

令和 4 年 6 月 20 日現在

機関番号：32517

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2021

課題番号：17K17418

研究課題名（和文）非正規雇用看護師の就業上のニーズに関する研究

研究課題名（英文）Study on the employment needs of non-regular employment nurses

研究代表者

滝 恵津 (Taki, Etsu)

聖徳大学・看護学部・講師

研究者番号：70626001

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,900,000円

研究成果の概要（和文）：非正規雇用看護師の就業上のニーズを明らかにすることを目的に、インタビュー調査および質問紙調査を実施した。インタビュー調査より【非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズ】と【非正規雇用看護師の就業特性から生じるニーズ】が抽出された。インタビュー調査を基に非正規雇用看護師が就業する病院の看護部長、師長、正規雇用看護師、非正規雇用看護師を対象に質問紙調査を実施した。非正規雇用看護師の就業上のニーズとして「能力や経験に応じた給与」「キャリアを活かす働き方」等が挙げられた。多様な働き方を支援する看護マネジメントとして「多様な価値をひとつに動かす力」「能力考課の仕組み作り」等の課題が挙げられた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

少子高齢化社会に伴う疾病構造の変化、医療技術の高度化、在院日数の短縮等により、看護師の数は十分とはいえない。看護師のワークライフバランスに考慮した多様な働き方のひとつである、非正規雇用看護師の就業上のニーズを明らかにすることで、非正規雇用看護師が持つ個々の能力を十分に発揮し、正規雇用看護師と連携をとりながら対象へよりよい医療を提供するための、看護マネジメントの在り方を構築する一助となる。

研究成果の概要（英文）：To clarify the employment needs of non-regular nurses, the interview surveys and questionnaire surveys were conducted. From the interview surveys, [Needs arising in the process of reemployment as non-regular employment] and [Needs arising from the employment characteristics of non-regular nurses] were extracted. Based on the interview surveys, the questionnaire surveys were conducted among the directors of nursing department, head nurses, full-time nurses, and non-regular nurses at hospitals where they worked. Occupational needs for non-regular nurses included “salary according to abilities and experiences” and “work styles that make use of their careers.” As nursing management that supports diverse work styles, challenges such as “the ability to move diverse values into one” and “creation of a mechanism for ability evaluation” were raised.

研究分野：看護管理学

キーワード：非正規雇用看護師 多様な働き方

1. 研究開始当初の背景

我が国の就業看護師数は、約 120 万人であり（厚生労働省；平成 30 年衛生行政報告例）年々増加傾向にある。しかし、少子高齢化社会に伴う疾病構造の変化、医療技術の高度化、在院日数の短縮等により、その数は十分とはいえない。団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年には、さらなる医療の需要が見込まれ、看護職のワーク・ライフ・バランスの充足を考慮した看護職員の需給推計結果は、需要が供給を上回ると推定されている（厚生労働省；医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ）。

女性が 9 割を占める看護職員の離職理由は、結婚、妊娠・出産、育児等のライフイベントが大半を占める（厚生労働省；看護職の現状と推移）。さまざまなライフイベントを経験し、離職をする看護師にとって、仕事と生活の両立を図るためのワーク・ライフ・バランスの実現は、看護職の安定した需給に必要な不可欠である。日本看護協会は、60～70 万人いるとされる潜在看護師の掘り起こしと、ワーク・ライフ・バランスを実現するための多様な働き方の推奨を開始した（日本看護協会；2013）。非正規雇用としての就業は、生活と仕事の両立を図りながら働く看護師にとって、多様な働き方の一つとして着目される。現在、約 120 万の就業看護師のうち、非正規雇用看護師数は約 21 万人（17.5%）であり、年々増加している（厚生労働省；平成 30 年度衛生行政報告例）。既に看護師としての臨床経験をもつ非正規雇用看護師は、医療現場にとって重要な実践力となり、その活躍が期待される。

しかし、先行研究によると非正規雇用看護師は、同僚からの承認¹⁾や自身の貢献に対するフィードバック²⁾を求め、職務満足度（中山，野嶋，2001）の「仕事上の人間関係」は、正規雇用看護師に比較して低い傾向にあった³⁾。また、職務満足度（中山，野嶋，2001）の「専門職性」は、正規雇用看護師に比べ少なく³⁾⁴⁾、専門性の発揮や能力の発揮が十分にできていない可能性がある。知識・技術の不足²⁾や能力に対する不安⁵⁾を認識しており、研修等の機会を求めている¹⁾が、教育訓練の機会のなさ⁶⁾が報告されている。一方、非正規雇用看護師の成長欲求（田尾，1987）は、正規雇用看護師と有意差がみられなかった⁷⁾。これらの先行研究より、非正規雇用看護師は、同僚や正規雇用看護師からのポジティブなフィードバックや良好な人間関係を求める傾向があり、専門職として成長したいというニーズがあるが、自らの専門性や能力の発揮を高めるための機会は少ない現状があるといえる。これらの状況を踏まえると、非正規雇用看護師の知識や技術に対する不安を軽減し、これまでの経験からもつ個々の能力を十分に発揮し、正規雇用看護師と連携をとりながら、対象へよりよい医療を提供するための、看護マネジメントの在り方を構築していく必要がある。

先行研究により、非正規雇用看護師の特性は明らかとなっているが、具体的な職務内容や、その職務に伴うニーズ、非正規としての就業を選択してから現在に至るまでの経過に伴うニーズ、正規雇用看護師との連携等に伴うニーズ等は明らかでない。また、非正規雇用看護師の働き方をマネジメントする師長や看護部長の看護マネジメントは明らかとなっていない。本研究は、非正規雇用看護師の就業上のニーズを明らかにするとともに、師長や看護部長のマネジメントの実態を調査する。そして、非正規雇用看護師が持つ個々の能力を十分に発揮し、正規雇用看護師と連携をとりながら対象へよりよい医療を提供するための、看護マネジメント構築の一助とする。

2. 研究の目的

非正規雇用看護師の就業上のニーズをインタビューおよび質問紙調査により明らかにする。

3. 研究の方法

1) 用語の定義

非正規雇用看護師：「非正規雇用」の類型や呼称は多様であるが、衛生行政報告例の定義を参照に、「正規職員」及び「派遣」に該当しない看護師（以下、非正規看護師）とする。

2) インタビュー調査

(1) 調査時期

2017 年 11 月～2018 年 6 月

(2) 半構成的面接法

インタビューガイドに基づき実施した。インタビュー内容は対象者の同意を得た上で IC レコーダーに録音した。

(3) 調査内容

非正規雇用を選択した理由、職務内容、就業上の困難、正規看護師との連携、教育研修内容とそれに対するニーズ等とした。

(4) 倫理的配慮

対象者へは、研究目的、方法、研究への参加は個人の自由意志であり、参加しないことによる不利益はないこと、個人情報保護の保護、研究目的以外でデータを使用しないこと等を、文章と口頭による説明を行い、同意を得た。個人が特定されないよう、データは ID 番号にて管理した。なお、聖徳大学・ヒューマンスタディに関する倫理委員会の承認を得て実施した（H29U024）。

(5) 分析方法

録音したデータの逐語録を作成し、非正規看護師の就業上のニーズに該当する内容を抽出し、コード化した。類似する内容を抽象化し、カテゴリ化して命名した。内容の妥当性を検討するため、研究者間で討議した。

3) 質問紙調査

(1) 調査時期

2021年11月～2022年1月

(2) 調査対象

関東1都6県の100床以上の病院に勤務する非正規看護師、正規看護師、師長、看護部長とした。病院の選定は、各都府県のホームページより病院一覧を作成し、病床数が偏らないよう層化したうえで無作為に249病院を抽出した。そのうち41施設より調査の許可を得た。

(3) 調査内容

インタビュー調査の結果で明らかとなった非正規看護師の就業上のニーズを基に質問紙調査票を作成した。

(3) 倫理的配慮

対象者へは、研究目的、方法、研究への参加は個人の自由意志であり、参加しないことによる不利益はないこと、個人情報の保護、研究目的以外でデータを使用しないこと等を、文章による説明を行い、質問紙の返送を持って同意を得た。個人が特定されないよう、データはID番号にて管理した。なお、聖徳大学・ヒューマンスタディに関する倫理委員会の承認を得て実施した(2019U046)。

4. 研究成果

1) インタビュー調査

協力が得られた非正規看護師は2施設4名であり、対象者の年代は20歳代から40歳代であった。4名全員が子どもを有しており、最初に就業した病院を離職後、数年の休職期間を経て、新たな病院へ再就業していた。現在就業している病院の勤続年数は、3か月から8年であった。非正規看護師4名のうち、病棟勤務が3名、外来勤務が1名であった。業務内容は、勤務時間により受け持ち(または外来)業務、またはフリー業務であった。

非正規雇用看護師の就業上のニーズは、【非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズ】と【非正規雇用看護師の就業特性から生じるニーズ】に分類された。【非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズ】は『家庭と両立できる職場と看護師としての成長』『看護師としての能力に自信をつける病棟全体の指導体制』の2つのコアカテゴリが抽出された。【非正規雇用看護師の就業特性から生じるニーズ】は『家庭と仕事の両立』『正規雇用看護師との良好な関係性』『患者情報の不足に対する情報の共有』『多様な働き方に配慮した師長のマネジメント』『看護師としての能力を発揮できる満足感』『自分らしく看護師として働き続けたい思い』の6つのコアカテゴリが抽出された。

2) 質問紙調査

調査票は全対象1580部を配布し、全体の回収数は847件(回収率53.6%)だった。対象者別の回収数(回収率)は、看護部長36名(92.3%)、師長128名(73.6%)、正規看護師458名(46.9%)、非正規看護師225名(57.7%)であった。1都6県のうち東京都が13施設(31.7%)と最も多く、次いで千葉県、神奈川県、群馬県が各6施設(14.6%)であった。病床数別では200～299床が11施設(26.8%)と最も多く、次いで300～399床、100～199床が各8施設(19.5%)であった。非正規看護師の就業人数は、平均29.3人(±20.25)であり、最小1名、最大87名であった。非正規看護師の正規看護師に対する就業割合は、平均10.67%(±5.81)であり、最小は0.1%、最大は23.3%であった。

非正規看護師のうち「子どもあり」は約8割であり、非正規雇用を選択した理由(多肢選択)は「家庭を優先した働き方を希望」が約7割と最も多かった。看護部長が回答した非正規看護師の雇用理由(多肢選択)は「人材の確保」が約9割と最も多かった。非正規看護師の「昇給制度あり」は約6割弱、「賞与の支給あり」は約7割弱であった。一方、非正規看護師の「給与に不満足」は約7割弱であった。師長のマネジメント行動15項目(業務の調整、サポート、正規看護師との関係性の調整、キャリア発達支援)を5段階のリッカートスケールで尋ねた結果、師長および非正規看護師ともに「業務の調整」が最も得点が高く、「キャリア発達支援」の得点が最も低かった。今後も看護職を続ける意思のある非正規看護師のうち、今後希望する就業形態は約4割が正規看護師を希望していた。非正規看護師の就業上のニーズとして「能力や経験に応じた給与」「キャリアを活かす働き方」等が挙げられた。多様な働き方の看護マネジメントとしては「多様な価値をひとつに動かす力」「能力考課の仕組み作り」等の課題が挙げられた。

なお、今後の分析は、病床数毎の分析や非正規看護師と正規看護師の連携、師長のマネジメント等を詳細に分析する予定である。

<引用>

- 1) 和波美香: 非正規雇用の看護師のキャリア形成の実態調査. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 33, p.217-224, 2008.
- 2) 材木徳子: 中規模病院における看護職員の職場ストレス-雇用形態の違いからの検討. 看護教育研究集録, 教員養成課程, 看護教員養成コース, 35, p.167-173, 2009.
- 3) 渡邊 郁子, 塚原 節子: ワークライフバランスに取り組む病院に勤務する看護師の職務満足度. 日本看護管理学会誌, 17(1), p.37-47, 2013.
- 4) 川北敬美, 原明子他: 看護師の雇用形態および職位からみた職務特性、職務満足度、成長欲求度の比較. 大阪医科大学看護研究雑誌, 6, p.12-22. 2016.
- 5) 南谷志野, 平井さよ子他: ライフイベントを契機としたパート看護職へのトランジションの様相. 日本看護管理学会誌, 15(2), p.113-125, 2011.
- 6) 南谷志野, 平井さよ子他: 病院組織におけるパート看護職に対する人的資源管理の実態 組織と個人の認識のギャップ . 産業・組織心理学研究, 25(1), p.67-80. 2011.
- 7) 川北敬美, 撫養真紀子他: 子育て中のパートタイム看護師の職業的アイデンティティに関する検討. 大阪医科大学看護研究雑誌, 5, p.36-46. 2015.

<参考>

- 1) 厚生労働省: 平成 30 年度衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/18/dl/gaikyo.pdf>
- 2) 厚生労働省: 医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ, <https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/000567573.pdf>
- 3) 厚生労働省: 第1回看護職員需給見通しに関する検討会 看護職員の現状と推移, <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000072895.pdf>
- 4) 日本看護協会: 看護白書 平成 25 年版 進めよう!健康で安全に働き続けられる職場づくり 好事例に学ぶ看護労働政策の成果, 2013.
- 5) 厚生労働省: 平成 30 年度衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/18/dl/gaiyo.pdf>

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 滝恵津, 坂本雅子, 宇城令	4. 巻 2
2. 論文標題 非正規雇用看護師の就業上のニーズに関する研究 - 病院に勤務する非正規雇用看護師へのインタビュー調査から -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 聖徳大学看護学研究所 看護学ジャーナル第2号	6. 最初と最後の頁 23-32
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	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2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 滝恵津, 坂本雅子, 宇城令
2. 発表標題 非正規雇用看護師の就業上のニーズに関する研究 病院に勤務する非正規雇用看護師へのインタビュー調査から
3. 学会等名 第23回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 滝恵津, 坂本雅子, 宇城令
2. 発表標題 非正規雇用看護師の就業上のニーズに関する研究 看護部長への質問紙調査から
3. 学会等名 第26回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2022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
---------	---------