

令和元年6月26日現在

機関番号：18001

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K11947

研究課題名(和文) 看護師養成課程から始めるマインドフルネスに基づくバーンアウト予防教育プログラム

研究課題名(英文) Burnout Prevention Education Program Based on Mindfulness Starting from Nurse Training Course

研究代表者

宮城 千賀子 (Miyagi, Chikako)

琉球大学・医学部・教務職員

研究者番号：60237287

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：医療分野では看護師の離職が社会問題となっている。特に新人看護師の離職原因の一つとされるバーンアウト予防対策は看護師養成課程から始める必要があると考え、看護学生を対象にマインドフルネスを導入したバーンアウト予防のための心理教育プログラム(トレーニング)を実施し、その後看護師就職1年後まで自主的なトレーニングを促した。プログラム実施前と実施直後及び、看護師就労開始前と1年後に効果測定のための質問紙調査を行なった。プログラムの効果とその持続性を検討した結果、プログラムの習得度については看護師就職1年後に有効性が見られ、身体的精神的ストレスについてはプログラム実施後、段階的に軽減し有効性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は新人看護師の離職率を高めるバーンアウトを予防する為の心理教育プログラムを看護師養成課程に実施し、看護師入職1年後までの期間、質問紙データを収集しプログラムの効果と持続性について検討したものである。看護師入職前にストレスマネジメント教育を行なったこと、心理教育にマインドフルネス(トレーニング)を導入したことは本邦ではまだあまり見られない試みであった。結果、看護師入職1年後のスキルの習得度の有効性や精神的身体的ストレスの段階的な軽減が見られた。今後さらなるデータの蓄積と検証の継続によって、より効果的なバーンアウト予防のための心理教育プログラムの構築に寄与することが可能だと考える。

研究成果の概要(英文)：It is seriously problem that nurse turnover for "burnout" in medical community. So, I guessed that it was necessary to start the prevention of "burnout" which is one of the important causes of resignation for nursing student with a psycho-education program (training). The program included mindfulness was carried out for current students in the nurse training course, and voluntary training was encouraged until one year after finding a nurse. Questionnaire surveys were conducted at before and after the program, and before and one year after the start of nurse employment. As a result of evaluate the program effect and the sustainability, the understanding of the program was found to be effective one year after employment for nurses, and their physical and mental stress were gradually reduced after the program. From this result, it is inferred that psycho-education program (training) is effective for preventing "burnout" of nurses.

研究分野：臨床心理学

キーワード：バーンアウト予防 心理教育プログラム ストレスマネジメント マインドフルネス SOC

## 1. 研究開始当初の背景

近年、高度化する医療技術や高齢化に伴う医療需要の増加など、看護領域においても高度な臨床実践能力が求められ、さらに患者対応中心の感情労働は情緒的負担感を増大させ、バーンアウトに陥る看護師の増加に伴う看護師の離職率の高さは社会問題となっている。そのようななか看護師の人材確保の促進に関する法律が成立(1992)、施行され、離職防止対策や再就業の促進、看護師養成の拡充強化が進められ、さらには新人看護職員研修が努力義務化された(2012)。しかしながら期待する改善に至るには中々難しい現状である。

新人看護師の離職率を高める原因の一つとされるバーンアウトシンドローム(燃え尽き症候群)は、現代社会におけるストレス症候群の一つである。バーンアウトはFreudenberger(1974)が、同僚の仕事熱心な保健師たちが1年後に徐々に燃え尽きた状態(burnout)を示したことから学術論文上で表記したことに始まる概念である。

看護師のストレス要因についての研究の多くは、殆どがバーンアウトのリスク要因を究明し、それを取り除くという観点から行なわれてきたが、昨今同じリスク要因を有していてもストレスを乗り越える人々に注目し、人々がストレスを処理する際に働くこととされるSOC(首尾一貫感覚)に関する研究が注目され始めた(枝ら,2007,宮城,2010 修士論文<未発表>)。これは米国の社会学者Asron Antonovsky博士(1923~1995)のストレスに晒されながらも健康を良好に保っている人々に着目した調査研究により、健康を保持する感覚として提唱された概念であり、首尾一貫感覚(Sense of Coherence,略してSOC)と称される。

SOC概念は、日本では小田博志によって紹介され、山崎喜比古らによってストレス対処能力として研究が進められ、著書(山崎,1999)が発刊されるなど、徐々に国内でも注目されるようになった。それに伴い、SOCとストレス関連の研究は増えつつある。

ストレス対処能力としてのSOCは、生得的なものではなく、その人の置かれた環境の中で発達し、成人後も職場環境や成功体験を通して成長可能なものとされている。SOCを高める具体的な方法を編み出していくことは、ストレス予防策として期待され、今後のSOC研究の課題となると考えられる。SOC向上のプログラムを考案し実施し、有用性を検討した研究は、看護管理者を対象にした報告(松下ら,2013)はあるものの、新人看護師を対象とした研究はまだ見当たらない。

当初、新人看護師のストレス予防の心理教育の研修に並行し、職場システムの中にSOCを高めると予測されるプログラムを組み込んでいくことを考えた。しかしながら、新人看護師の離職率の高いことや、就職6ヶ月時に看護師の約5割がすでにバーンアウトに陥るとの報告(加藤ら,2013)もあり、またSOCは乳幼児期から成人前期までがその発達の重要な時期とされることなど、これらの理由からバーンアウト予防策としてSOC向上を視野に入れた心理教育は、早期に看護養成課程(在学時)から始める必要があると考えた。

また、これまで職場のメンタルヘルス対策において推奨されているセルフケア技法は、認知行動療法的アプローチ、リラクゼーション等であった(厚生労働省、「労働省のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」労働者個人向けストレス対策<セルフケア>のガイドライン,2012)。ところが今、新しいストレス対処法が関心を集め始めている。それがマインドフルネスである。従来のストレス対処法から新たに切り替えて、海外では対人援助職のストレス予防策としてその有効性が示されるも日本国内ではまだ看護職への実施研究の報告が得られていないマインドフルネスを新人看護師のバーンアウト予防のための心理教育プログラムにおいて導入することとした。

マインドフルネスとは「意図的に、今この瞬間に、価値判断をすることなく注意を向けること」と定義され(立石ら,2011)、米国のKabat-Zinn,J.が1979年にマインドフルネスストレス低減法(mindfulness based stress reduction: MBSR)を開発して以来、医学・心理学の分野に広がってきた概念である(土屋,2013)。様々な瞑想のエクササイズを通じて身につけるスキルである。実施方法はマニュアル化され、8週間プログラムとなっている。ホームワークの実施やスキル取得に一定の期間を要することからも、勤務形態によって参加制限が加わる看護師一年目よりも時間的にまだ余裕が見込める看護養成課程(在学時)にプログラムを実施するほうが好ましく、事前に得たスキルは新人看護師のストレス対処の即戦力として使えるだろうと考えた。

## 2. 研究の目的

本研究は、新人看護師の離職率を高める原因ともされるバーンアウトの予防対策の検討を目的としている。バーンアウト予防(ストレスマネジメント)のためのスキルの習得を考慮に入れると多忙な看護師入職後より看護養成過程から始めるべきだと考え、バーンアウト予防のための心理教育プログラムを看護養成課程から行なうことを試みた。ストレスマネジメント教育には様々なスキルが使用されるが、バーンアウト予防策としての心理教育プログラムには、ストレス軽減にも有効性が見られるとされ、海外では看護現場においても試行例のあるマインドフルネスを今回導入し、その効果を検証した。

よって本研究の目的を具体的にあげると以下の通りである。1)バーンアウトの予防策としての心理教育プログラムを看護養成課程に実施し、その後の自主トレーニングを看護師就職1年後まで促し、新人看護師のストレスマネジメントスキルの習得状況を観察、検討する。2)マインドフルネスを導入したバーンアウト予防のための心理教育プログラム

実施の効果とその後のスキル習得を目指す自主トレーニング時期におけるバーンアウト予防効果と持続性について検討する。

### 3. 研究の方法

看護師養成課程の看護学生で、卒業後は看護師就職予定者を対象に希望者を募り、バーンアウト予防のためのマインドフルネスに基づく心理教育プログラムを8週間実施した。その後、心理教育プログラム中に行なったスキルの中から自由選択による自主トレーニングを看護師入職1年後まで促した。看護師養成課程(在学)時において心理教育プログラム実施前と実施直後、看護師就職直前、看護師就職半年後、看護師就職1年後にプログラム効果を測定するための質問紙調査を行なった。心理教育プログラム(8週間)を終了し、看護師入職直前の質問紙調査の際は、プログラム受講後の感想などのインタビューを受講生ごとに行なった。

質問紙は、心理教育プログラムの習得度を見るためのマインドフルネス尺度やそれに類するとされるセルフコンパッション、それからストレス軽減に繋がるとされるSOC(首尾一貫感覚)の3尺度とバーンアウトと精神的身体的なストレスを測定するGHQ精神健康調査尺度を用いた。そして各尺度内の各々の調査時期の測定値の比較、及び尺度間の測定値の比較からプログラム実施前後の効果の比較や効果の持続性について検討した。また、プログラムの有効性を比較検討するためにプログラムを受講しない看護師養成課程の学生対象者を統制群として募り、実施群と同時期に質問紙調査を行なった。

### 4. 研究成果

本研究はH28年度より研究準備を始め、H29年度より看護師養成課程の看護学生で看護師就職予定者(最終学年者)からバーンアウト予防のための心理教育プログラムの受講を希望する実施群とプログラムを受講しない統制群を募り、研究を開始した。実施群と統制群には各々同時期に質問紙調査を行なった。心理教育プログラム受講者(実施群)とは、プログラムの日程調整を行ない、週1回(約2時間)8週間のプログラム期間を決めた。プログラム開始前とプログラム実施直後に質問紙調査を行ない、看護師入職直前には質問紙調査と8週間プログラム終了後の感想などを伺うインタビューを個別に行なった。8週間プログラム終了後はバーンアウト予防のためのストレスマネジメントのスキル習得を目指し、実施したプログラムの中から自由選択したスキルを自主トレーニングとして行なうよう促した。H30年度からは心理教育プログラムを受講後、新人看護師として就職した研究協力者において引続き看護師入職1年後まで各自で自由選択したスキルの自主トレーニングの継続を促しながら、看護師入職半年後、1年後に質問紙調査を行なった。

結果(1)プログラム実施群においては、プログラム実施直後はマインドフルネス尺度から見るスキルの習得度は有意な傾向を見せ、看護師入職1年後には有意なスキルの習得度が見られた。プログラム実施群におけるプログラム実施後の自主トレーニング(またはプログラム実施期間の宿題トレーニング)状況(頻度)は、看護師入職から1年後までの間は、看護職務の多忙さから看護師養成課程(在学)時期に比べると極端に少ない状況にあったが、自主トレーニングの頻度によらず看護師就職1年後にはその習得度が有効に働いていた。

それは、マインドフルネスの創始者であるカバット・ジン氏が国際学会HP(2018年)においてマインドフルネスはホームワークの実施回数よりもマインドフルネスについての理解度に影響されるだろう、とのコメントを述べており、これに裏打ちされるものかもしれない。今回の心理教育プログラムの対象者は医学教育を受け、ある程度メンタル的な知識を持ち合わせた看護学生たちであり、プログラム内容のポイントをおさえた教授の仕方によっては受け留めが早く、セッション中のシェアや感想文からもその理解度の高さが伺われたからである。

また、今回の心理教育プログラムの実施期間は、研究協力者としての看護学生たちが看護実習を終え、もしくは学生によってはまだ少し残っている実習の終盤にあたる時期から始まり、その後、卒論準備、発表、看護師国家試験の受験勉強など最終学年の学生生活最後の山場を迎える緊張感の高まる時期でもあった。心理教育プログラム終了後のインタビューにおいて今回のプログラムの実施時期について伺うと、もっと余裕のある時期がよかったと言う意見もあったが、就職前の今の時期だったから看護師就職後のストレス予防対策を学んでおこうという動機付けになった、また今の時期だったから心理教育で学んだスキルを活かして卒論発表など緊張する場面で使ってみることができた、など実施時期を肯定的に捉える意見も多かった。看護学生にとって学生生活において実際にスキルを活用した体験は、看護師入職1年後までの間、自主トレーニングに中々至れずとも日常の看護業務の際に思い出してやってみたなどの看護師入職後のコメントからも伺えるように、看護の仕事現場の些細な時にスキルを活用してみようとする動向にも繋がりがやすく、スキル習得の促進やさらなるスキル理解に繋がることが考えられる。これらが入職1年後のスキルの習得度(マインドフルネス尺度)を高めているのではないかと推測した。

これらのことから看護師養成課程に行なうマインドフルネスに基づく心理教育プログラムは、看護師入職1年後のスキルの習得度に有効に働くだろうということが示唆された。

結果(2) 新人看護師のバーンアウト予防のためのマインドフルネスに基づく心理教育プログラムの効果測定には、マインドフルネス、セルフコンパッション、SOC(首尾一貫感覚)、及びバーンアウト、GHQ 精神健康調査を使用した。

各尺度間における相関関係は、マインドフルネスと SOC、マインドフルネスとセルフコンパッションは、ほぼ有意な正の相関関係となっており、マインドフルネスとバーンアウト、マインドフルネスと GHQ 精神健康調査は、ほぼ有意な負の相関関係を示していた。よって使用した各尺度はプログラム効果を検討するにあたり適切な尺度と言えるだろう。

各尺度を見ていくと、マインドフルネスについては、プログラム実施直後はプログラム実施前に比べ数値が高くなる傾向が見られたが、看護師入職 1 年後においてはプログラム実施前に比べ有意に高くなっていった。この理由については結果(1)にて詳細を述べた。マインドフルネスへの理解度とそれに基づくスキルの活用体験の影響によるものではないかと推測した。

また精神的身体的なストレスを測定する GHQ 精神健康調査においては心理教育実施前に比べ、実施直後、看護師入職前においては有意に、看護師入職 1 年後には有意な傾向で各時期において数値の低下が見られた。よって心理教育プログラムの実施により精神的身体的なストレス軽減への有効な影響が見られることが示唆された。

SOC(首尾一貫感覚)においては、プログラム実施前に比べ、看護師入職直前に高くなる有意傾向は見られたが、その他の時期において有意な影響は見られなかった。SOC は、看護師のバーンアウトとの関係でもよく論じられることが多く、ストレス対処能力とも言われ、ストレスの低い人は SOC が高いことがわかっている。マインドフルネスにストレスを低減させる効果があるなら、今回心理教育プログラムにマインドフルネスを導入することで SOC も高まるだろうと仮定し、検討を行なった。しかしながら今回の研究においてはマインドフルネスの SOC への影響はさほど認められなかった。SOC は、生育歴の影響を受け成人になってもその環境によって成長すると言われているが、今回のプログラムにおいては SOC が醸成され有意に高まるという状況は見られなかった。これは、今回看護養成課程の大学 4 年次の 1 学年を対象にした 1 クールの心理教育プログラムの実施に留まったことで研究協力者数が少なかったこともあげられる。また統制群においては期待通りの研究協力者数が継続的に得られなかったことで少数となり、プログラム実施群と統制群の比較に至れなかった。今後は研究協力者の人数を増やし SOC を含めた検討を続けていくべきだろう。

今後のデータの蓄積と検討により、新人看護師におけるバーンアウト予防対策のためにより効果的な心理教育プログラムの構築が可能となると考える。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 0 件)

〔図書〕(計 0 件)

〔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：  
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：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究分担者

研究分担者氏名： 伊藤 義徳

ローマ字氏名： (ITOU, yoshinori)

所属研究機関名： 琉球大学

部局名： 人文社会学部

職名： 准教授

研究者番号(8桁)： 40367082

研究分担者氏名： 山之端 津由

ローマ字氏名： (YAMANOHA, tsuyoshi)

所属研究機関名： 沖縄国際大学

部局名： 総合文化学部

職名： 名誉教授

研究者番号(8桁)： 10337272

### (2) 研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。