

【研究報告】

第43回 日本看護学会 精神看護 学術集会研究発表

看護職員のハラスメント問題に 関する研究

**—全国の保健・医療・福祉機関に勤務する
看護師を対象にしたアンケート調査結果より—**

○日隈利香 鹿児島大学医学部保健学科臨床看護学講座

研究背景

保健・医療・福祉機関における職員間ハラスメント問題についての全国規模の実態調査は少なく、調査結果に基づく、ハラスメント防止対策は不十分である。

◎日本看護協会調査報告 (2006')

- 看護職員全体の43.3%は、上司や同僚からの言葉の暴力被害経験あり
- 看護職員全体の21.9%は、セクハラ被害経験あり

◎鹿児島県看護協会 調査報告(2009')

『看護職員に対する暴力の実態調査』

- 看護職員全体の31%は、過去1年間に職場で精神的暴力被害を受けた経験あり
- ハラスメント行為者の27%は、職場の上司、医師、先輩職員である

医療機関におけるハラスメント対策の取組みの多くは、患者・家族に対するものであり、職員間ハラスメントに関するものは少ない。

研究目的

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
問題の現状を明らかにする

研究方法

調査対象：全国の保健・医療・福祉機関に勤務する看護職員
(看護師，准看護師，助産師，保健師)

☆ 2次圏データベースシステム無償ダウンロードサービスより，全国(但し，東日本大震災の影響を加味し，岩手，宮城，福島3県を除く)44都道府県の保健・医療・老人福祉施設の中より1930カ所を無作為抽出にて選定

調査期間：2011年9月22日～11月30日

設問項目：「属性，仕事を辞めたいと考えた事があるか，職場内の人間関係，職場内の課題，職場内でのハラスメント問題の有無と問題への取組み」

集計方法：統計処理統計ソフトExcel及びSPSS20.0Jを用い、記述統計を行った。

倫理的配慮：大学内設置倫理審査会承認(第197号)

徹底した情報管理と個人のプライバシー保護に努める

結果①

郵送数: 1930

回答数: 816, 有効回答数: 814

有効回答率: 42.2%

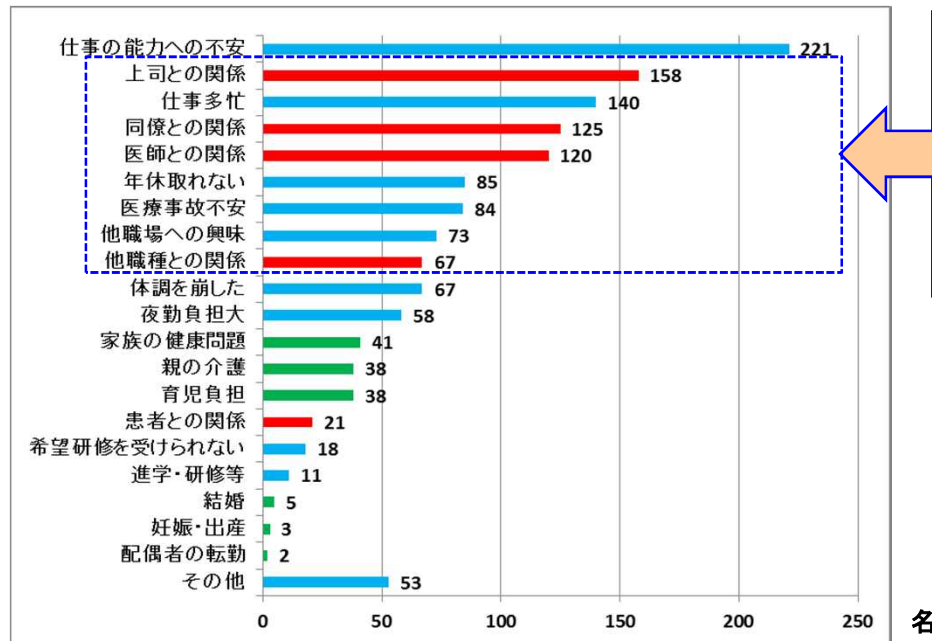
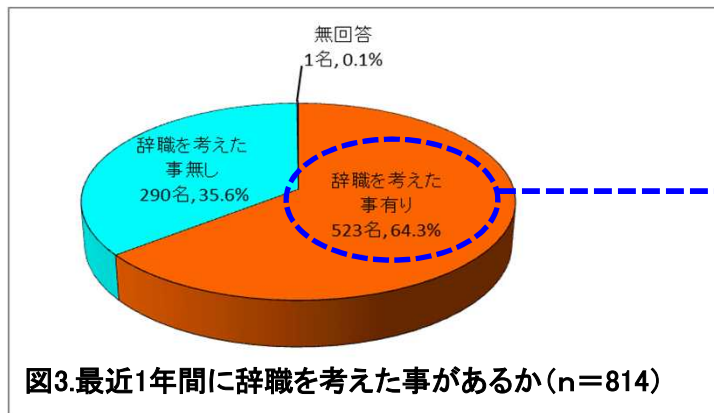
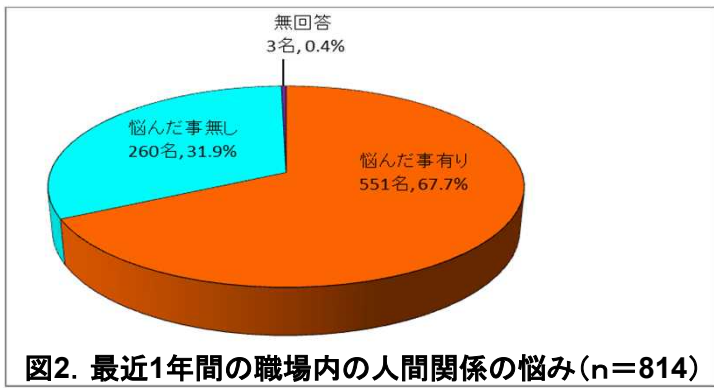
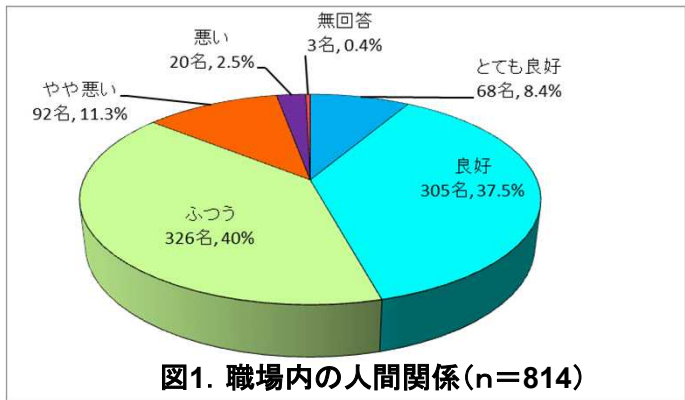
表1 研究協力者の属性

| | | n(%) |
|------------------|-----------------------------|-----------|
| 性別 | 女性 | 746(91.6) |
| | 男性 | 65(8.0) |
| 年齢 | 20代 | 81(10.0) |
| | 30代 | 174(21.4) |
| | 40代 | 255(31.3) |
| | 50代 | 258(31.7) |
| | 60代 | 29(3.6) |
| | 70代 | 2(0.2) |
| | 無回答 | 15(1.8) |
| 平均(±SD) | | 44.4±10.2 |
| 所属施設 | 病院 | 630(77.4) |
| | 診療所・クリニック | 16(2.0) |
| | 診療所・クリニック・訪問看護ステーション・老人福祉施設 | 5(0.5) |
| | 訪問看護ステーション | 2(0.2) |
| | 老健・老人福祉施設 | 133(16.3) |
| | その他 | 25(3.0) |
| | 無回答 | 3(0.4) |
| 保健・医療・福祉機関で働いた年数 | 1年未満 | 11(1.4) |
| | 1-5年 | 76(9.3) |
| | 6-10年 | 113(13.9) |
| | 11-20年 | 242(29.7) |
| | 21-30年 | 243(29.9) |
| | 31年以上 | 106(13.0) |
| | 無回答 | 23(2.8) |
| 職位 | 管理職 | 305(37.5) |
| | 中間管理職 | 190(23.3) |
| | 一般職員 | 299(36.7) |
| | その他 | 10(1.2) |
| | 無回答 | 11(1.4) |

回答者の42.9%が、臨床経験20年以上のキャリアを持つ

結果②

職場内の人間関係は概ね良好な所が多いが、6割以上の方が辞職を考えた事があり、その理由として、多くが職場内の対人関係を挙げている。



人間が関係上位の問題

看護職者が、仕事を辞めたいと考えた理由は、自らの事ではなく他者との関係によるものが大きい。

人間関係の悩み > ライフイベント
(結婚・出産・育児・介護)

結果③

深刻なハラスメントの現状

同じ職場職員から怒鳴られたり殴られる(殴られそうになるも含む)ことは、保健・医療・福祉機関で、頻回に起こっている。

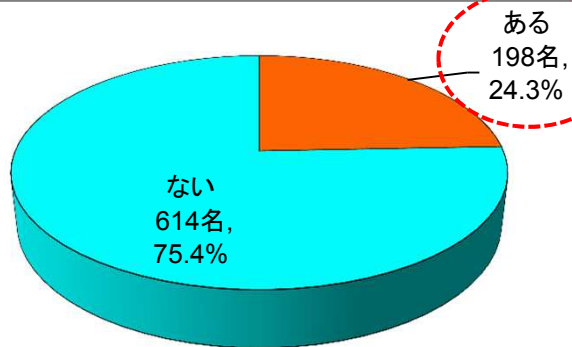


図5. 最近1年間に同じ職場職員から暴力を受けた経験

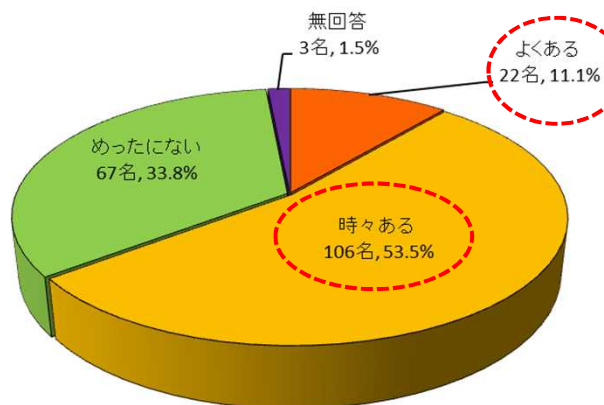


図6. 同じ職場職員からの暴力の頻度(n=198)

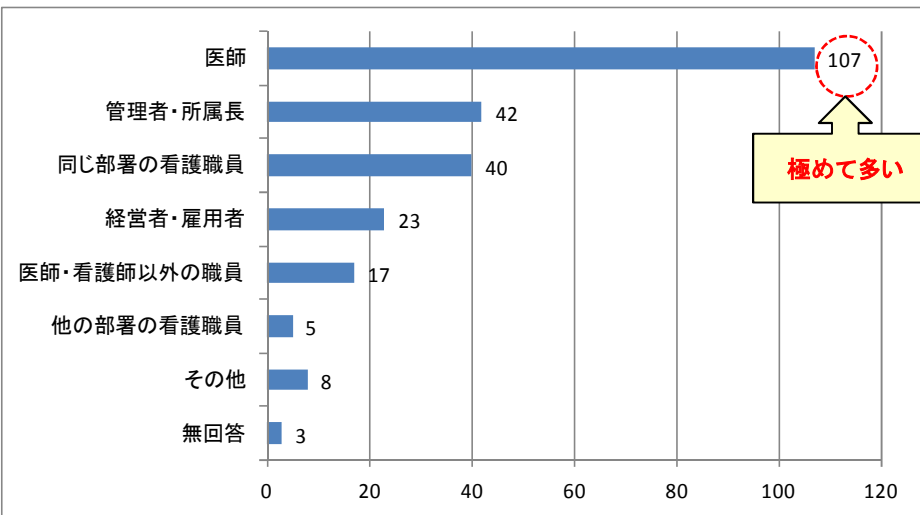


図7. ハラスメントを実施する職員(n=198)(複数回答可) 名

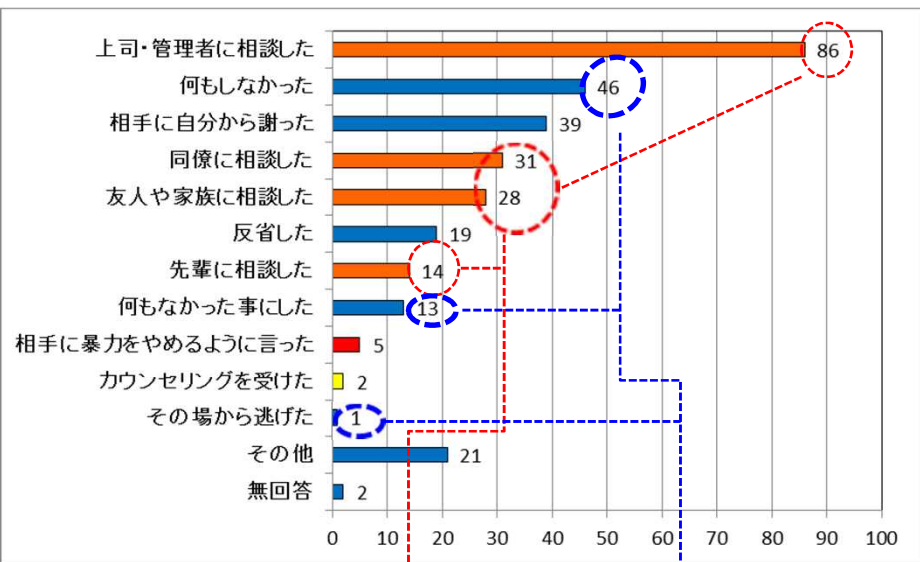


図8. ハラスメントを受けた後に実施したこと(n=198)(複数回答可) 名

多くの方は、上司や同僚など、周囲に何らかの相談を行っている。

実際には何も対応できない人も多く、被害自体が見過ごされる傾向に。

結果④

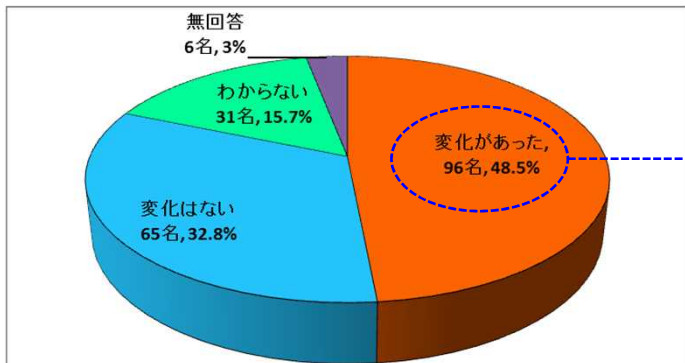


図9. ハラスメントを受けた後の心身の変化 (n=198)

職場内で進まない
ハラスメント問題対策

ハラスメント問題
= 離職問題
の構図が否定出来ず.

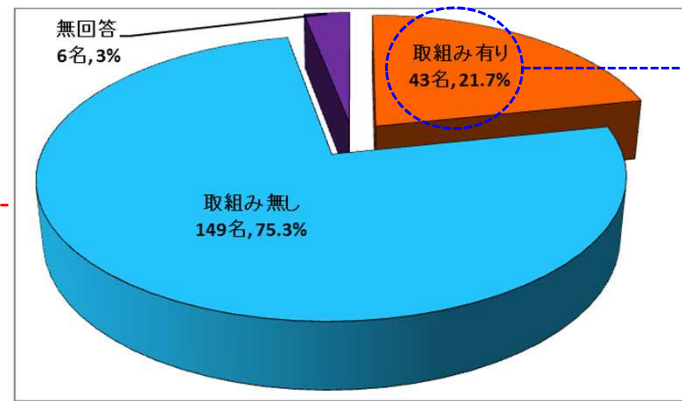


図11. ハラスメント後の職場内での取り組み (n=198)

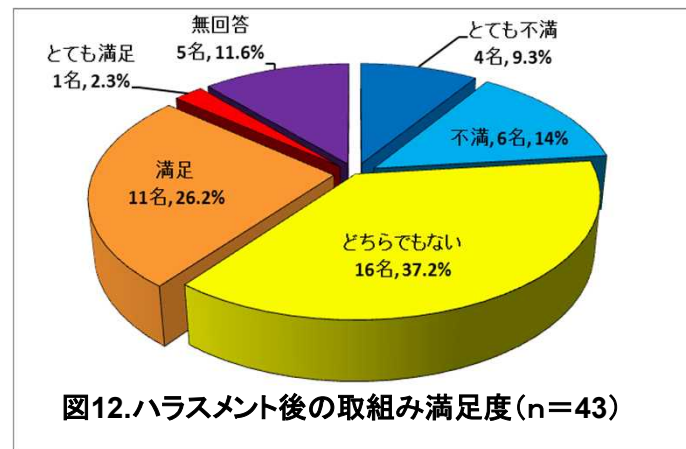


図12. ハラスメント後の取組み満足度 (n=43)

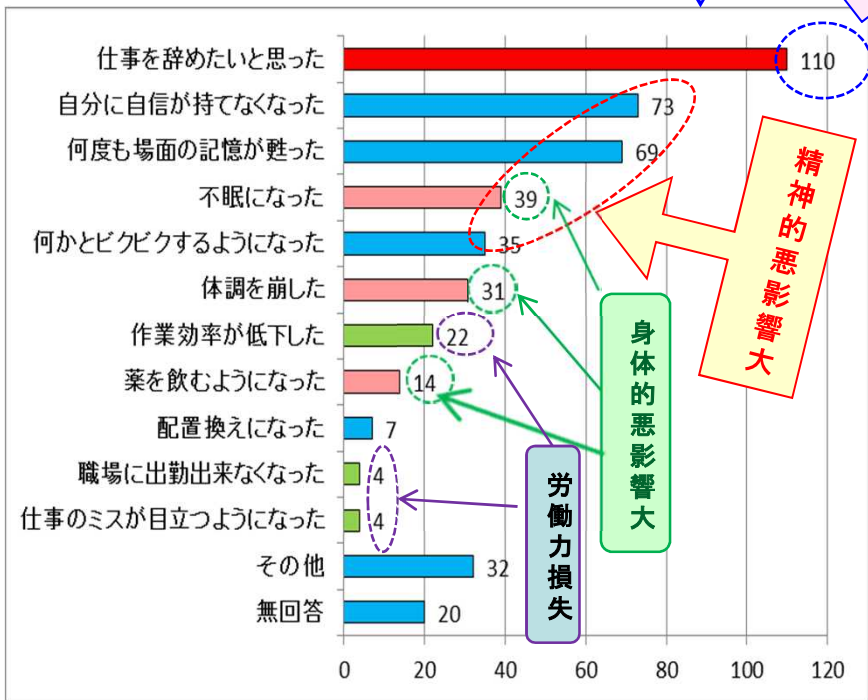


図10. ハラスメント後に被害者に起こった変化 (n=198) (複数回答可)

精神的悪影響大

身体的悪影響大

労働力損失

職場内での問題解決は
きわめて困難

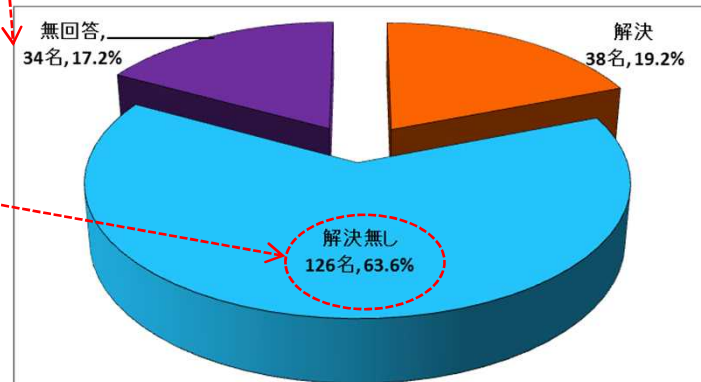


図13. 現在のハラスメント問題の解決状況 (n=198)

結果⑤

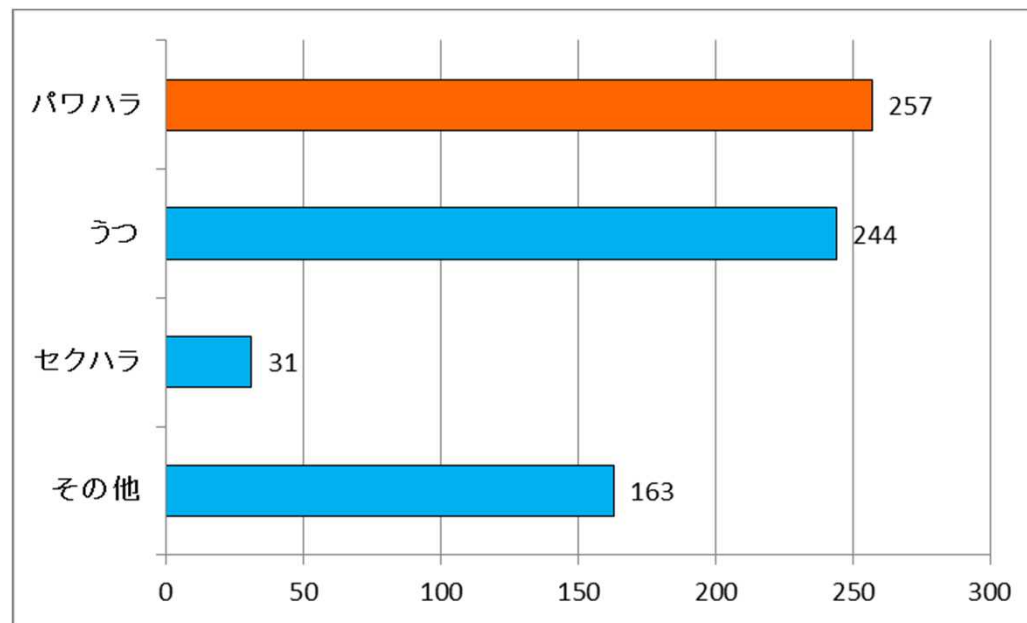


図14.職場内に存在する課題(n=555)(複数回答可)

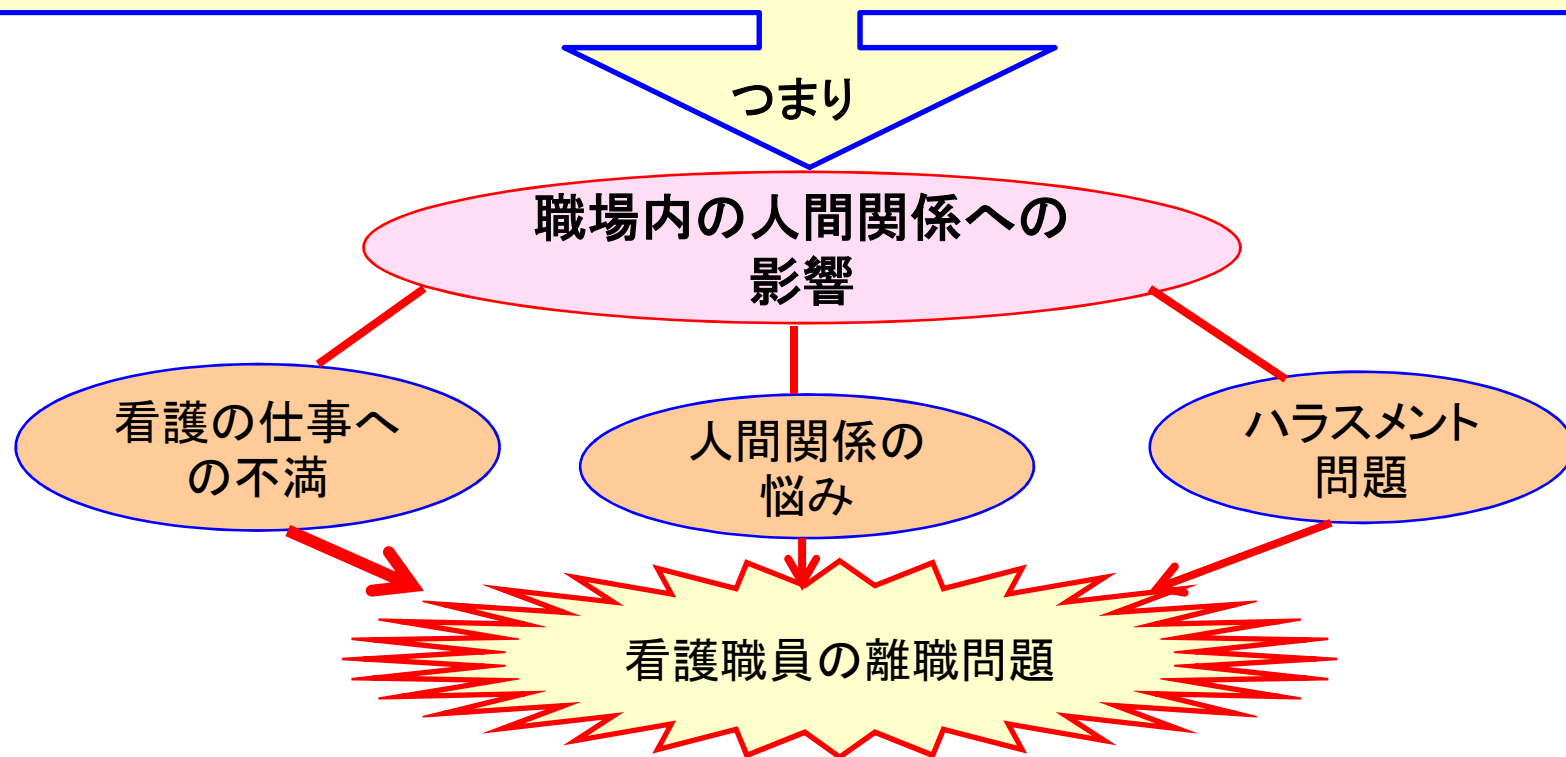
☆全国の保健・医療・福祉施設に、ハラスメント問題が存在する。

- パワハラも、セクハラもハラスメント問題である。
- ハラスメントが原因で、うつ症状に陥ることもある。

考察①

☆全体の6割以上の人が、この1年間に職場内の人間関係に悩んでおり、その多くが辞職まで考えるなど、深刻な状況にある。

☆看護職者が、仕事を辞めたいと考える理由は、結婚・出産・育児・介護といったライフイベントよりも、職場内の人間関係によるものが大きい。



考察②

☆看護職員の4人に一人は「よく又は時々」ハラスメントを受けており、その中でも「**医師**」による被害が一番多く、次が「**管理職, 所属長**」である。

問題背景

- 看護師の雇用形態
個人病院では、医師＝院長，所属長であることが多い
- 業務形態
看護師業務は、医師の指示の下で行う

進まない施設内のハラスメント防止対策

ハラスメントを受けても、同じ職場で仕事を続けるためには、立場上、何らかの対応を取る事は困難である。

繰り返されるハラスメント

- 辞職希望者の増加
- 心身への強いダメージ
- 無力感
- 仕事への意欲消失

看護師早期離職
看護の質低下
サービス低下
労働時間の損失

結論

- 1.職場内の辞職希望と、ハラスメント被害経験には、密接な関係がある。
- 2.ハラスメント問題は、辞職希望者の増加や職員のメンタル面への悪影響を引き起こし、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ある。
- 3.看護師の離職防止や看護力低下防止のために、職場内の人間関係の改善だけではなく、ハラスメント防止対策を実施していく事が重要である。

※本研究は、平成23年度文部科学省科学研究費補助金(基C23510350)による成果の一部である。

文献

- 1.日本看護協会；2003年「保健医療分野における職場の暴力に関する実態調査」, 日本看護協会調査研究報告 No.71, 2004.
- 2.日本看護協会；保健医療福祉施設における暴力対策指針－看護者のために－, 2006.
- 3.鹿児島県看護協会；平成21年度職能委員会及び常任委員会関係調査報告書, pp1－10, 2010.
- 4.株)ウェルネス, 高橋泰, 2次圏データベースシステム無償ダウンロードサービス, Copyright© WELLNESS All rights reserved, 2011.
- 5.アスラン編集スタジオ編；職場の「ハラスメント防止」ハンドブック, 株)ヒューマン・クオリティー, 2011.
- 6.黒田梨絵, 三木明子；看護師が語る職員間暴力, 看護管理vol.19 no.7, pp504－508, 2009.
- 7.平佳子；医療機関でのパワー・ハラスメントによる精神疾患事例, 労働と健康 vol.32 no.5, pp4－7, 2006.