

病院が行う看護職者に対する育児支援 事業所内保育施設の実態調査

1—はじめに

①雇用機会均等法後世代の看護職者の離職と育児との関連

第六次看護職員需給見通しに関する検討会報告書⁽¹⁾によると、2010（平成22）年までの今後5年間で約11万人の看護職者増が必要である。少子高齢化や疾病構造の変化、在院日数の短縮等により医療における高機能化が進行する状況において、看護のマンパワーと高度な看護実践能力に対する需要は増している。しかしながら、近年の看護職者の離職率は上昇傾向にあり、2006（平成18）年度における神奈川県⁽²⁾の平均離職率は15.4%と大阪府、東京都、奈良県に次いで高い⁽³⁾。一方、20代の看護職者の離職理由を見ると、割合の高い順に「進学」29.4%、「出産・育児」23.5%、「結婚」17.6%、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」17.6%となり

⁽³⁾若年層にある看護職者の離職に影響する因子には、育児に関する労働状況があることが明らかとなっている。看護職者に限定しない育児に関連する就業継続支援としては、育児休業制度の普及と取得促進がある。制度のある方が出産時点までに就業を継続した割合が高くなるという効果が確認されているところである。しかしながら、雇用機会均等法（以下、均等法とする）の前後で比較すると均等法後世代（1961年以降生まれ）では、育児休業制度が勤務先にあっても約半数の女性が退職しており、出産時までの継続が均等法前世代よりも低くなっている。また、看護師を含む専門技術職の就業継続割合は均等法の前後共に事務職に比べて高かったが、均等法後世代では事務職との差が縮小するという変化が生じており、就業継続がしにくくなっていることが考え

られる。均等法後世代においては、核家族化における親族援助が困難であり保育サービスの重要性が高まっていることや、長時間労働や深夜業の負担によって退職が増加していることが指摘されており、女子保護規定が緩和されたことによるデメリットが示唆されている⁽⁴⁾。

②事業所内保育所を含めた就業と育児の両立支援策の検討の必要性

就業と育児の両立の支援策の1つとしては、企業などが従業員の子どもの対象に設置している事業所内保育所がある。全国における事業所内保育所の設置主体を業種別で見ると、医療機関（以下、病院）が最も多く6割を占めている。このような状況にも関わらず、病院の事業所内保育所を対象とした調査はなく、看護師における就業と育児の両立の支援の実情は明らかにさ

れていない。また、横浜市は事業所内保育所の設置が58ヶ所と政令指定都市において最多である。そこで、横浜市における病院の事業所内保育所とその利用実態を把握し、看護師の就業と育児の両立の支援の現状と課題について検討していく必要があると考えた。

本研究は、横浜会議を通じて、病院が取り組んでいる事業所内保育所を含めた就業と育児の両立支援について、0歳から学童期までの育児期にある看護職者の労働実態と育児支援ニーズを明らかにし、母子保健衛生・離職防止・ワークライフバランスの視点より支援策を検討することを目的として行った。

2 事業所内保育所を有する病院を対象とした実態調査の結果

①実態調査の概要

執筆

西川典子
勝田真弓
永田眞美
坂梨薫
横浜市立大学医学部看護学科

文献

- (1) 厚生労働省：第6次看護職員需給見通しに関する検討会報告書 2005
http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/s1226-5.html
- (2) 看護師の離職 大阪が全国最高—MSN産経ニュース
http://sankei.jp/msn.com/life/body/080312/bdy0803122223002-n2.htm
- (3) 社団法人日本看護協会：2005年看護職員実態調査速報
- (4) 労働政策研究・研修機構編：第I期中期計画プロジェクト研究シリーズNo.7 仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて—2001-304, 2007

表1 実施している両立支援 n=27

	施設数
保育内容の充実	25
保育所の時間延長	25
夜勤回数の削減	23
保育所の整備拡充	17

表2 実施可能な両立支援の優先順位 n=27

	1位	2位	3位
	施設数		
延長保育	3	2	1
研修中の保育	3	2	1
休日勤務時保育	2	1	3
休暇時保育	1	2	2

表3 メリットと考えられる両立支援の優先順位 n=27

	1位	2位	3位
	施設数		
離職防止	16	4	2
就業継続意思高揚	6	6	6
勤務意欲保持	0	6	5
業務の質担保	2	2	5

表4 子どもを持つ看護者が1位に選んだ事業所内保育所の不足内容(複数回答)

内容	人数
夜間保育の実施	298
病児・病後児保育の実施	288
保育時間の延長	252
保育の質向上	166
設備の拡充	154
収容人員の拡大	147
保育料の低額化	111
休日保育の実施	100
施設の拡充	84
保育師数の拡大	65
学童保育の実施	50
有資格者による保育の実施	26
給食の実施	19
乳児保育と産後のケアの実施	14
習い事の実施	9
その他	41

横浜市内の事業所内保育所を有する50病院の看護管理者に研究協力依頼をし、協力の得られた28病院の看護管理者ならびに看護職者を対象に、倫理的配慮に基づき自作質問紙調査を行った。質問の内容は看護管理者には病院の概要、事業所内保育所の概要、育児支援の取り組み、看護職者には労働実態、事業所内保育所の利用状況、ワークライフバランス等についてであった。

分析対象は、看護管理者から回答の得られた27病院の概要と事業所内保育所を含む育児支援の取り組み、看護職者から病院における育児支援環境についてであり、看護職者から回答の得られた3416名についてである。

①子どもを持つ看護職者が事業所内保育所に不足すると認識している内容とその実際

事業所内保育所の利用の有無に関わらず、子どもを持つ看護職者が事業所内保育所に不足していることを認識している内容としては、①夜間保育の実施、②病児病後児保育の実施、③保育時間の延長、④保育の質の向上、などが上位にあげられていた(表4)。今回調査した病院のうち、病児・病後児保育の実施をしている施設は16施設であった。

②病院が行う就業と育児両立支援とそのメリット

回答のあった27病院の看護職者の離職率は6病院が15%から19%で、25%以上の施設が3病院あった。27病院全体の離職率の平均は16.9%で、全国および神奈川県に比べて高い結果であった。

③子どもを持つ看護職者の就業継続との関連

子どもを持つ看護職者数915人(33.0%)のうち、事業所内保育所を過去に利用した者359人、現在利用している者87人、過去・現在とも利用している者137人であった。子どもを持つ看護職者を勤続年数別に見ると、事業所内保育所の利用経験のある看護職者の勤続年数は、1年から5年が606人中185人(30.5%)、6年から10年が同130人(21.5%)、11年以上が同222人(36.7%)である。これに対し、利用経験のない者では1年から5年が300人中121人(40.3%)、6年から10年が59人(19.7%)、11年以上が62人(20.7%)となっており、利用経験のある看護職者は就業継続年数が長かった。

図1 事業所内保育所の利用理由

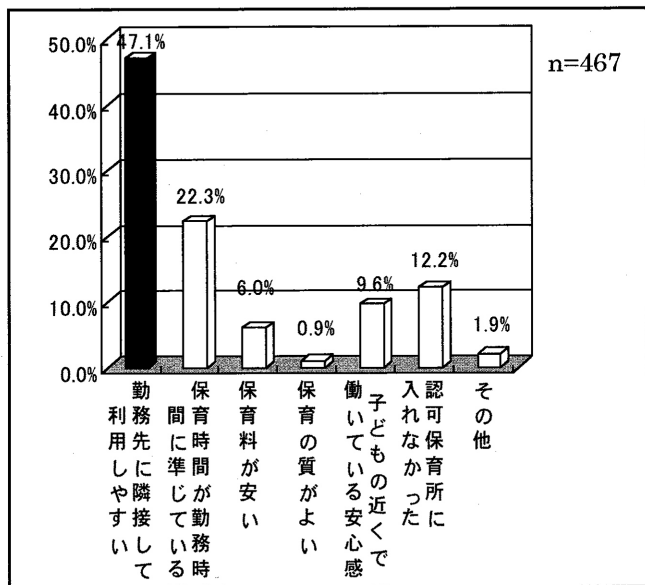


図2 事業所内保育所以外の利用理由

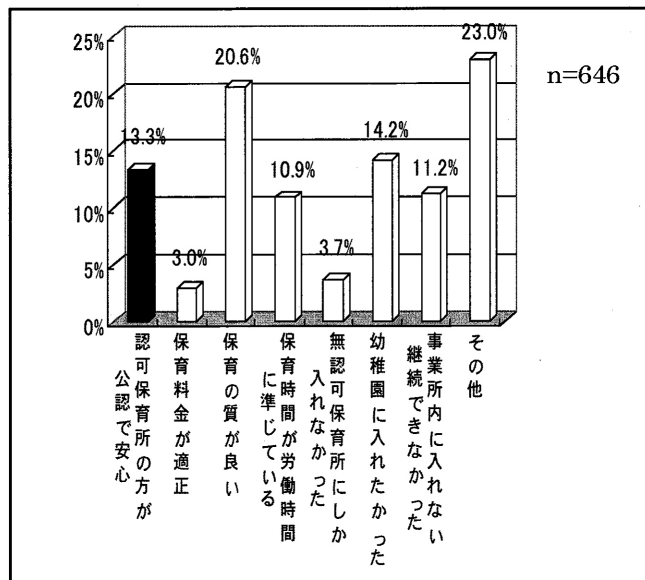
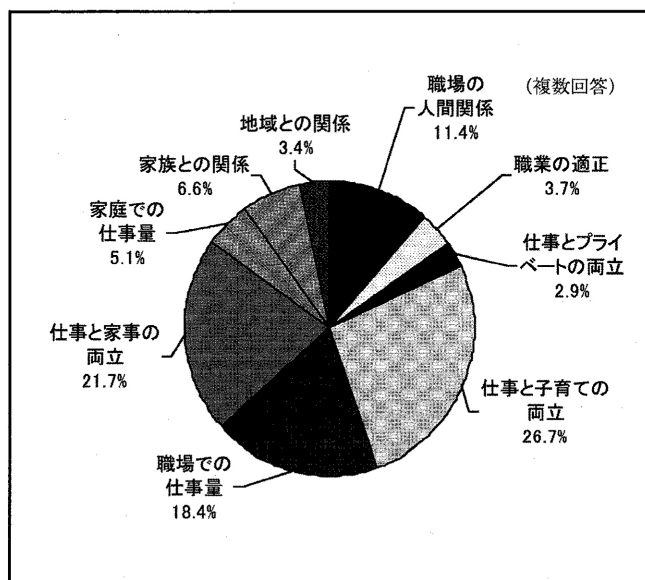


図3 子どもを持つ看護師がワークライフバランスを考えた上でのストレス



たうえでのストレスとして多かったのは仕事と育児の両立27%、仕事と家事の両立22%で(図3)、そのうち学童期までの子どもを持つ看護師者では仕事と家事の両立25%、職場での仕事量19%で、仕事と育児の両立は5%と低かった(図4)。また、子どもを持たない看護師者のストレスで多かったのは、職場での仕事量35%、職場の人間関係23%であった(図5)。

⑦ 学童期までの子どもを持つ看護師者の労働実態
学童期までの子どもを持つ

看護師者777人の内訳は乳幼児期の子どもの割合が37.2人(47.9%)、学童期の子どもの割合が24.5人(31.5%)、乳幼児ならびに学童の両方ありは160人(20.6%)であった。雇用形態では常勤が594人(77.9%)、非常勤が169人(22.1%)で、乳幼児のみを持つ看護職365人のうち常勤者は296人(81.1%)であり、学童のみを持つ看護職239人中常勤者は181人(75.7%)と学童のみの方が常勤の割合がやや少なかった。

勤務体制についてみると、乳幼児をもつ看護職の方が学童期とくらべ日勤のみの割合が、やや多いという結果であった(図6)。就労時間においては、学童期までの子どもを有する看護師の1週間の平均就労時間は35.7時間であり、最も多かったのは31時間から60時間であった。

学童期までの子どもを持つ看護職者では日勤のみの勤務者が多く、育児に合わせながら、勤務形態や勤務体制を柔軟にとらえ就労を継続していることが伺えた。一方、保育所の利用経験の有無に関わらず、学童期以降を含めた子どもを持つ看護職者が事業所内保育所に不足していると内容として、病児・病後児保育、保育の質、設備、夜間保育などがあげられていた。これらは、働く母親にとっては就業のしやすさなどを促進することになるが、子どもにとっては病気の時に保育所に預けら

れる、夜間母親とともに過ごせないなどに対する心細さや、寂しさを助長することになり子供の成長発達・精神衛生上の課題ともなりかねない。また、母親にとっても病気のときや、病後すぐに子どもを預けることは、安心して就労できないことが考えられる。事業所内保育所に不足している内容の補充は母親の就労支援の視点だけではなく、子どもの心身ともに健全な育成の助長という視点からも慎重に検討していく必要性があると考えられる。母子保健衛生の観点から考えても、就業

を継続しつつも子供との豊かな時間を確保するワークライフバランスの視点からの両立支援が重要といえる。

② 離職防止の一助となる事業所内保育所

今回の調査対象病院の平均離職率は神奈川県離職率より高い傾向にあった。しかしながら事業所内保育所利用看護職者だけを捉えた場合、11年以上の就業継続者割合が高いという結果が示された。また、子どものいる看護職者の約63%が事業所内保育所を利用しており、その背景として両親の実家まで車で1時間以上の遠距離が大半を占め、身近に育児の援助を得られにくい環境にあるという特性がみられた。事業所内保育所を利用することは、離職の原因となりやすい出産後の育児期の就業の継続を可能にするという効果をもたらしていることが考えられた。一方で、事業所内保育所の利用理由は勤務先に隣接して利用しやすいから、保育時間が勤務時間に準じているからなど物理的条件や利便性からの利用であることがわかった。他の保育所等の利用者は保育の質や幼稚園への通園希望など保育・教育内容の質を考え利用して

図4 学童以下の子どもをもつ看護師が、ワークライフバランスを考えた上でのストレス

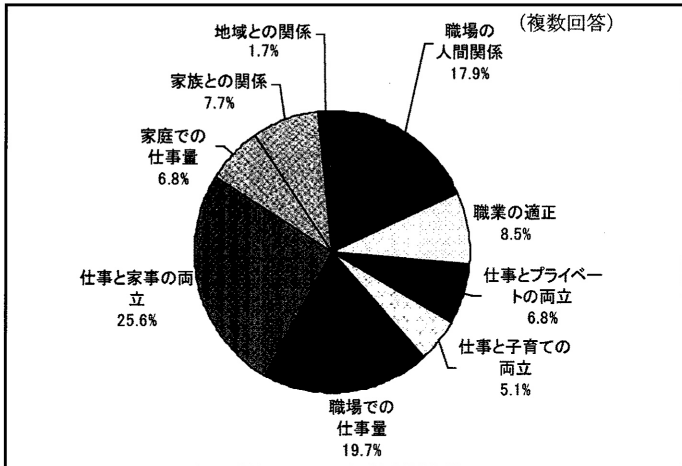


図5 子どものない看護師とワークライフバランスを考えた上でのストレス

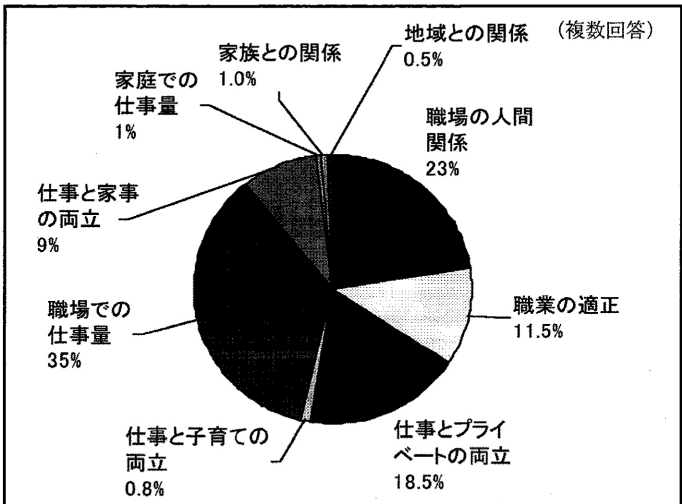
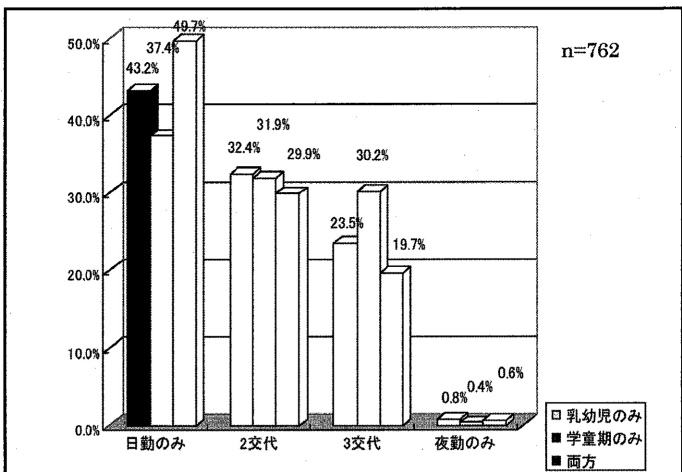


図6 学童期以下の子どもを持つ看護職者の勤務体制



いた。病院の事業所内保育所の設置もしくは、現在ある保育所への入所定員の増加や保育の質向上への努力、受け入れサービスの柔軟化などは、看護職者の離職予防の一助となる可能性が示唆された。

③ ワークライフバランスを保つことによる育児と生活、精神衛生上のメリット

子どもを持つ看護職者のワークライフバランスを考えたうえでのストレスは、仕事と育児の両立、仕事と家事の

両立、職場での仕事量、職場での人間関係であった。子どもなしの看護職者のストレスは、仕事とプライベートの両立、職業の適性、職場での人間関係の順になっていることから、ライフコースの選択によって各々のワークライフバランスやストレスが異なっていることが分かった。子どもを持つ看護職者は仕事と家事、育児を両立させることに

対し多くがストレスを感じていたが、職場での人間関係に関するストレスは比較的低かった。これは育児がストレスの原因にもなる一方で、職場のストレス緩和に繋がっていることが考えられる。ワークライフバランスは仕事優先の対応ではなく、仕事と生活の調和であることから、育児を通じて生活に対するバランス感覚が職場での精神衛生において有益に働くことに期待したい。同時に、短時間勤務や日勤専従や夜勤専従など勤務パターンを選択することによって、育児期に子どもとの豊かな時間を過ごし、バランスが保てるような柔軟な仕事のありようを整えていくこと

が必要であり、今後の課題といえよう。最後に、本研究に当たり調査協力いただきました横浜市内の事業所内保育所を有する病院の看護管理職ならびに看護職の皆様、ご後援いただいた日本看護協会神奈川県支部の皆様方に心より感謝申し上げます。