

従業員のプライバシーに関わることを管理者にどの範囲まで報告するか悩む。	3
看護職の立場で従業員の仕事を減らす提言が認められていないし、認められたとしても現実的には受け入れられない。	3
交替性勤務のため生活指導が中断したり、有効に活用されない。	2
本人が配置転換を望んでも、能力・資格・年齢等の理由で受け入れられない。	3
メンタルヘルスで配置転換をしたときに起きる不適応行動。	3
メンタルヘルスの薬物治療による副作用で効果が上がらないとき	2
作業転換・配置転換によって本人の立場（出世・経済）が不利になってしまうのではないかと思われる点。	2
健康管理室が勤労課に属しているため疾患の管理が人事に漏れることが多い。	1
予後不良の従業員の一次的職場復帰への対応の仕方。	1
身障者認定となったとき企業の利益を考えてしまう。	1
仕事上、接待などで食事制限が守れない。	1

V 職場のメンタルヘルス活動と問題点

1 メンタルヘルスに関して持ち込まれる問題

メンタルヘルスに関する問題で、持ち込まれる問題として最も多いものは不眠状態で、次いで心身症（心因性の頭痛、腹痛、めまい、吐き気）、職場不適応、抑鬱状態と続いている。所属別にみると、不眠、意欲の減退、異常行動、職場不適応、入社拒否、心気症、アルコール依存など、多くの問題は病院併設健康管理部門に持ち込まれる割合が高い。また心身症は、健保単一、企業、官公庁に持ち込まれる割合が高い（表57）。

2 メンタルヘルスに関して行っている活動

メンタルヘルスに関して行っている看護活動は、従業員への個別的援助が最も多く行われており、専門家との連携、病院への治療ルート作り、上司への理解を求める事と続いている。所持免許別にみると、従業員への個別的援助・専門家との連携は看護婦+衛生管理者にその割合が最も多い。病院への治療ルート作り、病気の早期発見を行っているのは、保健婦にその割合が多い。

上司への理解を求める役割を担っているのは、保健婦・衛生管理者にその割合が多い（表58）。

表57 メンタルヘルス問題として持ち込まれること（複数回答）、所属別

	抑鬱症状	不眠状態	思考障害	意欲の減退	異常行動	職場不適応	入社拒否
病院併設 健康管理部門	5 (45.5)	9 (81.8)	2 (18.2)	6 (54.5)	4 (36.4)	7 (63.6)	4 (36.4)
健保単一 (1を除く)	10 (55.6)	13 (72.2)	3 (16.7)	9 (50.0)	2 (11.1)	8 (44.4)	2 (11.1)
健保総合 (1を除く)	2 (66.7)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)
企業 (1を除く)	78 (58.2)	106 (79.1)	13 (9.7)	58 (43.3)	30 (22.4)	83 (61.9)	37 (27.6)
官公庁	11 (64.7)	13 (76.5)	2 (11.8)	5 (29.4)	5 (29.4)	9 (52.9)	4 (23.5)
無回答	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)
回答者数	106 (57.6)	144 (78.3)	20 (10.9)	78 (42.4)	42 (22.8)	109 (59.2)	48 (26.1)

無効ケース数17

表58 メンタルヘルスに関して行っている活動（複数回答）、所持免許別

	従業員への 個別的援助	従業員への 集団教育	病気の早期発見	管理監督者への 集団教育	上司への 理解を求める
保健婦+ 衛生管理者	48 (70.6)	17 (25.0)	36 (52.9)	14 (20.6)	37 (54.4)
保健婦	24 (63.2)	8 (21.1)	22 (57.9)	4 (10.5)	20 (52.6)
看護婦+ 衛生管理者	12 (80.0)	3 (20.0)	4 (26.7)	4 (26.7)	7 (46.7)
看護婦	31 (50.8)	4 (6.6)	21 (34.4)	2 (3.3)	26 (42.6)
無回答	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
回答者数	116 (63.4)	33 (18.0)	83 (45.4)	24 (13.1)	91 (49.7)

無効ケース数18

3 メンタルヘルスに関する活動を行う上で困難なこと

メンタルヘルスに関する相談を行う上で困難を感じることは、従業員のプライバシーを保護することが最も多く、次いで従業員の上司に病気の理解をしてもらうこと、問題のある従業員とかわる時の接点のを見つけ方と続いている。看護職が診療介助に携わっている群と診療介助に携わっていない群との比較では、従業員にメンタルヘルスの問題を理解してもらうこと、予防活動を行うことに困難を感じているのは、診療介助に携わっていない群にその割合が多い（表59）。

1990年事業所における健康相談実施状況調査

妄想・幻覚	心因性の頭痛・腹痛・めまい	神経症	心気症	アルコール依存症	その他	特に持ち込まれることはない	回答者数
3 (27.3)	6 (54.5)	3 (27.3)	2 (18.2)	6 (54.5)	1 (9.1)	0 (0.0)	11 (100.0)
0 (0.0)	12 (66.7)	3 (16.7)	3 (16.7)	8 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (100.0)
8 (6.0)	91 (67.9)	39 (29.1)	10 (7.5)	48 (35.8)	9 (6.7)	7 (5.2)	134 (100.0)
1 (5.9)	11 (64.7)	6 (35.3)	1 (5.9)	7 (41.2)	1 (5.9)	1 (5.9)	17 (100.0)
0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
13 (7.1)	122 (66.3)	53 (28.8)	16 (8.7)	70 (38.0)	12 (6.5)	8 (4.3)	184 (100.0)

病院への治療ルート作り	家族への働きかけ	専門家との連携	その他	特に何もしていない	回答者数
35 (51.5)	27 (39.7)	39 (57.4)	2 (2.9)	4 (5.9)	68 (100.0)
21 (55.3)	17 (44.7)	19 (50.0)	1 (2.6)	5 (13.2)	38 (100.0)
7 (46.7)	9 (60.0)	9 (60.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
29 (47.5)	16 (26.2)	34 (55.7)	2 (3.3)	10 (16.4)	61 (100.0)
0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
92 (50.3)	70 (38.3)	101 (55.2)	5 (2.7)	20 (10.9)	183 (100.0)

4 メンタルヘルスに関する的確に対応してくれる病院の把握

適切に対応してくれる病院を把握している看護職は、4割弱であった(表60)。

自由記述

メンタルヘルスに関する活動で息詰まったときの対応策と日頃の留意点(自由記述息詰まったとき)

表59 メンタルスに関する相談で困難だと感じること（複数回答）、業務別

	問題のある従業員に関わるとき の接点の見つけ方	従業員を受け入れてくれる 病院を探すこと	従業員との家族との関係の とり方	人事担当者への報告の仕方	従業員にメンタルヘルスの 問題を理解してもらうこと	従業員の上司にメンタルヘルスの問題を 理解してもらうこと
診察介助業務に携わっている	52 (49.1)	16 (15.1)	38 (35.8)	33 (31.1)	36 (34.0)	57 (53.8)
診察介助業務に携わっていない	29 (47.5)	8 (13.1)	21 (34.4)	21 (34.4)	26 (42.6)	29 (47.5)
無 回 答	1 (33.3)	2 (66.7)	1 (33.3)	1 (33.3)	2 (66.7)	2 (66.7)
回 答 者 数	82 (48.2)	26 (15.3)	60 (35.3)	55 (37.6)	64 (37.6)	88 (51.8)

無効ケース31

専門医（精神科医）に相談する	28
産業医に相談する	15
同僚と相談する	11
職場の上司との連携，話し合い	9
カウンセラーに相談依頼	8
他職種に意見を求める	8
医療スタッフの上司（含む衛生管理者）に相談する	4
精神保健センターに連絡をとる	4
管理者に（講義を行う等）理解を深めてもらう	4
本人の置かれている環境を充分理解したうえで，上司，同僚，家族に協力を求める	3
病院と連絡をとる	2
他の看護職とコミュニケーションをとる	2
従業員への教育を行う	2

日頃の留意点

メンタルヘルスに関する勉強を行う	13
研修会への参加	5
相手の気持ちを大切にする，相手の立ち場に立って考える	5
カウンセリングの勉強	5
個人との面接を常に行う	4
本を読む	4
いつでも対応できる雰囲気を作る	4
巡回を多くし，周囲へも働きかける	1

1990年事業所における健康相談実施状況調査

従業員のプライバシーを保護すること	予防活動を行うこと	具体的に何から手をつけたら良いかわからない	他の業務が忙しくてメンタルヘルスの予防・対応策まで行うこと	その他 ()	回答者数
62 (58.5)	28 (26.4)	13 (12.3)	16 (15.1)	7 (6.6)	106 (100.0)
37 (60.7)	29 (47.5)	10 (16.4)	11 (18.0)	1 (1.6)	61 (100.0)
2 (66.7)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
101 (59.4)	58 (34.1)	24 (14.1)	27 (15.9)	8 (4.7)	170 (100.0)

表60 メンタルヘルスに関する的確に対応してくれる病院の把握

把握している	78 (38.8)
的確ではないが把握している	79 (39.3)
把握していない	29 (14.4)
無回答	15 (7.5)
計	201 (100.0)

VI 看護場面で困ったときの援助者

看護場面で困ったとき（運営方法、個々のケースへの対応、集団教育のすすめ方、病気の知識）に、適切な援助をしてくれる人が社内、あるいは社外にいるか。またそれはどのような立場の人であるかを尋ねた。

1 業務の運営方法

業務の運営方法について、困ったとき適切な援助を与えてくれる人の有無について、まず産業看護に従事する以前に保健所・市町村役場・病院・診療所勤務経験別にみると、勤務経験あり群は勤務経験無し群に比べて適切な援助をしてくれる人の割合が少ない。しかし勤務経験有り群の方が、同僚の看護職、社外に適切な援助をしてくれる人がいる割合が多い。また勤務経験有り群の方が、医師に適切な援助を