

資料作成：2020/06/26

新型コロナウイルス禍における 看護職へのメンタルヘルス・ケア

寺岡 征太郎

和洋女子大学 看護学部

日本看護協会認定 精神看護専門看護師

東京都看護協会 新型コロナウイルス感染症対策プロジェクト / メンタルサポートアドバイザー

TOPICS

1. 新型コロナウイルス禍におけるメンタルヘルス・ケア
2. 自分自身と仲間へのケア
3. 看護管理者として・組織としてのケア

1. 新型コロナウイルス禍におけるメンタルヘルス・ケア

- 新型コロナウイルス禍におけるメンタルヘルスの現状とメンタルヘルス・ケアの基本を学ぶ

看護職が働く環境

- もともとが、対人サービスの仕事であり、緊張の連続である
 - 人の生死にかかわる、不安緊張の強い仕事
 - 24時間交代勤務による覚醒－睡眠リズムの変調
 - 人（患者・同僚・他の専門職）との接触で生じる強い対人ストレス
 - 医療技術の発展・制度の改変に伴う、仕事内容のめまぐるしい変化



- 中枢神経系の酷使による神経疲労の蓄積
- 自律神経のアンバランスが持続（不眠・イライラ・集中力の低下・根気がなくなる・胃腸症状等）
- **ストレスレベルの高い専門職**
- **日常的に積極的なストレス対処が必要**

日本における新型コロナウイルスに対する一般の人々の反応 ：メンタルヘルス上の影響と支援が必要な集団

Shigemura, J., Ursano, R. J., Morganstein, J. C., Kurosawa, M., & Benedek, D. M. (2020).
Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019 - nCoV) in Japan: mental health consequences and target populations.
Psychiatry and clinical neurosciences 74(4). 2020/02/08 発表

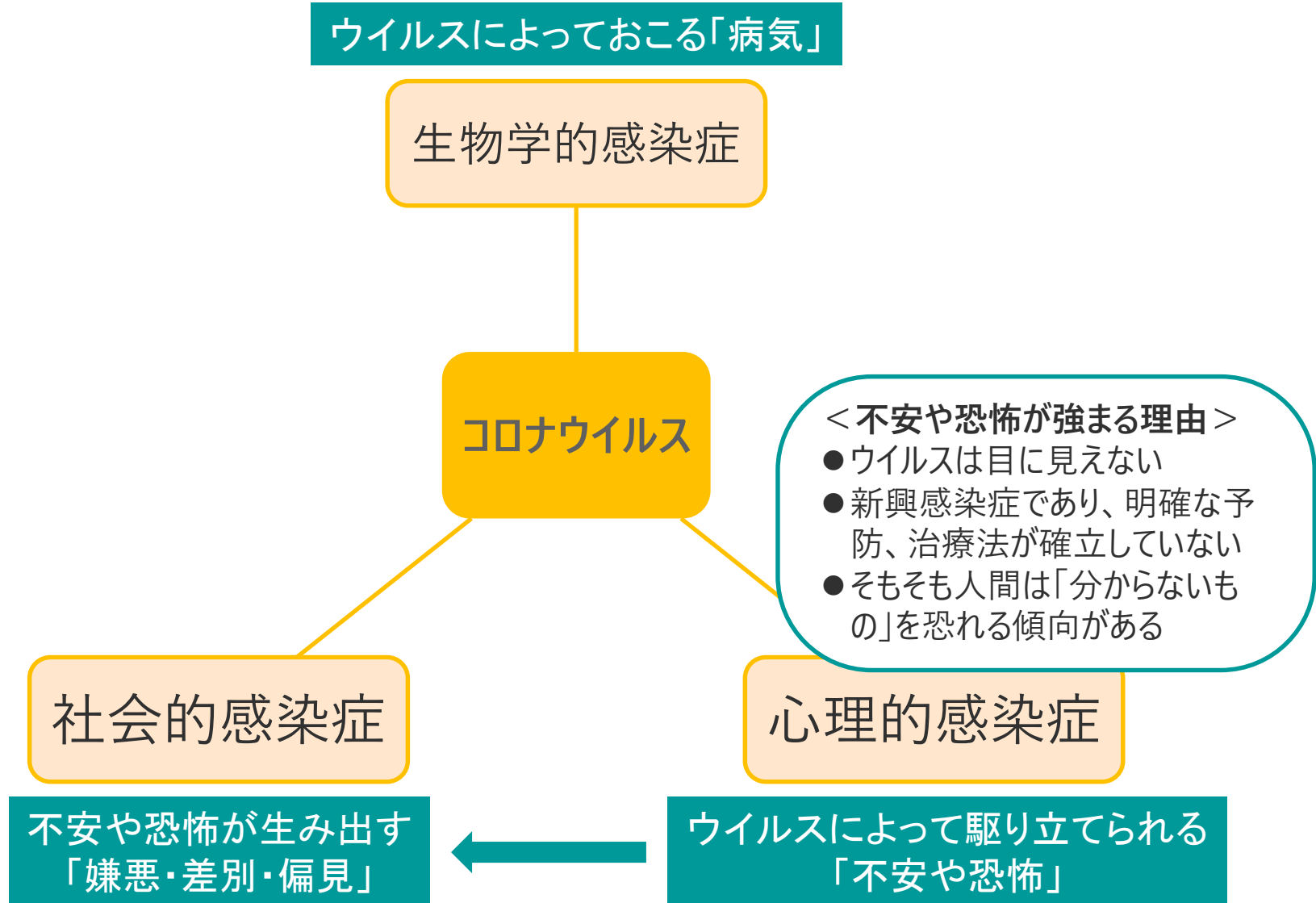
→ この論文の概要（翻訳）は [日本精神保健看護学会HP](https://www.japmhn.jp/a/905) にて公表されています（<https://www.japmhn.jp/a/905>）

- 日本では、目に見えない物質(化学・生物・放射性物質など) による緊急事態を経験するのは初めてではなく、原子爆弾、サリンガス、福島原子力発電所事故などを経験している
- センセーショナルなニュースや映像に加え、人々の不安や恐怖から根拠のないわさが生まれたり、被害を受けた人の精神健康上の困難や、彼らへの差別や非難が生じた
- 福島原発事故やアメリカ炭疽菌テロの被害者では、精神健康上の困難や主観的健康感の低下がみられ、被害を受けた人たちが社会的排除や差別、非難の対象になることもあった

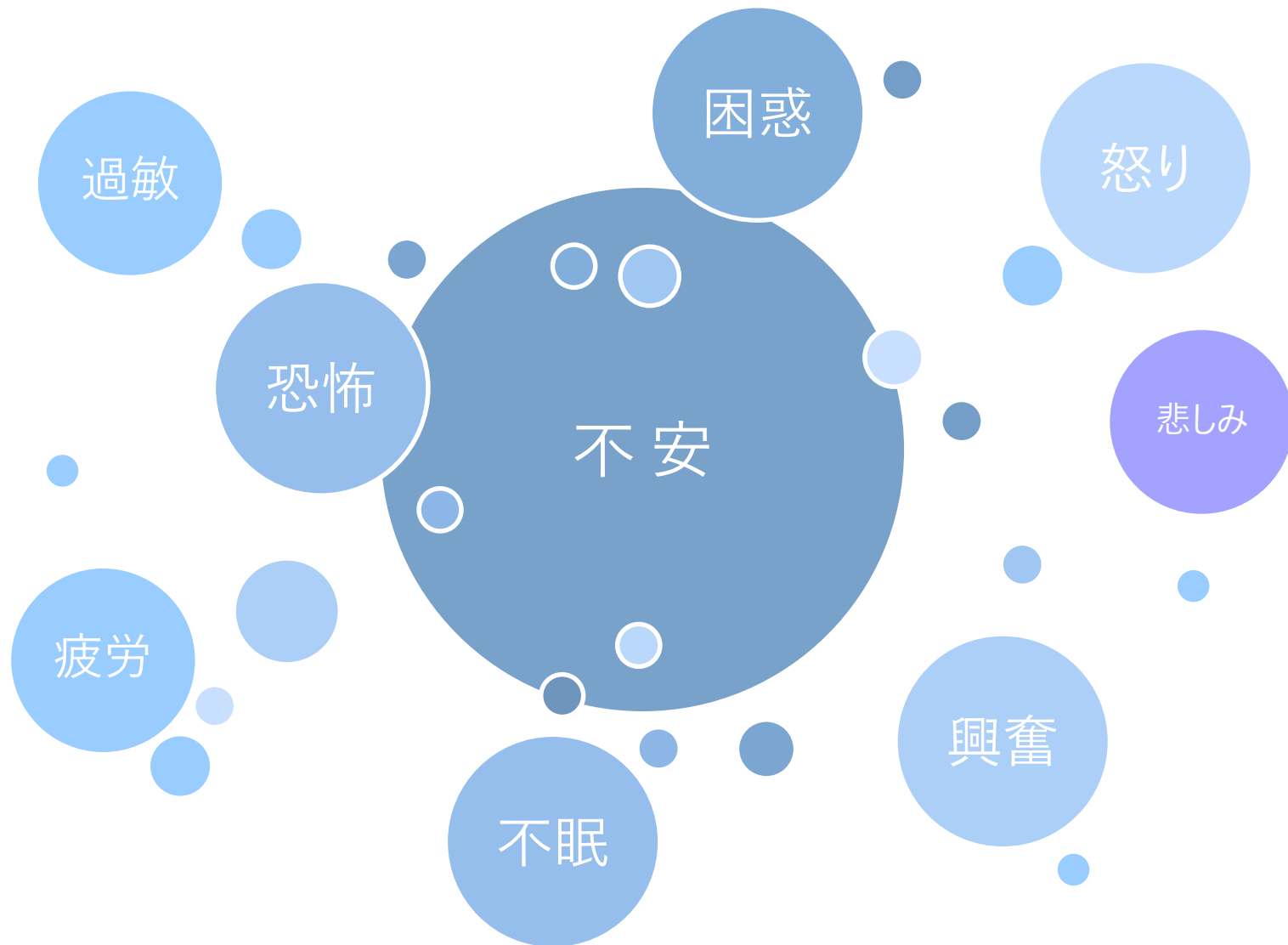
- 人々の強い恐怖や不安は、ストレス反応（不眠、怒り、過度の恐怖）や健康を害する行動（アルコールやタバコ、社会的孤立）、精神疾患（PTSD、不安障害、うつ、身体化障害）、主観的健康感の低下など幅広いメンタルヘルスの問題に発展する可能性があり、メンタルヘルスの専門家によるサポートが不可欠
- 感染者・発症者とその家族や同僚、中国人コミュニティ、精神疾患・身体疾患をもつ人、そして医療従事者や介護者は、影響を受けやすい集団であり、サポートの対象となる

……………といったことが、結構早い段階で指摘されていました

ウイルスによってもたらされる3つの側面



感染流行に伴う自然なこころの反応



- 自然な反応なので、無理に抑え込む必要はない
- しかし、これらの「反応」を放置せず、「対応」することは必要

ウイルスによってもたらされる3つの側面

ウイルスによっておこる「病気」

生物学的感染症

コロナウイルス

<差別・偏見が生じる理由>

- ウイルスを遠ざけたいという心理
- 感染することへの強い恐れ
- 特定の対象をウイルスと関連づけようとする心理など

社会的感染症

不安や恐怖が生み出す
「嫌悪・差別・偏見」

<不安や恐怖が強まる理由>

- ウイルスは目に見えない
- 新興感染症であり、明確な予防、治療法が確立していない
- そもそも人間は「分からないもの」を恐れる傾向がある

心理的感染症

ウイルスによって駆り立てられる
「不安や恐怖」

社会的スティグマ

- 保健医療に関する社会的スティグマとは、ある特定の特徴をもつ個人や集団を、ある特定の病気と否定的に関連付けることを指す
- ウイルスに接触したと思われる人に対しても、社会的スティグマや差別的な行動が引き起こされている
 - ✓ 差別を避けるために疾患を隠すよう人々を駆り立てる
 - ✓ 人々がすぐに医療を受けることを阻害する
 - ✓ 人々が健康的な行動をとる意欲を損なわせる
- 結果的に、感染拡大を助長するだけでなく、メンタルヘルスにも深刻な影響を及ぼす

看護職のメンタルヘルスに強い影響を及ぼす差別や偏見

- 職員の子どもに対するいじめ、保育園への出入り禁止
- 職員や患者のタクシー乗車拒否
- 職員に対する引っ越し業者からのキャンセル
- 受診拒否
- 手術拒否あるいは延期希望
- 転院希望
- 転院先・退院先の確保が難しい
- かかりつけ医が、退院する患者の受け入れを断る
- 医療機関が嫌がらせの電話や、いたずら書きを受ける
- 職員全員が陰性であるという証明が無いかぎり、身体に触れてほしくない、と言われる
- 訪問看護の利用者から、訪問看護を拒否される
- 「お前は看護師か、なぜ看護師が外を歩いている。お前のせいで感染が広がる。迷惑だから外を歩くな」と見ず知らずの人に言われる

参考) 新型コロナウイルスと闘う医療従事者に敬意を—日本看護倫理学会声明—
日本看護倫理学会 HP (<http://jnea.net/pdf/200403-covid.pdf>)

COVID-19に対応する医療機関での勤務に関連する不安・疲弊など

- 希望したわけではないが、専門病棟に配属された（配置基準が不明瞭）
- 帰宅する前にシャワーを浴びたい、自宅に病弱な家族がいるので宿泊施設を準備してほしい、といった要求に組織が対応してくれなかった
- 家族に感染させるのではないかと不安があるが、看護師なのだから我慢しないとけないと思う気持ちもある...
- 毎日業務量が多く、疲労困憊状態
- 実際に患者さんのベッドサイドでケアするのは看護師だけで、医師や管理者は離れたところで指示を出すだけ.....患者を避けている状況に対して不公平感や理不尽さを感じる
- 眠れないし、食欲もないが、交代要員がないことも分かっているので、無理して働くしかないと感じている

特にCOVID-19に対応している看護職の場合.....

目に見えないウイルスであり、感染予防に努めていても感染するかもしれない、といった不安が拭い去れない

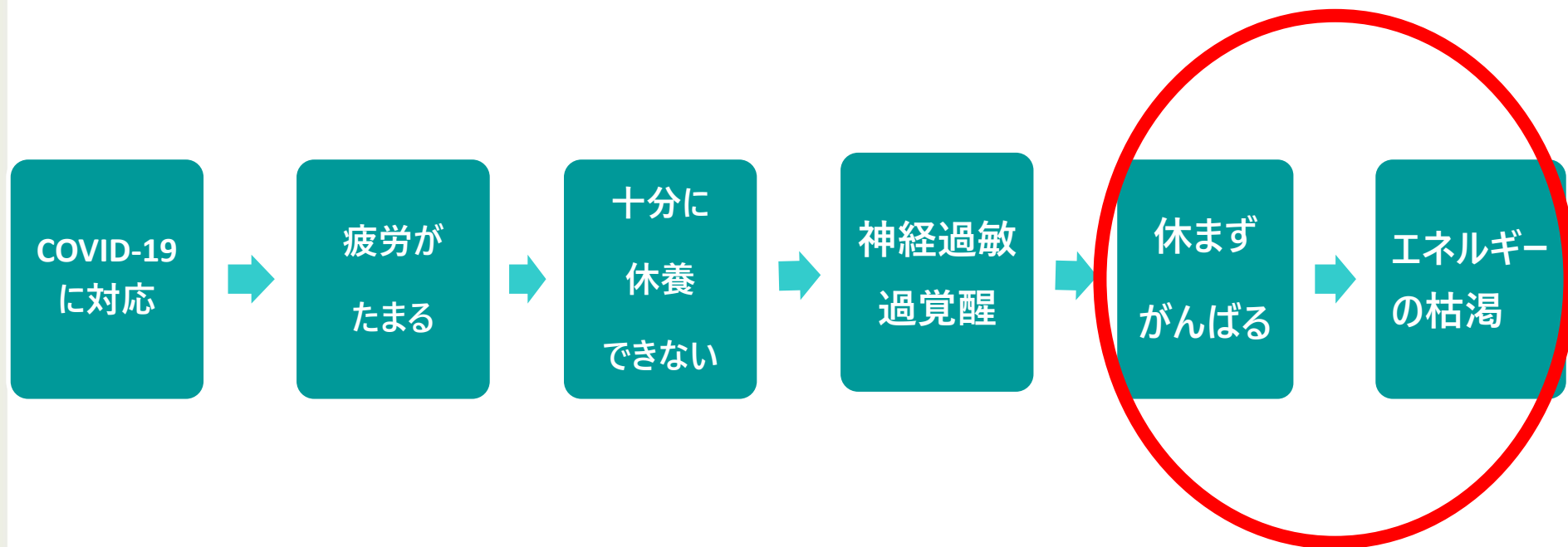
COVID-19に対応していることを周囲に言えない、公開できないといった事情から、承認欲求が満たされない

隔離環境での業務に従事することになったり、自宅に帰宅できずホテルで暮らすことになったり.....経験したことのない孤独・孤立に直面する

収束の兆しが見えない場合、長期間ストレスに曝されることになる

看護を続ける自信を失い、離職を選択するケースもある

いま、心配されるのは・・・



蓄積される疲労・ストレスは放置せず、積極的なケアが必要です

～厚生労働省が推奨するメンタルヘルス・ケアの4つの柱～

＊ セルフケア

- メンタルヘルスに対する正しい理解
- ストレスへの気づき、対処

＊ ラインによるケア

- 職場環境の把握、改善
- 労働者からの相談に対する対応

＊ 事業場内産業保健スタッフなどによるケア

- 「セルフケア」や「ラインによるケア」が効果的に実施されるように専門スタッフが支援

＊ 事業場外資源によるケア

- 精神科医・カウンセリングルームなどの活用

TOPICS

1. 新型コロナウイルス禍におけるメンタルヘルス・ケア
2. 自分自身と仲間へのケア
3. 看護管理者として・組織としてのケア

2. 自分自身と仲間へのケア

- 主に危機的状況下におけるセルフケアについて学ぶ

まずは、自分自身のストレスを正しく捉えましょう

- COVID-19に対応する中で、そのことをストレスに感じることは当然のことです
- 日常とは違う役割や業務を任された場合は、特にそのことをプレッシャーに感じるようになり、普段よりもパフォーマンスが低下することもあります
- ストレスにより、思うように仕事ができなくなったとしても、それは、「弱い人間だから」「看護師として未熟だから」ということを意味しているわけではありません
- 重要なことは、自身のストレスをしっかりキャッチし、自分にとって役立つ対処法を試す（あるいは身に着ける）ことです

COVID-19対応者のためのストレスチェックリスト

ご自身のストレスをチェックしてみましょう。☑の数が多いほどストレスが高い環境・状況といえます。ストレス対処方法のヒントとして、添付資料3・4のリーフレットも参考にしてみてください。

- 仕事の順番・やり方に柔軟性を持たせることができない
- 慎重な注意を要する業務を行う
- 事前の説明が不十分だったり、刻一刻と情報に変化する
- 感染することや死への恐怖を経験した
- 職務を通して同僚に感染者が出た
- 上長や同僚に職務に関する不安を話すことができない
- 職務について、家族に伝えることができない
- 職務について、家族からの反対を受ける
- 直接対応を行わないスタッフとの間で温度差を感じる
- 近い人から避けられるような経験をする
- 対応を行っている部署内で意見の食い違いがある
- 対応を直接行っていない部署からの孤立がある
- 患者やメディア等と対立したり、非難されたり、避けられたりする

- 体温や体調を強く気にする
- 他者から孤立しひきこもる
- ウイルスに関する情報を過度にチェックする
- 過度な手洗い、うがいをする
- 世の中の反応(買い占め等)に対し皮肉的な見方になる
- 防護具の扱いに不安を持つ
- 活動の中でいつものようなタッチングや傾聴を十分に行う事ができないことへのジレンマを感じる
- 活動を公表できないこと、活動への承認が弱いことにより、組織に対する怒りや不信感を持つ
- 隔離により孤立・孤独感を持つ
- 周りからの視線に過敏になる
- 自分も感染している／したのではないかと恐怖心・不安がある
- 周りの人には気持ちが分かってもらえない、と感じる

※このチェックリストは対応者の自己理解に役立つものであって、診断や判定に用いるものではありません。

一般的なストレスコントロールのための4R

* Recreation : レクリエーション、気分転換

○ 酒、ギャンブル、タバコ、激しい運動は除く

* Rest : レスト、休養

○ 意図的にしっかり体を休める

* Relaxation : リラクゼーション、くつろぎ

○ 神経を休める、歌を歌う、ヨガ、アロマ、呼吸法など

* Retreat : リトリート、転地療法

● しかし、COVID-19対応中には、これらのストレス発散方法を活用できない場合があります

● そのため、いつもとは少し違った方法で、ストレス発散方法を試すこととなります

もっとも重要なことは、「セルフケア」です

- **基本的なニーズ**を満たしましょう
- **休み**をとりましょう
- **同僚とつながり**ましょう
- **建設的にコミュニケーション**をとりましょう
- **家族と連絡**をとりましょう
- **違いを尊重**しましょう
- **常に情報を更新**しましょう
- **メディアを制限**しましょう
- **セルフチェック**しましょう
- **自分の働きを褒め**ましょう

参考) コロナウイルスやその他の感染症アウトブレイク中における医療従事者の健康維持

(CSTS | Department of Psychiatry | Uniformed Services University | 4301 Jones Bridge Road, Bethesda, MD 20814-4799 | www.CSTSONline.org)

https://www.cstsonline.org/assets/media/documents/CSTS_FS_JPN-_Sustaining_WellBeing_Healthcare_Personnel_During_Coronavirus.pdf

ストレス回避には「正しい情報」が必要です

- COVID-19に関しては、さまざまな情報が行き交い、噂話や根拠のない情報が先行し、看護職もそれに翻弄されるということがありました
- 正しい情報を適切な方法で入手する、ということは、安全・安心感の獲得にもつながり、余計なストレスを回避できるというメリットがあります
- 施設内でアナウンスされる情報や、信頼できる各種職能団体・学術団体が発信している情報を参考に...（メディアの情報だけに頼らない）

「ピアサポート」が有用です

- 「語ること（ミーティング）」はストレスの低減に役立ちます
- 「語る」ためには、その場が “安全であること” が重要です

- ① 管理者（上司）とミーティングの日時・目的を設定します。（部署のスタッフができるだけ多く参加できるように、場合によっては複数回に分けて計画する）
- ② ミーティングの目的を全員で確認します。例えば、「スタッフが日々抱えている不安や組織・部署への不満などを自由に発言する」などです。
- ③ 管理者（上司）がいることでスタッフが自由に発言できない場合には、スタッフにとって比較的利害関係の少ない人（精神看護CNS・臨床心理士などの人的資源）にミーティングに同席してもらうように調整します。
- ④ 語られた内容から、組織として全体で対応できそうなこと、スタッフの不安について個別対応したほうが良いことなどについて、意見交換をします。
- ⑤ その場に参加している人を責めたり、批判したりしないことが鉄則です。

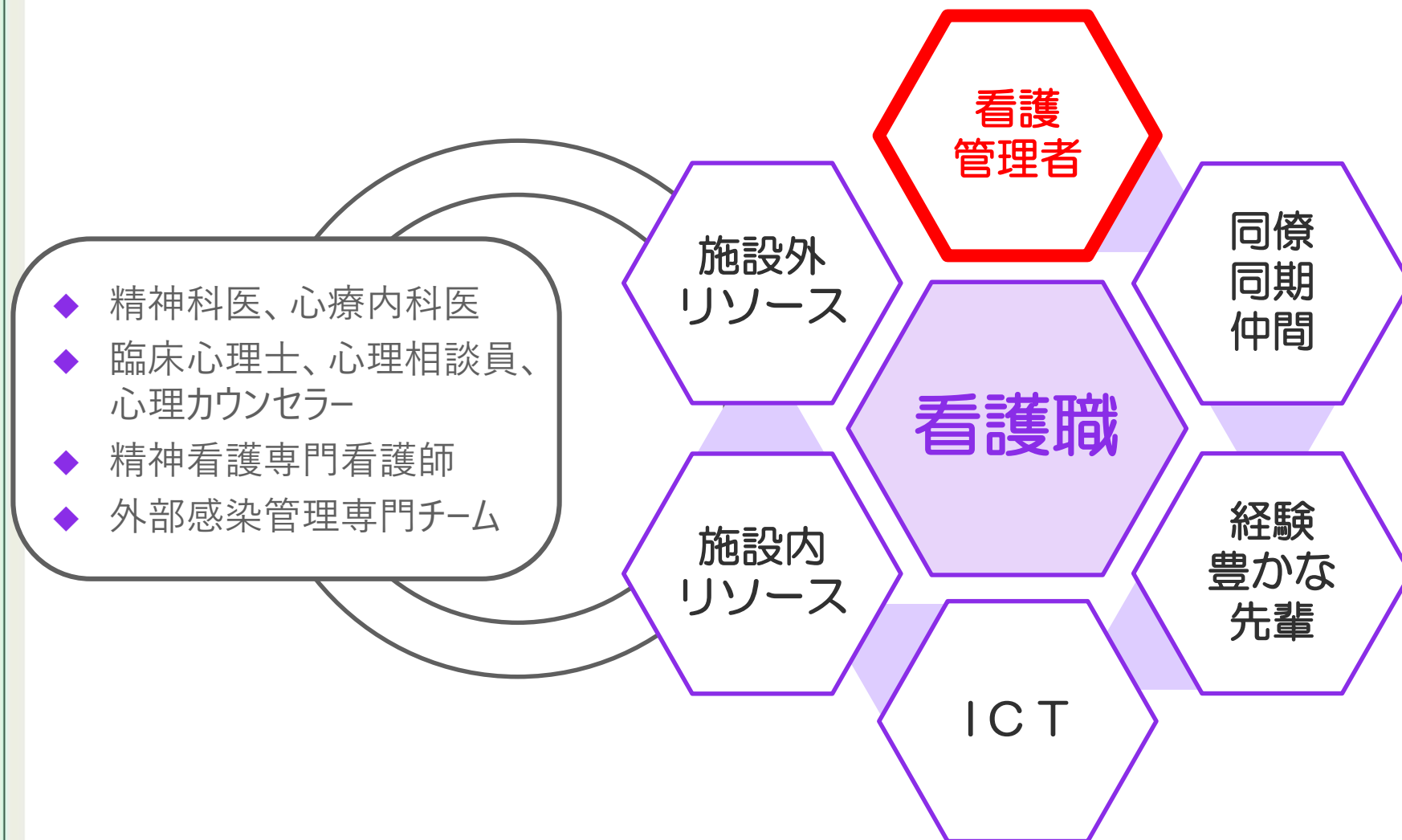
TOPICS

1. 新型コロナウイルス禍におけるメンタルヘルス・ケア
2. 自分自身と仲間へのケア
3. 看護管理者として・組織としてのケア

3. 看護管理者として・組織としてのケア

- 主に看護管理者が看護職を守るためのケアについて学ぶ

看護職を守るための人的環境（リソース）

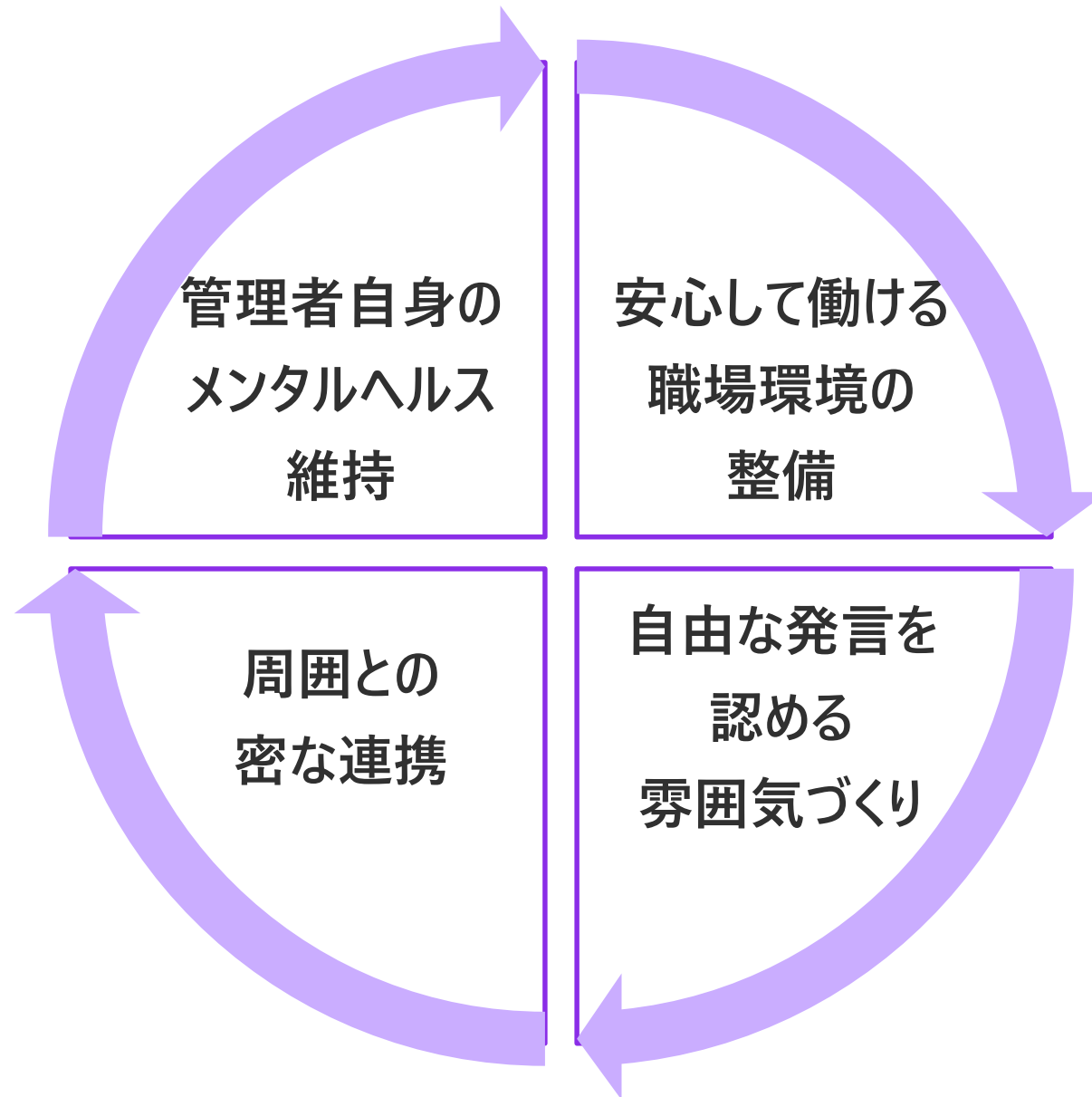


病院看護管理者の能力

能力	定義
組織管理能力	組織の方針を実現するために資源を活用し、 看護組織をつくる力
質管理能力	患者の生命と生活、尊厳を尊重し、 看護の質を組織として保証する力
人材育成能力	将来を見据えて看護人材を 組織的に育成、支援する力
危機管理能力	予測されるリスクを回避し、 安全を確保 するとともに、危機的状況に陥った際に影響を最小限に抑える力
政策立案能力	看護の質向上のために 制度・政策を活用 および立案する力
創造する能力	幅広い視野から組織の方向性を見出し、これまでにない 新たなものを創り出そうと挑戦する力

引用)「病院看護管理者のマネジメントラダー 日本看護協会版」 日本看護協会HPより
(https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/nm_managementladder.pdf)

COVID-19対応中の看護職を守るために.....



管理者が行うメンタルサポート

現実的な問題解決に向けたサポート

- スタッフへの十分かつ適切な情報説明
- 「これから何が起こるのか」がわかるような説明
- 個々の事例に応じた現実的かつ具体的な支援

感情の発散などの情緒的なサポート

- 看護職の権利やプライバシーが守られた中での感情の発散
- 「今」を受け入れ、「これから」に向き合っていく準備を進め、「新たな局面」に対応していけるように寄り添う

ストレスと個人の成長

< 人的要素 >

価値観・性格・やりがい・それまでの経験や習熟度・自己評価

< 環境的要素 >

周囲の期待や要求・社会資源・サポート

個々人の
人的・環境的
要素

自分で対処できそう

自分には
対処できそうにない

状況解釈認知

圧倒的な
不快ストレスではない

圧倒的な不快ストレス

やる気 やりがい

ストレス症状

自宅待機・療養していた看護職の職場復帰にあたって...

● 休職を余儀なくされたスタッフ

- 迷惑をかけた申し訳なさ
- 再び現場に戻る怖さ
- 戻りたいけど、戻りたくない、というアンビバレントな思い
- 同僚に受け入れてもらえるだろうか、という不安

● 復帰したスタッフを受け入れる側

- どんな声をかけて迎え入れたらよいのだろう...？
- そっとしておくほうが良いのでは...？
- 本当は責めたい気持ちもあるが、その気持ちは抑え込まないと...（陰口に発展する恐れあり）

- ◆ 今回の事態は、“休みたくて休むことになった”のではなく、感染に伴う「ルール」で休職を余儀なくされたという特徴があります
- ◆ 管理的サポートやメンタルヘルス担当者による個別面談によるサポートが必要な場合もあり、組織の中で体制を整えなければなりません
- ◆ 重要なのは、ともに「**孤立させないこと**」です

孤立しない、させないために...

< 孤立によって生じる事象 >



そっけない態度をとってしまう



コミュニケーションを避ける



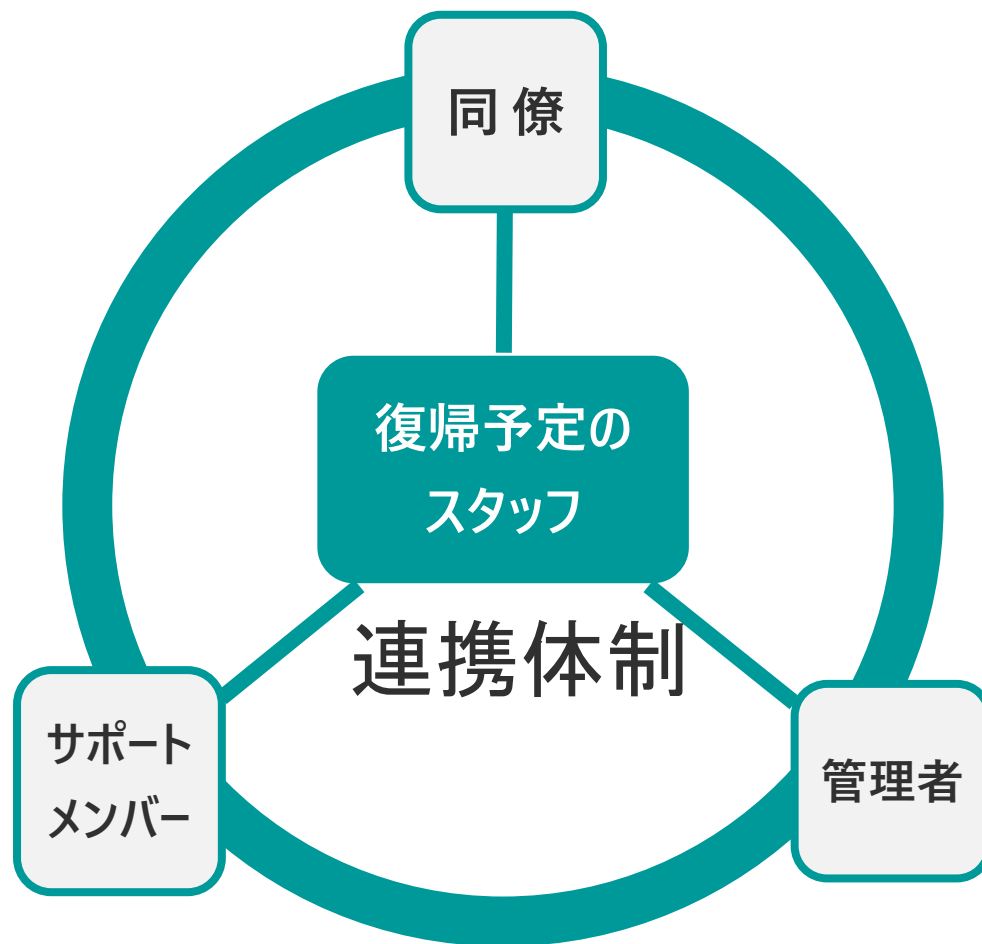
不満や愚痴が多い



他人の意見を否定する



相手を尊重できない



「気持ち」や「考え」を表出しない人へのかかわり

“「気持ち」を知りたい”のは誰のため？ “「気持ち」を知りたい”のは何のため？

『きたかぜとたいよう（イソップ童話）』の『太陽』のような対応を!!

- 手っ取り早く乱暴に物事を片付けてしまおうとするよりも、ゆっくり着実に行なう方が、最終的に大きな効果を得ることができる
- 冷たく厳しい態度で人を動かそうとしても、かえって人は頑なになるが、暖かく優しい言葉を掛けたり、態度を示すことによって初めて人は自分から行動してくれる

- 温かな対応
- 話したくない心情を受けとめる
- 無理して話さなくても大丈夫だと保証する
- いつでも話を聞く準備が整っていると繰り返し伝える
- ときには、クローズドクエスチョンを活用する
- 話したくないのか、話せないのか？ ～抑うつの評価～

TOPICS

1. 新型コロナウイルス禍におけるメンタルヘルス・ケア
2. 自分自身と仲間へのケア
3. 看護管理者として・組織としてのケア

メンタルヘルスに関する情報公開 (2020/06/25現在)

1. 日本専門看護師協議会：新型コロナウイルス感染に関するメンタルヘルスの情報～看護職に起こりやすいストレス反応や対応 Ver.1 ～，
<http://jpncns.org/covid-19/index.html>
2. 日本精神保健看護学会：新型コロナウイルス感染症に関する情報について，
<https://www.japmhn.jp/covid-19>
3. 日本赤十字社：新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に対応する職員のためのサポートガイド，
http://www.jrc.or.jp/activity/saigai/news/200330_006139.html
4. WHO：新型コロナウイルス感染症（COVID-19）関係者向け特設ページ，
https://extranet.who.int/kobe_centre/ja/news/COVID19_specialpage_technical
5. 緊急時のメンタルヘルスと心理社会的サポート（MHPSS）に関する機関間常設委員会（IASC）リファレンス・グループ：新型コロナウイルス流行時のこころのケア Version 1.5