

## 研究ノート

# 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—

## Actual Conditions at Home-Visit Nursing Care Stations On-Call Around the Clock

### Investigation Based on Care Managers Responses to a Survey Conducted in Prefecture A

桶河 華代<sup>1)</sup>\*, 田村 恵<sup>2)</sup>, 上野 範子<sup>1)</sup>

Kayo Okegawa, Megumi Tamura, Noriko Ueno

キーワード 訪問看護ステーション, オンコール体制, 管理者, ワーク・ライフ・バランス

Key words home-visit nursing care station, on-call system, Care manger, Work-life balance

#### 抄録

**背景** 近年, 看護職において, 長く働き続けられる環境づくりを進めるために, ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取り組みが行なわれている。

**目的** 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を目的とした。

**方法** A県にある70か所の訪問看護ステーションの管理者宛てに, 無記名自記式質問紙調査を送付し, 39か所(55.7%)から有効回答を得た。

**結果** A県にある39か所のステーションにおける1事業所当たりの平均看護師数は6.0±5.6人であり, 全国平均の4.2人と比べると多く, 規模別においては, 中規模事業所が77%を占めていた。24時間対応体制加算は, 34か所(87%)が取られているが, オンコール体制に関する規約や手当がない事業所もあった。また, オンコール体制はほとんどが常勤職員で担っており, 管理者の待機日数は, 大規模事業所に比べて小規模および中規模事業所の方が多かった。

**考察** オンコール体制が, 在宅看護の重要な機能として捉えている一方で, 訪問看護師の高い離職率や人材確保の難しさの一因となっていることが考えられた。今後は, 法的根拠に基づいた規約の整備が望まれる。また, 管理者個人が意識化し, 個々のステーションでワーク・ライフ・バランスの取り組みが必要である。

**結論** オンコール体制のあり方や職員への指導等を考える資料を得ることができたので, 待機手当のないステーションに手当を提案し, 継続した調査を行う。

#### Abstract

**Background** As for the nurse, an action for the realization of the work-life balance is carried out to push forward the making of environment where it is continued acting on for a long time.

**Purpose** To study the actual conditions of home-visit nursing care stations that extend services on an on-call around-the-clock basis, and to make the investigation results available for study of the workers' work-life balance.

**Methods** Investigations were made by means of sending questionnaires to managers of 70 nursing care stations located in Prefecture A, of which 39 managers, 55.7%, responded on an anonymous basis.

**Results** The average number of nurses per station at 39 nursing care stations in Prefecture A was 6.2, more than the national average of 4.2. Middle-size nursing care stations occupied 77% of the total respondents. Thirty-four stations, or 87%, adopted an additional payment system for around-the-clock services, but there were some that had no internal regulations or additional service charge system for around-the-clock services. Most stations used full-time nurses for around-the-clock services. As for the number of days when managers were on duty for around-the-clock services, small-sized and middle-sized stations had more days than large-sized stations.

**Discussion** The around-the-clock on-call service is an important factor for functioning home-visit nursing care. However, it is also a reason for which home-visit nurses tend to leave the job after a short period and it is getting more difficult to obtain capable nurses. Stipulating legally effective work regulations to improve the working conditions for home-visit nurses is desired in the near future. It is also necessary for each care manager to realize the importance of improving the work-life balance of nurses.

<sup>1)</sup> 聖泉大学 看護学部 School of Nursing, Seisen University

<sup>2)</sup> 訪問看護ステーション 木もれび Komorebi, Home-Visit Nursing Care Stations

\*E-mail: okegaw-k@seisen.ac.jp

**Conclusion** The investigation made it possible to obtain material references regarding how to instruct staff at nursing care stations in order to improve the current around-the-clock on-call system. Additional payments for around-the-clock services shall be proposed to those that have no system through continued investigation of the issue.

## I. 研究の背景

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の調和とされ、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会と定義されている（内閣府）。しかしながら、現実の社会は、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られている。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっており、それを解決する取り組みとして、「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「仕事と生活の調和のための行動指針」が策定された（内閣府，2007）。

看護職においても、看護師の離職防止、職場定着促進を目指して、少しでも長く働き続けられる環境づくりを進めるために、看護職のワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取り組みが行なわれている（社団法人日本看護協会，2007-2009）。また、看護職の多様な勤務形態による就業促進事業（厚生労働省，2007-2009）を実施し、その成果としてモデル事業による課題抽出や看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブックの作成、自己点検ツールの開発、就労促進サイトを作成している。看護職のワーク・ライフ・バランスとは、単に子育て支援や福利厚生を意味するのではなく、仕事と生活の両立をサポートするシステムを構築することで、優秀な人材の確保や組織力のアップを期待でき、また看護職の満足度や職務へのコミットメントが高まり、看護サービスの向上に繋がると考えられている（社団法人日本看護協会，2010）。一方で、看護は奉仕の心が大切であり、労働対価としてお金を求めるのは卑しいとする職場風土や

看護職自身が就業規則に関心がなく労働者としてのセルフマネジメントができていない組織が多いという指摘がある（中島，2010）。また、看護職は、多くの健康リスクが存在する職場環境にあるにもかかわらず、管理者の多くは労働法令に対する知識や関心が薄いという報告（小川，2010）もある。

2020年には65歳人口が27.8%に達し、高齢化の進んだ社会の到来が見込まれている（国立社会保障・人口問題研究，2002年1月推計）。そのため、社団法人日本看護協会（2007）は、訪問看護の必要者が100万人になると推計しており、訪問看護サービスの供給基盤の確立が急務となっている。しかし、深刻な人手不足などの理由から全国の訪問看護ステーション数には伸び悩みがみられ、平成20年に訪問看護10カ年戦略が検討された（社団法人全国訪問看護事業協会，2009）。

そこで、訪問看護ステーション（以下、ステーション）が抱える問題点の一つとして、24時間オンコール体制（以下、オンコール体制）がある。特に3人未満の零細なステーションでは月平均15.6日は、夜間携帯電話を持参して自宅で待機しており、職員にかかる負担が非常に大きいと報告されている（社団法人全国訪問看護事業協会，2009）。A県においては、8割以上のステーションが緊急時対応体制をとっているが、中小規模のステーションが多い現状から、オンコール体制による訪問看護師の精神的負担は大きいと考えられる（滋賀県国民健康保険連合会，2008）。しかし、看護職のワーク・ライフ・バランス事業報告書（社団法人日本看護協会，2010）において、ステーションで働く看護師に取り組みされた報告は見当たらない。また、医学中央雑誌で2002～2012年の10年間で「訪問看護師」、「ワーク・ライフ・バランス」のキーワードで検索すると4件あるが、内容としては、介護と仕事の両立や残業ゼロを目指す業務改善であり、訪問看護師のオンコール体制とワーク・ライフ・バランスを取り上げた研究はなかった。そこで、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を目的に調査をした。

## 用語の定義

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の調和と定義する。

## II. 研究方法

### 1. 調査対象者

平成23年4月1日付でA県に届出をしている訪問看護ステーションの管理者70人

### 2. 調査期間

平成23年7月

### 3. 調査方法

調査内容は、訪問看護ステーションにおけるオンコール体制や規約の有無、管理者のオンコール体制の現状とワーク・ライフ・バランスについての自由記載を含む9問で構成した無記名自記式質問紙とし、管理者に郵送して回収した。

### 4. 分析方法

質問項目ごとに単純集計を行い、自由記載についてはステーションの規模ごとにまとめた。

### 5. 倫理的配慮

ステーションの管理者宛てに研究依頼文書と研究の目的、方法、プライバシーの保護等について記載し、質問紙の回収をもって研究参加の同意を得たものとし、到着順に番号で整理し、匿名性の保持に努めた。研究者の所属する大学の倫理委員会の承認を得た。

## III. 結果

質問紙の回収は40事業所（回収率57.1%）であり、そのうち緊急時訪問看護加算（24時間対応体制加算）の届出の有無が未記入であった1事業所を除く39事業所を有効回答とした。

### 1. 訪問看護ステーションの設立

39か所の訪問看護ステーションの設立は、平成5～23年と徐々に1～6件ずつ増えていた。介護

保険の前後では、平成5～11年では12か所（31%）、平成12～23年では27か所（69%）が設立されていた。

### 2. 常勤換算による規模の割合（表1）

39か所のうち3人未満の小規模事業所は7ヶ所（18%）、3～5人未満の中規模事業所は13か所（33%）、5～10人未満の中規模事業所は17か所（44%）、10人以上の大規模事業所は2ヶ所（5%）であった。中規模事業所が30か所であり、全体の77%を占めていた。また、1事業所の職員常勤換算数は平均6.0±5.6人であった。

### 3. 24時間対応体制加算の有無（表1）

24時間対応体制加算は、39か所のうち34ヶ所（87%）がとっており、5か所（13%）がとっていないかった。規模別にみると3人未満の小規模事業所は5ヶ所（71%）、3～5人未満の中規模事業所は10か所（77%）、5～10人未満の中規模事業所は17か所（100%）、10人以上の大規模事業所は2ヶ所（100%）であった。5人以上の事業所19か所は、すべて24時間対応加算をとられていた。

### 4. 24時間オンコール体制をとれる常勤職員数と非常勤職員数（表1）

24時間オンコール体制をとれる常勤職員数は、小規模事業所は5か所のなかで、1～2人が5ヶ所あった。3～5人未満の中規模事業所は10か所のなかで、1～2人が7ヶ所、3～4人が3ヶ所であった。5～10人未満の中規模事業所は17か所のなかで、1～2人が3か所、3～4人が9か所、5～6人が4ヶ所であった。大規模事業所は、2か所とも10人以上であり、24時間オンコールをとれる常勤職員数は、規模に比例して多かった。また、24時間オンコール体制をとれる非常勤職員数は、3～5人未満の中規模事業所では、1人が1ヶ所、5～10人未満の中規模事業所では、1～3人が3か所であり、24時間オンコールをとれる非常勤職員数は、中規模事業所が最も多かった。小規模事業所及び大規模事業所には、24時間オンコールをとれる非常勤はいなく、オンコール体制は、常勤職員が担っている現状が明らかになった。

### 5. オンコール体制での出勤回数（表1）

平成23年6月1か月間でオンコール体制での管

理者も含むスタッフ全員の出勤回数は、小規模事業所では5回未満であった。3～5人未満の中規模事業所では10回未満がほとんどであり、5～10人未満の中規模事業所では5～10回未満が7か所と最も多く、次に5回未満と10～15回未満が3か所であった。大規模事業所では、5回未満と10～15回未満が1か所ずつであった。5～10人未満の中規模事業所がオンコールでの出勤回数が最も多く、それに比べて小規模事業所及び大規模事業所は少なかった。そのうち管理者によるオンコールでの出勤回数は、事業所規模に関わらず、5回未満がほとんどであった。

## 6. 管理者の待機日数 (表1)

平成23年6月1ヶ月間で管理者の待機日数は、小規模事業所では10～30回に集中し、3～5人未満の中規模事業所では0～30回とばらつきがあった。5～10人未満の中規模事業所では0～15回未満に集中しているが、25～30回が3か所あった。大規模事業所では0～10回未満であった。管理者の待機日数は、大規模事業所に比べて小規模および中規模事業所の方が多く、職員数が少ないと負担が大きい現状が明らかになった。

## 7. オンコールで出勤した代替えの休み等の規約 (表1)

オンコールで出勤した代替えの休み等の規約の有無は、34か所のうち、有が6ヶ所(18%)、無が23ヶ所(68%)、その他の方法が5か所(14%)であり、時間振替や超過勤務手当、時間外手当等と記載されていた。規模による特徴は見られなかった。

## 8. オンコールの待機手当 (表1)

オンコールの待機手当は34か所のうち、有が24ヶ所(71%)、無が10ヶ所(29%)であった。規模別にみると、小規模事業所では5か所のうち4か所(80%)、3～5人未満の中規模事業所は10か所のうち3か所(30%)、5～10人未満事業所では17か所のうち3か所(18%)で手当がなかった。大規模事業所は2か所とも手当があり、規模が小さい事業所ほど手当がない割合が高かった。待機手当の金額は、小規模事業所では、一日1000～1500円、3～5人未満の中規模事業所では、一日300～3000円、5～10人未満の中規模事業所

は一日500～1500円、大規模事業所では、一日1000～2000円であった。規模別の平均では差が見られなかったが、全体には、一日300円～2400円とばらつきがあり、週に9000円や月に10000円と手当を決めている中規模事業所もあった。また、手当が出されている事業所では、土日や日祝に金額がアップされている事業所もあった。

## 9. 自由記載 (表2)

管理者として24時間オンコール体制でワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についての意見として、規模別に分けて整理した。小規模事業所では、<訪問看護ステーションへの就職を諦める看護師がいる>、<時間外の出勤に対して代休がとれる組織作りが必要>、<スタッフを増員し、無理のない体制が必要>と管理者は現状を認識し、今後の組織作りや規約、手当の検討等の課題が明らかになった。しかし、中島(2010)が報告しているように、看護は奉仕の心が大切であり、労働対価としてお金を求めるのは卑しいとする職場風土が残っており、マネジメントするまで至らない現状があると考えられる。中規模事業所では、<職員の負担を軽くしておかないと仕事の継続ができない>、<職員に携帯を持ってほしいと言えない>と職員のオンコール負担の軽減のために<管理者はオーバー業務であり>、<在宅生活を支えるためには必要な体制>と考えている一方で、<精神的にも身体的にも長くはできないと思っている>というオンコール体制の現状が記載されていた。大規模事業所では、<土日曜日の待機を平等に入れるようにして、休み(2日)が完全にとれるように配慮>や<緊急訪問の可能性のある場合は、日中で訪問しておく>、<チームを大きくすると、利用者の把握が不十分となる>等のオンコール体制での工夫が記載されていた。

表1 ステーション規模別分類

ステーションの規模			小規模 (3人未満)	中規模 (3~5人未満)	中規模 (5~10人未満)	大規模 (10人以上)	
1事業所における常勤換算数 (平均6.0人)			2.6人	3.5人	7.1人	24.2人	
事業所数(n=39)			7 (18%)	13 (33%)	17 (44%)	2 (5%)	
24時間対応の届け出割合87% (n=34)			5(71%)	10(77%)	17(100%)	2(100%)	
オンコール対応 がとれる人数 (n=34)	常勤	1人	1	0	0	0	
		2人	4	7	3	0	
		3人	0	3	1	0	
		4人	0	0	8	0	
		5人	0	0	2	0	
		6人	0	0	2	0	
		10人以上	0	0	0	2	
	非常勤	0人	5	9	14	2	
		1人	0	1	1	0	
		2人	0	0	1	0	
3人		0	0	1	0		
オンコールでの 出勤回数 (1ヶ月) (n=34)	管理者も 含むスタッ フ全員	0~5回未満	5(100%)	5(50%)	3(18%)	1(50%)	
		5~10回未満	0	3(30%)	7(41%)	0	
		10~15回未満	0	1(10%)	3(18%)	1(50%)	
		15~20回未満	0	1(10%)	1(6%)	0	
		20~25回未満	0	0	2(11%)	0	
		25~30回未満	0	0	1(6%)	0	
	管理者	0~5回未満	5(100%)	8(80%)	12(70%)	2(100%)	
		5~10回未満	0	1(10%)	3(18%)	0	
		10~15回未満	0	1(10%)	1(6%)	0	
		15~20回未満	0	0	0	0	
		20~25回未満	0	0	1(6%)	0	
		25~30回未満	0	0	0	0	
オンコール体制 の待機回数 (n=34)	管理者	0~5回未満	0	1(10%)	4(24%)	1(50%)	
		5~10回未満	0	3(30%)	6(35%)	1(50%)	
		10~15回未満	1(20%)	2(20%)	4(24%)	0	
		15~20回未満	2(40%)	2(20%)	0	0	
		20~25回未満	1(20%)	0	0	0	
		25~30回未満	1(20%)	2(20%)	3(17%)	0	
オンコール体制 の規約の有無 (n=34)	有	6 (18%)	2 (40%)	2 (20%)	1 (6%)	1 (50%)	
	無	23 (68%)	2 (40%)	7 (70%)	13 (76%)	1 (50%)	
	その他	6 (14%)	1 (20%)	1 (10%)	3 (18%)	0 (0%)	
	その他 (自由記載)		・超過勤務手当	・別料金として 支払い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外手当</li> <li>・22時以降の出勤には午前時間休</li> <li>・管理者以外は時間外手当</li> <li>・時間振休</li> </ul>		
オンコール体制 の手当 (n=34)	有	24 (71%)	1 (20%)	7 (70%)	14 (82%)	2 (100%)	
	無	10 (29%)	4 (80%)	3 (30%)	3 (18%)	0 (0%)	
	金額	平日		1000~1500円	300~3000円	500~1500円	1000~2000円
		土日		2500円	2500円	1500~5000円	
		日祝			4500円	3000~4000円	
		その他			10000円/月	9000円/週	
平均 (平日)		1250円	1400円	1100円	1750円		

表2 オンコール体制への自由記載

ステーションの規模	小規模 (3人未満)	中規模 (3~5人未満)	中規模 (5~10人未満)	大規模 (10人以上)
管理者としてオンコール体制でのワーク・ライフ・バランスについての自由記載	訪問看護ステーションへの就職を諦める看護師がいる	管理者はオーバー業務にある	人員、経営に余裕がないので、代休はとれない	
	時間外の出動に対して代休がとれる組織作りが必要	常に電話を気にして生活している	事業所が小さいと、無理してでも待機することになる	
	スタッフを増員し、無理のない体制が必要	気が休まらない (拘束感がある)	精神的にも身体的にも長くはできないと思う	
	待機時間は勤務時間としての認識がない	訪問時間によっては、主婦として支障がでる	負担に見合った手当をつけるべきである	
	職員がオンコール体制を理由に常勤にならない	管理者は手当がないので辛い	2週間/月の待機は辛い	
		迷惑をかけることがストレスになる	職員に携帯を持ってほしいと言えない	
		負担に見合った手当をつけるべきである	休日があってないような感覚になる	
			見てくれる人がいなければ、夜中に年少の子供を置いて訪問できない	
			待機は管理者として当たり前で、私生活も充実している	
			携帯が鳴ると家族が心配する	
			遠方に出かけられない	
			在宅生活を支えるためには必要な体制	チームを大きくすると、利用者の把握が不十分となる
				緊急訪問の可能性のある場合は、日中で訪問しておく
			土日曜日の待機を平等に入れるようにして、休み (2日) が完全にとれるように配慮	

## IV. 考 察

### 1. 訪問看護ステーションの設立

訪問看護ステーションの設立に関しては、1991年老人保健法の改正や1994年健康保険法の改正で、在宅医療として位置づけされ、在宅療養を受けるすべての人が対象となり、1994年に4件、1997年に5件が設立された。2000年介護保険法の成立で、訪問看護ステーションが明文化された。このころから、病院における患者の在院日数の短縮化の流れが起こり、人工呼吸療法や中心静脈栄養法といった従来病院で行っていた医療処置を自宅で行う在宅患者が増加した。A県でも介護保険法開始前後でみると、平成5～11年が12ヶ所（31%）と平成12年以降は27ヶ所（69%）であり、介護保険法開始後に設立されたステーションが多いと考える。

### 2. 常勤換算による規模の割合

A県の1事業所当たりの職員常勤換算数は、今回39か所の平均は6.0±5.6人であり、全国の4.2人と比較して多かった。また、全国の規模別事業所の割合（社団法人全国訪問看護事業協会、2010年）は、3人未満の小規模事業所は13%、3～5人未満の中規模事業所は40%、5～10人未満の中規模事業所は35%、大規模事業所は12%と3～5人未満の中規模事業所が40%と多いのに対し、A県は5～10人未満の中規模事業所が44%と多かった。今回の調査結果から、A県の人口に対する訪問看護ステーションの数は全国と同じであるが、1事業所当たりの職員常勤数が多いことは、都道府県別にみた高齢者人口10万人あたりの訪問看護利用実人数が高いことや自宅死亡割合が全国第9位と高いことに影響していると考えられる。

### 3. 24時間対応体制加算の有無

24時間対応体制加算を取っている割合を事業所の規模別にみると、小規模事業所と3～5人未満の中規模事業所の20か所のうち15か所（75%）に対し、5～10人未満の中規模事業所と大規模事業所の19か所のうち19か所100%であった。全国調査（社団法人全国訪問看護事業協会、2010）において、職員常勤換算数が増えるとともに加算の届出割合が増加しており、A県における39か所においても同様の傾向であった。事業規模が小さいとオンコール体制を職員の負担が増え、24時間対応体

制加算がとれない現状であるとも考える。

### 4. 24時間オンコール体制をとれる常勤職員数と非常勤職員数

24時間オンコールをとれる常勤職員数は、規模に比例して多くなっていった。また、非常勤職員においては、小規模事業所及び大規模事業所にはいなく、34か所の中で中規模事業所の4ヶ所（11.8%）であり、人数で表すと各事業所に1～3人の合計7人であった。事業所の規模に関わらず常勤職員がオンコール体制を担っている現状が明らかになった。このことは、ワーク・ライフ・バランスについての自由記載で、<職員がオンコール体制を理由に常勤にならない><職員の負担を軽くしておかないと仕事の継続ができない><オンコール体制を理由に離職するので、頼めない>などオンコール体制が負担となり常勤になることや仕事の継続を困難にし、仕事と生活の調和を乱しているのではないかと考える。

### 5. オンコール体制での出勤回数と管理者の待機日数

管理者の1か月間の待機日数の実態は、常勤換算数3人未満の事業所は10日以上がほとんどであり、全国の調査結果（社団法人全国訪問看護事業協会、2010）と一致していた。また同研究結果では、訪問看護職員数に比例してオンコール担当者は増加し、待機日数は減少する傾向にある。A県の規模別最頻度値でみると、小規模事業所では15～20回未満、中規模事業所（3～5人未満）では5～10回未満、中規模事業所（5～10人未満）では5～10回未満、大規模事業者では0～5回未満、5～10回未満となり、同じ結果であると考えられる。よって、オンコールでの出場回数は、小規模事業所が多いと考えられる。しかし、1か月に25～30回未満待機している管理者が、小規模事業所では1か所、中規模事業所では5か所あり、全体では6か所となり、全体の18%を占めている。このことは、自由記載に<職員に携帯を持ってほしいと言えない><職員の子供が小さい場合の配慮がある><オンコールをとれるスタッフが少ない>と示されているように、管理者の高負担でオンコール体制を維持している現状が把握できる。1か月間のオンコール体制での出勤回数の比較では、管理者も含むスタッフ全員では、中規模事業所ほど

出勤回数は増加する傾向がみられるが、管理者の出場回数だけでは、0～5回未満であった。このことは、小規模から中規模と事業所規模が大きくなれば、利用者や訪問件数が多くなると想定されるが、経営状況や設置主体、療養者の件数等を調査しなかったため、確実な把握はできない。よって、今後も多様な角度から調査をしていく必要があると考える。大規模事業所の自由記載によれば、〈緊急訪問の可能性のある場合は、日中で訪問しておく〉などの工夫から、管理者がオンコールで出勤した回数は0～5回未満が最も多く、職員数が多いことから、日中に訪問する余裕があると考えられる。これらのことから、待機日数は多くても出勤回数が多いとは言えず、緊急性が予測される場合には、日中訪問や電話をして状態を把握しておくこと、日頃から介護者への指導の必要性が示唆されたと言える。

## 6. オンコールでの出勤に対する規約と手当

オンコールでの出勤に対する規約の有無については、規約は「無」と回答したステーションは、34か所のうち23か所（68%）であった。その他の方法としては時間外手当や時間振休などの方法をとっている事業所もみられた。また、待機手当は、34か所のうち24か所（71%）の事業所で支払われているが、300～2400円と金額にばらつきが生じた。待機中は飲酒もできず、在宅勤務をしているようなものだと長年に渡る対処要望を受けて、国立病院機構では、2008年4月からはオンコールも勤務とみなし、当番回数に応じて医師に1回5000円、看護師、臨床検査技師らに2000円を支給するという報告がある（2008年、朝日新聞）。このような休日や夜間のオンコール体制は、労働基準法においていざとなったら即労働に入れる「手待ち時間」として解釈されるため、たとえ自宅で待機していても「労働時間」としてみなされていないことにより、金額の多少は比較できない現状である。しかし、待機手当がない事業所が10か所（29%）あり、心的負担を軽減させる方法として今後も引き続き待機手当を要求していく必要がある。

## V. まとめ

有効回答率が39か所（55.7%）であることを考えると、A県のステーションのすべての実態が明確になったわけではないが、一定の状況を把握することができた。中島（2010）は、ワーク・ライフ・バランスの取れる働き方を可能にする基本コンセプトの一つとして「法的根拠に基づいた制度の整備」をあげている。ステーションのオンコール体制が、在宅療養には必要な体制である反面、訪問看護師の高い離職率や人材確保の難しさの一因となっている現状から「労働時間」とみなし、法的根拠に基づいた規約の整備が必要と考える。しかし、現状を改善していくためには、管理者自身が、ワーク・ライフ・バランスについて意識化し、独自のワーク・ライフ・バランスの取り組みを地道に行うことである。

今回の調査で訪問看護ステーションの体制のあり方や職員への指導等を考える資料を得ることができた。この貴重な資料をもとに、待機手当がないステーションに手当を検討する取り組みを提案し、各事業所に広げていくことが望まれる。

結論として以下の4つにまとめる。

1. 管理者はオンコール体制がステーションの重要な機能として捉えている一方で、休日でも気が休まらないことで精神的負担を感じ、そのストレスから仕事を長く続けることへの不安や家族への負担を感じている。
2. 管理者がワーク・ライフ・バランスについて意識化することで、訪問看護ステーション独自のワーク・ライフ・バランスの取り組みを行う。
3. オンコール体制が訪問看護師の高い離職率や人材確保の難しさの一因となっている現状から、今後は法的根拠に基づいた訪問看護ステーション全体の規約の整備が必要である。
4. オンコール体制のあり方や職員への指導等を考える資料を得ることができたので、待機手当のないステーションに手当を検討した取り組みを提案し、継続した調査を行う。

## 謝辞

本研究を行うにあたり、調査を快く受け、協力して下さった訪問看護ステーションの管理者の皆



さまに心からお礼と感謝を申し上げます。

## 文 献

朝日新聞（2008年4月1日）：医師の待機勤務に手当支給へ 独立行政 法人・国立病院機構国立社会保障・人口問題研究（2002）1月推計  
小松山美子（2011）：訪問看護師の職業性ストレスの実態とニーズ インタビューから得られた質的帰納的分析，訪問看護と介護，16（4），312-318  
厚生労働省（2007-2009）：医療関係者研修費等補助金「中央ナースセンター（看護職員確保センター）事業費」により実施  
内閣府（2007）：少子化社会白書，42-43  
中島美津子（2010）：WLB実現が魅力ある病院を作り出す，看護，62（14），8-16  
仁科祐子，谷垣静子（2005）：訪問看護師の職業ストレスに関する研究 職位別のストレスの検討，訪問看護と介護，10（10）840-849

小川忍（2010）：WLBを推進しよう！，看護，62（14）6-7  
社団法人日本看護協会（2007）：訪問看護ステーションの利用者推計に関する分析  
社団法人日本看護協会（2007-2009）：看護職の多様な勤務形態による就業促進事業  
社団法人日本看護協会（2010）：看護職のワーク・ライフ・バランス推進ガイドブック  
社団法人日本看護協会（2011）：医療計画の見直し等に関する検討会：訪問看護の伸び悩みに関するデータ  
社団法人全国訪問看護事業協会（2009）：訪問看護10カ年戦略 報告書  
社団法人全国訪問看護事業協会（2010）：訪問看護事業所の基盤強化に関する調査・研究事業～訪問看護事業所の活動経営状況に関する全国実態調査  
滋賀県国民健康保険連合会（2008）：介護報酬給付実績

