

わが国の臨床看護師におけるワーク・ライフ・バランスに関する文献検討

Literature Review related to Work Life Balance
among Clinical Nurses in Japan本島 茉那美¹⁾・境 俊子²⁾・富樫 千秋³⁾

Manami MOTOJIMA, Toshiko SAKAI and Chiaki TOGASHI

過去に行われた看護師を対象としたWLBに関する研究の文献検討を行い、研究の動向と課題を明らかにすることを目的とした。医学中央雑誌Web版で2006年から2013年9月まで検索を行い、合計15論文を対象論文とした。WLBの現状に関する研究が6件、WLBの関連要因についての研究が4件、ライフステージ別のWLBの研究が5件あった。

これまでの研究では、WLBの現状をふまえ勤務形態の選択、時間外勤務の削減や休暇の取得をすること、また必要とされていることを認知することで、やりがいやキャリアアップに繋がり、悩みや不安を軽減することが看護師のWLBを保つことを示唆していた。

また、WLBと関連のあるものは、「経験年数」「婚姻の有無」「子供の有無」「キャリア形成志向の有無」「組織風土」「職場環境」「ソーシャルサポート」「精神的健康度」「身体疲労」「健康習慣」「生活のゆとり」「仕事や生活の評価」「離職」とWLBであった。

ライフステージ別では、独身期、子育て期、中高年期にある看護師を対象とした研究が行われていた。

今後は看護師のWLBを保つ本来の目的である生産性の向上、看護ケアの向上が患者へどのように影響するのかWLBとの関連を明らかにし、WLBを保てるように支援するための研究が必要である。

1. はじめに

近年、わが国では、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面し、ワーク・ライフ・バランス（以下WLB）に対する関心が高まっている。2007年には、内閣府から「仕事と生活の調和（WLB）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された¹⁾。この中で、WLBとは、「仕事、家庭生活、

個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態」と述べられている。WLBは、就労による経済的な自立が可能で、健康で豊かな生活のための時間が確保でき、多様な働き方・生き方ができる社会の実現を目標としている。

WLBへの取組みは企業から始まっており、一般企業におけるWLBの研究では、両立支援策の制度導入は採用パフォーマンスに貢献する²⁾ことや、両立支援策導入と企業業績は短期的にはマイナスの影響を及ぼすが、長期的にはプラスの影響がある³⁾ことが示されている。また、仕事の要求度が低くコントロールが高い「低ストレス・ジョブ」においてWLBの満足感の水準が最も高い⁴⁾と報告されている。このようにWLBは組織にとって重要な経営戦略の一つであり、個人にとっては仕事の調整が可能な状況が必要とされていると考える。一方、看護界では、様々な取組みがなされているが、両立の難しさが示されている。そのため看護師を取り巻く環境においても、「専門職として生活者として働く」をキーワー

連絡先：富樫千秋 ctogashi@cis.ac.jp

1) 目白大学看護学部

Faculty of Nursing, Mejiro University

2) 防衛医科大学校病院

National Defense Medical College Hospital

3) 千葉科学大学看護学部

Department of Nursing, Faculty of Nursing,
Chiba Institute of Science

(2015年9月30日受付, 2016年1月18日受理)

に働きがいと適切なWLBの実現による、看護師の確保・定着の可能性や、WLBを実現することにより、満足度、職務へのコミットメントが高まり生産性、継続性で貢献が可能となり、看護ケアの向上につながるとしている⁵⁾。

しかし、WLBの成果や課題は必ずしも整理されているとはいえない状況にあると考えられる。看護師をとりまく社会背景の中で、看護師を対象としたWLBに関する研究の動向と課題を明らかにすることは、今後、看護師のWLBを推進する上で意義があると考えた。

そこで、本研究の目的は、看護師を対象としたWLBに関する研究の動向と課題を明らかにすることである。

2. 方法

医中誌Webは、国内で発行されている医学およびその関連領域の定期刊行物を幅広く、網羅的に収集した書誌データベースである。Web版では月1回の更新のため、雑誌の発行からデータベースへの収録のタイムラグが小さく、より広い範囲で看護文献が検索可能であるため使用した。論文作成の情報収集のため、2013年9月30日に医学中央雑誌Web版で、看護師のWLBの研究が開始されている2006年からの検索開始年とした。2013年9月までに収録された原著論文のうち、キーワードを①看護師、②WLB、③原著論文で検索を行った。ヒットした文献は51件であった。この51件のうち、看護学生、看護教員を除く看護師を対象とした論文に絞り込んだ。「WLB」という言葉をタイトルや抄録に含み、研究題目、または論文内容からWLBについて言及されていると判断される研究15件を対象論文とした。今後の看護師を対象としたWLBの研究手法についての資料を得る目的で対象、研究目的、研究方法、WLB測定用具、結果の内容ごとに分類した。

3. 結果

文献の内容を表1に示した。看護師を対象としたWLBの研究は15件であった。論文の掲載年別の論文数は、2008年1件、2009年1件、2010年2件、2011年5件、2012年は6件と増加傾向であった。内容は、①看護師のWLBの現状に関する研究6件、②看護師のWLBの関連要因についての研究4件、③看護師のライフステージ別のWLBの研究が5件に分類された。

3. 1 WLBの現状に関する研究

WLBの現状に関する研究は勤務形態の選択、時間外勤務の削減や休暇の取得をすること、また必要とされていることを認知することで、やりがいやキャリアアップに繋がり、悩みや不安を軽減することが看護師のWLBを保つことの必要性を示唆していた。

森田ら⁶⁾は看護師の勤務体制に対する意識状況を調査

し、今の勤務体制に満足している人の割合は40%で、看護協会のアンケートでの割合に比べて高かったことを示し、満足していない内容としては「休暇の取得」が最も多かったと報告していた。

また、金崎ら⁷⁾は幼児・学童を持つ看護師を対象にWLBと職場環境や育児サポートの現状との関連を調査し、WLBは家庭よりも仕事の占める割合が大きく、現在の就労状況は恒常的時間外があることを明らかにしていた。そして、木村ら⁸⁾は、時間外勤務の多くを間接看護業務が占めていることを示し、記録、看護師間の報告と申し継ぎ、医師への報告連絡、薬剤業務、入退院時の世話などであったことを示した。また山川⁹⁾はWLBへ求める支援は充実した休暇制度が最も多く、時間外労働時間の削減があったと報告していた。

さらに、WLBと「日々の仕事で精一杯で時間的余裕がない」「学習を継続するのは困難である」と負の相関があり、「現在の仕事にやりがいを持っている」とは正の相関があったと報告していた⁹⁾。森田ら⁶⁾の研究では、仕事にやりがいを感じている人の割合は55%で、「必要とされている」「キャリアアップできる研修がある」「目標がある」の3つが「満足している」と答えた要因だったことを明らかにした。また緒方ら¹⁰⁾は、短時間正社員制度の利用目的は「育児」が最も多く、次いで「親の介護」「キャリアアップのための通学」であることを示した。

さらに、日常生活と仕事に関する意識調査では、「悩みや不安がある」については、各世代で高率であった¹¹⁾ことや、育児サポートの現状は育児支援の希望をしている者が多い⁷⁾という結果が得られていた。

3. 2 WLBの関連要因についての研究

WLBの関連要因に関する研究では、「経験年数」「婚姻の有無」「子供の有無」「キャリア形成志向の有無」「組織風土」「職場環境」「ソーシャルサポート」「精神的健康度」「身体疲労」「健康習慣」「生活のゆとり」「仕事や生活の評価」「離職」とWLBが関連を持っていた。

佐々木ら¹²⁾は手術室勤務の看護師を対象に、WLBの実現と勤務体制の関連について調査し、二交替制導入は夜間の出退勤の減少、待機回数の減少、有効な休みが取れるという点で満足度が高かったが、WLBとの関連においては三交替制と二交替制の間には有意な差が見られなかったと報告していた。そして、中井ら¹³⁾はWLBと精神的健康度との関連を調査し、WLB度は生活のゆとりと関連し、上司・同僚の支援、健康習慣指数(HPI)得点、精神的健康度と有意に関連していることを明らかにした。また、佐藤ら¹⁴⁾は大学病院勤務の看護師を対象として、WLBの現状と将来理想とするWLBとの関連要因について調査を行った。経験年数、婚姻の有無、要保育児の有無と有意に関連し、3年後に期待するWLB

には、キャリア形成志向の有無が有意に関連していたと示した。さらに、田邊ら¹⁵⁾は緩和ケア病棟勤務の看護師を対象にWLBと離職意向との関連を調査した。離職意向は自律性に乏しい組織風土、仕事と生活の評価が低いこと、身体疲労度が高いほど、高くなることを明らかにし、仕事と仕事以外の生活を自身で調整できないと感じる時、離職によってバランスを図ることが考えられるとしていた。

3.3 ライフステージ別のWLBの研究

仕事と生活の調和(WLB)憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」と定義している。ライフステージ別のWLBの研究では、独身期1件、子育て期3件、中高年期1件を対象とした研究が行われていた。

独身期では、小野塚¹⁶⁾は20歳代独身看護師を対象に調査を行い、仕事環境である「職業継続意思」「仕事の不安の継続」「仕事が生活に悪影響」においてWLBパターンと関係があり、WLBが実現している者ほど、仕事や生活によりよい結果をもたらすことを明らかにしていた。

子育て期では、猪本ら¹⁷⁾は看護師のライフステージを独身・既婚(子供なし)・既婚(1から6歳までの子供あり)・既婚(7から18歳までの子供あり)・既婚(19歳以上の子供あり)の5群に分類し調査を行っている。WLBが最も高かったのは7から18歳の子供を持つ群であること、子育てに時間を要する1歳から6歳の子供をもつ群でも仕事を重視している傾向があることを報告していた。岡部ら¹⁸⁾は30歳代後半から40歳代の女性看護師を対象に調査した。家庭を持つ看護師は身内のサポートの活用、家事・育児への優先的な時間振り分けでバランスをとり、独身の看護師は仕事の配分をコントロールし仕事以外の時間を自由に使える枠として確保することで、オンとオフの時間を明確に切り替えバランスを保っていることを明らかにした。また、山本ら¹⁹⁾は子育て中の看護師に半構成的面接法を用い調査した。「勤務形態と制度を選択させる雰囲気にする」「勤務形態や業務内容を選択する」「保育施設が充実する」「仕事と生活を両立する工夫を発展させる」がWLBを実現させるための望みであると報告していた。

中高年期では、木村²⁰⁾は中堅看護師がWLBに望む内容を調査し、中堅看護師の「現実」の生活は仕事が優先になっており、仕事と仕事以外の生活のバランスに困難を感じていた。そのため、「自分のための時間を増やす」ことで仕事とのバランスを図り、仕事を継続していきたいと考えていた。

3.4 WLBの測定

対象文献で用いられている方法は、質問紙による量的な調査が13件、半構成的面接法は2件であった。金崎ら⁷⁾は日本看護協会「WLB推進ガイドブック」、次世代育成支援に関するアンケート調査を参考に自作の質問紙を用いて測定していた。田邊ら¹⁵⁾、猪本ら¹⁷⁾はWLB塾と学習院大学経済学部経済経営研究所が共同開発した「WLB-JUKU INDEX」の個人調査票を、修正または追加し使用していた。佐々木ら¹²⁾は内閣府の「WLB社会の実現度指標」を参考に、自作の質問紙を用いて測定していた。佐藤ら¹⁴⁾はWLBにおける評価について、毎日の生活全体を100%とした時の仕事と個人の生活の比重の回答を求めている。山川⁹⁾は日本看護協会「看護職のWLB推進ガイドブック」を参考に自作の質問紙を用い、仕事と仕事以外の生活をうまく両立させているかの質問に、「そうである」から「全くそうでない」までの4段階の尺度を用いて回答を求めている。小野塚¹⁶⁾は日本看護協会の「看護職のWLBインデックス調査」を基に、自作の質問紙を用いて使用していた。木村²⁰⁾は東京大学社会科学研究所・WLB推進・研究プロジェクトの「働き方とWLBの現状に関する調査」の調査項目を一部修正し、自作の質問紙を用いていた。また岡部ら¹⁸⁾、中井ら¹³⁾は、WLBをVisual Analog Scaleを用いて測定していた。

4. 考察

4.1 WLBの現状に関する研究

我が国の看護師を対象としたWLBの現状の研究は、1施設の看護師を対象とした小規模な研究で、勤務形態の選択、時間外勤務の削減や休暇の取得をすること、また必要とされていることを認知することで、やりがいやキャリアアップに繋がり、悩みや不安を軽減することに主眼が置かれている。

岡部ら¹⁸⁾は、WLBを考えるうえで、何を重要視するのは、個々によって差があり、人生設計において何に価値を置くかは人それぞれであるため、バランスの在り方は主観的な評価に基づいていると述べている。このように、WLBは仕事の勤務時間のような測定可能なものに比べ、それについて感じる主観的なものが関与していると考えられる。そのため、それぞれの看護師が置かれている生活環境や属性、そして勤務形態は、様々な状況とその看護師のバランスのあり方を看護師が主観的に評価した研究が行われていると考えられる。他の職種を対象とした研究には、電気連合直加盟133組合の4338名の組合員を対象とした調査結果²¹⁾によると、主観的な従業員のWLBの満足度を指標とした研究が行われている。短時間勤務の場合はWLB満足度向上に寄与しているが、弾力的時間制度の場合には、必ずしも寄与してい

表1. ワーク・ライフ・バランス文献内容分類 その1

分類	著者	対象	論文題目	研究目的
WLBの現状	杉原ら (2009)	A総合病院に勤務する看護職416名	看護師のワーク・ライフ・バランスに関する研究 働く看護師の日常生活と仕事に関する意識調査の分析から	働きつづけることを可能にしている看護師の仕事と日常生活に対する意識を把握する
	森田ら (2011)	A病院の看護職18名	看護師がいきいきと働き続けられる職場環境とは ワーク・ライフ・バランスを目指して	看護協会のアンケート結果と比較しスタッフの意識状況を把握する
	木村 (2012)	1回目:日勤看護師650名 2回目:日勤看護師342名	ワークライフバランス実現に向けた取り組み	看護師のWLBを改善する目的で看護業務量調査をする
	緒方ら (2012)	1回目:3病院の制度を利用している看護職17名と利用者の看護師長9名 2回目:3病院の制度を利用している看護職24名と利用者の看護師長36名	短時間正職員制度導入の評価	制度導入後の評価から、短時間勤務制度活用に向けて課題を抽出する
	金崎ら (2012)	幼児・学童を持つA公立総合病院の看護師71名	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	職場環境や育児サポートの現状を明らかにし、WLBの実態を知る。
	山川 (2012)	A病院で働く看護師285名	成長と自律を促す中堅看護師サポート体制とは (3章)調査研究/考察 WLBの観点からキャリア開発支援を考える	キャリア開発に関する意識と現状を調査し、WLBを取りながらキャリアを伸ばすために必要な支援について検討する
WLBの関連要因	田邊ら (2011)	A県7施設の緩和ケア病棟の看護師105名	看護師の離職意向に関連する要因の検討 緩和ケア病棟における調査結果をもとに	WLBに着目し、離職意向との関連を検討する
	中井ら (2011)	A病院の看護師590名	病院に勤務する看護師のワークライフバランスと精神的健康度の関連	病院に勤務する看護師のWLBが精神的健康度の関連要因であるかどうかを明らかにする
	佐々木ら (2012)	A病院手術室で働く看護師32名 (看護師長と1年目看護師を除く)	ワークライフバランス実現に向けた二交替制導入の検討	三交替制に対する考えの現状を把握し、WLBの実現に向けた二交替制導入が有効であるか検討する
	佐藤ら (2012)	関東領域にある大規模の4つの大学病院に勤務する看護師1759名	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	WLBの現状と将来理想とするWLBと関連する要因を明らかにする
ライフステージ別のWLB	猪本ら (2008)	A病院の看護師63名	看護師のライフステージにおけるワーク・ライフ・バランスの現状	各ライフステージにおけるWLBの現状について、実態を把握し、支援の在り方を検討する
	岡部ら (2010)	30代後半から40代の病院看護師4名、病院助産師5名、行政保健師3名、訪問看護師2名	30代後半から40代の女性看護職のワークライフバランスの現状と課題	WLBの現状と課題を明らかにする
	木村 (2010)	A県6施設の臨床経験4~10年の看護師152名、助産師8名	中堅看護師がワーク・ライフ・バランスに望む内容	中堅看護師がどのようなWLBを望んでいるのか実態を把握する
	山本ら (2011)	3歳未満の子どもが1人いる核家族で病棟勤務の看護者5名	子育て中の看護者がワークライフバランスを実現させるための工夫と望み 3歳未満の子どもがいる核家族に焦点をあてて	子育てをしながら仕事を継続させていくためにしている工夫、WLBを実現するための望みを明らかにする
	小野塚 (2011)	20歳代独身看護師410名	20歳代独身看護師のワーク・ライフ・バランスの現状と課題	20歳代独身看護師のWLBの現状と課題を明らかにする

その2へ続く

表1. ワーク・ライフ・バランス文献内容分類 その2

研究方法	WLB測定用具	結果
質問紙調査法	-	悩みや不安については、各世代で高率であった。働く目的は「いきがい」としているのは50歳代が多く、特に理想的な仕事は、「楽しく働ける」ことが20歳代が最も高率で有意だった。
質問紙調査法	-	仕事にやりがいを感じている人の割合は55%、今の勤務体制に満足している人の割合は40%で、いずれの割合も看護協会アンケートでの割合に比べて高かった。満足している内容として挙げられた上位3項目は「必要とされている」「キャリアアップできる研修がある」「目標がある」であり、満足していない内容としては「休暇の取得」が最も多く挙げられていた。
質問紙調査法	-	記録、看護師間の報告と申し継ぎ、医師への報告連絡、薬剤業務、入院時の世話など間接看護業務が時間外勤務の多くを占めていた。
質問紙調査法	-	利用目的は育児が圧倒的に多く、親の介護、キャリアアップのための通学などであった。利用の満足度は調査1では94%、調査2では86%だった。
質問紙調査法	日本看護協会WLB推進ガイドブック、次世代育成支援に関するアンケート調査を参考に自作	現在の就労状況は恒常的時間外があった。職場での育児サポートは、育児支援の希望があった。WLBは家庭よりも仕事の占める割合が大きかった。
質問紙調査法	仕事と仕事以外の生活をうまく両立させているかの質問、日本看護協会「看護職のWLB推進ガイドブック」を参考に自作	WLBへ求める支援は充実した休暇制度が最も多く、時間外労働時間の削減があった。WLBと「日々の仕事で精一杯で時間的余裕がない」「学習を継続するのは困難である」とは負の相関、現在の仕事にやりがいを持っているとは正の相関があった。
質問紙調査法	WLB-JUKU INDEXの個人調査票の職種内容を医療に関連したものに修正	離職意向には組織風土の伝統性因子、仕事と生活の評価、身体疲労度が有意に関連していた。
質問紙調査法	Visual Analog Scale	生活のゆとりを感じる割合はWLB度の高い群が低い群に比べて有意に高かった。WLB度は、上司・同僚の支援、健康習慣指数と並び、精神的健康度と有意に関連していた。
質問紙調査法	内閣府「WLB社会の実現度指標」を参考に自作	二交替制は夜間の出退勤の減少、待機の回数の減少、有効な休みが取れる点が評価されたが、長時間勤務によるストレスは二交替制の方が高かった。WLBとの関連は、三交替制と二交替制の間には有意な差はなかった。
質問紙調査法	仕事と個人の生活の比重	現在のWLBと有意に関連していたのは看護師経験年数、婚姻の有無、要保育児の有無であり、3年後に期待するWLBと有意に関連していたのはキャリア形成志向の有無であった。
質問紙調査法	WLB-JUKU INDEXの個人調査票を基に自作の質問を追加	WLBは7～18歳の子供をもつ群が最も高く、子育てに時間を要する1歳から6歳の子供をもつ群でも仕事を重視している傾向がうかがえた。
半構成的面接法	Visual Analog Scale	家庭をもつ看護職は、身内サポートの活用と業務量の調整、家事・育児への優先的な時間振り分けによりバランスをとり、独身看護職は、仕事以外を自由時間とし、オン・オフを切り替えていた。
質問紙調査法	WLB推進・研究プロジェクトの「働き方とWLBの現状に関する調査」の調査項目を一部修正し自作の質問を追加	中堅看護師の「現実」の生活は仕事優先になっており、仕事と仕事以外の生活のバランスに困難を感じていた。生活上の時間の使い方では自らの希望する内容を優先し、実行することで満足感につながっていた。中堅看護師は仕事と仕事以外の生活のバランスを常に考え、その時に重要だと考えることを優先し行動していた。今後、自分のための時間をもっと増やすことで、仕事とのバランスを図り、仕事を継続していきたいと考えている。
半構成的面接法	-	仕事を継続させていくための工夫は「家事時間を短縮する」「家事や育児の時間を調整する」「家事や育児の時間を獲得する」「自己の健康管理を維持・促進する」「家族の健康を維持・促進する」「育児のコーピング」「地域と密着した関係を保つ」「専門職者としてスキルアップを図る」に分けられた。WLBを実現するための望みは「勤務形態と制度を選択させる雰囲気にする」「勤務形態や業務内容を選択する」「保育施設が充実する」「仕事と生活を両立する工夫を発展させる」に分けられた。
質問紙調査法	日本看護協会「看護職のWLBインデックス調査」を参考に自作	20歳代独身看護師にはWLBの実現ができていないものが多かった。仕事環境である「職業継続意思」「仕事の不安の継続」「仕事が生活に悪影響」においてWLBパターンと関係があり、WLBが実現している者ほど、仕事や生活によりよい結果をもたらしていた。WLB実現には仕事面での支援が必要であり、特に上司による適切なアドバイスや支援が重要であった。

るとはいえず、WLB満足度はむしろ従業員本人に付与されている仕事の裁量度に依存していることが明らかになっている。しかし看護師を対象として、1000名規模の大規模研究で主観的な指標を用いて、勤務形態、仕事・職場特性、労働時間との関係の現状を明らかにしているものはない。今後、勤務形態、仕事・職場特性、労働時間とWLBとの関係の現状を明らかにした大規模なデータがあれば、看護師のWLBを考える上で示唆が得られるのではないかと考えられる。

4.2 WLBの関連要因に関する研究

WLBの関連因子の中で、個人に関連する要因は、「経験年数」「婚姻の有無」「子供の有無」「精神的健康度」「身体疲労」「健康習慣」「キャリア形成志向の有無」「生活のゆとり」「仕事や生活の評価」、社会環境に関する要因は、「ソーシャルサポート」、仕事に関連する要因は、「離職」「組織風土」「職場環境」である。仕事に関連する要因は自分でコントロールすることが難しいため、今後は、職場や周囲の者が支援できる仕事や社会環境に関連する要因に対しての具体的な支援を行い、その効果を検証する研究が必要である。

WLBを保つための社会環境は様々あると考えられるが、海外の研究では、柔軟な働き方は離職を減らす傾向があり²³⁾、フレックスタイム制度導入はコミットメントと仕事満足度の両方にプラスの影響を示す²⁴⁾と報告されている。看護師においても、フレックスタイム制といった柔軟な働き方がWLBにどう影響するのかを明らかにした研究が必要である。

また他の海外の研究では、事業所内保育所の設置が組織への定着や従業員の意識に効果がある²⁵⁾と報告されている。子供がいる看護師に対しては、院内保育所の有無とWLBとの関連を調査した研究が必要である。これらの社会環境とWLBの研究結果が明らかになれば、WLBを保つための雇用の柔軟性や院内保育の整備の不可欠であることが明らかになると考える。

4.3 ライフステージ別のWLBの研究

ライフステージ別のWLBの研究では、既婚女性のみを対象とした研究は、山本ら¹⁹⁾の子育て中の既婚女性看護師の研究1件と少なかった。看護師は約96%が女性であり、妊娠、出産、育児などの女性のライフイベントを担っており、仕事を続けながらこれらのライフイベントを全うすることが求められる。また、内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、賛成か反対かについて質問した結果、賛成の割合が反対の割合を上回ったと報告されている²⁶⁾。性役割分担意識は、現実にはいまだ生活の中に深く根をおろしており、

女性が仕事をする場合は、仕事も家事も育児もしなければならぬ現状があると考えられる。このことから、既婚女性看護師は様々な役割があり、WLBの実現が難しい対象ともいえる。一方、河野²⁷⁾は看護という仕事は、さまざまな人々を対象とし、さまざまな人々の思いを理解できる能力を必要とされる職業であり、その意味では結婚して家庭を持ち、妊娠・出産・育児を経験している看護師は、その人生経験を生かした看護を提供できる貴重な人材とも言えると述べている。そのため、既婚女性看護師を対象とした研究がさらに必要である。

4.4 WLBの測定

研究によって、WLBを測るものはさまざまであった。WLBとは、「仕事、家庭生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態」と述べられている¹⁾。この「自ら希望するバランス」を測定するためには、その研究の目的に応じて測定するものを研究者が選択していることが伺われる。研究間の比較や経時的な変化をみていくためには、WLBを評価する、信頼性・妥当性が確認された尺度の開発も必要だと考えられる。

4.5 WLBに関する研究の今後の課題

半構成的面接による研究方法は1件のみであり、当事者の主観的な観点に基づいた語りや、客観的な資料と関連させながら、WLBを包括的にとらえることは、研究を発展させる上で重要と考えられる。

WLBの本来の目的は、看護師のWLBを実現することで、人材の定着を図り、人材育成することで患者へ質の高いサービスを提供し、さらに生産性を向上させることである。看護の生産性とは、看護師の作業の効率化や満足感、または患者の入院日数や満足度などで間接的に評価とされるものであると考えられる。現在は看護師のWLBの現状調査や、関連要因の研究がほとんどで、WLBを保つことの本来の目的である質の高いサービスにつながっているのか研究がされていないため、今後研究が行われていくべきだと考えられる。特に看護師のWLBを保つことが患者へどのようにフィードバックされるかについての研究は、今後わが国の看護師の支援を行う上で必要になってくる。一般企業の社員を対象にした調査では、WLBの追求のみでは生産性の向上は見込めなく、ポジティブ・アクション、つまり働く事や、仕事に対する意欲の高い女性を積極的に登用し、能力を發揮してもらおうという企業の取り組みや制度とWLBの関連を調査し、両方を積極的に行うことで生産性が高まる³⁾と報告されている。しかし看護職を対象としたポジティブ・アクションの研究は見当たらなかった。一般企業の社員を対象にしたWLBとポジティブ・アクションの

関連性が明らかになっていることから、看護師におけるポジティブ・アクションの導入及び研究も必要であると考える。さらに看護師のWLBを保つことで得られる生産性をどのようにとらえ、患者への質の高い看護をどのように評価するのかの検討も必要である。

5. まとめ

今回15の論文を対象とした文献検討では、以下のことが明らかになった。

看護師を対象とした我が国のWLBの研究は2006年から2013年9月まで、原著論文で15件であった。内容は、WLBの現状に関する研究6件、WLBの関連要因についての研究4件、ライフステージ別のWLBの研究5件に分類された。

WLBの現状に関する研究では勤務形態の選択、時間外勤務の削減や休暇の取得をすること、また必要とされていることを認知することで、やりがいやキャリアアップに繋がり、悩みや不安を軽減することで看護師のWLBを保つことの必要性を示唆していた。

WLBの関連要因に関する研究では、「経験年数」「婚姻の有無」「子供の有無」「キャリア形成志向の有無」「組織風土」「職場環境」「ソーシャルサポート」「精神的健康度」「身体疲労」「健康習慣」「生活のゆとり」「仕事や生活の評価」「離職」とWLBが関連を持っていた。

ライフステージ別のWLBの研究では、独身期、子育て期、中高年期を対象とした研究が行われていた。

今後は看護師のWLBを保つ本来の目的である生産性の向上、看護ケアの向上が患者へどのように影響するのかWLBとの関連を明らかにし、WLBを保てるように支援するための研究、ポジティブアクションの研究が必要であると示唆された。

引用文献

- 1) 内閣府：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章.2007. <http://www.cao.go.jp/WLB/government/pdf/charter.pdf> (参照 2014-7-14) .
- 2) 武石恵美子：企業からみた両立支援策の意義-両立支援策の効果研究に関する一考察. 日本労働研究雑誌,553,19-33,2006.
- 3) 阿部正浩：ポジティブ・アクション, ワーク・ライフ・バランスと生産性. 季刊・社会保障研究, 43 (3), 184-196, 2007.
- 4) 藤本哲史：従業者の仕事特性とワーク・ライフ・バランス. 日本労働研究雑誌, 583, 14-29, 2009.
- 5) 日本看護協会：平成24年度 看護職のワーク・ライフ・バランス推進 ワークショップ事業報告書(Ⅱ).2012. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/2012/WLB-hokoku24-2.pdf> (参照 2014-7-14) .
- 6) 森田梨絵, 百田利香, 石川京子：看護師がいきいきと働き続けられる職場環境とは ワーク・ライフ・バランスを目指して. 日本眼科看護研究会研究発表収録, 26, 79-81, 2011.
- 7) 金崎ゆかり, 川崎登志子, 岩田博英：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目指して. 日本看護学会論文集, 看護管理, 42, 175-178, 2012.
- 8) 木村さゆり, 生本絵美, 板垣伸恵, 他：ワークライフバランス実現に向けた取り組み. 愛仁会医学研究誌, 43, 238-240, 2012.
- 9) 山川信子：成長と自律を促す中堅看護師サポート体制とは WLBの観点からキャリア開発支援を考える. 看護, 64 (7), 27-33, 2012.
- 10) 緒方敏子, 永池京子：短時間正職員制度導入の評価. 愛仁会医学研究誌, 43, 157-159,2012.
- 11) 杉原トヨ子, 阿部直美, 田村美子, 他：看護師のワーク・ライフ・バランスに関する研究 働く看護師の日常生活と仕事に関する意識調査の分析から. International Nursing Care Research, 8 (2), 117-128, 2009.
- 12) 佐々木美和, 武波敦子, 森知子, 他：ワークライフバランス実現に向けた二交替制導入の検討. 日本手術医学学会誌, 33 (4), 407-409,2012.
- 13) 中井正美, 織田侖里子, 高橋佑子, 他：病院に勤務する看護師のワークライフバランスと精神的健康度. 日本健康教育学会誌, 19 (4), 302-312,2011.
- 14) 佐藤孝子, 柳原清子, 石井美里, 他：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, 看護管理, 42, 197-199,2012.
- 15) 田邊智美, 岡村仁：看護師の離職意向に関連する要因の検討 緩和ケア病棟における調査結果をもとに. Palliative Care Research, 6 (1), 126-132,2011.
- 16) 小野塚薫：20歳代独身看護師のワーク・ライフ・バランスの現状と課題. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究収録,36, 194-201,2011.
- 17) 猪本伸子, 渡辺紀美子, 森田敏子：看護師のライフステージにおけるワーク・ライフ・バランスの現状. 日本看護学会論文集 看護管理, 39, 276-278,2008.
- 18) 岡部朋子, 石井美里, 高橋奈津子：30代後半から40代の女性看護職のワークライフバランスの現状と課題. 東海大学健康科学部紀要,15,3-13,2010.
- 19) 山本圭一, 橋本史加, 長尾雅美, 他：子育て中の看護師がワークライフバランスを実現させるための工夫と望み3歳未満の子どもがいる核家族に焦点をあてて. 日本看護学会論文集, 看護管理, 41, 181-184,2011.
- 20) 木村直珠：中堅看護師がワーク・ライフ・バランスに望む

内容. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究収録, 35, 152-159, 2010.

- 21) 電気連合総合連合企画室：電気連合21世紀生活ビジョン研究会報告. 41, 2007.
- 22) 福丸由佳：共働き夫婦世帯における多重役割と抑うつとの関連. 家族心理学研究, 14 (2) , 151-162, 2000.
- 23) BattR and Valcour M. P.: Human Resouces Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover, Industrial Relations, 42 (2) , 189-220, 2003.
- 24) Scandura A. Tand Lankau J. M: Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction, Journal of Organizational Behavior, 18, 377-391, 1997.
- 25) KossekE. E andNichol V: The Effects of On-Site Child Care on Employee Attitudes and Performance. Personnel Psychology, 45, 485-509, 1992.
- 26) 内閣府：男女共同参画白書. 平成25年版, 2013. http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_03.html, (参照 2015-11-20) .
- 27) 河野洋子：看護の将来展望 7 看護婦と新エンゼルプラン仕事と育児の両立を目指して. 心の臨床, 19 (4) , 438-442, 2000.