

# 介護保険施設や在宅領域での就労経験を持つ 看護職の就労理由と継続意向： 自由記述分析からみた定着への示唆\*

角 田 由 佳

## 1. はじめに

日本では急速な高齢化の進展に伴い、重度の要介護状態にある高齢者であっても、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを継続できるよう、「地域包括ケアシステム」の構築と深化が進められている。このような地域ケア体制の実現には、医療と介護の連携を支える専門職の存在が必要であり、なかでも高齢者の心身の健康状態や生活の質（QOL）の維持・向上に資する看護職の役割は不可欠である。特に、認知症や軽度認知障害を有する者、あるいは在宅で療養生活を送る者が増加していくなかでは、介護保険サービス領域において就労する看護職の役割は重要性を増している。

角田（2024）では介護保険施設や在宅領域における看護職の就労意向と希望する労働条件・支援策について独自調査を行い、当該領域で「働いてみたい」との意向を示す看護職は限定的であることを分析した。また「どちらともいえない」と回答した看護職も含め、当該領域での就労に必要な労働条件として主に「正規雇用（フルタイム）」「休日・休暇日数や取得しやすさ」「基本給の向上」などが挙げられ、これらの条件や仕事内容に関する転職先とのマッチングが一つの就労支援策として示された。

しかし、介護保険サービス領域における看護職の確保には、当該領域であらたに就労する者を増加させるだけでなく、既に就労している看護職の定着

---

\*本稿は、JSPS 科研費 JP19K10769の助成を受けた研究成果の一部である（本稿で取り扱っている調査も本助成により行っている）。

を図る視点が不可欠である。本稿は、訪問看護サービスをはじめとする在宅領域や介護保険施設に現在就労している、あるいは過去に就労経験のある看護職を対象とし、彼らが在宅領域や施設での就労に至った背景や継続就労意向との関連性を明らかにすることを目的とする。具体的には、自由記述回答のアフターコーディングおよび残差分析を用いて検証を行い、看護職の定着に向けた労働条件の方向性を考察する。

## 2. 在宅領域や介護保険施設での就労経験のある回答者の基本的特性

本節では、角田（2024）で取り扱った独自調査「看護職の働く場と就業意向に関する調査」の回答者のうち、医療施設における地域医療連携室などの関連部署も含めた在宅領域や、介護保険施設における就労経験のある者について、基本的な特性を整理する。具体的には、調査の全回答者1,000人<sup>1)</sup>中334人が該当し、現在は休業・休職中にある者や、過去に就労していた者も含まれる。この334人の免許種別人数及び割合は、図表1の通りである。

図表1を見ると、全体に占める准看護師の割合が高まる一方、専門性の高い認定・専門看護師や認定看護管理者の中にも、就労を経験する者がいることが分かる。なお、休業・休職中の者も含めて現在当該職に就く者215人に限定しても看護師や准看護師の割合はほぼ変わらず、准看護師が全回答者の割合に比べて高くなっている。現職の専門・認定看護師等は3人である。

在宅領域や介護保険施設での就労経験者のうち女性は81.7%（全回答者では84.6%）、男性は18.3%（同15.4%）を占めている。最も多い年代は40代で32.6%であり、30代（27.8%）、50代（21.0%）、20代（9.9%）、60代以上（8.7%）と続く。最年少は22歳、最高齢は66歳であり、平均年齢は43.3歳、看護職としての平均経験年数<sup>2)</sup>は18.0年である。図表2で示すように、全回

---

1) 全回答者1,000人について免許種別人数は、保健師180人、助産師41人、看護師945人、准看護師55人（以上、複数回答）である。全回答者の基本特性については、角田（2024）pp.42-43を参照されたい。

答者に比べて年齢階層の低い者が少なく40代以降が多い傾向にあり、全回答者の平均年齢41.2歳と比べると約2歳高くなる。また平均経験年数も、全回答者の16.5年より長くなっている。

図表1 在宅領域や介護保険施設における就労経験者 免許種別人数および構成割合

免許等の種類	人	%	うち現職(休業等含む)		全回答者に おける割合(%) <sup>注2</sup>
			人	%	
保健師	46	13.8	32	14.9	18.0
助産師	3	0.9	2	0.9	4.1
看護師	305	91.3	196	91.2	94.5
(再掲) 専門看護師	1	0.3	0	0.0	0.5
認定看護師	4	1.2	1	0.5	1.6
診療看護師(NP)	1	0.3	1	0.5	0.1
認定看護管理者	2	0.6	0	0.0	0.3
特定行為研修修了者	1	0.3	1	0.5	0.3
准看護師	29	8.7	19	8.8	5.5
回答者 計 <sup>注1</sup>	334	100.0	215	100.0	100.0

注1：各免許種別人数は複数回答である。そのため各免許種別人数(構成割合)の合計値と「回答者 計」の数値は一致しない。

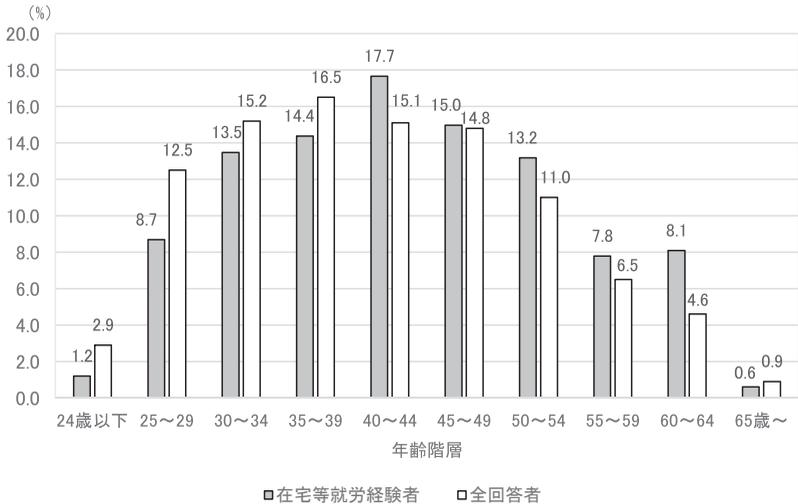
注2：全回答者1,000人に占める各免許種別人数割合である。

なお休業・休職中の者も含めて現在当該職に就く者に限定すると平均年齢は42.6歳、平均経験年数17.2年と、就労経験者平均に比べていずれも若年化する。

在宅領域や介護保険施設で現在就労している看護職の雇用形態は正規雇用が84.4%を占め、全回答者の81.9%より高く、短時間正職員としての雇用も全体の2.7%を占めている。勤続年数は平均7.1年で全回答者の平均8.7年より短い。最小で1年未満、最長40年という点は同じである。

2) ここでの平均経験年数は、臨床以外の年数や産休・育児休業等の期間も含めた、看護職員としての通算経験年数である。

図表2 在宅領域や介護保険施設における就労経験者 年齢階層別割合



### 3. 回答者の労働条件

本節では、調査時点（2022年11月）において在宅領域や介護保険施設で就労している者（休業・休職中の者も含む）の職場における労働条件について分析する。ただし、医療施設の在宅関連部署を除くと現職にある者は限られ、訪問看護ステーション31人、他の在宅領域27人、介護老人保健施設17人、介護老人福祉施設13人、他の介護保険施設7人となる。そのため、ここでは施設に勤務する者を合算し（計37人）、それぞれの労働条件を病院ならびに一般の無床診療所（以下、「一般診療所」と呼ぶ）と比較しながら分析する。

#### 3-1. 労働時間および夜勤等について

まず、週所定内労働時間数を見ると、訪問看護ステーションで平均33時間5分（うち週所労働時間40時間の者は54.8%）、他の在宅領域も同じ平均33時間5分（同55.6%）、そして介護保険施設は平均37時間21分（同73.0%）であり、

在宅領域に勤務する看護職の所定内労働時間が短くなっている。病院勤務者の週所定労働時間数は平均37時間30分(同52.2%)、一般診療所では平均35時間30分(同48.4%)であり、訪問看護ステーションや他の在宅領域における週所定労働時間は平均して診療所よりも短く、介護保険施設は病院の週所定労働時間とほぼ同じであることが分かる。

つぎに超過勤務の状況を見ると、訪問看護ステーションで超過勤務をしている者は61.3%であり、その申告した超過勤務時間数は平均8時間29分、実際の超過勤務時間数の52.0%が申告されている。他の在宅領域では超過勤務している者が55.6%、申告した時間は平均5時間51分で、実際の時間の58.0%の申告であり、訪問看護ステーションに比べて超過勤務時間は少なく、またより申告されている状況にある。一方、介護保険施設では73.0%の者が超過勤務を行い、その申告時間は平均8時間59分と、在宅領域の看護職に比べて超過勤務時間が長い結果となったが、申告の割合は実際の時間の67.4%であり、比較的高くなっている。一方、病院では75.9%の看護職が超過勤務を行っているが、その平均時間は6時間57分で訪問看護ステーションより短く、申告割合は54.2%と高い数値である。一般診療所は、50.5%の看護職が超過勤務を行い、その平均時間は3時間48分と、どの施設や在宅領域よりも超過勤務時間は短くなるが、申告割合も46.1%と低くなっている。なおどの施設や在宅領域においても、超過勤務時間を全て申告する者も、全く申告しない者も観察される。

就業規則で定められた週休制度について、4週8体制も含め週休2日制の適用割合は、訪問看護ステーションで非常に高く96.8%、他の在宅領域88.9%、介護保険施設89.2%、そして病院89.3%である一方、一般診療所が低く68.1%となっている。

さいごに有給休暇の取得状況について見ると、訪問看護ステーションの看護職では取得日数8.3日(取得率57.4%)、他の在宅領域で11.7日(同45.7%)、介護保険施設10.1日(同55.9%)、そして病院は11.0日(49.6%)、一般診療所7.5日(49.3%)となっている。一般診療所の有給休暇日数および取得率とも

に低く、訪問看護ステーションでは取得率は最も高いが日数は一般診療所に次いで少ないことが分かる。

限られたサンプルではあるが、以上から、訪問看護ステーションに勤務している看護職は、週休2日制の適用が多く週所定労働時間も平均して短いものの、超過勤務時間が長く有給取得日数も少なくなっていることが分かった。一方、他の在宅領域では訪問看護ステーションより労働条件が比較的整っているように捉えられる。介護保険施設については最も超過勤務時間数が長くなっているが、他は病院と類似した労働条件となっている。

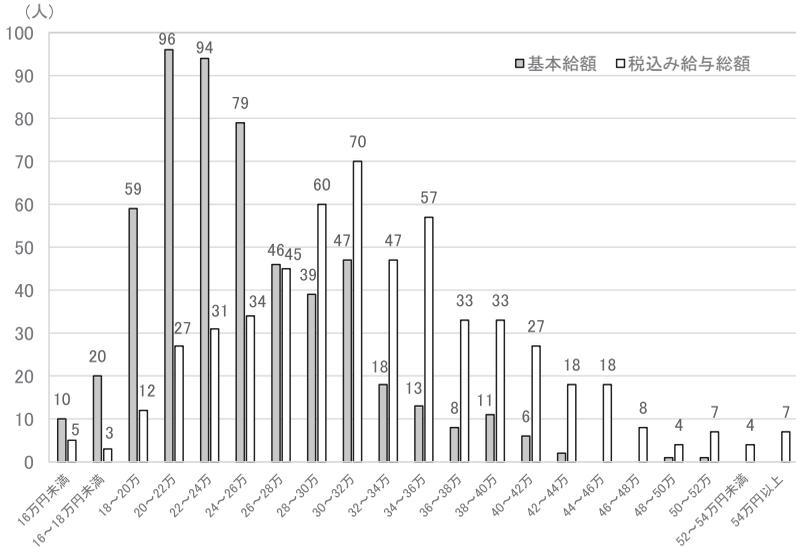
### 3-2. 賃金について

ここでは回答者の賃金について、1か月間の「基本給額」、ならびに、時間外手当や夜勤手当、家族手当等の諸手当を含めた「税込み給与総額」（いずれも原則2022年9月）から分析する。なお訪問看護ステーション等在宅領域、介護保険施設のサンプルは第3節の冒頭で述べたように限られているため、参考として病院における各賃金の分布図を示した上で、在宅領域や介護保険施設の看護職の賃金の水準を確認する。

図表3に示されるように、病院では「基本給額」について最も回答者の多い階層が20～22万円未満（17.5%）、次いで、22～24万円未満（17.1%）、24～26万円未満（14.4%）と続いており、平均的には24～26万円未満の階層となる。訪問看護ステーションや介護保険施設の看護職についても、平均的に見た「基本給額」の階層は病院と同じ24～26万円未満となるが、回答者の平均年齢は順に47.1歳、46.7歳であり、病院の看護職の平均年齢39.0歳より約8歳高くなっている。一方、訪問看護ステーション以外の在宅領域の平均的な「基本給額」は22～24万円（平均年齢44.5歳）と低くなり、これは一般診療所の平均と同じである（平均年齢42.9歳）<sup>3)</sup>。

3) 本文中に記した平均年齢は、時給支払いや無回答（「答えたくない」）者を除く、回答者の年齢である。これらの回答者も含めた平均年齢は順に、病院39.7歳、一般診療所43.8歳、訪問看護ステーション47.1歳、他の在宅領域45.9歳、介護保険施設47.0歳である。

図表3 基本給額および税込み給与総額について (月給支払い)



つぎに「税込み給与総額」を見ると、図表3に示されるように、病院の看護職で最も回答者の多い階層が30～32万円未満 (12.7%)、次いで、28～30万円未満 (10.9%)、34～36万円未満 (10.4%) と続いており、平均的には32～34万円未満の階層となる。一方、訪問看護ステーションの看護職では平均的に見て28～30万円未満であり、病院に比べて夜勤や当直の手当類が少なくなる分、給与総額の階層も低くなる。同様に手当類が少ない他の在宅領域や一般診療所の「税込み給与総額」も低く、いずれも平均的に見て26～28万円未満となるが、病院と同様に夜勤等がある介護保険施設では平均40～42万円と非常に高くなっている。

#### 4. 在宅看護・介護領域における就労理由

本節では、訪問看護サービスをはじめとする在宅領域や介護保険施設 (以下、「在宅看護・介護領域」と呼ぶ) における就労理由を分析する。具体的

には、本領域における就労経験者334人のうち、無効回答1件を除く333人の自由記述回答（設問「在宅看護・介護領域で働くことになった理由は何ですか」への回答）をアフターコーディングし、就労理由を分類する。その上で、アンケートの設問「在宅看護・介護領域で働きたい（働き続けたかった）と思いますか」を用いて、「思う」（「そう思う」「ややそう思う」）群、「どちらともいえない」群、「思わない」（「そう思わない」「あまりそう思わない」）群の間で就労理由に有意な差があるかを検証する。

#### 4-1. 自由記述回答のアフターコーディングに関する先行研究

アンケートの自由記述回答にアフターコーディングを適用した先行研究は限定的である。過去10年間（2015年以降）の先行研究について、CiNii Researchにより、「自由記述」「自由回答」「アンケート」「アフターコーディング」を用いて検索した結果、重複を除き6件が確認された。

中山（2024）は、生成系AIを活用し、授業評価アンケートの自由記述回答を効率的に分類する方法を検討したものである。自由記述回答の膨大なデータ量や曖昧さ、さらにネガティブな記述が分析担当者の負担となるため、本研究は主にOpen AIのChatGPT Plusを活用したアフターコーディングを提案している。具体的には、データ分類と分析のプロセスとして、「テキストデータの要約」「候補となるラベルの抽出」「ラベルの統合」「カテゴリーの割り付け（マルチラベル分類）」の手順を詳しく示している<sup>4)</sup>。

高橋他（2016）は、職業・産業情報の自由記述回答について、大規模調査の作業負担やアフターコーディング結果の統一性の欠如といった、研究者が直面し得る課題を指摘し、それを改善するためのコーディング自動化システムを開発した。同様に作業負担の問題から、白川（2024）では学校名や学部・学科名の自由記述回答を既存のシステム（Rのパッケージ）で効率的に修正等整形し、コーディングする方法を示している。また高橋（2018）は、コーディングに必要な情報をデータ収集時に獲得するための自動システムを提案

4) 「 」内は、中山（2024）pp.231-233より引用した。

した。

なお、看護分野における研究として鎌倉他(2022)が自由記述回答を扱っているが、アフターコーディングの方法は明示されていない。また宍戸他(2020)は、臨床実習生を対象としたカルテ記録に関するアンケート調査を実施し、研究者所属施設の理学療法士3名でアフターコーディングを行っているが、そのカテゴリー分類の基準は示されていない。

本稿では、これら先行研究の知見を踏まえ、中山(2024)で提案されている、生成系AIを活用したアフターコーディングの手法を参考に分析を進める。この手法は、従来の手作業によるコーディングに比べて、膨大かつ曖昧さを含む自由記述データに対して分類の一貫性と再現性に優れていると判断したためである。高橋他(2016)や白川(2024)が提案する方法は、対象が職業・産業情報や教育機関の情報に限定されており、本稿のような動機や感情に関する自由記述には適用が難しい。また、鎌倉他(2022)や宍戸他(2020)は、医療現場における自由記述の分析を行っているが、コーディング基準が明示されておらず、再現性の面で課題が残る。

以上より、本稿は中山(2024)の手法を参考に、ChatGPTを活用した「User Local」の自動アフターコーディングAIを用いて候補ラベルを抽出し、最終的に決定したラベルをもとに分類を行う。ラベル決定に際しては、User Localのテキストマイニングツールを活用して単語の出現傾向と係り受け関係をあわせて分析し、この結果も踏まえながら採用するラベルの精緻化を図る。

#### 4-2. 自由記述回答に見る就労理由

自由記述回答の表記ゆれを統一した上で、自動アフターコーディングAIによる候補ラベルの抽出、ならびにテキストマイニングツールを用いた単語の出現頻度の分析を行った。出現頻度を分析する際には、回答全体で頻繁に使用され、在宅看護・介護領域での就労理由の分類には寄与しづらい名詞(例:「訪問看護」「介護」「就職」など)、および動詞(例:「働く」「思う」「行

く」など)はストップワードとして除外した。

また候補ラベルの選定においては、具体的な就労理由が明確ではないラベル(例:「勤務先の理由」「転職理由」「希望条件」など)は、回答の分類において多様な解釈が生じるため除外し、一部重複するラベル(例:「紹介」「紹介・推薦」「仲介・紹介」など)は、意味の近接性を考慮し統合した。その結果、図表4に示される21のラベルが選定された。

図表4 候補ラベル (就労理由)

特に無い	夜勤なし	興味・関心	人との関わり
異動	時間の融通	経験	高齢者支援
配属	自由な時間	スキル活用	人員不足
紹介・仲介・推薦	生活の質	キャリアアップ	ストレス
派遣	給料	資格	家の近さ
アルバイト			

つぎに、就労理由に関する名詞、動詞、形容詞の出現頻度を分析した結果、図表5に示す通りとなった(上位20ワード、あるいは出現回数2回以上のワード)。

図表5 出現頻度（就労理由：名詞、動詞、形容詞）

(単位 回)

名詞	出現回数	名詞	出現回数	動詞	出現回数	形容詞	出現回数
夜勤	28	資格	5	誘う	7	(特に)無い	61
興味・関心	26	希望	5	勧める	5	近い	7
異動・配属	24	求人	4	疲れる	4	少ない	5
病院	16	パート	4	離れる	3	多い	4
紹介	12	近所	4	受ける	3	良い	4
アルバイト	11			合う	3	高い	3
派遣	10			取る	3	働きやすい	2
経験	10			持つ	3	しやすい	2
給与	8			向き合える	2	忙しい	2
好き	7			携わる	2	長い	2
クリニック	6			積む	2	大きい	2
知人	6			関わる	2	強い	2
子育て	6			減る	2		
自宅	6			頼む	2		
患者	5			違う	2		

回答内容を確認すると、出現頻度の最も高い「(特に)無い」(形容詞)は、名詞で最も回数が多い「夜勤」が「無い」か<sup>5)</sup>、就労理由が「特に無い」に大きく分かれている。また名詞で出現頻度の高い「病院」は動詞「疲れる」、「離れる」(離れたい)との結びつきが強く、病院での勤務の負担が就労理由に影響を与えている可能性がある。さらに、名詞「経験」は動詞「積む」に、名詞「給与」は形容詞「高い」、名詞「自宅」は形容詞「近い」との組み合わせが多く確認された。加えて、動詞で最も頻度の高い「誘う」、そして「勧める」は名詞「知人」に係ることが多く、知人による紹介や勧誘が就労を決める1つの要因となっていることが示唆された。なお、名詞「好き」は、ストップワードの「介護」や「在宅領域」、さらに「高齢者」などと関係性が

5) 「夜勤専従で働いている」等、就労理由とは関係なく「夜勤」というワードが使われているケースもある。そのため、図表5の「夜勤」出現回数よりも、後述する図表7の「夜勤が無い・少ない」のワード数は少なくなっている。

強くなっていた。

以上、出現頻度および係り受け関係の分析結果を考慮し、分析に用いるラベルを図表6のように決定した。

図表6 分析に用いるラベル（就労理由）

特に無い	異動・配属	紹介・勧誘	アルバイト・パート・派遣
夜勤が無い・少ない	勤務時間・休暇取得の柔軟性	給与の高さ	自宅の近所
興味・関心	患者や利用者との関わり・好意	経験・キャリア・スキルの蓄積	病院・急性期医療での業務負担

なお図表4で挙げられていたラベル「紹介・仲介・推薦」のうち「仲介」は、「派遣」と関連し、重複して分類される可能性があるため分析ラベルから削除した。結果として、図表6で示される12のラベルを決定した。

以上のラベルを用いて333人の自由記述回答をコーディングし、誤分類と判断されたものを修正した結果<sup>6)</sup>、最終的に402個のワードが図表7のように分類された。

図表7 在宅看護・介護領域での就労理由（ワード数）

(単位 個)

特に無い 65	異動・配属 37	紹介・勧誘 34	アルバイト・パート・派遣 29
夜勤が無い・少ない 25	勤務時間・休暇取得の柔軟性 23	給与の高さ 12	自宅の近所 17
興味・関心 68	患者や利用者との関わり・好意 21	経験・キャリア・スキルの蓄積 45	病院・急性期医療での業務負担 26

6) 分類の修正は慎重に行い、自由記述の意図をできる限り尊重しながら進めた。例えば、自由記述「派遣」や「アルバイト」という就労理由が、「経験・キャリア・スキルの蓄積」に分類されていたり、自由記述「配属先だったため」が「病院・急性期医療での業務負担」に分類されたりする等、誤分類だと筆者が判断した場合にはラベルを修正した。

アフターコーディングの結果、最も多く分類されたラベルは「興味・関心」(68個)であり、次いで「特に無い」(65個)、「経験・キャリア・スキルの蓄積」(45個)となった。なお複数の回答にあった「なんとなく」は、「特に無い」に分類した。

一方、分類数が少なかったラベルは「給与の高さ」(12個)、次いで「自宅の近所」(17個)であった。「患者や利用者との関わり・好意」(21個)のワード数は比較的少ないものの、広く在宅看護・介護領域への関心と捉えた場合、「興味・関心」と合わせて22.3%と、全体の2割強を占める結果となった。また「夜勤が無い・少ない」と「勤務時間・休暇取得の柔軟性」は順に25個、23個と多くはないが、広く「ワーク・ライフ・バランス」と捉えると、3番目の「経験・キャリア・スキルの蓄積」より多いワード数となった。

以上の結果から、在宅看護・介護領域への就労理由は「特に無い」とする者も多い一方、本領域への関心や経験・キャリアなどの蓄積を目的として主体的に就労を選択する者が多く、またワーク・ライフ・バランスの改善を意図する者も一定数存在することが確認された。

なお、どのラベルにも分類されなかった回答は10件あり、「次の仕事までのつなぎ」という回答が4件で最も多かった。

#### 4-3. 就労理由と継続就労意向との関連性

つぎに、第4節の冒頭に述べたように「在宅看護・介護領域で働き続けたい(働き続けたかった)」と、①「思う」(「そう思う」「ややそう思う」)群、②「どちらともいえない」群、③「思わない」(「そう思わない」「あまりそう思わない」)群という、3つの群に回答者を分けて、4-2で分析した就労理由と継続就労意向との関連性を分析する。各回答者数は、働き続けたい(続けたかった)と思う者が最も多く130人(「そう思う」54人、「ややそう思う」76人)、続いて、思わない者が107人(「あまりそう思わない」56人、「そう思わない」51人)、どちらともいえない者96人である。

これら3群について、4-2で分類した各ラベルのワード数を用い、カテゴ

リーデータに適したカイ二乗検定を実施した<sup>7)</sup>。その結果、ラベルと3つの群との間に統計的に有意な関連が認められた ( $\chi^2 = 60.36$ , 自由度 = 20,  $P = 6.27 \times 10^{-6} < 0.001$ )。効果量として算出されたCramer's  $V = 0.2782$ は、中程度の関連性を示している。この結果を踏まえ、各ラベルにおける群別分布の違いを明らかにするため、残差分析を行った。

図表8は、残差分析の結果を、標準化残差および両側P値に基づいて示したものである。具体的には、「働き続けたい（働き続けたかった）と思う群」（以下、「継続就労したい群」と呼ぶ）、および「働き続けたい（働き続けたかった）と思わない群」（以下、「継続就労したくない群」と呼ぶ）における、各ラベルとの関連性を示している。標準化残差は、各群におけるラベルの出現頻度が期待値と比べてどの程度偏っているかを示す指標である。「どちらともいえない」群については、いずれのラベルにおいても統計的に有意な残差が確認されなかったため、群間比較の焦点を明確にする目的で図表8からは除外した。

結果として、以下の点が見いだされた。まず「興味・関心」については、継続就労したい群で標準化残差が 4.114 ( $P < 0.001$ ) と非常に高く、継続就労したくない群では -2.985 ( $P < 0.01$ ) と統計上有意に低かった。このことは、仕事に対する興味・関心を理由に在宅看護・介護領域で就労した者ほど、その後も継続して働きたいという意向を持つ傾向があることを示唆している。さらに、「患者や利用者との関わり・好意」は、継続就労したい群で 2.777 ( $P < 0.01$ ) と統計上有意に高かった。したがって、先のアフターコーディングの分析結果と同様に、広く在宅看護・介護領域への関心と捉えた場合、本領域への関心をもって就労した者ほど、継続就労に結びつく傾向が認められた。「特に無い」というラベルが継続就労したい群で統計上有意に低かった（標準化残差 -2.338,  $P < 0.05$ ）ことは、関心や意図をもって就労し

7) カイ二乗検定を適用するにあたり、期待頻度が5未満となる可能性のあるラベルは、統計的な妥当性の観点から分析対象外とした。具体的には3群合計でワード数が15個未満のラベル（「給与の高さ」）を除外し、残るラベルについて検定を実施した。

図表8 継続就労意向群別にみた就労理由の残差分析結果 (標準化残差と両側P値)

ラベル	群	標準化残差	両側P値
特に無い	継続就労したい	-2.338	* P < 0.05
	継続就労したくない	1.387	P = 0.1654
異動・配属	継続就労したい	-1.278	P = 0.2013
	継続就労したくない	-0.002	P = 0.9985
紹介・勧誘	継続就労したい	0.587	P = 0.5573
	継続就労したくない	-1.222	P = 0.2216
アルバイト・パート・派遣	継続就労したい	-3.621	*** P < 0.001
	継続就労したくない	4.802	*** P < 0.001
夜勤が無い・少ない	継続就労したい	0.177	P = 0.8595
	継続就労したくない	0.255	P = 0.7986
勤務時間・休暇取得の柔軟性	継続就労したい	0.117	P = 0.9068
	継続就労したくない	0.545	P = 0.5858
自宅の近所	継続就労したい	-1.602	P = 0.1091
	継続就労したくない	0.512	P = 0.6087
興味・関心	継続就労したい	4.114	*** P < 0.001
	継続就労したくない	-2.985	** P < 0.01
患者や利用者との関わり・好意	継続就労したい	2.777	** P < 0.01
	継続就労したくない	-1.593	P = 0.1111
経験・キャリア・スキルの蓄積	継続就労したい	-0.654	P = 0.5131
	継続就労したくない	-0.827	P = 0.4084
病院・急性期医療での業務負担	継続就労したい	1.233	P = 0.2177
	継続就労したくない	0.118	P = 0.9057

注：標準化残差が±1.96を超える場合、統計的に有意とみなし、P値に応じて、\*P < 0.05, \*\*P < 0.01, \*\*\*P < 0.001として表示した。

た者ほど継続就労の意向を持ちやすい傾向を支持する結果と言える。

一方、「アルバイト・パート・派遣」について、継続就労したい群で-3.621 (P < 0.001), 継続就労したくない群で4.802 (P < 0.001)と、両群で逆方向に有意な残差が観察された。これにより、アルバイト等非正規で就労する者は継続就労の意向が低いことが確認された。

以上のように、「興味・関心」「患者や利用者との関わり・好意」といった、広く在宅看護・介護領域への関心をもって就労した者ほど継続就労の意向を持つ反面、「アルバイト・パート・派遣」では継続就労の意向が低くなるこ

とが統計上有意に検証された。一方、「経験・キャリア・スキルの蓄積」や「夜勤が無い・少ない」「勤務時間・休暇取得の柔軟性」など、上述した4つのラベル以外は有意な残差が検証されず、継続就労意向との関連性は統計的に確認されなかった。また、「どちらともいえない」群は、いずれのラベルにおいても調整済み標準化残差が $\pm 1.96$ を超えるものは認められず、中立的な態度を示す群では、就労理由との関連性は明確に現れにくいことが分かった。

## 5. おわりに

本稿では、在宅看護・介護領域における看護職の就労経験者を対象に、就労理由および継続就労意向との関連性について分析した。自由記述回答に対しては、表記ゆれの統一を行った上で、自動アフターコーディングAIによる候補ラベルの抽出、テキストマイニングツールを用いた単語の出現頻度および係り受け関係の分析を経て、最終ラベルを決定し、誤分類の修正も加えながら精度の高いコーディングを実施した。

分析の結果、在宅看護・介護領域に就労した理由としては「興味・関心」や「経験・キャリア・スキルの蓄積」といった主体的な動機が多く見られた。また「夜勤が無い・少ない」や「勤務時間・休暇取得の柔軟性」といったワーク・ライフ・バランスに関連するワードも多く、「経験・キャリア・スキルの蓄積」を超えるワード数が分類された。一方、「特に無い」とする回答も一定数存在し、必ずしも積極的な選択による就労ばかりではないことも確認された。

継続就労意向との関連性については、「興味・関心」や「患者・利用者との関わり・好意」が肯定的な意向と強く結びついていた一方で、「アルバイト・パート・派遣」といった非正規雇用形態では継続意向が低くなる傾向が統計的に有意に確認された。これは、角田（2024）で示された、本領域で働くために「正規雇用（フルタイム）」が必要な条件として挙げられる点とも整合し、雇用形態が継続就労の意向に影響する可能性を示唆するものと捉えられ

る。

本稿の分析結果から、介護保険サービス領域における看護職の定着に資する労働条件を検討する上で、就労の動機や雇用形態の影響を考慮する必要性が示された。今後は、継続就労を希望する理由や希望しない理由の比較、さらに継続就労を可能にする条件についても同様の手法で分析を進め、看護職の定着に向けた労働条件と支援策を多面的に検討することが課題である。

## 参考文献

- 鎌倉寿美子・吉澤京子・常盤雅子他 (2022) 「コロナウイルス感染症2019患者への対応に苦慮する感染病棟スタッフへの介入効果」『日本環境感染学会誌』 37(4), 143-147。
- 上元達仁・大西麻未 (2022) 「日本の訪問看護師の就業継続及び離職に関わる要因の文献検討：過去10年間の文献から」『日本医療・病院管理学会誌』 59(2), 78-85。
- 六戸健一郎・島田大資・大杉元気他 (2020) 「リハビリテーション臨床実習における模擬カルテ導入の試み」『理学療法科学』 35(1), 139-143。
- 高橋和子 (2018) 「機械学習を適用した自由回答収集時における有効情報追加システムの構想：職業コーディングを例として」『データ分析の理論と応用』 7(1), 21-42。
- 高橋和子・多喜弘文・田辺俊介他 (2016) 「機械学習を適用した自由回答のコーディング支援：職業・産業コーディング自動化システムとその拡張」『第78回全国大会講演論文集』 2016(1), 495-496。
- 谷垣静子・乗越千枝・長江弘子他 (2017) 「訪問看護師が働き続けられる職場環境要因の検討」『厚生指針』 64(7), 14-20。
- 角田由佳 (2024) 「介護保険サービス領域における看護職の就労意向と労働条件」『山口経済学雑誌』 72(6), 41-61。
- 中山伸朗 (2024) 「生成系AIを活用したテキストデータの効率的分類：授業評価アンケートの自由記述回答の分析を事例として」『大学情報・機関調査研究集会 論文集』 13(0), 229-235。