

令和元年9月11日現在

機関番号：32525

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2018

課題番号：17K17419

研究課題名(和文) 院内病児保育施設の設置および利用の現状と利用者の就業継続意識の実態について

研究課題名(英文) Establishment of a hospital nursery for sick children, its current usage, and attitudes of its users regarding continued employment

研究代表者

中村 幸代(Nakamura, Sachiyo)

千葉科学大学・看護学部・助教

研究者番号：60782852

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円

研究成果の概要(和文)：院内病児保育施設を有する病院の設置・利用状況と未就学児を持つ看護職の就業継続に関わる要因を明らかにすることを目的に、質問紙調査を実施した。その結果、病児保育は有効な就業支援と認識されているものの、必ずしも就業継続と直結するとは言えないと推察された。就業継続へ繋げる緊急時の対策の1つと捉えた上で、その他の支援内容を整備していく必要がある。特に、育児と仕事の両立に理解が得られる環境や、育児と仕事の両立を図っている人々の存在が勇気付けとなって就業継続を支えている可能性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

女性が96%を占める看護職にとって、子育てと就業のバランスを保つことは高い頻度で直面する大きな問題である。特に、子の急病に対応する術をもつことも求められ、その具体的策として院内病児保育の存在があげられた。本研究では、院内病児保育の存在は就業継続を導く一要因として、子育てと仕事の両立に理解が得られる職場環境や両立を実現させているモデルケースの存在があることと合わせて整備していく必要性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：A survey was conducted to ascertain factors related to the establishment of a nursery for sick children in a hospital, its usage, and continued employment of nurses with infants and toddlers. Respondents considered daycare for sick infants and toddlers to be an effective form of employment support, but results indicated that daycare was not necessarily linked directly to continued employment. Other forms of support need to be provided, with daycare being a last resort measure that is linked to continued employment. Results specifically suggested that a workplace that appreciates both childrearing and work and the presence of people who intend to juggle childrearing and work may encourage and facilitate continued employment.

研究分野：看護管理学

キーワード：看護管理 病児保育 就業継続

## 1. 研究開始当初の背景

看護職の就業支援や離職防止対策として 2009 年から教育研修体制の整備やワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）の推進、労働条件の改善などの必要性が挙げられ、それぞれ対策が講じられてきた。しかし、十分な対策がとられているとは言い切れない現状であり、特に子育てと仕事の両立には様々な問題が潜んでいる。就業者の年齢構造として 30 歳から 34 歳に就業数が低下する M 字型となっており（日本看護協会，2009）、子育て期に就業を困難にさせる背景があると推察されることから、看護職の人材確保においては子育て世代の職場定着を促すための支援構築と提供が課題である。

子育て支援の諸外国の状況と照らし合わせると、スウェーデンでは子が 1 歳 6 か月まで全日休暇、8 歳までの部分休暇が認められており、フランスでは子が 3 歳になるまで育児休業が取得できる仕組みになっている（内閣府，2007）。これに対してわが国では、子が 1 歳になるまでの育児休業の取得が可能ではあるが、病児を対象とした看護休暇制度であっても年間 5 日間のみ取得であり、先進国間での比較において子育て支援に遅れをとっている。このような中、看護職の子育て支援に関する具体策としてはこれまでに、短時間正職員制度の導入、院内保育所の整備、法定以上の育児・介護休業の取得などが講じられてきた。近年では単身世帯が増加しており、特に子どもの病気時には親族からの手助けが得にくいという状況的な問題によって困難感を抱きながら働く看護職も少なくはない。約 1 万 6 千人を対象とした調査の中で、第一子を出産した際に受けたかったが受けられなかった支援として病児・病後児保育が挙げられており（厚生労働省，2011）、緊急時の対処方法として、近年では病児保育への関心が高まっている。多くの病児保育施設が医療機関併設型となっており、職場内であれば親の目が届きやすく、安心に通じるのではないかと考えられる。しかしその反面、理由は明らかではないが既存の病児保育は利用しづらいという意見（白坂，2011）や、システムの未整備といった問題から不安の声も上がっており、病児保育施設の利用に対して十分に理解が浸透していないと言える。

子育て世代にあたる看護職は、社会人として経験を重ねていく成長過程にあることが多い。ライフイベントの経験自体が患者の生活に寄り添った看護を実現していくといった意味で看護の質向上に寄与できると考えられる。しかし、院内病児保育施設の設置・利用状況や未就学児をもつ看護職の就業に関わる実態は明らかではない。

## 2. 研究の目的

院内病児保育施設を設置している病院の設置状況と利用状況を明らかにする。さらに、その病院に就業している未就学児を持つ看護職の就業継続に関わる要因を明らかにする。

## 3. 研究の方法

### (1) 研究対象者と調査方法

全国の院内病児保育施設を有している病院の中でも、病床数 300 床以上であり、かつ看

護職員が 300 人以上いる施設に就業している看護管理者および未就学児をもつ看護職を対象とした。

調査方法は、郵送法による自記式質問紙調査を実施した。看護管理者に対して、看護管理者用の質問紙を送付するとともに、書面にて看護職用の質問紙の配布に関する依頼を行った。同意が得られた施設に関しては、本研究の同意書を研究代表者へ返送依頼し、後日看護職用の質問紙の送付と配布依頼を行った。また、看護管理者および看護職からの質問紙に関しては、返送をもって同意を得たものとみなした。

## (2) 調査内容

### 1) 看護管理者用調査票

院内病児保育の設置・運営状況を把握するため、看護管理者に対して調査を行った。質問内容は、「基本属性」として性別、年齢、看護管理者経験年数などとした。「施設状況」として全病床数、採用している雇用形態および勤務制度、看護職定着に向けた組織での取り組みなどとした。「院内病児保育施設状況」については、1日の利用者数、1日の職員配置数、運営に対する満足度などとした。

### 2) 看護職用調査票

院内病児保育の利用状況や利用者の就業継続に関わる実態を把握するため、未就学児を有する看護職に対して調査を行った。質問内容は、「基本属性」として性別、年齢、看護職経験年数などとした。「家庭状況」については、世帯構成、子の人数、子育て支援の親族の有無などとした。「職場状況」については、職場の働きやすさ、子育てに対する管理者および同僚からの理解、仕事と家庭両立のモデルの有無などとした。「院内病児保育利用状況」については、病児保育施設利用の有無、利用経験ありとの回答者に対する質問（利用理由、利用のしやすさ、利用満足度とその理由）、利用経験なしとの回答者に対する質問（利用なしの理由）などとした。「定着可能性」では、平井ら（2003）が開発した「看護師の定着可能性分析尺度」を用いて測定した。この尺度は、組織満足度、組織帰属意識、過去の定着度、今後の継続意識の 4 項目からなり、それぞれの反応を組み合わせ、その総合結果から定着可能性を 3 つのタイプ（定着可能群、不安定群、定着不可能群）に分類するものである。

## (3) 分析方法

全変数において記述統計量を算出した。その後、未就学児を持つ看護職の職場への定着度タイプと就業に関わる各変数との関連をみるため、「定着可能性」を従属変数、「基本属性」、「家庭状況」、「職場状況」、「院内病児保育施設利用状況」を独立変数、として Kruskal-Wallis 検定による 3 群間の比較を行った。

## (4) 倫理的配慮

研究代表者所属機関の承認を得て実施した。研究対象者には、書面を用いて本研究の趣旨、

目的、参加の自由意思、参加の中断・撤回時に不利益を受けないことの保障、個人情報の厳重な取り扱いについて説明を行った。調査票の返送を持って、最終的な同意とみなした。

#### 4. 研究成果

127 施設に対して研究協力を依頼し、看護管理者対象の調査では 30 名の回答が得られた（回収率 23.6%）。未就学児をもつ看護職対象の調査では、1,128 名に対して調査票を配布し、520 名の回答が得られた（回収率 46.1%）。

##### (1) 院内病児保育施設の設置・運営状況

病児保育施設の所属職員数では、看護師数は  $2.7 \pm 5.4$ （平均値  $\pm$  標準偏差：以下同様）人、保育士数は  $2.7 \pm 2.7$  人であった。施設の状況によっては、利用登録している看護職が所属職員として登録され、輪番制で病児保育施設の看護師として担当するといった方法をとっていた。1 日の職員配置数では、看護師数は  $1.1 \pm 0.5$  人、保育士数は  $2.2 \pm 2.3$  人であった。1 日あたりの平均利用者数は  $5.1 \pm 13.1$  人であり、自治体からの委託による運営の場合、地域住民向けとして利用者枠が多い傾向にあった。平均運営時間は、 $10.1 \pm 0.8$  時間であり、多くが 8 時から 18 時までの利用時間であり、看護師の日勤勤務帯で運営していた。

院内病児保育施設に対する看護管理者の満足度は、「満足している」と「まあまあ満足している」との回答で 70%であった。病児保育が就業支援になっていることの認識は、「そう思う」と「まあまあそう思う」で 82.1%であった。病児保育の設置と運営が子育て世代の職員にとって就業継続支援には有効であるとの認識が高くもたれており、院内病児保育施設の存在は子育てと仕事の両立において非常に有益な仕組みとの印象がもたれていた。しかしその反面、設置・運営に伴う詳細な取り決めは各施設に委ねられている未整備な側面があり、理解の浸透が図りにくい背景としてあげられるのではないかと考えられた。

##### (2) 未就学児を有する看護職の属性

未就学児をもつ看護職の属性として、性別は、男性 37 名（7.1%）、女性 483 名（92.9%）であった。年齢は、 $34.8 \pm 4.6$  歳、看護職経験年数は、5 年以上 15 年未満で 71.2%であり、わが国の子育て期にあたる年代とほぼ一致していた。雇用形態は、フルタイムでの正規雇用が 53.3%、短時間正職員での正規雇用が 42.7%であり、子育てが背景となる生活状況を踏まえた雇用形態がとられていた。家庭状況については、世帯構成で夫婦と子の核家族世帯との回答が 85.5%、夫婦共働きとの回答が 96.5%であった。また、身近で支援してくれる親族がいるとの回答は 73.5%であったことから、核家族世帯は国内の調査（厚生労働省, 2016）と比較して高い傾向にあるが、いざというときには助けが得られる親族が近隣で生活しているという家族背景が、子育てと就業のバランスを保つための家族力が就業継続の基盤になっていると推察された。子どもの人数は  $1.8 \pm 0.8$  人、未就学児の人数は  $1.4 \pm 0.5$  人、未就学児の年齢は  $3.0 \pm 1.7$  歳であった。

### (3) 院内病児保育施設の利用状況

就業施設への病児保育施設設置の認知度として、「知っている」との回答は92.5%、病児保育の利用の有無では「あり」との回答が46.1%、「なし」との回答が53.9%であった。病児保育施設の利用がなかった理由として、家族で対応できた(53.0%)、自分で休んで看病した(38.5%)という回答が割合として多かった。病児保育施設の利用のしやすさでは、「利用しやすい」と「まあまあ利用しやすい」という回答で合わせて71.9%であった。利用満足度では「満足」と「まあまあ満足」という回答で合わせて74.1%であり、利用経験者にとってはある程度満足のいく子育て支援方法の1つとして認識がもたれていた。

### (4) 未就学児を持つ看護職の職場に対する定着可能性に関連する要因

定着可能性の群間での就業に関わる各変数の差を検定した結果、「看護職経験年数」( $p < 0.05$ )、「共働きの有無」( $p < 0.05$ )、「職場の働きやすさ」( $p < 0.001$ )、「職場の仕事と育児の両立のしやすさ」( $p < 0.001$ )、「子育てに対する管理者からの理解」( $p < 0.001$ )、「仕事と子育てを両立させたモデルとなる上司・同僚の存在」( $p < 0.001$ )、「有休・年休希望への融通の良さ」( $p < 0.01$ )、「子育てで仕事を辞めたいと思ったことの有無」( $p < 0.01$ )において有意な差がみられた。病児保育は就業支援の1つとして有効であるものの、必ずしも就業継続へ直結する要素とは言えないと推察された。就業継続に結びつくのであろう要素として、緊急時の1つの選択肢と捉えた上で、その他の支援内容を整備していく必要性が考えられる。特に、子育てと仕事の両立に理解が得られる環境や、自身よりも先に子育てと仕事の両立を図っている人々の存在が勇気付けとなって就業継続を支える要素となっている可能性が示唆された。

#### <引用文献>

厚生労働省(2016):平成27年 国民生活基礎調査の概況.

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k.../k.../index.html>

厚生労働省(2011):看護職員就業状況実態調査結果.

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017cjh-att/2r98520000017cnt.pdf>

白坂真紀,北原照代,峠田和史,桑田弘美(2011):病児・病後児保育のあり方に関する調査 - 看護師として働く母親の実情とニーズ -, 滋賀医科大学看護学ジャーナル, 9(1), 36 - 39.

内閣府(2007):主要国の家族政策と家族関係社会支出の国際比較.

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/priority/kihon/k\\_2/19html/s1.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/priority/kihon/k_2/19html/s1.html)

日本看護協会(2009):看護職員の需給状況に関する 専門委員意見

<http://www.aki.hiroshima.med.or.jp/iryuu/24.pdf>

平井さよ子,大原まゆみ,木下昌紀,大島幸子,草刈淳子(2003):中小民間病院の看

護職員確保に関する相談支援の事例研究(2) 定着可能度分析を用いた看護組織診断,  
看護展望, 28(13), 1504 - 1510 .

## 5. 主な発表論文等

[学会発表]

中村幸代：院内病児保育施設を有する病院に就業している看護職の定着可能性に関連する要因、第38回日本看護科学学会学術集会、2018年12月15日、ひめぎんホール（愛媛県松山市）

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

中村幸代

千葉科学大学・看護学部・助教

研究者番号：60782852