

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 9 月 15 日現在

機関番号：32651

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2013～2015

課題番号：25670904

研究課題名(和文)介護保険施設における看護職者の雇用マッチング支援モデルの開発

研究課題名(英文)Development of an employment matching support model for nurses working at long-term care facilities

研究代表者

田中 幸子(Tanaka, Sachiko)

東京慈恵会医科大学・医学部・教授

研究者番号：20286371

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：介護保険施設で就労する看護師の雇用マッチングを検討する目的で、看護師5名に聞き取り調査を実施した。その結果、看護師の採用にあたっては、常態的に派遣会社や人材紹介業も利用している、看護師は病院での看護経験は重要であるが、病院での経験をそのまま職場に持ち込むとギャップを感じることもある、介護施設では病院とは異なり、経済的理由から感染予防のための手袋やエプロンを使用しない施設もあった。感染予防のような看護の基本原則に則ったケアができないことも短期離職・雇用ミスマッチにつながっており、基本的な看護の体制整備の重要性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：To examine employment matching of the nursing staff working at long-term care insurance facilities, an interview survey of five nursing professionals was conducted. The results of the survey show the following:1) Employers usually use staffing companies and recruitment agencies for employment,2) Although it is important for nursing staff to have nursing experience at a hospital, such experience sometimes creates the feeling that there is a gap between their experience at the hospital and that at the care facility, and 3) Unlike hospitals, protective tools for infection control, such as gloves and aprons, are not used at some care facilities for economic reasons. The fact that nursing professionals at care facilities are struggling to provide nursing care according to the basic principles of nursing, including infection control, is also a factor why they leave the job after a short period of time and employment mismatch.

研究分野：看護管理学

キーワード：介護施設 雇用ミスマッチ 看護師 看護労働 労働運動

1. 研究開始当初の背景

現在、介護老人保健施設と介護老人福祉施設（以下、ここでは介護保険施設とする）の看護職求人数は1万人を超えており（2011年）、安定的な人材確保は喫緊の課題である。厚生労働省では看護師等の「雇用の質」向上に取り組んでいるが、介護保険施設の雇用は厳しい状況にある。

ナースセンター求職者調査では、介護保険施設を就職先の1つとして希望する者は、それぞれ10,255人（介護老人保健施設）、9,267人（介護老人福祉施設）存在し、これら介護保険施設に就労意向をもっている者は少なくない（日本看護協会、2011）。ところが、求人充足率は全求人施設で平均7.5%に対して、それぞれ1.9%（介護老人保健施設）、2.3%（介護老人福祉施設）とかなり低い。さらに、紹介者数に対する就職者数をみると、病院の65%～74%に対して介護保険施設は51%～56%と低く、約半数は就職に至っていない。したがって、就職する前にニーズが合わずに就職を取りやめる雇用のミスマッチが生じている可能性が考えられる。

そこで研究者らは、雇用のミスマッチの要因を検討する目的で、山形県の介護保険施設で就労する看護職者7名に聞き取り調査を行った。その結果、就労上の困難は、精神的負担、知識・技術に対する不安、病院と介護保険施設とのギャップ等が挙げられた。先行研究では生野らが介護保険施設におけるオンコール体制による看護職員の精神的負担を指摘している（生野繁子他、2010）。加藤らの調査によると病院とのギャップについて看護職者は、「これまでの臨床経験ではうまくいかない」と答えており（加藤基子他、2006）、病院での臨床経験は重要であるが、経験をそのまま持ち込むとギャップにつながることもあり、これらが一因で就職をためらったり、定着を阻害していることが考えられた。以上のことから介護保険施設での精

神的負担・ギャップや不安に対する支援の必要性が示唆され、さらに研究を進めることが必要と考えた。

2. 研究の目的

介護保険施設における看護職者が生き生きと働き続けられ、「雇用の質」を向上させることを目的に、介護保険施設における看護職者の就労特性と病院等で働く場合とのギャップを明らかにする、管理者が看護職者に求める就労条件、就労を継続するための支援状況から、雇用のミスマッチの要因を分析し、雇用のマッチングのための支援モデルを検討する。

3. 研究の方法

(1) 文献検討：

研究メンバーで、介護施設で就労する看護師について文献検討を実施し、これまでの研究知見をまとめ、調査の検討を行った。

(2) 介護施設で就労する看護師への調査：

介護保険施設で就労する看護師の雇用マッチングを検討する目的で、看護師5名に聞き取り調査を実施した。まず、介護施設の責任者に口頭、文書で調査の趣旨、方法について説明し、協力を得た上で、看護師を紹介してもらった。看護師には文書・口頭で調査の趣旨、方法について説明し、倫理的配慮として、調査協力は任意であり、協力しなくても就労に影響しないこと、調査は匿名で行い、プライバシーの保護に努めること、答えたくないことについては答えなくてもよいものとした。公表するまではいつでも調査協力を取りやめることも可能であることを伝え了解を得た。

(3) 看護労働の歴史的経緯に関する分析：

調査の過程で病院の看護師に比べ、労働環境改善のための集団的な活動があまりなされていないと思われた。雇用のマッチングには看護師自身が問題解決のための行動を起こすことが必要と考えた。そこで戦後～1960年

代までの病院看護を中心とする看護の労働運動を分析することとし、今回は 1960 年代の労働運動につながる占領期の労働政策と医療・看護労働運動がどのように展開されたのかを、当時の公文書、一次史料から分析した。

4. 研究成果

(1) 文献検討

文献検討の結果、以下のことが明らかになった。2006 年、全国の介護保険施設で就労する看護職員数をみると 40 代、50 代前半の中高年女性看護職者、特に看護師と准看護師が主力となっており（衛生行政報告例を研究者らが分析）、20 代 30 代を中心とする病院の年齢構成とはかなり異なっていた。25 歳未満は全体の 0.4%のみで、ほとんどの就労者は病院等で就労した後に介護保険施設に就労していると考えられた。介護保険制度は 2000 年から開始されたもので、多くの中高年看護職者が介護保険制度を十分には理解しないままに、就労を開始していることが推測された。加えて基礎教育でも「医療者以外の専門職と連携して高齢者の生活を支援する教育は講義が中心となっている」（2011 年日本学術会議高齢者の健康分科会）と指摘されており、基礎教育上の課題も大きい。今後は中高年層の雇用促進と同時に若者にこそ野を広げた雇用戦略の可能性を分析することが必要である。さらに今後の高齢化の進展、労働法制の整備、看護職養成の在り方、高齢者看護に関する教育などを踏まえながら中・長期的な人材確保に対応できるよう就労動向を押さえる必要性が示唆された。

介護保険施設の看護職就労実態調査（日本看護協会、2008）によると、介護保険施設が職員の確保対策として取り組んでいるのは「医療事故・介護事故対策の整備」が最も多く、「柔軟な勤務体制の導入」や「メンタルヘルスケア体制の整備」、「暴力・セクハラ体制の整備」など職員の就労環境に直接係る

対策は十分ではなかった。加えて雇用時（採用時）の研修や支援状況についても十分には明らかにされていなかった。

次に行政の人材確保策をみていくと、A 県では看護師確保対策として、県内の病院看護部長・総看護師長が合同で、実習の受け入れ態勢の改善、離職防止策、再就業促進を検討していた。また、県内医療施設と看護協会、教育機関の協働による看護師人材確保対策も展開していた。しかし、これらは病院を対象にしたものであって介護保険施設の人材確保策までは行っていない。B 県では予算を確保し介護分野における看護職員雇用創出支援事業を企画した。しかし、県内の介護保険施設が独自に求職者を確保することは困難で、人材派遣会社を利用し事業を展開していた。これらのことから個々の介護保険施設が独自に人材を確保するには限界があること、人材供給のエキスパートが介入したとしても、介護保険施設における人材確保は容易ではないことが示唆された。

(2) 介護施設で就労する看護師への調査

上記のことを踏まえ、実際に介護保険施設で就労する看護職者に聞き取り調査を行い、質的に分析した。

その結果 看護師の採用にあたっては、常態的に派遣会社や人材紹介業も利用している、

看護師は病院での看護経験は重要であるが、病院での経験をそのまま職場に持ち込むとギャップを感じることもある、介護施設では病院とは異なり、経済的理由から感染予防のための手袋やエプロンを使用しない施設もあった。感染予防のような看護の基本原則に則ったケアができないことも短期離職・雇用ミスマッチにつながっており、基本的な看護の体制整備の重要性が示唆された。この結果は立命館大学の看護労働に関する座談会でも説明した。

(3) 看護労働の歴史的経緯に関する分析

労働組合の結成奨励が発令される占領期に

遡って、占領政策の中で看護と医療労働運動がどのように組織化され、占領政策と労働環境の改善に向き合ったのかを分析した。この分析はその後の 1960 年代の労働運動による労働環境の改善、現代の労働環境の改善と雇用の課題に繋がっていると考えた。

戦前から戦直後にかけて多くの看護婦は「みっともないワ、争議なんて」、「女がお金のことと騒ぐなんて悪いことです」に表象されるように労働運動のような外に向かって自己の要求をすることは消極的で組織を動かすような力もなかった。戦後の医療・看護労働を牽引したのは、少数のエリート医師たちであった。一方、2.1 スト以前は、医療・看護労働者は、他の労働者とほとんど同様に GHQ を「解放軍」と考え、急進的な運動を展開することの重大さに全くといっていいほど気が付かなかった。労働組合の上層部から情報を受けるしかなかった現場の看護婦ならばなおのこと理解できないことであった。医療・労働組合は看護婦を巻き込み、看護婦の置かれた立場を理解し、現場の目線で、合法的に保助看法改正運動へと向かった。保助看法改正運動はその過程で准看護婦制度という新たな課題をつくったものの、既得権看護婦の擁護を勝ち取ることに繋がったことが明らかになった。介護保険施設の雇用を守るために、労働環境の改善を目指して、団結して政策提言することの重要性が示唆された。

本研究成果は、占領期における労働政策と医療・看護労働運動、神奈川大学、第 48 巻第 1 号に掲載予定である。(校正は第 3 校まで終了している)

5 . 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 件)

〔学会発表〕(計 件)

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

篠原國造、末安民生、田中幸子、野村陽子、天田城介、巻頭特集 看護 座談会看護論 この 30 年をめぐる看護の変容、生存学、8、8-51、2015

ホームページ等

6 . 研究組織

(1)研究代表者

田中幸子(TANAKA Sachiko)
東京慈恵会医科大学・医学部・教授
研究者番号：20286371

(2)研究分担者

小山千加代(KOYAMA Chikayo)
新潟大学・医学部・教授
研究者番号：50597242

(3)研究分担者

香取洋子(KATORI Yoko)
北里大学・看護学部・准教授
研究者番号：90276171