救急救命士のモチベーションと職務ストレスに関する研究

○水野 基樹（順天堂大学）、山田 泰行（順天堂大学大学院）、
石井 杏奈（千葉県市川市立市川養護学校）、水野 有希（武蔵野大学）

A Study on Motivation and Job Stress in Paramedics

Motoki MIZUNO*, Yasuyuki YAMADA**, Anna ISHI***, Yuki MIZUNO****

* : Juntendo University, ** : Graduate School of Juntendo University

*** : Ichikawa City School for Handicapped Children, **** : Musashino University

1. はじめに

平成 16 年度版『消防白書』によると、平成 15 年度内における年間の救急業務の実施状況は、ヘリコプターによる出動件数も含めて 483 万 2,900 件であり、対前年比で 27 万 4,951 件（6.0%増）も増加している。つまり、救急出動の頻度は 6.5 秒に 1 回であり、国民 28 人にひとりが 1 年間に救急搬送されている計算になる。ちなみに、増加件数のうち、救急自動車による事故種別は、急病が 20 万 8,808 件、一般負傷が 3 万 8,875 件、その他が 2 万 6,635 件となっている。

救急隊には、一般救急隊員と救急救命士が併在する。救急救命士とは、平成 3 年に施行された救急救命法に基づいて創設された国家資格であり、一般救急隊員には実施することのできない特定医療行為を含む、高度救命処置を行う権限が付与されている。主な業務は、事故現場から病院までの搬送中において失命の危機を救うために、医師の指示のもとで行う気道確保や心肺回復などである。

よって本研究では、このような過酷な労働条件下で、重要な使命を果たしている救急救命士のモチベーションに関しての考察を行う。特に、職務ストレスを中心的視点に据えて、職場内コミュニケーション（相談）の状態、および健康状態との関連でモチベーションに影響を及ぼす要因についての分析を展開する。慢性的な人材不足を抱える救急救命現場に対して、人材育成の観点から若干の提言を行いたい。

2. 方法

質問紙調査に基づいた定量的な分析手法を採用した。千葉県内の消防局へ直接に質問紙を届け、指定日に回収にまわるという方法を用いた。また、質問紙配布数 115 部（回収率 100%）であり、平均年齢は 26,46 歳であった。

そして、収集されたデータは、SPSS (Ver. 11.5) および Amos (5.0) を用いて、多変量解析を応用した各変数間のパス解析モデルの検討を試みるという、いわゆる共分散構造分析を行った。

併せて、質問紙調査の認知的バイアスを考慮し、また分析結果の妥当性を検討するために若干名に対して面接調査も実施した。

3. 結果および考察

業務（職務）を遂行する上で得られる満足（作業空間満足、空調設備満足、作業用具満足、スタッフ数満足、夜勤数満足、休憩時間満足、業務多忙度満足、休暇満足、仕事満足、やりがい満足、技能満足など）を、総体的に業務満足感として捉えた。そして、業務満足感に関する各々の項目がストレスに及ぼす影響について確認するために重回帰分析を行ったところ、ほぼ全ての項目において関連性は見出せなかった。よって、これらの項目を基に共分散構造分析を行った結果、「時間・道具」「時間・ゆとり」「達成・有能感」の 3 つの潜在因子が確認され、「時間・ゆとり」が強くストレスの抑制要因として影響していることが確認された（図 1）。

よって今後は、上記 3 因子を個別的にマネジメントし、ストレスを抑制するための組織的な対応を講じる必要がある。とりわけ、救急救命士自身が「時間・ゆとり」を体感しうる勤務制度の再構築が望まれる。

図 1 業務満足とストレスの関連性

また同様に、業務満足感と健康状態との関連性を分析した結果、「時間・ゆとり」が健康状態に対する促進要因となっていることが確認された（図 2）。ストレスへの抑制要因となっていることに加え、救急救命士の健康状態を増進・維持することに対する促進要因となっていることから、①夜勤交代制勤務の在り方、②休憩時間の時間帯（長さ・タイミング）、③業務自体の多忙度、④有給休暇取得の容易性、といった項目に対する満足感を高めることが重要な課題であるといえよう。

図2 業務満足感と健康状態の関連性

さらに、救急救命士が仕事上の問題点や悩みについての相談者として選択した相手が、どのようにストレスに影響を与えているかを確認するため、共分散構造分析を行った。分析の結果、「会社の人」、「家族と友人」の2つの潜在因子が確認された。「会社の人」への相談はストレスを抑制する機能を果たしているが、「家族と友人」への相談はむしろストレスを促進する要因であることが確認された(図3)。

先行研究からも明らかのように、職場組織で問題が発生した場合、それを組織内の人間で共有できる環境があれば一般的にストレスは低減される。つまり、起こっている問題を相談し合える仲間(同僚)の存在は正の影響を及ぼすのである。一方、組織で孤立している場合、組織内での相談相手が見当たらず、結果として友人や家族に相談を持ちかけるということになってしまい、ストレスの増加を導いてしまうと考えられる。

図3 相談相手の対応状況とストレスの関連性

図3と同様に、相談相手の対応状況と健康状態との関連性をみたところ、「会社の人」に相談することが健康状態を促進する傾向が確認された(図4)。はやり、組織内の人間(上司や部下など)でお互いに話題を共有できる良好な人間関係環境がある場合は、健康状態にも効果的な正の影響を及ぼしていると考えられる。

チームワーク(組織力)が救急救命業務には必要不可欠であることは言を待たない。かような職業であるからこそ、組織内での相談相手の有無は、ときにストレス促進要因にもなり、また救急救命士の健康状態を左右するほどの非常に重い意味を持つ要因たりえるのであろう。

図4 相談相手の対応状況と健康状態の関連性

4. 結論

本研究においては、救急救命士のモチベーション発生要因としての職務ストレスと健康状態に焦点を当て、両者に影響を与える要因を共分散構造分析の結果に基づいて考察を行った。医療従事者のストレスに関する研究は、国内外を問わず数多く行われているが、救急救命士を対象とした研究は散見される程度というのが実情である。

よって今後の課題を以下に述べてみたい。まず第一に、サンプルの少数性である。より大規模な調査を実施し、本研究の結果が一般化できるか否かを再検証する必要がある。そして第二に、地域性の問題である。本研究では、千葉県内の限定された救急救命士を対象としたため、地域的文化的なバイアスが偏在している可能性が高い。さらに第三に、時系列的調査の必要性である。産声を上げて間がない救急救命士という職業が、今後どのように変遷し展開していくのか把握することは重要であろう。

実際、社会的意義が高い救急救命士という職業が、医師や看護師に比して質量ともに脆弱な現況であることを鑑みると、今後ますます救急救命士の職場環境の整備が求められるであろう。

参考文献

- 荒木紀幸、倉戸ツギオ編著『健康とストレス・マネジメント』ナカニシヤ出版、2003年。
- Kram, K.E., *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*, University Press of America, 1988.
- Mizuno, M., et al., An Analysis of Motivators and Learning Reinforcers of Medical Staff: A Human Resource Development Approach, *Asian Journal of Ergonomics*, Vol.4, pp.121-135, 2003
- 横山博司、岩永誠編著『ワークストレスの行動科学』北大路書房、2003年。

研究代表者連絡先:

水野 基樹
〒270-1695 千葉県印旛郡印旛村平賀学園台1-1
順天堂大学 スポーツ健康科学部
スポーツ経営組織学研究室(水野研究室)
E-mail: m-mizuno@sakura.juntendo.ac.jp