

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

主任研究者 岡山産業保健推進センター所長 石川 紘
共同研究者 岡山産業保健推進センター相談員 福岡 悦子
岡山産業保健推進センター相談員 道明 道弘
岡山産業保健推進センター相談員 中島 誠
岡山県立大学保健福祉学部教授 谷口 敏代

1. 目的

看護職及び介護職の離職は介護老人保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。しかし、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ことが報告されている。今回、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ことを目的とする。

2. 対象と方法

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、同意が得られた96名を対象に介入プログラム実施及び事前・事後調査を行った。参加者は更衣室や事業所が異なり、交流しにくい部署別に2群の割当てを行った。介入プログラムは「ストレスマネジメントグループ」と役だったことや感謝を受けた記録する「役立ち感グループ」とした。介入前後の調査内容は(a)フェイスシート (b)職業性ストレス (c)ワーク・エンゲイジメント (d)ワーク・エンゲイジメント (e)離職意向 (f)対人関係 (g)精神的健康度 (h)組織公平性 (i)睡眠の質から構成される。調査期間は平成24年10月1日～平成24年12月31日。分析方法は、介入グループ毎に、介入前後(2)×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。次に介入後の離職意向、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、組織公平性、ストレイン指数、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ク・エンゲイジメントの平均値を基準値として働き方を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。

3. 結果

介入プログラム群毎の結果は、ストレスマネジメントグループでは、離職意向及び精神健康度には交互作用効果は認められなかったが、対人関係は交互作用に有意傾向が認められた($F(1, 45)=3.475, p=0.069$)。また、対人関係に主効果が認められた($F(1, 45)=6.759, p=0.013$)。介入前の対人関係の得点より介入後の得点が高かった。役立ち感グループでは、対人関係と精神的健康度に交互作用効果が有意であった($F(1, 41)=6.017, p=0.019$)。介入後の対人関係は、ワーク・エンゲイジメント高群の方が低群に比べ、対人関係、精神健康度の得点が低くなっていた。つまり、ワーク・エンゲイジメントが高い群は、介入後、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。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) の共分散分析では、対人関係に交互作用効果が有意であった ($F(1, 61)=5.595, p=0.022$)。介入後、ワーク・エンゲイジメント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。さらに、働き方別にみた介入プログラムの効果を確認した。働き方の 4 類型は、強迫的な働き方 21 名 (22.6%) 活気ある働き方 22 名 (23.7%)、燃え尽きそうな働き方 27 名 (29.0%)、平板的な働き方 23 名 (24.7%) であった。対人関係、離職意向、精神健康度、いずれも交互作用は認められず、離職意向における働き方の主効果のみが有意傾向 ($F(3, 80)=2.548, p=0.063$) であった。多重比較を行った結果、強迫的な働き方群と活気ある働き方群に有意な差が認められ、強迫的な働き方群は活気ある働き方群に比べ、離職意向が高いことがわかった。

表1 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

表2 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

4. 考察

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。今回、介入プログラムとして選択した、ストレスマネジメントの課題ではストレス日記を記述し、自分のストレスを知り、ストレス対処法が他にないかを振り返り、思考パターンを工夫することで、ストレスの軽減を目的としている。役立ち感グループは対人関係及び精神的健康度に効果が認められた。「役立つ」とは、役に立つ、有用であるという意味があり、対人関係における何らかの期待に応えられるといった意味がある。今回の課題では、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 人まで思い出して記述を求めている。組織内の対人関係や心理的つながりや、自己存在価値を実感できることから、対人関係や精神的健康度に良い効果が得られたと考えられる。働き方別にみた介入プログラムの効果をみると、対人関係、離職意向、精神健康度には有意な効果は認められなかった。離職意向は、強迫的な働き方群は活気ある働き方群に比べ、高いことがわかった。また、離職意向については、ストレスマネジメントグループ、役立ち感グループ共に離職意向の低減には効果が認められなかった。介護職や看護職の離職意向の要因には給与、人間関係、職員の個人的な問題、専門職としての意識、労働負担、仕事へのモチベーション、バーンアウト等の要因が指摘されているが、離職意向低減に関する介入プログラムの検討が求められる。

5. 結論

介入プログラムを実施することで精神的健康度や対人関係に効果がある可能性が示唆された。中でも仕事で何かの役に立っている、貢献していると感じている役立ち感グループに効果がみられた。また、ワーク・エンゲイジメント高群のみに効果が確認できた。今後は、ワーク・エンゲイジメント低群及び燃え尽きそうな働き方群への効果的な介入プログラムの開発と効果を検証する必要がある。