

様式1

決 裁
理 事 長
/

院長	顧問	顧問	副院長	副院長	副院長	副院長	事務長	受領者
/	/	/	/	/	/	/	/	/

## 小山記念病院倫理審査申請書

2026年 1月 30日

小山記念病院倫理委員会委員長 殿

申請者 樋口 彩



小山記念病院倫理委員会規定による審査を申請します。

1.課題名	3歳未満の子どもを持つ看護師のウェルビーイングと職場支援制度利用状況が患者看護に与える影響	
2.代表者名	樋口 彩	所属 看護部
3.共同担当者名※共同の場合のみ	今村 早貴	所属 看護師
4.概要(具体的に記載すること)	〔1〕目的 別紙参照	

## 【テーマ】

3歳未満の子どもを持つ看護師のウェルビーイングと職場支援制度利用状況が患者看護に与える影響

### 1. 研究背景

近年、政府が行動指針として、雇用機会の拡大、労働時間短縮など柔軟な働き方を進めている。一方、看護師の人材確保と離職防止は医療現場において重要な課題となっている。看護師の勤務は24時間体制であり、変則勤務、高度な倫理判断など身体的、精神的負担の大きな職種である。看護師は女性の割合が多く、ライフイベントによる退職、離職も多い。看護師を含む就労女性の妊娠判明後の退職行動に関する研究では、出産までの退職率が63.1%と高い割合を占めており、依然として高い水準にある<sup>1)</sup>。また、8,130施設を対象に行われた病院看護実態調査にて、子育て期の看護師に対する支援は、職場の働きやすさや継続就業意欲に大きく関わる要因とされている<sup>2)</sup>。当院でも子育て期にある50歳未満の看護師は78.1%、その中で、3歳未満を育てる看護師は10%となっているが、今後、結婚、妊娠、出産などのライフイベントを経験する可能性がある潜在層、20～30歳代の看護師は53.1%を占めている。3歳未満の子どもを育てる看護師は、日常的に多忙な生活を送っており、育児支援制度の活用がウェルビーイング（心身の健康と幸福感）を支える重要な要因となると考えられる。

これまで育児と仕事に関する研究ではWLBが多く取り上げられており、当院でもWLBの取り組みが行われてきた。しかし、WLBは仕事と生活の両立のしやすさや時間的な調整に焦点を当てた概念である。一方、ウェルビーイングは身体的、精神的、社会的に良好な状態を含む、より包括的な指標である。そのため、仕事と生活の両立ができていくだけでなく、自身の心理的満足感や充実感にも焦点を当て実態を明らかにすることが可能となる。実際、日本看護協会の調査によれば、子育て中の看護職員のうち約30%が「制度はあるが利用しにくい」と感じているという報告があり<sup>3)</sup>、制度と現場の実態に格差があることが示唆されている。また、澤田は、職場の人間関係や制度への信頼が看護師の心理的ウェルビーイングに関連すること<sup>4)</sup>を示しており、加藤らは、仕事に就いて初期のキャリアを積んだ看護職者が定着していくことが安全で質の高い看護を提供することに繋がると述べている<sup>5)</sup>。以上のことより、制度の存在だけでなく、利用のしやすさが看護師の職場環境を整えることは、質の高い患者ケアや安全な医療の提供を継続することにつながると考えられる。当院でもWLBに取り組み、働きやすい組織作りを行ってきたが、ウェルビーイングとの関連を示す文献は見当たらなかった。本研究にて3歳未満の子どもを持つ看護師のウェルビーイングと職場支援制度の利用状況を明らかにすることは、看護師が安心し

て働き続けられる環境を整備するうえで重要であると考えられる。これにより、育児と仕事の両立支援に関する具体的な課題を把握し、看護職の質の高い看護提供に寄与することが期待される。

## 2. 研究目的

3歳未満の子どもを育てながら勤務する看護師のウェルビーイングの実態と、職場における育児支援制度の利用状況を調査し、患者看護との関連を明らかにする。

## 3. 用語の定義

- 1) ウェルビーイング (Well-being) : 身体的、精神的、社会的に良好な状態<sup>6)</sup>。本研究では主に心理的側面 (ストレス、満足感、生活の充実度) に着目する。
- 2) 職場支援制度 : 育児休業、時短勤務、時間単位年休、託児所など、育児と仕事の両立を目的とした職場内の制度全般を指す。

## 4. 研究方法

1) 対象者 : 小山記念病院に勤務し、3歳未満の子どもを育てている看護師 24名

2) 調査方法 :

### ① リクルートの方法

- ・ 無記名のアンケート QR コードを各部署に配布し、研究について同意した者のみ参加とする

### ② 調査内容

- ・ ウェルビーイング尺度 (主観的幸福感、ストレス、生活満足度)
- ・ 職場支援制度の認知、利用状況、利用のしやすさ
- ・ 職場環境 (上司・同僚の理解度)
- ・ 属性 (年齢、看護師の経験年数、当院での経験年数、勤務形態、所属部署、家族構成、出身地が県内か県外か、サポート体制)

### ③ 調査期間

- ・ 当院倫理委員会承認後、2026年1月19日～3月31日

3) 分析方法 :

- ① Excel を用いてデータ整理と記述統計 (平均、割合等)、クロス集計、相関分析を行い、傾向を明らかにする

## 5. 倫理的配慮

### 1) 研究参加の自由

- ・研究目的、方法、回答内容の利用について事前に説明し、同意した者のみ参加とする
- ・参加は任意であり、拒否や途中での回答中止による不利益は一切ないことを明記する

### 2) 個人情報の保護

- ・アンケートは無記名で実施し、氏名やなどの個人を特定できる情報は収集しない
- ・属性データも個人が特定されない範囲で収集、管理する

### 3) データ管理

- ・回答データはパスワード付きの端末で管理する
- ・解析に使用する際も個人が特定されない形式（匿名化）で扱う
- ・研究終了後、データは適切に保管または削除する

## 6. 参考文献

- 1) 大原賢了, 佐伯圭吾, 鴻池義純ら: 就労女性の妊娠判明後の退職行動規定要因に関する疫学研究. 産業衛生学雑誌. 2012 ; 54 : 61-70
- 2) 厚生労働省: 看護職員就業状況調査. 2023
- 3) 日本看護協会: 看護職の働き方と両立支援に関する実態調査. 東京: 公益社団法人日本看護協会. 2022
- 4) 澤田忠幸: 看護師のウェルビーイングとコミットメント・職場の人間関係との関連性. 心理学研究. 2013 ; 84(5) : 468-476
- 5) 加藤栄子, 尾崎フサ子: 経験4年以下の看護職者に対する職務継続支援の検討. 群馬県立県民健康科学大学紀要. 2018 ; 5 : 19-28
- 6) World Health Organization: 憲章 (前文). 1946

## 看護研究アンケート

◇所属部署（病棟・外来）

◇勤務年数（0～5年・5～10年・10～15年・15年以上）

◇年齢（20～25歳・25～30歳・30～35歳・35～40歳・40歳以上）

◇勤務形態（常勤・日勤常勤・時短勤務・パート）

◇家族構成（子供の人数）

（同居の有無）

◇出身地（県外・県内）

◇サポート体制（夫の協力あり・実家の協力あり・義実家の協力あり）

→協力体制どの程度の協力が得られているか（フリーコメント）

### 【職場支援制度の認知】

◇産前産後・育児休業の利用の有無

◇時短勤務の認知

利用状況・利用のしやすさ（0～5段階）

◇託児所利用の有無

利用状況・利用のしやすさ（0～5段階）

◇子の看護休暇

利用状況・利用のしやすさ（0～5段階）

◇時間外労働の制限

利用状況・利用のしやすさ（0～5段階）

◇夜勤業務制限

利用状況・利用のしやすさ（0～5段階）

◇3歳未満所定外労働免除

利用状況・利用のしやすさ（0～5段階）

### 【職場環境】

◇上司への相談のしやすさ（0～5段階）

◇上司・同僚の理解度（0～5段階）

### 【ウェルビーイング尺度】

（1=全くそう思わない～5=非常にそう思う）

◇現在の気持ちに当てはまるもの

1. 自分の人生に満足している
2. 人生は理想にかなっている
3. ある程度満足している
4. 人生をやり直してもほとんど同じ人生を歩むだろう。
5. 私の人生は思い描いていた通りだ

◇感情

過去二週間の感情について（1=全く感じなかった～5=非常に強く感じた）

ポジティブ感情

1. 生き生きしていた
2. 熱心だった
3. 誇らしかった
4. 感謝していた
5. 楽しかった

ネガティブ感情

1. 疲れ果てていた
2. 不安を感じた
3. 罪悪感があった
4. イライラしていた
5. 落ち込んでいた

◇仕事と家庭の両立（1=全く思わない～5=非常に思う）

1. 職場の理解や支援制度が整っていると思う
2. 家族の協力が得られていると思う
3. 仕事と家庭の両立に満足している
4. 自分の時間が確保できている
5. 仕事・家庭ともやりがいを感じている