

問1 表をふまえ、看護師長が「時短勤務者」および「他のスタッフ」に行っている配慮の必要性について、カテゴリごとにあなたの考えを述べなさい。

※カテゴリやサブカテゴリの内容を引用して、それらの必要性が述べられている。

- 時短勤務者への配慮：育児と仕事のバランスへの配慮
 - やむを得ない事情での休みに気兼ねしないように声かけ ⇒ 職場風土にもよるが、急な休みで迷惑をかけるという自責の念に悩まされないことがないよう、配慮が必要。
 - 自分の育児経験を語って時短勤務者を励ます。 ⇒ 自分の経験を語ることはロールモデルを示すことにもなり、特に困難だった経験は両立への対処のアドバイスにもなる。等
- 時短勤務者への配慮：定時で帰れる業務調整
 - 時短勤務者に急な残業を求めることは難しいため、定時で終わるような業務分担を行い、また早い時点で残務状況を確認することが望ましい。(全体の業務の割振り、残務チェック)
 - しかし引継ぎが必要な業務を分担することもあるため、その際確実に引き継げるような仕組み(引継ぎスタッフを選定し、双方に了解を得ておく)を作っておく必要がある。等
- 時短勤務者への配慮：時間外での研修受講支援
 - 時短勤務者は子育てをしながら看護師としてのキャリアを継続していることから、その後のキャリアを考えて研修への参加を望んでいるものも多い。しかし物理的に、他のスタッフと同じように時間を割いて研修に参加することは難しいため、e-ラーニングなどの方法で参加できるような配慮は、モチベーションの維持にもなり、重要である。
 - 全員必修の研修の場合、時短勤務者の勤務時間内に実施されることが少ないため、サービス残業とならない様、超過勤務を付ける配慮が必要となる。
- 他のスタッフへの配慮：時短勤務者と働くことへの理解を求める
 - 時短勤務は実際にその制度を使ったものでなければ詳細は分からないことが多く、ただ単に「早く帰れる人」という認識になりかねない。しかし、他のスタッフが知らない制度の詳細や、実際の勤務では時短勤務者がいなければ成り立たない状況などについて、丁寧な説明を行うことによって理解が深まれば、他のスタッフが時短勤務者とどう協働するかを考えることにつながる。
 - 時短勤務者の働きぶりや気遣いを他のスタッフに伝えることで、時短勤務者が「配慮されて当たり前」と思っているわけではなく、時短勤務者に代わってスタッフに感謝しながら働いていることを示すことになり、円滑な関係構築に貢献する。 等
- 他のスタッフへの配慮：時短勤務者に対する不満軽減
 - 業務が増えて負担を感じている状況があれば、感情的な不満を全くなくすことは難しい。その不満が時短勤務者に向くのは望ましくないため、時短勤務者と他のスタッフで公平に扱えることは公平にし、時短勤務者ばかりが配慮されているという不満が募らない様、軽減に努める必要がある。
 - 時短勤務者が子どもの急病で休んだ時は、代わりに他の日に出勤するよう促し、過度に配慮されているという誤解を生まないようにするのも、スタッフ間の関係構築のために必要である。等

問2 表およびあなたの看護師長としての経験をふまえ、時短勤務者を活用するための舞台的な方策について、あなたの考えを記しなさい。

※以下のような内容が含まれている

(1) 表の内容をふまえている

カテゴリ：時短勤務者の強みを生かした業務配分、サブカテゴリ「経験豊富な者に重症患者の受け持ちを任せる」「ベテランに若手の育成を委ねる」「日勤が多い者を学生指導担当にする」について言及している。

(2) 自分の師長経験を踏まえている

自分の経験から（表にない）方策をあげる。また表の内容について、自分の実経験を重ねた方策でもよい。

(3) 方策について自分の考えを論理的に記している

方策について、具体的な内容や必要性などの説明が論理的に展開されている。

2026年度研究科入学者選抜試験問題（社会人推薦入試第2次募集）出題意図
《医学系研究科 看護学専攻 博士前期課程》

[専門領域問題]

看護管理学コース

アドミッション・ポリシーに掲げた「専攻する分野の基礎知識を有していること、明確な問題意識を持ち、主体的に学習と研究に取り組める自律した人であること」を確認することを目的として、看護管理領域の人材管理に関する『時短勤務者の活用』をテーマにした問題を作成した。

問1は、時短勤務者および一緒に働く同僚への配慮の必要性について、インタビュー内容の質的分析の結果から、客観的事実を読み取る力を確認するための問題である。

問2は、テーマに対する受験者の看護管理的な視点について、データの分析を踏まえた論理的な思考力を問う問題である。