

# 産前産後・育児休業中看護師の職場復帰に向けた取り組み

2 階西病棟

○藤田 佳香 豊田 游風子 川村 美保

キーワード：産前産後・育児休業、職場復帰、自己学習

## I. はじめに

近年、医療や看護を取り巻く環境は、少子高齢化の進行、医療技術の進歩、医療提供の場の多様化等により変化してきている。また、患者からは質の高いサービスの提供が期待され、看護師の資質・能力の一層の向上が求められている。このような医療現場において、女性が多い専門職である看護職の就業継続は、ライフイベントである妊娠・出産・育児などによって、離職や一時中断を余儀なくされる。しかし、日本看護協会でも平成 19 年度よりワーク・ライフ・バランスに対する取り組みが行われており、育児休業制度の充実や、院内保育所の整備など育児と仕事の両立に向けた子育て支援によって、出産・育児で離職することなく産前産後・育児休業を取得し、仕事を継続し働きやすい環境が整備されてきている。

めまぐるしく変化している医療や看護の現場において、看護師が産前産後・育児休業を取得すると、その間に施設内では様々な変化が起こっている。先行研究では産前産後・育児休業を取得していた看護師が職場復帰前には配置部署の変換や業務内容の変更などで知らないことがあり戸惑ったり、仕事と家庭との両立環境に慣れることや復帰後の職場の変化がイメージできないなどの不安があることが明らかにされている<sup>1)2)</sup>。そのような状況に適応しながら産前産後・育児休業を取得していた看護師が職場復帰を行うには、看護師自身も休業中に、不安や戸惑いを軽減させるために自己学習を行ったり勉強会に参加したり、自分なりに取り組んでいることがあるのではないかと考えた。

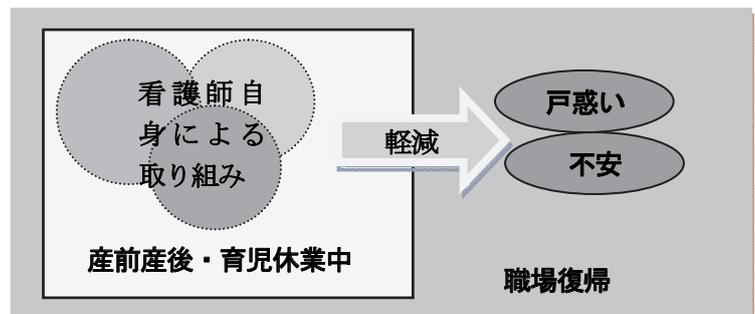
職場復帰を行なうにあたり職場からの支援の在り方については明らかにされているが、戸惑いや不安を感じている看護師自身が行なっている職場復帰に向けた取り組みについて言及した研究はされていない。そこで今回、産前産後・育児休業を取得した看護師自身の職場復帰に向けた取り組みについて明らかにし、それを基盤とした職場復帰支援について考えることが必要だと考えた。

## II. 研究目的

産前産後・育児休業を取得後に職場復帰を行った看護師が、職場復帰を行うにあたり不安や戸惑いを軽減させるために行った取り組みについて明らかにすることにより、今後の産前産後・育児休業取得者の休業中の支援を考えていく示唆とする。

## III. 概念枠組み

本研究の概念枠組みを図 1 に示す。産前産後・育児休業を取得していた看護師が職場復帰を行う際には、配置部署の変換や業務内容の変更などで戸惑ったり、技術的な感覚を取り戻すことに対して不安がある。産前産後・育児休業を取得している看護師は職場復帰をするにあたりその戸惑いや不安を軽減させるために看護師自身も取り組んでいるのではないかと考えた。



(図 1 概念枠組み)

#### IV. 研究方法

1. 研究デザイン：質的帰納的究
2. 研究対象：平成22年5月～平成23年5月の間に産前産後・育児休業を1年以上取得し職場復帰したA病院の看護師で本研究の主旨を説明し同意の得られた者
3. 調査期間：平成23年7月1日～8月31日
4. データ収集方法：臨床看護研究計画書検討・臨床審査委員会の承認を得て、A病院の各病棟の看護師長に研究の趣旨を口頭で説明し研究対象の条件を満たす看護師を選出して頂いた。研究対象者に研究概要と協力依頼を口頭で行い、研究協力に同意を得た看護師の希望する面接日時に、研究概要を文書で説明し、同意書に署名を得た。個室でインタビューによる半構成的面接を実施した。ICレコーダーで面接内容を録音し、対象者ごとに逐語録を作成した。
5. データ分析方法：逐語録より、意味内容の同質性・異質性に従って分類し、カテゴリーを抽出した。
6. 用語の定義：職場復帰とは、「産前産後・育児休業取得後に職場に復帰すること」と定義する。また、取り組みとは、「産前産後・育児休業を取得した看護師自身が職場復帰時の戸惑いや不安を軽減するために行っている自己学習のこと」と定義する。

#### V. 倫理的配慮

研究対象者に文書と口頭で、①研究の目的や方法、②参加は自由意志であること、③得られた情報は、研究以外の目的で使用しないこと、④参加の有無により不利益を生じないこと、⑤面接の中止や中断が可能であること、⑥研究や面接に関する質問や相談などはいつでも受付けること、⑦データは本研究以外では使用しないこと、⑧知り得た情報は、研究目的以外では使用しないこと、⑨研究結果は学会等で発表すること、⑩データの保管は厳重に取扱い研究終了後速やかに適切に破棄すること、⑪プライバシーを厳守すること、⑫発表内容に個人が特定されるような情報は記載しないことを、文書と口頭で説明し、同意の得られた者のみを対象者とした。

#### VI. 結果

##### 1. 対象者の概要

対象者は、産前産後・育児休業を1～2年取得した、平均年齢30歳のA病院女性看護師9名であった。経験年数はA病院勤務平均9年であった。8名が一人目の産前産後・育児休業取得後であった。職場復帰時に部署移動があったのは1名であった。

##### 2. 職場復帰を行うにあたり不安や戸惑いを軽減させるために行った取り組み

産前産後・育児休業を取得していた看護師が職場復帰を行うにあたり不安や戸惑いを軽減させるために行った取り組みとして、表1に示すように【休業前までに身につけた専門知識の復習】【新たな専門知識・技術の獲得】【部署の最新情報を収集】【組織の取り組みへの参加】の4つの大カテゴリーが抽出された。以下、【 】は大カテゴリーを、『 』は中カテゴリーを、( )は小カテゴリーを表す。

【休業前までに身につけた専門知識の復習】は、『自宅にある専門書で復習』、『ノートを活用し業務の振り返り』、『業務内容のイメージトレーニング』の3つの中カテゴリーから構成された。

【新たな専門知識・技術の獲得】は、『新たな知識・技術について専門書で学習』、『インターネットで学習』、『雑誌の定期購読を継続し学習』、『他者からの学習機会の提供』の4つの中カテゴリーから構成された。

【部署の最新情報を収集】は、『インターネットから職場の最新情報を収集』、『他者からの部署の業務について情報収集』、『他者から復帰時の部署における特徴的な疾患や治療について情報収集』の3つの中カテゴリーから構成された。

【組織の取り組みへの参加】は、『復帰前研修への参加』の中カテゴリーから構成された。

表1 職場復帰を行うにあたり不安や戸惑いを軽減させるために行った取り組み

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
休業前までに身につけた専門知識の復習	自宅にある専門書で復習	自宅にある本を読む
		自宅にある参考書や資料を読む
		自宅にある教科書や専門書をみる
		自宅にある疾患別看護の本を読む
		自分の持っている資料に目を通す
	ノートを活用し業務の振り返り	昔取ったメモノートを読み返す
	業務内容のイメージトレーニング	業務内容をイメージトレーニングする 業務内容を思い出すようにする
新たな専門知識・技術の獲得	新たな知識・技術について専門書で学習	移動部署の専門書を読む
		新しい看護技術の本で勉強する
	インターネットで学習	インターネットで最新の医学情報を検索する
	雑誌の定期購読を継続し学習	雑誌の定期購読を継続する
	他者からの学習機会の提供	同僚から勉強会の資料をもらい学習する 同僚から勉強会の内容を聞く
部署の最新情報を収集	インターネットから職場の最新情報を収集	インターネットで病院や看護部のホームページを見る
	他者から部署の業務について情報収集	同僚にメールや電話で部署の業務内容について聞く
		同僚に業務内容で変更のあったことを聞く
		復帰前に病棟の同僚から新しい情報を集める
	他者から復帰時の部署における特徴的な疾患や治療について情報収集	同僚に復帰する時の部署において多く取り扱っている疾患について聞く
		同僚に復帰する時の部署においてよく行われている治療について聞く
部署へ行き看護師長に現在の部署の状況を聞く		
組織の取り組みへの参加	復帰前研修への参加	復帰前研修を受けた

## Ⅶ. 考 察

産前産後・育児休業を取得していた看護師が、職場復帰時の不安や戸惑いを軽減させるために取り組んだことは、【休業前までに身につけた専門知識の復習】【新たな専門知識・技術の獲得】【部署の最新情報を収集】【組織の取り組みへの参加】であった。

産前産後・育児休業を取得していた看護師は1年以上のブランクがあるにもかかわらず職場復帰直後から臨床現場における様々な変化に適応し、キャリアをもつ看護師として働くことを要求されている<sup>3)</sup>。職場復帰する看護師は休業前と同じように仕事ができスムーズに職場復帰ができるように、『自宅にある専門書で復習』や、休業前にまとめていた『ノートを活用し業務の振り返り』をしたり、『業務内容のイメージトレーニング』をすることで【休業前までに身につけた専門知識の復習】を行っていた。9名中8名の看護師が元の部署に職場復帰しており部署移動がないため、より休業前と同様の仕事内容を求められることもあり以前の学習内容や業務内容の復習に取り組んだものとする。また、医療の現場は日々進歩し新しい治療法や技術などが取り入れられており、以前の知識だけではなく、『新たな知識・技術について専門書で学習』したり、看護の動向や最新の医学知識を得るために『インターネットで学習』したり、『雑

誌の定期購読を継続し学習』し、同僚から勉強会の内容を聞き、『他者からの学習機会の提供』を受けることで【新たな専門知識・技術の獲得】をし、看護の現場から離れることによる知識不足の解消に努めていた。今後は育児休業取得期間の長期化が予測されるため、変化していく医療環境に対応するには、最新の看護情報や動向を得るためのITの活用や研修への参加など、看護師自身の職場復帰に向けた自己学習が必要となると考える。休業中の看護師が職場復帰のために取り組んだ学習は、子供が寝ている時間や家事の合間の短時間を利用して、簡便な方法で自宅で学習できるものに限られていた。育児休業中は育児休業を取得している看護師自身が児の育児を主に担当することが多く、職場復帰のための取り組みの時間や場所の確保、育児と学習の両立の困難さがうかがえた。育児中はまとまった時間がなかなか取れない状況であり、学習場所も限られることを考慮し、簡便で短時間から在宅学習できる内容や方法などの学習支援プログラムについて今後検討することが必要であると考えた。

次に、職場復帰する看護師は、休業中の病院内や看護部の動向について『インターネットから職場の最新情報を収集』し、病院内のシステムの変化や部署内での取り決め、手順の変更についての戸惑いを軽減させるために『他者から部署の業務について情報収集』し、『他者から復帰時の部署における特徴的な疾患や治療について情報収集』することで復帰時の病棟の状況をイメージし、業務に対応できるように【部署の最新情報を収集】していた。職場復帰する看護師は、職場に復帰した時から仕事と家庭の両立が始まる。多くの看護師が職場復帰後の仕事と家庭の両立に不安を感じており、復帰してからの職場環境をイメージし、早期よりスムーズに職場復帰できるように準備を行うことで、仕事と家庭を両立するための具体的方策を見出しているのではないかと考える。また、前西<sup>4)</sup>は、「休職中に、病院の広報誌・院内研修・協会広報誌等を育児中の看護師宅に郵送し情報提供を行うことで、看護の動向を知ることができると共に病院とのつながりを意識づけることができる」と述べている。休業中の看護師は家庭の中の閉鎖的な環境で過ごすことが多く、社会からの孤立感を感じており自ら積極的に情報収集を行うことで職場復帰に対して準備を行っていた。休業中も双向性の情報交換を行い、職場の一員として役割を認識させることで、自己啓発意欲を高める必要があると考えた。

【組織への取り組みへの参加】は、実際に復帰する職場での『復帰前研修への参加』であり、復帰後の具体的な職場環境をイメージすることができる取り組みである。しかし研修への参加希望があっても、自宅外での取り組みであり、自分以外の育児者がおらず保育先の確保ができないために参加できなかった看護師もいた。復帰前研修への参加はスムーズな職場復帰のために効果的な取り組みであるため<sup>5)</sup>、保育先の確保等の支援について今後検討することが必要であると考えた。

江口<sup>6)</sup>が「職場復帰支援は休職の申し出や判断がなされた時点から開始する」と述べていることから、産前産後休業に入る前から復職後まで継続的な関わりを行い、事務的な内容だけではなく、いつでも相談できる体制があることを明確にしておくことが必要である。また、休業中の看護師個々が、必要な支援方法を選択することができるように多彩な支援方法が提示されることも必要と考えられる。組織内の制度の統一や現場への定着のためにも専門の相談窓口を設置する等、統合した職場復帰支援システムの構築も望まれる。

## VIII. 結 論

1. 産前産後・育児休業を取得していた看護師が職場復帰を行うにあたり不安や戸惑いを軽減させるために行った取り組みは、【休業前までに身につけた専門知識の復習】【新たな専門知識・技術の獲得】【部署の最新情報を収集】【組織の取り組みへの参加】であった。
2. 産前産後・育児休業を取得していた看護師の個々のニーズにあった支援が行える統合した職場復帰支援システムの構築の必要性が示唆された。

## おわりに

今回の研究では、インタビュー技術の未熟さや対象者が少ないこと、施設が限定されていることから一般化するには限界がある。今後、この研究で得られた結果をもとに、産前産後・育児休業取得看護師の職場復帰支援に対する希望について明らかにし、個人・職場双方にとってスムーズな職場復帰が行える方策を検討していきたい。

## 謝 辞

本研究を進めるにあたり、ご助言賜りました師長様方、ご協力いただいた看護師の方々に心より感謝申し上げます。

## 引用・参考文献

- 1) 畑瀬智恵美他：看護職の産前産後休暇・育児休業後の配置部署に関する看護管理の現状と課題，第37回日本看護学会論文集看護管理，37，332，2006.
- 2) 松浦正子：育児休業を取得する看護師の職場復帰に向けたインターネットプログラム開発，看護管理，20(3)，239，2010.
- 3) 近藤裕子他：産休・育休からの復帰時における研修システムの構築に関する研究－長期休業取得看護師の調査から－，第37回日本看護学会論文集看護管理，37，336，2006.
- 4) 前西有里子他：育児休業復帰を支援する継続教育のあり方を考える－育児休業中の教育支援に関する調査から－，日本看護学会抄録集，37，24，2006.
- 5) 埴岡康恵子：育児休業者職場復帰プログラムの効果，日本職業・災害医学会会誌，58(1)，31，2010.
- 6) 江口毅：産休・育休・介護・心身不調など休職者の「そのまま退職」を予防する職場復帰プログラムと師長の役割，ナースマネージャー，8(4)，15，2006.
- 7) 板崎恵：育児をしながら仕事を継続している看護師の職務満足度，第39回看護総合，30-32，2008.
- 8) 埴岡康恵子：育児休業者職場復帰プログラムの効果，日本職業・災害医学会会誌，58(1)，29-33，2010.
- 9) 大森ゆみ子：看護師が仕事と家庭生活や育児を両立するための工夫と利用した支援，第39回看護管理，123-125，2008.
- 10) 藤岡英雄著：学習関心と行動－成人の学習に関する実証的研究－，学文社，2008.
- 11) 清水春子他：育児休業復帰支援についての検討，第37回日本看護学会論文集看護管理，37，469-471，2006.