



## 学童期の子どもをもつ女性看護師の就業継続を妨げる要因

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2023-05-02 キーワード (Ja): キーワード (En): Female nurses, School-age children, Continuing work 作成者: 安居, 真知子, 益, 加代子, 志田, 京子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10466/00017998">http://hdl.handle.net/10466/00017998</a>

研 究

## 学童期の子どもをもつ女性看護師の 就業継続を妨げる要因

### Factors That Prevented Female Nurses with School-age Children from Continuing Work

安居真知子<sup>1)</sup>・益 加代子<sup>2)</sup>・志田京子<sup>2)</sup>

YASUI Machiko<sup>1)</sup>, EKI Kayoko<sup>2)</sup>, SHIDA Kyoko<sup>2)</sup>

キーワード：女性看護師、学童期の子ども、就業継続

Keywords: Female nurses, School-age children, Continuing work

#### Abstract

The narratives of 13 nurses approached by the semi-structured interviews were qualitatively and inductively analyzed to clarify the factors preventing female nurses with school-age children from continuing work. As a result, there were extracted the following 9 categories: 【Workplace which is not available to use the desired childcare-support system due to out of application】, 【Workplace that does not allow nurses to have enough time for raising their children】, 【Workplace which can't sufficiently motivate nurses to continue working】, 【Feeling of limits to continue work as suggested to be a manager】, 【Occupational characteristics of easy reemployment】, 【Intension to take care of children herself rather than rely on others for support】, 【Intension to make a life centered around their school-age children】, 【Physical and mental fatigue that occurs while balancing work and child-rearing】, 【Social resources that is difficult to use】.

There is, thus, an urgent need to create a workplace that supports "ease of work," and enables a career that allows for positive management of both work and parenting. It is also important to improve organizational commitment, establish an effective support system that aids reemployment, and send social resources suitable for work.

#### 抄 録

学童期の子どもをもつ女性看護師の就業継続を妨げる要因を明らかにするため、半構造化面接法で得られた13名の語りを質的帰納的に分析した。結果【利用対象から外れ、希望の制度を利用できない職場】【必要十分な子育て時間を確保できない職場】【働き続けようという気持ちを掻き立てられない職場】【管理職への打診を受けて感じた自分の限界】【容易に再就職可能な職業特性】【周囲の支援に頼るくらいなら自分で子どもをみたいという思い】【小学生の子どもを軸にした生活にしたいという思い】【仕事と子育てを両立するなかで生じる心身の疲労】【利用しづらい社会資源】の9カテゴリーを抽出した。「働きやすさ」を実感できる職場づくり、管理的役割を担いながらの仕事を肯定的に捉えられるキャリア支援、組織コミットメントの向上、再就職先として選択してもらえる支援体制整備、勤務に見合った社会資源の重要性の発信、に取り組む必要性が考えられた。

1) 元大阪府立大学大学院看護学研究科

2) 大阪公立大学大学院看護学研究科

## I. 研究の背景

日本の看護職は女性が92.6%を占め（厚生労働省、2018）、看護職員として退職経験がある者の退職理由の第1位は出産・育児で、その割合は22.1%にのぼる（厚生労働省、2011）。潜在看護職員を対象とした調査（日本看護協会、2007）は、対象者の平均年齢が38.7歳、平均通算経験年数が10.8年で、現在就業していない理由の第1位が「子育て」で43.8%を占めている。経験知や看護実践能力があり、職場を牽引していく看護職の離職は量的な問題のみならず、看護の質に関与するため、このような看護職の出産・育児を理由とした離職を防ぐ意義は大きい。

これまで、未就学の子どもをもつ看護師の仕事と育児の両立支援や就業継続については研究が蓄積されてきた。その一方で、学童期の子どもをもつ看護師の仕事と子育ての両立支援や就業継続に関する研究は数少ない。難波ら（2008）は子育て中の看護師は子どもの年齢に関係なく、育児困難感を感じていることを報告し、明石ら（2012）は小学校入学前と比べて小学校入学後の子育ては「楽になった」という回答より「負担が増えた」という回答が1.7倍であったと報告している。また児玉ら（2018）は、成長に伴う変化が働く親にとっては不安の材料になると述べている。学童期は6年間にわたり成長過程は幅広く、大人への依存から徐々に脱して自立の方向へ歩み、交友関係は変化する（上田、2005）。生活時間の使い方も6年間同一ではない（松村、2014）。学童期のなかでも、成長過程の特徴に起因した子育ての困難感や負担、不安があることが推察できる。

子どもの小学校入学前後で離転職している女性の割合は15.8%にのぼり（大阪市、2018）、坂本ら（2013）も第一子小学校入学前後の女性の就業継続割合は79.1%と報告している。また子育て中の女性の就業率は子どもが6歳になると低下するが、9歳を超えると上昇し始める（労働政策・研修機構、2013）。以上のことから、子育ての困難感や負担、不安は子どもが学童期に入った後も未就学の時期と同じように、あるいは未就学の時期以上に存在し、学童期に入る時期に一定の離転職があるにも関わらず、両立支援については十分な研究の蓄積はなく課題も明確ではない。

就業継続している看護師の就業継続意向や離職を考える理由は、調査時点の意向やその理由であり、離職に至るとは限らないため、離職経験がある看護師を対象にすることで離職の要因を明らかにするこ

とができる。学童期の子どもをもつ看護師の就業継続を妨げる要因を離職経験がある看護師を対象に明らかにすることは、今後看護管理者が行う就業継続に対する支援に寄与できると考える。

## II. 研究目的

学童期の子どもをもつ女性看護師の就業継続を妨げる要因を、就業継続意思をもちながら離職に至った看護師を対象に明らかにすること。

## III. 用語の定義

### 1. 学童期の子ども

小学校入学から小学校卒業までの子ども。

### 2. 就業継続

看護師として現在の病院または施設等で働き続けること。同じ施設内での雇用形態の変更や部署異動は就業継続とみなす。

## IV. 研究方法

### 1. 研究デザイン

質的記述的研究

### 2. 研究参加者と選定方法

研究参加者は、第一子が学童期である、または学童期に入ることを理由に離職した経験がある女性看護師で、離職した職場での雇用形態が常勤であった者。研究者の知人を介して研究参加者の紹介を受け、その参加者からまた別の参加者の紹介を受けるスノーボールサンプリングとナースセンター2か所でチラシによる参加者募集のための広報を行った。

### 3. データ収集方法

#### 1) インタビュー方法と調査期間

インタビューガイドを用い、半構造化面接法でオンラインあるいは対面でインタビューを実施し、データを収集した。調査期間は2019年12月～2021年7月。

#### 2) インタビュー内容

(1) 個人属性（年齢、看護師経験年数、離職した職場の勤務年数・職位・夜勤や当直の有無、時間外勤務の有無、離職時の第一子の学年、子どもの人数、離職した職場での両立支援制度の利用の有無とその内容、職場・家族・その他の重要他者から

受けていたサポート、保育施設や学童保育利用の有無)

#### (2) 就業継続を妨げる要因について

- ・就業継続が困難だと感じた場面や出来事。その際に生じた仕事と子育てに関する葛藤や、これまでの仕事と子育てに対する満足感等の思い
- ・就業継続のために必要だと思う職場環境、支援

#### 4. 分析方法

逐語録を作成、就業継続を妨げた要因の表現に着目しデータを抽出した。抽出したデータを要約、コード化し、相違性や共通性に基づき分類、サブカテゴリー、カテゴリーへ抽象度を上げた。分析の全過程において看護管理学研究と質的研究の経験がある3名の研究者にスーパーバイズを受け、確証性を確保した。また分析結果の確実性を得るため、同意の得られた参加者6名に結果確認を依頼した。

#### 5. 倫理的配慮

研究参加者へ研究目的、研究方法、個人情報保護と匿名性、データ管理の遵守、研究参加の任意性や途中辞退の自由、研究結果の公表について口頭および文書で説明し、同意を得た。インタビューは参加者の勤務や生活に支障のない日時にプライバシーが守られる個室で行った。インタビュー内容は許可を得たうえでICレコーダーに録音した。

本研究は、大阪府立大学大学院看護学研究科研究倫理委員会の承認を得て実施した(承認番号: 2019-49)。

### V. 結果

#### 1. 研究参加者の属性

参加者13名はスノーボールサンプリングで集められた。離職時の年齢は31~42歳(平均36.8歳)、離職時の看護師経験年数は6~21年(平均14.5年)、離職した職場の勤務年数は1.5~21年(平均9.6年)であった。離職時に管理的役割を担ってい

表 学童期の子どもをもつ女性看護師の就業継続を妨げる要因

カテゴリー	サブカテゴリー
利用対象から外れ、希望の制度を利用できない職場	短時間勤務制度の利用対象外である 夜勤に関する配慮や制度利用の対象外になる
必要十分な子育て時間を確保できない職場	子どものために希望する休みが取れない 定時に帰宅ができない
働き続けようという気持ちを掻き立てられない職場	師長がプライベートへ過剰な関与をする 師長が居心地の悪さを感じる言動をとる 子育てをしながら仕事をもつことに対する職場の理解が十分ではない 短時間勤務制度を利用したいと言い出しにくい 短時間勤務制度の利用を認めてもらえない
管理職への打診を受けて感じた自分の限界	管理職への打診を受けて感じた自分の限界
容易に再就職可能な職業特性	今より条件の良い職場からの誘いがある 今の職場を辞めても再就職すれば看護師の仕事はできる
周囲の支援に頼るくらいなら自分で子どもをみたいという思い	子どもの世話を親に頼らず、自分で子どもをみたい ファミリーサポートを利用せず、自分で子どもをみたい 小学校からの帰宅時に、子どもを一人にさせたくない 朝、子どもが小学校に行く姿を見届けたい 宿題に付き添う時間がとれない
小学生の子どもを軸にした生活にしたいという思い	小学校生活をスムーズに送るための生活環境を整えたい 母親の在宅を求める子どもの言動がある 夜は子どもと居たい 通勤時間を子どもと過ごす時間にあてたい
仕事と子育てを両立するなかで生じる心身の疲労	自分の体を休めることができない 同僚に仕事を引き受けてもらわなければならない、負い目を感じる
利用しづらい社会資源	ファミリーサポートや学童保育は利用しづらい 学童保育の終了時刻までに迎えに行くことができない

た者は2名、夜勤勤務を行っていた者は8名、時間外勤務を行っていた者は12名であった。離職時の子どもの人数は1人が3名、2人以上が10名、離職時の第一子の学年は小学1年生、4年生、5年生が各1名、年長8名、年少2名であった。また、両立支援制度や夜間保育を利用していた、あるいは夜勤に関する配慮を受けていた者は7名であった。

離職からインタビューまでの期間は、7名が2年以内、6名が2～6年であり、インタビュー調査時、参加者は全員再就職していたが、就業形態は常勤8名、非常勤5名であった。

参加者のうち2名が離職した職場は同一であったが、11名は異なっていた。また参加者の居住地は関西圏、関東圏に分かれていた。

## 2. 分析結果 (表)

25サブカテゴリーと9カテゴリーが抽出された。以下、【 】はカテゴリー、[ ]はサブカテゴリー、《 》はコード、コードを抽出した逐語録は斜体と太字で示す。

### 1) 【利用対象から外れ、希望の制度を利用できない職場】

このカテゴリーは、職場が採用している仕事と子育ての両立支援制度に対象となる子の範囲が設けられており、範囲外のため希望する制度の利用ができない職場であることを示している。[夜勤に関する配慮や制度利用の対象外になる]は《下の子が小学生になると夜勤免除がなくなり、ネックになる》、[短時間勤務制度の利用対象外である]は《短時間勤務は3歳までだったため、認められなかった》といったコードで構成され、*小学校にあがるから、時短勤務でだったら働けるっていうことは言ったんですけど (中略)、3歳まで時短がとれるんだっただんですけど、それ以上は時短勤務は認められないってことだったんで、やっぱり無理だなんてと語られた。*

### 2) 【必要十分な子育て時間を確保できない職場】

このカテゴリーは、定時に帰宅する、あるいは希望の休みを取得する困難があるため、学童期の子どもを子育てするために十分だと考える時間をもつことができない職場であることを示している。[定時に帰宅ができない]は《時間外勤務が当たり前になっている病院では無理かなと思った》、[子どものために希望する休みが取れない]は《小学1、2年生は家で一人で待つことができないため、土日祝日は休みが必要》といったコードで構成され、*小学校*

*5、6年生になるとまた一人で家に居れるようになってくると思うんですけど、1、2年生一人で家で待つことはできないなと思って……土日祝、祝日も関係なかったんです (中略)。この小学校にあがると土日祝はお休みがあつてっていうかたちになってくるなというところが結構引っ掛かってましたと語られた。*

### 3) 【働き続けようという気持ちを掻き立てられない職場】

このカテゴリーは、仕事と子育ての両立に関して期待する支援を職場から受けることができず、これからも働いていこうという気持ちをもつことができない職場であることを示している。[師長がプライベートへ過剰な関与をする]は《子どもの預け先の選択に関し師長にプライベートなところまで踏み込まれた》、[師長が居心地の悪さを感じる言動をとる]は《迷惑をかけているのではないかという気持ちになる空気を師長から感じた》、[短時間勤務制度を利用したいと言出しにくい]は《短時間勤務制度はあるが、取りにくい雰囲気があり、実際に取っている人がいない》、[短時間勤務制度の利用を認めてもらえない]は《小学生が早く帰ってくるという理由での短時間は難しいと言われた》、[子育てをしながら仕事をもつことに対する職場の理解が十分ではない]は《好きなときに夜勤を入れてると言う人がおり、しんどいなと思った》といったコードで構成され、*(夜勤は) この日だけっていう風に入れてたりしたらやっぱり周りも (中略)、「あの人は自分の好きなときだけ入れてる」とか、そういうことを言うたりする人もいてたんで、(中略) ちょっとしんどいなと思いましたと語られた。*

### 4) 【管理職への打診を受けて感じた自分の限界】

このカテゴリーは、管理職への打診を受け、子育て中の自分に掛かると予測される管理職の仕事量の多さ、休暇取得のしづらさ、残業といった仕事の負荷に対し、限界を感じたことを示している。[管理職への打診を受けて感じた自分の限界]は《仕事も子育ても一生懸命したいと思ったときに、自分が無理になると思う》といったコードで構成され、*そういう (昇進する) ことになったら無理する性格なので。仕事も一生懸命やりたいし子どもの面倒も一生懸命みたいってなったときに、自分が無理になると思って、どちらかを選ばないといけないと思って。やっぱり子どものほうを選んだっていうところがありますと語られた。*

### 5) 【容易に再就職可能な職業特性】

このカテゴリーは、看護師は資格職で就業機会が多いため、今の職場を辞めても自分の条件に合うところをみつけば容易に再就職できると考えたことを示している。[今より条件の良い職場からの誘いがある]は《夜勤なしで同じ給料をもらえる話があったことがきっかけ》、[今の職場を辞めても再就職すれば看護師の仕事はできる]は《資格があるため、今の職場に執着しなくても良いと思う》といったコードで構成され、**資格もってるんで、自分の条件で合うところも……まああるから、あるんだろうなって思ってたんで、その病院に執着しなくても、良いかなとは思いましたけどね**と語られた。

### 6) 【周囲の支援に頼るくらいなら自分で子どもをみたいという思い】

このカテゴリーは、親やファミリーサポートといった支援をあてにせず、自分が仕事を辞めて子どもの世話をするという意思を示している。[ファミリーサポートを利用せず、自分で子どもをみたい]は《自分でやりたいと思い、ファミリーサポートの利用は割り切れなかった》、[子どもの世話を親に頼らず、自分で子どもをみたい]は《実母の年を考えると頼りながら仕事を続けるわけにはいかないと思う》といったコードで構成され、**もう年とっていくんで、70とかなってたんで、そのとき。ずっとこうやって頼って仕事していくわけにはいかなっていうのはありました、年だからと語られた。**

### 7) 【小学生の子どもを軸にした生活にしたいという思い】

このカテゴリーは、小学校に通い始める子どもの生活や、子どもの思いを優先した生活にしたいと考えたことを示している。[小学校からの帰宅時に、子どもを一人にさせたくない]は《自宅で一人にさせることは心配》、[宿題に付き添う時間がとれない]は《職場に遅くまで居り、宿題をみる時間を作ってあげられない》、[小学校生活をスムーズに送るための生活環境を整えたい]は《保育園が一緒の子が小学校にいるほうが良い、子どもが近所の子と遊ぶことができるほうが良いと自分の経験上思った》、[母親の在宅を求める子どもの言動がある]は《子どもに辞めてほしいと言われ、申し訳ないと思う》、[夜は子どもと居たい]は《夜勤をせず家に居てあげることが良いと思った》、[通勤時間を子どもと過ごす時間にあてたい]は《通勤時間を子

どもと一緒にの時間にできると良いと思った》、[朝、子どもが小学校に行く姿を見届けたい]は《小学校へ登校する子どもが心配で、見送りができないことが気になった》といったコードで構成され、**見送りができない、それが気になって。(中略)誰と行くんかとか、危なくないんかとか、ちょっと心配だったから。子どもが小学生になったら、家から小学校に出ていくのを送り出したくて。(中略)心配で不安で、間に合わないから辞めましたと語られた。**

### 8) 【仕事と子育てを両立するなかで生じる心身の疲労】

このカテゴリーは、仕事と子育てを両立する生活は、仕事の場面においても家庭生活の場面においても、身体的、精神的に疲労を感じる生活であることを示している。[自分の体を休めることができない]は《仕事からも子育てからも離れて休める日が必要だと考えている》、[同僚に仕事を引き受けてもらわなければならない、負い目を感じる]は《仕事を残して帰ることは、同僚に対し申し訳ないと思っていた》といったコードで構成され、**同僚に迷惑かけてるなってところはあって、(中略)申し訳なさ、こう尻ぬぐいしてもらってる感とかはすごく辛かったですね。自分でなんか、やりたい、みたいなど語られた。**

### 9) 【利用しづらい社会資源】

このカテゴリーは、仕事と子育てを両立するための社会資源である学童保育やファミリーサポートは、利用に踏み切れない社会資源であることを示している。[ファミリーサポートや学童保育は利用しづらい]は《ファミリーサポートの登録は面倒で、どんな人が来るかわからない》、[学童保育の終了時刻までに迎えに行くことができない]は《学童保育の迎えが無理だった》といったコードで構成され、**学童に行くとお迎えが早くなるなっていうのがあって、(中略)19時までにはいかなきゃいけないのが(中略)この勤務時間だと無理だなってと語られた。**

## VI. 考察

### 1. 職場に関連した就業継続を妨げる要因を表すカテゴリー

【利用対象から外れ、希望の制度を利用できない職場】、【必要十分な子育て時間を確保できない職場】、【働き続けようという気持ちを掻き立てられない職場】、【仕事と子育てを両立するなかで生じる心身の疲労】が挙げられる。

1) 制度の対象となる子の範囲の限界と、制度の利用、あるいは配慮を受けることにより生じる感情  
看護職員実態調査（日本看護協会、2018）によると、短時間勤務正職員制度の利用意向を示す看護職員のうち、制度を利用したい理由の第1位は「出産・子育て」で全体の55.8%を占めている。本研究において、離職した職場で短時間勤務制度を利用していた参加者は6名で、子どもが学童期に入ってから継続して利用を希望する、あるいは学童期に入るため利用を希望する参加者は9名いたことから、制度を利用して子育てのための時間を得ており、さらに子どもが学童期に入ってから制度を利用して子育てのための時間を得る必要があったことがわかる。

0歳から高校生までの子どもを育てながら就業する女性看護師において、短時間勤務制度を利用している者は利用していない者よりも、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態を示すワーク・エンゲイジメント（國江、2018）の得点が有意に高い（鬼塚ら、2018）。また短時間勤務制度は短縮した勤務時間を家庭のために費やすことができるため、ワーク・ファミリー・コンフリクトの一側面で、仕事のため家庭の役割が果たせないという「仕事から家庭への葛藤」（Work Interference Family、以下WIF）低減のために有益であると考えられる。

一方で、たとえ短時間勤務制度を利用できたとしても、利用するがゆえに「同僚に仕事を引き受けてもらわなければならない、負い目を感じる」ことや【仕事と子育てを両立するなかで生じる心身の疲労】があることも明らかになった。利用することによりネガティブな感情を引きおこし、心身の疲労につながっていた。看護師経験年数を6年以上もち、対象者へ看護実践を行うだけでなく、指導的役割やリーダー的役割があり、仕事の進捗状況へ配慮した行動をとることができる本研究参加者だからこそ、短縮された勤務時間のため仕事を委ねることになり心身の疲労につながっていたと推察される。

WIFが低減する一方で、短縮された勤務時間のためにネガティブな感情を抱き、心身の疲労が生じる可能性があることを管理者は意識し、制度の利用者に対しては、利用することにより生じる疲労や葛藤にまで配慮する必要があると考えられる。

## 2) 子どもに係る時間を得る困難がある職場

研究参加者は子どもを《小学1、2年生は一人で待つことができない》と捉え、学童期に入ったあとも、とりわけ低学年の間は未就学の時期と同じように子どもに係る時間が必要だと考えていた。一般的

に育児負担が重いとされる未就学の時期を超えたからといって子どもに係る時間は必ずしも減少するわけではなく、希望する休みが取れない、あるいは定時の帰宅が困難な職場は【必要十分な子育て時間を確保できない職場】であり、就業継続を妨げる要因になると考える。

## 3) 両立支援的組織文化の醸成が十分でない職場

職業継続意思に影響する概念として、両立支援的組織文化がある。両立支援的組織文化（Work-family Culture）は「従業員の仕事と家庭生活の統合を組織が支持し、価値をもつという程度について、従業員が共有する了解・信念・価値」と定義され（Thompson et al, 1999）、両立支援的組織文化の醸成は妻/母親役割を担う看護職における職業継続意思を強めることが明らかにされている（下條ら、2016）。鈴木ら（2018）は「ワーク・ライフ・バランス（以下WLB）支援制度の理解の推進」を看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシーとして明らかにし、スタッフにWLB支援制度の理解を深める働きかけを行う、WLB制度利用者の状況を部署内で共通理解できるようにする、最新の病院のWLB支援制度の内容を確認する、を看護師長がとるべき行動の指標としており、これらの行動は両立支援的組織文化の醸成につながる行動であると捉えることができる。【働き続けようという気持ちを掻き立てられない職場】を構成していた「子育てをしながら仕事をもつことに対する職場の理解が十分ではない」「短時間勤務制度を利用したいと言出しにくい」「短時間勤務制度の利用を認めてもらえない」は、「WLB支援制度の理解の推進」が十分ではないことを意味し、両立支援的組織文化の醸成度の低さを表現していると考えられる。また「師長がプライベートへ過剰な関与をする」「師長が居心地の悪さを感じる言動をとる」は、師長自身の言動に由来するものであり、師長自身の言動により働き続けようという気持ちを掻き立てられず、就業継続を妨げる要因となっていた。師長自身が両立支援的組織文化を支持する言動をとる他、職場での「WLB支援制度の理解の推進」を行い両立支援的組織文化の醸成度が高い職場づくりに取り組む必要性が考えられた。

以上の【利用対象から外れ、希望の制度を利用できない職場】、【必要十分な子育て時間を確保できない職場】、【働き続けようという気持ちを掻き立てられない職場】は、その職場での働きにくさを示していた。「働きやすさ」は就業継続を促進する（厚生労働省、2014）ことから、WLB支援制度の理解の

推進、両立支援的組織文化の醸成とともに、「働きやすさ」を実感できる職場づくりに取り組む必要性が考えられた。

## 2. 職位、職業に関連した就業継続を妨げる要因を表すカテゴリー

【管理職への打診を受けて感じた自分の限界】、【容易に再就職可能な職業特性】が挙げられ、昇進の打診や看護師という職業に対する考えも、要因として抽出された。

本研究参加者の看護師経験年数の平均は14.4年であり、管理的役割を担っている参加者もいた。柴田ら(2016)は、女性看護師が今後も仕事を継続していくためには、今の職位に留まるなど、頑張りすぎず現状に留まることが必要だと示し、中山ら(2020)は、管理職はスタッフよりも量的労働負荷が高く、労働負荷の変動が生じやすいことを指摘している。また山根ら(2017)は、中堅看護師は看護管理者を役割遂行に対する過重な役割と責任を負っている、計り知れない役割負担を抱えていると認識していると報告している。普段接する管理職から、スタッフ以上の量的労働負荷や労働負荷の変動、管理職を担うことの責任の重さを感じ取り、頑張りすぎず現状に留まることでの就業継続を考えている看護師にとって、管理職への打診は昇進後の量的労働負荷や労働負荷の変動発生、職務の責任を負うことを意味するため、現状を維持できないという点で就業継続を妨げる要因となっていた。次世代の看護管理者を育成する、あるいは個人のキャリアを支援するための管理職への打診も、キャリア・デザイン(勝原、2018)にそぐわないと就業継続を妨げる要因になり得るため、個々のキャリア・デザインを知るための関わりを日頃からもち、キャリア・デザインについて共に考え、管理職に掛かる労働負荷や役割責任について考慮しながら、管理職への打診のタイミングを検討する必要があると考える。さらに管理職自身のWLBについては、水口ら(2020)によると、看護師長は、看護師長のWLBとスタッフのWLBは同じではないという認識をもつ一方で、スタッフのWLB実現のためにロールモデルとしての自分を見せる必要があるという認識をもち、WLB推進と自身のWLBについての限界とジレンマを認識していると示されている。WLBを推進する役割をもつものの、自身のWLBについてはスタッフの後になり、その姿をみるスタッフが管理職のWLBに対しネガティブなイメージをもち、子育てをしながら管理職になることに抵抗感を抱いていると推察される。スタッフのWLBを支える役割をもつのが

直属の管理職であるのと同様に、組織が管理職のWLBについて考え、支える必要性があることが示唆された。

看護師という職業の特性については【容易に再就職可能な職業特性】と捉えていた。個人の組織への心理的なつながりを組織コミットメントといい(グレッグ、2005)、情緒的コミットメント、規範的コミットメント、継続的コミットメントの3つの要素で構成されている(高橋、1997;上野、2005)。就業継続意思と組織コミットメントは正の相関関係にあり(撫養ら、2014;下條ら、2016;小林ら、2019)、3つのコミットメントのうち、いずれか一つのコミットメントが高いと離職意志が減ることが明らかになっている(Meyer et al、1991)。さらに病院で働く看護職の3つのコミットメントはすべて、他職種よりも低いと報告されている(大崎ら、2019)。2つのサブカテゴリーからは、3つのコミットメントのうち、少なくとも継続的コミットメントが希薄であったことが推察される。参加者全員が再就職していることから、働くことの意味を失ったわけではないため、組織コミットメントの向上ができれば就業継続へつなげられるのではないかと考えられた。

## 3. 母親としての思いに関連した就業継続を妨げる要因を表すカテゴリー

【周囲の支援に頼るくらいなら自分で子どもをみたいという思い】、【小学生の子どもを軸にした生活にしたいという思い】が挙げられる。

### 1) 仕事と子育ての両立を支える周囲の支援と、小学生の子どもの生活に対する思い

堀内ら(2020)の研究では、就業継続に影響する肯定的要因として、ファミリーサポートの利用や子どもの急病時に面倒をみってくれる実父や実母を、「共働きへのサポート」として抽出している。しかし本研究においては、親やファミリーサポートの存在が必ずしも就業継続をサポートするわけではなかった。これまで周囲の支援を得ながら就業を継続していた参加者は、たとえ周囲の支援があり、頼めば支援を得ることができたとしても、このまま支援を受け続けながら就業することをためらい、自分が仕事を辞めることを選択していた。

またRobbins(2005/2009)は、女性、高齢者をはじめとして労働者のニーズが多様化していることを述べたうえで、その多様なニーズを理解することの必要性や、勤務形態に柔軟性をもたせることの重要性について言及し、フレックスタイム制やジョブ



シェアリング、在宅勤務は仕事と家庭の両立を実現させるための柔軟性を手に入れることができる勤務形態であると述べている。一定期間、朝の登校時間や夕方の帰宅時間といった毎日おおよそ決まった時間の在宅を希望する参加者もあり、小学校入学後の一定期間の短時間勤務や、フレックスタイム制など柔軟性をもたせた勤務形態があり、希望する勤務形態を選択できることは、就業継続の手立てになり得ると考える。

## 2) 仕事よりも子育てを優先するという価値観

看護師のWLB実現に向けた看護管理者の関わりに関する先行研究として、金尾ら(2020)は、WLB実現に向けた看護管理者の関わり因子構造を、看護職を対象に分析し、「個人生活の尊重」を因子として抽出している。また鈴木ら(2017)は、看護師のWLB実現に向けた看護管理者の認識と実践を、看護管理者を対象に分析し、「個々の状況の配慮につながるコミュニケーション」、「個々の状況を配慮した対応」を、個人を見据えた関わりとして示している。さらに鈴木ら(2018)は、スタッフの価値観、ライフスタイルを受容する、といった行動を、看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシーであると示している。これらの先行研究から、WLB実現のためには看護管理者が母親と看護師の両方の役割を担う看護師個人の状況を知り、仕事と子育てについての価値観を認める必要があることがわかる。【周囲の支援に頼るくらいなら自分で子どもをみたいという思い】、【小学生の子どもを軸にした生活にしたいという思い】には、子育てに対し個人が抱く価値観が表出されており、どのような生活を望んでいるか看護管理者は個々の思いを聴き、子育てを優先する価値観に理解を示す必要性が考えられた。一旦現場から離れた期間がある看護師が復職を考えるとときに職場に求める支援は、個人の望む労働条件の聴取や配慮、支援制度の存在である(日本看護協会、2018;大阪労働局、2020)ことから、子育てを優先する価値観から離職した看護師が再就職を検討する際に、再就職先として選択してもらえるような支援体制を充実させることが必要であると考える。

## 4. 社会資源に関連した就業継続を妨げる要因を表すカテゴリー

整備されている社会資源も、利用登録や費用、距離や利用可能時間を理由として【利用しづらい社会資源】であり、利用しない判断をしていた。職場、社会資源どちらか一方の支援では就業継続に対する

支援として十分ではないため、利用しやすい社会資源の整備が推進されるとともに、社会資源を利用すれば就業継続ができるよう残業の発生を防ぐ、短時間勤務の対象に幅をもたせる、長期休暇期間中の学童保育を院内保育所で実施するなど、社会資源を整備する行政側と職場側、双方からのアプローチが必要だと考える。看護管理者は自病院の看護師を通して、看護師の就業継続における現状を把握できるため、行政側が社会資源や制度に関する政策を立案するうえで必要な情報を得ることができる。就業継続を妨げる要因が行政側の要素を含んでおり、現行の社会資源は看護師の仕事と子育ての両立の支えとならないケースがあると捉え、より柔軟性をもち看護師の勤務に見合った社会資源の存在により就業継続が支えられる可能性があることを社会に向け発信していく必要性が考えられた。

## Ⅶ. 研究の限界と今後の課題

参加者は離職時の状況を想起しており、思い出しバイアスが生じている可能性がある。

また離職経験のある看護師を対象に、就業継続を妨げる要因を明らかにしたが、同様の要因を抱えながら就業継続している看護師がいる可能性は高い。さらに子育てを理由に離職したまま、再就業に至っていない看護師も存在する。就業継続している看護師を対象に、就業継続している理由や就業継続のために必要なことを明らかにする、あるいは再就業に至っていない看護師を対象に、再就業を阻む要因を明らかにすることが課題となる。

## Ⅷ. 結論

学童期の子どもをもつ女性看護師の就業継続を妨げる要因として9つの要因が明らかになった。この結果は看護師個人の就業継続に対する支援に寄与できるほか、看護部や病院といった集団・組織、社会に対し働きかけを行う際の一助となる。

## 謝辞

本研究にご協力いただきました研究参加者の皆様及び紹介者の皆様に深く感謝申し上げます。なお本研究は、2021年度大阪府立大学大学院看護学研究科博士前期課程に提出した修士論文の一部を加筆・修正したものである。

## 著者資格

安居真知子は研究計画作成からデータ収集・分

析・論文作成までの研究の全過程を行った。益加代子・志田京子は研究全体への助言を行うとともにデータ分析を行った。すべての著者は最終原稿を確認した。

## 利益相反

本研究において開示すべき利益相反はない。

## 文献

- 明石定子、富沢康子、野村幸世、他 (2012)：女性医師の課題—日本外科学会会員に対する学童期における両立問題点に関するアンケートから—、乳癌の臨床、27(1)、126-127。
- グレッグ美鈴 (2005)：臨床看護師の組織コミットメントを促す経験、岐阜県立看護大学紀要、6(1)、11-18。
- 堀内裕子、児玉ゆう子、佐藤智彦 (2020)：小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続の要因、星槎大学大学院紀要、2(2)、1-29。
- 金尾貴子、尾花有希子、柏木広美、他 (2020)：看護職のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた看護管理者の関わり因子構造、生命健康科学研究所紀要、17、24-29。
- 勝原裕美子 (2018)：専門職業人とキャリア、井部俊子、中西睦子 (監)、手島恵 (編)、看護管理学習テキスト 第2版 第4巻 看護における人的資源活用論 2018年度刷、日本看護協会出版会、東京、22。
- 小林由起子、坂田佳美、富田幸江 (2019)：特別養護老人ホームに勤務する看護師の職業継続意思とその関連要因、日本自立支援介護・パワーリハ学会、13(2)、116-125。
- 児玉ひとみ、中村靖、杉浦良子、他 (2018)：民間総合病院での勤務と子育ての経験、日本内分泌・甲状腺外科学会雑誌、35(2)、112-115。
- 厚生労働省 (2011)：看護職員就業状況等実態調査結果、<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017cjh.html>、2019. 6. 4。
- 厚生労働省 (2014)：働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書、[https://www.mhlw.go.jp/chushoukigyuu\\_kaizen/investigation/report.pdf](https://www.mhlw.go.jp/chushoukigyuu_kaizen/investigation/report.pdf)、2021. 11. 5。
- 厚生労働省 (2018)：平成30年 衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/18/dl/gaikyo.pdf>、2020. 4. 1。
- 厚生労働省 (2021)：令和2年 (2020) 人口動態統計月報年計 (概数) の概況、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai20/dl/kekka.pdf>、2021. 12. 20。
- 國江慶子 (2018)：看護職とキャリア、吉田千文、志田京子、手島恵、他 (編)、ナーシング・グラフィカ 看護の統合と実践① 看護管理 (第4版) メディカ出版、大阪、183。
- 松村祥子 (2014)：子どもの生活時間に関する調査研究、平成25年度 児童関連サービス調査研究等事業報告書、一般財団法人 こども未来財団。
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991)：A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89。
- 水口誠子、吾妻知美 (2020)：看護師長における自身のワーク・ライフ・バランスに対する認識の特徴、日本健康医学学会雑誌、29(4)、381-388。
- 撫養真紀子、池亀みどり、河村美枝子、他 (2014)：病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討、大阪府立大学看護学部紀要、20(1)、29-37。
- 中山元佳、香月富士日 (2020)：看護管理職の役割ストレス・労働負荷とバーンアウトの関連、日本看護研究学会雑誌、43(2)、189-198。
- 難波峰子、富田早苗、二宮一枝 (2008)：子育て中の看護師の育児困難感に関する要因、岡山県立大学保健福祉大学紀要、15(1)、45-53。
- 日本看護協会 (2007)：潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向報告書、[https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/NCCS/html/pdf/h18/S1801\\_3.pdf](https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/NCCS/html/pdf/h18/S1801_3.pdf)、2019. 8. 18。
- 日本看護協会 (2018)：2017年 看護職員実態調査、<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/92.pdf>、2021. 11. 3。
- 鬼塚美玲、猪股千代子 (2018)：母親役割を持つ看護師のワーク・エンゲイジメントとその関連要因、第48回日本看護学会論文集 看護管理、181-184。
- 大阪労働局 (2020)：「潜在看護師に係る意識調査」結果とりまとめ、<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/202002271141.pdf>、2021. 12. 1。
- 大阪市 (2018)：平成30年度 女性の活躍に向けて 子育て期の女性の就業状況などに関する調査、<https://www.city.osaka.lg.jp/hodoshiryo/cmsfiles/contents/0000452/452789/gaiyou.pdf>、2019. 7. 20。
- 大崎千恵子、三邊武彦、池田尚人、他 (2019)：大学付属病院に勤務する医療専門職者の職種による組織コミットメントの特徴—多職種の協働推進を目的として—。昭和学生会誌、79(5)、616-626。
- 労働政策研究・研修機構 (2013)：労働政策研究報告書 No159 2013、子育てと仕事の狭間にいる女性たち、<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0159.pdf>、2019. 6. 15。
- 坂本和靖、森田陽子、木村牧郎 (2013)：女性のライフイベントと就業継続、季刊家計経済研究、100、32-41。
- 柴田明美、岩脇陽子、室田昌子、他 (2016)：女性看護師が就業を継続している理由と今後の就業継続に必要なこと、京都府立医科大学看護学科紀要、26、1-11。
- 下條裕也、朝倉京子 (2016)：両立支援の組織文化が職務満足度、組織コミットメント及び職業継続意思に及ぼす影響、日本看護科学会誌、36、51-59。
- Robbins, S. P. (2005/2009)：高木晴夫 (訳)、新版 組織行動のマネジメント 入門から実践へ、ダイヤモンド社、東京、121-139。
- 鈴木小百合、村中陽子 (2017)：看護師のワーク・ライフ・バランス実現に向けた看護管理者の認識と実践、順天堂大学医療看護学部 医療看護研究、13(2)、22-32。
- 鈴木小百合、村中陽子 (2018)：看護師のワーク・ライフ・バランス実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度の作成、順天堂大学医療看護学部 医療看護研究、14(2)、30-41。
- 高橋弘司 (1997)：組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性—3次元組織コミットメント尺度を用いて—、経営行動科学、11(2)、123-136。
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., Lyness, K. S. (1999)：When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit

Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.

上田礼子 (2005) : 生涯人間発達学 (改訂第2版)、三輪書店、東京、151、167。

上野恭子、西川浩昭 (2005) : 精神科看護師の専門的ケア行

動に影響を及ぼす組織コミットメントに関する研究、日本看護科学会誌、25(4)、30-38。

山根一美、岡須美恵 (2017) : 中堅看護師がキャリア発達の中でとらえる看護管理者像、ヒューマンケア研究学会誌、9(1)、13-20。