

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

Professional Identities of Part-time Nurses Engaged in Child Rearing

川北 敬美¹⁾, 撫養 真紀子²⁾, 勝山 貴美子³⁾, 青山 ヒフミ⁴⁾

Toshimi Kawakita¹⁾, Makiko Muya²⁾, Kimiko Katsuyama³⁾, Hifumi Aoyama⁴⁾

キーワード：パートタイム看護師，職業的アイデンティティ，子育て中

Key Words : part-time nurse, professional identity, child-rearing

抄録

本研究の目的は、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を明らかにすることである。研究方法は半構成的面接によりデータを得、質的記述的研究法を用いて分析を行った。研究協力者は、近畿圏内の一般病院に勤務し、未就学児を養育するパートタイム看護師14名である。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は、9カテゴリー、31サブカテゴリーから構成された。子育て中のパート看護師は、【看護師の仕事に対するコミットメント】があり、パートという【家庭を優先した働き方】を自主的に選択し、【「パートだから」持てる余裕】を感じていた。しかし、【もっと仕事をしたい気持ち】【待遇の差に不満】を感じており、【専門職業人としての気持ちと折り合いを付ける】ことで、【今はパートがちょうどいい】とパート看護師という役割を自分に意味づけ、統合することができていた。また、子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティには、【上司の支援】が大きく関連していた。特に、【もっと仕事をしたい気持ち】に【上司の支援】がなされると、【部署への貢献を実感】し、やりがいや自尊心の向上につながり、さらなる職業的アイデンティティの形成につながっていた。

Abstract

The aim of the present study is to elucidate the professional identities of part-time nurses who are currently engaged in child rearing. Data was obtained via semi-structured interviews and then analyzed using a qualitative descriptive approach. Research participants comprised 14 part-time nurses raising preschoolers while working at general hospitals in the Kinki region of Japan. The professional identities of part-time nurses engaged in child rearing were classified into nine categories and 31 subcategories. Such part-time nurses had a “commitment to nursing,” independently selected a part-time “way of working that does not place a burden on their family,” and felt that they had “some breathing space because of working part-time.” Although the nurses also “wanted to work more” and felt “dissatisfied by their

1) 大阪医科大学看護学部 2) 大阪府立大学 3) 横浜市立大学 4) 甲南女子大学

salary and treatment,” by “negotiating an agreement,” they were able to attach significance to their role as a part-time nurse and integrate their feelings. “Support from superiors” was also strongly associated with the professional identities of part-time nurses engaged in child rearing. In particular, when nurses who “wanted to work more” received “support from superiors,” they felt that they were “contributing to their department,” which led to an improved sense of reward and self-esteem further shaping of their professional identities.

I. はじめに

我が国の女性の年齢階級別労働力人口比率はM字型を描くとされてきたが、徐々にそのカーブは平坦化の兆しを見せている。それは結婚出産後も就業を継続する女性が増加したというより、未婚有業者の増加やライフイベントにより一旦は退職するものの短い休業期間の後にパートタイム雇用(以下、パート雇用)で再就業する者の増加によるといわれている(内閣府, 2007)。看護師のような専門職においては、常勤雇用が多いとされていたが、2006年末では全就業看護師の14.5%, 2012年末には18.2%を占め(厚生労働省, 2013), 病院組織においてもパートタイム看護師(以下、パート看護師)の存在は、無視できないものになっている。特に中小規模の病院においては、パート看護師の定着および活用は、看護管理上、非常に重要な課題である。

パート看護師の多くは、常勤看護師として一定のキャリアを積み、結婚出産を経て、仕事と生活のバランスをとるために、この雇用形態を選択している。この選択にあたっては、自分の意思や都合を優先できるわけではなく、様々な関係性を考慮したうえで、重要な意思決定を行っている。成人期には、職業や家族、それ以外の世界に深くコミットし、それぞれの自分、すなわちアイデンティティの統合を行っていくことが必要とされる(岡本, 2006)。パート看護師は、常勤で働いていた頃とは異なる雇用形態であり、給与基準、勤務体制、業務内容などが大きく変わる。しかしながら、使用するライセンスは同じであり、看護専門職としての責任や働きが求められる。そのため、常勤の頃とは異なる、職業人としてのアイデンティティを再構築することが必要である。特に看護師において、職業的アイデンティティ

はことさら重要なもので、職業的アイデンティティは、看護師の価値観を象徴し(Fagermoen, 1997), 職業的アイデンティティの確立なしに専門的看護実践を行うことは不可能である(Style, 1982)とまでされる。また、金井(1997)は、職業的アイデンティティとキャリア形成は深い関係があり、職業的アイデンティティが確立せず、就業継続意志だけが高まるケースにおいては、今後のキャリア形成において問題が生じる可能性が大きいことを指摘する。よって、職業的アイデンティティはパート看護師の活用を考える上で、非常に重要な概念であると考えられるが、過去の研究においてそれを明らかにしたものはない。

現在のパート看護師は、仕事に対する姿勢など、常勤看護師と比べて質的に一線を画したネガティブな存在というイメージが先行(南谷, 2011)している。しかしながら、新規採用者に比べ、育成にかかる費用や期間は少なく済み、生活基盤がある程度固定してからの再就職となるため、長期雇用がのぞめることなど、勤務時間の制約があるものの、人手不足に悩む臨床現場において非常に即効性のある人的資源と言える。

Spenner&Rosenfield(1990)によると、子どもが6歳を超えると、急激に女性の有職者が増えると言われるが、身の回りの世話など細かな世話が必要な時期においても働き、年齢も若い子育て中のパート看護師は、将来のコア人材となり得る可能性が高いと考え、本研究においては、未就学児を有する子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティを明らかにする。本研究は、病院組織においてパート看護師を有効に活用していくための新たな提案を与えるも

のになると考える。

II. 目的

本研究の目的は、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を明らかにすることである。

III. 方法

1. 用語の定義

1) 子育て中：未就学児を有し、細かな世話が必要な状態であることを指す。未就学児に限った理由として、6歳以上の子どもの有無が女性の職業移行に決定的に影響を与えるためである。(Spencer&Rosenfield, 1990)

2) パート看護師：有期の契約で、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の看護師(常勤看護師)よりも短い看護師。

3) 職業的アイデンティティ：職業に関連した一連の活動や役割を自分にどう意味付け統合するかをあらわす概念。

2. 研究デザイン

質的研究

3. 対象と調査方法

1) 研究協力者

近畿圏内にある日本医療機能評価機構による病院機能評価(ver.5以上)の認定病院のホームページからパート看護師が雇用されていることが記されている3病院を便宜的に選択し、研究協力の依頼をした。研究協力の同意が得られた病院の看護部長より「正規職員として3年以上の経験を持ち、現在、パートタイムの雇用契約で1年以上就業している、かつ未就学児の子をもつ看護師」を5名ずつ紹介してもらった。

3年以上の正規職員としての経験を必要とした理由は、「言われて行う」レベルから

意識的に計画を立てて看護を行うことができる一人前レベルに達するには、似たような状況で2, 3年働く必要があること(Benner, 2005)、さらに、パート看護師として1年以上就業している者を対象とした理由として、再就職者として新たな組織に適応す

るのに1年程度必要であることから(中村, 2009)、研究協力者の選定条件とした。

2) データ収集方法と調査期間

あらかじめ電話にて研究協力者1人ずつと面接日時を設定し、研究協力者が勤務する

施設内のプライバシーが保持できる場所の用意を事前に依頼した。面接前に研究内容及び方法、倫理的配慮について説明し承諾を得た。質問内容は、「パート看護師となった経緯、パート看護師として働くことについての思いや考え、フルタイムで働いていた時とパート看護師である現在との相違、今後の展望」について自由に語ってもらった。面接内容は、事前に承諾を得た上で、ICレコーダーに録音した。

調査期間は、2010年12月17日～2011年8月5日である。

4. 分析方法

インタビューによって得られた内容を記述的に書き起こし、帰納的に分析を行った。

具体的な方法としては、語られた内容は逐語録を作成し、記述の意味を損なわない範囲で区切り、抽出し、要約した。要約した内容は、職業に関連した一連の活動や役割を自分にどう意味付けているかという視点から、類似点と相違点を比較しながら、内容を類型化し、サブカテゴリーとし、ラベリングを行った。さらに、サブカテゴリーを内容別に類型化し抽象度を高め、カテゴリーとし、カテゴリー間の関係性を確認した。なお、この類型化の過程において、データの特性や次元を詳細に記述する戈木(2007)の分析方法も参考にした。分析のすべての過程で随時逐語録に戻り検討を繰り返すことで、分析内容の適切性を高めた。さらに、データ分析の信頼性・妥当性を高めるために、要約やカテゴリー化およびラベリングなどが適切に行われているかどうかについて、質的研究の経験がある研究者のスーパーバイズを受けた。また、子育て中のパート看護師を部下に持つ看護管理者としての経験がある複数の大学院生と検討し、真実性の確保に努めた。

5. 倫理的配慮

本研究は、大阪府立大学看護学研究科研究倫理委

員会の承認を得て実施した。研究協力者には、研究内容、自由意思の尊重、プライバシーの保護、不利益を受けることはないこと、結果は匿名化を行い、個人が特定されることはないこと、データの管理は厳重に行うこと、研究結果は学会発表、論文投稿で公表されることについて、口頭と文書で説明し同意を得た。

IV. 結果

1. 研究協力者の背景

選定条件を明示した上で研究協力者の紹介を依頼したが、インタビュー参加者15名のうち条件から逸脱していた1名を除き14名を分析対象とした。年齢は31～45歳(平均 36.5 ± 4.4 歳)で全員女性であった。パート経験年数は1～9年(平均 3.3 ± 2.1 年)、1週あたりの勤務時間数は16～38時間(平均 29.0 ± 6.9 時間)であった。所属する病院は国公立病院9名、医療法人5名で、配属先は病棟7名外来7名であった。面接の所要時間は17～51分間(平均 33.4 ± 11.9 分間)で、回数は1人1回であった。

2. 子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティに関する内容(表1)

データを分析した結果、9カテゴリー、31サブカテゴリーが抽出された。以下、【 】はカテゴリー、[]はサブカテゴリー、「教科書体」は協力者の語りを示す。

1) 【看護師の仕事に対するコミットメント】

このカテゴリーは、働く理由について述べたもので、[社会参加をし、金銭を得たい][看護師の仕事が好きで、他職でなく看護師として働きたい]の2サブカテゴリーから構成される。コミットメント(commitment)とは、直訳では約束、誓約、関わり合い、傾倒などであるが、組織心理学的には、個人を組織または仕事へ結びつける心理的な状態(Allen&Meyer, 1990)、困難はあっても仕事を続けていこうとすること(勝原, 2007)を意味している。

「自分にとって、お母さんの私も必要だけど、ちゃんと社会に出て看護師の私も、絶対必要」と社会参加することの必要性を述べ、「この仕事が好き

んで、多分、看護師でしか働けない」と他の仕事ではなく、看護師という仕事を選択していた。

2) 【家庭を優先した働き方】

このカテゴリーは、子育て中のパート看護師が現在の職場でパートという働き方を決めた基準について語ったデータから構成された。[通勤時間が短い][勤務時間、配属部署、保育に融通が利く][急に休むことができる]という職場に関するものと[仕事より子どもや家庭を優先したい]個人の価値観に関するものの4サブカテゴリーから構成された。本研究参加者は、全員が自発的にパートという雇用形態を選択しており、次のように述べていた。

「子どもが小さいうちは、出来たら子どもを優先してあげたいので、子どものスケジュールを考えてみても、寝かせてあげたい時間とか夕飯を食べさせてあげたい時間とかを考えると、普通に(常勤で)毎日、仕事をしていると、難しいのかなと思います」

3) 【「パートだから」持てる余裕】

このカテゴリーは、パートという働き方についての肯定的な感情である。子育て中のパート看護師は、[委員会や勉強会は強制でない][時間を区切ることができる][勤務時間設定で自分で自分に余裕を作ることができる]といった時間的な余裕が持てること、[受け持ちやリーダーの最終責任がない][子どもの急病時には「パートだから」と気持ちが楽に休むことができる][パートはいつでもやめることができる]という、職務面や自分の代替がきくことから気持ちの余裕がもてること、さらに[常勤は自分が最後までという感覚で、パートより責任が重い]という自らの常勤時代に培った感覚と現在とを比較したものの7サブカテゴリーから構成された。第二子出産後に常勤看護師からパート看護師に転向した看護師は、子どもの発熱時に早退することへの気持ちの変化について、次のように述べていた。

「常勤の人も、子どもが熱出したら帰らせてくれるし、同じなんです、本当に。でも、なんて言うかな～、やっぱり違うんです。一人目産んだあと、常勤で1年働いたんですけど、やけにしんどく感じたというか、(常勤の時は)すごい気を使いますよね、子どもの熱が出たって電話かかってきても、ちょっ

表1 子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティに関する内容

カテゴリー	サブカテゴリー
看護師の仕事に対する コミットメント	社会参加をし、金銭を得たい
	看護師の仕事が好きで、他職でなく看護師として働きたい
家庭を優先とした働き方	通勤時間が短い
	勤務時間、配属部署、保育に融通が利く
	急に休むことができる
	仕事より子どもや家庭を優先としたい
「パートだから」持てる余裕	委員会や勉強会は強制ではない
	パートは時間を区切ることができる
	勤務時間設定で自分で自分に余裕を作ることができる
	受け持ちやリーダーの最終責任がない
	子どもの急病時には「パートだから」と気持ちが楽に休むことができる
	パートはいつでもやめることができる
	常勤は自分が最後までという感覚で、パートより責任が重い
もっと仕事をしたい気持ち	自分のしたい看護をするには、勤務時間を増やしたほうがいい
	パートの仕事内容に物足りなさを感じる
	今後のことを考え、動けるように構えておきたい
待遇の差に不満	常勤とパートの給与の差が大きい
	部署によって仕事内容が異なり、パート間での不公平さを感じる
	常勤が思うほどパートは楽ではないのに、パートへの扱いが軽い
	数を求められるため、必要と判断したケアを行うことができない
専門職業人としての 気持ちと折り合いを付ける	今はパートだから、仕方がない
	パートになった当初は葛藤があったが、楽さに流される
	安全な看護が提供できないため、辞めようとしたが勤務日数を減らした
	時間内に終わらすため、数をこなす
上司の支援	上司が私を承認してくれ、私に合った仕事を与えてくれる
	上司からの十分な説明に納得し、指示に従う
部署への貢献を実感	雇用時間延長の依頼を受ける
	スタッフ不足時にカバーに入ることができる
	専門知識を活かし、ケアに携わることができる
	師長やスタッフが、私を頼ってくれる
今はパートがちょうどいい	全部合わせると、自分にとってはパートがちょうどいい

と言いにくいになっていくか。(パートの)今は、パートだから許してくださいみたいな、自分の気持ち的なところですけど・・・」

4) 【もっと仕事をしたい気持ち】

このカテゴリーは、【「パートだから」持てる余裕】があるとパートという働き方を評価しながらも、[自分のしたい看護をするためには、勤務時間を増やしたほうがいい] [パートの仕事内容に物足りなさを感じる] といった質と量の両面からもっと仕事をし

たい気持ちについて述べたもの、さらに、[今後のことを考え、動けるように構えておきたい] という根底にある思いの3サブカテゴリーから構成される。病棟で保清などケア中心の業務をしている看護師は、次のように語っていた。

「今、病院全体が、電子カルテになっているのに、パソコン触らないまま仕事から帰ってきたり、患者さん自体の、なんていうんですかね、看護という面で不足しがちで。自分が受け持ちを持つようになっ

たり、それこそ、常勤で働くようになった時に困らないようにっていうのもあるんで、やっぱりパートだとそのへんは不足しがちですよ」

5) 【待遇の差に不満】

このカテゴリーは、4)と同様にパートという働き方を評価しながらも、[常勤とパートの給与の差が大きい] [部署によってパートの仕事が異なる]といった常勤-パート間もしくはパート同士の間での処遇の差について述べたものと、[常勤が思うほどパートは楽ではないのに、パートへの扱いが軽い] [数を求められるため、必要と判断したケアを行うことができない]といった軽んじられた対応への不満からなるサブカテゴリーで構成された。日勤メンバーの一人として、患者を担当している看護師は、「この病院の中でも、階によってパートの役割というか、全然違うみたいで。病棟によってはフリーだけで回っていて、定時になったら帰れるっていう、上の病棟はそうなので。この病棟だけなんです」と、部署によってパートの仕事が異なることについて不満があった。また、「パートさんは、なんていうんだろう、ま、ちょっとお願いって言ったら、すぐ手伝ってくれる、部下まではいかないですけど、ちょっと下に見てる感はあるんですよ。なんでもかんでも、これやっというとか、あれやっというとかって言われることは多いですね、やっぱり」と軽んじられた対応についての不満や「1時に(勤務が終わって)帰るときにケアが残ってたら、残ってるのって。リーダーとかに、言われたりもするので。言う人は言いますね。(中略)できるだけ、(ケアの)数をやらないといけないってなったら、こなすためには、一個一個が雑になるじゃないですか、患者さんの足浴でも、ばーっと終わらせてしまうところもあって。患者さんの爪切りとかしたいけど、まだ、(ケアが) いっぱい残ってたら、ごめんって。また、時間あったら来るわ」と、保清ケアを中心としたフリー業務を担当するパート看護師は、勤務時間内に、その日に病棟で計画されているすべてのケア業務をこなさなければならぬと感じ、自分が必要と判断したケアを行うことができないことへの不満を述べていた。

6) 【専門職業人としての気持ちと折り合いを付ける】

このカテゴリーは、様々な気持ちへの対処について述べたもので、[今はパートだから、仕方がない] [パートになった当初は葛藤があったが、楽さに流される] [安全な看護が提供できないため辞めようとしたが、勤務日を減らした] [時間内に終わらすため、数をこなす]の4サブカテゴリーから構成される。パート看護師は「前に職歴があるから、今の病棟のやり方が変だな」「もっと自分のやりたい看護をしたい」と思いながらも、パートという立場で働いていることから自主的に制限をかけていた。また、同一病院内で正規からパートに雇用変換したパート看護師は、「(常勤からパートになった)最初は、すごい葛藤がありましたけど、今は、慣れてしまいました。(中略)葛藤?(今の仕事は)ほとんど雑用、保清とかが多いんですけど。看護師なのに、こんなことしてるっていうのが、すごい嫌だったんですよ。看護じゃないって感じがして。(今の心境になったのは)なんですかね、割り切り。フリーをして結構年数がたっているし、今は今なりにすることが多いんで。患者さんを受け持つと時間で帰れなくなるしね。・・・(中略)一回楽を覚えるとあかんわー。その状況に慣れてしまうというか。」と述べ、パートになった当初の葛藤と現在の心境について述べていた。他部署に比べて忙しい現状や人数が少なく安全な看護が提供できない現状に不満を抱くパート看護師は、「辞めようと思ったけど、急に辞めるのも迷惑かけるし、お金のこともあるしで、とりあえず週5を週4に」勤務日数を減らすという対処や「爪切りをしたいと思っても、患者全員の保清が終わってからで、結局できないまま」と、勤務時間内に予定されているケアを終了させるために、必要と判断したケアよりケアの数をこなすことを優先させていた。

7) 【上司の支援】

このカテゴリーは、[上司が私を承認してくれ、私に合った仕事を与えてくれる] [上司からの十分な説明に納得し、指示に従う]の2サブカテゴリーから構成される。パート看護師の上司は、「糖尿病

療養指導士の私を積極的に活用してくれた」「半日でも患者持ちをしてみないかと声をかけてくれた」といった日頃の勤務の様子からパート看護師を承認し、その人に合った役割を与えていた。また、「受け持ちをしたかったが、今は時間で帰れるようにすることが一番だと師長にきっぱり言われた」ことで、自分の考えとは異なっている場合でも、上司からの十分な説明が得られると、「自分を守ってくれている」と認識し、上司の指示に従っていた。

8) 【部署への貢献を実感】

このカテゴリーは、[雇用時間延長の依頼を受ける][スタッフ不足時にカバーに入ることができる][専門知識を活かし、ケアに携わることができる][師長やスタッフが、私を頼ってくれる]の4サブカテゴリーから構成される。

「夏休みなど限定されるが、勤務時間を延長している」や「急な休みが出た時も、日頃、患者持ちをしているからすぐに入れる」といった量的な面での貢献と、「糖尿病のことなら私に」「小児の経験とか子どもを育てているから、(乳児の患者でも)対応できる」といった専門知識や経験を活かせること、その結果、周囲から頼りにされていると感じる質的な面での貢献が含まれている。

9) 【今はパートがちょうどいい】

このカテゴリーは、[全部合わせると、自分にとってはパートがちょうどいい]の1サブカテゴリーで、以下の語りから構成された。

「子どもの習い事とか、全部辞めないで、でも自分の病棟で働きたいという気持ちもかなえているので、パートタイムで働くのはいま、自分にはちょうどいいのかなって。(中略) 私個人で考えれば、看護師として常勤で常に病棟と関わって役割もあってリーダーも取っていたころとか、そういう風に働いていたころがよかったなって思う自分もいますね。でもまあ、今はこれがちょうどいいっていったらちょうど良かったりとかして・・・」

3. 子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティを構成するカテゴリーの関係(図1)

子育て中のパート看護師は、給与を得て社会参加したいという意味や看護師という仕事に愛着を持つといった【看護師の仕事に対するコミットメント】がある。パートという働き方を選択するときに、自分の気持ちだけを優先するのではなく、周囲の環境などから総合的に判断し、職住近接で勤務時間や配属部署、保育に融通が効く病院を選択し、【家庭を優先した働き方】を自己決定していた。その結果、現在の働き方について、時間的にも気持ちの面においても【「パートだから」持てる余裕】を感じている。

しかしながら、限定された職務内容に対し、質量ともに【もっと仕事をしたい気持ち】を持っていた。それと同時にパート-常勤間ないしはパート-パート間の処遇の差や軽んじられた対応といった【待遇の差に不満】があった。それらの相反する気持ちに対して、パートだから仕方がないと【専門職業人と

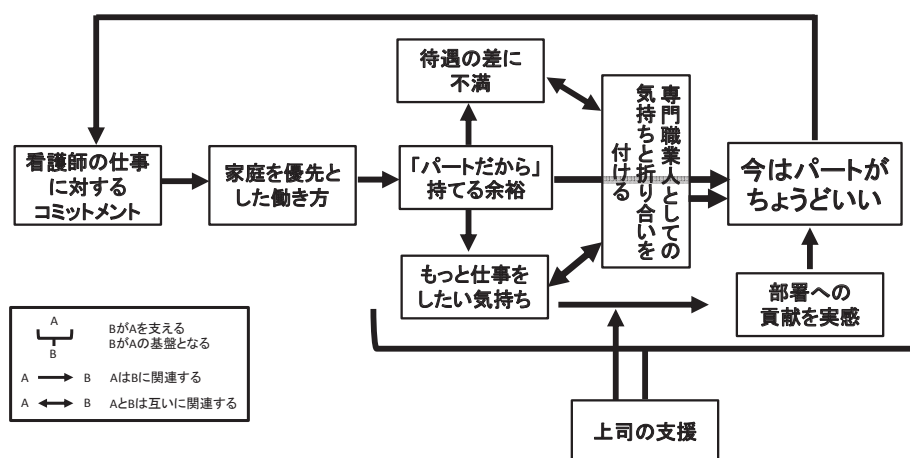


図1 子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティを構成するカテゴリーの関係

しての気持ちと折り合いをつける】ことで、【今はパートがちょうどいい】という帰結に至り、再び【看護師の仕事に対するコミットメント】につながっている。それらは全て【上司の支援】が関連していた。特に、【もっと仕事をしたい気持ち】にその人に合った役割を与えたり、院内保育園の使用とセットで雇用時間延長を打診されるなどの【上司の支援】がなされ、それに応えることができた時に、【部署への貢献】を感じていた。

V. 考察

1. 子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティの特徴

過去の研究によると、子どもを持つ常勤看護師の職業的アイデンティティは、未婚の常勤看護師に比べて高い(波多野, 1993)(関根, 2006)。その理由として、経験年数が増え、職位が高くなると、看護師という仕事を金銭を稼ぐ手段だけではなく、自己実現の手段として捉え(グレッグ, 2002)、周囲から仕事や生活の支援を受けながら仕事を続けることで、キャリア発達がなされ(グレッグ, 2003)、職業的アイデンティティの確立へとつながったためと考える。一方、パート看護師に関する職業的アイデンティティの記載は少ない。勝原(2007)は、パートという「時間で切る」ということが根底にある働き方は、時間にとらわれずに専門職として知識や技術を伸ばしたり、少しでも良質のケアを提供するためのエネルギーや時間を捻出することが難しくなるとし、さらに、働き方を調整するということが看護専門職としてのアイデンティティの調整にまで関わってくるのではないかと指摘する。本研究協力者は、【家庭を優先した働き方】【今は、パートとしての働き方がちょうどいい】といったカテゴリーに集約されているように、圧倒的に「働き方」に関する内容が多く、「専門職業人」などのキーワードはなかった。また、[委員会や勉強会は強制ではない]ため、勤務時間外に行われることの多い勉強会などへの参加は、ほとんどされていなかった。パートという就労形態は、単純で訓練や技能の習熟を要さないものが多く仕事に傾倒しにくいと、主体的な職

業意識を育て深めることに寄与しない(Moetimer & Borman, 1988)。本研究の参加者においても、業務時間外の時間を使って知識を得たり、スキルアップをはかるための学習会出席や責任を伴う委員会への参加は消極的であった。

一方、内藤(2010)は、専門職従事者の専門性志向欲求は、雇用形態が変わっても二次的欲求として存在し続けると指摘する。子育て中のパート看護師は、質と量の両面から【もっと仕事をしたい気持ち】について述べ、[今後のことを考え、動けるように構えておきたい]という将来のキャリアを見据えて、今できることをやりたいという前向きな姿勢があった。あくまでも、【家庭を優先した働き方】という範囲内で、専門性を志向する、二次的な欲求がわき起こっていた。しかしながら、【「パートだから」持てる余裕】がある現状を良しとし、【今はパートがちょうどいい】と感じている子育て中のパート看護師も複数名いた。パート看護師の専門性志向欲求に関しては、さらなる今後の検討が必要である。

2. 子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティに影響する要因

子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティは、【上司の支援】による影響を受けていた。パート看護師の実務は、配属部署での特殊性や繁忙、欠員状況などの影響を受け、部署ごとに任されているのが現状である。そのため、部署の長である師長の指示命令のもとに実務がその時々で決定されており、子育て中のパート看護師の実務は[部署によってパートの仕事が異なり]、同一賃金にも関わらず、部署による業務の違いが【待遇の差に不満】につながっていることが、本研究より明らかとなった。今後、パート看護師の職務分析・職務評価を行い、納得性のある業務分担やバランスのとれた待遇を実現することが課題として挙げられる。

次に、師長によるパート看護師の評価やかかわりが、パート看護師の業務内容や職場での位置づけに大きく影響していた。パート看護師の【もっと仕事をしたい】気持ちに対して、「自分の資格(糖尿病療養指導士)を生かせるような仕事を与えてくれる」「一人の職業人として信頼していることを示し

てくれる」など「上司が私を承認してくれ、私に合った仕事を与えてくれる」ことがなされた場合、パート看護師は【部署への貢献を実感】し、自分の存在意義を確かめることができ、それがやりがいにつながっていた。児玉 (2010) は、職業役割に関する自分らしさの獲得感 (役割獲得感) が得られれば、職業的アイデンティティの確立につながると述べており、子育て中のパート看護師は、師長の支援により役割獲得感を得、さらなる職業的アイデンティティの確立につながることが示唆された。一方、【もっと仕事をしたい気持ち】が【専門職業人としての気持ちと折り合いをつける】に移行しているプロセスもある。今、できることをやろうという前向きな気持ちを持つが、時がたつとともに「パートになった当初は葛藤があったが、楽さに流される」という気持ちの変化をとった者もいた。子どもは成長し、直接的な世話という面においては、徐々に親の手から離れていくものである。パート看護師においても長期的な育成の視点を持ち、今は無理でも子育てに少し余裕が出てきたその時期を逃さず、適切なかわりを持つことで、パート看護師の能力を引き出すことが可能になると考える。

3. 社会保障制度と本研究結果の関連

本研究協力者の1週当たりの勤務時間数は16～38時間 (平均29.0±6.9時間) と幅があり、14名中4名が就業調整を行っていた。パート労働者のボーナス等を含めた年収は正規雇用の58.7%にしかならず (賃金構造基本統計調査, 2013), 雇用保険や社会保険の適用も年収や勤務時間によって規定がなされている現状にある。粕谷 (2010) によると、夫のいる女性パート労働者の65.8%が税制上の関係で就業調整を行っている。就業調整を行う本研究の協力者においても配偶者控除を受けることのできる年収103万円ないしは、社会保険料のかからない年収130万円の範囲内で就業していた。

パート看護師は一般的な市場に比べて時給が高いため (賃金構造統計基本調査, 2013), 年収制限を行う本研究協力者の場合、週間勤務時間数は16～20時間程度であった。このような短時間パート看護師は、業務開始も終了も日勤帯の間に行われるこ

とが多く、引継ぎ等が難しい。そのため、診察介助や保清ケア、検査の送迎など常勤看護師の周辺業務を担っていた。彼らは、3年以上の常勤看護師としてのキャリアを持っており、[数を求められるため、必要と判断したケアを行うことができない] という自身の臨床判断を受け入れてもらえない現状や「常勤が思うほどパートは楽ではないのに、パートへの扱いが軽い」という軽んじられた対応への不満などのサブカテゴリーからなる【待遇の差に不満】があった。これらより社会保障制度が子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティに与える影響が示唆される。

労働人口が減少するわが国において、貴重な人的資源を有効に活用するために、配偶者控除の廃止検討、同一組織における正職員-パートの雇用変換の柔軟化など、パート雇用に関する様々な論議がなされている。ワークライフバランスを維持し個人のキャリアを積み重ねていくうえで、国や組織、個人は雇用形態や社会保障制度が職業的アイデンティティに与える影響を考慮し、それぞれの立場で努力をしていく必要がある。

VI. 研究の限界と今後の課題

本研究協力者は3病院14名に限定されており、それぞれの病院が持つ特性がデータに影響されている可能性がある。また、研究協力者は看護部長から紹介されたため、優秀なパート看護師が選定されている可能性もあり、データの偏りがあることは否めない。今後、さらに協力者を広げ、勤務時間、仕事内容による差異についても検討していく必要がある。本研究を発展させ、子育て中のパート看護師を有効に活用するための研究課題としては、パート看護師の職業的アイデンティティは、仕事内容や管理者に大きく影響を受けるため、参加観察による仕事内容の現状分析、仕事内容における職業的アイデンティティの量的な比較を行うことが考えられる。また、管理者のパート看護師の捉え方、育成についての考え、過去にパート看護師を有効に活用できたケースなどの事例分析を行っていくことがあげられる。

VII. 結論

1. 子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティは、【看護師の仕事に対するコミットメント】【家庭を優先した働き方】【「パートだから」持てる余裕】【もっと仕事をしたい気持ち】【待遇の差に不満】【専門職業人としての気持ちと折り合いを付ける】【上司の支援】【部署への貢献を実感】【今はパートがちょうどいい】の9カテゴリーから構成された。
2. 子育て中のパート看護師は、【看護師の仕事に対するコミットメント】を持ち、パートという【家庭を優先した働き方】を自主的に選択し、【「パートだから」持てる余裕】を感じていた。しかし、【もっと仕事をしたい気持ち】【待遇の差に不満】があるが、【折り合いを付ける】ことで、【今はパートがちょうどいい】と意味づけ、統合していた。
3. 子育て中のパート看護師の職業的アイデンティティは、上司の支援による影響を受けていた。特に【もっと仕事をしたい気持ち】に上司の支援を受けると、【部署への貢献を実感】し、さらなる職業的アイデンティティの形成につながることを示唆された。

謝辞

本研究にご協力頂きました看護師の皆様へ深く感謝申し上げます。なお、本研究は、2011年度大阪府立大学大学院修士論文「子育て中のパートタイム看護師が持つ職業的アイデンティティからみた継続学習へのニーズ」の一部をまとめたものであり、第16回日本看護管理学会学術集会で発表を行った。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

引用文献

- Allen NJ & Meyer JP (1990) : The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- グレッグ美鈴 (2002) : 看護師の職業的アイデン

ティティに関する中範囲理論の構築.

- 看護研究, 35(3), 196-204.
- 畑中美智子 (2011) : 現場師長が鍵を握る短時間正職員制度定着への取り組み. *看護展望*, 36(11), 25-31.
- 波多野梗子, 小野寺杜紀 (1993) : 看護学生および看護婦の職業的アイデンティティの変化. *日本看護研究学会雑誌*, 16(4), 21-28.
- 伊藤裕子編, 岡本祐子著 (2006) : 中年期女性のアイデンティティ, 現代のエスプリ別冊, 64-73.
- 金井壽宏 (1997) : キャリア・デザイン論への切り口ー節目のデザインとしてのキャリア・プランニングのすすめー季刊ビジネス・インサイト, 17, 34-55.
- 粕谷博之 (2010) : パート労働者の人材マネジメントの変化と正社員の人材マネジメントに与える影響, *政策・経営研究*, 2010(2), 84-103.
- 勝原裕美子 (2007) : 看護師のキャリア論, *ライフサポート社*, 130-137.
- 厚生労働省 (2013) : 平成24年保健・衛生行政業務報告 (衛生行政報告例).
- 厚生労働省 (2013) : 平成24年賃金構造基本統計調査.
- 児玉真樹子, 深田博己 (2010) : 育児中の女性正社員の就業継続意思に及ぼすメンタリングの効果 ワーク・ファミリー・コンフリクトと職業的アイデンティティに着目して. *社会心理学研究*, 26(1), 1-12.
- M.M.Styles(1982) : On Nursing Toward a new endowment, C.V.Mosby.
- Mortimer, J.T. & Borman, K.M. (1988) : Work Experience and Psychological Development through the Life Span, Westview Press.
- M.S.Fagermoen (1997) : Professional identity—Values embedded in meaningful nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 434-441.
- 中村明美 (2009) : 中途採用者を支えるしくみ, *看護展望*, 34(4), 385-389.
- 内閣府 (2007) : 平成19年版男女共同参画白書.

内藤哲雄, 石橋里美 (2010): パートタイム労働者のキャリア発達, 組織・職務へのコミットメントの変容に関する PAC 分析. 信州大学人文科学論集 人間情報学科編, 44, 37-54.

南谷志野, 平井さよ子, 賀沢弥貴, 飯島佐知子 (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. 日本看護管理学会誌, 15(2), 113-125.

小川忍 (2011): 看護職への短時間正職員制度の導入. 看護展望, 36(11), 4-10.

佐藤久美子 (2011): 短時間正職員制度運用の取り組みと今後の展望. 看護展望, 36(11), 18-24.

戈木クレイグヒル滋子 (2007): 質的研究方法ゼ

ミナール グラウンデッドセオリーアプローチを学ぶ, 医学書院, 東京, 71-91.

関根正, 奥山貴博 (2006): 看護師のアイデンティティに関する文献研究, 埼玉県立大学紀要, 8, 145-150.

渋谷美香 (2008): 非常勤看護師の定着・育成に何をするか—モチベーションマネジメントの必要性. 看護展望, 33(8), 25-29.

Spenner, K.I.&Rosenfield, R.A.(1990):Women,work,and identities. Social Science Research, 19(3), 266-269.

渡邊くみ子 (2011): 現場の実態を踏まえた短時間正職員制度設計の取り組み. 看護展望, 36(11), 11-17.