

令和元年6月15日現在

機関番号：12602

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16H05562

研究課題名(和文) Healthy Work Environmentを実現する看護管理モデルの開発

研究課題名(英文) Development of a nursing management model to realize a Healthy Work Environment for nurses

研究代表者

緒方 泰子 (OGATA, Yasuko)

東京医科歯科大学・大学院保健衛生学研究科・教授

研究者番号：60361416

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 12,500,000円

研究成果の概要(和文)：目的は、看護職が健康的にできるだけ長く就業継続できるHealthy Work Environment (HWE)に関する質問セットを作成し、看護職の健康状態や退職行動の予測因子を明らかにすること、解析結果等に基づくHWE実現のための看護管理モデルを開発することであった。

病院で働く看護職を対象に、HWE特性を反映した質問紙を用いた前向き調査、退職者へのインタビュー調査を行った。質問紙調査の予定外の遅れにより看護管理モデル開発のための解析には至らなかったが、調査の全体像をまとめて公表した。研究を通じ、マネジメント力育成における課題、即ち看護管理者としての教育・学習機会の必要性が明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護職の職場環境に関する研究は、職場環境と満足度や退職意向等との関連を検討した横断研究が多いが、本研究では、職場環境と実際の退職行動について前向きに調査を行い因果関係を明らかにしようとしている点に学術的・社会的意義がある。看護職の健康状態や退職行動の予測因子となる職場環境(HWE特性)が明らかになれば、看護管理を通じてそうした職場環境を改善することによりHWEの実現が可能となる。調査によって、看護管理者のマネジメント力育成における課題、教育・学習機会の必要性が明らかとなったが、このことはHWE実現による看護職の量的確保の観点からも、取り組むべき社会的意義のある課題であると想定される。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to identify predictors of nurses' healthy/unhealthy conditions and their resignations from their hospitals using a newly developed questionnaire on Healthy Work Environment (HWE), and to develop a model of nursing administration for realizing HWE, based on analysis of the prospective surveys.

For hospital nurses, prospective questionnaire surveys were carried out in 2016 and 2017. Interview surveys were also accomplished for hospital nurses who resigned from their hospitals. Although analysis to develop the model could not be done because of unexpected delays with the questionnaire surveys in 2017, the broad outlines of this study and its descriptive statistics were presented at several academic conferences. The study results also provided insights into the cultivation of managerial competency among nurse managers, namely the necessity that they are offered educational or learning opportunities to improve their managerial skills.

研究分野：看護管理

キーワード：看護管理 Healthy Work Environment

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

## 1. 研究開始当初の背景

世界一の高齢社会となり今後も高齢化が進展し続ける日本において、医療・看護ニーズは益々増大すると予想される。しかし、諸外国と同様に日本も看護職不足の状態にあり、その解決が急がれる。

病院の看護職離職率は常勤 11.0%・新卒 7.5% (2014 年)<sup>1)</sup>と、一般女子労働者よりも低いものの、看護職が看護職としてエキスパートになっていくには、一定期間の臨床経験を積み重ねることによって育まれていく部分が少なくない。つまり、既に就業している看護職が一定期間働き続けられるよう職場環境を整えていくことは、質の高い看護を提供できるような看護職の育成に貢献し、そうした看護人材の量的確保のための重要な方策の一つとなりうる。

看護職の離職に関する研究は、新卒の看護スタッフを対象にしたものが多く、また、看護職の「退職行動」に関する因果関係を明らかにした研究は少ない。先行研究では、看護部長のリーダーシップ行動がスタッフの満足度や退職に関する変数等と関連することが示されている<sup>2)</sup>が、看護職が健康的に働き続けられるような環境、すなわち Healthy Work Environment (HWE) を実現している看護管理者の行動や用いている能力、スキル等については明らかになっていない。

HWE については、World Health Organization: WHO (世界保健機構) や American Association of Critical-Care Nurses: AACN (米国クリティカルケア看護師協会) 等において様々な定義が示されており、HWE 特性に関する基盤となりうる知見は豊富にある。しかし、HWE の多様な側面を測るために国内の病院で活用できるような標準的な質問紙、質問セットはない。なお、HWE の実現は、単に看護職にとって良い環境の実現ということにとどまらず、より良い患者ケアにつながる点からも重要である。例えば、AACN *Standards for Establishing and Sustaining Healthy Work Environments* において HWE は、臨床における卓越性や理想的な患者アウトカムの実現に関連することが示されている<sup>3)</sup>。

## 2. 研究の目的

本研究では、看護管理者が、「働き続けたいと希望している看護職者が健康的にできるだけ長く就業継続できるような HWE」を実現できるように、以下を目的として研究に取り組んだ。

- (1) HWE 特性を反映した質問セットを完成させ、看護職の健康状態や退職行動等の予測因子を明らかにする。看護部長・看護師長・看護スタッフ等ごとの HWE 特性の解明を目指す。
- (2) 質問紙調査への回答の解析結果や組織管理に関する理論枠組等をもとに、HWE の実現に必要な看護管理者(看護部長・副看護部長・看護師長等)の役割を明確化する。さらに、HWE を実現するための看護管理モデルの開発を目指す。

<sup>1</sup> HWE には、心理社会的環境を含む。

## 3. 研究の方法

本研究では、質問紙調査(横断・縦断)・インタビュー調査・HWE を実現していけるようなマネジャー/管理者養成に関する情報収集、を行った。

### (1) 質問紙調査(横断・縦断)

HWE に関する質問項目の設定

文献検討結果等より、HWE を反映していると考えられる質問項目を選択し、研究班メンバーによる討議を経て、質問項目を設定し、2016 年度の調査に用いた。質問項目は、看護スタッフ・看護師長・副看護部長・看護部長に共通の項目と、それぞれに特徴的な項目で構成された。2017 年度には、項目の見直しを行い、調査に含める質問項目を修正した。

質問紙調査の実施

**対象者の決定:** 人口 15 万人以上の市区にある一般病床 200 床以上の大学病院を除く病院すべてに、研究協力依頼書を郵送し、協力意思のある病院の看護部長より FAX で同意書等を送ってもらった。協力意思を示した病院は、2016 年度は 10 病院、2017 年度は 24 病院であった。

**調査方法:** 外来・病棟等の看護職に対して、看護部経由で無記名自記式質問紙を配布してもらい、看護部指定の場所に提出された回答済み調査票(封筒に封入)をまとめて研究者宛に返送してもらった。2016 年度・2017 年度の途中で、看護職個人を対象とした調査を行い、各年度末に、組織を対象とした退職者に関する調査を行った。

**倫理的配慮:** 調査は、研究代表者および研究分担者の所属組織の倫理審査委員会の承認後に開始された。

調査データの解析

2016 年度・2017 年度に行った質問紙調査への回答を電子化(データベース化)し、研究班のメンバーで分担して解析に取り組んだ。但し、2017 年度の予定外の質問紙調査実施の

遅れにより、2018 年度の研究計画を修正した。具体的には、2017 年度終わりに実施した質問紙調査への回答のデータ入力作業等を 2018 年度に組み入れた。回答者数が予想以上に多く、回答の電子化作業に時間を要し、このことは 2018 年度の研究の進捗にも影響を与えた。

## (2) インタビュー調査

質問紙調査への協力病院等の看護部を通じ、退職予定者に対してインタビュー調査への協力依頼文書を配布してもらった。文書を受け取った看護職のうち、インタビューへの協力意思がある者には、直接研究者宛てに同意書を送付してもらい、研究者と日程調整の上で、個別インタビューを実施した。

## (3) HWE およびマネジャー養成に関する情報収集

管理者が HWE を実現していけるよう、マネジャーや管理者養成に必要な要素について、国際会議等への参加により情報収集を行った。例えば、McGill 大学で提供されている大学院プログラム International Masters for Healthcare Leadership & Management (IMHL)の大学院生および修了生を構成員とする国際会議に参加し、マネジャーや管理者養成に必要な要素等について情報を得た。

## 4. 研究成果

### (1) 質問紙調査 (横断・縦断)

#### HWE に関する質問項目の設定

職場環境に関する項目候補、HWE によって影響されうるアウトカムに関する項目候補について、研究班のメンバーで討議を重ね、質問セット案に含まれる項目を設定した。項目には、The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)、新職業性ストレス簡易調査票、組織的公正尺度日本語版、ソーシャルサポート尺度、組織コミットメント、気分・不安障害スクリーニング尺度、バーンアウト尺度、Sense of Coherence(SOC)などが含まれた。質問項目として、看護スタッフ・看護師長・副看護部長・看護部長に「共通の項目」および「職位によって異なる項目」が設定された。

#### 質問紙調査の結果

##### 対象者数：

2016 年度は 10 病院の看護職計 3,416 人、2017 年度は 24 病院の看護職計 10,258 人であった。

##### 回答者属性：

2016 年度に参加した 10 病院についてみると、平均病床数 351.6 床、看護基準は 7 対 1 : 90%であった。2016 年度の職位別配布数・回収数 (人) は、a. 看護部長 10・10、b. 副看護部長 14・14、c. 看護師長 171・150、d. 看護スタッフ (スタッフ) 3,221・2,383 であった。

2016 年度の回答者属性は、以下のとおりであった。性別は女性が多く、その割合は、a. 看護部長 100.0%、b. 副看護部長 100.0%、c. 看護師長 96.0%、d. スタッフ 92.1%であった。平均年齢 (歳) は、a. 看護部長 54.5、b. 副看護部長 54.6、c. 看護師長 48.9、d. スタッフ 34.5 であり、平均看護経験年数 (年) および現病院での経験年数 (年) は、a. 看護部長 32.0・17.2、b. 副看護部長 30.9・18.4、c. 看護師長 26.4・18.4、d. スタッフ 11.2・7.6 であった。スタッフの PES-NWI 得点は 2.19~2.77、合成得点 2.57 であった。(PES-NWI の得点は、高いほど、その環境が整っていることを意味する。最小値：1.0 から最大値：4.0 に分布する。中間の値は 2.5。)

##### 看護管理者へのマネジャー教育等：

看護師長の回答者数は、2016 年度 (n=150)、2017 年度 (n=409) であり、このうち、以前から看護師長を志望していた者は 15-20%、就任前に看護管理者としての教育等を受けた者 31-37%、現在マネジメントへの困難を感じている者 86-88%であった。看護師長になるための教育等の準備がないまま看護師長に就任し、マネジメントに困難を抱えている看護師長が多いことが判明した。以上より、看護師長のマネジメント力育成における課題、すなわち看護管理者としての教育・学習機会の必要性が明らかになった。

##### 前向き調査の意義・展望：

2016 年度・2017 年度と、前向きに質問紙調査を実施したことで、職場環境と看護職の健康状態や退職行動等といったアウトカムとの因果関係を明らかにする解析が可能となった。今後、回答データを用いた研究班のメンバーによる詳細な解析を通じて、職場環境とアウトカム変数との因果関係をもとに HWE 特性を明らかにすることに加え、看護管理

モデルに組み込むべき内容・要素を絞り込んでいく。

情報収集および成果の発信

- ・国際会議「Creating Healthy Work Environments」(インディアナポリス：米国、2017年3月)等に参加し、主に米国におけるHWEの特徴や位置づけに関する情報を得、本研究に適宜反映させた。
- ・質問紙調査の結果は、第22回日本看護管理学会学術集会、第56回日本医療・病院管理学会学術総会等において公表された。

## (2) インタビュー調査

- ・2017年度は10病院、2018年度は11病院の協力を得て、看護部経由で退職予定の看護職へインタビュー協力依頼文書を配布した。
- ・計6名より協力意思表明があり、退職後の引越し等で最終的に協力の得られなかった2名を除く計4名にインタビュー調査を実施した。
- ・インタビュー調査では、質問紙では捉えきれない職場環境、特に人と人との関係性に基づく環境(必要な情報共有のあり方、病棟内の教育・学習の仕組み、組織の風土や文化など)について語られた。また、環境から影響を受けやすい個人属性の存在が示唆された。いずれも退職者から直接話を聞くことでしか得られなかった内容である。今後、インタビュー協力者数を増やし、質的に内容を統合して、将来的にHWEの質問紙調査へ反映できるような具体的内容を明らかにしていく。

## (3) HWE およびマネジャー養成に関する情報収集

2018年10-11月に開催された、Health Collective Conference(モントリオール)に参加し、HWE実現に向けたマネジャー役割やマネジメントスキル等について情報を得た。Conferenceでは例えば、組織におけるリーダーシップやマネジメントの本質について、事例に基づいて討議が行われた。参加者は、北米・南米・アフリカ・ヨーロッパ・アジアといった様々な地域から来ており、全員、医療・保健領域における管理職であった。地域や国は異なっても、マネジャーとして抱える課題には共通性があり、マネジャー間での討議を通じて、相互に学びあえることが確認された。このことは、日本国内の多組織に所属する看護管理者における、マネジメント学習にも応用できる可能性がある。

## <引用文献>

- 1) 日本看護協会：2014年病院における看護職員需給状況調査)：  
[http://www.nurse.or.jp/uppdf/20150331145508\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/uppdf/20150331145508_f.pdf) (アクセス日：2015.10.14)
- 2) 緒方泰子，他 3名：病棟に勤務する看護職の就業継続意向と看護実践環境との関連-The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) 日本語版の応用-. 日本公衆衛生雑誌, 58(6), 409-419, 2011.
- 3) AACN Standards for Establishing and Sustaining Healthy Work Environments: A Journey to Excellence, 2<sup>nd</sup> edition: <https://www.aacn.org/WD/HWE/Docs/HWStandards.pdf> . (アクセス日：2019.06.09)

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計6件)

Ogata Yasuko, Sasaki Miki, Yumoto Yoshie, Yonekura Yuki, Nagano Midori, Kanda Katsuya. Reliability and validity of the practice environment scale of the nursing work index for Japanese hospital nurses. Nursing Open, 5, 362-369, 2018. DOI: 10.1002/nop2.148 [査読有]

緒方泰子. 【多様な「働き方」とメンタルヘルス】 マグネットホスピタルの特性からみた看護職をひきつける職場環境. 産業精神保健, 26巻特別号, 13-17, 2018. [査読無]

佐々木美樹, 湯本淑江, 森岡典子, 米倉佑貴, 上野治香, 緒方泰子. 看護師長のリーダーシップとスタッフ看護師のエンパワーメントの関係 文献検討. 日本医療・病院管理学会誌, 55, 133-142, 2018. [査読有]

西岡みどり, 網中真由美, 緒方泰子. 伴侶動物との生活が心臓血管疾患リスクに与える影響：文献検討. 国立看護大学校研究紀要, 16(1), 40-45, 2017. [査読有]

山崎彩香, 藤波景子, 湯本淑江, 上村聖果, 霜越多麻美, 森陽子, 緒方泰子. 看護スタッフが必要としている支援と看護師長が提供している支援, 日本医療・病院管理学会誌, 223-230, 2017. [査読有]

齋藤千晶, 藤波景子, 湯本淑江, 佐々木美樹, 上野治香, 緒方泰子. 看護師長が看護部長に求めている支援：都市部の病院を対象とした質問紙調査の質的分析, 日本看護評価学会誌, 1-7, 2016. [査読有]

〔学会発表〕(計 18 件)

緒方泰子, 森岡典子, 湯本淑江, 武村雪絵, 西岡みどり, 武富貴久子, 田中理子, 米倉佑貴, 田中幸子, 網中眞由美 . 看護職の Healthy Work Environment 特性の解明に向けた前向き研究 (第 2 報): 2016-2017 年の調査より . 第 56 回日本医療・病院管理学会学術総会, 2018 . 長井聡子, 森岡典子, 湯本淑江, 山本武志, 緒方泰子 . 看護スタッフへのインタビュー内容にもとづく Work Engagement(WE)の先行要因の検討 . 第 56 回日本医療・病院管理学会学術総会, 2018 .

木田亮平, 戸ヶ里泰典, 湯本淑江, 森岡典子, 緒方泰子 . 女性看護師の家庭役割の有無における上司および同僚からの職場ソーシャルサポートとバーンアウトとの関連 . 第 56 回日本医療・病院管理学会学術総会, 2018 .

西岡みどり, 網中眞由美, 米倉佑貴, 緒方泰子 . ペットとの生活は看護師の健康習慣やバーンアウトと関連するか? . 第 56 回日本医療・病院管理学会学術総会, 2018 .

緒方泰子, 湯本淑江, 森岡典子, 武村雪絵, 西岡みどり, 武富貴久子, 田中理子, 米倉佑貴, 田中幸子, 網中眞由美 . 看護職の Healthy Work Environment 特性の解明に向けた前向き研究 (第 1 報): ベースライン調査 . 第 22 回日本看護管理学会学術集会, 2018 .

緒方泰子 . 「医療安全に学ぶ働き方改革」 Healthy Work Environment が働き方に及ぼす影響 . 第 16 回日本臨床医学リスクマネジメント学会学術集会, 2018 . (招待講演)

Yasuko Ogata, Yoshie Yumoto, Kimiko Katsuyama, Midori Nagano, Sachiko Tanaka, & Yuki Yonekura: The Relationship between Practice Environment and Intention to Remain for Japanese Hospital Nurses . Boston 2017 Congress - International Health Economics Association (iHEA), Boston (USA), 2017.

Sachiko Tanaka, Yasuko Ogata, Kimiko Katsuyama, Midori Nagano and Yoshie Yumoto: Environmental factors of Japanese nurses to continue working healthily. The International Nursing Research Conference 2017, Bangkok, (Thailand), 2017.

Satoko Nagai, Yasuko Ogata, & Yoshie Yumoto: A Literature Review on Work Engagement among Nurses in Hospitals. The 12th International Conference on Occupational Stress and Health, "Work, Stress and Health 2017. The Hilton Minneapolis in Minnesota (USA), 2017.

Yasuko Ogata, Kimiko Katsuyama, Sachiko Tanaka, Midori Nagano, Yoshie Yumoto, & Masaomi Ikeda: Characteristics of the Nursing Practice Environment related to Creating Healthy Work Environments for Nurses . Sigma Theta Tau International - Creating Healthy Work Environments, Indianapolis (USA), 2017.

Sachiko Tanaka, Yasuko Ogata, Midori Nagano, Kimiko Katsuyama, & Yoshie Yumoto: Healthy Work Environments for Retention of Hospital Nurses in Japan . Sigma Theta Tau International - Creating Healthy Work Environments, Indianapolis (USA), 2017.

緒方泰子, 永野みどり, 勝山貴美子, 田中幸子, 菅田勝也, 安川文朗, 橋本廸生 . 看護実践環境の望ましさと看護スタッフの心身の健康および看護の質との関連 . 第 54 回日本医療・病院管理学会学術総会, 2016 . ほか

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況 (計 0 件)

取得状況 (計 0 件)

〔その他〕

ホームページ等 なし

6 . 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名: 菅田 勝也

ローマ字氏名: KANDA, Katsuya

所属研究機関名: 藍野大学

部局名: 医療保健学部

職名: 教授

研究者番号 (8 桁): 20143422

研究分担者氏名: 西岡 みどり

ローマ字氏名: NISHIOKA, Midori

所属研究機関名: 国立研究開発法人国立国際医療研究センター

部局名：国立看護大学校  
職名：教授  
研究者番号（8桁）：60462785

研究分担者氏名：田中 幸子  
ローマ字氏名：TANAKA, Sachiko  
所属研究機関名：東京慈恵会医科大学  
部局名：医学部  
職名：教授  
研究者番号（8桁）：20286371

研究分担者氏名：武村 雪絵  
ローマ字氏名：TAKEMURA, Yukie  
所属研究機関名：東京大学  
部局名：医学系研究科  
職名：准教授  
研究者番号（8桁）：70361467

研究分担者氏名：米倉 佑貴  
ローマ字氏名：YONEKURA, Yuki  
所属研究機関名：聖路加国際大学  
部局名：大学院看護学研究科  
職名：助教  
研究者番号（8桁）：50583845

研究分担者氏名：田中 理子  
ローマ字氏名：TANAKA, Michiko  
所属研究機関名：九州大学  
部局名：薬学研究院  
職名：特任助教  
研究者番号（8桁）：20648480

研究分担者氏名：武富 貴久子  
ローマ字氏名：TAKETOMI, Kikuko  
所属研究機関名：札幌市立大学  
部局名：看護学部  
職名：講師  
研究者番号（8桁）：80543412

## (2)研究協力者

研究協力者氏名：網中 眞由美  
ローマ字氏名：AMINAKA, Mayumi

研究協力者氏名：湯本 淑江  
ローマ字氏名：YUMOTO, Yoshie

研究協力者氏名：森岡 典子  
ローマ字氏名：MORIOKA, Noriko

研究協力者氏名：佐々木 美樹  
ローマ字氏名：SASAKI, Miki

研究協力者氏名：長井 聡子  
ローマ字氏名：NAGAI, Satoko

研究協力者氏名：木田 亮平  
ローマ字氏名：KIDA, Ryohei

研究協力者氏名：藤波 景子  
ローマ字氏名：FUJINAMI, Keiko

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。