

領域名	第 46 回（平成 27 年度）日本看護学会論文集 看護管理
-----	--------------------------------

タイトル	男性看護師のワーク・ライフ・バランスに対する満足度と関連要因
キーワード	ワーク・ライフ・バランス、男性看護師、満足度
著者	小島 さやか（新潟青陵大学看護学部）

I はじめに

看護職は交代性勤務、夜勤、過重労働といった特殊性を伴う職種であることから看護職のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）に関して多くの調査が行われている。WLBは「仕事と生活の調和」とも言われ、自分らしい生き方を選択、実現することであると言える。我が国ではワーク・ライフ・バランス憲章（2007）制定以降、WLB行動指針の策定、法整備が行われている。日本看護協会でもWLB推進事業（2007～）以降、労働環境改善・多様な勤務形態の普及を目指した取組みが行われており、仕事と生活の両立を支援する動きが高まっている。

一方、男性看護師数は近年増加の一途を辿っている。我が国の男性看護師数は、31,594人（2004）から73,968人（2014）に増加、看護師全体の6.8%¹⁾にまで増加している。

しかし、男性看護師はまだ看護職の中ではごく少数であり、男性を対象としたWLB調査は少ない。今回、病院に勤務する男性看護師のWLBの満足度および影響要因を調査し、男性看護師の働き方や暮らし方の実態や望みを明らかにすることを通して、看護職のWLBの実現に求められるものを明らかにすべく調査を行った。

II 目的

1. 病院に勤務する男性看護師のワーク・ライフ・バランス（WLB）の希望と現状、および満足度を明らかにする
2. 男性看護師のWLB満足度とその関連要因を明らかにする

III 方法

1. 対象：調査はA市内の全ての病院（44施設）。男性看護師が就労していない4施設を除いた40施設中、同意が得られた33施設の男性看護師537名全員を対象とした。

2. 調査方法：看護部を通じた託送調査法による自記式無記名質問紙調査を行った。回収は対象者本人が封筒に入れ封印した後、各看護部を通して回収を行った。内容は1) 対象者の属性：年齢、看護師経験年数、勤務状況（職位、勤務形態、勤務時間）、2) 生活状況：婚姻の有無、家事や個人の活動に使う時間、3) ワーク・ライフ・バランス：現在のWLBの満足度、「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度（希望と現状）、WLBに関する用語の認知度である。調査内容は、WLBの現状等については内閣府が行った意識調査²⁾を参考にし、独自に作成した。

3. 分析方法：各項目間の関連について、Spearmanの順位相関分析を行った。WLB満足度の合いと関連因子の相違について、一元配置分散分析を行い $p < .05$ を有意差ありとした。分析にはSPSS(Ver.22)を用いた。

4. 用語の定義：「仕事」は現在の職場で行っている業務、「家庭生活」は日常の家事および育児・介護等の家族の世話、「個人の生活」は仕事時間以外での趣味、学習、地域での活動、付き合い等を示す。

5. 倫理的配慮：対象者には研究の主旨および守秘義務・研究協力者への任意性及び中断の自由、結果の公表については学術的な目的以外では使用しないことを書面にて説明し同意を得た。本研究の実施にあたっては新潟青陵大学倫理審査委員会(第2013016号)の承認を受けた。

IV 結果

1. 男性看護師の仕事と生活の実態

調査票は配布数 537、回収数 447（回収率 83.2%）、有効回答数 440（回収数の 98.4%）であった。対象者の仕事および生活背景を表 1 に示した。

各年代の占める割合（n=440）は、20 歳代（35.0%）、30 歳代（33.0%）、40 歳代（18.9%）、50 歳代（10.2%）、60 歳代以上（1.3%）、無回答（1.6%）であった。

対象者の就業環境について、各施設における男性看護師の人数（33 施設中）は、1 人（4 施設）、2 人（3 施設）、3 人（3 施設）、5～10 人（10 施設）、11～20 人（3 施設）、21～30 人（3 施設）、31～40 人（2 施設）、41～50 人（3 施設）、51 人以上（2 施設）であった。

なお、調査対象となった施設の全看護師における男性の割合（回答があった 28 施設中）は、5%未満（11 施設）、5%～10%未満（9 施設）、10%～20%未満（2 施設）、20%～30%未満（3 施設）、30%～40%未満（2 施設）、40%以上（1 施設）であった。

表 1 対象者の仕事・生活背景（n=440）

仕事	平均年齢	35.4±10.1歳
	看護師経験年数	11.5±9.7年
	勤務時間	38.6±5.8時間/週
	超過勤務時間	2.4±3.3時間/週
	勤務形態	交替制勤務（84.2%） 夜勤専従（0.9%） 主として日勤（7.3%） 日勤のみ（6.8%） その他（0.7%）
	役職	スタッフ（84.0%） 主任（9.6%） 師長（5.7%） 部長（0.7%）
生活	婚姻の有無	既婚60.9% 未婚35.2% 離別・死別3.9%
	個人の生活の時間	2.2±1.8時間/日
	家事時間	1.3±1.1時間/日

2. WLB の希望と現状

「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の 3 項目を挙げ、日々の生活の中で優先したいと考えること（希望）と、実際に優先していること（現状）を調査（項目は複数回答可）した。（図 1）

希望する WLB は、多い順に「仕事・家庭生活・個人の生活を共に優先」26.6%、「個人の生活優先」18.9%であった。最も少ないのは「仕事優先」1.8%となった。それに対して現状は「仕事中心」31.4%、「仕事と家庭中心」24.8%であり、希望と現状の間には大きな乖離があった。

次に、WLB 一致の割合と一致状況による相違を調べた。希望と実際の WLB の一致状況から、「完全一致群」「一部一致群」「全不一致群」の 3 群に分類した。「完全一致群」は WLB の希望と現状が完全に一致しているケースを指す。「一部一致群」は希望は仕事優先だが、現状

は仕事および家庭生活であるなど、部分的に一致しているものを示す。「全不一致群」は、希望と現状が全く一致しない。)各群の割合は、完全一致群(18.4%)一部一致群(57.8%)、全不一致群(23.7%)であった。なお完全一致群で最も多いのは、希望も実際も「仕事と家庭生活」のケースであり、全不一致群で最も多いのは、希望は「個人の生活」実際は「仕事」のケースであった。

さらにこの3群を独立変数とし、仕事環境や生活環境、それに関連する個人の意識の関連を従属変数として分散分析と多重比較(Turky HSD法)を実施した。 $(p < .05)$ その結果、WLB全体の満足度は、完全一致群と全不一致群で有意な群間差がみられた。 $(F(2,434)=6.622, p < .01)$ 時間の過ごし方においては、超過勤務時間および生活時間において有意差がみられた。(超過勤務時間: $F(2,417)=7.352, p < .05$ 、生活時間: $F(2,430)=8.552, p < .001$)個人の意識について完全一致群と全不一致群で有意差が見られたのは、勤務する職場において「今の自分の仕事量は適当である」、「勤務時間の長さは適当である」、「看護師の人員配置は十分に足りている」、「休暇が取りやすい職場である」、「勤務表の希望がかなう」であった。(仕事量: $F(2,437)=3.612$ 、勤務時間の長さ: $F(2,436)=3.833$ 、人員配置: $F(2,437)=4.012$ 、休暇取得: $F(2,436)=5.836$ 、勤務表: $F(2,435)=3.811$ 、いずれも $p < .05$)

3. WLBに関する認知度

WLBに関連する用語として、「ワーク・ライフ・バランス」および「看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業」の認知度を調査した。

「言葉も内容も知っている」はWLB 32.2%、看護協会WLB推進事業 7.5%、「聞いたことがあるが内容は知らない」はWLB 47.0%、看護協会WLB推進事業 51.4%、「言葉も内容も知らない」はWLB 20.8%、看護協会WLB推進事業 41.1%であった。

4. WLBの満足度とその関連要因

仕事と生活の満足度を、仕事、家庭、個人の生活、および生活全体の満足度に関して調査した。(図2)いずれの項目も「とても満足」「満足」を合計するとおよそ7割が満足と感じていた。

それぞれの満足度について関連する要因を調べるためにSpearmanの順位相関分析を行ったところ、WLB満足度は仕事や家庭、個人の生活の満足度との間に高い正の相関関係があった。(仕事満足度 $r=.472$ 、家庭満足度 $r=.630$ 、個人の生活満足度 $r=.646$)また、男性看護師の仕事満足度について、病院長・看護部長・師長・職員が働きやすい職場作りに取り組んでいる職場では、仕事満足度と正の相関を示すことが確認された。(病院長の取り組み $r=.340$ 、看護部長 $r=.357$ 、師長 $r=.334$ 、職員 $r=.368$ 、全て $p < .01$)また、職場の雰囲気について「自由に話し合える職場環境である」こと($r=.355$)、「勤務表は個人の希望を叶えてくれる」($r=.304$)ことも仕事満足度の上昇と相関関係が認められた。(いずれも $p < .01$)

次に家庭満足度および個人の生活満足度を独立変数とし、仕事背景や生活背景、それに関連する個人の意識の関連を従属変数として分散分析と多重比較(Turky HSD法)を実施した。

家庭満足度は、「今の自分の仕事量は適当である」、「勤務時間の長さは適当である」において有意差がみられた。(仕事量: $F(3,433)=5.739, p < .05$ 、勤務時間: $F(3,432)=6.522, p < .01$)

個人の生活満足度は「看護師の人員配置は十分に足りている」、「今の自分の仕事量は適当である」、「勤務表の希望がかなう」、「勤務時間の長さは適当である」において有意差がみられた。

(人員配置 : $F(3,433)=6.182$ 、 $p<.001$ 、仕事量 : $F(3,433)=7.306$ 、 $p<.001$ 、勤務表 : $F(3,432)=4.800$ 、 $p<.05$ 、勤務時間 : $F(3,432)=4.169$ 、 $p<.05$)

なお、仕事満足度・家庭生活満足度・個人の生活満足度いずれにおいても、役職・勤務形態・WLB 認知度・家事時間の長さ・個人の生活時間の長さによる有意差はみられなかった。家庭生活満足度においてのみ、既婚者と離死別者の間に有意差を認めた ($F(2,431)=4.399$ 、 $p<.05$)

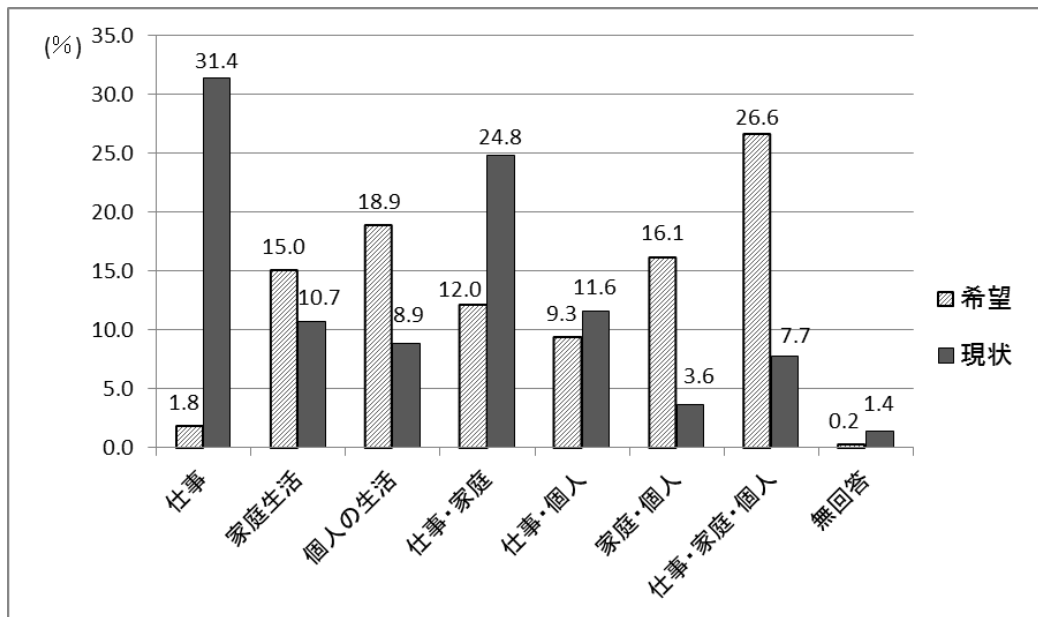


図1 WLBの希望と現状 (n=440)

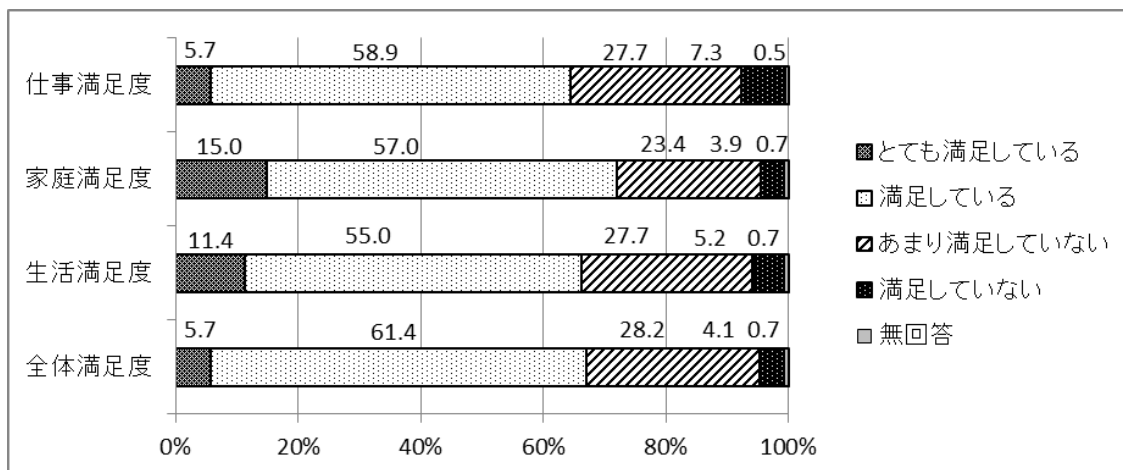


図2 現在のWLB満足度 (n=440)

V 考察

1. 男性看護師のWLBに対する希望と現状の特徴

男性看護師の望む WLB と現実の暮らし方には、隔たりが大きいことが明らかになった。仕事も家庭も個人の生活も全て優先したいと希望しながらも、実際には仕事優先である者が多いことは、内閣府の調査結果³⁾とも一致する。また、個人の生活の充実がWLBの満足度の上昇に繋がることから、男性看護師において、個人の生活（趣味、地域の活動、付き合いなど）が満たされることがWLB実現のひとつの鍵になっていることが示唆された。

なお、今回の調査対象の平均年齢は 35.4 歳であり、20 歳代と 30 歳代が全体の約 7 割を占めていた。男性看護師は過去数年で倍増しており¹⁾、つまり男性看護師は年齢の若い者が多いといえる。年代が若いほど、私生活優先志向が強い⁴⁾ことも指摘されており、本調査の結果においては、年齢の若さが個人の生活優先志向を後押ししていた可能性がある。

家庭生活および個人の生活の満足度も、仕事の量や勤務時間の長さ、看護師の人員配置などの仕事環境と関連性が高いことが明らかになった。これは、暮らし方の現状として仕事を優先している者が多く、家庭生活や個人の生活の満足度を高めるためには仕事環境から変えていく必要があることを示唆していると考ええる。ただし、個々人が望ましいと考える WLB は図 1 にも示したように様々であり、個々の価値観や生活背景に合わせた支援を行うことが求められるといえる。

2. 男性看護師のWLBを実現するための環境

職場環境においては、WLB への取組状況や職場の雰囲気の仕事満足度と相関が高いことより、男性看護師の WLB 実現には、人間関係の円滑さが非常に重要であることが示唆された。病院長、看護部長、師長、スタッフなどそれぞれの立場から、働きやすい職場づくりを目指し環境整備に取り組むことが期待されている。看護師の十分な人員確保をすることで勤務表の希望や休暇を取りやすくすること、また時間外の超過勤務を減らすこと、さらに自由に話し合える職場をつくるために協力すること等が有効であることが本研究から明らかになった。現状では WLB そのものへの認知度が低い、各々の WLB について考える雰囲気を作り、また希望する WLB の多様性を互いに認識し認め合い、さらに職員同士が協力して自分の WLB を実現する意識をもつことも満足度の上昇に寄与すると考える。

本研究は、男性看護師のみを対象にしたものであり、女性看護師との比較は検討していない。しかし、男性看護師と女性看護師では同じ看護職であっても WLB の現状や希望、考え方に相違があると推測される。松田ら⁵⁾は、看護師の性の相違によって職業活動と私的活動のバランスの取り方が異なることを指摘している。また、男性看護師は病院組織の中では依然として少数者である。男性看護師は女性看護師との関係維持に苦心する⁶⁾と感じながらも、女性との協調性を積極的に取り入れ、女性集団への適応について模索しながら仕事に従事している⁵⁾のが現実であり、WLB についても自らの希望を声に出せないでいる可能性もある。今回の調査で仕事満足度・家庭生活満足度・個人の生活満足度いずれにおいても、役職・勤務形態・家事時間の長さ・個人の生活時間の長さ等による有意差はみられなかったが、調査対象の大多数が女性看護師である先行研究では WLB には年齢、経験年数に加え、婚姻、子供の有無など家庭環境が影響すると指摘されている^{4) 7)} 今後、男性看護師の WLB に関連する要因を明らかにするため、さらに詳細な検証が必要であると考ええる。

WLBにおいては、多様性を尊重し、仕事と生活が好循環を生む社会づくりのために、仕事、家庭生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をつくるのが重要である。WLB推進的な組織風土の醸成が、看護職のWLB推進の重要な要因になるだけでなく、職場のストレスを予防・低減に寄与する⁸⁾とも指摘されている。男性看護師がWLBを実現し、健康に、かつやりがいを持って働き続けるためには、男性の目線での取り組み、男性看護師に合わせた支援および自分が望むWLBを選択でき、日々の生活により満足感が得られるような環境づくり、職場風土の醸成が重要である。

VI 結論

1. 男性看護師は仕事・家庭・個人の生活を全て優先したいと希望しながらも、実際には仕事優先である者が多く、望むWLBと現実の暮らし方には隔たりが大きいことが明らかになった。
2. WLB実現のためには、WLBへの取り組み意識を高めることや超過勤務の削減、個人の生活時間の充実等、WLBを実現しやすい環境づくりおよび個々の価値観や生活背景に合わせた支援が重要である。

謝辞

本研究にご協力いただいた33施設の看護部の皆様ならびに447名の男性看護師の皆様により感謝申し上げます。

付記

本研究はJSPS科研費 若手研究(B)25862126の助成を受けて実施した。

引用文献

- 1) 厚生労働省(2015),平成26年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況,2015年9月1日閲覧,<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/14/dl/kekka1.pdf>.
- 2)内閣府(2012),仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査,2015年4月1日閲覧,
<http://www.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy-no4.pdf>.
- 3) 内閣府,仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査,2015年4月1日閲覧,<http://www.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy.pdf>.
- 4)脇川紗也香,濱野香苗,野茂香織:看護職員のワーク・ライフ・バランスの実態調査,第41回日本看護学会論文集(看護管理),p266-269,2011.
- 5)松田安弘,定廣和香子,舟島なをみ:男性看護師の職業経験の解明,看護教育学研究,13(1),p9-22,2004.
- 6)北林司,萩原英子,鈴木珠水他:臨床で男性看護師が経験する女性看護師との差異,群馬パース大学紀要(1880-2923)(5),p653-658,2007.
- 7)佐藤孝子,柳原清子,石井美里,他:大学病院看護師のワーク・ライフ・バランスと関連要因の分析,日本看護学会論文集(看護管理),p197-199,2012.
- 8)萩野佳代子:看護職のワーク・ライフ・バランス風土に関する研究—個人変数との関連—,経営行動科学学会,p5-14,2010.