

# 看護職の仕事と生活の調和に関する研究

## - 多様な施設で就業する看護職の仕事と生活の調和実現度尺度原案の作成 -

村上真須美<sup>1)</sup> \*、清水健史<sup>1)</sup>、戸沼由紀<sup>1)</sup>、大崎瑞恵<sup>2)</sup>、上泉和子<sup>1)</sup>

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多様な就業施設

### 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、厚生労働省による「看護師等の雇用の質向上」に向けた取り組みにより、看護職にも仕事と生活の調和への関心が高まってきた。2010年以降、看護職が仕事と生活のバランスを取るための実践報告や研究論文数が増えているが、その多くは病院に就業する看護職を対象としたものである。平成24年衛生行政報告例によると、看護職の就業施設は、63%が病院で最も多く、次いで診療所が17.2%、その他訪問看護ステーション、介護保険施設等、社会福祉施設、保健所等多岐にわたっている。

「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」は、病院で就業する看護職を対象としたものである(村上, 2011)。看護職の就業場所は多岐にわたることから、様々な就業場所で勤務する看護職の仕事と生活の調和実現度を測定できる尺度開発の必要性を感じた。

### II. 目的

本研究の目的は、「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度(村上, 2011)」を多様な施設に就業する看護職にも活用できるツールとして精錬することである。今回は、尺度開発にむけて、尺度原案を作成する。

### III. 研究方法

1. 調査対象者：A・B・C県の病院以外の施設に就業している看護職

診療所3名、老人介護保健施設4名、特別養護老人ホーム4名、訪問看護ステーション6名、保健所5名の計22名

2. 調査期間：平成25年3月～12月

3. 調査方法：現在の仕事と生活の調和の現状、仕事と生活の調和を図るために重要だと考える事柄、影響があると思われる事柄について、半構造化面接を行った。逐語録を作成し、仕事と生活の調和実現に関連する内容を抽出し、尺度の下位項目として妥当であるか検討した。

4. 倫理的配慮：研究者の所属施設の倫理審査委員会の承認を得て実施した。調査協力の同意を得られた看護管理者に書類を郵送し、調査対象者への配布を依頼した。協力文書には、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。

### IV. 結果

インタビューで得られた内容から、仕事と生活の調和に関する内容を抽出し、「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」の下位項目と照らし合わせた結果、これまでの尺度の28項目は、病院以外の施設で就業している看護職にも共通する項目であることが分かった。新たな項目として表1の①～④が得られた。

---

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

## V. 考察

「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項目から構成される尺度である。今回のインタビューの分析結果から、これら28項目は、病院以外の施設

表1 新たな下位項目と抽出根拠例

| 抽出根拠例  | 尺度の下位項目                   |
|--|---------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修とかに行きたいんです。でも、人数が限られているので。。でもみんな行きたいんです。仕事を充実させたいから。</li> <li>・希望すれば、研修も行けますけど、人数が少ないので、遠慮してしま</li> </ul>  | ①あなたが勤務する職場は、自己啓発を支援してくれる |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場で認定看護師のコースに出してくれている。職員の励みになっている。</li> <li>・糖尿病のフットケアとか、余裕があれば資格を取りたいと思っています。仕事に役立つ資格ですね。資格を取らせてもらって、発揮する場所があればいいですね</li> </ul>   | ②あなたが勤務する職場は、資格取得を支援してくれる |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・いろんなことにチャレンジしたい。「出なさい」「やりなさい」って言ってもらえると、嬉しい。いろいろ考えるけど・・・</li> <li>・仕事と生活の両面で充実を目指すとしたら。。。リンパの学校に行きたい。自分だけでなく、家族のためにも資格をとりたい。</li> <li>・自分の知識をどんどん活かしている。この職場は本当に楽しい。</li> </ul>  | ③自分の仕事を自分の裁量で行うことができる     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・この仕事が好き、仕事をコントロールできる。自分で調整できることがやりがいにつながっていると思います。</li> <li>・夜間の拘束時間があるって、いつ電話がなるかわからないので、落ち着くことができない。</li> <li>・定期的に電話当番がありますが、1番コールが出ないと2番コールに連絡がきます。人数が少ないから、いつ来るかと思って緊張しますね。</li> <li>・緊急時のために、電話当番があります。その時は家族と遠くに行くことができないし、緊張します。慣れない時は、自分で対応できないことだったらと思うと眠れませんでした。</li> </ul> | ④勤務時間外に急な出勤の要請があり、負担だと感じる |

で就業している看護職にも共通している項目であることから、尺度原案にはこの28項目をそのまま採用することとした。「時間の調整」「家庭での過ごし方・家族の支援」「仕事以外の過ごし方」の3因子は、就業施設が異なっても同様の内容が抽出された。

新たな下位項目は、仕事に関連した内容である。①「あなたが勤務する職場は自己啓発を支援してくれる」、②「あなたが勤務する職場は資格取得を支援してくれる」は、自身のスキルアップや組織への貢献等、病院の看護職も当然該当する内容である。しかし、病院と違い、看護職の人数が少ない職場では自分の希望だけでは実現できない状況を反映しており、組織の支援を求めていることがわかる。③「自分の仕事を自分の裁量で行うことができる」は、自分で判断できること、ルティン業務に振り回されず、自分のペースで看護できることにやりがいを感じていた。これは、病院等の経験を経た後に就業している看護職が多く、これまでの知識、経験を活かし、医師やスタッフが少ない状況でも自分の判断で業務が遂行できることが自信ややりがいに繋がっていると考えた。検討の結果、これら3つは就業施設に関わりなく該当し「仕事のやりがい・職場の支援」因子に関連する内容だと考えた。④「勤務時間外に急な出勤の要請があり、負担だと感じる」は、特に訪問看護ステーションの看護職から多く聞かれた。仕事とプライベートを切り替えることが難しくなり、家でも寛ぐことができない状況である。しかし、その施設の勤務体制により状況が異なり、該当しない施設もあると考えた。様々な施設で就業する看護職を対象にした尺度開発という点で検討した結果、尺度原案には①～③のみを追加し、計31項目とした。今後、この尺度原案を用いて予備調査を実施し、尺度の精練を行う。

## VI. 文献

厚生労働省 平成24年衛生行政報告例

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/12/> (アクセス日:平成26年5月3日)

村上真須美(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回日本看護管理学会年次大会講演抄録集, 102.

内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和実現にむけて

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html> (アクセス日:平成26年5月3日)

**VII. 発表:** この研究の一部を2013年度青森県保健福祉研究会・日本ヒューマンケア科学学会 第6回学術集会で発表した。