

訪問看護師のバーンアウトに関する研究の動向と課題

— 過去10年間の文献から —

吉田 美穂*

新見公立大学看護学部

(2014年11月19日受理)

在宅医療・看護の推進に伴い、今後ますます訪問看護の担う役割は大きい。しかし、訪問看護師の人材確保についてはまだ十分とはいえない。入院日数の短縮化、精神疾患患者の地域移行の促進など、訪問看護の対象は専門的・複雑化している。看護師は対人援助職者であり、バーンアウトを招きやすい環境にある。そこで、今回は、訪問看護師を対象としたバーンアウトの研究の動向を分析し、今後の課題を明確化することを目的とした。文献検索の結果、対象文献を5件抽出した。5件すべてがマズラック・バーンアウト尺度を使用していた。バーンアウトとの関連要因は業務特性、職務環境、処遇などであった。訪問看護師の置かれている状況についてさらに調査を深め、バーンアウトさらには離職を予防するために、必要な支援を明らかにする必要性が示唆された。

(キーワード) 訪問看護師, バーンアウト, 研究の動向

はじめに

平成26年の診療報酬の改定により、訪問看護の診療報酬が増額され、訪問看護の役割が重要となってきた。在宅医療・看護の推進に伴い、今後ますます訪問看護の担う役割は大きい中、訪問看護師の人材確保が課題となっている。日本看護協会の調査によると、訪問看護師の離職率は平成19年度が15.0%となっており、病院勤務の看護師の離職率12.6%と比較して割合が高いとされている¹⁾。

久保は顧客にサービスを提供することを職務としている職業をヒューマンサービス職として、その代表として看護師を挙げている²⁾。職務の中で対人関係によるストレスを感じ「バーンアウト」という状況に陥るとしている。また、A. R. Hochschildは、感情労働という概念について述べ、「労働者があまりにも一心不乱に仕事に献身し、そのため燃え尽きてしまう危険性のあるケース」としてバーンアウトについて示している³⁾。訪問看護師は、基本的に単独で対象者宅へ訪問し、看護を提供する。さらに、対象者だけではなく、家族との関係性も重要であり、役割は多岐にわたる。そのため訪問看護師は「バーンアウト」に陥りやすい職場にある。訪問看護師の「バーンアウト研究」の動向を把握し、離職と「バーンアウト」の関連や離職予防の課題への示唆を得ることを目的に文献検索とレビューを行った。

I. 研究目的

訪問看護師のバーンアウト研究の動向を把握し、バーンアウトの要因や離職予防への課題を明らかにする。

II. 研究方法

Web版Ver.5医学中央雑誌(以下「医中誌」)とCiNii国立情報学研究所論文情報ナビゲータ(以下「CiNii」)を使用し、2014年8月までの文献の中で医学系雑誌や会議録、抄録を除いた過去10年間の原著論文を対象として、キーワード「バーンアウト」「訪問看護師」で検索を行った。

III. 結果

医中誌6件、CiNii4件であった。日本の現状を理解するため、英語論文を除外し、重複を避けて5件抽出し、分析対象とした。文献はA～Eの5件で以下に概要を示す。(表1)

Aは、1市の訪問看護師を対象とし、バーンアウトと業務特性の関連について調査した横断研究である⁴⁾。訪問看護の業務特性を病院看護師とは異なる職場環境・労務管理・教育体制・コミュニケーションスキル・仕事負担感などを先行文献より抽出している。バーンアウトは久保による日本語版マズラック・バーンアウト尺度

*連絡先: 吉田美穂 新見公立大学看護学部 718-8585 新見市西方1263-2

表1 対象文献

文献	タイトル	著者	研究デザイン /研究方法	要約	出典
A	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—	檜原理恵他	横断研究 研究方法： 自己記入式 質問紙調査 分析方法： t 検定，一 元配置分散 分析	対象：A 県 B 市の訪問看護ステーション 19 施設、114 名の訪問看護師 業務特性は先行研究と予備調査にて 37 項目を抽出した。バーンアウト尺度は MBI を使用した 結果・考察：①訪問看護師のコミュニケーション能力の向上についての継続的な教育プログラムの必要性が示唆された。②管理者は訪問看護師の実践内容にたいして肯定的な評価を伝えることがバーンアウト対策につながる。③肯定的な職務意識をもつように適切な看護管理体制や賃金報酬の対策の必要性が示唆された。	近大姫路 大学看護 学部紀要， 3，43-50， 2010.
B	A 県内の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	望月宗一郎他	横断研究 研究方法： 質問紙調査 分析方法： 相関分析	対象：A 県内の訪問看護連絡協議会に加入している 250 人 訪問看護師において，職務満足感の低下と訪問看護師の専門職としての認識不足がバーンアウトを引き起こす要因になると考えられた。また，職務経験や現認教育等により，専門職としての認識不足を解消することが，職務満足感を高めるために有効であると考えられた。	山梨大学 看護学会 誌，8(1)， 9-14，2009.
C	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	梅原麻美子他	横断研究 研究方法： 質問紙調査 分析方法： 統計学的検 定	対象：WAM NET に登録されている A 県 90 か所の訪問看護ステーションに勤務する看護師。そのステーションに 1 年以上勤務し訪問看護業務専任であることを選択の条件とした。対象者の年齢，他職種との連携や職場内の情報共有，労働時間の満足度，訪問件数の負担が有意に情緒的消耗感と関連していた。訪問件数，他職種との連携や職場内の情報共有は脱人格化と有意な関連を示した。また，個人達成感とは 1 日の平均勤務時間と研修・講習会への参加経験との関連を示した。以上のことから，ステーション内でお互いの意見が気がるにイエス環境づくりと訪問件数の負担を減らし適正な管理システムを構築することがバーンアウト対策につながることを示唆された。	北日本看 護学会誌， 9(2)， 27-33， 2007.
D	大阪府内の訪問看護師の burnout に関する要因 —利用者とのコミュニケーション技術と職務環境を中心に—	松井妙子他	横断研究 研究方法： 質問紙調査 分析方法： 因子分析	対象：287 か所の訪問看護ステーションに勤務する看護師のうち 574 名 「個人達成感」「職務の達成感」の因子と関連していたのは，コミュニケーション技術と積極的な職務姿勢であった。「ストレス」「消耗感」の因子と関連していたのは，責任の程度と職場の人間関係であった。「個人達成感」「職務の達成感」を高め，「ストレス」「消耗感」を低減し，バーンアウトを予防するには，コミュニケーション技術力を向上すること，責任の軽減や職場の人間関係改善のために上司・同僚のサポート体制を図ることなどの対策が望まれる。	日本在宅 ケア学会 誌，7(1)， 40-48， 2003.
E	訪問看護師の MBI の positive な感情と関連する要因 —継続教育の視点からの考察—	松井妙子他	横断研究 研究方法： 質問紙調査 分析方法： 因子分析， 重回帰分析	MBI の positive な感情と誘因に関連する要因は，コミュニケーション技術と自身の積極的な職務姿勢であった。この結果を看護の継続教育に翻せば，コミュニケーションに関する技術教育を充実することが重要である。	日本看護 学学会論 文集：看護 教育，34， 219-221， 2003.

(Maslach Burnout Inventory) (以下 MBI とする) を使用している⁵⁾。その結果、肯定的な職務意識を持つ者は MBI の 3 つの下位尺度【情緒的消耗感】【脱人格化】【個人的達成感の低下】のうち、【情緒的消耗感】【脱人格化】が低く有意な関連がみられた。その他、コミュニケーションスキルについて、家族とのコミュニケーションが円滑であると答えた者は【個人的達成感の低下】が少ないと報告している。

B は、1 県内の訪問看護師を対象とし、職務満足感とバーンアウトの関連について明らかにすることに加え、共分散構造モデルを用いて職務満足感に関連する因子を探索するための横断研究である⁶⁾。MBI を使用している。その結果、職務満足感の低下と訪問看護師の専門職としての認識不足がバーンアウトを引き起こす要因になると報告している。

C は、1 県内の訪問看護師を対象とし、訪問看護師の処遇・職務環境とバーンアウトとの関連について調査した横断研究である⁷⁾。その結果、年齢、他職種との連携や職場内の情報共有、労働時間の満足度、訪問件数の負担が MBI の下位尺度【情緒的消耗感】と有意に関連していたと報告している。ステーション内でお互いの意見が気軽に言える環境作りと訪問件数の負担を減らし、適正な管理システムを構築することがバーンアウト対策につながると考察している。

D は、大阪府内の訪問看護師を対象とし、心理状態を MBI で測定し、関連する要因をコミュニケーション技術、職務環境、研修体制などの側面から分析した横断研究である⁸⁾。この研究では MBI について探索的主成分分析を行い 5 つの因子を抽出している。さらに 5 つの因子のうち【個人的達成感】【職務の達成感】因子と関連していたのは、コミュニケーション技術と積極的な職務姿勢であった。【ストレス】【消耗感】因子と関連していたのは、責任の程度と職場の人間関係であったと報告している。バーンアウトを予防するためには、コミュニケーション技術を向上すること、責任の軽減や職場の人間関係改善のために上司、同僚のサポート体制を図ることなどの対策が望まれると考察している。

E は 1 府の訪問看護師を対象とし、MBI を用いて、MBI の positive な感情と関連する要因を明らかにし、訪問看護職の継続教育の内容にどのようなプログラムを取り入れるべきかを検討するための横断研究である⁹⁾。その結果、MBI の positive な感情と有意に関連する要因は、コミュニケーション技術と自身の積極的な職務姿勢であったと報告し、これらの結果から、コミュニケーションに関する技術教育を充実させることが重要であると考察している。

IV. 考察

1. バーンアウトの測定尺度について

今回の対象文献ではすべて MBI を使用していた。国内のバーンアウト研究において広く使用されている尺度である。3 つの下位尺度【情緒的消耗感】【脱人格化】【個人的達成感の低下】からなる。MBI では【情緒的消耗感】がバーンアウトの主症状とされている。5 件の文献とも、それぞれの下位尺度と業務特性との関連をみるという横断研究であった。それぞれの文献において、バーンアウトの要因を先行研究から抽出していた。

2. 訪問看護師の「バーンアウト」の要因

今回の対象文献において、「バーンアウト」と関連する要因は、「職務満足感」、「コミュニケーション技術」、「職場の人間関係」、「専門職としての認識」などであった。文献 A・C・D・E については、訪問看護師にとってコミュニケーション技術が必要であると述べている。訪問看護の特性として、楢原らは利用者や家族の関係構造を含めた働きかけは、特に訪問看護の特徴であると述べている¹⁰⁾ように、決められた時間の中で、1 人で看護を提供しながら、対象者や家族の思いも聞き出していく能力を求められる。対象者の「生活の場」に入っていくため、対象者や家族の「真の姿」をみることになる。このことは対象の生活に寄り添った看護を提供できるという肯定的やりがいがある一方で、家族との関係や看護師に触れることができない生活上の困難さなどが見えるため、看護師も感情を揺さぶられ悩むこともあると推察される。また、地域の中での看護活動には他職種との連携が欠かせない。病院のように連携する相手と同じ施設にいることはほとんどなく、電話やメールなどでの情報交換となる。的確に必要な情報を相手に伝え、課題を解決するスキルも求められる。このように、訪問看護師は対象者だけではなく、家族、さらには対象者を取り巻く支援者とも関係を築く能力が求められ、負担感へつながるのではないかと考える。さらに、望月らは仕事に対する喜びや達成感、充実感が低下し、職務満足感が低下することがバーンアウトにつながるという一連のプロセスが訪問看護師にも当てはまると述べている¹¹⁾。達成感や充実感は利用者の反応から得られるが、そのケアが適切であったかどうかの評価は単独で訪問の場合、客観的評価として得られないことも職務満足感に影響すると考えられる。

3. 今後の課題

訪問看護師についての研究は 2000 年以降増えているとの報告があるが¹²⁾、訪問看護師の「バーンアウト」についての研究は 5 件と少なかった。在宅医療・看護の役割が大きくなっている現在、訪問看護の対象は医療依存度が

高い対象者の増加、精神疾患患者の地域移行に伴う精神訪問看護の増加など専門的かつ複雑化している。このような状況の中、今後は訪問看護師にとって「バーンアウト」が深刻な問題となり得る。今回明らかになった要因に対しては、コミュニケーションのようにスキルを求められるものは、個人の経験等以外に研修という支援が必要ではないかと考える。訪問看護ステーションでは新任看護職員に対し、新任講習会等を受講させていないステーションが47.6%に上る¹³⁾との報告があり、体制づくりが必要であり、これらの対策が離職予防へつなげると考える。今後は、訪問看護師の職務体制などに対する調査を深め、訪問看護師が勤務を継続するために必要な支援の検討へつなげたいと考える。

文献

- 1) 日本看護協会, www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001jlr7-att/2r9852000001jlr6.pdf [Online:2014年8月27日アクセス]
- 2) 久保真人:バーンアウト(燃え尽き症候群)-ヒューマンサービス職のストレス. 日本労働研究雑誌, 558, 54, 2007.
- 3) A.R. ホックシールド著, 石川准, 室伏亜紀訳:管理される心 感情が商品になるとき. 世界思想社, 2000.
- 4) 植原理恵, 李錦純, 岩崎朱美他: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-. 近大姫路大学看護学部紀要, 3, 43-50, 2010.
- 5) 久保真人:バーンアウトの心理学 燃え尽き症候群とは. サイエンス社, 21-22, 2008.
- 6) 望月宗一郎, 茂木美奈子, 飯島純夫:A 県内の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, 2009.
- 7) 梅原麻美子, 古瀬みどり, 松浪容子: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, 2007.
- 8) 松井妙子, 岡田進一:大阪府内の訪問看護師の burnout に関する要因 -利用者とのコミュニケーション技術と職務環境を中心に-. 日本在宅ケア学会誌, 7(1), 40-48, 2003.
- 9) 松井妙子, 藤井真理子, 星和美他:訪問看護師の MBI の positive な感情と関連する要因 -継続教育の視点からの考察-. 日本看護学会論文集:看護教育, 34, 219-221, 2003.
- 10) 前掲書 4)
- 11) 前掲書 5)
- 12) 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), 88, 2013.
- 13) 前掲書 1)

Trends in studies of burnout among home-visiting nurses and relevant issues -Literature over the past 10 years-

Miho YOSHIDA

Department of Nursing, Niimi College, 1263-2 Nishigata, Niimi, Okayama 718-8585, Japan

Summary

The roles of home-visiting nurses are increasingly expanding as home-based healthcare and nursing care have been promoted. However, the employment of such professionals remains insufficient. Home-visit nursing care is becoming increasingly specialized and complicated; examples of these trends are shorter hospitalization periods and the shifting of mental illness patients to the community. As with any service professional, overworked nurses are likely to experience burnout. With this background, this study aimed to analyze trends in studies of burnout among home-visiting nurses, and clarify the issues that need to be addressed. We conducted a literature search, and extracted 5 target articles. The Maslach Burnout Inventory was used in all of these articles. Burnout observed in home-visiting nurses was correlated with their work characteristics, work environment, and salary. Our findings suggest that, to prevent home-visiting nurses from experiencing burnout or quitting their job, it is necessary to further investigate their circumstances, and clarify the kind of support they need.

Keywords: home-visiting nurse, burnout, study trends