

論文要旨

指導教員：西川真規子教授
経営学研究科経営学専攻修士課程
人材・組織マネジメントコース
瀧井 望

訪問看護師の職務と学習

—訪問看護の職務要求度-コントロール-組織的サポートに着目して—

在宅医療のニーズが増大し、訪問看護師の人材確保及び定着促進が重要課題となっており、訪問看護師にとっては、新たな知識や技術を習得し、経験を積み重ねつつ、自律的に学び続けることが必要である。そのためにはどのような組織的サポートが必要なのだろうか。

本研究の目的は、Karasek & Theorell (1990) の JD-CS モデルを参考に、訪問看護師は実際に現場でどのような職務要求度とコントロールに直面し、どのような組織的サポートを受けているのか、さらに、訪問看護師が成長していく過程において、どのように学習が促進されていくのかを検討することである。

本研究では、訪問看護師 21 名を対象に半構造化インタビューを行った。主な結果は以下の通りである。

訪問看護特有の職務要求度には、「量的な負荷」、「質的な負荷」、「患者や家族との関わり」、「他職種との連携」、「ターミナルケア」、「利用者や家族から受けるハラスメント」の 6 つが分類できた。その中で、「患者や家族との関わり」の難しさへの語りは多く、患者や家族と上手く関われない状況はコントロールを低下させた。また、「他職種との連携」や「ターミナルケア」はやや高い技能を必要とした。訪問看護は、職務要求度が高く、技能が十分に習得できていない新人～1 人前が単独で対応することは、コントロールが低下し、心理的緊張が高まった。それに対し、情緒的サポートが心理的緊張を少し緩和することや、管理者による直接的な指導で看護技術を習得していくことも示された。また、訪問看護において特に重要となる技能は、患者や家族との関わりであると考えられた。この技能の習得により、仕事上のコントロールは上昇し、能動的学習が進み、習得感が得られる好循環が生じていた。一方で、患者や家族との関わりへの技能の習得は自らの失敗経験を通して習得しており、組織的サポートを整えた上で、一定の難しさのあるケースを経験し、上手くいかないと感じる経験を積むことも、訪問看護師の成長には必要であることが示唆された。