

令和 2 年 7 月 14 日現在

機関番号：32201

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2015～2019

課題番号：15K11559

研究課題名（和文）看護職work-life balance（WLB）推進事業の効果と促進要因の探索

研究課題名（英文）Study on Effectiveness of Work-Life Balance（WLB）Promotion Project for Nurses and Its Promoting Factors

研究代表者

中村 史江（Nakamura, Fumie）

足利大学・看護学部・准教授

研究者番号：20751184

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,800,000円

研究成果の概要（和文）：看護職のwork-life balance（WLB）推進事業の効果と促進要因を明らかにすることを目的に研究を行った。研究1では事業に参加した看護部長と支援者を対象に半構造化面接調査を行い、同一データに対しM-GTAとカテゴリをTMSと照合した質的分析から「看護職のWLB推進のプロセスとその促進要因」の分析結果図を作成した。研究2では看護師自身のWLBの実現度とキャリア成熟度および自己教育力、自己効力感、ワーク・エンゲイジメントから縦断的に質問紙調査を行い、WLBの実現度を従属変数としたパス解析等の結果、WLB推進導入後の効果が明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護職のwork-life balance（WLB）推進事業に参加した病院の取り組みを促進する要因は、病院管理者のマネジメントや多職種による連携や協働、良好な職場風土づくりなど職場の活性化につながるものであった。本研究は、今後、WLBの取り組みに対する各施設への導入促進の基礎資料および職務満足度を高める支援策、看護師自身のWLBの実現とキャリア成熟、自己の成長発展に寄与し看護の質の向上のための基盤作りとして意義がある。

研究成果の概要（英文）：This study aims to reveal the effectiveness of work-life balance（WLB）promotion project for nurses and its promoting factors. In Study 1, semi-structured interviews were held targeting nursing managers and third-party supporters who have participated in the project. The results were qualitatively analyzed via modified-grounded theory approach（M-GTA）using Text Mining Studio（TMS）which were then summarized in the process diagram “Process of WLB promotion for nursing positions and promoting factors”. In Study 2, longitudinal questionnaire survey was conducted among nurses as to investigate the extent to which WLB was achieved, career maturity, self-education ability, self-efficacy, and work engagement, followed by statistical analysis including SPSS where dependent variable was defined as the extent to which WLB was achieved. The results revealed the effectiveness of the WLB promotion project.

研究分野：看護管理学

キーワード：看護師 ワークライフバランス 自己効力感 自己教育力 キャリア成熟 ワーク・エンゲイジメント

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

1980年代以降の欧米各国では、女性の社会進出や家族形態の多様化、人口の少子高齢化などを背景に、働く人々の意識が仕事と家庭、さらに仕事と生活のバランスへと広がりを見せ、各国で work-life balance (WLB) 政策の推進を重要な政策課題として位置づけはじめた。日本看護協会においても政府が取り組みを開始した 2007 年から WLB 推進事業に着手した。2013 年には 43 都道府県 363 施設にまで広がっている。WLB は、病院により置かれている環境や課題の違いにより事業への取り組みが困難な状況であり、取り組みを成果に結びつけるためには、取り組みに対する全職員の共通認識が必要である。特に組織と人材が成果へのプロセスにどのように関わったかが重要である。先行研究では、WLB 推進の成果におけるプロセスに焦点をあてた研究は少なく、そのプロセスは明らかではない。したがって、WLB の課題に取り組む具体的プロセスから、成果に結びつく促進要因を明らかにすることは、WLB を推進する上で、より具体的計画を立案するための貴重な資料として活用でき、まだ導入していない病院が WLB 事業を導入するきっかけと成り得る。また、WLB 推進の導入による効果は、各課題の取り組み対し現場で働く看護職それぞれの自己健康管理やキャリア形成、職務満足度の維持・向上にあるため、評価の指標には WLB 推進への取り組み前後を踏まえた縦断研究が必要である。

2. 研究の目的

研究(1) 看護職の WLB 推進事業の促進要因探索

WLB に関する多様な勤務形態の導入、夜勤負担の軽減の先行研究における現状や課題を明確にする。

A 県内の WLB 推進事業を終了した病院の看護部長と WLB 推進事業の支援者を対象に、WLB 推進事業の具体的な事業プロセスと成果の促進要因を明らかにする。

研究(2) 看護職の WLB 推進事業の多角的評価

A 県内で WLB 推進事業を導入する病院の看護職を対象に、看護師自身の WLB の実現とキャリア成熟、自己の成長発展に関連した視点から多角的に評価する。

3. 研究の方法

研究(1) 看護職の WLB 推進事業の促進要因探索

WLB 事業の多様な勤務形態の導入や夜勤負担の軽減に関する文献検討
看護師の「勤務拘束時間 13 時間以内」体制に関して、医学中央雑誌 Web 版にて導入の目的と導入前後の勤務体制、および効果と課題と導入の促進要因を分析した。

WLB 推進事業の具体的な事業プロセスと成果の促進要因
プレテストで作成したインタビューガイドを基に半構造的面接調査をした。分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(Modified Grounded Theory Approach : M-GTA)とテキストマイニング・アプローチ(Text Mining Studio : TMS)にて照合し質的データ分析を行った。

研究(2) 看護職の WLB 推進事業の多角的評価

3 年間の WLB 推進事業を導入した病院に勤務する看護職 463 名を対象に縦断的調査研究を行った。調査は、対象者の属性および看護職の仕事と生活の調和実現度尺度、職業キャリア成熟度、自己教育力、一般性自己効力感、ワーク・エンゲイジメントの無記名自記式質問紙法調査をベースラインと 3 年後に実施した。分析方法は、WLB 推進導入前後の比較を t 検定、相関はスピアマンの順位相関分析、実施後の関係を多変量パス解析した。

4. 研究成果

研究(1) 看護職の WLB 推進事業の促進要因探索

日本の病院における看護師の「勤務拘束時間 13 時間以内」体制の導入による効果と課題について文献検索した結果、導入は、精神的・身体的な負担の軽減、私生活の充実などのワークライフバランスの推進の効果が明らかになった。一方で 12 時間程度の長時間日勤は、休憩時間の確保や時間外勤務など業務改善や勤務時間の見直しが必要である。これらの効果と課題を踏まえ、看護師が健康で安全な質の高い生活ができる勤務体制の検討が必要である。また、効果のプロセスをレヴィンの変革理論の 3 段階で分析した結果、どの段階においても変革を促進する力と抑制しようとする力のバランスを保つため、現状の不満や不安、怒りを抑える場を作り意見交換を行い情報共有していくこと。そして、組織構成員の理解と承認を得ることにより変化を起こすための組織力を高めていくことが示唆された。

WLB 推進者と第三者の支援者という視点から 8 名の看護部長と 5 名の支援者を対象とした分析結果、看護部長から 54 個の概念と 13 個のカテゴリ、支援者から 54 個の概念と 8 個のカテゴリが生成され、「看護職の WLB 推進のプロセスとその促進要因」の分析結果図を作成した(図 1)。以下にストーリーラインをカテゴリ【 】で示す。支援者は【支援者間の相互理解】を得た上で病院を訪問し【支援病院との関係構築】を図る。この関係構築には支援者による【支援者の熱意】がある。支援者は【支援病院の情報収集】をして【支援活動】を行うが、支援は時より【支援者の困難感】がある。WLB 推進について【取り組みの確認】を行い、さらに支援に必要な情報収集へ繋げている。看護部長は【WLB 推進事業参加動機】から 3 年間の WLB 推進事への参加を決める。まず、【インデックス調査分析】を行い【病院管理者のマネジメント】を仰ぎ【事務部との協働】を得て、【WLB 推進計画のコスト管理】も検討する。そして、そこには【良好な

職場風土】がある。年間計画立案し、【多職種連携協働】して【情報共有】が図られ【WLB 推進の取り組み】を実施後、【取り組みの評価】を行い、評価後さらに【取り組みの推進】がされ、【支援者から継続的支援】を受ける。この WLB 推進の取り組みは、多くの【看護部長のマネジメント】がある。これら支援者の関りから【支援者が考える促進要因】が明らかになった。

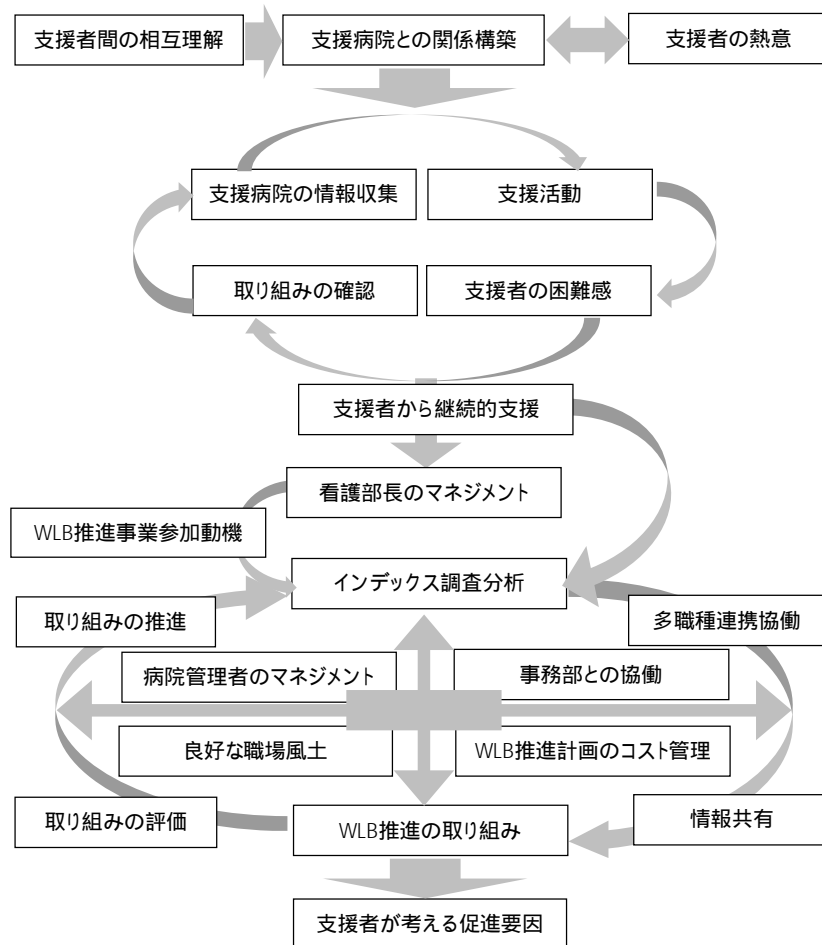


図1 看護職の WLB 推進のプロセスとその促進要因

研究(2) 看護職の WLB 推進事業の多角的評価

ベースラインから、看護職の WLB 実現度と関連する内容を確認した。対象数は、WLB 推進事業導入前、配布数は 463 部、有効回答数 422 部（有効回答率 91.1%）であった。看護職の仕事と生活の調和がとれることは、自己教育力を促進する有意な関連要因であり、仕事のやりがいや職場の支援および充実した家庭生活や家族の支援は、成長や発展への志向を持ち自信やプライド・安定性を保つことが示唆された。また、充実した生活とやりがいを持った仕事に繋がり、職場や家庭の支援が多く受けられることにより、看護職が自らキャリア・デザインを描き看護専門職として継続し成熟していくことが示唆された。自己効力感との関連では、目標に向けて仕事にやりがいを持ち、職場や家族の支援を受けながら家庭での過ごし方を調整し、仕事以外の地域活動などを行い仕事と生活の調和が図れることが、身体的、精神的な健康を保ち、積極的な行動がとれる自己効力感に繋がること、また、時間の調整をしてやりがいを持って仕事と家庭、地域との調和が図れることは、社会との繋がりが広がり、自身が社会に貢献できる知識や能力があることを認識する自己効力感に繋がること示唆された。

WLB 推進事業を導入した病院の 3 年間の取り組みの具体的プロセスから、看護師自身の WLB の実現やキャリア成熟、自己の成長発展に関連した視点から多角的に評価した。対象数は、導入後 3 年後にも回収が得られた、有効回答 332 部（有効回答率 72%）であった。WLB 推進導入前後における仕事と生活の調和実現度の比較は、下位尺度の「時間の調整」「仕事以外の過ごし方」「家庭での過ごし方・家族の支援」の 3 項目は有意に高く、「仕事とプライベートの切り替え」は低かった。職業キャリア成熟度は、WLB 実施後有意に高く、WLB 推進の取り組みの効果が示唆された。しかし、自己教育力の下位尺度の「自信・プライド・安定性」は有意に低下し、自己効力感とはワーク・エンゲイジメントに変化はなく、さらに WLB 推進取り組み継続に

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

よる変化の検証が課題である。WLB 推進実施後の関連を分析結果、WLB 実現度とキャリア成熟度および自己教育力、自己効力感、ワーク・エンゲイジメントは有意な関連があった(図 2)。WLB 推進に向けた組織における課題への取り組みの継続は、労働環境改善の支援策の促進等により看護師自身の WLB の向上に寄与することが示唆された。また、WLB の実現は、自己教育力や自己効力感、ワーク・エンゲイジメントと関連し、組織として WLB 推進事業の効果が、看護師自身の成長発展に資することが示唆された。

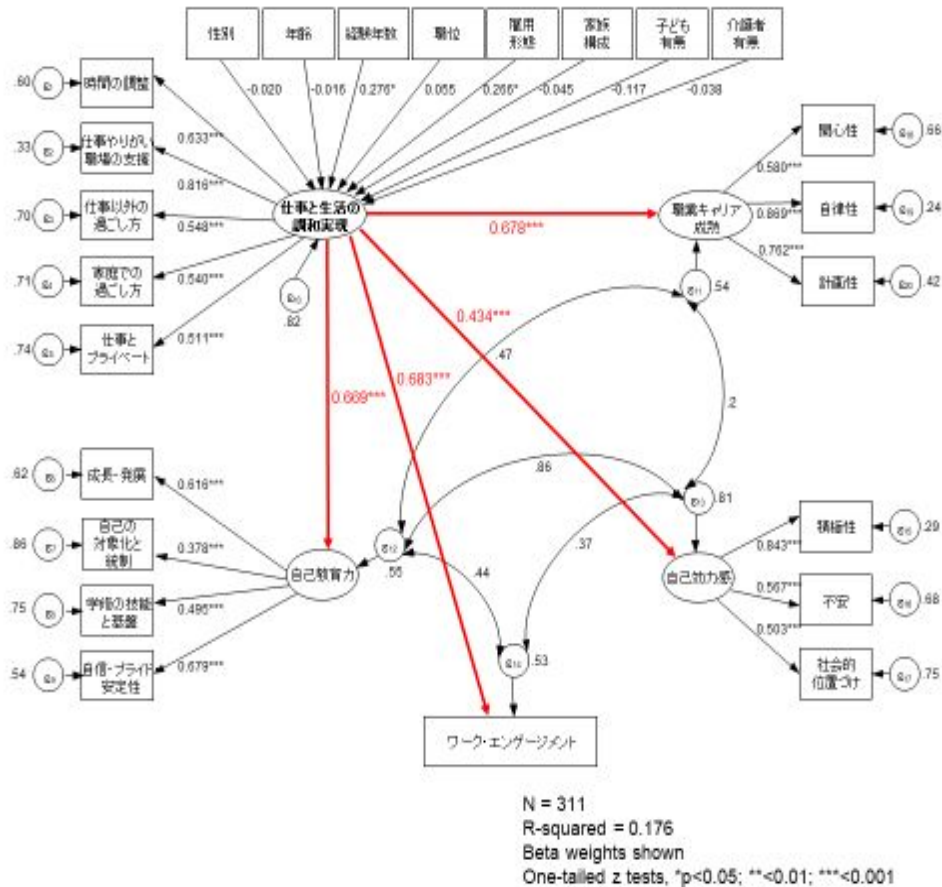


図 2 5 尺度構成質問紙調査データにおける多変量パス解析

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 4件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 中村 史江, 青山 みどり, 山門 實	4. 巻 50
2. 論文標題 看護職のワーク・ライフ・バランス推進に関する研究(第2報)中規模病院に勤務する看護職の仕事と生活の調和と自己効力感との関連	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本看護学会論文集:看護管理	6. 最初と最後の頁 139-142
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	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 -

1. 著者名 中村 史江, 佐藤 栄子, 青山 みどり, 山門 實	4. 巻 48
2. 論文標題 看護職のワーク・ライフ・バランス推進に関する研究(第1報)中規模病院に勤務する看護職の仕事と生活の調和と自己教育力との関連	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本看護学会論文集:看護管理	6. 最初と最後の頁 189-192
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	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 -

1. 著者名 中村 史江, 佐藤 栄子, 青山 みどり, 山門 實	4. 巻 10(2)
2. 論文標題 わが国の病院における看護師の「勤務拘束時間13時間以内」体制導入の促進要因 - 過去5年間の文献検討 -	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 労働安全衛生研究	6. 最初と最後の頁 115-126
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) https://doi.org/10.2486/josh.JOSH-2017-0001-SHI	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 -

1. 著者名 中村史江 佐藤栄子 青山みどり 山門實	4. 巻 4
2. 論文標題 わが国の病院における看護師の「勤務拘束時間以内」体制の導入による効果と課題 - 過去5年間の文献検討 -	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 足利工業大学看護実践教育研究センター 看護学研究紀要	6. 最初と最後の頁 43-53
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	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5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 中村 史江, 青山 みどり, 山門 實
2. 発表標題 看護職のワーク・ライフ・バランス推進に関する研究（第2報）中規模病院に勤務する看護職の仕事と生活の調和と自己効力感との関連
3. 学会等名 第50回日本看護学会学術集会 - 看護管理
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 中村史江, 山門 實
2. 発表標題 The Relationship between Work-Life Balance and Self-Education Abilities of Nurses Who Work at Medium-Sized Hospitals in Japan
3. 学会等名 Scientific Federation of Nursing & Healthcare (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 中村 史江, 佐藤 栄子, 青山 みどり, 山門 實
2. 発表標題 中規模病院に勤務する看護職の仕事と生活の調和と自己教育力との関連
3. 学会等名 第48回日本看護学会学術集会 - 看護管理
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 中村 史江, 佐藤 栄子, 青山 みどり, 山門 實
2. 発表標題 中規模病院に勤務する看護職の仕事と生活の調和と職業キャリア成熟との関連
3. 学会等名 日本看護研究学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 中村 史江, 佐藤 栄子, 青山 みどり, 山門 實
2. 発表標題 わが国の病院における看護師の「勤務拘束時間13時間以内」体制導入の促進要因
3. 学会等名 第47回日本看護学会学術集会 - 看護管理
4. 発表年 2016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
研究分担者	佐藤 栄子 (Sato eiko) (20279839)	足利大学・看護学部・教授 (32201)	途中辞退
研究分担者	青山 みどり (Aoyama midori) (60258887)	足利大学・看護学部・教授 (32201)	
研究分担者	山門 實 (Yamakado minoru) (80538281)	足利大学・看護学部・教授 (32201)	