

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 5 月 31 日現在

機関番号：24402

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2014～2015

課題番号：26893233

研究課題名(和文) 職業性ストレスによる看護師の離職予測と離職予防対策に関する研究

研究課題名(英文) Research on prediction of nurse turnover using job stress and its preventive measures

研究代表者

栗岡 住子 (KURIOKA, SUMIKO)

大阪市立大学・大学院経営学研究科・特任教授

研究者番号：20736516

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：看護師を対象とした離職予防対策を検討することを目的に、職業性ストレスによる離職予測と、離職に関連する職場環境要因を明らかにするために調査を実施した。その結果、努力-報酬不均衡モデルとストレス反応が離職を予測する可能性があり、職場のソーシャル・キャピタルやソーシャル・サポート、職務満足度は、離職と有意な負の関連があった。したがって、看護師の離職予防対策には、職場のソーシャル・キャピタルとソーシャル・サポートを高めるマネジメントと、職務満足度を高める働き方が重要であることが示唆された。

研究成果の概要(英文)：For the purpose of investigating measure to prevent nurse turnover, we conduct a research clarifying the relationship between turnover and job factors in effort-reward imbalance (ERI) model, stress related factors, social support and social capital at the workplace. We found that a significant correlation between turnover and ERI or psychological distress and a significant negative correlation between turnover and social capital or social support at the workplace. These results suggest that the management of raising social capital and social support and working style enhancing job satisfaction is important to prevent nurse turnover.

研究分野：地域看護学

キーワード：職業性ストレス 看護師 離職意思 努力-報酬不均衡 人材マネジメント

1. 研究開始当初の背景

(1) 先進諸国での看護師不足は深刻であり、わが国での看護師の離職率は10.9%と高く、離職の原因の上位に職業性ストレスがある。離職率を改善するために、労働時間や福利厚生等の改善等、主に労務管理対策が展開されているが、職業性ストレス対策はあまり実施されていない。

(2) 慢性的な職業性ストレスは、病欠、葛藤、仕事に対する不満感、離職、能率の低下と関連しており、看護師の離職予測についても努力-報酬不均衡モデルが、予測可能性が高い。近年、努力-報酬不均衡モデル調査票の短縮版が開発され日本語に翻訳され、日本人労働者におけるカットオフ値が報告されたが、離職意思及び離職の有無との関連は明らかにされていない。また、離職に影響を及ぼす身体・精神的な健康や人材マネジメントについても明らかにされていない。

欧米では、看護師に対する職業性ストレス改善のためのマネジメントを行い、離職率の改善が実現している。しかし、わが国では職業性ストレスを緩和するための看護師の離職対策は構築されていない。

2. 研究の目的

(1) 1年間の前向きコホート研究により、看護師を対象とした、努力-報酬不均衡モデルに基づく調査を行い、離職意思及び離職の有無との関連を明らかにする。

(2) わが国の組織風土に適した看護師の離職対策を立てる基礎資料を作成し、看護師の離職対策に生かす。

3. 研究の方法

(1) 2つの医療法人に勤務する20歳以上の看護師約1,200名を対象として、平成26年度中にベースライン調査(自記式質問紙調査)を実施し、1年後(2014年度)の同時期にフォローアップ調査を実施した。また、各調査の1年後に、看護部より離職者の職員番号を回収した(2015調査後1年間の離職者については、2016年12月に入手予定)。

(2) 調査方法は、2医療法ともに看護部から各病棟の看護部長を経由して配布し、記入後は各自が封筒に密封したうえで、直接、看護部に送付した。

調査項目は、努力-報酬不均衡モデルに基づく調査票の短縮版、新職業性ストレス簡易調査、心理的ストレス反応(K6)日本語版、離職意思、組織的公正、職場のソーシャル・キャピタル、健康行動(飲酒・喫煙など)、健康指標(肥満、血圧等)属性(学歴、婚姻状況等)の120項目を用いた。

(3) データは量的に解析し、努力-報酬不均衡と離職の関連性及び職務要因や職場環境

要因等が、離職にどのように関連しているかについて解析した。

4. 研究成果

(1) 分析対象

ベースライン調査の1019人のうち、データ欠損のない922人を分析対象とした。対象者は、女性876人(平均年齢34.14±9.6歳)、男性56人(平均年齢29.96±6.4歳)と、女性の平均年齢の方が高かった。

看護師等(保健師、助産師を含む)の専門職としての経験年数は、女性で11.5±8.8年、男性では6.9±5.9歳であった。また現在勤務している病院での経験年数は、女性で9.4±8.3年、男性5.7±5.4年と、女性の方が専門職及び現在勤務している病院での勤務年数が長かった。

(2) 看護師の努力-報酬比

努力-報酬不均衡モデル調査票の短縮版を実施した結果は、努力得点の平均値は8.8±1.6、報酬得点の平均は18.3±2.9、努力-報酬比は1.17±1.1であった。

日本人の一般の労働者を対象とした先行研究と比較すると、努力、報酬得点ともに本調査の看護師の方が高い結果であったが、努力-報酬比は一般の労働者より低い結果であった。

看護師の過重労働が指摘されているが、本調査で対象となった看護師の努力-報酬比が、一般労働者より低い結果であったのでは、本調査対象者が、福利厚生が充実している大規模の医療法人に勤務していることが影響していることが考えられる。

(3) 1年後の離職の予測

1年後の離職の有無と本調査で利用した離職意思及び努力-報酬不均衡モデル調査票の短縮版の調査結果は、有意な正の相関( $r=.136, p<.000, .067, p<0.05$ )があった。また、職場のソーシャル・キャピタル( $r=-.108, p<0.001$ )、職務満足( $r=-.108, p<0.001$ )で有意な負の相関があった。

したがって、離職意思及び努力-報酬不均衡は、離職を一定以上予測できることが示唆された。また離職意思と正の相関がある努力-報酬不均衡や高ストレスの状態も、離職を二次的に予測できる要因であると考えられる。

表. 1年後の離職の有無と関連要因との相関

|                  | 1         | 2         | 3         | 4         | 5        | 6        | 7        |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| 1 1年後の離職         |           |           |           |           |          |          |          |
| 2 離職意思           | 0.14 ***  |           |           |           |          |          |          |
| 3 努力-報酬不均衡       | 0.07 *    | 0.29 ***  |           |           |          |          |          |
| 4 ストレス反応         | 0.04      | 0.29 ***  | 0.32 ***  |           |          |          |          |
| 5 職務満足           | -0.11 *** | -0.41 *** | -0.40 *** | -0.44 *** |          |          |          |
| 6 看護師の専門能力       | -0.06     | -0.12 *** | -0.03     | -0.14 *** | 0.18 *** |          |          |
| 7 職場のソーシャル・キャピタル | -0.11 *** | -0.28 *** | -0.35 *** | -0.27 *** | 0.46 *** | 0.19 *** |          |
| 8 職場のソーシャル・サポート  | 0.04      | -0.20 *** | -0.21 *** | -0.26 *** | 0.37 *** | 0.21 *** | 0.54 *** |

\*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05

#### (4) 離職意思との関連要因

離職意思と有意な負の相関があった要因は、職務満足 (-.414,  $p < .000$ )、職場のソーシャル・キャピタル (-.280,  $p < .000$ )、職場のソーシャル・サポート (-.280,  $p < .000$ )、仕事の生産性 (-.160,  $p < .000$ )、看護師の専門能力 (-.122,  $p < .000$ ) であった。

したがって、離職意思と負の有意な相関がある職場のソーシャル・キャピタルやソーシャル・サポートを高めることは離職意思を低減させる可能性があることが考えられる。また、看護師自身が高い専門能力を持ち、生産性が高い状態であれば、離職意思は低く維持できることが考えられる。

#### (5) 離職の予測

離職の有無と有意な相関がある離職意思の高低群を従属変数として、性・年齢で調整したロジスティック回帰分析を行った。

その結果、各要因と有意なオッズ比 (OR) は、個人要因では努力-報酬不均衡 OR 2.9 (95% 信頼区間 [95% cCL]: 1.9-4.2,  $p < .000$ )、ストレス反応 OR 1.9 (95% cCL: 1.4-2.6,  $p < .000$ )、職務満足 OR .34 (95% cCL: .116-.99,  $p < .050$ )、職場要因では、組織的公正 OR .58 (95% cCL: .36-.94,  $p < .028$ )、職場のソーシャル・キャピタル OR .65 (95% cCL: .45-.94,  $p < .025$ ) であった。

このことから、職務要因としては、努力-報酬不均衡やストレスの高い状態は離職のリスクを高め、職務満足が高いと離職のリスクを低減する結果であった。このことから努力-報酬不均衡や高ストレスを防ぎ、職務満足が高い働き方ができれば離職を予防できることが考えられる。職場要因では、組織的公正 (具体的には組織や職場が公正な手続きや対人関係を維持している状態) が高いことや、職場のソーシャル・キャピタル (具体的には、職場メンバーがお互いに支えあい共に働こうとする風土) が高ければ離職を予防できることが考えられる。

#### (6) 離職予防に必要な対策

これらの結果から離職予防に必要な対策として、個々人に職務満足度の高い働き方を提供することや、組織的公正や職場のソーシャル・キャピタルを醸成する必要があることが示唆された。

これらの対策は、管理監督者が部下の個性にあった業務を担当させることや、育成や指導などの個別の配慮が必要であると考えられる。同時に、管理監督者は、お互いに支えあう働きやすい職場風土形成を行うなど、職場全体のマネジメントも重要であり、離職予防の対策を展開するためには管理監督者の役割が大きいことが考えられる。

#### (7) 今後の展開

欧米で効果を上げている、看護師を対象とした職業性ストレスを緩和する管理監督者

によるマネジメントを参考に、我が国において職業性ストレスを緩和するための管理監督者のマネジメントを検討する。加えて、職場のソーシャル・キャピタル及びソーシャル・サポートを高めるための職場マネジメントを明らかにする。

具体的には、欧米で行われている看護師の離職予防のためのマネジメントの詳細を文献検索等により明らかにするとともに、国内の看護師の職場で離職予防に効果があると考えられる対策について、看護師や管理監督者等からインタビューを行う。それらの情報を分析して、日本の風土や働き方にあったマネジメント対策を検討して、具体的な教育プログラムを作成して、ランダム化比較試験棟でその評価を確認したいと考える。

#### 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 7 件)

栗岡 住子、看護師の離職要因と予防対策、日本経営学会関西支部 7 月例会、2016 年 7 月 9 日、キャンパスプラザ京都 (京都府京都市)

栗岡 住子、井上 彰臣、津野 香奈美、安藤 絵美子、上司のリーダーシップと職場のソーシャル・キャピタルとの関連、第 89 回日本産業衛生学会、2016 年 5 月 26 日、福島県文化センター (福島県福島市)

栗岡 住子、芝田 里花、稲澤 理恵、看護師の離職要因、第 22 回日本産業精神保健学会、2015 年 6 月 28 日、学術情報センター 一ツ橋講堂 (東京都)

栗岡 住子、職域における弱者支援-看護職の立場から-、2015 年 5 月 15 日、グランフロント大阪 (大阪府大阪市)

栗岡 住子、労働者における社会経済的状況及び職要因の関連、第 88 回日本産業衛生学会、2015 年 5 月 15 日、グランフロント大阪 (大阪府大阪市)

栗岡 住子、産業保健と教育機関の協働研究の実践、第 3 回公衆衛生看護学会、2015 年 1 月 10 日、神戸国際会議場 (兵庫県神戸市)

栗岡 住子、職務満足度を高める要因と人材マネジメント、第 22 回日本産業ストレス学会、2014 年 11 月 28 日、大阪国際交流センター (大阪府大阪市)

〔図書〕(計 1 件)

栗岡 住子、産業医学振興財団、産業看護マネジメント、2015、161

〔産業財産権〕

出願状況 (計 0 件)

名称:

発明者:

権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況（計 0 件）

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

栗岡 住子 (KURIOKA, Sumiko)  
大阪市立大学・大学院経営学研究科・特  
任教授

研究者番号：20736516

##### (2) 研究分担者

( )

研究者番号：