

## 【ポスターセッション】

## 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

○ 鹿児島大学 氏名 日隈利香 (会員番号 5622)

キーワード：福祉機関，看護職員，人間関係，ハラスメント被害，離職問題

## 1. 研究目的

近年、都道府県労働局への職場内でのハラスメントに関する相談件数は増加傾向にある。職場におけるハラスメント問題は、個人的問題ではなく、組織的問題である。ハラスメントは、職員一人一人の意欲の低下や能力発揮の妨げるだけでなく、職場全体の人間関係の悪化や生産性の低下を引き起こしている。ハラスメント問題はあらゆる職場で発生しており、近年では医療現場でもその発生の事実が報告されている。日本看護協会（2006）によると、看護職員の43.3%が上司や同僚から言葉の暴力を受けており、21.9%がセクハラ被害に遭遇しているという驚くべき調査結果が報告された。また、何らかの‘暴力に対する教育やサポートシステム’を導入している施設は、約35%に止まっており、不十分であることが明らかになった。これまで、一部の施設内でのハラスメント問題に関する調査報告は実施されているが、全国規模での調査は、極めて少ない。そこで今回、2013年に実施したアンケート調査に基づき、全国の福祉機関に勤務する看護職員のハラスメント問題について明らかにすることが出来たのでここに報告する。

## 2. 研究の視点および方法

調査対象は、全国の福祉機関に勤務する看護師である。東日本大震災の影響を加味し、岩手、宮城、福島の3県を除く、全国44都道府県の福祉施設（老人福祉施設、介護福祉施設、障害者施設、訪問看護ステーション等）の中から無作為抽出で選定した施設である。

調査施設の選別には、医療情報サービスの株式会社ウェルネスおよび国際医療福祉大学大学院の高橋泰教授らにより開発された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を用いた。語句説明：ハラスメントとは、セクシャル・ハラスメント（セクハラ）、パワーハラスメント（パワハラ）、モラルハラスメント（モラハラ）、職場いじめ等を指す。これらのハラスメントには明確な区分けはなく、時にはこれらが重複して起こる事もある。本研究では、「相手にダメージを与えるもの＝ハラスメント」とした。調査期間：2011年9月22日～11月30日。設問項目及び統計処理：質問内容は、就業形態や現在の仕事への満足度、職場内の人間関係や課題、ハラスメント問題の有無、職場内の暴力対策への取り組み等に関する質問29項目であるが、今回は特に、①職場内の人間関係 ②仕事に満足しているか ③仕事を辞めたいと考えた事があるか ④職場内の課題 ⑤職場内でのハラスメ

ント問題の有無 ⑥職場内での暴力対策への取り組み、の6項目に焦点を絞り、統計ソフト SPSS20.0 J を用いて集計した。

### 3. 倫理的配慮

倫理的配慮：本研究は、鹿児島大学医学部倫理審査会で承認を得ている。最終的に、個人名や住所等無記名の個別封筒にて調査紙票を返送していただいた。

### 4. 研究結果

全国 165 名から調査結果が得られた。回答者の 93.9%が女性であった。回答者の 78.8%が 40 歳以上であり、全体の 63.6%が臨床経験 11 年以上のベテラン看護師であった。

回答者の 57.6%が、「現在の仕事に不満がある」と回答しており、64.8%の人が「この 1 年間に仕事を辞めたいと考えたことがある」と回答していた。職場内の人間関係については、全体の 43%が「とても良好または良好」としているも、64.8%の人が「この 1 年間に職場内の人間関係に悩んだことがある」と回答していた。「この 1 年間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」施設は 11.5%を占め、ハラスメントを行う職員としては「同じ部署の看護職員」が最も多く、次に「管理職・所属長」の順であった。

ハラスメントを受けた後に起きた変化として、「仕事を辞めなくなった (81.3%)、自分に自信が持てなくなった (42%)、何度もその場面の記憶がよみがえった (36.8%)」と回答しており、ハラスメントが被害者の心身に強いダメージを与えている事が明らかになった。その他、職場内の課題として、39.8%の人が「うつ」を、33.3%の人が「パワハラ」を挙げていた。職場内での暴力対策の取り組みについては、「取り組み無し」と回答している施設は全体の 72.3%に及んでいた。

### 5. 考察

福祉機関に勤務する看護師の 6 割以上が職場内の人間関係に悩みを持ち、全体の約 1 割の職員が同じ職場職員からハラスメント行為を受けており、離職原因になっていることが推測された。今回の調査にて、ハラスメント職員は同じ部署の看護職員や上司が多く、根深い問題が職場内に蔓延していることが推測された。多くの職員が、ハラスメント行為にて心身に強いダメージを受け、離職問題にもつながっていた。今後は、看護師の離職問題を考える上でも、現在まだ取り組みが不十分である、福祉機関における職員間のハラスメント対策を早急に進める必要がある。

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