

研究報告

子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の 同時遂行における経験に関する研究

Study on the Experiences of Nursing College Faculty Fulfilling Work Duties While Raising Children

竹下裕子^{*1} Hiroko Takeshita, 森谷利香^{*1} Rika Moriya, 伊藤朗子^{*2} Akiko Ito,
和木明日香^{*2} Asuka Waki, 九津見雅美^{*3} Masami Kutsumi

要 旨 子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験を明らかにする目的で、未就学児を子育て中の母親で常勤の看護系大学教員9名を対象に面接調査を実施した。その結果、子育て中看護系大学教員の経験として、【職務や職場環境により子どもを理由に休みづらい】、【仕事にも子育てにも迷いや不全感を伴う】、【仕事と子育てとの折り合いのつけ方を模索する】、【サポートに感謝すると同時に相反する感情が生じる】、【自分の生き方の全うと“大学教員”としてのやりがいを見出す】、【仕事をしながらも子どもと家族の成長を感じる】の6つのカテゴリが抽出された。子育て中看護系大学教員は、仕事と家庭生活の同時遂行に伴い多数の役割を同時に担っており、自らの価値や理想に基づく生き方を全うしようとしているが、絶対的な時間不足と調整の限界および関係性から生じるストレスにより困難や葛藤を生じていると考えられた。

キーワード 子育て、仕事、家庭生活、看護系大学教員

I. 緒言

女性の社会進出に伴い、わが国の共働き世帯数は増加傾向で推移し、1997（平成9）年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回り続けている（内閣府，2014）。一方、2005（平成17）年から2009（平成21）年の女性の第1子出産前後の就業継続割合は26.8%に留まり、43.9%が出産退職をしている（国立社会保障・人口問題研究所，2010）。妊娠・出産前後に退職した理由については、正社員では「家事、育児に専念するため自発的にやめた」が39.0%の最多で、次いで「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」が26.1%を占めていたことが報告されており（三菱UFJリサーチ&コンサルティング，2008）、仕事と出産・

育児・家事の両立が、働く女性に与える影響は大きいといえる。内閣府は2007（平成19）年12月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し（内閣府，2007）、仕事と生活が調和した社会を実現させるための取り組みが進められている。

渡井（2007，p166）は、「ワーク・ライフ・バランスを実施するうえで最も重要な対象とされているのが子育て中の労働者で、仕事役割と家庭役割の役割間葛藤、いわゆる両立ストレスが生じやすい」と述べている。役割間葛藤とは、1964年にkahnらにより、複数の役割の間に発生する緊張状態を役割間葛藤として、「役割間葛藤は一方の役割への従事が他方の役割への従事と矛盾するときに生じるものである」と定義された概念である（加藤，2010，p13）。

*1 摂南大学看護学部 Faculty of Nursing, Setsunan University

*2 千里金蘭大学看護学部 Faculty of Nursing, Senri Kinran University

*3 兵庫県立大学看護学部 Faculty of Nursing, University of Hyogo

本間ら (2002) は、看護職における家庭と仕事との両立葛藤はどのような要因が関連しているのかを働く一般女性との比較から明らかにし、年代別の両立葛藤における得点は30代の看護職が最も高く、何が両立葛藤の得点と関連しているかについては、働く一般女性と看護職で全く異なる要因を示し、働く一般女性の両立葛藤を高めたのは義父母との同居や雇用形態であったが、看護職の場合は子ども、子どもの育児・教育であったと報告している。近藤ら (2010) は、看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト (work-family conflict、以下WFC) を調査した。WFCとは、役割間葛藤の定義に基づき、1985年にGreenhausらにより、「役割間葛藤の一形態としての仕事役割と家庭役割の役割間葛藤 (加藤, 2010, p13)」と定義された概念である。調査の結果、WFCのうち最も高い得点は「時間による仕事から家庭への葛藤」で、次いで「ストレス反応による仕事から家庭への葛藤」であり、仕事役割での時間的な圧力や仕事の遂行に伴うストレス (加藤, 2010) により、仕事から家庭への葛藤が生じていることを明らかにした。山口ら (2012a) は、性別に基づいた社会的役割・労働の分業、いわゆる性別分業観傾向にある訪問看護師は、家庭役割遂行のために仕事思うように出来ないという葛藤を平等的性役割観傾向にある訪問看護師よりも強く感じていたことを明らかにした。また、訪問看護師の主観的健康感と看護就業継続意思には、「家庭役割のため仕事思うようにできない葛藤」よりも「仕事のために家庭役割が果たせない葛藤」の方が負の影響を及ぼすこと (山口, 2012b) についても報告した。以上より、看護師の役割間葛藤は、子育て期にある30代で最も高いことや、「仕事から家庭」の方向性で葛藤を生じやすく、そのことが看護師の健康観や就業継続意思にも影響すること、看護師自身の性役割観によっても影響を受けることが明らかにされている。しかし、看護職のなかでも看護系大学教員を対象に、その職務特性をふまえたWFCについては明らかにされていない。

近年、看護系大学数が急増しており、それに伴い

多くの看護系大学教員が生まれた。日本看護科学学会が若手看護学研究者を対象に実施した調査 (日本看護科学学会, 2014) によれば、若手看護学研究者が研究活動に費やしている時間は全業務のうち平均15%に留まり、教育活動に平均58%を費やしているといった仕事の現状が報告されている。文部科学省による全国の国公立大学等教員の職務活動の変化の調査 (2002年、2008年、2013年調査) によると、大学等教員の研究時間割合は、2013年調査で35.0%である (文部科学省 科学技術・学術政策研究所, 2015) ことが報告されており、全国調査の結果と比較しても、若手看護研究者の研究活動に費やしている15%という時間の少なさは顕著である。さらに、研究の阻害要因として「ワーク・ライフ・バランスの難しさ」が明らかにされている。看護系大学教員は女性が多く、このように大学教員としての仕事と子育てを含む家庭生活との同時遂行が課題になるといえる。竹内 (2010) は、看護師のWFC増大は看護師個人だけでなく、バーン・アウトや離職意図、職業性ストレスの増大等、看護組織全体にとっても様々な負のアウトカムをもたらしていることを報告しており、子育て中看護系大学教員のWFCは、自身の教育研究者としてのキャリア開発を妨げる可能性と、組織全体にとっての負の影響も考えられる。そこで、本研究では、子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験に焦点を当て、その現状を明らかにすることを目的とする。

II. 研究目的

本研究の目的は、子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験を明らかにすることである。

III. 研究方法

1. 対象

対象は、未就学児を子育て中の母親で、常勤の看護系大学教員のうち、文書と口頭により研究と倫理

的事項について説明を受け研究参加に承諾した者とした。対象の選定方法は、研究者らの知人などの紹介により便宜的標本抽出法に分類される雪玉式標本抽出法を用いた。

2. 調査内容

調査内容は、研究者らが独自に作成し、1) 出産前後で生じた家庭生活の変化、2) 出産前後で生じた仕事上での変化、3) 子育て・家庭生活を送る上で生じる仕事上の困難、4) 仕事を継続する上で生じる子育て・家庭生活の困難、5) 困難への対処の仕方、6) 子育てをしながら仕事を継続している理由およびやりがいに関する内容とした。

3. 調査方法

調査内容に即して作成した面接ガイドに基づき、半構造化面接を実施した。面接は、30分から1時間程度で、対象者1名につき1回の面接を実施した。対象者の所属施設内のプライバシーが確保できる個室で行い、面接内容は、対象者の了解を得てテープ録音し、逐語録を作成した。

調査期間は、2013年4月～2013年9月である。

4. 分析方法

質的帰納的研究デザインにより、以下の手順で分析した。1) 面接調査から得られた全ての記述資料を熟読し、子育て中看護系大学教員が仕事と家庭生活を同時遂行する上での経験に関する記述を、対象者の言葉そのまま抜き出した。2) 抜き出された記述内容が類似するものを集め、含まれる意味内容を抽出し、コードとした。3) 類似するコードをその意味内容に従ってまとめ、サブカテゴリとした。さらに類似するものをまとめてカテゴリとした。尚、本研究の分析過程においては、共同研究者間で繰り返し原資料に基づく分析の一致を確認しつつ進め、信頼性と妥当性の確保に努めた。

5. 倫理的配慮

本研究は当該大学疫学研究倫理審査委員会において承認(番号112)を得て、実施した。対象候補者に対して、研究の趣旨、研究参加は自由意思であり、参加を断っても何ら不利益を被らないこと、途中で参加を断ることができること、答えたくないことがあ

った場合無理に答えなくても良いこと、及び個人情報情報の守秘性と匿名性を厳守し、研究以外の目的に使用しないこと等について、文書と口頭で説明を行い、研究協力の同意を得た。

IV. 結果

1. 対象者の概要

対象者は9名で、平均年齢は38.0 (SD3.0) 歳、職位は助教・講師・准教授であった。対象者全員が未就学児を養育しており、未就学児を含めた子どもの数は1～3人であった。また、対象者全員が保育園または延長保育のサポートがある私立幼稚園を利用しており、さらに祖父母を中心とした家族によるサポートを受けていた。対象者の概要を表1に示す。

表1 対象者の概要 (n=9)

年代	30代	6名
	40代	3名
職位	助教	6名
	講師	2名
	准教授	1名
子どもの人数 (未就学児含む)	子ども3人	2名
	子ども2人	3名
	子ども1人	4名
未就学児の人数	未就学児2人	2名
	未就学児1人	7名

2. 子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験

分析の結果、46のコード、19のサブカテゴリが得られ、最終的に子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験として6つのカテゴリが抽出された。詳細を表2に示す。尚、文中の【 】はカテゴリ、< >はサブカテゴリを示す。

1) 【職務や職場環境により子どもを理由に休みづらい】

<実習・講義に代替教員がない>では、実習指導に穴をあけられない職場や、講義準備のための時間の確保が難しい経験が語られた。<勤務時間の調

表2 子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験

カテゴリ	サブカテゴリ	コード
職務や職場環境により子どもを理由に休みづらい	実習・講義に代替教員がいない	実習指導に穴をあけられない職場 講義準備のための時間の確保が難しい
	勤務時間の調整に限界が生じる	仕事に費やせる時間に限界が生じる 勤務時間が明白でなく混乱する
	職場風土により出産・育児制度を利用しにくい	職場風土により育児休業制度がとれない 経験した困難への対処として働きやすい環境をつくっていききたい
仕事にも子育てにも迷いや不快感を伴う	仕事にも子育てにも全力投球してしまう	復帰直後はとにかく必死 仕事量を調節できず全力でやってしまう
	子育てにより仕事に満足にできず不快感を伴う	子育てにより仕事の効率と到達度が低くなる 時間がとれなくて研究活動が犠牲になっている
	仕事により子どもと過ごさないことへの迷いや葛藤	仕事のストレスにより子どもと余裕をもって接することができない 子どもと離れている時間が長くて可哀想になり不安にもなる 子どもの健康状態に左右される緊迫感がある 自分の生き方への迷い
	仕事による家族への影響の懸念と自身への負担	前向きになれたりくたびれたり起伏が激しくなる 育児休暇が不十分のために子どもが病気に罹るのではと後悔する 子どもや家族に問題が生じると自分のせいだと考えてしまう
仕事と子育てとの折り合いのつけ方を模索する	仕事を切り上げ家に持ち帰り補う	仕事を家に持ち帰る 仕事に対する割り切った考えをもつ
	家事・子育て時間の短縮方法を探す	家事・子育ての妥協点を見出す 母役割の一部喪失をあきらめる
	子どものために使う時間を護る	子どもと過ごす時間を護りたい 仕事より子どもを大事に優先すべき部分がある
サポートに感謝すると同時に相反する感情が生じる	職場のサポートに感謝すると同時に申し訳ないと感じる	上司・同僚からの配慮を感じる 上司・同僚に申し訳ない 職場に子育ての状況について理解を得る努力をする
	夫と協働すると同時に家事・育児分担の不公平感もある	夫との家庭(家族)内役割を分担し助け合う 夫は仕事ばかりで羨ましい
	親のサポートに感謝すると同時に抵抗感もある	親のサポートは不可欠であり心強い サポートの頼みづらさが生じる 世話になっている親に育児方針が言いづらい
	公共のサポート利用に対して要求と同時に不安感もある	不十分なサポートに対する新たな要求がある 慣れない場所や人に預けることへの不安がある
自分の生き方の全うと"大学教員"としてのやりがいを見出す	仕事と子育てを通して自分の生き方を全うしたい	"大学教員"の要件と自分の抱く価値観が一致する 社会とつながり役にたちたい 主婦や子育てに専念することは向かない 自分を練磨する時間を犠牲にせざるを得ない
	"大学教員"の仕事を通してやりがいを得る	仕事を通して得ているものがある 成長していく学生と接することに喜びがある 研究ができることに魅力を感じる
	経験者から学ぶ	他者の経験から学ぶ 他者と経験を共有し励まされる 子育てに関する情報を取り入れる
仕事をしながらも子どもと家族の成長を感じる	子どもの成長に伴い負担の質が変化する	子どもの成長に伴い負担の質が変化している
	仕事をしながらも家族は成長する	仕事をしていることで子どもや家族の成長に良い影響がある 家族がいることで仕事に良い影響がある

整に限界が生じる>では、保育園の送迎や子育てにより仕事に費やせる時間に限界が生じることや、そのため仕事を持ち帰り、深夜に仕事を行うために、昼夜問わず仕事をし続けている感覚に囚われたり、大学教員の勤務時間が不規則であることから、勤務時間が明白でなく混乱する経験が語られた。<職場風土により出産・育児制度を利用しにくい>では、出産・育児経験者や、出産・育児制度を利用してい

る教員が少ないために、職場風土により育児制度がとれず、そのため次の出産に踏み切れない経験や、経験した困難への対処として働きやすい環境をつくっていききたい思いを含めた語りを中心であった。

2) 【仕事にも子育てにも迷いや不快感を伴う】

<仕事にも子育てにも全力投球してしまう>では、復帰直後はとにかく必死であることや、そのため仕事と子育ての調整ができる状況ではなく、仕事量を

調節できず全力でやってしまう経験が語られた。〈子育てにより仕事が満足にできず不全感を伴う〉では、子育てが仕事に及ぼす影響とそれに伴う不全感についての語りが含まれた。子育てと仕事の同時遂行のため、仕事の方を中断することがあり、子育てにより仕事の効率と到達度が低くなることや、時間がとれなくて研究活動が犠牲になっている経験が語られた。〈仕事により子どもと過ごさないことへの迷いや葛藤〉では、仕事が子どもに及ぼす影響についての語りが含まれた。仕事の忙しさや、帰りが遅くなるといった仕事のストレスにより子どもと余裕をもって接することができないことや、子どもと離れている時間が長くて可哀想になり不安にもなるといった経験や思いが語られた。特に子どもは突発的な病気に罹りやすいが、急遽休まず、看病も十分にできないことから、子どもの健康状態に左右される緊迫感やこのまま仕事を継続するという自分の生き方への迷いも語られた。〈仕事による家族への影響の懸念と自身への負担〉では、仕事が自分自身と家族に及ぼす影響についての語りが含まれた。対象者は仕事をしていることで、前向きになれたりくたびれたり起伏が激しくなる経験をしていた。また、体調が崩れるなど子どもや家族に問題が生じると自分のせいだと考えてしまうといった経験が語られた。

3) 【仕事と子育てとの折り合いのつけ方を模索する】

〈仕事を切り上げ家に持ち帰り補う〉では、職場で達成できなかった仕事を家に持ち帰るようにして補うという暮らしへと変化したことが語られた。また、仕事に対する割り切った考えをもつようになったことも語られた。〈家事・子育て時間の短縮方法を探す〉では、できない家事をお金で解決することや、家事の水準を下げるなどの工夫により、家事・子育ての妥協点を見出す経験について語られた。一方、本来、母親の役割である内容を、他に依頼をしているため、母役割の一部喪失をあきらめるといった経験も語られた。〈子どものために使う時間を護る〉では、日頃子どもと十分に過ごせない償いとして、子どもと過ごす時間を護りたい思いや、保育園行事への参加など、仕事より子どもを大事に優先す

べき部分があることが語られた。

4) 【サポートに感謝すると同時に相反する感情が生じる】

〈職場のサポートに感謝すると同時に申し訳ないと感じる〉では、上司や同僚からの配慮を感じて感謝をすることや、仕事の融通をきかせてもらうことで他の教員に負荷がかかるのではないかと上司・同僚に申し訳ないと感じる経験が語られた。同時に、職場に子育ての状況について理解を得る努力をする経験も語られた。〈夫と協働すると同時に家事・育児分担の不公平感もある〉では、夫との家庭(家族)内役割を分担し助け合うことや、それにより夫との関係が深まる経験が語られた。しかし、夫は仕事ばかりで羨ましいといった、夫は自分の仕事優先が前提であり、役割分担に限界を感じている経験も語られた。〈親のサポートに感謝すると同時に抵抗感もある〉では、仕事の継続において親のサポートは不可欠であり心強いことや、一方でサポートの頼みづらさが生じること、世話になっている親に育児方針が言いづらいといった辛さや抵抗感についても語られた。〈公共のサポート利用に対して要求と同時に不安感もある〉では、多様なサポートへの要求はある一方で、利用すれば不十分なサポートに対する新たな要求があることや、馴染みのない環境やサポート利用のための煩わしい手続き、利用条件の不一致、見知らぬ大人に子どもを預けることなど、慣れない場所や人に預けることへの不安について語られた。

5) 【自分の生き方の全うと“大学教員”としてのやりがいを見出す】

〈仕事と子育てを通して自分の生き方を全うしたい〉では、収入や生活のためということはあるものの、“大学教員”の要件と自分の抱く価値観が一致しており、この仕事を通して創造性や生産性を発揮できること、課題達成ができることに対する魅力が語られた。自身は主婦や子育てに専念することに向かないと考えており、社会とつながり役に立ちたいという意味について語られた。そのなかで、仕事と家庭生活の同時遂行により、自分を練磨する時間を犠牲にせざるを得ないことも語られた。〈“大学教

員”の仕事を通してやりがいを得る>では、仕事を継続している理由として、仕事を通して得ているものがあることや、成長していく学生と接することに喜びを感じ、教育だけでなく研究ができることに魅力を感じる経験について語られた。<経験者から学ぶ>では、同じ境遇にあるロールモデルとしての先輩や同僚、友人など他者の経験から学ぶことや、他者と経験を共有し励まされる経験が語られた。たとえば、仕事と家庭生活を同時遂行することに対する考え方や、時間の捻出の仕方などの工夫を学び、刺激を受けたり励みにしたりする様子などであった。また、積極的に子育てに関する情報を取り入れる経験も語られた。

6) 【仕事をしながらも子どもと家族の成長を感じる】

<子どもの成長に伴い負担の質が変化する>では、子どもが小さいうちはどうしようもなく大変で必死であったが、子どもの成長に伴い負担の質が変化していることが語られた。<仕事をしながらも家族は成長する>では、仕事をしていることで子どもや家族の成長に良い影響があることや、仕事と家庭生活の同時遂行は、自分自身としても成長し、家族としても絆が深まりゆく側面について、家族がいることで仕事に良い影響があることが語られた。

V. 考察

本研究の対象者は、女性の第1子出産前後の就業継続割合が26.8%に留まる(国立社会保障・人口問題研究所, 2010) 現状のなか、未就学児の子をもちながら常勤の看護系大学教員として就業を継続している者である。

【職務や職場環境により子どもを理由に休みづらい】に含まれる職務内容とは実習や講義に関する内容が中心であった。日本看護科学学会が若手看護学研究者を対象に実施した調査(日本看護科学学会, 2014)によれば、若手看護学研究者が年間で費やしている学部の講義・学内演習の時間の中央値は55.5時間、臨地実習指導時間の中央値は470時間であり、臨地実習指導を行っている時間については161-800

時間行っている人が62%ともっとも多かったことが報告されており、「看護系大学の教員の特徴として、他領域と比較して学部学生の教育、特に実習等の教育負担が重いこと(日本看護科学学会, 2014, p.1)」が挙げられている。本研究でも、実習や講義で代替教員の確保は現実的ではなく、特に実習の重圧は休みを取りづらくしていたことや、職場風土といった慣習や文化的土壌による困難から、時間の調整や捻出において限界と葛藤を経験していたといえる。

【仕事にも子育てにも迷いや不全感を伴う】は、仕事にも子育てにも全力投球をしながら、どちらにおいても果たすべき役割を自分なりに全うできているとは思えず、不全感と共に在ることを示している。一人が仕事と家庭生活を同時に遂行することは、多くの役割を同時に担うことを意味していた。昭和61年～平成23年の25年間における夫の家事・育児関連時間の推移では、共働きか否かに関わらず増加傾向であるが、平成23年の共働き夫婦の一週間における家事時間(育児時間を含める)は、子どもが3～5歳の場合、夫が49分、妻が5時間11分と格差を認めており(総務省, 2011)、子育て中看護系大学教員も同様に、夫と同じように仕事をしながら、家事・育児の負担も大きく、絶対的な時間不足と調整の限界により、多くの役割を全うすることに困難や葛藤を生じていたと考えられる。

【仕事と子育てとの折り合いのつけ方を模索する】は、子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活における不完全さと不全感への対処を示している。子育て中看護系大学教員は、子どものために使う時間を大事に優先的に護るために、仕事の不足を家で補い、家事・子育て時間の短縮方法を探すといった対処を続けていることがうかがえる。このことは、働く一般女性と比較して看護職のWFCを高める要因は、一にも二にも幼い子どもの育児・教育である(本間他, 2002)ことや、訪問看護師の主観的健康感と看護就業継続意思には「仕事のために家庭役割が果たせない葛藤」が影響する(山口, 2012b)ことに類似する。即ち、子育て中看護系大学教員は、子どもや家族をケアする意味において、母としての役割を

果たしたいのであり、物理的に肩代わりをしてもらえる家事については、一部金銭で解決するような対処をとれることが考えられる。しかし、この優先すべき部分を護るための対処には、矛盾や役割の一部喪失を含むため、葛藤を伴いながらの対処であったことがうかがえる。仕事と子育てとの折り合いをつけることは、個人の到達水準に達しないことから生じる葛藤への対処をも意味すると考える。

【サポートに感謝すると同時に相反する感情が生じる】は、仕事と家庭生活を同時遂行するには、夫との協働や両親、職場、公共のサポートが不可欠であり、サポートに感謝する一方で、サポートを受けているがゆえに生じる葛藤や不安があることを示している。仕事優先が前提である夫との協働については、不公平感を生じ、役割分担に限界を感じていた。山口ら（2012a）は、訪問看護師のWFCは個々の訪問看護師が持つ性役割観により異なることを明らかにしており、本研究対象者が夫との協働において生じた葛藤は、子育て個々人の内にある性役割観により影響を受けていることが考えられる。また、職場や両親のサポートを受け感謝する一方で、サポートを受けている側としての役割において、自らの思いや感情を内に抑圧していることもうかがえる。また、仕事を休むことは、役割を果たしていないことだけではなく、職場の同僚や上司に対して物理的な負担をかけることの罪悪感に加えて、自分が特別に配慮されていることに対する罪悪感もあった。

このように、子育て中看護系大学教員は、仕事と家庭生活の不完全さに対処と葛藤を繰り返していることが示された。波田（1984, p162）は「家庭と職業の領域間のディレンマという問題は、個々の女性に自身のとるべき社会的役割、時間配分、自己像といった生き方全般に係わる選択や調整、統合の課題を付すものである」と述べている。仕事と家庭生活を同時遂行することにより生じている葛藤は、個人が選択した生き方に影響を及ぼすことが考えられる。

【自分の生き方の全うと“大学教員”としてのやりがいを見出す】は、主に仕事を継続している理由及びやりがいに関するインタビューで得られた結果で

ある。男女共同参画に対する実態調査(仲本, 2006, p237)によると、現在職業に就いている理由の1位としてあげられた回答で最も多かったのは生計維持であり、次いで家計維持であり、77.8%が経済的理由であったと報告されている。本研究対象者の仕事の継続は、収入や生活のためということを含むものの、“大学教員”とは、自らの価値観と一致する職業であるという語りが多くを占めたのは特徴的であるといえる。特に、教育だけでなく研究の魅力についても語られ、教育研究者としての生き方が反映されている。子育て中看護系大学教員は、仕事と子育てにおける自らの価値や理想、および社会のなかで果たすべき役割を見定め、それに基づいた生き方を選択していることが示されている。また、<“大学教員”の仕事を通してやりがいを得る>ことや、【仕事をしながらも子どもと家族の成長を感じる】経験により、大学教員の仕事の魅力や母としての幸せ、同時遂行の有意義性を認識し、自ら選択した生き方を肯定できていたと推察する。

以上より、子育て中看護系大学教員は、仕事と家庭生活の同時遂行に伴い多数の役割を同時に担っており、自らの価値や理想に基づく生き方を全うしようとしているが、絶対的な時間不足と調整の限界および関係性から生じるストレスにより困難や葛藤を生じていると考えられる。そして、子育て中看護系大学教員には、子育てや家庭生活における役割において護りたい部分があり、優先的にその部分を護ろうとしていることが示された。子育て中看護系大学教員が、葛藤と対処を繰り返しながら、自ら選択した生き方の全うに向けて努力する姿が示されたといえる。

子育て中看護系大学教員が仕事と家庭生活を同時遂行しながら、自らの価値と理想を追求し続けることは容易ではない。よって、このことが個人のストレスを引き起こし、キャリア形成を阻害しないような対策は必要である。厚生労働省は、働く女性に関して、男女雇用機会均等法の履行確保やポジティブ・アクションの促進、育児休業などの制度の定着促進、働き続けやすい環境の整備の推進、パートタ

イム労働対策の推進、在宅ワーク対策の推進といったさまざまな対策を進めており（厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 2013）、看護系大学でもこのような対策推進の必要性が考えられる。一方、若手看護学研究者は、受身的に研究環境の改善を待つばかりではなく、自身のワーク・ライフ・バランスを念頭に置いた研究者としてのキャリアディベロップメントを築いていく必要があると提言（日本学術会議 健康・生活科学委員会, 2014）されている。家庭と職業という二つの領域の「ディレンマへの対処の仕方が、自身の生き方の選択決定を意味する（波田, 1984, p161）」といわれることから、子育て中看護系大学教員は、仕事と家庭生活の同時遂行により、個人の内に生じてくる不全感や葛藤を認め、いかに対処するかがその後のキャリア形成にとって重要ではないかと考える。関口（2006, p64）は、女性のキャリア形成を阻害する要因の1つに女性自身を挙げ、女性がキャリア形成をしていくうえで、「キャリア形成を促進するために必要な他者との支援関係の強化」の重要性について述べている。子育て中看護系大学教員であれば、たとえば、仕事と家庭生活の同時遂行を過去に経験した看護系大学教員から、困難や葛藤への対処について学ぶ機会を設けることは有用かもしれない。ネットワークを構築することで、子育て中看護系大学教員が多くのロールモデル、キャリアモデルと出会い、仕事と家庭生活の同時遂行をどのように乗り切るかについての経験や感情、情報を共有できる環境づくりを意識的に行うことが挙げられる。また、個人の納得がいく水準に到達しようとしてそれが成し遂げられず不全感を伴う場合には、葛藤や抵抗、不安を感じずに活用できる女性研究者支援に関するサポート、例えば研究補助員制度の導入や託児・ベビーシッターサービスの利用支援等を充実させることによって、子育て中看護系大学教員が自身の生き方を全うし、やりがいを見出してゆく過程を促進することができるのではないかと考える。

VI. 結論

子育て中看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行における経験を明らかにする目的で、未就学児を子育て中の母親で常勤の看護系大学教員9名を対象に面接調査を実施した。その結果、子育て中看護系大学教員の経験として、【職務や職場環境により子どもを理由に休みづらい】、【仕事にも子育てにも迷いや不全感を伴う】、【仕事と子育てとの折り合いのつけ方を模索する】、【サポートに感謝すると同時に相反する感情が生じる】、【自分の生き方の全うと“大学教員”としてのやりがいを見出す】、【仕事をしながらも子どもと家族の成長を感じる】の6つのカテゴリが抽出された。

VII. 謝辞

本研究は、平成25年度千里金蘭大学特別研究費Aの助成を受けて行った。

VIII. 文献

- 本間千代子, 中川禮子(2002): 看護職における家庭と仕事の両立葛藤－看護職と一般女性との比較－. 日本赤十字武蔵野短期大学紀要, 15, 31-38.
- 波田あい子(1984): 女性の不安. 天野正子, 伊藤公雄, 伊藤るり, 井上輝子, 上野千鶴子, 江原由美子, 大沢真理, 加納実紀代, 性役割. 162, 岩波書店, 東京.
- 加藤容子(2010): ワーク・ファミリー・コンフリクトの対処プロセス. ナカニシヤ出版, 京都.
- 国立社会保障・人口問題研究所(2010): 第14回出生動向基本調査. 検索日2014/4/20, <http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.asp>.
- 近藤恵子, 野本ひさ(2010): 仕事と家庭を両立させる看護師の仕事家庭間役割葛藤と職務意識及び離職意識に関する研究. 日本看護学会論文集 看護管理, 41, 99-102.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2013): 平成25年

- 版働く女性の実情. 検索日2015/2/1, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/13.html>.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008):平成20年厚生労働省委託調査 両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究アンケート調査報告概要. 検索日2015/2/1, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/dl/h0929-1a.pdf>.
- 文部科学省 科学技術・学術政策研究所(2015):大学等教員の職務活動の変化―「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による2002年、2008年、2013年調査の3時点比較. 検索日2016/10/24, <http://www.nistep.go.jp/archives/21000>
- 内閣府(2007):仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章. 内閣府 仕事と生活の調和推進ホームページ. 検索日2015/2/2, <http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>.
- 内閣府(2014):平成26年版男女共同参画白書. 検索日2015/7/3, http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/.
- 仲本大輔(2006):男女共同参画についての従業員の意識. 櫻木晃裕, 女性の仕事環境とキャリア形成, 237, 税務経理協会, 東京.
- 日本学術会議 健康・生活科学委員会(2014):提言 ケアの時代を先導する若手看護学研究者の育成. 20.
- 日本看護科学学会 研究・学術情報委員会(2014):若手看護学研究者の研究実施状況に関する調査報告書. 1.
- 総務省(2011):平成23年社会生活基本調査 生活時間に関する結果. 検索日2016/10/30, <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/pdf/houdou2.pdf>
- 関口和代(2006):女性の仕事環境と課題. 櫻木晃裕, 女性の仕事環境とキャリア形成, 64, 税務経理協会, 東京.
- 竹内朋子(2010):看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)についての文献レビュー. 日本看護管理学会誌, 14 (1), 85-94.
- 渡井いずみ(2007):ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクト. ストレス科学, 22 (3), 166.
- 山口善子, 藤丸知子(2012a):訪問看護師の仕事と家庭生活の調和に対する性役割観の影響―ワーク・ファミリー・コンフリクト理論による分析―. 日本看護福祉学会誌, 17 (2), 27-37.
- 山口善子(2012b):訪問看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトが主観的健康感と訪問看護就業継続意思に与える影響. 日本看護管理学会誌, 16 (2), 111-118.