

医療・福祉施設におけるメンタルヘルスに関する調査---離職防止の要因を探る

- 西 基(北海道医療大学生命基礎科学講座)
- 三宅浩次(北海道産業保健総合支援センター)
- 志渡晃一(北海道医療大学看護福祉学研究科)
- 上原尚紘(北星病院)

以前より看護師や介護士の離職が問題となっている。

- ・2012年常勤看護職員の

離職率は11.0%

- ・2011年の介護職員の

離職率は16.1%

対象と方法

- 2014年9月～11月
- 札幌市内の医療福祉施設
(ほとんどが
介護老人福祉施設・介護老人保健施設)

2種類のアンケート調査を実施

- ①看護や介護に当たる職員
- ②職員の健康に関する事項を
担当する者

- ・本日は、職員に対するアンケート調査の結果、特に**転職**と関連する因子について発表.

- ・回収率は70.2%

(1168 / 1664)

- 設問内容:

北海道産業保健総合支援センターが以前に実施したものを踏襲、
可及的同じものを使用。

(IT企業におけるメンタルヘルスの調査など)

- ・原則として3～7個の選択肢より1個を選ばせた。

「これまでに、現在の職種の仕事をしていて、職場を退職したことがありますか？」

という質問を設け、

「**転職者**」

「**継続者**」

に分けた。

質問の例

「辞めたことが**ない**」とお答えなされた方にお伺いします。

現在の職場の状態はいかがですか？

1. 対人関係は

1**悪い** 2**良い** 3どちらでもない

質問の例

「辞めたことが**ある**」とお答えなされた方にお伺いします。

最初に勤めていた職場の状態はいかがですか？

1. 対人関係は

1**悪かった** 2**良かった** 3どちらでもない

これは,

症例対照研究と近似した方法

- ・オッズ比を算出.
- ・カイ2乗検定を使用.
- ・「悪い」vs「良い」+「どちらでもない」
の2分割で解析.

転職に関連する諸因子の
オッズ比, 上位の5つ.

- 上司の態度が威圧的または横柄 5.22
- 同僚の態度が威圧的または横柄 4.70
- 利用者・患者との人間関係が悪い 4.25
- 職場の対人関係が悪い 4.14
- 上司や先輩は部下に対し何をしてもよい
という風潮あり 3.46

- 給料が低い 0.84(0.66-1.06)
- 夜勤が辛い 0.79(0.62-1.02)

は有意でなかった.

10-20代, 30代, 40代, 50代,
60代に層別化,
マンテル-ヘンセル法で通算.
転職に関連する諸因子のオッズ比, 上位の5つ.

- 利用者・患者との人間関係が悪い 6.57
- 上司の態度が威圧的または横柄 4.97
- 職場の対人関係が悪い 4.62
- 同僚の態度が威圧的または横柄 4.13
- 上司や先輩は部下に対し何をしていてもよい
という風潮あり 3.44

- 給料が低い 0.91(0.71-1.16)
- 夜勤が辛い 0.83(0.64-1.07)

は有意でなかった.

看護師・准看護師は
転職なしが17人、
ありが164人
だったため、解析を見送った。

ヘルパーおよび介護福祉士に
ついて

転職に関連する諸因子の
オッズ比, 上位の5つ.

- 上司の態度が威圧的または横柄 6.51
- 同僚の態度が威圧的または横柄 5.63
- 利用者・患者との人間関係が悪い 5.04
- 上司や先輩は部下に対し何をしていてもよいと
いう風潮あり 4.49
- 職場の対人関係が悪い 4.15

- 給料が低い 0.93(0.68-1.28)
- 夜勤が辛い 0.56(0.41-0.78)

「夜勤が辛い」のオッズ比は
有意に低かった
(これに対する説明は困難).

- 良い を 3
- どちらでもない を 2
- 悪い を 1

として点数を与え、
相関係数を計算した。

転職者, 諸因子間の相関係数,

0.3以上は4つ

職場の対人関係 vs 同僚の態度 0.59

職場の対人関係 vs 上司の態度 0.55

同僚の態度 vs 上司の態度 0.36

利用者との関係 vs 同僚の態度 0.34

継続者, 諸因子間の相関係数,

0. 3以上は3つ

- 職場の対人関係 vs 同僚の態度 0. 54
 - 職場の対人関係 vs 上司の態度 0. 41
 - 同僚の態度 vs 上司の態度 0. 39
- (利用者との関係 vs 同僚の態度 0. 25)

- 従来の調査では、「症例」に関する調査のみが行われていた.

「症例対照」研究は事実上なかった.

- ・性・年齢・職場などをマッチできれば理想的であるが、実際の調査では不可能.

- 今回は,
上司の態度は
 1. 威圧的または横柄
 2. 親切
 3. どちらでもないという, 直裁的な表現を用いた質問を行って,
「**本音**」を引き出した.

- 転職者も継続者も
「職場の対人関係」に対しては、
「上司の態度」と「同僚の態度」の
相関係数が
同程度に大きかった。

離職・転職の原因

○職場の対人関係の悪さが極めて大きい。

○給与や労働条件の寄与は大きくない。

「上司と同僚の態度」が
「職場の対人関係」に直結.

- ◎上司は部下に対し何をしていてもよい
という風潮は大きな問題.
- ◎「同僚」の中にも, 上下関係があり,
上司との関係と同じような問題が
あると推測される
(上司の態度が影響する場合も?).

- 「**残業することが当然**であるという風潮」
のオッズ比

全体 **1.96**(1.52-2.54)

年齢調整後 **2.03**(1.55-2.65)

ヘルパーおよび介護福祉士 **1.84**(1.31-2.59)

すべて**2**前後.

「残業することが当然であるという風潮」

- 対人関係に比べると寄与は小さかった.
- 前々回の報告のように
IT企業では影響は大きかった.
- この差異は、一つには仕事の性格の違いに起因するものと考えられる.

IT企業では、

最先端の技術について熾烈な競争の中にある。

顧客からの緊急の要請により

コンピュータ・システムを作成・改修・補修しなければならない。

シフト制も確立されているとは言えない。

残業が当然という風潮ができあがり、

従業員の精神的健康を蝕む。

「残業することが当然であるという風潮」

- ・他社との激しい競争もなく、シフト制も当然のこととして受け入れられている医療福祉の業界では、この風潮の寄与は大きくない。
- ・有意な因子であったことから、このような風潮をなくすべきであることには変わりはない。