

# 病院に勤務する男性看護師の職場ストレスとレジリエンスの実態

前田 貴彦<sup>1)</sup>, 上杉 佑也<sup>1)</sup>, 辻本 雄大<sup>2)</sup>, 古川 陽介<sup>3)</sup>, 藤本 泰博<sup>4)</sup>, 平田 研人<sup>5)</sup>

1)三重県立看護大学, 2)奈良県立医科大学附属病院, 3)名古屋市立大学病院, 4)聖マリアンナ医科大学病院, 5)天理よろづ相談所病院

## 研究目的

男性看護師は、身近に男性看護師が存在することで心強さや安心感を抱く者が多かった。一方、同一部署や身近にいなかったり、配属数が少なかったりすることが男性看護師の職場ストレスや困難等からのレジリエンスに影響を及ぼすのではないかと考えた。

そこで今回、院内の男性看護師の集まりの有無や配属部署の男性看護師数の異なりで男性看護師の職場ストレスとレジリエンスに違いがあるのかを明らかにすることを目的とした。

## 方法

**対象**：全国の病院で、複数（2診療科以上）の診療科を有する施設から層化無作為抽出した950病院の内、本研究に協力の得られた422病院に勤務する男性看護師8,105名。

**調査方法**：平成27年10月～平成28年3月に、無記名の選択式自記式質問紙調査を実施し、回答者自身による返信とした。

**主な調査内容**：男性看護師の基本属性、病院内で男性看護師の集まりや男性看護師会のような組織の有無、配属部署の男性看護師数、職場ストレス尺度および看護師レジリエンス尺度を測定した。ストレス尺度は、5の下位尺度から構成している。レジリエンス尺度は、4の下位尺度から構成している。

**分析方法**：組織の有無と配属部署の男性看護師数別（1名、2-3名、4-5名、6-10名、11名以上の5群）に分け、各項目の無回答を除き、尺度全体の合計点と各下位尺度の合計点を算出し、t検定と一元配置分散分析を行った。

**倫理的配慮**：研究代表者が所属する倫理審査会の承認を得て実施した。なお、本演題発表に関連して、開示すべき利益相反関係にある企業等はない。

## 結果

### 回答者の概要

**回答者**：3,224名（回収率39.8%）有効回答：3,216名 **平均年齢**：33.81±8.05歳 **平均臨床経験年数**：9.98±7.35歳  
**病床数**：300-500床未満 1,224名（38.1%）、500-700床未満 717名（22.3%）、150-300床未満 686名（21.3%）  
**男性看護師数**：1名 388名（12.1%）、2-3名 1107名（34.4%）、4-5名 812名（25.2%）、6-10名 655名（20.4%）、11名以上 239名（7.4%）  
**年代群**：20歳代 1113名（34.6%）、30歳代 1383名（43.0%）、40歳代 549名（17.1%）、50歳代以上 158名（4.9%）  
**経験年数**：1-2年目 411名（12.8%）、3-5年目 626名（19.5%）、6-10年目 937名（29.1%）、11年目以上 1232名（38.3%）

### 職場ストレス尺度と看護師レジリエンス尺度

- 職場ストレス尺度の下位尺度と項目例**：【業務遂行に伴う重責 6項目】患者の生命をあずかることに重圧感を感じる、【上司・同僚との葛藤 5項目】上司と考え方が食い違う、【多忙・業務過多 4項目】自分の職場に十分な人手がない、【患者ケアに関する葛藤 4項目】医療者不信のある患者をケアする、【看護に対する無力感 3項目】看護の無力感を感じる
- 看護師レジリエンス尺度の下位項目**：【肯定的な看護への取り組み（8項目）】【対人スキル（5項目）】【プライベートでの支持の存在（5項目）】【新奇性対応力（4項目）】

### 院内の男性看護師会のような組織の有無での比較



職場ストレス尺度	組織あり	組織なし	比較結果
尺度全体	70.26	71.12	0.049
業務遂行に伴う重責	19.58	19.72	n.s
上司・同僚との葛藤	14.53	14.90	0.001
多忙・業務過多	14.58	14.76	n.s
患者ケアに関する葛藤	12.81	12.78	n.s
看護に対する無力感	8.66	8.94	0.001

看護師レジリエンス尺度	組織あり	組織なし	比較結果
尺度全体	78.00	75.88	0.000
肯定的な看護への取り組み	28.70	27.77	0.000
対人スキル	17.80	17.29	0.000
プライベートでの支持の存在	19.78	19.19	0.000
新規性対応力	11.72	11.59	n.s

### 配属部署の男性看護師数別での比較

職場ストレス尺度	1名	2-3名	4-5名	6-10名	11名以上	男性看護師数別比較結果
尺度全体	70.08	71.10	70.29	70.97	69.78	n.s
業務遂行に伴う重責	19.19	19.84	19.73	19.58	19.32	n.s
上司・同僚との葛藤	14.88	14.70	14.59	14.73	14.70	n.s
多忙・業務過多	14.37	14.87	14.65	14.68	14.23	2-3名>11名以上 (0.021)
患者ケアに関する葛藤	12.75	12.74	12.56	13.16	12.83	6-10名>4-5名 (0.007)
看護に対する無力感	8.87	8.84	8.75	8.73	8.71	n.s

看護師レジリエンス尺度	1名	2-3名	4-5名	6-10名	11名以上	男性看護師数別比較結果
尺度全体	76.50	76.39	76.85	77.97	78.29	n.s
肯定的な看護への取り組み	28.33	27.93	28.15	28.74	28.67	n.s
対人スキル	17.23	17.43	17.62	17.83	17.77	n.s
プライベートでの支持の存在	19.26	19.55	19.42	19.63	19.44	n.s
新規性対応力	11.67	11.50	11.61	11.71	12.42	11名以上>1名 (0.031) 11名以上>2-3名 (0.000) 11名以上>4-5名 (0.004) 11名以上>6-10名 (0.023)

## まとめ

今回の結果から、組織の有無や配属の男性看護師数が、職場ストレスおよびレジリエンスに影響をもたらしていた。院内で少数派であることが多い男性看護師にとって、身近に男性看護師の存在があることは、心強さや安心感につながるだけでなく、実際に男性看護師が集まり、コミュニティを作るといった機会を通して、ストレスの発散は勿論、不安や悩みの相談場所・解決の場となっているのではないかと考える。一方で、配属数や組織のあり方が男性看護師のストレスやレジリエンスに影響するため、適切な配属数の検討や目的ある組織運営が重要であると考えられる。