

看護師が働きやすい環境を目指して － 2人に1人が離職を考える現状とストレスの関連－

key word 看護師 ストレス 離職

14階西 ○西竜介 姜玉姫 西原由佳 渡邊佳代子

はじめに

医療提供体制の改革や高齢化社会に伴い病院は平均在院日数短縮の促進、医療費削減、患者の高齢化・重症化の傾向にあり、医療は高度・複雑化している。その中で看護師は安全で質の高い看護を提供することが求められており、看護師の抱えるストレスは大きい。¹⁾

近年、看護師の早期退職、看護師不足が話題となっている。大手一般企業では、社員の定着を高めるために、バーンアウトやうつ病などメンタル面に着目している。専属のカウンセラーを雇い、社員のメンタルヘルスケアの場をつくることで心理面での健康化を促す姿勢をとっていることが多い。しかし社員専属の心理カウンセラーを置くことで看護師の定着が図れるかという点と難しいのが現状であろう。

これまでの研究では、看護師の抱えるストレスの実態をアンケート調査やストレスのコーピングで挙げられているものが多い。A病院の先行研究においても上記の研究がほとんどであり、ストレスと離職の関連や、私たち看護師がどのように改善されることを望んでいるかまでは明らかになっていない。このことからストレスの要因とその傾向を調査し明らかにすることで、A病院の看護師の定着を高めることに繋がるのではないかと考えた。

I 研究の目的

1. A病院看護師における、ストレスの構成因子を明らかにし、属性ごとのストレスの差を見出す。
2. 来年度退職希望者を調査し、希望の有無によるストレスの差を明らかにし、ストレス因子の改善によって離職の軽減に繋がるかを明らかにする。

II 用語の定義

ストレス：外界からの与えられた刺激が積もり積もった時に防衛反応として示す、生体の肉体的・精神上的の不具合。

III 研究方法

1. 研究対象
一般病棟における看護師（職歴1年目～主任）を対象とした。
2. 調査期間
2006年9月10～19日
3. 調査内容
職務ストレスに関する先行研究²⁾を参考に以下

に示す26項目からなる、独自のアンケート調査用紙を作成。

対象者の属性

職歴、性別、年齢、結婚歴、子供の有無と人数。

2) ストレス

ストレスの内容として「責任が重い」「仕事に忙しい」「受け持つ患者がケアに対して多い」「患者が死亡する」「重症患者を受け持つ」「休日が少ない」「休日出勤が多い」「給料が少ない」「昇給手当が少ない」「昇格状況が悪い」「不規則勤務である」「超過勤務が多い」「サービス残業が多い」「上司や先輩との関係」「医師との関係」「後輩との関係」「同期との関係」「患者に対する日常のケア」「患者からの要望」「患者からのクレーム」「勉強することが多く負担」「自分の技術・知識に自信が持てない」「信頼・相談のできる相手がいない」「喫煙スペースが少ない」「子育てと仕事の両立が難しい（支援体制が乏しい）」「24時間保育がない」の26項目を「思わない」「あまり思わない」「どちらでもない」「やや思う」「とても思う」の5段階で質問した。

3) 調査方法

アンケートを各病棟（一般病棟）へ配布し、各自が無記名で記入した後、回収した。

4. 分析方法

統計ソフトSPSS12.0 for windowsを使用し、基礎統計量とt検定を行なった。なお、検定の有意水準は $p < 0.05$ とした。

IV 倫理的配慮

アンケート調査用紙は無記名とし、個人が特定されることはなくプライバシーは守れること、調査結果は本研究以外には使用されないことを文書で添付し同意を得た。また得られた情報に関しては、守秘義務を遵守した。

V 結果

1. 対象の背景

調査票の配布数557名、回収数454名で回収率は81.5%、職歴5年未満は314名(69.2%) (図)、年齢25歳未満が222名(48.9%) (図2)、性別は女性が438名(96.5%)、結婚歴は未婚410名(90.3%)、子供がいないのは438名(96.5%)であった。

2. ストレスの構造と特徴

ストレスの構造を明らかにするために、評定結果について因子分析を行なった。分析を行なうにあたり、26項目の5件法の評定結果について「とても思う」が高得点になるように1点から5点を配し得点を算出した。次に項目ごとに、得点分布の偏った項目を削除し、残った18項目を分析対象とした。因子分析は、因子数を3から5まで変化させて探索的に主因子法、バリマックス回転による因子分析を行い、固有値1以上の4因子を抽出した。第1因子は「日常業務」、第2因子は「待遇」、第3因子は「人間関係」、第4因子は「余暇」と命名した。信頼性については α 係数を算出して確認した(表)。

次に調査対象者のストレスの特徴を明らかにするために尺度得点を計算し、その平均により検討した。調査対象者のストレスは余暇>日常業務>待遇>人間関係の順で、よりストレスを感じていることが認められた(図3)。

3. 年齢による比較(表2)

度数分布による累積パーセントを指標に、年齢を高群(26歳以上)と低群(25歳以下)の2群に分類した。分けた2群をt検定にかけ差を検討した。

「日常業務」と「人間関係」で1%の有意水準で有意差を認めた。「余暇」では10%の有意水準で差の傾向を認めた。よって年齢が低いほど「日常業務」や「余暇」についてストレスが高いという結果になった。

4. 職歴別に比較(表3)

経験年数を中央値により高群(5年以上)と低群(4年以下)の2群に分類した。分けた2群をt検定にかけ差を検討した。

「日常業務」、「待遇」で1%の有意水準で有意差を認めた。「人間関係」で5%の有意水準で有意差を認めた。「日常業務」については職歴の短い方がよりストレスを感じ、「待遇」については職歴の長い方がよりストレスを感じている結果となった。

5. 来年度退職希望の有無にて比較(表4)

「待遇」と「人間関係」で1%の有意水準で有意差を認めた。「待遇」において退職希望群が希望しない群を上回る結果となった。

6. ストレス因子が改善された場合、勤務を継続すると回答した人数は95名であり、退職希望群の約55%を占めた。

VI 考察

今回行なった調査結果において、来年度退職を考えている人数が174名と約半数であることが明らかとなった。また退職と関係が深いであろうストレスの構造を明らかにし、属性別にストレスについて検討を加えてきた。これらの結果から考察すると、年齢低群そして職歴低群が日常業務においてストレスを多く感じて

いる事が明らかとなった。4年以下では疾患や看護において分からない、自信がない事が多いにも関わらず、先輩看護師同様の業務を求められるプレッシャーがあると考えられる。またA病院では3年目から4年目が主にプリセプターとしての役割を担っており、新人指導に当たりながら自分の業務もこなさなければならない。土田によると「新人看護師の職場定着を困難にする要因として、看護基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力とのギャップが圧倒的多数を占めていた。」³⁾と述べられている。また澁谷は「根底には精神的な未熟さや弱さがあることは否めず、同世代の新人看護師のストレス耐性も低くなっているように思う。」⁴⁾と述べている。新人を始め、職務経験が少ない看護師は知識や技術が不足しており、ストレスに対しても自己処理能力が備わっておらず日常業務でストレスを感じやすいと考えられる。ストレス軽減の改善策としては相談しやすい環境作り、教育に集中できる支援勤務体制、後輩指導、業務負担の改善が必要であると考えられる。一方職歴高群では「待遇」においてストレスを多く感じている事がわかった。A病院では5年目以上はリーダーとしての責任という役割が課せられる。また自由記載の項目においては、「給料が1年目と6年目がほとんど同額はおかしい」「仕事が遅い新人ほど超過勤務手当が多くなる」「有休を完全消化して欲しい」「消化できなかった有休は給料に反映して欲しい」と意見があった。職歴5年目以上では技術・知識もあり、看護師として成長を遂げているにも関わらず、認められていると実感できる指標が少ないのが現状であるため、待遇に対するストレスが多くみられたと考えられる。

来年度退職希望群と希望しない群とのストレスの比較では4つの因子の中でも「待遇」が一番高値を示しており、ストレス要因となっていることが明らかとなった。先行研究において「満足度の低い構成要素は給料と看護管理であった。最も不満足なものに給料を挙げ、仕事に見合っていないと感じている。」⁵⁾と述べており、待遇の見直しが必要であることが示唆される。しかし本研究ではストレスの構成因子を明らかにしたところに止まり、退職の誘因・構成因子までは明らかにすることができなかった。今後、今回の尺度を使用し、退職の構成因子について解明していきたい。

来年度退職希望群と希望しない群とのストレスの比較では4つの因子の中でも「待遇」が一番高値を示しており、ストレス要因となっていることが明らかとなった。先行研究において「満足度の低い構成要素は給料と看護管理であった。最も不満足なものに給料を挙げ、仕事に見合っていないと感じている。」⁵⁾と述べており、待遇の見直しが必要であることが示唆される。しかし本研究ではストレスの構成因子を明らかにしたところに止まり、退職の誘因・構成因子までは明らかにすることができなかった。今後、今回の尺度を使用し、退職の構成因子について解明していきたい。

VII 結論

1. ストレスの構造は「日常業務」「待遇」「人間関係」「余暇」であった。
2. 全体では余暇に対するストレスが多かった。
3. 年齢による比較では、年齢低群において日常業務に対しストレスを多く感じている。
4. 職歴による比較では、職歴低群において日常業務に対するストレスを感じているのに対し、職歴高群では待遇に対しストレスを多く感じている。
5. A病院の来年度退職希望者においては待遇にスト

レスを多く感じており、改善されれば約半数の人数が継続して勤務する意志があった。

謝辞

ご多忙にもかかわらず、本研究にご協力くださいました対象者の皆様方に、心からお礼申し上げます。

引用・参考文献

猿渡祐子, 野田順子, 堤順子 他. 新人看護師のストレスとその対策. 看護. 57 (14), 39-42, 2005.

2) 岩原奈央, 渡邊晶子. 看護師のストレスとその効果

的なコーピング. 東京医科大学病院看護研究集録. 24, 5-9, 2004.

3) 土田幸子, 斉藤京子, 松本喜代子 他. どうすれば新人ナースの離職をくい止められるか. 看護展望. 30 (10), 24-31, 2005.

4) 澁谷恵子. 看護教員が考える新人ナースの離職. 看護展望. 30 (10), 49-53. 2005.

5) 大川操, 山下久美子, 西村登志子 他. 看護職員の職務満足と看護観との関連. 日本看護学会集録(看護管理). 32, 85-87, 2001.

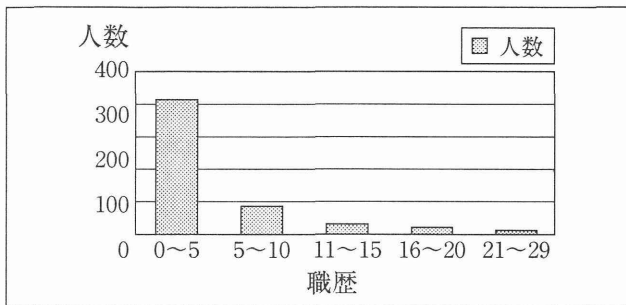


図1 職歴

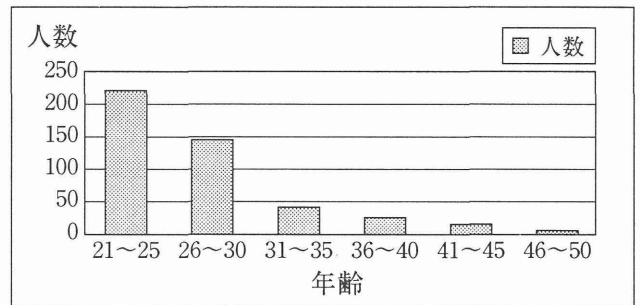


図2 年齢

表1 「ストレス」の因子分析結果

項目	日常業務	待遇	人間関係	余暇	共通性
重症患者を受け持つ	0.761	0.016	0.063	0.055	0.587
患者が死亡する	0.566	0.098	0.077	-0.039	0.337
仕事が忙しい	0.565	0.158	0.081	0.268	0.422
自分の技術・知識に自信が持てない	0.520	-0.211	0.318	0.105	0.427
責任が重い	0.515	0.013	0.102	0.155	0.299
受け持つ患者がケアに対して多い	0.482	0.125	0.071	0.261	0.321
勉強することが多く負担	0.471	-0.107	0.331	0.167	0.371
昇給手当が少ない	0.055	0.887	0.126	0.148	0.827
給料が少ない	0.127	0.749	0.116	0.280	0.670
昇格状況が悪い	-0.007	0.483	0.280	0.147	0.333
後輩との関係	-0.045	0.222	0.600	0.023	0.411
上司や先輩との関係	0.206	0.024	0.589	0.150	0.413
信頼・相談のできる相手がいない	0.195	0.038	0.568	0.075	0.367
同期との関係	0.038	0.109	0.539	-0.005	0.304
医師との関係	0.212	0.131	0.405	0.111	0.238
超過勤務が多い	0.222	0.183	0.078	0.735	0.628
サービス残業が多い	0.154	0.265	0.183	0.642	0.540
休日が少ない	0.368	0.228	0.069	0.400	0.342
因子負荷量の二乗和	2.565	1.924	1.879	1.471	
因子の寄与率 (%)	14.25	10.689	10.438	8.174	
累積寄与率 (%)	14.25	24.939	35.377	43.551	
α 係数	0.780	0.780	0.710	0.710	

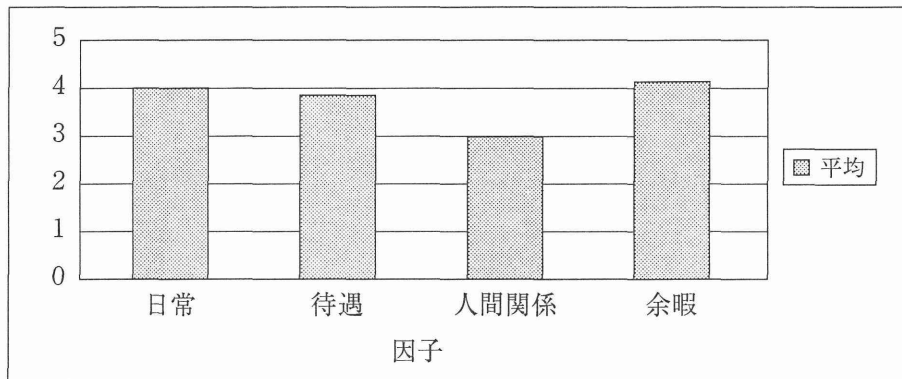


図3 ストレスの各因子の平均

表2 年齢高群(26歳以上)と年齢低群(25歳以下)の平均とt検定結果

	年齢高群 n=224	年齢低群 n=222	t 値
下位尺度	M(SD)	M(SD)	
日常業務	3.89(0.65)	4.14(0.58)	4.378 **
待遇	3.95(0.88)	3.81(0.90)	-1.633 n.s
人間関係	3.09(0.76)	2.87(0.77)	-3.043 **
余暇	4.05(0.80)	4.19(0.75)	1.954 +

** p < .01 * p < .05

表3 経験高群(職歴5年以上)と経験低群(4年以下)の平均とt検定結果

	経験高群 n=194	経験低群 n=260	t 値
下位尺度	M(SD)	M(SD)	
日常業務	3.86(0.59)	4.13(0.63)	-4.586 **
待遇	4.06(0.75)	3.75(0.96)	3.866 **
人間関係	3.08(0.72)	2.90(0.81)	2.436 *
余暇	4.05(0.76)	4.17(0.79)	-1.708 n.s

** p < .01 * p < .05

表4 来年度退職希望群と退職希望しない群の平均とt検定結果

	退職希望群 n=174	希望しない群 n=256	t 値
下位尺度	M(SD)	M(SD)	
日常業務	4.07(0.59)	4.02(0.59)	0.937 n.s
待遇	4.05(0.84)	3.80(0.90)	2.882 **
人間関係	3.11(0.75)	2.91(0.77)	2.632 **
余暇	4.19(0.75)	4.10(0.75)	1.199 n.s

** p < .01 * p < .05