

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 24 年 5 月 25 日現在

機関番号：33303

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21592929

研究課題名（和文） 職業性ストレス低減のための看護ケアプログラムの開発とその評価

研究課題名（英文） Development and Evaluation for care program to decrease of job stress

研究代表者

長井 麻希江（NAGAI MAKIE）

金沢医科大学・看護学部・講師

研究者番号：40454235

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、職業性ストレス低減のためのケアプログラムの開発とその短期的評価である。プログラムは集団認知行動療法の理論に基づく。ステップ1では職場のストレス状況を改善するためのアクションプランを立案、ステップ2でその取り組みの日記をつけてもらった。ステップ3では看護師によるメールのフォローアップを行った。これを用いて某情報通信企業の新入社員 57 名（男性 49 名、女性 8 名）に介入したところ、うち 23 名（40.4%）が全過程に参加した。職業性ストレス、コーピング、バーンアウトを測定した自己記入式質問紙調査では有意な変化は認められなかった。日記の質的分析では、ストレス状況の改善が認められた。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to develop and evaluate for care program in order to decrease of job stress. The program is based on The Cognitive Behavior Group Therapy. In the 1st step, participants made an action plan to improve stressful situations on the job. In the 2nd step, they made a diary, writing any changes in their cognitive and behavior. In the 3rd step, they got a follow-up by e-mail by a nurse. We engaged the intervention of this program for 57 new employees of a IT company, 49 males and 8 females. 23 employees (40.4%) concluded the program. The evaluation of questionnaire (job stress, coping, burn out) did not show significant changes between before and after the care program. However the evaluation of quantitative analysis showed positive changes of their stressful situations in their diary.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010 年度	800,000	240,000	1,040,000
2011 年度	400,000	120,000	520,000
年度			
年度			
総計	2,200,000	660,000	2,860,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域・老年看護学

キーワード：介入研究・集団認知行動療法・職業性ストレス・ケアプログラム・産業精神保健・メンタルヘルス

1. 研究開始当初の背景

勤労者の職業性ストレス調査研究はすでに多く蓄積されており、近年はストレス反応を低減するための効果的な介入方法が求められている（川上、2000）。特にソフトウェア技術やネットワークサービス関連業務を担うコンピューター技術者への介入は職場環境の変化によるストレスを先取りするとされ（日本労働研究機構、2001）、早急な課題であった。ストレス状況の先行要因には個人および環境に関わるものがあり（Lazarus、1999）、本研究は個人的な要因の改善に着眼し、仕事への取り組み方や人間関係の持ち方など個人のストレス対処方略（コーピング）をポジティブに変化させることにより、ストレスを低減させることを目指した。

2. 研究の目的

本研究の目的は次の2つである。

- (1) 職業性ストレス低減のためのケアプログラムを開発すること。
- (2) 開発したケアプログラムの短期的評価を行うこと。

3. 研究の方法

(1) ケアプログラムの開発

本プログラムの開発にあたり、まず国内外の集団認知行動療法（Cognitive Behavior Group Therapy；CGBT）に基づく実践報告および具体的な解説テキストなどの文献を検討した。多忙なIT企業社員にとって負担が少ない内容にするため、対象企業の産業看護職、心理職などからの情報収集も行い、以下の3つのステップから構成されるケアプログラムを作成した。

①ステップ1（ワークショップ、3時間）

始めに認知行動療法の基本的知識を解説するための講義（45分）を作成したテキストを用いて行い、その後6名前後のグループに分かれてグループワークを行う。グループワークの内容は、参加者が職場で抱えるストレス状況について発表し合い、その状況を改善するためのアクションプランを全員で立案するというものである。看護師（研究代表者）は、各グループを巡回しながらファシリテーターを務める。

②ステップ2（日記、5週間）

各自のアクションプランを実際の職場で実行してもらい、週に一度、振り返りのための日記をつけてもらう。日記にはアクションプ

ランを実行した際の状況、振り返ってみて感じたこと、次に取り組むことについて書き込めるように3つの欄で構成した。

③ステップ3（フォローアップ1回）

各自がステップ2で作成した日記を添付し、メールによる報告や相談をしてもらう。看護師（研究代表者）は、それに対するねぎらいや励ましなどのフォローアップを行う。

(2)パイロットスタディとプログラムの修正

次に、作成したケアプログラムを用いてパイロットスタディを実施した。対象は、某看護大学生6名である。ケアプログラムの評価は、対象者が記載した日記の内容を質的に分析することと、参加してみた感想を聞かせてもらうという形で行った。その結果、3名（50%）においてアクションプランの実行及びストレス状況の改善が認められた。残る3名のうち2名（33.2%）は、認知にポジティブな変化が認められたのみであった。残る1名（16.6%）の学生は、アクションプランの内容が難しく、実行できないという結果であった。また、ケアプログラムの感想として「日記が負担であった」との声が聞かれた。

この結果を受けて、アクションプランを具体的な内容とするためのファシリテーターの役割強化とテキストの改訂を行った。また日記は小さな1つの欄のみとし、短く書き込んでもらうため名前も「ひと言日記」に改めた。

(3)ケアプログラムの短期的評価

修正したケアプログラムを用いて、某IT企業の新入社員57名（男性49名、女性8名）を対象に介入を実施した。プログラムの効果は、自己記入式質問紙調査による量的な検討と、ひと言日記をデータとした質的分析の両側面で行った。

①自己記入式質問紙調査による評価

自己記入式質問紙調査による量的な検討は、3つの尺度を用いて実施した。職業性ストレスを測定する尺度としてJob Content Questionnaire（原谷ら、1998）、ストレス反応（燃え尽き）を測る尺度としてMaslach Burnout Inventory-General Survey（北岡（東口）ら、2004）、コーピング方略を測る尺度としてGeneral Coping Questionnaire（GCQ）Ver.2（佐々木ら、2002）を用いており、計54項目である。統計処理はSPSS統計パッケージを用い、プログラム開始時及び終了時の2時点における各下位尺度の合計得点を比較した。

②日記の内容をデータとした質的評価

各自が記載した日記の内容をデータとして質的に分析した。「アクションプランの実行」及び「ストレス状況の改善」の2つをテーマとして、各自がアクションプランを職場で実行できたのか、それにより各自のストレス状況に改善の徴候が認められたのかについて分析した。

4. 研究成果

(1) 自己記入式質問紙調査の結果

企業の新入社員 57 名（男性 49 名、女性 8 名）のうち、23 名（40.4%）がケアプログラムの全過程に参加した（男性 19 名、女性 4 名）。プログラム前後の 2 時点における各尺度の中央値の差に有意な変化は認められなかった（表 1）。

表 1 ケアプログラム前後の各下位尺度得点

		人数	中央値	(範囲)
職業性ストレスの得点 (JCQ 得点)				
仕事の要求度	前	23	31.0	(23.0)
	後	23	32.0	(20.0)
仕事の裁量権	前	23	68.0	(38.0)
	後	23	70.0	(32.0)
上司の支援度	前	23	13.0	(8.0)
	後	23	13.0	(8.0)
同僚の支援度	前	23	13.0	(8.0)
	後	23	13.0	(7.0)
燃えつき度の得点 (MBI 得点)				
疲弊感	前	23	3.0	(4.8)
	後	21	3.0	(4.2)
シニシズム	前	23	1.8	(5.0)
	後	21	1.8	(3.6)
職務効力感	前	23	2.2	(4.7)
	後	22	2.6	(4.5)
ストレス対処方略の得点 (GCQ 得点)				
感情を表出する	前	23	10.0	(14.0)
	後	22	9.5	(14.0)
情緒的支援を求める	前	23	10.0	(13.0)
	後	22	9.0	(12.0)
ものの見方や考え方を変える	前	23	13.0	(16.0)
	後	22	13.0	(15.0)
問題を積極的に解決する	前	23	16.0	(12.0)
	後	22	15.0	(11.0)

p < 0.05, Wilcoxon signed-rank sum test

(2) 一言日記の分析結果

対象者らの日記の内容を質的に分析したと

ころ、アクションプランを実行してストレス状況の改善が認められた者が 9 名 (39.1%) 認められた。また、アクションプランの実行はできたものの、状況の変化についての記載がなかった者が 3 名 (13.0%) 認められた。

アクションプランを実行することができなかった者は 9 名 (39.1%) であった。その内訳は、アクションプランの内容が難しいために実行できなかった者が 3 名 (13.0%)、具体的でないために実行できなかった者が 2 名 (8.7%)、アクションプランに関連する記載がなかった者が 4 名 (17.4%) であった。

残る 2 名 (8.7%) は、ストレス状況そのものがないために職場におけるアクションプランが立案されていなかった。

以下に、アクションプランを実行し、ストレス状況の改善が認められた事例を概説する。

①先輩への質問をストレスと感じていた A 氏
A 氏は、先輩に対して仕事に関する質問をする際に上手に説明できず、いつも緊張してしまうということを感じていた。ワークショップでは、メンバーより「その先輩との雑談を頑張って増やしてはどうか」、「質問したいことを絵に描いて説明してはどうか」との提案を受け、それを自分のアクションプランとした。一言日記では、そのプランを職場で実行した様子が記載されていた。その結果、先輩と話す際の緊張が緩和し、先輩との打ち合わせに絵を使ったことも有効であったとのストレス状況の改善が認められ、「自分の考えに自信を持って質問できるようになってきた」と自ら振り返られていた。

②仕事をこなせないことをストレスと感じていた B 氏

B 氏は、仕事の内容が難しく、スムーズにこなせないことをストレスと感じていた。ワークショップでは、メンバーより「できない点ばかり考えず、逆にできていることに目を向けたらどうか」との提案を受け、それを自分のアクションプランとした。一言日記ではそのプランを職場で実行した様子が記載されていた。その結果、「わからないことが多い 1 週間だったが、反面、わかるようになったことも多く充実していた」、「雑用が多かったが、いつもと違う仕事でリフレッシュできた」と、受け止め方（認知）の変化によるストレス状況の改善が認められた。

(3) 今後の課題

①ワークショップにおけるファシリテーターの重要性

アクションプランそのものが具体的でない、実現が難しいなどの理由から実際にアクションプランを実行できなかった対象者は 9 名 (39.1%) であった。パイロットスタディでは、6 名のうち 1 名 (16.6%) がアクションプランを実行できなかったが、それに比べて

比率が高い。量的な評価で有意な変化がみられなかったことも、アクションプランそのものが適切でなかったことに影響を受けた可能性がある。これらのことから、各グループに必ずファシリテーターを1名以上配置し、アクションプランが具体的且つ達成可能な内容となるよう、積極的に支援する役割を担ってもらうことが重要であると再認識された。

②対照群の設定

今回、ケアプログラムを用いて介入する群と自然経過をみる対象群との比較ができなかった。研究フィールドとの調整を十分に行い、対照群を設けた上で時期を遅らせて介入するなどの方法によって検証することも今後の課題である。

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1件)

①大河正美、長井麻希江、桜井志保美、才田悦子、向井美貴子、救急外来での時間外勤務を行う看護師のストレス実態調査、日本看護学会論文集看護管理、査読有、41巻、2010、87-90.

[学会発表] (計2件)

① Makie Nagai, Yuko Morikawa, Kazuyo Kitaoka, Hideaki Nakagawa, A Cross-Sectional Study of Stress Coping among New Employees in Japan, The 2nd Japan-Korea Joint Conference on Community Health Nursing, 2011年7月17日、神戸市看護大学(兵庫県).

② 長井麻希江、北岡和代、森河裕子、中川秀昭、職業性ストレス低減をめざした看護ケアプログラムの開発とその試行、第17回日本産業精神保健学会、2010年7月16日、金沢エクセルホテル東急(石川県).

6. 研究組織

(1)研究代表者

長井 麻希江 (NAGAI MAKIE)
金沢医科大学・看護学部・講師
研究者番号：40454235

(2)研究分担者

森河 裕子 (MORIKAWA YUKO)
金沢医科大学・看護学部・教授
研究者番号：20210156

北岡 和代 (KITAOKA KAZUYO)

金沢医科大学・看護学部・教授
研究者番号：60326080

中川 秀昭 (NAKAGAWA HIDEAKI)
金沢医科大学・医学部・教授
研究者番号：00097437