

## 題目：新卒看護師の社会人基礎力がバーンアウトに及ぼす影響

保健医療学専攻・看護学分野・精神看護学領域

氏名：糸嶺 一郎

キーワード：新卒看護師 社会人基礎力 バーンアウト 職場適応 コホート研究

### 【研究の背景と目的】

看護師は職業上強いストレスを受けやすく、職場への不適応の反応であるバーンアウトに陥りやすい状況にある。中でも、新卒看護師は、職場への不適応を起しやすく、バーンアウトに関する研究が積み重ねられている。これにより近年では新卒看護職員の研修を努力義務化するなどのサポートが行われている。筆者は、新卒看護師においては、「社会人基礎力」という個人の持つ能力がバーンアウトに影響しているのではないかと考えた。社会人基礎力とは、経済産業省が「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義したものである。この能力とバーンアウトの関連性が明らかとなれば、新卒看護師のバーンアウト予防のための社会人基礎力の育成を意図した支援策が検討できると考える。現在のところ、バーンアウトと社会人基礎力について報告されているものは見当たらない。そこで、これまでに発表されている社会人基礎力に関する評価尺度（北島ら）を用い、新卒看護師に対して横断的・縦断的な調査（研究1・研究2）を行い、社会人基礎力がバーンアウトに与える影響を明らかにした上で、バーンアウト予防のための示唆を得ることを目的とした。

### 【方法】

#### 【研究1】新卒看護師の社会人基礎力と Burnout との関連

- 1) 研究デザイン：自記式質問紙を用いた横断研究
- 2) 調査対象：全国の公立病院（400床以上）に勤務する新卒看護師
- 3) 調査期間：2014年7月
- 4) 調査内容：(1) 対象の特性：性別、年齢、生年月日、母親の生年月日、免許取得後年数、所属部署、資格、学歴、勤務体制等。(2) バーンアウト：MBI-HSS, (3) 社会人基礎力：36項目（北島らの項目を基にし「研究1」で検証した尺度, 2013）, (4) 文献検討やブレインストーミングにより選択した項目：「個人属性」「個人背景」「職場環境」「先輩看護師からのサポート」。
- 5) データ分析：(1) 新卒看護師の特性を明らかにした。(2) 社会人基礎力得点と選択した項目を説明変数とし、バーンアウト得点を目的変数とした重回帰分析から、その関連を明らかにした。

#### 【研究2】新卒看護師の社会人基礎力が Burnout に及ぼす影響

- 1) 研究デザイン：自記式質問紙を用いたコホート研究
- 2) 調査対象：研究1の対象でコホートを設定し、追跡可能であった945名
- 3) 調査期間：研究1（横断研究）をベースラインとして2015年2月まで追跡
- 4) 調査内容：(1) 対象の特性：性別、年齢、生年月日、母親の生年月日 (2) バーンアウト MBI-HSS
- 5) データ分析：(1) 対象の研究2における社会人基礎力得点と選択した項目を説明変数とし、研究2のバーンアウト得点を目的変数とした重回帰分析から、その影響を明らかにした。(2) 説明変数と社会人基礎力得点から、社会人基礎力の低い者の特徴を明らかにした。

### 【倫理上の配慮】

国際医療福祉大学倫理委員会の承認を得て実施した。

(研究1・2：承認番号 13- I g-81)

## 【結果】

対象：全国の公立病院で400床以上の病院（132施設）のうち、調査への協力が得られた65施設の新卒看護師1493人（回収率80.2%）で、就労経験1年未満の看護師とした。有効回答は、研究1：1082（有効回答率72.5%）、研究2：945（追跡可能有効回答率87.3%）であった。

調査結果：研究1におけるバーンアウト総合得点の平均は11.68（SD：±2.18）であり、7カ月後の研究2におけるバーンアウト総合得点の平均は11.97（SD：±2.28）とであり、有意に高くなっていた（ $P<0.001$ ）。また関連要因は13項目あり、特に社会人基礎力（ $\beta=-0.253, P<0.001$ ）、仕事を変更したい（ $\beta=0.222, P<0.001$ ）、職場に不満がある（ $\beta=0.157, P<0.001$ ）、職場を変更したい（ $\beta=0.156, P<0.001$ ）、リアリティ・ショックを感じる（ $\beta=0.127, P<0.001$ ）、アサーティブでは全くない（ $\beta=0.100, P<0.001$ ）、看護技術に自信が全くない（ $\beta=0.095, P<0.001$ ）、先輩に相談しない（ $\beta=0.080, P<0.01$ ）、人間関係は良くない（ $\beta=0.075, P<0.01$ ）などが強く関連していた（調整済み $R^2$ は0.421）。研究2におけるバーンアウトの影響要因は11項目あり、特に社会人基礎力（ $\beta=-0.209, P<0.001$ ）、仕事を変更したい（ $\beta=0.160, P<0.001$ ）、職場に不満がある（ $\beta=0.143, P<0.001$ ）、看護技術に自信が全くない（ $\beta=0.131, P<0.001$ ）、リアリティ・ショックを感じる（ $\beta=0.120, P<0.001$ ）、職場を変更したい（ $\beta=0.084, P<0.01$ ）、先輩に相談しない（ $\beta=0.076, P<0.01$ ）、などが影響していた（調整済み $R^2$ は0.262）。ベースラインにおける要因で追跡時に抽出されなかった要因は、アサーティブと人間関係であり、逆に新しく抽出された要因は、女性、回避的コーピングであった。

どちらの結果においても、社会人基礎力が最も影響を及ぼしている要因であり、社会人基礎力が高いほど、バーンアウトに陥らない可能性があることが明らかとなった。また、社会人基礎力が低い者は、看護技術に自信がない、同僚や先輩に相談できない、先輩のサポートが手厚くない、人間関係を含めた職場環境が良くない、と感じている特徴があった。

## 【考察】

- 対象施設である公立病院から得られたデータは、重回帰分析の結果や男女比をみたところ、母集団である400床以上の病院の新卒看護師を反映しているといえる。
- 対象は、不適応をおこすとされている7月よりも7カ月後の方がバーンアウト総合得点の平均は高くなることが明らかになった。入職当初から継続的な支援が求められる。
- バーンアウトの関連要因、影響要因で共通していたものは、社会人基礎力、仕事を変更したい、職場に不満がある、看護技術に自信がない、リアリティ・ショック、職場を変更したい、先輩に相談しない、所属が内科、という項目であり、社会人基礎力以外は先行研究と同様であり、この結果は支持される。
- アサーティブと人間関係は良くないことという項目は、関連要因ではあったが影響要因ではなかった。バーンアウトしているからアサーティブでない、人間関係がよくない、すなわち、それぞれにバーンアウトが関連している可能性も考えられる。一方、女性であることや、回避的コーピングをすることは、7月時には、バーンアウトに関連しないが、2月時のバーンアウトの予測因子と考えられる。
- 社会人基礎力が説明変数の中で最も強く影響を及ぼしており、バーンアウトに対して減少する方向で関係していたため、社会人基礎力の育成が新卒看護師のバーンアウトを抑制することが期待できる。また、社会人基礎力の研究は、実証的根拠を示したものはほとんどないため、この結果は客観的な尺度をもって確認されたことのなかった関連性であり、本研究の新規性であると考えられる。
- 新卒看護師は、社会人基礎力が低いこと、看護技術が未熟で全く自信が持てないこと、先輩に相談できないこと、などがバーンアウトの影響要因であり、こうした個人背景や職場環境が複合的に影響し、バーンアウトにつながっていると考えられる。

## 【結語】

社会人基礎力が新卒看護師のバーンアウトに抑制的に働き、その力を育成することがバーンアウトの予防につながる可能性が明らかとなった。今後は基礎教育カリキュラム上に位置づけられることが望まれる。