

働く女性の職業継続に関する実態調査

一掛川市立総合病院看護職員の職業意識と関連要因の検討一

菊池昭江、海老澤睦

要旨：女性が職業を継続し専門性を発揮していくためには、家事、育児、介護の負担など家庭生活との両立が課題となる。本研究では、掛川市民の健康に関わる女性看護職を対象として、現在の仕事に対する意識を明らかにし、併せて職業継続に影響を及ぼす要因の実態を把握することである。今回は、掛川市立総合病院で働く看護職員の実態を調査した。その結果、以下のことが明らかになった。

1. 対象者の平均年齢 37.4 ± 11.2 歳、配偶者有 58.7%、子ども有 58.0%。家族介護の状況は、現在介護をしている 5.3%、現在はないが、近い将来しなければならない 37.5%、介護を必要とする家族はない 54.9%、無回答 2.3%であった。介護対象者の属性は、実父母・義父母 84.1%が最も多かった。
2. 看護基礎教育課程は県内卒業者が 76.1%を占め、地元志向の傾向が強いという特徴を示した。
3. 職業経歴は転職（病院・医院・企業間）経験者 35.2%、未経験者 64.8%であった。転職は1回が 51.6%と過半数を占め、転職理由は結婚 31.2%、精神的・肉体的疲労 12.9%、出産・育児 10.8%、転居 7.5%であった。
4. 職業継続については、定年まで継続 23.1%、2～3年以内に退職 22.3%と両極端に意見が分かれた。職業継続の理由は、経済的理由 54.9%が最も多く、何となく 23.9%、給料への満足 21.2%、仕事へのやりがい 17.8%、自己成長 17.4%などであった。
5. キャリア意識は、6下位尺度項目総得点平均値 3.38 ± 0.71 と今後もキャリアが伸びていくと、肯定的な意識傾向を持つことが示唆された。
6. 職場の人間関係は、『同僚との関係』 3.60 ± 0.96 、『他職者との関係』 3.34 ± 0.73 、『上司・先輩との関係』 3.52 ± 0.77 、『対象者（患者）との関係』 3.10 ± 0.70 で良好な関係性を示した。
7. 現在の仕事に対する満足度 3.15 ± 1.04 、将来の仕事に対する不安度 2.20 ± 1.02 で現状にほぼ満足し、不安をあまり感じてはいなかった。

I. はじめに

日本の女性は、死亡率の低さや平均余命の長さから健康状態は良好であり、働く女性の割合も年々増加傾向にある¹。しかしながら、自覚的健康状態は男性に比較して良いとはいえず、家事や育児、介護の負担も女性が高い状況にある。2004年国民生活基礎調査²では、要介護者と同居している家族が 66.1%と半数以上

を占める中、家族介護の主な担い手は女性が 74.9%と多い。介護者の年齢階級別においても 50歳代の女性に介護者が多く、更年期特有の身体症状と重なり過重な負担がかかっていると言えよう。

これらのことから、職業を持つ女性の健康増進行動に関して実態調査を行ってきた^{3,4,5}。職業別では、幼稚園教諭および保育士、総合病院

に勤務する助産師や看護師などの看護職員を対象として、自らの健康への自覚や健康増進行動と関連要因について検討した。その結果、幼児教育や看護に従事する女性は、大半が健康であると自覚しているものの、首・肩の凝りや腰痛を訴える者の割合が高く(32.8%~49.6%)、それら症状を抱えながら働く実情が示された。その他、職業的特有の身体症状は、幼児教育者が声枯れ・喉の痛み(25.5%)、看護職者が足のむくみ・怠い(40.9%)、生活リズムの乱れ(39.7%)であった。

また、幼児教育者は幼児期の基本的生活習慣の獲得を支援する職業であることから、普段より規則正しい生活を心がけており、一方、看護職者は不規則な勤務形態や生命を脅かすストレスに曝される職業であることから、精神面での健康を図るよう努力している姿勢が示された。

今回の調査では、看護専門職として働く女性に注目し、総合病院に勤務する看護職員の職業に対する意識を取り上げることにした。

看護の需要は高齢化率の上昇に伴い伸びているものの、看護専門職の施設への定着率は低く、病院における1年以内の離職率12.5%(2005年)と年々増加の傾向を示している。さらに、看護職員需給見通しは、2006年~2010年の5年間に15,900人の供給不足を見込んでいるなど、要員の確保定着が困難な状況にある⁶。

そこで、病院で働く看護職者の職業意識を明らかにし、職務継続に影響を及ぼす要因について検討したので報告する。

II. 研究目的

掛川市民の健康に関わる助産師・看護師・准看護師は、看護の仕事をどのように思い、現在の仕事を続けていくことをどのように考えているのかを明らかにする。併せて職業継続への意識と関連要因について検討する。

III. 研究方法

1. 調査対象

掛川市立総合病院に勤務する看護職のうち、同意の得られた296名を調査対象とした。調査票は267部を回収し、そのうち有効回答の得られた264部(有効回収率89.19%)を分析の対象とした。

2. 調査期間

2008(平成20)年4~5月に実施した。

3. 調査方法

病院看護部に調査の目的と倫理的配慮の内容を明示した調査票を郵送し、調査協力を依頼した。調査票は無記名自己記入式質問紙とし、病棟ごとに看護師長を通して調査対象者へ配布した。記入後は、各自で返信用封筒へ封入する方法で回収した。

4. 調査内容

調査内容は、基本属性、介護状況、職業経歴、職業継続や現在の仕事に対する意識である。

職業継続への意識は、若林ら⁷が作成した質問紙QNC-4.ver1.5とQNC-5.ver1.2を参考にした。回答方法は、仕事を継続したいと希望する程度を「2~3年でやめたい」「結婚するまで」「子どもができるまで」「一時離職(結婚・出産・育児)、その後しばらく継続」「一時離職(結婚・出産・育児)、その後定年まで」「定年まで継続」「その他」の7肢択一となっている。

現在の仕事に対する意識には、菊池⁸が作成した「キャリア意識測定尺度」6項目を使用した。各項目について「かなりそう思う」から「全然そう思わない」までの5段階評定を求め順に5~1点を与えて得点化した。得点が高いほど自分のキャリアが今後さらに伸びていくと感じていることを示す。

また、職場の人間関係を尋ねる項目として、菊池⁵の「職場の人間関係測定尺度」を参考にして、新たに患者との関係を含む項目を加えた8項目を作成した。職場の人間関係としては、

『同僚との関係』『他職者との関係』『上司・先輩との関係』『対象者(患者)との関係』の4下位尺度得点が算出される。さらに、現在の仕事への満足度と将来の仕事に対する不安の程度を尋ねる項目を作成した。人間関係・満足度・不安の程度いずれも、「かなりそう思う」から「全然そう思わない」までの5段階評定(5点から1点)を求めて得点化した。否定的な意味内容を含む項目については、集計時に得点を反転している。したがって、得点が高いほど職場の人間関係が良好である、現在の仕事に満足している、将来への不安を抱いていることを示す。

5. 倫理的配慮

回答は無記名とし、自由意志であること、集計結果は全て純粋に学問的な目的にのみ使用し不利益のないことを質問紙に付記した。質問紙は個別封筒に封入後に回収し、対象者の匿名性と自己決定の権利を保障した。

6. 分析方法

有効回答の得られた264名を分析対象として、調査内容別にSPSS statistics 17.0を用いてデータ処理を行った。

IV. 結果

1. 基本的属性

表1. 家族形態

	人数	%
単身(一人暮らし)	34	12.9
核家族・複合家族	228	86.4
無回答	1	0.4
合計	264	100.0

対象の平均年齢は、37.4±11.2歳であった。家族形態は、単身12.9%、核家族や複合家族86.4%であった(表1)。

配偶者は、あり58.7%、なし40.9%、無回答0.4%であった。子どもは、あり58.0%、なし

42.0%、無回答0.4%であった。

看護専門職としての免許の種類は、助産師4.9%、看護師88.6%、准看護師6.4%であった(表2)。

表2. 免許の種類

	人数	%
助産師	13	4.9
看護師	234	88.6
准看護師	17	6.4
合計	264	100.0

勤務年数は平均15.1±10.7年となり、勤務年数群別にみると3年未満17.2%、3~5年13.4%、6~9年12.5%、10年以上56.0%、無回答0.9%であった(表3)。

表3. 勤続年数割合

	人数	%
3年未満	31	11.7
3~5年	35	13.3
6~9年	33	12.5
10年以上	165	62.5
合計	264	100.0

卒業した看護学校の種別は、高校衛生看護学科又は准看護師養成課程6.4%、看護専門学校67.8%、看護短大18.9%、看護大学1.9%、無回答0.4%であった(表4)。また、卒業した看護学校の所在地は、静岡県内76.1%、静岡県外23.9%となっていた。

表4. 看護基礎教育課程

	人数	%
高校衛生看護科または准看護師養成課程	17	6.4
看護専門学校	179	67.8
看護短大	50	18.9
看護大学	5	1.9
無回答	1	0.4
合計	264	100.0

職位をみると、スタッフ 84.1%が多数を占めており、管理職 13.3%、無回答 2.7%であった。

雇用の形態は、正規職員 80.7%、臨時職員 0.8%、パートタイム 17.8%、無回答 0.8%であった。所属は、病棟 59.5%、外来・透析室・手術室 37.5%、無回答 3.0%となり、6割程度の者が病棟で3交代勤務に従事していた。過去3ヶ月の平均夜勤回数は6.4±4.4回/月、超過勤務時間数は14.4±10.6時間/月であった(いずれも管理職を除外)。

2. 家族介護の状況

家族の介護の状況については、現在介護をしている 5.3%、現在は無いが、近い将来しなければならない 37.5%、介護を必要とする家族はいない 54.9%、無回答 2.3%であった(表5)。

表5. 介護の状況

	人数	%
現在介護をしている	14	5.3
近い将来介護する	99	37.5
介護する家族はいない	145	54.9
無回答	6	2.3
合計	264	100.0

介護をしている、あるいは近い将来すると回答した者のうち介護対象者の属性は、実父母・義父母 84.1%、兄弟姉妹 0.9%、その他(祖父母・義祖母・夫・子供) 15.0%であった(表6)。

表6. 介護の対象

続柄	人数	%
実父母・義父母	95	84.1
兄弟姉妹	1	0.9
その他	17	15.0
合計	113	100.0

3. 職業経歴

これまでに転職(病院・医院・企業間)した経験がある 35.2%、ない 64.8%であっ

た。転職経験者のうち転職の回数は、1回 51.6%、2回 22.6%、3回 10.8%の順に多く、最多が7回 1.1%であった(表7)。

表7. 転職の回数

	人数	%
1回	48	51.6
2回	21	22.6
3回	10	10.8
4回	6	6.5
5回	6	6.5
7回	1	1.1
無回答	1	1.1
合計	93	100.0

転職の理由は、結婚のため 31.2%と最も多く、次いで精神的・肉体的に疲れたため 12.9%、出産・育児のため 10.8%、夫の転勤や実家への帰省など転居 7.5%であった(表8)。

表8. 転職の理由 n=93(複数回答)

	人数	%
結婚	29	31.2
精神的・肉体的に疲れた	12	12.9
出産・育児	10	10.8
転居	7	7.5
看護の仕事に魅力を感じなくなった	4	4.3
家族の介護	3	3.2
病気・けが	1	1.1
その他	9	9.7

4. 職業継続への意識

現在の仕事をどの程度の期間続けたいかでは、その他に「子どもの自立」が複数回答していたため、新たに項目に加えて示した(表9)。定年まで継続したい 23.1%、2~3年以内に辞めたい 22.3%、結婚・出産・育児等の時期は仕事を辞め、その後しばらく続けたい 15.2%であった。

表9. 職業継続の期間

項目	人数	%
2～3年以内に辞めたい	59	22.3
結婚するまで続けたい	11	4.2
子どもができるまで続けたい	20	7.6
結婚、出産、育児などの時期は仕事を辞め、その後しばらく続けたい	40	15.2
結婚、出産、育児などの時期は仕事を辞め、その後、定年まで続けたい	14	5.3
子どもが自立するまで続けたい	12	4.5
定年まで続けたい	61	23.1
その他	44	16.7
無回答	3	1.1
合計	264	100.0

現在の仕事を続けている理由は、働かないと生活できない54.9%が最も多く、何となく続けている23.9%、給料がまあまあ21.2%、仕事にやりがいがある17.8%、自分が成長できる17.4%であった(表10)。

表10. 職業継続の理由 n=264(複数回答)

	人数	%
仕事が面白い	16	6.1
自分が成長できる	46	17.4
労働時間の都合がよい	34	12.9
働かないと生活できない	145	54.9
育児休業制度など、働き続ける制度が整っている	4	1.5
仕事に将来性がある	14	5.3
女性に適した仕事である	2	0.8
職場の人間関係がよい	34	12.9
辞めると不利である	6	2.3
仕事にやりがいがある	47	17.8
給料がまあまあ	56	21.2
何となく続けている	63	23.9
配偶者に扶養されたくない	2	0.8
公的機関だから	47	17.8

5. 現在の仕事に対する意識

(1) キャリア意識

自分の看護専門職としてのキャリアに関しては、6下位尺度項目の総得点平均値 3.38 ± 0.71 と、今後もキャリアが伸びていくことを期待している方向性を示した。すなわち、看護職員は自分のキャリアへの可能性に肯定的な意識傾向を持つことがわかった。(表11,12)。

キャリア意識6下位尺度項目をみると、「看護の仕事は自分の可能性を十分に引き出してくれる」 3.62 ± 0.89 と最も高く、「現在の処遇が自分の能力や実績を十分に反映している」 3.08 ± 0.90 と最も低かった(表12)。

さらに、教育訓練を十分に受けてきたと考えられる管理職を除くスタッフのうち、正規職員として採用された助産師、看護師、准看護師についてキャリア意識調べた。その結果、各職種とも総得点平均値が $3.58 \sim 3.20 \pm 0.06 \sim 0.35$ の範囲で意識に相違がなかった(表11)。

表11. キャリア意識

	M	SD
全看護職員 n=264	3.38	0.71
正職員・スタッフのみ n=178		
助産師 n=10	3.58	0.11
看護師 n=158	3.39	0.06
准看護師 n=10	3.20	0.35

M: 平均値, SD: 標準偏差

看護職種別では、助産師において『仕事を通して自分の望む専門知識や技術を充分学ぶことができる』が 3.80 ± 0.63 と最も高く、「少しはそう思う」の回答比率が90.0%と高率であった。

准看護師では、『現在の処遇は自分の能力や実績を非常によく反映している』 2.70 ± 1.06 と最も低く、「そう思わない」の回答比率も40.0%を占め、処遇への否定的な感情が示された。

表12. キャリア意識 n=264

	人数	%
看護の仕事は自分の可能性を十分に引き出してくれる	3.62(0.89)	
全然そう思わない	6	2.3
あまりそう思わない	24	9.1
どちらともいえない	67	25.4
少しはそう思う	135	51.1
かなりそう思う	32	12.1
現在の私の仕事は自分のキャリアを伸ばす上で有利である	3.35(1.01)	
全然そう思わない	13	4.9
あまりそう思わない	38	14.4
どちらともいえない	84	31.8
少しはそう思う	101	38.3
かなりそう思う	28	10.6
今までの自分の職務経験は今後のキャリアを伸ばす上で有利である	3.40(0.98)	
全然そう思わない	13	4.9
あまりそう思わない	31	11.7
どちらともいえない	82	31.1
少しはそう思う	114	43.2
かなりそう思う	24	9.1
現在の処遇は自分の能力や実績を非常によく反映している	3.08(0.90)	
全然そう思わない	15	5.7
あまりそう思わない	42	15.9
どちらともいえない	124	47.0
少しはそう思う	73	27.7
かなりそう思う	10	3.8
仕事を通して自分の望む専門知識や技術を充分学ぶことができる	3.57(0.96)	
全然そう思わない	9	3.4
あまりそう思わない	26	9.8
どちらともいえない	70	26.5
少しはそう思う	124	47.0
かなりそう思う	35	13.3
看護職として自立するために必要な教育訓練は充分に与えられている	3.27(0.89)	
全然そう思わない	7	2.7
あまりそう思わない	47	17.8
どちらともいえない	91	34.5
少しはそう思う	107	40.5
かなりそう思う	12	4.5

—: 平均値(標準偏差)

(2) 職場の人間関係

職場の人間関係については、総得点平均値 3.39 ± 0.55 と肯定的な意識傾向を示し

た。8 下位尺度項目をみても、『同僚との関係』 3.60 ± 0.96 、『他職者との関係』 3.34 ± 0.73 、『上司・先輩との関係』 3.52 ± 0.77 、『対象者(患者)との関係』 3.10 ± 0.70 と、いずれも良好な関係性を示した(表 13)。

ただし、『対象者(患者)との関係』の下位項目である「対象者(患者)からの暴力や暴言、苦情によりケアすることに抵抗を感じる」 3.38 ± 1.05 、回答比率「少しはそう思う」32.2%、「かなりそう思う」15.2%を合わせると 47.4%の看護職員がケアに何らかの抵抗を感じていることが示された。

表13. 職場の人間関係 n=264

	M	SD
同僚との関係	3.60	0.96
他職者との関係	3.34	0.73
上司・先輩との関係	3.52	0.77
対象者(患者)との関係	3.10	0.70
職場の人間関係総得点	3.39	0.55

M: 平均値、SD: 標準偏差

(3) 職務満足感と不安

現在の仕事に対する満足度は、平均得点 3.15 ± 1.04 とほぼ満足していることが示された。将来の仕事に対する不安の程度については、平均得点 2.20 ± 1.02 とあまり感じてはいないことが示された(表 14)。

表14. 職務満足感と不安 n=264

	M	SD
現在の仕事に対する満足度	3.15	1.04
将来の仕事に対する不安度	2.20	1.02

M: 平均値、SD: 標準偏差

V. 考察

1. 女性看護職員の職業継続への意識

女性看護職員の職業継続についての意識は、

定年まで継続 23.1%、2～3 年以内に退職 22.3%と両極端の意見に高い回答率を示した。職業を継続する理由は、経済的理由 54.9%が最も多く、何となく 23.9%、給料への満足 21.2%、仕事へのやりがい 17.8%、自己成長 17.4%などであった。調査対象者の平均年齢は 37.4±11.2 歳と、子どもの養育や教育など経済的負担を抱えている世代が中心となっている。そのため、経済的理由を挙げる者が多かったのではないかと考えられる。子どもが自立するまで仕事を続けることを希望する者が 4.5%あったことから、扶養する子どもの教育課程修了が職業継続期間の目安になっていることが伺える。

2～3 年で辞める短期離職型と定年まで継続する長期継続型についてみると、ともに平均年齢 40 歳代で 20 年前後働いてきたベテラン看護職員であった。この世代の看護職員は、子どもの教育や介護、自分の健康状態などから、今後の職業継続を判断する時期を迎えていると考えられる。

また、転職経験者は全体の 35.2%を占めていたが、その理由は結婚や夫の転勤など転居によるものが多かった。女性看護職の場合は配偶者の仕事が離職に影響を与えていることが示唆された。このような働く女性の離職理由には、結婚や育児といったライフイベントがよく取り上げられている⁹⁾。そのような中で心身の疲労を訴える者が 12.9%あったことは、看護の職業上の特徴を示すものと考えられ、健康管理の上で注視していくべきであろう。

2. 女性看護職員の職業継続への影響要因

女性の就業に影響を与えるものに出産・育児があるが、これらの役割を支援するサポート源に家族機能がある。これまで家族形態については、核家族に比べて 3 世代同居家族では妻の就業率が末子の年齢に関わ

らず高いという報告がされている⁹⁾。今回の調査では、対象者の 6 割が子どもを有し、核家族・複合家族が 9 割近くあったことから、看護の職業を継続する上で家族が重要な機能を果たしているものと推測される。

また、家族介護の状況を見ると、現在介護をしている者と近い将来介護が必要になる者を合わせると 42.8%となり、半数近くが家族介護と仕事との両立を図らなければならない実情にある。介護者が 50 歳代の女性が多く、妻や娘、嫁が介護者の中心を担っている現状からみても、管理職など責任の重い地位にあるベテラン看護職の家事や介護と仕事の過重な負担が推測される。家族機能に依存するだけでは職業の継続は難しく、訪問看護やホームヘルパーなど外部サービスの支援も活用していくことが必要であろう。

さらに、看護基礎教育課程を見ると、静岡県内の学校卒業者が 76.1%を占め、自宅周辺や学生時代を過ごした地域での就職が目立った。転職未経験者が 64.8%であることから、地元志向の傾向が強いという特徴を示した。

3. 女性看護職員の職務意識

今回の調査では、多くの看護職員が現在の仕事に満足し、将来への不安がなく、今後も自分のキャリアが伸びていくと肯定的な意識傾向を持つことが示唆された。

キャリア意識は助産師、看護師、准看護師といった免許による相違は認められず、全ての看護職員において期待感を示した。このことは、看護専門職として自らの専門性の向上を目指す意識の高さを示すものと注目される。

准看護師についてみると、処遇が自分の能力や実績を反映しているとは言い難いと感じており、役割への不満を抱えていることが伺えた。資格取得に向けた教育の機会を提供するなど、能力を十分に発揮してい

く条件を整えていくことが必要である。

さらに、職場の人間関係をみると、同僚、他職者、上司・先輩、対象者（患者）それぞれとの関係性は概ね良好であることが示された。このような職場の良好な人間関係は、仕事に対する満足感を抱かせキャリアへの期待感をよりいっそう高めているのではないだろうか。いずれにしても、周囲の人々との良好な関係は、仕事を継続していく上で重要な役割を果たしていると言えよう。

しかしながら、対象者（患者）との関係については、ケアを受け入れ好意的な反応が得られると感じる一方で、暴力や暴言、苦情によりケアすることに抵抗を感じているという実情が示されている。自分のケアに対する患者の反応を同僚や上司・先輩と密接に相談し、客観的に評価することにより、当事者のみが悩みを抱え込まないようサポート体制を強化していくことが重要である。

VI. 結論

総合病院で働く女性看護職員を対象に調査を行い、下記の結果が得られた。

1. 家族介護の状況は、現在介護をしている5.3%、現在はないが近い将来しなければならない37.5%であった。そのうち介護対象者の属性は、実父母・義父母84.1%が最も多かった。
2. 職業経歴は転職（病院・医院・企業間）経験者35.2%、未経験者64.8%。転職1回が過半数を占め、結婚や出産・育児、精神的・肉体的疲労、転居などが理由であった。
3. 看護基礎教育課程は、県内卒業者が76.1%、転職未経験者64.8%と地元志向の傾向が強い特徴を示した。
4. 職業継続期間は、定年までの長期継続者と2～3年以内の短期離職者の両極端に

意見が分かれた。職業継続の理由は、経済的理由が最も多かった。

5. 多くの看護職員は、現在の仕事に満足し、将来への不安がなく、今後も自分のキャリアが伸びていくと肯定的な意識傾向を持っていた。
6. 職場の人間関係は、同僚、他職者、上司・先輩、対象者とも概ね良好な関係性を示した。

謝辞

本研究にご理解を示して下さい、調査にご協力いただきました看護職員の皆様に、心より感謝いたします。

引用・参考文献

- 1 総務省統計局編（2007）：労働力調査。
- 2 厚生労働省大臣官房統計情報部編（2004）：国民生活基礎調査、IV-3.主な介護者の状況。
- 3 松岡牧他（2005）：大東町で働く女性の健康意識と健康増進行動に関する実態調査－食生活・運動・生活リズム・心の健康・健康探索に焦点を当てて－、大東町健康調査報告書平成16年度、pp1-9。
- 4 松岡牧他（2006）：働く女性の健康増進行動に関する実態調査－掛川市の幼稚園・保育園職員の健康増進行動と関連要因の検討－、掛川市健康調査報告書平成18年度、pp1-8。
- 5 菊池昭江他（2007）：働く女性の健康増進行動に関する実態調査－掛川市立総合病院看護職員の健康増進行動と関連要因の検討－、掛川市健康調査報告書平成19年度、pp1-7。
- 6 日本看護協会編（2007）：平成19年度版看護白書、pp2-22。
- 7 若林満他（1991）：看護職キャリア発達研究（3）、看護行動研究会編、pp86-109。
- 8 菊池昭江（1999）：看護専門職における自律性と職場環境および職務意識との関連～経験年数ごとにみた比較、看護研究、32（2）、pp.2-13。
- 9 中島通子（1992）：女性の労働と賃金、マーサ・N・オザワ他編、女性のライフ

スタイル、東京大学出版会、
pp37-70,145-147.

- 10 三浦文夫編（2007）：図説高齢者白書
2006年度版、全国社会福祉協議会、
pp60-61.