

令和 5 年 6 月 15 日現在

機関番号：18001

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2022

課題番号：18K10192

研究課題名（和文）ソーシャルキャピタルを基盤とした看護師のワークライフバランス推進モデルの構築

研究課題名（英文）Constructing a Work-Life Balance Promotion Model for Nurses Based on Social Capital

研究代表者

豊里 竹彦（Toyosato, Takehiko）

琉球大学・医学部・教授

研究者番号：40452958

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：本課題では、看護師を対象にワークファミリーコンフリクト（以下、WFC）と心身健康との関連及びその緩衝要因として職場内ソーシャルキャピタル（以下、WPSC）との関連について検討し、看護師の心身健康の向上に向けたワークライフバランス支援モデルの構築を行うことを目的とした。その結果、女性看護師ではWPSCは仕事要求度と仕事コントロールに伴う精神健康の悪化を緩衝することが示唆され、女性看護師の仕事から家庭へのWFCとWPSCは離職願望へ影響しており、特にWPSCの向上は離職願望の軽減を図ることができると考えられた。さらに、子育てをしている状況でも、WPSCが高まるとWFCは低下することが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護師は、複雑な業務内容や人間関係など多大なストレスを伴う仕事と、家事、育児や介護などの家庭役割という2つの役割間で多くの者が葛藤（ワーク・ファミリー・コンフリクト、WFC）を経験している。心身健康の悪化や離職の要因となっているWFCの改善が喫緊の課題となっており、近年、ソーシャルキャピタル（SC）を基盤とした取り組みが注目されている。本課題では、看護師を対象にWFCが心身健康や離職および生活の質に及ぼす影響、職場内SCによる上記関連に対する緩衝効果について検討し、看護師の心身健康およびワークライフバランス向上の方策に資することが期待できる。

研究成果の概要（英文）：To construct a work-life balance support model to improve the mental and physical health of nurses, the purpose of this study was to examine the relationship between work-family conflict (WFC) and the mental and physical health of nurses, as well as the relationship between workplace social capital (WPSC) as a buffering factor. The results suggested that WPSC may mitigate the deterioration of mental health associated with job demands and job control among female nurses. Both WFC from work to family and WPSC were found to influence turnover intentions among female nurses, and improving WPSC in particular was believed to reduce turnover intentions. Furthermore, even in situations where nurses were raising children, it was shown that WFC decreased with increased WPSC.

研究分野：看護管理

キーワード：看護師 ワークライフバランス ソーシャルキャピタル 心身健康 離職

1. 研究開始当初の背景

看護職では、医学の進歩や治療技術の専門細分化などにより、看護師に求められる知識や技術は多様化・複雑化し、仕事と家庭における伝統的性役割と新しい性役割との両立を極めて困難なものとしている¹⁾。このように仕事と家庭における伝統的性役割と新しい性役割間に生じる心理的葛藤をワーク・ファミリー・コンフリクト (Work-Family Conflict、以下 WFC) といい、看護師の身体的、心理的や社会的ストレスを惹起している²⁾。

WFCと健康との関連を検討した日本における先行研究では、WFCの増加に伴い、時間的な制約から健康診断の受診率や運動量の低下を認めるとの報告³⁾がある。また、保育園児を持つ母親に対する研究では、WFCによって生じる時間的制約を、母親は育児時間へのしわ寄せとして認識し、子どもに対し罪悪感が生じるという報告もある⁴⁾。これらの知見は、WFCが就業者の心身健康およびQOLを保つ上で重要な一要因であることを示唆している。

そうしたなか、社会決定要因であるソーシャルキャピタル (Social capital、以下 SC) を基盤とした職場づくりが注目されている。SCとは、人々の強い信頼関係、相互扶助の慣行 (互酬性) や密度の高い人的ネットワークといった、人々の協力関係を促し、社会を円滑・効率的に機能させるものである。欧米における研究では、公務員において豊かな職場内SC (WPSC) が身体的・精神的健康に良好に作用すること⁵⁾や退職後の死亡に対しても予防的な影響があることが明らかとなっている。看護師を対象とした海外の研究では、WPSCが感情的疲労⁶⁾や組織的コミットメント⁷⁾に良好に作用すること、日本における先行研究では、WPSCがワークエンゲイジメントに良好に作用することが報告されている⁸⁾。このようにWPSCは就業者の心身健康や職場環境へ影響を与えることを示唆しており、WFCの緩和に何らかの影響を与える可能性が期待できる。

2. 研究の目的

本課題では、看護師を対象に WFC と心身健康との関連、およびその緩衝要因として WPSC との関連について検討することを目的とし、看護師の心身健康の向上に向けたワークライフバランス支援モデルの構築を行う。

3. 研究の方法

研究 1 : A 県内 24 病院の看護師 2595 名を対象に自記式無記名質問紙調査を行った。精神健康の評定には Kessler 6、職業性ストレスの評定には「仕事要求度」と「仕事コントロール」、WPSC は「信頼」について設問した。分析は、男女別に精神健康を従属変数、「仕事要求度」と「仕事コントロール」、WPSC と「仕事要求度」、「仕事コントロール」の交互作用項を独立変数とした 2 要因分散分析を行った。

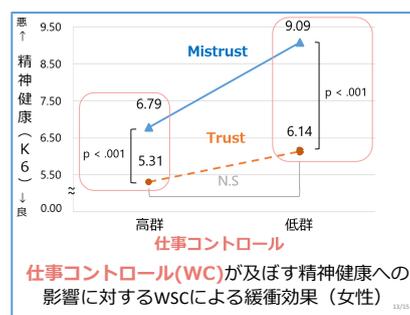
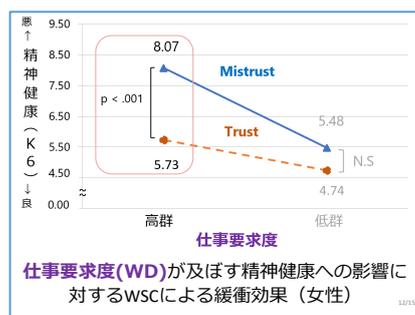
研究 2 : 19 病院に勤務する看護職員 702 名に対し 2019 年 9 月～10 月に無記名自記式質問紙調査を行った。調査内容は、基本属性 (年齢、性別、経験年数、婚姻状況など) のほか、離職意向については信頼性と妥当性が検証されている離職意向尺度 (以下、離職意向) を使用した。本尺度は合計得点が高いほど離職意向が高いことを示す。ワーク・ファミリー・コンフリクトには、「多次的ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度」日本語版を使用した。WFC は仕事から家庭への役割葛藤 (WIF) と仕事から家庭への役割葛藤 (FIW) の 2 つの下位領域から構成されている。WPSC については、カワチらによって開発された 8 項目について 5 件法で評価した。分析は、離職願望を従属変数として WIF、FIW および WPSC、さらに Spearman の順位相関係数にて離職意向と有意な関連を認めた基本属性を調整変数とする階層的重回帰分析を行った。

研究3：19施設に勤務する看護職 775名を対象に無記名自記式質問紙調査を行った。702名（回答率 90.6%）の回答のうち、回収数の少なかった3施設かつ分析項目に欠損のあるものを除いた640名を分析対象とした。調査内容には、性別、年齢および経験年数を含む計13項目の基本属性のほか、離職意向尺度（以下、離職意向）を使用した。合計得点が高いほど離職意向が高いことを示す。WPSCは、職場のソーシャル・キャピタル尺度を使用した。合計得点が高いほど職場内のWPSCが充実していることを示す。WPSCにおいて、各病院の平均値を算出し、それらを各病院に所属する看護職の合計得点から減じて中心化した変数を個人レベルのWPSC（以下、個人レベルWPSC）とした。また、対象者全体の平均値を算出し、それらを各看護職の合計得点から減じて中心化した変数を集団レベルのWPSC（以下、集団レベルWPSC）とした。分析は、ランダムインターセプトを用いて、個人・集団レベルWPSCを独立変数とし、離職願望を従属変数としたマルチレベル分析を行った。

研究4：WPSCとWFCについて、合計点の中央値で「低群」「高群」の2群に分類した。その後、WFCを従属変数、子育ての有無とWPSCの高低2群をかけ合わせた4群を独立変数とし、基本属性とWFCで有意な関連を認めた年齢、看護師経験年数、婚姻状況、健康状態を調整変数とするロジスティック回帰分析を行った。

4. 研究成果

研究1：「仕事要求度」は男女ともに精神健康と有意な関連を示し、女性のみで交互作用を認めた。単純主効果分析の結果、「仕事要求度」高群のみで、TrustはMistrustに比べ精神健康得点が有意に低値を示した。「仕事コントロール」は女性のみで精神健康と有意な関連と交互作用を認め、「仕事コントロール」高群と低群ともにTrustはMistrustに比べ精神健康得点が有意に低値を示したが、Trustにおいては「仕事コントロール」高群と低群間には有意な上昇を認めなかった。女性看護師においてWPSCは仕事要求度と仕事コントロールに伴う精神健康の悪化を緩衝する可能性が示唆され、今後、職場全体のWPSCを高めることのできる職場環境を整えることが看護師の精神健康の維持・増進に寄与すると考える。



研究2：階層的重回帰分析の結果、女性のFIWとWPSCの交互作用項において有意となり、 ΔR^2 の有意な増分を認めた。さらに単純傾斜分析の結果、女性のFIWの低群と高群ともにWPSC低群に比べ、WPSC高群の離職願望が有意に低値を示した。またWPSC低群では、FIWの高群と低群における離職願望に有意差はみられなかった。一方、WPSC高群では、FIW高群がFIW低群に比べ離職願望が有意に高値を示した。つまり女性の家庭から仕事への役割葛藤において、役割葛藤の高低にかかわらず、ソーシャル・キャピタルの高い看護師に比べソーシャル・キャピタルが低い看護師は離職

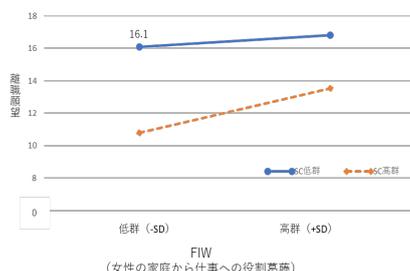


図1 女性の仕事から家庭への役割葛藤とSCの離職に及ぼす影響

願望が高くなることが示唆された。ソーシャル・キャピタルが高い場合、役割葛藤が高い看護師は役割葛藤が低い看護師に比べ離職願望が有意に高くなることが示唆された。したがって、女性の仕事から家庭への役割葛藤とソーシャル・キャピタルはどちらも離職願望へ影響しており、特にソーシャル・キャピタルを豊かにすることで離職願望の軽減を図ることができると考えられた。

仕事と家庭の多重役割を抱える看護師が職場外での相談相手や育児、介護、家事等の家庭役割のサポートを得ることは、WFC および離職願望軽減に効果的であると考えられる。このことから WPSC を高めることが離職願望の軽減には重要であるが、今後、醸成すべき WPSC としては、仲間内の強い結束だけでなく、社内なら他部署、あるいは他社に対するような外向きのネットワークを構築していく必要性が考えられる。

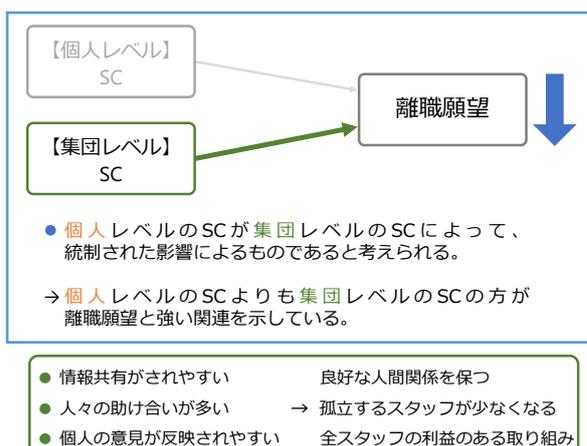
研究 3 : Null model では、固定効果の切片と変量効果の残差で有意な関連を認めた。独立変数に基本属性 (性別、経験年数)、個人レベル WPSC を投入した Model 1 では、固定効果の切片と個人レベル WPSC、変量効果の残差で有意な関連を認めた。また、Model 2 では、固定効果の切片と集団レベル WPSC、変量効果の残差で有意な関連を認めた。さらに、Model 3 では、固定効果の切片と集団レベル WPSC、変量効果の残差で有意な関連を認めた (固定効果の切片 = 12.41、集団レベル WPSC = -0.59、変量効果の残差 = 18.20、ICC = 0.36%、 $p < 0.001$)。

表1 離職意向とソーシャルキャピタルとの関連

固定効果	Null model				Model 1				Model 2				Model 3			
	推定量	SE	t値	p値	推定量	SE	t値	p値	推定量	SE	t値	p値	推定量	SE	t値	p値
切片	13.91	0.28	49.57	<.001	12.16	0.92	13.16	<.001	12.36	0.89	13.91	<.001	12.41	0.89	14.02	<.001
性別					0.80	0.47	1.70	.090	0.76	0.46	1.63	.103	0.75	0.46	1.61	.108
経験年数					0.02	0.02	1.04	.299	0.01	0.02	0.66	.507	0.01	0.02	0.54	.592
SC (個人レベル)					-0.43	0.04	-11.58	<.001					0.16	0.15	1.06	.297
SC (集団レベル)									-0.44	0.04	-12.21	<.001	-0.59	0.14	-4.11	<.001
変量効果	推定量	SE	Wald Z	p値	推定量	SE	Wald Z	p値	推定量	SE	Wald Z	p値	推定量	SE	Wald Z	p値
残差	22.50	1.28	17.63	<.001	18.19	1.03	17.65	<.001	18.20	1.03	17.67	<.001	18.20	1.03	17.69	<.001
切片 [破綻者 = 病院ID] 分散	0.60	0.48	1.24	.216	0.72	0.47	1.54	.124	0.10	0.21	0.49	.624	0.07	0.18	0.37	.714
級内相関係数 (%)			2.59				3.82				0.55				0.36	

従属変数: 離職意向 SC: ソーシャル・キャピタル

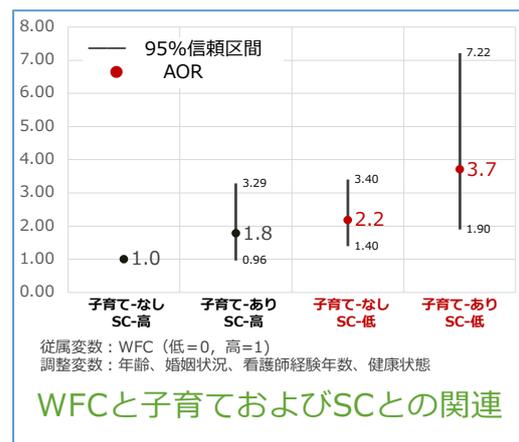
以上より、看護職の離職願望は病院側の要因ではなく、看護職個人の要因によって左右されていること、集団レベル WPSC が離職願望に有意な関連があることの 2 点が明らかとなった。これは WPSC が高い組織の特徴が離職願望の低下に影響したと考えられる。WPSC が高い組織には「情報共有がされやすい」「人々の助け合いが多い」「個人の意見が反映されやすい」などの特徴があると報告されている。これらの特徴が「良好な人間関係を保つ」「孤立するスタッフが少なくなる」「全スタッフの利益のある取り組みとなる」などの離職願望低下の要因になったと考えられる。



- ### 集団レベルのSCを高める取り組み
- **メンター制度・面談等の導入**
→ コミュニケーションの機会を設ける
 - **部署長 (師長・副師長など) のリーダーシップ**
例) 職場の人間関係の問題への介入
職員育成・教育への積極的な参加
 - **スタッフ間の情報共有・意見交換ができる場の提供**
→ スタッフ個人の意見を拾う
 - **病院内にサードプレイスの導入**
→ 部署間の交流を促進する

研究4：WFCを従属変数と、子育ての有無とWPSCの高低を合わせた4群を徳利変数とするロジスティック回帰分析を行った結果、「子育てなし群・WPSC高群」に比べ、「子育てなし群・WPSC低群」(AOR=2.2、95%CI=1.40-3.40)、「子育てあり群・WPSC低群」(AOR=3.7、95%CI=1.90-7.22)で有意な関連を認め、「子育てあり群・WPSC低群」が最もWPSCが高まるという結果であった。また、「子育てあり群・WPSC高群」(AOR=1.8、95%CI=0.96-3.29)では有意な関連を認めなかったことから、子育てをしている状況でも、WPSCが高まるとWFCは低下することが示された。

以上より、職場のソーシャルキャピタルを高めることは家庭と仕事の両立における葛藤を軽減し、子育てをしながら働く看護師のワークライフバランスの実現に繋がることが示唆された。職場のソーシャルキャピタルの向上について、看護職の現場においては、各施設や部署の特徴によって取り組むことのできる内容や程度は異なる。しかし、働く者の生活背景を含めた視点で職場環境を整えることは、看護師のワークライフバランスを実現するために重要である。さらに、子育てをする看護師のワークライフバランスを実現することは、我が国の少子化問題や児童虐待などの問題に対しても大きく影響することである。そのため、子育てをしながら働く看護師を視野に入れた職場作りは、今後の看護師のキャリア支援において重要であると考えられる。



引用文献

- 1) なぜ今仕事と生活の調和なのかー仕事と生活の調和推進 (ワーク・ライフ・バランス) , <http://www.cao.go.jp/wlb/towa/nanoka.html>
- 2) Frone, M.R., et, al. Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. J Vocati Behav, 50, 145-167, 1997.
- 3) Takeda Y. The impact of multiple role occupancy on health-related behaviours in Japan: Differences by gender and age, Public Health. 120, 966-975, 2006.
- 4) 濱田維子. 仕事と家庭の多重役割が母親の意識に及ぼす影響. Intramural research report 3, 147-158, 2005.
- 5) T. Oksanen, et, al. Prospective study of workplace social capital and depression: are vertical and horizontal components equally important? Community Health, 64 (8), 684-689, 2010.
- 6) C. Kowalski, et, al. Burnout in nurses-the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. J. Clin. Nurs, 19, 1654-1663, 2010.
- 7) C. Hsu, et, al. The relationships among social capital, organizational commitment and customer-oriented prosocial behaviour of hospital nurses. Clin. Nurs, 20, 1383-1392, 2011.
- 8) Fujita S et, al. The association of Workplace Social Capital with Work Engagement of Employees in Health Care Settings: A Multilevel Cross-Sectional Analysis. J Occup Environ Med. 58(3), 265-271, 2016.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔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	眞榮城 千夏子 (Maeshiro Chikako) (70295319)	琉球大学・医学部・講師 (18001)	
研究分担者	平安名 由美子 (Henna Yumiko) (30639521)	琉球大学・医学部・助教 (18001)	

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