

第3章

生涯を通じて 健康に働くために(健康づくり)

□ 職業人生を通じた看護職の健康づくり

1. 職業人生を通じた看護職の健康づくりとは？

生涯、看護職として働くなかでは、職業生活の変化、家庭生活の変化や、心身・健康上の変化などが複雑に重なり合い多様に生じます。さらに、その変化の内容や状況、生じる時期は個人により様々で、皆が同じ健康状態で働いていることはないという事実を、みなさんは日々「職場」で実感されていることでしょう。

しかしこれまで、看護職をはじめとする医療従事者は、自己の健康について専門職ゆえに十分理解しており、健康管理ができて当然といった認識や組織風土(文化)から、組織全体で健康管理についての意義を共有し、継続的な学習を行う機会が少なかったのではないのでしょうか。

労働安全衛生法では、職種や従業員数に応じて、統括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医を選任し、衛生委員会を毎月一回以上開催することが義務づけられています。しかし、医療分野(産業)を他の産業分野と比較すると、その活動が不十分なことや、形骸化している現状がみられます。

看護職(医療従事者)が健康に働き続ける意義については、第1章「ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)」の考え方についてで紹介しました。ここでは、「ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)」の2つ目の構成要素である、看護職一人ひとりの健康とライフスタイルの実践と行動に焦点をあてます。様々な変化にうまく適応して働き続けられるための対策について、「職業生活の

2. 主要な取り組みのポイント

① 組織全体で取り組むこと

職員自身が主体的に健康づくりに取り組めるような職場風土や職場環境づくりは、組織・施設にとってヘルシーワークプレイスを目指す取り組みを進めるうえで欠かせないので、労働安全衛生の取り組みと両輪として進める必要があります。組織全体の取り組みにあたって必要な職員の健康状態のモニタリングについては、第1章

④ ② 「Step 2: 職場の実情を把握し、課題を明確化しよう」 P.29 を参照してください。

組織全体で取り組むこととして、具体的には、a. 組織・施設全体に対する啓発 b. 職員が参加できる健康づくりの機会の提供 c. 自主的に健康づくりに取り組む職員への支援が挙げられます。職場の産業保健医や産業保健師の活動と連動して進めましょう。

a. 組織・施設全体に対する啓発

各部門の長の意識改革を手はじめに、健康づくりを進めるという組織の方針の浸透、衛生委員会活動を通じた現状把握と改善の働きかけ、健康の維持増進に関する各種の情報の提供、健康保持のために利用できる職場の福利厚生制度の案内などが考えられます。職員に対する教育研修の機会を捉えて、自身の健康づくりについて考えさせることも有効です。

b. 職員が参加できる健康づくりの機会の提供

健康づくりに職場の仲間と一緒に参加できる場や機会があれば、ひとりでは始めにくいことや継続が難しいことでも楽しく続けられ、個人の健康の増進につながります。職員間で部門を越えたつながりが生まれることもあります。腰痛予防や運動不足解消のためのフィットネスやヨガの教室を、リハビリ部門の協力を得て開催している施設があります。アロマセラピーなどのリラクゼーション目的のクラスを、職員の特技や専門知識を活かして行っている例もあります。健康づくりをテーマとするイベントの開催などもひとつのアイデアです。

変化」・「家庭生活の変化」・「心身・健康上の変化」の3つに分けて、そのヒントや好事例について説明します。今こそ、看護職一人ひとりの健康づくりについて、組織と個人が一丸となり取り組む時代です。

看護職の健康問題と長期的・包括的な健康支援の必要性について

- 看護職は一般労働者と比較して「不調」の割合が高い。

40代で交代制勤務をする看護職の健康度自己評価では、「不調である」と回答した者が40.7%で、一般女性労働者の17.4%の2倍以上におよぶ。

2010年病院看護職の夜勤・交代制勤務など実態調査(日本看護協会)

- 「自己の健康管理」を理由に、短時間勤務を利用したいとする看護職が、40～59歳では2人にひとり(50%程度)いる。

2009年看護職員実態調査(日本看護協会)

- 看護職は自覚症状として「肩こり、腰痛、疲れ目、頭痛、倦怠感、慢性的な睡眠不足、憂鬱感、胃腸不良」を訴える割合が高い。また、交代制勤務者は日勤者より自覚症状の項目が多い。

2010年病院看護職の夜勤・交代制勤務など実態調査(日本看護協会)

- 精神障害による労働災害補償保険請求件数は、業種別で「医療業」が「社会保険・社会福祉・介護事業」に次いで2位、職種別では「保健師・助産師・看護師」が2010～16年まで連続してワースト10に入っている。

労働災害保険請求件数の多い業種・職種(厚生労働省労働基準局労災補償部職業病認定対策室公表資料による)

c. 自主的に健康づくりに取り組む職員への支援

相談窓口の設置や産業保健師などによるコンサルテーションをはじめとして、健康づくりのための費用の助成やクーポンの提供、個人目標の達成度合いに応じた表彰制度などが挙げられます。

②看護管理者が取り組むこと

看護管理者は、看護職が自分自身の健康づくりに取り組むことを支援する役割を担っています。また、経営陣の一員として各部門と連携・協力しながら、看護職だけでなく、組織内のすべての人々の健康づくりの支援に際して、重要な役割を果たします。

看護管理者には、職場で重い責任を担うため、自分自身の健康を大切にす自覚が求められ、その実践は看護職のロール・モデルとなります。

人材確保難が深刻ななかで、看護職の心身不調を理由とした離職を防ぐことは喫緊の課題です。看護職一人ひとりの私生活に詳細に干渉する必要はありませんが、仕事への差し障りがあるかどうかの観点から相談に応じ、対応していくことが大切でしょう。

おそらく現時点でも、女性の多い職場特有の課題への個別対応に頭を抱えている看護管理者の方は少なくないでしょう。しかし、職場の看護職の多様性は今後ますます広がっていくことが予想されます。必然的に看護管理者は「予測性を持った」人員配置と仕事の割り振りを求められます。

看護職の多様性に応じるにあたっては、人としての思いやりをベースに、「組織公平性」を意識することが重要になるでしょう。¹⁾ ここでの「公平」とは、「平等」とは少し異なり、「皆が納得可能な不平等」の概念が含まれ、次の4つの尺度から構成されています。

1) Colquitt, J.A.: On the Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of a Measure, The Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400, 2001.

(1) 分配公平性:

仕事の割り振り、役割評価などの公平性

(2) 手続き公平性:

予定外の急な仕事の理由の説明や評価基準の説明などの公平性

(3) 情報公平性:

職場内の情報が公平に与えられていること

(4) 人間関係公平性:

職位、年齢などに関係なくお互いの人格を尊重している、相手の特性に応じたコミュニケーションをとるなどの公平性²⁾

この「公平性」の考え方は、生産性やモチベーションの向上のポジティブメンタルヘルスへの効用もあると言われています。

看護管理者は多忙な毎日の中で、改めて自身の健康づくりを考える余裕はなかなかないかもしれません。しかし、組織の中で重い責任を担っていくためにも、自身の働き方と健康状態を意識したいものです。

職員のマンパワー不足のため看護師長が管理業務に加えてスタッフ業務の穴埋めまで担わざるを得ない職場もあります。しかし、過労状態の上司のマネジメントのもとでは、看護の質の低下やインシデントの増加、部下の不安や不満の発生が心配されます。主任などへの権限の委譲による業務管理で、本来の管理業務に十分力を尽くせる体制を作っておきたいものです。そして、ご自身の健康づくりのために、組織の中や外で相談に乗ってくれる人を見つけることや、オンオフのけじめをつけ、心身のリフレッシュの時間を作ることについて、考えてみてください。

2) 中村雅和, 中辻めぐみ, 福本正勝, 高野知樹: プロに聞く部下を持つ人のためのメンタルヘルス対策, 労働調査会, p.131, 2010.

③看護職一人ひとりが取り組むこと

女性看護職の健康管理について

看護職の皆さんは適切な栄養・休養・運動により健康を維持し、やりがいをもって仕事を続けていきたいと考えている方が多いのではないのでしょうか。

しかし、若年層の極端な痩せ志向や月経不順の放置、更年期の様々な症状に対する対応などを見ると、女性としての自分自身の健康管理に対する理解は十分とは言えません。少し前になりますが、2004年に「働く女性の身体と心を考える委員会（厚生労働省委託事業）」が行ったアンケート調査³⁾では、25歳未満の26.2%、25歳～30歳の21.5%が月経不順であると回答していました。不順である人の半数がその状態を放置しており、さらにその年齢層では3割以上が強い月経痛があると回答していました。また、45歳以上では7割強が更年期の症状があると回答しましたが、これについても症状のある人の4割以上が特に何も対応をしていませんでした。

女性看護職が生涯を通じて健康に働き続けるためには、女性看護職自身が女性のライフステージにおける心身の変化を理解し、ライフステージに沿った健康管理を行っていくことが大切です。

20代

養成機関を卒業し仕事に就くという、大きな生活の変化を経験します。満員電車での通勤や一人暮らしを始める人もいるでしょう。これまであまり接する機会がなかった様々な年齢層の上司や同僚との人間関係にも大きなストレスを抱えているかもしれません。新しい仕事に対する緊張や不安も高いことでしょう。また、仕事の忙しさやストレスなどにより食生活が乱れ、体重の減少や増加がみられることもあります。このような変化があると月経に異常をきたしやすくなります。月経は自分自身が確実に健康状態を自覚できるバロメーターですから、月経の状態について意識を持つことが大切です。

3) 中林正雄, 内山寛子, 久保田俊郎, 巽あさみ, 長井聡里, 野原理子, 百枝幹雄, 森晃爾: 働く女性の身体と心を考える委員会報告書 働く女性の健康に関する実態調査結果, 働く女性の身体と心を考える委員会編, 女性労働協会, 2004.

30代

妊娠・出産・育児に対するいわゆる母性健康管理が重要です。さらに婦人科系の疾患や不妊なども気になり始めます。母性健康管理に関しては、職場においても法律にのっとった制度が作られています。制度があってもうまく活用できていないことも少なくありません。自分自身が職場の制度を正確に理解し、周囲の人たちとコミュニケーションをとって誰もが安心して制度を利用できるようにしましょう。また、職場における母性健康管理について不明な点は「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」⁴⁾を活用すると良いでしょう。

40代

看護職一人ひとりの置かれている状況は様々になります。管理的な立場についている人、小さな子どもの育児、あるいは、親の介護をしながら働いている人など職場での職位や状況の他、家庭役割によって自分自身の体調管理が後回しになってしまうことがあります。一方で40代になると更年期症状や疾病などにより自分自身の体力にも不安が出てくることもあります。自分自身の体調がすぐれない場合は安全な看護を行うことはできません。無理をせず職場でも家庭でも支援者を見つけ、自分の体調を整えながら生活できるとよいでしょう。

50代

更年期障害やがんなどの罹患率が上がるため、定期的に婦人科やがん検診を受診することが大切です。また視力も調節力が低下し、指示書や添付文書などが読みにくくなったり、指先が乾燥してものをつかみにくくなったりしますので、自分自身のケアを実施しましょう。また、介護の問題もさらに大きくなってきます。特に介護については地域での支援を理解し、むしろ様々なサービスをコーディネートしながら利用できるようにしたいものです。看護職は責任感が強く自分が看るべきと考える人も多いか

4) 厚生労働省, 女性労働協会: 妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ, 2018年2月23日アクセス, http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=adwords&gclid=EAlalQobChMl8M-cjaqz1glVGwUqCh11lw46EAAYASAAEgK1gvD_BwE

もしれませんが、客観的に状況を評価し対応できるよう他の専門職から情報を得るようにしましょう。

60代

平成 28 年衛生行政報告例によると、2016 年時点で女性看護職就業者の 10 人に 1 人 (9.9%) が 60 歳以上であり、この比率は年々上昇しています。

管理職として、また、一（いち）スタッフとして就労を続けている方が増えています。個人差は大きいのですが、徐々に身体的な老化が進行します。しかし、今まで培った職務経験と人生経験によって、さまざまな場所での活躍が期待されています。健康状態や身体能力に応じて、場合によっては勤務時間の短縮や、日中のみの勤務などの働き方の調整、さらに、業務内容の調整ができると安心です。転職先ではじめて管理職として組織の運営などに携わる場合は、これまでと異なるストレスを感じるかもしれません。職場内で相談相手を見つけることも難しくなってきます。そこで外部で開催される看護管理職の集まりなどに参加して、情報共有や気分転換などを図ることをお勧めします。一方身体面では転倒なども気をつけたいところです。職場で使用するシューズもつま先の上がった転倒しにくいものに変えてみるなど、楽しみながら年齢に応じた対策が取れるとよいですね。

男性看護職の健康管理について

平成 28 年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況によると、男性保健師数（男性割合）は 341 名 (0.8%)、男性看護師は 38,028 名 (4.7%)、男性准看護師は 23,462 名 (6.1%) と、増加傾向にあるもののまだまだ少数に留まっています。ただ、病院勤務者に限れば、その 9% が男性であり、男性の看護管理者が珍しくなくなり、大規模病院の看護部長として活躍する例も見られます。

男性の多い職場で就労する女性と同様に、これまで女性が独占していた職域で働く男性には様々なストレスが想像されます。患者へのケアの中でも女性看護職との違いを感じても、そのような疑問や悩みを相談できる相手が身近にいないことがあるかもしれません。しかし、男性看護職のネットワークを作り、活発に交流している例もあります。また、相談相手は同性に限りません。あなたを気にかけている職場の上司

や同僚がいるはずですので、力を借りましょう。

最近では、男性看護職みずから、職場で自分らしく働くために役立つことを見つけ出し、互いに支えあう活動が行われています。

男性看護師にとっての自分らしい男性看護師人生を送るために重要なことを質的帰納的に分析した研究では⁵⁾、「女性看護師とより良い関係をつくる」「男性看護師のつながりをつくる」「男性看護師の持ち味を活かしていく」「格好良く生きる」「自分に合った生活をする」「自分らしさをもつ」「精神面をコントロールする」「前に進む」「将来像を模索する」「継続を大切にする」「看護を俯瞰的に見る」が見出されたと報告しています。

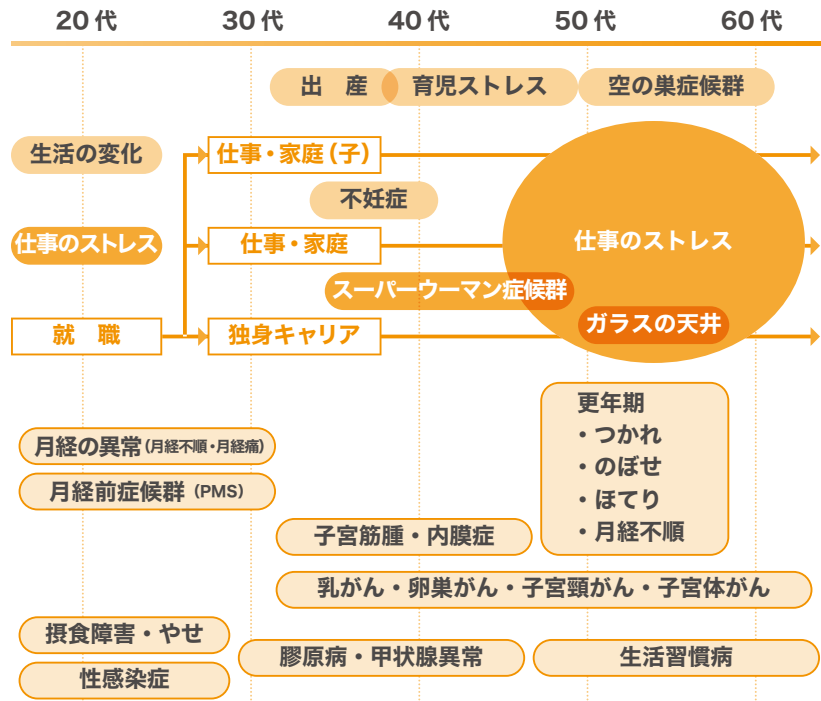
加えて一般社団法人日本男性看護師会⁶⁾や全国男性看護師会⁷⁾などの男性看護職の団体も設立され、男性看護職にとっての有用な情報を提供しています。これらの団体の Web サイトなども上手く活用できるとよいでしょう。

5) 前田 貴彦、藤本 泰博、平田 研人、辻本 雄大、上杉 佑也：ワールドカフェから考えた自分らしい男性看護師人生を送るために重要なこと、三重県立看護大学紀要、20、69-75、2016。

6) 一般社団法人日本男性看護師会：2018 年 2 月 23 日アクセス、
<http://nursemen.net/>

7) 全国男性看護師会：2018 年 2 月 23 日アクセス、
<http://www.samurainurse.com/>

女性のライフサイクルと健康



「平成 29 年度日本看護協会看護労働委員会答申より」
 (日本産科婦人科学会編著、女と男のディクショナリー HUMAN+ 1) を参考に作成)

④地域・社会・患者（利用者）と共に取り組むこと

看護職の健康づくりを、地域・社会・患者（利用者）が直接支援することは、イメージしにくいのではないのでしょうか。ここでは、看護職が地域・社会の一員として、地域・社会に支えられて健康に生活する場面を思い浮かべます。

看護職は、ともすると夜勤・交代制勤務などで地域の中で人間関係が希薄となり、いざという時に助けを求めることが難しいことがあります。地域の方に交代制勤務や変則勤務があることを伝え、昼夜逆転の生活や深夜の通勤などの事情を理解してもらおうと、防犯やトラブルの予防、いざというとき助けをもらう上で役立ちます。近年は、

晩婚化により子育ての時期と介護が重なるダブルケアをおこなう人も増え、看護職も例外ではありません。孤軍奮闘するのではなく、時には、ケアを受ける側になることも大切です。看護職として知識の幅を広げる意味でも、地域に心を開いて「助けを求め、助けを受ける力（受援力⁸⁾）」を身につけるとよいでしょう。

また可能な範囲で地域活動などに参加し、看護職である強みを活かした活動をしてみましょう。趣味やサークル活動で身体を動かすことも健康づくりにつながります。短時間勤務や休暇や休業制度を活用し、仕事ではできない地域活動を経験している人もいます。患者さんを理解する上でも、また看護職の仕事を理解してもらう機会にもつながります。さらに看護職を続けるうえで家族の理解は、欠かせません。家族が通う学校や会社との関係づくりも大切にしたいものです。

また、これからの地域包括ケアシステムの中では、地域でコーディネーターとして活躍できる人材を養成しようという動きがあり、看護職に期待が寄せられています。病院や施設だけでなく、さまざまな場所で活躍する看護職が増えてくるでしょう。人生 100 年時代と言われるようになりました。看護職として、仕事を終えても、地域で看護職としての能力を発揮し、社会貢献することが、個人の健康につながり、ひいては地域や社会全体の活性化につながっていくでしょう。

8) 吉田穂波：受援力ノススメ、2018年2月23日アクセス、
<https://honami-yoshida.jimdo.com/> リーフレット /

2 あなたの場合はどうする？ 健康に働くための好事例・ヒントの紹介

*本章で紹介する事例は全て実際の事例をもとに構成した架空のものです。



(1) 「職業生活の変化」による健康づくりとは？

●「職業生活の変化」とは、看護職としての職業生活上での出来事や、キャリア形成上の変化（昇進、異動・転勤、退職、再就職、勤務形態の変更など）をさします。新たな職業生活への適応に際しては、職場での労働安全衛生上の配慮とともに、自身でも生活の調整が必要になることがあります。8つの架空事例から健康づくりに向けたヒントを紹介します。組織全体・管理者・看護職一人ひとりそれぞれの立場から、「職業生活の変化」に関する健康づくりについて考えてみましょう。

1	職場の寮で一人暮らしが始まった
2	夜勤・交代制勤務に慣れない
3	夜勤の回数が多く疲れる
4	夜間のオン・コール対応が辛い
5	訪問先で執拗なクレームを受けた
6	ケア中に物を投げつけられた
7	新しい職場の環境に馴染めない
8	管理職業務で残業が増え続ける

1 職場の寮で一人暮らしが始まった

新社会人として看護師になりました。就職先の病院寮で一人暮らしを始めましたが、身のまわりのこと全般を一人でやる生活の変化は予想以上に大変だと感じています。仕事に支障が出ないように工夫し慣れていきたいです。

課題解決のヒント

1. 社会人として生活習慣を見直しましょう。
 - ・食事・睡眠・運動などバランスのとれた生活習慣を身につけましょう。
 - ・学生時代の生活習慣から、職業生活を送る社会人としての生活習慣に脱皮しましょう。
2. やらなければいけないことに優先順位をつけましょう。
 - ・仕事と生活を両立する自分を認め、疲れを溜めないように、適度な息抜きも大切です。
3. 先輩や同僚とコミュニケーションをとり、アドバイスやアイデアを共有し活用しましょう。
 - 組織は
新人看護師の職業生活への適応に向けて、一人ひとりの状態を把握・共有しましょう。

その後の私は・・・

職場では新人看護職員研修やリフレッシュ研修が段階的に行われており、先輩や同僚からワーク・ライフ・バランスの考え方や、キャリアや余暇の過ごし方についてアドバイスを受けることができました。夜勤前後や休暇の過ごし方などに優先順位をつけて無理せず最適な方法を見つけたいと思います。

2 夜勤・交代制勤務に慣れない

新社会人として看護師になりました。新人看護職員研修を受けながら夜勤交代制勤務が始まりましたが、想像していたよりも交代制勤務のシフトに慣れず、なかなか毎日の仕事に集中できません。

課題解決のヒント

1. 社会人としての生活習慣を見直しましょう。
 - ・食事・睡眠・運動などバランスのとれた生活習慣を心がけましょう。
 - ・学生時代の生活習慣を続けていては、職業生活に支障をきたすこともあります。
2. 体調の変化や仕事の悩みは早めに、上司に相談しましょう。
3. 自己の体質に見合った働き方を検討し、部署異動や転職を選択することもひとつでしょう。
 - ・体質によっては、夜勤労働への適応が困難な方もいます。長い人生では自分の健康管理が大切になります。

●組織は

全員に同じ働き方を求めるより、むしろ多様な勤務形態の推進の契機と捉え、皆で取り組みましょう。
新人看護師の職業生活への適応に向けて、一人ひとりの状態を把握・共有しましょう。

その後の私は・・・

交代制勤務に慣れないことを先輩プリセプターと上司に相談すると、夜勤前後の過ごし方について、寝室の環境や寝る準備など効果的な助言をもらいました。

完璧を求めずのできることから始めるために、まずは毎日の食事と睡眠について見直しました。食事は学生時代のように欠食をせず、バランスのよい栄養価の高いものも十分摂るように心がけ、夜勤明けは、日中睡眠をする部屋の環境を整えることで、体調は徐々に改善してきました。同僚とも夜勤交代制勤務の負担を軽減するための情報を共有して、よいアイデアを採り入れたいと思います。

3 夜勤の回数が多く疲れる

職場では最近、育児を理由に夜勤を免除する人が増えています。そのため、私を含めた中堅の看護師で、夜勤のできるスタッフの夜勤回数がこの数ヶ月間増えていきます。夜勤回数が増えたことで、なかなか寝付けない日が続き、体調不良を自覚しています。休日にはできるだけ体を休めるようにしていますが、疲れが取れない状態です。

課題解決のヒント

1. 体調不良（不眠、だるさ）があることを上司に伝え、勤務調整について相談しましょう。
 - ・当面の数ヶ月間、夜勤回数を調整（少なくする）してもらいましょう。
 - ・数ヶ月以内にまとまった休暇を取得し、十分に休養しましょう。
2. 寝つきをよくするためのセルフケアに取り組んでみましょう。
 - ・「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を活用しましょう。
3. 不眠やだるさが解消されない場合は病院を受診し、医師の指示によって必要な治療（服薬など）を受けましょう。
 - ・自己判断での睡眠剤の服用や休薬は危険です。

●組織は

多様な勤務形態の取り組みについて、「皆が納得可能な不平等」（P 80-81 第3章 1 2. ② 看護管理者が取り組むこと）の理解を得ることが大切です。また、負担の増しているスタッフについては日々の健康の状態を把握し、健康管理を行うことが求められるでしょう。

その後の私は・・・

師長に相談して院内の睡眠外来を受診し、睡眠は改善できてきました。また夜勤について職場内で話し合いがもたれ、夜勤免除者のうち、子どもの手が少し離れたので月に2回程度なら家族の協力を得て夜勤ができるという人も出たため、夜勤のシフトが見直され、夜勤回数も少し軽減できました。今はお互いの働き方を尊重し、チームで助け合う雰囲気を感じています。

■第1章 4 実現するための5つのステップ(27頁) ■第2章 2 (6) 勤務・労働時間要因(62頁)
■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど(115頁、120頁、122頁)

4 夜間のオン・コール対応が辛い

訪問看護ステーションでの仕事にやりがいを感じていますが、週1～2回の夜間オン・コール対応に慣れず、疲労を感じます。オン・コール当番の夜は利用者からの連絡に備えて業務用の携帯電話を離せません。緊張のためか熟睡できず、実際に電話対応をしたあとは目がさえて眠れません。

課題解決のヒント

1. 組織的な対策を講じましょう。
 - ・オン・コール対応の負担軽減対策として、回数の調整や対応困難な場合は管理者に相談できる体制をとることも一案です。
 - ・緊急訪問後の休息確保のため、翌日の時差出勤や代休取得のルール化を検討します。
2. オン・コール時間帯の過ごし方について皆で話し合い、工夫をしましょう。
 - ・オン・コール時間帯の心身の疲労を軽減できるアイデアを共有しましょう。
 - ・皆で話し合うことで、助け合いの風土を築きましょう。

その後の私は・・・

オン・コールの翌日はどうしても眠くなってしまふことから、訪問看護の安全性の確保について職場で話し合いを持ちました。その結果、多くのスタッフが同じ状態であることがわかり、オン・コールの翌日は午後からの出勤とすることになりました。また、午前中にスタッフが手薄になる分は、昨年定年退職をした看護職がパートタイム勤務として採用され、今のところ皆で支え合いながら業務ができています。

■第1章 4 実現するための5つのステップ (27頁) ■第2章 2 (6) 勤務・労働時間要因 (62頁)
 ■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

5 訪問先で執拗なクレームを受けた

看護職5年目、職場の労働環境も良く充実して働いていました。しかし、数ヶ月前から一人の患者に執拗なクレームを受け続け、すっかり自信をなくしました。しばらくその患者の看護が続くかと思うと勤務が辛くなり、もう看護職を辞めようかと悩んでいます。

課題解決のヒント

1. すぐに上司に報告し、必要な対応を受けましょう。
 - ・クレームの一次対応は、複数で、3～5分程度にします。その後は、上司や担当者に代わりましょう。(クレーム対応訓練などでスキルを磨くこともできます)
 - ・暴力の危険があればけっして一人では対応せず、他の職員に応援を求めます。
 - ・管理者は、毅然とした態度で、患者と家族に対応します。
2. あなたが受けた心の傷(心的外傷)を癒しましょう。
 - ・院内の相談窓口の利用や、カウンセラー、上司、精神科医などの支援を受けましょう。
3. 組織的な対策を講じましょう。

あなたが安心して働けるよう、職場として取れる対策があります。組織は、今後同じように患者のクレームを受けて傷つく職員を出してはいけません。

 - ・患者・家族のクレームや暴言・暴力に対しては、組織的に、毅然と適切に対応する体制作りが急がれます。(P72 第2章 2 (7) 心理・社会的要因 暴力対策のタイムライン参照)
 - ・クレーム当事者の患者と接触しないよう担当を交代させることや、状況によっては部署異動も必要です。

その後の私は・・・

同僚に話をしたところ、同僚も同じような経験をしていました。自分だけではないことも分かり、同僚と一緒に上司にも相談し、その患者と接触しないよう部署内チームを一時的に変更してもらえることになりました。また、上司と同僚の勧めで職場の臨床心理士によるカウンセリングを受けました。その後、職場では患者からのクレーム対応について、相談しやすい体制づくりが検討されました。今ではクレーム対応を自己責任として我慢するのではなく、意見交換しながら職場としての対応に結びつけるようになりました。組織のサポートがあり、安心して働き続けられそうです。

■第1章 4 実現するための5つのステップ (27頁) ■第2章 2 (7) 心理・社会的要因 (66頁)
 ■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

6 ケア中に物を投げつけられた

訪問看護ステーションに勤務をして4年目になります。利用者への2回目の訪問で、利用者から「ケアが雑だ。自分が言った通りに対応してくれない」と突然怒鳴られ、コップを顔に投げつけられました。利用者の怒りに心当たりはなく、その場は謝罪をして退室しましたが、次の訪問が怖く、出勤すると動悸や頭痛が生じます。

課題解決のヒント

1. すぐに訪問看護ステーション管理者へ報告しましょう。
暴力発生時にはなるべく早く、詳しく事実関係を報告し、対応について指示を仰ぎます。
2. 組織的な対策を講じましょう。
あなたが安心して働けるよう、職場として取れる対策があります。
 - 安全確保対策について皆で検討し、予防・抑止策を実施しましょう。
 - ・利用者の同意を得ての滞在中の音声録音の実施
 - ・GPSによる所在確認や警備会社への緊急連絡体制の徹底など
 - 管理者が主体的に行う対応としては以下のようなものがあります。
 - ・利用者との調整（暴力行為をしないよう要請し、守られない場合は訪問契約を解除するなど）
 - ・担当看護師の交代
 - ・複数名での訪問態勢をとる、など

その後の私は・・・

所長に訪問先で起こったこと、利用者の状態や今までの経緯を報告しました。所長はすぐに利用者宅を訪ねて事実関係を確認し、利用者のご家族に、今後訪問看護師への暴力はやめて欲しいこと、もし訪問看護師の対応への苦情があれば直接所長に連絡してほしいこと、ご協力いただけない場合は当ステーションからの訪問を辞退することもありうることを丁寧に説明してくれたそうです。担当の交代を指示され、当該の利用者さんのところには別のスタッフが訪問してくれることになりました。動悸と頭痛については近医を受診し、治療を受けています。

- 第1章 4 実現するための5つのステップ (27頁) ■第2章 2 (7) 心理・社会的要因 (66頁)
■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

7 新しい職場の環境に馴染めない

夫の転勤に伴い5年間勤めた大学病院を退職し、今年から地方の病院に転職しました。上司の期待も高いのですが、新しい職場での業務方法や手順など覚えることが多く、これまでのように意欲的に働くことができません。

課題解決のヒント

1. 上司や先輩・同僚と積極的にコミュニケーションをとりましょう。
 - ・わからない事は質問し、一人で抱え込まないようにしましょう。
 - ・転職や異動で少なからず誰もが経験することです。焦らず時間をかけて取り組みましょう。
2. 職場で期待されている役割について、上司と話し合みましょう。
 - ・あなたの経験や実践能力に、周囲は期待しているのではないのでしょうか？
 - ・さらに、組織内であなたが求められている役割を確認し、引き受けていきましょう。
3. 家族や友人との時間や気分転換も大切にしましょう。

その後の私は・・・

上司や先輩と看護実践能力について「できること・できないこと」の相互評価を行い、進んで疑問点を質問するなどコミュニケーションをとることができました。新しいことを覚えていく中で、最近ではこれまでの経験を応用しながら自律して楽しく働けるようになりました。上司からは面接で、チーム内の役割として新人指導に係って欲しいと言われ、少しずつ期待に応えようと思っています。転職や部署異動後、しばらくは労働環境や業務を覚えることにどうしても時間がかかりますが、焦らず前向きに看護を続けたいと思います。

8 管理職業務で残業が増え続ける

50代で200床規模の病棟看護師長をしています。年々業務が複雑になり、その対応で平日残業や休日出勤が恒常的となっています。年齢も重なり、慢性的な疲労を強く感じるようになりました。この先長く仕事を続けるのはもう難しいのではないかと考え始めています。

課題解決のヒント

- 一人で抱え込まず、業務上の相談ができる相手を確保しましょう。
 - ・上司にすぐに相談をしましょう。
 - ・日常的に相談できる相手（友人・仲間や家族・パートナー）を持ちましょう。
 - ・地域の看護管理者らとの交流の場を持つなど、情報を共有することも一案です。
- 組織で業務負担の軽減策を講じましょう。
 - ・部下への権限委譲など、業務負担軽減策の検討を行います。
 - ・状況に応じて業務負担の少ない部署への異動を希望します。
 - ・休日出勤をなくすことができるか組織全体で検討します。
 - ・業務が落ちついているときは、短期間でも休暇を取得できるよう話し合うことも一案です。
- 個人として、「仕事の仕方」を見直しましょう。
 - ・管理者としての仕事をするための時間を確保しましょう。
 - ・オン・オフのけじめをつけることで心身のリフレッシュと過労防止につながります。

その後の私は・・・

その頃病院でも看護管理職の残業や休日出勤が多いことが安全衛生委員会の際の話題になりました。安全衛生委員会の後、現在の看護管理職の業務内容について調査が行われ、業務の一部を部下に移譲することになりました。また、各部署でも業務の見直しをすることになり、担当者と不要な業務の削減を始めています。自身も仕事の仕方を見直し、業務の進め方や時間管理の改善に取り組みたいと思います。

- 第1章 4 実現するための5つのステップ (27頁) ■第2章 2 (6) 勤務・労働時間要因 (62頁)
 ■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)



(2) 「家庭生活の変化」による健康づくりとは？

- 「家庭生活の変化」とは、生活者として出会うさまざまな事柄や出来事、具体的には、親からの独立、結婚、妊娠・出産、育児、離婚、子の独立、介護、配偶者・家族との死別などとしてします。家庭生活の変化に伴って、一時的に、あるいはある程度の期間にわたって、職業生活との調整が必要になることがあります。4つの架空事例から、健康づくりに向けたヒントを紹介いたします。それぞれの立場から、「家庭生活の変化」に関する健康づくりについて考えてみましょう。

1	妊娠と師長への昇進時期が重なった
2	不妊治療を始めたい
3	再就職をしたい
4	親の介護が始まった

1 妊娠と師長への昇進時期が重なった

次年度から看護師長への昇進が決まってまもなく、妊娠が判明しました。希望していた妊娠ですが、このままでは看護師長になって数ヶ月で出産を迎えることになりそうです。看護師長を続けながらの出産や子育ては難しく、職場にも迷惑をかけるのではないかと思います、昇進の辞退を考えています。

課題解決のヒント

- 自分にとってもっとも優先したいことを大切にしましょう。
 - 今回の昇進を受けること、辞退することによる影響について冷静に考えましょう。年度途中の看護師長の不在は、新人看護師支援など、部署全体の業務にも大きな影響を与えます。スタッフとしての視点も忘れずに最適な方法を考えてみましょう。
 - 出産や子育てについては、夫（パートナー）の意見も聞いて結論を出すことも大切です。
 - 妊娠経過によっては、子供の生命に関わる重大な選択になります。
- 自分の思いを整理したうえで、現在の不安な気持ちを上司に伝えましょう。
 - 組織や看護部の支援体制はどうなっていますか？
 - 妊娠や出産によって降格させられることはありませんが、どのように仕事と両立させていくかを上司と相談しましょう。
- 家族だけでなく、職場や地域で活用できる資源について調べましょう。
 - 地域で出産・子育てを支援してくれる仕組みやサービスにはどのようなものがあるかを調べましょう。
 - 職場では、出産・育児休業など就業規則を確認し、同様の経験を持つ看護師の先輩の助言を受けることも一案です。

その後の私は・・・

看護部長の「定時に帰らなければならない人ならではの看護管理もあるのでは？後に続く人の為にもやってみて欲しい」との励ましもあり、看護師長昇任を受けることにしました。看護部は私の部下として力量のある副看護師長を置き、副看護部長が常に目を配ってくれました。育児休業後、師長としては初めての時短勤務での復職でした。目の回るような忙しさで、職場にも家族にも迷惑をかけることばかりを心配していましたが、私のケースが多様な働き方を考えるきっかけになったと皆さんにも言っていただき、感謝しながら働いています。

■第2章 ②(6) 勤務・労働時間要因 (62頁)

■第4章 ② 関連法規 ③ 公的な相談窓口 ④ 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

2 不妊治療を始めたい

卒後12年間急性期の病棟で交代制勤務をしています。結婚5年目を迎えた今年度は年齢や体力を考えて、不妊治療を始めたいと夫婦で話をしています。やりがいのあるこの仕事は続けたいのですが、どのように職場に相談すべきかわかりません。

課題解決のヒント

- 治療についての理解を深めましょう。
 - 不妊治療の流れや内容、費用や費用補助などについて調べておきましょう。
 - また、医師に治療中に必要な環境について正しい説明を受けましょう。
- 職場や地域・家族など活用できる資源について調べましょう。
 - 通院に必要な時間を確保するために職場内の調整が可能か、それに充てられる休暇制度がないかなどを確認しましょう。
- 治療について上司に相談しましょう。
 - 治療中の職場環境について主治医の指導を守れるよう、上司に相談しましょう。
 - 夜勤制限や勤務場所の異動など治療に必要な環境を調整するための方法を上司は必ず一緒に考えてくれます。
 - 不妊治療は、休暇の申請ができます。状況によっては、短時間勤務の選択など働き方をかえましょう。
 - どのようにすると仕事への影響を少なくできるか相談する姿勢が、職場の理解を得やすくなることにつながります。

その後の私は・・・

まずは信頼している上司に相談しました。治療内容などについて詳しく話し、治療をしながら仕事を続けられる方法を一緒に考えてもらいました。他の病棟や外来などに異動することなども検討しましたが、知らないところにつつまよりも、チームワークの良い今の部署で周りの協力を得ながら続ける方が安心なのではということで、治療の状況に合わせて勤務を調整していただくことになりました。看護部からは、「不妊治療と仕事を両立したいと考える職員が増えているので、組織としても前向きに対応していきたい。」と支援の言葉を受けました。

■第4章 ② 関連法規 ③ 公的な相談窓口 ④ 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

3 再就職をしたい

二人の子育て（小学生・中学生）も落ち着いてきました。13年間のブランクはありますが、10年間の臨床経験を活かして、来年から病院に再就職したいと思い、どういった職場や働き方がよいか情報を収集しています。

課題解決のヒント

1. 全国の都道府県にあるナースセンターへ登録し活用しましょう。
 - ・ナースセンターでは、多様な職場の求人情報を無料で提供しています。
 - ・就業、メンタルヘルス、医療安全、進路などさまざまな悩み相談を受ける窓口も設けています。
2. 自己の心身の健康状態とキャリアプランに合った最適な選択を行いましょう。
 - ・病院だけでなく、介護サービス事業所、訪問看護ステーションや診療所、健康診断センターなど、活躍の場が広がっています。
 - ・働き方の選択肢としては、フルタイムの交代制勤務だけでなく、日勤のみや夜勤専従、1日の勤務時間が短い、または、週の勤務日数を少なくするなどがあります。パートタイマーだけでなく、短時間正職員制度を設けている職場もあります。

その後の私は・・・

早速、県のナースセンターに登録し、無料就業相談を受けました。これまで視野になかった、訪問看護ステーションの求人情報も得ることができました。得られた複数の求人候補から、まずは短時勤務を希望し慎重に検討していきたいと思います。また不安だった採血・点滴や一次救命処置などの看護技術については、同センターでシミュレーターを使用した再就業支援講習会を受ける予定です。

4 親の介護が始まった

300床の病院の看護師長として勤務し8年目になります。1年前から、近県で一人暮らしの実父と、同居をしている義母の介護が重なり、休日も休息できない状況が続いています。そのためか、最近では自分の仕事の質が落ちてきたような気がします。今後さらに介護が大変になれば仕事を続けるのが難しくなりそうですが、家計のことを考えると簡単に辞めることもできません。

課題解決のヒント

1. 一人ですべてを抱え込んで悩んでいませんか？冷静に振り返ってみましょう。あなたの心と体の健康管理を忘れずに。
 - ・家族やまわりの誰かに頼ることを考えてみませんか？あなたが倒れてしまって困るのはご家族です。まずご家族と、何とかして仕事と両立可能な方策を話し合しましょう。
 - ・離れて暮らすご家族については、ご近所や地元の親族に理解と助力を求めましょう。
 - ・食事、睡眠の確保や気分転換など、自分の判断力や体力が維持できるよう努めましょう。
2. 社会的資源について調べ、専門家の支援を受けましょう。
 - ・介護サービスや社会的資源を活用し、あなたはそれをコーディネートすると考えましょう。
 - ・それぞれの親の居住する地域包括支援センターなどで介護サービスの導入を検討しましょう。
 - ・経済的な問題も避けては通れません。親の生活費や介護費用などについて、今のうちから親や親族と話し合っておきましょう。
3. 自分の希望を整理したうえで、上司に相談しましょう。
 - ・仕事との両立をしていく方策を上司と相談しましょう。その際、介護休暇の利用など具体的に検討します。
 - ・同じように仕事と介護の両立をしている同僚などにアドバイスをお願いします。

その後の私は・・・

院内のソーシャルワーカーさんに親たちの介護について相談したところ、「自分で介護するのではなく、看護のプロとして介護サービスをコーディネートしましょう」と助言されました。介護保険の仕組みを利用者目線で調べてみて、夫が私が帰宅するまで義母が一人で安全にすごせることを優先に介護保険サービスと有料サービスを組み合わせました。週2回のデイ・サービス利用も始めて休日が持てるようになりました。実父についてはまず有料の見守りサービスを手配し、早い機会に地元の地域包括支援センターに出向いて地域の介護サービスの状況を聞き、いざというときの対応などについても相談してみるつもりです。

■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど（115頁、120頁、122頁）



(3) 「心身・健康上の変化」による健康づくりとは？

- 「心身・健康上の変化」については、さらに「生活習慣」・「加齢」・「治療と仕事の両立」の3つの変化に分けて、9つの架空事例から、健康づくりに向けたヒントを紹介し、それぞれの立場から、「心身・健康上の変化」に関する健康づくりについて考えてみましょう。

A 生活習慣による心身の変化 食生活の偏り、肥満・痩せ、運動不足、飲酒、喫煙など	
1	ダイエットが原因か、生理が不順
2	今度こそ禁煙に成功したい！
3	健康診断で肥満・高血圧を指摘された
B 加齢に伴う心身の変化 老眼、体力・筋力の衰え、睡眠の質の低下、慢性疾患罹患リスクの増加、認知機能の低下など	
1	若い頃より夜勤が辛くなった
2	老眼により眼精疲労が強く、採血手技が不安です
C 治療と仕事の両立 慢性疾患、がん治療、うつ病など、治療中・復職支援フォローアップ	
1	数日前から微熱と咳が続きます
2	早期乳がんの診断を受けました
3	大腸がん治療の経過も順調、復職をしたい！
4	うつ病と診断を受けました

A 生活習慣による心身の変化：食生活の偏り、肥満・痩せ、運動不足、飲酒、喫煙など

1 ダイエットが原因か、生理が不順

新卒1年目を迎えます。食事制限をしてようやくダイエットの成果を感じられるようになったのですが、体重が減ると並行して、疲れやすくなったような気がします。生理も不順です。

課題解決のヒント

1. 自分の健康管理について振り返りましょう。
 - ・看護職であることを自覚して、自分の健康管理について振り返りましょう。
 - ・1年目は、「職業生活」に適應できるように体調管理を優先しましょう。慣れない環境での過度なダイエットは体調を崩します。
 - ・体重は標準体重を下回っていないか確認し、病気の状態でなければ、以前の元気な状態に戻すよう食事・睡眠習慣を整えることが大切です。
 - ・食事の量、栄養のバランスが偏っていれば改善しましょう。身体活動量を意識して増やし、筋力の低下を防ぐことも必要です。
2. 必要時、医師の意見を聞きましょう。
 - ・このままダイエットを続けてよいのか受診をして医師の意見を聞きましょう。

その後の私は・・・

その後便秘もひどくなり顔に吹き出物も出てきたので、自己流のダイエットはやめることにしました。その代わりに友達とダンス教室に通い始めました。気分転換もでき体も引き締まってきたのでこちらは続けています。将来も健康な体を維持し元気に働きたいので、正しい食事・運動・睡眠を心がけたいと思います。



コラム24 近年、我が国では一日の必要摂取量を下回る食生活をおくる若年者が増えています。

やせ志向が強いために、栄養バランスの取れた必要カロリーを摂取しない食生活は、骨粗鬆症や拒・過食症など自らの心身の健康リスクのほか、妊娠・出産期の胎児に影響を与えるなどあなた以外への健康リスクもあります。看護職という専門職であることを自覚し、自分の健康管理を見直しましょう。

■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

A 生活習慣による心身の変化：食生活の偏り、肥満・痩せ、運動不足、飲酒、喫煙など

3 健康診断で肥満・高血圧を指摘された

自分でも食生活がよくないとわかっているのですが、夜勤前後にどうしても高カロリーーの偏った食事を摂り、交代制勤務を理由にして特に運動もしていませんでした。案の定、今年の定期健康診断で肥満と高血圧・高血糖を指摘されました。更年期に差し掛かる時期でもあり、健康づくりを真剣に考えたいです。

課題解決のヒント

1. 自分の健康管理について振り返りましょう。
 - ・肥満対策の健康管理として、毎日の体重測定、食事や間食の内容を記録して、可能であればバランスやカロリーを確認しながら分量を減らすこと、歩行や掃除など身近な活動量を増やすことなどをとり入れましょう。
2. 夜勤をする人の上手な食事の仕方について、ヒントがあります。
 - ・1日3食、規則正しい食事が原則です。夜勤のときもできるだけいつもと同じ時刻に夕食をとりま。
 - ・夜勤中は水分を十分に取るよう心がけます。
 - ・夜勤中に食べる場合はなるべく消化のよいものを選びます。脂っこいもの、カロリーの高いものは避け、ヨーグルト、果物や野菜ジュース、おにぎりなど手軽にとりやすい食品がお勧めです。
3. 健康診断の結果に基づいて必要な受診や治療を開始しましょう。
 - ・一般的な健康指導を受け、実践しましょう。仕事で指導する場面が多いでしょうか？自身の健康状態について専門家から客観的に指導を受けることは効果的です。

その後の私は・・・

院内の管理栄養士さんに相談してみました。偶然栄養士さんも更年期を迎える同じ年頃であったため意気投合し、「ベテラン看護師にお勧めの夜食」を一緒に考えることにしました。今では同僚の看護師も加わり、みんなでいろいろ試しながらレシピを増やして情報を共有しながら、健康的な食生活にチャレンジしています。

■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

A 生活習慣による心身の変化：食生活の偏り、肥満・痩せ、運動不足、飲酒、喫煙など

2 今度こそ禁煙に成功したい！

20代から何回も禁煙をしようと試みたのですが、どうしてもうまく行かず、喫煙を続けています。先日、職場の同僚が禁煙に成功し、肌や髪がきれいになり、食事も美味しく感じると話をしてくれました。健康のために今度こそ禁煙したいです。

課題解決のヒント

1. たばこの害についてもう一度確認しましょう。
 - ・看護職であることを自覚して、たばこの害について再度考えましょう。
 - ・喫煙による自らの健康へ悪影響を及ぼすだけでなく、家族や周囲の人々への受動喫煙による健康被害も考えましょう。
2. 禁煙外来などの資源を活用しましょう。
 - ・ニコチン依存度を判定するテスト、TDS (Tobacco Dependence Screener) などを試してみましょう。
 - ・ニコチン依存の高い人は、禁煙外来に通い治療を行いましょう。
3. 職場の同僚や家族に禁煙を宣言しましょう。
 - ・身近な人に禁煙を宣言しましょう。
 - ・灰皿やたばこの撤去など環境整備から始めることも効果的です。
 - ・禁煙外来での指導を受けることと並行して実践するとよいでしょう。

その後の私は・・・

ちょうど職場で禁煙外来のポスターを見かけたので受診してみることにしました。少しお金はかかりましたが、今のところ禁煙できています。先に禁煙に成功した友人にも励まされ、二人で一緒に食事に行っています。自分も喫煙していたときよりも驚くほど食事が美味しく感じられ、体調も良好です。

コラム25 看護職のたばこ問題、わが国の受動喫煙について考える。

国外では受動喫煙の煙は職業上の発がん性物質と結論しており、健康への悪影響について様々なエビデンスが報告され、先進的な取り組みが講じられています。専門職としてたばこの害を再度考えましょう。日本看護協会では、2001年に「看護職のたばこ対策宣言」を発表し、看護職の健康を支援に向けて積極的に取り組んでいます！

■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

B 加齢に伴う心身の変化：老眼、体力・筋力の衰え、睡眠の質の低下、慢性疾患罹患リスクの増加、認知機能の低下など

2 老眼により眼精疲労が強く、採血手技が不安です

50代になってから、細かい文字が見えにくくなりました。電子カルテやパソコンを使う機会も増え、夕方近くになると眼精疲労を強く自覚します。また、採血手技についても、今のところ自分ではできていると思っていますが、手技に不安を感じることがあります。患者さんや同僚・後輩からも頼りにされ、仕事に遣り甲斐を感じており、できればこのまま働き続けたいです。

課題解決のヒント

- 眼科を受診し、メガネなどの調整しましょう。
 - ・近方（手元）、中距離（パソコン）、遠方それぞれの視力にあった、メガネやコンタクトレンズを使用しましょう。また眼科を受診し、パソコンのちらつきをカットする加工など必要なメガネを作り直すことも一案です。
- 健康で安全な働き方を考えましょう。
 - ・長時間労働になっていないか、休日が取れているか振り返り、自分でも眼精疲労の原因をコントロールしましょう。
 - ・スマートフォンやパソコンの多用は控えます。作業の合間に血行を良くするストレッチを入れたり、休憩中に目の周囲を暖めて血行を促すことも効果的です。
 - ・加齢に伴う自らの看護実践能力を客観的に評価し、働き方を選択することも求められます。
- 眼精疲労からくる身体の異常については、専門医を受診するなどして対応しましょう。
- 組織として対策を講じましょう。
 - ・例えば、50代になったら、加齢に伴い懸念される看護技術について客観的な評価（確認）を行い、その結果に応じて今後の業務を調整することも一案でしょう。

その後の私は・・・

業務中のストレッチや、休憩中に目の周りを温めて血流を促すことで、少しですが眼精疲労が軽減しています。また、職場で行われる、50代を対象とした看護技術確認研修（教育プログラム）を受けた結果、採血手技には課題があることがわかりました。このため、採血業務は行わず、代わりに認知症患者の対応や、メディエーションを主体的に行うメンバーとして業務調整を受けて働くことになりました。

B 加齢に伴う心身の変化：老眼、体力・筋力の衰え、睡眠の質の低下、慢性疾患罹患リスクの増加、認知機能の低下など

1 若い頃より夜勤が辛くなった

20代や30代のころは交代制勤務を負担なく行えましたが、最近は疲れやすく、疲労回復にも時間がかかるようになりました。とくに夜勤が辛くなり、できれば夜勤時間を短くするか、回数を減らして欲しいと感じます。また、健康に働き続けられるよう体力づくりにも取り組みたいです。

課題解決のヒント

- 身体の異常や治療の必要がないかについて確認しましょう。
- 身体の異常がなければ、自身の健康増進について前向きに取り組みましょう。
 - ・仕事中の眠気の有無などから質の良い睡眠がとれているかどうかを確認し、よりよい睡眠がとれるよう工夫しましょう。
 - ・食生活や軽い運動などをとり入れながら生活リズムを整え、体力の維持をはかりましょう。
- 身体の異常があれば、医師の診断書などを上司に提出して勤務への配慮をお願いします。
- 夜勤負担の軽減対策について相談しましょう。
 - ・夜勤形態の変更や夜勤回数の軽減、業務量の調整ができないか、上司や看護部などに相談しましょう。
- 組織として対策を講じましょう。
 - ・より負担の少ない夜勤・交代制勤務のあり方を検討しましょう。「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」や、取り組み好事例を参考にしましょう。

その後の私は・・・

上司に夜勤の回数を減らすか、夜勤の時間を短縮できないか相談したところ、現在の16時間夜勤の2交代から、正循環の3交代に変更を希望するか尋ねられました。疲労がたまりにくい勤務体制と説明されたので、考えてみるつもりです。今のところ、年齢に伴う夜勤制限の仕組みはなく、所属の看護師長が勤務計画表を組む際に少し配慮してくれている段階です。上司は中高年齢層の看護職が増えてくる中で、その人たちの夜勤負担軽減が課題になると気づいてくれ、組織として検討したいと言ってくれました。

■第2章 2 (6) 勤務・労働時間要因 (62頁)

■第4章 2 関連法規 3 公的な相談窓口 4 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

C 治療と仕事の両立：慢性疾患、がん治療、うつ病など、治療中・復職支援フォローアップ

1 数日前から微熱と咳が続きます

数日前から微熱と咳が続いています。症状が軽いので受診はしていません。仕事を休めば他のスタッフの業務に負担がかかるので、我慢して出勤しています。次の休暇までもう少し頑張ります。

課題解決のヒント

- 直ぐに受診し、感染症に関する検査を受けましょう。
 - 「微熱」と「咳」が続くのは軽度でも不調のサインと考えて医師の診断を受けましょう。
 - 感染症の場合、無理して勤務することで患者や同僚への感染拡大の恐れがあります。
- 上司に報告しましょう。
 - 直ぐに受診する際、上司への報告も行いましょう。
 - 感染症の問題がなければ、かなりの疲労が背景にある可能性も考えられるため、上司に休日申請の相談を行いましょう。
 - 短期間の休暇を気にして、結局、長期間の療養につながる可能性がありますから、我慢しすぎないようにすることが大事です。「今は軽くても」重くなっていく可能性もあり、その場合はさらに他のスタッフに負担をかけることになることを理解しましょう。
- より良い仕事をしていくためのセルフケアを行いましょう。
 - 具合の悪い時には早めにしっかり身体を休めましょう。
 - 日頃から栄養バランスや休養や運動を意識した生活を送りましょう。

その後の私は・・・

休憩室で咳をしていると師長さんから体調について聞かれました。微熱もあることなどを正直に話すと、仕事を続けることでかえって迷惑をかけることになることを説明され、すぐに受診するように言われました。投薬治療で数日後には復帰し出勤できました。これからは自己判断で無理をせず早めに申し出て体調を整えるようにしたいと思います。

■第2章 ② (1) 生物学的要因 (44 頁) ■第3章 ① ③ 看護職一人ひとりが取り組むこと (82 頁)

■第4章 ② 関連法規 ③ 公的な相談窓口 ④ 国内外の指針・ツールなど (115 頁、120 頁、122 頁)

C 治療と仕事の両立：慢性疾患、がん治療、うつ病など、治療中・復職支援フォローアップ

2 早期乳がんの診断を受けました

仕事と就学前の2人の子どもの育児で毎日忙しくも充実した生活をしていました。しかし、先日の定期健康診断で早期乳がんと診断され、早速治療がはじまる予定です。今後の仕事や家族のことを思うとなかなか冷静に考えることができず、気持ちが沈んでしまいます。

課題解決のヒント

- 家族や気持ちを分かち合える人に素直に相談しましょう。
 - まずは、ありのままの気持ちを伝え、「聞いてもらう」ことをお願いしましょう。
- 社会的資源の活用について検討しましょう。
 - がん拠点病院には「がん相談支援センター」が設置されています。専門の相談員に治療だけでなく仕事や生活のことについて相談することも可能です。
 - 当該病院に通院していない方でも相談できることもあります。
 - 乳がん患者や回復者のグループでは、多くの患者さんの経過や心理的变化、どのように克服していったかを知ることができます。客観的な情報として参考になるだけでなく、相談に乗ってもらえる場合もあります。
- 治療と職業生活の両立について相談しましょう。
 - 上司や人事労務担当部門に、勤務負担の軽減や勤務時間短縮、治療のための休暇、治療費の助成など、職場の支援制度について確認しましょう。
 - 仕事を継続しながらがん治療を行っている方は珍しくありません。「治療」は迷惑をかけているのではなく、逆に誰かの励みになることの方が多いものです。

その後の私は・・・

主治医に今の不安な気持ちを伝えてみました。すると精神看護の専門看護師であるリエゾンナースを紹介してくれました。橋渡しをしてくれるリエゾンナースの方にいるんなことを相談させてもらい、治療も落ち着いてきたこともあり少しずつ気持ちも前向きになってきました。

■第3章 ① ③ 看護職一人ひとりが取り組むこと (82 頁)

■第4章 ② 関連法規 ③ 公的な相談窓口 ④ 国内外の指針・ツールなど (115 頁、120 頁、122 頁)

C 治療と仕事の両立：慢性疾患、がん治療、うつ病など、治療中・復職支援フォローアップ

3 大腸がん治療の経過も順調、復職をしたい！

前職では300床の病院で看護管理者をしていましたが、大腸がん治療のために3年前に退職しました。経過は順調なため、治療と仕事が両立できる職場で、もう一度看護師として働きたいです。

課題解決のヒント

1. 自分の体力と気持ちを冷静に振り返りましょう。
・「やりたいこと」と「自分の身体能力でできること」を整理したうえで、働き方の選択をしましょう。
2. 治療と職業生活の両立について検討しましょう。

主治医とのあいだでは

- ・主治医と相談し、今後の通院治療がどのような目途か、また再就職についても意見を聞き、勤務可能であるとの診断書を書いてもらいましょう。勤務環境についての意見もつけてもらいます。

職場（就職先）とのあいだでは

- ・採用面接の時点で、治療と仕事の両立のための配慮をして欲しいこと、両立についての医師の意見の内容を伝えます。
- ・まずは、短時間勤務から始めて、体調を見ながら勤務時間を調整します。
- ・仕事の内容についても検討し、相談しましょう。

自分と家族とは

- ・就業復帰を目指した生活リズムを意識して生活しましょう。
- ・仕事をしながらがん治療をしている人、回復して仕事を続けている人たちと気持ちや意見を交換する場に参加してみてもいいでしょう。
- ・家族の理解を得ながら、日常生活や仕事を状況に応じて適宜調整していきましょう。

社会的資源について

- ・がん相談支援センターで、就労相談が受けられます。
- ・都道府県のナースセンターでは、働き方についての相談を受けられます。

その後の私は・・・

以前勤務していた病院で看護師の募集をしていたので、自分でも働けるか聞いてみることにしました。以前の経験を活かして、新人の教育や環境改善などを担ってほしいと言われ、自分でもできそうな気持ちになってきました。まずは非常勤として復職することになりました。働くことで気持ちもより前向きになりそうです。

- 第3章 ① ③ 看護職一人ひとりが取り組むこと (82頁)
- 第4章 ② 関連法規 ③ 公的な相談窓口 ④ 国内外の指針・ツールなど (115頁、120頁、122頁)

C 治療と仕事の両立：慢性疾患、がん治療、うつ病など、治療中・復職支援フォローアップ

4 うつ病と診断を受けました

新人看護師として、先輩や同僚に支えられながらやりがいを持って働いていました。しかし、今年の夏に実母が他界したことをきっかけに、生活にも仕事にも意欲的になれない日が続きました。体調不良のため近医を受診した結果、うつ病との診断を受け3ヶ月間休職をしています。

課題解決のヒント

1. 家族・親族・友人に相談し一人で抱え込まないことが何より大切です。
・あなたがとても疲れていることに気づいてもらい、まわりの人たちの助けをもらって落ち着ける環境で過ごしましょう。
・規則正しい生活を心がけ、食事や睡眠も過不足なくとりましょう。体調の良いときは体を動かし気分転換をはかりましょう。
2. 主治医や職場の上司と相談し、焦らず復職支援に向けて望ましい方法を考えていきましょう。

主治医とのあいだでは

- ・回復状態から見て、どの程度の時間、どんな働き方であれば可能な状態なのかを相談し、勤務可能な場合はその診断書を書いてもらいましょう。

職場（就職先）とのあいだでは

- ・休職期間は仕事復帰への「リハビリテーション」と考えましょう。
- ・まずは、短時間勤務から始めて、体調を見ながら勤務時間を調整します。
- ・仕事の内容についても相談しましょう。場合によっては異動もひとつの手段です。

自分と家族とは

- ・家族の理解を得ながら、日常生活や仕事を状況に応じて適宜調整していきましょう。
- 3. 長い人生では、小休止（休職や転職）が大切なこともあります。

- 目の前のことにとらわれすぎず、長い目で考えましょう。
- 組織としての対応を、組織全体で前向きに検討しましょう。
- ・今後、治療と仕事の両立支援は組織の重要な役割となるでしょう。柔軟な姿勢で組織横断的に取り組みましょう。
- ・看護職はストレスにさらされやすい存在です。組織はストレス要因となる職場内トラブルなどをコントロールし、ストレスへの対処を支援する方策を講じることが大切です。

■第2章 P 76 ② (7) 3) 精神的ストレス コラム 23 参照

その後の私は・・・

休職中に父と二人、母の好きだった庭いじりをしたり、友人と日帰り旅行に行くなど、ゆっくり過ごす時間を持ちました。主治医によれば治療の経過は順調とのことで、ある日上司が受診に同行し、主治医とのあいだで仕事への復帰について確認を取ってくれました。その結果を産業医に報告し働き方や仕事内容を検討してくれました。来月から「日勤のみ・短時間勤務」で、業務内容は典型的なものから、段階的に職場復帰できることになりました。職場ではこれまでも復職した先輩がおり、今でも働いているとのこと、不安もありますが一歩踏み出して挑戦したいと思います。