

令和 4 年 6 月 24 日現在

機関番号：32809

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2021

課題番号：18K10248

研究課題名（和文）看護師のワーク・ライフ・バランス調節力向上プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of programs to improve nurses' striving for work-life balance

研究代表者

松尾 まき（MATSUO, Maki）

東京医療保健大学・医療保健学部・講師

研究者番号：00783549

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,600,000円

研究成果の概要（和文）：看護職の離職意向に影響する要因を個人、職場環境、組織的側面から検討した。ワーク・ライフ・バランス（WLB）調節力が低い、給与満足が低い、オープンな話し合いがある認識が薄い、また離職率が高い病院に勤務している認識が強い場合に、働いている病院を辞めたいという意向が強かった。離職意向を持ちながら働き続ける看護職員の離職予防のために、WLBを獲得し調節する行動力を向上させる必要性が示された。ストレス緩衝効果が期待されている一貫性の調和感覚（SOC）については、看護師の離職意向の直接的な影響要因ではなかった。そのため、変数間の因果関係を想定した離職意向のプロセスを検討する必要性が見出された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護職の労働環境は極めて多忙かつ不規則であり、職業生活の安定を図るためには職場環境を整えることはもちろん、生活者としての適切な働き方が望まれる。看護職がWLBを保てることで職場定着につながる可能性は社会的意義があり、個人でWLBを調節することの教育の重要性は看護管理上も必要である。SOCの機能については、否定的な感情を伴って病院を辞めたいという離職意向に直接的に影響していなかったことから、どのように心身への影響を緩和する緩衝効果を発揮するのか解明することが、学術的意義につながる。

研究成果の概要（英文）：Factors influencing nurses' intention to leave were examined from individual, work environment, and organizational perspectives: lower striving for work-life balance, lower salary satisfaction, lower perception of a workplace with open discussions, and higher perception of working in a hospital with high turnover rates, were associated with stronger turnover intentions to leave the hospital where they work. Both of these results were highly dependent on individual factors, the need to improve the ability to strive for WLB to prevent the turnover of nursing staff who continue to work while having the intention to leave. Regarding SOC, which is expected to have a stress buffering effect, we assumed that staff with lower SOC had lower turnover intention, however, SOC was not a direct influencing factor of nurses' intention to leave. Therefore, it was found necessary to examine the process of turnover intention by assuming causal relationships among variables.

研究分野：看護管理学

キーワード：離職意向 ワーク・ライフ・バランス調節力 Sense of coherence 看護職 尺度開発 縦断研究

1. 研究開始当初の背景

わが国の深刻化する少子高齢社会，ケアを必要とする看護の対象の増大において労働生産人口の確保は重要であり，看護職が離職せずに自らの生活を整え，健康的に働ける職場環境の促進を図る必要がある。

離職意向に関する要因は看護師としての適性，自己の困難な状況の捉え方などの個人要因と，職業上のストレス症候群とされるバーンアウトが多くの研究で報告されている。また指導・管理体制，同僚の欠如，上司のサポートなど所属部署による要因や，組織風土，給料，組織コミットメントなどの組織への要因が報告されている。さらに勤務時間，work-home life balance は仕事と私生活の双方の背景が関係し，離職に関する要因は複雑化している。

離職に対する防止策として日本看護協会は2007年「看護職員の多様な勤務による就業促進事業」を開始し，勤務体制において管理強化を図ってきた。また新人看護職員に対し人間関係の構築，集団研修の実施等予防策を講じ一定の効果は得られ離職率は低下した。しかしながら，看護職の労働実態調査では，過重労働や健康不安が依然として改善していないことを報告している。看護職の職場環境はきわめて多忙かつ不規則であり，職業生活の安定を図るためには職場体制を整えると同時に，生活者としての適切な働き方が望まれる。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）とは，仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態と定義される。看護師のWLBはバーンアウト，離職意向と関連があり，仕事と生活の満足度や離職率の低下につながる事が報告されている。さらに1990年代後半から発展してきた健康の維持・増進のアプローチである健康生成論にも注目した。Antonovsky はなぜ人々は健康でいられるのかに焦点をあて健康獲得を可能にする要因を見だし，それをSense of coherence（SOC：一貫性の調和感覚）と呼んだ。SOCは多くのストレス下でも健康を損なうことなくむしろそのような体験を力に変えて健康維持できる力と言われ，先行研究より抑うつやストレス反応などに関連があることが報告されている。また研究代表者はSOCの高低による看護師の特徴を明らかにしている。

以上のことから，一般的にストレスが多い職業の1つである看護職の離職問題において，看護職自身が積極的にWLBを獲得していく行動力が必要である考え，WLBを調節する力を明らかにすること，そしてSOCの機能が心身への影響を緩和する緩衝効果に着目した。ストレスの多い環境で働く看護職が健康破綻の一途をたどることが無いよう，離職意向を持ちながら働き続ける看護職の支援が必要である。

2. 研究の目的

本研究では看護職のWLBを自分自身で調節する力を評価できるWLB調節力尺度を開発し，WLB調節力とSOCが離職意向に与える影響を縦断研究により明らかにすることを目的とした。本研究における仮説は，次の2つである。

仮説1：WLB調節力の低い者はバーンアウトの影響力を取り除いてもなお，WLB調節力の高い者より離職意向が高い。

仮説2：SOCの低い者はバーンアウトの影響力を取り除いてもなお，SOCの高い者より離職意向が高い。

以上の検証により，職場定着のためにWLB調節力向上プログラムを構築する基礎資料とする。

3. 研究の方法

本研究では看護職の離職意向について、既存尺度で評価可能な WLB の実現度の認識ではなく、WLB の調節力が離職意向に影響を与えているかを明らかにするため、予備調査をもとに WLB 調節力尺度を開発し、その有効性を検証するために以下の研究を段階的に行った。

- 1) 【予備調査】看護職の WLB 獲得に関する質的研究
- 2) 【尺度開発】WLB 調節力尺度の開発および信頼性・妥当性の検証
- 3) 【縦断研究】看護職の WLB 調節力と SOC が離職意向に与える影響の量的研究

まず WLB を自己調節する行動力を測定できる尺度がないため、予備調査として看護職に自由記述式の質問紙調査を実施した。この調査で WLB を自己調節する行動力を内容分析し、尺度原案作成における基礎資料とした。尺度開発過程では、質的分析から抽出された要因と先行研究を基に WLB 調節力尺度を開発し、信頼性・妥当性を検証した。開発した尺度を用い離職意向に影響する要因を、SOC を含めた個人要因と職場環境要因、組織要因から縦断研究で明らかにした。

4. 研究成果

1) 尺度開発

本研究で開発された WLB 調節力尺度 (Striving for work-life balance behavior scale: S-WLB 尺度) は予備調査と先行文献から尺度原案を作成し、項目分析と探索的因子分析により 11 項目 2 因子構造を確認後、確証的因子分析においてモデルの適合度を検討し、基準関連妥当性および内的整合性と時間的安定性により信頼性と妥当性の確保を検証するというプロセスを経て開発した。適合度は GFI (Goodness of Fit Index) = 0.930, AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) = 0.893, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0.066 ($P < 0.01$) であった。妥当性は S-WLB 尺度総合得点と看護職の仕事と生活の調和実現度尺度ですべての項目において正の相関、ワークファミリーコンフリクトで負の相関が認められた。標本妥当性 KMO は 0.79 であった。信頼性において内的整合性は尺度全体のクロンバック α 信頼係数で 0.78, 第 1 因子 6 項目は 0.78, 第 2 因子 5 項目は 0.73 であった。テスト - 再テスト法の級内相関係数は 0.66 ($p < 0.01$) であった。概ね信頼性・妥当性を確保でき、看護職の WLB 調節力が離職意向に与える影響の縦断調査において、信頼性・妥当性の検証された S-WLB 尺度を用いることが可能となった。

開発した S-WLB 尺度は 2 因子 (サポートを求める相談力, 自己コントロール力) で全 11 項目からなり総合得点は 11~66 点の範囲を取り、得点が高いほど WLB を調節する力が高いと解釈した。

2) 看護職の WLB 調節力と SOC が離職意向に与える影響

東京圏の国公立系医療機関に勤務する常勤看護職における離職意向の影響要因は次のとおりであった。看護職の離職意向が高い要因は、バーンアウト以外ではこの病院は離職率が高いと認識していることであった。また、仕事に見合った給与を得ていると思っていること、オープンな話し合いのある職場であると思っていること、WLB を獲得し自己調節できることは離職意向が低いと示された。したがって、仮説 1 として自身の WLB が調節できない者はバーンアウトの影響を取り除いてもなお、WLB 調節力の高い者より離職意向が高いことが検証された。仮説 2 として SOC の低い者はバーンアウトの影響を取り除いてもなお、SOC の高い者より離職意向が高いについては棄却された。

以上のことから看護職員の離職意向を軽減させるためには、看護職自身で WLB を獲得する力が重要である。自己の臨む理想の WLB と現実の WLB のギャップを感じる職員は少なくなく、WLB をどう改善するかを考えると、組織・職場での総合マネジメントとともに、職員自身が現状の職場管理体制の中で、WLB に対する認識のみならず WLB を調節できる力を備える必要

がある。新たに開発した S-WLB 尺度は看護職員が WLB を獲得するための相談する力や、生活者として時間や健康をコントロールする力を評価でき、不健全な離職意向から離職に直結することが最小限に抑えられるよう本尺度を活用されることが望まれる。

本研究対象者ではバーンアウトが離職意向への直接的な原因であり、SOC は離職意向の直接的な原因ではなかった。しかし、SOC の緩衝作用を期待しストレス等の状況において間接的に効果を発揮する場合も考えられ、変数間の因果関係を想定した離職意向のプロセスを検討する必要性が見いだされ、現在進行中である。

今後は不健全な離職意向を持ちながら働き続ける看護職員の離職予防のために、離職意向を軽減し安易な離職行動へ結びつかないように、臨床現場における病院看護職員の支援のあり方やワーク・ライフ・バランス調節力向上のためのプログラム開発などを具現化できる可能性がある。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 3件／うち国際共著 0件／うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Matsuo Maki, Suzuki Eiko, Takayama Yuko, Shibata Shigeo, Sato Kyoko	4. 巻 58
2. 論文標題 Influence of Striving for Work Life Balance and Sense of Coherence on Intention to Leave Among Nurses: A 6-Month Prospective Survey	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing	6. 最初と最後の頁 1-9
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1177/00469580211005192	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 松尾まき, 鈴木英子, 北島裕子, 町田貴絵, 山本貴子, 田辺幸子	4. 巻 28
2. 論文標題 看護師を対象としたワーク・ライフ・バランス調節力尺度の開発：信頼性・妥当性の検討	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本健康医学会雑誌	6. 最初と最後の頁 323-334
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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Maki Matsuo, Eiko Suzuki, Yuko Takayama	4. 巻 4
2. 論文標題 Factors related to hospital nurse intention to leave: Does striving for work-life balance and sense of coherence affect wishes to stay in the organization?	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 GSTF Journal of Nursing and Health Care (JNHC)	6. 最初と最後の頁 -
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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件／うち国際学会 0件）

1. 発表者名 松尾まき, 鈴木英子, 高山裕子, 小檜山敦子, 柴田滋子, 木内千晶
2. 発表標題 看護職のワーク・ライフ・バランス調節力と首尾一貫感覚（SOC）が離職意向に与える影響
3. 学会等名 第39回日本看護科学学会学術集会（石川）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 松尾まき, 鈴木英子
2. 発表標題 看護師のワーク・ライフ・バランス調節力及び首尾一貫感覚が離職意向に及ぼす影響 - 看護師における離職意向の文献レビュー - .
3. 学会等名 第8回国際医療福祉大学学会学術大会 (東京)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 松尾まき, 小檜山敦子, 高山裕子
2. 発表標題 ワーク・ライフ・バランスの理想と現実のミスマッチ
3. 学会等名 日本看護研究学会第44回学術集会 (熊本)
4. 発表年 2018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	鈴木 英子 (SUZUKI Eiko) (20299879)	国際医療福祉大学・医療福祉学研究科・教授 (32206)	

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
---------	---------