursing establishments, Operation, Personnel management, Narrative review

### 要 旨

【目的】訪問看護ステーション（以下 ST）の運営と労務管理に関する過去 10 年の原著論文を概観し研究の動向を把握する。

【方法】医学中央雑誌 web を用いて「訪問看護 AND（労働 OR 労務 OR ワーク OR 運営 OR 経営）」で検索した。包含基準（日本の ST、原著、抄録あり、全文入手可、シソーラス用語に上記語句を含む、過去 10 年分）と除外基準（会議録、検索語「ワーク」を意味しない語句、訪問看護でない）を満たす論文を対象とし、①研究デザイン、②発刊年と件数、③研究対象、④研究内容のカテゴリー化から分析した。

【結果】43 編を採択論文とした。①分析的観察研究 36 編（縦断研究 1 編、横断研究 24 編、記述的研究 11 編）、その他 7 編（尺度開発研究 2 編、統計データ解釈 1 編、文献検討 4 編）だった。記述的研究が相対的に少なくその分析は記述のコード化に偏っていた。②・③分析的観察研究 36 編の研究対象者には「管理者」「看護師」「管理者と看護師双方」「利用者」があり 2010 年代後半以降管理者対象の研究が増加していた。④研究内容は【経営管理】【人事管理】【労務管理】【労働問題】【働き方】【労働市場】に類型された。

【結論】【経営管理】は 14 編と最多で起業、経営管理行動や経営能力、悩み、困難感などステーション運営上の切実な課題が研究されていた。この 10 年間に ST 数は 2 倍に増加しており競合する事業所も増加した状況にある。訪問看護には市場競争と労働市場において二重に不利な状況にあると推察する。ST の運営と労務管理についての「経験」を、「構造」と「過程」、「実存性」と「理念性」の軸を掛け合わせて記述する研究の豊富化が必要である。地域包括ケアシステム構築推進、訪問看護事業の社会的期待が一層高まる現下であって、学際的な視点からの研究が一層望まれる。

\* 1：聖徳大学看護学部 Faculty of Nursing, Seitoku University

## 1. はじめに

2020年の我が国の高齢人口は65歳以上が3,619万人に達し、高齢化率28.8%という超高齢化社会で国民は生活している<sup>1)</sup>。今後も早いスピードで高齢者人口は増加し、2035年には3人に1人が、2060年には約2.5人に1人が65歳以上になると推計される<sup>2)</sup>。核家族化の進行はもとより、高齢夫婦のみ世帯や単身世帯も増加した世帯構造の変化に伴って家族による介護・看護機能の低下が顕在化し、認知症高齢者の増加、医療ニーズの高い在宅療養者の増加と相まって、高齢者をめぐる介護と医療が社会の重要かつ喫緊の課題となっている。

これらの課題に対して国は施策を総動員し、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供されるよう、地域のケアを包括的に支援・サービス提供する体制「地域包括ケアシステム」の構築を推進している<sup>3)</sup>。訪問看護事業は地域包括ケアシステムの関係機関・連携体制の一つに組み込まれ、利用者数は今日、介護保険給付区分で約55.4万人、医療保険給付区分で約28.9万人にのぼる<sup>4)</sup>。訪問看護事業には、介護保険制度区分で訪問看護を提供する機関として指定訪問看護事業所である訪問看護ステーション（以下、ST）と、病院・診療所がみなし指定事業所となって訪問看護を実施する2種があり、前者は全国で13,003カ所が稼働している（2021年4月1日現在）<sup>5)</sup>。ST数は2010年以降10年間で約2倍と増加の一途をたどるが、一方で廃業・休止するSTは新規開業数の半数以上を占め<sup>6)</sup>、事業の継続は容易でないとわかる。国が施策として訪問看護事業に在宅医療・介護の拠点となることを期待して推進するならば、同時にその事業運営の安定が目指されなければならない。

STの運営には訪問看護師の確保が欠かせないが、その需給について2009年時点で36,687人から2020年には52,756人が必要と推計されていた<sup>7)</sup>。日本看護協会の報告によれば、訪問看護師の離職率15%は病院看護師の離職率12.6%に比して高く、訪問看護師離職の背景には、「給与水準が低い」「一人訪問の責任の重さ」など病院看護師の離職理由とは異なる特徴がある<sup>8)</sup>。他方で訪問看護師が仕事を継続する要因もまたあり、訪問看護の仕事に満足し、サポートを受けながら働き続ける訪問看護師がいることがわ

かっている<sup>9)</sup>。ST管理者・看護師双方のワーク・ライフ・バランスの維持の必要性を明らかにした文献からは<sup>10)</sup>、STにおけるワーク・ライフ・バランスの維持がいかに難しいかを窺い知ることができる。

これらいくつかの先行研究はST運営の継続は容易でないことを窺わせるものであり、また、病院や診療所とは性質を異にする管理・運営上の課題があるように思われた。訪問看護への期待が社会的にも医療政策的にも高まるなか、STの運営や労務管理に関する研究は何を課題視し関心を寄せてきたのだろうか。訪問看護の仕事そのものや労務管理の現状はどのように把握されてきたのだろうか。こうしたリサーチ・クエスチョンについて本研究では、文献データベースを用いてSTの運営と労務管理に関する過去10年の原著論文を概観し、研究の動向を把握することを目的としてナラティブレビューを行った。

## 2. 方法

### 1) 論文の検索方法

本研究は、PRISMA 声明 (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses) statement guideline<sup>11)12)</sup>に則して実施した。使用するデータベースは、医学中央雑誌 web（以下、医中誌）とした。検索語には、訪問看護ステーションおよび運営と労務管理の類義語を選定し、検索式を決定した。検索式は、訪問看護を題目もしくは抄録に含み、運営、労務およびその類義語が本文中に含まれるものとした。最終検索式は、「訪問看護 AND (労働 OR 労務 OR ワーク OR 運営 OR 経営)」とした。

### 2) 包含基準と除外基準

対象文献の包含基準は、①日本の訪問看護ステーションを対象とした研究であること、②原著であること、③抄録（アブストラクト）があること、④全文が入手可能であること、⑤シソーラス用語に上記語句を含むこと、⑥過去10年に発刊された2010年以降の論文とした。最終検索日は2021年5月4日である。また、除外基準は、①会議録、②検索語「ワーク」を意味しない語句「ネットワーク」、③訪問リハビリテーションなど訪問看護以外の論文とした。

論文の検索は研究者2名で確認し信頼性の確保に

努めた。論文の選定においても内容についてダブルチェックして文献を選定した。

### 3) データ分析方法

データの抽象化と類型化のために分析対象となる一次資料を読み込み、題目、著者名、発行年、研究目的、研究デザイン、研究対象、研究方法、尺度、キーワード、分析方法を抽出した。題目・抄録及び研究目的からSTの運営・労務管理に関する研究内容の類似点を比較しながらカテゴリー化した。

### 4) 倫理的配慮

文献の利用は著作権を侵害しない範囲で行い、出典を明記した。

## 3. 結果

上述のデータベースおよび包含・除外基準により検索された論文は4,743編であった。掲載誌発行年2010年以降の論文に限定し1,250編が除外され、原著論文でない2,849編、抄録のない26編、全文利用できない240編が除外され、378編にスクリーニングされた。更に、検索語「ワーク」を意味しない語句「ネットワーク」を含む151編を除外し、採択基準に基づいて精読した結果、抽出された43編をレビュー対象とした。文献抽出の過程を図1に示す。

この43編の文献群を対象に、文献群の特徴があるのかを次の4点から分析した。①研究デザイン、②発刊された年と件数の年次推移、③研究対象、④研究内容の類似性を比較しながらのカテゴリー化である。

### 1) 研究デザイン

研究デザインを捉える理由は、STの運営・労務管理の研究がどのように調査されているのかを探るものであった。これらの論文一覧を研究デザイン別に、縦断研究・横断研究・尺度開発研究を表1に、記述的研究・統計データ解釈研究を表2に、文献検討研究を表3に示す。

対象論文43編には、それぞれの調査対象者に対して研究を意図した介入を加えた介入研究はなく、いずれも観察研究であった。観察研究のうち、比較対照を設定した分析的観察研究にあたる縦断研究1編、横断研究24編からなる25編があった。縦断研究とは同一の対象者を一定期間継続的に追跡し、いくつかの時点で測定を行って変化を検討する研究をいう。一方の横断研究とは、異なる集団に対して同時期に実験や調査を行う研究をいう。いずれの研究も自己報告式質問紙調査法をとっており、その質問項目には、すでに開発された尺度を用いた研究が11編、任意の質問項目を指標とした研究が14編であった。

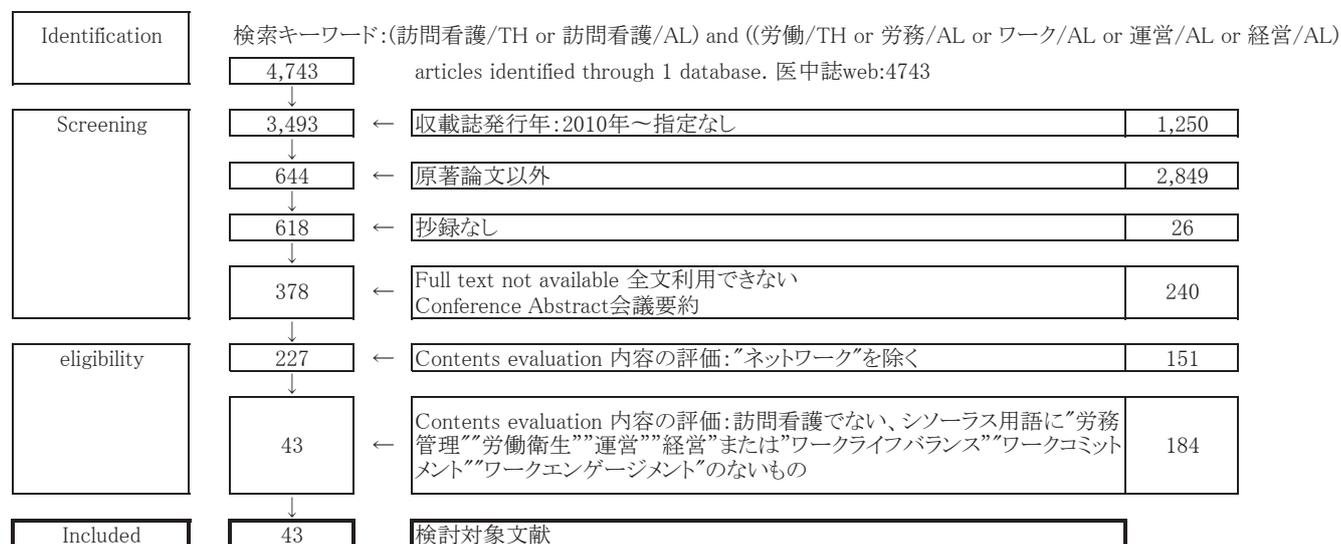


図1 文献抽出の過程

表1 研究デザイン別論文一覧（縦断研究・横断研究・尺度開発研究）

研究デザイン 第一著者, 発行年	目的	研究対象	研究方法	尺度	運営・労務管理 研究カテゴリー
縦断研究					
山口 絹世 <sup>13)</sup> 2019	訪問看護ステーション管理者の経営管理行動指標試案の有用性・実用可能性を検証すること	管理者	試案を3ヵ月間試用し試用前後の経営管理行動および認識の変化等をもとに検証	任意の指標	経営管理
横断研究					
村木 泰子 <sup>14)</sup> 2020	2018年の介護・診療報酬同時改定前後の経営状況について調査	管理者	自己報告式質問調査	任意の指標	経営管理
飯田 苗恵 <sup>15)</sup> 2019	全国及び群馬県の訪問看護ステーションの経営状況と事業所特性及び地域特性、経営管理との関連を明らかにし、比較検討する。	管理者	自己報告式質問調査	訪問看護STにおける安定的な経営管理のための自己評価尺度（柿沼他, 2015）	経営管理
藤井 千里 <sup>16)</sup> 2011	訪問看護ステーションの収益と管理者の経営能力との関連を明らかにすること	管理者	自己報告式質問調査	任意の指標	経営管理
友行 淳子 <sup>17)</sup> 2018	看護管理者の有給取得に対する認識を明らかにする	管理者	自由記述、自己報告式質問調査		人事管理
Naruse Takashi <sup>18)</sup> 2016	仕事の目的と意味が十分な仕事を見出したかなどワーク・エンゲイジメントに関して、看護師が感じる同僚および管理サポートに関して尺度評価すること	看護師	自己報告式質問調査	日本語版エトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度/Relational coordination尺度日本語版(RCS-J)	人事管理
御殿 美登里 <sup>19)</sup> 2016	訪問看護師の職務継続に関連する要因を、訪問看護特有の職場環境に焦点を当てて明らかにすること	看護師	自己報告式質問調査	任意の指標	人事管理
渡邊 真美 <sup>20)</sup> 2016	訪問看護師のワーク・エンゲイジメント（「仕事に関して肯定的で充実した感情および態度」:WE）と就業継続意思との関係を明らかにすること	管理者と看護師	自己報告式質問調査	日本語版エトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度	人事管理
加藤 典子 <sup>21)</sup> 2016	訪問看護職員の仕事に対するやりがいとその関連要因を明らかにすること	看護師	自己報告式質問調査	改編版看護師のやりがい評価尺度（福岡, 2007）	人事管理
片倉 直子 <sup>22)</sup> 2015	千葉県におけるSTの人員規模拡充（(1)看護職常勤換算数, (2)16ヵ月間の採用から退職を減じた看護職常勤換算数(16ヵ月間人数変動)）に関連する要因を明らかにすること	管理者	無記名式質問紙調査	任意の指標	人事管理
佐々木 純子 <sup>23)</sup> 2015	訪問看護ステーション管理者の職務背景によるワーク・エンゲイジメントの違いを明らかにすること	管理者	自己報告式質問調査	ワークエンバワメント尺度(CWEQ-II)日本語版(Laschinger, 2001, 金井2012)/日本語版ワーク・エンゲイジメント尺度UWES-J短縮版(Schaufeli 2002, 2006, 島津ら2012)/訪看ST管理者の管理困難感尺度(佐々木ら, 2015)	人事管理
Naruse Takashi <sup>24)</sup> 2013	訪問看護師のワーク・エンゲイジメントに関連する要因を検討した	看護師	回帰分析	日本語版エトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度	人事管理
黒白 恵子 <sup>25)</sup> 2011	訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメント(work commitment)の関連要因を検証するため「HRMチェックリスト」を活用し、属性との関連を検証した。	看護師	自己報告式質問調査	HRMチェックリスト（個人用・従業員用）（日本労働研究機構、1999）	人事管理
丸山 幸恵 <sup>26)</sup> 2017	訪問看護ステーションの看護実践レベルと就業環境の関連を明確にすること	管理者	自己報告式質問調査	任意の指標	労務管理
丸山 幸恵 <sup>27)</sup> 2017	訪問看護ステーションにおける訪問看護師への指導ならびに事業所内教育の実態について明らかにし、訪問看護師の現任教育の課題を検討すること	管理者	自己報告式質問調査：訪問時の指導状況、現任教育体制	任意の指標	労務管理
小森 直美 <sup>28)</sup> 2016	訪問看護事業所における訪問看護師の業務の特徴を明らかにする	看護師	自己報告式質問調査	任意の指標	労務管理
桑原 雄樹 <sup>29)</sup> 2012	訪問看護ステーションで発生する業務のうち、直接業務、および間接業務の割合が多い利用者像を特定すること、およびその業務の内訳を記述すること	利用者	自己報告式質問調査	任意の指標	労務管理
木村 憲洋 <sup>30)</sup> 2010	ユニフォームの所有状況（支給枚数と個人所有枚数）、ユニフォームの着用状況、着用日数、洗濯方法などについて調査した	管理者と看護師	自己報告式質問調査	任意の指標	労務管理
橋 達枝 <sup>31)</sup> 2018	対人支援職者の職業性ストレスの低減につながる新たな実証的知見の創出	看護師	職業性ストレス簡易調査票を用いた無記名自記式質問紙郵送調査	職業性ストレス簡易調査表（下光、2005）	労働問題
林 千冬 <sup>32)</sup> 2017	訪問看護師が利用者・家族から受ける暴力の実態解明	看護師	自己報告式質問調査	任意の指標	労働問題
柴田 滋子 <sup>33)</sup> 2013	訪問看護師が離職を考える理由とサポート体制の関連について検討する	看護師	自己報告式質問調査	ソーシャルサポート尺度(宮下、2004)	労働問題
川野 英子 <sup>34)</sup> 2011	訪問看護師の転職意向と訪問看護分野への定着に関連する環境要因を検討すること	看護師	自己報告式質問調査； $\chi^2$ 検定	任意の指標	労働問題
山口 善子 <sup>35)</sup> 2013	訪問看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトが雇用形態により異なるのかについて検討すること	看護師	自己報告式質問調査	Work Family Conflict Scale日本語版	働き方
桶河 華代 <sup>36)</sup> 2012	A県における訪問看護ステーションのオンコール体制の実態を明らかにし、ワーク・ライフ・バランスを検討するための基礎的資料とすること	管理者	自己報告式質問調査	任意の指標	働き方
山口 陽子 <sup>37)</sup> 2011	訪問看護師のワーク・ライフ・バランスについての特徴を把握し、個人特性との関係を明らかにすること	看護師	自己報告式質問調査；因子分析	ワーク・ライフ・バランス尺度（学習院大学経済経営研究所、2008）	働き方
尺度開発					
柿沼 直美 <sup>38)</sup> 2015	訪問看護ステーションにおける安定的な経営管理のために、管理者が活用可能な自己評価尺度を開発する	尺度の開発	尺度の信頼性の検討	-	経営管理
佐々木 純子 <sup>39)</sup> 2015	訪問看護ステーション(訪看ST)管理者の職務継続意向の指標となる管理困難感を測定する尺度を作成し、その信頼性と妥当性について検討	尺度の開発	尺度の信頼性の検討	-	経営管理

表2 研究デザイン別論文一覧（記述的研究・統計データ解釈研究）

研究デザイン 第一著者,発行年	目的	研究対象	研究方法	分析方法	運営・労務管理 研究カテゴリー
記述的研究					
鎌田 加谷子 <sup>40)</sup> 2020	訪問看護ステーション管理者の職務継続の状況を明らかにし、職務継続をしていく上での課題やその具体的な支援を検討するための示唆を得ること	管理者	半構造的面接、カテゴリー	カテゴリー化	経営管理
岡田 摩理 <sup>41)</sup> 2020	小児を専門的に支援している訪問看護ステーション(以下St.)とするの管理者が感じている診療報酬上の課題および経営上の工夫を明らかにし、小児の訪問看護を拡大・充実するための報酬のあり方について考察すること	管理者	インタビュー調査を行い、質的に分析	カテゴリー化	経営管理
野上 裕子 <sup>42)</sup> 2019	小規模ステーション管理者の志向する事業運営、管理者が目指すステーション像(姿)を明らかにする	管理者	「事業運営に係る思い」について半構造的面接調査	KJ法	経営管理
須永 恭子 <sup>43)</sup> 2016	経営状態(黒字/赤字)について尋ねるとともに、「運営に関する悩み」について自由記述で回答を求めた	管理者	自己報告式質問調査	カテゴリー化	経営管理
李錦純 <sup>44)</sup> 2016	過疎・高齢化が進む中山間地域の訪問看護ステーション管理者が求めている、管理運営上の支援ニーズおよび訪問看護提供上の支援ニーズを明らかにし、地域特性とニーズに見合った支援の手がかりとなる基礎資料を提示する	管理者	半構造的面接:抽象度を高めながらサブカテゴリー化およびカテゴリー化	カテゴリー化	経営管理
荒井 幸子 <sup>45)</sup> 2015	看護職が訪問看護ステーションを起業する際の示唆を得るために、すでに起業した看護職の起業経験の要因と要因間の関係を明らかにすること	管理者	インタビュー、質的帰納的分析	カテゴリー化	経営管理
谷垣 静子 <sup>46)</sup> 2016	マグネット訪問看護ステーションの管理者を対象に職員の定着のためにどのような組織育成を行っているのか、管理者の考えや取り組みを明らかにする	管理者	インタビュー、質的帰納的分析	カテゴリー化	人事管理
高井 和子 <sup>47)</sup> 2011	夜間・早朝の計画的訪問看護の提供体制の現状と効果・課題を明らかにすること	看護師	アンケート調査	カテゴリー化	労務管理
岡田 理沙 <sup>48)</sup> 2020	新卒訪問看護師の就業上の困難を明らかにする	看護師	半構造的面接	カテゴリー化	労働問題
柴田 滋子 <sup>49)</sup> 2018	訪問看護の業務特性からみた訪問看護師が抱く困難感を明らかにすることで、その予防法や対策を検討する	看護師	インタビュー、質的帰納的分析	カテゴリー化	労働問題
岡部 明子 <sup>50)</sup> 2010	30代後半から40代の女性看護職のワークライフバランスの現状と課題を明らかにすること	看護師	半構造的面接、仕事、育児・家事のワークライフバランスの満足度をVAS(視覚的アナログスケール)にて測定	カテゴリー化	働き方
統計的データ解釈					
石川 陽子 <sup>51)</sup> 2011	東京都における看護職員の需要をあるべき医療提供体制に基づいた病床数、介護施設利用者数、在宅療養者数から推計すること	統計資料:衛生行政報告、東京都医療施設調査、東京都看護職員需給見直し	人口動態、医療機関・施設数、患者・利用者数、看護職員数		労働市場

表3 研究デザイン別論文一覧（文献検討研究）

研究デザイン 第一著者,発行年	目的	研究方法	キーワード	レビュー数	分析方法	主な結果	運営・労務管理 研究カテゴリー
大西 光 <sup>52)</sup> 2019	日本国内の医療ケア児に対する訪問看護の現状や課題について文献検討	医学中央雑誌 web(ver.5)	医療的ケア,小児or子ども,訪問看護,訪問看護師	27	カテゴリー化	医療的ケア児に対する訪問看護の課題は、「社会制度の課題」「訪問看護ステーションの体制・運営上の課題」「人員不足」といった訪問看護ステーションの課題と「知識不足」「経験不足」「医療的ケアの管理」「発達支援」といった訪問看護師の課題に分けられた。訪問看護師の抱える課題を解決し、医療的ケア児に対する訪問看護を支援することを目的とした多職種連携が必要であることが示唆された。(著者抄録)	経営管理
山口 絹世 <sup>53)</sup> 2011	訪問看護ステーション管理者の経営管理行動の現状と課題について、看護管理および経営管理の観点から、看護学・経営学の文献をもとに検討すること	医学中央雑誌web、GeNii	経営,管理者経営戦略,マーケティング,経営組織,人的資源管理,情報管理,財務管理,リスク管理,労務管理,サービス品質管理	128	概念枠組み:経営・管理・作業の包括的階層関係をを用いて整理	【経営戦略】、【マーケティング】、【人的資源管理】等の検索語を用いて、2005年～2010年まで発表された文献128件を抽出した。知見を集約するための概念枠組みとして、経営・管理・作業の包括的階層関係をを用いて整理した。マーケティングや人的資源管理、サービス品質管理に関しては、有効な経営管理行動が報告されていたが、リスク管理、財務や情報管理、さらにそれらを統合して安定した経営を実現するための行動に関する報告は少なく、検討課題と考えられた。(著者抄録)	経営管理
小川 有希子 <sup>54)</sup> 2013	訪問看護ステーションで働く看護師が労働条件に対してどのような意識を持っているかを明らかにする	医学中央雑誌Web	訪問看護師,労働条件,職場環境,業務特性,労働環境,就業	5	基本属性、雇用条件、一日/一週間の訪問件数、労働条件に関する意識	労働条件に関する意識は、非常勤ではワークライフバランスがとりやすいと認識していた。職務内容に関する意識は、訪問看護師の経験年数の長さが労働条件の意識に影響し、職務内容の意識の違いが報酬に関する意識に影響していると考えられる。看護職としての能力や成長に関する意識は、他者からの承認を得ることで、「訪問看護の専門性」の満足度が高く、研修に参加することで、さらに自分のキャリアを高めることができているのではないかと考えられた。(著者抄録)	人事管理
濱井 和子 <sup>55)</sup> 2010	看護における人的資源管理研究の動向と課題を明らかにする	医学中央雑誌Web	人事管理	329	カテゴリー化	1)ストレス、バーンアウト、疲労・健康障害、モチベーション、職務満足、キャリア開発、能力開発、人員確保、人員配置、業務分析・業務改革、安全管理、その他のカテゴリーが抽出された。2)これらは、経営学的視点からは、「人的資源の維持」「人的資源の開発」「業績」に分類された。3)労使関係に関する研究は行われていなかった。4)経営学では人的資源管理は業績との関連性を検討するが、看護領域では業績志向の研究は少なかった。(著者抄録)	人事管理

観察研究のうち比較対照設定のない記述的研究は11編であった。これらの他、尺度開発研究が2編、一次統計資料を用いて二次分析したデータ解釈が1編、文献検討が4編あった。尺度開発研究は2編とも<sup>38) 39)</sup>のちの横断研究で開発者自身がその尺度を用いて調査に使用していた<sup>15) 23)</sup>。

縦断研究も横断研究も任意の尺度もしくは任意の指標を質問項目とした自記式質問紙によって実施されていた。記述的研究の11編中9編<sup>40) 41) 42) 44) 45) 46) 48) 49) 50)</sup>はそのデータを半構造的面接によるインタビューによって得ており、残りの2編<sup>43) 47)</sup>は自己記入式質問紙の自由記述をデータに使用していた。いずれの研究にもその分析にはKJ法1編を含め、逐語データの記述をコード化してカテゴリー化する方法が採用されていた。

## 2) 発刊年と年次推移

対象論文の発刊年は、2010年3編、2011年7編、2012年2編、2013年4編、2014年0編、2015年5編、2016年8編、2017-2018年3編、2019年4編、2020年4編だった。

## 3) 研究対象

文献検討研究、尺度開発研究、統計データ解釈研究を除く36編の文献群の研究対象者には「管理者」「看護師」「管理者と看護師双方」「ST利用者」があった。ST就業看護師対象の研究は2010年代前半(2010-2014年)に12編中9編(75.0%)を占め、同時期の管理

者を対象とした研究は12編中3編(25.0%)にとどまる。2010年代後半(2015-2020年)になると管理者対象の研究は24編中19編(79.2%)と増加している。

## 4) 研究内容のカテゴリー化

ここでは対象論文の題目、目的及び抄録から内容の類似点を比較しながら類型化した。以下にそのカテゴリーを【 】で示す。(1) 経営理念、経営管理行動、経営管理能力などの【経営管理】、(2) 採用・退職をはじめとする雇用、労働時間・年次休暇や給与・配置をはじめとする処遇に関する【人事管理】、(3) STにおける看護師の職務、能力開発、労働安全衛生に関する【労務管理】、(4) 就業上の困難、離職、転職、バーンアウト、ストレスなどの【労働問題】、(5) ワーク・ライフ・バランス、ワーク・ファミリー・コンフリクトなどの【働き方】、(6) 【労働市場】に大別した。これらのカテゴリー別の論文数を研究デザインごとに表4に示す。以下、カテゴリーごとの論文の構成をみよう。

### (1) 訪問看護ステーションの【経営管理】に関する論文

経営管理に類する論文は14編あった。このうち半数の7編は2019年、2020年と直近に発刊されている<sup>13) 14) 15) 40) 41) 42) 52)</sup>。経営管理行動の現状と課題<sup>53)</sup>、収益と管理者の経営能力<sup>16)</sup>、経営状況と事業所特性及び地域特性と経営管理の関連<sup>15)</sup>、起業経験<sup>45)</sup>、運営に関する悩み<sup>43)</sup>、管理者の管理困難感<sup>39)</sup>、管理運営上の支援ニーズ<sup>44)</sup>などがある。14編中10編が観察研究でありその観察対象はいずれも管理者

表4 研究内容のカテゴリーと研究デザイン別の文献数

カテゴリー	研究デザイン					件数
	横断研究	縦断研究	記述的研究	文献検討	その他	
経営管理:理念、管理行動、能力	3	1	6	2	2	14
人事管理:雇用(採用・退職)、労働条件、配置	9	0	1	2	0	12
労務管理:職務、能力開発、労働安全衛生	5	0	1	0	0	6
労働問題:困難、離職、転職、バーンアウト、ストレス	4	0	2	0	0	6
働き方:ワーク・ライフ・バランス、ワーク・ファミリー・コンフリクト	3	0	1	0	0	4
労働市場	0	0	0	0	1	1
件数	24	1	11	4	3	43

であった。STの起業は仲間や家族とするケースが多いこと、管理者には営業・収益を含む経営能力が求められ、半数の事業所は安定した黒字経営に移行できていないこと、マグネットステーションの管理職は看護師が働き続けられる組織づくりをしていることなどがわかった。

## (2) 訪問看護ステーションの【人事管理】に関する論文

人事管理に類する論文は12編あった。うち2編は文献検討研究、残り10編は観察研究だった。どんな職員を何名雇用するか、職員の定着との関連など雇用に関する論文は5編あった<sup>19) 20) 22) 46) 55)</sup>。給与や有給取得をはじめとする労働条件に関する論文は2編あった<sup>17) 54)</sup>。個人・組織要因<sup>24)</sup>や配置した職員間関係<sup>18)</sup>をワーク・エンゲイジメント概念を用いて分析した論文が2編あった。Schaufeliらによればワーク・エンゲイジメントとは、仕事に誇り(やりがい)を感じ熱心に取り組み仕事から活力を得て生き生きしている状態を表すとされる<sup>56) 57)</sup>。このワーク・エンゲイジメントの管理者自身の傾向を観察した論文があった<sup>23)</sup>。また、ワーク・エンゲイジメント概念を用いてはいないが、「やりがい」と関連要因<sup>21)</sup>、ワーク・コミットメントの関連要因<sup>25)</sup>に関する論文があった。ワーク・エンゲイジメント研究には開発された尺度が用いられており、2013年から2016年の短期に4編が発刊され、2017年以降はみられない。

## (3) 訪問看護ステーションの【労務管理】に関する論文

ここでいう労務管理とは訪問看護師のいわゆる「仕事」を管理することを指す。「仕事」とは言い換えれば職務であり、職務を遂行するための能力と能力開発システム、職務を安全に遂行するための職場環境における労働安全衛生を包含して労務管理と呼ぶこととする。これらに類する論文は6編あった。訪問看護師の業務<sup>28) 29) 47)</sup>、業務時着用するユニフォーム<sup>30)</sup>、看護実践能力と教育<sup>26) 27)</sup>などがあつた。STの労務管理に関する研究からは、管理職の仕事量が過剰でスタッフの教育ができない、コミュニケーションが取れないなどの課題があることがわかった。

## (4) 訪問看護の【労働問題】に関する論文

新卒訪問看護師の就業上の困難<sup>48)</sup>、訪問看護師の就業上の困難感<sup>49)</sup>、ストレス<sup>31)</sup>、訪問看護利用者・利用者家族からの暴力<sup>32)</sup>、訪問看護師の離職・転職の問題<sup>33) 34)</sup>からなる訪問看護の労働問題に焦点を当

てた研究が6編あつた。横断研究は4編<sup>31) 32) 33) 34)</sup>、記述的研究は2編<sup>48) 49)</sup>あつた。

## (5) 訪問看護師の【働き方】に関する論文

働き方に関する研究は2010年から2013年までに4編の論文が発刊されている。長時間労働や仕事由来のストレス、家事・育児等に費やす時間や家庭でのストレスにより高まるといわれる「ワーク・ファミリー・コンフリクト」概念からST看護師の雇用形態との関連を観察した研究<sup>35)</sup>、24時間体制の訪問看護ステーションのオンコール体制を調査した研究<sup>36)</sup>は労働条件に類する研究ともいえようが、訪問看護師の働き方を窺い知ることができる研究としてこれにカテゴリーした。訪問看護師のワーク・ライフ・バランス研究<sup>37) 50)</sup>もまた、10年前から取り組まれていることがわかった。訪問看護師はオンコール体制で負担感を覚えていること、バーンアウト問題、常勤者と非常勤者でワーク・ライフ・バランス実現の相違などの課題があるとわかった。

## (6) 訪問看護師の【労働市場】に関する論文

東京都における訪問看護を含む看護職員の需要があるべき医療提供体制に基づいて推計した研究があつた<sup>51)</sup>。看護師もまた他産業の労働者と同様に被雇用者としてその労働市場を移動することから、この研究のカテゴリーを労働市場とした。先述したとおり、地域包括ケアシステムの実現に向けて訪問看護師の人員確保が必須とされる現況にありながらも、先行研究は2011年発行の1編にとどまる。

## 4. 訪問看護ステーションの運営と労務管理研究動向の考察

### 1) 研究デザインと分析方法の偏り

研究デザインについて、ここでは一般に量的調査とよばれる分析的観察研究にあたる25編(縦断研究1編、横断研究24編)に対し、一般に質的調査とよばれる記述的研究は11編と、相対的に質的調査が少ないことが明らかになった。STの運営と労務管理に関する研究では変数の相関関係等を計量的に調査する研究が多数を占めていることがわかった。

また、ここでの記述的研究11編においてその分析は全て記述のコード化を行っており、分析方法に偏りがあることが明らかになった。いずれの論文もそ

の研究が目的とした調査を行うにあたって最適な研究方法を選択していると推察するが、質的研究には様々な研究方法があるにも関わらず、分析方法には明らかな偏りがある。サトウらによる質的研究法の整理によれば、質的研究法は質的研究の対象となる「経験」を中心に、「経験」の「構造」と時間の流れをも描く「過程」を扱う軸と、「経験」がどのように実際に存在するのかの理解を目指す「実存性」を重視するのかと「経験」の背後にある本質的な事柄を理解するのかという「理念性」を扱う軸との、2つの軸を交差させた4つの象限にマッピングされる<sup>58)</sup>。このマッピングでいうならば、ここでの11編の記述的研究の文献群は、記述のコード化によってインタビューの「経験」を「構造」と「実存性」を掛け合わせて把握しようとする方法にあたる。こうした分析方法の偏りがある事実からは、STの運営と労務管理に関する研究は、①「経験」の「過程」と「実存性」を掛け合わせた個性記述的な研究、②事例性の高い「過程」と「理念性」を掛け合わせた研究、③「経験」の「構造」と「理念性」を掛け合わせた法則定立的な研究を豊富化する余地が大いにあるといえる。

## 2) 管理者を対象にした研究の増加

ST管理者を対象とする研究の増加は、先述の通り2010年以降10年間で約2倍と増加の一途をたどるST数と相まって、事業の運営や管理への関心が高まったことが考えられる。事業所の数が増えるということは、隣接するST間に競争を生じさせていることでもあるといえよう。顧客となる患者の確保やSTに就労する看護職員の確保という課題の発生、診療報酬上の課題など管理上の課題をST管理者に調査していると推察する。

## 3) 研究内容にみる研究動向

43編の文献群の研究内容は、【経営管理】【人事管理】【労務管理】【労働問題】【働き方】【労働市場】に類型された。

【経営管理】は14編と最も多く、うち7編は2019年と2020年の直近に発刊され、題目には起業、経営管理行動や経営能力、その悩み・困難感といった、ST運営上の切実なテーマが連なる。先述の通り、この10年でSTは飛躍的にその数を増やしており、競

合事業所の増加に伴う訪問看護市場での競争と、看護師の労働市場が訪問看護には不利な状況にあることが背景にあると推察する。STで看護師が働き続けられる組織づくりをする背景には、確保した看護人材を離さず雇用し続けたい管理者の焦燥感にも似た意向を窺い知ることができる。

【人事管理】の12編中、雇用関連5編、労働条件2編と比較的現実的な人事管理の課題が過半を占めている。他方、ワーク・エンゲイジメント概念をはじめ「やりがい」に関する研究が5編と、訪問看護に対する意識や情意を捉える研究もまた関心が高いといえる。国内での初発のワーク・エンゲイジメント研究には、学術誌『産業ストレス研究』に掲載された2005年の川上による「ワーク・エンゲイジメントと企業風土」がある<sup>59)</sup>。訪問看護の分野におけるワーク・エンゲイジメント研究は2013年から2016年の短期に集中していたが、国内の議論の醸成から8～10年を経て訪問看護分野で発達し、2017年以降研究関心が収束した研究群といえる。

【労務管理】についてわかったことは、管理職の仕事量が過剰でスタッフの教育ができない、コミュニケーションが取れないなどの課題があることであるが、その「仕事」がなんであるのか、どのように「仕事」が構成されどのように職員を配置しているかを記述した研究はなかった。「スタッフの教育」もまたどのような職務があってどのような職務遂行能力を育成しなくてはならないのかの具体を記述した研究はない。先の研究デザインの考察でも述べたが、こうした課題についての「経験」の「過程」と「実存性」を掛け合わせた個性記述的な研究、事例性の高い「過程」と「理念性」を掛け合わせた研究の豊富化が待たれる。

【労働問題】については、STに就業する上での困難に関する研究からは能力開発に関する現場教育の問題があるとわかったが、その他に、身体的負担が大きいことや家庭との両立の困難さ、職場の人間関係など、身体的・社会的・精神的な負担の大きさが浮き彫りにされていることがわかった。ST利用者とその家族からの暴力の問題に関して、看護師が就業する上で自らの安全が守られることは、その仕事に安心して職務にあたり職責を全うすることと表裏一体である。また患者と家族にとっても、暴力を契機

に訪問看護のサービスを利用できなくなることがあるならば不幸なことである。こうした事態は全国で発生していることが予測され、かつ、病院とは異なる人員配置で職務にあたる訪問看護では訪問担当を交代することも容易でないと考える。その他の問題も含め、訪問看護師がその職務を遂行すること、ないしは就業そのものの継続を難しくする問題が横たわっていることが明らかになった。

訪問看護の【働き方】について、労働基準法を一部改正した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が平成30年（2018年）に成立して以来、あらゆる産業で「働き方改革」が叫ばれるようになったが、訪問看護における働き方への関心は2010年からすでに見受けられ、2013年までに4編の論文が集中的に発表されていた。社会的な問題を政策化するには往々にして時間がかかるものではあるが、訪問看護師の働き方は「働き方改革」法の成立から6年以上も前の比較的早期に議論されていた。この背景として、看護師の働き方はとりわけ病院においてその需給・労働時間や離職をはじめとして1995年から毎年日本看護協会が把握してきた歴史があり<sup>60)</sup>、訪問看護においてもこれらを課題視し研究に取り組む土壌があったのではないかと推察する。

訪問看護の【労働市場】研究については結果で触れたとおり、2011年の1編以降の議論はなく、乏しいといわざるを得ない。病院看護師の需給に関しては上述の通り日本看護協会の調査があり、近年では在宅療養を支援するうえで重要な外来看護の現状を把握するなど地域包括ケアを展望して調査が行われている。しかしながらあくまで病院看護師の需給を捕捉する調査であることに違いはない。また同協会には看護師の求人・求職をマッチングさせるナースセンター事業があるが、今後はこうしたリソースからの訪問看護の需給関係とその実績についての研究が待たれる。なぜなら、労働市場の視角からの研究は、訪問看護人材の確保と困難の背景、対応と施策化の検討に貢献すると考えられるためである。

## 5. おわりに

訪問看護ステーションの運営と労務管理に関する原著論文をナラティブレビューした結果、文献群の

研究デザインは一般に量的調査とよばれる分析的観察研究が多い動向にあり、記述的研究の分析は記述のコード化（カテゴリー化）に偏っていた。ST管理者や看護師がSTの運営と労務管理について「経験」していることを、「構造」と「過程」、「実存性」と「理念性」の軸を掛け合わせて記述する研究の豊富化が、訪問看護の維持可能性を高めるサステナブルな運営・労務管理実践に必要なだと考える。それには看護学だけでなく経営学や政策学、社会学、教育学など学際的な視角から研究されることが一層期待される。

文献群の研究内容は、【経営管理】【人事管理】【労務管理】【労働問題】【働き方】【労働市場】に類型された。国によって地域包括ケアシステムの構築が推進され訪問看護事業の社会的期待が一層高まる現下において、いずれの研究内容も上記の通り学際的な視点からの研究が一層望まれる状況にあるといえる。

## 【引用文献】

- 1) 内閣府：令和3年版高齢社会白書，2021年6月。  
[https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s1s\\_01.pdf](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf) (参照 2022.01.25)
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所：日本の将来推計人口（平成24年1月推計），2012。<https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/con2h.html> (参照 2021.11.11)
- 3) 厚生労働省：地域包括ケアシステムの実現に向けて，2014。[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/chiiki-houkatsu/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/) (参照 2021.11.11)
- 4) 厚生労働省：訪問看護，社保審-介護給付費分科会第182回資料3，2020.8.19。<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000661085.pdf> (参照 2021.11.11)
- 5) 一般社団法人全国訪問看護事業協会：令和3年度訪問看護ステーション数調査結果，2021年6月。<https://www.zenhokan.or.jp/wp-content/uploads/r3-research.pdf> (参照 2021.11.11)
- 6) 前掲書5)
- 7) 中島民恵子：厚生指針，58巻11号，p.30-37，2011。
- 8) 日本看護協会：訪問看護事業所数の減少要因の分析，2009。
- 9) 中野康子他：訪問看護師の職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巻，p.43-59，2008。
- 10) 須永恭子，西井和実：訪問看護ステーションの運営に関する検討：管理者の悩みから把握した運営の課題，日本看護学会論文集：在宅看護，46号，p.79-82，2016。
- 11) Moher D., Liberati A., et al.: Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6巻7号，p.1-6，2009。
- 12) 卓興鋼，吉田佳督他：エビデンスに基づく医療（EBM）の実践ガイドライン-システムティックレビューおよびメタアナリシスのための優先的報告項目（PRISMA声明），

- 情報管理, 54 巻 5 号, p.254-266, 2011.
- 13) 山口絹世, 吉本照子: 経営の危機的状況の予防に着目した訪問看護ステーション管理者の経営管理行動指標立案の有用性・実用可能性の検証, 千葉看護学会誌, 24 (2), p.75-84, 2019.
  - 14) 村木泰子, 水野正之他: 関東圏の訪問看護ステーションにおける介護・診療報酬同時改定前後の経営状況と認定看護師の雇用, 日本看護学会論文集:看護管理, (50), p.175-178, 2020.
  - 15) 飯田苗恵, 鈴木美雪他: 地域包括ケアシステムにおける訪問看護ステーションの経営状況と事業所特性及び地域特性、経営管理との関連 全国と群馬県の比較, 群馬県立県民健康科学大学紀要, 14, p.19-34, 2019.
  - 16) 藤井千里, 赤間明子他: 訪問看護ステーション管理者の営業を含めた経営能力と収益との関連, 日本看護研究学会雑誌, 34 (1), p.17-130, 2011.
  - 17) 友行淳子, 田島静他: 看護管理者の有給休暇取得に関する認識 第二報 調査票の自由記述内容の分析から, 大阪府済生会中津病院年報, 28 (2), p.221-223, 2018.
  - 18) NARUSE TAKASHI, SAKAI MAHIRO 他: 訪問看護師間におけるワーク・エンゲイジメントにおよぼす同僚間の協力関係と管理範囲の効果, Japan Journal of Nursing Science, 13 (2), p.240-246, 2016.
  - 19) 御厩美登里: 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), p.66-74, 2016.
  - 20) 渡邊真美, 生野繁子: A 県訪問看護師のワーク・エンゲイジメントと就業継続意思との関係の検討, 日本看護学会論文集:看護管理, (46), p.207-210, 2016.
  - 21) 加藤典子, 津本優子他: 訪問看護職員の仕事に対するやりがいとその関連要因, 島根大学医学部紀要, 38, p.35-44, 2016.
  - 22) 片倉直子, 権平くみ子他: 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, p.136-145, 2015.
  - 23) 佐々木純子, 難波峰子他: 訪問看護ステーション管理者のワーク・エンゲイジメントとその関連要因, 岡山県立大学保健福祉学部紀要, 21, p.35-43, 2015.
  - 24) NARUSE TAKASHI, SAKAI MAHIRO 他: 日本の訪問看護師におけるワーク・エンゲイジメントに関する個人・組織要因, Japan Journal of Nursing Science, 10 (2), p.267-272, 2013.
  - 25) 黒白恵子: 訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメントの関連要因 HRM チェックリストを活用した検討, 日本在宅ケア学会誌, 14 (2), p.50-57, 2011.
  - 26) 丸山幸恵, 後藤順子他: 訪問看護ステーションにおける看護実践レベルと職場環境との関連, 千葉科学大学紀要, (10), p.109-113, 2017.
  - 27) 丸山幸恵, 後藤順子他: 訪問看護ステーションにおける訪問看護師の現任教育の実態と課題, 千葉科学大学紀要, (10), p.101-108, 2017.
  - 28) 小森直美: 訪問看護事業所における訪問看護師の業務の特性 役割認識と役割探索行動の観点から, 日本保健医療行動科学会雑誌, 31 (1), p.37-47, 2016.
  - 29) 桑原雄樹, 永田智子他: 「直接・間接業務時間比」からみた訪問看護ステーション利用者の特徴, 日本医療・病院管理学会誌, 49 (4), p.227-237, 2012.
  - 30) 木村憲洋, 棚橋さつき: 訪問看護におけるユニフォームをめぐる一考察 訪問看護ステーション運営の視点から, 高崎健康福祉大学紀要, (9), p.1-8, 2010.
  - 31) 橋達枝, 吉田浩子他: 訪問看護師と訪問介護員の職業性ストレス ストレスコントロールに関わる諸要因の分析, 心身健康科学, 14 (2), p.67-76, 2018.
  - 32) 林千冬, 今岡まなみ他: 【訪問看護師が経験する「暴力」】 調査報告 訪問看護師が利用者・家族から受ける暴力の実態と対策 兵庫県下における実態調査の結果から, 訪問看護と介護, 22 (11), p.847-857, 2017.
  - 33) 柴田滋子, 川名ヤヨ子: 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), p.113-120, 2013.
  - 34) 川野英子, 平野美穂, 他: 訪問看護師の転職意向と定着に関連する環境要因, 訪問看護と介護, 16 (8), p.669-674, 2011.
  - 35) 山口善子, 増田容子: 訪問看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトと雇用形態との関連 フルタイム就労とパートタイム就労の比較, 日本在宅ケア学会誌, 16 (2), p.24-30, 2013.
  - 36) 桶河華代, 田村恵他: 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 管理者へのアンケート調査から, 聖泉看護学研究, 1, p.53-61, 2012.
  - 37) 山口陽子, 百瀬由美子: 訪問看護師のワーク・ライフ・バランスの特徴と個人特性との関係, 愛知県立大学看護学部紀要, 17, p.15-24, 2011.
  - 38) 柿沼直美, 飯田苗恵, 他: 「訪問看護ステーションにおける安定的な経営管理のための自己評価尺度」の開発, 日本看護科学会誌, 35, p.1-9, 2015.
  - 39) 佐々木純子, 難波峰子他: 訪問看護ステーション管理者の管理困難感尺度の検討, 香川県立保健医療大学雑誌, 6, p.7-14, 2015.
  - 40) 鎌田加容子, 福島道子: 訪問看護ステーション管理者の職務継続の状況, 日本看護医療学会雑誌, 22 (1), p.38-46, 2020.
  - 41) 岡田摩理, 泊祐子他: 小児専門訪問看護ステーションの管理者がとらえた診療報酬上の課題と経営上の工夫, 日本看護研究学会雑誌, 43 (2), p.221-229, 2020.
  - 42) 野上裕子, 小路ますみ: A 市における小規模訪問看護ステーション管理者の事業運営の現状, 日本看護学会論文集:看護管理, (49), p.123-126, 2019.
  - 43) 前掲書 10)
  - 44) 李錦純, 山本大祐他: 過疎・高齢化が進む中山間地域の訪問看護ステーション管理者が求める支援ニーズ, 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 23, p.89-103, 2016.
  - 45) 荒井幸子, 細谷たき子他: 看護職による訪問看護ステーション起業経験, 北日本看護学会誌, 18 (1), p.11-19, 2015.
  - 46) 谷垣静子, 乗越千枝他: マグネット訪問看護ステーション管理者の組織育成, 日本プライマリ・ケア連合学会誌, 39 (2), p.111-115, 2016.
  - 47) 高井和子, 千代妙子 他: 24 時間 365 日の安心を提供する夜間・早朝訪問看護の充実に向けて, 訪問看護と介護, 16 (3), p.225-229, 2011.
  - 48) 岡田理沙: 新卒訪問看護師の就業上の困難, 日本在宅看護学会誌, 8 (2), p.51-59, 2020.
  - 49) 柴田滋子, 富田幸江他: 訪問看護師が抱く困難感, 日本農村医学会雑誌, 66 (5), p.567-572, 2018.
  - 50) 岡部明子, 石井美里他: 30 代後半から 40 代の女性看護職のワークライフバランスの現状と課題, 東海大学健康科学部紀要, (15), p.3-13, 2010.
  - 51) 石川陽子: 東京都における看護職員の適正配置に関する

- 推計, 日本保健科学学会誌, 14 (3), p.129-136, 2011.
- 52) 大西光, 石田寿子: 医療的ケアを必要とする小児に対する訪問看護師の現状と課題, 日本看護学会論文集:看護教育, (49), p.227-230, 2019.
- 53) 山口絹世, 吉本照子他: 訪問看護ステーションにおける管理者の行動の現状と課題 経営学および看護学の文献検討から, 目白大学健康科学研究, (4), p.37-43, 2011.
- 54) 小川有希子, 山崎律子: 訪問看護ステーションで働く訪問看護師の労働条件に関する意識 過去20年の文献検討, 福岡県立大学看護学研究紀要, 10 (2), p.83-90, 2013.
- 55) 濱井和子: 看護領域における人的資源管理研究の動向と課題に関する予備的考察, 広島国際大学看護学ジャーナル, 7 (1), p.27-36, 2010.
- 56) Schaufeli W., Salanova M., et al.: The measurement of engagement and burnout, Journal of Happiness Studies,3, p.71-92,2002.
- 57) Schaufeli W., Bakker A.: Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study, Journal of Organizational Behavior,25, p.293-315,2004.
- 58) サトウタツヤ: 序章 質的研究法を理解する枠組みの提案, サトウタツヤ他 (編), 質的研究法マッピング, 新曜社, 東京, p.2-8,2021.
- 59) 川上真史: ワーク・エンゲイジメントと企業風土 産業ストレス研究,13 (1) ,p.32, 2005.
- 60) 日本看護協会編: 2020年病院看護実態調査報告書 ,No.96, 2021.(参照 2021.11.11) <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/96.pdf>

### Abstract

[Aim] This study aimed to understand the trends of research into the operation and personnel management of visiting nursing establishments by reviewing articles published in the past ten years.

[Methods] Using the Ichushi Web database articles published from 2010 to 2020 were searched with keywords, “visiting nursing establishments” and “work” or “personnel management” or “operation” or “management” . We analyzed articles focusing on (1) research design, (2) publication year and number of cases, (3) study population, and (4) categorization of research content.

[Results] Forty-three articles were included in the analysis. (1) There were 36 analytical observational studies (1 longitudinal study, 24 cross-sectional studies, 11 descriptive studies) and 7 other types of studies. There were relatively few descriptive studies, and the analysis was biased towards coding of the descriptions. (2) and (3): Study population of the 36 analytical observational studies included “managers” , “nurses” , “managers and nurses” , and “users of visiting nursing services” , and the number of studies focusing on managers has increased since the latter half of the 2010s. (4) The research content was categorized into “business management” , “personnel management” , “work management” , “labor issues” , “working style” , and “labor market” .

[Conclusions] The most common topic was “Business management” (14 articles), focusing on urgent issues such as starting up business, business management behavior, management skills, worries, and difficulties in operation of visiting nursing establishments. With the increase in the number of visiting nursing establishments which has doubled in the last ten years, the competition among the establishments has increased during the ten years. Visiting nursing establishments may present twin disadvantages in the market competition and the labor market. Nowadays, the creation and development of a comprehensive community care system has been promoted and the social expectations of the visiting nursing has increased. Further research from an interdisciplinary perspective is required.