

研究区分	教員特別研究推進 教育推進
------	---------------

研究テーマ	コロナ対策による孤立・孤独を防ぐメンタルヘルス支援法の開発				
研究組織	代表者	所属・職名	看護学部・教授	氏名	篁 宗一
	研究分担者	所属・職名	看護学部・助教	氏名	近藤 美保
		所属・職名	看護学部・助教	氏名	遠藤 りら
		所属・職名	看護学部・准教授	氏名	長澤 利枝
	発表者	所属・職名	看護学部・教授	氏名	篁 宗一

講演題目	コロナ対策による孤立・孤独を防ぐメンタルヘルス支援法の開発
------	-------------------------------

研究の目的、成果及び今後の展望	<p>目的) Covid-19 の感染症対策は人との物理的距離をとることを基本とし、その影響から孤独や孤立を生み、若い年代の女性の自殺の増加などの遠因になってきた。特に看護職者はコロナ対策に翻弄されてきた。中でも職場の人間関係は大きなメンタルヘルスに大きな影響を及ぼすとされる。その対策は予防が益々重要な鍵となる。本研究は中長期的視点から孤立を防ぐメンタルヘルス支援方法を開発するために職場の人間関係に注目し、精神健康への影響を明らかにする。</p> <p>(方法) 看護職者らにインタビュー調査し、質的分析を実施した。聴取内容は精神健康に影響する要因や離職、働きがい、望む支援内容とした。本研究は特に孤立に関連する人間関係の内容 (【】 カテゴリー、《》サブカテゴリー) に焦点を当てた。</p> <p>成果) 13名の対象者から看護職者から回答が得られた。精神健康に影響する正の要因のカテゴリー中、【職場環境】は、《働きやすい》、《雰囲気が良い》、【円滑な人間関係】では《人間関係が良好》、《コミュニケーションがうまくいっている》、《プライベートでも関わりがある》、《仕事の相談をすることができる》で構成された。負の要因中【スタッフ間でのトラブル】は、《先輩・上司とのコミュニケーションがうまくいかない》、《先輩・上司との関わりで感じるストレス》、《人間関係の変化》で構成された。【主張しにくい職場環境】は、《思っていることを言い難い》、【与えられた業務の困難さ】は、《リーダー業務が難しい》の1つのサブカテゴリーで構成された。</p> <p>離職願望理由として【病院の体制、上司に不信感がある】が挙げられた。</p> <p>業務内にて感じる働きがい【対象者との関わり】は看護師が最も働きがいを感じ《対象者に頼られる》、《気難しい人との関わり》、《対象者への影響》で構成された。</p> <p>【先輩・上司との関わり】は、《先輩・上司とのコミュニケーション》として先輩や上司から認められることで働きがいを感じていた。【他職種連携】は、《他職種とのコミュニケーション》で構成された。</p> <p>職場・上司に望む支援中【コミュニケーションの改善】は《たいした用事でなくても声をかけてほしい》、《精神的なサポート》、《相談できる体制の強化》等で構成された。</p> <p>展望) 人間関係については負の要因だけでなく正の要因として多く語られ、孤立を防ぐための方策としての資料が得られた。今後は問題が顕在化する前の早い段階で、良好なつながりを確保するための働きかけをすることの重要性が示唆された。本研究から得られた内容はメンタルヘルス対策の資料として活用していく。</p>
-----------------	--