

研究報告

子育て中の看護師がキャリア継続をするための 働き方に関する研究の動向

Trends in Research on Working Styles for Nurses Raising Children to Continue their Careers

大川 真記^{*1} 高木 初子^{*1} 水戸 美津子^{*1}
Maki Okawa^{*1}, Hatsuko Takagi^{*1}, Mitsuko Mito^{*1}

キーワード：看護師、子育て、キャリア継続

要 旨

〔目的〕子育て中の看護師がキャリア継続をするための働き方に関する研究を概観し、現状と課題と明らかにする。

〔方法〕対象とした文献は、医学中央雑誌 Web 版、Google Scholar を用いて「看護師」「キャリア」「育児」「ワーク・ライフ・バランス」のキーワードを組み合わせて検索し検討した。対象文献を原著論文に限り抽出した。

〔結果〕対象文献 38 件を抽出した。文献は 2005 年から発表されており、2011 年以降に増加していた。研究対象看護師の子どもの年齢別では未就学児、幼児・学童期、0 歳～高校生までの順に文献数が多くみられた。対象文献を研究目的別に【就業継続に関すること】【子育て支援に関すること】【キャリア開発に関すること】【WLB に関すること】【仕事観に関すること】【ワーク・ファミリー・コンフリクトに関すること】【バーンアウトに関すること】【ワーク・エンゲイジメントに関すること】の 8 カテゴリーに分類した。

〔考察〕子育て中の看護師の働き方についての研究は、国の法整備のみならず日本看護協会が看護師の働き方に関する事業を開始することで文献数が増えていた。今後は、男性を含めた子育て中の看護師の個々の背景や状況に応じた支援対策、組織や雇用形態、勤務形態との関連性を明らかにし検討することが必要である。また子どもの成長発達段階に合わせた支援対策の構築も課題となる。

* 1：聖徳大学看護学部看護学科 Seitoku University, faculty of Nursing

I. 研究の背景

わが国の労働力人口のなかで女性が占める割合は、男女雇用機会均等法の施行される前年である1985年が39.7%、2000年40.7%、2010年42.0%、2020年44.3%と年々増加している。女性の年齢階級別労働力率の推移をみると女性の結婚・出産期に当たる20代後半～30代後半にかけて一旦低下するM字カーブであったが、2000年代以降では、徐々に台形型に近いものに変化してきている。これは、1972年の勤労婦人福祉法の施行を経て、男女雇用機会均等法（1986年）、育児休業法（1992年）、次世代育成支援対策推進法（2005年）、女性活躍推進法（2016年）等の法整備を行うとともに、必要に応じて労働基準法等の既存の法制の見直しが行われることで女性の就業への促進が図られてきていることが考えられる^{1) 2)}。

これらの法整備等に伴い、男性片働き世帯数が1980年代では共働き世帯数の2倍近くであったが、1990年代には共働き世帯数が上回り、2000年代も増加傾向³⁾となる一方、女性が家事の多くを担っている場合が多いためか、出産を機に退職した女性が約3割になっている⁴⁾。男女共同参画白書においても、6歳未満の子どもを持つ夫婦の育児の分担割合は夫より妻の方が約2倍となっており、女性の方が家事・育児による負担感が生じやすい⁵⁾。このため女性が働きやすい環境の整備として、2007年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、さらに育児や介護との両立など、働く人のニーズに合わせた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が2019年施行されている⁶⁾。

このように女性の就業政策に関する支援対策は整いつつあるが、看護職員（保健師・助産師・看護師・准看護師）の働く環境はどうであろうか。厚生労働省の看護職員確保対策において、看護職員の就業者数は2019年度末で約168万人であり、急速な少子高齢化が進むわが国では、2025年には看護職員は196万～206万人が必要であると推測されている。2003年からの10年間の看護職員の対前年比増数の平均は約3万人であるが、このペースで増加しても2025年には3万～13万人が不足すると言われており、今後看護職員を確実に確保するために「養成促進」「復職支援」「離職防止・定着促進」が必要であると指摘さ

れている^{7) 8)}。しかし看護師は二交代制勤務や三交代制勤務などの夜勤交代制勤務、早番や遅番などのシフト勤務が多く働き方が特殊であり、子育てと仕事を両立することが難しい。また、全看護職員の約8割が女性⁸⁾であり、20歳代～30歳代にかけてキャリア継続をしていく時期に妊娠・出産・育児などが重なるため、ライフイベントと仕事の継続を両立していくのが難しい環境にある。

看護師は専門職としてキャリアを着実に積み重ねていくことが必須である。このキャリアについては「人の生涯にわたり、仕事に関連した諸処の体験や活動を通して個人が自覚し得る態度や行動のつながり」とホールは定義⁹⁾しており、厚生労働省の職業能力開発局におけるキャリアの定義では「個人に関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくことであり、時間的持続性ないし継続性をもった概念」とされている¹⁰⁾。つまり、看護師がキャリア継続をしていくためには、単に就業継続をすればすむということではない。看護師等の専門職としての知識や技能の向上を通じたキャリアは、努力が切断されず、生きがいを持って能力を発揮し続ける展望を持つことに繋がり、継続的なキャリア形成は、医療の高度化・複雑化に対応するための水準の高い看護の提供に繋がっていく¹¹⁾。持続可能で質の高い医療提供体制を確保するためには、子育て等によってキャリアを中断されないように看護師等の勤務環境の改善等を図り、多様な働き方が可能な環境に関する検討が必要である。

II. 研究目的

子育て中の看護師がキャリア継続をするための働き方に関する研究を概観し、現状と課題を明らかにする。

III. 用語の操作的定義

1. **子育て中の看護師**：子育ては育児の類義語であり一般には乳幼児を育てることとされているが、児童福祉法では18歳未満を児童とするため、本研究では未就学児から高校生までの子どもを育てている看護師とする。

2. **キャリア継続**:看護管理用語集¹²⁾を参考にし、各々の看護師が経験を積み重ね、能力を磨き、満足のいくキャリアを歩み継続していくこととする。

IV. 研究方法

1. 研究デザイン

文献研究である。

2. 文献検索方法

医学中央雑誌 Web 版（以下、医中誌 Web 版とする）ならびに Google Scholar を用いた。主要検索ワードは、「看護師」「キャリア」「育児」「ワーク・ライフ・バランス（以下 WLB とする）」とし、検索式を（看護師 and キャリア and 育児）（看護師 and キャリア and WLB）（看護師 and 育児 and WLB）を用いた。医中誌 Web 版では原著論文に限り検索をした。（検索日：2021 年 9 月 23 日）

3. 分析方法

対象文献を熟読し、対象文献の年代順、研究方法別に分類した。その後、研究対象者、研究対象看護師の子ども年齢、研究目的別に分類した。法律・制度の変遷と研究目的別カテゴリーとの関連を整理した。

4. 倫理的配慮

対象論文の結果は、著作権法の引用、著作物の出所の明示、などを確認し、遵守する¹³⁾。また、対象論文が示す結果や知見と、本研究者が明らかにした結果や知見を区別するよう記述した。

V. 結果

1. 分析対象文献の選定基準

医中誌 Web 版にて原著論文に限り主要検索ワードを検索し、「看護師 and キャリア and 育児」で 42 件、「看護師 and キャリア and WLB」で 58 件、「看護師 and 育児 and WLB」で 49 件であった。重複文献を整理したところ 123 件抽出された。抽出した文献の中から、タイトル、抄録でスクリーニングを行い、子育て中の看護師以外を対象とした文献（84 件）、子育て中の看護師以外を対象とした文献検討（5 件）、尺度開発の文献（1 件）を除外し、子育て中の看護師に関する対象文献を 33 件とした。

さらに Google Scholar でも同様に検索したところ 536 件あった。医中誌 Web 版との重複文献（22 件）を除外したところ 514 件あった。そこからタイトル、抄録でスクリーニングを行い、対象が看護師以外の文献（389 件）、子育て中の看護師以外の文献（103 件）、子育て中の看護師以外を対象とした文献検討（11 件）、尺度開発の文献（5 件）、博士論文（1 件）を除外し子育て中の看護師に関する対象文献 5 件とした。

その結果、最終的に本研究の対象文献を 38 件とした。（図 1）

2. 文献の年次推移

対象文献 38 件を表 1 に示した。子育て中の看護師の働き方に関する文献の経年変化（図 2）では、2005 年、2006 年に各 1 件、2007 年～2010 年はなく、2011 年以降は各年 1～5 件の文献があった。

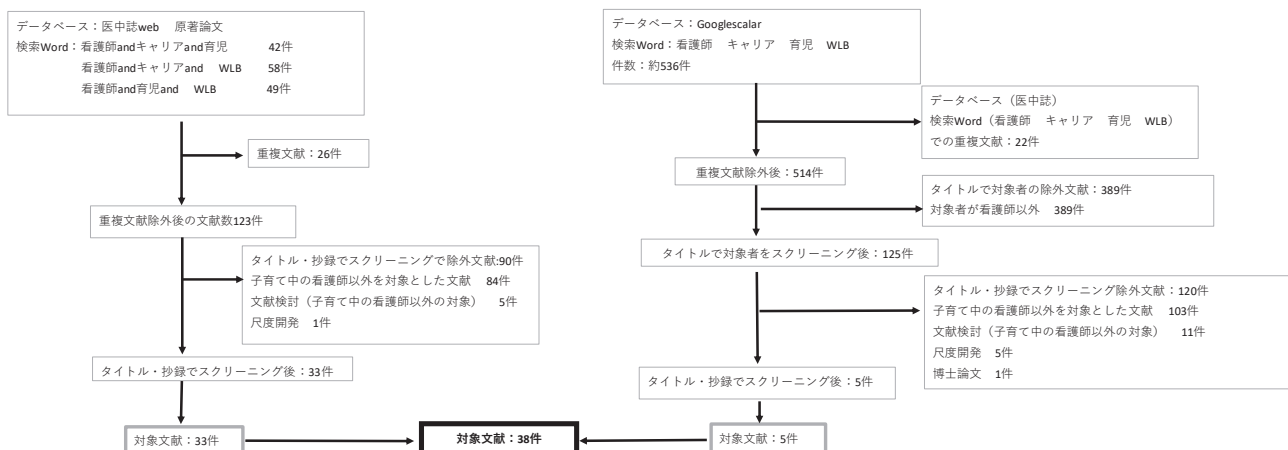


図 1 対象文献の選定プロセス

表 1 対象文献一覧

文献 No.	著者名 (発表年)	論文タイトル	掲載誌
1	齋藤 薫(2005)	第二子出産後も看護師が育児をしながら仕事を継続するために必要な要因	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録,30,p245-252.
2	青木 一美, 脇 智美,他(2006)	大学病院で働く母親看護師のサポート体制 子供を持って働く看護師がキャリアの継続に向けて何を求めているのか	神奈川県母性衛生学会誌,9(1),p17-19.
3	尾崎 千尋,荒 友里絵,他 (2011)	女性看護師の育児とキャリアアップの両立を支えている思いと両立する上での困難と対処	日本看護学会論文集:看護管理,41,p21-24.
4	西橋 富美江, 土屋 八千代(2011)	育児中看護師の仕事を通してのキャリア・アンカーの獲得	日本看護学会論文集:看護管理,41,p17-20.
5	廣瀬 文, 杉村 峰子,他 (2011)	地方の公立総合病院における看護師職員の育児休業取得から復職後の現状と課題	日本看護学会論文集:看護総合,41,p322-325
6	三宅 尚美 (2011)	子育て支援の制度を利用せず復帰した看護師のキャリア支援	日本看護学会論文集:看護管理,41,p247-249
7	山本 圭一, 橋本 更加,他(2011)	子育て中の看護師がワークライフバランスを実現させるための工夫と望み 3歳未満の子どもがいる核家族に焦点をあてて	日本看護学会論文集:看護管理,41,p181-184
8	岩下 真由美, 高田 昌代(2012)	子育てのライフステージにある看護師のキャリア継続に関連する要因	日本看護管理学会誌16(1),p45-56.
9	金崎 ゆかり,川崎 登志子,他(2012)	看護師のワーク・ライフ・バランスの実態調査 幼児・学童を持つ看護師が働きやすい職場環境をめざして	日本看護学会論文集:看護管理,42,p175-178
10	中川 光子, 須栗 裕子, 他(2012)	子育て中の看護師の職業継続に関する要因調査	日本看護学会論文集:看護管理,42,p212-215
11	丸山 昭子 (2012)	未就学児の母親である看護師のバーンアウトの関連要因	日本看護科学会誌,32(2), p44-53
12	古金 祥子, 蓬沢 久子,他(2013)	中期キャリア看護師の仕事家庭役割葛藤と看護への思い	日本看護学会論文集:看護管理,43,p411-414
13	佐倉 幸子(2013)	子育て中の女性常勤看護師が働き続けられる職場環境の要因	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録: 教員・教育担当者養成課程 看護コース ,38, p251-258.
14	徳田 麻美, 河野 佳美,他(2013)	看護師の育児支援ニーズ	日本看護学会論文集:看護管理,43,p471-474
15	岩下 真由美 (2014)	育児をしながらキャリアを継続している看護師の自らの看護ケアに対する意識	宝塚大学紀要 ,27, p193-206.
16	小室 るみ, 黒田 光恵(2014)	子育て中の外来看護師の仕事に対する捉え方	日本看護学会論文集:看護管理,44,p114-117
17	西村 淳子,太田 勝正(2014)	子どもを養育している看護師の育児支援制度と施設整備に対する認識と利用状況 A県における調査	日本看護研究学会雑誌,7(5),p73-82.
18	川北 敬美, 撫養 真紀子,他(2015)	子育て中のパートタイム看護師の職業的アイデンティティに関する検討	大阪医科大学看護研究雑誌,5,p36-46.
19	高見 彩那, 金子 さゆり(2015)	未就学児を持つ看護師の子育て支援の現状と満足度	名古屋市立大学看護学部紀要,4,p61-69.
20	近末 清美(2015)	子育てをしながら病院に勤務する看護職のワーク・ライフ・バランスと職業キャリア成熟との関連性	日本看護管理学会誌,19(2),p67-75.
21	小島 さやか (2016)	男性看護師の育児休業取得および子育ての実態と促進要因	新潟青陵学会誌,(8),p19-28
22	酒井 伸隆, 南 貴博,他 (2016)	精神科男性看護師のワークライフバランスと支援ニーズの実態 医療介護職の妻を持つ子育て世代へのインタビューより	日本看護学会論文集:看護管理,46,p270-273
23	四宮 美佐恵, 岸本 長代(2016)	子育てと仕事を両立するための工夫の現状 看護師とその夫の自由記述の分析	インターナショナル NursingCare Research,15(4),p59-68
24	岐部 千鶴, 原田 千鶴他 (2017)	第1子を出産した看護師の就業継続を促す経験に関する研究	日本看護学会論文集:看護管理,47,p86-89.
25	鬼塚 美玲, 猪股 千代子(2018)	母親役割を持つ看護師のワーク・エンゲイジメントとその関連要因	日本看護学会論文集:看護管理,48,p181-184
26	高山 裕子, 鈴木 英子(2018)	子育て中の女性看護師のバーンアウトに関する研究の動向	国際医療福祉大学学会誌,23(1),p52-61.
27	平川 幹子(2018)	子育て期にある看護師の仕事意欲と自己調整力との関連	看護・保健科学研究誌,18(1),1-10
28	広橋 紀子, 永瀨 美樹, 他(2018)	育児休業後に復職した看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)の特徴と経時的変化	日本看護学会論文集:看護管理,48,p241-244
29	小川 明佳, 篠木 絵理,他(2019)	短時間勤務からフルタイム勤務に移行した看護師のキャリア継続感とその変化	東京医療保健大学紀要,13(1),p57-60.
30	荻 邑子, 伊丹 君和(2019)	未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴	人間看護学研究,17, p67-76.
31	小手川 良江, 本田 多美枝(2019)	中堅看護師が職務継続の危機を乗り越えるプロセス	日本赤十字看護学会誌,19(1),p37-48.
32	鬼塚 美玲, 猪股 千代子(2020)	母親役割を持つ看護師における看護の専門性を発揮できる職場環境の評価	鳥根大学医学部紀要,42,p1-9
33	川北 敬美, 勝山 貴美子, 他(2020)	先駆的に制度を導入した病院に勤務する短時間勤務看護師が認識するキャリアの分析	インターナショナル Nursing Care Research,19(3),p91-98.
34	河本 秋子(2020)	未就学児育児中の看護師のワーク・ライフ・バランスの構成概念に関するインタビュー調査	行動医学研究,25(2),197-206.
35	小島 さやか,小林 祐子, 他(2020)	夜勤・交代制勤務を行う男性看護師の子育て 乳幼児期の子をもつ父親へのインタビューから	新潟青陵学会誌,13(1),p12-22.
36	宇井 秋子(2021)	未就学児育児中の看護師の「仕事と家庭の両立」に関する研究	医療の広場,61(3), p16-21.
37	志水 美枝, 巴山 玉蓮, 他(2021)	子育て期にある女性看護職員の在職する病院への就業継続意思に関連する要因	群馬県立県民健康科学大学紀要,16,p67-80
38	中村 幸代(2021)	病児保育施設を有する病院に就業している未就学児をもつ女性看護師の職場定着要因と病児保育施設に対する認識	日本健康医学会雑誌,30(1),p55-64

a) 著者名は筆頭著者を含め2名までを記載した。また発表年が古い順に表示し、発表年が同じ場合は、筆頭著者氏名のアイウエオ順に記載した。

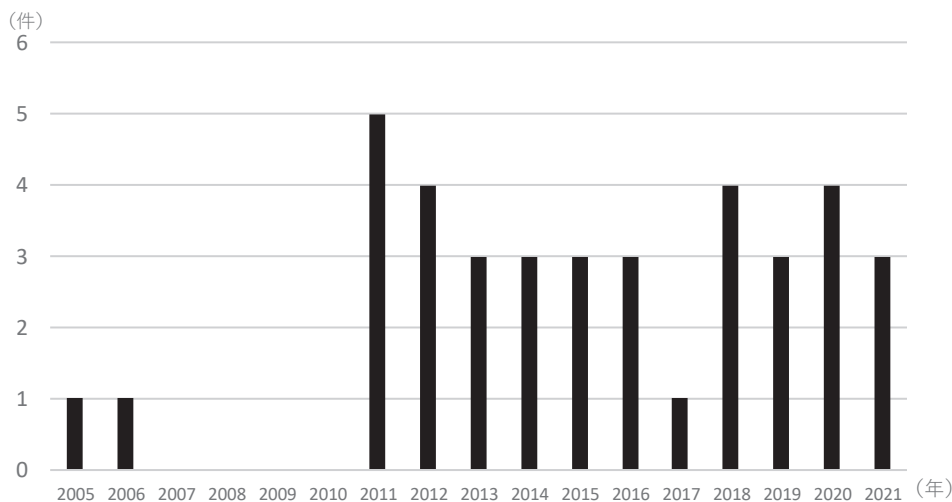


図2 子育て中の看護師の働き方に関する文献の経年変化

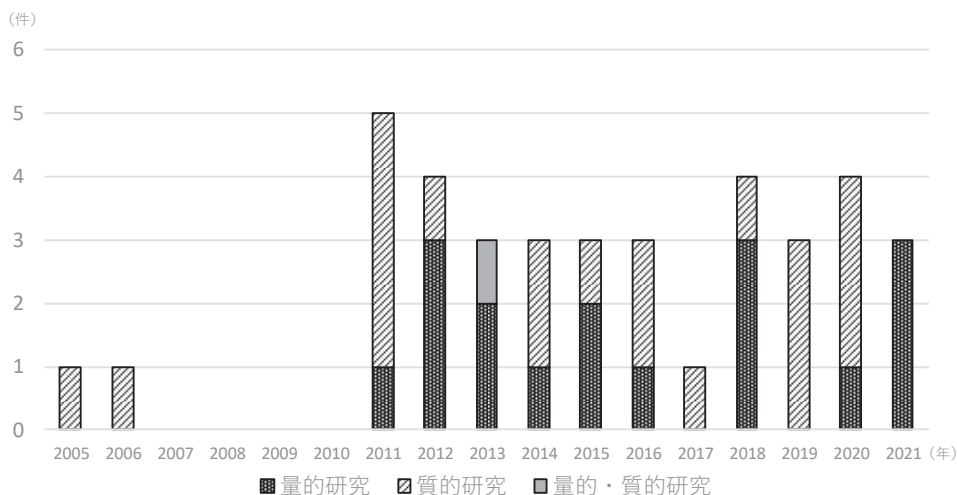


図3 対象文献の研究方法による分類

対象文献の研究方法による分類 (図3) では、2005年、2006年、2011年、2014年、2016年、2019年、2020年は質的研究が多く、2012年～2013年、2015年、2018年、2021年は量的研究の方が多かった。全体では質的研究は20件、量的研究は17件、量的・質的研究は1件であった。

3. 対象文献の研究対象者別の分類

文献の研究対象者は看護師 (女性)、看護師 (男性)、看護師 (両性) であり、研究対象者別に分類したものを表2に示した。

女性看護師を研究対象としたものは計34件あり、2007年～2010年はなかった。男性看護師を研究対象としたものは2016年に2件、2020年に1件の計3件であった。

4. 研究対象看護師の子どもの年齢別分類

研究対象看護師の子どもの年齢別分類を表3に示

した。

研究対象看護師の子どもの年齢別で未就学児を対象としている文献は2007～2010年はなく、2005年、2006年に各1件、2011年以降は各1～4件の計20件であった。0歳～8歳を対象としている文献は2012年、2014年に各1件の計2件であった。0歳～12歳を対象としている文献は2012年、2016年に各2件、2014年、2015年、2018年、2021年に各1件であり計8件であった。幼児期・学童期としては計10件であった。0歳～高校生までを対象としている文献は2013年、2018年、2020年に各1件であり計3件であった。子どもの年齢の記入がなかったものが5件であった。

5. 研究対象文献の研究目的別分類と今後の課題

対象文献の発表年、論文タイトル、研究目的、今後の課題を表4に示した。今後の課題については、

表2 対象文献の研究対象者別の分類

	看護師（女性） （件）	看護師（男性） （件）	看護師（両性） （件）	合計 （件）
2005年	1	0	0	1
2006年	1	0	0	1
2007年	0	0	0	0
2008年	0	0	0	0
2009年	0	0	0	0
2010年	0	0	0	0
2011年	5	0	0	5
2012年	3	0	1	4
2013年	3	0	0	3
2014年	3	0	0	3
2015年	3	0	0	3
2016年	1	2	0	3
2017年	1	0	0	1
2018年	4	0	0	4
2019年	3	0	0	3
2020年	3	1	0	4
2021年	3	0	0	3
合計（件）	34	3	1	38

表3 研究対象看護師の子どもの年齢別分類

	未就学児 （件）	0-8歳 （件）	0-12歳 （件）	0歳-高校生 （件）	記名なし （件）	合計 （件）
2005年	1	0	0	0	0	1
2006年	1	0	0	0	0	1
2007年	0	0	0	0	0	0
2008年	0	0	0	0	0	0
2009年	0	0	0	0	0	0
2010年	0	0	0	0	0	0
2011年	4	0	0	0	1	5
2012年	1	1	2	0	0	4
2013年	1	0	0	1	1	3
2014年	1	1	1	0	0	3
2015年	2	0	1	0	0	3
2016年	1	0	2	0	0	3
2017年	1	0	0	0	0	1
2018年	1	0	1	1	1	4
2019年	1	0	0	0	2	3
2020年	3	0	0	1	0	4
2021年	2	0	1	0	0	3
合計（件）	20	2	8	3	5	38

論文中に今後の課題と明記している、または、今後の課題と認識できる部分を抽出した。

対象とした38文献を研究目的別に【就業継続に関すること】10件、【子育て支援に関すること】7件、【キャリア開発に関すること】7件、【WLBに関すること】5件、【仕事観に関すること】3件、【ワーク・ファミリー・コンフリクト（以下WFCとする）に関すること】3件、【バーンアウトに関すること】2件、【ワーク・エンゲイジメント（以下、WEとする）に関すること】1件の8カテゴリーに分類した。

【就業継続に関すること】の研究目的は、就業継続

するための要因や困難感、負担感（No.1,10）、就業継続意思や仕事意欲との関連要因（No.13,27,37）、就業継続を促す経験（No.24）、就業継続の危機のプロセス（No.31）、職場環境の評価との関連要因（No.32）、両立するための工夫（No.7,23）を明らかにしたものであった。

【子育て支援に関すること】の研究目的は、子育て支援と看護師の思いや認識（No.3,38）、子育て支援の実態調査と職場との関連要因（No.5,21,30）、子育て支援の実態調査とニーズ（No.14,17）を明らかにしたものであった。

【キャリア開発に関すること】の研究目的は、キャリア継続に関する要因（No.2,8,15,29）、キャリア支援のあり方（No.6）、キャリア・アンカーの獲得（No.4）、認識するキャリア（No.33）を明らかにしたものであった。

【WLBに関すること】の研究目的は、WLBの実態と子育て支援との関連（No.9,19,22）、WLBと職業キャリア成熟との関係（No.20）を明らかにしたものの、WLBの構成概念を探索したもの（No.34）であった。

【仕事観に関すること】の研究目的は、外来看護師の仕事に対する捉え方（No.16）、パートタイム看護師の職業的アイデンティティ（No.18）、夜勤交代制勤務を行う男性看護師の子育てへの思い（No.35）を明らかにしたものであった。

【WFCに関すること】の研究目的は、WFCの実態や特徴とその関連要因を明らかにしたもの（No.12,28,36）であった。

【バーンアウトに関すること】の研究目的は、バーンアウトとの関連要因（No.11）とバーンアウトに関する研究の動向（No.26）を明らかにしたものであった。

【WEに関すること】の研究目的は、WEとの関連要因を明らかにしたもの（No.25）であった。

表4に整理した今後の課題としては、研究対象者が限られた地域や施設での調査であったため範囲を拡大していくこと、研究対象者を管理者・同僚に拡大し認識や相互関係を明らかにすること、制度や組織・雇用形態との関連性を明らかにし具体的な支援策を検討すること、また男性看護師を含めた子育て中の看護師に関する研究のデータ量を増やし尺度開発、支援体制の構築などを検討していくことなどがあった。

表4 研究対象文献の研究目的別分類と今後の課題

文献No.	発表年	論文タイトル	研究目的	今後の課題
【就業継続に関すること】(10)				
1	2005	第二子出産後も看護師が育児をしながら仕事を継続するために必要な要因	育児をしながら仕事を継続するための要因と抱える問題とその要因を明らかにする。	記載なし
7	2011	子育て中の看護師がワークライフバランスを実現させるための工夫と望み 3歳未満の子どもがいる核家族に焦点をあてて	子育てをしながら仕事を継続させていくための工夫、WLBを実現するための望みを明らかにする。	記載なし
10	2012	子育て中の看護師の職業継続に関する要因調査	子育て中の看護師・助産師が感じている困難感や負担、職業継続の理由、両立を支えている要因を明らかにする。	記載なし
13	2013	子育て中の女性常勤看護師が働き続けられる職場環境の要因	子育て中の女性常勤看護師の職業継続意思と職場環境の関係を分析することで、働き続けられる職場環境の要因を明らかにする。	対象者を拡大することで子育て中の女性常勤看護師が働き続けられる職場環境の要因を明らかにする。
23	2016	子育てで仕事を両立するための工夫の現状 看護師とその夫の自由記述の分析	共働きが成功している看護師とその夫が両立するためにどのような工夫をしているか。	子育てしながら働き続けている女性看護師とその夫は、どのような工夫を行っているか、データ数を増やし分析し一般化する。
24	2017	第1子を出産した看護師の就業継続を促す経験に関する研究	出産・育児休業後仕事復帰した看護師の就業継続を促す経験について明らかにする。	記載なし
27	2018	子育て期にある看護師の仕事意欲と自己調整力との関連	子育て期にある看護師の仕事意欲と自己調整力との関連について明らかにする。	支援が得られにくい状況にある看護師について検討する。サポートを使用しやすくする方法の検討、子育て期にある看護師の内的統制を高める方法の検討、勤務形態在り方に対する検討など子育て期にある看護師の自己調整力向上に対する支援について検討する。
31	2019	中堅看護師が職務継続の危機を乗り越えるプロセス	中堅看護師が職務継続の危機を乗り越えるプロセスを明らかにする。	様々な背景を持つ中堅看護師に対象を広げて研究を重ね、中堅看護師自身が職務継続の危機を乗り越えるプロセスを明らかにする。
32	2020	母親役割を持つ看護師における看護の専門性を発揮できる職場環境の評価	母親役割を持つ看護師における看護の専門性を発揮できる職場環境の評価とその関連要因を明らかにする。	地域を限定しないこと、病院機能や病床環境、看護体制、看護方式、教育体制等の労働環境の要因も含めた調査が必要である。
37	2021	子育て期にある女性看護職員が在職する病院への就業継続意思に関連する要因	子育て期にある女性看護職員が在職する病院への就業継続意思に関連する要因を明らかにする。	就業継続意思に関する要因を縦断調査によってさらに明らかにする調査が必要である。
【子育て支援に関すること】(7)				
3	2011	女性看護師の育児とキャリアアップの両立を支えている思いと両立する上での困難と対処	仕事と育児を両立させながらキャリアアップを目指す看護師の思いと困難、両立を支える対処とサポートを明らかにする。	認定看護師以外の形でキャリアアップを行っている女性看護師の思いについても検討する必要がある。
5	2011	地方の公立総合病院における看護師職員の育児休業取得から復職後の現状と課題	看護師の育児休業取得、復職後の育児サポートの実態と復職支援プログラムの利用状況を明らかにする。	記載なし
14	2013	看護師の育児支援ニーズ	育児経験のある看護師の実態を調査し、育児支援ニーズを明らかにする。	記載なし
17	2014	子どもを養育している看護師の育児支援制度と施設整備に対する認識と利用状況 A県における調査	就業中の看護師の育児支援に関する制度や育児施設の整備状況と利用状況、改善要望や気遣いの現状を把握し、就業継続の課題を検討。	子どもを養育する前の看護師や仕事と育児を両立している看護師、さらに就業継続を断念した看護師への調査により、多方面から育児支援策についての課題や具体的な支援策を検討する必要がある。
21	2016	男性看護師の育児休業取得および子育ての実態と促進要因	男性看護師の育児休業取得および子育ての実態と促進要因について明らかにする。	制度の利用状況についても合わせて調査することでより精緻な分析につながり、ニーズをさらに明らかにすることに寄与する。
30	2019	未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育ての両立のための子育て支援活用の特徴	未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育ての両立のための子育て支援活用の特徴を明らかにする。	出産後やむを得ず仕事を辞めた者、男性労働者、支援提供者など、さまざまな立場の人を視野に入れて研究を進める必要がある。
38	2021	病児保育施設を有する病院に就業している未就学児をもつ女性看護師の職場定着要因と病児保育施設に対する認識	未就学児をもつ女性看護師の職場定着に影響する要因と病児保育施設に対する認識を明らかにする。	病児保育施設の設置・運営をしている病院管理者や病床管理を行っている病棟長等の認識も把握する必要がある。またスタッフ間の認識や支援に結びつく過程にも注目して調査する必要がある。
【キャリア開発に関すること】(7)				
2	2006	大病院で働く母親看護師のサポート体制 子供を持って働く看護師がキャリアの継続に向けて何を求めているのか	第一子に未就学児の子供を持って働く看護師のキャリア継続に向けての対象者が何をもとめているか明らかにする。	記載なし
4	2011	育児中看護師の仕事を通してのキャリア・アンカーの獲得	仕事を通してどのようなキャリア・アンカーを獲得するのかを明らかにする。	管理者・同僚にも調査することで、より相互関係が良好に保たれ働きやすい職場環境づくりについても、多角的に検討していく必要がある。
6	2011	子育て支援の制度を利用せず復帰した看護師のキャリア支援	制度を利用せずに復帰した看護師に対するキャリア支援のあり方について検討。	復帰後1年が経過した時点で、今後の自身の将来をどのように考えるかを支援していくことが課題である。
8	2012	子育てのライフステージにある看護師のキャリア継続に関連する要因	子育て中の看護師のキャリア継続に関する要因を明らかにする。	育児のためキャリアを中断している看護師や管理者にもインタビューを行い、より効果的な支援のあり方を導き出す。
15	2014	育児をしながらキャリアを継続している看護師の自らの看護ケアに対する意識	育児をしながらキャリアを継続している女性看護師の自らの看護ケアに対する意識について明らかにする。	記載なし
29	2019	短時間勤務からフルタイム勤務に移行した看護師のキャリア継続感とその変化	育児で短時間勤務を利用しフルタイムに移行した看護師のキャリア継続とその変化を明らかにする。	制度利用前後のキャリア継続感、看護師の経験年数に応じて結果が異なるか、あるいは変化するかは明確でなく今後の課題とする。
33	2020	先駆的に制度を導入した病院に勤務する短時間勤務看護師が認識するキャリアの分析	短時間勤務看護師が認識するキャリアについて明らかにする。	時短看護師のキャリアを活かすつ、自組織で活用する看護管理者の工夫について明らかにすること。
【WLBに関すること】(5)				
9	2012	看護師のワーク・ライフ・バランスの実態調査 幼児・学童を持つ看護師が働きやすい職場環境をめざして	幼児・学童を持つ看護師の職場環境や育児サポートの現状を明らかにする。WLBの実態を知る。	個々のライフステージにあったWLBの支援策を明らかにしていく。
19	2015	未就学児を持つ看護師の子育て支援の現状と満足度	未就学児をもつ看護師の子育て支援に関する利用状況と満足度からWLBが実現できているか明らかにする。	小学生以上の子どもを持つ看護師の子育て支援体制についても検討していく必要がある。
20	2015	子育てをしながら病院に勤務する看護師のワーク・ライフ・バランスと職業キャリア成熟との関連性	子育てをしながら病院勤務する看護師のWLBと職業キャリア成熟との関係、WLBの3つの側面（仕事生活の充実感、家庭生活の充実感および自己の生活の充実）の関係を明らかにする。	短時間正職員制度をはじめとする多様な勤務形態をとっている者のみに調査し、WLBおよび看護職の職業キャリア成熟について明らかにする。
22	2016	精神科男性看護師のワークライフバランスと支援ニーズの実態 医療介護職の妻を持つ子育て世代へのインタビューより	同業種の妻と未就学児を家族にもつ精神科男性看護師のワークライフバランス(WLB)と支援ニーズの実態を明らかにする。	記載なし
34	2020	未就学児育児中の看護師のワーク・ライフ・バランスの構成概念に関するインタビュー調査	未就学児育児中の看護師のWLBの構成概念を探索する。	病院の規模や雇用形態が未就学児育児中の看護師のWLBの構成概念にどのように関連するか等も明らかにしていく必要がある。未就学児育児中の看護師の仕事と仕事以外の生活の両側面を捉えたWLBの指標や測定尺度の開発、支援体制の構築につなげていく。
【仕事観に関すること】(3)				
16	2014	子育て中の外来看護師の仕事に対する捉え方	子育て中の外来看護師の仕事に対する捉え方を明らかにする。	記載なし
18	2015	子育て中のパートタイム看護師の職業的アイデンティティに関する検討	子育て中のパートタイム看護師の職業的アイデンティティを明らかにする。	子育て中のパート看護師を有効に活用するための研究課題としては、パート看護師の参加観察による仕事内容の現状分析、仕事内容における職業的アイデンティティの量的な比較を行うこと、また管理者のパート看護師の捉え方、育成についての考え、過去にパート看護師を有効に活用できたケースなどの事例分析を行っていくこと。
35	2020	夜勤・交代制勤務を行う男性看護師の子育て 乳幼児期の子をもつ父親へのインタビューから	乳幼児期の子を持つ男性看護師が夜勤・交代制勤務をしながら行う子育てへの関わりや思いを明らかにする。	子育てに向き合う男性看護師の上司にあたる看護管理者の認識や行動については、今後明らかにしていく必要がある。
【WFCに関すること】(3)				
12	2013	中期キャリア看護師の仕事家庭役割葛藤と看護への思い	中期キャリア看護師のWFCの実態と看護実践の思いを明らかにする。	記載なし
28	2018	育児休業後に復帰した看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト(WFC)の特徴と経時的変化	育児後に復帰した看護師のWFCの特徴を明らかにする。	記載なし
36	2021	未就学児育児中の看護師の「仕事と家庭の両立」に関する研究	未就学児育児中の看護師のWFCとその対処行動の関連を明らかにし、仕事と家庭の両立モデルの構築すること。	記載なし
【バーンアウトに関すること】(2)				
11	2012	未就学児の母親である看護師のバーンアウトの関連要因	未就学児の母親である看護師のバーンアウトの関連要因を明らかにすること。	記載なし
26	2018	子育て中の女性看護師のバーンアウトに関する研究の動向	子育て中の看護師のバーンアウト予防に向けた支援への示唆を得ること。	子育て中の看護師に焦点をあてたバーンアウトやストレスの要因分析研究が蓄積され、適切な支援を明確にしていくことが必要。
【WEに関すること】(1)				
25	2018	母親役割を持つ看護師のワーク・エンゲイジメントとその関連要因	母親役割をもつ看護師のWEとの関連要因を明らかにする。	記載なし

表5 法律・制度の変遷と研究の目的

年	法律・制度 () は主な内容	研究目的別カテゴリ (件)	合計 (件)
2005年	「育児休業等に関する法律 (1991年)」 (厚生労働省) の制定 (育児休業を創設) 「育児・介護休業法」改正 (育児休業期間について、子が1歳6か月に達するまで延長) 「少子化社会対策基本法 (2003年)」 (厚生労働省) 施行 (少子化対策の取り組み) 「次世代育成支援対策推進法」 (厚生労働省) (10年間限立法) 《次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援する観点》	就業継続 (1)	1
2006年		キャリア開発 (1)	1
2007年	「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」 (内閣府) 策定 (仕事と生活の調和の実現) 「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」 (厚生労働省補助金により日本看護協会が実施) (2007年~2009年)		0
2008年			0
2009年			0
2010年	「育児・介護休業法」改正 (3歳までの子を養育する労働者について、1日6時間の短時間勤務制度を設けることを義務化) 「労働基準法」改正 (1週間に40時間以上、1日8時間以上の長時間労働の抑制) 「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」事業が開始 (「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」で得られた知見を活用)		0
2011年		就業継続 (1) 子育て支援 (2) キャリア開発 (2)	5
2012年		就業継続 (1) キャリア開発 (1) WLB (1) パーンアウト (1)	4
2013年	「待機児童解消加速化プラン」策定 (2013年~2017年度末) 《保育の量的拡大と質の確保》 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」 (日本看護協会) 公表 (夜勤・交代制勤務による健康・安全・生活への影響を少なくする観点)	就業継続 (1) 子育て支援 (1) WFC (1)	3
2014年	「子ども・子育て支援法」 (文部科学省、厚生労働省) 「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律」 (文部科学省、厚生労働省) 「子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」 (厚生労働省) 施行 (子ども・子育て関連3法) 「放課後子ども総合プラン」策定 (文部科学省、厚生労働省) 《学童保育等の拡大》 「次世代育成支援対策推進法」 (厚生労働省) 改正 (2014年~2024年度末) 《労働者の仕事と子育ての両立》	子育て支援 (1) キャリア開発 (1) 仕事観 (1)	3
2015年	「子ども・子育て支援新制度」施行 (子ども・子育て関連3法を基に、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進) 「看護師等人材確保促進法」 (厚生労働省) 改正 (離職等の届出)	WLB (2) 仕事観 (1)	3
2016年	「女性活躍推進法」 (厚生労働省) 施行 (働きたい女性の個性と能力を発揮できる環境づくり)	就業継続 (1) 子育て支援 (1) WLB (1)	3
2017年	「育児・介護休業法」改正 (育児休業期間の最長2歳まで延長、育児目的休暇の新設) 「子育て安心プラン」 (厚生労働省) 公表 (2018年~2020年度末) 《待機児童の解消》	就業継続 (1)	1
2018年	「子ども・子育て支援法」改正 (保育の需要の増大等に対応) 「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドラインヘルシーワークプレイスを指して」 (日本看護協会) 公表 (業務上の危険の理解とその対処に加え、心身ともに健康な状態で看護を行うための組織文化の醸成)	就業継続 (1) WFC (1) パーンアウト (1) WE (1)	4
2019年	「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」 (厚生労働省) 施行 (働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方が選択できるような社会を目指す) 「改正労働基準法」 (厚生労働省) 施行 (時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得、フレックスタイム制の拡充等) 「新・放課後子ども総合プラン」策定 (文部科学省、厚生労働省) (2019~2023年) 《放課後対策の総合的な推進》 「子ども・子育て支援法」一部改正 (幼児教育・保育の無償化) 「看護職のキャリアと運動した資金モデル」 (日本看護協会) 公表 (多様な働き方に対する公平な評価と運動した資金処遇)	就業継続 (1) 子育て支援 (1) キャリア開発 (1)	3
2020年		就業継続 (1) キャリア開発 (1) WLB (1) 仕事観 (1)	4
2021年	「育児・介護休業法」改正 (男性の育児休業取得促進) 「新子育て安心プラン」 (厚生労働省) 策定 (2021年~2024年度末) 《待機児童の解消》 「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」 (日本看護協会) 公表 (看護職にとって就業継続が可能な働き方を実現するために必要な対応策について10項目の提案)	就業継続 (1) 子育て支援 (1) WFC (1)	3
			合計 (件) 38

6. 法律・制度の変遷と研究の目的

法律・制度の変遷と表4で整理した研究目的別カテゴリとの関連を表5に示した。女性の就労や看護職の働き方に関する法律・制度や子育て支援に関する法律・制度について、厚生労働白書¹⁴⁾や少子化社会対策白書¹⁵⁾、看護白書¹⁶⁾を参考に年代ごとに記載した。

女性の社会進出に伴い1991年「育児休業等に関する法律」(厚生労働省)が制定され育児休業制度が始まり、さらに少子化対策として2003年「少子化対策基本法」(厚生労働省)が施行され2005年には「次世代育成対策推進法」(厚生労働省)が施行されている。2005年及び2010年の「育児・介護休業法」改正により、育児休業期間の延長や短時間勤務制度が義務化されている。文献では2005年~2010年までの間、【就業継続に関すること】【キャリア開発に関すること】が2件あり、【子育て支援に関すること】はなかった。

仕事と生活の調和の実現を目指すため、2007年「ワーク・ライフ・バランス憲章」(内閣府)が策定され、日本看護協会も厚生労働省補助金により2007年「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」

を実施した。得られた知見を活用し2010年「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業」(日本看護協会)が開始されている。これに伴い2011年以降、【就業継続に関すること】【WLBに関すること】【子育て支援に関すること】が各年1~5件あった。

保育の量的拡大のため、2013年「待機児童解消加速プラン」の策定、2014年「子ども・子育て支援法」等の子ども・子育て関連3法が施行、それを基に2015年「子ども・子育て支援新制度」が施行されている。その後も子育て支援に関する法律・制度が1~2年毎に改正、策定されている。2013年~2016年、2019年以降【子育て支援に関すること】が各年1~2件であった。

働き方に関する整備として、2013年「看護職の夜勤・交代制勤務に対するガイドライン」(日本看護協会)の公表、2015年「看護師等人材確保促進法」(厚生労働省)の改正、2016年「女性活躍推進法」(厚生労働省)の施行、2019年「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(厚生労働省)の施行、2021年「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」(日本看護協会)がある。2013年と2016年以降、【就業継続に関すること】は各年1件であった。2012年以

降は【WLB】【WFC】【WE】【バーンアウト】に関する文献があった。

Ⅵ. 考察

本研究では、38の文献から得られた知見を整理し、子育て中の看護師がキャリア継続をするための働き方に関する研究の動向と今後の研究課題を明らかにした。

1. 法律・制度との関係からみた子育て中の看護師に関する研究の動向

子育て中の看護師に関する研究は2011年以降徐々に文献数が増加していた。1991年の「育児休業等に関する法律」(厚生労働省)の制定、2005年「育児・介護休業法」の改正により育児休業期間が延長されている。少子化対策として、2003年「少子化対策基本法」(厚生労働省)施行、2005年「次世代育成対策推進法」(厚生労働省)が施行されている。少子化対策として法整備がなされているが、2007年～2010年の間は【子育て支援に関すること】はなかった。仕事と生活の調和を目指すため2007年「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定され、日本看護協会が「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」を実施し、2010年「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業」が開始された。このように国の施策と看護師の働き方に関する事業が開始されたことで、2011年以降文献数が増加し、【WLBに関すること】【就業継続に関すること】の文献があり、子育て中の看護師の働き方にも注目がなされたことがわかる。国の法整備だけでなく、日本看護協会が看護師の働き方に関する事業を開始することで文献数が増えてきたと考える。

2013年「待機児童解消加速化プラン」の策定、2014年の子ども・子育て関連3法の施行以降より、【子育て支援に関すること】が増加している。これは子育て支援に関する法改正により、育児休業の延長、短時間勤務制度の利用、幼児教育・保育の無償化など未就学児を育てている労働者が仕事と育児を両立できるような対策が推進されてきている結果であると考え。子育てにおいて時間的・体力的・精神的に負担が大きくなることの多い未就学児に関する研究は、このような子育て支援に関する法律・制度の

施行後に研究が増えている傾向にあり、研究方法は子育て支援の実態や要因を調査する量的研究や子育て支援をどのように活用しているか、工夫や困難感など現状を明らかにする質的研究の両側面から研究されている。2018年以降も法改正がされており、改正された子育て支援が子育て中の看護師が有効に活用できているか現状を把握することや、より具体的な支援対策構築に向けた研究が課題となり、質的研究と量的研究の両側面から検討していく必要があると考える。

2013年「看護職の夜勤・交替制勤務に関するガイドライン」(日本看護協会)が公表された以降、「看護師等人材確保促進法(2015年)」や「女性活躍推進法(2016年)」など国の施策と「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン(2018年)」「看護職のキャリアと連動した賃金モデル(2019年)」など日本看護協会がガイドラインを公表することなどの影響もあると考えられ、【就業継続に関すること】や【キャリア開発に関すること】がみられている。国や社会の動きを受け日本看護協会が看護職に関する指標を提示することにより、子育て中の看護師に関する文献数も増えたと考える。2019年「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行され、看護における働き方改革として2021年「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」(日本看護協会)が示されている。子育て中の看護師が時間的制約のある状況で働き続けるためには、看護師の働き方や時間管理に関する意識調査も含めた看護師全体の働き方に関する研究が今後課題である。

子育て中の看護師の働き方が注目されることで、2012年以降、【WLB】【WFC】【WE】【バーンアウト】に関する研究が発表されている。WLBを考慮し就業継続していく一方で、仕事と家庭との間役割間葛藤であるWFCに関する研究や、仕事への態度・認知が肯定的であるWE、否定的であるバーンアウトなどの概念と関連する研究もみられる。今後多様な働き方が推進されていく中で、単に就業継続するのではなく、個々人が抱えている背景や事情、仕事に対する思いなどを考慮したうえでキャリアをどう継続させていくのかについて考えていかなければいけない。今後、子育て中の看護師の働き方に関する研究では、概念モデルや尺度開発、個々の看護師の働き方の特

性など質的研究と量的研究の両側面から見ていく必要があると考える。

2. 研究目的別からみた研究の現状と課題

1) 看護師の仕事と子育ての両立について

【就業継続に関すること】では、子育て中の看護師が就業継続するための困難感や負担感、就業継続意思や仕事意欲、職場環境との関連を明らかにする研究であった。これらの要因を明らかにすることで、子育て中の看護師の就業を継続させるための支援の方向性を見出していると考ええる。子育て中の看護師が就業を継続させていくためには、子育てや家庭とのバランスを考慮する必要があると言える。

【WLBに関すること】では、子育て支援の利用状況や満足度から WLB の実態を明らかにしている研究や WLB の構成概念を探索する研究であった。仕事と子育ての両立を図る上では、サポート体制や看護師個々の満足度や充実感も影響していることが考えられる。WLB に関する研究がなされている一方で、WFC、WE、バーンアウトに関する研究もなされている。竹内¹⁷⁾は、看護師の WFC の増大は、職務満足度の低下や離職意図の増大につながることを示唆している。川村ら¹⁸⁾は WLB の実現の低い看護職は、バーンアウトに陥りやすいと述べている。WFC やバーンアウトは、個々の看護師が仕事と家庭の両立を図る上で両方のバランスがとれていないことで生じると考えられる。研究で示されていた今後の課題では、WLB の指標や測定尺度の開発、支援体制の検討の必要性であった。今後はこれらの概念を踏まえた研究が探求され、尺度開発や評価指標が構築されることが期待される。

【子育て支援に関すること】では、育児サポートの利用や活用状況などの実態調査と支援ニーズを明らかにする研究であった。これらの研究は限られた病院における調査であること、支援を利用している子育て中の看護師に関する調査であった。研究で示されていた今後の課題は、離職した者、支援提供者など様々な立場の人を視野に入れた研究の必要性であった。子育ては家族や周囲のサポートが重要であると考え、支援提供者側との関係性を明らかにし、子育て支援策についての課題やより効果的な支援体制の構築の検討が必要である。

子育て中の看護師が仕事と子育てを両立していく

上で、個々の背景や状況に応じた支援対策、勤務形態や就業形態を明らかにしていくことが必要であると考ええる。

2) 子育て中の看護師のキャリア継続について

【キャリア開発に関すること】では、子育て中の看護師の認識するキャリアやキャリア・アンカーの獲得、キャリア継続の要因に関する研究であった。またキャリア継続に関する研究では短時間勤務看護師に関するものもあり、勤務形態との関連性を明らかにしていた。

【仕事観に関すること】では、外来看護師やパートタイム看護師の仕事に対する認識に関する研究であった。子育て中の看護師は働き続けることにより、看護師としての経験が積み重なり能力・技術に磨きがかかり満足いくキャリアを継続できるようになるのではないだろうか。今回の研究ではキャリアに関する認識や要因を明らかにしていたが、今後はキャリア継続の促進要因や阻害要因を明確にすること及びキャリア形成のプロセスを明らかにすることで、より具体的な支援対策が構築されると言える。本島ら¹⁹⁾は、既婚女性看護師が仕事に対する意欲を持ち続けキャリアを伸ばしていけるよう両立支援策として制度を確立し利用できるよう柔軟な対応が望まれると指摘している。子育て中の看護師は個々の状況に応じた勤務形態や就業形態で働いていることも考え、今後様々な働き方をする子育て中の看護師のキャリアに関する研究が探求されることが課題である。

3) 子育て中の男性看護師について

研究対象者が男性看護師である文献では、男性看護師の子育て支援や子育てへの思いに関する研究であり、子育て中の男性看護師のキャリア開発に関する文献はなかった。核家族化や共働き世帯が増えていく中で子育てにおける男性の役割は重要となってきた。池田²⁰⁾は、男性が家事・育児を担う重要性が高まりつつあり、家庭生活と仕事の両立は男性にとっても重要な課題であると指摘している。2021年の育児介護休業法の改正では、男性の育児休業取得の枠組みが創設されている。今後、男性の子育て参画を促進するためにも男性看護師の子育てと仕事に関する研究を進めていく必要があると考える。

4) 研究対象看護師の子どもの年齢について

研究対象である看護師の子どもの年齢は未就学児

を対象としている文献は20件であったが、幼児・学童期に関する研究は10件であった。研究で示されていた今後の課題には、小学生以上の子どもを持つ看護師の子育て支援体制についての検討の必要性を示すものもあった。子育て支援に関する法制度は、未就学児を育てている労働者が仕事と育児を両立できるような対策が推進されてきているが、子育ては子どもが就学してからも続くものである。伊波らは「小学生の子どもについては、子の友人関係や学校への適応、学習面での懸念について、乳幼児の頃とはまた異なる課題に直面する」²¹⁾と述べており、学童期の子どもを含め、子どもの成長発達段階に合わせた支援対策の構築も課題となると考える。

3. 研究の限界と今後の課題

本研究で対象とした文献は抽出基準を定めて選定し限定したものであり、子育て中の看護師に関するすべての研究論文を抽出できているとは言えない。今回は子育て中の看護師の現状について把握したが、支援提供者としての病院組織や看護管理者のマネジメント、職場の同僚の関係性などに関する文献からも明らかにしていく必要があると考える。さらに子育て中の看護師がキャリア継続をするためにはどのような働き方があるのか具体的に明らかにしていくことが課題である。

Ⅶ. 結論

子育て中の看護師の働き方に関する文献は2011年以降に増加していた。対象とした38文献を研究目的別に分類した結果、【就業継続に関すること】【子育て支援に関すること】【キャリア開発に関すること】【WLBに関すること】【仕事観に関すること】【WFCに関すること】【バーンアウトに関すること】【WEに関すること】の8カテゴリーに分類した。今後は、男性を含めた子育て中の看護師の個々の背景や状況に応じた支援対策、組織や雇用形態、勤務形態との関連性を明らかにし検討することが必要である。また子どもの成長発達段階に合わせた支援対策の構築も課題となる。

Ⅷ. 利益相反の開示

本研究による利益相反は存在しない。

〈引用文献〉

- 1) 厚生労働省雇用環境・均等局：令和元年版働く女性の実情，<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/19.html>（参照2021-11-5）
- 2) 厚生労働省雇用環境・均等局：令和2年版働く女性の実情，<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/20.html>（参照2021-11-5）
- 3) 厚生労働省：令和2年版厚生労働白書 第2部現下の政策課題への対応，<https://www.mhlw.go.jp/content/000735866.pdf>（参照2021-11-5）
- 4) 国立社会保障・人口問題研究所：2015年社会保障・人口問題基本調査 現代日本の結婚と出産 - 第15回出生動向基本調査報告書 -，http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp（参照2021-11-5）
- 5) 内閣府：男女共同参画白書 令和2年度版 家族類型（男女別）ごとの1日当たりの家事・育児・介護時間と仕事等時間，https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-19.html（参照2021-11-5）
- 6) 厚生労働省：令和2年版厚生労働白書 第1部令和時代の社会保障と働き方を考える，<https://www.mhlw.go.jp/content/000735866.pdf>（参照2021-11-5）
- 7) 厚生労働省：令和元年 医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ，https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07927.html（参照2021-11-5）
- 8) 日本看護協会：令和2年 看護統計資料集 就業状況，日本看護協会出版会，2021，<https://www.nurse.or.jp/home/statistics/pdf/toukei01.pdf>（参照2021-12-20）
- 9) Douglas T.Hall：Careers In and Out of Organization, Sage, Thousand Oaks, p12, 2002.
- 10) 厚生労働省：厚生労働省職業能力開発局「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書，<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>（参照2021-12-20）
- 11) 厚生労働省：2011年看護師等の「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書，<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fog4-att/2r9852000001foyp.pdf>（参照2021-12-05）
- 12) 日本看護管理学会学術活動推進委員会：看護管理用語集 第3版，日本看護協会出版会，p96-97, 2021.
- 13) 文化庁：著作権法 著作権制度の概要，https://www.bunka.go.jp/seisaku/chosakuken/seidokaisetsu/gaiyo/chosakubutsu_jiyu.html（参照2022-01-29）
- 14) 厚生労働省：令和2年度版 厚生労働白書，<https://www.mhlw.go.jp/content/000735866.pdf>（参照2021-11-5）
- 15) 内閣府：令和2年度版 少子化社会対策白書 第2章少子化対策の取り組み，<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/>

measures/w2021/r03pdfhonpen/pdf/s2-1-1.pdf

(参照 2021-11-5)

- 16) 日本看護協会：令和元年度版看護白書，日本看護協会出版，p2-125,2019.
- 17) 竹内明子：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），p85-94,2010.
- 18) 川村晴美，鈴木英子：病院に勤務する看護職のワークライフバランスとバーンアウトとの関連，日本看護科学会誌，34（1），p131-141,2014.
- 19) 本島茉那美，林美奈子：既婚女性看護師の仕事と家庭の両立支援策の利用状況と希望する支援，目白大学健康科学研究，11,p61-68,2018.
- 20) 池田心豪：ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題 - 仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して，日本労働研究雑誌，599,p20-31,2010.
- 21) 伊波和恵，篠崎香織：長く働くためのワークライフバランス（2）小学生の子どものいる家庭の場合，日本心理学会発表論文集 83,p214,2019.