

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 5 月 29 日現在

機関番号：25406

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2014

課題番号：24659963

研究課題名(和文) 看護職のワーク・ライフ・バランスと組織マネジメントに関する研究

研究課題名(英文) Research on work-life balance and organizational management of nurse and midwife

研究代表者

藤井 宏子 (Fujii, Hiroko)

県立広島大学・助産学専攻科・准教授

研究者番号：80403781

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、育児休業制度の活用が組織に従事する看護職員の職業生活継続に貢献するのか、という問題意識に基づき、育児休業制度取得者の復帰意思と方略、周囲の看護職員の職務への態度、以上2点から検討した。その結果、育児休業を取得してもシフトのある不規則勤務に復する意思のある者は制度活用者の約半数で、復する意思のない者は仕事と家庭の両立に係る方略をとりにくいことが示唆された。育児休業法適用外の看護職員に不公平感は認められないものの、現行の育児休業法以降、仕事量が増えたと感じている者は看護職を辞めたいと考えていることが示された。

研究成果の概要(英文)： My aim in this paper is to argue the contribution of the childcare leave in case of Japanese nurses. This paper focuses on following that, intention of return to work and their strategy of work-life balance, burden and fairness in their organization.

As a result, in case of childcare leave, it found that they have intention to return to regular work about the half of them, and it is difficult to take the strategy of work-life balance in participant of low intention of back to regular work. The case of exception of childcare leave, there are burden to the work about half of them, and they have intent to quit to work as a nurse. In the meanwhile, it suggest that they have no unfairness.

研究分野：看護管理

キーワード：看護職員 育児休業制度 公平感 負担感

1. 研究開始当初の背景

先行研究では、育児休業制度の活用が個人にも組織にもメリットを生じさせることが示唆されてきた。たとえば、個人にとっては職業生活の継続を可能にし、組織にとっては生産性の向上が認められる等である。先行研究で対象となってきた一般企業の組織成員のデモグラフィの偏りは看護職員の組織のそれより小さいことが通常である。看護職員の組織は女性が多く、また若い者も多い。必然的に出産年齢にある者も多いことから、組織内で、育児期にある看護職員の割合が高まることが考えられた。また、周知のとおり、病棟に勤務する看護職員の勤務は不規則なシフト勤務であることが多い。現行の育児休業制度は、時間短縮勤務や夜勤免除が取得しやすくなり、育児中の看護職員は職業生活を継続しやすくなったといえる。しかし一方で、育児中の看護職員が勤務できない時間を代行する看護職員が生じることも事実である。制度適用外の看護職員の仕事の量が増し、職業生活継続に負の影響を及ぼすことが考えられた。

以上から、多くの看護職員が職業生活を継続し得るためには何が必要なのか、仕事量、職業生活継続意思、公平感、ワークライフバランスに係る家庭内の方略から示唆を得ることとした。

2. 研究の目的

育児休業を取得する看護職員と、その他の職員ともに職業生活を継続し得るには何が必要かについて示唆を得る。

育児休業後の元のシフト勤務への復帰意思とワークライフバランスに係る方略との関係性を検討する。

その他の看護職員の仕事量への認識、公平感と職業生活継続意思について検討する。

3. 研究の方法

1) 育児休業制度を活用した経験のある看護職員への半構造化面接調査(ワークライフバランスに係る方略)と先行研究から、仮説を設定し、2) 調査票を用いた実証研究を行った。

1) 育児休業制度を活用した看護職員への半構造化面接調査

出産するまでに、夜勤を伴うシフト勤務への従事経験があり、且つ、育児休業法の定める育児休業や短時間労働勤務、夜勤免除の制度を活用した看護職員を対象に、育児休業法の目的を鑑み、対象の属性のほか、子の年齢、育児休業法の制度活用実績、職場復帰をどのようにとらえている(いた)か、出産後、元の勤務先で育児を伴う職業生活を継続する意思があったか、家庭での夫の役割分担、の5項目を設定し、1人あたり30分から1時間の半構造化面接調査を行った。面接時、この5

項目以外で語られた内容はその他として別記した。

2) 看護職員の職業生活継続に関する実証研究

(1) 仮説の設定

ワークライフバランスに係る先行研究、1)の育児休業制度を活用した経験のある看護職員への半構造化面接調査の結果から、次の3つの仮説を設定した(Fig.1)。

H1: 看護職員の職場復帰意思はワークライフバランスに係る方略と正の関係性がある

H2: 育児休業からの復帰者数と制度適用外の看護職員の公平感は正の関係性がある

H3: 仕事量が増えたという認識と看護職員の職業生活継続意思は負の関係性がある

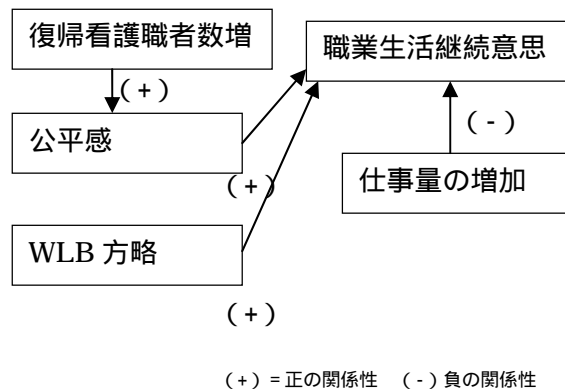


Fig.1 本研究の仮説 分析モデル

(2) 調査方法

本研究はプライバシーマークを受けているインターネット調査会社に調査票の配布と回収を依頼した。調査会社に任意で登録している看護職員に対し、調査主旨を説明し、同意の得られた者から回答を得た(309名、うち29名が育児休業取得者)。調査票は育児休業取得者とその他の看護職員に分けて行われた。育児休業取得者は、対象の属性や職業生活継続意思、公平感(手続き・分配・対人)、調査を開始する前に県立広島大学の研究倫理審査を受審し承認を得た。

(3) 分析方法

Fig.1 に示した分析モデルに沿って、職業生活継続意思を従属変数、公平感、ワークライフバランスに係る方略、仕事量の増加をそれぞれ独立変数とし、平均値の比較を行った。

#### 4. 研究成果

##### 1) 育児休業経験のある看護職員の職場復帰半構造化面接調査の結果

育児休業制度が整っていても、子を持つ看護職員への仕事あるいは家庭に対する考え方、育児休業を活用した後の復帰への意思、家族の仕事と家庭への意識と家事・育児への参画度によって、結果が異なることが示された。どの家庭でもパートナー(男性)は家事・育児に消極的であるが、職場に復帰した看護職員(女性)をみると、家事・育児の方法についてパートナーに伝え、実践を見守り、原則実践されたパートナーの家事・育児を否定しない方略をとっていることが示された。逆に、育児休業を取得した看護職員で、もとのシフト勤務にもどれなかった者、看護職を辞めた者は、家庭内でのパートナーの家事・育児への参画を諦め、自身が家事・育児・仕事を担っていることが明らかになった。もとのシフト勤務にもどれなかった看護職員も看護職を辞めた者も、育児休業制度は活用し、後で仕事への復帰方法を考えればよい、という漠然とした計画で育児休業を取得した、と述べた。

以上の結果から、育児休業制度が整うことは、看護職員の職業生活を継続させ得る条件でしかなく、育児休業中の看護職員自身が元のシフト勤務に復帰するための方略を持ち、実践しなくてはならないことが示唆された。

##### 2) 看護職員の職業生活継続に関する実証研究 結果

###### (1) 看護職員の職場復帰意思とワークライフバランスに係る方略との関係性

育児休業制度を活用した看護職員のうち半数が元のシフト勤務に復帰する意思があることが確認された。復帰意思の高い看護職員ほどワークライフバランスに係る方略を有意にとっていることが示された。この結果は、1)の育児休業制度を活用した看護職員への半構造化面接調査の結果とも符合した。

###### (2) 育児休業からの復帰者数と制度適用外の看護職員の公平感との関係性

復帰者数と公平感の間には有意差は認められなかった。

###### (3) 仕事量が増えたという認識と看護職員の職業生活継続意思との関係性

現行の育児休業法になってから、仕事量が増えたと感じている看護職員は、看護職を辞めたいと考えている者が多いことが示された。一方、公平感は職業継続意思に影響を及ぼしていないことが示唆された。

以上の結果から、H1:看護職員の職場復帰意思はワークライフバランスに係る方略と正の関係性がある、は支持、H2:育児休業か

らの復帰者数と制度適用外の看護職員の公平感には正の関係性がある、は棄却、H3:仕事量が増えたという認識と看護職員の職業生活継続意思は負の関係性がある、は支持された。

本来、育児休業制度の改正は働く意思のある者の職業生活を継続可能にする目的があった。先行研究でも、育児休業制度の導入が個人や組織にメリットを生じさせることが示唆されてきた。しかし今回、看護職員を対象に行った検討の結果では、育児休業取得者の半数が職場復帰意思を持っているが、逆に半数は育児休業を取得しても元のシフト勤務への復帰は困難であることが示される結果となった。これは制度適用外の看護職員が育児休業者の業務を代行しても、半数の育児休業者は元のシフト勤務にもどらない(もどれない)ことを意味する。育児休業を取得し職業生活を継続する看護職員は、育児休業の目的、制度適用外になった時の元のシフト勤務に復帰とその方略を常から持ち、実践する必要があると考えられる。

現行の育児休業法施行後、制度適用外の看護職員の仕事量が増していることは明らかである。また、仕事量の増加が看護職を辞めるという意思を高める結果となっており、組織運営の危機ともいえる。仕事を引き受けられる状態にある看護職員への過度な負担は避けられる必要がある。

育児休業を取得する看護職員は、自身と自身が所属する組織に対する責任を認識し、制度を活用すること、一部の看護職員に過重役割を生じさせないことが組織を好循環させる鍵であると考えられた。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計1件)

藤井宏子(2015). 育児休業制度の活用は看護職員の職場復帰に有効か?、広島大学マネジメント学会ディスカッションペーパー、1-10

〔学会発表〕(計1件)

Fujii, H. (2015). Effects on human resources of enhancement and implementation of the childcare leave system for nursing staff, AASP (Cebu)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日：  
国内外の別：

取得状況（計0件）

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

藤井 宏子 (Fujii, Hiroko)  
県立広島大学助産学専攻科 准教授  
研究者番号：80403781