

05-13

看護師の時間外勤務に対するストレスとその対処行動
富山赤十字病院 看護科

^{ひらい}平井さくら、^{あらい}草野 美子、^{いづみ}圓山 美保、^{いそ}五十嵐尚子、
^{いたがき}板倉 延樹

【目的】看護師が時間外勤務をすることで感じるストレスとストレス対処行動について明らかにする。

【方法】対象：効果的にストレス対処をしている看護師6名
研究方法：半構成的面接を行い、インタビュー内容を質的データとし、KJ法を参考にラベル化し意味内容の類似するものを小グループ、中グループに分類した。

【結果】インタビューの結果、時間外勤務に対するストレスは、帰宅時間が遅くなる、終業後の予定が変更になる、家族や家事が待っている場合に生じていた。ストレス対処行動を分析した結果、49個のラベルと20個の小グループ、3個の中グループに分類された。中グループとして、「何もせず一人でいる」「1人で自分の好きなことをする」など、1人の時間を大切にしている個人で発散できる行動【自己発散】、家族との時間を過ごしたり、患者さんとの関わりの中にストレス対処ができる、人との関わりの中で発散する行動【集団発散】、「食事」「旅行」「運動」など、個人・集団のどちらにも当てはまる【混合発散】に分類された。患者さんとの関わりがストレス対処になっているという意見は、看護師独特のストレス対処行動であった。

【考察】インタビューから、時間外勤務のストレスは予定外の入院や記録が終わっていない、他のメンバーが終わらないと帰れないという理由にストレスを感じており、看護業務以外での時間外勤務、ゆとりがない状況がストレス要因になっていると考えられた。

望ましいストレス対処行動は個人によって異なる。それぞれが自分にあった対処行動を身につける事が、時間外勤務のストレスに対処しよりよい看護を提供することに繋がると考える。

05-15

看護職員へのメンタルサポート
～新人看護師のメンタルヘルス面接を通して～

山田赤十字病院 神経科

^{はせがわ}長谷川智規、^{としき}杉谷 恵里、中井 菜里、三堀 紗代

近年、看護職員の離職率の高さが問題となっている。2009年度の常勤看護師の離職率は11.2%、新卒看護師では8.6%と前年に比べやや減少しているものの、依然として高い水準で推移している。また平均在院日数の少ない病院ほど新卒の離職率が高いという実態が報告されている。その原因として職場環境やストレスが指摘されている。そこでA病院では昨年度新人看護師及び2年目看護師に対してメンタルヘルスを目的とした個別の面接を行った。面接は一人30分程度で全員を対象とし、新人看護師は6月、2年目看護師は9月に行った。全員を対象とした理由は、困った時に相談に行きやすいように全員と関係を作ること、抵抗感なく面接に来られるように配慮したためである。なお新人看護師とは平成X年度にA病院に入職した方を対象としており、他院で看護を経験したことのある者や他職種での経験のある者も含まれている。面接の結果、心身の不調を訴えた看護師が相談に来る、スタッフのことで悩んでいる師長が相談に来る、管理職へ新人の声が個人の特典されない形で伝わるなどの効果があった。また昨年度の新卒看護師の離職者はいなかった。昨年度の結果を踏まえ、A病院では本年度も継続的にメンタルヘルスの面接を行うことになった。昨年度新人看護師の多くが独り立ちの不安を語ったこと、独り立ち後の不安が高いという先行研究を踏まえ、新人看護師は9月頃に行う予定とし、それ以前からストレスが高い者に対しては適宜対応することとした。2年目看護師は6月頃から行うことを予定している。また本年度からGHQ28（精神健康調査票）を実施し、面接による主観的なスクリーニングと並行して質問紙による客観的なスクリーニングを行うこととした。

当日は昨年と今年の2年間の結果を詳細に報告したい。

05-14

メンタルフォローを目的としたプリセプター・サポーターの集いの評価

山口赤十字病院 看護部

^{まつおか}松岡 早苗、^{さなえ}吉岡 和代、日下部知子、大庭 寛子

【はじめに】当院では、プリセプター・サポーターシステムによる新人の指導を行っている。プリセプターは、役割の遂行にあたり様々なストレスや困難に直面することが指摘されており、当院でもプリセプター・サポーターの自己評価が低い。そこで、メンタルフォローを目的とした「プリセプター・サポーターの集い」（以下集いとする）を行った。今回、集いに参加した看護職を対象に評価を行ったので報告する。

【方法】プリセプターは8月に3回に分けて、サポーターは9月に1回集いを実施。昼食時にお弁当持参で集まり、30分程度自由に情報交換を行った。集い終了後、参加者全員にアンケートを実施。3月プリセプター・サポーターの評価表に基づいた自己評価を行った。

【結果】プリセプター・サポーター共に集いの参加率は68%であった。プリセプターは、「息抜きが出来た」「同様に悩んでいる事がわかり安心した」「頑張れそうな気がする」、サポーターは、「他部署の状況を知るよい機会になった」「話すだけで気が楽になった」という感想だった。アンケートでは、「集いは有意義だった・他の人の状況を聞いて安心した」と9割のプリセプター・サポーターが回答した。3月に行った自己評価では、「できなかった」と答えた者はいなかった。

【考察】日頃、忙しい業務の中では、自分の思いだけで新人看護職員の指導を行い自信が持てない状況にある。しかし集いに参加して、自分の思いを表出し、同じ立場の仲間と意見を共有することで、前向きになり自信がついたという点から、集いはメンタルフォローに有効であったと考える。プリセプターやサポーターへの継続的な支援を行うため、より効果的な集いの運営方法の検討が必要である。

05-16

新人看護師の心的体験の共有化

長野赤十字病院 看護部

^{まるやま}丸山 妙子、^{たえこ}島山 悦子、坂口 直子、宮澤美津子、
小林 直子、山岸千恵子

【はじめに】平成22年度からは新人看護職員の卒後研修が努力義務化された。新人看護職員の職場定着を困難にする要因として、現場とのギャップ、精神的未熟さ、求められる能力の高さがあげられている。当院では新人看護職員の精神的負担の軽減・リアルティショックの緩和・離職防止の目的で、平成20年度から「フリーターキング」を開催している。職場から離れた場所で4～5名が1時間のグループワークを行い、それぞれの心的体験（思い）を自由に語り合い共有している。その結果、過去4年間の離職率は平均4.3%であり、全国平均を下回っている。新人看護職員の定着率は高く、順調に職場に適應できている。これまで4年間の「フリーターキング」の内容と成果について報告する。

【結果・考察】この会の開催は当初、年に2回とし、平成22年度からは新人看護師からの希望により年に5回実施している。・気持ちが高まり泣く場面があり、後には皆から「私も同じだった」と言われ笑顔が見られた。思いの共有と連帯感に繋がっている。新人看護師が自由に自分の思いを言えるためのグループワークはストレスの発散になっている。・ファシリテーターは自分の今まででの経験を伝えることで、通過しなければならない試練と同様な経験を新人看護師と共有できている。ファシリテーターの適切なアドバイスは新人看護職員のモチベーションを高めている。・離職の理由は家庭内の事情と進学等で、業務の負担やリアルティショックによるものではない。

【終わりに】新人看護職員がストレスを緩和でき、自己の目指す看護を続けていくために、看護部として支援していくことが重要となり今後も継続することが離職を防ぎ定着に繋がる。