

看護師女性のワーク・ライフ・バランス

佐藤 洋子

1 はじめに

現在、個人が人生の各段階に応じて多様な働き方・生き方を送ることができるワーク・ライフ・バランス社会の実現が目指されている。ワーク・ライフ・バランスの実現は、個人にとって必要であるだけでなく、少子高齢化やグローバル化といった時代の大きな変化の中で、活力ある社会を実現するためにも必要なことであると考えられている。

個々人がワーク・ライフ・バランスを実現していくうえでは、各々のライフステージによってさまざまな課題があるものの、多くの女性にとって、仕事と家庭の両立が困難であることがワーク・ライフ・バランスを実現していく上でいまだ大きな課題となっていることは間違いない¹⁾。実際、日本女性の年齢階級別労働力率は依然としてM字型を描いている。結婚での退職は減少しているものの、出産退職は減っておらず、第一子出産を機に7割もの女性が離職することも指摘されている。またいったん退職した後の再就職では、多くの女性がパートなどの不安定な就労を行うことになる。

本稿で取り上げる調査を実施した広島県呉市においても、子育て期の女性はそれぞれが置かれた状況下で困難を抱えている（佐々木2008）。ただしその困難な状況は女性の就く職業によっても異なっている。販売職やサービス職に就く女性ではパートの割合が高く収入も低いのに対し、事務職や専門職に就く女性では正規の割合が比較的高く、結婚や出産での就業継続もやや多い傾向が見られた（佐藤2009）。このように専門職等に就く女性が働きやすい傾向は呉市にだけ見られるものではなく、これまでも他の職に比べて専門職女性に結婚や出産でも就業を継続する者が多いことなどが指摘されてきた（新谷1998）。

ただし一口に専門職といってもそこには多様な職種が含まれる。本稿で対象とする看護師をはじめ、女性が多く従事している専門職は、専門的技能・知識が比較的短期間で獲得でき、仕事の自律性が低い「準専門職」と呼ばれ、やや低い位置づけを与えられてきた²⁾。前述のように結婚や出産後も就業を継続しているのは、専門職の中でもこの準専門職についている女性であると考えられる。例えば松信ひろみは、就業している女性が職業へのかかわりと出産・子育てへのかかわりに対してどのような意識を持っているかを考察する中で、専門職よりも準専門職に「子育てと職業に同じようにかかわるべき」という回答が多いことを指摘している。その説明として、準専門職は比較的女性の従業者が多いため職場の理解や協力も得られやすく、産休や育児休暇を取得して子育てをしながら職業を継続することも可能であること、また看護師や保育士といった準専門職の職業は多少のブランクができてしまってもパートタイムでの再就職も比較的容易であること、を挙げている(松信2000)。また中井美樹は1995年SSM調査の結果から、準専門職よりも専門職の女性に結婚や出産が起こりにくいことを指摘している。その理由として、準専門職では結婚・出産にともなう制約や損失が少ないこと、また準専門職が、専門的職業とはいうものの補助的で自由度の低い職務を行うことが、結婚や出産を促進する要因となっている可能性もあると述べている(中井1998)。

一方、準専門職内における看護師の位置を考えると、賃金の面では、準専門職と考えられる職種の中で看護師の現金給与額は薬剤師に次いでおり、栄養士や保育士、福祉施設介護員等に比べて高くなっている(表1)。

またその職業の専門性といった点から見ても、いまだその専門性を定義することが困難である準専門職もある中で、看護師の場合、4年制大学等の教育制度の充実や専門看護師・認定看護師の育成などによって、専門性を高めてきていることが指摘できる。

以上の点から、看護師という職業は結婚や出産で比較的女性が働き続けやすい準専門職であり、かつそれら準専門職の中では相対的に高い位置づ

表1 職種別きまって支給する現金給与額
(女性, 2007賃金構造基本統計調査)

	(千円)	平均年齢 (歳)
看護師	313.4	35.8
薬剤師	342.3	37.2
准看護師	275.3	44.5
栄養士	233.7	34.1
保育士	216.1	33.1
介護支援専門員	261.8	45.0
ホームヘルパー	207.4	45.3
福祉施設介護員	204.4	37.4
幼稚園教諭	218.9	30.2

けにあるといえる。

ただしそのことがそのまま看護師のワーク・ライフ・バランスの実現に直結しているとは言いがたい。比較的結婚や出産で継続しやすいとは言っても、看護師にもM字型の就労形態が見られ、結婚や出産での離職者が多いことが指摘されている(日本看護協会2007)。また就業を継続する場合でも、看護師の業務は不規則で体力が必要であるために、職住の近接やサポートしてくれる人の存在が必要であることも指摘されている(雇用促進事業団・社団法人生活経済政策研究所1998)。また結婚や出産での就業継続以外にも目を向ければ、新人看護師の離職率の高さや中堅看護師の過重な負担、バーンアウトの問題なども多く指摘されており、あらゆるライフステージにある看護師のワーク・ライフ・バランスが実現されている状況とは言いがたい³⁾。

本稿では、こうした状況下にある看護師に焦点を当て、独身看護師・既婚看護師がそれぞれどんな働き方を志向し、実際に働いているのか、を見ていく。それにより、非専門職女性に比べれば比較的働き続けやすいとされる看護師において、①既婚者・独身者それぞれのワーク・ライフ・バランスは実現されているのか、②ワーク・ライフ・バランスが実現されているとしたら何によって可能なのか、を明らかにしていきたい。

2 データ

広島大学呉コミュニティ調査チーム（代表：西村雄郎）が実施した「呉市で働く専門職女性の生活・意識調査（看護師・准看護師）」のデータを用いる⁴⁾。

今回、調査対象地として取り上げた広島県呉市は、瀬戸内有数の重化学工業都市として発展してきた都市である。そこでは鉄鋼・造船などの重厚長大産業が中心産業であることから、女性の就業の場はごく限られている。一方、呉市は軍都として発展してきた都市という顔も持つ。そのため呉市では戦前から大規模の病院を多く有しており、現在でも女性の医療・福祉従事者比率は20.3%（2005国勢調査）と他都市に比べて高く、人口10万人当たりの看護師・准看護師数も多い（表2）。女性の就業の場が限られた呉市において、看護師として働く女性は、比較的就業する場が多く、また前述のように正規従業員として働く割合や結婚出産で継続して働く者も多い、比較的安定的な働き方をしている層であると言えよう。

3 独身看護師・既婚看護師の働き方の差異

まず独身者・既婚者・離死別者、それぞれの特徴について見ておこう。年齢は、独身者では20代が圧倒的に多く、既婚者や離死別者では30代以上が中心である（表3）。また勤続年数を見ると、独身者では6割近くが3年未満になっている。一方、既婚者や離死別者でも3年未満の者が2～3割と高いものの、11年以上勤務している人も3割程度いる（表4）。また病院規模では、今回の調査対象施設は大病院中心であるにもかかわらず、独身者で500床以上のより規模の大きい病院で働く者が多く、既婚者では300床未満のやや規模の小さな病院で働いている傾向が見られた（表5）。

つまり、本稿で取り上げる独身看護師は20代で大規模の病院で働く勤続年数が短い層、既婚者・離死別者は30代以上でやや小規模の病院で働き、長く勤続している者と短期間の勤続者が混在している状況だと言える。

表2 人口10万人あたり看護師・准看護師数

人口10万人あたり 看護師・准看護師数 (医療施設従事者) 呉市	人口10万人あたり 看護師・准看護師数 (全就業者) 全国	人口10万人あたり 看護師・准看護師数 (全就業者) 広島県
1395.4	912.9	1146.6

資料出所：「看護統計資料」<http://www.nurse.or.jp/toukei/index.html>
「平成20年度版呉市統計書」

表3 婚姻形態別年齢構成

	20代	30代	40代	50代以上	人数
独身	70.2%	22.8%	5.2%	1.7%	289
既婚	11.6%	36.0%	32.2%	20.2%	267
離死別	7.0%	30.2%	37.2%	25.6%	43
合計	39.6%	29.2%	19.5%	11.7%	599

表4 婚姻形態別勤続年数

	1年未満	1－3年	4－5年	6－10年	11年以上	人数
独身	10.5%	47.7%	16.0%	14.3%	11.5%	287
既婚	10.2%	19.2%	7.9%	26.0%	36.6%	265
離死別	9.8%	31.7%	19.5%	9.8%	29.3%	41
合計	10.3%	33.9%	12.6%	19.2%	23.9%	593

表5 婚姻形態別病院規模

	50－99床	100－299床	300－499床	500床以上	人数
独身	1.1%	12.0%	28.3%	58.7%	283
既婚	2.5%	34.5%	33.6%	29.4%	238
離死別	0.0%	53.8%	30.8%	15.4%	39
合計	1.6%	24.5%	30.7%	43.2%	560

3-1 どんな働き方を志向しているか

ここからは独身者と既婚者に絞り、それぞれどのような理由で看護職を、また現在の職場を選んだのかを見ていこう。

看護職を選択した理由についてみると、独身者・既婚者ともに①資格を取り手に職をつけたかったから、②一生続けられる仕事だから、③安定している仕事だから、といった理由を多くあげている。「安定」についてのみ、独身者の方が選択理由として挙げている割合が高いものの、ほかに大きな違いは見られない（表6）。

一方、現在の職場を選択した理由について見てみると、独身者・既婚者ともに通勤距離を重視する傾向が見られる。その他には既婚者では労働時間・休日を、独身者では職場の方針を重視する人が多い傾向がある（表7）。

3-2 どんな働き方をしているか

次に、独身者・既婚者が、どのような働き方をしているのかを見ていく。まず雇用形態では、独身者・既婚者ともに正規雇用の割合が7割以上と

表6 婚姻形態別看護職選択理由（複数回答，20%以上のもののみ抜粋）

	手に職	一生続けられる	安定***	入院経験	家族知人のすすめ	人の世話好き	身近に看護職	人数
独身	73.7%	47.1%	46.0%	24.6%	22.1%	26.6%	25.6%	289
既婚	73.1%	45.5%	25.4%	22.4%	23.5%	19.8%	19.0%	268
合計	74.0%	46.9%	36.1%	23.6%	23.3%	23.0%	22.1%	601

カイ2乗検定 * $\leq .05$ ** $\leq .01$ *** $\leq .001$ (以降の表も同様)

表7 婚姻形態別職場を選ぶ際重視したこと（上位5項目）

	通勤距離	労働時間・休日	資格・能力生かせる	給料	職場の方針に共感	人数
独身	30.3%	7.7%	14.2%	6.2%	9.5%	274
既婚	34.7%	20.2%	12.0%	5.8%	2.9%	242
合計	31.9%	14.6%	13.5%	6.1%	5.9%	555

他の職業に比べれば高いものの、既婚者では非正規雇用の割合が27.4%と独身者に比べて高くなっている（正規割合：独身97.6%、既婚72.6%）。

勤務時間についてみると、既婚者では8～9時間が最も多く、7時間未満も22.8%と比較的短時間の勤務であるといえる。それに対し、独身者では10～11時間が最も多く、12時間以上の勤務も29.7%と多い（表8）⁵⁾。また変則的な勤務については、既婚者に比べて独身者が、土曜・日曜祝日の勤務や19時以降の勤務を多く行っている（表9）。既婚者では日勤のみの勤務を行っている割合も高い（表10）。

通勤時間については、どの層でも30分未満が多く7割を超えている。既婚者だけでなく独身者でも通勤時間が短いのは、独身者に寮住まいが多いこともあるが、上述のように独身者に特に長時間労働や不規則な勤務形態が見られるため、職住の近接が必要になっているのだと考えられる。

一方、自分の自由になる時間は既婚者で少なくなっており、既婚者の自由時間は1時間以内が37.3%と大変短い（表11）。だがその一方で、仕事と生活のバランスに対する満足度は既婚者で高く、「満足」と「やや満足」を足すと約半数の既婚者が「満足」と回答している（表12）。

表8 婚姻形態別勤務時間（/日）***

	－7時間	8－9時間	10－11時間	12時間－	人数
独身	1.7%	29.7%	39.0%	29.7%	290
既婚	22.8%	45.5%	23.9%	7.8%	268
合計	12.3%	38.2%	30.7%	18.8%	602

表9 婚姻形態別変則勤務

	土曜***	日祝日***	19時以降***	人数
独身	84.3%	83.6%	70.0%	287
既婚	67.9%	60.8%	37.7%	268
合計	77.0%	73.3%	53.3%	599

表10 婚姻形態別交代制***

	3交代	2交代	日勤のみ	その他	人数
独身	44.9%	43.9%	6.6%	4.5%	287
既婚	20.9%	21.9%	36.9%	20.5%	268
合計	31.9%	34.1%	21.9%	12.2%	599

表11 婚姻形態別自由時間***

	－1時間	1－2時間	2－3時間	3－4時間	4時間－	人数
独身	3.6%	18.8%	26.7%	24.9%	26.0%	277
既婚	37.3%	23.1%	16.8%	11.6%	11.2%	268
合計	20.4%	21.9%	21.1%	18.4%	18.2%	588

表12 婚姻形態別仕事と生活のバランスに対する満足度***

	満 足	やや満足	やや不満	不 満	人数
独身	1.7%	27.4%	42.7%	28.1%	288
既婚	11.2%	37.3%	31.7%	19.8%	268
合計	6.2%	32.5%	37.5%	23.8%	600

以上見てきたように、独身者・既婚者ともに志向する働き方は似ており、手に職をつけ一生働き続けようとして看護師を選択し、職場選択の際には通勤距離を重視する傾向が強い。だが実際の働き方には独身者と既婚者では大きく差が見られる。独身者では長時間の勤務や変則的な勤務を多く行っているのに対し、既婚者ではある程度時間をセーブした働き方をしており、仕事と生活のバランスに対する満足度も高い。

それでは、どのようにして既婚看護師はワーク・ライフ・バランスを実現しているのだろうか。次節では、既婚看護師のワーク・ライフ・バランスのありようについて分析を行っていく。

4 既婚看護師のワーク・ライフ・バランス

もちろん既婚の看護師が全員、結婚や出産の際に継続して働き続けているわけではない。看護師にもM字型カーブが見られるとの指摘どおり、本調査の対象者でも、結婚・出産で退職経験のある既婚者は43.8%を占めていた。またすべての既婚者が時間をセーブした働き方をしているわけではない。表13、14から末子年齢別に既婚者の働き方の違いを見てみると、末子が未就学のときに非正規雇用の割合はもっとも高く48.1%となり、7時間未満の短時間勤務を行う者も43.0%と多い。一方、末子が小学生や中学生以上になると、正規雇用の割合が増加し、労働時間も8～9時間の者が増加する。年収を見ても、子どもがいない時期には約半数が200～400万円に集中するのに対し、末子が未就学の時期には130万円以内が3割以上に増え、末子が小学生以上になると再び年収の高い層が増える傾向にある(表15)。つまり、既婚看護師といっても一様の働き方をしているのではなく、ライフステージに合わせて働き方を調整している点にその特徴があると言えよう。

表13 末子年齢別雇用形態（既婚者）***

	正 規	非正規	人数
子どもなし	83.3%	16.7%	42
0－6歳	51.9%	48.1%	79
7－12歳	76.7%	23.3%	43
13歳－	82.8%	17.2%	99
合計	72.6%	27.4%	263

表14 末子年齢別勤務時間（既婚者）***

	－7時間	8－9時間	10－11時間	12時間－	人数
子どもなし	11.9%	45.2%	33.3%	9.5%	42
0－6歳	43.0%	32.9%	19.0%	5.1%	79
7－12歳	23.8%	47.6%	16.7%	11.9%	42
13歳－	12.2%	54.1%	26.5%	7.1%	98
合計	23.4%	45.2%	23.8%	7.7%	261

表15 末子年齢別本人年収（既婚者）***

	－103万	103－130万	130－200万	200－400万	400－600万	600万－	人数
子どもなし	4.9%	2.4%	7.3%	53.7%	26.8%	4.9%	41
0－6歳	19.2%	15.4%	16.7%	29.5%	17.9%	1.3%	78
7－12歳	4.5%	11.4%	6.8%	38.6%	34.1%	4.5%	44
13歳－	1.1%	4.2%	7.4%	42.1%	21.1%	24.2%	95
合計	7.8%	8.5%	10.1%	39.5%	23.3%	10.9%	258

ところで結婚や出産で退職経験のある者は、働き続けたくとも継続することができなかつた層なのだろうか。それとも自分から望んでその選択を行ったのだろうか。それについて継続者と転退職者（転職正規／転職非正規）⁶⁾に分けて、彼女たちの条件の違いについて見てみよう。

まず彼女たちの現在の職場環境について見てみると（表16）、「育児休暇があたりまえと考えられている」、「育児休暇の代替要員が確保されている」という項目に対して、継続者の回答が多くなっている。また継続者と転職正規では「仕事に関わる重要事項の決定に参加できる」と答える者が多いが、「残業が多くて定時で帰れない」と答える者も多くなっている。継続者の職場では、育児と仕事を両立しやすい制度が整っているものの、責任が重く時間的負担も大きい仕事を抱えていることがうかがえよう。それに対して転職非正規では「有休を取得しやすい」と答える者が多いのが特徴的である。非正規の仕事を選択することで、たんに時間を短くするだけでなく、有休の取りやすさも得ているといえる。

表16 継続状況別職場環境（複数回答）

	研修時間確保	重要事項決定に参加*	残業多い***	有給取得しやすい*	育児あたりまえ***	育児代替要員確保*	施設内保育所あり	看護・介護休暇取れる	目標女性いる	人数
継続	51.9%	33.0%	56.6%	24.5%	54.7%	12.3%	50.0%	11.3%	44.3%	106
転職正	36.4%	31.8%	40.9%	15.9%	27.3%	2.3%	47.7%	6.8%	25.0%	44
転職非	36.8%	10.5%	10.5%	44.7%	13.2%	2.6%	42.1%	5.3%	42.1%	38
合計	45.2%	28.2%	43.6%	26.6%	39.9%	8.0%	47.9%	9.0%	39.4%	188

注)「男女で仕事の内容が分かれている」、「職場内でセクハラがよく見られる」については少数だったため掲載していない。

次に親族の支援について見ていこう。家族類型は継続者・転職者ともに「夫婦と子ども」の核家族世帯が多く（継続71.0%，転職正規62.2%，転職非正規71.8%），両親と同居している者は多くない。ただし自分の親または夫の親が近くに住んでいる割合は両者とも半数にのぼっていることから（表17），継続者・転職者ともに親族の支援を得やすいと考えられる。一方，夫との家事分担については，継続者や転職正規に比べ，転職非正規で「食事の支度・後片付け」や「掃除・洗濯」，「子どもの世話や相手」などを主に自分で行う割合が高く，「生活費を得る」のは主に夫が行う割合が高いなど，固定的な性別役割分業が行われていることがわかる（表18）。

このように親族の支援は継続者・転職者ともにある程度得られているものの，職場環境や夫との関係については，一見すると，継続者で家庭と仕事を両立する条件が整い，転職者では整っていないようにも見える。だがそれをもって転職者が働き続けたくとも継続できなかつた層と見るのは誤りであろう。転職者が出産時に仕事をやめた理由では「自分で望んだ」が

表17 継続状況別近居家族

	自分の父母	夫の父母	人数
継続	58.8%	53.6%	97
転職正	46.5%	34.9%	43
転職非	64.7%	50.0%	34
合計	56.9%	48.3%	174

表18 継続状況別家事分担

	生活費を得る***	食事の支度・ 片付け**	掃除・洗濯*	子どもの世 話や相手**
	主に夫	主に自分	主に自分	主に自分
継続	26.2%	59.4%	64.2%	32.6%
転職正	22.7%	62.2%	71.1%	43.8%
転職非	74.4%	100.0%	94.9%	77.8%
合計	35.3%	68.4%	72.1%	45.2%

44.4%と多く、資格取得時のライフコース展望を見ても、「再就職」を希望していた者の割合は、継続者では22.4%なのに対し、転職者では4割以上と高い（転職正規44.4%、転職非正規42.1%）。3節でみた彼女たちの志向する働き方と合わせて考えてみれば、継続者・転職者ともに、「仕事」も「家庭」も大切にしながら「一生働き続け」ようとし、仕事と家庭のどちらに重点を置くかを自分で選択することができていると言えよう。それは以下に挙げるKさんとAさんの事例に顕著に見られる。

(1) Kさん（30代）の事例

仕事に重点を置いている既婚看護師の例として挙げるのが、夫と3人の子ども（高1，中3，0歳）の5人で暮らすKさんの事例である。Kさんは現在、救急外来の認定看護師として働いている。勤務形態は日勤（8:00～19:30）と夜勤（19:00～翌8:30）の二交替で、夜勤は月に5～6回程度である。また休日にも研修等が入ることが多く、丸々一日家にいる日は月に1～2回程度だという。上の2人の子どもが小さい時期は外来（検査）部門に勤務していたため夜勤はなかったというものの、Kさんは産休後すぐに職場復帰し、ずっと正規雇用で働き続けてきた。

Kさんが仕事に重点を置くことを自ら選択しているのを端的に示すのが、認定看護師の免許を取得した際のエピソードである。Kさんは上の2人の子どもが中1，小6のとき、自分の専門性を高めようと認定看護師の免許を取得した。免許を取得するには大阪まで通う必要があったと言うが、Kさんは家族にあまり相談することもないまま免許を取得しようと決め、1年間、週2日大阪に通い、年末は1ヵ月半大阪で生活しながら免許を取得したと言う。

もちろん、それが可能であった背景には、職場環境の整備や家族の理解があったことは確かである。Kさんの職場では、それ以前にも出産後も継続して働いている同僚がおり、近年では施設内に院内保育園もできたなど、比較的仕事を続けやすい職場環境が整っている。またKさんやもう一

人の同僚が、子どもを育てながら認定看護師の資格を取得していることからもうかがえるように、子どもを持っていてもキャリアを積めるよう支援してくれる職場でもあるのだろう。さらに家族内では食事の担当は夫が8割であるなど夫の家事分担が大きく、夫の両親や本人の両親も比較的近くに住んでいるため、保育所が休みのときや泊りがけの研修の際には、本人の両親に子どもを預けることもあるという。

そのように職場・親族の支援が得られているという条件はあるものの、Kさんが必ずしも固定的な母親役割観にとらわれることなく、自ら仕事を重視した生活を選択しているという点は、注目すべきことだと思われる⁷⁾。Kさんは今後も、現場で専門的な能力を活かしながら働いていきたいと考えている。

(2) Aさん(30代)の事例

一方、家庭に重点をおいている典型例が、夫と子ども(3歳)の3人で暮らすAさんである。Aさんは出産時に退職し、夫の転勤で呉市にやってきたため、本人の親、夫の親とも県外に住んでいる。現在はパートの看護師として、月曜から金曜の9時～13時半に勤務している。

Aさんは現在の働き方に対して、「普通に、(子どもが)幼稚園や保育園なりに行っている時間で働けることがまあ大前提で。それ以外の時間は子どもといる時間を大切にしたいという風に思って働いていますね」と語っており、子どもといる時間を優先させることを本人が選択している事例であることが読み取れる。

出産を機にそれまで勤めていた大学病院を退職したことについても、「両親が近所に住んでいるわけではなかった」と親族の支援が得られなかったことにも触れていたが、その一方で「子どもを預けてまで戻って働きたい仕事ではなかった」とも語っていた。また今後は夫の転勤により呉を離れることが予想されているが、その場合も「東京以外のところで、保育園で預かってくれて、パートで働ける時間で、という自分が思っている条件で

働くことができれば、働けたらいいかなとは思いますが」と、あくまで子どもという時間を大切にすることを本人が重視し、その条件があれば働こうと思っていることがうかがえる。

もちろん、こうした事例はあくまで現在結婚し子どもを持ちながら働いている看護師の事例であり、その背後には結婚や出産、子育てを機に、働きたくとも労働市場から退出していく層の存在があることを忘れてはならない。しかし結婚・出産後も比較的大きな病院で働く看護師の特徴として、職場環境が整っていることや親族の支援があることに加え、仕事と家庭のどちらに重点を置くかを自分で選択しているという点は、注目すべきことであろう。

ただし、既婚看護師が自分の働き方を選択でき、その結果、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度が高いからといって、その生活が真にバランスのとれたものであるのかは別次元の話である。先に述べたように既婚者の自由時間は1時間未満がもっとも多く、「仕事か家庭（子育て）か」を選ぶことはできても、それ以外の自分の生活における選択肢が増えているとは考えにくい。

また既婚看護師がいったん仕事を重視した場合、そこに待ち受けているのは独身者ほどではなくとも、やはり長時間の勤務や変則的な勤務である（表19, 20）。その負担は大きいいため、既婚者の内部でも、仕事と生活のバランスに対する満足度では転職非正規で高く、継続者や転職正規ではやや低めになっている（表21）。

表19 継続状況別勤務時間（/日）***

	－7時間	8－9時間	10－11時間	12時間－	人数
継続	15.2%	21.9%	21.9%	41.0%	105
転職正	4.4%	40.0%	26.7%	28.9%	45
転職非	79.5%	17.9%	2.6%	0.0%	39
合計	25.9%	44.4%	23.3%	6.3%	189

表20 継続状況別変則勤務

	土曜***	日祝日***	19時～***	人数
継続	74.8%	64.5%	42.1%	107
転職正	75.6%	71.1%	40.0%	45
転職非	29.7%	13.5%	5.4%	37
合計	66.1%	56.1%	34.4%	189

表21 継続状況別仕事と生活のバランスに対する満足度**

	満 足	やや満足	やや不満	不 満	人数
継続	11.2%	30.8%	36.4%	21.5%	107
転職正	6.8%	45.5%	25.0%	22.7%	44
転職非	21.1%	57.9%	18.4%	2.6%	38
合計	12.2%	39.7%	30.2%	18.0%	189

5 独身者の展望

前節では、既婚看護師が仕事と家庭どちらに重点を置くか自分で選択し、ライフステージに合わせて働き方を調整しながら、ワーク・ライフ・バランスを実現している様子が明らかとなった。それでは今後、結婚・出産をする可能性の高い独身看護師は、前節で見た既婚看護師のような選択的な働き方をすることができるのだろうか。

表22は、独身者と既婚者の今後の継続希望について見たものである。これを見ると、既婚者では「同じ職場で働き続けたい」とする者が6割を超えているのに対し、独身者では「違う職場で働き続けたい」がもっとも多く42.5%、「看護職をやめたい」と考えている者も2割近くいることがわかる。また今後も看護職として働き続けようと思っている独身者のうち、同じ職場で働き続けたいとする者では「専門的な能力や高度な知識・技術を身につけ、それを生かしたい(53.9%)」、「今のままの業務で働き続けたい(33.3%)」と考えている割合が高いのに対し、違う職場に移りたいと考えている者では「今よりも負担の少ない業務や職場に移って働き続けたい(50.5%)」と考えている割合が高い(表23)。3節で見たように、独身者

には長時間の勤務や変則的な勤務など、大きな負担がかかっている。そのため独身者がこの先、ここで見てきた既婚者のように自分の求める働き方を選択しようと思えば、同じ職場で働き続けるのではなく、負担の少ない職場を求めて移動しようとする人が多いことがわかる。

6 おわりに

本稿で明らかになったことは、比較的大きな病院で看護師として働く既婚女性のワーク・ライフ・バランスに対する満足度の高さである。もちろん職場環境が整っていることや親族の支援があることが、既婚看護師の就業において重要な条件ではある。だがそれらがクリアできた場合、彼女たちは「家庭」も「仕事」も大切にしながら「一生働き続け」ようとし、自分でそのどちらに重点を置くかをライフステージの各時点で選択することができていた。そのように自分で働き方を選択できることが、彼女たちのワーク・ライフ・バランスに対する満足度の高さとなって表れているのだと考えられる。

しかしそれは独身看護師の過重な負担によって可能になっていることも

表22 婚姻形態別継続希望***

	同じ職場で 働き続けたい	違う職場で 働き続けたい	看護職をやめたい	人数
独身	38.1%	42.5%	19.4%	268
既婚	67.1%	22.8%	10.2%	246
合計	52.7%	32.8%	14.5%	552

表23 継続希望別今後の働き方（独身者）***

	管理職	専門職	現状業務	負担少ない業務	その他	人数
継続希望	1.0%	53.9%	33.3%	10.8%	1.0%	102
転職希望	0.9%	34.2%	9.0%	50.5%	5.4%	111
合計	0.9%	43.7%	20.7%	31.5%	3.3%	213

※「継続希望」：同じ職場で働き続けたい、「転職希望」：違う職場で働き続けたい

明らかとなった。長時間勤務や不規則な勤務といった大きな負担を抱えた独身者は、現状のまま同じ職場で働き続けることは難しい。彼女たちがこの先、既婚者と同じく自分の働き方を選択し、納得のいく働き方をするためには、現在の職場を離れ、より負担の少ない職場に移るという選択をすることになる。

つまりそこには、【独身者への過重な負担→退職→再就職→既婚者のワーク・ライフ・バランス】という構造の再生産が見られるのである。そしてまた本調査では明らかになっていないが、より家庭を重視する既婚者においては、小規模の個人病院で働いていたたり、潜在看護師となっていたりする層が一定程度存在する⁸⁾。

たしかに、既婚女性が仕事を継続したいと思ったときに継続できる環境、自分で働き方の強度を選択できる環境があるのは望ましい。だがそれが「既婚女性のための支援」になってしまい、上記のような構造が再生産されることによって、そのしわ寄せが独身者にかかるようでは、すべての看護師にとってのワーク・ライフ・バランスの実現には到達しないであろう。

また「既婚女性のための支援」によって、既婚看護師が働き続けやすい環境が整ったとしても、「夜勤や超過勤務ができて一人前」とみなされる風潮が残ったままでは、そうした「一人前の働き方」と「既婚看護師の働き方」が別立てになってしまう恐れもある。

既婚者・独身者それぞれが抱える問題に個別に対処することも必要ではあるが、独身者の負担を軽減しながら、かつ既婚者も働きやすい職場を作るためのワーク・ライフ・バランス対策が早急に求められる。

一方、既婚者のワーク・ライフ・バランスに対する満足度が高いといっても、彼女たちのワーク・ライフ・バランスが真に実現できているとはいにくい状況も明らかとなった。本稿で対象とした既婚者では正規雇用で働く者が多く、その労働時間は独身者ほどではなくとも、決して短いものではない。家事や育児も抱えている既婚女性では、独身者よりもかえって

自分の自由に使える時間は短くなっていた。つまり、あくまで既婚者が仕事と家庭のどちらに重点を置くかを選択できていることがワーク・ライフ・バランスに対する満足につながっているのであり、実質的には既婚看護師も真にバランスのとれた生活が送れているとは思えないのである。先述したように独身者まで広げたワーク・ライフ・バランス対策を行うためには、本人の意識においても、支援内容においても、「仕事と家庭の両立」に留まることなく、より広義の生活にまでその対象を広げていくことが必要である。

本稿で明らかにしてきた看護師の事例を他の非専門職女性にそのまま当てはめることは難しいものの、職場環境の整備等において、適用できる部分はあるように思われる。今後、非専門職の女性、さらには男性のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、考察を深めていきたい。

注

- 1) ワーク・ライフ・バランス憲章においても、仕事と生活が両立しにくい現実のひとつとして、女性の社会進出等が進む一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤が対応したものになっていないことによって、仕事と子育てや老親の介護との両立が困難である点が挙げられている。
- 2) 天野（1972）によれば、準専門職の特徴として①被雇用者であること、②女性に占有される職業であること、③サービス提供における志向が「知性」ではなく「感性」にその基礎を置くこと、④教育訓練期間は短く、また科学としての体系化が十分ではないこと、⑤結成する団体が労働組合的機能をもつこと、が挙げられている。公共性を持つ仕事である点では確かに専門職としての条件を具備しているものの、専門性と自律性の大きさが小さいことが、準専門職の特徴と言える。
- 3) 現在、日本看護協会も看護職確保定着推進事業の一環として、子育てや介護などでキャリアを中断せず継続して働き続けられる職場を増やし、生活者としての適切なワーク・ライフ・バランスを実現させようと

いう取り組みを行っている。そこには理想像として、①最先端の確かな技術を保持する看護のプロフェッショナル、「専門職」として働きがいのある条件を、②子育てや介護などでキャリアを中断せず継続して働き続けられる職場を増やし、生活者としての適切な「ワーク・ライフ・バランス」を実現、の2点が掲げられている（日本看護協会看護職確保定着事業ホームページ）。看護職の労働条件や新卒者の定着促進に関しては、①の理想像のもとで計画がなされており、ワーク・ライフ・バランスという視点は②の子育てや介護との両立において掲げられているものであって、看護師のワーク・ライフ・バランスを独身者等にまで広げてトータルに捉えることは、いまだ十分に行われているとはいえない。

4) 本調査は、広島県看護協会呉支部を通して協力を得られた10施設で働く女性看護師・准看護師1705名を対象に、2008年6月に実施した。調査票は各施設を通じて配布し、回収は郵送で行った。有効回収数は613票、回収率は36.0%である。年齢構成は20代39.2%、30代29.1%、40代19.1%、50代以上11.7%と若年層に偏る傾向がある。また本調査は看護協会を通して協力施設を得たこともあり、対象者が大規模の病院に勤務する女性に偏っていることに注意する必要がある。

なお上記のデータの他、質問紙調査のデータを補完する目的で行った、呉市で働く看護師女性KさんとAさんに対する聞き取り調査のデータも用いている。

- 5) 勤務日数については独身者・既婚者ともに2週間あたり10日が最も多い（週5日勤務の割合：独身者45.6%、既婚者53.2%）。
- 6) ここでいう「継続者」とは、子どもをもつ既婚者のうち、結婚時・出産時の両方で「そのまま仕事を続けた」と答えた者、「転退職者」とは、結婚時または出産時のどちらかで「職場をかわった」または「仕事をやめた」と答えた者を指す。そのうち「転職正規」とは現職が正規雇用の者、「転職非正規」とは現職が非正規の者を指している。
- 7) Kさんも初めのうちは、自分が子どもを見れるときは見ていようと

思っていたという。だがあるときそれが自己満足のように思え、「こう細切れにみているくらいだったら、子どもは子どもでちゃんと規則的に、保育園に朝行って、夕方帰るっていう生活を続けて……（自分が）接することができるときにはしっかり接すればいいのかな」と思うようになり、その後は「私は私で……仕事を頑張るけど、子どもは子どもで頑張ってるからお互い頑張ろうよみたいなそんな感じ」という気持ちで仕事をしてきたと語っていた。

8) 近年、資格を持ちながら就業していない潜在看護職の問題が大きく取り上げられており、その数は厚生労働省の推計によれば55万人にも上るとされている。

文 献

天野正子 1972 「看護婦の労働と意識——半専門職の専門職化に関する事例研究」『社会学評論』22(3) pp.30-49

雇用促進事業団・社団法人生活経済政策研究所 1998 『地域における女性労働の役割と労働力需給に関する研究』

松信ひろみ 2000 「就業女性にとっての職業と子育て——『子育てよりも仕事』は本当か？」目黒依子・矢澤澄子編『少子化時代のジェンダーと母親意識』新曜社

内閣府 2007 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf>

中井美樹 1998 「女性の職業階層とライフスタイル——専門職女性のライフイベントのタイミング」白倉幸男編『社会階層とライフスタイル』pp.83-100

日本看護協会編 2007 『平成19年版看護白書』

日本看護協会看護職確保定着事業ホームページ

<http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/index.html>

労働政策研究・研修機構 2007 『仕事と生活——体系的両立支援の構築に

向けて』

新谷由里子 1998「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因——1980年代以降の出生行動の変化との関連より」『人口問題研究』54-4 pp.46-62

佐々木さつみ 2008「就労形態別に見た母親たちの子育て」『西日本社会学会年報』第6号 pp.63-79

佐藤洋子 2006「結婚による女性正社員の就労形態の変化——総合スーパーA社の事例から——」『西日本社会学会年報』第5号 pp.53-67

—— 2009「職業別に見た呉市女性の労働生活」『呉市民の生活と意識3』（現代社会学論集別冊4号：社会調査報告書）pp.17-30