

平成30年 6月20日現在

機関番号：32620

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K16177

研究課題名(和文) 男性看護師の子育てライフまで充実させるダイバーシティマネジメントマニュアルの開発

研究課題名(英文) Development of Nursing Diversity Management Manual for Encouragement of Fulfilling Childcare Life among Male Nurses

研究代表者

山田 泰行 (YAMADA, Yasuyuki)

順天堂大学・スポーツ健康科学部・助教

研究者番号：80531293

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)：看護組織のダイバーシティマネジメント(DM)に貢献するため、看護組織で観察される12種類のダイバーシティ要因を特定した：在職期間、経歴、年齢、ジェンダー、人種、役割、雇用形態、資格、性格、障害(関連他職種含む)、家庭状況、福利厚生。ダイバーシティ要因を受容する職場風土(DM組織文化)の成熟度は、看護師の職務満足度、家庭満足度、仕事と家庭の多重役割に伴う恩恵と葛藤、精神的健康度に有意に関連することを確かめた。これらの研究成果と次のコンテンツを含む「看護組織のDM実践マニュアル」を開発した：DMガイドライン、看護組織フィードバックシート、DMの良好事例集、DMの研究ツール(DM組織文化質問票他)。

研究成果の概要(英文)：This study clarified twelve diversity elements in nursing workplace including in seniority, career, age, gender, nationality, role orientation, employment pattern, license, personality, disability, family condition, benefit package. Furthermore, acceptance of diversity elements in nursing workplace was significantly associated with higher job and family satisfaction, higher benefits and lower conflict of performing work and family roles, higher mental health condition. Finally, this study developed diversity management manual for nursing organization reflecting these study outputs and following contents; diversity management guideline, feedback sheet for organization, good practice collection (in progress), study tools (e.g. diversity climate scale).

研究分野：人間工学，応用健康科学，ライフサイエンス

キーワード：ダイバーシティマネジメント 男性看護師 ワークライフバランス メンタルヘルス

1. 研究開始当初の背景

キャリア発達の講義中に看護学生が記述した「理想のキャリア」に唖然とした。実に7割以上の学生が複数回の離職と再就職を前提としたキャリアビジョンを描いたのである。さらに、同講義で実施したキャリア指向質問票において(Schein, 1990) 彼らの大半が「ライフスタイル指向」に該当したことから、私生活と職業生活がうまく調和した働き方を特に大切にしている心性が読み取れた。従って、いまだ11%の高水準を推移する看護師の離職率を将来的に引き下げるためには、働きやすい職場づくりの推進が不可欠である。

働きやすい職場づくりの戦略を実現するための理論のひとつは「ダイバーシティマネジメント(DM)」である。ダイバーシティとは「多様性の受容」を意味する略語であり、DMとは、働く人の多様性、働き方の多様性を積極的に受容することによって、組織全体のパフォーマンスを高めるための戦略的努力を示す。DMが扱う多様性の質は様々であるが、看護研究においては、パートタイム雇用者とフルタイム雇用者の共働(任, 2008) 男性看護師のキャリア開発に関心が寄せられてきた(前田, 2014)。多くの国内企業が従業員のワークライフバランスを支援するためにDMを取り入れていることから、ライフスタイル指向の看護師が働きやすい職場づくりをDMによって実現できる可能性がある。

2. 研究の目的

看護師のDM推進を目指す本研究の目的は以下の3点である(科研申請時の研究目的を一部統合したが、大きな変更は伴わない)。

- 目的1: 看護職場が受容すべきダイバーシティの種類(ダイバーシティ要因)を特定すること。
- 目的2: 看護職場でダイバーシティ要因がどのくらい受容されているかを評価するDM組織文化質問票を作成すること。
- 目的3: 看護職場におけるDM組織文化の成熟度が看護師の仕事生活と家庭生活の充実に寄与するかを明らかにすること。
- 目的4: 看護師のDM研究と実践を支援する「看護組織のDM実践マニュアル」を開発すること。

3. 研究の方法

(1) 研究1の方法

看護職場に想定可能なダイバーシティ要因を特定するため、女性看護師(管理職者含む)と男性看護師(管理職者含む)を対象に半構造化面接とナラティブデータの解析を実施する。

(2) 研究2の方法

研究1で特定したダイバーシティ要因からDM組織文化質問票の候補項目を作成する。そのために、国内論文のシステマティックレビュー、看護師へのインタビュー調査、先行調査で収集した看護師データの再分析を実施する。

(3) 研究3の方法

研究2で作成したDM組織文化質問票の信頼性と妥当性を検証し、仕事・家庭生活との関連を明らかにするためのWeb調査と質問票調査を実施する。

【質問票の構成】

DM組織文化質問票(研究1~3)
Perception of Diversity Scale (PDS) 日本語版(許可を得て日本語版を作成)
Inclusion-Exclusion Scale (IES) 日本語版(許可を得て日本語版を作成)
多重役割マップ質問票・看護師版(著者が開発。妥当性と信頼性を再検証)
職務・家庭満足度項目
精神健康調査票12項目版(GHQ-12)

(4) 研究4の方法

研究1~3の成果と以下ツールを含む「看護組織のDM実践マニュアル」を作成する。
DMガイドライン
看護組織フィードバックシート
看護師の良好事例集
看護組織のDM研究のためのツール集

科研申請時の研究プロトコルを一部統合したが、大きな変更は伴わない。

4. 研究成果

(1) 研究1の成果

看護師を対象とする半構造化面接とナラティブデータの解析を通して12種類のダイバーシティ要因を特定した。以下に全12要因と各要因の受容に向けたDMの取組と、その成果に相当する看護師の語りを記載する。

【全12要因のDM実践と成果】

在職期間(若手、中堅、ベテラン、等)
DM: 新人を時間帯やチーム内にバランス良く配属することで統合を促している。
成果: 現在の中堅層が新人だったころはベテランに対して厳しい、怖い、というイメージがあった。しかし最近は親と子、お姉さんと妹といった家族のような関係性になってきた。中堅やベテランは自分がこの病院を支えてきたという自負があったが、それも最近はみんなで築いてきたという感覚になってきた。自分を中心に考えてきたベテランが新人を中心に考える風土もでてきた。

経歴(役職、臨床経験、学歴、等)

DM: 経歴不問の採用方針

成果：看護師のために働きやすい環境を整備しているが、本院しか経験していない看護師はそのありがたみを理解できない。結果として、他院の労働環境が良く見えて辞めていくことがある。一方で、他院の勤務経験がある人は本院の良さがわかるので長く勤めてくれる傾向にある。本院がファーストキャリアの看護師も、他院経験者と働くことで、当院の良さを理解できる可能性がある。また、学歴については専門学校でも短大でも四大でも看護師になってしまえば変わらないという意識があるため、学歴や出身大学の違いによる不都合は感じない。看護師としての基礎が足りないと思うことはあるが、それによって学歴が足りないと思うことはない。

年齢（年齢、世代の違い）

DM：会議や勉強会による世代間コミュニケーションの促進

成果：会議や勉強会を開催してもなかなか年上の看護師に意見することは難しい。しかし、最近は看護師全体の平均年齢が上がってきたので、年上だからということを以前よりも気にしなくなった気がする。

ジェンダー（女性看護師、男性看護師）

DM：付属看護大学における社会人男性入学の推奨、男性看護師就職説明会の開催、自己申告制昇進制度

成果：付属の看護学校では、社会人男性の入学推奨や男性看護師の就職説明会を積極的に開催しているため、男性看護師の就業数は増加傾向にある。自己申告制昇進制度によって男性看護師の管理職者数も増加した。これに伴い、男性看護師のコミュニティの中で男性が働きやすいという口コミが広がった。男性看護師のおかげで女性では対応の難しい患者さんの対応や、女性の力だけでは心もとない業務を円滑に行うことができるので、院内において男性看護師は感謝される場面が多い。男性看護師と女性看護師ともに性的役割を意識させられる機会はない。

人種・民族（人種、言語）

DM：東南アジア圏の外国人看護師雇用

成果：東南アジアを中心とする外国人の受け入れを行ってきたがその数は減少傾向にある。大きな課題は人種の違ではなく言語の壁である。日本語が理解できないと患者と接することができないし、仕事の覚えも遅くなる。日本語をマスターしても地域特有の方言も理解できなければ患者と話すことは難しい。これにより、配属部署や業務内容が分かれてきてしまう。一方で、不平不満を言わないで謙虚に仕事に取り組む外国人看護師の姿勢は日本人看護師も見習ってほしいと感じた。

看護役割（教育看護師、臨床看護師）

DM：看護教育における臨床看護師と教育看護師の連携

成果：現在の段階では実践できていない。看護学校で学んだ理論や知識の中には、臨床現場でそのまま実践できないことがある。その原因は、臨床経験の豊富な看護師は理論に弱く、教育経験の豊富な看護師は実践に乏しいためである。両者が連携して看護教育にあたることで、看護教育の質が向上する可能性がある。とりわけ教育担当者は、看護学校在学中だけでなく、入職後の継続教育まで担当できるとよい。

雇用形態（夜勤専従、日勤専従、パートタイム、等）

DM：所属長との個人面談による雇用形態の決定

成果：看護師の雇用形態は所属長との個人面談で確定する。医療機関の看護レベルに影響を与えない範囲で、所属長は個人が希望する雇用形態を可能な限り認めるようにしている。ただのわがままだと判断した場合は認めないが、適切な理由であればフルタイム労働であっても夜勤専従や日勤専従を承認している。フルタイム労働でも多様な形態を認めているため、パートタイム労働の希望者は減少傾向にある。特定の看護師が優遇されるわけではなく、全ての看護師に交渉の機会が与えられるため、雇用形態の違いによるスタッフ間の対立はない。

ライセンス（看護師、保健師、准看護師、助産師、認定看護師、等）

DM：助産師の優遇

成果：様々な資格の看護師が院内で働く中で、助産師は数が少なく雇用が難しいという背景から優遇されているという見方がある。配属先も産婦人科や小児科に限定されるため、部署移動の経験も少ない。助産師と他のライセンスホルダーの統合は将来的な課題となり得る。

性格特性（会話の不器用さ、攻撃性の高さ、物覚えの悪さ、等）

DM：性格に応じた適材適所の人材配置

成果：会話の不器用さ、攻撃性の高さ、学習の遅さ、のろさ、引きこもりなどの多様性には職場配置によって対応している。例えば、会話が不器用な看護師の中には、リサーチコーディネーターとして臨床研究の部署に配属されている者がいる。患者との会話で失敗してもリカバリーがきくように、同じ患者が長期間通い続ける部署に配属するのも有効策である。学習が遅い看護師は比較的同じ業務が繰り返し行われる部署に配属する。管理職者がうまく分離することで組織のパフォーマンスを高めている。

障害(障がいの有無、障がい者雇用、等)
DM:組織全体の障害者雇用
成果:看護師ではなく事務職員や看護補助者の部署になるが、積極的に障害者を雇用しようとする方針や風土がある。

家庭状況(育児、介護、共働き、等)
DM:家庭との両立支援
成果:既婚者が多いため、男女ともに働きながら家庭を両立できる環境を整えている。男性看護師も「子育てと奥さんの支援はできている。家庭に負担をかけているという意識はない」と語る。女性看護師は「子どもに急なことがあっても、嫌な顔しないで調整してくれる。職場全体が子育てを理解して支えてくれる環境です」と語る。

福利厚生(託児設置、育児休暇の推奨、サークルの設置、等)
DM:託児設置、育児休暇の推奨、サークルの設置
成果:託児所の利用率は高い。女性の育児休暇取得は一般的だが男性が育児休暇をとるレベルまではいっていない。スポーツや英会話教室などのサークルがある。仕事が忙しくてなかなかいけないが行けたらいいなとは思っている。

(2) 研究2の成果

「ダイバーシティマネジメント」と「男性看護師」をキーワードとする国内論文のシステマティックレビューを行い、164件の国内文献を収集した。文献の集計を通して、国内研究の動向とDMの測定評価手法を整理した。男性看護師7名と女性看護師7名に実施したインタビュー調査を通して、研究1のダイバーシティ要因と新たに加えた要因を評価する22項目を作成した。さらに、先行調査の再分析を行い、研究3のアウトカム指標として使用する多重役割マップ質問票(看護師版)の男性看護師データ(n=118)における信頼性と妥当性を確認した。

(3) 研究3の成果

Web調査と質問票調査から次の4点を明らかにした。

看護組織のDM組織文化の成熟度

DM組織文化質問票の記述統計によると、看護職場での受容度が高いダイバーシティ要因は性別(男性看護師、女性看護師)、資格(看護師、保健師、助産師、准看護師)、役割(教育、臨床)であった。これらの項目は60%以上の職場で分離または統合の水準に至っており、多くの職場でDMが推進されていると考えられた。

DM組織文化の成熟度と職務・家庭満足度の関連

DM組織文化の成熟度と職務・家庭満足

度の関連を一元配置分散分析によって検証した。その結果、男性看護師では、性別、言葉、役割、出身地域を除く全ての項目において、成熟度が低い職場で働く者よりも、成熟度が高い職場で働く者の職務満足度が有意に高かった。一方、家庭満足度との関連は認められなかった。女性看護師では、全ての項目で成熟度が高い職場で働く者の職務満足度と家庭満足度が有意に高かった。これらの結果は、DM組織文化を醸成することで、看護組織のパフォーマンスだけでなく、看護師個人の職務・家庭満足度の向上に貢献できる可能性を示唆した。

DM組織文化の成熟度と仕事・家庭の役割葛藤との関連

DM組織文化の成熟度と仕事役割と家庭役割に伴う役割葛藤の関連を検証した。役割葛藤の評価には、看護師役割とその他の役割(マネジメント、パートナー、親子、友人関係、プライベート)に従事することで生じる恩恵と葛藤を4つの概念から評価する「多重役割マップ質問票(看護師版)」を使用した。恩恵はポジティブ・スピルオーバー(PSP)、葛藤はネガティブ・スピルオーバー(NSP)、恩恵と葛藤の相殺は補償(COM)、無影響は分離(SEG)に相当する。ロジスティック回帰分析の結果、DM組織文化が成熟した職場では、PSPが生じやすく、NSPが生じにくく、補償が生じやすく、分離は関連しないという結果が得られた。これらの結果は、DM組織文化の醸成が看護師のQOLを向上させる可能性を示唆した。

DM組織文化の成熟度とメンタルヘルスの関連

DM組織文化の成熟度と精神的健康度の関連を検証した。DM組織文化質問票とGHQ-12は有意な関連を示したことから(p<.05)、DM組織文化の醸成が組織の生産性だけでなく、看護師の良好なメンタルヘルスをもたらす可能性を示唆した。ただし、雇用形態(パートタイム雇用)とワークモチベーション(低い者)の積極的受容は職場全体のメンタルヘルスを低下させる傾向が認められた。

(4) 研究4の成果

看護師のDM研究と実践を支援する「看護組織のDM実践マニュアル」を開発した。本マニュアルのコンテンツは研究1~3の成果と3点の研究ツールである:

DMガイドライン

看護組織フィードバックシート

看護師の良好事例集(作成中)

看護組織のDM研究のためのツール集

看護組織のDM組織文化質問票、DCS日本語版、IES日本語版、多重役割マップ質問票(看護師版)を含む。

5. 主な発表論文等
(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表](計 10 件)

1. Yamada Y, Iwaasa T, Ebara T, Shimizu T, Mizuno M. Relationship between Acceptance of Workforce Diversity and Mental Health Condition among Japanese Nurses. Proceedings of 20th Triennial Congress of the IEA, 2018, in press. (Florence), Accepted.
2. 山田泰行, 清水輝子, 岩浅巧, 榎原毅, 水野基樹: 看護師のダイバーシティ・マネジメント研究に役立つツールの開発. 第 53 回人類動態学会全国大会抄録集, 2018 (埼玉医科大学: 埼玉).
3. 山田泰行, 清水輝子, 岩浅巧, 榎原毅, 水野基樹: 看護職場のダイバーシティ風土と多重役割に伴う恩恵と葛藤の関連. 人間工学, 54 巻 Supplement, 2018 (宮城学院女子大学: 宮城).
4. Yamada Y, Iwaasa T, Mizuno M. Systematic Review of a Study of Male Nurses in Japan. Abstract of the 8th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE), USB memory stick, 2017. (California, USA).
5. Iwaasa T, Yamada Y, Mizuno M. Relationship Between Diversity Fault-lines and Turnover Intentions of Nurses in Japan. Proceeding of the 8th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE), USB memory stick, 2017. (California, USA).
6. Yamada Y, Ebara T, Mizuno M. Predictor of Work and Life Satisfaction among Japanese Nurses: Focusing on Effects of Spillover, Compensation and Segmentation. Proceedings of the 2nd Asian Conference on Ergonomics and Design 2017, USB memory stick, 2017. (Chiba, Japan).
7. 山田泰行, 岩浅巧, 榎原毅, 水野基樹: 看護師のダイバーシティ風土と職務・生活満足度の関連. 第 46 回人類動態学会東日本地方会抄録集, p.15, 2017 (電気通信大学: 東京).
8. 岩浅巧, 水野基樹, 山田泰行, 中西唯公, 鈴木美智子: 看護師のフォルトラインと離職意向の関係に関する研究. 第 21 回日本看護管理学会学術集会抄録集, p.301, 2017

(パシフィコ横浜: 神奈川).

9. Yamada Y, Mizuno M, Shimizu T, Asano Y, Iwaasa T, Ebara T. Elements of Workforce Diversity in Japanese Nursing Workplace. Proceedings of the 7th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics, USB memory stick, 2016. (Florida, USA).
10. 山田泰行, 清水輝子, 浅野優治, 榎原毅, 水野基樹 (2015) 看護組織におけるダイバーシティマネジメントの現状と課題. 人類動態学会第 44 回東日本地方会抄録, p.15 (YMCA 専門学校: 神奈川).

[図書](計 3 件)

1. Yamada Y, Mizuno M, Shimizu T, Asano Y, Iwaasa T, Ebara T. 「Elements of Workforce Diversity in Japanese Nursing Workplace」, 『Advances in Social & Occupational Ergonomics』, Ed. Richard HM Goossens, 2017, (pp.167 - 76). Springer International Publishing Switzerland. eBook ISBN 978-3-319-41688-5.
2. Iwaasa T, Yamada Y, Mizuno M. 「Relationship Between Diversity Faultlines and Turnover Intentions of Nurses in Japan」, 『Advances in Human Factors, Business Management and Leadership』, Eds. Jussi Ilari Kantola Tibor Barath Salman Nazir, 2017, (pp. 468-73). Springer International Publishing Switzerland. eBook ISBN 978-3-319-60372-8.
3. 山田泰行 「多重役割がもたらす恩恵と葛藤を把握する 多重役割マップのガイドライン」, 『動態研究に役立つツール集』, 人類動態学会編, 2018, (pp.158-165). In press.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山田 泰行 (YAMADA, Yasuyuki)
順天堂大学・スポーツ健康科学部・助教
研究者番号: 80531293