

星槎大学機関リポジトリ

論文種別	研究論文
タイトル	小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続の要因
Title	Career continuation of nursing teachers who are working at universities and parenting elementary school children
著者	堀内 裕子 児玉 ゆう子 佐藤 智彦
Author(s)	HORIUCHI, Yuko KODAMA, Yuko SATO, Tomohiko
誌名	星槎大学大学院紀要
Citation	<i>Seisa University Research Studies in Education</i>
巻	Vol. 2
号	No. 2
ページ	pp. 1-29
発行日	March-29-2021
URL	http://id.nii.ac.jp/1486/00000198/

研究論文

小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続の要因

堀内 裕子^{1,a}・児玉 ゆう子^{2,b}・佐藤 智彦^{2,3,c}

(¹帝京大学医療技術学部・²星槎大学大学院教育学研究科

・³東京慈恵会医科大学附属病院)

要旨

目的：小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続に影響する要因を明らかにする。**方法**：小学生の子どもを育てている、または育てた経験のある看護系大学教員を雪だるま式標本法で選出し、同意が得られた9名に半構造化面接を行った。面接の逐語記録を質的に分析した。**結果**：9名の教員の就業継続には【大学教育への熱意】が最も重要な要因で、【よい職場環境】、【子育てへの熱意】、【共働きへのサポート】がその支持要因であった。一方で、【求められる臨機応変さ】、【調整が難しい業務】、【子育てへの悩み】、【共働きの難しさ】がその阻害要因であった。6名は離職を意識した経験があったが、自身の【大学教育への熱意】により踏みとどまっていた。**考察**：小学生の子育て期の看護系大学教員の就業継続には、学生と良い関係を作りながら自身の教育への熱意を醸成することが重要である。そのためには子育てと教育の共通点を活用することが助けとなる。夫、家族、友人や同僚など周囲のサポートがある共働き世帯では、小学生の子育て特有の悩みを克服しやすくなると考えられる。

キーワード：看護系大学教員、就業継続、共働き世帯、小学生、子育て

1. 序論

1) 社会的背景

国内での看護師養成教育は、看護系大学、短期大学、専門学校など、多様な教育機関で行われている。これらの機関で看護基礎教育を担う教員（以下、教員）は、看護師と同様に女性が多く（厚生労働省, 2017a）、その女性比率は看護系大学教員で90.2%、3年課程専門学校教員で92.6%と非常に高い（日本看護協会, 2018; 総務省統計局, 2014）。さらに、看

2021年3月10日受理。 著者連絡先：佐藤智彦, tomosatou-tky@umin.net

^a 帝京大学医療技術学部看護学科・助手

^b 星槎大学大学院教育学研究科・教授

^c 東京慈恵会医科大学附属病院・准教授, 星槎大学大学院教育学研究科・特任教授

護師を経験してから教員になる者が多いため、その平均年齢は看護師のそれよりも高い(教員 48.5 歳 vs 看護師 43 歳: 日本看護協会 (2018; 2019a)。看護系大学教員の半数以上は 30 ~ 40 歳代であり (日本私立看護系大学協会, 2018)、この年代では結婚、出産、育児など女性のライフイベントが多い。こうしたライフイベントは働く女性の離職の主な理由でもある (厚生労働省, 2017b)。

国内の共働き世帯数は、全世帯の約半数に達しており、その共働き世帯の 6 割が「夫婦と子ども」世帯である。子どものいる共働き世帯では、子どもの年齢が低いほどその全体に占める割合が高く (末子が 18 歳以上の世帯を除く)、末子が未就学児 (0~6 歳) である世帯が約 3 割、末子が小学生 (7~12 歳) である世帯が約 2 割を占める。これには、第 1 子出産後に退職せずに就業を継続する妻が多くなっていること、子どもの年齢が低いほど出産後の妻の就業率が上昇していることなどが影響していると言われている (労働政策研究・研修機構, 2020)。この状況を踏まえると、共働き世帯で自身の就業と子育ての両立に注力している「子どもを持つ教員」も少なくないことが推測される。実際に、竹下ら (2017) は、未就学児を育てる看護系大学教員 9 名への面接調査から、仕事と家庭の同時遂行における多数の役割を担う中で、絶対的な時間不足と調整の限界と関係性からのストレスで困難や葛藤を感じていることを明らかにしている。

慢性的な看護師不足、新人看護師の早期離職といった課題に対して、近年では基礎教育の 4 年制化が推進されており、それに伴って看護系大学が増加している (日本看護協会, 2019b; 文部科学省, 2019)。こうした流れの中で、教員の確保も大学教育の質の向上も看護基礎教育における喫緊の課題である。看護師の交代制勤務の過酷さは広く認知されているのに対して、裁量労働制で、日中に講義や実習指導を、夕方から時に夜遅くまで授業の準備をするという教員の就業内容はあまり知られていない。学生の引率で遠方の臨地実習施設に赴く場合には、早朝に自宅を出て夜遅く帰宅することも珍しくなく、そういった生活が数か月に渡り、家庭での時間が十分に取れない場合もある。子育て期の教員の就業継続に関する報告は非常に少ない (2021 年 1 月時点)。

共働き世帯で子育てをしながら就業を継続するには、自身の勤務時間中の子どもの預け先の確保が欠かせない。保育園等の待機児童問題が慢性化しているとはいえ、就学前の子ども (乳幼児期: 0~5 歳) の預け先には、「延長保育」のある保育園や幼稚園などがあり、共働き世帯の勤務スケジュール調整に幅を持たせてくれる。これは就学後の子ども (児童期: 6~12 歳) を対象とした多くの学童保育に延長がないことと大きく異なる。実際に、子どもの就学前後で母親の就業継続を支える環境は一変し、放課後の学童保育の利用だけではフルタイム勤務が難しくなり、母親としての働き方に変更を強いられる「小 1 の壁」が顕在化する。それに対して、放課後子ども総合プランの推進や放課後児童クラブの充実などが進められているが (内閣府, 2015)、夏休みなどの長期休暇での預け先の確保をはじ

め、保護者会、授業参観、PTA活動など平日の行事への参加など、母親の就業継続に大きく影響するものは少なくない。さらには、家庭での親の子育て不安や、子ども同士の交流や自然体験の減少から、子どもの社会性が不十分なまま、入学後に精神的に不安定で、周りとの人間関係をうまく構築できず集団生活になじめないという「小1問題」を抱える家庭もある(文部科学省,2009)。第一著者自身も、看護系大学教員として勤務する中で、自身の子どもの病気や学校関連の用事での勤務変更を上司や同僚に申し出ることにより負い目を感じてきた一人である。

2) 学術的背景

「看護基礎教育」とは、文部科学大臣または厚生労働大臣が指定する保健師助産師看護師学校養成所における保健師・助産師・看護師免許取得前の教育である(厚生労働省,2007)。看護系大学、短期大学、専門学校などで行われる基礎教育に関連する研究テーマの中心は、学生および学生の学びであるが、教員の就業継続に着目した研究もある。成田ら(2017)は、「教員としてのやりがい」、「教員への興味」、「ワーク・ライフ・バランスのよさ」、「学生との関わりから得られる喜び」、「自己成長」、「使命感」、「職場環境の良さ」などが専門学校教員の就業継続要因であると示している。草柳(2014)は、専門学校教員を対象とした調査から、就業の満足が自身の教員としての適正さの認識につながるため、職場での周囲からの日常的なフィードバックが重要であることを指摘している。こうした専門学校の教員を対象とした研究からは、その就業継続には、教員の内的(心理的)要因と、職場環境などの外的要因のどちらも重要であることがうかがえる。その一方で、教員の就業と子育ての両立に関しては、前出の竹下ら(2017)による、未就学児を育てる看護系大学教員の仕事と家庭生活の同時遂行に関する報告だけである。その中では、子育て中の教員が【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】といった経験をしていることが示されている。そして、前述の課題を抱える「小学生の子育て期の看護系大学教員」の就業継続に関する研究は、著者らが調べる範囲ではまだない。そこで、こうした看護系大学教員(以下、教員)へのインタビュー調査から、教員一人一人がライフイベントを大切にしながら就業を継続できる要因を明らかにすることは、これから小学生の子育てと就業の両立を目指す教員に向けた貴重な支援資料になると考えた。

2. 研究目的

本研究の目的は、小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続に影響する要因

を明らかにすることである。

3. 研究方法

1) 研究デザイン

質的記述的研究

2) 研究期間

2018年2月～同年12月

3) 用語の定義

本研究における各用語の定義は以下の通りである。

- (1) **看護系大学教員**：大学の看護学を専門分野とする学部または学科に所属し、学生への教育活動および研究をしている教員を指す。
- (2) **小学生の子育て期**：保護者が自身の子ども（小学生：6～12歳）を育てている時期を指す。
- (3) **共働き世帯**：夫婦がともに雇用されて働いている家庭を指す。
- (4) **就業継続**：本研究では、小学生の子どもを育てている時期に所属する大学で教員（常勤職）として就業を継続することを指す。

4) 研究対象者および選出方法

本研究では、看護系大学教員（常勤職）のうち、保護者として小学生の子どもを現在育てているあるいはその経験がある者を研究対象とした。第一著者の知人である情報提供者から最初の協力候補者を紹介してもらい、その後は雪だるま式標本法で研究協力者を募った。文書と口頭で研究趣旨に関する説明を受けたのち、計9名が研究協力に同意した。

5) データ収集方法

著者らが独自に作成したインタビューガイド（以下参照）を用いて、第一著者が半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した。同ガイドの作成にあたり、研究協力者の自由な語りを通して、小学生の子どもを育てながら就業する中で大変だと感じていること・工夫していることを聞き取れるように留意した。

(1) インタビューガイドの概要

- a) 属性：年代、看護系大学教員としての経験年数、職位
- b) 子育て：子どもの就学状況、共働きの有無、親と同居の有無、外部支援の有無
（外部支援：公立学童、民間学童、病児保育可能なシッター、ファミリーサポートな

どの利用、あるいは知人による協力を含む)

- c) 放課後や緊急時（急病など）での子どもの居場所
- d) 子育てと就業の両立で大変だと感じていること
- e) 子育てをしながら教員を継続してよかったこと、教育に活かされていること
- f) 看護系大学教員を辞めたくなくなった経験

（2）インタビュー内容の記録

各研究協力者の所属施設内で、他者の出入りがなく教員のプライバシーが保たれ、安心して話ができる個室でインタビュー調査を行った。また、各協力者の承諾を得た上でインタビュー内容を録音した。その後、それぞれの逐語記録を作成した。

6) 分析方法

（1）帰納的分析

各研究協力者の逐語記録をもとに、以下の手順でその分析を行った。

- ①インタビュー調査から得られた全ての記述資料を熟読し、小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続に関連する記述を、協力者の言葉のまま抜き出した。
- ②抜き出した記述内容から類似するものを集め、それらに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てサブカテゴリーとした。さらに類似するものをまとめてカテゴリーとした。

（2）演繹的分析

上記の帰納的分析から抽出された8つのカテゴリーを、以下の手順で演繹的に分析した。

- ①前出の竹下ら（2017）、成田ら（2017）、草柳（2014）の報告をもとに、小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続に影響する要因には、就業面での教員としての内的（心理的）要因および職場環境などの外的要因が、そして子育て面での母親としての内的要因および子育て環境などの外的要因があると推測した。各要因には肯定的・否定的な内容が含まれることから、就業面と子育て面での、「内的肯定的要因」、「内的否定的要因」、「外的肯定的要因」、「外的否定的要因」の計8つの枠組みを設定した。
- ②前述の帰納的分析から抽出された8つの各カテゴリーが、上記①の8つの枠組みにそれぞれ当てはまることを確認した（次節結果参照）。
- ③各協力者の逐語記録から、離職を意識した直接的・間接的な要因および就業継続を判断した直接的・間接的な要因と判断できる記述を抜き出し、それぞれの要因を、①の8つの枠組みに当てはめた。

(3) 統合的分析

(1)(2)の分析結果をもとに、教員9名の就業継続という観点から、8つのカテゴリーの関係図を作成した。

なお、上記(1)(2)(3)のいずれの分析過程においても、著者(共同研究者)3名で原資料に基づく議論を重ね、分析結果の信頼性と妥当性の確保に努めた。

7) 倫理的配慮

本研究は、帝京大学倫理委員会(帝倫17-172号)、星槎大学研究倫理審査委員会(1738-1号)の承認を得て実施した。研究協力者に、研究趣旨、協力は自由意思に基づくものであること、参加途中での辞退および参加の中断の機会の保証やそれらによる不利益が生じないこと、答えたくない質問に回答しなくてよいこと、研究結果の公表にあたり個人情報保護と匿名性の確保を厳守することを、文書と口頭で説明して同意を得た。インタビュー内容の逐語記録の分析にあたり、固有名詞は匿名化し、個人が特定できるデータは抽象化もしくは削除した。分析データの取り扱いにおいては、ウイルス定義ファイルを最新に保ち、インターネット経由のデータ流出を防いだ。本研究で収集したデータは、研究結果の公表日(本稿の掲載日)から3年間保管したのちに破棄することとした。本研究において、開示すべき利益相反はない。

4. 結果

1) 研究協力者の概要

表1に示すように、3校の看護系大学から計9名の教員の協力があった。全員が女性で、その年代は、40代前半4名、40代後半3名、50代前半2名であった。看護系大学教員としての経験年数は1年から25年で、職位は助手1名、助教3名、講師3名、教授2名であった。インタビューの時点で、小学生の子どもを持つ者は5名、中学生以上の子どもを持つ者が4名であった。9名全員の家庭が、配偶者(夫)と同居する共働き世帯であった。6名は公立学童や民間学童、ファミリーサポートを利用しており、2名は同居する実父母のサポートを受けていた。1名は居住する集合住宅内の同世代の隣人(女性)によるサポートを受けていた。なお、インタビューの平均時間は44分であった。

表1 研究協力者の概要

ID	年代	性別	大学教員としての経験年数		職位	面接時の子どもの就学状況	共働きの有無	親と同居の有無	外部支援*の有無	面接時間(分)
			現職場	累計						
A	40代前半	女性	2	10	講師	小学3年・保育園	有	無	有	48
B	40代前半	女性	3	13	講師	小学6年・3年	有	無	有	39
C	40代後半	女性	4	4	助教	大学1年・中学3年	有	有(実母)	無	41
D	50代前半	女性	16	25	教授	大学1年・高校3年	有	無	有	36
E	40代後半	女性	2	2	助教	小学2年	有	無	有	39
F	50代前半	女性	8	24	教授	小学2年	有	無	有	40
G	40代前半	女性	1	1	助手	小学4年・保育園	有	無	有	43
H	40代前半	女性	4	4	助教	中学3年・1年	有	有(実父母)	無	61
I	40代後半	女性	1	8	講師	大学4年・3年	有	無	無	49

*外部支援：公立学童、民間学童、病児保育可能なシッター、ファミリーサポートなどの利用、あるいは知人による協力を含む

2) 9名の教員の就業継続に影響する要因

教員A～Iのインタビュー内容の帰納的分析より、【大学教育への熱意】、【よい職場環境】、【子育てへの熱意】、【共働きへのサポート】(以上4つは肯定的要因)、【求められる臨機応変さ】、【調整が難しい業務】、【子育てへの悩み】、【共働きの難しさ】(以上4つは否定的要因)の8つのカテゴリーが抽出された。

表2-1に就業継続に影響する肯定的要因を、表2-2に否定的要因を示した。以下の本文中では、【カテゴリー】、<サブカテゴリー>、[コード]、「研究協力者の語り(教員ID)」として示す。また、抜粋した語りの内容把握のために、一部著者による補足を括弧つきで示す。

(1) 【大学教育への熱意】

このカテゴリーは、<好きな仕事>、<学生・卒業生の成長を見る喜び>、<学生の可能性を信じること>、<自分の存在価値>、<子育てとの共通点>、<大学教員だからできること>の6つのサブカテゴリーと19のコードから構成された。

a) <好きな仕事>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[看護はずっと勉強してきた分野]で、教育の中で[自分の看護への思いを伝えられる]から、これからも[頑張っていきたい]仕事であるという、教員としての認識が示された。

表 2-1 9名の教員の就業継続に影響する肯定的要因

要因*1	カテゴリー	サブカテゴリー	コード
就業 (内的)	大学教育 への熱意	好きな仕事	看護はずっと勉強してきた分野
			自分の看護への思いを伝えられる
			頑張っていきたい
		学生・卒業生の成長を見る喜び	学生の成長をみることがうれしい
			卒業生の活躍を知ることがうれしい
		学生の可能性を信じること	学生を待てる
			忍耐力を持ち、完璧にできなくてもいいと思う
		自分の存在価値	多様性を認める
			自分を高めてくれる仕事
		子育てとの共通点	自身の教育が役立っているという認識
			大学教員であることの社会的価値の認識
		大学教員だからできること	社会人としての自立を目指す
しつけとしての教育			
子育ても教育も看護も大事にしているものは同じ			
自身の裁量で活動できる			
就業 (外的)	よい 職場環境	年間計画に沿って勤務できること	
		講義や実習等の年間スケジュールがあらかじめ組まれている	
		上司の理解	
		子育て中であることを配慮してくれる雰囲気や声かけ	
		与えられた仕事をこなせばうるさく言われない	
		自分に良い影響を与えてくれる上司	
		領域の特性による時間的有利さ	
		授業のコマ数が多い	
		実習施設で学生を指導するため外出があり都合がつけやすい	
		子育てへの職場の理解	
		夏休みなどに職場に子どもを連れてくる先生が多い	
		子育て (内的)	子育てへの 熱意
一緒にいる時間に愛情を注ぐ			
少しずつお手伝いができるようになる			
小学校の行事にできるだけ参加したい			
留守番が一人できるようになったこと			
母親と同じ道を進みたいと言われたこと			
子どもの自立への期待	子どもが自立できるような関わりをしたい		
	きちんとした教育を受けさせたい		
母親としての大切な役割	子育ては自分がしなくてはという思い		
	子どもの意見を尊重する		
子育て (外的)	共働きへの サポート	学童保育などの利用	
		学童保育や学習塾を利用	
		自治体による子育て支援	
		ファミリーサポートを利用	
		夫の存在	
		夫と子育てや家事を分担する	
		子育てのサポーターの存在	集合住宅内の遊び友達とその母親
			子どもの急病時に面倒をみってくれる実父や実母
		上の兄弟	
		子どもと共通のスポーツをする学生	
		ママ友*2	
		病児保育可能なシッター	

*1 各カテゴリーを就業／子育て、内的／外的要因により分類

*2 子どもの母親であることを共通としてできた母親同士という形の友だち

「(教員という) 仕事自体は楽しいですし、好きでやっている分野なので、看護っていうことを考えるのも、言ってみれば自分のずっと勉強してきて好きな分野ではあるので、やっぱり続けていきたい (A)」、 「(学生に看護学を) 伝えることでそれを受け継いでくれる人がどんどん増えて看護の質が上がっていったり、対象の人を救うことに私はものすごい魅力を感じた (C)」、 「(教員として) 自分のやりたいことを明確にしていけるのもできるし、考えていけることもできるから、ここでしっかり頑張っていきたいなって思う (B)」

b) <学生・卒業生の成長を見る喜び>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、講義や実習で [学生の成長をみるのがうれしい]、実習病院で [卒業生の活躍を知ることがうれしい] といった、学生に向けた教員としての肯定的感情が示された。

「(講義や実習で) 学生の成長を見てるのがうれしくてたまらない。あとは卒業生、送り出した卒業生が頑張ってる姿がすごい励みになります。(中略) 成長した姿が見れてなんて幸せなんだろう (C)」、 「よく実習に出るので、(実習病院で) 卒業生にも会ったり、その卒業生が実習生にやさしくしてくれたりとか、そういうのを見ると自分が教えたことが足しになっている (D)」

c) <学生の可能性を信じること>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、教員の考えを学生に押し付けるのではなく、[学生を待てる] こと、[(教員が) 忍耐力を持ち、(学生が) 完璧にできなくてもいいと思う] ことや学生の [多様性を認める] ことの重要性が指摘された。

「特に看護とかだと、自分でやらないとダメじゃないですか、自分でやっていくっていうことが大事だから、待ってるっていうことはある程度意識してるかな (I)」、 「順番ちゃんと決めといてねとか、一人行ってる間に他の三人で物品チェックすればいいでしょとかっていうのを言うのを待つっていうことかな (E)」、 「忍耐力とか、完璧にできなくてもいいんだとか、その妥協点というかその辺が子育て訓練されてるから、(中略) やってる教育に活かされてるっていうか (H)」、 「(学生の) 多様性を受け入れましょうみたいな。出来るかどうかは別としてね。そういうふうなことを意識する (I)」

d) <自分の存在価値>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、教員が [自分を高めてくれる仕事] であること、卒業生の活躍を見ての [自身の教育が役立っているという認識] や、[大学教員であることの社会的価値の認識] が示された。

「(教員が) 自分を常に高めていく仕事ではある (C)」、 「(卒業生たちの活躍を見ると) 自分が教えたからよかったわけではないとは思うんだけど、何か自分が教えたことが足しにはなっているのかなっていうふうには思いますね (D)」、 「大学教員って社

会的にいうと地位が高い仕事で社会的認知度もものすごく高くって誰でもやれる仕事じゃないんですよね (C)」

e) <子育てとの共通点>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[社会人としての自立を目指す][しつけとしての教育]という、学生教育と<子育てとの共通点>があること、そして[子育ても教育も看護も大事にしているものは同じ]であることが示された。

「やっぱり一人前の社会人にして自立できるっていうところがあの子育てのゴールだとしたら、教育のゴールもやっぱり社会人として自立した看護師を送り出すっていうことになるので (C)」、「何でも理念が大事と思いました。子育ても教育も看護も (C)」、「同じだなと子どもを育てるのと学生を育てるのと教育 (E)」

f) <大学教員だからできること>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[自身の裁量で活動できる]こと、[大学内外の仕事を通しての人間関係の広がり]を持つこと、[学生の実習での受け持ちを通して看護ができる幸せ]、教育や研究を通じた[知ることの楽しさ]、[教育が持つ可能性の魅力]が示された。

「前、専門学校で教員をしてたって言ったじゃないですか、大学教員って裁量が広い、自分のやりたいことができるって思った時に社会貢献ができるってすごくうれしくて、(中略) 自助グループのアドバイザーをやってるんです。(中略) (大学の) 看護教員という立場だからこそできるっていうのがあって(C)」、「教員同士のつながりっていうか、学科内だけでなく、外部の看護系の先生とのつながりができたりとかも楽しい (D)」、「自分が看護師だった時にできなかった部分みたいところを患者さんに返せてるのがすごく幸せ (E)」、「教員じゃなかったらきっと知れなかった、知ることがなかったんだろうなって思うようなこととかもいろいろありますよね (D)」

(2) 【よい職場環境】

このカテゴリーは、<年間計画に沿って勤務できること>、<上司の理解>、<領域の特性による時間的有利さ>、<子育てへの職場の理解>の4つのサブカテゴリーと7つのコードから構成された。

a) <年間計画に沿って勤務できること>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[講義や実習等の年間スケジュールがあらかじめ組まれている]ために、子どもの学校行事等に参加するための事前調整がしやすいことが示された。

「(大学では) 急にものすごい予定が変わるとかあまりないですよ。あらかじめいろんな日程も組まれていることが多いので (A)」、「大学教員の方が融通が利きやすい (C)」

b) <上司の理解>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、職場では「子育て中であることを配慮してくれる雰囲気や声かけ」があること、「与えられた仕事をこなせばうるさく言われな

い」こと、「自分に良い影響を与えてくれる上司」がいることが示された。

「やれる時間に与えられた仕事をきちんとこなせば、うるさく言われたりしないなど思っている (A)」、「大変な時よね今、って言葉をかけてもらうだけでも助かるし、そういうふうに思ってくれてるんだなって思えると楽。(中略) 子どもが小さいからあまり遅い仕事は大変よねって配慮してくださったり、会議の時間とかも気を使ってく

c) <領域の特性による時間的有利さ>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、所属先の「授業のコマ数が多くない」ことや「実習施設で学生を指導するため外出があり都合がつけやすい」ことが指摘された。

「(担当の) コマ数多くないもん。(前職場では) 基礎とか成人の先生が博士課程に進むとかあって、いつ勉強してるんだろうって (H)」、「実習って、他の領域の人たちはずっと病棟行ったままっていうのありますけど、地域(看護)だったので、外に出たりとか時間の都合がつくから、実習で云々っていうのはそんなに気にならなかったんですよ (I)」

d) <子育てへの職場の理解>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、「夏休みなどに職場に子どもを連れてくる先生が多い」といった、自由度の高い職場環境であることが指摘された。

「(子育てには) お互い様的な感じがあったんじゃないかな。(中略) 夏休み中だったりすると(上司が) 子ども連れてきてたりした (I)」

(3) 【子育てへの熱意】

このカテゴリーは、<子どもの成長を感じるうれしさ>、<子どもの自立への期待>、<母親としての大切な役割>の3つのサブカテゴリーと10のコードから構成された。

a) <子どもの成長を感じるうれしさ>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、仕事で毎日忙しいからこそ親として子どもと「一緒にいる時間に愛情を注ぐ」様子、子どもが炊飯や掃除など「少しずつお手伝いができるようになる」様子、学校での子どもの様子を知るためにも「小学校行事にできるだけ参加したい」という親としての意思が示された。その他に、子どもが数時間

の「留守番が一人でできるようになったこと」や子どもに「母親と同じ道を進みたいと言われたこと」でその成長を感じていることも示された。

「得意なところ苦手なところってあるから、(中略) 子どもの話を聞いて、細かく対応した方が今はいい時期なのかもしれないな、なんていう思いが沸き上がってきたんですね (A)」、「ちょっとずつ子どもたちも (お手伝い) してくれるようになったので。なんか、できないお母さんを助けてくれてる感じ (H)」、「成長した息子の姿をみていると私はほんとに仕事を辞めなくてよかったと思う。お母さんの仕事って専門性が高いってものすごく素晴らしいことなんだって、ぼくもそういう道歩みたい、(中略) 親としてはそこまで育てられた (C)」

b) <子どもの自立への期待>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、「子どもが自立できるような関わりをしたい」、「きちんとした教育を受けさせたい」という親としての思いが示された。

「子どもたちだけで何かをしたり、お風呂洗ってお風呂入ってもらったり、食事も子どもに焚く練習をしてもらって、後は、簡単に食べられるようにお肉を焼くとか温めて食べれるようなものを用意して自分たちで食べれるように練習していたこともあります (B)」、「子どもって毎年毎年成長していくにつれてどんどんお金がかかっていくので、子どもにちゃんとした教育を受けさせるためにはやっぱりね、親の経済がちゃんとしてないといけない (D)」

c) <母親としての大切な役割>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、親として「子育ては自分がしなくてはという思い」を持つこと、日常生活の中で「子どもの意見を尊重する」こと、「子どもの宿題を見る」ことなどが示された。

「子育ては自分がやんなきゃという思いが強いからついつい力が入っちゃうかなって感じがします (E)」、「(日常生活の中で) 子どもの話を聞かなきゃと思うから、学生と接しててもそこは一緒かなと思う (G)」、「(仕事から) 帰ってきた時に急いで宿題を確認して歯磨きしてから寝る (B)」

(4) 【共働きへのサポート】

このカテゴリーは、<学童保育などの利用>、<自治体による子育て支援>、<夫の存在>、<子育てのサポーターの存在>の4つのサブカテゴリーと9つのコードから構成された。

a) <学童保育などの利用>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、子どもの放課後の居場所に「学童保育や学習塾を利用」していることが示された。

「(学校が) 終わった後は学童保育ですね (A)」、 「(公立の) 学童の後に民間の学童保育に行っていました (D)」

b) <自治体による子育て支援>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、学童保育終了後の子どもを預かってもらうために「ファミリーサポートを利用」していることが示された。

「学童保育が19時までなので19時前にファミリーサポートの方にお迎えに行ってもらって、2次保育所に行っている (B)」

c) <夫の存在>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、協力的な「夫と子育てや家事を分担する」ことが共働きに欠かせないことが示された。

「(ご飯の用意は) 夜は私で、朝は普段は夫なんです。家事分担は結構していますね (A)」、 「主人も平日の休みも調節してくれたりします (B)」、 「夫は買い物に行ってくれる (C)」、 「土日は主人に(子どもの)面倒見てもらって (D)」

d) <子育てのサポーターの存在>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、夫以外に子育てに協力してくれるサポーターとして、「集合住宅内の遊び友達とその母親」、「子どもの急病時に面倒をみてくれる実父や実母」、「上の兄弟」、「子どもと共通のスポーツをする学生」、「ママ友」、「病児保育可能なシッター」が指摘された。

「(子どもが) 病気になった時に自分も忙しくて休めないのかなってことになって、その時は私の実の父が〇〇にいるので来てもらいました (D)」、 「(次男の)入試の日なんですよ。(中略)休ませてくれって言えないじゃない。結局中学生になってた上の子が次男に付いていった。保護者代わり (I)」、 「近所のママ友たちに頼んで、預かってもらったり (F)」、 「(困った時に子どもの世話をお願いするのは) 病児オッケーというシッターさんですね (A)」

(5) 【求められる臨機応変さ】

このカテゴリーは、<急な勤務変更時の周りへの遠慮>、<多様な学生たちへの対応による心理的な負担>、<人間関係構築の大変さ>の3つのサブカテゴリーと6つのコードから構成された。

a) <急な勤務変更時の周りへの遠慮>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、「突然休むことへの申し訳なさ」、「子どものために他の人より早く帰らなくてはいけないこと」への後ろめたさが示された。

「インフルエンザが流行ってきて(中略)学校閉鎖だになってというような感じになった時に、突然休むとか、こういう形で一緒にお仕事している状況では申し訳ない (A)」、 「子どもが病気になった時に自分も忙しくて休めないのかなってことになって、実の

父に来てもらいました。(中略) やっぱり仕事が一番大変で、子どもがいるから人より早く帰らなくちゃいけないじゃないですか (D)」

b) <多様な学生たちへの対応による心理的な負担>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[学生もそれぞれの考え方、ペースがある] ことや、学生の [生活歴など背景はさまざま] であること、[講義・演習・実習が重なる上に実習でのトラブル対応がある] ことが示された。

「学生もそれぞれの考え方があるし、それぞれのペースがあるし、それぞれの関心、方法がある (B)」、「(学生には) すっごい幼い子もいるし、生活歴とかの背景がほんとに家で何もしないでここに来ちゃったみたいなの (子もいる)。雑巾も絞れないみたいなのたちも中にはいたりするので、相手に合わせてその子がどう伸びていくか関わっていく (C)」、「講義もやって、実習上でなにかあったら (学生の対応のために実習先に) いくみたいな感じなので、実習期間は緊張するし、何か事故があってもいけないので、毎日緊張するし毎日報告を受けてやるので、実習期間はかなりストレスフルですね (F)」

c) <人間関係構築の大変さ>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[職場は女性が多く、背景はさまざま (子どもを理由に仕事を休むと反感をもつ場合もあり) 人間関係が難しい] ことが示された。

「やっぱり職場って女性が多いと思うんですけど、いろんなライフスタイルの方が一緒に仕事をしているので、結婚しててもお子さんがいらっしゃらない方もいらっしゃるし、独身で働かれている方もいるし、やっぱりそういう方にとっては子ども子どもって盾にしてしまうと反感を買う場合がある (C)」

(6) 【調整が難しい業務】

このカテゴリーは、<参加必須の週末の大学行事>、<休暇の取りづらさ>、<自宅への仕事の持ち帰り>の3つのサブカテゴリーと3つのコードから構成された。

a) <参加必須の週末の大学行事>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[土日に入試業務やオープンキャンパスがある] 時など、参加必須の大学行事が夫の仕事と重なり子どもの居場所の確保に難渋する様子が示された。

「土日入試で出勤して (A)」、「ここの (大学の) 入試って土日にかかることが多くて、(土日は) 主人は仕事なので、(そういう時は) 基本子どもたちだけでいるのかっていうとやっぱり難しい (B)」、「入試もあつたりとか、オープンキャンパス、病院の説明会とか、土日に入ることも多いです (G)」

表 2-2 9名の教員の就業継続に影響する否定的要因

要因*1	カテゴリー	サブカテゴリー	コード		
就業 (内的)	求められる 臨機応変さ	急な勤務変更時の周りへの遠慮	突然休むことへの申し訳なさ 子どもがいるから他の人より早く帰らなくてはいけないこと		
		多様な学生たちへの対応による 心理的な負担	学生もそれぞれの考え方、ペースがある		
			生活歴など背景はさまざま		
			講義・演習・実習が重なる上に実習でのトラブル対応がある		
就業 (外的)	調整が 難しい業務	人間関係構築の大変さ	職場は女性が多く、背景はさまざまで人間関係が難しい		
		参加必須の週末の大学行事	土日に入試業務やオープンキャンパスがある		
		休暇の取りづらさ	担当する講義・実習は代替えが難しい		
		自宅への仕事の持ち帰り	子どもを見るために残った仕事を自宅でやる		
子育て (内的)	子育てへの 悩み	学校での友だちとの トラブルへの対応	担任や相手の親への連絡が大変 夫にも学校の対応を一緒にしてほしい		
		思い通りにならない子育て	平日の行事参加のために勤務を調整することに引け目を感じる		
			一人で行動しようとするが多くなる		
			土日の出勤で子どもを習い事に連れていけない		
			子どもの成長発達が心配		
		子育て (外的)	共働きの 難しさ	緊急時に子どもの世話をする人の 手配の大変さ	子どもが病気の時に自分で看られない 子どもだけの留守番が心配 シッターに預けている間が心配 学校の準備に急を要する
				平日の学校行事への参加の難しさ	子どもがお便りを出さなくて学校からの連絡を知るが遅れる
				夫の予定に合わせた 自身の勤務調整	学童の利用条件が厳しい
					学童は急な延長利用ができない
				民間学童は利用料が高い	
学年が上がると学童では物足りなくなる					
親が近くにいない					
自分がいらない時に子どもの面倒を見てもらう人の手配が大変					
夫は仕事があり友だちとのトラブル対応できない					
急な仕事が入った時に仕事をセーブしなくてはならない					
夫が単身赴任中である					

*1 各カテゴリーを就業／子育て、内的／外的要因により分類

b) <休暇の取りづらさ>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、子どもの急病時や授業参観のために休暇をとりたいが、[担当する講義・実習は代替えが難しい] ことが示された。

「(子どもが)入院することになったのが実習が始まる直前で、(中略)上司にその状況を報告したら休ませられないわよって言われて(B)」、「授業参観に出るのに私が授業があって出てあげられない(D)」

c) <自宅への仕事の持ち帰り>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[子どもを見るために残った仕事を自宅でやる]機会が多いことが示された。

「大学でしなければならない仕事と、自宅でできる仕事の見切りをつける (B)」

(7) 【子育てへの悩み】

このカテゴリーは、＜学校での友だちとのトラブルへの対応＞、＜思い通りにならない子育て＞の2つのサブカテゴリーと11のコードから構成された。

3) <学校での友だちとのトラブルへの対応>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[担任や相手の親への連絡が大変]で、[夫にも学校の対応を一緒にしてほしい]ことが示された。

「詳しく担任の先生に伺ったり、相手のお子さんのおうちにも電話をかけたりだとか、(中略)対応しないとやっぱり子どものことを見てない親だと思われる、(中略)そういうことが何か小さい時よりもいろいろとを感じるようになり、今小学生の子どものごとと仕事の両立っていう意味で大変 (A)」、「いろんな対応窓口的な役割 (がある)、学校とか学童とかは、やっぱり私が担当することがほとんど (A)」

b) <思い通りにならない子育て>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[平日の行事参加のために勤務を調整することに引け目を感じる]こと、子どもが[一人で行動しようとするが多くなる]こと、[土日の出勤で子どもを習い事に連れていけない]ことなどの、母親としての葛藤が示された。

「入試のときとか土日の仕事が続いたりして、子どもの習い事ってやっぱり週末くらいしかできないのにお休みが多くなっちゃたり、っていうところは (子どもに) 悪いなどは思う (B)」、「とにかく (子どもが) 小学校の時は席に座ってられないとか怒りがコントロールできないとか、すごいいっぱいあったんです、エピソードが。校長先生と面談したことも度々あったので、私が看護教員を続けているのが悪いのだろうかとすごく悩みました (C)」、「特に調子が悪いような時、(中略) シッターさんに置きましたけど、あの後熱上がってんじゃないかなとか、ちょっと大丈夫かなみたいな気持ちをかかえながら (職場で) 過ごさなきゃいけなかったり (A)」、「まだ、家を一人で出したりとか一人で帰ってきてお留守番をさせるっていうのは、(中略) ちょっと怖いなって (F)」、「結構当日の朝に (必要なものを) 言ったりとか、(中略) 準備もしないんですよ全然自分で (G)」、「(子どもは学校からのお便りを) 出しませんよそんなもの。出すわけがない。寝静まったところにガサゴソガサゴソってやってみて、連絡帳にサインをしてみたいな感じですね、前日になって。当日の朝になって『これいるの?』みたいな (こともよく) ありますよね (F)」

(8) 【共働きの難しさ】

このカテゴリーは、＜放課後の子どもの居場所をめぐる調整の難しさ＞、＜緊急時に子どもの世話をする人の手配の大変さ＞、＜平日の学校行事への参加の難しさ＞、＜夫の予

定に合わせた自身の勤務調整>の4つのサブカテゴリーと10のコードから構成された。

3) <放課後の子どもの居場所をめぐる調整の難しさ>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[学童の利用条件が厳しい] こと、[学童は急な延長利用ができない] こと、[民間学童は利用料が高い] こと、[学年が上がる] と学童では物足りなくなる] こと、といった親としての悩みが示された。

「一応3年生で(学童は)卒業みたい。4年生になったらもうおうちになるのかな (E)」、
「(学童の) 最大延長可能なのが19時まで (E)」、「7時までにお迎え (に行かないとい
けない) (G)」、「上の子は割と民間の学童保育にいかなかったりしてお友達と遊ぶのが
楽しかったりして (D)」、「子どもが自分たちでおうちにいたい、(学童は) 自由じゃな
いからっていうのもあって (B)」

b) <緊急時に子どもの世話をする人の手配の大変さ>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[親が近くにいない] ため、[自分がい
ない時に子どもの面倒を見てもらう人の手配が大変] であることが示された。

「やっぱりこの日は遅くならなきゃいけないっていう日に(頼るのは)、私の母ですね、
新幹線で来てもらう (A)」、「うちは核家族なので、私と主人の親が近くにいるわけ
はないので、(中略) 自分と主人で何とかしなくてはならない (B)」、「私がない時に
誰に(子どもの) 面倒を見てもらうかっていう、人の手配が大変だったかな (D)」

c) <平日の学校行事への参加の難しさ>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、大学の授業や実習が重なると [PTA 活
動や学校行事が平日にある] ことをわかっているにもかかわらず参加できないという、親としての苦
悩が示された。

「(大学の授業や実習が重なると) 授業参観て無理って割り切っちゃってる。(中略)
たまたま休めて行ったことあるのって1回かな (B)」、「役員とかPTA活動、あの学校
の行事って全部、平日の昼間にある (C)」、「やっぱり難しかったですね、(学校行事は)
日中がほとんどですもんね (D)」

d) <夫の予定に合わせた自身の勤務調整>

このサブカテゴリーでは、以下の語りの中で、[夫は仕事があり友だちとのトラブル対
応できない] こと、[急な仕事が入った時に仕事をセーブしなくてはならない] のは夫で
はなく自分であること、[夫が単身赴任中である] ために協力が得られないことが示され
た。

「土日私が仕事の時に(夫が子どもを) 見てるとか、実習で早い時は(夫が子どもの)
朝の送り出し全部やるとか、っていうのは全然やってくれるんですけど、いろんな対
応窓口な役割、学校とか学童とかはやっぱり私が担当することがほとんど。(中略) そ
の担当を一緒にやるなりできればいいかなと思うことはあるんですけど、(中略) 夫は

「帰りが遅いんですね (A)」、「週1日しか(私が)残業ができたり夜が空く日がない、(中略)パパが(予定を)空けられる時があれば空けられない時もあるので結構大変、(中略)どっちも忙しい時は、どっちかが仕事をセーブしていかないといけない (F)」、「主人が単身赴任していて、平日は私一人で(子どもを)見ている (G)」

以上の8つのカテゴリーを就業面と子育て面から演繹的に分析すると、【大学教育への熱意】／【求められる臨機応変さ】は就業面における内的な肯定的／否定的要因に、【よい職場環境】／【調整が難しい業務】は就業面における外的な肯定的／否定的要因に、【子育てへの熱意】／【子育てへの悩み】は子育て面における内的な肯定的／否定的要因に、そして【共働きへのサポート】／【共働きの難しさ】は子育て面における外的な肯定的／否定的要因にそれぞれ該当した(表2-1、2-2)。

3) 離職を意識した要因と就業継続を決断した要因

表3に示すように、今回の研究協力者9名のうち、6名の教員(教員A、B、F、G、H、I)がこれまでに大学教員を辞めようと考えた経験を持っていた。インタビュー時点で小学生の子どもを育てていた教員Gは、自身の就業を辞めようと考えた経緯について以下のように語った。

「仕事の立場上、どうしてもしないといけない仕事があったり、会議があったりで、(中略)子どもの迎えがあるので途中で抜けることもあったりするんですけど、その部分で自分が引け目を感じたりとか抜けるので申し訳ないなと思ったりっていう面もありますけど、子どもに対してはやっぱりお迎えもほぼ毎日一番遅くまで残っている感じで、何かもっと早く迎えに行って一緒に時間を過ごしたいなっていう面もあるので、両方の面と闘いながら、両立してるから仕方ないなと思いつつもそこが一番大変かな」

「二人目の子が里子ちゃん、その子が2歳半の時に預かったんで、その子という時間を長くしてあげたいなっていうのがあったので、一旦辞める決意をした」

このように、教員Gが離職を意識した要因として、預かることになった里子との時間を増やなければならないという【子育てへの悩み】があったことが示された。また、自身の立場上、子どものお迎えよりも仕事を優先しなければならないこともあり、教員の仕事が【調整が難しい業務】であることを認識していた。そして、夫が単身赴任のため、平日は教員Gが一人で家事・育児を行っており、日常的に【共働きの難しさ】を認識していた。

その一方で、離職せずに自身の就業継続を決断した要因について、以下のように語った。

「子育てしたのとしてなかった時を振り返ると、自主性を育てるじゃないけど、やっぱり独り立ちしてほしい、自分で対処して行ってほしいっていうのがある」

「やっぱり、卒業生が現場で活躍しているのを見れるっていうか」

「領域の先生から、今まで長く頑張ってきたのにもったいないよとか、そういう(子どもとの)時間を取りたいんだったら1か月、2か月休んでもいいから続けたらとか、そういう周りの人の声があって、そんな声をかけてもらったからやれるかも」

こうして、学生に一人前に育ててほしいという願いや卒業生の活躍を見てうれしかった経験などを背景とした自身の【大学教育への熱意】により、そして子育てに配慮してくれる【よい職場環境】に支えられて、教員 G は離職を思いとどまり、就業を継続していた。

以上より、教員 G が離職を意識した直接的要因は、子育て面での内的否定的要因の【子育てへの悩み】であり、就業面での外的否定的要因の【調整が難しい業務】、そして子育て面での外的否定的要因の【共働きの難しさ】が間接的要因であった。また、就業継続を決断した直接的要因は、就業面での内的肯定的要因の【大学教育への熱意】であった。

さらに、他の5名の各教員が離職を意識した／就業継続を決断した直接的・間接的要因も同様に分類して表3に示した。これまでに離職を意識した6名は、就業面では多様な学生との関わり、職場の人間関係、休みが取れないこと、子育て面では子ども同士のトラブル対応、夫との勤務調整の難しさ、といった様々な要因から離職を意識するに至っていた。しかし、6名ともそれまでの学生との良好な関係性を振り返り、学生の成長を見ることを「うれしい、楽しい、幸せ」と感じ、自身の教員としてのやりがいを見つめ直したために、離職を思いとどまり就業を継続することを決断していた。つまり、全6名の就業継続を決断させた直接的な要因は【大学教育への熱意】であった。

表3 離職を意識した要因と就業継続を決断した要因

ID	離職を意識した要因 (否定的)				就業継続を決断した要因 (肯定的)			
	就業面		子育て面		就業面		子育て面	
	求められる 臨機応変さ	調整が 難しい業務	子育てへの 悩み	共働きの 難しさ	大学教育への 熱意	よい 職場環境	子育てへの 熱意	共働きへの サポート
A			◎	○	◎	○	○	
B		◎	○		◎		○	
F			○	◎	◎		○	
G		○	◎	○	◎	○		
H	◎				◎			
I	◎				◎			

◎：直接的な要因、○：間接的な要因

4) 小学生の子育て期における教員の就業継続に関わる8つの要因のバランス

上記の2) および3) の分析結果をもとに、今回示された8つの要因の関係を整理したものが図1である。小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続には、就業面での内的肯定的要因である【大学教育への熱意】が最も重要であり、就業面での外的肯定的要因【よい職場環境】、そして子育て面での内的肯定的要因【子育てへの熱意】、外的肯定的要因【共働きへのサポート】がそれを後押ししていた。その一方で、就業面での否定的要因である【求められる臨機応変さ】と【調整が難しい業務】、子育て面での否定的要因である【子育てへの悩み】と【共働きの難しさ】が就業継続を阻むものであった。

5. 考察

小学生の子育て期の看護系大学教員へのインタビュー調査から、【大学教育への熱意】、【よい職場環境】、【子育てへの熱意】、【共働きへのサポート】がその就業継続を支える要因である一方で、【求められる臨機応変さ】、【調整が難しい業務】、【子育てへの悩み】、【共働きの難しさ】がそれを阻む要因であることが明らかになった。さらに、自身の【大学教育への熱意】が離職を踏みとどまらせる可能性も示された。そこで、小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続に影響する8つの要因の関連を考察する。

1) 小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続を支える要因

(1) 教員の根幹をなす【大学教育への熱意】

看護教員は、看護師として一定の経験がある教員であり、臨床看護師と看護教育の現場を行き来するため、看護師と教員の二重の identity を持つと言われている(田中ら, 2017)。今回示された【大学教育への熱意】には、各研究協力者の看護観も教育観も関与していると考えられた。この熱意の中心には、教員が<好きな仕事>であるという認識とともに、

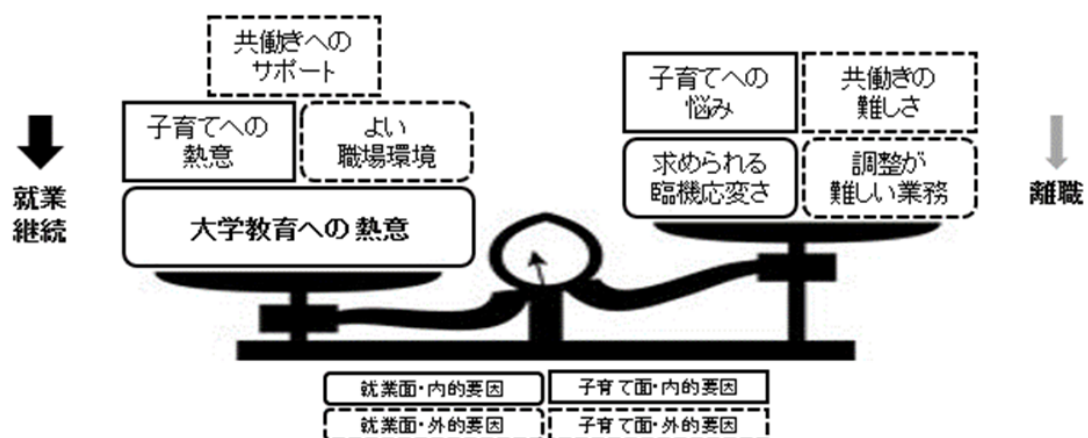


図1 小学生の子育て期における教員の就業継続に関わる8つの要因のバランス

学生とのよい関わりがあった。教員は、講義や実習で見られた「学生の成長」を学生からの肯定的なフィードバックだと受け止め、うれしい気持ちになっていた。さらに、そのフィードバックから、看護が自分を高めてくれる仕事であり、自分が教えたことが役立ったと思えるという「自分の存在価値」を感じていた。医学教育における「モチベーションを規定する因子」には、性別、年齢、人種、社会的経済的状況、教育背景などの不可変因子と、自主性、能力（自己効力、知識の獲得、役割の価値の認識）、関係性（周囲との接触、幸福感）からなる可変因子があることが示されている（Kusurkar RA et al., 2011）。今回の研究協力者でも、教員としての能力の認識や自主性の高まり、そして学生との良好な関係性から、教員としてのモチベーションが維持・増強されていると考えられた。看護専門学校教員の就業継続には、成功体験や達成感等の満足感を得ることが重要だと示されているが（成田ら, 2017; 草柳 2014）、学生との関わりから得られる楽しさや喜びが就業継続につながる点は、専門学校教員と大学教員に共通していると言える。

各研究協力者の教員としてのやりがいを引き出す【よい職場環境】として、＜上司の理解＞、＜年間計画に沿って勤務できること＞が指摘された。子育てへの配慮を受けた教員は、上司に感謝しており、働きやすさを感じていた。そして、こうした【よい職場環境】で、自分のやりたいことを明確にしてしっかり頑張っていきたいと考えていた。ここからは、【よい職場環境】が教員の【大学教育への熱意】を強化していることがうかがえた。また、子育てを経験した教員の行動をロールモデルとしている者もいた。

本研究に協力した9名のうち6名が【求められる臨機応変さ】、【調整が難しい業務】、【子育てへの悩み】、【共働きの難しさ】のいずれかを理由に離職を意識した経験を持っていたが、【大学教育への熱意】がそれを踏みとどまらせていた（表3）。そしてこの教員たちは、学生の成長を見ることに、うれしさ、楽しさ、幸せを感じていた。ここから示唆されることは、こうした学生との良好な関係性に立脚した自身の就業へのモチベーションが就業と子育ての両立に困難をきたした教員の離職を抑制できる可能性である。

また、今回の協力者の大学教員としての就業に関する語りの中心が学生教育であった一方で、大学教員の大切な役割の一つである研究活動（鈴木ら, 2019）への言及がなかった。深堀ら（2015）は、若手看護学研究者の研究を阻害する要因についてアンケート調査を行っており、育児中の者では「ワーク・ライフ・バランスの難しさ」が、助教・助手では「教育や大学運営等の業務の負担」がその主たる要因であったことを示している。さらに深堀らは、「研究能力の不足」、「研究のリソース不足」、「研究者としてのアイデンティティの未確立」、「教育や大学運営等の業務の負担」を阻害要因と感じる者ほど学会による「研究を促進する環境・システムの整備」を求めていることも明らかにしている。今回の調査では、各協力者のインタビュー時点での職位の聞き取りにとどまり、すでに小学生の子育てを終えていた教員4名（C、D、H、I）の当時の職位を聞き取ることがかなわなかった。今後、

調査対象を拡大していくことで、それぞれの職位と教育・研究・子育てのバランスに関する言及を拾い上げられる可能性も考えられる。

(2) 小学生の子どもを育てる母親としての自覚がもたらす強み

教員の語りには、〈子どもの成長を感じるうれしさ〉、日常生活行動ができるような関わりを通しての〈子どもの自立への期待〉など、母親としての責任感と自覚を含む【子育てへの熱意】が含まれていた。女性のライフイベントを要因にした離職が少なくない中で、今回の9名が【子育てへの熱意】を保ちながら就業を継続していたことは、大いに参考になる点と言える。

その【子育てへの熱意】に付随する【子育てへの悩み】に、今回の9名の就業と子育ての両立における葛藤が凝縮されていた。〈学校での友だちとのトラブルへの対応〉を要する場面では、担当する講義や実習など【調整が難しい業務】の中で母親としての役割を必死に遂行しようとしていた。こうした子どもの学校でのトラブルへの対応に夫の協力を望んでいた教員もいたが、その調整はかなわず、【共働きの難しさ】を感じていた。これは、育児困難感には夫の協力が影響するという指摘(難波, 2008)に合致しており、夫の勤務の調整が、教員の就業と子育ての両立の大きな助けになることを示している。子どもの成長への心配、学校行事に参加できないこと、といった〈思い通りにならない子育て〉の経験は、各教員が学生教育の中に〈子育てとの共通点〉を見つけ、自分の子育て経験を教育に反映させるきっかけになっていることがうかがえた。こうした点が子育て期の教員の強みとも言える。

2) 小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続を阻む要因

(1) 小学生の子育てに特有の悩みとその対処

就学前は保育園や幼稚園の延長保育を利用できたが、小学校入学後の公立学童では、放課後の延長保育がない、あるいは短時間のため、母親の働き方に変更を強いられることがある。そして、保護者による就学後の子どもケアには、登下校の安全の確保、学校の連絡や支度の世話、学習の世話、生活圏での安全の確保などがあり、乳幼児期のそれと大きく異なる。今回の9名の語りの中でも数多く示された「小学生の子育てに特有の悩み」を振り返る。

まず、親と一緒にではなく単独での行動が多くなることが挙げられる。学年が上がると放課後に学童に行くことより友だちと遊ぶことや一人での留守番を好むようになることがその代表例であった。身体的・運動的な機能が発達し、善悪の判断がつくようになる児童期に、子ども自身の活動の範囲が広がることは喜ぶべきであるが、目が届きやすい幼児期との大きな違いにとまどう母親も少なくない。幼稚園・保育園から小学校という子どもの環境の移行時期には、子どもだけでなく母親への支援も必要になると指摘されている(猪野

塚ら, 2009)。子どもが自立しようとしている一方で、全てを子ども一人に任せられる段階ではないために、学校からの連絡や翌日の学校の準備、宿題、子どもだけの留守番など、母親としての心配が強かつ日常化していることが今回のインタビュー調査の中でもうかがえた。

次に、就学前の子育て支援との違いが挙げられる。研究協力者の中で直接的に「小1の壁」に言及した者はいなかったが、学童をはじめ、子どもの放課後の居場所を確保することに難渋する様子がかがえた。萩ら (2019) による未就学児をもつ女性看護師の仕事と子育て両立のための支援に関する質的分析では、「子どもが就学するタイミングで必要としてきた子育て支援が途切れてしまう現状」が指摘されている。また、本研究から、①急病などの緊急時の子どもの居場所の確保も、放課後の居場所確保と同レベルの課題であること、②教員には夜勤がない一方で、オン・オフの境目が見えない裁量労働が大きな負担になり、職場によっては休暇を取りづらく感じる者もいること、の2点が確認された。①は、急病の機会が多い幼児期でより顕著であるが、児童期の子どもを持つ母親が頭を悩ませる課題でもあることを認識する必要がある。②は、就業に伴う負担の軽減をねらって看護師から教員に転職する者からしばしば指摘されるが、交代制勤務とは質の異なる身体的・精神的負担から、心を落ち着けて子どもに向き合う時間が取れない者もいる。本来は、母親が時間的ゆとりをもって子どもに関われるように就業と子育てを調整し、自分に適した就業スタイルを選択できること (野村ら, 2003) が望ましいが、それがかなわないと、自己主張が目立ち始める児童期の子どもの主張との間にずれを生じやすくなり、「母親と子どもとの間の心理的距離」 (猪野塚ら, 2009) が不適切なものになってしまうと推測された。

そして、＜学校での友だちとのトラブルへの対応＞もこの時期に特有のものと言える。今回の研究協力者の中には、学級担任や相手方の親に連絡する大変さを指摘したり、こうした対応に夫の協力を求めたりした者もいたが、この背景には、就学前後での親と先生の距離の変化があると考えられた。就学前は、先生 (幼稚園教諭や保育士) から園での子どもの様子を直接聞く、あるいは連絡帳を通して知る一方で、就学後に親と先生 (小学校教諭) をつなぐものは、子どもが書き留めた連絡帳やお便りなどの連絡物である。

母親が自身の子どもの発達段階を冷静に見極めて実際に行動する難しさは以前から指摘されているが (八重樫ら, 2002)、基礎教育課程 (小児看護学) で子どもの発達段階を学んだ看護教員や看護師でもそれは同じはずである。母親が子どもの発達を学べる機会が、就学後の子育て支援として重要であると考えられた。

(2) 子育て期の教員にとっての「周りとの協力」の重要性

今回の教員全員にとって、【共働きへのサポート】は必要不可欠であった。しかし、頼れる親が近くにおらず、夫の仕事と教員として＜参加必須の週末の大学行事＞があり、夫婦ともに仕事の＜緊急時に子どもの世話をする人の手配の大変さ＞に苦悩した者や、＜平日

の学校行事への参加の難しさ>により母親としての葛藤を生じていた者など、【共働きの難しさ】を指摘する者もいた。笹川ら(2015)は、「夫は仕事、女は家庭」という性別役割分業に対して、女性は基本的に家事や育児を自分の担当として受け入れる傾向があり、母親役割として家庭責任を強く意識していることが性的役割分業の肯定に結びついていると指摘している。この報告に合致するように、今回の教員の大半が自分だけで家事をこなしていた。こうした状況に対しては、夫との事前の勤務スケジュール調整や夫ができる範囲で家事を任せることなどが現実的な対策であろう。また、<自治体による子育て支援>やその他の民間の子ども支援サービスを頼ることも大切であろう。共働きを継続していくためには、子どもの有事の際の勤務調整に対する<上司の理解>も大切であるが、一番身近な存在である夫がもっと家事や子育てに参加できる社会の仕組みづくりが必要だと考えられた。

3) 小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続に関わる8つの要因のバランス

今回の9名は、図1に示したように、4つの肯定的要因と4つの否定的要因のバランスのもとでそれぞれの就業を継続していた。岩下ら(2012)は、子育て期の看護師のキャリア継続について、「上司や同僚による【職場からの配慮】が得られることで、【自分が必要とされる実感】を持ち、これからもこの組織で働き続けようという気持ちにつながっていた。しかし同時に、キャリア継続を妨げる要因として【職場での苦悩の経験】というカテゴリーや【母親としての苦悩の経験】というカテゴリーも抽出された。これらは、仕事を続けていくことの妨げとなる要因であったが、自らが【困難を乗り越えるための努力】を行うことで、看護師というキャリアを継続していた。さらに看護師としての成長と仕事をすることの価値を導く要因として、【心配りや感謝の気持ち】、【育児を通しての成長の気づき】、【仕事をするものの価値の気づき】、および【育児をしている看護師の存在価値の気づき】というカテゴリーが抽出され、自らが実践モデルとして働くことに繋がっていた。」と示している。看護師としてのモチベーションの維持に内的・外的要因が関連するこの構図は、本研究結果と類似していると考えられた。

幼児期との比較を通して、児童期の我が子の成長を感じながら、その子育て経験を学生教育に還元できることが「小学生の子育て期にある教員」の強みであると言える。その強みを最大限に活かすために、周りからの【共働きへのサポート】を得て【子育てへの熱意】を保ち、【よい職場環境】でサポートを得て【大学教育への熱意】を保つことを意識しながら、日常的な教育活動も子育ても進めていくことが重要であると考えられた。

4) 研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、協力者にインタビュー時点で小学生の子どもを持つ教員とすでに

小学生の子育てを終えている教員のどちらも含まれていたことが挙げられる。その両者で子育てに関する社会的状況が異なっていること、また、後者では子育て経験を振り返る過程で記憶の加工が生じることなどが今回の結果に影響した可能性がある。さらに、協力者が全員女性であり、それぞれの世帯が全て共働き世帯であった点も今回の限界として挙げられる。共働き世帯の男性教員、小学生の子どもを持つ専業主婦(夫)世帯あるいはシングルマザー世帯の教員が本研究に参加していれば、異なった結果が導かれた可能性もある。以上から、本結果の汎用性はまだ十分なレベルには達していないと考えられるため、今後は、調査対象者の範囲を広げて、量的研究により今回示された要因を検証していくことが重要である。また、研究協力者の大学教員としての大切な役割の一つである研究活動と就業継続の関連について職位による違いも含めた分析も今後の課題と言える。その他の限界として、就業を継続している教員から過去に離職を意識した要因を聞き取ったことが挙げられる。今回の協力者のような「離職を意識したが辞めなかった教員」と、離職経験者とは就業継続や離職に関する認識に相違があると推測される。本結果を踏まえて、子育て期の看護系大学教員の就業継続への具体的な支援策に関する研究、そして、乳幼児期、児童期、青年期と各発達段階の子育てと教員としての就業の両立に関する研究も今後は必要であると考えられる。

6. 結論

今回の看護系大学教員9名の就業継続を支える要因は、【大学教育への熱意】がその中心であり、その他に【よい職場環境】、【子育てへの熱意】、【共働きへのサポート】があった。その一方で、【求められる臨機応変さ】、【調整が難しい業務】、【子育てへの悩み】、【共働きの難しさ】が就業継続を阻む要因であった。各教員は、単独行動の増加、放課後の居場所の確保など、小学生の子育て特有の悩みを感じていたが、周囲のサポートのもとでそれを克服していた。6名が様々な要因から過去に教員を辞めようとしたが、全員が学生とのよい関係性に支持された【大学教育への熱意】により離職を踏みとどまっていた。小学生の子育て期における看護系大学教員の就業継続において、自身が見出した子育てとの共通点を活用し、学生とよい関係性を構築しながら自身の大学教育への熱意を醸成していく重要性が示唆された。

謝辞

本研究に協力いただいた看護系大学教員の皆様に謝意を表す。

付記

本研究は、星槎大学大学院教育学研究科修士論文(2019年3月提出)に加筆修正したものである。

引用文献

- 深堀浩樹・宮下光令・大山裕美子・跡上富美・岡谷恵子・柏木聖代・河野あゆみ・高見沢恵美子・奈良間美保・吉沢豊予子 (2015). 「若手看護学研究者の研究活動の阻害要因と日本看護科学学会に求める支援の関連要因」『日本看護科学会誌』35, 203-214.
- 猪野塚容子・綿祐二 (2009). 「母親と子どもの関係性からみる支援のあり方に関する研究～学童期に至るまでの関係性に着目して～」『文京学院大学人間学部研究紀要』11(1), 213-232.
- 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), 45-56.
- 厚生労働省 (2007). 看護基礎教育の充実に関する検討会 これまでの議論の中間的なとりまとめ. 厚生労働省ホームページ. <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/02/dl/s0205-7e.pdf>> (2021年1月29日閲覧)
- 厚生労働省 (2017a). 平成28年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況(2017年7月13日). 厚生労働省ホームページ. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/dl/kekka1.pdf>> (2020年7月15日閲覧)
- 厚生労働省 (2017b). 平成29年上半期雇用動向調査の概況(2017年12月20日). 厚生労働省ホームページ. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/19-2/dl/gaikyou.pdf>> (2020年7月15日閲覧)
- 草柳かほる (2014). 「看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因—外的・内的キャリアと就業継続意思との関連性—」『東京女子医科大学看護学会誌』9(1), 39-47.
- Kusurkar RA, Cate TJ, van Asperen M., & Croiset G. (2011). Motivation as an independent and a dependent variable in medical education: a review of the literature. *Medical Teacher*, 33(5), e242-262.
- 文部科学省 (2009). 子どもの徳育の充実に向けた在り方について(報告)(2009年08月10日). 文部科学省ホームページ. <https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/053/gaiyou/attach/1286128.html> (2020年8月4日閲覧)
- 文部科学省 (2019). 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会(第一次報告)大学における看護系人材養成の充実に向けた保健師助産師看護師学校養成所指定規則の適用に関する課題と対応策. <https://www.mext.go.jp/content/20200114-mxt_igaku-00126_2.pdf> (2021年2月2日閲覧)
- 難波峰子・富田早苗・二宮一枝 (2008). 「子育て中の看護師の育児困難感に関する要因」『岡山県立大学保健福祉学部紀要』15(1), 45-53.
- 成田富貴子・長谷部真木子 (2017). 「看護専門学校教員の職業継続意思と組織コミットメ

- ントに関する研究」『秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要』25(1), 37-52.
- 内閣府 (2015). 少子化社会対策白書 平成27年度 少子化の状況及び少子化への対処施策の概況 第2部少子化社会対策の具体的実施状況. 内閣府ホームページ. <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2015/27webhonpen/html/b2_s1-1-3.html> (2021年1月29日閲覧)
- 日本看護協会 (2018). 看護職の夜勤交代制の負担軽減に向けた日本看護協会の取り組み. <https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/yakinkotai/chosa/pdf/reference_material01.pdf> (2020年8月6日閲覧)
- 日本看護協会 (2019a). 2018年看護師養成所の教員の勤務実態等に関する会員調査. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/report/2018/yoseijyo_jittai.pdf> (2020年8月6日閲覧)
- 日本看護協会 (2019b). 看護師基礎教育の4年制化の推進. <https://www.nurse.or.jp/nursing/4th_year/index.html> (2021年2月2日閲覧)
- 日本私立看護系大学協会 (2018). 看護系大学に関する実態調査報告書 (2017年度状況). 日本私立看護系大学協会ホームページ. <<https://www.spcnj.jp/application/files/7215/6101/3124/HP.pdf>> (2020年7月15日閲覧)
- 野村幸子・脇田満里子・妹尾美紀・江南宣子 (2003). 「看護職として働く母親の育児における困難と対処」『人間と科学：広島県立保健福祉大学誌』3(1), 71-82.
- 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, 67-76.
- 労働政策研究・研修機構 (2020). 早わかり グラフでみる長期労働統計 (図12 専業主婦世帯と共働き世帯). 労働政策研究・研修機構ホームページ. <<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>> (2020年8月14日閲覧)
- 笹川あゆみ・池松玲子・小関孝子・北原零未 (2015). 「夫婦間の性別役割分業はなぜかわらないのか－既婚女性への調査から探る－」『アジア女性研究』(24), 1-12.
- 総務省統計局 (2014). 我が国の科学技術を支える女性研究者－科学技術週間にちなんで－図6 女性研究者の専門分野別割合 (大学等) (平成25年). <<https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/topics/topics80.html>> (2021年1月29日閲覧)
- 鈴木由美・金子順子・入江浩子・森川奈緒美・松本政人・林圭子・小野崎美幸 (2019). 「国内文献にみる看護系大学における教員の課題について」『国際医療福祉大学学会誌』24(2), 61-72.
- 竹下裕子・森谷利香・伊藤朗子・和木明日香・九津見雅美 (2017). 「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」『摂南大学看護学研究』5(1), 10-18.

田中いずみ・比嘉勇人・山田恵子(2017).「看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造」『富山大学看護学会誌』16(2), 151-171.

八重樫牧子・小河孝則(2002).「母親の子育て不安と母親の就労形態との関連性に関する研究」『川崎医療福祉学会誌』12(2), 219-239.

Career continuation of nursing teachers who are working at universities and parenting elementary school children

Yuko Horiuchi^{1,a}, Yuko Kodama^{2,b}, and Tomohiko Sato^{2,3,c}

(¹Teikyo University, ²Graduate School of Education, Seisa University

³The Jikei University Hospital)

Abstract

[Aims] This study aimed to dissect factors related to career continuation of nursing teachers working at universities as well as parenting elementary school children. [Methods] Nine teachers from three universities who were or had been parenting elementary school children were enrolled in this study via snowball sampling. Semi-structured interviews were conducted with participants who gave consent for their data to be analyzed. Verbatim transcription of interview data was analyzed qualitatively. [Results] For career continuation of the participants, “Enthusiasm in higher education” was the most important encouraging factor. Other factors such as “Positive working environment”, “Enthusiasm in parenting” and “Support for dual-career family” could support the participants’ enthusiasm as a nursing teacher at a university. In contrast, participants regarded “Perception of required adaptability”, “Difficulty of changing work schedule”, “Parenting concerns” and “Difficulties in maintaining dual-career family” as discouraging factors for their career continuation. Although six participants indicated they intended to quit their job for various reasons, all of them also indicated that their “Enthusiasm in higher education” could make them change their mind to keep working as nursing teachers. [Discussions] For career continuation as nursing teachers with parenting elementary school children, it is important to foster their teacher enthusiasm through building good relationships with students. Adopting their perceived similarities between parenting and education into their teaching practice could be helpful. Dual-career families who are supported by their husband, other family members, and friends and colleagues are more likely to overcome specific concerns on parenting elementary school children.

Keywords: Nursing teachers working at university, Career continuation, Dual-career family, Elementary school children, Parenting

Accepted on 10 March 2021. Correspondence: Tomohiko Sato, tomosatou-ky@umin.net

^a Teaching associate at Department of Nursing, Faculty of Medical Technology, Teikyo University

^b Professor at Graduate School of Education, Seisa University

^c Associate professor at the Jikei University Hospital, Specially-appointed professor at Graduate School of Education, Seisa University