

B1-5-4**ストレスマネジメントプログラム mimoza seed による看護部の現状評価と対策の検討**三浦 昌子¹, 井田 浩正^{2,3}¹名古屋大学 医学部 附属病院 看護部, ²名古屋大学 大学院 医学系研究科 客員研究者, ³(株) 損保ジャパン・ヘルスケアサービス ヘルスケア研究所

【目的】 当院では、看護師の健康保持・増進及び働きがい、生きがいのある職場づくりを目標として、2007年10月よりメンタルヘルスの向上に主軸を置いたストレスマネジメントプログラム mimoza seed を、外部資源と連携し推進してきた。今般、本プログラムの標準プロセスである看護部の現状評価、課題抽出、対策の方向性を検討したので報告する。

【方法】 厚生労働省が作成した「事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリスト」を活用し、メンタルヘルス体制の充実度を評価した。また、職業性ストレス簡易調査の結果から組織の現状を評価、各部署の看護師長を対象に面談調査を行い、課題抽出、職場環境の改善要因を検討した。また、重回帰分析の結果と併せ、今後の取り組みの方向性を明確化した。

【結果】 メンタルヘルス体制の充実度は、32～128ポイントの範囲に対し、プログラム導入前の60ポイント（2007年10月）から大幅に向上し、現在108ポイント（2010年2月）へ到達した。特に改善が顕著であったのが、「メンタルヘルス相談体制の確立」、「教育研修・情報提供」、「職場環境等の改善」、「様々な機会を活用した心の健康づくり」で、「復職や職場適応の支援」で整備不足が示された。ストレス調査の結果、看護部全体の総合健康リスクはプログラム導入前の2006年に111（ $n=487$ ）、2007年のプログラム導入時に89（ $n=680$ ）、プログラム導入後の2008年に93（ $n=631$ ）、2009年に99（ $n=551$ ）を示し、プログラム導入以降全国平均値100を下回ったが、増加傾向を示している。2009年に総合健康リスクが100を超えた部署数は全26部署中12、職場環境改善への働きかけが必要な120を超えた部署は3部署であり、前年より総合健康リスクが増加した部署は10部署、その中で120を超えた部署は2部署（1部署は2009年のデータのみ有効）

であった。看護師長を対象とした面談調査の結果、総合健康リスクが100を超えた部署の特徴として、患者数や手術数の増加、患者の症度の上昇、ベッド稼働率の上昇、若年層の教育指導、戦力スタッフの減少などによる仕事の量的負担感の増大、若手を中心にスキル・知識・経験不足による仕事の質的負担感の増加が見られた。特に、総合健康リスクが120を超えた3部署では、部署全体の仕事量が增大し、メンタル不調者への対応が必要になっていた。一方、総合健康リスクが100以下の部署では、仕事の量的負担感は比較的大きいものの、垂直、水平方向の良好なコミュニケーション、中堅・若手層の戦力強化、下位職への丁寧な教育指導、若年層の活躍の場や自己啓発の機会の提供によるやりがいの喚起などが行われていた。ストレス調査の結果から、ストレス反応を従属変数、仕事のストレス要因（9項目）、修飾要因（4項目）を独立変数として重回帰分析を行った結果、仕事や生活の満足度、心理的な仕事の負担（量）、職場の対人関係でのストレスがストレス反応と大きく関係していることが推測された。

【考察】 今回の調査結果から、1) スキル、知識、職業観・職業意識醸成のための教育指導の強化や役割委譲を通じ、若手の戦力化を促進する 2) 部署単位のイベントの提供や、日常の報告・連絡・相談機会での丁寧な教育指導などによるコミュニケーションの促進 3) 長時間勤務者の労務及び健康管理の徹底や休暇取得促進などによるワークライフバランスの強化 4) メンタル不調者に対する個別対応の強化の4点が対策の方向性として重要であることが明確となった。看護部の業務の過重性が高まり、メンタル不調者の増加傾向が見られることから、mimoza seed プログラムと併行して、メンタル不調者の職場復帰支援体制の整備及び個別対応の強化を図る必要があると考えている。