

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 6 日現在

機関番号：15101

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2009～2012

課題番号：21792307

研究課題名（和文） 臨床心理学的手法を用いた訪問看護師のメンタルヘルスケアプログラムの開発

研究課題名（英文） Development of Mental Health Care Program for Home Health Nurses using Clinical Psychology Methods

研究代表者

仁科 祐子 (NISHINA YUKO)

鳥取大学・医学部・講師

研究者番号：70362879

研究成果の概要（和文）：

アサーション等の臨床心理学的手法を看護実践の場で活用するためには、人間対人間の関係についての理解を深めることが大切だと考える。そこで本研究では、人間性心理学に関わる基礎知識習得と看護実践での活用を目指したプログラムを考案した。プログラムの評価指標として、ソーシャルサポート認知、心理的報酬感、仕事満足度、仕事継続意思を用いた。プログラムは1日5時間、研究協力者である臨床心理学研究者（金子周平・鳥取大学）によって行われ、参加者は14名で訪問看護師は9名であった。介入前と介入後の2時点比較の結果、全ての評価尺度において得点が上昇していた（有意差なし）。また介入前より介入後に「人間対人間の関係について深く考える」ことに活用できそうだと回答した対象者が増加した。

研究成果の概要（英文）：

The purpose of the present study was to develop a mental healthcare program for home health nurses, using clinical psychology methods and then to clarify the effects of the program. We developed the program using the results of previous studies and article reviews on job satisfaction. The help of a clinical psychologist was sought for the study, to help with and to consult on the various aspects of the program (Kaneko, Tottori University). The program contained several sessions about; (i) person-centered approach, (ii) basic attitudes and skills relating to counseling, (iii) assertiveness and (iv) group discussion. 9 home health nurses (average age 49.6, SD: 4.6) participated in the program. The effectiveness of the program was measured by each nurse's level of social-support, psychological reward, job satisfaction and intention to stay from both before and after the program. As a result, the scores for all scales remained constant, there were no significant improvements though.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	900,000	270,000	1,170,000
2010 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2011 年度	800,000	240,000	1,040,000
2012 年度	500,000	150,000	650,000
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：在宅看護

科研費の分科・細目：看護学・地域老年看護学

キーワード：在宅看護，訪問看護師，メンタルヘルス，対人関係，臨床心理学，人間性心理学，パーソンセンタードアプローチ，アサーティブネス

### 1. 研究開始当初の背景

病院・施設から地域完結型医療への移行に向けて、訪問看護師は医療と介護の両視点をあわせ持つ専門職として、また、多職種間や家族と専門職をつなぐマネジメント機能を持つ専門職として、益々必要とされる存在である。一方で訪問看護ステーション数や訪問看護師数が増えていない状況にあった。知識や技術向上のための研修や、管理者のための管理・運営コンサルテーション事業など、訪問看護師をサポートする機能はあるが、訪問看護師が地域において生き生きと仕事を継続するための、メンタルヘルスに着目したサポート体制が十分ではなかった。特に地方においては、小規模ステーションが多く、ステーションを超えた継続的サポート体制が必要と考えていた。

また本研究の先行研究「アサーショントレーニングを用いた訪問看護師のストレスマネジメント効果の検証」では、アサーション研修会（2日間）を受けた看護師は、受講後に、上司サポート認知と仕事満足が向上した(<http://kaken.nii.ac.jp/pdf/2009/seika/mext/15101/18791722seika.pdf>)。本研究では、アサーション等を看護実践において応用するためには、根底にある人間性心理学の基礎知識を習得することが必要であり、また継続的に学習しあうプログラムが必要だと考え、本研究に着手した。

### 2. 研究の目的

以上をふまえ本研究では、人間性心理学の基礎知識習得および看護実践での活用を目指したプログラムを考案し、プログラム参加者のメンタルヘルス（ソーシャルサポート認知、心理的報酬感、仕事満足度、仕事継続意思）への効果を明らかにすることを目的とした。

### 3. 研究の方法

(1) 介入プログラムと評価指標作成のため、我々の先行研究のまとめと文献レビューを行った。

①先行研究のまとめ：2日間のアサーショントレーニングを受けた看護師は、受講後に上司サポート認知と仕事満足が有意に向上した。社会的スキルは向上したが有意ではなかった。→介入方法として、アサーションの根底にある人間性心理学やカウンセリングの基礎的知識の習得が必要だと考えた。評価指標として、メンタルヘルスの肯定的側面であるソーシャルサポート認知と仕事満足を使用することとした。

②文献レビュー：本介入プログラムの長期的目標は、参加者の仕事満足を高めることである。看護師の仕事満足の関連要因を明らかにするためにnurses, job satisfactionをキーワードとして検索し、厳選した48論文のレ

ビューを行った。Job satisfactionの関連要因は、[組織の構造や管理者の管理方法、給与、労働条件など、組織管理の在り方に関する因子]、[上司や他スタッフとの対人関係に関する因子]、[仕事内容や専門性など看護の専門性に関する因子]、[年齢や経験年数など基本属性]の4因子に大まかに集約できた。→本研究での介入の焦点を[上司や他スタッフとの対人関係に関する因子]とした。

### (2) 介入プログラム案の作成

[上司や他スタッフとの対人関係に関する因子]の詳細は、〈上司との関係〉、〈上司からの心理的報酬〉、〈上司や同僚とのコミュニケーション〉、〈グループの結束力やモチベーション〉、〈メディカルスタッフとの協働〉などがあつた。他スタッフとの対人関係能力の向上は、日々の実践の中で培われ、向上していくものと思われるが、日々の実践を振り返り、リフレクションし、次の実践に活かしていくことをサポートするプログラムが必要であると考えた。また、聴く（傾聴法）、伝える（アサーティブネス）などの方法論だけではなく、その根底にあるパーソンセンタードアプローチやカウンセリングの基本姿勢などを学ぶことは、実践の中で自己を振り返り考えながら行動するといった応用力に必要と考えた。以上より介入プログラムは、①臨床心理学、**Person-Centered Approach(PCA)**について、②カウンセリングの基本姿勢について、傾聴法、③アサーティブネスについて、④事例検討・グループワーク（1日5時間）とした。介入プログラム作成にあたっては、PCAを専門とする臨床心理学研究者（研究協力者・金子周平・鳥取大学）のスーパーバイズを受けた。

### (3) 介入プログラムの試行と評価

対象：A県の訪問看護ステーションに所属する訪問看護師9名、病院・診療所等看護師3名、介護士1名、介護支援専門員1名の計14名であつた。

介入方法：介入は、「看護・介護のための臨床心理講座」として、2013年1月に行った。時間は5時間で、講師は臨床心理学研究者（研究協力者・金子周平・鳥取大学）であつた。

調査方法：2012年12月から講座当日の間に介入前調査、講座終了後から2週間以内に介入後調査を行った。調査は前後を一致させる必要があるため、ID番号を記入してもらつた。調査は郵送法で行つた。

調査内容：

- ① 上司からのソーシャルサポート認知
- ② 同僚からのソーシャルサポート認知
- ③ 上司からの心理的報酬

- ④ 同僚からの心理的報酬
- ⑤ 仕事満足度
- ⑥ 仕事継続意思
- ⑦ 看護実践に活かせる内容と程度
- ⑧ 自由記述

- ・特に印象に残ったこと
- ・実践にどのように活かそうと思うか
- ・講座に参加して良かったこと
- ・臨床心理について更に学びたいこと

#### 4. 研究成果

##### (1) 対象者の基本的背景

研究参加協力者のうち、訪問看護師 9 名の結果について報告する。参加者の基本的背景を表 1 に示す。

表 1

①

	Mean	SD
年齢	49.6	4.6
看護職経験年数	19.9	6.2
訪問看護師経験年数	10.2	5.5
現在の職場の在籍年数	6.1	3.8
休日数 (1 ヶ月あたり)	7.9	2.0
夜間待機回数 (1 ヶ月あたり)	7.6	4.5
職場の看護師数	4.8	1.0
訪問件数 (1 日あたり)	3.6	1.0

②

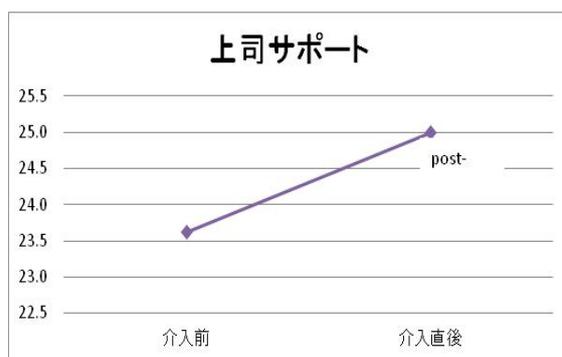
		n	%
資格	看護師	9	100
	介護支援専門員	3	33.3
雇用形態	常勤	8	88.9
	非常勤	1	11.1
職位	管理者	3	33.3
	スタッフ	6	66.7

##### (2) 介入の効果評価 1：尺度得点の変化

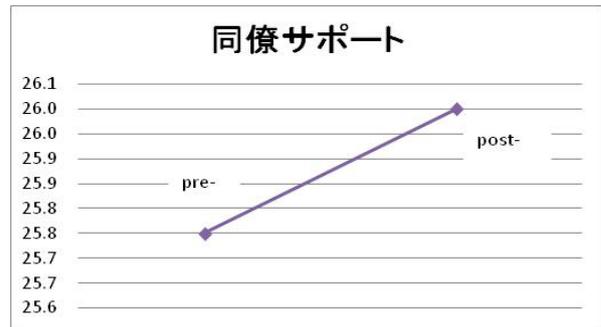
介入プログラム前後の 2 時点比較の結果を図 1 に示す。全ての尺度において介入前よりも介入後の得点が上昇していたが、有意な上昇は見られなかった。

図 1

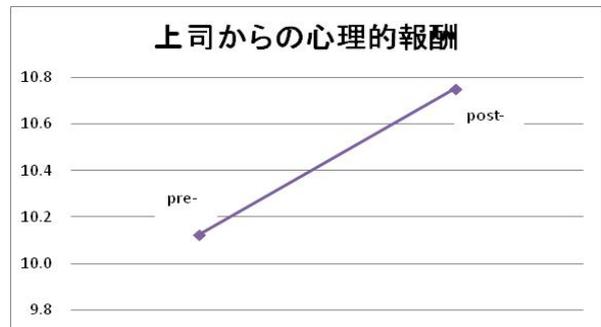
①



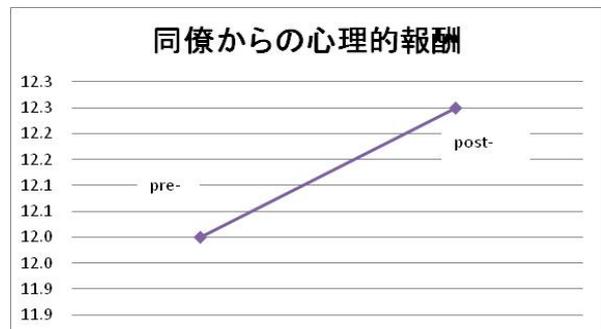
②



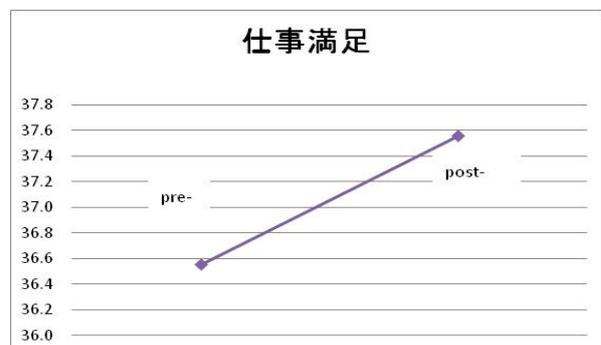
③



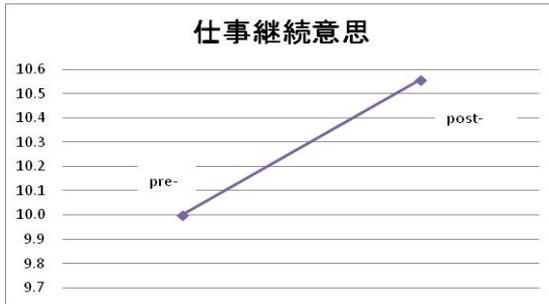
④



⑤



⑥



(3) 介入の効果評価 2:看護実践に活かせる内容と程度

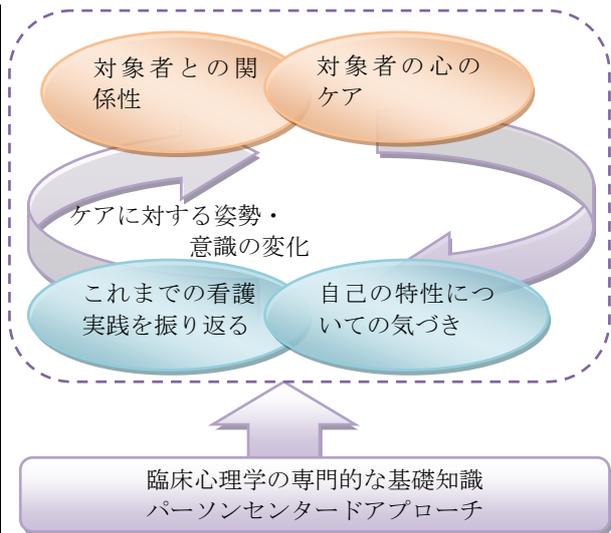
介入プログラム前後の調査時に、プログラムを看護実践において何にどの程度活かせると考えるか、表2の各項目それぞれについて4件法で回答を求めた。その結果を表2に示す。本研究における介入目的の焦点は「職場内の人間関係」であったが、「職場内の人間関係」に活用できそうだという意見は介入前後でほぼ同じであった。「人間対人間の関係について深く考える」ことに活用できそうだという意見は、介入前より介入後に上昇していた。

表 2.

	pre mean (SD)	post mean (SD)
職場内の人間関係	3.3 (1.1)	3.2 (1.0)
医師との関係	2.9 (1.1)	2.9 (1.2)
多職種との関係	3.7 (0.5)	3.2 (0.8)
利用者との関係	3.8 (0.4)	3.6 (0.5)
利用者家族との関係	3.8 (0.4)	3.7 (0.5)
コミュニケーション技術の向上	3.4 (1.0)	3.4 (0.5)
自己の内面を振り返る	3.3 (1.1)	3.3 (0.7)
人間対人間の関係について深く考える	3.1 (1.3)	3.4 (0.7)

(4) 介入の効果評価 3: 介入プログラムに対する参加者の声

介入プログラム後に、「印象に残ったこと」「良かったこと」「今後の実践に活かせること」について、自由記述で回答してもらった。記述内容を全て一文化し、意味が似ている文章をカテゴリー化してネーミングした。その結果参加者はプログラムに参加することで、【自己の特性についての気づき】があり、【これまでの看護実践を振り返る】といった経験をしていた。プログラムでは【臨床心理学の専門的な基礎知識】、特に【パーソンセンタードアプローチ】についての知識を得て、【対象者のケアに対する姿勢・意識の変化】を感じ、今後の看護実践における【対象者との関係性】や【対象者の心のケア】に活用できそうだと回答していた。この結果のまとめを図2に示す。



\*臨床心理学を学ぶことによってプログラム参加者は自己を振り返り今後の看護実践へのモチベーションに繋げていた。

図 2 参加者の学び

(5) まとめ・限界・今後の展望

アサーティブネスや傾聴法などの臨床心理学の手法を看護実践に応用するためには、臨床心理学の基礎知識、特にパーソンセンタードアプローチやカウンセリングについて学ぶことは有用であったと考える。それは参加者が、「人間対人間の関係について深く考える」ことに活用できそうだと回答しており、PCAの中核である「関係性」や「共に在ること」の重要性を改めて学んだ結果だと思われる。しかしながら本研究では、参加者の職場内サポート認知や仕事満足の向上などのメンタルヘルスへの直接的効果は得られなかった。今後は本結果を踏まえ、臨床心理学の手法を看護実践の場で活用できるよう継続的プログラムを考案する必要がある。更に、介入目的を職場内の対人関係から利用者とその家族との関係、そして[仕事内容や専門性など看護の専門性に関する因子]まで拡大し、訪問看護師が地域においていきいきと活躍し仕事継続できるサポート体制構築が必要だと考える。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

【雑誌論文】(計0件)

【学会発表】(計0件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

仁科 祐子 (NISHINA YUKO)

鳥取大学・医学部・講師

研究者番号: 70362879

