

# 看護職員のメンタルサポート

座長 石橋 薫<sup>†</sup> 小竹 友子<sup>\*</sup>

第64回国立病院総合医学会  
(平成22年11月26日 於 福岡)

IRYO Vol. 67 No. 1 (15-16) 2013

## 要旨

医療技術の進歩や高度化、患者や医療関係者同士の人間関係、ワーク・ライフ・バランスの問題などにより、看護職員のストレスは増加し、メンタルヘルスの不調に陥る職員の問題は見逃すことができなくなっている。看護職員が安全で質の高い看護サービスを提供するためには、看護職員自身が心身ともに健康であることが必要である。そこで、看護職員のメンタルサポートについて、メンタルヘルスの現状と組織全体でのサポートについて発表していただいた。今後は、メンタルヘルスの不調の予防、早期発見、復職支援とメンタルサポートのシステム作りと運用が肝要ではないかと考える。

## キーワード メンタルサポート

職場におけるメンタルヘルスの問題は、いまや個人の問題ではなく職場の大きなリスクとなってきた。働く人のメンタルヘルスが安全衛生法規でとりあげられたのは1988年が最初であるとされている。それを機に、労働者の心の健康の保持増進のための指針（2006年）、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きとメンタルヘルスに関連する指針がいくつかだされている。これらのなかで、こころの健康づくりでは、4つのケアが重要だとされている。それは、①セルフケア ②ライン（管理監督者）によるケア ③産業保健スタッフによるケア ④事業場外資源によるケア である。

ここで、看護の現場に注目してみると、①2003年の診療報酬改定（DPCの導入）にともない、病床

稼働率や回転率の上昇 ②平均在院日数の短縮 ③2006年からはじまった入院基本料7対1看護体制で大量採用、大量退職による先輩看護師の負担 ④現代若者背景などが影響し、メンタルヘルスの不調に陥る看護師が増えてきている。

2005年新人看護師の離職率は9.3%であり、2009年は8.9%とやや減少傾向となっている。2005年新人看護師の離職理由は、健康上の理由（精神的なもの）が増加傾向にあるとした病院が約30%であった。これ以降も同様の傾向にあることは推測できる。

看護師は多様な価値をもつ患者や医師をはじめとする多くの職種とのコミュニケーションを基盤とした仕事で、生命と向き合うことを余儀なくされ、人生経験も看護師経験も浅い若い看護師たちにとって

国立病院機構熊本医療センター 看護部、\*産業医科大学病院 副院長・看護部、†教員  
別刷請求先：石橋 薫 国立病院機構熊本医療センター 看護部 〒860-0008 熊本市二の丸1番5号  
(平成23年2月22日受付、平成24年2月10日受理)

Mental Support Care for Nurses  
Kaoru Ishibashi and Tomoko Kotake, NHO Kumamoto Medical Center  
Key Words: mental support care

は心理的負担の大きい厳しい職場である。それに加え、多くの職場において交代制勤務で夜勤が組まれており、体調管理を行っていくことが必要である。また、医療者であるがゆえに自分の健康は自己管理することがあたりまえであるといった気持ちも強く、自分のこころの不調に気づくことが遅れたり、気づいてもそのままにしておくケースもあるのではないだろうか。

このような状況のなかで、いかにセルフケアができるようになっていくかと同時にメンタルヘルスを個人の問題だけで片づけていくのではなく、こころの健康づくりの4つのケアの第2第3のケア、つまり、ラインによるケア・産業スタッフによるケアをどのように行っていくかということが今後ますます重要になってくる。

ラインによるケアでは、メンタルヘルスに対する職場の仲間や上司である看護部長、看護師長たちが正しく理解ができるような教育・研修が必要であり、職場の問題の分析や個人が抱えている問題に早く気づいていくことが大切である。そして、職場環境の改善や業務内容の調整を行うことができる看護部長、看護師長たちが具体的ケアを実践していくことが必要である。また、メンタルヘルスカを一部門だけで完結させるのではなく、産業保健スタッフ等が組

織全体でその部門や個人をサポートすることでラインによるケアが効果的なものとなっていく。

今回のシンポジウムでは、国立病院機構病院の看護管理者の立場で離職率減少調査を実施して職場環境の改善への提言、精神科医で職員のメンタルヘルスカへ携わっている医師の立場から新採用者のメンタルヘルスの経時変化とストレス要因からの対応についての発表を頂いた。さらに、実際に数々のストレスを乗り越えキャリアアップをはかってきた看護師の自らの経験の分析、看護基礎教育の立場から認知心理学的サポートへの提言、高校教育から生徒と教師の現状を、そして、病院における組織的なメンタルヘルスカ対策を実践している病院からの報告とさまざまな角度から7名のシンポジストに意見を述べていただいた。病院組織全体で職員のメンタルヘルスの不調を予防、早期発見、そして復職支援を行い、「へこたれない看護師を」育成していくことを考える機会としたい。

〈本論文は第64回国立病院総合医学会シンポジウム「へこたれない看護師-看護職員のメンタルサポート」で発表した内容を座長としてまとめたものである〉