

## 原著論文

# 看護師のワークライフバランスに影響する要因

## Factors Influencing Work-Life Balance in Nurses

加藤 昭 尚 (Akinari Kato)\* 山 田 覚 (Satoru Yamada)\*\*

### 要 約

本研究の目的は、看護師のワークライフバランス（以下WLB）に影響する要因を明らかにし、それらを基盤として看護師のWLB実現に効果的な人的資源管理の在り方への示唆を得ることである。全国の看護師1,172名を対象に質問紙調査を行った。統計的分析は、目的変数をWLB 9項目、説明変数を内的要因、キャリア要因、外的要因の43項目とした重回帰分析（ステップワイズ法）を行った。質問紙の有効回答は684名であった。有効回答のうち453名の分析の結果、看護師のWLBに影響する主な要因は、〈キャリアプラン〉、〈家族構成：同居している子どもあり、同居している子ども（6歳以下）の人数〉、〈勤務体制：日勤と待機〉、〈配属部署：外来〉、〈組織文化〉、〈業務量と人員配置〉、〈勤務形態選択〉、〈組織理念〉、〈設置主体：社会医療法人〉であった。看護師のWLB実現に効果的な人的資源管理の在り方として、今後約5年間のキャリアプランが描けるような支援を優先して取り組む必要性が示唆された。

### Abstract

This study aimed to identify the factors influencing work-life balance (WLB) in nurses and to provide suggestions for effective human resource management, through which nurses can achieve WLB. A self-administered questionnaire was distributed among 1,172 nurses across Japan, after which a step-wise multiple linear regression analysis was performed. Objective and explanatory variables were used to measure WLB (9 items) and career, internal, and external factors (43 items), respectively. Valid responses from a total of 684 nurses were included. Among the responses, 453 valid responses were analyzed. Factors influencing particulars of WLB included the following: internal factors [career plan and family structure (having children of the same home, numbers of children under the age of 6 years of the same home)]; career factors [work shift (day shift and on-call) and department (outpatient service)]; and external factors [organizational culture, proper staffing, selecting employment types, organizational philosophy, and institution (social medical corporation)]. These results suggest prioritizing support for career planning within approximately 5 years.

キーワード：ワークライフバランス 人的資源管理 看護師

### I. 緒 言

近年、日本では、WLBに対する関心が高まっている。WLBとは、「仕事と生活の調和」（坂東，2008）と訳され、大沢（2008）によると、多くの人が働きすぎでもっとバランスのとれた働き方がしたいということから使われた言葉である。

日本看護協会（2009）の調査によると、「交代制勤務」で働いている「時間外労働60時間超

の看護職は2.5%であり、病院で勤務する看護職の約2万人が過労死の危険性のあるハイリスクの勤務であることが明らかになっている。

昨今、新人看護師の卒後研修努力義務化や各々の職場の取り組みにより、新人看護師の卒後臨床研修の充実や育児のための短時間勤務制度の普及が進む一方で、中堅看護職員の業務負担、特に夜勤・長時間勤務の負担が増え、これに耐えかねての離職が相次いで、夜勤者の確保がさ

\*高知大学医学部附属病院

\*\*高知県立大学看護学部

らに困難になるという悪循環が生じている（日本看護協会，2012）。

しかし、看護師のWLBが実現しやすく働き続けられる職場は、看護師が看護に専念でき、患者やその家族に質の高い看護サービスが提供できる環境であり、看護師のWLB実現を支援する職場づくりが求められている。

これまで、看護師のWLBの実現への支援として、WLBの意義の啓発（Sachiko，2010）、保育施設の充実（山本，橋本，長尾，2010；脇川，濱野，野茂，2010）、多様な勤務形態の提供（山本，橋本，長尾，2010；山口，百瀬，2011）といった様々な方策が示されている。しかし、ヒト、モノ、カネといった資源には限りがあり、効率的な資源の活用のためには、より効果的な支援策を優先して実施することが求められる。

先行研究によると、看護師のWLBの影響要因は、看護師の経験年数（佐藤，柳原，石井他，2012）、婚姻の有無（佐藤，柳原，石井他，2012；佐藤，2010）、子供の有無（山口，百瀬，2011；佐藤，2010）、キャリア志向の有無（佐藤，柳原，石井他，2012）などの個人に関する要因や、設置主体（川村，鈴木，2014）といった組織に関する要因、職位や勤務形態（山口，百瀬，2011）、時間外労働（日本看護協会，2010）といった職場環境に関する要因が指摘されている。しかし、複数の影響要因を同時に検討し、優先して取り組むべき影響要因を明らかにしたものは見られない。

そこで、本研究ではWLBに影響する要因を明らかにし、看護師のWLB実現に効果的な人的資源管理の在り方への示唆を得る。

## II. 目 的

看護師のWLBに影響する要因を明らかにし、それらを基盤として看護師のWLB実現に効果的な人的資源管理の在り方への示唆を得る。

## III. 方 法

### A. 研究の枠組み（図1）

看護師のWLBは、先行文献（学習院大学経済経営研究所，2008；Redmond J，2006；内閣府，2018）より「生活が充実する」「希望するバランスで展開する」「仕事が充実する」「仕事を継続する」の4つの要素から構成されると仮定した。看護師のWLBは、内的要因、キャリア要因、外的要因の影響を受けてその要素が充実し、WLBが実現することによって、患者やその家族に質の高い看護サービスが提供できる。WLBの影響要因として、内的要因は個人特性と個人的要因、キャリア要因は配属部署と職位（山口，百瀬，2011）、勤務体制（下田，竹村，畠山，2010）があり、外的要因は設置主体（川村，鈴木，2014）等から成る組織内要因と7つの要素（手島，2012）から成る組織外要因があると考えた。

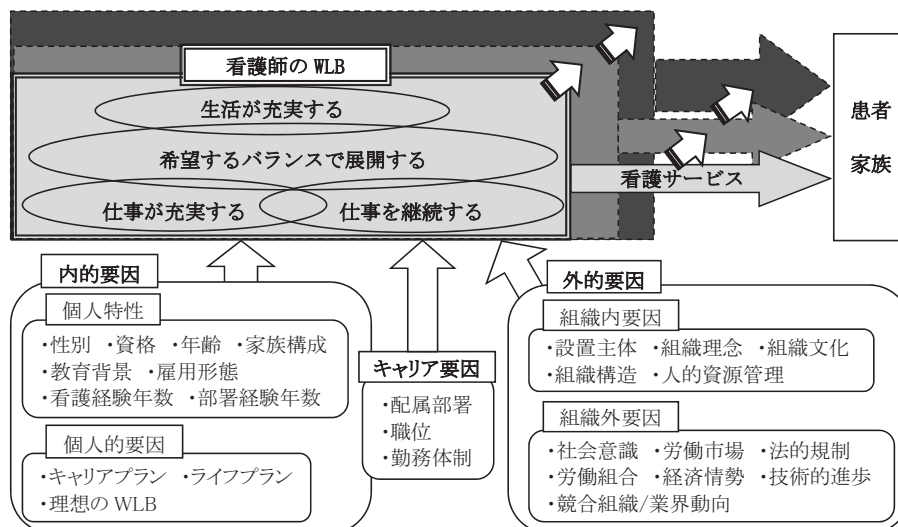


図1 研究の枠組み

## B. 用語の操作的定義

WLBとは、「看護の仕事と私生活（家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など）を希望するバランスで調和させ、それぞれを充実させる個人的取り組み」と定義する。

## C. 研究デザイン

本研究は、先行文献と面接調査をもとに質問紙を作成し、質問紙調査を行った。

## D. 質問紙の作成（面接調査）

### 1. 研究対象者

A県内の一般病床300床以上の病院に在職しているスタッフもしくは副師長（主任、係長等）である看護師男女各3名、計6名を対象とした。

## 2. 質問項目の検討

文献検討より、上位項目4項目、中位項目8項目、下位項目43項目を抽出した。その後、面接調査によって43項目の信頼性・妥当性を確認した上で新たな影響要因として個人特性の雇用形態、キャリア要因の勤務体制を追加し、下位項目から質問項目を53項目作成した（表1）。信頼性を確保するために看護管理学の研究者よりスーパーバイズを受け、質問紙の洗練化を行った。さらに、質問紙の妥当性の検討を目的に、病院での勤務経験のある看護師10名にパイロットテストを実施し、結果を踏まえて表現を修正した。

表1 上位項目と中位項目、下位項目、質問内容の対応

中位項目	下位項目	質問内容	
WLB	仕事が充実する	仕事にやりがいを感じている 仕事の責任を果たしている	
	生活が充実する	十分な休息が取れている 家庭での役割が果たせている 趣味を楽しんでいる 自己啓発に取り組んでいる	
	希望するバランスで展開する	仕事より私生活を優先 私生活より仕事を優先	
	仕事を継続する	急用ができた場合、有給休暇を取得している 私生活に合わせて勤務形態を調整している	
	個人特性	①男性 ②女性 ( )歳 ①看護師 ②准看護師 ③保健師 ④助産師（複数回答） 1) 同居家族の有無 2) 同居している子どもの有無、6歳以下の子どもの人数、7歳以上の子どもの人数 3) 同居している日常生活に支援が必要な成人の有無 全介助者の人数、一部介助者の人数	
内的要因	教育背景	①高等学校専攻科 ②専門学校2年課程 ③専門学校3年課程 ④短期大学2年制 ⑤短期大学3年制 ⑥大学 ⑦大学院	
	看護経験年数 部署経験年数 雇用形態 <sup>1)</sup>	( )年( )ヶ月 ( )年( )ヶ月 ①正規職員 ②短時間正職員 ③非常勤・パートタイム	
	個人的要因	キャリアプラン <sup>2)</sup> ライフプラン <sup>2)</sup> 理想のWLB	
キャリア要因	配属部署	①外来 ②手術室 ③外科系病棟 ④内科系病棟 ⑤小児科病棟 ⑥産科・婦人科病棟 ⑦精神科 ⑧救命救急センター ⑨ICU	
	職位 勤務体制 <sup>1)</sup>	①スタッフ ②副師長（副科長、主任、係長） ③三交代制 ④二交代制 ⑤三交代制と二交代制の混合 ⑥日勤のみ ⑦夜勤のみ	
組織内要因	設置主体	①社会医療法人 ②国立大学法人 ③独立行政法人（地方独立行政法人、公立大学法人など含む） ④都道府県 ⑤市町村、市町村（組合） ⑥厚生連 ⑦日本赤十字社 ⑧厚生年金事業振興団 ⑨学校法人 ⑩財団法人・一般財団法人 ⑪公益社団法人	
	組織理念 組織構造 組織文化	看護部門の方針に共感できる 人事部門の手続きはスムーズである 職場のスタッフは、お互いを認め合っている	
	人員配置 介護支援	①7対1 ②10対1 1) 介護支援制度 ①あり ②なし ③分からない 2) 介護支援が充実している	
外的要因	勤務形態選択 業務量と人員配置 部署異動 昇進・昇格 育児支援 自己啓発支援 仕事の評価 院内教育	フルタイム正職員以外の勤務形態を選ぶことができる 看護師の配置は業務量に合っている 部署異動は公平に行われている 昇進・昇格は公平に行われている 育児支援が充実している 資格取得や進学などの自己啓発への支援が充実している 仕事の評価が公平に行われている 院内の教育は充実している	
	組織外要因	社会意識 労働市場	日本では、働く上で終身雇用は当たり前である 日本では、認定看護師や専門看護師は増えている 日本では、看護師は不足している
	法的規制 労働組合 経済情勢 技術的進歩 競合組織/業界動向	日本では、看護師は様々な雇用形態を希望している 日本では、労働組合は、病院に影響がある 日本では、看護師の給与は安定している 日本の医療技術は高度に発展している 日本の病院は、近隣の病院と競い合っている	

※選択肢から回答する質問項目では、選択肢の最後に「その他（ ）」の欄を設けた。

1) 面接調査により追加された項目

2) 今後約5年間について聞いたのは、見通しが立てやすい期間であり、今後5年間に備えてWLBを調整していると考えたためである

### 3. 質問紙

質問紙は53項目の自記式質問紙である。性別や教育背景など有無や複数の選択肢から回答する項目以外は、5段階評定尺度で-2~+2(全くそうではない~かなりそうである)で回答を求めた。

## E. 質問紙調査

### 1. 研究対象者

全国の一般病床300床以上の病院に在職しているスタッフと副師長(主任、係長等)である看護師を対象とし、各施設には、可能な限り男女同数となるよう協力を依頼した。

### 2. データ収集期間

データ収集は、平成25年8~10月に行った。

### 3. データ収集方法

研究対象の施設は、医事日報(2011a/2011b/2012a/2012b/2012c/2012d)より全国の一般病床300床以上の病院を無作為に抽出した。

その後、対象施設の看護部門長から研究の承諾が得られれば、研究依頼書と質問紙などの必要書類を送付した。

質問紙は、看護部門長から病棟管理者、病棟管理者から研究対象者の順に配布するよう依頼した。

### 4. データ分析方法

統計的分析は、SPSS Version 21.0およびExcel2007を用いて、基礎統計の算出と重回帰分析(ステップワイズ法)を行った。

## F. 倫理的配慮

面接調査は平成25年5月27日に高知県立大学看護研究倫理審査委員会の承認を受けた。調査への協力は自由意思にもとづき、得られたデータの管理は厳重に行うことを口頭と文書で説明し、研究承諾書への署名をもって同意とみなした。質問紙調査は平成25年8月9日に高知県立大学看護研究倫理審査委員会の承認を受けた。調査への協力は自由意思にもとづき、回答しなくても不利益を受けることはないこと、結果は統計的に処理し個人が特定されることはないこ

と、調査票およびデータの管理は厳重に行うことを説明書に明記した。質問紙調査は質問紙の回収をもって同意とみなした。

## IV. 結 果

### A. 質問紙の配布および回収数

全国34施設の看護師1,172名に質問紙を配布し、695名から回収が得られた(回収率59.3%)。回収した質問紙のうち、看護師長や准看護師が回答したもの、看護師資格の有無が不明なもの、5段階評定尺度で回答がすべて同じであったものは無効とみなした。その結果、684部を有効回答とした(有効回答率98.4%)。

### B. 母集団に対応した論理的サンプリング集団

一連の看護師のWLB研究の一部である本研究の目的に対応するため、既存の研究との比較や本研究の結果の一般化を目的に、母集団に対応した論理的サンプリング集団を作成した。質問紙調査時の全国の男性看護師の割合は、6.2%であった(厚生労働省, 2013)。そこで、有効回答のうち女性は425名全員、男性は259名から無作為に28名抽出し、男性6.2%の集団を作成した。本稿では、母集団に対応した論理的サンプリング集団453名について報告するが、今後、性別によるWLBの違いについて分析を進めていく予定である。

### C. 対象者の概要

#### 1. 対象者の概要(表2)

対象者の年齢は、 $35.1 \pm 8.4$ (平均値 $\pm$ 標準偏差)歳、看護経験年数は $12.7 \pm 8.3$ 年、部署経験年数は $4.0 \pm 3.8$ 年であった。

#### 2. WLBの記述統計(表3)

WLB各項目の平均値は-0.5~0.8、標準偏差は0.7~1.4であった。

表2 対象者の概要

		n	%		
性別	男性	28	6.2		
	女性	425	93.8		
資格 (複数回答)	①准看護師	あり	37	8.2	
		なし	416	91.8	
	②保健師	あり	29	6.4	
		なし	424	93.6	
	③助産師	あり	18	4.0	
		なし	435	96.0	
家族構成	①同居家族	あり	325	71.7	
		なし	122	26.9	
		無回答	6	1.3	
	②同居子ども	あり	207	45.7	
		なし	240	53.0	
		無回答	6	1.3	
	③6歳以下の子どもの人数	0人	332	73.3	
		1人	79	17.4	
		2人	29	6.4	
		3人	4	0.9	
		無回答	9	2.0	
		④7歳以上の子どもの人数	0人	304	67.1
			1人	63	13.9
	2人		55	12.1	
	3人		21	4.6	
	無回答		10	2.2	
	⑤同居要介護者		あり	25	5.5
			なし	417	92.1
		無回答	11	2.4	
	⑥全介助の要介護者の人数	0人	435	96.0	
		1人	7	1.5	
無回答		11	2.4		
⑦一部介助の要介護者の人数		0人	423	93.4	
	1人	18	4.0		
	2人	1	0.2		
	無回答	11	2.4		
	教育課程	高等学校専攻科	17	3.8	
専門学校2年課程		77	17.0		
専門学校3年課程		263	58.1		
短期大学3年制		30	6.6		
大学		38	8.4		
大学院		1	0.2		
その他		24	5.2		
無回答		3	0.7		
雇用形態		正規職員	435	96.0	
	短時間正職員	10	2.2		
	非常勤・パートタイム	6	1.3		
	無回答	2	0.4		

表3 WLBの記述統計

中位項目	下位項目	質問内容	平均値±標準偏差
仕事が充実する	仕事のやりがい	仕事にやりがいを感じている	0.5±0.9
	仕事の責任	仕事の責任を果たしている	0.8±0.7
生活が充実する	休息	十分な休息が取れている	-0.3±1.0
	家庭での役割	家庭での役割が果たせている	0.0±1.0
	趣味	趣味を楽しんでいる	0.0±1.2
	自己啓発	自己啓発に取り組んでいる	0.0±1.0
希望するバランスで展開する	仕事より私生活を優先	仕事より私生活を優先している	-0.2±1.1
	私生活より仕事を優先	私生活より仕事を優先している	0.2±1.0
仕事を継続する	有給休暇の取得	急用ができた場合、有給休暇を取得している	-0.3±1.3
	勤務形態の調整	私生活に合わせて勤務形態(常勤、短時間勤務、日勤のみ、夜勤専従等)を調整している	-0.5±1.4

#### D. 看護師のWLB項目に影響する要因（表4）

WLB10項目のうち各項目間でピアソンの積率相関係数を求めたところ、「仕事より私生活を優先している」と「私生活より仕事を優先している」は、 $r = -0.74$  ( $p < 0.01$ )であった。そこで、本稿では、どちらか一方の項目の分析で目的が達成されるため「仕事より私生活を優先している」を分析の対象とした。WLB9項目のクロンバックの $\alpha$ 係数は、0.69であった。

看護師のWLBに影響する要因を明らかにするため、目的変数をWLB各9項目、説明変数を個人特性、個人的要因、キャリア要因、組織内要因、組織外要因の43項目とした。なお、説明変数が質的データの場合は、ダミー変数を作成した。

分析の結果、WLB項目9つすべてにおいて重回帰式が成立した。9つの重回帰式のうち6つにおいて決定係数（ $R^2$ ）が0.16以上であった。重相関係数が0.4以上であれば相関関係が議論できるので、決定係数の基準を0.16とした。文中の『』はWLB項目、〈〉は説明変数、 $\beta$ は標準化偏回帰係数を表す。

##### 1. 看護師のWLB項目に影響する要因

###### a. 『仕事にやりがいを感じている』

『仕事にやりがいを感じている』は〈組織文化〉（ $\beta = 0.26$ ）が最も影響していた。次いで〈キャリアプラン〉（ $\beta = 0.19$ ）が影響していた。

###### b. 『十分な休息が取れている』

『十分な休息が取れている』は〈業務量と人員配置〉（ $\beta = 0.29$ ）が最も影響していた。次いで〈キャリアプラン〉（ $\beta = 0.20$ ）が影響していた。

###### c. 『趣味を楽しんでいる』

『趣味を楽しんでいる』は〈家族構成：同居している子どもあり〉（ $\beta = -0.31$ ）が最も影響していた。次いで〈勤務形態選択〉（ $\beta = 0.18$ ）が影響していた。

###### d. 『自己啓発に取り組んでいる』

『自己啓発に取り組んでいる』は、〈組織理念〉（ $\beta = 0.21$ ）が最も影響していた。次いで〈キャリアプラン〉（ $\beta = 0.19$ ）が影響していた。

###### e. 『急用ができた場合、有給休暇を取得している』

『急用ができた場合、有給休暇を取得している』は〈勤務体制：日勤と待機〉（ $\beta = 0.23$ ）が最も影響していた。次いで〈家族構成：同居している子ども（6歳以下）の人数〉（ $\beta = 0.17$ ）、〈設置主体：社会医療法人〉（ $\beta = 0.17$ ）が影響していた。

###### f. 『私生活に合わせて勤務形態を調整している』

『私生活に合わせて勤務形態を調整している』は〈配属部署：外来〉（ $\beta = 0.21$ ）が最も影響していた。次いで〈勤務形態選択〉（ $\beta = 0.18$ ）が影響していた。

##### 2. 多くのWLB項目に影響する要因

最も多くのWLB項目に影響していた要因は〈キャリアプラン〉であり、5つのWLB項目に影響していた。次いで、〈外来〉と〈勤務形態選択〉が3つのWLB項目に影響していた。

表4 看護師のWLB項目に影響する要因

説明変数		目的変数	仕事にやりがいを感じている	十分な休息が取れている	趣味を楽しんでいる	自己啓発に取り組んでいる	急用がた給付されている	家で勤務している	私生活に合わせた勤務調整している
			R <sup>2</sup> =決定係数	R <sup>2</sup> =0.34	R <sup>2</sup> =0.33	R <sup>2</sup> =0.26	R <sup>2</sup> =0.26	R <sup>2</sup> =0.32	R <sup>2</sup> =0.21
		$\beta$ =標準化偏回帰係数	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
内的要因	個人特性	性別 <sup>1)</sup>	男性					-0.10*	
		年代 <sup>2)</sup>	20歳代			0.12*			
	資格 <sup>2)</sup>	保健師あり		0.11*					
	家族構成 <sup>2)</sup>	同居家族あり					0.10*		
		同居している子どもあり				-0.31**			
		同居している子ども(6歳以下)の人数			-0.14**		0.17**		
	雇用形態 <sup>2)</sup>	正規職員	-0.12**	-0.14**		-0.10*			
		短時間正職員						0.16**	
	教育背景 <sup>2)</sup>	高等学校専攻科			0.10*		0.11*		
		大学					-0.10*		
個人的要因	キャリアプラン		0.19**	0.20**	0.14**	0.19**	0.10*		
	理想のWLB					0.13*		0.17**	
キャリア要因	配属部署 <sup>2)</sup>	外来				-0.15**	0.13**	0.21**	
		外科系病棟				-0.12*			
		内科系病棟	-0.09*						
		ICU・SICU	0.10*						
	混合病棟				-0.12*		0.10*		
	職位 <sup>2)</sup>	副師長						-0.11*	
勤務体制 <sup>2)</sup>	三交代制			-0.15**					
	日勤と待機						0.23**		
組織内要因	設置主体 <sup>2)</sup>	社会医療法人					0.17**	0.11*	
		独立行政法人				-0.10*			
		都道府県				0.10*			
		厚生年金事業振興団				0.10*			
		公立学校共済組合	-0.09*						
	組織理念		0.14**			0.21**			
	組織構造			0.12*			0.13**		
	組織文化		0.26**			0.12*			
	外的要因	介護支援 <sup>2)</sup>	制度なし					-0.13**	
			制度有無分からない				-0.11*		
人的資源管理		勤務形態選択				0.18**	0.16**	0.18**	
		業務量と人員配置			0.29**				
		部署異動	0.14**					0.12*	
		昇進・昇格		0.11*					
育児支援				0.12*					
仕事の評価		0.13*		0.12*					
組織外要因	社会意識					0.13**			
	労働市場	日本では、認定看護師や専門看護師は増えている	0.14**			0.13**			
	経済情勢			0.15**		0.10*			
	競合組織/業界動向		-0.10*						

\* : p<0.05    \*\* : p<0.01  
 ※ダミー変数は、以下のように作成した  
 1) 男性=1, 女性=0  
 2) 該当あり=1, 該当なし=0  
 3) 副師長=1, スタッフ=0

## V. 考 察

考察では、各WLB項目に影響する要因と多くのWLB項目に影響する要因について考察し、看護師のWLB実現に効果的な人的資源管理の在り方について検討する。

### A. 看護師のWLB項目に影響する要因

#### 1. 内的要因

〈キャリアプラン〉は、すべての影響要因の中で最も多くのWLB項目に影響しており、特に『仕事のやりがいを感じている』と『十分な休息が取れている』、『自己啓発に取り組んでいる』に影響していた。その理由として、〈キャリアプラン〉があるということは、仕事の計画を明確に持つことであり、仕事に計画的・積極的に取り組むことで仕事のやりがいを感じていたり、働くときは働き休む時は休むメリハリのある働き方をすることで十分な休息が取れていたと考えられる。

さらに、〈キャリアプラン〉を明確に持つということは、約5年後の自身の働き方をイメージできているということであり、未来のイメージから逆算することによって今後すべきことが明確になっていたと考えられる。よって、看護師は仕事に必要な技術・知識の習得や資格取得などの目標を持ち、自己啓発に取り組んでいたと思われる。

本研究で、〈キャリアプラン〉が最も多くのWLB項目に影響を与えていた理由は、次のように考えられる。私生活の予定は、家族や個人の調整によって融通が利くことがあるが、仕事の場合は、複数人や複数の部門が関わる場合があり、予定の変更が困難であることが多い。そのため、長期的な見通しを立て、計画的に働いている看護師の方が仕事と私生活のバランスがコントロールしやすく、思い描くWLBが実現しやすかったためと考えられる。

また、〈家族構成：同居している子供の有無〉は、『趣味を楽しんでいる』に影響していた。同居している子どもがいる場合、子どもが私生活の中心になりやすいため、看護師は一人で過ごす時間をあまり持たず、趣味を楽しめていなかった可能性がある。

さらに、〈家族構成：同居している子ども（6歳以下）の人数〉は、『急用ができた場合、有給休暇を取得している』に影響していた。その理由として、保育所に通う乳幼児期の子どもは、さまざまな感染症にかかりやすい時期であり（小代，高野，山内，2014）、複数の乳幼児を養育している看護師は、他の看護師よりも急用ができた時に有給休暇を取得できていたと考えられる。

#### 2. キャリア要因

〈配属部署：外来〉は、『私生活に合わせて勤務形態を調整している』を含む3つのWLB項目に影響していた。外来は、日勤帯に業務が集中するため、病棟よりも非常勤の割合が高いと考えられる。そのため、私生活を優先して就業継続を希望する看護師は、フルタイム常勤から育児短時間勤務やパートタイムなどへ勤務形態を調整していたと思われる。

また、〈勤務体制：日勤と待機〉は『急用ができた場合、有給休暇を取得している』に影響していた。〈勤務体制：日勤と待機〉は、手術室や検査部門等でみられる勤務体制である。平日のみの日勤勤務が多いため、育児中の看護師が選択しやすい勤務体制であり、看護師は、しばしば子供の発熱などで急な有給休暇を取らざるを得ない状況があったことが影響していたと考えられる。

#### 3. 外的要因

〈勤務形態選択〉は、『趣味を楽しんでいる』と『私生活に合わせて勤務形態を調整している』を含む3つのWLB項目に影響していた。〈勤務形態選択〉ができる職場は、多様な働き方が認められ、それぞれの私生活が尊重される環境であると考えられる。そのため、私生活の過ごし方を自ら選択することができ、趣味を楽しめていたと思われる。先行研究では、〈勤務形態選択〉には、制度の充実だけでなく、制度を利用しやすい職場環境の必要性が指摘されている（金崎，川崎，岩田，2012）。看護師は、〈勤務形態選択〉しやすい職場風土を感じていたため、私生活に合わせて勤務形態を調整できていたと思われる。

次に、〈組織文化〉は、『仕事のやりがいを感じ



じている』に影響していた。吉原他 (2015) は、ワークモチベーションを上げる要因として、スタッフ間の良好な支援関係を挙げている。看護師は、お互いを認め合う〈組織文化〉があることによって、高い自己効力感を持って仕事に取り組み、仕事のやりがいを感じていたと思われる。

また、〈業務量と人員配置〉は、『十分な休息が取れている』に影響していた。看護サービスの需要は、患者の状態によって変化し、看護サービスの供給は、勤務している看護師の人数や能力等によって変化しやすい。また、看護サービスは生産と消費が同時になされ、消滅性があり、在庫できない (中西, 2007) という特徴がある。そのため、業務量に応じた人員配置が行われていなければ、看護師は十分な休息が取れなくなる恐れがあると考えられる。

〈組織理念〉は、『自己啓発に取り組んでいる』に影響していた。「組織理念は、その組織のもつ価値観を表明したものである」 (勝原, 2014) と言われている。そのため、〈組織理念〉に共感している看護師は、組織の一員としての意識が高く、看護サービスの質の向上を目指した自己啓発に意欲的であったと考えられる。

〈(設置主体：) 社会医療法人〉は、『急用ができた場合、有給休暇を取得している』に影響していた。社会医療法人は、救急医療や周産期医療など公益性の高い役割を担っており、役割を維持していくためには、看護師が働き続けやすい環境を整えていく必要がある。そのため、他の設置主体よりも急用ができた時に有給休暇を取得できる職場環境が整えられていたと考えられる。

## B. 看護師のWLB実現に効果的な人的資源管理の在り方

WLBの影響要因に関する先行研究は、個人に関する要因 (佐藤, 柳原, 石井他, 2012; 山口, 百瀬, 2011; 佐藤, 2010) や、設置主体 (川村, 鈴木, 2014) といった組織に関する要因等、特定の要因に関する報告が複数みられる。しかし、影響要因として挙げられているからといってすべての影響要因に対する対策の実施は困難である。そこで、本研究では、個人の要因から組織

内・組織外の要因までを含めて影響要因を検討し、特に影響力の大きな要因を明らかにすることで優先して取り組むべき影響要因を明らかにした。その結果、〈キャリアプラン〉がWLBに最も大きな影響を与えている可能性が示唆された。個人への支援や組織的取り組みもWLB実現に有効であることが示唆されたが、中でも看護師が明確な〈キャリアプラン〉が持てるように優先して支援する必要性が明らかになった。明確なキャリアプランを持てるような支援の例としては、メンター制度が有効であると考えられる。メンターからメンタリングを受けることによって具体的なキャリア支援が得られる (古越, 2017) と言われており、キャリア支援を得た看護師が新たな仕事の目標を見つけたり、さらなる専門性の向上を目指して資格取得へ計画的に取り組むことが期待される。

また、〈勤務形態選択〉と〈配属部署：外来〉は3つのWLB項目に影響していた。さらに子どもの有無や人数に関わる影響要因が挙がっていたことから、特に妊娠中や子どもを持つ看護師等私生活への配慮が必要な看護師への支援が必要であることが明らかになった。

看護師個人への支援としては、可能な限り希望に応じた育児など個別の事情による有給休暇の取得や部署への異動、フルタイム常勤から非常勤への勤務形態変更に応じることが望ましい。山口 (2011) の報告でも「常勤者への多様な働き方を提供するサポート」の必要性が明らかになっており、柔軟な勤務体制によってWLBを実現し、職務継続を図ることができるような支援策が必要と言える。

そして、組織的な取り組みとしては、仕事にやりがいを持って、働きやすいと感じられるような職場づくりのために、組織理念の浸透や適切な人員配置、お互いを認め合う組織文化の醸成を図ることが効果的な支援策であることが示唆された。特に組織理念や組織文化は短期間で浸透させることは困難であるため、「看護管理者が、スタッフに対して日常的に病院のビジョンや目標を伝え、仕事によって動機づけ、病院に引きつけるリーダーシップ能力を持つこと」 (手島, 2012) が必要である。また、適切な人員配置を維持するために、長期的な視点に立ち、

「組織の理念、ビジョンと一貫して連動」(手島, 2012) した採用・評価・報酬・能力開発を含む人事システムを構築することが求められていると言える。

### C. 研究の限界と今後の課題

本研究の分析の結果、中位項目「希望するバランスで展開する」の重回帰モデルは決定係数が低く結果として採用されなかった。今後の課題として、より説明力のある重回帰モデルを成立させるため、新たな説明変数の抽出や本調査の説明変数の修正が必要である。

## VI. 結 論

本研究では、以下の事が明らかになった。

・看護師のWLBに影響する主な要因として、内的要因は今後約5年間の〈キャリアプラン〉、〈家族構成：同居している子どもあり、同居している子ども（6歳以下）の人数〉、キャリア要因は〈勤務体制：日勤と待機〉と〈配属部署：外来〉、外的要因はお互いを認め合う〈組織文化〉と適切な〈業務量と人員配置〉、フルタイム常勤以外の〈勤務形態選択〉、〈組織理念〉への共感、〈設置主体：社会医療法人〉であることが明らかになった。

・看護師のWLB実現に効果的な人的資源管理の在り方として、今後約5年間のキャリアプランが描けるような支援を優先して実施することが望ましい。特に妊娠中や子どもを持つ看護師等私生活への配慮が必要な看護師への支援が必要である。

・個人への支援として、本人のキャリアプランを踏まえた上で、育児等個別の事情に応じた有給休暇の取得、希望に応じた勤務体制、フルタイム常勤以外への勤務形態への変更に応じることが望ましい。また、組織的な取り組みとして、仕事にやりがいを持って、働きやすいと感じられるような職場づくりのために、組織理念の浸透や適切な人員配置、お互いを認め合う組織文化の醸成を図ることが効果的な支援策であることが示唆された。

## 謝 辞

本研究にご協力いただいた看護管理者、看護師の皆様は心より感謝いたします。

なお、本論文は、高知県立大学大学院看護学研究科に提出した修士論文の一部に加筆・修正したものであり、平成25年度高知県立大学後援会学生研究等支援事業の助成を得て行った研究の一部である。本研究において申告すべき利益相反事項はない。

## <参考文献>

- 坂東眞理子 (2008). ワークライフバランス 今日から変わる入門講座 (初版), 10, 東京都: 朝日新聞出版.
- 古越小百合, 吉川三枝子 (2017). 職場におけるメンタリングの受領状況と看護師のキャリア形成への影響. 日本看護学会論文集 第47回看護管理, 54-57.
- 学習院大学経済経営研究所 (2008). 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス (初版), 13-136, 東京: 第一法規.
- 医事日報 (2011a). 2011年版 中国・四国病院情報 (第23版), 東京: 医事日報.
- 医事日報 (2011b). 2011年版 関東病院情報 (第30版), 東京: 医事日報.
- 医事日報 (2012a). 2012年版 北海道・東北病院情報 (第25版), 東京: 医事日報.
- 医事日報 (2012b). 2012年版 中部病院情報 (第26版), 東京: 医事日報.
- 医事日報 (2012c). 2012年版 近畿病院情報 (第30版), 東京: 医事日報.
- 医事日報 (2012d). 2012年版 九州・沖縄病院情報 (第26版), 東京: 医事日報.
- 金崎ゆかり, 川崎登志子, 岩田博英 (2012). 看護師のワーク・ライフ・バランスの実態調査—幼児・学童を持つ看護師が働きやすい職場環境をめざして—. 日本看護学会論文集 第42回看護管理, 175-178.
- 勝原裕美子 (2014). 第1章 専門職業人とキャリア. 手島恵編. 看護管理学習テキスト第2版 第2巻 看護組織論 (第2版), 7, 東京: 日本看護協会出版会.
- 川村晴美, 鈴木英子 (2014). 病院に勤務する看護職のワークライフバランスとバーンアウト

- の関連. 日本看護科学学会誌, 34, 131-141.
- 厚生労働省 (2013). 平成24年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況.  
[http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/12/dl/h24\\_gaikyo.pdf](http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/12/dl/h24_gaikyo.pdf)  
 (2018年1月8日検索)
- 内閣府. 仕事と生活の調和推進官民トップ会議.  
<http://wwa.cao.go.jp/wlb/government/top/> (2018年1月8日検索)
- 中西睦子 (2007). 看護サービス管理 (第3版), 84, 東京: 医学書院.
- 日本看護協会 (2009). 時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急事態調査結果概要. 協会ニュース 503, 9, 東京: 日本看護協会.
- 日本看護協会 (2010). 平成22年版 看護白書 (第1版), 51, 東京: 日本看護協会出版会.
- 日本看護協会 (2012). 『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』(案). 協会ニュース 539, 9, 東京: 日本看護協会.
- 小代仁美, 高野政子, 山内美奈子 (2014). 保育所で発熱した乳幼児の保護者との対応の際の保育士の困難. 看護科学研究, 12, 53-57.
- 大沢真知子 (2008). ワークライフシナジー 生活と仕事の<相互作用>が変える企業社会 (初版), 43-52, 東京都: 岩波書店.
- Redmond J, Valiulis M, Drew E (2006). Literature Review of Issues Related to Work Life Balance and workplace Culture and maternity/childcare issues. Crisis Pregnancy Agency report, 16, 15.
- Sachiko T, Yukie M, Satoko O, et al (2010). Working condition of nurses in Japan: awareness of work-life balance among nursing personnel at a university hospital. Journal of Clinical Nursing, 20, 12-22.
- 佐藤孝子, 柳原清子, 石井美里, 他 (2012). 大学病院看護師のワーク・ライフ・バランスと関連要因の分析. 日本看護学会論文集 第42回看護管理, 197-199.
- 佐藤洋子 (2010). 看護師女性のワークライフバランス. 社会文化論集, 11, 29-49.
- 下田有紀子, 竹村幸子, 畠山悦子 (2010). 変則二交代制勤務導入一年後の産業疲労と超過勤務時間に関する経時変化. 日本赤十字社医学会, 62 (1), 86.
- 手島恵 (2012). 第2章 人的資源管理. 手島恵編. 看護管理学習テキスト第2版 第4巻 看護における人的資源活用論 (第2版), 43-46, 東京: 日本看護協会出版会.
- 山口陽子, 百瀬由美子 (2011). 訪問看護師のワーク・ライフ・バランスの特徴と個人特性との関係. 愛知県立大学看護学部紀要, 17, 15-24.
- 山本圭一, 橋本更加, 長尾雅美, 他 (2010). 子育て中の看護者がワークライフバランスを実現するための工夫と望み—3歳未満の子供がいる核家族に焦点をあてて—. 日本看護学会論文集 第41回看護管理, 181-184.
- 吉原研志実, 江口留美, 村島正俊 (2015). 医療観察法病棟に勤務している看護師のワークモチベーションに影響を与えている要因—職務満足度調査、自記式質問紙法から上げる要因・下げる要因を分析して—. 日本看護学会論文集 第45回精神看護, 195-198.
- 脇川紗也香, 濱野香苗, 野茂香織 (2010). 看護職員のワーク・ライフ・バランスの実態調査. 日本看護学会論文集 第41回看護管理, 266-269.