

看護師のワーク・ライフ・バランス調節力 (Striving for work-life balance: S-WLB) 尺度の開発および信頼性・ 妥当性の検証

松尾 まき¹, 鈴木 英子²

¹国際医療福祉大学 小田原保健医療学部

²国際医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科

研究背景

日本における深刻な少子化の原因究明と今後の方策の検討



企業が積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組む必要性とその有効性を示唆（専門調査会, 2006）



仕事と生活の調和推進のための行動指針
(内閣府男女共同参画局, 2007)

研究背景

仕事と生活の調和とは

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会（専門調査会, 2007）

◆ 看護職のワーク・ライフ・バランス指標調査

(Nursing WLB Index: N-WLBI)

(日本看護協会, 2006)

「仕事と生活の評価」「経営姿勢」「仕事の管理」「人事管理」

 施設および個人のWLBの認知度や実現度の主観的評価

ワーク・ライフ・バランス (Work-life balance : WLB) 尺度

- ◆ Nursing WLB Indexを得点化して評価するため
信頼性・妥当性を検証 (川村ら, 2016)
 - ➡ 職場の現状および個人の認識の両側面からの
WLB指標
- ◆ 看護職の仕事と生活の調和実現度尺度
(村上ら, 2016)
 - ➡ 個人の仕事と生活の調和の実現度を多角的に
評価するためのWLB指標

研究の意義

いくつかのWLB指標がある中で、ワーク・ライフ・バランスを調節できる人は、実際どのような行動をしているのかに焦点をあてた尺度はない



その行動力が明らかになれば、やりがいや充実感を感じながら働くことができ、家庭や地域社会でも自ら希望する状態へと近づくことができるのではないか



それにより、仕事の充実が仕事以外の生活の充実に、家庭や地域社会での充実が仕事への活力になる

目的

看護師がワーク・ライフ・バランスを自分自身で
整える行動力を評価できるワーク・ライフ・ balan
ス調節力尺度を開発する

用語の定義

- ◆ワーク・ライフ・バランス (Work-life balance; 以下WLB)
仕事とそれ以外の生活が自ら希望する状態で両立できること
(川村ら, 2016)

- ◆ワーク・ライフ・バランス調節力
(striving for work-life balance; 以下S-WLB)
看護師自身が現在の職場管理体制の中でWLBを獲得するために、個人が持つ知識を活用し行動できる力のこと

仮説概念の検討 既存尺度

a. WLB風土尺度 (荻野ら, 2012)

- ①上司の支援
- ②スタッフのチームワーク
- ③ワーク最優先
- ④ライフの尊重

b. Nursing WLB Index (川村ら, 2016)

- ①上司の管理行動
- ②仕事の裁量
- ③キャリア能力開発
- ④経営姿勢
- ⑤仕事と生活の満足度

c. 仕事と生活の調和実現度尺度 (村上ら, 2016)

- ①時間の調整
- ②仕事のやりがい
- ③職場の支援
- ④仕事以外の過ごし方
- ⑤家庭での過ごし方・家族の支援
- ⑥仕事とプライベートの切り替え

仮説概念の検討 質的研究の抽出カテゴリー

d. Shift work to balance everyday life - a salutogenic nursing perspective in home help service in Sweden (Adosti, et al. 2015)

- ① 人生の尊重
- ② 健康維持
- ③ 有意義な仕事と支援的な仕事の雰囲気
- ④ 仕事のシフトとパートタイム
- ⑤ 家族とサポートネットワークを持つ
- ⑥ 居心地のいい家

e. 女性医師のワーク・ライフ・バランスに関する質的研究 (米倉, 2014)

- ① 性差役割分業意識
- ② 子育てサポート
- ③ 職務特性
- ④ 人的資源管理

仮説概念の検討 質的研究の抽出カテゴリー

f. 看護師のワークライフバランスの構成概念 (加藤ら, 2014)

- ① 仕事の充実感の獲得
- ② 仕事と家庭の間でのバランス
- ③ 私生活優先
- ④ 私生活でのリラクゼーション
- ⑤ 仕事優先
- ⑥ 仕事と家庭の責任を同時に全う

g. 30代後半から40代の女性看護師のワークライフバランスの現状と課題 (岡部, 2009)

- ① 周囲からの支援を活用
- ② 依存しないで生活
- ③ 無理せず折り合いをつける
- ④ 時間の使い方に優先順位をつける
- ⑤ 仕事の時間配分の仕方を決める
- ⑥ ストレス解消の仕方を見出す

質問紙原案作成

1. 自由記述式質問紙調査

病院勤務経験のある看護管理・政策学受講の
大学院生30名

2. ブレインストーミング

臨床経験のある看護職および看護学研究者20名

3. 先行文献の検討

方法

1. 研究対象

- 1) 全国病院名簿に記載されている首都圏の国立・公的医療機関
- 2) 調査協力の得られた3病院に勤務する看護師380名

2. 調査方法

- 1) 無記名自記式質問紙調査 2週間の留置き法
- 2) テスト - 再テスト（3週間後）のため2回実施

方法

3. 調査内容

1) テスト調査

- ①対象者の特性、質問紙の照合に母親の生年月日を用いる
- ②S-WLB尺度（本研究開発尺度）
- ③外的基準

2) 再テスト調査

- ①母親の生年月日
- ②S-WLB尺度

分析方法

1. 信頼性

- (1) 内的一貫性の検討 クロンバック α 係数算出
- (2) 時間的安全性 テスト-再テスト法による相関係数の算出

2) 妥当性

- (1) 構成概念妥当性 項目分析、探索的因子分析
- (2) 基準関連妥当性
 - 「看護職の仕事と生活の調和実現度尺度」
 - 「ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度」との相関係数の算出

倫理的配慮

本研究は国際医療福祉大学倫理審査施設委員会で承認を得た（平成29年1月、16-Ig-124）

結果

- 質問紙の配布は380名
- 回収数314名（回収率82.6%）
- 有効回答281名（73.9%）
年齢と開発尺度に欠損のない回答とした
- 常勤女性看護師222名
本研究の分析対象とした

対象の属性

項目	内訳	人数	%	平均値	標準偏差
年齢	20-29歳	59	21	41.8	11.2
	30-39歳	54	19.2		
	40-49歳	84	29.9		
	50-59歳	72	25.6		
	60歳以上	10	3.6		
	無回答	2	0.7		
性別	女性	253	90.0		
	男性	24	8.5		
	無回答	4	1.4		
配偶者の有無	あり	168	59.8		
	なし	104	37		
	無回答	9	3.2		
子どもの有無 (7歳未満)	あり	36	12.8		
	なし	239	85		
	無回答	51	18.1		
子どもの有無 (7歳以上)	あり	133	47.3		
	なし	140	49.8		
	無回答	38	13.5		
介護者の有無	あり	27	9.6		
	なし	245	87.2		
	無回答	59	21		
臨床経験年数	5年未満	51	18.1	16.42	10.6
	5-10年未満	25	0.1		
	10-20年未満	64	22.8		
	20-30年未満	67	23.8		
	30年以上	40	14.2		
	無回答	34	11.4		
雇用形態	常勤	247	87.9		
	非常勤	31	11		
	無回答	3	1.1		

小数点第2位で四捨五入しているため、合計%は100にならない

男女別による平均値とSDおよび t 検定

	女性 (n=253)		男性 (n=24)		t値
	M	SD	M	SD	
年齢	42.54	11.00	33.75	9.39	-3.78 ***
経験年数	16.39	10.71	15.72	10.45	-0.26

$P < 0.01$ **, $P < 0.001$ ***

雇用形態別による平均値とSDおよび t 検定

	常勤 (n=246)		非常勤 (n=31)		t値
	M	SD	M	SD	
年齢	41.15	11.13	47.39	9.98	-2.98 ***
経験年数	16.38	10.65	16.96	10.93	-0.26

$P < 0.01$ **, $P < 0.001$ ***

ワーク・ライフ・バランス調節力尺度の 探索的因子分析

n = 222

質問 番号	質問項目 11	$\alpha = .78$	抽出因子		
			第 1 因子	第 2 因子	共通性
第 1 因子 サポートを求める相談力 $\alpha = .78$					
13	仕事の量、負担が多いと感じたときに、上司に相談している。		.74	.00	.55
12	休暇取得に関して上司に相談している。		.73	-.00	.54
14	休暇取得に関して同僚に相談している		.65	.11	.48
15	職業能力やキャリアを高めるために、勤務形態の調整を上司に申し出ている		.64	-.10	.38
28	休暇の種類や取得の仕方がわからないとき、適切な人から情報を得ている。		.44	.04	.21
05	休暇取得の際に、正当な権利であることを認識し、主張している。		.41	.10	.20
第 2 因子 自己コントロール力 $\alpha = .73$					
08	自分自身に合った睡眠時間を確保している。		-.16	.90	.75
09	仕事のストレスが溜まっていると感じたとき、それを発散する手段をいくつか思いつく。		.00	.70	.49
07	家事、育児、介護等の時間を調節している。		.16	.48	.31
10	自分自身に合った健康管理をしている。		.15	.47	.28
35	余暇を過ごしているときはリラックスしている。		.04	.36	.14
因子間相関			1.00	.31	
			.31	1.00	

基準関連妥当性①

S-WLBと仕事と生活の調和実現度との相関

仕事と生活の調和実現度（村上, 2016）					
時間の調整	職場支援仕事のやりがい	仕事以外の過ごし方	家庭での過ごし方	仕事とプライベートの切り替え	
S-WLB11	.519**	.616**	.387**	.235*	.424**
ピアソンの相関係数	P < 0.01 **				

基準関連妥当性②

S-WLBとワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 日本語版との相関

ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度日本語版 (渡井, 2006)						
	時間に基づく 仕事から家庭 への葛藤	時間に基づく 家庭から仕事 への葛藤	ストレス反応 に基づく仕事 から家庭への 葛藤	ストレス反応 に基づく家庭 から仕事への 葛藤	行動に基づく 仕事から家庭 への葛藤	行動に基づく 家庭から仕事 への葛藤
S-WLB11	-.202*	-.311**	-.311**	-.131	-.256**	-.166
ピアソンの相関係数	P < 0.01 **					

信頼性の結果

ワーク・ライフ・バランス調節力 (S-WLB) 尺度

2因子11項目

- 尺度全体 クロンバック α 0.78
- 第1因子 サポートを求める相談力
クロンバック α 0.78
- 第2因子 自己コントロール力
クロンバック α 0.73
- テストー再テスト法 クロンバック α 0.66

結論

本研究で開発したワーク・ライフ・バランス調節力尺度は、一定の信頼性、妥当性が検証され、職場管理指標に有用な尺度と思われた。