

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 29 日現在

機関番号：34401

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2015

課題番号：25862128

研究課題名(和文)子育て期の看護師における雇用システムの構築

研究課題名(英文)Research of an employment system for a nurse in a child rearing

## 研究代表者

川北 敬美(Kawakita, Toshimi)

大阪医科大学・看護学部・講師

研究者番号：50440897

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,900,000円

研究成果の概要(和文)：病院組織における多様な働き方への取り組み報告は数多くなされているものの量的な調査はほとんどなされていなかった。よって、病院施設で働く看護師の量的調査を実施した。雇用形態による職務内容の違いに関する調査を行った結果、常勤と非常勤では職務内容の特徴を示す職務特性に有意差はあったが、短時間正職員との有意差は認められなかった。子どもの成長発達を見越した看護部責任者による管理の実態調査からは、病院規模により支援の内容に違いがあることが分かった。

研究成果の概要(英文)：The various working in the hospital reports were often accomplished, but almost no quantitative investigation was accomplished. Therefore the nurse who works in a hospital was investigated quantitatively. Employment pattern were investigated about the the job characteristic. Full-time employer's point is higher than part-timer's, But the significant difference with the short time's staff wasn't admitted. Support for child's grown-up development by nurse top manager is different the hospital scale.

研究分野：看護管理学

キーワード：子育て期 看護師 雇用管理

## 1. 研究開始当初の背景

本研究の目的は、出産育児を理由に退職する看護師を対象にした働き続けるための支援に加え、子どもの成長・発達を見越して、雇用形態や勤務時間、夜勤の有無、勤務場所、仕事内容など様々な視点から多様な働き方を提示し、個人の置かれた状況に応じて最も適切な働き方を提案できる雇用システムの構築を図ることである。文献検討の結果、病院組織における多様な働き方への取り組み報告は数多くなされているものの、実際に働いている看護師、特に非常勤看護師、短時間正職員を対象にした実態調査はほとんどなされていなかった。そこで、病院施設で働く看護師の雇用形態による職務内容の違いに関する調査を行い(調査)看護部責任者より子どもの成長発達を見越した管理の実態調査(調査)のデータを得、個別性に応じた雇用や職務内容のモデル例を考案することとした。

## 2. 研究の目的

### 1) 調査

看護師の雇用形態による職務内容の違いを明らかにする。

### 調査

子育て中の看護師に対する看護管理者の支援の実態を明らかにする。

## 3. 研究の方法

### 1) 調査

大阪府下にあるすべての医療機能評価認定病院に調査協力をお願いを郵送し、同意の得られた37施設に勤める看護師を対象に自記式質問紙調査を実施した。質問紙は、対象者の背景、性役割認識、仕事の特性尺度、成長欲求度、職務満足度で構成された。調査は、研究の趣旨が書かれた用紙と調査用紙、返信用封筒を一部ずつ封筒に入れ、看護部を通し看護師に配布した。回収は、郵送法にて行った。調査期間は、2013年11月～2014年3月である。研究は、大阪医科大学倫理委員会の承認を得て実施した。

### 2) 調査

近畿圏内のすべての病院の看護部責任者を対象に自記式質問紙調査を実施した。調査項目は、病院施設の概要(看護職平均年齢、産休育休取得者数、保育施設の有無、育児支援の制度および慣行等)および8項目5件法で測定されるWLB推進体制等である。回収は郵送法にて行った。調査期間は2015年9月～10月である。本研究は大阪医科大学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

## 4. 研究成果

### 1) 調査

期間内に回収された質問紙は2912名(回収率45.5%)であり、有効回答数は2211名(回答率75.7%)であった。対象者の属性は表1のとおりである。本調査で得られた知見は

～ のとおりである。

### 看護師の雇用形態と職務特性について

看護師の雇用形態による職務内容の違いについて、田尾(1987)が看護師用に開発した「仕事の特性構造尺度」を用いて検討した。分析に際し、尺度の信頼性を検討した結果、本研究対象者の仕事の特性は、「自立性」「多様性」「相互依存性」の3下位因子から構成された。雇用形態は、常勤(フルタイム)、短時間正職員、非常勤の3種類に分けて分析をした。

常勤と非常勤の間に職務特性合計点、下位因子の多様性、相互依存性の間で有意差があり、非常勤より常勤の方がより充実した職務を行っていることがわかった。短時間正職員との間には有意差はなかった。中島(2010)は、非常勤への仕事配分のポイントは「突発的な対応が求められない、一定の期間で処理できる仕事である。職場以外の調整が少ない、サブ的な仕事」と述べる。本調査により非常勤の職務は、常勤に比べ多様性が低く相互依存性も低いというこの指摘を裏付ける結果を得た。

なお、今回用いた田尾(1987)の尺度については、作成当時より看護師を取り巻く状況は大きく異なっていること、5因子中2因子が欠落したこと、累積寄与率が32.1%であることから現代の看護師の職務を十分に反映できているとは限らず、新たな尺度作成が必要と考えられた。

### 看護師の雇用形態と職務満足について

看護師の雇用形態による職務満足について、江口ら(2014)が開発した県立広島病院版看護師職務満足尺度を用いて検討した。常勤と非常勤の間には、「職務満足度合計点」、下位因子である「労働環境」、「医師との関係」、「医師以外の他職種との関係」、「看護業務以外の職務」、「勤務シフト」、「業務量」、「社会的な評価」の7因子において有意差を認め、常勤より非常勤の方が満足度は高かった。短時間正職員と非常勤の間では、業務量の1因子において非常勤の方が満足度は有意に高かった。

非常勤が常勤に比べて有意に高かった因子は、委員会や勉強会などの直接業務が少なく、業務量も少ないなど、ハーズバーグの2要因論で言うところの衛生的要因に関する因子である。対して「能力の発揮」や「患者との関係」といった看護そのものを示す因子には有意差は認められなかった。最前線で頑張っている個々の看護師が自分の行ったケアを振り返る機会、仕事結果が本人にフィードバックされる仕組みなど、内的モチベーションを高める支援が必要であると考えられた。

### 看護師の雇用形態と性別役割認識について

看護師の雇用形態による性別役割認識について鈴木によって開発された平等主義的性別役割態度スケール短縮版を用いて検討し

た。その結果、常勤、非常勤、短時間正職員の間有意差を認めることはできなかった。

表1 対象者の属性

(n=2211)

	カテゴリー	人数	%
性別	男性	114	5.2
	女性	2097	94.8
年齢	20代	580	26.2
	30代	826	37.3
	40代	573	25.9
	50代	210	9.5
	60代	22	1.0
経験年数	0年～5年未満	445	20.1
	5年～10年未満	464	21.0
	10年～15年未満	448	20.2
	15年～20年未満	323	14.6
	20年～25年未満	226	10.2
	25年～	277	12.5
	無回答	28	1.4
職位	スタッフ	1762	79.7
	役職有	449	20.3
雇用形態	常勤職員	2008	90.8
	短時間正職員	59	2.7
	非常勤職員	144	6.5
子どもの有無	なし	1325	59.9
	あり	886	40.1
病床数	100床未満	100	4.5
	100～200床未満	224	10.1
	200床～500床未満	1160	52.4
	500床以上	727	32.9

#### 調査

質問紙回収数は、254通（回収率20.1%）で、うち有効回答数は216通（有効回答率85.0%）であった。200床未満の病院（以下、中小病院）は125病院で、200床以上の病院（以下、大病院）は91病院であった。WLB推進体制の程度は、大病院（平均 $24.2 \pm 6.31$ 点）に比べ中小病院（平均 $21.4 \pm 5.64$ 点）は有意に低かった（ $p=0.001$ ）。また、保育施設は、大病院の方が中小病院より有意に保育施設を併設していた（ $p<0.001$ ）。中小病院は大病院に比

べ、就学中の育児支援の制度および慣行（フレックスタイム、始業終業時間の変更、施設内託児施設の運営、育児サービス費用の補助、夜勤回数の軽減、学休期間中の休暇）は、より充実していた。

#### <引用文献>

江口圭一、佐藤敦子ほか（2014a）：新しい職務満足測定尺度の開発，広島大学マネジメント研究，14，65-76．  
中島美津子（2010）：事例病院のレビューとWLB実現のための極意13か条，看護，62

(14), 51-60 .

田尾雅夫 (1987): 仕事の革新, 白桃書房,  
東京 .

## 5 . 主な発表論文等

[雑誌論文](計1件)

- 1 . 川北敬美, 原明子, 松尾淳子, 道重文子 .  
看護師の雇用形態および職位からみた職務特性, 職務満足度, 成長欲求度の比較 .  
大阪医科大学看護研究雑誌 . 査読有 .  
2016 ; 6 : 12-22

[学会発表](計6件)

- 1 . Toshimi Kawakita ,Akiko Hara ,Fumiko Michishige . Association between job characteristics and job satisfaction in nurses . 4th International Conference on NURSING & HEALTHCARE 査読有 ( San Francisco , USA : 2015.10 )
- 2 . 川北敬美 (2015) : 雇用形態からみた看護師の成長欲求, 職務特性・職務満足の差異, 第19回日本看護管理学会学術集会抄録集, 241 (福島)
- 3 . 川北敬美, 原明子, 道重文子 (2015) : 中小規模病院に勤める看護師のキャリアに関する研究 地方と都市部の比較検討 , 日本看護研究学会雑誌 , 38 (3) . 査読有 (広島)
- 4 . 川北敬美 (2014) : 看護師における職務特性モデルの検証, 第18回日本看護管理学会学術集会抄録集, 237 . 査読有 (愛媛)
- 5 . 川北敬美, 原明子, 道重文子 (2014) : 看護師の転職経験と職務満足との関係, 第34回日本看護科学学会学術集会講演集, 626 . (名古屋)
- 6 . 原明子, 川北敬美, 道重文子 (2014) : 看護師の転職経験と個人特性との関連, 第34回日本看護科学学会学術集会講演集, 626 . 査読有 . (名古屋)

[図書](計0件)

[産業財産権]

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

## 6 . 研究組織

### (1)研究代表者

川北敬美 (KAWAKITA, Toshimi)  
大阪医科大学・看護学部・講師  
研究者番号 : 50440897