

岐阜県における働く人々の労働生活を支援する看護実践能力の追究

－メンタルヘルス活動についての研究交流－

上野美智子 梅津美香 奥井幸子 栗田孝子 林由美子 兼松恵子 奥村美奈子(大学) 酒井信子
(株式会社ブリヂストン関工場) 福森和子(NTT 東海健康管理センタ) 佐藤澄子(旭化成工業株式
会社穂積工場) 水野由美(岐阜県労働基準協会連合会) 武藤ひとみ(エーザイ川島工場)

【はじめに】

本研究は、岐阜県下の働く人すべてを視野に入れ、労働生活を支援する看護活動を追究することを目的として、平成13年度に開始した。平成14年度からは実践産業看護職との研究交流会を開始した。今回は平成15年度にメンタルヘルスをテーマに実施した研究交流会の概略を報告する。

【研究交流会の開催】

1. 実施までの経過

1) 研究交流会の基本コンセプト

研究交流会の基本的考え方は、多くの実践現場の問題・課題の解決は、誰かが正解を知っているわけではなく、日々の看護活動の意味を問い直す、すなわち“原点に戻って考える”ことから始まるというところにある。そこで“原点に戻って看護を考える研究交流会”と位置づけている。

2) 共同研究メンバー間での意見交換

上記の課題を達成するために、どのような形で研究交流会を行うのが適切であるのかその方法と内容について、共同研究メンバー間で討議した。討議は、2名の担当で原案を作成し、検討会にかけ、さらに修正案についてはメール上で、意見交換を行なった。その中では、メンタルヘルス活動と言っても切り口は様々であるので、焦点を絞らないと議論が深まらないのではないか、実践能力の向上につながる方法とは何だろうか？という疑問も生じた。そのような意見交換を経て、メンタルヘルス研究交流の第一段階として、下記の通り、目的と方法を定めた。

3) 研究交流会の目的と方法

本年度の研究交流会は、『わたしが実践しているメンタルヘルス活動を原点に戻って考える』場とし、参加者各自が互いに実践している看護活動を問い直していくことを通じて、メンタルヘルス活動の今後の課題を考える機会とすることを目的とした。また、よりテーマを掘り下げてディスカッションすることが可能となるようにグループ討議を行うこととした。また参加の呼びかけは県下の産業看護職に対し、昨年度の共同研究報告

書とともに案内を送付した。

2. 実施状況

日時：平成15年9月20日(土)9:30~12:00.

場所：ふれあい会館会議室(岐阜市).

参加者：13名(共同研究メンバーを含む)。13名の内訳は、事業所所属看護職6名、健診機関所属看護職1名、大学教員6名であった。

スケジュール：グループ討議90分(2グループ)、全体でのまとめ30分。

【討議内容】

討議内容は、参加者の了解を得てMDに録音し、逐語録を起こした。討議はいずれのグループも自己紹介をかねたメンタルヘルス活動の状況や考えについて話すことからスタートした。話し合われたテーマおよび発言例(要約)を一部抜粋して下記に提示する。

1. グループAの討議

1) 労働者自身の労働のセルフマネジメントの重要性

【発言例(要約)】

- 職場人間は減り、プライベートを重視する人間が増えている中で、ライフステージをどのように支えていくことがメンタルヘルスを充足させていくのかと考えた時に、究極はセルフマネジメントが出来た人作りが本来メンタルだけじゃなくてその人の生き方も支えていくことになるのかなあみたいなことを今は思っています。
- 健康上の問題を抱える従業員に配慮して、周りが早く帰れって言っても帰らない。本人にしてみれば仕事をやりたいていうのもあるだろうし、周りの人の目もあるので自分だけ先に帰るわけにはいかないっていうこともあるかもしれない。でも本人自身の意識を変えていかないといくら周りが残業したらだめだと言っても、まだずっと会社に残ってるっていうことがあります。

2) セルフマネジメント能力の開発への支援

【発言例(要約)】

- 世の中の変化や会社の変化に柔軟に適応して心身共に自分自身が変化していきける。協力体制を作り、自分の方針を転換していきけるような自分を作っていけるセルフマネジメント能力やセルフケア能力を持ってる人はメンタルヘルス上いいんだらうと思うんです。
- それができる人とできない人の差は？家庭教育や、その人の持っている文化的な背景も大きいかなって。
- 日本人そのものが自分の生き方じゃなくて周りとの比較とか世間を気にしながら生きてるところがあって、結局相談を受けていて掘り下げていくとそこへ行くんです。大人になった40代50代の方がもう1回生まれ変わるかというところには戻れない。だから悩むところはそういう価値観をどうその人に生かして支援すればいいのかということ。もう自分らしく生きればいいじゃない、自分でいいんじゃないって言ってもやっぱり自分の評価などがあるからそこが難しい。

3) メンタルヘルス不全状態の人のいる職場の管理者や同僚の負担

【発言例(要約)】

- メンタルの問題持ってる人を抱えてる職場の人達はすごいストレスを感じていますよね。職場のモラルが低くなるしね。
- みんなが耐えてるからですよ。だから自分が耐えてるのになぜ耐えられないのか。
- 前に管理者教育を前にした時に、管理者の役割というのは確かにわかるが、同じ様に仕事を与えてるのにストレスで耐えられないレベルには個人差がかなりあるという場合にどの程度配慮すべきなんだろうかっていう疑問があるとおっしゃった課長さんがいました。本音だと思います。

4) 組織的体制作り

【発言例(要約)】

- 個人の問題としないで会社の体制として4つの心のケアの組織化作りをしているようですが、メンタルヘルス活動

に対応していこうという意識を会社全体が持つような体制作りというのはいいのでしょうか。効果が出ていますか。

- 今までに、何回か1回の講演依頼をしていたが、講演だけで終わってしまっていたところがありました。人事の人を交えて話したり、わたしだけではどうにもならないと部分では産業保健推進センターを利用するなど、そういうことを色々教えてもらってその中で少しずつ分かってきて、理解してきたかなってところですね。

2. グループBの討議

1) 残業健診を例とした健康診断への疑問

【発言例(要約)】

- 従業員をみていると、もっと時間をとって休憩してほしいと思う。体も心も。今不景気で、どうしても、カ入れないといけない部署は帰りが遅い。残業健診も一応行なっているが、その人たちが、来たはじめてに「さっさとやって、時間ないから。」って言われたんです。それほど、ストレスがたまっていらしてたんです。早速、総務課に、こういう状況だからメリットないし残業健診やめようと思うんですけど、と言いにきました。そうしたら、実は、労働組合と会社で、協定を結んでいるから勝手にやめることはできないと言われたんですよ。
- 企業はそれがあって、医学的意味がなくても労使で手を結んじゃうと、意味がない健診もやらなくちゃいけない。忙しいから健診をやってくれっていうことになるが、忙しい原因が分かっているんだったら、健康と両立できるように、仕事をマネージするのが管理職の役割じゃないって言っているが。健診大好き。会社も、市町村も、みんな健診が好き。でも、健診いくらやっただけだけでは、健康状態は全然よくならない。

2) 長期的な視野に立って労働のマネジメントができる能力の必要性

【発言例(要約)】

- 一生かかって、充実した人生を送れるようにするには、30代どうあったらいいか、40代どうあったらいいかって、そ

ういうふうにやっぱり長い人生の視野が必要では。

- 本人自身も、きちんと仕事がマネジメントできる能力をつける必要が絶対あると思う。
- 管理職は、自分の部署の仕事をどうマネジメントするか。自分の部下を健康も含めてどうマネジメントするかという仕事がある。
- 上司の責任もあるし、私は本人自身が、きちんと言える能力の両方が必要だと思う。

3) 組織的取り組みにつながるような報告書の作成と提出

【発言例(要約)】

- ある部署では、主任の仕事が非常に大変なんです。レポートにまとめてそのことを提出したら、トップの人はそのことを全然知らなかった。こちらが報告書を出してはじめてわかった。だから報告書を作成し提出するのは大切だと思う。

4) 会社のことを理解し、仕事だけではない生活背景を把握して考えて行く姿勢の重要性

【発言例(要約)】

- 社員の中に入って、社員の生活状況、すべて、仕事だけではなくて、生活背景みんな把握したうえで、一緒にメンタルを考えていく、もちろん会社の経営の事も合わせて、知りながら考えていくっていうことが、スタッフとしては大事な事なのかと考えたのです。
- 健康の事ばかりではなくて、会社の事も深く知って、健康相談も広く、メンタルヘルスに結びつくと思います。

【今後の課題】

共同研究報告と討論の会では、労働者自身の労働のセルフマネジメントの重要性、セルフマネジメント能力の開発への支援、メンタルヘルス不全状態の人のいる職場の管理者や同僚の負担についてのディスカッションが行なわれた。

今後は、今回の研究交流会および共同研究報告と討論の会の討議内容を素材にメンタルヘルス看護活動について深めていきたい課題の焦点化を行なうことが重要であると考えます。