

## P9-329

### 復職研修会後に就職した看護師の定着への課題 ～就労前後のギャップについて～

葛飾赤十字産院 看護部

○内木 美恵

【緒言】東京都看護協会はH19年から東京都委託事業である潜在看護師の復職支援研修会（以後研修会とする）を主催し、H19、H20年に各30病院で開催した。A病院では、この研修会を実施し、受講生50名、就職者9名があった。1年を経過し、退職者はいない。そこで、離職していた看護師が研修を経て就職し、就労を継続している中で不安や課題を明らかにし、就労を支援する糸口としたいと考えた。

【目的】離職後に研修を受講し就労を継続している看護師の研修後と就職後1年のギャップを明らかにする。

【調査方法】対象者は研修後、就職し、参加協力がえられた看護師3名。データ収集期間はH21年3月10日～4月4日。調査の方法は参加者に半構成的インタビューを行い、許可を得て録音した。データは逐語録を作成し就労の不安に関する内容を抽出しカテゴリー化した。

【倫理的配慮】参加者へ調査の趣旨を説明し、参加は自由意志であり、中止しても不利益を被らないこと、データは記号で処理すること、本研調査以外には使用しないことを伝え承諾を得た。A病院倫理委員会の承認を得た。

【結果及び考察】対象者3名は、年齢が44～47歳、離職期間が12～21年、A病院での勤務が1年以上であった。就労についての研修直後と、就職後1年の思いでは、看護、人間関係、労務、家族の共通した4つのカテゴリーがあった。看護について、研修後は「最近の看護ができるか心配」と思いながらも、「入院患者さんに看護してあげたい」といったビジョンがあった。就労1年後は「もっと勉強しなくてはいけない。」と向上心が見られるが、「看護診断や記録は難しい」「自分のやりたい看護ができない」と近年の看護への適応が難しく、想像していたものと相違があるという思いが見られた。

【結語】研修直後と就職後1年の間には自分が求める看護にギャップがあった。

## P9-331

### メンタル不調から退職にいたった看護師を支援した 看護師長の体験

広島赤十字・原爆病院

○籠島 政江

【はじめに】うつ病とはじめとするメンタル不調を訴える看護師が臨床で徐々に増えつつある。不調を訴える対象は病棟の師長である。訴えた時にはすでに不眠等の何らかの心身の症状を有している。不調を訴えながら勤務する看護師本人へのケアと同時にその看護師の休みなどで生じる勤務調整により他看護師への配慮は役割ではあっても看護師長にとって大きな負担となる。今回、メンタル不調から退職にいたった看護師を支援した看護師長がその間にどのような体験をし、どのような気持ちを持ったか等についてインタビューにより調査したので報告する。\*用語の定義 メンタル不調とは、精神的に障害を持ったり、心のバランスが崩れるなど精神不調のことをいう。

【調査方法】対象：過去2年間にメンタル不調から退職にいたった看護師を支援した経験を有する看護師長であり、研究の主旨を説明し、協力の了解を得られた者 2名 方法：書面により研究の主旨と方法について説明した。1時間程度の面接を行い、許可を得て会話をテープ録音した。録音テープか逐語録を起し、キーワードを抽出し、看護師長の心身の変化について特徴と考えられる事項を挙げ、考察を加えた。倫理的配慮：当院倫理検討委員会に研究計画書により倫理審査申請を提出し、認可を得た。

【結果と考察】看護師長2名が語った中からいくつかキーワードが挙げられた。キーワードに沿って看護師長の体験を考察し、メンタルヘルスについて管理者の姿勢と構えについて検討したい。

## P9-330

### 病棟看護師のストレス要因と職務満足度の検討

山田赤十字病院

○松井 和世、谷 眞澄、松本 ゆかり、松寄 美紀

【目的】病棟看護師の看護業務上のストレス要因と職務満足度について、診療科による違いを検討した。

【方法】内科系4病棟、外科系4病棟、急性期系3病棟に勤務する看護職員を対象とし、質問紙として、臨床看護師の仕事ストレスサー測定尺度（東口ら、1998）と看護師の職務満足度尺度（尾崎ら、1988）を用いた。病棟師長がスタッフに配布し、病棟毎の回収箱へ投函されたものを回収した。尚、本研究は研究審査会の承認を得た。

【結果】看護職員322名に配布し返却された263件（回収率：81.7%）の内、欠損値等のあるものを除き158件（有効回答率49.1%）を分析の対象とした。内訳は内科系53件、外科系48件、急性期系57件であった。診療科を一要因とする分散分析を行った結果、ストレスサー尺度では【職場の人的環境】【死との向かい合い】で主効果が有意であった。多重比較の結果、何れも外科系が内科系及び急性期系よりストレイン得点が低かった。一方、満足度尺度では【医師と看護師の関係】【看護業務】【看護師間相互の影響】で有意な主効果が見られ、多重比較の結果、【医師と看護師の関係】では内科系が外科系と急性期系より満足度が高かった。【看護業務】では急性期系が内科系と外科系より満足度が高く、【看護師間相互の影響】では内科系が外科系と急性期系より高い満足度を示した。

【考察】病棟における患者の特徴に応じて、看護師の職務内容におけるストレス要因や満足度には違いが見られ、内科系では主に患者・医療者との人間関係に起因すると言えた。一方、急性期系では看護業務そのものが満足感を高めているが、外科系では看護師の職務内容にストレス要因は少ないものの満足度も低い可能性が示唆された。

## P9-332

### 勤務に対する認識と勤務形態に関する希望調査

福井赤十字病院 看護部<sup>1)</sup>、富山赤十字病院 看護部<sup>2)</sup>、金沢赤十字病院 看護部<sup>3)</sup>、岐阜赤十字病院 看護部<sup>4)</sup>、高山赤十字病院 看護部<sup>5)</sup>

○青山 操<sup>1)</sup>、松井 三重子<sup>2)</sup>、柳平 洋子<sup>3)</sup>、鷲見 花子<sup>4)</sup>、坂本 幸子<sup>5)</sup>

平成20年度中部ブロック看護部長会では、働きやすい勤務形態をすすめていくために、中部ブロック赤十字病院19施設に勤務する正規の看護職員を対象に、アンケート調査を行った。調査協力者は4043人で、回答率は73%であった。年代別、病院の規模別に有意差を確認した。その結果、就業継続意思のある者は56%おり、その主な理由は「経済的な自立」「通勤しやすい」「他に希望する病院がない」であった。就業継続意思のある割合は大病院より中病院の方が有意に高かった。就業継続の負担・障害の理由は、「給料が安い」「業務の責任が重い」「時間外が多い」であった。働き続けられる勤務形態では、「現行のまま」の希望が47%、働き続けられる夜勤形態も「現行のまま」が41%と一番多かった。「研修を勤務扱いにしてほしい」「長期休暇が取れるようにしてほしい」という勤務希望が、全体で合わせて約50%を占めていた。結論は、以下のとおりである。中部ブロックの看護管理者は、勤務形態は「現行のまま」をベースに、研修の扱いや長期休暇の希望など活用したい勤務を参考とし、年代別・勤務体制別の対応をしていくことが必要である。また、若い年代では看護師として働くことの意味や意義を教え、子育て中では勤務の希望を考慮し、中堅者には業務の負担軽減を図り、年配者には労いの言葉をかけ、常にスタッフ個々の意向を確認しながら働きやすい職場をつくっていくことが大切である。更に病院の規模別では大病院の方に、「時間外」や「人間関係」の課題があり、各施設での解決が必要である。