

看護職確保定着をめざした日勤常勤（嘱託）看護職員の意義  
－ A病院（民間中小病院）における取り組み－

Significance of the Nursing Staff Working Day Shifts Aiming at  
Securing a Stable Workforce of Nursing Staff.  
-Efforts by the AHospital (The Small and Medium-Sized Private Hospitals)-

木村知子 小森久美子  
Tomoko Kimura Kumiko Komori

## 看護職確保定着をめざした日勤常勤（嘱託）看護職員の意義 — A病院（民間中小病院）における取り組み—

Significance of the Nursing Staff Working Day Shifts Aiming at Securing a Stable Workforce of Nursing Staff.  
-Efforts by the AHospital (The Small and Medium-Sized Private Hospitals)-

木村 知子<sup>1)</sup>\*, 小森 久美子<sup>2)</sup>  
Tomoko Kimura, Kumiko Komori

キーワード 民間中小病院, 日勤常勤, 看護職確保定着, パート看護職員, キャリアアップ  
Key words small and medium-sized private hospital, nursing staff working day shifts, securing a stable workforce of nursing staff, nursing staff of part time employment, career up

### 抄録

**背景** 2006年の診療報酬改定7:1入院基本料の新設による看護職員確保定着対策やワーク・ライフ・バランスの推進により、国内では看護職員の多様な雇用形態が普及してきた。なかでも夜勤を伴わない日勤常勤の勤務形態は、パート看護職員よりも待遇はよく、夜勤以外においては正規職員とほぼ同様の業務を行うものである。

A病院では、2007年より嘱託職員として「日勤常勤(嘱託)」を導入し、この勤務形態である看護職員は2013年4月では18名で、全看護職員の10.3%を占めている。

**目的** A病院で日勤常勤(嘱託)として勤務している又は勤務していた看護職員の仕事と家庭に対する思いや意見から、看護職員確保対策としての日勤常勤(嘱託)の意義を検討する。

**方法** 日勤常勤(嘱託)である者5名、日勤常勤(嘱託)を経て、夜勤を伴う正規職員に転換した者3名の計8名に半構成的インタビューを行い、内容をコード化し、サブカテゴリー、カテゴリーを見だし質的帰納的に分析した。

**結果および考察** 日勤常勤(嘱託)は、【パート看護職員との違い】として〔パート看護職員とは違う役割と責任〕を認識し、〔常勤と同様の評価〕〔常勤と同様の研修〕を受け、〔やりがい〕と一方では〔負担〕を感じていた。その中で、子育てをしながらこのまま【日勤常勤(嘱託)として勤務を継続する】意思をもち、経験を加味し賞与も含めた〔収入増加〕を魅力的に感じながら、〔複数の日勤常勤(嘱託)の支え〕があった。また〔夜勤への懸念〕をもち、機会を得て〔家族との調整〕ができればと考えていた。

日勤常勤(嘱託)は、パート看護職員よりもキャリアアップでき、また夜勤への勤務拡大につながる可能性が示唆され、パート看護職員から常勤への転換のワンステップとしてとらえた。

**結論** A病院における日勤常勤(嘱託)は、看護職員確保定着対策面から意義がある。

### Abstract

**Background** With the newly established 7:1 hospitalization basic fee (patient-to-nurse ratio of 7:1) introduced under the 2006 revision of the medical payment system in Japan, policies were promoted to secure a stable workforce of nursing staff and improve the work-life balance of nursing personnel. Consequently, this led to the spread of various employment patterns for nursing staff in Japan. Of these various hiring patterns, treatment of nursing staff working day shifts only, without inclusion of any night shifts, was better than that of part-time nursing staff. These nursing staff performed basically the same work as full-time nursing staff, with the exception of doing night shifts. In hospital A, "nursing staff working day shifts" were hired as temporary employees from 2007 on. Nursing staff hired under this status totaled 18 as of April 2013, accounting for 10.3% of all nursing staff.

**Aim** To study the importance of employing temporary nursing staff to work day shifts as a means of securing a stable nursing workforce, by examining the thoughts and opinions that nursing staff have towards their jobs and families and who are either currently working day shifts or previously worked day shifts at hospital A.

**Methods** Semi-structured interviews were conducted with a total of 8 nursing staff employees, 5 of whom worked day shifts only and 3 of whom had previously worked day shifts only and then switched to becoming full-time employees who were also required to work night shifts. Content was coded and broken down

<sup>1)</sup> 聖泉大学 看護学部 看護学科 School of Nursing, Seisen University

<sup>2)</sup> 特定医療法人社団御上会 野洲病院 Yasu Hospital

\* E-mail kimura-t@seisen.ac.jp

into subcategories and categories, whereupon qualitative and inductive analyses of content were carried out.

**Results/Discussion** Nursing staff who worked day shifts only recognized that in terms of "how they differed to part-time nursing staff," "they had different roles and responsibilities to part-time nursing staff." They received the "same appraisal as full-time nurses" and underwent "the same in-service training as full-time nurses." At the same time as feeling "job satisfaction," they also felt "burdened" by their work. They were motivated to "continue working day shifts as temporary employees" while raising children. Attracted by the prospect of "wage increases," including added experience and bonuses, they had "the support of working several day shifts." In addition, they were "apprehensive about night shifts" and hoped that if given the opportunity, they would be "better able to balance time with family."

Nursing staff who work day shifts have more opportunities to advance their careers than part-time nursing staff. They also hinted at the possibility of expanding their work to include night shifts, which was interpreted as a jump from part-time nursing to full-time nursing.

**Conclusions** Employing nursing staff to work day shifts is meaningful in terms of securing a stable workforce of nursing staff.

## I. 緒言

2006年に新設された7:1入院基本料を契機として、全国の病院間で看護職員の争奪戦が起こったことは、数年を経過しても多くの看護管理者が記憶に留めている出来事である。当時多くの中小病院、中でもネームバリューをもたない地域の民間病院は厳しい経営環境下におかれた。7:1入院基本料の創設により、病院にとって看護職員確保定着は経営面からも医療の質向上の面からも改めて重要な課題とされてきた(坂本, 2007)。

その後内閣府は2007年12月、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス、以下WLBと称する)の実現をうちだし、官民一体となって取り組み始めた。さらに、2007年国家公務員における育児短時間勤務制度の実施、2008年パートタイム労働法の改正により、正規職員とパートタイマーの均衡化が加速してきたといえる。さらに2010年には改正育児・介護休業法の実施があり、働き続けられる職場づくりが様々な企業や国立を中心とした大手の病院等で進められてきた。

日本看護協会では、2007年に看護職員の確保定着事業をスタートさせ、その後WLBを重点事業とし、看護職の多様な雇用形態の導入を推奨してきた。2010年からは全国でWLBワークショップを都道府県看護協会と連携して開催してきており、2013年度までで参加病院が43都道府県363施設になり、今後さらに拡大される予定とされている。浅野(2009)や和田(2009)らは、看護職員確保定着が特に困難であった地域の民間中小病院での対策として、病院独自で雇用形態を検討し、従来

の夜勤を行う交代制勤務可能な看護職員のみが正期雇用(いわゆる常勤)で、夜勤が不可能な場合は非正期雇用(いわゆるパートタイム)という一定の見解を早くから打ち破り、離職しようとする看護職員を留まらせ、離職率を大幅に下げてきた。これらは日本看護協会を通して、看護職員の多様な雇用形態として先駆的な取り組みとされてきた。また前述した法制度の改正により、ここ数年比較的規模の大きい病院においては、徐々に短時間正社員制度や育児短時間勤務制度の導入が浸透しつつある。このような看護職員の多様な雇用形態については、看護管理系の雑誌において解説や取り組みの実例は多く示されているが、研究としてのものは数少ない。

地域の民間中小病院であるA病院では、2007年3月より独自の看護職員確保定着対策として、従来の常勤(正規職員、夜勤あり)、パート看護職員(非正規職員、夜勤なし)という雇用形態に加えて、日勤常勤(嘱託)という雇用制度を導入し、さらに2009年には一部改定し、B県「ワーク・ライフ・バランスを目指した魅力ある病院」モデル事業として行ってきた(大槻, 2009; 大槻ら, 2010)。

A病院における日勤常勤(嘱託)は、正規職員でなく非正規職員であるが、正規職員との違いは基本給と雇用契約期間の2点のみである。本来正規職員であれば、夜勤の有無によって基本給が変わることは法的には認められないが、日勤常勤(嘱託)の導入に伴い、従来の常勤である看護職員が雇用形態の転換を希望して夜勤要員の大幅な減少を来たらすことを危惧したために、夜勤のない分

が基本給に関与（基本給を約10%減額，それにより賞与も減額）していることとなった。また正規職員であれば雇用契約期間は無期であるが，勤務時間・形態の拡大を検討するために2年間（期間終了後の再契約もあり）としている。さらにこの日勤常勤（嘱託）は，正規職員の所定勤務時間37.5時間以内であっても30時間以上であれば可能，社会保険や退職金については正規職員と同様の扱いである。また将来的にめざすところは，名実ともに「日勤常勤」とすること，つまり非正規職員の嘱託でなく正規職員とするところである。

2011年6月までに20名がこの日勤常勤（嘱託）となったが，内訳として日勤常勤（嘱託）での採用4名，パート看護職員からの転換6名，常勤から日勤常勤（嘱託）への転換は10名（すべて産休・育休後の雇用形態の変更）であった。また日勤常勤（嘱託）のうち3名は1年以内に常勤に転換して夜勤も行い，平成25年4月では18名の日勤常勤（嘱託）が，様々な部署で勤務しており，看護職員全体の10.3%がこの日勤常勤（嘱託）となっている。

## II. 研究目的

民間中小病院であるA病院における日勤常勤（嘱託），とくにパート看護職員から日勤常勤（嘱託）への転換者に焦点をあてて，雇用形態の転換による働き方や職務内容の変化を知るとともに働き方や職務内容への思いをインタビューにより明らかにし，看護職員確保定着対策の面から日勤常勤（嘱託）の意義を検討する。

## III. 研究方法

### 1. 用語の定義

**日勤常勤（嘱託）**：A病院での看護職員の雇用形態の1つ，非正規職員，嘱託，月給制，日勤限定の勤務であるが，職務内容や必要とされる研修については常勤とほぼ同様，勤務時間は1週間あたり30時間以上である。社会保険の加入・退職金は常勤と同様である。

導入数ヶ月後以降は，外部からこの雇用形態での採用はあえてなくし，病院内部での雇用形態の転換者のみとなっている。パート看護職員からの転換は，本人の希望と上司の推薦とパート看護職員評価票によって決められる。常勤からの転換は，

本人の希望による。

**常勤**：A病院での看護職員の雇用形態の1つ，正規職員，夜勤を含めた交代制勤務者，勤務時間は1週間あたり37.5時間である。

**パート看護職員**：A病院での看護職員の雇用形態の1つ，日勤限定の勤務，非正規職員，パートタイマーで時間給，賞与・退職金はなし，1週間あたり30時間以上の勤務時間で社会保険に加入できる，職務内容や必要とされる研修については常勤とは異なり負担が軽い。

**キャリアアップ**：個人の勤務形態の拡大（勤務時間の延長，勤務の制限・条件を緩和すること）と個人の職務内容が拡大することの2つとする。

## 2. 研究デザイン

質的記述的研究

## 3. 研究対象者

A病院の日勤常勤（嘱託）である者5名，日勤常勤（嘱託）を経て夜勤を伴う正規職員に転換した者3名の計8名

## 4. 調査時期

2011年4月～6月

## 5. 調査方法

対象者に対して面接調査を実施した。内容は，日勤常勤（嘱託）として勤務している，していたなかでの仕事と家庭に対する思いや意見について独自に作成したインタビューガイドを用いて半構成的面接を行い，対象者の同意を得てICレコーダーに録音した。

面接時間は20分程度を目安にし，所属の個室において面接を行った。

## 6. データ分析方法

面接終了後，逐語録を作成し，作成した逐語録を繰り返し読み，日勤常勤（嘱託）のメリット，デメリットと今後の働き方について抽出し，コード化する。次にコードの相違点，共通点について比較することで分類する。コードの示す内容が共通するものを集めてカテゴリー化した。

カテゴリー化にあたり看護管理に携わっている研究者間で十分吟味した。

## 7. 倫理的配慮

研究対象者に研究の趣旨と協力について口頭で説明し同意を得た。なお、平成23年度A病院倫理委員会の承認を受けて行くとともに、聖泉大学倫理委員会の承認（承認番号：21）を得た。

## IV. 結果

研究対象者は、日勤常勤(嘱託)としての雇用期間は4ヶ月～4年で、8名のうち3名は、夜勤を伴う常勤雇用へ転換している。子どもは1～4人おり、A病院の採用までに勤務した医療機関は1～3施設であった。調査における面接時間は平均18分であった。

コード化したのちの 카테고리 数は2でサブカテゴリーは9であった。以下に、それぞれのカテゴリー毎にサブカテゴリー、コード例を挙げて述べる。なお、カテゴリーは【 】, サブカテゴリー

は [ ], コードは < > で示す。

1. 【パート看護職員との違い】というカテゴリーには、パート看護職員から日勤常勤(嘱託)に転換して感じたこと、また元々日勤常勤(嘱託)としての採用であったが、常勤やパート看護職員とは違う役割を意識していた。ここには、サブカテゴリーとして〔パート看護職員とは違う役割と責任〕,〔やりがいがある〕,〔負担がある〕,〔常勤と同様の評価〕,〔常勤と同様の研修〕,〔収入の増加〕の6つがあげられた。

〔パート看護職員とは違う役割と責任〕には、<委員会という役割が増えた>, <日勤リーダーをやっている>, <学生指導をやっている>などパート雇用とは違う役割とともに責任を感じていた。また同時に〔やりがいがある〕として<受け持ちをすることでのやりがいはある>, <係をすることでのやりがいもある>と感じていた。〔常勤と同様の評価〕では、<人事考課

表1 対象者の背景

	雇用形態	A病院での勤務年数			A病院就職以前に勤務した病院数
		パート看護職員(日勤限定)	日勤常勤(嘱託)	常勤(交代制勤務)	
a	40代前半 常勤		9ヶ月 ◎	3年3ヶ月	3
b	30代後半 嘱託		4年 ◎		1
c	40代前半 嘱託	5年 ◎	1年		2
d	30代後半 嘱託	4年6ヶ月 ◎	1年		2
e	40代前半 常勤	6年 ◎	1年	0ヶ月	2
f	40代前半 嘱託	10年 ◎	1年		1
g	40代前半 常勤	6ヶ月 ◎	4ヶ月	2年	3
h	30代後半 嘱託	3年	1年	4年 ◎	2

\* 常勤で採用後→パート看護職員→日勤常勤(嘱託)  
◎採用時の雇用形態

表2 日勤常勤(嘱託)の思い カテゴリー化

カテゴリー	サブカテゴリー	コード 例
パート看護職員との違い	パート看護職員とは違う役割と責任	・委員会という役割が増えた ・日勤リーダーをやっている ・学生指導をやっている ・内視鏡室を任されている ・患者の受け持ち*をするようになった
	やりがいがある	・患者の受け持ち*をすることでのやりがいはある ・係(委員会、プロジェクトチーム等)をすることでのやりがいもある
	負担がある	・(やりがいもあるが)負担もある ・以前よりも忙しいと感じることがある ・日勤リーダーの業務が時間外になる
	常勤と同様の評価	・人事考課でよい評価を受けたことがうれしい ・個人を評価してもらいたいため、パート看護職員から換わった ・昇給がある
日勤常勤(嘱託)として勤務を継続する	常勤と同様の研修	・臨床実習指導者講習会に参加できたことがうれしい ・診療内容の変化について行くために勉強する
	収入の増加	・給料が増えた ・ボーナスがもらえるようになった
	複数の日勤常勤(嘱託)仲間の支え	・部署に日勤常勤(嘱託)が増えたので安心している ・日勤常勤(嘱託)が何人かいるので心強い
	家族との調整	・(夜勤を試行して)家族が助けてくれて何とか行けると思えた ・家族と調整しながら、夜勤は曜日を限定していた
夜勤への懸念	・夜勤をやってこそ、看護職員としては一人前だと思う ・夜勤ができるようになるとういなど思うがいつになるかわからない ・将来夜勤ができるようになればと思う ・日勤ばかりで大変だから週に1回くらい夜勤をしてもいい	

\*日々の担当ではなく、入院中の担当

でよい評価を受けたことがうれしい>、<昇給がある>というパート看護職員にはない評価制度があった。〔常勤と同様の研修〕では、<実習指導者講習会に参加できた>、<診療内容の変化について行くために勉強する>などがあった。やりがいを感じているが、〔負担がある〕として<以前(パート看護職員)よりも忙しいと感じることがある>、<日勤リーダーの業務が時間外になる>などがあった。さらに〔収入の増加〕として、<給料が増えた>、<ボーナスがもらえるようになった>などがあった。

2. 【日勤常勤(嘱託)として勤務を継続する】というカテゴリーには、家庭事情により夜勤は今すぐにはできないが、子育てをしながらもこのまま仕事を続けていきたいという思いがあった。ここには、サブカテゴリーとして〔複数の日勤常勤(嘱託)仲間の支え〕、〔家族との調整〕、〔夜勤への懸念〕の3つがあげられた。

〔複数の日勤常勤(嘱託)仲間の支え〕として<部署に日勤常勤(嘱託)が増えたので安心してゐる>、<日勤常勤(嘱託)が何人かいるので心強い>などがあった。〔家族との調整〕では<(夜勤を試行して)家族が助けてくれて何とか行けると思えた>、<家族と調整しながら夜勤は曜日を限定していた>などがあげられ、〔夜勤への懸念〕では<夜勤をやってこそ、看護職員としては一人前だと思う>、<将来夜勤ができればといいなと思う>という思いもあった。

## V. 考 察

これらの結果をふまえて、A病院における日勤常勤(嘱託)が、看護職員確保定着の面からどのような意義があるかについて検討することとする。

### 1. 日勤常勤(嘱託)者のキャリアアップ

日勤のみしかできない、夜勤ができないという制限、いわゆる弱みを毎日日勤であることを強みとした業務内容や役割を担ってもらうことで、〔パート看護職員とは違う役割と責任〕を感じつつキャリアアップにもつながることが考えられた。日勤限定の勤務者というと、外来や手術室など主に日勤業務が主となる部署への配置が考えられるが、病棟勤務であることでの活かし方があると考えられた。これらは〔やりがい〕にもつながって

いた。看護学生の実習指導については、実習が日勤のみであり、平日毎日であることから、日勤常勤(嘱託)がその役割を毎日行うことで、学生にも同じ指導者であるという安心感がある。また、交代制勤務を行っている看護職員が実習指導を平日の日勤で連続して行くと、他の夜勤者の夜勤回数がその間増えるので、日勤常勤(嘱託)が実習指導を行う意義がさらに考えられた。

〔常勤と同様の研修〕として、A病院では、リーダーに基づいた研修や中堅看護職員には臨床実習指導者研修会への参加などがある。従来8週間の臨床実習指導者講習会は、常勤に受講する機会があったが、日勤常勤(嘱託)が受講することで、臨床実習指導者という職務拡大がキャリアアップにつながると考えた。

さらに、病棟看護管理者(師長及び主任に相当する看護職員)以外で、患者のことを継続して把握しているという者がいることは、他職種との連携もとりやすく、患者にとっても安心であると考えられる。

しかし日勤常勤(嘱託)は、〔やりがい〕のみでなくパートタイム雇用時とは違う時間外勤務や仕事の内容への〔負担〕も感じていた。なかでも日勤リーダーは、看護職員がとるリーダーシップの中でも初心者が最初に行うリーダーシップであることを考えると、残業が懸念される日勤常勤(嘱託)に必ず課せる役割であるか疑問が残る。残業の見直しや残業時間の削減に向けた取り組みが必要であることは言うまでもないが、看護職としての経験を十数年もった日勤常勤(嘱託)者は、中堅看護職員でもあるために、さらにリーダーシップを発揮すべき固定チームのチームリーダーや各種プロジェクトのリーダーを行うことが、〔常勤と同様の評価〕でもあり、キャリアアップにもつながることが考えられた。

このように、日勤常勤(嘱託)にとって、パート看護職員よりもやりがいがある分、常勤と同様である部分での負担もあることがわかった。この対極する二つの思いの中で、日勤常勤(嘱託)として勤務を継続していけるのは、やりがいが負担よりも大きいからであろうと考える。

日勤常勤(嘱託)は〔夜勤への懸念〕をもっていることから、病院としては、ポスト育児期に夜勤が可能となるよう、働き続けられる職場であることや、日勤常勤(嘱託)自身が家族との調整をする

機会をいかにつくるかが大きいと言える。段階を踏んで回数制限や曜日制限などを取り入れながらの夜勤勤務の拡大については、〔家族との調整〕が必要である。夜勤をしない時期は、母親として、妻としての家庭での役割を行う他の家族メンバーが存在しない状況が続き、夜間不在になることが現実からますます逃避するのではないかを思われる。そのためにも、たとえ少ない回数でも夜勤を行っていることは、家族との調整を常にしている状況であることが伺え、今後の交代制勤務がしやすくなるのではないかと考えられた。

現状の7：1入院基本料のための看護要員の確保定着としての日勤常勤(嘱託)だけではなく、将来的に夜勤も可能となり働き続けられることを意識して、日勤常勤(嘱託)を活かしていく必要がある。以上を日勤常勤(嘱託)の思いとして図1に示した。日勤常勤(嘱託)は、【パート看護職員との違い】として〔パート看護職員とは違う役割と責任〕を認識し、〔常勤と同様の評価〕〔常勤と同様

の研修〕を受け、経験を加味し賞与も含めた〔収入の増加〕を魅力的に感じながら、〔やりがい〕と一方では〔負担〕を感じていた。その中で、子育てをしながら〔夜勤への懸念〕もち、機会を得て〔家族との調整〕ができればと考え、〔複数の日勤常勤(嘱託)の支え〕で、このまま【日勤常勤(嘱託)として勤務を継続する】意思をもっていった。

## 2. パート看護職員から日勤常勤(嘱託)、さらに常勤への転換の期待

A病院の日勤常勤(嘱託)にはパート看護職員にはない常勤と同様の人事考課やその処遇の対応、さらに単発の院内外の研修や病院から毎年数名の受講である8週間の臨床実習指導者講習会については、非正規職員が教育訓練を受ける機会として提供されている。また前述したように非正規職員であっても職務内容も待遇についてもほぼ同様であり、優遇された雇用形態である。このことを日

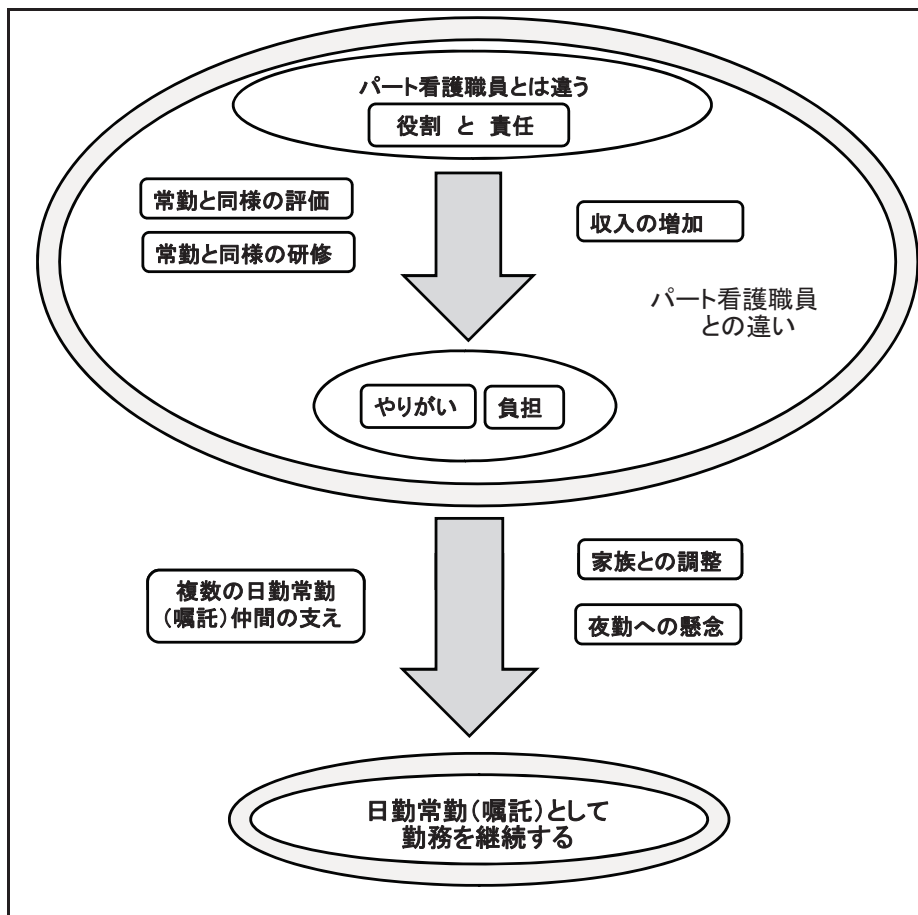


図1 日勤常勤(嘱託)者の思い

○ カテゴリー  
□ サブカテゴリー

勤常勤(嘱託)者自身も自覚していると言えよう。

厚生労働省(2013)では、非正規職員から正規職員への転換や登用制度についてのしくみを設けることや非正規職員のキャリアアップを推奨しており、佐野(2011)は国内の企業においては非正規職員の占める割合も高く、教育訓練を受ける機会が正規職員に比べて小さいことを明らかにしている。これらをふまえると、A病院の日勤常勤(嘱託)は、パート看護職員から常勤へ転換する際に通過するワンステップとしてとらえることができないかと考える。

原(2009)は、企業における非正規職員から正規職員への登用制度のメリットとして、優秀な非正規職員の定着や仕事意欲の向上を促し、高度な教育訓練の機会を与えやすくなることや、能力や意欲を実際に把握した上で選抜したものを正規職員とすることができることをあげている。また知名度やイメージなどから採用力が弱い企業にとっては、非正規職員から正規職員への登用が正規職員を補充する有効な仕組みとなることも述べている。また南谷ら(2011)は、看護職における非正規職員から正規職員への転換モデル構築の検討として、先駆的な企業や病院における転換システムの導入について検討しており転換可能な雇用・勤務形態は主に3つとしているが、この日勤常勤(嘱託)もパート看護職員、常勤の間に位置する雇用形態としてとらえることができる。A病院の優秀なパート看護職員から日勤常勤(嘱託)への転換、さらには常勤への転換が進めば、看護職員確保定着にも結びつき、常勤確保のメリットにもつながると考えられた。

しかし現状では、日勤常勤(嘱託)から常勤への転換時期は定まっていないために、看護管理者から日勤常勤(嘱託)職員一人ひとりに合わせたタイムリーな夜勤試行への言葉かけや職員に合わせた雇用形態の選択を共に行うことが必要であると考える。

なお、今回の研究対象ではないが、常勤から日勤常勤(嘱託)に転換した看護職員については、従来であれば夜勤が不可能であればパート看護職員に転換するか退職するかを選択肢となっていたが、日勤常勤(嘱託)に転換することにより夜勤以外は転換前と同様の職務を行っている。このことは病院としての退職者を減少させていることにもつながり、看護職員確保定着に結びついている現状を

付け加えておく。日勤常勤(嘱託)がパート看護職員よりも優遇された雇用形態という意味で、浅野(2009)和田(2010)の短時間正職員導入による退職者の減少と同様の効果であると考えられる。

### 3. 研究の限界

今回の研究対象者は、A病院という一病院の日勤常勤(嘱託)であるために、今後多くの民間中小病院で同様の雇用形態、パート看護職員と常勤の中間的な雇用形態である看護職員を対象として研究を進めていく必要がある。

## VI. 結論

以上のことより、民間中小病院であるA病院における日勤常勤(嘱託)は、パート看護職員よりもキャリアアップには有効であり、交代制勤務のできる常勤への転換の期待も示唆された。また日勤常勤(嘱託)は、パート看護職員から常勤への転換のワンステップであり、看護職員確保定着の面からも意義がある。

## 謝 辞

研究にご協力いただきました研究対象者の皆様に深謝いたします。

## 文 献

- 浅野弥恵子(2009)：働き続けられる職場づくりへ短時間正職員制度導入のポイントと実例 制度導入後にアンケートを実施し、現場の評価や声を聞く、看護(日本看護協会), 61(7), 40-45.
- 原ひろみ(2009)：非正規社員から正社員への転換—正社員登用制度の実態と機能—, 叢書・働くということ④, 人事マネジメント, ミネルヴァ書房, 246-272.
- 厚生労働省, 2013, 非正規雇用の労働者のキャリアアップに向けた取り組みを行う事業者の方への支援(2013年9月10日取得, [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/index.html))
- 内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室, 2013, 仕事と生活の調和の実現に向けて(2013年9月10日



取得, <http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>).

日本看護協会, 2013, 労働条件・環境の改善 (2013年9月10日取得, <http://www.nurse.or.jp/nursing/practice/shuroanzen/wlb/index.html>).

南谷志野, 平井さよ子, 賀沢弥貴, 他 (2011): 看護職員における非正職員から正規職員への転換モデルの構築の検討—企業・病院の転換システムと導入後の変化に関する質的研究—, 第15回日本看護管理学会年次大会講演抄録集, 94.

大槻知子, 小森久美子, 菅野忍 (2010): 事例から学ぶWLB実現プロセス—できることから始めるWLB日勤常勤制度の再構築, 看護 (日本看護協会出版会), 62 (14), 71-83.

大槻知子 (2009): 中小病院における魅力ある病院づくり—中小病院の魅力を引き出す看護管理者の努力, 看護展望 (メディカルフレンド社), 34 (13), 9-15.

坂本すが (2007): 医療制度改革と中小病院のこれから, 看護 (日本看護協会), 59(13), 40-42.

佐野嘉秀 (2011): 正社員登用の仕組みと非正社員の仕事経験—技能形成の機会への効果に着目して—, 社会科学研究, 62(3), 25-55.

和田千代子 (2009): スタッフにやさしいワーク・ライフ・バランスの実現のために, 看護部長通信 (日総研), 6 (5), 23-31.