

令和 6 年 6 月 10 日現在

機関番号：32511

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2023

課題番号：19K19713

研究課題名（和文）ストレスチェック結果をもとにした職場環境改善における看護支援プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of a nursing support program for workplace-environment improvements based on stress-check results

研究代表者

猪股 久美（INOMATA, Kumi）

帝京平成大学・ヒューマンケア学部・准教授

研究者番号：90464784

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）： ストレスチェックの結果をもとにした職場環境改善のための看護支援プログラムの開発を目的としている。産業看護職を対象に面接を行い、職場環境改善のための支援として行ったことを調査した。それにより、ストレスチェックの計画から職場環境改善実施、評価まですべてのプロセスにおいて行った支援がわかった。また産業看護職が対象職場の課題をアセスメントする方法を可視化するために、職場写真を熟練産業看護職に提示しアイトラッキングを用いて視線分析を行った。その後インタビューもを行い、熟練産業看護職の視線の動きの特徴とその意図が明らかになった。これらにより職場環境改善の支援の内容やアセスメントの特徴が明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

ストレスチェック結果の集団分析は多くの事業場で行われるようになり、職場環境改善に用いることが可能となっている。一方で、職場環境改善を行うためには結果を職場の状況と合わせて判断し、取り組みにつなげていかなければならない。産業看護職がその支援を行う人材として挙げられるが、本研究により支援内容が明らかになり、これを参考に実施していくことが可能となった。

また、職場環境改善のためには職場の課題を明らかにすることが不可欠であるが、産業看護職がどのように職場を見て判断しているか、視線分析から特徴を明らかにすることができた。これにより、職場の課題を明らかにするための方法として生かしていくことが可能となった。

研究成果の概要（英文）： This study develops a nursing support program for workplace-environment improvements on the basis of stress-check results. Interviews were held with occupational health nurses (OHNs) to survey what support they performed for workplace-environment improvements. Results indicated that workplace-environment improvements were performed from the stress-check planning stage, and the support performed during all processes through the assessment was clarified. This study also clarified assessment methods used for problem determining the workplace that would be targeted by OHNs. Here, experienced OHNs were shown workplace photographs, and gaze analysis was performed using eye tracking. Thereafter, interviews were also performed, and characteristics of OHNs' eye-gaze movements in tracking were clarified. Contents (details) of the support provided, as well as characteristics of assessments, were also clarified.

研究分野：産業保健

キーワード：ストレスチェック 職場環境改善 産業看護職 アイトラッキング

1. 研究開始当初の背景

労働者を取り巻く環境は急速に変化し、一人ひとりの負荷やストレスは増大しており、心理的負荷を原因とした精神疾患の発生が社会問題となっている。国を挙げての取り組みにおいても、健康経営銘柄選定、働き方改革による長時間労働の是正など職場環境改善を目指している。

研究者らは、女性交代勤務者のストレスの実態と要因の解明に取り組み、労働者のストレスの要因は個人の特性や背景によるものだけではなく、職場環境の影響が大きいことを明らかにした。その後、国内において管理監督者向けの教育の効果に関する研究がみられるようになり、さらに職業性ストレス簡易調査票が発表され、職場単位でのストレスの把握も可能になった。2015年にはストレスチェックが開始され、部署や作業グループなど集団のストレス評価が簡便となった。そして参加型職場環境改善の取り組みの効果についての対照比較試験が行われ始めているがこの類の研究は多くはなく、その効果も一定ではない。

このように、職場環境改善のための取り組みの効果については研究が行われているが、支援者である看護職による支援を明らかにしたものはない。日本産業看護学会による産業看護の定義では、対象集団/組織に対しては、これらを包括的にとらえ、それぞれの実情を勘案し、作業条件ならびに職場環境を整備する自主的活動を支援するとされている部分があり、職場環境改善の支援を行う立場として適している。このことから、職場環境改善に取り組むための看護支援プログラムが必要ではないかと考えた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、ストレスチェック結果をもとにした職場環境改善のための看護支援を明らかにし、看護支援プログラムを開発することである。

3. 研究の方法

(1) 産業看護職を対象とした職場環境改善における看護支援に関する面接調査

産業看護職としての経験を10年以上有し、ストレスチェック結果をもとにした職場環境改善の支援を行ったことのある産業看護職6名を対象とし、半構造化面接調査を行った。対象者は、産業看護に関する自主的な勉強会や、都道府県ごとに産業看護の実践者・研究者で組織されている産業保健・看護研究会のメンバーに研究参加を依頼し協力を得た。

調査内容は、ストレスチェック導入前から、ストレスチェック導入後の実施、集団分析の実施や解釈、職場環境改善実施職場の決定、具体的な支援方法、評価であった。データは看護職が連携をとった対象、支援として行った行動について質的に分析した。は産業看護職が職場環境改善の支援として行った実践内容と意識に着目し、それが読み取れる文脈を単位としてコードを作成した。産業看護職と事業者・従業員・集団等が連携しているコードの意味の類似性に着目しサブカテゴリー、カテゴリーを生成し抽象度を上げた。は産業看護職が職場環境改善の支援として行った実践内容と意識に着目し、読み取れる文脈を単位としてコードを作成した。コードの意味の類似性に着目し、サブカテゴリー、カテゴリーを生成し抽象度を上げた。産業看護職が職場環境改善の支援として行った実践内容と意識に着目しそれが読み取れる文脈を単位としてコードを作成した。看護職と事業者・従業員・集団等が連携しているコードの意味の類似性に着目しサブカテゴリー、カテゴリーを生成し抽象度を上げた。

(2) 職場写真を用いたアイトラッキングによる職場アセスメントの視点の検討

(1)の調査の結果、ストレスチェックの実施前から職場環境改善の実施、評価まですべてのプロセスにおいて産業看護職が支援を行っていることが明らかになったが、対象職場の課題を明らかにする方法が不明であった。そこで、架空の職場写真を熟練の産業看護職5名に提示し、アイトラッキングを用いて視線分析を行い、またその後インタビューを行うことにより、何をどのような意識で見えていたのか分析した。最初に架空の事務所の写真を1分間目視してもらい、10分間のインタビューで「どこを見たか、何を確認したか」「動くことが可能であれば、次にどのように動いて何を確認したいと思ったか」「見えないもので、情報を得たいと思ったものは何か」について質問した。

ゲイズプロット、ヒートマップ、視線の動画を用いてエリアや対象物ごとの視線の停留時間、視線の順番について視線分析した。発言については主に見た箇所ごとにまとめ、なぜ注目したのか、何が気になったのかを質的に分析した。

4. 研究成果

(1) 産業看護職を対象とした職場環境改善における看護支援に関する面接調査

インタビューの対象者は、産業看護職の経験年数は平均22年、職場環境改善の支援を行っている年数は平均10年であった。

看護職が連携をとった対象

カテゴリー【 】とそのカテゴリーで看護職と連携していた個人・集団〔 〕は、【職場環境

改善の取り組みに向けた工夫ときっかけづくり】〔従業員、職場、職場の担当者、所属長、安全衛生委員会〕【職場が主体となった活動に向けた支援】〔従業員、職場、職場の担当者、キーパーソン、所属長、安全衛生委員会、事業者〕【効果を上げるストレスチェックと職場環境改善への取り組み】〔従業員、職場、職場の担当者、キーパーソン、所属長、他事業所の関連職場〕【日常業務での取り組み】〔従業員、職場、安全衛生委員会〕だった。

看護職は、職場環境改善の取り組みへのきっかけづくりや職場主体の活動、ストレスチェックや職場環境改善がより効果をあげるための取り組みといった職場環境改善の効果的な実施をねらった活動と、日常業務の中で職場環境改善につなげることを意識した活動をしており、その各機会に様々な立場の個人や集団と連携していた。

連携方法も 集団分析結果のフィードバックと看護職による職場の背景の正確な理解 職場の特徴をとらえた職場環境改善実施のための具体的な支援 という直接的な支援と、 主体的な活動を推進する環境づくり という間接的な取り組みの両方で、個人や集団と連携していた。

職場環境改善には参加型が勧められているが、職場によってモチベーションや自立性には差がありニーズも異なる。看護職は他者や集団と連携しながら日常的な業務を通じて関係性の構築とニーズの把握につとめつつ職場に適した職場環境改善の促進を進めることが可能であることが明らかになった。

支援として行った行動

管理監督者や従業員の職場環境改善への動機づけが高まるように、 職場環境改善の取り組みに向けたきっかけづくり が行われていた。そして部署が主体性をもって取り組めるような事例の水平展開や、管理監督者と部署の担当者を支える 部署が主体となった活動に向けた支援、部署の特徴に合った効果的な職場環境改善につながるように、ストレスチェックが効果的に実施され、活用支援として 効果的なストレスチェックと職場環境改善 が行われていた。更に日常から従業員等がメンタルヘルスや快適職場づくりの知識を持ち、興味につながるように労働衛生教育や情報提供などの 職場環境改善に影響を与えた他業務での取り組み を行っていることが明らかになった。産業看護職は、職場環境改善実施のための合意形成、各企業や事業場に合ったストレスチェックの実施、集団分析結果のきめ細かい説明、方針決定と計画立案、実行、評価の各プロセスにおいて支援を行っていることも明らかになった。

(2) 職場写真を用いたアイトラッキングによる職場アセスメントの視点の検討

5名の視線の動かし方の特徴を、ゲイズプロットと視線の動画から分析した。その結果、「全体を素早くみてから、気になるところをみる」「一般的に気にするところか普段気にしているところを先に見て、その後、見ていないところを見る」「端から見ていくが、気になると一旦そこを確認して、次に進む。」の3パターンにわけられることがわかった。

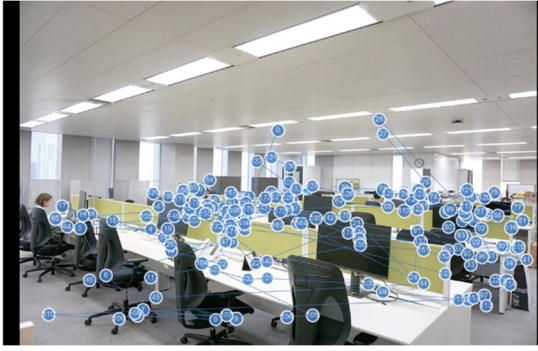
インタビューでは、明るさ、温度、湿度、床の上の物の位置等「作業環境管理」の視点によるもの、人物の姿勢、人物とディスプレイの位置関係等「作業管理」の視点によるもの、人物の体調という「健康管理」の視点によるもの、と3管理の視点から見られていた。エリアごとの視線注視時間は、時間の長さには差はあるものの、ほとんどのエリアを見ていた。熟練の産業看護職は、労働衛生の3管理の視点から見ていたことやエリアごとの視線注視時間の結果から、幅広く全体を見ていたということがわかった。

他に何を確認したいと思ったかという質問に対しては、防災に関すること、空気、休憩室、動線、コミュニケーションや体調のことについて発言があった。通常職場巡視や職場訪問で必ず確認していることに加え、気温・湿度や気流等、空気に関すること、コミュニケーション等視覚では得られない情報も挙げられた。2次元の媒体を用いた情報収集でも、現実に必要な情報を発言から得られる可能性が示唆された。

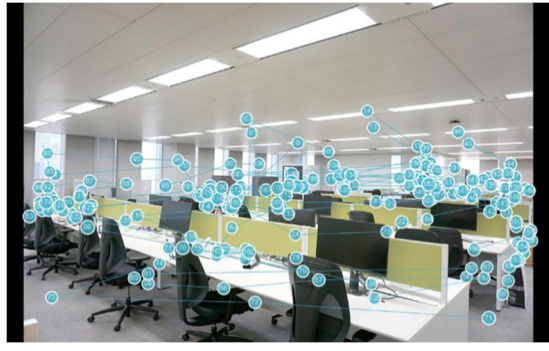
ヒートマップからは、人物とその周辺に視線が多く集まっていた。インタビューでは問題があると判断されていた床の上の箱や空気清浄機、奥の物等ではなく、「○○か」「何かわからない」と言われていたエリアに視線が多く集まっていた。産業看護職は、職場全般に視線を配りながらも、人とその周辺に特に注目し、わからないものをわからないままにするのではなく、わかろうとじっくり観察していることがわかった。一方で、安全の面から問題があると判断をされたところに視線が停留しているわけではなく、判断がされれば、よくないところばかりに注目しているわけではないこともわかった。

研究の当初の予定としては、実際に職場環境改善支援を行った経験のある産業看護職を対象にインタビューを行い、具体的な支援方法を明らかにし、各段階での支援方法を示したものをもとに実際に産業看護職に取り組んでもらい、その効果を確認したいと考えていた。しかし、産業看護職の支援内容のうち重要である「職場の課題を明らかにする」方法がインタビュー内容からは具体的にはならなかった。そこで、熟練の産業看護職が職場の何を見て、どのように考え判断しているのかということを知ることがを目的にアイトラッキングを用いた視線分析を行い、いくつかの特徴の示唆を得た。

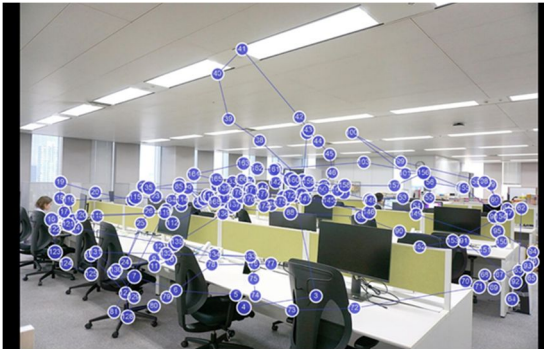
今後の課題は、明らかになった看護職の職場環境改善支援方法を、未実施の看護職に提示し、参考にして取り組んでもらうことにより効果を確認すること、 職場のアセスメント方法の特徴が、看護職の経験により異なるのか確認することによって、より効果的に効率的にアセスメントを行う方法を構築することであると考える。



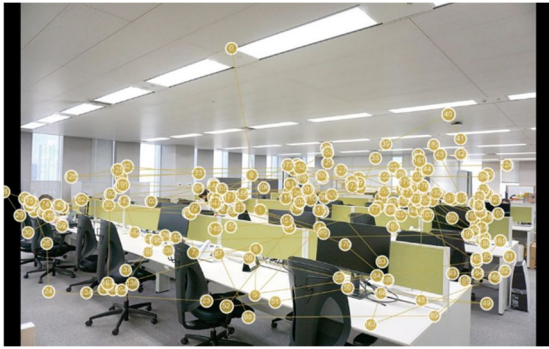
A 氏のゲイズプロット



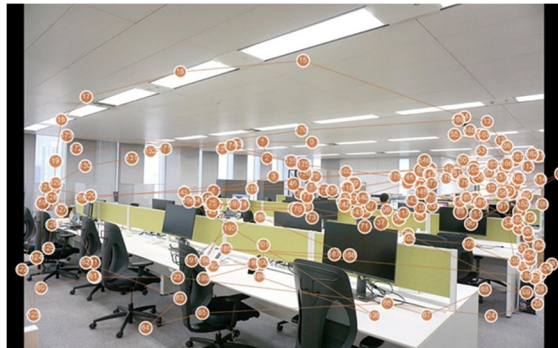
B 氏のゲイズプロット



C 氏のゲイズプロット



D 氏のゲイズプロット



E 氏のゲイズプロット

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 猪股 久美, 高橋 郁子, 工藤 恵子
2. 発表標題 産業看護職による職場アセスメント ~アイトラッキングを用いた視線分析~
3. 学会等名 日本地域看護学会第26回学術集会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 猪股 久美, 高橋 郁子, 工藤 恵子
2. 発表標題 職場写真を用いた産業看護職による 職場アセスメントの視点の検討
3. 学会等名 第82回日本公衆衛生学会総会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 猪股久美 高橋郁子、工藤恵子
2. 発表標題 ストレスチェック結果をもとにした職場環境改善における看護支援の記述的研究
3. 学会等名 第79回日本公衆衛生学会総会2020
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 猪股 久美
2. 発表標題 職場環境改善における看護職と事業者・従業員との連携
3. 学会等名 日本リハビリテーション連携科学学会 第21回大会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------