

令和 6 年 6 月 15 日現在

機関番号：32610

研究種目：若手研究

研究期間：2021～2023

課題番号：21K17344

研究課題名（和文）後期キャリア看護職のプロフェッショナリズム向上とキャリア継続の支援策構築

研究課題名（英文）Developing support for improving professionalism and career continuation among late-career nurses

研究代表者

市川 奈央子（Ichikawa, Naoko）

杏林大学・保健学部・講師

研究者番号：20756150

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,600,000円

研究成果の概要（和文）：40代以上の看護職（後期キャリア看護職）が継続的にプロフェッショナリズムを高めながらキャリアを積み重ねていくために必要な支援システムの構築を目指した。第1段階の調査として、後期キャリア看護職が就業・離職・復職などのあらゆる経験を通して、どのような要因がプロフェッショナリズムを高めうるかをヒアリング調査とアンケート調査により明らかにした。第2段階として支援システムの検討をするために後期キャリア看護職が多数就業する病院の看護管理者や労働・キャリアに関する研究者にインタビュー調査を実施し後期キャリア看護職への支援時に重視すべきことを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

後期キャリア看護職のプロフェッショナリズムを継続的に高めるための要因を明らかにし、さらにそれを支援するための方策を検討した。本邦では40代以上の就業している看護職の割合は増加する傾向にあり、今後ますます臨床実践の場を支える要になることが考えられる。看護の質にかかわるプロフェッショナリズムを向上させながら40代以上の看護職がキャリアを継続していくための支援策を構築することで国民に提供される医療・保健の質を高く維持することへの貢献が期待できる。

研究成果の概要（英文）：This study aimed to build a support system for nurses aged over 40 years (late-career nurses) to continue building their careers while enhancing their professionalism. First, we conducted interview and questionnaire surveys to clarify the factors that can enhance their professionalism through their experiences of leaving, returning to work, among others. Thereafter, to examine the support system, a qualitative study was conducted with nursing managers at hospitals where many late career nurses were employed and with researchers on careers to clarify the key points in providing adequate and efficient support system for late career nurses.

研究分野：看護管理学分野

キーワード：プロフェッショナリズム 看護職 後期キャリア 看護管理

1．研究開始当初の背景

本邦では40代以上の就業している看護職の割合は増加しており、40代以上の看護職が臨床実践の場を支える要となっている。看護の質を担保し、質の高い看護を安定して提供するために、個々の看護職がプロフェッショナリズムを備えて高めることが重要である。とくに40代以上の看護職は所属する組織での影響力がキャリアの浅い看護職より強く、40代以上の看護職がプロフェッショナリズムをもって働くことは医療の質に直結すると考えられる。しかし、40代以上の看護職は、それまでのキャリアにより雇用形態、役職の有無など多様なバックグラウンドをもっており、効果のある体系的な支援プログラムはない。

このため40代以上の看護職が就業・離職・復職などのあらゆる経験を通して、プロフェッショナリズムをどのような要因によって高められ、自身のキャリアをどのように考えているか実態を明らかにする必要がある。さらに40歳以上の看護職のプロフェッショナリズムを向上させながらキャリアを継続する具体的な支援システムを構築する必要があると考えた。

2．研究の目的

本研究の目的は以下の2点である。

- 【目的1】40歳以上の看護職（後期キャリア看護職）のプロフェッショナリズムの実態を明らかにし、プロフェッショナルリズムを高める経験を探索する。
- 【目的2】後期キャリア看護職プロフェッショナリズムを向上させながらキャリアを継続する具体的な支援システムを検討する。

3．研究の方法

目的1：40歳以上の看護職（後期キャリア看護職）のプロフェッショナルリズムの実態を明らかにし、プロフェッショナルリズムを高める経験を探索する。

調査票を作成するためにA．ヒアリング調査を実施し、その後にB．アンケート調査を実施した。

A．ヒアリング調査

- (1) 研究デザイン：半構造化面接法によるオンラインまたは対面による個別インタビュー
- (2) 調査期間：2022年11月から2023年3月
- (3) 対象者：後期キャリア看護職（就業中または非就業は問わない）

対象者のリクルートは機縁法、デジタル広告、全国の各地方厚生（支）局医療機関届出情報データベースから無作為抽出した50施設に協力者募集チラシを配布の3パターンでおこなった。

- (4) 調査内容：「就業継続を妨げたことや就業継続を断念しようと思った経験やイベント、影響

した人」,「就業継続に影響した経験やイベント、影響した人」,「プロフェッショナルリズムを下げた、向上を妨げた経験」などを 60 分程度で尋ねた。

(5) 分析方法：逐語録を作成し、プロフェッショナルリズムとキャリア継続に影響する要因について内容を質的に分析した。

この調査の結果をもとに次のアンケート調査の内容を洗練し、調査項目を作成した。

B. アンケート調査

(1) 研究デザイン：無記名自記式の質問紙または Web アンケートを用いた横断研究

(2) 調査期間：2023 年 2 月から同年 3 月末

(3) 対象者：病院または診療所に勤務する後期キャリア看護職

(4) データ収集：全国の各地方厚生(支)局医療機関届出情報データベースから病床数を基準として層化無作為抽出した施設の看護部門責任者に研究協力の依頼を送付した。研究協力がえられた施設に勤務する後期キャリア看護職に質問紙(Web 回答用の URL 記載)を配布した。質問紙で回答した場合は研究者に直接郵送で回収した。

(5) 調査内容：プロフェッショナルリズム自己評価尺度¹⁾(以下 NPI: Nurses' Professionalism Inventory): 5 因子 28 項目

子育て経験・自身の患者経験・患者家族経験の有無

プロフェッショナルリズムを高めうる経験(ヒアリング調査の結果より)

個人属性など

(6) 分析方法：記述統計を算出。NPI 得点を比較するため属性、ライフイベント、プロフェッショナルリズムに関連すると考えられる経験の経験値などで群分けして T 検定もしくは元配置分散分析と多重比較を実施する。

目的 2：40 歳以上の看護職(後期キャリア看護職)のプロフェッショナルリズムを向上させながらキャリアを継続する具体的な支援システムを検討する。

(1) 研究デザイン：半構造化面接法によるオンラインによる個別インタビュー

(2) 調査期間：2024 年 2 月から同年 4 月末

(3) 対象者：40 代~60 代の看護職が多数就業している病院または診療所の看護管理者、40 代~60 代の看護職のキャリアサポートを業務としてかかわった経験をもつ看護管理学領域もしくは労働・キャリアにかかわる支援・研究経験のある者

(4) 調査内容：対象者①②に対して、「40 歳以上の看護職へのキャリアサポート事例(成功事例、困難事例、具体的な支援など)」、「40 歳以上の看護職のキャリアサポートの際に

大切にしていることや心がけていること」を尋ねた。

対象者 に対しては、これまでの研究結果を提示し、後期キャリア看護職の支援システム構築に必要と考えることを尋ねた。

(5) 分析方法：逐語録を作成し、支援の対象、時期、内容、方法、課題などの視点で内容を質的に分析する。

4. 研究成果

目的1：40歳以上の看護職（後期キャリア看護職）のプロフェッショナルリズムの実態を明らかにし、プロフェッショナルリズムを高める経験を探査する。

A. ヒアリング調査

(1) 参加者の属性

40歳以上の看護職10名にインタビューを実施した。

(2) 分析結果

40歳以上の看護職が就業・離職・復職などのあらゆる経験を通して、どのような要因がプロフェッショナルリズムを高めと考えるかを尋ね、その結果から44項目の調査項目を作成した。

B. アンケート調査

(1) 回答者属性

研究協力がえられた58施設に勤務する後期キャリア看護職1920名に質問紙（Web回答用のURL記載）を配布した。737名から回答がえられ（回収率38.4%）、717名が分析対象者となった（有効回答率）。

回答者の属性は女性657名（91.6%）であった。平均年齢は48.2歳で、40代426名、50代232名、60代21名であった。免許取得学校は専門学校445名（62.1%）が最も多かった。子育て経験は448名（62.5%）、自身の患者経験は440名（61.4%）、患者家族経験は541名（75.5%）が「ある」と回答した。

(2) 分析結果

プロフェッショナルリズム自己評価尺度の各因子平均得点は「第1因子：看護職としての社会的責任（8-48点）」39.1点、「第2因子：自己研鑽（8-48点）」29.9点、「第3因子：患者への専門的視線（5-30点）」22.3点、「第4因子：看護職としての自律の促進（4-24点）」17.1点、「第5因子：看護実践における責任（3-18点）」14.3点であった。年齢3群（40代・50代・60代）を比較したところ全因子で有意差はなかった。

子育て経験と自身の患者経験の有無も全因子で有意差はなかったが、患者家族経験では経験有りが第1因子（ $p=0.01$ ）と第5因子（ $p=0.04$ ）で得点が有意に高かった。プロフェッ

シヨナリズムを高めうる経験では、経験の多くが高群ほど NPI 得点は有意に高かったが、施設・部署異動による看護領域の変化は低群と高群で有意に高く ($p < 0.01$)、希望外への異動は有意差がなかった。

**目的 2 : 40 歳以上の看護職 (後期キャリア看護職) のプロフェッショナリズムを向上させながら
キャリアを継続する具体的な支援システムを検討する。**

(1) 参加者の属性

40 代 ~ 60 代の看護職が多数就業している病院または診療所の看護管理者またはキャリアサポート経験をもつ看護職 15 名、労働・キャリアにかかわる研究経験のある研究者 2 名にインタビューを実施した。

(2) 分析結果

看護管理者が後期キャリア看護職に対して支援する際に重視していることを明らかにし、支援システム構築に向けた有用な資料を得た。

引用文献

- 1) Ichikawa, N., Yamamoto Mitani, N., Takai, Y., Tanaka, M., & Takemura, Y. (2020). Understanding and measuring nurses' professionalism: development and validation of the nurses' professionalism inventory. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1607-1618.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 市川奈央子, 石井馨子, 武村雪絵
2. 発表標題 40歳以上の看護職におけるプロフェッショナリズムを高める経験の探索：横断研究
3. 学会等名 第27回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2023年

〔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
研究協力者	石井 馨子 (Ishii Keiko) (90936428)		

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------