

〔資料〕

## 病棟で働く非正規雇用看護師の動向と課題

長尾祥子\*

### THE TREND AND ISSUES OF TEMPORARY NURSES AT HOSPITAL WARDS

Sachiko NAGAO \*

キーワード：病棟、非正規雇用看護師、キャリア発達、ワークライフバランス

Key words : hospital ward, temporary nurses, career development, work life balance

#### I. はじめに

近年、日本の非正規雇用労働者は増加傾向にあり、社会的な関心を集めている。総務省の調査(2015)によると、管理者を除く全雇用者のうち非正規雇用労働者が占める割合は、1980年代から増加しており2015年現在37.1%となっている。また、15～64歳女性の就業状態の推移をみると、女性の有業率は上昇しているものの、雇用形態別に見ると、女性の正規雇用労働者は減少している一方で、非正規雇用労働者は増加しており、非正規雇用労働者の6割が女性であることが明らかになっている。

看護師においても非正規雇用労働者の割合の上昇が確認できる。そのため、これまで外来やクリニックに多かった非正規雇用看護師は、病棟でも受け入れられるようになってきた。しかし、病棟における非正規雇用看護師の存在は注目されにくく、非正規雇用看護師に関する調査や研究が少ないため、その実態を把握することは極めて困難な状況である。

昨今、出産や育児を経験した女性看護師だけでなく、単身の女性看護師や男性看護師も含め、それぞれの多様な価値観のもと、自ら働くスタイルを求めて、正規雇用から非正規雇用に雇用形態を変更しながら働き続けようとする看護師は増えている。病棟でも、慢性的な人員不足から、正規雇用だけではなく非正規雇用をはじめ、多様な雇用形態を受け入れざるを得ない状況にある。このような背景を受け、病棟でも増加することが予測される非正規雇用看護師に関心を寄せ、今

後取り組むべき課題を検討していく必要があるのではないかと考えた。

#### II. 研究目的

本稿では、我が国における非正規雇用労働者と非正規雇用看護師の動向を踏まえつつ、病棟で働く非正規雇用看護師に関して今後探求すべき課題を明らかにすることを目的とする。

#### III. 方法

現在我が国における非正規雇用労働者と非正規雇用看護師の実態を把握するため、総務省、厚生労働省、日本看護協会の調査結果及び、日本の雇用に関する書籍を用いて整理した。文献検索は、医学中央雑誌WEB版を用いて「非正規雇用看護師」「パートタイム」「パート看護職」「雇用形態」をキーワードに、過去5年間の原著論文の検索を行った。また、海外の文献に関しては、Pub-Medを用いて「temporary nurses」「part-time nurses」をキーワードに検索を行い、国内外合わせて7件の文献を対象に、非正規雇用看護師の実態に関する調査結果から、病棟で働く非正規雇用看護師に関する今後の課題を検討した。

#### IV. 結果及び考察

##### 1. 日本における非正規雇用労働者の実態と背景

\*東京女子医科大学大学院看護学研究科 博士前期課程 (Tokyo Women's Medical University, Graduate School of Nursing)

非正規雇用労働者に関する法律は、主に日本国憲法第 27 条における労働基本権に基づく、「労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(1985 年制定、以下労働派遣法)と、「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」(1993 年制定、以下パートタイム労働法)に含まれる。

非正規雇用労働者といっても、正規雇用労働者と非正規雇用労働者を明確に区分している法律はない。OECD(経済協力開発機構)では、パートタイム労働者(Part-time work)を「通常、週に 30 時間以下勤務している労働者」、臨時労働者(Temporary work)を「長期間継続する雇用関係を見込めない就労形態」としている。伍賀(2014)は、非正規雇用とは、法令上の概念ではなく、社会実態から生まれてきた次のような働き方を総称するものであるとしている。(1)労働契約に期間の定めがある(有期契約労働者)、(2)所定労働時間がフルタイムでなく一部に限られている(パートタイム労働者)、(3)雇用関係と指揮命令関係が異なる間接雇用(派遣労働者)。また、パートタイム労働法では、パートタイム労働者を「一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労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう」と説明し、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、準社員などの呼び方は違ってもこの内容に該当していれば「パートタイム労働者」となると説明している(厚生労働省, 2014)。

1980 年代当時、非正規雇用というと、主たる稼ぎ手である正規雇用の夫の存在を前提にした、いわゆる「家計補助型」女性労働としての側面が強かった(伍賀, 2014)。しかし、1990 年代のバブル経済とその崩壊、その後の規制緩和と政策を経て日本の雇用は大きく変貌を遂げ、就職難、大規模なリストラが本格化し、正規雇用は減少した(伍賀, 2014)。それにより、「家計補助型」の非正規雇用は理想型となり、やむをえず非正規雇用労働者となった者が男女共に増えていったとされ(伍賀, 2014)、実際、日本の非正規雇用労働者が全雇用者に占める割合は、1990 年 20.2%、2005 年 32.6%、2015 年 37.1%と増加傾向にあることが示されている(総務省, 2015)。非正規雇用労働者の推移を男女別でみると、女性の正規雇用労働者は減少している一方で、非正規雇用労働者は増加しており、非正規雇用労働者の 6 割が女性であることが明らかになっている(厚生労働省, 2014)。また、この中には、他に依存することが困難な単身層が増えていることや中高年者の増加などか

ら、非正規雇用労働者の貧困などにも影響を及ぼし現代の社会問題に発展している(伍賀, 2014)。また、事業所における教育訓練の実施状況をみると、正規雇用労働者に教育訓練を実施している事業所では、非正規雇用労働者に行っている計画的な OJT、OFF-JT は、いずれも正規雇用労働者の約半数にとどまっている(厚生労働省, 2014)。さらに、正規雇用労働者の賃金カーブと比べると、非正規雇用労働者は生涯を通じて賃金がほとんど変わらず、加えて適用されている各種制度(雇用保険、年金、退職金制度、賞与支給制度など)の割合は、正規雇用労働者に比べて大きく下回っている(厚生労働省, 2014)。以上の事から、非正規雇用労働者は、①雇用が不安定であること、②賃金が低いということ、③能力開発機会が乏しいこと、④セーフティーネットが不十分であることが課題としてあげられている(厚生労働省, 2014)。また、非正規雇用労働者の増加は、正規雇用労働者の過剰な働き方・働かせ方にも影響をもたらしているともいわれており(伍賀, 2014)、全体の労働環境について考えていく必要もあるといえる。

一方で、不本意に非正規雇用を選択している者は全体の 18%(厚生労働省, 2014)で、非正規雇用に関して必ずしも否定的な者ばかりではないことも明らかになっている。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省, 2011a)によると、非正規雇用として働く女性が「自分の専門能力の発揮」「自分にあった仕事を選ぶ」「仕事と家庭の両立などの自己の生活時間管理を優先する」ために、自ら非正規雇用という雇用形態を選択していることが示されている。これは女性の非正規雇用労働者に関する結果ではあるが、非正規雇用労働者もワークライフバランスを考えながら、自分の能力や経験を活かすという積極的な目的意識を持って就労する人が増えてきているといえる。多様な雇用形態の導入が進められているにも関わらず、日本社会における非正規雇用労働者に関する調査や研究は、ほとんどの場合、労働というマクロの視点から否定的に論じられることが多い。そして、非正規雇用は正規雇用に比べ望ましくない働き方として扱われがちである。しかし、非正規雇用の問題点のみを強調する論調は、偏ったものであるといえるのではないか。不本意に非正規雇用を選択している人は全体の 18%で、自分の価値観や生き方に合った働き方として非正規雇用を選択している人が多数存在していることは明らかであり、それこそ注目すべき重要な事実であると考えられる。非

正規雇用労働者を、労働の立場から問題点をあげるだけではなく、非正規雇用労働者一人ひとりが、自らの生き方を考え、働き方を選択し、固有の経験を重ねている存在であるととらえることも必要なのではないか。

## 2. 非正規雇用看護師の動向と先行研究

日本における非正規雇用看護師は、2004年14.7%（厚生労働省，2005）から2012年18.2%（厚生労働省，2013）へと増加が確認できる。非正規雇用看護師の割合は全年齢層で増加傾向だが、際立って増加しているのは30歳代と55歳以上である（厚生労働省，2011c）。これは、ライフステージによる出産、育児、介護等のライフイベントが関係していることが推測できる。また、潜在看護師や、結婚や出産・育児などの理由で離職した看護師の多くが、復職の際、仕事と家庭との両立のためにパート・アルバイトなどの非正規雇用を希望し、選択していることも明らかにされている（厚生労働省，2011c；渡邊，2013；桶河，2014）。看護師も一般的な女性の非正規雇用労働者と同様に、ライフイベントに応じて雇用形態の選択をしており、非正規雇用を選択することに必ずしも否定的ではないことが推察される。

看護師の非正規雇用が増加した背景には、「2006年の診療報酬改定において、入院基本料の看護配置基準が大きく変更されたことにより、より手厚い看護配置基準が設定されたことで、従来よりも看護職への需要が高まり、各医療施設で短時間でも勤務可能な看護職も貴重な存在となり、非正規雇用への需要が高まった」と考えられている（宮崎，2010）。また、2004年の労働派遣法の改正による看護職における派遣労働の規制緩和も一因であると考えられる。しかし、それだけでなく、非正規雇用看護師が増加した要因として、正規雇用看護師の過酷な労働環境もあげられるのではないだろうか。近年、医療現場は、入院期間の短縮や、複雑化した高度な対応も求められており、看護師の負担は増大している。このような状況の中、看護師の離職理由をみると、結婚・育児などの個人的な理由と共に、勤務時間が長い・夜勤の負担・責任の重さなど、職場環境に関する理由があげられており（日本看護協会，2006）、看護師の過酷な労働環境を反映していることがわかる。こうした正規雇用の過酷な労働環境を理由に、看護師が長時間勤務や夜勤が伴わない非正規雇用を選択し、結果として非正規雇用看護師の増加につながってい

ることが考えられる。

このように、非正規雇用看護師の増加に関しては、看護師全体を取り巻く潜在的な問題との関連があることが推察される。しかし、就業先として病棟を選択した非正規雇用看護師に関する研究は一つも見つからないため、病棟で働く非正規雇用看護師の実態を把握することは困難な状況である。病棟で働く非正規雇用看護師に関して今後探求すべき課題を明らかにするためのヒントを得るために、これまで行われた非正規雇用看護師に関する先行研究を検討した。

ワークライフバランスに取り組む病院に勤務する看護師の職務満足度に関する調査では、非正規看護師を含む多様な雇用形態を選択するもののほうが、多様な雇用形態を選択しないものより「仕事上の人間関係」「専門性」「看護師としての自己実現」のいずれにおいても職務満足度の得点が有意に低かったという研究結果を示している（渡邊，2013）。その理由として、非正規雇用として働く看護師の多くは、「家庭を有し、家事役割があるため、子供の予測できない事情によって早退や欠席があると推察され、これらの事情に対して、負い目を感じており、自分たちが職場の同僚から認められていないと感じる傾向にある」（渡邊，2013）ことや、「看護師としての役割に集中できないと感じている」（渡邊，2013）ことをあげている。また、非正規雇用看護師は、「患者を受け持たず、機能別看護を行っている可能性があり、今までの経験や身につけてきた看護技術を発揮したり、新たな知識から得た創造性のある看護を提供する機会が少ないために、看護師としての自己実現を感じる事が少ない」（渡邊，2013）と述べている。また、「もっと知識や技術が向上するような学習に時間をとりたいが、研修に行きたくても、勤務時間外の研修が多く、研修参加のために時間がとれない自分にストレスを感じている」（渡邊，2013）と報告している。さらに、「勤務時間に制約があることは、自分が納得できるまで患者と関わることができていない状況が考えられる。そのため、患者ケアにじっくり時間をかけられない状況などに、専門職としての看護師の責務を果たすことができていないと感じている」（渡邊，2013）ことを示唆している。一方で、正規雇用看護職と非正規雇用看護職の職務満足度の調査（川北，2013）では、「『看護業務以外の職務』『給与』『勤務シフト』『業務量』において非正規雇用看護職の方が正規雇用看護職より有意に高かった」ことを報告している。「非正規雇用看護職は、正規雇



用看護職の周辺業務を担う事が多く、委員会などの看護業務以外の職務を担う事が少ないため、看護業務以外の職務や業務量に関する満足度が高くなったと思われる」(川北, 2013)と報告されている。また、「非正規雇用看護職は、個人の都合で勤務時間を設定することができるため、勤務シフトへの満足度も高くなった」と考えられている(川北, 2013)。小川も、「非正規雇用女性看護職員の多くは、正規雇用と比べ現状に満足しており、職務満足度も高いことを示しているが、それは主に外在的要因によるものであり、仕事への満足感を持続的に高めるためには内在的要因を重視すべきである」(小川, 2012)と述べている。このように、正規雇用看護師と非正規雇用看護師の職務満足度の比較は、個々の価値観や非正規雇用を選択した背景や目的によって異なることが推察され、職務満足度だけで非正規雇用看護師を理解するには不十分であると考えられる。

OECD(経済協力開発機構)では、各国の非正規雇用比率と雇用保護規制の度合いを示す国際比較指標から雇用形態の変化を分析している。雇用に対する規制が緩いため、雇用形態の発展をそれほど必要としなかった国や、各国の非正規雇用の定義の違いから雇用システムの厳密な比較は困難であるとしながらも、1997年頃から先進主要国において、非正規雇用の増加が共通して見られる傾向を示している。雇用システムの違いから厳密な比較は難しいことを前提にした上で、海外の文献をみると、韓国においても、経済的不況の影響を受け、非正規雇用労働者が増加していると報告し、病院で働く看護師の、エンパワーメント、職務満足感、組織コミットメントを雇用形態別(正規雇用と非正規雇用)で比較した研究(Han, 2009)では、病院で働く非正規雇用看護師は、正規雇用看護師と比べて、職務満足感、組織コミットメント、エンパワーメントのいずれにおいてもレベルが低いことが示されている。Han(2009)は、雇用形態の違いに伴う個人や組織への潜在的な影響を指摘し、両者のギャップを埋める必要性があることを示唆している。また、Conn(1997)は、非正規雇用看護師は、正規雇用看護師と比べ、職務満足感が低く、公的支援が不足していることや、不公平感を強く認識していることを示しており、それらに対して支援を受けていないことを指摘している。

看護師の組織コミットメントと職務満足感との関連については多くの研究で明らかにされている。Meyer(1989)は、強い組織コミットメントを持つ

看護師は、望ましい看護実践を行うと述べており、グレッグ(2009)も、より良い看護実践を行うために組織へのコミットメントが必要となるため、組織コミットメントの観点からキャリア発達支援を考えることが、看護の質の向上につながると考えられると述べている。グレッグ(2009)は、組織コミットメントの中心となっているのは、「自己の存在価値の実感」であり、それは「仲間との良好な関係」の中で生じる「チームケアの満足」、「能力発揮のチャンス」、「充実感・やりがいの実感」から起こっていることを明らかにしている。これらの研究をもとに、病棟で働く非正規雇用看護師を組織コミットメントの視点からとらえた時、病棟で働く非正規雇用看護師は、組織コミットメントを促す経験を持つ機会が少ないといえるのではないだろうか。組織コミットメントと看護実践の質との関連があることを前提とし、病棟で働く非正規雇用看護師が、組織コミットメントしづらい状況に置かれていると仮定すると、病棟で非正規雇用看護師を受け入れることは、看護の質の低下を招く重大な問題につながるともいえる。また、非正規雇用看護師は、学習機会を持ちづらく、自ら看護の本質を問い、看護実践能力を向上させる機会が減ってしまう可能性があることから、看護の質に影響を与えるといえるだろう。しかし、多様な背景をもつ非正規雇用看護師を、職務満足感や組織コミットメントという視点だけでとらえることには偏りがあり、非正規雇用看護師一人ひとりが、なぜ非正規雇用を選択し、どのような思いで非正規雇用として病棟で働き続けているのかなど、個人の視点から実態を明らかにしていくことも必要である。

以上のように、非正規雇用看護師に関する先行研究には、ワークライフバランスや職務満足感に関するものや、組織コミットメントの視点に立つものがほとんどである。このような状況の中で、南谷ら(2011)は、非正規雇用看護師個人にフォーカスをあてた質的研究を行っている。

南谷ら(2011)は、結婚・妊娠・出産を機に、正規雇用看護職員(助産師、准看護師を含む)からパート職員に雇用形態を変更した25～34歳のパート看護職16名を対象にインタビューを行い、その様相を明らかにした。看護師は、結婚・妊娠・出産後も何とかして正規雇用として働き続けることを試みようとするが、過酷な労働環境にある正規雇用で働き続けることの限界を感じ退職しており、一旦病院を離れたことで意欲が再燃し、雇用形態にこだわらず就業を

希望し、非正規雇用を選択していることがわかった。また、看護への愛着や専門職としての自覚を持ち、キャリア発達への意欲を抱きながらも、職場への遠慮や、家族観による潜在的制約との間で葛藤していることも明らかにしている。また、自分の能力に対する不安を抱きながらも、就業継続が前提となりうる勤務場所を選択しており、自ら看護職としてのキャリア開発にとりくんでいることを明らかにしている。こうした結果を受けて、南谷らも、将来正規職員にもどりたいて考えているパート看護職への支援の必要性を示唆しながら、看護師が退職する根本的な原因を、正規雇用の過酷な労働環境への反発であると述べ、この根本原因を改善することから取り組むべきであると主張している。しかしながら、南谷らは、研究対象者を結婚・妊娠・出産を機に雇用形態を変えた女性看護師に限定しており、また就業先が外来なのか病棟なのかなどは明らかにしていない。非正規雇用を選択している看護師の背景は多様であり、単身女性や男性、さまざま理由で非正規雇用を選択した人にも関心を寄せることが必要である。また昨今、病棟看護師の役割は拡大しており、雇用形態の違いだけでその役割を区分することは困難であると考えられる。就業先が、外来なのか病棟なのかによっても、その様相に特徴的な違いがあることが推察され、その違いを踏まえた支援のあり方を検討する必要もあると思われる。

## V. 結 論

我が国における非正規雇用労働者は増加傾向にあり、雇用の不安定さや低賃金、能力開発機会が乏しいことなど、非正規雇用を取り巻く課題は多い。一方で、看護師においても、非正規雇用の増加は認められるものの、非正規雇用看護師に関する調査や先行研究は少なく、病棟で働く非正規雇用看護師に関する研究は一つもなかった。先行研究のほとんどは、出産や育児を理由に非正規雇用として働く看護職員を対象にしており、その多くが職務満足度に関するものであった。しかし、職務満足度は、個々の価値観や非正規雇用を選択した背景や目的によっても異なることが推察されるため、職務満足感をみただけでは病棟で働く非正規雇用看護師の理解につながるとはいえない。また、非正規雇用看護師は、組織コミットメントをしづらい状況に置かれている可能性があり、それによって看護の質に影響を与えることが推察された。しかし、多様な背景をも

つ非正規雇用看護師を、職務満足感や組織コミットメントという視点からのみとらえることには偏りがあり、働き方や生き方の多様性に着目し個人の視点から実態を明らかにしていくことも必要である。そのため病棟で働く非正規雇用看護師に関しては、病棟看護師の役割や病棟における看護の特徴を踏まえ、一人ひとりの視点からその経験を明らかにしていくことが今後の探求すべき課題であると考えられる。病棟で働く非正規雇用看護師の固有の経験の中から、これまでの先行研究からは見出されなかった、看護師として働き続けるための重要な視点が明らかにされ、看護職全体の支援のあり方を示すことができるのではないだろうか。

## VI. おわりに

日本ではパートタイム労働法や派遣労働法の改正などで、非正規雇用労働者への関心が高まっており、看護職においても、多様な働き方が導入されはじめている。慢性的な人員不足の解消のため、そして看護職のさまざまな価値観を受け入れるための多様な雇用形態の導入は、働き方の幅を広げる有効な手立てだと考える。いわば看護職の労働市場の変化の時期であり、病棟においても変化の過渡期にあるといえる。とかく非正規雇用労働者に関しては、能力開発や賃金の面で正規雇用労働者に比べ劣った存在としてとらえられがちである。しかし、多様な働き方が支持されるということは、多様な生き方が支持されるということであり、もっと多角的な理解の中で、個々の価値観、生活や人格、アイデンティティ形成など、生きていく上で重要な意味をもたらすものに関心を寄せていくことも必要である。多様な背景をもつ病棟で働く非正規雇用看護師一人ひとり固有の経験に着目することで、看護師の支援や労働環境のあり方について検討していけるのではないかと考える。

謝辞

本論文作成にあたり、ご指導いただいた東京女子医科大学佐藤紀子教授に深く御礼申し上げます。

## 引用文献

- Conn, L.R.(1997). Work experience of permanent and temporary hospital nurse. Claremont Graduate University, p71.
- 伍賀一道 (2014). 「非正規大国」日本の雇用と労働. 新日本出版社, 東京.

- グレッグ美鈴, 服部兼敏, 山本清美 (2009). 組織コミットメントの観点からみた臨床看護師のキャリア発達支援. 神戸市看護大学紀要, 13, pp.21-28.
- Han, S.S., Moon, S.J., Yun, E.K.(2009). Empowerment, Job satisfaction, and organizational commitment comparison of permanent and temporary nurses in Korea. College of Nursing Science, Kyung Hee University, Seoul 130-701.
- 川北敬美 (2013). 看護師の雇用形態別に見た職務満足度の比較. 日本看護研究学会誌, 36(3), p319.
- 厚生労働省 (2005). 平成 18 年保健・衛生行政業務報告例 (就業医療関係者) の概況. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/06/>.(閲覧日 2014 年 12 月 3 日).
- 厚生労働省 (2011a). 就業形態の多様化に関する総合実態調査. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/10/>.(閲覧日 2014 年 12 月 3 日).
- 厚生労働省 (2011b). 第 3 回 21 世紀出生児縦断調査の概況. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/shusshoujib/03/>.(閲覧日 2014 年 11 月 10 日).
- 厚生労働省 (2011c). 看護職員就業状況等実態調査. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017cjh-att/2r98520000017cnm.pdf>.(閲覧日 2014 年 11 月 10 日).
- 厚生労働省 (2012). 平成 24 年度働く女性の实情. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/12.html>.(閲覧日 2014 年 11 月 10 日).
- 厚生労働省 (2013). 平成 24 年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況. [http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/12/dl/h24\\_hojyokan.pdf](http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/12/dl/h24_hojyokan.pdf).(閲覧日 2014 年 12 月 3 日).
- 厚生労働省 (2014). 「非正規雇用」の現状と課題. <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>.(閲覧日 2015 年 3 月 20 日).
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R.(1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts, *Journal of Applied Psychology*, 74(1), pp.152-156.
- 南谷志野, 平井さよ子, 賀沢弥貴 (2011). ライフイベントを契機としたパート看護職のトランジションの様相. 日本看護管理学会誌, 15(2), pp.113-125.
- 宮崎悟 (2010). 拡大する女性看護職の非正規雇用と看護労働の動向. 日本医療病院管理学会誌, 47(4), pp.197-207. 内閣府 (2014). 経済協力開発機構. <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je09/pdf/09p03012.pdf>.
- 日本看護協会 (2008). 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. <https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/1/>.(閲覧日 2015 年 3 月 20 日).
- 小川フェネリーひとみ (2012). 地方の中規模病院に勤務する非正規雇用女性看護職員の職務満足と課題. 日本看護学会論文集看護管理, (42), pp.171-174.
- 桶河華代 (2014). 潜在看護師が再就職支援講習会に参加して復帰するプロセス. 聖泉看護学研究, 3, pp.9-18. 総務省統計局 (2014). 労働力調査. <http://www.stat.go.jp/data/roudou/>.(閲覧日: 2015 年 4 月 29 日).
- 渡邊郁子, 塚原節子 (2013). ワークライフバランスに取り組む病院に勤務する看護師の職務満足度. 日本看護管理学会誌, 17(1), pp.37-47.