

概要

2025年に向け、地域包括ケアシステムの推進が急務となっている現在、訪問看護師の増員、教育体制の確保、働き続けられる職場環境の整備が課題であると言えますが、在宅領域で働く訪問看護師のワーク・ライフ・バランス(以下WLB)の実態は明らかにされていません。WLBを促進することで、訪問看護師の人員確保ができ、能力を発揮し、いきいきと働き続けられる職場の実現し、訪問看護の質も向上し、県民の方々に安全で安心できる看護を提供できるものと考えます。

この研究は、訪問看護師のWLBにおける実態調査を行い、課題を明らかにすることを目的としていま

研究内容

【調査内容】

「看護職のWLBインデックス調査票」を一部改変し、県内の訪問看護ステーションの施設・職員の実態を調査した。

- 1) 施設調査: 施設概況(訪問看護師数、勤務形態、労働時間、離職率等)、WLB推進体制など
- 2) 職員調査: 属性(性別、年齢、経験年数、雇用形態など)、職場や仕事についての評価など

【調査結果】

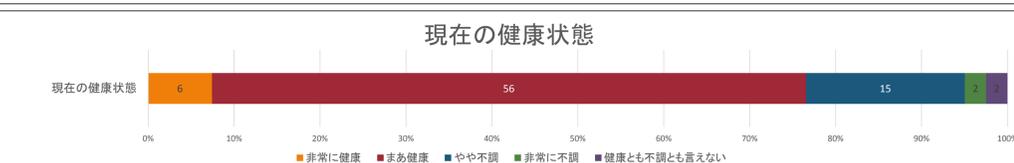
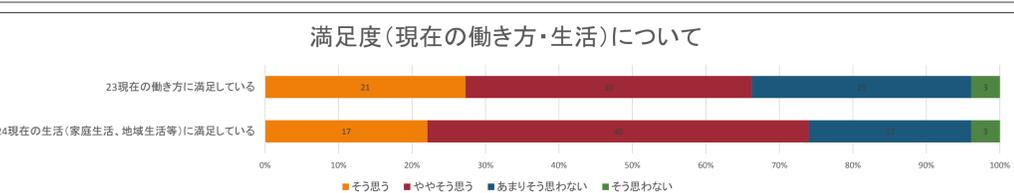
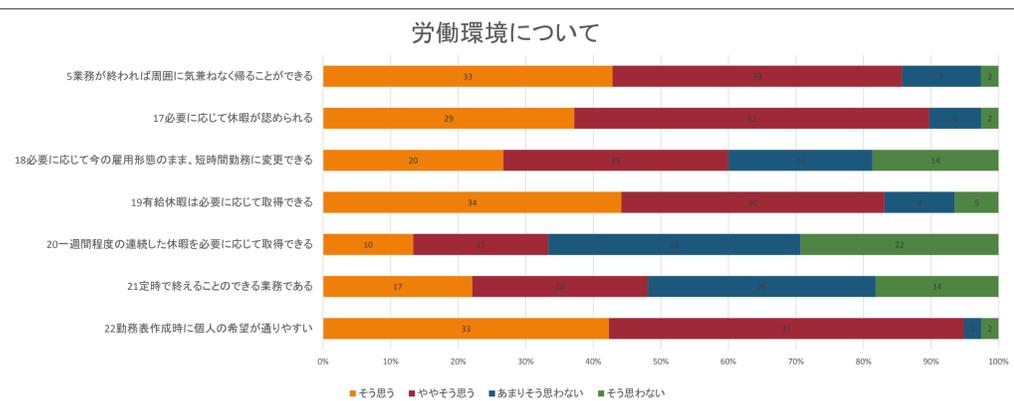
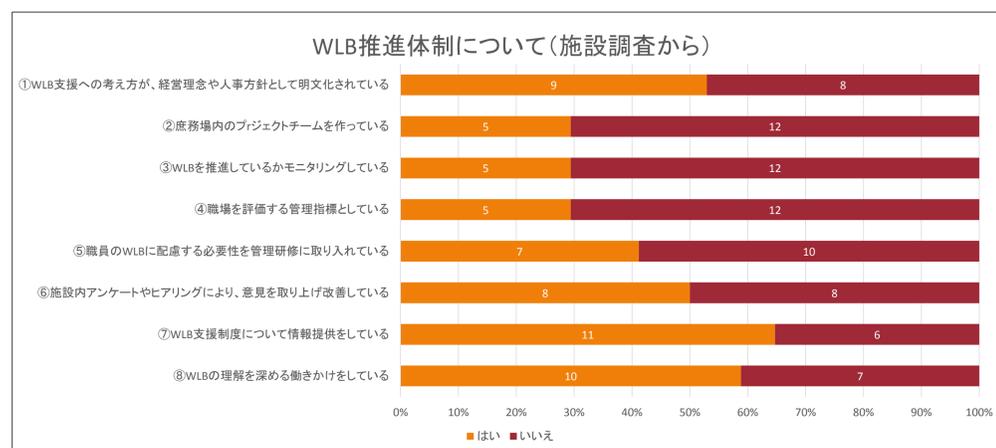
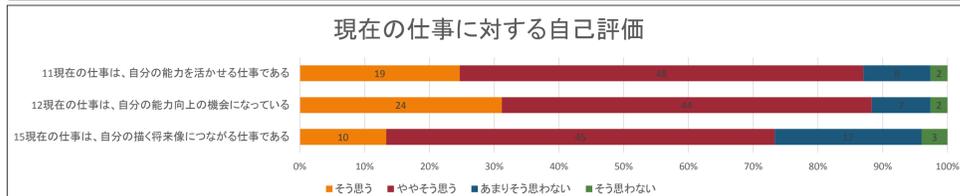
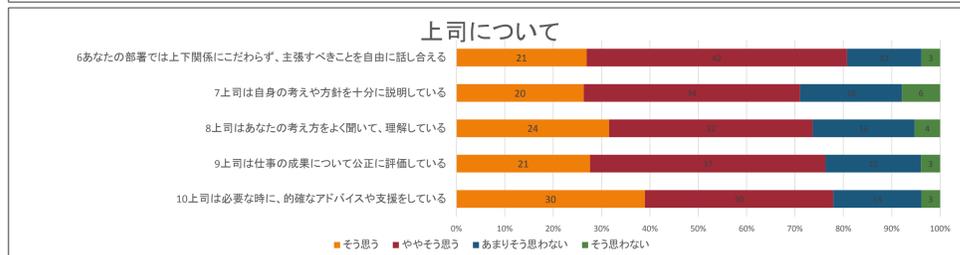
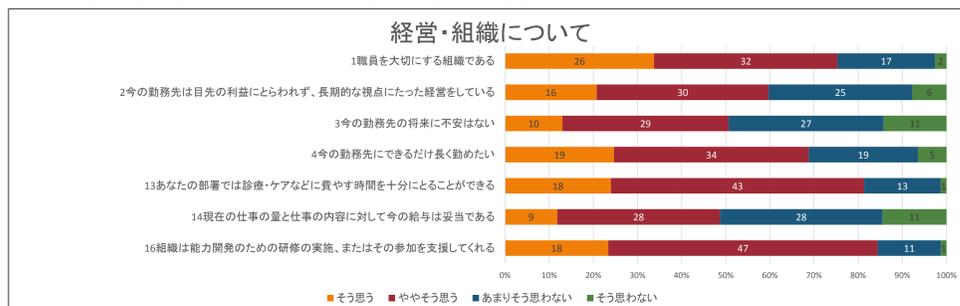
施設調査では、WLB推進体制についての項目では、支援制度について情報提供したり、理解を深める働きかけについての項目は60%以上行われていた。組織内でプロジェクトチームを作ったり、モニタリングを行うなどの項目は30%程度しか行われていなかった。

また、「職員が仕事と生活を両立(調和)する上で、必要と思われる支援は何か」という質問には、人材の確保の他、家族・職場の理解というお互い様風土について回答している施設があった。

【個人調査】

個人調査では、「上司について」「現在の仕事に対する自己評価」「満足度」については、評価の高い傾向にあるが、「労働環境について」の[連続して休暇取得]や[定時で終えることのできる仕事]という項目は、低い評価であった。

職場や仕事についての評価(個人調査から)



応用分野

労働環境、ワーク・ライフ・バランス