

令和元年6月11日現在

機関番号：32620

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2018

課題番号：15K15897

研究課題名(和文)高齢者施設の看護人材確保に向けた新人看護師に対する教育・育成プログラムの開発

研究課題名(英文) Development of education and upbringing program for the nurses of the new graduate for the securing of nursing staff of long-term care facilities

研究代表者

横山 久美 (Yokoyama, Kumi)

順天堂大学・医療看護学部・講師

研究者番号：50434436

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：介護現場における施設看護職員の人材確保として、新人看護師の導入の可能性を探ることを目的に調査をしたところ、介護老人福祉施設では全国的に看護職員の確保は困難を極めていた。また、介護老人福祉施設では、施設看護職員には医療的知識・技術の専門性が求められること、即戦力となる看護職員が必要であること、かつ新人看護師を成長させるための教育体制の整備が難しいことから、施設においては新人看護師の採用は想定していない実態が示された。一方で、新人看護師の導入が可能となれば、介護福祉を理解した看護活動の実践と他職種との良好な協働関係を築ける看護職員の育成につながることへの期待も有していた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の目的は、高齢者介護施設の看護人材の確保と看護の質向上の方略のひとつとして、新卒看護師採用の可否を検討することである。施設では医療機関と比較したときの待遇の差だけでなく、施設看護への理解が乏しいことが看護人材の不足の要因としてあげられた。また施設看護職員として一から育成できる新卒の採用への期待がある一方で、看護人材の不足が施設での教育体制にも影響し新卒看護師採用を困難としていた。施設の看護の質を高める看護職員の確保を進めていくためには、看護職員への教育体制の整備とともに施設看護への関心を高めていくことが求められる。

研究成果の概要(英文)：The present study aimed to explore the possibility of hiring of the new graduates nurse for the measures for securing nursing staff in the special nursing home for the elderly (SNH, welfare facilities for the elderly in need of long-term care). As a result, it was that securing nursing staff was too difficult in many SNHs. The chief or head nurse of SNHs demanded that nurse have medical specialized knowledge and technique, and they hoped that it become adaptable fighting potential. Furthermore, it was shown in SNHs not to assume adoption of the new graduates nurse because it was difficult to maintain the system which educated them. On the other hand, they expected to employ the new graduates nurse who can do the nursing practice to be required in the welfare care and has the good relationship with the other staff in SNHs.

研究分野：高齢者看護学

キーワード：高齢者介護施設 看護人材確保 新卒看護師採用

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

多くの要介護高齢者は慢性的な基礎疾患を有し、常時なんらかの医療的な管理を必要とする。しかし、高齢者では健康状態のバランスが乱れ一旦体調に異変をきたすと、それまでの生活が一変するだけでなく死に至る可能性が高い。このような中で、超高齢社会のわが国では、高齢者の健康生活を支えるために医療のみならず介護福祉の充実が求められている。高齢者介護の場においては、他職種と連携しつつ、医療の専門職である看護師には、医学的な判断や初期対応、介護職員との連携、リスクマネジメント等における施設管理者への情報提供といった施設利用者の生活を支える多様な役割が求められる(伊藤他:2006)。そこで介護の場では臨床経験のある看護師を求めることが多い。しかし、臨床経験が施設利用者の医学的問題に対する判断に生かせる一方で、医療現場とは異なる価値観の介護現場での看護活動の実践を阻む要因ともなる。また、介護施設に従事する看護師と准看護師の1:1の構成比や看護職員の平均年齢から看護基礎教育で老年看護学としての教育を受けた者が少ない背景が見受けられる(厚生労働省:2013)。そのため、高齢者に対する充実した看護の提供に向けて、介護現場での看護の質を担保する人材の確保の一環として、新人看護師をも視野に入れた施設看護職員に向けた教育・育成プログラムの整備が必要であると考えられた。

### 2. 研究の目的

介護現場においては、医療依存度の高い施設利用者への医療的ケアを実践する即戦力として臨床経験を有する看護職を求める傾向にある。しかし、医療と介護で求められる看護の役割が異なることや看護職自身が介護現場で求められる看護の役割について十分な理解が難しいといったことなどから、介護施設での看護職員の人員不足や看護の質向上が促進されない現状もうかがえる。そこで本研究の目的は、介護現場において求められる看護実践を可能とする施設看護職員の人材確保として新人看護師の導入の可能性を探るとともに、導入にあたって必要となる教育・育成について検討した。

### 3. 研究の方法

高齢者介護施設のうち、医療者の配置が少ない介護老人福祉施設を対象として、調査(1)では施設看護職員の就業実態や教育・育成体制に関する現状把握にむけた施設管理者等へのヒアリング調査を行った。また、調査(2)では、調査(1)の結果を踏まえて、全国にある介護老人福祉施設の施設管理者に対して、施設における看護人材の確保の現状及び新人看護師導入に関する質問紙調査を実施した。

調査(1) ヒアリング調査:介護老人福祉施設の施設長および看護師長等看護職員の統括的立場にある看護職員(以下、看護代表者)計10名を対象として、施設看護職員の就業実態等について、半構造化面接法によるヒアリング調査を行った。ヒアリングの内容は、質的帰納的に分析を行った。

調査(2) 質問紙調査:全国の介護老人福祉施設7,640施設(2017年6月時点)から2割に当たる約1,500施設を都道府県別の施設設置数の比率から層化抽出し、施設長および看護代表者を研究対象者とした質問紙調査を行った。質問項目は調査(1)の結果を踏まえ作成した。返送された回答はデータベース化し記述統計分析とともに、自由回答内容の質的帰納的分析を行った。

倫理的配慮:所属機関の倫理審査を受審し、承認を得た後、研究対象者に対して口頭または文書での説明を行い、研究協力への同意を得た。

### 4. 研究成果

#### (1) 介護老人福祉施設において看護職員に求められる看護活動

施設長と看護代表者は、施設看護職員に対して、医療面での対応や施設内看護としての対象理解、生活支援としての看護の実施といった看護の専門性を活用した看護活動を基盤においた看護専門職の力を発揮することを看護職員に求める役割としてとらえていた。また、介護職員への助言者となることや職員への医療に関する教育など、施設においてリーダーとしての役割や看護と介護の連携と良好なコミュニケーション力をもってチーム力を高める調整ができることを求めている。さらに、施設長からは専門知識が豊富で忍耐力のある指導を行うことにより職員から頼られる看護職員であることが期待されている一方で、看護代表者からは利用者の状態変化の予測や医師との綿密な連携、家族の意思決定過程の支援など、より具体的で実践的な技能を求められていた。

多くの介護老人福祉施設では、看護職員が唯一の常勤医療職種となるため、施設内の医療専門職としての対象理解や医療的対応、生活支援のスキルが必要となる。また、施設では他/多職種との協働が不可欠であり、看護専門職者として相手の立場を考慮した対応、入所者・家族、施設という場の多様な価値観を受け入れ、尊重することも欠かせない。看護職員には、施設でのリーダー的な存在としての役割発揮とともに、施設職員の中の一職種であることの自覚をもって看護職員の役割を果たすことが求められていた。

#### (2) 介護老人福祉施設における看護職員に対する教育・研修体制

特養において、施設長は介護保険制度上で必須となる内容の研修を主として、施設職員全体の教育・研修を支援していた。また、看護職員に対する教育・研修については、介護職員によ

る医療的ケアの実施に必要な指導看護師研修や感染対策など、業務の一環として看護の専門に関わる研修の参加を促進していた。

その一方で、特養看護職員は指導看護師研修などの施設運営上で必須の研修が中心となり、自己研鑽のための研修への参加は「個人の自由」「強制ではない」といった認識により、積極的な研修等への参加ができていない現状が伺えた。また、看護職員は新しい医療の知識を得る機会を望む一方で、興味がある研修がほとんどないといった状況であった。

特養において医療的ケアを必要とする入所者に対する看護活動の中で専門性を十分に発揮するためには、看護職員の資質向上に向けて新しい医療知識や技術が習得できるような施設内・外の研修内容の設定や限られた人員の中で研修に参加できる方法の検討、看護職員の自己研鑽への意識を向上させる仕組みづくりといった課題に取り組む必要があることが示唆された。

### (3) 介護老人福祉施設における看護人材の確保

介護老人福祉施設では、医療機関に比べて低賃金といった待遇面のギャップがあり、このことは、看護有資格者が介護施設を就業先として選択することへの回避につながり、【低賃金が看護職員確保の障壁】の一つとなっていた。また、施設では高年齢の看護職員が多く、若い看護職員が少ないことで【将来的な看護職員確保への不安】や立地条件、同地域内にある施設間での看護職員の確保の競合など【地域の条件により異なる人材確保の困難さ】を有していた。さらに、施設においては施設の条件を満たす看護職員を求めている一方で、看護職員の募集に対する応募者の少なさから人員配置基準を満たすための【人数確保が最優先の課題】となり、看護職員に求める【施設の条件に見合う人材獲得はほぼ不可能】な状況がうかがえた。さらに、看護職員のうち非常勤の限られた勤務時間や委ねられる業務範囲の制約などにより【常勤看護職員に掛かる大きな負担】に対して、専門職であるにもかかわらず賃金も含めて低い評価や休暇が取れないなど【就業条件の悪さへの不満】が人材確保や定着を困難にしていた。このことから、介護老人福祉施設における看護職員の確保には、現在就業している看護職員への待遇改善として、賃金改善とともにキャリアアップを支援したり、看護職員が定着できるためのワークライフバランスを考慮した働きやすい環境づくりが必要であると考えられる。

一方で、看護職員を確保するための対策として、勤務時間の調整などワークライフバランスを考慮した働き方を重視したり、施設看護のもつ魅力を情報発信するなど【看護職員定着に向けた対策が肝要】として取り組んでいる施設もあった。このように、新たな看護職員を確保するためには、施設看護職員自身が施設看護の面白さややりがいといった魅力を看護有資格者に周知していくとともに、施設看護の現状や重要性をアピールし、社会的な知名度を上げていく必要があると考えられる。

### (4) 介護老人福祉施設における新卒看護師採用の可能性

介護老人福祉施設において新卒看護師を採用したい理由として、施設長では「施設（組織）に調和した看護活動ができる」「生活を重視した看護活動ができる」「介護職との関係性が築きやすい」「介護職と一緒に生活援助を実施することができる」と、介護職との協働のしやすさや生活を重視した看護活動ができることへの期待を示した。また、看護代表者では「新人であっても看護人員を確保したい」という人員確保の困難な状況による切実な思いと「将来的な戦力になることが期待できる」「施設看護の専門性を育むことができる」という期待を有していた。

一方で、新卒看護師を採用したくない理由として、施設長・看護代表者ともに「施設看護からスタートすることは本人にとって不利である」と考えていた。また、施設長では「臨床経験がないと一人前としてみることはできない」、看護代表者では「医療的な判断ができるか不安がある」「医療的ケアが経験できる機会の保証が難しい」「一施設で新人を教育することは無理がある」「受け入れるための体制を整えることは難しい」といった、医療的判断への不安とともに、施設において新卒看護師を教育するための限界があることを実感しており、教育体制・環境の整備状況が新卒看護師採用の障壁となっていることが考えられた。

介護老人福祉施設において新卒看護師を採用するには、新卒看護師本人の意思や教育環境の整備とともに、指導力を有した指導者がいることがカギとなることが示唆された。

### (5) 介護老人福祉施設における新卒看護師採用に向けた教育・育成に必要な要素

施設看護職員として求められる能力として、一方通行ではない話し方や相手の答えを最大限待つ余裕をもった「傾聴力（話を聴ける・耳を傾けられる）」、相手との文化の違いを理解し価値観の多様性を受容することができる「受容力（他を受け入れられる）」、プロとして感情をコントロールできる、対等であるという謙虚さをもてる「自己統制力（感情をコントロールする）」、お互いの経験の差を認める、自己の経験に対して自信をもつ「自己肯定力（自分自身を認める）」、施設で必要とされる看護を理解する、リーダーシップを発揮する「役割認識力（自己の役割を認識できる）」、福祉看護についての幅広い見識をもつ、向上心を持ち続けた学ぶ姿勢をもった「自己成長力（継続学習ができる）」の6つの要素が抽出された。

これらの能力は、活動の場は異なっても看護職者にとっては必要不可欠な能力といえる。看護基礎教育において看護職者に必要な基礎力を育成する中で、医療のみならず介護福祉の場における看護活動への理解や関心を促進させるような教育の工夫が施設看護職員を確保するために必要になると考えられた。

## 5. 主な発表論文等

### [ 雑誌論文 ](計 2 件)

1. 横山久美、桑田恵子、上村美智留：介護老人福祉施設における新人看護師採用に向けた期待と課題、地域ケアリング、19(6)、52-53、2017
2. 横山久美：高齢者ケア施設における看護人材としての新人看護師の受け入れに対する可能性の検討、地域ケアリング、18(11)、56-57、2016

### [ 学会発表 ](計 5 件)

1. 横山久美、桑田恵子：特別養護老人ホームにおける看護職員の人材確保に関する研究(第一報) - 施設管理者の人材確保への思い -、第 44 回日本看護研究学会学術集会、519、2018
2. 桑田恵子、横山久美：特別養護老人ホームにおける看護職員の人材確保に関する研究[第二報] - 新卒者採用の可能性の検討 -、第 44 回日本看護研究学会学術集会、521、2018
3. 横山久美、桑田恵子：特別養護老人ホーム看護職員としての新卒看護師の採用意向と障壁の様相、第 23 回日本老年看護学会学術集会、186、2018
4. 横山久美、上村美智留：特別養護老人ホームにおける看護職員の看護活動に対する施設長・看護師長の認識の相違、第 37 回日本看護科学学会学術集会、539、2017
5. 横山久美、桑田恵子、上村美智留：特別養護老人ホームにおける看護職員の研修受講の実態と課題、第 27 回日本看護学教育学会学術集会、222、2017

## 6. 研究組織

### (1)研究分担者

研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：

研究者番号(8桁)：

### (2)研究協力者

研究協力者氏名：桑田 恵子

ローマ字氏名：KUWATA, Keiko

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。