

看護職の仕事と生活の調和に関する研究

一 病院以外の施設に勤務する看護職の仕事と生活の調和実現のための要素 一

村上真須美¹⁾ *、清水健史¹⁾、戸沼由紀¹⁾、大崎瑞恵²⁾、上泉和子¹⁾

1) 青森県立保健大学、2) 福島県立医科大学

Key Words ①仕事と生活の調和 ②看護職 ③病院以外の就業施設

I. はじめに

日本看護協会の看護職定着プロジェクトや看護職ワーク・ライフ・バランス推進事業により、看護職にもワーク・ライフ・バランスの考え方が広がり、様々な取り組みがなされている。しかし、報告の多くは病院に勤務する看護職を対象としたものである。平成 22 年度衛生行政報告によると、看護職の就業場所は、病院が 64.4% で最も多く、次いで診療所 17.7%、その他、保健所又は市町村、訪問看護ステーション、介護保険施設等など多岐にわたっている。

病院に就業する看護職を対象とした「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」は、「時間の調整」「仕事のやりがい・職場の支援」「仕事以外の過ごし方」「家庭での過ごし方・家族の支援」「仕事とプライベートの切り替え」の 5 因子 28 項目で構成されている（村上，2011）。

看護職の就業施設は多岐にわたることから、病院勤務の看護職だけを対象にした「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」（以下、実現度尺度とする）では、看護職全体の現状を把握することができないと考え、様々な施設に勤務する看護職を対象にした尺度開発の必要性を感じた。

本研究では尺度開発の第 1 段階として、病院以外の施設に勤務する看護職の仕事と生活の調和実現のための要素を明らかにすることを目的とした。

II. 目的

病院以外の施設に勤務する看護職の仕事と生活の調和実現のための要素を明らかにする。

III. 研究方法

1. 研究対象者：A 県の病院以外の施設（訪問看護ステーション、クリニック、保健所、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設）に勤務する看護職 9 名（女性 8 名、男性 1 名）
2. 調査期間：平成 24 年 3 月
3. 調査方法：現在の仕事と生活のバランスと、仕事と生活の調和を図るために重要だと考える事柄について半構成化面接を行った。逐語録を作成し、KJ 法（川喜田，1967）で分析を行った。
4. 倫理的配慮：調査協力の同意を得た看護管理者に書類を郵送し、調査対象者へ配布を依頼した。協力依頼文書には、研究の目的・方法・倫理的配慮を明記し、協力可能な場合のみ個別に返送してもらった。面接内容は、許可を得て録音し、個人が特定できないように分析を行った。所属施設の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

IV. 結果

初めに施設毎の分析を行い 157 枚のラベルが得られた。次に施設毎に分析した最終レベルを集め、再び分析を行った。その結果 5 つの最終ラベルに総合された。（【 】は最終ラベル）

1. 【自分を取り巻く環境の支えを受けて仕事を続ける】現在の働きやすい環境を守るために職員同士が協力し合うこと、仕事の達成には職員同士の結束の強さが重要で、仕事を継続する上での

*連絡先：〒030-8505 青森市浜館間瀬 58-1 E-mail: m_murakami@auhw.ac.jp

支えと考えていた。また、サポートは職場だけではなく、家庭や地域などの資源であり、利用できるサポートは可能な限り利用し、やり繰りすることで仕事を継続できる環境を整えていた。

2. 【プライベートが充実し、前向きに仕事ができる】看護職は、仕事とプライベートの切り替えを行い、生活にメリハリをつけることで、仕事だけでなく家族と過ごす時間も充実させたいと考えていた。また、自分が望む形でバランスを取ることが、仕事へのやる気につながっていた。

3. 【確固たるスキルを修得し、専門職として極める】仕事を継続することで、専門職として成長し、自分が理想とする看護職の姿に近付きたいと考えていた。

4. 【過重な責任と改善しない職場環境に仕事を継続する自信をなくす】看護職が社会から期待されている役割や、施設での職位に伴う役割の重さに悩んでいた。また現状改善への打開策が見つからず、押しつぶされそうになっていた。

5. 【仕事の役割を果たすために自分のプライベートを犠牲にする】自分に期待されている役割を全うするために、仕事にすべてを注ぎ込み自分の時間を確保できていない状態があった。

V. 考察

1. 病院以外に勤務する看護職の仕事と生活の調和実現の要素

仕事と生活の調和を図るための基盤となっている事柄は、職場のスタッフ間の良いつながりと自分の周囲にある様々な利用可能なサポート体制であった。これらに支えられて、自分が目指す看護専門職としての姿に近づくための経験を重ねること、仕事とプライベートの切り替えをスムーズに行い、プライベートも充実させることが理想とする仕事と生活の調和の姿であった。一方、阻害する要因としては、荷重な責任と将来を展望できない職場の環境、職務を全うするためにプライベートを犠牲にすることであった。これらの軽減のためには、職場環境の改善や労務管理への取り組みが必要であり、仕事と生活の調和実現のためのマネジメントの課題であると考えられる。

2. 実現度尺度との比較

実現度尺度では、「仕事のやりがい・職場の支援」「家庭での過ごし方・家族の支援」の二つの支援が因子として抽出されたが、今回の調査でも同様の結果となり、仕事と生活の調和は実現には、職場と家族の支援が必須であることがわかる。実現度尺度の「仕事とプライベートの切り替え」に含まれる項目は、業務負担や気持ちの切り替えができないなど精神的な負担に関する内容であり、【仕事の役割を果たすために自分のプライベートを犠牲にする】の内容と重なる部分がある。また【プライベートが充実し、前向きに仕事ができる】に含まれる内容は、実現度尺度の「仕事のやりがい・職場の支援」「仕事以外の過ごし方」に含まれる内容であった。看護職は、就業場所にかかわらず、仕事にやりがいと専門性を発揮することを望んでおり、担当する仕事の質も重要視していることがわかる。今回の調査結果と実現度尺度の項目には重なる部分が多いことが分かった。今後さらに詳細な項目を検討し、様々な施設に勤務する看護職を対象とした尺度開発につなげたい。

VI. 文献

川喜田二郎 (2007), 発想法, 中央公論新書, 65-114.

村上眞須美 (2011), 看護職の仕事と生活の調和に関する研究 ―看護職の仕事と生活の調和実現度尺度の開発―, 第15回日本看護学会年次大会講演抄録集, 102.

厚生労働省平成22年度衛生行政報告例 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/10/>

VII. 発表: 第17回日本看護管理学会学術集会 発表予定