

応援勤務をする看護師のストレス要因とそれに伴う気づきや心情の変化について

キーワード：応援勤務 ストレス要因 ストレッサー尺度

B棟7階 ○保呂佐和子 杉野璃織 石田真保

I. はじめに

当科は4月中旬から6月まで入院患者数の状況から、他病棟へ日々数名の看護師が応援勤務を行った。「慣れない科へのリリーフは、勝手の違いや戸惑いを感じ、状況に応じて動くことのできない中で業務をしなければならない責任の重さなど、様々なストレスを感じている」¹⁾と述べられており、不慣れた環境下で受け持ち業務を行うことは多くのストレスに繋がると考えられる。実際応援勤務を行ったスタッフの意見として「不慣れた環境であるが当たり前のように働いてと言われストレスを感じた」「相談するスタッフがいなくて困った」などという意見が出ており、応援勤務に対してストレスを抱いていたと考えられる。また「ストレスの少ない職場とするには、看護師のどのような経験がストレス要因となっているかを的確に把握することが重要」²⁾であると述べられている。そのため応援勤務におけるスタッフのストレス要因を知ること、ストレス軽減の糸口になると考える。さらに当科へ応援に来た他病棟のスタッフや新人、異動者が溶け込みやすくより働きやすい環境づくりに繋がると考え本研究に取り組んだ。

II. 目的

応援勤務に対するスタッフの思いを知ること、他部署での気づきや業務における心情の変化を明らかにする。

III. 方法

①デザイン

量的研究

②対象および期間

期間：令和2年10月1日～令和3年1月20日

対象：B棟7階で応援勤務を行った看護師32名（ただし1年目、看護師長は除く）

③データの収集方法

データの収集方法：「看護現場に見られるストレス要因のチェックリスト」に独自の項目を加えたアンケートを作成した。Webアンケートにて研究の主旨・方法を説明し、提出期限を3週間とした。

④データの分析方法

既存の質問項目は4段階尺度で結果を単純集計し、平均値を分析した。独自の質問項目は各平均値を算出およびアンケートで得られた回答をカテゴリーに分類し分析した。

<倫理的な配慮>

研究への参加は自由意志であり、アンケート提出をもって同意したものとした。アンケートは無記名とし、個人が特定できないように配慮、研究データや結果は本研究以外では使用しないこと、研究結果は個人が特定されない形で院内での発表を予定していることを文書で説明し、データは施錠のもと保管した。

IV. 結果

1. 対象者の背景

対象看護師は 32 名であり、23 名が回答。
アンケート回収率は 71.9%であった。

2. 表 1：ストレッサー尺度・独自項目の各項目の平均値

質問項目	平均値
業務量が多い	1.74
時間外勤務が多い	1.35
十分な休憩が取れない	1.65
他部署での医師・看護師の対応(医療従事者同士)	3.48
他部署での医師・看護師の対応(患者・家族)	2.61
不慣れな業務に携わらなければならない	3.43
スタッフ間でのコミュニケーション不足	3.74
不慣れな処置を当たり前に出ると思われる	3.13
患者を間違えるのではないか不安	2.61
患者に不安な思いをさせないか不安	3
応援に行く人と行かない人で温度差を感じる	2.22
やることがない時にどうしていいかわからない	3.22
ミス起こさないか不安	3.43
処置やケアの違い	3.48
物品の位置や、使用する物品の違い	3.78

最も高いのは「物品の位置や、使用する物品の違い (3.78)」次いで「スタッフ間でのコミュニケーション不足 (3.74)」「他部署での医師・看護師の対応 (3.48)」「処置やケアの違い (3.48)」であった。

3. カテゴリー表記方法として、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〈 〉で示した。

具体的なストレス場面としては【業務内容】【人間関係】【病棟環境】の 3 個のカテゴリーに分類された。

(1) 【業務内容】

〈対応の困難さ〉〈ケアや処置の違い〉は部署間で患者層や処置内容が異なることや、初

めの患者であり対応方法が分からないことにより生じたストレスである。また〈働きがいの欠如〉は応援勤務に来たが何をすればよいか分からず生じたストレスである。

(2) 【人間関係】

声かけに対して無視、あるいは声をかけてもらえないといった〈理不尽な態度〉や誰に相談すべきかわからず業務が進まない〈相談役不在〉によりストレスを感じていた。

(3) 【病棟環境】

勤務の流れや物品などの位置がわからない〈環境への不適応〉によりストレスを感じていた。

ストレス対処行動としては【自己解決】

【他者の協力を得る】の 2 個のカテゴリーに分類された。

(1) 【自己解決】

患者情報を〈自分自身で情報収集する〉、自分に言い聞かせ〈気持ちに折り合いをつける〉ことでストレス対処を行っていた。

(2) 【他者の協力を得る】

〈他者への相談〉は自部署の同僚や上司などに思いを話すことや他部署のスタッフに確認することで対処していた。

応援勤務に対する希望として【周囲への配慮】【応援内容の明確化】の 2 個のカテゴリーに分類された。

(1) 【周囲への配慮】

慣れない環境下での〈主体的な声掛け〉や〈話しやすい環境〉、誰に相談すべきかわかるように〈相談役を配置〉することを望んでいた。

(2) 【応援内容の明確化】

病棟の流れや物品の位置など〈事前のオリエンテーション〉、〈マニュアル作成〉をすることを望んでいた。

自部署で取り入れたい内容として【良好な人間関係】【他部署の持ち味】の 2 個のカテゴリーに分類された。

(1) 【良好な人間関係】

笑顔や積極的な声掛けといった〈周囲への気遣い〉、勤務時間内に終わるように〈業務調整〉を行うなど、スタッフの好意的な対応を受け自部署で取り入れたいと意見が挙げられた。

(2) 【他部署の持ち味】

使いやすい病棟環境など他部署の持ち味である〈物理的要因〉を自部署で取り入れたいと意見が挙げられた。

V. 考察

結果より、応援勤務では物品の位置や勤務の流れといった病棟環境の違いによるストレスが最も高かった。物品の位置や使用物品が病棟ごとに違うため、その都度自己で解決もしくは他部署のスタッフに聞くも理不尽な態度を取られたり、誰に相談すべきか分からず、これらの要因もストレス増強に繋がったと考えられる。また応援勤務の現状として事前のオリエンテーションがなく相談役も配置されていない状態である。ストレス要因として病棟環境の違いが挙げられたことから、事前のオリエンテーション、マニュアル作成など応援内容を明確化することはストレス軽減およびより働きやすい環境づくりに繋がると考えられる。またストレス要因として人間関係が述べられており、このことから応援勤務に対する希望として周囲への配慮を望んでいると考えられる。一方、笑顔や積極的な声かけなど好意的な対応を受けたスタッフも多く、自部署でも取り入れたいとの意見が挙げられた。人間関係はストレスを増強させる要因ともなる。しかし業務に対するモチベーションを上げることや感謝の意を伝え、声をかけやすい雰囲気作りの必要性を意識するきっかけとなり、スタッフにプラスの影響も与えたと考える。さらに応援勤務によって自部署では行っていなかった他部署の持ち味を取り入れるきっかけにもなったと考える。

VI. 結論

応援勤務では病棟環境の違いによるストレスが最も高かった。このことから応援者に対してマニュアルを作成し業務内容を明確化したり、相談役の配置を行うことで応援勤務のストレス軽減の糸口になると考える。また良好な人間関係は業務のモチベーションを上げ、周囲への配慮の必要性の再確認となり、応援勤務を通して他部署の持ち味を取れ入れるきっかけとなった。

VII. 今後の課題

応援勤務を受ける側として、事前に業務内容の明確化（マニュアル作成・病棟オリエンテーションの実施）・相談役の配置を行う。

<引用文献>

- 1) 森本清子・山本香代・山脇めぐみ：外来看護師のリリース体制でのストレスと対処，看護管理，40巻，p36-38，2009.
- 2) 安東由佳子：神経難病患者をケアする看護師における仕事ストレス尺度の作成，広島大学保健学ジャーナル，Vo18，p1-6，2009.
- 3) 石井静香・田口陽子・佐々木真紀，他：重症治療室における看護師の実態調査，第36回日本看護学会論文集（成人看護Ⅰ），p38，2006.