

妊娠・出産・育児と就業継続を両立し、なおかつキャリアアップできた

女性看護職の体験—女性の就業継続への支援の検討—

学生氏名：難波枝里子

指導教員：片岡久美恵

キーワード：女性看護職，子育て，就業継続，キャリアアップ

【緒言】

わが国では、育児・介護休業法など家庭と仕事の両立を支援するための制度が整ってきているが、看護職における離職率は横ばい傾向が続いている。離職理由は、妊娠、出産、結婚、育児が上位を占めており、家庭と就業の両立を図ることが難しいことが推測される。しかし同時に、育児期の看護職者には仕事と育児の両立に加えて、自身のキャリアアップを図りたいというニーズがあることも明らかとなっている。

そこで本研究は妊娠・出産・育児と就業継続を両立し、なおかつキャリアアップできた女性看護職を対象とし、その体験を明らかにすることを目的とした。

【方法】

A 県内の 500 床以上を有する病院において、妊娠・出産・育児を経験し、一回の妊娠・出産・育児等を理由とした休職期間が 3 年未満で、日本看護協会が定める専門看護師・認定看護師・認定看護管理者の資格を有して勤務する女性看護師 16 名に対し、半構成的面接を行った。インタビュー内容を逐語録に起こした後、記述内容を熟読し、妊娠・出産・育児と就業継続を両立し、なおかつキャリアアップすることができた女性看護職の体験を抽出し、原文に忠実にコード化した。得られたコード化されたテキストデータを客観的に分析するために、株式会社 NTT データ数理システム社 Text Mining Studio (R) 7.1.1 を用いて、ことばネットワーク分析によって共起関係を明らかにした。本研究は岡山大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：研 2202-044）。本研究において、「体験」とは「研究参加者が経験したもの・ことがら、思い」と定義する。

【結果】

1. 研究参加者の背景

研究協力への同意が得られた女性看護師 16 名であった。研究参加者の年齢は 37 歳から 57 歳で、平均年齢は 46.75 歳であった。職位は看護部副部長、看護師長、副師長、係長、主任、スタッフ等であった。経験年数は 8～36 年で平均 23.7 年であった。面接時間は研究協力者一人あたり 37～84 分で平均 59.8 分であった。

2. インタビュー内容のことばネットワーク分析

原文に忠実にコード化し、350 のコードが得られた。ことばネットワーク分析では共起関係を分析した。共起関係が 3 回以上の組み合わせを抽出し、より同時に使われる傾向が強い共起関係を抽出した。ことばネットワーク分析は 11 のクラスターに分けられ、クラス

ターにそれぞれ含まれるコードの内容からグループ化を行い8のグループが得られた。その結果、妊娠・出産・育児と就業継続を両立し、なおかつキャリアアップできた女性看護職は【看護師という仕事への思い】【時間を作る工夫】【キャリアアップへの思い】【育児と仕事との両立】【自分や周囲を変える】【背中を押される】【自己決定する】【上司からの働きかけ】という体験をしていた。

3. 女性看護職が、妊娠・出産・育児と就業継続を両立し、なおかつキャリアアップするために関係が深いと考えられたコード

共起関係を見ることばネットワーク分析では抽出されなかったが、[完璧でない働き方を自分が受容できる][力が抜けるところは力を抜いて取り組むように考え方を変える][力を抜ける場所を作ることができる]といったコードに着目した。これらから、自分が理想とする母親像や看護師像ではない自分を認めて受け入れていたことが示された。

【考察】

長く働き続けるほど看護師という仕事や看護師として働いている自分への愛着が湧いてくることで、仕事をしていない自分を考えられないことは働き続ける選択をする要因の一つであると考えられる。また、経済的な理由も多く挙げられたが、子育てをする世代にとって子どもの教育や安定した生活のために一定の収入を得ることは重要であり、就業継続意思に影響を与える要因と考えられる。

看護職が認定看護師などの資格取得を目指すきっかけが「専門性を持ちたいと思う」と「上司からの推薦」であったことが明らかとなった。専門性を持ちたいという思いは、一看護師として病棟で働く中で、自分が興味のある分野をもっと深めたいというニーズに起因していると考えられる。しかし、上司に専門性を高めたり、キャリアアップしたりするために必要な勉強や研修会への参加を勧められたとしても、子どもの年齢によっては参加が困難と考えて断っていた。このことから、女性看護職にとっては上司から推薦されたり、キャリアアップを打診されたりするタイミングと子どもの成長や代わりに子供の世話をしてくれる同居者の健康状態が良い時が一致していることが必要であると考えられる。

今回の研究参加者の体験から、結婚や妊娠、出産を機に仕事を辞める選択をする風潮が強かった時代に、子育てをしながら就業を継続し、なおかつキャリアアップも実現できることを体現することで、周囲を変えてきたと考えられる。また、女性は子育てをしながら働くとき、職場での役割と母親役割を同時に果たせていない場合、心理的葛藤を抱くが、自分の考え方を変え、完璧ではない自分を受け入れることにより、葛藤を軽減させることができたと考えられる。

【結論】

育児をしながら、看護師として働く女性にとって「専門性を持ちたいという思い」と「上司からの推薦」はキャリアアップを考える起因となるが、女性看護職にとっては上司から推薦されるタイミングと、子どもの成育状況や家族の健康状態が今ならキャリアアップのために自分がしたいことを優先しても良いと思える時と一致している必要がある。家庭と仕事での役割の両立が困難な状況を克服するのは、「周囲を変える力」と「自分の考え方や価値観を修正する力」であった。