

令和 6 年 9 月 7 日現在

機関番号：24506

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2023

課題番号：19K19502

研究課題名（和文）非正規雇用形態で働く育児期の看護師のキャリア形成支援システムの検討

研究課題名（英文）Investigation of a Career Development Support System for Nurses Working in Non-Regular Employment during Childcare

研究代表者

渡邊 里香（WATANABE, Rika）

兵庫県立大学・看護学部・助教

研究者番号：30822762

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の問いは、育児期の非正規看護師のキャリア形成支援のためには、どのようなことが必要か、であった。

勤務実態の調査から、育児期の非正規看護師の月あたりの平均勤務時間数は正規看護師の6割程度であることが明らかとなった。夜勤や時間外労働はせず、受け持ちは約半数が実施していた。勤務の制限がキャリアを制限することのないしくみが必要である。就業条件に制限のある人の受け皿が人員不足の中小規模病院であるという社会構造があり、一組織で解決できない課題も含まれていた。しかし、管理者の教育的関わり、個々の非正規看護師の強みや背景等理解し実践環境を提供していること自体がキャリア形成を促進する可能性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

育児を理由に非正規雇用の形態で働く看護師は多い。特に中小規模病院は、地域医療の中核を担う重要な役割であるが、人材不足が指摘されており、多様な生活背景の看護師を、多様な働き方で受け入れている。中小規模の非正規看護師のキャリア形成を支援し、看護の質を向上することは、地域住民にとって有益であるといえる。勤務時間の制限がキャリア形成を阻害しないような雇用のあり方について、さらなる検討が必要である。

研究成果の概要（英文）：The research question was: What is needed to support the career development of non-regular nurses during childcare?

A survey of working conditions revealed that the average number of hours worked per month by non-regular nurses during childcare was about 60% that of regular nurses. They did not work night shifts or overtime, and about one-half of them were taking care of patients. There is a need for a system to ensure that work hours are not career-limiting.

The employment problem included social issues that could not be solved by a single organization. However, it was suggested that the educational involvement of managers, their understanding of the strengths and backgrounds of individual non-regular nurses, and the provision of a practice environment may in itself promote career development.

研究分野：看護管理学

キーワード：非正規看護師 育児期 看護管理者 キャリア形成

1. 研究開始当初の背景

平成 28 年の衛生行政報告では就労看護師約 115 万人のうち、17.7%が非正規雇用である(厚生労働省 2016)。どの年代も非正規看護師は増加し、30 歳代と 55 歳以上で特に増加傾向である(宮崎 2010)。非正規看護師になる契機として、ライフイベントが指摘されているが、中でも 30 歳代は出産・育児が多い。

育児を理由として非正規を選択する背景には、正規雇用看護師の業務負担増加や過酷な労働環境があること(宮崎 2010)が指摘されている。非正規で雇用継続することは、離職に至らず職業継続しているが、キャリア形成という点で不十分である可能性は高い。非正規看護師の労働の実態や組織の体制を把握することは看護師全体の労働を見直す上でも重要であると考えられた。

非正規看護師の勤務先については、中小規模病院が多いことが想定された。伊藤らの全国調査(2017)によると、300 床未満の病院では既卒者の採用の割合が特に高いこと、既卒者は非常勤採用が多く離職率が高いこと、が報告されていたためである。採用数を確保したい病院側と、家庭と仕事の両立など勤務に制限を持ちながら職業継続したい看護師のセカンドキャリアのマッチング先として中小規模の病院は選択されていることが推測された。

地域包括ケアシステムの推進の中で、地域に密着した医療を提供している中小規模病院の果たす役割は今後ますます拡大するといえ、中小規模病院で提供される看護の質の確保は重要である。したがって、中小規模病院で勤務する育児期の非正規看護師のキャリア形成に着目することは社会的意義のある課題と考え、どのような支援が必要かという問いに至った。

2. 研究の目的

本研究の目的は、300 床以下の中小規模病院に勤務する非正規雇用の看護師のキャリア形成支援モデルに必要な要素について検討することとした。

3. 研究の方法

本研究の目的を達成するために、中小規模病院にて、育児期の非正規看護師の所属する部署の看護管理者に対し、非正規看護師の勤務実態やキャリア形成の課題について、インタビュー調査を行った。

調査期間は 2020 年 2 月から 2021 年 3 月であった。300 床以下の中小規模病院を便宜的に抽出し看護部長に同意を得られた 6 病院の看護師長に協力を得た。看護師長 11 名より協力が得られた。なお、対象は、部署のスタッフの中に末子が中学生以下である非正規雇用形態の看護師がいる看護管理者とした。

4. 研究成果

(1) 育児期の非正規看護師の勤務実態について

インタビューデータの中から、育児期の非正規看護師の勤務時間や業務内容などに関する内容について抽出、データベース化し記述統計を行った。

【結果】研究協力者の看護師長 11 名(管理職経験年数は平均 8.2 年)の部署に所属する育児期の非正規看護師は 29 名であった。

勤務日数は平均 15.0 ± 3.2 日/月、1 勤務あたりの勤務時間は平均 6.5 ± 1.8 時間、月あたりの平均勤務時間は 100.8 ± 38.3 時間/月(最小値 40, 最大値 160)であった。平日勤務する者がほとんどであったが、月 1 回限定などの条件で土日祝に勤務する者も 6 名いた。夜勤と時間外労働をする者はいなかった。業務内容はフリー業務が中心であったが、部屋持ちを 13 名が実施していた。プライマリーの受け持ち患者を 12 名が担当し、看護計画やサマリーの作成も行っていった。部屋持ち、プライマリーの受け持ちをする看護師はしない者より勤務時間が長い傾向であった。4 名がリーダーを実施していたが、正規と非正規の違いをリーダーするかどうか、という基準に設定している部署がみられた。委員会活動は 4 名、部署内の係は 13 名が実施していた。

【考察】正規看護師の月あたりの勤務時間と比較すると、育児期の非正規看護師は 6 割程度の時間数と少なかった。受け持ち業務やプライマリーの受け持ちを担当している方が勤務時間は長い傾向であったことや、時間外労働が発生する可能性が高まるリーダー、委員会活動は非正規が担当していないことから、勤務時間の長さが業務の幅へ影響すると考えられた。看護師のキャリア形成を妨げることはない雇用のあり方について、さらなる調査が求められる。

(2) 育児期の非正規看護師のキャリア形成を取り巻く状況について

質的帰納的方法を用いて分析した。インタビューデータの逐語録を精読し、意味内容がわかる文脈から、育児期の非正規看護師のキャリア形成に関連する内容をコード化した。コードの類似性に基づき抽象化しサブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。

【結果】育児期の非正規看護師のキャリア形成を取り巻く状況について 6 のカテゴリー、29 のサブカテゴリーが抽出された。6 のカテゴリーは【非正規雇用形態での就業に先行する要因】【個人と組織の利益を両立させる受け入れ体制】【非正規看護師の制限のある勤務時間・業務内容・

学習機会】【多様な背景をもつ看護師の混在する職場の特徴】【多様な背景をもつ看護師のキャリア発達推進要因】【非正規看護師のもつ強みの活用】であった。

【考察】学習機会や業務内容に制限のある非正規看護師の勤務実態，部署のシフトを組むための一部スタッフへの負担などが明らかとなった。しかし制限のある中でも管理者の非正規看護師への教育的関わりや，日勤固定である勤務の特徴，前職までの経験，生活経験などを強みとして業務に活かす関わりにより，キャリア発達が促進されていることが示唆された。現行制度においては，看護管理者の個別的な関わりや負担を請け負うスタッフ個人によって支えられていた。一組織では解決できない社会構造の影響もあることが考えられた。今後は，組織を超えたしくみとして，賃金体系を含めた雇用のあり方も検討したいと考えた。

・伊藤美奈子ら(2017)病院における既卒看護師の採用と早期離職に関する全国調査 新卒採用者とのひかくからの考察，日本看護科学会誌,37,254-262.

・厚生労働省(2016)平成28年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況，

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/>

・厚生労働省：医療施設(動態)調査・病院報告の概況，
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/15/dl/gaikyo.pdf>

・宮崎悟(2010)拡大する女性看護職の非正規雇用と看護労働の動向 「就業構造基本調査」データによる概観，日本医療・病院管理学会誌 47(4),5-15.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 渡邊 里香	4. 巻 12
2. 論文標題 育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成支援の課題	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Journal of Inclusive Education	6. 最初と最後の頁 31～45
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.20744/incleedu.12.0_31	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 渡邊里香, 真鍋雅史, 芳賀邦子
2. 発表標題 中小規模病院における育児期の非正規看護師の勤務実態
3. 学会等名 第26回 日本地域看護学会 学術集会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 渡邊里香
2. 発表標題 育児期の非正規看護師のキャリア形成支援のための課題-中小規模病院の看護管理者へのインタビューから
3. 学会等名 第42回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 渡邊里香
2. 発表標題 非正規雇用看護師の労働評価に関する課題
3. 学会等名 第8回日本産業看護学会学術集会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------