

〈研究ノート〉

看護学部教員がテレワークを実施した状況・理由とその影響 —コロナ禍から今後の働き方の改善に向けて—

志賀 亮太 ・ 伊賀 聡子 ・ 松尾 尚美
川久保悦子 ・ 大橋優紀子

【要旨】

2020年春の新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、テレワークを実施することになった看護学部教員が、実際にテレワークを実施した状況とそれによる影響を明らかにし、ワークライフバランスの向上や研究時間確保に向けた示唆を得ることを目的とした。

A 大学看護学部教員 28 名を対象に、テレワーク実施割合とその理由、テレワークによる影響についてアンケート調査を実施し、助手から教授までの職位を含む 11 名から回答を得た。

テレワーク実施割合は、授業以外の業務において個人差がみられた。「研究活動への支障があったか」の問いに「とてもそう思う」の回答者はいなかった。自由記述回答を質的記述的に分析の結果、テレワークの実施には、仕事、環境に関する理由とともに、個々人に帰する理由があったこと、テレワークによる影響には、個々人、職務に関するデメリット・メリットの双方があったことが明らかになった。

デメリットを補う工夫を伴いながら、新たな働き方が検討されることで、ワークライフバランスの改善や研究時間の確保につながる可能性が示唆された。

キーワード：看護系大学教員、テレワーク、研究活動、ワークライフバランス、ハイブリッドワーク

I. はじめに

2020年春、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、その対策として各政府機関からテレワークが推奨された。東京都が実施した調査によると、従業員が 30 人以上いる企業のテレワーク導入率は、2020年3月時点の 24.0%から、2021年3月には 56.4%にまで増加し、約 1 年間で 2.35 倍となった（東京都産業労働局，2020；東京都産業労働局，2021）。

大学においても、授業のオンライン化、キャンパスへの入構規制、対面的活動の中止や縮小といった急激な変化が、突然、一斉に必要なになった。「大学通信教育等における情報通信技術の活用に関する調査研究協力者会議」（文部科学省，2013）では、オンライン授業は、「不

正防止が難しい」「学生の理解度の把握が難しい」「学習の継続が難しい」「実技科目が出来ない」などの学生側の授業効果に影響があることに加えて、「教員の負担の増加」「高齢の教員の Information and Communication Technology（以下、ICT）活用能力の課題」など、テレワークのデメリットが述べられた。新型コロナウイルス感染症の急速な拡大による、突然、一斉のオンライン化は、web 会議システムの理解やオンライン授業に合わせた授業準備など、教員の負担をより一層大きくしたと言える。

一方、テレワークは、就業者にとって、「多様で柔軟な働き方の確保」「仕事と育児・介護・治療の両立」「通勤時間の削減」などのメリットがあり、企業においても「優秀な人材の確保」や「離職抑止」に繋がるのが明らかとなっている（総務省，2020a）。

大学の中でも、看護学部教員は、授業や演習・実習などの「研究以外の業務負担の多さ」、女性教員が多いことによる「ワークライフバランスの課題」、看護系大学の急速な増加に伴う「研究に慣れていない教員の増加」によって、職務の中でも特に研究活動への影響が報告されている（志賀ら，2019）。大学教員の研究活動に関する調査では、若手研究者が過去3年間で筆頭著者として掲載された査読付き論文数は0.89件と低く、3年間で平均一本も論文発表ができていない現状がある（日本看護科学学会研究・学術情報委員会，2013）。

このような、看護学部教員のワークライフバランスの課題や、研究活動を阻害する課題に対して、テレワークの適切な導入がその課題解決の糸口になるのではないかと考えられる。

そこで本研究は、実際にテレワークの導入へと変化した時期に専任教員として勤めていた看護学部教員にアンケート調査を実施し、テレワークの実施状況と、それによる影響を明らかにすることで、看護学部教員のワークライフバランスの改善と研究活動促進につながる新たな働き方に関する示唆を得ることを目的とする。

【本研究によるテレワークの定義】

一般にテレワークとは、ICT を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことを指す。本研究において、テレワークとは自宅や出先など大学に行かずに実施した業務全般を指す。オンライン授業やオンライン会議であっても大学で行った場合はテレワークの定義から除外する。

II. 研究方法

1. 研究デザイン

自記式質問紙調査法による量的・質的帰納的研究

2. 研究対象者

看護系 A 大学に在籍専任教員のうち育児・産休中の教員を除く 28 名

3. データ収集方法

対象者の A 大学内のメールボックスに紙媒体の質問紙を配付し、同時に、メールにおいても同じ質問紙（Word ファイル）を配付し、質問紙への無記名での回答を依頼した。質問紙、Word ファイルのどちらを使用して回答するかは対象者の自由とした。配付後 1 か月間を提出期限とし、大学内に設置されたボックスにて回収した。尚、研究対象者への調査主旨の説明手続きおよび質問紙の配付・回収は全て研究者らが行った。

調査期間は、2020 年 12 月～2021 年 1 月であった。

4. 調査内容

1) 属性

年齢、性別、職位、教員年数、通勤時間、通勤手段をたずねた。

2) テレワークの実施状況とその理由、および、テレワークによる影響

(1) テレワークの実施状況とその理由（「テレワークを行った／行わなかった理由」）

テレワークの実施状況として、2020 年 5 月から 8 月の授業、研究、委員会、その他の仕事上の活動（社会貢献等）それぞれの業務全体を 100 とした場合の実際にテレワークで行った割合（以下、テレワーク実施割合とする）をたずねた。また、その理由について自由記述にて回答を得た。

(2) テレワーク実施による影響

授業、研究、委員会、その他の仕事上の活動（社会貢献等）それぞれについて、テレワークで業務を行う上での支障の程度を「1：とてもそう思う」から「7：全くそう思わない」の 7 段階で回答を得た。高得点であるほど支障がないことを示す。また、テレワークによる影響を自由記述にて回答を得た。

5. 分析方法

量的データは Microsoft Excel for Microsoft 365 MSO を用いて分析を行った。業務別、職位別、年代別のテレワーク実施割合の記述統計量を求め、さらに、テレワークで業務を行った割合と、通勤時間・教員年数との spearman の順位相関係数を求めた。 $p < 0.05$ で有意差ありとした。

自由記述データは、「テレワークを行った理由」、「テレワークを行わなかった理由」、「テレワークによる影響」それぞれについて、質的記述的方法により帰納的にカテゴリー化した。研究者らが記述内容を精読し、意味内容が変化しないように要約し、コード化した。そして、コード間の類似性・相違性を比較した後、分類しサブカテゴリーを生成し、さらに抽象化したカテゴリーを生成した。データの解釈、分析は、質的研究の経験のある研究者が中心となり、複数名で意味内容を確認しながら進めた。

6. 倫理的配慮

研究対象者に対し、この調査において、個人名が第三者に特定されないことがないこと、参加は自由意志であり拒否や回答内容による不利益はないこと、ならびに本研究の目的と内容を書面にて説明し、同意書の提出をもって同意を得た。本研究は城西国際大学倫理委員会の承認を得た。(承認番号：15W200010 承認年月日：2020年10月15日)

Ⅲ. 結果

1. 対象の属性について

質問紙を配付した教員 28 名のうち、同意が得られた 11 名（有効回答数 11 名）を分析対象とした。回答者の属性情報を表 1 に示す。

回答が得られた教員の、教員年数平均（標準偏差）は 10.8（6.7）年、最小値 2 年、最大値 20 年であった。往復の通勤時間平均（標準偏差）は 2.1（1.2）時間、最小値 0.5 時間、最大値 3 時間であった。

表 1 対象の属性（年齢・職位）

n=11

項目	回答	N	(%)
性別	男性	1	9.1
	女性	10	90.9
年齢	25 歳以下	0	0
	26～35 歳	1	9.1
	36～45 歳	2	18.1
	46～55 歳	5	45.5
	56～65 歳	3	27.2
職位	助手	3	27.2
	助教	2	18.1
	准教授	3	27.2
	教授	3	27.2
通勤手段	車	7	63.6
	電車・バス・徒歩	4	36.3

2. テレワークで業務を行った割合

表2に、テレワーク実施割合の記述統計量を業務別に示した。また、職位別（表3）年齢別（表4）にテレワーク実施割合を示した。

表2 業務別テレワーク実施割合（%）

項目	最小値	最大値	最頻値	平均	標準偏差
授業	20	90	40	61.4	22.0
研究	5	100	40,60,90*	60.0	31.7
委員会	5	100	100	56.8	37.3
その他	0	100	0,5,10*	31.0	35.8
業務全体の平均	25	92.5	25	51.6	23.8

*複数の値が最頻値であったため

表3 職位による業務別テレワーク実施割合（%）

職位	テレワーク実施割合（%）				
	授業	研究	委員会	その他	業務全体
助手（1名）	40～80	40～100	10～100	0～100	25～92.5
助教（2名）	40～80	60～90	70～80	40*	42.5～72.5
准教授（3名）	40～70	10～90	20～100	0～90	25～65
教授（3名）	40～90	5～95	5～95	5～50	25～82.5

*無回答1名あり

表4 年代による業務別テレワーク実施割合（%）

年齢（歳）	テレワーク実施割合（%）				
	授業	研究	委員会	その他	業務全体
26～35（1名）	70	100	100	100	92.5
36～45（2名）	60～70	10～60	20～40	10～90	25.0～65.0
46～55（5名）	20～80	40～90	10～100	0～40	25.0～72.5
56～65（3名）	40～90	5～95	5～95	5～50*	25.0～82.5

*無回答1名あり

表 5 に、通勤時間、教員年数とテレワーク実施割合の順位相関係数を業務別に示す。いずれの業務においても、テレワーク実施割合と通勤時間、教員年数との間に有意な相関はみられなかった。

図 1、2 に教員年数と業務別テレワーク実施割合の散布図と近似直線を示した。

表 5 通勤時間、教員年数と業務別テレワーク実施割合との相関係数 n = 11

	通勤時間		教員年数	
	相関係数	p 値	相関係数	p 値
授業	0.01	0.98	0.24	0.53
研究	0.03	0.93	-0.46	0.20
委員会	0.17	0.62	-0.43	0.24
その他	-0.07	0.85	-0.17	0.66
業務全体	0.07	0.84	-0.51	0.15

spearman の順位相関係数

$p < 0.05$

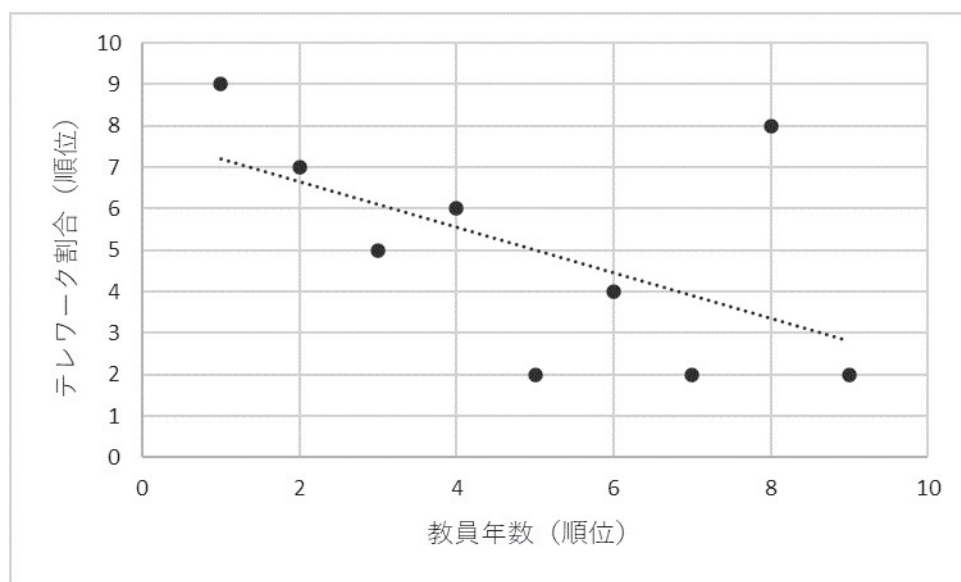


図 1 教員年数とテレワーク実施割合（業務全体の平均）の散布図

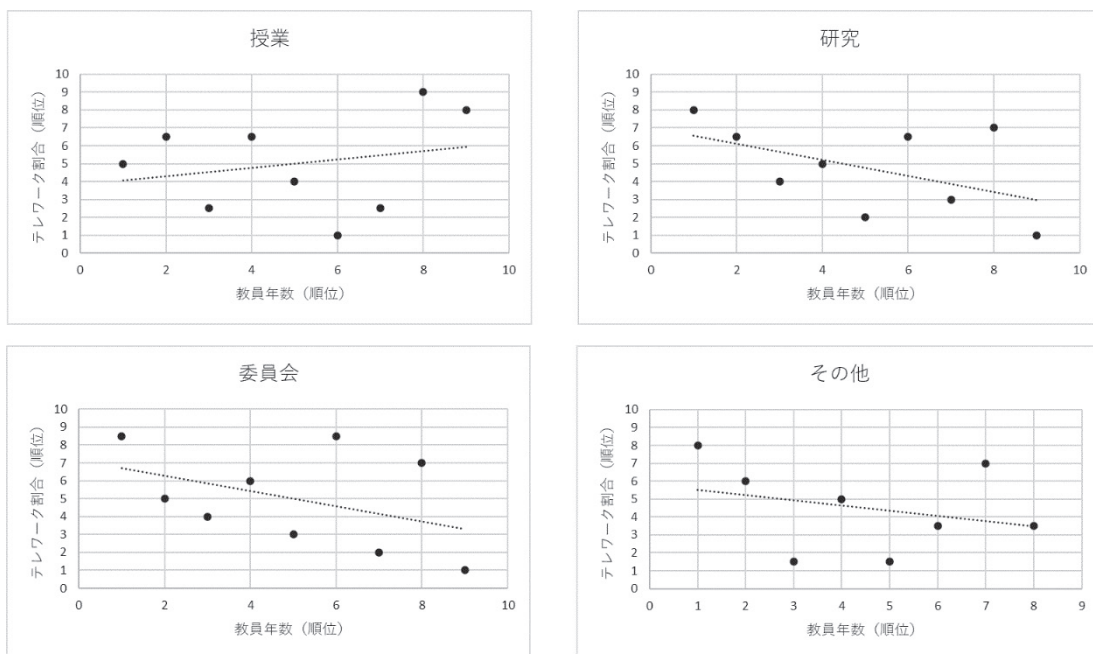


図2 教員年数とテレワーク実施割合（業務別）の散布図

3. テレワークにおける研究活動に関する支障について

図3にテレワークにおける研究活動に関する支障を示した。「テレワークにおいて研究活動に支障があったか」という質問に対して「とてもそう思う」と回答したものは0名であった。

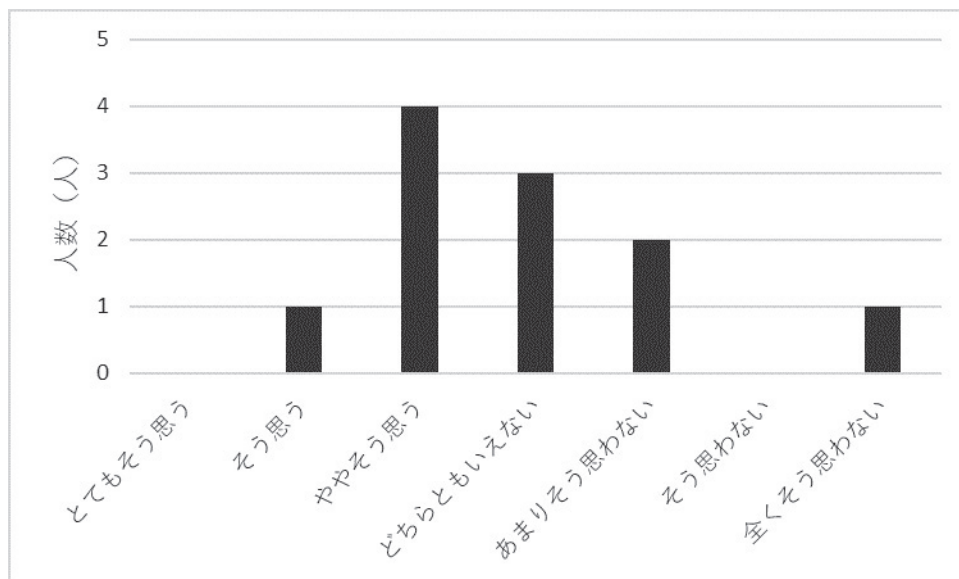


図3 テレワークにおける研究活動に関する支障の有無

4. テレワークを行った／行わなかった理由

教員年数が10年以上の対象者からは、テレワークを行った理由として、「教職員の感染対策の観点でテレワークを行った」、「往復の三密を避けたい」などの感染対策、「テレワークを推奨するという指示があったため」など推奨される方針の遵守したことが挙げられた。一方で、テレワークを行わなかった理由として、「行政対応（学校）の打ち合わせなど相手側にテレワークの設備がないというところもあった」、「社会貢献は直接出向いて対象者に会う必要があった」といった行政対応や社会貢献活動などのテレワークではできない内容、「webでの授業の方法やソフトの使用方法が分からないため、大学に来て聞きながら行ったため」などのオンライン操作への対応、「学生もほとんど登校しておらず、研究室が個室である点で、他者との接触が減らせると考えたから」といった感染対策がとれていたことなどの回答が得られた。

教員年数が10年以下の対象者からは、テレワークを行った理由として、「出勤回数を週2～3回にしてくださいと通達があったから」、「組織の上層部の決定を受けて」などの推奨される方針の遵守や、「通信環境が大学ではあまり良くなかったため」などの通信環境の不備が挙げられた。一方で行わなかった理由として、「上司が出勤しているのに、自分がいかなすぎるのは申し訳ないと感じる部分が少なからずある」などの上の教員への気遣い、「自宅だと本が少なく、研究室の方が仕事がしやすかった。仕事の環境が整っていなかったから」などの環境の理由があげられた。

全対象者の自由記述による回答を質的記述的にまとめたものを表6～8に示した。

尚、カテゴリは【 】,サブカテゴリは《 》、コードは< >で記した。

1) テレワークを行った理由

「テレワークを行った理由」に関する回答は、9コードを生成し、意味内容の類似性によって6サブカテゴリ、さらに2カテゴリ【**個々人の価値基準や心理的要因に帰属する理由**】、【**職務内容の特性に帰属する理由**】が生成された（表6）。

(1) 【**個々人の価値基準や心理的要因に帰属する理由**】

教員は、<オンラインでの仕事習得>など《ICT利用の習得》をすることや、《感染に対する心配や恐れ》によって<三密の回避>をすること、感染に伴い<家族の様子が心配>という思いから《仕事と家庭の両立》を図るためにテレワークを選択するといった、【**個々人の価値基準や心理的要因に帰属する理由**】によってテレワークを行っていた。

(2) 【**職務内容の特性に帰属する理由**】

テレワークの実施は、大学《**組織の決定**》や、<テレワークで支障のない仕事内容>、<場所が関係しない仕事内容>といった《**テレワークが可能な仕事内容**》であったこと、また、《**オンラインならではの効率性**》という、【**職務内容の特性に帰属する理由**】があった。

2) テレワークを行わなかった理由

「テレワークを行わなかった理由」に関する回答は、26 コードを生成し、意味内容の類似性によって 11 サブカテゴリー、さらに 3 カテゴリー【**個々人の価値基準や心理的要因に帰属する理由**】、【**職務内容の特性に帰属する理由**】、【**仕事を遂行できる環境や設備に帰属する理由**】が生成された（表 7）。

(1) 【**個々人の価値基準や心理的要因に帰属する理由**】

教員がテレワークを行わなかった理由は、<慣れない操作>、<紙ベースへの慣れ>などの「ICT 利用の習熟に関する未熟さ」や、<出勤しないのは申し訳ないと感じる>といった「人間関係への気遣い」、さらに、職場に出勤しないことによる「情報が得られなくなる不安」があった。また、<自分にとっての仕事環境の良さ>、<自分にとっての仕事環境としての機能性>などから、「自分にとっての仕事環境としての適切さからの選択」をするといった【**個々人の価値基準や心理的要因に帰属する理由**】がみられた。

(2) 【**職務内容の特性に帰属する理由**】

教員がテレワークを行わなかった理由は、<研究データの保管>、<対人でのデータ収集>といった「出勤しないとできない研究の遂行」や、<先方からの対面の希望>、<相手側のテレワークの不備>などの「対面の必要性や要求」があった。さらに、<複雑な内容のディスカッションの必要性>や、対面にすることで「直接的コミュニケーションから生まれる関係性の構築」が得られるといった、「テレワークの方針を受けても存在する対面の価値」があった。また、<対面へのこだわり>や「オンライン会議への嫌悪感」といった、「テレワークの方針を受けても存在するオンライン会議への抵抗」もみられており、教員は、これらの【**職務内容の特性に帰属する理由**】を感じていた。

(3) 【**仕事を遂行できる環境や設備に帰属する理由**】

教員は、<実習の準備>や「演習動画の録画」などの「大学にある設備・物品・資料の利用」や、「大学が連絡先となっている非電磁的通信への対応」、<データベースからのダウンロードの利用>や「学内アカウントの使用」などの「大学でないと利用できないネットワークシステムの利用」のためにテレワークを行わなかった。このように、教員がテレワークを行わない理由として、【**仕事を遂行できる環境や設備に帰属する理由**】があった。

5. テレワークによる影響

「テレワークによる影響」に関する回答は、26 コードを生成し、意味内容の類似性によって 14 サブカテゴリー、さらに 3 カテゴリー【**個々人の生活や心身の健康への影響**】、【**職務内容への直接的影響**】、【**環境や設備改善への影響**】が生成された（表 8）。

(1) 【**個々人の生活や心身の健康への影響**】

テレワークは、<時間の余裕>、<体力的負担の軽減>を生み出すことで「通勤に伴

う心身の負担の軽減》につながっていた。また、＜家族との時間の増加＞や、＜ワークライフバランスの保持＞、＜心身の健康の保持＞などの、《QOLの向上》をもたらしていた。さらに、＜PCが一つあればどこでも仕事できる＞、＜住む場所が限定されない＞、＜活発な意見交換ができた＞という《これまではなかった可能性の発展》につながるなど、プラスの影響があった。

一方、《ICT利用に伴う業務の増加》や＜慣れない電子データによるやりにくさ＞といった《電子データとの格闘》もみられていた。また、テレワークをすることは、《仕事場としての落ち着かなさ》や、＜運動不足＞、＜オンオフのメリハリの欠如＞といった、《心身への支障》というマイナスの影響があった。

このように、プラスの影響とマイナスの影響双方からの、【個々人の生活や心身の健康への影響】がみられていた。

(2) 【職務内容への直接的影響】

テレワークは、＜どこにいても研究活動ができる＞ことや、＜研究活動への支障のなさ＞、＜研究時間の増加＞につながっており、教員にとって、《研究活動の増加》につながったというプラスの影響があった。また、教員は、＜学生が集中できる＞といった《オンラインならではの教育効果》も感じていた。

一方、＜遅刻や退出する学生の多さ＞や＜新たな業務の増加＞など、《学生の学習機会や態度への悪影響》や《オンライン授業運営ならではの業務負担》も感じていた。また、＜助言を得る機会の不足＞があることで、《交流から生まれる創造性や成長の機会の不足》といったマイナスの影響があった。さらに、教員は、＜非言語的メッセージが受け取りにくい＞ことや、＜様子が分からないことによる気遣いの増加＞も経験しており、《対人コミュニケーションの工夫の必要性》を感じていた。

このように、プラスの影響とマイナスの影響の双方からの【職務内容への直接的影響】がみられた。

(3) 【環境や設備改善への影響】

教員がテレワークを行う際、＜通信状況に依存したオンライン進行への支障＞があった。新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、テレワークが絶対的に必要な状況にもかかわらず、《通信環境整備の限界による不都合》が生じ、これは、学内の通信設備の改善や、必要機材、オンラインツールの導入などの、【環境や設備改善への影響】をおこした。

表6 テレワークを行った理由

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
個々人の価値基準や心理的要因に 帰属する理由	ICT利用の習得	web操作の理解
		オンラインでの仕事習得
	感染に対する心配や恐れ	他者との接触の回避
		三密の回避
仕事と家庭の両立	家族の様子が心配	
職務内容の特性に帰属する理由	テレワークが可能な仕事内容	テレワークで支障のない仕事内容
		場所が関係しない仕事内容
	オンラインならではの効率性	効率の良さ
	組織の決定	感染対策としての組織の決定

表7 テレワークを行わなかった理由

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
個々人の価値基準や心理的要因に 帰属する理由	ICT 利用の習熟に関する 未熟さ	慣れない操作
		自力での解決力の限界
	人間関係への気遣い 情報が得られなくなる不安 自分にとっての仕事環境 としての適切さからの選択	紙ベースへの慣れ
		出勤しないのは申し訳ないと感じる
		情報難民になりそう
		自分にとっての仕事環境の良さ 自分にとっての仕事環境としての機能性 ソーシャルディスタンスをとれるから
職務内容の特性に帰属する理由	出勤しないとできない研究の 遂行	研究データの保管
		対人でのデータ収集
	対面の必要性や要求	直接会う必要があった
		先方からの対面の希望
		対面での講習会開催
		相手側のテレワークの不備
	テレワークの方針を受けても 存在する対面の価値	直接的コミュニケーションから生まれる 関係性の構築
		複雑な内容のディスカッションの必要性
	テレワークの方針を受けても 存在するオンライン会議への 抵抗	対面へのこだわり
		オンライン会議への嫌悪感
仕事を遂行できる環境や設備に 帰属する理由	大学にある設備・物品・資料の 利用	実習の準備
		資料利用
		資料印刷
	大学が連絡先となっている 非電磁的通信への対応 大学でないと利用できない ネットワークシステムの利用	演習動画の録画
		先方都合にて電話や FAX の利用
		郵便物の受け取り データベースからのダウンロードの利用 学内アカウントの使用

表 8 テレワークによる影響

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
個々人の生活や心身の健康への影響	通勤に伴う心身の負担の軽減	時間の余裕
		体力的負担の軽減
	QOL の向上	家族との時間の増加
		ワークライフバランスの保持
		時間の有効活用
		自宅での仕事スペースの充実
	ICT 利用に伴う業務の増加	心身の健康の保持
		PC が一つあればどこでも仕事ができる
		これまでではなかった可能性の発展
		住む場所が限定されない
活発な意見交換ができた		
オンラインに不慣れで時間がかかる		
電子データとの格闘	慣れない電子データによるやりにくさ	
	資料の分散	
仕事場としての落ちつかなさ	仕事環境の不適切さ	
	心身への支障	
職務内容への直接的影響	研究活動の増加	運動不足
		オンオフのメリハリの欠如
	オンラインならではの教育効果	どこにいても研究活動ができる
		研究活動への支障のなさ
	学生の学習機会や態度への悪影響	研究時間の増加
		学生が集中できる
	オンライン授業運営ならではの業務負担	遅刻や退出する学生の多さ
		新たな業務の増加
	対人コミュニケーションの工夫の必要性	交流から生まれる創造性や成長の機会の不足
		助言を得る機会の不足
環境や設備改善への影響	対人コミュニケーションの工夫の必要性	非言語的メッセージが受け取りにくい
	通信環境整備の限界による不都合	様子が分からないことによる気遣いの増加
環境や設備改善への影響	通信環境整備の限界による不都合	通信状況に依存したオンライン進行への支障

IV. 考 察

本研究では、2020年5月から8月までのテレワークが推奨されていた期間において、回答の得られた看護系大学の教員が実際にテレワークをした程度とその理由、また、テレワークがもたらした影響が明らかになった。

1. テレワーク実施状況について

テレワークを実施した割合は、教員個々により差があることが明らかになった。本研究に回答が得られたのは、対象となった大学の看護学部教員のうち 39.3%であったが、年齢、職位別構成割合の分布をみると、おおよそ全体構成比を反映していたと考えられる。実施した割合を職位ごとにみると、助手では、最大値 92.5%、最小値 25.0%、教授では、同 82.5%、25.0%であり、同じ職位間でも大きな差が見られていた。年齢別にみても、36～45 歳では、最大値 65.0%、最小値 25.0%、56～65 歳では、同 82.5%、25.0%と、同年代であっても大きな差が見られた。

今回の調査による、テレワーク実施割合に関連した変数をみると、往復の通勤時間とテレワーク実施割合に関連はみられなかった。一方で、教員経験年数と「委員会」「研究活動」および「業務全体」のテレワーク実施割合について、統計的有意ではないものの負の相関の傾向がみられていた。これは教員経験年数に連動して生じる役割、立場、仕事内容の影響を受ける可能性が示唆された。一般的に、教員年数の増加は、職位の変化に関係するものと考えられる。文部科学省によると、助手は「教授及び助教授の職務を助ける」と定められ、実際には、教育研究の補助、学科研究室の事務を担うとされている。助教は、教育と研究が職務とされている。一方で、教授は「特定の授業科目の担当や研究指導などを行うだけでなく、教育研究方針の策定、教育課程の編成など、大学、学部等における教学面の運営全体についても第一次的な責務を担っている」とされ、准教授はそれと同様の業務を担うとされている（文部科学省、2005）。教員年数が長い教員ほど、教学運営や委員会、研究活動において統括的役割や責任を担うため、テレワークがしにくかったとも考えられる。また、教員年数の長い教員がテレワークを行わなかった理由には、「行政」「地域貢献」などが含まれており、職位が上がるにつれ、対面の必要性がある外部機関とのやり取りが増えることが考えられる。一方で、業務別で「授業」と教員年数とに関連が見られなかったのは、授業は、経験年数と連動する役割や立場によらず、担当科目に連動して一律に講義者としての役割が生じるものであるからであろう。また、調査を行った 2020 年の 5 月～8 月は、新型コロナウイルス感染症の第 1 波を受け、ほぼ全科目をオンラインで行うことが大学として決定されていた時期であること、同時に、学内通信環境の整備が間に合っていなかったことから、原則として自宅からの授業実施とされていたことが理由と考えられる。また、地域貢献活動の含まれる「その他」については、新型コロナウイルス感染症の影響から、普段活動している教員もこの時期に活動自

体が中止になっていたために、0 や無回答とした教員がいると考えられ、実際を十分に反映されていない可能性もある。それに対して、「委員会」や「研究」活動は、活動内容の差や、委員会の方針を受けてある程度の自由度があったため、テレワークの推奨期間であっても、経験年数と連動する要因や個人的な要因の影響を大きく受けたと考えられる。

2. テレワークを行った／行わなかった理由

テレワークを実施するためには、テレワークを行ってよいという《組織の決定》が前提として存在すると考えられる。

令和2年度の総務省の調査（総務省，2020b）において、テレワークを実施してみて問題があったこととして、「会社でないと閲覧・参照できない資料やデータなどがあった」「同僚や上司などとの連絡・意思疎通に苦労した」「営業・取引先などとの連絡、意思疎通に苦労した」などの意見が見られていたが、これらは、それぞれ本研究結果の《大学にある設備・物品・資料の利用》、《情報が得られなくなる不安》、《テレワークの方針を受けても存在するオンライン会議への抵抗》、《出勤しないとできない研究の遂行》、《対面の必要性や要求》と類似しており、看護系大学教員がテレワークを行わなかった理由は、一般的な企業を対象にして行われた調査と共通なものがあることが示唆された。また、同調査では「セキュリティ対策に不安」という結果が出されており、本研究の研究活動のデータ閲覧など《出勤しないとできない研究の遂行》に類似する。

一方、本研究では、同調査で見られなかった《ICT 利用の習熟に関する未熟さ》が示された。テレワークを実施するには、ある程度の ICT に対する習得を要する。実際に、テレワークを行った理由として《ICT 利用の習得》が挙げられており、ICT の得手不得手は、テレワーク実施の有無に影響していた。博報堂の行った調査（博報堂，2020）によると、女性や年齢が高いほど ICT に苦手意識が高いことが報告されていた。看護系大学教員の多くは女性であり、実際、本研究の対象者の 90%以上が女性であった。ICT の得手不得手に、性別は関係ないことではあるが、意識の上では、女性や年齢の高い方の苦手意識が強いのであれば、女性や年齢の高い教員に配慮した ICT に対するサポートが必要かもしれない。

また、テレワークを行わなかった理由として《テレワークの方針を受けても存在する対面の価値》という、直接的な対面でのコミュニケーションを肯定的に選択している一方で、〈対面へのこだわり〉、〈オンライン会議への嫌悪感〉といった、テレワークに対する否定的な見方（姿勢）からテレワークを行わずに出勤するという選択もみられた。これは、研究対象者となった教員の看護学という学術背景も影響しているものと考えられる。看護学は人を対象とする学問である。教員は看護職として患者や対象者を直接的なコミュニケーションを通して、観察をし、相手の表情やしぐさを見ながら、瞬時に相手が何を言わんとしているかを判断していくことに長けている。いわゆる、患者の皮膚の内側に入り込むように（Henderson, 1960；湯楨・小玉訳 1995）患者や対象者と関わってきている。ゆえに、他者とコ

コミュニケーションをとる際には直接的な対面を通して行うことこそ必要である、という身に付いた感覚が＜対面へのこだわり＞として表れていたのではないだろうか。さらに、＜実習の準備＞や＜演習動画の録画＞といった、看護独特の教育の特徴も存在する。大学で学んだ知識を病院や施設等の臨床の場で応用し、看護の実践力を身に付けるという実習は、看護学部必修科目である。学生が臨床の場で使用する道具を整えるといった＜実習の準備＞は、当然ながらテレワークでは行えない。さらに、病院や施設での場面設定で行う動画撮影も、大学の Nursing Lab（演習室）という特殊な環境下において作成するために、テレワークでは行えなかったであろう。看護学教育においてもポストコロナを見据え、教育効果を考えた Virtual と対面を組み合わせたハイブリッド型の教育を開発していく動きがある（Wolters Kluwer & The National League for Nursing, 2020）。今後、看護学教育において、教育方法も変化してくると考えられ、ハイブリッド型の教育は、教育の質を担保しつつ、教員の柔軟な働き方にもつながる可能性がある。

研究活動において、＜研究データの保管＞や＜対人でのデータ収集＞のために、《出勤しないといけない研究の遂行》が存在し、テレワークを行っていなかった。看護学部の教員による研究は、インタビューや調査など対人からのデータ収集が多く、同時に、収集したデータへの倫理的配慮を確保するために、研究室での保管が不可欠（人を対象とする生命科学・医学系研究における倫理指針）という状況がある。しかしながら、＜テレワークで支障のない仕事内容＞や＜場所が関係しない仕事内容＞といった、《テレワークが可能な仕事内容》においてはテレワークを実施していることから、看護学部という学術背景を考えても、業務内容によってはテレワークが可能であったと考えられる。

また、《情報を得られなくなる不安》についても、総務省の情報通信白書（総務省，2014）によると、コミュニケーション手段は全ての年代において「対面による会話」が多数を占めている。これまで行っていた手段での日常のコミュニケーションをとりづらく、業務に必要な以上のやり取りがなくなることで、これまで自然に得られていた情報が入らなくなることが懸念されていたのではないかと考える。

《人間関係への気遣い》は年代の若い教員からの意見として表れていた。これは伝統的な日本人として個人に身に付いた習慣といった個人の問題である一方で、上司とその関係性にも関連するといえる。このことから、テレワークの推進には、個人の意識を変えるだけでなく、上司からもテレワークを勧められるような関わりが必要であると考えられる。

3. テレワークによる影響

テレワークによる影響は【**個々人の生活や心身の健康への影響**】、【**職務内容への直接的影響**】、【**環境や設備改善への影響**】と多岐に渡っていた。

【**個々人の生活や心身の健康への影響**】のカテゴリーは 7 つのサブカテゴリーから構成され、テレワークが個人に与えた影響の大きさを示す結果となった。テレワークは《通勤に伴

う心身の負担の軽減」や「QOLの向上」、<住む場所が限定されない>といった、「これまではなかった可能性の発展」など、個人の心身の健康維持にとどまらず、個人の生活や認識においても、変革をもたらしていた。これらのことから、テレワークは、今までの固定概念を覆し、個人の生活に多大なる影響を及ぼすものであり、言い換えれば可能性を広げるものであるとも言える。

【職務内容への直接的影響】では、テレワークは「研究活動の増加」につながっていることが示された。深堀らの報告では、若手看護研究者は研究に十分な時間が取れないことが明らかになっている（深堀ら、2015）。また、志賀らの調査によると、看護系大学教員において、研究活動を行うためには、ワークライフバランスを意識した研究時間の確保が必要であるとされている（志賀ら、2020）。特に研究に十分な時間が取れない若手看護研究者にとって、テレワークは研究活動を推進していく上でも大きな鍵になっていくと考えられる。

一方で、テレワークは、<資料の分散>や<仕事環境の不適切さ>といった「職場としての落ち着かなさ」や、<運動不足>や<オンオフのメリハリの欠如>といった、「心身への支障」などデメリットも与えており、職場で仕事をしたい、あるいは通勤時間を運動やリフレッシュの機会にしている個人にとって、テレワークがストレスであったことは容易に考えられる。さらに、テレワークはweb環境整備状況に左右されることから、【環境や設備改善への影響】につながるまでの「通信環境整備の限界による不都合」が生じている場合も個々の教員に過大なストレスを与えた可能性がある。

このように、テレワークは多くのメリットをもたらす一方で、デメリットももたらしめている。調査によると、労働者は勤務場所を決められるのではなく、選択することを望んでいるという（Morgan, 2021）。詰まるところ、何をストレスに感じるかは個人に依存する。本研究の調査結果からも、テレワークが仕事をする上での選択肢の一つとなり、個人の裁量で選択できるある程度の自由度があることで、個人や仕事への好影響につながる可能性が示唆された。

オンライン講義について、学生に対する「オンライン講義ならではの教育効果」を感じた一方で、<遅刻や退出する学生の多さ>といった「学生の学習機会や態度への悪影響」を感じており、メリットとデメリットの双方がみられた。本研究により明らかになったデメリットを補う工夫を伴いながら、ポストコロナにおいても、テレワークで可能なオンライン講義を行っていくことは、教育の質や、やむを得ない事情により対面出席が難しい学生への合理的措置の面からも、メリットがあるとは考えられる。オンデマンドなどさまざまな授業形態をとることは、教員の働き方だけでなく、学生の選択肢が広がる可能性がある。令和3年3月に行われた調査（文部科学省、2021）において、多くの学生がオンライン講義に満足しているという結果がある。

テレワークでは「助言を得る機会の不足」といった「交流から生まれる創造性や成長の機会の不足」が示されており、テレワーク状況下では、対面の場合に図らずも生み出される機会の乏しさについて示された結果となった。さらに、<非言語的メッセージが受け取りにく

い>、<様子が分からないことによる気遣いの増加>といった《対人コミュニケーションの工夫の必要性》という課題も見出された。テレワークを継続していくためには、コミュニケーション方法の工夫が必要である。

さらに、【個々人の生活や心身の健康への影響】として、テレワークに伴う、《通勤に伴う心身の負担の軽減》、《QOLの向上》、《これまではなかった可能性の発展》、《研究活動の増加》があることが明らかになった。これらのことから、これまで看護系大学教員の課題といわれていたワークライフバランスの維持や研究時間の確保の問題に対して、テレワークが一つの解決をもたらす可能性があるとも考えられる。今回の調査では、少なからず研究活動に支障があったことがうかがえたが、「テレワークにおいて研究活動に支障があったか」という質問に、「とてもそう思う」と答えたものはいなかった。このことから、その支障は、<対人でのデータ収集>や<データの保管>などの対面が必要な調査や大学内でしか行えないといった一部の内容、あるいは、テレワークで遂行できるように修正のし得る内容だったと考える。

4. 看護系大学教員の仕事の質向上およびワークスタイルの改善に向けた示唆

新型コロナウイルス感染症拡大防止によるデジタル化、オンライン化の加速は、さまざまな分野においても影響しており、調査時のテレワークの導入は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によって、ある意味で強制的、必然的なものであった。本調査では、「テレワークによる影響」に関して中立的に質問したにもかかわらず、デメリットとメリットの双方の意見が述べられていた。看護系大学教員の働き方にとって、テレワークはデメリットばかりではなく、メリットもあったことが明らかになった。そのため、新型コロナウイルス感染症終息後であっても、今回の変化を転機と考え、テレワークの導入によって生じたメリットを生かしていく方法を検討していく必要があると考える。

前述のテレワークを実施しなかった理由の《ICT利用の習熟に関する未熟さ》や、テレワークによる影響のうち、《ICT利用に伴う業務の増加》、《電子データとの格闘》といった内容は、突発的に生じたテレワーク導入のために生じたことで、今後は解決しうる問題であると考えられる。ICTが苦手と感じる者が多い職場において、個々のICTを支援した上で、テレワークは大いに可能であると考えられる。また、テレワークによる影響のうち、《仕事場としての落ち着かなさ》、《心身への支障》、《交流から生まれる創造性や成長の機会の不足》、《対人コミュニケーションの工夫の必要性》については、今回のような感染症対策としてテレワークを推奨もしくは強制とすればデメリットとなるが、出勤とテレワークとのハイブリッドとすることで、解決できる問題であるとも考えられる。研究活動においても同様に、対人の調査やデータの整理などの一部の内容がテレワークで行えないことが支障であるのであれば、出勤とテレワークを組み合わせることで解決できると考える。このようにテレワークを全て強制にすればデメリットは生じるが、選択肢として残すことを考えると働き方

の多様性というような面で大きなメリットとなりうるのではないかと考える。Yang の調査 (Yang et al., 2021) においても、テレワークは自部署内での関係が強化される一方で、他部署間との連携が希薄になるサイロ化が生じるという問題が指摘されており、その解決策として、出勤とテレワークのハイブリッドの業務形態が提案されていた。テレワークへの心理的抵抗性、気遣いのような意見もあがったため、その壁をとりはらうことも今後の課題であろう。

一方で、今回の調査では、看護学部教員は、テレワークの方針をうけてもなお存在する対面の価値を感じていることも明らかになった。特にサイロ化という点においては、異なる領域の教員が顔を合わせる機会を設けることも必要であるといえる。本研究では、＜直接的コミュニケーションから生まれる関係性の構築＞や＜対面へのこだわり＞といった看護という対人的職業、学問分野が大切にしてきたものを継いでいくための営みや、教育や仕事を支えるために必要で、看護学部教員が大事にする要素が垣間見えたとも考えられる。看護系大学教員の仕事の質向上およびワークスタイルの改善に向けた検討にあたっては、業務項目としては現れない、これらの要素を置き去りにしないことが必要であることも示唆された。

5. 本研究の限界およびまとめ

本研究の対象は、1 大学であり、回答者も 11 名と少なかったため、テレワークの実施状況について、個人の業務内容などに依存する部分が大きく、十分に背景要因の検討は行えなかった。また、記述内容がインタビューではなく、質問紙であったことで回答が十分に記載されていない場合もあり、意味内容の理解にも限界があった。しかし、限界はあるものの、本研究は、看護系大学教員がテレワークを実施する／しない理由とテレワークによる影響を、メリット・デメリットの両側面から明らかにすることができた。コロナ禍により未経験の試練が課せられた中から、仕事の質およびワークスタイルの改善に向かう、新たな働き方が検討され、生まれていくことを期待する。

【謝辞】

本論文の執筆にあたり、アンケートの回答にご協力いただきました先生方に心から感謝申し上げます。ありがとうございました。

【文献】

博報堂 (2020). 生活定点. パソコンは苦手.

<https://seikatsusoken.jp/teiten/answer/1055.html> (2021 年 9 月 25 日アクセス)

Henderson, V. (1960). Basic Principles of Nursing Care. International Council of Nurses, Switzerland. (湯槇ます, 小玉香津子 (訳) (1995). 看護の基本となるもの. 日本看護協会出版会).

- 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 (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.
- Longqi Yang, David Holtz, Sonia Jaffe, Siddharth Suri, Shilpi Sinha, Jeffrey Weston, Connor Joyce, Neha Shah, Kevin Sherman, Brent Hecht & Jaime Teevan (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*.
<https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4> (2021年9月25日アクセス)
- 文部科学省 (2005). 大学教員の職の在り方について.
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1342439.htm (2021年9月25日アクセス)
- 文部科学省 高等教育局専門教育課情報教育推進係 (2013). 【資料3-2】大学通信教育等における情報通信技術の活用に関する調査研究協力者会議における対面授業及びインターネットを活用した授業に関する主な意見.
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/053/attach/1336761.html (2021年9月25日アクセス)
- 文部科学省 (2021). 新型コロナウイルス感染症の影響による学生等の学生生活に関する調査 (結果). (2021年11月25日アクセス)
https://www.mext.go.jp/content/20210525-mxt_kouhou01-000004520_1.pdf (2021年9月25日アクセス)
- Morgan Smith (2021). These are the U.S. cities where managers are most—and least—likely to embrace hybrid work.
<https://www.cnbc.com/2021/08/24/us-cities-where-managers-are-most-likely-to-embrace-hybrid-work.html> (2021年11月25日アクセス)
- 日本看護科学学会 研究・学術情報委員会 (2013). 若手看護学研究者の研究実施状況に関する調査.
https://www.jans.or.jp/uploads/files/committee/2013sep_report.pdf (2021年9月25日アクセス)
- 志賀亮太, 大橋優紀子, 川久保悦子, 高田良子, 飯島亜樹, 島村龍治, 伊賀聡子 (2020). 看護系大学教員の研究活動に関する現状と課題. 城西国際大学看護学部紀要, 28(8), 55-67.
- 総務省 (2020a). テレワークの推進.
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/ (2021年9月25日アクセス)
- 総務省 (2020b). 第1部 特集 5Gが促すデジタル変革と新たな日常の構築.
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r02/html/nd123210.html> (2021年9月25日アクセス)
- 東京都産業労働局 (2020). (第330報) テレワーク導入率緊急調査結果と事業継続緊急対策 (テレワーク) 助成金募集期間延長をお知らせします! ~都内企業のテレワーク導入率が大幅に増加~.
https://www.bousai.metro.tokyo.lg.jp/_res/projects/default_project/_page/001/010/350/2020051101.pdf (2021年9月25日アクセス)
- 東京都産業労働局 (2021). テレワーク導入率調査結果をお知らせします! 3月後半の調査結果.
<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappy/press/2021/04/02/11.html> (2021年9月25日アクセス)
- Wolters Kluwer and the National League for Nursing (2020). Forecast for the Future Technology Trends in Nursing

Education.

<https://www.wolterskluwer.com/en/solutions/lippincott-nursing-faculty/dean-survey> (2021年9月25日アクセス)

The Status and Effects of and the Reasons for Telework by Members of the Faculty of Nursing: Toward Improving the Post-COVID-19 Work Style

Ryota Shiga, Satoko Iga, Naomi Matsuo,
Etsuko Kawakubo, & Yukiko Ohashi

Abstract

The purpose of this study is to prove the status and effects of and reasons for telework by members of the Faculty of Nursing, affected by COVID-19 in the spring of 2020.

The questionnaire survey was conducted at a Japanese university and taken by twenty-eight Faculty of Nursing members. Eleven replies were obtained and covered positions from assistant to professor. Other than for classes, teleworking rates varied for individuals. There were no “strongly agrees” for the question “Did teleworking interfere with your research?”

Analysis of the free text answers showed that work and environment, as well as personal, were reasons for implementing telework. When implemented, telework affected work and personal in both advantageous and disadvantageous ways.

Addressing the disadvantages while investigating in a new work style can help secure more research time and improve work-life balance.

Key words: Faculty of Nursing, Telework, Research Activities, Work-Life Balance, Hybrid Work