

論文の内容の要旨

論文題目 職場移動における看護師のエンプロイアビリティ—雇用側が認識する構成要素と各要素の相対的重要性—

氏名 磯部 環

1. 緒言

看護師の多くが、看護師としての職業に就きながら所属する組織を移動する経験（職場移動）を数年単位で繰り返しながらキャリアを積み重ねていることが分かっている。看護師は免許制であること、諸外国を含めた長年にわたる看護師不足を背景に、看護師個人がキャリア上の関心やライフステージに応じて職場移動をすることが比較的容易であったと考えられる。

近年、諸外国では、看護師の領域・地域別偏在や雇用する医療介護施設側のニーズの変化によって看護師の過剰供給が顕在化している地域が報告されるようになってきている。我が国の看護師労働市場の状況は、依然として需要が供給を上回ってはいるものの、需要数は下方修正されている。しかし、需要に供給が追い付きつつあるにも関わらず、求人充足率はここ10年で低下の一途をたどっており、その背景として、看護師側と医療介護施設側との間に、スキルや経歴、希望条件などのアンマッチが存在する可能性が指摘されている。看護師の供給数の増加、地域・領域別偏在、雇用側のニーズの変化から、働く意欲があるにも関わらず職を得ることができない看護師が今後増加していく可能性があると考えられる。

そこで、本研究では「雇用され得る能力」、「雇用可能性」を表す概念であるエンプロイアビリティ（employability）、なかでも、現在働いている組織から他組織への移動を可能にする能力である外的エンプロイアビリティに注目する。看護師が自身の関心やライフステージに応じて主体的に職場移動を行うためには、医療介護施設から評価される外的エンプロイアビリティを高めておくことが今後ますます求められる。

看護師のエンプロイアビリティに関する既存の研究は、その多くが基礎教育課程から臨床現場に移行する際に雇用側から求められるスキルに注目しており、既卒看護師が職場移動する際に医療介護施設から評価され採用に結びつくエンプロイアビリティの構成要素は明らかにされていない。施設側が採用時に新卒看護師に求める能力と既卒看護師に求める能力には相違点があることが予想される。また、実際の採否判定においては、採用側は応募者の能力や条件などの各要素を評価し、それらの要素の組み合わせや重視する度合いの重み付けによって判断がなされていると考えられる。さらに、それらの要素の重み付けには、医療介護施設の種類によって違いが生じている可能性がある。したがって、看護師が職場移動をする際に有用な知見を得るためには、エンプロイアビリティを構成する要素間の相対的重要性を施設種別に明らかにすることが求められる。

既卒看護師の職場移動におけるエンプロイアビリティとして、採用可能性を高める看護師の能力や条件、およびそれらの要素の相対的重要性を明らかにすることにより、看護師が自身のエンプロイアビリティを意識し、採用可能性を高めるために不足している能力を伸ばしたり、他の条件で補ったりするといった自律的な能力開発、キャリアの選択に寄与することが期待できる。また、このことは、働く意欲を持つ看護師が円滑に職を得ることにつながり、看護師確保にも寄与することが期待される。

2. 目的

本研究は、看護師が主体的なキャリア選択をすることを可能とするために必要とされる要素として、既卒看護師の職場移動におけるエンプロイアビリティを明らかにすることを目的とした。

研究 1 では、職場移動における既卒看護師のエンプロイアビリティの構成要素として、医療介護施設が既卒看護師を採用する際に重視している能力・条件などの要素を明らかにした。研究 2 では、これらの要素について、医療介護施設が既卒看護師を採用する際に相対的に重視する要素とその重み付けの違いを施設種類ごとに明らかにした。

3. 方法

研究 1 では、機縁法によって選定された医療介護施設に勤務する看護師採用担当者 5 名および看護師向けの職業紹介事業者 3 名を対象に、2020 年 3 月から 8 月の期間に半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した。インタビューでは、看護師採用担当者には、既卒看護師の採用判定の際に重視している能力や条件等を、職業紹介事業者には、医療介護施設から採用されやすい、または採用されにくいと感じる人物像などを、具体的な事例を引き出しながら尋ねた。インタビューデータを質的内容分析によって分析し、職場移動における看護師のエンプロイアビリティを構成する要素として、カテゴリー、コア・カテゴリーを抽出した。

研究 2 では、全国から層化無作為抽出した医療介護施設に勤務する看護師採用担当者 220 名を対象に、コンジョイント分析を実施した。コンジョイント分析では、研究 1 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元に要因・水準を組み合わせ、仮想の求人応募者のプロフィールを 18 通り作成し、これらのプロフィールを自施設で採用したい順に 1 位から 18 位まで順位付けをしてもらった。得られたデータから、対象者全体と施設種類ごとに各水準の部分効用値、各要因の平均相対重要度を推計した。

4. 結果

研究 1 では、職場移動における看護師のエンプロイアビリティの中心となる能力として、「組織が提供しようとしている看護に共に取り組める」が明らかになった。そのエンプロイアビリティの構成要素として、「組織への定着が期待できる」「実践能力が期待できる」、「課

題に前向きに向き合う」「組織で求められる看護を理解する」「患者（利用者）・家族、職員と良好な関係を築ける」「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」の7つが抽出された。

研究2では、異なる評価を受けると予測された「組織への定着が期待できる」のサブカテゴリー「これまでの転職は明確な目的や合理的な理由によるものである」、「組織で一定期間定着して働いた経験がある」、「腰を据えて働く覚悟ができていいる」を別の要因として取り扱い、9要因（3水準×2要因、2水準×7要因）でモデル推計を行った。施設種別に各要因の平均相対重要度を推計した結果、採用時に重視する要因は、病院では病床規模によらず共通した傾向が見られ、「過去の転職理由・目的」「実践能力」「周囲との関係構築」「看護へのモチベーション」の平均相対重要度が高い値を示した。介護施設では「実践能力」をより重視していること、訪問看護事業所では「看護へのモチベーション」をより重視していることが明らかになった。診療所はサンプルサイズが少なく、適切な推計モデルが得られなかった。

5. 考察

職場移動における看護師のエンプロイアビリティは、「組織が提供しようとしている看護に共に取り組める」ことを中心に構成されており、採用側は応募者の過去の転職理由や目的を手がかりに自組織への定着可能性を判断していると考えられた。このことは質的研究、量的研究の双方で共通して示された。

介護施設では実践能力、訪問看護事業所では看護へのモチベーションが重視されているという特徴が見られ、看護に求められる役割や看護を提供する環境が異なるため、病院との違いが生じたと考えられた。過去の転職理由・目的と看護実践能力はいずれの施設種類でも重視されており、明確な目的をもって職場移動を行うこと、自立して看護を提供できる実践能力を身に付けておくことが、希望する就業先の施設種類にかかわらず、看護師の雇用可能性を向上させ、主体的なキャリア選択を可能にすると示唆された。

また、本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は、看護師個人の能力評価指標や医療介護施設の人材育成能力の評価指標としても活用可能だと考えられる。エンプロイアビリティをこれらの評価指標として可視化し活用することによって、看護師個人にとってはエンプロイアビリティの自己評価を通してエンプロイアビリティを意識した主体的な能力開発ができ、そのことが自分が希望するキャリア選択の実現につながると期待される。医療介護施設にとっては、自組織の特徴を活かして看護師のエンプロイアビリティを育成し、輩出した人材のエンプロイアビリティを可視化することによって組織の人材育成能力を評価することが可能となる。施設が看護師のエンプロイアビリティ向上に取り組むことで、看護師の労働市場には、組織や地域、領域を越えてより質の高い人材が輩出され、円滑な採用につながると期待できる。今後は、既卒看護師のエンプロイアビリティにおける看護師個人による自己評価と医療介護施設による他者評価の方法を検討し、両者間のギャップが少ない状態で評価するための手法開発に向けたさらなる研究が求められる。

れる。

6. 結論

本論文は職場移動における既卒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、さらにそれらの要素が採用判定時に医療介護施設からどのように重み付けられて重視されているのかを施設種類ごとに明らかにした。職場移動における看護師のエンプロイアビリティは「組織が提供しようとしている看護に共に取り組む」ことを中心に構成されており、自組織への定着可能性や看護実践能力が施設種類によらず共通して重視されていた。看護師が雇用可能性を高め、主体的なキャリア選択を可能とするためには、明確な目的をもって職場移動を行うこと、自立して看護を提供できる実践能力を身に付けておくことの必要性が示された。