

# 精神科病院に対する職場認識に関する研究

—精神科病院に勤務する看護師の調査から—

柴田 竹晴 (G160006)

指導教員：土田 満

キーワード：職場環境、職場の満足感、やりがい、看護観

## はじめに

我が国では医療費抑制を目的とした制度改革が進み、現場の看護師にストレスが増加している。職場環境ストレスラーとして自律性の欠如、交代制勤務や超過勤務といった労働条件、夜勤に伴う社会的閉鎖などが報告されている。

入職後一年以内の離職率は8.8%であり、精神科医療を行う病院での離職率は10.0%と全体の離職率よりも高い結果が報告されている。精神科看護では患者の暴力があることや自殺念慮への対応等、精神科特有のストレスがあることが示唆されている。

一般病院に勤務し、職務満足度が高い看護師は離職率が低く、職務満足度を低くする要因として「看護管理」、「看護業務」、「給料」が報告されている<sup>1)</sup>。また患者のケアに十分時間がとれないことも挙げられている。一方、精神科病院に勤務する看護師の離職に影響を与える職場環境と職場の満足度に関する文献は少ない。

以上を踏まえ、本研究では精神科病院の職場環境と職場満足度の現状把握を目的として、精神科に勤務する看護師の職場認識を3つの観点から検討した。

## 方法

### 1. 調査方法

A県内のB、C病院の看護師234名を対象とした。調査は平成31年4月～5月にアンケート調査を実施した。

### 2. 分析方法

解析にはIBM SPSS Ver. 24.0を用いた。

### 3. 倫理的配慮

個人を特定できないよう統計処理を行う旨を文書で説明し、同意を得て調査を実施した。愛知みずほ大学研究倫理審査委員会の承認を得た。

## 結果

データ欠損値を除いた対象者は、男性71名、女性158名、計229名であった。

年齢は30歳以下の者が過半数を占め、看護師経験年数は平均9年、精神科経験年数は平均7年であった。転職回数は、転職したことが無い者が過半数を占め、転職回数の平均値は1.1±1.7回であった。出身校は、看護師養成所出身者が約70%近くであった。

### 検討1. 職場環境と属性との関連

#### 1. 職場環境の評価

「職場環境」「人間関係」「やりがい・看護観」「他職種への興味」の平均値は、職場環境、人間関係、やりがい・看護観で2点台とやや低く、他職種への興味が3点台とやや高かった。

#### 2. 職場環境と属性との関連

##### 1) 性別との関連

性別では、有意差が認められた項目は無かった。

##### 2) 年齢との関連

年齢を年代別にA群(17～29歳)、B群(30～49歳)、C群(50歳以上)に分け、3群間で比較した(図)。

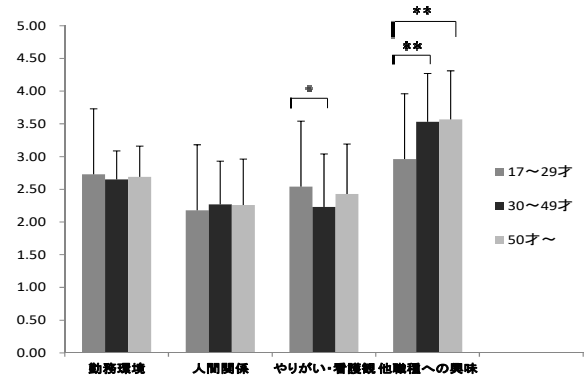


図. 職場環境と年齢との関連

「勤務環境」では、「体調に関して勤務上の配慮がある」の項目でA群がB群よりも有意に高く、「やりがい・

看護観」では、「精神科看護にやりがいや充実感を感じている」、「精神科勤務が自分に合っている」項目で、A群がB群よりも有意に高かった。「他職種への興味」では、「他の精神病院に転職したいという気持ちが強い」項目を除き、他の項目は概略でA群よりもB群、C群の方が有意に高かった。

3) 看護経験年数との関連

経験年数をA群(0~3年)、B群(4~9年)、C群(10年以上)の3群に分け、検討した。

「人間関係」では、「上司や同僚から適切な指導や助言が受けられる」等の項目でB、C群が高く、「他職種への興味」では「身体的援助に自信があれば転職したい」「他の診療科目の病院に転職したい」項目でC群が有意に高かった。

4) 精神科経験年数との関連

「人間関係」では、「上司や同僚から適切な指導や助言が受けられる」等の2項目でB、C群がA群よりも有意に高かった。

検討2. 職場環境と職場の満足感との関連

職場環境で得られた合計点を3分位に分け、職場の満足感との関連を検討した。

1. 勤務環境との関連

「職業的地位」では、職場環境の中値群、高値群が低値群より満足感が有意に高かった。「医師・看護師間の関係」「看護管理」でも、同様であった。

2. 人間関係との関連

「職業的地位」「医師・看護師間の関係」「看護管理」では、高値群で満足感が有意に高く、「専門職としての自律」では、低値群が高かった(表)。

人間関係と職場の満足感との関連

質問項目	低値群(A群) (n=79)	中値群(B群) (n=76)	高値群(C群) (n=74)	有意差	多重比較
<給料>	4.10 ± 0.54	4.10 ± 0.43	4.10 ± 0.45	n.s.	
<職業的地位>	3.89 ± 0.63	4.02 ± 0.50	4.24 ± 0.49	**	A群,B群<C群
<医師・看護師間の関係>	3.90 ± 0.67	4.08 ± 0.59	4.25 ± 0.63	*	A群<C群
<看護管理>	3.77 ± 0.45	3.91 ± 0.37	4.26 ± 0.45	**	A群,B群<C群
<専門職としての自律>	4.40 ± 0.77	4.26 ± 0.59	4.14 ± 0.58	*	A群>C群
<看護業務>	3.66 ± 0.72	3.68 ± 0.57	3.75 ± 0.54	n.s.	
<看護師相互の影響>	4.29 ± 0.47	4.25 ± 0.47	4.33 ± 0.51	†	

3. やりがいや自分の看護観との関連

「職業的地位」「看護管理」では、高値群が低・中値群よりも満足感が有意に高く、「看護師相互の影響」では、低値群が高値群より高かった。

4. 他職種への興味との関連

「職業的地位」では、低・中値群が高値群よりも満足感が有意に高く、「専門職としての自律」「看護師相互の影響」では概略で中・高値群が低値群よりも満足感が高かった。

考察

職場環境の評価は、施設設備、時間外勤務、院内研修等よりも、「人間関係」や「やりがい・看護観」といった要素の方が若い年代で有意に高かった。小林ら<sup>2)</sup>は、若い年代では看護学校時代に形成された自己の看護観と実際の精神科看護が自分の看護観とのギャップが少なく、自己の存在意義や成長を実感できることを報告し、本研究結果を支持している。精神科で働き続けることで自己効力感を高め、自己実現に結びつくと考えていることが推察される。先行研究でも自己実現と職務継続とは関連があることが指摘されており、本研究でも職務継続要因の一つになっている可能性が示唆される。

他職種への興味では「身体的援助に自信があれば転職したい」「他の診療科目の病院に転職したい」という項目がA群(17~29歳)よりもB群(30~49歳)、C群(50歳以上)で高かった。一般的に年齢が高い人ほど看護師経験年数も高く、精神科経験年数も高くなることが予測される。20歳代の精神科で働く看護師の離職理由の一つに「他科への興味」が報告されているが、小林<sup>2)</sup>らは“他科では勤務できない”という他科での看護や身体的な看護技術に対する不安や消極性、“精神科しか経験がない”という劣等感を持ち、この思いが継続要因の一つであると報告している。これは勤務経験が長い30歳以上の看護師にも当てはまり、長きに渡る精神科看護経験で、精神科看護には熟練したが、看護業務のマンネリ化や身体的援助技術が低下していくという焦りも加わり、他職種への興味が増しているが、実際にはその施設に留まるという消極的継続の可能性が推察される。

職場環境に関する低値群は「職業的地位」「看護管理」等の満足度も低値であった。仕事に対してプライドが低く、看護管理にも不満を持ち、医師との関係にも満足度が低い。看護師同士の人間関係を上手く回ること出来ないことも看護職としての自律を低下させて、離職要因につながるものが推察される。

参考文献

1) 尾崎フサ子：大阪府立看護短大紀要, 10(1), 1988.  
2) 小林悟子ら：看護教育, 239-241, 2009