

令和 2 年 6 月 17 日現在

機関番号：32728

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2019

課題番号：15K11750

研究課題名(和文) 介護保険施設等に勤務する看護師のエンプロイアビリティに関する研究

研究課題名(英文) The Employability of Nurses at Long-term Care Services

研究代表者

牛田 貴子(ushida, takako)

湘南医療大学・保健医療学部看護学科・教授

研究者番号：00279910

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、介護保険施設等に勤務する看護師が自らのエンプロイアビリティを評価できる尺度を開発することである。調査方法は、介護保険施設等に勤務する看護師への質問紙調査、病院に勤務する看護師への質問紙調査、看護管理者へのインタビューの3段階である。
この結果、信頼性・妥当性のある、21項目4カテゴリーから構成される尺度を作成した。病院に勤務する看護師にも活用可能である。4カテゴリーは、「専門性を発揮する力」「ケアを追求する力」「職場でつながる力」「寛容な対応をする力」である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護職のエンプロイアビリティとは「どの職場でも通用する看護実践力」である。職場の特徴ではなく、看護実践力の基礎部分に着目している。介護保険施設等に勤務する看護職は培ってきた看護実践力を土台に、その職場での看護を模索している。集団教育の機会ほとんどない。本研究は、看護職自ら臨床実践力を評価し、自己研鑽できる測定尺度を作成することを目指している。
「どの職場でも通用する看護実践力」すなわち看護職のエンプロイアビリティ測定尺度は、地域包括ケア時代を地域や施設で支える看護職の継続教育だけでなく、病院で支える看護職の継続教育にも活用可能である。さらに看護基礎教育にも多くの示唆を与える。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to develop a scale for The Employability of Nurses at Long-term Care Services can evaluate by themselves. The method has been done through three-step survey: a questionnaire survey for Nurses at Long-term Care Services, a questionnaire survey for nurses working at hospitals, and interviews with nursing managers.
As a result, reliable and reasonable scale were created consisting of 21 items and 4 categories. It can also be used by nurses working in hospitals. The four categories demonstrate " Show expertise ," " Pursuit of care," " Connect to others ," and " Tolerant response ".

研究分野：看護学

キーワード：看護職 エンプロイアビリティ 介護保険施設 看護職のキャリア 看護実践力 看護教育 看護管理

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1)介護保険施設等に勤務する看護職の状況

介護保険制度施行後、高齢者施設は様々に分化しつつ開設を続けてきた。これに伴い、高齢者施設に働く看護職の数は年々増加しており、2012年の統計によると看護職の15人に1人は介護老人保健施設、介護老人福祉施設、居宅サービス等で勤務している。しかし、一施設あたりの看護職の人数は少ないため継続教育をしがたい状況があり、介護保険施設等に勤務する看護職の教育支援は重要課題とされている。看護職の職能団体では2011年から介護施設における看護の機能強化を重点事業の一つに挙げ、研修プログラムやガイドを作成してその普及に力を入れている。

介護保険施設等に勤務する看護職の多くが、病院等の医療機関で中堅として勤務していた者である。彼らは病院等で培った臨床実践力を、介護保険施設等の新たな職場で質的に変化させてキャリアを積み重ねていく。質的な変化とは、看護師の臨床実践力の習得段階として著名なベナーのモデル¹⁾でいう臨床技能の質的な変化(飛躍)にあたると思われる。

(2)看護職のエンプロイアビリティに関する研究動向

エンプロイアビリティとは、雇用の流動性を背景に生まれた経営学用語の一つでキャリア発達に欠かせない能力であり、「企業から雇用され得る能力」「雇用されるにふさわしい能力」のことをいう。他社でも通用するエンプロイアビリティの強化に、企業が社会的責任として取り組むべきであると考えられている。看護職は病院から病院へ、病院から診療所や施設・在宅系等へと雇用の流動性のある職業である。「他の職場でも通用する看護職のエンプロイアビリティ」を強化するのは、各職場が社会的責任として取り組むべきことである。しかし、これまでに看護職のエンプロイアビリティに関する研究はほとんどない。病院においてチーム医療で必要とされる看護職のエンプロイアビリティを扱った報告²⁾のみであり看護職の勤務場所の移動に焦点をあてた研究はない。

2. 研究の目的

(1)エンプロイアビリティの定義

本研究ではエンプロイアビリティを「どの職場でも通用する看護実践力」とした。病院でも施設でも通所系でも在宅系でも、看護職として通用する雇用されるにふさわしい能力をいう。職場の特徴によって求められる看護実践力に焦点をあてるのではなく、看護実践力の基礎部分に着目している。

(2)本研究の目的

最終目標は、介護保険施設等に勤務する看護職の看護実践力の向上につながる教育支援プログラムの作成である。介護老人保健施設、介護老人福祉施設、訪問看護だけでなく、これまであまり研究対象とされてこなかった訪問入浴、通所介護、小規模多機能施設、短期入所生活介護、認知症対応型共同生活介護等に勤務する看護職も広く対象として考えている。彼らは大多数が介護職で看護職は自分だけ、もしくは数名という環境下で勤務している。個々が培ってきた看護実践力を土台として、その職場での看護を模索している。病院で実施されているような集団教育の機会はほとんどない。

そこで本研究の目的は、介護保険施設等に勤務する看護職が自分で臨床実施戦力を評価し、自己研鑽につなげることが出来る測定尺度を作成し、公表することとした。「どの職場でも通用する看護実践力」すなわち看護職のエンプロイアビリティ測定尺度は、地域包括ケア時代を地域や施設で支える看護職の継続教育だけでなく、地域包括ケア時代を病院で支える看護職の継続教育にも活用可能である。さらに看護基礎教育にも示唆を与える。

3. 研究の方法

3つの段階的な調査を行った。

調査準備として、尺度項目の候補収集を筆者らの研究「高齢者ケア施設における看護職のエンプロイアビリティの構成要素」³⁾、「キャリア中期看護師の臨床実践能力測定尺度 ver.3」⁴⁾を活用して行った。介護保険施設等に勤務する看護職10名に表現法のチェックを目的とした聞き取り方式のプレテストを実施し、試作版1を作成した。

(1)調査 試作版1を用いた介護サービス15種に勤務する看護職全国調査

試作版1の尺度項目別の分布状況や介護サービスの種類、介護保険施設等での勤務年数による差の分析を行い、分布の偏りやサービスの種類による差がある項目を排除するとともに、信頼性、妥当性のある尺度、試作版2の作成を目的とした。対象とした介護サービス15種は図1のとおりである。調査は2016年5月～8月に実施した。

対象施設は保健・福祉・医療情報WAMNETで検索し無作為に抽出した。介護サービスごとで常勤看護職がいる施設・事業所各県3施設ずつ、概算で約2,000施設、1施設あたり2人の看護職で約4,000人を対象とした。調査紙の内容は試作版1のほか、年齢、介護サービスの種類と勤務年数、看護職としての通算経験年数等である。データ収集方法は、無記名の自記式郵送調査である。施設長への依頼説明文書、看護職への依頼説明文書、調査紙、返信用封筒等を

同封して郵送した。その後、督促を1回郵送した。分析は統計ソフトを使用し、基礎統計、²検定、U検定、単相関係数、因子分析等を行い、弁別力がある項目の選出、信頼性、妥当性を検討した。この結果を基に試作版2を作成した。

(2)調査 試作版2を用いた病院看護職調査

調査目的は、試作版2の精度と有用性の検討を行うことである。調査期間は2019年8月～9月。協力病院は地域の中規模病院で幾つかの医療・福祉施設を併せ持ち、介護保険施設等(通所・在宅系を含む)で3か月以上の勤務経験がある看護職が複数在職している3病院とした。看護系学会等で募集した。対象は、師長相当職以上の役職者を除く看護職全員とした。調査紙の内容は試作版2のほか、年齢、勤務年数、看護職としての通算経験年数、介護保険施設等(通所・在宅系を含む)での3か月以上の勤務経験等である。データ収集方法は、無記名の自記式郵送調査である。施設長への依頼説明文書、看護職への依頼説明文書、調査紙、返信用封筒等を同封して郵送した。分析は統計ソフトを使用し、基本統計、U検定等を行った。

1. 居宅介護支援
2. 訪問入浴
3. 訪問看護
4. 通所介護
5. 通所リハビリテーション
6. 療養通所介護
7. 認知症対応型通所介護
8. 小規模多機能型居宅介護
9. 短期入所生活介護
10. 短期入所療養介護
11. 介護老人福祉施設(地域密着型を含む)
12. 介護老人保健施設
13. 介護療養型医療施設
14. 特定施設入居者生活介護(地域密着型を含む)
15. 認知症対応型共同生活介護

図1 研究対象とする介護サービス

*法的に配置基準がなくても、看護師を常勤雇用している施設・事業所を対象とする

(3)調査 看護管理者へのインタビュー調査

調査目的および協力病院は調査と同様である。調査期間は2019年8月～10月。対象は、直属の部下に施設・在宅系での勤務経験がある看護職がいる看護管理者で、10名程度とした。インタビューガイドと試作版2を用いた半構成面接を実施した。インタビュー内容を逐語録にし、内容を整理した。

(4)倫理的配慮

調査の実施に関して、湘南医療大学研究倫理委員会の承認を受けている。

4. 研究成果

(1)試作版1の作成

「高齢者ケア施設における看護職のエンプロイアビリティの構成要素」³⁾の構成要素ごとに、調査項目となり得る表現を拾いだして項目候補とするとともに、病院看護師を対象とした「キャリア中期看護師の臨床実践能力測定尺度 ver.3」の尺度から職場に制限されない項目を候補とした。表現法のチェックを目的としたプレテストを介護保険施設等に勤務する看護職10名に実施し、63項目5件法の試作版1を作成した。

(2)調査の結果と試作版2の作成

九州地区を除く全国の介護サービス15種類1,735施設に配付した調査紙は2,870で、有効な回収数は639(22.3%)であった。対象の属性は女性が95%で、50歳代が39.0%ともっとも多く、看護師が69.8%、常勤が81.5%であった。

尺度項目の精選過程を以下に示す。63項目の中から分布にバラつきが少ない、偏りがある項目を外して43項目とした。15種の介護サービスを入所・滞在型サービスと居宅支援型サービスの2群に分け、2群間に差があった($p < 0.05$)項目を外して40項目とした。項目間の相関係数で相関が高い(> 0.46)項目のいずれかを外して30項目とした。年齢、免許、常勤か等で差があった($p < 0.05$)項目を外して22項目とした。因子分析により22項目の因子負荷量0.44以上であり、Cronbachの信頼係数が0.86であったため、この22項目を採用した。

固有値が2.0以上の4因子を抽出し、「専門性を発揮する力」「ケアを追求する力」「職場でつながらる力」「寛容な対応をする力」と命名した。累積寄与率は49.43であった。22項目は「高齢者ケア施設における看護職のエンプロイアビリティの構成要素」のカテゴリーから均等に選出されていた。

さらに病院に勤務する看護職にも活用できるように表現修正を行い、22項目5件法の試作版2を作成した。

(3)調査の結果

166の回答を得た。介護保険施設等の勤務経験がある者は32(19.3%)、勤務経験がない者は

134(80.7%)であった。年齢構成は40代が35.8%で最も多く、次いで50代が22.4%、20代が20.6%であった。現病院での勤務年数は、10年以上が49.4%で最も多く、次いで50代が22.4%、20代が20.6%であった。現病院での勤務年数は、10年以上が49.4%で最も多く、次いで5年以上10年未満が18.7%、1年以上3年未満が15.1%であった。看護職としての通算年数は10年以上20年未満が30.7%で最も多く、次いで20年以上30年未満が23.5%、30年以上40年未満が15.7%であった。

介護保険施設等の勤務経験が「あり群」と「なし群」の2群の差の検定の結果、22項目のうち「職場への愛着がある」が「あり群」で低く($p<0.01$)、「重大と判断した場合引かない」が「あり群」で高く($p<0.05$)、他の20項目では差はなかった。

経験を現職経験=現病院での勤務年数、専門職経験=看護職としての通算年数、生活経験=年齢の3つの指標から捉え、経験による差の分析を実施したところ、22項目のうち3つの指標すべてで差があったのは3項目で、いずれも「専門性を発揮する力」に属する項目であった。また、現職経験と専門職経験の2つの指標で差があったのは2項目で、「ケアを追求する力」1項目、「職場でつなげる力」1項目ずつであった。3つの指標すべてで差がなかったのは22項目中11項目であった。

(4)調査の結果

協力病院の3病院は、いずれも併設の介護保険施設や在宅部門等での実務研修や出向を実施していた。12名に聴取した。職位は看護部長3名、副看護部長2名、師長相当職5名、副師長相当職2名であった。22項目一つずつを取り上げ「どの職場でも通用する看護実践力を問うているか」の質問に対し、「対象や場所は違えども病院看護においても重要である」という確認を全員から得た。施設・在宅系での勤務経験がある看護職の優れている点は、「生活者として患者や家族を捉える」「看護の継続を考えることができる」が、一致した意見であった。

3名から「どの職場でも通用する看護実践力」には、それまでの臨床経験そのものが大きく影響するという意見があった。また経験に影響を受けない項目は、看護基礎教育で土台が築かれるのではないかという意見もあった。

しかし、職場になじめず病院や施設の転職を繰り返す看護職や、「施設看護はレベルが低く学ぶことはなかった」「施設看護に失望した」などの思いを抱いて病院勤務に戻っている看護職が存在することも明らかになり、職場移動の理由や出向・研修の動機づけがその後の臨床実践力に影響すると考えているという意見が2名からあった。

(5)最終版の作成と公表

調査の結果、試作版2の22項目から不適切な1項目「職場への愛着がある」を削除し、図2の21項目4カテゴリーから成る測定尺度を最終版とした。

計画どおり、調査で報告書配付を希望した施設および対象者、調査の協力病院、各県看護協会に郵送した。

(6)今後の課題

最終版の「看護職のエンプロイアビリティ測定尺度」の4つのカテゴリーは、調査実施以降の表現の微調整や項目削除の過程を反映していない。そのため確定のための再調査が必要である。今後は介護保険施設等に勤務する看護職が自分で臨床実践力を評価し自己研鑽につなげることに有用性かの検証が必要である。

また21項目の中で経験の影響を受ける項目と受けない項目が存在することへの検討が不十分である。この検討は、学生、新人、中堅というキャリア発達の視点から、看護職のエンプロイアビリティの獲得にはどの時期にどのような教育支援が必要かの示唆を与える。

<引用文献>

- 1) P.Benner 著、井部俊子訳：ベナー看護論新訳版、医学書院、2005
- 2) 立石和子：看護師に求められているエンプロイアビリティの実証的研究、科学研究費助成事業研究成果報告書、平成24年度
- 3) 牛田貴子、吉澤秀美、清沢京子：高齢者ケア施設における看護職のエンプロイアビリティの構成要素、日本老年看護学会第17回学術集抄録集、228、2012.
- 4) 佐藤紀子、牛田貴子、内藤理英他：「キャリア中期看護師の臨床実践力測定尺 ver.3」作成の試み、日本看護管理学会誌、10(2)、32-39、2007.

【専門性を発揮する力】 8項目

- 2.私は看護職の力の発揮どころをおさえている
- 4.私は一瞬あわてても、周囲を動揺させないように「大丈夫です」と言える
- 7.私は看護職として期待に応えられるように勉強している
- 9.私はスタッフが柔軟な発想で仕事ができるように支援している
- 12.私は自分の目で見て判断するという看護実践を積んでいる
- 14.私はうまくタイミングで他の職種や他機関につないでいる
- 17.私はケアの方法を変える時に生じる職場の抵抗感に、適切に対応している
- 20.私は重大だと判断した時には、引かないで踏み込んでいる

【ケアを追求する力】 6項目

- 1.私は毎日繰り返されるケアでも「これで良いのか」と疑問を忘れないでいる
- 6.私は他の職種の素晴らしい医療・ケアから多くを学んでいる
- 11.私は他の職種の人がどのような思いでいるのか、気にかけている
- 13.私は看護職として対象とじっくり関わりたいという気持ちを持ち続けている
- 16.私は質の高いケアが健全な経営維持につながると意識している
- 19.私はその人らしい生活に注目したケアをしている

【職場でつながる力】 4項目

- 3.私はこの職場なら仕事が続けられそうだと見極めている
- 8.私がこの職場にいる価値を、周囲が認めてくれている
- 15.私は未知の出来事について相談できる人脈を持っている
- 21.私はうまく職場のみんなを巻き込んで、協力体制をつくっている

【寛容な対応をする力】 3項目

- 5.私は根拠がはっきりしないケアでも、とりあえず結果を待てる
- 10.私はこれまでの経験とは異なったケアの方法もすんなり受け入れている
- 18.私は看護職の業務かと疑問を感じても、法に触れない内容であればとりあえず引き受ける

図2 看護職のエンプロイアビリティ測定尺度 21項目4カテゴリー

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Takako Ushida
2. 発表標題 The Employability of Nurses at Long-term Care Services: Change by experiences
3. 学会等名 The 5th China Japan Korea Nursing Conference (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 牛田貴子
2. 発表標題 看護職のエンプロイアビリティ(どの職場でも通用する看護実践力)測定尺度作成の試み
3. 学会等名 日本老年看護学会 第22回学術集会
4. 発表年 2017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
--	---------------------------	-----------------------	----