

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 5 日現在

機関番号：17701

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23510350

研究課題名(和文) 保健医療福祉施設における職員間暴力防止教育プログラムの開発・導入に関する研究

研究課題名(英文) A Study of Development and Introduction for Violent Prevention Education Programs among the Staff of Health Medical Welfare Institutions.

研究代表者

日隈 利香 (HINOKUMA, RIKA)

鹿児島大学・医学部・助教

研究者番号：90381186

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、郵送調査にて全国の保健医療福祉機関に勤務する看護職員のハラスメント問題の現状に関する調査を実施したほか、半構造化面接法にて医療保健福祉機関に勤務する看護職員が受けたハラスメントの実態と被害者への影響について調査を実施した。ハラスメント問題は職場全体の看護の質の低下や労働時間の損失につながる可能性が高い。今回、看護師の離職防止や看護力低下防止のためにハラスメント防止対策を実施していくことが重要と考え、調査結果の分析を基にeラーニングシステムを活用した職員間暴力防止システムを構築したほか、オリジナルのテキストを作成し、総合病院に勤務する看護師を対象に集合研修を実施した。

研究成果の概要(英文)：In this study, a mail survey was conducted in order to address current issues of workplace harassment against nursing staff of healthcare and social service providers in Japan. Semi-structured questionnaires were also used to investigate actual cases of harassment involving nursing staff of these facilities and their impact on the individual victims. The issues of harassment are likely to cause a decrease in the quality of professional services and the loss of labor time for the workplace as a whole. In order to avoid job separations of nursing staff and a decline in their professional capabilities, it is important to implement prevention measures against harassment. Based on the analysis of the study results, an e-learning based control system to prevent interpersonal violence has been constructed and the original instructional text has been developed and used in a group training program for nurses of general hospitals.

研究分野：総合人文社会

キーワード：ハラスメント 離職 人間関係 看護師 医療機関 福祉機関 保健施設 eラーニングシステム

1. 研究開始当初の背景

医療機関では様々な職種の専門職が働いており、職種により権限が異なっていることから複雑な権力構造が存在している。また多くの医療機関では日常的に人手不足の問題を抱えているだけでなく、常にミスの許されない精神的ストレスの高い職場でもあることから、仕事上の些細なことが、職員のハラスメント問題に結びつきやすい環境にあると推測される。これらを裏付けるデータとして、1998年にイギリス国立衛生サービス職員の約40%がいじめ被害に遭っており、2001年にはオーストラリアの保健医療労働者の67.2%が、南アフリカでは61%、タイでは54%の保健医療労働者が身体的・精神的暴力被害に遭っているという報告書が出された。

このように様々な調査を通じ、世界中の保健医療機関においてハラスメント問題が蔓延していることが明らかにされている。

このように、先進国、開発途上国を問わず発生しているハラスメント問題を受け、世界的には、2002年に国際労働機関（ILO）や世界保健機構（WHO）、国際看護師協会（ICN）等からなる合同委員会で『保健部門の職場内暴力対策枠組みガイドライン』を作成し、職場内暴力に関する明確な方針を打ち出すことで、全ての人々の問題意識を高める取り組みが始まっている（Safety Management 2004、British Safety Council）。一方、日本の医療機関では、2006年に日本看護協会が発行した『保健医療福祉施設における暴力対策指針』内で、看護職員の43.3%が上司や同僚から言葉の暴力を受け、21.9%がセクハラ被害に遭っているにも関わらず、暴力被害対策は不十分であることが明らかになった。2009年に鹿児島県看護協会が実施した「県の看護職員に対する暴力の実態調査」では、31%の看護職員が過去1年間に職場での精神的暴力被害を受け、そのうち27%が上司や先輩、医師によるものであることが明らかにされている。しかしながら、このような深刻な現状が有るにも関わらず、適切な職員間暴力防止対策のための教育研修等はこれまで実施されてこなかったという事実がある。また、暴力防止対策の実施状況には地域差が存在しており、大都市に比べて地方都市は遅れが目立つ。具体的には、全国61%の施設で「暴力に対する報告システム」が導入されているものの鹿児島県ではその導入は34%の施設に止まり、全国35%の施設で「暴力に対する教育やサポートシステム」が導入されているものの鹿児島県の施設での構築は17%に止まっており、早急な対策が不可欠である。このようなことから、地方都市では特に、暴力サポートシステムや暴力問題に関する教育研修プログラムの実施など研修機会の改善に取り組む必要性があることが示唆された。

職員間暴力問題については日本看護協会も対応に乗り出しており、2006年に看護者向けの暴力対策指針を提示している。これによ

ると、暴力の種類としては「身体的暴力」や「言葉の暴力」「セクシャルハラスメント」などがあり、被害者は男性よりも女性に多く、暴力に無抵抗な人や暴力防止対策に関する教育を受けていない人が暴力を受けやすい傾向にあることが明らかになった。この他、暴力が発生するメカニズムとして「暴力を許す社会的・文化的背景」があることや、暴力問題は被害者の心身に悪影響を及ぼすだけではなく、スタッフの勤労意欲の低下や離職率の上昇、チーム医療の質の低下など様々な問題を引き起こす可能性があることが示唆された。

2. 研究の目的

本研究は、保健医療福祉施設における職員間暴力防止教育プログラムの開発・導入を目的としたものである。これまで、患者やケア対象者から看護職に対する暴力問題については、様々な調査が実施されているが、看護職を含む職員間の暴力被害の実態や対策についての研究はほとんど実施されていない。

職員間の暴力問題は、職員のメンタルヘルスの問題を引き起こす原因となり、離職原因にもなりうる重大な問題であり、早急に対策をとる必要がある。上記の現状を踏まえ、本研究の目的は以下の5点とした。

実際に全国調査として、量的調査や質的調査を実施し、保健医療福祉施設に勤務する看護職員間暴力の実態を明らかにする。

量的調査や質的調査で得られたデータを様々な角度から分析することで、看護職員間暴力の実態と職員のメンタルヘルスの問題や離職状況との関連を明らかにする。

量的・質的調査研究分析から得られたデータを基に保健医療福祉施設で勤務する看護職員に必要な職員間暴力防止プログラムを開発する。

ハラスメント問題を抱えている保健医療福祉施設等で、ハラスメント防止プログラムに基づいた研修を実施し、その教育効果を検討する。

e ラーニングシステム基盤を構築し、量的調査や質的調査で得られた結果を公表するとともに、基礎的研修システムを立ち上げる。

3. 研究の方法

本研究は、3年間の研究期間において計画的に郵送調査や半構造化面接調査を実施し、その実態について適切に分析を行い、それに基づいた教育研修プログラムを作成し、研修を実施する事により下記の3点の目標達成を目指した。

保健医療福祉施設に勤務する看護職員の職員間暴力の実態を明らかにする。

看護職員間暴力の実態と職員のメンタル

ヘルス問題や離職状況との関連を明らかにする。

保健医療福祉施設で勤務する看護職員に必要な職員間暴力防止プログラムを作成し、対策が遅れている地域の看護協会と研修を実施する。

教育研修プログラムの効果を測定する指標としては、被害者サポートシステムの有無、職員間暴力防止マニュアルの設置状況、教育研修の実施状況、暴力被害報告システムや検討委員会の有無などについて、量的・質的方法論を用いた側面から解析を行った。

また、作成した看護師離職プログラムの妥当性については、複数の研究者と検討を重ねた。

具体的には年次計画を立案し、下記の流れで研究を進め、成果をまとめた。

【平成 23 年度】

保健医療福祉施設に勤務する看護職員間暴力の実態や看護職員のメンタルヘルスの問題や離職状況との関連、暴力防止対策実施状況における地域差の有無を明らかにするために全国規模の郵送調査を実施した。

【平成 24 年度】

23 年度に実施した郵送調査を分析し、ハラスメントの現状と組織の問題点についてアセスメントを行った。また、複数の研究者により個別にインタビューガイドを作成し、それに沿って研究協力の了解が得られた看護職員を対象に、半構造化面接を実施した。得られた質的データは、複数の研究協力者と内容を検討・分析した。得られた内容は、全国学会にて発表を行い、論文等を作成し社会的に公表を行った。その他、ハラスメント問題に関する研修が不十分と考える地域の看護協会職員を対象に、調査報告とハラスメント防止研修を計画・実施した。これらのハラスメント防止研修の一環として、e ラーニングシステム基盤を構築し、ハラスメント問題に関する調査報告内容の公表や作成した設問をネット上で公表し、自己学習できる環境を整備した。

【平成 25 年度】

調査研究にて得られたデータを基に、研究分担者や研究協力者と協議を重ね、看護職員に必要な職員間暴力防止プログラムを開発し、オリジナルの研修資料を作成した。具体的には、ハラスメント問題に悩んでいる医療保健福祉施設の中より研究協力施設を選定し、研修参加を希望した看護職員を対象に職員間暴力防止研修を実施した。

【平成 26 年度】

ハラスメント研修受講者の研修内容の理解度や研修効果等をデータ化したのち内容を分析した。また、これまで実施した調査結果や研修成果等について全国学会にて発表を行い、論文等を作成し、社会に向けて公表を行った。また、鹿児島大学内にある産学連携推進センターと連携を取り、今後、研修を

希望する全国の医療保健福祉機関を対象に、何時でも共同研究やハラスメント研修の実施を可能とする体制を構築した。

4. 研究成果

保健医療福祉施設における職員間暴力防止教育プログラムの開発・導入に向けた基礎資料を得るために、44 都道府県（東日本大震災の影響を考慮し、岩手、宮城、福島を除外）の保健医療福祉機関に勤務する看護師を対象に『看護職員間の人間関係と離職問題に関するアンケート調査』を実施した。

本研究では、1930 箇所の施設に郵送し、814 票を回収した。回答者の 62.5% が現在の仕事に不満を抱えており、全体の 64.3% が職場内の人間関係に悩みを抱えていた。職場内の課題として、31.6% の人が「パワハラ問題」を挙げていた。些細なことを理由に「同じ職場の職員から怒鳴られたり殴られたりしたことがある」人は全体の 24.3% に上り、ハラスメントを行う職員として最も多かったのは「医師」54%、「管理職・所属長」21.2% であった。ハラスメントが及ぼす影響として、被害を受けた人の 48.5% が「仕事を辞めなくなったり、自分に自信が持てなくなったり、何度もその場面の記憶が甦ってくる」などと回答し、深刻な影響を及ぼしていることが明らかになった。このような深刻な現状がありながらハラスメント問題への対策は十分とはいえ、ハラスメント発生後に、その施設内で何らかの取り組みがなされた施設は、全体の 21.7% に過ぎなかった。

また、職員間暴力被害経験がある医療福祉施設に勤務する看護職員 12 名より研究協力の承諾を得て、半構造化面接を実施した。

ハラスメント被害経験は、性別や経験年数に関係なく存在していた。加害行為者は、医師や上司だけでなく同僚や先輩・後輩など、その立場は様々であった。暴力行為もナースステーション内や外来だけでなく病室などで頻発しており、具体的内容としては「殴られそうになった」や「患者の前で胸ぐらをつかまれた」といった身体的暴力だけではなく、その多くが、「無視された」、「容姿を貶された」、「机を叩きながらバカと言われた」といった精神的暴力をも受けていた。

多くの被害者が被害に遭ったあと長期間に亘り、食欲不振や下痢等の消化器症状や過度の緊張による不眠等の体調不良を訴えていた。ハラスメント被害に遭った後で誰にも相談することが出来ず仕事を辞めたいと悩み続けている人も多かった。

これらの郵送調査や半構造化面接の結果を基に国内で職員間ハラスメント防止研修を実施している複数の専門家と保健医療福祉機関に勤務する看護職員に必要なハラスメント被害者支援と加害行為防止支援についての協議を行った。

得られたデータを基に、ハラスメント問題が看護職員の心身の健康問題や離職問題等

にもつながっているということ踏まえ、ハラスメント問題に関する研修が不十分と考えられる地域の看護協会職員を対象に、調査報告とハラスメント防止研修を計画・実施したところ、大きな反響があった。多くの職場で問題の大小はあるものの、職員間のハラスメント問題は身近な場所で起こっており、どの職場でもハラスメント問題の真の解決に向けた対応仕方に困っている現状があった。

その中で、ハラスメント問題に対する対策に強い興味を持つA総合病院の看護部と連携をとり、A総合病院の職員で研修参加を希望する看護職員34名を対象に、『医療機関における職員間ハラスメント防止に関する研修～ハラスメント問題の現状と予防のために一人一人が出来ること～』というテーマで研修を行った。この際、eラーニングシステム研修内容と実際の活用の仕方についても資料を用いて説明を行った。

研修参加者に対して、ハラスメント防止研修の理解度やハラスメント問題に対する関心の有無、医療現場におけるハラスメント問題の改善対策等に対する考え等についてアンケート調査を実施し、33名(97.1%)から回答を得ることが出来た。その結果、研修参加者全体の91%が研修内容の8割以上を理解出来たと回答しており、参加者のハラスメント防止研修内容についての理解度は概ね良好で、ハラスメント問題についての研修会参加者の関心度は非常に高いことが推測できた。その他、役職のある職員は一般職員に比べてハラスメント問題を解決するために自分の意見を持つ人が多かったが、職位の違いによる研修内容の理解度やハラスメント問題に対する興味の有無には有意差は認められず、関連性は無いことが明らかになった。これより、今後、医療機関におけるハラスメント問題を改善するためには、職場環境の整備というハード面の整備と個人が相手を尊重しお互いに理解し合い、よりよい関係構築の努力を実施するなど、ソフト面での整備が不可欠であると考えられる。

看護職員を対象とした研修の実施に際して、ハラスメント問題に関する専門家の意見をいただきながら、研究分担者や研究協力者と協議を重ねて作成したオリジナルの資料を作成し、それを研修の際に用い活用することが出来た。

この他、ハラスメント防止研修の一環として本科学研究費助成事業を基に様々な調査を実施し、得られた研究成果から構築したeラーニングシステムの内容をみた企業より問い合わせを受けた。

医療機関におけるリスクマネジメントの一環として、組織(医療機関)向けのハラスメント防止研修会の実施を検討している企業の主任研究員と、医療機関における効果的なハラスメント防止対策研修プログラムの構築について話し合いを持ち、今後必要な場合には何時でも協力は惜しまない事を約束した。担当責任者との意見交換を通じ、本研

究にて得られたデータや研究プログラムの内容が、今後、ハラスメント対策研修を検討している機関に活用されることがあれば、さらなるハラスメント防止研修の発展につながり、社会貢献に繋がる可能性があると考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計3件)

- 1) 日隈利香、日隈正守：職員間ハラスメント問題に関する看護職の認識 ハラスメント防止研修後のアンケート結果から見えてきたもの、第45回日本看護学会論文集-精神看護-、45巻、pp.156-159、2015.
- 2) 日隈利香：看護職員のハラスメント問題に関する研究、第43回日本看護学会論文集-精神看護-、43巻、pp.128-131、2013.
- 3) 日隈利香、岩下邦子、的場浩二：鹿児島県内の医療福祉機関におけるハラスメントの実態と関係機関の取組み、第43回日本看護学会論文集-看護総合-、43巻、pp.203-206、2013.

〔学会発表〕(計6件)

- 1) 日隈利香：職員間ハラスメントが医療・福祉機関に勤務する看護師に及ぼす影響、日本社会福祉学会 第62回秋季大会、早稲田大学国際会議場 東京都新宿区高田馬場、2014.11.30.
- 2) 日隈利香：福祉機関に勤務する看護職員のハラスメントと離職問題に関する研究、日本社会福祉学会第60回全国大会秋季大会、関西大学 兵庫県西宮市、2012.10.21.
- 3) 日隈利香、日隈正守：職員間ハラスメント問題に関する看護職の認識 ハラスメント防止研修後のアンケート結果から見えてきたもの、第45回日本看護学会-精神看護-、松本市文化会館・松本市総合体育館 長野県松本市、2014.10.16.
- 4) 日隈利香、日隈正守：看護職員間ハラスメントの実態と被害者への影響に関する研究、第44回日本看護学会-看護総合-、別府国際コンベンションセンター・ビーコンプラザ 大分県別府市、2013.9.13.
- 5) 日隈利香、岩下邦子、的場浩二：鹿児島県内の医療福祉機関におけるハラスメントの実態と関係機関の取組み、第43回日本看護学会-看護総合-、静岡県コンベンションアーツセンターグランシップ 静岡県静岡市、2012.8.23.
- 6) 日隈利香：看護職員のハラスメント問題に関する研究、第43回日本看護学会-精神看護-、佐賀市文化会館 佐賀県佐賀市、2012.7.20.

〔図書〕(計0件)

〔その他〕

ホームページ等

<http://122.209.209.181/01/kagoshima-u/s/hokuba/index.html>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

日隈 利香 (Hinokuma Rika)

鹿児島大学・医学部・助教

研究者番号：90381186

(2) 研究分担者

日隈 正守 (Hinokuma Masamori)

鹿児島大学・教育学部・教授

研究者番号：70260750