

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 12 日現在

機関番号：12602
 研究種目：基盤研究(B)
 研究期間：2012～2014
 課題番号：24390476
 研究課題名(和文) 看護職のHealthy Work Environment 特性の解明と管理者支援

 研究課題名(英文) Investigation of Healthy Work Environments for Nurses and Cultivating Competent Nurse Managers to Create Such Environments

 研究代表者
 緒方 泰子(OGATA, Yasuko)

 東京医科歯科大学・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) 14,300,000円

研究成果の概要(和文)： 研究目的は、Healthy Work Environment (HWE)の創出に向けて、職場環境と看護職の退職行動等との関連、HWE の創出に必要な看護管理者の役割を明らかにし、HWE創出に力量を発揮できるような新たなリーダー育成プログラムの枠組を示すことである。

職場環境に関する看護職への質問紙調査と退職行動の調査、国内外の看護職が考えるHWEについてインタビューを行った。マグネット病院特性は看護職の退職行動等と有意に関連し、HWE特性として重要であることが示された。看護スタッフや看護師長の支援ニーズを適切なタイミングで満たしていくためのトップマネジャーの役割が重要であることが示唆された。

研究成果の概要(英文)： The purposes of this study are to investigate the relationship between the nursing practice environment and nurses' job retention, and to consider the framework for a new program to cultivate competent nurse leaders, for the realization of a Healthy Work Environment (HWE).

All hospitals in the Tokyo metropolitan area and other large cities in Japan that contain more than 200 beds were asked to participate in this study. Mail surveys were sent to nurses of eight participant hospitals in 2013, and 23 in 2014. Interview surveys were conducted with five nurse administrators working at a magnet hospital in the U.S. and 14 Japanese nurses from the participant hospitals of the mail surveys. The characteristics of magnet hospitals as measured by the questionnaire were significantly related to whether nurses stayed with or resigned from their hospitals. Further analysis of the cohort data will disclose the framework of a new program to cultivate competent nurse managers who can foster a HWE.

研究分野：看護管理

キーワード：看護管理学 病院看護 マグネットホスピタル Healthy Work Environment 人材確保

1. 研究開始当初の背景

安全で質の高いケア提供において、量的に最も多く、医療機関や地域などのあらゆる場所で患者を支える看護職の役割は無視できない。しかしながら、現状では、看護職の需要数は供給数を上回り、諸外国と同様、日本も看護職不足の状態にある。

看護職が能力を磨きその技に熟練してエキスパートになっていくには、看護の基礎教育で得た知識・技術を基盤としながら、年月をかけて臨床経験を積み重ねていくことで育まれていく部分が少なくない。こうしたことから、既に就業している看護師の離職防止・定着促進は、一定の質の看護を提供できる看護師を量的に確保していくための重要な方策の一つとなり得ると考えられる。

日本の看護職の離職に関する研究では、大病院等の大病院に勤務する新卒看護職に着目した離職意向に関するものが多い。しかし、大病院は、全病院のごく一部であり、病院に勤務する看護職の大部分を占める中堅看護職や看護管理者の離職については、出産・育児等のライフイベントが注目され、心理社会的側面を含めた職場環境による離職要因の究明はなされていない。

米国では、1970-80年代の深刻な看護師不足を背景に、看護職の確保や定着に成功している病院(マグネット病院)が注目され、共通する組織特性を明らかにするための研究が行われてきた。マグネット病院に共通する組織特性は、看護職の満足を高め、就業を継続し、看護ケアの質を高めるような Healthy Work Environment (HWE) の特性と重なる、あるいは一致するとも言われている。マグネット病院特性を反映した尺度である the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) による横断研究では、PES-NWI の得点は、看護職の就業継続意向や病棟別の離職率と有意に関連し、5つのサブスケールのうち特に「看護管理者の力量、リーダーシップ、看護師への支援」が、看護職の就業継続意向を有意に高め、アクシデント数の低さと関連していた。しかし、看護管理のあり方を含む職場環境のどのような側面が、日本の看護職にとっての HWE 特性となり、看護職の健康状態や満足、退職行動の予測因子となるか(因果関係)については、検証されておらず、時間的因子を考慮したデザインによる研究が必要である。

2. 研究の目的

本研究では、働き続けたいと希望している看護職が、健康で、できるだけ長く就業継続できるような HWE の創出に向けて、以下を目的とする。

- 1) 「職場環境」による看護職の「健康状態」「退職行動」等への影響を明らかにする(退職等の予測因子の解明)
- 2) HWE の創出に必要な看護管理者の役割を明らかにし、看護管理者が、HWE 創

出に力量を発揮できるような、新たなリーダー育成プログラムの枠組を示す。
HWE には心理社会的環境を含む。

3. 研究の方法

(1) 情報収集・整理(平成 24-25 年度)

HWE について、海外の捉え方を明らかにするため、北米の看護管理者に対してインタビュー調査を行った。対象は、Magnet Hospital で働く看護管理者 5 名および HWE の概念構築に関わった看護研究者 1 名である。また、HWE に関する先行研究等について情報を収集し整理するため、研究班のメンバーで研究会を重ねた。

(2) 前向き調査の実施(平成 24-26 年度)

全年度を通じて、病院の看護スタッフ・看護師長・看護部長を対象に、HWE に関する自記式質問紙調査を行った。各年度末にはフォローアップ調査を行い、看護職の退職行動に関する質問に看護部または事務担当者より回答してもらった。

平成 24 年度

前向き調査の方法の実行可能性等を検討するため、パイロットテストを行った。対象は、A グループ病院のうち参加意思を表明した 7 病院の看護職 1,291 人であった。

平成 25 年度

中核市・政令指定都市・特別区に位置する一般病床数 200 床以上の全病院 525 か所のうち、協力意思を示した 9 病院を対象に、看護スタッフ・看護師長・看護部長への質問紙調査を開始したが、途中 1 病院が脱落し、8 病院の看護スタッフ等に、各病院の看護部経由で調査票を配布し、回答後、回答者ごとに研究者宛に返送してもらった(平成 26 年 1-2 月)。調査期間中さらに 1 病院が脱落し、計 7 病院がフォローアップ調査(年度末に行う退職行動の有無等に関する調査)まで参加した。

平成 26 年度

回答者数を増やすため、対象施設の位置する市に特例市を加えた全 638 病院に再度調査協力を依頼したところ(この 9 病院を除く) 16 病院が協力意思を示した。そこで平成 25 年度から参加している病院と合わせて計 23 病院の看護スタッフ・看護師長・看護部長を対象に、自記式質問紙調査を行った(平成 26 年 10 月)。看護スタッフ 7,831 人、看護師長 375 人等に対して、各病院の看護部経由で自記式質問紙を配布し、回答後、回答者ごとに研究者宛に返送してもらった。回収率は、各々 40.2%、48.5% 等であった。フォローアップ調査(年度末の退職行動に関する調査)では、1 病院が脱落し 22 病院が回答した。

(3) 個別インタビュー調査の実施(平成 25-26 年度)

平成 25 年度の個別インタビューの結果

平成 24 年度に調査対象となった A グループ病院のうち、協力意思を示した 7 か所の看護スタッフと看護師長に対し、面接調査について文書で説明した。協力意思を表明した 100 人から無作為抽出した計 30 人に対し、日程調整と再度の協力意思確認文書を送付したところ、6 人が協力意思を表明した。この 6 人に半構造化面接を行った（平成 25 年 7～8 月）。質問内容は、現在の職場で仕事を継続している理由（退職した理由）、看護職が「健康的に長く働き続けられるような職場環境」とはどういうものか等である。語られた内容は、インタビュー協力者の許可を得て録音し、作成した逐語録について類似性と相違性に基づいて分析・整理した。

平成 26 年度の個別インタビューの結果

平成 25 年度の質問紙調査対象全員に、書面にて個別インタビュー調査への協力を依頼した。その結果、協力意思を表明した看護職から無作為抽出した 18 人の対象者のうち日程を調整できた 8 人に対して、HWE に関するインタビューを行った。インタビューで尋ねた内容は、と同様である。

(4) 倫理的配慮

平成 24 年度の調査（北米の看護管理者に対してインタビュー調査、パイロットテスト、個別インタビュー調査）については、横浜市立大学医学研究倫理委員会の承認を得た後に実施した（承認番号 A130124002）。また、平成 25-26 年度の前向き調査および個別インタビュー調査は、東京医科歯科大学医学部倫理審査委員会での承認を得た後に実施した（受付番号 1674）。

4. 研究成果

(1) 情報収集・整理

北米でのインタビュー内容は、HWE をどのように認識し、その創出に取り組んでいるか、HWE を実感する事例と組織の支援等であった（研究期間 2013 年 3 月、インタビュー時間は平均 63.3 分）。看護管理者のとらえる HWE は、単に物理的環境や労働環境だけではなく、看護職の高い専門職としての自律性に基づいた看護実践の実現できる組織文化を醸成することが含まれた。看護管理者の役割は、強いリーダーシップではなく、すべての看護職がエンパワーされ、リーダーシップを発揮し、優れた質の高い看護実践が実現できるよう支援することであると語られた。

(2) 前向き調査の結果

平成 24 年度の調査結果

A グループ病院の看護職による回答のうち、有効回答について分析した。その結果、PES-NWI のうち、「看護管理者の力量・リーダーシップ・看護師への支援」「人的資源の適切性」「合成得点」が、看護職の考える働き

やすさと有意に関連した。また、抑うつ・不安を測定する K6 の得点については、PES-NWI のうち、「看護管理者の力量・リーダーシップ・看護師への支援」「看護師と医師との良好な関係」「合成得点」と有意に関連した。また、このパイロットテストにより、2 回の調査結果（看護職の質問紙への回答とフォローアップ調査で行う退職行動に関する回答）を結合する方法に課題が確認されたため、本調査（平成 25・26 年度の調査）における結合方法を修正した。

平成 25 年度の調査結果

HWE に関する質問紙への 8 病院の看護職による回答を、以下の点から分析した：退職行動や就業継続意向、フォロワーシップ、いじめ、組織文化、心理学的エンパワーメント、看護師長の健康障害・マネジメントにおける困難感等。看護実践環境の良し悪しは、退職行動、健康状態やうつ、看護の質等に関連した。例えば、退職者は、就業継続者よりも、PES-NWI のサブスケールのうち、「病院業務への看護師の関わり」「看護管理者の力量・リーダーシップ・看護師への支援」の得点が有意に低かった（ $p < 0.05$ ）。また、職場におけるいじめの経験は、健康状態不良および低い看護の質と関連し、患者や組織にも悪影響を及ぼし得ると考えられた。看護師長の職務遂行を効果的にするためには、看護部長と相談できる環境を整えることが重要である可能性が示された。回答者の 1 年後の離職意向は成果重視の組織文化と関連がみられた。

平成 26 年度の調査結果

23 病院からの回答にもとづき、以下の点について分析した：「看護スタッフが看護師長から必要とする支援」と「看護師長が提供している（と認識している）支援」との関連、「看護部長による支援」による看護師長への影響等。前者では、看護スタッフが求めているが満たされていない支援、看護スタッフが求め看護師長が行っている支援、看護師長のみが行っていると回答した支援があり、経験年数によって看護スタッフが看護師長に求める支援の内容が異なる傾向があった。また、看護部長による看護師長への支援について分析すると、マネジメントの困難に直面した際に看護部長が相談にのっていることはエンパワーメントの高さと有意に関連した。今後、22 病院から回答された退職行動と、看護実践環境（マグネット病院特性、エンパワーメント、組織文化、フォロワーシップ、いじめ等）との関連を詳細に検討していく予定である。

(3) 個別インタビュー調査の結果

平成 25 年度の調査結果

協力意思を表明した 6 人の看護職は、就業継続者 5 人・退職者 1 人で、性別は男性 1 人・女性 5 人であった。平均年齢 34.0 歳（27～

45歳)平均勤続年数4年11か月であった。語られた内容の逐語録より243のコードが分類された。看護職者が就業継続のために求める職場環境は、個人が就業継続の上で求める職場環境、対人関係の上で就業継続のために求める職場環境、組織との関連において就業継続のために求める職場環境に大別された。

平成26年度の結果

協力意思を表明した8人の看護職が半構造化面接で語った内容の分析により、看護職が健康的に就業継続できる看護実践環境の特性が明らかになることが期待される。今後、平成25年度の結果と合わせて分析していく予定である。

(4) 今後の展望

本研究では、平成25・26年度と継続してHWEに関する自記式質問紙調査と退職行動に関する調査を前向きに行った。その結果は前述のとおりである。現在、退職行動に関する回答の精査をしており、今後、1)看護職の健康状態や退職行動に影響を与える職場環境を明らかにするための分析を行い、2)その結果からHWE創出に必要な看護管理者の役割の明確化、HWEを創出するような看護管理者を育成するためのプログラムの枠組みを検討していく予定である。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計7件)

1. 田中幸子, 後藤彩花, 緒方泰子, 湯本淑江, 霜越多麻美, 勝山貴美子, 永野みどり. 病院で働く看護職者が就業継続のために求める職場環境. 日本看護評価学会誌, 5(1), 2015. (in press) (査読有)
2. 緒方泰子. 看護職のHealthy Work Environmentの探求 マグネット病院特性からみたHealthy Work Environment. 日本看護評価学会誌, 4(1), 32-34, 2014. (査読無)
3. 緒方泰子, 湯本淑江, 佐藤可奈, 橋本迪生. 訪問看護を利用する立場からみた訪問看護サービスに関する"経験"頻度と質評価との関連. 日本看護評価学会誌, 4(1), 1-11, 2014. (査読有)
4. 緒方泰子. 看護職が働き続けるために必要な職場環境のあり方-マグネット病院の特性を反映した尺度による調査から見えてきたこと-. 日本看護研究学会雑誌, 37(1), 42-45, 2014. (査読無)
5. 緒方泰子. 先行研究にみる、看護におけるHealthy Work Environmentとは何か?. 東海病院管理研究会年報, 平成25年度号, 3-6, 2014. (査読無)
6. 永野みどり, 緒方泰子, 徳永恵子, 石久保雪江, 石田陽子. 皮膚・排泄ケア認定看護師の病院における褥瘡ケアの質に対す

る主観的影響力と褥瘡の発生率からみた効果的な褥瘡対策. 日本創傷・オストミー・失禁管理学会誌, 18(3), 293-304, 2014. (査読有)

7. 緒方泰子. マグネットホスピタル. 病院設備, 56(5), 86-90, 2014. (査読無)

[学会発表](計18件)

1. 山崎彩香, 藤波景子, 緒方泰子, 霜越多麻美, 森陽子. 看護スタッフが必要としている支援と看護管理者が提供している支援の比較: 第5回日本看護評価学会学術集会. 2015年3月14-15日, 東京.
2. 緒方泰子, 勝山貴美子, 永野みどり, 田中幸子, 菅田勝也. 看護職のHealthy Work Environmentとは? フォロワーシップとリーダーシップより: 第5回日本看護評価学会学術集会. 2015年3月14-15日, 東京. (インフォメーション・エクステンジ)
3. 緒方泰子, 勝山貴美子, 田中幸子, 永野みどり, 菅田勝也, 佐藤可奈, 安川文朗, 橋本迪生. マグネット病院特性からとらえた看護実践環境等と看護職の退職行動との関連: 第51回日本医療・病院管理学会学術総会. 2014年9月13~14日, 東京.
4. 勝山貴美子, 緒方泰子, 田中幸子, 永野みどり, 佐藤可奈, 菅田勝也. 看護者が認識する組織文化、心理学的エンパワメントの特性と離職意向、キャリア継続意思の関連: 第51回日本医療・病院管理学会学術総会. 2014年9月13~14日, 東京.
5. 石原遼, 緒方泰子, 霜越多麻美, 勝山貴美子, 田中幸子, 菅田勝也, 永野みどり, 橋本迪生, 安川文朗. 看護師による看護実践環境への評価と満足度との関連: 第51回日本医療・病院管理学会学術総会. 2014年9月13~14日, 東京.
6. 佐藤可奈, 緒方泰子, 勝山貴美子, 田中幸子, 永野みどり, 菅田勝也. 看護職が経験する職場におけるいじめと健康状態および看護の質との関連: 第51回日本医療・病院管理学会学術総会. 2014年9月13~14日, 東京.
7. 永野みどり, 緒方泰子, 勝山貴美子, 田中幸子, 佐藤可奈, 菅田勝也. 病院の看護師長における健康障害と職務遂行に影響する環境 マネジメントの困難感とやりがい感に着目して: 第51回日本医療・病院管理学会学術総会. 2014年9月13~14日, 東京.
8. 緒方泰子, 勝山貴美子, 田中幸子, 永野みどり, 佐藤可奈, 小玉淑巨, 菅田勝也. 看護職からみた看護の質と看護実践環境との関連: 第18回本看護管理学会学術集会. 2014年8月29~30日, 愛媛県.
9. 小玉淑巨, 緒方泰子, 菅田勝也, 勝山貴美子, 田中幸子, 永野みどり, 佐藤可奈. 一般病院に勤務する看護師のフォロワー

- シップの実態調査：第 18 回本看護管理学会学術集会．2014 年 8 月 29～30 日，愛媛県．
10. 佐藤可奈，緒方 泰子，田中幸子，勝山貴美子，小玉淑巨，菅田勝也，永野みどり：Healthy Work Environment の概念分析：第 18 回本看護管理学会学術集会．2014 年 8 月 29～30 日，愛媛県．
 11. 緒方 泰子，勝山貴美子，田中幸子，菅田勝也，永野みどり，小玉淑巨：看護職にとっての Healthy Work Environment をフォローアップから考える：第 18 回本看護管理学会学術集会 2014 年 8 月 29～30 日，愛媛県．(インフォメーション・エクステンジ)
 12. 緒方 泰子．看護職の Healthy Work Environment の探求：マグネット病院特性からみた Healthy Work Environment，第 4 回日本看護評価学会学術集会，2014 年 3 月 5 日，東京．(シンポジウム)
 13. 緒方 泰子，勝山貴美子，田中幸子，菅田勝也，永野みどり，佐藤可奈，湯本淑江，安川文朗，橋本廸生：看護職にとっての働きやすさと職場環境-A グループ病院看護職への質問紙調査より-．第 51 回日本医療・病院管理学会学術総会．2013 年 9 月 27～28 日，京都．
 14. 勝山貴美子，緒方 泰子，田中幸子，永野みどり，加藤憲，菅田勝也：北米の看護管理者が考える Healthy Work Environment 特性およびその創出に関わる看護管理者の能力に関する調査，第 51 回日本医療・病院管理学会学術総会．2013 年 9 月 27～28 日，京都．
 15. 緒方 泰子，勝山貴美子，田中幸子，菅田勝也，佐藤可奈，永野みどり：看護実践環境と看護職の健康・職務満足との関連-A グループ病院看護職への質問紙調査-．第 17 回日本看護管理学会学術集会．2013 年 8 月 24～25 日，東京．
 16. 緒方 泰子，勝山貴美子，田中幸子，菅田勝也，永野みどり：Healthy Work Environment とは何か-看護職が働きやすい職場環境について考える-：第 17 回本看護管理学会学術集会．2013 年 8 月 24～25 日，東京都．(インフォメーション・エクステンジ)
 17. 緒方 泰子．看護職が働き続けるために必要な職場環境のあり方：マグネット病院の特性を反映した尺度による調査から見えてきたこと，日本看護研究学会第 39 回学術集会，2013 年 8 月 23 日，秋田県．(シンポジウム)
 18. 緒方 泰子．先行研究にみる、看護における Healthy Work Environment．第 317 回日本医療・病院管理学会，2013 年 7 月 20 日，名古屋．(例会)

〔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

(2)研究分担者

勝山 貴美子 (KATSUYAMA, Kimiko)
横浜市立大学・医学部・教授
研究者番号：10324419

菅田 勝也 (KANDA, Katsuya)
藍野大学・医療保健学部・教授
研究者番号：20143422

田中 幸子 (TANAKA, Sachiko)
東京慈恵会医科大学・医学部・教授
研究者番号：20286371

永野 みどり (NAGANO, Midori)
東京慈恵会医科大学・医学部・教授
研究者番号：40256376

(3)連携研究者

佐藤 泰憲 (SATO, Yasunori)
千葉大学・医学部附属病院・講師
研究者番号：90536723

安川 文朗 (YASUKAWA, Fumiaki)
横浜市立大学・国際総合科学部・教授
研究者番号：90301845

橋本 廸生 (HASHIMOTO, Michio)
横浜市立大学・医学部附属病院・教授
研究者番号：00134528