

## 産科病棟に勤務する助産師、看護師、産科医師の Work engagementと Burnout

### Work engagement and burnout of midwives, nurses and obstetricians working in hospitals

川内恵美子<sup>1)</sup>・井上冷子<sup>2)</sup>・大橋一友<sup>1)</sup>

産科医療現場で働く助産師、看護師、産科医師の仕事に対するメンタルヘルスはこれまでにほとんど研究されていない。本研究では、産科病棟で働く助産師、看護師、産科医師の Work engagement および Burnout を一般労働者と比較し、さらに助産師、看護師、産科医師の職種間で比較した。

Work engagement の測定には Utrecht Work Engagement Scale、Burnout の測定には Maslach Burnout Inventory-General Survey を使用した。

一般労働者と比較し助産師や産科医師はメンタルヘルスが悪い状態ではなく、一方で看護師はバーンアウト傾向が強かった。また、助産師、看護師、産科医師の職種間でも看護師のメンタルヘルスは悪化していた。今後は、産科病棟で働く看護師のメンタルヘルスを低下させている要因について検討していく必要がある。

The mental health of staff working in maternity and labor wards has not been examined. In this study, we aimed to examine the work engagement and burnout of staff midwives, nurses, and obstetricians in maternity and labor wards.

We compared the work engagement and burnout score of staff midwives, nurses, and obstetricians with the general workers. In addition, we compared the scores among three professionals. Work engagement was assessed by using the Utrecht Work Engagement Scale. Burnout was assessed by using the Maslach Burnout Inventory-General Survey. The Ethical Committee of Health Sciences, Osaka University, approved the study.

The mental health of staff midwives and obstetricians were not so bad in comparison with the general worker. However, staff nurses were more likely to be in burnout condition than the general workers. Additionally, the mental health of staff nurses was worst among three professions working in the labor and maternity ward.

In order to provide better care for pregnant women, we need to examine factors to worsen the mental health of staff nurses in maternity and labor wards in the next study.

**Key words:** Work engagement, Midwives, Nurses, Obstetricians

Emiko Kawauchi<sup>1)</sup>, Reiko Inoue<sup>2)</sup>, Kazutomo Ohashi<sup>1)</sup>

1) 大阪大学大学院医学系研究科 2) 地方独立行政法人 神戸市民病院機構 法人本部 元参事

1) Osaka University Graduate School of Medicine, Division of Health Sciences 2) Former secretary of Local Incorporated Administrative Agency, Kobe City Hospital Organization

## 1. 緒言

従来、労働者のメンタルヘルスの研究は主に Burnout や職業性ストレスといったネガティブな要因を取り扱っていた。しかし 2000 年前後から、人間の有する強みに目が向けられるようになり、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」を表す概念である Work engagement という概念が Schaufeli ら<sup>1)</sup>によって新しく提唱された。Work engagement が高いと積極的な役割行動や役割外行動につながり<sup>2)</sup>、顧客満足度が高まる<sup>3)</sup>ことなどがこれまでに明らかになっている。看護職者を対象とした研究も 2009 年以降に増加してきているが<sup>4)</sup>、産科医療現場を対象とした研究はこれまでに報告されていない。産科医療は妊産婦に対する安全性と快適さを確保しなければならないが、人員不足の問題が顕在化している。そこで産科病棟で働く助産師、看護師、産科医師の Work engagement および Burnout を他の一般労働者と比較し明らかにすること、さらに助産師、看護師、産科医師の職種間で比較を行うことを本研究の目的とした。

## 2. 方法

### 2-1. 研究デザイン

本研究は自己記入式質問紙法による横断調査である。兵庫県の産科医療保障制度に加入している全 51 病院に研究協力を依頼し、20 病院から研究参加の同意を得た (39.2%)。7 施設が地域周産期母子センター、13 施設が機能指定を受けていない一般病院であった。また、総合周産期母子センターは含まれていなかった。20 病院の産科病棟で勤務する助産師および看護師 452 名、産科医師 69 名に質問紙を配布し、郵送法で回収した。質問紙には、Japanese version of the Utrecht Work

Engagement Scale (UWES-J)、Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)、基本属性が含まれた。助産師 180 名、看護師 67 名、産科医師 53 名から回答を得て、不完全回答者、非正規雇用者、産科以外での勤務者を除いた、助産師 170 名、看護師 59 名、産科医師 48 名を分析対象とした (回収率: 助産師および看護師 50.7%、産科医師 69.6%)。本研究は大阪大学保健学倫理委員会の承認 (No. 221) を受けて実施した。

### 2-2. 測定用具

#### Work engagement

Work engagement の測定には、Schaufeli ら<sup>2)</sup>が開発し、Shimazu ら<sup>5)</sup>によって邦訳された Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-J) を使用した。UWES-J は 9 項目あり、活力 (vigor) 3 項目、献身 (dedication) 3 項目、没頭 (absorption) 3 項目の 3 つの下位尺度で構成されている。回答は「全くない」0 点～「いつも感じる」6 点の 7 段階のリッカートスケールで評価し、得点が高いほど仕事に関しポジティブで充足した心理状態を示す。

#### Burnout

Burnout の測定には、Schaufeli ら<sup>6)</sup>が開発し、北岡ら<sup>7)</sup>によって邦訳された Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) を使用した。質問項目は 16 項目あり、疲弊感 (exhaustion) 5 項目、シニシズム (cynicism) 5 項目、職務効力感 (professional efficacy) 6 項目の 3 つの下位尺度で構成されている。回答は「全くない」0 点～「いつも感じる」6 点の 7 段階のリッカートスケールで評価し、疲弊感 (exhaustion)、シニシズム (cynicism) 得点が高く、職務効力感 (professional efficacy) が

低いほど Burnout している状態を示す。

### 3. 結果

助産師、看護師、産科医師の Work engagement と Burnout 得点をこれまでに報告のあった他の一般労働者（事務職、技術職、会社員、公務員、対人職者など）<sup>8, 9)</sup>の得点と Welch の検定を行い比較した（表 1）。

助産師、看護師、産科医師の Work engagement 得点を図 1 に示した。活力 (Vigor) では看護師の得点 (2.32 ± 0.98) が助産師 (2.88 ± 1.07) と産科医師 (3.23 ± 1.45) の得点よりも有意に低かった。助産師と産科医師では得点に有意差はなかった。献身 (Dedication) でも、看護師の得点 (3.18 ± 1.09) が助産師 (3.69 ± 1.03) と産科医師 (3.78 ± 1.20) の得点よりも低かった。助産師と産科医師では得点に有

Work engagement				Burnout			
助産師(n=170)と一般労働者(n=1967)				助産師(n=170)と一般労働者(n=6737)			
	t	df	p値		t	df	p値
vigor	3.109	211.673	0.002 **	exhaustion	2.4329	181.994	0.016 *
dedication	7.2596	216.009	0.000 **	cynicism	0.8842	180.744	0.378
absorption	0.6053	226.851	0.546	PE	0.3353	179.058	0.738
看護師(n=59)と一般労働者(n=1967)				看護師(n=59)と一般労働者(n=6737)			
	t	df	p値		t	df	p値
vigor	2.2187	63.89	0.030 *	exhaustion	2.9057	58.895	0.005 **
dedication	0.6908	62.817	0.492	cynicism	2.7631	58.896	0.008 **
absorption	1.6826	63.753	0.097	PE	1.8707	58.86	0.066
産科医師(n=48)と一般労働者(n=1967)				産科医師(n=48)と一般労働者(n=6737)			
	t	df	p値		t	df	p値
vigor	2.9355	48.748	0.005 **	exhaustion	0.1418	47.691	0.888
dedication	3.9873	49.603	0.000 **	cynicism	1.5229	47.662	0.134
absorption	1.9825	49.799	0.053	PE	2.6342	47.534	0.011 *

Welch検定 \*p<0.05 \*\*p<0.01

表 1. 助産師、看護師、産科医師と一般労働者との比較

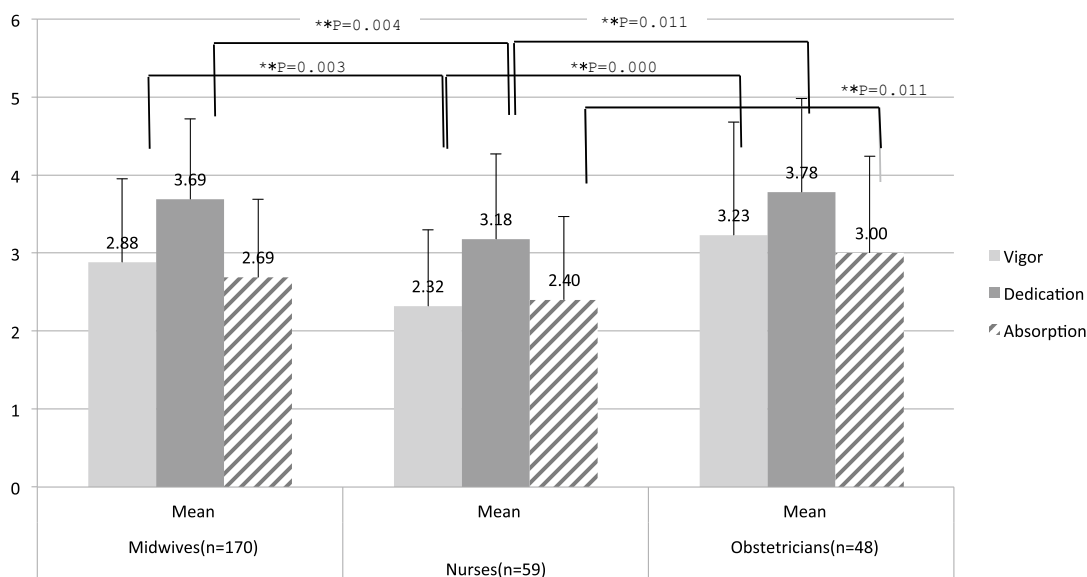


図 1. 助産師、看護師、産科医師の Work engagement 得点の比較

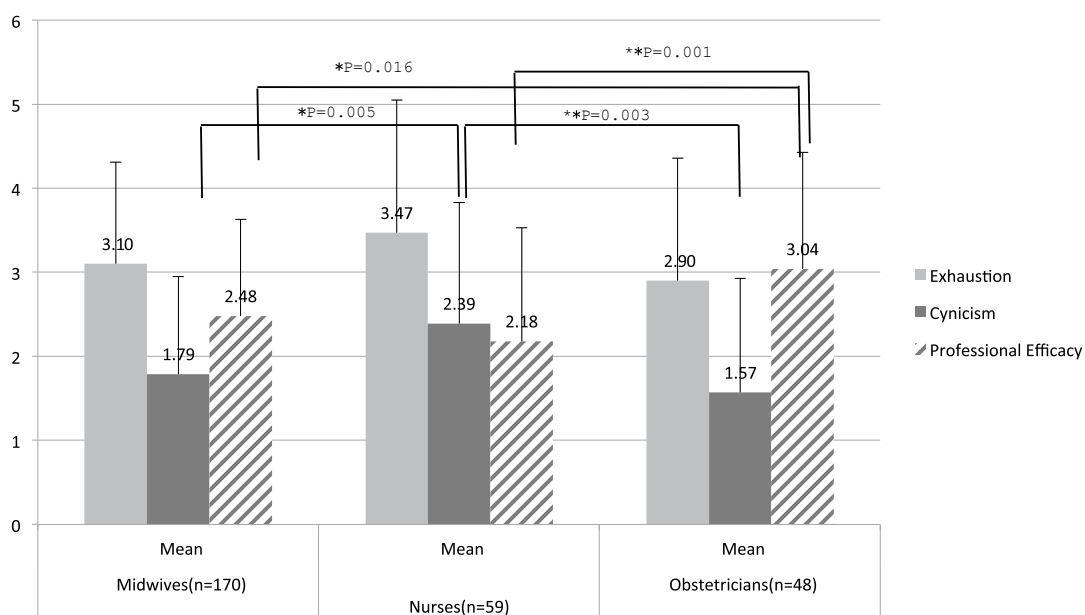


図2. 助産師、看護師、産科医師の Burnout 得点の比較

意差はなかった。没頭 (Absorption) では看護師の得点 (2.40 ± 1.07) は産科医師 (3.00 ± 1.24) の得点よりも低かった。しかし、助産師 (2.69 ± 1.00) と看護師では有意差はなく、助産師と産科医師でも有意差はなかった。

助産師、看護師、産科医師の Burnout 得点を図2に示した。疲弊感 (exhaustion) では助産師、看護師、産科医師の職種間では有意差はみられなかった。一方、シニシズム (cynicism) では看護師の得点 (2.39 ± 1.44) が助産師 (1.79 ± 1.16) や産科医師 (1.57 ± 1.36) の得点よりも高かった。助産師と産科医師間では有意差はなかった。職務効力感 (professional efficacy) の得点は、産科医師 (3.04 ± 1.39) は助産師 (2.48 ± 1.15) や看護師 (2.18 ± 1.35) よりも高かった。

#### 4. 考察

産科での医療訴訟の増加や過酷な勤務などを背景に産科医師の人数が減少し、各地で産科を閉鎖する病院が増加している<sup>10)</sup>。本研究の結果では、一般労働者と比較して助産師は疲弊感を感じているものの、仕事に対する活力や献身は高い状態であった。また、産科病棟で働く看護師は、Burnout 傾向が強く疲弊感、シニシズムが高く、仕事に

する活力も一般労働者に比べ低かった。一方、産科医師は、活力、献身も高く、職務効力感も高かった。このことから、産科病棟では非常に過酷な状況で働いているが、助産師や産科医師は一般労働者と比べメンタルヘルスは悪い状態ではなく、一方では産科病棟で働く看護師については Burnout 傾向が強いことが示唆された。

また、3職種の中では助産師と産科医師の Work engagement は差がなかった。一方、看護師は活力、献身ともに助産師より低い値を示した。また、Burnout では疲弊感においては職種間で相違はなかったが、看護師のシニシズムが高かった。以上の結果より、3職種の中で看護師のメンタルヘルスは悪化していると考えられた。産科病棟においては異なるライセンスを持つ助産師、看護師、産科医師は協働しながら妊産婦のケアに携わっている。今後は、妊産婦にさらにより良いケアを提供するために、産科病棟で働く看護師のメンタルヘルスを低下させている要因について検討していく必要があると考えられた。

#### 謝辞

本研究を進めるにあたり、女性健康科学研究会から研究助成を賜りましたことに深謝申し上げます。

[文献]

- 1) Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3:71-92.
- 2) Bakker AB, Demerouti E, Verbeke W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*. 2004;43(1):83-104.
- 3) Salanova M, Agut S, Peiro JM. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *The Journal of applied psychology*. 2005;90(6):1217-27.
- 4) Sakai M, Naruse T, Watai I, Arimoto A, Murashima S. A Literature Review on Work Engagement of Nurses. *J Jpn Acad Nurs Sci*. 2012;32(4):71-8.
- 5) Shimazu A, Schaufeli W, Kosugi S, Suzuki A, Nashiwa H, Kato A, et al. Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology-an International Review*. 2008;57(3):510-23.
- 6) Schaufeli WB, Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. *Maslach Burnout Inventory-General Survey*. 1996.
- 7) Kitaoka-Higashiguchi K, Nakagawa H, Morikawa Y, Ishizaki M, Miura K, Naruse Y, et al. Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Stress and Health*. 2004;20(5):255-60.
- 8) Shimazu A, Schaufeli WB, Kubota K, Kawakami N. Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and performance in Opposite Directions? *Industrial Health*. 2012;50:316-21.
- 9) Kitaoka K, Masuda S, Ogino K, Nakagawa H. The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) and the Japanese version. *北陸公衆衛生学会誌* 2011;37(2):34-40.
- 10) 恩田裕之. 産科医療の問題点. 国立国会図書館. 2007;NUMBER 575.