

結婚や出産を経験した女性作業療法士が ワークスタイルを確立するまでのプロセス分析

－ 複線径路等至性モデリング (TEM) を用いた分析 －

A PROCESS ANALYSIS OF WORK STYLE DEVELOPMENT BY FEMALE OCCUPATIONAL THERAPISTS WHO HAVE EXPERIENCED MARRIAGE AND CHILDBIRTH

－ : A TRAJECTORY EQUIFINALITY MODELING (TEM). －

高橋 慧 ・ 齋藤 佑樹

TAKAHASHI Satoshi,

SAITO Yuki

キーワード：女性作業療法士，働き方，複線径路等至性モデリング

Key Words：Female Occupational Therapists, Work Style, Trajectory Equifinality Modeling；TEM

要 旨

本研究の目的は、結婚や出産を経験した女性作業療法士の働きやすさを支援するための条件を探索することである。

結婚・出産を経験し、育児をしながら作業療法士としてのワークスタイルを確立した1名の女性作業療法士にインタビューを実施し、複線径路等至性モデリング (TEM) にて分析を行ったところ、キャリアの中で、家族の理解や制度の恩恵を受けながらも、様々な「葛藤」「我慢」「妥協」をしながら「折り合い」をつけていたことが分かった。望ましいキャリア選択やワークスタイルの確立を実現するためには、職場の福利厚生等、制度面の充実のみならず、男性の家事参加率の向上や、顕在化しない伝統的かつ間接的な圧力の排除、自己研鑽形態の自由度の拡大など、複数の課題を解決する必要性が示唆された。

英語要旨

PURPOSE：The purpose of this study was to explore the conditions that support the ease of working for female occupational therapists who have experienced marriage and childbirth.

METHOD：One female occupational therapist who had experienced marriage and childbirth and had

established a work style as an occupational therapist while raising children was interviewed. The analysis was conducted using trajectory equifinality modeling (TEM).

RESULTS : She benefited from family and workplace systems. However, it was clear that she experienced many conflicts, endurance and compromises.

CONCLUSION : This study is a case report and only generated hypotheses. The results suggest that in order for female occupational therapists to obtain desirable career choices and work styles, it is necessary to solve various problems, such as increasing men's participation in household chores, eliminating traditional and indirect pressures that are not apparent, and training systems that respond to the diversity in lifestyles.

緒言

我が国の作業療法士有資格者は約10万人であり、そのうち約6万人が日本作業療法士協会の会員であり [1]、その62%が女性である [1]。各年代の男女比は、ほぼ同率かやや女性が多い傾向にあるが、31歳～35歳で女性の割合が急激に減少し男女比に変化が生じる。これは、結婚・出産・育児などのライフイベントが、女性作業療法士の働き方に制約を与えていることが推察できる。女性が身体的・精神的負担が少なく仕事を継続できる体制づくりは、職能団体の枠を超えた社会全体の課題でもある。

総務省統計局の労働力調査 [2] の女性の年齢階級別労働力人口比率を見ると、集計を開始した1968年以降、年々働く女性は増加傾向にある。女性の社会進出は望ましい傾向である一方、我が国のジェンダーエンパワメント指数 [3] は、156カ国中120位と先進国の中では最低レベルに留まっている。また、女性の労働力率は、20代半ばと50代前後の2箇所にピークがあるM字曲線型となっており [4]、これは、出産や育児を機に一旦職を離れ、育児が終わった後に再び復職する女性が多いことを示している。作業療法士業界においても、ほぼ全ての年代で女性の割合が男性を上回っていながらも、上述のように、31歳～35歳で女性の割合が激減し男女比に変化が生じる [1]。療法士業界で30代は、中堅からベテランに位置づけられる年齢層であり、この層の多数が職を離脱する傾向は、女性作業療法士自身のキャリ

アロスになるだけでなく、職能団体にとっても大きな損失と言える。平成28年に宮崎県理学療法士会が女性会員395名（アンケート回答者数：235名）を対象に実施した調査 [5] では、回答者の79%が仕事へのやりがいを感じていたが、87.5%が出産後に仕事にかかる時間が減ったと回答し、90%が育児や介護と仕事の両立に不安や苦勞を抱え、75.8%は、結婚や出産等のライフイベントはキャリアに影響があると回答している。これらの結果からも、女性作業療法士の働きにくさに対する早急な対応が必要であることがわかる。

これまで、時短勤務体制 [6] や各種福利厚生 [7] など、制度的な対策について様々な取り組みが報告されているものの、キャリアロスの危機を経験しながらも、その障壁を乗り越え、ワークスタイルを確立した女性療法士の経験プロセスを縦断的に検証した報告はない。

そこで本研究では、単なる職場の福利厚生等に焦点を当てるだけでなく、結婚や出産等のライフイベントを経験しながらも、再びワークスタイルを確立した女性作業療法士の主観的経験に焦点を当て、そのプロセスを質的研究手法を用いて分析・検討することとした。本研究を通して、女性療法士の働きやすさを支援するための手がかりにつながる仮説を生成したい。

方法

1) 複線径路等至性モデリング (Trajectory Equifinality Modeling ; 以下, TEM)

女性の働きやすさを具現化するためには、当事

者および現場レベルでは、「時間管理」「ストレス解消法」「職場の文化や働き方」「社内抵抗勢力」「自分のキャリアプランやビジョン」などが必要とされ、施策・政策レベルでは、「ダイバーシティ（多様性）」「ワークライフバランス」「ポジティブ・アクション（女性の採用、管理職登用、男性への啓発など）」「4R（Recruit（採用）、Raise（登用）、Retain（長く勤務）、Relate（関係）強化）」「企業の社会的責任の評価」「短時間勤務制度・残業免除制度など」「学び直し」などの支援体制が必要とされる [8].

これらを踏まえると、女性療法士の働きやすさについて検討するためには、女性療法士の主観的経験を時間経過の中で捉え、縦断的に分析・考察する必要があると考えた。そこで本研究では、人間の成長を時間的変化と文化社会的文脈との関係の中で捉え記述するための方法論である複線径路等至性モデリング（Trajectory Equifinality Modeling：TEM） [9] を採用することにした。

TEMは、等至点（Equifinality Point：以下、EFP）に至る複数の径路をモデルとして描く方法である [9] [10] [11]。EFPとは対象者が等しく至ると考えられる経験・地点のことであり、本研究においては、結婚や出産を経験した女性療法士が「ワークスタイルを確立する」が該当する。その他、EFPに到達するための必須の経験である必須通過点（Obligatory Passage Point：以下、OPP）、径路が複線化する分岐点（Bifurcation Point：以下、BFP）、EFPに向かう促進的な力となる社会的助勢（Social Guidance：以下、SG）、抑制する力である社会的方向づけ（Social Direction：以下、SD）などの特有の概念ツールを用いて現象を記述していく [11] [12].

なお、本研究は質的研究のための統合基準（Consolidated criteria for Reporting Qualitative research；COREQ） [13] に準拠しながら実施した。

2) 対象者

対象者は、以前から研究代表者と関係があり、

結婚・出産を経験しながらも作業療法士としての仕事を継続し、仕事と家庭を両立している作業療法士1名を対象とした。

TEMにおける対象者の選定方法を歴史的構造化ご招待（Historically Structured Invitation：以下、HSI）と呼ぶ [9]。HSIはEFPを経験した人を調査にお招きすることである。対象者の人数については、1・4・9の法則 [14] がある。対象者を1人とした場合は、個人の経験の径路の深みを描くことができる。4±1人では、多様性の萌芽を可視化でき、径路の多様な部分と収束する部分とを明確にできる。9±2人では径路の多様化が複雑すぎるため、径路を類型化することに適しているといわれている。

本研究の目的は、結婚や出産を経験した女性療法士がワークスタイルを確立するまでのプロセスの詳細を具体的に描き出すことである。そのため、「個人の経験の径路の深みを描く」ことができるよう、分析対象者を1名とした。

データ収集

2021年12月～2022年4月に、1回30分～40分のインタビューを計4回実施した。インタビューは、研究代表者がインタビューガイド（表1）に基づき、結婚・出産を経験した女性作業療法士のキャリア開始時から現在のワークスタイルを確立するまでのプロセスについて聴取した。イ

表1 【インタビューガイド】

現在の業務に至るまでの経験（プロセス）を振り返りながらお答えください。

1. 母として・OTとしてワークスタイルを確立していると感じていますか？
2. キャリア開始から現在の業務までの経験（流れ）を教えてください。
3. 業務上の悩みや不満はありましたか？
4. 産休はどのくらい確保できましたか？
5. 育休はどのくらい確保できましたか？
6. 復職にあたり一番悩んだことはなんですか？
7. 育児をしながらの業務はどのような障壁がありましたか？
8. 自らが理想とするキャリアを進むことができますか？

表2 対象者の基本属性

	年齢	性別	経験年数	勤務先	インタビュー回数	インタビュー時間
対象者 A	32	女性	8年	総合病院 (療養病棟)	4回	120分

表3 本研究で用いた概念ツールと意味づけ

用語	用語の概念	本研究における意味づけ
等至点 Equifinality Point	多様な径路が収束する地点	母として・作業療法士としてワークスタイルを確立する
両極化した等至点 Polaryzed Equi-finality Point	等至点と対になるような補集合的な選択として想定される状況	母として・作業療法士としてワークスタイルを確しない
分岐点 Bifurcation Poi	ある経験において実現可能な複数の径路がある点	BFP-1 退職を検討する BFP-2 転職を検討する
必須通過点 Obligatory Pas-sage Point	論理的・制度的・慣習的にほとんどの人が経験せざるを得ない地点	OPP1 結婚をする OPP2 産休に入る OPP3 出産を経験 OPP4 育休期間に入る
社会的ガイド Social Guidance	等至点へ至るように働く力	母として・作業療法士としてワークスタイルを確立するため促進的に作用する要因・影響
社会的方向づけ Social Direction	等至点から遠ざけようと働く力	母として・作業療法士としてワークスタイルを確立するため抑制的に作用する要因・影響

インタビューガイドは、対象者と家族、職場との相互交流を明らかにすることができるよう、研究代表者・分担者が協議しながら質問項目を設定した。インタビューの内容は、対象者の同意を得た上でICレコーダーに録音した。

データ分析

初回インタビュー終了後、ICレコーダーに収集したデータから逐語録を作成した。研究分担者と共に逐語録を精読した後、対象者のこれまでのキャリアを時系列法を用いてまとめ、TEM図を作成した。2回目以降のインタビューでは、試作したTEMを対象者に提示しながら、研究者の解釈に不足している点がないか、対象者のこれまでのプロセスや意志が正確に反映されているかを確認しながら、トランスビュー的飽和（研究者と対象者がTEMを用いて複数回のやり取りを行い、

お互いの認識に齟齬がない状態）[7]に至るまで対象者と一緒に修正と分析を繰り返しTEM図を完成させた。

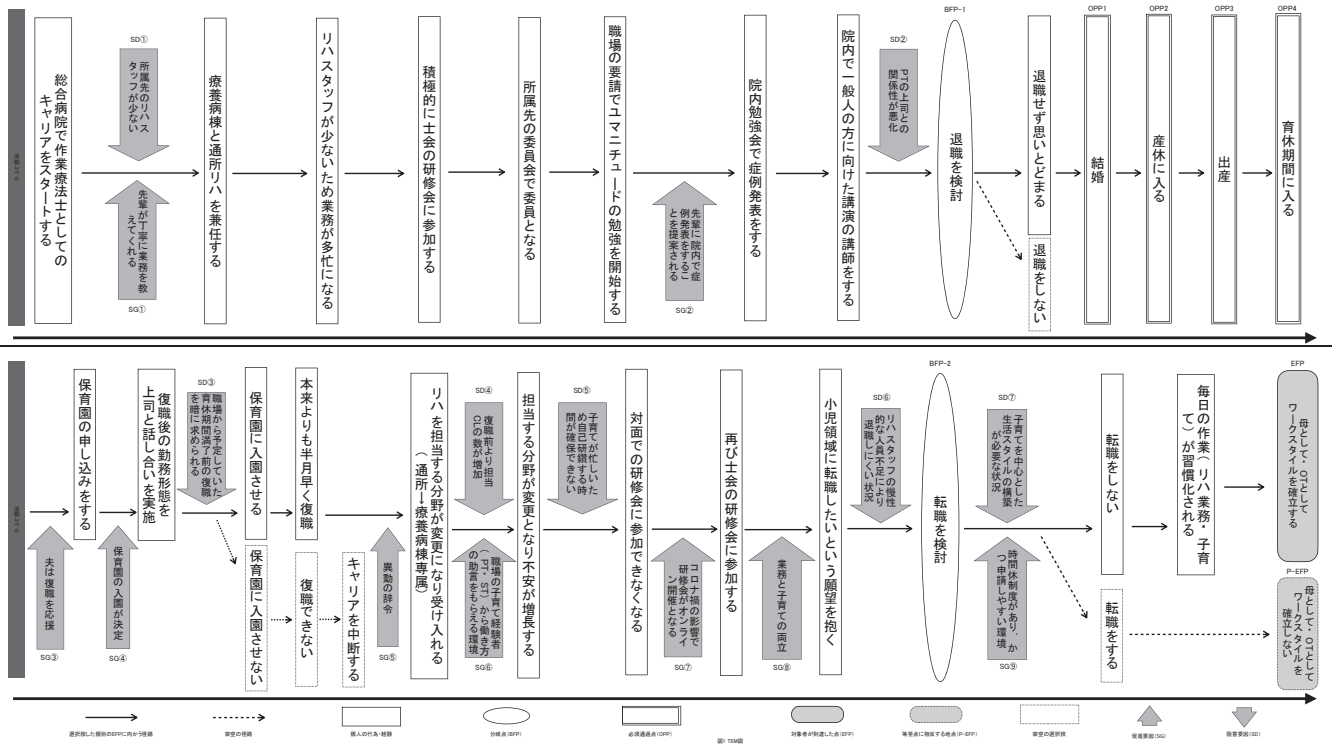
倫理的配慮

本研究は、仙台青葉学院短期大学研究倫理審査委員会の承認（承認番号:0319）を得て実施した。研究対象者には、ヘルシンキ宣言に則り研究内容について十分に説明を行い同意を得た。

結果

1) 対象者の基本属性とTEMの概念ツールと本研究における意味付け

対象者の基本属性を表2に示した。また、本研究におけるTEMの概念ツールと本研究における意味づけは、表3にした。



TEM図

2) 対象者がEFPに至るまでの経験経路

対象者は、総合病院で作業療法士としてのキャリアをスタートさせた直後、<SD①：所属先のリハスタッフが少ない>など、人間的な問題はありながらも、<SG①：先輩が丁寧に業務を教えてくれる>など、支持的な環境のもとキャリアをスタートさせた。リハスタッフの数が少ないため、入職当初から療養病棟と通所リハを兼任することとなり、多忙な毎日を送った。主に週末に開催される県士会の研修会にも積極的に参加し自己研鑽を重ねた。経験年数を重ねていく中で、所属する病院の委員会の委員に選出されたり、職場の要請で自身が研修会を主催したりすることもあった。<SG②：先輩に院内で症例発表をすることを提案され>、院内発表も経験した。その後、少しずつ他の病院等での作業療法を経験したいと考えるようになり、<SD②：理学療法士の上司との関係性が悪化>したことも影響し、<BFP-1：退職を検討>するようになった。しかし、この時期に結婚を控えており、今後の生活が荒ただしくなることが予想できたため、慣れた職場で勤務するこ

とを優先させ、退職を思いとどまった。ほどなくして<OPP1：結婚>し、その後妊娠し<OPP2：産休に入る>こととなった。早産だったため、数日しか産休期間を確保することができなかったが、無事に<OPP3：出産>を経験し<OPP4：育休期間に入る>ことになった。育休期間終了後は職場に復帰したいと考えていた。一定期間が過ぎ<SG③：夫は復職を応援>してくれたため、復職に向けまずは保育園を探した。保育園はすぐにみつき<SG④：保育園の入園が決定>した。復帰後の業務に関しては、具体的な勤務形態について上司と話し合いを進めた。しかし、<SD③：職場から予定していた育休期間満了前の復職を暗に求められ>本来予定していた育休期間よりも半月早く復職することになった。復職後は、復職直前に上司と話し合いをした通り、<SG⑤：異動の辞令>が出た。担当する分野が変更になったことで<SD④：復職前より担当クライアントの数が増加>し、業務が荒ただしくなり、自身の業務外の時間にも影響が生じるが、<SG⑥：職場の子育て経験者（理学療法士や言語聴覚士）から働

き方の助言をもらえる環境>であったため、日々の育児の悩みを相談をしながら業務と育児を両立することができた。しかし、慣れない環境下であったためしばらくは不安の強い状態が続いた。

また、<SD⑤：子育てが忙しいため自己研鑽する時間が確保できない>状況になり、出産前のように週末に開催される対面での研修会に参加ができなくなってしまった。しかし、<SG⑦：コロナ禍の影響で研修会がオンライン開催となった>ことで、結果的に子育てをしながら在宅で研修会に参加することが可能になった。ようやく<SG⑧：業務と子育ての両立>ができるようになってきたが、子育てを経験したことで小児領域に転職したいという願望を抱くようになった。職場は、<SD⑥：リハスタッフの慢性的な人員不足により退職しにくい状況>であったが<BFP-2：転職を検討>した。しかし、保育園の送迎や子供の食事の準備など<SD⑦：子育てを中心とした生活スタイルの構築が必要な状況>であり、転職が容易な状況ではなかった。加えて、現在の職場は周囲に子育てをしているスタッフが多く、過去にスタッフが積極的に活用してきた<SG⑨：時間休制度があり、かつ申請しやすい環境>が整っているため、今後の子育てを考えると現職場にとどまることが望ましいと判断した。その後、毎日のリハ業務と子育てが習慣化され、現在のワークスタイルの確立に繋がった。

考察

上記の結果を踏まえ、キャリア開始時からワークスタイルを確立するまでのプロセスについて考察を述べる。

本研究の対象者は、入職から現在までの期間において、2回転職を検討していた。外的な要因も介在してはいたものの、2回とも転職を検討した理由は、他領域の作業療法に興味を持ったことであった。しかしいずれも「結婚を控えている」「子育てを中心とした生活スタイルの構築の必要性」を理由に転職を留まっている。2度目の転職の検討を踏みとどまった背景には、職員の理解や、時

間休制度等の福利厚生面の利点があったこともあり、「はたらきやすさ」を支援するための体制が整っていたことは事実である。また、家族も対象者が働くことに対して理解を示してくれていた。しかし実際には、自身が選択したい異なるキャリアがあるにもかかわらず、結婚や出産、育児などのライフイベントに起因する様々な「葛藤」や「我慢」、「妥協」を強いられる現状の中で「折り合い」をつけた「ワークスタイルの確立」であることがわかった。これらの事実から、女性の「はたらきやすさ」と女性が「望ましいキャリアを選択する」ことは同義ではないことが伺える。今後は、「はたらきやすさ」のための制度面を充実させるだけでなく、「望ましいキャリア選択」を行うことができるよう、安心して挑戦ができる環境の整備が必要と考える。

我が国では、家事・育児における女性の負担率は高い水準のままである [15]。育休取得率も、女性が81.6%に対して、男性は12.7%に留まっております [16]、男性の家事・育児への参加率を高めることは、上記の環境を整備するための課題の一つといえる。さらに、今回対象者は、育児休暇を取得しながらも、職場から早期復職を暗に求められ、予定期間満了前に復職している。このような、あまり顕在化しない伝統的かつ間接的な圧力を排除していくことも課題の一つといえよう。

また、自己研鑽という側面については、キャリアスタート時は、まだ結婚や育児をしていない状況であったため、業務時間外に県士会の研修会に参加することが容易であり、自己研鑽の時間を十分に確保することができていたが、結婚や育児などが日々の作業に加わったことで、次第に時間的制約により研修等に参加することが困難な状況となっていた。対象者の場合、偶然的にコロナ禍によるオンライン開催の恩恵を受ける形になり、子育てをしながら自宅で参加することが可能となったが、育児をしている女性作業療法士が対面式の研修会に参加することは容易ではない現状が明らかとなった。

今後は、対面実施の可否に関わらず、育児をは

じめ様々な状況で働く作業療法士の参加自由度を高めることができるよう、柔軟な研鑽手段の構築も重要な課題であるといえる。これは、研修の形態等に帰結するものではなく、上述したような、職場の体制や対象者が研修会に参加するためには家族の協力等の影響も考えられるため、今後、調査が必要であると考えられる。

本研究の限界と今後の課題

本研究は、育児をしながらの作業療法士として日々の業務に従事しワークスタイルを確立している女性作業療法士1名を対象としたため、径路の多様性の萌芽や類型化までには至っていない。また、言語データを質的研究手法を用いて分析している特性上、結果に一定程度のバイアスが生じている可能性がある。また、比較的長い年月で起こり得た事象を分析しているため、モデルの具体性が一部捨象されてしまった可能性も否めない。

今後は、対象者の数を増やし、多様な経験径路を可視化しながら、女性作業療法士が望ましいキャリア選択をしながらワークスタイルを確立するための障壁や条件について、詳細な検討を続けていく必要がある。

結論

本研究では、結婚や育児を経験しながらも、ワークスタイルを確立している女性作業療法士へのインタビューを通して、対象者がどのような経験を通してワークスタイルの確立に至ったのかについてTEMの研究手法を用いて分析した。結果、ワークスタイルを確立している対象者は、そのキャリアの中で、家族の理解や制度の恩恵を受けながらも、様々な「葛藤」「我慢」「妥協」をしながら「折り合い」をつけていた。女性作業療法士が、結婚や出産等のライフイベントを経験しながらも、望ましいキャリア選択やワークスタイルの確立を実現するためには、職場の福利厚生等、制度面の充実のみならず、男性の家事参加率の向上や、顕在化しない伝統的かつ間接的な圧力の排除、自己研鑽形態の自由度の拡大など、複数の課題を解決す

る必要性が示唆された。

謝辞

本研究に協力いただいた対象者様に心より感謝申し上げます。尚、本研究の実施においてCOI関係にある企業等はありません。

引用文献

- [1] 2019年度日本作業療法士協会会員統計資料.
<https://www.jaot.or.jp/files/page/jimukyoku/kaiintoukei2019.pdf>
(2022年4月15日引用)
- [2] 総務省統計局 労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>
(2022年4月15日引用)
- [3] 内閣府 男女共同参画局 男女共同参画に関する国際的な指数 GDI ジェンダー開発指数
https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html
(2022年4月15日引用)
- [4] 内閣府 男女共同参画局 第1節 就業をめぐる状況 女性の年齢階級別労働力率M字カーブの変化
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen/bl_s02_01.html#:~:text=%E7%B7%8F%E5%8B%99%E7%9C%81%E3%80%8C%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%8A%9B%E8%AA%BF%E6%9F%BB,%E3%81%A6%E6%B5%85%E3%81%8F%E3%81%AA%E3%81%A3%E3%81%A6%E3%81%84%E3%82%8B%E3%80%82 (2022年4月16日引用)
- [5] 宮崎県における女性理学療法士の就労実態調査－第1報－ 九州理学療法士・作業療法士合同学会 2017
<https://www.jstage.jst.go.jp/article/>

- kyushuptot/2017/0/2017_234/_pdf/-char/ja
(2022年4月16日引用)
- [6] 厚生労働省 改正育児・介護休業法 参考資料集 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000134642.pdf>
(2022年6月16日引用)
- [7] 厚生労働省 令和2年版厚生労働白書－令和時代の社会保障と働き方を考える－
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/index.html>
(2022年6月16日引用)
- [8] 押木利英子, 渡辺京子, 山本典子, 他: 女性心理学療法士の専門職性とセルフケア－女性のライフサイクルと働き方－. 理学療法学 第34巻第8号. 2007; 395-400.
- [9] 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, 他: ワードマップTEA理論編－複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ－. 新曜社, 2015. 173.
- [10] 安田裕子, サトウタツヤ: TEAによる対人援助プロセスと分岐の記述. 保育, 看護, 臨床, 障害分野の実践的研究. 誠信書房, 2022. 118.
- [11] 安田裕子, サトウタツヤ: TEMでわかる人生の径路－質的研究の新展開－. 誠信書房, 2012. 190-191.
- [12] 荒川歩, 安田裕子, サトウタツヤ: 複線径路・等至性モデルのTEM図の書き方の一例. 立命館人間科学研究 25, 2012. 95-107.
- [13] Tong A, Sainsbury P, Creig J: Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. International journal for quality in health care, 19.6: 2007, 349-357.
- [14] 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, サトウタツヤ ワードマップTEA実践編－複線径路等至性アプローチを活用する－. 新曜社, 2015, 58.
- [15] 「はたらく女性の意識・行動調査」
https://happywoman.online/wp/wp-content/uploads/2021/06/bb_hw_research0628.pdf
(2022年5月21日引用)
- [16] 厚生労働省 2020(令和2)年度雇用均等基本調査
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html>
(2022年5月21日引用)