

看護学生における介護保険施設の就労イメージ —就労働機に関する意識調査—

東 孝至*, 栗山 真由美

明治国際医療大学看護学部看護学科 広域看護学ユニット

- 要 旨**
- 【目的】** 介護保険施設が就労場所として選択されないため、看護学生の職場決定時期と動機を明確にし、選択されない「衛生要因」を明らかにする。
- 【方法】** A 大学看護学部3年生の同意を得た42名(67.7%)に対して、量的調査(老年看護学の興味、就労先選択基準、決定時期、介護保険施設での就労、他科経験して介護保険施設勤務)・質的調査(介護保険施設での勤務をためらう理由、介護保険施設のイメージは自由記述での調査を実施した。)を行う。
- 【結果】** 看護学生の就労希望の多くが、病院での就労を希求していた。また、階層式クラスター分析で抽出された語彙は、「マイノリティである不安」、「興味のなさ」、「医療と福祉の違い」、「不認知」といった衛生要因が抽出された。
- 【考察】** 多くの学生が病院での就労を希望するなか、看護学生が働きたいと選択される介護保険施設になるためには、老年看護学教育で専門職としての魅力について教授する必要がある。そして抽出された衛生要因を改善するため、介護保険施設の看護師の役割や業務を明確にし、介護保険施設での就労に孤独や不安を吐露する環境を生み出すことが求められる。

Key words 看護学生 Nursing students, 介護保険施設 The Long-Term Care insurance Facility, キャリアデザイン Career design, 衛生要因 Hygiene factors

1. はじめに

高齢化が進むなかで看護師の就労場所は、医療機関のみでなく在宅や施設など多岐に渡るため、看護師にはその対象者の多様性に対応する能力が求められている。看護師の就労場所として、多くは病院(72.2%)となっているが、診療所(13.2%)、介護保

険施設(7.9%)と続いている¹⁾。その介護保険施設の就労先は、介護老人保健施設(2.1%)や介護老人福祉施設(2.0%)に選択され、しかも年々増加しているのが特徴²⁾となっている。つまり、看護師の就労場所は、高齢化と比例して介護保険施設での需要が増しているといえる。この傾向は、今後も第1次ベビーブーム世代である後期高齢者が増加することから介護保険施設での看護師の需要はさらに増すことが想定される。

このように介護保険施設での看護師の就労場所が

*連絡先：〒629-0392 京都府南丹市日吉町
明治国際医療大学看護学部
E-mail: t_azuma@meiji-u.ac.jp

増加しているなか、厚生労働省が毎年行っている「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査2019（令和元）年度」³⁾では、全国の看護師養成校を卒業した22,469人のうち、病院に就職した者の総数は22,367人（99%）に対して、介護保険施設で就労した看護師は13人（0.06%）となっており、介護保険施設が新卒の看護学生の就職先となっていない現状がある。

確かに働く先の介護保険施設側の実情は、医療・介護の一体改革が進むなかで、介護保険施設における医療ニーズの高い利用者が増加傾向にある。しかし、介護保険施設に就職を希望する看護師が少なく採用が困難かつ離職率が高い⁴⁾という現状があり、看護師の確保・定着に課題がある。介護保険施設で働く看護師の就労について、平成25年度に実施された「介護領域における看護職員の確保に関する調査研究事業」⁵⁾の調査では、看護師は医療機関を退職後に次の就労場所として、自分が住む地域近くの介護保険施設等に就労するため、子育てや介護と就労との両立を図っている看護師が多いことを示唆している。また、介護保険施設等で働く上での問題点としては、まず、介護保険施設には医師が常駐していないため、緊急の対応などの看護師が対応することが精神的負担となっている。そして病院などの医療機関に比べて給与が少ないことが明らかとなっている。

看護学生に対して行った就労施設に関する調査では、病院への就労希望者が多く、その希望する病院も500床以上の大規模病院への希望が集中している⁶⁾。希望する病院への選考基準については、給与や夜勤体制、休日といった労働環境と人間関係や雰囲気の良い点といった点を挙げている^{7,8)}。また、看護学生は、入学前や在学中に病院で独自に実施している、あるいは自治体から交付されている奨学金によって、卒業後に国家試験を合格したのちは、その地域や病院等で就労することを前提に就労先が決定している者も少なくない^{9,10)}。この就労決定の判断にかかわる相談者は、親、友達、先輩、教員の順との調査結果もある¹¹⁾。さらに着目したい点として、臨地実習

を経験した看護学生の就労先に影響を及ぼした領域別の調査では、希望する看護学生のほとんどが成人看護学実習に影響を受け、老年看護学実習は選択として影響していないとの調査もある¹²⁾。これらの調査結果からも看護学生は、介護保険施設での就労を選択していないことは明白である。

しかしながら、看護学生が介護保険施設での就労を選択しないとはいえ、看護師の介護保険施設利用者との関わりは高次の行為であり、動物にはできず、人間にしかできない営みである。介護保険施設の看護師自身が、職務という関わりを通して自分の存在を認識し、充実感を味わう。更には、ケアを提供する側と受ける側双方が、命と生命を共有するという相互作用が発生することで双方の成長を可能にする¹³⁾。この点からも介護保険施設での就労が看護学生の選択肢として選ばれる必要がある。

このような現状のなか、看護学生に行った就労意向調査は、介護保険施設を焦点とした文献はない。また他領域（訪問看護・精神科病院等）^{14,15)}での就労希望として、すでに就労が確定（もしくは予定者も含む）した調査が多く、就労を決定させる動機づけとしては既に確定した結果であり、その前段階として学生の決定プロセスを示した研究はみられない。

この就労決定因子としてハーズバーグ¹⁶⁾は、人事労務管理に必要な要因を「動機づけ要因 (Motivator Factors)」と「衛生要因 (Hygiene Factors)」の2種類に分け、動機づけ要因は「達成すること」「承認されること」「仕事そのもの」「責任」「昇進・向上」といった、仕事の満足度に関わる要素を導き出した。そして対となる衛生要因は、「給与」「福利厚生」「経営方針・管理体制」「同僚との人間関係」「監督（上司との関係など）」といった、仕事の不満に関わる要素とした。不満要因は本質的に「環境」を表しており、主として職務不満を防止する役目をし、積極的職務態度にはほとんど効果をもたないことから、それらを「衛生要因」と呼んだ。つまり、看護学生の就労決定要因には、介在する他者の言葉や様々な情報、看護観や人生観との密接なかかわりのもとで何らかの意図が隠されていると考えられる。

そこで、看護学生の就労先として介護保険施設を選択する動機の調査により、介護保険施設が選択されにくい「衛生要因」を抽出し、問題として明らかにすることで、今後の看護学生のキャリアデザインのひとつとして介護保険施設が選択されることにつながると考えられる。

II. 用語の定義

1. 介護保険施設とは、介護保険法第8条25に規定する指定介護老人福祉施設、介護老人保健施設及び介護医療院とする。
2. 看護学生とは、国家試験で看護師免許を取得する看護大学、看護短期大学、看護専門学校等の看護師養成校に籍を置く学生を指す。

III. 方法

1. 目的

今回の目的は、介護保険施設が就労場所として選択されないため、看護学生が職場選択を決定する時期はいつで、その動機は何かを明確にする。また、介護老人保険施設で働くことに関して、質問紙を用いた質的調査を行い、その抽出された語彙からその集団を成すクラスターを分類し、介護保険施設が選択されにくい「衛生要因」を明らかにすることを目的とする。

2. データ収集期間

令和3年6月22日～7月16日

3. 対象者

A 大学 B 学部看護学科3年生 62名

4. 調査内容

調査内容は、精神看護学領域や訪問看護領域で看護学生の職業選択を調査した先行研究^{17,18)}を参考として、Google formsを使用した自記式で実施する。

調査内容は、①老年看護学について興味があるか、②就労先として考えている場所、③就労先選択の基準、④就労を希望する病院形態や診療科を決定した時期、⑤介護保険施設での就労の希望、⑥他の診療科を経験してからの介護保険施設勤務、について量的調査を実施し、基本統計量を算出する。

また、⑦介護保険施設での就労を望まず、介護保険施設勤務をためらう理由、⑧介護保険施設に対するイメージ、の2項目については自由記述での調査を実施した。自由記述の分析にはKH Coder¹⁹⁾による計量テキスト分析を得られたデータをもとに、なかに含まれる語句を精査し、階層式クラスター分析を行った。KH Coderとは、テキストデータを計量的に分析するために作成・公開されたプログラムソフトウェアである。

本研究においては、質的データ語群を量的データとしての質問項目を視覚的、数量的に評価し、カテゴリー間の反応パターンの類似性を布置図に表した。介護保険施設での就労を望まず、介護保険施設就労をためらう理由と介護保険施設に対するイメージに関連する単語（上位60語）を抽出した。具体的にはテキストデータの形態素分析を実施し、頻出語（複数回出現する語）の抽出および階層式クラスター分析により、学生が自己の就職についての現段階での方向性を選別、確認し、介護保険施設に対して考えや就労動機について分析した。

5. 倫理的配慮

本研究にあたっては、調査対象の看護学生に本研究の概要を書面と口頭で説明した上、調査の主旨と内容を文書と口頭にて説明を行った。参加は自由意志によるものであること、対象者が特定されないこと、不利益を受けず、随時撤回できることを確認した上で書面にて本人の同意を得た。そして書面にて同意を得られた学生にのみ、ヘルシンキ宣言に則って調査を実施した。研究計画については、事前に明治国際医療大学ヒト研究倫理審査委員会の承認を得た（承認番号:2021-002）。本研究の発表に関連して、開示すべき利益相反関係にある企業等はない。

IV. 結果

A 大学看護学部3年生(62名)に対して、同意を得た42名に調査を行った(回収率67.7%)。

1. 老年看護学について興味はあるか

「老年看護学に興味はありますか」の質問に対して、興味がある17名(40.5%)、興味がない4名(9.5%)、どちらでもない21名(50%)であった(図1)。

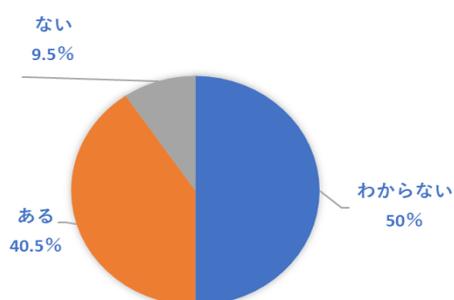


図1 老年看護学についての興味

2. 就労先として考えている病院形態

「あなたが就労先として考えている病院形態はどれですか」の質問に対し、総合病院が38名(83.3%)で、次に大学病院が11名(26.2%)の順であった(図2)。ただし、調査したA大学は、4年間の就学中に保健師もしくは助産師の資格取得ができるコースがあるため、保健所等の専門的な職場の選択がある。

3. 就労先選択の基準

「あなたは何を基準に就労先を選びますか(複数可)」の質問に対し、職場の雰囲気(78.6%)で次に場所・地域(64.3%)で、次いで自分のやりたいことができる(54.8%)の同数であった。奨学金貸与者も9名(21.4%)いた(図3)。

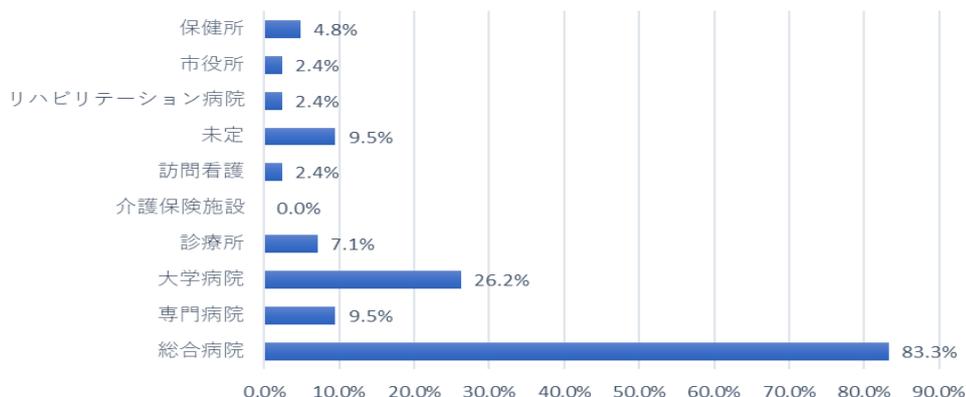


図2 就労先として考えている病院形態

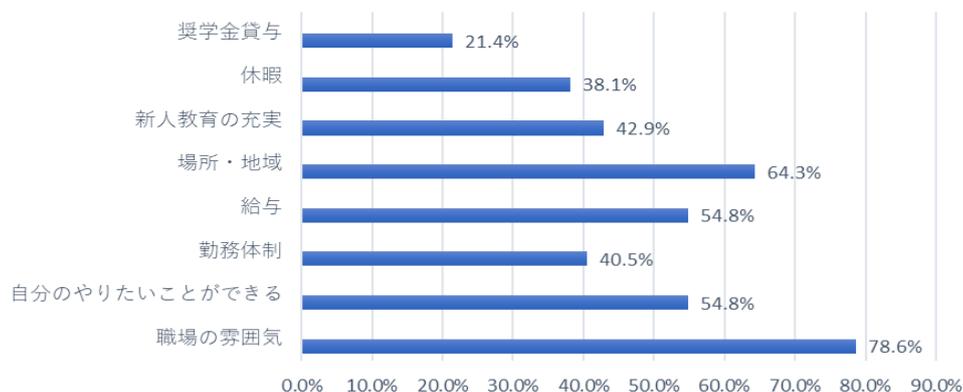


図3 就労先選択の基準

4. 就労を希望する病院形態や診療科を決定した時期

「就労を希望する病院形態や診療科を決定した（決定する）時期はいつ頃ですか」の質問に対し、大学3年次13名（31.0%）が最も多く、未定12名（28.6%）と続いた（図4）。

5. 介護保険施設での就労

「あなたは、介護保険施設で働いてみたいと思いますか？」と質問したところ、わからない16名（38.1%）、思わない14名（33.3%）、思う7名（16.7%）、大変思う2名（4.8%）であった（図5）。

6. 他の診療科を経験してからの介護保険施設勤務

「他の診療科を経験してから、介護老人保健施設で働いてみたいと思いますか」の質問に対して、わからない（45.2%）と最も多く、大変思う2名（4.8%）、思う10名（23.8%）、思わない1名（2.4%）、全く思わない6名（7.6%）であった（図6）。

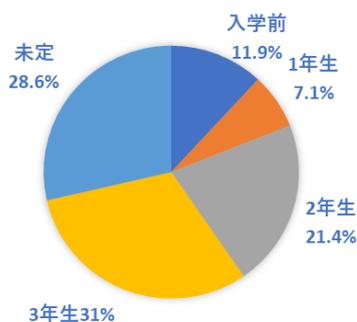


図4 就労決定時期

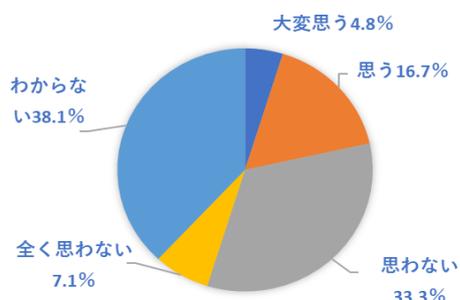


図5 介護保険施設での就労

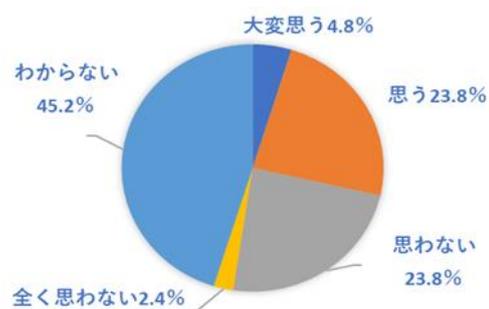


図6 他科経験後の介護保険施設での就労

7. 介護保険施設での就労を望まず、介護保険施設勤務をためらう理由

『「思わない」または「全く思わない」と答えた人は、介護保険施設への就職をためらう理由は何ですか？』に対して、その理由についてKH Coder ver3.0を用いた分析した。結果、346の文が確認された。表1は、介護保険施設での就労を望まない学生に関して、出現回数の多い単語から出現回数2までの単語をリストアップしたものである。出現回数が多かったものは、「経験」（5回）、「働く」（5回）などであった。

また、階層式クラスター分析（図7）を実施すると、5つのクラスターに分類された。階層的クラスター分析とは、出現パターンが互いに似通っているものを抽出する分析手法である。

クラスター1は、「介護」「施設」の「看護」「少ない」という言葉が抽出され、具体的な意見としては、「配置が少なく不安」や「1人で働けるようにならないと迷惑をかける」などがあつた。

クラスター2では、「病棟」「経験」「積む」という言葉が抽出された。具体的な意見として、「病棟で経験を積みたい」や「体力があるうちはいろいろ経験を積みたい」などがあつた。

クラスター3では、「病院」や「仕事」という言葉が抽出された。具体的には、「まず、病院で仕事をしたい」や「自分にやりたい仕事がある」などがあつた。

クラスター4では、「卒業」や「就職」についての言葉が抽出された。具体的には、「将来的には介護保険施設での就労を考えている」や「違う場所で就職したい」などがあつた。

クラスター5では、「興味」や「大変」といった言葉

が抽出された。具体的には、「興味がない」や「大変そうだから」などがあつた。

8. 介護保険施設に対するイメージ

『介護保険施設に対するイメージを自由に記載してください』の返答をKH Coder ver3.0を用いた分析した。結果、337の文が確認された。表2は、介護保険施設のイメージに関して、出現回数の多い単語から出現回数2までの単語をリストアップしたものである。出現回数が多かったものは、「高齢」(11回)、「介護」(8回)、「人」(7回)などであつた。

また、階層式クラスター分析(図8)を実施すると、5つのクラスターに分類された。

クラスター6は、「患者」「家族」「支援」という言葉が抽出され、具体的な意見としては、「患者さんだけでなく家族にも目を向ける」や「患者さんがより暮らしやすくなるように支援を受ける」などがあつた。

クラスター7では、「福祉」「難しい」と「ケア」「必要」という言葉が抽出された。具体的意見として、「福祉関係は難しそう」や「ケアを受ける人とケアを行う人との人間関係が難しそう」などがあつた。

クラスター8では、「高齢者」や「大変」という言葉が抽出された。具体的には、「高齢社会において必要だと思う」や「要介護認定者を相手にしては大変そう」などがあつた。

クラスター9では、「介護」や「リハビリ」についての言葉が抽出された。具体的には、「看護師よりも介護士が働いているイメージ」や「リハビリが中心になっていそう」などがあつた。

クラスター10では、「忙しい」や「楽しい」といった言葉が抽出された。具体的には、「優しい雰囲気、賑やか」や「高齢者が多いから大変忙しそう」また、「病院に比べて忙しくなさそう」などがあつた。

表1 介護保険施設での就労を望まず、介護保険施設勤務をためらう理由(抽出語)

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
思う	7	病院	3	仕事	2
経験	5	保険	3	就職	2
働く	5	領域	3	少ない	2
介護	3	科	2	卒業	2
施設	3	看護	2	大変	2
自分	3	興味	2	答える	2
積む	3	考える	2		

表2 介護保険施設に対するイメージ(抽出語)

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
高齢	11	大変	3	向ける	2
介護	8	特に	3	思う	2
多い	5	忙しい	3	支援	2
施設	4	イメージ	2	病院	2
人	4	家族	2	福祉	2
難しい	4	楽しい	2	保険	2
リハビリ	3	関係	2		

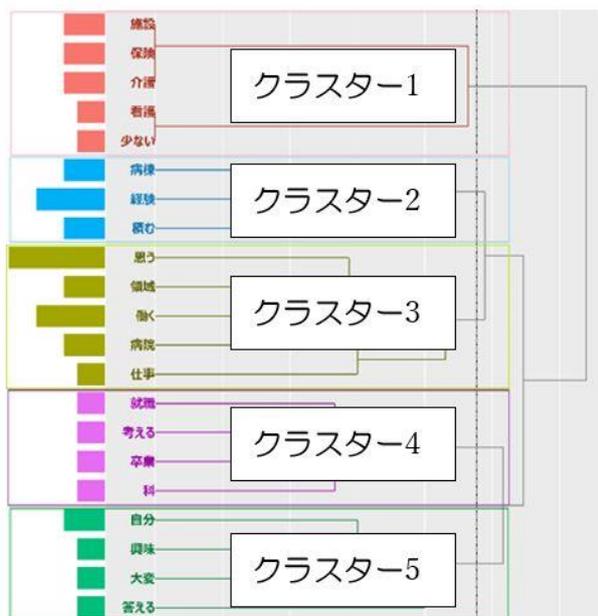


図7 介護保険施設での就労を望まず、介護保険施設勤務をためらう理由（階層式クラスター分類）

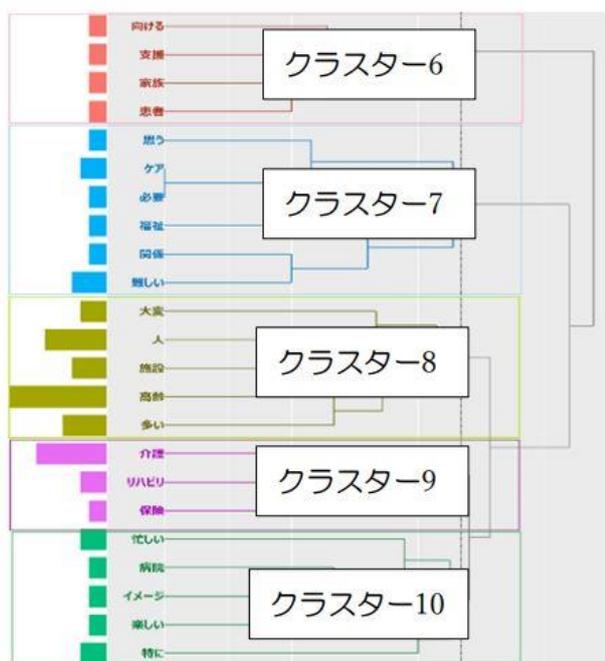


図8 介護保険施設に対するイメージ(階層式クラスター分類)

V. 考察

1. 看護学生が就労を決定する要因

今回の調査では、臨地実習を経験しておらず、ま

だ就労を経験していない看護学部3年生(42名)を対象とした。これは、看護学生が職場を決定することが3年次と4年次に多いとの結果²⁰⁾とAlzayyatら²¹⁾らの文献研究において、臨床実習は看護学生にとって最もストレスの多い経験であるとの指摘から、ストレス環境下でないこと、そして就労に対して思い込みや偏りの少ないことが想定される3年次の看護臨床実習前の時期に調査を行った。今回の調査で看護学生が職業を選択する時期と動機について、まず、老年看護学についての興味は全体の半数程度の興味があることが分かった。これは、KH Coder分析のクラスター8およびクラスター10で抽出されたように、高齢者対応の困難さを指摘している。さらに看護学生は、卒業後1年目での就労先として介護保険施設の選択として、本調査でも希望する学生がない結果であった。その理由として病院形態や就労先選択の基準で抽出されたように、学生は看護師としての技術を卒業後に病院で習得しようと考えていることが明らかとなっている。また、クラスター7で抽出されたように「福祉と病院の違い」を感じ、同じくクラスター9での抽出では、看護師の職場としては活躍の場がないと考えていることがわかる。これは、日本看護協会の「継続教育の基準 Ver2」²²⁾のなかで、新人看護師に求められているのは、ジェネラリストとして「領域に関わらず、24時間ケアを管理し、患者に真摯に向き合い最適な看護を志向する実践者」を、そしてスペシャリストとして「組織横断的に活動することやチーム医療を推進するための調整能力、専門的技術や知識を用いて看護職のケア技術の向上を担うための教育力、現場の課題を明確化し解決に導く研究活動能力、自らその課題に対して真摯に取り組む自律性」を求めている。このことから明白ではあるが、現行システムとして看護学生は、専門職を学ぶ教育機関ではジェネラリストとして看護の基礎を学び、国家資格取得後の就労先で経験知を高め、スペシャリストとして専門性を高めていく。

そのうえで看護師の教育は、「看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会報告書(2019年

10月)²³⁾において、「将来を担う看護師に求められる能力」をもとに、免許取得前に習得すべきもの及び到達すべき水準として、「看護師に求められる実践能力と卒業時の到達目標」について検討している。その検討会で改正案として出された「看護師教育の技術項目と卒業時の到達度」の項目を概観しても、褥瘡予防ケアやストーマの管理といった医療行為に代表されるようないわゆる病院での看護師技術向上のものが多い。

そのことから看護学生は、クラスター2および3での抽出されたように、高等教育での修学した知識や技術を培った実践知を発揮する場として、病院での就労を「医療行為における技術成長の可能性」として希求していると考えられる。しかし同時にクラスター4での抽出から、卒業後すぐの介護保険施設での就労選択はなくても、3割弱の看護学生が卒業後に他科経験後に介護保険施設での就労場所を選択肢としていることが分かった。

これらの状況のなかでも看護学生が、卒業後に自分の将来就労する場所として介護保険施設を選択するためには、就労決定時期が入学前(11.9%)よりも入学してから3年生まで(59.5%)である点を考慮すると、看護学生として専門職を学ぶ時期の指導方法によっては就労意向の変容の可能性を踏まえていることも示唆している。今回の調査した看護学生もクラスター6にみられるように介護保険施設が生活支援の場として大切であることを理解している。今後、看護学生が介護保険施設の就労の興味を引き出す契機とするためには、高齢者の生活の現場や看護学生が働く職場の雰囲気や老年看護学実習で導き出すことが求められる。そして看護師として成長するためには、高齢者ケアの理念と価値を理解し実感できることが重要である。さらに対象者に対して機能的な欠落部分を補完するだけでなく、持てる力を引き出し自律した生活を保障する責任をもつ専門職としての魅力²⁴⁾をもつことを看護学生としての就学期間に涵養する必要がある。それによって看護学生が就学している期間に介護保険施設での就労することの意義を見出すことができ、将来職業を選択するなか

に介護保険施設がキャリアデザインのひとつとして選ばれると考えられる。

2. 介護保険施設で働かない動機とは

ハーズバーグは、就労働機に関する「不満要因」について、自身が行っている仕事への関係づけを表すのではなく、むしろ、職務に従事している仕事の脈絡ないし環境への関係づけを表しているとしている。しかし、この環境の改善とは、職務不満を防止すれば改善されることをいっているのではなく、衛生要因における問題を解決した上で動機付け要因を満たす必要があることを指している²⁵⁾。今回の調査でこの衛生要因として抽出された語彙は、クラスター1でみられた介護保険施設で働く看護師の「マイノリティである不安」とクラスター5でみられた「興味のなさ」とクラスター7でみられる「医療と福祉の違い」、さらにクラスター9でみられた介護やリハビリの場であり、看護師が働く場所として「認知されていない」点が明らかになっている。

これは、介護保険施設で就労する看護師も職場での孤独を感じ、看護職員と介護職員との職務上の区分が不明瞭であることから、就労をする看護師にとって責任と役割が重要であることは理解している²⁶⁾。さらに今回の調査対象の看護学生は、臨地実習に行く前の学生であり、看護師の職務というものが病院で働かないと看護の職務が発生しないと考えていると思われる。そのため介護保険施設で就労する看護師と病院等で働く「看護師の質」といった病院と介護保険施設での業務内容の違いを感じていることが想定される。高橋²⁷⁾が「施設看護師の役割は共通認識されていないこと、施設看護師は自分の行う仕事の役割が見えていないこと」と指摘するように、介護保険施設で働く看護師が役割を明確にしなければ、まだ介護保険施設を知らない看護学生が介護保険施設における看護師としての役割を理解できず、就学してきた看護師としての実践知を活かす場としての動機づけにはなり得ないといえる。その解決策として、日本看護協会が「高齢者介護施設における実践例ラダー」を作成し、看護師の実践能力を段階的に

表現することで自身の看護実践能力を確認しながら自己研鑽や人材育成を目指すツールを開発している。その評価スケールの中で、職務責任としての役割の範囲を明確にすることと同時に、チームとしての「協働する力」にも着目している²⁸⁾。医療と福祉の違いというネガティブな相違をみせるのではなく、多職種との連携といったポジティブな「協働」に着眼させることを臨地実習である老年看護学実習で体現することが教育として必要である。

看護学生が、介護保険施設での就労を自身が働きたいと考えるキャリアデザインのひとつと選択できるためには衛生要因を解決した上で動機づけ要因を満たす必要がある。それは、介護保険施設の看護師の役割や業務を明確にすること、そして働く看護師が孤立することのないよう自施設のみでなく他施設との看護師同士の「横」のつながりを強化し組織化することが、介護保険施設での就労に孤独や不安を吐露する環境を生み出す。つまり、看護師が働きやすい環境として介護保険施設が社会的認知され、選ばれる職場になると考えられる。

VI. 結論

1. 看護学生が就労を決定する要因

臨地実習を経験しておらず、まだ就労先を経験していない看護学部3年生(62名)を対象とした看護学生が職業を選択する時期と動機について調査を行った。現状では、卒業後1年目での介護保険施設を希望する学生がいない結果であった。その理由は、日本看護協会の「継続教育の基準 Ver2」¹⁷⁾や看護基礎教育の「看護師教育の技術項目と卒業時の到達度」の項目を概観しても、高等教育での修学した知識や技術を培った実践知を発揮する場として、病院での就労を「医療行為における技術成長の可能性」として希求していた。しかし、3割弱の看護学生が卒業後に他科経験後に介護保険施設での就労場所を選択肢に考えていた。さらに、卒業後に自分の将来就労する場所として介護保険施設を選択するためには、看護学生としての就学期間に介護保険施設が生活支援の場

として理解でき、高齢者の生活の現場や看護学生が働く職場の雰囲気や老年看護学実習において引き出すことや、看護師として成長するためには、高齢者ケアの理念と価値を理解でき、対象者が自律した生活を保障する責任をもつ専門職としての魅力をもつことを看護学生としての期間に涵養する必要がある。

2. 介護保険施設で働かない動機について

今回の調査でこの衛生要因として抽出された語彙は、「マイノリティである不安」、「興味のなさ」、「医療と福祉の違い」、「認知されていない」点があった。これは、看護師の職務というものが介護保険施設で就労する看護師と病院等で働く「看護師の質」といった病院と介護保険施設での業務内容の違いを感じていることが想定された。そのため看護学生が、介護保険施設での就労を自身が働きたいと思える方法とは、介護保険施設の看護師の役割や業務を明確となること、看護師が孤立することのないよう自施設のみでなく他施設との看護師同士の「横」のつながりを組織化し、介護保険施設での就労に孤独や不安を吐露する環境を生み出すことによって、看護師が働きやすい環境として介護保険施設が社会的認知され、選ばれる職場になり得ると考える。

VII. 研究の限界と課題

今回の調査では、介護保険施設での就労希望者が少ないことを受けて、看護学生が職場選択を決定する時期はいつで、その動機は何かを明確し、その実態を明らかにするための調査であった。しかし、調査対象となる学生数も少なくサンプル数少ないことから、今後は実習前のストレスや知識の少ない看護学生という枠組みをとり、入学時から卒業する学生までの調査を行うなど、介護保険施設就労に関する動機をさらに調査し、効果的なキャリアデザインを支援でき看護基礎教育の充足につなげていきたいと考える。

謝辞：本研究の趣旨にご理解をいただき、快く協力をしてくださいました看護学生の皆様に深く感謝申し上げます。

文献

- 厚生労働省：令和2年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況。 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/20/dl/gaiyo.pdf> (Access：2022年2月16日)。
- 日本看護協会：看護統計資料(4) 看護師，准看護師（年次別・就業場所別）。 <https://www.nurse.or.jp/home/statistics/pdf/toukei04.pdf> (Access：2022年1月27日)
- 厚生労働省：看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査。 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/100-1.html> (2019(令和元)年度) (Access：2022年1月27日)
- 介護労働安定センター：令和2年度介護労働安定調査結果について。 http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_kekka_gaiyou_0823.pdf (Access：2022年1月27日)
- 厚生労働省：介護領域における看護職員の確保に関する調査研究事業。 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/topics/dl/130705-2/1-23.pdf (Access：2022年2月16日)
- 渡邊光代，及川裕子，堀田涼子ら：A 大学における看護学生の就職の選択基準に関する調査。目白大学健康科学研究，13：105-115，2020。
- 小葉祐子，奥宮暁子，田中博子ら：看護学生の就職先選択の傾向と特徴：初年度卒業生の就職先選定に着目して。帝京科学大学紀要，14：245-250，2018。
- 本多和子，鈴木恵：看護学生における就職活動の傾向 - 将来の希望別の就職先選定基準 -。了徳寺大学研究紀要，10：241-247，2016。
- 山本江里子：看護短大における就職支援について考える。神奈川歯科大学短期大学部紀要，2：85-89，2015。
- 村上正和，長谷部佳子，廣橋容子ら：道北地域の中規模病院に看護学生が就職選択を決定する要因：臨地実習評価との関連性から。名寄市立病院医誌，24(1)：24-28，2016。
- 原玲子，竹本由香里：看護師として病院に就職することを決定した看護学生のキャリア志向と職場選択に関する研究。宮城大学看護学部紀要，14(1)：69-79，2011。
- 小葉祐子，奥宮暁子，田中博子ら：看護学生の就職先選択の傾向と特徴：初年度卒業生の就職先選定に着目して。帝京科学大学紀要，14：245-250 2018。
- 井上千津子：介護の価値を高めるために。京都女子大学生活福祉学科紀要，5：1-4，2009。
- 佐々木晶世，榎倉朋美，柏崎郁子ら：看護学生の訪問看護就労意向の実態と課題。日本看護研究学会雑誌，44：135-144，2021。
- 田邊要補，藤田勇，中川京美ら：看護学生の職場選択と精神科病院に対する就労意識。高崎健康福祉大学紀要，17：27-43，2018。
- F・ハーズバーグ(著)，北野利信(翻訳)：仕事と人間性—動機づけ—衛生理論の新展開。東洋経済新報社，pp83-106，1968。
- 佐々木晶世，榎倉朋美，柏崎郁子ら：看護学生の訪問看護就労意向の実態と課題。日本看護研究学会雑誌，44：135-144，2021。
- 田邊要補，藤田勇，中川京美ら：看護学生の職場選択と精神科病院に対する就労意識。高崎健康福祉大学紀要，17：27-43，2018。
- 樋口耕一：社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して【第2版】。ナカニシ出版，pp101-201，2014。
- 田邊要補，藤田勇，中川京美ら：看護学生の職場選択と精神科病院に対する就労意識。高崎健康福祉大学紀要，17：27-43，2018。
- Alzayyat, A; Al-Gamal, E. A review of the literature regarding stress among nursing students during their clinical education.

International Nursing Review, 61 : 406-415,
2014.

22. 公益社団法人 日本看護協会：継続教育の基準
ver. 2. <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/index.html> (Access : 2022 年
2 月 16 日)
23. 厚生労働省：看護基礎教育検討会報告書. <https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/000557411.pdf> (Access : 2019 年 10 月 15 日)
24. 井上千津子：介護の価値を高めるために. 京都
女子大学生生活福祉学科紀要, 5 : 1-4, 2009
25. F・ハーズバーグ (著), 北野 利信 (翻訳) : 仕
事と人間性—動機づけ—衛生理論の新展開. 東
洋経済新報社, 東京, pp83-106, 1968.
26. 高橋優子：介護保険施設における看護師の実態
と定着への課題:介護老人福祉施設と介護老人
保健施設の看護職員の比較結果. 北海道大学
社会教育研究, 27 : 31-46, 2009.
27. 高橋優子：介護保険施設における看護師の実態
と定着への課題:介護老人福祉施設と介護老人
保健施設の看護職員の比較結果. 北海道大学
社会教育研究, 27 : 31-46, 2009.
28. 公益社団法人 日本看護協会, https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/pdf/jissen_kaigo.pdf (Access : 2022 年 2 月 16 日)

Working image of long-term care insurance facility for nursing students

—Awareness survey on employment motives—

Takayuki Azuma, Mayumi Kuriyama

Department of Nursing, School of Nursing Science,

Meiji University of Integrative Medicine Life support field

Abstract

Objective: To clarify the decision timing and motivation behind nursing students' workplace choice, and to clarify the "hygiene factors" that prevent them from choosing nursing care insurance facilities as their workplace.

Method: A quantitative survey was conducted among 42 (67.7%) third-year nursing students, from University A, who provided informed consent. It focused on interest in gerontological nursing, employment selection criteria, decision timing, employment at nursing care insurance facilities among others, and work experience at a nursing care insurance facility. The reasons for hesitating to work at such a facility and its image were captured as free-form responses in a qualitative survey.

Results: Most nursing students wanted to work in a hospital. Hygiene factors such as "anxiety about being a minority," "lack of interest," "difference between medical care and welfare." and "non-recognition" were extracted from the responses using hierarchical cluster analysis.

Discussion: As many students wish to work in hospitals, it is necessary for care facilities to create awareness regarding attractiveness of the profession among gerontological nursing students. This would help them become nursing care insurance facilities that nursing students want to work in. To improve the extracted hygiene factors, it is necessary to clarify the roles and duties of nurses in long-term care insurance facilities and to create an environment where they can express their loneliness and anxiety about working in long-term care insurance facilities.