

既婚女性看護師の仕事と家庭の両立支援策の 利用状況と希望する支援

本島茉那美 林美奈子

(Manami MOTOJIMA Minako HAYASHI)

【要約】

《目的》既婚女性看護師の仕事と家庭の両立支援策の利用状況と希望する支援を明らかにすることを目的とした。

《方法》関東圏内200床以上を持つ病院46施設に勤務する既婚女性看護師を対象に質問紙調査を実施した。分析は意味内容の類似性によりカテゴリとサブカテゴリに分類した。

《結果》有効回答は632名（有効回答率88.8%）制度を利用している者92名（14.6%）利用していない者535名（84.7%）であった。利用している制度は「短時間勤務制度」「休業休暇の制度」「深夜業の制限制度」「子ども・子育て支援」「その他」の5カテゴリだった。希望する支援は「労働時間管理」「勤務形態」「子ども・子育て支援」「福利厚生」「人事」「教育・研修」「業務改善」「相談支援」の8カテゴリだった。

《結論》気兼ねなく話せるよう職場の雰囲気改善し、制度を利用しやすいよう整備に努めること、仕事に対する意欲を持ち続けキャリアを伸ばしていけるよう、まず各施設で就業時間内に研修を行う必要があることが示唆された。

キーワード：既婚女性看護師、仕事と家庭の両立、希望する支援

I. 緒言

看護を担う人的資源の量的・質的確保の問題は、わが国の保健・医療・福祉現場における最も重要な課題となっている。しかし、需要に対し看護師の確保は極めて困難であり、この状況は看護の質の低下も招く可能性もある。

人材の確保において、潜在看護師の増加が問題となっている。この潜在看護師の離職理由の上位は結婚、出産、育児などの生活上の理由、超過勤務が多い、休暇がとれない、人間関係などの職場環境に関する理由が含まれている¹⁾ことから、悩みや困難を感じ離職していることが伺われる。

政府は男女共同参画会議「仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス（以下WLB）に関する専門調査会」を立ち上げ、この中でWLBとは、「仕事、家庭生活、個人の自己啓発など、様々な活動について自らが希望するバランスで展開できる状態」と述べられ

ている²⁾。そしてWLBを実現するための施策として、育児休業制度の拡充や育児短時間勤務、フレックス勤務が推進されている。また日本看護協会は「専門職として生活者として働く」をキーワードに、働きがいと適切なWLBの実現によって、看護職の確保・定着の可能性について述べている。WLBを実現するための取り組みは、多様な勤務形態や両立支援策の制度を導入する病院が増えている。

我が国の一般企業を対象とした研究では、両立支援策の制度導入は採用パフォーマンスに貢献する³⁾ことや、両立支援策導入と企業業績は短期的にはマイナスの影響を及ぼすが、長期的にはプラスの影響がある⁴⁾ことが示され、両立支援策の導入の効果が明らかになっている。

一方、看護職を対象とした研究では、休暇の取得^{5) 6)}や時間外労働の削減^{6) 7) 8)}、保育体制の整備⁹⁾等を希望していることは明らかになっている。しかし、既婚女性看護師の両立支援策の利用状況や取り組むうえで

の課題や解決策は見当たらなかった。

このような中で、両立支援策の利用状況と希望する支援を明らかにすることは、既婚女性看護師の職場定着や仕事継続を促し、看護の質の向上のために意義があると考えた。

そこで、本研究では既婚女性看護師の仕事と家庭の両立支援策の利用状況と希望する支援を明らかにすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 対象および方法

関東圏内（1都3県）の一般病床200床以上の病院に勤務する既婚女性看護師（非常勤を除く）で、研究協力の得られた1651名とした。2014年2月～4月の間に自記入式質問紙調査を同意の得られた施設の看護部長宛てに、説明書及び調査用紙と返信用封筒を送付し配布を依頼した。調査用紙の回収は、対象者が返信用封筒に個別に投函する方法を用い、返信により研究同意を得たとした。

2. 調査内容

1) 対象者の属性

年齢、職位、最終学歴、看護師経験年数、超過勤務時間（1勤務）、子供の有無、要育児・要介護者の有無、育児家事協力者の有無、研修への参加の有無の9項目とした。

2) WLBのために利用している制度

WLBのために利用している制度の有無と、ある場合の内容を自由記述とした。

3) WLBのために希望する支援

WLBのためにあったら良いと思うことを自由記述とした。

3. 分析方法

自由記載の分析には、内容分析の手法を用いた。Krippendorff（1980）におけるホルスティの記録単位の定義「内容をある一定のカテゴリーに分類すること

によって特徴づけられような、特定の内容部分」¹⁰⁾を参考に、一つの意味を表わす「文章」「文節」「単語」を分析単位とし、意味内容の類似性によりサブカテゴリーとカテゴリーに分類した。分析の過程では、複数の研究者と協議を繰り返し、質的研究に精通した研究者のスーパーバイズを受け、分析結果の妥当性を高めることに努めた。

4. 倫理的配慮

対象施設の看護管理者に、研究の趣旨、研究方法、対象者の権利、調査用紙の配布方法、研究結果の公表等などについて説明した文書を郵送し、調査協力意思は承諾書にて確認した。調査対象者に対しては、研究協力の任意性、プライバシー保護、データ取扱い、研究結果の公表等について配布文章にて説明した。また本研究計画は、目白大学の倫理審査委員会の承認（13研-046）を得て行った。

III. 結果

関東圏内の一般病床200床以上をもつ病院400施設の看護管理者あてに研究協力依頼を郵送し、46施設から研究協力の承認を得た（11.5%）。この46施設に勤務する既婚女性看護師1651名に調査票を配布し、回収されたのは712名（回収率43.1%）であった。このうち、既婚であること、常勤であることの条件を満たす632名（有効回答率88.8%）を解析の対象とした。

1. 回答者の属性（表1）

年齢は平均 40.1 ± 8.2 歳、職位はスタッフが488名（77.2%）であった。最終学歴は専門学校が506名（80.1%）、看護師経験年数は平均 15.9 ± 8.2 年であった。子供はいる者502名（79.4%）であり、要育児・要介護者はいる者365名（57.8%）、育児家事協力者は、いる者477名（75.5%）であった。超過勤務時間は1勤務あたり平均68.8（ ± 51.4 ）分であった。研修へ参加している者は、313名（49.5%）であった。WLBのために利用している制度は、利用している者92名（14.6%）、利用していない者535名（84.7%）であった。

表1 対象者の属性

	全体 n=632	
	n	Mean or % (SD)
満年齢		40.1 (8.2)
職位		
	看護師長	63 10.0
	副看護師長	79 12.5
	スタッフ	488 77.2
	不詳	2 0.3
最終学歴		
	専門学校	506 80.1
	短期大学	67 10.6
	看護系大学	28 4.4
	看護系大学院	11 1.7
	その他	19 3.0
	不詳	1 0.2
看護師経験年数		15.9 (8.2)
超過勤務時間 (1勤務)	(分)	68.8 (51.4)
子供		
	いる	502 79.4
	いない	130 20.6
要育児、要介護者		
	いる	365 57.8
	いない	266 42.1
	不詳	1 0.2
育児家事等協力者		
	いる	477 75.5
	いない	151 23.9
	不詳	4 0.6
研修への参加		
	あり	313 49.5
	なし	313 49.5
	不詳	6 1.0
制度利用		
	あり	92 14.6
	なし	535 84.7
	不詳	5 0.8

2. 利用している制度 (表2)

内閣府「制度の概要」¹¹⁾では子ども子育て支援制度、厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」¹²⁾では育児・介護休業法、日本看護協会「看護職のWLB推進ガイドブック」¹³⁾ではWLB支援策や人的資源管理を参考にした。分類した結果、5 カテゴリー、13サブカテゴリーが抽出された。以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを〈 〉で示した。

最も多かったのは【短時間勤務制度】で〈育児短時間勤務〉〈短時間勤務〉〈フレックスタイム制〉の3項目のサブカテゴリーから構成された。同様に【休業休暇の制度】は〈アニバーサリー休暇〉〈育児休業および介護休業制度〉〈年次有給休暇〉の3項目のサブカテゴリーから、【深夜業の制限制度】は〈夜勤免除〉〈夜勤の制限〉の2項目のサブカテゴリーから構成さ

表2 利用している制度

カテゴリー	記録 単位数 (%)	サブカテゴリー	記録 単位数 (%)
短時間勤務制度	60 (60%)	育児短時間勤務	35 (58.3%)
		短時間勤務	22 (36.7%)
		フレックスタイム制	3 (5.0%)
休業休暇の制度	16 (16%)	アニバーサリー休暇	8 (50.0%)
		育児休業および 介護休業制度	6 (37.5%)
		年次有給休暇	2 (12.5%)
深夜業の制限制度	10 (10%)	夜勤免除	6 (60.0%)
		夜勤の制限	4 (40.0%)
子ども・ 子育て支援	9 (9%)	放課後児童クラブ	5 (55.6%)
		ファミリーサポート	3 (33.3%)
		子育て支援	1 (11.1%)
その他	5 (5%)	支援制度の活用	4 (80.0%)
		研修費用の助成	1 (20.0%)

れた。【子ども・子育て支援】は〈放課後児童クラブ〉〈ファミリーサポート〉〈子育て支援〉の3項目のサブカテゴリーから、【その他】は〈支援制度の活用〉〈研修費用の助成〉の2項目のサブカテゴリーから構成された。

3. 希望する支援

分類した結果、8 カテゴリー、27サブカテゴリーが抽出された。以下、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを〈 〉で示した。(表3)

【労働時間管理】のサブカテゴリーは〈年次有給休暇〉〈時間外勤務〉〈休日〉〈長期休暇〉〈特別休暇〉〈介護休業〉〈育児休業〉〈看護休暇〉の8項目であり、対象の41.3%がこのカテゴリーに該当した。具体的な記述内容は、「年次有給休暇の取得」「時間単位での取得」「取得推進」「買い取り」「時間外勤務の削減」「休日の取得」「休日の増加」「休日希望が入れやすい環境」「長期休暇の取得」「リフレッシュ休暇」「アニバーサリー休暇」「学校行事は特別休暇」「介護休暇の取得」「介護休暇の制限なし」「育児休暇の延長」「看護休暇の取得」等であった。

【勤務形態】のサブカテゴリーは〈フレックス勤務〉〈短時間勤務〉〈日勤専従〉〈夜間勤務〉の4項目で

表3 希望する支援内容

カテゴリー	記録単位数 (%)	サブカテゴリー	記録単位数 (%)	支援内容
労働時間 管理	131 (41.3%)	年次有給休暇	36 (27.5%)	年次有給休暇の取得、時間単位での取得、取得推進、買い取りなど
		時間外勤務	29 (22.1%)	時間外勤務の削減
		休日	27 (20.6%)	休日の取得、休日の増加、休日希望が入れやすい環境
		長期休暇	16 (12.2%)	長期休暇の取得
		特別休暇	13 (9.9%)	リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇、学校行事は特別休暇など
		介護休業	6 (5.0%)	介護休暇の取得、介護休暇の制限なしなど
		育児休業	2 (1.5%)	育児休暇の延長
		看護休暇	2 (1.5%)	看護休暇の取得
勤務形態	59 (18.6%)	フレックス勤務	29 (49.2%)	フレックス勤務、勤務時間や勤務形態の希望、時差出勤など
		短時間勤務	14 (23.7%)	常勤での雇用、短時間勤務の取得や推進、短時間勤務の対象者の範囲の拡大など
		日勤専従	14 (23.7%)	常勤での雇用、日勤専従の対象者の範囲拡大
		夜間勤務	2 (3.4%)	夜間勤務の回数制限
子ども・ 子育て支援	49 (15.5%)	託児施設	21 (42.9%)	院内の保育、保育施設の体制（夜間、休日、延長保育など）
		病児保育	13 (26.5%)	病児保育、院内の病児保育
		子の看護休暇	9 (18.4%)	子の看護休暇の取得、子供の人数に合わせた休暇数、対象者の範囲拡大
		支援の充実	4 (8.2%)	育児サポート、育児や保育の無料に近いようなサービス、教育など
		放課後児童クラブ	2 (4.1%)	就学後の学童保育の充実
福利厚生	38 (12.0%)	家事への支援	15 (39.5%)	家事支援、夫の協力、家庭にあてる時間が取れる制度
		自分のための時間	13 (34.2%)	自己啓発、社会貢献、趣味など
		福利厚生の充実	6 (15.8%)	院内旅行、運動施設の設置、仮眠室の充実など
		給与	4 (10.5%)	超過勤務料、業務量に合った給与など
人事	18 (5.7%)	人員配置	14 (77.8%)	人員確保、就業場所や職種の希望確認
		管理者支援	4 (22.2%)	管理者の増加、役割の軽減など
教育・研修	12 (3.8%)	教育・研修	12 (100%)	勤務時間内の研修、子育て中の研修支援、研修中の保育、研修などの助成など
業務改善	5 (1.6%)	業務改善	5 (100%)	業務内容や量の調整
相談支援	5 (1.6%)	周囲の理解	4 (80%)	同僚、上司の理解と協力、育児・介護者の休み希望の融通など
		相談窓口	1 (20%)	相談を上司等に仲介してくれる存在や部署など

あり、対象の18.6%がこのカテゴリーに該当した。具体的な記述内容は、「フレックス勤務」「勤務時間や勤務形態の希望」「時差出勤」「常勤での雇用」「短時間勤務の取得や推進」「短時間勤務の対象者の範囲拡大」「日勤専従の対象者の範囲拡大」「夜間勤務の回数制限」等であった。

【子ども・子育て支援】のサブカテゴリーは〈託児施設〉〈病児保育〉〈子の看護休暇〉〈支援の充実〉〈放課後児童クラブ〉の5項目であり、対象の15.5%がこのカテゴリーに該当した。具体的な記述内容は、「院内の保育」「保育施設の体制（夜間、休日、延長保育）」「病児保育」「院内の病児保育」「子の看護休暇の取得」「子どもの人数に合わせた休暇数」「対象者の範囲拡大」「育児サポート」「育児や保育の無料に近いようなサービス」「教育」「就学後の学童保育の充実」等であった。

【福利厚生】のサブカテゴリーは〈家事への支援〉〈自分のための時間〉〈福利厚生の充実〉〈給与〉の4項目であり、対象の12.0%がこのカテゴリーに該当した。具体的な記述内容は、「家事支援」「夫の協力」「家庭にあてる時間が取れる制度」「自己啓発」「社会貢献」「趣味」「院内旅行」「運動施設の設置」「仮眠室の充実」「超過勤務料」「業務量にあった給与」等であった。

【人事】のサブカテゴリーは〈人員配置〉〈管理者支援〉の2項目であり、対象の5.7%がこのカテゴリーに該当した。具体的な記述内容は、「人員確保」「就業場所や職種の希望確認」「管理者の増加」「役割の軽減」等であった。

【教育・研修】のサブカテゴリーは〈教育・研修〉の1項目であり、対象の3.8%がこのカテゴリーに該当した。具体的な記述内容は、「勤務時間の研修」「子育て中の研修支援」「研修中の保育」「研修などの助成」等であった。

【業務改善】のサブカテゴリーは〈業務改善〉の1項目であり、対象の1.6%がこのカテゴリーに該当した。具体的な記述内容は、「業務内容や量の調節」であった。

【相談支援】のサブカテゴリーは〈周囲の理解〉〈相談窓口〉の2項目であり、対象の1.6%がこのカテゴリーに該当した。具体的な記述内容は、「同僚、上司の理解と協力」「育児・介護者の休み希望の融通」「相談を上司等に仲介してくれる存在や部署」等であ

った。

IV. 考 察

1. 既婚女性看護師の利用している制度

WLBのために制度を利用している者は92名（14.6%）だった。本研究における利用している制度は、【短時間勤務制度】【休業休暇の制度】【深夜業の制限制度】【子ども・子育て支援】【その他】の5カテゴリーに分類された。対象者の年齢は平均40.1（±8.2）歳であり、この時期の看護師は、仕事を継続しながら、多くのライフイベントとの両立のため、様々な支援や休暇などの制度を利用しなければならない状況にあり、制度を利用している・利用できているということも推測される。既婚女性看護師は、子どもや家族のための時間が必要になり、制度を利用し働く時間の減少や時間帯の選択をしていたと考えられる。利用している制度の中で最も多かったものは【短時間勤務制度】だったことは、日本看護協会は2007年度から3カ年計画で「看護職確保定着推進事業」を実施しており、その一環として、看護師のWLB実現を目的とした「看護職の多様な勤務形態による就業促進」が行われていることが影響していると考えられる。また2010年には仕事と子育ての両立を目的として、改正育児・介護休業法が施行され、3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務が措置義務化されている。そのため、措置義務化されている短時間勤務制度は、市町村が実施主体のものや病院組織に委ねられているものより利用されていたと考える。そして、本研究対象者には育児休業中や介護休業中の者が含まれていないことや、制度を利用しているにもかかわらず記述していない可能性も考えられるが、制度の利用率は高いとは言えない結果となった。その理由は、既婚女性看護師が利用したい制度が施設で導入されていないことが考えられるが、もう一方で制度はあっても職場の環境が利用できるような整備されていないことも考えられる。導入された制度が利用されなければ、制度は有効に機能しているとは言えない。このことから、できるだけ多くの看護師が、仕事を継続しながら家事や子育てに伴う困難を乗り越えられるよう、気兼ねせずに制度を利用できるような環境作りの必要性が示唆された。また、改めて職場や地域、特に社会からの支援体制が、必要な条件とも言えると考えられた。

2. 希望する支援の実態

本研究における希望する支援は、【労働時間管理】【勤務形態】【子ども・子育て支援】【福利厚生】【人事】【教育・研修】【業務改善】【相談支援】の8カテゴリーが抽出された。日本看護協会「看護職のWLB推進ガイドブック」にWLB支援策として示されている、「多様な勤務形態」「各種の使える休暇制度がある」「子育て支援」「相談支援」と共通性の高い項目であり、支援を希望していることは支援策の整備が不十分ということや、実際に活用がなされていないことが考えられた。また、休業休暇の取得が困難な状況や、超過勤務時間が一勤務あたり平均68.8分だったことから、長時間労働が恒常化している現状が見られた。現状として看護師の人員不足があるために、業務量が増大し時間外勤務が生じていることや、休暇の取得ができず慢性的な疲労が蓄積し、精神的不健康になる可能性が考えられた。さらに、子どもが病気で仕事を休む際に7割が心理的負担を感じている¹⁴⁾ことや、多様な勤務形態を選んでいる看護師は負い目や情報不足、迷惑をかけていると感じている¹⁵⁻¹⁶⁾と報告されている。このことから、制度の利用には心理的負担が伴う事が明らかになっているので、軽減のための支援の整備も求められていると考えられる。

また田邊(2011)は、離職意向は自律性の乏しい組織風土、仕事の充実度と生活の充実度が低いこと、身体的疲労度の高い者ほど高いと報告している¹⁷⁾。休業休暇の取得や時間外勤務が削減されることで、子ども・家族のために活動をする時間や自分のためのリフレッシュの時間が確保され、生活の充実度を高めることが、身体的疲労度の軽減に繋がると考えられる。

また子どもを預け安心して仕事に専念できるよう、柔軟な保育や学童の体制を希望していた。院内保育は設置が進んでいるが、それでも尚希望する意見があることを考えると、運営状況が既婚女性看護師の勤務形態や時間外勤務などに応じていない可能性が考えられた。

そして希望する支援には「看護職のWLB推進ガイドブック」の中の人的資源管理に示されている「福利厚生」「人事制度」「教育・研修制度」と共通性の高い項目と低い項目があった。これは看護師全体を広く対象としたものであり、既婚女性看護師にあった内容になっていない可能性が考えられた。

さらに、既婚女性看護師は教育・研修の支援を希望

していた。このことは、既婚女性看護師は勤務時間に制約があり、経験できる看護の内容が減ってしまうことや希望する研修に参加できていないことが考えられ、自己成長やキャリア形成の機会が十分に確保できていないと考えられる。教育・研修制度はWLB支援策ではなく人的資源管理として示されているため、既婚女性看護師にあった内容が不足しているのではないかと考える。

またWLB支援策として示されている「復職支援制度がある」「パート職員・非常勤職員の待遇」「経済的支援」の項目は希望していなかった。このことは対象が常勤で勤務している既婚女性看護師であることで、働くための支援を多く希望していたのではないかと考えられた。さらに人的資源管理に示されている「医療安全・リスクマネジメント」も希望していなかった。本研究の対象者の年齢は平均40.1歳、看護師経験年数は平均15.9年と、知識や技術の経験が豊富でインシデントを起こしやすい時期ではないため、希望をしていなかったと考えられる。

3. 両立支援策の拡大に向けて

本研究では、既婚女性看護師の両立支援策の実態が明らかになった。本研究対象者は、短時間勤務制度を最も多く利用していた。また休暇が取得でき、労働時間が長すぎず、柔軟性があることを多く希望していた。

多くの制度は利用されているにも関わらず、希望もされていることは、制度利用促進の環境整備等が不十分であるということであろう。今後は実際に制度が利用できるよう、看護管理者は既婚女性看護師の希望する支援を把握するように努め、実際に利用できる制度は何かを看護管理者と既婚女性看護師の認知を一致させることが必要である。このことから、まず気兼ねなく話せるよう職場の雰囲気改善し、制度を利用しやすいよう整備に努めることが必要であると考えられる。

また既婚女性看護師は教育・研修の支援を希望しキャリアアップを望んでいることが伺えた。そのためまず各施設で柔軟な院内保育や学童保育をの整備をし、就業時間内に研修を行う必要があることが明らかになった。そして既婚女性看護師が仕事に対する意欲を持ち続けキャリアを伸ばしていけるよう、両立支援策として制度を確立し利用できるよう柔軟な対応が望まれる。

V. 結論

今回の研究では、以下のことが明らかになった。

- 1) 利用している制度は、【短時間勤務制度】【休業
休暇の制度】【深夜業の制限制度】【子ども・子育て
支援】【その他】の5カテゴリーが抽出された。
- 2) 希望する支援は、【労働時間管理】【勤務形態】
【子ども・子育て支援】【福利厚生】【人事】【教育・
研修】【業務改善】【相談支援】の8カテゴリーが抽出
された。
- 3) 気兼ねなく話せるよう職場の雰囲気改善し、
制度を利用しやすいよう整備に努めること、仕事に
対する意欲を持ち続けキャリアを伸ばしていけるよ
う、まず各施設で就業時間内に研修を行う必要性が
あることが示唆された。

VI. 研究の限界

本研究の対象者は仕事と家庭の両立ができるよう非
常勤で勤務する看護師を除いているため、今後調査す
る対象を広げることが必要であると考えられる。

謝辞

本研究にあたり調査に快くご協力して頂きました関
東地域の既婚女性看護師の皆様、病院関係者の皆様に
深く感謝いたします。

【文献】

- 1) 厚生労働省：看護職員就業状況等実態調査結果(2011)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000017cjh.html> (2014.6.4)
- 2) 内閣府：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)
憲章(2007) <http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf> (2014.7.14)

- 3) 武石恵美子：企業からみた両立支援策の意義—両立支
援策の効果研究に関する—考察. 日本労働研究雑誌, 19-
33 (2006)
- 4) 阿部正浩：ポジティブ・アクション, ワーク・ライ
フ・バランスと生産性. 季刊・社会保障研究, 43-3,
184-196 (2007)
- 5) 脇川紗也香, 濱野香苗, 野茂香織：看護職員のワー
ク・ライフ・バランスの実態調査. 日本看護学会論文
集, 看護管理, 41, 266-269 (2010)
- 6) 中川光子, 須栗裕子, 大平律子：子育て中の看護師の
職業継続に関する要因調査. 日本看護学会論文集, 看護
管理, 42, 212-215 (2012)
- 7) 酒井一博, 毛利一平, 奥村元子：日本看護協会「時間
外労働および夜勤・交代制勤務に関する実態 調査」の
自由意見欄に記載された看護師の労働・生活条件に関す
る訴えと改善要求. 労働科学, 87 (3), 99-115 (2011)
- 8) 山川信子：成長と自律を促す中堅看護師サポート体制
とは WLBの観点からキャリア開発支援を考える. 看
護, 64 (7), 27-33 (2012)
- 9) 野村幸子, 脇田満里子, 妹尾美紀, 他：看護職として
働く母親の育児における困難と対処. 広島県立保健福祉
大学誌人間と科学, 3 (1), 71-82 (2003)
- 10) Krippendorff, K. : 三上俊治, 椎野信雄, 橋元良明
(1989) メッセージ分析の技法「内容分析」への招待.
勁草書房, 東京 (1980)
- 11) 内閣府：制度の概要, 子ども・子育て支援新制度
(2016) [http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/
outline/index.html](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/index.html) (2014.6.4)
- 12) 厚生労働省：改正育児・介護休業法のあらまし
(2010) [http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/
tp0701-1o.pdf](http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf) (2014.6.4)
- 13) 日本看護協会：看護職のワーク・ライフ・バランス
推進ガイドブック (2013) [http://www.nurse.or.jp/
kakuho/pc/various/guidebook/pdf/guidebook
.pdf](http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/various/guidebook/pdf/guidebook.pdf) (2014.6.4)
- 14) 山田恵子, 山田夏海, 真柳秀昭：働く母親の子ども
の発熱時における仕事への対処行動についてのアンケー
ト調査. 小児保健研究, 57 (1), 26-31 (1998)
- 15) 深澤優子：短時間勤務制度の現状と今後の展望. 看
護学雑誌, 74 (3), 48-53 (2010)
- 16) 浜崎美子：経験のある短時間勤務者は「プラス」の
人員. 看護学雑誌, 74 (3), 35-37 (2010)
- 17) 田邊智美, 岡村仁：看護師の離職意向に関連する
要因の検討 緩和ケア病棟における調査結果をもとに.
Palliative Care Research, 6 (1), 126-132 (2011)

(2017年10月6日受付、2017年12月7日受理)

Institutional arrangements that support married female nurses in balancing work and family and desired support

Manami MOTOJIMA Minako HAYASHI

[Abstract]

Objective: This study aimed to identify the conditions of institutional arrangements for married female nurses to balance work and family and their desired support.

Methods: A self-rating questionnaire survey administered to married female nurses working in 46 hospitals, each with 200 beds or more in the Kanto region. Data were classified into categories and sub-categories depending on similarities of meaning of the responses prior to analysis.

Results: We received 632 valid responses (88.8%), and of these, 92 nurses (14.6 %) utilized such institutional arrangements, whereas 535 (84.7%) did not. There were five categories of institutional arrangements: "short work shifts," "holidays and leave," "child care support," and "restrictions on late night work." Desired support was in eight categories: "working hour arrangements," "child care support," "working style," "welfare," "improvement of working conditions," "education and training," "personnel assignments," "consultation opportunities," and "others."

Conclusions: The findings of the study suggest the need to improve work environments where nurses can communicate freely with each other, improve arrangements for nurses to use the available institutional arrangements easily, and provide training during working hours at the facility so that nurses maintain motivation to work and develop their careers.

Keywords : married female nurses, balance work and family, desired support

Mejiro University Department of Nursing Faculty of Nursing