

令和元年6月27日現在

機関番号：34430

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2018

課題番号：16K15996

研究課題名（和文）看護師と介護職の職場のソーシャルキャピタルを高める管理者向け教育プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of the education program for managers in order to increase workplace social capital for nurses and care workers.

研究代表者

栗岡 住子 (Kurioka, Sumiko)

桃山学院教育大学・教育学部・教授

研究者番号：20736516

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,600,000円

研究成果の概要（和文）：看護師及び介護職の高い離職率を改善することを目的に、職場のソーシャル・キャピタルを高めるための管理者向けの教育プログラムを開発し、その効果を評価した。管理職に教育プログラムを実施した結果、職場のソーシャル・キャピタルだけでなく、職務の裁量度、組織的公正、職場のソーシャルサポートなどが有意に上昇した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究によって得られた成果は、看護師や介護職だけでなく他の職種においても、職場のソーシャルキャピタル形成に応用可能である。また、職場のソーシャルキャピタル形成が職業性ストレスの予防だけでなく、労働者の職務満足度や生産性を高めることが示唆される。

研究成果の概要（英文）：The aim of this study is to decrease the turnover rate of nurses and care workers. We developed an education program for managers in order to increase workplace social capital and evaluated its effects. As a result of implementing the program for managers, not only workplace social capital but also job discretion, organizational fairness and social support at work significantly increased.

研究分野：地域看護学

キーワード：職業性ストレス 職場のソーシャルキャピタル 離職意思 看護師 介護職 管理職 マネジメント

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

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 (eg. Colombo et al.2011) わが国でも、看護師と介護職の年間の離職率は各々10.9%と17.7%と高い。離職の要因には、職業性ストレスがあげられるが、わが国では、離職を防ぐ対策として主に労務管理対策が展開されており、有効な職業性ストレス対策は提案されていない。

2) WHO や ILO は、職業性ストレス改善のために職場でのチームワークやリーダーシップの重要性を指摘している (栗岡.2012)。米国では、経営学のリーダーシップ理論を取り入れ、看護師をリーダーが支援する等の良好なマネジメント対策を行うことにより、職業性ストレスの改善が実現しており (Laschinger, 1999)、リーダーシップ理論の中でも配慮型リーダーシップが、職場全体のソーシャル・キャピタルを高めるのに有効であることが報告されている (Carmeli et al.2009)。しかし、国内における管理者向けメンタルヘルス教育プログラムは、医学・心理学の理論に基づいたハイリスク・アプローチのみで、経営学 (配慮型リーダーシップ) の理論を導入したポピュレーション・アプローチはない。

3) 職場のソーシャル・キャピタルを高める管理者向けの教育プログラムとして、医学・心理学の立場からの従来の精神疾患の早期対応・積極的傾聴に加えて、経営学の理論からは配慮型リーダーシップを導入する。このような新しい教育プログラムの開発と効果測定を行い、主観的なストレス評価だけでなく客観的な指標になりえる離職率や傷病欠勤及びヒヤリハット、個人の健康度を反映する免疫指標を評価する (Nakata, 2012)。そのうえで教育プログラムの一般化を目指す。

2. 研究の目的

職場のソーシャル・キャピタルを高めるための管理者向けのメンタルヘルス教育プログラムを開発し、看護師と介護職を対象とした介入研究により、プログラムの効果を判定し、その成果を職業性ストレス緩和、ひいては離職率の改善に役立てる。

3. 研究の方法

1) 対象は、関西地方の急性期総合病院に勤務する20歳以上の看護師628人 (師長45人を含む) と、高齢者等の介護関連施設の社会福祉法人に勤務する20歳以上の介護職560人 (管理職124人を含む) 合計1,188人とした。

2) 管理職向けの教育プログラムの開発は、2016年度中にベースライン調査 (自記式質問紙調査) を実施し、その結果を経営者に説明した後に、フォーカス・グループ・ディスカッション (FGD) により、職場のソーシャル・キャピタルを高める要因について検討してもらった。管理職に対しても同様に、調査結果の説明と FGD により検討してもらった。FGD で収集した情報を活用して、管理職向けの教育プログラムを開発して、2017年に2つの法人の経営側が選んだ管理職に対して、教育プログラムを実施した。教育を受けた管理職は、教育プログラムの内容に基づき、買う職場で職場ミーティングを実施した。

3) 自記式質問紙調査の実施については、2016年にベースライン調査を実施し、介入後の2018年度に同様の調査を実施して、教育プログラムによる職場ミーティングの効果を評価した。調査票の配布及び改修方法については、病院では看護部から各病棟の看護師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。社会福祉法人では、人材開発室から、各ユニットの係長を経由して配布し、健康診断時に回収した。

調査調査項目は、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、属性 (学歴、婚姻状況等) を実施した。

4) 分析については、2016年度の調査は、職場のソーシャル・キャピタルに関連する要因について解析し、2018年度は、管理職に教育プログラムを実施後、職場ミーティングを実施した職場 (介入群) と、それ以外の職場 (対照群) に分け、職場のソーシャル・キャピタル等の変化を評価した。

4. 研究成果

1) ベースライン調査では、846人 (女性790人 (平均年齢 34.14 ± 9.6 歳) 男性56人 (平均年齢 29.96 ± 6.4 歳) から協力が得られた。高いWSCと有意な関連があった職場環境要因は、上司のリーダーシップ (オッズ比2.34 [95%信頼区間: 1.23-4.45])、同僚のサポート (1.86 [1.14-3.05]) であったが、その他の要因では有意な関連がなかった。

2) 管理職向けの教育プログラム

経営者及び管理職に対するFGDの結果から、職場内のコミュニケーションの促進など、職場のソーシャル・キャピタルを高めることが、職員のストレス緩和や職務満足につながるとの意

見が多く、既存の職場環境改善（吉川ら,2015）の手法を活用した管理職向けの教育プログラムを開発して、2か所の法人の経営側が選択した職場の管理職（病院：看護師長 11名、社会福祉法人：係長 18人）に実施し、管理職には職場に戻り職場のソーシャル・キャピタルを高める職場ミーティング（以下、職場ミーティング）を行ってもらった。

3) 介入後の評価

ベースライン調査 846人及び2018年の調査 747人（A病院 562人、B法人 185人）から回収した調査票のうち、欠損値がなく、2年のデータが揃った参加者 370人を、職場ミーティングを実施した介入群、職場ミーティングを実施しなかった対照群に分けて、ベースライン調査での2群での特性の差異を確認したうえで、2016年から2018年の1年間の職業性ストレスの関連要因の変化について、介入群と対照群の比較を行った。

その結果、職業性ストレス関連要因のうち職務要因については、「努力-報酬不均衡」と「仕事のコントロール」が、職場環境要因については「組織的公正」、「公正な人事評価」、「職場のソーシャル・キャピタル」が、心身の状態については「ストレス反応」と「職務満足」が、対照群と比較して介入群の方が改善した(表)。

表. 職場ミーティング前後における介入群及び対照群の職業性ストレス関連要因の差異

Variables	介入群(n=89)			対照群(n=281)			p
	Mean	SD	n	Mean	SD	n	
職務要因							
努力-報酬不均衡	-0.04	0.39		0.07	0.36		.012
努力-報酬不均衡者の割合			-9			81	
仕事のコントロール	0.07	0.57		-0.09	0.58		.024
アブセンティズム	-0.03			1.75			
労働時間/週	1.88			2.54			
職場環境要因							
上司のリーダーシップ	0.02	0.68		-0.09	0.67		.191
組織的公正	0.07	0.64		-0.24	0.60		.000
公正な人事評価	0.04	0.57		-0.15	0.68		.020
キャリア形成の支援	0.00	0.83		-0.17	0.69		.047
職場のソーシャルキャピタル	0.09	0.76		-0.24	0.59		.000
職場のソーシャルサポート	0.01	0.62		-0.14	0.59		.039
心身の状態							
ストレス反応	-1.49	4.44		0.57	5.59		.002
高ストレス者の割合			-3			3	
主観的疲労感	0.53	1.16		0.32	1.31		.171
ワーク・エンゲイジメント	-0.11	0.66		-0.21	0.81		.308
職務満足	-0.08	0.64		-0.13	0.72		.000
ワークライフバランス(ネガティブ)	0.15	0.90		2.42	0.82		.433
ワークライフバランス(ポジティブ)	0.10	0.61		0.47	0.94		.061
生産性	0.42	1.68		0.08	1.47		.068

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計4件)

- 1) 栗岡 住子. 職業性ストレスを改善し職場のソーシャル・キャピタルを高める教育プログラムの開発 職場環境改善を利用した対策の検討 . 桃山学院教育大学紀要(1)印刷中.2019
- 2) 栗岡 住子. 介護関連人材の離職要因と離職を未然に防ぐ施策の検討 . 地域ケアリング 20(4) 66-68.2018.
- 3) 栗岡 住子. 職業性ストレスと離職意思に関する研究 看護師の離職を未然に防ぐ対策の検討 . プール学院大学研究紀要 (58) 275-289.2017
- 4) 栗岡 住子, 黒木 淳, 原 広司. 地域包括支援センター専門職の離職意思と関連要因に関する研究 離職を未然に防ぐ施策の検討. 社会保障研究 2(2-3) 366-378.2016

〔学会発表〕(計15件)

- 1) 栗岡 住子. 職場のソーシャル・キャピタルを高めるための職場ミーティングの実際. 第58回近畿産業衛生学会. 2018年11月10日. JA 和歌山ビル(和歌山県和歌山市)
- 2) 栗岡 住子. 業務の負担感に関連する要因と対策の検討. 第26回日本産業ストレス学会 2018年11月30日. 一橋記念講堂(東京都)
- 3) 栗岡 住子. 産業保健スタッフが取り組む職場環境改善活動の実際. 第26回日本産業ストレス学会. 2018年11月30日. 一橋記念講堂(東京都)
- 4) Sumiko Kurioka, Narito Kurioka. Job factors and level of happiness is associated with smoking status among Japanese nurse: a cross-sectional study. The 12th Asia Pacific Conference on Tobacco or Health. 13th to 15th September 2018. Bali Hilton Hotel (Bali, Indonesia)
- 5) Kanami Tsuno, Sumiko Kurioka et al., Workplace incivility among health care workers and its health outcomes: mental health and physical complaints. 2018年4月. International Commission on Occupational Health 2018 (Dublin, Ireland)
- 6) 栗岡 住子. 管理職向け職場環境改善研修の報告. 第25回日本産業ストレス学会. 2017年12月1日. グランシップ(静岡県, 静岡市)
- 7) 入谷 智子, 栗岡 住子. 女子大生の喫煙習慣と社会的ニコチン依存及び生活習慣, 周囲の喫煙状況の関連についての報告 .
- 8) 入谷智子, 栗岡 住子. 第11回日本禁煙学会. 2017年11月3日. 京都テルサ(京都市)

- 9) 栗岡 住子, 栗岡成人, 入谷智子. 労働者の社会経済的状況と喫煙および飲酒の関係 11 回日本禁煙学会. 2017 年 11 月 3 日. 京都テルサ(京都府, 京都市)
- 10) 栗岡 住子, 中田 光紀. 職場のソーシャル・キャピタルを高める管理者のリーダーシップの検討. 第 76 回日本公衆衛生学会. 2017 年 10 月 15 日. かごしま県民交流センター(鹿児島県, 鹿児島市)
- 11) 栗岡住子, 井上彰臣, 津野香奈美, 安藤絵美子. 職場のソーシャル・キャピタルを高める職場環境要因の検討. 第 90 回日本産業衛生学会. 2017 年 5 月 12 日. 東京ビッグサイト(東京都)
- 12) 津野香奈美, 安藤絵美子, 井上彰臣, 栗岡住子, 川上憲人, 宮下和久. 職場のインシビリティ(非尊重的態度)と精神的健康・身体愁訴との関連. 2017 年 5 月 12 日. 東京ビッグサイト(東京都)
- 13) 安藤絵美子, 井上彰臣, 津野香奈美, 栗岡住子, 川上憲人. 部署のソーシャル・キャピタルの心理的ストレス反応への文脈効果: 2 年間の追跡調査. 第 90 回日本産業衛生学会. 2017 年 5 月 12 日. 東京ビッグサイト(東京都)
- 14) 吉場暁子, 三輪佳宏, 栗岡住子. ストレス調査結果の職場へのフィードバックの検討. 第 90 回日本産業衛生学会. 2017 年 5 月 12 日. 東京ビッグサイト(東京都)
- 15) 井上 彰臣, 安藤 絵美子, 津野 香奈美, 栗岡 住子, 川上 憲人. 組織的公正と組織市民行動との関連におけるワーク・エンゲイジメントの媒介効果. 第 89 回日本産業衛生学会. 福島県文化センター(福島県福島市)

〔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)
桃山学院教育大学教育学部 教授
研究者番号: 20736516

(2) 研究分担者

()

研究者番号:

(3) 連携研究者

中田 光紀(NAKATA Akinori)
国際医療福祉大学大学院 教授
研究者番号: 80333384

竹田 明弘 (TAKEDA Akihiro)
和歌山大学 観光学部 准教授
研究者番号 : 90330505

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。