

氏 名： 木村 知子
学位の種類：博士（看護学）
学位記番号：甲第 48 号
学位授与年月日：平成 29 年 3 月 20 日
学位授与の要件：学位規則第 15 条第 1 項該当
論文題目：看護職の継続就業を保証する多様な雇用形態循環モデルの構築と検証
学位審査委員： 主査 片岡 純
副査 岡本 和士
副査 深田 順子
副査 古田 加代子
副査 鎌倉 やよい

論文内容の要旨

【研究背景】

2014年における看護職就業者は約160万人であり、年々増加している（総務省、2016）ものの、65歳以上人口が3,657万人（30.3%）となる2025年には、約200万人の看護職が必要とされる。毎年3万人程度増加しても、約3万人から13万人は不足すると試算がされ、看護職の充足は焦眉の課題である。看護職の退職理由は、多くが妊娠・出産・育児といったライフイベントであり、仕事と両立できずに退職し、そのまま潜在看護職となる者が多い。

一方、2006年に新設された入院基本料7対1は、地方の中小病院の看護職確保に困難をきたした。中でも全病院の約60%を占める民間中小病院（設置主体が国・公的機関・社会保険関係団体・私立学校法人以外で、病床数が199床以下の病院）は、地域医療を支える役割を担っているが、看護職の離職率も高く確保に苦慮している。これらの病院では、独立採算制であり、入院基本料に直結する看護職者の確保は重要課題である。

民間中小病院が地域医療を担う役割を果たすためには、中堅看護職を始めとする安定した人材を確保できること、そこで働く看護職が自身のキャリアを継続させるためには、ライフイベントによって退職することなく働き続けることができることであり、この両者を充たす雇用システムが必要である。

【目的】

研究1：民間中小病院に勤務する看護職が、ライフイベントに応じて雇用形態を転換して勤務を継続し、再び夜勤を担う雇用形態に復帰する雇用形態循環モデルを構築する。

研究2：雇用形態循環モデルの効果を検証する。

【研究Ⅰ：看護職の継続就業を保証する多様な雇用形態循環モデルの構築】

モデルの構築の基盤理論として、行動理論における強化の原理を用いた。強化の原理とは、あ

る状況において（先行条件）、自発した行動（行動）の結果、その人にとって望ましい環境がもたらされた（強化子）とき、次に同様の先行条件の下ではその行動が生じる確率が増加することをいう。このように「行動」には、「先行条件」「行動」「結果」の三項強化随伴性が存在する。先行条件に介入して行動の生起を促すことを「先行子操作」と表現し、望ましい行動の結果に「強化子」を随伴させて行動の生起頻度を増加させることを「分化強化」という。

「看護職が働き続ける」ことを「行動」として捉え、その行動を促進する先行条件としての環境が、多様な雇用形態循環モデル（以下、「モデル」という。）の導入である。モデル構築のために、協力病院の雇用システムについて、ライフイベントを迎えた看護職の行動の視点から、三項強化随伴性に基づき現状分析を実施した。その結果、夜勤を回避するには非正規職員の選択肢のみであり、強化の原理が機能する仕組みはなかった。そこで、雇用形態に、短時間正職員を加え、非正規職員についても雇用条件を増加させ、試し夜勤制度、表彰制度、夜勤特別手当制度を加え、強化の原理が機能するように整理し、先行条件、行動、結果、遅延効果（個人・組織）に基づく概念枠組みを策定した。

この概念枠組みに基づき、モデルは雇用形態フレームと雇用形態別条件、循環のための雇用形態を転換するしくみから構成された。多様な雇用形態は、正規職員として夜勤専従・常勤・短時間正職員（3種類）、非正規職員として日勤嘱託職員（4種類）とパート職員（3種類）が準備され、これら12形態に対応した「強化子」として「収入」と「時間」を設定し、これを雇用形態フレームとした。さらに、契約期間、職務内容、勤務条件、処遇等を雇用形態別条件として明示した。

雇用形態の循環とは、看護職員が夜勤を伴う常勤から、雇用形態を転換して勤務を継続し、最終的に常勤に復帰することを示す。モデルの循環の仕組みは、ライフイベントを迎えた看護職に対し、看護部長が面談してモデルを提示し、当人が状況に応じた雇用形態を選択して、強化子（当人にとっての望ましい環境）を得ることを可能とすることであり、雇用形態を転換して働き続ける行動が強化されることを期待するものである。さらに、夜勤を伴う常勤への転換を促進する仕組みとして、試し夜勤制度が位置付けられた。

本モデルの特徴は、①看護職のライフイベントに応じて選択できる雇用形態である、②雇用形態に応じて給与と時間を保証する公平な雇用条件である、③成果に応じたインセンティブの表彰制度がある、④雇用形態の転換ができる、ことである。これらは、労働関係諸法を遵守するものである。

【研究Ⅱ：看護職の継続就業を保証する多様な雇用形態循環モデルの導入と検証】

1. 研究の概念枠組み

モデル構築のための概念枠組みに対応して従属変数を明示し、研究の概念枠組みとした。「先行条件」の枠組みはモデル導入と看護職のライフイベントであり、従属変数に「モデル運用の実際の評価」を、「行動」の枠組みは多様な雇用形態を転換して勤務を継続することであり、従属変数に雇用形態転換の推移を、「結果」の枠組みは看護職が得た強化子であり、「モデルの循環の評価」を位置付けた。さらに、「遅延効果」の枠組みは仕事の満足度や勤務継続であり、「組

組織に対する意識」と「組織の関連指標」を位置付けた。

2. 研究方法

モデル導入3年後に、「先行条件」の従属変数として、看護部長に「モデル運用の実際の評価」について半構成的面接法によるインタビューを実施した。

「結果」の従属変数として、導入後3年間に雇用形態を転換した看護職18名のうち同意の得られた15名に、モデルにおける循環の評価について、半構成的面接法によるインタビューを行った。同意のもとにICレコーダーに記録し、逐語録を作成して、質的に分析した。

「行動」の従属変数として、導入前、導入後1年間の雇用形態転換者数を比較し、看護職員数、雇用形態別人数、夜勤者数、平均夜勤時間数を把握した。

「遅延効果」の従属変数として、調査日に在籍する看護職に対し、モデル導入前（164名）、6か月後（164名）、1年後（165名）、3年後（143名）に「組織に対する意識」の質問紙調査を行い比較した。調査内容は、職場定着意思1項目、職業継続意思1項目、夜勤の可能性1項目、簡易版職務満足度尺度（HRM）13項目、情緒的組織コミットメント尺度（Allen & Meyer, 高橋訳, 能見1項目改訳）6項目、N-WLBI個人のWLB関連指標（組織に対する主観的評価, 日本看護協会）22項目、現在の仕事及び生活に対する満足度2項目、合計46項目とした。さらに、「組織の関連指標」として離職率、平均勤続年数、看護職員募集広告費、人件費を把握し、モデル導入前と導入年度を比較した。

統計にはSPSS ver. 23.0 for Windowsを用いた。雇用形態別の4期の比較にKruskal-Wallis検定を、多重比較にはMann-Whitney検定を用い、有意水準は5%とした。

なお、愛知県立大学研究倫理審査委員会の承認（27愛県大情第6-7、24愛県大管理第1-6、27愛県大情第4-1）を受けて実施した。

3. 結果

1) モデル運用の実際の評価（先行条件）

看護部長へのインタビューから11カテゴリー、さらに「モデル運用」「日勤嘱託の適用」「夜勤への拡大」の大分類が抽出された。看護部長は「人事課と協力して」「雇用形態の循環を意識して職員の雇用を転換し」「職員の制度理解が不十分である」としながら、モデルは導入後3年間運用された。日勤嘱託の適用は「リーダーシップのとれる人にする」「常勤への転換を意識してもらう」「1部署1名、全体で7名が望ましい」と、資質による人選、数の制限が意図されていた。また、夜勤への拡大について、「夜勤のイメージ化を提案する」「夜勤による収入増加を示唆」「夜勤回数6回で常勤を提案する」がなされた。表彰制度は運用されなかった。

2) 雇用形態の循環（行動）

雇用形態を転換した看護職の数は、モデル導入前は3名であったが、モデル導入後1年間は11名（15場面）と増加した。うち5名は夜勤を伴う勤務への転換であり、雇用形態の循環が認められた。

3) 看護職者の雇用形態転換による強化子（結果）

モデル導入後3年間に雇用形態を転換した者へのインタビューの結果、転換場面は勤務範囲を狭める縮小転換（4パターン）と広げる拡大転換（7パターン）があった。縮小転換によって得られる強化子は時間の確保、仕事や育児の負担感の回避であり、拡大転換によって得られる強化子は収入の確保、キャリアの拡大であった。

4）組織に対する意識（質問紙調査）、組織の関連指標（遅延効果）

雇用形態別に4期間を比較し、職務満足度は、日勤嘱託及びパートでは差を認めず、常勤において有意に低下した。情緒的組織コミットメントは差を認めなかった。個人のWLB関連指標は、日勤嘱託では差がなく、パートではキャリア項目は有意に低下し、常勤ではすべての項目において有意に低下した。

離職率は、モデル導入前年11.1%、導入1年9.3%、導入2年8.75%と低下したが、導入3年には16.8%と増加した。平均勤続年数は各々6.5年、6.3年、6.9年、6.4年であった。

【考察】

モデルは導入3年間、雇用形態フレーム及び雇用条件については、維持されていた。しかし循環のシステムには変形があった。雇用形態転換者11名のうち5名が夜勤を伴う雇用形態へ転換し、循環が認められた。雇用形態の縮小転換には、強化子として「時間の確保」「仕事や育児の負担感の回避」が機能し、拡大転換には「収入の増加」「キャリアの拡大」が機能した。

個人の組織への意識は、6か月、1年後では、導入前と有意な差はなく維持できたが、3年後常勤者の職務満足（2項目）とWLB関連指標と職務満足が有意に低下し、常勤者への負担が危惧された。

モデルの維持には、職員への周知と表彰制度の有効な活用が必要である。

【結論】

民間中小病院の看護職の「継続就業を保証する雇用形態循環モデル」を行動分析学の強化の原理を基盤理論として構築し、協力病院に導入した。導入1年後には、看護職11名（15場面）が雇用形態を転換し、5名が夜勤を含めた雇用形態に拡大転換して循環を認めた。

論文審査結果の要旨

【論文審査及び最終試験の経過】

1）第1回学位論文審査委員会 平成29年1月30日（月）

審査委員5名で、愛知県立大学大学院看護学研究科学学位審査規程第13条及び看護学研究科博士後期課程の学位に関する内規第14条、第16条に基づき、提出された博士論文の審査を行った。副論文として「看護職確保定着を目指した日勤常勤（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－、聖泉看護学研究, vol3,19-26,2014.」「民間中小病院における看護職員紹介業者の利用に関する基礎研究、日本医療・病院管理学会誌, 52(4),37-46,2015.」の2編の確認を行った。

本論文について、結果の表現、考察の深さなどの修正の指摘があり、修正を踏まえて最終試験で審査することとなった。

2）最終試験（公開） 平成29年2月15日（水）

愛知県立大学大学院看護学研究科博士後期課程の学位に関する内規第 17 条に基づき、口頭発表及び博士論文を中心に審査委員 5 名により公開で審査と最終試験を行った。

3) 第 2 回学論文審査委員会 平成 29 年 2 月 16 日 (木)

論文審査、副論文の評価および最終試験の結果を踏まえ、総合的に審議し論文審査及び最終試験に合格したと判断した。

【論文審査及び最終試験の結果】

民間中小病院は全病院の約60%を占め、日本の地域医療を支える役割を担っているが、看護職の確保に困難をきたしている現状がある。妊娠・出産・育児などのライフイベントを契機に仕事と両立できずに退職する看護職は多い。独立採算制をとる民間中小病院にとって、入院基本料に直結する看護職数の確保は重要な問題であるため、安定した人材が確保でき、ライフイベントによって退職することなく継続して就業できることを保証する雇用システムの構築は喫緊の課題である。本論文は、民間中小病院の就業継続に関する現状の問題について丁寧に文献検討を行い、研究課題を導き出した。そして、民間中小病院の看護職の就業継続を促すために、ライフイベントに応じて雇用形態を転換して勤務を継続し、再び夜勤を担う雇用形態に復帰する雇用形態循環モデルを、行動理論における強化の原理を用いて構築した。看護管理の分野において、行動理論を用いて雇用形態の転換と循環を促すシステムの構築を目指した本論文の研究課題は、独創性ならびに新規性を有するものといえる。ただし、文献検討では、これまでに行われた看護職の就業継続を促す介入研究の有無や成果についての言及が十分とは言えず、これらについての検討が深められれば本論文の研究課題の独創性ならびに新規性がより際立つと評価した。

本論文は2段階の研究で構成され、研究1の目的は、民間中小病院に勤務する看護職が、ライフイベントに応じて雇用形態を転換して勤務を継続し、再び夜勤を担う雇用形態に復帰する雇用形態循環モデルを構築することである。その方法論として、行動理論の強化の原理に基づき、循環のための雇用形態を転換する仕組み、それを実現する雇用形態フレーム、雇用形態別条件、からなるモデルを作成した。モデル構築に先立ち、研究協力病院の雇用システムについて、「行動に先行する事象（先行条件）」「行動」「行動に後続する事象（結果）」という三項強化随伴性に基づき、ライフイベントを迎えた看護職が働き続ける行動の視点を中心に現状分析を実施した。現状分析の結果を踏まえて、雇用形態に短時間正職員を加え、非正規職員についても雇用条件を増加させ、試し夜勤制度、表彰制度、夜勤特別手当制度を加え、強化の原理が機能するように整理し、先行条件、行動、結果、遅延効果（個人・組織）に基づく概念枠組みを策定した。その結果、①看護職のライフイベントに応じて選択できる雇用形態、②雇用形態に応じて給与と時間を保証する公平な雇用条件、③成果に応じたインセンティブの表彰制度、④雇用形態の転換ができる特徴を持つモデルの構築ができた。研究1のモデル構築までのプロセスにおいて、明確な理論的基盤を持ち、現状分析の結果に基づいて雇用形態のフレームならびに雇用形態別の条件を検討し、ライフイベントを迎えた看護職と看護部長の面談によって雇用形態の転換を促す仕組みを策定できたことは、研究として適切で理にかなった方法であると評価した。

本論文の2段階目の研究目的は、研究1で構築した雇用形態循環モデルの効果を検証することで

ある。概念枠組みに基づいて、「先行条件」の従属変数として「モデル運用の実際の評価」に関する看護部長へのモデル導入3年後の面接調査、「結果」の従属変数として導入後3年間に雇用形態を転換した看護職に対するモデルの循環の評価に関する面接調査、「行動」の従属変数として導入前と導入後1年間の雇用形態転換者数の比較、看護職員数・雇用形態別人数・夜勤者数・平均夜勤時間数の調査、「遅延効果」の従属変数として看護職に対し、モデル導入前、6か月後、1年後、3年後に組織への意識に関する質問紙調査を行った。

その結果、モデル運用の実際の評価では、雇用形態フレーム及び雇用形態別条件は維持されたが、雇用形態を循環させる仕組みに変形が見られ、分化強化の仕組みに課題が残されることが示された。雇用形態の循環では、モデル導入後1年間に雇用形態を転換した看護職数は11名（15場面）で、そのうち5名は夜勤を伴う勤務への転換であり、雇用形態の循環が認められた。モデル導入後3年間に雇用形態を転換した看護職への面接調査の結果、勤務範囲の縮小転換4パターンと拡大転換7パターン、ならびにそれぞれの強化子を示された。さらに、個人の組織への意識は、6か月、1年後では、導入前と有意な差はなく維持できたが、3年後に常勤者のWLB関連指標と職務満足が有意に低下したことが示され、常勤者への負担が危惧されることが考察されている。本論文では、モデル検証のために、概念枠組みに基づいて測定する変数を定め、量的・質的データを3年間にわたって収集しており、必要なデータを十分に収集できたと判断した。また、得られたデータを調査目的に沿った手法を用いて量的・質的に分析しており、分析過程についても丁寧に記述され、データを適切かつ論理的に分析できたと評価した。

本論文では行動分析学の強化の原理を基盤理論として構築した雇用形態循環モデルを1民間中小病院に導入し、看護職11名が雇用形態を転換し、そのうち5名が夜勤を含めた雇用形態に拡大転換する雇用の循環が認められる成果が得られた。本研究は、1病院を調査の場とした社会実験的な研究であり、かつモデルを導入し成果を得られたことは、看護学において大きな意義があると評価した。また、検証結果を踏まえ、モデルの維持のために、雇用形態の循環に関する職員への周知と表彰制度の有効な活用が必要であること、常勤者へのさらなるインテンシブの必要性について考察がされており、雇用形態循環モデルを汎用させる際の課題が見出されていることから、研究結果の発展性があると評価した。

以上のことから、本研究論文は研究課題に関する動向が明確に示され、研究目的に対して適切な方法が用いられ、必要なデータが適切かつ論理的に分析できていると判断した。また、結果に基づく考察から看護実践への示唆が導かれ、論文の形式も適切であると評価した。

最終試験では、社会制度の変化に合わせたモデル活用上の課題、モデルの汎用化の可能性、雇用形態の循環を長期にわたって維持する上での課題等について質問がなされ、それぞれの質問に対し適切に回答できていた。また、博士後期課程での学びとして、看護管理者として働きながら現場を見ていた時には意識しなかったが、客観的に現状を見ることの大切さを学んだこと、また、これからは病院の看護管理者が自身と同様に現状を客観的に評価できるように関わっていきたいことが語られた。

副論文2編については、それぞれ研究課題に関する動向が明確に示され、適切な研究デザインで

あること、論旨が一貫していること、論文の形式が適切であることを確認した。

以上のことから、本論文は愛知県立大学大学院看護学研究科博士後期課程の学位に関する内規第16条2項の審査基準を満たしており、看護学領域の論文として学術上価値のある論文であり、論文提出者である木村氏が看護専門領域における十分な学識と研究者としての能力を有することを確認したので、博士（看護学）の学位を授与するに値すると全員一致で判断した。