

令和 2 年 6 月 29 日現在

機関番号：22702

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K20711

研究課題名（和文）長期ケア施設における看護師のキャリアビジョンの明確化

研究課題名（英文）Clarification of career vision of nurses engaged in long-term care facilities

研究代表者

黒河内 仙奈（KUROKOCHI, Kana）

神奈川県立保健福祉大学・保健福祉学部・講師

研究者番号：40612198

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,800,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、今後増床が見込まれる長期ケア施設で勤務する看護師にとって魅力ある職場環境およびキャリア開発を検討し、長期ケア看護師が就職先として、どのような理由により長期ケア施設を選択し、どのような価値やキャリアビジョン（看護師として自分がどうなっていたいかという考え）をもって働いているのかを明らかにすることを目的とした。長期ケア看護師を対象とした調査の結果、将来のキャリアビジョンはあるものの（68.0%）、キャリアビジョンを形成するための勤務先からの支援はなく（87.0%）、組織的な支援の必要性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまでに、医療機関に勤務する看護師を対象としたキャリア開発に関する研究は行われているが、長期ケア施設全体を網羅した研究はない。本研究で、長期ケア施設がセカンドキャリアとして選択されることが多い中、長期ケア看護師の多様なキャリアの軌跡やビジョンを明らかにすることで、長期ケア看護師の就業継続の支援とキャリア開発における課題を明らかにできるという点で非常に価値がある。つぎに、長期ケア看護師のキャリアの軌跡とキャリアビジョンを明らかにすることで、看護師が働きやすい、魅力ある長期ケア施設の職場環境を検討し、長期ケア施設全体の看護サービスの質の向上および看護師の離職防止、確保・定着に寄与できる。

研究成果の概要（英文）：It is necessary to consider a work environment and career development that are attractive to nurses working in long-term care facilities where the number of floors is expected to increase in the future. The purpose of this study was to clarify the reasons for choosing long-term care facilities, their value, and career vision among nurses working in long-term care facilities. As a result of a survey of long-term care nurses, although there is a future career vision (68.0%), there is no support from the workplace to form a career vision (87.0%), and there is a need for organizational support. Was suggested.

研究分野：高齢者看護学

キーワード：長期ケア施設 看護師 キャリアビジョン

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 地域包括ケアを担う長期ケア看護師の役割と困難感

高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築が推進されている（厚生労働省，2012）。その中で、介護老人保健施設や介護老人福祉施設、グループホーム、訪問看護と小規模多機能型居宅介護を一体的に提供する「複合型サービス」といった長期療養が必要な療養者を対象とする施設（以下、長期ケア施設）は、地域におけるケアの提供者として重度の要介護者を中心に地域の介護サービス提供の重要な役割を担っている。その中で、長期ケア看護師は、ケアの担い手として重要な役割を果たす。

長期ケア看護師は、療養者の重度化にともなう高度なアセスメント能力や病院に比較して看護師の割合が少ない中、介護職と協働する専門職連携能力、感染管理や創傷処置、看取りといった専門的で高度なスキルを必要とする。しかし、医療設備が不十分なことや医師が不在であることでの医学的判断、緊急時対応や無資格の職員との連携などに、長期ケア看護師は困難感を強く感じている（平成 25 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護領域における看護職員の確保に関する調査研究事業」）。

(2) 長期ケア看護師の確保に向けた取り組みと定着における課題

長期ケア施設に就職する一般的なルートとして、看護大学・専門学校を卒業後、長期ケア施設に就職、医療機関に就職後に長期ケア施設へ異動、医療機関に就職後に家庭の事情により一旦退職し、数年後に長期ケア施設に就職する、という3つがある。しかし、長期ケア施設では、新卒で就職を希望する看護師が少なく（Stevens, 2011）のようにセカンドキャリアとして異動する者が多い。長期ケア施設の新任看護師の年齢は40代が34.4%で最も多く（三菱総合研究所，2014）長期ケア看護師が子育て期から子育てを終了する期間にあることがわかる。「介護施設における看護職員の確保・定着の具体的方策に関する調査研究事業」（三菱総合研究所，2015）によると、看護師が現在の職場を選択した理由は「通勤が便利」、「家庭との両立」の2つであった。このことから、長期ケア施設が看護師を確保するには、近隣でライフスタイルにあった希望する勤務形態という条件を満たす必要があるということが明らかになっている。

一方で、定着に関わる要因として看護職員の悩みの中で、「教育・研修の機会が少ない」とキャリアへの不満が挙げられている。キャリアの機会がないことは離職の要因になると言われている（Lars, 2013）。しかし、日本の長期ケア看護師のキャリア開発に関する研究は極めて少なく、長期ケア看護師がどのような価値やキャリアビジョンをもって働いているのかは明らかではない。

(3) 長期ケア看護師のキャリアビジョンの明確化の必要性

医療機関に勤務する看護師が96万人に対し、長期ケア施設や事業所で勤務する看護師は約20万人であるが（日本看護協会，2013）今後は、厚生労働省が描く2025年度時点の病床機能分化後の高度急性期病床の減床とともに介護病床の増床が見込まれ、看護師の働く場所が医療機関から介護施設へ移行することが予測される。つまり、医療機関での勤務経験をもつ看護師が長期ケア施設で就業継続するためには、本人の希望する勤務形態での就業であるとともに、医療機関での経験を活かし、介護施設・事業所で重要な役割を果たすとい

うキャリアパスの1つとしての位置付けができることが必要である。

職場におけるモデルやメンターの存在は成熟性に大きな影響を与え得ると言える。職業人としてのモデルが存在することは、職業人としての目標となり職業継続への励みになること、メンターの存在は職場での直接の支援者となることなど、互いに支え 支えられ合う職場環境が成熟性を高めると考えられる(林, 2008)。しかし、長期ケア施設の場合、看護師の人数が少なく、キャリアモデルが身近にいないため、入職後のイメージがしづらく、看護師がキャリアビジョンを持ちにくいことが推察される。

現在、長期ケア看護師がどのような理由により就職先として長期ケア施設を選択し、自身のキャリアをどのように考え、どのような価値やキャリアビジョンをもって働いているのか、また、組織からどのような支援を必要としているのか明らかではない。しかし、長期ケア施設がセカンドキャリアとして選択されることが多い中、長期ケア看護師が就業を継続するために必要な支援の検討には、長期ケア看護師の多様なキャリアの軌跡やビジョンを明らかにする必要がある。

2. 研究の目的

長期ケア看護師のキャリアに関する実態把握の基礎資料に資するため、長期ケア看護師を対象に、就職先として長期ケア施設を選択した理由や異動の経歴などについての全国調査を実施する。

3. 研究の方法

(1) 調査対象者

全国の長期ケア看護師。約1,500施設へ依頼し、1施設あたりの対象者は、看護師3名(看護管理者も含む)とした。なお、看護師は長期ケア施設で1年以上の勤務経験があるものとする。

(2) 研究デザイン

量的記述研究デザイン。

(3) 調査内容

無記名式質問紙調査を実施する。調査票は 基本属性、 成人キャリア成熟、 キャリアへの意識の3つから構成される。

基本属性：所属施設の種類、性別、年代、看護師経験年数、勤続年数、家族の有無、教育歴

成人キャリア成熟尺度：坂柳(1999)が開発したもので、人生キャリア成熟(人生や生き方への取り組み姿勢)、職業キャリア成熟(職業への取り組み姿勢)、余暇キャリア成熟(余暇生活への取り組み姿勢)の3系列と関心性、自律性、計画性の3態度特性(領域)の3系列3特性(領域)の81項目から構成される。「成人キャリア成熟尺度」は、「1点：全くあてはまらない」から「5点：よくあてはまる」の5段階評定法を用いる。下位尺度(1系列1特性)の得点範囲は9点から45点であり、得点が高いほど、キャリア成熟度が高いことを意味する。

キャリアへの意識：これまでの勤務先の種類、今の職場を選択した理由、就業継続の意思、自身のキャリアに対する意識、将来のキャリアビジョン、キャリアビジョン形成への組織の支援

(4) 調査方法

各都道府県で公開されている介護サービス情報公表システム（介護事業所・生活関連情報検索）を用いて、長期ケア施設1,500施設を抽出し、施設管理者へ 研究依頼文、対象者用研究依頼文書、質問紙を送付した。

研究依頼文書に、「調査への参加の同意が得られた場合は、資料2、資料4、返送用封筒を研究対象者（長期ケア施設で勤務する看護師）3名に渡してもらおう」よう記載した。質問紙は、研究対象者個々で封筒に入れてポストへ投函してもらった。

対象施設に所属する看護師が3名未満の場合は、余りの調査票の表紙に『該当者なし』と記載し、封筒へ入れて投函するよう施設管理者への依頼状に記載した。

「介護サービス施設・事業所調査の概況」では、平成29年10月時点で、全国に特別養護老人ホーム7,891施設、介護老人保健施設4,322施設、介護療養型医療施設1,196施設あると報告されている。その中で、看護師の人員数の平均として、特別養護老人ホーム2.3人、老人保健施設5.3人、介護療養型医療施設6.9人とされている。

本研究において、1施設あたり3名の看護師への調査とし、各施設の割合と勤務する看護師の人数の割合に応じて、特別養護老人ホーム552施設（1,656名）、老人保健施設698施設（2,094名）、介護療養型医療施設250施設（750名）の合計1,500施設（4,500名）とした。

(5) 分析方法

調査票の各調査項目について、記述統計により対象者の属性やスコアの集計を行う。介護保険施設の種類による成人キャリア成熟尺度の得点と他の変数の差の分析は、Mann-Whitney のU検定により算出する。統計解析には、IBM SPSS Statistics25を使用した。

4 . 研究成果

247名（回収率5.5%）の回答を得た。内訳は、特養105名、老健125名、療養型17名であり、女性237名（96.0%）、年齢は50歳代が最も多かった（60.2%）。今の職場を選択した理由（複数回答）については、「高齢者や高齢者ケアに関心があった」が最も多く（43.2%）、次いで「落ち着いたペースでケアができる（と思った）」38.4%であった。現在の職場での勤務継続については、半数以上が「継続予定」の意向を示していた。将来のキャリアビジョン（看護師として自分がどうなっていきたいかという考え）の意向について、「ある」が68.0%であったが、キャリアビジョンを形成するための勤務先からの支援については、87.0%が「なし」と回答しており、長期ケア施設に勤務する看護師へのキャリアビジョンを形成するための組織的な支援の必要性が示唆された。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----