

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 17 日現在

機関番号：32809

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2015

課題番号：25862117

研究課題名(和文) 看護師のワーク・ライフ・バランス(WLB)施策の現状と課題

研究課題名(英文) Work-life balance among single nurses

研究代表者

竹内 朋子 (Takeuchi, Tomoko)

東京医療保健大学・看護学部・准教授

研究者番号：70636167

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：看護師のワーク・ライフ・バランス施策は出産・育児支援が中心であり、出産・育児期以外の看護師を対象とした支援はほとんど着目されていない現状が明らかになった。国内外の一般企業では、組織の構成員全体のためのワーク・ライフ・バランス施策が導入されており、看護組織においても、より多くの対象のための支援策を検討していく必要がある。

研究成果の概要(英文)：Nurse's work life balance policy is only childbearing and child-rearing support. Almost no support which made a nurse besides the childbearing child-rearing period the subject aims. A work life balance policy for all members of organization has been introduced in a domestic and abroad general enterprise.  
It's also necessary to be considering work life balance policy for more targets in the nursing organizations.

研究分野：看護管理

キーワード：ワーク・ライフ・バランス 看護師

## 1. 研究開始当初の背景

### (1) 日本における WLB 施策の方向性

日本では官民が一体となって WLB の実現に取り組むため、経済界、労働界、関係会議の有識者等から構成される「WLB 推進官民トップ会議」において、平成 19 年 12 月に「仕事と生活の調和(WLB)憲章」が策定された。同憲章では、日本の将来目指すべき社会として「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を掲げている<sup>1)</sup>。

### (2) 日本における看護師の WLB 施策の現状

日本看護協会が行なった全国調査によると、看護師は職場や働き方を選ぶ上で「家庭生活と両立できること」を最も重視しており<sup>2)</sup>、離職理由のトップには、「妊娠・出産」、「結婚」、「育児」の3つのライフイベントが挙げられている<sup>3)</sup>。また申請者による、家庭で妻または母親の役割を持つ女性看護師を対象とした研究では、仕事と家庭生活の両立に葛藤を感じる度合い(Work-Family Conflict)が強いほど、心身のストレス反応が増大すること、そして仕事と家庭生活の両立に支援的な組織風土が醸成された組織で就労する看護師ほど心身のストレス反応が緩衝されることが明らかになっている<sup>6)7)8)</sup>。このような背景から、今日の医療施設では看護師の WLB 施策の中でも特に出産・育児にまつわる支援を重視し、短時間勤務や時差出勤、夜勤の免除など、出産・育児期の看護師の希望に沿った支援制度を積極的に整備している<sup>4)5)</sup>。2008 年現在、看護職においては就業人口の 95%以上を女性が占めている<sup>9)10)</sup>ことから、家庭での役割がある看護師が仕事と家庭生活を両立できるよう、組織的な取り組みが推進されている。

### (3) 日本における看護師の WLB 施策の課題

出産・育児に関する支援制度が充実しつつある一方で、制度を補完するための代替要員等の人材配置システムは十分に整備されておらず、出産・育児制度の対象でない看護師たちに業務の継ぎせが生じている。出産・育児期にある者の福利を優先する現行の看護師の WLB 施策は、“仕事と家庭生活の両立”を表わす“ワーク・ファミリー・バランス

(Work-Family Balance)”の実現に止まっており、働く者全てが対象である本来の WLB の理念に十分に合ったものとは言い難い。

国内外の一般企業では、出産・育児支援に偏重した制度の導入によって、制度対象外の従業員の仕事量が増し、結果的に業務全体に悪影響が生じたケースが複数報告されている<sup>11)12)</sup>。また、海外の一般労働者を対象とした先行研究では、WLB 支援制度の適用に公平性が欠けると、従業員の不平等感が高まり、自発的な離職率が高まる危険性があることも明らかになっている<sup>13)</sup>。

しかし、現行の看護師の WLB 施策の具体的な課題は経験的に語られてはいるものの、出産・育児期以外の看護師の WLB に着目した研究は行なわれておらず、今後取り組むべき課題が客観的に明らかにされていない。

#### \*文献

1) 内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室. 仕事と生活の調和とは(定義).

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>.

2) 日本看護協会. 日本看護協会調査研究報告書 66. 日本看護協会出版;東京. 46-47, 2003.

3) 日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部. 潜在看護職員意向調査報告書: 離職理由.

[https://www.nurse-center.net/NCCS/html/pdf/h18/S1801\\_3.pdf](https://www.nurse-center.net/NCCS/html/pdf/h18/S1801_3.pdf).

4) 医学書院編. 特集 ワーク・ライフ・バランスを実現し、成果を上げるマネジメント 多様な働き方と人事制度に焦点をあてて . 看護管理, 18, 2008.

5) 日本看護協会. 日本看護協会 協会ニュース 看護職のワーク・ライフ・バランス 現場からのレポート. 日本看護協会出版; 東京. 2008.

6) Takeuchi, T., Yamazaki, Y. Relationship between work-family conflict and sense of coherence among Japanese registered nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 7(2), 158-168, 2010.

7) 竹内朋子. 看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)に関する研究 関連要因ならびに心身の健康度に及ぼす影響について . 平成 20 年度 東京大学大学院 医学系研究科健康科学・看護学専攻修士論文集. 2009 ; 289-296.

- 8) 竹内朋子, 戸ヶ里泰典, 山崎喜比古. 看護師の Sense of Coherence と職場のあり方 - いきいきとした看護師を支える職場要因の検討 . 看護研究. 2009; 42(7), 517-526.
- 9) 日本看護協会. 看護統計資料 -1. 就業者数 (4) 看護師、准看護師 . <http://www.nurse.or.jp/toukei/pdf/toukei04.pdf>.
- 10) 日本看護協会. 看護統計資料 -1. 就業者数 (5) 保健師、看護師、准看護師 (男性) . <http://www.nurse.or.jp/toukei/pdf/toukei05.pdf>.
- 11) 財団法人 連合総合生活開発研究所 (編). 広がるワーク・ライフ・バランス 働きがいのある職場を実現するために 第 部 企業・職場実践例. 217-286, 2009.
- 12) 松原光代, 脇坂明. 米英における両立支援策と企業のパフォーマンス ( ). 学習院大学 経済論集. 42(2), 2005.
- 13) Dalton, D.R., Mesch, D.J. The impact of flexible scheduling on employee attendance and turnover. Administrative Science Quarterly, 35, 370-387, 1990.

## 2 . 研究の目的

本研究は、第一に現行の看護師の WLB 施策を看護師はどのように受け止めているのか、第二に現行の WLB 施策が産後・育児期以外の看護師にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることを目的とする。

看護職の WLB の実現が重要視されるなか、現在の看護師の WLB 施策ならびにそれを支える研究は、産後・育児制度の整備とそれら制度の利用者の福利に主眼が置かれており、産後・育児期以外の看護師の WLB に着目した研究はほとんど行われていない。本研究によって、現行の看護職の WLB 施策が抱える新たな課題が明らかになり、今後の取り組みへの具体的な示唆が得られるものと考えられる。

## 3 . 研究の方法

(1) 看護師ならびに産後・育児期以外の一般労働者の WLB についての文献レビュー

看護職を対象とした WLB に関する先行研究は、WLB 関連指標についての基礎的な実態調査または産後・育児支援施策の効果についての事例報告がほとんどであり、産後・育児期以外の看護師を対象にした研究は現在のところほとんど存在しない。したがって、看護師の先行研究だけでなく、国内外の一般労働者を対象にした先行研究や企業報告を

レビューした。その結果から、現行の看護師の WLB 施策にはどのような課題があるのかを考察する。

(2) 看護師、看護管理者、経営担当者等を対象にした面接調査

文献レビューから抽出された事項をもとにインタビューガイドを作成し、産後・育児期以外の看護師は現行の看護職の WLB 施策をどのように受け止めているのか、現行の WLB 施策が産後・育児期以外の看護師にどのような影響を及ぼしているのか、また、産後・育児期以外の看護師はどのような WLB 施策を求めているのか等についての質的データ収集を行なった (5 名程度、5 グループ程度のフォーカスグループインタビュー)。さらに、今後の取り組みに向けた実践的な知見を得られるよう、WLB 施策の導入、運営に直接関与する看護管理者からもデータ収集を行なった (各 5 名程度に対してそれぞれ半構造化面接)。対象者のリクルートには、過去に申請者と共同研究にあたった看護管理者に協力を依頼した。

これらをもとに産後・育児期以外の看護師にとっての WLB 施策の現状、課題、看護師たちのニーズを考察する。

## 4 . 研究成果

看護師のワーク・ライフ・バランス施策は産後・育児支援が中心であり、産後・育児期以外の看護師を対象とした支援はほとんど着目されていない現状が明らかになった。

抽出された具体的な課題の概要は以下の通りである。

(1) 産後・育児支援による人員不足

産後休暇や育児休暇制度を利用する看護師の欠員を補う人員配置のシステムが構築されておらず、制度の対象外の看護師の残業時間数や夜勤回数が増加している。

(2) 不平等な制度に対する不満

産後・育児支援以外のワーク・ライフ・バランス施策が充分でない組織では、制度の対象外である看護師が不満を抱えている。この不満が組織全体や仕事への不満につながり、組織への帰属意識や職業満足度の低さにも影響しているようであった。

(3) ワーク・ライフ・バランスがもたらす効果の曖昧さ

看護管理者の多くが、ワーク・ライフ・バランス施策を充実させる必要性について認識しているものの、多くの労力や資金を投じるに値すると思える組織的な利益に確信が得られていない。これが最小限の出産・育児支援にとどまる理由のひとつと考えられる。

以上の結果から、看護組織に求められるワーク・ライフ・バランス支援策の方向性と課題が示唆された。

#### 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)

〔雑誌論文〕(計 件)

〔学会発表〕(計 件)

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 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 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

竹内朋子(Tomoko Takeuchi)

東京医療保健大学、看護学部、准教授