

## 訪問看護師が働き続けられる職場環境要因の検討

タニガキ シズコ ノリコシ チエ ナガエ ヒロコ  
谷垣 静子\*1 乗越 千枝\*2 長江 弘子\*3  
ニシナ ユウコ オカダ マリ  
仁科 祐子\*4 岡田 麻里\*5

**目的** 在宅療養者・家族が期待する良質な訪問看護サービス提供には、訪問看護ステーションの安定的な経営と訪問看護師の確保・定着・育成が不可欠である。そこで、本研究の目的は、訪問看護師の就業継続意志と職場環境要因の関連を検討することである。

**方法** 調査対象は、2013年1月時点で全国訪問看護事業協会に加盟する3,979カ所のステーションの内、1/3の割合になるよう無作為抽出をした1,466カ所のステーションである。ステーションに無記名自記式質問紙調査を郵送にて配布した。回答者は、ステーション管理者を除いた看護職スタッフ1名とした。調査内容は、性別、年齢、看護経験年数、訪問看護ステーションの概要、現在の訪問看護ステーションでの就業継続の意向、賃金・仕事の満足度などである。職場環境項目は、研究者らの調査内容とマグネット・ホスピタルの特性に基づき看護実践環境に焦点化して開発されたPES-NWI項目を組み合わせて作成した13項目である。

**結果** 回収した457票（回収率33.6%）のすべてを有効（有効回答率33.6%）として分析を行った。就業継続意志の「できるだけ長く働きたい」と回答した人は372人（81.4%）であった。職場環境項目のうち「療養者のケアについて話し合う機会と時間がある」「家庭の事情により生じる事態に柔軟な勤務対応をしている」「ステーション管理者は相談しやすい」の各オッズ比が各々2.300, 2.027, 1.986と得点が高いほど就業継続意志の割合が高くなった。

**結論** 訪問看護師を引きつけ、定着させる職場環境を築くことは、訪問看護のやりがいを生み出すことにつながると考える。今後は、この内容をもとに訪問看護ステーション管理者向けの人材定着・育成プログラムの開発を検討していきたい。

**キーワード** 訪問看護師、訪問看護ステーション、就業継続意志、職場環境

### I 緒 言

わが国の少子・高齢社会における医療政策は、在宅への流れを促進している<sup>1)</sup>。その中において、地域・在宅療養者・家族の医療と生活支援の一翼を担っているのが訪問看護ステーションである。在宅療養者・家族が期待する良質な訪問看護サービス提供には、訪問看護ステーションの安定的な経営と訪問看護師の確保・定着・

育成が不可欠である。

訪問看護ステーション数は、2014年4月調査で約7,400カ所<sup>2)</sup>であり、2012年頃より増加傾向にある。しかし、訪問看護ステーションは地域によって偏在しており、訪問看護師数も十分とはいえない。また、訪問看護ステーションを開設しても、経営難や看護師確保が困難等の理由で閉鎖・休業するところも多くある。訪問看護ステーションの経営や訪問看護師の確保・定

\*1 岡山大学大学院保健学研究科教授 \*2 日本赤十字九州国際看護大学教授 \*3 東京女子医科大学看護学部教授  
\*4 鳥取大学医学部保健学科講師 \*5 広島県立保健医療福祉大学講師

着は、今後の在宅療養支援を担う訪問看護ステーションに関わる重要な課題である。

これまでの訪問看護師の就業継続意志に関する研究では、賃金の肯定感、訪問看護業務のやりがいと喜び・満足感<sup>3)~5)</sup>、休暇が取りやすい<sup>6)</sup>等の条件を整備することが報告されている。しかし、これらの先行研究は、限られた地域の調査報告であり、かつ訪問看護師がどのような職場環境があればやりがいが生まれるかまでは明らかとなっていない。マグネット・ホスピタルのように、優れた看護職員を引き寄せ、高い定着率<sup>7)</sup>を図る病院が存在するように、訪問看護ステーションにも看護師を引きつけ、定着させる職場環境を明らかにすることが求められていると考える。そこで、訪問看護ステーションの人的資源の確保と定着に向けて職場環境項目を明確にしたうえで研究に着手した。

本研究では、訪問看護ステーションのスタッフが働き続けられる職場環境の内容について検討することを目的とした。

なお、本研究において「職場環境」とは、看護実践を促進したり阻害したりするような職場の環境を指す。

## Ⅱ 研究方法

### (1) 調査方法

調査対象は、2013年1月時点で全国訪問看護事業協会に加盟する3,979カ所のステーションの内、1/3の割合になるよう単純無作為抽出をした1,466カ所のステーションである。ステーションに無記名自記式質問紙調査を郵送にて配布した。回答者は、ステーション管理者を除いた看護職スタッフ1名とした。スタッフの選出方法は、名前がアイウエオ順で一番の人とし、配布資料に明記した。調査票は2013年2月に発送し、回答者に、回答後返信用封筒にて研究者宛に回答を直接返送するよう依頼した。返送期間は1カ月間とした。

### (2) 調査内容

調査内容は、性別、年齢、看護経験年数、訪

問看護ステーションの概要、現在の訪問看護ステーションでの就業継続の意向、賃金・仕事の満足度などである。

#### 1) 職場環境

本研究における職場環境の項目の原案作成に当たり、まず文献検討を行った。アメリカには、マグネット・ホスピタルの特性に基づき看護実践環境に焦点化して開発されたPES-NWI (Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)<sup>8)</sup>がある。PES-NWIは緒方ら<sup>9)</sup>によって翻訳されている。しかし、PES-NWIは病院看護師の看護実践環境項目であるため、訪問看護師には当てはまらない部分がある。そこで、訪問看護ステーション管理者に職場定着に関する意見収集の目的でインタビューを行った。インタビューの対象者は、ステーション管理者経験6年以上の勤務経験があり、かつ任意による研究協力が得られた6名とした。管理者経験6年以上としたのは、管理者経験が6年以上のステーションは、それ以下のステーションと比べ離職率が低いといわれているからである<sup>10)</sup>。管理者6名にインタビューをした結果、職場定着に注意を払っていることとして「訪問看護実践力の向上に取り組むこと」「スタッフ個々の個性を活かし育てること」が導き出された<sup>11)</sup>。研究から導き出された内容と日本語版PES-NWI項目から職場環境項目を検討した。その結果、ステーション管理者から導き出された訪問看護の向上に関する状況（事例検討会は定期的開催されている、外部研修を積極的に勧めている、研修参加後に報告が義務化されているなど）5項目、スタッフの育成に関する状況（新人期に十分指導が受けられる、家庭の事情で生じる事態に柔軟な勤務対応をしているなど）3項目と、PES-NWIの項目から管理者のリーダーシップ（管理者はリーダーシップを発揮している、管理者は相談しやすい）2項目、ケアの質を支える看護の基盤（看護理念が周知されている、モデルとなる人がいる）2項目、ケアについて話し合う機会と時間がある1項目を合わせた13項目の職場環境項目とした。13項目の選定にあたっては研究者間で協議をした。職場環境項目

の回答形式は、「そう思う」から「全くそう思わない」の4件法とした。具体的な項目は結果表2に記載した。

## 2) 訪問看護師としての就業継続意志

就業継続意志は、あなたが勤務するステーションで訪問看護の仕事が続けたいと思いますかと尋ねた。回答は、「できるだけ長く働きたい」「結婚あるいは出産まで働きたい」「訪問看護の仕事は続けたいが他のステーションにかわりたい」「看護の仕事は続けたいがステーション以外（病院等）の職場にかわりたい」「仕事を辞めたい」の中から一つ選択してもらった。

## (3) 分析方法

訪問看護ステーションでの就業継続意志を「できるだけ長く働きたい」と「それ（働きたい）以外」に分けた。就業継続意志と訪問看護ステーションの特性や施設背景、職場環境の関連について $\chi^2$ 検定およびMann-Whitney検定を行った。次に、就業継続意志を従属変数とし、単変量解析で有意な差が認めら

れた項目を一括投入するロジスティック回帰分析を行った。また、多重共線性を考慮しロジスティック回帰分析に用いる変数の検討も同時に行った。統計的有意水準は5%とした。なお、統計解析はSPSSVer16を用いた。

## (4) 倫理的配慮

研究対象者には、文書にて研究の目的および方法、個人情報保護、自由意志による回答であることを説明した。また、調査票の返送をもって研究協力の同意を得ることを調査票に明記した。実施にあたり、岡山大学大学院保健学研究科看護学分野倫理審査委員会の承認（2013年1月29日、承認番号T12-12）を得て行った。

## Ⅲ 結 果

調査対象1,466カ所のうち、配布時点で訪問看護ステーションが閉鎖、あるいは住所不明で106カ所から調査票が戻ってきたため、総配布数1,360カ所となった。回収数は457票（回収率33.6%）であり、すべてを有効回答として扱った。回答者の雇用形態では、常勤が378人（82.7%）、非常勤が79人（17.3%）であった。雇用形態の違いによって、欠損値の数や回答の偏りがある可能性がある。そこで、分析前に問題がないか調べた結果、問題はなかったため、雇用形態の区別はせずに訪問看護師として扱った。本調査対象の平均年齢は、 $45.8 \pm 7.2$ 歳であった。また、訪問看護実践経験年数は、 $7.5 \pm 6.0$ 年であった。

## (1) 訪問看護ステーションの概要

訪問看護ステーションの概要を表1に示す。訪問看護ステーションの開設主体の割合は、医療法人170人（37.2%）、営利法人98人（21.4%）、社会福祉法人31人（6.8%）等であった。訪問看護ステーション1カ月間の登録利用者数の平均は、72.9（中央値：62）人、1カ月間の延べ訪問件数の平均は、385.4（中央値：320）件であった。常勤者の月平均給与は、28万6000円（中央値：280,000、範囲：140,000～

表1 訪問看護ステーションの概要 (N=457)

		人数 (%) または 中央値 (最小値-最大値)
ステーション所在地（市町村）の人口規模	70万人以上	83(18.2)
	15万～70万	145(31.7)
	5万～15万	96(21.0)
	5万人未満	88(19.3)
	不明	45(9.8)
開設主体	医療法人	170(37.2)
	営利法人	98(21.4)
	社会福祉法人	31(6.8)
	その他の法人	41(9.0)
	医師会	22(4.8)
	看護協会	21(4.6)
	地方公共団体	20(4.4)
	協同組合	16(3.5)
その他	32(7.0)	
不明	6(1.3)	
看護職員数	常勤換算数	4.5(2-24)
登録利用者数	1カ月の実人数	62.0(10-476)
延べ訪問件数	1カ月の訪問件数	320.0(16-2057)
24時間対応体制 加算の有無	あり	394(86.2)
ステーション管理者	管理者の経験年数	6.0(1年未満-31)

440,000)であった。また、総合的に考えて仕事に満足していますかという問いに、「非常に満足している」と回答した人は18.1%、「まあまあ満足している」69.2%、「やや不満である」11.8%、「非常に不満である」0.9%であった。

就業継続意志の、「できるだけ長く働きたい」と回答した人は372人(81.4%)、「結婚あるいは出産まで働きたい」8人(1.8%)、「訪問看護の仕事は続けたいが他のステーションにかわりたい」17人(3.7%)、「看護の仕事は続けたいがステーション以外(病院等)の職場にかわりたい」33人(7.2%)、「仕事を辞めたい」17人(3.7%)、無回答10人(2.2%)であった。

(2) 単変量解析の結果

「できるだけ長く働きたい」と回答した人とそれ以外の回答をした人を2群に分け、ステーションの特徴や職場環境の違いについて単

変量解析をした。表2に示す。

ステーションの特徴では、2群間に有意な差はなかった。また、記載はしていないが2群間における月給に有意差はなかった。

環境項目では、就業継続意志のある人は、環境項目の「ステーションの看護理念は、十分にスタッフに周知されている」「外部研修を積極的に勧めているステーションである」「外部研修に参加しやすいステーションである」「ステーション管理者はリーダーシップを発揮している」「ステーション管理者は相談しやすい存在である」「訪問看護師同士が学び合う雰囲気のあるステーションである」「職員の家庭の事情により生じる事態に対して柔軟な勤務対応をしている」「療養者のケアについて話し合う機会と時間のあるステーションである」「ステーション内のスタッフにモデルとなる看護師がいる」が、就業継続意志のない人に比べ、有意に高かった。

表2 就業継続に関連した項目

	長く働きたいと回答した人 (n=372)	それ以外の回答をした人 (n=75)	p 値
ステーションの特徴			
ステーションの所在地の人口規模 (70万人以上) <sup>3)</sup>	63(18.6)	18(27.7)	ns
開設主体が営利法人 <sup>3)</sup>	81(22.0)	14(18.9)	ns
ステーション開設経過年数 <sup>4)</sup>	14(1年未満-49)	14(1-42)	ns
常勤換算数 <sup>1)</sup>	4.5(2-24)	4.7(3-16)	ns
24時間対応体制加算の届出 <sup>3)</sup>	325(88.1)	60(80.0)	ns
管理者経験年数 <sup>4)</sup>	6.0(1年未満-22)	6.1(1年未満-31)	ns
利用者状況			
利用者数 <sup>1)</sup>	61(11-476)	67(12-265)	ns
延べ訪問件数 <sup>4)</sup>	317(16-2057)	338(26-1439)	ns
職場環境：「そう思う」と回答した人の割合			
ステーションの看護理念は十分にスタッフに周知されている <sup>3)</sup>	164(44.7)	21(28.4)	**
ステーション内部での事例検討会が定期的に開催されている <sup>3)</sup>	168(45.3)	26(36.1)	ns
外部研修を積極的に勧めているステーションである <sup>3)</sup>	236(63.6)	33(45.2)	**
外部研修に参加しやすいステーションである <sup>3)</sup>	221(59.4)	27(37.0)	**
研修参加後に他のスタッフに対して報告が義務化されている <sup>3)</sup>	189(50.8)	30(41.1)	ns
新人期には十分指導が受けられるステーションである <sup>3)</sup>	130(35.2)	18(24.7)	ns
ステーション管理者はリーダーシップを発揮している <sup>3)</sup>	243(65.5)	30(41.1)	***
ステーション管理者は相談しやすい存在である <sup>3)</sup>	251(67.7)	27(37.0)	***
訪問看護師同士が学びあう雰囲気があるステーションである <sup>3)</sup>	229(61.6)	23(31.9)	***
家庭の事情により生じる事態に対して柔軟な勤務対応をしている <sup>3)</sup>	291(78.6)	36(49.3)	***
療養者のケアについて話し合う機会と時間のあるステーションである <sup>3)</sup>	223(59.9)	21(28.8)	***
ステーション内のスタッフにモデルとなる看護師がいる <sup>3)</sup>	166(44.9)	17(23.6)	***
ステーションは他の機関と十分な連携が図れている <sup>3)</sup>	186(50.0)	30(41.1)	ns

注 1) 無回答は除く  
 2) 表中の値は人数 (%) または中央値 (最小値 - 最大値)  
 3)  $\chi^2$ 検定  
 4) Mann-Whitneyの検定  
 5) \*\*:  $p < 0.01$ , \*\*\*:  $p < 0.001$ , ns: 有意差なし

(3) 就業継続意志と職場環境の関連要因

多変量解析の結果を表3に示す。

職場環境のうち「療養者のケアについて話し合う機会と時間のあるステーションである」「家庭の事情により生じる事態に対して柔軟な勤務対応をしている」

「ステーション管理者は相談しやすい存在である」のオッズ比が各々2.300, 2.027, 1.986と得点が高いほど就業継続意志の割合が高くなった。

IV 考 察

(1) 本研究におけるデータと母集団の比較

今回の研究対象は、全国訪問看護事業協会に加盟している訪問看護ステーションである。全国訪問看護事業協会の2013年時の加盟率は59.0%であった。大都市ほど加盟数は多く、都道府県の訪問看護ステーション数にほぼ比例している。訪問看護ステーションは、人口規模が小さい市町村ほど設置数が少なく<sup>12)</sup>、本研究結果においても同様の結果であった。また、訪問看護ステーションの開設主体は、「医療法人」が最も多く170カ所(37.2%)であった。「平成24年度訪問看護の基盤強化に関する調査研究事業報告書」<sup>13)</sup>(2013年3月)では、「医療法人」が36.8%と最も多かった。また、看護職員の常勤換算の平均は5.3(中央値:4.5)人であり、報告書<sup>13)</sup>では5.0人であった。本研究で得られたデータは、著しい偏りはなかったことから代表性はほぼ保たれていると考えられる。

(2) ステーションの特徴および利用者状況と就業継続

就業継続意志には、ステーションで働く看護師数の充足<sup>3)14)</sup>や延べ訪問件数の多さ<sup>5)</sup>が影響しているといわれている。今回の調査では、長く働き続けたいと回答した人は、それ以外の人に

表3 就業継続を従属変数にしたロジスティック回帰分析

職場環境要因	オッズ比(95%信頼区間)	p 値
ステーションの看護理念は十分にスタッフに周知されている	1.024(0.541-1.939)	0.941
外部研修を積極的に勧めているステーションである	1.063(0.563-2.025)	0.195
外部研修に参加しやすいステーションである	1.519(0.856-2.697)	0.153
ステーション管理者はリーダーシップを発揮している	0.868(0.391-1.930)	0.729
ステーション管理者は相談しやすい存在である	1.986(1.096-3.599)	0.024
訪問看護師同士が学びあう雰囲気があるステーションである	1.386(0.682-2.816)	0.367
家庭の事情により生じる事態に対して柔軟な勤務対応をしている	2.027(1.103-3.724)	0.023
療養者のケアについて話し合う機会と時間のあるステーションである	2.300(1.224-4.322)	0.010
ステーション内のスタッフにモデルとなる看護師がいる	0.848(0.391-1.840)	0.676

注 1) 就業継続意志:できるだけ長く働き続けたい=1, それ以外=0  
2) 職場環境要因:そう思う=1, 少しそう思う, あまり思わない, 全く思わない=0

比べ「常勤換算数」「延べ訪問件数」がやや多いという結果であったが、いずれも有意な差はなかった。訪問看護ステーションで働く看護師であれば、ステーション内の看護師が充足していること、あるいは訪問件数を重ね訪問看護経験を積むことは働き続ける条件として自然な考えである。先行研究と異なる結果になったのは、先行研究の調査から9年以上が経過し、訪問看護師の働く意識に変化が生じているのではないかと考えるが、確かなことはわからない。

(3) 訪問看護師が働き続けられる職場環境

本研究の目的は、訪問看護師が働き続けられ、さらに仕事を促進するような職場の環境を明確にすることであった。その結果、仕事継続に関連した職場環境は、「療養者のケアについて話し合う機会と時間のあるステーションである」「家庭の事情により生じる事態に対して柔軟な勤務対応をしている」「ステーション管理者は相談しやすい存在である」であった。

先行研究では、訪問看護師が働き続けるには賃金や研修<sup>15)</sup>などの労働条件などの改善が必要であると述べられている。東京都の報告書<sup>16)</sup>によれば、訪問看護師の職場定着に必要なことは「給与・賃金」が66.2%と最も高かった。しかし、今回の調査では、現職場で長く働き続けた人とそれ以外の人の給与を比較したが、大きな差はなかった。また、賃金満足度でも両者間に有意な差はなかった。今回の調査から、訪問看護師は給与や賃金を重視しているわけでないことがわかった。給与・賃金が高ければそれに

越したことはないが、賃金以上のやりがいや仕事における満足感が高ければ就業継続につながる<sup>17)18)</sup>と考えられる。

仕事のやりがいや満足を得るには、訪問看護実践のプロセスが重要となってくる。就業継続に関連した職場環境項目は「療養者のケアについて話し合う機会と時間がある」「ステーション管理者は相談しやすい」であった。このことは日々の訪問看護実践において療養者・家族に対するケアをステーション内で振り返る機会や相談できる環境が、就業継続に影響していることを表している。病棟に勤務する看護師の就業継続においても、ケアに関して話し合うのに十分な時間と機会があることや看護管理者の看護師への支援が就業継続に関連していた<sup>19)</sup>。就業の場は異なるが、看護実践の不安や期待に応えられる職場環境があれば、就業継続につながるということである。特に訪問看護師の場合、基本単独訪問であり、単独訪問の責任の重さが離職と関係しているといわれている<sup>14)</sup>。ステーション内で療養者のケアについて話し合う機会と時間があることや相談できる管理者がいるということは、単独訪問の心の負担軽減につながっていると考えられる。このことから、管理者は、訪問看護の質の維持・向上に向けた取り組みを職場内で検討する機会を設ける必要性が示唆された。

看護師が訪問看護ステーションでの就業を愛好する条件として、子育てや家事と仕事の両立が図れる<sup>20)</sup>柔軟な勤務形態<sup>21)</sup>を希望している。さらに、訪問看護ステーションのような女性の割合が高い職場では、女性の働き方を支援する取り組みが必要となる。特にワークライフバランスを図ることは訪問看護師が働き続けられる要因であることが明らかとなっており<sup>4)13)22)</sup>、本研究でも同様の結果となった。

訪問看護師として働き続けることはキャリアを積むことになる。キャリアを積むことにより、訪問看護師としての看護実践能力を発揮する機会が増え、働きがいを得ることができる。その結果、訪問看護ステーションにとっては訪問看護サービスの質を向上させることになる。よっ

て、管理者はキャリアアップが図れるような組織づくりに取り組むことが示唆された。

なお、本研究は、全国調査を実施したとはいえ、有効回答率が33.6%と低かったことから、結果の一般化には注意を要する。しかし、これまで明らかにされていなかった訪問看護師が働き続けられる職場環境の内容を明確にすることができた。今後は、この内容をもとに訪問看護ステーション管理者向けの人材定着・育成プログラムの開発を検討していきたい。

## 謝辞

本研究において、調査にご協力頂きました訪問看護師の皆さまに心より御礼申し上げます。また、本稿を作成するにあたり有益なご助言を頂いた岡山大学大学院社会文化科学研究科岸田研作教授に深謝いたします。

本研究は、文部科学省科学研究補助金（基盤研究C：課題番号23593438）の助成を受けて実施した。

## 文 献

- 1) 厚生労働省編. 平成28年版 厚生労働白書 2016; 147-60.
- 2) 厚生労働省 (2014). 平成24年介護サービス施設・事業所調査結果の概況. (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service12/>) 2016.4.21.
- 3) 光本いづみ, 松下年子, 大浦ゆう子. 訪問看護師の仕事負担感や就業継続意思と業務特性との関連. 産業医科大学雑誌 2008; 30(2): 185-96.
- 4) 落合佳子, 郷間悦子. 訪問看護師の今後3年以上の職業継続意思に関連する要因の検討. 在宅ケア学会誌 2015; 19(1): 82-9.
- 5) 仁科祐子, 谷垣静子. 訪問看護師における職場継続意志の関連要因－仕事満足度および対人関係に焦点をあてた検討－. 日本在宅ケア学会誌 2015; 18(2): 28-36.
- 6) 草場美千子. どんな条件があれば従業を継続できるのか. 訪問看護と介護 2009; 14(12): 998-1002.
- 7) Kramer M, Schmalenberg C. Magnet hospitals: Part1. Institutions of excellence. Journal of Nurs-

- ing Administration 1988 ; 18(1) : 13-24.
- 8) Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index Research in Nursing & Health 2002 ; 25(3) : 176-88.
  - 9) 緒方泰子, 永野みどり, 福田敬, 他. 病棟に勤務する看護職の就業継続意向と看護実践環境との関連. 日本公衆衛生雑誌 2011 ; 58(6) : 409-19.
  - 10) 財団法人日本訪問看護振興財団. 平成20年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金, 新卒看護師等の訪問看護ステーション受け入れおよび定着化に関する調査研究事業報告書. 東京 : 2009 ; 99-103.
  - 11) 谷垣静子, 乗越千枝, 長江弘子, 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 2016 ; 39(2) : 111-5.
  - 12) 社団法人全国訪問事業協会. 平成18年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金「訪問看護ステーションに係わる介護保険サービスにおける看護提供体制のあり方に関する研究 : 訪問看護サービスの需要と供給に関する研究報告書」. 東京 : 2007 ; 7-14.
  - 13) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング. 平成24年度厚生労働省老人保健事業等補助金「訪問看護の基盤強化に関する調査研究事業報告書」. 東京 : 2013 ; 41-9.
  - 14) 柏木聖代, 田宮菜奈子, 村田昌子. 訪問看護ステーションにおける看護職員の採用・離職の実態と職員増減の関連要因. プライマリ・ケア 2009 ; 32(4) : 209-17.
  - 15) 川野英子, 平野美穂, 猪腰江美子. 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 2011 ; 16(8) : 669-74.
  - 16) 東京都訪問看護支援検討委員会報告書平成25年3月東京都 (<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kourei/hoken/houkanhoukokusyo.files/hyousi-1-3.pdf>) 2016.4.21.
  - 17) Elenbecker CH, Porell FW, Samia L, et al. Predictors of home healthcare nurse retention. Journal of Nursing Scholarship 2008 ; 40(2) : 151-60.
  - 18) 中野康子. 訪問看護師の勤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 2008 ; 15 : 43-59.
  - 19) 加藤栄子, 尾崎フサ子. 中高年看護職者の職務継続意志と職務満足に関連する要因の検討. 日本看護科学会誌 2011 ; 31(3) : 12-20.
  - 20) 楢原理恵, 真継和子. 病院看護師の訪問看護ステーションへの就労意思に関する実態と関連要因. 大阪医科大学看護研究雑誌 2014 ; 4 : 60-7.
  - 21) 緒方泰子, 福田敬, 橋本廸生, 他. 看護師の就業場所の選好 - 訪問看護ステーション看護師を対象としたコンジョイント分析. 医療経済研究 2008 ; 19(3) : 233-52.
  - 22) 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 2011 ; 17 : 15-24.