

未就学児を持つ看護師の子育て支援の現状と満足度

高見彩那¹⁾、金子さゆり²⁾

要 約

本研究は、未就学児を持つ看護師のワークライフバランス（以下、WLB：Work Life Balance）実現のための方策を検討することを目的に、看護師801人（23施設）を対象に、子育て支援の利用状況と利用時の満足度、WLBに関する無記名式質問紙調査を行った。706人から回答（回収率88.1%、有効回答率88.1%）を得て、「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で子育て支援の利用状況や満足度、職場環境に違いがないかをロジスティック回帰分析で検証した。その結果、子育て支援利用では、仕事量の軽減、休暇取得時の配慮で有意な差がみられ、いずれも「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で多かった。子育て支援利用時の満足度では、育児休暇、出退勤の柔軟化、仕事量の軽減、夜勤業務の配慮、休暇取得時の配慮で有意な差がみられ、いずれも「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で高かった。また、「仕事>生活」層と「仕事<生活」層について分析した結果、子育て支援の利用状況、職場環境に関する要因に違いがみられた。仕事と育児の両立という観点からWLBを実現させるためには、育児中の看護師が仕事と生活のどちらに重点を置くかを把握し、個々の意向に沿った柔軟性のある子育て支援を進めていく必要がある。

キーワード：未就学児、看護師、子育て支援、ワークライフバランス

I. 緒 言

女性就業率の高い看護職にとって、WLBを実現させることは大きな課題とされている。看護師の離職原因として、女性の大きなライフイベントである「出産」や「育児」が挙げられており、日本看護協会は2007年度から看護職確保定着推進事業の一環として「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」を進めてきた。その結果、多様な勤務形態を導入する施設が増え、WLBの実現に向けた環境が整いつつあると言われている¹⁾。しかし一方では、育児休暇制度や病院内保育所の普及等の子育て支援の導入がされているにも関わらず、それらを十分に利用することができていないとの指摘もきかれる²⁾³⁾。

先行研究によると、看護師が仕事と育児の両立をするためには、働く時間の長さや時間帯、交代制の働き方を選ぶことができる、雇用形態の変更など多様な働き方が可能である、夜間保育や病児保育等の病院内保育所が充実している、育児休暇を気兼ねなく利用できる、といった職場環境を整えることの必要性が述べられている⁴⁾⁵⁾。

しかし、育児中の看護師がWLB実現のために、実際に子育て支援をどのように活用し、また、現状の子育て支援に対してどの程度満足しているかという利用者の視点からは十分に検討されていない。

本研究では、育児負担が最も高いと思われる未就学児（0～5歳児）をもつ看護師の子育て支援に関する利用状況と満足度を調査し、仕事と育児の両立という観点からWLBが実現できる環境にあるのかを明らかにし、育児をしながら働く看護師のWLBを実現させるための方策について検討する。

II. 方 法

(1)調査対象

A県内にある特定機能病院および臨床研修病院のうち、調査協力の得られた23施設を対象施設とし、そこで働く看護師の中から、未就学児（0～5歳児）を持つ看護師801名を調査対象とした。

1) 名古屋大学医学部付属病院

2) 名古屋市立大学看護学部

(2)調査方法

各施設の看護部長に調査協力を依頼し、内諾の得られた施設について調査対象数を尋ねた。施設担当者宛てに調査票と返信用封筒を郵送し、施設担当者から調査対象者へ調査票を配布した。調査票記入後は各自が封筒に入れ密封の上、各施設の所定の場所に投函し、施設担当者から一括して研究者へ郵送してもらい調査票を回収した。

(3)調査内容

調査内容は、個人属性、家族状況、子育て支援の利用状況、職場環境、WLBの5つから成る。

個人属性については、年齢、性別、役職、雇用形態、勤務形態、所属先、役職、夜勤状況、残業状況、土日の出勤状況について回答を求めた。家族状況については、配偶者の有無、子どもの数、末子の年齢、家族の育児協力の有無に関して回答を求めた。

子育て支援の利用状況については、7つの子育て支援「病院内保育所」「ベビーシッター」「育児休暇」「出退勤の柔軟化」「仕事量の軽減」「夜勤業務の配慮」「休暇取得時の配慮」について、それぞれの利用の有無について回答を求めた。また、利用「有」と回答した者には子育て支援利用時の満足度についても回答を求めた。この満足度については「満足している」「どちらかといえば満足している」「あまり満足していない」「満足していない」の4段階で回答を求めた。なお、未就学児が2人以上いる場合は、末子の育児中に限定して回答を求めた。

職場環境については、現在働いている職場環境「仕事の量が多い」「仕事上の責任が大きい」「雑用の仕事が多い」「仕事の手順を自分で決められる」「仕事の代替不可」「周りの人が残業して帰りにくい」「困った時は助け合う雰囲気がある」の7項目について、「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の4段階で回答を求めた。

WLBについては、WLBが実現できているか否か（以下、WLB実現）とWLBが生活と仕事のどちらに重点を置いているか（以下、WLB重点）について回答を求めた。WLB実現については「かなり実現できている」「まあまあ実現できている」「あまり実現できていない」「まったく実現できていない」の4段階で回答を求めた。また、WLB重点については「かなり仕事に重点がある」「やや仕事に重点がある」「仕事と生活の比重は同じくらい」「やや生活に重点がある」「かなり生活に重点がある」の5段階で回答を求めた。

(4)分析方法

個人属性と子育て支援の利用状況について記入のあるものを有効回答とし分析対象にした。

はじめに、WLB実現に関する回答から「かなり実現できている」と「まあまあ実現できている」を「WLB実現」群、「あまり実現できていない」と「まったく実現できていない」を「WLB実現不可」群と設定した。そして「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で、個人属性および家族状況の各項目に差がないかを χ^2 検定、フィッシャーの正確確率検定、U検定で検証した。

次に、個人属性および家族状況において有意な差がみられた夜勤の有無と配偶者の有無を調整した上で、「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で、子育て支援の利用状況および満足度、職場環境の各項目に違いがないかをロジスティック回帰分析で検証した。

なお、子育て支援利用時の満足度については「満足している」と「どちらかといえば満足している」と回答したものを「満足」、「あまり満足していない」と「満足していない」と回答したものを「不満足」とし、職場環境については「あてはまる」と「ややあてはまる」と回答したものを「該当」とし、「あまりあてはまらない」と「あてはまらない」と回答したものを「非該当」とした。WLB重点については「かなり仕事に重点がある」と「やや仕事に重点がある」と回答したものを「仕事>生活」とし、「仕事と生活の比重は同じくらい」と回答したものを「仕事=生活」とし、「やや生活に重点がある」と「かなり生活に重点がある」と回答したものを「仕事<生活」とし、3区分に分類した。そして、WLB重点の3分類から「仕事>生活」層と「仕事<生活」層を抽出し、それぞれの層において「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で、子育て支援の利用状況ならびに職場環境の各項目に違いがないか、同様に分析した。

統計解析にはSPSS Version 21を使用し、統計学的有意水準は $p<0.05$ とした。

(5)倫理的配慮

調査対象者へは書面で、本調査の目的や方法、調査協力は自由意志に基づくものであり調査に参加しなくても職務上の不利益が生じることはない旨を説明し、研究協力に対して同意が得られた場合に調査票への記入を依頼した。調査票は無記名とし、記入後は封筒を用いて内容が漏れることがないように配慮した。本研究は個人情報保護法および疫学研究に関する倫理指針に従って実施した。なお、本研究は名古屋市立大学看護学部倫理審査委員会の承認を得ている。

Ⅲ. 結 果

(1)個人属性および家族状況

706人から回答を得た（回収率88.1%，有効回答率88.1%）。対象者の平均年齢は34.0歳、子どもの平均年齢は2.0歳であった（表1）。全体では、夜勤「有」の回答が421人（65.9%）であり、WLB重点については「仕事>生活」が371人（53.5%）、「仕事=生活」が173人（24.9%）、「仕事<生活」が150人（21.6%）であった。

「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で有意な差がみられた項目は、夜勤、配偶者、WLB重点であった。配偶者「有」は、「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で有意に多かったが、夜勤「有」とWLB重点「仕事>生活」は、「WLB実現」群より「WLB実現不可」群で有意に多かった。

(2)子育て支援の利用状況と満足度

対象者全体でみた場合、子育て支援利用の有無について「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で有意な差がみられたものは、仕事量の軽減、休暇取得時の配慮であり、いずれも「有」の回答が「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で多く（表2）、仕事量の軽減OR：2.43（95%CI：1.77-3.35）、休暇取得時の配慮2.13（1.54-2.96）であった（表3）。子育て支援利用時の満足度については、育児休暇、出退勤の柔軟化、仕事量の軽減、夜勤業務の配慮、休暇取得時の配慮において、いずれも「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で満足度が有意に高く、育児休暇3.11（1.38-6.99）、出退勤の柔軟化3.98（1.77-8.95）、仕事量の軽減8.93（2.75-29.04）、夜勤業務の配慮2.89（1.17-7.11）、休暇取得時の配慮3.76（1.36-10.42）であった。一方、「仕事<生活」層の場合、子育て支援利用の有無および満足度については「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で有意な差はみられなかった。

減、夜勤業務の配慮、休暇取得時の配慮において、いずれも「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で満足度が有意に高く、育児休暇2.76（1.61-4.76）、出退勤の柔軟化4.19（2.32-7.59）、仕事量の軽減5.20（2.63-10.30）、夜勤業務の配慮2.51（1.41-4.47）、休暇取得時の配慮3.50（1.70-7.23）であった。

「仕事>生活」層では、子育て支援利用の有無については、仕事量の軽減、休暇取得時の配慮において、いずれも「有」の回答が「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で有意に多く、仕事量の軽減OR：2.81（95%CI：1.74-4.53）、休暇取得時の配慮2.40（1.48-3.90）であった。子育て支援利用時の満足度については、育児休暇、出退勤の柔軟化、仕事量の軽減、夜勤業務の配慮、休暇取得時の配慮において、いずれも「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で満足度が有意に高く、育児休暇3.11（1.38-6.99）、出退勤の柔軟化3.98（1.77-8.95）、仕事量の軽減8.93（2.75-29.04）、夜勤業務の配慮2.89（1.17-7.11）、休暇取得時の配慮3.76（1.36-10.42）であった。一方、「仕事<生活」層の場合、子育て支援利用の有無および満足度については「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で有意な差はみられなかった。

(3)職場環境

対象者全体でみた場合、職場環境を示す7項目のうち、仕事の量が多い、仕事上の責任が大きい、雑用の仕事

表1 対象の属性

		全体 (n=706)	「WLB実現」群 (n=314)	「WLB実現不可」群 (n=378)	p
年齢 ¹⁾		34.0±4.7	34.0±4.6	34.0±4.7	0.600
性別 ²⁾	女性	656 (94.5)	294 (93.9)	359 (95.0)	0.827
	男性	38 (5.4)	19 (6.1)	19 (5.0)	
夜勤 ²⁾	無	218 (34.1)	164 (52.2)	89 (23.5)	0.002 **
	有	421 (65.9)	128 (40.8)	256 (67.7)	
子どもの人数 ¹⁾		2.0±0.8	2.0±0.7	2.0±0.8	0.184
末子の年齢 ¹⁾		2.0±1.4	2.0±1.5	2.0±1.4	0.698
配偶者 ²⁾	有	665 (95.7)	306 (97.5)	356 (94.2)	0.046 *
	無	30 (4.3)	8 (2.8)	22 (5.8)	
家族の育児協力 ²⁾	有	621 (90.0)	287 (92.0)	333 (88.6)	0.446
	無	69 (10.0)	25 (8.0)	43 (11.4)	
役職 ³⁾	スタッフ	623 (88.2)	283 (90.1)	337 (89.2)	0.609
	主任	43 (0.6)	18 (0.6)	25 (0.7)	
	師長	6 (0.1)	1 (0.0)	5 (0.1)	
WLB重点 ²⁾	仕事>生活	371 (53.5)	115 (36.7)	254 (67.2)	<0.001 **
	仕事=生活	173 (24.9)	115 (36.7)	58 (15.3)	
	仕事<生活	150 (21.6)	83 (26.5)	66 (17.4)	

1) Mean±S.D., U検定, * p<0.05, ** p<0.01

2) n(%), χ^2 検定, * p<0.05, ** p<0.01

3) n(%), フィッシャーの正確確率検定, * p<0.05, ** p<0.01

多い、仕事の代替不可、周りの人が残業して帰りにくい、に関する項目は「WLB実現」群より「WLB実現不可」群で該当割合が高く、仕事の手順を自分で決められる、困った時は助け合う雰囲気がある、という項目は「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で該当割合が高かった（表4）。これらすべての項目において「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で有意な差がみられ、仕事の量が多いOR：0.31（95%CI：0.20-0.48）、仕事上の責任が大きい0.54（0.36-0.82）、雑用の仕事が多い0.41（0.29-0.57）、仕事の代替不可0.55（0.38-0.80）、周りの人が残業して帰りにくい0.54（0.39-0.75）、仕事の手順を自分で決められる1.42（1.01-2.05）、困った時は助け合う雰囲気がある1.96（1.11-3.45）であった（表5）。

「仕事>生活」層では、「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で有意な差がみられた項目は、仕事の量が多いOR：0.30（95%CI：0.14-0.63）、雑用の仕事が多い0.43（0.27-0.70）、周りの人が残業して帰りにくい0.50

（0.31-0.80）であり、いずれも「WLB実現」群より「WLB実現不可」群で該当割合が高かった。一方「仕事<生活」層の場合、「WLB実現」群と「WLB実現不可」群で有意な差がみられた項目のうち、仕事の量が多い0.23（0.09-0.58）は「WLB実現」群より「WLB実現不可」群で該当割合が高く、仕事の手順を自分で決められる2.12（1.16-4.68）、困った時は助け合う雰囲気がある3.69（1.25-10.90）は「WLB実現不可」群より「WLB実現」群で該当割合が高かった。

IV. 考 察

(1)子育て支援の利用状況と満足度

子育て支援の1つ目、病院内保育所について全体での利用は「WLB実現」群「WLB実現不可」群のいずれも5割強でありWLB実現の可否との関連はみられなかった。この点について、利用条件が厳しい、定員が少ない、

表2 WLB実現の可否における子育て支援の利用状況と満足度

		全体		「仕事>生活」層		「仕事<生活」層							
		「WLB実現」群		「WLB実現不可」群		「WLB実現」群		「WLB実現不可」群					
		(n=314)	(n=378)	(n=115)	(n=254)	(n=83)	(n=66)						
		n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)				
病院内保育所	無	135	(44.4)	152	(42.7)	48	(41.7)	102	(40.2)	32	(38.4)	28	(42.4)
	有	169	(55.6)	204	(57.3)	61	(53.0)	135	(53.1)	51	(61.4)	35	(53.0)
	不満足	13	(8.3)	21	(11.2)	3	(4.9)	15	(11.1)	7	(13.7)	5	(14.3)
	満足	143	(91.7)	166	(88.8)	54	(88.5)	106	(78.5)	42	(82.4)	30	(85.7)
ベビーシッター	無	302	(99.7)	356	(98.3)	110	(100.0)	236	(92.9)	80	(100.0)	64	(97.0)
	有	1	(0.3)	6	(1.7)	0	(0.0)	5	(2.0)	0	(0.0)	1	(1.5)
	不満足	0	(0.0)	1	(16.7)	0	(0.0)	1	(20.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	満足	1	(100.0)	5	(83.3)	0	(0.0)	4	(80.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
育児休暇	無	71	(23.0)	75	(20.1)	23	(20.0)	49	(19.3)	14	(16.9)	11	(16.7)
	有	238	(77.0)	299	(79.9)	90	(78.3)	201	(79.1)	69	(81.3)	55	(83.3)
	不満足	25	(10.9)	63	(22.5)	10	(11.1)	45	(22.4)	9	(13.0)	12	(21.8)
	満足	204	(89.1)	217	(77.5)	79	(87.8)	145	(72.1)	57	(82.6)	41	(74.5)
出退勤の柔軟化	無	169	(54.5)	224	(60.2)	61	(53.0)	162	(63.8)	35	(42.2)	30	(45.5)
	有	141	(45.5)	148	(39.8)	53	(46.1)	89	(35.0)	48	(57.8)	36	(54.5)
	不満足	25	(18.0)	68	(47.9)	14	(26.4)	48	(53.9)	6	(12.5)	8	(22.2)
	満足	114	(82.0)	74	(52.1)	39	(73.6)	39	(69.6)	41	(85.4)	26	(72.2)
仕事量の軽減	無	153	(50.5)	258	(68.3)	60	(52.2)	185	(72.8)	33	(39.8)	35	(53.0)
	有	150	(49.5)	104	(28.7)	51	(44.3)	56	(22.0)	48	(57.8)	30	(45.5)
	不満足	14	(9.3)	38	(36.5)	4	(7.8)	23	(41.1)	3	(6.2)	8	(26.7)
	満足	136	(90.6)	66	(63.4)	47	(92.2)	33	(58.9)	45	(93.8)	22	(73.3)
夜勤業務の配慮	無	112	(37.3)	165	(46.0)	48	(41.7)	117	(46.1)	21	(25.3)	25	(37.9)
	有	188	(62.7)	194	(54.0)	65	(56.5)	124	(48.8)	56	(67.5)	39	(59.1)
	不満足	11	(11.2)	46	(23.7)	6	(9.2)	30	(24.2)	5	(8.9)	7	(17.9)
	満足	166	(88.8)	148	(76.3)	59	(90.8)	94	(75.8)	51	(91.1)	30	(76.9)
休暇取得時の配慮	無	82	(27.2)	159	(44.3)	31	(27.0)	113	(44.5)	15	(18.1)	24	(36.4)
	有	220	(72.8)	200	(55.7)	83	(72.2)	126	(49.6)	63	(75.9)	41	(62.1)
	不満足	12	(5.5)	31	(15.5)	5	(6.2)	22	(17.4)	4	(6.3)	7	(17.1)
	満足	205	(94.5)	168	(84.0)	77	(92.8)	103	(81.7)	58	(92.1)	34	(82.9)

勤務時間に比べ利用時間が短い、といった課題が病院内保育所に残されていること⁶⁾⁷⁾が影響していると考えられる。また、本調査において家族による育児協力が全体の9割であったことを踏まえて、たとえ病院内保育所を利用することができない状況であっても、家族からの育児協力を得たり、一般の保育所を利用する⁸⁾など、他の資源を使ってWLBを実現させている可能性が考えられた。

2つ目、ベビーシッターについては利用している看護師はわずか7人であり、対象者全体の1%にも満たなかった。今回、ベビーシッターの利用者が少なくWLB実現の可否との関連を検証することはできなかった。

3つ目、育児休暇については、全体でみると「WLB実現」群「WLB実現不可」群のいずれも7割強が利用しており、他の子育て支援に比べても利用率が高かった。厚生労働省が行った「平成23年度雇用均等基本調査」によると、2011年の育児休暇取得率は女性において87.8%であり⁹⁾、よく利用される子育て支援の1つであるといえる。しかしながら、今回、育児休暇利用の有無とWLB実現の可否で関連がみられず、利用者の満足度とWLB実現との関連が示されたことを踏まえて、育児休暇を取得するか否かではなく、希望する期間の育児休暇

を取得できるか否かが、子育て看護師のWLB実現に影響している可能性が考えられる。

4つ目、出退勤の柔軟化、これは短時間労働もしくは出勤時間や退勤時間の配慮といった支援であるが、この支援の利用は全体でみた場合「WLB実現」群で4割強、「WLB実現不可」群で約4割が利用していた。日本看護協会が行った「看護職員実態調査」によると短時間正職員制度を導入している病院は2009年時点で17.7%である³⁾。今回、この支援の利用率が高まった背景には、2007年度から進められてきた「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」によって多様な勤務形態を導入する施設が増え¹⁾、働く時間を選ぶことができる就労環境へと変化したことが考えられる。しかし、本結果からこの支援について利用の有無とWLB実現の可否では関連がみられず、利用者の満足度がWLB実現に影響を与えている可能性が示唆されたため、この支援を利用する看護師の希望にみあった内容が提供されているかについて今一度見直しを図る必要があると考える。

5つ目、仕事量の軽減については、全体でみた場合「WLB実現」群で約5割、「WLB実現不可」群で約3割が「有」と回答し、この支援がある場合はない場合に比べてWLB実現の度合いが2.4倍に高まる可能性が示唆

表3 WLB実現の可否と子育て支援の利用状況および満足度との関連

		全体		「仕事>生活」層		「仕事<生活」層	
		OR (95%CI)	OR (95%CI)	OR (95%CI)
病院内保育所	無	1.00		1.00		1.00	
	有	1.14	(0.82 - 1.59)	1.06	(0.66 - 1.72)	0.92	(0.44 - 1.91)
	不満足	1.00		1.00		1.00	
	満足	1.48	(0.70 - 3.09)	2.69	(0.74 - 9.81)	1.15	(0.32 - 4.14)
育児休暇	無	1.00		1.00		1.00	
	有	1.27	(0.86 - 1.88)	1.15	(0.64 - 2.07)	1.09	(0.40 - 2.93)
	不満足	1.00		1.00		1.00	
	満足	2.76	(1.61 - 4.76)	3.11	(1.38 - 6.99)	2.22	(0.79 - 6.27)
出退勤の柔軟化	無	1.00		1.00		1.00	
	有	1.43	(0.79 - 1.95)	1.29	(0.84 - 1.99)	1.36	(0.62 - 3.00)
	不満足	1.00		1.00		1.00	
	満足	4.19	(2.32 - 7.59)	3.98	(1.77 - 8.95)	1.81	(0.49 - 6.76)
仕事量の軽減	無	1.00		1.00		1.00	
	有	2.43	(1.77 - 3.35)	2.81	(1.74 - 4.53)	1.64	(0.86 - 3.14)
	不満足	1.00		1.00		1.00	
	満足	5.20	(2.63 - 10.30)	8.93	(2.75 - 29.04)	4.04	(0.86 - 19.04)
夜勤業務の配慮	無	1.00		1.00		1.00	
	有	1.43	(0.84 - 1.95)	1.28	(0.81 - 2.01)	1.63	(0.80 - 3.30)
	不満足	1.00		1.00		1.00	
	満足	2.51	(1.41 - 4.47)	2.89	(1.17 - 7.11)	3.24	(0.85 - 12.45)
休暇取得時の配慮	無	1.00		1.00		1.00	
	有	2.13	(1.54 - 2.96)	2.40	(1.48 - 3.90)	2.31	(0.98 - 4.83)
	不満足	1.00		1.00		1.00	
	満足	3.50	(1.70 - 7.23)	3.76	(1.36 - 10.42)	2.91	(0.66 - 12.94)

された。また、この支援を利用した場合の満足度が高い場合は低い場合に比べてWLB実現の度合いが5.2倍に高まる可能性が示唆された。この支援は法的に位置づけられているものではなく、部署の管理者の裁量に大きく

委ねられるものであり、一緒に働く他の看護師とのバランスによる影響も受けやすい。本結果から、仕事量の軽減は子育て看護師のWLB実現に大きく影響する支援であることが示唆されたため、子育て看護師がこの支援を

表4 WLB実現の可否における職場環境

		全体		「仕事>生活」層		「仕事<生活」層	
		「WLB実現」群	「WLB実現不可」群	「WLB実現」群	「WLB実現不可」群	「WLB実現」群	「WLB実現不可」群
		(n=314)	(n=378)	(n=115)	(n=254)	(n=83)	(n=66)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
仕事の量が多い	非該当	85 (27.1)	40 (10.6)	20 (17.4)	18 (7.1)	29 (34.9)	10 (15.2)
	該当	227 (72.3)	338 (89.4)	95 (82.6)	236 (92.9)	53 (63.9)	56 (84.8)
仕事上の責任が大きい	非該当	79 (25.6)	56 (14.8)	18 (15.7)	32 (12.6)	26 (31.3)	17 (25.8)
	該当	232 (73.9)	322 (85.2)	97 (83.3)	222 (87.4)	55 (66.3)	49 (74.2)
雑用の仕事が多い	非該当	177 (37.3)	130 (34.4)	56 (48.7)	80 (31.5)	45 (54.2)	25 (37.9)
	該当	136 (43.3)	247 (65.3)	59 (51.3)	174 (68.5)	38 (45.8)	40 (60.6)
仕事の手順を自分で決められる	非該当	71 (22.6)	115 (30.4)	23 (20.0)	70 (27.6)	18 (21.7)	26 (39.4)
	該当	241 (76.7)	260 (68.8)	92 (80.0)	182 (71.7)	64 (77.1)	40 (60.6)
仕事の代替不可	非該当	249 (79.3)	256 (67.7)	82 (71.3)	157 (61.8)	72 (86.7)	51 (77.3)
	該当	63 (20.1)	122 (32.3)	33 (28.7)	97 (38.2)	11 (13.3)	15 (22.7)
周りの人が残業して帰りにくい	非該当	201 (64.0)	176 (46.6)	69 (60.0)	106 (41.7)	58 (69.9)	36 (54.5)
	該当	111 (35.6)	202 (53.4)	45 (39.1)	148 (58.3)	25 (30.1)	30 (45.5)
困った時は助け合う雰囲気がある	非該当	22 (7.0)	48 (12.7)	7 (6.1)	30 (11.8)	6 (7.2)	14 (21.2)
	該当	291 (92.7)	330 (87.3)	108 (93.9)	224 (88.2)	77 (92.8)	52 (78.8)

表5 WLB実現の可否と職場環境の関連

		全体		「仕事>生活」層		「仕事<生活」層	
		OR (95%CI)	OR (95%CI)	OR (95%CI)
仕事の量が多い	非該当	1.00		1.00		1.00	
	該当	0.31 (0.20 - 0.48)	0.30 (0.14 - 0.63)	0.23 (0.09 - 0.58)
仕事上の責任が大きい	非該当	1.00		1.00		1.00	
	該当	0.54 (0.36 - 0.82)	0.76 (0.39 - 1.50)	0.72 (0.32 - 1.60)
雑用の仕事が多い	非該当	1.00		1.00		1.00	
	該当	0.41 (0.29 - 0.57)	0.43 (0.27 - 0.70)	0.57 (0.27 - 1.20)
仕事の手順を自分で決められる	非該当	1.00		1.00		1.00	
	該当	1.42 (1.01 - 2.05)	1.41 (0.80 - 2.49)	2.12 (1.16 - 4.68)
仕事の代替不可	非該当	1.00		1.00		1.00	
	該当	0.55 (0.38 - 0.80)	0.70 (0.42 - 1.15)	0.43 (0.17 - 1.05)
周りの人が残業して帰りにくい	非該当	1.00		1.00		1.00	
	該当	0.54 (0.39 - 0.75)	0.50 (0.31 - 0.80)	0.52 (0.24 - 1.11)
困った時は助け合う雰囲気がある	非該当	1.00		1.00		1.00	
	該当	1.96 (1.11 - 3.45)	2.30 (0.90 - 5.86)	3.69 (1.25 - 10.90)

気兼ねなく利用できる職場環境を構築することが職場の管理者には求められると考える。

6つ目、夜勤業務の配慮について、本調査対象は65.9%の看護師が夜勤業務を行っていたが、そのうち「WLB実現」群で3割強、「WLB実現不可」群で4割強の看護師は夜勤業務の配慮を受けていないという結果であった。日本看護協会の「看護職員実態調査」によると、未就学児を持つ看護師のうち夜勤業務を行っている者は2009年時点で59.5%であり³⁾、これに比べて本調査の夜勤業務実施者はやや多かった。今回、全体の約4割の看護師は夜勤業務の配慮を受けていないということ、また、夜勤業務への配慮に対する満足度がWLB実現に影響する可能性が示されたことから、希望者への夜勤免除といった配慮はもちろん、希望する夜勤回数とする、夜勤可能な曜日を調整するなど、家族の育児協力を考慮して子育て中でも夜勤しやすい環境をつくるなどの柔軟な対応が求められると考える。

7つ目、休暇取得時の配慮については、利用の有無および利用時の満足度ともにWLB実現の可否との関連が示された。すなわち、この支援がある場合はない場合に比べてWLB実現の度合いが2.1倍に、さらに、この支援を利用した場合の満足度が高い場合は低い場合に比べてWLB実現の度合いが3.5倍に高まる可能性が示唆された。子育て看護師がこの支援を求めるときに利用できることが満足度を高めると考えられ、子どもの行事、子どもの急な感染症罹患など、幼い子どもがいるがゆえに発生しうる出来事にタイムリーに対処できるか否かが、子育て看護師のWLB実現に影響を与えていると考える。

これまで対象者全体でみたWLB実現の可否による子育て支援の傾向は、「仕事>生活」層においても同様の傾向をみせたが、「仕事<生活」層ではWLB実現の可否との関連はみられなかった。「仕事<生活」層の場合、今回、調査した7つの子育て支援以外の要因、例えば、家族関係などによる影響がWLB実現の可否に関連していると考えられる。よって、子育て看護師のWLBを実現させるためには、まず育児中の看護師が仕事と生活のどちらに重点を置くかを把握し、個々の意向に沿った柔軟性のある支援を進めていく必要があると考える。特に「仕事>生活」層においては、全体で示されたオッズ比の値をさらに上回る値が示されたことから、子育て支援の利用や満足度による影響は大きいと考える。

以上のことから、育児休暇、出退勤の柔軟化、仕事量の軽減、夜勤業務の配慮、休暇取得時の配慮などの子育て支援を導入していない施設においては速やかにシステムを構築し、既にこれらの子育て支援を導入している施設においては、子育て看護師の負担は軽減されているかといった視点から、現在導入している子育て支援の内容

を吟味する必要があると考える。その際、利用者の満足度を把握することで子育て支援が仕事と家庭の両立の手助けとして十分に機能しているか否かを見極めることが出来ると考える。

(2)WLB実現のための職場環境

全体では職場環境の7項目すべてにおいてWLB実現の可否との関連がみられたが、「仕事>生活」層と「仕事<生活」層ではWLB実現の可否に影響する職場環境の要因が異なっていた。子育て看護師のWLBへの考え方、すなわち仕事と生活のどちらに重みをおくかによって、WLBを実現させるための職場環境の改善や業務上の配慮の仕方が異なると考える。

「仕事>生活」層では、仕事の量が多い、雑用の仕事が多い、周りの人が残業して帰りにくい、これらの項目でWLB実現の可否との関連がみられた。子育て支援として、出退勤の柔軟化や仕事量の軽減などの支援を受けている看護師の場合、日常業務が限定的あるいは機能的な業務を担当することも少なくない。そのため、仕事を重視している一方で日々の看護業務にやりがいを見出せていない可能性が考えられる。仕事に重点をおいている看護師の場合、その仕事量や仕事内容に配慮することが求められる。また、周囲の環境として子育て支援を利用していない他の看護師の協力が不可欠であるが、子育て支援を利用することで他の看護師に業務のしわ寄せがいき、不公平感や職場の人間関係にきしみが生じる恐れがあることも指摘されている¹¹⁾。職場環境について検討する際は、子育て世代の待遇を良くするだけではなく、子育て支援を利用していない看護師の立場や考え方を考慮し、職場内で双方が納得のいく状況を作り上げていく必要があると考える。

「仕事<生活」層では、仕事の量が多い、自分の手順を自分で決められる、困った時は助け合う雰囲気がある、という項目でWLB実現の可否との関連がみられた。これまでも、助け合う雰囲気のある職場環境であることがWLB実現の要因になることが示されているが⁴⁾、本研究においては生活に重点をおいている子育て看護師に限ってその傾向が確認された。生活に重点をおいている看護師の場合、仕事量も含め仕事の裁量に配慮することが求められ、ネガティブな職場風土を見直すことがWLBの実現のために必要であると考えられる。

個人のライフサイクルに合わせ、その時々で仕事と生活に適切なバランスを選択できる能力を養っていきながら機会を準備し支援を行っていくことが組織には求められている⁴⁾¹²⁾。子育て看護師のWLBを実現させるためには、どのような働き方を望むのか看護師各々の意向を確認し、それに沿った就労環境を整える必要があると

考える。

(3)研究の限界と今後の課題

本研究の対象は調査協力が得られた病院に勤めている看護師であるため、比較的子育て支援体制が整っている可能性が考えられる。また、ベビーシッターの利用率に関しては、対象者全体の約1%であったため、データを増やし再分析する必要がある。今回は、子育て世代の中でも未就学児を持つ看護師が対象であり、調査項目にあげた子育て支援は乳幼児の育児を想定したものである。しかし、子育ては子どもが就学してからも続くものであるため、小学生以上の子どもを持つ看護師の子育て支援体制についても検討していく必要がある。

V. 結 論

子育て看護師のWLB実現に関連する支援として、育児休暇、出退勤の柔軟化、仕事量の軽減、夜勤業務の配慮、休暇取得時の配慮があげられた。子育て看護師のWLB実現に向けては、これらの支援の導入をすすめるとともに、すでに導入している場合は支援が単に利用できるだけでなく、仕事と家庭の両立の手助けとして機能しているか否かを把握し、利用者が満足するような支援内容へ改善していくことが求められる。また「仕事>生活」層と「仕事<生活」層では、WLB実現の可否に影響する子育て支援や職場環境の要因に違いがみられた。仕事と生活のどちらに重みを置くか、どのような働き方を望むのかによって、子育て看護師のWLBを実現させるための業務上の配慮の仕方や職場環境の改善方法が異なると考える。

VI. 謝 辞

本調査にご協力いただきました看護部長をはじめ、看護師の皆様に心より感謝申し上げます。

VII. 文 献

- 1) 日本看護協会：看護職のワークライフバランス推進事業、(<http://www.nurse.or.jp/>) 2014.3.12.
- 2) 日本看護協会：2006年 病院における看護職員需給状況調査、日本看護協会調査研究報告、78、2007.
- 3) 日本看護協会：2009年看護職員実態調査、日本看護協会調査研究報告、2010.
- 4) 佐藤孝子、柳原清子、石井美里：大学病院看護師のワークライフバランスと関連要因の分析、第42回日本看護学会論文集 看護管理、197-199、2012.
- 5) 古金祥子、逢沢久子、戸田生子、他：中期キャリア看護師の仕事家庭間役割葛藤と看護への思い、第43回日本看護学会論文集 看護管理、411-414、2013.
- 6) 石上智美、徳田克己：看護師の子育ての実態と子育て支援ニーズ、健康科学大学紀要、89-100、2006.
- 7) 勝川由美、西 典子、永田真弓、他：看護職者に対する育児支援としての病院内保育所—現状と課題—、横浜看護学雑誌、5(1)、31-38、2012.
- 8) 金崎ゆかり、川崎登志子、岩田博英：看護師のワークライフバランスの実態調査—幼児・学童を持つ看護師が働きやすい職場環境をめざして—、第42回日本看護学会論文集 看護管理、175-178、2012.
- 9) 厚生労働省：「平成23年度雇用均等基本調査」の概要、(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-05.pdf>) 2014.8.18.
- 10) 木村眞子：スタッフが働きやすい労働環境整備と看護管理戦略、ナースマネージャー、10(2)、15-25、2008.
- 11) 中島美津子：総論 WLB 実現が魅力ある病院をつくり出す、看護、62(14)、8-16、2010.
- 12) 徳田麻美、河野佳美、阿部彩乃：看護師の育児支援ニーズ、第43回日本看護学会論文集 看護管理、471-474、2013.
- 13) 清水真由美：働き続けられる職場環境要因について—個人面接から得たこと—、第42回日本看護学会論文集 看護管理、216-219、2012.
- 14) 佐々木美和、武波淳子、森 知子、他：ワークライフバランス実現に向けた二交替制度導入の検討、手術医学 第33回総会特集、(4)、72-73、2012.
- 15) 難波峰子、富田早苗、二宮一枝：子育て中の育児困難感に関する要因、岡山県立大学保健福祉学部紀要、15(1)、45-53、2008.
- 16) 日本看護協会：2012年病院における看護職員需給状況調査、日本看護協会調査研究報告、2013.
- 17) 渡辺郁子、塚原節子：ワークライフバランスに取り組む病院に勤務する看護師の職務満足度、日本看護管理学会誌、17(1)、37-47、2013.
- 18) 深澤優子：短時間正職員制度の現状と今後の展望、看護学雑誌、74(3)、48-53、2010.

Current situation of childcare supports and satisfaction among nurses with preschool-aged children

Takami Ayana¹⁾, Sayuri Kaneko²⁾

1) Nagoya University Hospital

2) Nagoya City University School of Nursing

Abstract

To develop measures that help nurses with preschool-aged children to manage their work-life balance (WLB), 801 nurses working at 23 hospitals were issued an anonymous questionnaire survey on the utilization of and satisfaction with existing childcare supports and on whether WLB was achieved. This study was performed to reveal differences in work environments or utilization of childcare supports between nurses who did or did not report achieving WLB, using logistic regression analysis. Compared with the no-WLB group, nurses in the WLB group took advantage of childcare supports, and there was a significant difference in nurses' usage of workload reduction and vacation arrangements. In addition, nurses in the WLB group were more satisfied with childcare supports than those in the non-WLB group, with a significant difference in satisfaction with child-rearing leave, flexible attendance and leave time, workload reduction, and night shift and vacation arrangements. Furthermore, a comparison between nurses who placed more emphasis on work and those who placed more emphasis on personal life revealed differences in childcare support utilization and work environment factors. The findings of this study suggest that nurses currently raising children take different strategies, such as how to improve their work environment or make working arrangements, to achieve WLB depending on how they prefer to work and whether they focus more on work or personal life.

Key Words: preschool-aged children、nurses、childcare support、work-life balance (WLB)