

研究報告

# 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—

滝 恵津\*<sup>1</sup> 坂本 雅子\*<sup>1</sup> 宇城 令\*<sup>2</sup>

## A study on employment needs of non-regular employment nurses —An interview survey with non-regularly employed nurses working in hospitals—

キーワード：非正規雇用看護師、就業、ニーズ、多様な働き方

### 要 旨

目的：非正規雇用看護師の就業上のニーズを質的記述的に明らかにする。

方法：2施設4名の非正規雇用看護師を対象に、半構成的面接法によるインタビューを実施した。調査内容は、非正規雇用を選択した理由、職務内容、就業上の困難、正規雇用看護師との連携、教育研修内容とそれに対する思い等とし、質的記述的に分析した。

結果：本研究の対象看護師は、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。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。非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズとして、『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』が抽出され、カテゴリは各時期により5つの過程に分類された。非正規雇用看護師の就業特性によるニーズとして『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』が抽出された。

考察：非正規雇用看護師が新たに就業を開始する時期は、非正規雇用を選択した個々の家庭事情に応じた相談の機会を設け、看護師としてのキャリアが継続できるよう、配置部署の調整や、部署内の研修といった看護マネジメントが求められる。また、非正規雇用看護師の就業特性によるニーズに対して、家庭と仕事の両立への葛藤をできるだけ軽減できるよう業務を調整し、正規雇用看護師との良好な関係性が築けるような働きかけや、看護師としての能力を発揮できるような師長のマネジメント遂行能力が必要である。

\*1：聖徳大学看護学部看護学科／\*2：愛知県立大学看護学部

## I. はじめに

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や医療技術の高度化、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 万の就業看護職のうち、非正規雇用看護職数は約 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戦力となり、その活躍が期待される。

非正規雇用看護師に関する先行研究は、同僚からの承認<sup>1)</sup>や自身の貢献に対するフィードバック<sup>2)</sup>を求めると報告されている。また、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低い傾向にある<sup>3)</sup>。よって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、良好な人間関係を求める傾向があるといえる。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<sup>3)</sup> 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<sup>2)</sup>や能力に対する不安<sup>5)</sup>

を認識しており、研修等の機会を求めている<sup>1)</sup>が、教育訓練の機会のなさ<sup>6)</sup>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<sup>7)</sup>ことから、非正規雇用看護師は、専門職として成長したいというニーズがあるといえる。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必要がある。

これらの先行研究は、非正規雇用看護師の特性や、正規雇用看護師へのニーズが明らかとなっているが、非正規雇用看護師の具体的な職務内容や職務に伴うニーズ、非正規雇用を選択してから現在に至るまでの経過によるニーズ、正規雇用看護師との連携等に伴うニーズ、すなわち、就業上のニーズは明らかでない。

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ことによって、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、看護マネジメントの在り方を構築する一助となる。

## II. 目的

非正規雇用看護師の就業上のニーズを質的記述的に明らかにする。

## III. 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. 対象

研究協力の得られた 2 施設 4 名の非正規看護師を対象とした。

### 3. 調査方法

#### 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、正規雇用看護師との連携、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、同意書を得た。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。

## 4. 結果

### 1) 対象者の概要 (表1)

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、病棟勤務は3名、外来勤務は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。

### 2) 非正規雇用看護師の就業上のニーズ

非正規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。

なお、コアカテゴリは『 』、カテゴリは「 」、サブカテゴリは[ ]、コードは{ }で示す。

#### (1) 非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズ (表2)

##### ① 『家庭と両立できる職場と看護師としての成長』

『家庭と両立できる職場と看護師としての成長』は、「もう一度看護師として働く自分」「家庭と仕事を両立する非正規という働き方」「再就業に伴う不安」「家庭と仕事の両立ができる職場」「キャリアの積み重ねへの意欲」の5つのカテゴリから抽出された。

「家庭と仕事を両立する非正規という働き方」は、{子どもの送り迎えがあると、あまり早く(病棟に)来れない} {子どもの病気とか突然の休みに対応するには、非正規のほうが休みを取りやすい} という発言があり [子どもの送迎への不安] [子どもの急な病気に対応できる] 等の看護師自身が子育てを第一に考え、非正規雇用を選択した経緯が語られた。また、{保育園が決まらなくて一時預かりのまま働き始めた

表1. 対象者の概要

ID	子ども	最初に就業した病院			休職期間(年)	現在就業している病院			業務内容	勤務時間	勤務日数(週)
		区分*	部署	勤務年数		区分*	部署	勤務年数			
A	有	高度急性期	内科	8	3	急性期	外科	5	フリー	6時間半	5日
B	有	高度急性期	ICU 外科	5	2	急性期	外科	3か月	受け持ち	フルタイム	3日
C	有	高度急性期	ICU	3	3	急性期	混合	6か月	受け持ち	フルタイム	5日
D	有	急性期	内科	3	8	急性期	外来	8	外来業務	フルタイム	5日

\*区分は病床機能の高度急性期、急性期、回復期、慢性期のいずれかに分類した。

ので、取りあえずパートから始めた} {正規になると家族の協力を得ないといけない} といった [保育園に入園できなかった] [家族の協力が得られない現状] 等があった。

「家庭と仕事の両立ができる職場」は、[自宅からの距離が近い職場] [託児所が併設されている職場] [前職より規模の小さい病院] と、子育てとの両立を考えた職場が選択されていた。

「キャリアの積み重ねへの意欲」は、{他の部署を

知りたいなというのもあって、経験したことのない部署の希望を出した} {病棟の入院から退院の一連の流れを学びたいと思って病棟を希望した} {病棟で働いた期間が長くなかったので、もう一度病棟で勉強してみたいと思った} という [前職とは異なる診療科への経験を積みたい思い] を持っていた。

②『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』

表2. 非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズ

コアカテゴリ	カテゴリ	サブカテゴリ
家庭と両立できる職場と看護師としての成長	もう一度看護師として働く自分	専業主婦からもう一度働きたい思い
		子育てでだけだと物足りない思い
	家庭と仕事を両立する非正規という働き方	資格を活かしたい思い
		家庭と仕事を両立したい思い
		子どもの学校行事への参加を犠牲にしたくない思い
		子どもの送迎への不安
		保育園に入園できなかった
		幼い子どもの人数が多い
		子どもの年齢が小さい
		子どもの急な病気に対応できる期待
再就業に伴う不安	幼い子どもと初めて離れる不安	
	家族の協力が得られない現状	
家庭と仕事の両立ができる職場	正規雇用は夜勤勤務という条件が合わない	
	離職期間があることへの不安	
キャリアの積み重ねへの意欲	正規看護師として採用されないという不安	
	非正規看護師として就業に慣れるという思い	
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	慣れない環境による戸惑い	自宅からの距離が近い職場
		託児所が併設されている職場
	看護師としての技能への不安	残業が少ない職場
		前職より規模の小さい病院
		前職とは異なる診療科の経験を積みたい思い
		地域性・土地柄への戸惑い
		部署の雰囲気慣れる大変さ
		1から関係をつくる孤立感
		前病院とのシステムの違いに対する戸惑い
		今までに経験したことのない業務内容への戸惑い
部署の業務内容に応じた研修	患者層の違いによる戸惑い	
	患者対応の違いに新鮮さを感じる	
正規雇用看護師に直ぐに聞ける雰囲気	自己の看護技術に対する自信の喪失	
	久しぶりに実施する技術への不安	
	経験したことのない手技への戸惑い	
	部署で使用する物品・機器の研修への希望	
		部署に特化した研修の希望
		部署の疾患に特化した勉強会の希望
		マンツーマンの教育体制への安心感
		初めての手技に対する指導体制
		中途採用だからわかる・できるという雰囲気
		教わることの後ろめたさ
		聞きたくても、聞けない雰囲気

『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』は、「慣れない環境による戸惑い」「看護師としての技能への不安」「部署の業務内容に応じた研修」「正規雇用看護師に直ぐに聞ける雰囲気」の4つのカテゴリから抽出された。

「慣れない環境による戸惑い」は、{関西のほうで働いてたので、言葉の違いだけでも自分の中で戸惑ったり、土地にも慣れてなかったこともあり、なかなか入っていくのが難しいときもあった} {物とか流れとかをまた覚えながら生活してくってというのは、自分の中では結構心身に負担がある} {前の病院と指示も違えば、使っている点滴のルートとか、点滴の針とかも違う} {ナースコールとかもほとんど受けたことがなかった} といった、住む地域が変わったことや病院が変わったことによる戸惑い、病棟でのシステムの違いによる戸惑い等「慣れない環境による戸惑い」を感じていた。

「看護師としての技能への不安」は、{一回休んでいる時期があると、これが正しいことなのかわからなくなる} という「自己の看護技術に対する自信の喪失」や「久しぶりに実施する技術への不安」「経験したことのない手技への戸惑い」が語られた。

「部署の業務内容に応じた研修」は、{病棟に特化した勉強会があるとよかった} という「部署に特化した研修の希望」や、{身近で使ってるけど、意外と説明が抜けてる部分は、もしかしたら新人さんのほうが知ってる} {ストーマも、物品の選び方とか名前

とかも病院によって全然違ってたり、使ってるものも違って、今までのやり方も違った} ような「部署で使用する物品・機器の研修への希望」が語られた。

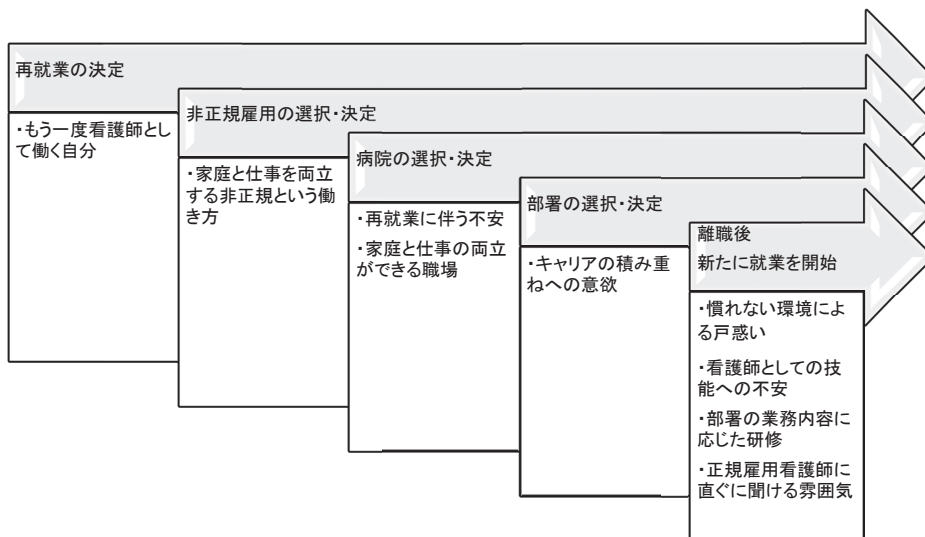
「正規雇用看護師に直ぐに聞ける雰囲気」は、{マンツーマンで教えてもらえて、業務の流れとかは分かりやすいし、コミュニケーションも取りやすい} という「マンツーマンの教育体制への安心感」が語られた。{皆さん常に忙しそうな感じなので、みっちり教えていただくっていうのはあまりなかった} {中途採用っていうのもあるので、聞きづらい感じとか、少し経験があるでしょっていう雰囲気があったりした} という「聞きたくても聞けない雰囲気」や「中途採用だからわかる・できるという雰囲気」を感じていた。

## (2) 非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズの各時期 (図1)

非正規看護師として再就業する過程で生じるニーズは【再就業の決定】【非正規雇用の選択・決定】【病院の選択・決定】【部署の選択・決定】【離職後新たに就業を開始】の5つの過程に分類された。

【再就業の決定】から【部署の選択・決定】までの過程は「もう一度看護師として働く自分」というニーズが生じ、「家庭と仕事を両立する非正規という働き方」に期待を抱き「家庭と仕事の両立ができる職場」への期待を寄せるが、それと同時に「再就業に伴う不安」も抱えていた。

図1. 非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズの時期



※矢印は各時期を、矢印の内容はカテゴリを示す。

【離職後新たに就業を開始】する時期は、「慣れない環境による戸惑い」や「看護師としての技能の不安」を感じていた。それに対して「部署の業務内容に応じた研修」や「正規雇用看護師に直ぐに聞ける」雰囲気求めていた。

### (3) 非正規雇用看護師の就業特性によるニーズ(表3)

本調査の対象は、全員が子どもを有していた。受け持ち業務をしているものが2名、フリー業務が1名、外来業務が1名であった。4名中2名は、正規雇用看護師に比較し、業務時間または業務日数が短かった。

#### ①『家庭と仕事の両立』

『家庭と仕事の両立』は、「勤務時間内に帰ることができない難しさ」と「正規雇用看護師と同じように仕事を全うしたい思い」の2つのカテゴリから抽出された。

「勤務時間内に帰ることができない難しさ」は、「やっぱり病棟が忙しいので、パートですけど定時では上がれないところは正直に厳しい」{自分が2人、入院患者を持たないきゃいけないとなると、やっぱり夜8時までかかる}という、非正規雇用という就業形態を選択したにも関わらず、受け持ちの業務内容や入院患者の対応により「勤務時間通りに帰れない難しさ」を感じていた。

一方で「正規雇用看護師と同じように仕事を全うしたい思い」は、「保育園も近いので、子供を迎えに行ってこの病院に連れてきて仕事するっていう形です」{やっぱり一スタッフなので、そんなに正規の人と変わらない扱いになるときが結構ある}といった「子どもを迎えにいった後、残った仕事をするために戻る」といった、非正規雇用という就業形態ではあるが、病棟の状況や看護チームの一員としての責任感より「正規雇用看護師と同じように仕事を全うしたい思い」を生じていた。

#### ②『正規雇用看護師との良好な関係性』

『正規雇用看護師との良好な関係性』は、「非正規雇用看護師の働き方に対する正規雇用看護師の理解」「正規雇用看護師と協力し合う関係性」「正規雇用看護師からのプラスのフィードバック」「正規雇用看護

師との対等な関係性」の4つのカテゴリから抽出された。

「非正規雇用看護師の働き方に対する正規雇用看護師の理解」は、「子供が熱を出したときとか、どうしても休まなきゃいけないときは優先的に私が休めるし、立場上もやっぱり休みやすい」という「急な休みに対する正規雇用看護師の理解」や、「先に帰る私を見て嫌な顔とかもせず、あいさつして帰させてくれるので、ありがたいっていう気持ち」{なるべく5時に上がれるように、できることは私たちがやるからっていうふうに、言ってくれたり}というように、非正規雇用看護師が「勤務時間内に帰ることに対する正規雇用看護師の理解」があった。

一方、「正規雇用看護師との対等な関係性」は、「正直自分なりに、仕事して常勤さんと一緒のような仕事内容をしてるんですけど、「でも〇〇さんはパートだからね」という言い方をされてるときもあったり」という「同じことをしているのに、区別されることへの不満」があった。

#### ③『患者情報の不足に対する情報の共有』

『患者情報の不足に対する情報の共有』は、「患者情報の不足に対する不安」「正規雇用看護師から患者情報を収集する機会」「正規雇用看護師と患者情報の共有」の3つのカテゴリから抽出された。

「患者情報の不足に対する不安」は、「週3日で病棟となると、毎日やっぱり見れないので自分自身もすごく不安」{この人どんな人だろうっていうのは全くわからないで(検査に)出すのも怖い}という、勤務時間数が少ないことによる「患者の状態がわからない不安」を抱えていた。非正規雇用の就業特性としての勤務時間数の少なさがあり、さらに「夜勤さんからの送りが聞けるときと聞けないときがある」{フリーだったので、チームで動いてたわけでもないので、カンファレンスみたいなのも入ってなかった}といった、患者情報を得る機会そのものの不足が語られていた。

「患者情報の不足に対する不安」に対して「正規雇用看護師と患者情報の共有」するために「正規雇用看護師から患者情報を収集する機会」を常に試みていた。「正規雇用看護師と患者情報の共有」は、「こんなことでも言わなくてもいいかなと思うようなこ

とも、やっぱり伝えておかないと食い違いが出たりする」という、どんなに小さなことでも「1つひとつ報告・連絡する」ことを大切にしていた。「正規雇用看護師から患者情報を収集する機会」は、「朝の送りのときとかに片耳寄せて聞いたりとか、お昼のときとかに共有したりとか」という「常に患者情報を収集する機会を伺う」行動として現れていた。

④『多様な働き方に配慮した師長のマネジメント』

『多様な働き方に配慮した師長のマネジメント』は、「非正規雇用の働き方への理解」「業務内容、勤務日程の調整」「現状を見通した働き方の示唆を与える」の3つのカテゴリから抽出された。

「非正規雇用の働き方への理解」は、「上司の方から声を掛けてもらうと、困ったことがあったときとか言いやすい環境になってるんじゃないかな」

表3. 非正規雇用看護師の就業特性によるニーズ

コアカテゴリ	カテゴリ	サブカテゴリ
家庭と仕事の両立	勤務時間内に帰ることができない難しさ	勤務時間通りに帰れない難しさ 勤務時間通りに帰れるよう受け持ち人数を調整してほしい思い
	正規雇用看護師と同じように仕事を全うしたい思い	子どもを迎えにいった後、残った仕事をするために戻る 正規雇用看護師と同じように仕事を全うしたい思い
正規雇用看護師との良好な関係性	先輩ママナースの存在による安心感	同じ部署にいる先輩ママナースの存在の心強さ 同じ苦悩を経験した先輩たちからの共感
	非正規雇用看護師の働き方に対する正規雇用看護師の理解	子どもの事情による急な休みでも休める安心感 急な休みに対する正規雇用看護師の理解
	正規雇用看護師と協力し合う関係性	時間で帰ることへの正規雇用看護師の理解 勤務時間が少ないことへの後ろめたさ みんなが協力しあい、助け合う関係 協力し合う関係性があるから続けられる
	正規雇用看護師からのプラスのフィードバック	できていることを評価してもらうと、自信に繋がる
患者情報の不足に対する情報の共有	正規雇用看護師との対等な関係性	同じことをしているのに、区別されることへの不満
	患者情報の不足に対する不安	患者の状態がわからない不安 患者情報を収集する難しさ
	正規雇用看護師と患者情報の共有	患者からの情報を伝える橋渡しの役割を担う 1つひとつ報告・連絡する わからないことは直ぐに確認する
多様な働き方に配慮した師長のマネジメント	正規雇用看護師から患者情報を収集する機会	常に患者情報を収集する機会を伺う 記録にない情報を正規雇用看護師から収集する
	非正規雇用の働き方への理解	子どもがいる働き方への理解 常に師長から声をかける
	業務内容、勤務日程の調整	業務内容の調整 勤務日程の調整 委員会活動への参加の調整
看護師としての能力を発揮できる満足感	現状を見通した働き方の示唆を与える	現状を見通した働き方の示唆を与える
	今までの経験や能力を活かせる満足感	今までの経験を活かせる満足感 正規雇用看護師の力になれるという思い 仕事をする楽しさを感じられる満足感 仲間として認められるうれしさ
自分らしく看護師として働き続けたい思い	看護師として働くことの楽しさ	自分の役割がある満足感 患者に頼りにされるやりがい
	自分らしい働き方への満足	自分らしい働き方への満足感 融通の利く今の働き方への満足
	家庭と仕事の両立を維持しながら働き続けたい思い	受け持ちをしたら時間内に帰れないという思い もう少し落ち着いたらフリーで働く 正規雇用の時短勤務を希望
	看護師として働き続けたい思い	資格を取りたい思い どのような形でも看護師を続けていきたい思い

{ちょっと残っていると、「帰れる？」って声をかけてくださる} という「常に師長から声をかける」という師長の行動が語られた。「業務内容、勤務日程の調整」は、{あまり重症ではない患者さんを受け持たせていただいている}{シフトに関してはかなり考慮してもらっていて、土日は休みにしてもらっている}{残り番(夕方の勤務)は免除してもらっている} という「業務内容、勤務日程の調整」が語られた。「現状を見通した働き方の示唆を与える」は、{あまり無理をすると家庭に支障がでるから、パートでいいんじゃないって言ってくれて}{勘を取り戻す意味もあるので、まずは半日からどうですかというふうに、師長さんの方からアドバイスいただいた}という師長の言動や行動が語られた。

#### ⑤『看護師としての能力を発揮できる満足感』

『看護師としての能力を発揮できる満足感』は、「今までの経験や能力を活かされる満足感」「看護師として働くことの楽しさ」の2つのカテゴリから抽出された。

「今までの経験や能力を活かされる満足感」は{元々ICUにいたので、悪化したらどうなるかっていうところとかは、何となく予想とか、データがどうなるということは予測とかはできる}{周りの方はみんなと一緒に見てくださるので、自分がやっぱり頑張んなきゃいけないな、という力になってる}という「今までの経験を活かされる満足感」や「正規雇用看護師の力になれるという思い」が語られた。

#### ⑥『自分らしく看護師として働き続けたい思い』

『自分らしく看護師として働き続けたい思い』は、「自分らしい働き方への満足感」「家庭と仕事の両立を維持しながら働き続けたい思い」「看護師として働き続けたい思い」の3つのカテゴリから抽出された。

{何かちょっと物足りなさを感じながらも、今の私にはとっても働きやすい働き方}{非正規だから、ちょっと気が楽に働けるってところが、今の自分には子供が小さいので合っている}という「自分らしい働き方への満足感」や「融通の利く今の働き方への満足」を感じていた。また、{どんな形でも看護師は続けられたらな}という「看護師として働き続けたい思い」があった。

## 5. 考察

本研究の対象看護師は、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。業務内容は、勤務時間により受け持ちまたは外来業務、またはフリー業務という就業形態をとっていた。

### 1) 非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズ

これまで、非正規看護師が非正規雇用を選択する段階から現在に至るまでの経過によるニーズは明らかでなかったが、本研究により【再就業の決定】から【離職後新たに就業を開始】するまでの5つの時期があることが明らかになった。

【再就業の決定】の時期では、一度子育てのために専業主婦となったが「子育てだけだと物足りない思い」や「資格を活かしたい思い」が生じ、非正規看護師としての再就業を決意していた。【非正規雇用を選択する時期】では、子育てを優先的に考え、家庭と仕事を両立するための手段として、非正規雇用としての就業への期待が見られた。また、同時期に子育てを優先的に考えた職場を探し「家庭と仕事の両立ができる職場」への期待を抱いている。

先行研究では、非正規看護師の成長欲求(田尾, 1987)は、正規看護師と有意差がみられなかった<sup>4)</sup>ことから、非正規看護師は、専門職として成長したいというニーズがあるといえる。本研究対象の非正規看護師も「キャリアの積み重ねへの意欲」が見られ、それが非正規看護師への就業を後押ししていたと考えられる。

一方【離職後新たに就業を開始】する時期では「慣れない環境による戸惑い」や「看護師としての技能への不安」を感じている。先行研究では、知識・技術の不足<sup>2)</sup>や能力に対する不安<sup>5)</sup>を認識しており、研修等の機会を求めていた<sup>1)</sup>。本研究の非正規看護師も、この時期では同様に「看護師としての技能への不安」を感じていた。本研究の非正規看護師は、非正規雇用として再就業するにあたり、数年の休職期間を経ていたことから「自己の看護技術に対する自信の喪失」[久しぶりに実施する技術への不安]を感じていた。それに対して、「部署の業務内容に応じた研修」や「正規雇用看護師に直ぐに聞ける雰囲気」を求めていたと考えられる。



先行研究では、教育訓練の機会のなさ<sup>5)</sup>が報告されているが、本研究では、研修そのものはあるものの「キャリアの積み重ねへの意欲」をもつ本研究の非正規看護師は、前病院とは異なる診療科での経験の積み重ねを希望しており、「部署の業務内容に応じた研修」を求めていることが明らかになった。

非正規看護師が新たに就業を開始する時期は、非正規雇用を選択した個々の家庭事情に応じるための相談の機会を設け、看護師としてのキャリアが継続できるよう、配置部署の調整や、部署内の研修といった看護マネジメントが求められると考えられる。

## 2) 非正規雇用看護師の就業特性によるニーズ

家庭と仕事との両立を目指し、非正規看護師としての就業を選択したが、実際は働く中で常に『家庭と仕事の両立』のニーズを抱えていた。業務が終わらずに「勤務時間内に帰ることができない難しさ」と、スタッフとして「正規雇用看護師と同じように仕事を全うしたい思い」との間の葛藤から生じていると考えられる。

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い<sup>3) 4)</sup>ことが先行研究で明らかとなっている。本研究では、『患者情報の不足に対する情報の共有』が就業上のニーズとして抽出された。非正規看護師の就業上の特性として、1日の中の勤務時間数の短さ、あるいは、週単位での勤務日数の短さや、業務内容により、申し送りを聴取する機会の不足が挙げられる。患者情報の不足は、提供する看護援助の判断を決めるものであり、その情報を得る機会の少なさは、看護師の専門性の発揮に影響すると考えられる。

一方で本研究の対象看護師は、『看護師としての能力を発揮できる満足感』を感じており、「今までの経験や能力を活かされる満足感」「看護師として働くことの楽しさ」を感じていた。これらの満足感は、『正規雇用看護師との良好な関係性』の「正規雇用看護師と協力し合う関係性」「正規雇用看護師からのプラスのフィードバック」「正規雇用看護師との対等な関係性」から生じるものであると考えられた。

『家庭と仕事の両立』『正規雇用看護師との良好な関係性』『看護師としての能力を発揮できる満足感』に共通する要素として、『多様な働き方に配慮した師長のマネジメント』が挙げられる。非正規看護師が

就業している部署の師長は、「非正規雇用の働き方への理解」「業務内容、勤務日程の調整」「現状を見通した働き方の示唆を与える」ことを通して、非正規看護師をサポートしていた。一般的に、多様な集団では、共有される情報が少なく、より多くのコンフリクト(対立)が生じ、相互に信頼がなくネガティブな風土になるため、組織のリーダーによる、仕事の実行と相互の関係性に働きかけが必要である<sup>8)</sup>とされている。非正規看護師が家庭と仕事の両立への葛藤をできるだけ軽減できるよう業務を調整し、正規看護師との良好な関係性が築けるよう働きかけ、看護師としての能力を発揮し、満足感を得られるようにしていくには、多様な働き方に対する、師長のマネジメント遂行能力が必要不可欠であるといえる。

また、本研究の対象看護師は、子育てのため非正規雇用としての就業を選択したが、それはあくまで一時的なものであり、常に「もう少し落ち着いたらフリーで働く」「正規雇用の時短勤務を希望」など、次の働き方を模索し『自分らしく看護師として働きたい思い』を持っていた。非正規看護師の今後のキャリアに応じるための相談の機会を設けていく、看護マネジメントが求められると考えられる。

## 3) 研究の限界

本インタビュー調査は、2施設4名のみの結果のため、結果の一般化には限界がある。

## 6. 結論

非正規雇用看護師の就業上のニーズを2施設4名の看護師にインタビューした結果、非正規雇用として再就業する過程で生じるニーズおよびその時期、非正規雇用看護師の就業特性によるニーズが明らかになった。

## 謝辞

本調査にご協力いただきました非正規雇用看護師のみなさま、および病院のみなさまに心よりお礼申し上げます。

本研究は、第23回日本看護管理学会学術集会にて一部を発表しました。

なお、本研究は文部科学省科学研究費若手B（課題番号:17K17418）の助成を受けて行われた研究です。

#### 【引用文献】

- 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.
- 8) 谷口真美: 多様化する組織における管理者の役割. 看護管理, 28 (8), p.677-681, 2018.

#### 【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> (2020 年 8 月 31 日閲覧)
- 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> (2020 年 8 月 31 日閲覧)
- 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> (2020 年 8 月 31 日閲覧)
- 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> (2020 年 8 月 31 日閲覧)