

AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録(2015.12) 平成26年度:124-126.

「看護管理者のストレスマネジメント」“我慢しなくて、いいんだよ”と言える
看護管理者に—わかってくれる人がいることの大切さ—

上田 順子

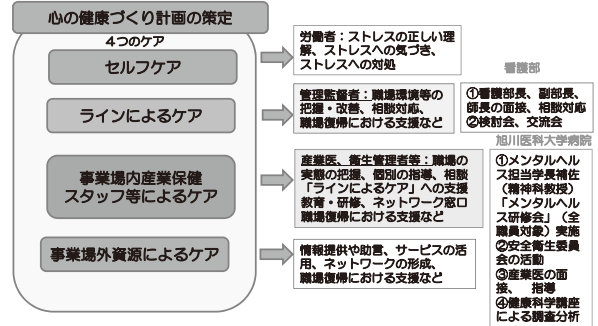
平成26年度看護管理者石垣セミナー 公開セミナー2014.12.14 (土)
「看護管理者のストレスマネジメント」

“我慢しないで、いいんだよ”と
言える看護管理者に
一わかってくれる人がいることの大切さ

旭川医科大学病院
上田 順子

看護部の部門長の立場から話題提供

厚生労働省 北海道産業保健推進センター「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～p7心の健康づくり計画の策定「4つのケア」に基づき、作成した。



看護管理者のストレス（職位別）

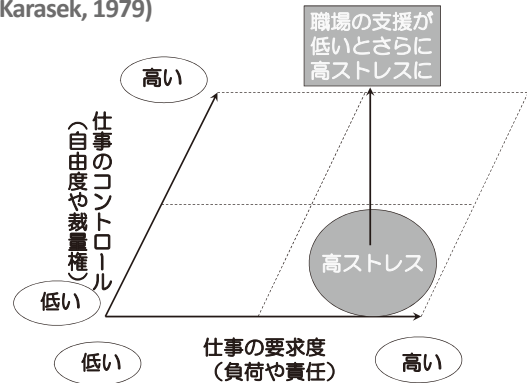
単位：人（%）

ストレス	全体 n=238	看護部長 n=46	師長 n=98	主任 n=94
1.人間関係	80 (33.6)	9 (19.7)	36 (36.7)	35 (37.2)
2.仕事の加重負荷	35 (14.7)	2 (4.3)	12 (12.2)	21 (22.4)
3.組織変革など期待される役割の増加	31 (13.0)	10 (21.7)	11 (11.2)	10 (10.6)
4.昇進・配置転換	26 (10.9)	2 (4.3)	11 (11.2)	13 (13.8)
5.人材育成	19 (8.0)	5 (10.9)	9 (9.2)	5 (5.3)
6.職員の離職	15 (6.3)	8 (17.4)	4 (4.1)	3 (3.2)
7.倫理的ジレンマ	5 (2.1)	1 (2.2)	3 (3.1)	1 (1.1)
8.災害・事故	4 (1.7)	0 (0.0)	3 (3.1)	1 (1.1)
9.物理的職場環境	3 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.0)	2 (2.1)
10.仕事の役割の曖昧さ	2 (0.8)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
11.その他	18 (7.6)	7 (15.2)	8 (8.2)	3 (3.2)

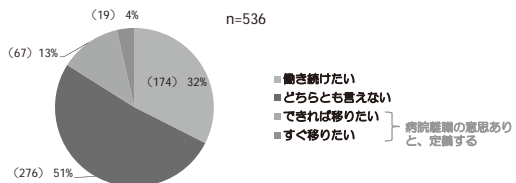
重永康子氏 土谷八千代氏：日看管会誌Vol.13.No.1.2009

旭川医科大学健康科学講座 吉岡英治氏 西條泰明氏

仕事の要求度—コントロールモデル (Karasek, 1979)



今の病院での仕事を続けたいか



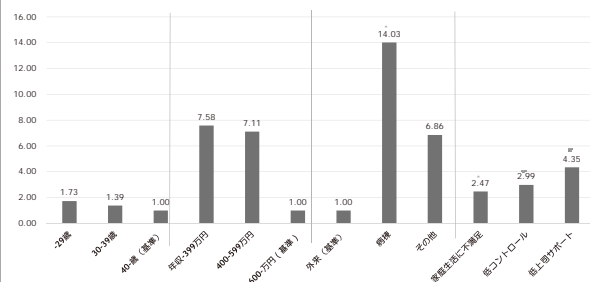
「平成24年度 看護師の労働負荷・メンタルヘルス、就業継続意思のアンケート調査—病院離職の意思とうつ症状へのリスク解析—より」

解析方法

「病院離職の意思」を説明変数
ステップワイス法を用いた多変量ロジスティック回帰分析
説明変数は職業ストレス簡易調査票の内容等

旭川医科大学健康科学講座 吉岡英治氏 西條泰明氏 2012年

多変量解析 (旭川医科大学) —「離職の意思あり」となるオッズ比 (相対危険の推定:ステップワイス法)



旭川医科大学健康科学講座 吉岡英治氏 西條泰明氏 2012年

結果からの対策について

- 上司のサポートが低いことが4.35倍、仕事のコントロールが低いことが2.99倍、さらに病棟勤務が外来勤務の14倍となっております。上司のサポートや仕事のコントロール対策は以下に述べる通りですが、特に、病棟勤務者への対策を優先すべきであると考えられます。
- 上司のサポート
 - 師長、副師長などに、離職を防ぐために重要な立場であることや、部下の話を十分に聞くことが重要であることなどを認識していただくこと、管理職としてのメンタルヘルス対策の講義を受けていただくことなどが考えられます。
- 仕事のコントロール
 - 可能であればなんらかの裁量度を高くする方策をとることが考えられます。

旭川医科大学健康科学講座 吉岡英治氏 西條泰明氏 2012年

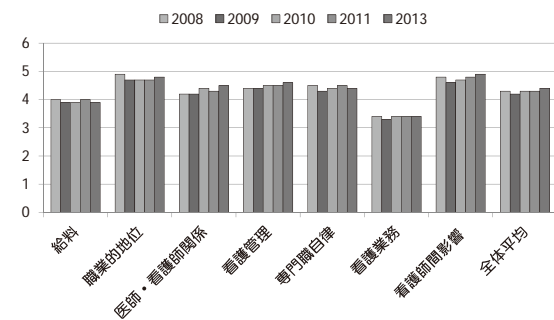
副師長（サポートする立場の上司）以上とスタッフの比較

t検定による平均値の比較

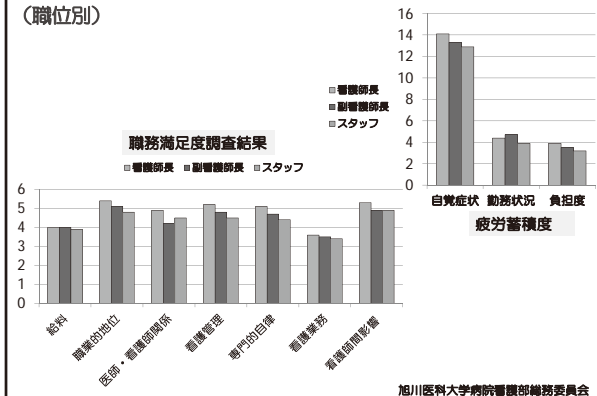
	役職	平均値	標準偏差	P値
仕事の要求度	副師長以上	10.67	1.512	<0.001
	スタッフ	9.46	1.78	
仕事のコントロール	副師長以上	7.77	1.91	0.012
	スタッフ	7.17	1.795	
上司のサポート	副師長以上	7.71	2.182	0.036
	スタッフ	7.16	1.953	
同僚のサポート	副師長以上	8.23	1.844	0.357
	スタッフ	8.48	2.066	
家族のサポート	副師長以上	10	2.023	0.142
	スタッフ	10.35	1.789	
CESD合計点	副師長以上	16.86	9.848	0.823
	スタッフ	17.16	10.275	

旭川医科大学健康科学講座 西條泰明氏 2012年

職務満足度調査結果（年次比較）



2013年 職務満足度調査結果と疲労蓄積度（職位別）



サポートする立場の看護師長への支援

- 個人状況調べより
 - 自信がない、できていない、管理がわからない
- 看護師長の面接より
 - 他の師長さんの話を聞きたい、交流する機会が少ない
- 看護管理者検討会（師長同士で看護管理上の課題について語り合う）
 - 第3水曜日16:30~17:00/月、数人から成るGW、部長資料提示1枚
- 新人師長との交流会
 - 就任年度に新人研修を5回開催し、6回目に交流会を開催する（12月）
- 2年目師長との交流会
 - 要望に応じて、開催予定（2~3月）
- 職場適応支援担当師長の訪問
 - 新人看護職員のサポートで全部署を回りながら、師長と交流している

我慢しなくていいんだよと言えなかった

- 〇〇さんが笑わなくなった。

なぜ、あの時

- 「大丈夫？少し休んだら？」と声をかけると、「大丈夫です」と返事がある。（休んだら、出てこられなくなると話していたとのこと）
- すごく、体調が悪いように思えたので、「我慢しなくていいんだよ」と声をかけると〇〇さんは泣き崩れた。

気づいてあげられなかった ← お互いに

- ・退職調への締め切り日にA師長が部長室で・・・。

A師長「Bさんが家庭の事情で退職を希望しています。
なんで、もっと早く、悩んでいることに気づいて
あげられなかったのか・・・。
この数週間、自分の事で精一杯で、悶々と過ごして
いました。気持ちに余裕がなかったんです。」

そういうA師長の心の動きに、C部長も気づいてあげられ
なかった。

頭ごなしに言われると、なにも言えな くなる ← と言われ、なにも言えなくなった

D師長から病棟の忙しさについて話を聞く。C部長は、何
か解決策はないものかと、あれやこれやと相談に乗ってい
るつもりでいた。

D師長

「何かしてほしくて、話しているんじゃないありません。

ただ、話を聞いてほしいだけなのに。

頭ごなしに言われると、なにも言えなくなります。」

頭ごなし：相手の言い分をよく聞かず、最初から一方的に
物を言うこと。（広辞苑）

わかってくれる人がいることの大切さ

「わかってくれる人」 (公平) (ピア) (承認) (委譲)

- ・気になったら、自分から声をかける
- ・その日のうちに、確かめる
- ・表情や後ろ姿、歩き方を見ている
- ・「さっき、OOさんが来てましたよ。」と言われたら、
すぐに、連絡して、時間を合わせて、面談する。
または、出向く。

「わかってくれる組織」の取り組みも必要である！

- ・産業医等によるカウンセリング、面接指導
- ・子育てや介護支援と同様に、心の復帰プログラム（仮称）
の作成と体制づくり