

介護職のキャリア・デベロップメントを促進する

看護職管理者支援ツールの開発

Development of nursing management support tool to promote career development of
care workers in long-term care facility

2017 年

千葉大学大学院看護学研究科

松平 裕佳

I. 研究背景

介護職は日本の介護サービスの質の向上のために重要な役割を果たし、今後もますます専門職としての発展が期待される職種である一方で、他の産業と比較して離職率が高い。そこで、能力・資格・経験等に応じた処遇が適切になされることで人材確保が図られ、つまり介護職のキャリアが重要視されるようになった。しかし、公表されているキャリアパスモデルでは十分に機能しない可能性がある(横山, 2011)という指摘があることから、介護職のキャリア支援において具体的な方策を明確にすることが重要であると考える。

長期ケア施設の看護管理者は、地域ケアシステムに関する知識、他職種の専門性に関する知識と尊重による連携協同、利用者への深い理解に基づいた看護実践とイノベーション、組織としての決定に責任を持つ、経営的視点を持ち組織を成功させる、といった次元の違う管理を同時進行させることが必要となる(酒井, 2012)。なかでも、介護職のキャリア・デベロップメントの促進は、高齢者へのケアの質を大きく左右することからも重要な課題である。しかし、看護職管理者が他職種のキャリア・デベロップメントを促進するために活用できるような具体的な方策の明確化はなされていない現状であることから、介護保険施設の看護職管理者が活用できるような介護職のキャリア・デベロップメントを促進するためのツールが必要であると考える。

II. 目的

本研究の目的は、介護職のキャリア・デベロップメントを促進する看護職管理者支援ツールを開発し、有用性を検証することである。

本研究は以下の2つの研究から構成される。

【研究1】介護職のキャリア・デベロップメントを促進する看護職管理者支援ツールの作成

【研究2】介護職のキャリア・デベロップメントを促進する看護職管理者支援ツールの有用性の検証

III. 「Career development」の用語の定義

片桐ら（2008）が師長・主任以外の看護師を対象とした研究を参考に、「Career development」を「介護職がライフサイクルに応じた能力を発揮し、個人のニーズ（目標）との統合を図りながら、仕事を通じて自己実現していくために介護職個々の自己研鑽と組織がそれを支援すること」と定義し、「キャリア・デベロップメント」と表記して用いることとする。

IV. 倫理的配慮

本研究は、研究の全過程において、千葉大学大学院看護学研究科倫理審査委員会による承認を受けて実施した。

V. 【研究1】介護職のキャリア・デベロップメントを促進する看護職管理者支援ツールの作成

文献検討および介護職および看護職のキャリア・デベロップメントを促進する看護職管理者へのインタビュー調査から、看護職管理者による介護職へのキャリア・デベロップメント支援を抽出した。また、その内容妥当性の検討と合意形成を行うための介護職および看護職管理者にヒアリングを行った結果、介護職のキャリア・デベロップメントを促進するための看護職管理者による支援行動の項目を得た。これらを「介護職のキャリア・デベロップメントを促進する看護職管理者支援ツール（以後、支援ツール）」とした。項目の特徴として、介護職にキャリアの在り様を示すことから始まること、介護職の多様な教育背景への考慮を反映していること、介護職のキャリアの段階ごとの支援があることが挙げられる。

VI. 【研究2】介護職のキャリア・デベロップメントを促進する看護職管理者支援ツールの有用性の検証

研究1で作成した支援ツールの項目をもとに調査票を作成した。WAMNETに登録している全国の介護保険施設から都道府県を単位として層化無作為抽出した施設を対象にアンケート調査を行った。看護職管理者による支援ツールの項目の実施の有無と介護職の離職率、介護職の介護福祉士資格取得率、介護職の職業キャリア成熟（坂柳恒夫，1999）との関連を確認し、支援ツールの有用性を検証した。

看護職管理者による介護職へのキャリア・デベロップメントの実施状況として、看護職管理者の権限や施設規模により実施状況の進捗に差はあるが、介護職の離職率の高さや介護職の人材育成に関する課題が大きくなる中で、介護職のキャリア・デベロップメントへの取り組みが始められたばかりでありことが推察された。

VII. 考察

本研究では、看護職管理者からの意見だけでなく、キャリア・デベロップメントの支援を受ける当事者である介護職にも個人の経験や介護職としてのニーズを確認したうえで、支援の項目を示している。よって、本研究で示した支援の項目は介護職のニーズにも十分に対応しているものといえる。このように、介護職のニーズに対応し、看護職管理者が介護職のキャリア・デベロップメントを促進する管理実践の具体的内容が示されたことは、介護保険施設の看護管理実践の改善および向上につながる一助となる。しかし、本研究で得られた有用と判断された支援ツールの項目は暫定的なものであり、今後さらに洗練する必要がある。今後は、支援ツールが実際に受け入れられるかどうか、使い勝手はどうか、とい

った実行可能性について検証を行っていく必要がある。また、介護保険施設の看護職管理者が使用できるように整備し、支援ツールの項目を実際に看護職管理者が使用することで、介護保険施設の介護職のキャリア・デベロップメントが促進されるのか、看護管理実践の評価や教育に活かしていくことができるのかを継続して調査が必要である。

VIII. 結論

本研究で開発した介護職のキャリア・デベロップメントを促進する看護職管理者支援ツールは、組織のしくみとしての支援と看護職管理者による個別支援を含んでおり、さらには介護職全体にとどまらず、介護職のキャリアの段階に応じた支援についても具体的に示しており、新たなツールであるといえる。

本研究は、公益信託山路ふみ子専門看護教育研究助成基金の助成を受けた。

引用文献

- 片桐由香理，小池智子（2008）：看護師のキャリア開発意識・行動とそれを支える組織の支援．第39回日本看護学会論文集（看護管理），232－234．
- 酒井郁子（2012）：在宅ケアを補完する長期ケア施設の看護管理者の能力開発，訪問看護と介護，17(5)，400-406．
- 坂柳恒夫（1999）：成人キャリア成熟尺度（ACMS）の信頼性と妥当性の検討．愛知教育大学研究報告（教育科学編），48，115－122．
- 横山裕（2011）：介護職員のキャリアパス提示モデルの比較検討—介護職員処遇改善交付金制度における介護福祉士の位置づけ—．九州保健福祉大学研究紀要，12，45－55．