

訪問看護師の仕事への向き合い方と勤務継続意向の関連

研究計画書

研究責任者

大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻地域ヘルスケアシステム科学研究室

教授・小西かおる

〒562-0871 大阪府吹田市山田丘 1-7

TEL & FAX : 06-6879-2558

E-mail : kkonishi@sahs.med.osaka-u.ac.jp

研究分担者

大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻地域ヘルスケアシステム科学研究室

博士前期課程 2 年・稲葉文花

〒562-0871 大阪府吹田市山田丘 1-7

TEL & FAX : 06-6879-2558

E-mail : u961878h@ecs.osaka-u.ac.jp

2026 年 7 月 7 日 大阪大学医学部附属病院倫理審査委員会 承認

1. 背景

わが国では、地域包括ケアシステムの推進に伴い、在宅医療を支える訪問看護の役割はますます重要となっている。また第8次医療計画では、訪問看護に従事する看護職員の確保が求められている。一方で、訪問看護師の離職は一定数存在し、人材の確保と定着は在宅医療提供体制の維持・強化の視点から重要な課題である。

先行研究では、訪問看護師の勤務継続に関連する要因として、先輩や同僚との関係や上司や同僚からの支援、生活と仕事の両立、訪問看護で行う判断の負担感などが示唆されている(上元ら, 2022)(高田・石原, 2020)(落合ら, 2015)。また、特に子育て中の看護師にとっては、育児と仕事を両立できる勤務体制であることが重要な要素であると示されている(檜原ら, 2014)。このように先行研究では、訪問看護師の勤務継続に関して、先輩や同僚との関係や勤務体制といった外的要因に着目したものが多い。一方、訪問看護師自身がどのように仕事を捉え、主体的に取り組んでいるかといった内的要因に関する研究はまだ十分ではない。

このような個人の主体的な働き方を表す概念として、「ジョブ・クラフティング」がある。ジョブ・クラフティングはWrzesniewskiとDutton(2001)以来、従業員が自身の仕事のやりがいや満足感を高めるために主体的に行動することとされてきた(厚生労働省)。厚生労働科学研究のレビューでも、ジョブ・クラフティングは、労働者が主体的に仕事や職場環境に変化を加え、自分に合った働き方を目指す概念とされており、メンタルヘルスや生産性向上に寄与しうると示されている。ジョブ・クラフティングに関する研究は一般就業者を対象として国内外で複数行われており (Letona-Ibañezら, 2021) (Jatavら, 2023)、一般企業では従業員の主体的な仕事への向き合い方を高めるための考え方とした定着しつつある。また、海外の研究では、使用したジョブ・クラフティング尺度のうち1つの下位尺度の得点が高い看護師ほど、現在の職場にとどまる意向が高いことが報告されている(Rodríguez-García et al., 2024)。しかし、訪問看護師を対象としてジョブ・クラフティングと勤務継続意向との関連を検討した研究はほとんど見られない。訪問看護においては、看護師が単独で判断・行動することが多く、訪問看護師自身がどのように仕事を捉え、工夫しながら取り組んでいるか、といった仕事への向き合い方が勤務継続意向に関連する可能性があると考えられる。

そこで本研究では、訪問看護師を対象として、ジョブ・クラフティングという仕事への向き合い方と勤務継続意向の関連を明らかにすることを目的とする。

2. 研究の目的及び意義

訪問看護師の仕事への向き合い方と勤務継続意向の関連を明らかにすることを目的とする。本研究により、訪問看護師の職場定着や離職予防に向けた支援や管理者の関わり方、働き続けやすい職場環境づくり等に関する示唆を得ることができると考える。

3. 研究の方法

1)対象者

全国の訪問看護事業所で働く、訪問看護師

～対象者の抽出方法～

予定症例数約 400 人を得るため、地域および事業所規模による偏りを可能な限り減らすため、WAM

NET（独立行政法人福祉医療機構）に掲載されている全国の訪問看護事業所を母集団とし、都道府県別および事業所規模別に層化した上で、約 2000 か所を無作為抽出し、調査依頼を行った。

配布先の各事業所から、①29 歳以下、②30 歳以上 44 歳以下、③45 歳以上の各 1 名(合計 3 名)に回答していただく。該当の年代がない場合は、該当する年代のみに配布していただく。

2)研究デザイン

無記名自記式 Web 調査を用いた横断研究

3)調査依頼手順

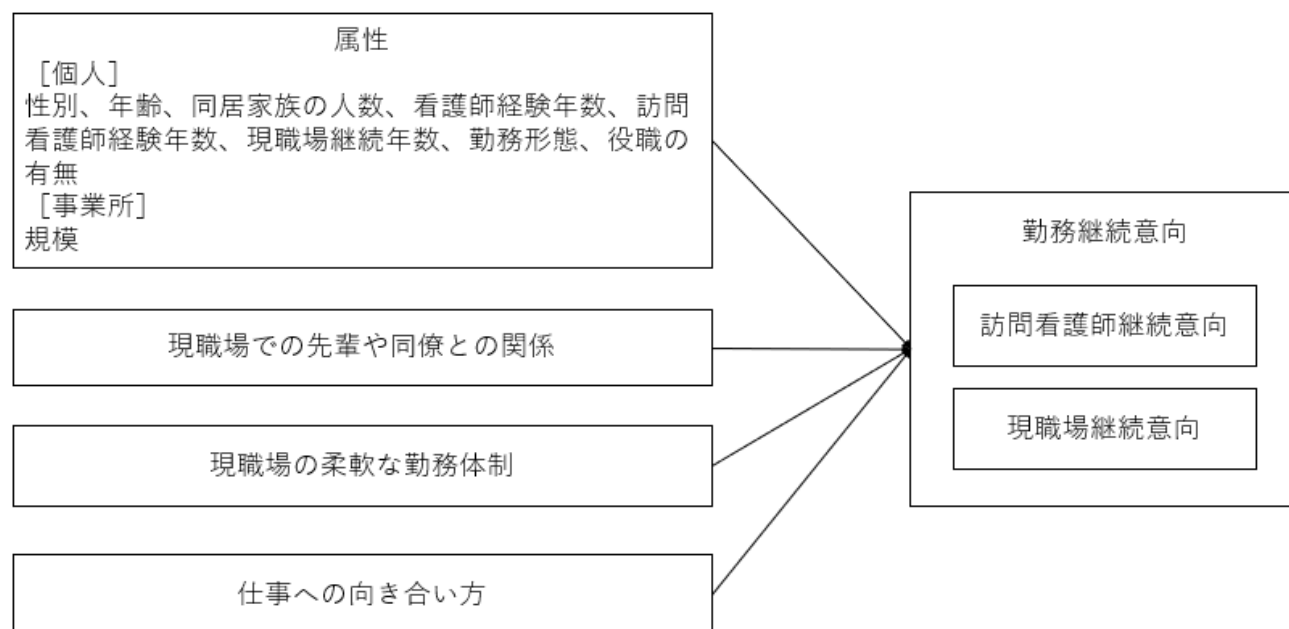
対象となる訪問看護事業所の管理者宛に「はがき（資料 1）」1 部を郵送する。

I.研究の趣旨・依頼内容・倫理的配慮等が記載された「はがき(資料 1)」を用い、管理者に研究協力を依頼する。研究詳細を確認できるよう、「研究計画書(資料 2)」を掲載した研究室ホームページの QR コードを「はがき(資料 1)」上に記載する。

II.管理者に研究協力の意思がある場合、事業所の訪問看護師全体に対してはがきの内容を周知いただき、研究協力の意思がある訪問看護師(管理者を含む①～③の年代の訪問看護師)に「はがき(資料1)」を用いて研究協力を依頼していただく。

III.研究対象者は、各自で「はがき（資料1）」上のアンケート調査用QRコードから「Web調査フォーム(資料3)」にアクセスし、同意欄のチェックが得られた場合のみ質問に回答できるようにする。

4)調査での質問項目



本研究の概念枠組みは、訪問看護師の勤務継続意向に関連する先行研究を基に作成した。本研究では、仕事への向き合い方を「ジョブ・クラフティング」、「勤務継続意向」を「訪問看護師継続意向」（訪問看護師として働きたいという意向）と「現職場継続意向」（現在の職場で働きたいという意向）とする。また、「勤務継続意向」に影響を及ぼすと考えられる要因として、「属性(個人・事業所)」、「現職場での先輩や同僚との関係」、「現職場の柔軟な勤務体制」を設定した。

「属性」は、「勤務継続意向」に影響を及ぼすと考えられる、研究対象者の性別、年齢、同居家族の人数、看護師経験年数、訪問看護師経験年数、現職場継続年数、勤務形態、役職の有無、規模とした。一般就業者を対象とした先行研究でJatavら(2023)は、ジョブ・クラフティングと従業員の定着との関連を示している。このことから、本研究においても、ジョブ・クラフティングと勤務継続意向に関連がある可能性があると考え、説明変数として設定した。

「現職場での先輩や同僚との関係」について、高田ら(2020)によると、上司との関係が職場継続意思と関連していることが明らかになっている。また、管理者への相談のしやすさや同僚との良い関係が就業継続意思と関連することが報告されている。(落合ら, 2015)(谷垣ら, 2018)(上元ら, 2022)これらのことから、本研究では「現職場での先輩や同僚との関係」を「勤務継続意向」に関連する要因として設定した。

「現職場の柔軟な勤務体制」について、谷垣ら(2017)によると、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ことが、訪問看護師の就業継続意志と関連していたことが報告している。また、落合ら(2015)によると、正規の勤務時間が守られていることや休みが取得しやすいことが、勤務を継続する意思に関係していると報告している。このことから、本研究では、「現職場の柔軟な勤務体制」を「勤務継続意向」に関連する要因として設定した。

<使用する尺度>

【現職場での先輩や同僚との関係】

落合ら(2015)を参考に研究者が作成した、「職場の先輩や同僚は相談に乗ってくれる」(1項目)を使用する。「全くそう思わない(1点)」～「非常にそう思う(7点)」の7件法で回答を求める。項目の得点が高いほど、現職場での先輩や同僚との関係が良いことを示す。

【現職場の柔軟な勤務体制】

上元ら(2023)が作成した職場環境測定尺度を参考に研究者が作成した、「現在の職場は仕事と家庭生活の両立がしやすい環境である」(1項目)を使用する。「全くそう思わない(1点)」～「非常にそう思う(7点)」の7件法で回答を求める。項目の得点が高いほど、現職場の勤務体制が柔軟であることを示す。

【仕事への向き合い方】

Sekiguchi, Li, & Hosomi(2017)によって作成された、「タスククラフティング」(3項目)、「関係クラフティング」(3項目)、「認知的クラフティング」(3項目)の3つの下位尺度から構成される「ジョブ・クラフティング尺度」(9項目)を使用する。「全くそう思わない(1点)」～「非常にそう思う(7点)」の7件法で回答を求める。項目の得点が高いほど、ジョブ・クラフティングが高いことを示す。

【訪問看護師継続意向】

御厩(2015)を参考に研究者が作成した、「今後も訪問看護の仕事を続けていきたいと思う」(1項目)を使用する。「全くそう思わない(1点)」～「非常にそう思う(7点)」の7件法で回答を求め、項目の得点が高いほど、訪問看護師継続意向が高いことを示す。

【現職場継続意向】

御厩(2015)を参考に研究者が作成した、「今後も現在の職場で仕事を続けていきたいと思う」(1項目)を使用する。「全くそう思わない(1点)」～「非常にそう思う(7点)」の7件法で回答を求め、項目の得点が高いほど、現職場継続意向が高いことを示す。

4. 統計的事項

本研究の評価項目は以下とする。

各調査項目について記述統計を行った後、「ジョブ・クラフティング尺度」については、「タスククラフティング」、「関係クラフティング」、「認知的クラフティング」の各下位尺度得点を算出し、Cronbach α 係数を算出して内的整合性(信頼性)を確認する。

次に、各説明変数と「訪問看護師継続意向」との関連を確認するため、単回帰分析を行う。同様に、各説明変数と「現職場継続意向」との関連を確認するため、単回帰分析を行う。

その後、「訪問看護師継続意向」を目的変数とし、「属性」、「現職場での先輩や同僚との関係」、「現職場の柔軟な勤務体制」、「ジョブ・クラフティング尺度」の各下位尺度を説明変数とした重回帰分析を行う。同様に、「現職場継続意向」を目的変数とし、「属性」、「現職場での先輩や同僚との関係」、「現職場の柔軟な勤務体制」、「ジョブ・クラフティング尺度」の各下位尺度を説明変数とした重回帰分析を行う。

なお、重回帰分析においては、残差プロットを用いて線形性と等分散性を確認し、残差のヒストグラム及びQ-Qプロットを用いて正規性を確認し、Durbin-Watson比を用いて残差の自己相関がないことを評価する。また、重回帰分析の変数の設定時にはVariance Inflation Factor(VIF)を算出し、多重共線性に問題がないことを確認する。

解析には、統計ソフトJMP Student Edition 19を用い、統計的有意水準は5%未満とする。

5. 研究実施予定期間

研究期間の長の許可後～2030年3月31日

6. 生じる負担並びに予想されるリスク及び不利益

Web アンケート調査は回答しやすい構成や表現を考慮した上で、最小限の項目になるように心掛けており、回答に必要な時間は約5分と想定している。

また、研究の結果は本研究のためだけに使用され、結果が他の目的に用いられることは一切ない。

7. 参加について

本研究への参加は自由な意思で決めるものであり、都合により協力を得られない場合(回答を途中で中止した場合を含む)も、不利益を被ることはない。

Web アンケート調査は「本研究への参加に同意しますか」に対し「はい」を選択した場合のみ回答を継続することができる。回答を途中で中止することは可能であるが、本研究のWeb調査は無記名によるものであり個人を識別する情報を収集しないため、回答送信後の同意の撤回はできない。

8. 研究に関する情報公開の方法

本研究の詳細は、本研究計画書を大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻地域ヘルスケアシステム科学研究室のホームページ(<https://sahswww.med.osaka-u.ac.jp/~microbid/research/kenkyu.html>)に掲載し、ホームページの QR コードをはがきの裏面に、URL を Web 調査フォームの冒頭に記載することで公開する。

9. 個人情報等の取扱い

本研究は無記名のアンケート調査であり、個人情報は収集しない。

Web アンケート調査に回答する際、回答者のメールアドレスは収集せず、回答者が結果を閲覧できないように設定する。

10. 情報の保管および廃棄の方法

本研究において Web アンケート調査で得られた情報は、ダウンロードした後完全にインターネットから削除する。情報が記録された外部記憶媒体はパスワードを設定した上で、関係者のみが入室できる部屋の鍵のかかる棚に鍵をかけて厳重に保管する。情報は研究室内でのみ取り扱い、ネットワークから切り離されたコンピューターを使用する。

情報は研究終了報告日から5年又は研究結果の最終公表日から3年又は論文等の発表から10年のいずれか遅い日まで保管し、適切に廃棄する。

11. 研究の資金源および研究に係る利益相反

本研究は、所属する研究室の運営費交付金により実施する。

本研究の実施や報告にあたり、利益相反はない。

12. 研究により得られた結果等の取扱い

研究成果は、研究対象者を特定できないようにした上で、学会や学術雑誌等で公表する。

13. 研究組織

本研究は、大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻地域ヘルスケアシステム科学研究室が主体となって実施する。

14. 問い合わせ先・相談窓口

大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻 地域ヘルスケアシステム科学研究室

研究責任者：小西 かおる

研究分担者：稲葉 文花

連絡先：06-6879-2558

E-mail：u961878h@ecs.osaka-u.ac.jp

15. 参考文献

東京都保健医療局(2023)：看護職員の確保について(第8次医療計画) [05kakuhonituite](#) (2026年3月31日閲覧)

大阪府(2023)：大阪府訪問看護ステーション実態調査報告(2023年度) p.14
<https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/4040/r5jitaichousahoukokusho.pdf> (2025年12月10日閲覧)

上元達仁, 大西麻未(2022)：日本の訪問看護師の就業継続及び離職に関わる要因の文献検討：過去10年間の文献から, 日本医療・病院管理学会誌, 59(2), p.78-85

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsha/59/2/59_590204/_pdf/-char/ja

高田恵子, 石原多佳子(2020)：訪問看護師の職場継続意思に関連する要因の研究, 日本在宅ケア学会誌, 23(2), 45-54 https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjahc/23/2/23_45/_pdf/-char/ja

落合佳子, 郷間悦子(2015)：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, 日本在宅ケア学会誌, 19(1), p.82-89 https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjahc/19/1/19_82/_pdf/-char/ja

谷垣静子, 乗越千枝, 長江弘子, 仁科裕子, 岡田麻里(2017)：訪問看護師が働き続けられる職場環境要因の検討, 厚生労働省の指標, 64(7), 14-20 <https://www.hws-kyokai.or.jp/images/ronbun/all/201707-03.pdf>

榎原理恵, 真継和子(2014)：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, 4, p.60-67,
<https://www.ompu.ac.jp/research/omc/outcome/magazine/nursing/tpv6n400000028ga-att/08.pdf>

厚生労働省：コラム 2-6 図ジョブ・クラフティングについて
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/backdata/column2-6.html> (2026年3月25日閲覧)

Onintze Letona-Ibañez, Silvia Martinez-Rodriguez, Nuria Ortiz-Marques, Maria Carrasco, Alejandro Amillano(2021)：Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning, International Journal of Environmental Research and Public Health, 18,
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8158331/pdf/ijerph-18-05383.pdf>

Sunita Jatav, Aparna Dixit, Vijay Kuriakose(2023)：Job Crafting and Intention to Stay in an Organization : The Mediating Role of Job Satisfaction, IGI Global, p.142-152
https://www.researchgate.net/profile/Sunita-Jatav/publication/376644854_Job_Crafting_and_Intention_to_Stay_in_an_Organization_The_Mediating_Role_of_Job_Satisfaction/links/6581ce5e2468df72d3bd3f27/Job-Crafting-and-Intention-to-Stay-in-an-Organization-The-Mediating-Role-of-Job-Satisfaction.pdf

M^a Carmen Rodríguez-García, Ángeles Ramos-Martínez and Celia Cruz-Cobo(2024)：The Influence of Job Crafting on Nurses' Intent to Stay: A Cross-Sectional Study, Nursing reports, 14, 3436-3444,
https://nursing.jhu.edu/wp-content/uploads/2025/07/The-Influence-of-Job-Crafting-on-Nurses-Intent-to-Stay_-A-Cross-Sectional-Study.pdf

上元達仁, 大西麻未(2023)：訪問看護師を対象とした職場環境測定尺度の開発と信頼性・妥当性の検討, 日本看護科学会誌, 43, 143-153, https://www.jstage.jst.go.jp/article/jans/43/0/43_43143/_pdf/-char/ja

Tomoki Sekiguchi, Jie Li, Masaki Hosomi(2017)：Predicting Job Crafting from the Socially Embedded Perspective: The Interactive Effect of Job Autonomy, Social Skill, and Employee Status, The Journal of

Applied Bahavioral Science, 53(4), 470-497,

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0021886317727459>

御厩美登里(2015)：訪問看護師の職務継続意向に関連する要因，日本在宅ケア学会誌, 18(2), p.37-45,

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjahc/18/2/18_37/_pdf/-char/ja