

題目：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

保健医療学専攻・看護学分野・看護管理・政策学領域

学籍番号：16S3056 氏名：松尾 まき

研究指導教員：鈴木 英子 教授 副研究指導教員：世良 喜子 教授

キーワード：看護職 離職意向 ワーク・ライフ・バランス調節力 SOC 縦断研究

I. 研究の背景と目的

わが国の深刻化する少子高齢社会は我々にとって未経験な状況である。その中で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性がある。離職意向に関する要因は、看護師としての適性などの個人要因があり、職場環境要因では、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、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、勤務体制管理の強化を図ってきた。また新人看護職員に対し、人間関係の構築、集団研修の実施など予防策を講じ、一定の効果は得られ離職率は低下した。しかしながら、2013 年の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（以下 WLB）とは、仕事と生活の両立を無理なく実現できる状態のことと定義される。看護師の WLB はバーンアウトや離職意向と関連があり、離職率の低下につながる事が報告されている。しかし、これらに使用されている尺度は WLB 実現度の認識に対する評価尺度であり、関連要因であった。筆者は、看護職自身が積極的に WLB を獲得していくべきだと考えており、それにより離職率も低下するのではないかと考える。そのためには、まず WLB を調節する力を評価する尺度が必要であり、これを測定することでどのような調節力が離職意向を軽減させるのか明らかにしたいと考えるに至った。

さらに、健康生成論の中核概念である首尾一貫感覚（SOC）にも注目した。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される。

本研究では、看護職自身が WLB を調節する力を評価できる看護職の 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。

II. ワーク・ライフ・バランス調節力 (striving for work-life balance: S-WLB) 尺度の開発

1. 方法：【研究 1-1（予備調査）】で WLB 獲得に関する自由記述式の質問紙調査を看護職 30 名に実施し、意味内容の類似した文脈をカテゴリー化した。【研究 1-2（尺度開発）】でワーク・ライフ・バランス調節力（以下 S-WLB）尺度の開発および信頼性・妥当性の検証のために、質的分析で得られたデータと先行研究、既存の WLB 尺度および WLB に関する政策事業を参考に S-WLB 尺度の原案(34 項目)を完成させた。調査対象は WLB 推進を図る東京圏の公的医療機関を抽出し、協力の得られた 3 病院に勤務する看護職 380 名とした。調査内容は対象の属性、S-WLB 尺度原案、外的基準尺度であり、質問紙の照合に母親の生年月日を用いた。分析方法として妥当性は標本妥当性、構成概念妥当性、基準関連妥当性、信頼性は内的一貫性、時間的安定性を検討した。

2. 倫理上の配慮

本研究は、国際医療福祉大学倫理施設委員会の承認を得て実施した。

(研究1:2016年7月2日承認番号 16-Ig-29, 研究2:2017年1月17日承認番号 16-Ig-124).

3. **結果:**有効回答 281 名 (73.9%) であり, 勤務形態で離職意向得点に有意差があり常勤女性看護職 222 名を分析対象とした. 標本妥当性 KMO=0.8, 探索的因子分析で 2 因子 11 項目が得られた. 確証的因子分析では GFI0.93, AGFI0.89, RMSEA0.66 を認めた. S-WLB 尺度の総合得点と仕事と生活の調和実現度尺度で正の相関, ワークファミリーコンフリクト尺度で負の相関を認めた. S-WLB 尺度全体の信頼性係数は 0.78 であった. 第 1 因子はサポートを求める相談力, 第 2 因子は自己コントロール力と命名し, それぞれ信頼係数は 0.78 と 0.73 だった. 再テスト法の級内相関係数は 0.66 であった.
4. **考察:**S-WLB 尺度の適合度は許容範囲であり, 信頼性, 妥当性おおむね確保できた.

III. S-WLB および SOC が離職意向に与える影響

【研究 2(本調査)】1. **方法:**研究デザインは前向きコホート研究とした. 対象はベースライン調査で東京圏の 99-500 床未満の公的医療機関の病院に勤務する 9 施設の常勤看護職員とし, 有効回答者をコホートとして設定した. 調査内容は S-WLB 尺度, SOC, 個人要因, 職場環境要因, 組織要因, 交絡因子としてバーンアウトを調査し, その後コホートを 6 ヶ月間追跡し, 離職意向を評価した. 分析方法として追跡可能者の集団の特性を記述統計より明らかにし, ベースラインから 6 か月後の調査における離職意向の総合得点を目的変数とし, 2 変量解析で有意水準 0.2 未満であった変数とおよび相関係数が絶対値 0.2 以上であった変数を説明変数として重回帰分析(ステップワイズ法)を実施した.

2. 倫理上の配慮

本研究は, 国際医療福祉大学倫理施設委員会の承認を得て実施した.

(2017 年 7 月 26 日承認番号 17-Ig-47).

3. **結果:**ベースライン時の質問紙配布数は 2,239 名, 回収数は 1,738 名 (77.6%), 有効回答数は 1,494 名 (66.7%), このうち常勤看護職員は 1,368 名 (61.1%) であり, 追跡可能者は 980 名, 解析対象者は 975 名であった. KMO は 0.9 であった. 性別, 職種において離職意向得点の有意差はなかった. 重回帰分析の結果, 説明率の高い看護職の離職意向の影響要因は, 「バーンアウト」「離職率が高いと感じる職場」「給与満足」「オープンな話し合いが出来る職場」「S-WLB」であった. 「SOC」は離職意向の影響要因ではなかった.

4. **考察:**病院間の離職意向得点の平均値に有意差は認められなかった. 病院の機能や規模など組織による違いを考慮し, 組織変数を重回帰分析に取り入れたが, 組織による影響要因は認められず, 本研究結果は, 東京圏における中小規模の公的医療機関に類似した病院に勤務する常勤看護職を母集団と考える. 本研究対象者における離職意向得点は, 臨床経験 2.3 年目で一番高く, 次いで 4.5.6 年目であり, 一番低かった群は 1 年目であった. 先行研究でも 3 年以上 5 年未満の看護師の離職願望が高いと報告があり, 結果を一部支持できると考える. 初心者から中堅看護師へ移行の時期に離職意向対策が必要である.

重回帰分析の結果, 自由度調整済み決定係数は 0.30 であった. 人の意識や行動を測定している場合は 10~20%以上で十分とされており, 今回の調査は予測精度の高い有効な結果であると考えられる. 本研究の目的である S-WLB は, バーンアウトの影響力を取り除いても看護職の離職意向に影響していた. 新たに開発した S-WLB 尺度は, 看護職が WLB を獲得するためのサポートを求める相談する力や時間や健康をコントロールする力を評価している. S-WLB が低い職員ほど 6 か月後の離職意向が高く, 仕事と仕事以外の生活のバランスに対する改善の必要性が言われているように, WLB を獲得できない状況が離職意向を促進させていることが推察される. もう 1 つの目的である SOC は離職意向の影響要因ではなかった. 新卒看護師を対象にした先行研究で SOC が低いほど離職願望が高いことを報告しているが, 本研究対象者の臨床経験 1 年目は 67 名であり今後対象者を増やして検討していくことや, 変数間の因果関係を想定した離職意向のプロセスを構築する研究手法も検討していく必要がある.

IV. 結論

看護職の WLB 調節力が離職意向を軽減させる可能性があり, 離職意向を持ちながら働き続ける職員の離職予防のために, WLB 調節力向上プログラムを構築する必要があると思われた.