

30代後半から40代の女性看護職のワークライフ バランスの現状と課題

岡部明子*1・石井美里*1・高橋奈津子*2

Present status and issues regarding work-life balance among female nurses in their late 30s to mid 40s

Meiko OKABE*1, Misato ISHII*1 and Natsuko TAKAHASHI*2

〈抄録〉

【目的】30代後半から40代の女性看護職の生活時間とワークライフバランスの現状、役割認識、思い、工夫を明らかにする。【方法】2009年1～3月、36～45歳の女性看護職者14名（看護師4名、助産師5名、保健師3名、訪問看護師2名）へ倫理的配慮のもとに研究協力の同意を得た上で、一日の生活時間の流れを聞き取り、仕事、育児・家事、生理的必要行動・自由時間活動に対する達成度とワークライフバランスの満足度をVASにて測定した。【結果】家庭をもつ看護職（7名）は身内サポートの活用と業務量調整、家事・育児への優先的な時間振り分けによりバランスをとり、独身看護職（7名）は仕事以外を自由時間とし、オン・オフを切り替えていた。ワークライフバランスの維持のために、多様な役割認識と遂行レベルのギャップに対して折り合いをつけているが、発達課題の未達成感が満足度に一定の影響を及ぼしている可能性が示唆された。

Key words：女性看護職、ワークライフバランス、生活時間、生活行動、役割認識

I. 研究の背景と意義

近年、我が国は人口構造の少子高齢化に伴う保健・医療ニーズの増大への対応のため、多様な分野で一定の責任範囲を担う看護職の充足の必要性は増してきている。しかし看護師不足の状況は続いており、特に看護教育機関を卒業後の看護師免許取得者の就業定着は必ずしもスムーズとはいえず、その離職率の高さと就業期間の短さが問題となっている。看護系大学にて看護教育に従事している研究者達は、数年前から卒業生を対象に卒後の進路や就業意欲などについてヒアリングの機会を得てきているが、若年看護職にとってロールモデルとなる先輩看護職が少ないという指摘を聞くことが少なくない。初心

者から新人を経て一人前となることを目指すとき、先輩看護職が次々と職場から去っていく姿を見るという状況は、職業継続意思に少なからず影響を及ぼすと考えられる。

看護職の離職率の高さへのアプローチ方略として、中でも大きな割合を占める女性看護職の離職あるいは職業継続要因を明らかにすることが喫緊の課題であることは論を待たない。そこで、本稿ではまず、一般女性労働者の職業継続要因に関する先行研究について概観した上で、看護職の職業継続の要因に関するこれまでの知見を整理し、研究課題の背景を描きたいと考えた。まず富田(2001)は、職業継続要因のうち仕事内容に関しては「自分の適性に合っている」「やりがいがある」「昇進につながる可能性がある」「自分の考えを活かし、判断す

*1 東海大学健康科学部看護学科

*2 聖路加看護大学大学院看護学研究科博士後期課程

ることが必要である」「能力発揮ができてい」人ほど、現在の職場で働き続けたいと考えていることを明らかにしている。櫻木（2006）は、組織が意図的に役割モデルとなる女性を育成、登用することで、認知としての「自己効力」が向上し、「モチベーション」が高まるというようなプラスの連鎖を構築することが重要であると指摘している。したがって、そうした役割モデルが職場に少ない、あるいは職業継続期間が不足して育たない場合は、認知としての自己効力感が低下し、モチベーションが下がるというようなマイナスの連鎖に陥る危険性が考えられる。これらの知見から、女性が働き続けるには、仕事そのもののやりがい、裁量権の獲得、組織の中で登用ルートが実感できることが必要であり、継続の意欲の高まりへとつながると考えられる。

そして、近年我が国でも男女共同参画社会の推進、ワークライフバランスの視点から、家庭と職業生活両立のための施策や環境整備の重要性が指摘されてきている（大沢、2008）。未婚女性の理想とするライフコースとして1992年以降、明らかに家庭指向が減少し、双方指向が増加している（山口・樋口、2008）。総務省の「労働力調査」によれば1992年を境に「共働き世帯」が「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」よりも漸次増加してきている（政府広報、2008）。子供をもつ母親の働き方の希望は、「仕事と家事・育児を同等に重視」という母親が6割近くに達し、「仕事優先」、「育児・家事優先」を大きく上回っている（大沢、2008）。したがって、未婚女性、既婚女性、母親となった女性の意識は、専業主婦志向から両立志向へとシフトしてきていることがわかる。

このように、やりがいのある仕事を続け、裁量権を得たいと願う一方で、仕事と家庭の両立を実現させることが望ましいという女性の社会的規範意識の変化は、当然、女性看護職の意識にも影響を及ぼしていると考えられる。渡邊（2005）は4～10年の経験を有する30代前半までの中堅看護師6名の退職までに抱く感情と行動変化について分析し、「結婚・出産」以外に、「オーバーワーク」、「将来の生活や展望との不一致」、「仕事・役割の認識と葛藤」、「ライフイベントに関わる問題の発生」、「自己効力感の形成阻害」という要因が背景にあるとしている。他にも看護職の離職、バーンアウトなどに関連する多くの調査において、その背景要因として看護師の業務的な問題、身体的な負担などに加えて「仕事のコントロール（裁量権を含む）」が関連していることが指摘されている（丑木ほか、2005；塚本・野村、2007；秦、2004；深田ほか、2005）。これらの結果から女性看護職の職業継続要因を推察すると、やはり仕事のやりがい、

自己効力感、裁量権といった仕事に関することに加えて、家庭環境、生活の見通しとの兼ね合いというワークライフバランスに関連する要因とが見いだされていることがわかる。村田ほか（2008）は、高校生以上の子供をもつ既婚女性看護師へのインタビューにより、仕事と家庭生活の両立には物理的・精神的サポートが必要であり、看護師としての仕事への思いを抱きつつ、要所を抑えて子供と向き合う中で、自発的に周囲の調整を行いながら、両立に悩む気持ちの安定を図るというエンパワメントを行っていることを見出している。この知見から、女性看護職が家庭と仕事を両立させるためには周囲からのサポートと看護職自身の内側から湧き起こる思いの両方が必要であることが示されたといえる。しかし既婚女性のみが女性看護師のロールモデルとなり得るということではなく、職場に多様な役割モデルが存在することで、若手から中堅にかけての看護職がキャリアを積み重ねていく際に個々の価値観や状況に合った長期的ビジョンを描きやすくなるのではないかと考える。

これまでの先行研究においては3～10年程度の経験を有する看護職を中堅看護師として取り扱う文献が散見されるが（成川・本谷、2008）、10年以上継続している40代前半までの看護職の認識や生活状況から、離職要因ではなく継続要因に焦点をあてて分析した研究はあまり見あたらない。しかし女性看護職がライフコースを歩む中で遭遇する多様な選択肢および発達課題の達成との間に生ずる葛藤や認識を捉えるには、10年以上の継続者における継続要因の検討が必要と考える。また、同じ看護職という枠で考えた場合、看護師のほかに保健師、助産師の場合にはどのような状況で離職せずに就業を継続しているのかについても範囲を広げて分析することにより、看護職としての認識、選択、行動に内包される共通性と相違性を描き出すことができれば、看護職の中でのフレキシブルなコース選択の可能性を探るための有用な基礎資料が得られると考えた。

以上の検討により、先輩看護職の働き方が次世代の看護職の職業継続へ与える影響を考慮した、個人のワークライフバランス支援の在り方を探ることが必要である。そこで30歳代後半から40歳代の女性看護職のワークライフバランスに関する現状と認識を明らかにすることにより、中堅からベテランの域に達する女性看護職のキャリアの形成支援の在り方と同時に、若手の職業継続意思の確立、将来の生活へ見通しが持てる職場へと変えていくための基礎資料が得られると考えた。

II. 研究目的

保健・医療機関に勤務する30代後半から40代の女性看護職の生活時間の実態とワークとライフのそれぞれの場における役割認識と、ワークライフバランスをとるための工夫を把握することによりワークライフバランスの現状と課題を明らかにする。

III. 用語の定義

1. 生活時間：総務省統計局（2009）が行っている「社会生活基本調査」による生活行動の分類方法を参考に、以下の4つの種類に分け、分析することとする。
 - ・「生理的・必要行動」：食事、睡眠、入浴、身の回りの用事など生理的に必要な活動
 - ・「仕事」：仕事に関わる活動（勤務時間と通勤時間を含む）
 - ・「仕事以外の義務的活動」：家事（調理、洗濯、掃除など）、育児（送迎を含む）など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動
 - ・「自由時間活動」：上記の活動以外の自由に使える時間の活動（テレビ、読書など）
2. ワークライフバランス：仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態とする。（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）」に関する専門調査会（2007）：「ワークライフバランス」推進の基本的方向 中間報告の定義より引用）

IV. 研究方法

1. 対象の選定方法

35～45歳で、現在、保健・医療機関で5年以上勤務している女性看護職者を研究者の知人に紹介してもらう形とし、研究者自身の知人を対象としないことを原則とした。対象者は既婚・未婚、管理職と非管理職、子どもの有無などの条件において人数構成に偏りが出ないように調整し選定を行った。その結果、病院看護師4名、病院助産師5名、行政保健師3名、訪問看護師2名となった。

2. 調査方法

半構成的面接を行うためインタビューガイドを作成

し、研究者と1対1で1～2時間の面接を実施した。面接場所は各対象者の勤務先またはその他の場所で静かな環境とし、プライバシーが保たれるよう配慮した。調査内容は基本的属性、一日の生活行動を時間の流れに沿って尋ねた。さらに生活時間を4種類の生活行動（生理的・必要行動・仕事・仕事以外の義務的活動・自由時間活動）に分類した場合のそれぞれの行動に対する自身の達成レベルの認識およびワークライフバランスに対する満足度を Visual Analogue Scale（以下VAS）を用いて測定した。調査項目ごとに最も低いレベルを0、最も高いレベルを100とする10cmの線を示し、自身の感覚に最も近いと思われる線上の位置への点の記載を依頼した。データ収集期間は2009年1月から3月であった。

3. 分析方法

了解を得て録音し、逐語録を作成した。ワークライフバランスに関連すると思われる言葉を抜き出し前後の文脈から言葉の意味を損なわないようにコード化し、14名のコードから類似する意味のまとまりを集め、役割認識、思い、工夫のそれぞれの項目にそって抽出された意味内容を要約、整理した。生活時間の流れについては事例ごとに時間軸にそって図に表した。VASで得られたデータは単位を「mm」として測定し、表計算ソフトExcel ver. 2007 グラフ変換機能を用いてレーダーグラフを作成し、その形状を比較検討した。

4. 倫理的配慮

調査対象者の選定にあたっては、研究者の知人から該当者を紹介してもらい、対象者と勤務先との関係性やさまざまな拘束を減じるよう配慮した。また、研究者の知己を対象者からはずすことで、プライバシーの保護および結果へのバイアスの排除を意図した。研究対象者に、口頭・および紙面により本研究の趣旨を説明し、研究協力の同意を得た。その際、本研究への参加、不参加、中断は自由意思であり、承諾後意思が変わったらいつでも研究協力を中止できること、それにより不利益が生じないこと、研究参加の可否が紹介者に知らされないことを約束した。対象者の業務やプライベートに支障を来さないような日程、場所で面接を実施した。得られたデータは個人が特定されないような形で管理し、研究目的以外では取り扱わないことを約束した。インタビューの中で主観的な数値をVASで記載する時は、本人のみで行えるように研究者は退出し環境に配慮した。尚、本研究は東海大学健康科学部研究倫理委員会の承認を得て実施した。

V. 結果および考察

1. 調査対象者の概要

インタビューへの協力者の概要を表1に示した。年齢は36歳から45歳の間で分布し、婚姻状況は未婚7名、既婚7名（うち1名は離婚）であった。家族形態は様々であるが、既婚7名のうち6名は子どもを有していた。なお、職種別に婚姻状況を概観すると、病院看護師4名は未婚、保健師3名は既婚で子供あり、助産師のうち2名は子供ありという家族構成で、実母や夫からのインフォーマルサポートを必要に応じて活用できる環境が整えられていた。半数が主任、主査、所長などの役割を担い、半数はスタッフの立場であった。

2. 一日の生活時間の状況

事例ごとの平日の勤務日の場合の一日の生活の流れを、図1に示した。多少のばらつきはあるが総じて6-7時間前後の睡眠がとれており、通勤時間を差し引いても、労働時間は8時間を基準として残業があっても2時間程度で帰宅できている様子であった。総務省（2009）が行った平成18年社会生活基本調査の結果との比較では、同年代の睡眠時間は約7時間であり、ほぼ同程度の時間であることが確認された。一方、生活時間の傾向に違いが見られたのは仕事と睡眠以外の時間の使い方であり、訪問看護師と行政保健師の5事例では、起床後から

出勤前、帰宅後から就寝までの時間帯に義務的な活動に分類される活動を短時間に多くの種類こなしている様子がかがえた。この背景には、日勤のみの勤務体制であり、平日の生活時間が一定していることから、子育てや家事などの仕事以外の義務的活動を担いやすい状況に置かれていることが考えられる。それに比べ、助産師、看護師は仕事と睡眠時間以外の時間については、細かく区切り多くの種類の活動をこなしていくというよりは、比較的自由に使っていることがわかった。これは病棟で夜勤シフトもある交代勤務制のため、家事、育児を毎日コンスタントに担うには限界があることが考えられる。特に子育てもある看護職にとっては夜勤のときにはすべてを代行できるほどの身内サポートが必要となる。手厚いサポート体制を整えた結果、余力を残した生活時間の配分が実現していると考えられる。

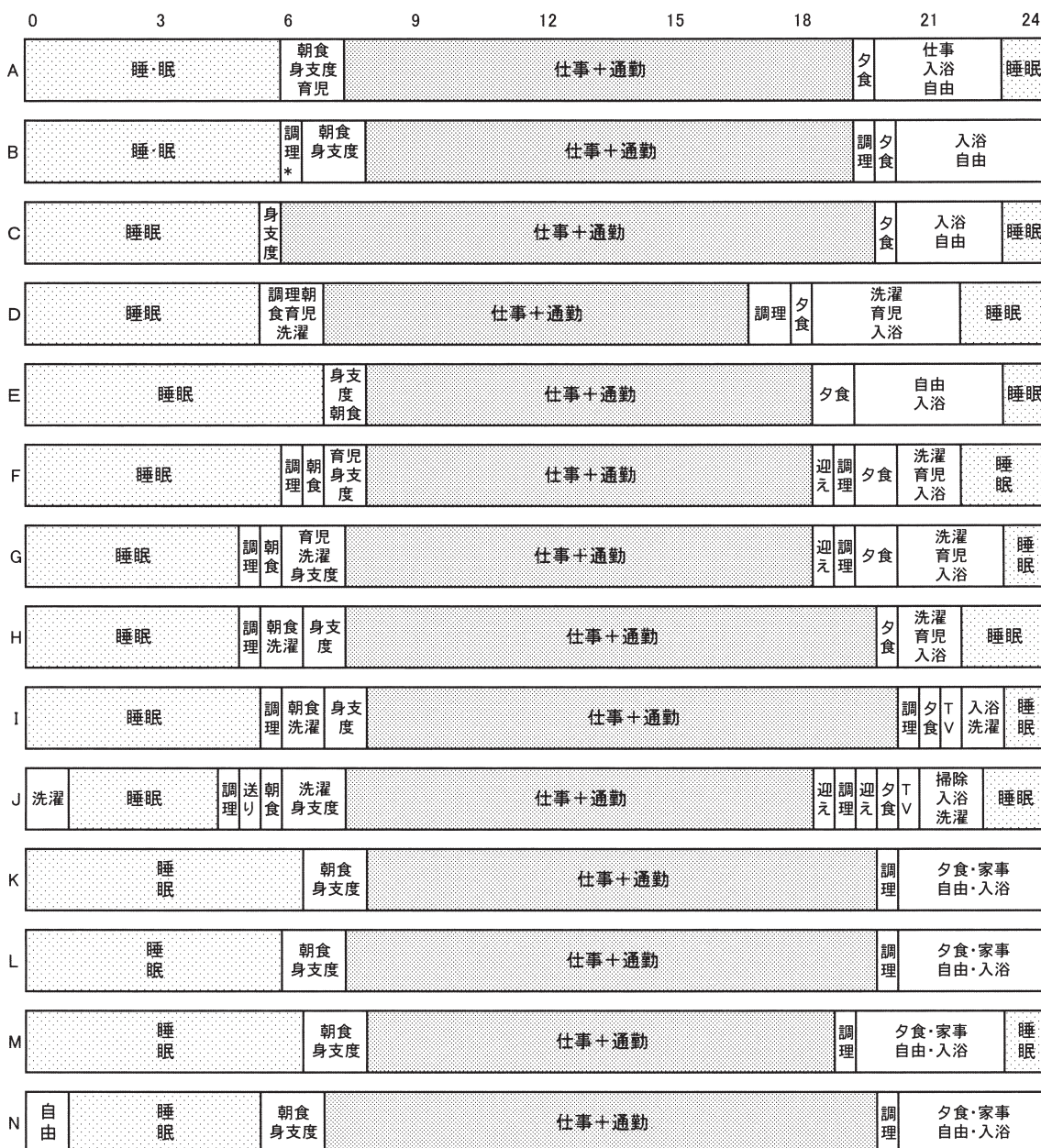
3. 生活行動の達成レベルの認識とワークライフバランスの満足度（VAS）

図2に示すように、ほぼ全事例において生理的必要性行動（食事や睡眠、身の回りのことなど生きるために必須の行動）に費やす時間、内容については高いレベルで達成できていると認識されていることが確認された。これは看護の仕事をしていく上で自分自身の健康管理は欠かせない要素であることを自覚している看護職の特性が反映されていると考える。事例ごとのレーダーグラフの形状を比較すると、事例A、B、C、Eは助産師4名であ

表1 調査対象者の概要

事例	年齢	結婚状況	家族構成	身内サポート	資格	現在の職種、役職
A	42	離婚	子2人（15歳、11歳）、実母	実母	看護師・助産師	病院助産師、主任
B	37	未婚	実母、弟	実母	看護師・助産師	病院助産師、主任
C	43	未婚	実父、妹夫婦	妹	看護師・助産師	病院助産師、主任
D	36	既婚	夫、子3人（8歳、4歳、1歳）	実母	看護師・助産師	病院助産師、スタッフ
E	36	未婚	独居	なし	看護師・助産師	病院助産師、スタッフ
F	39	既婚	夫、子2人（5歳、3歳、妊娠9ヵ月）	夫、近くに住む実母	看護師	訪問看護師、スタッフ
G	40	既婚	夫、子1人（12歳）	なし	看護師・保健師 ケアマネジャー	行政保健師、スタッフ
H	44	既婚	夫、子1人（7歳）、夫の実母	夫、義母	看護師・保健師	行政保健師、主査
I	36	既婚	夫	なし	看護師 ケアマネジャー	訪問看護師、所長
J	45	既婚	夫、子2人（13歳、9歳）	なし	看護師・保健師	行政保健師、主査
K	39	未婚	独居	なし	看護師 がん疼痛認定看護師	病院看護師、スタッフ
L	40	未婚	両親	両親	看護師	病院看護師、スタッフ
M	36	未婚	独居	なし	看護師	病院看護師、スタッフ
N	39	未婚	実母	実母	看護師	病院看護師、スタッフ

時刻



* 食事の支度に30分以上の時間をかけている行動を「調理」とした

図1 一日の生活時間の流れ

り、仕事、仕事以外の義務的活動、生理的の必要行動、自由時間活動という各項目の達成レベルの認識とワークライフバランスに対する満足度の測定値がいずれも50mmを超え、凹みのない形を示した。一方、事例Jは仕事に対する達成レベルの評価のみが低い形となっており、事業所責任者としての立場が仕事の上での自己評価に影響を及ぼしている可能性が考えられる。事例D、F、G、Hは全員が子どもを育てており、明らかに余暇活動の達成レベルが低く凹み形となっていた。子どもの世話に時間が費やされていることが余暇時間に影響を及ぼして

いると考えられる。事例I、K、M、Nは訪問看護師1名（既婚、子どもなし）と看護師4名（未婚）であり、ワークライフバランスの満足度が低い点で共通しており、自由時間活動の達成レベルは高いかどうかで形状に差が生じていた。自由時間活動の達成レベルが低い場合は、グラフの形そのものが小さくなる傾向が認められた。

4. ワークライフバランスに関連する役割認識（表2）
ワークに関連する認識としては、6つの役割認識が抽

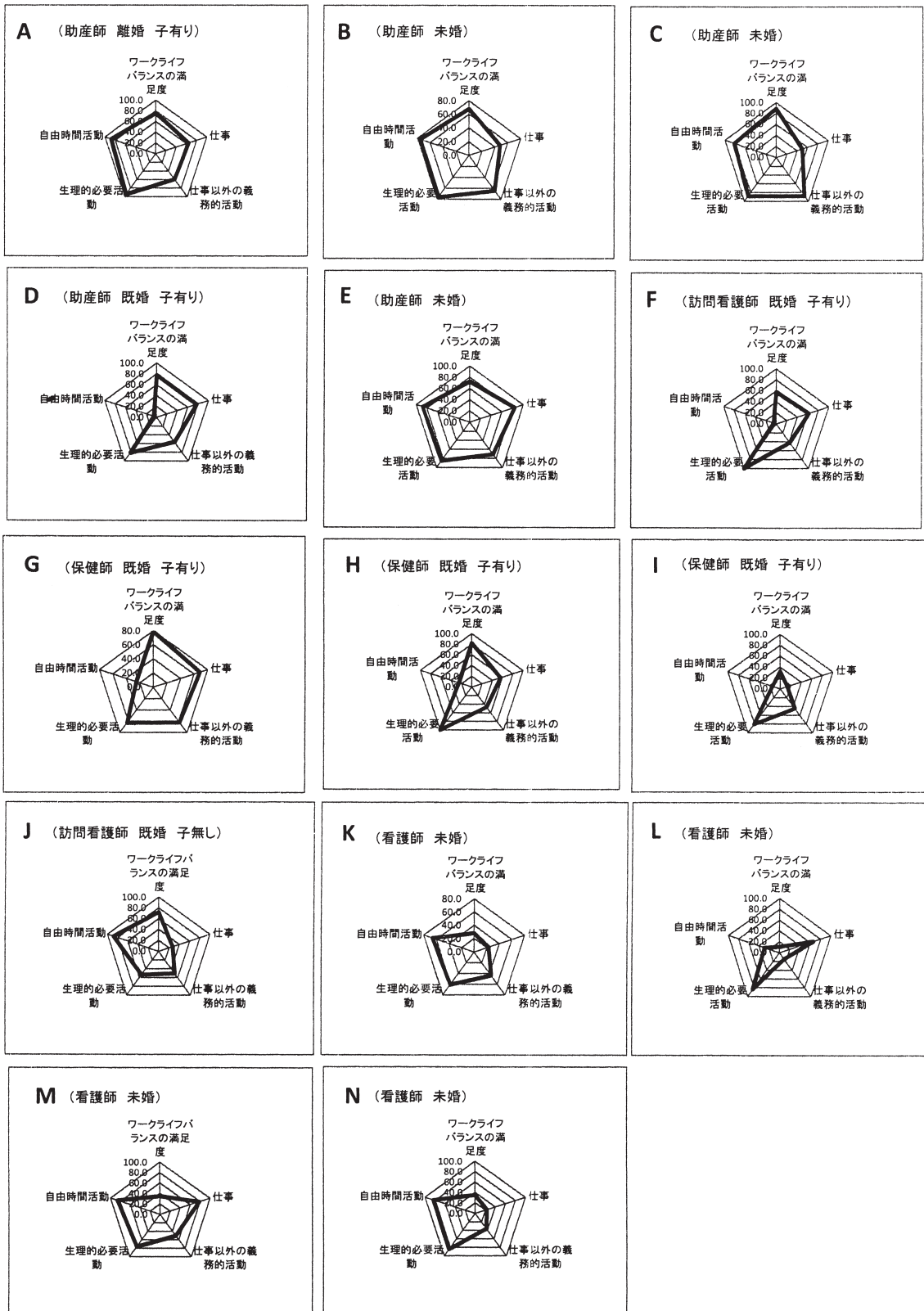


図2 事例ごとの生活行動の達成レベルの認識とワークライフバランスの満足度 (VAS)

* レーダーグラフのライン横の数値の単位：mm

表2 ワークライフバランスに関連する役割認識

ワークに関する役割認識	ライフに関する役割認識
<ul style="list-style-type: none"> ・看護職としての職能を果たす役割 ・所属組織における管理者、スタッフ、非常勤など職位に応じて求められる役割 ・残業をするかどうかのスタンスを自分で決めて時間配分をして責任を全うしている ・新人・スタッフ育成の役割 ・対象と接することで社会貢献する役割 ・育児と仕事の両立しやすい職場づくりに貢献する役割 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭の経済的安定を担う役割 ・子どもの生活全般がうまく回るようにきめ細かくかかわる母親としての役割 ・家事の実施スケジュール配分の責任を持ち、他の家族成員にサポートを促す役割 ・親にとっての子どもとしての役割 ・同胞にとっての相談相手としての役割 ・趣味活動グループメンバーとしての役割

出された。「看護職としての職能を果たす役割」、「所属組織における管理者、スタッフ、非常勤など職位に応じて求められる役割」、「残業をするかどうかのスタンスを自分で決めて時間配分をして責任を全うしている」、「新人・スタッフの育成の役割」、「対象と接することで社会貢献する役割」、「育児と仕事の両立しやすい職場づくりに貢献する役割」であった。これらの認識は、経験年数に伴う職場での一定の職位から生ずる役割に加え、看護職能としての働き方が職場全体に及ぼす影響があることを自覚しているからこそ抽出された役割ではないかと考える。特に職位に応じた役割を果たすためには、求められる職務と責任の範囲を十分認識したうえで、役割を果たすことを意識していることが、語られている。さらに残業の適否を自分で判断した上で果たすべき責任を全うするという役割認識についても、この年代で組織全体の中での仕事の配分が分かっているからこそ可能となっていると考えられる。育児と仕事の両立しやすい職場づくりへ視点が当てられていることは、管理者の立場で、あるいはこれから続いていく後進への配慮がそのような役割認識を促しているのではないかと考える。

一方、ライフに関する役割認識としては、「家庭の経済的安定を担う役割」、「子どもの生活全般がうまく回るようにきめ細かく関わる母親としての役割」、「家事の実施スケジュール配分の責任を持ち、他の家族成員にサポートを促す役割」、「親にとっての子どもとしての役割」、「同胞にとっての相談相手としての役割」、「趣味活動グループのメンバーとしての役割」という6つの役割を認識していた。ライフは、生命、生活、人生という3つの意味を包含しているといえるが、この年代の看護職はまずは仕事を継続してきていることにより家庭の経済面の安定を支えるという大黒柱的な役割を担えるだけの収入が確保されている状況と考えられる。生活を成立させる根幹の部分である家計における役割が補助的ではないと

いうことは、看護職個人としては経済的自立を成し遂げていることを意味しており、それだけ役割期待を感じながら遂行していると考えられる。14名中6名の子どもがいる事例全てにおいて母親役割を強く認識している言葉が語られた。子どもの年齢は様々であるが、時期ごとに課題があり、父親との役割分担なども考慮しながら、母親がすべきことは時間が短くても関わりたいという思いが根底にあるものと考えられる。また家事遂行などの生活運営的な側面での主要な役割を担っていることが確認された。家庭生活を成り立たせるためには自分が実際にさまざまな要素を組み立てる中心的な役割をとっているという認識があると考えられる。この役割は、実母に完全に任せることが可能な事例A、D以外の子供ありの看護職に認められた。仕事以外の義務的活動に割くことのできる時間は決して多くはない中で、子どもの世話を組み込むためにはスケジュールを立て、他の家族成員に役割を振り分けるといった役割は実質的に生活が回るために重要と考えられる。また、家族や周囲の人々との関係性や多様な交流から女性看護職が多重役割の遂行が求められている中で、時間のやりくりをしながら生活を多面的に維持していることがわかった。

5. ワークライフバランスに関する思い (表3)

ワークに関する思いとしては表3に示すように5つの思いが抽出された。まず「仕事の責任をしっかりと果たしたい」は、前項で述べたように仕事に関する役割認識がしっかりと確立しているからこそ想起する思いではないかととらえられる。すなわち、この年代の看護職にとってワークライフバランスをとる中でのワークとは、「単に仕事をする」ではなく「自分の与えられた仕事の責任を果たす」までのことを含んでいるという意識が根底にあると考えられる。周囲からの期待と自分の仕事に対するスタンスの確立がそうした意識を持たせているの

表3 ワークライフバランスに関連する思い

ワークに関する思い	ライフに関する思い
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の責任をしっかりと果たしたい ・同僚との話せる関係はストレスをためないために大切 ・自分で仕事配分をコントロールできているので気が楽である ・オーバーワークのため、仕事を減らしプライベートを充実させたい ・仕事オンリーの生活で満足している 	<ul style="list-style-type: none"> ・別居家族や親しい人との関係を大事にしたい ・子どものために時間のやりくりをすることは重要であり苦にならない ・オン・オフをはっきりと切り替え、オフの時間は気を使いたくない ・自分の生活の中での子育てとの両立に限界、迷い、改善の必要性を感じている ・体力的に限界を感じているため、自分の健康維持に気を配りたい ・仕事をせずに、ただ家にいることはストレスに感じる ・家族や周囲の人からはできる範囲でサポートをしてもらえているのでありがたいと思う ・家事は自分のペースで行い、限られた時間の中で完璧でなくても仕方ないことと割り切っている ・家事にこだわりを持ち、自分の気の済むようにやりたい ・発達課題が達成されていない自分を未熟だと思う ・仕事と違う趣味仲間との交流が楽しい

ではないかと考える。次に「同僚と話すことでストレスをためないようにしたい」という思いが抽出されたが、これは職場での様々な出来事から生ずるストレスをそのまま抱えて帰宅してしまうと、家庭生活における自分の役割が果たせなくなる恐れがあることから、同僚と話し気持ちを吐き出すことがいかに自分のストレスマネジメントにとって大切かを理解しているからこその思いであると考えられる。バランスをとるために仕事仲間との時間を有効利用しているともいえる。「自分で仕事配分をコントロールできるので気が楽」は仕事量とそれにかかる時間を他者に依存せずに自分で決めることで見通しが立てられることがワークライフバランスに欠かせないとの思いが感じられる。「オーバーワークのため、仕事を減らしプライベートを充実させたい」という思いが語られた4事例の労働時間は長いケースのみではないことから、時間の長さというよりもワークの質とプライベートな生活の質とのバランスを主観的にとらえ改善する余地があるという思いがあることが伺える。対照的に「仕事オンリーの生活に満足している」という思いも抽出された。事例Nは「もともと大学時代から仕事以外の生活は眼中にない」と語っており、その点からも思い描いていた通りの生活を続けていることについて特に不満はないということになる。看護職という職業を選ぶプロセスの中で形作られる人生設計において何に価値を置くかは人それぞれであり、バランスのあり方も主観的な評価に基づいて調和がとれる状態が見いだされることを示していると考えられる。

ライフに関する思いは表3に示すように11の思いが抽出された。周囲の人からのサポートや交流が得られてい

ることに対して「別居家族や親しい人との関係を大事にしたい」「家族や周囲の人からはできる範囲でサポートしてもらえているのでありがたいと思う」「仕事と違う趣味仲間との交流が楽しい」という思いが語られており、やはりライフの充実には欠かせないソーシャルサポートの存在が認識されていることが確認された。また限られた時間への生活行動の配分に関連して明確にスタンスを決め、割り切ることを自分に課している思いが「子どものために時間のやりくりをすることは重要であり苦にならない」、「オン・オフをはっきりと切り替え、オフの時間は気を使いたくない」、「家事は自分のペースで行い、限られた時間の中で完璧でなくても仕方ないことと割り切っている」、「家事にこだわりを持ち、自分の気の済むようにやりたい」という言葉から伝わってくる。それぞれ自分の考えに基づき自己決定して時間を使っているという思いが強くあることが伺える。一方、「自分の生活の中での子育てとの両立に限界、迷い、改善の必要性を感じている」、「体力的に限界を感じているため、自分の健康維持に気を配りたい」、「仕事をせずに、ただ家にいることはストレスに感じる」という3つの思いからは、現在の生活、そしてその生活を送っているこの先の人生を長いスパンで俯瞰したときに浮かんでくる根源的な疑問や割り切れない思いを抱えながら、今後の方向性を模索している様子が浮かんでくる。「発達課題が達成されていない自分を未熟だと思う」という思いは事例Kの語りから抽出された。前述のVASの結果においても同事例はワークライフバランスの満足度が低く出ており、ライフの面での発達課題の未達成感が満足度に影響している可能性が示唆されたと考えられる。

6. ワークライフバランスをとるための工夫（表4）

以上述べてきたようなワークとライフ双方にそれぞれが役割認識と意思を持ちながら日々の生活を送っている中で、行われている工夫については、6のカテゴリーと18のサブカテゴリーが抽出された。「周囲からの支援を活用する」、「無理せず折り合いをつける」は、1人で背負い込まずに周囲の人的資源や制度などを十分に活用することで、自分が決してつぶれないように注意を払いながら生活を回していることを示していると考えられる。対象者の健康問題に留意する立場の看護職にとって、自身の健康を守ることは当然求められる取り組みであり、倒れた場合の周囲への迷惑を容易に想像できる立場にあることも、このような工夫に影響を及ぼしていると考えられる。「時間の使い方に優先順位をつける」、「仕事の時間配分の仕方を決める」という工夫より、限りある時間内に多重役割を遂行するための鍵があると思われる。時間に追われ中途半端に終わらせるのではなく、むしろ計画的に時間を予測しながら仕事に取り組み一定の責任を果たそうという役割認識や思いがこうした工夫を生み出していると考えられる。この年代の看護職はそれぞれに仕事の全体

像を把握した中でのライフとのバランスにおいて判断された優先順位をつけ、折り合っている様子が浮かび上がった。また、「依存しないで生活する」「ストレス解消の仕方を見いだす」は、役割認識の項で前述したように経済的に自立できるだけの収入を得ている年代であるため気持ちのゆとりがあり、自分に合ったストレスマネジメントの時間を確保している姿が見いだされたと考えられる。

VI. 研究の限界と今後の課題

本研究は36歳から45歳までの14名の看護職を対象としたが、病院看護師、病院助産師、行政保健師、訪問看護師をできるだけ偏らないように選定したことから各職種の人数が少なく、この結果をもって職種ごとのワークライフバランスの現状と課題を明らかにできなかったとは言えない。しかし、家族形態として既婚、未婚、子どもの有無など多様な事例を対象に選んだことにより、それらの状況の差異が異なる役割を与え、生活行動や役割認識に影響を及ぼすメカニズムを探索する上では有用な選定方法であったと考えられる。またインタビューにより各自の生活行動の認識と生活時間の流れ、主観的データとしての

表4 ワークライフバランスをとるための工夫

カテゴリー	サブカテゴリー
周囲からの支援を活用する	家事・育児を実母や他の家族成員に任せ、手伝ってもらう
	資源の活用や、家事の方法を工夫することで時間を節約する
	職場の育児支援制度を活用した
依存しないで生活する	同居家族に依存しないで自立した生活をしている
	夫婦の家計は別にして自分のことに使う
	キャリアアップやライフイベントのチャンスは逃さないようにしている
無理せず折り合いをつける	家事のために無理をしないようにしている
	自分の健康が破たんしないように留意している
時間の使い方に優先順位をつける	夜や休日は子どもの相手をすることに優先的に時間をを使う
	休日にたまった家事や仕事をする
	家族の自由時間を尊重している
	子どもの様子を判断しながら仕事の時間を調整する
仕事の時間配分の仕方を決める	家に仕事を持ち帰り、空き時間にやっている
	残業をしても家に仕事を持ち帰らないようにしている
	残業しないで帰る、または残業しなくてすむポジションを選択した
ストレス解消の仕方を見いだす	休日は仕事はしないで友人と出かけたりのんびり過ごす
	産休のみで職場復帰することでストレスを軽減した
	趣味や好きなことをするために時間を捻出して、息抜きをしている

VASを用いたワークライフバランスの達成レベルの認識を測定したことは、この年代の看護職の生活時間と認識の現状を多角的に把握するための方法として一定の結果を得られたと考える。しかし、生活時間の把握方法としてインタビューによる一日の生活行動の時間的な流れを語ってもらったため、「生理的必要行動」、「仕事以外の義務的活動」、「自由時間活動」が生活場面で同時並行的に混在しながら営まれている様子を捉えることはできたが、それらの時間を厳密に区分した上で客観的データとして扱い分析を行うには至らなかった。今後の課題として、生活時間の把握とその分析方法に関する検討があげられる。

また、今回は個人の生活と認識に焦点を当てており、ワークライフバランスを職場の状況との相互作用も加味して考察をすることには限界があった。今後は職場での支援体制や勤務状況、職場風土などの状況を詳細に把握することにより、前述の村田ほか(2008)が指摘しているようなエンパワーメントの側面への影響についても明らかにしていく必要があると考える。さらに、より幅広く対象を選定し多様なワークライフバランスのありよう、その中での工夫に関するデータを集積し、より豊富な役割モデルを言語化することにより、それぞれのモデルに応じた支援のあり方を検討していくことが課題と考える。

VII. 結 論

30代後半から40代の女性看護職のワークライフバランスの現状を把握することを目的に14名の看護職へのインタビュー調査の結果、以下のことが明らかとなった。

1. 家庭、子どもを持つ看護職は身内サポートの活用と業務量調整、家事・育児への優先的な時間の振り分けを行うことでバランスを取っていた。
2. 未婚の看護職は、仕事の配分をコントロールし仕事以外の時間を自由に使える枠として確保することで、オンとオフの時間を明確に切り替え、バランスをとっていた。
3. 多様な役割認識を抱えワークとライフのそれぞれの場面において責任を果たそうとする中で、達成レベルとのギャップに対しては気持ちの折り合いをつけていた。
4. この年代の看護職にとって、発達課題の未達成感はワークライフバランスの満足度に一定の影響を及ぼしている可能性が示唆された。

【文 献】

- 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)に関する専門調査会(2007):「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向 中間報告。
- 深田美香他(2005):ケアすることと看護師の発達に関する研究—ケアに対する価値認識と心理的 well-being による検討—、看護展望、30(3)、pp.386-404。
- 丑木晶子他(2005):病院看護師の職業性ストレス—看護業務とストレス、社会的支援の関連について—、看護学会論文集 第36回看護管理、pp.238-240。
- 秦管(2004):看護師の職業的アイデンティティ—中間管理者に視点を当てて—、看護学会論文集 第35回看護管理、pp.170-172。
- 村田梢ほか(2008):既婚看護師の仕事と家庭生活の両立における必要なサポートとエンパワーメント、看護・保健科学研究誌、8(1)、pp.1-12。
- 成川美和、本谷久美子(2008):中堅看護師に関する文献の検討、日本看護教育学会第18回学術集会講演集、p.239。
- 大沢真知子(2006):ワークバランス社会 大沢真知子・原田順子 21世紀の女性と仕事、放送大学教材、pp.208-223。
- 大沢真知子(2008):第8章 ワークライフバランス社会の実現はなぜ必要か 樋口美雄、財務省財務総合政策研究所編著 人口減少社会の家族と地域 ワークライフバランス社会の実現のために、日本評論社、p.217。
- 櫻木晃裕(2006):第2章 組織における女性の心理的側面 櫻木晃裕編著 女性の仕事環境とキャリア形成、税務経理協会、pp.29-46。
- 政府広報 online <http://www.gov-online.go.jp/useful/article/200805/1.html>
- 富田安信(2001):第4章 外資系で働く、官公庁で働く 脇坂明・富田安信編 大卒女性の働き方 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき、日本労働研究機構、pp.74-77。
- 塚本尚子、野村明美(2007):組織風土が看護師のストレス、バーンアウト、離職意図に与える影響の分析、日本看護研究学会雑誌、30(2)、pp.55-63。
- 山口一男、樋口美雄編(2008):論争 日本のワークライフバランス、日本経済新聞出版社、pp.180-182。
- 総務省統計局ホームページ:平成18年社会生活基本調査 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/index.html>
- 渡邊昌子(2005):中堅看護師が退職を考え始めてから退職までに抱く感情と行動変化、神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録、30、pp.267-273。

Abstract

【Objective】 To clarify the present status, role awareness, thoughts and adjustment regarding work-life balance, as well as time use, among female nurses aged in their late 30s to mid 40s. **【Methods】** From January through March 2009, we obtained informed consent from 14 female nurses aged 36-45 years (4 hospital nurses, 5 midwives, 3 public health nurses, 2 home care nurses) and recorded information about their daily time use. We used a visual analogue scale (VAS) to assess their level of satisfaction regarding work-life balance, and their level of achievement in work, childcare, domestic chores, physiologically necessary actions, and free-time activities. **【Results】** Nurses with families of their own (n=7) were able to gain balance through family support and preferential time-sharing to adjust workload, housework, and childcare. Single nurses (n=7) used their non-work time as free time, switching between work and leisure. To maintain a work-life balance, nurses compromised with regard to the gap between various role perceptions and actual level of accomplishment. However, a feeling that developmental tasks are unfulfilled suggests a certain influence on nurse satisfaction level regarding work-life balance.

Key words: female nurses, work-life balance, daily time use, living activity, role awareness