

氏 名： 南谷 志野
学位の種類：博士（看護学）
学位記番号： 看甲第4号
学位授与年月日：平成25年3月20日
学位授与の要件：学位規則第15条第1項該当
論文題目：一般病棟におけるフルタイム勤務者と短時間勤務者の協働の実態に関する研究 - 「短時間勤務者との協働意識測定尺度」の開発と関連要因の検討 -
学位審査委員： 主査 藤原奈佳子
副査 柳澤理子
副査 深田順子
副査 片岡 純
副査 越川 卓

論文内容の要旨

I. 研究背景

ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）の実現により看護職の定着促進を目指す「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」や「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」等の政策的動向も追い風となり、今後、短時間勤務の看護職は増加すると考えられる。しかし、パート看護職や短時間正職員等の短時間勤務者との協働の実態について、今まで十分に検証されてきていない。

II. 研究目的と意義

短時間勤務制度の円滑な運用を目指し、短時間勤務者と協働する上での課題やフルタイム勤務者への配慮のあり方に示唆を得るため、研究1としてフルタイム勤務者が抱く「短時間勤務者との協働意識測定尺度」（以下、本尺度）の開発を行い、研究2として、職場環境に関する要因、個人背景と就業状況に関する要因、看護実践に関する要因について短時間勤務者とフルタイム勤務者の比較をすることで、短時間勤務者との協働の実態を明らかにする。また、「短時間勤務者との協働意識」（以下、「協働意識」）低群に関連する要因を検討することで、特に配慮を要するフルタイム勤務者の特性を明らかにすることを目的とした。

III. 研究1（尺度開発）

1. 研究方法

東海・近畿地方の8病院の一般病棟（産婦人科病棟は除く）において、短時間勤務者と協働しているフルタイム勤務者880名（看護師に限定、管理者は除く）に対し、郵送による自記式質問紙調査を実施した。

調査内容は、先行研究を参考に作成し内容妥当性を確保した本尺度原案48項目と、職務満足尺度29項目（松本他, 1999）および短時間勤務者との協働に対する同意性1項目である。

2. 分析

項目分析として、天井効果・フロア効果の検討、項目間相関・共通性・修正済み項目合計相関の算出、Good-Poor分析（以下、GP分析）を実施した。構成概念妥当性は、探索的因子分析による因子抽出と確認的因子分析によるモデル適合度の算出により検討し、基準関連妥当性は、職務満足尺度と短時間勤務者との協働に対する同意性との相関係数を算出し検討した。信頼性は、Cronbach's α 係数の算出により内的整合性を検討した。

3. 結果および考察

1) 調査票回収結果

フルタイム勤務者880人のうち444人（回収率50.5%）から回答が得られ、白紙回答等42部を除外した390部を分析対象とした（有効回答率87.8%）。

2) 項目分析

天井効果6項目、項目間相関($r \geq 0.7$)6項目、共通性(< 0.16)1項目、修正済み項目合計相関(< 0.2)5項目、GP分析2項目、解釈の問題3項目が分析除外基準に該当し、計17項目（重複項目あり）を除外した。

3) 妥当性・信頼性の検討

全48項目から17項目を除いた31項目について固有値の変化とスクリープロットから因子数を4とし、共通性(< 0.16)と因子負荷量(< 0.4)により計5項目を削除して主因子法プロマックス回転を行った結果、26項目4因子構造となった。抽出された4因子〈差異化意識〉〈おかげ様意識〉〈尻拭い意識〉〈お互い様意識〉は、尺度原案の概念枠組みと大きく異なるものではなく、許容できるモデル適合度が示されたため、構成概念妥当性を確認できた。本尺度と職務満足尺度および短時間勤務者との協働に対する同意性との間に有意な相関がみとめられ、基準関連妥当性が確認できた。Cronbach's α 係数の値により、概ね内的整合性が確認できた。

本尺度は、日本看護協会「看護職の多様な勤務形態による就業促進事業」において用いられている「看護職のWLBインデックス調査」と異なり、短時間勤務制度を利用する者の視点ではなく制度を支えているフルタイム勤務者に焦点を当てている点において、新規性がある。

IV. 研究2（関連探索研究）

1. 研究方法

各地方厚生局・厚生支局のまとめた保険医療機関一覧から、産婦人科病院と一般病棟入院基本料を算定していない病院（精神科病院等）、20床未満の診療所、東日本大震災被災地の病院を除き、1000病院を単純無作為抽出した。その後、調査対象施設確保のため、先に抽出した1000病院を除き、500病院を追加抽出した。

そのうち、研究協力への承諾が得られた48病院の看護部門長48名と、一般病棟入院基本料を算定している病棟（産婦人科病棟は除く）で勤務する短時間勤務者450名、フルタイム勤務者1643名（いずれも看護師のみ）に対し、郵送による自記式質問紙調査を実施した。看護部門長の回答と短時間勤務者およびフルタイム勤務者の回答を連結させるため、病院名をコード化し調査票へ記載した。

調査内容は、本尺度26項目、職場環境に関する要因（看護部門長が回答した組織データ17項目、日本語版 the Revised Nursing Work Index 「看護の専門性を発揮できる職場環境測定尺度」（以下、日本語版NWI-R）21項目（小林他, 2006））、個人背景と就業状況に関する要因（年齢、配偶者および子供の有無、短時間勤務への転換希望の有無など13項目）、看護実践に関する要因（看護職版チームワーク測定尺度44項目（三沢他, 2009）（以下、TMN）、提供した看護に対する自己評価1項目、総労働時間における看護ケア割合1項目）である。

2. 分析

短時間勤務者とフルタイム勤務者の比較のため、正規性の分布をみとめた変数にはt検定、正規性の分布をみとめなかった変数にはMann-WhitneyのU検定、名義変数には χ^2 検定を用いた。

「協働意識」低群に関連する要因の探索のため、職場環境に関する要因、個人背景と就業状況に関する要因、看護実践に関する要因と本尺度との2変量相関分析の結果、有意な関連が示唆された変数を説明変数とし、本尺度合計得点が中央値以下である低群、すなわち「協働意識」が低い群を目的変数（低群=1、高群=0）としたロジスティック回帰分析（変数減少法ステップワイズ:尤度比）を行った。

なお、下位尺度の合計得点が高いほど「協働意識」が高いと解釈できるよう、〈差異化意識〉得点と〈尻拭い意識〉得点は逆転項目として処理したため、〈差異化意識〉得点および〈尻拭い意識〉得点が高いほど、〈差異化意識〉および〈尻拭い意識〉が低いと解釈する。

3. 結果および考察

1) 調査票回収結果

調査対象施設48病院のうち47病院の看護部門長から回答が得られたが、うち4病院は一般病棟入院基本料が算定されていないことが判明し、当該4病院の対象者の回答を分析から除外した。短時間勤務者210人とフルタイム勤務者714人から回答が得られ（回収率44.1%）、上記4病院に属する者の回答を含む174部を除外したフルタイム勤務者578部、短時間勤務者172部を分析対象とした（有効回答率81.2%）。

2) 短時間勤務者とフルタイム勤務者の比較

短時間勤務者と比べてフルタイム勤務者は、有意に①日本語版NWI-R尺度全体および全下位尺度の平均値が高い、②配偶者及び子供がいる者が少ない、③現病院在籍年数・勤務日数あたり残業時間・継続受け持ち患者数・受け持ち患者数が多い、④看護ケア割合が少ない、⑤TMN尺度全体および下位尺度〈職務志向性〉〈対人志向性〉〈職務遂行上の指示〉〈対人関係上の配慮〉〈職務の分析と明確化〉〈知識と情報の共有〉〈フィードバック〉の平均値が低いという結果が示された。

フルタイム勤務者の負担の実態、現在の短時間勤務制度の対象が育児との両立支援に限局している現状が明らかになり、残業時間短縮や直接ケア時間確保を目指した業務改善と他職種との役割分担、短時間勤務制度の対象者拡大等の課題が示唆された。

3) 「短時間勤務者との協働意識」低群に関連する要因

本尺度低群（低群=1、高群=0）に関連する要因として、オッズ比が有意に1.0より特に大きかった変数は、子供あり（あり=1、なし=0）、パート看護職への転換希望あり（あり=1、なし=0）であった。また、オッズ比が有意に1.0より特に小さかった変数は、配偶者あり（あり=1、なし=0）であった。

看護管理者として特に配慮が必要な層の特性が明らかになった。組織要因ではなく個人要因が選択さ

れたことで、どの組織においても汎用できる知見が得られた。配慮のあり方として、学童期も視野に入れた育児支援体制の整備、フルタイム勤務者の労働環境整備、短時間勤務者との役割・責任・業務範囲の格差是正等を行うべきであることが示唆された。

V. 研究の限界と今後の課題

下位尺度の項目数のばらつきや、〈差異化意識〉と〈尻拭い意識〉の得点と解釈の逆転から、項目数の調整や得点化の再考が今後の課題である。2段階に無作為抽出を行ったことで抽出確率が異なるが、母数が大きいため問題はない。調査協力病院が元々、短時間勤務制度に関心が高い病院であった可能性があり、結果の一般化の際、注意を要する。全体的に、本尺度に関連する要因との相関係数や本尺度低群に関連する要因のオッズ比が低かったため、短時間勤務者の背景や就業状況に関するデータの分析や、フルタイム勤務者の役割、看護実践能力やWLBに対する考え方等との関連の検討が、今後の課題である。

VI. 結論

フルタイム勤務者の「短時間勤務者との協働意識」を測定できる信頼性、妥当性の検証された尺度を開発することができた。短時間勤務制度の普及から円滑な運用を目指す段階にあり、制度導入後に職員の声を引き上げる方法として、本尺度を活用することを提言する。

短時間勤務者との協働に伴うフルタイム勤務者の負担の実態と「短時間勤務者との協働意識」が低い層の特性を明らかにしたことで、協働する上での課題とフルタイム勤務者への配慮のあり方に示唆を得ることができた。本研究の発展性として、多くの病院で使用してもらいベンチマークを作成することで明確な評価基準とすれば、他施設との比較から改善課題を見出すことに役立つと考える。

VII. 看護管理への示唆

今後のマネジメントの方向性として、短時間勤務制度など WLB 制度の導入にあたり、政策ありきではなく、職員や組織のニーズに応じた制度設計が求められる。また、個人によって異なる WLB に対する考え方は尊重すべきであるが、病院組織全体として考えた場合、work 重視の人と life 重視の人のバランスを取るようなマネジメントが求められる。

論文審査結果の要旨

【論文審査及び最終試験の経過】

予備審査合格の承認を経て「愛知県立大学大学院看護学研究科学位審査規程（以下、規程）」第 12 条および「愛知県立大学大学院看護学研究科博士後期課程の学位に関する内規（以下、内規）」第 15 条に基づき、第 7 回博士後期課程研究科会議（平成 24 年 11 月 14 日（水）開催）で学位審査委員が選出された。平成 25 年 1 月 31 日（木）付けで学位論文審査申請書とともに博士学位申請論文が提出された。各審査委員は内規第 16 条に基づき提出論文を精査した後、平成 25 年 2 月 13 日（水）9:30～11:00 に学位審査委員会を開催し、第 1 回論文審査をおこなった。内容について一部追加および修正の指摘があり、これらの修正を踏まえて、規程第 13 条、内規第 17 条により最終試験を行うこととした。また、同日の委員会で副論文として、次の 2 編は内規第 14 条に適合していることを確認した。

1) 南谷志野, 平井さよ子, 賀沢弥貴, 飯島佐知子(2011). 病院組織におけるパート看護職に対する人的資源管理の実態-組織と個人の認識のギャップ-. 産業・組織心理学研究, 25(1), 67-80.

2) 南谷志野, 平井さよ子, 賀沢弥貴, 飯島佐知子(2011). ライフイベントを契機としたパート看護職へのトランジションの様相. 日本看護管理学会誌, 15(2), 113-125.

平成 25 年 2 月 20 日 (水) 8:50~9:40 に規程第 13 条、内規第 17 条に基づいて最終試験 (公開) を実施した。引き続き第 2 回学位審査委員会を開催し、論文審査および最終試験の結果を総合的に審査し、合格と判断した。

【論文審査及び最終試験の結果】

本論文は、短時間勤務者との協働の職場環境がふえる中で、特にフルタイム勤務者を取りまく職場環境に着目した研究である。本論文は看護実践における短時間勤務制度の円滑な運用のあり方への方向性を見いだすために研究 1 でフルタイム勤務者が抱く「短時間勤務者との協働意識測定尺度」の開発をし、研究 2 で①短時間勤務者との協働に伴い、フルタイム勤務者の職場環境、就業状況や看護実践の実態を明らかにし、②研究 1 で開発した「短時間勤務者との協働意識測定尺度」が低い群に関連する要因を明らかにすることを目的としている。実証的な研究成果から看護管理者として特に配慮が必要なフルタイム勤務者の特性と配慮のあり方に資する研究であり、看護実践において意義深い。フルタイム勤務者の視点から短時間勤務者との協働意識をとらえたことは、独創的であり、国内外でも関連研究はみあたらず新規性がある。

研究 1 の尺度開発では、上述の副論文ならびに先行文献を参考に発展させ、「短時間勤務者との協働意識測定尺度」の構成概念を「尻拭い意識 (26 項目)」「おかげ様意識 (10 項目)」「お互い様意識 (12 項目)」の 3 つとした全 48 項目を選定している。これらの項目は、項目分析、探索的因子分析、確認的因子分析などから、26 項目 4 因子構造の尺度として信頼性と妥当性が検証された。この過程は、本研究目的に応じた研究手法として適切な分析がされており、新たな 4 因子構造の考察も十分である。一般病棟における短時間勤務制度導入後の評価ツールとして活用されることが期待されるが、本尺度を汎用化するためには、下位尺度を構成する項目数のばらつきの検討が必要であること、下位尺度のうち〈差異化意識〉と〈尻拭い意識〉は、得点と解釈の逆転があるため得点化の方法を再考することを今後の課題としている。

研究 2 は、研究目的に応じて調査内容が吟味された質問紙調査による関連探索研究である。データ収集は、当初の回収数に追加して 2 回目の無作為抽出を行いその結果、フルタイム勤務者 714 人、短時間勤務者 210 人から回答を得ており、必要なデータ数が収集できている。短時間勤務者とフルタイム勤務者の比較分析から短時間勤務者との協働に伴う、フルタイム勤務者の職場環境・就業状況・看護実践の実態を明らかにし、職場環境に関する要因、個人背景と就業状況に関する要因、看護実践に関する要因の各要因と「短時間勤務者との協働意識」との関連の検討から短時間勤務制度の円滑な運用に資する看護管理のあり方を考察している。

以上により、本論文は短時間勤務制度の導入における看護実践ならびに研究の発展に寄与する学術的に価値ある論文である。

最終試験 (公開審査) では、審査委員からの海外論文の検討、本尺度の適用範囲、無回答者の特性な

どについての質問に対して適切に回答されていた。さらに本研究ではフルタイム勤務者に視点をあてた短時間勤務者の協働意識をとらえたが、フルタイム勤務者の労働環境を改善することは、短時間勤務者がフルタイム勤務者として働く際のハードルを低くすると考えられ、本尺度を多くの病院で使用してもらいベンチマークを作成し、他施設との比較で自施設の改善課題を見いだすことに役立つものとして発展性が期待でき、今後への課題と期待を述べていた。

以上を総合して、学位審査委員会では、本論文の形式は適切で論旨が一貫しているものであり、研究の独創性、新規性、発展性、先行研究の適切な活用、研究デザイン及び研究方法の適切性、データ収集の適切性、データ分析の適切性かつ論理性、看護実践への示唆など、内規に定められた論文の審査項目についてその基準を満たしていることを確認した。これらの結果から、南谷氏は看護専門領域において十分な学識と研究者としての能力を有するものであり、審査員全員一致で博士（看護学）の学位を授与するに値するものと認めた。