

令和元年6月17日現在

機関番号：21102

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K11550

研究課題名(和文) 看護職の仕事と生活の調和に関する研究 調和実現に向けたベンチマークシステムの構築

研究課題名(英文) Research on Work-Life Balance of Nurses; Construction of the benchmark system for Work-Life Balance Achievement

研究代表者

村上 眞須美 (MURAKAMI, MASUMI)

青森県立保健大学・健康科学部・講師

研究者番号：40457742

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：看護職は、病院だけではなく様々な職場で働いている。様々な職場で働く看護職の仕事と生活の調和実現度を測定するために「様々な職場で働く看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」を開発した。この尺度は、「時間の調整」「仕事のやりがい、職場の支援」「家庭での過ごし方、家族の支援」「仕事以外の過ごし方」「仕事とプライベートの切り替え」「キャリアアップへの支援」の6因子27項目で構成され、信頼性・妥当性が確認された。この尺度を用いて、様々な職場の実態を把握し、特徴について分析した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護職は病院だけでなく診療所、訪問看護ステーション、介護老人保健施設、社会福祉施設等多様な職場で働いている。しかし、仕事と生活の調和実現度をどこの職場でも共通して測定できる尺度は無く、この尺度が開発された意義は大きい。また、様々な施設で働く看護職の仕事と生活の調和実現度を測定することができれば、看護職全体の実現度の状態を把握できる。また、これらの結果を公表することで、各職場の労働環境改善に向けたマネジメントへの活用が期待される。

研究成果の概要(英文)：Nurses work in various workplaces as well as hospital. I developed "Work-Life Balance Achievement Scale for Nurses Working at Various Locations". The scale had 27 items and six factors: 1) time management, 2) rewarding work and workplace support, 3) nature of time spent at home and family support, 4) switching between work and private life, 5) how to spend time outside and 6) support for career advancement. The scale developed has adequate internal consistency and content, construct, and concurrent validity. Using this scale, I grasped the actual situation of various workplaces and analyzed it about a characteristic.

研究分野：看護管理

キーワード：看護職 仕事と生活の調和実現 様々な職場

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

看護職の仕事と生活の調和実現度を仕事と家庭だけではなく多角的に測定できる尺度は、村上(2014)が開発した「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」である。しかし、この尺度は病院で働く看護職を対象として開発された。病院で勤務する看護職は約6割程度であるが、他4割は病院以外の様々な職場で働いており、看護職全体の仕事と生活の調和の状況を把握することができなかった。また、労働環境を改善するためには、自施設の実現度がどのような状況であるのか情報を収集し比較することが必要である。しかし、様々な職場において、生活を多角的に把握できる共通の尺度で測定したベンチマーク可能なシステムが無かった。

2. 研究の目的

本研究は、調査A. 様々な施設で勤務する看護職の仕事と生活の調和の状態を測定する尺度を開発し、その信頼性と妥当性を検証する。調査B. 開発した尺度を用いて様々な職場の仕事と生活の調和実現度の実態を明らかにすることである。

3. 研究の方法

<調査A>

1) 対象者

調査対象者: A地方にある病院、クリニック、保健所、介護老人保健施設、介護老人福祉施設、訪問看護ステーションに勤務する看護職 385名

2) 調査期間: 調査期間: 2016年8~10月

3) 調査内容

予備調査で得られた「様々な職場で働く看護職の仕事と生活の調和実現度尺度 Ver.2」の信頼性・妥当性を検証する目的で実施した。併存妥当性を検証する目的で安達(1998)が開発した「職場環境、職務内容、給与に関する満足度尺度」質問紙を使用した。

4) 分析方法

(1) 妥当性の検証

因子分析により、実現度を構成する因子について検討する。併存妥当性については、仕事と生活の調和が取れている職員は、職務満足度が高い事と報告されていることから、安達(1998)が開発した「職場環境、職務内容、給与に関する満足度尺度」との相関は強いと仮定した。開発者の許可を得て使用した。この尺度は、満足度について4段階評定するもので、信頼性、妥当性が確認されている。

(2) 信頼性の検証: クロンバックの係数を測定した。

5) 倫理的配慮: 本研究は、研究代表者の所属施設の研究倫理審査委員会の承認(承認番号 1561)を得て実施した。

<調査B>

1) 本調査対象者

調査対象者: 全国の様々な施設で働く看護職 2,102名(病院 231施設 1155名、診療所 34施設 98名、介護老人福祉施設 52施設 185名、介護老人保健施設 58施設 414名、訪問看護ステーション 44施設 234名、その他 2施設 16名 計 421施設)

2) 調査期間: 調査期間: 2018年7月~8月

3) 調査内容: 回答者の属性・勤務状況に関する質問紙と調査Aで開発した「様々な職場における仕事と生活の調和実現度尺度」を使用した。この尺度は5段階評定尺度である。

4) 分析方法: 記述統計、分散分析、多重比較で各施設における実現度の実態と特徴を検証する。

5)倫理的配慮:本研究は、研究代表者の所属施設の研究倫理審査委員会の承認(承認番号 1755)を得て実施した。

4. 研究成果

<調査 A>回収数は 242 (回収率 62.9%) で尺有効回答は 200 であった (表 1)。

表 1 回答者の属性

施設種別	病院	診療所	介護老人 保健施設	介護老人 福祉施設	訪問看護 ステーション	保健所	包括ケア 支援センター	その他	無回答	計
回答者数	18	17	31	31	40	25	24	8	6	200
(%)	9.0%	8.5%	15.5%	15.5%	20.0%	12.5%	12.0%	4.0%	3.0%	100.0%

1) 因子分析の結果; 仕事と生活の調和が良い状態に保たれている場合に得点が高くなるように悪い状態を高い得点とする質問項目 4 項目については、逆転処理を行った。因子分析 (主因子法、プロマックス回転) の結果、因子負荷量が 0.35 未満、当該因子以外の他の因子の負荷量が 0.35 以上を削除の基準としたが、該当する項目はなかった (表 2)。

第 1 因子は「17. 自分の家族 (または重要な他者) と過ごす時間を希望通りとることができている」等 7 項目の時間に関する項目で構成され「時間の調整」と解釈した。第 2 因子は「7. あなたが勤務する職場は、職員を大事にする職場である」等職場に関する 8 項目で構成されていたことから「仕事のやりがい・職場の支援」と解釈した。第 3 因子は、「2. 家庭で過ごしている時間は、居心地がよいと感じる」等の 4 項目で構成され「家庭での過ごし方・家族の支援」と解釈した。第 4 因子は、「1. 希望する形で社会活動 (地域の行事・町内会の活動・クラブ活動など) に参加することができる」の職場・家庭以外での活動に関する 3 項目で構成され、「仕事以外の過ごし方」と解釈した。第 5 因子は、「8. 今日の疲労が明日まで続くことがある」等疲労に関する 3 項目で構成され、「仕事とプライベートの切り替え」と解釈した。第 6 因子は、「26. あなたが勤務する職場は、自己啓発を支援してくれる」等の 2 項目で構成されており、「キャリアアップのための支援」と解釈した。開発の基盤した村上 (2014) の「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」と比べて第 1~5 因子は同様の因子となり、第 6 因子のみが新たに追加となった。病院で勤務する看護職を対象にした村上 (2014) の尺度では、第 1~5 因子については、すでに妥当性が検証されている。本島 (2016) らは、職場の労働環境を整えることは、やりがいやキャリアアップにつながると述べている。看護職は、知識やスキルの向上を目指して自ら学ぶことが必要な職業であるが、職場によっては、看護職の配置数が少ないことや人員不足のため、希望する研修等に参加することが難しい現状を反映しているのではないだろうか。特に資格取得のためには研修が長期間にわたる場合もあり、看護職個人のやる気だけでは実現しないことも多く、職場の支援が不可欠である。仕事も充実させやりがいを持ちながら両立したいという看護職の思いが表われていると考える。

2) 尺度の妥当性

「職場環境、職務内容、給与に関する満足度測定尺度 (安達, 1998)」を用いて併存妥当性を検証した。本島 (2017) らの調査では職務満足度がワークライフバランス満足度に影響すると報告している。また、上原ら (2013) の報告では、ワークライフバランスがとれていない群の特徴として、職場の環境や人間関係、仕事の内容の満足度が低かったと報告している。このように、仕事や職場に対する満足度と仕事と生活の調和実現は関連があることが明らかであり、併存妥当性を検証には適切な尺度であると考えられる。これら 2 つの尺度の Pearson の積率相関係数を算出した結果、 $r = 0.651$ 、 $p < 0.01$ で比較的強い相関が認められた。これらの結果から、併存妥当性は支持されたと考える。

表 2 因子分析結果

因子名	下位尺度得点 平均値 ±SD	NO	質問項目	因子負荷量						Cronbach α
				因子 I	因子 II	因子 III	因子 IV	因子 V	因子 VI	
時間の調整	3.19±0.88	19	自分の娯楽に使える時間を希望する形で確保することができている。	.954	-.022	-.113	.033	-.057	-.033	.907
		8	友人や隣人など会いたいと思う人と会ったり、話したりする時間を、自分が希望する形で確保できている。	.857	.016	.036	-.008	-.053	-.076	
		20	自分の休息は、自分が希望する形で取ることができている。	.787	.120	-.060	-.008	.011	.074	
		5	自分の趣味のために使える時間は、希望する形で確保できている。	.770	-.096	-.115	.148	.035	.041	
		24	家族（または重要な他者）と余暇を楽しむために、勤務の調整をすることができている。	.699	.136	.036	-.194	.085	.046	
		17	自分の家族（または重要な他者）と過ごす時間を希望通りにとることができている。	.650	-.004	.246	-.005	.041	-.006	
		23	睡眠時間はあなたが望む形で確保できている。	.353	-.035	.103	.181	.144	.076	
仕事のやりがい・職場の支援	3.32±0.75	4	今勤務している職場は、居心地が良いと感じる。	-.021	.784	.081	-.049	.057	-.022	.833
		14	自分の仕事の成果は公平に評価されている。	-.007	.746	-.017	.066	-.188	.126	
		11	毎日が充実していると感じる。	-.145	.739	.159	-.024	.175	-.037	
		7	あなたが勤務する職場は、職員を大事にする職場である。	-.085	.698	-.079	.201	-.021	.132	
		10	自分に割り当てられている仕事（配置部署・内容・量・やり方）に満足している。	.066	.630	-.078	-.044	.244	-.001	
		16	あなたの上司は、あなたの仕事上の問題を希望を把握している。	.129	.577	-.096	.090	-.150	.115	
		12	現在の働き方について、同僚と相談することができ、理解が得られている。	.242	.504	.110	-.004	-.042	-.006	
家庭での過ごし方・家族の支援	4.08±0.73	3	家族（または重要な他者）とともに食事をする時間に充実感を感じる。	-.080	.023	.850	-.099	.042	.009	.782
		2	家庭で過ごしている時間は、居心地がよいと感じる。	-.111	.065	.802	.100	.011	-.020	
		6	助けて欲しいと感じた時、家族（または重要な他者）は、家庭での役割を分担してくれる。	.150	-.190	.649	.106	.001	.131	
		13	あなたの家族（または重要な他者）は、あなたが看護職として仕事を継続したいという気持ちを理解している。	.135	.313	.393	-.073	-.182	-.141	
仕事以外の過ごし方	2.77±0.92	22	自分の住んでいる地域の住民と、希望する形で交流できている。	.100	.070	.073	.803	-.081	-.186	.776
		15	希望する形でボランティア活動に参加することができている。	.035	.041	-.006	.661	.071	.089	
		1	希望する形で社会活動（地域の行事・町内会の活動・クラブ活動など）に参加することができている。	-.057	.222	-.030	.594	.039	-.086	
仕事とプライベートの切り替え	2.85±0.86	8	今日の疲労が明日まで続くことがよくある。	.066	-.258	.062	.159	.607	.157	.613
		21	帰宅してからも、職場や対象者（患者や住民）のことが頭から離れず、考え事をしていることがある。	-.079	.167	.022	-.085	.583	-.033	
		25	職場の業務を家に持ち帰ることが多く、負担だと感じる。	.140	.206	-.128	-.023	.556	-.186	
キャリアアップのための支援	3.24±0.89	29	あなたが勤務する職場は、自己啓発を支援してくれる。	-.091	.212	-.056	-.014	.033	.826	.739
		30	あなたが勤務する職場は、資格取得を支援してくれる。	.144	.055	.092	-.154	-.059	.638	

*番号の網掛けは逆転項目

3) 尺度の信頼性

内的整合性を検証するために、Cronbach の係数を算出したところ(表 2)、尺度全体の係数は 0.917 で、各因子の値は「時間の調整」 = 0.907、「仕事のやりがい・職場の支援」 = 0.883、「家庭での過ごし方・家族の支援」 = 0.782、「仕事以外の過ごし方」 = 0.776、「仕事とプライベートの切り替え」 = 0.613、「キャリアアップするための支援」 = 0.739 で高い信頼係数を示した。このことから、信頼性が確認された。

以上から、「様々な職場における仕事と生活の調和実現度尺度」は、信頼性・妥当性が検証できた。この尺度は、6 因子 27 項目で構成され、どのような職場で働く看護職でも同じ尺度で多角的に仕事と生活の調和実現度を測定することができる。

<調査 B>

回収数は 927(回収率 44.1%)であった。うち尺度得点に欠損のない 885 を有効回答とした。回答者は、男性 58 名(6.6%)、女性 825 名(93.2%)、無回答 2 名(0.2%)で、平均年齢は 47.4 歳であった。回答者の所属施設については、表 3 に示した。法人内の様々な施設で勤務し

ている看護職もあり、複数の所属施設を選択した看護職は「所属施設複数」としてまとめた。

1) 看護職の仕事と生活の調和の現状

尺度得点の総得点の平均は 88.16 点 (135 点満点) であった。因子の平均点を比較すると、最も得点が高いのは「家庭での過ごし方・家族の支援」 4.02 ± 0.72 点、順に「キャリア支援」 3.38 ± 0.89 点、「仕事のやりがい・職場の支援」 $3.31 \pm$ 点、「時間の調整」 3.2 ± 0.91 点、「仕事とプライベートの切り替え」 2.81 ± 0.87 点、最も低いのは「仕事以外の過ごし方」 2.7 ± 0.92 点であった。病院で働く看護職を対象とした村上 (2014) の報告でも、「家庭での過ごし方・家族の支援」が最も高い平均値となっており、仕事の継続を支えるのは家族であり、最も家庭生活の充実を重視して生活していることがわかる。また、「仕事以外の過ごし方」は仕事と家庭生活の両立に苦心しており、それ以外の地域交流やボランティア等は、望む形で参加できていない現状が反映されていると考える。

2) 施設種別ごとの比較

尺度総得点を比較すると、「所属施設複数」が 95.89 ± 18.25 点で最も高く、「病院」が 85.56 ± 16.68 点で最も低かった (表 4)。総得点の分散分析の結果 $F(7, 877) = 3.65, p < .01$ で有意差があった。多重比較の結果、訪問看護ステーションは (91.64 点) は病院 (85.56 点) よりも有意に得点が高かった。重症度・緊急度が高い患者をケアの対象とし、自分の業務や勤務に関して裁量が低いことが要因の 1 つと考えられる。

因子項目の平均値ごとに比較すると (図 1)、どの施設も「家庭での過ごし方・家族の支援」が最も得点が高かった。次に得点が高い因子項目にはばらつきがあった。「時間の調整」が高いのは、「介護老人保健施設」「介護老人福祉施設」「その他」であり、「仕事のやりがい・職場の支援」が高いのは「診療所」「訪問看護ステーション」「所属施設複数」であった。病院は「キャリアアップのための支援」が高く、他の職場に比べて看護職数が多く、研修等に行くことが比較的可能であること、院内の教育体制が整備され学ぶ場が確保されていることが反映されていると考える。

因子項目の平均点について施設種別で分散分析、多重比較を実施した結果「家庭での過ごし方・家族の支援」以外の 5 つの因子において、平均値に有意差があった。第 1 因子「時間の調整」の分散分析では $F(7, 877) = 2.7, p < .01$ で、多重比較では、「介護老人福祉施設」(23.62 点) は「病院」(21.28 点) と比べて有意に高かった。第 2 因子「仕事のやりがい・職場の支援」は分散分析の結果 $F(7, 877) = 6.48, p < .01$ 、多重比較では「診療所」(27.68 点) は「介護老人保健施設」(25.0 点) より有意に高く、「訪問看護ステーション」(28.96 点) は、「介護老人保健施設」(25.0 点) と「病院」(25.74 点) より有意に高かった。第 4 因子「仕事以外の過ごし方」は分散分析では $F(7, 877) = 2.71, p < .01$ で有意差があり、多重比較では、「診療所」(9.13 点) は「介護老人保健施設」(7.87 点) と「病院」(7.86 点) よりも有意に高かった。第 5 因子「仕事とプライベートの切り替え」は分散分析で $F(7, 877) = 8.02, p < .01$ で有意差があった。多重比較の結果、「病院」(7.67 点) は「診療所」(9.22 点)、「介護老人保健施設」(9.0 点)、「介護老人福祉施設」(8.7 点) よりも有意に低かった。病院で勤務する看護職は、仕事での困りごとをうまく切り替えることができず、家庭に持ち込んでいる現状が分かった。第 6 因子「キャリアアップのための支援」では分散分析で $F(7, 877) = 6.36, p < .01$ で有意差があり、多重比較では「病院」(6.97 点)、「訪問看護ステーション」(7.30 点) は「診療所」(6.15 点)、「介護老人保健施設」(6.37) よりも有意に高かった。

これらの結果から、施設の特徴が仕事と生活の調和実現にも反映されていると考える。今後、影響を及ぼしている要因を探索することで、施設毎の具体的なマネジメントの方策に反映させ

ることができると思う。

表3 様々な職場における仕事と生活の調和実現度尺度得点

施設種別	度数	平均値	標準偏差
診療所	68	92.01	16.56
介護老人保健施設	223	86.75	16.08
介護老人福祉施設	127	90.20	16.58
訪問看護ステーション	125	91.64	15.72
病院	311	85.56	16.68
その他	7	93.57	12.45
所属施設複数	18	95.89	18.25
無回答	6	86.33	25.03
合計	885	88.16	16.61

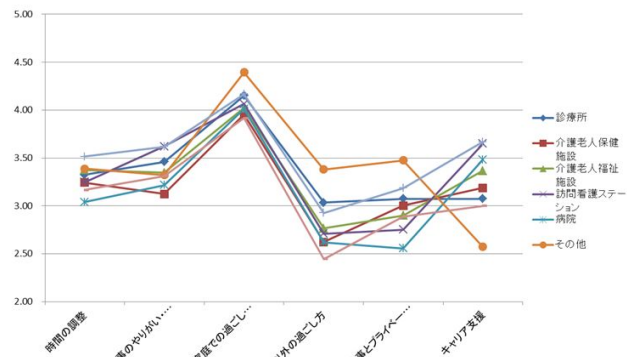


図1 因子項目平均値の比較

引用文献

- 安達智子 (1998): セールス職者の職務満足度 共分散構造分析を用いた因果モデルの検討 - , 心理学研究, 69 (3), 223 - 228.
- 本島茉那美, 境俊子, 富樫千秋 (2016): わが国の臨床看護師におけるワーク・ライフ・バランスに関する文献検討, 千葉大学紀要, 9, 153-160 .
- 本島茉那美, 境俊子, 富樫千秋 (2017): 既婚女性看護師のワーク・ライフ・バランスの満足感とその関連要因, 日本健康医学会雑誌, 26, 7 - 16.
- 村上真須美 (2014): 看護職の仕事と生活の調和に関する研究 - 「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」の開発, 日本看護管理学会誌, 18 (1), 5-16 .
- 上原尚紘, 志渡晃一, 西基 (2013): 労働者のワーク・ライフ・バランスとその関連要因 正規・非正規労働者の比較, 北海道公衆衛生雑誌, 26 (2), 81-88.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕投稿中 1件

〔学会発表〕(計1件)

- 1) 村上真須美, 清水健史, 大崎瑞恵, 様々な職場で働く看護職の仕事と生活の調和実現度尺度の開発, 第38回日本看護科学学会学術集会, 2018年.

〔その他〕

看護職のためのWLB研究会 (調査結果公表の準備中)
<https://www.nurse-wlb.net/>

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名: 清水 健史

ローマ字氏名: Shimizu Takeshi

所属研究機関名: 青森県立保健大学

部局名: 健康科学部 看護学科

職名: 准教授

研究者番号 (8桁): 80438077

(2) 研究協力者

研究協力者氏名: 大崎瑞恵 ローマ字氏名: Osaki Mizue

研究協力者氏名: 戸沼 由紀 ローマ字氏名: Tonuma Yuki

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。