

## 科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 7 日現在

機関番号：11501

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2011 ～ 2013

課題番号：23659995

研究課題名（和文） 看護系大学教員の就労特性とキャリア支援に関する実証的研究

研究課題名（英文） a study of characteristics of workload and career development systems for nursing faculties

研究代表者

田中 幸子

山形大学・医学部・教授

研究者番号：20286371

研究成果の概要（和文）：看護系大学教員が健康な状態で就労を継続し、キャリア形成を可能にする働き方を検討する目的で、看護系大学教員の就労状況を職業性ストレスに注目して分析した。質問紙調査票配布の協力が得られた看護系大学 99 校の教員 1653 名に自記式質問紙調査を実施した。664 名から回収、女性 543 名を分析対象とした。職業性ストレスを従属変数に Kruskal Wallis 検定を行った結果、助手と助教は教授より、博士課程在学中の者は大学院に在学していない者より、職場の対人関係でのストレス得点が有意に高かった。助手や助教のストレスに配慮して職場における良好な職場の人間関係を構築していくこと、進学している教員に対して支援策を検討することの重要性が示唆された。

研究成果の概要（英文）：This study analyzes the state of employment of faculty members at colleges and universities in Japan that offer nursing programs, with special attention given to occupational stress. The idea was to explore ways of working that allow faculty members to continue their employment and pursue their career development while maintaining good health. For this study, the authors conducted a questionnaire survey on a total of 1,653 faculty members at 99 such colleges and universities that had agreed to cooperate. A total of 664 people responded, of which all 543 female members were focused on for analysis. A Kruskal-Wallis test with occupational stress as the dependent variable showed that the stress score regarding personal relationships in the workplace was significantly higher for assistants and assistant professors than for professors, as well as for members in a doctoral course than for those not attending a graduate school. The results pointed to the importance both of building good relationships among colleagues while giving consideration to the stress felt by assistants and assistant professors and of devising supportive measures for faculty members receiving higher education.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
交付決定額	2,200,000	660,000	2,860,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護系大学教員 裁量労働 専門業務型裁量労働制 キャリア 就労特性

## 1. 研究開始当初の背景

近年、我が国では国をあげてワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）対策を行っている。WLBと労働生産性に関する国際比較調査によると我が国は、1) 労働時間が長い、2) 男女とも家事労働時間が短く、特に男性の家事時間はほとんどみられない、3) 日本女性にみられるM字カーブは欧州にはみられず（内閣府、2010）、4) 労働生産性は先進国7カ国で最低となっている（日本生産性本部、2009）。したがって、生活時間を犠牲にする働き方は生産性の向上にもつながっておらず、働き手の確保を困難にすることから我が国のWLBの改善は喫緊の課題といえる。

研究者が病院看護職者を対象に行った調査では、二交代よりも三交代勤務者に、勤務場所では外科系、集中治療部、手術室などにWLB不良の者が有意に多かった。WLB対策として部署の特性に合わせた就労環境の改善の必要性が示唆された（田中他、2009）。

一方、長時間労働が発覚しやすい病院等の看護職者とは異なり、看護系大学教員のWLBに関する研究、労働環境の実態分析は十分にはされてきていない。病院の看護職者のように20代と30代を中心とする就労構造とは異なり、看護職として臨床のキャリアを積んでから大学教員になるのが一般的であり、研究職という特性を踏まえて仕事配分の仕方も含めた分析が必要である。

研究者らが実施した1看護系大学教員を対象とした1週間のタイムスタディー調査（2010年8月）では、平均労働時間10.9時間、平均研究時間は平日1時間21分と少なく、委員会活動や教育などが細切れに入り込んでいた。現在、看護系大学では、教職に就いた後、大学院に進学する者が少なくない。仕事と大学院進学を両立する者にはより多くの負担がかかっていると考えられ、優秀な人材の確保とキャリア形成のために仕事配分の工夫、休職制度などWLBとキャリア支援とを組み合わせた組織的な支援の必要性が示唆された。さらに看護系大学教員の就労を分析することの必要性には以下のようなことが考えられる。1つには看護系大学教員の負担の増大については、日頃本人たちは何となく実感しながらもそれが解決すべき問題だという認識・行動までには至っていないことである。看護学教育の教育環境に関する実態調査（日本看護学教育学会、2010年）では、大学院教育内容の多様化と不規則な勤務形態による看護職免許のある教員（看護系大学教員）の負担増大を指摘しており、負担

の軽減は、どの大学院においても今後重要な検討課題になるのではないかと述べている。しかし、具体的な負担の現状と軽減策はほとんど分析されていない。負担の増大は働き方そのものにも問題がある。大学教員の中でも教授・准教授・講師は労使協定によって専門業務型裁量労働\*1になり、労働時間に明確なルールは用いられず自分で調整することが求められる。裁量労働制は一見、裁量度が高く、WLBも取りやすいように見えるが、裁量制でないものより総労働時間が長くなる傾向にある。なぜなら裁量労働制は、自分の成果を労働時間で確認できないため仕事量を際限なく拡大し、その結果、労働時間の際限ない増大のリスクを負うことになるからである（島田陽一、2003）。しかしながら教員に対してタイムカードを用いるような労働時間管理は現実的ではなく、組織的な対応が難しいという特性がある。2つめに現在の働き方に変わるより良い新たな働き方の答えが見いだせない点にある。全国大学高専教職員組合中央執行委員会は、同じ大学の教員でも個々の教員の実態を検証することなく一律に専門業務型裁量労働制を適用することの問題を指摘し、専門業務型裁量労働制か、1カ月単位の変形労働時間制にするのか、いずれもベストの選択はない（全大教資料No.03-8,2004）としており、大学教員の働き方には法制度では解決しえない課題が残されていることである。3つめに現在の女性研究者支援の視点から、特に女性が多い看護系大学教員の働き方を女性研究者支援の歴史的経緯を踏まえ中長期的に分析することの必要性がある。女性研究者支援については、塩田らの婦人研究者のライフスタイル調査研究（科研費 総合研究A（広領域）報告I、1985年）が、女性研究者のキャリア形成については原らの調査（女性研究者のキャリア形成 研究環境調査のジェンダー分析から、1999年）がある。これら従来の女性研究者問題は、教育を受ける機会や昇進の機会など男性と同等の機会均等をいかに確保するかが課題であった。しかし、時代の変化とともに女性が高学歴化し、就労者が増加する今日、仕事を継続する上で当然付随してくる生活との両立の仕方に問題はシフトしている。女性研究者への支援策は、趣味や学習など多様な生活ニーズを実現しながら、仕事を継続しキャリア形成を促すようなWLB対策が重要となっており、それは同時に男性の働き方の再考につながるものと考えられる。現在、大学を単位として科学技術振興調整費による「女

性研究者支援モデル事業」が行われているが、女性研究者の数を増やすだけでなく、女性研究者の質を高める方策も必要である。そのためにすでに女性研究者が多く存在している専門領域に焦点をあてて、女性研究者の問題、有効な支援策を検討することも重要と考える。本研究は女性研究者の多い看護系大学教員の就労特性、必要な支援策を検討することによって、日本全体の女性研究者支援にもつながると考えた。

＊1 専門業務型裁量労働とは、業務の性質上、労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、企業や大学などの使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務（労働基準法第38条の3第1項）とされ、平成15年に「大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る）」が追加された。

以上のことから本研究では以下のことを明らかにすることとした。a.看護系大学教員の就労特性を明らかにする、b.看護系大学教員に必要な支援の在り方を分析し、c.専門業務型裁量労働制（あるいは実態としての裁量労働制）の下で、教育成果を上げながらキャリア形成を促す働き方を検討することである。長時間労働が発覚しやすい病院等の看護職者とは異なり、看護系大学教員のWLBに関する研究、労働環境の実態分析は十分にはされてきていない。病院の看護職者のように20代と30代を中心とする就労構造とは異なり、看護職として臨床のキャリアを積んでから大学教員になるのが一般的であり、研究職という特性を踏まえて仕事配分の仕方も含めた分析が必要と考えた。

## 2. 研究の目的

専門業務型裁量労働制にある看護系大学教員がワーク・ライフ・バランスに配慮しながら、就労を継続できる環境を整備することを目的として、①看護系大学教員の就労特性を明らかにする、②看護系大学教員に必要なワーク・ライフ・バランスとキャリア支援の在り方について分析し、③専門業務型裁量労働制の下で、教育成果を上げながらキャリア形成・就労継続ができる働き方を検討する。

## 3. 研究の方法

1) 看護系大学の教授に対するインタビュー調査。教授は若手教員（准教授以下の教員）のキャリア支援を担っていると仮定し、教授が若手教員の学位取得等のキャリア支援をどうしているのかを半構成的面接法で聞き取りを行う。

2) 就労しながら博士号を取得した看護系教員へのインタビュー調査。教員として就労しながらどのようにワーク・ライフ・バランスを保ち、博士号取得に至ったのか、半構成的面接法にて聞き取りを行う。

3) 日本看護系大学協議会の会員校を対象に看護系教員の就労状況、学位取得のために受けた支援等をアンケート調査する。インタビュー内容は本人に確認を取り、アンケートについては返送を以て同意を得たものとし、実施する。調査内容は、対象属性（性別、年齢、看護師等の免許保有状況、最終学歴、職位、専門領域等）、組織特性（大学の設置主体、設置課程、夜間土日開校の有無等）、職業性ストレス等である。それぞれの項目を単純集計した後、職業性ストレスを従属変数に **Kruskal Wallis** 検定を行う。それぞれの項目を単純集計した後、職業性ストレスを従属変数に **Kruskal Wallis** 検定を行う。1)～3)のいずれの調査も対象者には文書で研究趣旨を説明し、研究への協力は任意とし、匿名性を確保した。

## 4. 研究成果

1) について：大学が体系的に若手教員の学位取得を支援している状況は聞かれなかった。しかし、時限つきで進学のための休職を認めていた大学も過去にはあったことがわかった。大学の支援よりもむしろ、本人が独力で進学している状況がほとんどで、組織的な支援の必要性が示唆された。

2) について：前述したように、学位取得には組織的な支援をほとんど受けておらず、独力で本人の強い希望で進学し学位を取得していた。しかし、直属の上司の個人的な支援や家族の協力などが学習継続の大きな力となっていた。家事、子育てなどとの両立のために、制限された時間を効率よく使うスケジュール管理を行っており、タイム・マネジメントのあり方が学位取得に極めて重要であることが明らかになった。

3) について：2012年1月現在、2011年度日本看護系大学協議会に所属する看護職の資格を有する看護系大学教員5,915名が勤務する大学199校のうち、協力が得られた99校の看護系大学教員1653名に配布し、664名より回答があった（回収率40.2%）。このうち看護職の免許を有していない者、職業性ストレスの質問項目に1項目以上無回答のあった者を除く599名のうち、女性543名を研究対象とした。その結果、対象者年齢の平均値は44.7±9.7歳、専任教員としての教育経歴年数の平均値は9.4年であった。さらに、助手と助教は教授より、博士課程在学中の者は大学院に在学していない者より、職場の対人関係でのストレス得点が有意に高かった。助手や助教のストレスに配慮して職場における良好な職場の人間関係を構築していくこと、進学している教員に対して支援策を検討することの重要性が示唆された。

## 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)

〔学会発表〕(計 2件)

(1) 追木さやか、田中幸子、香取洋子：  
看護系大学教員の就労に関する基礎的研究  
—職業性ストレスに着目して—、第 39 回日  
本看護研究学会学術集会、平成 25 年 8 月 22  
日予定、秋田県民会館・アトリオン (秋田)

(2) 追木さやか、田中幸子、香取洋子：国  
内における看護系大学教員に関する研究動  
向と今後の課題—1992 年～2011 年—、第 38  
回日本看護研究学会学術集会、平成 24 年 7  
月 7 日、沖縄コンベンションセンター (沖縄)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

田中幸子 (TANAKA SACHIKO)  
山形大学・医学部・教授  
研究者番号：20286371

### (2) 研究分担者

香取洋子 (KATORI YOKO)  
北里大学・看護学部・准教授  
研究者番号：90276171

### (3) 研究分担者

酒井一博 (SAKAI KAZUHIRO)  
労働科学研究所・研究部・研究主幹  
研究者番号：90072660

### (4) 研究協力者

追木さやか (OIKI SAYAKA)  
山形大学大学院医学系研究科・博士前期  
課程  
研究者番号：なし

