

資 料

短時間勤務からフルタイム勤務に移行した 看護師のキャリア継続感とその変化

The career continuity prospect and change about nurses who shifted from short-time work to full-time work.

小川明佳 篠木絵理 宮本千津子 嶋澤奈津子
荒川千春 福地本晴美 芳賀ひろみ

Sayaka OGAWA, Eri SHINOKI, Chizuko MIYAMOTO, Natsuko SHIMAZAWA,
Chiharu ARAKAWA, Harumi FUKUCHIMOTO, Hiromi HAGA



東京医療保健大学
TOKYO HEALTHCARE UNIVERSITY

短時間勤務からフルタイム勤務に移行した 看護師のキャリア継続感とその変化

The career continuity prospect and change about nurses who shifted from short-time work to full-time work.

小川明佳¹ 篠木絵理² 宮本千津子³ 嶋澤奈津子²

荒川千春⁴ 福地本晴美⁵ 芳賀ひろみ⁶

1 和洋女子大学 看護学部 看護学科

2 東京医療保健大学 医療保健学部 看護学科

3 東京医療保健大学 千葉看護学部 看護学科

4 昭和大学病院 看護部

5 昭和大学 保健医療学部 看護学科／昭和大学江東豊洲病院

6 昭和大学 保健医療学部 看護学科／昭和大学藤が丘病院

Sayaka OGAWA¹, Eri SHINOKI², Chizuko MIYAMOTO³, Natsuko SHIMAZAWA²,

Chiharu ARAKAWA⁴, Harumi FUKUCHIMOTO⁵, Hiromi HAGA⁶

1 Division of Nursing, Faculty of nursing, Wayo Women's University

2 Division of Nursing, Faculty of Healthcare, Tokyo Healthcare University

3 Division of Nursing, Chiba Faculty of Healthcare, Tokyo Healthcare University

4 Showa University Hospital

5 School of Nursing and Rehabilitation Sciences, Showa University / Showa University Koto Toyosu Hospital

6 School of Nursing and Rehabilitation Sciences, Showa University / Showa University Fujigaoka Hospital

要 旨：育児目的で短時間勤務制度を利用し、フルタイム勤務に移行した看護師のキャリア継続感とその変化を明らかにすることを目的に、制度利用経験がある看護職3名を対象として質問紙及び半構造化インタビューを行った。データは、質的統合法（KJ法）を参考に、制度利用状況やキャリア継続感等について個別の事例として分析した。

対象者は、初回の時短制度利用開始時に10年以上の勤務経験があり、調査時は主任などの役職にあった。制度開始からしばらくの間は現状維持で精一杯であったが、制度利用中は徐々に時間管理を行い、子育てと仕事のペースをつかめる期間となり、子どもの成長とともに次の役割へとつながる機会と捉えていた。

本研究の結果は、短時間勤務制度利用やフルタイム勤務への移行期にある看護師への支援において、看護管理者がどのような情報を把握すべきか、看護師自身がどのような状況にあるかを具体的にするために活用されることが期待される。

キーワード：看護職者、正職員短時間勤務制度、キャリア、ワーク・ライフ・バランス

Keywords：nursing professionals, the short-time work program for regular employees, career, Work Life Balance

I. はじめに

近年、仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス Work Life Balance、以下WLB）への関心が高まっている。企業におけるWLBの研究では、WLBの実現には制度の活用以上に職場のマネジメント、管理者の行動や意識の重要性が指摘されている¹⁾。また、WLBを図るために短時間勤務制度を利用する者に対して、キャリア目標の設定や能力開発機会の提供はフルタイム勤務者と同様に扱うことが基本であり、個別事情に応じた柔軟なマネジメントを行うことが指摘されている²⁾。それとともに、短時間勤務制度の利用者自身は、フルタイム勤務に戻る時期を熟慮し、仕事経験やキャリア形成にどのような影響をもたらすのかを理解して、制度利用を決めることが望ましい²⁾という。

看護師を対象としたWLBの研究では、WLBに関する意識や業務量等の現状調査があり、WLBの実現と関連のあるものは、経験年数、キャリア形成志向の有無、職場環境、組織風土等³⁾が明らかになっている。また、WLBの実現に向けた看護管理者の認識と実践に関する調査では、個々の状況を配慮した対応やキャリア支援、部署のマネジメント等が明らかになっている⁴⁾。しかし、WLBを図るために短時間勤務制度を利用した当事者の観点からのキャリア継続に関する調査は少ない。そこで、育児目的で短時間勤務制度を利用し、フルタイム勤務に移行した看護師が、制度利用によりキャリア継続感をどのように捉え、変化したかを事例として明らかにすることは、看護管理者が短時間勤務制度利用者のフルタイム勤務への移行支援について検討する一助となり、意義があると考えた。

II. 目的

育児目的で短時間勤務制度を利用し、フルタイム勤務に移行した看護師の、キャリア継続感とその変化を明らかにする。

III. 用語の操作的定義

1. キャリア：専門的職業として看護師の仕事経験を積むこと、所属組織での役割を果たすことなど職業的側面に限ったキャリアとする。
2. キャリア継続感：看護師が自らのキャリア観を大切にしながら、所属組織で自分らしく能力を発揮し、経験を積み重ねて満足のいくキャリアを歩むことをキャリア継続とし、キャリア継続が実現してい

るかかどうかという主観的感覚をキャリア継続感とする。

IV. 方法

1. 研究デザイン：半構造化面接法を用いた質的記述的研究
2. データ収集期間：2015年11月～2016年8月
3. 対象施設の選定と依頼方法：施設の選定は機縁法とした。対象施設の看護管理責任者に、研究協力に関する説明と依頼を文書と口頭で行い、候補者の選定と研究実施の承諾を得た。紹介を受けた候補者に連絡し日時等を設定した。対象者は育児目的で短時間勤務制度を過去に利用し、現在フルタイム勤務の看護師である。今回は病棟勤務でありフルタイム復帰後に役職があるなど、背景に共通点のある看護師3名を選出し対象とした。
4. データ収集内容と方法及び分析方法
 - 1) 事前調査票の内容：対象者の属性、短時間勤務制度の利用回数、利用開始・終了年月、利用開始時の配置異動の有無等とした。
 - 2) インタビューガイドの内容：時短勤務制度利用前・中・後でのキャリア継続の実感とその理由や受け止め、活用した組織支援（本論文で組織支援は分析対象外）とした。
 - 3) データ収集方法：事前調査票は、予め記載しインタビュー時に持参を依頼した。インタビューはインタビューガイドを用い、事前調査票の記載内容を参照しながら行った。
 - 4) データ分析方法：インタビュー内容はICレコーダーに録音し、逐語録としてデータ化した。逐語録は、ある現象を合理的な全体像として把握する⁵⁾ 質的統合法（KJ法）を参考に、事例別に分析した。事例別の分析では、制度利用の時期別に語った内容を、その時期を「時短前」「時短中」「時短中～時短後」と付記したラベルとして整理し、キャリア継続の実感とその理由や受け止めを示すラベルを選択し、時系列に整理した。
5. 妥当性と信用性の確保：分析の客観性を保つため分析の経過記録を記述し、ラベルの内容及び整理したプロセスについて、複数の看護学研究者間で検討した。
6. 倫理的配慮：東京医療保健大学ヒトに関する研究倫理審査委員会による審査（受付番号：教27-24）を受け、承認を得て実施した。

V. 結果

1. 概要：データ収集期間は、2016年4月19日～8月5日であった。対象者3名（X,Y,Z）は、初回制度利用開始時の経験年数10～14年、調査時の経験年数13～20年、主査、係長の役職にあった。短時間勤務制度の利用回数は1～2回、利用時期は2009～2016年の間で計1～3年間であった。なお、3名とも子どもの数は2人以上の複数であり、最も早い制度利用開始時期は2009年であり、2008年以前には、9か月間から1年2か月間の育児休暇のみを取得していた。
2. 分析結果：各時期のキャリア継続感として語った内容を事例別に分析した結果、ラベル数は対象者X10枚（全24枚中）、Y12枚（全26枚中）、Z10枚（全23枚中）であった。以下、3事例別に時系列で記述し、ラベルを〈 〉、各ラベルには制度利用の時期がわかるように、[時短前] [時短中] [時短中～時短後] と示す。
 - 1) 対象者X：[時短前] 〈妊娠前は本当に仕事のみ集中でき、仕事一本という感じだった。〉〈子どもができたなら両立させてやっていきたい。〉と考える一方、〈時短を取る直前はキャリアを継続できるかが不安でいっぱいだった。〉[時短中] 〈目の前のことをこなす現状維持で精いっぱい、両立したいが全部中途半端というジレンマで追いつかない現状があった。〉〈できる範囲で勉強し、委員会の係りを担当して目の前のことをこなしていくことで少しずつ余裕が出てきた。〉〈制度利用により子どもとの時間が取れ、家族の基礎を固められたからこそ仕事を続けられた。〉[時短中～時短後] 〈子どもの自立に伴い安心感をもち、（気持ちが仕事の方に純粋に向き）目指すことや、やりたい仕事にシフトできた。〉、〈振り返るとゆっくり前進しつつ停滞しつつ進んでいた。〉
 - 2) 対象者Y：[時短前] 〈1年目の頃は子育て期間は仕事を辞めて、子育てが落ち着いたなら働くプランであった。〉〈（出産前は）役職があり、研究もして自分の生活はほぼ仕事みたいな形で、その部署（領域）の患者への思い入れもあり、苦に感じず仕事中心だった。〉[時短中] 〈育休中は仕事のことは一日も考えず、子育てが楽しかった。元の部署で10年以上いてやり切った感があり、焦りはなかった。〉〈育休後は別の部署（領域）となり、全然違う世界に入った感じで一から始まる状況であったため、プランクみたいなを感じず、逆に良かった。〉〈家族が第一優先なのでそこで働ける状況があればと思っていた。子どもが小さいうちに

夜勤をとわれたら継続できないと言ったと思うが、子どもの成長と共に夜勤を始めた。〉〈一回途切れると復職するのは勇気がいる。壁みたいのができることなく続けてこられたのは制度があったから、1回辞めて新たに始めるよりはスムーズに継続できる。〉[時短中～時短後] 〈2人が小学生になったら、元の部署（領域）に戻り、研修や学会等の勉強がしたかった。〉〈子どもの成長で自分の時間が増え、仕事を増やせて、仕事のスタンスが変わってきた。〉〈（色々な事情や病棟の状況があり）チームリーダーを引き受け、出来るところまで継続したい。夜勤を始めてからは平日に（子どものいない）休みがあり、何かしたい（できる）と思っている。〉

- 3) 対象者Z：[時短前] 〈妊娠前も出産後も仕事を継続したいと思っていた。〉〈自分の仕事スタイルが分かっている時期の妊娠であり、妊娠前後で仕事を継続する気持ちに変化はなかった〉[時短中] 〈出産を機に仕事の見方の幅、患者さんと接する看護観は幅広くなり、役職が付くことで組織の一員という自覚のようなものが芽生え、キャリアを考えていこうと思った。〉〈育児にとっても制度はありがたかったが、時間内で仕事をこなすには時間管理が必要で、初めは戸惑いを感じた。（制度利用は）子育てと仕事における時間の使い方やペースがつかめる期間となった。〉[時短中～時短後] 〈余裕が出てきたら、メンバーの役割だけでは物足りず、課題をこなしていくことでやりがいを感じたい。研修を受け、経験を活かして（スタッフ育成や病棟づくりの）役割を果たすなど、次のことを考えている。〉

VI. 考察

1. キャリア開始当初から妊娠前のキャリア継続に関する考え
本研究の対象者は、制度利用開始時に一定期間（10年以上）の経験があり、妊娠前には仕事中心（X・Y・Z）に過ごしていた。また、こどもができたなら両立させてやっていきたい（X）、子育て期間はやめて落ち着いたら働く（Y）、妊娠前も出産後も仕事を継続したい（Z）のように、制度利用前からキャリア継続を志向していた。これは、子育てのライフステージにある看護師のキャリア継続の要因⁶⁾にある、「仕事を続けようという意思」と同様であった。
2. 妊娠中から育児休暇取得中、制度利用中のキャリ

ア継続に関する考え

育休中は（子育てが楽しく）、元の部署で10年以上いてやり切った感があり、焦りはなかった（Y）自分の仕事スタイルが分かっている時期の妊娠であり、妊娠前後で仕事を継続する気持ちに変化はなかった（Z）と制度利用前に仕事中心に過ごしたことで、制度利用中も焦らずキャリア継続志向を維持していた。また、制度利用によりキャリアを中断させず、更なるキャリア継続へとつながっていた。

3. 制度利用中から利用後（フルタイム復帰）のキャリア継続感

制度利用中から利用後においても、こどもの成長、とくにこどもの自立に伴い、目指すことや、やりたい仕事に（シフトでき）進める（X）、仕事のスタンスが変わってきた（Y）課題をこなす（やりがいを感じたい）、研修を受け、経験を活かして（スタッフ育成や病棟づくりの）役割を果たすなど次のことを考えている（Z）のように、キャリア継続感は変化していた。異動や昇任等による役割拡大の経験を節目として、キャリア継続感を実感しているようでもあった。

制度利用開始からしばらくの間は現状維持で精いっぱいであったが、徐々に時間管理を行い、子育てと仕事のペースがつかめるようになり、子どもの成長とともに、制度利用を終えてフルタイム復帰することは、次の役割へとつながる機会と捉えていた。

VII. 研究の限界

本研究は、対象者が3名と少なく、短時間勤務制度利用までの経験年数が10年以上ある看護師の状況として一般化することには限界がある。また、制度利用前後のキャリア継続感は、看護師の経験年数に応じて結果が異なるか、あるいは変化するかは明確ではなく、今後の課題とする。

VIII. おわりに

短時間勤務制度利用中から利用後への移行期〔時短中～時短後〕において、看護師はこどもの自立度等、家族の状況に応じて仕事での役割拡大を図るとともに、自らWLBを図れるようにすることで、キャリア継続を目指していた。本研究の結果は、短時間勤務制度利用やフルタイム勤務への移行期にある看護師への支援において、看護管理者がどのような情報を把握すべきか、看護師自身がどのような状況にあるかを具体的にするために活用されることが期待される。

謝辞

本研究にご協力頂きました、対象施設の皆様に感謝申し上げます。

参考文献

- 1) 武石恵美子. ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方改革と職場マネジメントの課題. 法政大学キャリアデザイン学会 東京:法政大学出版会 2011:19-32.
- 2) 佐藤博樹, 武石恵美子編. ワーク・ライフ・バランス支援の課題 人材多様化時代における企業の対応. 短時間勤務制度利用の円滑化 どうすればキャリア形成につながるのか. 東京:東京大学出版会 2014: 93-94.
- 3) 本島茉那美, 境俊子, 富樫千秋. わが国の臨床看護師におけるワーク・ライフ・バランスに関する文献検討. 千葉科学大学紀要2016; 9号: 153-160.
- 4) 鈴木小百合, 村中陽子. 看護師のワーク・ライフ・バランス実現に向けた看護管理者の認識と実践. 医療看護研究 2017; 13 (2): 22-32.
- 5) 山浦晴男. 質的統合法入門 考え方と手順. 第1版. 東京:医学書院 2016; 23-56.
- 6) 岩下真由美, 高田昌代. 子育てのライフステージにある看護師のキャリア継続に関連する要因. 日本看護管理学会誌 2012; 16 (1): 45-56.