

JIE

JOURNAL OF INCLUSIVE EDUCATION
PRINTED 2023.0830 ONLINE ISSN: 2189-9185
PUBLISHED BY ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES



AUGUST
2023
12

MAMIKO OTA
[20211104]

ORIGINAL ARTICLE

育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成支援の課題

—中小規模病院の看護管理者への面接から—

Challenges for Career Development Support for Nurses in Non-Regular Employment Status for Childcare; Based on Interviews with Nursing Managers at Small and Medium-Sized Hospitals

渡邊 里香¹⁾

Rika WATANABE

1) 兵庫県立大学 看護学部

College of Nursing Art and Science, University of Hyogo

<Key-words>

キャリア形成, 看護師, 非正規雇用, 育児, マネジメント

career development, nurses, non-regular employment status, childcare, management

rika_watanabe@cnas.u-hyogo.ac.jp (渡邊 里香)

Journal of Inclusive Education, 2023, 12:31-45. © 2023 Asian Society of Human Services

ABSTRACT

目的: 育児を理由に非正規雇用を選択することは、離職に至らず職業継続しているがキャリア形成には課題があるといえる。非正規雇用看護師の勤務実態やキャリアの現状、組織の支援体制を把握することは看護師全体の労働を見直す上でも重要であるといえる。本研究の目的は、育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成を取り巻く状況を明らかにすることにより、キャリア形成支援のための課題を明らかにすることであった。

方法: 中小規模病院の管理者を対象として、育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成に関することについて半構造化面接を実施した。分析方法は、質的帰納的方法であり、キャリアに関わる内容をコード化した。コードの類似性と相違性に基づき抽象化しサブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。

結果: 対象者は看護管理者 11 名であった。育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成を取り巻く状況について抽出された 6 のカテゴリーは【非正規雇用での就業に先行する要因】【個人と組織の利益を両立させる受け入れ体制】【非正規雇用看護師の制限のある勤務時間・業務内容・学習機会】【多様な背景をもつ看護師の混在する職場の特徴】【多様な背景をもつ看護師のキャリア発達推進要因】【非正規雇用看護師のもつ強みの活用】であった。

考察: 学習機会や業務内容に制限のある非正規雇用看護師の勤務実態が明らかとなったが、管理者の非正規雇用看護師への教育的関わりや、日勤固定である勤務の特徴、前職までの経験、生活経験などを強みとして業務に活かす関わりにより、キャリア形成が促進されていることが示唆された。

© 2023 Asian Society of Human Services Online ISSN: 2189-9185

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial-NoDerivs licence (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial reproduction and distribution of the work, in any medium, provided the original work is not altered or transformed in any way, and that the work properly cited.

Received
26 June, 2023

Revised
7 August, 2023

Accepted
10 August, 2023

Published
30 August, 2023

I. 背景

生産年齢人口は1995年をピークに減少しており、2020年以降、65歳以上の増加の幅よりも20-64歳の減少率の方が大きくなっていくことが推計されている¹⁾。一方で、高齢者と女性の就業率の上昇により労働力人口や就業者数は1990年代後半の水準を維持している²⁾。実際に女性の年齢階級別就業率の変化をみると、25-29歳、30-34歳、35-39歳の就業率は上昇してきているためにM字カーブは台形に近づいており²⁾ 就業者数が維持されている。この理由は、生涯未婚率の上昇、合計特殊出生率の低下という事実から、結婚や出産といったライフイベントでの退職が減少していることが考えられる。また、退職ではなく非正規雇用を選択する女性労働者に占める非正規雇用の割合が増加²⁾していることも、女性就業率の上昇に関係していると考えられる。女性が非正規雇用を選択する理由について、35-44歳女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という回答が多い²⁾ことから、一般的に正規雇用よりも非正規雇用のほうが女性は生活を維持しながら就業継続しやすい状況があるといえる。

看護師においても就労看護師約128万人のうち、非正規雇用(正規雇用、派遣以外)は17.6%であり年々増加している³⁾。宮崎⁴⁾による就業構造基本調査を用いた看護職の非正規雇用に関する報告でも20歳代後半から30歳代と55歳以上で特に増加傾向である。潜在看護師への調査⁵⁾において離職理由のうち、妊娠・出産、結婚、子育てが上位であることから、ライフイベントの中でも20歳代後半から30歳代は、育児関係の影響があると考えられる。現行制度の中で、育児を理由に非正規雇用を選択することは、離職に至らず職業継続しているが、キャリア形成という点で不十分である可能性は高い。

非正規雇用で勤務することの問題として、時間当たり賃金が正規労働者よりも低く、教育訓練の実施が正規雇用労働者の4~7程度に留まることなどが報告されている⁶⁾。また、一般的に福利厚生面などでの待遇も悪いこと⁷⁾、キャリアアップのための制度や正社員へ登用する仕組みも設けられていないことが多い⁶⁾といわれている。看護師では、看護実践に必要な実践能力を段階的に表現したクリニカルラダーに関する調査⁸⁾において、クリニカルラダーを用いた評価や教育を導入している施設のうち、常勤のみに適応が約40%であることが報告されている。このことから、看護師についても非正規雇用では評価や教育の仕組みが整っていない状況が推測される。先行研究では、非正規雇用看護師は研修参加頻度や教育ニーズが低くなるという報告⁹⁾がある一方で、成長欲求や将来展望には正規・非正規で差がないという報告¹⁰⁾もあることから、成長は維持できる可能性があると考えられる。原¹¹⁾は、中間管理職予備軍といえる30~39歳に家族形成とキャリア形成の課題を両立できていない状況を問題視し、労働環境・組織運営の見直しを提起している。非正規雇用増加の背景には、正規雇用看護師の業務負担増加や過酷な労働環境があることもあり⁴⁾、非正規雇用看護師の労働の実態や職務キャリアの現状、組織の体制を把握することは看護師全体の労働を見直す上でも重要であるといえる。

厚生労働省の定義¹²⁾によると、「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。文部科学省の定義¹³⁾では、「キャリア」を「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」としている。共通して、生涯を通じて継続性のあるもので、役割や経験が重要といえる。看護師の継続的な役割や経験には、日々の看護実践が大きく影響すると考えられるが、非正規雇用看護師の日常の勤務実態がどのようなものであるのか、どのようなキャリア形成の支援が行われて

いるのか、に関して報告がみあたらない。

2020年の医療施設(静態・動態調査)によると、全国の病院8238のうち、300床未満の病院は全体の82.5%を占めており¹⁴⁾、300床未満の病院を中小規模病院として、作成された看護管理者の支援ガイドラインでは、地域包括ケアへの貢献も期待されている¹⁵⁾。一方で、400床以上の大規模病院と比較し、規模が小さくなれば、新卒者の採用数が少なく募集数の定員割れことが多いこと¹⁶⁾、離職率が高いこと¹⁷⁾から、中小規模病院では人材不足を補うために中途採用が多くなる傾向であり、中小規模病院は非正規雇用看護師が多いことが推察される。中小規模病院の管理者への教育支援ができない理由として、余裕がないことやしくみがないことが報告されていた¹⁵⁾。よって、大規模病院と比較して資源が少ないため、増加している非正規雇用看護師に対しキャリア形成支援には課題があるのではないかと考えた。

本研究の目的は、300床未満の中小規模病院における育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成を取り巻く状況を明らかにすることにより、キャリア形成支援の課題を明らかにすることである。

II. 方法

1. 用語の定義

育児期：一般的に育児は未就学児を育てることを指すことが多い¹⁸⁾が、中学までは義務教育であることから、本研究では末子が中学生以下である時期とした。

非正規雇用：本研究の非正規雇用は、正規雇用と派遣以外の雇用形態とした。厚生労働省による衛生行政報告例²⁾では、看護師の雇用形態別の統計において、正規雇用、非正規雇用、派遣で分類している。正規雇用を、施設が直接雇い入れた者であって、契約期間が限定されていない者、非正規雇用を、名称に係わらず、「正規雇用」及び「派遣」に該当しない者、派遣を、派遣会社から派遣されている者、としていることを参考とした。

中小規模病院：厚生労働省の中小規模病院の管理者支援に関する報告書¹⁵⁾の定義を参考に、本研究でも300床未満の病院を中小規模病院とした。

2. 研究デザインと対象者

研究デザインは質的研究法であり、対象は中小規模病院の看護師長とした。中小規模病院は300床未満の病院を便宜的に抽出し看護部長に事前に研究の説明を行った。同意が得られた6箇所の病院において、部署に所属するスタッフの中に、末子が中学生以下である非正規雇用看護師がいる看護師長に協力を得た。看護師長を対象とした理由は、非正規雇用看護師だけではなく、看護師全体の勤務やキャリア形成の状況、病院の経営方針や雇用計画などを把握している看護師長からデータ収集することにより、非正規雇用看護師のキャリア形成を取り巻く状況を明らかにするという本研究の目的に合致していると考えたためである。

3. データ収集

2020年2月から2021年3月に半構造化面接法によるデータ収集を実施した。半構造化面接とは、各回答者を網羅するような質問のリストを用いてトピックについて自分の言葉で話してもらおう技法である¹⁹⁾。何を尋ねたいか分かっているにもかかわらず答えがどうなるかを予測できないときに用い、研究者は必要な情報を得られ、回答者は望むだけ詳細に話すことができる。

本研究の非構造化面接では、誘導を最小限にして自由に語ってもらう方法²⁰⁾を採用した。部署に所属する非正規雇用で末子が中学生以下の看護師について、「キャリア形成を促進する要因・阻害する要因」を自由に語ってもらいながら、「非正規雇用看護師のキャリア展望、教育ニーズはどのようなものであるか」「非正規雇用看護師の研修参加頻度や院内研修などの教育環境はどのようなものであるか」「非正規雇用看護師への支援・相談体制・育児の支援制度など職場環境はどのようなものであるか」という質問で構成した。

なお、面接の実施にあたり原則対面実施としたが、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)による影響のため対面不可の場合はWeb会議サービス ZOOM を用い、対面に時間制限がある場合は複数を同時に実施した。

4. 分析方法

質的帰納的方法とした。逐語録を精読し、意味内容がわかる文脈から、育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成に関連する部分について、意味内容を変えずに要約しこれをコードとした。各コードの類似性と相違性を比較検討しそこに含まれるコードを代表しうるような名前をつけ、これをサブカテゴリーとした。次に、さらにサブカテゴリーの類似性と相違性を比較検討してカテゴリー名をつけた。看護管理者1名、育児期で非正規雇用の経験のある看護師2名とデータ、ネーミングを確認し質的研究の経験のある研究者からスーパーバイズを得た。

5. 倫理的配慮

看護部長に研究協力の承諾を得て研究協力者を紹介してもらう過程を経たが、強制力が働かないよう、研究協力者個人の自由意思に基づいた同意を得て行うということを配慮した。同意を得るにあたり、研究目的・方法・データの取り扱いなどの説明を依頼書ならびに口頭にて行い、同意書に署名を得て実施した。なお、本研究は、兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所研究倫理委員会の承認(2019F22)を得て実施した。

Ⅲ. 結果

1. 対象者の基本属性と面接の基本情報

面接は看護師長11名に対して実施した。研究対象者の管理職経験年数は平均8.2年、現在の施設での在職年数は平均15.5年であった(表1)。対象者の部署に所属している育児期の非正規雇用看護師数は1-5名で、平均面接時間は38分であった。COVID-19の影響として、D病院2名は、Web会議システムであるZOOMを用いた面接となった。E病院は対面可能であったが時間制限があったため2名同時の実施となった。面接時間の平均値では、E病院2名の63分は2名分として計算した。対象者の部署に所属している育児期の非正規雇用看護師数や在職年数によって面接時間の長さが影響されるという傾向はみられなかった。

2. 面接内容から得られた結果

育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成を取り巻く状況について6のカテゴリー、29のサブカテゴリーが抽出された(表2)。以下、カテゴリーを【】、サブカテゴリーを「」、コードを“イタリック体”で表記する。

表1 研究対象者の属性

対象者	面接時間	非正規雇用 看護師数	診療科	管理職 経験年数	施設在職 年数	特記事項
A 病院 A-1	32 分	2 名	総合内科	4 年	9 年	
A 病院 A-2	38 分	2 名	療養病床	4 年	21 年	
A 病院 A-3	35 分	2 名	医療療養型	9 年	18 年	
B 病院 B-1	50 分	5 名	循環器内科	10 年	5 年	
C 病院 C-1	56 分	3 名	回復期リハ	14 年	22 年	
D 病院 D-1	32 分	3 名	産婦人科・内科・ 小児科外来	5 年	5 年	ZOOM 実施
D 病院 D-2	37 分	1 名	産科	4 年	7 年	ZOOM 実施
E 病院 E-1	63 分※	5 名	内科, 地域包括ケア	14 年	17 年	E は 2 名 同時に実施
E 病院 E-2			内科	11 年	22 年	
F 病院 F-1	42 分	4 名	外来	5 年	16 年	男性
F 病院 F-2	29 分	2 名	内科外科混合	2 年	13 年	
平均	38 分			8.2 年	15.5 年	

面接時間の平均値計算の際,※は 2 人分の時間とした

1) 【非正規雇用形態での就業に先行する要因】

【非正規雇用形態での就業に先行する要因】は,4 サブカテゴリーからなり「中途採用される準備状況が整っている」「育児のために働く場所が制限される」「就業条件を決定する上で配偶者や家族の影響を受ける」「仕事よりもプライベートを優先したい価値観である」であった。

「中途採用される準備状況が整っている」は“非正規雇用看護師は転職者である”“非正規雇用看護師は潜在看護師対象の研修を活用している”など就業前に共通した準備状況があることが示されていた。

「育児のために働く場所が制限される」は,“育児中は中小規模病院が受け皿になっている”“育休明けの配属部署は限定されている”などから構成され,病院や社会など外的なルールや慣習のために育児中の勤務場所が制限を受けていることが示されていた。

「就業条件を決定する上で配偶者や家族の影響を受ける」は“配偶者の経済状況に左右される”“家族は子どもの病気では女性・非正規が休むという考えである”のように配偶者や家族の経済状況,考え方などの影響を受けることが示されていた。

「仕事よりもプライベートを優先したい価値観である」は外的なルールでも家族の考えでもなく,家庭などのプライベートを優先したいという自身の価値観があることが示されていた。

表2 育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成を取り巻く状況

カテゴリー	サブカテゴリー
非正規雇用での就業に先行する要因	中途採用される準備状況が整っている
	育児のために働く場所が制限される
	就業条件を決定する上で配偶者や家族の影響を受ける
個人と組織の利益を両立させる受け入れ体制	仕事よりもプライベートを優先したい価値観である
	人員不足対策のための多様な雇用形態が提供されている
	育児期看護師の人員確保のための手厚い保育支援が提供されている
	人員と配属先のマッチングによる継続支援がされる
非正規雇用看護師の制限のある勤務時間・業務内容・学習機会	雇用形態と就業条件で折り合う調整がされる
	管理者による非正規雇用看護師の業務負担を考慮した継続支援がされる
	非正規雇用看護師は勤務時間に制限を持っている
	非正規雇用看護師は勤務時間の制限次第で業務が決まる
多様な背景をもつ看護師の混在する職場の特徴	非正規雇用看護師の業務は制限がある
	雇用形態によって学習機会に差がある
	管理者により正規雇用と非正規雇用が協働する調整がされている
	管理者とスタッフの連携が密である
	部署全体が非正規雇用看護師を受け入れる
多様な背景をもつ看護師のキャリア発達推進要因	キャリア発達を醸成しにくい職場風土がある
	部署の構成員の雇用形態のアンバランスによる課題がある
	非正規雇用看護師は組織からは正規雇用になることが望まれている
	管理者による非正規雇用看護師への教育的関わりがある
	非正規雇用看護師の業務は正規と同様で制限がない
非正規雇用看護師のもつ強みの活用	日々の業務がキャリア形成につながる
	多くのスタッフが学習機会を確保できる工夫がある
	雇用形態に依らず学習意欲がある
	ワークライフバランスを重視したキャリア展望がある
	管理者により個々のスタッフのできる仕事が把握されている
	日勤勤務やフリー業務に固定されている非正規雇用看護師に強みが活かされている
	中途採用者の前職までの経験が活かされている
	多様な生活経験が看護に活かされている

2) 【個人と組織の利益を両立させる受け入れ体制】

【個人と組織の利益を両立させる受け入れ体制】は5サブカテゴリーからなり、「人員不足

対策のための多様な雇用形態が提供されている」「育児期看護師の人員確保のための手厚い保育支援が提供されている」「人員と配属先のマッチングによる継続支援がされる」「雇用形態と就業条件で折り合う調整がされる」「管理者による非正規雇用看護師の業務負担を考慮した継続支援がされる」であった。

「人員不足対策のための多様な雇用形態が提供されている」は“希望に添うため勤務時間は多様に設定している”“人員不足に対応するため、新たな変則体制を創設した”のように、人員不足を背景に、多様な人材を受け入れられる働き方が設定されていることが示された。

「育児期看護師の人員確保のための手厚い保育支援が提供されている」は“保育制度は非正規も利用できる”“育児中は常勤でも夜勤・早出・居残りの免除をして人材確保している”などのように、育児期の看護師への働きやすい支援の整備がありさらに育児支援制度は非正規にも適応がされていることが示された。

「人員と配属先とのマッチングによる継続支援がされる」は“診療科などの特徴をみて配置を決める”“徐々に勤務時間を延ばしている人がいる”のように、前職での経験が合う部署への配置や勤務時間の試用など適応による継続支援につながることを示されていた。

「雇用形態と就業条件で折り合う調整がされる」は“正規雇用看護師に求められる勤務条件と折り合いがつかないため非正規で勤務条件を調整する”“人員確保のため職員の希望を聞き勤務条件を譲歩する”“育児や家庭の事情に合わせ、一時的に非正規になりまた正規に戻る”などが含まれていた。正規雇用看護師に求められる条件は看護業務以外の役割を担うことや超過勤務などを指しており、組織は、人員確保のために譲歩したり交渉したりして折り合う調整がされていることが示されていた。

「管理者による非正規雇用看護師の業務負担を考慮した継続支援がされる」は“無理のない勤務で継続できるように配慮する”“非正規雇用看護師が時間外勤務をしないように、委員会や係の仕事は勤めない”といった負担を少なくして継続する支援が示されていた。

3) 【非正規雇用看護師の制限のある勤務時間・業務内容・学習機会】

【非正規雇用看護師の制限のある勤務時間・業務内容・学習機会】は4サブカテゴリーからなり、「非正規雇用看護師は勤務時間に制限を持っている」「非正規雇用看護師は勤務時間の制限次第で業務が決まる」「非正規雇用看護師の業務は制限がある」「雇用形態によって学習機会に差がある」であった。

「非正規雇用看護師は勤務時間に制限を持っている」は“非正規雇用看護師の勤務日や暦は制限がある”“非正規は休日の回数や希望が自由にでき、土日勤務や夜勤が免除になる”などのように非正規雇用看護師は勤務時間数・時間帯・日数・暦に制限を持ち、それが免除、すなわち、許容されていることが示されていた。

「非正規雇用看護師は勤務時間の制限次第で業務が決まる」は“非正規雇用看護師はスキルアップよりも時間内に終わる業務を希望する”“勤務時間の長さに合わせてフリー業務か部屋持ちかが決まる”などからなり、勤務時間によって業務内容や役割が決まることが示されていた。

「非正規雇用看護師の業務は制限がある」は“非正規雇用看護師は委員会や役割はしない”“非正規雇用看護師はリーダー業務と残業はしない”“非正規雇用看護師自身が業務範囲を決めてしまう”などからなり、部署のルール、非正規雇用看護師自身により非正規雇用看護師の業務範囲は制限されていることが示されていた。

「雇用形態によって学習機会に差がある」は“院外研修は正規雇用看護師が優先して参加

できる” “正規雇用看護師には育児中も、院内外問わず必須の研修がある”などのように、雇用形態の違いによって学習機会に差があることが示されていた。

4) 【多様な背景をもつ看護師が混在する職場の特徴】

【多様な背景をもつ看護師が混在する職場の特徴】は5サブカテゴリーからなり、「管理者により正規と非正規が協働する調整がされている」「管理者とスタッフの連携が密である」「部署全体が非正規雇用看護師を受け入れる」「部署の構成員の雇用形態のアンバランスによる課題がある」「キャリア発達を醸成しにくい職場風土がある」であった。

「管理者により正規と非正規が協働する調整がされている」は“非正規雇用看護師の勤務に関する不満は管理者が窓口になる” “非正規雇用看護師の勤務条件を理解しているため不満は出ない”のように勤務や業務についての不公平感をなくすような調整が管理者によって行われていることを示していた。

「管理者とスタッフの連携が密である」は“師長とスタッフの距離が近く、業務改善につながりやすい” “師長も半分以上スタッフ業務に入るため、細かい情報を把握できる”などからなり、中小規模病院の管理者とスタッフは距離が近く業務を共有する機会があることにより密な関係性があることが示されていた。

「部署全体が非正規雇用看護師を受け入れる」は“医療処置が少なく、ブランクや技術不足でも働くことができる部署である” “育児中の人への不満がなく、定時退勤に協力的である”などからなり、部署の診療科の特徴だけでなく、スタッフの雰囲気などの要因によって、育児期看護師や中途採用者を受け入れやすい特徴があることが示されていた。

「部署の構成員の雇用形態のアンバランスによる課題がある」は“育児期看護師が多くシフト作成が難しい” “夜勤ができない人のカバーのために年配者が多く夜勤をする状況である” “正規職員の負担軽減のため非正規も月に1回は土日出勤する条件をつけている”のように、夜勤や土日出勤を免除されているスタッフの偏りによる負担の偏りやその解消のための調整が試みられていることが示されていた。

「キャリア発達を醸成しにくい職場風土がある」は“積極的に研修にいく組織風土がない” “キャリアモデルがない” “医師数が少なく専門性が高くないため専門性を積み上げにくい”のように職場の風土や構成員の特徴から、キャリア形成のモチベーションが生まれにくい要因があることが示されていた。

5) 【多様な背景を持つ看護師のキャリア発達推進要因】

【多様な背景を持つ看護師のキャリア発達推進要因】は、7サブカテゴリーからなり「非正規雇用看護師は組織から正規雇用になることを望まれている」「管理職による非正規雇用看護師への教育的関わりがある」「非正規雇用看護師の業務は正規と同様で制限がない」「日々の業務がキャリア形成につながる」「多くのスタッフが学習機会を確保できる工夫がある」「雇用形態に依らず学習意欲がある」「ワークライフバランスを重視したキャリア展望がある」であった。

「非正規雇用看護師は組織から正規になることが望まれている」は組織側からは正規職員になるというキャリア展望の希望があることが示されていた。

「管理職による非正規雇用看護師への教育的関わりがある」は“中途採用者の教育体制がある” “管理者が非正規雇用看護師の業務内容を教育的な意図で決めている”といった組織が提供する教育的関わりがあることが示されていた。

「非正規雇用看護師の業務は正規と同様で制限がない」は“非正規雇用看護師は正規と同

様の日勤業務をする”“非正規雇用看護師は委員会活動をする”などからなり、雇用形態では業務自体の差はなく活動していることが示されていた。

「日々の業務がキャリア形成につながる」は“チーム医療であり多職種と連携する力は雇用形態関係なく蓄積される”“外来での勤務は幅広く経験できジェネラリストを目指すことができる”など配属された部署に求められる力がキャリアにつながるということが示されていた。

「多くのスタッフが学習機会を確保できる工夫がある」は“院内研修は日勤の勤務時間内に開催する”“病棟内の勉強会は非正規雇用看護師の勤務日に合わせて開催する”のように、日勤帯や勤務時間内に実施すること、勤務日数の少ない非正規雇用看護師の勤務日に合わせた開催とすることにより多くのスタッフの学習機会を得る工夫がされていることが示されていた。

「雇用形態に依らず学習意欲がある」は、“非正規雇用看護師は興味のある分野の研修に積極的に参加する”“非正規雇用看護師には学びたい意思がある”“学習意欲は雇用形態ではなく個人の差によるものである”のように、学びたい意欲はあり研修参加への積極性など行動に差はあるが、非正規であっても学習意欲があることが示されていた。

「ワークライフバランスを重視したキャリア展望がある」は“定年まで細々と続けたいという人が多い”“仕事と家庭の両立ができる範囲で勤務継続する希望がある”“子どもが大きくなれば正規職員になりたい希望がある”のように、仕事以外の状況も考慮したキャリア展望をもっていることが示されていた。

6) 【非正規雇用看護師のもつ強みの活用】

【非正規雇用看護師のもつ強みの活用】は、4サブカテゴリーからなり「管理者により個々のスタッフのできる仕事が把握されている」「日勤勤務やフリー業務に固定されている非正規雇用看護師の強みが活かされている」「中途採用者の前職までの経験が活かされている」「生活経験が看護に活かされている」であった。

「管理者により個々のスタッフのできる仕事が把握されている」は“非正規雇用看護師は経験内容や年齢・背景が違うため、個々に合わせた業務を設定している”“管理者は個々のスタッフの持っている力やできる仕事を把握している”などからなり、活用できる個々の経験やスキルが管理者により把握されていることが示されていた。

「日勤勤務やフリー業務に固定されている非正規雇用看護師の強みが活かされている」は“短時間でもフリーで処置に入るため多くの情報を持っていてその人に聞けば何でもわかる”“非正規雇用看護師はいつも日勤のために、患者さんの情報を持っていて多職種カンファレンスで力になっている”“正規雇用看護師は夜勤回数が多いため日勤にいるパートが委員会をサポートしている”などからなり、勤務帯・業務が固定されていることによる情報の活用や委員会補助としての活用がされていることが示されていた。

「中途採用者の前職までの経験が活かされている」は“大病院での経験から、患者さんを全体的にみる視点が強いいため退院支援で役立っている”“いろんなところを転々としている人は、システムがあまり分からなくても、即戦力になってくれる”“患者さんへよい関わりをしているため、みんなが信頼して聞かため、その人から学ぶ”“非正規雇用看護師はよく動き、気がつく”“仕事に対する姿勢やキャラクターが周囲に良い影響を与えている”などからなり、知識や技術以外に対人関係や社会性など周囲への影響も認識され活かされていることが示された。

「生活経験が看護に活かされている」は“家庭を持ったことで患者により関わりができる”

“個人の生活経験によって関わり方が変わる”などからなり、多様な背景をもつ看護師の人生経験が強みとして認識され、活かされていることが示された。

IV. 考察

6つの中小規模病院の看護師長11名に半構造化面接を実施し、育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成を取り巻く状況はどのようなものか質的帰納的分析によって明らかにした結果、6カテゴリー29サブカテゴリーが抽出された。カテゴリーは【非正規雇用形態での就業に先行する要因】【個人と組織の利益を両立させる受け入れ体制】【非正規雇用看護師の制限のある勤務時間・業務内容・学習機会】【多様な背景をもつ看護師が混在する職場の特徴】【多様な背景をもつ看護師のキャリア発達推進要因】【非正規雇用看護師のもつ強みの活用】であった。育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成支援の課題について考察する。

1. 育児期の看護師が非正規雇用を選択する是非

【非正規雇用での就業に先行する要因】として、「育児のために働く場所が制限される」ことや、「配偶者や家族の影響を受ける」ことが含まれていた。看護師の離職理由の上位には結婚・出産・育児が挙げられている⁵⁾。看護師の再就業者は非正規雇用となる割合が多くなるという報告⁴⁾や、非常勤の占める割合は、新卒から継続して勤務している看護師と比較して、中途採用看護師の中に有意に多いという結果²⁾もあることから、ライフイベントを起因とした離職を経て、育児期に転職先で非正規雇用に移行しやすい状況があることが考えられた。

就業できる条件に制限がある育児期の看護師に対して、中小規模病院は人員確保が喫緊の課題となっていた。そのため、【個人と組織の利益を両立させる受け入れ体制】が生じ、「人員不足対策のための多様な雇用形態が提供されている」「育児期看護師の確保のための手厚い保育支援が提供されている」という受け入れ体制が整備されていた。

これらのことから、病院のルールや社会の慣習、配偶者や家族の経済状況や考え方などの影響により就業条件に制限を設けて働きたい人の受け皿が、人員確保したい中小規模病院になっており、その結果、育児期の非正規雇用看護師がいるという構造があると考えられた。日本の就業者全体においても、女性は男性に比較し、非正規雇用の割合が高いことが報告されており²²⁾、伝統的な性別分業、つまり男性には稼得役割があり、女性は家事・育児役割が疎かにならない範囲で補助的に就業していることによる影響が指摘されている²³⁾。90%以上が女性である看護師にもこの傾向があると考えられた。キャリアの積み上げへの障害として、中途採用看護師と継続看護師のどちらの回答もワークよりもライフであり²⁴⁾、そのライフのうち最も多い回答が家庭であった²⁴⁾。高齢者や女性の働き方の変化に対応するため、社会保険制度の改正²⁵⁾により、被用者保険（厚生年金保険、健康保険）の適用範囲の拡大は行われてきているが、非正規雇用の是非の議論やキャリア形成支援の根本的問題については、伝統的性別分業の脱却などの課題も含み、病院単位や家庭単位を超えて存在していると考えられた。

非正規雇用看護師の自律性には、経験年数の長さ、特に正規雇用の経験年数が影響している²⁶⁾。比較的若い育児期に、正規・非正規の2極の雇用形態によって非正規雇用を誘発する社会構造は看護学の発展に影響すると考えられた。女性が大多数を占め、生涯の能力開発が求められる看護職には女性活躍の先駆的なモデルとなることが期待されると考えられた。

2. 非正規雇用看護師への学習機会の確保

非正規雇用看護師の勤務実態は、【非正規雇用看護師の制限のある勤務時間・業務内容・学習機会】のカテゴリーで表されるように、「勤務時間に制限」があり、「業務内容が制限」されていることが明らかとなった。「制限のある学習機会」とは、正規雇用看護師には優先される研修がある、正規雇用看護師には強制的な研修があるが非正規雇用看護師にはない、というような、雇用形態による学習機会の差があった。先行研究においても、パート看護職の参加も視野に入れた教育訓練の機会がないと報告されていた²⁷⁾。看護師等の人材確保の促進に関する法律では、看護師等の研修等による能力開発が開設者、看護師自身の責務として規定されている²⁸⁾。日本看護協会が看護職を対象とした行動指針としている「看護職の倫理綱領」²⁹⁾においても、継続学習による能力開発、研究や実践を通じた看護学の発展への寄与などが示されている。本研究では「雇用形態に依らず学習意欲がある」ことが明らかとなり、雇用形態の差によって、成長欲求に差がないという報告¹⁰⁾もあることから、雇用形態による学習機会の差の解消が課題であると考えた。

一方で、先行研究において、非正規雇用看護師の就業ニーズには家庭と仕事を両立させることがあること³⁰⁾、非正規雇用看護師は家庭との両立を重視し長く勤められる勤務場所を選択していること³¹⁾が報告されている。本研究においても、「ワークライフバランスを重視したキャリア展望がある」ことが明らかになり先行研究を支持するものであった。岡崎ら³²⁾は非正規雇用看護師であるメリットを、役割負担から解放や発達への努力の回避と報告していることから、学習機会や実践の機会を望む意見ばかりとは言い難い一方で、非正規雇用看護師には新たな知識や技術の習得機会を確保することへの困難があるという経験も報告されている³²⁾ことから、雇用形態の差に依らず、個人が能力開発の機会を望めば入手できるしくみが整備されることが重要であると考えられた。

3. 非正規雇用看護師の強みの活用

看護師の非正規雇用を生じさせる社会構造の元、【多様な背景をもつ看護師が混在する職場の特徴】が生じていた。中小規模病院は、育児以外にも多様な事情・背景のある看護師の受け皿となった結果、夜勤・勤務曜日・勤務日数などに制限がある構成員が多くなりシフトや役割調整が困難になるという「部署の構成員の雇用形態のアンバランスによる課題」、積極的に研修に行く風土や多様な背景を持つ看護師のキャリアモデルがなく「キャリア発達を醸成しにくい職場風土」といった課題を抱えていた。課題を抱えつつ、中小規模病院では「管理者とスタッフの連携が密である」という特徴を活かし、「管理者により正規と非正規が協働する調整」がされていることで、「部署全体が非正規雇用看護師を受け入れ(る)」ていた。また、キャリア形成支援は見据えつつも、喫緊の組織の利益である人員確保のため【個人と組織の利益を両立させる】には、就業継続支援は欠かせず、個々に雇用条件を調整したり保育支援を充実させたりするなどの制度の整備以外に、管理者が裁量の範囲で、個々に就業継続を支援していることが明らかとなった。具体的には、前職での経験や職場の特徴を理解して「人員と配属先のマッチング」をすることや働き方の希望を個別に聞き取り「雇用形態と就業条件で折り合う調整」をすること、「業務負担を考慮」して勤務時間や業務内容を調整するといった、管理者がコミュニケーション力を発揮して、個々のケースに合わせることなどによる継続支援がされていた。

管理者は、非正規雇用看護師が「正規になることを望」んでおり、【多様な背景をもつ看護師のキャリア発達推進(要因)】のため個々のスタッフを理解しキャリア発達を促進する工夫が

行われていた。具体的には、日勤の時間内に勉強会を開催するなど「多くのスタッフが学習機会を確保できる工夫」や、教育的な意図で業務内容を決めたり委員会活動も含め業務内容自体に差を設けていなかったりすることであった。また、特別な研修を受けたりや資格を取得したりすることではなく、「日々の業務がキャリア形成につながる」という考えも存在していた。管理者は、多様な背景を目標面談・日々の関わりの中から個々に理解し教育的な意図で業務調整を採配していた。

さらに、管理者は、把握した「個々のスタッフのできる仕事」から、「中途採用者の前職までの経験」や「生活経験」を看護実践に活かしていることも明らかとなった。前職の経験は業務経験の有無だけでなく人柄や仕事への態度などが周囲へよい影響となることを管理者から期待され日々勤務されている実態があることも語られた。さらに「日勤勤務やフリー業務に固定されている」非正規雇用看護師の働き方を強みとして、カンファレンスの多い時間帯の勤務者であることと、患者活動時間の情報量が多いことを活かし、多職種連携場面でのキーパーソンとなってチームの看護提供へつなげていることが明らかとなった。先行研究ではパートタイム看護師は、看護師としての経験をもつために上司や他の看護師から役割を任せられるという経験をしていることが報告されていた³²⁾。また、看護師としての経験や能力を活かされることに満足している³⁰⁾という報告もあった。しかし、家庭をもつことなどプライベートな経験を看護の強みとして活かすという経験についての報告はこれまでなかった。先行研究において、石ら³³⁾は、育児を理由に短時間勤務をしている看護師の病棟の看護師長へマネジメントの工夫を調査しており、短時間勤務者の強みの活用としては、経験を活かして重症患者の受け持ちをすること、若手の育成を委ねること、日勤が多いときは学生指導担当にすること、が挙げられていた。本研究における非正規雇用看護師の活用は、その人の人柄や態度による周囲への影響、プライベートな経験による看護への活用、日勤帯に固定されていることを強みとした活用など【非正規雇用看護師のもつ強みの活用】は、これまで多様な働き方をする当事者からも管理者からも報告されていなかったものであり、多様な働き方が推奨されていく中で、管理者のマネジメントにおいて日々創造されているものであることが推測された。一方で、これらの強みの活用は、「部署の構成員の雇用形態のアンバランスによる課題」とは表裏一体といえ、現行制度の中で人員不足を補いながら看護の質を担保するための管理者の工夫であり、ノウハウが共有されていくことが望まれる。また、今後、実際に非正規雇用看護師の強みが成果につながっていくことが明らかとなれば、多様な働き方を求める看護師を、非正規雇用ではなく、正規で雇用する根拠資料となる可能性がある。看護の質向上のため、雇用形態と強み、成果について、引き続き検討していくことが重要であると考えられた。

4. 研究の限界と今後の課題

本研究は中小規模病院の管理者 11 名への面接実施による質的分析である。病院の立地や経営方針などにより、採用は変動を受けるため、すべての中小規模病院の非正規雇用看護師を取り巻く環境を反映しているとは言い切れない。またデータ収集期間が COVID-19 による影響を受ける時期であったため、データ収集の面接では Web 会議システムを用いたり 2 名同時に実施したりするなどしたため、十分な語りが得られなかった可能性は否定できない。

今後は、実際の非正規雇用看護師へのキャリア支援調査、非正規雇用が経営や看護の質に与える影響の調査などを行い、看護師の働き方について検討していくことが求められる。

V. 結論

育児期の非正規雇用看護師のキャリア形成を取り巻く状況は、育児による働く場所の制限、配偶者や家族の影響といった【非正規雇用形態での就業に先行する要因】をもつ看護師の受け皿として、中小規模病院が【個人と組織の利益を両立させる受け入れ体制】を整え、非正規雇用看護師が増加する構造が存在した。また、【非正規雇用看護師の制限のある勤務時間・業務内容・学習機会】があることから、社会全体で雇用形態のあり方自体の見直しや雇用形態に依らない看護実践の機会や学習機会の提供が重要と考えられた。【多様な背景をもつ看護師が混在する職場の特徴】のために、困難なマネジメントが生じていたが、管理者は個々を理解して教育的関わりを実践するなどといった【多様な背景をもつ看護師のキャリア発達推進要因】を推進し【非正規雇用看護師のもつ強みの活用】がされていることが明らかになった。

謝辞

本研究の実施にあたり、ご協力いただいた対象者の皆様に深く感謝いたします。本研究は、科学研究費助成事業（若手）19K19502 の助成を受けて実施した研究の一部である。

利益相反

本研究の実施において、開示すべき COI 関係にある企業・組織および団体はない。

付記

本論文の内容の一部は第 42 回日本看護科学学会学術集会において発表したものを加筆・修正したものである。

文献

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所 (2017) 日本の将来推計人口(平成 29 年推計). URL: https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_gaiyou.pdf (2023 年 8 月 1 日).
- 2) 厚生労働省 (2020) 令和 2 年版厚生労働白書-令和時代の社会保障と働き方を考える-, 第 1 章 第 3 節 労働力と働き方の動向. URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000735866.pdf> (2023 年 8 月 1 日).
- 3) 厚生労働省 (2020) 令和 2 年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況. URL: <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/20/dl/gaikyo.pdf> (2023 年 7 月 31 日).
- 4) 宮崎悟. 拡大する女性看護職の非正規雇用と看護労働の動向「就業構造基本調査」データによる概観. 日本医療・病院管理学会誌. 2010, 47(4), 197-207. DOI: 10.11303/jsha.47.197
- 5) 日本看護協会(2007) 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. URL: https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801_S1801.html (2023 年 8 月 1 日)
- 6) 厚生労働省 (2022) 非正規雇用の現状と課題. URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/001078285.pdf> (2023 年 8 月 1 日)

- 7) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2020). JILPT 調査シリーズ No.203 企業における福利厚生施策の実態に関する調査-企業/従業員アンケート調査結果-. URL : <https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/203.pdf> (2023年8月1日)
- 8) 岡山県看護協会看護師職能委員会 (2022) 岡山県の病院看護師のクリニカルラダー導入の現状と課題 調査結果報告書. URL:<http://www.nurse.okayama.okayama.jp/files/libs/3080/202105200950105688.pdf> (2023年8月1日)
- 9) 萩尾直美・池西悦子. 非正規雇用看護師の学習ニーズの実態と個人要因との関係. 日本看護学会論文集看護管理. 2018, 337-340.
- 10) 川北敬美・原明子・松尾淳子・道重文子. 看護師の雇用形態及び職位から見た、職務特性、職務満足度、成長欲求度の比較. 大阪医科大学看護研究雑誌. 2016, 6, 12-22.
- 11) 原俊彦. 労働市場の人口動向と働き方- 看護職の中間管理者の育成と課題-. 札幌市立大学研究論文集. 2014, 8(1), 93-100.
- 12) 厚生労働省職業能力開発局 (2003) 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書. URL: <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html> (2023年8月1日)
- 13) 中央教育審議会(2011) 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申). URL:https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf (2023年7月26日)
- 14) 厚生労働省 (2020) 令和2(2020)年医療施設(静態・動態)調査(確定数)・病院報告の概況. URL: <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/20/> (2023年7月30日)
- 15) 厚生労働省 (2016) 平成26・27年度 厚生労働科学研究費補助金 地域医療基盤開発推進研究事業 中小規模病院の看護管理能力向上を支援するガイド 人をひきつけ生き生きと地域に貢献する病院づくり. URL:<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000113518.pdf> (2023年7月31日)
- 16) 木田亮平・國江慶子・佐々木美奈子・堀込由紀・米倉佑貴・武村雪絵. 病床規模別の看護師採用状況および採用活動の実態：全国調査. 日本医療・病院管理学会. 2021, 58(4), 119-129. DOI: 10.11303/jsha.58.119
- 17) 日本看護協会 (2023) 日本看護協会調査研究報告 <No.99>2022年 病院看護・助産実態調査 報告書. URL: <https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/99.pdf> (2023年7月30日)
- 18) 大川真記・高木初子・水戸美津子. 子育て中の看護師がキャリア継続をするための働き方に関する研究の動向. 聖徳大学看護学研究所 看護学ジャーナル, 2022, 3, 43-54.
- 19) Denise F. Polit & Cheryl Tatano Beck. *Nursing Research Principles and Methods 7th edition*, 2004, Lippincott Williams & Wilkins/ 近藤潤子監訳. 看護研究 原理と方法第2版, 2010, 医学書院.

- 20) Susan K. Grove, Nancy Burns & Jennifer R. Gray. *The practice of Nursing Research 7th edition Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence*, 2013, Elsevier/ 黒田裕子・中木高夫・逸見功監訳. 看護研究入門 評価・統合・エビデンスの生成, 2015, エルゼビアジャパン株式会社.
- 21) 宇野福美・内田宏美・津本優子. 中途採用看護師のキャリア志向の特徴・継続就業している看護師との比較-. 島根大学医学部紀要, 2018, 40, 7-16.
- 22) 内閣府 (2022) 令和 4 年版男女共同参画白書.
URL:https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdfban.html
(2023 年 8 月 1 日)
- 23) 池田心豪・労働政策研究・研修機構(編). 非典型化する家族と女性のキャリア. 労働政策研究・研修機構. 2018.
- 24) 滝恵津・坂本雅子・宇城令. 非正規雇用看護師の就業上のニーズに関する研究-病院に勤務する非正規雇用看護師へのインタビュー調査から-. 聖徳大学看護学研究所 看護学ジャーナル, 2021, 2, 23-32.
- 25) 厚生労働省 (2020) 年金制度改正法の概要.
URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html
(2023 年 7 月 26 日)
- 26) 萩尾直美・池西悦子. 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. 日本看護学会論文集 看護管理, 2017, 257-260.
- 27) 南谷志野・平井さよ子・賀沢弥貴・飯島佐知子. 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, 2011, 25(1), 67-80.
- 28) 総務省. e-Gov 法令検索. 看護師等の人材確保の促進に関する法律.
URL:https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=404AC0000000086_20220617_504AC0000000068&keyword=%E7%9C%8B%E8%AD%B7%E5%B8%AB%20%E7%A2%BA%E4%BF%9D (2023 年 8 月 1 日)
- 29) 日本看護協会. 看護職の倫理綱領. 2021.
URL: https://www.nurse.or.jp/assets/pdf/nursing/code_of_ethics.pdf (2023 年 8 月 1 日)
- 30) 滝恵津・坂本雅子・宇城令. 非正規雇用看護師の就業上のニーズに関する研究-病院に勤務する非正規雇用看護師へのインタビュー調査から-. 聖徳大学看護学研究所 看護学ジャーナル, 2021, 2, 23-32.
- 31) 南谷志野・平井さよ子・賀沢弥貴・飯島佐知子. 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, 2011, 15(2), 113-125.
DOI: 10.19012/janap.15.2_113
- 32) 岡崎友香・山下暢子・松田安広・服部美香. 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-. 群馬県立県民健康科学大学紀要, 2021, 16, 19-33.
- 33) 石葵・林千冬・花井理紗・畑真紀子. 時短勤務者を部下にもつ看護師長のマネジメント上の工夫. 神戸市看護大学紀要, 2020, 24, 51-58.



JOURNAL OF INCLUSIVE EDUCATION

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF

Changwan HAN
Shimonoseki City University

EXECUTIVE EDITORS

Aiko KOHARA
Shimonoseki City University

Atsushi TANAKA
Sapporo Gakuin University

Chaeyoon CHO
Shimonoseki City University

Eonji KIM
Miyagi Gakuin Women's University

Haejin KWON
University of the Ryukyus

Hideyuki OKUZUMI
Tokyo Gakugei University

Ikuno MATSUDA
Soongsil University

Kazuhito NOGUCHI
Tohoku University

Keita SUZUKI
Kochi University

Kenji WATANABE
Kio University

Kohei MORI
Mie University

Liting CHEN
Meiji University

Mari UMEDA
Miyagi Gakuin Women's University

Mika KATAOKA
Kagoshima University

Nagako KASHIKI
Ehime University

Naotaka WATANABE
Shimonoseki City University

Shogo HIRATA
Ibaraki Christian University

Takahito MASUDA
Hirosaki University

Takashi NAKAMURA
University of Teacher Education
Fukuoka

Takeshi YASHIMA
Joetsu University of Education

Tomio HOSOBUCHI
Saitama University

Yoshifumi IKEDA
Joetsu University of Education

EDITORIAL STAFF

EDITORIAL ASSISTANTS

Haruna TERUYA University of the Ryukyus

Natsuki YANO University of the Ryukyus

as of April 1, 2023

JOURNAL OF INCLUSIVE EDUCATION

VOL.12 AUGUST 2023

© 2023 ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES

Presidents | KOHZUKI Masahiro & LEE, Sun Woo

Publisher | Asian Society of Human Services
#303, Kokusaiboueki Bld.3F, 3-3-1, Buzenda-cho, Shimonoseki, Yamaguchi, 750-0018, Japan
E-mail: ash201091@gmail.com

Production | Asian Society of Human Services
#303, Kokusaiboueki Bld.3F, 3-3-1, Buzenda-cho, Shimonoseki, Yamaguchi, 750-0018, Japan
E-mail: ash201091@gmail.com

CONTENTS

ORIGINAL ARTICLES

- The Influence of Workshops Using Art Activities on Users of Type B Continuous Employment Support for Persons with Disabilities; A Study Using Two-Way Analysis of Covariance and Text Mining
Setsuko SHA, et al. 1
- Analytical Research about Infant (1-2 years old) Development Process of Language Concept and Expression Based on CRAYON BOOK
Takashi OKADA, et al. 16
- Challenges for Career Development Support for Nurses in Non-Regular Employment Status for Childcare; Based on Interviews with Nursing Managers at Small and Medium-Sized Hospitals
Rika WATANABE. 31
- Parents' Consciousness about Self-determination of Children with Intellectual Disability or Autism Spectrum Disorder and Factors Influencing the Parents' Consciousness
Yuxin CHEN. 46
- The Examination of Factors Influencing the Conceptual Formation of 1-2 Years Old Children by Environment; Focusing on the Results of Data Analysis of the CRAYON BOOK and Interviews with Childcare Workers
Kiyomi UTAGAWA, et al. 62

REVIEW ARTICLE

- Nursing Care at the Time of Death including Grief Care; Review of the Literature on Perceptions of the Bereaved and Implications for Nursing Education
Rena AYABE, et al. 80

SHORT PAPER

- Current Situation and Issues Concerning Lifelong Learning in Special Needs Schools for the Physically Disabled Person; From a Survey of Special Needs School in a Local City
Aya IMAI, et al. 91

ACTIVITY REPORTS

- Educational Practice on Understanding Quantity for Early Childhood; Based on the Perspective of Number Concepts of the CRAYON BOOK
Naomi OKADA, et al. 105
- A Practical Examination of Multi-Tiered Instruction Model in Higher Education
Youhei MANASE. 118