

[別紙2]

審査の結果の要旨

氏名 河野 由理

本研究は、病院勤務看護師を対象として、仕事の適性度を含む職業性ストレス要因を多軸的に測定し、多様な心理的および身体的症状との関連を明らかにした。さらに調査結果を部署単位でフィードバックした上で、看護師における部署別の特徴をふまえた具体的なストレス要因を詳細に記述することを試みた。本研究では、大都市部近郊にある4つの急性期病院の常勤看護職を対象として、無記名自記式質問紙調査を実施した。職業性ストレス要因、および心理的/身体的症状の測定には、信頼性および妥当性が示されている職業性ストレス簡易調査票(下光ら, 2000)を使用した。ストレス調査終了後、各部署および病院の結果を、それぞれの看護師長に対してフィードバックし、さらに各部署における具体的なストレス要因について記述調査を行った。主要な結果は下記の通りである。

1. 急性期病院の看護師は、他の専門職よりも仕事の量的および質的負担が非常に大きく、仕事のコントロールが低かった。一方、仕事の適性度、上司、同僚、家族や友人からの支援は、他の専門職と同様であった。また、看護師は他の専門職よりも、疲労感、不安感、および抑うつ感が非常に高く、イライラ感および身体愁訴が高かった。看護師は他の女性専門職よりも活気が低かった。

2. 部署別の比較において、外来の看護師は病棟、ICU、手術室よりも、仕事の量的および質的負担が小さかった。一方、ICUの看護師は病棟および手術室よりも、仕事の質的負担が大きかった。手術室の看護師は病棟、ICU、外来よりも、仕事のコントロールおよび仕事の適性度が低かった。外来の看護師は病棟、ICU、手術室よりも心理的/身体的症状が低かった。これらの結果から、病棟およびICUの看護師においては、交替勤務であることと、仕事の量的および質的負担が大きいために、心理的/身体的症状に影響していると考えられた。一方、手術室の看護師に対しては、仕事のコントロールおよび仕事の適性度の改善が重要であると思われた。

3. 年齢、性、婚姻状態、資格、勤務形態および部署を調整した重回帰分析の結果、看護師において、仕事の量的負担は、疲労感、不安感、心理的症状および身体愁訴に対して最も関連が大きく、イライラ感および抑うつ感にも関連していた。仕事のコントロールは、不安感に対して最も関連が大きく、活気の低下、疲労感、抑うつ感および心理的症状に対しても関連が認められた。仕事の適性度は、活気の低下、抑うつ感および心理的症状に対して最も関連が大きく、イライラ感および疲労感にも関連していた。職場の対人関係は、イライラ感に対して最も関連が大きく、抑うつ感および心理的症状にも関連が認められた。上司、家族や友人からの支援は、活気の低下に関連していた。仕事の量的負担、仕事のコ

ントロールおよび仕事の適性度は、上司からの支援よりも、心理的症状への影響が大きいことが示唆された。

4. このように慢性的な職業性ストレス要因は、身体的症状よりも心理的症状に対して関連が強いことが示された。配属先の決定の際に看護師の仕事の適性を考慮し、個々の看護師の目標を支援することなどによって、働きがいを高めることが必要であると考えられた。また、仕事の量的負担を軽減すること、仕事のコントロールを高めること、および職場の対人関係を改善することは、看護師のメンタルヘルスに寄与する可能性が示唆された。

5. 看護師長を対象とした記述調査から、看護師における詳細なストレス要因が明らかになった。各部署に共通して挙げられたストレス要因には、仕事の量的および質的負担があり、その原因としてスタッフ人員に対して仕事が多すぎること、および病欠や産休による人員不足が考えられた。また、各看護師の業務量が非常に多くなること、および経験のある看護師の不足が仕事のコントロールの低さに影響すると考えられた。

6. 職場の対人関係では、医師との協力関係が全ての部署に共通する要因であった。また、看護師長が専門技術に関するサポートができないことや、一人の看護師長が管理するスタッフの人数が多いこと、および2部署以上を兼任することが、上司からの支援に関連すると思われた。同僚からの支援については、経験のあるスタッフからの支援の不足が挙げられた。

7. 部署別の特徴として、入院期間の短縮のために、重症の患者や外来化学療法を行う患者が多くなることが外来看護師の質的負担に関連すると思われた。手術室の看護師においては、患者と接する機会が非常に少なく、治療の介助が主であるため、他部署よりもコントロールが低いことが特徴的であった。

8. 看護師における職業性ストレスに対する対策として、各部署に仕事量に合った人員および経験のある看護師を配置し、より効率的に業務を行う方法を工夫することや、病欠や産休による人員不足への対応が必要であると考えられた。特に、新しい知識や技術を習得する機会を設けることや、看護師に対するコンサルテーションを行うことは、仕事の質的負担の軽減に寄与すると考えられた。また、医師や他の医療専門職と、患者の治療やケアについて定期的に話し合う機会をもつことは重要であると思われた。上司や同僚からの支援に対しては、看護師長の異動の際にその専門領域を考慮することや、各部署において経験のある看護師の実践能力および指導能力を高める教育を行うことが必要であると考えられた。一方、手術室の看護師に対しては、手術前の患者訪問のような業務を考慮することによって、仕事のコントロールを高めることが重要であると思われた。

以上、本研究は、病院勤務看護師における職業性ストレス要因を多軸的に測定し、それらが身体的症状よりも心理的症状と関連が強いことを明らかにした。また、部署別の特徴

をふまえた具体的なストレス要因を詳細に記述した。本論文において広範かつ詳細に示された看護職の職業性ストレス要因、およびそれらと症状との関連は、医療機関で働く看護職のストレス対策に重要な貢献をなすと考えられ、学位の授与に値するものと考えられる。