

研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2007～2008
 課題番号：19700574
 研究課題名（和文） 看護師の最適なワークライフバランスの構築ための両立支援体制に関する基礎研究
 研究課題名（英文） Basic research on the support system for design of Work/Life Balance in nursing
 研究代表者
 水野 有希（MIZUNO YUKI）
 財団法人 労働科学研究所・研究部・特別研究員
 研究者番号：20450231

研究成果の概要：

本研究では、看護師を対象に、仕事と家庭の両立における問題を解決し最適なワークライフバランスを構築するため、具体的なワークライフバランスのとれた支援体制の開発のための基礎的情報の獲得を目的とした。

調査の結果、職場における円滑な人間関係が仕事のストレス軽減や充実感の増大につながり、相談できる上司がいる職場では、それらがより顕著であった。職場全体が両立支援に理解を示すことにより、ワークライフバランスを保つことにつながる事が明らかになった。また、経験に応じた職場の相談体制やキャリア形成など、仕事を継続するための体制づくりもワークライフバランスの均等に重要な役割を果たすことが考えられた。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,000,000	0	1,000,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,500,000	150,000	1,650,000

研究分野：人間工学、労働科学

科研費の分科・細目：生活科学・生活科学一般

キーワード：ワークライフバランス、両立支援、交代制勤務、看護業務、ストレス、人間関係、サポート体制、リテンションマネジメント

1. 研究開始当初の背景

日本においても、一般企業の女性労働者を対象とした両立支援の研究に関しても育児支援の必要性が高く、ここ数年、導入を試み

る企業は増加している。交代制勤務従事者においても、子供を抱えながら働く母親への両立支援の必要性が高く、平成16～17年度に労働科学研究所が行った看護師を対象とした、仕事と家庭の両立支援に関する先行調査

の結果から導かれた結論は、以下の通りである。

①育児期間中の看護師は疲労度が高く、仕事や両立に関する満足度も低い傾向にある。

②仕事のストレスと家庭のストレスは相互影響関係を有するが、家庭でのストレスを抱えている看護師は、仕事へ負の影響を及ぼす傾向がみられ、家庭ストレスの軽減が仕事の質的向上に繋がることから考えられる。

③上司の育児支援に対する考え方が支援策運用における職場の雰囲気に影響するため、育児期間中の看護師が働きやすくなるような周囲の配慮が重要となる。

以上、これまでの両立支援研究と比較すると、育児支援の必要性に関しては同様な結果であったものの、家庭におけるストレス対策や支援対策の具体的な運用状況については、十分な分析がなされていない。家庭生活においては、具体的に何が仕事に影響をおよぼす原因なのかは分かりにくく、両立支援研究では、職業生活にくらべ、家庭生活の多様性について十分に考慮されているとは言い難い。また、両立支援策導入は企業単位で浸透しつつあるが、運用面ではまだ課題が残っており、会社の育児支援対策に満足していない従業員の多くは利用が難しいと回答するなど、新たな問題が浮き彫りになっている。よって、職業生活の問題解決だけではなく、家庭生活の状況によっても両立が困難になることを職場全体が理解し、支援策の運用をより円滑にする職場環境を整備することが、家庭問題の解決に繋がり、結果として最適なワークライフバランスが保てることができると考えられる。調査結果を踏まえ、職場環境（看護体制、勤務形態、支援体制）の整備により、仕事と家庭の両立に関する意識にどのように影響を及ぼすかを検討し、個人が抱えている問題解決（最適なライフワークバランスを保つ）のための効果的な支援策導入について考察する必要性が課題となった。

2. 研究の目的

本研究では、看護師を対象に、仕事と家庭の両立における問題を解決し最適なワークライフバランスを構築するため、仕事や生活スタイルの現状（勤務状況や意識、個人生活と役割）、心理的状態（疲労、ストレス）、職場環境（両立支援に対する理解、支援策運用状況）を把握し、仕事や家庭のストレスと問題解決に向けた支援策の検討と支援策の効果的な導入方法の検討から、具体的なワークライフバランスのとれた支援体制（どのような職場に、いつ、どのタイミングで、どのように運用していくか、など）の開発のための基礎的情報の獲得を目的とする。

また、看護師の相談相手や支援者として、

職場や看護場面では職場の同僚・先輩が一番頼りにされており、仕事上の問題については同僚・先輩が一番大きなサポート源であることが報告されている。職場におけるソーシャル・サポートは、ストレス緩衝に効果的であることが報告されており、ワークライフバランスへ効果的に働くことが期待できる。よって、職場における相談体制や仕事生活と家庭生活の実態を調べ、職場内でのサポート意識とワークライフバランスとの関係の考察をおこない、これらの結果から、職場環境の整備、両立支援に関する啓蒙などの側面から現場への介入戦略の視点を提言する。

3. 研究の方法

首都圏にある総合病院に勤務する女性看護職従事者を対象とし、4病院（病床数100～299床規模が2病院、300～499床規模が2病院）の149名（看護師68名、准看護師61名、看護助手20名）に調査（2007年実施）を行った。

質問紙の内容は、属性、職務内容、ストレス、コーピング方法、健康状態、悩み、人間関係、相談体制、福利厚生・支援体制、ワーク・ファミリー・コンフリクトなどであった。

まず、分析対象とする集団の特徴を単純集計により確認した。次に、職務満足、仕事や家庭の悩みやストレス、仕事や家庭の両立における葛藤、仕事や家庭の充実感や両立の度合いなどを軸に、職場における人間関係、仕事や家庭の相談状況、看護業務の相談体制、両立支援制度の運用などの職場のサポートとの関連性についてクロス集計をおこない、有意水準を5%として χ^2 検定を行った。

さらに、質問紙調査を行った対象病院の平均年齢が高いことや在職年数が比較的長いなどの特徴があったことから、ワークライフバランスの均等を在籍年数や家庭状況などの観点から再分析を行い、部長クラスの看護師を対象に、病院でのワークライフバランスに関する取組みについてヒアリング（2008年実施）を行った。

4. 研究成果

(1) 対象者の特徴

対象者の属性を表1に示した。対象者の年齢は、50歳代の占める割合が約35%と最も多く、次いで30歳代が33%、40歳代が25%を占めた。経験年数は21年以上が26%を占め、10年以上のベテランは全体の6割を超えていたものの、対象病院の在籍年数は、1～5年が49%、6～10年が22%、11～15年が14%、15～20年が8%、21年以上は7%であり、離職の経験がある者が比較的多いことがわかる。

表1 対象者の属性

年齢		勤務形態	
20歳代	8.2 %	常日勤	19.5 %
30歳代	32.7 %	二交代	69.1 %
40歳代	24.5 %	三交代	4.0 %
50歳代以上	34.7 %	その他	7.4 %
経験年数		勤務部署	
1~5年	16.7 %	内科病棟	32.2 %
6~10年	23.2 %	混合病棟	7.5 %
11~15年	18.1 %	精神科病棟	29.5 %
16~20年	15.9 %	リハビリ病棟	26.0 %
21年以上	26.1 %	その他	4.8 %
婚姻状況		子供の有無	
独身	18.2 %	いる	28.6 %
既婚	65.5 %	いない	71.4 %
死別・離婚	16.2 %		

(2) 職場における人間関係

職場の人間関係はストレスの要因の一つとして挙げられる。職場の上司・同僚・部下、医師の人間関係について、コミュニケーションが取れているか聞いたところ、「取れている」が上司は45%、同僚52%、部下33%、医師22%であり、それらへの「不満がある」が上司は22%、同僚13%、部下12%、医師29%であった。

コミュニケーションが取れない場合、仕事への悩みやストレス($p<0.01$)、退職希望($p<0.05$)が高く、WFBについては部下や医師とのコミュニケーションが取れない場合、仕事から家庭生活への葛藤(ワーク・ファミリー・コンフリクト:以下WFC) ($p<0.01$)、「家庭生活から仕事への葛藤(ファミリー・ワーク・コンフリクト:以下FWC)」 ($p<0.01$)へ影響をもたらしていた。また、上司とのコミュニケーションが取れている場合、仕事の充実感が高く、同僚の場合は生活の充実感や両立の度合いが高くなる傾向がみられた。

(3) 職場での仕事や家庭の相談状況

仕事の相談に関する相談相手は、上司が44%、同僚39%、部下3%、医師2%であり、上司または同僚に相談する機会が多く、職場以外では家族が24%、友人が36%、カウンセラーが1%であった。また、家庭の相談に関する相談相手は上司が4%、同僚13%、部下1%、医師0%、家族36%、友人50%、カウンセラー5%であった。

仕事の相談に関しては、上司に相談することにより仕事のストレスや退職希望への緩和の傾向がみられ、友人に相談する者はWFCの影響($p<0.01$)により、家庭の悩みや退職希望が強くなる傾向がみられた。家庭の相談に関しては、職場よりも家族や友人が多く、家族に相談すると家庭のストレスが緩和するようである($p<0.05$)。

(4) 看護業務の相談体制

職場の相談体制は、「看護技術や患者について自由に話せる雰囲気がある」が52%、「仕事や患者について情報交換が行われている」が55%、「患者の問題が起きたときに、受け持ちを援助してくれる」が36%、「自分の相談事(仕事や家庭)を気軽に相談できる」が16%であった。

看護相談や情報交換が自由にできる雰囲気のある場合はWFCの影響がより少なく($p<0.01$)、看護相談や情報交換、看護援助がある場合はFWCの影響がより少なく($p<0.01$)なることがわかった。加えて、仕事や生活に充実を感じている者が多く($p<0.01$)、両立の度合い($p<0.05$)は高かった。また、気軽に相談できる職場では職務満足度が高い傾向がみられた($p<0.05$)。

(5) 両立支援制度の運用

産休や育休、介護休暇、保育室の併設などの両立支援について、設けていない病院があったものの、支援策が導入されているかわからない者が30%もおり、制度の周知徹底が必要であることがわかる。「支援制度活用」に職場が理解は28%、「支援を活用しやすい雰囲気」は21%であり、職場の理解の有無がわからない、といった中間的な回答が多く、制度を知らないことや有効的に運用されているのか不安であることなどが、その背景につながっていると考えられる。

職場が理解している場合、WFCの影響が少なく($p<0.01$)、さらに、FWCの影響も少ない($p<0.01$)こと明らかになった。支援を活用する際、周りの人に迷惑がかかることを気兼ねすることがあるが、両立支援に対して職場全体が理解を示すことにより、活用時の職場へのストレスが排除され、WLBの達成につながることが考えられる。また、WLBを保つためには、前述の支援制度以外にも、適切な人員確保、リフレッシュ休暇、キャリア開発や技術研修などの導入を望んでいる者が多かった。

(6) 在籍年数の違いによる相談状況

在籍年数の違いに関して、仕事や家庭の満足度、両立の度合いなどに差は見られなかったものの、経験が浅い場合は職場のコミュニケーションが十分に図れていない者が多く、患者のことに関する相談や情報交換があまりなされていない傾向にあった。また、技術や能力に不安を抱え、仕事に悩みを持っている者も多く、新卒や中途採用などの在籍年数が浅い看護師には職場におけるサポートの充実が必要であることがわかった。子供の有無に関して、職場のコミュニケーション、仕事の満足度、両立の度合いなどには差が見られなかったものの、子供がいる場合、積極的

に学びたいと思う反面、職場での活動に時間をかけられないことや自宅に仕事を持ち帰ることが比較的できない者が多く、新しい看護技術に対して不安を持つ傾向が示された。

(7) 病院での取組み

看護師を対象に、病院でのワークライフバランスに関する取組みについてヒアリングを行った結果、出産休暇や育児休暇などの両立支援策に加え、ライフイベント（家庭状況や職場経験など）に応じて各看護師が適切なキャリアを創造し、研修や進学制度を設けることなど、職業人生を充実させることが不可欠であることが挙げられた。このことは、リテンションマネジメントにもつながる。つまり、経験に応じた職場の相談体制やキャリア形成など、仕事を継続するための体制づくりもワークライフバランスの均等に重要な役割を果たすことが考えられる。

以上から、職場における円滑な人間関係が仕事のストレス軽減や充実感の増大につながり、相談できる上司がいる職場では、それらがより顕著であることがわかった。業務が複雑化し、多忙な中で患者一人ひとりに対し多くの時間を費やすことができない状況下で、看護技術や患者のこと気軽に相談できることが看護職へ充実感につながり、さらに職場全体が両立支援に理解を示すことにより、ワークライフバランスを保つことにつながることが明らかになった。また、新卒や中途採用などの在籍年数が浅い看護師には職場におけるサポートの充実が必要であり、経験に応じた職場の相談体制やキャリア形成など、仕事を継続するための体制づくりもワークライフバランスの均等に重要な役割を果たすことが考えられた。

女性労働者の増加や子育て支援の必要性の背景にワークライフバランスのとれた環境整備が求められる時代になってきている。そのためには、職場でのコミュニケーションの取り方、上司の役割、相談体制のあり方、支援制度の周知徹底などの職場サポート、仕事を継続するための体制づくりを充実させるが必要であると考えられる。

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)

[学会発表] (計 2 件)

- ①水野有希, 石川千鶴, 水野基樹, 伊藤舞依子, 松田文子, 吉川徹, 酒井一博. 交代制勤務に従事する女性看護師と配偶者のワークファミリー・バランス意識に関する研究. 日本人間工学会, 2007年6月2日、名古屋(名城大学).
- ②水野有希, 松田文子, 水野基樹, 山田泰行, 小泉智恵, 酒井一博. 看護職場における職場内サポート意識とワーク・ライフバランスとの関係. 日本人間工学会, 2008年6月15日、東京(共立女子大学).

6. 研究組織

(1) 研究代表者

水野 有希 (MIZUNO YUKI)

(財) 労働科学研究所・研究部・特別研究員
研究者番号: 20450231

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者