

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 4 年 6 月 13 日現在

機関番号：32704

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2021

課題番号：18K17443

研究課題名（和文）看護師の長時間労働対策プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of a program to reduce overtime work for nurses

研究代表者

渡辺 真弓（Watanabe, Mayumi）

関東学院大学・看護学部・講師

研究者番号：60801537

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,900,000円

研究成果の概要（和文）：インタビュー調査、文献検討、尺度開発、5病院に対するアンケート調査、可視化資料開発プログラムの作成を行った。研究開始当初は長時間労働対策を病院・部署に提案できることを目指して開始したが、研究の進行と共に組織において抜本的な解決のための変化を起し、維持させる力として心理的安全性に着目し、尺度開発や調査を行った。最終的に、データの専門知識を持たない看護部長・師長にとっても短時間で必要な情報を把握可能な資料を作成した。可視化資料は、調査を行った病院の看護部長から高い評価を得られた。この資料を即座に作成して自組織の状況を把握するために活用できるプログラムも作成した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

第1に長時間労働やその削減を目指す際に重視すべき視点を提供できたことがある。「時間」という分かりやすい指標を闇雲に追求するだけでなく、労働負担そのものや医療の質、モチベーションへの追求も忘れてはならない。第2に、抜本的な対策を実施するためにはどうしたら良いか、ということへの視点を提供できたことにある。長時間労働に限らず、問題への対策を行うことはすなわち「変化」を起こすことであるが、そのために重要な要素として心理的安全性を提案した。最後に、部署に変革を起こすためのツールとして現場の看護部長・師長が短時間で必要な情報を把握できる可視化資料作成プログラムを作成した。

研究成果の概要（英文）：I conducted an interview survey, literature review, scale development, questionnaire survey of five hospitals, and a visualization material development program. The study began with the goal of being able to propose measures to hospitals and departments to address long working hours, but as the study progressed, we focused on psychological safety as a force to create and sustain change for drastic solutions in organizations, and developed the scale and survey. Finally, materials were developed that would enable the nursing director and nurse manager, who are not expertise in data, to grasp the necessary information in a short period of time. The visualization materials were highly evaluated by the nursing directors of the hospitals surveyed. We also created a program that can immediately create this material and use it to understand the situation in their own organizations.

研究分野：看護管理

キーワード：心理的安全性 可視化 病院 組織的学習 長時間労働

1. 研究開始当初の背景

- (1) 長時間労働は、労働者の健康を損なう大きなリスク要因であるだけでなく、仕事以外の生活の質を下げたり、長時間労働ができない者のキャリアに制約を課したりする要因にもなる。昨今は電通事件等によって一般市民においても長時間労働への関心が高まっており、看護職においても長時間労働は大きな問題とされている。
- (2) 長時間労働の質的側面に関する研究は、国外の一般労働者を対象にした研究は Nijp et al.(2012)や Beckers et al.(2008)、看護職を対象とした研究では Bae et al.(2014)があるが、国内における実証研究はごくわずかに存在するのみである。また、看護職を対象に労働時間の質的側面の影響や長時間労働対策を実証的に検証した研究は皆無である。労働時間は、仕事の負荷が大きいことだけでなく、労働者の仕事へのモチベーションが高いことから生じるなど複雑な背景を有する。従って、長時間労働を量的な側面のみで捉えると、労働者の満足度を低める結果を招きかねない。

2. 研究の目的

- (1) 現在までの研究から、長時間労働対策を行う場合は個人的な対策だけではなく、職場ぐるみで行う必要があることが示されている。このため、本研究では部署単位での長時間労働対策に焦点を当てて進めていく。
- (2) 本研究の目的は、部署単位での長時間労働対策をどのように進めれば、労働時間の短縮を図りつつ看護の質を向上できるのかを明らかにし、現場で使用できる長時間労働対策プログラムを作成することである。本研究課題の成果としては、学術的には、従来の長時間労働研究に対して新しい視点を提供できると考える。また、社会的には高いパフォーマンスの基盤となる看護職のウェルビーイングを向上させ、質の医療の提供につながる事が期待される。

3. 研究の方法

- (1) 実際に行われている長時間労働対策やその効果等の概要を明らかにするために、組織の様々な階層に位置する看護職（看護部長、副看護部長、師長、スタッフ看護師）にインタビュー調査を行った。インタビューでは、長時間労働の理由、長時間労働対策の内容やその効果、効果的/非効果的であった理由等を中心に聴取した。
- (2) 長時間労働に関係する組織的学習についての概念枠組みを作成し、検証のための尺度を検討した。本研究の枠組みと最も合致すると考えられた「医療施設における組織的学習尺度(LOS27)」の翻訳を行った。
- (3) 「医療施設における組織的学習尺度(LOS27)」の日本語版尺度の開発のために、翻訳版の最終調整、及びこの最終版を用いて尺度開発のためのインターネット調査を行った。
- (4) 部署の状況を多角的に把握するために、アウトカム項目（部署の状況を把握する指標）と介入項目（介入することでアウトカム項目の改善が期待できる項目）を用いて質問紙を作成し、5病院において質問紙調査を実施した。質問紙から得られたデータを元に、各病院や各部署の状況を概観できる可視化資料を一括で作成するプログラムを作成した。これらの可視化資料を用いて、各病院の看護部長にフィードバックを行った。

4. 研究成果

- (1) 病院に勤務中・勤務経験のある看護部長1人、副看護部長1人、師長5人、スタッフ看護師4人の合計11人にインタビュー調査を行った。長時間労働への具体策として、病院全体の対策では、リリーフ制の整備(病院内での物品配置等の統一・リリーフでも可能なケアの抽出・長期的リリーフ要因の検討)、業務量調査、看護部での各病棟の超過勤務時間の把握及び対策の提案等があった。病棟単位の対策としては、定時間際(あるいは午前午後の複数回)の業務調整・采配、助手・事務員・クラークへの業務移譲、記録の簡素化・重複のチェック、申し送りの短縮・廃止、指標を用いた看護量の把握等があった。ただし、ある部署で奏効した取り組みを他部署に応用することが難しいという意見も存在した。

インタビューの結果、長時間労働が蔓延して対策に難儀している部署と、長時間労働はあまり問題になっていない部署のいずれかに分類された。前者においては、長時間労働を削減するためには何らかの部署単位での対策が必要だが、そのためには部署全体で変革へのエネルギーやモチベーションを高く保つ必要がある。しかしながら、スタッフが疲弊していてその余裕がなかったり、そもそも変革への行動を先導するモチベーションを持つ者がいなかったりと言った問題が解決を妨げていた。後者においては、一見対策は不要のように見えたとしても長時間労働削減への強い圧力が存在しケアの質が度外視されているケースや、残業は少なかったとしてもスタッフの仕事に対するモチベーションが低いことに悩むケースがあった。前者・後者のいずれにおいても、単に長時間労働を削減することのみを目的とするのではなく、スタッフの仕事へのモチベーションや自発性を高めることを最終的な目的としないことには、満足度の高い働き方や高い質の医療・看護の提供は実現しないと考えられた。また、個々の長時間労働対策を一律に導入しても奏効しない可能性が高く、師長等のリーダーが当該部署における問題点を明らかにした上で部署メンバーと話し合い、部署の特徴を踏まえた対策を考えることが必要と考えられた。

インタビュー調査の結果を踏まえて、スタッフのモチベーションや自発性を向上させる組織的な方策に関する概念枠組みを作成した。部署における長時間労働の抜本的な解決のためには、いかにして部署の問題点やその対策を議論の俎上に載せ、その話し合いに全メンバーを取り込むかが重要と考えられた。そのための鍵となる概念として「心理的安全性」を取り上げた。心理的安全性とは、組織内において人々が気兼ねなく発言できる雰囲気を目指し（エイミー・C・エドモンドソン, 2012）、組織のリーダーやメンバーが日常的に失敗や意見の相違に対して寛容な態度で接することで生まれる。先行研究では心理的安全性が高い職場では医療ミスの開示が有意に高く、結果として職場での医療ミスに対する知識が蓄積された可能性が示されている（Edmondson, A. C., 2004）。複数の海外文献を検討した結果、「Learning Organization Scale²⁷（医療施設における組織的学習尺度：LOS27）」内の心理的安全性尺度が本研究の使用に最も適していると考えられた。尺度開発者らの許可を得た上で、Sousa & Rojjanasrirat の尺度翻訳のプロセスに従って翻訳、逆翻訳、パイロットテストを行い、日本語版を作成した（表1）

表1 尺度翻訳のプロセス

STEP1	英語から日本語への翻訳	英語を母国語とする別々の翻訳者2人によって作成(TL1とTL2)
STEP2	TL1とTL2の統合	日本語を母国語とする、医療の知識がある者2名によってTL1とTL2の比較を行い、1つの翻訳版に統合
STEP3	逆翻訳	統合された翻訳尺度から、英語を母国語とする者2名によって逆翻訳尺度を作成(BT1とBT2)
STEP4	翻訳版の修正	日本語を母国語とし、医療知識を持つ者4名によってBT1とBT2を検討した上で以前に作成していた翻訳版を修正し暫定版の作成
STEP5	パイロット調査・最終版	暫定版の分かりやすさを問うアンケートを医療従事者10名に対して行い、その回答を踏まえて最終盤の作成

- (2) 日本語版 LOS27 を作成し、内的整合性と妥当性を明らかにするために全国の病院にフルタイムで勤務する看護師 525 名に Web を通じたアンケート調査を実施した。調査対象者はインターネット調査会社のモニター会員で、年齢と性別の分布は日本全国の病院に勤務する看護師の分布に近似するように調査を設計した。女性 478 人(91%)、男性 47 人(9%) が回答し、平均年齢は 39.4 歳、平均経験年数は 15.1 年であった。最終学歴は専門学校卒が最も多く(62.9%)であり、大学卒以上は約 27%であった。既婚者の割合はほぼ半数であった。夜勤については、2交代制が 62.7%と多く、3交代制は 21.7%、夜勤を行っていない者は 8% であった。LOS27 の 7 つの下位尺度：「学習環境（心理的安全性）」、「リーダーシップ」、「実験検証」、「研修」、「知識獲得」、「検証時間」、「成果検証」の Cronbach's α はそれぞれ 0.87、0.92、0.86、0.80、0.85、0.78、0.83 だった。LOS27 の 7 つの下位尺度を潜在変数とした確認的因子分析の適合度は CFI=0.93、TLI=0.91、RMSEA=0.068 であった。外的基準（新職業性ストレス簡易調査票の 7 つの下位尺度）と LOS27 の下位尺度との相関係数は、「学習環境（心理的安全性）」と「失敗を認める職場」が 0.69、「リーダーシップ」と「上司のリーダーシップ」が 0.73、「実験検証」と「変化への対応」が 0.62、「研修」と「キャリア形成」が 0.69、「知識獲得」と「積極的な学習」が 0.62、「検証時間」と「仕事の量的負担」が 0.42、「成果検証」と「成長の機会」が 0.48 であった。日本語版 LOS27 は内的整合性、構造的妥当性、収束的妥当性を有すると考えられた。
- (3) 部署の多角的評価を行うためにアウトカム項目（部署の状況を把握する指標：ケアの質、就業継続意欲、ワーク・エンゲイジメント、精神不調）と介入項目（介入することでアウトカム項目の改善が期待できる項目：心理的安全性、リーダーシップ、エビデンス、研修、実践、仕事の負担、ワーク・ライフ・バランス）を用いて無記名自記式質問紙を作成した。5 病院の 94 部署に所属するスタッフ看護師 2853 名を対象に調査を行い、1927 人(女性 1790 名、男性 123 名、無回答 14 名)より回答があり、回収率は 67.5%であった。有効回答数は 100%であった。調査から得られたデータを元に病院と部署それぞれの可視化資料を作成するプログラムを作成した。
- 病院資料(図 1)では、それぞれの調査項目について当該病院と他病院との平均値の比較を棒グラフ、円グラフ、線グラフを用いて提示した。また、院内の各部署においてアウトカム項目の平

均値を算出して散布図上に示し、各部署の位置づけが分かるようにした。更に、4つのアウトカム項目について主成分得点を算出して総合的な位置づけも可視化した。全病院の全部署の各項目における偏差値を算出して高い得点に赤色、低い得点に青色をつけて直感的に部署の状況を把握できるヒートマップ図も掲載した。



図1 病院可視化資料

この可視化資料を各病院に割り当てられたボタンを押下するだけで作成できるプログラムをMicrosoft Excel for Mac 16.6.1 を使用して作成した。

部署の資料(図2)は当該部署のアウトカム項目と介入項目の偏差値を算出し棒グラフにて提示した上で、それぞれの項目がどのような意味を持つのか、偏差値と絶対値それぞれから何が読み取れるのかの説明を提示した。次に機械学習を自動化するPython3.8.9のPycaretコマンドを使用して各アウトカム項目に対する介入項目の影響度合いを教師あり学習を用いて検討した。更に、学習済みモデルが導き出した予測値(アウトカム項目)に対して、それぞれの特徴量(介入項目)の影響をどれだけ受けたかを部署ごとに個別に算出できるSHAP(SHapley Additive exPlanations)値を算出し、グラフ化した。これによって、例えば、ケアの質が低い部署においてその改善を目指す場合、どの介入項目に優先的に対応すべきなのかの示唆を得ることができる。最後に、それぞれの項目において「全く当てはまらない」「非常に当てはまる」の回答者がどの程度の割合存在したのかを示す棒グラフを提示し、介入対象の状況を把握できるようにした。この可視化資料はPython3.8.9上のプログラムにおいて全部署の資料が一斉に作成されるようにした。

これらの資料を用いて、各病院の看護部長にフィードバックを行った結果、自院の状況が分かりやすく示されており、特に部署の可視化資料は日頃より漠然と感じていた部署の状況とかなり合致しており、数値によって明確に分かりやすく示されているという評価を得た。

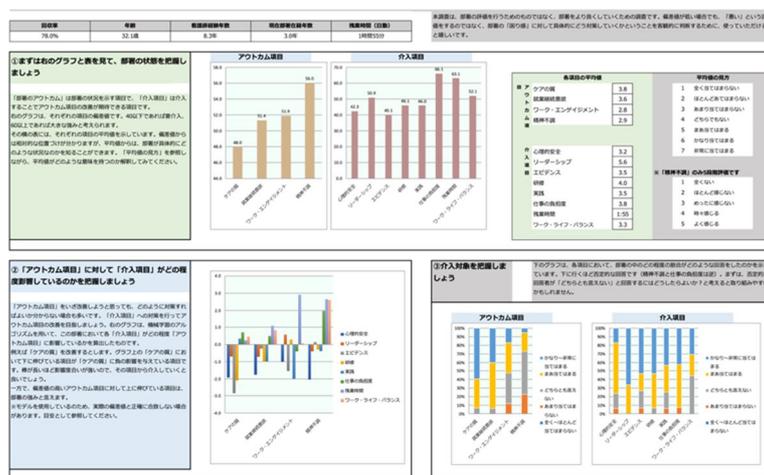


図2 部署可視化資料

(4) 【総括】

本研究は、研究開始時は長時間労働対策を病院・部署に提案できることを目指して開始した。だが、インタビュー調査によって長時間労働削減のみを目的とすることの弊害が示唆されたこともあり、根本的に部署の状況を好転させるという観点から目的を再考した。看護において最も重要なのは医療・ケアの質向上、及びそれを支えるためのモチベーション向上であり、それを視野に入れた上での長時間労働対策を進める必要があると考えられた。長時間労働のテクニク的な具体策は多々存在するが、単純にそれらを機械的に実施することには慎重である必要がある。このように考える背景には、当該研究期間内に発表した研究にて、師長が実施した長時間労働対策の具体策は実際の労働時間とは明確な関連が見られず、唯一有意な関連が存在したのが「子育て中の看護師の多さ」であったことがある。この結果の理由としては、労働時間制約がある子育て中の看護師が増える中で、否応なく部署全体で(その部署に合った)何らかの長時間労働対策を行ったことが背景にあると考えられた。こういった研究成果も踏まえて、長時間労働対策を進める際には単に長時間労働を削減することのみを目的とするのではなく、スタッフの仕事へのモチベーションや自発性を高めることを最終的な目的とすること、また、抜本的な解決策を部署で持続させるためには、部署メンバー全員で当該部署における問題点を明らかにし、部署の特徴を踏まえた対策を考えることが必要と考えられた。そのために重要なのが部署全体で

話し合いを行うことである。更に、話し合いに参加しているメンバー全員が意欲的・自発的に意見を出し合うことがその後の効果的な対策立案には必須である。このような観点から文献検討を行った結果、人々が気兼ねなく発言できる雰囲気を目指す「心理的安全」が鍵となると考え、尺度開発を行った。

最終年度に実施した質問紙調査では、多彩な部署アウトカムを採用し、労働時間だけではなく、ケアの質やモチベーションも含めて測定できるようにした。更に、このようなアウトカム向上のための介入要因として、心理的安全を含めた、EBP (Evidence-Based Practice) や業務負担等の多様な状況を把握する指標を採用し、病院や部署の特徴が細かく把握できるようにした。病院・部署において、組織全体での問題や課題を把握し、その解決のための話し合いを実施し、変革を起こし持続していくための第一歩が、自院や各部署における従業員の状況を可視化することである。その後の取り組みに確実につなげられる資料とするために重要なのが、データの専門知識を持たない看護部長・師長にとっても短時間で必要な情報を把握できることである。このため、見やすさと分かりやすさを重視し、1枚の紙にグラフや数値の意味を示す説明も含めて全てを配置し、デザインや配置も考慮した。病院と部署の資料はいずれもプログラムを実施するだけで瞬時に全部署の資料が作成されるため、今後調査対象病院が増加しても即座に可視化資料が出来上がり、迅速な対応が可能である。

本研究の社会的な意義と重要性に関しては、第1に長時間労働やその削減を目指す際に重視すべき視点を提供できたことがある。「働き方改革」の名のもとに労働時間に関連する法律が制定・施行され、労働時間の全平均自体は徐々に減少傾向にある。医療界も例外ではなく、看護の現場でも残業対策や労働時間管理が進行している。だが「時間」という分かりやすい指標を闇雲に追求するだけではなく、労働負担や医療の質、モチベーションへの追求も忘れてはならない。第2に、抜本的な対策を実施するためにはどうしたら良いか、ということへの視点を提供できたことにある。長時間労働に限らず、細かな対策を立てること自体はそれほど難しくない。だが、それを組織に根付かせるためには他所で奏効した対策の輸入だけでは難しく、その組織自体に存在する雰囲気や文化に目を向ける必要がある。問題への対策を行うことはすなわち「変化」を起こすことであるが、そのために重要な要素として心理的安全を提案した。最後に、部署に変革を起こすためのツールとして可視化資料作成プログラムを作成できたことである。現時点では部署の状況把握のためのツールとして使用しているが、特にWeb調査が行えた場合は即座に可視化資料の提示に繋がれるため、今後は部署の変化の推移を把握すると言った応用が考えられる。

【引用文献】

- Bae, S. H., & Fabry, D. (2014). Assessing the relationships between nurse work hours/overtime and nurse and patient outcomes: systematic literature review. *Nursing outlook*, 62(2), 138-156.
- Beckers, D. G., Van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W., & Geurts, S. A. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22(1), 33-50.
- Edmondson, A. C. (2004). Learning from mistakes is easier said than done: Group and organizational influences on the detection and correction of human error. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 40(1), 66-90.
- Nijp, H. H., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Tucker, P., & Kompier, M. A. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 299-313.
- Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: a clear and user-friendly guideline. *Journal of evaluation in clinical practice*, 17(2), 268-274.
- エイミー・C・エドモンドソン(2012)/野津 智子(2014): チームが機能するとはどういうことか(第1版), 英治出版, 東京.
- 渡辺真弓, 子育て中のスタッフの割合が病棟の長時間労働に及ぼす影響, 第24回日本看護管理学会学術集会, 2020年8月

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計8件（うち査読付論文 7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 渡辺 真弓, 金井Pak 雅子	4. 巻 41
2. 論文標題 自律性を促進させるリーダーシップにおける師長とスタッフ看護師の認識の相違	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本看護科学会誌	6. 最初と最後の頁 192~200
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5630/jans.41.192	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 渡辺真弓	4. 巻 7
2. 論文標題 ディスプレイタブレットを用いた清拭と従来方法による清拭の比較における 患者の主観的評価：文献レビュー	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 関東学院大学看護学会誌	6. 最初と最後の頁 1-5
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 Mayumi Watanabe, Keita Yamauchi	4. 巻 42
2. 論文標題 Subtypes of overtime work and nurses' fatigue, mental status, and work engagement: A latent class analysis of Japanese hospital nurses	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本私立看護系大学協会会報	6. 最初と最後の頁 12-12
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 Watanabe, M. & Yamauchi, K.	4. 巻 75
2. 論文標題 Subtypes of overtime work and nurses' fatigue, mental status, and work engagement: A latent class analysis of Japanese hospital nurses	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Journal of Advanced Nursing	6. 最初と最後の頁 2122-2132
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1111/jan.13991	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 渡辺真弓, 金井Pak雅子	4. 巻 23
2. 論文標題 日本語版精神的エンパワメント尺度の信頼性・妥当性の検証	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本看護管理学会誌	6. 最初と最後の頁 50-60
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.19012/janap.23.1_50	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 渡辺真弓, 山内慶太	4. 巻 51
2. 論文標題 病院に勤務する看護師の残業時間及びメンタルヘルスに影響する要因	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本医療・病院管理学会誌	6. 最初と最後の頁 61-69
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11303/jsha.56.61	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 渡辺真弓	4. 巻 1226
2. 論文標題 長時間労働は複雑である	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 三田評論	6. 最初と最後の頁 106
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 無
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 Watanabe, M. & Yamauchi, K.	4. 巻 26
2. 論文標題 The effect of quality of overtime work on nurses' mental health and work engagement.	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Journal of nursing management	6. 最初と最後の頁 679,688
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1111/jonm.12595	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8件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 渡辺 真弓、金井Pak雅子
2. 発表標題 組織的学習尺度(Learning Organization Scale 27)日本語版尺度の開発
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 渡辺真弓
2. 発表標題 病院における長時間労働対策の実施状況と残業時間短縮効果
3. 学会等名 第25回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 渡辺真弓
2. 発表標題 子育て中のスタッフの割合が病棟の長時間労働に及ぼす影響
3. 学会等名 第24回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Kanai-Pak, M. & Watanabe, M.
2. 発表標題 Strategies for allocating human resources for new services at acute care hospitals in Japan
3. 学会等名 31st Sigma Theta Tau International Virtual Conference
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 渡辺真弓
2. 発表標題 看護師長の長時間労働の理由が部下のスタッフナースのワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響
3. 学会等名 第23回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 渡辺真弓・金井Pak雅子
2. 発表標題 師長のリーダーシップがスタッフ看護師に及ぼす影響：知覚されたリーダーシップとエンパワメントに対して
3. 学会等名 第39回看護科学学会学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Masako Kanai-Pak, Mayumi Watanabe
2. 発表標題 Survey of new needs and implementation of health care services at acute care hospitals in Japan: Transforming Healthcare through Evidence-based Practice
3. 学会等名 National Summit (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Mayumi Watanabe
2. 発表標題 The effect of overtime hours on work engagement in relation with the reasons of overtime work
3. 学会等名 The 6th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science (国際学会)
4. 発表年 2020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
--	---------------------------	-----------------------	----

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