

令和 5 年 6 月 17 日現在

機関番号：32620

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2022

課題番号：19K10752

研究課題名（和文）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妥当性の検証

研究課題名（英文）Assessment of Validity of a Competency Rating Scale for Head Nurses in Realization of Work-Life Balance among Nurses

研究代表者

鈴木 小百合（SUZUKI, Sayuri）

順天堂大学・医療看護学部・准教授

研究者番号：70514850

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、既存の尺度を精練した、新たな「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」を開発した。

次に、開発した尺度の妥当性を検証するために、全国の病院に勤務する看護師長と同部署の看護師を対象に質問紙調査をした。看護師で給料、休暇日数等に満足していると回答した群は、それ以外の群に比べて尺度の合計得点が有意に高く、尺度の得点が看護師の労働環境や働きやすさを反映する可能性が示唆された。また、「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」と「看護管理者のコンピテンシー評価尺度（NACAS）」との間に有意な相関が認められ、基準関連妥当性を検証できた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、先行研究で開発された既存の尺度を精練して新たな「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」を開発した。この尺度は、看護師のWLB実現に向けた看護師長の行動を具体的に示すだけでなく、WLB支援状況を看護師長が自己点検し行動変容につなげることで、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が期待できる。また、尺度の妥当性を検証するための調査では、看護師長・看護師双方の観点からコロナ禍におけるWLB支援の実態、看護師長のコンピテンシーと看護師のWLB実現度との関係を明らかにするとともに、尺度の妥当性を検証した。

研究成果の概要（英文）：This study aimed to assess the “Competency Rating Scale for Head Nurses in the Realization of work-life balance (WLB) among Nurses,” which was advanced from the existing scale developed in a previous study.

Then, We conducted a questionnaire survey of head nurses and their subordinate nurses working in hospitals across Japan to assess the validity of this scale. The group of nurses who answered that they were satisfied with their salaries, the number of off-days, and others obtained a significantly higher total score on the rating scale than the other groups. This result suggests that the scores on this scale might reflect how well and comfortable the working environments are. Additional analysis revealed a significant correlation between the competency rating scale for head nurses in the realization of WLB among nurses and the nursing administrator's competency assessment scale. This finding verified its criterion-related validity.

研究分野：看護管理学

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

1. 研究開始当初の背景

少子高齢化、共働き世帯の増加、非正規雇用者の増加、長時間労働の問題といった労働者の問題を背景に、多様なニーズに応じた働き方を選択できる環境の整備および男女ともに育児参加できる働き方が必要とされている。働き方が見直される中、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 (work-life balance ; 以下 WLB) に関心が向けられている。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 の視点上に立った人材マネジメントが重要とされている (米村, 2013)。

首都圏の民間企業の管理職約 3300 名を対象とした調査 (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, 2010) では、部下の WLB と職場生産性向上の実現には、管理職が部下の業務遂行状況を把握し支援する能力を高めることが重要であると提言している。また、佐藤 (2008) は、WLB 支援に関わる制度を活用しやすくするためには、日ごろの人材マネジメントと働き方のあり方が重要であり、職場の管理職が WLB 支援を実現できるかどうかの鍵を握っていると指摘している。従って、病院の最小看護単位を管理する看護師長には、看護チームとしての円滑な業務遂行と共に多様な人材の能力を活かしつつ、看護師の WLB を実現することが求められていると言える。

そこで、看護師・看護管理者の育成や評価にも活用されている「コンピテンシー」に着目し、看護師長にとって具体的な行動指針となり得る「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 (鈴木, 村中, 2018)。尺度は 9 因子 41 項目で構成されたが、WLB 支援に特化した内容だけでなく、WLB 支援以外の役割を發揮する際にも必要とされるコンピテンシーを含むものとなった (鈴木, 村中, 2018)。また、実際の活用の際に、尺度単独では看護師長の多岐にわたる役割遂行を網羅できないが、他の要求に対応するために別の尺度と併用するには項目数が多いこと、信頼性や妥当性の十分な検証ができなかったことが課題として残った (鈴木, 村中, 2018)。

これらの課題をふまえて、既存の尺度を活用して、精練した新たな看護師の WLB 実現に資する看護師長のコンピテンシー評価尺度を開発したいと考えた。新たな尺度の開発により、看護師の WLB 実現に向けた看護師長の行動を具体的に示すだけでなく、WLB 支援状況を看護師長が自己点検し行動変容につなげること、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が期待できる。

他方、昨今の新型コロナウイルス感染拡大で医療を取り巻く状況は大きく変化し、看護師長が取り組むべき課題がより複雑化している。コロナ禍において、看護管理者には、経営資源であるヒト、モノ、カネ、情報を駆使しながら新型コロナウイルス感染症への目まぐるしい対応が求められている (叶谷, 2021)。一方、感染拡大の最前線にたつ看護師については、新型コロナウイルス感染症への感染恐怖が、看護師のメンタルヘルスに対してあらゆる問題を引き起こすことが示されている (小岩ら, 2021)。また、病院全体の 15.4% で新型コロナウイルス感染症対応による労働環境の変化や感染リスク等を理由とした離職が「あった」と報告されている (日本看護協会, 2020)。このような状況を鑑みると、新型コロナウイルス感染拡大により、看護師の WLB の捉え方や求める支援の内容、看護師長による WLB 支援のあり方が変化すると推測されるが、その実態については明らかにされていない。今後、開発した尺度をどのように活用すると看護師の WLB 実現に貢献できるかを示すためにも、尺度の妥当性を検証すること、看護師長・看護師双方の観点からコロナ禍における WLB 支援の実態を明らかにし、WLB 支援のあり方を検討することが必要である。

2. 研究の目的

既存の尺度を精練した新たな「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」を開発する (研究 1)。

「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」の妥当性を検証すること、看護師長・看護師双方の観点からコロナ禍における WLB 支援の実態を明らかにし、WLB 支援のあり方を検討する (研究 2)。

3. 研究の方法

[研究 1]

研究 1 は、2017 年 6 月から 9 月に実施した、無記名自記式質問紙調査の結果を再分析することで、新たな尺度を開発した。

(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 (2006) のコンピテンシーの定義を参考に、「看護師が仕事と仕事以外の生活とのバランスを取り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、看護師長が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」とした。ここでの成果とは、看護師長がパフォーマンスを發揮する

ことによる成果を指しており、具体的には、年次有給休暇率の向上、看護師が希望する勤務調整（休暇取得・急な欠勤・早退など）のしやすさ、看護師の職務満足度の高さ（向上）を想定している。

(2) 対象者の選定

無作為に抽出した計 2286 病院のうち、431 病院の看護師長 2298 名を対象にした。

(3) 調査内容

① 属性

個人特性として、年齢、性別、看護師長経験年数、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、学会への参加頻度を、施設の特性として、病床数、一般病院の入院基本料（7 対 1 看護体制の導入の有無）、WLB 推進委員会の設置の有無を挙げた。また、組織の人材マネジメントの体制が整っていることが看護師長のコンピテンシーに影響すると考え、師長間での問題共有の機会の有無、病院側の資格取得や進学・学会参加を支援する仕組みの有無、基準が明確な管理者昇任制度の有無を項目に加えた。

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（鈴木，村中，2018）

(4) 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）を行った後に、共分散構造分析を用いた確証的因子分析を行い、データとモデルの適合度を検討した。探索的因子分析と確証的因子分析は、最初に全データを用いて検討するが、モデルの適合度が低い場合には、ナンバリングを基準にデータを前半と後半に折半し、片方のデータセットで探索的因子分析を行って下位概念と項目を決定後、そのモデルについてももう一方のデータセットで確証的因子分析を行った（尾崎ら，2011）。また、尺度の収束的妥当性と弁別的妥当性を検討するために、属性との関連の有無を確認した。尺度の信頼性については、尺度全体および各因子の信頼性係数（Cronbach の α ）を算出し、内的整合性を検討した。

[研究 2]

(1) 研究対象施設の選定と対象者の選定

病院の抽出にあたっては、全国の病院を対象に調査した研究（伊東ら，2017）を参考に、国内 1500 病院を選定した。病院の選定には、一般社団法人日本病院会の会員病院リストを利用した。会員病院を病床数別 6 カテゴリーに分類した後に、各カテゴリーの会員病院数合計に対する都道府県ごとの病院数から、各都道府県の抽出比率を適用し、各都道府県の抽出病院数を決定し、無作為に病院を抽出した。

選定した病院の看護部責任者に研究協力依頼文書を郵送し、研究への協力が可能な場合には、同封した返信用葉書を返送いただくよう依頼した。協力の得られた病院には、質問紙と返信用封筒のセットを病院の担当者宛に対象者数分郵送し、担当者から対象の看護師長に配布を依頼した。看護師宛の質問紙は看護師長から配布を依頼した（看護師長は自部署の看護師 3 名に配布する）。質問紙は郵送法にて個別に回収、もしくは指定の URL あるいは QR コードよりアンケート回答先にアクセスして Web を介して回答してもらった。

対象者は、組織における最少看護単位を管理する看護師長と看護師長が所属する部署の看護師（役職をもたない正規職員）とした。本研究では、コロナ禍前と比較して WLB 支援のあり方を検討するために、看護師長経験年数 3 年以上、看護師は看護師経験年数 3 年以上を対象とした。

(2) 調査内容

<看護師長>

① 属性

② 病院における新型コロナウイルス感染症への対応について

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（鈴木，2021）

④ 看護管理者のコンピテンシー評価尺度（Nursing Administrator's Competency Assessment Scale ; NACAS，本村，川口，2013）

⑤ 看護師の WLB 実現に向けた支援において困難に感じること

<看護師>

① 属性

② 病院における新型コロナウイルス感染症への対応について

③ 仕事や休暇に対する満足度について

給料・労働時間・休暇日数・仕事内容・職場の人間関係についての満足度を、5 段階で回答を求めた。

④ 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（鈴木，2021）

尺度の項目について、部署の看護師長が普段どの程度実践しているかを、看護師に評価してもらった。

⑤ 看護師の WLB 実現に向けた支援についての要望

(3) 調査期間

2022 年 2 月から 4 月

(4) 分析方法

看護師による仕事や休暇に対する満足度は、「満足」群とそれ以外の回答群の 2 群に分け、「WLB 実現に向けたコンピテンシー評価尺度」合計点との関連を確認した。また、看護師と看

護師長間で「WLB 実現に向けたコンピテンシー評価尺度」得点の差の比較、「WLB 実現に向けたコンピテンシー評価尺度」と NACAS との相関関係を確認した。

看護師長による「看護師の WLB 実現に向けた支援において困難に感じる事」についての自由記述は、1 つの内容を 1 記録単位として意味内容の類似性に基づき分類し、出現頻度を数量化した。

4. 研究成果

〔研究 1 の研究結果概要〕

調査票の回収数 1924 部（回収率 66.4%）のうち、尺度の回答に欠損のない 1743 部を分析対象とした（有効回答率 90.6%）。

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。最初に全データを用いて尺度 41 項目を探索的因子分析（主因子法、プロマックス回転）したところ、8 因子 38 項目となった。その後の確証的因子分析では、8 因子からそれぞれ該当する項目が影響を受け、すべての因子間に相関関係（共分散）を仮定したモデルで分析したところ、適合度は、GFI=0.882、AGFI=0.863、CFI=0.898、RMSEA=0.056（ $p<.01$ ）であった。次に、ナンバリングを基準にデータを前半（No1～No871）と後半（No872～No1743）に折半した。尺度 41 項目について前半データで探索的因子分析を行った後に、後半データで確証的因子分析を行った。前半データで探索的因子分析をした結果、8 因子 33 項目となった。また、回転前の 8 因子 33 目の全分散を説明する割合である累積寄与率は 58.87%であった。その後の確証的因子分析では、8 因子からそれぞれ該当する項目が影響を受け、すべての因子間に相関関係（共分散）を仮定したモデルで分析したところ、適合度は、GFI=0.900、AGFI=0.879、CFI=0.92、RMSEA=0.052（ $p<.01$ ）であった。モデルの適合度は、RMSEA の値が基準に満たなかったものの、その他の指標から概ね構造的妥当性が確認された。

また、尺度と属性との関連から、尺度の収束的妥当性と弁別的妥当性が確認された。さらに、尺度全体の Cronbach の α 係数は 0.940、因子別の α 係数は 0.784～0.887 で、内的整合性が確保された尺度であることが示された。

以上のことから、「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」は、【ビジョンの共有】【キャリア支援】【WLB 支援制度の理解の推進】【休暇取得の透明性・公平性確保】【看護実践における問題解決行動】【対人関係構築の基盤となる柔軟性】【中間管理職としての責任ある行動】【個の能力を活かした人材配置】の 8 因子 33 項目で構成された。一方で、尺度の基準関連妥当性や有用性の検証については課題として残った。

〔研究 2 の研究結果概要〕

全国 108 の病院に勤務する看護師長・看護師に質問紙を配布し、看護師長 270 名（質問紙 215 名、Web55 名）、看護師 645 名（質問紙 457 名、Web188 名）を分析対象とした。看護師で仕事や休暇に対する項目に満足していると回答した群は、それ以外の群に比べて、「看護師の WLB 実現に向けた看護師長のコンピテンシー尺度」の合計得点が有意に高かった（ $p<.01$ ）。また、「WLB 実現に向けたコンピテンシー評価尺度」得点を看護師と看護師長で比較したところ、尺度合計得点および下位尺度 7 因子において、看護師に比べて看護師長の得点が有意に高かった（ $p<.01$ ）。さらに、「WLB 実現に向けたコンピテンシー評価尺度」と NACAS との比較では、尺度全体（ $r=.70, p<.01$ ）、各下位尺度間（ $r=.43\sim.65, p<.01$ ）で、有意な正の相関を示した。

看護師長は、看護師に比べて「WLB 実現に向けた看護師長のコンピテンシー」を高く評価する傾向が示された。本研究は、新型コロナウイルス第 6 派の時期の調査で、病床の逼迫化や人員不足等で看護師の WLB 支援が難しい状況であったことも結果に影響したと推察される。今回は、看護師長と同部署の看護師とを紐付けせずに対象者全体の傾向を示したが、尺度使用の際には、看護師長と看護師による捉え方の違いも考慮する必要がある。

また、看護師長による WLB 実現に向けたコンピテンシーが高いことと看護師の仕事への満足度の高さとの関連が示された。そのことから、尺度の得点が看護師の働きやすさを反映する可能性が示唆されたが、影響要因や因果関係などもさらに追求する必要がある。さらに、NACAS との有意な相関が認められ、尺度の基準関連妥当性が検証できた。

次に、看護師長 270 名のうち、「看護師の WLB 実現に向けた支援において困難に感じる事」についての自由記述に回答した、看護師長 142 名（質問紙 114 名、Web28 名）の記述を分析した。WLB 支援において看護師長が感じる困難は、【ストレスが発散できない】（15.3%）が最も多く、【人員不足】（11.2%）、【職場内でのコミュニケーションの希薄化】（10.8%）、【休暇の付与】（9.3%）、【勤務の調整】（8.6%）、【メンタルヘルスの支援】（6.3%）の順に多かった。さらに、【一部スタッフへの負担増加】、【キャリア支援】、【師長自身の負担増】、【スタッフの心身の疲労】、【病院側と現場の認識の違い】などが挙げられた。

看護師長による WLB 支援における困難として、ストレスが発散できないことが最も多かったが、感染対策を優先する生活で仕事のストレスが発散できない状況は、仕事と生活の調和である WLB の実現や支援の難しさにつながっていたと言える。また、急な欠勤等による人員不足は、勤務の調整や休暇の付与を困難にし、さらに職場内でのコミュニケーションの希薄化は、スタッフの仕事以外の情報や悩み等を把握できず、メンタルヘルスの支援をより難しくしていた。

今後は、さらに調査結果の分析を進め、困難さに関連する個人および施設の特徴を明らかにす

るだけでなく、看護師長をサポートする仕組みを検討することが課題である。

引用文献

- 伊東美奈子, 光永悠彦, 井部俊子 (2017). 病院における既卒看護師の採用と早期離職に関する全国調査 新卒採用者との比較からの考察. 日本看護科学会誌, 37, 254-262.
- 叶谷由佳 (2021). 【コロナショックを乗り越える 業務改善・病棟運営が数字で「見える」新任管理者のためのデータ分析&活用術】 コロナ禍を乗り越えるために必要なデータ分析力と活用力. Nursing BUSINESS, 15 (6), 486-489.
- 小岩広平, 若島孔文, 浅井継悟, 高木源, 吉井初美 (2021). 我が国における看護師の新型コロナウイルス感染症への感染恐怖の規定要因. 心理学研究, 92(5), (2021年11月5日, <https://psych.or.jp/publication/journal92-5#20048>)
- 厚生労働省 (2019). 「令和元(2019)年 医療施設(動態)調査・病院報告の概況」(2021年11月4日, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/19/dl/09gaikyo01.pdf>)
- 松下博宣 (2006). 看護経営学 一看護部門改造計画のすすめ(第4版)(pp.205-229). 日本看護協会出版会.
- 本村美和, 川口孝泰 (2013). 中規模病院の看護管理者におけるコンピテンシー評価尺度の開発. 日本看護研究学会誌, 36 (1), 61-70.
- 日本看護協会 (2020). 「看護職員の新型コロナウイルス感染症対応に関する実態調査」結果概要, (2021年11月4日 https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/covid_19/press/pdf/press_conference1222/01.pdf)
- 尾崎フサ子, 金井 Pak 雅子, 柳井晴夫, 上泉和子, 柏木公一(2011). 尺度開発の課題と今後の方向性. 日本看護管理学会誌, 15 (2), 175-184.
- 佐藤博樹 (2008). 子育て支援シリーズ 第2巻 ワーク・ライフ・バランス 仕事と子育ての両立支援 (pp. 3-20), ぎょうせい.
- 鈴木小百合, 村中陽子 (2018). 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.
- 鈴木小百合 (2021). 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開発と信頼性・妥当性の検討. 日本看護管理学会誌, 25(1), 192-203.
- 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(2010): 「管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」報告書, (2017年10月10日, http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/survey_results_j.html)
- 米村紀美 (2013). 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.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 鈴木 小百合	4. 巻 25
2. 論文標題 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 ー評価尺度の開発と信頼性・妥当性の検討	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本看護管理学会誌	6. 最初と最後の頁 192-203
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.19012/janap.25.1_192	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 鈴木 小百合
2. 発表標題 コロナ禍における看護師のWLB支援で看護師長が感じる困難
3. 学会等名 第27回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------