

研究ノート

未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴



荻 邑子¹⁾, 伊丹 君和²⁾

¹⁾ 京都大学医学部附属病院

²⁾ 滋賀県立大学人間看護学部

要旨 わが国では未就学児をもつ女性看護師は仕事と子育ての両立をはかるのが難しいとされる。子育て支援に関する先行研究はいずれも現在ある支援改善の示唆にとどまるため、新たな支援構築の示唆とすべく、未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴を明らかにすることを目的とし質的記述的研究を行った。未就学児をもつ女性看護師3人を対象に、家事・育児・就労・支援活用状況、両立の困難感、必要とする子育て支援について半構成的面接を行った。その結果、子育て支援を活用し両立をはかるうえで、【両立へのモチベーションをもつ】【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことで、『両立のための自らの努力』をしているという特徴が明らかになった。一方で『子育て支援の限界』を感じており、それが両立の困難に直結すると示された。さらに、現状では【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことでその困難に対処しているが、そこからくる『両立に向けたさらなるニーズ』があることが明らかになり、仕事と子育ての両立そのものを支援する新たな子育て支援構築の必要性が示唆された。

キーワード 女性看護師, 仕事, 子育て, 両立, 子育て支援

I. 背景

わが国では女性の社会進出が進み、仕事を続けながら妊娠・出産・育児を希望する女性が増加している。未就学児をもつ夫妻（子どもの追加予定なし）においても、9割以上の母親が何らかの形で働きたいという意味をもっている（国立社会保障・人口問題研究所, 2015）。このような時代背景から、男女とも仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている（三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社, 2015）。また、

子育て支援は少子化対策としても注目されている。1994年に定められたエンゼルプランをはじめ、少子化社会基本法、次世代育成支援対策法、少子化対策大綱、子ども・子育て応援プラン、子ども・子育てビジョン、子ども・子育て支援法（内閣府, 2016）など、ここ数十年で子育て支援政策は非常に大きく発展している。

しかし女性の出産前後の就業をめぐる状況は、2010年から2014年に第一子を出産した既婚女性で、出産前に就業していた女性のうち出産後に就業を継続した女性は53.1%にとどまっている（国立社会保障・人口問題研究所, 2015）。また、妊娠・出産前後に退職した女性の約5分の1が、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」としており、両立の難しさが浮き彫りになっている（三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社, 2015）。つまり、両立支援制度の整理および定着は確実に進んでいるものの、多くの働く母親にとって両立は困難な状況が続いているのである。

働く母親の中で、看護師は職務における労働・責任の荷重に加え、勤務時間の不規則さなどにより、就労と育児の両立をはかるのは多様な職種の中でもとくに難しくストレスを受けやすい。その中でも、幼い子どもを育てながらの看護師の両立葛藤はかなりのストレスにあると

A study on how female nurses utilize childcare supports for raising preschool children

Satoko Ogi¹⁾, Kimiwa Itami²⁾

¹⁾ Kyoto University Hospital

²⁾ School of Human Nursing, The University of Shiga Prefecture

2018年9月30日受付, 2019年1月24日受理

連絡先: 伊丹 君和

滋賀県立大学人間看護学部

住 所: 滋賀県彦根市八坂町 2500

e-mail: k-itami@nurse.usp.ac.jp

される(本間, 中川, 2002). そのため本研究において, 仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴を明らかにすることを目的に, 未就学児をもつ女性看護師にインタビューすることは, 働く母親への子育て支援を考えると非常に有効であると考えられる.

仕事と育児の両立に関する研究は, 母親の自由な語りを基に, 必要な共通の要因を分析し, 明らかにしているものが多い. しかし働く母親の子育て支援に関する研究では, 質問紙による調査が多い. 先行研究では, 個々の意向に沿った柔軟性のあるものや, 利用しやすく経済的負担の少ない支援の必要性が明らかにされている(中井, 佐々木, 加藤, 2010). 質問紙による調査は定量化がはかりやすいという利点があるが, 一方で研究結果が現在すでに存在する子育て支援の種類や内容にとらわれることが避けられず, 先行研究はいずれも現在ある子育て支援をどう改善するかという知見にとどまり, 全く異なる視点からみた新しい子育て支援の創造にはつながない.

そこで本研究において, 働く母親が仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴を, インタビューに基づき質的記述的研究において明らかにすることは, 現状の改善に加え, 新たな支援構築についての示唆につながり, 子育て支援発展の一助となりうると考えられる.

II. 目的

未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴を明らかにする.

III. 用語の定義

1. 女性看護師

看護師として, 現在病院および診療所に勤務する女性.

2. 子育て支援

乳幼児や児童などの子どもの育成を支援することであり, インフォーマルサービスを含め, 母子とその家族が接触可能な全てのサポートを指す.

IV. 方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究とした.

質的記述的研究は, 理論的枠組みがデータに先んじて決定されることはなく, むしろ, データから直接引き出されるものである(Immy Holloway & Stephanie Wheeler, 1996). この研究デザインでは, 現在すでに存在する子

育て支援にとらわれず, 働く母親の自由な語りの中から, 背景にある思いや考え, 母親を取り巻く状況を深く掘り下げることができ, 新たな子育て支援構築の示唆につながるが大いに期待できると考える.

2. 研究対象

未就学児をもち, 現在看護師として勤務する女性の中で, 本研究の趣旨に賛同し, 同意した者とした.

3. 研究参加者のリクルート方法

平成 29 年倫理審査承認後, A 大学卒業生で現役看護師として働いている方のうち, B 県内に在住しインタビュー可能な方で, かつ実の子を 1 人以上もち, 出産前後で仕事を継続し仕事と子育てを両立している女性看護師に対し, 研究代表者が研究趣旨・目的, 方法, 個人情報の守秘義務などを記した研究依頼書を郵送し, 研究協力を依頼した.

4. 調査期間

研究参加者へのインタビューは, 平成 29 年 6 月(倫理審査承認後)～8 月に実施した.

5. データの収集方法

先行研究を参考に作成したインタビューガイドに基づいて, 半構成的面接を行った. 主な質問内容は, 属性(年齢, 性別, 家族構成, 看護師経験年数, 勤務形態), 家事・子育て・就労状況, 現在の子育て支援活用状況, 両立の困難感と必要とする子育て支援についてである. インタビューは, 研究参加者 1 人に対し研究者 1 人で行い, 時間は 30 分～1 時間以内とした. 場所は研究参加者の状況に合わせて, 研究参加者の勤務する病院や個人面接が可能な場所とし, プライバシーを確保するため個室で行った. またインタビューの内容は, 研究参加者の許諾を得て, 音声 IC レコーダーに録音した.

なおこのインタビューは, 事前にプレテストを実施し, インタビュー方法の検討とインタビューガイドの修正を実施してから行っている.

6. データの分析方法

IC レコーダーに録音した音声データから逐語記録を作成した. 逐語記録をくり返して読み, 抽出したデータを意味のまとまりごとに, コード化した. 現状としてどのように子育て支援を活用しているのかという視点で抽出したコードを検討し, 類似性のあるコードをまとめ, 小カテゴリーに分類した. 分類した小カテゴリーの類似性, 相違性などによって比較, 分類し, 中カテゴリー, 大カテゴリーとして統合し抽出度をあげた. 次に, 逐語記録を再度読み, 研究参加者の子育て支援活用の特徴について, 女性看護師の語りの解釈を深めていった. その後, 中カテゴリー間, 大カテゴリー間の関係について, 語りの意味を何度も解釈し検討を重ね, 各カテゴリー間の関係性を明確にした.

なお, データ分析は, 滋賀県立大学人間看護学部基礎

看護共同研究室にて行った。

7. 信憑性・妥当性の確保

データを抽出するなかで文脈の意味を損ねないようにした。データ分類したコードをデータと比較し、抽出した項目がデータに基づいているか妥当性を確かめ、精選を行った。分析にあたっては、質的研究の経験豊富な研究者によるスーパーバイズを受け、小カテゴリー名、中カテゴリー名、大カテゴリー名が適切であるか確認・検討を行い、修正を加え、分析内容の信憑性・妥当性を確保した。

8. 倫理的配慮

調査開始前に滋賀県立大学看護学系研究倫理専門委員会の審査を受け、承認を得た（平成29年5月25日受付第577号）。

研究協力依頼については、調査開始前に研究参加者へ文書と口頭で個別に行った。その際、プライバシーの保護、守秘義務の遵守、得られたデータは研究目的以外には使用しないこと、自由意思による研究参加や辞退による不利益がないことを説明し、同意書に署名を得た。得られたデータは個人が特定できないように匿名化をはかり、データとデータを処理するパソコンは鍵のついた場所に厳重に保管した。データの処理に使用するパソコンは、主任研究者の責任のもとに管理し、厳格なアクセス権限の管理と制御を行うことにより、厳重に保管、取り扱うものとし、安全管理の徹底を行った。

V. 結果

1. 研究参加者および分析結果の概要

B県内の総合病院および診療所に勤務する、未就学児

をもつ女性看護師3人を研究対象とした（表1）。いずれも約10年の勤務経験があり、子育てと仕事の両立年数は、育児休暇中を含め、平均5.6年である。研究参加者は1人以上の未就学児および2人以上の子どもをもち、2人は核家族で、1人は義父母と同居している。面接に要した平均時間は約48分であった。

分析の結果、未就学児をもつ女性看護師の子育て支援活用の特徴について、143コード、45個の小カテゴリー、11個の中カテゴリーが抽出され、3個の大カテゴリーを導いた（表2）。以下、コードを〈 〉、小カテゴリーを〔 〕、中カテゴリーを【 】, 大カテゴリーを『 』で表す。面接での語りは「 」（斜体）で表す。

2. 子育て支援活用の特徴（概要）

データ分析の結果、3つの大カテゴリー『両立のための自らの努力』『子育て支援の限界』『両立に向けたさらなるニーズ』が抽出された。未就学児をもつ女性看護師たちは子育て支援を活用し両立をはかるうえで、【両立へのモチベーションをもつ】【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことで、『両立のための自らの努力』を行っているという特徴が明らかになった。同時に『子育て支援の限界』を感じており、それが両立の困難に直結すると示された。さらに、現状ではその困難を【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】という、『両立のための自らの努力』で補完しているが、『両立に向けたさらなるニーズ』があることが明らかになった。

以下、大カテゴリー、中カテゴリー、小カテゴリーについて具体的に説明を行う。

3. 『両立のための自らの努力』

この大カテゴリーは、【両立へのモチベーションをもつ】【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用す

表1 研究参加者（女性看護師）の概要

	女性看護師	aさん	bさん	cさん
属性	就労施設	総合病院		診療所 (以前は大学病院)
	年齢	30歳代		
	性別	女性		
	子どもの人数	2人	2人	4人
	子どもの年齢	6歳、2歳	2歳、6か月	8歳、6歳、4歳、1歳
	同居者	夫、子ども	夫、子ども	義父母、夫、子ども
	両親の居住地：実父母 義父母	B県内 B県内	B県内 C市内	B県内 同居
就労状況	看護師経験年数	約10年		
	1日の労働時間	7.5時間（3交代）	6.5時間（2交代）	3時間（午前のみ）
	1日の残業時間	なし	1時間	なし
	1月の出勤日数	22日	23日	15日
	1月の夜勤回数	6回	6回	なし
	夫の1日の労働時間	12時間	8時間	8時間（通勤は片道2時間）
	インタビュー時間	44分23秒	42分10秒	52分14秒

表2 未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
両立のための 自らの努力	両立へのモチベーションをもつ	子どもから嬉しいことや新たなことを学び、仕事のモチベーションとなる
		仕事することで社会とのつながりができる
		仕事気分転換となり、子どもとの時間をより大切にできる
		子どもに働いている姿を見せられる
		きょうだいが増えると成長過程の予測から、自分に余裕ができる
	仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する	働くことで金銭的メリットがある
		時間短縮勤務制度や育児休暇制度を利用している
		子育てに合わせて勤務調整をしてもらう
		子どもの体調不良時に仕事を休ませてもらう
自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する	保育園や託児所で子どもを預かってもらう	
	両親に子どもを預かってもらう	
	夫や両親に子育てや家事の一部を担ってもらう	
	地域の子育て支援について情報を収集し活用する	
子育て支援の 限界	仕事と子育ての優先順位付けに迷う	子どもの成長や環境変化に合わせて自分の働き方を調整する
		自分の両立状況について周囲の支援者の理解を得る
		職場の同僚と互いの勤務に合わせて子どもを預かるなど、支援を申し合う
		子どもがしんどいときに、仕事を優先して良いのか
	心身の疲労がある	仕事を休むことで、職場のスタッフに迷惑をかける
		病児保育利用料が高額なため、仕事を優先してもプラスになるのか不安
	時間の制約により、子育てや仕事が制限される	仕事と子育てを両立すべきかという心理的葛藤
		職場環境から妊娠する時期への心理的葛藤
	勤務の不規則性により支援を受けづらい	両立するうえで、身体的疲労がある
		両立するうえで、精神的疲労がある
勤務が長時間になると、子育ての時間が十分にとれない		
支援者側の体制が不十分	子育てにより、働き方が制限される	
	勤務による時間の制約から、特定の子育て支援が活用困難	
	生活リズムの相違から、近所の人と子どもを預け合うことは困難	
	子どもの体調不良など急な場合に、支援者側の対応が難しい	
支援活用が子どもの負担となる可能性	未就学児対象の子育て支援は、就学後に活用できず困る	
	自身の職場が人手不足のため、職場で支援を活用しづらい	
両立に向けたさらなるニーズ	時間の柔軟性、信頼性のある子育て支援を受けたい	両親への過度な負担など、子育て支援を受けることへの遠慮がある
		信頼性の低い子育て支援は、活用しづらい
		子育て支援の過度な利用が、子どものストレスにつながる可能性
		子育て状況に合わせて、さまざまな働き方をしたい
		子どもの体調不良時に、急でも預かってくれる場所が近隣にあると良い
		子育てや仕事の時間を短縮するための支援を受けたい
		夜間に小学生を預かってもらえる子育て支援があると良い
	地域の子育て支援についてより多くの情報を得たい	
	学生のうちからライフプランをイメージしたい	近隣で子育て支援を受けたい
		子どもの預かりや保育園の送り迎えなどを両親にしてほしい
保育時間をさらに延長してもらえると良い		
学生のうちからライフプランをイメージしたい	保育料金の負担軽減に対する子育て支援を受けたい	
	事前に就職先の子育て支援に関する情報を得たい	
	学生時代に子育てと仕事を両立する先輩から話を聞きたかった	
学生のうちからライフプランをイメージしたい	学生時代に子育てと仕事を両立する先輩から話を聞きたかった	
	学生のうちから妊娠出産を含めたライフプランをイメージできると良い	

る】【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】という3つの中カテゴリーから構成されていた。【両立へのモチベーションをもつ】ことと【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことはそれぞれ相互に作用している。また、【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】ことは、【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことから影響を受けている。

1) 【両立へのモチベーションをもつ】

〔子どもから嬉しいことや新たなことを学び、仕事のモチベーションとなる〕という、子育てを行うことで得られる仕事へのモチベーションに加え、〔仕事をするすることで社会とのつながりができる〕、〔仕事気分転換となり、子どもとの時間をより大切にできる〕という、両立することで得られる社会的利点や子育てにおけるメリットが、両立への内発的モチベーションに

つながっていた。また、〔子どもに働いている姿を見せられる〕ことや〔きょうだいが増えると成長過程の予測から、自分に余裕ができる〕こともまた、両立へのモチベーションとなっていた。

仕事と子育て両立への外発的モチベーションとしては、〔働くことで金銭的メリットがある〕ことが挙げられ、労働の対価として支払われる賃金は、さらなる両立へのモチベーションにつながっていた。

2)【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】

仕事の負担を軽減する支援の活用として、研究参加者全員が〔時間短縮勤務制度や育児休暇制度を利用している〕状況を経験していた。また制度の活用に加え、〈所属部署の課長に協力を得て、準夜勤務は、託児所の利用か、夫が子どもの面倒を見てくれる曜日に入れてもらえるよう、勤務を調整してもらう〉など、〔子育てに合わせ勤務調整をしてもらう〕という支援を受けている。加えて〔子どもの体調不良時に仕事を休ませてもらう〕という支援も活用していた。

次に子育ての負担を軽減する支援として、〔保育園や託児所で子どもを預かってもらう〕、〔両親に子どもを預かってもらう〕など、直接的な支援の活用に加え、〈現在は夫の両親と同居しており、幼稚園の朝の送りのみ義父母に頼んでいる〉など、〔夫や両親に子育てや家事の一部を担ってもらう〕ことで時間を調整し、仕事をしてきた。また、子育て支援センターなど〔地域の子育て支援について情報を収集し活用する〕場合もあり、〈子どもの健診時のチラシや職場のお母さんの先輩、ママ友たちから、子育て支援に関する情報を得る〉ことが、〈仕事が休みの日に育児サークルに参加し、親同士の交流や、子どもを遊ばせたり、一緒に活動したりする〉など地域の支援を活用することにつながっていた。

3)【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】

〈残業が少ないなど時間調整がしやすい部署に異動し、支援の利用と自身の働き方の工夫で子育てと仕事の両立をはかろうと考えるが、どうしても保育園の迎えができないなどであれば仕事を辞めるしかないと考える〉というように、〔子どもの成長や環境変化に合わせて自分の働き方を調整する〕ことで、【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことは、子育て支援を活用し両立をはかるうえで両立者自身の重要な役割であった。そして、子育て支援を活用しやすい環境を作るためには、〔自分の両立状況について周囲の支援者の理解を得る〕ことも重要であり、勤務が変則的でやむを得ない超過勤務がある看護職者が〔職場の同僚と互いの勤務に合わせて子どもを預かるなど、支援をし合う〕ことも、自らの工夫であった。

4. 『子育て支援の限界』

この大カテゴリーは、【仕事と子育ての優先順位付けに迷う】【心身の疲労がある】【時間の制約により、子育てや仕事が制限される】【勤務の不規則性により支援を受けづらい】【支援者側の体制が不十分】【支援活用が子どもの負担となる可能性】という6つの中カテゴリーから構成されていた。【仕事と子育ての優先順位付けに迷う】という『子育て支援の限界』は他の5つの中カテゴリーから影響を受け、とくに【心身の疲労がある】ことと相互作用があった。また【勤務の不規則性により支援を受けづらい】ことは、【心身の疲労がある】ことや【時間の制約により、子育てや仕事が制限される】ことと相互作用がある。そして『子育て支援の限界』は、【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】ことと相反するが、研究参加者は【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことによって、子育て支援を活用し両立をはかっていた。

1)【仕事と子育ての優先順位付けに迷う】

子どもの急な体調不良時は、〔仕事を休むことで、職場のスタッフに迷惑をかける〕が、〔子どもがしんどいときに、仕事を優先して良いのか〕という心理的葛藤があることも事実であり、仕事と子育てのどちらかを優先することで、他方に大きなデメリットがあることが、優先順位をつけるうえでの迷いにつながった。また、〔病児保育利用料が高額なため、仕事を優先してもプラスになるのか不安〕という場合もあり、経済的側面からみると、高額な子育て支援は、活用時に【仕事と子育ての優先順位付けに迷う】といえた。

そして、〈病院勤務時は、周囲の育児休暇取得状況を見て、自身の妊娠をあきらめる人がいた〉ことから、〔職場環境から妊娠する時期への心理的葛藤〕がある場合や、〈仕事が好きだから続けたいという人も多いが、産後に職場復帰を悩む人も多い〉という現状があり、そもそも〔仕事と子育てを両立すべきかという心理的葛藤〕がある人もいた。

2)【心身の疲労がある】

〈妊娠中に未就学児3人の育児と病棟での勤務の両立は肉体的にも精神的にもしんどかった〉など、仕事と子育てを〔両立するうえで身体的疲労がある〕ことに加え、〔両立するうえで精神的疲労がある〕場合もあった。また、〈夜間託児所に預け、次の日も保育園に連れていくのはかわいそうなため、家で子どもの面倒をみると、自分が休憩できない〉など、看護職独自の勤務形態によって引き起こされる【心身の疲労がある】場合もあった。

3)【時間の制約により、子育てや仕事が制限される】

〔勤務が長時間になると、子育ての時間が十分にとれない〕場合があり、〈仕事と子育てを両立するうえ

で一番困ることは、時間の制約があることである」とする研究参加者もいた。また、〈急性期が好きであるため、臨床に戻りたいが、子どもの人数が多いと家族の負担が増えてしまうので、現在は難しい〉など、〔子育てにより、働き方が制限される〕場合もあり、時間の制約が『子育て支援の限界』につながっていた。

4) 【勤務の不規則性により支援を受けづらい】

〔勤務による時間の制約から、特定の子育て支援が活用困難〕であることや、〔生活リズムの相違から、近所の人と子どもを預け合うことは困難〕であるという、看護職独自の勤務形態からくる時間の制約が、子育て支援の活用しづらさにつながっている場合があった。

5) 【支援者側の体制が不十分】

〔子どもの体調不良など急な場合に、支援者側の対応が難しい〕ことや、時間短縮勤務制度や託児所など〔未就学児対象の子育て支援は、就学後に活用できず困る〕こと、〔自身の職場が人手不足のため、職場で支援を活用しづらい〕こと、〔両親への過度な負担など、子育て支援を受けることへの遠慮がある〕こと、人間関係を構築しづらい子育て支援や相手のことを知らないなど〔信頼性の低い子育て支援は、活用しづらい〕ことから、支援者側の制限や限界と、それに伴う心理的葛藤・不安感・遠慮により、子育て支援の活用が難しい場合があると示された。

6) 【支援活用が子どもの負担となる可能性】

〔子育て支援の過度な利用が、子どものストレスにつながる可能性〕など、【支援活用が子どもの負担となる可能性】があることで、子育て支援の活用が難しい場合があった。

5. 『両立に向けたさらなるニーズ』

この大カテゴリーは、【時間の柔軟性、信頼性のある子育て支援を受けたい】【学生のうちからライフプランをイメージしたい】という2つの中カテゴリーから構成されていた。未就学児をもつ女性看護師の子育て支援活用の特徴から、【時間の柔軟性、信頼性のある子育て支援を受けたい】という、現在すでに存在する子育て支援の改善を求めるニーズに加え、【学生のうちからライフプランをイメージしたい】という、新たな子育て支援へのニーズが存在した。

1) 【時間の柔軟性、信頼性のある子育て支援を受けたい】

仕事の負担を軽減する支援へのニーズについては、〈緊急時は職場から途中で抜けられる、残業なしで帰宅できる、夜勤がないなど勤務時間に融通が利いたり、勤務形態が多様化すると良い〉ということから、勤務形態の柔軟性や多様化により、〔子育て状況に合わせて、さまざまな働き方をしたい〕というニーズがあった。

子育ての負担を軽減する支援へのニーズは、〔子どもの体調不良時に、急でも預かってくれる場所が近隣にあると良い〕ことや、〔夜間に小学生を預かってもらえる子育て支援があると良い〕という意見、〔保育時間をさらに延長してもらえると良い〕というニーズから、より時間的な融通が利きやすく、急な対応が可能な支援で、かつ〔近隣で子育て支援を受けたい〕というニーズがあった。同時に研究参加者は、〔地域の子育て支援についてより多くの情報を得たい〕というように、地域の子育て支援に対しさらなる情報提供を求めている。また、地域の子育て支援だけでなく、〔子どもの預かりや保育園の送り迎えなどを両親にしてほしい〕という、信頼できる両親から幅広い支援を受けたいというニーズがあった。そして〈完全な市販品ではなく、調理時間を短縮できる程度の食品などがあれば良い〉など、企業から〔子育てや仕事の時間を短縮するための支援を受けたい〕というニーズや、〔保育料金の負担軽減に対する子育て支援を受けたい〕という経済的支援へのニーズもあった。

2) 【学生のうちからライフプランをイメージしたい】

〈自身は学生時代に仕事と子育ての両立については、考えてなかったが、学生時代に、就職先病院の、院内保育など子育てとの両立に関する情報が得られたら良い〉という、〔事前に就職先の子育て支援に関する情報を得たい〕〔学生時代に子育てと仕事を両立する先輩から話を聞きたかった〕といった、就職する前に仕事と子育ての両立について知りたいというニーズがあった。また「産んだ後どうしようか、ああしようと考えて、結局そのタイミングで産めなかったら、全然上手いこといかないから、いくら産んだ後でこういうこともできるし、こういう支援も受けれるしって言っても、そこに至れなかったら、ね、プロセスとして全然意味がないので」という語りからもわかるが、〈加齢に伴い、妊孕力は低下するため、仕事と子育ての両立について考えるうえで、妊娠・出産・育児を一連の流れとして捉え、支援する必要がある〉という意見から、子育てと仕事の両立支援は、その前提にある妊娠・出産というところから支援していく必要があるとしている。そのため、〔学生のうちから妊娠出産を含めたライフプランをイメージできると良い〕というニーズがあった。

VI. 考 察

1. 未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴

本研究のインタビュー調査において、未就学児をもつ

女性看護師は、子育て支援を活用し両立をはかるうえで、【両立へのモチベーションをもつ】【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことで、『両立のための自らの努力』をしているという特徴が明らかになった。一方で母親たちは『子育て支援の限界』を感じており、それが両立の困難に直結していると考えられる。そして現状では、【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】という『両立のための自らの努力』で困難に対処し、両立をはかっていると考えられる。

1) 『両立のための自らの努力』により子育て支援を活用し両立をはかっている

未就学児をもつ女性看護師が子育て支援を活用し両立をはかるうえで『両立のための自らの努力』の1つに、【両立へのモチベーションをもつ】ことが挙げられる。【両立へのモチベーションをもつ】うえで、〔働くことで金銭的メリットがある〕という外発的なモチベーションに加え、〔子どもから嬉しいことや新たなことを学び、仕事のモチベーションとなる〕、〔仕事をする事で社会とのつながりができる〕、〔仕事が気分転換となり、子どもとの時間をより大切にできる〕など、内発的なモチベーションをもつことが重要だと明らかになった。仕事と子育ての両立そのものが母子双方に良好な社会的影響を与えることが、内発的モチベーションにつながると考えられる。また、仕事と子育てを両立することで双方にメリットがあることが、【両立へのモチベーションをもつ】ことにつながる。そして、内発的なモチベーションの多くは【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことで仕事と子育てを両立して初めて出現するものであり、そこで出現したモチベーションがまた、【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことの動機づけとなり、さらなる仕事と子育ての両立につながる。この点において、【両立へのモチベーションをもつ】ことは他の2つの中カテゴリーと相互作用があり、両立において欠かせないもの・基礎となるものであると考えられる。

次に【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】ことについて、研究参加者は、〔時間短縮勤務制度や育児休暇制度を利用している〕〔子育てに合わせて勤務調整をしてもらう〕など、子育てをするために、仕事の負担を軽減する支援を活用する場合と、〔保育園や託児所で子どもを預かってもらう〕〔夫や両親に子育てや家事の一部を担ってもらう〕など、仕事をするために、子育ての負担を軽減する支援を活用する場合があると明らかになった。中井、佐々木、山内(2012)は、仕事と家事・育児をしていくためには、

家族・地域の協力、子育て中の母親に対する職場の理解とサポートが必要であるとしており、本研究でも同様の結果が得られている。そしてこの分析結果は、研究参加者である母子とその家族が接触可能な全てのサポートが、仕事の負担を軽減する支援と、子育ての負担を軽減する支援の2種類であり、両者に相互作用はあるものの現段階で支援自体は分離しており、仕事と子育ての両立そのものを支援する子育て支援が存在しない、または活用できる状態にないことを意味していると考えられる。そこで研究参加者は、〔子どもの成長や環境の変化に合わせて自分の働き方を調整する〕〔自分の両立状況について周囲の支援者の理解を得る〕などの方法で【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことが重要だと考えており、研究参加者自身が2種類の子育て支援のバランスを調整することで、仕事と子育ての両立をはかっていると考える。

2) 『子育て支援の限界』は両立の困難に直結する

『子育て支援の限界』は、【仕事と子育ての優先順位付けに迷う】【心身の疲労がある】【時間の制約により、子育てや仕事が制限される】【勤務の不規則性により支援を受けづらい】【支援者側の体制が不十分】【支援活用が子どもの負担となる可能性】があるという6種類に分けられる。【仕事と子育ての優先順位付けに迷う】とは、具体的には、〔子どもがしんどいときに、仕事を優先して良いのか〕迷うことや、〔仕事を休むことで、職場のスタッフに迷惑をかける〕という心理的葛藤があることなどが挙げられる。看護師は仕事の特長上、常に一定数の勤務者確保が必要であり、自身が休むことで他者が代わりに勤務しなければならないため、他の職業に比べより大きな心理的葛藤につながると考えられる。〈仕事と子育てを両立するうえで、一番困ることは子どもの急な体調不良である〉ということから、子どもの急な体調不良時は、仕事と子育てのどちらかを優先することで、他方に大きなデメリットがあることが、優先順位をつける際の迷いにつながるため、両立するうえでの困難となりやすいと考えられる。これは斎藤(2016)の、とくに子どもの病気のために仕事を休むことは、看護師の大きな悩みになっていたという研究結果とも一致している。【仕事と子育ての優先順位付けに迷う】という中カテゴリーは、他の5つの中カテゴリーから影響を受けるため、『子育て支援の限界』における一番大きな問題であり、子育て支援を活用し両立をはかるうえで最大の困難に直結していると考えられる。

中井、筆頭著者ら(2010)は、就労中の母親のサポートについて、必要な援助の内容は、主に仕事と育児を両立していくうえでの人的な支援の必要性和育児のために必要な休暇や時間の必要性、緊急時にとくに子ど

もが病気のときの援助であるとしている。本研究では、【支援者側の体制が不十分】なことにより現在これらの子育て支援の活用が困難な場合があり、それによって仕事と子育ての優先順位を決定するうえでの心理的葛藤が出現することを明らかにした。そして、〔子育て支援の過度な利用が、子どものストレスにつながる可能性〕を懸念する母親も多く、子育て支援を活用するうえで生じる心理的葛藤につながっている。また人間関係を構築しづらい子育て支援や相手のことを知らないなど〔信頼性の低い子育て支援は、活用しづらい〕という意見もあり、必要とする子育て支援が存在しているにもかかわらず、【支援活用が子どもの負担となる可能性】や【支援者側の体制が不十分】であることで生じる心理的葛藤から活用しづらい場合は多くあると考えられる。

他にも、支援活用時に対象年齢の制限があること、時間の制約があること、支援者に過度な負担をかける可能性があること、子どもの体調不良など急な場合に支援者側の対応が困難となること、職場が人手不足であることなど、【支援者側の体制が不十分】なことにより、子育て支援が融通の利きにくいものとなり、『子育て支援の限界』として両立の困難に直結すると明らかになった。来年から第一子が小学生となるaさんは、「夜間保育も確か、その託児所なので、未就学児だけなんです。だから、来年からどうしよう…みたい。下の子は預けられるけど、上の子、どうしたらいい？つてなる…のでー。」「うーん、周り見ててもやっぱりそういう方が多いですかね。あの一、子どもさんが小学校上がるにともなって、自分もいったん、正…正職を辞めて…」と語り、時間短縮勤務制度や託児所の利用など〔未就学児対象の子育て支援は、就学後に活用できず困る〕という困難に直面していることがわかる。子どもが就学するタイミングで必要としてきた子育て支援が途切れてしまうという現状は、大きな困難につながると考えられる。

また、研究参加者は〔生活リズムの相違から、近所の人と子どもを預け合うことは困難〕としており、地域住民からのインフォーマルな子育て支援を受けづらいため、【勤務の不規則性により支援を受けづらいため】という状況は、看護職に特徴的な『子育て支援の限界』であると考えられる。

『子育て支援の限界』は、【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】ことと相反するものであり、両立の困難に直結するが、それを【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】という、『両立のための自らの努力』で補っていると考えられる。〈残業が少ないなど時間調整がしやすい部署に異動し、支援の利用と自身の働き方の工夫で、子育てと仕事の両立をはかろうと考えるが、どうしても保育園の迎えができ

ないなどであれば、仕事を辞めるしかないと考える〉というように、職場での立場や勤務先の変更などによって働き方を変化させ、『子育て支援の限界』とそれに伴う困難に対処しながら仕事と子育ての両立をはかっていると考えられる。

2. 仕事と子育ての「両立に向けたさらなるニーズ」について

仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴から、【時間の柔軟性、信頼性のある子育て支援を受けたい】という、現在すでに存在する子育て支援の改善を求めるニーズに加え、【学生のうちからライフプランをイメージしたい】という、新たな子育て支援へのニーズが存在することが明らかになった。これらのニーズをもとに、現在すでに存在する子育て支援の改善や新たな子育て支援構築につなげていくことが、社会に求められていると考える。

1) 時間の柔軟性、信頼性のある仕事の負担を軽減する支援へのニーズがある

仕事の負担を軽減する子育て支援については、〈緊急時は職場から途中で抜けられる、残業なしで帰宅できる、夜勤がないなど勤務時間に融通が利いたり、勤務形態が多様化すると良い〉ということから、勤務形態の柔軟性や多様化により、〔子育て状況に合わせて、さまざまな働き方をしたい〕というニーズがある。これは、研究参加者が〔勤務が長時間になると、子育ての時間が十分にとれない〕ことや、〔未就学児対象の子育て支援は、就学後に活用できず困る〕といった、『子育て支援の限界』に対し、職場での立場や勤務先の変更などによって働き方を変化させ、【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことによって、両立を可能にしているという現在の状況からくるニーズであると考えられる。斎藤（2016）は、女性看護師が働き続けられる職場の条件として職場には多様な働き方、柔軟な労働時間管理が求められたとしており、本研究もこれに類似した研究結果が得られている。京谷、松田（2007）は、両立者の職場復帰後は、人員補充も終了するため、職場内の人たちの労働負荷が高くなる時期であり、子をもたない働く女性らは、この時期にある両立者の、予期できない休みなどへの対応による負荷を最も強く感じていたとしている。それに対し母親たちも〔仕事を休むことで、職場のスタッフに迷惑をかける〕という心理的葛藤がある。つまり急に欠勤しても良いなどの支援を受けることで、結果的に他者が代わりに勤務せざるを得ない状況となり他の労働者に大きな負担をかける場合、その支援利用が母親たちの心理的葛藤につながり活用しにくいものとなってしまふと考えられる。より柔軟で多様な、仕事の負担を軽減する子育て支援実現のためには、新たな制度の導入

だけでなく、まずは現在すでに存在する制度において、なるべく支援活用時の他の労働者の負担が少なく、かつ、母親の心理的葛藤が少ない運用方法を、選択し工夫していく必要があると私は考える。また、中井、筆頭著者ら（2010）は、就業形態の変化は時間的な問題からくるものであり、職場の配慮としては“時間的な配慮”と共に“母親への理解と励まし”があり、母親が働くためには職場の配慮が必要不可欠であるとしていることから、職場の支援者が仕事と子育ての両立に対する理解を深めることも、ニーズにあった子育て支援を実現するうえで非常に重要だと考える。

2) 時間の柔軟性、信頼性のある子育ての負担を軽減する支援へのニーズがある

子育ての負担を軽減する支援について、研究参加者は、〔子どもの体調不良時に、急でも預かってくれる場所が近隣にあると良い〕という思いや〔保育時間をさらに延長してもらえると良い〕という思いがあった。信頼できる、移動時間がかからず活用しやすいという観点から、〔近隣で子育て支援を受けたい〕というニーズがあり、また時間の融通がきやすい子育て支援を活用したいというニーズをもっていると考えられる。とくに子どもの体調不良は急であるため、〈あまり実家に預ける頻度が多くなりすぎても気を遣うことと、実家までは距離があるため、平日や急なときは預けづらい〉ことや、〈病児保育・ファミリーサポートは、小児科受診や事前予約、事前登録などの必要があるなど、支援はあるものの、緊急時は利用しづらい〉など、身近な人の支援も公的な支援も活用が困難な状態にある場合が多く、子育て支援を活用し両立をはかるうえで大きな困難の一つとなっている。そのため、病児保育施設の充実や急な場合でも対応可能な、子どもを預かるための工夫・仕組みの導入は、現在すでに存在する子育て支援の重要な課題であると考えられる。

他にも〔子育てや仕事の時間を短縮するための支援を受けたい〕というニーズがあるが、具体的には、〈完全な市販品ではなく、調理時間を短縮できる程度の食品などがあればよい〉といった企業からの支援を求めるニーズや、〈勤務先の病院が、より近くであると良い〉という通勤時間短縮へのニーズがあり、【時間の制約により、子育てや仕事が制限される】という『子育て支援の限界』からくるニーズであると考えられる。

また、子どもが就学するタイミングで必要としてきた子育て支援が途切れてしまうという現状に対し、〔夜間に小学生を預かってもらえる子育て支援があると良い〕というニーズがあり、これは看護職を含め、夜勤のある職種で働く母親の潜在的なニーズであると考えられる。

さらに〔地域の子育て支援についてより多くの情報を得たい〕というニーズがあり、子育て支援の情報が

十分に行き届いていないことが明らかになった。信頼性の低い子育て支援は活用しづらいことが示されたが、情報不足もまた、知らないことからくる不安につながるため、子育て支援の信頼性の低下につながると考える。膨大な量の情報が存在する現代社会において、情報の取捨選択は容易ではないため、地域の子育て支援を必要とする人に、詳しい情報がダイレクトに提供されるような仕組み作りが求められていると考える。

3) 新たな子育て支援へのニーズがある

本研究で明らかになった、【学生のうちからライフプランをイメージしたい】という新たな子育て支援へのニーズは、具体的には〔事前に就職先の子育て支援に関する情報を得たい〕〔学生時代に子育てと仕事を両立する先輩から話を聞いたかった〕といった、就職する前に仕事と子育ての両立について知り、就職先の選択に役立てたかったという思いや、〔学生のうちから妊娠出産を含めたライフプランをイメージできると良い〕という、ライフプランの構築とその実行のための子育て支援を受けたいというニーズであると考えられる。

分析結果より、母子とその家族が接触可能な全てのサポートは、仕事の負担を軽減する支援と、子育ての負担を軽減する支援の2種類であり、両者に相互作用はあるものの、現段階では支援自体は分離しており、仕事と子育ての両立そのものを支援する子育て支援が存在しない、または活用できる状態にない可能性をすでに述べた。しかし、学生のうちからライフプランを構築し実行するための支援は、まさに子育て支援を活用し両立をはかること自体を支援する新しい子育て支援の1つであると考えられる。

中井、筆頭著者ら（2012）は、自分のキャリア（能力）に見合った職業選択の意思決定は、主体性のある意思決定であり、仕事と育児を両立していくために必要であるとしており、就職前の学生のうちからライフプランをイメージすることは、非常に重要であると考えられる。加えて仕事と子育てを両立するためには、仕事と子育てのことでなく、親の介護や自身の病気、仕事観なども含めたライフプランを学生のうちから構築する必要があると考える。そして、イメージしたライフプラン通りに人生が進まないことも考えられるが、それが絶望につながらないように、ライフプランをその時その時でより自分に合ったものに変更していけるような力を、学生のうちに身につけておく必要があると考える。両立への動機付けや両立に向けた取り組みの開始につながるこれらの支援は、仕事と子育ての両立に向けた画期的な子育て支援であると考えられる。仕事と子育てを両立しやすい社会づくりに向けて、現在すでに存在する子育て支援の改善を求めるニーズへの対応に加え、【学生のうちからライフプランをイメージしたい】

というニーズにあった、新たな子育て支援構築の必要性が示唆される。

3. 本研究の限界と今後の課題

本研究では、未就学児をもつ女性看護師を対象に半構成的面接を行い、働く母親の語りの中から、背景にある思いや考え、母親を取り巻く状況を深く掘り下げること、現在すでに存在する子育て支援にとらわれず、子育て支援活用の特徴を明らかにできたという点において、未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴を明らかにするという研究目的に合致しており、研究方法は適切であったと考えられる。

しかし、本研究の限界として、研究参加者が3人と少ないこと、未就学児をもつ女性看護師の語りを分析したものであり、他の立場の労働者については検討していない点がある。今後は対象数を増やすとともに、出産後やむを得ず仕事を辞めた者、男性労働者、支援提供者など、さまざまな立場の人を視野に入れて研究を進める必要があると考える。

また、学生のうちからライフプランをイメージしたいという新たなニーズがあることが明らかになったため、現状でのライフプラン支援や学生を含む子育て前の世代を対象とした研究を同時に進める必要があると考える。仕事と子育ての両立支援により、今後さまざまな環境の職場において両立する女性が増加すると考えられる。働く女性が仕事と子育てを両立しやすい社会づくりに向けては、多数の質的・量的研究による知見の蓄積が必要であると考える。

Ⅶ. 結論

未就学児をもつ女性看護師の語りから、仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴が明らかになった。

1. 子育て支援を活用し両立をはかるうえで、【両立へのモチベーションをもつ】【仕事または子育ての負担を軽減する支援を活用する】【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】ことで、『両立のための自らの努力』を行っているという特徴がある。
2. 現在の子育て支援は仕事の負担軽減と子育ての負担軽減の2種類に分離しており、両者に相互作用はあるが、仕事と子育ての両立そのものを支援する子育て支援が存在しない。
3. 『子育て支援の限界』は両立の困難に直結するが、それを【自ら工夫し、両立しやすい環境を調整する】という、『両立のための自らの努力』で補完している。
4. 【時間の柔軟性、信頼性のある子育て支援を受けたい】という『両立に向けたさらなるニーズ』があるため、

病児保育や小学生の夜間保育を含む継続的な地域支援の充実など、現在すでに存在する子育て支援の改善が求められる。

5. 仕事と子育てを両立しやすい社会づくりに向けて、仕事と子育ての両立そのものを支援するために、【学生のうちからライフプランをイメージしたい】というニーズに合った、新たな子育て支援構築の必要性が示唆された。

謝 辞

本研究を行うにあたり、快くご協力いただきました研究参加者の女性看護師の皆様へ深く感謝申し上げます。

文 献

- ・ 小間千代子, 中川禮子 (2002). 看護職における家庭と仕事の両立葛藤. 日赤武蔵野女短大紀, (15), 31-37.
- ・ Holloway, I. & Wheeler, S. (1996) / 野口美和子 (2000). ナースのための質的研究入門 (第2版), pp.1-24, 東京都: 医学書院.
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所 (2015). 2015年社会保障・人口問題基本調査 <結婚と出産に関する全国調査>第15回出生動向基本調査結果の概要 第II部 夫婦調査の結果概要, 20-34.
- ・ 京谷美奈子, 松田有子 (2007). 仕事と育児の両立支援を背景に、いま職場でおこっていること一子を持たない働く女性の経験に注目して一. 日赤武蔵野女短大紀, 20, 43-49.
- ・ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (2015). 厚生労働省委託調査平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業. 労働者アンケート調査結果報告書, 1-106.
- ・ 内閣府 (2016). 平成28年版少子化社会対策白書. 平成28年版少子化社会対策白書第1部少子化対策の現状 第2章少子化対策の取組, 33-42.
- ・ 中井美美子, 佐々木秀美, 加藤重子 (2010). 育児中の母親の家庭内および職場内における役割機能の変化と対処行動. 看護学統合研究, 12 (1), 24-41.
- ・ 中井美美子, 佐々木秀美, 山内京子 (2012). 仕事と育児を両立する母親のエンパワーメントに関する研究 (その1) 一仕事と育児を両立させた母親のエンパワーメント獲得のプロセス一. 看護学統合研究, 13 (2), 1-15.
- ・ 斎藤千秋 (2016). 女性看護師が働き続けられる職場の条件一労働時間を中心に一. 地域と住民: 道北地域研究所年報, 34, 57-66.