

令和 5 年 5 月 30 日現在

機関番号：12601

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2021～2022

課題番号：21K21160

研究課題名(和文) 職場移動における看護師のエンプロイアビリティ：看護師の認識に関する調査

研究課題名(英文) Nurse's Employability in Job Transfers: A Survey of Nurses' Perceptions

研究代表者

磯部 環 (ISOBE, Tamaki)

東京大学・大学院医学系研究科(医学部)・助教

研究者番号：60909935

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：職場移動におけるエンプロイアビリティに関する看護師の認識および、エンプロイアビリティの構成要素ごとの自己評価による認識の変化を明らかにすることを目的とした。Web調査を実施し、看護師免許保有者700名の回答を得た。構成要素に関する情報提供前のエンプロイアビリティ自己評価は平均5.6点(範囲:1-10)であった。構成要素ごとの自己評価後にエンプロイアビリティが思っていたよりも「高い」と感じた者は5.9%、「やや高い」25.4%、「同程度」43.0%、「やや低い」17.7%であった。構成要素に沿った自己評価は、エンプロイアビリティの客観的な自己評価等に肯定的な影響があると7割以上の者が回答した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護師が自身のエンプロイアビリティを客観的な視点をもって評価できるようになることは、看護師が自身の能力開発やキャリア選択を主体的に考えるきっかけになると考えられ、ひいては看護師の自律的なキャリアデザインを促進することが期待される。

本研究は、看護師における自身のエンプロイアビリティに関する認識の実態および、職場移動における看護師のエンプロイアビリティの構成要素に沿った自己評価の有用性を明らかにしたものであり、今後の看護師のエンプロイアビリティ自己評価ツールの開発に有益な知見を提供したという点に学術的意義、社会的意義があると言える。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to investigate nurses' perceptions of employability in job transfer and changes in career-related perceptions as a result of their knowledge of the components of employability. An Internet survey was conducted, and 700 registered nurse license holders responded. Self-ratings of employability before information about the components averaged 5.6 points (1-10). After the self-assessment for each element, 5.9% felt that their employability was "higher" than they expected, 25.4% "somewhat higher," 43.0% "about the same," and 17.7% "somewhat lower. More than 70% of the respondents indicated that self-evaluation according to the components positively impacted the objective self-evaluation of their employability, future learning, and so on.

研究分野：看護管理学

キーワード：生涯キャリア発達 キャリア自律 採用 転職 持続可能なキャリア エンプロイアビリティ

## 1. 研究開始当初の背景

多くの看護師が数年ごとに職場移動（看護師としての職業に就きながら所属組織を移動する経験）を経験するが、希望する就業先ですぐに採用されない看護師が一定数存在することが分かっている（武村, 2019）。看護師の分野別・地域別偏在（厚生労働省, 2019）や、医療を取り巻く環境の変化から、看護師と雇用側のミスマッチが拡大し、就業意欲があるにもかかわらず雇用を得ることができない看護師は今後増加する可能性があり、看護師個人・社会の双方に大きな損失をもたらすと考えられる。

看護師がスムーズな職場移動を行い、自律的にキャリアを重ねてゆくためには、自身のエンプロイアビリティ（雇用される能力）を認識し、高めてゆくことが重要である。先行研究では、雇用側である医療介護施設の人事採用担当者の認識から、看護師のエンプロイアビリティの構成要素を明らかにした（磯部ら, 2021）。しかし、看護師が自身のエンプロイアビリティをどのように認識しているのか、また、エンプロイアビリティの構成要素に関する知見をどのように活用することが可能なのかは明らかにされていない。

## 2. 研究の目的

本研究では、看護師が自身のエンプロイアビリティをどのように認識しているのか、また、先行研究によって明らかにした雇用側が認識する看護師のエンプロイアビリティの構成要素について今後の活用可能性を明らかにするために、以下の2点を目的とした。

- (1) 看護師が、職場移動における自身のエンプロイアビリティをどのように認識しているのかを明らかにすること
- (2) 看護師が、職場移動における看護師のエンプロイアビリティの構成要素に関する情報を得ることによって、キャリアに関する認識がどのように変化するのかを明らかにすること

## 3. 研究の方法

### (1) ヒアリング調査

対象：機縁法によって募集した、職場移動を検討している臨床経験1年以上の看護師

調査方法：インタビューガイドに基づいた半構造化面接法

調査期間：2022年8月～2022年10月

分析：逐語録を作成し、質的帰納的に分析した。

### (2) インターネット調査

研究デザイン：インターネット調査による横断研究

対象：インターネット調査会社にモニター登録している20～40代の看護師免許保有者

調査方法：

ヒアリング調査の結果を参考にインターネット質問票を作成し、インターネット調査会社を通じて対象基準を満たす登録モニターに質問票を配信した。調査では個人属性、看護師としての就業状況、臨床経験、自身のエンプロイアビリティに関する認識を尋ねた。質問票の後半では、エンプロイアビリティの自己評価を10点満点で尋ね、その後先行研究で明らかにした「職場移動における看護師のエンプロイアビリティの構成要素」を調査画面上で説明し、構成要素ごとに10点満点で自己評価するよう依頼した。

調査時期：2023年3月（1日間）

分析：各変数について記述統計量を算出した。また、経験年数別にエンプロイアビリティの自己評価を比較した。

## 4. 研究成果

### (1) ヒアリング調査によって明らかになった看護師におけるエンプロイアビリティの認識

調査には看護師4名が参加した。分析の結果、看護師は自身のエンプロイアビリティを漠然とではあるが高く認識していること、エンプロイアビリティの構成要素を知ることによってエンプロイアビリティの自己評価はあまり大きく変化しないが、キャリアに関する学習の必要性やエンプロイアビリティを自覚する必要性への気づきもたらされることが明らかにされた。

### (2) 対象者の属性

インターネット調査会社にて業種を「医療・福祉」と登録している20～40代のモニター15,000名を対象にスクリーニング調査を実施した。スクリーニング調査で「看護師免許を

保有している」と回答した 3079 名のうち、臨床経験 1 年未満の者および、不誠実回答の可能性が高い者を除外した 2936 名に本調査を配信した。

目標数上限の 700 名の看護師免許保有者の回答データが回収され、700 名全員を分析対象とした(有効回答率 100%)。回答者の平均年齢は 36.4(標準偏差 7.3)歳、性別は女性が 644 名(92.0%)であった。看護師としての臨床経験年数は、「5 年未満」109 名(15.6%)、「5 年以上 10 年未満」207 名(29.8%)、「10 年以上 20 年未満」268 名(38.3%)、「20 年以上 30 年未満」116 名(16.6%)であった。就業した施設の数は一施設が 216 名(30.9%)と最多であり、2 施設 183 名(26.1%)、3 施設 155 名(22.1%)と続いた。

### (3) 看護師におけるエンプロイアビリティの認識

本調査以前よりエンプロイアビリティという概念を知っていた者は 60 名(8.5%)、「知らなかったが雇用される能力を意識していた」者は 174 名(24.9%)であった。エンプロイアビリティという概念を知らず、雇用される能力を意識していないと回答した者は 466 名(66.6%)であった。

エンプロイアビリティの自己評価では、構成要素に関する情報提供前の自己評価は平均 5.6 点(範囲:1-10)であった。エンプロイアビリティの各構成要素の定義について情報提供した上での構成要素ごとの自己評価の平均得点は、「周囲と良好な関係を築ける」7.4 点、「組織で提供する看護への理解がある」6.9 点、平均点が最も低かったのは「組織へのコミットメントが期待できる」(6.4 点)であった。各構成要素の自己評価得点を看護師としての臨床経験 10 年未満(316 名)と 10 年以上(384 名)の 2 群で比較した結果、「組織への定着が期待できる」「実践能力が期待できる」「課題への向き合い方」「組織で提供する看護への理解」「組織へのコミットメントが期待できる」「看護へのモチベーションがある」でそれぞれ有意差がみられた。

### (4) 構成要素に沿った自己評価後のキャリアに関する認識

エンプロイアビリティの構成要素ごとに自己評価を行った後に自身のエンプロイアビリティを振り返り、当初の自己評価よりも「高かった」と感じた者は 5.9%、「やや高かった」25.4%、「同程度」43.0%、「やや低かった」17.7%、「低かった」8.0%であった。

また、各構成要素に沿ってエンプロイアビリティを自己評価することは、「キャリア検討における有用性」「自身のエンプロイアビリティへの理解に対する有用性」等に対して肯定的な影響を与えると 7 割以上の者が回答した。

### (5) 今後の課題および展望

看護師の多くはこれまでに自身のエンプロイアビリティを意識してこなかったこと、看護師は自身のエンプロイアビリティを比較的高く認識していることが明らかになった。また、構成要素ごとにエンプロイアビリティを自己評価することは、自身のエンプロイアビリティの理解を深め、キャリアを考える際に役立つ可能性が示唆された。

本研究の結果を元に、今後は看護師のエンプロイアビリティの自己評価を可能にするツールの開発を行い、エンプロイアビリティのより適切な自己評価を可能にすることおよび、自己評価による効果の検証を行うことが求められる。看護師が自身のエンプロイアビリティをより客観的に理解し、自律的なキャリアデザインを行うことにつながると期待される。

### <引用文献>

- 厚生労働省. (2019). 医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ
- 武村雪絵. (2019). 看護職員確保対策に向けた看護職及び医療機関等の実態調査(厚生労働科学 研究費補助金厚生労働科学特別研究事業)平成30年度総括・分担研究報告書. 厚生労働省.
- 磯部環, 武村雪絵, 國江慶子. (2021). 職場移動における看護師のエンプロイアビリティ(雇用される能力) 採用側が認識する構成要素. 第25回日本看護管理学会抄録集.

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
--	---------------------------	-----------------------	----

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
---------	---------