

第18卷第2号
2025年9月

新潟青陵学会誌

JOURNAL OF NIIGATA SEIRYO ACADEMIC SOCIETY

目 次

総説

堀田 雄大

養護教諭の職務におけるICT活用の研究動向

..... (1)

研究報告

佐藤 理加 中根 薫

キャリア後期看護師におけるジョブ・クラフティングの実態と

個人要因との関連

..... (10)

2024年度新潟青陵学会定例総会議事録 (22)

新潟青陵学会誌投稿および編集に関する規程・様式 1 ～ 3 (25)

養護教諭の職務におけるICT活用の研究動向

堀田 雄大

新潟青陵大学看護学部看護学科

Trends on ICT Utilization in the Professional Roles of School Nurses Teachers

Yudai Hotta

Department of Nursing, Faculty of Nursing, Niigata Seiryo University

要旨

本研究は、養護教諭の職務において、ICTの具体的な活用場面と活用方法に着目し、その研究動向を把握することを目的とし、先行研究17件を対象にレビューを行った。レビューの結果、論文は「保健管理・健康相談での活用」「学習指導での活用」「業務支援・研修での活用」「活用に向けての課題」の4カテゴリに分類された。各カテゴリの論文について、ICT活用の要点をまとめたところ、保健管理や健康相談、保健教育、業務支援、研修といった場面で活用が実践・検討されており、支援機能の充実や業務の効率化に寄与していることが確認された。一方で、ICT環境の整備状況やプライバシーへの配慮、情報活用に関するリテラシーの育成などの課題も確認できた。

キーワード

養護教諭、ICT活用、データ活用、保健教育、保健管理

Abstract

This study aimed to clarify research trends related to the professional roles of school nurses teacher by focusing on specific contexts and methods of ICT utilization. A literature review was conducted on 17 previous studies. As a result, the studies were categorized into four areas: (1) utilization in health management and consultation, (2) utilization in health education, (3) utilization in professional support and training, and (4) challenges and issues related to ICT use. The review revealed that ICT is being applied and examined in various professional contexts—including health management, health consultation, health education, administrative support, and training—contributing to enhanced support functions and increased efficiency. However, several challenges were also identified, such as disparities in ICT environments, concerns regarding privacy, and the need to improve information literacy.

Key words

School nurse teachers, ICT utilization, data utilization, health education, health management

I はじめに

GIGAスクール構想の進展により、全国の学校において児童生徒の1人1台の情報端末と高速大容量の通信ネットワーク整備が進み、ICTを活用した教育の実践が推進されている。こうしたICT基盤の拡充は、教科指導に限らず、学校保健の領域にも波及しており、保健管理、健康相談、保健教育、そして関係機関との連携といった多岐にわたる業務を担う養護教諭にとっても、ICT活用の必要性が高まっている。例えば、文部科学省では、養護教諭の資質・能力向上に関わる課題の一つとして、「職務遂行のインフラとしてのICTの積極的な活用」が挙げられており、「専門性をより発揮するためのICT活用」の重要性が述べられている¹⁾。その一方で、養護教諭は一人配置であることが多く、他教員と比べてICTに関する支援や協働の機会が限られているという要因が、活用の進展を阻害していると指摘されている。また、ICT活用に対する本人の意識やスキルのばらつきも、活用の広がりを妨げる要因となっている。

近年では、佐藤が、オンラインフォームやRPA (Robotic Process Automation) を活用した感染症情報の収集・連携、来室記録の可視化、健康観察と生活実態把握、個別の保健教育の設計、関係機関とのオンライン連携など、多様な実践事例を報告している²⁾。これらの事例は、業務の効率化のみならず、支援の質的向上に繋がる可能性を示している。また、大川ほかでは、養護教諭がICTを活用する際は、業務のデジタル化を進める視点と、保健教育を充実させる視点からの可能性を指摘し、具体的な実践事例が紹介されている³⁾。さらに、こうした実践は、保健室を「記録の場」から「データに基づく支援と教育の場」へと転換する動きとも位置づけられる。堀田は、スマートウォッチやアプリによって個人のバイタル情報が可視化・蓄積される時代にお

いて、学校における健康情報もPHR (Personal Health Record) として一元的に管理され、教育・医療・福祉の場面で活用される未来像を示している⁴⁾。学校保健のICT化は、養護教諭の専門性を発揮するための基盤として不可欠であり、測定・記録・支援の各段階におけるデジタル化は、今後さらに推進されるべき課題となり、現場で蓄積され始めている実践を踏まえ、実践的な研究を進めていくための基礎的な知見が必要となる。

II 研究の目的

こうした背景を受けて、本研究では、養護教諭の業務におけるICT活用に関する国内の先行研究および実践報告を対象とした文献レビューを行う。先行研究において、養護教諭の職務において、ICTの具体的な活用場面と活用方法に着目し、その研究動向を把握することを目的とし、今後のICT活用の方向性を検討する。

III 研究の方法

1. 調査対象の抽出

本研究では、以下の1)～4)の手続きで調査対象を抽出した。

1) 論文検索サイトJ-Stageを用いて、次の(a)～(d)の条件で検索した。

(a) 論文タイトルに「養護教諭」「学校保健」「保健室」のいずれかを含むもの

(b) 条件(a)の検索結果に対して、AND検索で「ICT」「システム」のいずれかを含むものの

(c) J-Stageで「査読あり」のもの

この結果、重複した論文を除外したところ、158件が該当した。

2) 条件(a)～(c)に当てはまるもののうち、学校教育とは関連のない、医療機関等における研究を除外した。この結果、145件が該当

した。

3) 上記2) に該当した145件のうち、科研報告書、対象が初等中等教育や高等教育ではないもの、インターネット上で記述内容を確認できないもの、実践報告に留まっているものを除外した。この結果、121件が該当した。

4) 上記3) に該当した121件のうち、養護教諭がICTを活用する研究内容に関連する論文以外を除外した。この結果、17件が該当した。本研究ではこれら17件の論文をレビューの対象とした。

2. 調査対象の分析

対象とした17件の論文の研究内容を、次の①～④の手順で確認した。

- ① 研究の趣旨を参考に、ICT活用と養護教諭の業務の関連に着目している記述を抜き出した。
- ② 抜き出した記述を要約し、ICT活用に関する要点をまとめた。
- ③ 17件の論文の要点に対して、共通する内容で分類しカテゴリ化した。
- ④ 各カテゴリについて、それぞれの論文でICT活用にはどのような特徴がみられるのかを確認した。

Ⅳ 結果

1. 4つのカテゴリと論文の内訳

17件の論文は、「保健管理・健康相談での活用」「学習指導での活用」「業務支援・研修での活用」「活用に向けての課題」の4つのカテゴリに分かれた(表1)。

2. 保健管理・健康相談での活用

このカテゴリは、ICTを活用した健康支援や健康相談に関する論文で、8件確認できた。

栗田・長洲は、公立学校を対象に、自治体が導入している欠席理由をオンラインで入力できるシステムの活用レベルと研修について検討している⁵⁾。保健だより等の作成から、

関連資料の情報共有ができていたかといった内容でレベル分けを行い、その実態を調査している。研修においては、活用促進のために入力操作の習得と、活用意識の向上が必要であると報告されている。

高宮ほかは、摂食障害の予防・啓発教材について、文部科学省が提供するICTプラットフォーム「心の健康教室サニタ」上で、専門家・研究チーム・教育現場をつなぐ取組を紹介し、ICTを活用した学校から医療機関へつなぐ方法として報告している⁶⁾。

北川・佐々木は、精神不調の早期発見と自殺予防を目的としたタブレット端末搭載のアセスメントツール「RAMPS」の活用実践について報告している。本システムにより、教員や保護者との危機感の共有がスムーズになり、医療機関受診や支援の契機となることや、精神不調を言葉にしづらい生徒にとっての声に出しづらい内容の可視化が可能となったことを報告している⁷⁾。

大沼は、COVID-19への対応に関連して、養護教諭に健康相談に関するアンケートを実施した。アンケートを分析した結果、オンラインを活用した健康相談の可能性として、オンライン会議システムを活用したリアルタイムの面談や、事前スクリーニングをGoogleアンケートで実施する可能性を取り上げ、オンラインと対面を相互に使い分けて子供を支援する必要性を述べている⁸⁾。

小平ほかは、保健室への来室記録が、手書きでの記録をパソコンに入力し直している実態から、記録をアプリケーション化することへのニーズ調査を実施している⁹⁾。調査の結果、中学校・高等学校に勤務する養護教諭から、アプリケーションの使用ニーズが認められた。小学校では、プライバシーへの不安や直接的な関わりが薄れてしまうなどの懸念があることが報告されている。

日下ほかは、保健室への来室情報の記録システムを開発し、評価を実施している。評価

表1 4つのカテゴリと論文の内訳及びICT活用に関する要点

カテゴリー	著者（出版年）	ICT 活用の要点
保健管理・ 健康相談 での活用	栗田・長洲（2016）	学校、教育委員会、保健所、感染症主管課が連携したシステムの活用状況の評価
	高宮ほか（2021）	専門家・研究チーム・教育現場を繋ぐ ICT プラットフォーム上での資料共有
	北川・佐々木（2021）	精神不調アセスメントツール（RAMPS）の開発と評価
	大沼（2021）	オンライン健康相談の必要性の検討
	小平ほか（2023）	来室記録の実態と来室記録のアプリケーション化へのニーズの実態把握
	日下ほか（2023）	保健室への来室情報の記録システムの開発と来室情報に関するデータ活用の検討
	堀田（2023）	データ利活用時代の保健室の可能性
	佐藤（2023）	感染症罹患状況を共有する活用や、来室記録の蓄積、オンライン面談等での活用
学習指導 での活用	小磯ほか（2002）	マルチメディアを用いた授業の評価
	久保ほか（2021）	学習指導におけるプレゼンテーションソフト等の活用
	佐藤（2023）	オンラインフォームを活用した児童の実態把握
業務支援・ 研修での 活用	工藤ほか（2006）	ICT を用いた授業分析の方法と実践
	赤倉（2006）	自己理解調査票の Web システム化の開発と評価
	伊豆ほか（2011）	オンライン上での事務処理の工夫
	平川（2013）	インターネットを通じた個人研修への参加実態の報告
	石原・泰山（2024）	業務等でクラウドを活用するための研修実施に関する留意点の検討
活用に向け での課題	上地（2023）	学校保健領域における ICT 活用の展望と子供の健康への影響の検討
	籠谷（2024）	ICT の活用に伴う倫理的課題等の多様な課題の指摘

の結果、来室記録を入力する職務負担の軽減による業務の効率化への期待や、蓄積された来室記録から、来室理由の傾向や実態の把握ができ、指導上の参考になる情報が得られる可能性があったことを報告している¹⁰⁾。

堀田は、情報化の進展に伴い、これまで紙で管理されてきたデータが、自動的に回収されて個別のカルテに記録されていくような学校保健システムの必要性を指摘し、一人職の養護教諭が本質的な保健指導に専念できるような保健室の職場環境が期待されると述べている⁴⁾。

佐藤は、感染症罹患状況を共有する活用や、来室記録の蓄積、オンライン面談等を活用した不登校児童を含む個別の教育的支援での活用など、幅広い活用事例を報告している²⁾。

本カテゴリに分類された研究は、COVID-19の影響を契機として、Googleフォームやオンライン会議システムを用いた健康観察や相談の実践が進み、対面に代わる手段としてだけでなく、児童生徒の多様なニーズに応える有効な手段として位置づけられていた^{6,8)}。

また、来室記録のアプリ化やWeb記録システムの開発⁹⁻¹⁰⁾は、業務の効率化だけでなく、蓄積されたデータを保健指導に活用する可能性も示している。こうしたICTの活用により、児童生徒の健康状態や支援ニーズを可視化し、支援体制の早期構築が期待される。

3. 学習指導での活用

このカテゴリは、学習指導での活用に関する論文で、3件が該当した。

小磯ほかは、マルチメディア教材を活用することが、VTR教材よりも、知識習得に関する学習効果があり、具体性や現実味のある教材として評価できることを報告している¹¹⁾。

久保ほかは、短時間の保健教育を実施する際に、電子黒板やパワーポイントの資料を活用した実践を報告している¹²⁾。

佐藤は、保健教育における授業において、オンラインフォームで生活習慣を事前調査し

授業計画に反映したり、児童自身が個々の問題解決に向けて、提案スライドを作成したり、振り返りをオンラインフォームで回答できるようにしたりと、個々の学習に合わせた工夫を行っていた²⁾。

本カテゴリに分類された3件は、学習指導におけるICT活用の事例報告やその効果に言及していた。小磯ほかでは、生徒が自分ごととして学習が進めにくいエイズ教育における課題を改善するための、マルチメディア教材の有効性について検討しており、学習効果を探索的に明らかにする試みがとられている¹¹⁾。久保ほかのように、短時間での指導における活用は、効率的な教材提示を意図した実践として位置付けることができる¹²⁾。これらの研究は、ICTを教具として活用している実践¹¹⁻¹²⁾と、学習者用の情報端末として児童自身が活用している実践²⁾が確認できた。佐藤は、養護教諭が健康管理として把握している健康問題や各種保健情報をデータに生かすという視点での活用を示しており、GIGAスクール構想によって1人1台の情報端末とクラウド環境が整備された状況における、児童生徒自身の健康情報を生かしたICT活用の指導も考えられる²⁾。

4. 業務支援・研修での活用

このカテゴリは、養護教諭自身のICT活用スキルや業務への導入に関する論文で、5件該当した。

工藤ほかは、保健室活動場面における熟練養護教諭と新人養護教諭の実践的な思考の違いを明らかにすることを目的とし、モニタリング用ビデオをもちいた場面分析の手法にICTを活用している¹³⁾。ICT活用の意図として、即興的思考の記録、場面ごとの思考の展開の記録、場面の具体性の保持について述べられている。

赤倉は、養護教諭のためのリフレッシュ支援システムの開発と評価を行っている。従来紙ベースであった自己理解調査票をWeb上

で入力できるようにし、診断チャートが自動表示され、過去の履歴も閲覧できる機能を付与した。結果、紙ベースより使いやすく、継続して使用を望む回答が得られた¹⁴⁾。

伊豆ほかは、養護教諭と保健師との連携を促進させる推進役の存在として、行政機関に所属した経験のある養護教諭が事務処理のシステムやオンライン上での資料提供などの工夫を行っていることを報告している¹⁵⁾。

平川は、養成機関卒業後における養護教諭の資質・能力向上に関する学習の状況について調査を実施している¹⁶⁾。質問紙調査を分析した結果、卒業後の学習機会として「文献やインターネットによる個人研修」が頻繁に行われていると報告しており、養護教諭の業務に関する分野の有用な情報がインターネットを通じて提供されていく必要性を指摘している。

石原・泰山は、養護教諭が業務等でクラウドを活用するための研修実施に関する留意点を検討している¹⁷⁾。Google Classroomを活用した研修を実施し、半年後に「研修内容の有用感」と「研修後の行動」に関するアンケート調査を行い、回答を分析した。結果、研修が転移しているとみられる群は、研修後に同僚や他校の養護教諭と交流していたことや、資料の学び直しがみられたことを示している。その一方、研修が転移しなかったとみられる群は、活用場面の理解の不十分さや自信の不十分さが確認され、情報共有などの支援を求めているという実態が報告されている。

本カテゴリに該当した5件は、養護教諭が自身の業務にICTを導入し、業務改善や学びの質向上を目指す実践や支援方法の提案が示されていた。石原・泰山が示しているように、ICT研修の効果を持続的に現場へと転移させるには、学習内容の理解のみならず、実践のイメージ形成や人的支援の存在が不可欠である¹⁷⁾。また、非転移群では、操作不安や活用場面のイメージ不足が課題とされており、研

修後も継続的な相談や学び直しができる環境の必要性が今後も課題となる。

また、養護教諭の自己理解や学習活動の文脈においてもICTの利用可能性が評価されており^{14, 16)}、Web上での調査票や文献検索など、個人に適した学びや振り返りがICTによって実現している。その一方、ビデオ機器を分析補助ツールとして活用した研究¹³⁾は、ICTが省察や思考の可視化に寄与する側面を明らかにしている。加えて、行政側の支援体制や資料提供の工夫としてのICT活用の可能性が考えられる¹⁵⁾。

5. 活用に向けての課題

このカテゴリは、ICT活用の推進に関する課題を扱った論文で、2件が該当した。

上地は、学校保健におけるICT活用の視点として、学校保健領域におけるICTの活用方法に関することと、ICT機器を使用することによる健康への影響を明らかにすることがあると述べている¹⁸⁾。さらに、生徒が健康情報を入手する手段がインターネットであることに言及し、適切な情報選択ができるように、メディア・リテラシーを向上する取組の必要性を指摘している。

籠谷は、養護教諭が教育現場における倫理的な課題にどのように取り組んでいくかという研究課題の1つに、ICTの活用に伴う課題があるとし、情報化の急速な進行とインターネットの低年齢化に対して、喫緊の課題と丁寧な議論の必要性に触れている¹⁹⁾。

本カテゴリに該当した2件は、養護教諭によるICTの活用に際して、技術的な活用の可能性に加えて、留意すべき検討事項を示している。上地は、ICT機器の使用が児童生徒の健康に及ぼす影響を取り上げるとともに、インターネット上の情報の信頼性を判断する力としてメディア・リテラシーの育成が必要であると述べており¹⁸⁾、養護教諭の教育的な役割が広がりつつあることを示唆している。例えば、文部科学省では、児童生徒の健康に

留意してICTを活用するための情報がガイドブックとしてまとめられている²⁰⁾。このような資料を活用し、健康課題について考える学習指導・健康指導の推進が考えられる。籠谷は、ICT活用における情報倫理の問題を扱い、情報の取り扱いや意思決定の過程において慎重な対応が求められることを指摘している¹⁹⁾。

V 考察

1. 生徒指導における活用の可能性

ICTの活用は、生徒の心身の状態をより多角的に把握し、早期の対応や継続的な支援につなげる手段としての可能性を示している。例えば、保健室の来室記録をデジタル化した事例^{2,9-10)}は、日々の保健対応の蓄積を可視化し、個々の生徒の変化を的確に捉える手立てとして位置付けることができる。児童生徒の来室傾向の分析や、記録データの集団的な傾向の把握は、指導上の意思決定を支える情報資源となる。

また、北川・佐々木が報告した「RAMPS」のようなアセスメントツール⁷⁾は、精神的な不調を表出しづらい生徒の心の状態を可視化し、教職員や医療機関との連携のきっかけとなる点で有用である。Googleフォーム等を用いた健康観察やオンライン面談の導入によって、個別の配慮が必要な生徒との関係性を維持し、柔軟な支援の体制をつくる実践が報告されている^{2,8)}。

このように、生徒指導上の観点からも、ICTを活用することで、養護教諭が児童生徒に関する気づきの精度を高め、複数の教職員での情報共有による対応を可能にする方法を検討することができる。一方で、記録内容の取扱いやプライバシー保護に対する配慮など、倫理的な観点からの整備も並行して求められる。

2. 特別支援教育における活用の可能性

ICTの活用は、特別な支援を必要とする児

童生徒に対して、個々の特性に応じた柔軟な対応を可能にする手段としても注目されている。例えば、不登校傾向のある児童生徒への支援において、オンラインフォームを用いた健康状態の把握や、個別の振り返り、提案スライドの作成など、個々に応じた学習支援を行っており、養護教諭が児童の健康情報をもとに、学習支援と連動させた支援を展開する可能性が示唆されている²¹⁾。

また、来室記録のシステム化¹⁰⁾は、個々の来室理由や健康状態の傾向を継続的に蓄積・可視化することで、発達特性や支援ニーズを日常的に捉える仕組みとして活用可能である。こうしたデータは、個別の教育支援計画や個別の指導計画の作成・更新において、養護教諭が医療的ケアや健康面からの視点を提供する根拠となりうる。

さらに、精神不調の可視化に向けたツール「RAMPS」のようなICT⁷⁾は、自己表出が困難な児童生徒の状態を客観的に捉え、教職員間での共通理解を促進する点で有用であり、個に応じた支援の設計に資する。ICTによって蓄積された情報が、担任・特別支援教育コーディネーター・保護者・医療機関と連携する上での共通言語となる可能性もある。

このように、養護教諭が日々接する保健室という場を通じて収集される健康・行動に関する情報を、ICTを用いて記録・活用することは、特別支援教育における多面的なアセスメントと計画的支援の基盤につながることが考えられる。今後は、養護教諭が支援チームの一員として、医療的・健康的側面からのICT活用による情報提供や情報共有が、より一層重視されていくことが期待される。

VI 結論

本研究では、養護教諭の職務において、ICTの具体的な活用場面と活用方法に着目し、その研究動向を把握することを目的とし、先行

研究17件を対象にレビューを行った。その結果、次の3点の知見が得られた。

第1に、ICTは保健管理・健康相談・保健教育・業務支援の各場面で活用されており、業務の効率化と支援の質の向上に資する実践が確認された。特に17件の研究のうち、11件がGIGAスクール構想導入後の実践であった。このことから、情報端末とクラウド環境の整備が、実践の基盤となっていた。

第2に、ICT活用を推進するための研修では、単なるスキル習得にとどまらず、実際の活用場面を想定したシミュレーションや、他校の養護教諭とつながる学びの機会を進めていく必要性である。石原・泰山では、Google Classroomを活用した研修後、活用を実践に移せた者ほど、同僚との情報交換や資料の反復学習を行っていたことが報告されている¹⁷⁾。このような研修形態は、1人職であることが多い養護教諭にとって、他者とのつながりを確保し、実践を支える相談・共有の仕組みとして機能する可能性がある。したがって、個別の活用場面に即した学び直しや、研修後も継続的に支援が得られるようなネットワーク型の研修設計が求められる。

第3に、ICT活用に伴う倫理的課題として、プライバシー保護、情報倫理、メディア・リテラシーの育成が挙げられる。来室記録や健康情報の蓄積・共有に関しては、本レビューにおいても慎重な対応が必要とされる点が指摘されており⁹⁾、今後は、養護教諭が管理する保健管理に関するデータの運用の実態調査、クラウド環境下での関係機関での連携方法に関する検討が必要になると考えられる。また、児童生徒がインターネットを通じて健康情報を得る現状¹⁸⁻¹⁹⁾を踏まえると、自身の健康に関する情報を見極める力を育む教育的な取り組みが求められる。そのためには、ICTの利活用に関する教員側、児童生徒側の双方の理解を一体的に促進していくことが重要となる。そして、養護教諭が、健康情報を活かした支

援を実現していくために、ICTを活用したクラウド環境下での情報共有や記録の方法について検討を進めていくことが求められる。

VII 今後の課題

今後の課題は次の2点である。1つは、本研究で示された4つの活用場面（保健管理・健康相談・保健教育・業務支援）を踏まえた実践事例調査である。学校での具体的な活用の実態について、養護教諭等への意識調査、事例収集を進めていく必要がある。特に、堀田が指摘するような、ICTの活用によって養護教諭がより一層の保健業務に専念できる環境改善の検討が考えられる。

2つは、ICTを活用している養護教諭の、連絡・情報共有に関する実態調査である。1人職であることが多い養護教諭にとって、学校を超えた連携や共有を推進できる可能性がある。すでに推進されている事例や、推進に際しての課題を踏まえた実態調査を行うことが考えられる。

文献

- 1) 文部科学省. 養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議議論の取りまとめ. <https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/178/mext_00002.html>. 2023年1月17日.
- 2) 佐藤牧子. 学校教育の場における養護教諭のICT活用の実際. 学校保健研究. 2023; 65(3): 127-130.
- 3) 大川尚子, 塚原加寿子, 岩崎保之. 養護教諭のためのICT活用術: —GIGAスクールでの新しい保健管理・保健教育—. 3-12. 東京: 健学社; 2024.
- 4) 堀田龍也. データ利活用時代の保健室の未来. 学校保健研究. 2023; 65(3): 118.
- 5) 栗田順子, 長洲敦子. 養護教諭における学校欠席者情報収集システムの活用レベルと研修の検討. 学校保健研究. 2016; 58(5): 278-282.
- 6) 高宮静男, 大波由美恵, 加地啓子, 服部紀代. 摂食障害の早期発見・早期支援と養護教諭のためのゲートキーパー研修会. 日本摂食障害学会雑誌. 2021; 1(1): 43-49.
- 7) 北川裕子, 佐々木 司. 精神不調アセスメントツール(RAMPS)を活用した高校生の自殺予防の実践例. 学校保健研究. 2021; 63(2): 83-90.
- 8) 大沼久美子. 「新型コロナウイルス感染症に伴う養護教諭の実践に関するアンケート」をふまえたこれからの健康相談. 日本健康相談活動学会誌. 2021; 16(2): 17-21.
- 9) 小平かなめ, 鈴木愛奈, 亀井なぎさ, 大沼久美子. 保健室来室記録の実態とアプリケーション化へのニーズ. 日本健康相談活動学会誌. 2023; 18(1): 39-45.
- 10) 日下大輔, 板垣翔大, 川田 拓, 大沼久美子, 遠藤伸子, 久保田美穂, 他. 保健室への来室情報の記録システムの開発と来室情報の活用可能性. 日本教育工学会論文誌. 2023; 47(Suppl.): 137-140.
- 11) 小磯 透, 小山 浩, 中村なおみ, 鈴木和弘, 大澤清二, 笠井直美, 他. 中学校保健におけるエイズの授業の実践研究—マルチメディア(CD-ROM)を用いた授業とVTRを用いた授業における意識・態度に関する教育効果の比較—. 学校保健研究. 2002; 44(5): 456-467.
- 12) 久保昌子, 入谷仁士, 竹口洋子. 中学生のレジリエンスを高めるための試み. 日本養護教諭教育学会誌. 2021; 25(1): 25-33.
- 13) 工藤宣子, 栗林 徹, 森 昭三. 保健室活動場面における熟練養護教諭と新人養護教諭の実践的思考に関する比較研究. 学校保健研究. 2006; 48(4): 290-306.
- 14) 赤倉貴子. 養護教諭のためのリフレッシュ支援システムの開発とその評価. 日本教育工学会論文誌. 2006; 30(Suppl.): 61-64.
- 15) 伊豆麻子, 佐光恵子, 田村恭子, 中村千景, 福島きよの, 鹿間久美子, 他. 保健師との「連携」に関する養護教諭の捉え方と活動の推進について. 学校保健研究. 2011; 53(1): 45-63.
- 16) 平川俊功. 養成機関卒業後における養護教諭の資質能力向上に関する学習の状況. 学校保健研究. 2013; 55(6): 520-535.
- 17) 石原浩一, 泰山 裕. 養護教諭が業務等でクラウドを活用するための研修実施に関する留意点. 日本教育工学会論文誌. 2024; 48(Suppl.): 5-8.
- 18) 上地 勝. 学校保健におけるICT活用に向けて. 学校保健研究. 2023; 65(3): 119-122.
- 19) 籠谷 恵. 教育現場における倫理的課題に養護教諭はどう取り組むか. 日本健康相談活動学会誌. 2024; 19(2): 35-36.
- 20) 文部科学省. 児童生徒の健康に留意してICTを活用するためのガイドブック(令和4年3月度改訂版). <https://www.mext.go.jp/content/20250418-mxt_shuukyo01-000040923_1.pdf>. 2022年3月.

キャリア後期看護師における ジョブ・クラフティングの実態と個人要因との関連

佐藤 理加¹⁾ 中根 薫²⁾

1)新潟県立中央病院

2)新潟青陵大学大学院看護学研究科

Relationship between the actual situations of Job Crafting and individual factors in late-career nurses

Rika Sato¹⁾ Kaoru Nakane²⁾

1) Niigata Prefectural Central Hospital

2) Graduate School of Nursing, Niigata Seiryō University

要旨

本研究は、キャリア後期看護師のジョブ・クラフティングの実態と基本属性および個人要因との関連を明らかにすることを目的とした。A県内の病院6施設に勤務する60歳未満の管理的役職に就いていない看護師1331名を対象に無記名自記式質問紙調査を実施し、有効回答504名を分析対象とした。日本語版ジョブ・クラフティング尺度を用い、キャリア前中期看護師との比較および属性要因との関連を分析した。その結果、キャリア後期看護師は、キャリア前中期看護師と比較して『構造的JC』『妨害的JC』『対人関係JC』が有意に低かった。また、キャリア後期看護師のジョブ・クラフティングは、臨床経験年数、保有資格、メンターの存在、職場での役割が有意に関連していた。これらの結果から、経験年数に応じた支援の必要性、明確な目標設定と学習を支援する組織的環境の整備、成長志向に即した教育的役割付与、フィードバック機会の提供が重要であることが示唆された。

キーワード

ジョブ・クラフティング、キャリア後期看護師、教育的役割

Abstract

This study aimed to clarify how the actual situations of job crafting in late-career nurses are associated with basic attributes and individual factors. Anonymous self-administered questionnaires were given to 1,331 non-management nurses under age 60 years employed at one of six hospitals in Prefecture A. A total of 504 valid responses were analyzed. The Japanese version of the job crafting scale was used to make comparisons with early- and mid-career nurses and analyze the relationships with attribute factors. Structural job crafting, hindering job crafting, and social job crafting were significantly lower in late-career nurses than in early- and mid-career nurses. Job crafting in late-career nurses was significantly associated with years of clinical experience, qualifications held, presence of mentors, and role in the workplace. These results suggest the need for support based on years of experience and the importance of development of the organizational environment to support clear goal setting and learning, assignment of educational roles aligned with a growth mindset, and provision of feedback opportunities.

Key words

Job crafting, Late-career nurses, Educational role

I 緒言

わが国は、急速な少子高齢化により医療・介護ニーズが増大し、看護師需要が年々高まっている。2018年の看護師就業者数は約122万人であり、過去10年間で約34万人増加した¹⁾。年齢階級別では、40～60歳未満が2010年38.8%から2018年47.0%へ増加しており²⁻³⁾、今後、雇用年齢の引き上げ⁴⁻⁵⁾や少子化の影響により、この年代の就業者割合がさらに高まると予測される。

Schein/二村, 三善⁶⁾は、キャリア・サイクル・モデルにおいてキャリア後期を40歳から引退までとし、人材育成など指導者の立場を担う時期としている。また、平井⁷⁾は、組織が中高年看護師にもとめるものとして、看護実践モデル、調整的役割、メンターの役割、セカンドキャリアへの挑戦をあげており、キャリア後期看護師は、組織運営や職場の活性化に影響を与える重要な存在である。

一方、この年代は、身体の生理的变化に加え、親の介護や子供の自立による家庭環境の変化など様々な課題を抱えている。さらに、職場では昇進機会の減少や職能的キャリアの諸機会が一層限られ、将来の不透明さから心理的ストレスを抱えバーンアウトや離職に至るリスクが指摘されている^{6,8-9)}。川上¹⁰⁾は、主体的・自律的な職務遂行がキャリア後期看護師の職業継続意志を支える要因の一つであると述べている。与えられた職務を義務的に受け止めることで「やらされ感」が生じ、職務の満足感や動機づけが損なわれる可能性が推察される。したがって、自身の職務に対する認知の在り方が、その後のキャリア後期看護師の心理や行動に影響を及ぼすのではないかと考える。

このような背景から、近年、従業員が職務や対人関係を自身の強みに基づいて主体的に再構築し行動することで、モチベーションを高めるとされるジョブ・クラフティング (Job

Crafting) が注目されている¹¹⁻¹⁴⁾。Tims, Bakker and Derks¹⁵⁾は、職務再設計の理論的枠組みである「職務要求－資源モデル」(JD-Rモデル) に基づいて測定尺度を開発した。この尺度は、日本語版ジョブ・クラフティング尺度として翻訳されており、自律性や学習機会を高める『構造的な資源の向上』、業務負担を軽減する『妨害的な要求度の低減』、職場内での支援や助言を得る『対人関係における資源の向上』、仕事をより挑戦的なものへと変更する『挑戦的な要求度の向上』、合計4つの次元から構成されている^{13,15-16)}。

職務に対する主体性を高めるとされるジョブ・クラフティングは、キャリア後期看護師のモチベーション維持と職業継続意欲に寄与する可能性があると考えられる。これまで、わが国におけるジョブ・クラフティングに関する研究については、一般従業員や公務員などを対象とした報告は年々増加傾向にある¹⁷⁾。しかし、病院看護師を対象とした研究は少なく¹⁸⁻¹⁹⁾、看護師のジョブ・クラフティングについて実態が明らかにされているとは言い難い。そこで、キャリア後期看護師のジョブ・クラフティングの実態をキャリア前中期看護師と比較し、関連する基本属性および個人要因を明らかにすることで、実践的なキャリア支援に向けた基礎的知見を得ることができると考えた。

II 研究目的

本研究は、キャリア後期看護師を対象に、ジョブ・クラフティングの実態と基本属性および個人要因との関連を明らかにすることを目的とする。

III 研究方法

1. 研究デザイン

無記名自記式質問紙調査を用いた横断研究

2. 調査対象

対象施設は、A県ホームページ、社会福祉/医療薬事課、A県病院名簿（2020年8月8日現在）から、一般病床100床以上を有する病院14施設を抽出した。対象者は、そのうち研究承諾が得られた病院6施設（病床数199～524床）に勤務する60歳未満の管理的役職に就いていない看護師1331名であった。なお、看護部長および看護副部長、看護師長は、主な職務として管理的役割を有していることから、本研究において対象者から除外した。

3. 調査期間

2020年11月～12月

4. データ収集方法

病院14施設の看護部長に研究協力を文書で依頼した。研究の承諾が得られた病院6施設に研究対象者人数分の研究協力依頼文および調査票を郵送した。

調査票の回収は、各施設において新型コロナウイルス感染症措置が異なることを考慮し、留め置き法と郵送法いずれかの選択を依頼した。留め置き法は、施設研究担当者が調査票の回収を行い、研究者宛へ返送するよう依頼した。郵送法は、研究対象者に回答した調査票を返信用封筒に封入し、個別投函するよう依頼した。

5. 用語の定義

1) キャリア後期看護師

Schein/二村ら⁶⁾のキャリア・サイクルの発達段階に基づき40歳以上60歳未満の管理的役職に就かない看護師を「キャリア後期看護師」とする。

2) キャリア前中期看護師

本研究においては、臨床経験年数1年目以上39歳以下の管理的役職に就かない看護師を「キャリア前中期看護師」とする。

3) ジョブ・クラフティング

本研究におけるジョブ・クラフティングとは、Wrzesniewski et al.¹¹⁾が示した「個人が自分自身の仕事を魅力的なものにすることを

目的に、自分の仕事や人間関係の境界域において自分が起こす物理的・認知的な変化のこと」を用いる。

6. 調査内容

1) ジョブ・クラフティング（以下、JC）

Tims, Bakker and Derks¹⁵⁾の尺度をEguchi et al.¹³⁾が翻訳した日本語版JC尺度の使用許諾を得て使用した。この尺度は、自分の仕事に対し、主体的に再構築していくための行動・認知を測定する。尺度構成は、『構造的な資源の向上』（以下、『構造的JC』）5項目、『妨害的な要求度の低減』（以下、『妨害的JC』）6項目、『対人関係における資源の向上』（以下、『対人関係JC』）5項目、『挑戦的な要求度の向上』（以下、『挑戦的JC』）5項目の4下位尺度合計21項目である。選択肢は、「まったく」1点から「とてもよくある」5点までの5段階リカート型であり、合計得点が高いほどJCを実施していることを表す。内的整合性による信頼性および構成概念妥当性について、検証結果から確保されている。

2) 対象者の基本属性

先行研究をもとに、性別、年齢、臨床経験年数、合計3項目を設定した。

3) 対象者の個人要因

先行研究をもとに、役職、最終看護教育課程、保有資格、学位・資格などの取得を目指す意思、研修・学会参加、メンターの存在、職場での役割、合計7項目を設定した。

7. 分析方法

データの統計処理には、統計ソフトIBM SPSS Statistics Ver.27を用い、有意水準は5%とした。基本属性、個人要因、JC尺度について、単純集計および記述統計量を算出した。また、各尺度は、正規性と天井効果およびフロア効果の確認を行い、因子分析により先行研究と同じ因子構造であることを確認した。

キャリア後期看護師とキャリア前中期看護師（本研究における年齢39歳以下の研究対象者）のJCをMann-WhitneyのU検定にて比較

した。キャリア後期看護師のJCと基本属性および個人要因との関連を推測するため、2群間の比較にはMann-WhitneyのU検定、3群間以上の比較にはKruskal-Wallis検定およびDunn-Bonferroni法による多重比較検定を行った。

8. 倫理的配慮

本研究は、新潟青陵大学大学院看護学研究科倫理審査委員会の承認を得て行った（承認番号：202001）。

各施設の病院長および看護部長宛てに、研究の目的と意義、方法、調査内容、研究参加への自由意思と撤回の自由、匿名性と守秘義務、個人・病院の非特定性、データの保管・廃棄方法、研究成果の公表について文書で説明した。これと同様の内容を研究対象者に文書で説明し、質問紙調査票の回答・提出をもって同意とみなした。併せて、質問紙調査票提出後は、個人特定が不可能なことから、参加の撤回はできないことを文書にて説明した。

IV 結果

合計540名（回収率40.6%）の回答があり、JC尺度の調査項目に欠損値がある等を除いた504名（有効回答率93.3%）を分析対象とした。基本属性および個人要因の分布を表1に示す。

1. 基本属性の概要

キャリア後期看護師の年齢は平均47.90歳（SD: 5.17）、性別は女性256名（96.6%）男性9名（3.4%）であった。臨床経験年数は平均24.68年（SD: 6.80）であり、20年以上205名（77.4%）が最も多かった。

2. 個人要因の概要

キャリア後期看護師の役職は、主任109名（41.1%）、副看護師長43名（16.2%）と約半数以上が役職を有していた。キャリア後期看護師の最終看護教育課程は、専門学校3年課程153名（57.7%）が最も多く、次いで専門短

期大学2年課程60名（22.6%）が多かった。キャリア前中期看護師は、専門学校3年課程133名（55.6%）に次いで、大学4年課程/専攻科1年89名（37.2%）が多かった。

キャリア後期看護師の保有資格は、助産師28名（10.6%）が最も多く、キャリア前中期看護師は、保健師80名（33.5%）が最も多かった。キャリア後期看護師の学位・資格を取得する意思がある34名（12.8%）は、キャリア前中期看護師の44名（18.4%）より少なかった。

キャリア後期看護師の院内研修参加数は、1～5回/年が166名（62.6%）、院外研修参加数は、0回/年162名（61.1%）が最も多かった。キャリア後期看護師の学会参加数は、0回/年が219名（82.6%）と最も多く、次いで1～2回/年が39名（14.7%）であった。キャリア後期看護師のメンターが存在する123名（46.4%）は、キャリア前中期看護師151名（63.2%）より少なかった。キャリア後期看護師の職場での役割は、委員会所属が171名（64.5%）と最も多く、次いでチーム・リーダーが71名（26.8%）であった。キャリア後期看護師の役割合計数は、1役割が106名（40.0%）と最も多く、次いで2役割が79名（29.8%）であった。

3. キャリア後期看護師とキャリア前中期看護師のJC（表2）

キャリア後期看護師のJC総得点は平均値49.58（SD: 10.84）、キャリア前中期看護師52.80（SD: 10.39）であった。

JC得点の分布からフロア効果および天井効果を示す項目はなく、Kolmogorov-Smirnovの検定とShapiro-Wilkの検定にて正規性を示す項目もなかった。信頼性の検証において、JC総得点および各因子のCronbach α 係数（ $\alpha = 0.753 \sim 0.884$ ）はEguchi et al.¹³⁾の先行研究同様、十分信頼性の高い結果が得られた。キャリア後期看護師の下位尺度得点平均値（SD）は、『構造的JC』14.43（SD: 4.02）、『妨害的JC』14.54（SD: 4.21）、『対人関係JC』10.15（SD: 2.91）、『挑戦的JC』10.45（SD: 3.73）であった。

表1 対象者の基本属性および個人要因

		40才以上		39才以下		
		n=265 (52. 6%)		n=239 (47. 4%)		
項目	内訳	n	(%)	n	(%)	
基本属性						
年齢	Mean±SD (range)	47. 90 ±5. 17 (40. 0-59. 0)		29. 92 ±5. 36 (21. 0-39. 0)		
	21～29才			124	51. 9%	
	30～39才			115	48. 1%	
	40～49才	160	60. 4%			
	50～59才	105	39. 6%			
性別	女性	256	96. 6%	228	95. 4%	
	男性	9	3. 4%	11	4. 6%	
臨床経験年数						
年齢	Mean±SD (range)	24. 68 ±6. 80 (4. 8-44. 0)		7. 81 ±4. 88 (3. 8-11. 5)		
	5年未満			90	37. 7%	
	5年以上10年未満			76	31. 8%	
	10年以上			73	30. 5%	
	Mean±SD (range)	24. 68 ±6. 80 (4. 8-44. 0)				
	10年未満	11	4. 2%			
	10年以上20年未満	49	18. 5%			
20年以上	205	77. 4%				
個人要因						
役職	副看護師長	43	16. 2%			
	主任	109	41. 1%	34	14. 2%	
	スタッフ	103	38. 9%	205	85. 8%	
	その他	7	2. 6%			
	無回答	3	1. 1%			
最終看護教育課程	専門短大2年課程	60	22. 6%	7	2. 9%	
	専門学校3年	153	57. 7%	133	55. 6%	
	短期大学3年	32	12. 1%	10	4. 2%	
	大学4年/専攻科1年	14	5. 3%	89	37. 2%	
	大学院	4	1. 5%			
	無回答	2	0. 8%			
保有資格	保健師	あり	11	4. 2%	80	33. 5%
		なし	254	95. 8%	159	66. 5%
	助産師	あり	28	10. 6%	15	6. 3%
		なし	237	89. 4%	224	93. 7%
	専門/認定/特定看護師	あり	13	4. 9%	5	2. 1%
	なし	252	95. 1%	234	97. 9%	
学位・資格を取得する意思	あり	34	12. 8%	44	18. 4%	
	なし	231	87. 2%	195	81. 6%	
院内研修	Mean±SD (range)	3. 07 ±2. 96 (0-16)		2. 70 ±3. 28 (0-20)		
	0回/年	65	24. 5%	88	36. 8%	
	1～5回/年	166	62. 6%	117	49. 0%	
	6回以上/年	34	12. 8%	34	14. 2%	
院外研修	Mean±SD (range)	0. 81 ±1. 58 (0-15)		0. 48 ±0. 91 (0-5)		
	0回/年	162	61. 1%	166	69. 5%	
	1～2回/年	79	29. 8%	61	25. 5%	
	3回以上/年	24	9. 1%	12	5. 0%	
学会参加	Mean±SD (range)	0. 25 ±0. 63 (0-3)		1. 08 ±0. 77 (0-7)		
	0回/年	219	82. 6%	218	91. 2%	
	1～2回/年	39	14. 7%	17	7. 1%	
	3回以上/年	7	2. 6%	4	1. 7%	
メンター	あり	123	46. 4%	151	63. 2%	
	なし	140	52. 8%	85	35. 6%	
	無回答	2	0. 8%	3	1. 3%	
職場での役割	委員会	あり	171	64. 5%	117	49. 0%
		なし	94	35. 5%	122	51. 0%
	新人教育	あり	10	3. 8%	32	13. 4%
		なし	255	96. 2%	207	86. 6%
	現任教育	あり	18	6. 8%	7	2. 9%
		なし	247	93. 2%	232	97. 1%
	新任教育	あり	6	2. 3%	9	3. 8%
		なし	259	97. 7%	230	96. 2%
	チームリーダー	あり	71	26. 8%	33	13. 8%
		なし	194	73. 2%	206	86. 2%
	臨地指導者	あり	19	7. 2%	19	7. 9%
		なし	246	92. 8%	220	92. 1%
	プロジェクト・リーダー	あり	21	7. 9%	4	1. 7%
		なし	244	92. 1%	235	98. 3%
	プロジェクト・メンバー	あり	24	9. 1%	29	12. 1%
		なし	241	90. 9%	210	87. 9%
	その他	あり	8	3. 0%	1	0. 4%
		なし	257	97. 0%	238	99. 6%
役割合計数	Mean±SD (range)	1. 31 ±0. 96 (0-5)		1. 05 ±0. 97 (0-6)		
	役割なし	54	20. 4%	72	30. 1%	
	1役割	106	40. 0%	109	45. 6%	
	2役割	79	29. 8%	37	15. 5%	
	3役割以上	26	9. 8%	21	8. 8%	

表2 キャリア後期看護師とキャリア前中期看護師のJC記述統計量および比較検定結果

質問文	40歳以上 n=265		39歳以下 n=239		p(両端)
	Mean	(SD)	Mean	(SD)	
構造的な資源の向上 Cronbach α=0.880	14.43	(4.02)	15.23	(3.49)	**
1 私は、自分の能力を伸ばすようにしている	2.80	(0.96)	3.00	(0.89)	**
2 私は、自分自身の専門性を高めようとしている	2.77	(1.01)	2.87	(0.86)	
3 私は、仕事で新しいことを学ぶようにしている	2.85	(0.98)	3.15	(0.94)	***
4 私は、自分の能力を最大限に生かせるようにこころがけている	3.06	(0.97)	3.22	(0.83)	
5 私は、自分の仕事のやり方を自分自身できめている	2.95	(0.92)	2.98	(0.81)	
妨害的な要求度の低減 Cronbach α=0.818	14.54	(4.21)	15.86	(4.05)	**
6 私は、仕事で思考力が消耗しすぎないようにしている	2.47	(0.99)	2.59	(0.86)	
7 私は、自分の仕事で感情的に張りつめないように心がけている	2.99	(1.06)	2.90	(0.87)	
8 私は、自分の感情を乱すような問題を抱えている人とかかわりを、できるだけ減らすように自分の仕事に取り組んでいる	2.52	(0.97)	2.84	(0.99)	***
9 私は、非現実的な要求をしてくる人とかかわりを、できるだけ減らすように、自分の仕事を調整している	2.32	(1.01)	2.63	(1.02)	***
10 私は、困難な決断をたくさんしなくてもいいように、自分の仕事を調整している	2.08	(0.87)	2.43	(0.90)	***
11 私は、一度に長時間にわたって集中しなくてもいいように、自分の仕事を調整している	2.17	(0.92)	2.47	(0.95)	***
対人関係における資源の向上 Cronbach α=0.753	10.15	(2.91)	11.68	(3.43)	***
12 私は、上司に自分を指導してくれるように求める	2.09	(0.93)	2.44	(1.07)	***
13 私は、上司が私の仕事に満足しているかどうか尋ねる	1.47	(0.71)	1.67	(0.94)	*
14 私は、上司に仕事で誘発される機会を求める	1.55	(0.74)	1.79	(0.92)	**
15 私は、仕事の成果に対するフィードバックを、他者に求める	1.93	(0.80)	2.18	(0.92)	**
16 私は、同僚に助言を求める	3.12	(0.98)	3.60	(1.00)	***
挑戦的な要求度の向上 Cronbach α=0.842	10.45	(3.73)	10.03	(3.40)	
17 面白そうな企画があるときには、私は、積極的にプロジェクトメンバーとして立候補する	1.64	(0.81)	1.60	(0.77)	
18 仕事で新しい展開があれば、私は、いち早くそれを調べ、自ら試してみる	2.04	(0.85)	2.05	(0.81)	
19 今の仕事であまりやることがないときは、私は、新しいプロジェクトを始めるチャンスととらえる	1.80	(1.01)	1.68	(0.86)	
20 私は、金銭的な報酬が追加されなくても、自分に課された以上の仕事を率先してこなしている	2.70	(1.14)	2.45	(0.96)	*
21 私は、職務の様々な側面のつながりをよく考えながら、自分の仕事にさらに挑戦しがいのあるようにしている	2.27	(0.97)	2.25	(0.87)	
ジョブ・クラフティング総得点 Cronbach α=0.884	49.58	(10.84)	52.80	(10.39)	***

注) * $P<0.05$ ** $P<0.01$ *** $P<0.001$

注) Mann-WhitneyのU検定およびDunn-Bonferroniによる多重比較検定 (Medianにて検定)

4. キャリア後期看護師とキャリア前中期看護師のJCの比較

キャリア後期看護師とキャリア前中期看護師におけるJC総得点および下位尺度別・項目別得点の比較をMann-WhitneyのU検定により実施した(表2)。JC総得点の比較において、キャリア後期看護師はキャリア前中期看護師より低い傾向を示した($p<0.001$)。

JCの下位尺度では、『構造的JC』($p<0.01$)、

『妨害的JC』($p<0.01$)、『対人関係JC』($p<0.001$)においてキャリア後期看護師が有意に低い傾向を示した。各項目では、『構造的JC』【1自分の能力を伸ばすようにしている】($p<0.01$)、【3仕事で新しいことを学ぶようにしている】($p<0.001$)において有意差が認められた。『妨害的JC』では、【8自分の感情を乱すような問題を抱えている人とかかわりを減らすように取り組んでいる】($p<0.001$)、【9非現実

的な要求をしてくる人とのかかわりを減らすように仕事を調整している】(p<0.001)、【10困難な決断を避けるために、自分の仕事を調整している】(p<0.001)、【11長時間集中しなくてもいいように仕事を調整している】(p<0.001)において有意差が認められた。また、『対人関係JC』では、すべての項目において有意差が認められた(p<0.01～0.001)。一方、『挑戦的JC』では【20金銭的な報酬が追加されなくても、自分に課された以上の仕事をこなしている】(p<0.05)は、キャリア後期看護師が有意に高かった。

5. キャリア後期看護師のJCと基本属性および個人要因との関連

キャリア後期看護師のJC得点を従属変数として各項目をMann-WhitneyのU検定およびKruskal-Wallis検定にて単変量解析を行った(表3)。

分析の結果、有意差(p<0.05)を確認したのは、臨床経験年数(構造的JC)、助産師資格保有(構造的JC)、専門看護師/認定看護師/特定行為に係る研修受講(構造的JC, 挑戦的JC)、学位・資格を取得する意思(構造的JC, 挑戦的JC)、院外研修参加数(挑戦的

表3 キャリア後期看護師のJCと基本属性および個人要因との関連

n=265				構造改变的JC			妨害対応的JC			対人関係JC			挑戦的JC			検定方法
項目	内訳	n	%	Median	(IQR)	p	Median	(IQR)	p	Median	(IQR)	p	Median	(IQR)	p	方法
基本属性																
臨床経験年数	a 10年未満	11	4.2%	13.0	(15.00-24.00)	*	8.0	(12.00-18.00)		8.0	(10.00-10.00)		6.0	(11.00-16.00)		#2
	b 10年以上20年未満	49	18.5%	10.0	(12.00-15.00)		12.0	(14.00-17.00)		8.5	(10.00-12.50)		7.5	(10.00-12.50)		
	c 20年以上	205	77.4%	11.0	(14.00-17.00)		12.0	(15.00-17.00)		8.0	(10.00-11.00)		8.0	(10.00-13.00)		
【多重比較検定】				b<a, b<c												
個人要因																
保有資格	助産師	あり	28	10.6%	15.5	(14.00-19.00)	*	15.0	(11.25-17.75)		10.5	(7.00-12.00)		10.0	(8.25-13.75)	#1
		なし	237	89.4%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-11.00)		10.0	(8.00-13.00)	
	専門/認定/特定行為看護師	あり	13	4.9%	19.0	(15.50-21.00)	*	13.0	(10.50-15.00)		10.0	(8.00-13.50)		15.0	(12.00-17.00)	* #1
		なし	252	95.1%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-11.00)		10.0	(8.00-12.00)	
学位・資格を取得する意思	あり	34	12.8%	17.0	(13.75-20.25)	*	14.0	(12.00-17.00)		10.5	(8.00-14.00)		13.5	(9.75-17.25)	* #1	
	なし	231	87.2%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-11.00)		9.0	(8.00-12.00)		
院外研修																
	a 0回/年	162	61.1%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(11.00-18.00)		10.0	(8.00-11.00)		9.0	(7.00-12.00)	* #2	
	b 1～2回/年	79	29.8%	15.0	(11.00-18.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-12.00)		10.0	(8.00-13.00)		
	c 3回以上/年	24	9.1%	15.0	(12.00-17.75)		16.0	(13.00-17.00)		10.0	(8.00-11.00)		11.0	(9.25-14.75)		
【多重比較検定】				a<c												
学会参加	a 0回/年	219	82.6%	14.0	(11.00-16.00)	*	14.0	(12.00-18.00)		10.0	(8.00-11.00)		9.0	(8.00-12.00)	* #2	
	b 1～2回/年	39	14.7%	17.0	(13.00-20.00)		14.0	(11.00-17.00)		10.0	(8.00-14.00)		12.0	(9.00-15.00)		
	c 3回以上/年	7	2.6%	19.0	(14.00-20.00)		15.0	(10.00-16.00)		11.0	(8.00-14.00)		15.0	(10.00-18.00)		
				a<b			a<b, a<c									
メンター	あり	123	46.4%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(9.00-12.00)	* #1	10.0	(8.00-14.00)	* #1	
n=263	なし	140	52.8%	14.0	(11.00-17.00)		15.0	(12.00-17.00)		9.0	(7.25-11.00)		9.0	(8.00-12.00)		
職場での役割	委員会	あり	171	64.5%	14.0	(12.00-17.00)		15.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-12.00)		10.0	(8.00-13.00)	* #1
		なし	94	35.5%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-17.25)		10.0	(8.00-11.0)		9.0	(7.00-12.00)	
	新人教育	あり	10	3.8%	16.5	(14.25-22.50)	*	17.0	(13.50-18.50)		11.0	(9.75-15.25)	* #1	13.0	(8.75-15.75)	* #1
		なし	255	96.2%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-11.00)		10.0	(8.00-13.00)	
	新任教育	あり	6	2.3%	17.0	(16.50-19.25)	*	15.0	(13.75-16.25)		10.5	(8.75-14.50)		13.0	(11.50-18.00)	* #1
		なし	259	97.7%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-11.00)		10.0	(8.00-13.00)	
	チーム・リーダー	あり	71	26.8%	15.0	(12.00-19.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-12.00)		11.0	(8.00-14.00)	* #1
		なし	194	73.2%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-18.00)		10.0	(8.00-11.00)		9.0	(8.00-12.00)	
役割合計数	a 役割なし	54	20.4%	13.0	(11.00-16.00)	*	14.5	(12.00-18.00)		9.0	(7.75-11.00)		9.0	(7.00-10.00)	* #2	
	b 1役割	106	40.0%	14.0	(11.00-17.00)		14.0	(12.00-17.00)		10.0	(8.00-11.00)		10.0	(8.00-13.00)		
	c 2役割	79	29.8%	15.0	(12.00-19.00)		15.0	(12.00-18.00)		10.0	(9.00-12.00)		10.0	(8.00-14.00)		
	d 3役割以上	26	9.8%	15.0	(13.00-18.25)		15.0	(11.75-17.00)		10.0	(8.00-13.25)		11.5	(8.75-15.00)		
【多重比較検定】				a<c, b<c, a<d, b<d										a<b, a<c, a<d, b<d		

* p < 0.05

#1=Mann-WhitneyのU検定 #2=Kruskal-Wallis検定およびDunn-Bonferroni法による多重比較検定
注)各項目の有意差検定は「無回答」を欠損値として除いた

JC)、学会参加数(構造的JC、挑戦的JC)、メンターの存在(対人関係JC、挑戦的JC)、職場での役割として委員会所属(挑戦的JC)、新人教育(構造的JC、対人関係JC、挑戦的JC)、新任教育(構造的JC、挑戦的JC)、チーム・リーダー(挑戦的JC)、役割合計数(構造的JC、挑戦的JC)であった。

V 考察

1. キャリア後期看護師のJCの実態

本研究において、キャリア後期看護師の『構造的JC』は、キャリア前中期看護師より有意に低かった。川上ら¹⁰⁾は、キャリア後期看護師の仕事に対する認識の特徴について、変革力の志向性が低いことを指摘していることから、キャリア後期看護師は、現状を変革する必要性を認知せず行動変容に至らない可能性がある。一方、発達段階であるキャリア前中期看護師は、自身の能力開発である『構造的JC』を積極的に行う傾向にあったのではないかと考える。

また、キャリア後期看護師の『妨害的JC』においても、キャリア前中期看護師より有意に低かった。業務負担を軽減する『妨害的JC』について、製造業一般従業員を対象とした先行研究²⁰⁾と本研究および女性病院看護師を対象とした先行研究¹⁸⁾を比較したところ、看護師が高い傾向を示していた。看護師は、職場における人間関係や仕事の量的負担・質的負担が多く、ストレス反応が高い職業である²¹⁻²²⁾。そのため、看護師の中でもキャリア前中期看護師は、職業経験や対人スキルが未成熟であることから、業務上の負担や人間関係に対するストレスを軽減する『妨害的JC』を行っていたと考える。しかしながら、キャリア後期看護師においても、年齢による身体的変化やライフサイクル上の課題を有しながら、職場で責任ある役割を担うなど多くのストレスに晒されている。こうした状況に

においても、過去の困難を克服した経験を活かし、意識的に『妨害的JC』を行っている可能性があると考ええる。

さらに、キャリア後期看護師の『対人関係JC』においても、キャリア前中期看護師より有意に低かった。キャリア後期看護師は、現場において指導的立場にあり⁶⁾、他者からの評価や助言を受ける機会が減少する²³⁾。キャリア後期看護師が、他者からの助言を必要としない背景には、自身の専門的な知識や技術に自信がある場合と、役割遂行に追われ省察の機会が乏しい場合が考えられる。前者の場合は、他者からの助言や評価を受けることで自己の行動を振り返る契機となり、後者の場合は、行動に対する自信やモチベーションの向上につながる可能性がある。したがって、キャリア後期看護師に対して、特性を活かした役割付与に加え、意図的に評価やフィードバックする機会を提供することが、職場内での支援や助言を得る『対人関係JC』の促進に有効であると考ええる。

一方、『挑戦的JC』は、キャリア後期看護師とキャリア前中期看護師の比較において有意差が認められなかった。しかし、項目【20金銭的な報酬が追加されなくても、課せられた以上の仕事を率先してこなしている】は、キャリア後期看護師が有意に高かった。これは、キャリア後期看護師は内発的動機づけにより職務にやりがいを感じ、自発的に行動しているためと推察される。川上ら¹⁰⁾は、キャリア後期看護師の職業継続意志には、専門職業人としての自律性の発揮に対する受け止め方が重要であると述べている。このことから、日常業務における他者からの肯定的な評価や承認が自己効力感を高め、仕事をより挑戦的なものへと変更する『挑戦的JC』の発現を促進していると考ええる。

2. キャリア後期看護師のJCと基本属性・個人要因との関連

本研究において、臨床経験年数10年未満と

20年以上が10年以上20年未満より『構造的JC』が有意に高かった。臨床経験年数10年未満の者は、中途採用や再就職による復帰者が含まれている可能性がある。そのため、新たな環境への適応過程で業務の理解や専門性向上を図る行動が促進されたと考えられる。この傾向は、キャリア前中期看護師が『構造的JC』のうち、新たな知識の獲得や能力向上を目的とした行動を示す項目で有意に高かった結果とも一致する。また、臨床経験年数20年以上の看護師は、豊富な経験を背景に業務上の裁量や柔軟性を持ち、職務内容を調整しやすい立場にある。したがって、業務の大幅な変革を行わずとも、既存の業務の中に学びを柔軟に取り入れることで、自ら学習の機会を見出しやすい状況にあると推察される。一方、10年以上20年未満の看護師は、役割の増加や業務の過密化・単調化、フィードバック機会の減少によりキャリア停滞を感じやすい²⁴⁾とされていることから、自己の能力開発に向けた行動が抑制される状況にあった可能性がある。このように、キャリア後期看護師の自律性や学習機会を高める『構造的JC』は、臨床経験年数により職務背景や動機が異なることから、経験年数に応じた支援の必要性が示唆される。

次に、助産師資格がある場合『構造的JC』が有意に高かった。助産師資格は、看護師資格と同時期に取得されることが多く、早期から専門的实践を担うことで専門性の向上を意識した行動が促されていたと考える。また、専門看護師・認定看護師・特定行為研修修了者は『構造的JC』『挑戦的JC』が有意に高かった。これらの資格は、一定の臨床経験を経て自発的に取得されるものであり、専門性の深化とキャリア形成への意欲が『挑戦的JC』の実践を後押ししていると考えられる。

さらに、学位・資格を取得する意思がある場合においても『構造的JC』『挑戦的JC』が有意に高かった。専門資格の取得や専門分野

における進学は、看護師が専門職として能力を高める手段のひとつである。キャリア後期看護師においても資格取得や進学など明確な目標を得ることで、専門性や能力をより高める機会を自ら作り出し、困難に対して前向きに取り組む行動を高めていた。佐伯ら²⁵⁾は、中高年看護師は、専門領域の深化や資格取得への意欲を持ち、学び続ける意志の強さがあるとしている。キャリア後期看護師にとって、職務に対し職業的価値や有意義性を得るためには、資格取得や進学など明確な目標を定めることが有効であると考ええる。

また、学習機会の積極的な活用も専門性の深化やキャリア形成の手段として有効である。本研究においても、院外研修に3回/年以上参加している場合が0回/年より『挑戦的JC』が有意に高く、学会に1回/年以上参加している場合が0回/年より『構造的JC』『挑戦的JC』が有意に高かった。院外研修は実践的な内容に即していることが多く、定期的な知識や技術の更新を通じて、新たな業務への挑戦を高めていたと考えられる。また、学会参加は、先進的な知見に触れる機会であり、自身の職務を客観的に見直し業務の再構成を促す動機となり得る。したがって、学習機会の確保や推進、それを職務と結びつける組織的な支援や風土の醸成が求められる。

次に、メンターが存在する場合『対人関係JC』『挑戦的JC』が有意に高かった。これは、メンターの存在が助言やフィードバックを得やすい環境を作り出し、対人関係を積極的に活用する姿勢を高めていると考えられる。また、メンターの存在が職務満足度やパフォーマンスを高める要因として機能する²⁶⁾ことから、新たな課題への挑戦や自己成長を促進している可能性がある。菊池²⁷⁾は、キャリア中・後期の看護師にとって、メンターとの出会いがキャリア開発の意欲を高めると述べていることから、メンターの存在は、自己成長やキャリア形成を支える重要な要因であると考ええる。

キャリア後期看護師が担う役割の中で、委員会、新人教育、新任教育、チーム・リーダーに共通して『挑戦的JC』が有意に高かった。これらの役割は、いずれも組織内で一定の責任や業務改善への関与が求められることから、新たな課題や目標に挑む環境を形成していると考えられる。特に新人教育を担っている場合において『構造的JC』『対人関係JC』『挑戦的JC』が有意に高かった。野寄ら²⁸⁾は、業務と生活を調整しながら学ぶ環境を得ようとする姿勢や、他者との関わりや経験を通じた省察的な学び、仕事に対する関心と充実感が看護師の自己教育性に影響していると述べている。新人教育を担う場面では、教育的役割を通じて他者との関わりが増えるとともに、指導計画の立案や教育環境の整備など自身の業務を再構成する機会が生じやすい。このことから、新人教育を担うキャリア後期看護師は、教育的役割を通じて自己教育性を養い、自身の成長を実感することで自己効力感を高めているのではないかと推察される。そして、教育的成果や達成感が動機づけとなり新たな課題への挑戦を後押ししていたと考えられる。

さらに、複数の役割を担う場合において『構造的JC』『挑戦的JC』が有意に高かった。複数の役割を担うことで、新たな課題に直面する機会が増える。そのため、必要な知識や技術の習得に主体的に取り組む過程で、職務の再構成や課題への挑戦も促進されていると推察される。また、組織からの期待に応じた複数の役割付与は、内発的動機づけや自己効力感を高めJCを活性化させる可能性がある。したがって、キャリア後期看護師には、成長志向や強みに応じた教育的役割の付与と、その成果を認知できるフィードバックを含む組織的な支援体制を構築することが重要であると考えられる。

最後に、本研究ではキャリア後期看護師の基本属性および個人要因と『妨害的JC』に有意差が認められなかった。『妨害的JC』は、

他の下位尺度と異なりワーク・エンゲイジメントやパフォーマンスを低下させ、回避的行動によって疲労を高めるとされている²⁰⁾。その背景には多様な職務的・心理的要因が存在する可能性が考えられる。今後は、『妨害的JC』の内在的要因を含めたさらなる検討が求められる。

3. 研究の限界と課題

本研究は、A県内の一部地域に限られており、地域・施設特性の影響を受けていることが考えられる。また、横断研究であるため因果関係の特定は困難であり、回答は自己評価に基づくことから、記憶や認識に偏りが生じている可能性がある。今後は、さらにJCの促進要因を明らかにするため、職場内外の対人関係や環境要因を含めた多面的な検討が必要であると考えられる。

VI 結論

キャリア後期看護師を対象に、JCの実態と基本属性および個人要因との関連を明らかにするため質問紙調査を行った結果、以下のことが明らかになった。

キャリア後期看護師はキャリア前中期看護師と比較して『構造的JC』『妨害的JC』『対人関係JC』が有意に低かった。しかし、『挑戦的JC』の項目【報酬に関係なく自発的に業務に取り組む】が有意に高かったことから、内発的動機づけにより挑戦的行動が促されていた。

また、キャリア後期看護師のJCは、臨床経験年数、保有資格、メンターの存在、職場での役割が有意に関連していた。これらの結果から、経験年数に応じた支援の必要性、明確な目標設定と学習を支援する組織的環境の整備、成長志向に即した教育的役割付与、さらにはフィードバック機会の提供が重要であることが示唆された。

謝辞：本研究にご協力いただきました研究対象者の皆様、医療施設管理者様、看護管理者様に厚く御礼申し上げます。なお、本研究は新潟青陵大学大学院に提出した修士論文の一部を加筆修正したものである。

著者貢献：R.S.は本研究を着想し、研究のデザイン、データ収集、分析、結果、考察および論文作成を担当した。K.N.は研究プロセス全体および論文作成に対し助言し、論文への加筆・修正を行なった。最終原稿は、両著者により承認されている。

文献

- 1) 厚生労働省. 厚生労働大臣官房総計情報部衛生行政報告 看護師・准看護師就業年次推移について. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei_houkoku/18/>. 2020年3月1日.
- 2) 日本看護協会. 令和元年版 看護白書(1). 269. 東京: 日本看護協会出版会; 2019.
- 3) 日本看護協会. 日本看護協会 看護統計資料. <<https://www.nurse.or.jp/home/statistics/index.html>>. 2020年3月1日.
- 4) 内閣府. 高齢社会対策. <<https://www8.cao.go.jp/kourei/index.html>>. 2020年9月2日.
- 5) 厚生労働省. 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律. <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002115q-att/2r9852000002119o.pdf>>. 2020年8月1日.
- 6) Schein EH. 二村敏子, 三善勝代訳. キャリア・ダイナミクス. 327. 東京: 白桃書房; 1991.(原著1978年)
- 7) 平井さよ子. 看護職のキャリア開発: 転換期のヒューマンリソースマネジメント. 改訂版. 167. 東京: 日本看護協会出版会; 2002.
- 8) 中村美保. 中高年看護師の職業性ストレスに関する関連要因の分析. 看護・保健科学研究. 2006; 7(1): 83-92.
- 9) 山本 寛. 働く人のキャリアの停滞: 伸び悩みから飛躍へのステップ. 258. 東京: 創成社; 2016.
- 10) 川上美里, 津本優子, 内田宏美. 役職に就いていないキャリア後期看護師の職業継続意志とその要因. 島根大学医学部紀要. 2013; 3: 23-30.
- 11) Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Acad Manage Rev. 2001; 26(2): 179-201.
- 12) Bakker AB, Tims M, Derks D. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. Hum Relat. 2012; 65(10): 1359-1378.
- 13) Eguchi H, Shimazu A, Bakker AB, Tims M, Kamiyama K, Hara Y, et al. Validation of the Japanese version of the job crafting scale. J Occup Health. 2016; 58(3): 231-240.
- 14) 島津明人. ワーク・エンゲイジメント: ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を. 157. 東京: 労働調査会; 2014. p.58-60.
- 15) Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the job crafting scale. J Vocat Behav. 2012; 80: 173-186.
- 16) Sakuraya A, Shimazu A, Imamura K, Namba K, Kawakami N. Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study. BMC Psychol. 2016; 4: 49.
- 17) 高尾義明. ジョブ・クラフティング研究の展開に向けて: 概念の独自性の明確化と先行研究レビュー. 経済経営研究. 2019;(1): 81-106.
- 18) 井奈波良一, ミルボドS. M. 女性病院看護師のジョブ・クラフティング実施状況. 日

- 本職業・災害医学会会誌. 2019; 67(2): 81-86.
- 19) 林 由佳, 高木二郎, 齋藤信也. 看護師における健康アウトカムに対する職域ストレス要因とジョブ・クラフティングとの交互作用. 日本看護科学会誌. 2021; 41: 458-466.
- 20) Sakuraya A, Shimazu A, Eguchi H, Kamiyama K, Hara Y, Namba K, et al. Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: a cross-sectional study. BioPsychoSocial Med. 2017; 11: 6.
- 21) 小林優子, 原谷隆史, 加藤光寶. 看護婦のストレスに関する研究: 第一報 仕事上のストレスと職務満足感および気分との関連. 新潟県立看護短期大学紀要. 2000; 6: 47-55.
- 22) 三木明子. 産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方 各論4: 病院のストレス対策. 産業衛生学雑誌. 2002; 44(6): 219-223.
- 23) 林 有学, 森嶋道子, 上平悦子. 役職を持たない看護師のキャリア意識－経験年数による比較－. 日本看護学会論文集: 看護管理. 2017; 47: 50-53.
- 24) 関 美佐. キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討. 日本看護科学会誌. 2015; 35: 101-110.
- 25) 佐伯久恵, 塚原節子, 山田美香. 非管理職ベテラン看護師が描くキャリア後期におけるキャリアデザイン. 日本看護学会論文集: 看護管理. 2015; 45: 106-109.
- 26) 林 麗桂. 職場におけるメンタリング研究の現状および今後の課題. 経済学研究. 2021; 71(2): 157-174.
- 27) 菊池佳代. 看護職のキャリア発達におけるメンタリングの一考察: メンタリングとキャリア目標意識と関係を中心として. 北海道大学医療技術短期大学部紀要. 2001; 14: 7-15.
- 28) 野寄重矢子, 清水佐知子. 看護師の自己教育性尺度の開発. 日本看護科学会誌. 2022; 42: 850-860.

2024年度新潟青陵学会定例総会議事録

日 時：2025年3月6日(木)17:50～18:20

場 所：オンライン開催

1. 開 会 和田理事より開会宣言がされた。

2. 会長挨拶 渡邊会長代行より挨拶がされた。

3. 議長選出

1) 議長選出

事務局より看護学部の菅原真優美会員が推薦され、賛成多数で承認された。

2) 議長挨拶

菅原会員より議長就任あいさつがあった。正会員数123人、本日の出席者43人、委任状43人、合計86人であり、議決に必要な過半数の出席を満たしていることが確認され議案審議に入った。

4. 審議事項

1) 第一号議案 2024年度事業報告

山口理事より2024年度事業報告書に基づき説明された。賛成多数で承認された。

2) 第二号議案 2024年度仮決算(案)

真壁理事により2024年度仮決算書に基づき説明された。中平浩人会員より、繰越金が多いことへの意見があった。それに対して、コロナ禍で学術集会が開催できず繰越金額が増えたこと、来年度から学会誌刊行費を学校の補助を受けずに学会費で賄うことが真壁理事から説明された。賛成多数で承認された。

3) 第三号議案 2025年度事業計画(案)

真壁理事により2025年度事業計画書に基づき説明された。賛成多数で承認された。

4) 第四号議案 2025年度収支仮予算書(案)

真壁理事より2025年収支仮予算書に基づき説明された。賛成多数で承認された。

5) その他 なし

5. 報告事項

1) 研究報告会について

碓井理事よりオンデマンドでの研究報告会の説明があった。

次の看護、福祉、心理、子どもの各分野から4名、動画による研究報告をいただいた。

・石田真由美先生

・伊藤 裕輔先生

・引土 達雄先生

・佐藤 菜美先生

2) 第17回新潟青陵学会学術集会準備状況

坪川トモ子学術集会長より、学術集会準備状況が報告された。

・2025年11月1日(土)

・テーマ：介護と子育てのダブルケア

基調講演を依頼する講師がイギリス在住のため、講演時間が15時以降になる。それに伴い、学術集会の開始時間を10時半(終了16時半)に変更することが審議された。賛成多数で承認された。

3) その他 なし

6. 議長退出

7. 閉 会 和田理事より閉会の挨拶が行われた。

2024年度事業報告

2024年4月1日～2025年3月31日まで

I 学術集会・講演会・講習会の実施

1. 新潟青陵学会学術集会

第16回新潟青陵学会学術集会を下記の様に行った。

1) 学術集会テーマ

■日 時：2024年11月2日（土）

10：00～

■場 所：新潟青陵大学

■テーマ：人生のどんな時でも、「楽しむ」ことをおそれないで～「楽しむ」権利とその支援～

■基調講演Ⅰ 10：10～12：00

演題：「ダイバーショナルセラピーの思想と実践 最後まで“楽しく自分らしく”を支援する」

講師：芹澤 隆子

（特別非営利活動法人日本ダイバーショナルセラピー協会理事長）

■口頭発表 13：00～14：10

■DTワーク・レクリエーション発表

13：00～14：00

■基調講演Ⅱ 14：20～16：00

Ⅱ-1

演題：「ニュージーランドにおけるダイバーショナルセラピー」

講師：Orquidea Tamayo Mortera

（ニュージーランドDRT協会会長）

Ⅱ-2

演題：「イギリスにおける楽しみを支えるための『パーソンセンタードな活動』の制度やシステム」

講師：長澤 紀美子

（高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科・大学院 人間生活学研究科教授 社会福祉学部長）

2) 実施状況

■非会員 18名 学外会員 7名

■本学生・大学院生 1名

■学内教員 40名

■授業参加学生：看護89名、福祉152名

■合計 307名

2. 研究報告会

オンデマンドにて開催予定

Ⅱ 学会誌の編集・発行研究・調査等の推進

2024年9月 第17巻第2号 掲載論文数7編（発行済）

2025年3月 第18巻第1号 掲載論文数2編（発行予定）

研究論文の学会誌へ投稿・掲載、及び新潟青陵大機関リポジトリでの掲載論文の公開推進等を通じて、研究団体としての成果を社会へ還元した。

Ⅲ 学生会員に対する業務

学術集会・学会誌等への研究発表の場を提供し、卒業生に対して一般会員への移行を推進した。

Ⅳ その他、本会の目的達成に必要な事業

学会ホームページにより、学術集会活動の情報提供を随時行った。

2025年度事業計画(案)

2025年4月1日～2026年3月31日まで

I 総会の開催

- 1 総会を5月と3月に開催する。

II 学術集会・講演会・講習会の実施

- 1 第17回学術集会を開催する。
 - 1) 研究者としての研鑽と研究成果の発表の場と参加者との相互交流の場を提供する。
 - 2) 卒業生との連携研究および情報提供の場とする。研究活動支援と学会活動情報を提供し、会員と卒業生の連携をすすめる。
- 2 学位取得者等による研究報告会を開催し、研究者・専門職としての質の向上を図る。

III 学会誌の編集・発行

- 1 学会誌を年度内に2回（9月・3月）発行し、研究者としての研鑽と研究成果の発表の場を提供する。学会誌への投稿・掲載等を通じて、研究団体としての成果を社会へ還元する。
- 2 学会誌投稿を目指す教員からの要望を把握し、より良い「学会誌投稿および編集に関する規程」を維持するよう努める。

IV 学生会員に対する業務

- 1 新入生を対象とした学会オリエンテーションを実施する。
- 2 卒業生に対して一般会員への移行を推進する。
- 3 学術集会・学会誌等への研究発表の場を提供する。

V その他、本会の目的達成に必要な事業

学会ホームページにより、学会活動の情報提供を随時行う。

新潟青陵学会誌投稿および編集に関する規程

(発行の目的)

第1条 新潟青陵学会会員がそれぞれの専門分野において学術的にさらに発展する基盤を獲得できるよう、「新潟青陵学会会則」第2条(目的)に則り、会員相互の指導・支援により会員が執筆する論文等を掲載発表することを目的として「新潟青陵学会誌」を発刊する。

(投稿資格)

第2条 学会誌への投稿者は、正会員に限る。ただし、学会役員会が承認する場合には、正会員以外の投稿資格を認めることがある。

(発行の体裁)

第3条 発行各号の体裁はA4版とし、本文の体裁は10ポイント活字横2段組みとする。

(掲載制限)

第4条 同一の号における掲載は、1人1編を原則とする。ただし、各号の全体の頁数が過大となる場合は、執筆者の承諾を得て2つ以上の号に分割掲載することがある。

2 他誌に発表された原稿(投稿中および印刷中も含む)の投稿は認めない。

(原稿の種類および内容)

第5条 原稿の種類は、総説、原著、研究報告および資料とし、それぞれの内容は、次の各号のとおりとする。

一、総説 特定のテーマについて、総合的に学問的状况を概説したり考察したりしたもの

二、原著 独創的な知見が論理的に導かれている学術論文

三、研究報告 研究結果の意義が大きく、当該研究分野の進展に寄与すると認められるもの
(実践報告、事例報告、または、調査報告等を含む)

四、資料 前各号のいずれにも該当しないものの、資料的価値があると認められるもの

2 新潟青陵学会誌編集委員会(以下「編集委員会」という。)は、前項に規定する原稿とは別に、新潟青陵学会の事業に関する記事を掲載したり、会員に記事の投稿を求めたりすることができる。

(投稿手続)

第6条 原稿は、次の各号により構成する。

一、和文要旨(資料をのぞく)・キーワード

二、英文要旨(資料をのぞく)・キーワード

三、本文(タイトル、文献、注、付記を含む)

四、図、表および写真

2 前項第二号に規定する英文要旨は、英語を母国語とする者、またはそれに準ずる語学力を有する者による校閲を受けるものとする。校閲に係る手続き等は、投稿者において行う。

3 研究等の実施にあたりいずれかの倫理審査委員会で審査を受けたかどうかを、カバーシートに記載し、該当する場合は承認を得た倫理審査委員会名および承認番号を記載する。倫理的配慮は本文の「方法」の項に記載する。

4 投稿者は、編集委員会において定める提出期限までに、次の各号の書類等を編集委員会において定める提出先に電磁的方法により提出する。

一、カバーシート(様式1) 1部

二、原稿 1部

三、投稿論文チェックリスト（様式2） 1部

四、誓約書および著作権譲渡同意書（様式3） 1部

5 前項第二号に規定する原稿には、投稿者の氏名を記載しない。

6 第5条第2項に規定する記事は、前号までの規程によらず、編集委員会において別に定めるところによるものとする。

（編集手続）

第7条 編集委員会における編集手続は、次の各号のとおりとする。

一、前条第4項の投稿手続を経た原稿は、学会事務局の定めた提出先に提出された日をもって提出日とする。ただし、提出期限を過ぎて到着した原稿は、いかなる理由があっても認めない。

二、編集委員長は、期限までに提出された原稿が本規定の第6条第3項および4項を遵守しているかどうか確認し、遵守されている原稿を受け付け、遵守されていない原稿については再提出を指示する。

三、編集委員会は、受け付けた原稿を審査に付し査読を査読者2名によるダブル・ブラインド制で行い、その採否を決定し、正式に受理する。

四、編集委員会は、受理した原稿の投稿者に対して原稿の修正および種類の変更を求めることができる。

五、原稿の受理通知を受けた投稿者は、編集委員会に対して、本文等の電磁的データを遅滞なく提出しなければならない。

六、原稿の掲載順等の編集に関する事項は、編集委員会が決定する。

（原稿の執筆）

第8条 原稿の執筆は、次の各号の要領によるものとする。

一、原稿は、和文または英文により、Microsoft Wordを用いて作成する。

二、原稿（図、表および写真を除く。）の形式は、すべてA4版の用紙に、MS明朝フォント、10ポイント横書きで作成するものとする。

三、一行の文字数は40字、一頁の行数は36行に設定して適切な行間を空けるものとする。文献、注、付記の書式もこれに準ずる。

四、原稿の本文、図、表および写真を合計したA4版用紙の枚数は、13枚以内とする。

五、原稿中の図、表および写真は、4分の1未満にあっては360字、4分の1以上2分の1未満にあっては720字、2分の1以上1頁未満にあっては1440字で換算するものとする。

六、見出番号の表記は、原則として次の様式に従う（全角英数字。「」は全角スペースを、「□」は文字を示す）。

I □□□□□（章）

（1行アキ）

1. □□□□□（節）

1) □□□□□（項）

(1) □□□□□

① □□□□□

七、図、表および写真には、図1、表1、写真1のように通し番号をつけ、本文とは別に一括し、本文右欄外に、それぞれ挿入希望位置を朱書きで指定するものとする。なお、図および写

真については、天地の別を明示することが望ましい。文字の修正・矢印の焼き込み等については、別に実費を徴収するものとする。

八、図および写真は、編集可能な明瞭かつ鮮明な電磁的データとする。

九、文献の記載は、原則「バンクーバー方式」に準じ、本文中に文献が引用された順に番号をつけ、その順に引用文献を記載する。本文中に2ヶ所以上で同じ文献を引用した場合は、最初につけた番号をそのまま後に引用した所につける。

- ① 文献の記載は、著者が6人までは全員、7人以上の場合は6人までを挙げ、7人以降は『他』とする。英文の場合は、『et al』とする。記載方法は以下の例に従う。
- ② 文献の番号は、本文中の必要箇所右肩に¹⁾, ¹⁻⁵⁾, ^{1, 3-5)}のように、片括弧を付した算用数字を記入する。
- ③ 雑誌名に略語を用いてよい。その場合はすべての雑誌名に略語を使用する。
- ④ 文献の表記は、原則として次の様式に従う。

雑誌論文 著者名. 論文名. 雑誌名. 西暦年; 巻(号): 頁-頁.

- 1) 緒方泰子, 永野みどり, 福田敬, 橋本廸生. 病棟に勤務する看護職の就業継続意向と看護実践環境との関連. 日本公衆衛生雑誌. 2011; 58(6): 409-419.
- 2) Gottfried H, O'Reilly J, Nikolova M, Ghodsee K, Hobson B, Orloff AS, et al. Reregulating breadwinner models in socially conservative welfare systems: comparing Germany and Japan. Social Politics. 2002; 9(1): 29-59.

単行書 著者名. 書名. 編者名. 頁. 発行所所在地: 発行所名; 西暦年.

- 3) 秋山智久. 社会福祉専門職の研究. 103. 京都: ミネルヴァ書房; 2007.
- 4) Sen AK. Collective choice and social welfare. 201. Amsterdam: Elsevier; 2002.

訳書 原著者名. 訳者名. 書名. 頁. 発行所所在地: 発行所名; 西暦年.

- 5) Oleckno WA. 柳川洋, 萱場一生. しっかり学ぶ基礎からの疫学: basic learning and training. 135. 東京: 南山堂; 2004.

ウェブページ 著者名. ページ名. <URL>. 閲覧西暦年月日.

- 6) 厚生労働省. 平成24年度 特定健康診査・特定保健指導の実施状況. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/shakaihoshoh/iryouseido01/info03_h24.html>. 2014年8月31日.

十、注の記載は、本雑誌が複数の異なる学術分野を扱うため、執筆者が属する学術分野が主導する論文形式に則り、選択できるものとする。注の記載を選択した場合は、本文の最後（文献がある場合はその後）に引用順に一括する。

- ① 注の番号は、本文中の必要箇所右肩に注1), 注2)のように、片括弧を付し注を付けた算用数字を記入する。
- ② 注の記載内容および記載形式は、執筆者の属する学術分野が主導する論文形式に則る。

十一、付記の取扱いは、次の例による。

- ① 原稿の終わりに謝辞等の項を設けることができる。
- ② 当該研究が研究助成、試料提供、便宜供与などの経済的支援を得て行われた場合は、謝辞等にその旨を記載する。
- ③ 共著論文の場合、各著者の貢献（執筆分担箇所または役割分担）を明記することが望ましい。

十二、本誌ではダブル・ブライント制による査読を採用するため、原稿には著者名・所属が同定されるような情報が含まれないようにする。

- ① 本文や参考文献の中で、著者が特定される箇所は伏せ字にするなどして、著者が推測されにくいように配慮する。
- ② 謝辞や研究資金助成等の記載で著者が特定できる可能性がある場合は、投稿時点では行わず、採択後の完成原稿に記す。
- ③ 上記の配慮は著者の責任において行う。

十三、カバーシートには、次の内容を記載する。

- ① 論文の表題（和文および英文）
- ② 欄外見出し（和文および英文）
- ③ 著者名（和文およびローマ字）
- ④ 所属機関名
- ⑤ キーワード（和文および英文で5語以内）
- ⑥ 図、表および写真それぞれの枚数
- ⑦ 希望する原稿の種類
- ⑧ 実費負担による抜刷希望部数
- ⑨ 連絡者（第一執筆者であることが望ましい。）の氏名、住所、電話番号および電子メールアドレス
- ⑩ 英文校閲を証明するサイン
- ⑪ 倫理審査の必要性の有無

十四、要旨は、和文については400字程度、英文については200ワード程度で作成するものとする。

なお、原稿作成の際、本文の最後に字数およびワード数を明記する（例（396字）、（190words）。

（著者校正）

第9条 審査および査読後の最終原稿提出後の著者校正は、誤字及び脱字等の修正以外の加筆及び修正は認めないものとする。

（抜刷等）

第10条 抜刷を希望する場合は、印刷部数に関係なく、すべて実費を著者負担とする。

（著作権等）

第11条 本学会誌に掲載された論文等（以下「論文等」という。）の著作権は、新潟青陵学会に帰属する。

2 前項の著作権とは以下を指す。

- 一、コピーをすることに関する権利として、「複製権」
- 二、コピーを使わずに公衆に伝えることに関する権利として、「上演権・演奏権」、「上映権」、「公衆送信権」、「公の伝達権」、「口述権」、「展示権」
- 三、コピーを使って公衆に伝えることに関する権利として、「譲渡権」、「貸与権」、「頒布権」
- 四、二次的著作物の創作・利用に関する権利としての「二次的著作物の創作権」、「二次的著作物の利用権」は含まない。

（規程の改正）

第12条 この規程の改正は、学会役員会の議を経なければならない。

附 則

この規程は、平成20年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年7月6日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成22年12月17日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年7月27日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年9月28日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年2月15日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年5月16日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年2月13日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年9月25日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年2月19日から施行する。

附 則

この規程は、2019年11月3日から施行する。

附 則

この規程は、2021年2月8日から施行する。

附 則

この規程は、2022年10月20日から施行する。

附 則

この規程は、2024年2月16日から施行する。

附 則

この規程は、2025年2月20日から施行する。

(様式1)

新潟青陵学会誌 (Journal of Niigata Seiryō Academic Society) 投稿論文カバーシート

論文番号(事務局にて記載)		原稿受付月日(事務局にて記載)		20 年 月 日
論文の表題				
Title				
欄外見出し				
Running Title				
著者名 1. 2. 3.	所属機関名 (大学の場合は学部学科まで記載してください) 1. 2. 3.			
Authors 1. 2. 3.	Affiliation 1. 2. 3.			
キーワード (5語以内)				
Keywords				
原稿(本文)	■枚数() ■図の数() ■表の数() ■写真の数()			
原稿の種類	■総説() ■原著() ■研究報告() ■資料()			
抜刷希望数	()部 ※著者負担。不要の場合は(0)と記入。			
連絡者 ※第一執筆者であることが望ましい	(氏名) (住所)〒 (電話番号) (電子メール)			
英文校閲 ¹⁾ Revision of English	サイン(sign) ※校閲者による自署のこと。校閲を証明する書類の添付にかえることも可。			
倫理審査	☐ 審査済み	倫理審査委員会名 承認番号		☐ 審査なし

1) 本文が日本語の論文は、校閲対象をTitle, Running Title, keywordsおよびAbstractとする。

(様式2)

投稿論文等チェックリスト

*投稿する前に原稿を点検確認し、原稿に添付して提出してください。下記の項目に従っていない場合は、投稿を受け付けないことがあります。

- ☐ 1. 原稿の内容は、他の出版物にすでに発表、あるいは投稿されていない。
- ☐ 2. 希望する原稿の種類と原稿枚数の規定を確認している。
- ☐ 3. 原稿は、A4判用紙に横書きで、1行40字、1ページ36行で作成している。
- ☐ 4. 原稿枚数は、本文、注記および図表等を含めて、投稿規程の制限範囲内である。
- ☐ 5. 図、表および写真は、1枚に1点を印刷し、それぞれ通し番号を付けている。
- ☐ 6. 見出番号の表記は、投稿および編集に関する規程に準じている。
- ☐ 7. 本文原稿右欄外に、図、表および写真の挿入希望位置を朱書きしている。
- ☐ 8. 文献の情報は、原典と相違ない。
- ☐ 9. 文献の記載は、投稿および編集に関する規程に準じている。
- ☐ 10. 和文要旨400字程度、英文要旨200ワード程度（希望する原稿の種類が「資料」の場合を除く）をつけている。
- ☐ 11. 英文要旨と和文要旨の内容は、一致している。
- ☐ 12. カバーシートに、次の項目を記載している。
 - ① 論文の表題（和文および英文）
 - ② 欄外見出し（和文および英文）
 - ③ 著者名（和文およびローマ字）
 - ④ 所属機関名
 - ⑤ キーワード（日本語および英文でそれぞれ5語以内）
 - ⑥ 図、表および写真それぞれの枚数
 - ⑦ 希望する原稿の種類
 - ⑧ 抜刷希望部数（著者負担）
 - ⑨ 連絡者（第一執筆者であることが望ましい。）の氏名、住所、電話番号および電子メールアドレス
 - ⑩ 英文校閲を証明するサイン
 - ⑪ 倫理審査の必要性の有無
- ☐ 13. 次の書類等が、揃っている。
 - ① 原稿
 - ② カバーシート
 - ③ 投稿論文チェックリスト
 - ④ 誓約書および著作権譲渡同意書

以 上

私は、新潟青陵学会誌投稿および編集に関する規程に基づき、上記項目を確認しました。

年 月 日（第一執筆者氏名）

(様式3)

新潟青陵学会
会長 木村 哲夫 様

年 月 日

【誓 約 書】

投稿論文は、その内容を他誌に掲載・投稿していないことを誓約致します。

【著作権譲渡同意書】

私は論文等を見新潟青陵学会に提出するに際し、「新潟青陵学会誌投稿および編集に関する規程第 11 条 著作権等」に同意の上、その論文等にかかる著作権を本会に譲渡することに同意します。

また譲渡後、当該論文等が電子データベース「新潟青陵大学・新潟青陵大学短期大学部機関リポジトリ」に登録され、インターネットにより配信されることにも併せて同意します。

論 文 名：

論文種類：〔総説 原著 研究報告 資料 その他〕

著 者 著者全員、署名・捺印のこと

*但し、自書の場合は捺印不要

1. (筆頭者)	印	6.	印
2.	印	7.	印
3.	印	8.	印
4.	印	9.	印
5.	印	10.	印

筆頭者氏名：

住所：

所属施設

*用紙が不足する場合はコピーして使用してください。

CONTENTS

Review Articles

- Trends on ICT Utilization in the Professional Roles of School Nurses Teachers
Yudai Hotta …… (1)

Reports

- Relationship between the actual situations of job crafting and individual factors
in late-career nurses
Rika Sato Kaoru Nakane …… (10)

2025年度 新潟青陵学会役員

会 長 木村 哲夫
会長代行 渡邊 典子
理 事 総務担当：真壁 あさみ、清水 理恵、山口 友江
広報・研究報告会担当：碓井 真史、池 睦美
学会誌編集担当：上原 喜美子、石田 道雄、三浦 修
監 事 宮沢 稔、栗林 克礼
事 務 山岸 希美

編集後記

例年台風は春前から発生していますが、今年は1号の発生が6月でした。その後、地震、津波などの天災に加え、40度を超える日があったかと思うと、梅雨明け前の豪雨のような線状降水帯が発生しております。被災されたみなさまには心よりお見舞い申し上げるとともに、一日も早く元の生活に戻られますようお祈りいたしております。

このような気象条件の中、会員の皆様から熱いご支援をいただき、新潟青陵学会誌第18巻第2号の刊行に至りました。本号の刊行にあたり、ご尽力いただいた執筆者、査読者、そして編集委員のみなさまに深く感謝申し上げます。

本誌は、多様な学術分野にわたる研究成果や最新の知見を収録した学術誌です。本号で

は、これからの時代に必要な ICT を活用した養護教諭の職務に関する研究動向をとりあげ総説としてまとめていただいたもの、キャリア後期看護師のジョブ・クラフティングの実態と基本属性および個人要因との関連を明らかにする研究報告の2編を採択いたしました。

コロナ禍を経て、社会や地域に求められる学術的な役割がより一層問われる中で、本誌を通じて知の交流が生まれることを嬉しく思います。今後も新潟青陵学会誌が、地域と学術双方の発展に寄与する場であり続けることを願ってやみません。みなさまからのご投稿を心よりお待ちしております。

上原 喜美子

新潟青陵学会誌 第18巻第2号

2025年9月20日 発行（非売品）

発行者 〒951-8121 新潟県新潟市中央区水道町1-5939
新潟青陵学会（会長 木村 哲夫）
TEL 025 (266) 0127
FAX 025 (267) 0053
<https://www.n-seiryō.ac.jp/gakkai/>
印刷所 〒950-0892 新潟県新潟市東区寺山2丁目3-8
北越印刷株式会社 新潟営業所
TEL 025 (272) 2575
FAX 025 (383) 6321

ISSN 2760-0262

Vol.18, No.2
September 2025

JOURNAL OF
NIIGATA SEIRYO
ACADEMIC SOCIETY

NIIGATA SEIRYO ACADEMIC SOCIETY