

研究報告

就業看護職が同僚の妊娠に対して抱く意識と関連する要因

Related Factors of Midwives' and Nurses' Latent Recognition When Their Co-worker Becomes Pregnant

田中 由美子

Yumiko Tanaka

キーワード：就業看護職，同僚の妊娠に対する意識，看護師長の評価的サポート

Key words : Midwives and nurses, Latent recognition of co-worker's pregnancy, Evaluative support of the nurse manager

Abstract

This study aimed to describe factors of working midwives' and nurses' latent recognitions when their co-worker became pregnant. Cross-sectional descriptive study using case vignette questionnaires. Study subjects were midwives and nurses working in public hospitals with more than 400 beds in the Kanto area of Japan. The statistical analysis was accomplished with SPSS ver23. Of the returned questionnaires 764 (60%) were useable and analyzed. The majority (92.1%) formed a positive group regarding co-worker's pregnancy. "Ward atmosphere" ($p = .001$), "colleague support" ($p = .024$), "self-health" ($p = .002$) and "maternity and childcare leave experiences" ($p = .000$) had a positive effect on latent recognition of co-workers pregnancy. The results of the Multinomial logistic analysis revealed that "maternity and childcare leave experiences" ($p = .000$), and "ward atmosphere" ($p = .001$) were factors that raised a positive recognition of co-worker's pregnancy. It was also suggested that in order for midwives and nurses to work with a positive recognition of their co-worker's pregnancy, it is necessary to be aware of the evaluative support of nurse manager and the communication opportunities with the staff in the workplace.

要旨

就業看護職が同僚の妊娠・出産に対して抱く意識とその要因を明らかにすることが目的である。Case Vignetteを用いた横断的量的記述研究で、関東圏内の400床以上の公的医療施設の看護師・助産師を対象に自己記入式質問紙を配布した。分析は統計ソフトSPSSを使用した。

協力が得られた6施設の看護職764名を分析対象とした。同僚の妊娠に肯定的な意識の看護職は704名(92.1%)であった。同僚の妊娠に対する意識には「病棟の雰囲気」($p = .001$)、「同僚のサポート」($p = .024$)、「自分の健康」($p = .002$)、「産休・育児休業取得経験」($p = .000$)が正

受付日2021年9月30日 受理日2022年1月21日

佐久大学看護学部・別科助産専攻 Saku University Faculty of Nursing and Midwifery Program

の影響を示した。また、「産休・育休取得経験」($p=.000$)、「病棟の雰囲気」($p=.001$)は、同僚の妊娠に対し肯定的な意識を高める要因であった。就業看護職が同僚の妊娠に肯定的な意識を持つためには、看護師長の評価的サポートやスタッフとのコミュニケーション機会を意識して作ることの必要性が示唆された。

I. 緒言

厚生労働省の報告(2019)では、女性の育児休業取得率は82.2%となっており、育児休業制度の活用は定着しつつある。しかし、第1子出産前後の女性の就業継続率は53.1%となっており、いまだ半数近くの女性が出産を機に退職している。妊娠・出産後に就業を継続しない理由には、周囲の気遣いを気にする、家族に退職を勧められたという個人的な理由のほか、妊娠・出産を歓迎しない雰囲気、職場の支援体制が整っていない、上司から退職勧告を受けた(濱, 2004; 荒木ら, 2012; 大原ら, 2012)など、当事者の意思に反して辞めざるを得ない状況もある。就業者の94%が女性である看護職においても安心して妊娠・出産し、子育てしながら就業継続できる環境を作ることは、職場の責務であると考えられる。しかし、医療労働組合連合会の労働実態調査報告(2017)によると、2014年以降に妊娠した看護職の約11%が妊娠時にマタニティハラスメントを受けた経験があった。また、およそ半数の妊婦が夜勤を免除されずに働いており、この数値は前回調査より悪化していることも明らかになった。女性が多い看護職の職場であっても、安心して妊娠・出産し、且つ就業を継続する環境が十分に整っていないことが伺える。

これまでの研究では、看護職をはじめとする働く女性が妊娠しながら就業継続するなかで、上司や同僚から被ったハラスメントなど、職場での勤務形態の実状や妊娠に関連する不利益に関する実態調査が多く、不利益が起こる背景や就業者の妊娠に対する同僚たちの意

識に関する研究はほとんどない。しかし、妊娠しても安心して働き続けるためには、職場における支援制度の充実や使いやすさだけではなく、ともに働く同僚の理解と協力も必要である。前述の医療労働組合連合会の報告でも30%以上の人が、妊娠・出産を理由とした不利益を改善する対策には「職場でフォローしてくれる同僚への評価体制・支援制度の整備」が必要としているように、妊娠・出産に関連する不利益を改善していくには、妊娠した当事者だけではなく、彼らを支援する同僚たちへの支援も重要である。

こうしたことから、看護職は同僚の妊娠をどう考えているのか、臨床で働く看護職に話を聞いたが、妊娠した同僚を支援するのは「当たり前」「お互い様」という意見がある一方、「大事にしなければいけないのはわかるけど自分も辛い」「夜勤の負担が増える」など、自分の負担が増えることを仕方がないと考えている意見も多く聞かれ、妊娠した当事者だけではなく、彼らを支援する同僚看護職へも職場からの支援を必要としていると考えた。

そこで、就業している看護職が同僚の妊娠をどのように意識し、同僚の妊娠と一緒に働く自分にどのような影響があると考えられるのかを明らかにすることで、職場に求められる支援策を探求したいと考えた。

II. 目的

就業看護職が同僚の妊娠に対して抱く意識とその要因を明らかにする。結果から、妊娠した同僚を支援しながら働くために、職場に求められる方策を探求する。

Ⅲ. 用語の操作的定義

1. 看護職の意識: 同僚の妊娠に際して生じる職場での出来事に対して起こる肯定的、又は否定的な感情・認識・欲求など。
2. 看護職: 病院勤務の看護師・助産師。雇用形態は問わないが、師長・副師長等の役職についていない者、新卒後1年以上勤務している者。
3. 職場環境の変化: 同僚の妊娠により、一緒に働く看護職が予測する業務内容や勤務時間の変化。
4. 自分への影響: 職場環境の変化に伴って影響を受ける看護職個人の生活や健康。

Ⅳ. 方法

1. 研究デザイン

Case Vignetteを用いた自己記入式質問紙法による横断的量的記述研究である。

2. 研究対象施設と対象者

研究の趣旨に同意が得られた関東圏内にある400床以上の公的施設を対象施設とした。これは、就業看護師の約5割・助産師の約6割が公的施設で勤務していること、対象者の就業条件の差を減らすため、雇用している看護職が多い施設を選定することを目的としたためである。

対象者は、同意が得られた施設に勤務する看護師、助産師で、新卒後1年以上勤務している役職を持たない病棟勤務の者とした。サンプル数は、尺度の項目数の5~10倍の値を必要なサンプル数の目安とする方法(石井, 2007)を用いて460名と算出した。回収率を40%と想定し、質問紙の配布数を1150部とした。

3. データ収集と施設への研究協力依頼の方法

地方厚生局の「保険医療機関・保険薬局の指定一覧」から400床以上の公的施設20施設をランダムに選択した。選択した施設の看護部長に研究協力依頼書送付の打診を行い、承諾の得られた13施設の看護部長に研究協力依頼書を送付した。データ収集期間は、2015年7月~9月末である。

4. 測定用具とデータ収集内容

質問紙は研究者が作成した。作成にあたっては先行研究(杉浦, 2003; 伊東, 2007; 三善ら, 2012)、研究者が同僚の妊娠に関する意識について就業看護職に聞いた話を参考に以下の内容で構成した。質問紙の作成にあたっては、指導教員のスーパーバイズを受けた。

1) 質問紙の構成

看護職が、同僚が妊娠したと聞いた際に予想する職場環境、および自身の生活への影響、職場のサポート意識を知るために、質問紙は「同僚が妊娠した職場」の事例を提示し、「同僚の妊娠に対して抱く意識」「同僚の妊娠により予想される職場環境の変化と自分への影響」「職場サポート意識」および対象者の基本属性で構成した。

また、質問紙の表面妥当性を検討するため、就業看護職及び、就業経験のある大学院生併せて20名にプレテストを実施し加筆修正を行った。

2) 質問紙の概要

(1) 同僚の妊娠に対して抱く意識

職場で同僚の妊娠を聞いた際に抱く意識を「肯定的」「おおむね肯定的」「どちらかという」と肯定的」「否定的」「おおむね否定的」「どちらかという」と否定的」の6つの項目で選択法により問うた。分析の際は「肯定的」=5、「おおむね肯定的」=4、「どちらかという」と肯定的」=3、「どちらかという」と否定的」=2、「おおむね否定的」=1、「否定的」=0とした。



図1 10cmスケール

(2)同僚の妊娠により予想される職場環境の変化と自分への影響

夜勤回数、勤務交代の回数、休みの回数や病棟の雰囲気、スタッフ間の配慮や自分のストレスなど、同僚が妊娠した際の職場環境の変化、および自分への影響をどのように予想されるかを16項目で問うた。回答には図1の10cmスケールを用いた。測定に際しては、スケールの中央を回答時の状況(現状)とし数値を0に定めた。両側にそれぞれ「減少」「増加」を配置し、回答者が予想する「減少」「増加」の程度をスケール上に線で書き入れてもらった。書き入れた線を現状の0を起点に測定し、±5の範囲で数値化し、分析を行った。

(3)職場サポート意識

職場のサポート意識を測るため、心理測定尺度集Ⅱに掲載されている職場用ソーシャル・サポート尺度(小牧, 田中, 1993)を使用した。本尺度は「いつも自分を見守ってくれる」「仕事を手伝ってくれる」「困っているときは相談に乗ってくれる」などの15項目から成り、5件法の回答にそのまま1~5点を割り当て、合計点を算出する。合計点が高いほど、サポートされているという意識が高いことを示す。本調査では同じ尺度を用いて、「看護師長からのサポート意識」と「同僚からのサポート意識」のそれぞれを測定した。

3) 基本属性

先行研究から、看護職の妊娠に対する意識に関連すると思われる性別、年代、職種、就業総年数のほか、結婚、妊娠・出産、産休・育休取得経験、妊娠した同僚との勤務経験の有無を問うた。就業総年数以外は選択法での回答とした。

5. データ分析方法

統計解析ソフト SPSS Ver23 を用い記述統計、因子分析を行った。また、同僚の妊娠に対する意識への影響要因を分析するため多変量解析を行った。統計学的な有意水準は全て5%両側検定とした。

6. 倫理的配慮

研究協力者への依頼文書には研究参加への任意性、個人情報保護、匿名性の保持、データの管理法及び同意撤回の自由を明記した。同意撤回に際しては、依頼文書に記載したメールアドレスに、質問紙表紙の通し番号のみを連絡するよう明記した。また、質問紙に設けている研究協力の意思チェック欄への記載と、ポストへの投函をもって研究同意を得たものとした。本研究は聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認【承認番号: 15-014】を得て実施した。

V. 結果

協力に同意が得られた6施設に1282部の質問紙を配布し、844部を回収(回収率65.8%)した。このうち、研究協力の意思チェック欄に記載がないもの、「同僚の妊娠に対する意識」または「基本属性」が記載されていない質問紙は除外し、最終的に764部(有効回答率90.5%)を分析対象とした。

1. 全体の分析結果

集団の傾向を明らかにするため、全764部のアンケートを分析した。

1) 対象者の基本属性

回答者の属性を表1に示す。764名中、女性は724名(94.8%)、男性は40名(5.2%)であ

った。平均年齢は34.3歳($SD=8.2$)で、30代が全体の36.2%と最も多かった。職種は看護師が約94%、助産師が約6%であった。平均就業年数は10.9年($SD=7.7$)であった。既婚者の割合は43.3%、全対象女性のうち妊娠経験のある者は287名(37.6%)、出産経験のある者は260名(34%)であった。また、産休・育休取得経験のある者は229名(30%)であった。育休を取得した男性も1名いた。妊娠した同僚と勤務した経験がある者は715名(93.6%)であった。

表1 基本属性 N = 764

項目	カテゴリー	n	%
性別	男性	40	5.2
	女性	724	94.8
年齢	平均値	34.3($SD=8.2$)	
	20歳代	252	33
	30歳代	277	36.2
	40歳代	182	23.8
	50歳代	25	3.3
	60歳代	3	0.4
	無回答	25	3.3
職種	助産師	45	5.9
	看護師	719	94.1
就業年数	平均値	10.9($SD=7.7$)	
	5年未満	189	24.7
	5年以上10年未満	185	24.2
	10年以上20年未満	256	33.5
	20年以上30年未満	106	14
	30年以上	14	1.8
	無回答	14	1.8
結婚	既婚	331	43.3
	未婚	433	56.7
妊娠経験	有	287	37.6
	無	476	62.3
	無回答	1	0.1
出産経験	有	260	34
	無	504	66
産休・育休取得経験	有	229	30
	無	535	70
妊娠した同僚との勤務経験	有	715	93.6
	無	48	6.3
	無回答	1	0.1

2) 同僚の妊娠に対して抱く意識

職場で同僚の妊娠を聞いた際に抱く意識は

「肯定的」333名(43.6%)、「おおむね肯定的」258名(33.7%)、「どちらかというとな肯定的」113名(14.8%)、「否定的」5名(0.7%)、「おおむね否定的」6名(0.8%)、「どちらかというとな否定的」49名(6.4%)であった。764名中、704名(92.1%)が同僚の妊娠を肯定的な意識で受け止めていた。

3) 同僚の妊娠により予想される職場環境の変化と自分への影響

本尺度の信頼性を検討するため因子分析を行った。分析には主因子法プロマックス回転を用いた。分析にあたって予想される職場環境の変化の項目と、自分の影響を問うた項目は分けて分析し、それぞれ固有値1以上の因子を抽出した。結果、職場環境の変化から3因子、自分への影響1因子の4因子を抽出した。職場環境の変化の3因子の α 係数は、第1因子 $\alpha=.86$ 、第2因子 $\alpha=.82$ 、第3因子 $\alpha=.74$ であった。また、第4因子とした自分への影響の1因子は $\alpha=.70$ であった。一般的には α 係数0.7以上で内的整合性があると認められるとされているため、各因子の内的整合性はあると考えた。各因子を構成する内容から、第1因子を【勤務負担が増加する】、第2因子を【同僚への配慮が減り病棟の雰囲気が出る】、第3因子を【勤務希望や休みが減る】、第4因子を【自分の時間が減り健康に影響する】と名付けた。第1因子【勤務負担が増加する】の平均値は12.49($SD=7.22$)で、全体では直接的な負担は増えると予想していた。第2因子【同僚への配慮が減り病棟の雰囲気が出る】の平均値は-2.16($SD=5.93$)で、職場が働きにくくなると予想していた。第3因子【勤務希望や休みが減る】の平均値は-2.89($SD=4.65$)で、全体では希望する働き方がしにくくなると予想していた。第4因子【自分の時間が減り健康に影響する】の平均値は-0.56($SD=2.49$)で、全体では自分に負の影響を及ぼすと予想する傾向にあるが、値が小さく予想の程度は弱かった。

4) 職場サポート意識

看護師長および、同僚からのサポート意識を職場ソーシャル・サポート尺度で測定した結果、75点満点のところ看護師長からのサポート意識の平均値は49.9点($SD=12.6$)、同僚からのサポート意識の平均値は55.4点($SD=10.9$)であった。

2. 同僚の妊娠に対する肯定的な意識と否定的な意識の比較検討

同僚の妊娠に対し「肯定的」「おおむね肯定的」「どちらかというと肯定的」と答えた704名を肯定群、「否定的」「おおむね否定的」「どちらかというとな否定的」と答えた60名を否定群とし、両群の比較検討を行った。

1) 基本属性の比較

両群の基本属性の比率または平均に有意差があるか χ^2 検定、t検定を用いて分析した結果、職種($p=.048$)、結婚($p=.015$)、出産経験($p=.035$)、産休・育児休業取得の経験($p=.001$)で両群の間に有意差が認められた。同僚の妊娠に対する肯定群は、看護師であること、結婚していること、且つ出産経験、産休・育休取得経験のある者が有意に多かった。

2) 同僚の妊娠により予想される職場環境の変化と自分への影響の比較

第1因子【勤務負担が増加する】は、肯定群の平均値は12.17($SD=7$)だったが、否定群の平均値は16.23($SD=8.66$)となっており、肯定群よりも否定群の平均値が高かった。第2因子【同僚への配慮が減り職場の雰囲気が下がる】は、肯定群の平均値は-1.77($SD=5.53$)だったが、否定群の平均値は-6.66($SD=8.20$)となっており、肯定群よりも否定群の平均値が下がっていた。第3因子【勤務希望や休みが減る】では、肯定群の平均値は-2.71($SD=4.49$)だったが、否定群の平均値は-4.97($SD=5.88$)となっており、肯定群よりも否定群の平均値が下がっていた。第4因子【自分の時間が減り健康に影響する】の肯定群

の平均値は-0.48($SD=2.4$)だったが、否定群の平均値は-1.46($SD=2.4$)と、肯定群よりも否定群の平均値が下がっていた。両群の平均値に差があるか因子ごとにt検定を用いて分析した結果、第1因子($p=.001$)、第2因子($p=.000$)、第3因子($p=.000$)、第4因子($p=.003$)とすべての因子で両群の平均値の間に有意な差が認められた。

3) 看護師長・同僚からのサポート意識の比較

肯定群の看護師長からのサポート意識の平均値が50.2点($SD=12.5$)であるのに対し、否定群の平均値は46.4点($SD=13.7$)であった。同僚からのサポート意識でも肯定群の平均値が55.9点($SD=10.6$)だったのに対し、否定群では51.3点($SD=12.9$)となっており、否定群のほうが看護師長や同僚からのサポート意識が低かった。両群の平均に有意差があるかt検定を用いて分析した結果、看護師長からのサポート意識($p=.04$)、同僚からのサポート意識($p=.002$)ともに両群の平均値の間に有意な差が認められた。

3. 関連要因の検証

1) 同僚の妊娠に対して抱く意識に関連する要因(表2)

同僚の妊娠に対して抱く意識に関連する要因を検証するため重回帰分析を行った。ダミー変数に置き換えた「同僚の妊娠に対して抱く意識」を従属変数に、「基本属性」「同僚の妊娠により予想される職場環境の変化と自分への影響」「看護師長からのサポート意識」「同僚からのサポート意識」を独立変数としてステップワイズ法で分析を行った。結果、「同僚の妊娠に対して抱く意識」に対し、「病棟の雰囲気」($\beta=0.128$, $p=.001$)、「同僚からのサポート意識」($\beta=0.081$, $p=.024$)「自分の健康」($\beta=0.131$, $p=.002$)、「産休・育児休業取得経験」($\beta=0.184$, $p=.000$)、の4項目が正の関連を示したが、一方、「自

表2 同僚の妊娠に対して抱く意識の関連要因

n = 717

同僚の妊娠に対して抱く意識						
	非標準化係数 (B)	標準偏回帰係数 (β)	t値	有意確率	偏相関係数	VIF
産休・育児休暇取得経験	0.399	0.184	4.619	0.000	0.171	1.318
自分の健康	0.097	0.131	3.049	0.002	0.114	1.524
病棟の雰囲気	0.105	0.128	3.208	0.001	0.120	1.318
同僚からのサポート意識	0.008	0.081	2.263	0.024	0.085	1.067
自分のストレス	-0.060	-0.115	-2.929	0.004	-0.109	1.286
性別(女性ダミー)	-0.436	-0.097	-2.745	0.006	-0.103	1.035
年齢	-0.011	-0.091	-2.262	0.024	-0.085	1.333
R	0.380					
R ² 乗	0.145					
調整済R ² 乗	0.136					

表3 同僚の妊娠の肯定的な受け止めに関連する要因

(多項ロジスティック回帰分析、基準: どちらかという肯定的)

N = 697

		回帰係数 (B)	有意確率	Exp
肯定的	産休・育児休暇取得経験	1.078	0.001	2.940
	病棟の雰囲気	0.487	0.000	1.628
おおむね肯定的	産休・育児休暇取得経験	0.889	0.007	2.433
	病棟の雰囲気	0.310	0.004	1.363
-2対数尤度		1310.830		
Nagelkerke決定係数		0.098		
尤度比のカイ二乗検定		60.686		
有意確率		0.000		

分のストレス」($\beta = -0.115$, $p = .004$)、「年齢」($\beta = -0.097$, $p = .024$)、「女性」($\beta = -0.097$, $p = .006$)の3項目は負の関連を示した。女性でかつ、自分のストレスが増えるという予想が大きい、年齢が高いことが、同僚に妊娠に対する否定的な意識に関連していた。しかし、調整済みR²値は0.136と低かった。

さらに、正の関連を示した要因を用いて肯定的な意識により大きな関連を示す要因を検討すべく、「同僚の妊娠に対して抱く意識」の中の「肯定的」「おおむね肯定的」「どちらかという肯定的」を従属変数に、「自分の健康」「産休・育児休業取得経験」「病棟の雰囲気」「同僚のサポート」を独立変数に用いて多項ロジスティック回帰分析を行った(表3)。「どちらかという肯定的」を基準に分析した結果、「おおむね肯定的」な意識では、「産

休・育児休業取得経験」($p = .007$, $\text{Exp} = 2.433$)、「病棟の雰囲気」($p = .004$, $\text{Exp} = 1.363$)が有意な関連を示した。同じように「どちらかという肯定的」を基準に「肯定的」の意識を分析した結果、「産休・育児休業取得経験」($p = .001$, $\text{Exp} = 2.94$)、「病棟の雰囲気」($p = .000$, $\text{Exp} = 1.628$)が有意な関連を示した。同僚の妊娠に対する肯定的な意識には「産休・育児休業取得経験」や「病棟の雰囲気」が関連することが示唆されたが、「産休・育児休業取得経験」の関連がより大きかった。

2) 看護師長・同僚からのサポート意識に対する関連要因

看護師長・同僚からのサポート意識に対する関連要因を検証するため重回帰分析を行った。「看護師長からのサポート意識」「同僚からのサポート意識」をそれぞれ従属変数に、

表4 看護師長からのサポート意識 n = 717

看護師長からのサポート意識						
	非標準化係数 (B)	標準偏回帰係数 (β)	t値	有意確率	偏相関係数	VIF
同僚からのサポート意識	0.533	0.452	13.694	0.000	0.457	1.054
病棟の雰囲気	0.968	0.094	2.773	0.006	0.103	1.119
急な勤務交替の回数	-0.541	-0.079	-2.380	0.018	-0.089	1.061
就業年数	-0.128	-0.078	-2.390	0.017	-0.089	1.044
自分のストレス	-0.476	-0.073	-2.140	0.033	-0.080	1.127
R	0.516					
R ² 乗	0.266					
調整済R ² 乗	0.261					

表5 同僚からのサポート意識 n = 717

同僚からのサポート意識						
	非標準化係数 (B)	標準偏回帰係数 (β)	t値	有意確率	偏相関係数	VIF
看護師長からのサポート意識	0.390	0.460	13.887	0.000	0.462	1.053
時間外勤務の回数	0.463	0.081	2.454	0.014	0.092	1.036
一緒に働く同僚への配慮	0.400	0.079	2.413	0.016	0.090	1.036
性別(女性)	3.151	0.066	2.017	0.044	0.075	1.023
就業年数	-0.169	-0.122	-3.699	0.000	-0.137	1.048
R	0.509					
R ² 乗	0.259					
調整済R ² 乗	0.254					

「基本属性」「予想される職場環境の変化と自分への影響」を独立変数に用いてステップワイズ法で分析を行った。また、「看護師長からのサポート意識」「同僚からのサポート意識」の相関係数を確認し、結果0.48で $|r| < 0.5$ であったため、「看護師長からのサポート意識」を従属変数に用いる場合は「同僚からのサポート意識」を独立変数に投入した。同様に「同僚からのサポート意識」を従属変数に用いた際は「看護師長からのサポート意識」を独立変数に投入した。結果、「看護師長からのサポート意識」には「同僚からのサポート意識」($\beta = 0.452, p = .000$)、「病棟の雰囲気」($\beta = 0.094, p = .006$)の2項目が正の関連を示した。一方、「急な勤務交替の回数」($\beta = -0.079, p = .018$)、「自分のストレス」($\beta = -0.073, p = .033$)、「就業年数」($\beta = -0.078, p = .017$)の3項目は負の関連を示したが、いずれも β 値が低く関連は弱いと考える。調整

済みR²値は0.261であった。

「同僚からのサポート意識」には「看護師長からのサポート意識」($\beta = 0.46, p = .000$)、「時間外勤務の回数」($\beta = 0.081, p = .014$)、「一緒に働く同僚への配慮」($\beta = 0.079, p = .016$)、「女性」($\beta = 0.066, p = .044$)の4項目が正の関連を示したのに対し、「就業年数」($\beta = -0.122, p = .000$)が負の関連を示した。しかし、「看護師長からのサポート意識」以外には β 値が低く関連は弱いと考える。調整済みR²値は0.254であった。

VI. 考察

1. 同僚の妊娠に対する意識について

本研究では、看護職の9割以上が同僚の妊娠を肯定的に受け止めていた。同僚の妊娠に対して肯定的な意識を抱く看護職と否定的な意識を抱く看護職を比較した基本属性では

「職種」「結婚」「出産経験」「産休・育休取得経験」の4つの項目で有意差が見られた。つまり、既婚で出産経験があり、且つ産休・育休取得経験のある看護師は同僚の妊娠に対して肯定的な意識を抱きやすいと理解することができる。

「同僚の妊娠により予想される職場環境の変化と自分への影響」を同僚の妊娠に対して肯定的な意識を抱く看護職と否定的な意識を抱く看護職を比較した結果では、第1因子【勤務負担が増加する】、第2因子【同僚への配慮が減り病棟の雰囲気が出る】、第3因子【勤務希望や休みが減る】、第4因子【自分の時間が減り健康に影響する】の各因子で、肯定的な意識を抱く看護職より否定的な意識を抱く看護職のほうが負の予想が大きくなっており、両者の間の有意差が明らかになった。特に第2因子の【同僚への配慮が減り病棟の雰囲気が出る】は、平均値で比較すると両群の間に3倍以上の差があり、否定的な意識を抱く看護職では同僚の妊娠により、職場において同僚への配慮が減り、病棟の雰囲気が出ると強く予想することが推察された。このように、ある状況を肯定的または否定的と捉えるかという認知をランドルフ(2000)は、感情を構造的に分析し感情に関わる状況をどう評価しているかで特定の感情に結びつくとしている。本研究においても、看護職が「同僚の妊娠」という出来事を知った際に、職場環境の変化や自分への影響は少ないと予想、あるいは評価できる場合は同僚の妊娠を肯定的な意識で捉える一方で、職場環境や自分への影響が大きいと予想、あるいは評価する看護職は、同僚の妊娠を肯定的に捉えられない意識に繋がったのではないかと考える。さらに、本研究において同僚の妊娠に否定的な意識を抱く看護職は、未婚者や出産経験のない看護職の割合が多かった。また、看護師長や同僚からのサポート意識も低かった。独身看護職と既婚看護職の働き方を比較した佐藤(2010)は、

独身看護職は勤務時間が長く、土日祝日および19時以降の勤務が有意に多かったことを明らかにしている。同僚の妊娠に対する否定的な意識の背景には、こうした特定の属性に勤務負担が偏るという認識や、負担が増えることに對し看護師長や同僚は何もしてくれないという認識がサポートされている意識を低くし、「予想される職場環境の変化と自分への影響」の評価をも低くしたのではないかと考える。そのため、同僚の妊娠を肯定的に捉えるためには、妊娠した当事者だけではなく、独身者や子供がいないなどの特定の属性にだけ負担が増えない配慮や業務支援などを行い、勤務負担の軽減や負担の公平性を図ることが必要である。

一方、同僚の妊娠に対する肯定的な意識には看護職の「産休・育児休業取得経験」の関連が大きいことが示された。したがって、看護職が同僚の妊娠を肯定的な意識で捉えるためには、一緒に働く同僚に妊娠・出産を経験し、育児休業から復職した看護職が働いていることが重要である。彼らの働く姿を通して妊娠、出産しながら就業を継続するということがどうということかの理解を深めるとともに、将来自分が同じ選択をするかもしれないからお互い様であるという認識が職場に醸成されるためのモデルとして、育児休業からの復職者は大切な存在であり、そのためには妊娠・出産後も働き続けられる職場である必要がある。加えて、今回の分析結果では、同僚の妊娠に対する肯定的な意識には、「病棟の雰囲気」が関連する要因の1つであった。尾崎ら(2002)は、相互理解、意思の疎通、チームワークなどが働きやすい職場に大きく影響すると述べているが、雰囲気の良い職場もまた、相互理解や意思の疎通、チームワークが重要と考える。そのためには、日々の業務を通じてだけでなく、病棟会や勉強会等スタッフが集まる機会を利用し職場について互いに知り合う機会、理解を深める機会を意識して作ること

も必要である。そうした活動が、ひいては就業継続できる職場に繋がると考える。

さらに、同僚の妊娠に対して肯定的な意識を抱いている看護職は、看護師長や同僚からのサポート意識も高かった。看護師への職場サポートがバーンアウトに及ぼす影響を調査した井田ら(2004)によると、看護という職場では上司が部下の仕事をポジティブに評価し、同僚同士が互いの仕事を評価し認め合う評価的サポートがバーンアウトを和らげている。また、スタッフを労う、話を良く聞いてくれるなど、看護師長のスタッフ個人への配慮がバーンアウト、やる気や学習意欲に影響する(塚本ら, 2009; 伊藤ら, 2012; 野々川ら, 2013)と述べられているように、妊娠した同僚と一緒に働くスタッフの頑張りを認め、謝意を言葉にして伝えるという看護職の気持ちに働きかける支援も重要である。看護師長がスタッフとのコミュニケーションを積極的に図ることで、部下である看護職も、妊娠した同僚だけではなく自分も配慮されていると感じることができるのではないだろうか。同僚の妊娠により自分の勤務負担が増加するだろうと予想しても、自分を看護師長や同僚が評価的にサポートをしてくれるという意識や、妊娠した同僚をサポートできるという自分の能力を認識できることが、仕事に対する心理的状态を良好にし、同僚の妊娠に対し肯定的な意識を抱くことに繋がるのではないかと考える。

VII. 研究の限界と課題

本研究のデータは関東圏の公的病院に勤務する看護職に限られている。公的病院は私立病院と比較すると産休・育休なども利用しやすいと言われている。そのため、今回の結果は比較的制度が利用しやすい施設での結果とも言えるため、就業看護職全体の平均的な意識を反映しているとは言い難い。また、重回

帰分析の調整済みの R^2 値が低いこと、尺度の β 値が1より遠い値もあり、示された関連要因の影響が大きいとは言い難い。加えて、今回の対象には管理職が含まれていないため、管理職が看護職の妊娠をどのように認識しているのかを明らかにする必要もある。

VIII. 結論

就業看護職764名を対象に、自己記入式質問紙を用いて同僚の妊娠に対する意識とその関連要因を探索した結果、本研究では、就業看護職の92.1%が同僚の妊娠に対し肯定的な意識を持っていた。また、彼らの肯定的な意識には、「産休・育児休業取得経験」と「病棟の雰囲気」の関連が示された。さらに、同僚の妊娠に対し肯定的な意識を持っている看護職は、看護師長や同僚からのサポート意識も高かった。看護師長や同僚からのサポート意識を高め、雰囲気の良い職場をつくるためには看護師長、スタッフが職場の状況を共有できるようなコミュニケーションが大切であり、職場について互いに知り合う機会、学びあう機会を意識して設けることが必要である。また、妊娠した同僚を支援しながら働くスタッフの頑張りを認め、謝意を伝えるというようなスタッフの気持ちに働きかける支援が看護師長には求められている。

利益相反

本研究に関する利益相反はない。

謝辞

本研究を実施するにあたりご協力くださいました施設の看護部長並びに看護職員の皆様に深く感謝申し上げます。本研究は聖路加国際大学大学院看護学研究科ウィメンズヘルス・助産学専攻に提出した修士論文の一部を加筆・修正したものである。

文献

- 荒木智子, 河合麻美, 中邑まりこ, 奥住彩子, 飯高加奈子, 板垣美鈴, ……市川保子(2012). 理学療法士における妊娠経過の実状—就労継続するための条件とは—. 理学療法—臨床・研究・教育—, 1(1), 49-53.
- 濱耕子(2004). 就業女性の産前休業・退職時期の選択に関わる意識の分析—KJ法による検討—. 母性衛生, 45(2), 233-245.
- 井田政則, 福田広美(2004). 看護師への職場サポートがバーンアウト反応におよぼす影響. 立正大学心理学研究所紀要, 第2号, 77-88.
- 石井秀宗(2007). 統計分析のここが知りたい—保健・看護・心理・教育系研究のまとめ方—, 52-56. 文光堂.
- 伊藤てる子, 金子さゆり, 濃沼信夫(2012). 看護スタッフが認識する看護管理者との関わりと看護スタッフの学習行動に関する研究. 日本医療・病院管理学会誌, 49(1), 19-29.
- 小牧一裕, 田中國夫(1993). 職場用ソーシャル・サポート尺度, 堀洋道監修, 心理測定尺度集Ⅱ, 329. サイエンス社.
- 厚生労働省(2019). 令和元年度版 働く女性の実情. 51-52. <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/19-02.pdf>
- 三善陽子, 竹宮孝子, 前川貴伸, 和田友香, 守本倫子, 成田雅美, 堀川玲子(2012). 小児保健分野で働く女性の職場環境・家庭環境と出産・育児・復帰支援対策. 小児保健研究, 71(1), 60-66.
- Mullen, K(2015). Barriers to Work-Life Balance for Hospital Nurses. WORKPLACE & SAFETY, 63(3), 96-99.
- 日本医療労働組合連合会(2017). 医療労働臨時増刊, 63-64.
- 野々川陽子, 谷口由美子(2013). 職員のやる気を引き出す看護師長の関わり方—看護師長のリーダーシップ行動測定尺度を使用した分析から—. 第43回 日本看護学会論文集 看護管理, 2013, 439-442.
- 大原賢了, 佐伯圭吾, 鴻池義純, 岡本希, 富岡公子, 西岡久之, 車谷典男(2012). 就労女性の妊娠判明後の退職行動規定要因に関する疫学研究. 産業衛生学雑誌, 54, 61-70.
- 尾崎フサ子, 二瓶恵子, 川崎久子, 中村あや子(2002). 働きやすい職場環境への影響要因—自由記述からの分析—. 第33回, 日本看護学会論文集, 看護管理, 2002, 305-307.
- ランドルフ, R. コーネリアス(1995)／齊藤勇(2000). 感情の科学 心理学は感情をどこまで理解できたか, 175-180. 誠信書房.
- 佐藤洋子(2010). 看護師女性のワーク・ライフ・バランス. 社会文化論集, 11, 29-49.
- 杉浦浩美(2003). 「総合職・専門職型労働」における妊娠期という問題—聞き取り調査の事例を基にして—. 女性学, 11, 69-85.
- 塚本尚子, 結城瑛子, 船木由香, 田中奈津子, 山口みのり(2009). 組織風土としての看護師長のあり方が看護スタッフのバーンアウトに及ぼす影響. 日本看護研究学会誌, 32(5), 105-112.