様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９　（共通）

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

平成 ３０ 年　 ６ 月　 １ 日現在

機関番号：２２７０１
研究種目：若手研究(B)
研究期間：2015～2017
課題番号：１５Ｋ２０６８６

研究課題名（和文）結婚、出産・育児を経た女性看護職員が職業キャリアを継続するための支援のあり方

研究課題名（英文）Research on support to develop nursing career for female nurses while child-rearing

研究代表者
佐藤　みほ（SATOH, Miho）

横浜市立大学・医学部・准教授

研究者番号：３０５８８３９８

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　2,700,000円

研究成果の概要（和文）：女性看護職員が結婚、出産、育児を経験しながら職業キャリアを継続するための支援策提示を目指し、結婚、出産、育児を経た後も働き続けている女性看護職員を対象に、職業キャリアの継続の様相とキャリア継続において行った意思決定、職業キャリア継続を支えた要因に明らかにすることを目的とした。半構造化面接調査の結果、仕事と育児の両立に困難を抱えながらも【専門性を身につける】、【複数の診療科での経験を蓄積する】ことを目標に職業キャリアを継続していた。またキャリア継続において、【育児に関する制度の活用】や【夫と育児を役割分担する】が支えとなっており、【うまく力を抜けるようになること】も重要な資源として語られた。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to investigate the effective support for female nurses enabling to develop their career in nursing wile child-rearing. Semi-structured interviews were conducted with female nurses while raising children. They were asked about how they balance their career and child-rearing and what factors supported for career development. It was revealed that they aimed for ‘acquiring expertise in nursing’ and ‘accumulating nursing experiences in various medical fields.’ ‘Utilization of childcare support measures’ and ‘role sharing with husbands’ were main support for their balancing work and childcare, in addition, ‘taking it easy’ was great important internal resource for continuing career while child-rearing successfully.

研究分野：看護管理学

キーワード：職業継続　女性看護職　キャリアディベロップメント　キャリア支援

１．研究開始当初の背景

女性看護職員の職業キャリア継続は、結婚、出産・育児という女性特有の人生の転機による影響を受けやすい。女性看護職員の離職理由の上位を結婚、妊娠・出産、育児が占めており、離職後復職しない理由に、仕事と家庭の両立困難が挙げられている [1)]。一方で、看護職としての就業継続意向を示す者は約86％存在する [2)]。以上より、看護職としての職業キャリア継続を希望しつつも、結婚、出産・育児に伴い、断念する女性看護職員の多さが伺える。近年、看護職員の就業率は、30 歳代後半を境に下降するＬ字型を描いている。平成 22 年度末での女性看護職員の潜在化率は 34.8%と推計されており [3)]、看護人材の大きな損失である。よって、結婚、出産・育児を迎えつつ、職業キャリアを継続できる包括的なキャリア支援に向けた施策構築が喫緊の課題である。

海外では、職業生活面と私生活面のバランスを考慮した両側面へのアプローチによる、看護職としての職業キャリア継続のための支援が、国家政策レベルで積極的に推進されている [4)]。一方、国内での職業キャリア継続支援は、専門性や実践能力の向上等、職業生活面に限定したものが殆どであり、私生活面を包含した統合的な視点が不足している。女性看護職員の多くは、結婚、出産・育児という転機に直面すると、職業生活と私生活のいずれに重点を置くか、また、働き方をどのように変更するか、私生活面とのバランスを視野に入れながら、意思決定を行い、職業キャリアの継続を図る [5)]（図１参照）。よって、女性看護職員が職業キャリアを継続するためには、個々人の職業生活、私生活を包括的に捉え、双方に対する柔軟な支援、および職業キャリア継続に関わる意思決定への支援が極めて重要と考えられる。

これまで、結婚、出産・育児を経た女性看護職員が職業キャリアを継続するための対策として、両立支援的な組織風土の醸成 [6)]、勤務時間への配慮 [7)]などの有効性が提示されてきた。しかしながら、結婚、出産・育児に直面した際に、職業キャリア継続に纏わる意思決定の詳細やプロセス、結婚、出産・育児に直面して以降の職業キャリア継続のプロセスの様相は、明らかにされていない。さらに、職業キャリア継続に関わる意思決定や職業キャリア継続のプロセスへの支援を検討した研究は見当たらない。女性看護職員の職業キャリア継続の支援につながる、職業生活・私生活双方を包含した柔軟なアプローチ、および、意思決定に対するアプローチを構築するためには、結婚、出産・育児を経た女性看護職員が、職業キャリアを継続してきた様相とその過程で行った意思決定を把握し、遭遇した困難とその対処方法、支えとなった要因を明らかにする必要がある。

２．研究の目的

本研究では、結婚、出産・育児を経験した女性看護職員の職業キャリア継続に関わる意思決定および職業キャリア継続支援に資することを目的として、結婚、出産・育児を経験した後も職業キャリアを継続している女性看護職員を対象に、結婚、出産、育児を経験しつつもどのような考えから仕事を続けているのか、仕事を続ける上で行った意思決定や、どのような要因が仕事を続ける支えとなっているのかを質的記述的に明らかにすることとした。

３．研究の方法

1）対象者の選定

本研究では、女性看護師の職業キャリア継続やそのための意思決定・対処方法、職業キャリア継続の支えとなる要因の特徴を描き出すために、一般企業に勤務する女性労働者も対象とした調査も実施した。

(1)看護師

関東地方および近畿地方の 7:1 看護体制を

実施している、一般病床を有する総合病院に勤務する女性看護職員の中で、結婚、出産・育児を経て看護職としての職業キャリアを継続している者を選定した。

⑵一般企業勤務者

首都圏の従業員数 500 人以上規模の一般企業に勤務しており、結婚、出産・育児を経験しつつ職業キャリアを継続している女性を選定した。

2) 調査方法と内容

結婚、出産、育児を経験しながら職業キャリアを継続してきた様相、職業キャリアを継続するために、どのように意思決定を行ってきたのか、また、継続を支えた要因や促した要因、あるいは遭遇した困難とその対処方法について、半構造化面接調査により質的データを収集した。面接調査の内容は対象者の了承を得て録音し、音声データから逐語録を作成した。

3) 分析方法

収集したデータは質的帰納的に分析した[8-10]。生データと逐語録を照合しながら繰り返し聞き、データの意味解釈をした。解釈から概念を生成し、概念間の関係性は理論的メモノートを記載しながら、カテゴリー相互の関係について時間的流れでまとめた。関連し合った概念は、カテゴリーとしてまとめた。生成したカテゴリーを構成する概念がどのようなことを示すのかを検討するプロセスで概念を精錬させ、ストーリーラインを記述し、思考のプロセスを明確にした。質的研究の経験のある複数の研究者から継続的に意見をもらい、分析結果の信頼性・妥当性を高めた。

４．研究成果

現在、面接調査より得たデータを分析中であり、分析結果に基づき、女性看護師が職業キャリアを継続する上で必要となる支援を適時的に提示するための方策を検討中にある。したがって、本報告書では暫定的に得られている分析結果を紹介する。

(1) 看護師の対象者らが看護師を目指したきっかけは個々に異なっていたが、【厳しい職場での指導】、【多忙な業務】により「辞めたい」という気持ちを一時的に持つことはあっても、働き続けているうちに、【専門性を身につける】、【複数の診療科での経験を蓄積する】ことを目標に、看護師としてのキャリアアップの道を歩んでいることが示された。その思いは結婚、出産、育児を経ても変わらず、【育児に関する制度の活用】や【夫と育児を役割分担する】などの工夫をして仕事を継続しており、【自己の経験に基づく職場上司からの理解】を得て、子どもの急病などの突発的な出来事にも対応していた。看護師として働きつつ育児も同時に行う上で、【うまく力を抜けるようになること】が重要な要素として語られた。また、【ロールモデルから話を聞く】ことで、自分のキャリアの歩み方を検討している様子も伺えた。

その一方で、同一時間帯の勤務に入ることのできる人員数が限られている職種であるがゆえに、【人が抜けると残りのスタッフの負担が増える】ことや、【ママさんナースの負担を肩代わりする】ことで、育児等を担っていない看護師は仕事と私生活のバランスが取りにくく不満を感じる雰囲気が職場にあることも示唆された。

(2) 一般企業勤務の対象者らは結婚、出産、育児を経験しつつも、【職場で役に立っているという実感】、【社会の中での自己実現】、【1 人の人間としての自立】、【家庭以外での居場所】を得るために職業キャリアを継続している様が語られた。対象者らは単独で職業キャリア継続を決定しているわけではなく、【仕事を続けることに対する夫からの後押し】も少なからず影響していた。一方で、【育児にはお金が必要】という現実的

な要因も、職業キャリア継続に直接的に関わっていることが示された。

一方で、対象者の全員が仕事と育児の両立に困難やジレンマを抱えていることも明らかとなった。だが、【同じ組織で同じ経験をしている女性】の体験を聞くことや話を聞いてもらうこと、【育児を担う女性の大変さを理解している男性】が気遣ってくれることが心の支えになっていた。また、子どものことが理由で急な休みや早退が必要となった時に【状況に応じて臨機応変に対応してくれる同僚】がいることや、【時短や看護休暇を取得しやすい雰囲気】であること、男女問わず【育児期の社員に対する配慮】がある職場であることが育児しながらも仕事を続ける支えになっていることが示唆された。私生活面では、【仕事と育児の両立をサポートする両親】の存在が対象者らの職業キャリア継続実現に大きく関わっていたが、同時に、仕事を辞めずに済むようにするために、妊娠期から【保育園に入りやすい地域への転居】を行ったことも明らかとなった。

程度の差はあれ、対象者らは仕事と育児の両立によりストレスを感じてはいたが、また、【全て完璧にせずに適度に力を抜けるようになる】ことがストレス軽減に重要であることが語られた。

職業キャリア継続の様相や、キャリア継続の支えとなる要因は職種により違いが見られているが、看護師の職業キャリア継続支援を検討する上で、一般企業勤務者らの状況も参考にしつつ組織風土や体制の見直しを図ることが必要と考えられる。

参考文献

1)厚生労働省 (2011). 看護職員就業状況等実態調査.
2)日本看護協会 (2014). 2013 年看護職員実態調査.
3)小林美亜 (2013).日本における潜在看護職員数の推計,平成 24 年度厚生労働科学研究費補助金分担報告書.
4)Mclntosh, B, et al (2012). Snake and ladders – human resources in nursing,British Journal of Nursing,21(13) 825-826.
5)南谷志野他 (2011). ライフイベントを契機としたパート看護職へのトランジションの様相, 日本看護管理学会誌, 15(2), 113-125.
6)荻野佳代子 (2012). 看護職のワーク・ライフ・バランス風土に関する研究, 神奈川大学人間科学研究年報, 6, 5-14.
7)米村紀美 (2013). 看護職の確保・定着における課題とワーク・ライフ・バランス型人材マネジメントの必要性,季刊政策・経営研究, 2013(2), 45-58.
8) 木下康仁 (2015). ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法. 東京：弘文堂.
9) Lofland, J., Lofland, L. (1995)／進藤雄三・宝月誠訳(1997). 社会状況の分析. 東京：恒星社厚生閣.
10) Uwe, F. (2006)／小田博志・山本則子・春日常・宮地尚子訳(2011). 質的研究入門. 東京：春秋社.

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 0 件）

〔学会発表〕（計 2 件）

①Satoh M., Watanabe I., Asakura K. The work environmental factors related to job satisfaction, fatigue and psychological health among Japanese nurses. International Society for Quality Health Care 34th International Conference, Oct 2017, London.

②佐藤みほ，渡邊生恵，朝倉京子．看護職の職務満足度および疲労蓄積度に影響する要因．第 37 回日本看護科学学会学術集会，2017 年 12 月，仙台．

〔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：
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
佐藤　みほ（SATOH Miho）
横浜市立大学・医学部・准教授
　研究者番号：30588398

(2)研究分担者
　　なし

(3)連携研究者
　　なし

(4)研究協力者
　　なし