

研究報告

妊娠中の看護師と一緒に働くことに対する 若手看護師の心情

Young Nurses' Feelings Toward Working with Pregnant Staff Members

中 川 夏 実¹⁾ 渡 邊 実 香²⁾

キーワード：若手看護師の心情, 妊娠中の看護師, 仕事

Key words : Young Nurses' Feelings, Pregnant Staff Members, Working

要 旨

【目的】妊娠中の看護師と一緒に働くことに対する若手看護師の心情を明らかにする。

【方法】総合病院の一般病棟で常勤として勤務する経験2～5年目の看護師で、病棟管理者や主任の役職ではなく結婚・出産は未経験、かつ妊娠中の看護師と勤務した経験がある者を対象に、インタビューガイドを用いて半構造化面接を行った。

【結果】8つの総合病院から11名の看護師が対象となった。妊娠中の看護師と一緒に働くことに対する若手看護師の心情として84コードが抽出され、25サブカテゴリー、7カテゴリー、4大カテゴリー『サポートを好意的に担おうとする心情』『配慮する余裕がない心情』『妊婦ナース個人に対する心象に左右される心情』『職場環境の整備を求める心情』が示された。

【結論】若手看護師は妊婦ナースのサポートに総じて好意的であったが、そのためには妊婦ナース、病棟師長、リーダー看護師、職場環境それぞれに対して要望をもっていた。

I. 緒 言

女性の社会進出の増加に伴い、妊娠期にも就労継続する女性が増加傾向にある。第1子出産前後の妻の就業継続率はこれまで4割程度で推移してきたが、2010年から2014年の期間では53.1%と上昇しており（社会保障・人口問題研究所、2015）、妊娠期や子育て期にも就労継続する女性は今後も増加していくものと推測される。しかし、女性の就労継続は決して容易ではなく、妊娠・出産・子育てを機に仕事を辞めた女性の理由として「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」ことが最も多いことより（全国労働組合総連合女性部、2016）、男女雇

用機会均等法や次世代育成支援対策推進法などの法の整備が進む一方で、そのような制度を活用しきれていない実状が考えられる。

勤務者の多くが女性で占める看護師に関する就労継続の困難さに関する調査において、妊娠中に就労継続する看護師の37.4%に切迫流産の経験があり、他の職種に比べて最も高い割合である（全国労働組合総連合女性部、2016）。妊娠8週以降の妊婦が週2回以上の夜勤をすると、夜勤をしなかった場合に比べて翌週に流産するリスクが32%増加することや、妊娠3～21週の妊婦では夜勤回数が増えるほど流産リスクが増加する傾向があることが報告されている（Begtrup, Specht, Hammer, et al.

受付日：2020年10月29日 受理日：2021年2月8日

¹⁾元名古屋市立大学大学院看護学研究科博士前期課程 ²⁾名古屋市立大学大学院看護学研究科

2019)。また、深夜業のある就労妊婦の4人に1人が夜勤免除されておらず、多忙・代替者がいない等職場の事情で自ら請求しない者や、看護師においては請求したが認められなかった者が多かったことから（全国労働組合総連合女性部、2016）、人員不足にある看護師は（厚生労働省、2010）、周囲に気兼ねして申請を行わずに、無理をして夜勤をしている妊婦もいると考えられる。看護師の就労環境において、夜勤や不規則な勤務形態からの完全回避は不可避であることも、就労継続を困難にさせる要因の一つと考えられる。また、妊娠中の看護師は、周囲からの配慮に対して感謝の気持ちと同時に申し訳なさを感じるなどの「アンビバレントな思い」を生じていることから（大野、2016）、周囲との関係性を考慮してサポートを求めにくい場合が予測され、このような看護職の特有性を踏まえると、妊娠中の看護師に配慮した職場環境の改善は必要であろう。

しかしその一方、実際に配慮を行うことで、周囲の看護師への業務負担増加も懸念される。中期キャリア看護職の、若手看護職が妊娠・出産することに対する否定的な認識の1つに、「フォローするのが辛い」などの一緒に働く大変さを感じていることが明らかになっている（摺元、杉浦、2019）。また、出産後も仕事を継続する看護師をサポートする側であるリーダー看護師は、「業務調整に協力的な気持ち」がある一方で「業務を負担するつらさ」を感じているという側面もある（藤井、松本&中村他、2007）。これらのことから、看護師は妊娠中の同僚と一緒に働く際に、サポートしたい気持ちがあっても実際にサポートすることを負担に感じていたり、自分の仕事とサポートの両立の難しさを感じていると考えられる。

以上のことから、妊娠中の看護師へのサポートを充実させるためには、周囲の看護師の思いに耳を傾け、配慮することも大切であろう。妊娠中の看護師に対して、業務調整を行う立場の者である中期キャリア看護職が抱く思い（摺元、杉浦、2019）や、子育てする看護師をサポートするリーダー看護師の思い（藤井、松本&中村他、2007）を明らかにしている研究はあるが、共に業務を担う病棟の若手看護師の、妊娠中の看護師に対する思いは十分明らかにされていない。そこで本研究では、経験2～5年目の

未婚看護師を対象に、妊娠中の看護師と一緒に働くことに対する若手看護師の心情を明らかにすることを目的とした。2年目の看護師は、1年目と比べて仕事の質と量、役割、責任の増加を感じていることから（内野、石塚&酒井、2017）、1年間の新人期間を終えてから家庭を持つまでの間の年代にある若手看護師は、妊娠中や子育てをする看護師のサポーターとなり得る存在である。全スタッフがより働きやすいと感じる職場環境を整えるためには、妊娠中の看護師だけでなく、若手看護師を含めた周囲の看護師の思いを理解することが大切であると考えられる。

II. 目的

妊娠中の看護師と一緒に働くことに対する若手看護師の心情を明らかにする。

III. 方法

1. 研究デザイン

半構造化面接法を用いた質的記述的研究

2. 対象者

1 地域の総合病院の一般病棟（集中治療室、手術室を除く）で常勤として勤務する経験2～5年目の看護師で、未婚（妊娠・出産を経験していない）かつ病棟管理者や主任の役職ではなく、妊娠中の看護師と勤務した経験がある者。

3. データ収集方法

ネットワーク標本抽出法及び機縁法を用いた。職場環境がデータに影響することを考慮して、同じ施設での対象者は3名以下、同じ施設であっても対象者の病棟が重複しないように配慮した。研究協力の同意が得られた対象者に対し、2019年5月～9月の期間に、プライバシーの保たれた個室にて1人あたり30分～1時間程度とした。面接方法は、半構造化面接とし対象者の年齢と看護師経験を聴取後、自由な発言から広く心情を引き出すために、「あなたはこれまでに、妊娠中の看護師と一緒に働く時、何か気を付けたり意識したりしていたことはありますか。」の発問から始め、対象者の語りの内容に制約はもたせなかった。会話に詰まる場合には、準備していたインタビューガイドを用いて「協力を求

められた経験やその内容、その時の心情」「一緒に働くということについて感じていることはありますか」などの質問を行い、研究目的に近づく発問を行った。面接中は対象者に承諾を得て、面接内容を録音した。

4. 分析方法

面接内容から逐語録を作成し、妊娠中の看護師と一緒に働く時の心情について語られた内容に着目して、意味のあるまとまりで語りを抽出した。抽出された語りから読み取れる対象者の心情を解釈し、事象背景が理解できる文言でコード化した。さらに、意味内容が類似しているコードを集約しながら分類し、サブカテゴリー化、カテゴリー化した。さらに、類似性・異質性に基づき抽象化し、最終的に同質性の意味をもつものを大カテゴリーとしてまとめた。なお、この過程は全て質的帰納的に行い、大カテゴリー化までの過程はインタビューを実施した研究者と、中立的な立場で内容を確認するために母性看護学専門家で行い、2者の内容が一致するまで複数回繰り返し検討・修正を行い、データ分析の妥当性の確保に努めた。

5. 用語の操作的定義

本研究においては、以下のように用語を定義する。

- ・若手看護師：経験2～5年目で病棟管理者や主任の役職ではなく、妊娠・出産を経験していない未婚看護師のことを言い、本研究の対象者を指す。摺元ら（2019）の研究において、卒後6～11年目を中堅看護師としていることを参考にし、本研究では経験2～5年目の看護師を若手看護師と定義する。
- ・妊婦ナース：妊娠中の看護師。
- ・心情：工藤（1995）による内的情動動詞の分類における、思考動詞、感情動詞、知覚動詞、感覚動詞に含まれる動詞で語尾を表現したものを、本研究における心情と定義する。カテゴリー名、サブカテゴリー名の語尾に「思う」が続く場合も含む。

6. 倫理的配慮

本研究は名古屋市立大学看護学部研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認ID番号：19001-3）。

対象者に対して研究内容について説明したうえで、研究協力は自由意思によるもので、同意後であっても途中辞退することは可能であること、話したくない内容や答えたくない内容について話す必要はないこと、承諾を得てインタビュー内容を録音すること、調査結果は研究目的以外には使用しないが公表予定があること、得られたデータは匿名化し所属する施設や個人が特定されることはないこと、得られたデータは鍵をかけて厳重に管理し、研究終了後に適切に廃棄すること、対象者の連絡先は研究終了後に削除することについて口頭と文書にて説明し、書面にて同意を得た。

IV. 結 果

1. 分析対象者

看護師11名、性別は全員女性であった。年齢は23～27歳、看護師経験は2～5年目であった。対象者の勤務する総合病院は全8施設であった。面接所要時間は1人あたり36～86分であった（表1）。

2. 妊娠中の看護師と一緒に働くことに対する若手看護師の心情

以下、大カテゴリーを『 』、カテゴリーを【 」、サブカテゴリーを< >、コード< >で示して説明する。コードは、できる限り対象者の語る文言を用い具体的な事象が理解できるレベルに要約し、文末に対象者ごとに割り当てたアルファベット記号と語りの符号番号を記載し記述する。

分析の結果、妊娠中の看護師と一緒に働くことに対する若手看護師の心情として84コードが抽出され、25サブカテゴリー、7カテゴリーに分類された。7カテゴリーはその特徴から、『サポートを好意的に担おうとする心情』『配慮する余裕がない心情』『妊婦ナース個人に対する心象に左右される心情』『職場環境の整備を求める心情』の4つの大カテゴリーに集約された。以下、大カテゴリーごとに、カテゴリーとその内容を代表するサブカテゴリー、コードで結果を記述する。

1) 『サポートを好意的に担おうとする心情』

本大カテゴリーは、若手看護師の妊婦ナースへの好意的な支援の意思を示す。【サポートするこ

表1 対象者の属性

対象者	性別	年齢	看護師経験	面接所要時間
A	女	24歳	3年目	86分
B	女	23歳	3年目	59分
C	女	23歳	3年目	77分
D	女	25歳	3年目	44分
E	女	26歳	4年目	47分
F	女	25歳	2年目	56分
H	女	23歳	2年目	54分
I	女	26歳	5年目	54分
J	女	26歳	5年目	55分
M	女	24歳	3年目	36分
N	女	27歳	4年目	58分

とは当然のことだと思う】【サポートすることで嫌な気持ちにはならない】【早めにサポートを要請して欲しい】の3カテゴリで構成された（表2）。

(1) 【サポートすることは当然のことだと思う】

本カテゴリは4サブカテゴリ、14コードで構成された。その内容は、相互扶助の精神や病棟の助け合いの雰囲気、看護師経験から身についた妊婦ナースへのサポートを自然体で行う意向の語りであった。

《自分も周囲のスタッフに助けられているため、妊婦ナースをサポートすることはお互い様だと思う》はくどのスタッフも病欠や法事で急な欠勤があるため、妊婦ナースに限らず全スタッフお互い様だと思う（D-15）>といった相互扶助の精神を示す4コードの語りが確認された。《病棟全体に、妊婦ナースをサポートすることは当然であるという雰囲気を感じる》はく助け合いの雰囲気のある病棟で、妊婦ナースをサポートすることにネガティブな気持ちはない（M-4）>などといった病棟の雰囲気がサポート体制を先導する語りが2コード確認された。また、《1年目に学んだ妊婦ナースへのサポート志向が身についていると思う》といった、入職時の職場環境が影響していると思われる語りは、く自分が1年目の時から先輩スタッフに、助け合って働くことの大切さを指導されてきたので、自然とサポートできているのだと

思う（E-7）>など5コードが認められ、妊婦ナースを自然体でサポートする思考を支えていた。また、く妊婦ナースに配慮することは当然だと思っているため、妊婦ナースのケアを代わるように頼まれても負の感じはない（H-4）>という《そもそも妊婦ナースをサポートすることを負担に感じない》心情も3コードの語りで構成された。

(2) 【サポートすることで嫌な気持ちにはならない】

本カテゴリは2サブカテゴリ、7コードで構成された。内容は、妊婦ナースをサポートすることに抵抗感が無い心情の語りで構成されているが、そこには、信頼関係や勤務状況に依存する心情が認められた。

《積み重ねた信頼関係があるため、サポートすることに嫌な気持ちはない》という心情は、く先輩の妊婦ナースの細かい気配りにこれまで助けられており、信頼があるため、フォローすることは苦にならない（E-2）>など、これまでの関係性を前提とした4コードの語りで構成された。また、《業務が終わるまで働ける妊婦ナースであれば、一緒に働くことに支障はない》には、く妊婦ナースは力仕事以外であれば周囲のスタッフと同等に働けるため、一緒に働くことが嫌だとは思わない（A-8）>く早退がなければ、妊婦ナースと一緒に働くことに支障はない（B-6）>といった勤務状況に依存したサポート姿勢が3コードで語られた。

表2 『サポートを好意的に担おうとする心情』

カテゴリー	サブカテゴリー
サポートすることは当然のことだと思う	自分も周囲のスタッフに助けられているため、妊婦ナースをサポートすることはお互い様だと思う
	病棟全体に、妊婦ナースをサポートすることは当然であるという雰囲気を感じる
	1年目に学んだ妊婦ナースへのサポート志向が身についていると思う
サポートすることで嫌な気持ちにはならない	積み重ねた信頼関係があるため、サポートすることに嫌な気持ちはない
	業務が終わるまで働ける妊婦ナースであれば、一緒に働くことに支障はない
早めにサポートを要請して欲しい	サポートしたい気持ちがあるため、辛い時は声をあげてほしい
	妊娠報告を早めに知れば手厚いサポートができると思う

表3 『配慮する余裕がない心情』

カテゴリー	サブカテゴリー
配慮できる程の身体的・心理的・時間的余裕がない	自分の業務をこなすことに必死であり、妊婦ナースに配慮する余裕がない
	業務多忙で疲労時の勤務変更依頼は辛い
	未熟な自分が経験豊富な妊婦ナースのサポートを負担に感じる
	妊婦ナースの負担が少なくなるように仕事の調整を行うことは気を遣う
	病棟を回すために、自分たちが妊婦ナースをフォローすることはいたしかたない

(3) 【早めにサポートを要請して欲しい】

本カテゴリーは2サブカテゴリー、4コードで構成され、妊婦ナースをサポートするための妊婦に対する要望が提示された心情のカテゴリーであった。

＜妊婦ナースができないケアは理解しているため、必要な時は気兼ねなくサポートを申し出てほしい (I-5)＞など＜サポートしたい気持ちがあるため、辛い時は声をあげてほしい＞心情が2カテゴリー示された他、＜スタッフ全員で妊婦ナースをサポートできるために、早めに妊娠報告を受けたいと思う＞では＜妊娠がわかればスタッフ全員でフォローでき、その方が自分たちの負担も少ないため、できれば早く知っておきたい (I-7)＞という要望が2コードで語られていた。

2) 『配慮する余裕がない心情』

本大カテゴリーは、妊婦ナースをサポートする余裕がもてない心情の語りである。【配慮できる程の身体的・心理的・時間的余裕がない】の1カテゴリーであった (表3)。

(1) 【配慮できる程の身体的・心理的・時間的余裕がない】

本カテゴリーは5サブカテゴリー、13コードで構成された。

対象者らの＜自分の業務をこなすことに必死であり、妊婦ナースに配慮する余裕がない＞状況は＜業務量は多く忙しいため、助けを求められなければ、自分の中で妊婦ナースのサポートの優先順位は低いと思う (A-5)＞などの2コードで示された。また＜業務多忙で疲労時の勤務変更依頼は辛い＞という心情は＜妊婦ナースの夜勤を代わることは仕方ないが、あまりにも夜勤が多いと自分に身体的苦痛が生じてしんどい (F-3)＞と、妊婦ナースの夜勤を引き受ける身体的な余裕がない2コードの語りで示された。一方、＜未熟な自分が経験豊富な妊婦ナースのサポートを負担に感じる＞は、＜先輩の妊婦ナースは自分よりも仕事ができるため、抜けた穴は大きく代わりを務めることはしんどい (C-4)＞＜産休・育休で先輩がいなくなった後、未熟な自分たちだけでフォローしていく

ことができるのか不安である (C-5) > といった、自身の経験不足を懸念する心情が4コードで示された。《妊婦ナースの負担が少なくなるように仕事の調整を行うことは気を遣う》など妊婦ナースの負担を考慮するため<化学療法実施時のダブルチェックを他のスタッフに依頼しなければいけないため、妊婦ナースとのペアは業務がスムーズに進まず辛い (N-4) >と円滑な業務遂行に向けた苦労がある語りは2コード示された。しかし、《病棟を回すために、自分たちが妊婦ナースをフォローすることはいたしかたない》とした<欠勤になった妊婦ナースに代わって働けるスタッフは自分たちしかいないため、やるしかない (という気持ち) (C-8) >というギリギリの心情で勤務している若手看護師らの余裕のない心情が3コードで語られていた。

3) 『妊婦ナース個人に対する心象に左右される心情』

本大カテゴリーは、妊婦ナースの人柄や態度にサポート志向が影響される心情で構成されている。【妊婦ナースの人柄や態度によりサポート時の自分の感情は左右される】の1カテゴリーであった (表4)。

(1) 【妊婦ナースの人柄や態度によりサポート時の自分の感情は左右される】

本カテゴリーは4サブカテゴリー、14コードで構成された。

《ほとんど仕事をしない妊婦ナースは迷惑に感じる》は、<体の負担が少ないケアでさえ行おうとしない妊婦ナースに対しては苛立ちを感じる (B-5) > といった、妊婦ナースの労働姿勢を批判する2コードで語られた。また、《自分が快くサポートできるか否かは、妊婦ナース

の人柄によると思う》は<妊娠前からスタッフに指示を出すだけで動かなかったり、性格の悪い妊婦ナースへのサポートは穏やかな気持ちではできない (B-2) >が<周囲のサポートに感謝の気持ちを示してくれる妊婦ナースに対しては、快くサポートできる (D-5) >等、妊婦ナースの人柄次第でサポートへの意向が変化する心情の語りが5コードで示された。《妊娠の可能性のあるスタッフであれば、妊娠報告を受けた時は喜ばしい気持ちになる》には<妊娠の可能性や、妊活を公言しているスタッフであれば、妊娠報告を受けた時に応援したいという気持ちになる (D-8) ><結婚したスタッフの妊娠報告は素直に喜ばしい気持ちになる (J-6) >など、若手看護師への情報共有があることが一定のサポート志向に繋がる2コードの語りが示された。また、《自身で働き方を工夫している妊婦ナースと一緒に働くことは苦にならない》には、<真面目に働いている妊婦ナースであれば、体調不良でケアの代わりに頼まれても快く引き受けることができる (N-2) ><妊婦ナースの体調管理の努力を感じるため、妊婦ナースと一緒に働くことに負担は感じない (N-8) > といった、妊婦ナースの人柄や労働姿勢への評価がサポート時の感情を左右することの語りが5コードで示された。

4) 『職場環境の整備を求める心情』

本大カテゴリーは、妊婦ナースの置かれた職場環境への危惧からすべてのスタッフが安心して働けるための要件を示している。【妊婦ナースが働くには大変な職場環境であり心配である】【全スタッフのために職場環境を整えることが必要だと思ふ】の2カテゴリーであった (表5)。

(1) 【妊婦ナースが働くには大変な職場環境であ

表4 『妊婦ナース個人に対する心象に左右される心情』

カテゴリー	サブカテゴリー
妊婦ナースの人柄や態度によりサポート時の自分の感情は左右される	ほとんど仕事をしない妊婦ナースは迷惑に感じる
	自分が快くサポートできるか否かは、妊婦ナースの人柄によると思う
	妊娠の可能性のあるスタッフであれば、妊娠報告を受けた時は喜ばしい気持ちになる
	自身で働き方を工夫している妊婦ナースと一緒に働くことは苦にならない

り心配である】

本カテゴリーは4サブカテゴリー、17コードで構成され、妊婦ナースの体調や気遣いを心配する心情が語られた。

《妊婦ナースの体調が心配で積極的にサポートせざるを得ない》では、《妊婦ナースが切迫早産になることを危惧して、積極的にサポートしなければと思う(A-1)》《準夜勤はスタッフの人数が少なく夜遅くまでの勤務であるため、妊婦ナースの体調が心配になる(D-6)》など、妊婦ナースの体調を心配しながら一緒に働いている心情が11コード示された。《職場での配慮が不十分なため、大変な思いをしていると感じる》では《他病棟の妊婦ナースが出血して運ばれてきた時、妊婦ナースに対する理解が不足しているのではないかと思ひ、その妊婦ナースをかわいそうに思った(C-7)》など、妊婦の不調を目の当たりにした際の若手看護師の心情が2コードで示された。《妊婦ナースに対して十分な配慮ができないことを申し訳なく思う》には《多忙時は頼みにくい雰囲気になり、妊婦ナースに気を遣わせてしまって申し訳ない(N-6)》など、妊婦ナースの負担を軽減したい気持ちはあるものの、多忙な職場環境がそれを許さない状況にある切なさの2コードの語りで構成された。《職場で過剰に気を遣っていることが気がかりである》は、《欠勤した妊婦ナースは周りにかけた迷惑を気にしすぎていると感じる(E-6)》など妊婦の職場での立場を慮る心情の2コードで示された。

(2) 【全スタッフのために職場環境を整えることが必要だと思う】

本カテゴリーは4サブカテゴリー、15コードで構成され、妊婦ナースに限らずあらゆるスタッフが働きやすい職場環境の要件まで見出している心情が認められた。

《先輩看護師に負担が偏っていると感じる》には、《仕事ができるメンバーだけで業務を回すことが苦しく、一部に負担がかかっていると感じる(N-3)》という職場内の業務負担の偏重に対する疑問を示す2コードが示された。《師長が病棟全体に呼びかけることで、助け合いの雰囲気になると思う》は、《師長の日頃からの、助け合いの大切さの呼びかけが、気持ち良くサポートし合える病棟の雰囲気を作っていると感じる(D-7)》《妊婦ナースに代わって休日が減った時は嫌な気持ちになるが、その後の勤務は配慮してもらえるため、嫌な気持ちは引きずらない(E-4)》など、病棟師長の働きかけによる影響力の大きさを示す6コードの語り示された。《妊婦ナースの負担を軽減するためには、リーダー看護師の采配が重要だと思う》では、《リーダー看護師による采配は、妊婦ナースが快適に働けるように工夫されていると思う(D-3)》《若手スタッフは妊婦ナースが必要とするサポートに気付く余裕がないため、リーダー看護師の采配が重要だと思う(A-7)》など、実務レベルの業務調整はリーダー看護師に期待する3コードの語り示された。《体の負担を考えると、妊婦ナースは夜勤

表5 『職場環境の整備を求める心情』

カテゴリー	サブカテゴリー
妊婦ナースが働くには大変な職場環境であり心配である	妊婦ナースの体調が心配で積極的にサポートせざるを得ない
	職場での配慮が不十分なため、大変な思いをしていると感じる
	妊婦ナースに対して十分な配慮ができないことを申し訳なく思う
	職場で過剰に気を遣っていることが気がかりである
全スタッフのために職場環境を整えることが必要だと思う	先輩看護師に負担が偏っていると感じる
	師長が病棟全体に呼びかけることで、助け合いの雰囲気になると思う
	妊婦ナースの負担を軽減するためには、リーダー看護師の采配が重要だと思う
	体の負担を考えると、妊婦ナースは夜勤をしない方がいいと思う

をしない方がいいと思う」では、〈妊婦ナースの体調が心配であるため、妊娠後期から妊婦ナースは夜勤に入るべきではないと思う (F-6)〉〈妊婦ナースの体調不良や急な勤務変更の依頼は困るため、妊婦ナースは夜勤をしなくていいと思う (N-5)〉など、妊婦ナースの体調への配慮に加え、職場の管理上の視点を踏まえた3コードの心情が示された。

V. 考 察

本研究より、若手看護師は妊婦ナースのサポートには全般的に好意的な姿勢が示され、妊婦ナースの体調への配慮に心を割いていたことが明らかにされた。また、若手看護師は、妊婦ナースへの要望の他、病棟師長やリーダー看護師あるいは労働環境に対する要望ももっていた。若手看護師の心情に焦点化された語りと若手看護師の要望の視点より考察を進める。

1. 若手看護師の妊婦ナースと一緒に働くことに対する心情の特徴

若手看護師らは妊婦ナースをサポートすることを積極的に引き受け『サポートを好意的に担おうとする心情』を多く語っていた。【サポートすることは当然のことだと思う】きわめて好意的で積極的なサポート姿勢にあることが明確に示された。このようなサポート姿勢が定着するには〈1年目に学んだ妊婦ナースへのサポート志向が身についている(と思う)〉ことや〈病棟全体に、妊婦ナースをサポートすることは当然であるという雰囲気を感じる〉要素が必要であろう。また〈積み重ねた信頼関係があるため、サポートすることに嫌な気持ちはない〉とする職場の良好な人間関係も妊婦ナースへのサポート源となっていた。新人看護師が職場適応していく過程において、仕事に対する姿勢や看護観を示してくれる先輩看護師や、あらゆる状況に対応できる先輩看護師の存在が、効果的な影響を及ぼすとされ(濱元, 井上&分島他, 2012)、新人教育や入職時の職場環境の重要性が示されたといえよう。杉田ら(2018)も、新人看護師の自立・自律を促すためには先輩看護師の関わりや助言が重要であると述べていることから、先輩看護師がスタッフ間での助け

合いの姿勢を新人看護師に示すことで、新人看護師は先輩看護師を目標として、自主的に妊婦ナースのサポートができるようになることが期待できる。入職直後の新人看護師は社会人や看護師としての経験が全くない状態のため、先輩看護師が看護業務だけでなくスタッフ間のチームワークの大切さに関して指導することが、新人看護師の妊婦ナースを【サポートすることは当然のことだと思う】という考えを定着させることに貢献するであろう。また、職場での気軽に話し合える雰囲気は看護活動におけるチームワークに良い影響を及ぼすため(高山, 竹尾, 2009)、病棟全体の雰囲気が良くなり、新人看護師への指導や良い影響が引き継がれることは、協力体制の構築へ導かれるものとして重要なのであろう。

出産後も仕事を継続する看護師をサポートするリーダー看護師では、「業務を負担するつらさ」「余裕がなくて気遣えない」という心情があり(藤井, 松本&中村他, 2007)、本調査では若手看護師も同様の心情を抱いていることが明らかになった。しかしその中でも〈未熟な自分が経験豊富な妊婦ナースのサポートを負担に感じる〉ことは若手看護師特有の心情であると言える。さらに、〈先輩看護師に負担が偏っていると感じる〉ことは、経験不足のため能力的に支援しきれない若手看護師ならではの葛藤が含まれた心情であることが推察される。

2. 若手看護師の妊婦ナースと一緒に働くうえでの要望

若手看護師らは、妊婦ナースを快くサポートするために妊婦ナース、病棟師長、リーダー看護師、加えて職場環境の整備に対する要望を抱いていた。

妊婦ナースに対して、〈サポートしたい気持ちがため、辛い時は声をあげて欲しい〉と語った。【サポートすることは当然のことだと思う】とする好意的なサポートを遂行するための、妊婦ナースへの主体的な行動を求める要望と考えられる。

一方で、〈妊娠前からスタッフに指示を出すだけで動かなかつたり、性格の悪いスタッフが妊婦ナースになると、サポートはするが穏やかな気持ちではいられない(B-2)〉〈真面目に働いている妊婦ナースであれば、体調不良でケアの代わりに頼まれても快く引き受けられることができる(N-2)〉と述べ、妊婦ナース自身にも一定の謙虚さや努力を示すことを

要望していた。摺元ら（2019）が中期キャリア女性看護職を対象に行った調査によると、「子育て支援制度を利用する看護職には、周囲のスタッフの協力のおかげで制度を利用しながら働いているという感謝の気持ちを忘れないでほしいと感じている」と報告している。また、藤井ら（2007）の調査も同様に、リーダー看護師が出産後も仕事を継続する看護師をサポートすることを当然のことに思われていることへの違和感を報告している。中期キャリア層の看護師のみならず、実務レベルで協同する若手看護師においても、お互いの心遣いの必要性が示された結果である。本調査で得られた若手看護師の率直な語りは、これまで推測される心情ではあったが、インタビューにより明確に示されたという点で有意義であろう。

若手看護師らの病棟師長・リーダー看護師への要望は「師長が病棟全体に呼びかけることで、助け合いの雰囲気になると思う」<<妊婦ナースの負担を軽減するためには、リーダー看護師の采配が重要だと思う>>など、病棟師長には職場の雰囲気作り、リーダー看護師には日々の業務の適切な采配に期待を寄せていた。市江ら（2015）は、病棟師長は妊娠から育児期にある臨床看護師へのサポート方法の1つとして、周囲のスタッフに協力を得るだけでなく、全スタッフが平等感をもてるように勤務調整を工夫することで、スタッフ間の人間関係を調整していたと報告している。本調査結果においても<妊婦ナースに代わって休日が減った時は嫌な気持ちになるが、その後の勤務は配慮してもらえるため、嫌な気持ちは引きずらない（E-4）>ことから、平等感のある勤務調整は、職場環境の整備として有用な管理方法であることが再確認された。本調査結果に示された<師長の日頃からの、助け合いの大切さの呼びかけが、気持ち良くサポートし合える病棟の雰囲気を作っていると感じる（D-7）>との語りからも、病棟師長の職場での「雰囲気作り」への注力がさらなる協力的な職場環境の構築に繋がるものと考えられる。また、経験1～7年目の看護師は、リーダー看護師に対し、スタッフに目が行き届いていて状況を把握したうえで指示を出してくれたり、忙しいときに声をかけてくれることを求めている（強瀬，中澤&長谷川，2012）ことが示されており、本研究結果から

も、若手看護師は「妊婦ナースの負担を軽減するためには、リーダー看護師の采配が重要だと思う」とリーダー看護師に対して業務内での適切な指示を求めている。

しかし、若手看護師の中には、<妊婦ナースの夜勤に代われるのは主にリーダー業務ができるスタッフであり、先輩スタッフに負担が偏っていると思う（B-3）>と若手看護師よりも経験年数が長い先輩看護師が妊婦ナースのサポートに入る場面が多いことを懸念する声もあった。本研究では妊婦ナースはリーダー層以上の年齢にある場合が多く、そのような妊婦ナースの代替者となれる人員は限定的である可能性も否定できず、本サブカテゴリーが生成されたものと考えられる。晩婚化が進む現代では、全国的に妊婦ナースの年齢も上昇していることが推測されるため、経験豊富な妊婦ナースをサポートできる看護師を増やすためには、様々なライフイベントを経ながらも就労継続できる看護師を増やしていくことが必要であると考えられる。看護職員の人材確保のために、看護系大学数及び入学定員は増加傾向にあるが（文部科学省，2018）、看護職員としての資格を取得するだけでなく就労継続していくことが必要であるため、約71万人いるといわれている潜在看護職員（厚生労働省，2014）が職場復帰できる場を提供することや、看護職員の離職率が低下するような取り組みも大切であろう。特に妊娠・出産を機に離職する看護職員は多いため、看護職員の就労継続を促すためにも、妊娠期における職場の配慮は重要であると考えられる。

若手看護師は、妊婦ナースに対して好意的なサポート志向をもっており、妊婦ナースが労働するには過酷な現在の職場環境を危惧し、職場環境の現状を理解したうえで自分自身の働き方、協力方法を模索しながら働いていることが示された。

VI. 結 論

1. 妊娠中の看護師と一緒に働くことに対する若手看護師の心情として84コードが抽出され、25サブカテゴリー、7カテゴリー、4大カテゴリー『サポートを好意的に担おうとする心情』『配慮する余裕がない心情』『妊婦ナース個人に対する心象に左右される心情』『職場環境の整備を求める心

情』が示された。

2. 若手看護師は妊婦ナースのサポートに総じて好意的であったが、新人の頃の職場環境や新人教育、スタッフ相互の関係性が影響することが明らかになった。

3. 若手看護師は、妊婦ナースを好意的にサポートするために、妊婦ナース、病棟師長、リーダー看護師、職場環境それぞれに対して要望をもっていた。

妊婦ナースに対しては、お互いへの気遣いをもつこと、病棟師長には雰囲気作り、リーダー看護師には実務レベルの的確な采配を期待していた。

4. 若手看護師は、妊婦ナースが労働するには過酷な現在の職場環境を危惧し、職場環境の現状を理解したうえで自分自身の働き方、協力方法を模索しながら働いていることが示された。

研究の限界

本研究における対象者数は少なく一部の地域に限られていることや、対象者の年齢層が比較的良かったことから、結果を一般化するには限界があるため、さらに多くの対象者に調査を行い心情を理解していくことが必要である。また、本研究は対象者の選定に機縁法を用いたため、研究者と対象者は機縁者を通じて繋がっている関係性であることから、対象者は面接にて本心を十分に語る事ができたとは言えない。そのため、全ての心情を明らかにするにあたり、データ収集方法における限界も挙げられる。

謝 辞

本研究にご協力いただきました対象者、関係者の皆様に感謝いたします。

利益相反

論文内容に関し開示すべき利益相反の事項はない。

文 献

Begtrup L.M., Specht I.O., Hammer P.E.C., et al. (2019). Night work and miscarriage: a Danish nationwide register-based cohort study. *Occupational and environmental medicine*, 76

(5), 302-308.

藤井その子, 松本綾, 中村純子, 他. (2007). 出産後も継続して働く看護師と同僚看護師の心情の分析—職場のサポート体制の構築を目指して—. *日本看護学会論文集 看護管理*, 38, 354-356.

濱元淳子, 井上範江, 分島るり子, 他. (2012). 新人看護師の職場適応を促す先輩看護師の効果的な関わり. *日本赤十字九州国際看護大学紀要*, 11, 11-24.

市江和子, 杉原喜代美, 栗田佳江, 他. (2015). 総合病院の看護中間管理者による妊娠から育児期にある臨床看護師への支援に関する研究. *日本看護研究学会雑誌*, 38 (4), 15-24.

厚生労働省 (2014). 第1回看護職員需給見通しに関する検討会. <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000072897.html>. (2019.12.23 閲覧).

厚生労働省 (2010). 第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書. https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-isei_127332.html. (2019.12.23 閲覧).

厚生労働省. 平成29年度労災疾病臨床研究事業費補助金研究報告書. https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/hojokin/0000051158.html. (2019.12.23 閲覧).

工藤真由美. (1995). アスペクト・テンス体系とテキスト—現代日本語の時間の表現—. 東京; ひつじ書房.

強瀬美佐子, 中澤明美, 長谷川里香. (2012). 若い看護師の求めるリーダー看護師像—グループインタビューによる語りの分析—. *日本看護学会論文集*, 42, 280-283.

文部科学省. 平成30年度一般社団法人日本看護系大学協議会定時総会「看護系大学の現状と課題」. <https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2018/06/Monbukagakusyou20180618.pdf>. (2019.12.23 閲覧).

大野菜摘. (2016). 妊娠をしながら働く看護師の思い. *日本看護学会論文集 看護管理*, 46, 278-281.

社会保障・人口問題研究所 (2015). 第15回出生動向基本調査. <http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/>

j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp. (2019. 12. 23 閲覧).

杉田久子, 唐津ふさ, 西村歌織. (2018). 臨床看護実践における看護師の知の様相—新人看護師の臨床看護実践における知の語り—. 北海道医療大学看護福祉学部学会誌, 14 (1), 23-29.

摺元歩美, 杉浦絹子. (2019). 若手看護職が妊娠・出産をすることに対する中期キャリア女性看護職の見解. 母性衛生, 59 (4), 939-949.

高山奈美, 竹尾恵子. (2009). 看護活動におけるチームワークとその関連要因の構造. 国立看護大学校研究紀要, 8 (1), 1-9.

内野恵子, 石塚淳子, 酒井太一. (2017). 2年目看護師の体験から考える成長発達過程. 順天堂保健看護研究, 5, 59-66.

全国労働組合総連合女性部 (2016). 妊娠・出産・育児に関する実態調査. <https://www.zenroren.gr.jp/jp/jyosei/index.html>. (2020. 3. 6 閲覧).

Young Nurses' Feelings Toward Working with Pregnant Staff Members

Natsumi Nakagawa¹⁾ Mika Watanabe²⁾

Key words : Young Nurses' Feelings, Pregnant Staff Members, Working

Abstract

Objective: This study aimed to discover and outline young nurses' feelings toward working with pregnant staff members.

Methods: Participants were nurses working full-time in general hospitals in their second-to-fifth years of nursing experience who were unmarried and nulliparous, were not either head nurses or chief nurses, and had had experience working with pregnant staff members. We conducted semi-structured interviews with the participants using an appropriate interview guide.

Results: In total, 11 nurses from eight general hospitals were included as study participants. There were 84 codes, 25 sub-categories, 7 categories, and 4 top categories. The following four core categories were revealed: favorable support, an inability to be considered, a feeling depending on the image of the pregnant staff member, and a feeling that it is necessary to improve the work environment.

Conclusion: Young nurses expressed generally favorable attitudes toward supporting pregnant staff members. However, they have a desire for each pregnant staff member, a head nurse, leader nurses, and the work environment.

¹⁾Former Nagoya City University Graduate School of Nursing Master's Course

²⁾Nagoya City University Graduate School of Nursing