

新型コロナウイルス感染症とメンタルヘルス －産業保健の立場から－

千葉ちよ[†]第75回国立病院総合医学会
(2021年10月23日～11月20日
WEB開催)

IRYO Vol. 76 No. 5 (366-370) 2022

要旨

本シンポジウムでは、私は産業保健の立場から、新型コロナウイルス感染症と職員のメンタルヘルスについて心理職の取り組みを報告した。

2020年1月から2月にかけて、東京医療センターでは、中国武漢市からのチャーター便帰国者の収容施設や新型コロナウイルス集団感染がおきたクルーズ船などに、DMATが派遣され活動した。筆者は産業保健室のメンタルヘルス担当者として、産業医と共に、各隊員が所属している職場長からの要請に応じて、活動終了後の隊員への健康相談とストレス反応の変化と特徴についての簡単な説明を実施した。面談を通して、災害現場での活動経験が豊富で感染症対策の知識が深いDMAT隊員にとっても、そこでおきていることが経験したことのない事態であると察せられた。その後感染は拡大し、2022年3月現在も収束していない。長期間、慢性的なストレス下にある職員の心身の安全と健康に配慮するため、産業保健室では 1. セルフケアの意識を高めるための活動、2. 管理監督者への支援と直接のコミュニケーション、3. 職員の感染や感染リスクが高まった際の緊急対応 を続けている。産業保健室の構成員はすべて併任であり、それぞれの所属部署での業務も多く、活動時間は限られる。そのため、1. ポスターやメールを活用して情報を発信し、全職員へ働きかけ、2. 各部署に訪問して、直接気がかりを尋ねる、などは一定期間の活動として時期を区切り、3. 緊急対応については、他の業務に優先して活動できる時間帯を確保した。今後の課題は、職員が異動や新入職で入れ替わる時期を外さずに定期的に情報発信を続けていくこと、感染症対策にともない職員同士のコミュニケーションには制限があるため、それがどのように労務や心身の健康に影響していくのか、注視して対応していくことだと考えている。

キーワード 新型コロナウイルス、メンタルヘルス、産業保健室

はじめに

本シンポジウムでは、産業保健の立場から、新型コロナウイルス (COVID-19) 感染症と職員メンタ

ルヘルスについての心理職の取り組みを報告した。東京医療センター産業保健室で心理職がどのような活動を行ったか、2020年2月から2021年9月までを3期に分けて検討した。

国立病院機構東京医療センター †心理療法士

著者連絡先：千葉ちよ 国立病院機構東京医療センター 〒152-8902 東京都目黒区東が丘2-5-1

e-mail : chiba.chiyo.sg@mail.hosp.go.jp

(2022年3月22日受付, 2022年6月3日受理)

COVID-19 and Mental Health : An Occupational Health Perspective

Chiyo Chiba, NHO Tokyo Medical Center

(Received Mar. 22, 2022, Accepted Jun. 3, 2022)

Key Words : COVID-19, mental health, occupational health department

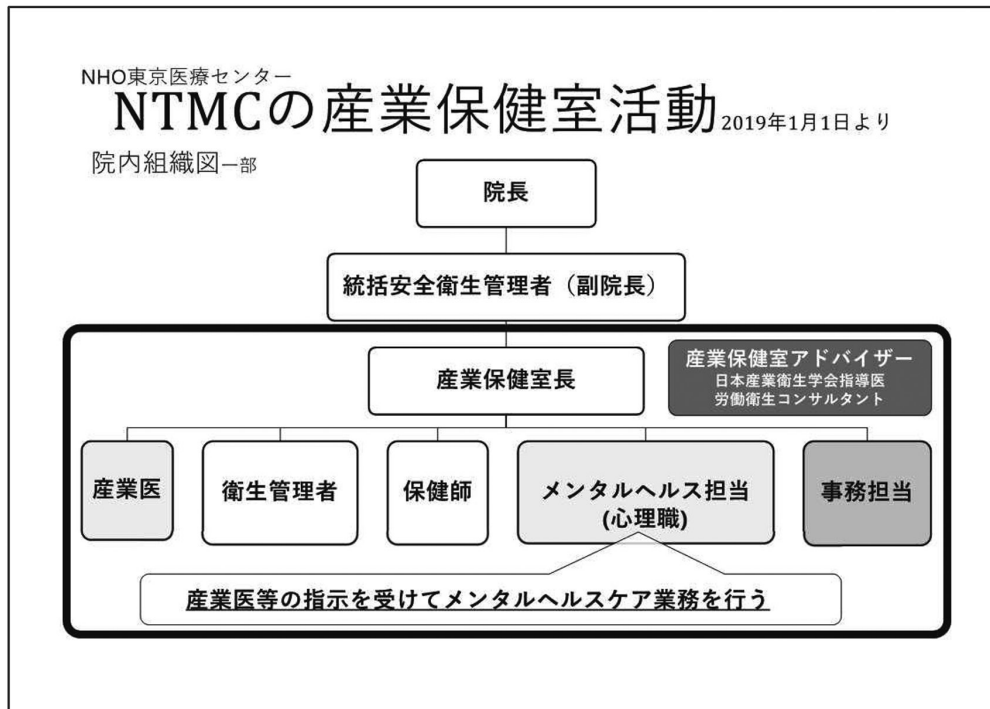


図1 東京医療センター産業保健室

産業保健室では、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」¹⁾に基づき、1. セルフケアの意識を高めるための活動、2. 管理監督者への支援と直接のコミュニケーション、3. 職員の感染や感染リスクが高まった際の緊急対応、を行った。心理職は産業医の指示を受けながらメンタルヘルスケアを担当したが、産業保健室の構成員はすべて併任であり、どの職種も他の業務との兼ね合いで活動時間は限られていた。そのためCOVID-19に関連した職員のメンタルヘルス対策では、職員各自のセルフケアを促す働きかけを最も重視した。1. ポスターやメールを活用して情報を発信する、2. 各部署を訪問して、管理監督者に直接気がかりを尋ねる、など相談窓口の周知を目的とした活動は期間を限定した。3. 緊急対応については、他の業務に優先して活動できる時間帯を確保した。

東京医療センター産業保健室について

東京医療センター産業保健室は、2019年1月に組織を整え直して現在の体制で活動している。全員がそれぞれ併任であるため、産業保健室の中での自身の役割を理解し、時機を逃さず活動することを心がけている。筆者はメンタルヘルス担当として、産業

医の指示を受けてメンタルヘルスケア業務を行っている。

産業保健では、1次予防、2次予防、3次予防という予防医学の考え方でメンタルヘルスケアを捉える。そして、労働者個人によるセルフケア、管理監督者によるラインケア、を支援することが産業保健スタッフの役割である。COVID-19対策以前の筆者の業務は、おもにメンタルヘルス不調となった職員の休職と復職に関する支援であったが、これは、2次予防、3次予防に含まれる活動にあたる。COVID-19対策では、手洗い、消毒、換気など感染予防の基本が見直されることになったが、同様に、職員のメンタルヘルスケアにおいても、日頃のセルフケア、つまり1次予防の取り組み方を見直すことになった。

近年、ストレスチェック制度が導入され、職員のメンタルヘルスも含む、健康管理が望まれている。高ストレス状態をそのままにしていると、ストレス反応から続いて、心身の不調が出現し、ひいては職場の生産性の低下や事故の増加を招くため、対策をたてる必要がある。職員のメンタルヘルスに係る産業医の役割は、職員の勤怠や業務遂行能力に関するアセスメント、ストレスに対する対処法の指導などがあり、メンタルヘルス担当として心理職は、心理

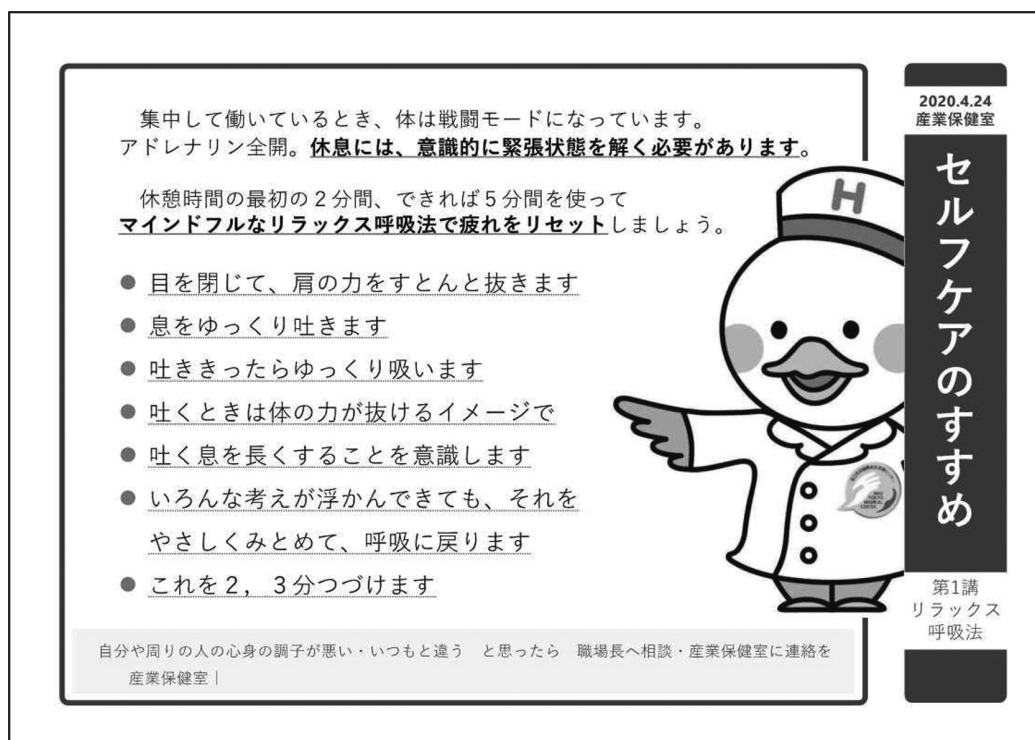


図2 職員向けポスター「セルフケアのすすめ」

的ストレスモデル²⁾、職業性ストレスモデル³⁾などのストレスモデルを念頭に置いて助言を行う。また、産業保健室で実施する面接は心理療法とは異なり、職員の個人の病理的側面には踏み込まない。治療が必要だと判断した場合は、医療機関への受診をすすめる。その他、労働安全衛生法その他の法令を遵守しており、個人情報の取り扱いについてはとくに配慮する。

ここからは、COVID-19対策が始まった2020年2月から2021年9月まで、産業保健室メンタルヘルス担当として心理職がどのような活動を行ったか、3期に分けて報告する。

水際対策段階での職員のメンタルヘルス (2020年2月～)

産業保健室では2020年2月から、職員のメンタルヘルスカケアを開始した。東京都内で感染が広がり始める前のことで、この頃は水際対策段階という様相であった。2020年1月末、武漢から帰国した人たちの健康観察をするために、収容施設へDMATが派遣され、活動中事故に遭遇し対応した。その後も、横浜に入港したクルーズ船にDMATが派遣され、派遣要請に応じた職員は活動終了後に、健康観察の

ための隔離期間も体験した。これまでの災害派遣とは質が異なる高ストレス状況に置かれることになり、そのような状況を案じた管理監督者（以下、職場長）から要請があり、産業保健室がDMAT活動を行った職員へのメンタルヘルスカケアを支援することになった。

具体的には、産業医と心理士が面談し、健康状態を確認、ストレス状況での体調の変化や注意点を情報提供した。職場長には面談の簡単な報告と、心身不調時の対応を依頼した。隔離観察期間中の職員が多くなったときには、産業保健室から精神科医師に電話面談などの応援要請をした。この時期には面談対象となった職員は少なく、職場長によるラインケアが機能しており、適時介入につながった。職場側では、仕事のシフトを変えるなど工夫をしてくださり、職員側でも、普段であれば無理をして働きつづけるところで、1日休暇をとるなどして休息し、大きく勤務状況が乱れた人はいなかった。

この経験をとおして、本格的な流行期に入って職員がメンタルヘルス不調に陥る前に、セルフケアにつながる活動を促進する働きかけを何か用意する必要があると考えた。

感染拡大から蔓延期での職員のメンタルヘルス (2020年4月～)

2020年4月7日に東京都には緊急事態宣言が出された。この時期、外来や病棟で患者受け入れの準備が進む一方で、感染症対策のための医療資源は圧倒的に不足していた。治療に従事する職員、隔離される患者、面会できないご家族、それぞれに不安や緊張が高まっており、職員にもメンタルヘルス不調者がいつでもおかしくない状況と思われた。この頃にはメンタルヘルスケアに関する情報がWEBで簡単に入手できるようになったが、筆者自身もそれらをじっくり読み込み、わかりやすくまとめるほどには思考活動は機能していなかった。また、院内での会議や研修など人が集まる場面をつくることはできず、入手した情報を発信する方法にも制限があった。

この段階で懸念されたのは、感染症治療に従事する職員と、直接感染症の治療には関わっていない職員との間にある意識のずれであった。一方では業務の負担感、他方では自身の仕事に制限がかかっているフラストレーション、医療資源の不足、未知の感染症への不安、加えて、年度替わりで人事異動が重なり落ち着かない時期でもあった。病院全体が興奮、緊張した状態に陥っているように感じられた。

そこで、自身も含め職員の緊張を緩めるような工夫を考えた。具体的には、産業保健室アドバイザーや、リエゾン看護師に相談、助言をいただき、セルフケアに関する情報をポスターにして、各部署の休憩スペースや、職員が共有するコピー機の前などに掲示した。しかし、眺めていると、情報量が多くて読みづらく、忙しい人や疲れた人の目に留まらなと感じた。そこで、情報を絞り込み、セルフケアに関する話題を1つとメンタルヘルス不調時の相談窓口だけを載せ、目に留まるように、アイキャッチャーをつけた。

この「セルフケアのすすめ」は、2020年4月から9月まで数週間毎に作成した。内容は、リラクセスのための呼吸法、黙食と関連して食べる瞑想、怒りのマネジメント、反すう思考の解説など、一次予防につながるものを選んだ。

また、新入職員にとって新しい人間関係を築いていくプロセスがCOVID-19に阻害されていると感じた。そこで、セルフケアに関する情報、相談窓口の情報をポスターやメールで定期的に発信し、ポスターを持って職場訪問したり、職員の休憩スペース

に掲示したりする活動をとおして、職場長と話す機会を作り、メンタルヘルス不調者の早期発見と早期対応に努めた。相談窓口は、産業保健スタッフ以外にも、リエゾン看護師や精神科医師に適時対応をお願いした。

感染蔓延期が続く中での職員のメンタルヘルス (2020年12月～2021年9月)

感染が蔓延した中、職員や関係者の罹患、他の疾患で通院・入院治療中の患者やご家族の罹患、その対策、重症患者の増加にともなう増床、関連する事故など、職員のストレス負荷が急激に高まるような出来事が、繰り返しおこる状態となった。すでに、職員は慢性的に疲憊した状態であり、普段であれば上手く対処できるようなことでも、なぜか上手くいかないことがおこりやすくなっているように思われた。産業保健室では、職員の慢性的なストレスを念頭に置き、感染症対策ワーキンググループや、各部門の職場長からの相談に応じて職員の体調確認、セルフケアの情報提供、を目的とした面談を実施した。とくに、職場長は、勤務調整や部下への気配りなど職責が重く、セルフケアが後回しになることも多いため、連絡を取る機会を捉えて、相談窓口があることを繰り返し伝えた。

また、他部門のメンタルヘルス活動にも協力した。リエゾン看護師が企画した、隔離観察期間中の職員との「ZOOMお茶会」に参加して話をしたり、マインドfulness出張講座を支援したりした。

院内事故に関しては、すでに医療安全管理室がマニュアルを整えており、実際に院内事故が発生した際の対応手順を踏まえて、産業保健室で職員のメンタルヘルスケア支援を実施している。

考 察

これまでの心理職の取り組みと今後の課題について検討する。COVID-19対応が始まる以前は、産業保健室のメンタルヘルス担当としての心理職は、復職プログラム支援が業務の中心であったが、COVID-19対応をとおして、メンタルヘルスケアについて一次予防を促進するための取り組みを重要視するようになった。一次予防は、メンタルヘルス不調者を出さないための取り組みなので、その効果を測定するのは難しい。しかし、職員の休憩スペース

へポスター掲示や各部署への訪問などを続けることで、職場長からの相談を受ける機会が増えており、2次予防につながる面談依頼、職場復帰準備のための面談など、メンタルヘルスに係る面談の機会は多くなった。COVID-19対応においては、心理職として学んできた基礎心理学、応用心理学の知識が役に立っている。臨床心理学だけでなく、社会心理学や産業心理学の理論は、職場のメンタルヘルス支援に活用できる。また、COVID-19対応をとおして、職員のメンタルヘルスは、医療安全の観点からも非常に重要であると実感している。

今後の課題として、すでに慢性的なストレス状況が長期間続いており、職員の心身の疲弊は蓄積している。そのため、COVID-19対応以外の日常のストレスが重なることで、メンタルヘルス不調が事例化しやすくなっていると予想される。また、COVID-19対応で職員同士のコミュニケーションには依然として制限があり、細かな複合的なストレスには事欠かない。それがどのようにこれからの労務や心身の健康に影響していくのか、注視して対応していくことが重要だと考えている。

〈本論文は第75回総合医学会シンポジウム「新型コロナウイルス感染症とメンタルヘルス」において「新型コロナウイルス感染症とメンタルヘルス：産業保健の立場から」として発表した内容に加筆したものである。〉

著者の利益相反：本論文発表内容に関連して申告なし。

[文献]

- 1) 厚生労働省 労働者の心の健康の保持増進のための指針, (Accessed Mar. 21, 2022, at 2022年3月21日 <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf>)
- 2) Lazarus & Folkman, (本明寛, 春木豊, 織田正美 監訳). ストレスの心理学—認知的評価と対処の研究. 東京:実務教育出版;1991.
- 3) Hurrell JJ Jr, McLaney MA. Exposure to job stress - a new psychometric instrument. Scand J Work, Environ Health. 1988 ; 14 Suppl 1: 27-8.