

医療法人職員の職業性ストレスとバーンアウト

- 年代・職種経験年数・勤続年数・職種間比較を手がかりに -

立命館大学大学院
応用人間科学研究科
臨床心理学領域
常光 瑞穂

近年、労働者のメンタルヘルスを取り巻く状況は悪化しているとの報告がある。特に、医療福祉従事者については、他の職種とは異なる独特のストレスが精神的健康に影響を与えることや、一般集団よりストレスの強い集団であることが指摘されている。

本研究では、医療法人のメンタルヘルス対策を推進するために職員の職業性ストレスの状況を明らかにすることを目的とし、医療法人に勤務する様々な職種の医療福祉従事者の仕事の要因、ストレス反応、サポート、バーンアウトおよびコーピングについて同一の指標で測定を行った。それらを、年代、勤続年数、職種経験年数、職種等で比較検討を行い、法人がメンタルヘルス対策に取り組むための課題を発見し、提言を行うことを目的とした。

調査の結果、一般労働者平均に比べて、医療法人職員は活気が低く、疲労感が高いというストレス反応が見られた。先行研究によって指摘されてきた、医療福祉従事者のストレスの高さが今回も示されたと言える。しかしながら、働きがいや技能活用度、上司からの支援度も高いと言うプラス要因の評価も高く、医療福祉事業者のメンタルヘルスを考えるうえでは、単純にストレス反応だけで議論せずに、やりがいや達成感などプラスの要因にも焦点を当てる必要性があることが示された。

さらに、50代以上、勤続・経験20年以上のベテラン層と、20代、勤続・経験3年未満の若年層のバーンアウトの程度が低く、30代・40代の間層で高いと言う結果が得られ、先行研究で見られた若年者ほどバーンアウトしやすいという結果は支持されなかった。これは、近年の医療現場における人材不足を背景に、早期離職対策のための卒後教育・サポートを充実させた結果、若年層に対するバーンアウトが減少する効果が見られたものと考えられる。今後は、卒後教育を終えた30代の職員の自律的キャリア支援や、職場での意見調整を求められるようになる40代の職員に対する教育研修等の支援が必要となるだろう。

職種別では、看護職と事務職のストレス反応やバーンアウトが強いことが明らかになったが、両者のバーンアウトの構造には違いが見られ、有効なサポートやコーピングなどのあり方も異なることが明らかになった。つまり、医療福祉従事者のストレス要因と、それに対する対策は、職種ごとに大きく異なっており、職場のメンタルヘルス対策立案にあたっては、同一指標を用いて、職場ごとのストレス要因の把握をすることが有効であることが示された。しかしながら、細分化されたすべての職種・職場に対して、詳細な分析を行うことは現実的ではなく、今後は、法人としての直接的な取り組みに加えて、それぞれの職場が自分たちでメンタルヘルス対策を実行できるような援助するなど、多様な職場での自律的な対策を援助するといった役割も求められるのではないかと考えられる。