

看護職のワーク・ファミリー・コンフリクトに関する研究

- 働き方を変えることによる変化と影響要因 -

村上真須美^{2*} 青森県立保健大学

Key Words ①ワーク・ファミリー・コンフリクト ②看護職 ③多様な勤務形態

I. はじめに

本間・中川(2002)は、看護職は、夜勤や交代制勤務など働き方に特徴があり、業務内容は責任が大きく、業務量の変動も大きいこと仕事と生活の両立葛藤があり、特に幼い子供を育てながらの夜勤は強い葛藤があると報告している。ワーク・ファミリー・コンフリクト(以下、WFCとする)は、職務満足、家庭満足、抑うつ、バーンアウトとの関連が検証されており(渡井ら, 2006)、過大なWFCは、離職につながる恐れがある。

質の良いケアを提供するために、看護職が仕事と生活を両立させ、就業を継続できるように支援することは、重要な課題である。働き方を変えることによるWFCの変化とその影響要因を明らかにすることで、ライフステージに合わせて働き方を選択することの有用性を明らかにしたい。

II. 目的

看護職がライフステージに合わせて働き方を変えることによる、WFCの変化とその影響要因を明らかにする。

III. 研究方法

1. 用語の定義 WFC: 個人の仕事と家庭からの役割要請が、いくつかの観点で互いに両立しないような役割間葛藤の1形態 (Greenhaus&Beutell, 1985)
2. 調査対象: ライフステージの変化により働き方を変えた看護職7名
3. 対象者の選定方法: 報告書等より、多様な勤務形態を導入している病院を選定し、看護管理者とコンタクトを取り、対象者の紹介を依頼する。
4. 調査期間: 2011年12月~2012年1月
5. 調査・分析方法: 働き方を変える前後のWFCの状況、変化、影響したと思う要因について半構成化面接を行う。インタビュー内容から逐語録を作成し、WFCの状況と影響要因に関連する言葉を抽出し、コード化し、類似した内容をまとめ、カテゴリー分類を行う。
6. 倫理的配慮: 協力に同意を得た看護管理者に、インタビュー対象者へ配布する封筒を郵送し対象者へ配布してもらう。協力依頼文書には、研究の目的・方法・倫理的配慮について明記し、協力可能な場合のみ個別に返送してもらう。所属施設の倫理審査の承認を得て実施した。

IV. 結果と考察

1. 対象者の属性: 28歳~44歳(平均34.71歳)、全員が女性で、育児を理由に働き方を変えた看護職7名。現在の勤務形態は、短時間正職員6名、パート勤務1名。
2. インタビュー時間: 総時間326分(平均45.57分)
3. 分析結果: 199のコード、51のサブカテゴリー、8カテゴリーに分類された。これらの結果を働き方を変える前と変えた後に分けて示す(表1・2)。
- 1) 働き方を変えたことによるWFCの変化: 短時間の勤務に変えたことで、【家庭での役割が十

| カテゴリー | サブカテゴリー |
|------------------------|---------------------------|
| 職場に関するコンフリクトを増大させる要因 | 職場の保育園を利用できない。 |
| | 勤務の終了時間の見通しが立たない |
| | 育児のための勤務時間の調整が困難 |
| 家庭生活に関するコンフリクトを増大させる要因 | 家族両親の協力・理解が得られない |
| | 両親と仕事を継続することに対する考えに違いがある |
| 家庭生活に関するコンフリクトを低減させる要因 | 夫の協力が得られる |
| | 両親の協力が得られる |
| 仕事での役割が十分に果たせない葛藤 | 職場へ負担をかけてしまうことへの気兼ね |
| | 子供の体調が悪いために仕事を休むことに対する気兼ね |
| | やりたい仕事ができないことのもどかしさ |
| 家庭での役割が十分に果たせない葛藤 | 子供に感情をぶつけてしまう |
| | 子供の受診ができない |
| | 保育所の迎えができない |
| | 自分の仕事優先で子供の健康管理ができない |
| 時間がないために生じる葛藤 | 子供と一緒に過ごす時間がない |
| | 自分の時間がない |
| | 仕事に追われて子供の成長を覚えていないことが悲しい |
| | 疲労感が強く身体的につらい |

分に果たせない葛藤【時間がないために生じる葛藤】の多くが解決されていた。これは、仕事の終了時間が明確になり、自分の生活の時間管理が可能となったためと考えられる。自分の生活の見通しが立つことが重要な要素である。

2) WFCに影響する要因:働き方を変えた後には、夫・両親の支援の他に、職場の上司・スタッフの理解・協力がWFCを低減させる影響要因であることが分かった。また、増大させる要因を改善できるような対策を実施することで、さらにWFCマネジメントに効果があると思われる。このことから、スタッフ全員が仕事と生活の両立支援の必要性を理解し、支援するという組織文化の醸成が必要であることを示唆している。

3) 新たに生じたWFC:家庭生活を重視したことで、後輩の成長に対する焦りや自分も専門職として成長したいという新たなWFCが生じることが分かった。決して仕事をおろそかに考えているのではなく、短時間でも充実した仕事をしたいと考えていることを理解し、担当する業務や今後の働き方、自己研鑽の機会等について話し合う機会を設け、支援していくことが必要である。

VI. 文献

本間千代子、中川禮子（2002）：看護職における仮定と仕事の両立葛藤、日本赤十字武蔵野短期大学紀要、15、31-37.

渡井いずみら（2006）：ワークファミリーコンフリクト尺度日本語版の開発と検討、産業衛生学雑誌、48、71-81.

VII. 発表：未定

| カテゴリー | サブカテゴリー |
|------------------------|----------------------------------|
| 職場に関するコンフリクトを増大させる要因 | 上司の理解度・対応に差がある |
| | 働き方を変えることに対するスタッフの理解が不足している |
| 家庭生活に関するコンフリクトを増大させる要因 | 夜勤をしたい気持ちを夫が理解してくれない |
| 職場に関するコンフリクトを低減させる要因 | スタッフの協力が得られる |
| | スタッフが自分の働き方に関心を持ってくれる |
| | 自分の都合に合わせて勤務や業務の調整をしてくれる |
| | 上司が自分の現状について理解を示してくれる |
| 職場に関するコンフリクトを低減させる要因 | 職場・働き方に対する満足 |
| | 仕事の終了時間が明確であるため、時間の管理ができる |
| | 就業時間が明確になったことで、勤務時間外の業務を断る決断ができる |
| 家庭生活に関するコンフリクトを低減させる要因 | 家族の理解・協力が得られる |
| | 夫が働き方を変えた自分に感謝してくれる |
| | 両親の協力が得られる |
| | 子供の笑顔から働く意欲がわく |
| 仕事での役割が十分に果たせない葛藤 | 職場へ負担をかけてしまうことへの気兼ね |
| | 他のスタッフと同じ働き方をしたいという思い |
| | 現在の働き方に対する思い |
| | 後輩の成長に対する焦り |
| | 自分も専門職として成長したいという焦り |
| | 休みを希望することへの気兼ね |
| 時間がないことで生じる葛藤 | 委員会業務等で休日に出動しなければならないことの負担 |
| | 短い勤務時間のため、納得できる仕事ができない焦り |
| 働き方を変えたことで解決した葛藤 | 子供の受診ができるようになった |
| | 子供と一緒に過ごす時間ができた |
| | 子供に感情をぶつけてしまうことが減った |
| | 保育所の迎えができるようになった |
| | 自分の時間が持つことができるようになった |
| | 子供の生活のリズムをつけ・健康管理ができた |
| | 身体的負担が減少した |
| | 両親の負担が減少した |
| | 夫が仕事に専念できるようになった |
| 子供の行事に参加できる | |
| 帰宅時間が定まったことで生活のゆとりができた | |