

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 10 月 21 日現在

機関番号：33109

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2015

課題番号：25862126

研究課題名(和文) 男性看護師の育児休業取得率引き上げを目指したワークライフバランスの意識改革

研究課題名(英文) Raising awareness of the importance of a good work-life balance with the aim of increasing childcare leave-taking rates among male nurses

研究代表者

小島 さやか (KOJIMA, SAYAKA)

新潟青陵大学・看護学部・助手

研究者番号：40599263

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,100,000円

研究成果の概要(和文)：過去10年で倍増した男性看護師に焦点をあて、ワークライフバランス(WLB)実現および男性の子育ての関わり推進・育児休業促進を目的に調査した。

望むWLB実現には職場の取組み意識の高まりや私生活の充実、希望に沿った勤務シフトが関連するが、WLBの希望と現実の隔たりは大きいことが明らかになった。また育児休業(育休)取得経験者は育休終了後に休業前と同等の地位・職場に復帰できる環境である者が有意に多く、取得阻害要因として職場の環境や雰囲気、経済的理由、業務の多忙さが関連していた。0～12歳の子を持つ者の子育てに関わる時間は平均2.2時間、育休取得経験者は約8%、取得期間は1か月未満が6割強であった。

研究成果の概要(英文)：We surveyed male nurses, whose numbers have doubled over the past 10 years, to discover what enabled them to achieve a good work-life balance (WLB), and what promoted childrearing and increased childcare leave-taking rates among the men. The results show that workplace awareness and promotion of WLB, a fulfilling personal life, and work shifts that meet the men's requirements, are important. Most men were dissatisfied with their WLB. Significantly more childcare leave-takers were pleased with the work environment that had allowed them to return to the same position after their leave, compared with non-leave-takers. Disincentives for childcare leave-taking included the environment or atmosphere of the workplace, economic factors and work demands. The average length of time spent by male nurses with children between 0 and 12 years of age in childrearing was 2.2 hours a day. About 8% of male nurses had taken childcare leave, with slightly more than 60% taking less than one month of leave.

研究分野：看護学

キーワード：男性看護師 ワーク・ライフ・バランス 育児休業 子育て 性別役割分担意識

## 1. 研究開始当初の背景

本研究は2013年度～2015年度に実施したものである。研究の背景として、第一点目に近年男性に対する子育て支援の充実が図られているが課題が多いことが挙げられる。我が国における男性への子育て支援は、少子高齢化社会の進展の中での少子化対策の一環として、またワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)政策を推し進める中で生まれた経緯がある。子育て支援や仕事と家庭の両立支援のための方策として、男女共同参画基本法(1999)、子ども・子育て応援プラン(2004)、育児・介護休業法の改正(男性の育児休業取得時の休業取得期間の延長、専業主婦除外規定の廃止等、2010)、イクメンプロジェクト(男性の育児参加を推進する取り組み、2010～)等により、父親も母親と同様に子育てに関われる環境づくりが進められている。

また国は2007年に定めたワーク・ライフ・バランス憲章のなかで、数値目標として男性の育児休業(以下、育休)取得率を2017年までに10%に、2020年度には13%に引き上げることが目標に掲げている。しかし現状は男性1.89%、女性83.6%(厚生労働省雇用均等基本調査、2012時点)と達成には程遠い状況であった。また男性は女性に比べて、取得期間も圧倒的に短いことが分かっている。女性は「10カ月～18カ月未満」が過半数なのに対し、男性は「5日未満」が4割超、それを含めた「1カ月未満」が7割超であり男女間で大きな差が生じている。

近年、核家族化や女性の社会参加が促進される中で、子育てに対する夫の協力の必要性が指摘されてきた。実際に、第二子以降の出生割合は、夫の家事・育児時間が長いほど、また父親が家事・育児に関わる時間が長いほど高くなる(厚生労働省第9回21世紀成年者縦断調査)ことが分かっており、男女が共に協力して子を産み育てるには男性においても仕事と家庭生活の両立が切実な課題なのである。

平成25年版男女共同参画白書では男性の子育て関連時間は39分/日であり男女間で大きな差が生じている。一つの要因として、男性の子育てに対する意識は女性に対するそれとは異なると言われており、意識改革の必要性があると考えられた。

第二点目に、看護職は交代性勤務、夜勤、過重労働といった特殊性を伴いやすい職種である。日本看護協会ではワーク・ライフ・バランス推進事業(2007～)以降、労働環境改善・多様な勤務形態の普及を目指した取り組みなど仕事と生活の両立支援が行われている。看護師が女性多数の職場であり、看護師不足の最大の理由が妊娠・出産・育児と言われている(日本看護協会2014年病院における看護職員受給状況調査)ことから、看護師確保対策の一環として行われてきた背景がある。

大多数が女性を占める看護職の中において、男性看護師は近年増加の一途を辿っている。我が国の男性看護師数は、過去10年で31,594人(2004)から73,968人(2014)に倍増している。しかし看護師全体の中ではわずか6.8%と少数であり、それゆえに男性看護師を対象としたワーク・ライフ・バランスの調査報告は少ない。そこで、男性看護師の子育てや育児休業に対する考え方や望み、そして必要な支援を明らかにし、男女が共に働きやすい環境づくりを提言することを目的に調査を行った。

## 2. 研究の目的

本研究では、まず病院に勤務する男性看護師のワーク・ライフ・バランス(WLB)の希望と現状、および満足度を明らかにする。さらにWLB実現のための関連要因を明らかにする。

次に、男性看護師の育児休業取得の現状、ならびに育児休業取得の促進要因および阻害要因を明らかにする。また、それを通して男性看護師が子育てに関わりやすい環境づくり、希望に沿った育児休業取得を可能にするための方策を提言することを目的とする。

## 3. 研究の方法

### 1) 対象者・調査期間・調査方法

調査期間は平成26年8月～11月。調査対象者は、地方の政令指定都市であるA市内の全ての病院(44施設)のうち男性看護師が就労していた40施設から、同意が得られた33施設の男性看護師(看護師および准看護師)全員に配布した。配布数537、回収数447(回収率83.2%)、有効回答数440(回収数の98.4%)であった。

調査票のうち、子育て中の男性看護師を対象にした項目は、0～12歳の子を養育中の者に回答を依頼した。対象となったのは有効回答440のうち154名である。

調査方法は各施設の看護部を通じた託送調査法による自記式無記名質問紙調査とした。回収は対象者本人が封筒に入れ封印した後、各看護部を通して回収を行った。

### 2) 調査内容

調査内容は(1)対象者の属性;年齢、看護師経験年数、勤務状況(職位、勤務形態、勤務時間)、(2)生活状況;婚姻の有無、家事や個人の活動に使う時間、(3)ワーク・ライフ・バランス:現在のWLBの満足度、「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度(希望と現状)、WLBに関する用語の認知度を調査した。

子育て中の対象者には、加えて(4)子育て環境;子育ての担当者、配偶者の就業状況等、(5)子育て・育児休業の実態;子育てに費やす時間、育休取得状況、取得理由等をたずねた。

また(6)男性看護師の意識として、職場および生活環境に対する考え方、および子育て・育児休業に関する考え方、性別役割分担意識(夫は外で働き妻は家を守るべき)との考えについても4段階評定法にて調査した。

調査票は、内閣府が行った意識調査(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査、2012)を参考にし、独自に作成した。

### 3) 分析方法

各調査項目の基礎統計量を算出したのち、WLB満足度と仕事や生活背景との関連について、Spearmanの順位相関分析を行った。WLB満足の度合いと関連因子の相違について、一元配置分散分析を行い $p < .05$ を有意差ありとした。

子育て時間の長さや属性との関連についてPearsonの相関係数の検定、性別役割分担意識(夫は外で働き妻は家を守るべきという考え)についてはSpearmanの順位相関分析を行った。育休取得者と非取得者の子育てに対する考え方の相違および職場環境の相違についてはMann-WhitneyのU検定を用いて分析しいずれも $p < .05$ を有意差があるとした。分析にはSPSS(Ver.22)を用いた。

### 4) 用語の操作的定義

本研究において「仕事」は現在の職場で行っている業務、「家庭生活」は日常の家事および育児・介護等の家族の世話、「個人の生活」は仕事時間以外での趣味、学習、地域での活動、付き合い等とした。「子育て」とは、子供の世話、遊び、教育、塾や保育園等の送迎等も含んだ、子どもと直接的に関わる行動を示している。

### 5) 倫理的配慮

対象者の所属する施設の看護部および調査対象者に書面にて説明を行った。研究の主旨および守秘義務・研究協力者への任意性及び中断の自由、分析および結果の公表については個人が特定されないよう十分に配慮し、学術的な目的以外では使用しないことを説明した。調査票の回収を以て研究協力の同意を得たものとした。本研究の実施にあたっては新潟青陵大学倫理審査委員会(第2013016号)の承認を受けた。

## 4. 研究成果

### 1) 対象者の概要

対象者全体(440名)では、年齢 $35.4 \pm 10.1$ 歳、看護師経験年数 $11.5 \pm 9.7$ 年。勤務時間 $38.6 \pm 5.8$ 時間/週、超過勤務時間 $2.4 \pm 3.3$ 時間/週であった。家事時間 $1.3 \pm 1.1$ 時間/日、個人の生活の時間(趣味、学習、付き合い等) $2.2 \pm 1.8$ 時間/日であった。各施設の男性看護師の占める割合は5%未満が13施設、5~10%が11施設、10%以上が9施設、

男性割合が最も多い施設は42.0%であった。

子育て中の男性看護師(154名)については、年齢 $36.2 \pm 6.1$ 歳、看護師経験年数 $12.1 \pm 6.0$ 年。勤務時間 $37.9 \pm 4.9$ 時間/週、超過勤務時間 $2.5 \pm 3.7$ 時間/週であった。勤務形態は、交替制勤務140名(90.9%)、主に日勤8名(5.2%)、日勤のみ4名(2.6%)、その他2名(1.3%)であった。婚姻状況は、既婚153名(99.4%)、離死別1名(0.6%)であった。

### 2) 病院に勤務する男性看護師のWLBの希望・現状、満足度

対象者全員に対し「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の3項目を挙げ、日々の生活の中で優先したいと考えること(希望)と、実際に優先していること(現状)を調査(項目は複数回答可)した。希望するWLBは、多い順に「仕事・家庭生活・個人の生活を共に優先」26.6%、「個人の生活優先」18.9%であった。最も少ないのは「仕事優先」1.8%となった。それに対して現状は「仕事中心」31.4%、「仕事と家庭中心」24.8%であり、希望と現状の間には大きな乖離があった。(図1)

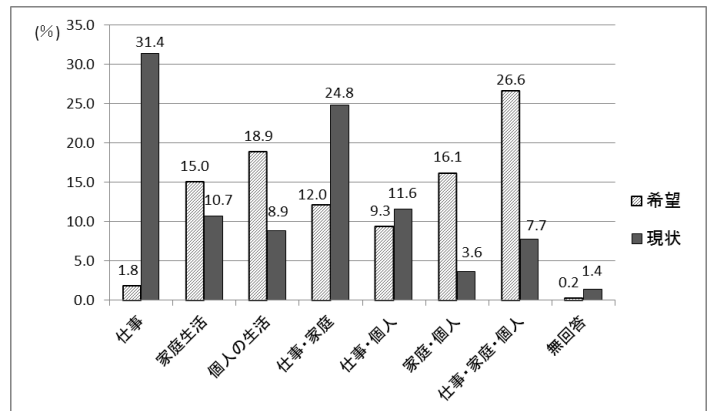


図1 WLBの希望と現状 (n = 440)

次に仕事、家庭、個人の生活、および生活全体の満足度に関して調査した。いずれの項目も「とても満足」「満足」を合計するとおよそ7割が満足と感じていた。(図2)

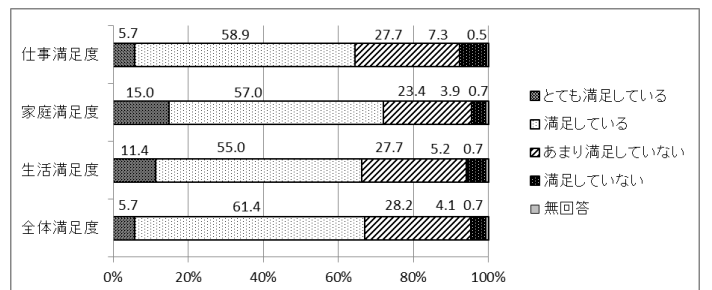


図2 現在のWLB満足度 (n = 440)

### 3) WLB 実現のための関連要因

WLB 一致の割合と一致状況による相違を調べた。希望と実際のWLBの一致状況から、「完全一致群」「一部一致群」「全不一致群」の3群に分類した。「完全一致群」はWLBの希望と現状が完全に一致しているケースを指す。「一部一致群」は希望は仕事優先だが、現状は仕事および家庭生活であるなど、部分的に一致しているものを示す。「全不一致群」は、希望と現状が全く一致しない。各群の割合は、完全一致群(18.4%)一部一致群(57.8%)、全不一致群(23.7%)であった。

さらにこの3群を独立変数とし、仕事環境や生活環境、それに関連する個人の意識の関連を従属変数として分散分析と多重比較(Turkey HSD法)を実施した。その結果、完全一致群と全不一致群ではWLB全体の満足度に有意な群間差がみられた。(F(2,434) = 6.622、 $p < .01$ )時間の過ごし方においては、超過勤務時間および生活時間において有意差がみられた。(超過勤務時間:F(2,417) = 7.352、 $p < .05$ 、生活時間:F(2,430) = 8.552、 $p < .001$ )個人の意識について完全一致群と全不一致群で有意差が見られたのは、勤務する職場において「今の自分の仕事量は適当である」、「勤務時間の長さは適当である」、「看護師の人員配置は十分に足りている」、「休暇が取りやすい職場である」、「勤務表の希望がかなう」であった。(仕事量:F(2,437) = 3.612、勤務時間の長さ:F(2,436) = 3.833、人員配置:F(2,437) = 4.012、休暇取得:F(2,436) = 5.836、勤務表:F(2,435) = 3.811、いずれも $p < .05$ )

また、男性看護師の仕事満足度について分析すると、病院長・看護部長・師長・職員が働きやすい職場作りに取り組んでいる職場では、仕事満足度と正の相関を示すことが確認された。(病院長の取り組み $r = .340$ 、看護部長 $r = .357$ 、師長 $r = .334$ 、職員 $r = .368$ 、全て $p < .01$ )また、職場の雰囲気について「自由に話し合える職場環境である」こと( $r = .355$ )「勤務表は個人の希望を叶えてくれる」( $r = .304$ )ことも仕事満足度の上昇と相関関係が認められた。(いずれも $p < .01$ )

なおWLBに関連する用語として、「ワーク・ライフ・バランス」および「看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業」の認知度を調査した。「言葉も内容も知っている」はWLB 32.2%、看護協会WLB推進事業 7.5%、「聞いたことがあるが内容は知らない」はWLB 47.0%、看護協会WLB推進事業 51.4%、「言葉も内容も知らない」はWLB 20.8%、看護協会WLB推進事業 41.1%であり、WLBに対する認知度の低さが明らかになった。

### 4) 男性看護師の子育て・育休取得の現状

育休取得経験者は、154名中13名(8.4%)であった。育休を取得した13名に対し、取

得時期、取得日数を調査した。(集計対象は13名であるが、2回取得者が1名、3回取得者が1名であるため $n = 16$ となる。)

取得時期は、最も早い者が2006年、その他15名は2010年以降の取得であった。育休取得日数は「5日未満」4名、「5日~2週間未満」2名、「2週間~1か月未満」4名、「1か月~3か月未満」3名、「3か月~6か月未満」1名であり、最も長く取得した1名は「6か月~8か月」と回答していた。

取得理由(複数回答)は、自分が取得したいと思った(11名)、周囲に勧められた(3名)であった。周囲の勧めのみでなく自ら取得を希望したものが多数であった。理由の内訳としては、妻の育児負担軽減のためが最も多く、次いで子供の世話をしたい、との回答が続いた。周囲から勧められた者は、妻、家族、職場から勧められたという回答があった。

また、子育て時間は $2.2 \pm 1.4$ 時間/日であった。各項目間の関連についてPearsonの相関係数の検定を行ったところ、子育て時間は末子年齢が低いほど長くなる傾向があることが明らかになった( $r = -.295$ 、\*\* $p < .01$ )。子の人数や、対象者および配偶者の勤務時間との相関関係は見られなかった。また、性別役割分担意識は子育て時間と負の相関( $r = -.216$ 、\*\* $p < .01$ )を示した。

性別役割分担意識については否定的な回答(男は仕事、女は家庭と「あまりそう思わない」「そう思わない」の計)が育休取得者13名中11名、非取得者151名中119名と非常に多い。育休取得者・非取得者間に有意差は見られないが、これは一般の男性と異なる男性看護師ならではの顕著な特徴である。

### 5) 子育てへの関わりおよび育休取得の促進要因・阻害要因

子の出生時に育休取得しなかったと回答した137名のうち、74名が育休取得をしたいと希望があった。希望しながらも取得を断念した理由(複数回答)を調査した結果、多い順に「職場の環境や雰囲気」47名、「経済的理由」30名、「仕事が多忙」23名、「周囲からの反対」6名となった。その他の回答として「制度がなかった・分からなかった」3名、その他に1名ずつ、「過去に取得した男性職員がいない」「仕事の方が重要」「妻の産後の体調による」「育児休暇後に異動させられるかもしれないから」と回答していた。

育休取得者と非取得者の職場環境および意識についてMann-WhitneyのU検定を行った結果、「育休終了後に休業前と同等の地位・職場に復帰できる」環境があることや、「男性看護師・女性看護師の育休取得に賛成」「今後子どもが生まれたら育休を取得したい」との考えに有意差が認められた。(表1、表2)

表 1 現在の職場の環境及び制度と育児休業の関連 (n = 154)

項目	育児休業 取得者 (n = 13)	非取得者 (n = 137)	p値
育児休業を取りやすい			.134
とてもそう思う	0	24	
そう思う	8	52	
あまりそう思わない	4	24	
そう思わない	1	17	
知らない/分からない		17	
無回答		3	
配偶者出産休暇を取りやすい			.521
とてもそう思う	4	40	
そう思う	4	49	
あまりそう思わない	3	16	
そう思わない	2	14	
知らない/分からない		17	
無回答		1	
育児終了後は休業前と同等の 地位・職場に復帰できる			.042 *
とてもそう思う	4	13	
そう思う	5	59	
あまりそう思わない	1	21	
そう思わない	0	5	
知らない/分からない	3	37	
無回答		2	
男性の育児促進対策を行って いる			.965
とてもそう思う	1	5	
そう思う	2	28	
あまりそう思わない	4	32	
そう思わない	4	41	
知らない/分からない	2	30	
無回答		1	

Mann-WhitneyのU検定

\* p < .05 \*\* p < .01

表 2 子育てや育休への考え方と育休取得との関連 (n = 154)

項目	育児休業 取得者 (n = 13)	非取得者 (n = 137)	p値
女性看護師の育休取得に賛成			.010 *
とてもそう思う	13	89	
そう思う	0	48	
あまりそう思わない	0	0	
そう思わない	0	0	
男性看護師の育休取得に賛成			.005 **
とてもそう思う	12	70	
そう思う	1	57	
あまりそう思わない	0	8	
そう思わない	0	2	
今度子どもが生まれたら育児休 業を取得したい			.002 **
とてもそう思う	10	32	
そう思う	1	42	
あまりそう思わない	1	47	
そう思わない	1	15	
無回答		1	
配偶者から子育ての協力を期 待されている			.425
とてもそう思う	3	54	
そう思う	10	72	
あまりそう思わない	0	9	
そう思わない	0	0	
無回答		2	

Mann-WhitneyのU検定

\* p < .05 \*\* p < .01

6) 男性看護師の子育て・育休取得促進に向けた支援のありかた

育休取得経験者は 13 名 (8.4%) であり、ほとんどが育児・介護休業法改正の 2010 年以降に集中していることが明らかになった。育児休業法施行により法律上男女ともに育休取得が可能になったのは 1992 年であるが、男性看護師の育休取得はごく最近になってみられるようになったことが分かる。

育休取得経験者は次の子の誕生の機会にも育休取得を望む傾向があり、また男性および女性看護師の育休取得に対してより肯定的であることが明らかになった。これは、彼らが育休を取得したことによるメリットを感じたからであると考えられる。一方、非取得者においても半数以上が育休取得を希望していることから、希望していても実際に育休を取得することは容易ではないことが推察された。

今回の調査で育休取得者と非取得者において職場環境で相違がみられたのが、育児終了後の身分保障の点であった。育児・介護休業法において育児休業復帰後は原職復帰に配慮することが定められているが、安心して育休を取得するにはこのような育児支援制度等を利用者自身も十分理解し、休業制度を利用することが重要であると考えられる。

男性が子育てに関わることに「良い影響がある」と感じながらも、育休取得を断念した理由として多く挙げられたのが「職場の環境や雰囲気」「経済的理由」「仕事多忙」である。男性の育休は必然ではないという周囲の意識が、男性の育休取得を阻む大きな困難の一つであることが示唆された。個々人の努力のみならず、職場全体での意識の変化、互いの仕事や生活への考え方を肯定できる職場風土の醸成が求められている。

諸外国でノルウェーやスウェーデンなど男性の育休取得率が 8~9 割に達する国においては男性のみが取得できる育休制度や休業前賃金の全額を所得保障するなど、父親が育休を取得しないことでのデメリットが生じるような制度が有効であることが分かる。わが国でも育児休業給付金額は徐々に増額され、2014 年 4 月からは最初の半年間分を 67% に引き上げて支給されている。自身の希望に沿って仕事と子育てを両立するには、育休中の収入の保障は不可欠であることが示された。

今回の対象者の子育て時間は平均 2.2 時間であった。平成 25 年版男女共同参画白書では男性の子育て関連時間は 39 分/日であり、男性看護師は一般男性に比して育児に多く関わっていると見える。妻の就業により夫の子どもの世話の頻度が高くなるとの指摘 (伊藤公雄ほか、「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書の概要、2012) があるように、今回の対象者は 8 割近い共働き率の高さゆえに、夫婦で協働して子育てをする

必然性がある子とも推測された。それに加えて、交替制勤務者が多いために日中の在宅時間が長く、また配偶者から受ける子育てへの期待も高いことから、子どもの生活に関わる時間が必然的に長くなることも考えられる。

また「夫は仕事、妻は家庭」という性別役割分担意識の肯定割合は男性看護師が1割程度なのに対して内閣府調査(女性の活躍推進に関する世論調査、2014)では46.5%である。男性看護師は、性差にとらわれず仕事、家事、育児を行う事を肯定的に考える傾向があると言える。一般には男性は性別役割分担意識を持ちやすいことが指摘(内閣府、「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書の概要、2012)されているが、今回の調査結果では、男性看護師の意識は一般的な女性のそれに近い結果であった。理由として、「男性と同じ内容の仕事をしている女性が多い職場で働く男性ほど、旧ジェンダー意識(性別役割分業や男尊女卑を肯定する意識)が低い」(本田由紀、「女性の活躍」に関する社会調査、2014)とも言われており、女性多数の職場で勤務している男性看護師特有の性別役割分担意識があることが本研究から明らかになった。

今後、男性看護師が子育てに関わり、また育児休業を取得できるための具体的な支援策としては、まずは子育て支援制度の内容および利用方法の周知が重要であろう。さらには、管理職を交えた話しやすい職場づくり、職員が安心して休暇を取得できるための人員の確保、安定した給与や育児休業中の経済的支援の実施等により、満足して働き続けられる職場環境づくりが重要である。また、育児取得者が先頭に立ち、育児休暇がメリットと思える雰囲気づくりを先頭に立つて行くことも有効だと思われる。今後増加していく男性看護師のための必要十分な支援を考えていくことが、看護職にとっての男女共同参画社会が真に実現した姿だと言えるだろう。

なお、調査結果は調査対象とした全ての病院ならびに希望のあった施設を加え、計34施設に配布し、また対象施設の看護管理者等と情報交換、意見交換を行い、啓蒙活動を行うことが出来た。

## 5. 主な発表論文等 (研究代表者には下線)

[雑誌論文](計 2件)

1) 小島さやか. 男性看護師のワーク・ライフ・バランスに対する満足度と関連要因. 第46回日本看護学会論文集(看護管理). 2016; 1: 274-277.

2) 小島さやか. 男性看護師の育児休業取得および子育ての実態と促進要因. 新潟青陵学会誌. 2016; 8(3): 19-28

[学会発表](計 5件)

1) 小島さやか. 病院に勤務する看護師のワーク・ライフ・バランスに関する現状と課題の検討. 新潟青陵学会学術集会(新潟市). 2014年11月8日発表.

2) 小島さやか. 男性看護師のワーク・ライフ・バランスに対する満足度と関連要因. 第46回日本看護協会看護学会(看護管理)(福岡市). 2015年9月9日発表.

3) 小島さやか. 男性看護師における子育てへの関わりの現状と促進要因 - 0~12歳の子を持つ男性看護師への調査から -. 新潟青陵学会学術集会(新潟市). 2015年11月7日発表.

4) 小島さやか. 病院に勤務する男性看護師が仕事と生活に対して抱いている思い - ワーク・ライフ・バランス調査の自由記述の分析から -. 新潟県看護協会看護学会(新潟市). 2015年11月27日発表.

5) 小島さやか. 男性看護師の仕事満足度に影響する要因の検討 - 仕事環境、生活背景との関連 -. 日本看護科学学会学術集会(広島市) 2015年12月5日発表.

[図書]

[産業財産権]

[その他]

なし

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

小島 さやか (KOJIMA SAYAKA)  
新潟青陵大学・看護学部・助手  
研究者番号: 40599263