

パートタイム看護師の職業経験に関する研究

—— 病院に就業し職業を継続している看護師に焦点をあてて ——

岡崎友香¹⁾, 山下暢子²⁾, 松田安広²⁾, 服部美香²⁾

1) JCHO 群馬中央病院

2) 群馬県立県民健康科学大学

群馬県立県民健康科学大学紀要 第16巻 別刷

(令和3年3月発行)

原 著

パートタイム看護師の職業経験に関する研究

—— 病院に就業し職業を継続している看護師に焦点をあてて ——

岡崎友香¹⁾, 山下暢子²⁾, 松田安広²⁾, 服部美香²⁾

1) JCHO 群馬中央病院

2) 群馬県立県民健康科学大学

目的：職業を継続しているパートタイム看護師の職業経験を表す概念を創出し、その総体を明らかにすることを通して、パートタイム看護師の職業経験の特徴を考察する。

方法：研究方法論には、看護概念創出法を適用した。また、病院に就業し職業を継続しているパートタイム看護師15名を対象に、半構造化面接によりデータを収集し、持続比較分析を行った。

結果：職業を継続しているパートタイム看護師の職業経験を表す【想定通りの実践困難への直面による自信喪失と自己への鼓舞】【正規雇用看護師との処遇格差に対する不満と諦め】など16の概念を創出した。

結論：職業を継続しているパートタイム看護師の職業経験を表す16概念を明らかにした。また、考察の結果、職業を継続しているパートタイム看護師の職業経験は、7つの特徴を持つことを示した。

キーワード：パートタイム看護師、職業経験、看護概念創出法

1. 緒 言

パートタイム看護師とは、同一の事業所に就業する正規雇用看護師より労働時間が短い非正規雇用看護師である。パートタイム看護師は、現在、正規雇用看護師よりも実践時間や学習機会が少なく¹⁻³⁾、自己の能力に不安を抱きながら^{4,5)}職業を継続している。また、「能力を考慮されず役割を付与してもらえない」と知覚している一方で、「責任のある役割をしなくても済む」とも知覚している⁶⁾。このような状況に置かれたパートタイム看護師が、看護の質の維持・向上に向けて看護師として発達していくためには、まず、自己がどのような経験を重ねているのかを客観的に理解する必要がある。

経験とは、主体としての「私」がかかわった過

去の事実を「私」の側から見た内容であり⁷⁾、それを表す概念は、人が過去の経験を現在の事象に関係づけるのを助け、個々の人間の世界に意味づけと固定化を与える⁸⁾。また、意味づけられた経験は、過去の経験に基づいて現在の決断を下し、過去と現在にもとづいて将来の目標を達成するための計画をたてることも可能にする⁹⁾。これは、パートタイム看護師が自己の経験を客観的に理解できれば、その理解に基づき「職業経験の質向上」に向けた計画を立案できる可能性を示す。また、先行研究は、「職業経験の質」と「看護実践の質」が関連していること¹⁰⁾を明らかにした。これは、パートタイム看護師の「職業経験の質向上」が「看護実践の質向上」に繋がっており、看護師としての発達に向け「職業経験の質を向上する」ことが、「看護実践の質向上」に繋がる可能性を示している。

しかし、パートタイム看護師の職業経験の総体を解明した研究は存在しない。

以上を前提とする本研究は、職業を継続しているパートタイム看護師の職業経験の総体を明らかにすることを旨とする。この研究の成果は、パートタイム看護師が看護師として発達していく上で、自己の経験を意味づけ客観的に捉える重要な資料となる。

II. 研究目的及び目標

1. 研究目的

職業を継続しているパートタイム看護師の職業経験を表す概念を創出し、その総体を明らかにすることを通して、パートタイム看護師の職業経験の特徴を考察する。

2. 研究目標

- 1) 職業を継続しているパートタイム看護師の職業経験を表す概念を創出し、その総体を明らかにする。
- 2) 1) の結果に基づき、パートタイム看護師の職業経験の特徴を考察する。

III. 用語の概念規定

1. パートタイム看護師 (part-time nurse)

同一の事業所に就業する正規雇用看護師より労働時間が短い非正規雇用看護師である。

IV. 研究方法

研究方法論には、看護概念創出法¹¹⁾を適用し、データ収集には半構造化面接法を採用した。

1. 持続比較のための問いの決定

看護概念創出法は、データ収集段階から分析段

階まで一貫して持続比較分析¹²⁾を行う。その際、視点の一貫性を維持し、データ収集や分析過程において、研究目的の混乱を避けるため、持続比較のための問いを設定する。これは、研究目的に対応し設定される。

本研究は、職業を継続しているパートタイム看護師が看護師として発達していく上で、自己の経験を意味づけ客観的に捉える資料とすることを旨とする。そこで、本研究での持続比較のための問いを「このパートタイム看護師の経験は、看護師としての発達という視点からみるとどのような経験か」に決定した。

2. データ収集

1) 研究対象者

パートタイム看護師の活躍する場は、病院や診療所など様々であるが、現在、パートタイム看護師の75.4%¹³⁾が病院に就業している。そこで、本研究は、パートタイム看護師の典型的な経験を明らかにするために、就業場所を病院に限定する。

また、本研究は、パートタイム看護師の職業経験の総体を明らかにすることを旨としており、様々な特性の異なるパートタイム看護師から豊富なデータを得る必要がある。そのため、可能な限り対象者の特性を限定せず、年齢、パートタイムでの就業経験年数、正規雇用の就業経験年数等は問わないことにする。しかし、看護職以外の就業経験をもつ者は、それに関する特異な経験をし、それがその後の経験に影響する可能性が高いため、対象者から除外する。そのため、次の3要件を充足する者を本研究の対象者とした。①面接時に、パートタイム看護師として病院に就業している。②看護職以外の職業についていない。③自由意思により研究の参加を決定している。

2) 質問項目の決定

まず、本研究と同様に看護概念創出法を適用し、看護職者の職業経験を明らかにした先行研究¹⁴⁻¹⁶⁾

は、重点を置く主要なトピックを指定し、その経験を問うための時間的経緯に沿った質問項目を設定していた。そこで、前項に述べた研究対象者の要件に該当するパートタイム看護師2名にプレテストを実施した。このプレテストの結果、対象者が時間的経緯に沿って設定した質問項目によって、パートタイム看護師として就業直後から現在まで、その時々の職業経験を前後の状況と関連させながら想起し回答できることを確認した。そのため、本研究での半構造化面接の主要なトピックを「パートタイム看護師の職業経験」とし、質問項目、ワーディング、順序を決定した(表1)。

表1 質問項目

<p>(導入)</p> <p>問1. 看護基礎教育課程を修了してから今日までの経緯を簡単にお聞かせください。</p> <p>問2. あなたが、パートタイム看護師になった動機をお聞かせください。</p> <p>(職業経験に関する質問項目)</p> <p>問3. そのような理由でパートタイム看護師となり、その直後はどのような経験をされましたか。</p> <p>問4. 1年目はいかがでしたか。</p> <p>問5. 2から3年目はいかがでしたか。</p> <p>問6. 4から5年目はいかがでしたか。</p> <p>問7. 6年目以降はいかがでしたか。</p> <p>問8. 追加して発言しておきたいことがありましたらお話しください。</p>
--

3. データ収集の実際

1) 研究協力の依頼

対象者の選定には、ネットワークサンプリング¹⁷⁾を用いて、対象者を探索し、研究協力の依頼を行った。研究協力への依頼に承諾が得られた場合、研究の目的と意義、倫理的配慮等について十分説明し、対象者が研究協力に関する意思決定を主体的に行えるように配慮した。

2) データ収集期間

データ収集期間は、2018年4月12日から2018年8月7日であった。

3) データ収集場所

データ収集場所は、対象者の至便性に合わせ、しかもできる限り自由に質問に答えられる場所を選択した。

4) データ収集終了の決定

看護概念創出法の規定の面接フォーム¹⁸⁾である〈質問項目別回答の概要〉に持続比較のための問いをかけ、その同質性、異質性を検討し、収集された現象の性質を把握しながらデータ収集を進めた。対象者12名に対するデータ収集を終えた時点で、それまでと性質の異なる新たな現象が出現しないことを確認し飽和化したと判断した。さらに、飽和化が确实であることを確認するため、3名の面接を追加し、それまでと性質の異なる新たな現象が出現しないことを確認した。以上のことから飽和化したことを判断しデータ収集を終了した。

4. 研究対象者への倫理的配慮

対象者に研究同意書、撤回書について十分説明し、理解して頂いた上で、研究同意書への署名をもって同意が得られたとした。なお、本研究は、群馬県立県民健康科学大学学長の許可(健科大倫第2017-45号)を得て実施した。

5. データ分析

1) データ化

面接終了直後に、ICレコーダーに録音した内容とフィールドノートの内容を逐語記録として文字化し、面接フォーム¹⁹⁾の〈面接記録〉、〈質問項目別回答の概要〉、〈対象者プロフィール〉に記録した。次に、質問項目別回答の概要に持続比較のための問いをかけ、同質性、異質性を検討し、分析フォーム²⁰⁾の初期コード欄に転記した。

2) コード化

初期コードを「一般的な人間の経験として見るとどのような経験か」という視点から命名し、

〈パートタイム看護師経験コード〉とした。次に、コードに、持続比較のための問いをかけ、問いに対する回答を命名し、〈パートタイム看護師経験—看護師としての発達対応コード〉とした。

3) カテゴリ化

〈パートタイム看護師経験—看護師としての発達対応コード〉の同質性・異質性により分離、統合し、サブカテゴリを形成した。次に、それらに持続比較のための問いをかけ、その経験の性質の共通性を発見、命名し、カテゴリ、コアカテゴリとした。

6. 本研究の信用性

本研究の信用性確保のために以下の手続きをとった²¹⁾。

- 1) データの確実性と信頼性を高めるため、プレテストを実施し、質問項目を決定した。
- 2) すべてのコードを同様の視点と手続きにより抽出するために、分析フォームを用いてデータを分析した。また、看護教育学研究者から繰り返しスーパービジョンを受け、信頼性と確証性を高めた。
- 3) 結果の置換性の確保に向け、対象者の特性に偏りが生じないように、可能な限り、特性の異なる対象を探索し、研究協力を得てデータ収集を行った。

V. 研究結果

1. 対象者の特性

対象者 15 名がパートタイム看護師になった理由は、「子育てを優先」、「私生活の充実」、「家族の介護」、「社会との繋がりを継続」、「体調不良」などであった。また、対象者の年齢、就業年数等は多様であった (表 2)。

表 2 対象者の特性

年齢	30歳から56歳	平均 43.1 歳
正規雇用看護師としての就業年数	3年から18年	平均 9.6 年
パートタイム看護師としての就業年数	7ヶ月から21年	平均 8.6 年
所属施設の所在地域	東北 1施設	1名 (6.7%)
	関東 9施設	10名 (66.7%)
	近畿 1施設	1名 (6.7%)
	中部 1施設	2名 (13.3%)
	九州 1施設	1名 (6.7%)
婚姻状況	婚姻	14名 (93.3%)
	未婚	1名 (6.7%)
子どもの有無	有	14名 (93.3%)
	無	1名 (6.7%)

2. パートタイム看護師の職業経験

対象者 15 名から得られたデータを分析した結果、310 コードが抽出された。この 310 コードは、203 サブカテゴリ、80 カテゴリを形成し、16 コアカテゴリ、すなわち、職業を継続しているパートタイム看護師の職業経験を表す 16 の概念を創出した (表 3)。以下、創出した概念を【 】で示す。

1) 【1. 経験保有に伴う業務委任受理と役割範囲の理解】

この概念は、パートタイム看護師が看護師としての経験を持つために、上司や他の看護師から業務を任されたり、自身の果たす役割がどこまでなのかその範囲を理解したりするという経験を表す。

パートタイム看護師は、看護師としての就業経験を持つため、上司や他の看護師からの信頼を獲得し、遂行できそうな業務の依頼を受けるようになっていた。また、自身の持つ経験を基に、役割の範囲を理解し、その理解に基づきどのように行動すべきかを判断していた。

2) 【2. 円滑な業務遂行困難と円滑な業務遂行に向けた問題解決】

この概念は、パートタイム看護師が円滑な業務の遂行に困難を来したり、円滑な業務の遂行に向けて問題を解決したりするという経験を表す。

表3 パートタイム看護師の職業経験

カテゴリ	コアカテゴリ
1. 保有経験の活用による担当業務の理解 2. 経験保有に伴う他看護師からの信頼獲得による業務遂行可能の判断受理 3. 経験保有に伴う他看護師からの信頼獲得による業務委任受理 4. 保有経験活用によるパートタイム看護師の役割範囲理解	1. 経験保有に伴う業務委任受理と役割範囲の理解
5. 未経験の部署での就業による業務遂行に必要な知識・技術・経験不十分の認知 6. 知識・技術不足による円滑な業務遂行困難 7. 知識不十分の直面による自信喪失 8. 業務遂行を阻害する問題への直面による主体的な解決 9. 業務の円滑化希望による実践上の工夫の取入れ 10. 円滑な業務遂行に向けた同僚看護師からの支援受理	2. 円滑な業務遂行困難と円滑な業務遂行に向けた問題解決
11. 想定通りの実践困難への直面による自信喪失 12. 複数部署への就業による実践力不十分の認知 13. インシデント招来による仕事放棄への衝動の湧出 14. 異動部署での実践困難への直面による現実逃避 15. 経験保有の想起による自信回復に向けた自己への鼓舞	3. 想定通りの実践困難への直面による自信喪失と自己への鼓舞
16. 頻繁な異動による患者への継続した実践困難 17. 頻繁な異動による新たな知識修得機会確保困難	4. 頻繁な異動による新たな知識・技術修得に向けた機会確保困難
18. 家庭生活と仕事の両立希望による両立に向けた方法の模索 19. 仕事のための時間削減による家族役割遂行時間確保 20. 社会資源利用による家庭生活と仕事の両立実現 21. 他者支援獲得による家庭生活と仕事の両立実現 22. 家庭生活と仕事の両立希望による両立に向けた方法の評価 23. 家族役割遂行時間確保による家庭生活と仕事の両立実現 24. 家族役割の負担軽減による心身の負担軽減 25. 他者支援獲得による就業時間内の家族役割遂行時間確保 26. 家族役割の負担増加による仕事にかけられるエネルギー比率減少 27. 家庭生活と仕事の両立困難による就業中の家族役割に対する気がかり 28. 家庭生活と仕事の両立困難による家族役割遂行困難 29. 自己の発達課題達成のための他者支援獲得の理解による謝意の知覚 30. 家族役割の負担軽減による仕事にかけられるエネルギー比率増大の検討 31. 周囲への影響回避のための他看護師業務代行の必要性予測による困惑	5. 家庭生活と仕事の両立に向けた試行錯誤と両立実現
32. パートタイム看護師への就業形態変更による私生活の充実 33. 私生活の活動範囲拡大による視野の拡大 34. パートタイム看護師としての就業形態変更による資格取得への挑戦 35. 新たな看護に対する関心自覚による新たな目標設定 36. 長期間の経験累積に伴う心身の余裕出現による看護師としての仕事にかけられるエネルギー比率増大の検討	6. 私生活の充実と看護師としての視野の拡大
37. 他看護師の多忙さ理解による業務引継ぎへの躊躇 38. 担当看護師不在の理解によるパートタイム看護師の役割範囲を超えた業務遂行 39. 他看護師の多忙さ理解による余儀なき業務遂行 40. 正規雇用看護師への気兼ねによるパートタイム看護師の役割範囲を超えた業務遂行躊躇	7. 正規雇用看護師への業務委任困難による役割範囲を超えた業務遂行への躊躇と決行
41. 正規雇用看護師との比較による不平等な処遇への不満 42. 諦めによる正規雇用看護師とは異なる不平等な処遇のやむなき受け入れ 43. 正規雇用看護師よりも低い病院への貢献度自覚による解雇の覚悟 44. パートタイム看護師の役割範囲限定理解による正規雇用看護師より格下の自覚	8. 正規雇用看護師との処遇格差に対する不満と諦め
45. 正規雇用看護師より格下の自覚による正規雇用のまま就業する看護師への羨望	9. 正規雇用のまま就業する看護師への羨望
46. 自らの担当業務理解による業務遂行 47. パートタイム看護師の役割範囲理解困難による補助的な業務遂行 48. パートタイム看護師の役割範囲曖昧による就業形態変更後も同等の業務遂行 49. 就業場所で初めてのパートタイム看護師としての役割範囲の模索	10. 役割範囲の理解と範囲曖昧による自己判断
50. パートタイム看護師の役割範囲限定への快適さによる役割の現状維持 51. 現状維持の合理化による知識理解にむけた努力の放棄 52. 知識の再学習の必要性認知による負担感 53. 業務負担回避希望による他看護師への実践に関する提案回避 54. 組織人としての自覚によるパートタイム看護師としての処遇受け入れ	11. 限定された役割範囲の快適さ実感による発達に向けた努力の回避
55. 自己の存在価値に対する周囲からの認知獲得希望による看護師としての就業 56. パートタイム看護師としての就業の認知度の低さ実感による看護師・患者の周知の試み 57. 周囲からのパートタイム看護師への期待を超えた活動展開による自己への肯定的評価 58. 正規雇用看護師時代の実績活用による認定看護師資格更新 59. 周囲からのパートタイム看護師への期待を超えた活動展開による肯定的評価受理 60. 前就業場所からの復帰依頼受理による自己への肯定的評価確認	12. 自己の存在意義周知の試みと周囲からの認知獲得
61. 看護師としての責任自覚による就業中の個人的感情表現回避 62. 看護師としての責任自覚によるより有効な実践の模索 63. より有効な実践希望による他看護師への自己の保有知識・技術の教示 64. 保有する実践力活用による正規雇用看護師よりも目標達成度の高い実践実現 65. 実践経験累積による他者との良好な関係構築 66. 実践経験累積による知識の修得 67. 組織人としての自覚による組織決定の受け入れ 68. 経験累積に伴う慣れによるインシデント発生 69. 現在の就業場所の長所理解による妥協を伴う就業継続 70. 前就業場所との比較による現在の就業場所の特徴理解 71. 効果確認による就業場所での新たな試みの意義発見 72. パートタイム看護師の役割に対する上司間の見解相違への直面による役割遂行への迷い 73. 勤務時間不十分による自己の役割発揮不可	13. 看護実践に必要な知識・技術・態度の獲得と看護師としての実力発揮困難
74. 家族からの退職推奨受理による仕事に対する愛着再確認 75. 看護師としての就業継続の願望によるパートタイム看護師としての就業継続機会獲得への満足 76. 家庭役割専念に伴うストレス認知によるパートタイム看護師役割の現状維持	14. 看護への価値づけによる看護職としての就業継続へのこだわり
77. 不十分な役割発揮の自覚による努力の必要性認知 78. 看護師としての発達希望による自己学習 79. 意欲低下による自らの目標設定	15. 不十分な役割発揮の自覚による自己学習
80. 正当な報酬受給の理解による残業実施決意	16. 正当な報酬受給に伴う役割範囲を超えた業務の受け入れ

パートタイム看護師は、未経験の部署で就業する際、そこでの業務遂行に必要な知識・技術等が不足していることを認知していた。一方、パートタイム看護師は、業務をより円滑に進めるため、同僚看護師からの支援を受けたりしながら、業務の遂行を阻害する問題を自ら解決しようとしていた。

3) 【3. 想定通りの実践困難への直面による自信喪失と自己への鼓舞】

この概念は、パートタイム看護師が想定していた通りの実践ができないという現実と直面し、自信を喪失したり、自己を奮い立たせようとしたりするという経験を表す。

パートタイム看護師は、思い描く実践ができず無念の思いに駆られたり、ストレスを抱えたりしていた。一方、実践に対して自信を喪失しながらも、自分には実践経験があることを思い出し自己を奮い立たせようとしていた。

4) 【4. 頻繁な異動による新たな知識・技術修得に向けた機会確保困難】

この概念は、パートタイム看護師が頻繁な部署の異動によって新たな知識や技術の修得機会を確保することに困難を来すという経験を表す。

パートタイム看護師が修得に困難を来した新たな知識・技術とは、疾患に関する知識や継続して患者を支援する方法などであった。パートタイム看護師は、頻繁に部署を異動する必要があったためこれらの知識・技術を修得する機会を逃していた。

5) 【5. 家庭生活と仕事の両立に向けた試行錯誤と両立実現】

この概念は、パートタイム看護師が職業の継続に向けて家庭と仕事を両立するために、試行錯誤しながらも、これらの両立を実現するという経験を表す。

パートタイム看護師は、家庭と仕事を両立するために計画を立案し、家事・保育の時間を確保し

ていた。また、子どもの成長に伴い家族役割の負担が軽減し、就業時間の延長といった仕事にかけられる割合の増加を検討することもあった。このような試行錯誤を通して、パートタイム看護師は、社会資源を活用したり、家族や同僚看護師から支援を受けたりしながら家庭と仕事の両立を実現していた。

6) 【6. 私生活の充実と看護師としての視野の拡大】

この概念は、パートタイム看護師が私生活を充実させたり、看護師としての視野を拡大したりするという経験を表す。

パートタイム看護師は、正規雇用からの就業形態の変更によって時間的余裕ができ、それまでの身体的負担が軽減し、趣味を持ったり、母親役割の時間を増やしたりしていた。このように、パートタイム看護師は、私的な活動の範囲を広げ、私生活を充実させていた。また、看護に関連する資格の取得を試みるなど看護師としての視野を拡大していた。

7) 【7. 正規雇用看護師への業務委任困難による役割範囲を超えた業務遂行への躊躇と決行】

この概念は、パートタイム看護師が正規雇用看護師に業務を委任できず、パートタイム看護師の役割を超えた業務の遂行に躊躇する一方、やむを得ず業務を遂行してしまうという経験を表す。

パートタイム看護師は、正規雇用で働く他看護師の忙しさを理解しているため、正規雇用看護師への業務の引継ぎを躊躇していた。一方、パートタイム看護師は、担当看護師が不在の時には、自身がやらなければならないと認知し、本来の役割ではない新人看護師の指導やリーダー業務などを行うこともあった。

8) 【8. 正規雇用看護師との処遇格差に対する不満と諦め】

この概念は、パートタイム看護師が正規雇用看

護師との処遇の格差に不満を抱く一方、その格差は仕方ないと是正を諦めるという経験を表す。

パートタイム看護師は、正規雇用看護師と同等の業務を遂行しているにもかかわらず、報酬に差があることや他の看護師から評価を受ける機会がないことに不満を抱いていた。しかし、教育を受ける機会がないことなど正規雇用看護師と比較し不平等な処遇を仕方ないと諦めていた。

9) 【9. 正規雇用のまま就業する看護師への羨望】

この概念は、パートタイム看護師が正規雇用のまま就業する看護師を羨むという経験を表す。

パートタイム看護師は、自分とは異なり正規雇用のまま家族役割の大変な時期を乗り越えながら就業する看護師を羨ましく思ったり、引け目を感じたりすることもあった。

10) 【10. 役割範囲の理解と範囲曖昧による自己判断】

この概念は、パートタイム看護師が自身の果たす役割がどこまでなのかその範囲を理解したり、役割範囲が決定していない場合には、自己判断したりするという経験を表す。

パートタイム看護師は、自身の役割がどこまでなのかを理解しそれに合った担当業務を遂行していた。また、自身の役割が曖昧な時には、範囲を超えてしまわないように補助的な業務を遂行することもあり、役割範囲が曖昧な中、模索しながら自身の果たす役割の範囲を判断していた。

11) 【11. 限定された役割範囲の快適さ実感による発達に向けた努力の回避】

この概念は、パートタイム看護師が正規雇用看護師とは異なり自己の果たす役割が限られていることを快適だと感じ、発達に向けた努力を避けるようになるという経験を表す。

パートタイム看護師は、責任ある役割等がないため、それらの役割がないことに快適さを感じ現状に満足していた。また、現状に満足しているた

めに業務遂行に要する知識を理解しようとする努力を放棄したり、自己学習を負担に感じたりし、発達に向けた努力を避けるようになっていた。

12) 【12. 自己の存在意義周知の試みと周囲からの認知獲得】

この概念は、パートタイム看護師が自身の存在意義を周知しようと試み、他看護師から自身を認知してもらうという経験を表す。

パートタイム看護師は、家族役割だけの個人ではなく、看護師として自身の存在価値を周囲から認めてもらおうと看護師として就業していた。また、パートタイム看護師としての認知度の低さを実感し、同僚看護師や患者に対して自身がパートタイム看護師として就業していることの周知を試みていた。

一方、パートタイム看護師は、役割を超えた活動をした際、他看護師から肯定的な評価を得たという実感もしていた。

13) 【13. 看護実践に必要な知識・技術・態度の獲得と看護師としての実力発揮困難】

この概念は、パートタイム看護師が看護実践に必要な知識・技術・態度を獲得する一方、看護師としての実力の発揮に困難を来すという経験を表す。

パートタイム看護師は、看護師として、より有効な実践を模索したり、他看護師へ有効な実践を教示したりしていた。また、就業中に個人的感情を表現することを避けられるようになる一方、経験の累積に伴う慣れによってインシデントを起こすこともあった。

14) 【14. 看護への価値づけによる看護職としての就業継続へのこだわり】

この概念は、パートタイム看護師が看護に価値を見出し、看護職として就業を継続しようとするという経験を表す。

パートタイム看護師は、家族から退職を推奨されることを通して自身が看護へ愛着を持っている

ことを再認識していた。また、パートタイム看護師へ就業形態が変わっても看護を継続できることに満足していた。

15) 【15. 不十分な役割発揮の自覚による自己学習】

この概念は、パートタイム看護師が十分に役割を發揮していないことを自覚し、看護師としての発達に向けて自己学習をするという経験を表す。

パートタイム看護師が不十分と自覚した役割とは、円滑に業務を行うことや後輩看護師への指導などであった。そのため、必要な知識の修得や実践力の向上に向けて努力する必要性を認知し自己学習をしたりしていた。また、看護師としての発達に向け、研究に取り組んだり、看護に関連した資格を取得したりしていた。

16) 【16. 正当な報酬受給に伴う役割範囲を超えた業務の受け入れ】

この概念は、パートタイム看護師が正当な報酬を受給することにより自己の役割を超えた業務を仕方なく受け入れるという経験を表す。

パートタイム看護師は、働けばそれに見合った報酬が支払われることを理解していた。そのため、パートタイム看護師の就業時間を超え、やむを得ず業務を遂行することもあった。

VI. 考 察

本研究の対象者の年齢、パートタイム看護師としての就業年数など多様であった。これは、明らかになった16概念が、多様な背景を持つパートタイム看護師の職業経験の性質を包含する可能性を示唆する。以上を前提とし、本研究が創出した16の概念に基づき、パートタイム看護師の職業経験の特徴について考察する。

1. パートタイム看護師の職業経験

1) 役割範囲が曖昧な状況下で就業しているため、役割葛藤に繋がりがやすい経験

初めに、【10. 役割範囲の理解と範囲曖昧による自己判断】【7. 正規雇用看護師への業務委任困難による役割範囲を超えた業務遂行への躊躇と決行】に着目した。これら【10】【7】は、いずれも、パートタイム看護師が、役割範囲が曖昧な状況下で就業しているために生じている経験を表す。

先行研究²²⁾は、女性看護師の職業経験を表す6概念を明らかにした。そのうちの1概念〔問題克服による看護実践能力の獲得と役割の深化〕は、女性看護師が様々な問題の克服過程を経て、看護実践能力を獲得すると同時に、新たな役割に適応していくという経験を表していた。また、別の先行研究²³⁾は、男性看護師の職業経験を表す6概念を明らかにした。そのうちの1概念〔問題克服による看護職者としての自立と役割の拡大〕は、男性看護師が様々な問題の克服過程を経て、自立して看護を実践できるようになると同時に、組織構成員として果たすべき役割を担い、その幅を広げていくという経験を表していた。しかし、この2つの先行研究では、【10】【7】のように、その役割範囲が曖昧な状況下で就業しているために生じる経験を表す概念は存在しなかった。これらは、【10】【7】の表す役割範囲が曖昧な状況下で就業しているために生じる経験が、パートタイム看護師に特徴的である可能性を示す。

役割範囲の曖昧な状況は、パートタイム看護師の役割に対する他者の認識とパートタイム看護師自身の認識の一致を困難にする。これは、《他者から期待されるパートタイム看護師の役割》と《パートタイム看護師自身の認識する役割》の齟齬を生じやすくする。このように、他者から期待される役割が自己の認識と異なった場合、役割葛藤が生じる²⁴⁾。そのため、【10】【7】は、役割葛藤の原因となりやすい。

以上は、【10】【7】が、役割範囲が曖昧な状況下で就業しているため、役割葛藤に繋がりがやすい経験であることを示す。

2) 看護を価値づけた結果、看護師としての就業を継続しようとする経験

第2に、【14. 看護への価値づけによる看護職としての就業継続へのこだわり】に着目した。これは、パートタイム看護師が看護職として就業を継続しようとする経験を表す。

先行研究²⁵⁾は、女性看護師の職業経験を表す6概念を明らかにした。そのうちの1概念「職業継続への迷いと選択」は、職業の継続に迷いながらも、その継続を決定していくという経験を表す。また、別の先行研究²⁶⁾は、男性看護師の職業経験を表す6概念を明らかにした。そのうちの1概念「職業選択への迷いと価値づけ」は、看護や看護職に対する理解を深めていくにしたがって、看護職を職業として選んだことに対して迷いながらも、その選択に価値を見出したりするという経験を表す。しかし、この2つの先行研究では、【14】のように、就業継続へのこだわりを表す概念は存在しなかった。これらは、【14】の表す就業継続へのこだわりが、パートタイム看護師に特徴的である可能性を示す。

先行研究²⁷⁾は、パートタイム看護師になった理由の1つが、「(看護師としての) キャリア継続のため」であることを明らかにした。また、別の先行研究²⁸⁾は、パートタイム看護師が、「将来も看護職として働き続けたい」と希望していることも明らかにした。これらは、パートタイム看護師が、離職せざるを得ないような状況に置かれつつも、就業継続へこだわる理由が、看護師であり続けたい、すなわち一貫して看護に携わりたいという希望であることを示す。

価値づけとは、主体が現象の何らかの価値を知覚し、その結果、これらの現象に関連する主体の行動が一貫性のあるものとなること²⁹⁾である。こ

れは、パートタイム看護師の看護に対する価値づけが生じた時、一貫して看護に携わりたいという希望が生じるようになることを意味する。また、このような看護師であり続けたいという希望は、パートタイム看護師が就業継続にこだわる原因となり、結果として【14】を生じさせている。

以上は、【14】が、看護を価値づけた結果、看護師としての就業を継続しようとする経験であることを示す。

3) その雇用形態に伴う不合理な状況を仕方なく受け入れるという経験

第3に、まず、【8. 正規雇用看護師との処遇格差に対する不満と諦め】に着目した。【8】は、パートタイム看護師が正規雇用看護師との処遇の格差に不満を抱く一方、その是正を諦めるという経験を表す。本研究の対象者が不満を抱いた正規雇用看護師とは異なる処遇とは、『報酬の少なさ』、『教育を受ける機会の欠落』などであった。

先行研究³⁰⁾は、パートタイム看護師が、その雇用形態により就業しているが故に、「能力や経験に見合った報酬が得られない」、「教育訓練の機会はない」と回答しており、これら処遇の格差を不合理であると知覚していた。

また、別の先行研究³¹⁾は、パートタイム看護師がキャリア継続に向けて、周囲に「地位向上に伴う給与体制の改善」「教育機会の提供」などという支援を求めていることを明らかにした。にもかかわらず、【8】は、パートタイム看護師がこれらの支援を得られないまま、諦めて就業を継続していることを明らかにした。これは、【8】が、次のような経験であることを示す。それは、パートタイム看護師がその雇用形態に伴う不合理な状況を仕方なく受け入れているという経験である。

これに関連して、【16. 正当な報酬を伴う役割範囲を超えた業務の受け入れ】に着目した。【16】は、パートタイム看護師が自己の役割を超えた業務を仕方なく受け入れるという経験を表す。本研究の

対象者は、病棟が多忙であるために、規定時間を超えた労働を求められることもあり、不満を感じつつも正当な報酬と引き替えに仕方なくそれを引き受けていた。

役割とは、社会システムにおいてある立場づくりに期待される行動の総体である³²⁾。これは、パートタイム看護師の役割が、パートタイム看護師という立場にある時に期待される行動であり、規定時間内の労働であることを意味する。規定時間を超えた労働の要請は、パートタイム看護師の役割を超えた不合理な要請である。

しかし、【16】は、パートタイム看護師が正当な報酬を引き替えに、不合理な要請を仕方なく受け入れる経験であることを意味する。

以上は、【8】【16】が、その雇用形態に伴う不合理な状況を仕方なく受け入れているという経験であることを示す。

4) パートタイム看護師として就業することのメリットとデメリットを受け入れている経験

第4に、【11. 限定された役割範囲の快適さ実感による発達に向けた努力の回避】に着目した。【11】は、パートタイム看護師が自己の果たす役割が限られていることを快適と感じ、発達に向けた努力を回避するという経験を表す。

先行研究³³⁾は、パートタイム看護師が、役割負担から解放されることが、パートタイム看護師のメリットであると知覚していることを明らかにした。これは、役割負担からの解放、すなわち、【11】の【限定された役割範囲】が、パートタイム看護師として就業することのメリットであることを裏付ける。

これに関連して、【4. 頻繁な異動による新たな知識・技術修得に向けた機会確保困難】に着目した。【4】は、パートタイム看護師が新たな知識や技術の修得機会を確保することに困難を来すという経験を表す。

先行研究³⁴⁾は、病院に就業する看護職者が、「頻

繁な部署異動・多数役割兼務・余儀なき他業務優先による専門性の獲得・深化・発揮困難」を問題として知覚していることを明らかにした。この内容は、【4】の経験と類似しており、多くの看護職者にとり【4】の表す経験はデメリットとなっている。

特にパートタイム看護師は、正規雇用看護師よりも頻繁に部署異動を命じられる可能性が高い。この現状を表すかのように、本研究の対象者15名中13名は部署異動を経験しており、ある部署に配置されて1ヶ月しか経たないうちに別の部署へ異動するよう命じられた者も含まれていた。

そのため、パートタイム看護師には、部署異動に伴うこのようなデメリットが生じやすくなる。これは、【4】が、パートタイム看護師として就業することのデメリットを受け入れている経験であることを示している。

以上は、【11】【4】が、パートタイム看護師として就業することのメリットとデメリットを受け入れている経験であることを示す。

5) 仕事に取り組む自己をどのように捉えるのかを模索している経験

第5に、【12. 自己の存在意義周知の試みと周囲からの認知獲得】、【9. 正規雇用のまま就業する看護師への羨望】に着目した。【12】は、パートタイム看護師が、周囲からの認知を確認し、自己の存在意義を確かめようとする経験である。ここで、パートタイム看護師は、他者から認知されているか否かを確認することを通して、自己の存在意義を捉えていた。

また、【9】は、パートタイム看護師が正規雇用看護師を羨むという経験を表す。羨むとは、人の幸せを見て、悔しがつて自分もそうなりたいたいと思ふ³⁵⁾という感情である。これは、パートタイム看護師が、正規雇用のまま就業する看護師の仕事ぶりと自己の仕事ぶりを比較することを通して、羨むという感情を抱いていることを示す。ここで、

パートタイム看護師は、他者の仕事ぶりとの比較を通して、パートタイム看護師としての自己を捉えていた。

以上は、【12】【9】は、パートタイム看護師が仕事に取り組む自己をどのように捉えるのかを模索している経験である。

6) 成人期の発達課題の達成を目指す経験

第6に、【5. 家庭生活と仕事の両立に向けた試行錯誤と両立実現】【6. 私生活の充実と看護師としての視野の拡大】に着目した。【5】【6】は、パートタイム看護師の仕事と私生活の両立に関連する経験である。

本研究の対象者は、30歳から56歳の範囲にあり、エリクソンの発達課題³⁶⁾によると成人期に該当した。成人期前期には、仕事とともに、結婚、出産など家庭内役割を果たすための課題³⁷⁾も加わってくる。これは、仕事と家庭生活の両立が大きな課題となり始めることを示す。

これを超えた成人期中期には、育児をしながらの適切な家庭環境づくりとともに、仕事上求められる技能や対人能力などの獲得へと課題³⁸⁾が移行していく。これは、仕事と両立できた私生活をさらに充実させ、改めて仕事に積極的に取り組むことが課題となっていくことを示す。これらは、【5】【6】が、成人期前期から成人中期までの課題の達成を目指す経験であることを示す。

以上は、【5】【6】が、パートタイム看護師が、成人期の発達課題の達成を目指す経験であることを示す。

7) 正規雇用看護師・パートタイム看護師という雇用形態に影響を受けない看護職者に共通する経験

第7に、【2. 円滑な業務遂行困難と円滑な業務遂行に向けた問題解決】【15. 不十分な役割発揮の自覚による発達に向けた自己学習】【3. 想定通りの実践困難への直面による自信喪失と自己への鼓舞】に着目した。

これら【2】【15】【3】は、パートタイム看護師が役割の発揮困難などの業務遂行上の問題に直面した際、自己学習を試みたり、それに向けて自己を奮い立たせたりする経験である。

これに関連して、【13. 看護実践に必要な知識・技術・態度の獲得と看護師としての実力発揮困難】に着目した。【13】は、パートタイム看護師が、必要な知識・技術・態度を獲得してもなお、看護師としての実力発揮に困難を感じており、自己の専門職としての役割に対する理解を深めたからこそ生じる経験である。

これらは、【2】【15】【3】【13】が、業務遂行上の問題に直面し、必要な知識・技術・態度を獲得する一方、自己の専門職としての役割に対する理解を深め、実力発揮に困難を感じる経験であることを示唆する。

先行研究³⁹⁾は、女性看護師の職業経験を表す6概念を明らかにした。そのうちの1概念〔問題克服による看護実践能力の獲得と役割の深化〕は、業務を遂行する上で様々な問題に直面し、その克服過程を経て、看護実践に必要な能力を獲得するとともに新たな役割に適応していくという経験を表す。また、別の先行研究⁴⁰⁾は、男性看護師の職業経験を表す6概念を明らかにした。そのうちの1概念〔問題克服による看護職者としての自立と役割の拡大〕は、直面する様々な問題の克服過程を経て、自立して看護を実践できるようになるとともに、組織の役割を担い、その幅を広げていくという経験を表す。これらは、【2】【15】【3】【13】の表す経験と同様であり、【2】【15】【3】【13】の表す経験が、女性看護師にも男性看護師にも共通することを示す。

さらに、【1. 経験保有に伴う業務委任受理と担当業務の理解】に着目した。【1】は、パートタイム看護師が、他の看護師などから業務を任せられたり、自身の果たす役割範囲を理解したりするという経験を表す。

本研究の対象者は、パートタイム看護師としての経験だけでなく正規雇用看護師としての就業経験も重ねているため、その実践レベルは、中堅レベル⁴¹⁾以上に相当すると推察できる。

中堅レベルの看護師は、患者の状況を読み、それに適切に対応する知覚的能力や重要性・非重要性の識別力を獲得し、主体的に行動する⁴²⁾ために、新たな役割を付与されることもある。このことは、【1】の表す経験が、看護師としての就業経験の累積によって生じる経験であり、正規雇用看護師にも共通することを意味する。

以上は、【2】【15】【3】【13】【1】が、正規雇用看護師・パートタイム看護師という雇用形態に影響を受けない看護職者に共通する経験であることを示す。

2. 本研究成果の活用可能性

1) 本研究の結果は、パートタイム看護師が、今起きている経験は何であるのかを客観的に理解することを可能にする。また、7つの特徴は、今起きている経験が何により生じているのかを理解し、発達の方向性を見出すための資料となる。そこで、パートタイム看護師の支援者は、本研究の成果を院内教育等で紹介し、パートタイム看護師に活用を勧める機会を設ける必要がある。

2) 看護管理者は、16概念のうち【5. 家庭生活と仕事の両立に向けた試行錯誤と両立実現】などパートタイム看護師の私生活を重視する経験や、【11. 限定された役割範囲の快適さ実感による発達に向けた努力の回避】というパートタイム看護師の努力を回避したがる経験にも着目しやすい。しかし本研究は、【15. 不十分な役割発揮の自覚による自己学習】など看護職として発達しようとしている経験も含まれていることを示した。そこで、看護管理者は、パートタイム看護師を一様に理解するのではなく、パートタ

イム看護師のその時々状況を見極め、その状況に応じて教育的支援を提供する必要がある。また、【10. 役割範囲の理解と範囲曖昧による自己判断】という役割範囲が曖昧な状況下で就業しているため、役割葛藤に繋がりやすい経験をしていることも理解し、パートタイム看護師の役割範囲が適切であるのか等の見直しを行う必要もある。

3) パートタイム看護師の支援者は、パートタイム看護師と協働する職員が、パートタイム看護師のその時々状況を理解できるよう、本研究の成果を周知することも大切である。

VII. 結 論

1. 本研究の結果は、パートタイム看護師の職業経験が、【想定通りの実践困難への直面による自信喪失と自己への鼓舞】【正規雇用看護師との処遇格差に対する不満と諦め】など16の概念で表される職業経験をしていたことを明らかにした。
2. 考察の結果、パートタイム看護師の職業経験を表す16概念は、《パートタイム看護師として就業することのメリットとデメリットを受け入れている経験》《正規雇用看護師・パートタイム看護師という雇用形態に影響を受けない看護職者に共通する経験》など7つの特徴を持つことを示した。
3. パートタイム看護師の支援者は、パートタイム看護師が自らの経験を客観的に捉え、発達の方向性を見出すために、本研究の成果を院内教育などで紹介し、活用を勧める機会を設ける必要がある。

謝辞

本研究を行うにあたり、研究への参加を快く承諾し、貴重な時間を割いて自己のパートタイム看

看護師の職業経験を率直にお話し下さった病院に就業するパートタイム看護師の皆様に心より感謝の意を表する。

引用文献

- 1) 南谷志野, 平井さよ子, 賀沢弥貴他 (2011): 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): 67-80
- 2) 小川フェネリーひとみ (2011): 地方の中規模病院に勤務する非正規雇用女性看護職員の現状と課題, 第41回日本看護学会論文集 看護総合: 157-160
- 3) 萩尾直美 (2017): 非正規雇用看護師の専門職的自律性形成の実態と影響要因の検討, 第47回日本看護学会論文集 看護管理: 257-260
- 4) 材木徳子 (2010): 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—, 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, 35: 167-173
- 5) 南谷志野, 平井さよ子, 賀沢弥貴他 (2011): 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, 看護管理学会誌, 15(2): 113-125
- 6) 前掲書 1), 67-80
- 7) 見田宗介, 栗原 彬, 田中義久編 (1992): 社会学事典, 経験の項, 245, 弘文堂, 東京
- 8) Imogene M.King (2006): A Theory for Nursing; 杉森みどり訳: キング看護理論, 21-22, 医学書院, 東京
- 9) 前掲書 8), 21-22
- 10) 鈴木美和 (2003): 看護職者の「職業経験の質」と「看護の質」との関連, 看護教育学研究, 12(2): 10-11
- 11) 舟島なをみ (2018): 看護教育学研究 発見・創造・照明の過程 第3版, 120-198, 医学書院, 東京
- 12) 前掲書 11), 127-132
- 13) 厚生労働省: 平成28年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況, 2017. <http://www.mhlw.go.jp/oukei/saikin/hw/eisei/16/dl/gaikyo.pdf> 2018/6/24 閲覧
- 14) 鈴木美和, 定廣和香子, 舟島なをみ (2001): 看護職者の職業経験に関する研究—病院の勤務する看護婦に焦点を当てて—, 看護教育学研究, 10(1): 43-56
- 15) 松田安弘, 定廣和香子, 舟島なをみ (2004): 男性看護師の職業経験の解明, 看護教育学研究, 13(1): 9-22
- 16) 中山綾子, 中山登志子, 舟島なをみ (2014): 中堅看護師の職業経験に関する研究—大学院進学に至った看護師に着眼して—, 看護教育学研究, 23(1): 49-64
- 17) Denise F.Polit, C.T.Beck. (2014) Nursing Research: Principles and Methods; 近藤潤子監訳: 看護研究 原理と方法 第2版, 301-302 医学書院, 東京
- 18) 前掲書 11), 147
- 19) 前掲書 11), 147-149
- 20) 前掲書 11), 147-149
- 21) 前掲書 11), 126
- 22) 鈴木美和, 定廣和香子, 舟島なをみ (2001): 看護職者の職業経験に関する研究—病院の勤務する看護婦に焦点を当てて—, 看護教育学研究, 10(1): 43-56
- 23) 松田安弘, 定廣和香子, 舟島なをみ (2004): 男性看護師の職業経験の解明, 看護教育学研究, 13(1): 9-22
- 24) 前掲書 8), 109-116
- 25) 前掲書 20), 43-56
- 26) 前掲書 21), 9-22
- 27) 和波美香 (2008): 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 : 217-223
- 28) 前掲書 5), 113-125
- 29) Benjamin S. Bloom, George F. Madaus, J. Thomas Hastings et al (1973): HANDBOOK ON FORMATIVE AND SUMMATIVE EVALUATION OF STUDENT LEARNING : 梶田叡一他訳 ; 教育評価法ハンドブッケー教科学習の形成的評価と総括的評価, 321, 第一法規出版, 東京
- 30) 前掲書 1), 67-80
- 31) 前掲書 25), 217-223
- 32) 前掲書 7), 役割の項, 878
- 33) 前掲書 25), 217-223
- 34) 亀岡智美, 舟島なをみ (2008) : 病院に就業する看護職者が職業上直面する問題とその特徴, 国立看護大学校研究紀要, 7(1) ; 18-25
- 35) 北原保雄 (2010) 編 : 明鏡国語大辞典 第2版, 羨むの項, 大修館書店, 東京
- 36) Newman Barbara・M, Newman Philip・R (1995): Development Through Life Third Edition : 福富 護訳 ; 新版生涯発達心理学, 31, 川島書店 東京
- 37) 前掲書 34), 347-366
- 38) 前掲書 34), 391-422
- 39) 前掲書 20), 43-56
- 40) 前掲書 21), 9-22
- 41) Benner, Patricia (2010): From Novice to Expert Excellence and Power in Clinical Nursing Practice ; 井部俊子監訳 ; ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ, 医学書院, 東京
- 42) Benner, Patricia (2015): Expertise in nursing practice caring, clinical judgment and ethics ; 早野 ZITO 真佐子訳 ; ベナー看護実践における専門性—達人になるための思考と行動, 医学書院, 東京

Study on the Occupational Experience of Part-time Nurses

— Focusing on Nurses Working in Hospitals and Continuing their Professions —

Yuka Okazaki¹⁾, Nobuko Yamashita²⁾, Yasuhiro Matsuda²⁾ and Mika Hattori²⁾

1) Japan Community Healthcare Organization Gunma Central Hospital

2) Gunma Prefectural College of Health Sciences

Objective: To clarify the occupational experience of part-time nurses who continue their profession, and to identify the main features of their experiences.

Methods: Data were collected and analyzed by semi-structured interviews of 15 part-time nurses who were employed in hospitals and were continuing their profession. The Methodology for Conceptualization of Nursing was applied and data were subjected to continuous comparative analysis.

Results: Sixteen concepts that represent the occupational experience of part-time nurses were created, including [self-judgment based on understanding of role range and range ambiguity] and [continuing working as a nursing professional by valuing nursing].

Conclusion: Sixteen concepts that represent the occupational experience of part-time nurses who continue their profession were extracted. Moreover, these 16 concepts were found to express seven features.

Keywords: part-time nurse, occupational experience, Methodology for Conceptualization of Nursing