

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

Aspects of Transition to Part-time Employment among Nurses Facing Life Events

南谷志野¹⁾ 平井さよ子¹⁾ 賀沢弥貴¹⁾ 飯島佐知子²⁾

Shino Nanya¹⁾ Sayoko Hirai¹⁾ Miki Kazawa¹⁾ Sachiko Iijima²⁾

Key words : part-time nurse, transition, life events, career

キーワード：パート看護職, トランジション, ライフイベント, キャリア

Abstract

The purpose of this study was to identify aspects of transition from full-time to part-time employment among nurses. A semi-structured interview was conducted on 16 part-time nurses aged 25 to 34 years who made such a transition because of marriage, pregnancy, or childbirth. A qualitative and descriptive approach was employed to analyze the data. On occasions of marriage, pregnancy, or childbirth, these participants became keenly aware that the full-time position posed “difficulties in continuing working because of stereotypical views and demanding work conditions”.

This notion was influenced by “potential constraints of family values” and “conservative family policies”. Some of them “made an attempt to maintain the status quo” but, in the end, gave up their full-time position because they felt “a silent objection of the hospital to full-time employment”. Those who became a full-time housewife or obtained a job other than in a hospital setting came to develop “a renewed aspiration to work as a hospital nurse - an aspiration engendered by a separation from hospital work”, and consequently, chose to be a part-time nurse. Those who chose not to resign from the hospital because of their “willingness to hold a job regardless of employment status” also chose to take a part-time position.

These participants experienced a conflict between “a desire to be who I want to be” and “potential constraints of family values”. They “were not totally satisfied with the tasks of part-time workers” owing to “a conflict between aspirations for career development and reserved feelings towards the workplace”. Nevertheless, they “were satisfied with working on a part-time basis” and “accepted (for now) the transition to part-time employment”. Furthermore, the perceptions of nursing careers such as “emotional attachments to the nursing job”, “awareness of nursing as specialty practice”, “an emphasis on interactions with patients”, and “a view of nursing as a stable career” exerted an important influence on their career choice and decision-making. These nurses’ visions for the future would be influenced by factors including their children’s growth and motivation for work. They were ready to “act according to the circumstances, dealing with the unpredictability of their future”. While expressing “an anxiety about their own competence”, they intended to “select a workplace facilitating a lifelong career” and “continue working as a nurse”.

要 旨

正規看護職員からパート看護職へのトランジションの様相を明らかにするため、結婚・妊娠・出産を機に正規看護職員からパート看護職へトランジションした25～34歳のパート看護職16名を対象に、半構成的面接に基づく質的記述的研究を実施した。研究参加者らは、結婚・妊娠・出産を機に【家族観による潜在的制約】や【保守的な家族の意向】によって【固定観念や

受付日：2010年3月16日 受理日：2011年8月25日

1) 愛知県立大学大学院看護学研究科 Aichi Prefectural University Graduate School of Nursing & Health

2) 順天堂大学大学院医療看護学研究科 Juntendo University Graduate School of Health Care and Nursing

過酷な労働環境による就業継続困難】な正規職員のあり方を強く意識した。【何とか現状維持を試みる】者もいるが、結局【病院の正規職員に対する無言の反発】によって正規職員を退職。その後、専業主婦となった者や病院以外の職場で働いた者は【病院を離れたことで病院の看護職への意欲が再燃】し、【雇用形態にこだわらずも就業は希望】したことから離職は回避した者も皆、パート看護職を選択した。【本当はこうありたい自分】と【家族観による潜在的制約】との間で葛藤し、【キャリア開発への意欲と職場への遠慮の葛藤】によって【パートの仕事に満足とは言い切れない】が、【パートの働き方には満足】しており、【現状としてはパートへの転向を受容】できていた。また、【看護への愛着】、【看護専門職としての自覚】、【患者との関わりを重視】、【安定した職業としての看護職】という看護職業観が、キャリア選択・決定に大きな影響を及ぼしていた。将来展望は、子供の成長や仕事へのモチベーション等【将来予測困難ゆえの臨機応変】に左右されるものではあるが、【自分の能力に対する不安】を抱きながらも【生涯就業継続が前提の勤務場所選択】をし、今後も【看護職として就業継続】する道を展望していた。

I. 序論

医療安全の確保や看護の質の向上、看護職員の労働条件改善のために、看護職員の人材確保が重要であるが、平成18年度の診療報酬改定で「一般病棟入院基本料7:1」が新設されたことによる看護職員需要拡大、少子化による看護職員養成数の減少、病院に勤務する看護職の高い離職率、それに伴い全国で推定55万人もいるという潜在看護職の問題等のため、いまだ十分な人材が確保された状況には至っていない。高い離職率の背景として、女性が多数を占める看護職にとって結婚・出産といったライフイベントが看護職としてのキャリアの継続に大きな影響を与えていることが挙げられる。また、一旦離職してしまうと、病院組織と潜在看護職が望む就業条件（日本看護協会，2007）のミスマッチ等により、看護職としての就業を望みながらも潜在看護職からなかなか脱却できないという現状もある。

一方、ライフイベントを機に離職という道を選択せず、パート看護職へ転向した女性看護職は、現行の雇用制度下においてワーク・ライフ・バランスの調整をしつつ看護職としてのキャリアの継続を可能にしているモデルではないかと考えた。

そこで、フルタイム正規看護職員からパート看護職へのトランジションの様相を明らかにすることで、看護職としてのキャリア継続に資する看護職個人のニーズにマッチした人的資源管理のあり方を検討する。

トランジション（transition）は、英和辞典では

「移り変わり」「過渡期」と訳されている。人生やキャリアは安定期と移行期の繰り返しであるとする生涯発達心理学の文脈においては、「移行」ないし「移行期」を指す。Bridges（1994）は、人生の転機を乗り切るのに苦労している人々の集団療法を実施してきた臨床心理学者としての経験から、一人ひとりのトランジション経験は多様であるが、それぞれの状況における経験は深層では基本的に同じプロセスを辿るということを見出した。Bridgesによると、トランジションとは、①「終わり」：何かが終わる時期、②「ニュートラル・ゾーン」：混乱や苦悩の時期、③「始まり」：何かが始まる時期の3つのステップを辿るという。例えば、出産というトランジションは、一見、子供の誕生という「始まり」にばかり目がいくが、実は、今までのように気楽に夫婦二人でゆっくり出掛けることはできなくなるといった「終わり」を自覚し、母親になるとはどういうことかといったことをしっかり考えることで「終わり」に折り合いをつけていくという「ニュートラル・ゾーン」を経て、それらを辿ることによって初めて家族3人の新しい生活の「始まり」が訪れるということである。このように、トランジションは個人の内的な変化であり、また本人ですら「終わり」の問題に気づかなかつたり、あまり印象に残らない形で「始まり」が生じたりするものであることから、トランジションは「潜在的なプロセス」とされている。

以上により、本研究では、トランジションを「人生や仕事生活における転機に対する反応として引き

起こされる、内的で潜在的な変化のプロセス」と定義する。

また、キャリアに関して、金井（2002）は、人生の大きな節目では自分のキャリアを内省し将来の方向性をじっくり考えるべきであるという「節目のデザインとしてのキャリア・デザイン」を提唱している。それは、仕事生活における節目での選択の流れがキャリアであり、そのキャリアの軌跡を見れば、これからどこにどうやって歩むのが幸せなのかというキャリア・デザインを考えるヒントになるというものである。このようにキャリアを節目に焦点を当てて論じている点と、生涯発達心理学の考え方により、仕事生活だけでなく生活全般を考慮に入れる点を強調し、キャリアを「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生（life）全体を基盤にして繰り返される長期的な（通常は何十年にも及ぶ）仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、（大きな）節目での選択が生み出していく回顧的意味づけ（とりわけ、一見すると連続性が低い経験と経験の間の意味づけや統合）と、将来構想・展望のパターン」と定義している。ただし、金井のキャリアの捉え方は、長期雇用のもと単一組織の範囲内においてフルタイムで働く個人を前提としている。

本研究では、単なる区切り（節目）ではなく、結婚や出産等のライフイベントや離職、復職等、キャリアの選択及び決定を迫られる転換の機会（転機）を経験しパートタイマーとして働く看護職を対象としているため、キャリアを「成人になって働き始めて以降、生活ないし人生（life）全体を基盤にして繰り返される仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、結婚・出産等の『人生の転機』や一時的な離職・雇用形態変更等の『仕事生活における転機』での選択が生み出していく回顧的意味づけと、将来構想・展望のパターン」と定義する。

II. 研究目的

ライフイベントを契機とした正規看護職員からパート看護職へのトランジションの様相を、キャリア選択・決定の軌跡を辿ることにより明らかにす

る。

III. 用語の定義

キャリア：成人になって働き始めて以降、生活ないし人生（life）全体を基盤にして繰り返される仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、結婚・出産等の「人生の転機」や一時的な離職・雇用形態変更等の「仕事生活における転機」での選択が生み出していく回顧的意味づけと、将来構想・展望のパターン

トランジション：人生や仕事生活における転機に対する反応として引き起こされる、内的で潜在的な変化のプロセス

パート看護職：日勤のみで短時間勤務の非正規看護職員

IV. 研究方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 研究参加者

「結婚・妊娠・出産」のいずれかを理由に正規看護職を退職後、3年以内の離職期間を経て、パート看護職として復職した25～34歳の女性看護職を対象とした。対象とした理由は、以下の3点である。一つ目は、看護職の離職理由の上位に「結婚・出産」が挙げられている（猪下，1997；日本看護協会2005）こと。二つ目は、常勤を離職した20～30歳台看護職の8割が3年以内に再就職し（日本看護協会，2005）、また離職期間5年を境に再就職に対する不安が強まることが示唆された（橘，2005）ことから、3年以内の離職期間であれば、離職後も潜在化しなかった「キャリア継続モデル」といえること。三つ目は、女性の年齢階級別労働力率は25～29歳層と45～49歳層を左右のピークとし、30～34歳層をボトムとするM字カーブを描いており、25～34歳はその下降期からボトムに当たり未就業の者が多い年代であることから「キャリア継続モデル」の対象といえること、である。本研究参加者は、上記対象のう

表1 研究参加者16名の概要

年 齢	20歳代：3名，30歳代：13名
婚姻状況	既婚
子供の有無	0人（妊娠中含む）：2名， 1人：8名， 2人：6名 第一子平均年齢：4.57歳， 第二子平均年齢：3.33歳
看護最終学歴	衛生看護科高校卒：1名， 専門学校2年課程卒：7名， 専門学校3年課程卒：7名， 助産師学校：1名
取得免許	准看護師：8名（うち7名は看護師免許も保有）， 看護師：15名， 助産師：1名
正規看護職員経験年数	1.5年～14年（平均7.05年）
パート看護職経験年数	1ヶ月～5年（平均1.69年）
離職期間	なし：7名（平均8.25ヶ月）
現在の所属病院	公立病院：10名， 民間病院：6名 30～716床（200床未満：6名，200～500床：5名，500床以上：5名）

ち同意を得られた16名で，正規職員として平均7.05年（1.5年～14年）病院勤務し，現在はパート看護職として1.69年（1ヶ月～5年），9病院6部署（外来，透析室，訪問看護，外科・内科・産科病棟）に所属している。全員が既婚者で，1人を除き全員が小学生以下の子供を持つ母親であった（表1）。

3. データ収集方法

Schein は，自分がこれまで行ってきた選択と将来に向けて考えている計画に焦点をしぼり，その決定や行為の理由，またその決定や行為についてどう感じていたのかなどを探るために行うインタビューガイド（Schein, 1985）を示している。その質問項目は，本研究で明らかにしたい現象と合致するため，それを参考に本研究のインタビューガイドを作成した。質問内容は，「看護職として働くことを選んだ理由は何か，その選択を現在どう思っているか」「正規職員として働き始めてからパート看護職として働いている現在までを振り返って，大きな転機となったのはどのようなことか」「それをどう捉え，どうしようと決めたか（キャリア選択・決定に至るプロセス）」「そう決めてからどう考え，何をしたか（行為に至るプロセス）」「今後どのように働き

たい，またはどのように生活したいと思うか」である。面接方法は，研究者と研究参加者の1対1で半構成的面接を行い，1回の面接時間は30～60分で平均44.4分であった。また，研究参加者の同意に基づいてICレコーダーに録音した。調査期間は2008年4月～同年6月である。

4. データ分析方法

一人の面接が終了次第作成した逐語録を繰り返し読み，まずは研究参加者ごとに①キャリアを選択・決定する際の心の動きや行動，②その心の動きや行動に影響を与えた要因という2つの視点で抽出した語りをすべて分析対象とし，コード化した。研究参加者により語られた転機は9種類（結婚，妊娠，出産，夫の転勤，病棟再編，リーダー役割を担う，受け持ち患者の死，病院以外で働く，正看護師免許取得）で，それら9種類の転機ごとにコードを内容の類似性に基づき抽象化していった。次に，それら抽象化したデータをすべて一緒にし，いくつかのキャリア選択のパターンを示しつつも，共通のトランジションというプロセスが見出せるまで，内容の類似性に基づきさらに抽象化していき，サブカテゴリー，カテゴリーを抽出した。

5. 分析結果の厳密性の確保

確証性は，研究分野に精通した指導教員2名と助教1名と7名の大学院生でデータ分析のピアレビューを重ねることと，質的研究に精通した指導教員1名のスーパービジョンを受けることにより確保した。確実性は，研究結果について研究参加者3名のメンバーチェックを行うことにより確保した。適用性は，研究結果についての詳しい記述をすることで確保した。一貫性は，研究の全プロセスを記載することにより確保した。

6. 倫理的配慮

本研究は，愛知県立看護大学研究倫理審査委員会から承認を受け実施した。

プライバシーの保護に関しては，個人が特定されないようデータはコード番号で整理し，個人属性データとコード番号表は分けて管理すること，データは研究目的以外では使用せず，研究終了時データは消去及びシュレッダーを用いて廃棄すること，研

究成果は公表するが、個人が特定できるような情報は記載しないこととした。また、研究への参加は自由意志であり、研究の途中であっても不都合のある場合、参加を中断できることとした。安全性の確保としては、研究参加者の所属病院にデータを提供することはないこと、研究への不参加や中断によって、何ら不利益を被ることはないことを確約した。

V. 結果

正規看護職員からパート看護職へのトランジションの様相として、23カテゴリーが抽出された。さらに、その23ものカテゴリーの解釈をしやすいするため、時系列と、本研究で焦点を当てた正規看護職員からパート看護職へのトランジションと、様々なキャリア選択・決定に影響し得る研究参加者の要因という観点から、「正規看護職員からパート看護職となるまでのキャリア選択・決定」、「将来展望」、「看護職業観」の3グループに分類した。

以下に、3グループごとにそれぞれ抽出されたカテゴリー及びカテゴリーを構成するサブカテゴリーと特徴的なコードを抜粋して述べる。なお、【 】はカテゴリー、『 』はサブカテゴリー、〈 〉はコードとする。

1. 正規看護職員からパート看護職となるまでのキャリア選択・決定(表2)

1) 【看護職としての向上心の高まり】

研究参加者には准看護師として働いた経験がある者も多く、『准看護師ゆえの不全感から正看護師を目指す』行動をとった。また、正看護師として働き始めてからは、リーダー役割や配置異動を機に、さらなる勉強や研究活動に取り組むなど、『意欲的に看護に取り組む』ようになった。

2) 【固定観念や過酷な労働環境による就業継続困難】

正規職員として働いていた時、〈夜勤や日曜出勤をしないと正規職員になれない G-12〉というような固定観念により『就業継続が困難な病院勤務の正規職員』や、〈看護師を一生懸命やろうと思うと、看護実践以外のことも一生懸命やらなければならない G-56〉という『片手間では十分にはできない看

護職』の実態に直面していた。また、『以前勤務していた病院の労働条件に対する不満』を抱いたり、『人員不足のあおり』も受けたりもしていた。

3) 【何とか現状維持を試みる】

勝手知った病院を『変わるよりは慣れた病院で働きたい』という思いや、世話になった病院への恩義や過酷な環境で働く同僚への配慮から『一時的に何とか正規職員のまま病院に踏みとどまる』という現状維持を選択した。

4) 【病院の正規職員に対する無言の反発】

〈煮詰まってしまう、嫌で嫌で仕方がない H-31〉と『病院の正規職員としての就業への反発』が生じた。一方で、〈正規職員の時間外業務が辛くて辞めたいが、何か理由がないと辞められないので、結婚を理由に辞めようと思った L-10〉のように、病院に対しては本当の不満は訴えず、直接的な退職理由ではない『ライフイベントを穏便に退職するための口実』としていた。

5) 【家族観による潜在的制約】

保育所等は利用せず、あくまでも〈家族で誰か子供を見てくれる人がいないと、正規職員をやるのは無理 G-61〉と『サポーターは唯一家族であるという前提』があった。また、仕事を優先した自分の母親を反面教師としたり、仕事のために自ら子供を犠牲にしまったりした経験から、〈子供のために夜は家に居なければならない N-102〉〈家庭の状況によって自分の動ける範囲が決まり、その範囲内でしか働けない J-73〉という『子供優先の子育て観』や『家族優先の仕事観』を持つようになった。また、『働き方の決定に関して夫の影響力が大きい』。それにより、研究参加者たちが自覚はしないまでも、働き方に制限や条件がつけられ、自分だけの思いで自由にすることはできないという【家族観による潜在的制約】が生まれていた。

6) 【保守的な家族の意向】

『家族は安定重視』であることが、研究参加者の職業選択に影響を及ぼしていた。また、『看護師とは病院で働くものという家族の認識』によって、勤務場所の選択にも大きく影響を受けていた。さらに、女は仕事よりも家事や育児を優先すべきという『家族の保守的な性役割態度』が、働き方を選択する際に大きな影響を及ぼしていた。

表2 正規看護職員からパート看護職となるまでのキャリア選択・決定

カテゴリー	サブカテゴリー	代 表 的 な コ ー ド
看護職としての向上心の高まり	准看護師ゆえの不安感から正看護師を目指す	(准看護師は)給料が低いJ-14 就職先が限られ責任ある役割もできず仕事の幅がなかったC-35 准看護制度廃止の話が出ており、准看護のままでは生活していけないJ-16 小児と関わることが楽しくなったので、正看護師までスキルを高めようと思ったC-6
	意欲的に看護に取り組む	リーダーをやり始めて、患者からもスタッフからも認められ、自分にもできるという気持ちが湧いてきたO-38 (患者の死を経験し)受け持ち看護師の責任や疾患についての知識不足を実感し、もっと勉強しなければいけないと思ったK-28 (病院の再編成による配置移動により)新たな看護のやりがいを見つけたK-31
固定観念や過酷な労働環境による就業継続困難	就業継続が困難な病院勤務の正規職員	夜勤や日曜出勤をしないと正規職員にならないG-12 勉強会・カンファレンス・時間外業務のために、毎日ずっと病院にいないと正規職員はできないG-59 病院には「正規職員は当然家庭を犠牲にして働く」という前提があるI-40 正規職員では休みの融通が利かないH-71
	片手間では十分にはできない看護職	しっかり看護師をやるには、家庭を犠牲にして勉強会や研修に積極的に参加すべきG-50 看護師を一生懸命やろうと思うと、看護実践以外のことも一生懸命やらなければならないG-56
	以前勤務していた病院の労働条件に対する不満 人員不足のあおり	給料が安い上に、朝から晩までの当直があり労働時間が長かったB-50 人員不足のため忙しかったし、経験年数が少ないのに自分にのしかかってくる責任はどんどん増えたK-48
何とかが現状維持を試みる	変わるよりは慣れた病院で働きたい	新たに業務を覚えなければいけないので、他の病院に変わる勇気がなかったE-59 勝手知った所なので、今の病院で仕事をするのが一番楽J-72
	一時的に何とか正規職員のまま病院に踏みとどまる	今までしっかり研修させてもらったのに、出産によって退職することなんてできないN-26 人手不足の上さらに自分が抜けることで、同僚の仕事がさらにきつくなるのが可哀想N-27 子供が1歳までは夜勤が免除だったので、夜勤免除期間は正規職員を頑張ってたD-14 子供が一人だけなら、何とか正規職員を続けられたN-35
病院の正規職員に対する無言の反発	病院の正規職員としての就業への反発	仕事をやる気にはなれず、しばらく遊ぼうと思ったL-18 煮詰まってしまう、嫌で嫌で仕方がなかったH-31 病院以外の仕事をやってみたいF-34
	ライフイベントは穏便に退職するための口実	出産による退職としているが、その病院の正規職員を辞めたいという思いが強かったK-55 正規職員の時間外業務が辛くて辞めたいが、何か理由がないと辞められないので、結婚を理由に辞めようと思ったL-10
家族観による潜在的制約	サポーターは唯一家族であるという前提	夜間子供を見てくれる家族がいなくて、夜勤はできないK-90 家族で誰か子供を見てくれる人がいないと、正規職員をやるのは無理G-61 子供を見てくれる人がいないので、働きたい救急病院では働けないA-33
	子供優先の子育て観	産後2ヶ月の休暇だけで職場復帰した自分の母親と違って、自分ももっと子育てをちゃんとやってあげられるはずだと思ったK-64 働くだけの母親になるのは嫌D-23 子供が中心の生活を崩すような働き方はしたくないH-76 子供をどこかに預けたとしても、絶対自分が迎えに行きたいD-24 親が近くにいっても、夜間子供を預けて働くことはしないD-25 子供のために夜は家に居なければならないN-102
	家族優先の仕事観	正規職員として働き続けることは、家族との関係を考えたら自分勝手だと思うO-96 夫や義母に家事や育児の負担をかけるのは申し訳ないP-27 家庭の状況によって自分の働ける範囲が決まり、その範囲内でしか働けないJ-73 家庭を犠牲にしてまで、正規職員はやりたくないG-63
	働き方の決定に関して夫の影響力が大きい	就業継続するか専業主婦になるかは、夫の考え次第J-91
	家族は安定重視	「女性でも手に職をつけた方が良い」という親の意向で看護学校に行ったO-4 親から民間病院は保障がないから公立病院で働くよう強く勧められたL-55 病院は潰れないG-3
保守的な家族の意向	看護師とは病院で働くものという家族の認識	看護師なのに病院で勤務しないことに対して親と夫から反対されたF-37
	家族の保守的な役割観度	夫は家事や育児を手伝わないK-100 夫は、夜に母親がいなくて子供が可哀想なので、絶対に夜勤はだめと言うO-62 夫の親は保育園に1歳で預け働くことに反対A-58 夫は、毎日ではなく長時間勤務でないなら働くことに賛成P-84
本当はこうありたい自分	本当はこうありたい自分	本当は正規職員で働きたいK-99 結婚してしまったので、救命救急やオペ室で働くことを一旦あきらめているA-12 本当は夜勤をやりたいM-44 やりたい仕事をしたいけど、子供のことを考えると一緒にいてあげた方がいいのではないかといつも悩み、いずれ取るべきか迷うK-93
病院を離れたことで病院の看護職への意欲が再燃	病院以外で働くことへの限界を認識	ここ(保育園)では看護はできないF-18 デイサービスには看護師が一人しかいないので、急変時に一人では荷が重いG-107 一般企業のパート採用面接の場で、看護師免許があるのにどうしてわざわざ一般企業の採用試験を受けるのかと断られたN-75
	病院を離れたことでもたらされた看護職復帰への意欲	やっぱり医療現場に戻りたいG-103 出産による退職後は子供中心の生活に一変し、社会との隔たりを強く感じたK-34 昔の同僚に会って病院の話や聞くと、正規職員で働いていた頃は楽しかったと思いつ返されたK-62
雇用形態にこだわらず就業は希望	既婚女性看護職ゆえの正規雇用へのこだわりの薄さ	どうしても働かなくてはならないわけではないO-27 たとえ今、正規職員を退職しても、いつでも働けるK-65
	ブランクへの恐れ	離職期間が長くなるほど、正規職員として働いた時に何もできないのではないかと怖いH-82 一旦現場を離れたら、復職した時に戦力にはならないJ-40 どういう形であれ現場に身を置いていたいH-84
	専業主婦になりたくない理由は金と義理とせっかく取った資格	ちょっとした収入を得るために働いているP-78 退職しようと思っていたが、看護部長に人員不足のため辞めずにパートをしないかと勧められたP-79 資格があるのに何もしないのはもったいないため、夫の転勤のつなぎとして働くC-24
現状としてはパートへの転向を受容	今はパート転向もやむなし	今はこういうスタイルでしか仕事をするにはできないH-73 子供の病気で気軽に休んだり、保育園を17時までで迎えにいけるのはパートしかないN-71
	将来を見据えパートとして働く	この病院でなら、子供が大きくなった時に正規職員になれることを見越して、今はパートとして働いているL-56 パートの仕事は本来やりたかった仕事ではないが、続けていけば絶対にどこかで役に立つと思うM-147
キャリア開発への意欲と職場への遠慮の葛藤	自分のキャリアを育み活かせる職場を選択	大きい病院で働けば、色々な経験を積み勉強になるC-46 自分の専門領域での勤務は、一番自分の力が発揮できるからよいH-116 正規職員として頑張ることは断念しても、総合病院で第一線の仕事はしたかったので、パートとして残ったI-22
	パートゆえの不安感がもたらす職場への遠慮	子供のことを理由に仕事を休むとは言いにくいN-74 できるのにやれないことが申し訳ないE-58 自分の希望に反していたが、病院に言われるままの部署で働いたO-49
パートの仕事に満足とはいえない	パートの仕事に不満	日勤のみでは患者を把握できないG-51 リーダーをやって回診に付かないと、患者の状態が分からないG-53
	それなりにパートの仕事に満足	今自分ができる範囲内のことはできている、ということには満足しているH-107
自らの家族観とマッチする職場環境を要望	子育てと仕事の両立支援システム構築を要望	急に休みを取っても、フォローしてもらえないくらい看護スタッフの多いところで働きたいM-79 大きい病院の午後診は昼～夕方なので、働けるG-112 大きい病院は、パートの人数が多いため、休みを取っても文句を言われないO-70
	仕事と子育ての両立に対する職場内の理解者やモデルの存在を要望	病院の方針で、妊娠すると外来に異動になるが、本当は妊婦看護師にとっては外来の方が肉体的に辛いP-42 子育て中の看護師が自分以外にいない病棟だったので、誰も両立の大変さを分かってくれなかったN-51 看護部長にも子供がいて話が合ったので、この病院でパートをすることに決めたK-77
	夜間・病児・学童に対象を広げた院内託児施設を要望	夜間子供をみてる施設はなかなかないA-35 この病院は病児保育を始めたと聞いて魅力的だと思ったK-85 今の病院を選んだ理由は、託児所があるからD-53 託児所は小学生になると見てくれないD-97
パートの働き方には満足	パートの働き方には満足	家から近いK-75 電車一本で通えるF-67 定時にきっちり帰りたいD-84 今はこういう働き方がベストH-137 育児も仕事も楽しく感じM-157

7) 【本当はこうありたい自分】

〈本当は正規職員で働きたい K-99〉〈本当は夜勤をやりたい M-44〉という『本当はこうありたい自分』があった。

8) 【病院を離れたことで病院の看護職への意欲が再燃】

介護施設や保育所など病院以外の職場へ転職した研究参加者は、ここには自分の目指す看護はないと感じる等、『病院以外で働くことの限界を認識』し、退職し家庭に入った研究参加者は〈社会との隔たりを強く感じた K-34〉〈やっぱり医療現場に戻りたい G-103〉という『病院を離職したことでもたらされた看護職復職への意欲』によって、再び病院で看護職として就業することを決意した。

9) 【雇用形態にこだわらずも就業は希望】

既婚女性特有の、一家の大黒柱として家族を養っているわけではなく、〈どうしても働かなくてはならないわけではない O-27〉という思いや、看護職特有の〈たとえ今、正規職員を退職しても、いつでも働ける K-65〉という思いから、『既婚女性看護職ゆえの正規雇用へのこだわりの薄さ』を有していた。一方、ちょっとした小遣い稼ぎや世話になった看護部長に勧められパートで働く等、『専業主婦になりきらない理由は金と義理とせっかく取った資格』と、さらに『ブランクへの恐れ』により、就業し続ける道を選択した。

10) 【現状としてはパートへの転向を受容】

『今はパート転向もやむなし』としながらも、一方で〈この病院でなら、子供が大きくなった時に正規職員になれることを見越して、今はパートとして働いている L-56〉というように前向きに『将来を見据えパートとして働く』姿勢があり、【現状としてはパートへの転向を受容】していた。

11) 【キャリア開発への意欲と職場への遠慮の葛藤】

『自分のキャリアを育み活かせる職場を選択』する一方で、〈できるのにやれないことが申し訳ない E-58〉という思いもあり、〈自分の希望に反していたが、病院に言われるままの部署で働いた O-49〉と『パートゆえの不全感がもたらす職場への遠慮』から、自分の希望は病院には伝えず、病院の意向ならばと受け入れる一面もあった。

12) 【パートの仕事に満足とは言い切れない】

〈今自分ができる範囲内のことはできている、ということには満足している H-107〉というように『それなりにパートの仕事に満足』しているが、リーダー業務をやらなかつたり〈日勤のみでは患者を把握できない G-51〉と、今の働き方では十分な看護ができないことから、同時に『パートの仕事に不満』とも感じていた。

13) 【自らの家族観とマッチする職場環境を要望】

就業する職場環境に関して、『子育てと仕事の両立支援システム構築を要望』、『仕事と子育ての両立に対する職場内の理解者やモデルの存在を要望』、『夜間・病児・学童を対象を広げた院内託児施設を要望』、『就業可能な病院の条件として（立地条件や給与条件、勤務時間などの）衛生要因の充足を要望』していた。

14) 【パートの働き方には満足】

〈今はこういう働き方がベスト H-137〉、〈育児も仕事も楽しく程よい感じ M-157〉、と【パートの働き方には満足】していた。

2. 看護職業観（表3）

1) 【看護への愛着】

身近に看護師を見聞きした経験から『看護がやりたい』思いや、自分には『看護職しかない』という思いを抱いていた。また、やりがいや給与額など『看護職としての就業継続に他職種にはないメリットを自覚』し、『看護職を選択したことにおおむね満足』していた。

2) 【患者との関わりを重視】

患者との関わりやそれに伴うやりがいが看護職として就業し続ける理由になっていたり、〈外来より病棟の方が患者と関わる時間が長く、関わり自体も深い E-28〉と、勤務場所も患者との関わり合いによって選択したりしており、『患者との関わりが看護観の礎』となっていた。また、『患者のために学び続ける姿勢』も持っていた。

3) 【安定した職業としての看護職】

〈出産後もずっと働き続けている母親の影響で、働き続けるのは当たり前と思っている K-101〉〈専業主婦の母親を見て、私は家事をやるだけの生活は絶対に嫌だと思っていた I-13〉というように、母親の影響から『働き続ける道を選択』していた。また、

表3 看護職業観

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
看護への愛着	看護がやりたい	自分が喘息で知り合った看護師に憧れた B-1 小さい頃からずっと看護師になろうと思っていた E-1 介護より看護がやりたい D-58
	看護職しかない	自分には看護師しかできない L-8 看護師の仕事があるのに、他の仕事をやる理由はない G-19
	看護職としての就業継続に他職種にはないメリットを自覚	看護師はやりがいがある N-5 看護師は自分を成長させてくれる職業である N-13 託児所付きの仕事は看護職以外にはなかなかない D-50 看護師は他の仕事より給料がいい D-8
	看護職を選択したことにおおむね満足	看護師を選んでよかった F-6 看護職以外の仕事を考えたことはない E-11 看護師以外の職業をやってみたいと思うが、実際には絶対やらない G-17
患者との関わりを重視	患者との関わりが看護観の礎	自分のケアやコミュニケーションによって、患者が回復したり早期退院できるのが嬉しい J-77 患者との触れ合いが楽しいから看護職として働き続けている B-17 外来より病棟の方が患者と関わる時間が長く、関わり自体も深い E-28 日勤は検査や処置が多いので患者との関わりが少ないが、夜勤は患者の本音が一番良く聴け人間関係が深くなりやすい時間帯なので、楽しい M-41
	患者のために学び続ける姿勢	勉強したことを患者さんに返していきたい B-54 教科書からの知識を患者様に応用するのが一番楽しい J-9 様々な診療科について学べるので総合病院で働きたい L-58
安定した職業としての看護職	働き続ける道を選択	出産後もずっと働き続けている母親の影響で、働き続けるのは当たり前と思っている K-101 専業主婦の母親を見て、私は家事をやるだけの生活は絶対に嫌だと思っていた I-13
	職業として安定しているから看護職を目指した	看護師は給料が高いので、いい職業だと思った L-4 学費がからないので看護学校に入学した N-2 他の職業に比べて、看護職は就学年数も短く、専門学校に入学さえすればなれるので楽 K-10 看護師ならば、どこに行っても採用してもらえる K-3 結婚や出産などで一旦退職しても、資格があるため再就職しやすい L-2
	確実性の高い就職先	奨学金をもらっていたので、3年間のお礼奉公をするという約束があった F-27 看護学生の時から付属病院で働くと自然に思っていた H-2
看護専門職としての自覚	看護専門職としての自覚	言われた事だけやるのではなく、自分で考えて患者にしてあげることができることが、看護のやりがい I-93 この仕事は私じゃなくてもいいのではと思う時がある G-94

〈他の職業に比べて、看護職は就学年数も短く、専門学校に入学さえすればなれるので楽 K-10〉という手軽さと、労働条件や雇用の安定性の面で、『職業として安定しているから看護職を目指した』。さらに、就職に関して『確実性の高い就職先』として看護職を選択していた。

4) 【看護専門職としての自覚】

〈言われた事だけやるのではなく、自分で考えて患者にしてあげることができることが、看護のやりがい I-93〉という『看護専門職としての自覚』を持っていた。その自覚により、外来業務に関しては〈この仕事は私じゃなくてもいいのではと思う時がある G-94〉と評価していた。

3. 将来展望 (表4)

1) 【看護職として就業継続】

『看護職として働き続けたい』思いが大前提にあり、その上で『このままパート』として働くか、家庭の状況が許すまで『一旦退職』するかには選択が分かれる。正規職員に戻る展望を持っている研究参加者であっても、『約10年以上のブランクを経て正規職員』に戻ると考えていたり、定時にきっちり帰る等『パートの働き方を踏襲するという条件付の正規職員』を希望したりしていた。

2) 【生涯就業継続が前提の勤務場所選択】

就業継続を左右する家庭との両立にとってより有利な職場を希望し『長く勤められる職場に変わる』選択をしようと考えていた。一方、現在の病院の方が就業継続しやすいと考える研究参加者は、『今の

表4 将来展望

カテゴリー	サブカテゴリー	代 表 的 な コ ー ド
看護職として就業継続	看護職として働き続けたい	この先もずっと看護職を続けたい I-71 何らかの形で看護に関われれば、パートでも正規職員でもどちらでもいい E-94
	一旦退職	一旦退職する予定 J-33
	このままパート	今後もパートとして働きたい F-78 しばらくはパートのまま子供も見て、仕事も辞めずに経験を重ねたい D-106
	約10年以上のブランクを経て正規職員	いずれは、正規職員になって働きたい C-65 子供が手を離れたら、正規職員で働いてみようと思う K-119 子供が中学生になったら手が離れる D-92 40歳から新しいことをやるのは勇気があるので、35歳くらいで正規職員に戻りたいと思っている M-51
	パートの働き方を踏襲するという条件付の正規職員	正規職員になっても、定時にあがりたい C-106 正規職員になっても家庭と仕事の両立が出来なければ、パートに戻る C-107
生涯就業継続が前提の勤務場所選択	長く勤められる職場に変わる	体力的な限界があるので、急性期病院で働き続けるのはきつい I-88 長い目で見て仕事がしたいのに、看護師不足による病棟閉鎖や病院縮小があり、先が見えない I-70 次は長く勤められる職場で働きたい I-90
	今の病院で働く	今の病院に慣れたので、あえて他の病院に移って冒険しようとは思わない M-137
自分の能力に対する不安	40歳代以降の能力が不安	40歳になってから、新しいことを覚えるのに不安がある G-75
	正規職員として働けるかどうか不安	正規職員に戻った時、リーダーがやれるかどうか心配 D-114 交代勤務ができるかとても不安 G-69 病棟勤務になって薬や治療・看護方針の変化に付いていけるか不安 G-77
管理職になる気なし	管理職になる気なし	管理職になる気はさらさらしない I-87
将来予測困難ゆえの臨機応変	どのような働き方をするかはその時にならないと分からない	子供の小学校入学後の生活が、今の生活からどのように変化するか読めない I-29 子供の成長具合によって、正規職員に戻れるかどうか分からない M-149
	子供の成長に伴う心配	子供が中学生になったらなったで、夜家を空けたら子供がやんちゃしないか心配 D-108
	将来の仕事に対するモチベーションは予測困難	10年先に正規職員として働くモチベーションがあるかどうか分からない G-117

病院で働く』選択をしていた。いずれも【生涯就業継続が前提の勤務場所選択】をしていく展望を持っていた。

3) 【自分の能力に対する不安】

『40歳代以降の能力が不安』と感じたり、リーダー業務や交代勤務など『正規職員として働けるかどうか不安』と感じたりしていた。

4) 【管理職になる気なし】

〈管理職になる気はさらさらしない I-87〉と考えていた。

5) 【将来予測困難ゆえの臨機応変】

〈子供が中学生になったらなったで、夜家を空けたら子供がやんちゃしないか心配 D-108〉と『子供の成長に伴う心配』を口にし、自分自身の『将来の仕事に対するモチベーションは予測困難』であるた

め、『どのような働き方をするかはその時にならないと分からない』としていた。そのため、今後の働き方は【将来予測困難ゆえの臨機応変】、すなわち、その時の状況によって変わると考えていた。

VI. 考察

1. 正規看護職員からパート看護職へのトランジションの様相

正規看護職員からパート看護職へのトランジションの様相として抽出されたカテゴリー間の関連、及び「正規看護職員からパート看護職となるまでのキャリア選択・決定」「看護職業観」「将来展望」の3グループ間の関連を構造化した(図1)。

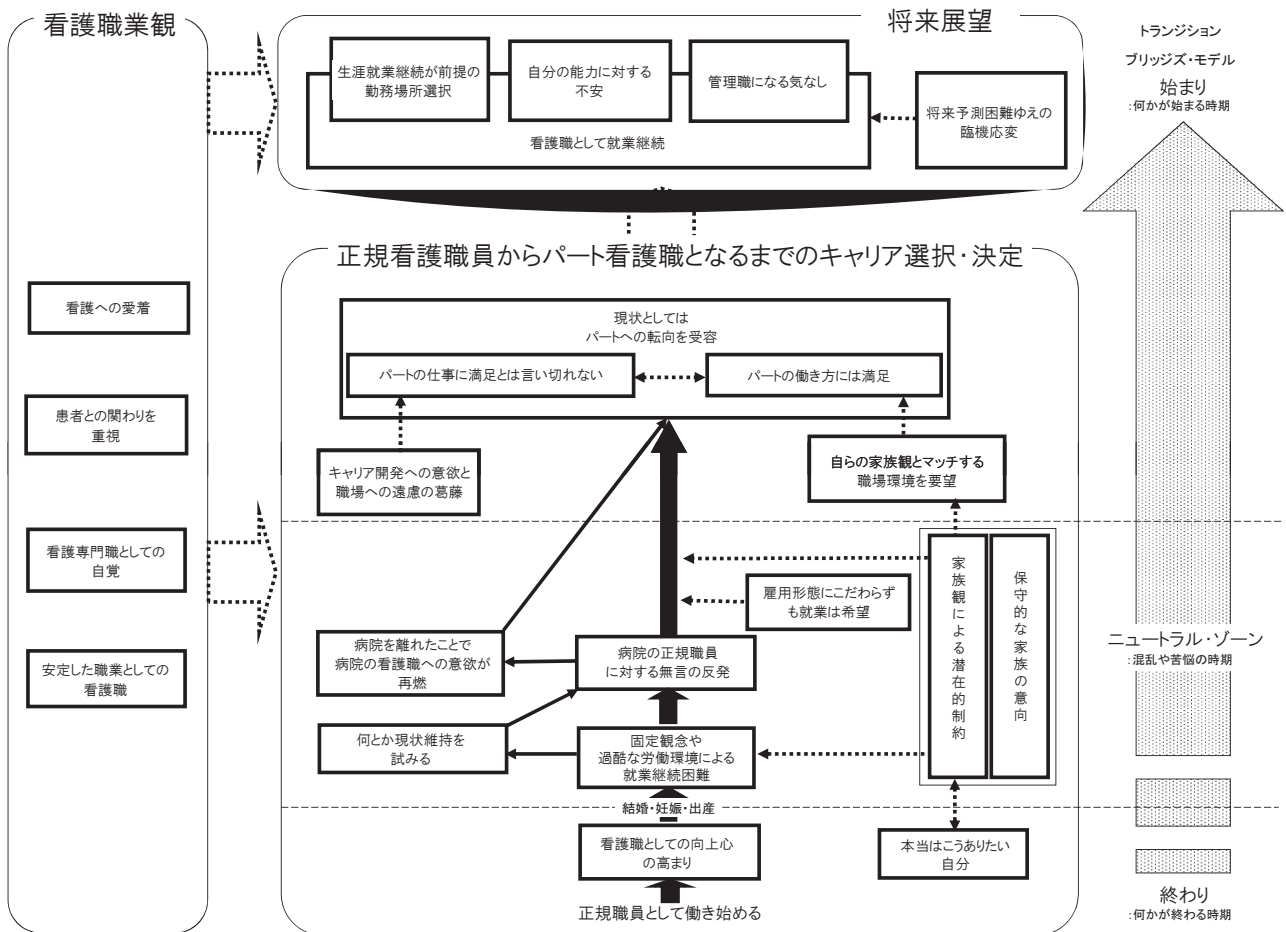


図1 正規看護職員からパート看護職へのトランジションの様相

研究参加者らは、【看護職としての向上心の高まり】を実感していたが、結婚・妊娠・出産というライフイベントを機に【家族観による潜在的制約】や【保守的な家族の意向】によって【固定観念や過酷な労働環境による就業継続困難】な正規職員のあり方を強く意識した。【何とか現状維持を試みる】者もいるが、結局【病院の正規職員に対する無言の反発】によって正規職員を退職した。その後、専業主婦となった者や病院以外の職場で働いた者は【病院を離れたことで病院の看護職への意欲が再燃】し、【雇用形態にこだわらずも就業は希望】したことから離職を回避した者も皆、パート看護職を選択した。【本当はこうありたい自分】と【家族観による潜在的制約】との間で常に葛藤し、【キャリア開発への意欲と職場への遠慮の葛藤】によって【パートの仕事に満足とは言い切れない】が、パートとして働くに当たり【自らの家族観とマッチする職場環境を要望】し職場を選択していることから【パートの働き方には満足】しており、【現状としてはパート

への転向を受容】できていた。

また、研究参加者は【看護への愛着】や【看護専門職としての自覚】を持ち、特に【患者との関わりを重視】するという看護観を持っていた。さらに、【安定した職業としての看護職】を意識しており、それら看護職業観が正規職員からパート看護職へのトランジションだけでなく、将来展望にもわたって、キャリア選択や決定に大きな影響を及ぼしていた。

将来展望としては、子供の成長や仕事へのモチベーション等【将来予測困難ゆえの臨機応変】に左右されるものではあるが、【自分の能力に対する不安】を抱きながらも【生涯就業継続が前提の勤務場所選択】をし、今後も【看護職として就業継続】する道を展望していた。

Bridges (1994)によると、一人ひとりのトランジション経験は多様であるが、それぞれの状況における経験は深層では基本的に①「終わり」：何かが終わる時期、②「ニュートラル・ゾーン」：混乱や

苦悩の時期, ③「始まり」: 何かが始まる時期という, 同じプロセスを辿るとしている. 図1のパート看護職へのトランジションを見てみると, まず, ライフイベントを機に【固定観念や過酷な労働環境による就業継続困難】な正規職員のあり方を強く意識していたが, これによって【看護職としての向上心の高まり】や【本当はこうありたい自分】に「終わり」を告げることになった. その後, 何とか現状維持を試みたり, 病院の正規職員を退職後に病院の看護職として働く意欲が再燃したりと, 悩める時期を過ごす中で, 【家族観による潜在的制約】や【保守的な家族の意向】と【本当はこうありたい自分】とで常に葛藤しながら, 「終わり」に折り合いをつけていった. そして, そのプロセスを経たからこそ, 【現状としてはパートへの転向を受容】し, 今後も【看護職として就業継続】することを展望するという「始まり」を迎えることができていた. このように, 正規看護職員からパート看護職へのトランジションも Bridges モデルを辿っていた (図1右).

2. 看護職としてのキャリア継続に資する看護職個人のニーズにマッチした人的資源管理

本研究で明らかになったパート看護職へのトランジションの様相から, 看護職としてのキャリア継続に資する看護職個人のニーズにマッチした人的資源管理について考察する.

まず, パート看護職がキャリアを選択・決定する際, 仕事よりも家族が, また仕事や働き方に関する自分の希望よりも家族の意見が優先されていた. また, 『子供優先の子育て観』から人には任せず自分が子育てしたいと考えたり, 『サポーターは唯一家族であるという前提』があるために, 家族以外のサポーターを探すことなく, サポートしてくれる家族がいないと正規職員はできないということに直結したりと, 子育ても仕事のサポートも家族内で完結させたいという意志も大きく影響していた. このことは, 託児施設や育児サポートシステムをただ整備しても, 正規職員からパート看護職へトランジションすることを思いとどまらせることは難しいことを示唆している. そのため, まずは病院組織が現行の正規職員としての就業を固持するのではなく, パートタイム等フルタイムの正規職員以外の働き方もキャリアの選択肢の一つだと認めることが大切である.

次に, パート看護職は, 【本当はこうありたい自分】と常に葛藤し, 『自分のキャリアを育み活かせる職場を選択』したり, いずれ正規職員として通用するように現場の経験を積んでおこう等と考えたりと, 前向きに『将来を見据えパートとして働いていた』. 一般的にパートタイマーは「grateful slaves: 感謝する奴隷」(Hakim, 1991)とも言われ, フルタイムで働く正規職員とは仕事に対する姿勢など質的に一線を画したネガティブな存在として捉えられているが, 本研究参加者はパートタイマーとなっても自ら看護職としてのキャリア開発に取り組んでいた. また, 今後, 正規職員に戻るか否か等の将来展望は, 子供の成長や自分のモチベーション等の状況次第で変わるという含みを持たせながらも, 条件さえ整えば, パート看護職は正規看護職員となる可能性が十分にあることも明らかとなった.

Fitzgerald (2008) は, ホームヘルパー等からキャリアアップしていける機会を創出することで正看護師不足は解消されると考え, 看護師不足解消の戦略として, ホームヘルパーから准看護師, 正看護師への職種間をつなぐキャリアラダー・プログラムについて言及している. この考え方をとパート看護職と正規看護職員という雇用形態間に応用し, 正規職員としての働き方に幅を持たせることで多様な雇用形態とし, パートタイマーから正規職員へのキャリアラダーとして導入することは, 将来的に正規職員に戻りたいと考えているパート看護職にとっては正規職員への架け橋としてのラダーとなり, 結果として正規看護職員確保につながるかと考える. 具体的には, 日勤のみで働いているうちは何とか正規職員に踏みとどまれたという語りから, 日勤専従はパート看護職と正規看護職員をつなぐ一つの雇用形態として有効といえる. 実際に, 2008年5月国家公務員育児休業法・地方公務員育児休業法が改正され, 公務員に「育児のための短時間勤務制度」が導入されたり, 日本看護協会が, 看護職の職場への定着と働き続けることのできる職場づくり支援を目指して「看護職確保推進事業」を展開したりしたことで, 従来の雇用形態や所定労働時間, 勤務体制のあり方を見直した多様な勤務形態の導入を推進する気運が高まっている. しかし, 日勤専従や短時間正職員制度の対象が「小学校就学前までの子を持つ職員」「子育て中の職員」というように期間や条件を限定して

いるものもある。本研究結果より、正規職員に戻る展望を持っている研究参加者であっても『約10年以上のブランクを経て正規職員』になるという将来展望を持っていることから、従来の正規職員としては働けない期間は10年以上という長いスパンを想定しなければならない。たとえ育児短時間勤務制度を活用したとしても「小学校就学前まで」という条件では、本研究参加者は再びパート看護職に戻るか退職を余儀なくされる。子育てを理由に正規職員を辞めパート看護職として勤務することを選択する看護職を、組織にコア人材として定着させる制度としては完全とはいえない。

昨今、人的資源管理は「経営の視点」に加えて、より「働く人の視点」を強調した人材マネジメントへ転換してきている。「働く人の視点」とは、「人材は単にそのときの戦略達成に貢献する資源ではなく、長期的な価値を高めていくという目標に向かって、企業と人が共同で、投資していくべき存在である（守島，2004）」という視点であり、働く人の心を理解しさらに成長に投資する考え方である。本研究結果を踏まえると、本研究参加者が夜勤や時間外勤務をこなすことが可能になるには、少なくとも10年以上という長期間を見込まなくてはならない。パート看護職のキャリアを通じた人材としての成長に先行投資する意味で、正規職員という形態で多様な働き方を選択できるようにすれば、現状としてはパート看護職として働く見込みとしているこの先10年以上もの期間が短縮され、より早く確実にコア人材として成長できるのではないかと考える。しかし、個々の病院ごとの取り組みだけでは資金面や人材面において限界があり、また、病院組織のトップの哲学いかんで、多様な雇用形態導入等の働きやすい職場環境に関する病院間格差が生まれてしまう。そのため、同じ設置主体にある複数の病院が統合して対策を講じたり、多様な雇用形態等を導入することに対して報酬を与えたりするなど、政策的に取り組むことが求められる。

最後に、そもそも本研究参加者が正規職員を退職した本当の理由は、『病院の正規職員としての就業への反発』にあった。これは、夜勤や休日出勤、時間外業務が課せられ、正規職員たるもの家庭より仕事を優先すべしというような固定観念や、『人員不足のあおり』を受け過酷な労働環境で働いているこ

とへの反発である。しかも、『ライフイベントは穏便に退職するための口実』とあるように、表向きの退職理由はライフイベントであると病院組織に告げているため、【固定観念や過酷な労働環境による就業継続困難】な正規職員のあり方が離職をもたらす根本の原因であることを、看護管理者は気付かない可能性が高い。このような離職理由に関する管理者と当事者の認識の差異は、日本看護協会の調査（2007）でも問題視されている。そのため、まず、看護管理者が【固定観念や過酷な労働環境による就業継続困難】な正規職員のあり方に問題意識を持ち、この根本原因を改善することが、最初に取り組むべき看護職確保対策であると考えられる。

VII. 研究の限界と今後の課題

本研究では既婚もしくは子育て中の25～34歳のパート看護職を対象を限定していることから、本研究の結果は、別のパート看護職集団に対する一般化可能性は保証できない。また、本研究はパート看護職個人のニーズにマッチした人的資源管理のあり方を検討するに留まっているため、今後は病院組織に対する調査を実施することで、個人と組織のニーズのマッチングに基づく適正なパート看護職の人的資源管理のあり方を探索することが課題である。

謝辞：本研究にご協力いただきましたパート看護職の皆様へ深く感謝いたします。

本研究は、愛知県立看護大学大学院看護学研究科修士論文の一部を加筆修正したものである。また、平成20年度日本看護管理学会研究助成金を受けて実施し、第13回日本看護管理学会年次大会にて発表した。

この場をお借りしまして、いつも温かいご指導と心強い励ましをくださいました愛知県立大学看護学部・大学院看護学研究科の故平井さよ子教授のご冥福をお祈りいたしますとともに、心より御礼申し上げます。

■引用文献

Catherine Hakim (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations: European

Sociological Review, 7(2), 101-121.
Edgar H. Schein (1978) / 二村敏子, 三善勝代 (1991). キャリア・ダイナミクス: 142-144, 白桃書房, 東京.
Edgar H. Schein (1985) / 金井壽宏訳 (2003). キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう—: 白桃書房, 東京.
猪下光 (1997). 看護職における離職の実態及び離・転職願望と諸要因との関係: 岡山大学医療技術短期大学部紀要, 8(1), 69-76.
J.Fitzgerald (2006) / 筒井美紀, 阿部真大, 居郷至伸 (2008). キャリアラダーとは何か—アメリカにおける地域と企業の戦略転換—: 33-78, 勁草書房, 東京.
金井壽宏 (2002). 働く人のためのキャリア・デザイン: 133-143, PHP 新書, 東京.
守島基博 (2004). 人材マネジメント入門: 15-16, 日本経済新聞出版社, 東京.
日本看護協会 (2005). 2005年看護職員実態調査:
日本看護協会 (2007). 2006年潜在ならびに定年退職看護職員の

就業に関する意向調査報告書: 26-27, 日本看護協会, 東京
橋達枝 (2006). 未就業看護者の再就職に向けての意識調査—未就業看護者が意欲的に働く条件とは—: 看護, 58(15), 65-73.

William Bridges (1980) / 倉光修, 小林哲郎 (1994). トランジション—人生の転機—: 12-38, 創元社, 大阪.

責任著者 南谷志野

愛知県立大学大学院看護学研究科
〒463-8502 愛知県名古屋市守山区上志段味東谷

E-mail nanya@nrs.aichi-pu.ac.jp

Correspondence: Shino Nanya

Aichi Prefectural University Graduating School of Nursing & Health

Togoku, Kamishidami, Moriyama-ku, Nagoya-shi, Aichi, 463-8502, JAPAN

nanya@nrs.aichi-pu.ac.jp