

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 21 日現在

機関番号：32645

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2016

課題番号：26870602

研究課題名(和文)短時間正職員制度を利用する看護師のワーク・ライフ・バランス実現度の測定

研究課題名(英文)Measuring the achievement of a work-life balance for short-time regular nursing staff

研究代表者

小野田 舞 (Onoda, Mai)

東京医科大学・医学部・講師

研究者番号：10448201

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円

研究成果の概要(和文)：看護師のワークライフバランスを実現するためには、仕事の側面から看護師のライフスタイルを支えることが重要である。本研究では「看護師のライフスタイルを支える仕事実現度尺度」を作成し、全国の病院で勤務する看護師を対象に、尺度の信頼性・妥当性の検討、ならびに、勤務形態別の3群(フルタイム群、短時間正職員群、パートタイム群)による尺度得点の比較を行った。その結果、フルタイム群よりも短時間正職員群のほうが尺度得点が高かった一方で、短時間正職員群よりもパートタイム群のほうが尺度得点が高いことが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：In order to achieve a work-life balance for nurses, it is important that their lifestyles are supported by their work. This study created a scale for measuring the extent to which nurses' work supports their lifestyle: the Nurse Lifestyle Work Support Measurement Scale (NLWSMS). Targeting nurses employed in hospitals throughout Japan, the study tested the reliability and validity of the scale, and compared the scores obtained on the scale for three groups classified based on employment patterns (i.e. a group of full-time workers, a group of short-time regular nursing staff members, and a group of part-time workers). The results showed that while the short-time regular staff group obtained higher scores than the full-time group, the part-time group obtained higher scores than the short-time regular staff group.

研究分野：看護管理学 基礎看護学

キーワード：ワークライフバランス 短時間正職員

1. 研究開始当初の背景

看護師の労働環境の悪さは看護の質の低下を招き、患者を危険な状態にすることが Aiken (2001) や金井ら (2007) によって明らかにされている。看護師が働きやすい職場環境の整備は、安全な医療や看護を提供するために急務の課題である。具体的な対策としてワーク・ライフ・バランス(以下 WLB と略す)への取り組みが普及してきており、なかでも短時間正職員制度の導入が進んできた。短時間正職員制度とは、1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする正規型のフルタイムの労働者と比べて、その所定労働時間(所定労働日数)が短い労働者を正規型の職員として雇用する制度である。賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイム正規型の労働者と同等となっている。しかし、制度を利用している看護師が本当に WLB を実現できているのか検証は行われていない。その背景には WLB の捉え方が広義であることと、看護師の人的資源管理を担う看護管理者が看護師のプライベートに直接介入することが困難であるため、生活部分の実態把握が難しいことが考えられる。そこで本研究では、働く人々の仕事満足と生活満足の間に流出関係があるとする spillover-model を用いて、看護師のライフスタイルを支える仕事の内容を明らかにし、その仕事の実現度を測定できる尺度の開発を行う。そして、看護師の勤務形態別に尺度得点の比較を行い、短時間正職員の WLB について考察する。

2. 研究の目的

看護師のライフスタイルを支える仕事実現度尺度の開発を行い、看護師の勤務形態別に尺度得点の比較から短時間正職員の WLB について考察する。

3. 研究の方法

本研究は以下の流れで実施した。

1) 構成概念の検討と質問項目の作成

文献検討と看護師へのインタビュー調査から、看護師のライフスタイルを支える仕事の構成概念を明らかにした。構成概念ごとに質問項目を作成し、看護研究者らによる内容的妥当性の検討を経て、全 47 項目からなる尺度を作成した。

2) 調査用紙の作成

調査用紙には、看護師のライフスタイルを支える仕事実現度尺度のほかに、個人属性、主観的幸福感尺度、日本語版 McClosky and Mueller Satisfaction Scale(JMMSS)、Rosenberg 自尊感情尺度、3次元組織コミットメント尺度を用いた。パイロットスタディを経て、調査用紙を完成した。

3) 信頼性・妥当性の検討方法

関東地区の臨床看護師を対象とした信頼性・妥当性の検討と、全国の臨床看護師を対象とした信頼性・妥当性の検討の2段階で検討した。信頼性は内部一貫性と安定性を、妥当性は基準関連妥当性と構成概念妥当性を検討した。

4) 勤務形態別の3群比較

全国の臨床看護師を対象とした調査結果を用い、対象者を勤務形態によりフルタイム群、短時間正職員群、パートタイム群の3群に分け、看護師のライフスタイルを支える仕事実現度尺度得点の比較を行った。

4. 研究成果

文献検討とインタビュー調査の結果を統合し、看護師のライフスタイルを支える仕事には、『多様な働き方の整備』『支援的な職場風土』『自発的な調整』『時間の確保』『心身の健康』『自尊心の保持』の6つの構成概念が抽出された。そして、看護師のライフスタイルを支える仕事とは、「多様な働き方ができる職場において、支援的な職場風土の中で自発的な調整を行いながら、仕事と生活の時間を確保し、看護師としての自尊心を保ち

ながら健康的にいきいきと働けること」と定義した。概念定義と6つの構成概念に基づいて質問項目を作成し、合計得点および下位尺度得点で実現度を測定する尺度を開発することとした。

信頼性・妥当性の検討 は 413 名から回答が得られた。項目分析および探索的因子分析の結果、5 因子構造か 6 因子構造のいずれかであることが推測された。

信頼性・妥当性の検討 は 852 名から回答が得られた。項目分析および探索的因子分析の結果、5 つの下位尺度【心身のゆとり】【休暇の取りやすさ】【上司の支援的姿勢】【自尊心の保持】【時間外労働の削減】に基づいた 31 の質問項目で構成される尺度であることが明らかとなった。信頼性は、信頼性係数である Cronbach の係数と、テスト-再テスト法による安定性の検討を行った。Cronbach の係数は、尺度全体では 0.896、下位尺度では 0.692~0.856 であった。安定性の検討では、2 回のテストでの信頼性係数の変動もなく、相関係数 0.409~0.496 で有意な強い相関を示していた。妥当性は、基準関連妥当性(併存妥当性)と構成概念妥当性(収束的妥当性)の検討を行った。基準関連妥当性(併存妥当性)の検討では、看護師のライフスタイルを支える仕事実現度尺度と主観的幸福感尺度および JMMSS との間に強い正の相関がみられた。構成概念妥当性(収束的妥当性)の検討では、Rosenberg 自尊感情尺度合計得点と本尺度の【自尊心の保持】得点が、3 次元組織コミットメント尺度合計得点と本尺度の【上司の支援的姿勢】【自尊心の保持】【時間外労働の削減】得点が、それぞれ有意な相関を示した。

以上の検討の結果、看護師のライフスタイルを支える仕事実現度尺度 31 項目 5 因子構造の信頼性・妥当性は確保されたと考えられる。この尺度は、合計得点により、看護師自身が仕事の状態を総体的に自己評価できる

ことに加え、下位尺度得点により、具体的な仕事の実現度を評価することができる。低い得点を示した場合は、看護師のライフスタイルが十分に構築されていないことを意味し、下位尺度にあたっては支援を必要とする仕事内容を指し示しているとも言える。この尺度を看護管理者が活用し、看護師に対する的確な支援を提供できれば、看護師が希望するライフスタイルの実現につながり、仕事と生活の調和から、仕事満足や生活満足の向上につながることを期待できる(小野、2011)。仕事満足の向上が離職予防につながることで、看護師は安定的な職業継続が可能となり、病院組織は人材流出の歯止めにつながる。つまり、看護師側と看護管理者側の双方にとって、良い効果がもたらされると考えられる。看護師が働きやすい職場づくりを、看護師の視点からボトムアップで行うことに貢献できる有用な尺度であると言える。

完成した看護師のライフスタイルを支える仕事実現度尺度の得点について、看護師の勤務形態別に比較を行った。対象者 852 名の勤務形態の内訳は、729 名がフルタイム勤務者、66 名が短時間正職員、54 名がパートタイム勤務者であった。これらを、フルタイム群、短時間正職員群、パートタイム群の 3 群とし、尺度得点の比較を行った。合計得点分布の正規性を確認するため Kolmogorov-Smirnov 検定を行った結果、フルタイム群は $p=0.47$ で正規性は確認されなかった。短時間正職員群は $p=0.67$ 、パートタイム群は $p=0.16$ であり、正規性が確認された。以上のことから、3 群比較にはノンパラメトリックの多群検定である Kruskal-Wallis 検定を用いた。31 項目の合計得点の平均は、フルタイム群が 80.8 ± 12.1 、短時間正職員群が 84.2 ± 11.6 、パートタイム群が 88.7 ± 11.6 であり、パートタイム群が最も高かった ($p>0.01$)。第 1 因子「心身のゆとり」(11 項目)は、フルタイム群が 28.3 ± 5.3 、短時間正職員群が 29.5 ± 4.8 、

パートタイム群が 31.1 ± 5.4 であり、パートタイム群が最も高かった ($p > 0.01$)。第2因子「休暇の取りやすさ」(7項目)は、フルタイム群が 18.2 ± 4.3 、短時間正職員群が 19.4 ± 4.0 、パートタイム群が 21.1 ± 3.4 であり、パートタイム群が最も高かった ($p > 0.01$)。第3因子「上司の支援の姿勢」(4項目)は、フルタイム群が 10.9 ± 2.5 、短時間正職員群が 11.2 ± 2.7 、パートタイム群が 11.4 ± 2.5 であり、パートタイム群が最も高かったが有意差はみられなかった。第4因子「自尊心の保持」(5項目)は、フルタイム群が 13.2 ± 2.5 、短時間正職員群が 13.5 ± 2.7 、パートタイム群が 14.2 ± 2.5 であり、パートタイム群が最も高かったが有意差はみられなかった。第5因子「時間外労働の削減」(4項目)は、フルタイム群が 10.3 ± 2.4 、短時間正職員群が 10.6 ± 2.4 、パートタイム群が 10.9 ± 2.2 であり、パートタイム群が最も高かったが有意差はみられなかった。以上の結果から、WLBを期待して運用されている短時間正職員制度であるが、実際にはパートタイム群よりもライフスタイルを支える仕事の実現しているとは言い難い状態であった。一方でフルタイム群より高い値を示したことから、柔軟な勤務形態の一つの選択肢として意義は大きいと考えられる。しかし、どの勤務形態であっても看護師のWLBにつながるような働き方の実現は重要な課題であることから、今後は得点差を生む背景をより深く分析していく必要があると考える。

<引用文献>

Aiken, L., Clarke, S., Sloane, D.M., et al. (2001): Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, May/June, p.43-53.

金井 Pak 雅子 (2007): 日本における調査結果からみえてきたこと (日本の看護師の労働環境の実態--リンダ・エイケンとの共同研究), *看護研究*, Vol.40 No.7,

631-640.

渡部麻美(2011). 適応・幸福 主観的幸福感尺度 心理測定尺度集 . サイエンス社, 6, 199-203.

志自岐康子(1997). 日本語版 McClosky and Mueller Satisfaction Scale(JMMSS)の信頼性・妥当性の検討. *東京都立医療技術短期大学紀要*, 10, 126-128.

内田知宏, 上埜高志(2010). Rosenberg 自尊感情尺度の信頼性および妥当性の検討, Mimura&Griffiths 訳の日本語版を用いて . *東北大学大学院教育学研究科研究年報*. 58(2), 257-266.

高橋弘司, 渡辺直登, 野口裕之(編)(1999). 第5章態度の測定(II): 組織コミットメント. *組織心理測定論 項目反応理論のフロンティア*. 131-154. 白桃書房.

5. 主な発表論文等

[学会発表](計2件)

Mai Onoda, Akihiro Shuda, Yasuko Shijiki: Analysis of the causes that led to the adoption by short-time regular nursing staff members, Poster, 19th East Asian Forum of Nursing Scholars(EAFONS), Chiba JAPAN, 2016.3.14-3.15.

小野田舞, 習田明裕, 志自岐康子: 短時間正職員制度の現状と課題 制度を利用している看護師のインタビューから, 示説, 第24回日本保健科学学会学術集会(東京), 2014.9.27.

6. 研究組織

(1)研究代表者

小野田 舞 (ONODA, Mai)
東京医科大学・医学部・講師
研究者番号: 10448201