

入職後3か月目の新人看護師研修の効果の検討

—— 自尊感情及びストレス反応の変化 ——

池田 優子・岡本世津子¹⁾・西川千代乃¹⁾・中川 美行¹⁾

(受理日 2012年9月27日, 受稿日 2012年12月13日)

Studies about the Effect of the Training for the New Face Nurses who Worked for Three Months after Beginning in a Hospital

—— Changes of Self-esteem and Stress Reaction ——

Yuko IKEDA・Setsuko OKAMOTO¹⁾・Chiyono NISHIKAWA¹⁾・Miyuki NAKAGAWA¹⁾

(Received Sept. 27, 2012, Accepted Dec. 13, 2012)

I はじめに

経済・産業構造の急激な変化に伴い、仕事や職業生活に強い不安やストレスを感じている労働者の割合は6割を超え、その原因は第1に「職場の人間関係」、「仕事の量の問題」、「仕事の質の問題」が挙げられている。毎年8,000人から9,000人が自殺し、心理的負担から精神障害を発症する人も増加している危機的状況の中で、2006年、厚生労働省は「労働者の心の健康増進のための指針」¹⁾を公表し、その対策に乗り出した。

医療現場においてもここ数年、医療の高度化や疾病構造の変化、ミスを許されない緊張する医療環境の中で、新人看護師が職場に適応できずに、精神的不安などから離職願望が高まってきている現状がある。日本看護協会の2007年度の病院看護実態調査²⁾のよると、新卒看護師の

離職率は9.2%となり、就職3ヶ月目の新卒看護師の約7割に強い離職願望がみられたという。新卒看護師の職場定着を困難にしている要因として、慣れない環境の中で基礎教育終了時点の能力と看護現場で求められる能力とのギャップによるリアリティショックが指摘されている。

リアリティショックに陥る時期は、自己の知識や技術の未熟さにより職務ストレスの量的・質的負担が高くなる入職後3か月時点³⁾と言われ、先行研究⁴⁾によれば、この時期に特に落ち込みが強く、以後徐々に回復し適応が図られてきているという。

また、入職3か月目に新人看護師の自尊感情や精神的健康は低下することが報告⁵⁾されている。自尊感情は、コーピング様式との関連性⁶⁾が示唆されており、自尊感情の低下は更なる悪循環を招きリアリティショックからの回復を妨げる事や、深刻化すると離職の引き金になることが指摘されている。

2010年より本格的に開始された新人看護師

1) 群馬県看護協会業務小委員会

研修制度は、新人の離職を食い止め、職場適応を促す施策として、基礎教育における臨床現場のニーズに即した教育カリキュラムの改訂と並行して進められてきた。2006年、群馬県看護協会による新卒看護職の早期離職等実態調査報告書⁷⁾によれば、仕事を続けるうえで悩みになったことの上位は「配属部署の専門的な知識。技術が不足している」、「医療事故を起こさないか不安である」、「基本的な看護技術が身につけていない」などであり、これを受けて基礎看護技術の習得のための集合教育はもちろんのこと、プリセプターシップによる継続的なサポートなど、様々な新人サポート体制が多角的に試みられてきた。

一方で、新人看護師が仕事を続けるうえで支えとなったのは「同期の同僚との励ましあい」や、「患者・家族からの感謝」などが上位にあがっているが、ここに焦点を当てた教育プログラムの報告は少ない。前田ら⁸⁾は、共通の課題や価値観を持った“仲間”の支え合いに注目し、パワーループになった新人看護師が仲間とともに自らをコントロールしていく力を取り戻す、エンパワメントのための支援プログラムを開発、実施してきた。悩みや迷いを抱えた人々にとって仲間は重要な意味を持つ。

本研究においても、この教育プログラムを参考にして、対等な仲間同士の思いの共有や支え合いを促す体験型研修によって、自信の回復とストレスの軽減が図られるのではないかと考え、独自の研修プログラムを作成、実施した。病院から離れ、新人同士で作らあげたグループ活動の結果、自尊感情の有意な変化とストレス反応の軽減という一定の効果が得られたので、ここに報告する。

II 研究目的

- 1) 新人看護師の抱える職業性ストレス及び心理社会的特性を明らかにする。
- 2) 新人看護師研修実施前後の、自尊感情及びストレス反応の変化を明らかにするとともに、教育プログラムの効果について検討する。用語の定義

新人看護師：病院・施設に新しく入職した看護師

III 研究方法

1. 研究期間および研究対象者

平成21年6月、群馬県看護協会看護職能委員会が主催した「新人ナースリフレッシュ研修」に参加した新人看護師54名。

2. 調査方法と調査内容

- 1) 研修に参加した新人看護師に、無記名自記式質問表による集団調査を実施した。

2) 調査内容：

- (1) 対象者の抱える職業性ストレス及び心理社会的特性について、研修前に以下の3つの尺度を測定した。

- (2) 教育プログラムの効果判定については、研修後に職業性ストレス簡易調査票57項目中、ストレス反応に関する29項目と、自己価値感尺度の2尺度を測定し前後で比較した。また、研修内容についての自由記載による感想を求め分析した。

3) 調査に使用した尺度

- (1) 職業性ストレス簡易調査票

ストレスの把握と評価については、厚労省「職場環境などの改善によるメンタルヘルス対策に

関する研究」班が開発した職業性ストレス簡易調査票⁹⁾を使用した。職業性ストレス簡易調査票は57項目からなり、仕事上のストレス要因、ストレス反応、修飾要因の3つから構成される多軸的な調査票である。仕事上のストレス要因に関する尺度は9つで構成され、ストレス反応に関する尺度は、「活気」「イライラ感」など6つで構成されている。修飾要因については、上司、同僚からのサポート、仕事の満足度などの4つで構成されている。(図1)

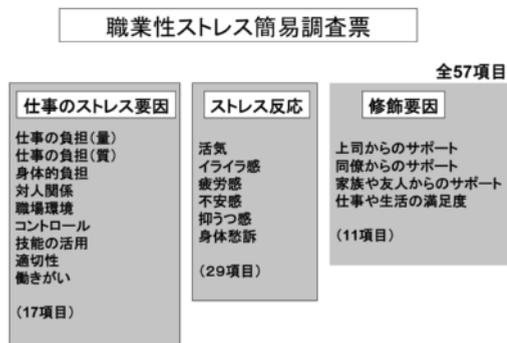


図1 職業性ストレス簡易調査票の構成

(2) コーピング尺度

コーピングについては、尾関ら¹⁰⁾のコーピング尺度を用いた。コーピングとはストレスを処理するために行う認知行動努力であり、問題焦点型、情動焦点型、回避・逃避型の3つに分類される。「現在の状況を変えるよう努力する」など、問題焦点型5項目、「自分で自分を励ます」など、情動焦点型3項目、「先のことをあまり考えないようにする」など、回避・逃避型6項目の計14項目からなる尺度で、「全くしない」から「いつもする」までの4件法で回答を求めた。

(3) 自己価値感尺度

自尊感情とは自己概念に伴う価値的な感情であり、自己をどれだけ価値のある、尊敬される人間として見ているかの評価である。今回、ロー

ゼンバーグの自尊感情尺度を宗像ら¹¹⁾が翻訳した自己価値感尺度を用いた。自己価値感尺度は「大体において自分に満足している」、「時々自分で自分がだめだと思う」など10項目で構成され、10点満点で(「大いにそう思う」「そう思う」「思わない」)の3件法により回答を求めた。

3. 分析方法

1) 新人看護師の抱える職業性ストレスと心理社会的特性

職業性ストレスについては職業性ストレス簡易調査票作成研究班作成のプログラムを用いてファイルを取り込み、各尺度の5段階の評価を表形式で出力し、一般成人の結果と比較した。自尊感情とコーピング尺度の関連性については、speamanの相関係数を求めた。

2) 研修前後の自己価値感及びストレス反応の変化について、wilcoxonの符号付き順位検定を行った。分析はSPSS14.0 for windowsを使用。

4. 倫理的配慮

調査にあたり群馬県看護協会長に研究計画書を提出し倫理的に問題なしと承諾を得た。対象者には、研究の目的、任意参加であることを文章にて説明し、質問紙は無記名、個人名が特定されないこと、いつでも研究参加を中止できること、それによる不利益はないこと、調査結果は統計的に処理することを明記し、調査用紙の回収を持って同意とした。

5. 研修プログラムの内容

1) 研修目的は、各施設の新人ナースの仲間づくりと、リフレッシュによるエンパワーメントをはぐくむこととし、目標を以下の3つとした。

- (1) 入職3ヶ月の仲間の思いを共有し、自分

自身を見つめ自己理解を深めることができる。

(2) 同期の仲間との交流の中で、心のリフレッシュをはかり、自尊感情を高めることができる。

(3) 自分自身が生き生きと生きていくためのやる気と夢を見出すことができる。

2) プログラム構成 (表 1)

プログラムは構成的グループ・エンカウンター¹²⁾ (Structured Group Encounter, 以後 SGE と略す) を取り入れた参加型研修とし、ファシリテーターは本研究の研究者が行った。また、チーム協働への気づきを促す「協力ゲーム」¹³⁾ を実施した。午後は、「私たちの期待と不安」のテーマに KJ 法¹⁴⁾ を活用して、全員の思いの共有をもとに目標を見出すグループワークを実施した。

研修プログラムは、5 時間コースで構成され、内容は以下のとおりである。

- 1) アイスブレイキング：バースデーチェーン (SGE)
- 2) 「私たちここが似ているね」 (SGE)
- 3) 「協力ゲーム」

4) KJ 法による GW：「私たちの期待と不安」

5) I like me because, I like you because (SGE)

IV 結果

1. 対象者の属性及び職業性ストレスと心理社会的特性

対象者は 25 施設から参加し、年齢は 20～40 歳(平均年齢 23.0±3.8 歳)であった。参加 54 名中、回答した者は 51 名 (回収率 94.1%)、有効回答数は 40 名 (有効回答率 78.4%) であった。

対象者の抱える職業性ストレスは、ストレス要因については、「心理的な仕事の負担 (質)」、「自覚的な身体的負担度」、「働きがい」の 3 項目が高い値を示した。また、「心理的な仕事の負担 (量)」がやや高い値を示し、「技能の活用度」がやや低い値を示した以外は、普通の値を示した。

ストレス反応については、「不安感」がやや高い値を示したが、それ以外は、普通という結果となった。また、修飾因子としては、「上司からのサポート」及び「家族や友人からのサポート」がやや高い値を示し、それ以外は仕事の満足度等を含め、普通という値を示した。(表 2)

表 1 研修プログラムの概要

時間	内 容	ね ら い	概 要
10:00～10:30	バースデーチェーン	アイスブレイキング	ジェスチャーで自分の生年月日を伝えあい、生まれ順に輪を作る
10:30～11:00	「私たちここが似ているね」	仲間意識を育てる	グループの共通性に気づく
11:00～12:00	「協力ゲーム」	チームワークの重要性に気づく	無言の作業を通して、非言語的コミュニケーションの大切さと共通の目標に向かう協力の大切さを学ぶ
13:00～15:30	「私たちの期待と不安」	全員の期待と不安を明らかにし、共有し合う	KJ 法により、全員の期待と不安を出し、グループの共通のテーマを見出し、分かち合う
15:30～16:00	「I like you because」 「I like me because」	他者からの承認と自尊感情を高める	グループの 1 人 1 人の「良いところ」を伝え合う

表2 職業性ストレス簡易票 結果 n=40

	平均値	SD	評価
ストレスの原因と考えられる因子			
心理的な仕事の負担（量）	4.75	1.532	高い
心理的な仕事の負担（質）	4.88	1.472	高い
自覚的な身体的負担度	1.65	0.662	高い
職場の対人関係でのストレス	9.60	1.919	ふつう
職場環境によるストレス	3.15	0.802	やや低い
仕事のコントロール度	8.45	1.797	ふつう
あなたの技能の活用度	2.95	0.783	ふつう
あなたが感じている仕事の適正度	2.18	0.675	ふつう
ストレス反応			
働きがい	1.65	0.662	高い
活気	6.43	2.341	ふつう
イライラ感	6.30	2.255	ふつう
疲労感	8.75	2.329	やや高い
不安感	9.03	2.082	やや高い
抑うつ感	12.10	4.037	やや高い
身体愁訴	22.95	6.733	やや高い
ストレス反応に影響を与える他の因子			
上司からのサポート	7.28	2.013	やや高い
同僚からのサポート	6.40	2.193	ふつう
家族や友人からのサポート	4.58	1.796	ふつう
仕事や生活の満足度	4.45	1.218	ふつう

新人看護師の自己価値感は、研修前平均 3.18 ± 2.01 点であり、かなり低い値を示した。コーピングについては、問題焦点型の平均が 8.68 ± 2.12 点、情動焦点型の平均が 6.25 ± 1.94 点、回避・逃避型が 8.78 ± 3.18 点であり、一般大学生と比較して3要素共に高い値を示したが、3要素ともに自己価値感尺度との関連性は見られなかった。

2. 研修の概要および実施後の対象者の感想の自由記載結果

当初、参加した新人看護師は初対面の人が多く、緊張が見られ表情にも硬さが目立っていた。その緊張をほぐすために音楽が流れ、エクササイズが進行するにつれ、和やかな雰囲気になり、自由に自分の思いを語り合う姿が見られた。

「協力ゲーム」のエクササイズでは、言葉を使って伝えあうことができない構成の中で、課題の共有化ができず動きが止まるグループもみられた。しかし、いったん目標が共有化されると、流れが加速され集中して課題解決に向かっていく姿がみられた。

KJ法による「私たちの期待と不安」というテーマでのグループワークでは、一人ひとりが抱えている不安や将来に対する期待を全員が紙片で出しあい、それを構造化しテーマを絞り込んで1枚の絵として表現した。新人看護師が抱えている不安には、「人間関係に対する不安」「知識・技術に対する不安」「将来に対する不安」「医療事故に対する不安」「患者・家族に対する不安」「自身の健康に対する不安」が挙げられ、期待には、「知識・技術を身につけ、早く一人前になりたい」「職場の人間関係に慣れていきたい」「患者さんから信頼される看護師になりたい」「経済的に自立したい」などが挙げられた。最終的にグループが見出したテーマは「看護というフィールドを駆け抜ける」「期待と不安」「不安に埋もれる期待」「天気になあれ!」「希望」「終点は一人前」「仕事の楽しさ」「目指す道」「頂上を目指して」とそれぞれの思いが表現されていた。

研修全体についてのアンケート結果では、「他の病院の看護師達と交流が持てて良い」「学びと共に気分転換になる」という答えが8割を占めた。自由記載によると「この時期に同じ新人達で話しを共有できて良かった。」「自分だけが苦しいのではない。みな同じ思いであることが分かり、頑張ろうと思った。」「仲間って大事」などの感想が記された。

表3 自己価値感尺度の変化

n=40

研修前後の変化	研修前		研修後		p 値
	平均値	SD	平均値	SD	
自己価値感尺度平均	3.18	2.01	4.08	2.33	0.004**
自己価値感尺度下位 10 項目					
1. だいたいにおいて自分に満足している	0.33	0.47	0.48	0.51	0.109
2. ときどき、てんで自分がだめだと思う	0.00	0.00	0.15	0.36	0.014*
3. 自分には良いところがたくさんあると思う	0.33	0.47	0.43	0.50	0.102
4. たいていの人がやれる程度にはやれる	0.43	0.50	0.68	0.47	0.004**
5. 自分には自慢できるところがあまりないと思う	0.20	0.41	0.33	0.47	0.132
6. ときどき、全く自分が役立たずだと感じる	0.10	0.30	0.13	0.34	0.705
7. 少なくとも他人と同じぐらいの価値がある人間だと思う	0.70	0.46	0.78	0.42	0.180
8. もう少し自分を尊敬できたら良いと思う	0.13	0.34	0.08	0.27	0.157
9. だいたい自分は何をやってもうまくいかない人間のように思える	0.48	0.51	0.35	0.48	0.168
10. すべてよい方に考えようとする	0.50	0.51	0.70	0.46	0.005**

* p<0.05 ** p<0.01

表4 研修前後の各ストレス反応の変化

ストレス反応	研修前	研修後	n=40 P 値
	平均値及び SD	平均値及び SD	
活 気	6.43±2.341	6.48±2.124	0.940
イライラ感	6.30±2.255	5.48±2.075	0.004**
疲 労 感	8.75±2.329	7.73±2.670	0.020*
不 安 感	9.03±2.082	7.95±2.490	0.008**
抑 鬱 感	12.10±4.073	12.03±4.197	0.622
身体愁訴	22.95±6.733	22.03±7.451	0.040*

wilcoxon の符号付き順位検定 ** : p<0.01 * : p<0.05

3. 研修前後における自己価値感尺度及びストレス反応の変化

新人看護師の自己価値感は、研修前後で平均 3.18±2.01 点から、4.06±2.33 点に変化し、wilcoxon の符号付き順位検定の結果、5%水準で有意差がみられた。また下位項目である、「時々自分はてんでだめだと思う」、「だいたいの人がやれる程度にはやれる」、「すべて良い方に考えようとする」の3項目において、研修前後で有意な変化が見られた。(表3)

研修前後のストレス反応の値の変化をみると、「活気」が、平均 6.43±2.34 点から 6.48±2.12 点へ、「イライラ感」が、平均 6.30±2.26 点から

5.48±2.08 点へ、「疲労感」が、平均 8.75±2.33 点から 7.73±2.67 点へ、「不安感」が、平均 9.03±2.08 点から 7.95±2.49 点へ、「抑うつ感」が、平均 12.10±4.04 点から 12.03±4.20 点へ、「身体愁訴」が、平均 22.95±6.73 点から 22.03±7.45 点へ変化した。前後で有意差が見られたものは、「いらいら感」(p<0.01)、「疲労感」(p<0.05)、「不安感」(p<0.01)、「身体愁訴」(p<0.05)であった。(表4)

V 考察

1. 新人の抱える職業的ストレス及び心理社会的特性

本研究の結果より、対象である新人看護師のストレス要因と考えられるものは、慣れない仕事の中での心理的な負担感の強さであることがわかった。特に量的なものより、「注意を集中する必要がある」、「高度の知識や技術を必要とする難しい仕事だ」という質的な負担感を強く感じつつ、身体的負担感をいさきながら働いていることがわかった。このことは、巴ら¹⁵⁾の職業性ストレス実態調査の結果とほぼ同様の結果を示しており、入職3ヶ月目のこの時期に共通する新人看護師の抱えるストレスと考えられた。注目すべきは、新人看護師たちは、心理的負担感を質的にも量的にも強く感じながらも、看護という仕事に強い「働きがい」を見出しているということである。患者・家族からの感謝の言葉を支えとして働こうとする姿が浮かび上がったといえよう。また、修飾因子であるサポートについては、家族・友人と同様、上司のサポートをやや強く感じているという本研究結果は、この間の新人看護師離職防止に向けた各病院における組織的取り組みの努力を反映したものと考えられ、今後とも継続的努力による効果が期待される。

一方、本研究においてはコーピング行動は下位尺度すべてにおいて大学生¹⁶⁾と比較して高い値を示していたが、自尊感情との相関はみられなかった。コーピング様式よりもむしろ自尊感情と精神健康度の間に強い関連性が示され、それがストレス反応に影響を与える可能性を示唆する指摘¹⁷⁾もあり、それとほぼ同様の結果を示したといえる。

自尊感情とは、「自分が有能であるという実感」と「自分は価値があるという実感」の総和であると言われており、看護師の自尊感情は他の職種と比較して低いことが指摘¹⁸⁾されている。本研修に参加した新人看護師も、自己価値感尺度が 3.18 ± 2.01 と低い値を示しており、落ち込みが強いといわれる3か月目に、ストレスフルな職場環境から離れて、リフレッシュによるエンパワーメントを促す研修を実施する意義は大きいといえる。

2. 教育プログラムの効果

各施設で実施されている新人研修の多くは、新人看護師に必要な知識・技術の習得という不可欠な課題を中心に実施されており、「自己理解」「他者理解」「対人関係づくり」の視点での教育プログラム作りはほとんどなされていない。

本研修は、職場から離れ、「同期の仲間」をキーワードとしたリフレッシュとエンパワーメントを促す試みとして実施された。エンパワーメントについては学問領域によって様々な定義がされているが、ここではヘルスプロモーションの一つの特徴として、個人や集団が自らの潜在能力を信じて自己の状況や環境をコントロールしていく力を獲得していくプロセスと捉えた。仲間(ピア)による支えについては、厚労省が「健やか親子21」¹⁹⁾の主要課題の一つとして取り上げられた思春期健康教育の一手法として仲間教育の有効性を指摘している。仲間同士の交流の中で、解決への道筋を自分たちで見出していく過程がエンパワーメントにつながると考えられ、研修の効果が少数であるが報告²⁰⁾されている。

本教育プログラムは、構成的エンカウンターによるエクササイズを中心にして、人間関係ト

レーニング²¹⁾と、KJ法によるグループワークを多角的に取り入れた構成とした。これらの内容に共通しているものは、一斉講義形式のものではなく、体験学習による当事者の気づきと認知の変容を促す構成となっていること。参加者の横のつながりの中での共感や共有の中から、人間関係づくりや新たな視点の発見を促そうとしていることである。

1) 構成的エンカウンターによるエクササイズ
エンカウンターとは、「出会い」を意味し、構成されたエクササイズによる心とこころの触れ合いや本音と本音の交流によって①自己覚知②自己開示③自己主張④他者重要⑤信頼感⑥役割遂行を体験することができるといわれる。構成的エンカウンターを意義あるものにするためのルールとして、批判し合わないこと、自らの経験から発言すること、自分のペースで参加していくことなど、お互いが気持ちよく自分のペースで心を開いていける環境設定を条件づけている。本研修のプログラム構成も、「バースチェーン」という頭と体と心を動かすエクササイズでアイスブレイキングすることから始まり、「私たちここが似ているね」のエクササイズで、「仲間意識」を醸成し、参加者が徐々にこころの防衛の殻を解いていける内容とした。

本研修の最後には、グループワークを共に進めてきた仲間から、「I like you because」「I like me because」というメッセージを伝え合うエクササイズを実施した。自己承認と他者承認をグループメンバー一人ひとりが、手紙に添えて伝えあったが、「あなたのここが素敵」というメッセージを、参加者達は照れながらも嬉しそうに受けとっていた。人は自らの行動の結果についての正のフィードバックが与えられると、有能さと自己決定の感情が高められ、内発的動機²²⁾

を高められると言われている。梶田²³⁾によると、自尊感情は、周りの人からの承認・否認経験によって形成されると言う。この承認のメッセージが自尊感情を更に高めたと考えられる。

2) 「協力ゲーム」という人間関係づくりトレーニングの効果

医療チームの一員としての職場適応を促すことを意図して、人間関係づくりトレーニングの一環として「協力ゲーム」を取り上げた。人間関係トレーニングは「構造化された体験」²⁴⁾であり、参加者に“今、ここで”で起きている生のグループ体験をとおして、グループダイナミクスによる行動の変容や感受性の育成を目標として作成されている。協力ゲームにおいては、時間がかかっても、全グループが共通の課題として達成できる時間配分とした。当初戸惑いも見られたが、目標を共有化していく過程で、参加者達の表情も変化し、達成感、充実感を味わうことができたと考えられる。この達成感や充実感が、自信につながり、自尊感情の高まりに影響を与えたことが示唆された。

3) KJ法を活用したグループワークの効果

KJ法は「フィールド・サイエンス」であり、現場の科学としての意味を持つといわれる。グループワークでは、参加者の思いが紙片として集められ、ブレインストーミングを通して、「ありのままの現実」と「期待」が共有化されていく。「私たちの期待と不安」のテーマについて構造化し表現された絵は、皆の思いがすべて詰まった作品であった。「できない状況はみな同じだ」、「不安なのは自分だけではない」等の感想に表現されたように、グループワークを通して、自信が回復し、見通しが立てたことが、「不安感」の軽減につながったと考えられる。

また、新人看護師にとって、高いストレス要

因として自分の力量以上の「質的負荷」がかかるなかで、自分ではどうすることもできずに高まっていた「イライラ感」が、仲間との交流を通して「大変なのはみな同じだ」と思えて落ち着くとともに、ストレス反応として出ていた「疲労感」や「身体愁訴」も有意に改善したといえる。

VI 結論

- 1) 本研修に参加した新人看護師の職業性ストレスは、「心理的な仕事の負担（質）」、「自覚的な身体的負担度」、「働きがい」が高く、「心理多岐な仕事の負担（量）」がやや高く、「技能の活用度」がやや低かった。対象者の自尊感情は低く、コーピング行動との関連は見られなかった。
- 2) 研修の前後で、自尊感情に有意な変化が見られた。ストレス反応は「イライラ感」、「不安感」が1%水準で、「疲労感」「身体愁訴」が5%水準で有意に変化し、改善した。
- 3) 職場から離れリラックスした環境の中で行われた、仲間同士の支え合いを意図した参加型研修が新人看護師のエンパワメントを促すとともに、教育プログラムの有効性^{25,26)}が示唆された。

VII おわりに

「仲間」をキーワードにした参加型研修によって、新人看護師の自尊感情を高めストレス反応が軽減でき、本研修プログラムの有効性が示唆された。しかし、どの教育プログラム内容が自己価値感の向上やストレス反応の軽減に効果的であったのか、この結果からみることはできな

い。今後の課題として、プログラム内容と尺度間の関連を調査していく必要があるだろう。いづれにしても、緊張した職場から離れ、BGMが流れリラックスした雰囲気の中で、お互いを尊重し、批判し合わないノンジャジメンタルな環境を保障することや、ファシリテーター²⁷⁾が、促進者として寄り添う姿勢を一貫して持つことが、これらの効果を促すために必要といえるだろう。

本研修を主催し、ご尽力いただいた群馬県看護協会看護職能委員会の皆さまに感謝いたします。

引用参考文献

- 1) 厚生労働省ホームページ：労働者の心の健康の保持増進のための指針について(平成18年3月31日)
<http://www.nhlw.go.jp/houdou/>
- 2) 日本看護協会ホームページ：2007年病院看護実態調査 <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/press/2008pdf>
- 3) 近藤美月：新人看護師のリアリティショックに関する縦断的研究—リアリティショックに陥る時期と要因の関連性について—、第33回日本看護学会論文集—看護管理— 257-259, 2002.
- 4) 水田真由美：新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックと回復に影響する要因—、日本看護研究学会雑誌、27(1), 91-99, 2004.
- 5) 水田真由美：新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因—、日本看護科学会誌、23(4), 41-50, 2004.
- 6) 前田ひとみ：医療者のエンパワメントとメンタルヘルスに関する研究—新卒看護師の自己効力感を高めるプログラムの開発—科学研究費補助金 基盤研究(B) 研究成果報告書、2008.
- 7) 社団法人群馬県看護協会：2006年 新卒看護職の早期離職等実態調査報告書、看護師職能委員会業務小委員会
- 8) 前田ひとみ、山田美幸、津田紀子他：新卒看護師を対象としたエンパワメントプログラムの検討

- “仲間”をキーワードにした入職時研修の試み 第37回日本看護学会論文集—看護管理—、285-287, 2007.
- 9) 東京医科歯科大学公衆衛生学講座、職業性ストレス簡易調査票及びその関連マニュアル
http://www.tmn-ph.ac/topics/stress_table.php
- 10) 尾関友佳子：大学生のストレス自己評価尺度—質問紙構成と質問紙短縮について、久留米大学大学院紀要 比較文化研究、1, 9-32, 1990.
- 11) ヘルスカウンセリング辞典、376-377、日総研出版
- 12) 国分康孝：エンカウンター—心とこころの触れ合い、誠信書房、11-14, 1981.
- 13) 津村俊充他：クリエイティブ・ヒューマン・リレーションズ第2巻、コミュニケーション—人と人との関わりを深めるために、プレスタイム社、219-244, 2008.
- 14) 川喜多二郎：発想法—創造性開発のために—中公新書、1967.
- 15) 巴 明美、田中由美子、森 玲子他：新卒看護師の職業性ストレス実態調査、第38回日本看護学会論文集—看護教育、267-269, 2007.
- 16) 堀洋道監修：心理尺度集Ⅲ—心の健康をはかる〈適応・臨床〉、24, 2001.
- 17) 前掲書、6)、9-16、
- 18) 南 裕子：燃え尽き現象の精神看護学的推論、看護研究、21(2)、12-18, 1998.
- 19) 矢島陽子：『『健やか親子21』における思春期の保健対策の強化と健康教育の推進について—中間報告と今後の展望—思春期学、Vol.26, No.3, 287-290, 2008.
- 20) 前田ひとみ、景山隆之、津田紀子他：新人看護師の離職防止プログラム—エンパワーメントを引き出す「仲間づくり」研修、看護展望、32(8), 38-43, 2007.
- 21) 津村俊充、山口真人編：人間関係トレーニング—私を育てる教育への人間関係学的アプローチ、ナカニシヤ出版、1992.
- 22) 田尾雅夫：モチベーション入門、日本経済新聞社、83-89, 1998.
- 23) 梶田叡一：自己理解の心理学。東京大学出版会、101-102, 1988.
- 24) 津村俊充、石田裕久編：ファシリテーター・トレーニング【第2版】、ナカニシヤ出版、2-6, 2010.
- 25) 岡本世津子、池田優子、中川美行他：新人看護師のエンパワーメントを高める研修の実施と評価第1報—自尊感情の変化及びコーピング行動との関連性—、第41回日本看護学会抄録集—看護管理、116, 2010.
- 26) 池田優子、岡本世津子、西川千代乃他：新人看護師のエンパワーメントを高める研修の実施と評価第2報—職業性ストレス及びストレス反応の変化—、第41回日本看護学会抄録集—看護管理、117, 2010.
- 27) 前掲書、24)、7-11.