

平成 30 年 6 月 15 日現在

機関番号：32620

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K20678

研究課題名(和文)ワーク・ライフ・バランス実現に向けた実証的研究-看護師長の認識と役割に着目して

研究課題名(英文)An Empirical Study of Head Nurses' Perception and Roles for the Realization of Nurses' Work-Life Balance

研究代表者

鈴木 小百合 (SUZUKI, Sayuri)

順天堂大学・医療看護学部・助教

研究者番号：70514850

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシーを明らかにすること、看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度を作成することである。

最初に、看護師のWLB実現に向けた看護管理者の認識と実践をインタビューにより明らかにした。次に、コンピテンシーの構成概念の明確化、コンピテンシーを構成する質問項目の作成、質問項目と概念の合致と吟味を経て尺度を作成した。さらに、看護師長を対象に質問紙調査を2回行い、8因子38項目からなる看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度を作成した。尺度の実用化に向けて、基準関連妥当性を検証することが今後の課題である。

研究成果の概要(英文)：This study aims to clarify the competency of head nurses who endeavored to realize a work-life balance among nurses, and to develop a competency rating scale for head nurses in realization of work-life balance among nurses.

As a preliminary study to clarify their competency, this study conducted interviews with nurse managers and examined their perception and practice for the realization of a work-life balance among nurses. Then, it identified constructs of competency based on interview results and literature review, created questions about competency, and developed a scale through the examination of questions and concepts. In addition, questionnaire surveys of head nurses were conducted two times.

"A competency rating scale for head nurses in realization of work-life balance among nurses" composed of eight factors and 38 items was developed. It is necessary to check its criterion-related validity for the practical use of this scale.

研究分野：基礎看護学

キーワード：ワーク・ライフ・バランス 看護師長 コンピテンシー 看護師 尺度

1. 研究開始当初の背景

近年、いかに仕事とそれ以外の生活とのバランスを取っていくか、いわゆるワーク・ライフ・バランス (以下 WLB) に関心が向けられている。日本看護協会では、2007 年度から3カ年計画で多様な勤務形態の推進を要とした「看護職確保定着推進事業」を開始し、看護職にも WLB の考え方が浸透してきている¹⁾。「働き方と WLB の現状に関する調査」では²⁾、管理職が多忙であり管理職自身も WLB が実現できていない現状にある、管理職による職場のマネジメントのあり方が社員の WLB 実現のカギとなると報告されている。また、看護師長のリーダーシップは、スタッフの仕事の満足度、仕事の継続、患者ケアの質に大きな影響を及ぼすこと³⁾、看護の組織風土の構成要素に看護師長の支援があることから⁴⁾、病院では、看護師長の管理行動および組織環境のあり方が看護師の WLB 実現の重要な要件であると推測される。

看護師の WLB 推進のために看護師長にどのような業務が求められるかを業務内容の記述資料から分析した研究では⁵⁾、看護師長の就業マネジメントは「看護師の心身の健康への対応」「就業規則・福利厚生等の指導監督」「労働管理」「人間関係の調整」の4つに分類できると報告されている。しかし、看護師の WLB 実現に向け、看護師長が担う役割を具体的に示した指標や、看護師長に必要とされる資質・能力については、これまで明らかにされていない。そこで、看護師の WLB 実現に向けた看護師長の認識と役割を明らかにすることを目的とし、「コンピテンシー」という概念に着目した。コンピテンシーとは、「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と定義される⁶⁾。武村⁷⁾は、看護師長がどのような価値観をもち、どのように物事を捉え、どのような意図で、どのように企画し、どのように部下や関係者にはたらきかけ、どのようにチームを統率しながら「職務」を遂行するかによって、その部署の活気の度合いや部下の成長、提供するケアの質や内容といった、看護管理の「成果」は大きく左右されると述べている。従って、看護師長の価値観や特性を含めた全体を反映した行動、まさしくコンピテンシーが、看護師の WLB 実現に影響すると考えられる。

今後、看護師の WLB 実現に向けた看護師長に求められるコンピテンシーを明らかにし、コンピテンシーを評価する尺度を作成することは、コンピテンシーを兼ね備えた看護師長の人材育成に資することや職場環境の改善に向けた実践上の示唆を得ることにつながると思われる。

2. 研究の目的

本研究では、看護師の WLB 実現に向けた看護師長のコンピテンシーを明らかにする

こと、看護師の WLB 実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度を作成することを目的とした。

(1) 看護師の WLB 実現に向けた看護管理者 (看護師長、あるいはその役割を担う者) の認識と実践をインタビュー調査により明らかにする (研究1)

(2) 看護師の WLB 実現に向けた看護師長のコンピテンシーの構成概念を明確化し、コンピテンシー評価尺度を作成する (研究2)

(3) 看護師の WLB 実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度の信頼性の検証と関連要因を明らかにする (研究3)

3. 研究の方法

[研究1]

(1) 研究対象施設および対象者の選定

対象施設は、施設の規模や WLB の取り組み状況が調査結果に影響すると考えられたため、大規模 (300 床以上)・中規模 (100~299 床)・小規模 (99 床以下) の3規模の病院および「看護師の WLB の支援に積極的に取り組む病院」と「その他の病院」の2種類の施設が含まれるように選定した。その中でも研究者が訪問可能な施設、施設規模が偏らないことを考慮しながら施設を選定し、研究協力を依頼した。また、研究への協力の意思を示した看護部責任者に看護管理者の推薦を依頼し、1施設につき2~3名の選出で、対象者数が30名程度となるまで調査を続けた。

(2) データ収集方法

データ収集は、1回30分から1時間程度の半構成的面接法で実施し、ICレコーダーに録音またはメモに残した。インタビューガイドは、仕事に対する価値観、自身およびスタッフの WLB 実現度、看護師の WLB 実現に向けて看護管理者が実践している役割、看護師の WLB 実現に向けて看護師長に必要とされるコンピテンシーとした。データ収集期間は、2016年2月から3月であった。

(3) 分析方法

インタビュー内容から逐語録を作成した。対象者の語っている内容の言葉の意味を損なわないように、看護師の WLB 実現に向けた看護管理者の認識と実践にあたる部分を抽出してコードとした。意味内容の類似したコードを集めてサブカテゴリーとし、さらにサブカテゴリー間の関係性により分類しカテゴリーを形成した。

[研究2]

(1) 用語の定義

看護師の WLB 実現に向けた看護師長のコンピテンシー：松下⁸⁾のコンピテンシーの定義を参考に、「組織を構成する一人ひとりの看護師が WLB を実現しながら仕事を継続できるように看護師長が支援するうえで、効果的なパフォーマンスを示し、成果を生み出していくための総合的な能力要件」とする。

(2) コンピテンシーの構成概念の明確化

研究1の結果および文献検討に基づいてコンピテンシーを抽出した。参考にした文献は、コンピテンシーモデルとして構築し、定義や構成要素も明確にされている3文献⁶⁾⁷⁾⁹⁾、構成要素は示されていないがコンピテンシーの項目と定義が示されている2文献⁸⁾¹⁰⁾、看護管理者へのインタビュー結果からコンピテンシーを抽出した1文献¹¹⁾の6文献であった。これらの文献のコンピテンシーの定義・内容と研究1で抽出されたサブカテゴリー・コードを照合し、共通性と相違性を確認した。共通性が見られたとしても、既存の文献のコンピテンシーが研究1のサブカテゴリー・コードの内容を表現できているかを確認し、表現できていない場合には、本研究独自のコンピテンシーを抽出した。また、相違性については、研究1のインタビューデータの中に該当する対象者の具体的な行動が含まれていないかを改めて確認し、対象者の具体的な行動の中に含まれていると判断した場合は、本研究のコンピテンシーに加えることとした。コンピテンシーを抽出後、「看護師のWLB実現」という視点を念頭に置きながら、定義と構成要素を検討した。構成要素は、定義および研究1の結果から逸脱しないようにして、具体的な看護師長の行動を示した。

(3) コンピテンシーを構成する質問項目の抽出と尺度原案の作成

コンピテンシーの構成要素に該当する項目を、看護師長の行動レベルで表現するようにして、項目を抽出した。コンピテンシーの構成要素1つにつき、1~2の質問項目を抽出するようにした。抽出した質問項目について、豊富な看護管理者経験をもつ者3名(看護部長1名、看護師長1名、看護教育の研究者1名)にヒアリングを行った。各々の質問項目がコンピテンシーに該当する内容として合致しているか、看護師長の行動を明確および適切に表現しているか、回答のしにくさはないかなど、意見を基に検討し尺度原案を作成した。

(4) 尺度の構成概念を検討するための調査

対象施設および対象者の選定

病院年鑑2014年版(No2 関東版)に掲載されている病院のうち、病院数の多い東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県を中心に、大学病院以外の病院を無作為に選定した。また、研究への協力が得られた83病院の看護師長521名を対象とした。

調査方法

無記名自記式質問紙を用いた横断的調査

調査項目

看護師長のコンピテンシー評価尺度原案83項目、個人属性、施設背景で構成した。尺度原案は、「常に行っている5点」~「全く行っていない(1点)」の5段階評定で回答を求めた。

調査期間

2017年1月から3月

分析方法

尺度は、項目分析および因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行い、Cronbachの係数を算出した。

[研究3]

(1) 研究対象施設および対象者の選定

研究対象施設は、日本医師会JMAPのシステムを活用して、層化無作為抽出法により選定した。北海道・東北、関東、中部、近畿、中国・四国、九州の6地域に分けて病院を抽出し、「Microsoft Excel」のRAND関数機能を使用して地域別に大・中・小規模病院127ずつ、計2286病院を選定した。選定した施設の看護部責任者宛に研究協力依頼文書を郵送し、431病院の看護師長2898名を対象とした。

(2) 調査方法

無記名自記式質問紙を用いた横断的調査

(3) 調査内容

属性

病床数、一般病院の入院基本料(看護師配置)、WLB推進委員会の設置、年齢、性別、育児・介護経験の有無、看護基礎教育課程、最終学歴、看護師・看護師長経験年数、所属部署の領域、認定看護管理者研修受講歴

看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度41項目

(4) 調査期間

2017年6月から9月

(5) 分析方法

尺度は、項目分析および因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行い、Cronbachの係数を算出した。尺度と属性との関連は、2群間の比較にはt検定を、3群間の比較には一元配置分散分析を用いて分析した。

倫理的配慮

いずれの研究においても、所属施設の倫理委員会の承認を得た後に実施した。

4. 研究成果

<研究1の研究結果概要>

(1) 対象者の背景

対象者は、関東・北陸・近畿・九州地方の12施設に勤務する28名で、平均年齢47.4歳であった。施設の内訳は、大規模病院6、中規模病院3、小規模病院3で、「看護師のWLBの支援に積極的に取り組む病院」が8、「その他の病院」が4であった。看護管理者の役職は、看護師長、看護師長代理、副看護師長、主任で、看護管理者としての経験年数は9ヵ月から18年、看護師経験年数は12年から36年であった。

(2) 看護師のWLB実現に向けた看護管理者の認識と実践

看護師のWLB実現に向けた看護管理者の認識と実践として、【個々の状況の配慮につながるコミュニケーション】【個々の状況を配慮した対応】【個々のキャリア支援】【チームワークの醸成】【部署のマネジメント】【安心を生む存在であること】の6カテゴリーと21サブカテゴリーが生成された。看護管理者

は、個人を見据えた関わりとして【個々の状況の配慮につながるコミュニケーション】【個々の状況を配慮した対応】【個々のキャリア支援】を行い、部署全体を見据えた関わりとして【チームワークの醸成】【部署のマネジメント】を行っており、そこには【安心を生む存在であること】という看護管理者の認識や行動が影響していた。これら6カテゴリーが相互に影響し合うことで、看護師のWLB実現につながっていると考えられた(図1)。看護管理者は、看護師にWLB支援制度を周知すること、現場に多様性を受け入れる土壌(お互いさまの風土)をつくることを、今後も継続して病院側と取り組んでいくとともに、現場のニーズに合わせてWLB支援制度の充実をはかる働きかけを行う必要性が示唆された。

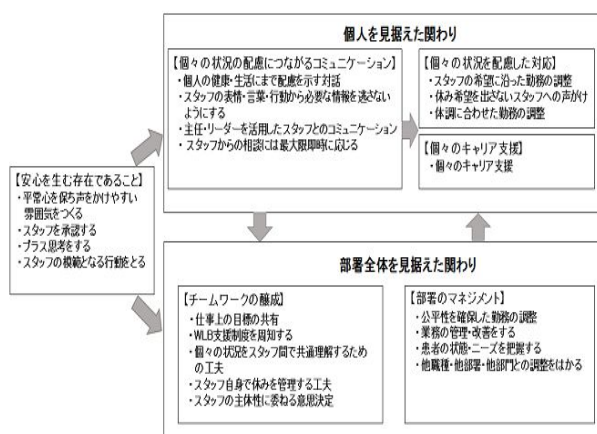


図1 看護師のWLB実現に向けた看護管理者の認識と実践のカテゴリーの関係

< 研究2の研究結果概要 >

(1) コンピテンシーの構成概念の明確化

看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシーとして、4カテゴリー、17コンピテンシーが抽出された。以下コンピテンシーを『』で示す。「チームワークの醸成」カテゴリーには、『ビジョンの共有』『発信力』『リーダーシップ』『エンパワーメント』『相互理解』の5コンピテンシー、「マネジメントスキル」カテゴリーには、『課題認識アセスメント』『業務管理』『患者志向』『公平性』の4コンピテンシー、「ヒューマンスキル」カテゴリーには、『関係構築力』『他者理解』『能力開発』の3コンピテンシー、「管理者としての姿勢」カテゴリーには、『承認』『率先垂範』『セルフコントロール』『柔軟性』『自己確信』の5コンピテンシーが抽出された。研究1で抽出された21サブカテゴリーが、17コンピテンシーに当てはまるかどうかを確認したところ、直接的に関連がなかったのは『自己確信』であった。しかし、インタビューデータから、部署やスタッフが抱える問題に取り組む際に発揮されていると推測されたこと、参考にした文献の多くでコンピテンシーとして取り上げられていた項目であったことから、本研究において加えることとした。

(2) 尺度の構成概念を検討するための調査

調査票の回収率と対象者の概要

調査票の回収数は、320部(回収率61.4%)であった。回答に欠損がある31部を除外し、289部を分析対象とした(有効回答率90.3%)。対象者の平均年齢は48.8±6.5歳、師長経験年数は平均7.0±5.8年であった。

項目分析と因子分析による構成概念の検討

尺度原案83項目で床効果を示した項目はなく、天井効果を示し削除した3項目は、「病院の就業規則に沿って勤務表を作成する」「自部署の時間外勤務の実態を把握する」「スタッフの休暇取得状況を把握する」であった。また、各項目間の相関係数で0.7以上を示した項目は一方を削除することとし、計7項目を削除した。その後、主因子法(固有値1以上)プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量0.4以上の項目を採用し、二重負荷項目を除外し、最終的に9因子41項目で尺度が構成された(因子名:ビジョンの共有、組織目標の明確化とキャリア支援、個の能力を活かした運営管理、対人関係構築の基盤となる柔軟性、WLB支援制度の理解の推進、看護実践における問題解決行動、休暇取得の透明性・公平性確保、中間管理職としての責任ある行動、スタッフの動機づけを高める承認)。回転後の9因子41項目の全分散を説明する寄与率は、59.04%で、9因子の因子間相関は、0.134~0.662であった。

(3) 看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度の構造

「看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシー」を構成する9因子は、因子間相関が0.70未満で、明確に区別できていること、また、尺度の信頼性においては、尺度全体および因子別のCronbachの係数が0.7以上で、内的整合性が確保された尺度であることが示された。

看護師の離職を防ぎ(人材の流出リスクを抑制し)、個人が育児や介護等の自身の役割を全うしながら心身ともに健康な状態で就業を継続するためには、WLBの視点に立った人材マネジメントが重要であるとされており¹²⁾、看護師長が「看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシー」を発揮することは、看護師の定着にもつながると推察される。そこで、作成した尺度の構造の特徴を見出す方法の1つとして、JNMCI¹³⁾との共通性を確認する。JNMCI¹³⁾は、看護師定着における効果的かつすぐれた業績という結果を生む人の根源的特性を看護師長が評価する尺度であり、本研究の尺度とは、看護師長を対象とする点、看護師定着に寄与するという点で共通性があるのではないかと予測した。以下、本研究で作成された尺度の因子を【】、JNMCI¹³⁾の下位尺度を<>で示す。【組織目標の明確化とキャリア支援】は、研修への参加を支援するという点で<教育の支援>と共通し、【個の能力を活かした運

営管理】の業務管理やチームの育成、スタッフとの情報共有といった内容、【看護実践における問題解決行動】の患者・家族の問題に対処するという内容が、＜看護実践環境の整備＞＜日常病棟業務の運営＞の内容と共通していた。また、【スタッフの動機づけを高める承認】の「スタッフの仕事ぶりを認め周囲に伝える」は、＜スタッフの定着促進＞の項目の1つとほぼ一致し、本研究で作成された尺度と JNMCI¹³⁾との間に部分的な共通性がみられた。

また、米村¹²⁾は、WLBの視点に立った人材マネジメントでは、「多様な勤務形態」、「業務体制・仕事管理」、「キャリア形成支援」、「公正な評価・報酬」の4つの視点により、看護師の雇用の量・質が確保できるとしている。本研究で作成された尺度で JNMCI¹³⁾と共通性のみられた因子【組織目標の明確化とキャリア支援】は「キャリア形成支援」に、【個の能力を活かした運営管理】【看護実践における問題解決行動】は「業務体制・仕事管理」に、【スタッフの動機づけを高める承認】は「公正な評価・報酬」に該当することを踏まえると、本研究で作成された尺度のコンピテンシーが、「看護師のWLB実現」の視点を持ちつつ、看護師定着に貢献するコンピテンシーともなり得ると考えられた。

＜研究3の研究結果概要＞

(1) 調査票の回収率と対象者の概要

調査票の回収数は、1924部(回収率66.4%)であった。回答に欠損がある181部を除外し、1743部を分析対象とした(有効回答率90.6%)。対象者の平均年齢は50.4±5.8歳、看護師長経験年数は6.6±5.3年であった。

(2) 看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度の構造

尺度41項目で天井効果と床効果を示した項目はなかった。主因子法(固有値1以上)、プロマックス回転による因子分析を行った結果、8因子38項目で尺度が構成された(因子名:ビジョンの共有、キャリア支援、個の能力を活かした運営管理、対人関係構築の基盤となる柔軟性、WLB支援制度の理解の推進、看護実践における問題解決行動、休暇取得の透明性・公平性確保、中間管理職としての責任ある行動)。尺度の信頼性においては、尺度全体および因子別のCronbachの係数が0.7以上で、内的整合性が確保された尺度であることが示された。

対象者の属性と尺度との関連で、「コンピテンシー評価尺度」の8因子および尺度合計のすべてにおいて有意差が見られた項目は、「最終学歴」、「認定看護管理者研修受講歴」、「院内の研修会の企画・運営経験」、「学会への参加頻度」、「客観的な昇任基準が示された管理者の昇任制度の有無」であった。従って、進学および研修や学会参加など、主体的に学習するといった自己研鑽につながる行動が取れている看護師長は、「看護師のWLB実現に向けた看護師長のコンピテンシー」が高い

ことが推測された。

本調査では、尺度の信頼性は検証できたものの、妥当性の検証は不十分である。尺度の得点が高い看護師長は、看護師のWLB実現に向けたコンピテンシーが備わっており、部下の看護師のWLBの実現度や満足度の評価が高いと推測されるが、その点は明らかにできていない。また、実際に看護師長が尺度を活用して有用であったかどうかについても検証できていない。

本調査で作成した尺度をさらに精練させるためには、基準関連妥当性を検証すること、看護師長による主観的な自己評価だけでなく、同じ部署の看護師にも調査し、客観的な他者評価と合わせて尺度を検証する必要がある。

引用文献

- 1) 日本看護協会 看護職定着推進戦略プロジェクト(2007~2009): WE NEED YOU 3カ年事業報告書 - 新たな挑戦に向けて - <http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/various/guidebook/pdf/hokokusho.pdf> .
- 2) 東京大学社会科学研究所 ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト:「働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査」報告書 改訂第3版, http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/material/pdf/WLB_report_2009.pdf , 2009 .
- 3) 塚本尚子, 結城瑛子, 船木由香他: 組織風土としての看護師長のあり方が看護スタッフのバーンアウトに及ぼす影響, 日本看護学研究学会雑誌, 32(5), 105-112, 2009 .
- 4) 塚本尚子, 浅見響: 病棟の組織風土が看護職のバーンアウトに及ぼす影響についての検討, 健康心理学研究, 20(1), 12-20, 2007 .
- 5) 清水律子, 星野純子, 栗田孝子: ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた就業マネジメントに関する病棟看護師長の役割の検討, 日本看護科学学会論文集, 342, 2014 .
- 6) Spencer LM, Spencer SM (1993/2014). 梅津祐良, 成田攻, 横山哲夫訳, コンピテンシー・マネジメントの展開(完訳版). 生産性出版 .
- 7) 武村雪絵: 看護管理に活かすコンピテンシー 成果につながる「看護管理力」の開発. メジカルフレンド社, 2015 .
- 8) 松下博宣: 看護経営学 - 看護部門改造計画のすすめ -, 第4版, pp205 - 229, 日本看護協会出版会, 2006 .
- 9) 虎の門病院看護部: 看護管理者のコンピテンシー・モデル 開発から運用まで. 医学書院, 2013 .
- 10) 市川官子, 櫻庭真美, 坂本みよ子, 他: 主任看護師のコンピテンシー分析 コンピテンシー測定調査票を使用して. 日本看護学会論文集: 看護管理, 36, 291-293, 2006 .

- 11) 井上仁美：看護中間管理者のコンピテンシー．高知女子大学看護学会誌，40(1)，109-116，2014．
- 12) 米村紀美：看護職の確保・定着における課題とワーク・ライフ・バランス型人材マネジメントの必要性．季刊政策・経営研究，2，45-58，2013．
- 13) 坂本貴子，田淵康子，熊谷有記：First-Line Nurse Manager Competency Inventory の日本語版開発．日本看護研究学会誌，39(4)，65-73，2016．

5．主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

鈴木 小百合，村中陽子：看護師のワーク・ライフ・バランス実現に向けた看護管理者の認識と実践，医療看護研究，13(2)，22-32，2017．

鈴木 小百合，村中陽子：看護師のワーク・ライフ・バランス実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度の作成，医療看護研究，14(2)，30-41，2018．

[学会発表](計2件)

鈴木 小百合，村中陽子：看護師のワーク・ライフ・バランス実現に向けた看護管理者の実践と認識の特徴，第36回日本看護科学学会学術集会(東京)，2016年12月．

Sayuri Suzuki,Yoko Muranaka:
Competency Rating Scale of Head Nurses in Realization of Work-Life Balance Among Nurses,TNMC&WANS International Nursing Research Conference, Bangkok, Thailand, 2017.

6．研究組織

(1)研究代表者

鈴木 小百合 (SUZUKI, Sayuri)

順天堂大学・医療看護学部・助教

研究者番号：70514850