

岡山県内の介護老人保健施設 で従事する看護・介護職員の働 き方に応じたストレスマネジメン ト介入効果に関する研究

岡山産業保健推進センター長 石川 紘
岡山産業保健推進センター ◎福岡悦子
道明 道弘
中島 誠
岡山県立大学保健福祉学部 谷口敏代

背景

- 看護職及び介護職の離職は、老健施設のみならず介護保険の施設サービスを担う専門職の確保という視点から人材確保は喫緊の課題である。
- 看護職と介護職は多忙な業務、役割分担のあいまいさや、お互いの職種への理解不足や連携・協働に関する認識の相違など他職種に比べストレスが高い。

➤ 看護及び介護職を対象にしたストレス
マネジメント



- 離職防止, 職業性ストレスの低下, バーンアウトの防止, 抑うつ気分の低下, 疲労感の低下や気分の活気, 離職数を低減する可能性.

看護職・介護職同士, 部下と上司, 利用者や家族とのかかわりにおいて, 動機づけを高め, ケア内容に対する満足や不満を示すなどの感情表現を通して職場の人間関係が形成され, 組織が活性化される.

目的

- ストレスマネジメント及び勤務中に役立ったことや感謝されたことを職員自身が意識することが、離職意向や精神健康度にどのような影響があるかを明らかにする

調査対象と手続き

- 岡山県内の保健福祉施設からスノーボーリング方式で抽出した4施設の看護部を通し、調査の趣旨を文書で説明した後、同意が得られた100名を対象に事前調査、介入プログラム実施及び事後調査を行った。

事前調査
100名

ストレスマネジメントグループ
(ストレス日誌記入)
59名

役立ち感グループ
51名

課題回収
50名

課題回収
46名

介入プログラム

➤ ストレスマネジメントグループ

冊子「ストレスの上手なしのぎ方」を配布し、4週間の間に「嫌だなー」「腹が立ったな」「悲しくなった」など、ストレスを感じたときに記入を求め、ストレッサー（原因となった出来事）、ストレス反応、自身の反応、対処に関するストレス日誌を記述してもらった。

➤ 役立ち感グループ

1週間を振り返り、仕事で誰に対して自分がどのように役立ったと感じたかを、その人物（例：上司、同僚、部下、仕事の相手など）を7人まで思い出し記述を求めた。

調査期間

- 平成24年10月1日～平成24年12月31日

調査項目

- *職業性ストレス:JCQ22項目
- *ワーク・エンゲイジメント:日本語版UWES短縮版
- *ワーカホリズム:日本語版DUWAS
- *離職意向
- *対人関係:NAQ
- *精神的健康度:CES-D
- *睡眠の質:PSQI

倫理的配慮

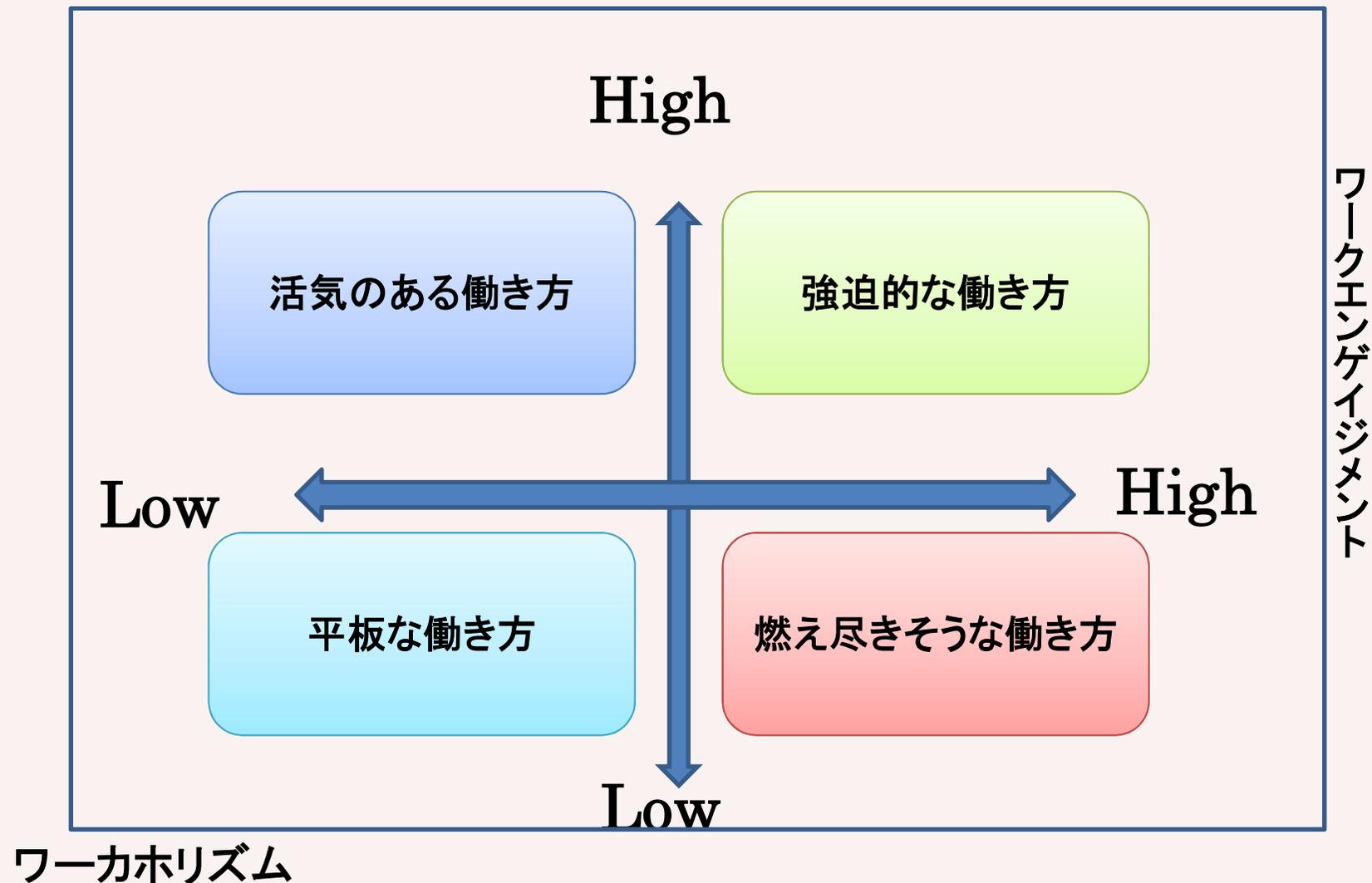
- 独立行政法人労働者健康福祉機構産業保健調査研究倫理審査委員会にて承認を得た。
- 調査対象施設長と対象者の監督部署の看護長に調査依頼書にて研究目的を説明した。
- 調査対象者には調査の目的，統計処理により個人や施設の匿名性が確保されること，研究以外に使用しないことと，研究成果として公表することや，記入後返信することで調査協力の承諾に変える旨を文書で説明した。

分析方法

- 介入グループ毎（ストレスマネジメントグループ、役立ち感グループ）に、介入前後（2）とワーク・エンゲイジメント（高群・低群）（2）の分散分析を実施した。
- 介入後の離職意向、対人関係、精神的健康度の得点を従属変数とし、介入前の離職意向、対人関係、精神的健康度の得点、ストレイン指数、ワーカホリズム、年齢、職務経験年数を共変量とするワーク・エンゲイジメント（高低2群）×介入別（ストレスマネジメント・役立ち感2群）の共分散分析を行った。
- さらに、本対象者全体におけるワーク・エンゲイジメントの平均値とワーカホリズムの平均値を基準値として図1のように4類型に分類し、同様な手順で働き方（4群）×介入別（2群）の共分散分析を実施した。

働き方4類型(図1)

- ワーク・エンゲイジメントの平均値とワーカホリズムの平均値を基準値として分類



結果

表. ストレスマネジメントグループの分散分析結果

ストレスマネジメントグループ		ワーク・エンゲイジメント				F	p
		低群		高群			
		平均値	SD	平均値	SD		
対人関係	前	3.7	3.9	6.3	4.6	3.475 ^a	0.069
	後	4.3	4.6	10.3	2.5	6.759 ^b	0.013
離職意向	前	12.4	5.4	13.3	5.2	0.452 ^a	0.505
	後	15.7	3.1	18.0	1.7	2.228 ^b	0.143
精神的健康度	前	13.1	7.6	18.0	7.9	0.812 ^a	0.373
	後	14.9	8.3	16.3	9.3	0.002 ^b	0.965

a:交互作用効果

b:前後の主効果

対人関係は、前後の主効果がみられ、介入前の対人関係の得点より、介入後の得点が高かった。

表 役立ち感グループの分散分析結果

役立ち感グループ		ワーク・エンゲイジメント				F	p
		低群		高群			
		平均値	SD	平均値	SD		
対人関係	前	2.8	2.9	6.8	8.7	6.017 ^a	0.019
	後	4.1	5.4	3.7	3.3	1.002 ^b	0.323
離職意向	前	12.7	5.3	14.3	3.9	0.019 ^a	0.891
	後	13.1	4.8	14.9	3.9	0.821 ^b	0.370
精神的健康度	前	14.3	7.4	21.6	7.7	5.848 ^a	0.020
	後	15.4	7.4	16.3	9.9	2.484 ^b	0.123

a: 交互作用効果
b: 前後の主効果

WEが高い群は低群に比べ、介入後、対人関係、精神的健康度の得点が低くなっていた。つまり、いじめや、ハラスメントの体験が少なく、精神的健康度が良い結果となった。

対人関係

点数

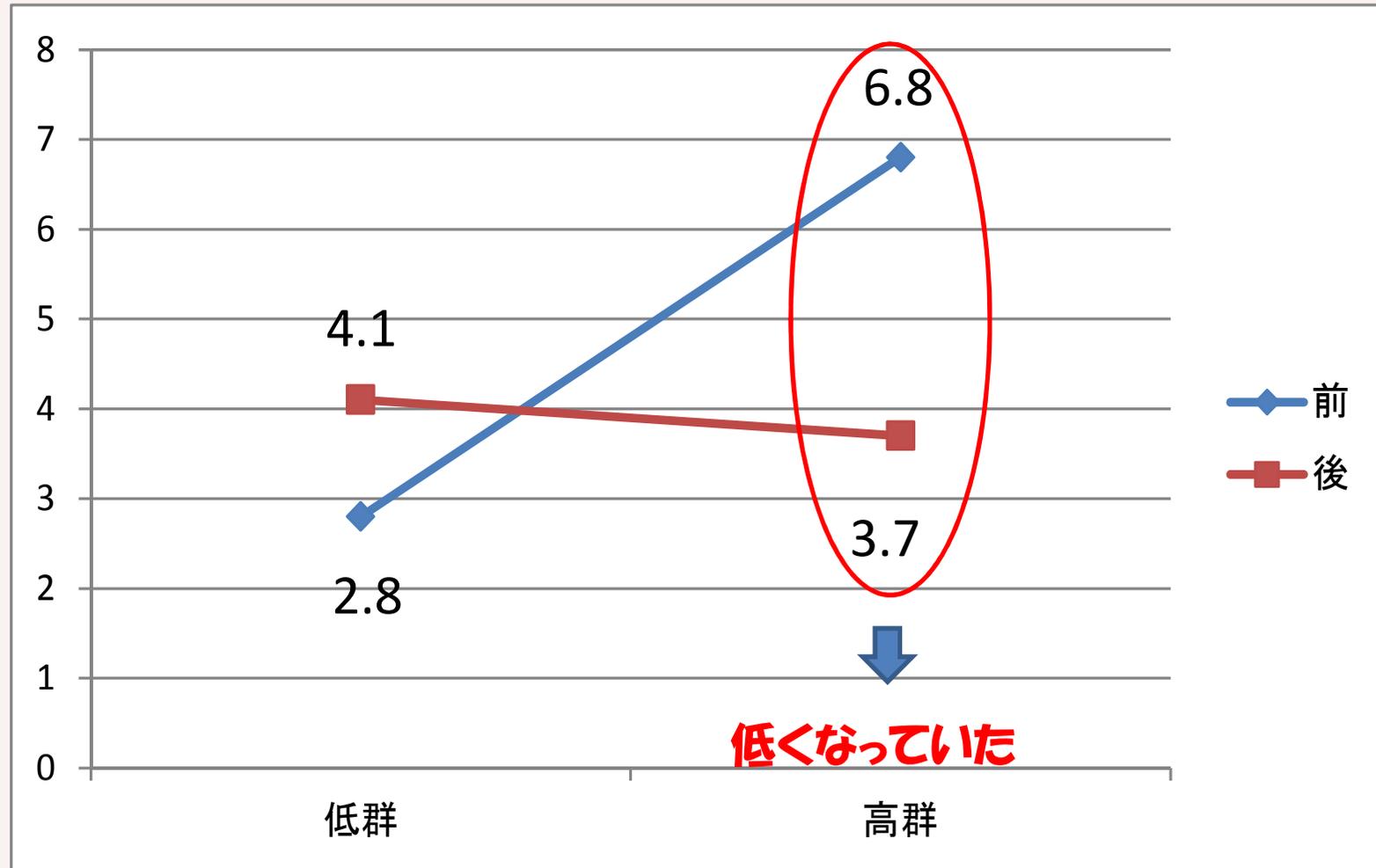


図 役立ち感グループのワーク・エンゲイジメントと対人関係の交互作用

精神的健康度

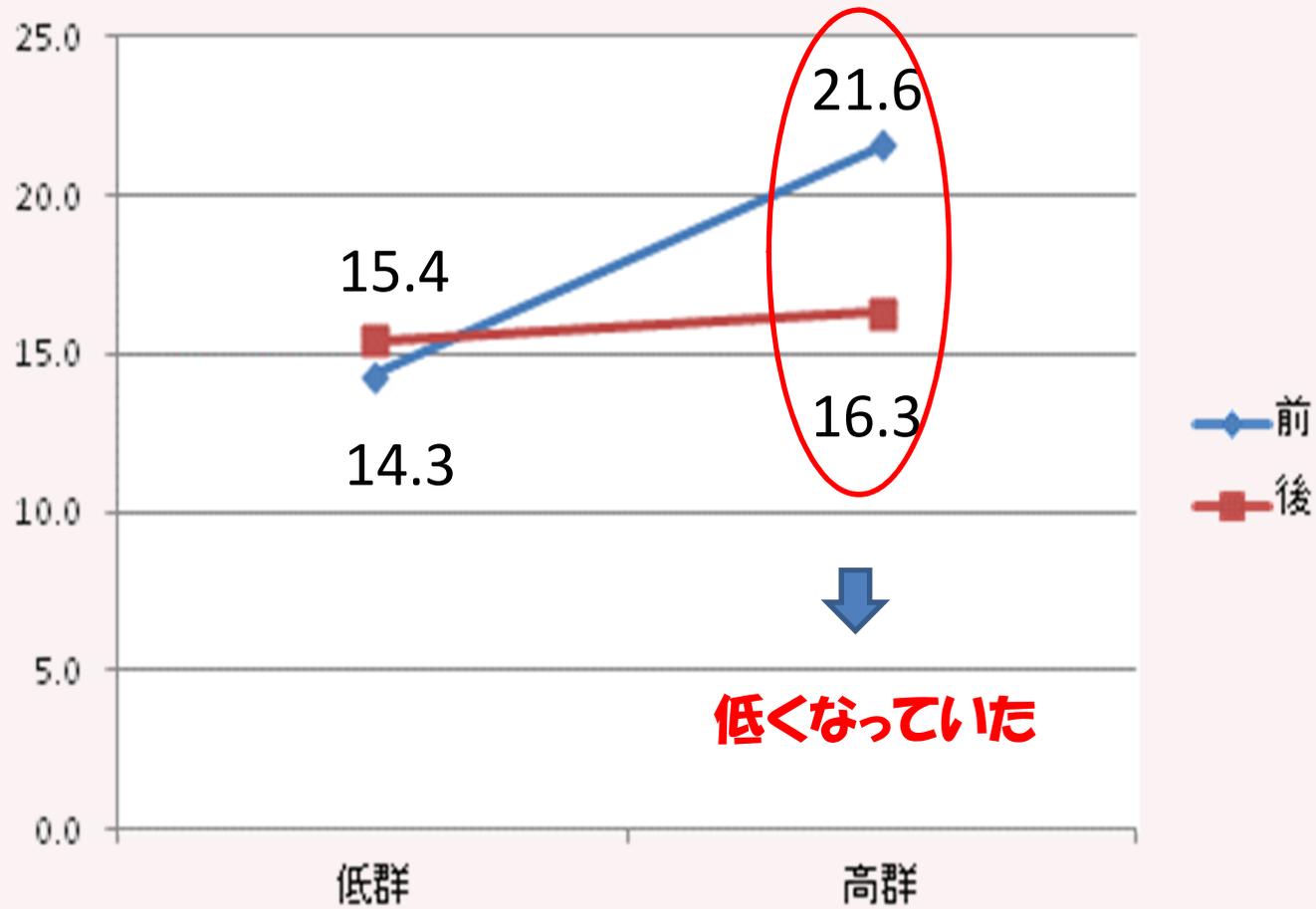


図 役立ち感グループのワーク・エンゲージメントと精神的健康度の交互作用

表ワーク・エンゲイジメント高低別にみた介入プログラムの効果

項目	介入プログラム	ワーク・エンゲイジメント				F^d	p
		低群		高群			
		平均値	SD	平均値	SD		
対人関係 ^a	ストレスマネジメント	5.9	5.3	10.3	2.5	5.595	0.022
	役立ち感	4.8	6.0	2.6	2.7		
離職意向 ^b	ストレスマネジメント	14.4	5.3	18.0	1.7	0.815	0.371
	役立ち感	13.4	5.0	14.3	4.1		
精神的健康度 ^c	ストレスマネジメント	15.9	9.2	16.3	9.3	0.164	0.687
	役立ち感	15.9	7.6	16.1	10.6		

対人関係, 離職意向, 精神的健康度は得点が高いほど, いじめやセクハラを受け, 離職意向が高く, 精神的健康度が低いことを示している。

a: 年齢・就業年数・組織公正・ストレイン指数・ワーク・ホルリズム及び介入前の対人関係得点を共変量とした。

b: 年齢・就業年数・組織公正・ストレイン指数・ワーク・ホルリズム及び介入前の離職意向得点を共変量とした。

c: 年齢・就業年数・組織公正・ストレイン指数・ワーク・ホルリズム及び介入前の精神的健康度得点を共変量とした。

d: 交互作用効果

対人関係に交互作用効果が有意であった。介入後、WE高群は低群に比べ、役立ち感グループの方が対人関係得点が低くなっていた。

対人関係

点数

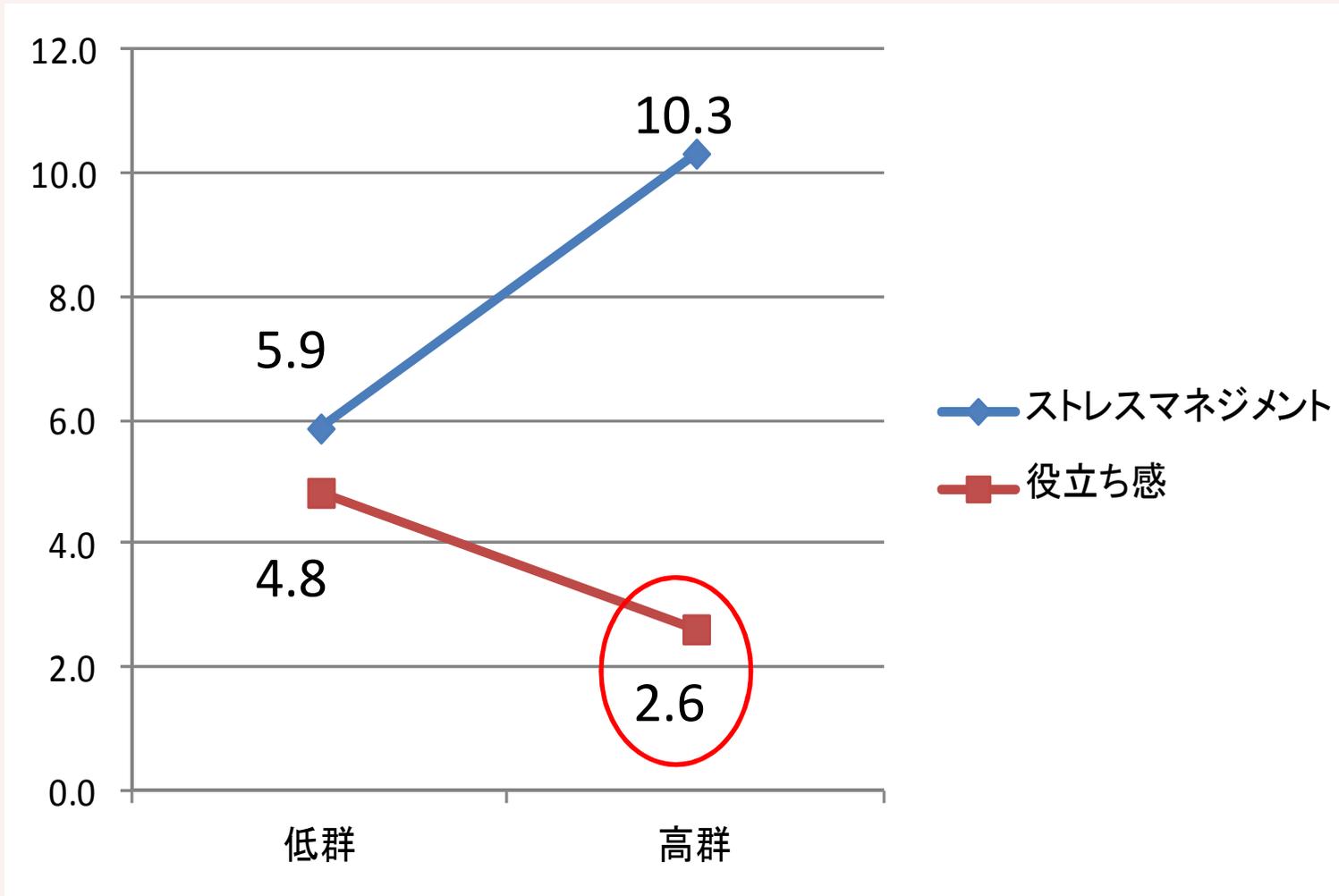


図 対人関係におけるワーク・エンゲイジメントと介入プログラムの交互作用

表 ワーク・エンゲイジメント高低別にみた介入プログラムの効果

項目	介入プログラム	n=21		n=22		働き方 n=27		n=23		F	p
		強迫		活気		燃え尽き		平板			
		平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD		
対人関係 ^a	ストレスマネジメント	5.2	4.8	6.3	6.6	6.3	4.5	2.2	2.2	0.222 ^b	0.881
	役立ち感	6.2	6.8	1.9	2.1	3.6	4.8	3.6	4.7	0.718 ^c	0.545
離職意向 ^a	ストレスマネジメント	13.7	5.2	11.8	5.3	17.8	4.1	13.5	4.2	2.548 ^b	0.063
	役立ち感	15.0	4.6	9.9	4.5	14.5	4.7	13.4	4.3	0.608 ^c	0.612
精神的健康度 ^a	ストレスマネジメント	13.4	12.5	15.7	9.4	19.6	6.8	11.5	3.9	0.622 ^b	0.603
	役立ち感	17.2	11.2	12.9	6.9	15.6	6.1	14.4	6.2	1.482 ^c	0.227

強迫:強迫的な働き方 活気:活気ある働き方 燃え尽き:燃え尽きそうな働き方 平板:平板的な働き方

対人関係, 離職意向, 精神的健康度は得点が高いほど, いじめやセクハラを受け, 離職意向が高く, 精神的健康度が低いことを示している。

a:年齢・就業年数・組織公正・ストレイン指数及び介入プログラム前の各項目得点を共変量とした。

b:働き方主効果

c:交互作用効果

離職意向における働き方の主効果のみが有意傾向であった。多重比較の結果、強迫的な働き方と活気のある働き方に有意な差が認められ、強迫的な働き方は、活気ある働き方に比べ、離職意向が高いことがわかった。

結果のまとめ

- 介入後の効果を見ると「ストレスマネジメントグループ」よりも「役立ち感グループ」に、対人関係と精神的健康度に有意な結果が得られた。

問題点

- 介入プログラムの課題の取り組み姿勢を把握できていない。
- 今回の効果は、介入プログラム後に実施したもので長期的な効果評価を検証することが求められる。
- 参加者数を増やし、性別及び介護職・看護職種別による介入プログラムの効果の違いを検証することが必要である。

論議

- 「役に立った」という実感は保健福祉施設・事業所と
いった組織内の対人関係や家族・社会との心理的交流から生じる自己存在価値の実感である。
- 肯定的な対人関係を基盤に置き、自主的に仕事に取り
組める職場の組織作りが重要となる。
- 看護や介護は患者・利用者、家族との人間関係にお
いて役割を果たすことが多い職場である。ケアの対象
者である患者・利用者及びその家族からの感謝の言
葉は、役立ち感のイメージを促す機会となる。
- ケア対象者から感謝の気持ちを伝え合える職場の雰
囲気作りは役立ち感を育てることにつながると考えら
れる。