

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 18 日現在

機関番号：32525

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K20677

研究課題名(和文) 男性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト～性別の違いによる比較～

研究課題名(英文) Male nurses work-family conflict - comparison by gender difference -

研究代表者

鈴木 康宏 (SUZUKI, Yasuhiro)

千葉科学大学・看護学部・助手

研究者番号：60737170

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：男性看護師と女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトの比較をするために自記式質問紙調査を行った。一般病床数200床以上の施設に依頼し、協力のえられた86施設の4098名(女性2403名、男性1695名)に質問紙を配布した。欠損値のない1735人分(女性1081名、男性654名)のデータセットを作成し分析を行った。その結果、男性看護師と女性看護師では男性看護師の方がワーク・ファミリー・コンフリクトが低いことが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：This study is a questionnaire survey of male and female nurse working and living conditions as well as the intensity of work-family conflicts (WFC) using a questionnaire to compare the WFC. The self-administered questionnaire survey was conducted with male nurses working in hospitals with 200 or more beds in general wards and female nurses working in wards other than obstetric and gynecologic departments in the same hospitals. We obtained cooperation for the survey from 86 hospitals, distributed the questionnaire to 4098 nurses (2403 females, 1695 males). Excluding responses with missing values, data from 1735 responses, female (1081) and male (654), were analyzed for the comparison. As a result, it was revealed that male nurses are lower in work-family conflicts than female nurses.

研究分野：看護学

キーワード：看護師 ワーク・ファミリー・コンフリクト work-family conflict 男性看護師

1. 研究開始当初の背景

「女性が輝く日本へ」という言葉が示すように、経済再生に向けての成長戦略のカギとして、今日、女性の社会進出の重要さがグローバルアップされるようになってきている。それに伴いメディアでもイクメンという言葉が話題になり、男性の家事・育児参加が求められる時代となってきている。しかし、総務省(2012)の「平成23年社会生活基本調査」によると家事関連に費やす平均時間は女性が3時間35分なのに比べ男性は42分と少なく、加えて内閣府(2014)の「平成26年度版男女共同参画白書」によると6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間は各国に比べて低い水準である事から、日本の男性の家事・育児参加は未だ十分とはいえないのが現状である。

日本看護協会(2007)の「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」においても、離職の理由に結婚・出産があげられており、看護師不足が取り沙汰されている今日、単に人員確保だけでなく、キャリアアップの観点からも、結婚・出産後も仕事と家庭を両立し、安心して働ける環境を整える事が、看護管理における今後の大きな課題といえる。

家庭と仕事との両立により生じる葛藤はワーク・ファミリー・コンフリクト(Work Family Conflict:以下WFC)として欧米で提唱され研究されてきた。「仕事から家庭への葛藤」・「家庭から仕事への葛藤」の2方向性と、「時間」・「ストレス」・「行動」の3形態より構成される6次元モデルの下位尺度をもつWFC尺度(数値が高いほど葛藤が強い事を示す)が開発されており、日本でも研究が行われている。しかし、日本における看護師を対象とした先行研究は、医中誌で「ワーク ファミリー コンフリクト 看護師」と原著で検索した結果9件、「仕事 家庭 葛藤 看護師」で10件あり、重複するものを除くと合計12件と少なく、研究が十分にされてはいなかった。

先行研究では勤務形態や、夜勤形態、未子の年齢や、柔軟な雇用形態、育児支援の充実、夫以外の家族の支援がWFCの低減に関係する事が明らかになっている。しかし、看護師と一般女性とを比較した調査は行われていたが、未就学児の子を持つ親同士を比較した研究は行われていなかった。そのため、応募者は以前に、病院付属の保育施設に子どもを預けている女性看護師と一般保育園に子どもを預けている一般女性を比較した研究を行った。その際、特に夫とのコミュニケーションの機会に着目して調査を行い、以下の事が明らかになった。

看護師のWFCは一般女性に比べて高かった。看護師は一般女性に比べて、休日が不定休であり、夜勤をして割合が多く、残業時間も多かった。また、保護者の集まりに参加する割合も低かった。夫とのコミュニケ

ーションの機会の増大と負担の少ない勤務形態により看護師のWFCが低減できる事が示唆された。

上記の結果より、柔軟な雇用形態を選択できるように労働環境を調整することが必要であり、夫のコミュニケーションの機会が重要であると考えられた。このように女性の社会進出における職場や家族のサポートが必要とされる状況において、厚生労働省(2013)の平成24年度衛生行政報告例によると男性看護師の割合は平成14年の3.7%から平成24年では6.2%と徐々にではあるが増加してきている。

内閣府(2014)の「平成26年度版男女共同参画白書」において女性の年齢階級別労働力率はなだらかになったとはいえ、M字カーブが依然として認められる事からも、結婚・出産を機に離職する女性が多い事が確認できる。しかし、男性では、このような傾向はないため、男性は妻の出産後も仕事を継続するというのが日本における一般的な考えといえる。西村(2011)が行った、ジェンダーとライフステージによるWFCの違いを比較した研究においても、仕事からの家庭への葛藤は女性に比べ男性の方が高く、家庭から仕事への葛藤は明瞭ではないが男性に比べて女性の方が高い事が報告されている。これは、日本において男性が働き、女性は家事を担うという形態が未だに支配的である事を示すデータの1つと考えられる。

だが、看護師の勤務内容を考えた場合、性差によって求められる看護師の役割に多少の違いはあったとしても、勤務形態や勤務内容に性差による大きな隔たりがあるとは考えにくい。そのため、看護師同士を比較した場合は、仕事から家庭への葛藤を計る下位尺度は労働時間の影響を受けるため、同じ職業のためコンフリクトに違いがない可能性が考えられる。また、女性が家事を担うことが多い日本の現状を考えると、男性看護師の家事・育児への参加度は女性看護師に比べて少ない事が予想されるため、家庭から仕事への葛藤を計る下位尺度では、女性看護師の方がコンフリクトが強い可能性も考えられる。しかし、武藤ら(2009)による、育児支援制度を利用した男性看護師の報告もある事から、男性看護師でも家事・育児へ積極的に関わっている者もいるため、家庭から仕事への葛藤を計る下位尺度が女性看護師と違いが認められない結果を示す可能性も考えられる。男性看護師の人数割合が増え、家事・育児への参加が期待される社会情勢を考えた場合、男性看護師への支援策も女性看護師と同様に考えて行くべきなのか、それとも性別による違いを考え、別のアプローチを行うべきであるのか、議論が必要と考えられる。けれども、先行研究の多くは男性看護師を除外してデータを分析しているため、男性看護師と女性看護師の比較は行われていない。応募者が過去に行った研究でも、調査対象を病

院付属の保育施設を利用している看護師と設定し、対照として一般保育園を利用している母親としていたため、男性看護師のWFCについて明らかにはできておらず、性別の違いによりコンフリクトに違いがあるのかを議論できなかった。そのため、病院で働く男性看護師と女性看護師にアンケート調査を行い、葛藤や属性との関連に違いがあるのかを調べ、男女での比較を行う事により、性別の違いにより看護師のWFCに違いがあるのかを明らかにしたいと考え、本研究を着想した。

2. 研究の目的

(1) 男性看護師と女性看護師で、ワーク・ファミリー・コンフリクトに違いがあるのかを明らかにする。

3. 研究の方法

(1) 調査方法：自記式質問紙調査

(2) 調査対象：一般病床数200床以上の病院に勤務する男性看護師および、同じ病院の産婦人科以外に勤務する女性看護師。産婦人科を除外した理由としては男性が勤務していないと考えられることと助産師の割合や分娩に伴う業務内容の違いを考慮し、母集団の条件を一致させるためである。

(3) データ収集方法：所属施設で倫理審査を受けた後に株式会社アールアンドディの病院年鑑2014年版をもとに全国にある一般病床数200床以上の500施設を無作為に抽出した。看護管理者宛に男性看護師全員と男性看護師と同数程度の産婦人科以外に勤務する女性看護師に調査用紙を配布する依頼書を送付した。看護管理者より、承諾書および配布可能枚数の返信を受け、協力のえられた施設に配布可能枚数分の調査用紙を郵送した。

(4) 質問紙の回収方法は郵送法で行った。

(5) 倫理的配慮：千葉科学大学倫理審査委員会承認を受けて調査を行った。研究を依頼する看護管理者宛に本研究の趣旨について書面にて説明し、調査表の配布を依頼した。研究協力の同意がえられた施設の看護管理者宛に調査表を郵送し、配布を依頼した。回収は、調査表と同封の返信用封筒を用いて郵送法で行った。調査用紙とともに、統計的分析を行い調査表の個人の特定につなげる情報を記載しないこと、研究に参加しないことによる不利益が生じないこと、調査用紙の返信をもって研究参加へ同意することを書面にて説明を行った。

(6) 分析方法：EZ R ver 1.33を

使用し、R ver 3.3.1にて有意水準5%として行った。分析方法は性別で群別し、Welchのt検定および、²検定を用いて対象の背景を比較した。また、対象の背景の違いが結果に影響している可能性を考え、Welchのt検定と併せて、WFCを従属変数とし、性別をダミー変数とした線形重回帰分析を行った。

4. 研究成果

(1) 回答があった質問紙について統計的処理を行い、分析した結果を以下に記す。今回の調査では渡井らが作成したワーク・ファミリー・コンフリクト尺度日本語版を使用して測定した。スケールは18項目の質問より構成されており、5件法によるえられた得点を合算し、値を求めることができる。また、時間・ストレス反応・行動の3つの側面と仕事役割から家庭役割への影響(WIF)と、家庭役割から仕事役割への影響(FIW)の2つの方向性をもっており、それぞれの下位尺度についても求めることができる。男性看護師と女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトをWelchのt検定で比較した結果は以下のようになった。

男性看護師と女性看護師の

ワーク・ファミリー・コンフリクトの比較

	女性 (1081人)	男性 (654人)	p値
WFC	51.2 (10.2)	49.6 (10.5)	0.001
WIF	29.7 (6.3)	27.9 (6.4)	< .001
FIW	21.6 (5.6)	21.7 (5.7)	0.767

値はmean (SD)、p値はWelchの検定を行った結果

上の表のWIFは仕事役割から家庭役割への影響を示すスケールで、FIWは家庭役割から仕事役割への影響を示している。WFCはそれらのものをあわせたものである。WFCとWIFで男女での違いがあることが認められた。また、FIWでは男女での違いが認められないことから、WFCへの影響は仕事役割から生じているものと考えられることができる。

また、性別以外の要因がWFCに影響していないか調べるために、WFCを従属変数とした重回帰分析を実施した。

WFCを従属変数とした重回帰分析

	b	SE	95%CI
Intercept	48.535***	0.9	[46.769, 50.301]
性別 [1 = 男性]	-1.665**	0.515	[-2.675, -0.655]
4年制看護大学卒 [1 = はい]	-1.778*	0.716	[-3.183, -0.373]
認定資格 [1 = あり]	2.635*	1.16	[0.360, 4.909]
役職 [1 = あり]	-1.502*	0.682	[-2.840, -0.165]
希望部署 [1 = はい]	-1.300**	0.494	[-2.269, -0.331]
^a 残業時間 (分)	0.033***	0.005	[0.024, 0.042]
^a 通勤時間 (分)	0.032*	0.015	[0.003, 0.061]
同居している家族			
配偶者 [1 = あり]	1.306*	0.588	[0.152, 2.461]
子ども [1 = あり]	1.728**	0.564	[0.623, 2.834]
自分が介護する家族 [1 = あり]	4.453**	1.596	[1.323, 7.584]
仕事を続けている理由			
自己成長 [1 = はい]	-1.451**	0.494	[-2.420, -0.482]
経済的理由 [1 = はい]	1.365*	0.613	[0.162, 2.567]
働くのが好き [1 = はい]	-2.881***	0.645	[-4.147, -1.615]
働くのが当然である [1 = はい]	-1.401**	0.487	[-2.356, -0.446]

注: *p < .05, **p < .01, ***p < .001.

R² = .093, Adjusted R² = .086, F-statistic = 12.65, p < .001.

WFCを従属変数とし、ダミー変数を使用したOLSによる線形重回帰分析の結果を示している。bは偏回帰係

^aがついている独立変数は実数であり、1分ごとの変化を示している。

無印の独立変数はダミー変数であり、性別のみ男性 = 1, 女性 = 0であり、

他は、はい/あり = 1, いいえ/なし = 0である。

上記の結果より、WFCに影響があると考えられる属性は【性別が男性】、【4年制看護大学卒であるか】、【認定資格がある】、【役職がある】、【希望部署である】、【残業時間】、【通勤時間】、【配偶者との同居】、【子どもとの同居】、【介護する家族がいる】、仕事を続けている理由で【自己成長】、【経済的理由】、【働くのが好き】、【働くのが当然である】と答えたものであった。

このモデルにおいては【性別が男性】、【4年制看護大学卒であるか】、【役職がある】、【希望部署である】、仕事を続けている理由で【自己成長】、【経済的理由】、【働くのが好き】、【働くのが当然である】という属性はWFCが低くなるような影響を示していた。

逆に【認定資格がある】、【残業時間】、【通勤時間】、【配偶者との同居】、【子どもとの同居】、【介護する家族がいる】、仕事を続けている理由で【経済的理由】という属性はWFCが高くなるような影響を示していた。この結果より、上記の条件を統制しても男性看護師と女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトは異なり、男性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトの方が低いと考えられる結果であった。

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)

鈴木 康宏、男性看護師と女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトの比較、日本健康医学会雑誌、査読有、26巻2号、2017、pp.86-92

[学会発表](計2件)

鈴木 康宏、性別の違いによる看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトの比較、第20回日本看護管理学会学術集会

Yasuhiro SUZUKI、Work-Family Conflicts of Japanese Nurses with Preschool Children –Comparison by Gender、Working patterns、Night Shift Patterns、and Day Care Center Availability for Children、21st EAFONS&11th INC

6. 研究組織

(1)研究代表者

鈴木 康宏 (SUZUKI Yasuhiro)

千葉科学大学・看護学部・助手

研究者番号：60737170